

2020 年度事業報告書

2017-22 年度 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）

国立大学法人 名古屋工業大学
ダイバーシティ推進センター



目次

I. 名古屋工業大学のダイバーシティ推進

1	名古屋工業大学ダイバーシティ推進宣言	4
2	ダイバーシティ推進センター	5
3	工学系女性の着実なキャリアアップを支援	
	(1)多様性人材育成プログラムNITech CAN for ID	6
	(2)NITech CANの取組	7
4	多様性人材育成プログラムNITech CANの主な取組	8

II. 2020年度事業実施報告

1	意識啓発	
	(1)トップセミナー	
	「理工学分野のダイバーシティ推進のために」	12
	(2)女性研究者メンター制度	
	第4回メンター研修「無意識のバイアスe-learning」	12
2	研究者支援	
	(1)女性が拓く工学の未来賞	13
	(2)女性研究者研究促進制度	14
	(3)英語論文校正支援	14
	(4)研究支援員制度	15
	(5)NITech CAN「女性研究リーダー養成塾」	16
	(6)女性研究者メンター制度・誌上メンター研修	17
	(7)ライフイベント支援	18

3	産学連携による取組	
	(1)ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾	20
	(2)産業論	21
4	次世代育成	
	(1)NITech CAN「工学女子キャリア形成塾」	22
	(2)全学に向けたダイバーシティ教育	23
	(3)次世代萌芽インセンティブ	24
	(4)女性同窓会「鶴桜会」・「OG人財バンク」	24
	(5)女子学生団体「彩綾～SAYA～」	25
	(6)女子学生向け秋季オープンキャンパス	25
	(7)工学系進路支援オンラインイベント 「女性が拓く工学の未来」	26
5	情報発信	
	(1)ニュースレター	28
	(2)メディア掲載	28

1. 名古屋工業大学のダイバーシティ推進



1 名古屋工業大学ダイバーシティ推進宣言



2 ダイバーシティ推進センター



3 工学系女性の着実なキャリアアップを支援

(1) 多様性人材育成プログラムNITech CAN for ID

(2) NITech CANの取組



4 多様性人材育成プログラムNITech CANの主な取組

ダイバーシティ推進センターは、工学系分野で未だ少数派である女性研究者・技術者が個性と能力を十分発揮し活躍できる環境の整備を最優先課題としており、その実現のための意識変革に積極的に取り組んでいます。

2017年11月に「名古屋工業大学ダイバーシティ推進宣言」を公開し、ダイバーシティ研究環境の実現に向けて全学体制で臨んでいます。

名古屋工業大学ダイバーシティ推進宣言

2017年11月22日

名古屋工業大学は、「ものづくり ひとづくり 未来づくり」という教育理念を目標に掲げ、グローバルに活躍する「実践的工学エリートの養成」をめざしています。社会のあらゆる分野でダイバーシティの価値が認識され、その推進と活用が求められている現在、本学は、目標達成を確実にするための最優先課題として、工学系分野で未だ少数派である女性研究者・技術者が個性と能力を十分発揮し活躍できる環境の整備とそれを実現するための意識変革を掲げます。

本学は、多くの優れた女子学生を育成し価値ある技術者として産業界へ輩出すること、そして多くの女性研究者を工学コミュニティの自立した一員として招き入れその活動を弛まず支援することを工学におけるダイバーシティ推進の基盤と位置付けます。その基盤の上に、本学は長年培ってきた産業界との連携を含めた戦略的なダイバーシティマネジメントを通じて、多様な人材活用〈ダイバーシティ・アンド・インクルージョン〉の実現をめざします。

本学における〈ダイバーシティ・アンド・インクルージョン〉とは、人種、性別、年齢などの違いだけでなく、宗教、母語、文化・社会的背景などの内面的な差異をも含めた、多様な違いを受け入れて活かすことにより、組織全体の強靱さを高め、さらにはイノベーション創出に繋げることをめざすものです。

これらの理念・目標を踏まえ、名古屋工業大学はダイバーシティに基づくオープンイノベーションの実現に貢献するため、以下の基本方針を掲げて積極的に活動することを宣言いたします。

基本方針

1. ダイバーシティ推進の視点に立った教育・研究環境の整備を行う
2. ダイバーシティ推進とその活用の観点から、全構成員の労働環境の整備を行う
3. 〈ダイバーシティ・アンド・インクルージョン〉の実現に向けた意識変革に努める

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センターは、2017年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択されたことを受け、男女共同参画推進センターの発展的再編を経て、2017年10月に発足しました。

2014-2016年度「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の下で構築した従来の女性研究者支援の取組をさらに進化・拡大する「多様性人材育成プログラムNITech CAN for ID」を新たに構築し、研究者支援と次世代育成を主軸とする取組を幅広く継続的に実施しています。



(1) 多様性人材育成プログラム NITech CAN for ID

あらゆるステージの女性工学人材を育成対象に

本学は、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）」の下で、研究に従事しながらもこれまでキャリア形成の対象ではなかった非常勤研究員にも注目し、将来有望な女性研究員を発掘して支援の対象から漏らさず育成し、女性研究者に着実なキャリアアップの道筋を作る「多様性人材育成プログラム：NITech CAN for Innovative Diversity」を構築しました。

「多様性人材育成プログラム：NITech CAN for ID」とは、本学が長年培ってきた産学官連携の実績を背景に、工学分野のダイバーシティを高めるために必要な、「知る=Comprehending、行動する=Acting、繋がり、広げる=Networking」の3つの指針を産業界と大学が一体となって遂行するしくみです。

