

DSO参加機関 公開イベントのご案内

■ 土木研究所 ■

ワークライフバランス講習会

「親の入院・介護で、すぐやること・考えること・お金のこと」

【日時】平成28年1月10日(火)13:10~14:30

【講師】太田差恵子氏(NPO法人パオッコ 理事長)

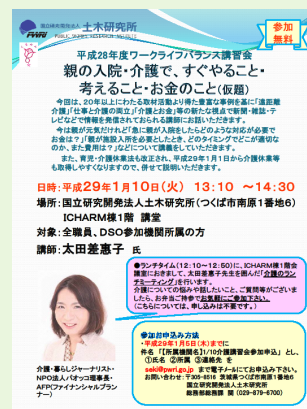
【場所】国立研究開発法人土木研究所 ICHARM棟1階講堂

【申込方法】平成29年1月5日(木)までに、件名:「【所属機関名】1/10介護講習会参加申込」とし、①氏名②所属③連絡先を、seki@pwri.go.jp までメールにてお申し込み下さい。

【開催機関】国立研究開発法人土木研究所

【問合せ先】総務部総務課 関 029-879-6700

【対象】DSO参加機関のみ対象



■ 産総研 ■

キャリア形成支援講演会 「未来に向けて、今、自分は何をする？」

～ 一企業技術者の『夢』づくりストーリー ～

【日時】平成29年1月17日(火)13:30~

【講師】山田由佳氏(産業技術総合研究所 イノベーション推進本部 総括企画主幹)

【場所】産業技術総合研究所 共用講堂大会議室 つくば市東1-1-1

【申込方法】1月11日(水)までに受付担当 div-sec-ml@aist.go.jp ヘメールにてお申し込み下さい。当日会場でも参加受付いたしますが、会場準備のための人数把握にご協力をお願いします。途中参加、途中退室も可能です。以下をコピーして、参加申込にお使いください。

タイトル: キャリア形成支援講演会(1/17)参加

氏名: ○○

読み仮名: ○○

所属: ○○部門・センター、大学名

メールアドレス: ○○

参加会場: 全国の産総研つくば・地域センターから選択して下さい。

事前質問: (もしあれば)

【開催機関】国立研究開発法人 産業技術総合研究所

【関連情報】https://unit.aist.go.jp/diversity/ja/event/170117_care_seminar.html

【問合せ先】ダイバーシティ推進室 電話: 029-862-6418

【対象】DSO参加機関以外(つくば女性研究者支援協議会参加機関)も対象



DSO参加機関 公開イベントのご案内

■筑波大学■

**イノベーション創出へ 女性研究者・技術者の潮流を起こす
～「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現」を目指して～**

【日時】平成29年1月27日(金)14:00～16:55

【行事名】平成28～33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(牽引型)」シンポジウム

【基調講演】

浅川智恵子氏(日本アイ・ビー・エム株式会社東京基礎研究所IBMフェロー)

「ダイバーシティがイノベーションを創出する」

【場所】日本アイ・ビー・エム株式会社(東京都中央区日本橋箱崎町19-21)

【申込方法】要事前申込み。参加費無料。下記URLからお申込み下さい。

締め切り：1月20日(金)

<http://ur0.link/Amqu>

筑波大学ダイバーシティ部門HPからもお申込みいただけます。

【託児(無料)】要事前申込み。締め切り：1月13日(金) 参加申込みに合わせてお申込み下さい。

(未就学児対象。託児には医師の診断書が必要になります)。

【開催機関】主催：国立大学法人筑波大学、日本アイ・ビー・エム株式会社、国立研究開発法人産業技術総合研究所 共催：つくば女性研究者支援協議会

【関連情報】筑波大学ダイバーシティ部門シンポジウム情報

<http://diversity.tsukuba.ac.jp/?p=8826>

【問合先】代表実施機関 国立大学法人筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ部門 (〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1)

TEL : 029-853-8504 FAX : 029-853-8505 Mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

