

私とワーク・ライフ・バランス

農学部 教授
学長特別補佐(研究戦略) 鈴木 義人

人は脳に入ってくる情報の99.999...%を無意識に処理してしまい、意識的に処理するのは、ほんの一部らしいのです。無意識に処理する際の判断基準は、過去に醸成された潜在意識です。それが判断ミスの原因となり、差別等の偏見につながる事が知られています。さて、男女が平等に働ける環境とはいかなるものでしょう？大学では、positive actionによって女性の雇用や上位職への登用を推進しています。女性教員の割合が増え、例えば会議の議長が子育て経験者の女性教員であれば、子供を迎えに行く夕方の時間帯に会議が入るといった問題は自然と減るでしょう。そういう状態に早くするためのpositive actionです。そうなるまでは、積極的に働きかけて、問題に気づいていただくしかありません。では、学部長が各種委員会の委員長に「女性の委員がいる場合は夕方以降の会議は開かないように」と指示するという提案はどうでしょう？取りあえずは機能しそうに思えますが、もしこの提案に違和感を覚えなかったら、あなたの潜在意識の中に、子供を迎えに行くのは母親だという偏見があります。私も子供を迎えに行く時間になって、会議が終わらなくて、コソコソと抜け出したことがあります。その時に何とな

く悪いことをしているような気がしましたが、これも自分で潜在意識に植え込んでしまった偏見です。実は上記の「議長が女性教員なら…」という下りも偏見のある表現です。子供を送り迎えた経験がある男性教員が議長でも良いのです。このように見てみると、家庭での家事や育児の分担への意識は、職場での男女共同参画の推進と相通するものがあります。施策としてのpositive actionはなかなか家庭の中には入り込めません。なので、子供を送り迎える男性の割合を増やすには、女性が意思を強く持って男性に要求するという面も必要なのが現状です。かくいう私も、子供を保育所に預け始めた時に、妻から要求されて子供の送り迎えを始めました。「男女は平等に仕事をし、社会に参画すべきですか？」と問われれば、さすがに今時の常識的な男性なら全員「勿論そうだ」と答えるでしょう。問題は無意識での間違った判断に訴えかける機会があるかどうかです。無意識の偏見には訴えかける勇気を持って欲しいと思います。



ダイバーシティの新たな息吹をより確かなものに!

茨城大学では、平成28年4月にダイバーシティ推進室を設置して一連の取り組みを開始し、同年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)」にも応募いたしました。同年7月には応募した28の大学や研究機関の内、本学を含む7機関が採択され、平成28年度から平成33年度の事業として取り組むことになりました。同事業では、①女性研究者の研究力を向上させ、②女性の上位登用を拡大し、③ワーク・ライフ・バランス環境を整備して、④女性教員比率を増加させる、ことを目標として取り組んでおります。これらの取り組みを進めることを通じて、多くの学生・教職員が生き生きと活動できる大学環境を実現し、大学の更なる活性化へと繋げることができると期待しております。このようなダイバーシティの“新たな息吹”を皆様とともにより確かなものに育ててまいりましょう。



理事・副学長(学術統括)
ダイバーシティ推進委員会委員長
尾崎 久記

ダイバーシティ推進室ロゴマークデザインが決定しました。

ダイバーシティ推進室のロゴマークのデザイン案を学内で公募し、応募総数117点の中から教育学部2年生の田邊悠果さんの案を最優秀賞に選出しました。2月20日(月)の表彰式では、田邊さんに加えて、最終候補に残った学生3人に優秀賞が授与されました。

ロゴマークの公募は、ダイバーシティ推進室の取り組みへの理解と参加を広げることを目的に企画されました。学内での第一次審査において最終候補4点を選出し、今年1月に実施したキックオフシンポジウムにて行われた参加者投票により田邊さんの案が選ばれました。

表彰式において尾崎久記 副学長は、「この事業に大きなインパクトを与えてくれるロゴマークになった。みなさんには、制作者としてだけでなく、ダイバーシティを推進するメンバーとしても今後も関わって頂きたい」と受賞者に語りました。



