

ワーク・ライフ・バランスと働き方改革

ダイバーシティをテーマにした学長との意見交換会を開催しました

ダイバーシティ推進室では、女性教職員のワーク・ライフ・バランスや研究支援制度などに関する多様なニーズを把握するため、毎年、教職員と学長・大学執行部との意見交換会を実施しています。

今年度は「コロナ禍におけるワーク・ライフ・バランスと新しい働き方について」をテーマに意見交換を行い、参加者から様々な意見・要望をいただきました。当推進室では、これらの意見・要望を踏まえ、教職員の働き方改革の促進やワーク・ライフ・バランスの充実に努めていきたいと思っております。

主な意見・要望

- 管理職向けの介護・育児に関する相談に対応するための研修実施
- 産前産後における休暇等の制度や事務手続きの分かりやすい周知
- 男性の育児休業の取得率・取得期間の向上
- 男女ともに育児休業を取得することが当たり前になるような風土作り
- ワーク・ライフ・バランスの充実のためテレワーク促進
- ポスドク及び外部資金雇用者への産休等の制度拡大や研究資金の助成

日 時：令和2年12月23日(水) 16:00~16:40

方 法：オンライン(Microsoft Teams)

テーマ：コロナ禍におけるワーク・ライフ・バランスと新しい働き方について

参加者：太田学長、久留主理事(統括理事・教育統括)
金野副学長(研究・産学官連携)
木村ダイバーシティ推進室長
教職員 27名

ワーク・ライフ・バランスをテーマにした
茨城大学ロールモデル集
「Diversity & Inclusion」

を発行しました



私とワーク・ライフ・バランス

我が家には、4歳違いの4人の子供がいます。緊急事態宣言により、昨年子供たちの学校が休校になった時期がありました。夫と私はテレワーク、子供たちはオンライン授業となりましたが、まず起こったことはインターネット争奪戦でした。騒がしい家の中でなんとか作業場所を確保しても、全員が同時にインターネットを使用すると通信障害が起こるため、イライラしながら仕事をすることもありました。そして、毎日3食分の食事を6人分用意することの負担は大きく、挙句の果てに、家が密すぎてあちこちでケンカが勃発。家族感染を恐れている余裕もありません。コロナ禍での新しい働き方にはメリットもありますが、私の場合、仕事と家庭の両立

坂本 幸子 研究・社会連携部 研究推進課 職員

環境省の環境研究総合推進費プロジェクトの事務局として、水戸駅南サテライトにて勤務。

が極めて難しくなったと言えます。日常が戻りつつある現在、大規模なシンポジウムの企画・運営なども再開し、緊張感の中、滞りなく終わると達成感で満たされます。そうすると、メリハリがつき、家でも子供たちとの時間を楽しむことができます。コロナ禍を経て、仕事と家庭それぞれに全力を注げる環境があり、違った種類の充実感を得ること。それこそが私のワーク・ライフ・バランスだったということに気付くことができました。



水戸市との共催セミナー

「わたしのキャリアとワーク・ライフ・バランス」を開催しました

ダイバーシティ推進室では、学生に将来のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスについて考える機会を提供することを目的として、水戸市男女平等参画課との共催でセミナーを開催しました。

セミナーでは、ロールモデルとなる社会人を講師に招き、「仕事をどのように選び、キャリアを積んできたのか」、「どのように仕事と生活のバランスをとっているのか」等について、実体験をもとにお話しいただきました。学生からは「将来像を自分で狭めることなく、様々なことに挑戦してもいいのだと思った」「共働きでも家庭は成り立つことを理解できた」「管理職を現実的に目指せるという実感がわいた」等の感想があり、学生にとって自身の将来を考えるうえで貴重な機会となりました。

日 時：令和3年2月1日(月) 14:20~15:50

会 場：水戸駅南サテライトキャンパス、オンライン(Microsoft Teams)

講 師：㈱ケースホールディングス ケーズデンキ水戸内原店 店長 原木 夕美氏
デジタルサーブ㈱ ITソリューション事業部 プログラマー 代々木 千鶴氏
水戸市 都市計画部 都市計画課 経理係長 中藤 崇氏

コーディネーター：清山 玲(人文社会科学部 教授)

