



## 奈良先端大 第6回男女共同参画推進シンポジウムを開催しました。

### 「ワークライフバランスとキャリアデザイン ～私を活かす働き方、この社会で、この時代に～」

10月7日(月)、ミレニアムホールにて第6回男女共同参画推進シンポジウム(物質創成科学研究科との共催)を開催しました。学内外より269名の参加がありました。

小笠原学長より、開会の挨拶があり、本学における女性教員の比率の推移や、3研究科の女性学生の割合の違いなど、具体的なデータに基づいた話がありました。その後、ゲスト3名の方に講演をしていただきました。



#### 『ボーダーレスの時代の生き方』

川合眞紀氏(独立行政法人理化学研究所理事 東京大学大学院特任教授)

博士課程の期間に2人の子どもを出産、

時間的な制約がある中で育児と研究の両者をやりくりするのに周りのサポートは必須だったとのこと。人間1人ができることは所詮一人前と割り切って周囲の援助を利用することが必要だと述べられました。研究は“極めること”が大切である一方、状況に応じて柔軟に適応していく力も求められることとなり、多様な働き方を進めるためには、自身の意識改革も必要だ、と述べられました。また、研究分野をそのまま仕事に活かすことにこだわるのではなく、自ら学んだことの視点と、仕事としての視点を効率的にシャッフルさせて多様な視点を持つことが大切です。また、女性教員数、理系女子学生数ともに増えてきてはいるものの、その割合には偏りがあり、管理職における女性の割合も国際比較すると極端に低いことが分かります。これらを解消するためにも、ライフイベントによる離職を抑制する施策が必要となってきます。

また「ポストドク問題」については、日本では博士号取得者の就職率が低く、大学や企業の場においては彼らを積極的に採用し、活用していく必要性について述べられました。今まで歩んできたご自身の道のりを振り返りながら、これからの女性や博士号取得者の社会進出について日本社会が抱える課題について述べられました。

#### 『企業における研究開発とキャリアパス ～CD-R発明の事例』 浜田恵美子氏(名古屋工業大学大学院教授)

大学卒業後化学系ならではの就職難に悩み、その中から「より大きく、より社会的に」というモットーを掲げ研究開発リーダーが活躍できそうな企業太陽誘電(株)に入社されました。

企業において製品開発をするには、まず市場を調査し把握したうえで事業目的を掲げます。そこから事業の種類を選択し、製品コンセプトへと製品化につなげていきます。先生のCD-Rの発明においても、この経緯を通じて新しい市場を創造したことにより、それまでに到達しえなかった市場規模を実現することができたそうです。

これから社会に出る学生へのアドバイスとして、

- ・「いい会社に入ろう、一緒に仕事したい人がいる元気がある会社。」
- ・「楽天的にチャレンジを。ひとりで頑張るな。」
- ・「どこまで伸びるかは男女を問わず本人次第、チャンスがあれば昇進は拒まない。」

といったメッセージを送られました。

おもしろい仕事をするためにも、さまざまな分野に関心を広げられるかどうか鍵となり、その新しい経験を学びにつなげていくこと、また企業ではひとつ上の視点で考え、「昇進」というチャンスを活かすことで自らも成長することができる、と述べられました。



#### 『三井化学におけるダイバーシティ推進の取り組みについて』吉田存方氏(三井化学株式会社人事部長 グローバルHRグループリーダー)

三井化学におけるダイバーシティ推進における取り組みについて、社としてのコアバリュー(核心的価値観)のキーワードはChallenge、Diversity、One Team。多様な人材を確保、活用するために企業としての取り組みを挙げられました。



1つめは「風土醸成」。社内の女性社員をロールモデルとして紹介することや女性社員によるチームHPを立ち上げました。

2つめに「女性社員の自律的キャリア形成」。社員の意識調査から制度の拡充を進めています。現在は、育児休暇、介護休暇、在宅勤務制度、配偶者転勤同行申請、退職後復帰支援などの制度があるそうです。

