

## 研究支援

### ダイバーシティをテーマにした学長との意見交換会を開催しました

ダイバーシティ推進室では、女性教職員のワーク・ライフ・バランスや研究支援制度などに関する多様なニーズを把握するため、毎年、教職員と学長・大学執行部との意見交換会を実施しています。

今年度は研究・産学官連携機構との共催で、「これまでの研究者支援と今後の研究者支援」をテーマに意見交換を行いました。意見交換会では、研究時間の確保や研究者支援の対象拡充、テニュアトラック教員のライフイベントに配慮した業績評価に関する意見・要望がありました。第4期中期目標期間に向けて、さらなる研究者支援のニーズを把握するための貴重な機会となりました。

日 時：令和4年2月2日(水) 13:30~14:30

開催方法：オンライン(Teams)

参加者：太田学長

久留主理事・副学長(総括理事・教育統括)

金野副学長(研究・産学官連携)

木村ダイバーシティ推進室長

教職員

計 22名

### 女性エンパワーメント支援制度成果発表

■研究成果発表者：飯沼裕美准教授(理工学研究科理学野 物理学領域)  
〈平成28~30年度、令和3年度女性エンパワーメント支援制度利用者〉

■研究テーマ：「3テスラ強磁場中に設置するシールド機能付電磁石の試作」

意見交換会に併せて、女性エンパワーメント支援制度利用者である理工学研究科理学野の飯沼裕美准教授による研究成果発表が行われました。飯沼准教授は、基礎物理実験に取り組んでおり、素粒子ミュオンを使い、新しい物理法則や物理学上の知見を見つけるための実験をされています。実験では手作りの装置を作成することもよくあるそうで、助成金で購入した3Dプリンタで強磁場中に設置できる磁石の基盤の試作を行っているとのことでした。また、「しっかりとした大学の支援とこのびと研究をさせてもらえる環境があって、また、温かい言葉をかけてくれる同僚たちがいるから、今はとても“ワーク”と“ライフ”のバランスがとれています。」とのお話がありました。



研究室の学生たちがJ-PARC施設内にある実験用MRI超電導磁石装置にて磁場測定作業に取り組む様子。1.7Tの強磁場環境下で実験機材の扱いを慎重に行っています。(飯沼准教授撮影)

\*2020年4月に、「Nature」の「コロナ禍の中、どのように研究と子供の世話を両立するのか」というトピックスにおいて、飯沼准教授の記事が掲載されました。「研究ネタでデビューしたかったんですけど、夢のNatureデビューは息子ネタでした。」

URL：<https://www.nature.com/articles/d41586-020-01060-x>

### 英語論文セミナーを開催しました

ダイバーシティ推進室では、女性研究者の研究力向上支援の一環として、研究・産学官連携機構との共催で、研究成果の国際発信力強化を目的とした英語論文セミナーを開催しています。昨年度に引き続き、講師には多くの大学で講義実績のある理化学研究所創発物性科学研究センターの小野義正氏をお招きし、「ポイントで学ぶ英語論文セミナー -実践編-」をテーマに、日本人英文を脱するためのポイントや英語論文の改訂のチェックポイントなどについてわかりやすく解説していただきました。

受講者からは、「すべての説明に具体例が添えてあり、ありがたい内容だった」、「コンパクトにまとまっていながら、濃密な内容で、講師の先生の英語論文に関する豊かな教育指導経験を感じさせる講義だった」などの感想が寄せられ、大変好評でした。

日 時：令和3年12月7日(火) 10:20~16:10

会 場：オンライン(Teams)

内 容：英語論文の書き方(実践編)

参加者：33名



#### contents

■研究支援 .....	1	■執行部向け、学生向けの取組み .....	3
■育児・介護 .....	2	■これまでと今後のダイバーシティ推進 .....	4
■私とワーク・ライフ・バランス .....	2	■編集後記 .....	4

## 改正育児・介護休業法が施行されます

男女ともに仕事と家庭を両立するために、希望すれば育児休業を取得することができるよう、育児・介護休業法が改正され、令和4年4月1日から段階的に施行されます。

令和4年4月1日からは、事業主に対して、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、妊娠や出産を申し出た労働者(本人または配偶者)に対して個別の周知・意向確認をすることが義務化されます。

本学では、女性教職員の育児休業取得は定着していますが、

男性の取得率は低く、特に男性教員については、殆ど取得する方がいない状況です。育児休業は子が3歳になるまで取得することができます。また、雇用保険の育児休業給付や社会保険料の免除など、経済的な支援もあります。さらに、令和4年10月1日から男性の育児休業取得促進のため出生時育児休業が創設されるほか、育児休業の分割取得が可能となるなど、より育児休業制度が利用しやすくなりますので、ぜひ男性も積極的に育児休業を取得してください。

