



## 男女格差(ジェンダー・ギャップ)なき キャリアアップ推進

東京海上日動火災保険株式会社 執行役員 盛岡支店長 鈴木恵子 × 岩手大学農学部共同獣医学科 (比較薬理毒理学研究室) 助教 前原都有子

司会：海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長

女性のキャリアアップ支援が大学でも急務になっていますが、十分に理解、活用されていない実情や、ロールモデルの少なさという課題があります。これから、どのように女性のキャリアアップを支援し、女性自身がどうキャリアアップを作ると良いのか、支援する世代の東京海上日動火災保険株式会社執行役員盛岡支店長鈴木恵子さんと、支援を受ける世代の岩手大学農学部助教前原都有子さんから、お話を伺いました。

### キャリア支援における男性リーダーの役割

**海妻**：まずは鈴木支店長から、貴社での女性のキャリアアップ支援について教えていただけますか？

**鈴木**：東京海上日動ではジェンダーギャップ解消の実現に向けて、あらゆる意思決定の場に当たり前のように女性が参画しているということを目指しています。実現に向けての課題は3つあり、1点目は、育てる側の意識・行動の変革、特に多くの男性マネージャーの意識を変えていくこと。2点目は育つ側である女性従業員の意識・行動の変革、3点目はダイバーシティ&インクルージョン、企業風土の変革です。育

てる側の変革としては「3つのK(期待して、鍛えて、活躍する機会と場を与える)」を意識しています。2017年度から始まった、部店長以上が参加する「Tokyo Marine Group Diversity & Inclusion Forum」に以前参加した際、参加者の女性部店長は数人だけでした。内容は他社の取組事例紹介や、脳科学的な男女の行動の違いについてでしたが、男性部店長たちが何度もうなづきながら話を聞いていたのがとても印象的でした。

女性従業員側の意識変革では、個人のキャリアビジョンをしっかり聞いて、経験値やタイプ、資質なども踏まえて本人と対話しながら、一つ上の役割を付与したり、OJTや研修、社内留学等も実施しています。また、知識や経験に自信が持てずに尻込みする女性社員も一定数存在しますので、2019年からリーダーシップ論等の外部講師を招いて、全国規模でTWCC(Tokyo Marine Group Women's Career College)という研修を実施しています。参加は有料ですが、定員の約3倍近い応募がありました。先日は盛岡支店でも中堅社員を対象に、他県に勤めている女性マネージャーに来盛してもらい、子育てや自身の身体

の不調がある中で、マネージャーからどのような声をかけられて自分の気持ちが変わったか、逆にやる気がなくなったか等をつまびらかに話してもらいました。そのあと参加者には、5年後10年後の自分のキャリアを考えてみる機会を設定しました。全国各地の支店でも様々な取組を工夫して開催しています。

企業風土の変革については、男性だけで物事を決定していないかとか、女性自身が自分には無理と思いついていないか等、アンコンシャスバイアスを意識するための社内ポスターを作成し、社内から意識を変えることに取り組んでいます。

**海妻**：男性リーダーの方に聞くと、「自分は女性に期待しているし鍛えているし活躍する場も与えている」とおっしゃるものの、暗黙のうちに男性に対するものとは異なる、「女性向け」のチャンスの与え方になっていると感じます。ジェンダーバイアスが強い男性リーダーにはどう対応されていますか？

**鈴木**：管理職の多くは90年前後の入社世代なので、後進を育てないと企業の存続が難しいという危機意識が皆の中にあります。役割の与え方が男女で異なるということが全くないわ



けではないけれども、女性社員のキャリアルートを見据えて必要な経験ができるように、この1～2年変わってきた感じです。自ら新しい経験を得ようと手を挙げる従業員も増えていきます。私自身の経験でいうと管理職になったときに「お手並み拝見」と言ったプレッシャーを感じたこともありますし、未経験で分からないこともたくさんありました。ですが、後進に背中を見せたいという想いの中でやっている感じです。

**海妻:**女性社員を育てるポスは一人ではなく、層にならないとなかなか育てられないですね。

**鈴木:**おっしゃる通りです。さきほど話した他県の社員も、「どこに異動しても役職に見合う仕事ができるようにと当時の上司が育ててくれた」と話していましたが、そういうリーダーばかりではないですが、徐々に変えていければと思います。



鈴木恵子 / 東京海上日動火災保険株式会社 執行役員 盛岡支店長

**海妻:**前原先生は今回、本学の女性教員海外派遣制度を利用して留学されますが、ご自身で希望を出したのですか？それともどなたかが勧めたのですか？

**前原:**大学院修了時に留学か就職かで悩みましたが、就職して助教がどういうものかを学ぶのも今後のキャリアに生かせるはずだ、それを理解してから留学に行こうと思い、まず就職しました。ですが、コロナの流行で留学の機会がなくなってしまいました。最初の就職先は別の大学の薬学部でしたが、私は獣医出身で、獣医に戻って獣医学教育に関わりたと思っていて、岩手大学で女性限定公募があり、こちらに来ました。海外派遣制度の案内があったとき、理解のある男性の上司から「留学に興味があると言っていたから、行ってみたら。行くなれば早いほうがいい」とお言葉をいただき、応募しました。