多様性人材育成プログラム NITech CAN for Innovative Diversity

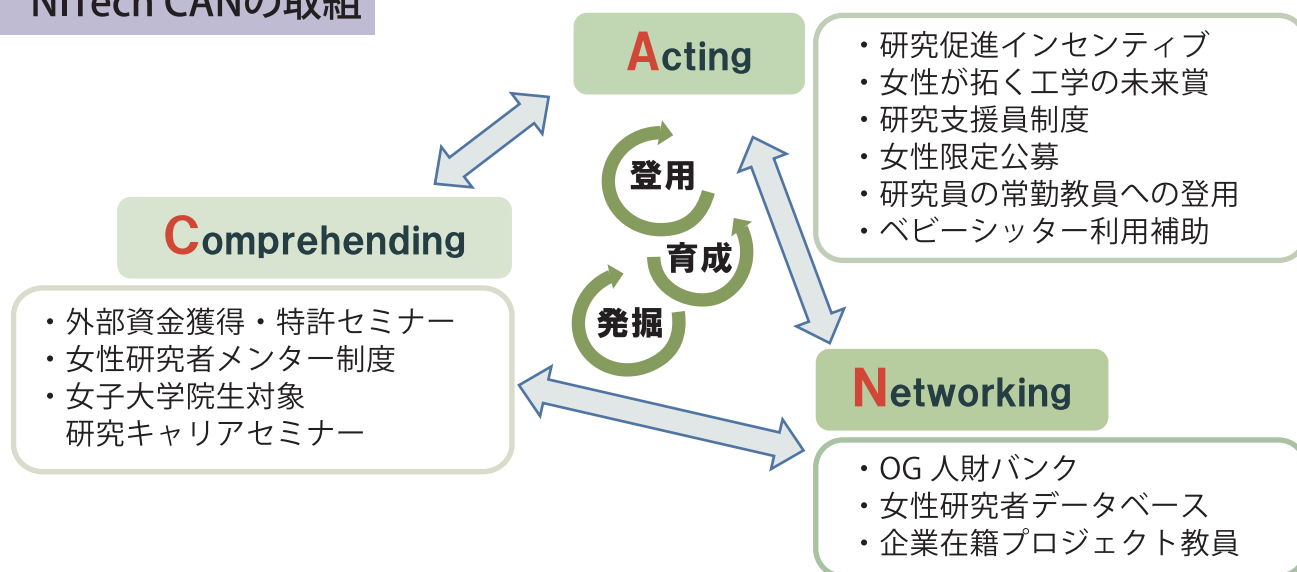


女性の可能性を広げる

産学が一体となり、学生から研究員、研究者、研究リーダーまでの全てのステージの女性工学人材に対して、育成と支援を行うことで、女性工学人材の流動性・機動性を高め、女性研究者の増加を目指します。企業には、さまざまなレベルで研究・開発に携わる女性が存在します。こうした高いポテンシャルを持った工学系の女性たちが本学の女性研究者と共同研究を行ったり、博士課程に社会人として入学し、学位を取得して業績を積むことで、従来のルートとは別の女性研究者育成の道を拓くことができます。

工学を志す女性にとって、研究キャリアへの多様な道を拓くことは、活躍の場や方法において多様な選択肢と可能性が広がることにつながります。多様な未来を思い描ける分野は、次世代を担う女子中高生にとっても、魅力的な進路になります。「C：知る・A：行動する・N：繋がり、広げる」の3つの指針を産学で共有し、ダイバーシティ研究環境を実現していきます。

(2) NITech CANの取組



「C：知る・A：行動する・N：繋がり、広げる」の3つの指針は、各取組の категорияとして機能しています。

「C：知る」の取組として、研究力や女子学生の研究キャリアへの意欲を高めるためのセミナー開催、メンターが女性研究者の課題を把握してキャリアアップのための道筋を示し導く「女性研究者メンター制度」があります。

「A：行動する」では、女性限定公募などのポジティブ・アクションに加えて、研究助成金付与、優れた研究業績を挙げることが期待される本学の女性研究者を対象とする学長褒賞「女性が拓く工学の未来賞」による顕彰によって、女性研究者の研究力とプレゼンスの向上をバックアップしています。また、ライフイベント期の研究者に対しては性別を問わず、研究支援員の配置、ベビーシッター利用補助制度などでサポートを行います。

「N：繋がり、広げる」では、OG人財バンクを通しての女性工学人材の発掘、女性研究者データベースの公開による産業界との共同研究の推進、企業在籍の女性研究者・技術者をプロジェクト教員として本学に招聘する取組により、産業界との連携を強化しています。

C・A・Nの好循環が生み出す成果

2020年度は「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業4年目を迎え、C・A・Nの取組の相互作用により、発掘、育成、登用の好サイクルが形成され、工学系女性人材の育成と上位職登用への道筋を示す具体的な成果が表れています。

2020年4月には、優れた女性研究者の裾野拡大に資するとともに、本学におけるダイバーシティ・インクルージョン環境をより一層推進する目的で、修士号取得者を助教として採用し、在職中に博士後期課程において博士学位の取得を目指す、女性研究者育成制度「スタートアップ助教制度」が創設されました。

また、事業開始後8件の女性限定公募による採用に加えて、非常勤研究員の上位職登用、特任教員からテニユア教員への登用も2019年度に引き続き実現しています。

さらに、産学連携による次世代育成の基盤を強化し、豊橋技術科学大学、岐阜大学、日本アイ・ビー・エム株式会社の協力のもと、女子中高生対象工学進路支援オンラインイベント「女性が拓く工学の未来」を2020年12月18日から2021年3月31日に開催しました。

次世代育成

- step 1. **C**omprehending
 step 2. **A**cting
 step 3. **N**etworking

研究者支援

イノベーション創出の鍵となるダイバーシティ豊かな人材育成を目指し【次世代育成】と【研究者支援】を2つの重要ミッションとして掲げます。

地域産業界・同窓会との協働を通じ、これらを **C・A・N** の3つのステップで着実に遂行します。

C Comprehending 現状を知る

工学女子キャリア形成塾

研究キャリアへの誘導

全学に向けたダイバーシティ教育

正課科目にダイバーシティ教育を整備

女性研究リーダー養成塾

共同研究・競争的資金獲得支援

メンター制度の拡充

メンター研修の実施

A Acting 変革に向けて行動する

中高生の理系選択支援

企業・自治体との連携

スタートアップ研究費付与

大学院生への研究動機付け

特任研究員等の常勤教員登用

ポジティブアクション

研究促進インセンティブ付与

大型科研費、共同研究奨励

リスタート研究費の付与

キャリアを中断した研究者の復帰支援

ライフイベント支援の拡大

研究員等に支援範囲を拡大

N Networking 繋がり、広げる

OG人材バンクの拡充

企業研究者、技術者、院生も参加

大学間連携会議の実施

所属、職位、世代を超えた情報交換会

女性研究者データベース公開

共同研究に向けた女性研究者情報の集約と公開

女性研究者・技術者の会活動

連携企業研究者・技術者とも連携

プロジェクト特任女性教員の増員

連携企業から招聘



女性が拓く工学の未来賞

優れた研究業績を挙げることが期待される学内の女性研究者を表彰することにより、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の発掘と育成を図っています。



女性研究者データベース

工業大学ならではの研究シーズを持つ本学の女性研究者と産業界および地域社会の連携を促進するため、名工大の女性研究者の代表的な研究を公開しています。



研究力向上セミナー

女子大学院生・女性研究者のキャリア形成を目的とする研究力向上セミナーを年2回開催しています。



ダイバーシティ教育

イノベーションにおけるダイバーシティの重要性を学ぶダイバーシティ・男女共同参画関連科目を正課科目として開講しています。



工学系進路支援イベント

女子中高生・大学学部生を対象にした「女性が拓く工学の未来」、各機関の研究／学生生活紹介の動画等を公開し、幅広い工学の魅力を伝える目的で企画開催しました。



彩綾 ～ SAYA ～

女子学生団体「彩綾～SAYA～」は、学科・学年をこえて繋がり、名工大の女子らしく今も未来も輝ける場を作るため、2014年10月に設立されました。

II. 2020年度事業実施報告

1 意識啓発

- (1) トップセミナー「理工学分野のダイバーシティ推進のために」
- (2) 女性研究者メンター制度
第4回メンター研修「無意識のバイアスe-learning」

2 研究者支援

- (1) 女性が拓く工学の未来賞
- (2) 女性研究者研究促進制度
- (3) 英語論文校正支援
- (4) 研究支援員制度
- (5) NITech CAN「女性研究リーダー養成塾」
- (6) 女性研究者メンター制度・誌上メンター研修
- (7) ライフイベント支援

3 産学連携による取組

- (1) ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾
- (2) 産業論

4 次世代育成

- (1) NITech CAN「工学女子キャリア形成塾」
- (2) 全学に向けたダイバーシティ教育
- (3) 次世代萌芽インセンティブ
- (4) 女性同窓会「鶴桜会」・「OG人財バンク」
- (5) 女子学生団体「彩綾～SAYA～」
- (6) 女子学生向け秋季オープンキャンパス
- (7) 工学系進路支援オンラインイベント「女性が拓く工学の未来」

