

QSTダイバーシティ通信

# Harmony

01	星野理事 インタビュー	2
02	ダイバーシティ推進室 武田室長ご挨拶	3
03	ダイバーシティ推進室 令和4年度活動報告	4
04	ダイバーシティ推進員連絡会について	4
05	支援制度紹介	5
06	ご存知ですか? 「育児時間休暇」	5
07	ダイバーシティ推進室の今年度のセミナー LGBTQセミナー/ワークライフバランスセミナー	6
08	交流会を開催しました! 知ってトクするPC便利ワザ交流会 育休中職員交流会	7
09	コラム	8

No.4



## 01 星野理事 インタビュー

今年度からダイバーシティ担当理事となられた星野利彦理事をお迎えしてお話を伺いました！

ダイバーシティ担当理事 星野 利彦

☺ 4月にダイバーシティ担当理事として着任されましたが、量研の取組に対して当初抱いた印象をお聞かせください。

星野理事 ● ダイバーシティの推進組織が理事長直轄組織として置かれていることに、量研のダイバーシティ推進に向き合う本気度を感じました。また、量研がくるみん認定を受けた直後であったこともあり、先進的な取組を進めているのだらうという印象を受けました。

☺ 実際の取組状況等ご覧になってからはいかがでしょうか

● 取組状況を踏まえつつ、量研全体を見回してみますと、量研が抱える課題も見えてきました。量研では、ダイバーシティ推進の取組こそ進んでいるものの、そもそも量研の研究者において女性比率が低いのか、女性職員の活躍が見えづらくなってしまっています。一方、この点は伸びしろと捉えることもできますし、現在ダイバーシティ推進の取組を積極的に進めているということは、経営層のみならず職員もこの伸びしろを伸ばし、女性のみならず幅広い多様な人達の活躍を推進することの重要性を認識しているということでもあると思います。

社会には女性と男性がほぼ同数いるわけで、男女共同参画社会が字義通り男女が社会に共同参画する社会を指すのであれば、あらゆる場で女性と男性のバランスが一定程度均衡していることが理想のはずです。この理想から見れば、現在の量研はまだまだ距離のある状態ですので、このバランスが取れる状態にすることで、量研が持続的に発展していく組織であり続けることができるのではないのでしょうか。もちろんこれは量研に限らず、日本の社会全体に言えることだと思いますが、こと量研に関していえば女性活躍推進というのは理想に近づいたための重要な切り口になり得ます。

そこで、理想と現実とのギャップをどう埋めていくかが、今後のダイバーシティ推進を考える上でとても重要なポイントになります。

☺ 具体的にどのような取組を進めていけばよいでしょうか。

● 量研が現在抱えている具体的な課題と、その対応策として考えているものが三点あります。

まず、量研では女性職員の採用数が少ないことが課題です。このため、限られた採用枠ではあるものの、女性研究者の積極的な採用を行う姿勢を世間に対してアピールしていく、女性研究者を歓迎するというメッセージをしっかりと示していく必要があります。また、ロールモデルになるような女性研究者の姿が見えづらいうことも課題です。女性研究者の活躍の見える化を行っていかなければ、いくら積極的な採用をア

ピールしても応募につながらないかもしれません。

ダイバーシティという意味では、外国籍研究者が少なく、国際的な交流の機会が限られていることも課題です。ダイバーシティを掲げるからにはジェンダーだけではなく、国を越えた交流が重要です。例えば、海外の女性研究者を量研にゲストとして招き、研究交流だけでなく啓発的な活動への協力も含めた交流を行ってはどうでしょうか。女性研究者としてどのように日頃の活動に取り組んでいるのか、その方々が所属している組織の中でどのような形で女性活躍の道が開かれているのか伺うことができれば、とても参考になると思います。日本では女性研究者の活躍が進んでいないと言われることが、半世紀前まで遡れば世界的にも女性研究者の活躍事例は決して多くはなかったと認識しています。確かに、日本よりも先行して女性研究者の活躍の道が開かれています。それは遠い過去の話というわけではありませんし、各国でどのように女性研究者が道を開いてきたのか、その際どのような組織的バックアップがあったのか、先例から大いに学ぶところがあると思います。そういった話を聞く機会があると、とても良いと思います。

