

CONTENTS

TOPICS

1. 名古屋工業大学イクボス宣言 1 ページ
2. 平成 30 年度トップセミナー 1 ページ
＜ダイバーシティが工学の未来を拓く＞
3. NITech CAN 女性研究リーダー養成塾 2 ページ
第 1 回研究力向上セミナー「外部資金の獲得に向けて」
4. 公開セミナー「生活と仕事：フィンランドと日本」 2 ページ
5. オープンキャンパス 2 ページ

6. ワークライフバランスセミナー 3 ページ
7. 名古屋工業大学男女共同参画週間 3 ページ

REPORT

- 【センターの取組】女性研究者研究促進制度 3 ページ

COLUMN

- ワーク・ライフ・アンバランス 4 ページ

TOPIC 1 名古屋工業大学イクボス宣言

名古屋工業大学は、ダイバーシティ推進宣言の理念を、より具体的、実践的な行動指針として示すため、平成30年5月30日に、愛知県内の大学に先駆け「名古屋工業大学イクボス宣言」を行いました。

役員および教職員管理職で構成する全学的な組織であるダイバーシティ推進委員会を代表して、委員長(学長)が署名しました。

教職員のワークライフバランスに考慮した働きやすい環境を促進することにより、イノベーション創出に繋がるとともに、教育機関である大学の使命として、イクボスの精神を学生への教育に反映させ、ひいては産業界、地域へと広げていきます。



名古屋工業大学イクボス宣言 ～イクボスより次世代へ！～

名古屋工業大学は、「工学教育のフロントランナー」、「工学のイノベーションハブ」、「ダイバーシティ・アンド・インクルージョン」を目指し、すべてのトップ自らが、仕事を充実させながらプライベートライフも大切に、人生を楽しむことができる「イクボス」となることを宣言します。

「イクボス」は、多様な価値観や生き方を奨励することにより、教職員ひとりひとりが光り輝き、個性と能力を十分に発揮できる土壌を作るとともに、本学が実施するダイバーシティ教育にリアリティを与え、ものづくりの地にダイバーシティの種をまきます。

「イクボス」がまいた種が本学の土壌に芽生え、「実践的工学エリート」として育つ学生にも教育を通じてその恵みが引き継がれていくことで、産業界、地域へとダイバーシティの豊かな実りを広げていきます。

平成30年5月30日

国立大学法人 名古屋工業大学学長
名古屋工業大学ダイバーシティ推進委員会委員長

鶴岡 裕之



TOPIC 2 平成30年度トップセミナー ＜ダイバーシティが工学の未来を拓く＞

平成30年5月30日、「平成30年度トップセミナー＜ダイバーシティが工学の未来を拓く＞」を開催しました。このセミナーは、ダイバーシティ推進センターが主催し、学長ら役員、全部局長、事務局幹部職員等33名が参加しました。

鶴岡学長の開会挨拶の後、日本IBM執行役員の小池裕幸氏より、同社のダイバーシティ推進の理念や施策について講演いただき、テレワーク等の柔軟な労働環境への取り組みや技術系女性のキャリア提言等について説明がありました。また、国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主管の山村康子氏より、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの課題」と題し、全国の研究機関における動向やアメリカにおける女性研究者の活躍促進について講演いただきました。さらに、藤岡ダイバーシティ推進センター長より、同センターの事業報告や今後の取り組みについて説明がありました。

講演後の意見交換では、ダイバーシティ推進における働き方や職場環境の問題、解決策について忌憚のない活発な質疑応答が行われ、今後のダイバーシティ推進にとって大変有意義な機会となりました。



名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

TOPIC 3 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」

平成30年6月14日、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。第1回目の今回は、外部資金獲得のためのスキルアップの導入編として、教員・研究員・研究キャリアを目指す大学院生を対象に実施したもので、13名が参加しました。事務方より本学における外部資金の取扱いについての説明の後、産学官金連携機構の沖原理沙URAより、外部資金と長期的な研究戦略についてと題し、キャリアアップのための研究費獲得について講義がありました。また、物理工学専攻の呉松竹准教授より、自身の研究費を獲得した実績を基に、研究費獲得に向けての押さえるべきポイント等、説得力のある申請書の書き方について講義がありました。参加者からは、外部資金の基礎的な内容から申請書の書き方指導まで具体的なアドバイスが多く有意義だったとの声をいただき、大変好評を得たセミナーとなりました。



TOPIC 4 公開セミナー「生活と仕事：フィンランドと日本」

平成30年3月14日に、「NITechCAN連続講義」「工学女子キャリア形成塾」として、徳丸宜穂教授の研究室とダイバーシティ推進センターの共催のもと、フィンランドと日本の「生活と仕事」(life and work)と「職業生活」(life at work)についての公開セミナーを開催しました。フィンランド国立労働衛生研究所専門研究員のマリア・キャンサラ氏より「ヨーロッパとフィンランドにおけるワーク・ライフ・バランス」というテーマで、在フィンランド日系企業勤務エンジニアのアンティ・ヘイキネン氏より「内側からの視点：日本とフィンランドの文化の違い」と題して、講演いただきました。会場では、フィンランド伝統の手作りシナモンロールとコーヒーがサービスされ、とてもなごやかな雰囲気のセミナーになりました。



TOPIC 5 オープンキャンパス

平成30年6月9日に開催された「第1回オープンキャンパス」にて、本学女子学生団体「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。19組（29人）の高校生と保護者がコーナーに立ち寄り、受験勉強方法や学科選択から、女子学生数や大学の雰囲気やアルバイトまで、幅広い質問が寄せられました。相談役の彩綾～ SAYA ～所属の学生たちは、自身の経験を踏まえて、高校生ひとりひとりの相談に親身に対応し、前向きに頑張る先輩からのアドバイスを伝えました。



