

INDEX

P.1

- ・仕事と介護の両立支援セミナー
～どうしたら、介護をしながら働きつづけられるのか～
- ・学内で利用できる介護支援に関する制度・サービスをご存じですか

P.2

- ・次世代育成推進法に基づく「一般事業主行動計画」策定
- ・「男女の賃金の差異」「育児休業取得率」を公表
- ・育児コミュニティの紹介

P.3

- ・早稲田大学ボラリス見学会のご案内
- ・GSセンター2拠点化のお知らせ
- ・ダイバーシティ関連科目を多数開講

P.4

- ・**連載** ワークライフバランス挑戦中！^⑩
ワークとライフを支える最高の睡眠を目指して
- ・募集しています！
- ・令和6年度ベビーシッター派遣事業割引券交付
- ・学内バリアフリー対応最新情報！

Report

仕事と介護の両立支援セミナー

～どうしたら、介護をしながら働きつづけられるのか～

Webサイトで詳しく

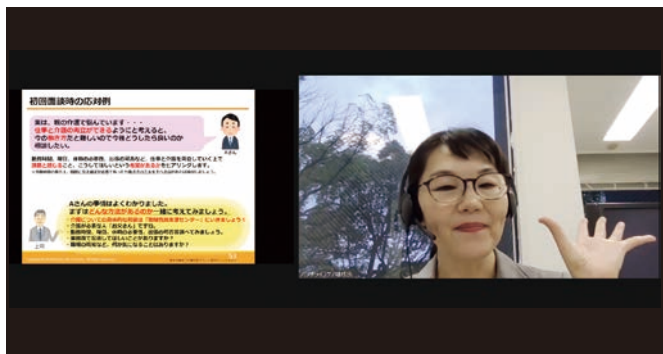


▲継枝綾子氏

2024年6月25日（火）、株式会社パソナライフケア ケアマネジャーの継枝綾子氏を講師にお迎えし、標記のセミナーを開催しました。本学教職員118名の参加（後日動画視聴者含む）があり、介護への関心の高さがうかがえました。

継枝氏からは、介護現場における長年のご経験から沢山の事例を挙げられ、仕事と介護の両立に必要な考え方を、いろいろな角度からわかりやすくご講演いただきました。仕事と介護の両立のために重要なこととして「自分の代わりに家族を支えて助

けてくれる人を作りましょう！」というメッセージとともに、「日頃から親や親族等とコミュニケーションをとり、周囲の協力を得ながら介護はプロに任せる、一人で抱え込まないことが大事」とお話しいただきました。



参加者の声（抜粋）

- 安易に介護離職をしない、職場と相談する、普段からの仕事の在り方など、働き方に対する意識も必要と気づけてよかった。
- いつ親の介護が始まるかわからない。誰もがどの立場になっても、仕事と介護（もちろん育児も）をうまく両立できるような職場環境を作っていくことも必要だと、あらためて感じた。
- 想像していたよりもずっと具体的で役に立った。特に、「介護が始まる事例ケース」が非常に具体的で、今まで漠然としていた「介護」を自分事としてとらえることができた。
- リアルタイムでの参加ができなかったが、オンデマンド動画にて視聴できて本当に良かった。

学内で利用できる介護支援に関する制度・サービスをご存じですか

上記「仕事と介護の両立支援セミナー」の参加者アンケートでは「学内で利用できる介護支援に関する制度・サービスが知りたい」という声がありました。

学内で利用できる介護支援に関する情報はダイバーシティ推進室Webサイトの「育児・介護支援」にリンク先を集約し掲載しております。以下詳細はWebサイトをご覧ください。

- ・介護休業、就労と介護の両立のための各種制度
- ・介護支援情報
- ・相談窓口、問い合わせ先

Webサイトで詳しく



2024年5月に「育児・介護休業法」が改正され、その中でも特に介護に関わる改正には「介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等」（2025年4月1日施行）が盛り込まれています。

本学は今後も、介護に直面した際に、安心して介護をしながら仕事や研究ができる環境を整えるため、引き続き支援を進めてまいります。





2024年4月、本学は次世代育成支援対策推進法（次世代育成推進法）に基づく「一般事業主行動計画」を策定しました。

注）次世代育成推進法は「次の世代を担う子どもたちが健やかに生まれ育つ環境をつくること」を目的としています。

教職員がワーク・ライフバランスを実現できる働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、以下の目標と対策を設定しています。（計画期間：2024年4月1日から2027年3月31日までの3年間）

目標1：すべての教職員のワーク・ライフバランスの実現を促進するため、効果的な啓発活動の実施、有益な情報の提供と周知を図る。

- 対策1. 男女共同参画推進に関する教職員の意識向上や啓発を目的とした各種研修、講演会、交流会、セミナー等を開催するとともに、理解促進を図るための広報活動を行う。
2. 教職員の両立支援制度等に関する情報を整理し、各種広報媒体を活用して提供する。