☺ 今年度はLGBTQへの対応の一環として、LGBTQセミナーを開催します。

● LGBTQと総称されてはいるものの、この中には多種多様な方々が含まれていますので、こういった方々を日常の中で受け入れていくことの大切さを学ぶ機会になるのがセミナーの意義の一つではないかと思っています。これは、我々一人一人が社会的な存在として生きていくに当たり、多様な方との心の距離を縮めようという思いを抱くことが大切だからです。インフラや制度を整えるだけではなく、多様な人々を受け入れるという心のゆとりを広げ、インフラ面、制度面で何が欠けているのか発想することが、真に有効な対応を生むと思います。そのために LGBTQセミナーは継続的に進めていくことがとても大切です。ダイバーシティ推進室がこういったセミナーを開催することは、量研のダイバーシティ推進への思いの強さを感じていますし、私自身も経営の立場からこれをしっかり後押ししていきます。

☺ 心強いお言葉ありがとうございます。セミナーはできるだけ継続的に実施していきたいです。ダイバーシティ推進室としては、これまでLGBTQ対応について事実上何もできていないような状況でしたが、今後どのように進めていくのがよいでしょうか。

● インフラや制度でできることはあくまでも表面的なものでしかありません。壁があるのは心の中であり、自分と異なる存在を受け容

めることは教え込まれて理解できるようなものではなく、自らが学び取ることができる環境、ある意味で文化とでもいうべきものではないかと思っています。心の壁を取り払うには、学び取りができる場を継続的に提供され続けることが重要と考えます。

今の学校教育においても、そういった多様なものの見方を育てる方向にシフトしているのではないかと思います。加えて、この学びは社会に出たら終わり、ではなく社会に出てからも継続的に続けていかなければ定着しないのではないのでしょうか。社会は絶え間なく変化し続けており、この変化にあわせて成長するためには学び続け、自分自身も変わり続けなければなりません。我々が人として、変化し続ける社会の中で学び続ける重要なテーマとして、LGBTQや、多様な国籍、文化の受容があり、これらの学びを一日の半分近くを過ごす職場でできることは理にかなっています。

☺ 社会に出る前から自ら学び取れる環境が既に構築されているのであれば、なおのこと社会人になってからも変わり続ける社会について学ぶ環境を用意しておく必要がある、ということですね。

● 興味関心のある分野や、工作上必要な知識は自ら学んでいきますが、そうでない分野は頭から抜けていってしまいます。量研が学びの機会を継続的に提供することは、社会の担い手の一つとして必須の取組だと思いますし、量研だけではなく、社会のありとあらゆる団体・組織が取り組んでほしいと思っています。量研がその先駆者として取組を続けることで、量研はセミナーを継続的に実施しているからこそダイバーシティが本当に進んでいる、誰もが働きやすい環境が構築されていると他組織から見られるようになることを望んでいます。

## 02 ダイバーシティ推進室 武田室長ご挨拶



7月よりダイバーシティ推進室長を拝命した武田です。これまでは支援を受ける立場でした。平成27年に始まった千葉大学、東邦大学との「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業の第1回の研究助成で千葉大学側の研究提案の連携先として参加いたしました。これをきっかけに手弁で始めた共同研究が実習生やリサーチアシスタントの受入、外部資金のステップアップにつながっていきました。研究者あるあるに私ももれず、子どもを授かるのが遅かったため、娘二人とも親と年が離れています（下の子は40歳以上離れており、まだ高校生）。まさに外部施設へ実験に向かうとした時、子育

☺ 今後も様々な取組を進めていくに当たり、こういった点に留意していくとよいでしょう。

● 基本的には現在実施している取組を継続していくことが重要だと考えています。意識改革だとか、文化としての定着を図るためには、やはり学習機会を提供し続けるほかないと思います。

