

すずらんレター

vol. **02**
December 2022

SUZURAN Letter / December 2022 vol.02



岩手大学は、ダイバーシティ推進の一環として、女性教員増加と女性リーダー育成に取り組んでいます。本学では、まだまだ少ない女性教授の4人が、リーダー職として感じていること、本学での教育研究を通して見えてきたこと、本学に女性が增えるために必要だと思うことなどについて語り合いました。

教授の仕事はやっぱり大変？

海妻：本学は、女性教員数自体もまだ少ないですが、女性教授の少なさは特に顕著です。女性教授増加は課題ですが、他方で助教や准教授からは「リーダー職の人たちを見ていると、忙しくなるばかりで研究ができなくなりそうだから昇進したくない」との声も聞えます。そこで今日は、教授である皆さんの実感をお聞きたいです。まず、教授になって大変になったことや、逆に良かったことなどを教えてください。

天木：教育学部の天木です。専門は洗浄科学で、汚れを落とすことをテーマにしています。教育学部の女性教授は2人ですが、来年は私一人になるかもしれない状況です。

教授になるときに覚悟はしていたのですが、さまざまな委員や委員長の仕事と、会議の数

が格段に増えました。教授職であることが条件の役職が多くあるからです。そして、「女性枠」として依頼される仕事も増えました。県や市などでは、これまで全員男性という委員会が多かったのですが、さすがに「女性ゼロ」はまずいという雰囲気になっているようです。依頼されるときに「女性枠です」と言われることもありますし、これは「女性枠」だなと感じることも。複雑な気持ちもありますが、今は過渡期だから必要なことだと納得しています。

中山：理工学部の中山です。専門分野は高压科学になります。私は6年前に本学に赴任しました。教授一人で研究室を切り盛りしていますが、実験系の繊細な仕事なので准教授や助教がいいるのは大変だと感じています。とくに最初は自転車操業で苦しかったのですが、ようやく慣れてきたような状況です。教授職になってからは、社会からの視線が変わったと感じています。学内の仕事が多いのは、こんなものだと諦めてこなしています。

西向：農学部の西向です。専門は栄養生理学です。私も教授職になってからやはり会議の数が増えました。それに伴って学生には「先生に会える時間がなくなった」「なかなか先生

が捕まらない」とよく怒られます。これから女性教員・女性教授の数が増えれば仕事が分散されるかなと期待しています。

教授になってよかったことは、大学の教員として一つの目標であった「教授」という職に就いたことで、気持ちが楽になったということがあります。

海妻：人文社会科学部の海妻です。人文学部の女性教授は4人ですが、女性教員増加に力を入れてきた学部長の方針もあり、今後は何人か増えることが予定されています。

教授になって、私も気が楽になり、研究をやってきたことが承認された気持ちになりました。会議は負担ですが、意思決定機関へ女性の意見を上げられるのは大事だと思っています。講演会等の依頼も増えました。日本社会全体で女性を登用しなければというなかで、地域でも女性を登用しようとして人材がいないと、大学の女性たちに仕事の依頼が集中してしまう。この課題を解決するためにも、ダイバーシティ推進室は地域の女性向けリカレントプログラムを実施しています。

お伺いしてみると、やはりリーダー職には大変さがありますが、それでも皆さんが続けてこ

られた理由や、支えになってきたものは何だったのでしょうか。

中山：私は、学部4年生の頃からずっと考えてきた研究があって、そのうちの一つが、つい最近になって「そういうことなんだ」とわかったんです。このように研究をずっと追いつけていることはやっぱり支えになっていますね。



西向めぐみ 農学部教授

西向：私も手を動かして、実験をして、考えるというのが好きなんです。それを30年間やってきました。ずっと疑問に思っていた実験結果があったのですが、中山先生と同じように、つい最近、学生たちと違う手法でやっていくうちに辻褃が合っていることがわかりました。そういうことがあると、やっぱり楽しくて、やっていてよかったなと思えます。

天木：私もやはり皆さんと同じで、考え続けてきたことや地道にやってきたことが、ある日突然、道が開ける瞬間を経験してきました。そういう時に、やってきてよかった、間違っていなかったと実感します。次の目標に向けて取り組んでいけば、ワンランクアップできる日が必ず来ると信じられるのはそのためです。これは研究者であれば共通するモチベーションだと思います。

教育者としては、私は毎年、授業などの研究会に助言者として呼ばれるのですが、その時に10年とか20年前に本学を卒業した人が、すごく立派になって、子どもたちを前に教壇に立っているんですね。そんな姿を見ると私は彼女や彼らの人生に関われたと思えて、嬉しくなります。

