

第二回 大阪大学部局横断型女性技術職員ネットワークセミナー みんなで考える、家庭・職場それぞれの育休 ～どうする？育休パパ～

日時：令和5年12月20日（水） 13:30～15:40

場所：オンライン（zoom）

参加人数：42名

主催：大阪大学部局横断型女性技術職員ネットワーク（阪大女技ネット）

後援：ダイバーシティ&インクルージョンセンター

コアファシリティ機構 研究支援人材育成部門

[プログラム]

総合司会：森本 文子（阪大女技ネット、核物理研究センター）

13:30～13:35 開会挨拶 島岡 まな（D&Iセンター長 副学長）

13:35～13:40 大阪大学 部局横断型女性技術職員ネットワークについて
中本 有紀（阪大女技ネット 代表、基礎工学研究科）

13:40～14:30 基調講演「積水ハウスグループにおける男性育休取得推進の取組」
木原 淳子 氏（積水ハウス株式会社）

14:30～14:40 大阪大学の育児休業に関する制度について
江口 奈緒（阪大女技ネット、コアファシリティ機構）

14:50～15:35 パネルディスカッション「男性の育児休業 ホントのところ」
ファシリテーター 平井 智美（阪大女技ネット、理学研究科）
パネリスト 井上 真也（財務部）

林 樹一郎（コアファシリティ機構）

古谷 浩志（コアファシリティ機構）

ほか一名

15:35～15:40 閉会挨拶 古谷 浩志（コアファシリティ機構 機構長補佐）

本セミナーは男性のワークライフバランスの実現・女性の活躍促進の両面の観点から極めて重要な課題である男性の育児参画の促進に向き合い、男性技術職員がより育休を取りやすい環境を作るには何が必要か、職場・大学全体が自らの課題と捉えるように意識改革を目指して開催しました。

基調講演では育児休業に関して先進的な取り組みを行い、大阪大学ほか119の企業・団体が賛同する男性育休プロジェクトを先導する積水ハウス株式会社より木原 淳子様を講師としてお招きしました。「わが家」を世界一幸せな場所にするという強いビジョンを持って、意識改革や継続的な啓発を始めとした男性の育休取得推進のための様々な取組をご紹介頂きました。

大阪大学の育児休業に関する制度についての説明では、大阪大学発行の手引きやガイドブックから抜粋して制度に関する基本的な情報共有を改めて行いました。

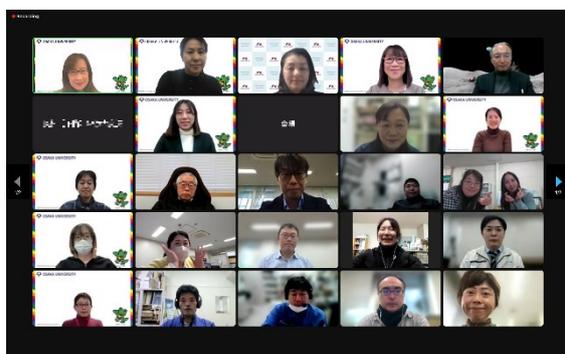
続いて、育児を経験された男性職員、管理職の立場の男性教員をパネリストにお招きしパネルディスカッションを行いました。技術・事務職員、また育休取得をできた・できなかったなど様々な立場から育児休業に関わる経験やその中で課題と感じた部分、またマネジメント層の働きや制度に関してなど非常に活発な議論が交わされました。

議論の中で、高度な専門性のため代替職員が見つかりにくい、学生実習などのため長期間職場をあけられないといった技術職員特有の課題が浮き彫りとなり、現行の制度の改善すべき点や組織としての取組など、実際に育児を経験した立場からの具体的な提言がなされました。

実施後に行ったアンケートでは参加者の皆様より様々なお声を頂戴いたしました。業務の属人化や代替職員の確保の難しさなどについて経験談を交えたご意見・ご提案を頂いたほか、相互理解のための情報発信として有意義だったというお声も頂きました。今後とも、当事者以外の管理職や中間管理職など幅広い層への意識改革を呼びかける取組を行っていきたいと思います。

今回の木原様のご講演につきましては期間限定でアーカイブ動画を公開予定です。本学構成員、および今回のセミナーのご参加者のみの公開となりますが、お役立て頂けましたら幸いです。公開次第お知らせいたします。

当日は年末の多忙な時期にも関わらずご登壇頂きました木原様、パネリストの皆様、ご参加いただいた本学、全国の大学の皆様に心より感謝申し上げます。



パネルディスカッション資料

いの うえ しん や
井上 真也



所属・職名：財務部 資金管理課 収入係 係長
(勤続年数 約16年)

家族構成：妻(フルタイム)、子(小2)、子(保育園年長)

育休：2017年に1か月(第2子の時)

趣味：インラインスケート、ロードバイク、登山、ドライブ、
ギター、映画鑑賞、読書、キャンプ、スキーなど

性格：内向的、心配性

家事育児スキル：5段階評価で“4”(※自称)

自己紹介

名前 林 樹一郎 2006年4月入職 技術職員

所属 コアファシリティ機構 工作支援部門
工作オープンショップ（技術職員2名在籍）

業務 主に機械工作の学生実習を担当
・学生実習 毎年4月～8月、10月～12月まで
・技術講習会 毎年9月と2月に2週間開催
・週1回 安全講習会
・月1回 3D-CAD講習会