現在の国における女性研究者支援策の照準は若手にかなり重点が置かれている印象があります。また、大きなプロジェクトに取り組むリーダー、いわゆるスーパー研究者向けの制度については、男女の別なく激しく競い合うような形で用意されています。しかし、若手からスーパー研究者へと成長するまでの間をつなぐような支援は必ずしも十分ではありません。中堅の女性研究者を育てる、懸け橋になるような研究支援策が充実すると、将来的にスーパー研究者の中に女性研究者が然るべき比率で含まれることにつながると思います。

☺ 中堅職員への支援を活発化させることで、将来的にロールモデル創出にもつながりますね。

● スーパー研究者の中に量研の女性研究者が含まれるようになれば、ロールモデルとして社会的な認知を得られますので、高校生、大学生にとって憧れの存在になるのではないのでしょうか。私自身、今年度の法人評価の場で LGBTQ対応に関する質問があったことを契機に、半年近く自問自答を続けてきました。セミナーもそうですが、考えるきっかけを得ることはとても重要です。現在各研究所に配置しているダイバーシティ推進員についても、任命されることで学びの機会になると思いますので、是非様々な人に務めていただけると嬉しいです。

(聞き手 逸見)

てを介護が追い越してしまう、という出来事が。千葉大の先生が予定返上で私が到着するまでの間対応して下さいました。ダイバーシティ事業のおかげでこのような関係が築けたことを感謝しております。

さて、内側からダイバーシティの取り組みを見ると、室員は併任のためそれぞれの部署にいて、日々顔を合わせているわけではないのですが、ひとたび要望を受けると、スムーズに対応する仕組みが出来上がっていました。お恥ずかしながら、研究助成以外にもたくさんの支援を行っていること、また育児をはじめ想像以上に多くの方が支援を利用していることを知りました。一昔前と比べると共稼ぎ家庭が増え、家事をシェアしたり、居を別にせざるを得ない状況もあり、刻々と変わる社会状況に合わせて支援も柔軟に対応する必要性を感じました。これまで一端しか見ていなかったことを反省し、各拠点のダイバーシティ推進員の方々のお力もお借りして、知ること・知ってもらうこと、を進めたいと思います。時間の許す限り、現場に足を運びます。見かけましたら、気軽に声をかけて下さい。目の前のことで精一杯で時間が無い、自分より支援を必要としている人がいるかもしれない、特殊な状況で共通性の無いことだから、など実はダイバーシティで取り組むべきは、声に上がらない、上げられない、そんな状況の中にあるのかもしれない。五感を駆使して研究者として培った観察力を発揮します。どうぞよろしくお願いたします。

## 03 ダイバーシティ推進室 令和4年度活動報告

2022年  
5月13日  
~6月30日

**各研究所におけるダイバーシティ環境推進の取組提案募集**  
各研究所よりダイバーシティ環境を推進する提案が集まり、4件の提案を採択

6月29日

**知ってトクするPC便利ワザPC交流会**  
職員が交流できる場を、と全職員向けオンライン交流会を情報基盤部と実施しました

8月26日

**スキルアップセミナー①「国際学会に向けたプレゼンテーションセミナー」**  
英語でのプレゼンテーションスキルをネイティブスピーカーと実例を双方向セミナーで学びました

10月17日

**企業主導型保育施設「ばすてる」協定締結**  
京成稲毛駅近くの介護施設を持つ企業と協定を締結（4施設目）

11月25日

**スキルアップセミナー②「アブストラクトの理解セミナー」**  
どのようなアブストラクトだと興味を持って読んでもらえるのか。読みやすい書き方を学びました

12月15日

**スキルアップセミナー③「アカデミックライティングセミナー」**  
より良い英語論文を書くには、を論文の準備段階から前置詞、単語の選択等を学びました

2023年  
1月6日

**育児中職員交流会**  
6月の交流会アンケートで希望のあった育児中職員同士で悩みや情報を共有できる交流会を実施しました

1月25日

**QST LGBTQ 研修「性的マイノリティに関する研修」**  
ご自身がLGBTQの当事者である堀川歩氏に基礎知識、職場における配慮等をご講演いただきました

2月8日

**ワークライフバランスセミナー①**  
「テレワークをチームの強みに変えるコミュニケーション術」

2月20日

**ワークライフバランスセミナー②**  
「チームワークを高めるオンライン会議術」

3月1日

**ワークライフバランスセミナー③**  
「脱・睡眠負債 - パフォーマンスを発揮するための睡眠 -」



ワークライフバランス、研究スキルアップと毎回セミナーの終了後にアンケートをお願いしています。ダイバーシティに関連する受けてみたいセミナーがありましたら、ぜひアンケートでご意見をお寄せください。推進室では思いつかないセミナーなどがあると嬉しいです。



