

私とワーク・ライフ・バランス

研究・社会連携部学術情報課図書館本館サービスグループ 主任 山内 大翼

令和元年7月に長男が誕生しました。このとき、妻が帰省先の実家から自宅に戻るのにあわせて約1ヶ月間の育児休業を取得しました。仕事に追われることが多く、長期間、仕事を休むことは不安でしたが、育児休業を取得することで産後の妻の負担を軽減でき、とても良かったと思います。

出産後しばらくは授乳や夜泣き、オムツの交換その他の世話で赤ちゃんにつきっきりとなり、また、夫婦ともに実家から離れた場所で暮らす中で、泣き止まない赤ちゃんを相手にすることは、精神的にも大変です。

しかし、夫婦二人で育児に臨めばその分負担は軽くなり、また、子育ての喜びも分かち合えるように思います。

出産の報告をするとすぐに育児休業の取得を勧めてくれた上司、休業中の業務を快く引き受けてくれた同僚、こうした職場環境のおかげで大変な時期に妻を支えることができ、私はとても幸運でした。

同じように小さい子供を持つ他の職員の様子を伺うと、育児休暇を取りたくても取れないという話も聞きますので、今後はより育児休暇を取りやすい環境が広まっていくことを願います。



令和元年度「女性研究者支援・養成の取組についての意識調査」アンケート結果(抜粋)

平成30年度に引き続き、常勤教員を対象とした意識調査(ウェブアンケート)を実施しました。前回と同様に、本学的女性研究者支援・養成に関しても高い理解と肯定的な評価が得られていることが示されました。

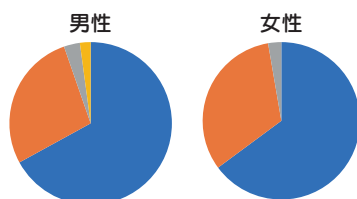
加えて、アンコンシャスバイアスやダイバーシティ推進に関わる取組等についての意識調査も実施しました。各取組については、男性からも女性からも、概ね肯定的な評価が得られていることが示されましたが、アンコンシャスバイアスの認知度については、男女間で約20%の違いがみられました。

調査期間/令和元年9月2日(月)~13日(金)
対象者数/常勤教員 622名
(男性500名 女性122名)
回答者数/131名(男性94名 女性37名)
有効回答率/21%

問1 本学が、ワーク・ライフ・バランス(仕事と子育て・介護の両立)に係る環境整備や、女性研究者の研究力向上と女性リーダー育成を推進することについて、どのように考えていますか。

ダイバーシティの取組を推進することについては、「推進したほうがよい」と「ある程度、推進したほうがよい」との回答が男性95%、女性97%であり、男女とも肯定的に評価していることが示されました。

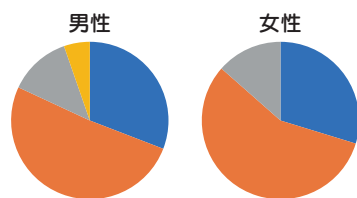
■ 推進したほうがよい
■ ある程度、推進したほうがよい
■ あまり推進しなくてよい
■ 推進しなくてよい



問2 本学では、女性研究者の人数を増やす具体的な取組としてポジティブ・アクション(女性限定公募、女性の積極的採用)を実施しています。この取組について、どのように考えていますか。

ポジティブ・アクションについては、「推進したほうがよい」と「ある程度、推進したほうがよい」との回答が男性82%、女性87%であり、男女ともポジティブ・アクションの推進を支持していることが示されました。

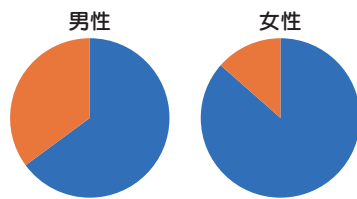
■ 推進したほうがよい
■ ある程度、推進したほうがよい
■ あまり推進しなくてよい
■ 推進しなくてよい



