

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)」

Diversity & Inclusion

茨城大学ロールモデル集

Ibaraki University ROLE MODEL



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

時代の流れや人生の節目で 価値観は変わる。

この多様性の時代に、各人はいかにして充実した人生を送ることができるのかを考える。それぞれの生き方を尊重し包摂する大学の在り方を模索する。

茨城大学長

太田 寛行 OTA Hiroyuki

1954年東京生まれ。1982年、東北大学大学院農学研究科博士後期課程修了(農学博士)。専門分野は土壌肥科学、微生物生態学。岡山大学歯学部助教授などを経て、1997年に茨城大学農学部助教授、2002年に茨城大学農学部教授、2010年に茨城大学農学部長・大学院農学研究科長、2014年に茨城大学副学長(大学戦略・IR)を歴任し、2016年4月より茨城大学理事・副学長(教育統括)を務めた。2020年4月より現職。



仕事と生活の調和に向けて—30年前を振り返って—

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」、これは内閣府が示した「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(2007年12月策定)の一節です。

これとは相反して、私は、「仕事=生活」だと思って生きてきました。1986-7年の在外研究(オランダ、フローニンゲン大学)と一緒に研究した同僚から、仕事と生活がイコールではない社会を知りましたが、当時は日本とオランダの違いだと思っていました。思い起こせば、彼は、夕方5時には帰る日常で、仕事以外の世界を持っていました。彼の幅広い知識や哲学者的な誇りは「生活」から発していたと思います。

2001年に、国際学会で再びオランダを訪ねる機会があり、その同僚と再会した時、彼は学会のセッションを企画・運営した後、研究者を辞める決断を私に告げました。ノルウェーで農業をしながらペンションを経営するとのことでした。生き方を変えるこ

とができるのも、日々の生活での様々な積み重ねがあったからだろうと、今、ようやく分かってきました。

オランダにはウイルスを発見し、窒素固定菌も分離した偉大な微生物学者、M. W. バイエルリンク(1851-1931)がいます。2001年のオランダ訪問時には、バイエルリンクの実験室兼住居の建物を教えてもらい外から眺めました。その当時は、大学と言っても、建物の構造からすれば研究と生活が同居するものでした。時を経て、研究者という職業が確立していくことは、仕事と生活の分離、そして「仕事と生活の調和」だったに違いありません。同僚が仕事を変える決断は重かったと思いますが、もう一方で、変わることも、多様であることを包み込む社会がありました。30年前を振り返り、個人が仕事と同じように生活を究めることと、社会、そして大学が多様性と包摂性を高めることの両方が、私たちには求められていることを確認した次第です。

本学には様々なバックグラウンドをもつ教職員が働いています。本ロールモデル集が皆さんのワークライフバランスを考える一助になれば幸いです。



1 学長あいさつ

3 Topic 1 執行部座談会

ロールモデル〈教員〉

- 5 今川 奈緒 (人文社会科学部 准教授)
- 6 荒木 雅也 (人文社会科学部 教授)
- 7 齋木 久美 (教育学部 教授)
- 8 新井 英靖 (教育学部 教授)
- 9 鈴木 香奈子 (大学院理工学研究科(理学野) 准教授)
- 10 諸岡 歩希 (大学院理工学研究科(理学野) 准教授)
- 11 一ノ瀬 彩 (大学院理工学研究科(工学野) 助教)
- 12 道辻 洋平 (大学院理工学研究科(工学野) 准教授)

13 Topic 2 女性座談会

ロールモデル〈教員〉

- 15 豊田 淳 (農学部 教授)
- 16 井上 栄一 (農学部 教授)
- 17 瀬尾 匡輝 (全学教育機構 准教授)

ロールモデル〈職員〉

- 18 會田 洋恵 (研究・社会連携部研究推進課機構運営係 係長)
- 19 皆川 優花 (教育学部総務係 係員)
- 20 横須賀 博史 (総務部基金・同窓会課 課長補佐)
- 21 堀江 利行 (研究・社会連携部研究推進課研究協力係 主任)

22 Topic 3 職員座談会

ロールモデル〈教育学部附属学校園教諭〉

- 25 篠原 仁美 (教育学部附属幼稚園 養護教諭)
- 26 松尾 雅彦 (教育学部附属小学校 教諭)
- 27 船山 知暁 (教育学部附属中学校 教諭)
- 28 大村 弘美 (教育学部附属特別支援学校 教諭)

29 ダイバーシティ推進室の歩み

30 理事・室長あいさつ



茨城大学の目指すダイバーシティの未来

私たちが考えるダイバーシティ

佐藤: まず、皆さんが考える「ダイバーシティ」についてお聞かせいただけますか。

太田: 私は「ダイバーシティ」というと、これまで研究してきた微生物の世界を連想します。微生物と人間を一緒にしてはいけないのかもしれませんが、微生物について長く研究してきたので、連想しました。例えば、火山噴火の被災地では、最初は限られた微生物しか生息していないんです。それが、生態系が成熟していくと、多様な生き物が住む世界に戻ります。



茨城大学長

太田 寛行

専門分野: 土壌肥科学、微生物生態学
東北大学大学院農学研究科博士後期課程修了 / 農学博士(東北大学) / 平成9年8月に着任、令和2年4月より学長

佐藤: 人間も生き物なので人間社会でも同じことが言えるのではないかと。

太田: うーん、微生物に人間社会を例えてよいのかわかりませんが(苦笑)。ただ、限られたもので構成される社会って、途上の社会だと思えますよ。ダイバーシティが実現した社会こそ、成熟した社会だと考えています。

佐藤: 菊池理事はいかがでしょう？

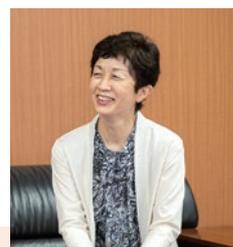
菊池: 私は「ダイバーシティ」というと自然界の多様性を最初にイメージします。青い地球に多様な生命が溢れて見えない糸でつながって支え合っている、そんなイメージです。これを人間社会でみると、様々なコミュニティを形成し、それぞれ支え合って、互いに補い合いながら存在し、また、コミュニケーションを通じて、違うものへの寛容さを育てながら、より豊かに社会を成長させることができる、そういうイメージです。

佐藤: 木村室長はいかがでしょう？

木村: 私はダイバーシティといったとき、2つのことを考えました。一つは、研究者としての幅の広さです。専門性を深く掘り下げることは研究者として当然ですが、それだけでは足りません。世の中の

多様な問題を解決するためには、専門性を身につけ、他の関連領域にも目を向けることがこれからの研究者にとって必要となってくるのではないのでしょうか。もう一つは、一体感の捉え方です。一人ひとりの価値観や多様性を認めつつ何か目標を達成しようとすることは時間がかかり効率的ではないのかもしれませんが、そのプロセスで共通理解や一体感が生まれるのではないのでしょうか。

佐藤: 戦後、日本では均一・均質の力で効率的に経済成長を達成しました。その後、社会が成熟するにつれて、ダイバーシティが強く求められるようになりました。ダイバーシティは異なる者同士の出会いです。お互いをよく知るためにはコミュニケーションが重要ですね。



教育学部 教授

木村 美智子

専門分野: 被服学、洗浄科学、生活環境学
お茶の水女子大学大学院博士課程人間文化研究科人間環境学専攻修了 / 学術博士(お茶の水女子大学) / 平成21年4月に着任、令和2年4月より学長特別補佐(ダイバーシティ)

女性の活躍

佐藤: 大学におけるダイバーシティについては、どのようにお考えですか？

太田: 大学の政策決定においてダイバーシティは必要です。今回、学長特別補佐6人のうち4人を女性にしました。男女比の問題ではなく、多様性という意味で、とても期待しています。

佐藤: 政策決定におけるダイバーシティは、先ほど木村室長のお話にも通じますね。

太田: はい。人材が多様になるということは、それだけ多様なバックグラウンドをもって議論できるということです。そして、菊池理事や木村室長がおっしゃったように、コミュニケーションを重ねることで、補い合って、共通理解や一体感が生まれるのだと思います。大学にとって厳しい時代ですが、大学が生き残るうえで、ダイバーシティは必須条件です。



理事(国際連携)
菊池 あしな

女子美術大学絵画学科日本画専攻卒業
令和2年4月に着任

佐藤:かつて海外の調査研究に、女性リーダーの失敗は記憶されやすく、しかも忘れられにくいという結果を示したものがありません。現在、海外の女性リーダーをめぐる状況はいかがでしょう？

菊池:インドやネパールでは女性管理職が多かったと思います。皆さんバリバリ仕事をこなしていらっしゃいました。「女性リーダーの失敗」は聞いたことがないですね。自分だけで頑張るのではなく、とにかくコミュニケーションを通じて、チーム全体で支え合っている様子でした。性別問わず、皆さんそれぞれ違いは

ありますので、各人の能力を発揮しやすい環境が作られていたのだと思います。

佐藤:大学も女性活躍の推進に力をいれていますね。

木村:はい。行動計画を立てて、女性教職員や女性管理職の割合、女性教職員の勤続年数など数値目標を設定しています。目標は徐々に達成されてきていますが、単に女性が増えればよいということではありません。育児は女性だけがするものではありませんが、現実的には、女性が担っていることが多いです。そのため、女性が働きやすい環境づくり、長時間労働の縮減、働き方改革なども一緒に進める必要があります。これは、女性だけでなく、男性にとっても必要なことです。このほか、ダイバーシティ推進室では、ライフイベント研究支援員制度や研究復帰支援制度を実施し、仕事とライフイベントの両立を支援するほか、女性エンパワーメント支援制度を実施し、女性リーダー育成に取り組んでいます。

ワークライフバランス

佐藤:木村室長がおっしゃった働き方改革に関連するのですが、ワークライフバランスを実現するには、時間を所与のものとして、その範囲内でできるだけ成果を上げる努力をするという発想が必要です。しかし、いまだに日本の働き方は、仕事量を所与として、終わるまでとにかく時間を注ぎ込むという発想から抜け切れていないように思いますが、いかがでしょうか？

木村:そのとおりだと思います(苦笑)。私は附属中学校で校長をやったことがあります。その時の様子は、子供たちへの教育やお世話はもちろんですが、保護者対応や事故やトラブルなどで、仕事に終わりがない状況でした。

佐藤:なかなか働き方改革は進まないですね。

木村:ところが、この前、附属小学校の先生にお話を聞いたら、働き方改革で残業時間を減らす方向で仕事の仕方を考えて、仕事を精選する雰囲気が出てきていることに驚きました。

佐藤:大学の教職員の働き方改革についてはどうでしょうか？

太田:身近なことという、COVID-19で会議がオンラインになって効率化された部分が多くあります。ですが、効率化の一方で失われたものもあって、先ほどから出ているコミュニケーションが十分にとれているのか不安なところがあります。

菊池:インターネットを使ったリモートワークが益々活性化するとあります。国内外問わず、遠く離れた人たちと、違う視点を交流させ、意見を交換することができるようになるのは、新しい働き方への可能性を感じます。今後の技術の進歩で、新しいコミュニケーションの方法が更に生み出されるのではないのでしょうか。半面、リモートでは不可能な部分や、テクノロジーから取り残されていく人がいることも現実の懸念です。

木村:私もそう思います。ICT教育を進めることが求められていましたが、実際のところはそれほど進んでいませんでした。大学の授業でも

そうです。COVID-19で、経験の有無にかかわらず遠隔授業をやらなければならない現実を突きつけられました。そこで、教員同士が助けあって、情報交換しながら、Teamsの使い方を勉強しました。例えば、私は授業でグループディスカッションをしたくて、どうしたらできるのかわかりませんでした。Teamsでもグループディスカッションができることを教えてもらいました。けっこう、いろんなことができて、使い次第で効率的になる場面もあります。ただ、先ほど学長がおっしゃったように、いろいろなことが遠隔できるからといって、すべて遠隔でやるのがよいわけではなく、教育や研究、学生指導のなかにはオンラインではできない部分もあります。COVID-19で得られたオンラインの技術を生かしつつ、オフラインとうまく併用して、今後は、より効率的、効果的な働き方を考えていく必要があると思います。

佐藤:仕事の精選という点はいかがでしょう？特に女性は、出産や育児のために、仕事を精選せざるを得ない状況がすでにあると思います。

木村:女性は出産や育児のライフイベントをきっかけに、自分の仕事や生き方を見つめ直す機会を突き付けられるわけですが、今般のCOVID-19は男女問わず自分の仕事や生き方を見つめ直す機会を与えたのではないのでしょうか。ワークライフバランスの実現には、自分の仕事や生き方を真剣に考えて、意識して取り組んでいくことが大事だと思います。