目標2：すべての教職員が健康に就業しながら、生き生きと活躍できる環境づくりを推進する。

- 対策1. 円滑な育児休業取得、職場復帰をサポートするとともに、育児支援環境を充実させる。
2. 働き方の見直しや時間外労働削減に努める。その一環として、職員については「ノー残業デー」の設定を箇所単位に加えて、個人の業務の都合等に合わせて個人単位でも活用できるようフレキシブルな運用とし、徹底する。

女性活躍推進法および育児・介護休業法の法令改正に伴い、「男女の賃金の差異^(※)」、「育児休業取得率」を公表しました。

※女性の平均年間賃金÷男性の平均年間賃金×100%

■男女の賃金の差異

男女の賃金の差異 (2023年度)	任期の定めのない常勤教職員	83.4%
	任期の定めのある教職員等	104.6%
	全体	60.7%

対象期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

- ・本学の賃金体系、形態は男女で同一の条件である。
- ・「任期の定めのない常勤教職員」では、女性専任職員の新卒・既卒採用を強化する等の女性活躍推進の取組みにより、年齢分布において相対的に男性より女性専任職員の勤続年数が短いために相対的に賃金水準が低い女性専任職員が増え、平均年間賃金の差異が生じている。
- ・男性では「任期の定めのない常勤教職員」と「任期の定めのある教職員等」の人員数比率が1対3であるのに対して、女性では「任期の定めのない常勤教職員」と「任期の定めのある教職員等」の比率が1対7となっている。本学では「任期の定めのない常勤教職員」において積極的な女性雇用を進めているものの、前述の男女の人員数の違いによる影響と合わせて、相対的に賃金水準が高い「任期の定めのない常勤教職員」の人員数比率が男性のほうが高いため、「全体」として、男性と女性の平均年間賃金に差異が生じている。

■育児休業取得率

男性の育児休業取得率	41%
女性の育児休業取得率	83%

対象期間：2023年度（2023年4月1日～2024年3月31日）

- ・育児・介護休業法で定める「育児休業等の取得割合（育児休業等をした労働者の数／本人または配偶者が出産した労働者の数）」による
- ・小数点第1位以下は切り捨て

今後も事業年度終了後速やかに更新・公表します。



2024年4月より専任・嘱託職員対象のLINEオープンチャットを活用した育児コミュニティを開始しました。オープンチャット上で自由に育児情報を交換したり、悩み相談等を投稿したりすることができます。他にもいろいろな機能があり、対面でのランチ会の企画などもありますので、ぜひご参加ください。

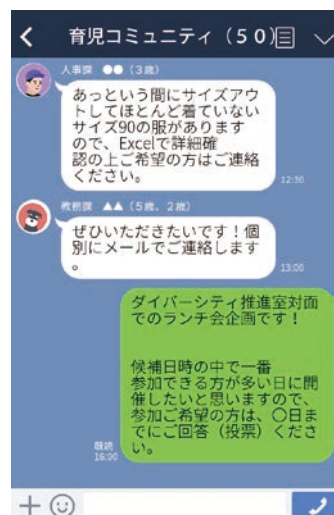
参加を希望される方は所属箇所、氏名を記載して以下の連絡先にメールください。
ikuji-comm@list.waseda.jp

*現時点では、対象は専任・嘱託職員のみです。

*育児中の方のみならず、プレペアレント（プレママ・プレパパ含む）もぜひご参加ください。

【活用方法】

1. 育児情報交換：参加者が育児（出産含む）に関して自由に情報交換や悩み相談ができます。
2. 育児用品の譲渡：子供の成長に伴い不要となった育児用品を希望者に譲渡したり、欲しい用品を希望したりすることができます。
3. ダイバーシティ推進室からの情報：ダイバーシティ推進室からの育児支援に関する情報を受信できます。
4. 育児関連書籍の貸し出し：子育てのお悩み解決につながるかもしれない書籍をそろえており、貸し出しします。



早稲田大学ポラリス見学会のご案内

本学は真のグローバル大学として、ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン（DE&I）を推進し、障がいの有無に関わらず各自の個性と能力が発揮できる「共生社会」を実現していくことを目指しています。その取り組みの一環として、本学の特例子会社^{（注）}である株式会社早稲田大学ポラリスでは、障がい者雇用を通じ、障がい者との共生・共働を進めていますが、本学学生・教職員による認知が十分ではないことから、その概要や現状を多くの方にご理解いただくため、「見学会」を実施する準備を進めています。

「見学会」を通じて、障がい者スタッフの業務習得までのプロセスや努力点、作業環境や実施されている合理的配慮、支援社員の指導や工夫、雇用管理のあり方などをお伝えできるよう、その内容や方法が検討されています。

