

[005]ポリモルフィア表紙奥付等

<https://hdl.handle.net/2324/7343134>

出版情報：ポリモルフィア. 5, 2020-03-03. Office for the Promotion of Gender Equality, Kyushu University
バージョン：
権利関係：



第1回 輝く女性研究者活躍推進賞 (ジュンアシダ賞) 受賞

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

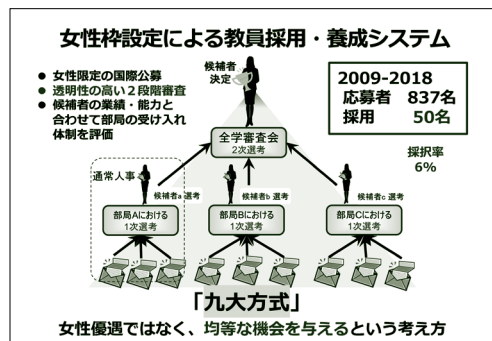
輝く女性研究者賞(ジュン アシダ賞)は、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)が推進する女性研究者の活躍のための取組みとして2019年に創設されました。持続的な社会と未来に貢献する優れた研究などを行っている女性研究者、および女性研究者の活躍を推進している機関を表彰する制度です。青少年の育成を目的として設立された芦田基金の協力を得ています。



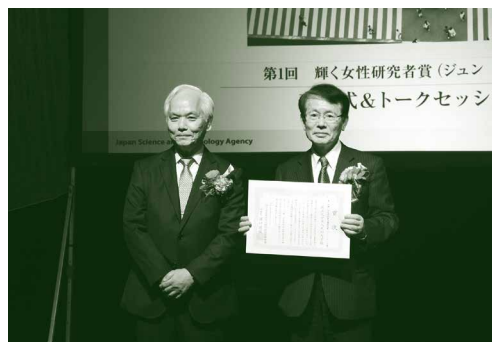
九州大学は記念すべき第1回に機関を対象とした「輝く女性研究者活躍推進賞」を受賞しました。受賞対象となった取組みは主に以下の3つが挙げられます。

- (1) 2009年に他大学に先駆けて「女性枠設定による教員採用・養成システム」を立ち上げ、女性限定の国際公募と透明性の高い二段階審査により優秀な女性人材を発掘、育成する「九大方式」を構築した。(図参照)
- (2) 2017年に日本の大学で初となる配偶者帯同雇用制度を創設した。
- (3) 男女別の論文業績分析を通じ上記女性枠採用教員の業績を定量的に検証、可視化し、女性研究者の研究力に関する無意識のバイアスを是正した。さらに国際会議での発信など他機関への連携、展開にも取り組んで、国内外で注目されている。

九州大学が2006年度以降、長年取組んできた女性研究者への支援や戦略的取組みとその成果が評価され、昨年の第5回澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞に引き続き、本省を受賞したことは誠に嬉しい限りです。これまでの種々の取組みに対し、ご指導、ご協力いただきました多くの関係者の皆さまに心よりお礼申し上げます。



2019年10月17日（金）に東京のJST本部における理事長記者説明会で本賞受賞者が発表され、本学男女共同参画担当の内藤敏也理事と男女共同参画推進室の上瀧（男女共同参画担当 玉田薫副理事 代理）が、受賞内容について「九大方式の女性人材発掘・育成と女性の活躍可視化」と題して説明を行いました。



授賞式は11月17日（日）に東京の日本科学未来館で開催され、輝く女性研究者賞（ジュン アシダ賞）を受賞した戎家美紀氏、及び輝く女性研究者賞（科学技術振興機構理事長賞）を受賞した深澤愛子氏と共に、本学久保千春総長に対してJST濱口道成理事長から賞状が授与されました。本学紹介の際には審査委員長の鳥居啓子氏から、受賞理由の一つに挙げられた九大方式の女性枠採用の成果をデータ分析を通じて可視化した

ことについて、賞賛の言葉を頂きました。

また、デザイナーの芦田多恵氏から副賞の賞牌が3人の受賞者に授与されました。そこには故芦田淳氏の「信じる道を一筋に進む。たとえそれが『人通りの少ない道』であろうとも」のメッセージが刻まれています。