また、令和4年4月1日から、妊娠・出産・育児等と仕事の両立支援策として、以下のとおり本学の休暇制度等が一部改正されます。

- **不妊治療のための休暇(有給)の新設** 原則年5日、体外受精及び顕微授精に係るものはさらに5日を加算
- **非常勤教職員(大学非常勤講師を除く)の各種休暇の新設及び有給化**
- **看護休暇の対象拡大** 対象となる子を、義務教育を終了する前の子へ拡大
- **育児に伴う早出遅出勤務の請求手続の緩和及び対象の拡大**
  - ・申請期限を1週間前へ緩和
  - ・対象となる小学校就学後の子について、学童保育等への送迎等の要件を撤廃



ダイバーシティ推進室HPの「両立の支援」のページには、ライフイベント中に使える諸制度や事務手続きを掲載しています。仕事との両立のために、ぜひ活用してください。

URL: <https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/worklife/index.html>

リニューアルしました

## 私とワーク・ライフ・バランス

財務部財務課経理グループ係長 大澤 努

2021年4月から約2か月間、2人目の子の誕生に合わせて育児休業を取得しました。3年前に長男が誕生した際には妻が里帰りをしたため、私自身の育休取得は考えもしませんでした。その頃はまだ男性の育休取得はマイナーだったように思います。しかし、今回は上の子の保育園通園、コロナ禍、妻の実家の負担、精神的なものなど諸々の事情を考慮し、夫婦で相談した結果、できれば私も育休を取得して、夫婦2人で乗り切れたらという希望を持つようになりました。大学内で男性職員の育休取得者の話を多く聞くようになったこともきっかけの1つです。

上司や同僚に妻の妊娠の報告をすると、ありがたいことにすぐに育休取得を勧めてください、スムーズに育休取得の申請を行うことができました。育休期間中、家族と毎日たくさん時間を過ごせたことは、本当に貴重な体験でした。育児や家事は、

仕事とはまた違う大変さの連続でしたが、家族の絆がより一層深まったと感じます。

一方で、自分が職場を休むことで周囲の業務負担が増えたという側面があったことも事実です。その分は、今後、自分の周りで、育児に限らず、生活に事情がある方がいれば積極的にサポートしていくことで返していきたいと思うようになりました。そして、職員同士が皆「お互い様」という気持ちでバランスを取って少しずつサポートしあっていくような職場になることを願っています。



## 介護セミナーを開催しました

教職員の仕事と介護の両立支援の取組みとして、水戸市北部高齢者支援センターから、センター長であり社会福祉士の酒寄氏と主任ケアマネジャーの大澤氏を講師にお招きし、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ぶためのセミナー「今から知っておきたい介護の世界」を開催しました。セミナーでは、介護離職をしないためのポイントや介護にかかるお金などについてわかりやすく解説していただきました。また、介護サービスを利用する際は本人の望んでいる事と介護される家族の望みのすり合わせが必要であることなどのお話がありました。参加者にとって介護について考えるきっかけとなる貴重な機会となりました。

日時: 令和4年1月26日(水)  
10:30~11:15  
開催方法: オンライン(Teams)  
受講者: 44名



### 本学の介護支援制度

- 介護休業** 要介護者の対象家族を介護するため、一定期間休業できる制度です。  
常勤職員: 対象家族1人につき要介護状態に至るごとに、通算186日まで、3回まで分割して取得できます。  
非常勤職員: 対象家族1人につき要介護状態に至るごとに、通算93日まで、3回まで分割して取得できます(取得には一定の継続勤務、雇用契約の確約が必要となります)。
- 介護休暇** 要介護者の対象家族を介護する教職員が、介護その他の世話(介護、通院などの付き添い、介護サービスの適用を受けるために必要な世話)をするために取得できる制度です。  
要介護状態の家族が1人の場合: 1年度に5日を限度として取得できます。  
要介護状態の家族が2人以上の場合: 1年度に10日を限度として取得できます。

