

## 男女共同参画推進室活動報告

### 「介護と仕事の両立相談シート」

「介護と仕事の両立相談シート」は、初めて、介護にあたる方が、本シートをもとに、情報収集する（総務部職員課や職場のメンバー、学生ならば指導教員と相談をして、シートを埋めていく）ことを通じて、介護と仕事・学業の両立に取り組んでいただくものです。介護者がケアマネさんに伝えたいこと（自分のこと・家族のこと、本学の制度）をA3一枚にまとめています。

#### 利用方法:

1. 「男女共同参画推進室ホームページ」にアクセス  
<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>  
↓ ↓
2. 「介護と仕事の両立相談シート」バナーをクリック  
↓ ↓
3. WebページからWordファイルもしくは、PDFファイルをダウンロードください  
<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/nursing-care-sheet.html>

ケアマネジャー

\_\_\_\_\_線にお伝えしたいこと

わたしは、仕事と介護を両立するにあたり、以下のことをお伝えいたします。  
情報が不足している部分はお聞ください。

また、公的な制度やサービスに詳しくない場合がありますので、情報のご提供

#### 1. わたしのこと（働き方や生活状況）

勤務場所		仕事中の連絡方法	電話・メ
勤務時間	： ～ ：	連絡先	連絡先
出勤時間	出勤 ； 退勤 ；	介護場所	電車・車

### 浜松キャンパス学童保育を実施しました。

3月20日から4月5日に、浜松キャンパス春休み学童保育を実施しました。次回は夏休みに実施します。（入所児童の募集は終了しました。）

### しずおかレインボーネットワーク研修会を実施しました。

6月6日に本学において、しずおかレインボーネットワークの連携機関を対象とした研修会「残業ゼロの仕事術」を開催しました。

## お知らせ

### 「理系女子夢みつけ★ 応援プロジェクトin しずおか」

今年度は、オープンキャンパスにおける相談コーナー、研究室体験、企業見学を予定しています。詳細は決まり次第、リケしずホームページでお知らせいたします。

リケしずホームページ

<http://www.rikeshizu.sankaku.shizuoka.ac.jp>



### オープンキャンパス「女子高校生何でも相談コーナー」を実施します。

本学夏のオープンキャンパスにおいて、女子学生が相談員となって「女子高校生なんでも相談コーナー」を実施します。（女子高校生とその保護者を優先しますが、どなたでもご参加いただけます。）

8月9日(金)浜松キャンパス(情報学部、工学部)

### 9月に研究力向上研修会を実施します。

詳細が決まり次第、ご案内いたします。

静岡大学

男女共同参画推進室

〒422-8529 静岡県静岡市駿河区大谷836  
TEL : 054-238-3052 FAX : 054-238-3160  
<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/takenoko@adb.shizuoka.ac.jp>

## 令和元年度男女共同参画推進委員

笹原 恵 (副学長、情報学部教授) \*  
手島 英雄 (副学長、事務局長)  
中本 義彦 (人文社会科学部 教授) \*  
中村 ともえ (教育学部 准教授) \*  
木村 杏子 (理学部 講師) \*  
田中 孝 (農学部 助教) \*  
河本 映 (工学部 准教授) \*  
佐治 斉 (情報学部 教授) \*  
吉川 真理 (地域法実務実践センター 教授)  
跡部 千慧 (男女共同参画推進室 助教) \*  
田中 智雄 (事務局総務部長)  
坂下 祐一 (事務局学務部長)  
本間 佳予子 (事務局浜松学生支援課長)

## 令和元年度男女共同参画推進室

笹原 恵 (室長、副学長、情報学部教授) \*  
田中 智雄 (室長補佐、総務部長)  
秋山 和廣 (室員、職員課長) \*  
大矢 紀美代 (室員、職員課副課長)  
谷保 政行 (室員、職員課職員係主任)  
跡部 千慧 (室員、男女共同参画推進室助教) \*  
佐藤 忠弘 (室員)  
高井 恵美 (室員)

\*は男女共同参画相談員です。

## 育児休業取得体験談

田中 孝(学術院農学領域助教)

私は昨年度、育児休業を2か月取得しました。子どもは1人だけ、しかもその子どもが2歳のときに取得しましたので、多少珍しいケースだったかもしれません。育休を実際に取得してみて、総じて大変ありがたい、便利な制度だなと感じた一方、困ったこともありました。今回はその時のことについて記します。