九州大学は、今後も多くの「輝く女性研究者」を輩出すべく引き続き努力を続け、また戦略的取組みを展開させていきます。本年度から新たに世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけ世界と伍して戦える教員の育成を目指し、女性と若手を対象に「ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修（SENTAN-Q）」を開始しました。女性研究者の増加や活躍推進は手段であり、目指すところは九州大学が女性、男性、若手、シニア、外国人など多様な人材が活躍し、ダイバーシティを推進する世界トップレベルの研究・教育拠点となることです。

本賞（ジュン アシダ賞）の受賞を機に、さらに取組みを充実させて、SENTAN-Qの進捗状況や成果は随時発信してまいります。引き続きご注目いただきますようお願いいたします。

令和元年度 九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 若手女性研究者部門 最優秀賞 研究紹介

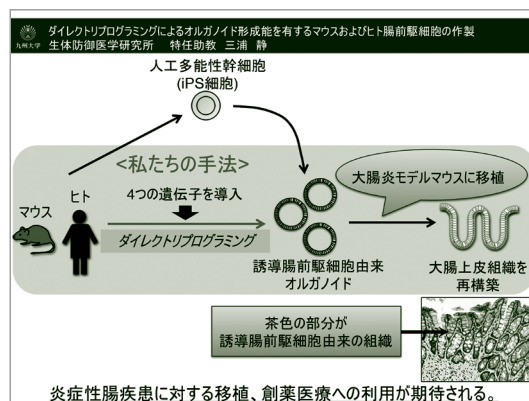
「ダイレクトリプログラミングによるオルガノイド形成能を有するマウス およびヒト腸前駆細胞の作製」



三浦 静
九州大学生体防御医学
研究所 特任助教

この度はこのような素晴らしい賞にご選出していただき大変ありがとうございます。とても光栄に思います。

私はこれまで、細胞のリプログラミング機構や幹細胞システムに関して研究を行ってきました。その中でも、人工多能性幹細胞（iPS細胞）を経ずに直接、細胞を運命転換させるダイレクトリプログラミングという細胞運命転換技術を用いた研究に多く携わってまいりました。ダイレクトリプログラミングを用いた場合、ES細胞やiPS細胞の倫理的な問題や未分化な細胞が残っていた場合の腫瘍形成のリスク、作製までに複雑な工程を経なければならない時間がかかるといった問題を解決することができます。そのため、この手法を用いて様々な細胞を作製することができるようになっています。一方で、腸前駆細胞を誘導できるかはわかっていませんでした。そこで私は、マウス胎仔由来線維芽細胞（MEF）およびヒト臍帯静脈内皮細胞（HUVEC）から誘導腸前駆細胞の作製を試みました。まず、腸の発生に必要な転写因子であるHnf4 α 、Foxa3、Gata6、Cdx2をMEFに導入し、三次元培養を行いました。その結果、生体由来の腸前駆細胞と同様に球状の組織構造体（オルガノイド）を形成し、生体の腸前駆細胞とよく似た遺伝子発現を示す誘導腸前駆細胞を作製できま

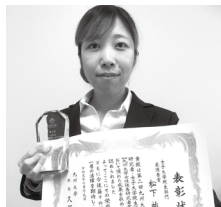


した。また、大腸炎モデルマウスに移植すると、障害を受けた大腸組織を機能的に再構築できました。ヒトにおいても、HUVECに4つの遺伝子を導入すると、球状のオルガノイドを形成し、生体のヒト胎児腸由来の細胞とよく似た遺伝子発現を示す誘導腸前駆細胞を作製できました。そして、大腸炎モデルマウスに移植すると、ヒト大腸組織を再構築しました。このように、MEFとHUVECに4つの転写因子を導入することで、オルガノイド形成能を有する腸前駆細胞の作製に成功しました。今後は、炎症性腸疾患などの難治性疾患に対する創薬研究、移植医療に貢献できるよう、研究を進めてまいりたいと思っています。

私は、研究に対する姿勢や考え方、研究の面白さを鈴木淳史教授にご指導していただいたおかげで研究者の道を歩むことができました。心から感謝致します。また、器官発生再生学分野の皆様、家族に感謝申し上げます。女性研究者の数はまだ少ないので、研究者を目指す方々のお役に立てれば幸いです。