5 情報発信

- (1) ニュースレター
- (2) メディア掲載

1 意識啓発

(1) トップセミナー 「理工学分野のダイバーシティ推進のために」

2021年3月10日、トップセミナー「理工学分野のダイバーシティ推進のために」をオンライン開催しました。本セミナーはダイバーシティ研究環境の実現に向けた意識啓発を目的とするもので、学長はじめ本学役員、教育類長、センター長等で構成されるダイバーシティ推進委員会委員及び学内申込者31名が受講しました。



大学・研究機関における男女共同参画事業に大きな功績のある、大学共同利用機関法人情報・システム研究機構 機構長 藤井 良一氏を講師に迎え、男女共同参画推進の必要性と、組織の課題を把握し改善していくため導入すべき視点についてご講演いただきました。

本学のデータも組み入れた解説とともに、英国のアテナスワン等、海外の施策にも触れられる実践的なご講演内容に、受講者からは、「理工学分野の実態を踏まえており、本学の課題把握と今後の発展のために多くの示唆を得られた」という感想が寄せられました。

本セミナーの録画を3月31日まで学内限定のストリームで配信しました。当日の参加者のほかに24名がオンデマンドで受講しました。

日時： 2021年3月10日
会場： オンライン (Zoom)
対象： 学長、本学役員、教育類長、センター長ほか *学内教職員聴講可
参加者： 当日31名、オンデマンド24名

(2) 女性研究者メンター制度 第4回メンター研修「無意識のバイアスe-learning」

2021年2月26日～3月22日を受講期間として、第4回メンター研修「無意識のバイアスe-learning」を実施しました。

「無意識のバイアス — Unconscious Bias —」とは、育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに私たちが身に着ける既成概念、固定観念をいいます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいといわれています。本研修では、株式会社チェンジウェブのラーニングツール「ANGLE」を利用し、性別に関する無意識のバイアスについて事例を学び、「ANGLE」独自の日本版IATテストによって自身のバイアスの傾向を測定しました。

期間中に36名の教職員が受講しました。受講生からは、「例題に出ていた職業を、無意識に自分も男性のものと決めていたことに気づいてハッとした。この研修で無意識のバイアスについて初めて知り、より深く学んでみたいと思った」との感想が寄せられました。

受講期間： 2月26日～3月22日
内容： 第1回「無意識のバイアスについて知る」
第2回「ご自身の無意識のバイアスに気づく」
第3回「日常にひそむ無意識のバイアスに気づく」
対象： 教職員
参加者： 36名

(1) 女性が拓く工学の未来賞

2020年度「女性が拓く工学の未来賞」授賞式が2021年2月3日に行われました。この賞は若手女性研究者を表彰することにより、その研究意欲を高め、将来の学術研究を担う優秀な女性研究者の育成を図り、これによりダイバーシティの推進に資することを目的するものです。

本年度は、優秀賞を小寺紗千子特任助教（電気・機械工学専攻）、奨励賞を櫃本聡子氏（社会工学専攻 博士後期課程3年）と久保美和子氏（生命・応用化学専攻 博士後期課程3年）が受賞し、表彰状とトロフィー、副賞が授与されました。



< 優秀賞 > 小寺紗千子特任助教

女性が拓く工学の未来賞 受賞者の声



小寺 紗千子 特任助教
電気・機械工学専攻

この度は、このような栄誉ある賞をいただきまして、誠にありがとうございました。本学修了後8年間、研究からは遠ざかっておりましたが、2016年より再び母校にて研究に携わる機会をいただきました。日々研鑽してきた成果が受賞につながりましたことは、平田教授をはじめ、研究に従事するにあたり日々温かくご支援いただいている皆様のおかげであり、心より感謝申し上げます。

私は、これまでに電波の安全性や熱中症リスク評価に関わる研究を中心に、特にヒトの温熱生理応答のモデル化に注力してきました。ヒトの温度上昇をより正確に推定するためには、体内で起こる血管拡張や発汗といった生理応答まで考慮することが重要になります。この技術をさらに発展・応用することにより、安心・安全な社会へ貢献できるような研究者を目指して、ますます精進していきたいと思います。



櫃本 聡子氏
社会工学専攻
博士後期課程3年

この度は、栄誉ある賞を賜り、とても光栄です。建築の「歴史」を相手にしている身で「未来」と名の付く賞をいただくとは思ってもおらず、大変驚きました。至らない私にご支援下さる皆様、そして家族に感謝しております。

日々の仕事や研究の中では、工学においても女性研究者、技術者の先輩方のご活躍により、女性のフィールドは着実に拓かれてきたと感じています。一方で、女性が自身のキャリア形成を考えた時に、迷いや不安なく目標に向える環境は、未だ整っていないことも感じます。自身は周囲の皆様にも恵まれ、研究、仕事、家庭、育児のいずれも楽しみながら向き合える環境にあり、それが今回の受賞に繋がったと思いますが、女性に限らず意欲ある人が多様なキャリアを当たり前で描ける未来を願ってやみません。まずはこの賞に恥じぬよう、後進の方々のロールモデルの一つであれるように、牛の歩みでも引き続き研究、仕事に精進して参りたいと思います。



久保美和子氏
生命・応用化学専攻
博士後期課程3年

奨励賞をいただき誠にありがとうございます。私は、本学の博士前期課程を修了後、社会人になってから博士後期課程に改めて進学しました。その間には、実験や研究といった業務から離れていた期間も長くありました。このような私が受賞できたのは、所属しております研究室の先生方のご指導や、学生さんたちのサポートのおかげであると大変感謝しております。

私は現在、混合ガスから水素ガスを分離回収する「分離膜」の研究をしています。分離膜の技術の応用先のひとつに、「人工光合成」があります。この技術は、植物と同じ反応を人工的に再現する技術であり、太陽光エネルギーを使って水を水素と酸素に分解し、分離回収された水素と二酸化炭素から有機化合物を合成します。人工光合成の技術は、環境問題の解決を目的とした水素社会の実現の一環として研究されており、こういった大変意義ある研究の一端を分離膜の研究を通じて担っていることを誇りに思っております。今後も、社会貢献を実感しながら人生を歩んでいけたらと考えております。

(2) 女性研究者研究促進制度

女性研究者が、受託研究や民間企業との共同研究等につながる外部資金獲得の研究提案を行い、実現に至る例は全国的に未だ少数にとどまっています。本学では、この現状を変えるために、意欲ある女性研究者を対象に研究促進のためのインセンティブを付与して研究を支援する「女性研究者研究促進制度」を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ましたが、2020年度は、制度の実行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。

学内の女性研究者研究促進制度選考委員会の審査により、2020年度は2名の女性研究者が採択され、研究費が支給されました。

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	(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 *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。

(3) 英語論文校正支援

本制度は、出産、育児、介護等のために十分な時間を確保できない教員等が、英語論文の校正を委託する際にかかる経費を補助することにより、教員等の生活と研究業務の両立を図るための支援をすることを目的としています。一件につき上限を3万円とし、1名につき年間3件までとします。