## 04 ダイバーシティ推進員 連絡会について

ダイバーシティ推進員は、量研のダイバーシティ推進活動の活発化を図るために機構各地区に配置し、年4回程度の連絡会を通じて、各地区の状況や課題の収集や、周囲の方へのダイバーシティ支援制度の周知に関する協力を実施しています。といっても堅苦しい集まりではなく、気軽な情報交換や各地区、研究所の要望が集まる連絡会にできればと考えています。

高崎

石岡部長 からの言葉

育休、介護休暇問わず、恐らく初めて経験した方々は、「あの時、もっと上手くやっていたら良かったな、次はこの方法で。」と、公私共に思う部分が多からずあると思います。高崎では、初めての方と経験者をつなぐお手伝いができるの良いな、と思います。(いろんな裏ワザがゲットできるかも?!)

## 05 支援制度紹介

### 英文校閲支援制度

若手・女性研究者の学術雑誌へ英語論文を投稿する際の英文校閲費用を支援し、研究活動の促進及び研究スキルアップを図る制度です。40歳未満の若手研究者、女性研究者で外部資金の獲得が500万円未満の場合、ご自身が筆頭著者の論文に支援をしています。

### ダイバーシティ推進 連携研究助成金

量研の女性研究者が研究代表者となり、他機関や量研内の他の研究組織の研究者と共同で実施する「独創的・先駆的」な研究に対して研究費の助成を行う制度です。

### 研究支援要員助成制度

産前産後休暇・育児休業後の研究活動再開支援や、妊娠・育児・介護負担に対する研究活動継続支援を目的とし、研究支援要員を配置するための人件費をダイバーシティ推進室が支援する制度です。本制度により、産休・育児・介護中の職員が研究活動を円滑に行うことができます。

### 育児支援制度について

育児中の職員の支援を目的とし、ベビーシッター派遣事業割引券の交付や量研が指定するベビーシッター派遣事業者の利用料金の一部を補助する支援制度です。

(本田・矢作)

## 06 ご存じですか？「育児時間休暇」

「育児時間」は、労働基準法で定められている法定の就業免除制度です。具体的には、生後1歳までのお子さんを育てる女性が授乳等のために1日2回それぞれ少なくとも30分の就業免除を請求できる制度です。

量研では、職員の育児と仕事の両立支援策として、令和4年10月に育児時間制度を改正しました。今回の改正内容を含め、量研の育児時間制度のポイントをご紹介します。

### ここがポイント！①

#### 取得できる時間が増えました

今回の改正により、1回30分単位で1日合計2時間まで取得できるようになりました。

### ここがポイント！②

#### 男性職員も取得できます

労働基準法では女性のみが対象となりますが、量研ではかねてより男性職員も取得することができます。

### ここがポイント！③

#### 有給の特別休暇です

量研では、育児時間を有給の特別休暇制度として整備しています。育児時間休暇を取得することによる給与上のデメリットはありません。

(藤島)

千葉

田上 GL からの言葉

千葉地区の屋外に、屋根付きのベンチとテーブルがある歓談スペースがあると良いと思います(飲食可。もちろんWifi完備！)。天気の良い時には外に出てランチとかできれば、さっと会話も弾みは。というも、せっかく推進員をさせていただいているのに、なかなか皆さんのご意見をお伺いする機会がなくて申し訳なく思っています。何かが障害になって成果を出すのに苦労されている方々がいらっしゃれば、その声を届けられるよう、もう少し心配りをしたいと思います。

高崎ではお昼に来るキッチンカーに並んでいる時に、職員同士の交流があること、六ヶ所では冬にあってという間に雪が積もって除雪が大変なこと等、連絡会で教えていただきました。