教育学部 教授
佐藤 裕紀子

専門分野:生活科学・家政教育
お茶の水女子大学大学院人間文化研究科博士後期課程人間発達学専攻単位取得退学/学術博士(お茶の水女子大学)/平成21年4月に着任

最後に一言

佐藤:最後に、本日を振り返ってまとめの一言をお願いします。

太田:私は教育について考えたり、検討したりするときには、いつも大学憲章に立ち返ります。大学憲章には、教育とは人材、人間、市民を育てること、人材とは専門的な学力や能力、人間とは個人の豊かさ、市民とは世界の平和につながります。この3つを教育することが大学の役目です。これが、カリキュラムや大学の仕組みの根幹だと思います。大学は、社会の変化に対応しつつ、色々な課題を解決し、改革を進めていかなければならない時期にきています。しかし、人材、人間、市民を育てるという大学の使命はブレてはいけません。これを軸にして、皆さんと議論していきたいです。

菊池:人生は旅と創造だと考えています。物理的に、自分の知らない場所や遠くに出かけて行くだけでなく、人と出会い、会話をして、誰かと今まで知らなかったことを共有する。これによって、自分だけでなく、社会やコミュニティを豊かにしていけると信じています。なので、自分と異なるものに対して壁をつくるのはもったいないことだと思っています。大学にも、様々な人たちが異なる視点・意見をコミュニケーションさせていく機会が必要だと思います。また、女性に限らず多様な人材をバランスよく登用するには、その人たちが働き続けられるように環境を変えていくことも大切です。ダイバーシティ推進室には、様々なコミュニケーションを活性化するような環境づくりを期待しています。

木村:菊池理事のお話にあった「異質なものを受け入れる」という点に私も共感します。自分とは違う考え、自分とは違う性、自分とは違う言語。この「違う」ことを認めて、どう付き合っていくかということ、是非、考え続けてほしいです。それによって、新しい見方や考え方ができる人になってほしいです。男女共同参画においても、性別の違いに対して、どのように付き合っていけば、考えの幅が広がるのかを一人ひとり考えてもらいたいです。ダイバーシティ推進室でも、そうした提案ができればと考えています。

佐藤:皆さんの話を聞いていて、明るい希望が見えてきました。本日は、長時間にわたり、ありがとうございました。

ROLE MODEL 1

人文社会科学部
准教授

今川 奈緒
IMAGAWA Nao

専門分野：行政法、障害児教育法
早稲田大学大学院政治学研究科博士後期課程
政治学専攻単位取得退学
修士(政治学)(早稲田大学)
平成25年4月に着任



ニーズは人それぞれ。 多様性が認められる仕組みを一緒につくりましょう。

1. 仕事について

大学教員の仕事は、教育・校務と研究に大きく分けられますが、いずれの先生方も研究時間の捻出にご苦労されていると思います。そのような中、多くの方々からご配慮を賜りましたことに、心から感謝いたしております。

私は障害児教育について、日本法とアメリカ法との比較研究を行っております。この分野は、2014年の障害者権利条約批准以降、大きな転換期を迎えているのですが、法理念と現状との間に未だに大きな隔たりがあります。今年に入って訴訟にかかわるなかで、当該分野における法学的な研究が十分に行われていないことを改めて痛感しました。研究生活を軌道に乗せて、障害のある子どもに保障されるべき教育権について有意義な研究成果を出していきたいと思っております。

2. ワークライフバランスについて

娘が生まれる前は、平日は主として教育・校務、休日に論文執筆等、研究の時間をまとめてとっておりました。現在は、休日は娘が在宅するので、割り切って家族で遊ぶ時間になっています。娘が好きな恐竜の化石や戦隊もののショーを見に行ったり、プールで泳いだりしています。

夫も大学教員なのですが、夫婦ともに研究時間が少なくなり、焦燥感から娘にきつく接してしまうこともありました。原稿の執筆が滞っている時や、研究会、学会等に出席

しなければならない場合には、お互いに予定を調整しながら、時間の確保を行うようにして、娘に不利益を及ぼすことは避けなければと肝に銘じております。

3. ケアラーと共に働くみなさまへ

介護、育児は、それに関わる人がおかれた状況によって、ニーズが大きく異なります。たとえば、被介護者の症状、子どもの年齢や健康状態、配偶者のかかわり方等によって、仕事に充てられる時間や必要となる支援方法に違いが出てきます。仕事の免除が必要になる場合もありますが、オンラインの活用等、多様な働き方が認められることで対応できるケースも多いと思います。みなさんと一緒に納得できる仕組みをつくりあげていければと願っております。





ROLE MODEL 2

人文社会科学部
教授

荒木 雅也
ARAKI Masaya

専門分野: 社会法学、新領域法学
中央大学大学院法学研究科博士後期課程単位取得退学
修士(法学)(中央大学)
平成19年4月に着任



研究時間を確保するためには、 制度の見直しが必要です。

1. 仕事について

知的財産法(特に、農業知財)を専攻しています。秋冬は入試への対応と、卒論指導(10名)及び修論指導(中国人院生2名)で忙殺されました。また12月中には、農業知財に関する外部委員として農水省と那珂市の会議にも出席する予定です。それやこれやで、ここ最近では研究にあてる時間を殆ど確保できず、年内に研究書の執筆を終える予定だったのですが、出版社に延期をお願いしました。

ところで、しばしば中国人学生から、大学院生としての受入れを要請するメールが来ます。中国の知財事情を調べるために受け入れたいのですが、秋冬の多忙な時期に入試問題作成等に時間を割くことができず、ここ暫くはお断りしています。

私が担任している学部学生は、早稲田の大学院(社会科学研究科)への入学を目指しているのですが、同研究科では筆記試験は無く書類選考とオンライン面接のみです。本学の大学院を勧めたのですが、早稲田の方が手軽に受験できるといわれてしまいました。本学でも、大学院入試の簡素化が進んだらいいのになと思います。

2. ワークライフバランスについて

男の子供が三人います(5歳、3歳、1歳)。共働きのため普段は保育園に預けていますが、病気の場合には預けることができません。今年は、オンライン授業が多かったため、病気

の子供を傍に寝かせながら自宅で授業を行うことがありました。授業中に子供が目覚ましてしまい、PCの前でうろうろしたときは肝を冷やしましたが、学生の皆さんは許してくれました。励ましのチャットやメールもありました。学生の皆さんにただ感謝しています。

3. これから子育てをする教職員の皆様

へのメッセージ

特に共働きの場合や近隣に親が住んでいない場合等には、仕事を続けながらの子育てには大変なこともあると思います。ただ水戸市では、訪問型病児保育を含む公的なサービスが拡大し始めていますので、何とかかなると思います(私も何とかなっています)。



ROLE MODEL 3

教育学部
教授

齋木 久美

SAIKI Kumi

専門分野: 書写書道教育
千葉大学大学院教育学研究科修士課程修了
修士(教育学)(千葉大学)
平成15年4月に着任



ワークライフバランスの秘訣は「イライラ」ではなく「ワクワク」です。

1. 仕事について

小中学校書写や書字に関する授業を担当しています。教職を目指す学生には、各教科の内容を伝えるためにも文字を読みやすく書く技能を身に付けてほしいですし、「楽しく話す、書く」先生になってもらいたいと考えています。

研究の主なテーマは、書字技能の習得やその指導法に関することですが、書字における幼小連携について、幼児教育の目指す姿もふまえながら実践研究も行っています。文字の認知や書字技能の発達など、興味深いです。

2. ワークライフバランスについて

ワークライフバランスをうまくとるためには、小さくても「わくわく時間」を作ることだと考えます。私にとってその一つが仮名の料紙に触れることです。平安時代の料紙装飾の美しさに気づかされたことがきっかけで、ガラス越しでもよくみえるよう、美術館には双眼鏡を持って出かけています。

また制作の技法を知るために、素紙(白い料紙)の染色、金銀砂子の扱いや蒔き方などを学びました。植物染料は趣のある色になるとのことで、たまねぎの皮を使ってみたところ、きれいな金色に染まりびっくりしました。また家族には渋皮煮を作ると称し、煮汁を染料にしています。実際に、薄口の「山の内紙」に栗の渋で染めてみると、なんともいえない茶紫になり、作って、見て楽しんでいきます。

3. 育児をされている方へのメッセージ

特に子どもが小さい時には、一日が仕事か家事や育児で終わり、余裕がありません。ちょっとしたことで困りごとがあると、気持ちの切り替えもうまくいきません。自分の「イライラ」が子どもの「イライラ」にもなり、それが自分にもかえってきて、もういや!となります。

振り返って気づかされるのは、「適当やいい加減」にしてその場をやり過ごすことも、悪いことではないということです。自分の思い通りになる時間もなく、追い込まれるような感じになったら、深く息を吸う、吐くに集中することをお勧めします。落ち着きを取り戻してから、始める方がよりうまくいくからです。





ROLE MODEL 4

教育学部
教授

新井 英靖
ARAI Hideyasu

専門分野: 障害児教育学、特別支援教育、
障害児教育方法学
東京学芸大学大学院教育学研究科
修士課程(障害児教育専攻)修了
博士(教育学)(東京学芸大学)
平成12年10月に着任



ダイバーシティの実現には、個人のスタイルを尊重する組織・制度づくりが必要です。

1. ワークライフバランスについて

普段は大学で講義と学生指導を中心に、委員会活動や研究など研究者としての仕事をこなしています。ただし、私は障害児の授業研究をしている関係で、他の人よりも地域の教育現場に足を運ぶ機会が多くなっています。そのため、大学を抜けることも多いのですが、子どもが保育園に通うようになってから、18時前後には保育園にお迎えに行かなければならない日もあるので、限られた時間のなかで効率的に仕事を進めなければならないのが現状です。

その状況におかれると、大学にいる時間の優先順位はやはり、講義・学生指導・委員会活動の順番になります。研究者なので、本当は、研究を優先すべきなのかもしれませんが、自分の研究は、子どもが就寝した後の数時間ということになることが多いです。

現在は子どもが少し大きくなって、家で留守番ができるようになり、だいぶ楽になりましたが、子どもがインフルエンザなどにかかったときは、夫婦で交替で子どもを看護することもあります。こうしたときには、同僚の先生の協力をいただきながら、何とか乗り切るしかありません。このときに、大学での会議が急に設定されたり、追加の書類を提出するように言われると、対応できないことも多くありました。このように、さまざまな事情を抱えている職員が働くことができる職場環境のダイバーシティを進めていくには、会議の予定は早めに設定してもらい、後から仕事が五月雨式に追加さ

れるようなことがないように進めていくことが重要だと考えます。

私の場合は、義理の父母が自宅の近くに住んでいるので、必要な時に応援を頼むことができますが、人によってはそれも難しい人もいるでしょう。こうした人によって異なる事情をふまえて、大学のダイバーシティを実現するためには、組織的に対応することが必要です。ただし、これは、硬直化したルールを作ったり、モデルを示すことではなく、個々の仕事のスタイルをもつことを推奨する組織だと考えます。

2. 子育てしながら研究を続ける人へのメッセージ

自分だけの仕事のスタイルを見つけて、活躍してください。



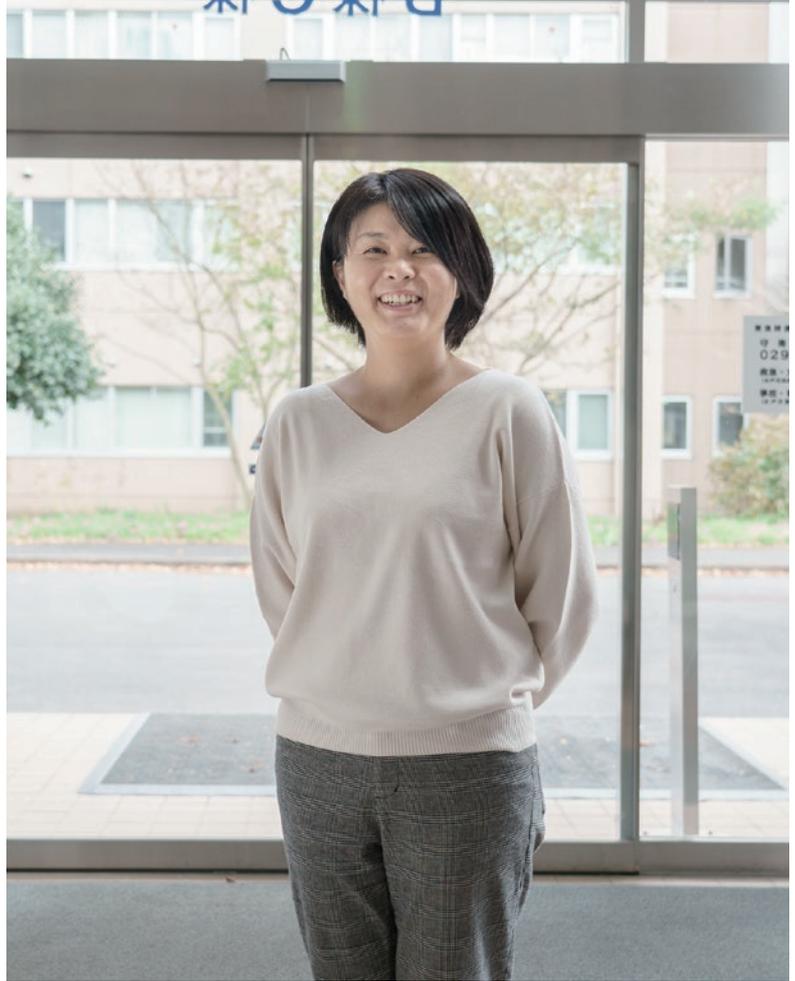
ROLE MODEL 5

大学院理工学研究科（理学野）
准教授

鈴木 香奈子

SUZUKI Kanako

専門分野：数学（解析学）
東北大学大学院理学研究科
博士課程後期（数学専攻）修了
博士（理学）（東北大学）
平成24年4月に着任



気持ちの切り替えは、シンプルで前向きな決断。 決めることは前進すること。

1. 仕事について

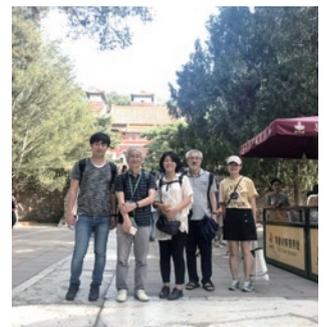
自然界に見られる様々な現象のうち、形態形成に見られるような空間的に周期性をもつ構造が自発的に形成されるメカニズムの解明を、反応拡散系と呼ばれる数理モデルの解析を通して取り組んでいます。まったく異なる現象が、同じような反応拡散系で記述されることがよくあるため、一つの方程式系を詳細に解析することが、様々な現象の理解へとつながるところは、数学の大きな魅力だと思います。学生にも、数学が楽しかったと感じて卒業してほしいと思っています。そのため、卒業研究や大学院講義では私自身が読みたい本や話題も取り入れ、学生と一緒に新たな発見を楽しむ姿勢で臨んでいます。

