

## PI力(研究室主宰能力)向上研修

### 北東北女性研究者 研究・交流フェア2024

2024年9月27日(金)、午前、昼、午後の3部構成で「北東北女性研究者研究・交流フェア2024」を開催し、県内外・学内外から延べ120名弱の参加がありました。

第1部は、「県内大学男性トップリーダーに聞く、女性リーダー育成の課題」をテーマにパネルディスカッション(PI力向上研修)を実施しました。パネリストには、千葉茂樹岩手県立大学理事長、酒井明夫岩手医科大学副学長、小川智岩手大学学長、ファシリテーターには矢島洋子いわて女性活躍エグゼクティブアドバイザー(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社執行役員)が登場し、女性研究者・大学院生を活かすためのサポート、両立支援、働き方改革における資金と人手不足の問題、子育てや介護による時間的制約期の課題と職場でのサポート体制等、各大学における女性リーダー育成の課題を話し合いました。

登壇者は、「女性研究者の人数を増やすことやワーク・ライフ・バランスについて考えることは、男性や社会全体の今の制度や働き方・生き方等全てのことを見直し、考えることに繋がる」「男女問わず制度を活用できる風土づくりが重要」「ダイバーシティの推進は、マイノリティのためではなく組織全体のため、という理解が大切」等の考えを示し、参加者の共感を得ていました。

50名(会場・オンライン)を超える参加者からは、「各大学の取組や本気度を見ることができた」「男性トップリーダーの生の声を聞いて心強く思った」等の感想が寄せられ、3大学トップリーダーの本気度が伝わったようでした。その一方で、「岩手のダイバーシティはまだ発展途上だと感じた」「業務増に伴う昇進は魅力に欠ける」「雇用条件を良くしても人材の取り合いで終わる」「理系に女子学生が少ない原因は高校までの教育や家庭環境にあるのでは」「職場の雰囲気や制度が変わっても子育て中の女性が働くにはまだ色々な問題がある」「仕事のやりがいや面白さを伝え、期待し任せる、先人たちがイキイキとしている姿を見せることが大切」「大人社会が『今まで通り』を貫くのではなく、様々な人が生きやすく幸せを実感できる社会の構築が必要」等、参加者の意見は様々でした。

ランチタイム交流会では、学内外の学生、研究者、企業・団体から、年代、分野、職種の異なる参加者が交流しました。参加者からは、「悩みを共有できた」「年代が違う人と話せて色々な考えを知れた」「上の世代の研究者のリアルな体験談や経験を聞いて、自分の将来をイメージする良い機会になった」等の感想が寄せられました。

第2部ポスターセッションでは、活発な意見交換が行われ大変盛況でした。「分野を越えた意見交換ができ新たな知見を得ることができた」「分野外の人に説明する難しさを知った」「学内外の研究者と距離を縮める良い機会だった」等の感想があり、それぞれ充実した時間となったようです。



パネルディスカッション



ポスターセッション

## 岩手大学女性研究者支援人材バンク

2023年度に本学教職員を対象にした女性リーダー育成環境整備についてのアンケートの結果等から、「女性研究者が研究業績を蓄積するために女性活躍変形パイアウト制度を活用しようとしても、自身の業務等を代わりに担ってくれる人材を探す手段や時間が捻出できず、活用できない状況」であるという課題が見えてきました。

そこで、本学の女性研究者(依頼者)が学内外の人材(支援者)を確保する負担を軽減するため、人材バンクのウェブシステム構築を進めています。このシステムは、依頼者が支援者にして欲しい業務内容と、支援者が自分のスキルや希望等を登録することで、業務と人材のマッチングをするというもので、登録可能な支援者は本学の卒業生・修了生・学部生・大学院生としています。

