

## CONTENTS

### 1.TOPICS

- ・NITech CAN連続講義「女子学生のための企業見学会」(株式会社デンソー)を開催しました
- ・女性研究者・技術者の会ランチミーティングを行いました
- ・育児・介護セミナーを開催しました
- ・メンター研修を行いました

・英語セミナーを開催しました

### 2.REPORT

文部科学省「平成29年度科学技術人材育成費補助事業フォーラム-研究力強化に向けた女性研究者の活躍推進-」に鶴岡裕之学長がパネリストとして登壇しました

### 3.COLUMN

ワーク・ライフ・アンバランス

## TOPIC

### NITech CAN連続講義「女子学生のための企業見学会」 (株式会社デンソー)を開催しました



平成30年2月21日に「女子学生のための企業見学会」を実施し、学部2年生から博士前期課程1年までの学生11名が、刈谷市の株式会社デンソー本社を訪問しました。デバイス事業部で長年にわたり採用と人材育成に携わってこられた鈴木康利さんから、デンソー独自の研修制度である「道場」についての説明を受けた後、実際に社員教育で使用されている「道場:実機学びの場」を見学して各メーカーのエンジンの違いについて学びました。

その後、本学に社会人大学院生として在学するデバイス事業部人財戦略課の小林由佳さんから、社員同士のつながりを大事にしながら個を活かすデンソーのダイバーシティ推進活動について説明を受けました。見学会の終盤には、本学卒業生の島崎彩奈さんが、学生インターンシップから採用内定、入社までの流れについてご自身の経験をお話しされ、それをもとに就職活動についての質疑応答の時間が設けられました。参加学生は、緊張しながらも採用のプロである鈴木さんに活発に質問し、人生そのものを考える機会として就職活動を捉える視点を得ることができました。



## TOPIC 女性研究者・技術者の会 ランチミーティングを開催しました

平成 29 年 12 月 21 日、本年度 2 回目のランチミーティングを開催いたしました（18 名参加）。

藤岡伸子ダイバーシティ推進センター長の開会挨拶の後、鶴岡裕之学長、内匠逸理事からもご挨拶がありました。その後、会員のしくみ領域の武田はやみ研究員が研究紹介をし、技術部の山本かおり副課長が技術部の業務紹介をしました。

各テーブルでの自己紹介の後は、それぞれが子育て、自身の研究テーマ等の話に花を咲かせ、テーブルで会食を楽しみました。次回は、3 月に開催いたします。



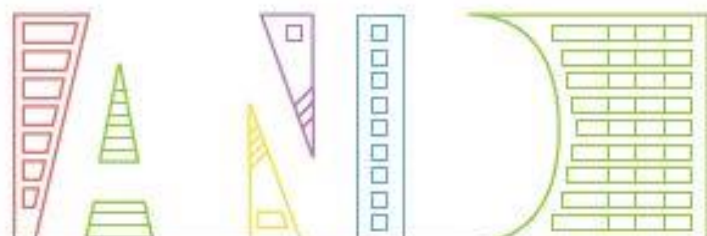
## TOPIC 育児・介護セミナーを開催しました

平成 30 年 1 月 30 日、名古屋工業大学ダイバーシティ推進センターと人事課が共催して、育児・介護セミナーを開催いたしました（20 名参加）。講師には、NPO 法人高齢社会をよくする女性の会の理事長であり、かつ東京家政大学名誉教授でもある樋口恵子先生をお招きし、「ワーク・ライフ・ケアバランス」と題して、講演いただきました。現代社会における育児・介護問題の重要性を指摘し、問題の解決策の一つとしてワーク・ライフ・ケアバランス社会の構築を提起されました。ケア労働は、これまで家族・家庭という名に包括され、無償労働であり、個人的行為として可視化されてこなかった。これからの社会は、家族のケア労働に依存する社会ではなく、血縁がなくてもケアを支え合う社会の構築を望みたいと話されました。