問3 「アンコンシャスバイアス(無意識の偏見)」「自分自身が気づいていないもの見方や、捉え方のゆがみ・偏り」という言葉を聞いたことがありますか。

「アンコンシャスバイアス」という言葉については、「聞いたことがある」との回答が男性65%、女性86%であり、男性より女性の認知度が高いことが示されました。

■ 聞いたことがある
■ 聞いたことがない



編集後記

社会のあり方としてダイバーシティの尊重がうたわれています。本学も意識啓発やライフイベント支援などのダイバーシティ推進に取組み、社会への貢献を目指しています。

全国初! 教授会会場に子ども連れで参加できるスペースを開設しました

人文社会科学部では、教員の子育て支援のひとつとして、教授会へ子ども連れで出席できるスペースを設けました。教員が気兼ねなく利用でき、子どももリラックスできるように、会場後方の通訳ブース(個室)を「子ども連れスペース」として活用しています。令和2年2月に利用した女性教員からは「子どもを連れて教授会に出席することができて、助かっています。」との感想がありました。また、若手の教員からも「わかりやすい子育て支援の取組がうれしいです。」との声があるなど、「子ども連れスペース」の取組は好評です。



「子ども連れスペース」で教授会に参加する教員

茨城県女性リーダー登用先進企業として表彰されました

職場においてリーダーとなる女性人材の育成や管理職・役員への登用促進に積極的に取り組み、登用実績が優れている企業等を表彰する「茨城県女性リーダー登用先進企業表彰」が創設されました。本学は、女性教職員を対象としたリーダー研修の実施、男性を含めた学内全体の意識改革等に取り組み、女性のキャリア形成と上位職への登用の成果をあげていることが評価され、「優良賞」を受賞しました。



令和2年2月6日(木)茨城県庁において大井川知事(左)より三村学長(右)に表彰状が授与されました

評価指標: 女性管理職割合21.3%(産業平均(教育・学習支援)18.1%)、女性役員1名、従業員数1,076名(うち女性308名)

「一定の注目事項」として取り上げられました

令和元年11月25日に開催された国立大学法人評価委員会総会にて、各大学の「平成30年度に係る業務の実績に関する評価結果」が確定しました。本学では「男女共同参画によるダイバーシティの推進」における取組状況が評価され、4つの評価項目のうち「業務運営の改善及び効率化」項目が、6段階の評定で上から2番目の「一定の注目事項」の結果を得ました。この評価は、例年、数%の大学しか評価されないものです。評価結果は、文部科学省のウェブサイトに公表されています。

平成30年度に係る業務の実績に関する評価結果 国立大学法人茨城大学
https://www.mext.go.jp/component/a_menu/education/detail/_icsFiles/afieldfile/2019/11/21/1422693_001.pdf



女性教員採用を促進するために「前倒し採用における女性限定公募」の制度を設けました

本学は、第3期中期目標・中期計画において女性教職員5%増、ならびに、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)」(以下、補助事業)において、女性研究者の5%増を目標としています。これまで、女性限定公募などの取組により、女性教員の採用数は着実に伸びてきていますが、目標値の5%増(19%)にはまだ届きません。

加えて、補助事業の中間評価において、「さらなるポジティブ・アクションを導入し、女性教員の採用を促進することを期待する。」とのコメントがありました。

そこで本学では、女性教員採用のインセンティブとして、「前倒し採用における女性限定公募」の制度を設けました。

- 1) 理系・文系を問わず、女性限定公募や女性特定採用を実施する場合には、採用1年留保の適用外とし、女性教員採用を促進する。
- 2) 本取組の実施は、各部局から全学人事委員会への提案、あるいは学長リーダーシップによる各部局への提案も可能とする。いずれも全学人事委員会での審議を経て、実施することとする。
- 3) 同一年度に複数の学部・機構から提案があった場合、理系学部を優先するなど全学的観点から優先順位を決定する。
- 4) 採用1年留保分の人件費ポイントについては、学長リーダーシップ経費から各部局へのポイント配分、あるいは早期退職により浮いたポイントから捻出し、学部に配分する。
- 5) 早期退職者数が少ない年度においては、実施を見送る場合もある。

