

**鈴木智之（パネリスト・委員）**

42:17

山下詠子さん、第二子が生まれた時には学振 PD だったかと思いますが、そのときにパートナーが育休をとるといふようなことは選択肢にあがりませんでしたでしょうか。

**山下詠子（報告者・東京農大）**

46:21

ご質問ありがとうございます。一瞬「そういう手もあったか」と思いましたが(^)、ちょうど東日本大震災直後で急遽夫の実家に1ヶ月間家族ごと帰省していたので、その考えが及ばなかったのかもしれませんが。第一子、第二子ともたまたま3月生まれで大学は授業がない時期でしたので、産後のサポートは夫に頑張ってもらいました。

**木村恵（森林総研林育セ）**

52:51

竹本さん、育休取得の前向きな体験談、ありがとうございました。多くの女性は出産に伴い、産休・育休を取得せざるを得ない状況で、一定期間仕事を休むことに焦りを感じることも多いと思います。竹本さんは育休取得時に仕事の引継ぎなどで準備されたことはありますか？

**竹内啓恵（コーディネータ・委員）**

53:17

竹本さん、育休取得をする際、取得しようと思っていたけれど、上司からの声かけがあったことが大きなきっかけとなったとお話してくれましたが、そこで声かけがなかったら、取得できていたと思いますか？また、職場で竹本さん以外に育児休業を取得されている方はいらっしゃいましたか？

**Kamauchi H.**

54:01

小田さん、社会的価値観には社会ごとの歴史的背景があって、日本の場合は儒教の影響が強いと思います。アメリカやヨーロッパとの比較には注意が必要だと思います。

**Kamauchi H.**

54:41

なお、現状を肯定しているわけではありません。念のため

**竹本周平（東京大）**

58:21

木村さん、ご質問ありがとうございます。仕事がこうもできなくなるとは思っていなかったので、あまり準備はしていませんでした。それまで自分が担当していた業務の割り振りや、職場 PC のデータを外付けハードディスクに保存して持ち出したくらいです。職場のメールも見づらくなると考えて、gmail への転送の設定もしました。

**竹本周平（東京大）**

01:02:09

竹内さん、ご質問ありがとうございます。上司からの声かけがなくても、こちらから「取得できますか」と相談はもちかけていたと思いますが、そのタイミングは遅くなっていたと思います。水を向けて頂いたことで、余裕をもった早めの手続きができたと思います。

**竹本周平（東京大）**

01:02:14

二点目ですが、私の理解では男性としては初めての取得だったと思います。鈴木さん、それであっていますか？

**鈴木智之（パネリスト・委員）**

01:02:14

竹本さんは、東大演習林の男性教員では初めての例でした。技術職員では、取得例がありません。

**竹内啓恵（コーディネータ・委員）**

01:17:13

小田さん、海外での研究生活は、大きなカルチャーショックがあったことが伝わってきました。周囲に女性が多いという環境は、はじめどのような気分になったのか、またその環境にどのように慣れていったのか、お聞きしたいと思います。

**鈴木智之（パネリスト・委員）**

01:23:39

Jimさん、山下直子さん、オーストラリアでは、男性の育児休暇（paternity leave）は多くの方が取得しているのでしょうか。（どれくらいの割合？）

**小田智基（森林総研）**

01:27:38

竹内さん、ご質問ありがとうございます。周囲に女性が多い環境でしたが、気になったのは最初だけで、何も問題なく慣れました。どちらが良いかは分かりません。ただ、僕の意識は変わりました。

**Etsuko Shoda-Kagaya**

01:29:16

ダイバーシティについて人前で語ることは大きな勇気を必要とする社会だと私は認識しており（そこから変えることが必要なのですが）、ご発表された方に心から拍手を送ります。

**諸内宏光**

01:32:39

道、っていう考え方、日本、あるいは東アジアで独特なのは？

**【動画再生・タイマー】会場担当スタッフ**

01:36:54

芦谷です。プレゼンありがとうございました。皆様の職場での育休や介護（特に男性）のサポート制度についてもう少し知りたいです。非常勤職員の雇用など制度化されていますでしょうか？

**UU-Uichi Hayashi**

01:36:54

非正規の方はどのようにされているか、身近な例でございましたらお聞きしたいです。

**山下詠子（報告者・東京農大）**

01:52:12

上の職場のサポート体制についての質問ですが、パネリストや報告者でなくても、それぞれのご職場でのことについてご存知の方おられましたら、是非ご紹介いただけますよう、お願いします。

**井上真理子（森林総合研究所）**

01:55:04

制度に恵まれている森林総研で、非常勤さんの産休・育休に関わっています。制度が変わり、非常勤研究員の夏休・育休が有給になっています。給与は、雇用責任者（研究者）の研究費から払っています。研究費で賄えなければ、雇い続けられないなあ、と思っています。事例紹介でした。

**尾崎勝彦@姫路**

01:56:38

非常勤職です。2年ほど前に大けがをして1月ほど入院しました。私よりはるかに業績の高い知人に替りの授業を依頼しようとしたのですが、大学から審査にひと月かかるからダメだ、と言われました。退院後、私も教務の人も補講調整地獄に陥りました。

**諸内宏光**

01:59:49

学会が研究者の共同体として、研究費など、国の制度運用に意見を言えるという機能を活用できると良いかなと思います。

**山下詠子（報告者・東京農大）**

02:01:15

井上様、尾崎様、情報提供をいただきありがとうございました。大学内での非常勤講師の手続きは、大学にもよるようですが一般にも時間も手間もかかるようですね。諸内様、貴重なご意見をありがとうございます。

**木村恵（森林総研林育セ）**

02:01:57

非正規 PD、任期付き時に産休などを取得しました。PD 時はボスと相談して数か月休職し、代替スタッフを確保しました。任期付き時は育休が取得でき、任期の延長も検討してもらえました。多組織の例もあるので委員会などに問い合わせしてみてください。

**新田響平（秋田林セ）**

02:02:56

個人的な意見ですが、保育園等が活用できない日曜日や夕方以降の時間帯での企画はハードルが高いです。

**木村恵（森林総研林育セ）**

02:05:02

そうですね。やむを得ない場合は託児費の補助も学会で行っていますので、ご活用ください  
@ダイバーシティ推進委員

**山下詠子（報告者・東京農大）**

02:06:32

今後のダイバーシティ推進活動の参考にするため、アンケートにご協力いただけますようお願いいたします。

**高山範理（パネリスト・委員長）**

02:07:27

ダイバーシティ推進委員会メンバです。

[https://www.forestry.jp/content/images/2021/07/213\\_%E3%83%80%E3%82%A4%E3%83%90%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%86%E3%82%A3%E6%8E%A8%E9%80%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A.pdf](https://www.forestry.jp/content/images/2021/07/213_%E3%83%80%E3%82%A4%E3%83%90%E3%83%BC%E3%82%B7%E3%83%86%E3%82%A3%E6%8E%A8%E9%80%B2%E5%A7%94%E5%93%A1%E4%BC%9A.pdf)