家族 妻（会社員） 長男（6歳） 長女（3歳）
ともに妻が保育園入園まで育休を取得
宝塚市在住 毎日車で保育園の送り迎え

育休 取得せず（取得を断念）



ふるたに ひろし
古谷 浩志



大阪大学
OSAKA UNIVERSITY

所属・職名 : コアファシリティ機構（旧科学機器リノベーション・工作支援センター）
機構長補佐・工作支援部門長・准教授

職務 : コアファシリティ機構と工作支援部門のマネジメント
各種研究支援事業の企画・実施・コーディネート

職歴 : 2015年3月末まで研究者、それから現職（9年目）

家族構成 : 妻(URA/研究者)、子(中1)、子(小4)

育休 : 取得せず（妻は里帰り出産）

趣味 : かつてはバンドで楽曲演奏（ドラム担当）
最近では子供のラグビースクール送迎・試合ビデオ撮影・公開
研究すること（質量分析・地球環境科学） 冬はスキーも！

性格 : イケイケどんどん・メ切破り・声デカイ

家事育児スキル：5段階評価で“だいたい4” 一通りやりました。

第1子が1歳の頃、妻が長期観測航海に出かけたが、それが断乳！
義母がくるまでの1週間、独りで頑張った（今では笑い話）



この研究航海（2012年）の
マネジメント（番頭）が
大きなプロジェクトの
マネジメントのはじまり



男性の育休取得率

厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」

男性育休取得率は 17.13%

人事院「2022年度 国家公務員一般職の育児休業の取得状況」

育休の取得可能だった常勤の男性国家公務員で取得率は 72.5% (過去最高)

本学「女性活躍推進法に基づく情報公開」育児休業取得率(令和4年度)

	男性	女性
全労働者	23.4%	88.3%
正規雇用	31.7%	98.8%
非正規雇用	14.5%	71.2%

取り組み 令和2年～「イクボス×アライ宣言」

目標: 男性の育児休業等取得率を令和6年度末までに70%

(育休・特休(配偶者出産・育児参加))

井上



育休当時の状況

所属・職名：財務部 資産決算課 決算調整係 主任

業務内容：期末決算、財務諸表作成

在籍人数：4名（係長2名 主任2名）

<職場環境>

- ・男性同僚が2カ月の育休取得！自分も取ろう！
- ・係全員が同種の業務。替えが利く！
- ・繁忙期と閑散期が明確。取得時期を決めやすい！
- ・理解がある上司だった！

<育休の感想>

- ・1カ月はあっという間。
- ・気持ちに余裕をもって子どもと向き合える。
- ・家族全員が一緒にいる安心感。

林

長男のケース

- ・2017年5月に誕生（第一子）
- ・5月は学生実習が多く、現実的に育休の取得が厳しい
- ・妻は出産後、1か月ほど里帰り（神戸）
- ・翌年4月まで育休取得（保育園入園まで）
- ・妻は無理して取得しなくてもいい



育休取得を断念

林

長女のケース

- ・2020年3月に誕生（第二子）
- ・未熟児で出産のため、出来れば育休取得したかった
- ・コロナ禍で実習はできなかったが、代わりにオンライン実習のためのビデオ教材の作成が急務
- ・在宅勤務が増え、近くに居れた
- ・母親が、1か月ほど手伝いに来てくれた
- ・妻は翌年4月まで育休取得（保育園入園まで）
- ・出来れば取得してほしいが、無理はしないで。



育休取得を断念

林

問題点

- 部署によって取りやすさ、取りにくさがある現実
- 代わりの人間を充てにくい（特殊な業務）
- 2人体制のため、どちらにも負担が大きい
- 育休を取得したいと声を上げにくい
- 育休取得する場合、事前の準備が大変でためらう
- 育休制度自体をよくわかっていない（自分がいつ、どれくらい取れるのか）

代替職員について

期間：産休・育休の間採用できる

費用：本人の給与を超えない範囲で本部から出る

雇用形態 おもに2種類

・大学雇用：技術補佐員、特任研究員

大学が雇用。大学から公募。（つてがあれば応募してもらう）求人は理系の求人サイト、職員のつて（メーリングリスト）など使えるものは使う。

・派遣：派遣会社と契約

派遣会社から条件に合う人が派遣されるので、条件を伝えるのみ。契約係とも相談。費用は派遣会社と派遣職員に支払われる。

採用が決まれば、人事係に書類を提出→本部に提出

* 代替職員を産休・育休前に採用する場合は、同じような手順でよい。
ただし費用は部局や技術部で用意してもらう必要がある。

パネリストからの提言

職場環境

- 普段から相談しやすい職場作りが重要

パパになる人(育休を取る人)

- 育休をとるための、事前の心づもりや準備が大切
- 職場に早めに相談し、余裕を持って準備する(組織として対応するには数カ月必要であることを意識する)

管理職

- 育休制度の理解と実践には、マネジメント職・管理職向けの研修を行い、啓発・学習が大切
- 専門的(ある意味属人的)な業務の多い技術職員に関しては、育休取得中の代替要員を探すことは難しい
- 部下の育休取得中に、どのように職場を回していくか、事前の心づもり・対応準備が大切

大学に対する提言など

1. 全学的な組織で余剰人材(バッファ)をもち、育休による欠員をカバーする人材を派遣できるなどの全学支援体制があれば良い
2. 技術職員の部局を超えた繋がりをつくり、全学的に情報交換をしやすくすることも、適した代替要員を探すための1つの手立てか
3. 専門的(ある意味属人的)な業務形態が多い技術職員では、一人職場が多く、加えて高い専門性のため、適した代替要員が見つからず、結局は育休取得自体を断念せざるを得ない場合も多い。
→まとまった機関を全休業する代わりに、「週に1日休みを、数カ月続ける休業」のような” 阪大独自で柔軟な育休制度の創設 “があるとよい

