

信州大学 男女共同参画推進センター 令和元年度 活動報告書



令和2年3月

<目次>

I	2019 年度事業概要及び実施体制	ページ
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	2019 年度事業実施状況	
1	意識啓発	
●	令和元年度男女共同参画セミナー・・・・・・・・	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・・・・・・・・	13
●	イクボス・温かボス宣言・・・・・・・・	14
●	オープンキャンパスでのパネル展示・・・・・・・・	15
●	スフレ通信・・・・・・・・	19
●	スフレウェブサイト・・・・・・・・	19
●	令和元年度発行刊行物・・・・・・・・	20
●	令和元年度他部局発行刊行物・・・・・・・・	34
2	女性研究者等の支援	
●	研究補助者制度・・・・・・・・	35
●	メンタリング・・・・・・・・	40
	女性職員のためのステップアップセミナー・・・・・・・・	41
3	ワーク・ライフ・バランスの推進	
●	大学入試等における一時保育・・・・・・・・	42
●	大学入試センター試験における伊那・上田キャンパスでの託児料金等の補助・・・・	42
●	ベビーシッター派遣事業割引券・・・・・・・・	42
●	学内保育施設「信州大学おひさま保育園」・・・・・・・・	44

4 受賞，表彰歴

- 令和元年度「長野県女性の活躍推進企業知事表彰」受賞・・・・・・・・・・・・ 45
- 職場いきいきアドバンスカンパニー登録(更新)・・・・・・・・・・・・ 46
- 長野県 第3期「社員の子育て応援宣言！」登録・・・・・・・・・・・・ 46

IV 信州大学における男女共同参画の動き（2019年度）・・・・・・・・・・・・ 47

V 資料編

信州大学男女共同参画宣言・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	49
信州大学男女共同参画基本方針・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	50
信州大学男女共同参画行動計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	51
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・・・・・・・・	52
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)・・・・	53
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画・・・・・・・・・・・・・・・・・・	55
国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程・・・・・・・・・・・・	56
国立大学法人信州大学男女共同参画推進センター規程・・・・・・・・・・・・	58
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・・・・	60

I 2019 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。

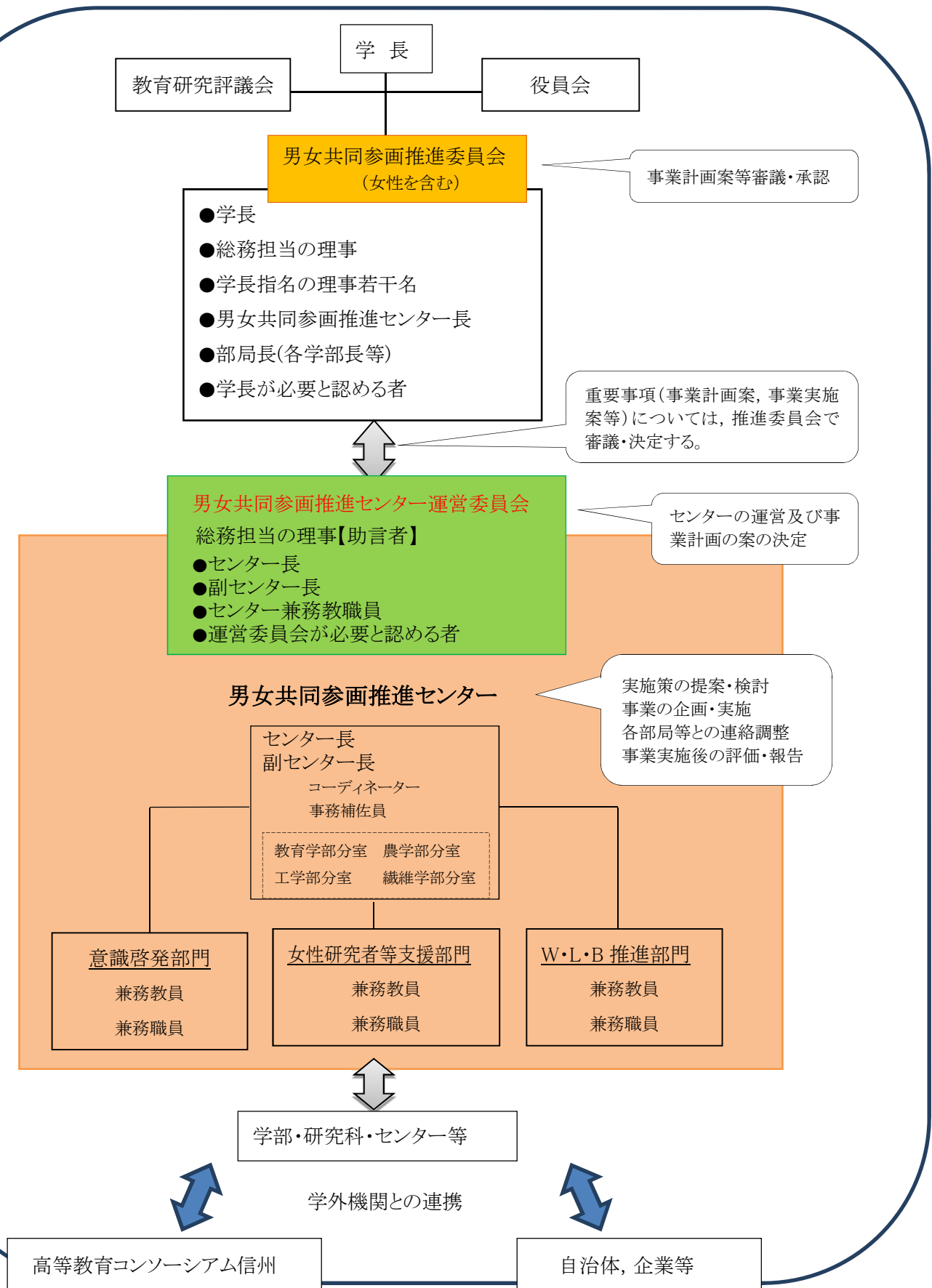
2016 年 4 月に「女性活躍推進法」が施行となり、策定した行動計画(2016 年 2 月 26 日 長野労働局提出)に基づき、さらに女性教職員の在職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う。本学の女性教員比率[2017 年 5 月 1 日現在 16.6%(助手を除く)]は全国国立大学の平均(2017 年 5 月 1 日現在 16.2%)を初めて上回ったが、女性教職員の管理職割合は依然として低いままであることから、女性教職員等の支援を継続するとともに、全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進、また学生も含めた男女共同参画の意識改革の一層の充実を図る。

