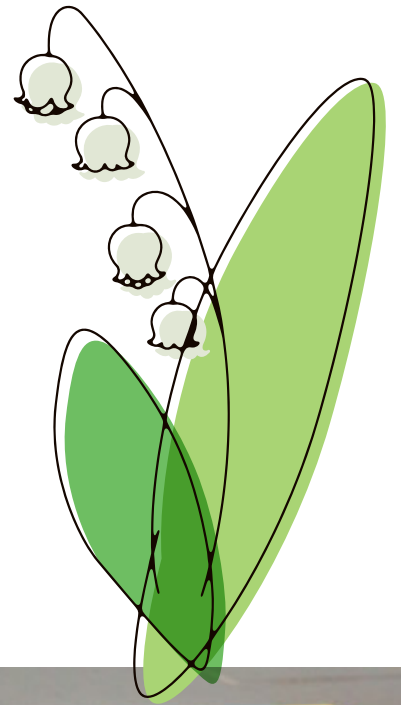




岩手大学女性活躍・
ダイバーシティ推進基金(すずらん基金)ニュースレター



SUZURAN
LETTER
vol. 05

J u n e
2 0 2 4

すずらん レター

「ダイバーシティは
どこかの時点で
完成するものではない
～外から見えてくる岩手大学の未来～」

対談

岩手大学 理事
(経営戦略・DX推進担当)

吉澤和弘

司会：海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長

国立大学法人法の改正で、外部理事を2名以上に増加させることとなり、また一部の大規模大学では運営方針会議の設置が義務づけられました。内向きと言われる国立大学のガバナンスに、外部の風を入れることが求められるようになっていきます。岩手大学でも、元(株)NTTドコモ代表取締役社長で、同社相談役の吉澤和弘氏が、外部理事に就任しました。ダイバーシティは、国立大学が旧来のガバナンスの中でなかなか推進できなかったことのひとつですが、外部理事に岩手大学のダイバーシティの現状は、どのように見えているのでしょうか。他方で吉澤理事は、本学工学部情報工学科の卒業生でもあり、50年近く前の本学を知る方でもあります。内のことも外のことも知るがゆえに見えてくる、本学のダイバーシティの課題を、指摘いただきます。

キャリア支援における男性リーダーの役割

海妻：吉澤理事は社外取締役として色々な企業を見る中で、本学のダイバーシティにどのような印象をお持ちですか。

吉澤：まず、ダイバーシティというものは、どこかの時点で完成するものではないと思っています。僕が岩手大学工学部に入学した頃は、電気電子情報約120人の定員に女性がひとりで、ダイバーシティのダの字もない状態でした。そこから徐々に女子学生や留学生が増え、教員にも外国籍の方が増えたとお聞きして、隔世の感があります。岩手大学では2008年に男女共同参画推進室ができていますが、企業が男女共同参画に取り組み始めたのも同時期で、ドコモでも2006年にダイバーシティ推進室を2名ほどの体制で始めているので、特に大学が遅れているわけではな

いとは思いますが。女性の管理職比率向上や外国籍の教員増加、障害者支援等の様々な取組は、企業のダイバーシティの柱とそれほど変わらないのではないのでしょうか。



岩手大学 吉澤和弘 理事
(経営戦略・DX推進担当)

海妻：女性活躍・ダイバーシティ採用フェア(女性研究者リクルートのための取組)を行っている、企業のほうが女性人材の確保に切迫感を持っているように感じます。

吉澤：それは当然あり得ます。私は人事部門を2回ほど担当しましたが、特に2003～2004年頃、ビ

ジネスそのものが非常に好調で移动通信が伸びた時期は、社員を多く採用しました。そのとき気を付けたのが、女性比率です。携帯電話のユーザーは女性が半分以上だし、サービスの内容やデザイン、マーケティング等に女性の力が必須です。当時は理系は15%、事務系文系が40%ほどで、トータルで30%という状況でした。以降、理系でも女性比率30%以上を目指して採用を重ね、かなり近づいてきています。女性が管理職やトップマネジメントにキャリアアップできるように、基盤としての技術やスキルを持った女性社員を確保しておく必要があります。

海妻：大学は、国から女性教授や女性執行役員の増加を求められていますが、女性教授増加のために執行部に女性を増やそうにも、候補になる女性教授が少ないジレンマがあります。

吉澤：学外から女性研究者を確保するためにも、教職員全体で女性活躍を考えていかなければいけない。ある程度強制的に、アフーマティブアクション(積極的格差是正措置)を行うという大方針があれば別ですけど、難しい部分もあるかもしれないですね。

海妻：大学と企業ではガバナンスが全然違うと言われます。大学は研究者が一国一城の主みたいところがありますので、業務命令で強制的にやりづらい難しさがあります。また、国からは特に外国籍の女性研究者の採用を求められていますが、人件費や交付金が減る中で大胆な措置に踏み込みづらいというもあります。