令和元年度 行事報告

企業・研究所訪問ツアー

女性研究者のすそ野拡大の取組として、学生および大学院生を対象にして、地域性を活かし、県内の研究所・企業への訪問ツアーを実施しました。施設の見学のほか、卒業生を含む研究者・職員との懇談会を行いました。

受験雑誌「蛭雪時代」(2020年1月号)で紹介されました。



第1回 国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構(農研機構)

日時:令和元年9月24日(火) 13:00~14:30 参加者:13名

第2回 ㈱日立パワーソリューションズ、日立グローバルライフソリューションズ㈱

日時:令和元年9月27日(金) 10:30~14:30 参加者:7名

介護セミナー&相談会

ライフイベント支援の一環として、介護の専門家である社会福祉士やケアマネジャーから介護保険制度や介護サービスについての基礎的な仕組みを学びました。また、介護に関する相談会も実施しました。



第1回「今から知っておきたい介護の世界」

日時:令和元年9月17日(火) 12:30~13:30
会場:水戸キャンパス図書館セミナールーム 参加者:8名

第2回 在宅療養出前講座「今から知っておきたい介護保険の利用」

日時:令和元年10月18日(金) 14:20~15:20
会場:日立キャンパス工学部E1棟第2・3会議室 参加者:1名

第3回「介護サービスにはどんなものがあるの?」

日時:令和元年12月13日(金) 12:30~13:30
会場:水戸キャンパス図書館セミナールーム 参加者:3名

セミナー「メンタリングの基本的な心構え」

「女性研究者メンター制度」等において、相談を受けるメンターの不安を軽減するため、昨年度に引き続き、本学の矢嶋敬紘講師(全学教育機構バリアフリー推進室専任教員)によるセミナーを開催しました。

日時:令和元年11月15日(金) 14:30~15:00
会場:水戸キャンパス事務局棟 第1会議室 [VCS接続会場]工学部応接室(日立)・農学部応接室(阿見) 参加者:12名



ダイバーシティをテーマにした学長との意見交換会

ライフイベント等を抱える教員からの多様なニーズを把握するため、女性研究者への支援をテーマにして、教員と学長および執行部との意見交換会を開催しました。あわせて、平成30年度女性エンパワーメント支援制度を利用した研究者から支援の成果や課題について報告がありました。

研究成果報告者:二橋美瑞子准教授(理工学研究科理学野)

日時:令和元年12月10日(火) 14:30~15:30
会場:水戸キャンパス事務局棟 第1会議室 [VCS接続会場]工学部E1棟第2・3会議室(日立)・農学部応接室(阿見) 参加者:13名



茨城大学におけるダイバーシティ推進のための意見交換会

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)科学技術プログラム推進部プログラム主管山村康子氏、主任調査員篠原克也氏をお招きし、学長、理事、学部・全学教育機構執行部等との意見交換会を開催しました。

日時:令和2年1月10日(金) 13:00~13:45
会場:水戸キャンパス事務局棟 第1会議室 [VCS接続会場]工学部E1棟第2・3会議室(日立) 参加者:18名



英語論文セミナー

多くの大学で英語論文の指導実績がある人気講師の小野義正先生をお招きし、英語論文セミナーを開催しました。これまでの参加者から要望が多かった「論文投稿と査読者対策」について、通常より時間をかけて講義を行いました。

日時:令和2年1月24日(金) 10:30~12:00、13:00~17:00
会場:水戸キャンパス理学部インタビュースタジオ [VCS接続会場]工学部E1棟第2・3会議室(日立)・農学部事務局棟第1会議室(阿見)・東海サテライトキャンパスC204講義室 参加者:30名



リーダーセミナー「大学の使命とダイバーシティ推進」を開催しました

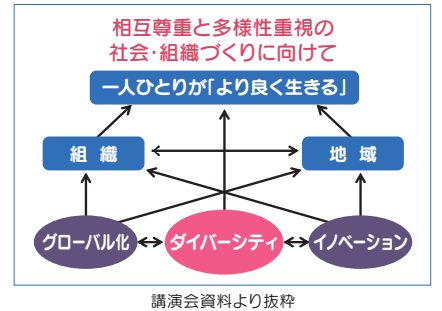
日時:令和2年2月13日(木) 13:00~14:00 会場:水戸キャンパス事務局棟第1会議室 参加者:33名