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」(2011 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 ・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 ・人材育成のための研修実施
(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

2019 年度 男女共同参画推進センター実施体制



平成 30 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ほか、円滑に業務を遂行できるよう、全キャンパスに分室をおいた。

■男女共同参画推進センター長:中島美帆

(1)各部門担当者

意識啓発部門

部門長:関 利恵子(男女共同参画推進副センター長)

三谷 尚澄 高橋 耕一 高橋 宏子 大窪 久美子 KIM KYOUNGOK 安達 弘通 間宮 敬子

女性研究者等支援部門

部門長:高崎 禎子

福島 菜奈恵 番場 教子 北村 昭信

ワーク・ライフ・バランス推進部門

部門長:東間 美博

仁科 さやか 尾坂 隆男 村山 寛朗 古橋良幸

全部門担当

コーディネーター 森 かおる(2019.6.30 まで)

(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

(令和元年7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(経営企画, 総務, 情報担当)	武田 三男	3条2号委員
理事(教務, 学生, 入学試験, 附属学校担当)	平野 吉直	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(財務, 環境施設担当)	小宮山 啓太郎	3条3号委員
理事(特命戦略(大学経営力強化)担当)	浜野 京	3条3号委員
男女共同参画推進センター長	中島 美帆	3条4号委員
人文学部長	早坂 俊廣	3条5号委員
教育学部長	宮崎 樹夫	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	中山 淳	3条5号委員
工学部長	天野 良彦	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, 人文科学系教授	吉田 正明	3条8号委員
社会科学系・教授	金 早雪	3条8号委員
社会科学系・准教授, 男女共同参画推進副センター長	関 利恵子	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	東間 美博	3条8号委員
附属図書館管理課長	森 いづみ	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 委員名簿

(令和元年7月1日現在)

役 職 名	氏 名	備 考
理事(経営企画, 総務, 情報担当)	武田 三男	3条4号委員
男女共同参画推進センター長, 学術研究院理学系准教授	中島 美帆	3条1号委員
男女共同参画推進副センター長, 学術研究院社会科学系准教授	関 利恵子	3条2号委員
学術研究院人文科学系准教授	三谷 尚澄	3条2号委員
学術研究院教育学系教授	高崎 禎子	3条2号委員
学術研究院理学系准教授	高橋 耕一	3条2号委員
学術研究院医学系准教授	福島 菜奈恵	3条2号委員
学術研究員保健学系准教授	高橋 宏子	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准教授	KIM KYOUNGOK	3条2号委員
学術研究院総合人間科学系准教授	安達 弘通	3条2号委員
学術研究院医学系助教(診療)	仁科 さやか	3条2号委員
人文学部総務グループ主査	北村 昭信	3条3号委員
農学部総務グループ主査	尾坂 隆男	3条3号委員
医学部附属病院主任診療放射線技師	村山 寛朗	3条3号委員
医学部附属病院信州がんセンター教授	間宮 敬子	3条4号委員
男女共同参画推進センターコーディネーター		3条4号委員
総務部長	東間 美博	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 32 回	令和 2 年 2 月 19 日(水) 11:23 ～11:38 松本キャンパス本部管理棟 5 階第二会議室
議 題	1. 一般事業主行動計画(次世代法)の策定について 2. 2019 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 3. 入試業務における育児及び介護中の職員に対する積極的な配慮について
報告事項	1. 女性教員比率等について

男女共同参画推進センター運営委員会開催記録

第 1 回	令和元年 5 月 7 日(火) 10:44～11:16 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 2019 年度男女共同参画推進センター事業計画について 2. メンターについて 3. 教員業績評価・給与査定制度について
報告事項	1. 2019 年度男女共同参画授業について 2. 平成 30 年度(10-3 月期)研究補助者制度について 3. 平成 30 年度介護に関する勉強会について

第 2 回	令和元年 7 月 4 日(木) 9:01～9:31 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 令和元年度(10-3 月期)研究補助者制度の利用者募集について 2. 2019 年度男女共同参画セミナーについて
報告事項	1. 意識啓発部門の活動について 2. 女性研究者等支援部門の活動について 3. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動について 4. その他(ベビーシッター派遣事業割引券について, コーディネーターの退職について, 清滝主査心得の育児休業取得について)

