



今年も『夏学（女子中高生夏の学校 2010～科学・技術者のたまごたちへ～）』に出席した。夏学は、女子中高生が科学・技術の分野に自分の可能性を見いだすことをねらいとするイベントで、「国立女性教育会館@埼玉県武蔵嵐山」で開催される。今年は6回目で、GESCからの出前は3回目になる。今回（8/12～14）は全国から女子中高生123名、保護者・教員51名の参加があったとのことだ。

連舫議員とバトルし「私の話も聞いてください」で有名になった感のある「国立女性教育会館」だが、確かに効率優先の考え方であれば無駄とも見える、森の自然観察までできてしまう広大な敷地（東京ドーム3つ分とか）の中に建物が点在して、素晴らしい景観・環境だ。中高生たちは、この環境を利用した多彩なプログラムで、夏休みの2泊3日を過ごした。

2日目の『サイエンス・アドベンチャーⅡポスターセッション・キャリア相談』では、学会・大学・企業などの協力で35のポスターブースが出された。我々GESCもその



女子中高生夏の学校 2010 に出席した
電気学会ブース

一週で、生体計測（脳波）、LEDやプラズマボール観察、手作りモータ体験、など出展。手を動かしつつ、進路相談という名の女子トークも。

最近理科教室的イベントが増えてはいるが、多くの場合先生役はオジサン（失礼！）なので、女兒にはなかなか職業までのイメージに結びつきにくいとも聞く。夏学では、

お姉さんくらいの大学院生から母か祖母かという年代まで理工系に生息する女性サンプルがわんさか集結する（説明者が展示物）ので、中高生ばかりでなく保護者・教師の方々にも刺激になるようだ。私も「日立って女の人でも入れるんですねー」と高校生が言っていたよと聞いてビックリ。性差別ひどくて女性は採らない？仕事キツくて働き続けるのムリ？あらあら、そんなことないですよ（笑）。企業は就活世代よりずっと若い人やその進路を左右する保護

者たちに開示・PRが全く足りていないのだなということも痛切に感じた。

高野たい子（日立製作所 日立研究所）

◆東芝での人財多様性尊重への取り組み◆

1. はじめに グローバル化が進み価値観が多様化している現在「多様な人財（企業にとって価値のある人材〔当て字〕）をいかに雇用し、その多様な人財が活躍できる環境をいかに作るか」が企業生き残りの課題となっている。本稿では、東芝での取り組みをご紹介します。

2. 人財の多様性尊重に関する方針 東芝では、「人間尊重の立場に立って、個人の多様な価値観を認め、人格と個性を尊重する」、「創造的、効率的に業務を遂行できる環境を整え、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援する」と行動基準に定めている。

3. 推進体制の設置 2004年10月に社長直轄の組織である「きらめきライフ&キャリア推進室」を設置し、2007年4月からは「多様性推進部」に改組し、コンセプト作りから人事処遇制度の仕組み作りまでを一貫して行う体制を整え、各種施策を展開している。

4. 制度の充実 外国籍従業員に対しては、配属前に必要な基礎知識を身に付けるための導入訓練、日本語研修、職場配属後のフォローアップ研修を実施している。

女性を積極的に登用する制度としては、女性管理職養成

教育を実施し、女性役職者の増加支援に取り組んでいる。その結果、2010年3月現在、女性の役職者比率が5%までに上昇した。この数値は、男性の20%に対してまだまだ低い、徐々に改善されている。

従業員が個々のライフステージに応じた働き方を柔軟に選択できる制度の充実も進めており、子供が満3歳に到達するまで、女性・男性を問わず育児休職の取得が可能など、法定水準を上回る支援制度を整備している。

5. 「ワーク・スタイル・イノベーション」推進 効率的でメリハリのある仕事をし、プライベートではリフレッシュと同時に自らを高め、更に付加価値の高い仕事につなげるという「正のスパイラル」を創出する試みである。ハンドブックをホームページ上で従業員に公開することで、「ワーク・スタイル・イノベーション」の考え方とその実践方法を広めている。

6. さいごに ここでご紹介した取り組みは徐々に結実し、成果が出始めている。東芝はこれからもこれらの取り組みを継続し、より豊かな価値を創造する企業として世界に貢献していく。

平尾明子（東芝 研究開発センター）