研究と教育の両方で良い経験をしているからこそ、それが支えです。

海妻：私も教え子に励まされます。私の専門はジェンダー論なので、性別に左右されがちな人生や将来の選択と一緒に考えます。「これからの授業で教わったことを胸に頑張ります」と言って卒業してくれると、励みになります。

ただ、やりがいがあるあまり生活破綻というか、気づくと洗濯物がたまっている、とか、ごはんを食べていない、という状況もあります。

でも学生を見ていると、女子学生の方が「我を忘れるくらい何かに打ち込んでもいい」と言われてきていない、と感じます。学生たちはジェンダーを勉強しても、新しく困難なことに挑戦するより「上手に家庭と仕事を両立する方法を勉強したい」というふうに、小さくまとまってしまう感じがあり、気になっています。私たちは、その意味では女性でありながら、我を忘れることを誰にも止められず、今日に至っているラッキーな人間かもしれません。

真面目で控え目——岩手の地域性

海妻：『すずらんレター』の読者には地域の方が多いのですが、皆さんにとって岩手大学やそれを取り巻く地域はどんなところですか？ 研究しながら暮らして感じる、地域のいいところや、「こうなったら女性がのびのび働けるのでは」という課題等を教えてください。

天木：私が本学に赴任した約35年前は、きょうだいや親戚の中で大学に行かせてもらえたのは自分が初めて、という女子学生が多くいました。昔は「女の子は外に出したくない」という親がいた、そんな片鱗が残っている頃です。家族の中でロールモデルにできる人がいない学生、一生懸命アルバイトしながら通っている学生もいました。それでも大学に来て楽しそうにしている姿を見ると、そんな学生には周囲や次の世代の人に「大学っていいよ」と伝える発信源になってくれたらいいなと思っていました。今では東北地域の大学進学率もずいぶん上がってきていますが、それは「大学に初めて入った」世代の学生たちが広めてくれた結果かもしれません。その人たちの活躍が、地域を豊かにする原動力になっていますよね。地方大学の役割は、そういうところにあるのではないのでしょうか。

海妻：女子学生にとって女性教員がロールモデルになることは大きな意味がありますよね。

西向：私は前任が東京でしたが、岩手大学や周辺地域の良いところは、とても静かというところでしょうか。季節ごとに感じる自然の光や街灯の明るさも程よいですし、とても良い環境で学生たちは勉強していると感じます。学生からも、静かで、物価も高くなく、人が優しく住みやすいという感想をよく聞きます。

本学の学生は全国から来ていますが、多くの学生が、もっとチャレンジしたいし、上を目指してもいいのに、安全な場所で収まろうとする傾向があると思っています。ほどほどのところで諦めてしまうのは、本当にもったいないです。



中山敦子 理工学部教授

中山：真面目な学生が多いですね。女子学生たちは、親からの影響が大きいという印象があります。大学院に行くかどうかで親と揉めてしまったこともありました。その時は、なんとか説得して、大学院へ進むことになり、卒業してから「やっぱり行ってよかったです」と言ってくれたときには、とても嬉しかったです。大学院に行くと、それなりに自分の好きな研究分野にも携われるようになりますから、それが良かったのだと思います。親の意見を頭に入れすぎてしまうと、自分の可能性を狭めてしまいますから、自分自身の意思をぜひ持ってほしいです。

盛岡での生活については、私は基本的に寒いのは苦手なのですが、寒くないようにいろいろ工夫して暮らしています。

海妻：私はこれほど、縁が多い大学は珍しいと思います。本日の座談会を収録している旧門番所のような文化財もあり、素敵な環境です。そして、歌人の西塔幸子や本学教員であった鷹觜テル先生など、本学には教育学部の前身であった女子師範学校の伝統があり、実はすごい女性たちを数多く輩出しています。県内にも全国にも、こういう人たちを輩出してきた歴史ある大学だと、大学全体で宣伝していきたいです。

さて、後進にもメッセージを伝えたいのですが、これまで女性や外国出身の人、障害を持っている人などは、サポート的役割を担うことが多かったと思います。そんな人たちにリーダー職を目指してもらうにあたり、伝えたいことをお聞きしたいです。

