

信州大学 男女共同参画推進センター  
平成 29 年度活動報告書



平成 30 年 3 月



## ごあいさつ

信州大学  
男女共同参画推進センター長  
学長補佐  
学術研究院教授（保健学系）  
坂口 けさみ



「信州大学男女共同参画推進センター」は、これまで教育学部キャンパス内に設置されていましたが、平成 29 年 4 月に松本キャンパスに移管されました。同センターは、信州大学の全ての構成員が個性と能力を十分に発揮することができる職場環境・教育環境を実現することを目指して、平成 23 年 10 月にはじめて本学に設置されました。名称の変更はありますが、今年で 7 年目となります。平成 29 年度にはこれまでと同様、センター内に「意識啓発部門」、「女性研究者等支援部門」及び「W・L・B 推進部門」の 3 部門を置き、全学部から選出された運営委員である教職員は、いずれかの部門に所属し、一丸となって本学の男女共同参画の推進に取り組んで参りました。

特に今年度は、学生を対象とした男女共同参画に関する授業が開始し 2 年目に突入しました。また平成 22 年度、25 年度とほぼ 3 年に 1 度行われている信州大学全構成員を対象とした男女共同参画アンケート調査が実施され、これまでの成果や課題が明らかになって参りました。教職員の皆様からいただいたご意見の 1 つひとつに対して、ていねいに対応していくことが、本学の男女共同参画を推進することに繋がると確信しています。本報告書では、この 1 年間の活動状況を報告致します。

引き続き、教職員の皆様のなお一層のご支援、ご協力をよろしくお願い申し上げます。

平成 30 年 3 月

<目次>

	ページ
I 平成 29 年度事業概要及び実施体制	
1 事業の目的	1
2 事業の内容	1
3 実施体制	2
4 男女共同参画推進委員会名簿	4
5 男女共同参画推進センター運営委員会名簿	4
6 男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進センター運営委員会開催記録	5
II 信州大学における男女共同参画の現状	
1 女性教員比率（国立大学平均との比較）	7
2 職名別女性教員比率	7
3 意思決定機関等における性別構成	8
4 常勤教員の採用・転入数	8
5 職系別・職名別職員数	8
6 年度別女子学生比率	8
7 教員数	9
III 平成 29 年度事業実施状況	
1 意識啓発	
● 平成 29 年度男女共同参画セミナー・FD 研修	10
● 男女共同参画に関する講義	11
● シラバスにおける「男女共同参画」・「ジェンダー」の記載数	12
● オープンキャンパスでのパネル展示	13
● 男女共同参画アンケート（結果は「資料」に掲載）	17
● スフレ通信（部局長インタビューを含む）	17
● スフレウェブサイト	17
● 各種情報サイトへの登録	17
2 女性研究者等の支援	
● 研究補助者制度	28
● メンタリング	31
● 女性職員リーダー研修	32
● 男女共同参画にかかる教員向け研修	32
3 ワーク・ライフ・バランスの推進	
● 学内保育施設「信州大学おひさま保育園」	33
● 大学入試センター試験等における一時保育	33
● ベビーシッター派遣事業割引券	34
● 職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規定の一部改正	34

IV 信州大学における男女共同参画の動き（平成 29 年度）	35
V 資料編	
平成 29 年度実施男女共同参画アンケート結果（教員）	38
平成 29 年度実施男女共同参画アンケート結果（職員）	53
信州大学男女共同参画宣言	68
信州大学男女共同参画基本方針	69
信州大学男女共同参画行動計画	70
信州大学の女性教員比率向上のためのポジティブアクション	71
次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第 3 期）	72
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	73
国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程	74
国立大学法人信州大学男女共同参画推進センター規程	76
国立大学法人信州大学男女共同参画推進センター運営委員会細則	78

# I 平成 29 年度事業概要及び実施体制

## 1. 事業の目的

男女共同参画推進センターは、構成員が個性と能力を十分に発揮することができる職場・教育環境を実現することを目的とする。

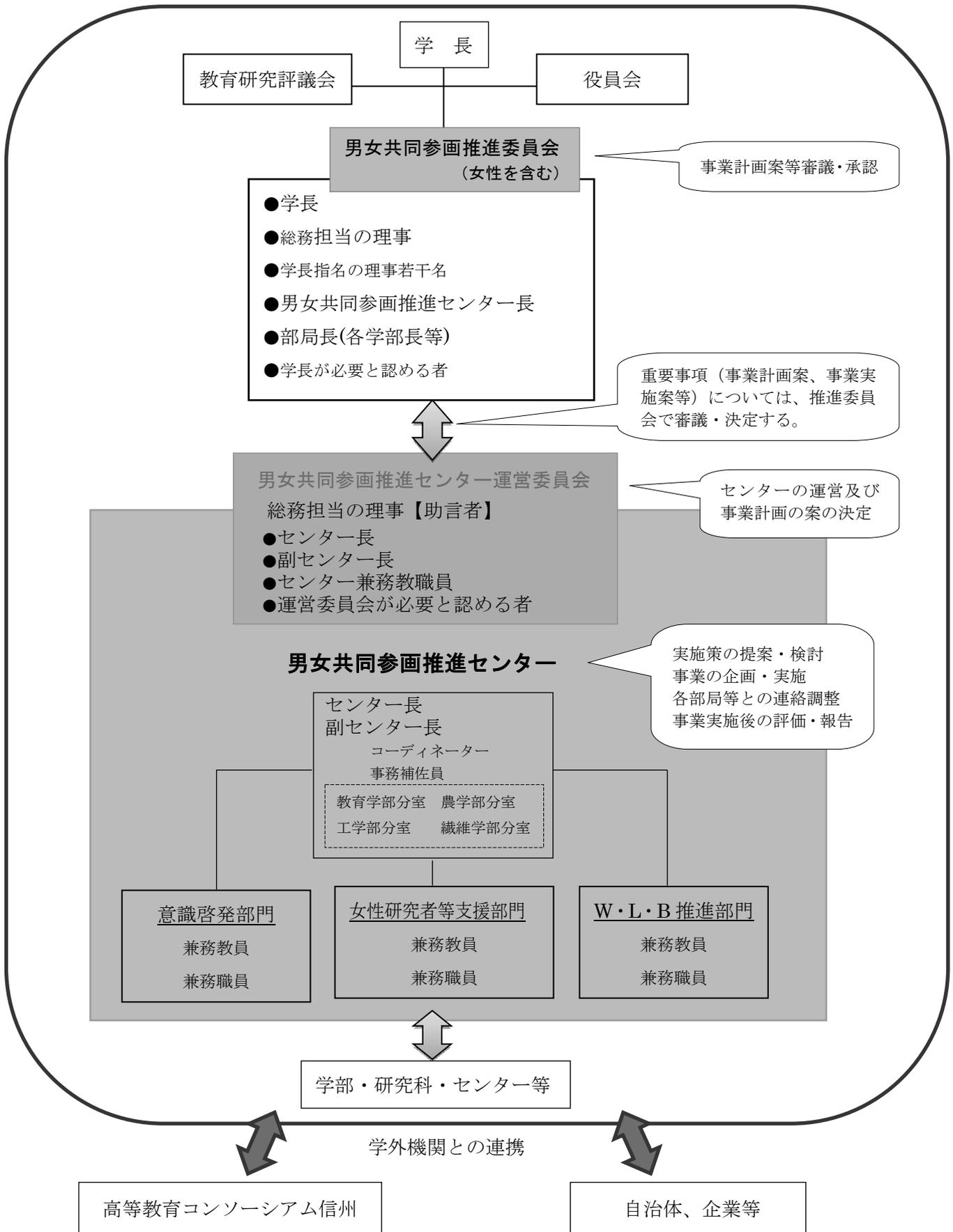
平成 28 年 4 月に「女性活躍推進法」が施行となり、策定した行動計画(平成 28 年 2 月 26 日 長野労働局提出)に基づき、さらに女性教職員の在職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う。本学の女性教員在籍比率[平成 28 年 5 月 1 日現在 15.9%(助手含む)]は全国国立大学の平均(平成 28 年 5 月 1 日現在 16.2%)と比べると低い状況にあり、女性教職員の管理職割合も低いことから、女性教職員等の支援を継続するとともに、全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進、また学生も含めた男女共同参画の意識改革の一層の充実を図る。

## 2. 事業の内容

本学の男女共同参画基本方針に基づき「信州大学男女共同参画行動計画」(平成 23 年 12 月 21 日制定)を順次実施するとともに、意識啓発、女性研究者等の支援、ワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、男女共同参画推進センター実施体制(別紙)により以下の取組を行う。

事業内容
(1) 意識啓発 ・男女共同参画に関する授業の充実 ・オープンキャンパス時の啓発活動 ・啓発セミナー等の開催(新規) ・ウェブサイトによる情報発信 ・スプレ通信・ロールモデル集・報告書の発行
(2) 女性研究者等の支援 ・研究補助者制度の実施 ・メンター制度の普及 ・育児休業等取得者に対する業績評価の取扱(新規) ・人材育成のための研修実施(新規)
(3) ワーク・ライフ・バランスの推進 ・時間外労働の縮減 ・年次休暇の取得促進 ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用促進 ・入学試験等における一時保育等の実施

3. 実施体制



平成28年度に引き続き、意識啓発部門、女性研究者等支援部門、ワーク・ライフ・バランス推進部門の3つの部門を設置し、それぞれの部門で活動を行った。

(1)各部門担当者

意識啓発部門

部門長:花崎美紀(H29.9.30まで)

坂口けさみ(H29.10.1からセンター長と兼務)

深澤佳代子 藤田佳子 大窪久美子 志田敏夫 兼元美友 野瀬貴可

女性研究者等支援部門

部門長:高橋知音

中島美帆 番場教子 佐々木千加子 丸山勇樹

ワーク・ライフ・バランス推進部門

部門長:大森浩之

関利恵子 中山佳子 古橋良幸

全部門担当

コーディネーター 長坂智恵子

(2)各分室の業務

各分室は、男女共同参画推進センターの事業計画に基づき、分室が所在するキャンパスの業務を円滑に遂行するために次の業務をつかさどる。

1. 男女共同参画推進センターとの連絡窓口及び各キャンパスの相談窓口に関すること

2. 男女共同参画推進センターが行う事業の事務に関すること

(1) 研究補助者制度、一時保育等に係る支援の手続き

(2) セミナー開催等の情報発信、参加者の取りまとめ、意見のとりまとめ

(3) 刊行物の配布・回覧及びポスターの掲示等

(4) 情報の収集、アンケートの実施

(5) その他男女共同参画推進センターが行う事業への協力

3. 各キャンパスにおける男女共同参画事業の計画・実施・報告に関すること

## 4. 男女共同参画推進委員会 委員名簿

(平成29年6月1日現在)

役職名	氏名	備考
学長	濱田 州博	3条1号委員
理事(総務、環境施設担当)	山田 総一郎	3条2号委員
理事(教務、学生、入学試験担当)	平野 吉直	3条3号委員
理事(経営企画、財務、情報担当)	武田三男	3条3号委員
理事(研究、産学官・社会連携担当)	中村 宗一郎	3条3号委員
理事(病院、保健管理担当)	本田 孝行	3条3号委員
理事(特命戦略)	浜野 京	3条3号委員
男女共同参画推進センター長	坂口けさみ	3条4号委員
人文学部長	山田 健三	3条5号委員
教育学部長	永松 裕希	3条5号委員
経法学部長	山沖 義和	3条5号委員
理学部長	市野 隆雄	3条5号委員
医学部長	田中 榮司	3条5号委員
工学部長	半田 志郎	3条5号委員
農学部長	藤田 智之	3条5号委員
繊維学部長	下坂 誠	3条5号委員
全学教育機構長	高野 嘉寿彦	3条6号委員
医学部保健学科長	金井 誠	3条7号委員
イコールパートナーシップ委員会委員長、教育学系准教授	小林 比出代	3条8号委員
社会科学系・教授	金 早雪	3条8号委員
保健学系・教授、男女共同参画推進副センター長	深澤 佳代子	3条8号委員
看護部長	伊藤寿満子	3条8号委員
総務部長	大森 浩之	3条8号委員
附属図書館図書企画幹	岩波 峰子	3条8号委員
総務部人事課長	古橋 良幸	3条8号委員
計	25名	

## 5. 男女共同参画推進センター運営委員会名簿

(平成29年11月1日現在)

役職名	氏名	備考
理事(総務担当)	山田 総一郎	3条4号委員
男女共同参画推進センター長、学術研究院保健学系教授	坂口 けさみ	3条1号委員
男女共同参画推進副センター長、学術研究院保健学系教授	深澤 佳代子	3条2号委員
学術研究院人文科学系准教授	澁谷 豊	3条2号委員
学術研究院教育学系教授	高橋 知音	3条2号委員
学術研究院社会科学系准教授	関 利恵子	3条2号委員
学術研究院理学系准教授	中島 美帆	3条2号委員
学術研究院医学系講師	藤田 佳子	3条2号委員
学術研究院工学系准教授	番場 教子	3条2号委員
学術研究院農学系教授	大窪 久美子	3条2号委員
学術研究院繊維学系教授	志田 敏夫	3条2号委員
学術研究院総合人間科学系准教授	兼元 美友	3条2号委員
学術研究院医学系講師	中山 佳子	3条2号委員
人文学部副事務長	佐々木 千加子	3条3号委員
教育学部総務グループ主査	丸山 勇樹	3条3号委員
医学部附属病院看護部副看護師長	野瀬 貴可	3条3号委員
男女共同参画推進センターコーディネーター	長坂 智恵子	3条4号委員
総務部長	大森 浩之	3条4号委員
総務部人事課長	古橋 良幸	3条4号委員
計	19名	

## 6. 男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進センター運営委員会開催記録

### 男女共同参画推進委員会開催記録

第 29 回	平成 29 年 5 月 17 日(水) 11:01～11:10 松本キャンパス旭会館 3 階大会議室
議 題	1. 平成 29 年度男女共同参画推進センター事業計画及び実施体制について
報告事項	1. 女性教員比率等について

第 30 回	平成 30 年 3 月 20 日(火) 松本キャンパス本部管理棟 5 階第二会議室
議 題	1. 平成 30 年度男女共同参画推進センター事業計画及び実施体制について
報告事項	1. 女性教員比率等について 2. 男女共同参画に関するアンケート結果まとめについて

### 男女共同参画推進センター運営委員会開催記録

第 1 回	平成 29 年 4 月 26 日(水) 10:40～11:38 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 平成 29 年度男女共同参画推進センター事業計画および実施体制について
報告事項	1. 第 28 回(H29.3.16)男女共同参画推進委員会について 2. 平成 28 年度(10-3 月期)研究補助者制度について 3. 平成 29 年度ベビーシッター派遣事業割引券の配付について 4. 前期試験, 後期試験における一時保育について 5. 平成 29 年度男女共同参画推進センター運営委員会の日程等について 6. 平成 29 年度男女共同参画授業について 7. 長野県女性活躍推進会議について

第 2 回	平成 29 年 7 月 11 日(水) 9:01～9:57 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 平成 29 年度(10-3 月期)研究補助者制度の利用者募集について 2. 平成 29 年度予算について 3. 平成 29 年度アンケートの実施について
報告事項	1. 第 29 回(H29.5.17)男女共同参画推進委員会について 2. 意識啓発部門の活動報告について 3. 女性研究者等支援部門の活動報告について 4. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について 5. 各行事における一時保育について 6. 運営委員会後のランチミーティングについて

第 3 回	平成 29 年 9 月 5 日(火) 9:00～9:31 各キャンパス SUNS 会議室
-------	---

議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 29 年度男女共同参画セミナーの開催について</li> <li>2. 平成 29 年度アンケートの実施について</li> <li>3. 研究補助者制度利用申請にかかる審議について</li> </ul>
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 29 年度(10-3 月期)研究補助者制度利用者について</li> <li>2. 意識啓発部門の活動報告について</li> <li>3. 女性研究者等支援部門の活動報告について</li> <li>4. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について</li> <li>5. 松本市からの協力依頼について</li> </ul>

第 4 回	平成 29 年 11 月 29 日(火) 10:40～11:35 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 29 年度男女共同参画セミナーの開催について</li> <li>2. 女性教員を対象とした勉強会について</li> </ul>
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 29 年度(4-9 月期)研究補助者制度利用実績報告について</li> <li>2. 男女共同参画アンケート結果について</li> <li>3. 意識啓発部門の活動報告について</li> <li>4. 女性研究者等支援部門の活動報告について</li> <li>5. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について</li> <li>6. 天城学長会議について</li> </ul> <p>※終了後、ランチミーティングを開催し、10 名の委員等が参加し、意見交換を実施した</p>

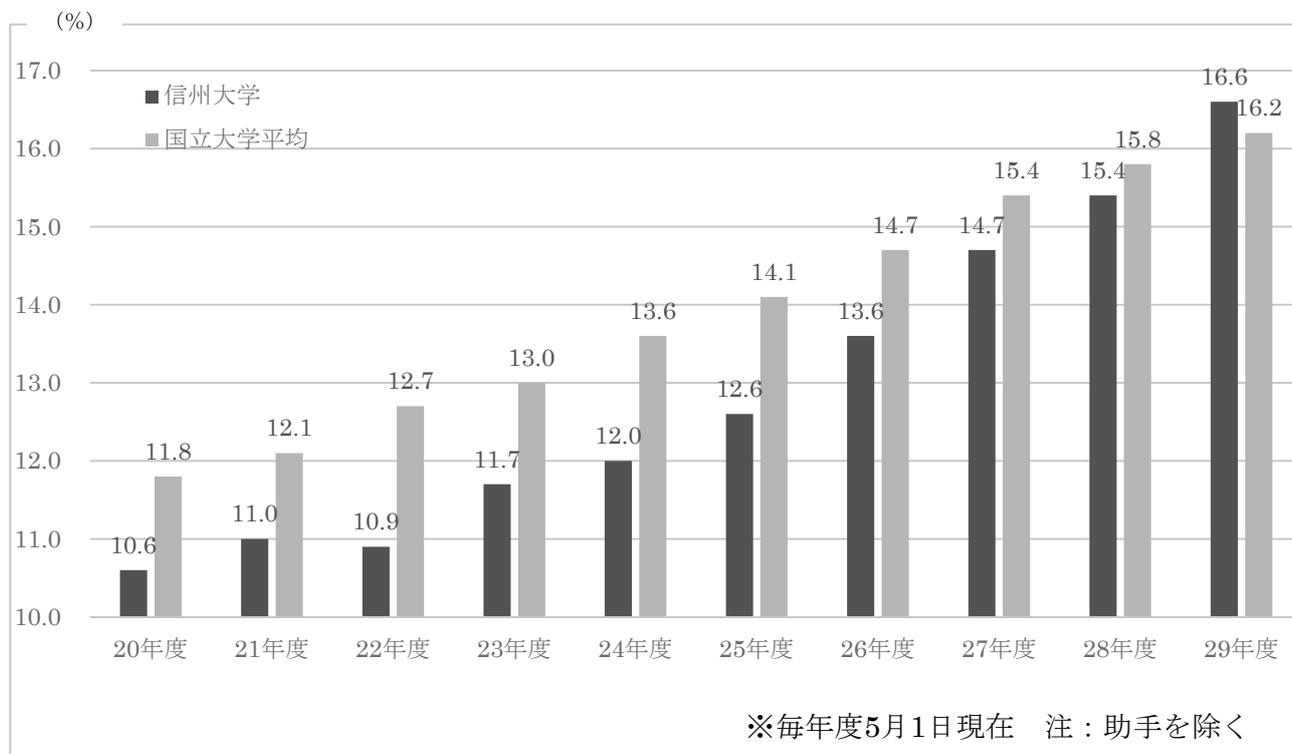
第 5 回	平成 30 年 1 月 11 日(木) 9:00～9:50 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 30 年度男女共同参画講義について</li> <li>2. 平成 30 年度(4-9 月期)研究補助者制度の利用者募集について</li> <li>3. 平成 30 年度男女共同参画推進センター事業計画(案)および予算(案)について</li> </ul>
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 30 年度大学入試センター試験における一時保育について</li> <li>2. 平成 29 年 12 月 20 日開催長野県女性活躍推進会議について</li> <li>3. 平成 29 年度男女共同参画セミナーの周知について</li> <li>4. 勤務時間、休日、休暇等に関する規定等の一部改正について</li> </ul>

第 6 回	平成 30 年 3 月 15 日(木) 10:40～11:20 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 30 年度男女共同参画推進センターの事業計画等について</li> </ul>
報告事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. 平成 30 年度男女共同参画講義について</li> <li>2. 平成 30 年度(4-9 月期)研究補助者制度利用者決定について</li> <li>3. 平成 29 年度男女共同参画セミナーについて</li> <li>4. 男女共同参画に係る教員向け研修について</li> </ul> <p>※終了後、ランチミーティングを開催し、11 名の委員等が参加し、意見交換を実施した</p>

## Ⅱ 信州大学における男女共同参画の現状

(平成 29 年 5 月 1 日現在)

### 1. 女性教員比率(国立大学平均との比較)



### 2. 職名別女性教員比率

	男	女	計	女性比率 (%) (注1) (対前年比増減)	国立大学平均 の女性比率 (%)
学長	1	0	1	0.0 (0.0)	3.5
理事 (注2)	5	0	5	0.0 (0.0)	6.3
副学長 (注3)	5	0	5	0.0 (0.0)	11.3
教授	294	24	318	7.5 (0.4)	9.8
准教授	276	36	312	11.5 (0.0)	16.3
講師	54	21	75	28.0 (3.0)	21.5
助教	238	93	331	28.1 (2.6)	22.2
小計	873	174	1047	16.6 (1.2)	16.2
助手	3	5	8	62.5 (▲1.1)	60.0
計	876	179	1055	17.0 (1.1)	16.6

注1 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査にない「理事」の取扱いに注意する

注2 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しない

注3 理事または副学長が教授を兼ねている場合は、理事あるいは副学長の欄にのみ記入し、教授の欄には記入しない

## 3. 意思決定機関等における性別構成

単位：人

	男	女	計	女性比率(%) (対前年比増減)		国立大学平均の 女性比率(%)
学長補佐等 (注1)	7	2	9	22.2	(9.7)	13.7
経営協議会(学内委員)、教育研究評議会委員 (注2)	48	4	52	7.7	(2.9)	8.0
部局長等	14	1	15	6.7	(6.7)	7.2
監事	1	0	1	0.0	(0.0)	6.1
小計	70	7	77	9.1	(4.3)	8.4
非常勤理事	0	1	1	100.0	(0.0)	34.3
経営協議会等(学外委員)	8	0	8	0.0	(0.0)	15.2
非常勤監事	0	1	1	100.0	(0.0)	45.9
小計	8	2	10	20.0	(0.0)	20.0
計	78	9	87	10.3	(3.5)	10.3

注1 理事および副学長は除く

注2 学外委員、非常勤理事等は除く

## 4. 常勤教員の採用・転入数

単位：人

教授		准教授		講師		助教		小計		助手		合計
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
7	1	9	1	9	4	50	21	75	27	1	1	104

