

CONTENTS

TOPICS

- ① 2020年度より「女性研究者研究促進制度」内容を一新して公募を開始しました
- ② 2020年度「次世代萌芽インセンティブ制度」拡充について

- ③ 女性研究者メンター制度誌上メンター研修

COLUMN

ワーク・ライフ・アンバランス

TOPIC 1 2020年度より「女性研究者研究促進制度」内容を一新して公募を開始しました

本制度は、独自の研究シーズを持つ女性研究者を対象に研究活動経費を助成し、研究業績の向上を支援するため、2017年度に発足しました。これまでは研究計画書に基づく助成を行ってききましたが、このたび、制度の実効性をより高めるため、論文投稿、国際・国内学会発表等、研究成果の発信に対する助成へと内容を一新し、年間を通じて申請いただけるように制度を改定しました。

2020年6月11日より本年度の公募を開始いたしました。該当の女性研究者は、制度詳細・申請書式をダイバーシティ推進センターウェブサイトにてご確認の上、奮ってご応募ください。

対 象	将来の外部資金獲得、研究力の向上等に寄与する研究シーズを持っている准教授、助教、特任教員、特任研究員、研究員等とする。
支 援 内 容	<ul style="list-style-type: none"> (1) 査読付き学会誌に論文を筆頭著者、責任著者として投稿する際に伴う経費（例：投稿料、掲載料、別刷代等） <ul style="list-style-type: none"> ・当年度に発生した経費に限る ・1件につき10万円を助成の上限とする ・研究者一人につき、同一年度内に3回までの申請を認める ・申請前に、別予算、私費により支払い済みの経費は対象外とする (2) 国際学会・国際学術会議・国内学会発表に関わる経費（例：参加費、発表登録費、旅費等） <ul style="list-style-type: none"> ・それぞれ下記金額を助成の上限とする <ul style="list-style-type: none"> (ア) 国外で開催される学会に発表する場合 30万円 (イ) 国内開催の学会で発表する場合 10万円 ・国内学会については、学会の審査を経て口頭発表する際の経費に限る ・申請は、研究者一人につき、同一年度内に1回限りとする
公 募 期 間	随時 <ul style="list-style-type: none"> ＊ただし最終申請期限を2021年2月15日（月）17：00とする。 ＊なお、出張・外出の取り扱いについては、新型コロナウイルス感染拡大防止本部長の決定に則するものとする。
結 果 の 通 知	原則隔月審査を行い、選考を実施した月の末日までに本人に通知する。

TOPIC 2 2020年度「次世代萌芽インセンティブ制度」拡充について

2018年度に発足した、女子大学院生の研究キャリアのスタートを支援する「次世代萌芽インセンティブ制度」についても、2020年度より拡充いたします。これまで博士前期課程2年在学の女子大学院生に限っていた対象者を、博士後期課程在学者まで広げ、年間を通じて推薦いただけるようになります。制度詳細・申請書式は、ダイバーシティ推進センターウェブサイトにてご確認ください。

なお、本年度の出張の取り扱いについては、新型コロナウイルス感染拡大防止本部長による決定に則するものとします。



TOPIC 3

女性研究者メンター制度「誌上メンター研修」

講師：日本アイ・ビー・エム株式会社 執行役員 我妻三佳氏

2020年2月、女性研究者メンター制度「第3回メンター研修」として、「より効果的なメンタリングのために」をテーマにお話いただきました。本研修は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、残念ながら非公開での開催としましたので、本誌上で研修内容を紹介します。



・メンタリングとは

メンタリングとは、人の育成、指導方法の一つです。メンターと呼ばれる指導者が、被育成者たるメンティ本人と対話をし、気づきと助言を通して、自発的・自律的な発達を促す方法です。

・メンター、コーチ、スポンサー

メンタリングは、個人的な関係性の下で行われ、上下関係に縛られることはありません。メンターは、メンティの能力や適性の獲得をサポートし、フィードバックやアドバイスを提供します。メンティは助言を得られますが、メンターが何かを保証してくれるわけではありません。

メンタリングとは

The delicate balance of mentoring someone is not creating them in your own image, but giving them the opportunity to create themselves.
- Steven Spielberg, movie director

誰かをメンタリングする(という微妙なバランス感が必要なのだが、)ことは、自分のイメージの中で人物を造ることではなく、当該人物に自分自身を造る機会を与えることである。
(スティーブ・スピルバーグ 映画監督)