「ダイバーシティ受信」でオープンに傾聴

海妻：先日、本学の女性研究者育成に関する調査を行った会社から、「女性研究者が両立ぎりぎりの状態で、本人も諦めてしまい、それを乗り越えて単に両立しているだけにとどまらない成果やパフォーマンスを取り戻すまでに、至りにくい状況があるのではないかと指摘されました。ドコモでは、両立支援だけにとどまらない女性の育成について、どのような工夫がありますか？

吉澤：基本的には女性視点を強調しすぎるのはよくないと思っていますが、女性のキャリアデザインを作る活動は行っています。ドコモでは、Win-d(ウィンド、Women's innovative network in docomo group)という、女性役職者のキャリアアッププログラムがあります。階層別のプログラムで、たとえば入社5年目の層に対しては女性管理職がメンターになってキャリア開発をしたり、次期管理職の層では組織長によるメンタリング、役員との交流等を行っていて、場合によっては自社内だけではなく関連会社の副社長等と交流し、視野を広げたり意思決定の仕方を学ぶ機会となっています。また、人事部長在任中には、産休育休から復帰するときの支援制度を作りました。休職前の評価をそのまま続いたものと見なし、産休育休によって男性社員から遅れがないようにするというものです。パフォーマンスの良い女性社員が、休職によって評価の通算が基準点に達せず昇進できないというのはあまりにももったいないので、

そういうフォローをしないと、次の管理職や、組織長、役員になる層を確保していけません。

海妻：本学でもメンター制度は、学部によりますが存在しているものの、メンターとして何をやればいいのか分からないとの声も。ドコモでは、メンターの講習はありますか。

吉澤：講習はありますが、基本的には特別なことではなく、メンターが今までの自分のやり方をいかに伝えられるかということと、メンティーの話を如何に丁寧に聞けるかが大事だと思っています。僕も気を付けていますが、相手の悩みや、どうしたいのか聞いて理解しないと、良いアドバイスができません。そこだけは常にメンターに指摘しています。管理職はオープンであること、つまり話を妨げず聞いて、理解しなければいけない。ビジネスを生み出すときも、社内外の人との話の中に良いアイデアがあったりします。聞いて受け入れ理解した上で良し悪しを判断したり、次のアクションに結び付けなければならないという話をしています。

海妻：すごく腑に落ちます。多様な人たちが来て、「俺のやり方でやれ」とされてしまうと、結局ダイバーシティにならない。

吉澤：そのとおりです。ドコモは移动通信、つまり電波で勝負しているわけですが、実はスマートフォンの中にはアンテナが複数あって、たとえば2つのアンテナで受信するとしたら、強く受かるときと弱く受かるときがあります。強いほうが良い通信ができるわけです。それがまさに「ダイバーシティ受信」なんです。良いほうをとって、品質をより良く、価値があるものにする。それはダイバーシティ経営そのもので、意に沿わないものも含めて複数の意見を集めた上で、その中から一番良い方法や価値を見出していくことを大切にしています。

海妻：今のお話は多角経営を考える上で皆さん理解しているはずなのに、いざ組織の人材や意見の多様性となるとうまくいかないのが不思議です。

吉澤：大学も企業も、40代以上の男性はだいたい考え方が似ているように感じます。男性は家族を養い、女性は保護され家族を守るものという日本の伝統的な価値観では、女性は母親、妻、嫁等、色々な顔を持っていて、主語としての「私」がなかなか確立できない。一方、男性は仕事ですべてで、長時間労働しないと昇進できないということが過去にあって、それは今も染みついている。そこにギャップがあると思います。

海妻：私自身、無我夢中で子育てや介護をしながら働く中で、リーダーになることは考えられませんでした。その間、男性たちは先を見据えて「あのポジションに自分になったら、どうふるまうか」を考えることができていたのだと思います。世の中が女性活躍推進に動いて、私もこのポジションに就いて、急ごしらえで模索し吸収しなければいけないのがしんどいと思うことがあります。吉澤理事から見て、企業や大学など、社会が女性を登用しようとしたときに、女性側がもっと勉強すれば良いことや持つと良い視点等がありますか。

吉澤：組織長クラスの女性社員から相談を受けることがありますが、女性は「あれもこれもやらなくちゃ」と考えすぎているように見えることがあります。あるポジションに就いたときにどうやったらいいのか、不安は誰でもあると思いますが、やってみないと分からないし、やってみたらできてしまうもの。課題解決や新しいものを考え出すときには、自分である程度考えた上で、行き詰ったら上司やスタッフに率直に相談すればいいのですが、一人で抱えてしまう傾向があるように思います。ただ、それを乗り越えてしまえば、いろんな課題に対してどんどん意見が言えるようになるので、あまり心配する必要はないと思います。