西向：もっと図々しくなってい、と伝えたいです。女性限定公募等のポジティブアクションについてはいろんな考えをもっている人がいますが、それはその時代の流れのなかで出てきたものなので、その時に使えるものはその時に使った方がいい。私は周囲の環境が良かったので、女性としての苦勞を感じる事が少なかったように思います。ただ、私は人間関係にはかなり氣を使ってきました。図々しくもありながら、氣持のいい人間関係を作ることができれば、いろんなことがうまく回ることも実感しています。

そのためにはいい意味で「自立すること」が大事だと思います。せっかくいろんな才能があったり、すばらしい視点を持っているのに、遠慮して控え目になっては、もったいない。誰かのお使いじゃなく、自分が先導していける自立した学生がたくさん育ってほしいです。

天木：学生も地域の人たちも、考えていることを言葉に出さない人が多いのではないのでしょうか。でも、親しくなると本音を話してくれて、「こんなにすごいこと考えているんだ!」と驚くことがあります。言葉にしてくれないので、私一人だけでしゃべっているように感じて、慣れるまでは付き合うのが大変だと思っていた時期がありました。それから、本学には女子校出身者と共学出身者の両方がいますが、女子校出身者の方が圧倒的に積極的で発言も活発です。女子だけの環境で、自分たちが主役になって文化祭や運動会をやることで、鍛えられていると感じます。共学出身の女子学生がサブに回ることは多いです。理科の実験でも中心は男子学生で、女子学生が書記をやる場面をよく見かけます。女子学生には積極的にになって、意識を高く持ってほしいです。



海妻 径子 副学長／人文社会科学部教授

海妻：積極的にできるのも慣れたと思うんですね。女子校では、図々しくてもやっていった、という成功体験があるから積極的になれる。でも、共学校でサブに回ることに慣れた女子学生は、リーダーとして動くことが難しくなってしまうことがあると思います。

女性増加に必要なもの

海妻：最後に、もっと女性を増やすために大学にできると思うことをお聞きしたいです。私

は、若い女性を採用するとき、誰かにきっちりお仕えできるよう、サポート的役割に長けていることを評価する傾向が、現在の大学にあるのではないかと思います。でもそれだと年齢や役職が上がるにつれ、今度は「彼女にはリーダーシップがない」との評価になってしまう。最終的にリーダー職になれる女性を増やすのなら、入口のところで、例えば、サポート能力に穴があっても、ダイナミックに大学のことを考えたり、研究室を運営できるような能力を見てほしいと思います。みなさんはどう感じていますか。

西向：一旦就職したけれど、博士課程に戻りたいという女性たちがいます。でも、経済的な問題で戻れないという人が多いんです。岩手大学で修士まで出ても博士として戻ってくるときには、再び入学金がいるのですが、入学金免除のようなシステムがあっても良いのではと思います。また、就職した人でも職場で昇任する際に、学位が関係することもあるようなので、戻ってきて更に上の学位を目指すという需要もあります。本学出身の人が戻って来やすいのは、とてもいいことだと思います。入学金を免除したり、奨学金を導入したり、そのような経済面のサポートが充実するといいなと思います。

中山：私はカフェが欲しいです。食べ物とコーヒーがあって、ちょっとしたおしゃべりができるコミュニケーションのための場所は大事だと思っています。他大学に学会等で行くことができますが、レストランやカフェが併設されていて、つい羨ましくなって、写真を撮ったりします。アカデミックな場というのは、たくさん面白い話ができるはずなのに、今は場所が少なく、そういうことがほとんどできなくなっています。多様な人がコミュニケーションを取れる場所を福利厚生の意味でも良くしていきたいと思っています。

海妻：海外の学会等では、パンやベストリー、コーヒー等が準備されていて、研究者同士の輪がそこで広がる。無駄に感じるかもしれませんが、実はそういう場から研究や教育的効果は広がっていくものです。大学運営交付金が

減らされるなかで、こうした研究や教育の潤滑剤を考えることが、ますます難しくなっています。でも、日本のイノベーションを加速させるためには大事ですね。



天木 桂子 教育学部教授

天木：最近、女性の教員が増えてきたので、やはりこれを定着させたいと私は思っています。数が増えることで、すぐ相談できたり、愚痴を言えるような女性の教員がすぐ近くにいる環境が生まれることは、長続きする秘訣かなと思っています。いろんなライフステージの人がいますから、お互いにプライバシーを侵さない程度でそういう情報を知っておくと、子育て中の人をサポートしてあげることもできます。その時にサポートしてもらった人は子育てを卒業した時には、次に子育て中になった人をサポートすることができます。子育ては女性だけの仕事ではないですが、現実的に女性が多くを担っている状況においては、近くにいる女性同士が理解して助け合える環境は大切です。頼れるところは先輩に頼ってほしいし、私も若い人たちに頼りたいこともあります。男性の中に一人だけ女性という状況では、孤立してしまうことがありますので、相談できる人がすぐ側にいて心強く感じられる環境、つまり、女性教員が複数いる環境をつくることは重要だと思います。

