

職員向け育児座談会を開催しました

育児をしながらの働き方について考えたり、不安の解消のヒントを得るきっかけとしてもらうことを目的として、育児座談会を開催しました。各回とも育児中の2名の女性職員に、育児と仕事の両立に関する体験談を話していただいた後、情報交換を行いました。コロナ禍のためオンラインでの開催となりましたが、様々な部署の方に参加していただき、貴重な交流の機会となりました。

第1回

おもに育児未経験者や未就学児を持つ職員を対象として、育休や時短勤務をテーマに意見交換を行いました。

日 時:令和3年8月17日(火) 13:15~14:00 参加者:女性15名



教育学部総務係 係員 **大森 さおり**

年中の息子がいます。育休から復帰後、1年間時短勤務をしました。復帰当時、同じ課内に育児経験者の女性係長がいたので、時短勤務や仕事と子育ての両立に心強かったです。その後は異動を見越して新しい仕事を覚える時間が欲しいと思い、夫の応援もあり、フルタイム勤務に。時短勤務の時は家庭内の役割が固定されてワンオペに繋がりがやしいと思いましたが、フルタイム勤務になってからは、夫婦で家庭内のことをやりくりするようになりました。「母親」や「夫」などの役割に縛られないところが、今どきの子育てでいいな、と思います。でも、やはり体は疲れます。だから食事は作り置きをしています。週1、2回手作りできれば及第点です。仕事と育児の両立に苦労もありますが、「孤育て」ではなく、同じ境遇の仲間と一緒に共有して乗り越えていきましょう。

学務部学務企画課 係員 **根本 友美子**



2歳の娘がいます。育休は約半年取得しました。今後のキャリアや自分の性格などを考えて決めた期間ですが、いざ慣らし保育が始まると、離れがたく、後ろ髪を引かれる思いで預けていました。復帰後は勤務時間を段階的に長くしながら時短勤務をしています。時短勤務なのにほぼ毎日残業という時もありましたし、逆に、業務量が少なめで、チャレンジングな仕事を担当することがなく、もしかしてマミートラックに乗っているのでは?と不安に思うことも。現在の部署はワーキングマザーがいるので、何かと理解がありますし、仕事は殆どが標準化されているので安心感を持って取り組んでいます。子育て中の皆さん、学内の制度をうまく活用しながら、一緒に育児を楽しみましょう。

第2回

おもに小学生の子を持つ職員を対象として、子供が小学生になってからの働き方の変化などについて意見交換を行いました。

日 時:令和3年8月20日(金) 13:15~14:00 参加者:女性15名



研究・社会連携部研究推進課 係長 **會田 洋恵**

小2の娘と年中の息子がいます。息子の育休復帰後から時短勤務をしています。昨年7月の異動と同時に時短勤務のまま係長となり、今までよりも責任のある立場となったものの、勤務時間の関係から打合せや会議に参加できない時や、突発的な事項に対応できないことがあります。また、子供が小学生になると、立哨当番や学校行事など、休暇をとらなくてはいけないことがしばしば。1年経ってもまだ係長と小学校の壁にぶつかり中ですが、男女問わず同じように頑張っている仲間、頑張った経験のある先輩方との繋がりにいつも救われています。悩みがあってもなくても、気軽に先輩職員に声をかけてみてください。小さくて気軽な「座談会」から繋がるのがきっとあります。

学務部学務企画課 係長 **松本 友記子**



長男4年生、次男年長です。長男の育休から復帰後はフルタイム勤務だったので、この頃から夕飯の準備をして出勤するようにしています。次男の育休復帰後は時短勤務をしていましたが、次第に定時で帰れないことが多くなったので、1年で終了し、それからは早出勤務をしています。昨年7月に新しい部署に異動してからは、帰宅時間が遅くなりましたが、子供達も少しお手伝いをしてくれるようになりました。また、今年4月からは、子供のお迎えを曜日制にし、お迎えがない日に集中的に仕事をするようにしています。私の場合は、先輩方のお話を聞いて、試行錯誤しながら今の生活スタイルに落ち着きました。皆さんもあまり頑張りすぎず、自分に合ったスタイルを見つけていってください。