令和元年度 九州大学女性優秀研究者賞（伊藤早苗賞） 女子大学院生部門 最優秀賞 研究紹介

「低質量星から大質量星における星形成過程の統一的な解明」

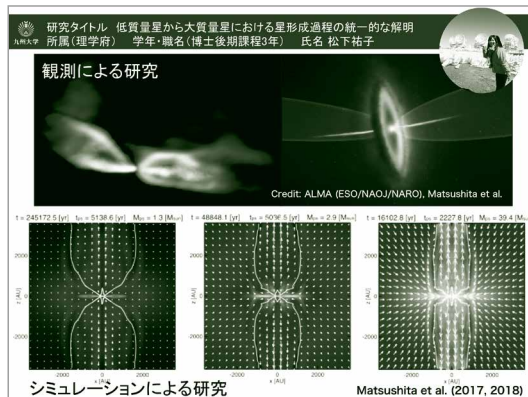


松下祐子
九州大学理学府
博士後期課程3年

私は、天文学、特に星形成についての研究を九州大学の学部時代・修士課程・博士課程としてきました。天文学というと、宇宙に関する研究をしているんだと多くの方はロマンを感じると思います。私自身も、その一人で、天文学に興味を持ったきっかけとしては、宇宙や星はどのようにしてできたのか？という疑問からです。小学生くらいの時に抱いた疑問が、現在の研究生活に繋がっています。

これまでの研究の成果としては、大きく2つあります。①MHDシミュレーションを用いた大質量星の形成過程の理論的な研究、②ALMA望遠鏡のデータを用いた原始星の観測的研究、です。天文学を研究する上で、実際に天体を観測し、そのデータを用いて研究を進める手法以外に、コンピュータ上で計算やシミュレーションをし、理論的に研究を進める手法があることは意外かもしれませんが、私は、どちらの手法も用いて、研究を行ってきましたが、どちらも重要で、相補的な役割を持っています。

①シミュレーションによる大質量星の研究では、星形成のメカニズムは、星の質量に関わらず同じであり、双極分子流（アウトフロー）と呼ばれる現象には、磁場が重要であることを示しました。この研究は、大質量星形成過程を理解する上で重要な手がかりとなり、共同研究の一員として加わっていた観測の結果からも、同様の現象が確認されました。②ALMA望遠鏡のデータを用い



た星形成についての観測的研究では、低速度で吹くアウトフローと高速度で吹くジェットが同時に吹いている天体を発見しました。2種類のフローが存在することは、理論研究から知られていましたが、その形成メカニズムは長い間議論されてきました。この観測結果では、2種類のフローの駆動している軸が18度ほど異なっていることから、別々のメカニズムを持っており、磁場の力で吹くという理論予測でよく説明できることを示しました。これらの研究に関して、国立天文台・九州大学の合同でプレスリリースも行いましたので、こちらも合わせて読んで頂けたらと思います。

最後になりましたが、私がこれまで研究を続けることができたのは、指導教官として指導くださった町田正博准教授、関谷実教授をはじめ、教官の皆様のおかげであり、この環境をくださった九州大学に深く感謝を申し上げます。また、どんな時も私を励まし、支えてくれた家族や親友、研究室の皆様感謝しています。

この度の最優秀賞という素晴らしい賞に恥じぬよう、また、これに満足せず、これからも研究に励んで活躍していきたいと思っています。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の活動について —先端型の採択により SENTAN-Q 研修を開始—

上瀧恵里子

九州大学男女共同参画推進室 教授

1. 2つの補助事業

本事業は文部科学省科学技術人材育成費補助事業で、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につながる活動を支援している。九州大学は研究環境の改善や機関内の意識改革、女性研究者の裾野の拡大、研究力の向上及び上位職への積極登用に有効な部局横断的な取組みなどを支援する「**特色型**」(2015～2020年度)に採択され5年目を迎えた。さらに本年度は、女性研究者の海外派遣や当該者の帰国後の活躍促進等を通じた上位職登用の一層の推進や、女性研究者の活躍促進を踏まえたより広いダイバーシティ研究環境を形成する取組みを支援する「**先端型**」(2019～2024年度)に採択された。この「**先端型**」の採択を機に九州大学では新たに**ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q)**を開始した。継続中の特色型および新規採択の先端型の2つの事業のうち本稿では先端型で開始したSENTAN-Qからまず紹介する。

2. 先端型 (ダイバーシティ・スーパーグローバル教員育成研修 (SENTAN-Q))

1) SENTAN-Qの目的と概要

本研修では、優れた研究業績を有する将来有望な女性ならびに若手教員が、世界トップレベルの研究教育力を実践的に身につけ、世界と伍して戦える真に実力のあるダイバーシティ・スーパーグローバル教員となることを目的とする。

