



ダイバーシティ推進室
Diversity Promotion Office

TCU

ダイバーシティ通信

VOL.6

共に学び、共に働き、共に築く



CONTENTS

- 目次 p.1 「リケジョ応援プログラム」の報告
- p.2 第5回 岡田往子先生と女性活躍推進のあゆみ
- p.3 第4回 イクボス連載企画 大上 浩先生
- p.4 SDGs ポスター / WEB サイトリニューアル
- p.5 コラム「窓」



※見出しをクリックすると該当ページに移動します

次世代育成 pj

日野自動車株式会社と共催で「リケジョ応援プログラム 2021」をオンラインにて開催しました！

2021年8月3日（火）、「リケジョ応援プログラム 2021」（日野自動車株式会社共催）を開催しました。同イベントは、理系学部への進学を検討している女子中学生を対象とするもので、実際に理系学部を卒業した先輩方が実社会（企業）でどのように働いているか、その具体的な姿を紹介し、進路選択の一助とすることを目的とするものです。なお、同イベントは、2019年度に初めて開催され、2020年度は新型コロナの影響で中止、今年度（2021年度）は初となるオンライン形式にて実施しました。

当日は、中学1年生の女子生徒3名と保護者2名にご参加いただきました。プログラムは、日野自動車・グローバル人材開発部の小林様による会社説明に始まり、本学ダイバーシティ推進室の伊東室長より本学 理工学部 機械工学科の紹介を経て、同社の女性技術者である大川様よりエンジンの仕組み・技術者の仕事に関するご説明、同じく同社女性技術者の小林様より将来に向けたお話と続けました。



また、後半には、女子生徒と6名の女性技術者の方々ととの座談会を行いました。始めに、それぞれの簡単な自己紹介が行われた後、和気あいあいとした雰囲気の中で、積極的な質疑応答と意見交換が行われ、あっという間に予定の時間が過ぎていきました。

プログラム終了後に女子生徒から寄せられた感想には、感謝の言葉とともに「理系に進んだ方の学生時代の話や勉強方法が知れて参考になった」、「女性技術者の方々が自分の夢を叶えて、男性技術者の方と一緒に頑張っていることがかっこいいなと思った」等のコメントがあり、普段なかなか聞くことのできない現役の女性技術者の声に大きな刺激を受けたようでした。



最後に、本学ダイバーシティ推進室の白木副室長より、ご参加いただいた中学生・保護者の皆さま、開催にご協力いただいた日野自動車株式会社の皆さまに感謝を込めた挨拶があり、無事にイベントを終了しました。



岡田往子先生と女性活躍推進のあゆみ



2012年より男女共同参画室の初代室長を務められた岡田往子先生(2019年度末に定年退職)に原子力研究所での研究の日々、2009年の文部科学省科学技術振興調整費の採択、男女共同参画室の前身である女性研究者支援室の立ち上げ、そして現在のダイバーシティ推進室に至るあゆみについて、お話しいただきます。

第5回 「女性研究者支援はうまくいったのか? 意識改革は進んだのか?」

3年間の事業で、一番難しかったのは意識改革です。すべてのプロジェクトを動かそうとすると、いつも同じ質問が返ってきました。「男女共同参画なんでしょう? 共同なんでしょう? なぜ女性だけに支援が必要なの?」。

ここで、世界で初めて人工雪の製作に成功した中谷宇吉郎博士が1950年に執筆した「未来の足音」の文章に原子力について興味深い記述があるので紹介します。「原子力の解放が、人類の文化の滅亡を来すか、地上に天国を築くか、それは目の前に迫った問題である。そして、それを決定するのは科学ではなく、人間性である。人類の総数の半ばを占め、その上子供を味方にもっている婦人たちが、この問題について割り当てられた任務は、かなり重いといっているだろう。」これは今の社会にも通じる話だと私は思います。また、生命科学者の中村桂子氏の著書「科学者が人間であること」には「まず、一人一人が『自分は生きものである』という感覚を持つことから始め、その視点から近代文明を転換する切り口を見つけ、少しずつ生き方を変え、社会を変えていきませんか」と書かれています。さらに、「科学・科学技術に関わる人のありよう、現代社会の科学・科学技術の受けとめ方など、より広く、より深い課題があることを考えなければなりません。すべての科学技術に存在する問題なのです。」とも書かれています。

及ぼす影響の範囲が広く、より深い課題に取り組まなければならない現代社会において「自分は生きもの」であることの意味を意思決定の場に持ち込むには、とくに女性が大きな役割を担う必要があると私は思っています。