妻は小学校の教員です。子どもが生まれて最初の1年間は、妻が育児休業を取得しました。妻が職場復帰して以降は、子どもを保育園に預け、夕飯の支度は妻が担当、保育園の送り迎えは概ね私が担当することで、家庭はなんとか回っていました。しかし妻の帰宅が遅いときに子どもの夕飯が遅くなりがちなのが気になり、なんとかできないかと考えました。私は料理自体が嫌いなわけではありませんでしたが、基本的にレシピを見ながらでないと作れない上、すべての作業にいちいち考え込んでいたため、手際が悪いことから苦手意識が強く、また性格上、複数の料理を並行して作るのも苦手でした。調理時間30分が目安のメニューに2時間かかることもさらであったため、そこを改善したいと思いました。改善するには数をこなすしかないとは分かっていたのですが、日常のなかでそれをやっていくのは極めて難しく、育児休業の活用を思い立ちました。毎日食事の支度をしながら、日中は料理教室に通うなどして、自分の料理スキルを向上させたいと考えました。また、当時は仕事と育児の両立に疲弊しており、少し休みたいと感じていたのもありました。

育児休業中、私は毎日夕飯を作って子どもに食べさせました。言葉を覚えたての息子に「これパパ作ったの？おいしいね！」と言われるのは、とても心地よいものでした。継続は力なりで、育休を終える頃には、料理に対する心理的な抵抗感が一切なくなりました。どんなことでも、2か月間毎日やったことは、体に染みついて資産になるものだなと思いました。

ただ、誤算だったのは、育休中、大量の査読依頼がきたことです。海外の論文誌の査読も含め、7報ほど引き受けざるをえませんでした。また、留学生の国際学会の発表資料の添削など、代わりにきかない業務は、学生からの依頼に応じて臨時的に実施せざるをえませんでした。厚生労働省によれば育児休業中でも一時的・臨時的な就労は可能とされていますが、静大にはまだそのような考え方が浸透していないようで、タダ働きとなってしまったのは残念でした。他に、学術雑誌の編集委員業務、資格試験の問題作成委員、国のアドバイザー業務など、外部の仕事も代役を探すほうがむしろ面倒なため、継続せざるをえませんでした。

(次頁につづく)

静岡大学

男女共同参画推進室

〒422-8529 静岡県静岡市駿河区大谷836

TEL : 054-238-3052 FAX : 054-238-3160

<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/takenoko@adb.shizuoka.ac.jp>

## 育児休業取得体験談(つづき)

実際のところ、平日の昼間は結構忙しく、残念ながら料理教室に通う余裕までありませんでした。それでも、料理スキルの向上という当初の目的は概ね達成することができましたので、とても感謝しています。

育休中、困ったこととしては、まずお金です。てっきり給付金のようなものが貰えると思っていたのですが、子どもが2歳ということで、育休中は大学からも政府からも1円も貰えなかったのは意外でした。実態としては失業者に近いものがありました。また宿舍料やIDECOなど給与から天引きされていたものが天引きできなくなり、毎月私から振込まなければなりません。つぎに困ったのが科研費です。当時私は若手研究(A)という比較的大型の予算を獲得していました。育休中は研究を中断してその分研究期間を延長する制度はありましたが、中断中は予算の執行ができず、雇用している研究補佐員を一旦解雇しなければならないというのには驚きました。また、静岡市では保育園等の育休退園が平成28年4月より廃止され、現在は育休中であっても子どもを保育園に預けられますが、最新の制度があまり周知されていないことも周囲との意思疎通に困難をもたらしました。

最後に、育児休業の取得は、報道にもあるように男性にとってはリスクで、少なくとも人事的には間違いなく不利な面があるのだらうと感じられますが、人生は人事がすべてではありません。子どもと一緒に過ごす時間を増やすことは何物にも代えがたいですし、とくに共働きの家庭にとっては、育児で家庭が回りづらくなる厳しい時期に自分の時間を増やして生活を立て直せる、大変便利な制度です。もっと気軽に育休を取得できるような社会になってくれたらと思います。

## 企業・議員の間で 男性の育児休業「義務化」の機運

労働力人口の低下に備えて、2019年4月から働き方改革関連法案が施行されました。時間外労働の上限規制などが盛り込まれた同法の施行を機に、単に過労を防ぐだけでなく、イノベーションを起こし、ビジネスにおいて飛躍するための「働き方改革」まで進めるフェーズに入るために、「男性育休100%企業宣言」という取組が始まりました。すでに58社以上が賛同しているそうです。