リーダーに必要な人的ネットワーク

海妻：他者の協力を得るコツはなんですか。

吉澤：何かを成し遂げようとしたときには、誰かと絶対時間をいかに共

有するかが大事だと思っています。コミュニケーションで重要なのはやはり話を聞くということです。相手の話を聞いた上で、意見が違うのであれば議論を続けたり、あるいは別の人を引っ張り込んでみようと。そういうふうにコミュニケーションを図ると相手は分かってくれるし、信頼関係もでき、期待してもらえるのかなと思います。

海妻：私はネットワークづくりができないまま副学長になったので、指示できるスタッフや愚痴を言う相手以外の、「困っているから力を貸してください」と、業務上の助力や助言をお願いできる人間的な関係性のリソースが少ないのが、悩みです。また、女性のリーダー育成にあたって、研究時間確保の両立支援はありますが、リーダーに必要な人脈養成のために、「両立問題が一段落したら、ネットワークづくりにもお時間を割いてください」と説明しても、多忙な女性研究者からはなかなか理解を得にくいです。

吉澤：男性はライフイベントによる切れ目なく人との接点を持ちやすく、僕自身もネットワークづくりの機会がたくさんありました。もともとは技術系ですが、法人営業時代の4年間で、企業の社長等、多くの人との出会いがあり、色々なことを教えられ指摘してもらえる時間が取れたし、共感することも多々ありました。共感することが多いというのは、関係性を作る上で重要なことの一つだと思います。大学の先生だと、自分のご専門を追求するというのがあると思いますが、色々な考えの先生がおいでになるわけですから、学内の様々な会議にいかにかに参画するかによってだいぶ違うと思います。学外との共同研究もそうで、一緒に地方創成をやるとか、そういったところに積極的に出ていけば、自然にコミュニケーションがとれて情報も入ってくるし、人脈もできる。ただ、子育てや介護等があると絶対的な時間がどうしても短くなってしまいますので、工夫がいりますよね。

海妻：必要性が腹落ちすれば、頑張っって時間を作ろうと思うのですけれどね。

吉澤：たとえばドコモでは、技術系で研究開発の総括をやってきて、現在は人事部長で執行役員をしている女性がいます。前任で北海道支社長でしたが、女性がほほいなく地元のビジネスの集まりで営業力を発揮して、色々なつながりや情報を得る等、短い期間で



海妻 隆子 副学長
ダイバーシティ推進室長

いろんなことができた本人からも聞いています。あえて挑戦させると、思った以上に活躍するということもありますよね。若手登用でも、その人がうまくできるかどうかはやってみなければ分かりません。女性も同じ考え方で抜擢すれば、ちゃんとやってくれる人がほとんどだと思います。

経営に関わる面白さとは

海妻：企業と比較しての大学の課題を、率直に教えていただけますか。

吉澤：大学の場合、一つのことを決めるのに通す会議が多いと思います。企業の場合は、経営会議、取締役会、大きなお金を使うときは投資委員会と、2〜3回程度でしょうか。

海妻：良くも悪くも、命令の関係性を認めていないんですね。命令ではなく合意を形成して進めるというのはメリットもあると思いますが、本

当に建設的な議論ができていたり、マイノリティが発言しやすい状態かを問わず、形式的な合意形成のためにいくつもの会議を通していないのか、考える余地があると思います。

吉澤：学内で通用しているやり方や合意の仕方について、外部から客観的に指摘するのが僕の役目だと思いますが、学内からもそういった意見が出るというのは素晴らしい。企業では取締役全体の女性比率を上げるために女性の社外取締役がわりと多いのですが、女性の意見はすごく新鮮です。色々な考え方があるというのが、まさしくダイバーシティですね。たとえばある会社で次期取締役とか執行役員候補を出そうというときに、女性の社外取締役に必ず言われるのが、「どうして女性がないのか」「候補の中に女性はいたのか」ということで、それは的を射ている指摘なわけです。ダイバーシティの重要性には皆気付いていても、言われなければ通りすぎてしまう。大学はそういう意味で、やり方を変える余地がだいぶあるのではないのでしょうか。私が担当部長時代の話で、社長や副社長に直接説明に行くのは本当は順番が違うのですが、説明するチャンス自体はあるわけですよ。社長はこの時間にこのエレベーターに必ず乗るということが分かっていたら、その機会を捉えて「今、こういう案件があって…」と話す。上司にはあとから、「社長に偶然会って話してみたらOKとれました」と伝える。そういう道(しかけ)を作っておくといいと思います。役職のランクの順番に進めては仕事は進みません。会議の効率化のために事前に根回しするのはあるけれど、やりすぎると時間も負担もかかりますよね。

海妻：吉澤理事はもともと技術畑でいらして、社長になりたいと思ったことはないそうですね。女性研究者たちは、たとえば両立支援とか自分に身近なものには意見が言えたり実現に携わりたいと思っても、執行部の一員として大学全体の予算や運営に携わることには、消極的な印象です。吉澤理事は、どのようにご自分のマインドを経営の方向に変えられたのですか。

