

女性が働きやすい職場とは？

「女性が働きやすい職場とは？」をテーマに、令和2年9月28日(月)に座談会を開催しました。

座談会では、女性の活躍を促進するためには、「性別に関係なく働きやすい職場環境作り」や「女性自身が次世代のロールモデルになるように頑張っている姿を見せること」が大切であること、また「ダイバーシティの実現のためには、お互いをわかり合って、認め合うことが大切であり、そのためには十分なコミュニケーションが必要である」などの意見がありました。

参加者：青柳 直子 学長特別補佐(学生支援)
中村 麻子 学長特別補佐(社会連携)
池田 庸子 学長特別補佐(グローバル教育)
半澤 智絵 学術情報課長
関 貴美江 学務企画課長補佐
司 会：須藤 まどか(ダイバーシティ推進委員会委員 農学部教授)



学長特別補佐
(社会連携)
中村 麻子

1回の人生、一つの身体で出来ることを精一杯楽しんでいます。今はまだ、女性のポジティブアクションが必要な時期なのかもしれません。でも、もらったチャンスを活かして、女性でも「できる」ところを見せることで、女性の活躍の場が将来もっと広がると期待しています。



学術情報課長
半澤 智絵

女性が働き続けることは、現実にはとてもきついことかもしれません。私には、管理職になることを後押ししてくれた先輩がいました。管理職として、「お互い様」の気持ちで、困ったときはサポートし合える職場をつくっていきたくです。



女性だからとか、男性だからではなく、その道で働きたいと思った人が働ける環境作りが必要です。来る者を拒まず、多様性を認める社会や職場の土壌作りが大切です。そのような姿勢は学生達のような次世代にも伝わっていくと思います。



学長特別補佐(学生支援)
青柳 直子

女性活躍はダイバーシティの一つにすぎません。大学では色々な人が働いています。誰にとっても働きやすい職場にするためには、お互いを知ることが重要で、そのためにはコミュニケーションがとても大切だと思います。



学長特別補佐
(グローバル教育)
池田 庸子

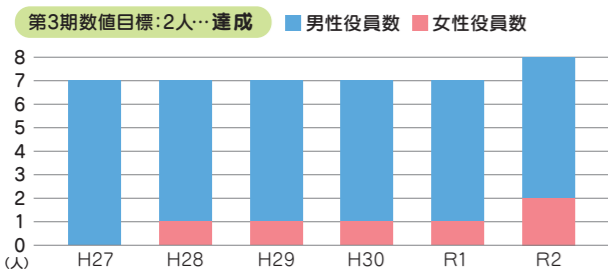
身近に尊敬できる先輩がいたことで、仕事を続けてこられました。ロールモデルとなる人は特別な人である必要はありません。普通の人々が普通に仕事を続けられること。そんなロールモデルが増えることを期待しています。



学務企画課長補佐
関 貴美江

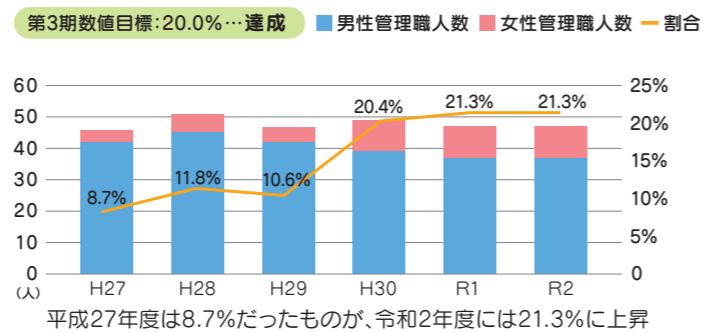
数値でみる茨城大学の女性活躍

女性役員数(学長、理事、監事の人数)



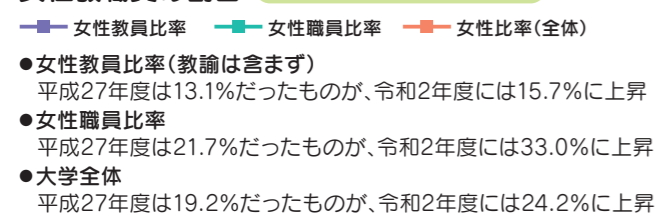
平成27年度は0%(0/7人)だったものが、令和2年度には25.0%(2/8人)に上昇