**海妻:**今後のキャリアプランはどのように考えていらっしゃいますか？また、そのときに「女性であること」を意識されることはありますか？

**前原:**今後のキャリアに関しては、岩手大学で教授になればと思っています。女性として意識しているところは特にないですが、女性限定

公募で応募したときに、一部の人から「逆差別では」と言われたことがあります。私もこういった制度を利用させていただきましたし、ダイバーシティ推進への理解が広まるように、何かしら発信していければと考えています。

**海妻:**女性支援に対する批判的な声は、今回が初めてですか？

**前原:**これまでは女性対象の制度を利用したことがなかったのですが、実際言われてしまうと「そうかもしれないですね」と答えることしかできなくて。単に女性が少ないから上げていくというわけではなく、男女平等であることが重要なのに、逆差別と思われるんだというのはすごく感じました。

**海妻:**鈴木支店長は女性のキャリアを推進する側として、逆差別ではないかと言われることもあるかと思いますが、そういうときはどうされていますか？

**鈴木:**以前、女性が経験を得にくいからという理由で、上席の会議に女性だけZoomでオブザーブできるようにした事があり、違和感があるという声が少し出ました。差別ではなくて、現状のままでは訪れない機会を与えることによって、本人のモチベーションアップや考え方の変化に繋がると思いました。

**海妻:**今までと同じやり方ではどうしても年功序列になってしまうから、あえて未熟な若手を抜擢して機会を与え、組織をシャッフルするのと同じだと思います。ダイバーシティって基本的にそういう発想だと思うんです。「与えられる機会が男女で違う」ことに対して、「差別はしていない。候補となる能力のある者に男性が多くなっているのだから仕方ない」と言われますが、結果的に男性中心になっている中で、組織にとってシャッフルが必要なことからやっているのと、発想を変えてほしいと思います。

## 女性のライフイベントとロールモデル

**海妻:**ところで、前原先生の実業(比較薬理毒性)は、女性は多いですか？

**前原:**獣医の実業では男女半々くらいですが、薬理では女性はかなり少ないです。私が卒業した大学院は「歴史ある」と言われていたんですが、女性で博士号をとったのは私が初めてだろうと言われました。

大学院を卒業すると28～30歳で、女性にとっては「いい歳」になってしまうから、「その歳で卒業して大丈夫？そのあとのキャリアを考えないと、結婚とか色々あるでしょ」と、私にも言われたことがありました。

**鈴木:**「女性はこう」という思い込みがあるかも

しれないですね。女性といっても価値観は一人ひとり違うし、結婚も出産も、する人もしない人もおられます。

**前原:**就職しても、「結婚、出産、育児をして、研究もして一人前」と言われることがたまにありまして、それはそうなのかもしれないと思いつつ、私はあまり気にせずやってきました。



前原都有子 / 岩手大学農学部共同獣医学科助教

**海妻:**女性がキャリアを重ねる上では、「気にしない」力は大事ですね。もちろん周囲の意見を聞いて成長するのも大事ですが、「私がやりたいんだからやる」という突破力というか。博士第一号だと、同じ分野で博士号を持つ女性研究者のロールモデルはいない？

**前原:**はい、同年代では男性ばかりで、ロールモデルを探すのはかなり難しいです。ただ岩手大学では獣医分野に女性が多いので、参考にできるロールモデルの方はいらっしゃるんですけども。

**海妻:**女性が多いと思っていただけましたか！ありがとうございます。前原先生のように周りを気にせず前向きにキャリアを積めると良いですが、鈴木支店長が部下と面談する中でも、迷ったすえに結局仕事を辞めてしまう女性もいると思いますが…。

**鈴木:**自分がステップアップすることを考えて、一人ひとりが前もって準備しておくことが重要だと思います。たとえば子どもを持ちたいならば、住む場所やサポート資源、産休や育休、時短勤務といった制度など、自分だけで抱えずに事前に調べて準備しておく。また、以前は異動によってステップアップするのが主流でしたが、今はリモートワークや、地方で本店の仕事をする等、色々な働き方や経験ができます。異動しなくてもチャンスを得られる制度があるので、時短勤務とか、フルタイムでも残業なしとか、転居を伴う転職を受けてみようとか、ライフスタイルに応じた働き方に繋がるのではないかと思います。