参加者：90名



教育学部附属中学校における 「働き方改革に関する座談会」を開催しました

教育学部附属中学校では、平成30年度から働き方改革に取り組んでいます。ダイバーシティ推進室では、その成果と今後の課題について、働き方改革に当初から取り組まれている先生方と、今年度新たに赴任された先生方から意見や感想を聞くために座談会を開催しました。

先生方の意見等から、働き方改革が進んでいる面がある一方で、検討すべき課題も明らかとなりました。先生方のワーク・ライフ・バランスを保ちつつ、生徒に向き合う時間の確保のため、引き続き働き方改革に取り組んでいただきたいと思います。

日時：令和2年12月14日(月) 16:00～17:00

場所：教育学部附属中学校 1年1組教室

参加者：小林 伸彦(主幹教諭)

菊池 康浩(研究主任)

根本 麻理、井上 寛士

田尻 新之助、上曾 恵理子(新任)

杉山 賢祐(新任)、小林 圭太(新任)

司会：木村美智子(ダイバーシティ推進室長)

テーマ：働き方改革の現状について

—公立学校と附属中での働き方を考える—

①公立学校と比べて

- 驚くほど会議時間が短い。決められた時刻に終わらせることを意識して、効率的に話し合われる。
- 部活動の曜日が決まっていて時間も短いので、顧問への負担が軽い。短時間で効率よく練習する工夫をすることで、教員のスキルアップにもつながる。

②働き方の変化

- 留守番電話の導入により、勤務時間外の保護者からの問い合わせに対応する必要がなくなり、負担が軽減された。
- 「時間外労働命令簿・報告書」を書くことにより、退勤時間を意識するようになった。残業量も可視化されるため、効率的に仕事をして早く帰ろうという意識が生まれた。
- 事務職員の配置により、教員でなくてもできる作業(生徒からの提出物へのスタンプ押し、転記や入力作業など)をしてもらい助かっている。

③これからの課題

- 常に新しい仕事が入ってくるため、絶えず業務の見直しをする必要がある。
- 研究をしている余裕がなく、後回しになってしまう。
- 勤務時間内に仕事を終えるには、仕事に優先順位をつける必要があるが、それが難しい。
- 勤務時間内で十分な授業準備ができないと、生徒に迷惑がかかる。



仕事と介護の両立に関するアンケート結果

調査期：令和3年1月12日(火)～1月22日(金)

対象者数：常勤教職員898名 回答者数：389名 回答率：43.3%

ダイバーシティ推進室では、教職員の皆様の介護に対する意識や現状を把握することで今後の介護支援の取組に生かしていくことを目的に、常勤教職員を対象としたアンケートを実施しました。

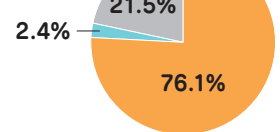
介護経験がない方に、介護をすることになった場合でも仕事を続けたいかを尋ねたところ、76.1%の方が続けたいと回答し、そのうち、仕事と介護の両立に不安が「多いにある」「多少はある」と回答した方は96.4%にのぼりました。一方、現在介護に携わっている方のうち、今後も仕事を続けられそうだと回答した方は6割にとどまっています。

介護経験の有無に関わらず、不安に感じる内容として多かったのは「研究や仕事の時間が十分にとれなくなること」「介護の精神的な負担」でした。さらに自由記述では、遠距離介護に対する不安を挙げる方も多く、介護経験のある方からは要介護者の体調の急変に対応することへの難しさやコロナ禍での不安や負担の増加など、切実な声が寄せられました。

また、介護経験のある方のうち、「あなたの職場は、仕事をしながら介護をすることに対し理解がある職場か」との質問に、「そう思う」「まあそうだと思う」と回答した方は56.5%にとどまりました。今後、さらに両立しやすい雰囲気醸成していくことが必要なようです。

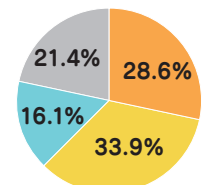
介護をすることになった場合の働き方について

- 仕事を続けたい
- 仕事はやめて介護に専念するつもりである
- わからない



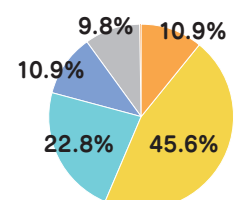
今後も介護をしながら仕事を続けられそうですか

- 続けられると思う
- 不安はあるが続けられると思う
- いずれ続けられなくなると思う
- わからない



仕事をしながら介護をすることについて理解のある職場だと思いますか(介護経験のある方)

