

QSTダイバーシティ通信

Harmony No.5

- 01 小安理事長 ご挨拶 -1
- 02 ダイバーシティ推進室 令和5年度活動報告 -2
- 03 星野理事より 「ダイバーシティとは？」と問われたら-3
- 04 ダイバーシティ推進員連絡会から ひとつこと-3
- 05 新たな「一般事業主行動計画」を策定-4
- 06 不妊治療休暇のご紹介-4
- 07 令和5年度ダイバーシティ環境推進の取組提案-5
- 08 支援制度紹介-6
- 09 「千葉地区一般公開日」「年末のイベント保育」開催！-6
- 10 ダイバーシティ推進室のサイトご紹介-7

ダイバーシティ推進室 令和5年度 活動報告

01

小安理事長 ご挨拶

ひとりひとりみんなが活躍できる 魅力的な研究組織に



1980-90年代米国では Diversity (多様性) and Inclusion (包括) という概念が浸透しました。性別、年齢、障がい、人種、国籍などの外面の属性や、ライフスタイル、経験、能力、価値観、宗教などの内面の属性の多様性を包含し、社会、組織に多様な人材が参画する機会を高め、それぞれの個を尊重し、認め合い、良いところを活かし、最大限の能力が発揮されるというその理想は、未だ完全に実現できていない課題でもあります。近年はアンコンシャスバイアス、無意識の差別にも注目が集まっています。

ダイバーシティの推進、多様性の確保は、目的ではなく手段です。多様性が確保され、さまざまな考えや個人を尊重することは、ひとりひとりが生きやすい社会、活躍できる社会を生むだけではなく、新たなセレンディピティ、革命が生まれることも期待できます。

科学は、No Borderであるべきです。研究において最も大切となるのが個々人の好奇心や発想に基づく部分である一方、様々な人材によるチームプレー、協力が必要であり、その過程において共有する新たな視点や解決へのアプローチが成果としての結実に導きます。まさに個が尊重され、性別や国籍等に関わらず多様な人材が切磋琢磨し連携、協働しながら発展してきた歴史があります。私は若い時に8年間米国で研究活動に携わりました。米国の大学や研究機関はまさに人種のるつぼです。私の趣味であるサッカーでもピッチ上の11人が11カ国から来ていたこともありました。研究現場でも性別や国籍に関わらずまさに多様な人材が入れ替わり立ち替わり研究に参加して議論することで新しいアイデアがたくさん生まれ、それが新しい研究への原動力になっていたことを思い出します。

皆さんが活躍する場であるQSTを、男女共同参画だけに捉われず、多様な人材が研究開発に参画し、さまざまな活躍が可能となる機会と環境が提供される魅力的かつ理想的な研究組織にすることを目指しましょう。そのために、個人、組織、社会が行うべきこと、支援すべきことは何か、どんな仕組み、取組みが必要か、皆さんと共に一つ一つ丁寧にその答えを出していきたいと考えています。

意識せずとも多様性を受け入れ、他者との相違が差別を生むことなく、皆が他者を尊重しあうことにより、皆が生きやすく活躍できる社会の実現を切に願っています。

量子科学技術研究開発機構 理事長
小安 重夫



2023年

4月1日

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画を新規策定

令2年度より開始した「一般事業主行動計画」の計画期間が令和4年度末に満了したため、新たな行動計画を策定しました。

10月22日

令和5年度 QST千葉地区一般公開時のイベント保育開催

一般公開日に出勤する未就学児を持つ職員を対象に、ベビーシッターによる所内での臨時保育を行いました。

12月31日

年末の重粒子線治療日・動物飼育日のイベント保育開催

年末に出勤する未就学児を持つ職員を対象に、ベビーシッターによる所内での臨時保育を行いました。

7月6日～9月8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を募集し、6件の提案が採択されました。

12月13日

「第11回ダイバーシティCHIBA研究環境促進コンソーシアム連絡会」参加

コンソーシアム参加機関から10機関が参加。千葉大学のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの取組みを共有すると共に、参加機関同士の情報交換などをおこないました。

2024年

1月30日

LGBTQセミナー「日常で気をつけたい無意識・無自覚なジェンダーバイアス」を開催

ご自身がLGBTQの当事者である堀川歩氏に基礎知識や日常で気をつけたい発言や対応などをご講演いただきました。



2月13日

スキルアップセミナー「ブレインイングリッシュセミナー」を開催



2月16日

スキルアップセミナー「ピッチプレゼンテーションセミナー」を開催



星野理事より

「ダイバーシティとは？」と問われたら

今やダイバーシティという言葉は、すっかり人口に膾炙するようになってきました。おそらくQSTで働く仲間の皆さんであれば、「ダイバーシティという言葉聞いたことがない」という方はおられないことでしょう。