【2月20日(月) 表彰式の集合写真】
前列 左から
宗形有香さん、尾崎副学長、田邊悠果さん、原口室長、
田上ほのかさん

最優秀賞 田邊 悠果 (たなべ ゆうか) 優秀賞 竹内 若菜 (たけうち わかな) 田上 ほのか (たがみ) 宗形 有香 (むなかた ゆか)



茨城大学
ダイバーシティ推進室
Office of Equality and Diversity

制作意図

二人の人間が重なり合っている様子を円を用いてシンプルに表しました。あえて固定観念(男らしい、女らしいなど)にとらわれない色使いにしました。中央で重なる二本の曲線はそれぞれ円の一部です。それによって、性別の垣根をこえた関わりへの願いを表現しています。

ポイント解説

改正育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法が施行されました。

(平成29年1月1日施行)

- 介護休業の分割取得(通算93日まで、3回を上限として分割)
- 介護休暇・子の看護休暇の取得単位の柔軟化(半日単位での取得)
- 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和
- 「マタハラ」、「パタハラ」などのハラスメント防止措置義務の新設

など、幅広い内容となっております。詳しくは下記ホームページをご覧ください。



政府広報オンライン

http://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/ikuji_kaigo2016/index.html

厚生労働省HP

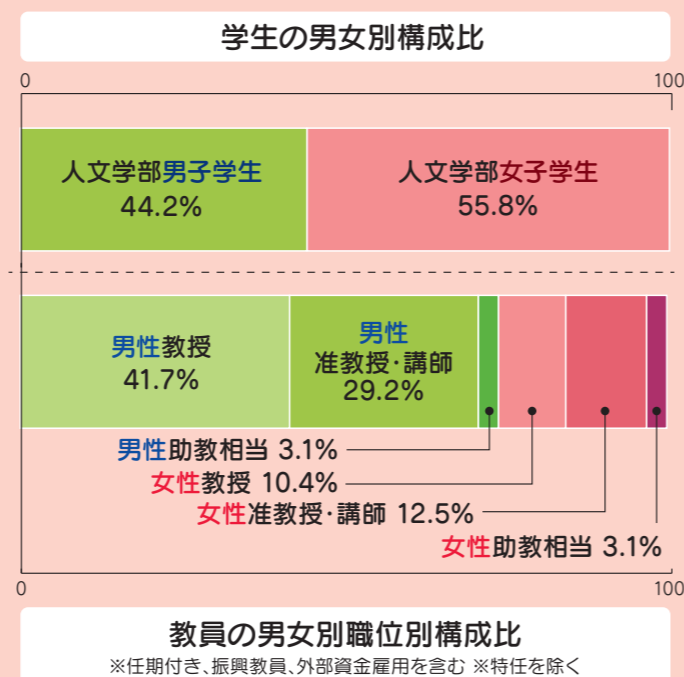
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



尚、本学の関連規程は、改正手続き中ですが、改正育児・介護休業法の制度について、現在すでに利用可能です。

データで見る茨城大学 ~人文学部~

平成28年5月1日現在



編集後記

ダイバーシティ推進室の本年度事業の実現にあたり、ご協力頂きました、学内・学外関係者の皆様、ありがとうございました。更なる活動の充実に向けて、尽力して参りますので、今後ともよろしくお願いいたします。

contents

■ダイバーシティ推進委員会委員長あいさつ	1	■私とワーク・ライフ・バランス	4
■ダイバーシティ推進室ロゴマーク決定	1	■ポイント解説「育児・介護休業法」改正について	4
■キックオフシンポジウム実施報告	2	■データで見る茨城大学	4
■平成28年度これまでの活動報告	2	■編集後記	4
■茨城大学の女性研究者支援制度	3		

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型) キックオフシンポジウム

本学は、1月26日(木)、文部科学省の補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」のキックオフを記念し、「女性研究者がさらに輝き、活躍するために」と題したシンポジウムを開催しました。メイン会場の水戸キャンパスのほか、日立キャンパス、阿見キャンパスにも映像が配信され、教職員を中心に83人が参加しました。