## リーダー資質をどう学ぶか

**海妻:**男性は将来的に管理職になることが射程にあるから組織リテラシーを身につけやすい



一方で、女性はどう両立するかを考えることに追われて、リーダーになる意識は乏しいと思います。前原先生の世代には、ぜひ大学運営の視点や組織リテラシーも身につけて上位職を目指していただきたいのですが、これから何を意識していけばいいと鈴木支店長は思われますか？

**鈴木:** おっしゃるように、私たちの女性世代では、事案を解決、対応することには長けているけれども、組織論とかマネジメントとか、先を見てどう引っ張っていくかという視点で物事を見ていませんでした。管理職を任されて私自身もすごく迷い、目の前の起こる事象を解決したり、会社の方針に沿って現場で考えながら学んできました。今は、結婚・出産しても辞めない女性が増えているので、ユニットリーダー等の小さい単位で、組織の考えを踏まえて異なる意見の人たちを導く経験もできるし、自分も将来そうなることをイメージしながら働くことができると思います。また、マネージャーにも、全体の統括が得意な人もいれば、ある分野に特化した専門性を活かした管理職を目指す人等、色々なタイプがいるので、本人の適性となりた姿を踏まえて、必要に応じた資格取得や勉強、社外の人との交流といった機会を会社が与えることも重要です。もちろん自己研鑽も大切ですし、そういうことで少しずつ管理職になることを意識できるのではないかと思います。私は部店長になってからメンター制度を活用したのですが、メンターは役員で、10か月ほど、月に1回1時間程度の面談をしていました。経営会議での心構えや、意見のとりまとめ方、株主総会での株主への対応の仕方等を教えてもらいました。役員とか部店長になってはじめてその領域の仕事をするという方も意外といて、その時の経験を伺うと、「実は自分も全然分からなかったの、最初は詳しい人に聞くんだよ」と。役職が上がって、多面的に物事を考えたり気づく感性を磨くための勉強は必要だけれども、あらゆる分野のことを全ての人知っているわけでもない。知らない分野の管理職はできないと思う女性が多いかもしれないけれど、男性の管理職にもそういう人が一定数いるということを知り、少し安心したことが

ありました。

**海妻:** 私も副学長になって役立っているのは、実は研究職に就けないでいた頃にした、ある大学の研究科長の秘書のアルバイト経験です。仕事をする中で大学でどう物事が決まるのかとか、大学を取り巻く状況がどう変化して、それにその先生がどういう考えからどう対応しようとしているのかが分かってきましたが、それが今になって生きていところがあります。メンターは何をしたらいかが分からないとおっしゃる方がいますけれども、役職シャドーイングで十分ではないかと。

**鈴木:** そう思いますね。私は5年間ほど、経営企画部のCSR室(現:サステナビリティ室)という部署にいたことがあります。役員に対してCSRの方針とか、社会貢献の内容等を説明に行くと、「こういう視点を入れないと多くの人の理解は得られない」「こういう観点がないと会社としては投資は難しい」と、何度も指摘されました。会社での意思決定の一部を垣間見ることができ、すごく勉強になりました。今は社内には自分から手を挙げて、興味のある部署に一定期間行ける制度がありますが、そういう経験はとても重要だと思います。

**海妻:** 前原先生は今回海外でご自身の幅を広げようとしていると思いますが、どのような経験をしたいですか?また、具体的な研究の内容を教えてください。



海妻 啓子 副学長/ダイバーシティ推進室長

**前原:** まずは世界で通用する研究をするために、世界がどのようなものなのかを見て学んできたいということ、今後のキャリアを考えたときに研究室運営とをしていかなければならないので、世界的にトップレベルの大学でどうふう運営されているのか、日本で生かせる

ことがないか学んできたいと思います。

研究では、様々な病気がどのように制御されているか、そのターゲットとして「プロスタグランジン」を見ている。市販の解熱鎮痛剤ではプロスタグランジンの産生を抑えることで痛みや熱を抑えると言われていたのですが、ぜんそく患者の中には、解熱鎮痛剤で症状が悪化する人もいて、それにプロスタグランジンが影響していることが知られています。