第 3 回	令和元年 9 月 6 日(金) 9:03～9:21 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 男女共同参画推進セミナーの開催について
報告事項	1. 平成元年度(10-3 月期)研究補助者制度利用者について 2. 意識啓発部門の活動報告について 3. その他(長野県「女性の活躍推進企業知事表彰」への応募について,)

第 4 回	令和元年 11 月 29 日(金) 9:00～9:46 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 令和 2 年度(4-9 月期)研究補助者制度について 2. 大学入試センター試験等における伊那・上田キャンパスでの託児等料金の補助について
報告事項	1. 2019 年度(4-9 月期)研究補助者制度利用実績報告について 2. 教育学部推薦入試 I (11 月 23 日(土・祝))における一時保育について 3. 意識啓発部門の活動報告について 4. 女性研究者等支援部門の活動報告について 5. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について 6. 長野県女性の活躍推進企業知事表彰について 7. 男女共同参画セミナーの周知について 8. 長野県女性活躍推進会議(9 月 12 日開催)について

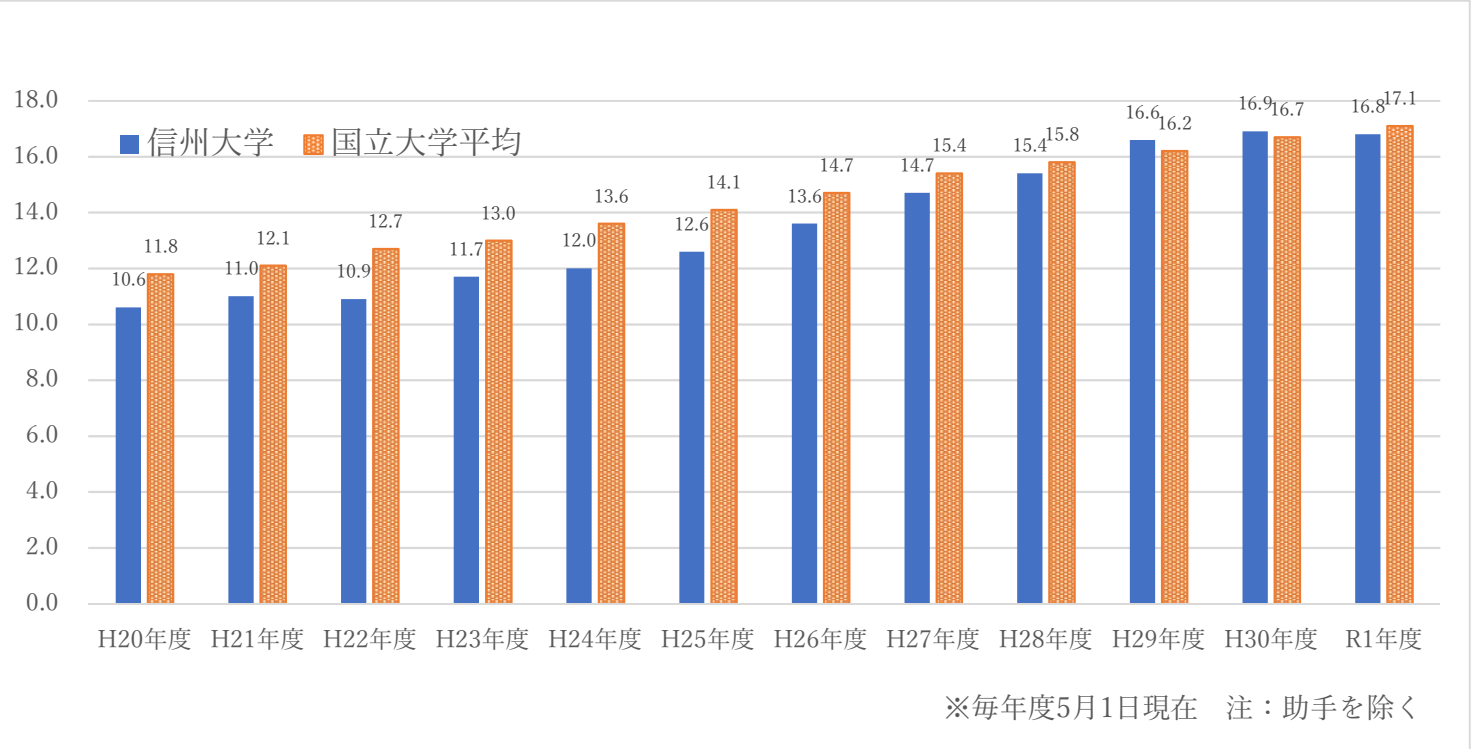
第 5 回	令和 2 年 1 月 9 日(木) 9:00～9:26 各キャンパス SUNS 会議室
議 題	1. 令和 2 年度男女共同参画講義について 2. 令和 2 年度信州大学男女共同参画推進センター事業計画(案)および予算(案)について 3. その他 (1) 入試業務における育児中の教職員の業務分担について
報告事項	1. 令和元年度男女共同参画セミナーについて

第 6 回	メール審議(報告)
報告事項	1. 令和 2 年度(4-9 月期)研究補助者制度の利用者決定について 2. 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について 3. 令和 2 年度男女共同参画講義について 4. 信州大学の男女共同参画の現状について 5. 第 32 回男女共同参画推進委員会について

Ⅱ 信州大学における男女共同参画の現状

(令和元年 5 月 1 日現在)