海妻：本学は、2027年度までに女性教員を22%まで増やすことを目指しています。女性が増えて、互いを助け合えるネットワークが作れる環境ができるように、すずらん基金のご支援も頂きつつ、私たちも声を上げ頑張っていきましょう。本日はありがとうございました。



座談会収録場所の紹介

門番所

1903年盛岡高等農林学校の正門（現在の通用門）に建てられた「寄せ棟風八角」の造りで、建築文化にとって価値の高い建物。本館竣工により、現在地に移築された。門番所と旧正門（土塁の一部を含む）も同時期の学校施設として価値が認められ、重要文化財に指定されている。通常は外観のみ見学可。

すずらんニュース

2022年度 岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹薮テル賞」受賞者決定

岩手大学では、2012年度より、優れた研究活動等を行っている本学の女性大学院生を学長が表彰する「岩手大学優秀女性大学院生学長表彰」を行っています。2021年度より、本表彰の通称を「鷹薮テル賞」としました。鷹薮テル(1921～2000)は、江刺市(現・奥州市)に生まれ、岩手大学の前身のひとつ岩手師範学校女子部の教員となり、新制大学移行後に岩手大学で初の女性助教教授となった研究者です。鷹薮テル賞の副賞は、すずらん基金へいただいたご寄附の用途の一つとしています。

本年度は7名の応募があり、一次審査(書類選考)を通過した4

名について、最終審査会を開催しました。厳正な審査の結果、最優秀賞1名、優秀賞3名の受賞者が決定しました。受賞者には副賞として、学会・シンポジウム参加旅費、実験試料の購入等、調査研究に係る費用を支援します。

2022年10月11日には、岩手大学事務局にて表彰式を開催しました。表彰式では、審査委員長の小川智学長による審査講評や、受賞者による研究概要の説明を行いました。また、すずらん企業の東京海上日動火災保険株式会社様より鈴木恵子執行役員・盛岡支店長によるゲストスピーチもいただきました。

2022年度「鷹薮テル賞」受賞者

最優秀賞

菅原 茉由
(総合科学研究科理工学専攻)

優秀賞

大野 美涼
(連合農学研究科地域環境創生学専攻)

伍 潔玲
(理工学研究科デザイン・メディア工学専攻)

牛 雅斌
(連合農学研究科生物資源科学専攻)

※優秀賞受賞者は、最終審査における発表順に記載しています



表彰式の様子



小川智学長より表彰状を受け取る菅原茉由さん

受賞者コメント



最優秀賞

菅原 茉由
(総合科学研究科理工学専攻)

研究タイトル

「加齢に伴う網膜疾患に対する新規点眼薬の開発」

この度は、鷹薮テル賞最優秀賞を頂戴し、誠に光栄に思います。この栄誉は、私ひとりの力ではなく、ご指導いただいた尾崎拓先生、支えてくださった研究室の皆様のお陰とっております。この場をお借りして感謝申し上げます。本研究は、現在治療法がない萎縮型加齢黄斑変性に対する、世界初の点眼薬の創出を目指しています。患者様のために1日でも早く貢献できるよう、今回の受賞を励みに、より一層精進して参ります。



優秀賞

大野 美涼
(連合農学研究科地域環境創生学専攻)

研究タイトル

「樹木における日長受容様式の多様性」

この度は鷹薮テル賞優秀賞に選考していただき心より御礼申し上げます。とても嬉しくもあり、身の引き締まる思いです。鷹薮テル氏は、女性研究者として、また、「世界」と「地域」の両者に目を向け新たな知見を積み上げたパイオニア的研究者です。その研究活動と生き様は、地方大学で学びこれから世界へ視野を広げていこうとしている私にとって、まさに目標となる姿です。この度の受賞を励みに、今後もより一層精進して参ります。



優秀賞

伍 潔玲
(理工学研究科デザイン・メディア工学専攻)

研究タイトル

「東北地方における東日本大震災後の道路利用回復の統計解析とその応用に関する研究」

この度、鷹薮テル賞優秀賞を受賞いただき、誠にありがとうございます。鷹薮テル賞に申請すること自体が、自分の研究を社会に向けてアピールする大きなチャンスだと思います。私は博士課程修了後も引き続き女性研究者として研究の仕事に従事したいと考えています。そのためにも自立した女性研究者の道を自ら切り拓いた鷹薮先生を記念したこの賞を受賞できたことは、今後の研究生活の大きな励みになります。