## 5. 職系別・職名別職員数

単位：人

職名	事務系		技術技能系		医療系		計				国立大学平均の女性比率(%)	
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率(%)		
課長相当職以上	30	4	4	0	2	6	36	10	46	21.7	16.2	
課長補佐、専門員等	31	9	8	0	5	0	44	9	53	17.0	19.1	
係長、専門職員等	88	37	24	4	20	30	132	71	203	35.0	36.9	
主任等	39	35	0	0	4	62	43	97	140	69.3	66.3	
その他一般職員	71	80	39	10	132	662	242	752	994	75.7	75.6	
計	259	165	75	14	163	760	497	939	1436	65.4	63.5	
合計(比率)	424 (29.5)		89 (6.2)		923 (64.3)							

## 6. 年度別女子学生比率

単位：人

	学部			修士			博士			全学		
	男	女	女性比率(%)	男	女	女性比率(%)	男	女	女性比率(%)	男	女	女性比率(%)
H29年度	5995	3132	34.3	1130	284	20.1	344	103	23.0	7469	3519	32.0
H28年度	5994	3106	34.1	1064	272	20.4	352	95	21.3	7410	3473	31.9
H27年度	6101	3101	33.7	1026	251	19.6	368	103	21.9	7495	3455	31.6
H26年度	6086	3113	33.8	1071	237	18.1	373	110	22.8	7530	3460	31.5

7. 教員数

<承継教員>

学系	教授		准教授		講師		助教		助手		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
学術研究院 (人文科学系)	14	1	17	7	0	0	0	0	0	0	31	8
学術研究院 (社会科学系)	21	4	15	2	3	1	2	2	0	0	41	9
学術研究院 (教育学系)	34	5	30	7	3	0	7	4	0	0	74	16
学術研究院 (総合人間科学系)	18	1	18	5	3	4	5	3	0	1	44	14
学術研究院 (理学系)	30	0	23	3	0	0	8	1	0	0	61	4
学術研究院 (工学系)	42	2	57	3	0	1	18	2	0	0	117	8
学術研究院 (農学系)	23	2	22	0	1	0	15	6	0	0	61	8
学術研究院 (繊維学系)	44	0	41	1	0	0	8	2	0	0	93	3
学術研究院 (医学系)	39	0	26	2	8	1	37	9	0	1	110	13
学術研究院 (医学系 (附属病院))	1	0	11	0	28	3	73	23	0	0	113	26
学術研究院 (保健学系)	19	7	6	5	2	4	1	12	1	3	29	31
計	285	22	266	35	48	14	174	64	1	5	774	140

<承継外教員>

	教授		准教授		講師		助教		助手		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
計	15	2	10	1	6	7	64	29	2	0	97	39

<教員総計>※附属学校園を除く

	教授		准教授		講師		助教		助手		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
総計	300	24	276	36	54	21	238	93	3	5	871	179

# Ⅲ 平成 29 年度事業実施状況

## 1. 意識啓発

### ◆平成 29 年度男女共同参画セミナー・FD 研修

平成 28 年 4 月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）が施行され、男女共同参画の実現に向けて新たな取り組み段階に入った。

女性の活躍を推進するためには男性・女性ともに働き方・暮らし方の見直しが不可欠となることから、「ワークライフバランス・育児・介護のしやすい職場づくり、働き方改革」といった視点から、現状における課題や意識改革の方策を探り、今後の働き方を見つめ直す機会とするため、全教職員および学生等を対象にセミナーを開催した。

日本テレビ「世界一受けたい授業」の東大生 100 人へのアンケートで人気 NO. 1 に選ばれたジェンダー論の研究者である東京大学大学院総合文化研究科・瀬地山角教授を講師に迎え、講演いただいた。

開催日時:平成 30 年 1 月 29 日(月)13:30~15:00

会 場:信州大学松本キャンパス 旭会館3階大会議室

長野(教育)キャンパス 学びセンター

長野(工学)キャンパス SUNS 会議室

伊那キャンパス 11 番講義室

上田キャンパス SUNS 会議室

高等教育コンソーシアム信州加盟大学(清泉女学院大学) に遠隔配信

内 容:

○開会あいさつ 信州大学学長 濱田 州博

○講演 東京大学大学院総合文化研究科  
瀬地山 角 教授

「ジェンダーで考えるあなたの未来  
~2億円の宝くじを必ず当てる方法!?!~」

○閉会あいさつ 信州大学理事(総務、環境施設担当)  
山田 総一郎

平成29年度男女共同参画セミナー  
**ジェンダーで考えるあなたの未来  
~2億円の宝くじを必ず当てる方法!?!~**  
2018年1月29日 月 13:30~15:00  
信州大学松本キャンパス旭会館3階大会議室

講師:東京大学大学院総合文化研究科  
瀬地山 角 教授

10年間2人の子供の保育園の送迎を一手に担い、今でも毎日の夕食作りを担当するジェンダー論の研究者。子育てで産休し、父が家庭も経験した。日本テレビ「世界一受けたい授業」の東大生100人へのアンケートで東大の人気講義NO.1に選ばれたジェンダー論の講義は毎年400人以上で立ち見が出る。NPO法人の理事として保育所の運営にも参加。抱腹絶倒の講演で日本全国を行脚中。

<対象:教職員・学生・一般> 参加費 無料

後援:長野県・松本市  
共催:高等教育コンソーシアム信州

<お問い合わせ先>  
信州大学男女共同参画推進センター TEL : 0263-37-3150 内線: 811-2150  
E-mail : sufre@shinshu-u.ac.jp

参加者:大学教職員、学生、一般 162 名

主催:信州大学、信州大学男女共同参画推進委員会、信州大学男女共同参画推進センター

共催:高等教育コンソーシアム信州

後援:長野県、松本市

参考:アンケート結果(回収:131 件)

(評価)とてもよかった:64.1% よかった:31.3% ふつう:4.6%

◆男女共同参画に関する講義

平成 29 年度前期水曜5限目に男女共同参画に関する講義を開講した。

平成 28 年度に夏季集中講義で行ったものを充実させ、今年度から以下のとおり、10 名の教員とゲストスピーカーがオムニバス形式で講義を行った。

各教員の専門分野を「男女共同参画・ジェンダー」といった視点で切り取った授業内容はバラエティーに富んでおり、学生からの評価も高く、次年度以降も継続していくこととなった。

テーマ		担当教員
第 1回	男女共同参画とは	松岡 英子
第 2回	信州大学における男女共同参画の取り組み	松岡 英子
第 3回	平等とはなにか、人権とはなにか	加藤 善子
第 4回	男女格差の構造	加藤 善子
第 5回	労働・社会保障制度における女性の位置づけ	島村 暁代
第 6回	科学研究とジェンダー	中島 美帆
第 7回	ライフプランとキャリア	兼元 美友
第 8回	ジェンダーと法	三枝 有
第 9回	料理とジェンダー	高崎 禎子
第10回	仕事と子育て(父親の立場から)	花崎 一夫
第11回	仕事と子育て(母親の立場から)	花崎 美紀
第12回	セクシャルマイノリティ/LGBTと男女共同参画	星野 慎二(ゲストスピーカー)
第13回	未来の家族を考える	坂口 けさみ
第14回	男性と育児	坂口 けさみ
第15回	プレゼンテーション	坂口、中島、兼元

本講義は 25 名の学生が受講し、毎回熱心に授業に聞き入る姿が見られた。

第15回には「①ジェンダー②差別③セクシャルマイノリティ④未来の家族」といった、それぞれが関心のある4つのテーマに分かれ、プレゼンテーションを行った。



授業の様子

◆シラバスにおける「男女共同参画」・ジェンダーの記載数

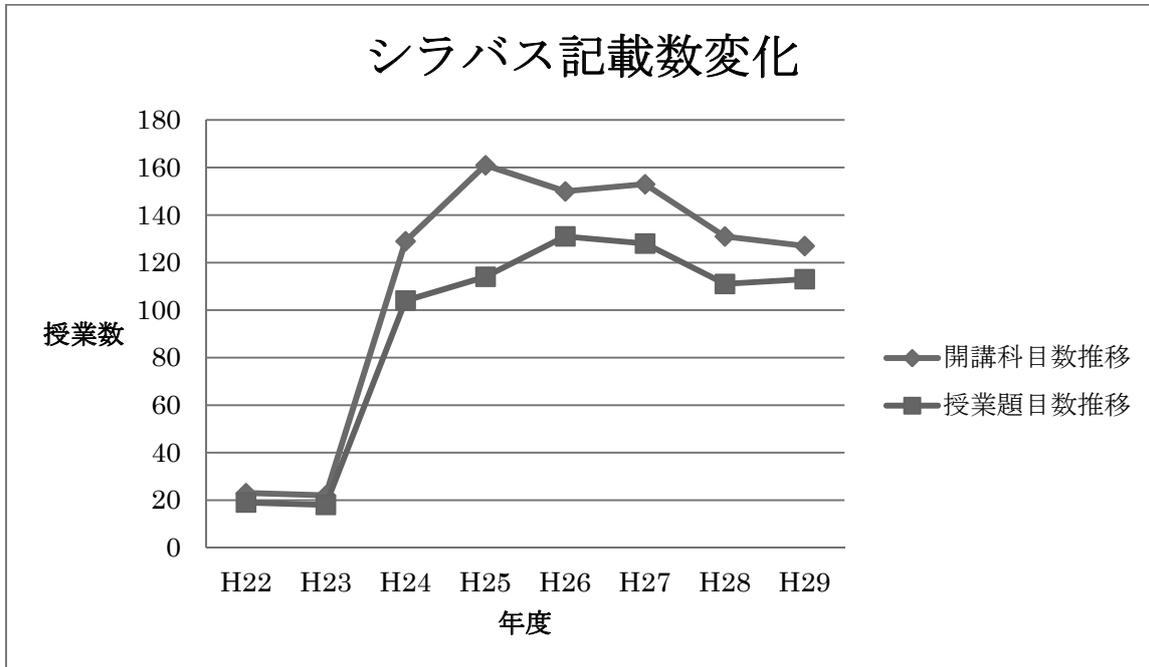
本学では、学生に対しても男女共同参画に関する講義・セミナー等の意識啓発活動を実施している。男女共同参画に係る内容を含む授業には、指定する文言の「本授業は男女共同参画に関する内容を含んでいます。」を該当授業のシラバスに記載するよう学長から教員に依頼するもので、本取り組みの結果、男女共同参画に係る内容を含む授業は以下のとおりとなっている。

【開講科目数推移】

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	87	120	106	105	87	87
「ジェンダー」のみ含む	21	20	24	33	27	34	27	24
両語とも含む	2	1	13	8	17	14	17	16
合計	23	22	129	161	150	153	131	127

【授業題目数推移】

	平成22年度	平成23年度	平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	75	73	95	93	76	80
「ジェンダー」のみ含む	18	16	15	33	22	24	23	22
両語とも含む	1	1	14	8	14	11	12	11
合計	19	18	104	114	131	128	111	113



※【開講科目数】は、同一授業題目の科目を重複して数え、【授業題目数】は、同一授業題目の科目を重複せずに数える。例えば、「ドイツ語初級(読解・会話)Ⅰ」という授業が、前期に一回、後期に一回ずつ行われている場合、【開講科目数】では授業数2と数え、【授業題目数】では授業数1と数える。

#### ◆オープンキャンパス等における周知活動

オープンキャンパス等学外向けイベントにおいて、パネル展示や資料配布を行った。高校生や保護者に対して、信州大学における男女共同参画の取り組みを周知する機会となった。

また、オープンキャンパスin松本では、理学部・中島美帆准教授による模擬講義「キャリアデザイン入門～その進路、自分で選んだものですか？」を開催した。

#### 【実施日】

実施日	場所	イベント名	内容
6月24日(土)	松本キャンパス	信州大学ガイダンス	パネル展示、資料配布
7月15日(土)	松本キャンパス	信州大学オープンキャンパス in松本	パネル展示、資料配布 模擬講義※
7月22日(土)	長野(工学)キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布
7月23日(日)	長野(教育)キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布
7月29日(土)	伊那キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布
7月30日(日)	上田キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布
10月15日(日)	上田キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布
10月21日(土)	長野(工学)キャンパス	オープンキャンパス	パネル展示、資料配布

※模擬講義「キャリアデザイン入門～その進路、自分で選んだものですか？」

講師:理学部 中島 美帆 准教授

約30名の高校生や保護者が聴講し、大学受験を前に進路選択をする中で、無意識のうちに周囲の発言や環境に影響を受けている可能性について、統計データを用いながら、問いかけた。





# 信州大学は全学をあげて 男女共同参画に取り組んでいます。

信州大学は、すべての構成員の男女が個性と能力を十分に発揮することができる職場環境・教育環境づくりを進めています。

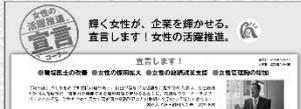
## 目標

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」における目標（計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日）

目標 1 採用した常勤教員に占める  
女性教員の割合を **20%以上**にする。

目標 2 女性教職員の管理職比率を  
**10%以上**にする。

## 実施体制



▲学長のコラム抜粋

## 男女共同参画推進センター（本部：松本キャンパス）

### 意識啓発部門

- 男女共同参画に関する授業の充実
- オープンキャンパス時の啓発活動
- 啓発セミナー等の開催
- ウェブサイトによる情報発信
- スフレ通信・ロールモデル集・報告書の発行



▲スフレ通信(年4回発行)

▲啓発ガスター



▲オープンキャンパスの様子

▲男女共同参画推進セミナーの様子

### 女性研究者等支援部門

- 研究補助者制度の実施
- メンター制度の普及
- 育児休業等取得者に対する業績評価の取扱
- 人材育成のための研修実施

#### 研究補助者制度

本学の研究者が、出産・子育て又は介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を配置する制度です。研究補助者となる学生は、ロールモデルとして研究者を身近に感じることができ、また自身のキャリアパスへとつながり、双方にメリットがあります。この制度は平成23年度より実施しています。



▲女性研究者と研究補助者

女性研究者等支援部門の研究補助者制度利用者数(平成28年度)

	平成26年度	平成27年度	平成28年度
利用人数(延べ人数)	26名(男性2名)	28名(男性4名)	26名(男性2名)
経費	360万円	340万円	270万円



▲ロールモデル集(毎年発行)

▲メンタリングのご案内

### ワーク・ライフ・バランス推進部門

- 時間外労働の縮減
- 年次休暇の取得促進
- 育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用促進
- 入学試験等における一時保育等の実施



▲おひさま保育園 平成25年度で替え

▶育児・介護のためのガイドブック



▲センター試験における一時保育

教育学部分室

工学部分室

農学部分室

繊維学部分室

## 成果

- 平成27年 2月 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」(平成23年度～平成25年度実施)で総合評価「S」を取得
- 平成27年 4月 ぐるみん(次世代認定マーク)取得
- 平成27年10月 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門 長野労働局長優良賞の受賞
- 平成27年11月 平成27年度子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰「子育て支援企業知事表彰」の受賞
- 平成28年 5月 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証
- 平成28年 5月 日本創生のための将来世代応援知事同盟「将来世代応援企業賞」の受賞



▲ぐるみんマーク

▲次世代応援企業賞授賞式の様子



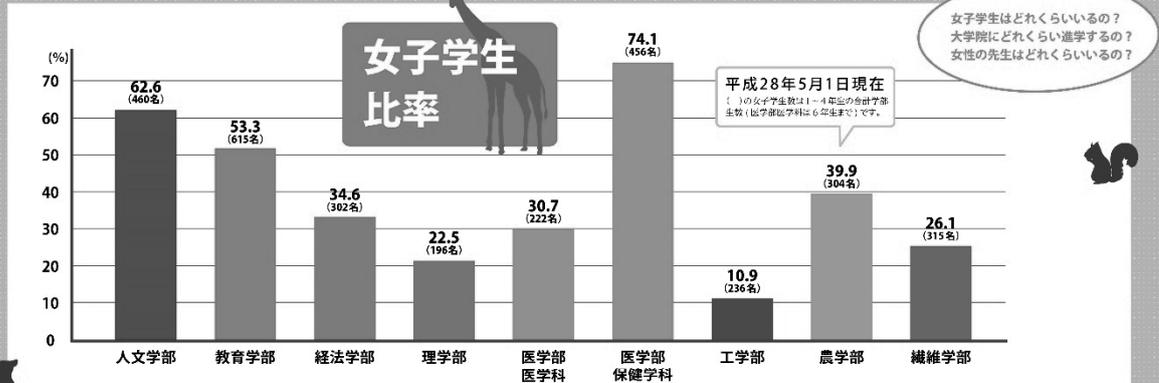
国立大学法人 信州大学 男女共同参画推進センター

〒390-8621 長野県松本市旭3-1-1 TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314  
E-mail sufure@shinshu-u.ac.jp URL http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/

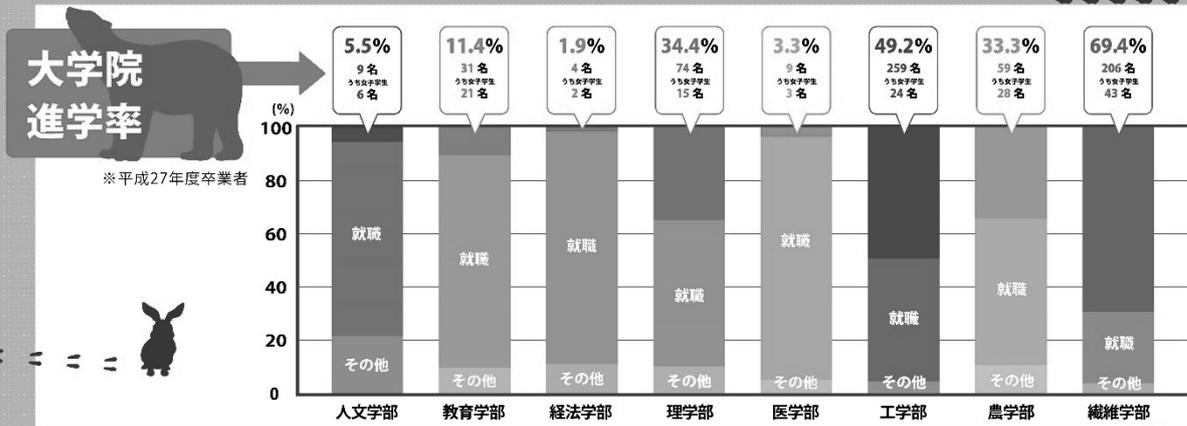


学部ごとの

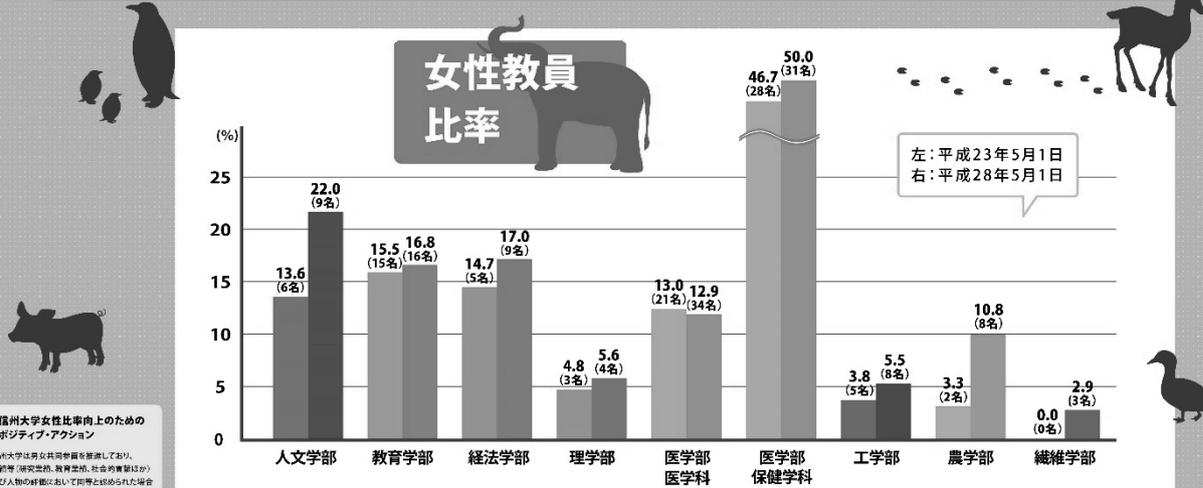
# 女子学生・女性教員



学部による差が大きく、理学、医学部医学科、工学、繊維の理工系学部で低いことがわかります。



大学院進学率は理工系学部ほど高くなっていますが、女子学生の数はやはり少ないことがわかります。



※信州大学女性比率向上のための  
ポジティブアクション  
信州大学は男女共同参画を推進しており、差別等(研究業績、教育活動、社会的貢献ほか)及び人物の経歴において同等と認められた場合には男女を区別しません。  
ただし、これは性別のみで優先的に採用することを認めるものではありません。

信州大学ではポジティブアクション※をとっており、少しずつ女性教員が増えてきています。

信州大学では、男女共同参画推進センターを設置し、女性教員比率増加のための様々な取り組みを行っています。女子学生への支援も行っています。

Interview!

# 「研究補助者制度」 “補助者”として関わってみてどうでしたか？

※「研究補助者制度」とは…信州大学の「研究者」が、出産・子育て又は介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を配置する制度です。「研究補助者」には、できるだけ信州大学の学生を起用し、将来のキャリアパスにつながるよう配慮されています。



研究者

花崎 美紀  
Miki Hanazaki  
人文社会学部  
人文社会学部 心理学 認知科学 情報学 国際教育  
1979年12月 長野県 長野市 生まれ

Interview! 1

## 先生と卒業生に インタビュー



研究  
補助者

上條 留経  
Shunji Yamahata  
信州大学 教育学部 心理学  
1982年2月 東京都 文京区 生まれ  
信州大学の学生として研究に携わり、  
研究補助者として活躍している  
現在10年目のキャリアパスです

— 今回、卒業した研究補助者と研究者との対談が実現！平成23年度、花崎先生は4歳、2歳のふたりの子育てと研究を両立するために研究補助者制度を利用しました。その時の研究補助者が上條さん(当時大学院1年)です。

上條 先生が当時教材を作られていて、データをカテゴリーに分けて数値を出したり、分析したりという作業を中心に手伝っていました。

— 現在のお仕事(教諭)に役立っていますか？

上條 教材開発のお手伝いをさせていただき、生徒がつまづく点や、どのように情報を提示すれば理解しやすいかなど、現在の生徒とのやりとりにも直接生かされています。

— 自身のキャリア選択にも影響しましたか？

上條 ゼミを選ぶ際に偶然の出会いから花崎先生のゼミに入ることがあったのですが、当時公務員志望だった自分に「教員が向いているよ」とアドバイスをくれたのも先生でした。その後塾講師などを経て実際に教員に…節目節目で影響を蓄けていますね。

花崎 一緒に学会発表もしたよね。

上條 そうですね。国内もいろいろ行かせてもらって、論文も発表しましたよね。

二人 たのしかったね!