ライフイベントとキャリア形成

総務部長 **高橋 陵子**



私自身は、これまで仕事に取り組んできた過程で、女性であることを意識したことはほとんどありませんでしたが、後から振り返ってみた時に、当時の上司が実は配慮してくれていたのだと気付かされることもありました。

妊娠・出産・育児で、仕事にかかる時間を一時的に減らさざるを得ない時もあると思いますが、その時できる範囲の精一杯で仕事に取り組む姿勢が必要だと思います。育児が本当に大変な時期は、何十年と続く職業人生の中でそれほど長くはないでしょうから、そのような時は上司や同僚に頼ってもよいのではないのでしょうか。もちろん、助けてくれた上司や同僚へ感謝の気持ちを直接伝えることを忘れてはいけませんが、自分が上司と呼ばれる立場になった時に、次は自分が育児などで大変な後輩や部下をフォローするという気持ちが大切だ

と考えています。育児に限らず介護や自身の病気など、様々な事情を抱えながら仕事をしている職員が、男女問わず本学にもたくさんいますが、皆でフォローし合える職場であってほしいと願っています。

最後に、女性管理職に関してデータの一つを紹介します。国立女性教育会館の調査*によると、女性が管理職を志向しない第一の理由は、「仕事と家庭の両立が困難になるから」でしたが、「自分には能力がないから」をあげた女性も4割程度いて、男性よりも多くなっています。誰しも初めてのことに不安を感じるものですが、上司は、管理職としての能力があると思う人を推薦するのですから、少しの不安は呑み込んでチャレンジしてください。

*「男女の初期キャリア形成と活躍推進に関する調査研究」 <https://www.nwec.jp/research/carrier/index.html>

託児補助事業

ダイバーシティ推進室では、仕事と育児の両立支援の取組の一環として、令和3年度は下記の3つの託児補助事業を実施しています。

託児利用料補助事業

休日勤務や病児・病後児保育などで託児サービスを利用する場合の利用料を一部補助する制度です。託児事業者の指定はありませんので、利用者のご都合に合わせて選択していただけます。

利用対象者

小学6年生以下の子を持つ本学教職員

利用料補助の対象となる託児

●勤務日の病児・病後児保育 ●休日勤務を命ぜられた時の託児 ●休日に行われる本学主催のイベント参加時の託児

利用料補助の範囲

対象となる子1名につき年度中2万円を上限として託児利用料の半額を補助

ベビーシッター派遣事業割引券

割引券を使用してベビーシッターサービスを利用すると利用料金から割引が受けられます。

※本事業は内閣府の委託を受けた公益社団法人全国保育サービス協会が実施する「ベビーシッター派遣事業」を利用して実施するものです。

対象サービス

●家庭内における保育や世話 ●家庭内の保育等のサービスに必要なベビーシッターによる保育所等や認可外保育施設への送迎

利用対象者

本学教職員で、文部科学省共済組合員及び厚生年金保険被保険者

利用条件

●乳幼児の保護者であること
●配偶者の就労、病気療養、求職活動、就学、職業訓練等により、又はひとり親家庭であることにより、サービスを使わなければ就労すること(職場への復帰を含む)が困難な状況にあること

対象児童

●乳幼児又は小学3年生までの児童(身体障害者手帳等の交付を受けている場合などは小学6年生まで)

割引金額

割引券1枚あたり2,200円

使用可能枚数

対象児童1人につき1日(回)2枚、1家庭につき1か月24枚まで、1年間に280枚まで

臨時託児所の開設

休日に行われる大学入試業務時や本学が休日に主催する学内での主なイベント参加時(大学及び学部相当が主催する講演会、シンポジウムなど)において、託児を希望する参加者がいる場合、臨時託児所を開設します。臨時託児所を開設・利用する際の経費の一部をダイバーシティ推進室が負担します。

