

私とワーク・ライフ・バランス

教育学部附属特別支援学校長／教育学部 教授 廣原 紀恵

介護のために、ライフイベント研究支援員制度*(以下、「制度」)を制度創設当初(平成28年度)から利用させて頂いております。父が亡くなり、母が一人暮らしをしておりました。異動し、本学勤務になった頃は、母の独居は比較的穏やかに進んでいましたが、家庭内で転倒する回数も増え、徐々に排泄の問題が散見するようになってきました。やむを得ず、夜間寒家に帰るようになり、ついに母と同居生活となりました。持病に加え、転倒し骨折入院加療というようになり、その後も日々の介助も必要になり、私自身の生活の困難感を持っているときに、支援制度が導入され応募させて頂きました。この制度を利用することで、研究支援員にデータ入力を依頼する

ことができました。せっかく収集していたデータをあきらめることなく使用し研究を継続することができています。子どもの身体の発育発達のような基礎研究は、外部資金が得にくいのですが、学内のダイバーシティ推進に関わる研究支援制度を利用して進めることができ、大変ありがたく思っています。また、昨年度から教育学部附属学校の校長職を拝命し、時間の制約も大きくなったところですが、これまで、研究支援員は「研究者がライフイベントで不在の時に配置」から、「研究者が在席する時間(一緒に研究する時間)にも配置できる」と利用条件も改善されて、現実に即した利用しやすいようになってきたことも、感謝しています。今後も機会があれば、制度を利用させて頂きたいと思っています。

*出産・育児・介護のライフイベント中の研究者をサポートするために研究支援員を配置する研究支援制度

茨城大学ダイバーシティ推進室・水戸市共催セミナー「わたしのキャリアとワーク・ライフ・バランス」第1回・第2回

日時:令和元年7月4日(木)・11日(木) 各日10:20~11:50
会場:図書館ライブラリーホール 参加者:106名・119名
清山玲教授(人文社会科学部)の進行のもと、本学卒業生を含む男女4名(勤務先:(株)カスミ、(株)日本政策金融公庫、水戸市役所)がパネリストとして登壇し、職場でのキャリア支援や両立支援のための先進的な取組の紹介や、共働き家庭での育児・家事について体験をふまえた講演がありました。



茨城大学経済政策論ゼミナール公開ワークショップ「水戸市のジェンダー問題を行動デザインで解決する」を開催しました

日時:令和元年7月29日(月) 14:30~16:30
会場:人文社会科学部A棟2階 地域連携ゼミナール(A201) 参加者:40名
協力:水戸市男女平等参画課・情報政策課、茨城大学ダイバーシティ推進室
後藤玲子教授(人文社会科学部)のゼミナールにおいて、2018年に水戸市男女平等参画課が調査した「水戸市男女平等参画に関する市民調査」(茨城大学受託調査)の調査結果と行動科学のエビデンス(客観的なデータ)に基づいて、学生と水戸市職員等が協力して水戸市のジェンダー問題を読み解き、より効果の高い政策立案等を考えていくワークショップを開催しました。



工学部ダイバーシティ講演会 第1回・第2回

日時:令和元年5月29日(水)・7月24日(水) 各日16:00~17:30
会場:工学部E1棟10番教室 参加者:253名・244名
工学部では、3年次の必修科目「ライフデザイン」において、女性研究者・技術者のキャリア形成およびワーク・ライフ・バランスをテーマにして、各方面で活躍している卒業生男女6名による講演会を実施しました。



オープンキャンパスにて「リケジョ」企画を実施しました

理学部「トークショー:リケジョ先輩のキャンパスライフ紹介」
日時:令和元年7月27日(土) 10:00~12:00
会場:水戸キャンパス理学部第7講義室 参加者:40名
女子高校生向けに大学院生2名、学部4年生1名が「理系コースを選んだきっかけ」や「授業風景」、「友達とのキャンパスライフ」、「一人暮らしの日常」などについて講演しました。



