

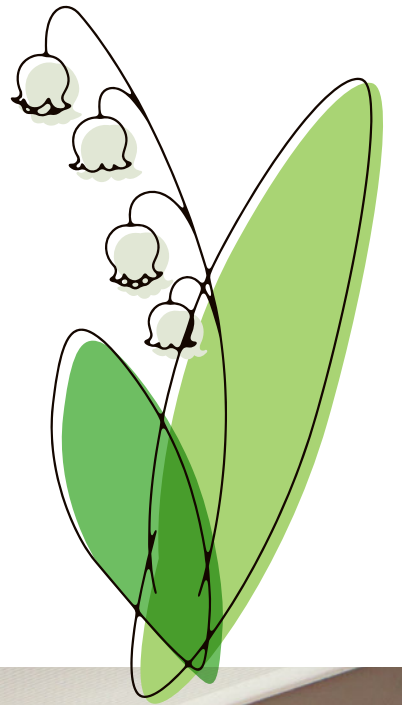


岩手大学女性活躍・
ダイバーシティ推進基金(すずらん基金)ニュースレター

SUZURAN
LETTER
vol. **07**

J u n e
2 0 2 5

すずらん レター



「先輩・後輩の エール交換

～ガラスの天井を乗り越えた
先に見えるもの～」

対 談

合同会社ホームシックデザイン
副代表

玉木春香

川嶋印刷株式会社
取締役

橋階由里子

株式会社岩手ファーム
専務取締役兼総務部長

中村真理子

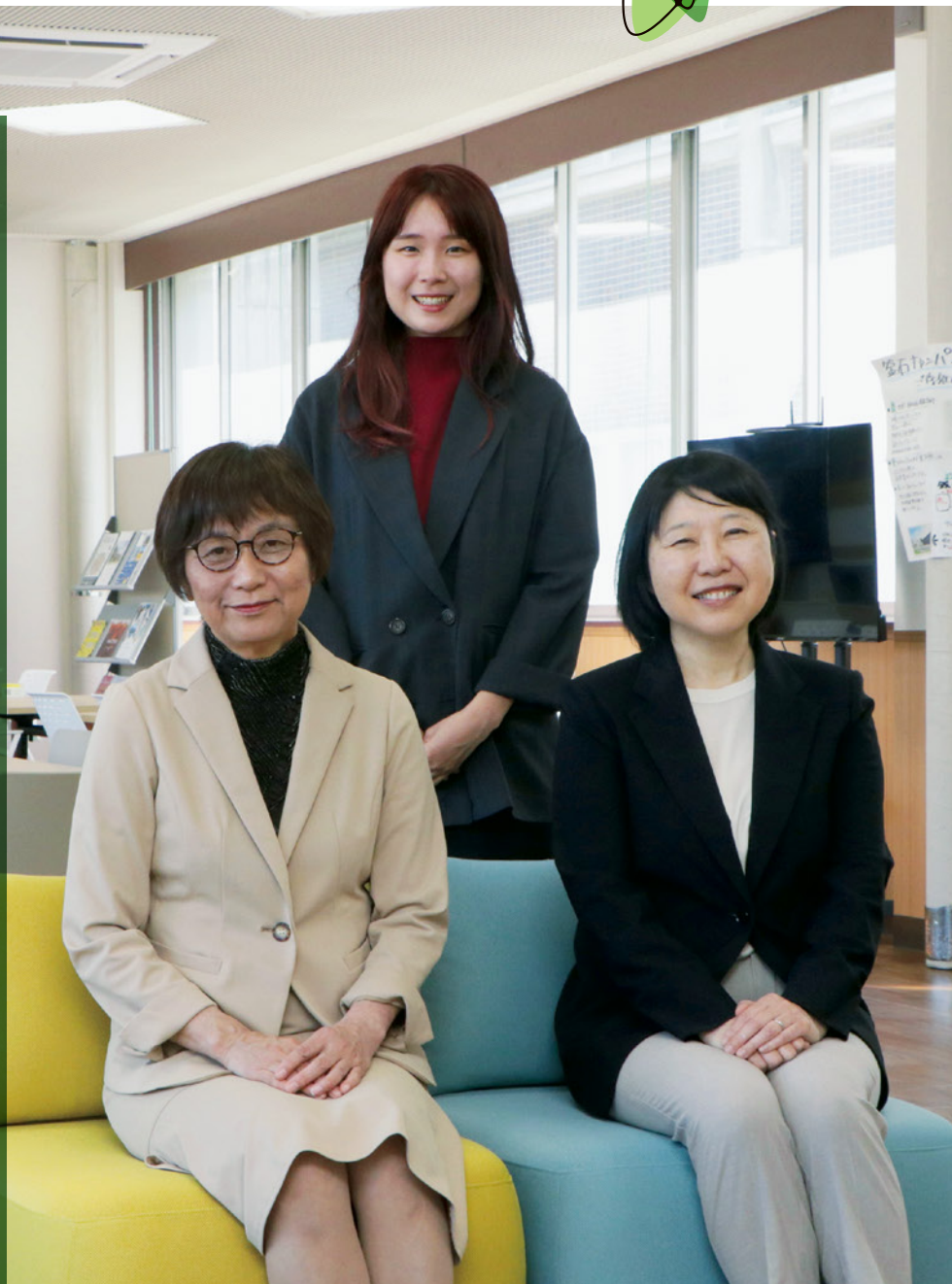
司会：岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻 径子