吉澤：各現場からもっとお金が使いたいという話は当然出ますが、最終的に今後の事業そのものの行く末を見据えた上で、投資金額を決めていかなければならないわけで、それは経営側が全体を見てプライオリティを決めていきます。優先順位をつけて実行するのが経営だということが分かったので、そちらの方が会社全体が見られて、面白かったです。

海妻：誰かにその部分を任せて、自分自身は技術開発に携わり続けたいとは思われませんでしたか。

吉澤：当時は、自分のところに予算を多く回してほしいと考えたこともありましたが、皆がそれを言っていたら予算が足りないわけです。100の予算に対してそれ以上の要求が来るわけですから。それを100でおさめていかに最大の成果を出すのか、場合によっては、本来100のところを120までもっていかうという判断も経営側にいれればできるので、その面白さはありませんね。大学の場合は交付金もそうですし、いかに外と組んでお金を持ってくるかです。

海妻：経営側にいたら、個人研究者として外と組んで持ってくるのとは、スケールの違うお金を持ってくることもできますし、自分の研究分野もふくめての組織の研究力全体を、組織予算を100におさめる中でいかに最大化するのにも、携わることができる。その面白さに、女性やマイノリティにいかにかに気づいてもらえるかが、リーダーの多様化のために必要なものかもしれませんね。本日はありがとうございました。

経歴 | 吉澤 和弘 (よしざわ かずひろ)

1955年生まれ、群馬県出身。1979年岩手大学工学部情報工学科卒業、同年日本電信電話公社(現NTT入社)以来、携帯電話の開発などに従事、2016年NTTドコモ代表取締役社長に就任、現在は相談役。2023年から岩手大学理事。

対談場所：岩手大学理工学部4号館
CSIプログラミング演習室

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウム(岩手開催)

「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」とは？

行動宣言

輝く女性の活躍を加速する
男性リーダーの会

「女性活躍を推進するためには組織トップのコミットメントが重要」という想いの下に2014年に発足されました。様々な女性の意欲を高め、その持てる能力を最大限に発揮できるよう、男性リーダーが自ら取り組むことを表明する「行動宣言」を策定しています。参加した男性リーダーは、「行動宣言」に沿って、各組織における女性活躍推進の取組を一層進めています。また、女性活躍推進に関する自らの想いや取組を、組織内外へ主体的に発信することで、組織及び社会に対して女性活躍推進の重要性を伝えています(出典:内閣府男女共同参画局ウェブサイト。「行動宣言」は同ウェブサイトに掲載されています)。

岩手大学小川智学長は2023年7月、この行動宣言に賛同しました。岩手大学で行っている様々な女性活躍推進の取組が小川学長の自らの強い意思によるものであることを確認し、多様で心豊かな世界の創造のため積極的に寄与すべく、改めて意思表示を行うものです(出典:岩手大学ウェブサイト)。

地域シンポジウム(岩手開催)

2024年2月、内閣府と岩手大学の共催で、「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」地域シンポジウムを岩手県で開催しました。地域シンポジウムとしては全国9番目の開催で、大学が共催するのは初めてです。パネルディスカッションでは、海妻 径子 副学長・ダイバーシティ推進室長のファシリテートのもと、株式会社吉田測量設計 代表取締役社長 吉田 直人 氏、信幸プロテック株式会社 専務取締役 村松 直子 氏とともに岩手大学 学長 小川 智 学長が登場し、「女性活躍推進における組織トップのコミットメントの重要性」をテーマに話し合いました。女性活躍推進に対する組織トップのリーダーシップや、男女問わず多様な人材が輝けるこれからの経営・組織の在り方について、各登壇者から自らの取組や組織の変化、経験に基づく信念等が語られました。



株式会社吉田測量設計 吉田 直人氏



信幸プロテック株式会社 村松 直子氏



小川 智 学長



海妻 径子 副学長・ダイバーシティ推進室長

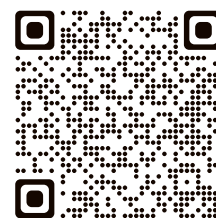
岩手大学 女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2024

岩手大学では、地域で働く女性を対象とした「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム」を開講しています。ベーシックコース(連続全4回講座)と、上級編のアドバンストセミナー(全3回)の2コースがあり、5月17日には、20名のコース受講生と共に、ベーシックコースをスタートしました。初回は知識習得のための講義を行いました。6~7月には、盛岡・二戸・北上・大船渡の4会場で、ロールモデル紹介を行います。8月には実践的スキルアップセミナーを開催予定。それぞれ単回の受講者も受け付けています。

また、9~11月に実施する「アドバンストセミナー」については、6月から受講生の募集を開始します。業種、職種、立場を超えた女性達が集い、共に学び、交流することで、自身のキャリアを考える絶好の機会です。ご関心のある方は、ぜひご参加ください。