【対象】DSO参加機関以外も対象



イベント開催報告

■産総研■

女子大学院生・ポスドクと産総研女性研究者との懇談会

【日時】平成28年11月21日(月)13:30~17:00

【会場】国立研究開発法人 産業技術総合研究所
つくばセンター 共用講堂

【主催】国立研究開発法人 産業技術総合研究所
総務本部ダイバーシティ推進室

女子大学院生・ポスドクの皆さんに、将来の自分の職業の選択肢として、公的研究機関の研究職をイメージしてもらうために、実際の女性研究者を身近に感じてもらいたい、という思いから、大学院生・ポスドク懇談会を開催しました。

弘前大学から九州大学まで、全国の35大学から76名の女子学生・大学院生・ポスドクの方々の参加申し込みを受け、当日は65名の参加者に対して、常勤女性研究者25名がロールモデルとして協力して、大変盛り上がった懇談会・見学会となりました。

第1部で、産総研内で研究活動を行うための多様な制度(常勤職、ポスドク、研修生、リサーチアシスタント)



や、女性活躍を支援するダイバーシティ推進策をスライドで紹介し、続く第2部では、会場の廊下スペースに各研究分野(5研究領域・2総合センター)のポスターパネルを展示して、分野の企画室員が説明を行いました。どのポスターも学生に囲まれ、多くの質問を受けました。



第3部では、研究分野毎の小テーブル(女子大学院生・ポスドク6名+女性研究者2名程度)に分かれて、

1時間あまりの懇談を行いました。会話のきっかけにと、懇談会冒頭にファシリテーターのミニスピーチを予定していましたが、ミニスピーチが不要になるほど、どのテーブルも自発的にどんどん会話が盛り上がり、理系女性同士の会話が弾みました。第4部の研究分野毎の研究室見学でも、さらに会話が弾み、研究職を身近に感じてもらうようでした。



本懇談会に先立ち、前日からの宿泊者を主な対象とするプレイベントとして、サイエンス・スクエア(産総研のショールーム)や地質標本館の見学と、サイエンストーク「地層から過去の巨大地震を復元する」を開催しました(20名参加)。

開催後の参加者アンケート(回収率78%)でも、プレイベント・産総研紹介・懇談会・見学のいずれも、「満足」・「やや満足」を合わせて85%以上となり、「どの項目ももっと時間をかけてほしかった」とのコメントが寄せられました。

このイベントは、昨年の産総研関西センターでの開催に続き、2回目の女子学生懇談会です。学生参加者のみならず、懇談会協力の若手・中堅女性研究者の方々からも、自分自身も刺激を受けてよかった、との感想が寄せられ、職員自身にとっても意義のある会となったようです。ダイバーシティ推進室では、今後も全国の拠点のいずれかで、各部署の協力の下に開催を続けていきたいと考えています。

開催案内(産総研公式HP)

【URL】 http://unit.aist.go.jp/diversity/ja/event/161121_div_event.html

イベント参加報告

New Value Circus2016 in Tokyo 「多様な働き方を支えるワークスタイル」

【日時】平成28年12月06日(火)

【場所】東京国際フォーラム(東京都千代田区丸の内)

【主催】富士ゼロックス

New Value Circus 2016 in Tokyoでは「ワークスタイルイノベーション」をテーマに様々なセミナーが開催されました。そのうちの1つのセミナー「多様な働き方を支えるワークスタイル(株式会社ワーク・ライフバランス 小室淑恵氏)」に参加したので、概要をご報告します。

ワークスタイルの改革がなぜ必要か? この背景にある社会状況は、私が認識しているものよりも遥かにシビアだということを知り、背筋が凍る思いをしました。

日本では高度経済成長期にあたる人口ボーナス期(若者の比率が高く、高齢者の比率が非常に少ない人口構造の状態)が90年代に終わりました。その当時、高齢者比率が高くなったにもかかわらず少子化対策が遅れたため、瞬く間に人口オーナス期(者の比率が低く、高齢者の比率が非常に高い人口構造の状態)に突入しました。現在は未だにその真ただ中です。この人口オーナス期を乗り越えるポイントは、

1. 生産年齢人口(18歳から65歳)でありながら労働参画できていない人をどれだけ参画させられるか?
2. 真に有効な少子化対策をして長期的な労働力を確保できるか?