現在リーダーとして活躍している女性は、リーダー職に就くまで、そしてその職を務める過程で、仕事、私生活、その他で様々な困難に直面することが少なくなかったことでしょう。若手の女性リーダーやこれからリーダーとなる女子学生を含めた後進世代は、先輩世代の困難の経験や乗り越え方を知り、参考にしたいのではないのでしょうか。女性活躍・ダイバーシティ推進に理解のある「すずらん企業」の女性リーダーは、どのような困難をどう乗り越え、その先には何が見え、何を得られたのでしょうか。そして、「すずらん企業」の女性リーダーに続こうという後進の女性リーダーは、いま地域企業の中でどのような想いを抱えているのでしょうか。

時代背景

海妻：私が高校の時に雇用機会均等法ができて進路指導がガラッと変わったのを覚えています。私ぐらいの世代は総合職ではなかなか雇ってもらえず、就職はしても子供ができたり結婚したら仕事をセーブしたり、辞めて専業主婦になる方が望ましいと思われている時代でした。皆さんの時代はどんな感じでしたか？

橋階：高校に行く頃までに社会が急成長して、大学進学は考えられない、働いて早く家にお金も入れなきゃというような家庭でした。就職で神奈川に出て6年間、家族に縛られず楽しい思いをして(笑)…ですが、2人姉妹の長女としてやはり家を…ということで、地元の川嶋印刷※1に就職を決めて戻ってきました。



中村：バブルが全盛期の頃に大学生で、父も母も事業をしているなかで育ったので専業主婦という頭は全くありませんでした。自分は親から離れて好きなことをやろうと思っていたんですが、3人姉妹の長女なので、24歳の時に、家を手伝わなきゃいけないかな、と思って戻ってきました。

橋階：私も24歳で戻ってきました。「長女」って耳元で囁かれてたんじゃないかっていう感じですね。

玉木：私も3姉妹の長女なんですが、私は小学生ぐらいの時に母から、「あなたは女の子だから短大に行けばいいんじゃない」と言われていました。でも私が大学に進学する時は反対されなかったです。

海妻：今の会社に入る時の親御さんの反応は？

玉木：岩手大学卒業後は旅行代理

店の青森支店に配属されました。飲み会が多いところで私がソフトドリンクを飲んできると、「玉ちゃん妊娠したの」と40代半ばの男性支店長に言われて、すごく衝撃的でした。盛岡に戻りたいな、上司とも合わないし、仕事は楽しいけどちょっとしんどいなと思ってる時に、現在務めているhomesickdesignの求人を妹が教えてくれました。父に相談した時には「もう少し頑張ったら？名前も聞いたことのない会社だし社名もちょっと変だし心配」みたいなことを言われて、同居している祖父母にもすごく心配されました。でも私が戻ってくることを決めてからは尊重してくれました。

働いてきた中での壁

海妻：私は次女なんですが、母は、私が結婚したら戻ってきてもらいたかったみたいです。「長女だから次女だから」とか「女子だから短大」とか、女性の人生の選択って「こう振舞わなきゃいけない」とか「こういうことには従わなくてはいけない」とか、その時の社会がどう生きるのが「標準」とか「当たり前」と思っているかに左右されますよね。今まで働いてきた中で、自分にとって壁だったと思うことはありますか？

橋階：私はずっと表に立たないでフォロー役だったんです。東京営業所の営業マンを平泉でアシスタントとしてフォローしているなかで、お客様とのアクシデントや予期せぬことが色々起こるわけですよ。自分がフォローだからと言って責任がないわけではない。営業マンの責任と、私がフォローした責任と、その中でのやり取りが一番色々な壁があったなあと思います。

中村：24歳で父の会社にいざ入ってみると「社長の娘が何しに来た」みたいに思う人もいたし、それまで側近として社長を支えてきた人には娘が来たことで逆転現象が起きる。当時は、何でこの人こうなんだろうって思う人が沢山いたんですが、自分なりにその人が一番喜ぶようなことをあえてやろうとか、そういう人から頼まれたことはあえて一番初めにやろうとか、10年ぐらいかけて少しずつ少しずつ信頼関係を結んで、最終的にその人が定年退職した時には戦友みたいになっていました。私が若い時は相手が悪いと思っていたんですが、自分も相当生意気で視野が狭くて上から物を言っているようなところがあったと思います。でもその人と向き合っていくなかで、その人もすごく仕事に対してプロフェッショナルな方だったと分かったんです。そうやって人間関係を構築しながら、「社長の娘」から、ここでやっていくメンバーだと少しずつ認めてもらってきたかなと思います。そこが一番今まで苦労したことかなあと思います。

