



NEWS LETTER

No.19
2016

5月27日(金)

「子育てサポート法人」として厚生労働大臣のくるみん認定を取得



山形大学(従業員数:2,156人(男性1,253人 女性903人))は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定し、女性の育児休業取得率が70%以上であること、男性の育児休業等取得者がいること等一定の基準を満たし、認定を受けました。

行動期間中(平成23~26年度)女性の育休取得率91.8%、男性の育休取得者3人となりました。また、子の看護休暇を1時間単位で取得できるようにしたこと、年休の取得促進に取り組んだことが認められました。



6/16交付式(山形労働局)

ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ 日本の課題

— ワーク・ライフ・バランス セミナー開催 —

6月29日(水)
65人参加

山口一男氏(シカゴ大学ラルフ・ルイス記念特別社会学教授)をお迎えして、上記のテーマでご講演いただきました。以下の4点について統計調査による実証的根拠に基づいたお話しは、参加者の関心を集め、質疑応答も活発に行われました。

(1) 女性の活躍が進まない理由

日本の女性管理職が極めて少なく、男女賃金格差が大きい原因とそれに対する企業認識がずれています。未だ60%以上の女性が育児期に離職しています。企業はそれを理由にして、女性に対し統計的差別を行ってきたといえます。実は、長時間かつ柔軟性のない働き方が主な原因です。

(2) 仕事と家族の葛藤の決定要因

「仕事のために家事・育児等が充分できない」というWIF葛藤、「家事・育児等のために仕事が充分できない」というFIW葛藤を見ると、WIF葛藤は実際の就業時間の長さだけでなく、職場の柔軟性の欠如や過剰就業度(実際の就業時間が希望就業時間を上回る程度)が大きく影響することがわかります。FIW葛藤は、6才未満の子どもをもつ女性が最大です。わが国では、育児負担が女性のみ大きくかかっていることが考えられます。

(3) ダイバーシティ経営が男女の賃金格差に与える影響

ワーク・ライフ・バランス施策は男女の機会の平等方針を持つ企業では、方針自体の影響を超えて女性賃金を増大させ、男女賃金格差を縮小させるのですが、方針を持たない企業では、かえって男女の賃金格差を増大させる「諸刃の剣」であることがわかりました。ワーク・ライフ・バランス施策の有効性は、男女の機会平等方針を前提とするのです。

(4) 日本の課題

EUはワーク・ライフ・バランス施策を積極的に支援してきました。米国のワーク・ライフ・バランス施策はあくまで民間主導ですが、1990年代から、重要な意思決定はコア時間(午前10時から午後3時頃まで)に行われるようになりました。EUも米国も、多様な人々の人権や潜在能力を生かすことを経営倫理を超えてより広く望ましい社会のあり方として考える思想が発展しました。わが国は、普遍主義的倫理の中でダイバーシティ・マネジメントを考える発想に欠けています。この根本問題について国民的合意が生まれることが日本の課題です。



山口一男氏(シカゴ大学)

報告:ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)事業

男女共同参画推進室コーディネーター 小林直美



昨年度採択された本事業の全体構想や女性研究者支援制度等を紹介しました。小白川キャンパスでの報告は今回が初めてのため、大日本印刷株式会社研究開発センターおよび山形県立米沢栄養大学との連携事業が進められていることを初めて知った、という声がありました。

女性代表共同研究の支援は、今年度は8件が決定しました。また、大日本印刷株式会社研究開発センターによるサービスデザインの思考・方法を用いた共創型ワークショップや交換留学の紹介、さらに、COIプロジェクトとのジョイント・ミーティングの開催など新たな活動の進展について報告しました。



連携機関の女性研究者等による研究交流

★スマート未来ハウス×ダイバーシティ ジョイント・ミーティング

4月27日(水)19人
5月25日(水)14人

センター・オブ・イノベーション(COI)プロジェクトに参画する城戸淳二教授(山形大学)の呼びかけにより、ダイバーシティ事業連携機関の女性研究者5人が加わって、「未来のダイニングルームの姿」に関するブレイン・ストーミングが行われました。

有機デバイス工学、バイオ化学工学、栄養学等、専門分野も生活スタイルも異なる研究者が集まって、自由にアイデアを出し合いました。



スマート未来ハウス(米沢)にて

★快適で豊かな未来の生活を実現するサービスデザイン・プロジェクト

6月13日(月)・23日(木)
7月25日(月)