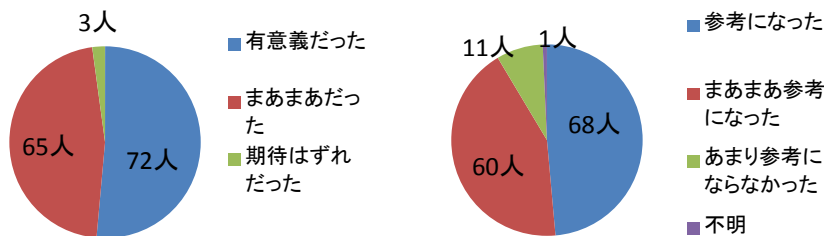
2009年から11年の間に実際に育児休暇を取得した男性社員は94名だそうです。

3つめに「WLB」。社内報やHPなどを通じて女性社員同士の情報交換の場を設けています。

三井化学における女性管理職の割合は1.6%と低く(平均2.9%)、部門も研究職のみに限られており、他部門(事業、生産系)へのローテーションが少ないそうです。今後の課題として、指導的立場の人材の資質、女性の視点を活かす登用、マミーズトラックを走る人の有効活用、組織生産性を上げるための働き方の多様化、などについて説明がありました。ダイバーシティ推進のために様々な取組を進めているものの、やはり組織内の理解や柔軟な対応についてはまだまだ、と具体的な事例を挙げながら企業が抱える苦悩についても述べられました。

# ～シンポジウムについてのアンケート結果～

来場者269人のうち、140名の方にアンケートをご協力していただきました。おもな結果はこちら。



## 今後とりあげてほしいテーマ

- ・国外で活躍されている日本人の話
- ・パネル討論/学生、企業、大学
- ・女性に比重をおかない。男性の職場外（家庭、地域 etc）の活動にウエイト
- ・哲学と人生観に関するテーマ
- ・働く女性にとって希望を持って頑張れる様なお話が聞けると嬉しいです。
- ・育児と仕事の両立について
- ・実際に働いている人の考え方（男女双方の）

夕方遅い時間にもかかわらず、多くの方にご参加いただきありがとうございました！

各講演後には、積極的に質問もありました。また、直接話を聞きたいと、シンポジウム後にも講演者に質問をする学生の姿もありました。ご自身のキャリアプランを考えるうえで、今回の講師の先生方のお話を少しでも参考にいただければ幸いです。

「男女共同参画」というかたくるしい言葉に足が遠のいておられたなら、これからは「ダイバーシティ」「キャリアプラン」をキーワードに一度参画室をのぞいてみてください。お待ちしております！



## 首都大学東京での講演を終えて フォーラム『ワーク・ライフ・バランスを実現するための「新たな働き方」とは?』

### 井上学長補佐（男女共同参画担当）

講演では自分の大学での男女共同参画の取り組みを紹介させていただきましたが、ワークライフバランスのコンサルタントをしているシンクタンクの方、企業の人事課で男女共同参画に取り組んでる方、研究機関や企業でがんばっておられる女性研究者など、他の講演者からはいろいろ勉強させていただきました。シンクタンクの方の話は、いろいろ事例を調査されているため興味深く説得力もありました。その中で、ネットワーク作りも大事だというお話もありました。

そのネットワークですが、「けいはんな女性研究者ネッ

トワーク」は、11月9日に「女子学生のための関西科学塾」での女子中高生と女性研究者との交流会に協力した後、茶話会を予定しています。いろんな世代との交流、楽しみにしています。

始まりました

「ベビーシッター育児支援事業割引券」を発行します。この割引券を利用してベビーシッターサービスを利用すると、1日の利用料金から1家庭につき1,700円の割引が受けられます。詳しくは参画室からのメールとホームページをご覧ください。

## 活動報告と今後の予定

- 2013年
- 9月 ・井上学長補佐（男女共同参画担当）が首都大学東京でのフォーラム『ワーク・ライフ・バランスを実現するための「新たな働き方」とは?』にて講演（4日）
  - 10月 ・第6回男女共同参画推進シンポジウム「ワークライフバランスとキャリアデザイン ～私を活かす働き方、この社会で、この時代に～」開催（7日）
  - 11月 ・第2回男女共同参画推進委員会議
  - ・けいはんな女性研究者ネットワークが関西科学塾でのイベント「女性研究者との交流会」に協力（9日）
  - ・けいはんな女性研究者ネットワーク茶話会（9日）
  - ・オープンキャンパス（高山サイエンスフェスティバル）参加（10日）
  - ・ベビーシッター育児支援事業開始

## お知らせ

### けいはんな女性研究者ネットワーク

けいはんな女性研究者ネットワークは、けいはんな学研都市の女性研究者（技術者を含む）同士の交流の機会を提供し、ワークライフバランスの為に役立つネットワークを目指します。けいはんなで働いている、住んでいる女性研究者の方、以前、けいはんなで働いていた、勉強していた女性研究者の方も参加いただけます。

登録方法:参画室HPからメールフォームにてお申し込み下さい。

URL: [http://www.naist.jp/gender/contents/support/keihanna\\_network.html](http://www.naist.jp/gender/contents/support/keihanna_network.html)