玉木：私が若い女性だからかもしれませんが、社外の対男性だと初対面なのにタメ口で話されることがあります。相手はフレンドリーさを出したくてやっていることかもしれませんが…。私も部下がいるんですが、年齢差や職位の上下がある時にはどうしてもパワーバランスが生まれると思いますが、皆さんはどのように対等なコミュニケーションをしていますか？



川嶋印刷株式会社
取締役 橋階由里子

橋階：私はまず話してみます。でも「いや違う」って絶対来るんです。私も自分がムキになっていることが分かるので、その時はその意見を受け入れます。例えば課題に対して、「私はこういう意見だけど、じゃあどうすればいいと思う？」って。そこで返事が来るか来ないかは別として相手にも考えてもらう。そしてその場は一旦離れます。で、後に「この間のどう思った？」という風にまた話します。

中村：私は社長の娘だからか、表面的には社員は話を聞いてくれるので、それが当たり前だと思わないようにしようと思っています。なるべく奉仕を、みんなの役に立つように相手ファーストを貫こうと思って行動するようにしています。部下に強要すると絶対にうまくいかないので、みんなと一緒にみんながやれることで私はお膳立てするというスタンスに変わってきました。以前はそうじゃなかった。なんであんなこれ

やれないの？とか、私はやっているけど何でできないの？とか、なんで私だけこんなに抱えなきゃいけないの？と思っていたんです。でもある時、それは自分が無理をして父のレベルに合わせようとしてすごい気を張っていたということが分かって、そうじゃない、自分のままでいいし私ができないことは周りに頼もうという思いを持ってから、見えない壁が無くなってきた感じです。それまでは絶対、どうやってもぶつかりますよ。

玉木：部下の皆さんがどうやったら喜んでくれるかやる気になるかっていうのを意識してコミュニケーションしているということなんですね。



株式会社岩手ファーム
専務取締役兼総務部長 中村真理子

パワーバランスとコミュニケーション

海妻：昔は、女性が男性の部下を持つなんて考えられなかった時代がありましたが、社内でのコミュニケーションの取り方で男性と女性それぞれへの気配りに違いはありますか？

橋階：男性にはプライドがあると思います。女性は学歴が違ったとしても大丈夫。部下は大体10歳ぐらいの差があると教えやすいし、入ってきたスタッフも教わりたいたいという素直な気持ちになってくれます。部下が1歳か2歳年上だと（プライドを壊さないように）私も一緒に勉強しますという感じで受け入れるところからやっていますね。それと、女性は私生活もほどよい距離感で知っていてあげたいと思っています。自分からは根掘り葉掘りは聞かないですけど言ってくれる範囲で。結婚してお子さんって聞いたら育児休暇とかもあるし、それとなく前もって知っておくという感じですね。

中村：会社に入った時はどちらかというと男性よりも女性との距離感がありました。さっき言った10年ぐらいかけて戦友になった方も女性でした。でも、女性の方が圧倒的にコミュニケーション力が高いし柔軟性もある。「これを一緒にやりましょう」って言うのと「やろう！」って言うのは女性なんです。でもやっぱり、男女それぞれの良さや特徴があるから、そこを引き出せばいいのかなと思って接してます。

玉木：今の会社は代表がジェンダー課題への感度が高いので問題はないですが、前職の旅行会社はすごくしんどかった。上司にそういう意識があるかないかが大きかったと思います。対社外では、クライアントさんと信頼関係ができるまでは、私が若い女性だからという理由で舐められていると思うことはまだ結構あります。うちの代表（男性）が同席していると私が担当なのに代表とずっと話をしているとか、社外のジェンダーバランスにすごくモヤモヤすることがあります。スタートラインがあるとしたら、女性で若いというだけでマイナスから始まって、ここを埋めてからやっと仕事が始まるという感じです。

メンターの重要性和男性のサポート

海妻：女性リーダーを育てる時には「メンターの重要性」と言われています。皆さんが働いている中で、助けになった方はいらっしゃいますか？

橋階：東京の営業マンから「口癖にすいませんと言うな」って言われた

んです。「何も悪いことしてないし、お客さんはうちの会社をパートナーと
考えて一緒に仕事をする仲間だと思ってきているのだから、決して卑
下することはない。」と。信頼関係に時間はかかりますけど、お客様は認め
てくれます。東京営業所の当時の取締役、3歳上の男性でしたね。「すい
ませんとはなんだ」という話から色々と助言してくれて、すごくお世話に
なりました。

中村：私は本や映画や色々な人に会ったその時その時に、自分の心が
元気になるようなところをチョイスして取り入れて来ましたね。会社の7
割が女性で3割男性の時は、全部が男性リーダーでしたが、今やっと少
しずつ女性のリーダーができました。時代が変わってきていますよね。
男性も育児とか家庭生活をサポートするようになってきたことで、女性も
少しずつ「やれるかな？」みたいな雰囲気になって、「あなたやれますよ」っ
て言って引き上げてリーダーのポジションに立ってもらっていますし、そ
ういう人たちは生き生きとやってくれています。