大日本印刷株式会社五反田ビルにて

大日本印刷株式会社研究開発センターが進めているサービスデザインの思考・方法を用いた共創型ワークショップに、連携機関の女性研究者とさらに帯人株式会社の女性研究者も加わって、共同研究開発を行っています。各回、16～18人の参加があります。

昨年度からのコアメンバーに加え、今年度から始まるフェーズ2では、アイディエーションメンバーとして山形大学の女性職員2人が参加しています。サービスデザインの思考・方法から大学業務へのヒントが得られるものと期待されます。

★女性研究者(大日本印刷株式会社研究開発センター)を迎えての交換留学

6月27日(月)～
6月29日(水)
5人訪問

昨年度から、大日本印刷株式会社研究開発センターの女性研究者を招いての研究室紹介と逆に女子学生が企業を訪れて研究開発体験をする交換留学を行っています。昨年度は2人の女性研究者をお招きし、女子学生4人(山形大学3人、山形県立米沢栄養大学1人)が研究開発センターへ3日間招かれました。

今年度は、研究開発センターから5人の女性研究者の訪問があり、米沢(6/27)、飯田(6/28)、小白川(6/29)の各キャンパスで、研究所等の紹介や交流会などが実施されました。

なお、女子学生の交換留学は、9月7日～9日に実施します。現在、募集を行っています。



重粒子線がん治療装置見学

★プレゼンテーション・セミナー(第2回自己啓発合宿)

7月11日(月)～
7月12日(火)
16人参加

「リーダーとして伝える力、共有する力」をテーマに、ライフデザインズ・オフィス代表の小西ひとみ氏を迎えて開催されました。効果的なプレゼンテーションを行うために、ボディランゲージ、信頼の確立、自己表現等について学びました。参加者の1人は、「プレゼンテーションに苦手意識を持っていましたが、『やればできる!』という自信が得られました」と話していました。

次回は11月に開催予定です。女性研究者の応募を受け付けています。



★平成28年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)による研究費採択

女性代表共同研究支援・採択研究

6月14日(火)
8件決定

- ・泉小波(産学連携准教授)「印刷法を用いたフレキシブル運動ストレスセンサの開発」
- ・大森桂(准教授)「身体活動量と骨量等身体組成の相互関連性に関する基礎的研究」
- ・加納寛子(准教授)「AI時代に求められる学力・教養に資する研究」
- ・木村直子(教授)「山形県特産物の活用による女性の生殖寿命の向上を目指す研究: 低品質卵子を改善する賦活化培養系の構築と食品栄養学的視点からのアプローチ」
- ・黒谷玲子(准教授)「新しいサプリメント開発を目指した肺発生促進制御の解明」
- ・宮瑾(助教)「さくらんぼ鮮度保持用『相変化潜熱蓄冷保冷ゲル』新素材の開発」
- ・鈴木匡子(教授)「すべての人にやさしい病院内表示の開発」
- ・三原法子(講師)「適正な嚥下調整食提供のためのモバイル型食品物性評価ツールの開発」

ライブイベントによる 研究中断からの 復帰支援・採択研究

7月2日(土)
2件決定

- ・富安亮子(准教授)
「アモルファス・準結晶構造をパラメライズする方法に関する調査・研究」
- ・矢口友理(助教)
「小学校教員養成課程学生への食物アレルギー教育開発に向けての基礎研究」

学長・学部長と教職員とのワーク・ライフ・バランス懇談会

工学部

「事務職は助け合うこともできますが、教員は孤立しやすいので、チームを組みやすい仕組みが必要です。」「日常的なWLBと緊急の際のWLB支援が必要です。」等々、新任者を含め多くの方から意見がありました。



