

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター ニュースレター

Vol.10
2017.11

CONTENTS

1. TOPICS ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に選定されました
・ MESSAGE センター長 あいさつ
・ REPORT ダイバーシティ推進センターの開所式を行いました
ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾の卒業式を行いました
名古屋工業大学女性同窓会「鶴桜会」第2回交流会を開催しました
2. SYMPOSIUM キックオフシンポジウムを開催しました
3. COLUMN ワーク・ライフ・アンバランス

TOPIC 01 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型) に選定されました

MESSAGE センター長 あいさつ

3年間にわたる文部省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」を無事終了した4月、事後評価に向けた準備と併行して、その後継事業である「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」への申請を行いました。同種事業の連続採択は、ほぼないのが通例ですが、7月の末、採択決定の知らせを大きな驚きとともに受け取りました。それ以降、新事業発足の準備を粛々と進め、ダイバーシティ推進センターを10月1日に発足させ、その事業計画をお披露目するキックオフシンポジウムを、11月22日に盛況のうちに開催することができました。新事業の実施においては、皆様のこれまで以上のご支援を何卒宜しくお願いいたします。



REPORT ダイバーシティ推進センターの開所式を行いました

新たな女性研究者支援を中心とするダイバーシティ推進事業をスタートさせるため、10月1日付けでダイバーシティ推進センターを開設し、同月2日(月)銘板除幕式を行いました。本学は、これまでの活動が評価され、文部科学省の平成29年度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)」に選定されました。これまで実施してきた「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」のノウハウと全国屈指の産学官連携実績を活かし、平成34年度までに女性研究者在職比率15.0%を目指します。



TOPIC 02 ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾の卒塾式を行いました

ダイバーシティ推進センター(10月1日開設)とイーブルなごや(名古屋市 男女平等参画推進センター・女性会館)が共催した「女性技術者リーダー養成塾」(第3期)は、10月17日に卒塾式を行いました。養成塾は、女性技術者がリーダーとして必要なスキルを学び、それぞれのキャリアデザインを考える機会を提供することを目的としており、愛知県内の製造業17社から18名の女性技術者が、8回にわたり開催された講座に参加しました。

卒塾式の前半では藤岡伸子ダイバーシティ推進センター長の挨拶に続き、塾長でもある同センター長から、塾生に修了証が授与されました。7月11日の入塾式は、男女共同参画推進センターが開催し、卒塾式は、ダイバーシティ推進センターとして開催することとなりました。後半は、二人の講師をお招きし、「女性技術者への期待」をテーマに一般公開の特別講演会を行い、約130名が参加しました。まず「私は伝道師～マザー機能に生き残りの道を見出すまで～」と題して住友電装株式会社の谷 尚子氏が講演されました。谷氏からは、入社から現在に至るまでの、海外支援等さまざまな経験談が語られました。女性活躍推進の取組としては、女性社員の育成を図り、ロールモデルを作ること、部署を越えて女性社員同士が交流できる機会を設け、人脈形成を図ることなどが挙げられました。最後に「自分たちの力で、女性技術者が生き活きと活躍できる職場づくりを推進していきましょう!」とエールが送られました。続いて「女性活躍に向けた中小企業における取組～採用と活かし方～」と題してエイベックス株式会社代表取締役会長の加藤明彦氏が講演されました。加藤氏は、女性の活躍を積極的に推進していくための自社の取組として、生産条件ではなく、社員の幸せを考え、経営者と社員との信頼関係を構築すること、また、都合の良い人材を育てる「教育」をするのではなく、育つ状態の風土を作り上げる「共育」を行い、女性が安心して、出産後も継続就労できる風土づくりを行っていることを紹介されました。そして、働き方改革をして働きやすい企業風土と未来が見えるビジョンがあることが「魅力ある企業づくり」のベースであると述べられました。



TOPIC 03 名古屋工業大学女性同窓会「鶴桜会」第2回交流会を開催しました

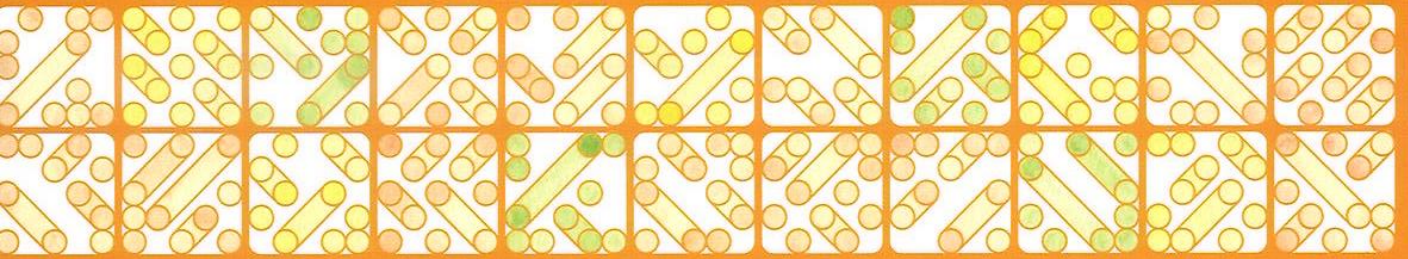
女性同窓会「鶴桜会」の第2回交流会を、平成29年10月28日(土)に開催しました。OGや現役女子学生、関係者ら、計約50名が参加しました。

鶴桜会副会長の伊藤名工大特任准教授の進行のもと、はじめに、鶴桜会会長の武藤名工大准教授より、女性同窓会は、「年に1回会いましょう」を合言葉に、OGや現役女子学生が交流でき、縦と横のつながりを持てる場として昨年創設しました。2年目となり、昨年より参加者が増え、会のロゴマークも制定されたとの説明がありました。続いて、鶴岡学長や鶴桜会を支援する名古屋工業会の内藤常務理事より挨拶があり、歓談が進みました。