橋階：私の直属の部下は女性で工場長、旦那さんも同じ会社の営業
マン。「工場長どう？」って言ったら「やってみようかな」って。私が「旦那
さんに遠慮はない？」って心配したら「大丈夫です」って。すごいご夫婦だ
な、応援してくれてるんだなと思いました。

女性向けではない社会の制度

玉木：私は今年5月で入社5年目になる
のですが、去年出資をして正式に役
員になりました。その時に、今の制度は
女性向けではない、生物学的に妊娠出
産をしない生き物に合った制度だと身
を持って体感しました。まだ子どもを持
つか持たないかも分からないですけど、
会社や社労士に相談して、従業員の性
質を残して産休を取る時には取れるよ
うにしてもらいました。それをやらないと
産休の手当ても何もないんですよ。
選択的夫婦別姓にも関心があります。



合同会社ホームシックデザイン
副代表 玉木 春香

会社の膳本に印鑑が必要で実印を作ったんですが、夫の名字では作り
たくなかったので仕方なく、名前の「春香」で作ったんです。なんで私は
自分の名字で判子が作れないんだろと感じました。

海妻：雇用機会均等法ができた時には育休も仕事復帰の制度もなく
て、マタハラという言葉もない時代で、「辞めてもらう」って言われたら「そ
うですか」みたいな感じだったから、どんな風に会社に妊娠を伝えるかみ
たいな話がいっぱいありましたよね。

橋階：うちの会社では介護休暇の他に、子の看護休暇もあり、今年初
めて孫休暇も。もう2人取っています。

中村：うちは孫休暇ではないけれど、有給で同じような感じです。

玉木：介護休暇を使う方は多いですか？

中村：多くはないですけど実績はあります。1ヶ月ぐらい施設に行くま
での繋ぎで…とか。

橋階：うちでは昼休みに介護時間確保のため一日7時間勤務として昼
に1時間の休暇を取っているケースもあります。

海妻：介護はいつ終わるか分からないから基本は両立しながら働き続
けるということなので、「介護時間」という形で両立するのはすごくプラス
ですよ。

後輩女性へのメッセージ

海妻：では最後に、後輩女性への助言やメッセージをお願いします。

玉木：自分はどういうキャリアを積んでいくか、出産時期を迎えた時は
どうするか、常に悩んでいます。ロールモデルを身近に見つけて、自分に

合うところは取り入れて違うところは模
索しながら、絶望せずに前向きに、岩手
で一緒に頑張っていけたら嬉しいで
す。

中村：私は、自分の心を元気に保つに
はどうすればいいかとずっと悩んで、そ
のために人に会ったり、本を読んだり、
漫画を見たり、音楽を聴いたり、映画を
見たりしてきましたが、50代になって、
自分の体が元気じゃないと何もできな
いなとすごく思います。若い時は困難に
ぶつかると「私の心が弱いからだ」とか「私が駄目だから」と思いがちなん
だけど、そうではない。「ちゃんとご飯食ってるか？ちゃんと寝てるか？ちゃ
んと自分の時間とってるか？」と自分の心身を大事にしながら乗り越えて
欲しいと思います。3年ぐらい前に登山を始めたんですが、初めはゼー
ゼーして全然登れない。あるとき登山のユーチューブで「ゼーゼーしてい
る段階で無理しています。ゼーゼーしないぐらいゆっくり行けば最後まで
登れますよ」と。仕事も同じだと思いました。人に対して感謝できなくなっ
たり、なんで私ばかりと思っている時は、無理しています。無理して意地
張って寝ないで仕事して…みたいになってないかになって、ちょっと気づい
て、ちょっと自分に優しく、ちょっとトーンダウンしようと思いながらやっ
ていくと突破口が見えるかもしれない。ぜひ自分を大事にして。

橋階：私は、お互いにフォローし合いながら一緒に仕事ができるスタッ
フを作っておくのが大切だと思います。母が子育てしてくれたから私は仕
事に集中できたので、母にも感謝感謝です。仲間と家族を大切に、そ
の中で頑張れるぐらい頑張っていきたいと思っています。

海妻：この懇談会のタイトルは「ガラスの天井を乗り越えた先」なんで
すが、すごく簡単に打ち破れそうな気がします。勇気凛々という感じで
す。本日はありがとうございました。

※1 川嶋印刷株式会社：2023年3月30日に本学とフェローシップ協定書を締結。創業者の祖母で
ある菊地ロク氏を女性経営者の先駆者として記念すべく「すずらん基金」への寄附を元に「川
嶋印刷株式会社創業111年記念菊地ロクフェローシップ」を立ち上げました。詳細は「すずらん
レターVol.3」にも掲載しています。



経歴

橋階 由里子（はしかい ゆりこ）

岩手県出身。水沢工業高校インテリア科卒業後、神奈川県に就職。昭和58年にUターンし川嶋印刷株
式会社に入社。営業本部・情報企画室室長・品質企画室室長・生産本部長を経て、平成30年より
取締役生産本部長。