優秀賞

牛 雅斌
(連合農学研究科生物資源科学専攻)

研究タイトル

“Study on Preservation and Utilization of Japanese Scallop (*Mizuhopecten yessoensis*) in Sanriku Area”

この度、鷹薮テル賞をいただき、とても嬉しく、これからの自信を持って研究ができるようになると思います。水産食品研究者としての私の使命は、水産物の鮮度保持と新しい加工技術の開発です。豊富な水資源のある三陸地域の水産物の研究に着手しました。水産物の保存・加工技術を学ぶことで、三陸の食文化を世界に発信し、水産業の復興にも貢献したいと考えています。鷹薮先生や多くの女性研究者のように、多くの人々を励ましたいと思っています。

鷹觜テル賞第2回記念展示開催～西塔幸子から鷹觜テルへ～

2022年10月11日から11月3日まで、本学図書館のアザリアギャラリーにて、2022年度岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹觜テル賞」第2回記念展示「西塔幸子から鷹觜テルへ——山峡の子ども達を育んだ、岩手大学ゆかりの女性先駆者たち」を開催しました。本展示は、鷹觜テル賞の記念展示として2021年度から開催しています。2回目となる今回は、小学校教員で歌人のさいとうゆうきこ（1900～1936年）と本学初の女性助教授となった鷹觜テル（1921～2000年）の功績を紹介する内容で、期間中には約200人の来場者がありました。

西塔幸子は、本学の前身の一つである岩手師範学校女子部（旧岩手県女子師範学校）に入学し、卒業後には小学校訓導（教員）になった女性です。沿岸を中心とした県内の小学校で教えながら、8人の子どもを産み育て、そして、短歌を詠みました。36歳という若さで永眠した西塔ですが、没後の1937年に遺歌集「山峡」が出版されます。仕事と家庭の両立の悩みや、教え子たちへの思いなどを詠んだ短歌は、これまで高く評価されてきました。

小学校教員を経て本学の助教授となった鷹觜テルは、広く人間の生活全般に立脚した食生活改善をめざし、「食物と健康との相関に関する研究」を学際的・総合的に追求した研究者です。県内の農山漁村を中心とした児童や女性の健康向上に大きく貢献しました。



会場入口に設置した記念展示のポスター



アザリアギャラリーの様子

すずらん基金 感謝のつどい開催

2022年6月30日に、すずらん基金へ個人40口以上（20万円以上）、法人10口以上（50万円以上）のご寄附をいただいた方々を招待する「すずらん基金 感謝のつどい」を開催しました。本学からは、小川智学長、藤代博之理事、水野雅裕理事、海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長が出席。本学のダイバーシティ推進の取組を紹介し、これからの岩手大学に期待すること等について懇談しました。



感謝のつどい当日の様子。岩手大学事務局にて

すずらん基金の新返礼品完成

さいとうゆきこさんデザイン・オリジナルプレート

すずらん基金へ個人10口以上（5万円以上）のご寄附をいただいた方を対象にお贈りする新しい返礼品が完成しました。岩手大学教育学部出身のイラストレーター、さいとうゆきこさんがデザインしたオリジナルプレートです。新しい返礼品は、継続寄附（個人5万円以上のご寄附が2回目）の皆様を対象にお届けします。



直径158mmのラウンド・プレート。普段使いはもちろん部屋に飾っても素敵です



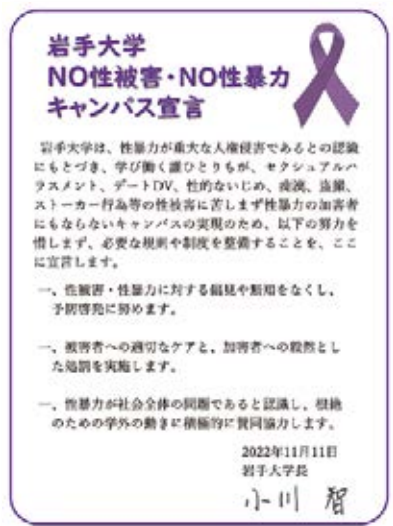
さいとうゆきこさんからメッセージ

すずらんのモチーフにひたむきに研究に打ち込む研究者の姿を重ね合わせ、凛とした雰囲気を感じてデザインしました。メインカラーには控えめな上品さのあるマットゴールドを採用しています。