具体的には、2～3年以内に上位職に昇任することが見込まれる部局推薦の優秀な女性ならびに若手教員の中から、透明性の高い全学の審査会を経て研修生を選出し、原則2年間のダイバーシティ・スーパーグローバル研修を施し、目標レベルに到達した教員には認定書を与え、原則1年以内にテニユアの付与あるいは1段階の内部昇格を行うものである。

研修を通じて、国際通用性のある研究教育スキルが身につくとともに、将来上位職となった後に必要とされる幅広い知識の習得、男性女性ならびに文系理系教員の垣根を越えた学内ネットワークの形成、認定書付与による無意識のバイアスの排除が期待される。

2) SENTAN-Q実施体制

本研修は、九州大学が掲げる中期目標・中期計画、国立大学経営改革促進事業等にある「若手・女性・

外国人」を中心に据えた経営改革の一環として、全学協力体制のもとに遂行する。

3) SENTAN-Qの内容

本研修は以下の6つのステップで実施される

STEP 1 研修生の選出

透明性の高い全学審査会により、部局推薦者の中から候補者を選出する

STEP 2 大学ガバナンス、ダイバーシティ・インクルーシブ教育（国内研修）

大学のあり方、社会における多様性・包摂性の重要性について、世界トップ大学の講師から学ぶ

STEP 3 英語でのアクティブラーニング型教授法教育（国内研修）

世界トップレベルの研究機関から最新の情報を持つ講師を招聘して学ぶ

STEP 4 留学生への実践的研究指導（国内研修）

世界トップレベル研究者をメンターとし、英語での研究指導法を実践で学ぶ

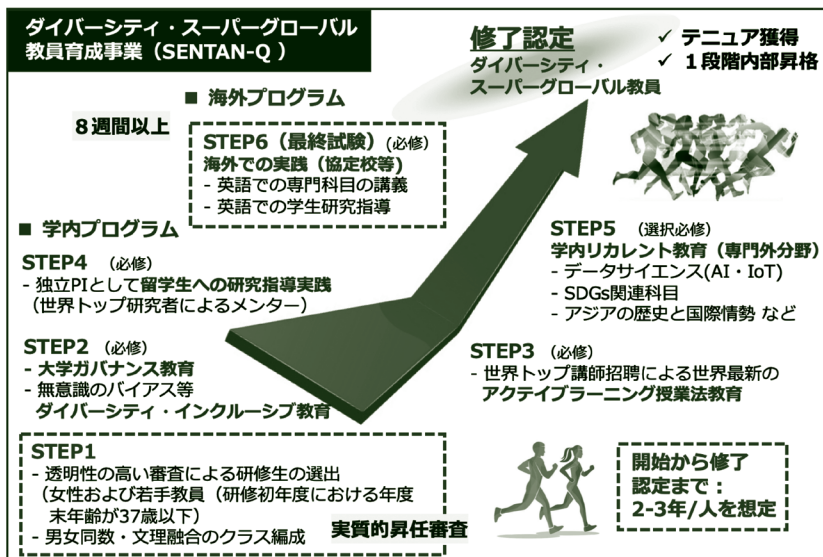
STEP 5 最新学問分野等のリカレント教育（国内研修）

AIやIoTなど最新データサイエンス、SDGs関連科目等、本学の研究教育重点課題等の中から自分の専門外の分野を選択しリカレント教育を受け、周辺分野の視野を広げ、学際分野設立や拠点形成、予算要求など、上位職登用後の活躍の可能性を広げる

STEP 6 最終試験：海外での実践的教育・研究指導（海外研修）

国際的に通用する研究教育スキルを身につけたかどうかを判定する

研修は原則として2年とし、最終試験合格者は1年以内に内部昇格をすることを基本とする。



SENTAN-Q研修の概要

4) SENTAN-Qの目標

本研修は、女性ならびに若手教員が、世界トップレベルの海外講師に直接指導を受け、自身の研究教育力を厳しく評価され、それをパスする経験をすることで、世界を舞台に他国の研究者と渡り合う自信を身につけることを目的とするもので、単に女性ならびに若手教員の上位職数を増やすことが目的ではない。

