

# 「育休？ どんどん取って！」

大森 理聡 准教授  
長岡工業高等専門学校  
一般教育科



## 〇5か月育休を取得したわけ

2人目の時に、平成28年4月から同年8月末までの5ヶ月間育児休業を取りました。近隣に頼れる祖父母がいない夫婦子ども4人家族でした。最初の子どもの時に、育児の多忙さ、大変さ、楽しさを知ったので、2人目の時には、計画的に育休を取ろうと考えていました。上の子ども小さいので一緒に育児や家事をしないと厳しいだろうなど。ちょうどクラス担任が終わるので、次年度からの育休取得が一番職場に影響が少ないと判断し取得を決めました。

## 〇育休中の様子

正直言って、1人目の育児経験があるので2人目の子の育休中は、自分の研究や研鑽する時が取れると思っていました。ちょうど科研費をいただいた年でした。しかし、実際にはほとんど時間はありません。日常のオムツ交換、抱っこ、ミルク作り、炊事、家事、上の子のお迎え等、毎日あつという間に時間が過ぎていきました。幸いにも夜中によく寝てくれる子だったので、その点は楽でした。今思うともっとやれることがありましたが、あつという間に育休が終わってしまいました。

## 〇周りの反応は

何より職場環境に恵まれていました。すでに一般教育科では男性育休の前例もありましたし、所属する英語科にいたっては、長岡高専の英語科らしいのですがオープンマインドで反対も不満もありません。当時の渡邊校長先生に育休取得について話すと「どんどん取って」と勧められもしました。前期の授業期間である5ヶ月間という中途半端な期間の仕事にもかかわらず、育休代理の先生はすぐ決まりました。育休中も教職員の

皆さんに助けられ、特に人事係の方々には手続き等で大変お世話になりました。このような環境で幸運にも育休が取れました。数十年後は日本でも男性育休は当たり前になっているでしょうし(そういう世の中であって欲しいですが)自分も「どんどん取って」と言える人間でいたいと思っています。

# 2週間の育児部分休業を取得して

山田 昇 教授  
長岡技術科学大学機械創造工学専攻  
技術科学イノベーション専攻



## 〇育児部分休業にしたわけ

妻が3人目の出産の時に育休を取得しました。上の子2人時は、妻は仙台の実家に帰りましたが、両親も高齢になりましたし、一番上の子が小6で何週間も学校を休ませる訳にはいきませんので、長岡で出産することになりました。11月の妻の出産直後から2週間、入院中と退院後の静養期間に部分休業を取りました。部分休業では朝遅く出勤し、夕方早めに退勤できるので、幼稚園への送り迎えや育児・家事全般をこなしたので、妻は嬉しそうでした。この時つくづくできるだけ家にいなければいけないと思いました。

## 〇周りの反応は

当時、准教授として研究室をもっていましたので、教授や助教さんはいませんでしたから気を使わないで取得できました。もし、教授がいて、「突然休まれたら困る」とでも言われたら取得できないと思いますが、今はNO!という人はいないと思います。ただ、育休を言い出しにくい雰囲気があるかもしれませんが、当時、負担が大きかったのがどちらかといえば授業の方で、講義の準備に時間もエネルギーも使っていたので、講義を一つ減らしてほしいと言ったところ、専攻ですんなりと認めてもらったことが助かりました。

## 〇一時出勤を認めるフレキシブルな育児休業制度を

実はフルの育休にしようと思っていました。私が主指導教員になっている博士課程3年生の博士審査会があるため、育休中でも審査会には出ますと言ったのですが、事務の担当の方からそれは難しいと言われ、部分休業になってしまいました。部分休業でも男性の取得は初めてだと言われました。育休制度が

もっとフレキシブルな制度で一時出勤が認められれば、年度末の3月まで育休を取得したと思います。最近ではリモートワークも可能になってきましたのでフレキシブルな育休が認められれば、男性も女性ももっと取得者が増えると思います。



# DIVERSITY



ダイバーシティ 2019年度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(牽引型)



## ご挨拶

### 「安全・安心の構築にとってダイバーシティは重要」

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校の皆様と一緒に本事業に携わらせていただき2年目となりました。大変貴重な機会と喜んでおります。

弊社は、長年培った電気・通信技術を活かし、防災システムの構築や再生可能エネルギーの分野に取り組んでいます。長岡の地で開発をした弊社の河川監視システムが国内外で防災力の向上に活用いただいています。地球温暖化の影響で毎年自然災害が深刻化しており、今年7月も九州から東北にかけて豪雨災害による深刻な被害がありました。その様な背景もあって、今後ますます重要性が増しています。

国外ではバングラデシュやフィリピン、ミャンマーやブラジルなど新興国での導入を進めていますが、現地では、被災を運命と諦めるなど災害や人命に対する考え方が異なることに気づかされました。そこでまず地元の人々との信頼関係作りを重視しています。そのうえで大企業とは異なる中小企業の強みを生かして、地元の人々の願いに柔軟にえています。それを現地で頑張っている女性技術者もいます。