科学技術振興機構プログラム主管の山村康子氏による特別講演では、日本の女性研究者をめぐる現状と各種事業、全国の大学の豊富な事例が紹介されました。また、同じく外部講師として招いた九州大学男女共同参画推進室教授の上瀬恵里子氏は、補助制度の開始年度から先駆的に進めてきた同大の女性研究者支援の事業について説明し、「総長・執行部のリーダーシップによる全学的な取り組みが重要である」と指摘しました。

その後、茨城大学の原口弥生 本学ダイバーシティ推進室長をモデレーターに、2名の外部講師(山村氏、上瀬氏)と鈴木義人 学長特別補佐(研究戦略)、西脇淳子 農学部助教を迎えて行ったパネルディスカッションでは、女性採用枠などのポジティブ・アクションについての意見が活発に交わされました。西脇助教は女性限定公募への理解を訴え、また鈴木学長特別補佐は「男性優

位を前提とするアンコンシャス・バイアス(無意識の偏見)が変わらないと、ポジティブ・アクションへの反発は小さくならない。女性研究者の割合の数値目標に対して、ひとつひとつの施策がどの程度効果があるかをシミュレーションし、理解を広げる必要がある」と話しました。

会場との質疑応答においては、女性研究者採用にあたって、テニュアトラック期のライフイベントへの配慮策が必要ではないか、という問題提起に始まり、女性教員が少ない理系学部においてはライフイベントからの復職支援の充実と周知による研究者志望の女子学生を増やすことの重要性、大学院の女子学生割合に比べて女性教員の割合が少ないことをどのように考えるのか等が議論され、学内でのダイバーシティ推進の機運向上の重要性が確認されました。さらに、茨城大学の現状について、山村氏からは「大学院生の女性の割合が高いのに、教員の女性の割合が極端に低いのが課題です。女性が教員として採用される上で障害となっていることがないか、一度チェックしてみると良いかも知れない」という助言もあり、参加した教職員たちも熱心に耳を傾けていました。



シンポジウム終了後には、学内外の関係者を交えての情報交換会が開催されました

平成28年度 これまでの活動の報告

スキルアップ講座「英語論文セミナー」を開催しました

茨城大学ダイバーシティ推進室(主催)、URAオフィス(共催)
2月16日(水戸)、2月17日(阿見)

英文ジャーナルへの投稿を目指す女性研究者を主な対象として、講師に英語学術論文指導経験の豊富な吉中昌國先生(株式会社アルク・グローバル人材コンサルタント)を迎えたセミナーを開催しました。本セミナーでは、英語論文作成の手法について、参加者の英作文や添削等の作業を交えながらの講義が行われ、参加者からは、「初心者分からない点を中心に、理論的に英語論文執筆のテクニックを講義していただきました。次の英語論文執筆につなげたい」との意見があるなど、好評を得ました。



ランチミーティングを開催しました

2月16日(水戸)、2月17日(阿見)、3月7日(日立)

茨城大学ダイバーシティ推進室は、3キャンパスにおいて、ダイバーシティに関心を持つ教職員の意見交換の場として、ランチミーティングを開催しました。水戸キャンパスでは三村学長・尾崎副学長、阿見キャンパスでは太田副学長、日立キャンパスでは横木学長特別補佐が出席しました。集まった教職員は育児や介護、ワーク・ライフ・バランス等に関する様々なテーマについて、活発な意見交換を行いました。



茨城大学の女性研究者支援制度

茨城大学では、平成28年度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)「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中の女性研究者に対して、一定期間研究支援員を配置することで、ライフイベントと研究の両立を図る制度です。支援員の利用により、女性研究者がステップアップし、また本学の多様な人材の力を最大限発揮させることで、本学の研究力を強化することを目的としています。