中村 真理子（なかむら まりこ）

1967年岩手県二戸市出身。東北学院大学経済学部卒業後、1991年に家業である岩手ファームに入
社。現在は専務取締役として、経営企画・人事・社員教育を担当。

玉木 春香（たまき はるか）

盛岡市出身。岩手大学人文社会科学部を卒業後、総合旅行会社を経て2021年にhomesickdesign
入社。2024年より業務執行社員・副代表に就任。「若者や女性が活躍できる岩手・盛岡」をキーワード
に活動中。

「女性教員定着支援経費」制度の支援を受けた女性教員からのメッセージ

女性教員定着支援経費制度とは、本学に採用されたばかりの女性教員を対象に、順調な研究のスタートを切りその後も本学に定着して良好な研究成果をあげられるように、研究開始に必要な費用を支援する制度です。本年度は、現時点で10人が本支援を受け研究をスタートさせました。今回、昨年度から支援を受けた女性教員からメッセージをいただきました。



教学マネジメントセンター 教授

石原 朗子

大学在学時代に高等教育研究に興味を持ち、居場所としての大学や教育機会、社会人の大学・大学院での学び・研鑽について研究をしています。特に、岩手大学に着任後は、大学教育へのアクセスについて課題意識を持ち、研究を進めています。昨年度は、女性教員定着支援も活かして、地域ごとの大学進学の違いに関する論文をまとめられました。また、この論文を足掛かりとして、外部研究費を獲得できました。ありがとうございます。



農学部 助教

斎藤 梨絵

私は、主に放射線生態学と分子生態学の手法を用いて、人と他の動物種が共生する地域社会の創造に向け、野生動物の生態や人と動物との相互関係に着目した研究に取り組んでいます。2024年8月の着任後、すずらん基金によるご支援をいただき、おかげさまで研究室の立ち上げを円滑に進めることができました。またダイバーシティ推進室の皆様には海外派遣等のサポートをいただき、国際的な共同研究の発展に繋げることができました。多岐にわたる柔軟なご支援に、心より感謝申し上げます。



人文社会科学部 准教授

三野宮 春子

すずらん基金のご支援を賜り、岩手大学で教育・研究活動を開始する環境整備ができました。寄附者の皆様に心よりお礼申し上げます。



人文社会科学部 准教授

神野 知恵

新たな環境での一歩を支えていただき、教育研究に集中できました。感謝申し上げます。



人文社会科学部 准教授

金森 由妃

すずらん基金にご寄付いただき、ありがとうございます。私は海洋生態学が専門なのですが、ご支援いただいた資金のおかげで、学生に海洋実習を経験させてあげることができました！

2021年度鷹薮テル賞最優秀賞受賞者 上野山 怜子さんが助教になりました！

2025年3月岩手大学大学院連合農学研究科生物資源科学専攻を卒業後、同年4月から本学農学部生命科学科分子生命医科学コースの助教になった上野山 怜子さんに、研究内容や今後の抱負等をインタビューしました。上野山さんは、博士課程の研究テーマ「ネコのマタタビ反応の行動意義と発動機構に関する探究」で第15回日本学術振興会育志賞も受賞しました。



農学部 生命科学科
分子生命医科学コース 助教

上野山 怜子

■ 研究について

「猫にマタタビ」ということわざがありますが、その行動の意義やメカニズムは分かっていませんでした。60年程前に猫が反応する成分を大阪市立大学の先生が発見し、なぜ猫だけがその有効成分に特異な反応を示すのかという共同研究を、私の指導教員だった宮崎雅雄先生と名古屋大学の西川俊夫先生が2012年～13年頃に始めて、私は2018年に学部3年生で参画しました。

猫がなぜマタタビに反応するのかを研究をしていく中で、猫が反応するマタタビの成分は蚊にとって嫌なものだと分かりました。蚊は、刺されて痒いだけではなくフィラリア症等の感染症で命に関わるものです。猫のマタタビ反応は、蚊に刺されにくくなり伝染病から身を守ることができるというメリットがある行動だと分かりました。

なぜ猫だけがマタタビに反応するのか、その原因遺伝子はまだ分かっていないので、今はそれを調べています。ただ、遺伝子の機能を調べるために動物を犠牲にすることはしたくないので、なかなか簡単ではありません。ゆくゆくは、猫だけでなく他の動物でも、こういうアプローチでやればこういう化学物質に対する感覚の違いが立証できるということを示せるような、先駆的な研究になればいいなと思っています。

今後は、自分のオリジナルのテーマで、猫に限らず生き物が嗅覚や味覚を通じて化学物質を受け取った時の反応のメカニズムを明らかにして、人のクオリティ・オブ・ライフを向上させるような研究がしたいと思っています。