工学部「リケジョ・カフェ@工学部」
日時:令和元年8月3日(土) 11:00~15:30
会場:日立キャンパスE1棟1階多目的ラウンジ 参加者:8名
工学部の女性教員と現役の女子学生が女子高生や保護者の相談に応じるコーナーを設けました。



「茨大Rikejo INFO:応援します!理系女子」(2019年7月)を発行しました

ダイバーシティ推進室HPに掲載しています。
<https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/publication/rikejo/Rikejo201907.pdf>



「総合A評価」ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)中間評価

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)」の中間評価(実施期間:平成28~令和3年度)で、本学は「総合A評価」を受けました。女性教員在職比率等は達成できましたが、女性教員採用比率に係る数値目標に到達できなかったことから、目標達成度については「b評価」となりましたが、取組については、「S評価」をいただきました。これは、育児休業等を取得した女性研究者への代替教員の柔軟な配置や学長裁量ポイントを活用し

た女性限定公募などの成果が高く評価されたものです。引き続き、目標達成に向けて、十分な検討と工夫を重ねて事業を推進して参りますので、皆様のご支援ご協力のほど、よろしくお願いいたします。

<抜粋>評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	s	a	a	a

総合評価:A(所期の計画と同等の取組が行われている)

教員の多様化・国際化促進のためのインセンティブが設けられました

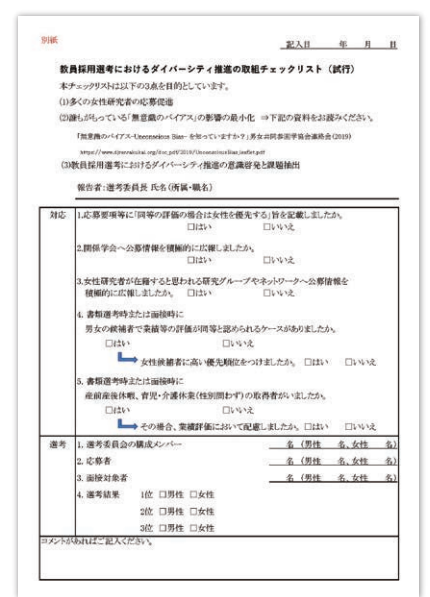
- 全学人事委員会において、次の3つの取組みが承認されました。
- 女性限定公募ならびに女性教員・外国人教員採用促進経費の配分
 - 女性教員・外国人教員を採用した学部・機構に対して、各50万円を配分する。(女性で外国人の場合は100万円)
 - 女性限定公募を実施し、採用した場合は、さらに50万円を配分する。
 - 女性教授採用のためのポイント付与
 - 女性教員採用に当たり、案件に応じて学長が学部・機構へポイント付与を検討する。
 - クロスアポイントメント制度を活用
 - クロスアポイントメントで女性教員・外国人教員等を採用する場合に、案件に応じて学長が学長留保分からポイントを学部・機構に追加配分する。
- ※本学では、ポイントによる人事管理を行っています。



教員採用選考プロセスの透明化のため、チェックリストを導入しました

女性教員の採用促進の取組の強化及び公平な教員採用のプロセスを実現するため、ダイバーシティ推進委員会、教育研究評議会、全学人事委員会での審議をへて、採用候補者の選考報告書に「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」(以下、「チェックリスト」)を追加することになりました。これにより、教員採用公募に関する学会等への積極的な情報提供や、よりポジティブ・アクションの実施が促進されることが期待されます。また、チェックリストの参考資料として「アンコンシャスバイアス(無意識のバイアス)」*についてのリーフレットを一読していただくことにより、だれもが無意識に行ってしまう過去の経験に基づくステレオタイプの判断・評価について自覚し、教員採用の場面においてもこの影響を最小限にすることが期待されます。なお、チェックリストは、今年度は試行とし、必要に応じて見直しを行い、次年度から本格実施する予定です。

