

CONTENTS

TOPICS

- ① 産業論 ダイバーシティセミナー
- ② 女性研究者・技術者の会 ランチミーティング
- ③ NITech CAN 女性研究リーダー養成塾 第2回研究力向上セミナー 『研究者のための特許講座』
- ④ NITech CAN 工学女子キャリア形成塾 『英語プレゼンテーションセミナー』
- ⑤ 女性研究者メンター制度・メンター研修

- ⑥ 第3回FD研究会 『LGBTQ学生が安心して学べる環境づくりのために』

REPORT

2019年度
ダイバーシティ推進センター刊行物

COLUMN

ワーク・ライフ・アンバランス

TOPIC 1 産業論 ダイバーシティセミナー

「産業論」は、工学部第一部2年次後期の必修科目です。産業と技術の関りを学びながら、技術者の責任と経営感覚の習得を目的とする科目で、全学科の第8回目の授業として「ダイバーシティセミナー」が置かれています。11月20日から12月6日にかけて、各学科で企業に勤務する実務型教員による講義が行われました。

生命応用化学科では、株式会社メニコン勤務の女性技術者で本学特任准教授である伊藤恵利氏、東亜合成株式会社でプラント設計を担当する女性技術者で、本学特任准教授を務める勝尾智津氏を講師に迎えました。

伊藤氏は、自身のこれまでのキャリア形成の振り返りと、日米での知的財産についての考え方の差異に身をもって触れた経験をもとに、「異種文化の混入から新たな価値が創出される」をテーマにお話しされました。勝尾氏は、女性が少ない技術職の中で、女性技術者のキャリア形成を長期的に支えていくための企業の取組について解説されました。

情報工学科、物理工学科、電気・機械工学科、社会工学科では、経済産業省「新・ダイバーシティ企業経営100選」の一つにも選出された日本特殊陶業株式会社より、戦略人事部部長の山口智弘氏、戦略人事部ダイバーシティ推進課長の平野なつき氏を講師にお迎えしました。講義では、ダイバーシティとは何か、なぜ企業はダイバーシティを推進するのか、企業はどのようにダイバーシティを推進しているのかという三点にフォーカスし、受講生との意見交換も挟みながら、ダイバーシティ推進によるイノベーション創出について深く掘り下げました。講義の最後には、戦略人事部部長の山口氏から、就職や進学など、学生が今後迎える人生の大きな岐路に向けて、大学2年生の今のうちに何を考え、行動しておくべきかというアドバイスが贈られました。

学生にとって、ダイバーシティの基礎的な知識を学ぶだけでなく、次世代のダイバーシティ推進の担い手として、自分ができることを深く考える機会になりました。



TOPIC 2 女性研究者・技術者の会 ランチミーティング

2019年11月19日、2020年1月14日、2019年度「名古屋工業大学女性研究者・技術者の会」ランチミーティング（第3、4回）を開催しました。

第3回では、生命・応用化学専攻 神取研究室 細島頌子研究員に、自然界に存在する微生物型ロドプシンを用いて動物の神経活動の制御を試みる、オプトジェネティクスと呼ばれる手法を用いた研究について紹介していただきました。第4回では、社会工学科 経営システム分野 孫晶准教授より、次世代エネルギー環境社会における電力ネットワークの需給マネジメントに関わる研究成果と、最近取り組んでいる「脱炭素化を目指した生産システムネットワークの最適施策モデルの研究」についてお話しいただきました。第3回は13名、第4回は11名の参加があり、各回ともとても興味深い内容に、参加者は熱心に耳を傾け、いくつもの質問をしていました。

