

## 私とワーク・ライフ・バランス

学術企画部学術情報課 課長補佐 松土 真由美

わが家には高校生の息子がいます。私は出産後1年間育児休業をいただき、その後自宅近くの保育園に子どもを預け職場復帰をしました。保育園には学童保育も含めて8年近くお世話になりましたが、そこで仲良くなった何人かは今でも年数回は集まって家族ぐるみのおつきあいが続いています。

息子は小学3年生の時に卓球を始め、5年生の時にクラブチームに加入しました。その頃からわが家は卓球中心の生活になりました。

練習の送迎は夫婦で協力しましたが日立キャンパス勤務の頃、週1回は高速道路に乗って急いで帰宅し、水戸の自宅にいる息子を車に乗せ、友部にあるクラブチームへ送迎していました。

練習や試合の送迎、球拾いなどは親にとって負担ではありませんが思春期の難しい時期に卓球を中心とした話題が絶えなかったこと、卓球を通じて学校や職場以外の多くの方と知り合いになったことは大きな収穫となりました。



ミニ卓球台で遊んでいた頃。

学務部学務課 主任 岡野 有紀子

私には小学生の息子と保育園の娘がいます。娘が10ヶ月のときに、当時できたばかりの育児短時間勤務制度を利用して職場復帰をしました。

復帰にあたり、厳しい保育園事情のため子供たちは別々の保育園となってしまい、保育園の送り迎えや平日の育児に夫の協力を得ることが難しい中、かなり負担増になるのではとの不安もありました。でも、いざこの制度を利用してみると、少し出勤時間が遅いと2ヶ所保育園をまわることができず、少し退勤時間が早いと時間休をとらなくても子供を病院に連れていけます。子供が小さいときほど、この「少し」がとても大きいと実感し、時間だけでなく気持ちの面でも、娘が産まれる前と比べて少し余裕をもつことができます。

短時間勤務も4年目となりましたが、この制度を利用することへの職場での理解とたくさんのフォローに心から感謝しています。



兄妹仲良く、ザリガニ釣りをしているところです。

## ポイント解説

### 平成29年2月より、配偶者同行休業制度が導入されました!

配偶者(事実上の婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)が勤務や修学等のため、6ヶ月以上にわたり継続して外国に住所又は居所を定めて滞在することが見込まれる場合に、本学教職員が配偶者に同行するため、学長の承認を得て休業する制度です。

#### ポイント

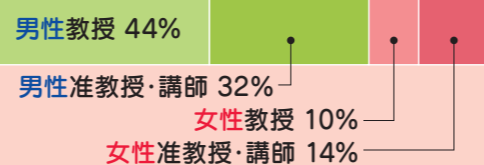
- 1 休業を希望する教職員は、休業日の1ヶ月前までに請求手続きを行います。
- 2 諸事情を考慮の上、承認の可否が判断されます。
- 3 承認された場合は、3年を超えない範囲の休業が認められます。期間の延長は、学長が特別の事情があると認める場合を除き、1回に限られます。
- 4 配偶者同行休業をしている教職員には、賃金は支払われません。
- 5 本制度の適用除外となる教職員もいるので注意してください。詳細は国立大学法人茨城大学配偶者同行休業に関する規程をご参照ください。

※ご不明な点は、人事労務課(人事係)までお問い合わせください。

## データで見る茨城大学 ～教育学部～

平成29年5月1日現在

### 学生の男女別構成比



### 教員の男女別職位別構成比

※再雇用者を除く

## 編集後記

第3号では、念願がなつて、当室長による学部長インタビューを実現できました。お忙しい中、貴重なお話を聞かせていただき、ありがとうございました。今後も、皆様方のご意見を参考として、本学のダイバーシティ推進に尽力して参ります。引き続き、よろしくお願いいたします。

## 茨城大学オープンキャンパスにて、女子高校生向け企画を実施しました。 7/22(土)水戸キャンパス、7/29(土)日立キャンパス

### 「理系女子応援企画 聞きたい リケジョ先輩のキャンパスライフ!」

日時:平成29年7月22日(土) 10:00~12:30  
場所:水戸キャンパス 理学部D棟2階 ラウンジ

水戸キャンパスでは、理学部棟を会場に、女子高校生向け企画「理系女子応援企画 聞きたい リケジョ先輩のキャンパスライフ!」を開催しました。理学部の女性教員1名、大学院生1名、学部生2名によるトークセッションと質疑応答のほか、個別の相談にも丁寧に対応しました。高校生と保護者からは、授業や研究、就職先、女子学生数、理系分野での仕事・研究と家庭との両立などについて相談が寄せられました。合計60名が来場しました。