*無意識のバイアス -Unconscious Bias-を知っていますか? (リーフレット)
男女共同参画学協会連絡会(2019年3月初版改訂版)
https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2019/UnconsciousBias_leaflet.pdf



チェックリスト(試行)

茨城大学のダイバーシティ推進の取組パンフレット(2019年3月)を制作しました

ダイバーシティ推進室HPに掲載しています。
<https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/publication/diver-torikumi.pdf>



編集後記 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)」の事業計画の4年目に入り、大学の自主運営(補助金の配分なし)となりました。これまでの取組を精査し、本学の特色を生かした推進事業に取組んでいます。

原口弥生ダイバーシティ推進室長とダイバーシティ推進委員による学部長、機構長インタビューを実施しました。



人文社会科学学部長 内田 聡

1 研究・教育・家庭に費やす時間を少しでも増やせるよう、たとえば教授会等の会議時間を短くするよう努めています。それには普段からの教職員とのコミュニケーションが大切だと考え、小さな試みですが、学部長室の扉を開けておき、学生も含めて誰もが入りやすい雰囲気づくりを心がけています。また、教職員とは単に「要望する／要望される」という関係ではなく、「どうすればその要望を実現できるのかを一緒に考える」関係でいたいと思っています。

2 女性研究者・女子学生ともに活躍していると思います。昨年度から学部内の学習環境の整備を積極的に進め、男女を問わず全ての学生をサポートしています。

3 現在、全学で学長特別補佐をしている女性教員はいますが、学部内には学科長以上の女性管理職はいません。今後、女性管理職の存在が普通になってほしいと考えます。

4 これまでの取組を継続してもらいながら、教職員からの要望や新しい取組に対して、ダイバーシティ推進室がもつネットワークで他大学の様子やアイデアを提供してほしいです。さらに、うまくいった取組は推進室を通して多方面に発信していただければと思います。

5 毎朝早く来て、特別なことがなければ定時に帰ります。朝食と夕食は毎日、妻と一緒にとります。妻とは大学以外の話をすることが多く、このような時間を大切にしています。

定時に帰るには、仕事の段取りの工夫が必要で、自分なりにいろいろとしています。もっとも、学部長ということから、周りの教職員が配慮してくれるのでそれができるという側面もあり、感謝しています。



教育学部長 荒川 智

1 現在、教育学部は女性教員や女子学生の割合が多くなっています。女性教員に不利な仕組みをつくっているとは思いませんが、気付かないこともありますので、昨年は女性教員との懇談会を実施しました。その際、妊娠・出産する女子学生へのサポートがないことの話が出てきました。現在はそうした学生についてはほとんど家族のサポートに頼っていますが、今後、公的なサポートの仕組みを作ることができればと考えています。

2 現在、学長特別補佐、図書館長、学部の課程長や附属学校園長には女性教員が就いております。しかし、残念ながら学部長や副学部長、評議員に女性教員はおりません。附属学校園長の経験は附属学校担当の副学部長につながる可能性もありますし、今後は本学部ならではの女性教員の活躍の場を広げていくことを検討していく必要があります。

3 女性教員の活躍の場をできるだけつくるよう努めており、今後も続けていこうと思っていますが、仕事と生活のバランスについては気になるところです。多様な人材の登用と並行して働き方改革を進め、ワーク・ライフ・バランスを達成しつつ女性の活躍を推進していくことが今後の重要な課題ととらえています。

4 推進室の存在により、女性が声を上げやすくなっているように思います。要望としては、今後は男女共同参画とともに、LGBTなど性的マイノリティの問題やSOGI（性的指向と性自認）の多様性、障害や外国人等、幅広い視点からダイバーシティをとらえ、推進していくことが必要であると思います。