この会は、学長・理事・分野長との懇談の機会でもあり、本学のダイバーシティ推進についての活発な意見交換の場となっています。



TOPIC 3 NITech CAN 女性研究リーダー養成塾 第2回 研究力向上セミナー 『研究者のための特許講座』

2020年2月20日に特許出願の入門講座「研究者のための特許講座」を実施しました。初めに、コスモス国際特許商標事務所の弁理士 富澤正氏より「特許出願の意味を知ろう」と題して、知的財産についての基礎的な考え方、特許公報の読み方、特許権を認める基準について詳しく解説していただきました。続いて、ダイバーシティ推進センター長 呉松竹教授に、ご自身の特許出願経験に基づき、研究成果を特許にするために必要な視点について実例を挙げてお話しいただきました。最後に、産学官金連携機構 コーディネータ 佐藤久美氏より、特許申請をする際の学内手続きと相談窓口の紹介がありました。



学部生を中心に教員等19名が参加し、「特許の基本がわかって良かった」「実際に研究者がどのように特許申請するのか様子がわかって良かった」などの感想が寄せられました。

TOPIC 5 女性研究者メンター制度・メンター研修

2020年2月28日、女性研究者メンター制度 第3回メンター研修を開催しました。日本アイ・ビー・エム株式会社執行役員の我妻三佳氏（名古屋工業大学特任教授）を講師にお迎えし、「より効果的なメンタリングのために」と題してお話しいただきました。

日本アイ・ビー・エム株式会社では、人材や職種の多様化が進む中で、職種が異なる組み合わせのメンタリング活動が行われています。メンター・メンティともに自分の経験とは異なる分野の実践や課題を知り、人脈を広げる効果があると実感される一方で、メンターとメンティのマッチングについては慎重な考慮が必要であることが指摘されました。

講義後には、実際のメンタリング活動の詳細について、多くの質問が寄せられました。

なお、本セミナーは新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、学内に公開せず、ダイバーシティ推進センター内で開催しました。次号ニューズレター紙面にセミナー内容を詳しくご紹介します。



TOPIC 4 NITech CAN 工学女子キャリア形成塾 『英語プレゼンテーションセミナー』

2020年2月から3月に Leafy Learn 代表ヤング・タム先生を講師に迎えて4回にわたって英語プレゼンテーションセミナーを実施しました。第1回、第2回では10分間のプレゼンテーション原稿を完成させることを目標に、テーマ選定、イントロダクションと本論の構成方法を学び、主題が明確で論理的な構成のプレゼンテーション原稿を完成させました。



第3回では、話すスピードや声の大きさ、目線、聴衆に呼びかけた際の間など、プレゼンターのふるまい方と、スライドを作成する際の注意点を学びました。最終回の第4回では、プレゼンテーション中に自分自身が聴衆からどのように見えるのかを互いに確認し、改善点について話し合いました。

小規模のプレゼンテーションをゼロから作成して実際に行い、細かな部分まで丁寧に振り返りを行うことで、受講者は自分のプレゼンテーションを点検するための指標を身に付け、自信を持って登壇できるようになりました。



TOPIC 6 第3回FD研究会 『LGBTQ学生が安心して学べる環境づくりのために』

2019年11月27日、本学工学教育総合センターとダイバーシティ推進センターが主催し、第3回FD研究会を開催しました。講師にNPO法人「PROUD LIFE」理事であり、南山高等学校・中学校 保健体育科教諭の中谷豊実氏をお迎えして「LGBTQ学生が安心して学べる環境づくりのために～性の多様性の理解～」と題してご講演いただきました。



講演では、性自認・性的指向はグラデーションであるということの基礎的な説明と当事者学生が大学で安心して過ごすために教員が最初に取り組むべきことをお話いただきました。

本学教職員と関心をお持ちの一般の皆様、合計32名にご参加いただきました。参加者からは、「自分の認識が間違っていたことに気づけた」、「現場の生の声を聞くことができ、大変貴重な時間だった」等の感想が寄せられました。性は多様であることを理解し、皆が豊かな気持ちで過ごし学ぶことのできる環境づくりについて考える機会となりました。

REPORT 2019年度ダイバーシティ推進センター刊行物

『ダイバーシティ研究環境を目指して～多様な性を理解するためのLGBT+ハンドブック～』

社会全体で多様な性への理解が進む中、すべての学生が安心して学び、教職員も含めて誰もが伸び伸びと本来の能力を発揮できる教育研究環境を整えることを目指し、2020年3月に「ダイバーシティ研究環境を目指して～多様な性を理解するためのLGBT+ハンドブック～」を刊行しました。