利用対象者

以下のいずれかの要件を満たす本学の教員及び研究員

- ・妊娠中の者又は産後休暇を承認された者
- ・育児休業等を取得している者
- ・中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）を主として養育する者
- ・介護休業等を取得している者
- ・介護保険法で規定する要介護者または要支援者がいる者
- ・家族のうち看護を必要とする者を主として看護する者
- ・女性の教員等（教授を除く）で、生活上の理由により特に研究業務の支援を必要とする者

(4) 研究支援員制度

本制度は、男女を問わず出産、育児、介護もしくは看護、それ以外の生活上の理由のために十分な研究時間を確保できない教員等に研究支援員を配置することで生活と研究業務の両立を図れるように支援していくものです。

研究支援員の身分はパートタイマーとし、研究支援員として雇用できるのは本学の大学院に在籍する学生、本学の卒業生です。「学生研究支援員」の勤務時間は1週間あたり19時間以内、「卒業生研究支援員」の勤務時間は1週間あたり30時間以内です。

利用対象者

以下のいずれかの要件を満たす本学の教員及び研究員

- ・妊娠中の者又は産後休暇を承認された者
- ・育児休業等を取得している者
- ・中学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む）を主として養育する者
- ・介護休業等を取得している者
- ・介護保険法で規定する要介護者または要支援者がいる者
- ・家族のうち看護を必要とする者を主として看護する者
- ・女性の教員等（教授を除く）で、生活上の理由により特に研究業務の支援を必要とする者



教員・研究員

研究支援員制度を利用することで、研究時間が確保され、研究の進展や心理的安定、生活と研究活動の両立が図れる。研究業績アップにつながる。

双方にプラス



研究支援員

研究支援員として採用されることで、本学で培った専門性を活かせる。研究に携わり、研究補助業務を行ないながら、自らのスキルアップが期待できる。

事例 1

助教

二人の育児と教育・研究活動の両立に足りないものは「時間」。制度を利用することで、実験データ処理・文献調査などの作業効率アップと研究のスピードアップにつながりました。支援員がOGであることも、仕事を円滑に進める上で大いに役立ちました。

OG

卒業後、専門と異なる分野で勤務し、出産・育児のため仕事から離れていました。育児が一段落した時、研究支援員のお話をいただきました。これまでの社会経験が考えや捉え方に良い変化を与え、学生時代とは異なる興味や意欲を味わうことができ、自らのスキルアップになりました。

事例 2

助教

妻は大学教員で遠方通勤・休日出勤も頻繁であった為、子供の保育園送迎や家事・育児の大半を行っていました。教育・業務活動、研究時間の確保と時間の最適化が課題でした。男性でも制度利用が可能であることを知り利用しました。

大学院生

研究室に所属していた時に先生より声をかけていただき、研究支援員にチャレンジしました。最初は不安もありましたが、作業を進めていくたびに着実に自分の力になっており、この一步一步が将来の自分のためにもなると感じました。

(5) NITech CAN「女性研究リーダー養成塾」

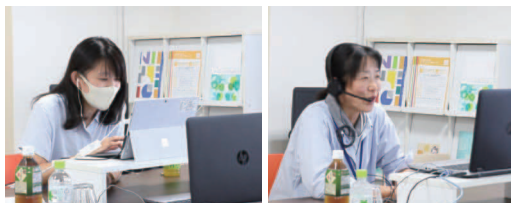
第1回研究力向上セミナー「外部資金の獲得に向けて」

女性研究リーダーの育成を目的とした研究力向上セミナー「外部資金の獲得に向けて」を開催しました。産学官金連携機構 URA 沖原理沙氏より「外部資金と長期的な研究戦略について」と題して、数十年後の未来を見据え、長期的な展望を持ち研究を続けていく意義、その中で外部資金の位置づけについて詳しく解説いただきました。

社会工学専攻・ダイバーシティ推進センター副センター長 増田理子教授から「科研費申請書作成のキーポイント～審査委員の経験をもとに～」と題して、申請書を作成する際に気を付けるべきポイント、説得力のある研究計画にするために触れておくべきことなど、審査委員経験者ならではの視点でお話いただきました。

学部生、教員等 18 名が参加し、「審査の行われ方、申請書で明確にすべきこと、などを知ることができてよかったです」、「経験に基づいたご講演で、非常にわかりやすく、たいへん勉強になりました」などの感想が寄せられました。

日時： 2020年9月30日
会場： オンライン（Microsoft Teams）
対象： 教員・研究員・博士後期課程の大学院生
参加者： 18名



第2回研究力向上セミナー「共同研究入門」

2回目の研究力向上セミナーでは、共同研究を進めるための入門編として「共同研究入門」を開催しました。

初めに、物理工学専攻・ダイバーシティ推進センター長 呉松竹教授より、「共同研究を進めるために」と題して、共同研究を行うメリットについて、資金面、研究成果の普及、学生の教育という三つの側面から説明された後、企業との共同研究を始めるための広報の手法、開始後の注意点が挙げられました。

続いて、電気・機械工学専攻 田中由浩准教授が「研究活動と共同研究の接点」と題して、企業側のニーズを吸収しながら自分の研究を発展させていくための戦略について、実際の共同研究の成果を示しながらお話しされました。

最後に、産学官金連携機構 片山精特任助教より、共同研究の契約内容や研究費を決める際の企業との交渉サポートや、NEDOの若手研究者支援事業の案内など、本学産学官金連携機構による支援についてご紹介いただきました。

学部生、教員等19名が受講し、受講者からは、「共同研究をどう始めるかなど、今まで知らなかったことを実例とともに知ることができ、今後の見通しの参考になりました」、「共同研究のあるべき姿を知ることができ、自分にとっての良い道標となると感じています」との感想が寄せられました。

日時： 2020年12月9日
会場： オンライン（Microsoft Teams）
対象： 研究員・教員・大学院生
参加者： 19名



(6) 女性研究者メンター制度・誌上メンター研修

2020年2月28日に開催された研修「より効果的なメンタリングのために」(講師：日本アイ・ビー・エム株式会社執行役員・本学特任教授 我妻三佳氏)の内容を、「ニュースレター」Vol.18、19の2回に渡って、掲載しました。

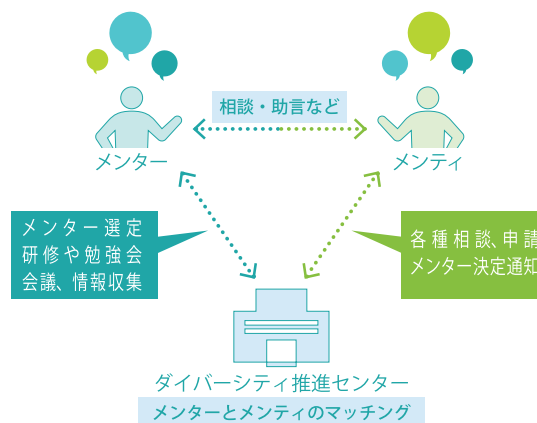
日本アイ・ビー・エム株式会社では、メンタリングをメンティの自発的、自立的な成長を促す活動と位置付け、メンティは所属組織の利害関係に影響されない関係性のもとで、メンターからアドバイスを受けられる活動が目指されています。

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を行うことにより、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ことが実感される一方で、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、関係性の構築に時間がかかることが指摘されました。