6月13日(月)
16:30~17:30
27人参加

基盤教育院

介護についての具体的な事例が紹介され、遠隔地介護の課題が出されました。時間や経費がかかること、代替者がいないことなどが挙げられました。

組織の文化として、事情を抱える自分自身や個人を責めず大目に見合うことが必要だ、という意見もありました。



7月12日(火)
11:00~12:00
20人参加

ランチ・ミーティング「新任者と語るワーク・ライフ・バランス」

「夕方5時以降に電話がくると必ず『勤務時間を過ぎてすみませんが…』と言われる。前の職場ではなかったことなので驚いた。」「子どもも大きくなり、ようやく時間をつくれるようになった。」等々、新任の方から紹介がありました。「以前は、どんなに夜遅くなっても一人でやりきらねば、というところがあったが、今は応援態勢がとれるようになった。」などの話が出されました。



6月24日(金)
12:15~13:00
12人参加

男女共同参画フェスタ開催

毎年6月に開催される「男女共同参画週間」(内閣府)に合わせて、山形大学でも男女共同参画フェスタを開催してきました。8回目の今年度は、ダイバーシティ環境実現の一環としてLGBT(性的少数者)への理解を促す目的でパネル展とフィルム上映会を、開催しました。朝日新聞、毎日新聞、NHK山形でも紹介されました。

1. パネル展

小白川:6月23日(木)~7月1日(金)
米沢:7月7日(木)~7月15日(金)

内容: ・男女共同参画推進室「山形大学男女共同参画及びダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの取組」
・ヒノヒロコ作「レズビアン日記」
・東北芸術工科大学の学生によるLGBTサークルstArt作「東北レインボー SUMMER2015の展示作品」
当事者ですという学生から、「このような企画は本当にうれしい。不安をもっている人への励みになります。」という感想がありました。



高校生・大学生のねがいが書かれている虹色天の川

2. LGBTに関するフィルム上映会

小白川:6月27日(月)25人参加
米沢:7月11日(月)20人参加

内容: ・飯塚花笑監督『ぼくらの未来』(ぴあフィルムフェスティバルPFFアワード2011にて審査員特別賞受賞作品)
・ヒノヒロコ作パフォーマンス・アート『レズビアン フリークスの誕生』

制作者のトーク(進行:男女共同参画推進室コーディネーター 劉楠)

ヒノヒロコ氏(1992年生まれ。東北芸術工科大学大学院修士課程修了。現在、アーティスト、文筆家として活動中)

私は自らの身体を使うパフォーマンス・アートという表現手段をとりました。純白のウエディングドレスを着た女性を本当の自分を表すレインボーカラーに染める役を演じています。パフォーマンスの中で色の付いた飲み物をはき出すシーンが何回ありますが、これはカミングアウトを表しています。



飯塚花笑氏(1990年生まれ。東北芸術工科大学デザイン工学部映像学科卒業。現在、監督作『海へゆく話』2016公開待機中)

脚本は19歳の時に書きました。女子の制服を着ることができない主人公に対するいじめや教師の無理解な言葉は自分の体験を基にしていますが、もちろんフィクションもあります。思春期の時にとても苦しい思いをしましたので、今、悩んでいる若い人たちがいたら、何とか手助けをしたいと思っています。このような機会をいただきありがとうございました。

参加した一般の方から、「教職を目指す学生や学校の先生には是非見ていただき、LGBTについての理解を深めてほしいと思います。」という意見が出されました。

いせき ちふみ
伊関 千書 先生

学術研究院(医学系研究科)助教
高次脳機能障害学



「女性であることが、ダイバーシティに気づかせてくれた」

ないかと、疑問を感じるようになりました。その頃、大学院での研究の機会を得て、第三内科による地域住民を対象としたコホート研究に携わり、ひとりひとりを診ながらも、集団としてのヒトという生物の不思議を考えていける臨床研究の面白さを知りました。

◎現在はどのような研究をしていますか。

大学院の研究が契機となり、人を診ながら科学を追求する臨床研究に魅力を感じています。現在は、脳の疾患により症状を呈している患者さんを診る高次脳機能障害学講座に所属し、臨床研究を続けています。人としての背景の違いにも興味があり、海外(ネパール)でも臨床研究をしています。

◎女性であることが仕事に影響はありますか。

大学生くらいまでは、性別を意識することなく仕事ができるような気がしていましたし、そうすべきであると思っていました。しかし、医学部在学中に結婚と出産を経たため、生物学的(授乳など)にも、母という立場としても、性別を非常に意識しそれなりの対応を迫られつつ、働きはじめることとなりました。夫婦により個別に差