ベーシックコース初日の講義の様子



プログラムの詳細HP



アドバンストセミナーのチラシ

岩手大学で活躍する女性研究者のご紹介

すずらんレターvol.3にご登場いただいた農学部応用生物化学科 山田 美和 教授が2024年度農芸化学女性研究者賞を受賞しました。また、理工学部システム創成工学科 阿部 貴美 助教が、令和5年度国際ソロプチミスト盛岡クラブ賞を受賞しました。今回はお二人に、受賞した研究内容や後進となる女子学生たちへのメッセージ等をインタビューしました。

農学部応用生物化学科

山田 美和 教授

日本農芸化学会2024年度
農芸化学女性研究者賞

受賞題目

生分解性プラスチックの微生物による
合成と分解に関する研究



● 研究の概要

キーワードは「生分解性プラスチック」で、合成と分解それぞれに関する研究で賞をいただきました。「合成」は海藻からプラスチックを作れる微生物を発見したというもので、企業との連携のもと実用化を目指しています。「分解」は生分解性のプラスチックを分解できる新しい酵素を2種類特定することに成功したというもので、これも製品開発に役立ちますし、特定した酵素はほかに報告がなく、学術的な面白さがあります。

● 研究者の道に進もうと思ったきっかけ

小さい頃からひとりで何かをやるのが好きで、研究に関心がありました。芸術分野の親族が多く、自分の世界や作品を作っていくのは研究者にも通じるので、その影響を受けたのかもしれません。中高一貫校で大学もエスカレーターで行くことができましたが、研究者になるための大学に行こうと思い、憧れていた微生物やバイオテクノロジーを学ぶため、農学部を選びました。昔からなぜか海の微生物に興味があって、自分の色を出すなら海の微生物で有用物質を作るのがいいのかなと思っていました。最近、海での生分解性が注目されているので、ちょうど時代とかみ合って良かったと思っています。

● 研究者を目指す女子学生や周りの人へのメッセージ

親が「あなたが納得いくようにしなさい」と言い続けてくれたのはすごくありがたかったです。好きにやらせてもらいつつ、困ったときには助けてもらいました。また、小学校の学習塾の先生が「自分で考える」ことに重きを置いていて、その先生に勉強のやり方を教わった気がします。

女子学生の皆さんには、やりたいことがあればチャレンジしてほしいです。ただ、大学で研究をするのは大変なことも多いので、それを踏まえて、やりたいことがあるなら同じ道に来てくれるといいと思います。研究室の女子学生を見ると、マルチタスクが上手だと感じるので、大学だけではなく、企業でも活躍できる人材になると思います。

理工学部システム創成工学科

阿部 貴美 助教

令和5年度
国際ソロプチミスト盛岡クラブ賞

受賞題目

ペロブスカイト太陽電池を用いた
自家発電型放射線検出システムの開発



● 研究の概要

酸化亜鉛単結晶とペロブスカイト太陽電池を組合せて、放射線検出器を開発しました。放射線(X線、 γ 線)をシンチレータで紫外線に変換し、酸化亜鉛単結晶を使ったUVセンサーで検出するものです。太陽エネルギーで発電でき軽量なので、場所を選ばずに設置できます。現在は耐久性や、測定限界等の確認段階です。今後は、酸化亜鉛単結晶単体でのラドン(肺がん主要要因のひとつ)のセンシングや、低線量放射性廃棄物から生じる β 線、 γ 線をシンチレータにより波長変換し、ペロブスカイト太陽電池と組合せてRI電池を作製できないか等を考えています。

● 研究者の道に進もうと思ったきっかけ

子どもの頃に「(電気系の製造会社に勤めていた)母が作ったものがスペースシャトルに載っている」と聞き、自分も中身を作る人間になりたいと思っていました。中学まではどちらかというと文系でしたが高専に進学しました。地元では進学先の選択肢が限られていたのと、同校に進学した姉から聞いていた校風が面白そうと思って。コースを選ぶとき幼少期の「中身を作りたい」という想いから、電子工学科に進みました。

● 研究者を目指す女子学生や周りの人へのメッセージ

女性が研究者になりやすい風潮にやっとなった今の流れに乗って、やりたいことをやってほしいです。うまくいかなければ次を試せばいいし、うまくできたら飽きるまでやって、あるレベルに到達したら違うスキルを伸ばしていけばいい。周りの方には、子どもの「やりたい」を尊重し、一緒に考えてほしいです。私の場合は特に母親がやりたいようにやらせてくれたし、高専や大学の先生の助けで海外での学会発表等、多くの経験ができました。また、私は数学で赤点ぎりぎりのものもありながら(笑)理系の大学教員をやっているように、中学の成績だけで文理選択するのはナンセンス。研究は継続力、新しいものを取り入れながらも自分のベースを持ち続けられる鈍感力も必要だと思います。