LGBT+の定義、大学生活、教育、就職活動の場で当事者が遭遇する課題、カミングアウトへの対応方法についてのガイドと本学在籍の当事者学生のインタビューを掲載しています。

『育児と介護のためのハンドブック』を日・英二言語版で発行しました。



育児・介護と仕事を両立していくための制度、サポートについて内容と照会先を日本語と英語で詳しく説明するとともに、日本語ページでは育児休業を経験した男性職員のインタビューも掲載しました。職種別に利用できる制度を一覧できる表も掲載し、より多くの教職員の皆様に活用していただけるように改訂しました。



加藤 正史

1998年 名古屋工業大学卒
 2003年 同大学大学院修士 博士 (工学)
 2003年 名古屋工業大学 助手
 2008年～現在 名古屋工業大学 准教授 (その間リトアニア国
 ビリニュス大研究員、名古屋大学客員准教授 兼任)

第 11 回 その役割、なんのため？

子育て世代が属する組織

乳児なら保育園、幼児なら保育園か幼稚園、小学生になると小学校および学童もしくはトワイライトスクール。子供はそれらの組織に属するとともに、親もそれら組織に属し、運営をすることもあります。また、小学校にはPTAがあり、地域によってこども会があり、親はそれらにも属することになります。このように子育て世代が属する組織は、非常に多くなります。そして、それぞれの組織の中で、親に役割が割り振られる場合があります。それらの役割の中には、なんでこんな面倒な作業するのか？と思うようなものも存在します(もし一度もそう思ったことがない方がいらっしゃるのなら、その方はご自身の性格に合った組織・地域に属していらっしゃるのだと思います)。

なんのために

それらの役割の存在理由は、もちろん運営に必須なものということになっています。ただ、その目的は多様化していて、子どものため、地域のため、親同士の親睦のため、親と先生の親睦のため、など多岐に渡っています。そしてこれらの目的の達成指標は具体的ではないため、人によって受け止め方が異なってきます。その結果、人によっては面倒に思ったり、疑問に思ったりする場面が出てくるのではないのでしょうか。一方で、これらの達成指標を具体的にできるかという、例えば親同士親睦はした方が良さそうけど、どれだけ仲良くなればよいのか、という答えはありません。子育て世代の最重要目的である、子どものためにという目的でも、何が子どもにとって良いことか、の正解はないはず(子どもにとって悪いことはたくさん思いつきますが)。



願わくは次の世代のために

実際に、PTA活動などは親への負担が多いなどという理由で批判されており^[1]、社会の中での位置づけは変化しつつあります。他の組織の役割においても、例えば在留外国人家庭の増加などで、従来の形での運営が困難になってきたりしています。ですので、古くなってしまった役割や作業は現状に合わせて変えるべきですが、従来からどう変えれば正解になるかわからない点が問題を複雑にします。しかしながら、現役子育て世代が疑問に思うことは少しずつでも変化させ、試行錯誤していき、願わくは次の子育て世代が、そしてさらに言えば自分の子どもが将来、迷いなく子育てできるようになればと思います。

[1] 例えば『PTAは「人権問題の警報が鳴りっぱなし」 自称”改革の負け組”川端裕人さんに聞く現在地』今川綾音 (2019年10月11日付 東京新聞朝刊に加筆) <https://sukusuku.tokyo-np.co.jp/education/22263/>

お知らせ ダイバーシティ推進センターの HP の URL が変更になりました。

旧 : <https://www.nitech.ac.jp/diversity/>

新 : <https://diversity.web.nitech.ac.jp/>

発行

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

〒466-8555 名古屋市昭和区御器所町

TEL | 052-735-5121, 052-735-5279

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(特色型)」

2020年3月発行

E-MAIL | diversity-crew@adm.nitech.ac.jp

URL | <https://diversity.web.nitech.ac.jp/>