

おもやい通信



平成27年度 長崎大学 市民公開講座を開催しました！

平成28年2月24日(水)に、長崎ブリックホールにて、平成27年度 長崎大学 市民公開講座「介護を考える！～仕事を辞めない知恵と戦略～」を開催しました。

開演挨拶で、松坂誠應理事は、「介護は家族、中でも女性がするもの」という日本の認識と、「家族には家族同士の絆を深める役割を重視し、介護はプロに任せる」という20年前の留学時のイギリスの認識の違いに言及しました。

第一部では、株式会社佐々木常夫マネージメント・リサーチ代表取締役 佐々木常夫氏より、「個人も組織も成長するワークライフバランス」と題した基調講演をいただきました。



自閉症の長男を含めた3人の子どもと、肝臓病とうつ病を患い、自殺を繰り返す妻を抱え、仕事、家事、育児のために、すべて計画的戦略を考え行っていたと述べました。また、「ワークライフバランス」とは個人も組織もともに成長する戦略であり、タイムマネジメントによる仕事の効率化が重要であると説明し、そのためには才能よりも良い習慣を持つこと、コミュニケーションと信頼関係が大切であると述べました。

ハンディを持つことは誰もが等しく持っているリスクであり、恥ずかしいことではない、自身も現状を周りにオープンにしたことで、家族だけでなく近所の人や会社の人など、いろいろな人の助けを借りてやってこれたと述べ、まず自分が頑張りビッグツリー(家族の支え)となれば、それを見た周りが支援してくれると締めくくりました。

第二部パネルディスカッション前半では病院 感染制御教育センターの塚本美鈴助教より、「介護と育児が同時にやってきた！」と題した事例発表、続いて工学研究科の扇谷保彦准教授より、「長崎大学職員による仕事と介護の両立？事例」と題した発表がありました。後半では、伊東座長(ダイバーシティ推進センター長)が、佐々木氏を加えた3名のパネリストと「仕事と介護の両立」について、ディスカッションを行いました。



平日の夜の開催にも関わらず、学内者だけでなく、多くの一般市民の方々が足を運んでくださり、アンケートでは、8割以上の方が「仕事と介護の両立の参考になった」と回答されました。ご多用中、ご参加くださった皆様、誠にありがとうございました。

以下の3冊を制作・発行しました



「出産・育児のABC
～働くあなたのために～」

仕事と出産・育児の両立を応援します！学内外の支援制度、地域の相談窓口など役立つ情報が満載です。



「介護準備のABC
～働くあなたのために～」

介護保険、介護サービス、地域の相談窓口、両立事例、学内の支援制度など幅広く掲載。



「介護状況の把握に関するアンケート報告書」

平成27年6月に、学内教職員へ行ったアンケートの報告書です。

※学内の方には無料で配布します。ご希望の方は、ダイバーシティ推進センターまでご連絡ください。数に限りがありますので、早目のご連絡にご協力ください。



「平成27年度 長崎大学 ワークスタイルイノベーション」最終報告会

平成28年3月7日(月)に、「平成27年度 長崎大学 ワークスタイルイノベーション(働き方見直しプログラム)」の最終報告会を、文教キャンパスにて開催しました。(株)ワーク・ライフバランスのコンサルタント同席のもと、本プログラムに取り組んだ学内の4チームがそれぞれ約5か月間の成果を発表しました。どのチームも、課題を残しつつも、目標に近づく成果をあげることができたと報告しました。最後に、片峰学長が、今後のさらなる成果への期待を述べました。



「ヤクダツカフェ～産休・育休からの復帰は？ 育児と仕事・学業は両立できる？」開催報告

平成27年12月17日(木)に坂本キャンパスにて、平成28年1月14日(木)に文教キャンパスにて、それぞれ開催し、計32名の参加がありました。

ランチオンセミナー形式で、医歯薬学総合研究科の久芳さやか助教と本センターの藤井直子助教より、実体験に基づいた話題提供やアドバイスがありました。



参加者からは、「気軽に話すことができた」「経験者の話を聞く貴重な機会だった」などの感想が聞かれました。

平成27年度「第2回 仕事と介護の両立 ワークショップ」を開催しました

平成28年1月29日(金)、講師に三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社 主席研究員の矢島洋子氏をお迎えし、「介護離職から社員を守る！」と題し、介護離職の現状やその対策として7つの取組について、お話いただきました。当日は雨の降る中、学内外より48名の参加があり、みなさまの関心の高さがうかがえました。

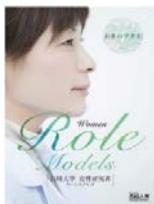
アンケートでは、「仕事を続けることの大切さを理解できた」など、気づきのコメントが多くありました。



平成27年度「第2回 ケアラーズ交流会」 開催報告

平成28年2月15日(月)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。ケアラー(家族を介護する人)の方は、様々な日頃の介護の話をされ、笑いあり、涙ありの会となりました。今回は、地域包括支援センター職員の参加もあり、専門的なお話も聞くことができました。来年度は曜日、時間、場所を変更して開催を予定しております。

「ロールモデル集」を発行しました



将来に夢と希望を持つ女子中高生や大学生等に向け、新たに「長崎大学女性研究者ロールモデル集」を発行しました。県内・市内の中高生および本学女子学生に配布します。



連載コラム



＜第2回：男性育児休暇取得への試み 消費者庁の場合＞

ある組織内で新しいシステムを広め定着させるためには、1)全員に義務付ける、2)制度を利用した人を積極的に評価する、3)取り組んだ部署にインセンティブを与える、などいくつかの方法があります。男性育児休暇取得に関して言えば、前回のニッセイの場合は1)の方法を、今回の消費者庁は2)の方法を取り話題になりました。

2013年3月、当時の森まさこ内閣府特命担当大臣は、「消費者庁で育児休暇を取った男性職員に対して『不利益な扱いをしない』だけでは不十分であり『人事評価でプラスとする人事評価制度』にした」と発表しました。これには育児休暇を取得した職員だけでなく、それをサポートした同僚・上司も含まれるとのこと。対象となるのは、1)妻の出産に伴う休暇(2日以内)、2)育児参加のための5日以内の休暇、3)育児のための一泊2回、30分以内の休暇です。この程度の育児に関連した休暇は、現状でも多くの男性職員が取得しています。しかし、「積極的に人事評価の面でもプラス評価をする」という点が斬新な点でしょう。この規模での育休取得と人事評価へのプラスの反映、ということが定着した後、次のステップとしての長期の育児休暇を取得しようとする男性職員が続くのではないかと思います。