- そう思う
- まあそうだと思う
- あまりそうは思わない
- そうは思わない
- わからない



ダイバーシティ推進室HPでは、介護をしながら仕事を続ける教職員をサポートするための支援制度について紹介しています。ぜひご覧ください。



女性の活躍促進の取組み

女性の地域参画の促進に向けたセミナー 「地域に活力を与える女性たち」を開催しました

ダイバーシティ推進室では、地域における女性の活躍促進に向けた学びの場の提供に取り組んでいます。その一環として、本学社会連携センターとの共催で「女性の地域参画の促進に向けたセミナー『地域に活力を与える女性たち』」を開催し、県内で活躍する女性を講師に招き、自身の活動についてお話しいただきました。

講師からは、「仕事と生活が分断されていたのが、コロナ禍でテレワークが広がることで、大きく変わってきている。コロナ禍でもたらされた経験を積み重ね、考え方を考えることで良い方向に進んでいくのではないか」、「家庭と仕事の両方に感謝しながら、自己実現に取り組んできた。今では茨城で働くことが誇りと生きがいに思えるようになった」等の意見や抱負が語られました。

参加者からは、「大変な苦労もあったと思うが、3人とも輝いている。自分も頑張ろうと思った。」等の感想が寄せられるなど、講師のもつ行動力や柔軟な考え方、エネルギーが参加者に伝わるセミナーとなりました。



木村室長 鳥羽田理事 光畑氏 坂本氏 安達氏 中村センター長

日時：令和2年11月11日(水) 13:30～15:00

会場：水戸駅南サテライト イベントホール

講師：(有)モーハウス代表
NPO法人子連れスタイル推進協会
代表理事 光畑 由佳氏
(株)月の井酒造店 代表取締役 坂本 敬子氏
茨城県県民生活環境部
女性活躍・県民協働課長 安達 美和子氏

司会：中村 麻子(社会連携センター長)

ファシリテーター：木村 美智子(ダイバーシティ推進室長)

参加者：40名

リーダーセミナー「大学のダイバーシティ化と女性リーダーの育成」を開催しました

日時：令和3年2月10日(水) 13:15～14:15 講師：東京農工大学副学長・女性未来育成機構長 宮浦 千里氏
方法：オンライン(Microsoft Teams) 参加者：37名(学長、理事、学部長、評議員等)

ダイバーシティ推進室では、大学のダイバーシティ化を全学的に推進し、女性研究者の採用及び上位職への積極的登用を促進するため、大学執行部等の意識啓発を図ることを目的としてセミナーを開催しています。

今年度は、東京農工大学の副学長兼女性未来育成機構長の宮浦千里氏を講師に招き、「大学におけるダイバーシティ推進と女性リーダーの育成」をテーマに講演をしていただきました。宮浦氏からは、「経済界から優秀な女子学生人材の要望がある」、「少子化により学生の確保が大学経営上の重要な戦略でもあることから、ダイバーシティ推進は大学のミッションとしても重要になっている」

との説明がありました。女性リーダーの育成では、「女性研究者の比率向上、ライフイベント支援の強化、幹部への登用、女子学生の獲得(裾野拡大)などの取組を推進するためには、ダイバーシティ推進組織の継続的な運営体制の構築と大学執行部の意識改革が重要」との助言がありました。

参加者からは、「女性リーダーの育成のためのステップやスキームを意識的に制度化しているところが参考になった」、「女子学生数を増やすため、女子中高生への理系進学支援に取り組んでいるところが興味深い」等の感想があり、本学のダイバーシティ推進や女性リーダー育成の取組を考えるうえでよい機会となりました。

女性研究者支援

本学では、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」の採択を受け、第3期中期目標・中期計画における女性教員比率5%増の目標達成のため、女性研究者のワーク・ライフ・バランスや研究力向上のための支援を実施しています。