岩手大学にはほかにもたくさんの優秀な女性研究者がいます。すずらん基金は、岩手大学の女性研究者が県内で、全国で、そして世界で活躍できるよう、応援するための基盤となります。引き続き、応援をよろしく申し上げます！

岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介

すずらん基金チャリティイベントすずらんの日&浜田敬子氏トークショー 「本気で考える岩手のダイバーシティ～女性活躍の観点から～」



右: 浜田敬子氏 左: 海妻径子副学長

ジャーナリストであり組織・企業における女性活躍問題に造詣が深い浜田敬子氏をゲストにお招きし、岩手県における女性活躍・ダイバーシティ推進に必要な取組や意識醸成等について、海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長との対談形式でトークショーを行いました。浜田氏からは、男性中心の職場環境で働いてきたご自身の経験や取材した企業の取組事例を交えながら、ダイバーシティ推進のために男性リーダーに求められること、後進となる女性社員への接し方、人手不足の地方で人材を確保し成長するための組織の在り方等についてお話をいただきました。参加者の満足度は大変高く、県内各地からご参加いただいた皆さんと、女性活躍・ダイバーシティ推進について考える機会となりました。併せて、チャリティイベントとしてすずらんの日を開催しました。すずらん基金を皆さんに知っていただくため、基金の紹介コーナーや、すずらん企業のパネル展示、寄附コーナーなどのブースを設置しました。また、協賛企業から提供品を募り、来場者へのプレゼントや寄附コーナーでの返礼品として活用させていただきました。



トークショー会場



寄附コーナー



すずらん企業パネル展示

今回協力いただいた企業の皆様、ありがとうございました！

すずらん企業 パネル展示

- NTT東日本(東日本電信電話(株))様
- 川嶋印刷(株)様
- 東京海上日動火災保険(株)様

協賛企業

- NTT東日本(東日本電信電話(株))様
- 川嶋印刷(株)様
- (株)南部美人様
- みちのくコカ・コーラボトリング(株)様
- 盛岡ガス(株)様
- (株)吉田測量設計様

すずらん基金2023年度 収支報告

2023年度すずらん基金 収支決算

収入 **1,477,676円**

支出 **965,910円**

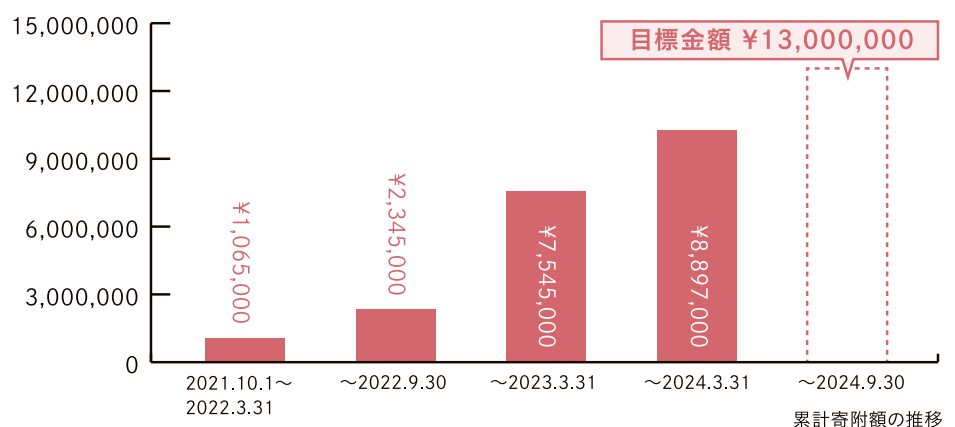
- 鷹嘴テル賞副賞
- すずらん基金感謝のつどい
- 女性教員定着支援経費(5名分)

差引収支額 **511,766円**

前期繰越基金残高 **6,280,660円**

期末基金残高 **6,792,426円**

すずらん基金は、2021年10月～2024年9月30日を第1期として寄附募集活動を進め、これまで多くの方からご寄附を頂戴しました。累計寄附額は8,897,000円となりました。第1期の目標は1300万円です。引き続き、温かいご支援をよろしくお願いいたします。



ダイバーシティ&インクルーシブなチーム運営のためのセミナー 「発達障害がある人とともに働く」

「障害者雇用」をテーマに、岩手県発達障がい者支援センターウィズ高橋愛子氏と、一般社団法人職業リハビリテーション協会理事 宇野京子氏を講師に招き、標記セミナーを開催しました。

高橋氏からは、発達障害がある人の特性や配慮、岩手県内の支援機関等、発達障害の基礎知識について、また宇野氏からは、障害者雇用制度や国立大学における障害者雇用の実態についてお話いただきました。当日は学内外から50名弱の参加者が集まりました。参加者からは、「発達障害がある人と働く環境を構築・整備するために必要な配慮や心がけを再認識でき、非常に有意義だった」「どのような相手であってもできるだけ相手の立場から見える世界を想像し、可能な範囲で一緒に考え、チームとして協力しながら業務にあたる必要があることを認識した」といった感想が寄せられ、発達障害や障害者雇用への認識、相手の立場や状況に配慮することの大切さについて、より一層理解が深まったものと思われます。相手の立場や状況を理解し配慮することは、障害の有無のみならず、どのような人間関係においても必要なことであり、よりよい組織を作っていくためには欠かせません。このことを再認識する、とても良い機会になりました。