この連絡会でのつながりを有効活用して支援制度を各地区の実情に沿ったものにした、整備した支援制度の周知に役立てたいと思っています。また、もう少し出張に行きやすくなったら、各地区連絡員の方々や職員の方と直にお会いして、各地区職員の生の声を聴く機会を増やしたいと考えています。(江川)

## 07 ダイバーシティ推進室の 今年度のセミナー

### LGBTQセミナー「性的マイノリティに関する研修」 2023年1月25日

ご自身がLGBTQの当事者である  
株式会社アカルク代表取締役CEO堀川歩先生にご登壇いただき、  
初の全職員向けLGBTQセミナーを行いました。

まず「LGBTQ」とは何を指すのか、現在どのような制度があるのかの基礎知識からご説明いただき、職場でおこる当事者が困る事、必要な配慮、カミングアウトとアウトティングなどをご自身の経験も交えながらお話いただき、これからどのような取組が必要なのか、また「LGBTQ」だけではなく、それぞれお互いの「**個**」を尊重することが一番大事であることを教えていただきました。とてもわかりやすくお話いただき、アンケートの結果98%の方に内容を理解してもらい、93%が役立ったという回答が得られました。



### ワークライフバランスセミナー 2023年2月8日 / 2月20日 / 3月1日

- 1 テレワークをチームの強みに変えるコミュニケーション術
- 2 チームワークを高めるオンライン会議術
- 3 脱・睡眠負債 - パフォーマンスを発揮するための睡眠

今年度は3回のワークライフバランスセミナーを行いました。  
ワークライフバランスにおいて、ONは仕事、OFFはプライベートで、OFFを充実させることによって、ONの仕事がより良くできるようになるという考えです。  
今年度のワークライフバランスセミナーはONは出勤者とテレワーク勤務者のハイブリッドワークでも、以前の全員出勤時と変わらない円滑なコミュニケーションによって、効率良く早く結果を出して仕事を終わらせて、OFFでの「睡眠」によって気力体力を充実させるということを3回のセミナーで学びました。

①・②のセミナーは『テレワークの教科書』の共著者であるサイボウズ株式会社の鬼頭久美子先生にお話しいただき、同時進行でチャット講師の小山素子先生にその場で質問に答えていただいたり、感想をシェアしながら進め、さらに情報基盤部にもご協力いただき「量研のシステムで同じことを行いには？」の質問に答えてもらうという、新しい試みを行いました。

テレワークだから、ハイブリッドワークだからにとどまらず、一緒に働く同僚と何気ないことでも情報共有しながらコミュニケーションを取るという大事なことを改めて感じました。

③のセミナーは睡眠時間の短さ、質の低さによってミスをして仕事の生産性を低くしたり、余裕のなさからパワハラを引き起こしているのではないかと指摘も出てきています。ただ、睡眠には個人によって適正な睡眠時間も異なるのに、いたずらに長く寝るだけでは解決しないのでは？という事で『スタンフォード式 最高の睡眠』の著者であり、株式会社ブレインスリープ最高研究顧問、スタンフォード大学教授、同大学睡眠生体リズム研究所長の西野精治先生に「究極の疲労回復」と「最強の覚醒」をもたらす超一流の眠り方を学びました。

今年度はこの3つのセミナーで、①ハイブリッドワークでもコミュニケーションを円滑に、②オンライン会議でも対面と同じようにサクサク物事を決めて、効率良く仕事して、③夜はよく眠って、脳味噌を休ませて、最高のパフォーマンスでONもOFFも充実させましょう！という流れでした。(江川)



ワークライフバランスについて「OOに関連したセミナー」を受けてみたい、というご要望がありましたら、ダイバーシティ推進室までご連絡いただけますと幸いです。

## 08 交流会を開催しました！

### 知ってトクする PC便利ワザ交流会

テレワークの実施が推進されるようになり、会議もオンラインで出張も減り、地区が離れている職員同士が実際に会う機会が減っている状況を受け、コミュニケーションを図ってもらうことを目的として情報基盤部の協力の下、6月29日にオンラインランチ交流会を開催しました。Web会議時に使えるTeamsの便利機能、チャット内での応答アイコンひとつで相手に返事をするためのQSTルール、業務効率になるPCの便利なショートカットキーや今さら他人に聞きにくいExcelの使い方、困っていること等、テレワークで使用できる便利機能等をお昼の休憩時間に職員同士で共有する場を設けました。交流会後のアンケートでは、「役立った」という回答が9割以上ありました。紹介されたショートカットキーを早速実践してみたいという声や第2弾の開催、その他の種類の交流会を期待する声も多数ありました。(平泉)