(1) ライフイベント研究支援員制度

出産・育児・介護等のライフイベントに直面している研究者(*)を対象に、一定期間ライフイベント研究支援員を配置して、ライフイベントと研究の両立を図る制度です。

(2) 研究復帰支援制度

出産・育児・介護等のライフイベントのためにやむを得ず研究を一時中断し、その後、研究復帰した研究者(*)を対象に、本格的な研究再開のためのスタートアップ支援として研究復帰支援費(研究費)を助成する制度です。

*男性の場合は、配偶者である女性が大学、大学共同利用機関、独立行政法人で雇用されている教員・研究者、又は大学などが受け入れる日本学術振興会特別研究員(フルタイム)である場合に限る。

◇令和2年度「研究復帰支援制度」採択者一覧

| 所属 | 職名 | 氏名 | 研究テーマ |
|-----|-----|--------|-------------------------------|
| 農学部 | 准教授 | 七夕 小百合 | 個体成長解析による根粒形成オートレギュレーション機構の解明 |

◇令和2年度「ライフイベント研究支援員制度」採択者一覧

| 所属 | 職名 | 氏名 |
|-------------|-----|--------|
| 教育学部 | 教授 | 廣原 紀恵 |
| 理工学研究科(理学野) | 准教授 | 飯沼 裕美 |
| 理工学研究科(理学野) | 准教授 | 諸岡 歩希 |
| 理工学研究科(工学野) | 教授 | 池田 輝之 |
| 理工学研究科(工学野) | 教授 | 江口 美佳 |
| 理工学研究科(工学野) | 准教授 | 鶴野 克宏 |
| 理工学研究科(工学野) | 准教授 | 車谷 麻緒 |
| 理工学研究科(工学野) | 准教授 | 福岡 泰宏 |
| 農学部 | 准教授 | 七夕 小百合 |

令和2年度研究復帰支援制度とライフイベント研究支援員制度を利用して

農学部 准教授 七夕 小百合

今年度は1歳の子どもの育児を抱えながら、限られた時間で校務と教育研究活動の仕事を進める必要がありました。本制度により研究活動面でサポートをしていただいたおかげで、限られた時間で仕事を進めることができました。大変感謝しています。

ライフイベント研究支援員制度は、2016年度の創設当初から利用させていただいています。本制度を利用させていただいたことで、ダイバーシティについて考えるようになり、また、育児と

現在の仕事を両立する経験を通じて様々なことを知り、考える機会を得ました。先日、受講した学部内の講習会において「みんな違ってみんな良い」という言葉が紹介されました。さまざまな考え方を認め合うというダイバーシティの基本となる言葉だと思います。これからもダイバーシティについて考え、教育活動などで自身ができることから行動していきたいと思っています。

(3) 女性エンパワーメント支援制度

教育・研究・社会貢献の分野において活躍が認められ、より高い研究力・指導力向上を目指す女性研究者を顕彰し、研究費を助成する制度です。本研究費をインセンティブとして、女性研究者が学内外において活躍するリーダーに成長することを期待しています。

◇令和2年度「女性エンパワーメント支援制度」採択者一覧

| 所属 | 職名 | 氏名 | 研究テーマ |
|-------------|-----|-------|-------------------------------|
| 理工学研究科(工学野) | 助教 | 山内 紀子 | 糖鎖固定化蛍光粒子を利用した迅速なウイルス検出技術の確立 |
| 教育学部 | 准教授 | 篠田 明音 | 視覚の変容過程について～表現運動・ダンスの授業に着目して～ |
| 農学部 | 助教 | 松浦 江里 | 機能性エコフィードの開発 |

女性エンパワーメント支援制度成果発表会

支援制度による研究成果を発信し、女性研究者の活躍を学内に周知することを目的として、研究成果発表会を開催しました。

日時: 令和2年12月23日(水) 15:10~16:00

方法: オンライン(Microsoft Teams)