1. 女性教員比率（国立大学平均との比較） 単位:%



2. 職名別女性教員比率 単位：人

	男	女	計	女性比率 (%) (注 1) (対前年度比)	国立大学における 女性比率 (%) (※)
学長	1	0	1	0.0 (0.0)	4.7
理事 (注 2)	4	0	4	0.0 (0.0)	5.6
副学長 (注 3)	6	0	6	0.0 (0.0)	13.2
教授	296	29	329	8.9 (0.8)	10.4
准教授	253	38	291	13.1 (0.8)	17.1
講師	55	23	78	29.5 (▲0.3)	22.3
助教	244	84	328	25.6 (▲0.9)	23.6
小計	859	174	1033	16.8 (▲0.1)	17.1
助手	2	3	5	60.0 (0.0)	63.4
計	861	177	1038	17.1 (0.0)	17.5

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 (%) (対前年度比増減)	国立大学における 女性比率 (%) (※)
学長補佐等 (注1)	9	2	11	18.2 (▲15.1)	16.1
経営協議会 (学内委員), 教育研究評議会委員 (注2)	37	3	40	7.5 (2.2)	8.5
部局長等	15	1	16	6.3 (▲0.4)	7.0
監事	1	1	2	50.0 (50.0)	9.4
小計	62	7	69	10.1 (0.6)	9.2
非常勤理事	0	1	1	100.0 (0.0)	25.6
経営協議会等 (学外委員)	8	0	8	0.0 (0.0)	16.3
非常勤監事	0	1	1	100.0 (0.0)	46.3
小計	8	2	10	20.0 (0.0)	20.8
合計	70	9	79	11.4 (0.4)	10.9

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・転入数等

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	
2	1	2	0	2	1	9	8	15	10	0	1	26

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				国立大学に おける女性 比率 (%) (※)
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率 (%)	
課長相当職以上	31	2	4	0	4	6	39	8	47	17.0	18.5
課長補佐, 専門員等	34	10	5	0	4	2	43	12	55	21.8	21.7
係長, 専門職員等	85	41	25	3	25	35	135	79	214	36.9	39.1
主任等	32	26	0	1	7	69	39	96	135	71.1	66.1
その他一般職員	75	99	41	7	154	713	270	819	1089	75.2	75.9
計	257	178	75	11	194	825	526	1014	1540	65.8	64.5
合計 (女性比率 %)	435 (40.9)		86 (12.7)		1019 (80.9)						

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 (%)
R1 年度	5919	3072	34.1	1138	302	20.9	332	108	24.5	7619	3579	31.9
H30 年度	5976	3101	34.1	1139	287	20.1	341	99	22.5	7456	6487	31.8
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

(※) 出典：国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第16回追跡調査報告書

7.教員数

< 承継教員 >

令和元年5月1日現在

学系等	教授		准教授		講師		助教		助手		役員		総計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
学長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1
理事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	4
副学長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	6
学術研究院(人文科学系)	16	1	9	6	0	0	0	0	0	0	0	0	25	7	32
学術研究院(社会科学系)	18	4	12	2	3	2	1	1	0	0	0	0	34	9	43
学術研究院(教育学系)	32	6	32	8	2	0	4	5	0	0	0	0	70	19	89
学術研究院(総合人間科学系)	15	0	20	4	2	3	7	4	0	1	0	0	44	12	56
学術研究院(理学系)	29	2	20	1	0	0	8	3	0	0	0	0	57	6	63
学術研究院(工学系)	45	2	56	2	0	1	19	3	0	0	0	0	120	8	128
学術研究院(農学系)	22	2	23	1	1	0	15	5	0	1	0	0	61	9	70
学術研究院(繊維学系)	46	0	32	2	1	0	8	1	0	0	0	0	87	3	90
学術研究院(医学系)	34	3	23	2	5	2	32	13	0	1	0	0	94	21	115
学術研究院(医学系(附属病院))	0	0	7	0	32	6	85	19	0	0	0	0	124	25	149
学術研究院(保健学系)	17	7	5	5	2	3	5	11	0	0	0	0	29	26	55
計	274	27	239	33	48	17	184	65	0	3	11	0	756	145	901

< 承継外教員 >

学系等	教授		准教授		講師		助教		助手		役員		総計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
計	24	2	14	5	7	6	60	19	2	0	0	0	107	32	139

< 教員総計 > 附属学校園を除く

学系等	教授		准教授		講師		助教		助手		役員		総計		
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計
計	298	29	253	38	55	23	244	84	2	3	11	0	863	177	1,040

女性教員比率
 16.8% (助手含まず)
 17.0% (助手含む)

Ⅲ 2019 年度事業実施状況

Ⅲ-1. 意識啓発

◆令和元年度信州大学男女共同参画セミナー

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」が施行されてから 3 年が経過し、平成 31 年 4 月から「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」が順次施行されています。そうした中で女性の働く環境がより一層改善されることにより、さらなる女性の活躍が期待されています。また組織の成長には女性が不可欠という認識が広がっているなかで、そうした社会の流れを受け、女性の活躍がなぜ必要なのか、組織はそのために何をすべきかを考え、誰もが活躍できる職場環境に向け、女性の活躍推進、働き方改革のあるべき姿を考える機会として、全教職員および学生等を対象にセミナーを開催した。

国際連合開発計画にて、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントの推進を担当し、世界各地で女子教育、雇用・企業支援、政治参加の促進、紛争・災害復興など数多くのプロジェクトを手掛けるなどし、大学院在学中にご長男を、国連在職中にご長女を出産され、子連れ出張も数多く経験されている(特活) Gender Action Platform 理事で関西学院大学客員教授の大崎麻子氏を講師にお招きし、ご講演いただいた。