11月運用開始を目途に調整が進められており、詳細が決定次第、随時ご案内する予定です。障がいや社会福祉について研究されている教員・学生の皆さん、同社への業務依頼を検討されている職員の皆さん、その他、本見学会に関心がある方は【連絡先】までお問い合わせください。

（注）障がい者の雇用促進および安定就労を目的として事業主（大学）が設立した子会社

【見学会イメージ（案）】

9：30～9：35 挨拶

9：35～9：55 会社概要説明

9：55～10：10 動画視聴（現場作業の様子をまとめた動画の放映）

10：10～10：30 質疑応答

※所要時間の目安は約1時間、15人／回の受け入れを想定

※現場案内や作業見学をご希望の場合は要相談

※現段階でのイメージであり今後変更の可能性もあり

【連絡先】

株式会社早稲田大学ポラリス

TEL：03-5286-2165／内線 71-3250

e-mail：waseda-polaris@waseda-pm.com

URL：https://waseda-polaris.com/

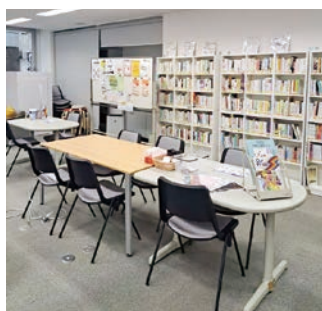
GSセンター2拠点化のお知らせ

スチューデントダイバーシティセンター ジェンダー・セクシュアリティセンター（GSセンター）本館が2024年6月3日より戸山キャンパス学生会館（30号館）1階103に移転しています。従前の早稲田キャンパス10号館213も分館として継続しており、2拠点での運営となっています。

GSセンターは本学のLGBTQ+学生や、ジェンダー・セクシュアリティに関心のある全ての人々（Ally含む）の居場所であり、誰もが自由に利用できるセーフスペース／リソースセンターです。本館の図書スペースにある図書・雑誌・映像ソフトは、誰でも自由に閲覧いただけます。早大生および教職員であれば図書の貸出も可能です。学生対応などについてご相談のある教職員の方もお気軽にご来室ください。

【GSセンター詳細】

様々なジェンダー・セクシュアリティの在り方について学び、情報を得たり、相談したり



▲学生会館（30号館）103の本館。メインのコミュニティスペースと図書スペースは本館で運営しています。

Webサイトで詳しく▼



る目的で設置されたスペースです。詳細はGSセンターWebサイトをご覧ください。

【開室情報】

本館：月～金（平日）10：00～16：00（会議等で変更あり）

分館：月～金（平日）12：20～16：00（会議等で変更あり）

※会議や長期休暇中は、一時的に閉室する場合があります。原則WebサイトのカレンダーとX（@gs_waseda）で当日の開室時間をお知らせいたしますのでご確認ください。

なお、LGBTQ+やSOGIに関する情報はダイバーシティ推進室のWebサイトでも発信しています。

Webサイトで詳しく▼



▲10号館213の分館。新しい形態でのコミュニティスペース、個別相談やイベント等の運営を検討中です。

ダイバーシティ関連科目を多数開講

ダイバーシティについて学ぶ機会を学生に提供するため、ダイバーシティへの理解を深めるための推奨科目の一覧を「ダイバーシティ関連科目」としてダイバーシティ推進室Webサイトにおいて科目リストと検索キーワードを紹介しています。

ダイバーシティへの理解を深める科目で、オープン科目として開講

している科目をダイバーシティ推進室にご紹介ください（自薦、他薦は問いません）。ダイバーシティ推進室Webサイト上の「ダイバーシティ関連科目」に掲載し、MyWaseda等にて広報させていただきます。

Webサイトで詳しく▼



ワークとライフを支える最高の睡眠を目指して

教務部社会人教育事業室 専任職員 高木 悠

今回は、ワークライフバランス実現の土台となる「睡眠」と向き合ってみた体験をご紹介します。科学的な正否に責任が持てず恐縮ですが、取り組みの内容そのものではなく、試行錯誤の記録を通して、睡眠と向き合うことについて少し考えるきっかけになれば幸いです。

私は非常に欲張りな人間です。仕事は頑張りたい、家族との時間も大事にしたい、でも自分の時間も欲しい、かなり欲しい、そんなことを考えながら日々はあっという間に過ぎていきます。そして、欲張ると必然的に時間が全然足りなくなります。