多様性という概念には、生物種が環境変化に適応して生き延びるためには画一的な集団よりも多様性をもった集団の方が有利だという考え方が含まれています。21世紀における急激なグローバル化の進展に伴い、属性や民族、宗教などによる思想や価値観などの多様性が認識されるようになりましたが、今、問われているのは、女性に限らず、障がいを持つ方や外国人、セクシャルマイノリティの方などがもたらす多様性をどのように組織に定着・発展させるかです。



多様性の定着・発展には、多様な人材がお互いを認め合い、受け入れ合う機会や風土を生み出す「インクルージョン」の取り組みが不可欠だと言われます。多くの課題を抱える現代において、組織が優先順位を上げて真剣に取り組むには、理念とビジョンの共有が極めて重要だと考えます。わが国ではいまだに、科学技術の分野も含めたすべての分野で、真の意味でのダイバーシティ&インクルージョンを実現している組織は稀有な存在です。次世代を担う若者を育む学校教育の場でこそ、女性を始めとする多様な人材の登用と活躍に向けた率先的な取り組みが求められています。

* 次回のコラムは12月号掲載の予定です。どうぞ楽しみに!

イクボス連載企画 第4回

イクボス：子育てに積極的に関わる男性をイクメンと呼ぶのに倣い、部下のキャリアと人生を応援し、仕事と生活の両立が図りやすい環境の整備に努める上司（経営者・管理職、男女を問わない）のこと。



多様な人材が活躍するためには、組織全体で意識改革を行い、サポートとしていくことが必要となってきます。上司（イクボス）が、職場でともに働く部下に対して仕事と生活を両立しやすい職場環境づくりを行い、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむ。そうしたイクボスが増えれば、組織だけではなく、社会全体も変わっていくのではないのでしょうか。そこで今回は、大上 浩 副学長より寄稿いただきました。

私の家族は夫婦と子供2人（長男、長女）です。長男は既に親元から巣立ち、長女も来春には一人暮らしを始めます。我が家では子育てはほぼ終わっていますが、振り返ってみると、あっという間でした。妻は家庭に専念していたため、私は任せっきりで、イクメンではなかったように思います。子育てを思い返してみると、もっと子供たちにしてあげることがあったのではと思っています。また、余裕を持って子供たちに接していればと反省することもあります。

ある冬の日の夕方に、まだ幼稚園に通う前の息子と公園に行きました。息子は砂場で、一生懸命小さなスコップを使ってバケツに砂を入れて遊んでいました。陽が傾き、だんだん寒くなってきました。風邪をひきはしないかと心配しながら夕食の時間が近づいてきたので、何度も息子に帰ろうと促しますが、砂遊びが楽しくて言うことを聞きません。半ば怒り気味に無理やり家に帰ることになりましたが、もう少し気持ちに余裕があれば、夢中になっている砂遊びを好きなだけさせることができたのではと、今になって思います。子育て中のある一コマですが、なぜか忘れられない、私にとっては親として反省する思い出です。

子供たちが覚えていることで、嬉しいこともあります。家の片づけをしていた時に、子供たちが小さかった頃によく見たビデオが出てきました。娘に聞いてみると、あまり覚えていないけど、お風呂でシャンプーの泡が目に入るのが嫌で、私が娘の髪を洗っていた時に歌っていたビデオの中の曲は覚えていると言ってくれました。そんなこともしていたなと思いながら、娘が覚えていることを嬉しく思いました。

私の子育ての頃と違って、今は男性も女性も社会で活躍する時代です。共働きで子育て中の方は大変だと思います。子供の病気は親の仕事の都合に合わせてくれません。具合が悪そうで、明日子供が熱を出したら、職場を休むことを考えながら夜を過ごすことがあるかも知れません。幼稚園で怪我をすれば、待たなしで迎えに行くことになります。本当に大変だと思います。

でも、毎日の子育てが親としての成長になることもあり、振り返ってみれば、何気ないことや大変だったことが、子供の成長に繋がっていると気づくこともあります。若いお父さんとお母さんには、気負わずに頑張ってもらいたいと思います。イクメンでなかったかも知れませんが、子育てを経験した理解あるイクボスになれたらと思っています。



意識改革 Pj.