このほか、早出遅出勤務、時間外労働及び休日労働の免除、時間外労働の制限、深夜労働の制限がご利用いただけます。

## 執行部向け、学生向けの取組み

### リーダーセミナーを開催しました

ダイバーシティ推進室では、大学のダイバーシティ化を全学的に推進し、女性研究者の採用及び上位職への積極的な登用を促進するため、大学執行部等の意識啓発を図ることを目的として、毎年、セミナーを開催しています。今年度は大学執行部だけでなく広く教職員も対象に、元日本大学総合科学研究所教授で、理系女性研究者の支援育成や基盤整備に尽力されてきた大坪久子先生を講師にお招きし、「無意識のバイアスと大学の未来-Fix the Women からFix the System へ」をテーマにご講演いただきました。大坪先生から、無意識のバイアスは誰もが潜在的にもっているバイアス(思い込み)であり、大学では採用や昇進人事で負の方向に働くことがあるが、その働き方を知ること、評価に際して、負の影響を最小限に抑えることができることの説明がありました。また、無意識のバイアスを超えるために組織ができることについて、他大学等の好事例の紹介があり、トップのリーダーシップは絶対に必要であるとお話がありました。本学が女性教員比率の増加に取り組んでいくうえで、大変有意義なセミナーとなりました。なお、このご講演をきっかけとして、アンコンシャス・バイアスをより軽減するため「教員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」を改正しました。(R4.4~実施)

日 時:令和4年2月3日(木)  
13:15~14:25  
開催方法:オンライン(Teams)  
参加者:65名



### 水戸市との共催セミナー

### 「わたしのキャリアとワーク・ライフ・バランス」を開催しました

本学学生に、将来のキャリア形成とワーク・ライフ・バランスについて考える機会を提供することを目的に、ダイバーシティ推進室と水戸市男女平等参画課との共催でセミナーを開催しました。セミナーでは、社会で活躍されている3名のロールモデルの方から、ご自身の実体験に基づいたキャリア形成やワーク・ライフ・バランスの実現などについてお話しいただいた後、質疑応答が行われました。参加した学生からは、「女性のキャリアアップはもう難しいことではないのだと感じました」、「働いている側も自信をもって会社の制度を活用することが、働きやすい環境を作っていくきっかけになることを知りました」といった感想が寄せられ、自分が目指すキャリア形成やワーク・ライフ・バランスについて、より現実的に考えるきっかけとなるセミナーとなりました。

日 時:令和4年1月21日(金) 12:40~14:10  
会 場:インフォメーションラウンジ、オンライン(Teams)  
講 師:(株)ケースホールディングス ケーズデンキ那珂店 店長 原木 夕美氏  
デジタルサーブ(株) ITソリューション事業部 加藤 利恵氏  
水戸市 都市計画部 公園緑地課 課長補佐 菅本 智克氏  
コーディネーター:清山 玲(人文社会科学部 教授)  
参加者:49名



### 企業・研究所訪問ツアーを実施しました

研究者を目指す学生にキャリア形成とワーク・ライフ・バランスについて考える機会を提供するため、企業・研究所訪問ツアーを実施しました。今年度は2回のツアーに計18名(うち女子学生12名)の学生が参加しました。ツアー後に実施したアンケートでは、全ての参加者が今回のツアーが将来のキャリアを考えるうえで「とても参考になった」あるいは「参考になった」と回答しました。また、「研究開発の中にも、様々な業種があるのだと知った」、「女性がライフステージの変化に関わらず活躍しているとわかった」、「以前から研究職に興味があったので、女性社員の雇用や交流について具体的なお話を伺うことができ、自分が将来このような職に就いた際にも参考になるような、貴重な経験をさせていただくことができた」といった感想が寄せられるなど、参加者にとって大変有意義なツアーとなりました。

#### 【第1回】不二製油(株) つくば研究開発センター

日 時:令和3年12月1日(水) 14:00~15:30  
参加者:12名



意見交換会では、3名の女性研究員の方から、現在の職務内容やこれまでのキャリアとライフイベントなどについて紹介していただいたほか、社内のワーク・ライフ・バランスに関する制度や育児支援の取組について説明がありました。