◇平成28年度採択者数 13名

利用者の声 工学部 講師 関根 栄子

介護のため、ライフイベント研究支援員制度を利用させて頂いております。子供が小学校を卒業して育児が一段落し、ようやく研究に集中できると思った矢先に親の介護が始まりました。ライフイベントの渦中にある教員にとって、一番にしわ寄せがいくのは本人の裁量にまかされている研究だと思います。本制度の利用により、不在中に研究支援員の補助によって研究が中断されることなく継続できているという状況が実現できたことはとても有り難いことでした。たとえゆっくりとした歩みであっても、前に進んでいるという状況は精神面でのゆとりを生み出してくれたと思います。

(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、本格的な研究再開を可能とする外部資金獲得のための支援として研究復帰支援費(研究費)を助成する制度です。女性研究者の研究への円滑な復帰とステップアップを目指しています。

◇平成28年度採択者一覧

所属	職名	氏名	研究テーマ
人文学部	教授	後藤 玲子	エビデンスに基づく政策評価研究のための環境整備
人文学部	准教授	星 純子	日本と台湾の農村におけるポスト生産主義の進捗と交流
農学部	准教授	浅木 直美	高温条件下の散水灌漑が水稻の光合成同化産物の動態におよぼす影響解析

利用者の声 人文学部 教授 後藤 玲子

研究の生産性を高めてライフイベントによる研究中断前の生産能力に近づけるという目的で、本制度を利用して研究環境を整備させて頂いております。仕事中心だった生活は、妊娠・出産・育児で一変しました。平日定時に集中して働くことで生産性を高めようとしても、投入時間の減少分を補うことは容易ではありません。家庭を犠牲にすることなく、一定水準の研究能力を維持するにはどうすればよいかと悩んでいた時に、室長から本制度を紹介して頂きました。本当に有難うございました。

(3)「女性エンパワーメント支援制度」

本学で、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、今後の学内外でのさらなる活躍のための能力向上を目的として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。

◇平成28年度採択者一覧

所属	職名	氏名	研究テーマ
保健管理センター	准教授	布施 泰子	女性医師支援を通じて医師不足を緩和し、医師の過重労働を抑制するための研究
教育学部	准教授	青柳 直子	幼児期における健康的な生活リズムの形成を目指した生活習慣プログラムの提案
理学部	准教授	中村 麻子	DNA損傷修復経路と上皮間葉転換制御を結びつける分子メカニズムの解析
工学部	講師	李 豊栄	量子ドットを用いたマイクロ流路内における温度・速度場の同時計測
工学部	講師	古宮嘉那子	固有表現抽出および語義曖昧性解消の関連タグセットの適応
工学部	准教授	江口 美佳	粒径制御した球状炭素繊維構造体の固体高分子形燃料電池への応用
遺伝子実験施設	助教	古谷 綾子	イネ白葉枯病菌が有するリソビトキシン生合成遺伝子群と類似した遺伝子群の宿主植物感染時における役割の解明
理工学研究科	准教授	飯沼 裕美	J-PARC MLF ミューオンビームを用いた物理実験のためのビームライン設計
大学教育センター	准教授	野村 幸代	アクティブ・ラーニングによる英語語彙力向上に関する研究

利用者の声 理学部 准教授 中村 麻子

私たちの体を作る細胞には、DNAに傷がついた時にそれを修復するDNA損傷修復機構が備わっています。最近、DNA損傷修復機構と、がんの悪性転移機構との繋がりを示唆する論文が報告されました。DNAの傷を修復するための機構が悪性転移にどのように関与しているのかを明確にすることは、発がん過程を理解し、より効果的ながん治療策の提言につながると思われることから、現在、DNA損傷修復タンパク質の悪性転移機能の解明を目的として研究を行なっています。本研究のような基礎基盤研究は将来展開が不明確であることから資金獲得が困難な場合が多いのですが、今回の支援制度のおかげで本研究を着実にスタートすることができました。(研究テーマ)「DNA損傷修復経路と上皮間葉転換制御を結びつける分子メカニズムの解析」

これらの事業は来年度も継続して実施する予定です。募集につきましては、準備が整い次第、ダイバーシティ推進室よりご案内いたします。