者からは、「発達障害がある人と働く環境を構築・整備するために必要な配慮や心がけを再認識でき、非常に有意義だった」「どのような相手であってもできるだけ

相手の立場から見える世界を想像し、可能な範囲で一緒に考え、チームとして協力しながら業務にあたる必要があることを認識した」といった感想が寄せられ、発達障害や障害者雇用への認識、相手の立場や状況に配慮することの大切さについて、より一層理解が深まったものと思われます。相手の立場や状況を理解し配慮することは、障害の有無のみならず、どのような人間関係においても必要なことであり、よりよい組織を作っていくためには欠かせません。このことを再認識する、とても良い機会になりました。



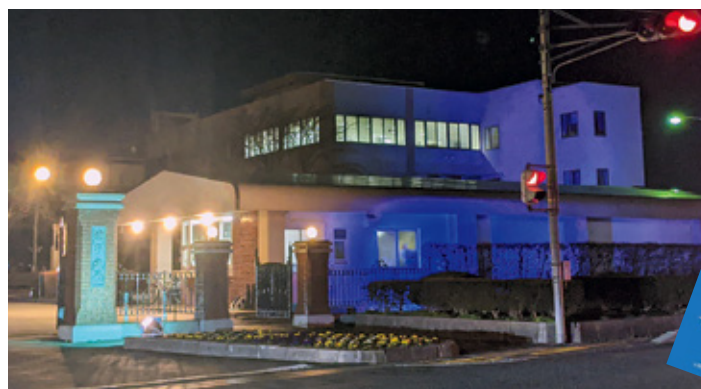
高橋愛子氏



宇野京子氏

岩手大学ブルー・ライトアップ LIGHT IT UP BLUE 2024

世界自閉症啓発デー（4月2日）と発達障害啓発週間（4月2日～8日）のキャンペーン中に世界各地で行われるLIGHT IT UP BLUE 2024。世界各地のランドマークがブルーにライトアップされ、日本でも全国各地で広まっています。岩手大学もこの取組に賛同し、発達障害への理解促進の想いを込め、正門付近を青い光で照らしました。



岩手大学男女共同参画推進学生委員会(GESCO)企画勉強会 知ろう!「性的同意」のこと —自分も相手もまもるはじめての一步—

早稲田大学の学生団体「シャベル」を講師に、「性的同意」について、ワークを交えながら学ぶ勉強会を開催しました!学生だけでなく学外の社会人も含め、幅広い年代の人たちが参加し、一緒に理解を深めました。



勉強会の様子

生理用品無料提供トライアル実施

今まで、岩手県や盛岡市の提供により行ってきた生理用ナプキンの無料配布。今年度はFemtech Japan「誰もが快適な生理を」(運営:株式会社G-Place)の提供により、トライアルとして行いました。アンケートで集めた学生たちの声をふまえ、本格実施を検討します。本格実施の際には、その資金源を集めるために、クラウドファンディングへの挑戦を予定しています。



花一輪は小さくとも

～岩手大学が生んだ女性たち⑤～

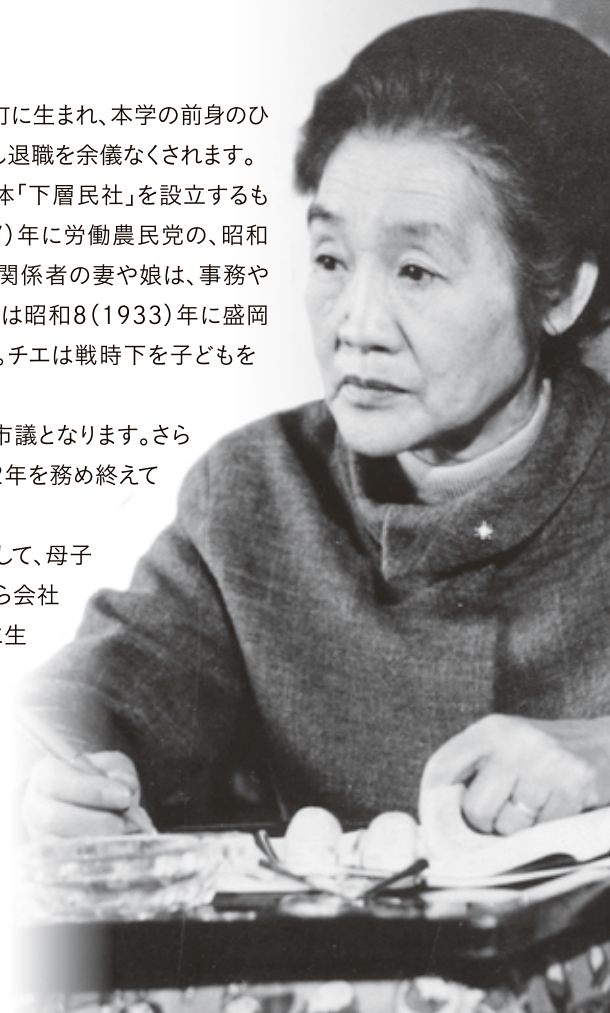
本学ゆかりの活躍した女性に、岩手県初の女性県議・横田チエ(1901～1979)がいます。チエは一戸町に生まれ、本学の前身のひとつ岩手県師範学校女子部を卒業。小学校教員となりますが、同僚の社会主義運動家・横田忠夫と結婚し退職を余儀なくされます。