SDGs ポスターを製作しました

当推進室では、意識改革プロジェクトの一環として、ダイバーシティに関係するSDGsを広く周知するためのポスターを制作しています。今後、以下の目標を一つずつ取り上げ、隔月でローテーションしながら提示の予定です。

- 4. 質の高い教育をみんなに
- 5. ジェンダー平等を実現しよう
- 8. 働きがいも経済成長も
- 10. 人や国の不平等をなくそう
- 16. 平和と公正をすべての人に

今月のポスターは【10. 人や国の不平等をなくそう】です。

SCでは、1号館3階のダイバーシティ推進室前や同1階正面口のデジタルディスプレイ、14号館1階などに、YCとTCでも構内の掲示板などに掲示していますので、ぜひ足を止めてご覧ください。



Topics

WEBサイトをリニューアルしました！

この度、当推進室のサイトをスマートフォンでの表示も念頭に「より見やすく、より分かりやすく」というコンセプトのもと、リニューアルいたしました。

今後、活動報告などの情報も随時更新してまいりますので、是非ご覧ください！

<https://www.diversity.tcu.ac.jp>



Twitterも随時更新中です！

https://twitter.com/tcu_sankaku



「窓」は不定期連載のコラム欄です。窓を開けて風通しを良くしたいという思いから「窓」と名付けました。

ダイバーシティに対する思い、ダイバーシティに対する期待等、皆さまからのご投稿をお待ちしております。推進室ではダイバーシティ関連の書物や学外のフォーラム、他大学の取組みなど、幅広く情報収集しておりますので、これらの情報もこちらにてご紹介してまいります。



■PRESIDENT Online 『「一家の大黒柱がしんどい」世界で唯一、女性より男性の幸福度が低くなる日本の特殊事情』
を読んで <https://president.jp/articles/-/47667> ■

ご存じの通りジェンダーギャップ指数では120位の我が国ですが、「幸福度」を男女で比較した結果を見ると、諸外国では女性の幸福感が低いのに対し、我が国は例外的に女性の幸福感の方が高いそうです。

もう題名も舞台も忘れてしまいましたが、昔読んだ欧米の小説で、ある家の奥さんが教会で寄付をするためのほんの数セントを夫から手に入れるために色々と苦勞するというシーンがあり、びっくりしたのを覚えています。ひるがえって我が国では、今でも財布のひもを握っているのは妻と言うご家庭も多いのではないのでしょうか。日本では政治的な場面や会社の経営の場面では確かに女性が活躍できていませんが、日々の生活と言うレベルで考えると、家庭内のマネージメントを自分の裁量でできる女性が多いということで、幸福感が高くなっていったのかもしれない。

一方、男性の幸福度について考えてみますと、「大黒柱がしんどい」と言うのは、一昔前ならどこの国でも同じ状況だったのではないかと思います。しかし他の国では冒頭の小説のように大黒柱の男性が家庭内の財布も握っているのと異なり、我が国では男性は給料を「奥さん」に取り上げられ、与えられる小遣いの許す範囲で適当に羽を伸ばすしかない状況の方も多いかと思えます。このような状況で仕事を頑張って得られる報酬とは一体何でしょうか。もし、所属する組織における承認を報酬と感じているならば、日本の男性に家庭を顧みない仕事人間が多いのは当然の帰結かも、と思えます。そしてこのことが日本人男性の働き方をゆがめている一因かも、とも。

いずれにせよ、ジェンダー平等が達成されると、みんながもっとHappyになれるように感じます。

(投稿者：探求の友)

■「みんなちがって、みんないい」を合言葉に■

パラスポーツでは、参加選手の障がいの程度や重さは一人ひとり異なり、その能力を引き出すには「環境づくり」が欠かせない。

あらためて考えると、これは健常者と一括りにされる人々も同じで、もろもろの属性や家庭内で果たす役割は一人ひとり大きく異なる。

誰もが活躍できる活気あふれる職場には、皆の能力を引き出すための「環境づくり」が欠かせない。

多様性の強化は、イノベーション力や研究力の強化にもつながるといふ。

ぜひ我々も、この「環境づくり」に注力していきたい。

(投稿者：Y)

コラム「窓」へのご投稿はこちらから！

皆さまからのご投稿をお待ちしております。

ぜひ下記リンクよりご投稿ください。

<https://forms.gle/NfRCLbn7WNR5eBg38>



ご意見はこちらから！

ご意見窓口フォームを開設いたしました。

ダイバーシティに関するご意見をお気軽にお寄せください。

<https://forms.gle/eUxx6XdtYQS3mKhCA>