さらに、6月には自由民主党の有志が、「男性の育休『義務化』を目指す議員連盟」を設立いたしました。

ここまで機運が盛り上がっているのは、男性の育児休業取得は、労働力人口の低下した社会にあった働き方に移行するきっかけになるからです。育児は、準備期間が持てるため、突然やってくる介護に比べて、対策が取りやすいことも影響しています。

企業ではすでに「男性育休100%」を競う流れがあります。三菱UFJ銀行や積水ハウスは30日間の有給休暇を「男性育休」に当てる制度を作っています。育児休業給付金ではなく、有給休暇で企業が男性社員に育休を取得させるのは、手続きなどの「使いにくさ」と金銭的な問題からだといいます。「男性育休100%取得企業」によると金銭的な問題は大きく、「休んでも役に立たないんだから、その分稼いできてよ」という配偶者の考え方も男性の育休取得を阻むハードルとなるためです。中小企業には負担が重いという意見も聞きますが、先述の議員連盟の発足会において、事例報告をした新潟県のサカタ製作所、坂田匠代表取締役社長は「男性育休を取らせるのはそれほど難しくない」といいます。「売り上げが下がっても育休を取れ」と社員に明言して男性育休取得100%を実現した結果、売り上げは上がったといいます。実際、同社は、人手不足の新潟県においても、採用には全く困っていないのです。

本学でも、中期計画において、「男性教職員の育児休暇取得率 6%」を目標に掲げております。子どもが生まれる教職員がいたらチャンスです！迫りくる大介護時代、人手不足に備えて、「休んでもまわる仕組み」を一緒に考えていきましょう。

静岡大学

男女共同参画推進室

〒422-8529 静岡県静岡市駿河区大谷836

TEL : 054-238-3052 FAX : 054-238-3160

[http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/  
takenoko@adb.shizuoka.ac.jp](http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/takenoko@adb.shizuoka.ac.jp)

## Gender Equality Office Activity Report

### "Consultation sheet for work and nursing care"

We have created a "Consultation sheet for work and nursing care". Please use it when you are consulting your family's care plan with the care manager. We summarize what the carer wants to convey to the care manager (about yourself, your family, the system for balance of care and work in our company).

ケアマネジャー

様にお伝えしたいこと

わたしは、仕事と介護を両立するにあたり、以下のことをお伝えいたします。  
情報が不足している部分をご質問ください。  
また、公的な制度やサービスに詳しくない場合がありますので、情報のご提供

#### 1. わたしのこと（働き方や生活状況）

勤務場所		仕事中的	電話・メ
勤務時間	： ～ ：	連絡方法	連絡先
出勤時間	出勤 ： 退勤 ：	介護場所	電車・車

#### How to use:

1. Access the "Gender Equality Office Website"  
<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/>  
↓ ↓
2. Click on the banner "仕事と介護の両立相談シート"  
↓ ↓
3. Please download the Word file or PDF file from the page  
<http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/nursing-care-sheet.html>

### School childcare center

During spring vacation at Hamamatsu  
(March 20th - April 5th)  
During summer vacation at Hamamatsu  
(July 25th - August 31st)

\* Recruitment of entrant children was finished

### Shizuoka Rainbow Network Workshop (June 6th)

Rainbow Network has a wide variety of participants from companies, research institutes, municipalities and universities. At this workshop, we learned about how to communicate with subordinates, to achieve results without working overtime.

## Notice

### Program to support junior high and high school girls who wish to select science courses (known as Rike-shizu)

This year, we plan to have a consultation corner on the open campus, experience classes, and a company tour. We will announce details on the website as soon as we decide.

#### Website

<http://www.rikeshizu.sankaku.shizuoka.ac.jp>

### Counseling for female high school students

August 9th at Hamamatsu campus  
(Informatics, Engineering)

### Improvement of research capabilities lecture (September)

We will announce details on the website as soon as we decide.

## This year's Member

### Gender Equality Committee

SASAHARA, Megumi (Vice-president, Informatics) \*  
TESHIMA, Hideo (Vice-president, Director General)  
NAKAMOTO, Yoshihiko (Humanities and Social Sciences) \*  
NAKAMURA, Tomoe (Education) \*  
KIMURA, Kyoko (Science) \*  
TANAKA, Takashi (Agriculture) \*  
KAWAMOTO, Ei(Engineering) \*  
SAJI, Hitoshi (Informatics) \*  
ATOBE, Chisato (Gender Equality Office) \*  
TANAKA, Tomoo (General Affairs Division)  
SAKASHITA, Yuichi (Student Affairs Division)  
YOSHIKAWA, Mari (Center for Community Legal Advice and Support Services)  
HOMMA, Kayoko (International Affairs Section)