開催日時:令和元年12月16日(月)13:00~14:30

会 場:信州大学松本キャンパス 旭会館3階大会議室

各キャンパス遠隔会議室

内 容:

○開会あいさつ 信州大学学長 濱田 州博

○講演 おおさき あさこ
大崎 麻子氏

((特活) Gender Action Platform 理事、

関西学院大学客員教授)

『『女性活躍』の前提条件:ジェンダー平等推進のグローバル潮流』

○閉会あいさつ 信州大学理事 武田 三男

参 加 者:大学教職員、学生、一般 97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、長野市、松本市

アンケート結果(回収:80 件、回収率 82.5%)

【参加者の性別】

男性 27.5%, 女性 65.0%, その他 0.0%, 無回答 7.5%

【講演内容についての評価】

とても参考になった 44%, 参考になった 44%, 普通 11%,

あまり参考にならない 0%, 参考にならない 1%



講師：大崎麻子氏

◆男女共同参画に関する講義

授 業 名 人生100年時代のキャリアビジョン

授 業 の ね ら い 今日のグローバル化した国際社会において男女共同参画(ジェンダーイクオリティ)の実現は共通の理念であるにも関わらず、日本のジェンダーギャップ指数は未だ低い順位にとどまっている。本授業では、現代の日本で多様化(ダイバーシティ)が進まない原因と問題点を多角的に分析・考察し、「人生100年時代」に向けてこれからの働き方・生き方・社会について考える。

開 講 期 間 前期

曜 日 ・ 時 限 水曜・5限目(16:20～17:50)

授業内容

テーマ	担当教員
第1回 講義概要	中島美帆, 関利恵子
第2回 芸術表現の身体一多様なコミュニケーションの交錯地点	北村明子
第3回 ワークライフバランス	間宮敬子
第4回 平等とは何か, 人権とは何か	加藤善子
第5回 男女格差の構造	加藤善子
第6回 男女雇用機会均等法と社会保障制度における女性の地位	島村暁代
第7回 セクシャルマイノリティ/LGBTとダイバーシティ	NPO 法人 SHIP 代表 星野慎二氏(外部講師)
第8回 ワークライフバランスと女性管理職登用	岩田一哲
第9回 女性管理職のストレス	岩田一哲
第10回 文系・理系とジェンダー	中島美帆
第11回 作業ではなく仕事をするための働き方改革	サンシングループ代表 石井宏宗氏(外部講師)
第12回 男性と育児	坂口けさみ
第13回 料理とジェンダー	高崎禎子
第14回 未来の家族を考える	香山瑞恵
第15回 講義総括	中島美帆, 関利恵子

2019年度は2回の講義を一般公開し、登録している学生以外にも多くの学生や教職員、一般の方にも聴講していただき、意識啓発のよい機会となった。

●5月29日「セクシャルマイノリティ/LGBTとダイバーシティ」

特定非営利活動法人 SHIP 理事長の星野慎二先生を講師にお招きし、「セクシュアルマイノリティ/LGBT とダイバーシティ」と題して講義が行われた。

当日は登録学生 35 名に加え、信州大学の教職員や、公立学校の教諭、市町村の男女共同参画担当者、一般の方など

64 名が受講。講義ではセクシュアルマイノリティを取り巻く現状や、教育現場や公共サービスにおける課題など

2019年度男女共同参画推進センター運営委員会主催
男女共同参画講座「人生100年時代のキャリアビジョン」一般聴講のお知らせ

「セクシャルマイノリティ／LGBTとダイバーシティ」

日時：2019年5月29日(水) 16:20～17:50

場所：全学教育機構 南校舎4階 42番講義室

講師：特定非営利法人SHIP代表 星野慎二氏

前期・水曜5限目に開講している男女共同参画の講義ですが、受講生以外の学生および教職員、一般の方に公開します。
セクシャルマイノリティの方たちの日常生活の話を、すべての人たちが暮らしやすい社会とは・・・など貴重なお話を聞く機会となっています。
参加費無料、事前申込みは不要です。お気軽にご参加ください。

対象：学生、教職員、一般

お問い合わせ
信州大学男女共同参画推進センター
TEL:0263-37-3150

をお話いただき、受講生からは「LGBT やセクシュアルマイノリティにどういふ苦悩があるのか知ることができたので、理解ある周囲の人になりたいと思った」、「将来教師を目指しているので、子どもの抱える悩みについて聞けて良かった」などの感想が聞かれた。

●6月26日「作業ではなく仕事をするための働き方改革」

サンシングループ代表の石井宏宗氏を講師にお招きし、「作業ではなく仕事をするための働き方改革」と題して講義が行われた。

当日は登録学生26名に加え、信州大学の教職員、一般の方など41名が受講。講義ではなぜ働き方改革が必要であるのか、人口知能(AI)が活躍するこれからの時代に必要とされる人材がどのようなものなのかをお話いただき、受講生からは「将来のキャリアビジョンを考えるきっかけになった。」などの感想が聞かれた。