### 私が子育てでバタバタするのを見て、 今に役立っていたりする？

(花崎)

上條 そうですね。子育てと仕事(研究)と全部100%って難しいと思うんですけど、そんな中でも何にでもチャレンジする先生を見て、私も10か月になる子どもを育てながら、学校以外でも松本市の委員会で理事をしてみたり、地元の消防団で活動したりと、様々なことに挑戦する姿勢に繋がっています。またプライベートを大切にする姿勢も引き継いでいます。

— 性別は違えどロールモデルになっているんですね。先生が上條さん(研究補助者)から得たものもありませんか？

花崎 院生からもらったアイデアを基に一緒に論文も書いたりするので、一緒に議論する時間も木当に楽しかったですね。

— 上條さん、研究補助者を検討している方へメッセージをお願いします。

上條 先生から得たものは内容や知識だけではなく、生きていく術の一つとして「愚考する訓練」をしてもらった。それが「教育」であると感じています。そして、先生の子育ても、お子さんが赤ちゃんの頃から周近で見ていて、現在のロールモデルとなっています。

### インタビューを終えて…

ライブイベントの中でも研究者が成果を残し、働き続けるために学生が研究者を補助するという一面だけでなく、学生(院生)自身もキャリア意識や姿勢などを学ぶ機会になっていることを改めて感じました。

インタビュー:男女共創推進部コーディネーター 長坂



研究者

芳賀 亜紀子  
Aiko Higo  
教育学部 心理学  
1985年11月 長野県 長野市 生まれ

Interview! 2

## 先生と学生に インタビュー



研究  
補助者

阿佐 綾星  
Ayase Akimasa  
信州大学 教育学部 心理学  
1999年11月 長野県 長野市 生まれ



研究  
補助者

百瀬 彩佳  
Ayano Motoki  
信州大学 教育学部 心理学  
1999年11月 長野県 長野市 生まれ

### 〈学生に聞きました〉

— おふたりが二年生の時に補助者をされたんですよね。どんな作業をされましたか？

熊谷 研究のデータを入力したり、研究に必要な情報収集を主にインターネット検索で行いました。あとは研究のための教材作成のためのデータ入力をしました。パソコンを使うにしても、普段は使わないような機能も勉強しましたね。

— 普通の授業とは違う学びがありましたか？

熊谷 普段は講義で教えてもらうだけなので、手伝ったりすることで、先生の仕事や研究を知ることが出来ました。

— 先生は助産師ですが、補助者の仕事をしながら先生と関わることで自身の進路選択に影響はありましたか？

熊谷 最初は助産師コースを取るつもりはなかったんですが、先生と関わって、ちょっといいなと思う気持ちが出てきて、結果的に取らなかったんですが、考えるきっかけになりました。  
※保健学科看護学専攻では、看護師国家試験受験資格は全員必修となっており、保健師・助産師については3・4年次に選択して履修することになっています。

— 将来のお仕事選びやイメージに影響はありましたか？

百瀬 先生は子どもさんが二人いても教員として補助者を利用しながら働いているので、そういう働き方もあるんだなあと思いました。

### 〈先生に聞きました〉

— 制度を利用してみて、どうでしたか？

芳賀 自分が看護学生の時は先生たちが何しているのかわからなかったし、子育てしている先生とが少なかったんですよね。自分は出産しても働きたいなとずっと思っていたので、二人目を出産した時に上司のすすめもあって、この制度を利用して、何とか生きながらえている感じですよ(笑)

— どうやって補助者(学生)を選んでいますか？

芳賀 毎年、2年生2人にお願いしています。単純な作業だけど、1人だと「どうしよう」ってなることも2人いれば相談して何とかなるんじゃないかと思って。最近は補助者をやってくれた学生に、次の補助者を探してもらってます。しっかりやってくれた子が選んでくれる分、安心して任せられますね。

子育てで大変だけど楽しいよっていうのを二人にも伝えたかったから、子どもの話とかいろいろ話したので、親ばかだなんて思われるかも!?

### 先生から補助者へのメッセージ…

信州大学はキャンパスの中に保育室があり、パパやママが送迎する姿が普段から見られ、意識はなくても育児に関わりながら働く姿を目にします。そして、3年生は後期から看護実習に出ていき、そこでは看護師さんたちが働いている現場を見たり、妊婦さんたちも働いているのを見ていくと思います。女性の職業として、女性の一生として、いろいろ感じることが今から出てくるでしょう。これを見てきたもの、これから見ていくもの、そういったものが繋がっていくことを願っています。看護職は病院や地域などのいわゆる現場だけでなく、教員や研究職としての活躍の場もあります。子どもを産んで育てていくことが仕事を辞める理由になってはくはないと思いますが、しっかりと自身のキャリアプランを描き、家族と相談しながら働き続けてほしいですね。

### インタビューを終えて…

「補助者」となる年齢(学年)によって、キャリア選択に与える影響に違いがあることはもちろんですが、「意識せずとも目にする」という環境が看護職の力加えになると感じました。

インタビュー:男女共創推進部コーディネーター 長坂

#### ◆男女共同参画アンケート

これまでに二度のアンケートを実施し(平成 22 年度、25 年度)、ニーズや事業効果などを把握したうえで検討を重ね、意識啓発活動、制度等の整備を行ってきた。

今回のアンケートでは、現行の支援制度の有用性、継続の必要性の把握に加え、新たな支援制度の必要性について検討するため、教員・職員に分けてアンケートを実施した。

- 調査対象 : 信州大学 教職員
- 調査期間 : 平成29年9月25日(月) ~ 平成29年10月9日(月)
- 調査方法 : ウェブ上で実施(ACSUを使用)

アンケート結果については、資料編に掲載している。

#### ◆スフレ通信

スフレ通信は不定期に発行しており、上記アンケートにおいても教員・職員共に認知度の高い取り組みとなっている。平成 28 年度から 29 年度に新しく就任された医学部附属病院長、医学部長、経法学部長、理学部長を訪問し、各部局における男女共同参画の現状や課題についてインタビューを行い、その内容を掲載した。

関係機関へのデータ配信およびウェブサイトへの掲載も行っているが、意識啓発部門会議において、教員に一枚ずつ配布することが男女共同参画の取り組みの周知につながることを確認し、NO.27(H29.10 月発行)から配布を始めている。

今年度発行した NO.26、NO.27、NO.28 については、次ページ以降に掲載している。

#### ◆スフレウェブサイト

スフレウェブサイトは、男女共同参画に関することや、男女共同参画推進センターの取り組みについて紹介している。今年度は教職員向け限定ページを開設し、メンタープロフィールなどの情報を掲載した。こうした限定した情報発信に合わせ、より広い方の目に留まるような充実した情報発信に努める。

URL : <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

#### ◆各種情報サイトへの登録

外務省国際女性会議「WAW!2017」シャイン・ウィークスへの公式サイドイベント登録



「外務省シャイン・ウィークス」のイベントとして本学の平成 29 年度男女共同参画セミナー(1月29日開催)を登録し、外務省シャイン・ウィークスの Facebook に掲載された。

## 男女共同参画推進の新体制が発足しました

男女共同参画推進センターは、平成29年度から新たに坂口けさみ学術研究院保健学系教授/学長補佐をセンター長として、これまで長野(教育)キャンパスと松本キャンパスに分散していた本部機能を松本に集約させ、松本キャンパスを中心に、隔地キャンパスに設置した分室機能はそのままに新たな男女共同参画推進の体制を発足させました。今後もキャンパス間で支援に違いが生じないように、随時ニーズ調査を行うなどし、全構成員が働きやすい職場環境の整備を進めてまいります。

### センター長あいさつ



男女共同参画推進センター長  
(学術研究院保健学系教授)  
坂口 けさみ

平成29年4月1日に信州大学男女共同参画推進センター長を拝命致しました。本学における男女共同参画推進に向けて、教職員、学生など全ての構成員がその人らしく生き生きと活躍できる環境づくりをめざして、精一杯取り組んで参りたいと思います。

信州大学における男女共同参画推進の経緯をみますと、平成23年に文部科学省科学技術人材育成費補助事業による女性研究者研究活動支援事業が採択され、平成23年10月に、はじめて教育学部に女性研究者支援室が設置されました。その後平成26年には女性研究者支援室は男女共同参画推進室に、平成28年には信州大学男女共同参画推進センターに改組されました。そして平成29年4月には、信州大学男女共同参画推進センターが、教育学部から松本キャンパスに移管されました。これを機に、本学全体での働きやすい職場環境づくり、男女共同参画推進に向けた意識啓発や女性研究者支援事業等についても更に充実できるよう取り組んで参りたいと思います。皆様の一層のご支援とご協力を何とぞよろしくお願い致します。

### 意識啓発部門の実施事業内容

- ・男女共同参画に関する授業の充実
- ・啓発セミナー等の開催
- ・オープンキャンパス時の啓発活動
- ・ニュースレター等の発行
- ・ウェブサイトによる情報発信

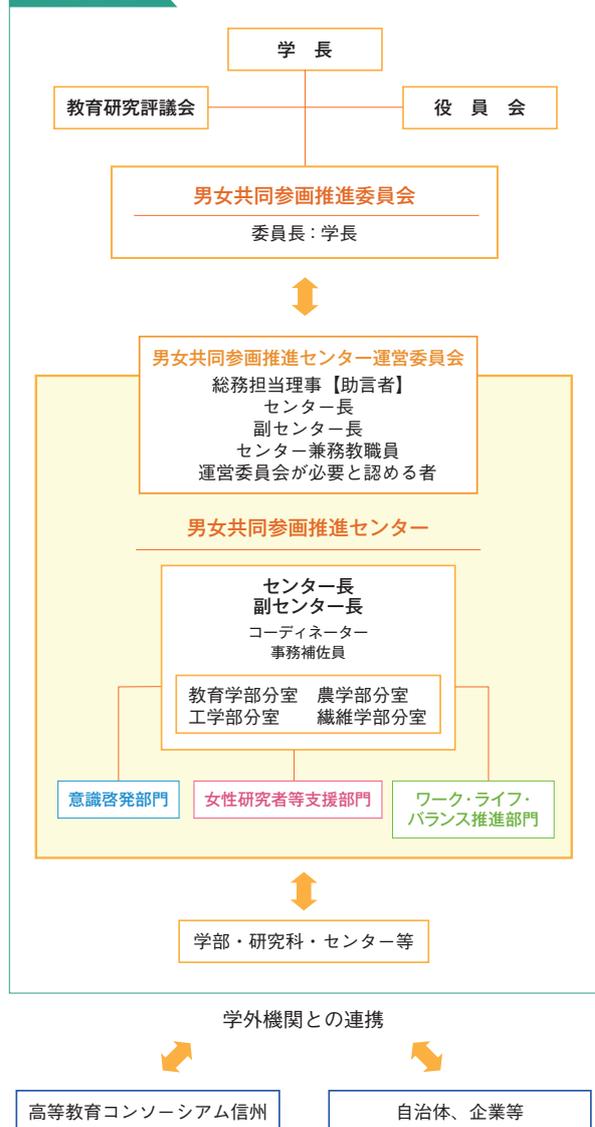
### 女性研究者等支援部門の実施事業内容

- ・研究補助者制度の実施
- ・メンター制度の普及
- ・育児休業者に対する業績評価の取扱
- ・人材育成のための研修実施

### ワーク・ライフ・バランス推進部門の実施事業内容

- ・時間外労働の縮減
- ・年次休暇の取得促進
- ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用促進
- ・入学試験等における一時保育等の実施

### 実施体制



# 平成29年度男女共同参画推進センター運営委員会名簿

役職名等	氏名
理事（総務担当）	山田 総一郎
学術研究院保健学系教授 男女共同参画推進センター長	坂口 けさみ
学術研究院保健学系教授 男女共同参画推進センター 副センター長	深澤 佳代子
学術研究院人文科学系准教授	花崎 美紀
学術研究院教育学系教授	高橋 知音
学術研究院社会科学系准教授	関 利恵子
学術研究院理学系准教授	中島 美帆
学術研究院医学系助教	藤田 佳子
学術研究院工学系准教授	番場 教子
学術研究院農学系教授	大窪 久美子
学術研究院繊維学系教授	志田 敏夫
学術研究院総合人間科学系准教授	兼元 美友
学術研究院医学系講師	中山 佳子
人文学部副事務長	佐々木 千加子
教育学部総務グループ主査	丸山 勇樹
医学部附属病院看護部副看護師長	野瀬 貴可
男女共同参画推進センター コーディネーター	長坂 智恵子
総務部長	大森 浩之
総務部人事課長	古橋 良幸

## 新委員のご紹介



学術研究院保健学系 教授  
男女共同参画推進センター副センター長 深澤 佳代子

他大学でも「大学の研究者の現状とワーク・ライフ・バランス」、育児に限らず「介護と仕事の両立」等々の課題があるようです。知見を深めつつ、少しでも働きやすい環境整備の一助となれる様努めたいと思います。宜しくお願い致します。



学術研究院医学系 講師（医学部附属病院）中山 佳子

男性も女性も個々の能力を発揮し、ワーク・ライフ・バランスを考慮しながら、共に快く働ける環境を維持できるよう活動して参ります。



人文学部 副事務長 佐々木 千加子

信州大学が男女の別に関係なく働きやすく学びやすい大学であるために、微力ですが取り組んでいければと思います。どうぞよろしくお願ひします。



教育学部総務グループ 主査 丸山 勇樹

全学的な男女共同参画推進業務に携わるのは初めてなのですが、性別にとらわれず、個人の能力が発揮できる職場づくりを推進したいと考えています。



男女共同参画推進センター コーディネーター 長坂 智恵子

男女問わず、みなさんがイキイキ働けるお手伝いができればと思います。早く慣れるため、日々学内を散歩する日々です。見かけたら気軽に声をかけてください。



総務部人事課長 古橋 良幸

男女共同参画社会の実現のため、少しでもお役に立てるよう努めてまいりたいと思いますので、よろしくお願ひいたします。

## 女性活躍推進法に基づく情報の公表

女性活躍推進法に基づき以下の情報を公表致します。

### 1.採用した労働者に占める女性労働者の割合

		平成 28 年度実績	平成 27 年度実績
常勤職員	教員	23.5%	25.9%
	事務系職員	39.0%	29.4%
	医療技術系職員	55.2%	54.6%
	看護職員	87.5%	83.2%
非常勤職員	有期雇用職員	74.5%	57.7%
	短時間雇用職員	79.5%	82.1%
	医員・研修医	27.3%	24.3%
	研究支援推進員	53.1%	65.8%
	研究員	17.2%	24.4%
	シニア雇用職員	37.5%	57.1%
常勤職員・非常勤職員合計		50.9%	50.9%

### 2.管理職に占める女性労働者の割合

基準日	管理職数	うち女性数	女性比率
平成 29 年 4 月 1 日現在	124 人	16 人	12.9%
平成 28 年 4 月 1 日現在	119 人	12 人	10.1%

### 3.役員に占める女性労働者の割合（平成29年4月1日時点）

22.2%（2人）（役員総数 9人）

なお、本学の女性活躍推進に関する情報は、男女共同参画推進センターウェブサイト（<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>）および厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」でも公開しています。



## 共通教育

### 「キャリアビジョンと男女共同参画 ：誰もが輝く社会を考える」が 開講しました！

平成29年4月12日、松岡英子信州大学名誉教授の講義を皮切りに、毎週水曜日5限目に男女共同参画の講義が開講しました。平成28年度に3日間にわたって開講された集中講義をさらに充実させて11名の先生が15回に渡り、バトンをつなぎます。

第1回講義では男女共同参画の歴史に触れながら、「ジェンダーバイアス」という言葉の説明があり、初めて触れる言葉に戸惑いながらも自分自身、自分の家族のことに立ち返って考える学生の姿が見られました。

今後の講義を通して、学生が「男女共同参画」の視点・意識を持って、将来の自分の生き方、キャリアデザインを捉えるきっかけになれば、と期待しています。



第1回、第2回講義担当  
松岡英子信州大学名誉教授

# 経法学部長 理学部長 医学部長 医学部附属病院長 インタビュー

平成28年10月1日付で新しく医学部長に就任された田中先生、平成29年2月1日付で経法学部長に就任された山沖先生、平成29年4月1日付で理学部長に就任された市野先生、医学部附属病院長に就任された本田先生にそれぞれの部局での男女共同参画やこれからの課題について坂口男女共同参画推進センター長がインタビューしました。

各部局における現状と課題をお伺いしました。質問項目は以下の2点です。

- Q1. 各部局における現状について  
Q2. 今後の課題について

## 経法 学部



やまおき よしかず  
山沖 義和  
経法学部長

- 1 経法学部は、以前は女性の教員が極めて少ないというイメージがありましたが、現在は学生の男女比も変化してきており、女性が当たり前で教員を目指す環境になりつつあります。同等の能力があれば女性を採用するポジティブアクションはとっていますが、それ以外にも男女共同参画の土壌が出来つつあると感じています。
- 子どもを含めて家族で経法学部で働く方も多いです。同じ研究内容だからと一方が離れて働く例もありますが、首都圏に人材を提供するのではなく、本学に残って働いてもらうという意味は大きいと思います。

- 2 本学は県外出身者が多く、子育てへのサポートが得にくい問題があります。子育てはどうしても女性の負担が大きくなりますが、少しでも男性が分担するということが大きな転換となります。
- 育休取得の推進については、本人が希望するかどうかではありますが、要望には対応していきたいと考えており、最近は結構働きやすくなってきていると思います。あとはいかにオープンに相談しやすい環境にするかではないでしょうか。そのために自分は学部長室から出て教職員や学生といろんな話をして情報を集めることにしています。

## 理 学部



いちの たかお  
市野 隆雄  
理学部長

- 1 現在、理学部の全教員63名のうち、女性教員は5名で、まだまだ人数は少ないのですが、最近少しずつ増えてきました。今後さらに改善していくためには、同等の能力を有する候補者がいる場合には女性を採用するポジティブアクションを継続して進める必要があります。また、男女を問わず、育児や介護期間中に研究補助者制度を利用する方がおられたりすると、学科コースごとに行う会議を昼休みにするなど、いろいろな面で雰囲気が変わってきます。ひとりひとりの意識と職場環境の両方を変えていく必要を感じています。

- 2 本来は自然科学への興味に性差はなく、自然の不思議を感じる心やワクワクする気持ちは誰にでもあります。その気持ちをいかに育んでいけるかが大学教育に問われていると思います。大学としては、理系学問の楽しさを幅広い年代の人たちに伝えると共に、科学研究に対して女性に無用なハードルを感じさせないようなアプローチが求められていると考えています。現在、事務職員の育児休暇は少しずつ浸透してきていますが、今後は教員に対しても研究補助者制度の利用などを積極的にアナウンスしながら、育児や介護休暇の取得がしやすくなるように努めていきたいと思っています。

## 医 学部

- 1 医学部では職員を雇うときに、同じ条件であれば女性を採用するというポジティブアクションをとっていますが、それに対する反発も徐々に減り、理解されつつあると感じます。教育の責務は増える中、教員は増えず、学生は増えている状況があり、医学部全体の過重労働が課題であります。遅くまで働く男性に比べ、女性は意欲はあっても実際に帰らざるを得ない状況があり、昇格についてもそこがネックになるので、保育園など子どもを安心して預かってもらえる環境が必要であると感じています。

- 2 会議の開催時間については省略できるものが少ない中ではありますが、自分に関わるもので、必要ないと思えば短くするようにしています。しっかり時間を取る会議と区別してメリハリをつける必要があります。
- 女性が救急などに対応するために、小児科ではチームを組んで時間のやりくりをしています。そういった取り組みや、女性の働き方について、女子学生に情報提供していくことも今後は必要になってくるのではないのでしょうか。



たなか えいじ  
田中 榮司  
医学部長

## 医 学部附属病院

- 1 病院は看護師を中心に女性の多い職場で、育児休業や短時間勤務を利用される方も多くなっています。また、男性職員において休みを取って子どもの行事に参加しやすい土壌もできつつあるように思います。病院は、女性が働きやすい職場にならなければなりません。病院職員は緊急対応が求められることも多いので、チームを組んでお互いに補い合う勤務体制を組む必要があります。

- 2 医師は、医局や研究室など自己研鑽が行える環境が整っています。一方、メディカルスタッフ、特に看護師さんの環境は十分とはいえません。研究、学習を行いたくても自由に行える場所がありません。病棟を離れて、患者資料を作成したり、専門書を開いたり、同僚とディスカッションできるスペースが必要だと思います。自らの裁量下で行うことができる環境が、各自のさらなるステップアップのために重要と考えます。



ほんだ たかゆき  
本田 孝行  
医学部附属病院長

# NEWS and TOPICS

## ■平成29年度ベビーシッター派遣事業割引券の配付を開始しました。

内閣府で実施し、公益社団法人全国保育サービス協会が運営する「ベビーシッター派遣事業割引券」の平成29年度分の配付を開始しました。利用をご希望の教職員は、申込書に必要事項を記入のうえ、男女共同参画推進センターまでご提出ください。

申込書はこちら <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.html>

## ■イクボス宣言を更新しました。

平成29年4月の人事異動に伴い、イクボス宣言を更新しました。宣言内容は男女共同参画推進センターのウェブサイトからご覧ください。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/iku-boss/index.html>



## ■平成29年度(4-9月期)研究補助者制度の利用者が決定しました。

男女共同参画推進センターでは出産・育児・介護等で研究時間の確保が困難な研究者に対し、研究時間を確保し、研究を維持・促進することを目的に学生等を研究補助者として配置しています。平成29年度(4-9月期)も希望者を募集し、厳正な審査のうえ利用者を決定いたしました。

選考結果 利用者12名(女性12名、男性0名)



### 利用者の声(平成28年度(10-3月期)実績報告書より抜粋)

この支援を受け始めてから明らかに業績が増え、近年は毎年業績を増やすことが出来ている。若い女性研究者が増えてきたこともあり、育児との両立などで研究時間が確保できない研究者に対するサポートとして今後も必要な支援だと思う。



このコラムは、本学で子育てをしながらお仕事されている教職員の方に、日頃の育児の様子をご紹介いただくコーナーです。

約2年前に、大学本部から附属病院の現職へ異動となり、帰宅時間が遅くなりました。そのため、平日はなかなか、家族と一緒に過ごすことができません。朝ご飯を一緒に食べることで、仕上げの歯磨きをすること、一緒にゴミ出しをすることが私と長男の日課です。次男は、まだ寝ていることが多く、平日はすれ違いになっています。そのため、休日に見ると、はいはいが早くなっていたり、つかまり立ちが上手になっていたり、成長の速さに驚きます。



私の帰宅が遅いので、長男は夜寂しくなると父と母に甘えています。

しらき やすひろ  
白木 康浩 主査 | 医学部附属病院 経営管理課 契約係



#### 家族構成

妻・長男(5歳)・次男(1歳)・父・母

#### お子様からの呼ばれ方

おとうさん  
(2歳位までは「とーと」って呼ばれていました。)

助かる反面、一緒にいられないことが寂しくもあります。業務効率化を高めて早く帰宅したいと思えます。

また、妻の育児休業が5月末日までのため、1年間楽をしていた家事を頑張ることが私の今の課題です。

6月より生活環境が変わりますが、一層、家庭と仕事の両立を心がけていきたいと思えます。



#### 次回はこの方!

加藤 沢子 先生

医学部附属病院 卒後臨床研修センター助教(診療)