#### 【第2回】日立グローバルライフソリューションズ(株)多賀事業所

日 時:令和3年12月8日(水) 13:30~15:00  
参加者:6名



本学卒業生との座談会が行われ、OB技術者から、業務内容や勤務スケジュールの紹介、ワーク・ライフ・バランスについての実感などについてお話がありました。

# これまでと今後のダイバーシティ推進

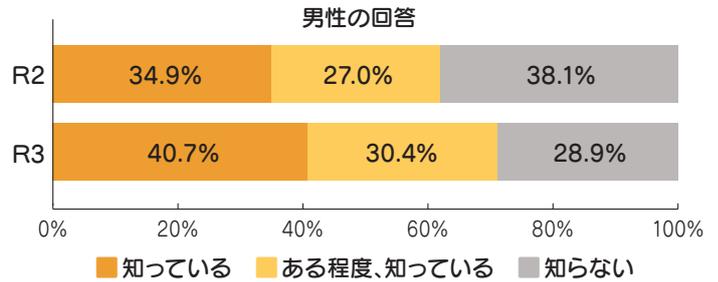
## 女性研究者支援・養成及び育児支援の取組に関する意識調査(アンケート)結果

ダイバーシティ推進室では、平成30年度から女性研究者支援等の促進に関する意識調査を実施しています。

女性研究者支援等の取組については高い理解と支持が得られたほか、アンコンシャス・バイアスについて、言葉を聞いたことがあるかとの質問に対し、「聞いたことがある」と回答した男性の割合が昨年度より13.2%増加しました。また、アンコンシャス・バイアスが女性の採用において不利に働くことを知っている割合については、男性(71.1%)は女性(83%)に比べるとまだ低いものの、昨年度より9.2%増加し、男性のアンコンシャス・バイアスの認知度が高まったことが示されました。

平成28年度以前から在籍している女性教員の方を対象とした、「本学は第3期中期目標期間中に研究を続けやすい環境になったと感じますか」との質問に対し、「そう感じる」「ある程度そう感じる」と答えた方は約4割にとどまりました。

**問** アンコンシャス・バイアスが女性の採用において不利に働くことを知っていますか



\* アンケート結果の概要はこちらからご覧いただけます

URL: <https://www.ibaraki.ac.jp/diversity/publication/index.html>

## 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定しました

本学では、研究者や管理職に占める女性割合が低いことをふまえ、女性が活躍でき、男女とも仕事と子育てを両立できる職場環境とするため、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定しました。ダイバーシティ推進室では、これらの目標の達成に向けて教職員の支援に取り組んで参ります。

計画期間：令和4年4月1日から令和8年3月31日まで

- 目標1** 令和3年5月1日時点で15.9%であった女性教員比率を高めるため、毎年度前年度以上となるよう向上させる。
- 目標2** 係長級及び課長補佐級における女性比率を次の水準以上とする。  
係長級：20% 課長補佐級：20%
- 目標3** 計画期間内の育児休業の取得率を次の水準以上とする。  
男性教職員：30% 女性教職員：100%
- 目標4** 育児をしながら勤務する教職員を対象とした支援制度の積極的な周知を行い、利用促進を図る。

- 女性の積極的採用や登用により、大学で活躍する女性を増やし、多様な視点や発想を取り入れることが、組織全体の活性化にもつながります。
- 第3期中期目標期間中に休暇制度や育児支援制度の新設・見直しを行い、両立支援制度が充実しました。令和4年度以降は、男女問わず教職員が両立支援制度を利用して、自身のワーク・ライフ・バランスを実現させることを目的としています。

## 6年にわたる補助事業の成果と課題

平成28年度に採択された科学技術人材育成補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」は、令和3年度で終了します。本事業では、所期計画として、①女性教員在職比率の増加、②理系部局での女性教員採用の促進、③女性研究者の研究力向上と上位職登用、④女性管理職割合や女性役員数の増加、⑤ライフイベントと研究の両立支援策と相談体制の構築、の5つを掲げました。そのうち、計画を達成できなかったのは、採用人事に関わる①と②でした。①については、平成27年5月1日現在で13.9%であった女性教員比率を6年間で19%以上とすることを目指しましたが、令和4年3月末時点で16.0%です。一方、これとは対照的に、上記③に関わる女性エンパワーメ

ダイバーシティ推進室長 木村 美智子

ント支援制度の支援を受けた女性研究者の科研費採択率が50%を超えるなど、女性研究者の研究力が顕著に活性化されました。

女性教員比率の増加を阻害する要因は決して少なくありません。その一つが「アンコンシャス・バイアス」であり、採用や昇任人事においても影響があると報告されています。アンコンシャス・バイアスは誰にでもあるため、この影響を最小限に留めるには、制度や評価システムの活用だといわれています。ダイバーシティ推進を実現するためにも、さまざまな制度を実のあるものにし、性別にとらわれずに活躍できるよう、支援体制を構築していきたいと考えております。

### 編集後記

平成28年4月にダイバーシティ推進室が開設されてからこれまでの6年間、当室の活動にご理解とご協力を賜り心よりお礼申し上げます。補助事業期間は今年度で終了しますが、今後はイバダイ・ビジョン2030に基づくアクションプランと次世代育成法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に掲げる目標を軸として、本学のダイバーシティ推進に取り組んで参りますので、引き続きご支援のほどよろしくお願いいたします。



## 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 FAX.029-228-8249

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

Email: [diversity@ml.ibaraki.ac.jp](mailto:diversity@ml.ibaraki.ac.jp) (ダイバーシティ推進室)  
[diver-soudan@ml.ibaraki.ac.jp](mailto:diver-soudan@ml.ibaraki.ac.jp) (相談業務専用)