2019年男女共同参画推進センター 運営委員会主催
男女共同参画講座 人生100年時代のキャリアビジョン 一般公開のお知らせ

「作業ではなく仕事をするための働き方改革」

日時：2019年6月26日(水) 16:20~17:50

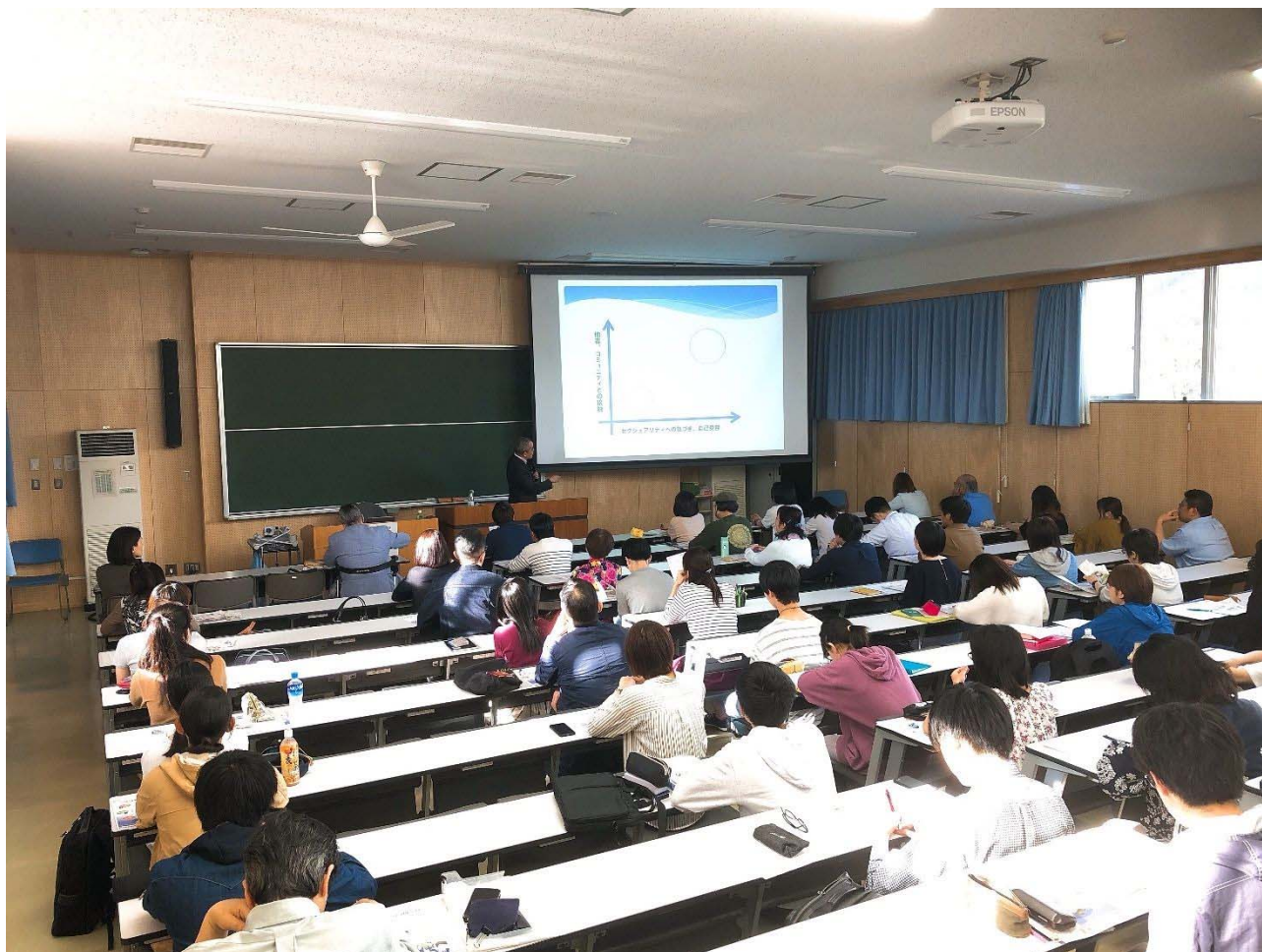
場所：全学教育機構 南校舎4階 42番講義室

講師：サンシングループ代表 石井宏宗氏

※16・水曜5番目に開講している男女共同参画の講義ですが、受講生以外の学生、教職員、一般の方に公開します。
サンシングループの未来にわたる先進的な健康経営への取り組みなど、貴重なお話を聞く機会となります。
参加費無料、事前申込は不要です。お気軽にご参加ください。

対象：学生、教職員、一般

お問い合わせ
信州大学男女共同参画推進センター
TEL:0263-37-3150



5/29 講義の様子

【講義を受講した学生の感想】

- ・毎回新しいことを学ぶことができ、授業を履修して本当によかった。中学や高校ではなかった、大学生ならではの学びが出来たのではないかと思います。
- ・この講義を通じて、いろいろな専門分野の視覚から世界の多様性を見たり、考えたりして、とても興味深かった。