Win+Shift+S: 任意の箇所をスクショ (図解あり)



### TeamsのQSTルール

応答アイコン	意味
👍	褒めました。
❤️	【評価1】
👏	ありがとうございます。
🙏	【評価2】
🙄	申し訳ありません。まだ未対応です。伺っていません。提供できる機能がありません。
🙇	【評価3】

### 育児中職員交流会

6月の交流会アンケート、また別に寄せられたご意見で「育児中の量研職員の方との交流会をしてほしい」という希望がいくつかあり、イントラに参加者募集を掲載してみたところ、各地区より9名のエントリーがあり、1月6日にオンラインで開催しました。当日はダイバーシティ推進室の育児中室員も参加し、育児復帰後の不安や育児と仕事の両立の難しさの悩みや、日々のスケジュール、利用した自治会の制度の共有や、今後異動でワンオペ育児になったらどうするか等を参加者で予定時間を超過して約90分話をする交流の場となりました。育休に入ったら生まれる前に保育所を見学した話、お子さんが急に体調不良になった時、周囲の方にどう伝えているのかを育児の先輩からアドバイスをもらいつつ、それぞれの職場環境でより良い育児がしたいと思う、普段の業務でお会いする時とは別の印象を持ちました。また、本部・千葉地区以外では使えないと思われていた支援制度もあり、量研ダイバーシティ推進室の支援制度の在り方や、周知方法を見直す機会にもなりました。(江川)



今回のような交流会を通じて職員同士のコミュニケーションの活性化の一助になれば幸いです。今後参加してみたい交流会がありましたらダイバーシティ推進室へご連絡ください。



みなさま、余暇の予定はどう決めていますか？  
直前ではありませんか？ 私もよくあります。

しかし、余暇の予定を直前に決めると、必ずしも効果的な休養につながらないらしいのです。特に、スケジュールを有意義な活動で無駄なく埋めたい人にとっては（私もこの傾向があります…）。う～ん、どうしたものでしょう。



ということで、早速実行！

私は旅行が好きなので、今夏に東北方面へ旅行すると決めてホテルを勢いで予約しました。その先は計画中です。



でも、そんなせっかちな私にぴったりの余暇の予定の立て方について、先日、書籍※で学びました。それは「1年先まで！ 予定を立てる」というものです。



※ 鈴木祐『YOUR TIME ユア・タイム : 4063の科学データで導き出した、あなたの人生を変える最後の時間術』（2022年、河出書房新社）

予定ができれば、どんな余暇にしようか、思いを巡らせて楽しみに待てます。それが幸福度の向上に貢献します。一方で、直前に余暇の日を決めると、この「ワクワク期間」が短くなります。もったいないですね。

四の五の言わずに先の先まで「楽しむ日」を、とりあえず決めてしまいましょう。まずは今夏の予定でも決めませんか？

（松井）



### 編集後記

QSTダイバーシティ通信 No.4 をお読みいただきありがとうございます。今回の特集としましては、オフの充実に関するセミナーや交流会について、ご案内させていただきました。オフの充実のために、オンとの切り分けは出来ておりますでしょうか。職場環境では自然とオンとオフの切り替えができていても、在宅勤務（テレワーク）では、自分のペースにて仕事出来る反面、長時間労働になるなど、時間にルーズになってしまう傾向があります。メールが気になってしまって、いつも確認してしまう……そんな方多いですね。まずは、仕事の気分をプライベートに持ち込まないために、終業中・休暇中にはメールチェックはやめてみませんか？ 業務時間外にはパソコンの電源を切り、プライベートに集中してみましよう。切りのよいところできっぱりと「やめる」ことも大事かと思えますよ。

（岩田）