2. ワークライフバランスについて

子供が生まれてからは平日夜や休日の過ごし方が全く変わりました。この生活の変化をどう攻略するか考えていたはずですが、現実には頭で考えるのとは違いました。私の場合は、元々気持ちの切り替えは上手い方ではない、研究では時間を忘れて計算に没頭するタイプなため、仕事や家族の予定などを同時進行で考えなければならない状況には苦勞しています。そのため、なるべく余計なことを考えなくていいように、一日の予定を細かく立てて時間通り過ごす工夫や、上手いかなかった日は、とにかく明日どうするか前向きに考えるよう努力しています。

3. 研究者を目指す人へのメッセージ

研究は継続が大事なので、なるべく停滞しないようにすることが大事だと思います。私自身、まだまだ時間の使い方や気持ちの切り替え方について日々模索しています。その中で、「時間が足りない」と焦りが出るときは、「シンプルな決断」で気持ちを上げるようにしています。明日やることを決める、今やらないことを決めるなどなど、とにかく具体的に何かを決断できたら一歩前進だと思っています。研究の場面では、決断は行動につながるの、重要性は高いです。時間を増やすことは努力だけでは難しいので、皆さんも自分なりの気持ちの余裕の増やし方を探してみてください。



ROLE MODEL 6

大学院理工学研究科(理学野)
准教授

諸岡 歩希
MOROOKA Fuki

専門分野:生物多様性・分類
茨城大学大学院理工学研究科環境機能科学専攻
博士後期課程修了
博士(理学)(茨城大学)
平成26年4月に着任



家庭も仕事も趣味も すべて同じ輪のなかでつながっています。

1.仕事について

スズメバチなどの社会性昆虫を用いて、分類学や生態学に関する研究をしています。日本国内とインドネシアなど東南アジアの野外で個体を採集・観察したのち、大学に持ち帰って標本作製や実験、データの解析をしています。大学生まで生物や生命現象にあまり興味がありませんでしたが、幼少時からアウトドア好きの両親に連れられて、とにかく頻りに山に行っており、それがこの分野を専門に選んだ背景としてあることは否めません。学生にも「研究に行き詰ったら、外に出て生き物を見ておいで」と指導することがあります。

2.ワークライフバランスについて

登山・スキー・クライミングなど比較的激しいスポーツが趣味なのですが、先日トレーニング中に足首を骨折しました。全治3ヶ月(!!)で松葉杖生活となり、指導学生の野外調査にも影響が出てしまい、すこしだけ反省しました。しかし、学生は理解してくれた(諦めた?)ようでしたし、家では子どもたちが積極的に家事を手伝ってくれ、成長を感じました。子どもたちが小さいため、本格的な復帰はまだですが、山へ行くことは30年以上も続けてきており、仕事と同様に人生の大半を占めているため、怪我をしてもやめるつもりはありません。

3.育児されている方へのメッセージ

子どもと一緒に公園に行くのに、研究用の捕虫網とバイアルを持参したりしています。こどもはいつも大喜びで、アリなどの虫を探してくれて、素晴らしい速さで見つけてくれます。このあたりで、クロオオアリの翅アリを識別できる幼児は、うちの子たちぐらいでしょう。私にとって、今は、家庭も仕事も趣味もすべてつながっており、同じ輪の中にある感覚です。それは、研究職という職業ならではかもしません。でも、仕事の時間!趣味の時間!と無理をしてバランスをとって疲れるよりも、毎日ごろごろ転がっていくほうが楽しい気がします。



ROLE MODEL 7

大学院理工学研究科 (工学野)
助教

一ノ瀬 彩
ICHINOSE Aya

専門分野: 建築意匠、都市デザイン、デザイン学
筑波大学大学院博士課程人間総合科学研究科
芸術学専攻単位取得退学
博士(デザイン学)(筑波大学)
平成25年4月に着任



子育て世代への共感的理解と助け合い、 世代を超えた教職員とのネットワークが大切です。

1. 仕事について

研究室では自分たちの住んでいる町の魅力を探り、それを生かしてモノやコトをどうデザインするかをテーマとして都市と建築の境界領域をフィールドに研究活動を行っています。近年は夏の久慈浜海岸(日立市)に新たな居場所「アートビーチくじはま」(写真)をデザインし、工学部の先生や学生達と「日立」や「海」にちなんだ作品展示やワークショップの企画にも取り組んでいます。こちらは「いばらきデザインセレクション2017」で最高賞(知事選定)にも選ばれました。今年は学生たちと地域と大学をつなぐ水戸駅南サテライトオフィスのデザインを手がけ、そこで使用されている間仕切り兼収納棚は「いばらきデザインセレクション2020」に選定されました。授業では造形や建築設計製図などの演習、建築の歴史や意匠の講義を担当しています。

2. ワークライフバランスについて

大学に着任して半年間の産休育休を3回取得しました。平日の朝晩は育ち盛りの3人の子供たちの保育園送迎が一苦勞です。子供にもそれぞれの意思と行動の理由があつてとても手のかかる時期です。最近、朝と夜に自分でできることを絵に描いて並べて、お手伝いすることを自分からできるように工夫しています。夫(研究者です)との家事分担も調整してなんとかワークとライフのバランスが保たれるように試行錯誤していますが、子供が小さいうちは急な発熱や発病などもあり、どうしても会議や業務の都合がつかない場合が多々あります。こ

うした中で、子育て世代への周りの共感的理解が進むこと、そして同じ状況の教職員との助け合いや子育ての先輩教職員とのネットワークを築くことはとても大切だと感じています。

3. これから社会に出る学生たちへのメッセージ

大学で学んだこと、考えたこと、真剣に議論したことが、実社会の中でどのように役立っていくのかを常に意識しておいてください。いったん社会に出ると、目の前の業務をこなすのに心を奪われ、大きな視野や遠くまで見渡す余裕を失いがちです。学生時代にはぜひ、そのような視点で「遠くの夢」を見据えながら、仲間や先生と議論したり活動する時間を過ごしてほしいと思います。まだ誰も気がついていない価値がどこかに隠れていないか、真剣に探してトライする精神が大切ではないでしょうか。



写真(左): 千葉 顕弥



ROLE MODEL 8

大学院理工学研究科(工学野)
准教授

道辻 洋平

MICHITSUJI Yohei

専門分野: 機械力学、制御工学、車両運動学
東京大学大学院工学系研究科
博士課程産業機械工学専攻修了
博士(工学)(東京大学)
平成21年4月に着任



工学研究では社会とのつながりが重要。 社会は研究テーマの宝庫です。

1. 仕事について

私の研究室では主に鉄道車両を対象として、車両の振動・乗り心地の改善や、摩耗しにくい車輪形状を設計し、メンテナンスコストを減らすといった研究をおこなっています。鉄道車両といっても新幹線から路面電車まで幅広く対象としており、鉄道事業者や鉄道メーカーと共同研究をおこなうことが多いです。研究室の学生は、最初はプレゼンテーションもつたないですが、徐々に主体性が身についていくと、私としてもとてもやりがいを感じます。工学部では「学生ファースト」を掲げ、研究の主演はあくまで学生ですが、研究テーマの設定や研究環境の構築、指導においては教員に大きな責任があると思います。

2. ワークライフバランスについて

正直なところ自信をもってバランスをとっているとは言えないのですが、仕事に取り掛かる前にはあらかじめ「この仕事には何分」と決めて取り掛かります。例えば論文作成でも100点を目指すと時間がいくらあっても足りませんし、そもそも筆記テストのような100点が存在しないのが普通だと思います。また、仕事をこなせないと思ったときは、理由を伝えてはっきりと断ることも時には重要だと思います。気分転換になるのは特に海外への出張や旅行です。家族ぐるみで付き合いのある国外研究者もいて、家族連れで学会へ出張することもあります。また、日立市や近隣には動物園などさまざまな娯楽施設があり休日によく利用します。

3. 工学系の若手教員、特に研究室を

スタートアップさせたばかりの方へのメッセージ

私は茨城大学に2009年に着任しましたが、着任時には共同研究は皆無でした。そのため「大学の外に出て社会との接点をつくる」よう工夫しました。具体的には、学会の講演会や研究会活動に積極的に参加し、そういったところで意気投合した人のところへ見学に行く、逆に日立へ見学に来てもらうといった活動です。特に企業との共同研究はまさに研究テーマの宝庫です。現場では常に問題や課題を抱えており、問題がなかったとしてもさらなる改善目標が存在するからです。学生にとっても、そういった取り組みに関与することでモチベーション向上にもつながります。特に工学系若手研究者には社会と接点を持つことを重視し、長い間にわたって充実した研究活動をできるようにしてほしいです。



女性が活躍するために

自身の働き方を振り返って

須藤：今日は「女性が活躍するために」という大きなテーマについて、皆さんから経験を踏まえてお話を伺いたいと思います。「女性活躍」という言葉は最近よく聞きますが、今日は「女性が自身の能力を十分に発揮するには何が大切か」という意味に捉えて進めたいと思います。まずは自己紹介と一緒にご自身のキャリアを振り返って、支援制度や職場環境、人間関係など何でもよいのでお話しいただければと思います。



農学部 教授

須藤 まどか

専門分野：動物生産科学、動物生理・行動
東京農工大学農学部獣医学科卒業／博士（農学）（東北大学）／平成30年4月に着任

十年と働くわけですから、そこは利己的になっていいのかなと考えました。

青柳：教育学部の青柳です。4月から、学長特別補佐（学生支援）と全学教育機構の副機構長（学生支援部門長）をしています。最近の私のワークライフバランスは、かなりワークの方に振り切れています（苦笑）。これまでを振り返ると、女性だからといって困ったことは思い当たりません。むしろ女性だから目立つことができ、引っ張り上げていただきました。なので、女性であることは、自分にとってプラスになっています。

中村：理学部の中村です。社会連携センター長をしています。私は、今日の参加者のなかで、一番自由だと思います。結婚はしていなし、子供がいるわけでもないし、両親もめっちゃ元気です。私は薬学部出身ですが、女性の多い学部なので、研究をしていても男社会といった感覚はありませんでした。ですが、就職が始まると、どんどん周りに女性がいなくなって、その時に男社会に気づきました。私は、一回の人生、一つの身体で出来ることを精一杯楽しんでやろうと思っています！そう考えると、女性だからとか男性だからとか、そんなことは関係なくなるんです。アメリカに8年いたのですが、そこでは、性別も人種も関係なく、みんなが楽しくやっていました。その経験が大きく影響していると思います。なので、性別に関係なく、誰もが働きやすい環境を考えていくことが大切なんだと思います。