メンター：専門知識や経験を持ち、組織や社会の変化を理解し、キャリア上のアドバイスをメンティに対し、指示や命令ではなく、示唆を与えて、成果を上げる支援をする

メンティ：アドバイスを得て、知識や理解を深めて考え、自分の専門性やキャリア目標の達成に集中する



メンター、コーチ、スポンサー

- ・メンタリングは非公式かつ個人的な関係性のもとで行われる
- ・メンター&メンティの関係は、組織のミッションや上下関係に縛られない
- ・メンティは助言は得られるが、メンターが何かを保証してくれるわけではない

メンター	コーチ	スポンサー
<ul style="list-style-type: none"> ・ロールモデルである ・サポート、フィードバックやアドバイスを提供する ・能力や適性の獲得を助ける ・資質と専門性の向上を助ける ・組織内外や階級等のレベルを問わない 	<ul style="list-style-type: none"> ・特定の技術の向上、実績や目標の達成にフォーカス ・達成すべき目標そのものの設定を助ける ・質問すれば何でも答えてもらえる 	<ul style="list-style-type: none"> ・組織において影響力のあるリーダーである ・メンティや部下を、キャリア上の支援を得られそうな他者に紹介する ・人材を擁護し、キャリアを進ませるために、組織内外の他者にも影響力を及ぼす



人材育成に関わる立場には、メンター以外にもコーチ、スポンサーという存在があります。コーチは、特定の技術の向上や実績、目標を達成することに特化して指導します。スポンサーは、自身の持つ影響力や人脈を活かし、メンティや部下に他者を紹介することで支援することができる存在です。

メンター、コーチ、スポンサーの役割は固定されておらず、横断的にそれらの役割を果たすこともあります。

・メンターの姿勢と必要な資質

メンターは、メンタリングを与えられた仕事としてこなすのではなく、自分の経験をシェアして他者を助けたいという思いを持ち、自らの経験、専門性、知識を共有するために、いつでも建設的なフィードバックを与えられる準備をしておきます。そして、メンティが新しい領域や仕事にチャレンジすることを支援するよう心がけます。そのために、個人や専門性に関して目標を持ち続け、同僚から尊敬されるようなロールモデルとしてふるまいます。

また、常にポジティブな姿勢で対応し、他者の意見や発案・活動の価値を認める良い聞き手となり、メンティに共感的な存在であることが求められます。



・メンティの姿勢

効果的なメンタリングのためには、メンター同様、メンティの姿勢や向き合い方・資質も重要です。他者とながら協力しあうことを好むこと、習得したことを躊躇せず実践し、自分にとっては耳障りな指摘も受け入れ考えること、自分の能力を向上させ、目標達成に向けて責任を持つことも大切です。また、メンターに躊躇なく助けを求め、新しいアイデアの採用や習得に対して前向きに取り組む姿勢も必要です。

自分が経験していないことでも、メンターが辿ったパスや進め方を共有することで、自分の成功への道筋が見えてくるのです。

・メンタリングとキャリアトラックの関係

1) キャリアトラックの多様化

以前は、IBMの職種は営業、SE、事務系という三職種のみでしたが、現在は、営業職もSE職も複数の種類に分かれています。その他にコンサルタント、デザイナー、データサイエンティスト、Marketing、Developerなど、社内に多様な職種が存在するようになり、職種間を横断してキャリアアップするケースも生じるようになりました。採用人材、職種がますます多様化し、キャリアの進め方が複雑になってきています。

そこで、メンターが基点となることで、キャリアトラックをまたがる場合も適任のアドバイザーを紹介できるようにしています。

2) 昇進要件の明確化

キャリアを進めるにあたり、各職種、役職階級ごとの昇進要件（必須教育、ビジネス業績、スキル、コミュニティ貢献、特許、論文等）が明確に定義されていることが重要です。日本企業では、この要件が曖昧な場合が少なくありませんが、昇進要件を明確にしていないと不公平感を生み、よい人材の流出を招くことにもつながります。

・メンタリングが効果を発揮するために

メンタリングにおいてもっとも大切なことは、最適なメンターを探すこと（マッチング）です。専門領域が近すぎるとお互いにライバル視してしまい問題が生じたり、性別を配慮した方がよいか否か、個人的な相性など、個別に話してみないとわからないことも多くあります。また、職位が高く活躍している人や偉い人が必ずしもよいメンターとは限りません。