世界の研究をリードする多様で秀逸な女性ならびに若手人材を発掘し、育て、世界に向けてその実力を大きくアピールすることが最終目標である。数値目標としては事業実施期間6年間で6期生までの研修を予定しているが、女性、若手を含めて50人以上の内部昇任を目指す。

5) 本年度の実施状況

年度の途中から開始したということもあり、12月にSTEP 1の審査会を開催して第1期研修生を選定し、1月～3月にかけてSTEP2, 3の研修を実施する予定である。

3. 特色型の活動状況について

1) 特色型の概要

2015年に開始した特色型では、それ以前の両立支援や活躍促進策の実績に加え、さらに女性が活躍しやすい大学を目指して以下の4項目を柱に種々の取組みを実施している。

- (1) 両立支援のための環境整備（配偶者帯同雇用を含む）
- (2) 男性教職員のワーク・ライフバランス意識啓発
- (3) 女性研究者の研究力向上と裾野拡大、活躍可視化
- (4) 女性の上位職への登用促進

これらの取組みを通じ2020年度末までに女性教員比率を15%以上、教授、准教授のそれぞれの女性比率が7%、13%以上と目標設定していた。先に述べた先端型では特色型の目標をさらに上回ることを求められたため、女性教員比率目標を2024年度までに20%と上方修正している。

2) 2019年度の活動

上記4つの柱に基づいて当初より活動を実施しているが、特筆すべきものを紹介する。

(1) 両立支援のための環境整備

昨年度第1号が誕生した配偶者帯同雇用制度については、引き続き広報活動を実施している。育児シッター利用支援については昨年導入した「ベビーシッター派遣事業割引券」制度を継続し、利用者増に向けての広報を実施している。在宅勤務制度については制度導入に向け、担当部署での検討が進んでいる。

(2) 男性教職員のワーク・ライフバランス意識啓発の推進

11月にNPO法人から講師を招き、ワークライフ・バランスセミナー「ワークスタイルイノベーション『働き方改革は生き方改革』」を男女の教職員・学生向けに開催した。

(3) 女性研究者の研究力向上と裾野拡大

研究費を助成する「出産・育児復帰者支援」については昨年と比べて応募者が倍増したことから、支援内容・方法について現状にそった見直しを行う。女性研究者の活躍可視化に向けては、2017～2018年度に実施した論文業績分析結果とそのアウトリーチ活動が女性研究者に対する無意識のバイアスの払拭に貢献したとして評価され、日本科学技術振興機構が新設した第1回「輝く女性研究者推進賞(ジュン・アシダ賞)」を本学が受賞した。

裾野拡大に関しては9月20日に本学で開催した第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウムのパネル討論において、参加11大学の理事・副学長が議論し各大学の工夫を凝らした取組みが大学関係者だけでなく、一般参加者にも広く浸透することとなった。

(4) 女性の上位職への登用促進

部局長を主な対象とする「ダイバーシティ推進トップセミナー」を9月20日に開催した。5回目となる今年は東京大学名誉教授の上野千鶴子氏をお迎えし、「男女共同参画は学問を変えるか」と題して講演頂いた。

また、女性の上位職への登用促進として先に紹介した先端型のSENTAN-Q研修が今後大きな効果をもたらすと期待される。

九州大学は先端型、特色型の2つの補助事業を実施するとともに、大阪大学が代表幹事である全国ダイバーシティネットワーク組織九州・沖縄ブロックの取りまとめ幹事大学としても昨年度から活動に参加しており、2019年度は3つの事業に携わりつつ、ダイバーシティ研究環境の実現に取り組んでいる。

「OpenCafé2019～九大女子卒業生に聞く！ キャリア講演会&交流会」開催報告

藤田 妙

九州大学男女共同参画推進室 テクニカルスタッフ

2019年10月19日（土）、伊都キャンパス椎木講堂をメイン会場として、「九州大学アカデミックフェスティバル2019&ホームカミングデー」が開催され、その一環として男女共同参画推進室が主催する「OpenCafé2019～九大女子卒業生に聞く！キャリア講演会&交流会」を実施した。

OpenCaféは、毎年ロールモデルとして九州大学卒のOGの方にご講演いただいております、今年で7回目の開催となった。

今年度は有限会社薬師丸の才所洋子氏（薬学部卒）と日本航空の増村恵奈氏（生物資源環境科学府卒）の2名に、それぞれのお仕事やこれまでのキャリアについてご説明いただいた。またその中でどのような思いで仕事に臨んでいるかということについてお話をいただいた。