須藤：教員は自身で仕事を調整できる部分もありますが、職員はチームで働いているので、教員とは違った苦労もあるのではないですか？半澤課長、いかがでしょうか？

半澤：学術情報課の半澤です。結婚はしていますが、子供はいません。家族は仙台にいて、単身赴任で茨城にきています。東北大学で採用されてからずっと

図書館で勤務しています。図書館は女性が非常に多い職場なので、女性として働くことに特別な感覚はありませんでした。自分が女性であることを意識したのは管理職になってからです。男性管理職の私への接し方に戸惑いを感じているように見えたときが初めてです。考えてみれば、女性が管理職になってマネジメントを行うという雰囲気は、特に私より上の世代にはあまりなくて、女性自身が自分はサポートする立場であると考えているような空気があったことを思い出しました。あと、管理職になってからは、介護や育児、自身の病気などの課題を抱えている人が働き続けられる職場づくりが大切だと感じています。普段から「何かあったときはお互いサポートしあっていこう」と言っています。部下が二人産休になったことがありましたが、周囲の助けで乗り切れました。

須藤：チームで働くときは、誰かが休むと、他の人に負担がかかるので、個人のワークライフバランスだけではなく難しい課題がありますね。

関：学務企画課の関です。子供が二人いて、働きながら子育てをしています。私が採用された平成6年頃は、今とはだいぶ違い、女性職員は非常勤が多く、朝出勤したら、お茶出し、テーブル拭き、灰皿の片づけをするのが習慣となっている時代でした。女性職員の場合、係長になる頃が、子供も手がかかる時期だし、仕事も大変になってくるので、その時期に優秀な職員が辞めていくのを見してきました。その時期にサポートしてあげられる体制があるとよいと思います。また、半澤課長もおっしゃっていましたが、自分も介護をする立場になったり、病気になったりするかもしれません。なので、普段から、お互い



学務部学務企画課
課長補佐

関 貴美江

担当業務：全学教育機構及び学務部の総務関係業務
東京女子大学現代文化学部卒業／平成6年4月に着任

様って思える職場環境が大切だと思います。

須藤：職員の方々にはお互い様という雰囲気があるのですか？

関：共働きの職員がわりと多いので、男性も自分の奥さんが苦労しているのを見て実感として理解できるのだと思います。昔よりも職場環境は良くなっていると思います。

ポジティブアクション

須藤：女性の場合、出産のときは仕事との両立が結構きついと思いますが、そのあたりの環境はいかがでしょうか？

池田：私は、産休2か月ですぐに復帰しました。当時は産休代替の制度もなかったので、



全学教育機構 教授

池田 庸子

専門分野：日本語教育
米国ペンシルバニア州立大学大学院修士課程修了／M. A（ペンシルバニア州立大学）／平成14年4月に着任、令和2年4月より学長特別補佐（グローバル教育）

他の常勤の先生にカバーしてもらいました。

中村:アメリカにいたときの友達のことなのですが、妊娠していたのに、生まれる前日まで普通に仕事していました。お腹パンパンで働いているんです！普通に仕事をして、ある日、「じゃあ(行ってくるわ)」みたいな感じで出産してきて、1～2週間くらいで復帰してくるわけです。アメリカは、出産しても働きたいときに働ける環境があつてすごいと思いました。

須藤:アメリカでは、女性が働き続けられる環境が整っているのですね。本学でも、女性活躍のための行動計画があつて、女性教職員を何人にするなどの数値目標を立てていますが、職場環境の改善がなくて数値目標を立てるのは本末転倒だと思えますが、皆さんのお考えはいかがですか？



研究・社会連携部
学術情報課 課長
半澤 智絵

担当業務: 図書館およびIT基盤
センター事務総括
東北大学大学院文学研究科博士
前期課程修了/平成30年4月
に着任

半澤:大学職員は、給与も安定してますし、産休・育休の制度も整っているので図書館では女性の志願者が多いです。むしろ男性の方が少数なので、ある程度、マイノリティ枠を設けないと男性が増えないところもあります。

須藤:教員の女性限定公募には逆差別じゃないかって声がありますよね？

中村:圧倒的に女性が少ない現状では、それも必要だと思います。男性のなかには、まだ、どこか女性を下に見る人がいて、それを打破するために、数値目標やポジティブアクションがあつて良いと思います。女性は今が頑張る時です！ポジティブアクションで選ばれたのかもしれませんが、その中から優秀な女性が出てくれば、女性が当たり前のように選択肢の一つになってくると思います。その時には、女性限定公募とかポジティブアクションはなくなってくると思います。

須藤:分野による差もあるのでしょうか？

池田:日本語教育では、女性の方が圧倒的に多いし、バリバリ働いている人もいます。

須藤:男女比は重要なかもしれませんね。初めから男女比が1:1なら対等な雰囲気醸成されるのかもしれません。そう考えると、初めのうちは、女性限定公募やポジティブアクションも必要なのでしょう。次第に女性が増えれば、これらの制度も変わっていくのでしょうか。

上位職登用

須藤:女性の昇進については、皆さん、どう考えていますか？

半澤:女性ももっと管理職を目指してほしいのですが、課長や部長は全国転勤なので、優秀な女性でも転勤がネックになって管理職になるのをためらいがちです。

池田:男性でも管理職になりたがらないと聞きます。責任は重くなるし、忙しくなるし、逆に給料は下がるし。管理職をもっと魅力的にしていけないといけないかもしれません。

須藤:管理職になるモチベーションはなんですか？

青柳:うーん。私は、自分の力量を上げるのに役立つことかな。立場が人を育てると思っているので。

中村:私は、もともと人とのつながりが大好きだったので社会連携センター長を引き受けました。理学部は人手不足なので、学部長からは止められましたけどね(笑)。前にも言いましたが、一回の人生、一つの身体で出来ることを精一杯楽しんでやろうと思っていますので、学部長に頭を下げてやらせていただきました。

池田:グローバル教育センターは、これまでは全学教育機構外の教員



大学院理工学研究科(理学野) 教授
中村 麻子

専門分野: 放射線生物学、細胞生物学
広島大学大学院医学系研究科博士課程
後期分子薬学系専攻修了/博士(薬学)
(広島大学)/平成25年4月に着任、令和2年4月より学長特別補佐(社会連携)

がセンター長に就いていたのですが、運営上やっぱり難しい面がありました。今回、機構内部からセンター長になったので、スピード感をもって仕事ができ良かったです。

須藤:半澤課長は管理職を引き受けるとき躊躇しましたか？

半澤:はい。正直、躊躇しました。私は現場仕事が好きだったので、現場から離れる管理職は面白い仕事とは思えませんでした。また、単身赴任になるので相当躊躇しました。

須藤:どうして引き受けたのですか？

半澤:後押ししてくれる先輩がいたからです。また、自分が管理職になった姿を後輩に見せることで、後輩が続いてくれればいいかなと思いました。あと、中村先生がおっしゃったように、せつかくやるんだったら、同じ仕事をしていただけでは学べないこともあるので、自分にどこまでできるのか、挑戦しよう！楽しもう！という気持ちもありました。

須藤:課長補佐の関さんは今後のステップとしていかがでしょうか？

関:自分には身近に尊敬できる先輩がいました。先輩たちは、女性が普通に定年まで働ける環境を作ってくれました。今度は、私が後輩たちに何を残せるのかと考えたときに、普通の人でも働き続けられる環境を残してあげたいと思って課長補佐の登用試験を受けました。すごい人が管理職になっても、それは特別な人だから…ってことで、普通の人管理職を目指しません。後輩たちが後に続くためには、普通の人管理職に働けることを見せることが大事になって思いました。

中村:今のことは、めっちゃ大事だと思います！ダイバーシティを考えると、特別な人じゃないとなれないという感覚は捨てないと続きません。

須藤:皆さん、次の世代のことを考えていますね。

メッセージ

須藤:最後に、後輩や同僚などに向けて一言メッセージをいただけますか。

半澤:後輩には、性別に関係なく、自分の能力を信じて、自分を素直に出して行ってほしいです。女性が男性をまねる必要はなく、女性らしいのは悪いことじゃないです。自分を信じて頑張ってください。

中村:女性のなかにも、女性であることを卑下するマインドをもっている可能性もあると思います。なので、大学執行部だけでなく、構成員全員を女性が活躍できるマインドにしていくことが大事です。そのためには、性別に関係なくチャンスや平等を与えて、会議でも女性にはちゃんと発言してもらいたいです。

青柳:性別に関係なく、その道で働きたいと思った人が働ける環境づくり。来る者を拒まず、多様性を認める社会や職場の土壌づくりが大切です。その姿勢が次世代にも伝わると思います。

池田:ダイバーシティは女性だけのことでありません。外国人や、病気や障害のある人、男性であっても介護や子育てをしている人もいます。すべての人にとって働きやすい職場にすることが大事です。そのためには、コミュニケーションを高めていかなければなりません。お互いのことを知らなければ共感できないし、何も生まれません。

関:お互いがお互いのことを思いやって、普通にみんなが働ける環境が、結局、女性にとっても働きやすい環境になると思います。相手の弱いところをカバーしてあげて、自分の弱いところはカバーしてもらって。そうした「お互い様」という環境ができれば、もっとよい職場になると思います。

須藤:今は過渡期なので、女性自身が次世代のロールモデルになるために頑張っていかなければなりません。でも、ダイバーシティの実現には、結局のところ、性別は関係なく、すべての人にとって働きやすい環境をつくっていくことが大事ということですね。そのためには、十分なコミュニケーションによって、お互い理解し認め合うことが大切です。今日は、とても良い機会になりました。ありがとうございました。



教育学部 教授
青柳 直子

専門分野: 環境生理学、応用健康科学
東京大学大学院教育学研究科総合
合教育学専攻修了/博士(教育学)
(東京大学)/平成25年4月に
着任、令和2年4月より学長特別補
佐(学生支援)

ROLE MODEL 9

農学部
教授

豊田 淳

TOYODA Atsushi

専門分野:動物科学、神経科学
京都大学大学院人間・環境学研究科修士課程修了
博士(農学)(京都大学)
平成9年4月に着任



研究もスポーツも晩酌も。 自分に適したWLBで毎日を面白く。

1.仕事について

私が研究者になろうと思ったのは小学校4年生のときでした。都心で幼少期を過ごしましたが自宅近くの公園で獲ってきた魚を飼育し、水槽をずっと眺めているような子供でした。当時は魚の研究者になろうと思っていました。今では精神疾患モデルマウスの行動解析をしています。小学生時代の延長線上で研究しています。学生には「面白い研究をしましょう!」という姿勢で接します。研究は楽しいことばかりではなく厳しくつらく長い道のりですが、とことん面白いと思えるテーマに出会うことがまず大事だと思います。その出会いの場を提供するのが大学教員の一番大切な仕事だと信じています。

2.ワークライフバランスについて

私は多趣味で、研究生活に入った後も休暇には山登りに出かけたりしていましたし、ここ20年ほどサイクリングやマラソンで身体を追い込んでいますので、ワークライフバランス(WLB)はうまく取れるタイプの間人だと思います。また、毎晩晩酌しますが、旬の食材を茨城や東北の美味しい地酒でいただきます。周囲からはもっと研究に集中するようと言われて続けてきましたが、視野が狭くなるのと体力低下(老化)を恐れてその指摘には耳を貸さずに今まで生きてきました。ただなるべく研究時間を捻出するために、少しの隙間時間にも論文を読んだり、書いたりします。晩酌後も勉強しています。

3.後輩へのメッセージ

結婚や出産後には自分だけに使える時間は大きく減りますので、自分に適したWLBをどう探し出すかが肝要です。私自身も学内外の業務が増えてきており常に試行錯誤しています。一方でこれから研究者として歩みだされるみなさんにとっては、確固たる生活基盤を作るために研究だけに没頭する時間(インプットとアウトプットの時間)を作ることも大事でしょう。長時間研究に没頭するには体力が必要ですので、ご自分にあったスポーツを習慣化されては如何でしょうか? また頑張った自分へのご褒美もとても大事です。茨城は美味しい食材が豊富にありますので、ご褒美にも事欠きません(笑)。



ROLE MODEL 10

農学部
教授

井上 栄一

INOUE Eiichi

専門分野:園芸科学
東京農工大学大学院連合農学研究科博士課程修了
博士(農学)(東京農工大学)
平成8年12月に着任



レンコンの研究コンソーシアムの皆さんと土浦の蓮田にて。

最も身近な社会人として、学生の良い見本となるようなワークライフバランスを。

1.仕事について

農学部で園芸学の教育研究を担当しています。茨城は農業が盛んな県ですが産出額の約半分が園芸作物の生産によるものです。園芸は野菜、果樹、花きを扱う分野なので対象とする作物が多品目にわたっています。このため仕事以外でもなるべく多くの園芸作物を観て触れて食べて経験し、講義などに反映できるように心がけています。研究では主にニホンナシやニホングリを対象として収穫物の品質や付加価値の向上を目指して課題に取り組んでいます。また、最近では果実や野菜の持つ健康機能性について特に興味を持っており、地域の特産であるフクレミカンやレンコンの機能性をさらに向上させる加工や利用の方法についても研究しています。