お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRé)

スフレ

信州大学 スフレ

検索



〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
内線 811-2150, 811-2140  
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314  
mail [sufre@shinshu-u.ac.jp](mailto:sufre@shinshu-u.ac.jp)

教育学部分室  
〒380-8544  
長野市西長野 6-□  
内線 831-4018

工学部分室  
〒380-8533  
長野市若里 4-17-1  
内線 821-5693

農学部分室  
〒399-4598  
上伊那郡南箕輪村 8304  
内線 851-3120

繊維学部分室  
〒386-8567  
上田市常田 3-15-1  
内線 841-5358

## 信大ガイダンス・オープンキャンパスに参加しました!

男女共同参画推進センターの取組みを多くの方に知っていただくため、模擬講義の実施およびパネル展示(センターの概要・本学の女子学生比率、女性教員比率・研究補助者等の対談)を行いました。

### 7月15日(土)松本キャンパスでのオープンキャンパスで模擬講義を実施

理学部・中島美帆准教授による模擬講義「キャリアデザイン入門～その進路、自分で選んだものですか?」を開催し、多くの高校生や保護者が参加しました。様々な統計データを使いながら授業は進み、自身の進路が、家族の発言や周囲の環境によって影響を受けている可能性について考える時間となりました。



### 工学部ではガールズセミナーにおいてパネル展示を実施



パネル展示のひとつとして、研究補助者制度を利用する教員と補助者として関わった学生の対談を行いました。(以下、一部抜粋)

Q. どんな作業をされましたか?

A. 研究のデータを入力したり、研究に必要な情報収集を主にインターネットで行いました。あとは、研究に必要な教材のためのデータ入力をしました。パソコンを使うにしても、普段は使わないような機能も勉強しましたね。

Q. 普通の授業とは違う学びがありましたか?

A. 普段の講義では教えてもらうだけなので、手伝ったりすることで、先生の仕事や研究を知ることができました。

Q. 将来のお仕事選びやイメージに影響はありましたか?

A. 先生はこどもさんが2人いても教員として補助者を利用して働いているので、そういう働き方もあるんだなあと思いました。

## 平成29年度 男女共同参画講義を終えて

(前期)共通教育「キャリアビジョンと男女共同参画：誰もが輝く社会を考える」が全15回の講義を終え、最終日には学生たちの関心の高かったテーマにわかれ、グループ発表をしました。毎回熱心に授業に耳を傾ける学生の姿が印象的で、この講義を通して学生が自身のジェンダーバイアスに気づき、男女共同参画に対する考え方が少しずつ変化するのを感じました。



この男女共同参画講義全体を通して私が最も変化したと感じることは日常生活の中で男女共同参画に関する問題について敏感になり考えるようになったということである。この講義を受けている友達とはもちろん、受けていない友達にもいろいろな場面で男女平等について話すようになった。授業内で平等とは何か、人権とは何かというところから始まり、実際に存在する問題について学び、それを解決するにはどうすればいいのか考えることは自分自身の成長に繋がったし、とても有意義だったと思う。この講義で考えたことを自分の心の中にとどめておくのではなく、積極的に外に発信し少しでも私のように学びを深める人の増加や、男女共同参画に関する問題の解決に貢献したいと考えた。(信州大学医学部1年S.Nさん)

# NEWS and TOPICS

## ■長野県 第2期「社員の子育て応援宣言！」に登録しました。

本学は、長野県が実施している「社員の子育て応援宣言」に平成29年5月1日付で第2期の登録申請を行い、このたび、子育て応援企業として認定されました。宣言内容は男女共同参画推進センターのウェブサイトからご覧いただけます。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/news/2017/06/29kosodateouen.html>

## ■平成29年度（10-3月期）研究補助者制度の利用者が決定しました

本学の研究者が育児や介護等のライフイベントと研究活動を両立できるよう、平成29年度(10-3月期)も研究補助者制度の利用希望者を募集し、厳正な審査の上、利用者を決定しました。

●選考結果●  
利用者 14名  
(男性1名、女性13名)

## ■育児・介護のためのガイドブック～制度と使い方～の改訂版を発行しました

働きながら子育てや介護を行う教職員の仕事と育児・介護の両立を支援することを目的に、学内の制度や規程のポイントを紹介した「育児・介護のためのガイドブック～制度と使い方～」の改訂版を作成し、本学の教職員全員に配付しました。このガイドブックが教職員のみなさまのワークライフバランスのために有効に活用いただければ幸いです。また男女共同参画推進センターのウェブサイトにも公開しています。



## ■メンターのプロフィール一覧を作成しました

平成29年10月1日現在8名のメンターが委嘱されていますが、より相談しやすくするためにメンターのプロフィール紹介をしています。詳しくは男女共同参画推進センターのウェブサイトをご覧ください。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/concerned/index.html> (関係者向け情報)



このコラムは、本学で子育てをしながらお仕事されている教職員の方に、日頃の育児の様子をご紹介いただくコーナーです。

先日夏休みを頂き、実家の沖縄へ帰省しました。長女と長男は10日ほど早く沖縄入りし、じじとばばに面倒をみてもらい沖縄生活を満喫、久々の再会に多少は寂しがっていたかと思いきや「まだ沖縄にいたいから、ママ先に日本に帰っていいよ」とのこと。そんな台詞に2人の成長を感じた2017年の夏でした。普段は同居している夫の両親にお迎えを手伝って頂き、夕方の慌ただしい時間をお任せすることも多いため、夫も揃って子どもと過ごせる時間は短いです。そんな私が育児に関してこだわっていることは、料理です。朝から汁物果物にいたるまで、てんこ盛りの一汁4～5菜を出します。(量が多いので子どもには不評です)そのおかげか、3



## 加藤 沢子 先生 | 小児科 卒後臨床研修センター



### 家族構成

夫、長女9歳、長男6歳、次女3歳

### お子様からの呼ばれ方

ママ(ママと呼ばれたかったので)

歳の次女もゴーヤー・ピーマン・春菊からミョウガ・ネギ・パクチーの香味野菜に至るまでばくばく食べられるようになりました。しかしこれには弊害がひとつあり、子どもたちは最近、「食後には必ず果物がでてくるもの」と思いこんでいるふしがあります。しかも「カット済み・フォークを添えて」出さないと文句が出ます。ちょっと面倒くさいのですが、彼らが一人暮らしをする日まで続けてあげたいと思っています。



今回はこの方! 柴崎 拓実 先生  
医学教育研究センター 助教(診療) 医学部小児医学教室



お問い合わせ  
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRé)

〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
内線 811-2150, 811-2140  
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314  
mail [sufre@shinshu-u.ac.jp](mailto:sufre@shinshu-u.ac.jp)

教育学部分室  
〒380-8544  
長野市西長野 6-0  
内線 831-4018

工学部分室  
〒380-8533  
長野市若里 4-17-1  
内線 821-5693

農学部分室  
〒399-4598  
上伊那郡南箕輪村 8304  
内線 851-3120

繊維学部分室  
〒386-8567  
上田市常田 3-15-1  
内線 841-5358

信州大学 スフレ

検索

平成29年度

## 信州大学男女共同参画セミナー・FD研修を 開催しました

平成30年1月29日 東京大学大学院総合文化研究科・瀬地山角教授を講師にお迎えし、「ジェンダーで考えるあなたの未来～2億円の宝くじを必ず当てる方法!～」と題し、講演いただきました。

講演は各キャンパスに配信され、予想を上回る162名の参加があり、ユーモアあふれるお話に思わず笑いながらも、自身のキャリアについて考えさせられる時間となりました。

瀬地山先生は、「植林をする林業者」と「植林をしない林業者」を例に挙げ、男女共同参画に取り組む意義について話されました。



植林をしなければどんどん木を伐採し、材木を安く提供できる。植林をすると手間の分、コストがかかる。

では安いばかりを買えばいいのか？

→30年後、山には木がなくなり、大雨が降ると大災害に！

女性を雇用するよりも、バックに「子育てや介護」のない男性を雇用した方がコストは押さえられ、仕事もはかどるかもしれないが、数十年後を考えると…？

→女性のバックにばかり育児や介護があるのではなく、男性のバックにも当然育児や介護があるのだという認識、男性のワークライフバランスが重要となる！

この点は、大学における男女共同参画を進めるための意識改革に重要な視点であると感じました。

また、共働き世帯の男性の家事関連時間の男女の差（週平均一日男性46分、女性4時間54分：社会生活基本調査、2016）から、男性が家事をすることで、その分女性が正社員で働き続けられれば「2億円の宝くじ」が当たったも同然とし、男性の背負う負担も減ることから一頭立て馬車から二頭立て馬車への転換を勧められました。

学生に対しては、就職のときには「就職四季報女子版」に掲載されている「女性の既婚率や勤続年数」を参考にしようというアドバイスがあり、既婚の女性が、長く働き続けられる職場というのは男性にとっても働きやすい環境と言えるという説明されました。

今回のセミナーには50名の学生の参加があり、将来のキャリアビジョンを具体的に考えるよい機会となりました。また、当該学生のアンケート結果からも大変意義あるものであったことが伝わってきました。

### アンケートから（抜粋）

- 男性が家事・育児を手伝うことの心理的・経済的メリットを数値で分かりやすく説得力のある説明で話されていて、とても良い内容でした。（教員）
- ジェンダーについて、意識していなかったところで男女差別が表れていることに気づいた。子育ては女性がするのが当たり前、という風潮もあるけれど、決してそんなことはなく、パートナーと自分にとって一番良い形を考えたい。（学生）



本セミナーは「外務省シャインウィークス」のイベントとして登録されました。

平成29年度

2017.9.25 ~ 2017.10.9 実施

# 男女共同参画アンケート結果について

これまで平成22年度、25年度にアンケートを実施しましたが、今回は現在ある支援制度の有用性や、継続の必要性を把握し、新たな支援制度について検討することを目的に実施しました。

## 回答数

教員向けアンケート……336名(回答率18.4%)  
職員向けアンケート……524名(回答率21.6%)

アンケートへのご協力、ありがとうございました。



あなたは信州大学が、仕事（研究）と子育て・介護の両立がしやすい環境だと思いますか。

	教員		常勤職員		非常勤職員		(%)
	男性 (264)	女性 (72)	男性 (203)	女性 (135)	男性 (29)	女性 (157)	
両立しやすい	7.2	5.5	13.8	11.9	24.1	17.2	
どちらかといえばしやすい	47.3	43.1	58.6	63.0	55.2	59.2	
どちらかといえばしにくい	31.1	43.1	21.2	20.7	17.2	20.4	
両立しにくい	14.4	8.3	6.4	4.4	3.5	3.2	



仕事（研究）と自身の生活のバランスはとれていますか？

	教員		常勤職員		非常勤職員		(%)
	男性 (264)	女性 (72)	男性 (203)	女性 (135)	男性 (29)	女性 (157)	
かなりとれている	11.4	6.9	17.3	13.3	31.0	22.9	
まあまあとれている	50.0	43.1	58.1	59.3	55.2	64.4	
あまりとれていない	29.5	36.1	19.2	21.5	10.3	10.8	
まったくとれていない	9.1	13.9	5.4	5.9	3.5	1.9	

上記のふたつの質問では教員・職員ともに両立は「まあまあしやすく」、バランスは「まあまあとれている」と回答した比率が最も高いが、教員については両立のしづらさやバランスのとりづらさを感じている比率は職員に比べ高いことがわかります。



あなたは介護の経験がありますか？

	比率 (860)	(%)
現在、介護している	5.8	
これまでに介護したことがある	9.5	
介護したことはない	84.7	



あなたが将来的に介護に関わる可能性はどのくらいありますか。

	比率 (728)	(%)
主たる介護者になる可能性がある	34.1	
介護に関わる可能性がある	40.9	
介護に関わる可能性は低い	10.2	
わからない・無回答	14.8	



上記の表から、「これまでに介護したことはないが、今後多かれ少なかれ介護に関わる」教職員は多く、介護と仕事の両立に対するサポートの必要性は高まると考えられます。



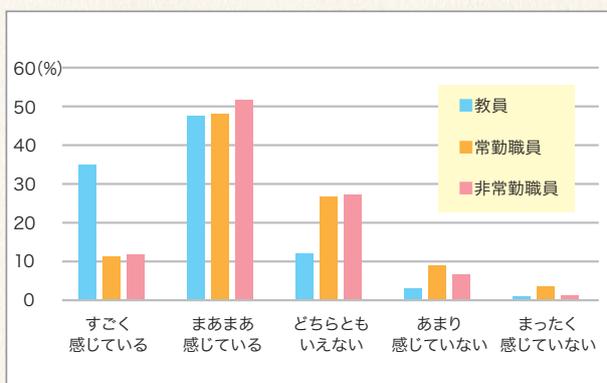
育児に関わる制度・サポートで本学にはどれが必要だと思いますか。(上位3つを掲載しています)

教員 (松本キャンパス)	教員 (その他キャンパス)	常勤職員	非常勤職員
代替要員の雇用	休業中に業務を継続できる仕組みづくり	代替要員の雇用	育児休業からの復帰支援
男性の育休取得促進	代替要員の雇用	周囲の理解促進	代替要員の雇用
育児を考慮に入れた業績評価の確立	周囲の理解促進	夕方からの会議の廃止	周囲の理解促進

※男性・女性とでは必要と感じるサポートは違いますが、ここでは合算して多い順に掲載しています。



現在の仕事(研究)にやりがいを感じていますか?



育児や介護に必要なサポートとして上記に挙げた意見がありますが、教員・職員ともにやりがいを感じている比率は高い結果となっています。やりがいを感じるために必要な要素としては「職場環境・業務内容」などの充実が求められています。教員の回答では3番目に「健康」が挙げられています。今後もみなさんがやりがい(はたらきがい)をもって働きつづけられるよう、センターとしてもサポートしていきます。

アンケートの詳細はスプレウエブサイトに掲載しています。 <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>



やりがいをもって働くために何が必要だと思いますか。(上位3つを掲載しています)

教員	
研究環境	75.3 (%)
研究内容	69.3
健康	69.3

常勤職員	
職場環境	73.7 (%)
業務内容	72.5
給料	63.0

非常勤職員	
給料	73.7 (%)
業務内容	70.4
職場環境	69.9

## 介護に関する勉強会の開催について

アンケート結果を受け、センターでは平成30年度に「介護に関する勉強会」を開催します。

様々なライフイベントの中でも、誰にでも起こりうる出来事といえるのが家族の「介護」です。

本学の介護休業は最大186日取得できます。介護を行うのにそれでは短いと思いがちですが、この休業は自らが家族の介護を行うための休業ではなく、介護サービスを利用して仕事と両立するための準備を整えるための期間ととらえるといいでしょう。

一人で抱え込まないこと、また、突然家族に介護が必要となったときに慌てないよう準備しておくことが大切です。

勉強会の内容としては、各自治体で用意している出前講座等を利用し、各キャンパスで開催できればと考えています。希望のあったキャンパスから順次開催していきますので、まずは男女共同参画推進センター(内線811-2150)までお問合せください。

開催日時等の詳細が決まり次第お知らせします。



## ■平成30年度(4-9月期)研究補助者制度の利用者が決定しました

本学の研究者が育児や介護等のライフイベントと研究活動を両立できるよう、平成30年度(4-9月期)も研究補助者制度の利用希望者を募集し、厳正な審査の上、利用者を決定しました。

**選考結果  
利用者11名  
(女性11名)**



こんなときはご相談ください

研究補助者制度は原則、年に2回(7月、1月)の募集としておりますが、家族に突発的な介護が必要になった場合など、柔軟に対応しておりますので、男女共同参画推進センターまでご相談ください。

## ■早出遅出勤務の対象となる子の範囲の拡大について

信州大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程等の改正が、1月17日(水)開催の人事制度委員会及び役員会において承認され、平成30年2月1日より施行されました。

旧制度では未就学児を養育する職員のみが「早出遅出勤務」の対象となっておりましたが、新たに小学生等の子を学童保育等に送迎する職員が追加されました。

詳細につきましては、各部署庶務担当までお問い合わせください。

また、この機会に改めて子育て・介護といったライフイベントの際に利用できる制度についてご確認ください。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/publication/summary/2017/danjyokuyoudo-guide/>



このコラムは、本学で子育てをしながらお仕事されている教職員の方に、日頃の育児の様子をご紹介します。コーナーです。

妻も私も附属病院で勤務しており、平日、土曜日(月2回程度)は保育園にお世話になっています。朝は私が送って行き、帰りは妻にお迎えをお願いしています。保育園の前の道は交通量が多く怖いのですが、子供と手を繋いで園まで歩いていく時間はどれだけ忙しくても大事にしています。

のんびり屋で慎重なタイプの長男、活発でやんちゃな次男と性格がまるで違う2人ですが、やはり歳も近いせいもおもちゃの取り合いで毎日のようにけんかをしています。けがをしない程度に見守っていこうと思っています。二人とも働く車と機関車トーマスが大好きで、先日蒸



しばぎき たくみ 先生 | 医学部小児医学教室 医員



**家族構成**  
妻・長男(3歳)・次男(1歳11か月)  
**お子様からの呼ばれ方**  
パパ

気機関車に初めて乗った時は大喜びでなかなか帰ろうとしてくれませんでした。

私と妻どちらも実家が遠方で、祖父母に頼ることができないため、子供の具合が悪いときは病児保育やファミリーサポートを利用しています。風邪を引かないと体も強くなりませんが、元気に寒い冬を乗り切ってほしいと思っています。



**次回はこれの方!** 上條 泰先生  
医学部救命集中治療医学教室 助教(診療)



お問い合わせ  
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRé)

スフレ

信州大学 スフレ

検索

〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
内線 811-2150, 811-2140  
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314  
mail sufre@shinshu-u.ac.jp

教育学部分室  
〒380-8544  
長野市西長野 6-口  
内線 831-4018

工学部分室  
〒380-8533  
長野市若里 4-17-1  
内線 821-5693

農学部分室  
〒399-4598  
上伊那郡南箕輪村 8304  
内線 851-3120

繊維学部分室  
〒386-8567  
上田市常田 3-15-1  
内線 841-5358

## 2. 女性研究者等の支援

### ◆研究補助者制度

本学の研究者が、出産・子育てまたは介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を配置する制度を平成23年11月から実施している。本制度は、平成25年度までは文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の一環として行ってきたが、平成26年度からは本学独自の事業として実施している。

研究補助者には、できるだけ本学の学生を起用し、将来のキャリアパスに配慮するものとし、平成29年度においても4-9月期、10-3月期の二期に分け募集し、利用を決定した。

平成30年度(4-9月期)募集分からは手続きの変更を行った。

#### 【変更点】

- 書類の簡略化(押印の省略、チェックボックスの使用)を行った。
- 補助者に対しても実績報告書の提出を求めることとした。
- これまでは補助者採用後は男女共同参画推進センターの所属であったが、各学部の所属とすることとした。  
このことにより、勤務報告を始め、手続きが簡略化された。

#### 【利用実績】

##### <利用者>

年度	H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	
女性	11	12	13	12	14	11	13	12	12	11	11	12	14	
男性	7	6	4	4	4	1	1	2	2	2	0	0	0	
合計	18	18	17	16	18	12	14	14	14	13	11	12	14	

##### <補助者>

年度	H23		H24		H25		H26		H27		H28		H29	
	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	4-9	10-3	
女性	12	19	18	17	20	7	11	12	14	9	12	15	17	
男性	17	15	12	16	14	12	11	8	6	7	2	5	5	
合計	29	34	30	33	34	19	22	20	20	16	14	20	22	

##### <本制度を利用することで得られた研究成果・業績(平成29年度4-9月期)>

- ・論文発表 3件 論文投稿中 5件 論文投稿予定 10件
- ・学会発表 11件 学会発表予定 8件
- ・公刊発表 2件 公刊発表予定 1件
- ・その他 6件

##### ※上記以外の成果(一部抜粋)

- ・研究、教育に多くの時間を費やすことができるようになった。
- ・仕事と子育ての両立ができるようになった。
- ・気持ちのゆとりができた。

平成 29 年度（10-3 月期）信州大学研究補助者制度利用者募集案内

平成 29 年 7 月 14 日

信州大学では、本学の研究者が、出産・子育て又は介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を配置する制度を実施します。研究補助者には、できるだけ本学の学生を起用し、将来のキャリアパスに配慮するものとします。利用を希望する方は以下に従い申請を行ってください。

1. 利用資格

本学に在職する 1 週間当たりの勤務時間が 38 時間 45 分以上の研究者（職務として研究を含み、フルタイム勤務の配偶者を有する研究者、単身の研究者）で、出産・育児・介護等と研究の両立が困難な状況であり、以下に掲げるいずれかの項目を満たしている方。

- (1) 妊娠中の方
- (2) 小学校 3 年生までの子と同居し、主に養育している方
- (3) 市町村から要介護の認定を受けている親族と同居し、主に介護している方
- (4) その他、上記に準ずる理由がある方（例えば、要介護の認定を受けていないが家族の介護をしている、ライフイベントなどにより研究時間の確保が非常に困難な場合 等）

なお、本人及び配偶者が産前産後休暇中・育児休業中、介護休業中の場合は利用できません。ただし、平成 29 年 10 月から平成 30 年 3 月の間に職務復帰予定で、利用資格を有する場合は、申請の対象となります。

2. 利用時間および利用内容

研究補助者制度の利用時間は、申請者 1 人につき、月 30 時間を限度とします。次の月には繰り越せません。研究補助者 1 人当たりの勤務時間は、1 日 8 時間以内、週 19 時間以内とします。研究補助者の業務は、原則、実験補助、調査補助、データ分析、学会資料や報告書類の作成などに限定されます。研究補助者の候補者は制度の利用開始前までに決定し、利用時間など計画的に利用してください。

本学では、男女共同参画を推進しておりますので、研究補助者についても女性の採用拡大にご配慮ください。

3. 研究補助者の雇用形態・給与

研究補助者となる者の雇用形態・給与等は以下のとおりです。

研究補助者となる者	雇用形態	時間給	キャリアパスへの配慮
大学院博士課程在学 (前期課程除く)	リサーチ・アシスタント	1,300 円	有 (人事記録に記載)
学部生、大学院修士課程、 大学院博士課程 (前期課程) 在学 および一般	技能補佐員	900 円	有 (人事記録に記載)
学部生、大学院修士課程、 大学院博士課程 (前期課程) 在学 および一般	アルバイト	900 円	無

なお、研究補助者は、雇用保険及び社会保険には加入できませんので注意願います。

#### 4. 利用期間

平成 29 年 10 月 1 日から平成 30 年 3 月 31 日

ただし、当該期間に研究補助者制度の利用資格を失った場合は、当初の予定期間の終了を待たずに研究補助者の配置を終了します。

#### 5. 募集人員

15 名程度

#### 6. 申請方法

以下の書類を所属する部局の人事担当グループ・係を経由して男女共同参画推進センター長宛に学内便で送付してください。

<提出書類>

研究補助者制度利用申請書※1

<添付書類>

- ・各種証明書（母子健康手帳、住民票、介護保険被保険者証など）の写し
- ・配偶者が本学以外に勤務の場合は在職証明書※2

※1、※2 様式は男女共同参画推進センターのホームページからもダウンロードできます。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