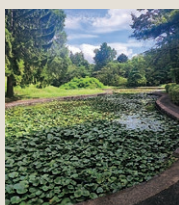
プロスタグランジンには色々な種類がありますが、ある種類が作れないマウスや受容体がないマウスと正常なマウスと比較して、プロスタグランジンがない場合はぜんそくや肺炎がどうなるのか、そのメカニズムを明らかにする研究をメインに行っています。同じ病気でも急性期と慢性期で作用が違ったり、病気が違えばまったく違う作用があったり、同じプロスタグランジン類でも着目するタイミングによって良いものにも悪いものにもなることが明らかになってきています。プロスタグランジン類は人や牛、マウスも同じような構造を持っていて、同じような作用を示すと言われていて、おそらく人にも応用できると思われます。

今回の留学はかなり貴重な機会ですので、しっかり生かしてこようと思います。

**鈴木:** 女性が仕事をするのは当たり前になってきていますが、役職が上がっていくと人に良い影響を与える人間になるにはどうすればいいか、ものの考え方とか発する言葉を意識するようになると思いますし、そのためにいろんな経験をしたり、軸を持つことも重要だと思います。女性はライフイベントがどうしても絡んできますが、周りの助けや制度を活用しながら自己成長に繋げていって、弊社も女性リーダー3割を目指していますけれども、早くそこに到達できる社会になっていければいいなと思っています。ですから、「働く女性の皆さん、一緒に頑張ってください」と、エールを送りたいですね。

**海妻:** 鈴木支店長にはこれからも末永く相談に乗っていただきたいですし、前原先生にはこれから何十年も輝き続けて、本学の構成員として多方面からご助力いただければと思います。本日はありがとうございました。

## 巻頭ページ写真撮影場所



### 北水の池

植物園の中央、農業教育資料館の東側にある。1980年に、「破碎転圧工法」(1960年代に岩手大学農学部の研究グループが水田つくりのために開発した工法)を応用して造られた土池で、水面に広がるスイレンは、6~9月が花の見頃となる。

### 鈴木 恵子

東京海上日動火災保険株式会社 執行役員 盛岡支店長

東京都葛飾区出身。東京都立商科短期大学卒業。1990年に一般職で東京海上火災保険入社(現:東京海上日動火災保険)。営業部門・サステナビリティ部門などを経験し、2019年京葉支店長を経て、2021年執行役員盛岡支店長として着任(現職)。

### 前原 都有子

岩手大学農学部共同獣医学科(比較薬理毒理学研究室)助教

2018年に東京大学大学院農学生命科学研究科の博士課程を修了、獣医学の博士号を取得、大阪医科大学で助教として勤務。2022年3月に岩手大学農学部共同獣医学科の助教として着任。2023年8月からStanford Universityで客員研究員として勤務。

# すずらんニュース

## 2023年度 岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹嘴テル賞」受賞者決定

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」は2012年度から開始しており、今年で11回目となります。2021年度から、本表彰の通称を「鷹嘴テル賞」としています。鷹嘴テル賞の副賞は、すずらん基金へいただいたご寄附の用途のひとつとしています。本年度は10名の応募があり、4名が最終審査に残りました。厳密な審査の結果、最優秀賞1名、優秀賞3名が優秀賞に決定しました。最優秀賞

には15万円、優秀賞には5万円の副賞を授与し、学会・シンポジウムの参加旅費、実験試料の購入費、調査研究に係る費用を支援します。2023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。式では、審査委員長である小川智学長からの審査講評や、受賞者による研究概要の発表に加え、すずらん企業である吉田測量設計株式会社の代表取締役 吉田 直人 様、川嶋印刷株式会社取締役 橋階 由里子 様からゲストスピーチをいただきました。

### 2023年度「鷹嘴テル賞」受賞者

最優秀賞

**TANTRIANI**

連合農学研究科生物生産科学専攻  
(山形大学所属)

優秀賞

**HAN YOUJUNG**

総合科学研究科農学専攻

**王 卓琳**

連合農学研究科生物資源科学専攻

**金 優奈**

総合科学研究科地域創生専攻

※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



小川智学長から表彰状を受け取るTANTRIANIさん

### 受賞者コメント



最優秀賞

**TANTRIANI**

連合農学研究科生物生産科学専攻  
(山形大学所属)

研究タイトル

「Mechanism of low potassium and phosphorus tolerance of soybean cultivars (ダイズ品種の低カリウムおよび低リン耐性のメカニズム)」