才所洋子氏

（有限会社薬師丸 代表取締役、薬学部卒）

才所氏は有限会社薬師丸の代表取締役であり、ドレミ薬局香椎店を約20年前から開局している。薬学部を卒業後は製薬会社の研究所に入ったが、ここでは瞬く間に挫折。当時は男女差別などいろいろな不満があったが、今思い返せば自分の力不足だったと感じている。

その後はダイエーに薬剤師の正社員として入社し、自由にいろんなことをさせてもらう環境の中で意欲的に様々な事にトライしてきたが、経営の雲行きが怪しくなり、指示通りにしか動けない状況で、仕事をしていても楽しくなくなってきていた。

その頃ちょうど調剤薬局に誘われ、卒業から12年後にして思い切って調剤薬局へ入局。はじ

めはレベルの違いに愕然とするが、勉強していくうちに次々と登場する薬について学ぶ面白さや患者さんに感謝されることの喜びを感じるようになる。

それからちょうど10年くらいたった頃、「もっと気軽に相談できる薬局“マチのくすり屋”を復活させるんだ」という思いで、一念発起して薬局をオープンさせた。まず始めたのは「接客の7大用語の唱和」。なかなか言えなかった「いらっしゃいませ」「ありがとうございます」「またお越しください」といった言葉を皆が同じ気持ちで言えるようにした。そして自分たちが健康でないと人に健康のことは言えないということで、ラジオ体操もはじめた。また薬機法が改正になり、「登録販売者」という資格が新たにできた時には、事務員も皆「登録販売者」にトライして資格を取得してもらった。そうした中で、社員全員が同じ目標を持つためにはどうしたらいいか考え、「私はこういう薬局にしたいんだ」という信念を繰り返し伝えてきた。そして年頭に年間目標を個人で発表し、年末には成果を報告するということを10年以上続けている。

どこを目指しているかを明確にするために企業理念を作ったが、それ以外にも薬局のマニュアルを作成した。これは社員たちが自らディスカッションをする中で考えたものであった。社員全員が同じ目標を持つための取組みの一つとして、チーム別のディスプレイ大会を行った。このことにより今まで販売に対して無関心だった薬剤師も積極的に取り組んでくれるようになった。また自分たちのために始めたラジオ体操は、今は地域の人たちにも呼びかけて薬局の前で行っている。このラジオ体操のあとに月に1回「ミニ健康

講座」を開催し、薬剤師が持ち回りで講師を務めている。

このように地域に根差した薬局づくりをし、薬局でしか販売できないものを売っていかうと努力している。平成27年には新たに「検体測定室」の設置が認められたため、いち早くこれを取り入れた。これにより少量の血液を採取して、血糖値や中性脂肪の測定ができるようになり、血圧や簡易心電図、骨粗しょう症などの測定と併せて、患者さんにフィードバックし、生活指導や受診勧奨を行うなど、地域の健康に貢献している。

社員全員が同じ方向を向いている現状に、経営者としての幸せを感じている才所氏は、今後は健康管理を担えるだけの力をもって、社会インフラとしての薬局を確立したいと抱負を語った。

*ドレミ薬局香椎店のホームページは、こちら
<https://doremi-pharmacy.com/>



増村恵奈氏

(日本航空福岡地区販売部販売第2グループ、生物資源環境科学府卒)

増村氏が勤務している日本航空は、多岐にわた

る部門において、ひとりひとりがJALの翼を支えるべく働いている。増村氏はその中で企業セールスの部門に所属しているが、正式な社員ではなく、宗像市役所からの出向により、今年4月から勤務している。

卒業後に入庁した宗像市役所では、まず農業振興課へ配属された。業務の多くは農業を支える補助金・交付金に関することだったが、学生時代は農業ではなく林業の専門だったため、農業に関する知識がない中で農業者の対応をしなくてはならず、最初の頃は信頼を得て仕事をするのが難しく感じていた。その不安は経験を積むことでだんだんと解消され、会計検査院の検査を無事に済ませられた時には達成感を得られた。

次に配属された収納課では市税の滞納者に対する対応が主な業務で、非常に厳しい場面もある中、他の大多数の納税者への面目を保つために、どんな相手に対しても毅然とした態度で臨むことを徹底していた。このことは人生の中でも貴重な経験になった。またここでは新規採用の職員のトレーニングも任せられ、世代の違いなどに悩まされつつも、難しい案件を解決してくれた時には、後輩の成功や成長に喜びを感じる事ができた。