○さいとうゆきこHP
<https://www.saitoyukiko.net/>

岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介

パープルライトアップ～NO性被害・NO性暴力キャンパスをつくろう～



岩手大学NO性被害・NO性暴力キャンパス宣言

毎年11月12日から25日までの2週間は、内閣府男女共同参画局等が主唱する「女性に対する暴力をなくす運動」期間です。今年は、本学も性被害、性暴力の根絶を目指して、この運動に参加しました。2022年11月11日には、学長名で「岩手大学NO性被害・NO性暴力キャンパス宣言」を発出し、性暴力の根絶に向けて強い意志と態度で臨むことを表明しました。また、全国の様々な建物・施設を女性に対する暴力根絶のシンボル・カラーである紫色にライトアップする「パープル・ライトアップ」も実施(2022年11月11日～15日)。正門と事務局の一部を紫色にライトアップし、性被害、性暴力のない、誰もが安心、安全を感じられるキャンパスづくりに全学的に取り組むことをアピールしました。



パープルライトアップ期間中の正門付近の様子

「小学生向け！サイエンス教室by工学GIRLS」開催

2022年8月27日、理工学部所属の女子学生グループ「工学GIRLS」との共催で、小学生対象の理科実験教室を開催しました。この取組は、内閣府男女共同参画局が呼びかけている、女性たちの理工系分野への進路選択を応援する「夏のリコチャレ2022」の一環です。

昨年度に引き続き開催した実験教室では、液体窒素で植物を凍らせる実験、くるくる回るモーターづくり、ダイラタンシー現象の体験等を実施しました。参加した小学生は、工学GIRLSのメンバーに実験を教してもらいながら、楽しい時間を過ごしたようです。当日は、午前と午後の2回開催し、小学生とその保護者を含めて計37人が参加しました。



不思議な現象ダイラタンシーを体験する参加者

女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2022 ベーシックコース修了

6月から開始した全5回のプログラムが無事に修了しました。10月21日に行われた閉講式では、17名の受講生が1人ずつ、成果報告として自分のキャリアにおける自分の目標を発表しました。それぞれが緊張しながらも、「〇年後に課長になる!」「〇〇資格を取得する!」「社内で〇〇な存在になりたい」など、とても力強く自身の夢を掲げ、受講を通して感じたこと、家族や同僚への思いなどを交えながら発表しました。発表の前後には、発表準備を行ったネットワークカフェ(グループトーク)のメンバー同士が励まし合う姿も見られました。ご招待した上司の方々からも称賛と激励のコメントをいただき、受講生は充実感に満ちた表情で式を終えました。プログラムはこの後、12月と1月に上級編のアドバンストセミナーを開催予定です。



閉講式を終えた受講生たち

オープンキャンパスにて女性副学長と語る会&女性研究者紹介パネル展示開催

2022年8月8日の岩手大学オープンキャンパスにて、高校生や地域社会に本学におけるダイバーシティ推進の取組を紹介することを目的に、女性副学長と語る会と女性研究者紹介パネル展示を行いました。岩手県内を中心とした8人の高校生等が参加し、海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長と将来の夢や進路選択について語り合いました。会場のぱるんひろばでは、本学の女性研究者を紹介するパネル展示も行ったほか、男女共同参画推進学生委員会(GESCO)が活動について紹介しました。



女性副学長と語る会の様子。ぱるんひろばにて

文部科学省科学技術人材育成費補助事業 「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)」新規取組機関に選定

この度、岩手大学は、科学技術人材育成費補助事業「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)」の新規取組機関に選定されました。これまでの取組を継続しながら、2027年度までの6年間、女性リーダーを育てる新たな取組を展開していきます。

今回選定された事業は「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」です。地方からグローバルに発信・活躍する女性リーダー職研究者の倍増をめざし、全学的かつ包括的なダイバーシティ推進の取組「I.W.A.T.E.」(Inclusion、Whole University、Academic Career Development、Transnationality、Executive Women Boost)を実施します。

【Inclusion】の取組として、多様性対応ガイドラインの策定や、外国にルーツを持つ者を含むアドバイザーボード設置等を計画しています。

【Whole University】の取組では、学長をトップとしたダイバーシティ推進委員会を設置し、全ての理事、副学長、学部長、研究科長、事務部長・次長が、各自管轄の部局におけるダイバーシティに関する取組を推進できる全学体制を構築・強化しました。