■ 教員としての抱負

私は、学部から修士・博士を岩手大学で学んで育ったので、同じ岩手大学の後輩たちに、研究の面白さや仕事を複数こなしていく力、プレゼン力、コミュニケーション力など、何か伝えていけることがあると思うので、岩手大学の先輩という目線で次世代の方たちを育てていきたいと思っています。

■ すずらん基金にご寄附くださった皆さんへのメッセージ

ご支援いただいたお陰で岩手大学の若い女性研究者や女性の学生が活躍できる場が設けられていると思うので、そういう機会を提供してくださっていることに心から感謝したいと思います。岩手大学で鷹薮テル賞をいただいたことは自信にも繋がり、励まされていると感じます。今後も若い世代を支援していただけたら大変嬉しく思います。

女性リーダー育成のための動画教材完成！

「いわて女性リーダーGet Ready With Me！」 ー働く女性のもやもやに女性リーダーズが同じ目線でアドバイス！ー

多忙な女性研究者、女性リーダー等が隙間時間に視聴可能な「女性リーダー育成」に資する20分程の動画教材を民間企業と共同企画・制作し、3月に完成しました。女性リーダーの育成には、「自信がない」「リーダーを引き受けるなんて、とんでもない」と思っている女性たちのマインドを「リーダーを引き受けてもいい」と思うマインドにするにはどうすればよいか、が第一ゲートとしてあります。悩みながら一足先にリーダーを引き受けた4人のリーダー（女性リーダー育成の専門家、民間企業のリーダー、研究者）たちが思い思いに、引き受けた経緯や

引き受けてみての経験、引き受ける人を増やすために今必要な変化や支援について語っています。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の管理職や役員が増え女性リーダーがいるのが当たり前という空気を醸成していく必要があります。短い時間ですので、何かの支度をしながら見る動画（GRWM）のひとつだと思って御覧いただけたらと思います。

テーマⅠ 「女性がリーダーを引き受ける意味は」

テーマⅡ 「女性リーダーに必要となるスキルや能力とは何か」

テーマⅢ 「職場や男性リーダーにどのような変化を求めるべきか」

動画は、ダイバーシティ推進室HP(<https://diversity.iwate-u.ac.jp/>)または、こちらのQRコードからご覧いただけます。



動画トップページ



テーマⅡ出演者
東京家政学院大学 野村浩子特任教授(右)
信幸プロテック株式会社 村松直子専務取締役(中)
岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻径子(左)



テーマⅢ出演者
東京家政学院大学 野村浩子特任教授(右)
NTT東日本(株) 加藤咲子執行役員(中央)
岩手大学副学長・ダイバーシティ推進室長 海妻径子(左)

「リーダーのための女性活躍推進セミナー」 ー動画完成試写・パネルディスカッション・ワークショップー

3月7日、リーダーのための女性活躍推進セミナーを開催しました。県内の大学、企業等のリーダー等23名が参加し、NTT東日本(株)ダイバーシティ推進室副室長の黒坂氏による女性活躍推進セミナーの後、同氏の進行により動画完成試写、動画出演者によるパネルディスカッション、参加者によるワークショップを行い、女性リーダー育成の課題を自分ごととして捉え、実行できるリーダーを増やすことで、地域における女性活躍の機運醸成の向上を図りました。参加者からは「パネラーの経験談や他企業との交流で大変刺激になり有意義だった」との感想が多数寄せられました。



岩手大学ダイバーシティ推進室の取組紹介

海外の女性研究者と交流しました～女性外国人研究者招聘支援～

本学の女性研究者が国際的な研究ネットワークをつくり、研究業績をさらに重ねていくために、2024年度から新たに「女性外国人研究者招聘支援」を始めました。2024年度は、韓国や台湾から、計6名の女性研究者をお呼びしました。滞在期間中は、特別講義の講師や、学生との交流イベント、研究交流ワークショップでの発表などに協力いただきました。本学女性研究者と海外の女性研究者との新たなつながりもでき、双方にとって大変有意義な機会となったと思われます。今後、この支援がうまく活用され、本学が国際的な研究交流の場としてさらに盛り上がっていくことを願います。



女性外国人研究者の方々の感想

※一部抜粋して掲載しています



(招聘事業に参加して)ダイバーシティのことをより意識するようになりました。ダイバーシティを重視しようとする活動が続いていくからこそ、個人の能力が向上し、社会の発展に結びつくものかと思います。
＜韓国 法学・准教授＞

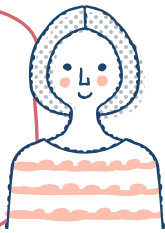


(本学女性教員との研究交流について)私はこれまで様々な分野と学術交流を行ってきましたが、今回の経験は他に類を見ないほど印象深いものでした。プレゼンテーションでは、ホリデーシーズンにもかかわらず多くの方にご参加いただき、本当にありがとうございました。
＜韓国 韓国史・助教授＞

学生との交流会やワークショップを通じて、日本の高等教育(大学)や文化に浸り、多様な視点を得ることができました。特に、学生との交流は私に深い影響を与えました。岩手大学での経験は、私を大きく成長させ、将来の目標や志を見つめ直すきっかけとなりました。
＜韓国 政治学・講師＞