### ダイバーシティ推進室企画 「リケジョ・カフェ」

日時:平成29年7月29日(土) 11:00~15:30  
場所:日立キャンパス E1棟1階 ラウンジ

日立キャンパスでは、工学部の女性教員2名、大学院生1名と学部生4名による相談コーナーを開設しました。工学部の授業や研究、男女比やサークル等の学生生活について女子高校生からの相談に個別に対応しました。女子高校生14名、保護者6名が来場しました。



## 茨大Rikejo INFO 応援します!理系女子

ダイバーシティ推進室は、女子高校生に茨城大学の理系女子のキャンパスライフや卒業後の進路を紹介するチラシを制作しました。理学部・研究科所属の女子学生の紹介、理・工・農学部女子学生(大学院含む)の主な進学・就職先、ロールモデルとなる卒業生の紹介などを掲載しています。オープンキャンパス等の各種イベント来場者の他、近隣高校へも配布しました。



## contents

- オープンキャンパス実施報告 ..... 1
- 「茨大Rikejo INFO」チラシ紹介 ..... 1
- 学部長インタビュー ..... 2
- 私とワーク・ライフ・バランス ..... 4
- ポイント解説「配偶者同行休業制度」導入について... 4
- データで見る茨城大学～教育学部～ ..... 4
- 編集後記 ..... 4

# 学部長インタビュー Q A

各学部の男女共同参画推進状況や課題、ダイバーシティ推進室への期待や要望について、原口弥生ダイバーシティ推進室長による学部長インタビューを実施しました。



- 質問 1 学部での男女共同参画の取組
- 質問 2 学部での女性研究者や女子学生の活躍推進について
- 質問 3 今後の課題等について
- 質問 4 ダイバーシティ推進室への期待や要望
- 質問 5 ご自身のワーク・ライフ・バランスについて



人文社会科学学部長  
佐川 泰弘

1 本学部では、ワーク・ライフ・バランス実現に向けて、ワーキンググループを設置してニーズ調査等を実施したほか、就業時間内に会議を終了すべくその効率化などの取組みに努めています。

2 本学部には研究上、場所の制約が少ない教員が多く、制度的にも、自宅等での一定時間の学外勤務が今のところ可能です。こうした勤務形態による研究成果をきちんと示していくことが大切です。男女限らず、ライフイベントはいつ誰にでも発生するものです。学部として、配慮することは当たり前のことだと考えています。

3 学生への教育サービス低下に繋がっていないか、ライフイベントを抱える教員の周辺の教員に過度なしわ寄せがいないか、に配慮・対応する必要があります。学部執行部への女性の登用も待たないです。教員数減の現状で、各教員の負担も増えることが予想される中、個々の希望にどう配慮していくかが課題です。

4 教員だけでなく職員への配慮も必要です。ダイバーシティは本来、多義的な言葉なので、広義にとらえ、徐々に活動を広げて頂ければと思います。

5 職住近接環境にあるので、家族と夕食を共にし、学校行事やボランティアにもできるだけ参加しています。子育ては未知の経験で、大変ですが、振り返ると懐かしいものです。生後3~4ヶ月のときに、夜泣きがひどい子どもを抱えながら研究をしたことも、今では思い出です。こうした話を若い先生とできればと思いますし、経験者として支援していきたいです。



教育学部長  
生越 達

1 1名ですが学部執行部として女性教員に活躍いただいています。男女の視点の違いを大切にしながらバランスのとれた学部運営に取り組んでいくことが大事だと思います。

2 比較的女性教員が多く、出産や育児への配慮も当然行っています。ダイバーシティ推進室のライフイベント研究支援員制度を利用している教員もあり、大変有り難く思っております。こうした両立支援の環境整備は男女共同参画を進める上で不可欠です。

3 女性教員不在のコースがありますが、学生指導の上で、女性教員がいた方が良くと思います。反対に養護教諭養成課程には男子学生が非常に少ないです。男性の養護教諭の育成も

大切です。教員の教育能力向上という意味では、男性中心の意識を変えて、女性を含めたマイノリティへの視点を学び取り入れていくことは非常に重要です。

4 教職員の業務過多の現状解決に向けて地道に動きかけて頂きたいです。異質なものを、数値化できないもの、小さく手間のかかるものを大事にすることが、多様性が尊重される土壌を作ります。女性を含めたマイノリティにある程度力を入れることは、逆差別ではなく、社会を変えることです。単に女性教員数増だけでなく、女性を含めたマイノリティを尊重する視点を大学全体が取り入れていくことを願っています。

5 私自身は仕事を抱え込むタイプで、ストレスもあります。ある時、人の話にじっくりと耳を傾けられない自分に気がつきました。以来、時折空や雲を眺めて、急いた気持ちを抑えるように心がけています。周りの人の為にもなりますが、私自身もとても落ち着きますね。



