

素敵な教職員の皆さんに、
ONとOFFのスマートスタイルについてお聞きしていきます。



子どもとの時間が
少なかったと思います。

ON
style

工学系支援グループ 主幹
加藤 恵子

略歴
富山医科薬科大学業務部医事課
富山工業高等専門学校校務課
富山大学研究振興部 などで勤務。

子どもが小さかった頃の事を思い返してみました。その頃、育児休業制度はありましたが、まだ給付金等の支給がない時代でした。生活に余裕もなかったため産後休暇後仕事復帰し、長男・長女の時は託児所に預け、次男の時は両親の家に預けていました。当時利用できた制度は、育児時間休暇を利用して搾乳することと日直業務の免除くらいです。やはり産後休暇後すぐに復帰は辛かったです。託児所に預けていた時は早い時間に迎えに行きましたが、両親の家だともう少し大丈夫だろうという気持ちがあって、つい仕事を優先して遅くなるのが結構ありました。一番可愛い頃なのに今更ですがもったいないことをしたと思います。

子どもにとっても母親にとっても子どもが小さい頃は一緒に過ごす時間が沢山あることは大切です。年々育児休業を取得しやすい環境になっていることはとても喜ばしいことだと思います。

心配だったのは小学校低学年の頃で、学校も早い時間に終わり遠い距離を歩くことになったからです。長男と長女が小学校に入学した当時は、

校下に学童保育がなかったため、自宅とは反対方向の祖父母宅に帰らせ、学校以外の友達と遊び、そこで遅くまで我慢して待っていました。次男が小学校に入学する際初めて学童保育が開始されましたが、入る子どもが少なかったこと、兄・姉も自宅に帰るのですぐやめてしまいました。制度ができて実績と環境が伴わないとなかなか利用は難しかったです。3人とも暗くなっても遊び放題で、近所の友達もしょっちゅう遅くまで我が家に来てたまり場状態でした。私が帰宅してからは、真っ先に夕食の準備に台所へ、次はお風呂へ、間に宿題と自分勝手に子どもを急ぎ立てて子どもとの会話は連絡事項のみだったと思います。当時は時間にも気持ちにも全く余裕はありませんでした。休日にはキャッチボールや釣りなど極力いっしょに過ごしましたが、子どもが大きくなるにつれて会話は連絡事項から必要事項のみとなり、小さい頃しか素直なおしゃべりができないのに(特に男の子とは)いっしょにいる時間をもっと優先すれば良かったと思います。

リレーでつなぐ
ワーク・
ライフ・
バランス
vol.4

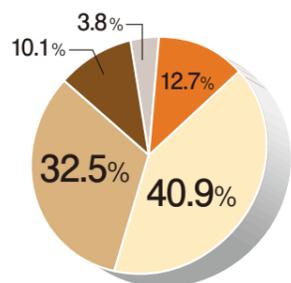
先日、今年成人式を迎えた長女(今は県外で学生ですが)から、突然手紙が届きました。普段メールしてもなかなか返信がないのに何かとありましたら「20歳の誕生日にたくさんの友達からメールが来てうれしかった。自由に育ててくれたおかげだから、ありがとう」と書いてありました。ほったらかしにしている子どもはあつという間に成長しました。これからでもいいので何か子どもと一緒にできる時間を見つけていきたいと思っています。

本学のパート職員の採用にかかわることがありますが、出産を機に退職されている経歴の方が多くいらっしゃいます。私の場合、長く勤めたくてこの職場に就職したのですが、出産を機に退職しなくてもよい環境だったのと両親の協力があってどうにか続けてこられました。「女性研究者支援モデル育成事業」を契機に夏季学童保育や啓発活動のための講演会等さまざまな取組にご尽力いただいています。また諸制度の拡充により働く女性のための職場環境の整備が充実してきている事に感謝しています。



毎日2匹のわんこに癒されています。

OFF
style



育児休業取得期間
(平成18年度～平成24年度)