国籍や性別を問わず、国際的な研究交流に積極的に取り組むダイバーシティ推進室の活動が、隣国の大学にとっても貴重な刺激となり、今後さらに大きな影響を与えることを心より願っております。
＜韓国 近代国学思想・非常勤講師＞



特別講義を準備しながら、新しい学びと悟りを得ることができました。観客とのコミュニケーションも楽しかったです。図書館の静かな勉学の雰囲気がとても印象的でした。
＜韓国 映画理論・研究員＞

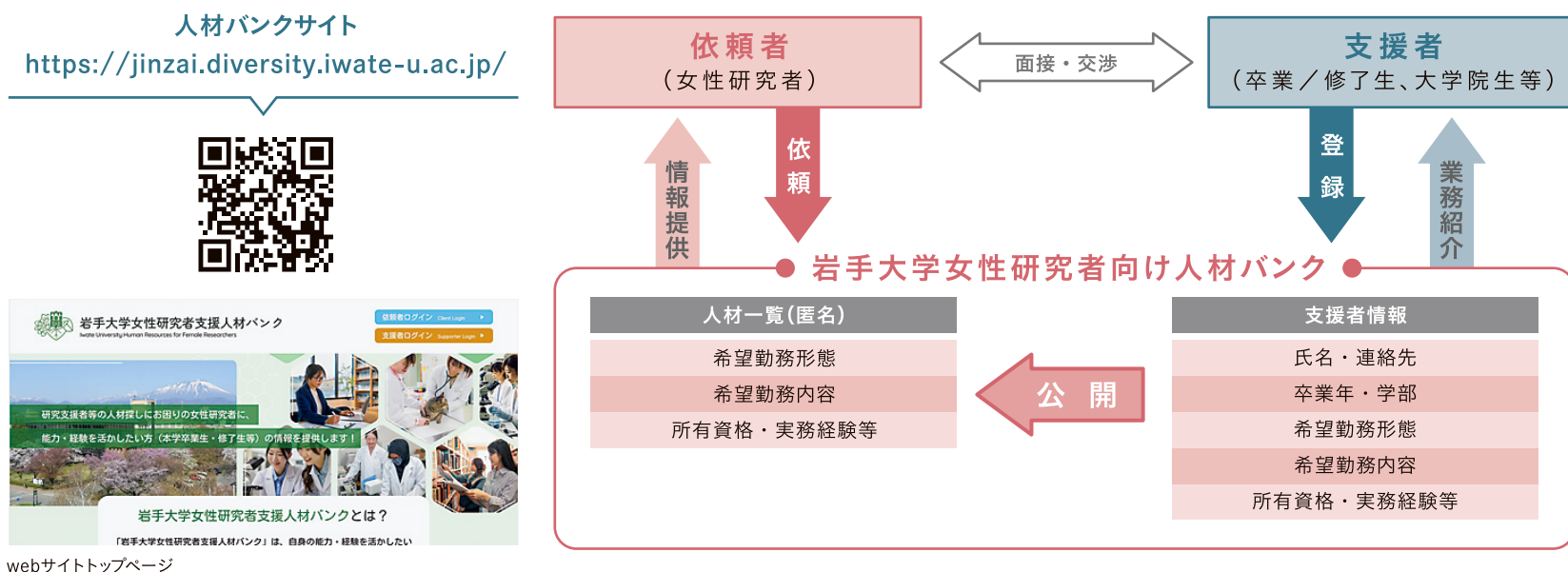


これまでの経験を活かし、学際的・国際的な共同研究に取り組み、研究をさらに充実させていきたいと思っています。今回の発表が、多様な学問的背景を持つ若い女性研究者のキャリア形成を促し、キャリアの初期段階であっても意義のある貢献ができることを示すきっかけになれば幸いです。
＜台湾 生化学・教授＞

岩手大学女性研究者支援人材バンク開設！

岩手大学の女性研究者と支援する人材をつなぐマッチングシステムとして、「岩手大学女性研究者支援人材バンク」を開設しました。

このシステムは、依頼者(女性研究者)が支援者に依頼する業務内容と、支援者が自分のスキルや希望などを登録することで、女性研究者がスムーズに支援者を見つけやすくするためのウェブシステムです。登録可能な支援者は本学の卒業生・修了生・学部生・大学院生です。本システムを活用し、本学の女性研究者が業績をさらに蓄積しステップアップするよう期待しています。



2025年度リカレントプログラムが始まりました



地域で働く女性を対象とした「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」は、今年度もベーシックコースとアドバンストセミナーの2コースを開講します。

5月23日には、オンライン上でベーシックコース開講式が行われました。7～8月には、北上市、大船渡市、盛岡市の3会場で、それぞれ地域で活躍中のゲストを招き交流する「女性のリーダーシップを考えるセミナー＆ネットワークカフェ」を開催します。10～11月には上級編のアドバンストセミナーが開講します。様々なテーマで知識の幅が広がり、さらに交流を通して受講者をエンパワーする内容となっています。