この度鷹嘴テル賞最優秀賞を受賞したことは本当に名誉なことで、植物栄養学・土壌学分野での研究を続けるモチベーションになりました。私の母国インドネシアではダイズの収量が低いという欠点があり、今回の成果はこの問題の背後にある原因の解明に大きく貢献しました。低カリウム及び低リン耐性のあるダイズ品種を栽培することで、カリウムやリン肥料の施用量を減らしながら、ダイズの生産を維持することができます。博士号取得後はインドネシアに戻り、ガジャマダ大学農学部で教育、研究、及び農業の発展に関わる予定です。



優秀賞

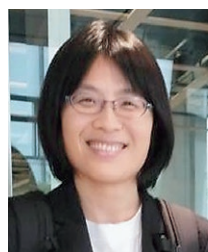
**HAN YOUJUNG**

総合科学研究科農学専攻

研究タイトル

「タンパク質膜挿入反応に関する糖脂質 MPlase の構造・機能分析」

この度は、鷹嘴テル賞優秀賞を受賞することになり、誠にありがとうございます。私の指導教員でいらっしゃる西山賢一先生および研究室のすべてのメンバーにこの場を借りて感謝申し上げます。鷹嘴テル賞に応募することで自分の研究がどのように進んできたのか、また、これからどのように研究を進行させれば良いのかなど、自分の研究の方向性を考えることができた良い経験となりました。研究に熱心に挑んだ初心を忘れず根気を持って研究を続け、今後、日本だけでなく世界で活躍する女性研究者になるように日々努力します。



優秀賞

**王 卓琳**

連合農学研究科生物資源科学専攻

研究タイトル

「魚肉タンパク質の生化学的特性の構築とその有効利用」

この度、鷹嘴テル賞優秀賞をいただき、心から感謝申し上げます。この栄誉は、私個人では成し遂げられないものであり、指導教官の袁先生、共に研究を積み重ねた仲間たちの協力によって得た結果です。魚肉タンパク質の生化学的特性を解明し、高品質を維持することは、持続可能な開発目標の一環として、水産資源の保護と食糧安全保障に向けた取り組みと直結しています。この受賞を活力に変え、私は今後も「水産資源の有効活用」分野での研究に邁進していく所存です。鷹嘴テル先生のような優れた研究者たちの足跡に続いて社会への貢献を目指します。



優秀賞

**金 優奈**

総合科学研究科地域創生専攻

研究タイトル

「引張接合を用いたH形鋼接合部の構造諸元の合理化に関する研究」

この度は鷹嘴テル賞優秀賞を受賞させて頂き光栄に思います。私の研究している土木分野では女性の技術者が少なく、鷹嘴テル賞は女性の活躍という面で業界に貢献できる貴重な機会だと考えています。また、今回頂いた副賞は開発したパーツの性能試験の際の費用に充てさせていただきます。今回の受賞は私一人の力ではなく、日ごろご指導頂いている杉本先生、同じ志を持った構造工学研究室の皆様の協力のおかげと思っています。この場をお借りして感謝を申し上げますとともに今回の受賞を糧にして、より一層研究に励んでいきたいと思っております。



## 鷹嘴テル賞第3回記念展示開催 阿部トシヨと鷹嘴テル ～岩手の戦後民主主義と女性 岩手大学ゆかりの女性先駆者たち～

2023年度岩手大学優秀女性大学院生学長表彰「鷹嘴テル賞」第3回記念展示「岩手の戦後民主主義と女性 岩手ゆかりの女性先駆者たち」を10月11日国際ガールズデーから文化の日11月3日まで、本学図書館アザリアギャラリーで開催しました。3回目となる今回は、奥州市水沢こども園園長で県教育委員であった阿部トシヨ(1890-1963年)と本学初の女性助教授となった鷹嘴テル(1921-2000年)の功績を紹介する内容で、期間中に多数の来場者がありました。

阿部トシヨは、本学の前身のひとつ岩手県師範学校女子部を卒業後、その教員となる一方、亡夫のあとを継いで水沢幼稚園の3代目園長に就任。県内3番目に創立の古い同幼稚園の経営を今日まで続く確かなものにし、萌芽期の岩手県の幼児教育を軌道にのせました。戦後、1948年(昭和23年)に公選制の教育委員会がもうけられると、初の女性教育委員となり、1955年(昭和29年)からは県教育委員長に女性初で就任し、県の教育を牽引されました。

鷹嘴テルは、小学校教員を経て本学の助教授(のちに教授となる)となり、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・総合的に追及した研究者です。県内の農山漁村を中心とした児童や状背の健康向上に大きく貢献しました。