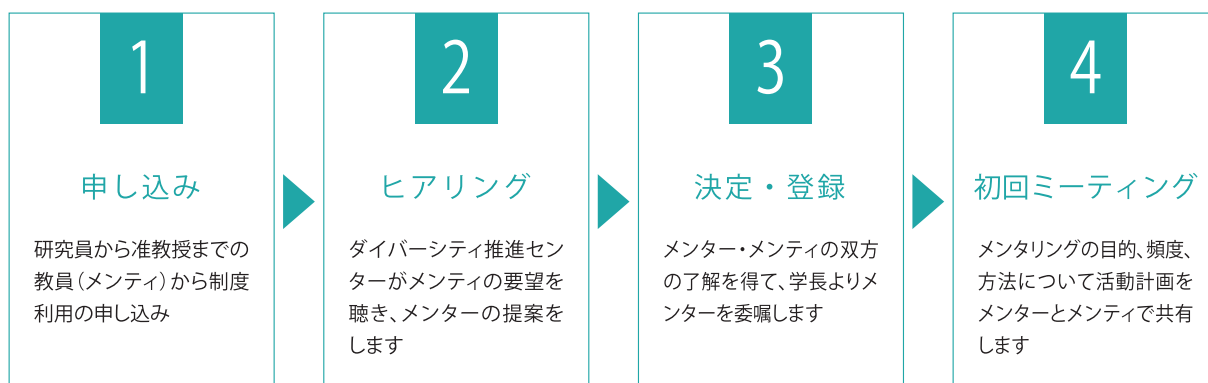


メンター制度とは

メンター制度は、一定以上の職務経験を持つ人(メンター)が、経験の少ない人(メンティ)に対して職務上または生活上のアドバイスや情報提供をし、メンティの職務や生活上の不安を解消する手助けをして、キャリアの向上や個人的な成長を促す個別支援制度です。



名古屋工業大学女性研究者メンター制度 メンタリング活動の流れ



(7) ライフイベント支援

1. ベビーシッター利用の補助制度

本学は、2015年度に「名古屋工業大学ベビーシッター育児支援実施要項」を制定し、本学教職員及び学生の育児と仕事、研究の両立のために四種類の支援をしています。

① 内閣府のベビーシッター派遣事業の割引券利用

子ども・子育て支援法（2012年法律第65号）第59条の2第1項に基づき、公益社団法人全国保育サービス協会が発行する「ベビーシッター派遣事業」の割引券を利用するものです。

割引の内容	サービス利用時に割引券を提示することで、一日(回)あたり2,200円の割引が受けられます。 ※利用料金が2,200円以下の場合には利用できません。
利用可能枚数	一日(回)につき家庭1枚まで（一か月24枚、一年280枚まで）
利用対象者	本学に勤務する教職員（パートタイマーの方は、厚生年金の被保険者に限ります）
利用対象となる子供	・乳幼児又は小学校3年生までの児童 ・その他健全育成上の世話を必要とする小学校6年生までの児童
利用の条件	・利用対象者がベビーシッターサービスを利用しないと就労継続することが困難な場合 ・利用者の家庭内における保育や世話並びに家庭と保育所との送迎である場合 ・公益社団法人全国保育サービス協会が認定しているベビーシッター事業者の利用に限る

② 大学契約ベビーシッターサービス「千種シッターサービス」

本学独自の契約により本学の教職員及び学生は、会員料金で大学近隣の保育施設「千種シッターサービス」を利用できます。また、本学に勤務する教職員（パートタイマーの方は厚生年金の被保険者）への利用料の補助等も行っています。

利用対象者	本学の教職員及び学生
割引の内容	会員料金でベビーシッターサービスを利用できます。 なお、本学に勤務する教職員（厚生年金の被保険者である非常勤職員を含む）は、申請により一家庭につき一日(回)あたり700円の補助が受けられます。
利用対象となる子供	・乳幼児又は小学校3年生までの児童 ・その他健全育成上の世話を必要とする小学校6年生までの児童
利用可能なサービス	・シッタールーム利用 ・シッター派遣（※ベビーシッター派遣事業割引券を利用することはできません）

③ 病児・病後児保育支援制度

本学教職員が養育する児童が病気にかかり、通常使用している保育施設等での保育が困難な場合に、一時的にベビーシッターサービスによる病児・病後児保育を受け、業務の遂行を可能とする支援制度です。

割引の内容	登録料の全額及び利用料金の半額を大学が負担します。 <利用料金> 7:00 ~ 9:00 2,150円/時間 (税別) 9:00 ~ 18:00 1,950円/時間 (税別) 18:00 ~ 19:00 2,150円/時間 (税別) ※前営業日18:00以降の連絡は1,000円/時間の加算、市内通勤費加算850円/回等があります。 ※最低利用時間は、2時間です。
利用対象者	本学教職員
利用対象となる子供	本学教職員が養育する小学校3年生までの児童
利用の条件	①病児保育：病気にかかっているが、感染性の強い病気ではなく当面の症状の急変が認められない場合においての一時的な保育 ②病後児保育：病気の回復期であるが、通常使用している保育施設等での保育が困難な場合等においての一時的な保育

④ 学会託児サービス利用補助制度

本学教職員・研究員（非常勤含む）が学会大会及び付随する会議に出席するために、その会場等で学会により提供される託児サービスを利用する場合に、託児サービス利用料金の補助をする支援制度です。

支援の内容	学会により提供される託児サービス利用料金の補助が受けられます。
利用上限	補助額は1申請者につき年間1万円を上限とする
利用対象者	本学に勤務する教員・研究員
利用対象となる子供	本学教職員・研究員が養育する小学校6年生までの児童
利用の条件	・学会大会及び付随する会議に出席するために、学会により提供される託児サービスを利用する場合 ・開催日数、出席日数に関わらず、学会あるいは会議への出席1回ごとに1申請とする ・1日につき4時間を超える託児サービス利用を補助対象とする

2. 保育室・一時保育サービス

ダイバーシティ推進センター交流サロンi-cafeには小規模の保育室があり、育児休業中の職員のセミナー出席や休日出勤する教職員のために一時保育サービスを行っています。

2020年度は、大学入学共通テスト、健康診断、婦人科検診時の利用募集に対し、大学入学共通テストと健康診断時に利用がありました。本学で開催される学会やセミナーの際にもご活用いただけます。

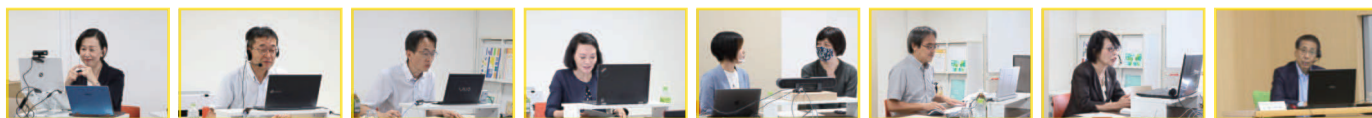
(1) ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾

2020年8月25日～11月13日、ダイバーシティ推進センター主催「第6期ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾」をオンライン開催しました。本養成塾は製造業に勤めている女性技術者のための講座で、ものづくり企業における技術者リーダーとして必要なスキルを学び、長期的視点でキャリアをデザインする機会を提供し、品質管理や組織運営について体系的に学び、現場での問題解決に役立つ技能を習得することを目的としています。