2.ワークライフバランスについて

自身のワークライフバランスの確立には、助手時代に文部科学省の在外研究員としてイギリスの国際園芸研究所に滞在した経験が大きく影響しています。大学に助手として着任した当初は学生時代の延長のような感覚で土日もない研究生活でしたが、効率が良いとは言いがたい状況でした。そのような時に留学したイギリスで研究者がオンオフを上手に使い分けて、生き生きと研究しているのを目の当たりにしてとても衝撃を受け、仕事に対する考え方が変わっていきました。滞在中に長男が産まれたのですが、研究室のリーダーから

2週間の育児休暇をいただきました。非公式ですが、茨城大学で初めて育休をもらった男性教員かもしれません。日本に戻ってからもイギリスの同僚達をお手本として、週末に家族と過ごしてしっかりリフレッシュすることで平日に良いコンディションで勤務できるように今でも心がけています。

3.若手教員へのメッセージ

今の若手教員の皆さんは我々の頃と比べると研究環境では恵まれていると思いますが、一方でテニュアトラックや任期制など、雇用形態の面でプレッシャーは大きくなっているのではないかと拝察します。そのようななかでワークライフバランスをとるのは難しいと思いますが、学生にとって大学で働く我々は最も身近な社会人でもありますので、良いお手本となれるようにお互い努力していきましょう。



写真(右):若い頃の海外経験がWLBに対する考え方を変えました。

ROLE MODEL | 1

全学教育機構
准教授

瀬尾 匡輝

SEO Masaki

専門分野：日本語教育、外国語教育、教育社会学
上智大学大学院博士後期課程外国語学研究科
言語学専攻単位取得退学
博士(言語学)(上智大学)
平成27年4月に着任



COVID-19がもたらした新たな生活様式で ワークライフバランスも変わりました。

1. 仕事について

私は全学教育機構国際教育部門で、主に留学生に対する日本語の授業、留学生と日本人学生が共に学ぶ国際共修の授業、外国語として日本語を教えるために必要な知識やスキルを学ぶ日本語教育プログラムの授業を担当しています。また、学内外の国際交流活動の企画・運営、海外留学を希望する学生及び本学で学ぶ留学生に対する情報共有・相談指導なども行っています。

2. ワークライフバランスについて

妻も同じ日本語教育学の研究者です。東京都内の大学に往復4時間かけて通勤しており、私は3歳の息子の育児に多くの時間を費やさなければなりません。研究と育児の両立は私たち夫婦にとって大きな課題です。今年度は新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、私たちの育児も大きく変わりました。4月に緊急事態宣言が発令された際には、保育園の登園自粛要請が出されました。自粛中は、互いに働き方を工夫し夫婦協力して育児をしました。しかし、それでも仕事の時間が足りず、深夜や早朝に仕事の時間を捻出していました。

こんな苦労もありましたが、コロナ禍での新たな生活様式で、私たちの育児も良い方向へと変わっています。オンライン授業とテレワークで、妻も私も家にいる時間が増えました。通勤時間がなくなり、その時間を育児や仕事に費やすことができます。そして、Teams等のICT技術が職場で効果的に使わ

れるようになったことで、作業の効率化が図れ、仕事の時間を新たに捻出できています。また、学会のオンライン化も進み、物理的な移動をせずに学会に参加できるようになりました。

3. 育児中の皆さんへのメッセージ

以前、あるテレビ番組で音楽プロデューサーのつくみさんが「子育ては自分の思い通りには決して行かないので、アイドル育成より、子育てのほうが難しい」と言っていました。急な発熱で予定がキャンセル、私もこういうことが多々ありました。そんなとき「どうしよう…」と悩みましたが、同僚のサポートを得ながら、乗り越えることができました。育児は大変で心が折れることもあります。育児中のみなさんの中にも、不安を抱えている方もいらっしゃるかもしれません。しかし、茨城大学の同僚は理解ある方々が多いので、一人で考え込まず、ぜひ周りに相談してみてもいいのではないでしょうか。



ROLE MODEL 12

研究・社会連携部研究推進課
機構運営係 係長

會田 洋恵
AITA Hiroe

担当業務:地球・地域環境共創機構運営に関する業務
立教大学文学部卒業
平成24年4月に着任



いつかスーパーウーマンじゃなくても大丈夫と言えるようになりたいです。

1. 仕事について

現在、研究・社会連携部研究推進課機構運営係係長として、地球・地域環境共創機構(GLEC)運営のための業務をしております。新組織のため、業務内容もメンバーも、先生方の学野、スタッフの勤務場所も多岐にわたり、新発見ばかりで刺激的な毎日です。

2. ワークライフバランスについて

7歳と3歳の子供がおり、2度の産休・育休を経て、育児短時間勤務の制度を利用しながら勤務しております。私が初めての産休に入った頃、とても頼りにし、尊敬していた女性の係長が続けて退職されました。ご挨拶に伺ったところ「子育てとの両立が難しく」とおっしゃっていて、仕事も一人前とは言えない、家事も苦手な自分が出産後ちゃんと仕事を続けることができるのか、すごく不安になったことを今でもよく覚えています。実際、私の周りの子育て中の職員の方々は仕事も家庭も全力で、いつ寝てらっしゃるのか心配になるような「スーパーウーマン」ばかりでした。

無事出産し、職場に戻ってまいりましたが、子供が体調を崩したり、夜眠れなかったり、想像以上に思い通りにならない日々でした。それでも、「お迎えの時間だよ!」と声をかけてくださったり、困った時に快く仕事を分担してくださる上司・同僚の方々や、協力してくれる主人・家族のお陰で、また、次々に整備が進んでいく学内の制度にも助けられ、何とか仕事を続けてくることができました。

3. これから子育てをする方、子育て中の方へのメッセージ

子育てスタートからだいぶ経った今でも、私自身、仕事と家庭と子供と自分と、悩みは尽きず、どうすればうまくいくのかを模索する日々です。でも、ありがたいことに、この大学には、時には愚痴を言ったり、励ましあったり、子育て情報を共有したり、一緒にバタバタしてくださる先輩方や仲間がいます。

今後、仕事と子育ての両立に不安を感じる職員の方がいたら「私でも何とかなっているから、スーパーウーマンじゃなくても大丈夫ですよ。」と言えるよう、これからもバタバタと模索の日々を続けたいと思います。仲間はたくさんいます。一緒に頑張りましょう♪

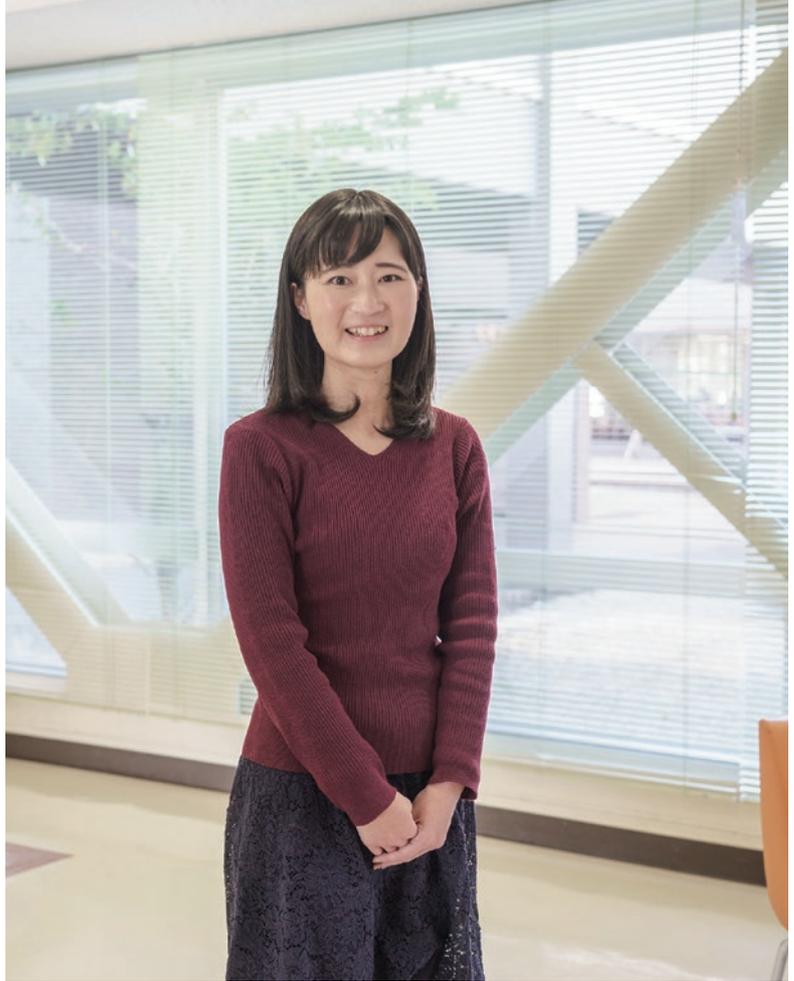


ROLE MODEL 13

教育学部総務係
係員

皆川 優花
MINAKAWA Yuka

担当業務:教員やTAの勤怠の管理・人事給与等の手続き
早稲田大学文化構想学部卒業
平成28年4月に着任



子どもの成長を楽しみながら、 自分も成長しています。

1.仕事について

私には現在2歳の子どもがおり、2020年の4月に育児休業から復帰しました。

夫は仕事が忙しく、両親も共に遠方で頼れないため、現在育児のための短時間勤務制度を利用し、子どもの保育園への送迎等を行っています。

現在の所属は教育学部総務係です。教員やティーチングアシスタントの学生の勤怠管理や人事手続き等を行なっています。

業務は忙しく勤務時間内でやりくりするのが難しいですが、職場の皆さんの協力のおかげでなんとか業務をこなしています。また、先生方も私が短時間勤務をしていることを理解してくださり、会議日程の調整などでもお気遣いいただいています。

2.ワークライフバランスについて

短時間勤務だと仕事が思い通りに進まず、中途半端になってしまうことに焦りを感じることも多いです。また、予定外の残業が入ることも多く、残業後、保育園に迎えに行くと子どもが大泣きして待っていることもあり、子どもに寂しい思いをさせたくないという気持ちも強く感じます。

そんな中で支えになったのは職場の子育て経験のある先輩方の存在です。同じ境遇の先輩方と話す中で自分も頑張ろうと思え、前向きに仕事ができています。今は週に一度、夫に保育園のお迎えをお願いして仕事に集中できる時間を作り、他の日は

できるだけ早く帰って子どもとの時間を大切にするというように、仕事と家庭とのバランスをとっています。

3.これから育児をする方へのメッセージ

これから育児をする方の中には仕事と育児の両立を不安に思う方もいるかと思います。

実際に私も復職して半年経った今でも、両立の難しさを感じる場面は多いです。ただ、復職したことで職場の方々との関わりの中で前向きになれたり、保育園の先生方と子どもの成長を共有できたりと良かったことも多くありました。

大変な日々ですが、職場の皆さんや保育園の先生方、そして家族への感謝の気持ちを忘れずに、仕事を続けていきたいです。また、これから子育てをする方たちの支えになれるような職員になれるよう、微力ながら頑張りたいと思います。





ROLE MODEL 14

総務部基金・同窓会課
課長補佐

横須賀 博史
YOKOSUKA Hiroshi

担当業務: 大学基金の運営及び同窓会連携業務
中央大学文学部卒業
平成15年10月に着任



「そうあるべき」ではなく、 私たち家族にとって「どうあるべきか」を考えています。

1. 仕事について

私が茨城大学へ就職したのは法人化の直前だったため、ある意味茨城大学と共に法人化の道を歩んで来ました。

現在は、基金・同窓会課で、大学基金の取り扱いや同窓会との連携業務を行っています。基金業務は法人化後にできた業務であり、大学の運営費が年々減っていく中で、基金の重要性は益々高まっています。教育や研究のような典型的な大学業務とは異なるため、どのように進めて良いか戸惑う部分はありますが、基金は、卒業生や地域の方々といった様々な方々からの寄附で成り立っているため、やりがいや責任感を日々強く感じています。

2. ワークライフバランスについて

私の場合は妻が専業主婦なので、家事の分担については妻に係る部分が大きいです。

第一子の子育て時には、文科省の独立行政法人に出向していましたが、仕事内容や周りの環境的にも育休を取ることは考えすら及びませんでした。平日の帰りは遅かったため、妻には特に大きな負担がかかってしまいました。その分、休日は必ず家族との時間を取るように心がけていました。

我が家の場合、共働き家庭と比べると分業がはっきりとしているので、家庭全体ではワークライフバランスはとれているように見えます。しかし個々で見ると、私自身は仕事と家庭とで気持ちの切り替えがし易いですが、専業主婦である妻

はワークとライフの境目が分かりにくいいため、妻のワークライフバランスを意識することがもっぱらの課題です。

3. これから子育てする教職員へのメッセージ

私の時は育児休暇を取ることがまだ浸透していなく、私自身も利用経験がありませんが、現在は男性の育休取得者も増えてきており、本学の状況も大分変わってきていると感じます。せっかくの制度なので、子育て時に利用できるものは積極的に利用して欲しいと思います。