本システムが、本学の女性研究者の業績蓄積やステップアップに活用されることを期待し、2025年度から運用を開始します。

## 女性リーダー育成をテーマとした動画教材の共同企画・制作

多忙な女性研究者が隙間時間に視聴可能な「女性リーダー育成」に資する15分程の動画教材を制作しています。女性研究者が自信を持ってキャリアアップに挑むマインドセットを持てるような意識改革、そして、地域と大学のシームレスな環境の中で、地域企業でも大学でも女性リーダーがいるのが当たり前という空気の醸成が必要です。そのため、「女性がリーダーを引き受ける意欲の醸成」「女性がリーダーとなる上で必要なスキルや能力」「女性がリーダーをやりやすくなる職場環境やサポート」等をテーマに、女性活躍推進に専門的知識を持つ女性リーダー、大手企業女性リーダー、地域民間企業女性リーダーが対談する動画を、民間企業と共同企画・制作中で、今年度末の完成予定です。

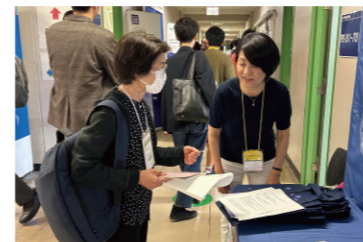
動画完成時には、動画完成披露会(詳細は下記)を開催します。本学や民間企業の現リーダー、次代のリーダーにご参加いただき、動画の披露、動画出演者(女性リーダー)によるパネルディスカッション、ワークショップを通じて、各リーダーが目的意識を持って女性活躍推進に取組む姿勢を形成する機会とします。



対談の様子

## 女性活躍・ダイバーシティ採用フェア

本学の教員公募への応募を促進するために2022年度から実施している採用フェアは、これまでに11回実施しています。今年度は、9月に「令和6年度化学系学協会東北大会(秋田大学手形キャンパス)」と「日本物理学会 第79回年次大会(北海道大学札幌キャンパス)」、11月に「第65回高圧討論会(いわて県民情報センターアイーナ)」でブースを出展し、本学で働く魅力や充実したワーク・ライフ・バランス支援等の紹介をしました。来場者との情報交換では、女子学生の博士課程進学が進まない理由や研究職という仕事のイメージ等、当事者の生の声も聞くことができました。



日本物理学会の会場

## 今後の主催事業のご案内

### 女性リーダー育成プログラム「動画完成披露会」

日時：2025年3月7日(金)14:00~17:00  
会場：イーハトーブ協創ラボ(岩手大学内)  
内容：動画上映、パネルディスカッション、ワークショップ  
対象：本学教員、民間企業職員等15~20名程度



岩手大学女性活躍・ダイバーシティ推進セミナー・PI力(研究室主宰能力)向上研修  
 『介護をしながら働く人』をどう支えるか



独立行政法人労働政策研究・研修機構 池田 心豪 氏

2024年11月22日(金)、いわて県民情報交流センター(アイーナ)にて、仕事と介護の両立に関するセミナーを開催し、会場とオンラインを含め、約70名が参加しました。

セミナー前半は、独立行政法人労働政策研究・研修機構副統括研究員 池田心豪 氏から、「これからの仕事と介護の両立支援～大介護時代の女性活躍に向けて～」と題してご講演をいただきました。後半のパネルディスカッションでは、社会福祉法人盛岡市社会福祉協議会盛岡駅西口地域包括支援センター所長補佐 佐藤 晋作 氏、東京海上日動ベターライフサービス株式会社ソリューション事業部担当課長 泉 洋枝 氏をお招きし、それぞれ「介護が必要になった時の知っとくべきポイント」「産業ケアマネジャーが伝える『介護への費用の備え』の重要性」についてお話しいただいたあと、池田氏を交えてディスカッションを行いました。



盛岡駅西口地域包括支援センター 佐藤 晋作 氏

参加者へのアンケートでは、「労務管理担当者として今後取り組むべき課題に活かしていきたい」「企業における介護支援制度拡充の取り組み方が、特に参考になった」といった企業視点の感想や、「介護と仕事の両立支援とは『離職を防ぐため』の方策である!という内容について、まさにその通りだと感じた」「ケアするだけが親孝行ではないはず、仕事で活躍することも親孝行という言葉がその通りと思った」などの登壇者の話に共感する声、「介護にまだ直面していないが、予備知識を持つことができ漠然とした不安を減らすことができた」と将来の安心材料になったという声、「これまで、仕事を諦めるのは女性というような風潮があった(今でもある)し、自分もそう考えていたのではないかと思った」と、自身の無意識のバイアスへの気づきを表す声もありました。また、「介護をしていない職員への負担が多くなっている事実もある」「大学教員の場合は特に、遠方に実家があり遠隔で何ができるか・できないか、という問題もある」等、参加者自身が感じている課題も回答に挙がりました。