◆シラバスにおける「男女共同参画」・ジェンダーの記載数

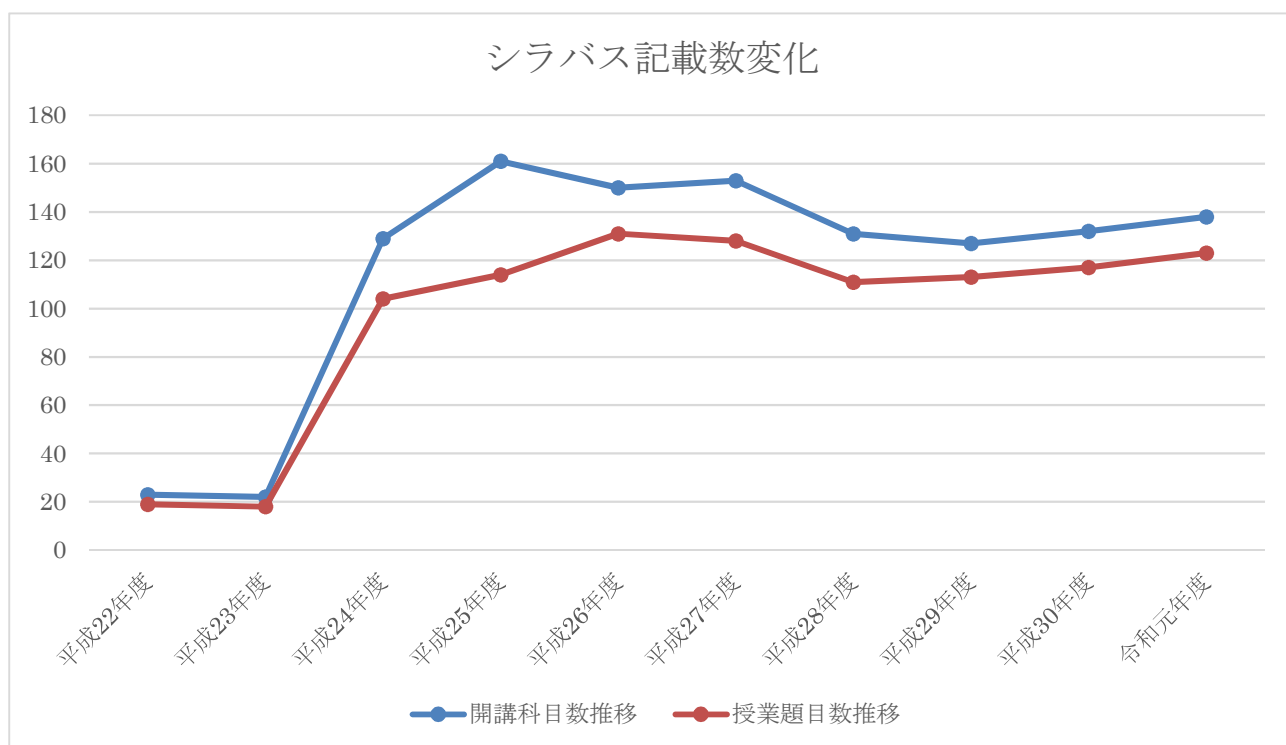
本学では、2016 年度から男女共同参画推進センター運営委員会主催の講義を実施しているが、それ以前から学生に対しても男女共同参画にかかる内容を含む授業・セミナー等の意識啓発を実施している。男女共同参画に係る内容を含む授業には、指定する文言「本授業は男女共同参画に関する内容を含んでいます。」を該当授業のシラバスに記載するよう学長から教員に依頼している。この取り組みの結果、男女共同参画・ジェンダーに係る内容を含む授業は以下のとおりとなっている。

【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	平成 30 年度	令和元 年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	87	120	106	105	87	87	88	96
「ジェンダー」のみ含む	21	20	24	33	27	34	27	24	26	27
両語とも含む	2	1	18	8	17	14	17	16	18	15
合計	23	22	129	161	150	153	131	127	132	138

【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	平成 30 年度	令和元 年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	75	73	95	93	76	80	82	87
「ジェンダー」のみ含む	18	16	15	33	22	24	23	22	21	26
両語とも含む	1	1	14	8	14	11	12	11	14	10
合計	19	18	104	114	131	128	111	113	117	123



※【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。

◆イクボス・温か(あったか)ボス宣言



長野県において子育て・介護と仕事の両立ができる職場環境整備と、新たな形の「ケアの社会化」をめざして長野県連合婦人会が行うイクボス・温かボス(あったかボス)創出プロジェクトにおいて、本学は平成 28 年 6 月 29 日付けでイクボス宣言を行い、学長他、教職員管理職 56 名(※)の宣言内容を男女共同参画推進センターのホームページで公開している。(※平成 31 年 4 月 1 日現在)

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

◆部局長インタビュー

令和元年度 4 月 1 日に部局長に就任した人文学部長、教育学部長、医学部長に、中島男女共同参画推進センター長が、各部局における男女共同参画の課題等についてインタビューを行った。インタビュー内容は、男女共同参画推進センターのホームページおよびスプレ通信 NO.32 に掲載している。

【R1.5.13 取材】



人文学部

早 坂 俊 廣 学部長

「研究者も教員も職員も、皆が研究や職務にまい進できる環境づくりへ」
ワークライフバランスを改善する提案を職員からもらったり、保育園のお迎えのために時間になるときっちり帰宅する教員がいたり、時代はどんどん良い方向に変わってきています。皆で実現しましょう。

【R1.5.20 取材】



教育学部

宮 崎 樹 夫 学部長

「誰もが働きやすい環境のために」
世代を問わず、特に男性の意識改革がまだ足りていないと思うので、今後も意識改革を進めていきたいですね。

【R1.6.11 取材】



医学部

中 山 淳 学部長

「能力を発揮できる環境を整えることが重要」
医学部においては、男女共同参画はもちろんのこと、多様性を尊重し、皆が働きやすく、能力を発揮できる環境を整えることが非常に重要だと考えています。

◆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において、本学の男女共同参画の取組みを紹介するパネル展示を行った。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組みを周知する機会となった。展示したパネルは次ページ以降に掲載している。