今期は、県内外より企業15社から18名の女性技術者が受講しました。8月から10月にかけての4日間にわたってキャリアコンサルタントによるキャリアデザインのワークショップと品質管理・組織心理学の講義・キャリアラダーについての演習が実施された後、11月13日に卒塾式と特別講演会が行われました。卒塾式では、塾生一人一人が「行動宣言」として、本養成塾で学んだことを今後職場でどのように活かし、どんなリーダーになっていきたいかを発表しました。

特別講演会では、株式会社シナジック代表取締役杉本祥郎氏に「女性が市場を創る」と題して、昭和から平成のものづくりの歴史を振り返りながら、女性視点の重要性についてお話しいただきました。

卒塾式、特別講演会には、受講生と上司37名が出席し、出席者からは「行動宣言を上司に聞いてもらい、コメントをもらえて励みになった」「女性の力が評価される時代の到来を感じた」という声が寄せられました。



2020年度「第6期ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾」の実施内容

実施日	内 容
2020年8月25日	・キャリアデザイン講座1「自己分析～私らしく働き続けるためには～」
2020年9月8日	・リーダー養成講座 ①「品質」をテーマにものづくりのマネジメントを考える ②「コミュニケーション」をテーマにものづくりの現場を考える ・リーダースキル講座「厳しい局面におけるコミュニケーション実践例」
2020年9月29日	・キャリアデザイン講座2「女性リーダーと考えよう！私らしいリーダーシップとは？」 ・リーダー養成講座 ③「ポカミス」をテーマにものづくりの安全を考える
2020年10月13日	・リーダー養成講座 ④キャリアラダーの展望と実践
2020年11月13日	・報告会「リーダーとなるための行動宣言」 ・特別講演会「女性が市場を創る」

日 時 : 2020年8月25日～11月13日 (全5回)
 会 場 : オンライン (Microsoft Teams)
 対象者 : 製造業に勤めている意欲的な女性技術者
 参加者 : 県内外企業15社から18名の女性



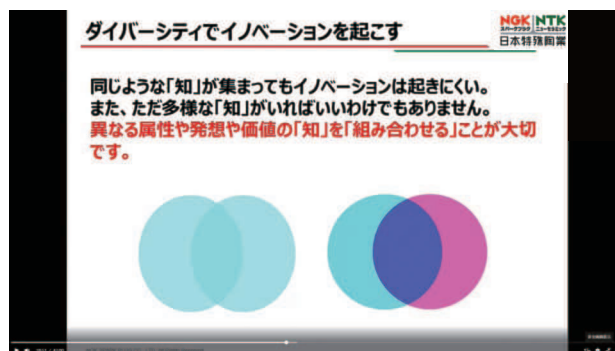
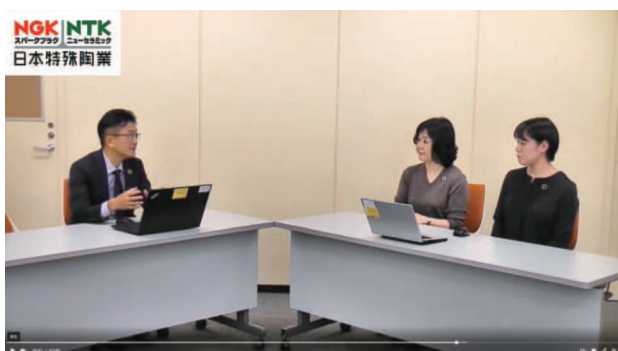
(2) 産業論

2020年11月19日から30日にかけて、共通科目「産業論」において、「ダイバーシティセミナー」オンライン講義が行われました。この授業は、工学技術者として弁えるべき産業社会への責任と自分のキャリアについて考える能力をつけることを目的とする工学部第一部2年次の必修科目で、約950名が受講しました。

講師に、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、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。



- 11月19日 物理工学科、創造工学教育課程（物理工学関係分野）
- 11月25日 生命・応用化学科、創造工学教育課程（生命・応用関係分野）
- 11月25日 情報工学科、創造工学教育課程（情報関係分野）
- 11月27日 電気・機械工学科、創造工学教育課程（電気・機械関係分野）
- 11月30日 社会工学科、創造工学教育課程（社会工学関係分野）

講師：日本特殊陶業株式会社 戦略人事部 部長 山口智弘氏
戦略人事部ダイバーシティ推進課 課長 平野なつき氏

(1) NITech CAN「工学女子キャリア形成塾」

第1回 OGとキャリアについて語ろう!

講師にトヨタ自動車株式会社 パワートレーン製品企画部 主査の落合清恵氏（名古屋工業大学特任准教授）をお迎えし、「OGとキャリアについて語ろう!」と題して、どのようにキャリアを形成してきたのか、ライフイベントとキャリアの両立について、リーダーとしてどのように成長していくか・役割として求められることなど、ご自身だけでなく、大学の同期や会社の同僚、後輩女性の具体的な実例をあげながら、率直にお話しいただきました。

8名の学生が参加し、「実際に働かないとわからないキャリア形成やリーダーシップについて具体的な話が聞けて良かった」という感想が寄せられ、少人数ながらもとても充実した学びの機会となりました。

日時：2020年9月25日
会場：オンライン（Microsoft Teams）
対象：学部生・大学院生
参加者：8名



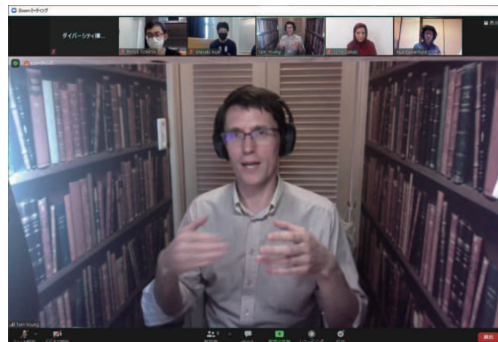
第2回 英語プレゼンテーションセミナー

2020年9月から11月、講師にLeafy Learn代表ヤング・タム先生を迎えて、5回にわたり英語プレゼンテーションセミナーを開催しました。

第1回では、10分間のプレゼンテーションの構成方法、第2回ではプレゼンテーションの導入部分の組み立て方を学び、各々のタイトルとイントロダクションのスライドとスピーチ原稿を作成した上で、ペアを組み、イントロダクションまでの発表練習をしました。第3回までには、本論までのスライドとスピーチ原稿を完成させました。第4回はいよいよ実践練習です。話すスピードや、目線、重要なポイントを聴衆に印象付ける方法など、プレゼンターとしてのふるまい方も含めて実践的な練習をして、画面に映る自分の姿を確認しながら、改善点を考えました。第5回では、プレゼンテーション後に想定される質疑応答について、質問内容を明確に理解し、簡潔に答えるための方法を学び、最後に一人ずつプレゼンテーションを行いました。

受講生は、何度も自主練習を重ねた上でセミナーに参加し、着実に力を付けることができました。

日時：2020年9月23日、10月7日、10月21日、11月4日、11月18日
会場：オンライン（ZOOM）
対象：教員・研究員・博士後期課程の大学院生
参加者：8名