\*添付書類については、これまでに本制度を利用した方で記載内容に変更がない場合は再提出の必要はありません。

#### 7. 応募締切

平成 29 年 7 月 31 日（月）必着

#### 8. 選考方法

本制度の利用者の選考は、上記申請のあった者のうちから男女共同参画推進センター長が選考の上決定します。なお、予算の関係上、補助する時間は申請内容を満たせないこともありますので予めご了承ください。

記載された個人情報およびプライバシーに関する情報は、本制度における選考のみに使用するものであり、提出された申請書等は原則として返却いたしません。

#### 9. 選考結果

男女共同参画推進センター長から申請者本人および部局長宛に通知します。

#### 10. 実績報告書の提出

利用期間終了後は、2 週間以内に研究補助者制度利用実績報告書を男女共同参画推進センター長に提出してください。

#### 11. 留意事項

- ・利用者は研究補助者のキャリア形成に配慮するとともに、ロールモデルやメンターとして男女共同参画推進の啓発に努めてください。
- ・本制度の推進を図るため、今後男女共同参画推進センターに関する各種活動にご協力を依頼することがありますので予めご承知おきください。

◆メンタリング

平成 25 年度から運用を開始しているメンタリングは、女性研究者のキャリア発達、研究とライフイベントの両立支援を行うものであり、本学の教員であるメンターが新任または若手女性教員・女子大学院生等に対して助言や相談を行い、メンティ本人の自発的・自立的な発達を促し、女性研究者のキャリアアップやワーク・ライフ・バランスの向上を図ることを目的としている。

メンターは、男女共同参画推進センターが主催した3回のメンター研修を受講後、センター長が推薦し学長が委嘱している。メンターの任期は1年間とし、再任は妨げない。

本年度は、メンター自身の研究分野や対応できるテーマなどを掲載したプロフィールを作成し、ウェブサイトに公開している。新任教員研修においても配布することとしている。

【平成 29 年度メンターリスト（平成 29 年 10 月 1 日現在）】

所属	名前
男女共同参画推進センター長/学術研究院教授（保健学系）	坂口 けさみ
学術研究院教授（教育学系）	高崎 禎子
学術研究院教授（教育学系）	高橋 知音
学術研究院准教授（理学系）	中島 美帆
学術研究院准教授（理学系）	山田 桂
学術研究院教授（工学系）	香山 瑞恵
学術研究院教授（農学系）	大窪 久美子
学術研究院教授（総合人間科学系）	高野 嘉寿彦
学術研究院准教授（総合人間科学系）	兼元 美友

【メンタリング実績】※平成 30 年 2 月末日現在

メンティの内訳

	人数	相談実施回数
学生	4	8
研究員	-	-
教員	1	1
計	5	9

相談内容
◎研究者としての将来について
◎友人関係について

#### ◆女性職員リーダー研修

本学は女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の目標に「女性教職員の管理職比率を 10%以上にする」ことを掲げている。これを達成するため、当該研修を平成 28 年度から実施しており、今年度で二回目となる。今回の研修では「女性リーダーに求められる役割の理解と能力開発」をテーマに、女性という枠を超えてキャリアを自ら創造する、リーダーとしての人間力の向上を目指す、また部下の主体性を育むための成長支援はもちろん、組織全体の成熟と目標達成に貢献できる人材の育成を促す力の習得を促すことを目的に実施した。

講師には一般社団法人日本経営協会の野村麻記子氏を迎え、30 代から 40 代の女性主査・主任が参加し、コミュニケーションスキルやコーチングスキル習得のためのグループワークなどを行った。研修後は、先輩職員を交えてのランチミーティングを行い、和やかな雰囲気の中で意見交換が行われた。

日 時：平成 29 年 5 月 26 日（金）

9：00～17：00

場 所：松本キャンパス旭会館 3 階大会議室

参加人数：16 名



#### ◆男女共同参画に係る教員向け研修

本学における男女共同参画への取り組みを一層推進するため、全教員を対象に研修を開催し、31 名の教員および男女共同参画推進センター運営委員等が参加した。間宮教授に旭川医科大学での男女共同参画の取り組み等について発表いただいた後、本学における今後の男女共同参画の取り組み・教員への支援の在り方等について活発な意見交換が行われた。

開催日時：平成 30 年 3 月 15 日（木）

##### 1. 講演（13：00 ～ 13：45）

講 師：信州大学医学部附属病院緩和ケアセンター  
特任教授 間宮 敬子先生

テーマ：「旭川医科大学 二輪草センターの活動を通して学んだこと」



##### 2. 意見交換（13：45 ～ 14：30）

- 1) 本学でのワーク・ライフ・バランスへの取り組み
- 2) 本学女性教員のキャリア形成支援



### 3. ワーク・ライフ・バランスの推進

#### ◆学内保育施設「信州大学おひさま保育園」

平成 25 年 11 月 1 日に開園した。

#### 【施設概要】

開園日：月～金曜日

休園日：土曜日、日曜日、祝日、12月29日～1月3日、  
大学が定める日

保育時間：基本保育時間 7:30～18:00 延長保育時間 18:00～19:30

利用資格：松本キャンパスに所在する部局に勤務する教職員

対象年齢：生後8週経過後～4歳未満児

定員：90名

申込方法：妊娠が分かった時点で産後休暇または育児休業からの復帰予定を決めて入園の予約が可能



#### ◆大学入試試験等における一時保育

大学入試センター試験における一時保育は、平成 25 年度から実施している。また、平成 28 年度から、大学入試センター試験以外の日曜、祝日に実施する本学行事の際についても、各キャンパスからの要望に基づき、一時保育を実施している。

対象年齢：生後二か月～小学校6年生

保育料金：こども一人当たり/日 5時間未満 1,000円 5時間以上 2,000円

イベント名	実施日	場所	教職員数 (こども延べ人数)
大学入試センター試験	1月13日(土)	松本キャンパス	2(2)
		長野(教育)キャンパス	2(3)
	1月14日(日)	松本キャンパス	1(2)
		長野(教育)キャンパス	2(3)
教育学部一般入試 (前期日程)	2月25日(日)	長野(教育)キャンパス	1(2)

#### ◆ベビーシッター派遣事業割引券

本学教職員の仕事と子育ての両立を支援するため、ベビーシッターによる家庭内保育サービス等を利用する際の「割引券」を配付している。今年度は、平成 30 年 2 月末までで割引券 40 枚を交付した。

#### 【割引券利用対象者】

本学に雇用され、かつ、配偶者が就労している場合のほか、配偶者の病気入院等の理由によりベビーシッターを利用しなければ、就労することが困難な教職員(非常勤職員を含む)

#### 【対象となる子】

0歳から小学校3年生までの子または健全育成上の世話を必要とする(身体障害者手帳等の交付を受けている)小学校6年生までの子

#### 【対象となるベビーシッターサービス内容・条件等】

- サービスを利用しなければ、就労が困難であること
- 家庭内における保育であること、または家庭と保育所等との送迎であること
- 1回の利用料金が2,200円以上であること
- 公益社団法人全国保育サービス協会が指定するベビーシッター事業者を利用すること

#### 【割引内容】

1日あたり2,200円の割引が受けられる

#### ◆職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規定の一部改正

平成 30 年 1 月 17 日開催の人事制度委員会および役員会において、「職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規定」の一部改正が承認され、平成 30 年 2 月 1 日より施行された。

旧制度では、未就学児を養育する職員のみが「早出遅出勤務」の対象となっていたが、新たに小学生等の子を学童保育等に送迎する職員が追加された。

学長は、次の各号の一に該当する職員が別に定めるところにより早出遅出勤務(始業及び終業時刻をあらかじめ定められた特定の時刻とする勤務時間の割振りによる勤務をいう。)を請求した場合には、業務の正常な運営を妨げる場合を除き、早出遅出勤務をさせるものとする。

(1) 小学校就学前の子を養育する職員

(2) 小学校、義務教育学校の前期課程又は特別支援学校の小学部に就学している子を養育する職員のうち、児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)第 6 条の 2 の 2 第 4 項に規定する放課後等デイサービスを行う事業若しくは同法第 6 条の 3 第 2 項に規定する放課後児童健全育成事業を行う施設、同条第 14 項に規定する子育て援助活動支援事業における同項各号に掲げる援助を行う場所、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成 17 年法律第 123 号)第 77 条に規定する地域生活支援事業として実施する日中における一時的な見守り等の支援を行う施設又は文部科学省の補助事業である学校・家庭・地域の連携による教育支援活動促進事業として実施する放課後等における学習その他の活動を行う場所に当該子(各事業を利用するものに限る。)を出迎えるため赴き、又は見送るため赴く職員

[児童福祉法(昭和 22 年法律第 164 号)第 6 条の 2 の 2 第 4 項] [同法第 6 条の 3 第 2 項] [同条第 14 項] [障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成 17 年法律第 123 号)第 77 条]

(※国立大学法人信州大学職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程より一部抜粋)

## IV. 信州大学における男女共同参画の動き(平成 29 年度)

平成 29 年	4月 1日	男女共同参画推進センターが長野(教育)キャンパスから松本キャンパスへ移転
	4月 12日	男女共同参画講義「キャリアビジョンと男女共同参画:誰もが輝く社会を考える」開講(全 15 回)
	4月 18日	医学部附属病院長インタビューの実施
	4月 20日	医学部長・経法学部長インタビューの実施
	4月 24日	第 3 回長野県女性活躍推進会議出席
	4月 25日	理学部長インタビューの実施
	4月 26日	平成 29 年度第1回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	5月 1日	長野県 第 2 期「社員の子育て応援宣言」登録
	5月 17日	第 29 回男女共同参画推進委員会開催
	5月 19日	4月 1 日付人事異動に伴いイクボス・あったかボス宣言更新
	5月 22日	平成 29 年度ベビーシッター派遣事業割引券の配布開始
	5月 26日	女性事務職員(主査・主任)を対象とした「女性リーダー研修」開催
	5月 30日	スフレ通信 NO.26 発行
	5月 30日	男女共同参画推進センター運営委員会第1回意識啓発部門会議開催
	6月 13日	男女共同参画推進センター運営委員会第1回女性研究者等支援部門会議開催
	6月 21日	男女共同参画推進センター運営委員会第1回ワーク・ライフ・バランス推進部門会議開催
	6月 24日	信州大学ガイダンスにおけるパネル展示
	7月 5日	男女共同参画講義「セクシャルマイノリティ/LGBT と男女共同参画」一般公開
	7月 11日	平成 29 年度第 2 回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	7月 14日	平成 29 年度(10-3月期)研究補助者制度利用者募集開始
	7月 15日	オープンキャンパスin松本にて模擬講義およびパネル展示
	7月 22日	工学部オープンキャンパスにてパネル展示
	7月 23日	教育学部オープンキャンパスにてパネル展示
	7月 29日	農学部オープンキャンパスにてパネル展示
	7月 30日	繊維学部オープンキャンパスにてパネル展示
	9月 5日	平成 29 年度第3回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	9月 11日	育児介護のためのガイドブック〜制度と使い方〜改訂版 発行
	9月 25日	男女共同参画アンケート実施(〜10月 9日)
	10月 3日	スフレウェブサイト学内限定ページ完成
	10月 10日	スフレ通信 NO.27発行
	10月 15日	繊維学部オープンキャンパスにてパネル展示
10月 21日	工学部オープンキャンパスにてパネル展示	
11月 2日	男女共同参画推進センター運営委員会第2回意識啓発部門会議開催	
11月 8日	男女共同参画推進センター運営委員会第2回女性研究者等支援部門会議開催	
11月 14日	男女共同参画推進センター運営委員会第2回ワーク・ライフ・バランス推進部門会議開催	

	11月29日	平成29年度第4回男女共同参画推進センター運営委員会開催
平成 30年	1月11日	平成29年度第5回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	1月13日 14日	大学入試センター試験における一時保育の実施 松本・長野(教育)キャンパス
	1月29日	男女共同参画セミナー・FD研修の開催
	2月25日	教育学部一般入試(前期日程)における一時保育の実施
	3月15日	平成29年度第6回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	3月15日	男女共同参画に係る教員向け研修開催
	3月20日	第30回男女共同参画推進委員会開催
	3月30日	スプレ通信 NO.28 発行
	3月30日	平成29年度男女共同参画推進センター活動報告書の発行



## V. 資料編

### ◆平成 29 年度実施男女共同参画アンケート結果

#### 【平成 29 年度男女共同参画アンケート(教員)】

実施期間：平成 29 年 9 月 25 日～平成 29 年 10 月 9 日

対象者数：1,824 名

回答者数：336 名（回答率 18.4%）

平成 25 年度に実施したアンケートでは教員 574 名からの回答があり、前回と比べ、回答数が減っている。

#### 1. 回答者について

回答者を性別・職位別に集計したものが下表となる。男性では「40 歳代の准教授・講師」、50 歳代の「教授」からの回答比率が高く、女性では 40 歳代の「准教授・講師」、30 歳代の「助教・助手」からの回答比率が高かった。

信州大学の平成 29 年度女性教員の比率は 17.1%であることから、その比率と比べて今回のアンケートでは女性教員からの回答率が高かった。

#### ◎職位と年代

職位	全体		29 歳以下		30 歳代		40 歳代		50 歳代		60 歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
教授	100	14					12	2	60	7	28	5
准教授・講師	107	25	1		23	6	64	13	16	5	3	1
助教・助手	43	27	2	1	28	13	11	11	2	2		
研究員	5	3	1	1	2		1	1	1	1		
医員・研修医	2	3		1	2	2						
附属学校教員	2				2							
その他	5						1				4	
	264	72	7		78		116		94		41	

比率(336) 78.6% 21.4%

#### ◎勤務形態

勤務形態の比率は「常勤」が 95.2%とかなり高かった。よって、今回の分析において「常勤・非常勤」といった比較は行っていない。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
常勤	320	254	96.2	66	91.7
非常勤	16	10	3.8	6	8.3

## 2. 配偶者について

### ◎配偶者の有無

配偶者がいる比率は男性 84.5%、女性 63.9%であり、女性の未婚率・非婚率は 36.1%と高かった。男性・女性ともに配偶者と別居している率も 15%前後となっており、単身赴任といった形態が多いことが推測される。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
同居する配偶者がいる	218	184	69.7	34	47.2
別居する配偶者がいる	51	39	14.8	12	16.7
いない	67	41	15.5	26	36.1

### ◎配偶者の勤務状況

男性の配偶者の勤務状況は「無職」の比率が 42.6%と高かった。対して女性の配偶者の勤務状況は「常勤」が 76.1%と最も高く、共働きの人が多い。

	全体	男性(223)		女性(46)	
		人数	比率	人数	比率
常勤	90	55	24.7	35	<b>76.1</b>
非常勤	68	63	28.3	5	10.9
自営業・自由業	8	5	2.2	3	6.5
無職	98	95	<b>42.6</b>	3	6.5
無回答	5	5	2.2	0	0.0

### ◎配偶者の勤務時間

上記の質問で配偶者の勤務状況が「常勤、非常勤、自営・自由業」と回答した方に配偶者の勤務時間を問うた質問である。

男性の配偶者の勤務時間は「40 時間以上」と「20 時間未満」が多く、対して女性の配偶者は 81.4%が「40 時間以上」であった。配偶者の勤務状況および勤務時間を見ると、男性の方が家族からの協力を得やすい環境にある人が多い。

	全体	男性(123)		女性(43)	
		人数	比率	人数	比率
40 時間を超える	79	44	<b>35.8</b>	35	<b>81.4</b>
35 時間以上 40 時間以下	22	17	13.8	5	11.6
20 時間以上 35 時間未満	30	27	22.0	3	7.0
20 時間未満	37	35	<b>28.4</b>	0	0.0

## 3. 子どもについて

### ◎中学生以下の子どもの有無

中学生以下の子どもがいる比率については男性が 41.7%となっており、女性 30.6%に比べて高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
いる	132	110	41.7	22	30.6
いない	204	154	58.3	50	69.4

◎中学生以下の子どもの年齢(すべての子どもについて)

男性・女性ともに「3歳以上就学前」の年齢の子どもの比率が一番高いが、それ以降の年齢の比率も同程度に高かった。対して女性教員は「1歳未満」「1歳以上3歳未満」の年齢の子どもがいる比率が低かった。

	全体	男性(110)		女性(22)	
		人数	比率	人数	比率
1歳未満	7	7	6.4	0	<b>0.0</b>
1歳以上3歳未満	27	24	21.8	3	<b>13.6</b>
3歳以上就学前	55	46	<b>41.8</b>	9	<b>40.9</b>
小学1年～3年	39	32	29.1	7	31.8
小学4年～6年	42	36	32.7	6	27.3
中学生	36	31	28.2	5	22.7

4. 男女共同参画推進活動について

信州大学において実施している男女共同参画推進活動について「本学の男女共同参画推進活動について知っている」と回答した比率は全体で95.2%と認知度は高かった。平成25年度に実施したアンケートの同様の質問では93.2%となっており、少し上昇した。

	全体(336)		男性(264)		女性(72)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
信州大学の男女共同参画推進活動について知っている	320	95.2	249	94.3	71	98.6
信州大学の男女共同参画推進活動について知らない	16	4.8	15	5.7	1	1.4

◎知っている取り組み(複数回答可)

年に3、4回発行している「スフレ通信」の認知度は77.1%と高く、スフレ通信を利用した情報発信には効果があると考えられる。また、研究補助者制度の認知度については平成25年度に実施した際の36.8%から大きく上昇しており、継続して取り組んできた成果が見られる。

男性と女性を比較すると、各取り組みへの男性教員の認知度はいずれも女性教員よりも低く、特に男性に対して、より一層の意識啓発の必要性を感じる結果となっている。

	全体(336)		男性(264)	女性(72)
	人数	比率	人数	比率
ニュースレター「スフレ通信」の配布	259	<b>77.1</b>	75.8	81.9
研究補助者制度	213	<b>63.1</b>	59.8	76.4
メンター制度	101	30.1	25.0	48.6
大学入試センター試験時の一時保育の実施	210	62.5	25.5	73.6
ベビーシッター育児支援事業割引券制度	114	33.9	26.1	62.5
イクボス・あったかボス宣言	78	23.2	20.5	33.3
男女共同参画に関する特別講演あるいはシンポジウムの開催	199	59.2	56.4	69.4
オープンキャンパス・信大ガイダンスでのパネル展示等広報活動	91	27.1	23.1	41.7
ランチミーティングの開催	66	19.6	11.7	48.6

ホームページでの広報活動	144	42.9	39.4	55.6
学長と女性研究者の懇話会の実施	111	33.0	25.4	61.1
理事と女性教職員との懇話会の実施	62	18.5	13.3	37.5
学生を対象とした男女共同参画講義の実施	63	18.8	14.4	34.7
ロールモデル集の配布	60	17.9	11.7	40.3
「育児・介護のためのガイドブック～制度と使い方」の配布	143	42.6	38.3	58.3
学内における常設保育(おひさま保育園)の実施	168	50.0	43.9	72.2
女性限定の教員公募の実施など信州大学におけるポジティブアクションの実施	115	34.2	29.5	51.4
育児短時間勤務制度	123	36.6	29.2	63.9
どれも知らない	18	5.4	6.1	2.8

◎利用もしくは参加したことのある取り組み(複数回答可)

利用もしくは参加したことのある取り組みについても男女に差がみられた。

	全体(336)		男性 (264)	女性 (72)
	人数	比率		
メンター制度	11	3.3	1.9	8.3
大学入試センター試験時の一時保育の実施	9	2.7	2.3	4.2
ベビーシッター育児支援事業割引券制度	2	0.6	0.8	0.0
男女共同参画に関する特別講演あるいはシンポジウムの開催	34	10.1	8.0	18.1
学長と女性研究者の懇話会の実施	15	4.5	0.0	20.8
理事と女性教職員との懇話会の実施	11	3.3	0.0	15.3
学内における常設保育(おひさま保育園)の実施	16	4.8	0.8	19.4
育児短時間勤務制度	4	1.2	0.0	5.6
利用および参加をしたことがない	271	80.7	88.6	51.4

## 5. 研究補助者制度について

研究補助者制度については性別による集計ではなく、制度を「利用したことがある」「利用したことがない」「利用したかったができなかった」人に分けて集計している。

◎利用の有無

現時点では「利用したことがない」比率が90.7%と高いが、この制度は介護を理由とした申請にも対応しているため、今後需要は高くなると見込まれる。

比率(336)					
利用したことがある		利用したかったが できなかった		利用したことがない	
人数	比率	人数	比率	人数	比率
21	6.3	10	3.0	305	<b>90.7</b>

◎利用時間について ※現行、月 30 時間以内

「利用したことがある」人は現行同様の「月 30 時間以内」が適当と回答した比率が半数を超えた。対してそれ以外の人は「研究内容に応じて」決めることが適当と回答している比率が高かった。

今後このことを踏まえ、利用の可否を審査する方法や基準についてさらに検討していく必要がある。

	全体	利用したことがある(21)		利用したかったが できなかった(10)		利用したことがない (305)	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
月 10 時間以内	5	1	4.8	0	0.0	4	1.3
月 20 時間以内	5	1	4.8	0	0.0	4	1.3
月 30 時間以内	74	11	<b>52.3</b>	0	0.0	63	20.7
月 40 時間以内	21	1	4.8	0	0.0	20	6.6
月 50 時間以内	13	1	4.8	1	10.0	11	3.6
研究内容に応じて	179	6	28.5	7	<b>70.0</b>	166	<b>54.4</b>
予算を希望者で均等配分	25	0	0.0	1	10.0	24	7.9
その他	14	0	0.0	1	10.0	13	4.2

◎選考方法について

「利用したことがある」「利用したかったができなかった」人は「申請者全員を採択」と回答した比率が高いのに比べ、「利用したことがない」人は「家庭状況を点数化し評価する」と回答した比率が高かった。

	全体	利用したことがある(21)		利用したかったが できなかった(10)		利用したことがない (305)	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
申請者全員を採択	115	10	<b>47.6</b>	6	<b>60.0</b>	99	32.5
家庭状況を点数化し評価	113	8	38.1	1	10.0	104	<b>34.1</b>
面接で評価	66	1	4.8	2	20.0	63	20.7
各学部の推薦	25	2	9.5	0	0.0	23	7.5
その他	17	0	0.0	1	10.0	16	5.2

◎育児を理由とする申請の際の対象年齢について※現行、小学3年生まで

選考方法と同じく、「利用したことがある」「利用したかったができなかった」人と「利用したことがない」人では対象年齢拡大に対する意向に差が見られた。

	全体	利用したことがある (21)		利用したかったが できなかった(10)		利用したことがない (305)	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率
就学前まで	31	0	0.0	1	10.0	30	9.8
小学3年生まで	145	7	33.3	2	20.0	136	<b>44.6</b>
小学6年生まで	131	10	<b>47.6</b>	5	<b>50.0</b>	116	38.0
その他	29	4	19.0	1	10.0	23	7.6