※彩綾～ SAYA ～：学科・学年を超えた繋がりをつくり、学生生活や進路等の悩みを共有し解決することを目的とした団体です。企業と協働した女子学生のためのキャリアアップ支援活動も行っています。



TOPIC 6 ワークライフバランスセミナー

平成30年3月19日、本学技術部とダイバーシティ推進センターの共催のもと、大同大学学長であり当センターのアドバイザーボード委員を務める神保睦子氏より「女性と家事・育児と仕事」をテーマに特別講演をいただき、「ワークライフバランスセミナー」を開催しました。大同大学において近年進められてきた女子学生受け入れの取組や工学分野における女性活躍推進の課題をお話しされ、教員や保護者の意識改革を促す必要があるとの見解を示されました。100名以上の参加者があり、講演後には大同大学での女子学生のための取組への理解を周囲に広める方法や、工業大学における女子学生教育の心構えについて活発な質疑が行われました。



TOPIC 7 名古屋工業大学男女共同参画週間

本学における男女共同参画社会の推進を図るため、内閣府が実施する男女共同参画週間(6/23-6/29)に合わせ、当センターの窓に啓発横断幕を掲示しました。また、附属図書館の一角に、「男女共同参画週間」コーナーを設け、学生及び教職員を対象に関係書籍の閲覧及び貸し出しを呼びかけるとともに、当センターの活動PRも行いました。



REPORT 【センターの取組】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インセンティブを与え、研究を支援するため、平成29年度に「女性研究者研究促進制度」を発足しました。

第1回目の募集においては、8名の応募者の中から、将来の研究の発展が期待される5名の女性研究者が採択され、研究費が支給されました。

平成29年度採択者の声

電子伝導性酸化物の探索

しくみ領域 研究員 武田はやみ さん



本制度を利用して専門書籍を数冊購入し熟読することにより、職務に必要な知識の習得ができました。さらに、処理能力の高いパソコンの導入により、結晶構造の可視化や解析計算が早くなり、作業効率が向上しました。また、電気化学会主催の講演会に参加し、最新情報も収集しました。この学会で得られた貴重な知見を今後の研究に活かしていきたいと思っております。

光の有無でアクチン細胞骨格を制御し、その動作機構をタンパク質相互作用レベルで理解する

URAオフィス リサーチアドミニストレーター

藤原郁子 さん



本制度の支援により、画像解析用のコンピュータ(PC)を導入することができました。この導入により、最適な実験条件を決めるまでに要する時間が短縮でき、実験効率が改善され、高品質なデータも扱えるようになりました。本制度によって、気持ちの上でも支援していただけたように感じております。



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



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6回 子育てとキャリア

キャリア形成

男性でも女性でも仕事を真剣にしていると、出世だけではなく転身なども含めたキャリア形成を検討する方は多いと思います。しかしながら、子供がいると労働時間と居住地の制限が出てきて、自分の意志だけではキャリアを形成することが困難になります。また、労働時間の制限は、会社などの組織の場合、本人の意志に関わらず管理職への登用が避けられてしまう側面もあるようです(組織としては責任者不在の時間帯を作りたくないのに、致し方ない面もあります)。

悪循環と他人の目

キャリア形成がうまくいかないと、子育てをしていない、もしくは専業主婦(主夫)に支えてもらっている同世代の人材に対して遅れをとることになります。その結果、精神的にも焦りや諦めが出て、ますます自らを追い込んでいくという悪循環が出る場合もあるようです[1]。その状況は仕事や自分にプライドを持っていると、なおさら辛いはず。そして時には、専業主婦(主夫)の存在を無意識に当然視している人たちから、繊細さに欠ける発言を受けることもあるでしょう。一方で、キャリアも子育ても成功している(ように見える)先人や子供を持っていない同僚から、有形無形のプレッシャーを受けることもあるでしょう、そういう方々に対して仕事が十分にできないことで引け目を感じることもあるでしょう。結果として、キャリア形成を諦めてしまう例も多いと思います。

研究者ならば

しかしあなたが研究者であるならば、上記の悪循環を断ち、プレッシャーを跳ね返すことは可能かもしれません。研究の時間は、実験設備が必要ない作業であれば、自宅でも確保することができます。そしてもし研究をしたい気持ちが強ければ、ハンディキャップを逆にモチベーションに変えて、より集中力を持って仕事ができるかもしれません。研究という行為はある意味自己表現ですので[2]、内的な動機が強いほど成功しやすい面があります。また、独創的な研究であれば、他人の目はあまり気にしない方が良いでしょう。実験に膨大な時間がかかる分野の研究では難しいことかもしれませんが、私は無制限に時間を投入することよりも、限られた時間の中で研究を楽しむ方が建設的な行為だと思うのです。楽しく研究して人生を豊かにして、そして結果として、世の中の研究者の在り方・キャリア形成の手段を多様にしていってくれる人が増えればと願っています。



[1] 『「育休世代」のジレンマ～女性活用はなぜ失敗するのか?～』中野 円佳著、光文社(2014)

[2] 『研究者としてうまくやっていくには——組織の力を研究に活かす』長谷川 修司著、講談社ブルーバックス(2015)

発行

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

2018年7月発行

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

TEL | 052-735-5121, 052-735-5279 URL | <http://www.nitech.ac.jp/diversity/>

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)」