そのような経験を経て今年4月にJALへの出向が決まり、主に企業向け出張支援システムの販売促進や、予約に関する相談受付を行っている。難しいと感じているのが、企業や法人へ営業に行きどどのように振る舞うかということ。失礼な振る舞いをしていないかなど、毎回お客様と別れた後に自分の中で反省を繰り返している。一人で反省して次に生かすにも限界があるので、大切な場面では上司に同行してもらうなどして、どのような振る舞いをしているかを学び取っている。また企

業への訪問回数を増やしたりしてもすぐに利用実績が増えないことも難しいと感じている。お客様に喜んでもらえることを探して、地道な活動を繰り返すしかないと思いながら日々過ごしている。

JALに出向して良かったと思っていることは、解決策を自分で考えて、お客様の力になれるということである。相談を受けた時に先を読んで回答し、先輩の力を借りつつも柔軟なプラスアルファのサービスができた時には、この仕事の醍醐味を味わっている。また様々な立場の方とお話する機会があることも良かったところである。人生経験も仕事の経験も異なる方と交流でき、そこで新しい学びや気づきを得られるということに充実感を感じている。

今後の展望として、JALにおいては先輩・同僚のサポートを率先できるように、余裕をもって周りを見渡し、役立てるようになっていきたい。また実績に貢献できる社員として、地道にかつチャンスをものにできるようなセールス活動をしていきたいと思っている。

市役所に戻ってからは、後輩の職員の指導が出来る立場になりたいと考えている。JALで得られた「常に前向きな姿勢」「常に仕事を改善しようとする姿勢」という、市役所の中ではなかなか感じられなかった気風を持ち帰り、後進の指導にあたりたい。もうひとつは教育分野の仕事に挑戦したいと思っている。これまでの経験を通して教育の大切さに気づき、人生は教育によって変えられることを強く実感したからである。そうして次世代の宗像市を支える子どもたちの力になるような仕事に携わりたいと思っている。

最後に大事にしてほしい2つのことを述べられた。ひとつは「当たり前のことを当たり前にな



す」ということ。挨拶や常に笑顔を絶やさないといったことは、当たり前のように実は難しい。しかしこれができることによって信頼や好感を得ることができる。そしてもうひとつが「自信を持ちつつ、謙虚さを忘れない」ということ。九大生や九大卒業生は社会の中でもリーダーシップを発揮することを求められるが、いい学びの環境で教わってきたことを誇りに持ち、奢ることなく反省を繰り返すような謙虚な気持ちを忘れないようにしてほしいと語られた。

また自分の信念を持って貫いてほしいということも付け加えられた。これは自信の上に成り立つものであり、学生のうちに出来ることは何でも体験・経験して自分を育て、自信を持って社会に出て欲しいと述べられた。そして仕事を続けて人生を豊かにするためには「健康がいちばん」であるということも強調された。

後半では、参加者を交えたパネルディスカッションと質疑応答が行われた。司会者からは仕事の上での男女差についての質問があり、増村氏から「JALでは女性も男性も関係なく同じように実績を上げることが求められ、同じように働くこと

を期待される。しかしお子さんがいる家庭を持って働いている社員をみると、女性は時短制度を活用するなどして工夫をしているが、男性は比較的長時間労働しているので、意識として男女平等といえるかというのは疑問である。」と述べられた。また参加者からの学びを続ける中で心掛けていることについての質問には、才所氏より「好奇心を持ってアンテナをはっている。そうすることでいろんな引き出しが増え、いろんな方と対等に話ができる。」というアドバイスがあった。さらに交流会では、講演者から参加者へ質問が投げかけられるなど、アットホームな雰囲気で見聞が交わされた。

小学生から高校生、現役の大学生や一般の方まで幅広い世代の参加があり、「可能性が無限にあるということも改めて感じて、将来のためにいろいろな経験をしようと思った。」「女性の目線で社会に貢献できる人材になるためのノウハウを多く学ぶことができた。」といった感想が寄せられた。

様々な挫折を味わいながらも、目の前のチャンスをしっかり掴み、信念を貫きながらキャリアを重ねているお2人の講演は、あらゆる立場の人にとっても心に響き、自分自身を振り返る良いきっかけとなった。