女性管理職



平成27年度は8.7%だったものが、令和2年度には21.3%に上昇

女性教職員の割合



- 女性教員比率(教諭は含まず)
平成27年度は13.1%だったものが、令和2年度には15.7%に上昇
- 女性職員比率
平成27年度は21.7%だったものが、令和2年度には33.0%に上昇
- 大学全体
平成27年度は19.2%だったものが、令和2年度には24.2%に上昇

編集後記

令和になって2年目。大学執行部も、ダイバーシティ推進室も、ダイバーシティ推進委員会委員もメンバーが変わりました。新型コロナウイルス感染症がもたらした新しい世界で、皆さんと一緒に、ダイバーシティのIBADAI new STANDARDを作っていきます。



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)



茨城大学ダイバーシティ推進室

NEWS LETTER

第9号 2020年10月発行

私が考えるダイバーシティ

令和2年度から新たに就任された太田寛行学長、菊池あしな理事(国際連携)、木村美智子学長特別補佐・ダイバーシティ推進室長に、それぞれが考える「ダイバーシティ」についてお話をお聞きしました。

インタビュアー:佐藤 裕紀子(ダイバーシティ推進委員会委員 教育学部教授)

ダイバーシティは成熟した社会の姿 学長 太田 寛行

私のダイバーシティのイメージは、これまで研究してきた微生物の世界の連想です。火山噴火の跡地では、最初は限られた微生物しか生息していませんが、生態系が成熟していくと、次第に多様な生き物が住む世界になります。人間も生物ですので、同じことが言えるのではないのでしょうか。限られたもので構成される社会は、まだ途上の社会です。ダイバーシティが実現した社会こそ、成熟した社会と言えるでしょう。

大学も、多様な考え方や能力、国籍、研究があつてこそ成熟した姿だと思います。国際交流もその一つで、留学生の送り出しや受け入れによって、多様な国籍で育ち方も考え方も異なる人と接することで学べることは大きいはずで。

大学運営においても、学長特別補佐6人のうち4人を女性にしま

した。男女の違いといった単純なものではなく、多様なバックグラウンドをもった人たちの意見や考え方が、政策決定において生かされると思います。

大学は第4期に向けて見直し時期にきています。社会の変化をとらえ、将来を見据えて改革をしていかなければなりません。皆さんの中にはきっと色々なお考えがあると思います。皆さんと議論して一緒に考えていきたいと思っています。大学が生き残るうえで、ダイバーシティは必須だと思っています。



コミュニケーションでつなぐダイバーシティ 理事(国際連携) 菊池 あしな

私はダイバーシティというと、自然界の多様性を最初にイメージします。青い地球と、数限りない生命が繋がって、支え合っているところ。人間社会も、人や、異なる様々なコミュニティがお互い支え合って、力を補い合いながら存在していると感じます。

私はこれまで絵を描きながら国内外で活動をしてきました。最近の活動地ナールは100を超える世界でも稀にみる多民族国家で、言語、民族、宗教、食文化なども幅広い。そのような環境で仕事をする際に心がけていることは、お互いを尊重しそれぞれが尊厳を持って活動できる空気感を大切にすること。共通の目標を持ち、コミュニケーションを重ね、それぞれの違いを強みとして生かし合える環境づくりです。コミュニケーションは、自分との違

いや、相手の素晴らしさを理解できる大切な場で、多様性をより生かした豊かな社会づくりには欠かせないと思います。

大学も沢山の人が集まる魅力的な場です。それぞれの能力や専門性の間に境界を建てていくのではなく、異なる視点・意見を活発にコミュニケーションさせていくことで、皆で大学をより良くしていこうという流れが必要なのではないかと。ダイバーシティ推進室には、そのような環境づくりへの取組も期待しています。



ダイバーシティから生まれる一体感 学長特別補佐・ダイバーシティ推進室長 木村 美智子

私はダイバーシティといったとき、2つのことを考えました。一つは、研究者としての幅の広さです。専門性を深く掘り下げることが研究者として当然の在り方ですが、ある時期から、学際性が強く求められるようになったと感じています。世の中の多様な問題を解決するには、専門性を身につけ、他の関連領域にも目を向けること。これからの研究者には、そうした視点が必要になってくると思います。