託児対象者 利用者の1歳～小学6年生の子供 **利用料** 子供1人あたり1時間250円

業務免除・負担軽減

妊産婦や子の養育、家族の介護をする教職員に対して、業務免除や負担軽減の制度が設けられています。

妊産婦である教職員

時間外労働、休日労働、深夜労働及び変形労働(シフト勤務を含む)の免除を申請できます。

3歳に満たない子を養育する教職員

時間外労働の免除・休日労働の免除を請求できます。

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員

時間外労働の制限(1か月24時間、1年150時間以内)及び深夜(午後10時～午前5時)までの労働の制限を請求できます。

要介護状態の家族の介護をする教職員

時間外労働の制限(1か月24時間、1年150時間以内)もしくは免除、休日労働の免除、深夜(午後10時～午前5時)までの労働の制限を請求できます。

時差出勤

感染症予防やワーク・ライフ・バランスの向上に資するため、以下のいずれかの理由に該当し、かつ、所定の要件を満たす場合、所定労働時間を変えずに、始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げ(時差出勤)ができるようになりました。

繰上げ・繰下げは、所定(原形)の始業・就業の時刻から前後2時間の範囲内で30分を単位とします。

(1) 混雑、渋滞その他の交通事情による通勤時の負担軽減

(2) 自身の通院

なお、育児や介護のため始業・終業時刻を変更したい場合は、早出遅出勤務が利用できます。

勤務時間内の予防接種

新型コロナウイルス(SARS-CoV-2)ワクチンの接種が開始されたことを背景に、予防接種を受けやすい就労環境を整備するため、勤務時間中の予防接種は「みなし労働」とすることができるようになりました。この制度は、新型コロナウイルス以外の予防接種にも適用されます。

茨城大学の女性研究者支援

茨城大学では、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・中期計画の女性教員比率5%増の目標達成のため、ワーク・ライフ・バランスや女性研究者の支援を実施しています。

※(1)、(2)の利用は、男性の場合、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)である場合に限りです

◇令和3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
理工学研究科(理学野)	准教授	諸岡 歩希
理工学研究科(理学野)	准教授	飯沼 裕美
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)	教授	池田 輝之
理工学研究科(工学野)	准教授	福岡 泰宏
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)	教授	江口 美佳
農学部	准教授	七夕 小百合
地球・地域環境共創機構	助教	石川 由紀

(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。今年度は助成額を1件あたり9万円として利用者を募集しました。

(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。今年度は助成額を1人あたり上限25万円として利用者を募集しました。

◇令和3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
全学教育機構	講師	佐々木 友美	「個の活動」から「協働学習の場」としての英語多読活動へ

(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。今年度は助成額を1人あたり上限30万円として利用者を募集しました。

◇令和3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	福村 真紀子	地方観光地における異文化コミュニケーションについての調査研究
農学部	准教授	七夕 小百合	ダイズ根粒超着生変異株NOD系統の地上部表現型解析によるNARK機能解析
理工学研究科(工学野)	助教	山内 紀子	新型コロナウイルス検出粒子の合成
理工学研究科(理学野)	准教授	飯沼 裕美	3テスラ強磁場中に設置するシールド機能付電磁石の試作
教育学部	准教授	宮崎 尚子	川端康成の生涯の恩師倉崎仁一郎の研究