【Academic Career Development】として、若手・女性クロスアポイント制度導入、「閉鎖的」など東北地方のネガティブイメージの払しょくを図る「女性活躍・ダイバーシティ採用フェア」開催、上位職登用に必要となる「PI力」(研究室主宰能力)の向上研修プログラム実施等に取り組めます。

【Transnationality】として、女性研究者グローバルキャリア支援海外派遣制度を実施し、女性の抱えやすい問題にセンシティブな在外研究支援・客員研究員受け

入れ支援のためのセンターを設立します。

【Executive Women Boost】として、「女性教員上位職登用制度」を実施し、女性の教授職登用を支援。女性研究者に対し一定期間のバイアウト費用を支給することで研究時間の捻出を支援し、また、女性教員昇任で生じる差額人件費を外資金で補助するほか、女性教授を各理事・副学長付特別補佐に任命する等の取組を実施します。

以上の取組により、2027年度には、女性教員在籍比率22%、女性教授在籍比率11%、大学執行部(学長・副学長・理事)の女性比率20%に増加させることを目指します。



「I.W.A.T.E. 1 in 3 女性リーダー職研究者倍増プラン」の概要

花 一輪は小さくとも 岩手大学が生んだ女性たち②

本学優秀女性大学院生学長表彰の通称に名前を冠する鷹嘴テル(1921～2000)は、江刺市(現・奥州市)生まれ。岩手大学の前身・岩手師範学校女子部の卒業後、地元の小学校教員となりますが、危篤でなければ病院にいけない村の状況に心を痛み、栄養改善に関心を寄せていきます。

テルは昭和15(1940)年に、小学校などの女性教員が集められた全国栄養教育発表会で、農村の乳幼児死亡率に関する研究を発表。昭和17(1942)年には文検(大学卒業相当能力の検定試験)に、昭和19(1944)年には高等文検(大学院修了相当能力の検定試験)に合格。盛岡高等女学校教員を経て岩手師範学校女子部の教員となるのです。新制大学発足時、学歴の低い女性教員は講師や助手の地位に甘んじましたが、高等文検合格者のテルのみが、助教授の地位を認められました。

戦後、テルは岩手県の依頼を受け「生活科学協力村衛生栄養調査」(1952～1954)をおこなったほか、へき地を含む県内数十か所の農山漁村の調査と生活改善指導を実施。子どもや妊産婦の栄養改善に貢献しました。後年は県外にも調査を拡げ、いわゆる「長寿村」研究にも加わり、海藻などの効用を説きました。テルと小柳達男(東北大学教授)との共同研究は、科学雑誌『ネイチャー』に掲載されるなど、国際的評価も得ました。

先駆的研究者であるだけでなく、弱者の栄養改善に尽力し、女性向け社会教育にも協力を惜しまなかった鷹嘴テル。生命にあたかなまなざしを注ぎ、地域に研究力で貢献した姿は、岩手大学が輩出をめざす女性研究者の典型です。

本学ゆかりのすばらしい女性たちは、他にもいます。今回は山村の小学校教員を務めつつ歌人として活躍した、西塔幸子(1900～1936)を紹介します。

海妻 径子(岩手大学副学長／ダイバーシティ推進室長)



男性の育休取得があたりまえの職場づくりをどう進めるか

2022年度北東北国立3大学男女共同参画シンポジウム開催

2022年9月28日、オンラインにて「2022年度北東北国立3大学連携推進会議連携協議会男女共同参画シンポジウム」を開催しました。本シンポジウムは、弘前大学、秋田大学、岩手大学の連携により、毎年、持ち回りで開催しているものです。3大学における男女共同参画、ダイバーシティ推進の取組を発信するとともに、共通する課題を明らかにし、解決策を共に考える場としています。

2022年度は岩手大学が主催大学となり、国際比較でも日本は低水準である「男性の育児参加」をテーマに、男性の育休取得を促すために大学にできる対応は何か考えました。講師には、独立行政法人労働政策研究・研修機構の藤澤美穂統括研究員を迎え、男性の育休取得に積極的に取り組む企業へのヒアリング調査の概要と、そこから得られる取組のヒントについて、ご講演いただきました。

企業の取組

藤澤先生の講演では、企業における制度面とソフト面の両方の取組について紹介がありました。制度面について、最初の取得対象期間を法律で定められた通り、子どもが一歳になるまでとしている企業もある一方で、子どもが二歳あるいは三歳までとしている企業も多くあることや、給与は有給としている企業が多く、有給期間は5日～1か月と幅があるものの、最大で20～50日程度まで失効した年休等の活用が可能な企業もあること等についてお話いただきました。また、育休取得を賞与や退職金等の算定に影響させない、育休等により職場を不在にしている期間を昇進要件において除外しない等、人事評価において育休取得が不利にならない制度設計をしている企業についても紹介がありました。