そこで、あらかじめネットワークの中で尊敬・共感できる人物を探しておき、見つかったらメンティが自分から積極的に依頼するようにします。組織の利害関係を引かずらな関係性の維持は難しく、所属長に頼まなくても支援が得られるシステムなど、組織的な支援も不可欠です。

さらに、マッチング後は、メンター・メンティ両者が責任を持ち、良好な関係性を維持することが不可欠です。そのために、目的やゴール、フィードバックの方法と頻度、連絡先や質問等の対応方法や頻度、個人情報保護や機密扱いについて、どのように管理されるかを予め明確に設定しておくことが必要です。（次号に続きます）

メンタリングが効果を発揮するために

メンタリングを効果のある取り組みにするためには、メンター及びメンティ両者ともに、努力・コミットメント・やりとげる意思を持ち続け、責任の共有、良い関係の継続が必須

開始する際に以下をしっかりと設定しておく必要がある

- メンタリングの目的やゴール
- フィードバックのやり方、頻度
- 連絡先や質問等の対応方法の選択
- Face to face で会話する場合や頻度
- メンタリングの中で交換された情報は他言しないルール（個人情報保護、機密扱い）



電気・機械工学専攻 加藤正史先生の

ワーク・ライフ・アンバランス

Work Life Unbalance



第 12 回

緊急時にこそ考えたいダイバーシティ

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)

緊急事態宣言

COVID-19の感染拡大により、我が国においては2020年4月に緊急事態宣言が出され、多くの方々が不安と恐怖を感じる状況に陥りました。私個人としても、職場はオンラインで仕事を継続することが決まった一方、もし保育所や学童が閉所されたら子供の相手では仕事はほぼできない、という状況に陥っており大変不安を感じた時期でした。そんな中、内情を晒すような話で恐縮ですが、『ワーク・ライフ・アンバランス』(このコラム)の発行を早めたいので、原稿を前倒ししてください」という連絡があり、私は「それどころじゃないだろ!」とクレームをつけてしまいました。その後、実は発行を早めるというのではなく、発行に関わる方々の意思伝達が不十分だったということがわかりました。つまり、これも緊急事態宣言に伴い、在宅勤務をしなければならないという状況だからこそ起こったわけです。

緊急時に露呈する心理

緊急時には、人間誰もまずは自分のことを優先して考えます。今回の事態はさらに他者とのコミュニケーションの断絶も生んでおり、それがダイバーシティの考えにも影響しているように見えます。COVID-19の拡大とともに世界中で人種差別が増え、我が国にも「自粛警察」、「コロナ離婚」という言葉が生まれました。国への支援を求める意見で、他の業界を貶める論旨を述べてウェブ上で炎上した劇作家もいました。これらの現象の背景には、他者への寛容さが減っていることにあるかと思います。つまり、ダイバーシティの考えとは逆行しているわけです。一方で、この状況を見かねてかどうかはわかりませんが、「他者のことを理解して皆で一緒にこの危機を乗り越えよう」という考えを述べる方も多いです。



ダイバーシティとは理解できない他人を認めること

しかしやはり私が思うことは、元来人はそれぞれ違うものです。過去に私個人が緊急事態に陥ったときに、他の方が善意でしてくれたこと・言ってくれたことの少なくないものが、私にとって苦痛となるものでした。つまり他者の内心を慮ってしたことが、実は当事者の内面を理解できておらず、逆に苦しめるということが実際にあるのです。やはり他者を理解しようと思っても、所詮は他人ですから完全に理解できるわけではないでしょう。そして他者を尊重することがダイバーシティであるならば、自分が理解できない考えを有する人が相手であっても、その方を尊重することがダイバーシティの本来の形かと思います(夫婦の関係で似たようなことを述べているコラムもあります[1])。

残念ながら、上記のように理解できない他人を尊重しても、緊急事態の状況は大して変わらないでしょう。そしてもし他人が他人を理解できないのだとしたら、なぜこの緊急事態において私は自分の考えを書いているのでしょうか? 多分、こんなことを書きつつも私は自分の考えを他人に理解してもらいたい、と思っているのでしょうか。私も緊急時には自分のことを優先する、勝手な人間ですから。

[1] こくみん共済 coop の公式ホームページ『数字が覚えられない私、共感がわからない夫』 塩谷舞
<https://www.zenrosai.coop/e-tasukeai/imadekiru/columns/column10>

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7月発行

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

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