- 1ヶ月以上6ヶ月未満
- 6ヶ月以上1年未満
- 1年以上1年6ヶ月未満
- 1年6ヶ月以上2年未満
- 2年以上

※平成24年度は、平成25年2月28日時点のものである。

数字で見る 富山大学のいろいろ

【富山大学教職員の育児休業取得期間】

グラフは、平成18年度以降に育児休業を取得した教職員(237名)の育児休業期間を表しています。最も多い期間は「6ヶ月以上1年未満」で、次いで多いのは「1年以上1年6ヶ月未満」という状況です。

また、平成23年度には男性2名が約6ヶ月間の育児休業を取得しています(3ページ右上の図)。



発行
富山大学男女共同参画推進室

〒930-8555富山市五福3190
E-mail smart@ctg.u-toyama.ac.jp
TEL076-445-6146 FAX076-445-6063
URL http://www3.u-toyama.ac.jp/kyodoss/



編集後記

本号は第4号ということで、創刊当初に予定していた年4回の発行を無事に迎えることができました。今回の内容は活動報告がメインで、男女共同参画推進に関する事業や活動を改めて知っていただけたのではないのでしょうか。このニュースレターでは皆様に分かりやすい情報提供、事業の普及啓発を行っていきたくと思っています。推進室Webサイトにも情報やお知らせを掲載していますので、是非ご覧ください。

富山大学男女共同参画推進室News Letter 編集メンバー
須永恭子 小野行徳 永山くに子 大工原ちなみ 東田千尋 南村有輝子 須藤梨沙



富山大学男女共同参画推進室

News Letter

Office for Gender Equality, University of Toyama

2013.3
第4号



チューリップの花言葉は、愛・思いやりです

TOPICS

- 活動報告
- お知らせ
- 企画
- リレーでつなぐワーク・ライフ・バランス
- 数字で見る富山大学のいろいろ

活動報告 男女共同参画推進啓発シンポジウムを開催しました

先輩に学ぼう！ーワークもライフも輝く生き方ー

開催日：平成24年11月22日(木) 午後2時～4時

会場：杉谷キャンパス大講義室(参加者58名)

講師：種部恭子先生(女性クリニックWe! 富山院長・富山県医師会常任理事)

浅生幸子先生(社会福祉法人すこやかこども福祉会副理事長・大沢野北部保育園園長、前富山市議会議員)

本学卒業生であるお二人を講師にお招きして、女性として社会人としての生き方について大変貴重なお話を伺いました。種部先生からは、「仕事も、家庭も、手に入れよう～医師のワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ～」と題して、①医師の厳しい労働環境の現状や、その中で「仕事と生活の平行キャリア」を持つことが医師の質の向上に繋がること、②女子医学生が消極的理由で自分の専門を決定したり、医師になってからも仕事を辞め



種部先生

がちな現状に対して、高等教育を受けた自覚と信念を持って道を選択することが重要であること、③仕事と生活を両立させるための気構えや工夫、などについてご自身の経験に基づいた迫力あふれるメッセージをいただきました。浅生先生は「勇気・挑戦・未来一しなやかに、し

たたかに一」と題して、ご自身の多彩なご経歴を紹介しながら、①それぞれの場面で全力を尽くしてきた人生、②着実に実力をつけることで訪れる「能力を認め引き上げてくれる人」との出会い、③オファーがあれば断らず挑戦することの重要性、などについて軽妙な話術で聴衆を魅了されました。

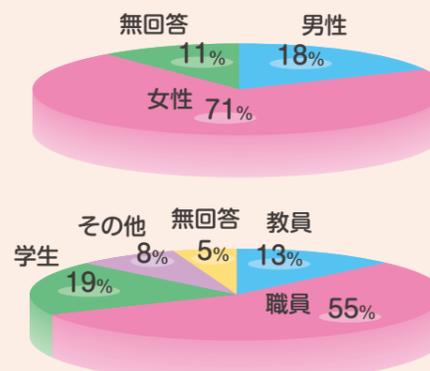
その後の参加者と講師とのフリーディスカッションでは、熱心な質疑応答が繰り広げられました。