アザリアギャラリーの様子



展示資料

### すずらん基金 感謝のつどい

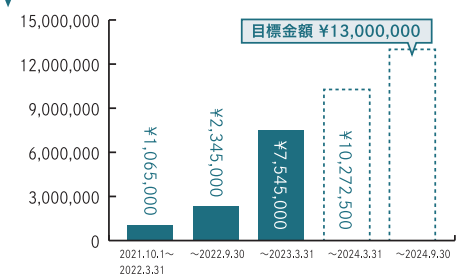
すずらん基金へ個人40口以上(20万円以上)、法人10口以上(50万円)寄附をいただいた方々を招待する「すずらん基金 感謝のつどい」を、2023年7月3日に開催しました。今年度は、川嶋印刷株式会社から菊地慶矩会長と橋階由里子取締役にお越しいただきました。本学からは、小川智学長、藤代博之理事、水野雅裕理事、海妻径子副学長・ダイバーシティ推進室長が出席し、女性活躍推進に関する意見交換や、本学に期待すること等について懇談しました。



感謝のつどい当日の様子。岩手大学本部棟にて。

### すずらん基金寄附状況と今年度の使途

寄附状況(2023年10月末現在)  
**8,401,000円**  
皆様からのご支援に心より感謝申し上げます。



#### 今年度の使途 (2023年4月～10月末現在)

- 感謝のつどい ● 鷹嘴テル賞副賞 ● 女性教員定着支援経費

#### 女性教員定着支援経費制度※を活用した女性教員からの声

※本学への女性研究者の定着・採用促進のためのポジティブ・アクションとして、新任の女性研究者が本学での研究を開始するにあたり必要となる費用を支援する制度。

首都圏から本学に着任したので、学术交流の場に行きにくくなるのではと心配していましたが、寄附金を使わせていただき学会等に参加できています。

東日本大震災からの復興は、誰のため何のために行われてきたのか。この問いを探求すべく、三陸へ定期的に通い続ける交通費として活用させていただきました。

ご支援をいただき、行動試験のための有料オンラインプラットフォームを使用することができました。ありがとうございます。



## 岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介

### クラウドファンディングに挑戦しました！

昨年度に引き続き、今年度も本学でパープル・ライトアップを実施するため、ライトアップ機材の購入を目的とし、クラウドファンディング「NO性被害・NO性暴力キャンパスをつくりたい！パープル・ライトアップ2023を実施するためのプロジェクト」に挑戦しました。募集期間は2023年7月4日～8月31日。累計62名の方々からご寄附をいただき、最終的には60万6千円もの金額が集まり、目標金額の56万円を達成することができました。取組に賛同してくださり、ご支援をいただいた皆様、本当にありがとうございました。本クラウドファンディングの詳細は、<https://readyfor.jp/projects/diversityiwate-u>に掲載していますので、ぜひご覧ください（右記のQRコードからアクセスするとREADYFOR株式会社のプロジェクトページにリンクします）。



クラウドファンディング案内チラシ



プロジェクトページ

### パープル・ライトアップ2023 ～NO性被害・NO性暴力キャンパスをみんなでつくろう！～

クラウドファンディングでご寄附いただいた資金により、めでたく実施することができた今年度のパープル・ライトアップ。「女性に対する暴力をなくす運動」期間である11月12日～11月25日にあわせ、2023年11月13日～11月17日の5日間にわたり、本学の正門付近を紫色に照らし、「女性に対する暴力を許さない」、さらにはあらゆる「ジェンダーに基づく暴力を許さない」という強い意志を表明しました。11月13日の点灯式では、株式会社佐藤興産様と岩手大学男女共同参画推進学生委員会GESCOの代表学生に、ライトアップの点灯者を学長とともに務めていただきました。クラウドファンディングの成功によりライトアップの機材2台を購入できたことで、来年度からもこの取組を続けることができます。今後もライトアップを続けることでこの取組が浸透し、岩手大学が、最終的な目標である「NO性被害・NO性暴力キャンパス」になることを願います。



パープルライトアップ期間中の正門付近の様子



点灯式の様子

### 2023年度岩手大学PI力(研究室主宰能力)向上研修 『知っておきたい！大学における性被害・性暴力への対応方法』開催



2023年9月1日、『知っておきたい！大学における性被害・性暴力への対応方法』を開催しました。講師は、島根大学副学長であり松江保健管理センター長の河野美江先生と、兵庫県立尼崎総合医療センター産婦人科部長でありNPO法人性暴力被害者支援センター・ひょうごの理事でもある田口奈緒先生をお招きしました。河野先生はオンラインにて、田口先生は会場にてご講演いただきました。当日の参加者は58名、本学教職員のほか、他大学や外部機関からの参加もありました。河野先生からは性暴力に関する基礎知識や大学の現状、被害を受けた学生への支援、予防教育について、また、田口先生からは、小中高における危機対応手引き「学校で性暴力被害が起こったら」を作成されたご経験をふまえ、性暴力被害が起こったときの学内での適切な対応方法についてお話をいただきました。本研修での学びをふまえ、性被害・性暴力を未然に防ぐこと、また、学内で性被害・性暴力が起こってしまったときに誰もが早期に適切な対応をとることができるよう、対応チャートや予防教育のための資料を整備していく予定です。