イクメンという言葉がありますが、男性女性にかかわらず自分の子供を育てることは当たり前のことであり、家庭内の分業やワークライフバランスの考え方も、それぞれの家庭で千差万別だと思います。そうあるべきとか、そうすべき、という幻想に惑わされずに、それぞれの家庭に合った形の自分達なりの子育てをしていただきたいです。



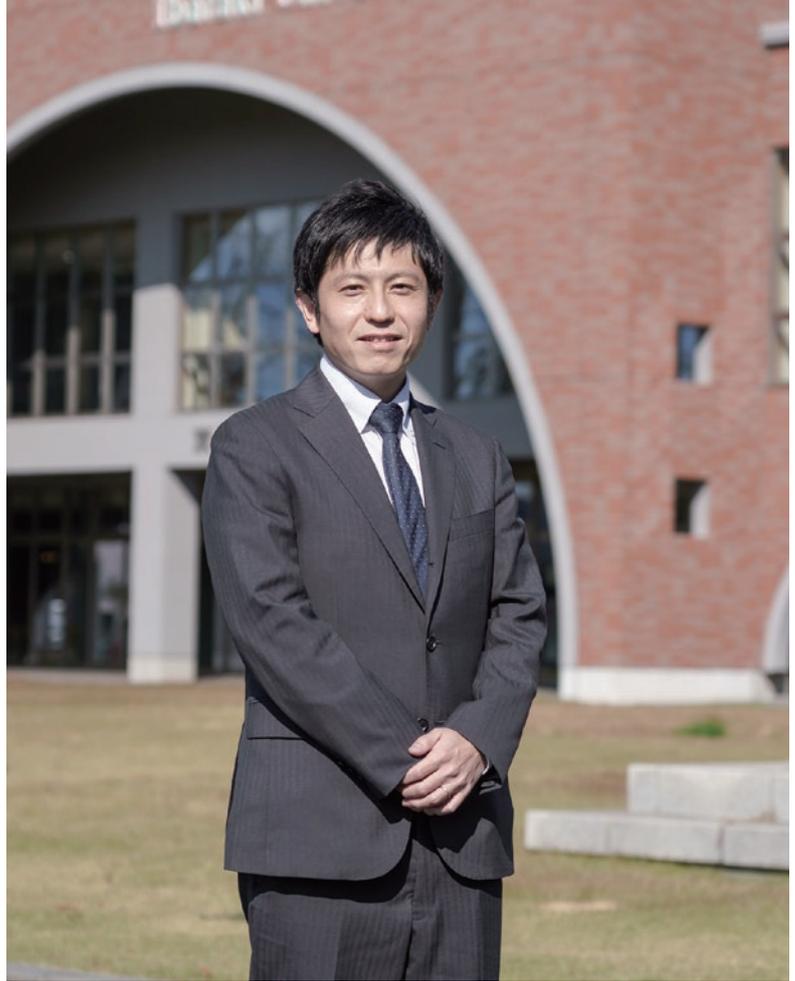
ROLE MODEL 15

研究・社会連携部研究推進課
研究協力係 主任

堀江 利行

HORIE Toshiyuki

担当業務：科研費業務、研究コンプライアンス関係業務等
茨城大学人文学部卒業
平成20年4月に着任



家事や育児に完璧はありません。 楽しむこと、割り切ることもワークライフバランスです。

1. 仕事について

現在は、研究・社会連携部研究推進課で研究者の研究費申請に関わる手続き、研究コンプライアンスに関わる業務など、研究支援に関する仕事をしています。近年、研究者の研究時間が減少しているとの報告がありますが、学内においても研究者の方が研究以外の業務に時間をとられ、必ずしも十分な研究時間を確保できていないことが、アンケート結果から分かってきました。こうした状況を踏まえて、国においても様々な取組みが進められていますが、こうした動きに迅速に対応しつつ、本学の研究者の方が研究に打ち込める環境を整え、力を発揮できるよう支援ができればと考えています。

2. ワークライフバランスについて

私には5歳の娘がおり、妻も仕事をしているため、日々、家事や育児に追われ大変な毎日ですが、一日の終わりに娘の寝顔を見ると、明日も頑張ろうという気持ちになります。一方で、仕事との両立の面では、妻が急な残業となったり、休みが取れなかったりすることがあり、幼稚園への迎えのために早めに帰宅したり、娘の看病のために急な休暇をとったりと、職場の方にはいつも助けられています。娘が生まれてからは、それまでのように自分の時間を持つことが難しくなりましたが、娘との時間を楽しむように心がけています。イライラさせられることもあります。娘の日々成長する姿を見て楽しんでいます。

3. これから子育てをする教職員へのメッセージ

自分自身の子育てがうまくできているとは思いませんが、これまで仕事をおろそかにせずやっつけてこられたのは、夫婦で家事、育児に完璧を求めないことが共有されていたからだと感じています。お互いに仕事でいっぱいいっぱいのはきは、夕食を総菜で済ませたりしていますが、お互いにそれでいいと割り切っています。

また、茨城大学の職場環境も子育てをする上で恵まれていたと感じています。休暇制度などもそうですが、そうした制度の利用に寛容な雰囲気があり、最近では同僚の男性職員の育児休業の取得なども耳にするようになってきました。今後は、男性もこうした制度を積極的に活用することが重要だと感じています。





男性職員の育児休業取得事情

育児休業を取得してみて

上野:男性のみなさんは、なぜ育児休業を取得しようと思ったのか教えてください。ちなみに私は、自分と妻、両方の母親と妻の父が病気を抱えていて、私の父は元気なんですけど、昔気質の、子育てを全くしてこなかった人なので、親を頼ることはできませんでした。そこで、妻の出産のときから育児休業をとらせてもらいました。

山内:立派な理由はないですけど、妻が里帰りから帰ってきてから一人で育児をするのは大変だと思っていたので協力しようと思ったんです。夜泣きとか、精神的にも体力的にもきつい部分があるだろうから、ここは手伝っていかねばならないなと思いました。

深澤:私の場合は、妻のほうから、取ってほしいと言われました。私は皆さんよりは年代が少し上なので、例えば自分の親がどうだったのかを振り返ったときに、基本、父親が働いて母親は家で家事と子育て、というのが当たり前の時代だったんですね。だから、初めは自分が育児をとらなくてもいいのかなと考えていました。でも妻も子育ては初めてだったし、里帰りはしない予定だったので、自分も協力できることは協力しなくちゃいけないなと思いました。

高内:一番の理由は、育児に参加してみたかったということですね。それまで、子供って全然興味がなかったんですけど、産まれてみたら、急に子供好きになってしまって。だから、少しでも多く成長する姿を見られたらいいなというのがひとつ。もうひとつは、妻のサポートです。里帰りから戻って急に一人になったら、不安になったり、産後うつに



監査室監査係
係長
上野 智博

担当業務: 内部監査業務
茨城キリスト教大学卒業 / 平成15年着任
お子さんは2歳。育児は2回、計約3か月半取得。

なったりすることもあるって聞きますし。

上野:実際に育児を取得した感想と奥さんの反応はどうでしたか。私の妻は、第2子のときも育児をとってほしいと言っているくらいよかったと思ってもらえています。

山内:私も、とってよかったと思いますし、妻にも喜んでもらえましたね。少しは妻の助けになれただろうし、産まれて間もない頃の育児の大変さを学ぶいい機会になったと思います。

深澤:私も。育児って、本当にやってみないとわからないことも多くて、こんなに大変なものだったのか、これを妻一人に

任せるのはかなりひどいことだな、と思いました。機会があったらまた

とりたいたいですね。

高内:私も、本当にとって良かったと思います。育児に深く関わられたことで、親の自覚が出ました。

上野:みなさん、奥さんの反応もよかったみたいですね。育児休業の取得にあたって、仕事の面ではどんなことを心がけましたか?

山内:私の部署は、子育て中の女性職員が多いですし、育児について理解のある職場なので休業中の仕事の振り分けにも協力していただけました。

上野:深澤さんは、部下を抱える上司と



研究・社会連携部
学術情報課 主任
山内 大翼

担当業務: 機関リポジトリ管理、図書館システム調整など
立正大学卒業 / 平成21年着任
お子さんは1歳。育児は1か月取得。



財務部財務課
課長補佐
深澤 正一

担当業務: 収入及び支出関係、部内調整
友部高等学校卒業 / 平成2年着任
お子さんは2歳。育児は約1か月取得。



いう立場ですが、その点で難しい部分もありましたか。

深澤:そうですね。でも自分の場合、当時の上司が「俺が全部やっておくから休んでいい」と言ってくれたので、部下はもちろん、上司にもたくさん業務を引き継いでもらい、助けていただきました。

高内:私は、課長の後押しもあって、2週間の育休をとれることになって、係内で業務をシェアして、後輩にも少しずつ新しい業務もやってみてはいたんですけど、十分な引き継ぎができないまま育休に入ってしまった。でも、戻ってきたときに、昨日まで仕事をしていたかのように仕事が入っていたんですね。上司や同僚の協力が本当にありがたかったです。

上野:女性職員のみなさんは、これまでの男性陣の話をきいてどう思いましたか？

根本:育休をとった皆さんがポジティブな感想をもったということが、個人的にはすごく嬉しいです。私の夫も、育児休業ではないですけど、娘が産まれて2週間の休暇をとりました。私の母は「今時珍しいね、休みを取って偉いね」、同僚も「旦那さん、あんなに忙しい部署なのにすごいね」って。やっぱり男性が育児をすることは、まだまだ世間的には一般的じゃないのだと感じました。辛口になってしまうかもしれませんが(笑)、育休をとった男性の、「妻を助ける」とか「やってあげる」感をどこまで払拭できるのかなっていうのはありますけど、男性も育休をとることが当たり前の中に変わっていったらいいなと思っています。

武田:そうですね。男性のみなさんが前向きに育休をとろうと考えていて、素晴らしいと思います。理想的なのは、子供が産まれそうになったら、職場全体に「じゃあ君、この先育休だね」という雰囲気ができること。日本全体としてもまだできていないし、難しいんだろうなって思っているながらも、茨城大学ではそういう雰囲気を作っていくという機運が高まったらいいなと思います。

ぜひ、男性からも、「子育てに関する権利を使わせてください!」と、声をあげていただきたいなと思います。日々成長していく子供の姿をじっくり見られるのが女性だけだなんて、悔しいじゃないですか。

上野:ありがとうございます。肝に銘じます。確かに、男性は「～してあげた」とか言うけど、「男性も子育てに参加するのが当然」という意識がないといけませんね。

仕事から離れること

上野:ところで、みなさんは育児休業をとる際に、仕事を離れることへの不安はありましたか？武田さんは1年以上取得したとのことでしたが。

武田:仕事を離れることにすごく不安はありました。実際に仕事をしなかった期間は仕事の経験を積めていないと、今でも思っています。でも、逆に、育児経験は仕事に生かせる経験だと自負しているのと、気持ちを切り替えて育休をとりました。

根本:子供という時間はもちろん大切にしたいと思っていますが、私



学務部教育支援課
係員
根本 友美子

担当業務:入学手続、学生証発行、各種証明書発行
上智大学卒業/平成25年着任
お子さんは1歳。育休は半年取得。現在は育児短時間勤務中。

はキャリアをストップさせたくなかったので、育休は半年にしました。茨城大学の女性職員の中では短いほうですかね。

山内:キャリアのストップということまでは考えませんでした。仕事を離れる不安はありました。自分が休む前の仕事の整理で見落としたものがないか、あるいは、それが原因で問題が起こらないか、不安でした。でも周囲のサポートのおかげで、結局は大きな問題は起きませんでした。

深澤:仕事がスムーズに回るかなという不安はありましたけど、思いのほか、普通に回っていたようで、気にしすぎなんだなと思いました。今思えば、もうちょっと長く育休をとってもよかったのかな。

高内:私も、2週間という短期間だったので、キャリア的な心配はしなかったんですけど、2週間穴をあけることは気になりました。その一方で、もし自分が1年間、育休とか時短をとったら…とかは考えました。私自身、もともと家事は好きだし、育児も楽しかったし。でも、それを妻に話したとき、「今までこうして頑張ってきたのに同期の人たちに差をつけられちゃったらどう？」って聞かれたんですね。それはちょっと…って思ったときに、女性も、長期間育休をとったらすごく不安を感じるだろうなって思いました。

上野:人数が少ない部署だと長期間完全に仕事から離れるのは難しいですね。私の部署もそうでした。

江口:毎日じゃなく週に何日か出勤するとか、通常の育休とは違う、何か新しい制度があったら休みやすいかなと思います。

武田:半日の時短とか、半育休みたいな。

上野:自分が休むと業務が回らないと考えて育児休業を取ることを躊躇してしまう男性職員は多いと思いますが、現状でできることで、こうしたほうがいいのかということはありますか？