華やかな雰囲気の中で、起業家OGのミニ講演やOG全員の1分間スピーチが披露されるなど、参加者同士の親睦が深まり、最後にダイバーシティ推進センター長の藤岡教授の挨拶により、2時間にわたった会が盛況のうちに終了しました。

これまで数が少なく連携が難しかった女性卒業生のネットワークを強化し、彼女たちの社会での活躍を確かなものにする契機となることが期待されています。





SYMPOSIUM キックオフシンポジウムを開催しました



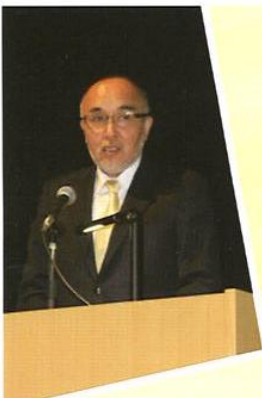
11月22日(水)、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)の採択を受け、キックオフシンポジウムを開催しました。教職員や学生を始め、学内外から約150名が参加。名工大ダイバーシティ推進センター長藤岡伸子教授の司会進行のもと、鶴飼裕之学長の挨拶により開会しました。

はじめに来賓挨拶として、文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室長 伊藤 賢氏より女性研究者の活躍促進に向けての支援方策の説明と名工大の取組への期待が述べられました。次いで、日本特殊陶業株式会社代表取締役会長兼社長の尾堂真一氏が、「ものづくり企業におけるダイバーシティの推進」という演題で講演されました。ダイバーシティ推進は、経営戦略である!従業員全員が主役である!と語られ、女性活躍の取組として女性活躍推進プロジェクトを発足し、その活動方針や5ヶ年計画についての特別講演を頂きました。

続いて「女性が拓く工学の未来賞」表彰式が行われました。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、もって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としているものです。受賞者を表彰するとともに、副賞を授与しました。次いで、ダイバーシティ推進センターの新たな取組として、藤岡伸子ダイバーシティ推進センター長より、本事業に採択された経緯とダイバーシティ推進センターの取組についての報告をさせて頂きました。

さらに、国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部主任調査員 今西 一憲氏からは「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの課題について～名古屋工業大学への期待～」という演題で講演を頂きました。名工大への強い期待が述べられ、会場からは熱心な質疑がありました。

最後に内匠理事による閉会の挨拶では、講演者、来場者への謝辞と本事業の取組の決意を述べました。





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シリニウス大研究員、
 名古屋大学客員准教授 兼任)

第4回 子供の病気

保育園で病気が流行る

小さい子供を育てながら働く場合、通常は保育園に頼らざるを得ません。そして保育園を利用し始めると、子供がよく風邪を引くことに気が付きます。他の子供との接触が多いので、誰かが病気になる则ち自分の子供にも移ってしまうようです。そして子供が病気になる、今度は他の子供に移す可能性もありますし、そもそも子供が辛いので保育園へ登園させることは普通できません。こうなると子供の面倒を見てくれるところがなくなり、仕事に支障がでます。

病児保育

過去には子供の病気の場合は、仕事を休んで面倒を見ざるを得ませんでした。しかし最近では、病児を保育する施設も増えてきました。ただし病児保育を依頼するには、併設された病院(医療機関併設型の場合)への受診が必要ということも多いです。

私も以前、医療機関併設型の病児保育施設を利用したことがあるのですが、病院が混雑して子供と一時間以上、待合室で受診を待っていたことがあります。病気の子供を待たせるのは心苦しかったのを覚えています。他の方の話によると、長時間待たされた挙句、保育定員が満員になり利用できない、ということもあるようです。

医療機関併設型でなくても病児保育施設に預けるときは、いつもと違う場所に連れて行く時間の負担と、子供が慣れていない場所に連れて行く精神的負担があります。普通の子供なら慣れない環境に不安で泣いてしまうでしょう。さらに自分のことを棚に上げることになりませんが、他の子供から別の病気の感染が気になる、ということもあります。これらの理由を考えた結果、私自身は病児保育からは足が遠のきました。これだけ負担や不安があるならば、仕事を休むか両親に頼んだ方が安心できると思ったのです。

子供が病気になった時、割り切って仕事を休んでみると、なぜか親としての充実感みたいなものを感じて、まあこれはこれでアリかな、とも思ったりもします。どうしても休めない仕事と子供の病気が重ならないという幸運があれば、の話ですが。



病児保育施設はあった方が良く、が…

前回、保育コストの話をしました。病児保育にもコストがかかります。利用者負担も高めに設定されていますが、施設としては不安定な利用者数(収入)の中で運用しなければなりません。したがって、高額の利用者負担があったとしても、行政による補助が必要となる類の事業であり、そのあり方は常に議論されています[1]。

子育ての状況は人によって大きく異なりますし、当然病児保育施設はあった方が良いです。しかし、単に数を増やせば良いということでもないように思います。本来は、仕事内容が個人に帰属する特殊な職業を除いて、家族の都合により仕事を休むことを許容する職場環境を実現するのが良いのでしょうか(そのようなワークスタイルが常識となっている国もあります)。職場環境の変化は景気や政治にも依存するため簡単ではないですが、社会が少しずつ変わることを願っています。

[1] 内閣府 子ども・子育て会議基準検討部会(第8回)資料 2-2「病児保育事業について」平成 25 年 11 月 25 日
http://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/meeting/kodomo_kosodate/b_8/pdf/s2-2.pdf