2年前に子どもに恵まれ、夜は可能な限り寝かしつけに挑戦し、寝落ちし、真夜中に目が覚めてからポテチとチューハイと共に自分時間を確保し、朝は家族が起きる前に起床し本を読むとすると、机に伏せて二度寝、といったことを繰り返す日々を過ごしていました。あれもしたい、これもしたい、もっとしたい、と夢を求めて過ごす日々では必然的に睡眠時間が減り、中途半端な寝落ちにより睡眠の質も悪くなります。肩こりや腰痛にも悩まされ、疲労はたまりやすく、取れにくい。イライラもしてしまい、人に優しくするどころではなくなる勢いでした。



▲息子が2歳になったころ、筆者一番右手。



▲どこでも寝ることができ、すぐに元気一杯になる息子が羨ましい。自分にもこんな時があったのだろうか……

根本的な解決方法はわかっています。時間配分のバランスを見直し、規則正しい生活を送ることです。それはわかっています。ただし、わかっちゃいるけど諦められないのが欲張りな人間の難しいところです。難儀なものです。そんな中、全身だる重な通勤電車でふと思いついたのが「睡眠の質を高める」ということでした。「ちょっと待てよ、睡眠時間が多少短くても、睡眠の質を最大化すれば、今より疲れにくく、活き活きと過ごせるのでは？」と思い立った途端、居ても立ってもいられず、早く試さないとなんて思っていて逆になんていった勢いで、粗悪な睡眠ノムコウを目指し、すぐさま睡眠時の道具と睡眠環境の見直しに着手しました。

まずは敷布団とマットレス。量販店の数千円のものから、思い切って有名スポーツ選手が愛

用している有名メーカーの敷布団と、より厚手のマットレスの組み合わせに変更しました。使用初日、妙に厚みが増したことで、祭壇で生簀にされているような違和感はあったものの、効果は抜群で、憑き物が取れたかのような目覚めの快適さに驚きました。しかし、肩こりや首の痛みまでは改善されず、次に整体院で勧められた枕を導入しました。この枕により、肩と首の痛みにも多少の改善が見られましたし、寝返りが打ちやすくなり、寝起きの感覚がさらに良くなりました。その後、調子をよくして導入したのが、リカバリーウェアと呼ばれるパジャマです。これは特殊素材を練り込んだ生地が、体から出る遠赤外線を吸収し、逆に放射することで血行を促進し、疲労回復などの効果が見込める衣類です。当初は半信半疑でしたが、私とは相性が良かったようで、寝起きの肩こりの辛さがほぼなくなり、さらに深い睡眠に到達できたと満足しています。



▲新しいマットレスは反発が良いので、寝起き息子のトランポリンとしても活躍している。

その他、風呂上がりのストレッチ、風呂から入眠までの時間調整、アプリによる睡眠状況の計測、室温管理なども行い、日に日に睡眠の質が高まり、日々の体調がよくなったと感じています。

仕事や趣味に没頭、子育てに奮闘、介護に尽力等、教職員の皆様の暮らしは多様で、まさに十人十色だと思います。一方で、どのような環境の方でも、睡眠はワークもライフも丸ごと支える活動の基盤です。私も少しずつ朝活する余力等が生まれ、欲張りなワークとライフの両立の兆しが見え始めてきたところでした。

「最近疲れているな」と感じているそこのあなた、睡眠の環境について、少し向き合ってみてはいかがでしょうか。

さて、今日も寝るのが楽しみです。それでは皆さま、良い夢を！

■ 略歴：2011年4月、早稲田大学に職員として入職。政治経済学術院や国際学術院での大学院運営、総長室での秘書業務等を経験した後、現在は教務部社会人教育事業室にて、いわゆる大人の学び直しであるリカレント教育に関する業務に従事している。

募集しています！

ワークライフバランスのロールモデルとなるような「自分らしい働き方」に取り組んでいる教職員をご推薦ください（自薦他薦は問いません）。育児に限らず、介護、学び、趣味、ボランティア等、ご自身が仕事以外で力を入れていることをご紹介ください。ぜひダイバーシティ推進室までお知らせください。

INFORMATION

令和6年度ベビーシッター派遣事業割引券交付

本学教職員の育児と仕事の両立を支援するため、子ども家庭庁（公益社団法人全国保育サービス協会に委託）が実施する「ベビーシッター派遣事業」を利用して「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行しています。

詳細はダイバーシティ推進室Webサイトをご覧ください。

学内バリアフリー対応最新情報！

- ・東伏見キャンパステニスコートに取り外し可能な簡易スロープを設置
- ・早稲田キャンパス11号館1階「北側出入口」自動扉化
- ・早稲田キャンパス11号館1階防災センター脇および5階教室階「だれでもトイレ」自動扉化
- ・早稲田キャンパス中央図書館入口大階段に段差目印の設置

編集・発行

早稲田大学ダイバーシティ推進室

〒169-8050 東京都新宿区戸塚町1-104

e-mail : diversity@list.waseda.jp

URL : <https://www.waseda.jp/inst/diversity/>

Web