理学部長  
折山 剛

1 理学部には8名の女性教員がいますが、皆さん聡明でとても優秀な方たちです。生物系の公募がこの数年続き、女性教員の採用率が上がっています。男女共同参画の取組みの気運の高まり、同等

の能力であれば女性を優先して採用する流れや、一定の女性研究者比率を達成する必要性も理解しています。学問分野毎の女性学位取得者の比率に基づいた具体的な目標設定が重要です。即効性はありませんが、博士後期課程への女性進学者増など、長いスパンで女性研究者を増やす取組が重要だと思います。

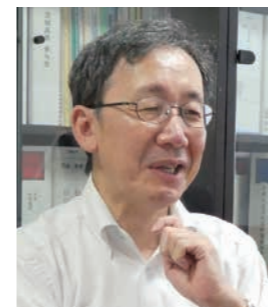
2 平成25年より、ロールモデルとなる女性研究者や育児休業

を取得した男性研究者を招き、キャリアパスセミナー等を計3回、主催してきました。男女問わず、教員と学生に聴講を呼びかけ、多くの参加者があり、とても有意義でした。

3 男女共同参画は非常に重要だと認識していますが、過剰に意識するのは本来の趣旨にそぐわないと思いますので、自然体で取り組んでいきたいです。

4 推進事業の具体的な内容や部局別の採択状況など、より広報して頂ければと思います。実際に支援を必要とする教職員の声を幅広く拾って頂きたいです。

5 3人の子がいますが、育児については妻を信頼し任せてきました。子どもたちの進路や将来については、本人の主体的な意思を尊重しています。生後間もない長女を連れて、米国東海岸に1年間在外研究に行く機会がありました。家族と共に多様な人々と協働して学ぶことができたのは、貴重で質の高い体験でした。



工学部長  
馬場 充

1 残念ながら、本学部の女性教員比率は非常に低い状態です。今年度既に1名の女性教員の採用が決定しており、現在更に女性限定公募を行い、比率向上に努めています。来年度から、旧来の8学科から5学科

へと改組となりますが、できる限り各学科に女性教員を配置していきたいです。また、職場環境の改善として女子用更衣室、パウダールーム、おむつ交換台など構内施設を整備しました。

2 ダイバーシティ推進室の各種支援事業の積極的な利用を奨励しています。代替教員を措置することで、昨年度育児休業を取得した女性教員1名がいましたが、今年度復帰し、教育・研究に活躍しています。女子学生数は11%ほどですが、人数では260名程

度在籍しています。こうかく祭では、学生実行委員として女子学生が非常に活躍してくれました。女子学生と学部長との意見懇談会も予定しています。

3 機械系、電気系などの分野での公募では、女性の応募自体が非常に少なく、ジレンマを抱えています。女性教員数増の必要がある中、非常に悩ましいところです。

4 ダイバーシティ推進室の各支援制度をより利用しやすいものへと改善して頂きたいですね。また、育児は女性だけが担うわけではありません。配偶者の体調が優れない際などは、男性教員も育児を行いますので、男性への支援についてもご検討頂きたいという声がありました。

5 息子が幼い頃は、車で5分ほどの自宅に戻り、一緒に食事をして、風呂に入れてから、研究室に戻ったりもしていました。キャンパスへも連れて行き、遊ばせていたこともあります。単身赴任の時期が長く、遠距離の頃は非常に大変でしたね。



農学部長  
久留主 泰朗

1 昨年より短時間勤務を始めた教員がおり、女性教員の働きやすさについて考える機会となりました。女子学生比率が6割を超える一方、女性教員が少ないことを大変重く受け止め、学部内での問題意識を共有し、人事に反映できるよう、ポジティブ・アクションなどの対策を積極的に行っています。

2 採用人事への取組みの他、女性に限らず、若手教員の採用では、メンターを3名付け、早期のサバティカルを奨励しています。女性を含めた若手教員のキャリアアップに繋がる具体的な対策を検討しています。

3 女性の採用を積極的に進めていますが、最終的には一般公募を通じて女性教員を採用できるのが理想です。女子学生の相談対応などに、女性教員が欠かせない一方、性別によって指導教員が限定されるのもおかしなことですので、教員が学生からの多様な相談により対応できるようになることも課題です。

4 教員だけでなく、職員への配慮と支援は必須です。本学部所属の女性職員にヒアリングをしたところ、具体的な施設や制度の整備はもちろんのこと、環境作りに向けた意識啓発などの要望もありました。また、ライフイベント研究支援員制度は、男性教員も利用できるよう、拡充して頂きたいという声からありました。

5 配偶者も大学勤務のため、お互いの仕事への理解があり、共通の話題も多いです。最近は、おしゃれで雰囲気の良いお店を開拓しに夫婦でお酒を飲みに出かけます。