5 単身赴任生活を二十数年、続けています。若い頃は音楽を聞いたり自分でも演奏したりしましたが、忙しくなった今はあきらめて、普段は毎朝、必ず運動をして体力維持に努めています。そして、週末に横浜に帰ったときは、妻とウォーキングや、食べ歩き、飲み歩きを楽しんでいます。現在、8人の孫がいます。娘の妊娠・出産時に妻と協力して他の孫たちを保育園に送迎したことは、今となってはよい経験です。



理学部長 田内 広

1 より多くの女子学生に興味をもってもらうために、オープンキャンパスでの「リケジョ先輩のキャンパスライフ紹介」、女性教員による高校での講演会、女子高校生を招いての実験講座など、さまざまな取り組みをしています。長年、学部独自で女性教員の積極的な採用も行ってきました。また、あるコースでは、学生に対しても、男女で呼び方を変えずに、「～さん」で統一するなど、多様性への配慮にも取り組んでいます。

2 女子学生は非常に積極的で、まじめに勉学に取り組んでいる印象があります。大学院に進む女子学生は増えてきていますが、さらに多くの女子学生に進学して活躍してほしいと願っています。女性教員がよいロールモデルとなっていると考えています。

3 女性教員が複数名いるコースと、まったくいないコースと偏りがあることが課題です。限られた採用数の中で、女性に限らず多様性のある教職員がいることが重要と考えています。また、学問分野や教育の発展に性別は関係ないですし、実際に優秀な女性研究者が活躍しているので、チャンスがあれば事業期間中*に「理学部女性教員採用1名」は叶えたいと思っています。

4 試行導入した教員選考のプロセスを透明化するためのチェックリストによって、学部として一層女性研究者の採用を意識するようになりました。

5 昔は土日もなくワーク・ワークでしたが、この頃は基本的に日曜日に仕事をしないようにしていて、メールも開けません。4人子どもがいるので、送り迎えや買い物など家族と一緒に過ごすことが多いです。土日の晩ご飯は結婚当初から私の担当です。ガーデニング、アウトドアスポーツが趣味です。毎年、研究室対抗の「田内杯ソフトボール大会」を主催しています。



工学部長 増澤 徹

1 工学部は女子学生の比率がいつも10%前後です。将来の女性教員候補でもある女子学生の比率が低い工学部では女性教員の数を増やすのは容易なことではありません。女性限定公募も行い、その拡充に努めておりますが、工学部特有の事情もご理解いただけますと幸いです。

2 女子学生は人数が少ないため学科内で孤立してしまうことが多いので、友人関係の構築や生活面での安心につなげることを目的として、日立キャンパス内に女子学生ネットワーク「工学部女子会」の交流拠点を設けました。また、各方面で活躍する卒業生の女性研究者や女性技術者による「工学部ダイバーシティ講演会」を開催して、女子学生のキャリア形成支援をしています。OGの方々の話はとても輝いていて参考になるので、今年度からは、工学部3年次の必修科目に組み込み、工学部学生全員に聞いてもらっています。

3 女性研究者の増加と同様に外国人教員を増やすことも課題と

しています。外国人教員の増強には日本語主体の教育体制を考え直す必要があると思っています。ダイバーシティと合わせて教育のさらなる国際化が必要でしょう。

4 ライフイベントを抱えた研究者（男女にかかわらず）の研究活動をサポートするために研究支援員を配置してくれる研究支援制度は継続してほしいと思っています。

5 これまで、私自身は「ワーク・ワーク・バランス」でいかに時間を作って仕事をするかが最重要項目でした。その分、妻が「ライフ・ライフ・バランス」で子どもを育ててくれました。夫婦あわせると「ワーク・ライフ・バランス」になります。妻に言わせると家事、子育てはしっかり「ワーク」なので、こう言うと怒られてしまいますので、もちろん冗談です（笑）。