はあることとは思いますが、私の場合、子どもに対する気づきが夫よりあったのと、夫の方が先にキャリアがあったので、子育ての実務責任が私側に来ました。といっても、時に夫から批判されるのですが、実際は自分では手を下さず管理者になっている・・・ようです。つまり、夫と自分と子ども3人のスケジュールを把握し、ベビーシッターさんへの依頼、保育園・幼稚園など子育てサポート制度の利用、双方の両親への依頼等々という管理業ということですね。実は仕事より大変な気がしていますが、この母として(夫に言わせると管理者として)のライフは、私を自転車に例えると大事な駆動輪(後輪)に当たっていると思います。色々な後輪があってその時々その人のペースがあるということが、ダイバーシティだと思っています。ちなみに、前輪が仕事です。女性であることが、このダイバーシティに気づけた契機だったように思いますし、女性であることが仕事に影響があるかというよりは、女性である私と仕事は対等な関係です。このように思えるようにまで支えてくれている周囲の方々へは感謝がありません。

◎研究者になるまでの歩みを教えてください。

医学部を卒業した後、山形大学医学部第三内科で患者さんに携わる臨床医として研修をし、神経内科の専門医となりました。臨床医としての仕事では、困っている患者さんから情報を汲み上げ、科学的な視点で病態を考え診断し、一方で、科学だけでは通用しない「人」との付き合いをしながら、治療や対応を進めていきます。医師自身の人間としての成熟が求められる部分があり、一生勉強だとは思っています。しかし、臨床の対応に忙殺されていると、患者さんからの情報の汲み上げが確実にできているのか、また「なぜこの病態が起きているのか」等への気づきや科学的な考察が鈍っているのでは

How to give a great presentation in English

2016年8月開催!

講師
山形大学工学部 国際交流センター 助教
カロリン イプトナー
Dr. Karolin Jiptner

Information

英語プレゼンセミナー申込み受付中

8月22日(月)
8月24日(水)
8月26日(金)

- ◎日時・場所：8月22日(月) 13:00～15:00 (米沢) 事務棟3階テレビ会議室
8月24日(水) 13:00～15:00 (小白川) 事務局棟第1会議室
同 17:00～19:00 (飯田) 大学院講義室(基礎臨床研究棟1階)
8月26日(金) 13:00～15:00 (鶴岡) 3号館2階202講義室
- ◎内容：英語でのアカデミック・プレゼンテーションの上手な進め方
よく使われるフレーズ、内容構成、図表の効果的な使い方
- ◎対象：ダイバーシティ事業連携機関の研究者、教職員、学生
- ◎申込み：希望日を米沢分室(0238-26-3356)へ(各回の内容は同じ)

Information

育児休業・介護休業が取得しやすくなりました

- ◎内容：人事院規則に準拠し、平成28年12月の賞与(勤労手当対象：6月1日～11月末)から、1か月以下の育児休業期間は、除算しないこととなりました。
また、8月1日以降に開始する介護休業から、給付金の支給率が40%から67%に引き上げられました。

Information

女子高校生のための山大理学部案内

8月29日(月)
理学部1号館

- ◎内容：「理学部で何ができるのか?女子高校生のための山大理学部案内」
①各学科の紹介(研究/教育/女子学生の在籍率/卒業生の進路)
②理学部の女子学生または卒業生、女性研究者からの紹介
③質疑応答

Information

女性活躍推進法に基づく山形大学行動計画

(平成28年3月30日山形労働局へ届出)

女性が研究者及び管理職として活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定しました(3月22日役員会)。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日(3年間)
2. 目標 (1) 女性教員割合を、現在(平成27年度末)の14.0%から15%に引き上げます。
(2) 管理職(課長級以上)に占める女性割合を、現在(平成27年度末)の4.5%から12%に引き上げます。

編集後記/女性研究者を中心とする共同研究が進展し、関係者が拡大してきていることは嬉しいことです。ここから生まれるアイデアは、多様な人々の未来の生活をより快適にするものと期待されます。WLBに配慮しながら研究が進行することを願っています。(2016年8月)



山形大学男女共同参画推進室

〒990-8560 山形市小白川町一丁目4-12
TEL 023-628-4937/4938/4939
E-mail y-danjo@im.kj.yamagata-u.ac.jp
http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/