浅生先生



受講後アンケート結果



感想

- 誇りを持って生きている女性はいきいきしていると感じ、自身もそうありたいと思いました。
- 結婚すると相手に合わせることになりがちですが、自分自身はどう生きたいか？ということをおぼろげに考えるきっかけになりました。
- とても勇気と元気がでたし、自身も後進を育てなければならないと思いました。
- 仕事をすることに自信が持てるようになったと思います。
- 夢・やりたいことがあって一生懸命頑張ることは素敵だと思いました。

大学入試センター試験特別保育を実施しました

ベビーシッター・休日保育利用料補助制度の一環として、平成25年1月19・20日に行われた大学入試センター試験において業務に従事する教職員7名を支援しました。普段通う保育施設や学童保育施設を利用することに加えて、今回初めての試みとして大学の近隣の保育所を会場に、一時保育として大学入試センター試験特別保育を実施しました。今回は0歳から8歳までの子が参加しました。

男女共同参画推進室ではFD研修会を実施しました

◆文部科学省主催 女性研究者研究活動支援事業 合同シンポジウム —今後の女性研究者研究活動支援について— に参加しました

開催日：平成24年11月20日(火)
会場：独立行政法人
科学技術振興機構（東京）

女性研究者支援事業が採択されてきた大学および研究所等67機関が一堂に集い、事業の成果や今後の課題について、各機関がポスター発表した後、6つの分科会に分かれ情報交換と議論を深めました。5名のパネラーによるパネルディスカッションでは、日本の女性研究者支援の現状と解決策について総括されました。本シンポジウムでは、女性研究者の研究活動支援、および育成に有効である取り組みが種々紹介されるとともに、未だ大きな課題となっている、「女性研究者数を増加させる方策」や、「組織や個人の意識改革」について、様々な意見や実施例が提示されました。また、優秀な人材を評価する視点での人事、指導的地位の女性・執行部に参画する女性を増やしていくことの重要性についても問題提起されました。

◆独立行政法人 国立女性教育会館主催 「大学等における男女共同参画推進セミナー」 に参加しました

1日目は、「女性の政策意思決定の場への参画を推進するために」、「なぜ大学における男女共同参画推進が必要なのか」、「大学における女性研究者への支援：実情と課題」等の題目で講義が行われました。欧米に比べて女性研究者の割合や指導的地位にある女性の比率が低く、まだまだ男女の処遇等に格差がある点が指摘された上で、今後、教育やポジティブアクションを通じて改善をはかり、各分野における指導的地位に占める女性の割合を2020年に30%まで上げていくという目標を共有する必要があることが示されました。

2日目は、昭和女子大学が行っている社会人メンターネットワークを利用した「女子学生へのキャリア形成支援」や、企業の先進的な取組力が発表されました。その後、分科会1「男女共同参画意識を浸透させるための組織作り」では、岐阜大学等の取組が紹介され、効果を上げるためには、大学の執行部と密接に連携した参画推進室の実施体制が必須であり、岐阜大学の事例のように室長も副室長等の責任ある立場の者が任に当たる必要があるとの報告がありました。分科会2では「大学における女性研究者支援」について長崎大学と日本大学から、事業期間の取組報告及び事業終了後の課題は、如何に効果的に取組を継続するかであるとの報告があり、グループディスカッションでは機関毎の課題を参加者が共有し相互理解を深めました。



開催日：11月29日(木)～11月30日(金)
会場：国立女性教育会館(埼玉)

◆研究サポーター制度

平成24年度は、のべ21名の研究者(うち女性13名)を支援しました。平成25年度も引き続き本制度を継続していけるよう準備を進めています。平成25年度の募集は新年度になってから学内グループウェア等を通じてお知らせします。

◆人材バンク

富山大学人材バンクは様々な目的にご利用できます！

- 研究員を探している。
- TA・RAとなる学生を探している。
- 研究・教育上必要な、ボランティアを探している。
- 事務補助員、技術補助員、秘書を探している。
- 資料作成、文献検索、データ入力などを手伝ってくれる人を探している。