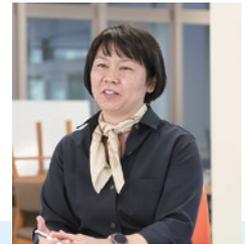
武田:一つの仕事を主担当・副担当にしてみんなでローテーションしていくというのが一番の対策だと思います。それは、例えばその人が急に病気で倒れたときなどのリスクに対するマネジメントにもなります。それと、育休をとって一日中子供の面倒をみるのは結構大変なので、人間として成長しますよね。忍耐力もつくし、スケジューリングもするし、マルチタスクだし、手際もよくなるし、ここまでこれをやらなくちゃいけないけど、できなかったから次はこうしようっていう臨機応変力もつくし。そういう力は全て仕事に生かせるものなので、育休はトレーニング期間という感覚で、育休をとれるチャンスがある人に対して、「それトレーニングだからやってみな!」と、人材育成期間として送り出す雰囲気ができたらいいなと思います。

上野:確かに勉強することがいっぱいありますからね。

武田:ママ友や地域との付き合いもあって、コミュニケーション力も必要だし。総合力がつくと思って、ぜひ男性の皆さんにも経験してもらいたいですね。

深澤:誰かがぬけたときのために、業務の見直しは日々やっていたかなといけません。それには係内のコミュニケーションも大切だから、そこが円滑に進むよう、上の者がみていく必要があるかなと思います。

緑川:誰かが抜けることが前提の組織づくりが必要なんですね。



学務部国際交流課
課長補佐
武田 由美子

担当業務:学生海外派遣・受入、国際交流関係業務
早稲田大学卒業/平成7年着任
お子さんは大学生と高校生。育休はそれぞれ1歳半まで取得。

理想の育休期間とは

上野:ちなみに、男性のみなさんの育児休業期間は女性に比べて短いですが、1年くらいとろうとは思わなかったですか？

深澤:考えていなかったですね。自分の業務はルーチン化されていたというのがある。

高内:1年とろうかとも少し思いましたが、キャリア形成のこともそうだし、今までに男性で1年もとった人はいなかったのでやめました。

山内:育休を取得する男性が学内で増えていけば、もっと長期の育休を取りやすい雰囲気になったり、権利として当たり前にとれるようになったり、環境が整っていくんじゃないかと思えます。

上野:長期の育休となると、金銭的な面での不安も持つかもしれないですね。女性だけでなく男性も育児休業給付金がもらえるとか、収入がどのくらい下がるのかとあって、知らない男性も多いですよ。そのへんの男性の育休に関する制度を周知したほうがいいのか



総務部総務課
主任
江口 裕之

担当業務: リスク管理
日本大学卒業/平成20年着任
共働き。「子供が産まれたら育休を取りたい。」

かなって思います。

江口:私も詳しいことは知らなかったです。何となく、収入が減るのかな、くらいしか思っていませんでした。

緑川:補償はされるとはいつても、収入が減るのは不安になりますね。

上野:でも、実際は2割くらいしか減らんですよ。漠然と思っていたよりは意外と減らないんだなって思いません。

緑川:ほんとですね。そういうこと、知らなかったです。

江口:女性の立場からは、旦那さんの育休はどのくらいの期間が理想なんでしょう

か。まだ子育て経験がないから分からないですけど、1か月育休をとったとしても、その1か月で大変な時期が終わるわけではないんですよ。

根本:私の場合は、出産後、子供が保育器に入っていたんです。周りの人とは違う環境になってしまって、毎日泣いていました。1か月くらいは精神的につらかったので、自分と子供の面倒をみてほしいというのがありましたね。あとは、私の場合は育休を半年で切り上げましたが、入れ替わりで1か月とか2か月とか、夫ひとりで育児をする期間を作してほしいです。夫が全てのことをひとりでできないようにならないと、有事のときお任せできないですから。それに、男性に家事や育児を担ってもわらないと、女性の長期的なキャリア形成も阻害されてしまいます。妻が家事育児を全部していたら、自分の今後のキャリアのことなんて考えられないので、男性の育休は義務化とまではいなくても、自然な形で、1か月とか2か月とか、ある程度まとまった期間取得できるようにしていくことが重要なと思いました。

武田:私は、個人的には、育児休業全体の期間は子供が1歳から1歳半になるくらいまでが理想だと思っていて、それは、仕事を持っている親が、そのくらいの期間は、子供と長い時間過ごせると、子供に対して仕事に対してもポジティブな気持ちでいられると思うからなのですが、その期間のうち、最初の慣れなくて大変な時期の1ヶ月くらいは父母共に育休、その後の期間は父親と母親が半分ずつ順番に育休を取る、というのができたらいいなと思います。

上野:夫が一人で育児をする期間を作るのはいいですね。奥さんが家にいると、自分が家事や育児の主体ではなく「協力する」というスタンスになってしまいがちですから。最初から育児も家事も一人で完璧に、というのは難しいかもしれないけど、育休をとる男性は最低限自分の世話は自分でできないとダメだと思っています。

武田:自分で自分のことができないとなると、大きな子供が一人ふえるだけだと、よく言われますからね(笑)

上野:男性が育休とったところで、女性からしたら邪魔っていう話は聞きますからね。夫に「俺のごはんは？」って言われると妻は殺意が芽生えるって聞いたことがあります(笑)

これから育休をとる男性職員へのアドバイス

上野:最後に、女性の立場から、これから育児休業を取得する男性職員にアドバイスをお願いします。

根本:育休の期間を決めるときは、奥さんの意見をよく聞いてあげてください。

武田:まずは、仕事は自分一人で抱えすぎずに情報やノウハウをシェアしておくこと。それと、自分が経験する全てのことは自分にプラスに



理学部学務グループ
係員
緑川 郁夫

担当業務: 理工学研究科の教務事務
茨城大学卒業/平成25年着任
独身。「育休はとったほうがいいのかな、というイメージ。」

働きます。結婚したら結婚生活も、子供ができれば育児も、何もかも。もちろん、全て自分で背負う必要などありませんが、家庭のことは誰かにお任せします、ではなく自分のプラスになると思って積極的に関わっていこうと思ったら、育休などの制度についても調べて利用できるようになるはずですよ。そうした個人個人の雰囲気が集まって、大学全体でよい雰囲気ができると思います。

緑川:育休をとる男性が意識をどう持つかが大事なんですね。

江口:男性の育休が女性のキャリアにも

関わってくるかと、今まであまり考えたこともなかったですけど、家で妻とよく話し合ってみようと思います。

上野:ありがとうございました。



ROLE MODEL 16

教育学部附属幼稚園
養護教諭

篠原 仁美

SHINOHARA Hitomi

担当：養護教諭
茨城大学教育学部卒業
平成30年4月に着任



「お互い様」という言葉で気持ちが楽になりました。
自分を大切にすることは、相手も大切にすることです。

1. 仕事について

本園は、3歳児1クラス、4歳児2クラス、5歳児2クラスの計5クラスで、今年度の園児数は128名です。「昨日の続きをするんだ!」と登園するやいなや身の回りの準備が整うとすぐ活動が始まります。園庭の自然や熟慮された環境の中で、じっくりと活動できる時間があるので、園児は創造性豊かに思いきり身体を動かし活動しています。

私は、養護教諭として、園児がケガや身体の調子が悪い時に、自分の言葉で自分の傷病の状況や思いを安心して話すことができるような対応に心掛けています。その他に、身体測定や保健だよりの発行、避難訓練の計画・実施等、園児の健康な心と体のしなやかな発達に寄り添えるように努めています。

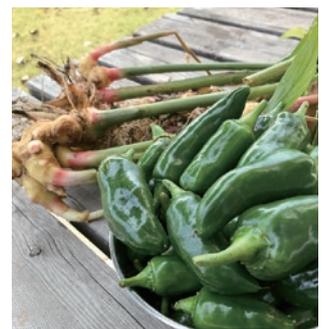
2. ワークライフバランスについて

本園では、職員室に各自のホワイトボードが用意され、自分の今の仕事内容を記入できるようにしています。朝のミーティングでは、各自のその日の仕事内容を伝え合います。職員数が少ないため、全職員で行った方が効率の良い仕事内容であれば、時間を決めて全職員で行います。各自の仕事内容の見直しや、職場環境の整理整頓をして、さらなる仕事の効率を図ることを全職員で意識して行っています。全職員で意識改革が進められたことで、1日の仕事内容や退勤時刻、1ヶ月後の仕事内容の見通しをさらに意識するようになりま

した。以前よりも仕事の時間と家庭の時間を分けて生活できるようになってきました。下の写真(右)は、趣味の家庭菜園で採れた野菜の写真です。

3. 子育て中の教職員の方へのメッセージ

私是我が子の急な発熱でお休みを頂くことがしばしばありました。迷惑をかけてしまったと落ち込むこともありましたが、「お互い様だから」と職場の方々に支えられています。自分や家族の心身の健康を大切に考えることは、職場の同僚や園児・児童・生徒の心身の健康をさらに大切に考えることにつながるのだと教えて頂きました。個人の時間を大切に、健康で豊かな生活ができる社会を共につくっていきたいと思います。



写真(左)：幼稚園の遊具(アンデルくん)



ROLE MODEL 17

教育学部附属小学校
教諭

松尾 雅彦

MATSUO Masahiko

専門教科：社会科
茨城大学大学院教育学研究科
教科教育専攻社会科教育専修修了
平成29年4月に着任



子どもたちの笑顔のために。 やりがいは「働き方改革」をしても変わりません。

1. 仕事について

今年度は5学年主任をしています。特に「ひびきの時間」と呼ばれる総合学習では、コロナ対策を継続しながら学年職員と相談して授業内容を検討しています。附属小学校の教育活動に協力して下さる方々のおかげで、多方面で活躍されている方のお話を聞く機会をつくることができました。ゲストティーチャーの話を真剣に聞いたり、内容について感想を話したりしている子どもたちの様子を見たときに大変やりがいを感じます。下の写真(左)は、担任する学級でけん玉がはやりだし、子どもたちに影響されて自宅でやってみたときのものです。子どもたちから教わり、うまくできたときに褒められると嬉しいものですね(笑)。

2. ワークライフバランスについて

職場では一昨年「働き方改革」を推進しています。当初は、限られた時間で仕事を終えることは無理なのではないかとの思いがありました。しかし、勤務時間を意識するようになってから、業務の見直しや優先順位のつけ方の工夫などにより、私も含めて職場全体で時間外労働を減らす意識が高まりました。また、個人や家庭の時間を大切にする認識が広がっていることを実感しています。今年度は引越をし、家の片づけなどでまとまった時間が必要となりました。平日に時間を意識して勤務することで、家庭の時間を確保し、家族で話をする時間がきちんと確保できたように感じます。

3. 教育学部学生へのメッセージ

教育実習や授業見学を通して、小学校の仕事について「大変そう」「自分に務まるのかな」と不安を感じた方もいるかもしれません。学校での仕事は、職務が多岐にわたっているため戸惑うこともあります。周囲と協力することで課題を解決し、子どもたちを通じて自分の成長を感じることができます。自分の仕事子どもたちの笑顔につながっているという気持ちを忘れずに、将来どこかで一緒にお仕事をできればと思っています。



ROLE MODEL 18

教育学部附属中学校
教諭

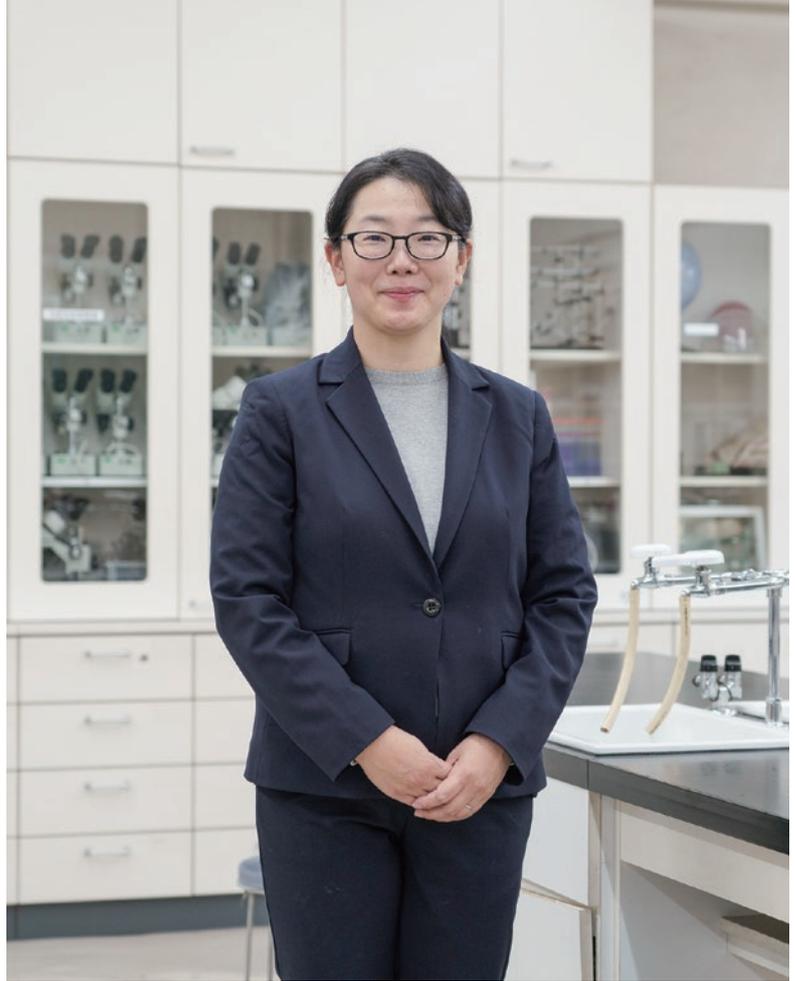
船山 知曉

FUNAYAMA Chiaki

専門教科:理科

東京学芸大学大学院教育学研究科修了

平成22年4月に着任



お互いを気遣う雰囲気職場を、 今度は私が引き継いでいきたいと思っています。

1. 仕事について

「教師は郷土の未来を創る仕事だ」学生のときに聞いた、この言葉は今でも心の中に深く残っています。大好きな茨城の未来を創る生徒たちと関わることに大きな責任を感じると同時に、わくわくしながら日々過ごしています。教員という仕事についたのは、中学校時代にお世話になった二人の先生方の影響です。一番感謝しているのは、自分に自信をもたせてくださったこと。担当教科は先生方と同じ理科です。理科を学ぶ意義は、自然の事物・現象を探究する能力を身に付けることにあると思います。附属中学校の生徒たちは、一つ一つの物事を深く考えて実験観察に取り組んでいます。そんな生徒たちと一緒に私自身も学び続けていきたいと考えています。