### Gender Equality Office

SASAHARA, Megumi (Director, Vice-president, Professor of Informatics) \*  
TANAKA, Tomoo (Assistant director, Director of General Affairs Division)  
AKIYAMA, Kazuhiro (Member, Manager of Personnel Affairs Section) \*  
OYA, Kimiyo (Member, Assistant Manager of Personnel Affairs Section)  
TANIHO, Masayuki (Member, Administrative Staff of Personnel Affairs Section)  
ATOBE, Chisato (Member, Assistant professor)  
SATO, Tadahi (Member)  
TAKAI, Emi (Member)

\*: Counselor of Gender Equality issue

## Actual experiences of paternity leave

TANAKA, Takashi (Assistant professor, Faculty of Agriculture)

Last year, I took paternity leave for two months. It was a rare case, as I took it when my child was two years old, and I have only one child. I will write about my experiences at that time, because I felt that childcare leave was a very useful and convenient system as a whole, but I had trouble.

My wife is an elementary school teacher. During the first year after my child's birth, my wife took childcare leave. After my wife returned to work, we kept my child in the nursery, and my wife was in charge of preparing dinner, and I was in charge of sending and receiving my child to the nursery, and our family managed to get things done. However, I was worried that my child had dinner lately when my wife went back home late, and I thought that I wanted to improve the situation. I did not hate cooking itself, but basically I could only do it while looking at the recipe, and I also was thinking about every task to do with it. (Continue to the next page)

## Actual experiences of paternity leave

(Continuation from previous page) I thought that I was not good at cooking, and I was not good at making multiple dishes in parallel. If the recipe said that cooking time of 30 minutes, I took two hours on average, so I wanted to improve my cooking skills. I knew that I had to cook many times if I wanted to improve it, but it was extremely difficult to do it on a daily basis, and I thought that I should take paternity leave. I decided to improve my cooking skills by preparing meals daily and attending cooking classes during the day. At the same time, I was tired of balancing work and childcare, and I felt that I wanted to rest for a while.

While I was on childcare leave, I cooked dinner every day and my child ate it. It was a very pleasant thing to tell the son who just remembered the words, "You made this daddy? It's delicious!"

Continuity was a force, and by the end of my paternity leave, there was no psychological resistance to cooking. Whatever I did, I thought that what I did every day for two months would be ingrained in my body and become an asset.

However, it was a miscalculation that there were a large number of peer review requests during my childcare leave. I had to accept about seven reports, including a peer review of overseas journals. In addition, unforeseeable work such as correction of presentation materials for international conferences for international students had to be carried out temporarily at the request of students. According to the Ministry of Health, Labor and Welfare, temporary working is possible even during childcare leave, but it seems that such a way of thinking has not yet penetrated our university, and it is disappointing that it became unpaid work. In addition, I was forced to continue because it was rather troublesome to look for substitutes for external work such as editorial committee work for academic journals, question preparation committee work for qualification exams, and national adviser work. As a matter of fact, I was quite busy on weekdays and unfortunately I could not afford to attend cooking classes. Nevertheless, I am very grateful that the initial goal of improving cooking skills was largely achieved.

Regarding trouble during the paternity leave, it was money first. I thought I could get some kind of benefits, but I was surprised that I could not get anything from our university or the government during my childcare leave because my child was already two years old. The actual situation was close to the unemployed. Also, I could not deduct from my salary such as lodgings and iDeCo, and I had to transfer money every month. The next problem was the cost of scientific research. At that time I had a relatively large budget named Grant-in-Aid for Young Scientists (A). There was a system to suspend research and extend the research period during my childcare leave, but it was not possible to execute the budget during the suspension, and I was surprised that my research assistant who had been employed by Grant-in-Aid for Young Scientists (A) had to be fired. In addition, in Shizuoka city from April 2016, we can keep our children entrusted to nursery even if we have childcare leave, but I faced difficulties in communicating with people who do not know the latest system well.

Lastly, it is risky for men to take childcare leave as reported in the media. At least it seems that there is definitely a disadvantage in terms of human resources, but I think that our life is not all about human resources. It is hard to increase the time spent with our children, and the childcare leave system is very useful one, especially for double-income families, to be able to increase the time of parents themselves and rebuild their lives when it is difficult for them to turn around daily life because of childcare. I hope that our society becomes a society which we can feel free to take childcare leave.