もう一つは、一体感の捉え方です。これまでの社会は、一人ひとりの価値観の違いに目をつむり、一つの目標に丸となって突き進んできました。それは、非常に効率的でしたが、次第に負の側面が現れました。そこで、ダイバーシティが求められるようになりました。一人ひとりの価値観・多様性を認めつつ目標に向かうのは、

時間がかかり効率的ではないのかもしれませんが、でも、お互いに意見を交わし合いながら、意見が一致するところや納得できるところを探していくことで、共通理解や一体感が生まれるのだと思います。

大学では、ダイバーシティ推進の一環として、今は意識的に、女性のポジティブアクションを実施しています。これはダイバーシティ実現の過渡的な側面に過ぎません。今後は、性別だけでなく、自分とは異なる者を受容する環境づくりを進め、新しいものの見方や考え方をダイバーシティ推進室から発信していけたら、と考えています。



男性教職員の子育て支援

茨城大学には、男性の子育てを支援する制度が多く用意されています。自身にあった制度を活用してワークライフバランスの充実を図りましょう。

このほかにも、一定の条件を満たす場合、時間外労働の軽減(1か月24時間、1年150時間以内)や深夜(午後10時～午前5時)労働や時間外労働・休日労働の免除もできます。また、休日の入試業務やイベント時に、希望があれば臨時託児所を開設しています。

育児支援についてのご相談はダイバーシティ推進室までお問い合わせください。

(※各種休暇は職種等により異なりますので、取得時にご確認ください。)

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。

制度利用者の声

ポストコロナで仕事と育児の両立を目指します

全学教育機構 准教授 瀬尾 匡輝



妻が都内の大学に往復4時間かけて通勤しています。そのため、3才の息子の育児に多くの時間を費やす必要があります。平成30年度と令和元年度にライフイベント研究支援員制度を利用していただきました。研究と育児の両立は私たち夫婦にとって大きな課題です。そのようななか、今年

度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、私たちの育児も大きく変わりました。4月に緊急事態宣言が発令された際には、保育園の登園自粛要請が出されました。自粛中は、互いに仕事を工夫し夫婦協力して育児をしました。しかし、それでも仕事の時間が足りず、息子が寝てから研究をするような状況でした。こんな苦勞もありましたが、コロナ禍での新たな生活様式が仕事の効率化につながることもありました。例えば、テレワークの推奨により、通勤時間がなくなり、その時間を仕事に費やすことができます。そして、ICT技術を効果的に使うことで、職場の作業の効率化が図れ、仕事の時間を新たに捻出できているのも事実です。ポストコロナはこれらの技術を活用し、仕事と育児の両立をしていきたいと思っています。

研究支援員制度に感謝

工学部 准教授 福岡 泰宏



私は茨城大学に赴任して今年で15年目になります。家族は妻、7歳の娘及び3才の息子の4人家族です。私も妻も他県の出身で遠方でもあるため、育児については両親や親族の支援を受けることはほとんどできない状況です。休日でも自分自身の時間を確保することはかなり難しいのが現状で、おのずと、仕事の時間も限られてくることから、仕事に優先順位をつけ、省ける仕事はできるだけ排除して、効率的に仕事をする心を心がけていますが、それでも研究時間は思うように確保できずに足りていないのが現状です。このような状況で、令和2年度の「ライフイベント研究支援員制度」を活用させていただくことになり、主に、論文執筆のための膨大な量の実験データの整理を研究支援員に代行してもらっており大変助かっています。今後も学内の色々な支援制度を活用させていただき、自身のワークライフバランスを充実させていきたいと考えています。

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、研究を一時中断していた研究者を対象に、復帰後に研究を再開して、外部資金獲得にも取り組んでいただくために研究復帰支援費(研究費)を助成する制度です。研究への円滑な復帰とステップアップを目的としています。

保育休暇

生後1年に達しない子の保育のために必要と認められる授乳等を行う場合、1日2回それぞれ30分以内(その子の当該教職員以外の親が同じ日にこの休暇を取得する場合は、2人の合計が1日当たり60分以内)で特別休暇を取得することができます。

配偶者出産休暇

妻の出産に伴う入院もしくは退院の際の付き添い、出産時の付き添いのために、最大2日の特別休暇を取得することができます。

配偶者出産育児休暇

教職員の配偶者が出産する場合、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子(上の子)を養育するため、産前6週間～産後8週間の期間において最大5日の特別休暇を取得することができます。