当時岩手では釜石鉱山大争議(大正8/1919年)が起き、社会主義への関心が増大。忠夫は運動団体「下層民社」を設立するも行き詰まり、チエは夫と全国の社会主義運動の拠点を転々。その後盛岡に戻った忠夫は、昭和2(1927)年に労働農民党の、昭和7年には社会大衆党の県支部設立の中心人物となります。当時女性の政治参加は禁じられ、社会主義関係者の妻や娘は、事務や争議の際の炊き出しなど党の裏方仕事を担うことが多く、チエも同様であったろうと推測されます。忠夫は昭和8(1933)年に盛岡市議になりますが、満州事変以降に社会主義政党は四分五裂し、失望ゆえか昭和15年に忠夫は自殺。チエは戦時下を子どもを抱え生き抜くのです。

戦後チエは、戦争で夫を亡くした女性とその子どもの保護を訴え、1947(昭和22)年に女性初の盛岡市議となります。さらに1959年に最高得票で、女性初の岩手県議会議員に。ちなみに2人目以降の女性県議は、チエが3期12年を務め終えてから30年近く経った、平成11(1999)年にようやく誕生します。

昭和23(1948)年、岩手県母子寡婦福祉連合会の前身「みどり(協議)会」が誕生。チエは初代会長として、母子世帯の生活相談や就労支援を実施。また農家の副業ホームスパンを女性の収入源にすべく、授産施設から会社へと昭和33年に発展した「みちのくあかね会」の、社長や会長も歴任し、困窮する女性や子どもへの支援に生涯をささげたのです。

海妻 径子(岩手大学副学長/ダイバーシティ推進室長)



2024年度 岩手大学ダイバーシティ推進室員紹介

山口 恭一

4月より事務担当として勤務しております。ダイバー室のスタッフとしてお役に立てるようがんばります。

横澤 則子

ピクチャーウィンドのような景色に癒されています。今年度も楽しんでいます。

小田切 美代子

新年度はまた新たな気持ちでがんばって取り組みたいと思います。

佐藤 淑恵

推進室から望む絶景の桜を初めて見た頃は小さかった我が子が今春高校入学。感慨深いです。

菊池 麻由

通勤で年間18万歩以上歩きました。えらい!些細なことも自分自身で認めながら、また1年頑張ります。

木井 さくや

学内にあるハンカチノキを見られたので、次はスレソンの開花を楽しみにしています。

佐々木 幸恵

心にゆとりを持って生活したいと日々思いながら…今年度はどんな年になるのか、ドキドキです。



ダイバーシティ推進室にて

副学長(ダイバーシティ・環境マネジメント担当)/ダイバーシティ推進室長

海妻 径子

「今号編集を終えて」

女性研究者採用促進のため、様々な学会に本学ブースを出展し、来訪する女子学生と話していますが、彼女たちの企業就職志向は本当に強い。学会では、企業の熱心な女子学生向けリクルートを拝見する機会も多く、大学にとって企業は女性人材登用の大先輩だと感じます。そんな企業トップを務めた吉澤理事の、ダイバーシティに終わりは無いという言葉は、女性登用の実績を積み重ねたがゆえの結論。ずらん基金の使命にも終わりは無いと、気が引き締まる思いがしました。

編集後記

今回ご紹介した女性研究者お二人のお話に共通するのは、「やりたいことはまずやってみる」ことの大切さ。「女性だから」できない、やってはいけないことはないと再認識しました。また、今号から本誌の全体デザインを変えました!良い変化を加えながら、これからも皆様にお楽しみいただけるようなレターを発信していきたいと思えます(菊池)。

【編集・発行】 岩手大学ダイバーシティ推進室

〒020-8550 岩手県盛岡市上田3-18-8
Tel: 019-621-6998 / 6038 Fax 019-621-6999
E-mail equality@iwate-u.ac.jp
HP: https://diversity.iwate-u.ac.jp



すずらん基金HP



女性活躍・ダイバーシティ推進基金
すずらん基金



岩手大学
IWATE UNIVERSITY