

CONTENTS

TOPICS

1. 平成30年度 名古屋工業大学ダイバーシティ推進シンポジウム
「科学技術とダイバーシティの新しい関係」
2. 平成30年度 女性が拓く工学の未来賞
3. 日本工学教育協会第22回(2017年度)工学教育賞 受賞
4. ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾
5. 名工大の女性研究者データベースを開設
6. 名古屋工業女性同窓会「鶴桜会」第3回年次交流会

7. 工学女子キャリア形成塾 論文執筆セミナー

8. NITech CAN 女性研究リーダー養成塾
第2回研究力向上セミナー「若手研究者のための特許入門」

REPORT

育児支援制度利用者の声

COLUMN

ワーク・ライフ・アンバランス

TOPIC 1 平成30年度 名古屋工業大学ダイバーシティ推進シンポジウム 「科学技術とダイバーシティの新しい関係」

平成30年11月7日、名古屋工業大学ダイバーシティ推進シンポジウム「科学技術とダイバーシティの新しい関係」を開催しました。基調講演の講師に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をお迎えし、「工学系大学のダイバーシティ推進：その重要性と課題」と題して文部科学省の女性研究者支援事業開始後の変化について、データを示しながらお話いただきました。続いてパネルディスカッション「科学技術とダイバーシティの新しい関係」では、豊橋技術科学大学副学長（男女共同参画担当）中野裕美氏より「無意識の偏見と工学系女性のキャリア形成」、本学ダイバーシティ推進センター長藤岡伸子教授より「ジェンダード・イノベーションという新しい視点」という二つの話題提供がありました。この二つのトピックを踏まえて、藤岡伸子センター長のファシリテーションのもと、山村康子氏、中野裕美氏にご登壇いただき、イノベーションにおけるダイバーシティ推進の重要性と課題の克服について討論を行いました。

工学分野の現状と課題を客観的に把握し、その克服に向けて「無意識の偏見」と「ジェンダード・イノベーション」という視点を提示するという明確なメッセージが伝わるシンポジウムになりました。

学内外より81名の来場者があり、質疑応答では、民間企業での実践を踏まえた意見交換が時間いっぱいまで行われました。



TOPIC 2 平成30年度 女性が拓く工学の未来賞

ダイバーシティ推進シンポジウムの冒頭で、平成30年度「女性が拓く工学の未来賞」の授賞式が行われました。この賞は、優れた業績を収める若手女性研究者を表彰することにより、さらに研究意欲を高め、将来の学術研究を担う女性研究者の育成を図ることを目的とするものです。

本年は、出産・育児というライフイベントを経ながら、長年にわたり優れた研究業績を上げられている情報工学専攻武藤敦子准教授が優秀賞を受賞されました。また、今後の活躍が期待される若手研究者に贈られる奨励賞を、社会工学専攻中居楓子助教が受賞されました。



名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

TOPIC 3 日本工学教育協会第22回 (2017年度)工学教育賞受賞

本センターが平成27年度から実施している「ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾」(下記TOPIC 4参照)の活動が評価され、公益社団法人日本工学教育協会第22回(2017年度)工学教育賞「業績部門」を受賞しました。平成30年8月に開催された日本工学教育協会第66回年次大会にて表彰されました。



TOPIC 4 ものづくり企業のための 女性技術者リーダー養成塾

平成30年8月28日～10月2日(全3回)、ダイバーシティ推進センターとイーブルなごや(名古屋市男女平等参画推進センター・女性会館)指定管理者アイ・コニックグループ共催のもと「ものづくり企業のための女性技術者リーダー養成塾」(第4期)を実施しました。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、技術者として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います。キャリアコンサルタントや「工場長養成塾」の講師陣を迎え、県内外より企業23社から24名の女性が受講しました。第3回目の最終回では、受講生各自が今後の目標に向けた行動宣言をし、塾長でもある藤岡センター長より修了証が授与されました。講義でのグループワークや異業種の仲間との交流等により、受講生同士が共に成長するための貴重な体験となりました。今後も産学連携により地域産業界の課題克服に取り組み、女性活躍推進および次世代の活躍の場を広げてまいります。