私とワーク・ライフ・バランス

教育学部 准教授 杉本 恵子

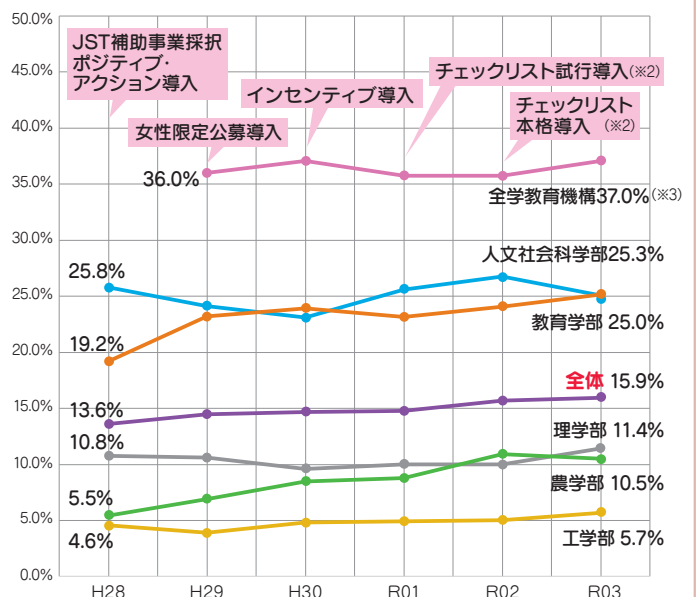
勤務年数も長くなりましたし、子育てにかかる物理的な手間や時間も変わってきたはずですが、自分の時間の使い方はなかなかうまくなりません。計画的・効率的に仕事や家事を進めることができず、後回しにしているものが増えて、気持ちの余裕がなくなることもしばしばです。年齢とともに、以前なら難なくできたような無理も効かなくなってきました。コロナ禍の現在、テレワーク等の機会も増えて、仕事の時間や場所の制約が少なくなったと言われます。従来なら遠方で行われていた会議や研究会がオンラインになり、いろいろな調整をしなくても参加しやすくなった一方で、仕事と生活の境界がつきにくくなり、つい遅くまで仕事をしたり、日頃の仕事や生活の場から離れてリフレッシュする機会が減ってストレスが溜まったりすることもあるように思います。

ワーク・ライフ・バランスの取れた生活をという場合に、自分にとってのバランスだけでなく、家族にもそれぞれの状況や大事にしていることがあるので、その調和を図るという側面もあると思います。時にはそれがうまくかみ合わないこともあります。互いの状況や思いを聞き、折り合いをつける作業は時間も労力もかかりますが、やはり必要なことだと感じます。ただ、その経験を生かして今度は改善しようと気負いすぎるとかえって負担になる面もあるので、今はあまりきちんとやろうと考えすぎず、その都度考え、適度に忘れながらやっていくのがよいのではないかと考えています。自分や家族、あるいは仕事や社会の変化の中で、我が家が抱える直接的な課題は少しずつ変わっていくと思いますが、日々のコミュニケーションを大事にしながら、これからも考えていきたいと思っています。

データで見るダイバーシティ

一学部別女性教員の割合

本学では平成28年度以降、女性教員採用を促進するため様々な制度を設けることにより、女性教員比率はわずかに上昇しました。しかしながら、国立大学全体の女性教員比率(平成28年度15.8%、令和2年度17.7%)(※1)と比較するとまだ低い比率です。さらなる女性教員比率増のためには、採用方法を根本的に見直す必要があります。



※1 国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第17回追跡調査報告書」(令和2年12月)より。比率は各年度の5月1日現在の数値。短大を含む、助手除く。 ※2 チェックリスト「教員採用選考におけるダイバーシティ推進の取組チェックリスト」 ※3 全学教育機構は平成28年に設置、平成29年に現在の体制に再編成。

女性活躍促進の取組

女性の地域参画の促進に向けたセミナー 「地域で女性が輝くために ～ワーク・ライフ・バランスを考える～」 を開催しました

地域における女性の活躍促進に向けた学びの場の提供の一環として、本学社会連携センターとダイバーシティ推進室の共催で「女性の地域参画の促進に向けたセミナー『地域で女性が輝くために～ワーク・ライフ・バランスを考える～』」を開催しました。