## 6. 研究生活の中での困りごとについて

### ◎何に困ったか(複数回答可)

「研究」・「科研費の獲得等」については男女ともに比率が高かった。「困ったことはない」「家庭との両立」については男女の比率に差がみられた。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
困ったことはない	132	111	<b>42.0</b>	21	<b>29.2</b>
教育	105	81	30.7	24	33.3
研究	136	105	39.8	31	43.1
科研費の獲得等	104	76	28.8	28	38.9
家庭との両立	59	38	<b>14.4</b>	21	<b>29.2</b>
対人関係	59	43	16.3	16	22.2
その他	10	4	1.5	6	8.3

### ◎誰に相談するか(複数回答可)

相談相手として、男性は「同僚」に次いで「家族・友人」と回答した比率が高く、女性は「家族・友人」に次いで「同僚」と回答した比率が高かった。女性と比べ、男性は「困ったことはない」と回答した比率も高かった。「その他」の回答としては「相談しない」「相談できない」の二つが多く、メンター制度の周知を含め、教員間のネットワークおよび利用しやすい相談機関の必要性が感じられる。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
困ったことはない	174	67	25.4	7	9.7
家族・友人	143	105	39.8	38	<b>52.8</b>
同僚	150	113	<b>42.8</b>	37	<b>51.4</b>
上司	101	73	27.7	28	38.9
メンター	6	5	1.9	1	1.4
各相談センター	14	9	3.4	5	6.9
その他	30	24	9.1	6	8.3

## 7. 育児について

### ◎育児短時間勤務制度について

#### ○利用の有無

「利用したことがある」と回答した比率は1.5%と低かった。

	人数	比率 (336)
利用したことがある	5	1.5
利用したことがない	331	98.5

#### ○育児短時間勤務制度の今後の運用

「現行のままがいい」と回答した比率が89.6%と高かった。

	人数	比率 (336)
現行のままがいい	301	89.6
変更した方がいい	35	10.4

○「育児短時間勤務制度」に対する意見・提案等(自由記述)

育児短時間勤務制度については「裁量労働制をとっている教員には無関係」と考えている人もいるので、情報提供の必要性があると考えられる。

<p>&lt;短時間勤務制度の対象年齢の拡大・時間数延長&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・時間の延長</li> <li>・就学前まで</li> <li>・任期付き職員も利用可能に</li> <li>・教員も利用可能に</li> </ul> <p>&lt;提案&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・利用者の声を定期的に聞き、改善していく</li> <li>・裁量労働制の教員には別制度を</li> <li>・10歳位までは突然の体調不良もあり、週に10時間以内などとしてはどうか</li> <li>・フレキシブルに</li> <li>・月に2、3度は3時間以内とすればさらに母親の利便性が増すのでは</li> <li>・自宅勤務可能にしてはどうか</li> <li>・女性ばかりが取得しているので、まずは男性が取ってから女性が取るという順番を決めてはどうか</li> </ul>	<p>&lt;意見&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・裁量労働制の下での意味はあるのか</li> <li>・家庭の事情に応じて対応</li> <li>・希望者は短時間にし、給与も減額</li> <li>・制度を知らず、利用できず</li> <li>・業務改善が必要</li> <li>・廃止していい</li> </ul>
--	---

◎女性にとっての育児休業の取得しやすさ

男性・女性ともに「まあまあ取得しやすい」と回答した比率が高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
取得しやすい	47	39	14.8	8	11.1
まあまあ取得しやすい	173	141	<b>53.4</b>	32	<b>44.5</b>
やや取得しにくい	81	57	21.6	24	33.3
取得しにくい	35	27	10.2	8	11.1

<女性にとって育児休業を取得しにくい理由>(複数回答可)

「人員不足」を理由に挙げた比率が高かった。

	人数	比率 (116)
職場の理解	40	38.4
勤務形態	72	30.2
職種	86	27.6
人員不足	155	<b>76.7</b>
周りに迷惑がかかる	112	39.7
業績評価	62	26.7
その他	16	8.6

◎男性にとっての育児休業の取得しやすさ

男性は「取得しにくい」と回答した比率が 35.6%と高く、女性は「やや取得しにくい」と回答した比率が 37.5%と高かった。

「女性にとっての育児休業の取得しやすさ」への問いと比較して、男性・女性ともに女性の方が取得しやすく、男性の方が取得しにくいと考える人が多かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
取得しやすい	22	17	6.4	5	6.9
まあまあ取得しやすい	95	78	29.6	17	23.6
やや取得しにくい	102	75	28.4	27	<b>37.5</b>
取得しにくい	117	94	<b>35.6</b>	23	32.0

<男性にとって育児休業を取得しにくい理由> (複数回答可)

「女性の育児休業の取得しにくさ」の要因と同じく「人員不足」が 70.8%と高かった。「女性にとっての取得しにくい理由」と違い、「周りに迷惑がかかる」比率が 51.1%と高いことがわかった。

	人数	比率 (219)
職場の理解	84	38.4
勤務形態	72	32.9
職種	86	39.3
人員不足	155	<b>70.8</b>
周りに迷惑がかかる	112	<b>51.1</b>
業績評価	62	28.3
その他	16	7.3

◎育児休業取得の有無

男性では「取得したいと思わなかった」比率が高く、女性では「取得したことがある」比率が高かった。ただし、「取得したかったができなかった」人も男性では一割を超えることにも注目する必要がある。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
取得したことがある	11	3	1.1	8	<b>11.1</b>
取得したかったができなかった	37	32	12.1	5	6.9
取得したいと思わなかった	94	90	<b>34.1</b>	4	5.6
該当しない	194	139	52.7	55	76.4

参考:厚生労働省が発表した平成 28 年度の男性の育児休業取得率※ 3.16%

女性の育児休業取得率 81.8 %

※配偶者が出産した人のうち、育児休業を取得した割合

< 育児休業を取得した理由 > (複数回答可)

取得した理由としては「職場の理解が得られた」と回答した比率が 81.8%と最も高かった。

	人数	比率 (11)
職場の理解が得られた	9	<b>81.8</b>
職場で代替要員が採用された	5	45.5
自分で育児を行いたかった	5	45.5
自分以外に保育者を確保できなかった	4	36.4
保育施設入所までの期間のみ取得した	2	18.2
保育所に入所できなかった	0	0.0
権利として	5	45.5
その他	4	36.4

< 育児休業を取得しなかった理由 > (複数回答可)

取得しなかった理由としては「必要性がなかった」「仕事を中断したくなかった」と回答した比率が高かった。ただし、「取得したかったができなかった」人に限定すると、「制度はあったが取得できる環境ではなかった」とした理由が多かった。

	人数	比率 (131)
制度がなかった	32	24.4
仕事を中断したくなかった	42	<b>32.1</b>
収入を減らしたくなかった	27	20.6
必要性がなかった	43	<b>32.8</b>
自分以外の保育者が確保できた	40	30.5
制度はあったが取得できる環境ではなかった	24	18.3
制度はあったが資格がなかった	1	0.8
昇給・昇格に不利になる	6	4.6
(産休終了後、すぐに)保育所に入所できた	6	4.6
その他	9	6.9

◎育児に必要なサポート(複数回答可)

育児に必要なサポートについては松本キャンパスとそれ以外に分けて集計している。

性別、キャンパス間で10%以上の差がある項目については要望の多い方を太字としている。

松本キャンパスが男性・女性ともにその他キャンパスより要望の比率が高い項目は「男性の育休取得促進」「附属病院での病児・病後児保育の実施」「学内での放課後児童クラブの実施」となっており、学内に常設保育(おひさま保育園)があることから、プラスαのサポートとしての要望と考えられる。対して、その他キャンパスの方が要望の比率が高い項目として、「休業中に業務を継続できる仕組みづくり」「研究補助者制度の利用拡大」「学生によるベビーシッター」「送迎のためのキャンパスへの車両乗り入れ」が女性から挙げられた。男性からは「入試業務の軽減」の比率が高かった。

	松本キャンパス				その他			
	男性(120)		女性(46)		男性(143)		女性(27)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
代替要員の雇用	65	54.2	33	<b>71.7</b>	66	46.2	27	59.3
休業中に業務を継続できる仕組みづくり	65	54.2	21	45.7	85	59.4	16	<b>70.4</b>
育児休業からの復帰支援	49	40.8	18	39.1	56	39.2	13	48.1
育児を考慮に入れた業績評価の確立	58	48.3	30	65.2	65	45.5	18	66.7
育児休業取得範囲の拡大	36	30.0	16	34.8	36	25.2	9	33.3
男性の育休取得促進	67	<b>55.8</b>	27	<b>58.7</b>	59	41.3	11	40.7
周囲の理解促進	61	50.8	26	56.5	70	49.0	17	63.0
学内実施の学会、研究会、講演会時の一時保育の確保	27	22.5	17	37.0	35	24.5	10	37.0
附属病院での病児・病後児保育の実施	31	<b>25.8</b>	26	<b>56.5</b>	19	13.3	10	37.0
学内での放課後児童クラブ実施	33	<b>27.5</b>	20	<b>43.5</b>	24	16.8	9	33.3
研究補助者制度の利用拡大	23	19.2	10	21.7	27	18.9	11	<b>40.7</b>
研究・教育以外への雑務の軽減	58	48.3	18	39.1	73	51.0	11	40.7
授乳、搾乳、おむつコーナーの設置	27	22.5	11	23.9	25	17.5	5	18.5
夕方からの会議の廃止	46	38.3	30	65.2	50	35.0	17	63.0
早出遅出勤務の利用年齢拡大	26	21.7	13	28.3	28	19.6	8	29.6
育児短時間勤務の利用年齢の拡大	28	23.3	14	30.4	26	18.2	7	25.9
子の看護休暇の取得日数の拡大	31	25.8	18	39.1	30	21.0	9	33.3
子の看護休暇の利用年齢の拡大	29	24.2	14	30.4	28	19.6	9	33.3
入試業務の軽減	29	24.2	17	37.0	49	<b>34.3</b>	12	44.4
ベビーシッター派遣事業割引券	15	12.5	11	23.9	23	16.1	10	<b>37.0</b>
ベビーシッター派遣事業割引券以外でシッター料金の一部負担	14	11.7	11	23.9	17	11.9	9	33.3
学生によるベビーシッター	11	9.2	7	15.2	11	7.7	7	<b>25.9</b>
送迎のためのキャンパスへの車両乗り入れ	22	18.3	10	21.7	26	18.2	13	<b>48.1</b>
その他	4	3.3	2	4.3	8	5.6	1	3.7

## 8. 介護について

### ◎介護休業の取得しやすさ

女性の方が介護休業を「やや取得しにくい」と回答した比率が高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
取得しやすい	17	14	5.3	3	4.2
まあまあ取得しやすい	118	99	<b>37.5</b>	19	26.4
やや取得しにくい	127	88	33.3	39	<b>54.2</b>
取得しにくい	74	63	23.9	11	15.3

### <介護休業を取得しにくい理由> (複数回答可)

育児休業の取得しにくさと同じく「人員不足」「周りに迷惑がかかる」が大きな要因となっている。

	人数	比率 (201)
職場の理解	74	37.3
勤務形態	78	38.8
職種	86	42.8
人員不足	147	<b>73.1</b>
周りに迷惑がかかる	109	<b>54.2</b>
業績評価	56	27.9
その他	11	5.5

### ◎介護の経験の有無

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
現在、介護している	20	15	5.7	5	6.9
過去に介護したことがある	30	22	8.3	8	11.1
介護したことはない	286	227	86.0	59	82.0

### ◎介護休業を取得の有無

上記の質問で「現在、介護している」「過去に介護したことがある」と回答した人のうち、「取得したことがある」と回答したのは全体の 2.0%であった。女性で「取得したかったができなかった」と回答した比率は 46.2%と高いことから、要因分析が必要と考えられる。

	全体	男性(37)		女性(13)	
		人数	比率	人数	比率
取得したことがある	1	1	2.7	0	0.0
取得したかったができなかった	16	10	27.0	6	46.2
取得したいと思わなかった	31	25	67.6	6	46.2
無回答	2	1	2.7	1	7.6

### <介護休業を取得しなかった理由> (複数回答可)

上記で「取得したかったができなかった」「取得したいと思わなかった」と回答した人に対して取得しなかった理由を問うた質問である。

「仕事を中断したくなかった」「必要がなかった」「自分以外の介護者の確保ができた」という理由を挙げた比率が高かった。

「取得したかったができなかった」人に限定すると、「介護期間の見通しが立たないため決断できなかった」「制度はあったが利用できる環境ではなかった」を理由に挙げる比率が高かった。

	人数	比率 (47)
制度がなかった	9	19.1
仕事を中断したくなかった	19	40.4
収入を減らしたくなかった	8	17.0
必要性がなかった	30	63.8
自分以外の介護者の確保ができた	20	42.6
制度はあったが取得できる環境ではなかった	8	17.0
制度はあったが資格がなかった	5	10.6
介護期間の見通しが立たないため決断できなかった	10	21.3
昇給・昇格に不利になる	0	0.0
その他	8	17.0

◎将来的に介護にかかわる可能性について

先の質問で「介護したことはない」と回答した人のうち、将来的に「主たる介護者になる」または「介護にかかわる可能性がある」と回答した合計比率は約7割となった。家族に介護者を抱える教職員へのサポートの必要性は高くなってくると考えられる。

	全体	男性(227)		女性(59)	
		人数	比率	人数	比率
主たる介護者になる可能性がある	79	61	<b>26.9</b>	18	<b>30.5</b>
介護にかかわる可能性がある	119	95	<b>41.9</b>	24	<b>40.7</b>
介護にかかわる可能性は低い	32	27	11.9	5	8.5
わからない	39	31	13.6	8	13.6
無回答	17	13	5.7	4	6.7

◎介護に必要なサポート

介護に必要なサポートについては松本キャンパスとそれ以外に分けて集計している。

性別およびキャンパス間で10%以上の差がある項目については要望の多い方を太字としている。「夕方からの会議の廃止」は松本キャンパスでの要望の比率が男女ともに高かった。また、「休業中に業務を継続できる仕組みづくり」「介護休業からの復帰支援」「送迎のためのキャンパスへの車両の乗り入れ」は松本以外のキャンパスの女性教員からの要望の比率が高かった。

	松本キャンパス				その他			
	男性(120)		女性(46)		男性(143)		女性(27)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
夕方からの会議の廃止	58	<b>48.3</b>	33	<b>71.7</b>	54	37.8	14	51.9
周囲の理解促進	74	61.7	28	60.9	78	54.5	18	66.7
介護を考慮に入れた業績評価の確立	52	43.3	32	<b>69.6</b>	62	43.4	13	48.1
介護休暇の取得日数の拡大	62	51.7	28	60.9	68	47.6	18	66.7
研究補助者制度の利用範囲拡大	39	32.5	25	54.3	43	30.1	14	51.9
行政サービスについての情報提供	36	30.0	19	41.3	45	31.5	10	37.0
研究・教育以外への雑務の軽減	76	63.3	29	63.0	88	61.5	15	55.6

休業中に業務を継続できる仕組みづくり	53	44.2	22	47.8	61	42.7	17	<b>63.0</b>
代替要員の雇用	50	41.7	30	65.2	47	32.9	15	55.6
介護休業からの復帰支援	27	22.5	15	32.6	35	24.5	14	<b>51.9</b>
介護短時間勤務の利用範囲拡大	29	24.2	27	58.7	26	18.2	15	55.6
入試業務の軽減	35	29.2	23	50.0	57	<b>39.9</b>	12	44.4
送迎のためのキャンパスへの車両の乗り入れ	13	10.8	7	15.2	20	14.0	13	<b>48.1</b>
その他	5	4.2	1	2.2	5	3.5	0	0.0

## 9. ワークライフバランスについて

### ◎仕事と子育て・介護の両立のしやすさ

「どちらかといえばしにくい」「両立しにくい」と回答した合計比率は、男性と比べ、女性がやや高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
両立しやすい	23	19	7.2	4	5.5
どちらかといえばしやすい	156	125	<b>47.3</b>	31	<b>43.1</b>
どちらかといえばしにくい	113	82	31.1	31	<b>43.1</b>
両立しにくい	44	38	14.4	6	8.3

### <仕事と子育て・介護が両立しにくい理由>(複数回答可)

「人員不足」「業務量の多さ」を挙げた比率が高かった。

	人数	比率 (157)
支援制度不足	47	29.9
業務量の多さ	101	<b>64.3</b>
人員不足	123	<b>78.3</b>
同僚の理解	37	23.6
上司の理解	35	22.3
ロールモデル不在	44	28.0
その他	8	5.1

### ◎有給休暇の取得しやすさ

「やや取得しにくい」「取得しにくい」と回答した合計比率は、女性と比べ、男性がやや高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
取得しやすい	96	76	28.8	20	27.8
まあまあ取得しやすい	153	117	<b>44.3</b>	36	<b>50.0</b>
やや取得しにくい	42	35	13.3	7	9.7
取得しにくい	45	36	13.6	9	12.5

<有給休暇を取得しにくい理由> (複数回答可)

育児休業・介護休業の取得しにくい要因と比べると「同僚の理解」「上司の理解」の比率が高かった。意識啓発活動が大きな鍵となるといえる。

	人数	比率 (87)
支援制度不足	30	34.5
業務量の多さ	46	52.9
人員不足	41	47.1
同僚の理解	69	<b>79.3</b>
上司の理解	52	<b>59.8</b>
ロールモデル不在	16	18.4
その他	7	8.0

◎研究活動と自身の生活のバランスについて

「あまり取れていない」「まったく取れていない」と回答した合計比率は、男性と比べ、女性が高かった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
かなり取れている	35	30	11.4	5	6.9
まあまあ取れている	163	132	50.0	31	43.1
あまり取れていない	104	78	<b>29.5</b>	26	<b>36.1</b>
まったく取れていない	34	24	<b>9.1</b>	10	<b>13.9</b>

## 10. やりがいについて

◎仕事(研究)に対するやりがいについて

「すごく感じている」「まあまあ感じている」と回答した合計比率は、男性が85.6%、女性が75.0%であった。

	全体	男性(264)		女性(72)	
		人数	比率	人数	比率
すごく感じている	119	100	<b>37.9</b>	19	<b>26.4</b>
まあまあ感じている	161	126	<b>47.7</b>	35	<b>48.6</b>
どちらともいえない	41	29	11.0	12	16.7
あまり感じていない	11	7	2.6	4	5.5
まったく感じていない	4	2	0.8	2	2.8

◎やりがいに必要なもの(複数回答可)

やりがいに必要なものとしては「研究環境」「研究内容」「健康」の比率が高かった。

	人数	比率 (336)		人数	比率 (336)
研究内容	233	<b>69.3</b>	昇格・昇進	131	39.0
研究業績	132	39.3	相談できる場所・相手	106	31.5
研究環境(研究費含む)	253	<b>75.3</b>	育児・介護への周囲の理解	88	26.2
給料	213	63.4	家族の支援	121	36.0
退職金	100	29.8	仕事と家庭の両立	176	52.4
適正な評価	203	60.4	健康	233	<b>69.3</b>
雇用の安定	151	44.9	自分の自由時間	157	46.7
学生との関わり	160	47.6	その他	14	4.2
同僚との関わり	151	44.9			

## 11. その他

◎男女共同参画に関するセミナーにかかる関心のあるテーマについて(複数回答可)

「ワークライフバランス」「研究と家庭の両立」への関心が高かった。

	人数	比率 (336)
研究と家庭の両立	159	<b>47.3</b>
国の動向	96	28.6
各種制度	108	32.1
LGBT	42	12.5
ダイバーシティ	56	16.7
ワークライフバランス	147	<b>43.8</b>
その他	21	6.3

【平成 29 年度男女共同参画アンケート(職員)】

実施期間： 平成 29 年 9 月 25 日～平成 29 年 10 月 9 日

対象者数： 2,423 名

回答者数： 524 名 (回答率 21.6%)

平成 25 年度に実施したアンケートでは職員 1,061 名からの回答があり、前回と比べ、回答数が減っている。回答数が減った理由としては、パソコンを一台ずつ持っていない職員（附属病院看護師など）が約 800 名おり、回答しづらい状況があったことが考えられる。

1. 回答者について

回答者を性別・勤務形態別に集計したものが下表となる。女性では「非常勤」の人数が「常勤」の人数を上回った。

	全体	男性 (232)		女性 (292)	
		人数	比率	人数	比率
常勤	338	203	87.5	135	46.2
非常勤	186	29	12.5	157	<b>53.8</b>

<常勤職員>

常勤職員 338 名の内訳が下表となる。男性では「30 歳代の事務職員・施設系職員技術職員」、女性では「40 歳代の事務職員・施設系技術職員」からの回答比率が高かった。

	29 歳以下		30 歳代		40 歳代		50 歳代		60 歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務職員・施設系技術職員	22	17	<b>55</b>	30	43	<b>35</b>	46	13	1	
技術職員・技能職員	4	2	5	2	9	4	8	4	1	3
看護職員		2		4		6		4		1
医療技術職員		1	4	2	3	3	1	1		
その他				1					1	
	48		103		103		77		7	

<非常勤職員>

非常勤職員 186 名の内訳が下表となる。男性では「60 歳以上の事務職員・施設系技術職員」、女性では「40 歳代の事務職員・施設系技術職員」からの回答比率が高かった。

	29 歳以下		30 歳代		40 歳代		50 歳代		60 歳以上	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
事務職員・施設系技術職員	1	7	1	38	2	<b>59</b>		14	<b>10</b>	7
技術職員・技能職員	2	1		8		4	2	1	3	
看護職員						1				
医療技術職員	1	2	1							
その他		2		1		8		3	6	1
	16		49		74		20		27	

## 2. 配偶者について

### ◎配偶者の有無

#### <常勤>

常勤では、「同居する配偶者がいる」比率は男性 65.0%、女性 49.6%であり、女性は未婚率・非婚率も 42.2%と高かった。

#### <非常勤>

非常勤では、「同居する配偶者がいる」比率が男女とも高かった。

	全体	男性 (203)		女性 (135)	
		人数	比率	人数	比率
同居する配偶者がいる	199	132	65.0	67	49.6
別居する配偶者がいる	18	7	3.5	11	8.2
いない	121	64	31.5	57	42.2

全体	男性 (29)		女性 (157)	
	人数	比率	人数	比率
147	22	75.9	125	79.6
7	1	3.4	6	3.8
32	6	20.7	26	16.6

### ◎配偶者の勤務状況

女性の配偶者の勤務状況は常勤・非常勤ともに「常勤」の比率が最も高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (139)		女性 (78)		男性 (23)		女性 (131)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
常勤	51	<b>36.7</b>	66	<b>84.6</b>	4	17.4	98	<b>74.8</b>
非常勤	51	<b>36.7</b>	3	3.9	8	34.8	11	8.4
自営業・自由業	6	4.3	1	1.3	1	4.3	6	4.6
無職	25	18.0	4	5.1	9	<b>39.2</b>	4	3.0
無回答	6	4.3	4	5.1	1	4.3	12	9.2