参加者: 31名

成果発表: 令和元年度女性エンパワーメント支援制度利用者

- 大学院理工学研究科(理学野) 諸岡歩希 准教授

研究テーマ「南西諸島における狩蜂類の擬態リング成立過程の解明」

- 大学院理工学研究科(工学野) 山内紀子 助教

研究テーマ「蛍光イメージングへの応用を見据えた糖鎖固定化蛍光ポリマー粒子の作製」

全国ダイバーシティネットワークHPに
山内先生のコラムが掲載されています



(4) 英語論文セミナー

女性研究者の研究力向上支援と研究成果の国際発信力強化を目的として、理化学研究所の小野義正氏を講師に招き、英語論文セミナーを開催しました。今年度は、広く受講の機会を提供するため、オンデマンド(録画)配信も行いました。

受講者からは、「英語と日本語の違いや日本人が陥りやすいミスなど、実例を示しながら説明をしていただき参考になった」、「オンデマンド配信は時期を気にせず受講できるため継続して欲しい」等の感想があり好評でした。

日時: 令和2年12月15日(水) 10:30~16:30

方法: オンライン(Microsoft Teams)

講師: 理化学研究所 創発物性科学研究センター
小野 義正氏

内容: 科学英語論文の書き方(応用編)

受講者: 30名

令和2年度「女性研究者支援・養成及び育児支援の取組についての意識調査」アンケート結果

調査期間/令和2年12月24日(月)~令和3年1月8日(金)

対象者数/常勤教職員 898名(男性680名 女性218名)

回答者数/296名(男性199名 女性97名)

有効回答率/33%

ダイバーシティ推進室では、平成30年度から女性研究者支援等の促進に関する意識調査を実施しています。

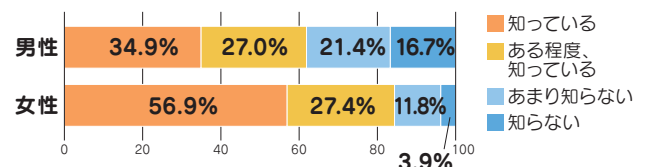
女性研究者の研究力向上及びリーダー育成、女性研究者の人数を増やす取組を推進することについては、調査開始時から変わらず高い理解と支持が得られていることが示されました。

各項目の回答について、男女間の意識の差はあまり見られませんが、アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)に関する項目については、男女間で認識に大きな差がありました(問1)。

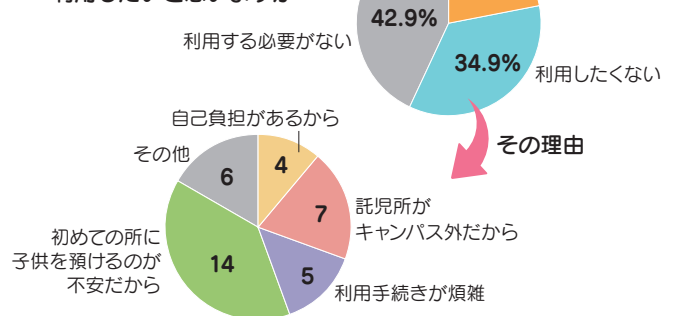
また、今年度は、職員も対象とした、育児支援制度の利用に関する項目を新たに追加しました。休日の入試における臨時託児所については、「利用したくない」と回答した方が、「利用したい」と回答した方を大きく上回り、その理由として最も多かったのは「初めての所に子供を預けるのが不安だから」でした(問2)。

ダイバーシティ推進室では、皆様から寄せられたご意見をもとに、現在の支援制度がより使いやすい制度となるよう、検討・見直しを行っていきたいと思います。

問1 「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」によって女性研究者の採用において不利に働くことがあることを知っていますか



問2 休日に入試業務を担当する場合、大学指定の学外託児所を利用したいと思いますか



編集後記

本学は、女性の活躍を推進しワーク・ライフ・バランスを支援する取組が評価され、水戸市主催の「男女平等参画社会づくり功労賞」(事業所の部)を受賞(令和2年11月27日)しました。令和3年度は「文部科学省科学技術人材育成費補助事業」の最終事業年度です。事業の目標達成に向けて尽力してまいりますので、引き続きご協力・ご支援をお願いいたします。



茨城大学 ダイバーシティ推進室

〒310-8512茨城県水戸市文京2-1-1 TEL.029-228-8239 FAX.029-228-8249

http://www.ibaraki.ac.jp/diversity/

Email: diversity@ml.ibaraki.ac.jp (ダイバーシティ推進室)
diver-soudan@ml.ibaraki.ac.jp (相談業務専用)