セミナーの前半では、(株)ユーゴーの沼崎氏から、年中無休の営業であったところ、GWや年末年始などを休業とすることにより社員のワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んでいること、ブランドマーケティング活動において女性社員が活躍していることなどについてお話をいただきました。続いて、(株)文化メディアワークスの山口氏から再就職を希望する女性の現状、茨城県産業戦略部労働政策課の鈴木氏から茨城県のワーク・ライフ・バランスの現状及び取組について紹介していただきました。その後、3名の講演等の内容を踏まえたワーク・ライフ・バランスの取組等についてパネルディスカッションが行われました。

参加者からは、「女性の中で働いてきた時間が長く、改めて女性の活躍について考える機会がなかなかありませんでした。とても良い機会となりました」といった感想が寄せられるなど、有意義なセミナーとなりました。



木村室長 鳥羽田理事 山口氏 沼崎氏 鈴木氏 中村センター長

日 時: 令和3年7月9日(金) 15:00～16:30
会 場: 茨城大学水戸駅南サテライト イベントスペース
講 師: (株)ユーゴー 代表取締役社長 沼崎 周平氏

(株)文化メディアワークス
教育事業部兼管理部部長 山口 佳子氏
茨城県産業戦略部労働政策課
副参事 鈴木 麻美氏

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: 28名

メンターセミナー 「困難場面から考える大学での 相談員・メンターの役割と対応」を開催しました

ダイバーシティ推進室では、毎年、学生や教職員からの相談を受けるメンター・相談員の方々が、効果的にメンタリングを実施できるよう、スキルアップを目的としたメンターセミナーを開催しています。

今年度は、相談を受けるうえで不安に思うことや対応方法に困ったケースを事前に参加者から寄せていただきました。セミナーでは、それらが盛り込まれた具体的な困難場面の事例をもとに、講師からその原因や対応方法などを「感情転移」や「構造化」などの理論を交えて、わかりやすく解説していただきました。

また、相談者とうまく意思疎通ができない場合は、自分だけで抱え込まずバリアフリー推進室につなぐことなど、学内連携の重要性についてお話がありました。



日 時: 令和3年8月4日(水) 14:30～15:30
講 師: 矢嶋 敬紘氏

全学教育機構 准教授
茨城県公認心理師協会 理事・副会長
沼田 世里氏
茨城大学 学生相談カウンセラー
茨城県公認心理師協会 理事

開催方法: オンライン(Teams)
参加者: 41名

本学の女性研究者メンター制度

本制度は、妊娠・出産・育児や介護などのライフイベントと研究の両立で悩む女性研究者(メンティー)のために、指導や助言を行い、相談に応じる者(メンター)を配置するもので、メンティーが自発的な解決に向けてメンターの支援を得ることを目的としています。

メンターは、ダイバーシティ推進委員会の教員で構成されています。

また、ダイバーシティ推進室では教職員の仕事と育児・介護の両立、キャリア形成などの相談をダイバーシティ推進室HPのWeb相談窓口から受け付けています。詳細については、[こちら](https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/consultation/index.html)をご覧ください。

<https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/consultation/index.html>

令和3年度 女性研究者メンター(相談員)

部局名	職名	氏名
人文社会科学部	教授	清山 玲
教育学部	教授	佐藤 裕紀子
理学部	准教授	二橋 美瑞子
工学部	准教授	梅津 信幸
農学部	教授	須藤 まどか
全学教育機構	教授	八苕 壽美子

編集後記

コロナ禍で進んだテレワークやオンライン化で、仕事と育児を両立しやすくなった方もいれば、子供が家にいる中でのテレワークに集中できなかったり、オン・オフの区別が曖昧になったりと、負担感が増したと感じている方もいるかと思います。様々なケースがありますが、コロナ禍で変化したライフスタイルや働き方は、そのあり方をさらに進化させていくのではないのでしょうか。



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.029-228-8237 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)