



子育てサ
ポート企業
に認定さ
れました



おもやい通信



「仕事と介護の両立相談窓口」開設のお知らせ



平成27年11月1日より、教職員の皆さまの仕事と介護の両立支援を目的とした相談窓口を開設いたしました。「誰に相談したらいいのかわからない」「どのような公的制度があるのか知りたい」「学内の支援制度を知りたい」など、介護に関わることならどのようなことでも相談をお受けします。どうぞお気軽にご相談ください。なお、**事前予約制**となっておりますので、ご希望の際は以下へお申込みください。

【日 時】 月～金の平日9:00～17:00（事前予約制）

※勤務時間内に難しい場合は17:00以降の面談も可能です。ご相談ください。

【場 所】 ・文教キャンパス ダイバーシティ推進センター
・坂本キャンパス 大学病院、保健学科、医歯薬学総合研究科
・片淵キャンパス 経済学部

【申込先】 ダイバーシティ推進センター 介護コンシェルジュ 内田、内野

TEL 095-819-2179（内線2179）

Mail omoyai_kaigo@ml.nagasaki-u.ac.jp

※詳細は、ホームページをご覧ください。<http://www.cge.nagasaki-u.ac.jp/care/>



平成27年度「ケアラーサポーター育成研修」を開催しました！

第1回は平成27年11月26日（木）に、NPO法人介護者サポートネットワークセンターアラジン牧野理事長より、「ケアラーを孤立させないために～地域でケアラーを支える活動～」と題し、介護者支援の必要性について、介護者の現状と社会的課題についてお話いただきました。また、介護者による講話では、介護者（ケアラー）の方2名にお話いただきました。

第2回は平成27年12月10日（木）に、NPO法人KeiChoネット池田理事より、「傾聴の基礎について学ぶ」と題し、コミュニケーションの大切さについてご講演いただきました。どちらの会も後半にグループワークがあり、受講者参加型の有意義な会となりました。

アンケートでは「実際に介護している方の声が聞けて、とても勉強になりました」「親の介護の予習ができ、勉強になりました」「サポーターとして頑張りたい」などのコメントが多くありました。修了者には、学長からの認定証が交付されますが、今年度は延べ64名の方にご参加いただきました。今後ますます介護の課題を抱える人が増加することが確実視されているなか、介護者が孤立することなく介護者も要介護者も共に社会参加ができる環境作りができるよう、センターでは「地域に学び地域で支える」ことに取り組んでまいります。



☆「平成27年度 第1回 ケアラーズ交流会」を開催しました☆

平成27年12月15日（火）14:00～15:30に、大橋地域コミュニティ消防センターにて開催しました。当日は、ケアラー（家族を介護している方）に加え、ケアラーサポーター育成研修受講者の参加もありました。次回は来年2月中の開催予定です。



平成27年度 コミュニケーションセミナーを 開催しました☆

平成27年10月29日(木)に、早稲田大学紛争交渉研究所の鈴木有香氏を講師にお迎えし、「大学における意見の違いを乗り越えるコミュニケーションの力～より良い環境づくりをめざして～」を開催しました。席を離れてのワーク形式を主としたセミナーで、参加された29名の方は、「お互いの現状を理解するためには?」「相手をよく知るとはどういうことだろう?」「双方にとってWIN-WINとなる解決策は?」を体験しながら貴重な学びの時間となりました。講師の先生の人柄もあり、笑ったり、考えたり、終始くつろいだ雰囲気で行われました。



英語論文執筆セミナー開催報告



細かい雨が降るなか、歯学部本館C棟7階歯学部第一講義室において、英語論文執筆セミナーを開催しました。今回は、理系向け中級レベルとして、カクタス・コミュニケーションズ(株)より、西川マリ先生を講師に迎え、アクセプトされる論文の書き方と題して2時間の講義をお願いしました。

事前に学生16名を含めた48名の参加登録があり、当日の飛び込み参加も含め、60名ほどの教員、学生が熱心に学びました。

ご参加の皆様、お疲れさまでした! 受講後のレジュメダウンロード方法がわからない方は、当センター藤井までお問合せください。



連載コラム



男性の育児休暇取得を推進する取り組みが全国的に広がってきています。これは、働き方を見なおそうという動きの一つとしてはじまりました。このコラムでは、いくつかの企業、組織の取り組みを取り上げて紹介します。試行錯誤の歴史の上に各企業、組織の工夫が生まれているのがわかります。

<第1回: 男性育休取得率100%! ニッセイの場合>

2012年度まで、日本生命保険相互会社(一般には「ニッセイ」で知られています)は、7000人以上いる男性職員の中で育児休業の取得はほとんどなく、全国平均の2%すら下回っていました。ところが、翌年の2013年度には取得率100%になりました。全社的な目標として「男性育休100%達成」を本社経営層が決断したのです。

現場はびっくりしたようですがトップが決めたこと、すぐに年度内の該当者を洗い出し、いつ、どのように取得するかなど肅々と進んだようです。担当者は「100%と決めたことがむしろ良かった」といっています。どういことでしょうか? もし、取得率30%、と目標値を設定されたら「どこの部署の」「誰が」「いつ」とするのか、と部署ごとの駆け引き、対立を招いていたかもしれません。しかし、100%と決めたことによって「どの部署も平等に該当者がいれば全員取得する」という方向で一致することができたのです。

育児休業取得、と言っても、ニッセイの場合、実際には社内システムとして有休扱いにした「7日間」の取得を推奨する、という内容です。これを「そんな短期間では何も変わらない」と否定的に受け止めるか、「一週間でも、男性職員が育児休業をまずは取得した、というところに意義がある」と受け止めるかは意見の別れるところかも知れません。しかし、全員ではなくても、なかには1週間の育休を取得することで、今までの見方、考え方に変化が起きた職員もいたことでしょう。男女を問わず、職員が育休を取得することで、育休に対する心の垣根も低くなったかもしれません。

次回は消費者庁の取り組みをご紹介します。