これだけ認知度が高まっている言葉ですが、皆さんは「ダイバーシティとは？」と問われた場合、どうお答えになりますか？ある方は、「多様性」と直訳されるかも知れませんが、別の方は、「性別や年齢、人種、国籍、趣味、嗜好、障がいの有無などの様々な属性の人が、組織や集団に属している状態」と説明的に回答されるかも知れません。もちろん、どちらも正解です。インターネットで公開されているデジタル大辞泉でダイバーシティを検索すると、多様性、相違点といった直訳の他に、「企業で、人種・国籍・性・年齢を問わずに人材を活用すること」との記載があり、さらに「こうすることで、ビジネス環境の変化に柔軟、迅速に対応できると考えられている」とダイバーシティのメリットについて丁寧な補足説明が付されています。もちろん、この説明もまた正解でしょう。このようにダイバーシティという言葉は、意味の伝え方からして多様性に富んでいます。

もし私に「ダイバーシティとは？」と問いかけたら、「他者を理解しようとする努力」と答えたいと思います。自分のこともよくわからないのに、他者を理解できるなんて自惚れてはいませんが、理解しようとする気持ちだけは持ち続けたい、常にそう努めるようにありたいと心がけています。

国や地方、企業や様々な組織において、ダイバーシティ推進事業やダイバーシティ経営の推進など、ダイバーシティを推し進める取り組みが活発に実施されています。こうした取り組みが大切であることは論を俟ちません。QSTでもダイバーシティ推進に力を入れていますし、皆さんにもご協力いただいていることに、この場を借りて深く感謝申し上げます。同時に、ぜひこの機会に「ダイバーシティとは？」と自らに問いかけていただくと嬉しく思います。

量子科学技術研究開発機構 理事 星野 利彦



04 ダイバーシティ推進員連絡会からひとこと



高崎量子応用研究所
先端機能材料研究部
田口 光正 次長

育休や介護休暇の必要性や重要性は皆さんも理解していると思いますが、業務への影響を懸念して、または、同じ部署に休暇を取った人がいないために、なんとなく休暇を取りにくいと感じることがあるのではないのでしょうか。

かつて、高崎では昼休みに野球やサッカー、テニスをしている仲間が多かったです。運動は健康に良いのですが、それ以上に隣の部署の人たちと、年齢や肩書を越えてコミュニケーションをとり、情報交換ができるのは非常に有益です。ダイバーシティ推進員とも気軽に話ができます。一緒に運動しませんか。



那珂研究所
先進プラズマ研究部
若月 琢馬 主幹研究員

ダイバーシティ推進員として連絡会に参加させていただくたびに、QSTが取り組んでいる様々な取り組みがカバーしている範囲の広さに驚いております。また同時に、那珂地区の中で様々な困難を抱えている方と推進室の皆様をつなぐハブとしての推進員の役割を十分に果たせていないと自戒する場でもあります。那珂地区のダイバーシティに関する困難を抱えている方いらっしゃいましたら、まずはお気軽にご相談ください。より多くの方が働きやすい職場環境を作っていくために微力ながらお手伝いできればと思っています。

新たな「一般事業主行動計画」を策定

令和2年4月1日に策定した「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画、及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の計画期間が令和4年度末に満了したため、より良い職場環境作りを目指し新たな行動計画を策定しました。

「次世代育成支援対策推進法」では、事業者は労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定することとしており、常時雇用する労働者が101人以上の事業者は、この行動計画の策定・届出が義務付けられています。行動計画に定めた目標を達成したなどの一定の基準を満たした事業者は、申請により、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができ、さらに、認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。

くるみん認定を受けることで、QSTの広告、求人広告、取引に用いる書類、事業所などにくるみんマークを表示することが認められ、外部に対して子育てサポートをしている研究機関であることをアピールできる他、大型の競争的外部資金申請の際に加点が得られるなどのメリットがあります。

QSTでは令和3年7月に「くるみん認定」を受けることができました。現在はプラチナくるみん認定を目指して新たな「一般事業主行動計画」を策定するとともに、目標達成に向けて様々な環境整備や制度の拡充を行っています。



不妊治療休暇のご紹介

量研では、職員の不妊治療をサポートするため、特別休暇制度として2020(令和2年)4月から「不妊治療休暇」を設けています。今回は不妊治療休暇についてご紹介します。

ここがポイント! ①

有給の休暇です

量研の不妊治療休暇は、身分を問わず「有給」の特別休暇です。この休暇を取得することによる給与支給上のデメリットはありません。

ここがポイント! ②

付き添いでも取得できます

ご本人が治療を受けられるときはもちろん、配偶者の方が不妊治療を受けられる際の通院・入院の際の付き添いの場合もこの休暇を取得できます。

ここがポイント! ③

年度ごとに取得できます

一の年度に取得できる日数は週の勤務日数によって異なりますが、身分を問わず年度ごとに取得できます(当該年度に上限日数まで取得しても、翌年度は改めて規定の日数を取得することができます)。