(2) 全学に向けたダイバーシティ教育

本学では、ダイバーシティ推進、男女共同参画をテーマとする授業を正課科目として開講しています。ダイバーシティ推進センター教員が担当し、次世代を担う技術者として弁えるべきジェンダー平等の意識や多様な文化への配慮について、実例をもとに深く考察する機会を設けています。2020年度は、大学院共通科目として「ダイバーシティ社会論Ⅰ」「ダイバーシティ社会論Ⅱ」が新たに設けられました。

■男女共同参画社会論（共通科目3年次前期・2年次後期）

「男女共同参画社会論」では、現代社会における性別をめぐる諸問題について理解し、なぜ男女共同参画が必要なのか、どうしたら男女共同参画社会を実現できるのかを考察します。ジェンダー論の基礎、家族関係、教育システム、労働環境、社会政策における諸問題を国際比較も含めて学び、性別にかかわらず個人の人権が尊重される社会の在り方を考察しています。2020年度は、株式会社東亜合成プラント事業部勝尾智津氏、株式会社デンソーOBの鈴木康利氏をゲスト講師に迎え、企業における男女共同参画の課題、対応策、女性技術者のキャリア形成についての現場の生の声を聞く機会を設けました。

■ダイバーシティ・マネジメント（社会工学科経営システム分野3年次前期）

「ダイバーシティ・マネジメント」は、毎回テーマを提示して学生にディスカッションやプレゼンテーションを課すアクティブラーニングの形式で行っています。「差異を生かすマネジメント」を講義のメインテーマとして、講義、グループワーク、ディスカッションを行い、理解を深めました。また、ジェンダー・ダイバーシティ、エイジ・ダイバーシティのゲスト講師として株式会社デンソーOBの鈴木康利氏を迎え、女性活躍と若手社員の成長についてグループディスカッションを行いました。各論点の学びを深めた後、最終回には、「ダイバーシティ・マネジメントはなぜ必要か」をテーマに全員が個人発表を行いました。

■ダイバーシティ社会論Ⅰ・ダイバーシティ社会論Ⅱ（大学院共通科目）

2020年度より、大学院博士前期課程の共通科目として、「ダイバーシティ社会論Ⅰ・ダイバーシティ社会論Ⅱ」を新設しました。この授業は、SDGs（持続可能な開発目標）達成に向けたダイバーシティ・マネジメントを理解することを目的としています。

授業では、特にSDGsの人権アプローチに焦点を当て、「ダイバーシティ社会論Ⅰ」では、SDGsの歴史的、思想的背景と、それぞれのゴールの読み解き方を学び、「ダイバーシティ社会論Ⅱ」では、企業の経営戦略としてSDGs、ダイバーシティが導入される背景、地域での各取組を学びました。最終回では、受講生が個々に、この潮流の中での、新たな教育・人材育成モデルを構想し、ビデオ発表及び合評を行いました。

(3) 次世代萌芽インセンティブ

学部から大学院博士前期課程への女子学生の進学者に比べて、将来の女性研究者候補である大学院博士後期課程への進学者は、極めて少ないのが現状です。工学分野のダイバーシティ推進のためには、博士後期課程への進学を支援することが急務であると考え、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」を2018年度に発足しました。2020年度は、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枠を、博士後期課程在学者まで広げ、年間を通じて候補者を推薦いただけるように改定しました。

本学大学院博士前期課程在学中の女子学生で、本学大学院博士後期課程への進学に意欲がある者(社会人学生を除く)

2020年度より
拡 充

- (1) 博士前期課程2年在学中の女子大学院生で、本学大学院博士後期課程への進学が決定している者。
- (2) 博士後期課程在学中の女子大学院生。但し、スタートアップ助教を除く。

(4) 女性同窓会「鶴桜会」・「OG人財バンク」

1. 女性同窓会「鶴桜会」

鶴桜会は、「年に一回会いましょう」を合い言葉に、女性卒業生や現役女子学生が交流でき、縦と横の繋がりを持てる場として2016年に設立した女性同窓会です。



2. 「OG人財バンク」

2014年に発足した「OG人財バンク」は、ライフイベント等で社会の第一線から退いた本学OGを研究支援員として起用することで、専門性を活かした高度な支援を女性研究者に提供すると同時に、支援員となる本学OGにも再チャレンジのきっかけを提供するという、双方にメリットのある仕組みとして考案されました。現在では、社会の第一線で活躍する女性卒業生も含めた全ての本学OGを登録対象とし、学内外からのさまざまな要望に応えられる工学系女性人財の情報バンクに成長しています。例えば、ご登録情報に基づいて、実務型教員として母校の教壇に立っていただく、あるいはロールモデルとして学内外のイベントにご協力いただくなど様々な活用実績があります。今後は、全てのOGの皆様それぞれにメリットが感じられるような女性技術者・研究者の人財情報共有コミュニティとして成長させていきたいと考えています。



(5) 女子学生団体「彩綾～SAYA～」

女子学生の少ない本学で、学科・学年を超えた女子同士のつながりを持つことや、女子のキャリアをサポートすることを主な目的として活動する女子学生団体です。理系女子のキャリアを考えるイベントと並行して、SAYA内でのメンバー同士の交流を深められる楽しい企画も行っています。



2020年度メンバー：合計 55人

【学年別】 M2：0人 M1：4人
B4：14人 B3：18人 B2：6人 B1：13人

【学科別】

生命・応用化学専攻・学科：17人 電気・機械工学専攻・学科：18人
物理工学専攻・学科：1人 情報工学専攻・学科：4人
社会工学専攻・学科：12人 創造工学教育課程：3人

【活動内容】

<女性技術者交流会>

女性技術者の方から、働き方や将来についての座談会・フリートーク

参加学生：23名

参加企業：(株)NTT データ東海、花王(株)、(株)島津製作所、

ソニー(株)、ブラザー工業(株)、ホーユー(株)、

(株)本田技術研究所、ボッシュ(株) (五十音順・敬称略)

(6) 女子学生向け秋季オープンキャンパス

2020年11月7日に開催された秋季オープンキャンパスにて、女子学生団体「彩綾～SAYA～」の協力のもと、女子学生向け相談コーナーを設けました。コロナ禍ではありましたが、相談コーナーには多くの方が立ち寄り、女子推薦入学、受験に向けての勉強方法・受験対策、学部の特徴、学科・分野について、学生生活全般、就職先の企業、彩綾の活動などについて、多くの質問が寄せられました。彩綾のメンバーがそれぞれの質問に親身になって対応し、自身の経験談を伝えて回答していました。参加者から、とても参考になったと大変好評でした。



日時：2020年11月7日 8:30～16:30

会場：4号館 会議室3 (相談コーナー)

参加者：9名 (女子高校生7名、男子高校生1名、保護者1名)

(7) 工学系進路支援オンラインイベント「女性が拓く工学の未来」

2020年12月18日から2021年3月31日まで、女子中学生・高校生・大学学部生を対象に工学系進路支援イベント「女性が拓く工学の未来」をオンラインで開催しました。このイベントは、岐阜大学工学部・豊橋技術科学大学の協力のもと、本学ダイバーシティ推進センターが主催し、学術及び技術開発の世界で活躍する女性リーダーによる講演動画と、各機関の研究紹介、学生生活紹介の動画を公開し、幅広い工学の魅力伝える目的で企画したものです。