## TOPIC メンター研修を行いました

平成 30 年 3 月 8 日、朴木佳緒留（ほうのきかおる）先生（神戸大学名誉教授・京都教育大学監事）を講師にお迎えし、本学の女性研究者メンター制度における初めてのメンター研修を実施しました。2007 年から 2010 年まで神戸大学で男女共同参画推進室長を務められ、全国の大学に先駆けて女性研究者メンター制度を確立された朴木先生のご経験から、大学におけるメンター制度の目的や特徴、並びに神戸大学における実践によって得られた成果や課題について詳しくお話いただきました。本学でメンターを務める研究者のみならず、九州工業大学男女共同参画推進室長安河内恵子先生も出席され、講演後には活発な意見交換が行われました。



## TOPIC 英語セミナーを開催しました

平成 30 年 1 月 19 日、サイマルインターナショナルから講師を迎えて「伝わる英語のプレゼンテーションセミナー」を実施いたしました。女性研究者 1 名、学生 3 名の全参加者が、実際に 2 分間のプレゼンテーションを行い、意見を交わしながら向上を目指す実践的な内容になりました。全体の構成方法、いつも同じ言い回しになってしまいがちな箇所の代替表現や、発表時の目線の配り方についてきめ細かな指導があり、4 時間のセミナーを通じて全員がプレゼンテーションをブラッシュアップさせることができました。

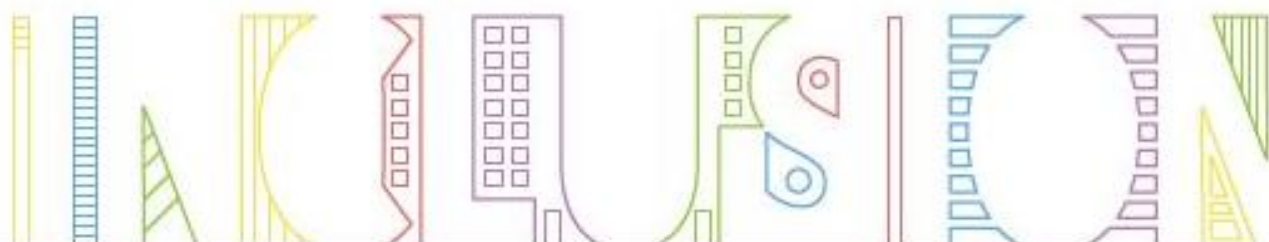
平成 30 年 2 月 16 日には、受講者の希望に応じてネイティブスピーカーの科学者の先生から、具体的なアドバイスを受けられる「英語論文・プレゼンテーションのためのオーダーメイドセミナー」を実施しました。女性研究者 2 名、女子大学院生 1 名が受講し、受講者が準備したアブストラクト（抄録）の表現を最適化するためのアドバイスをいただきました。内容を討議しながら添削していく丁寧な講義スタイルが受講者に好評で、「自分では思いつかない表現を知ることができた」という声が寄せられました。



## REPORT 文部科学省「平成 29 年度科学技術人材育成費補助事業フォーラム-研究力強化に向けた女性研究者の活躍推進-」に鶴飼裕之学長がパネリストとして登壇しました

平成 30 年 3 月 2 日、文部科学省主催「平成 29 年度科学技術人材育成費補助事業フォーラム-研究力強化に向けた女性研究者の活躍推進-」が東京で開催され、パネルディスカッション第 1 部「大学マネジメントの観点からの女性活躍促進の在り方」に本学鶴飼裕之学長がパネリストとして登壇しました。地域産業界との連携によって研究キャリアの多様化を促進する本学の特色を紹介した後、ファシリテーターである首都大学東京の吉武博通理事の進行のもと、パネリストの広島大学相田美砂子副学長、長崎大学伊藤昌子副学長、大阪大学工藤真由美副学長、東京農工大学宮浦千里副学長とともに、持続可能で実効性のある女性活躍支援についての議論を深めました。各大学から具体的な取組が紹介される中、同窓生のつながりを活かして産学の垣根を超える本学のネットワーク作りは、身近なリソースを有効に活用する事例として好評を博しました。