東京海上日動ベターライフサービス(株) 泉 洋枝 氏

仕事と介護の両立は、介護をしながら働く人だけではなく、一緒に働く上司や同僚も含むすべての人に関係する問題です。今回は女性活躍の観点から仕事と介護の両立をテーマにセミナーを実施しましたが、どのような制度や支援があれば、女性がキャリアを諦めることなく仕事を続けることができるのかを組織全体で考え、対策を進めることによって、性別を問わずすべての働く人にとって働きやすい職場環境が実現すると思われます。



会場の様子

PI力(研究室主宰能力)向上研修  
 「女性リーダーに知って欲しいあなたの会社を変えるマネジメントの考え方とやり方」

2024年11月29日(金)、盛岡市産学官連携研究センター(コラボMIU)にて、慶應義塾大学大学院システムデザイン・マネジメント研究科特任講師 富田 欣和 氏をお迎えし、リーダーシップやマネジメントの考え方とやり方についてお話しいただきました。本研修は学内FD/SD研修に位置付け、学内から女性研究者を含む10名からの申込がありました。この他、本研修は、本学が地域で働く女性を対象に実施している「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2024アドバンスセミナー」としても開催しており、会場およびオンラインには学外から11名の参加がありました。セミナーでは、ワークやグループディスカッションも交えながら、リーダーシップとマネジメントの違いや、リーダーシップを発揮するために必要な力、多様な人材のチームビルディングのプロセスやリアクションの重要性などについて、具体例を示しつつ理論的に説明していただきました。

参加者からは、「『多様性』の質と意味を改めて考えるきっかけになった」、「自分自身の変革なしにチームや社会にインパクトは与えられない、という点で新たな発見ができた」、「プロジェクトチームを構成する時のヒントになった」、「率先することだけがリーダーシップではないということに驚いた」、「新人でもリーダーになり得るとは発見だった」などの感想が寄せられ、とても有意義な研修になりました。



慶應義塾大学大学院 富田 欣和 氏



会場の様子



グループディスカッション(ハイブリッド開催)

本学女性研究者の紹介 | 天木 桂子 (あまき けいこ) 教育学部 教授

子育てと仕事を両立し、現在は教授として後進のロールモデルとなっている天木桂子先生をご紹介します



天木桂子先生

大学教員の魅力は研究と教育の両方を生業にできることです。一方で、私の中では研究と教育は相反する意識として存在しています。研究はプライオリティが重要で、誰よりも先に発見発表することが評価され、研究者としての喜びもそこにあります。一方、教育は人を育てることであり、自分を超越する人材を輩出することが評価され、自身もそこに喜びを感じる必要があります。価値観が異なる両者どう付き合い仕事としていくかに大きな興味を感じていたところ、岩手大学に縁があり、キャリアを開始することになりました。

家政科所属だったので、当時は全員女性教員で先生方に大いに助けられました。身近で多くのロールモデルに囲まれ、自身の将来を容易にイメージできる環境だったことは幸運でした。また、出産や育児に関連した様々な出来事の良き相談相手であり、その時々におかれた状況を理解してもらえたことも心強く感じました。また、こうした私の体験を次の世代に返していくことが、女性が働きやすい環境をさらに育てると考えてきました。私がこれまで機会あるごとに組織内の女性教員を複数にと訴えてきたのはこの経験があったためです。女性登用の機運が高まった初期、男性教員の中に一人採用された女性教員が非常に苦勞し、様々な原因で孤立し辞めていく状況を何人も見てきました。サステナブルな組織とはたとえ少数派であってもそれが「1」ではなく複数であることが重要だと身をもって感じてきました。少数派でも立場を共有できる仲間が存在は大きな助けとなります。現在の岩手大学は、女性教員が増えたことである種の心地よさを実感する機会が増えました。この居心地のよさが、すべての教職員にとって快適な環境を構築することにつながると確信するこの頃です。