#### 参加者の感想

学生に相談された際の対応が非常に参考になった

性暴力は同性同士でも十分にあり得ることなのだという新しい認識ができ、偏見を持つことなく対応する知識を得られた

これまでの支援経験を振り返ることができた

地道な予防教育の重要性を感じた

架空事例を考えることで、いざとなると自分では対応策が思いつかないことを認識できた



## 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

2023年8月8日に岩手大学オープンキャンパスが開催されました。当日、ダイバーシティ推進室では、本学におけるダイバーシティ推進の取組を高校生や地域社会の皆さんに紹介しました。

会場のひとつでは、高校生にロールモデルとしてもらえるように本学の女性研究者を紹介するパネル展示や、男女共同参画推進学生委員会GESCOによる活動紹介を行いました。加えて、「女性副学長と話してみよう!」と題して、来場者と本学の女性副学長が自由にディスカッションできる場も設けました。参加した高校生の皆さんは、GESCOのプレゼンテーションに耳を傾けたり、直接お話しする機会の少ない女性副学長のお二人と、子育てとキャリアの両立をどう考えるかなどをお話していました。



GESCOによる活動紹介の様子

## 小学生向け! サイエンス教室 by工学GIRLS

2023年8月5日、理工学部所属の女子学生グループ「工学GIRLS」との共催で、小学生を対象に、理科実験教室を開きました。この教室は、内閣府男女共同参画室が中心となって取り組んでいる、女性たちが理工系分野を進路選択することを応援する「理工チャレンジ(リコチャレ)」の一環として行っています。開催は今年で3回目。保護者を含め、37名の参加がありました。都市鉱山=電子機器の基板から取り出した金を使ってスノードームを作ったり、二酸化炭素でチョークを溶かしたり水の色を変える等、小学生にも分かりやすく親しみやすい内容で、参加した小学生や保護者からは「楽しかった」「また参加したい」といった声が寄せられました。



工学GIRLSが実験について説明している様子

## 女性活躍・ダイバーシティ 採用フェア

女性研究者に岩手大学で働く魅力を伝えるため、各地で開催される学会等にて、女性研究者への各種支援制度、充実したワーク・ライフ・バランス支援、インクルーシブな職場環境などを紹介する採用フェアを実施しています。今年度は第77回日本栄養・食糧学会大会(札幌コンベンションセンター)、日本食品科学工学会第70回記念大会(京都女子大学)、日本機械学会2023年度年次大会(東京都立大学南大沢キャンパス)および第22回情報科学技術フォーラム(大阪公立大学中百舌鳥キャンパス)にブースを出展しました。ブースを訪れた女性、若手、外国人の大学院生やその指導教員、研究者の皆さんと、地方国立大学の教員公募に応募したくなるために必要な情報や意見を交換することができました。



ブースを訪れた方との交流の様子

## 花 一輪は小さくとも 岩手大学が生んだ女性たち④

本学ゆかりの活躍した女性に、女性初の県教育委員長・阿部トシヨ(1890~1963)がいます(本レターの鷹嘴テル賞記念展示の記事もご参照ください)。トシヨは水沢市生まれ、本学の前身のひとつ岩手県師範学校女子部を卒業。小学校の教壇に立ちますが、飽き足らず、東京女子高等師範学校臨時教員養成所に進学。「臨時教員養成所」とは、中学校や高等女学校などでの教員不足解消のため、現在でいう社会人入学などを想定し、政府が設置した教員養成課程でした。

中等教員免許を得たトシヨは、母校の師範学校女子部の教壇に立ち、舎監(寮の監督者)も務めます。女子学生の生活を厳しく律する一方で、洋装のセーラー服を、幸運を呼ぶ服だからと、制服に採用したとの逸話もあります。

昭和2(1927)年、水沢幼稚園長であった夫が亡くなると、トシヨが園長職を継ぎます。もともと水沢緯度観測所関係者が創立した、歴史ある幼稚園の経営を、トシヨは盤石にする一方、師範学校でも教壇に立ち続けます。昭和7年に六原青年道場が開設されると、道場女子部の教育にも携わりました。