調査によれば、ソフト面の取組として、ほとんどの企業で「トップからの発信」「個別の取得働きかけ」「風土醸成・情報共有」が行われています。トップが直接メッセージを発信することは、組織としての本気度を明確に示すという意味で非常に効果的だと

いう回答が多かったそうです。また、取得の働きかけとして、男性の育休取得推進の統括部署から、男性本人やその直属の上司、さらにその上の上司、場合によっては役員へ働きかける企業もあるなど、大学においても参考になることが豊富にありました。

男性の育休取得応援による様々な効果

男性の育休取得率を上げるために始まったこれらの取組の効果は、それだけに留まらないという、講演での指摘は重要です。調査によれば、取得者本人の意義として、「家族との絆が深まる」といった効果だけでなく、仕事との関係において、効率的な業務遂行等の働き方の見直しができたとか、仕事への意欲や責任感が上がったという効果を挙げた企業も少なくありません。また、組織にとって、分担の見直しや、属人化の排除、業務の見える化、優先順位付け、といった仕事の進め方の変化が見られた企業も多くあったことは、働き方改革を進めるうえで注目すべき効果です。さらに、助け合う風土、「お互い様」意識の醸成、チーム力の向上、多様な働き方や多様な価値観を受け入れる風土等の変化、また、人材確保にあたってのPR効果や対外的な企業イメージの向上等を挙げる企業も多くあったそうです。

誰もが、やりがいのある仕事を続けられるために

後半には「大学・企業は男性育休取得を支援できるのか」と題して、パネルディスカッションを行いました。パネリストには藤澤先生に加え、働き方改革に積極的に取り組む県内企業の信幸プロテック株式会社の村松直子専務取締役と、1年以上の育休取得経験がある本学職員の石山久晶主査が参加し、海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長がコーディネーターを務めました。村松氏からは、信幸プロテックでの取組の紹介、石山主査からは育休取得の経験について共有がありました。ディスカッションで



は、男性の育休取得を促す際に気を付けたポイントとして、「マミー・トラック」ならぬ「ダディ・トラック」が形成されてしまうことがないように、育児休業取得の有無にかかわらず、誰もが、やりがいのある仕事を続けられる環境をつくっていく必要があることが確認されました。

最後に、藤澤先生は「さまざまな背景・状況・価値観の人が集まって作られている組織において、お互いを尊重すること、多様性を認めあうこと、多様な働き方を受け入れること、また男性の育休取得促進というテーマをきっかけに、企業や大学で働く側も、働き方の見直しに真摯に向き合うこと、などが重要だ」という思いをより強くしました」と述べました。

岩手大学では、国立大学法人岩手大学一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法）において、2026年度末までに「男性職員のうち育児休業を取得した職員及び育児を目的とした特別休暇を取得した職員の割合を合わせ15%以上とし、かつ、育児休業を取得した職員を1人以上とする」という目標を掲げています。本シンポジウムで得られた様々なヒントを生かして、目標の達成はもちろんのこと、男性の育児参加をさらに後押しする取組を進めていきたいと思っています。



パネルディスカッションの様子。右上から時計回りに、海妻径子副学長、石山久晶さん、村松直子さん、藤澤美穂先生

ご挨拶



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

今年の鷹鷲テル賞記念展示で取り上げた、本学出身の女性歌人で教員の西塔幸子は、勤める小学校の経費を補うため、福寿草の根を掘り売ったりもしたそうです。支援が必要な学びの場に、何かを届けたいとの幸子の想いは、すずらん基金運用の想いと重なります。支援と共に想いもつなぐ基金として、今後も頑張ってまいります。

編集後記

すずらん基金の新しい返礼品が完成しました（5頁参照）。新しいグッズの企画を考える時間は楽しいですが、どのように本学にちなんだものにするか悩みます。そこで、本学にもファンが多い、本学卒業生でイラストレーターのさいとうゆきこさんに依頼しました。11月に開催された、さいとうさんの原画展へ完成品をお届けした際に撮影した写真が5頁にあります。他では手に入らないオリジナルプレートをぜひ手に取っていただきたいです。（濱田）

【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: diversity.iwate-u.ac.jp

撮影協力: 藤崎聡美



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