QSTのダイバーシティ環境のさらなる整備に向け、各研究所の実情に合った取組を推進する事を目的として2021年度より開始し、今年度で3回目となりました。今回も様々な取組提案の応募が有り、次の6件が採択されました。

量子エネルギー部門 那珂研究所

JT-60 実験棟トイレの女子トイレへの仮改装

JT-60 実験棟には女性が躊躇なく安心して使用できるトイレが無い。共用トイレを仮改装して女子トイレ化し、女性も働きやすい環境に改善します

安全管理部 千葉

多目的トイレ、バリアフリー通路等千葉地区敷地内ダイバーシティ関連設備の表示増設

災害時のバリアフリーの避難推奨ルート、多目的トイレ位置などの案内等を既存の敷地図、建屋標識等に表面の図の貼り換えなどで表示し、予算を効果的に活用して利用者の利便性を向上させます

量子技術基盤研究部門 関西光量子科学研究所

ダイバーシティ研修の実施

職場におけるメンタル不調者への配慮やコミュニケーションのとり方、サポートなどについての研修を実施することでメンタル不調者の就業への理解を深め、ダイバーシティ環境を推進します

量子技術基盤研究部門 高崎量子応用研究所

イオン照射研究施設の障がい者用駐車場の整備

イオン照射施設の玄関に設置されているスロープの延長線上に駐車場を設置することで、来所する車椅子利用者の施設へのアプローチが大幅に改善し利用しやすいようになります

量子技術基盤研究部門 次世代放射光施設整備開発センター

NanoTerasu における見学者対応のためのデジタルサイネージ（電子看板）の設置

多様な方々に NanoTerasu の見学を楽しんでもらうため、表示内容を簡単に換えられるデジタルサイネージ（電子看板）を導入し、複数言語や説明レベルを臨機応変に変えて展示対応することで、円滑な見学を実施します



※次世代放射光施設整備開発センターに導入されたデジタルサイネージ 限られたスペースの中で英語/日本語版の複数スライドを表示することができます

量子エネルギー部門 六ヶ所研究所

建屋入域セキュリティ用設備へのアクセスに係る整備

六ヶ所研究所管理研究棟に入域するためのカードリーダーを現在のきわめて狭い箇所から扉の脇に移設することで、車椅子利用者等によるカードの読み取りを容易にします

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。

育児支援制度

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 QST 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。

新たな支援制度 リスタート支援

第2期中長期計画より「萌芽・創成研究制度の実施について」が制定されたことに伴い、ダイバーシティを対象とした奨励研究については「リスタート支援」として実施することとなりました。リスタート支援は、出産・育児・介護や病気等のライフイベントのため、やむを得ず研究者及び技術者としてのキャリアを一時中断しその後研究活動に復帰した場合に、研究費を助成し、復帰時の研究活動の促進や負担軽減を図り、そのキャリア継続を推進することを目的としています。

「千葉地区一般公開日」開催！
「年末のイベント保育」

千葉地区一般公開日（10月22日）と年末の12月31日に重粒子線治療・動物飼育の業務のため出勤する職員で未就学児を養育する職員を対象にイベント保育を開催しました。

イベント保育は、量研が契約した保育士さん達が千葉地区に来所し、所内の会議室などに設置した保育ルームで託児を行います。いつも保育士さん達が持参して下さるおもちゃなどで子ども達は楽しそうに遊んでいます。

このイベント保育は今後も継続していく予定です。職種や職員身分を問わず募集をしますので対象となる方は是非ご利用いただきたいと思っております。



千葉地区一般公開日 イベント保育の様子



ダイバーシティ推進室のサイトご紹介

ダイバーシティ推進室のサイトは「部門情報」からご覧いただくことができます。

ダイバーシティ推進室で行っている業務や、募集中の支援制度、外国人に役立つ情報等が掲載されています。他にも過去に開催したセミナーの動画配信や、2022年に発行した「育児 / 介護サポートのしおり」、毎年発行している「QSTダイバー通信～ Harmony～」の PDF 版をダウンロードすることができますので、ぜひ活用していただきたいと思っております。その他、ダイバーシティに関する事で掲載のご要望などございましたら、ダイバーシティ推進室までご連絡ください。



編集後記

我が家の小さな男の子が、あっという間に中学生3年生になろうとしています。職業柄、転勤が少なからずありましたが、職場の配慮もあり家族と一緒に暮らすことをありがたく感じています。そろそろ親離れの時期を迎えており、最近自分だけの時間が増えてきました。その時間を使って何か新しいことに挑戦しようと考え、自然との一体感を感じたい！という思いから、登山を始めることにしました。息子が成長していくのと同じように、私も自然の中で新しい発見に向き合いたいと思うこの頃です。(松井)

昨年11月に鋸山(千葉県鋸南町)に登りました。初めての本格登山です。300m級の山ですが初心者の私には十分な挑戦でした。写真は中腹にある日本寺の大仏です。