その中でも精神的なバランスを取るために、若い頃から趣味の時間を作ってきました。マラソンや山登り、太極拳にカメラ（写真）等です。ここ5年はクラシックギターにハマっており、近々の演奏会の練習に励んでいます。また、仕事を行うための健康増進も趣味の一つで（マラソンなどはその最たるものです）できるだけ体を動かして健康に気を付けています。



農学部長 戸嶋 浩明

1 農学部の女子学生の比率は50%を上回っていますが、修士や博士に進学する女子学生が少ないので、残念です。修士や博士に進学して実力をつけ、より専門性を高めることにより、農学だけではなく関連分野まで見渡す力を備えてほしいと思っています。農学は、「食べること」「生きること」に繋がる重要な分野なので、やりがいがある学問です。平成29年度の改組により、3年次後学期に留学を必修とする国際食産業科学コースという新しいコースがスタートしました。新しいコースでは、女性を含め多様なキャリアとグローバルな視野をもつ人材を育成していきたいと思っています。

2 女子学生は何事にも積極性が高い傾向があり、農学部のサイダー開発や農業系サークルの中心となって活躍しています。今後、農産物の加工や地域とのコラボなどに展開するにあたり、女子学生

のアイデアや行動力に期待しています。

3 女子学生が多いにもかかわらず、女性研究者が極端に少ないのが現状です。女子学生は女性研究者のゼミに集まる傾向がやや見受けられるので、学部内にもっと女性教員を増やすことが課題と思っています。また、現在、女性研究者の上位職（教授）は1名しかいませんが、教授、准教授、講師、助教の各層に複数の女性研究者を配置するようにしたいと考えています。

4 以前、女性研究者を選考したことがありますが、本学を選ばず、他大学へ就職してしまった例があります。本学が選ばれなかった原因は不明ですが、他大学と比較する際の一つに、女性研究者支援を比較して選択することもあるのかもしれない。そういう意味で、女性研究者支援は積極的に推進してほしいと思っています。

5 若い頃から釣りを楽しんでいます（戸嶋学部長は釣りの専門誌にも掲載されるプロ級の腕前とか）。釣れた魚は、農学部の教職員や学生にお分けすることも少なくありません。これまでは、家族で釣りに行くこともありましたが、2人の娘が独立してしまったので、最近はずっと妻と一緒に釣りに出かけることもあります。



全学教育機構長 栗原 和美

1 当機構は私を除いて機構所属の教員は27名と少ないですが、女性教員は10名（教授3、准教授2、講師5名）と多く、特に教授7名のうち3名（43%）が女性で、女性の割合が他学部より高く、女性教員が活躍して

います。

2 女性教員の多くが海外の大学で修士や博士の学位を取得しているのが特徴です。その点からも多様な人材が揃っているといえます。また、英語学習相談などで女子学生と英語授業担当教員との英会話をよく耳にします。留学生同士の交流も盛んです。女子学生が積極的に授業や学習に取り組む姿が見受けられます。

3 英語授業担当教員は前期に授業が集中し、教育に多くの時間

が割かれ研究時間の確保が難しいことが挙げられます。教育と研究の両立が課題です。さらに、教授の割合が全教員の26%と他学部比べて小さく、機構の部門や部会でのリーダーとなる教員の増強、確保が喫緊の課題です。

4 教員の採用について、昨年度から実施されている女性研究者採用促進のためのインセンティブ施策の一つである「女性限定公募ならびに女性・外国人教員採用促進経費」により、経費配分を受けました。このような経費配分やポイント付与などのインセンティブの実施は、女性や外国人教員の採用に効果があると思います。

5 昨年度まで、理工学研究科工学野に所属し、研究室の学生やリクルータで来学する卒業生とよく話す機会があり、これを楽しみにしていたのですが、今年はこれがなくなり少し寂しいです。家庭では、孫が3人（全て男）いて、夏休みに来る予定です。日立市かみね動物園、海水浴を楽しみにしていますが、孫が帰った後は夫婦で温泉に行き疲労回復します。