本学の教育や研究面におけるダイバーシティ化を全学的に進めるため、例年、大学執行部向けのセミナー等を開催しています。令和元年度は、筑波大学理事・副学長等を経て、現在、首都大学東京理事であり、お茶の水女子大学監事を兼任され、大学改革全般について講演や執筆を通して広く発信を続けておられる吉武博通氏をお招きし、大学改革の視点からダイバーシティ推進についてご講演いただきました。



吉武先生は、「厳しい環境下にある大学には、社会的要請に応えながら危機を克服する強かさが必要である。」として、①教員が教育研究により専念できる環境、②教員・職員の協働による組織的な教育の展開、③業務の見直しと働き方改革などの課題を挙げられました。また、そのためにも教員・職員を問わず、多様性を重視し、互いを尊重しあう組織づくりが不可欠であり、大学改革においてダイバーシティは不可欠な要素であることを強調されました。最後に、「地域の発展において大学の果たす役割は大きい。大学と地域がともに多様性を重視しながら、より深く連携しあうことで、大学も地域もその持続可能性を高めることができる」と期待を述べられました。

セミナーには、学長をはじめ、理事、学部長、全学教育機構長など33名が参加し、大学組織のあり方と組織の中でのダイバーシティ推進の立ち位置や重要性を考える好機となりました。



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・中期計画の女性教職員割合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。

◇令和元年度「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)	准教授	車谷 麻緒
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)	教授	池田 輝之
農学部	准教授	浅木 直美
全学教育機構	准教授	瀬尾 匡輝

(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研究者*に対して、研究支援員を配置し、研究との両立を支援する制度です。

*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。

(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。

◇令和元年度「研究復帰支援制度」採択者一覧

所属	職名	氏名	研究テーマ
教育学部	講師	篠田 明音	反転能力に関する研究~表現運動・ダンスの授業に着目して~
理工学研究科(工学野)	助教	一ノ瀬 彩	デザインを取り入れた公共空間の利用価値形成に関する研究

(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、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。

◇令和元年度「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(理学野)	准教授	諸岡 歩希	南西諸島における狩蜂類の擬態リング成立過程の解明
理工学研究科(工学野)	助教	山内 紀子	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
保健管理センター	教授	布施 泰子	ウェアラブルデバイスを用いて運動量や労働時間を可視化するための予備的研究

制度利用者からのコメント

令和元年度女性エンパワーメント支援制度とライフイベント研究支援員制度を利用して 理工学研究科(理学野) 准教授 諸岡 歩希

産前産後・育児休業から復帰後、二年目になりました。4歳半ともうすぐ3歳の娘二人に振り回される楽しい毎日ですが、一方でまだ育児に多くの時間を割かなければいけないこともあり、研究や業務のための時間の捻出に知恵をしぼっています。

今年度も本学の「ライフイベント研究支援員制度」を利用させていただき、時間のかかる実験や解析などを研究室の大学院生に補助していただきました。私は、保育園のお迎えの時間などを気にせず研究ができましたし、院生は自分の研究テーマとは別に、私の研究テーマに関する補助を行うことで、スキルの向上やモチベーションの維持につながっているようです。

また復帰後、研究室の学生は年々増えており、それに伴って研究室

全体の雰囲気も向上してきました。そこで今年度は、「女性エンパワーメント支援制度」も利用させていただきました。これにより復帰後に再開した研究テーマも、少しずつですが、研究成果が形になっています。昨年度の「研究復帰支援制度」に続き、出産・育児休業後の様々な支援を受けて、概ね順調に研究を継続することができています。

仕事と家庭生活の両立は大変なこともまだまだ多くありますが、本学の研究支援制度が育児によって研究時間を制限せざるを得ない不安な気持ちを安心に変えてくれるばかりでなく、研究への意欲を高めてくれました。私だけでなく、これからライフイベントを経る方のために制度が継続し、より良いものになっていくことを期待します。