TOPIC 5 名工大の女性研究者 データベースを開設

本学の女性研究者の研究を広く周知し、活躍の可能性を拡大することを目的として、「ダイバーシティが工学の未来を拓く一名工大の女性研究者」のウェブサイトを開設しました。このサイトは、本学の女性研究者の代表的な研究の概要や特徴をわかりやすく紹介するとともに共同研究の提案や研究相談などの問い合わせ機能も備え、多様なニーズに応じています。イノベーション創出の鍵として女性の発想や視点に注目が集まるなか、工業大学ならではの研究業績、対応領域、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、本学産学官金連携機構の協力のもと、さまざまな検索機能を備えた女性研究者データベースとして発展させていきます。

名工大の女性研究者
で検索



TOPIC 6 名古屋工業大学女性同窓会 「鶴桜会」第3回年次交流会

平成30年10月27日、名古屋工業大学女性同窓会「鶴桜会」第3回年次交流会を開催しました。

鶴桜会は「年に一回会いましょう」を合い言葉に、OG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年に設立しました。本年も本学ホームカミングデーと同時開催の昼食交流会を実施し、OGや現役女子学生、学長や名古屋工業大学理事長他関係者ら44名が参加しました。華やかな雰囲気の中で、歓談を楽しみつつ、管理職として勤務されているOGのミニ講演、OGと現役学生全員の自己紹介、グループ座談会等が行われ、2時間30分にわたった会が盛況のうちに終了しました。これからも、世代を超え、専門分野を超えて、「名工大で学んだ女性」という新しい繋がりによる交流コミュニティとして、卒業生の輪を広げていきます。



TOPIC 7 工学女子キャリア形成塾 論文執筆セミナー

平成 30 年 9 月 12 日に工学女子キャリア形成塾として「論文執筆セミナー」を開催しました。講師にエルゼビアジャパン株式会社高石雅人氏をお迎えし、国際ジャーナルでアクセプトされやすい英語論文の書き方について出版社の視点からご講演いただきました。大学院生、研究者、URA と幅広い立場の 12 名が受講しました。効果的な言い回しの具体的な説明や、執筆を助けるアプリケーションの紹介など、英語論文初心者にもすぐに役立つ講義内容が大変好評で、「これまで独学で習得してきたが、セミナーで体系的に学べてよかった」という感想や「継続的に実施してほしい」という要望が寄せられました。



TOPIC 8 NITech CAN 女性研究リーダー養成塾 第2回研究力向上セミナー「若手研究者のための特許入門」

平成 30 年 9 月 19 日に女性研究リーダー養成塾・第2回研究力向上セミナー「若手研究者のための特許入門」を開催しました。初めに、キシタ特許事務所弁理士の樹下浩次氏より「研究を特許にするための考え方」について、主に法律的視点からご講演いただいた後、JST さきがけ研究者・名古屋工業大学客員准教授角田聡氏に、基礎研究を特許申請に結び付ける方法について、ご自身の特許申請の経験をもとにお話をいただきました。最後に、産学官金連携機構と研究支援課の職員より、特許申請をする際の学内手続きと相談窓口の紹介がありました。学部生から教員、職員と幅広い職域の 18 名が参加し、講演終了後には、活発な質疑や意見交換が行われました。



REPORT 育児支援制度利用者の声

伊井卓生さん（施設企画課係長）

平成 30 年 8 月に妻が第一子出産。8 月より育児休業を取得し、平成 31 年 4 月に職場復帰予定。（妻も育児休業取得、同時期に職場復帰）



共働き世帯が多数である現在、男性の育児支援制度利用は徐々に増えつつありますが、本学でも女性に比べて未だ少ない状況です。制度を利用する男性からの視点として、今回は育児休業制度を利用した施設企画課係長伊井さんにお話を伺いました。

