

農学部ダイバーシティ・ステートメント

農学部長 小出章二

私たち農学部教員は、これまでの男女共同参画推進の取り組みを継続・発展させつつ、教員・職員・学生の多様性をさらに高めるためのダイバーシティ推進を、「ダイバーシティ推進委員会」とともに進展させます。その実現のため以下の取り組みを進めます。

- ① 女性教員比率と女性管理職比率の向上 農学部の女性教員比率をこれまで以上に高める必要性を共有し、女性教員の積極的な採用を検討します。また女性教授職登用に向けた中長期的な計画を考えます。
- ② 障がい者の雇用および障がい学生の受入に関して 教職員・学生を対象としたアンケートを実施し、現状の課題を明らかにしたうえで、中長期的施策を検討し、誰もが安心して働ける環境づくり、および学びの場づくりを段階的に進めます。
- ③ 社会人学生比率の向上 「いわてアグリフロンティアスクール」の継続・発展と、同スクールで得られたノウハウをリカレント教育に展開することで、社会人学生の比率を高める方法を検討し、多様な学びの機会を提供します。

現状および実現可能性

本学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）事業計画には、第4期終了時の目標として、女性教員比率を22%、女性教授比率を6.3%から11%とすることが記されています。農学部では、R7.4.1時点で女性教員比率が23.7%（現組織を3年前と比べると7.8%上昇）となり、女性教授比率も10.8%となっています。このことを踏まえ、現実的には女性教員比率・女性教授比率を増やしてきた近年の農学部の努力や取り組みを継続していく所存です。

一方で、日本は高等教育機関の女性教員比率が先進諸国の中で極めて低く（図1）、女子教育拡充を妨げる要因となっています。農学部のR7年度の新入生の女性比率は52.4%と過半数を占めており、女性の進学意欲が高い学部であることが分かります。この現状を踏まえ、中長期的な女性教員比率の目標を30%とすることについて、教員間での意識の共有を図ります。また女性管理職比率の高い企業のノウハウを学び、女性教授比率を高めるための取り組みを女性教員上位職登用制度などを活用しながら強力に進めます。

②については、農学部附属寒冷FSCでは、いち早くアウトドア用車イスを導入し、実習やエクステンション活動において活用しつつ、「教育関係共同利用拠点（第3期）」においても野外・施設内のバリアフリー対応を更に進めることとしています。こうしたグッドプラクティスを参考に「障がい者雇用比率と障がい学生比率の向上」のために教職員・学生を対象としたアンケートを実施するなどして、中長期的施策を検討し、障がい者が安心して働き・学べる環境づくりを、関連法規の整備状況を含めて慎重に検討し進めます。

③に関しては、社会人557名の修了実績のある「いわてアグリフロンティアスクール」の継続・発展、および同スクールをモデルケースとして社会人も学び直せる履修制度の導入、大学院との単位互換などのリカレント教育について、地域協創教育センターと協働で検討し、多様な学びの機会を提供します。

農学部の教育活動は、生物多様性の内容を多々含んでいます。自然の恩恵を受けて教育・研究をしているからこそ、ダイバーシティの推進に関しても、農学部ならではの特色のあるアイデアも取り入れる所存です。

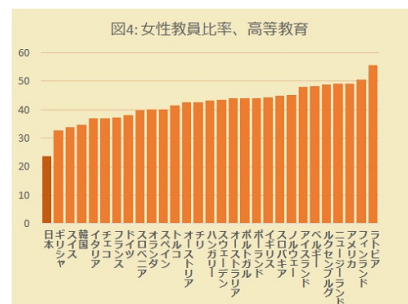


図1 日本の女子教育の大きな足かせ

https://note.com/shota_hatakeyama/n/n79d331e28a0c