防災システム作りでは、これまで長岡技術科学大学の女性研究者の方々との共同研究を行ってまいりましたが、本事業を契機に、当社の女性技術者を積極的に共同研究や各種セミナー等に派遣し、技術開発のやりがいや面白さを味わってほしいものと期待しています。

共同実施機関 総括責任者&実施責任者 代表取締役社長 酒井 龍市  
株式会社イトラスト

会社紹介  
株式会社イトラスト  
1935年、長岡市内でモーター修理業から創業し、現在、電気・通信設備の工事から防災システムの開発まで事業を展開する従業員数190名の企業。本社を東京に、本店を長岡市に置く。

# ダイバーシティ講演会開催のお知らせ

## 「成長戦略としてのダイバーシティ～女性活躍推進の効果と成果～」

日時：2020年9月9日(水) 15:30～17:00

会場：Zoom配信

対象：どなたでも参加可能

※視聴にはインターネットに接続できるパソコン環境(タブレット、モバイル端末も可)が必要で、Zoomアプリをインストールする必要があります。またZoomによる視聴のために特別なアカウント登録などの必要はありません(通信料はご自身の負担となります)。

### 講演1 「女性研究者を増やすために～好事例から学ぶ～」

国立研究開発法人 科学技術振興機構(JST) プログラム主管 山村 康子 氏

2010年より科学技術振興機構プログラム主管。文部科学省の「女性研究者研究活動支援事業」、「女性研究者養成システム改革加速事業」、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を担当。女性研究者の活躍促進に取り組む。

### 講演2 「女性活躍で大変革 次世代リーダーの働き方改革」

エムケー精工株式会社 代表取締役社長 丸山 将一 氏

(株)大和総研、慶應義塾大学常勤訪問研究員を経て2012年より現職。女性活躍やワーク・ライフ・バランス、健康経営を推進。「2018年度将来世代応援企業表彰」最優秀賞。「健康経営優良法人2020(ホワイト500)」認定。



「詳細はチラシ、ポスターをご覧ください。」



申し込みフォームはこちらです

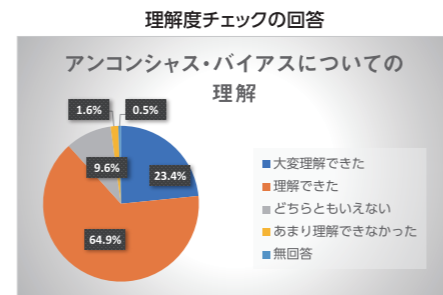
7月22日(水) アンコンシャス・バイアス研修会(ZOOM会議)を連携機関で開催しました。

講師：西原 亜矢子氏(新潟大学経営戦略本部男女共同参画推進室特任助教)

188名(長岡技大132名、長岡高専29名、(株)イトラスト27名)の参加があり、終了後の理解度チェックにも回答いただきました。

### 研修会のポイント

- アンコンシャス・バイアスとは？**  
誰もが潜在的に持っているバイアス(偏見)です。
- ダイバーシティ&インクルージョンの推進は必要**  
これは組織の発展と個人の活躍・成長を繋げるマネジメント手法です。
- ジェンダー平等とアンコンシャス・バイアス**  
性別に関係なく平等な機会が与えられるために、偏見に気づき社会的障壁をなくしていきます。
- 採用・登用にあたって**  
ダイバーシティを実現する選考にするために、選考委員の多様性確保、意識形成、選考基準の設定(ライフイベントで研究中断した研究者への評価が適正となるような評価基準の設定)が必要です。
- SDGsとダイバーシティ**  
目標5ジェンダー平等の実現はSDGsのゴールの一つです。また、多様な研究領域・属性でSDGsに取り組むためにも、アンコンシャス・バイアスにとらわれないことが重要です。



### 参加者の感想・意見

- アンコンシャス・バイアスという言葉は初耳だったが、自身の行動の中で意識しながら活かしていきたい。
- 染みついた偏見を洗い落すことは難しいが、意識して行動することは可能だと思う。
- 自分に無意識のバイアスがある事を認識できた。