子の看護休暇

小学校就学の始期に達するまでの子を看護(傷病の子の世話、予防接種、健康診断受診)するため、一事業年度において最大5日(対象となる子が2人以上の場合は10日)の特別休暇を取得することができます。

ワークライフバランス休暇

子供の学校行事や家族行事への参加、自己研鑽及び健康増進などワークライフバランスを充実させるため、一事業年度において最大3日の特別休暇を取得することができます。

早出遅出勤務

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員や、小学校就学後も学童保育に通う小学生の子の送迎がある教職員は、1日あたりの勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を以下の範囲内で変更することができます。

始業時刻：午前7時00分～午前10時00分 終業時刻：午後3時30分～午後7時00分

制度利用者の声

私とワークライフバランス

教育学部附属小学校 教諭 菅原 慎也



私には、今年度7歳・5歳・1歳になる娘がいます。朝の子供たちの身支度を手伝えるため、遅出勤務の申請をして、通常7:55から勤務が始まることを、15分後らせ、朝の会が始まる8:10にしてもらいました。その分、終業時刻も15分後れます。

ですが、朝のこの15分のおかげで、時間に余裕をもって支度ができるようになりました。さらに、1時間の年次有給休暇と組み合わせることで保育園へ送っていくことも可能になりました。

遅出勤務を利用し、1年半、時間割で1時間目になるべく授業が入らないよう配慮してくれた上司、後れて出勤する分、先に学級に入って児童看護をしてくれる同僚。こうした職場の理解のおかげで、子育てをしながら、夫婦でやりくりしながら働くことができている。このような環境に今後も感謝しながら働いていきたいと思っています。

教育学部附属学校園の働き方改革

文部科学省が実施した教員勤務実態調査(平成28年度)において、看過できない教師の勤務実態が明らかとなって以降、教師のこれまでの働き方を見直し、自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようにすることを目的として、国を挙げて、学校における働き方改革が始まりました。

本学教育学部附属学校園においても、公立学校に先行して平成29年度から働き方改革に着手し、平成30年度にはタスクフォースを設置し、本格的に附属学校園の業務見直しを行いました。その結果、附属学校園全体で、時間外労働は改革開始時の約半分にまで減少しました(平成30年度:41,406時間→令和元年度:19,239時間)。

〈附属小学校の「働き方改革」の取組例〉

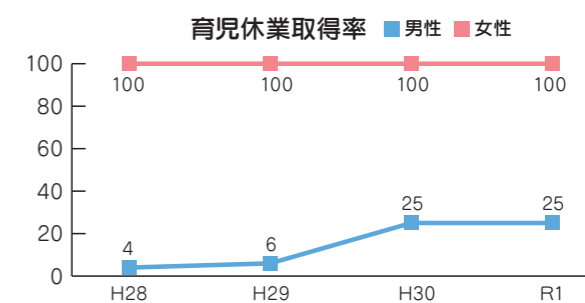
- 1年単位の变形労働制
- 三学期制から二学期制に移行
- 会議終了時刻の設定
- 学期末事務処理期間の設定
- 転入学試験の廃止
- 校務支援学生ボランティアの活用
- 家庭訪問の廃止
- 研究発表会の開催時期や回数の見直し

育児休業

子が3歳に達するまで(誕生日の前日まで)、育児休業をすることができます。休業期間中の給与は無給となりますが、一定の条件下で、雇用保険による育児休業給付金、共済組合からの育児休業手当金が支給されることがあります。また、申出により、休業期間中は共済組合掛金が免除となります。

次世代育成支援対策推進法に基づく茨城大学行動計画

茨城大学では、令和2年4月1日～令和4年3月31日の2年間で、男性教職員の育児休業の取得率を30%以上とすることをしています。男性は、取得率だけでなく、取得期間が短いことも課題となっていますので、男性教職員には、1か月以上の育児休業を取得することを促しています。



男性教職員の育児休業取得率は年々向上しています。H28年度:4%、H29年度:6%、H30年度:25%、R1年度:25%
女性教職員の取得率は、各年度とも100%です。

育児短時間勤務

子が小学校就学始期に達するまでの期間、育児のため勤務時間(所定労働時間)を短縮することができます。

勤務形態

- ①1日当たりの労働時間を6時間として週5日間の勤務
- ②1日当たりの労働時間を7時間45分以下として、1週当たり20時間から35時間までの範囲内で、週3日間以上5日間以下の勤務