女性のキャリア形成支援リカレントプログラム2025

<https://diversity.iwate-u.ac.jp/support/recurrent/2025-2/>



■ アドバンストセミナーの主な内容

第1回(10/3)

- 男性と共に学ぶダイバーシティセミナー
「人的資本経営と岩手の女性リーダーのこれから～デジタル人材育成とDX推進をどう活かすか～」
講師: (株)NTTドコモ相談役(元代表取締役社長)岩手大学理事 吉澤 和弘 氏
- 学長との懇談
- ネットワークカフェ

第2回(10/24)

- 女性リーダーが知っておきたい知識習得セミナー「歴史認識と現代社会」
講師: 岩手大学人文社会科学部 梶 さやか 教授
- ネットワークカフェ

第3回(11/28)

- 女性リーダー向け社会人基礎力セミナー「問題解決体験を通して、リーダー像を考える」
講師: 土屋心理支援オフィス 土屋 文彦 氏
- ネットワークカフェ



すずらん基金 第1期 収支決算報告

岩手大学の女性活躍・ダイバーシティ推進の取組にご賛同いただき、誠にありがとうございます。すずらん基金第1期(2021年10月1日～2024年9月30日)の収支決算をご報告いたします。ご寄附いただきましたことに今一度、深く感謝申し上げます。

前号では、2024年10月1日からの第2期開始についてお伝えしました。ここで改めて、第2期の使途についてご紹介します。

女子学生のリーダー人材育成を応援！
岩手大学から地域に優秀な女子学生を輩出すべく、女子学生のリーダーシップ育成支援、具体的には岩手大学で活動する学生団体(岩手大学男女共同参画推進学生委員会:GESCOの各種活動、理工系を専攻する女子学生の団体である工学GIRLSと共催して行うイベント等)をサポートします。

女性研究者の業績蓄積、上位職昇進を応援！
●女性研究者を上位職に登用するための差額人件費の支援
多様な人材が大学運営に携わり、組織をさらに活性化するために、女性教授のロールモデルを一日でも早く、一人でも多くつくり、女性上位職登用の加速を目指します。

●女性研究者が業績を積むための海外渡航に対する支援
上位職登用のためには、研究業績の蓄積が必須です。国際的な研究ネットワークへの参加や海外での研究発表によって業績を積むことができます。

今後も継続して女性研究者や女子学生に対する支援をしていくために、皆様のお力添えをいただきたく、どうか引き続きご支援賜りますようお願い申し上げます。

すずらん基金 第1期 収支決算

収 入	9,689,119 [※] 円
支 出	3,504,365円
差 引 収 支 額	6,193,754円
期 末 基 金 残 高	6,193,754円

※Vol.6では、寄附総額を9,637,000円とお伝えしました。その金額に、個人・法人寄附以外の収入(岩手大学が参加した資金調達イベント「Giving Campaign」により集めた寄附金、すずらんの日等イベントにて設置した募金箱による寄附金、女性教員定着支援経費振り戻し金)を加えています。

私たちが“2025年度”岩手大学ダイバーシティ推進室のスタッフです

- 横澤 則子
窓から見える木々や花々空の景色、四季折々の一期一会に感動と感謝をしています。
- 小田切 美代子
昨日より今日、今日より明日、たとえ半歩ずつでも前進できるように努力したいと思います。
- 菊池 麻由
日日は好日。慌ただしく時が過ぎ去っていきますが、日々の反省と感謝を忘れないようにしたいです。
- 佐藤 淑恵
毎年新しい取組にチャレンジし、進化し続ける!?ダイバーシティ推進室、今年の出会いも楽しみです。

- 山口 恭一
ダイバー室2年目です。ダイバー室の業務内容もだいぶ理解できてきました。また1年がんばります。
- 木井 さくや
学内の景色が、桜色から葉桜の新緑に変わり、至るところで四季の移ろいを感じ癒されています。
- 佐々木 幸恵
座席から見える窓越しの桜に癒されながら新年度もスタートしました。また1年間精一杯頑張ります。



図書館横にて

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」



「女性ならではの仕事ぶりや発想」など、無いのでは。女性登用が創造的な職場を生むと申し上げると、そう反論いただくことも。確かに「女らしい柔軟さ」があるのではなく、「男性だけで固まろうとする職場」からは、女性のみならず、柔軟な仕事ぶりや発想の男性も排除されているのでしょう。すずらん企業で働く女性リーダーの方とお話すると、好奇心豊かで柔軟な男性上司や同僚がいることに、感銘を受けることがしばしば。職場が創造的だと女性が増え活躍できる、それは確かなようです。

編集後記

4頁でご紹介したネコにまつわる上野山先生の研究。ネコ好きにはたまらないお話でしたが、その一方で研究というものがいかに一朝一夕にはいかないものなのかも垣間見ることができました。これからも岩手大学の女性研究者や学外で活躍される女性をご紹介していきたいと思います(小田切)。