2. ワークライフバランスについて

4月に育児休暇から職場に復帰しました。今年度は第3学年の担当、進路指導主事として勤務しています。職場を離れたのは1年間だけでしたが、新しく変わったことや新型コロナウイルス関連の対応など、戸惑うことが多くありました。また、育児と仕事、どちらも中途半端になってしまっている気がして悩むことも多い毎日です。これまでの資料を活用したり、ZOOMなどを活用して研修したりするなど、これまでより効率を考えて仕事をできるようになったと感じています。しかし、子どもの急な発熱などでお休みを頂くことも多く、予定していた仕事ができないことも多くあります。まだまだ試行錯誤の毎日です。

3. これから子育てする人がいる職場の方へのメッセージ

私はこれまで、とにかく仕事が生活の中心でした。でも、子どもが生まれてから、その価値観は180度変えなければならなかったと感じました。そんな中で、仕事も育児も全て自分でやると思い、苦しくなってしまったこともありました。でも、私には温かく支えてくれる家族や同僚がいて、苦しくなる度に私を支えてくれました。「大丈夫？何かできることある？」の一言が涙が出るほど有り難かったことも一度ではありません。そういうお互いを気遣う雰囲気職場を、今度は私が引き継いでいきたいと思っています。これから子育てしながら働く仲間のために。



ROLE MODEL 19

教育学部附属特別支援学校
教諭

大村 弘美
OOMURA Hiromi

専門教科:美術
茨城大学教育学部卒業
平成29年4月に着任



子供の小さな成長を感じながら、 「今」という一日一日を大切にしています。

1. 仕事について

私は小学部主事として、小学部のまとめ役の立場の仕事をしています。広い視野で担任の先生方をサポートしたり、学校全体の運営に関わったりと使命感をもって取り組んでいます。部主事としてはまだまだ駆け出しで、分からないことや上手いかならないことばかりですが、先輩や同僚の先生方に助けていただきながら仕事に取り組んでいます。私の特権は、小学部の子供たち全員と関わること。毎日、各教室の様子を見たり、授業に参加したりしているのですが、子供たちが「おおむらせんせーい!」と元気に駆け寄って来ると、ついつい教室に長居をしてしまいます(笑)。何より子供たち全員の小さな成長を間近で見られるのは嬉しいですね。

2. ワークライフバランスについて

家に帰れば私も一人の母親です。仕事と生活を調和させていくためには、家族の理解が欠かせないと最近ではより強く思います。家事は適度に分担し、夫に得意なことがあればそれを鍛えて伸ばすことも大切です。休日には、家族のためにお菓子を作ったり、ヨガをしたりして過ごしています。3年前に出会ったヨガは、私の生活に欠かせないものとなりました。日々、仕事もプライベートもやるのがいっぱい。常に頭の中では「やらなきゃ」という思いが巡っています。そんな私にヨガの教えはいつも心に少しだけ隙間をくれる気がします。当たり前になっている呼吸や自分の内側に目を向けて慈しむ。あ

りのままの自分であることの素晴らしさ、当たり前にいる家族や友人のありがたさ、大切さに気付くことができました。今日もこの「今」に感謝の気持ちをもって過ごすようにしています。

3. 育児と仕事を頑張っているみなさん

へのメッセージ

仕事に割り振れる時間や労力に限りのある中で、大変な毎日を過ごしていることと思います。子供はぐんぐん成長します。「今日」の我が子と、「明日」の我が子は、同じようでもちょっとだけ違います。一年後の我が子は、もっと違っているでしょう。だからこそ、過ぎ去っていく「今」という一日一日を、大切にしながら生活してください。



茨城大学ダイバーシティ推進の歩み

平成21年	2月	男女共同参画推進宣言	
	4月	男女共同参画推進委員会設置 女性研究者の採用促進経費の配分開始(平成27年度まで実施)	
平成23年	4月	次世代育成支援対策推進法第12条に基づく国立大学法人茨城大学行動計画(第II期)策定	
平成26年	4月	教育学部附属小学校における学童保育開始	
平成27年	4月	育児休業等を取得した教員の職務を代替する任期付教員を採用できるよう「国立大学法人茨城大学教員及び附属学校教員が育児休業等を取得した際に代替のために任期を定めて採用する教員の任期等に関する要項」の実施	
平成28年	4月	ダイバーシティ推進室、ダイバーシティ推進委員会設置 次世代育成支援対策推進法第12条に基づく国立大学法人茨城大学行動計画(第III期)策定 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条の規定に基づく国立大学法人茨城大学行動計画策定	
	6月	ダイバーシティ推進の観点から人事についての施策提言するため、全学人事委員会に女性教員(学長特別補佐:ダイバーシティ担当)が参画する体制を整備 テニュアトラック教員の育児休暇等に配慮するため、審査時期等を調整することができるよう各部局のテニュアトラック獲得審査基準を改正	
	7月	文部科学省の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)」を採択	
	8月	全学人事委員会にて、女性教職員比率向上のための「ポジティブ・アクション」の導入を採択	
	10月	「ライフイベント研究支援員制度」の利用者募集を開始(以後毎年度実施) 「研究復帰支援制度」の利用者募集を開始(以後毎年度実施)	
	11月	「女性エンパワーメント支援制度」の利用者募集を開始(以後毎年度実施) 入試やイベント時において「臨時託児所」の開設を開始(以降毎年度実施)	
	12月	相談員を配置し、教職員のライフイベント支援のための相談業務を開始	
	平成29年	1月	文部科学省科学技術人材育成費補助事業にかかるキックオフシンポジウムを開催 ダイバーシティ推進室ニューズレターを創刊(以後年2回発行)
		2月	配偶者の長期外国滞在への同行を理由とした休業を認める「国立大学法人茨城大学配偶者同行休業に関する規程」を制定
		8月	休日に実施する大学入試業務等において、育児・介護に携わる教職員に対する業務免除あるいは負担軽減等の取組促進を開始(以降毎年度実施)
		10月	ダイバーシティ推進室ホームページを開設
	平成30年	4月	次世代育成支援対策推進法第12条に基づく国立大学法人茨城大学行動計画(第IV期)制定 任期付教員が任期中に育児休業等を取得した場合、当該休業等の期間を限度とし、特例として任期満了後に任期を付することができるよう「国立大学法人茨城大学教員の任期に関する規程」を改正
9月		「女性研究者メンター制度」を開始 内閣府の「ベビーシッター派遣事業割引券」を試行導入	
12月		全学人事委員会にて、女性教員採用を促進するためのインセンティブとして、①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、②女性教授採用のための人事ポイント付与を採択 文部科学省科学技術人材育成費補助事業にかかる中間総括シンポジウム「戦略としてのダイバーシティ推進とイノベーション創出に向けて」を開催	
平成31年	3月	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)」の中間評価において「総合A評価」を受ける	
令和元年	6月	全学人事委員会にて、教員採用プロセス(公募、評価等)の透明化を図るため、「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」提出の試行導入を採択	
	9月	内閣府の「ベビーシッター派遣事業割引券」の本格導入(以降毎年度実施)	
令和2年	1月	全学人事委員会にて、女性教員採用を促進するため、女性限定公募や女性特定採用を実施する場合に採用留保の適用外とする「前倒し採用における女性限定公募」制度の導入を採択	
	2月	茨城県の令和元年度「茨城県女性リーダー登用先進企業表彰(優良賞)」を受賞	
	4月	次世代育成支援対策推進法第12条に基づく国立大学法人茨城大学行動計画(第V期)策定 「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」の本格導入	
	11月	水戸市の令和2年度「男女平等参画社会づくり功労賞(事業所の部)」を受賞	



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

ダイバーシティ推進室ロゴマークについて

(デザイン: 田邊悠果: 教育学部2年次生(当時))

二人の人間が重なり合っている様子を円を用いてシンブルに表しました。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。



理事・副学長
(総括理事・教育統括)

久留主 泰朗 KURUSU Yasuro

我が国では2040年を想定した将来予測が様々な主体から出されています。その一つ、2019年6月の文部科学省「国立大学改革方針」では、これからの社会を「持続可能でインクルーシブな社会」「多様性あふれる可能性に満ちた社会」としています。こうした社会において、国立大学には、Society5.0を主導し、SDGs達成を世界に先駆けて実現していく、社会変革の原動力となることが求められています。そこで、本学も、こうした社会変化に柔軟に対応し、多様な教育と高度な研究を展開する大学を目指して改革に取り組んでいます。

SDGsが目指す社会において、大学が更に発展するためには、教職員の活躍と成長が不可欠です。大学には、様々な職種の人たちが、それぞれ事情を抱えながら日々の業務に邁進しています。そうした教職員のワークライフバランスを進め、業績評価と結果の処遇への反映を適切に実施し、処遇を全体的に向上させることで、教職員がモチベーションを維持しながら活躍・成長できるものと考えます。

本ロールモデル集では、教育学部附属学校園の教諭にも寄稿していただきました。附属学校園では、公立学校のモデルとなるべく平成29年度から働き方改革に取り組み、大胆な業務見直しを行い、着実に成果をあげています。本ロールモデル集をとおして附属学校園の新たな姿をご覧いただければ幸いです。

学長を中心に教職員とのコミュニケーションを図りながら、職場としても魅力のある茨城大学を作ってまいります。今後ともご理解とご協力をお願い申し上げます。



学長特別補佐 (ダイバーシティ推進)
ダイバーシティ推進室長

木村 美智子 KIMURA Michiko

人が一生を過ごす間には、さまざまなライフイベントがあります。入学、卒業、就職、結婚、子育て、介護、等々。努力することによって自分自身の能力が引き出され、自己実現につながることもあれば、自分の努力だけでは何事もすまないことが多々あります。子育てや介護は後者にあたるのではないのでしょうか。育児や介護をしながら仕事も続けたいと考えた時、実現するためには何が必要なのでしょう。

「肉体的にも精神的にも辛い時期があったとしても、仕事をやめてはだめ。低空飛行でいいから飛び続けなさい。」私が大学教員になりたての頃ですが、研究室の先輩から何度も聞かされた言葉です。いったん止まってしまうと、次に動く時には相当のエネルギーが必要ですが、低空でも飛び続けていればいざというときに省エネで飛んでいけるからです。とにかく飛び続けることを意識してきましたが、それが可能だったのは自分の力ではなく周囲の人の支えによるものであったことが、今だから理解できます。

このロールモデル集では、日々悩みながらも精一杯に教育・研究、仕事に邁進している方々が、どのようにして自分自身の「働くスタイル」を作っているのかが現在進行形で紹介されています。誰もがワークライフバランスをとりながら自己実現ができるように、さまざまな制度や仕組みをつくる動きが活発化しています。ダイバーシティ推進室では、一人ひとりが大切にされていることが実感でき、自分自身の生き方・働き方のスタイルを実現できる仕組みを提案していきたいと考えています。

茨城大学ロールモデル集

発行日: 令和3年(2021年)1月

発行: 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

<https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/>

ロールモデル集作成WG

清山 玲 人文社会科学部 教授

二橋 美瑞子 理工学研究科理学野 准教授

梅津 信幸 理工学研究科工学野 准教授

佐藤 秀雄 総務部長

松本 友記子 学務部学務企画課総務グループ係長