本学からは、特任教員でもあるトヨタ自動車株式会社落合清恵氏（本学OG）による研究室紹介動画と、創造工学教育課程1年生3人による女性研究者インタビュー動画の二本を「工学の扉を開こう」と題して公開したほか、学生生活紹介として、女子学生団体「彩綾～SAYA～」と「学生フォーミュラプロジェクト」が活動紹介の動画を公開しました。

研究室紹介動画では、電気・機械工学科佐野明人教授、平田晃正教授、生命・応用科学科神取秀樹教授、社会工学科秀島栄三教授の研究室を訪問し、最先端の研究についてご紹介いただくとともに、研究室で学ぶ女子学生の皆さんに研究の魅力をお話いただきました。また、女性研究者へのインタビュー動画では、情報工学科武藤敦子准教授、物理工学科宮川鈴衣奈助教にご協力いただき、研究紹介のほか、工学を専攻した経緯や、女子中高生へのメッセージをお話いただきました。

本イベントは新聞でも取り上げられました。1月30日中日新聞朝刊25面でイベント情報が掲載され、2月8日には、日本経済新聞朝刊19面・日経電子版「いよいよ、女性STEM人材」で、加野泉ダイバーシティ推進センター特任准教授の談話とともに、女性研究者へのインタビュー動画が紹介されました。公開期間中のサイト訪問者数

はのべ15,134人で、愛知、静岡を中心に、北海道から沖縄まで全国からアクセスがありました。アンケートでは、「コロナで説明会が軒並み中止になり、不安感がありましたが、前向きな意欲が出てきました（高2）」、「女性研究者や学生のお話がとても印象的で、ものづくりにたずさわると面白さがよく伝わってきました（中3）」などの声が寄せられました。



日時	2020年12月18日～2021年3月31日
会場	オンライン (Web公開)
対象	女子中学生・高校生・大学学部生
アクセス数	のべ15,134人



女子学生による 女性研究者インタビューレポート



創造工学教育課程 情報・社会コース
メディア情報分野 1年 山田美晴さん

私は、今回、武藤先生と宮川先生へインタビューを行いました。理系の女子中高生向けとして工学分野を中心に先生の研究内容をはじめ、なぜ理系を選択したかや、工学分野に行こうと思ったか、学生時代の話や工学の魅力について様々なお話をお伺いしました。その中でも印象に残ったお話は、工学分野に進んだ理由や工学の魅力に関するお話です。私自身、理系の中でも工学分野に進んだ理由は、行いたい研究があるということもありましたが、高校時代は文系科目より理系科目の方がなんとなく興味があるという大雑把な理由が一番でした。武藤先生に学生時代のお話をお伺いした際に、武藤先生も文系科目より、理系科目が好きなことや、情報分野はかつていい印象があったからということをおっしゃっていました。

理系分野や特に工学へ進学することに関しては、ある程度具体的な目標などが必要だと考えていましたが、宮川先生のインタビューの際に、大学進学後でも新たな目標を見つけることができるというお話を聞き、工学部の堅いイメージが少し和らいだ気がしました。さらに、工学の魅力として、工学は生活と密接な関係にあり、それこそが工学の魅力だと感じることができました。また、お二人から、女性という枠にとらわれず、一人の研究者として活躍したいという気持ちや、女性がやりたいことができる社会をつくるという強い意志を感じることができました。

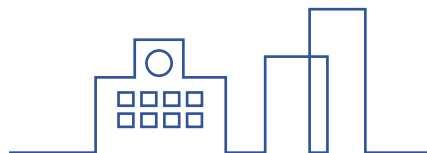
理系の中でもやや堅いイメージがある工学分野ですが、工学は理系分野のみならず様々な分野に結びつけることができる幅広い学問だと思います。工学は日常生活で使用されている様々な物やシステムなどに繋がっています。今回のインタビューを通じて、工学分野の魅力や工学に対するイメージが変わり、新たな視点を獲得することができたと思います。様々なお話を聞くことができ、とても楽しかったです。

創造工学教育課程 情報・社会コース
知能情報分野 1年 中村美音さん

今回、武藤先生と宮川先生へのインタビューから女性研究者として生の声を聞くことができました。私は武藤先生と同じ情報系の分野に進みましたが、動機は先生と同じく漠然と「できたらかつていいだろうな」というものでした。決して元からプログラミングやパソコン操作が得意だったわけではありません。学生の中には確かにそういったことが元から得意な人もいますが、もちろん学校では一から教えてくれます。なにもできない状態で入学しても先生と会話しながら楽しく学ぶこともできるので、できないなりにメリットはあると思います。さらに、今回のインタビューで女性としての将来の生活を考えたときに、子育てしながら自宅でする作業が他の分野よりも多いので、情報学こそ女性としてねらい目なのではと気づかされました。

話は変わりますが、実際に物理や数学への苦手意識を持つ子が多いかと学生ながら感じています。それぞれ苦手なことがあるのは仕方のないことだと思います。しかし、自分のやりたいことが理系の分野で行われているならば、理系科目を諦めないでほしいです。私も最初は物理が全く解けず、物理が得意な男子を見ては羨ましいと思っていましたが、彼らに教えてもらったり先生に質問をたくさんしたりして自分の中でわからない点を潰していきました。実際、大学でもわからない点は友達によく聞いています。周りには男の子しかいないので聞きにくいと感じる子の中にはいるかもしれません。ですが、男の子だからと言ってためらう必要は全くなく、むしろ同じ目標のある仲間としてたくさん話しかけてみるべきだと思います。お互いに良い刺激を受けられると思います。

最後に、自分の素直な気持ちを大切にしてみてください。私も先生方とのインタビューを通して、当時抱いていた純粋な工学への憧れを再確認できてよかったです。私たちと一緒に憧れを追求する仲間、お待ちしています！



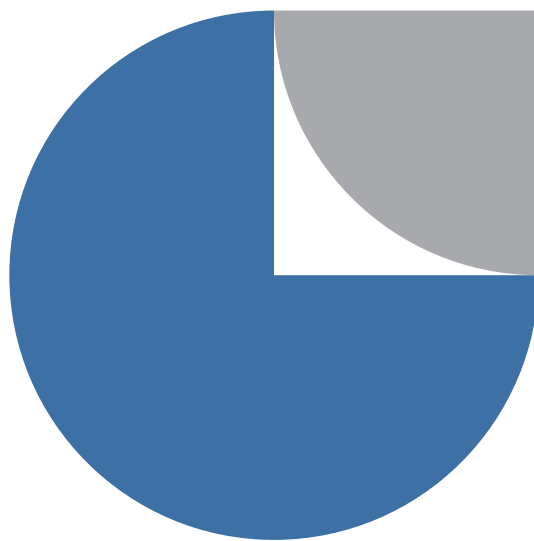
2017-22年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）


名古屋工業大学 ダイバーシティ推進センター
2020年度 事業報告書

発行：国立大学法人 名古屋工業大学
連絡先：国立大学法人 名古屋工業大学

〒466-8555 名古屋市昭和区御器所町
E-MAIL：diversity-crew@adm.nitech.ac.jp
URL：https://diversity.web.nitech.ac.jp/

2021年4月発行



 国立大学法人名古屋工業大学
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/FAX : 052-735-5121

E-mail : diversity-crew@adm.nitech.ac.jp

U R L : <https://diversity.web.nitech.ac.jp/>