### ◎配偶者の勤務時間

上記の質問で配偶者の勤務状況が「常勤、非常勤、自営・自由業」と回答した方に配偶者の勤務時間を問うた質問である。

女性の配偶者の勤務時間は、常勤・非常勤ともに「40 時間を超える」比率が最も高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (108)		女性 (78)		男性 (13)		女性 (120)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
40 時間を超える	47	43.1	60	<b>85.7</b>	5	38.4	106	<b>88.3</b>
35 時間以上 40 時間以下	18	16.5	6	8.6	2	15.4	6	5.0
20 時間以上 35 時間未満	29	26.6	1	1.4	4	30.8	5	4.2
20 時間未満	15	13.8	3	4.3	2	15.4	3	2.5

### 3. 子どもについて

#### ◎中学生以下の子どもの有無

中学生以下の子どもがいる比率は「非常勤の女性」が最も高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性 (157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
いる	59	29.1	36	26.7	2	6.9	70	<b>44.6</b>
いない	144	<b>70.9</b>	99	<b>73.3</b>	27	93.1	87	55.4

#### ◎中学生以下の子どもの年齢（すべての子どもについて）

常勤では男性・女性ともに「3歳以上就学前」「小学1年～3年」の子どもの比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (59)		女性 (36)		男性 (2)		女性 (70)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
1歳未満	3	5.1	0	0.0	1	50.0	1	1.4
1歳以上3歳未満	13	22.0	5	13.9	0	0.0	11	15.7
3歳以上就学前	19	<b>32.2</b>	11	<b>30.6</b>	0	0.0	25	<b>35.7</b>
小学1年～3年	18	<b>30.5</b>	11	<b>30.6</b>	0	0.0	18	25.7
小学4年～6年	16	27.1	8	22.2	0	0.0	22	31.4
中学生	15	25.4	14	38.9	1	50.0	21	30.0

### 4. 男女共同参画推進活動について

平成25年度に実施したアンケートでの同様の質問では「本学の男女共同参画推進活動について知っている」と回答した事務系職員の比率は91.5%であり、今回の91.0%と大差ないが、女性の「知らない」比率が11.6%であり、男性より高かった。

※平成25年度アンケートでは事務系職員と医療系職員に分けて集計しており、医療系職員の認知度は55.5%と低かった。

	全体 (524)		男性 (232)		女性 (292)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率
信州大学の男女共同参画推進活動について知っている	477	91.0	219	94.4	258	88.4
信州大学の男女共同参画推進活動について知らない	47	9.0	13	5.6	34	11.6

#### ◎知っている取り組み（複数回答可）

年に3、4回発行している「スフレ通信」の認知度は80.5%と高く、スフレ通信を利用した情報発信には効果があると考えられる。次いで「学内における常設保育の実施」「大学入試センター試験時の一時保育の実施」「育児短時間勤務制度」の認知度が高かった。

	全体		常勤		非常勤	
	人数	比率 (524)	男性 (203)	女性 (135)	男性 (29)	女性 (157)
ニュースレター「スフレ通信」の配布	422	<b>80.5</b>	86.2	86.7	48.3	73.9
研究補助者制度	236	45.0	50.2	50.4	24.1	37.6
メンター制度	127	24.2	32.0	25.9	27.6	12.1

大学入試センター試験時の一時保育の実施	342	<b>65.3</b>	72.4	72.6	48.3	52.9
ベビーシッター育児支援事業割引券制度	235	44.8	39.9	52.6	31.0	47.1
イクボス・あったかボス宣言	275	52.5	67.0	57.8	17.2	35.7
男女共同参画に関する特別講演あるいはシンポジウムの開催	272	51.9	62.6	53.3	48.3	37.6
オープンキャンパス・信大ガイダンスでのパネル展示等広報活動	124	23.7	28.1	24.4	27.6	16.6
ランチミーティングの開催	202	38.5	45.8	43.7	27.6	26.8
ホームページでの広報活動	246	46.9	59.1	45.9	48.3	31.8
学長と女性研究者の懇話会の実施	212	40.5	51.2	36.3	41.4	29.9
理事と女性教職員との懇話会の実施	140	26.7	35.0	22.2	34.5	18.5
学生を対象とした男女共同参画講義の実施	89	17.0	22.2	14.8	17.2	12.1
ロールモデル集の配布	111	21.2	22.7	33.3	13.8	10.2
「育児・介護のためのガイドブック～制度と使い方」の配布	286	54.6	59.6	59.3	31.0	48.4
学内における常設保育（おひさま保育園）の実施	363	<b>69.3</b>	71.9	76.3	58.6	61.8
女性限定の教員公募の実施など信州大学におけるポジティブアクションの実施	142	27.1	31.5	31.9	24.1	17.8
育児短時間勤務制度	340	<b>64.9</b>	67.5	77.0	37.9	56.1

◎利用もしくは参加したことがある取り組み（複数回答可）

今回質問に挙げた項目の中では、「利用および参加をしたことがない」と回答した比率が8割を超えた。

	全体		常勤		非常勤	
	人数	比率 (524)	男性 (203)	女性 (135)	男性 (29)	女性 (157)
研究補助者制度	2	0.4	0.5	0.7	0.0	0.0
メンター制度	1	0.2	0.0	0.7	0.0	0.0
大学入試センター試験時の一時保育の実施	10	1.9	1.5	5.2	0.0	0.0
ベビーシッター育児支援事業割引券制度	1	0.2	0.0	0.7	0.0	0.0
男女共同参画に関する特別講演あるいはシンポジウムの開催	65	12.4	16.3	15.6	17.2	3.8
学長と女性研究者の懇話会の実施	2	0.4	0.0	1.5	0.0	0.0
理事と女性教職員との懇話会の実施	2	0.4	0.0	1.5	0.0	0.0
学内における常設保育（おひさま保育園）の実施	16	3.1	3.0	5.9	0.0	1.3
利用および参加をしたことがない	445	84.9	81.3	78.5	82.8	95.5

## 5. 育児短時間勤務制度について

### ◎利用の有無

育児短時間勤務制度を「利用したことがある」人は全体では6.1%であった。

	全体	男性 (232)		女性 (292)	
		人数	比率	人数	比率
利用したことがある	32	3	1.3	29	9.9
利用したことがない	492	229	98.7	263	90.1

### ◎利用の効果（複数回答可）

上記の質問で「利用したことがある」と答えた人に利用したことによる効果を問うた質問である。  
「家庭と仕事の両立を図ることができた」と答えた人の比率が71.9%と最も高かった。

	人数	比率 (32)		人数	比率 (32)
家庭と仕事の両立を図ることができた	23	71.9	子どもを産む後押しとなった	4	12.5
集中して職務にあたることができた	5	15.6	その他	2	6.3
辞めずに働き続けることができた	17	53.1			

### ◎育児短時間勤務制度の今後の運用について

育児短時間勤務制度の今後の運用についての意見を男性・女性および利用の有無で分けて集計したものが下表となる。「利用したことがある」人のうち、37.5%が「変更した方がいい」と回答した。

	全体	男性 (232)		女性 (292)		利用したことがある(32)		利用したことがない(492)	
		人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
現行のままでいい	466	215	92.7	215	92.7	20	62.5	446	90.7
変更した方がいい	58	17	7.3	17	7.3	12	37.5	46	9.3

### ◎「育児短時間勤務制度」に対する意見・提案等（自由記述）

<p>&lt;対象の拡大（年齢の拡大・時間数延長）&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・小学校就学まで</li> <li>・保育園入園（年少）まで</li> <li>・その他利用期間延長</li> <li>・時間延長</li> <li>・非常勤職員など</li> </ul> <p>&lt;提案&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・フレキシブルな勤務体制</li> <li>・各キャンパスで常設保育</li> <li>・昇給・昇進について常勤職員と同じに</li> <li>・テレワークの導入</li> <li>・短時間勤務制度より延長保育の分の手当</li> <li>・一律ではなく保育状況に応じて審査を</li> </ul> <p>&lt;意見&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「勤務したこととみなす」必要ない</li> <li>・他職員への負荷増（人員配置への配慮・不公平感）</li> <li>・利用している職員自身への負担増</li> <li>・経営面での負担増</li> </ul>
---

## 6. 育児について

### ◎女性にとっての育児休業の取得しやすさ

#### <常勤>

男性・女性ともに「まあまあ取得しやすい」と回答した比率が高かった。

	全体	男性 (203)		女性 (135)	
		人数	比率	人数	比率
取得しやすい	136	83	40.9	53	39.3
まあまあ取得しやすい	158	92	<b>45.3</b>	66	<b>48.9</b>
やや取得しにくい	33	22	10.8	11	8.1
取得しにくい	11	6	3.0	5	3.7

#### <女性にとって育児休業を取得しにくい理由> (複数回答可)

##### <常勤>

男性・女性ともに「人員不足」を理由に挙げた比率は高いが、女性の「周りに迷惑がかかる」と回答した比率は男性に比べて高かった。取得をはばむ大きな要因となっていることが分かる。

	全体	男性 (28)		女性 (16)	
		人数	比率	人数	比率
職場の理解	16	9	32.1	7	43.8
勤務形態	20	11	39.3	9	56.3
職種	12	6	21.4	6	37.5
人員不足	36	24	<b>85.7</b>	12	<b>75.0</b>
周りに迷惑がかかる	30	16	57.1	14	<b>87.5</b>
業績評価	6	4	14.3	2	12.5
その他	2	1	3.6	1	6.3

#### <非常勤>

男性・女性ともに「取得しやすい」と回答した比率が高かった。

全体	男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率
88	12	<b>41.4</b>	71	<b>45.2</b>
77	10	34.5	67	42.7
19	5	17.2	14	8.9
7	2	6.9	5	3.2

#### <非常勤>

男性・女性ともに「人員不足」を理由に挙げた比率は高かった。

全体	男性 (7)		女性 (19)	
	人数	比率	人数	比率
11	3	42.9	8	42.1
12	3	42.9	9	47.4
9	1	14.3	8	42.1
15	4	<b>57.1</b>	11	<b>57.9</b>
10	3	42.9	7	36.8
3	1	14.3	2	10.5
5	0	0.0	5	26.3

### ◎男性にとっての育児休業の取得しやすさ

常勤・非常勤、男性・女性ともに「まあまあ取得しやすい」と回答した比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
取得しやすい	20	9.9	12	8.9	5	17.2	17	10.8
まあまあ取得しやすい	68	<b>33.5</b>	53	<b>39.2</b>	12	<b>41.4</b>	74	<b>47.1</b>
やや取得しにくい	63	31.0	44	32.6	7	24.1	38	24.2
取得しにくい	52	25.6	26	19.3	5	17.2	28	17.9

<男性にとって育児休業を取得しにくい理由> (複数回答可)

<常勤>

男性・女性ともに「人員不足」を理由に挙げた比率は高い。女性は「職場の理解」のなさを、男性は「周りに迷惑がかかる」ことを理由に挙げた人が高かった。

	全体	男性 (115)		女性 (70)	
		人数	比率	人数	比率
職場の理解	99	55	47.8	44	<b>62.9</b>
勤務形態	52	37	32.2	15	21.4
職種	49	32	27.8	17	24.3
人員不足	140	90	<b>78.3</b>	50	<b>71.4</b>
周りに迷惑がかかる	112	78	<b>67.8</b>	34	48.6
業績評価	36	23	20.0	13	18.6
その他	9	7	6.1	2	2.9

<非常勤>

男性・女性ともに「人員不足」を理由に挙げた比率が高かった。

全体	男性 (12)		女性 (66)	
	人数	比率	人数	比率
34	4	33.3	30	45.5
27	5	41.7	22	33.3
25	4	33.3	21	31.8
47	7	<b>58.3</b>	40	<b>60.6</b>
36	6	50.0	30	45.5
15	3	25.0	12	18.2
6	1	8.3	5	7.6

◎育児休業取得の有無

<常勤>

「該当しない」と回答した人以外では、女性では「取得したことがある」と回答した比率が 23.7%と最も高く、男性では「取得したいと思わなかった」と回答した比率が 18.2%と男女で違いがあった。

	全体	男性 (203)		女性 (135)	
		人数	比率	人数	比率
取得したことがある	38	6	2.9	32	<b>23.7</b>
取得したかったが できなかった	24	20	9.9	4	3.0
取得したいと思わ なかった	39	37	<b>18.2</b>	2	1.5
該当しない	237	140	69.0	97	71.8

<非常勤>

「該当しない」と回答した比率が高かった。

全体	男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率
11	1	3.4	10	6.4
6	0	0.0	6	3.8
0	0	0.0	0	0.0
169	28	96.6	141	89.8

<育児休業を取得した理由> (複数回答可)

<常勤>

男性・女性ともに「職場の理解が得られた」「自分で育児を行いたかった」ことを取得した理由に挙げた比率が高かった。

	全体	男性 (6)		女性 (32)	
		人数	比率	人数	比率
職場の理解が得ら れた	28	5	<b>83.3</b>	23	<b>71.9</b>
職場で代替要員が採 用された	19	0	0.0	19	59.4
自分で育児を行いた かった	26	5	<b>83.3</b>	21	<b>65.6</b>

<非常勤>

女性は常勤と同じく「職場の理解が得られた」「自分で育児を行いたかった」ことを取得した理由に挙げた比率が高かった。

全体	男性 (1)		女性 (10)	
	人数	比率	人数	比率
9	0	0.0	9	<b>90.0</b>
5	0	0.0	5	50.0
9	1	<b>100.0</b>	8	<b>80.0</b>

	全体	男性(6)		女性(32)	
		人数	比率	人数	比率
自分以外に保育者を確保できなかった	14	0	0.0	14	43.8
保育施設入所までの期間のみ取得した	8	0	0.0	8	25.0
保育所に入所できなかった	0	0	0.0	0	0.0
権利として	8	0	0.0	8	25.0
その他	2	2	33.3	0	0.0

	男性 (1)		女性 (10)		
	人数	比率	人数	比率	
	2	0	0.0	2	20.0
	4	0	0.0	4	40.0
	0	0	0.0	0	0.0
	4	0	0.0	4	40.0
	1	1	100.0	0	0.0

<育児休業を取得しなかった理由> (複数回答可)

<常勤>

男性の理由としては「自分以外の保育者が確保できた」「収入を減らしたくなかった」が高かった。

女性は「制度がなかった」「仕事を中断したくなかった」が高く、男女で理由が異なっている。

<非常勤>

非常勤では「制度はあったが取得できる環境ではなかった」ことを理由に挙げた比率が **66.7%** と高かった。

	全体	男性 (57)		女性 (6)	
		人数	比率	人数	比率
制度がなかった	15	13	22.8	2	<b>33.3</b>
仕事を中断したくなかった	10	8	14.0	2	<b>33.3</b>
収入を減らしたくなかった	23	22	<b>38.6</b>	1	16.7
必要性がなかった	10	10	17.5	0	0.0
自分以外の保育者が確保できた	25	24	<b>42.1</b>	1	16.7
制度はあったが取得できる環境ではなかった	17	16	28.1	1	16.7
制度はあったが資格がなかった	2	1	1.8	1	16.7
昇給・昇格に不利になる	4	4	7.0	0	0.0
(産休終了後、すぐに)保育所に入所できた	2	1	1.8	1	16.7
その他	3	3	5.3	0	0.0

全体	男性 (0)		女性 (6)	
	人数	比率	人数	比率
2	0	0.0	2	33.3
0	0	0.0	0	0.0
0	0	0.0	0	0.0
1	0	0.0	1	16.7
0	0	0.0	0	0.0
4	0	0.0	4	<b>66.7</b>
2	0	0.0	2	33.3
0	0	0.0	0	0.0
0	0	0.0	0	0.0
1	0	0.0	1	16.7

◎育児に必要なサポート

常勤・非常勤ともに性別間で10%以上の差がある項目について、要望の多い方を太字としている。男性・女性ともに「代替要員の雇用」「周囲の理解促進」は高かった。ほとんどの項目は女性の方が高い比率となっているが、「男性の育休取得促進」については男性からの要望が高いことがうかがえる。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性 (157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
代替要員の雇用	138	68.3	87	64.4	13	44.8	76	48.4
育児休業からの復帰支援	96	47.3	60	44.4	11	37.9	83	<b>52.9</b>
育児を考慮に入れた業績評価の確立	64	31.5	55	40.7	9	31.0	54	34.4
育児休業取得範囲の拡大	46	22.7	31	23.0	5	17.2	41	26.1
男性の育休取得促進	100	<b>49.3</b>	48	35.6	18	<b>62.1</b>	60	38.2
周囲の理解促進	104	51.2	84	<b>62.2</b>	11	37.9	76	<b>48.4</b>
附属病院での病児・病後児保育の実施	45	22.2	54	<b>40.0</b>	6	20.7	54	<b>34.4</b>
学内での放課後児童クラブ実施	34	16.7	46	<b>34.1</b>	6	20.7	58	<b>36.9</b>
授乳、搾乳、おむつコーナーの設置	20	9.9	18	13.3	1	3.4	27	17.2
夕方からの会議の廃止	87	42.9	71	<b>52.6</b>	13	44.8	57	36.3
早出遅出勤務の利用年齢拡大	58	28.6	47	34.8	6	20.7	40	25.5
入試業務の軽減	38	18.7	39	<b>28.9</b>	3	10.3	27	17.2
育児短時間勤務の利用年齢の拡大	42	20.7	40	29.6	6	20.7	39	24.8
子の看護休暇の取得日数の拡大	44	21.7	54	<b>40.0</b>	5	17.2	57	<b>36.3</b>
子の看護休暇の利用年齢の拡大	36	17.7	48	<b>35.6</b>	4	13.8	44	<b>28.0</b>
ベビーシッター派遣事業割引券	17	8.4	14	10.4	3	10.3	12	7.6
ベビーシッター派遣事業割引券以外でシッター料金の一部負担	15	7.4	12	8.9	3	10.3	13	8.3
学生によるベビーシッター	8	3.9	8	5.9	4	13.8	7	4.5
送迎のためのキャンパスへの車両乗り入れ	31	15.3	40	<b>29.6</b>	6	20.7	36	22.9
その他	8	3.9	7	5.2	3	10.3	6	3.8

## 7. 介護について

性別・勤務形態にかかわらず、介護休業は「まあまあ取得しやすい」と回答した比率が高かった。取得しにくい要因としては「人員不足」「周りに迷惑がかかる」を挙げた比率が高かった。

### ◎介護休業の取得しやすさ

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
取得しやすい	24	11.8	8	5.9	6	20.7	27	17.2
まあまあ取得しやすい	87	<b>42.9</b>	64	<b>47.4</b>	12	<b>41.4</b>	74	<b>47.1</b>
やや取得しにくい	51	25.1	49	36.3	6	20.7	40	25.5
取得しにくい	41	20.2	14	10.4	5	17.2	16	10.2

### <介護休業を取得しにくい理由> (複数回答可)

	常勤				非常勤			
	男性 (92)		女性 (63)		男性 (11)		女性 (56)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
職場の理解	48	52.2	29	46.0	3	27.3	26	46.4
勤務形態	33	35.9	20	31.7	6	54.5	21	37.5
職種	17	18.5	12	19.0	6	54.5	17	30.4
人員不足	68	<b>73.9</b>	44	<b>69.8</b>	7	<b>63.6</b>	35	<b>62.5</b>
周りに迷惑がかかる	60	<b>65.2</b>	40	<b>63.5</b>	7	<b>63.6</b>	32	<b>57.1</b>
業績評価	17	18.5	9	14.3	2	18.2	6	10.7
その他	9	9.8	4	6.3	0	0.0	2	3.6

### ◎介護経験の有無

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
現在、介護している	7	3.5	10	7.4	2	6.9	11	7.0
過去に介護したことがある	22	10.8	14	10.4	6	20.7	10	6.4
介護したことはない	174	85.7	111	82.2	21	72.4	136	86.6

### ◎介護休業取得の有無

上記の質問で「現在、介護している」「過去に介護したことがある」と回答した人のうち、「取得したことがある」と回答したのは全体の 3.3%と少なかった。常勤の女性で「取得したかったができなかった」と回答した比率が高いことから、要因分析が必要と考えられる。

	常勤				非常勤			
	男性 (36)		女性 (27)		男性 (6)		女性(22)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
取得したことがある	1	2.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
取得したかったができなかった	12	<b>33.3</b>	3	<b>50.0</b>	3	<b>50.0</b>	7	<b>31.8</b>
取得したいと思わなかった	23	63.9	3	50.0	3	50.0	15	68.2

<介護休業を取得しなかった理由> (複数回答可)

先の質問で「取得したかったができなかった」「取得したいと思わなかった」と回答した人に対して取得しなかった理由を問うた質問である。

「必要性がなかった」「自分以外の介護者の確保ができた」という理由が多かった。

「取得したかったができなかった」人に限定すると、「介護期間の見通しがたたないため決断できなかった」「制度がなかった」を理由に挙げる意見が多かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (55)		女性 (25)		男性 (6)		女性 (22)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
制度がなかった	5	9.1	4	16.0	3	50.0	3	13.6
仕事を中断したくなかった	4	7.3	5	20.0	2	33.3	5	22.7
収入を減らしたくなかった	4	7.3	1	4.0	1	16.7	5	22.7
必要性がなかった	14	25.5	6	24.0	1	16.7	10	45.5
自分以外の介護者が確保できた	14	25.5	6	24.0	1	16.7	6	27.3
制度はあったが取得できる環境ではなかつ	3	5.5	6	24.0	1	16.7	1	4.5
制度はあったが資格がなかった	1	1.8	4	16.0	0	0.0	2	9.1
介護期間の見通しがたたないため決断できなかった	7	12.7	9	36.0	1	16.7	4	18.2
昇給・昇格に不利になる	3	5.5	0	0.0	2	33.3	0	0.0
その他	0	0.0	4	16.0	2	33.3	3	13.6

◎将来的に介護にかかわる可能性について

上記で「介護したことはない」と回答した人のうち、将来的に「主たる介護者になる」または「介護にかかわる可能性がある」と回答した合計比率は男性・女性ともに8割前後と高かった。家族に介護者を抱える教職員へのサポートの必要性は今後高くなってくると考えられる。

	常勤				非常勤			
	男性 (175)		女性 (111)		男性 (21)		女性(130)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
主たる介護者になる可能性がある	58	33.1	47	42.3	6	28.6	58	44.6
介護にかかわる可能性がある	79	45.2	47	42.3	7	33.4	46	35.4
介護にかかわる可能性は低い	17	9.7	5	4.5	4	19.0	9	6.9
わからない	21	12.0	12	10.9	4	19.0	17	13.1

◎介護に必要なサポート（複数回答可）

常勤・非常勤ともに性別間で10%以上の差がある項目については要望の多い方を太字としている。

「周囲の理解促進」「介護休暇の取得日数の拡大」と回答した比率が高かった。また、「介護休暇の取得日数の拡大」「介護短時間勤務の利用範囲拡大」は女性からの回答比率が高かった。状況に即して短い期間で取得できる休暇を求めていると考えられる。