戦後に、軍国主義教育への反省から、公選制の教育委員会が設置されると、トシヨは3位で当選。女性ながら教育家として実績あるトシヨへの県民の支持は厚く、4年後の昭和27(1952)年には17万票近くを得て首位再選。昭和29年より1年余、教育委員長を務めました。委員を辞した後は、県婦人団体連絡協議会の第3代会長となり、また70歳で県議選に出馬するなど、女性の声を県の行政に反映させる努力を晩年まで続けたのでした。

本学ゆかりのすばらしい女性たちは、他にもいます。次回は岩手県初の女性県議・横田チエ(1901~1979)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)



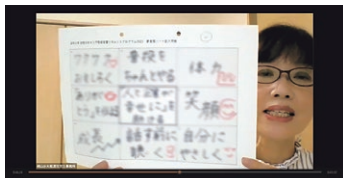


## 「女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2023」ベーシックコース修了

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」の今年度ベーシックコース(全5回)が、2023年10月20日に無事に閉講式を迎えました。上司などの招待客が見守る中、20名の受講生が、会場とオンラインで一人ずつプログラムの成果報告を行いました。緊張しながらも、個人のキャリア目標を少し挑戦的な内容で、それぞれ自身の言葉で正々堂々と発表しました。招待客の方々からも「感動した」「こんな力強い言葉を聞けると思わなかった」など、称賛や激励の言葉をたくさんいただき、受講生はみな充実感に満ちた表情で式を終えました。11～12月には更に上級編のアドバンスセミナーを開催します。



発表の様子(会場)



発表の様子(オンライン)



修了証授与



閉講式終了後の記念写真

## 北東北女性研究者 研究・交流フェア2023



野村浩子先生ご講演の様子

2023年9月29日、北東北地域における女性研究者の研究活動の活性化、女性研究者間や企業等との相互交流、これまで文科省補助事業の支援を受けながら形成してきたネットワーク活動の継承と発展を図るため、講演及び交流並びにポスターセッションを行いました。

第一部(午前の部)はオープニングセレモニーの後、東京家政学院大学 特任教授 野村浩子氏を講師にお迎えし、『女性リーダー育成に立ちはだかる壁を破る』をテーマにご講演をいただきました。

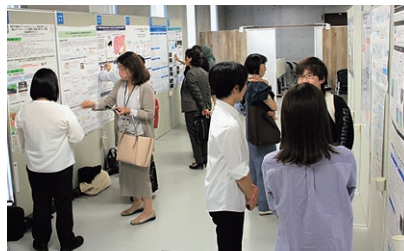
第二部(午後の部)は、第一部のセミナーテーマを話題としてランチタイム交流会を行った後、企業紹介、一般研究のポスターセッションを行い、さらに交流を深めました。

第一部のセミナーの聴講者からは「ここ10年くらいで急激に女性活躍推進が叫ばれるようになってくるとともに、『男性とは違う女性の視点』を期待されることに気分が滅入り、最近では男女共同参画アレルギーになっていた。本日はこの種の会合で初めて、経済、経営的な戦略の問題と、世の中で信じられている多くの偏見の問題を切り分けて合理的に説明していただき、この問題について少し明るい気持ちで考えられるようになった」などの感想がありました。

第二部のランチ交流会は、第一部の講師・野村浩子先生も交えて行いました。参加者からは「同じ分野を研究する方との出会いと交流ができて本当に良かった」などの感想がありました。ポスターセッションも盛況で、セッションタイム終了後もディスカッションがなかなか止みませんでした。コロナ禍を経て、4年ぶりの対面での交流会は、オンライン参加者も含め延べ70名程の参加がありました。



ランチ交流会



研究者同士の交流の様子



研究者同士の交流の様子



企業紹介パネル

### 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

対談ご参加の、東京海上日動執行役員・鈴木支店長は、パワフルで、気さくで、心遣い細やかな方。折にふれ女性リーダーのあり方を学ばせて頂いています。女性リーダーは揺れる水面に咲く睡蓮のようで、迷いや試行錯誤が多くとも、根では他の花とつながっている。互いのご縁を大切に、今後もがんばりたいと改めて思っています。

### 編集後記

巻頭ページの写真撮影場所である「北水の池」。バックにはスイレンが一面に咲いているはずでしたが、撮影した16時頃にはすっかりつぼみになってしまい…。「睡蓮」という名前は、朝に花を咲かせ、夕方に「睡る」様が由来とのこと。「女性たちよ、夜はしっかり英気を養って、暖かい光を浴びながら大きく咲き誇ろう!」と応援してくれているようです。観賞にお越しの際は、ぜひ午前中を狙ってください(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