人材バンクには現在100名以上の登録者がいます。内訳は、研究者・大学院生・卒業生・一般の方と様々です。募集を出したり、登録者を閲覧するためには、登録が必要です。

ご不明な点は、男女共同参画推進室までお問い合わせください。(TEL:076-445-6146 E-mail:smart@ctg.u-toyama.ac.jp)

企画 ご存知ですか??? —育児休業制度—

国も支援しています

出典：厚生労働省雇用均等・児童家庭局 パパの育児休業を応援します！！
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/08.pdf>

- 育児休業は女性だけでなく、男性も当然取得できます。また、父母がともに育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を子が1歳2カ月に達するまでに延長することができます。
- 妻が専業主婦の場合や、育児休業中でも夫は育児休業を取得できます。
- 育児休業およびそれに準ずる休業により無給になった場合でも、育児休業給付などの所得補償や、社会保険料の免除などの経済的支援があります。

富山大学の取組



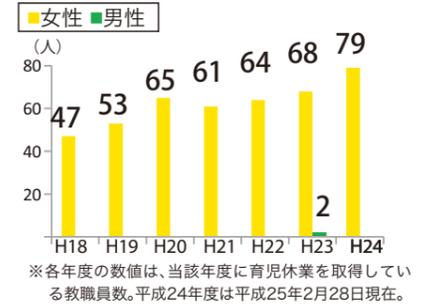
本学には、「子が3歳に達するまで取得できる育児休業制度」などの支援制度があります。この制度は父母が同時に取ることが出来ます。また、一般事業主行動計画を定め、職員が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等に取り組んでいます。詳しくは、人事企画グループにご相談ください。

育児休業取得男性職員の感想

池本有助先生(機械知能システム工学科・助教) 育児休業取得期間:6ヶ月

- 取得の経緯**
長男が2歳になるうとした時期に、男の子2人の双子を授かりました。妻の出産1ヶ月後くらいに、子育てにかかる人手が足りないことがわかり、育児休業をとる決心をしました。
- 育児休業中の発見などふり振り返りや感想**
子どもたち3人とも目が離せない時期でしたので、自分の時間は皆無でした。休業中は、みんなで朝ご飯、長男と公園で遊ぶ、昼食、お昼寝の寝かしつけ、夕方のお買い物、みんなで夜ご飯、お風呂(3人で30分程度)、夜の寝かしつけ、夜間のミルク、といった育児中心の生活を、妻と義母と共同でしていました。子育ての第一線は、本当に大変だなと思いました。
- 育児休業に関するご意見など**
休業対象者にとって、育児休業制度は現行のままでも十分であり、本人の意志で休業するかしないかを決めることができます。しかし、休業者の職場にとってはデメリットしかありません。その分の労働力を補わなければならないので、実際、私の仕事復帰の際は職場の雰囲気が一番の心配事でした。しかし、復帰した際には同じ講座の先生は「何かできることがあれば言ってください」とおっしゃってくれました。ひとえに、現行の育児休業制度は、職場の方々の大変な努力と温かい気づかいによって支えられていると感じております。私は、休業によって生じる、職場における様々なデメリットの緩衝を担う制度が必要であると強く考えております。

富山大学教職員における育児休業取得者数



育児休業Q&A

Q育児休業中の給与は どうなるのですか？

A 育児休業中は給与は支給されませんが、申請に基づき雇用保険又は共済組合から給付金が支給されます。なおボーナスは、勤務した期間に応じて支給されます。

Q育児短時間勤務制度とは どのような制度ですか？

A 小学校就学前の子を養育するために、5つの勤務形態から選択し、希望する日及び時間帯に勤務することができる制度です。

Q育児休業、育児短時間勤務制度の 他に、子どもを養育するために利用 できる制度はありますか？

A 育児部分休業や子の看護休暇があります。

[育児部分休業]
小学校就学前の子の養育のために労働時間の始め又は終わりに勤務しないことができます。(1日2時間まで)

[子の看護休暇]
小学校就学前の子の看護又は予防接種や健康診断を受けさせるため年又は年度に5日、2人以上の場合は10日の範囲内で休暇を取ることができます。

他にも、教育・研究活動の支援として、研究サポーター制度の導入や非常勤講師の配置を行っています。