フォーラム終了後の情報交換会では、平成 27 年度～29 年度と同補助事業に採択された 33 大学のポスターセッションが開催され、本学は産学の連携によって多様性人材の育成を目指すプログラム「NITech CAN」の内容を紹介しました。





## 加藤 正史

1998年 名古屋工業大学卒  
2003年 同大学大学院修了 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(その関リニア国  
びリニユス大研究員、名古屋大学客員准教授 兼任)

## 第5回 ダイバーシティ推進の意味

## 愛国心とダイバーシティ

この原稿を書いている2018年2月現在、平昌冬季オリンピックが開催されています。仕事と子育てをしていると、なかなかテレビを見ることはできませんが、日本人選手が活躍したというニュースを目にすると嬉しく思います。この感情は、おそらく愛国心(愛国主義)から来るのだと思います。と、ここで考えます。ダイバーシティという観点と、愛国主義は背反するものではないだろうか。ダイバーシティの意味は多様性であり、政策としてのダイバーシティ推進は、子育てや介護をしている人だけに向けたものではなく、社会の少数派に対してのもので、すなわち、日本に住む外国人を援助する活動を含みます。オリンピックに出場する外国人選手は応援しないのに、日本に住む外国人は応援するのは、矛盾ではないか？

## 心理的共感

ここで極端な例を考えます。日本に住む外国人が、他国の代表選手としてオリンピックに出場して活躍するとします。その場合はおそらく、日本人、特にその選手の周辺の方は、その選手の活躍を喜ぶでしょう。日本の環境がオリンピック選手の活躍を産んだのですから(メダルを獲っても日本のメダルの数は増えませんが)、愛国心とは矛盾しません。なので結局応援する・しないは心理的に共感を抱けるかどうか、のように思います。日本人ではないけれど、日本にルーツを持つカズオ・イシグロ氏がノーベル文学賞を受賞して、日本でも広く報道されたのは記憶に新しいです。また、2014年のノーベル物理学賞の受賞者の一人の中村修二氏は、アメリカに移住後も文部科学省から研究予算を獲得していました。これらの例が示すように、日本に住んでいるということや、日本に繋がりのある人物は共感の対象、愛国心の範疇になり得て、日本におけるダイバーシティ推進の援助対象とすることは矛盾がないとも言えます。ただし、共感というのはあやふやな感情です。ダイバーシティ推進活動や政策が感情のみに拠ってしまうのでは、社会制度として問題です。

## ダイバーシティ推進は社会・組織のために

社会制度としてのダイバーシティ推進は、結局のところ日本の社会を良くしていくため、日本に関わりのある少数派の人々の力を最大限発揮してもらうためのものです。また、たとえ多数派の人でも、いつ少数派になるかわかりませんから、セーフティーネットの一つとも言えます。心理的共感制度を円滑に勤めるために、人々の根底に流れているものでしょう。組織においても同様で、組織の構成員同士は仲間であるという心理を根底として、少数派の人々が組織に最大限貢献できるようにすることが目的です。現在、大学を含み様々な組織でダイバーシティ推進において、数値目標が立てられています(202X年までに女性管理職の割合○%など)、それは本来目的ではなく手段であることを常に留意することが、ダイバーシティ推進成功のために必要なことだと言えるでしょう。



**発行** 名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター  
〒466-8555 名古屋市昭和区御幸町 E-MAIL | diversity-center@adm.nitech.ac.jp  
TEL | 052-735-5121, 052-735-5279 URL | http://www.nitech.ac.jp/diversity/  
2018年3月発行

**デザイン** 大久保信雄(藤岡研究室 修士2年)  
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)」