	常勤				非常勤			
	男性（203）		女性（135）		男性（29）		女性（157）	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
夕方からの会議の廃止	91	44.8	67	49.6	11	37.9	50	31.8
周囲の理解促進	134	66.0	102	75.6	22	75.9	104	66.2
介護を考慮に入れた業績評価の確立	70	34.5	51	37.8	6	20.7	56	<b>35.7</b>
介護休暇の取得日数の拡大	104	51.2	89	<b>65.9</b>	10	34.5	98	<b>62.4</b>
行政サービスについての情報提供	59	29.1	40	29.6	10	34.5	51	32.5
代替要員の雇用	117	57.6	79	58.5	11	37.9	50	31.8
介護休業からの復帰支援	66	32.5	44	32.6	7	24.1	66	<b>42.0</b>
介護短時間勤務の利用範囲拡大	83	40.9	83	<b>61.5</b>	9	31.0	73	<b>46.5</b>
入試業務の軽減	42	20.7	48	<b>35.6</b>	3	10.3	26	16.6
送迎のためのキャンパスへの車両の乗り入れ	26	12.8	19	14.1	6	20.7	25	15.9
その他	5	2.5	5	3.7	2	6.9	1	0.6

8. ワークライフバランスについて

◎仕事と子育て・介護の両立のしやすさ

常勤・非常勤ともに仕事と子育て・介護を「どちらかといえば両立しやすい」と回答している比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性（203）		女性（135）		男性（29）		女性（157）	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
両立しやすい	28	13.8	16	11.9	7	24.1	27	17.2
どちらかといえばしやすい	119	<b>58.6</b>	85	<b>63.0</b>	16	<b>55.2</b>	93	<b>59.2</b>
どちらかといえばにくい	43	21.2	28	20.7	5	17.2	32	20.4
両立にくい	13	6.4	6	4.4	1	3.5	5	3.2

<仕事と子育て・介護が両立しにくい理由> (複数回答可)

両立しにくい理由としては「業務量の多さ」を挙げる人が多かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (56)		女性 (34)		男性 (6)		女性 (37)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
支援制度不足	27	48.2	11	32.4	4	66.7	15	40.5
業務量の多さ	44	<b>78.6</b>	27	<b>79.4</b>	5	<b>83.3</b>	18	<b>48.6</b>
同僚の理解	17	30.4	11	32.4	4	66.7	11	29.7
上司の理解	19	33.9	12	35.3	2	33.3	8	21.6
ロールモデル不在	18	32.1	13	38.2	1	16.7	11	29.7
その他	5	8.9	4	11.8	0	0.0	3	8.1

◎有給休暇の取得しやすさ

常勤・非常勤ともに「取得しやすい」「まあまあ取得しやすい」と回答している合計比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
取得しやすい	77	37.9	31	23.0	13	<b>44.8</b>	95	<b>60.5</b>
まあまあ取得しやすい	83	<b>40.9</b>	74	<b>54.8</b>	13	<b>44.8</b>	49	31.2
やや取得しにくい	35	17.3	14	10.4	1	3.5	13	8.3
取得しにくい	8	3.9	16	11.8	2	6.9	0	0.0

<有給休暇を取得しにくい理由> (複数回答可)

<常勤>

「人員不足」を理由に挙げた比率が高く、「勤務形態」「周りに迷惑がかかる」を理由に挙げた回答には男女で差が見られた。

	全体	男性 (43)		女性 (30)	
		人数	比率	人数	比率
職場の理解	25	12	27.9	13	43.3
勤務形態	26	10	23.3	16	53.3
職種	19	8	18.6	11	36.7
人員不足	63	37	<b>86.6</b>	26	<b>86.7</b>
周りに迷惑がかかる	47	24	55.8	23	<b>76.7</b>
業績評価	8	3	7.0	5	16.7
その他	10	5	11.6	5	16.7

<非常勤>

「人員不足」を理由に挙げた比率は常勤同様高かったが、男性は「勤務形態」、女性は「職種」を挙げた比率は常勤と違いが見られた。

全体	男性 (3)		女性 (13)	
	人数	比率	人数	比率
6	1	33.3	5	38.5
9	2	<b>66.7</b>	7	53.8
8	0	0.0	8	<b>61.5</b>
10	2	<b>66.7</b>	8	<b>61.5</b>
8	1	33.3	7	53.8
0	0	0.0	0	0.0
1	0	0.0	1	7.7

◎仕事と自身の生活のバランスについて

常勤・非常勤、男性・女性ともにバランスは「まあまあ取れている」と回答した比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
かなり取れている	35	17.3	18	13.3	9	31.0	36	22.9
まあまあ取れている	118	<b>58.1</b>	80	<b>59.3</b>	16	<b>55.2</b>	101	<b>64.4</b>
あまり取れていない	39	19.2	29	21.5	3	10.3	17	10.8
まったく取れていない	11	5.4	8	5.9	1	3.5	3	1.9

9. やりがいについて

◎仕事（研究）に対するやりがいについて

常勤・非常勤、男性・女性ともにやりがいを「まあまあ感じている」と回答した比率が高かった。

	常勤				非常勤			
	男性 (203)		女性 (135)		男性 (29)		女性(157)	
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率
すごく感じている	25	12.3	14	10.4	7	24.1	15	9.6
まあまあ感じている	87	<b>42.9</b>	76	<b>56.3</b>	13	<b>44.8</b>	84	<b>53.5</b>
どちらともいえない	57	28.1	35	25.9	8	27.6	43	27.4
あまり感じていない	24	11.8	7	5.2	1	3.5	12	7.6
まったく感じていない	10	4.9	3	2.2	0	0.0	3	1.9

◎やりがいに必要なもの（複数回答可）

常勤・非常勤ともに「業務内容」「職場環境」を挙げた人が多かった。「給料」「雇用の安定」「昇格・昇進」については常勤・非常勤間で差が見られた。

	常勤 (338)		非常勤 (186)	
	人数	比率	人数	比率
業務内容	245	<b>72.5</b>	131	<b>70.4</b>
職場環境	249	<b>73.7</b>	130	<b>69.9</b>
給料	213	63.0	137	<b>73.7</b>
退職金	89	26.3	44	23.7
適正な評価	186	55.0	93	50.0
雇用の安定	109	32.2	109	<b>58.6</b>
同僚の関わり	156	46.2	73	39.2
昇格・昇進	109	<b>32.2</b>	39	21.0
相談できる相手	128	37.9	58	31.2
育児・介護への周囲の理解	107	31.7	56	30.1
家族の支援	92	27.2	43	23.1
仕事と家庭の両立	171	50.6	78	41.9
健康	208	61.5	108	58.1
自分の自由時間	130	38.5	55	29.6
その他	9	2.7	5	2.7

## 10. その他

◎男女共同参画に関するセミナーにかかる関心のあるテーマについて（複数回答可）

常勤・非常勤ともに「ワークライフバランス」に関心が高かった。

	常勤（338）		非常勤（186）	
	人数	比率	人数	比率
研究と家庭の両立	43	12.7	29	15.6
国の動向	73	21.6	27	14.5
各種制度	120	35.5	88	47.3
LGBT	28	8.3	16	8.6
ダイバーシティ	48	14.2	16	8.6
ワークライフバランス	209	<b>61.8</b>	93	<b>50.0</b>
その他	19	5.6	9	4.8

## 信州大学男女共同参画宣言

平成 23 年 12 月 21 日  
国立大学法人信州大学

国立大学法人信州大学は、男女共同参画社会の実現に努め、これを自らの社会的責務とすることを宣言します。

国際人権規約 A 規約(経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約)第 3 条は、「この規約の締約国は、この規約に定めるすべての経済的、社会的及び文化的権利の享有について男女に同等の権利を確保することを約束する」と定めています。また、日本国憲法第 14 条(法の下での平等)を実現するために、男女共同参画社会基本法前文は、「少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任を分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」が「二十一世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置付け」、諸施策を講ずることを義務づけています。

他方、わが国では現在も、男性優位社会の弊は依然として強く存在し、いたる所で散見されます。「知の森」づくりをめざす学問の府であり自由平等な研究活動を目指す信州大学においても、この弊の存在は、ひとり例外ではありません。女性教職員は、職業生活においても、家庭生活(育児・介護生活を含む)においても、大きな負担を背負っています。そして、学生たちは、このような社会状況のなかで教育を受けています。

信州大学は、不合理な性差別の是正と男女共同参画の推進を社会的要請と受け止め、総合大学としての特性を生かし、積極的に取り組んでいきます。信州大学が男女共同参画を推進することが、男女ともに幸福をもたらすと同時に、多様性を尊重した持続可能な社会の創成に寄与すると確信するからです。教育の場では、性差別を克服する教育を充実させ、男女共同参画の精神の涵養を含む人間力を備えた優れた人材を育成し社会に送り出します。研究の場では、女性研究者が男性研究者とともに優れた研究環境を享受し卓抜した成果を挙げ、人類社会に貢献していきます。医療の場では、女性医師や女性コメディカルが男性と対等に医療活動を担い、生命と健康を尊重していきます。働く職場では、男女教職員が、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を等しく享受できる環境づくりを行うとともに、女性教職員の大学運営への参画を促進していきます。国際交流や地域社会等との連携の場では、多様な文化と価値観の存在を尊重し、男女平等の社会づくりに叡智を尽くし貢献していきます。

以上

# 信州大学男女共同参画基本方針

平成23年12月21日制定

信州大学は信州大学男女共同参画宣言の趣旨に則り、以下に掲げる基本方針の実現に努めます。

1. 男女共同参画の推進体制の確立
2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援
3. 大学運営に関する女性参画の推進
4. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進
5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携

# 信州大学男女共同参画行動計画

平成23年12月21日制定

信州大学は信州大学男女共同参画宣言及び信州大学男女共同参画基本方針に則り、以下に掲げる行動計画を実施いたします。また、各部局は、行動計画の達成に向けて積極的な取組みを推進します。

## 1. 男女共同参画の推進体制の確立

- ・男女共同参画推進委員会の下に女性研究者支援室及びワーク・ライフ・バランス推進室等を設置し、男女共にその能力・個性を十分に発揮することができる環境及び体制作りを行う。

## 2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援

- ・女性研究者の応募・採用拡大のため積極的改善措置(ポジティブアクション)を実施し、女性研究者比率を向上させる。
- ・女性研究者がその能力を最大限発揮できるように、研究補助者制度やメンター制度の導入など研究環境の整備を行う。

## 3. 大学運営に関する女性参画の推進

- ・女性教員の大学運営諸会議への参画を進める。
- ・女性教職員の昇進・昇格を推進する。

## 4. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の推進

- ・時間外労働の縮減と年次休暇の取得を推進する。
- ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用を促進する。
- ・ユビキタスネットワークの利活用を促進する。
- ・学内保育所の拡充及び円滑な運営を進める。

## 5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携

- ・男女共同参画に関する講義・セミナーやシンポジウム等を実施する。
- ・男女共同参画に関する意識啓発活動を教職員及び学生に対して実施する。
- ・男女共同参画推進に向けた学内意識・実態の定期的調査と情報公開を行う。
- ・男女共同参画に関わる国内外の機関・団体等との協力・連携を推進する。

## 信州大学の女性教員比率向上のためのポジティブアクション

平成23年12月21日制定

政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、第3次男女共同参画基本計画(平成22年12月17日閣議決定)を策定し、その中で平成32年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とし、大学教授等に女性が占める割合についても平成32年に30%とすることを目指しています。

そこで信州大学は、この政策方針に配慮した女性教員比率を向上させるための積極的改善措置(ポジティブアクション)を実施し、以下の文言を教員公募要領に記載します。ポジティブアクションを実施する目的は、本学の男女共同参画の実現に向けて、女性教員比率の向上が必要不可欠であるとの認識に基づき、女性研究者及び女性大学院生の教員募集への応募を積極的に促し、女性教員の採用を増やし、男女間の教員比率を是正するためです。

信州大学は男女共同参画を推進しており、業績等(研究業績、教育業績、社会的貢献ほか)及び人物の評価において同等と認められた場合には女性を採用します。ただし、これは性別のみで優先的に採用することを認めるものではありません。

## 国立大学法人信州大学行動計画(第三期)

職員が仕事と子育てを両立させ、その能力を十分に発揮できるような雇用環境の整備を行うため、次のよう  
に行動計画を策定する。

I 計画期間 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

II 計画内容

1 雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境  
の整備

### 目標1

母性健康管理、母性保護の措置の内容について周知を図り、妊娠中や出産後の女性職員が安心して働き続け  
ることのできる職場環境を構築する。

### (対策)

・妊娠、出産、産後期に取得可能な休暇等を学内報等で周知・啓発し、職場内での理解を深めることで、取得し  
やすい環境を整備する。

### 目標2

男性の子育て目的の休暇制度の周知を行い、取得を促進する。

### (対策)

・配偶者出産付添休暇、育児参加休暇の周知のための効率的方法を検討し、周知を実施するとともに、取得対  
象範囲の拡大を検討する。

### 目標3

計画期間内に育児休業の取得状況を次の水準以上とし、達成した場合は同水準の維持に努める。

男性職員：計画期間内に3人以上取得すること。

女性職員：取得率を80%以上とし、希望者全員が取得できる環境とする。

### (対策)

- ・育児休業取得に関する情報の周知を年に1回実施する。
- ・男性の育児休業について職場の理解が得られるよう、学内報等で制度を全教職員に周知する
- ・管理職者には管理職研修等において制度の説明を行い、意識啓発を図る。
- ・育児休業期間中の代替要員の確保や、業務分担等の見直しを行う。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

### 目標4

仕事と生活の両立のため、働きやすい雇用環境を整備する。

### (対策)

- ・「ノー残業デイ」を継続して実施する。
- ・学内における会議等について、所定勤務時間内に開催することを周知徹底する。
- ・年次有給休暇を取得しやすい職場環境を構築するため、定期的な学内周知、意識啓発活動を実施する。
- ・ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催し、働き方に対する意識啓発を実施する。
- ・引き続き男女共同参画推進室及びイコール・パートナーシップ委員会と連携し、情報提供・研修を実施  
する。

## 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性教職員の在職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 31 年 3 月 31 日

### 2. 本学の課題

- (1) 常勤教員に占める女性教員が少ない。
- (2) 自然科学系の女性教員数が特に不足している。
- (3) 女性教職員の管理職割合が低い。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標 1：採用した常勤教員に占める女性教員の割合を 20%以上にする。

目標 2：女性教職員の管理職比率を 10%以上にする。

#### <取組内容>

- 平成 28 年 4 月～ 女性教員を増員するため、学術研究院会議等で女性教員を積極的に雇用するよう、各学部等に協力を依頼する。女性の採用割合を増やす方針や各部署ごとの目標値を設定する。また、女性管理職の登用に関する課題解決に向けた方針について検討する。
- 平成 28 年 8 月～ 女性の活躍推進に係る意識啓発を目的とした管理職 F D 研修やシンポジウム等を実施する。女性教員応募者増加を目指した情報提供の強化を図る。
- 平成 28 年 9 月～ 長期的な人事計画案を策定する。女性リーダーとしての立場、役割を理解し、管理職・リーダーとなるためのマインド醸成を目的とした研修を実施する。
- 平成 29 年 3 月～ 新規に採用した女性教職員数及び年度末の女性教職員比率情報を共有し、以後フォローアップ・ヒアリングを実施する。

# 国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程

(平成 23 年 9 月 22 日国立大学法人信州大学規程第 105 号)

改正 平成 25 年 3 月 29 日平成 24 年度規程第 71 号  
平成 26 年 3 月 27 日平成 25 年度規程第 58 号  
平成 27 年 9 月 17 日平成 27 年度規程第 37 号  
平成 28 年 10 月 31 日平成 28 年度規程第 32 号  
平成 29 年 3 月 31 日平成 28 年度規程第 120 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、国立大学法人信州大学組織に関する規則(平成 17 年国立大学法人信州大学規則第 5 号)第 16 条の 5 第 3 項の規定に基づき、国立大学法人信州大学に設置する国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会(以下「推進委員会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定める。

(審議事項)

第 2 条 推進委員会は、男女共同参画の推進に係る次の各号に掲げる事項について審議する。

- (1) 基本方針の策定に関すること。
- (2) 点検、評価及び改善に関すること。
- (3) 情報の提供及び公表に関すること。
- (4) 啓発活動に関すること。
- (5) その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第 3 条 推進委員会は、次に掲げる委員をもって組織し、女性を含むものとする。

- (1) 学長
- (2) 総務担当の理事
- (3) 理事(前号に掲げる委員を除く。)のうち学長が指名した者若干人
- (4) 男女共同参画推進センター長
- (5) 各学部長
- (6) 全学教育機構長
- (7) 医学部保健学科長
- (8) その他学長が必要と認める者

(委員長)

第 4 条 推進委員会に委員長を置き、第 3 条第 1 号に規定する委員をもって充てる。

- 2 委員長は、推進委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、副委員長が、その職務を代行する。

(副委員長)

第 5 条 推進委員会に副委員長を置き、第 3 条第 2 号に規定する委員をもって充てる。

- 2 副委員長は、委員長を補佐する。

(議事)

第 6 条 推進委員会は、委員の 3 分の 2 以上の出席がなければ、議事を開くことができない。

- 2 推進委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、委員長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第7条 推進委員会が必要と認めるときは、推進委員会に委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(専門会議)

第8条 推進委員会に、専門的事項を審議するため、専門会議を置くことができる。

2 専門会議に関し必要な事項は、学長が別に定める。

(庶務)

第9条 推進委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、推進委員会の運営に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規程は、平成23年9月22日から施行する。

附 則(平成25年3月29日平成24年度規程第71号)

この規程は、平成25年4月1日から施行する。

附 則(平成26年3月27日平成25年度規程第58号)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成27年9月17日平成27年度規程第37号)

この規程は、平成27年9月17日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

附 則(平成28年10月31日平成28年度規程第32号)

この規程は、平成28年10月31日から施行し、平成27年10月1日から適用する。

附 則(平成29年3月31日平成28年度規程第120号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

# 信州大学男女共同参画推進センター規程

(平成 27 年 9 月 17 日信州大学規程第 263 号)

改正 平成 28 年 10 月 31 日平成 28 年度規程第 32 号

平成 29 年 3 月 31 日平成 28 年度規程第 121 号

(趣旨)

第 1 条 この規程は、信州大学学則第 15 条の 3 第 2 項の規定に基づき、信州大学男女共同参画推進センター(以下「センター」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定める。

(目的)

第 2 条 センターは、男女が個性と能力を十分に発揮することができる職場・教育環境を実現すること及びワーク・ライフ・バランス推進を図ることを目的とする。

(業務)

第 3 条 センターは、前条の目的を達成するため、国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会が定める基本方針に基づき、次の各号に掲げる事項を行う。

- (1) 施策の企画立案及び実施に関すること。
- (2) 点検、評価及び改善の実施に関すること。
- (3) 啓発活動に関すること。
- (4) 教育及び研究に関すること。
- (5) 他大学、企業、地方公共団体等との連携に関すること。
- (6) 調査・分析に関すること。
- (7) 相談に関すること。
- (8) その他男女共同参画の推進に関すること

(組織)

第 4 条 センターは、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 男女共同参画推進センター長(以下「センター長」という。)
- (2) 本法人の教員のうちから、各学部(医学部においては医学科及び保健学科)、全学教育機構及び医学部附属病院の推薦に基づき、学長が任命する教員
- (3) 本法人の職員のうちから、総務担当の理事の推薦に基づき、学長が任命する職員
- (4) コーディネーター
- (5) その他学長が必要と認める者

2 前項第 2 号及び第 3 号に規定する者の任期は 2 年又は 1 年とし、再任を妨げない。

(運営委員会)

第 5 条 センターの運営に関する事項を審議するため、国立大学法人信州大学男女共同参画推進センター運営委員会(以下「運営委員会」という。)を置く。

2 運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(センター長)

第 6 条 センター長は、総務担当の理事の助言を受けセンターの業務を掌理する。

- 2 センター長は、学長が任命する者をもって充てるものとする。
- 3 センター長に事故があるときは、第 4 条第 1 項第 2 号に規定する者のうち、センター長があらかじめ指名した者が、その職務を代行する。

(コーディネーター)

第7条 コーディネーターは、センターの業務を調整する。

(メンター)

第8条 研究活動及びキャリアの形成等に関し、本法人の教職員、学生等からの相談等に対応するため、センターにメンターを置くことができる。

2 メンターは、本法人の教員のうちから、センター長が推薦する者を学長が委嘱する。

(分室)

第9条 センターの業務を円滑に遂行するため、必要に応じて分室を置くことができるものとする。

(事務)

第10条 センターの事務は、関係部局の協力を得て、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第11条 この規程に定めるもののほか、センターに関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成27年9月17日から施行し、平成28年4月1日から適用する。

2 国立大学法人信州大学男女共同参画推進室会議規程(平成26年国立大学法人信州大学規程第143号)は、廃止する。

附 則(平成28年10月31日平成28年度規程第32号)

この規程は、平成28年10月31日から施行し、平成27年10月1日から適用する。

附 則(平成29年3月31日平成28年度規程第121号)

この規程は、平成29年4月1日から施行する。

# 信州大学男女共同参画推進センター運営委員会細則

(平成 27 年 9 月 17 日信州大学細則第 99 号)

改正 平成 28 年 10 月 31 日平成 28 年度細則第 13 号

(趣旨)

第 1 条 この細則は、信州大学男女共同参画推進センター規程(以下「センター規程」という。)第 5 条第 2 項の規定に基づき、信州大学男女共同参画推進センター運営委員会(以下「運営委員会」という。)の組織及び運営に関し必要な事項を定める。

(審議事項)

第 2 条 運営委員会は、総務担当の理事の助言を得て、次の各号に掲げる事項について審議する。

- (1) 信州大学男女共同参画推進センター(以下「センター」という。)の運営に関する事。
- (2) センターの事業計画等に関する事。
- (3) その他センターの運営に関し必要な事項

(組織)

第 3 条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 男女共同参画推進センター長(以下「センター長」という。)
- (2) センター規程第 4 条第 2 号に規定する教員
- (3) センター規程第 4 条第 3 号に規定する職員
- (4) その他運営委員会が必要と認める者

(委員長)

第 4 条 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。

- 2 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名した者が、その職務を代行する。

(議事)

第 5 条 運営委員会は、委員の過半数の出席がなければ、議事を開くことができない。

- 2 運営委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第 6 条 運営委員会が必要と認めたときは、運営委員会に委員以外の者の出席を求め、その説明又は意見を聴くことができる

(庶務)

第 7 条 運営委員会の庶務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第 8 条 この細則に定めるもののほか、運営委員会の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この細則は、平成 27 年 9 月 17 日から施行し、平成 28 年 4 月 1 日から適用する。

附 則(平成 28 年 10 月 31 日平成 28 年度細則第 13 号)

この細則は、平成 28 年 10 月 31 日から施行し、平成 27 年 10 月 1 日から適用する。



信州大学男女共同参画推進センター

平成 29 年度活動報告書

発行日：平成 30 年 3 月 30 日

発行：信州大学男女共同参画推進センター

住所：〒390-8621 松本市旭 3-1-1

TEL：0263-37-3150（内線 811-2150）

FAX：0263-37-3314

E-mail：[sufre@shinshu-u.ac.jp](mailto:sufre@shinshu-u.ac.jp)

URL：<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo>