## 令和2年度女性研究者を代表とする共同研究支援(7件決定)

令和2年1月14日(火) 厳正な審査の結果、以下の7件の共同研究が令和2年度の支援対象となりました。

No.	所属	職	氏名	研究課題名	共同研究者	男女別人数
1	長岡技大 機械創造工学	准教授	溝尻 瑞枝	フェムト秒レーザー還元描画パターンの表面酸化処理とマイクロセンサ作製への応用	長岡高専 中村 岐卓大学 上坂 大阪大学 宮部	女性2 男性2
2	長岡技大 物質材料工学	准教授	高橋 由紀子	フェノール-硫黄化合物レドックスサイクルによる一重項酸素除去能の検証	長岡高専 奥村	女性2 男性2
3	長岡技大 物質材料工学	助教	西川 雅美	光MOD法による機能性薄膜作製プロセスへのコンビナトリアル法の適用2	長岡高専 村上 長岡技大 石橋	女性1 男性2
4	長岡技大 生物機能工学	准教授	山本 麻希	AIやICT技術を活かした鳥獣被害対策システムの要素技術開発	長岡高専 上村・矢野・和久井、電力中央研究所 白井、イトラスト 酒井、三生 和田	女性1 男性7
5	長岡技大 原子カシステム安全工学	助教	ドウ ティマイズン	Characteristics of cesium silicate compounds	長岡高専 小出	女性1 男性1
6	長岡高専 物質工学科	准教授	奥村 寿子	材料利用を目指した化学修飾カテキン誘導体の複合的活性評価の検討	長岡技大 高橋	女性2
7	長岡高専 物質工学科	准教授	河本 絵美	免疫組織染色を用いて筋の不動化に対する糖輸送タンパク質GLUT1の応答メカニズムを探る	長岡技大 霜田	女性1 男性1

# メンタリングとは ～若手を育てるメンターになるために～

7月31日 講習会開催

メンタリング講習会(ZOOM配信)を株式会社マナーズの山田節子氏を講師としてお招きし、連携機関・協力機関で開催しました。54名(長岡技大26名、長岡高専8名、(株)イトラスト17名、協力機関他3名)の方から受講いただき、前半・後半とも受講された方には受講証が発行されました。

## メンタリングって何？

知識や経験が豊かな人々(メンター)が、まだ未熟な人(メンティ)に対して、キャリア形成や心理・社会的な側面から一定期間継続して行う支援行動の全体をメンタリングといいます。

### メンター

メンターは、メンティを支援することによりメンター自身の仕事の仕方や生き方を見直すことができます。

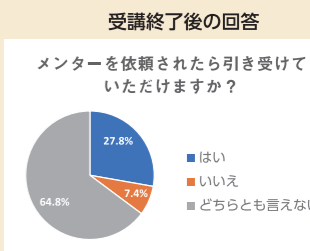


共創・共進  
メンタリング



### メンティ

メンティは、支援されることによって自身を深く知り、意欲を持って自発的な行動をとることができます。



### ○前半(13:00~14:30)の内容

- メンターシップ概論**
  - ①メンター・メンタリングとは？
  - ②メンタリングの考え方と姿勢
  - ③行動変容の仕組み
- 「人」に合わせたメンタリング**
  - ①個性のパターンを診断する。
  - ②各タイプのニーズを知る。
  - ③「私の取り扱い説明書」を書いてもらう。
- 状況に合わせたメンタリング**
  - ①SLIIモデルから見るメンティの状況把握
  - ②メンティが求めるものを提供する。
  - ③それぞれの状況で、メンティが求めるもの。

### ○後半(14:40~16:10)の内容

- メンタリングのプロセス**
  - ①診断フェーズ ②信頼構築フェーズ ③支援フェーズ ④自律フェーズ
- メンタリングスキルI ~カウンセリングの手法~**
  - ①アクティブリスニング ②要約と伝え返し ③練習問題
- メンタリングスキルII ~コーチングの手法~**
  - ①コーチングのプロセス ②行動変容に繋がる質問 ③目標設定のしかた

### ○参加者の感想

- 自分のパターンを改めて知ることができた。メンターとしてどのようにメンティに対応すれば良いかがよくわかった。職場でもプライベートでも実践していきたい。
- 自分の価値観だけで判断せず、相手の考え方を理解する大切さを改めて実感しました。

## 国連創設75周年記念「75分の対話：ジェンダーの再考」に参加

国連女性事務局長など5人の発言者の内、日本からはSDGsゴール9のハブ大学に任命されている長岡技術科学大学の勝身麻美 UEA(エデュケーション・アドミニストレーター)が参加し、国内の状況や長岡技術科学大学の取組を紹介しました。

75 FOR UN75

75 MINUTES OF CONVERSATION: RETHINKING GENDER

10:00 A.M. - 11:15 A.M. EDT  
FRIDAY, 19 JUNE 2020



### ○日本の状況

日本はSDGsの総合達成度は、162カ国中 15位  
しかし、SDG5男女平等の進展は、153カ国中 121位

(2019年「持続可能な開発ソリューションネットワーク(SDSN)」報告書・2020年の世界ジェンダー報告書より)

この格差の歴史的背景として、戦後の急速な経済成長期に、男性は仕事、家族の世話は女性とされ、女性の参画が取り残されたこと等をあげました。

### ○国や大学等の取組紹介

国としての女性活躍推進の取組や長岡技術科学大学の技学教育やUNAI SDGsハブ大学、SDGs推進室の取組や、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の採択による女性研究者支援事業、女子小中学生対象のkawa理科、学長との懇談会やジェンダー平等に関するイベント開催などを紹介しました。