に集約できるそうです。そして、これらに対して有効な対策は一にも二にも「働き方改革」です。

少子化対策に「働き方改革」が必要 ???

第2子以降を出産するか否か? に最も効いているファクターは、夫の育児参画度合いだということです。第1子が生まれた時に夫が家事・育児に参画せず、妻が孤独な育児を経験すると、第2子の出産は望まないという構図です。つまり、職場全体の働き方改革をすることで出生率の上昇を見込めるはずです。

現在の出生率が続いた場合、2100年には現在の40%にまで人口が減少し高齢化率は41.3%になるそうです。

この1-2年の間に対策を打たないと、経済破綻が起こること間違いなしです。

なぜ「1-2年」のうちに対策が必要 ???

2年後には団塊ジュニア世代の出産適齢期が終了するそうです。そのため、この2年が人口を増やす最後のチャンスだと捉えられています。さらに来年には、団塊世代が70歳になります。70歳代になると要介護率が60歳代の2倍に跳ね上がるそうです。団塊ジュニア世代は介護、育児、共働きの3重苦を強いられることとなります。現在でも問題視されている介護離職ですが、今の状況は実は嵐の前触れ。これから急激に増加することが予測されています。

職員のほとんどが労働時間に制約を受けることになる

という現実がすぐ目の前に迫っています。管理職の方々は、「時間制約が無い部下は、もういない」ということを認識するべきだということでした。

それでは、職場が取り組むべきことは何でしょうか? 次の4つが重要な柱となります。

- ①女性の積極的採用
- ②休業・時短を経験しても、継続就業できる制度整備
- ③長時間業務の是正
- ④評価の見直し。「成果主義」の定義の修正。

通常、職場で取り組まれる順番は1→4だそうですが、実は最も重要度が高いのは4で、4→1という順番で取り組むべきだそうです。育児や介護のため時間制約がある職員は、勝負に勝てなくなってしまう現実に突き当たることがあります。その時、なげやりやあきらめの気持ちが先行し、モチベーションが下がることがしばしばです。この変化は、モチベーションが高かった人のほうが起こりやすいということです。これには評価基準を「時間当たりの生産性」とすることで対応できるという話がありました。

最後に「定年後余命30年」という話がありました。その30年間の評価をするのはあなたの家族や地域コミュニティです。地域コミュニティに入り込むときの自己紹介で、キャリアの説明だけで終わる人は嫌われます。定年後は、趣味や特技で自己紹介ができるように、自身の

ワークライフバランスを実践し、自己研鑽に励みましょう！

(森林総合研究所野生動物研究領域 鳥獣生態研究室・ダイバーシティ推進室併任 永田純子 記)

平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム &

Q-weaスペシャルミーティング

【日時】平成28年12月1日(木)

【場所】TKPガーデンシティ竹橋 (東京都千代田区一ツ橋1-2-2)

人材育成費補助事業シンポジウム

TKPガーデンシティ竹橋において、「平成28年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム - 博士人材の社会の多様な場での活躍促進 -」が開催されました。

まず、文部科学省の塩崎人材政策課長から、博士人材を取り巻く現状と、それに対する取組と今後の方向性に関する講演がありました。続いてトヨタ自動車先進技術開発カンパニー射場電池材料技術・研究部長による「民間企業で活躍できる博士とは?」と題する基調講演がありました。博士号を取得している人は、博士号を取得する過程で集中して課題に取り組んできたという経験があり、PDCAサイクルを実行することに慣れているため、社内での研修で精神力や胆力を付ければ、取得していない社員よりは結果的に伸びるというお話があり、興味深く思いました。会場からの「活躍している社員の例は男性ばかりで、女性の博士号取得者の現状は?」という質問には「採用や処遇で男女の区別はしない、何人かの女性の若手がおり、活躍すれば紹介する、紹介できるのを楽しみにしている」と答えられました。

