

ダイバーシティと高分子



奥村知世

旭化成(株)モビリティ&インダストリアル事業
本部戦略推進部マーケティング室
[100-0006] 東京都千代田区有楽町1-1-2 日比谷
三井タワー
課長代理, 博士(工学).
okumura.tg@om.asahi-kasei.co.jp

<https://www.asahi-kasei-plastics.com/>

私は1985年生まれで、2010年に修士課程を卒業し旭化成に入社した。入社以来ずっと樹脂の研究開発を行い、その間の2014年に第一子を、2016年に第二子を出生した。2017年から2020年は社会人博士課程に在籍し、2021年にマーケティング職に異動した。

研究開発に従事していた頃は千葉の研究所に勤務し、夫の勤務地は埼玉であった。中間のあたりだからと都心のと真ん中に住んだ。中間とはいえ、千葉の勤務地までは片道二時間弱を要した。第一子を妊娠するとつわりがひどく、とても通勤に耐えられなかったため、会社の近くに自費で賃貸住宅を借りて住んだ。実験で使うペレットは25 kg入りの袋に入っているが、安定期に入ってもそういった重量物を持ち上げるのは躊躇し、さてどうやって仕事を進めたら良いのだろうかと思案の日々だった。夫が「自分が育休を取る」と言ったので私は産休のみで復帰したが、結局夫は育休を取らず、年度途中で保育園に入れるわけもないのでよくわからない綱渡りが半年くらい続いた(とくに都会の保育園が足りずに限界で問題になっていた頃だ)。第二子の妊娠からはあまり記憶がないが、夫が年間四分の一以上出張で不在にしており、第二子の育休後はフルタイム勤務していたがどうやって生活を回していたのか今となっては覚えていない。アカデミアの方は別居でワンオペのパターンも多いとお聞きするが、皆様どうされているのだろうかぜひ詳しく知りたい。

記憶を失うような私だったが、職場の方は本当に良くしてくださった。グループでは女性が私一人で、ましてや妊婦は前例がなかったが、どうやって仕事を続けるのかあれこれと考えていただいた。復帰後も、少し落ち着いたら出産前のテーマをまたやらせてもらった。社会人博士課程へのチャレンジも応援していただいた。ワンオペが多く病児保育などのインフラもままならない不安定な立場の社員に、それでもいろいろな機会をいただけて本当に感謝している。

そうやって応援してもらえたので、私も女性の後輩にはぜひいろいろ協力したい!と鼻息荒く思っていた

が、最近の様相が変わっていると気づいた。男性の育休(数日程度ではなく一カ月以上のもの)をきちんと取る人が身の回りだけでも何人もいて、「子どもが病気で」と早退する男性社員もいた。そうか、応援すべきは女性だけではなく、と時代についていけていなかった自分を恥じた。その一方で、介護をしたりご自身の病気の治療をしたりしながら仕事をされる方も増えてきているように感じる。

私は例え話が好きなので、ダイバーシティをポリマーアロイに例えてみたい。男女雇用機会均等法以前は、ポリマー単体だけでやりくりしていた。均等法後、「女性」という成分が新たに加わったが、それはポリフェニレンエーテルにポリスチレンを加えるような、完全相溶できる数少ない組み合わせに対応できる成分だけだった。その後、私のように相分離してしまうような成分も入り始めたが、それはごく少量を無理矢理混練して分散させるような混ぜ方だったのかもしれない。しかし最近、ポリマーアロイと同じく、相溶化剤や混練方法の目覚ましい発展で、さまざまな成分がうまく混ざり始めているように思う。相溶化剤や混練方法は、人間で言えば制度や理解だと言える。皆様がよくご存じのように、ポリマーアロイはポリマー単体では成し得ないような素晴らしい物性をもつ場合がある。ダイバーシティも同じように、いろいろな成分が混ざるからこそ、より良い組織になる可能性があると思う。「あっ、この人は自分とずいぶんSP値が違う」と思ったとき、分離してしまうのではなく、ぜひ研究と同じように楽しく相溶化剤や混練方法を工夫して、新しいポリマーアロイを創り出してみたい。

蛇足だが、学会や研究会、セミナーなどがオンライン開催になって久しい。オンライン開催は少なくとも私にとっては本当に恩恵が大きかった。今後、社会情勢が変化するとまた見直されると思うが、ハイブリッド開催などの選択肢も含め、ぜひオンラインの恩恵は継続していただけるとありがたい。