

本会の動き

☆女性技術者ネットワーク 報告☆ 2025年9月17日

男女共同参画委員会では、9月17日、芝浦工業大学での第56回秋季大会において、ハイブリッド形式にて女性技術者・研究者・学生の交流を目的とした講演会「女性技術者ネットワーク」を開催しました。オンラインも含め総勢38名の方にご参加いただき、盛況な会となりました。

招待講演では、はじめに UBE 株式会社 人事部長 大津志保様より「わたしのイノベーション」と題して、ご自身のユニークなキャリア歴（ご自身の表現）と、人事部で取り組まれている「人財モデルを活用した自発的キャリア形成」について熱く語っていただきました。

大津様は、国際経済学部をご卒業後、宇宙分野や細胞培養の研究開発を経て、現在は UBE にて初の女性人事部長としてご活躍されています。一見すると異なる分野を渡り歩いてこられたように見えますが、金融の収支と衛星の熱収支といった共通項があること、また、どの分野においても多様な方々との協働（知のダイバーシティ）を通じて課題に取り組まってきたことなど、非常に興味深いお話をいただきました。現在は、人材モデルを活用しながら、人的資本を最大限に生かすための自発的キャリア形成の取り組みを推進されているとのことです。

ご講演の中で紹介されたクランボルツ教授の言葉、“キャリア形成は偶発的な出来事に影響を受ける。偶発的な出来事からチャンスをつかむため、常に努力を怠らず最善を尽くし、積極的に機会をものにする自分自身の体制を整えよう”をまさに体現されている大津様のご経験は、とても魅力的かつ刺激的で、参加者は皆そのお話を引き込まれていました。

もともとのご専門は「国際経済学」、しかし就職氷河期の中で出会ったのは、趣味だった「宇宙」を活かすお仕事でした。新聞の求人がきっかけで踏み出したその一歩が、やがて宇宙での高温に耐えるポリイミド素材との出会いにつながり、これこそが、大津様

のキャリアを大きく方向づけたことになったとのことでした。

「ポリイミドが好きすぎて…」「新規材料開発は革新的変化をもたらすと実感」と笑顔で語るその言葉からは、素材開発・ものづくりの醍醐味がストレートに伝わってきました。また、「お金の収支」と「熱収支」を同じように捉える視点や、「国際経済学」の知識を応用する広い視野からは、「化学工学のエッセンス」を感じました。柔軟性や積極性、本質を見抜く洞察力を備えた大津様が、人事部で重責を担うことになったのも自然な流れと思われます。

大津様は現在、多様化する人事部の業務を「イノベーティブな会社になるための人財活性化」と位置づけ、DX の導入も含めて挑戦を続けられています。ビジネスデータインテリジェンスとしての自己育成とともに、会社に新たなイノベーションをもたらそうとする姿勢に、大きな期待を抱かせるご講演でした。終了後も会場には、さわやかな余韻が残っていました。

講演後には、“人事部自体が市場競争にさらされる時代はどういうことか”，“目標は初めからあったのか、それともできることを積み重ねてきた結果なのか”など、様々な質疑応答が交わされ、活発な意見交換の場となりました。

次に、秋季大会の会場をご提供いただきました、芝浦工業大学の磐田朋子先生より「イノベーションは多様性の中から生まれる～芝浦工業大学の DE&I 推進活動」と題して、同大学における女性技術者育成や支援の取り組みを中心にご講演いただきました。

磐田先生は、東京大学やいくつかの国立研究機関で勤務された後、芝浦工業大学准教授を経て、2023 年より芝浦工業大学副学長、システム理工学部教授にご就任されています。また DE&I 推進室長および SDGs 推進室長も兼務され、再生可能エネルギーを活用したエネルギー・システムにおける需要側の対策や行動変容に関する研究を専門とされておられます。

ご講演では、芝浦工業大学で建学の精神として掲げておられる「社会に学び社会に貢献する技術者の育成」を教育目標として人材育成を行っている旨のお話をいただきました。

芝浦工業大学は、私学で唯一の SGU（スーパーグローバル大学）、グローバル理工学教育モデル校であり、また、ダイバーシティ推進先進校として、女子学生の多い工学系大学というプランディング戦略を取っておられます。2013 年には、男女共同参画推進室が設置され、女子枠入試の設置などの取り組みを開始し、学部全



講演者の大津様



講演者の磐田先生



現地講演会場の様子

体の女子学生は23.7%（一般的には15%程度）と高い比率となっております。

なお男女共同参画推進室は、男女共同参画のみならず広範囲に及ぶ多様性を組織に取り込むことを啓蒙し学外に発信するため、DE&I(Diversity Equity & Inclusion)推進室に名称変更されました。

また同大学では人材育成の一環として、ロールモデルとなるような女性教員を増やすため、働きやすい、学びやすい環境整備も進めておられます。一般的なライフィベント時の支援に加え「休業中にも研究を継続できるよう教育研究支援員を配置」「国内外問わず子供を同伴しての出張は研究費から支援」「子供同伴の研究指導の推奨」「質を損ねない範囲でのオンラインの活用」「夕方5時以降の会議は行わない」など、育児中でもできるだけ業務に支障の出ない体制づくりを行っているなど、大変参考になるお話をありました。

これらは当初、女性支援の取り組みでしたが、男性教員からの評判もよく、女性だけではなくすべての方を支援できる制度にしていくとのことです。

また、女性研究者の育成として、女子学生・家族に向けた意識

改革の取り組みや、修士・博士の進学支援奨学金など様々な対策を経て、ようやく女性の大学院進学率が増え、就職率も上がる結果となった旨のお話もいただきました。

大学院進学率が増えると、目標として掲げている「建学の精神」もエンカレッジされます。研究力の向上に向け、多様なメンバーがそれぞれ尊重され、今後も力を發揮し、イノベーションをもたらす大学として、理工系女性の育成に取り組んでおられる旨を伺い、とても心強く感じられました。

ご講演終了後には、女性支援についての取り組みについて、男性からも興味深いご意見が寄せられ、皆さまからの期待も大きいことが感じ取られました。

なお男女共同参画委員会では、2025年12月5日にもハイブリッド形式（化学工学会事務局／オンライン）にて女性技術者ネットワークの開催を予定しています。メルマガ等により開催内容をお知らせ致しますので、興味のある方はぜひご参加願います。

(山口大学 熊切 泉、女子中高生理工系キャリアパスPJ

永合 由美子、化学工学会 高千穂 七瀬)