続いて、名古屋大学、東京農工大学、信州大学、立命館大学の取組事例の紹介があり、博士人材の企業との橋渡しの取組、大学横断的なネットワーク、私立大学にける取組の難しさなどの紹介されました。

最後に、北海道大学川端副学長、キャタピラージャパン塚本執行役員、宮浦東京農工大副学長、日経BP宮田特命編集委員によるパネルディスカッションがありました。「博士人材の有効活用は10年以上前からの課題だ

が、時代の変化による学生側の変化を感じるか」という北大川端副学長の質問に対して、事例紹介した大学の中には、「企業に出るために博士号を取得する学生もいる」という事例もあれば、「全く変わっていない」と述べられた大学もありました。



共通の問題として、教員の意識が変わらないと、その下にいる博士過程の学生の意識も変わらず、結局学生は孤立して就職の機会を逃す、という悪循環があります。社会が多様化し、様々な人材のミスマッチが生じてくる中で、さらに連携を深めていくことの重要性が確認されました。

Q-weaスペシャルミーティング

同日、同じ会場において、九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク(Q-wea)のスペシャルミーティングが開催されました。Q-weaは九州・沖縄地区の12の大学の女性研究者支援部門の集まりで、今回は、上記の科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウムの開催に伴い、東京でスペシャルミーティングの開催となりました。そのため、九州・沖縄地区以外の教育・研究機関にも参加を呼びかけ、30大学、2研究機関、46名の参加となりました。

まず、日本大学の坪久子先生から「Unconscious bias」に関するご講演がありました。どのような人間でも気づかないうちに潜在的な偏見を持つため、人材登



用、成果の評価等の場面においては、担当はそのことを自覚しておく必要があるということ、また、研究者自身にもそういった思い込みがあるということ

を自覚することが重要であるということが述べられました。取組で大切なことは、ネットワークの構築、トップダウン、当該の科学分野の創設であると述べられました。

この講演の後、テーブル毎に6名程度のグループとなり、各機関の現状や取組を紹介するテーブルトークとなりました。大学では、理事長がトップダウンで旗を振っても部局の壁があってなかなか下まで行き届かないとい

ような話がありました。また、興味深い取組としては、女性比率を上げるための女性限定の公募制度や、帯同雇用という制度がありました。これは、大学が職員を採用する場合に、地域の研究機関や民間企業と連携して、配偶者の就職についても面倒を見るというような制度でした。大学、研究機関、それに関連した企業の多い、つくば市のような都市では実施可能ではないかと思いました。参加者は圧倒的に女性が多く、そのパワーに圧倒され、こういう強いネットワークは大事だと強く感じました。DSOのアピールも忘れずに行いました。



(森林総合研究所 ダイバーシティ推進室長 安部久 記)

DSO参加機関からのお知らせ

■ 農研機構 ■

男女共同参画推進室

ニュースレター13号を発行



ダイバーシティサポートオフィスのご案内

ダイバーシティ・サポート・オフィス(DSO)は、研究教育18機関をメンバーとして、平成19年より男女共同参画を連携して推進しています。参加機関相互のイベント等の機会提供、情報交換を行っています。当初は、科学技術振興調整費の支援を受けてスタートしましたが、現在はイコールパートナーシップでメンバーが対等に運営する、より開かれたDSOとして活動しています。

*DSOメンバー：産業技術総合研究所、森林総合研究所、物質・材料研究機構、農業・食品産業技術総合研究機構、千葉大学、筑波大学、神戸大学、土木研究所、国立環境研究所、国際農林水産業研究センター、防災科学技術研究所、高エネルギー加速器研究機構、理化学研究所、宮崎大学、上智学院、岡山大学、宇宙航空研究開発機構、大阪大学(加入順)

<http://www.naro.affrc.go.jp/kyodo-sankaku/contents/files/news-letter13.pdf>