育児休業を取得した理由を教えてください。

今しかできない「授かったことを大事にしたい」、「育児に直接携わっていきいたい」という思い、「共働きの妻を支えて、仕事に復帰してもらいたい」などの理由からです。妻からの勧めではなく、自発的に取得しようと考えました。

職場の反応はどのようなものでしたか。

学内規程では取得の1か月前までに申し出るようになってますが、上司（課長等）へは半年前（妻が妊娠3か月の頃）に相談しました。上司は良いことだと応援してくださいました。その後、業務マニュアル作成や今後の案件の整理等、半年

かけて上司や同僚へ情報共有や引き継ぎを行いました。早く相談した結果、周りの方や自分も休業の準備が良い方向で整ったのではないかと思います。

育児休業を取得していかがでしたか。

8月という時期もあり夏季休暇と年休を利用し、出産予定日前より休みを取りました。出産前の妻の不安な時期を少しでも軽減できればと、夫婦で散歩や必要品を購入したり、陣痛が起きた瞬間や立ち合い出産などを体験できたので、出産前より休んで正解でした。妻からの好感度も上昇したと思います。出産後は妻の回復を支えるため、

オムツ換え等育児の協力、家事も積極的に行っています。

職場復帰について不安はありますか。

復帰後は浦島太郎状態になることを危惧しているため、ソフトランディングで復帰できる体制や休業中も情報共有してもらえ支援があればよりよいかと思います。

今後、育児休業の取得を検討している男性職員にアドバイスををお願いします。

育児休業取得だけではなく業務の進め方にも通じるのですが、心配事の解消は一人ではできないので、関係する方に「出来る限り早く、筋を通して、包み隠さず説明」が大事です。





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7回 支援の方法

支援する側・される側

本学ダイバーシティ推進センターのダイバーシティ推進宣言にも「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」とあるように、ダイバーシティの活動には組織内の相対的弱者（この場合女性研究者）を支援することが含まれます。しかし当然ながら支援する側（支援者）と、支援される側（要支援者）の間には立場の相違があり、双方が満足する形を見出すのは簡単ではありません。

積極的、受動的もしくは周辺環境から？

支援として最も強い形は、支援者が要支援者に対して、支援の訴えがなくても積極的に実施するものだと考えられます。例えば、災害時のボランティアが該当します。この場合、要支援者が声を上げる手段や余裕がない状態でも支援が行われます。次の形として、要支援者の訴えがあった時点で、支援を行うものがあります。行政機関が制度として備えている支援はほぼこの形で、支援サービスの趣旨や申請書類などが要支援者に提供されています。もう1つの形として、要支援者に直接的に関わらずに、組織内の意識改革や設備強化などの周辺環境の整備があります。ハラスメント対策講習会の開催や、多目的トイレの設置などが相当すると言えるでしょう。



満足できる支援

周辺環境の整備においては、要支援者が不満に思うことは少ないでしょう。しかし直接的な支援については、うかつに実施すると支援される側にとってはありがた迷惑なことも起こります。特に積極的な支援は、支援者が要支援者の同意なく、支援者・要支援者の関係を作るため、トラブルが起こりやすいです。災害ボランティアにおいても、毎回のようトラブルが報道されています。受動的な支援においても、支援制度の文言や支援者の態度によっては、要支援者の尊厳を傷つける場合もあります。

要支援者であっても、自我が存在します。弱者として扱われるのは嫌なものです（逆に弱者として支援を受け続けたい人も世の中にはいますが）。特に研究者は競争的な仕事でもあるため、弱者として扱われるのが耐えられない人も多いでしょう。また、必要な支援も時とともに変わります。いつまでも弱者でないかもしれません。子供を見ているとよくわかります。子供が自分でできるようになっていることを、大人が勝手に手助けすると怒ります。自分でできることは自分でしたいのです。

もちろん、支援の制度はダイバーシティ推進の上で重要ではありますが、支援者は要支援者を尊重し、意向を聞いた上で可能な支援を模索することが求められます。つまり、支援者と要支援者の相互理解が、双方が満足できる支援を行う第一歩ではないかと思います。



発行

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

2018年12月発行

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