【実施日】

実施日		実施キャンパス	内容
7月13日	土	松本キャンパス(医学部医学科除く)	パネル展示 (次ページ以降に掲載の 3種類)
7月20日	土	繊維学部①	
7月21日	日	教育学部	
		医学部医学科	
7月27日	土	農学部	
		工学部①	
10月19日	土	繊維学部②	
		工学部②	

信州大学を目指す高校生みなさんへ

私たちは男女共同参画に **ホンキ** で取り組んでいます！

信州大学は、すべての構成員が個性と能力を発揮できるように職場環境・教育環境づくりを進めています。

濱田博 学長



ぜひ多様な学生さんに
来ていただきたいですね。
学ぶ環境を整えて
お待ちしております。

専門知識だけでなく、多様な分野を俯瞰する力をもった人材が求められ、自ら課題を発見し、解決していく能力が必要とされる社会になってきています。みなさん一人一人の力をもとに、さまざまな分野において男女共同参画が推進されると、きっとそれが可能になると信じています。

人文学部 早坂俊廣 学部長



自分のやりたいことを
とことんやることは、
男性女性に限らず
必要です。

当たり前すぎて意識していないようなことが抱えている問題に気付くところが人文学だと思っています。本学でたくさん学んで社会に出て、学んだことをどんどん周囲に発信し、これまでの当たり前が当たり前ではなかったということに社会全体で気づいていけるような、そういう社会の担い手になってください。

教育学部 宮崎樹夫 学部長



これからは、女性と
男性が夢に向かって
互いに支え合い、
共に高め合っていく
時代です。

自分が育った環境や経験に振り回されることなく、女性と男性が各々の夢に向かって、互いに支え合い、共に高め合い、前に進んでいこうとする姿が当たり前になっていきます。こうした意識改革が世代を超えて広がり社会の隅々にまで浸ちあふれていくよう、エンカレッジしていきます。

経済学部 山沖義和 学部長



経済的・法律的観点から
男女共同参画社会に
ついて一緒に考えましょう。

いろいろな講義を通じて、男女共同参画を含めた社会の多様性とは何か、多様性を認めるために何ができるか、何をすべきかについて、教員とともに一緒に考え、実行していくことが重要です。

理学部 市野隆雄 学部長



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。

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。理学部の学部生は2〜3割が女性です。彼女たちが研究者として戻ってくるために、大学院進学への後押しや、ロールモデルとなる女性研究者と出会う機会が重要だと考え、大学院進学説明会を行っています。

医学部 中山 淳 学部長



多様性を尊重し、
皆が能力を発揮できる
環境を整えていきます。

医療は、医師、歯科医師、看護師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、薬剤師など、その領域において高い専門性を有する医療者と共にチームで行うものです。未来を担う医療人として、知識や技術だけでなく、ひとりの人間としても成長していけるような医学教育を実践していきます。

工学部 天野良彦 学部長



工学部は女子学生の
比率が他学部より低いです
が、今後高くなることを見越して、
女子学生へのサポートを
考えていきます。

2018年度に新たに女子寮を作ったり、実験時に着替えることも多いので更衣スペースの確保についても検討しています。

※工学部若里寮の改修には、建築学科の女子学生も携わりました。寮の様子は下に掲載しています。

農学部 藤田智之 学部長



男女が同じように学び、
働ける環境づくりの
ために、農学部からも
考えていきます。

農学部の修士課程には約3割、博士課程には約2割の女子学生がおり、大学院の女子比率は増えてきました。男女は身体的特徴が異なり、役割は完全に平等にはなりませんが、互いの特長を踏まえ、みなが学び、働きやすい環境をつくるよう取り組んでいます。

繊維学部 下坂 誠 学部長



力を発揮できないにいる
女子学生がいるのは
損失です。

繊維学部の学部生は約4分の1が女性ですが、やる気のある学生に男女の別はなく、研究者に向いていると思う学生ももちろん男女問わずいます。お手本となる女性教員をもっと増やして、女性研究者を増やしたいですね。また、女性が増えて元気になることで男性もまた元気になると思うので、双方がイキイキできる場を作っていきたいと思っています。

工学部女子寮

2018年10月、男子専用だった工学部若里寮を一部改修し、新たに設置された女子寮。その一期生となった2人の女子学生の声です。



廣澤美帆さん(建築学科3年生)*

1年生の時はこまごま寮に入っていました(※松本キャンパスから徒歩15分。各学部の1年生が入寮できる)。2年生に進学して良野(工学)キャンパスになり、寮に入らなかったのですが、当時は工学部に女子寮がありませんでした。アンケートでの要望が叶って女子寮ができたこと聞いています。また、これからその計画が始まるというときに建築学科に声がかかり、自分が住みたい場所の改修(男子寮の一部を女子寮に改修した)に関われたことは良い経験になりました。

浅野恵生さん(電子情報システム工学科3年生)*

以前は自宅から通っていたのですが、通くて大変でした。寮はアパートよりお金がかからないし、大学に近いので朝もゆっくりできます。通くから通うのは、通学時間がもたないと思いました。

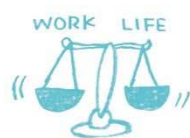
※取材(2018年度)当時



信州大学男女共同参画推進センター



オープンキャンパス展示パネル①：信州大学を目指す高校生みなさんへ



Vision
Future



DIVERSIFY YOURSELF

人生100年時代のキャリアビジョン

男女共同参画推進センターが主催する 全学部1年生へ向けた講義です。



いろんな学部の
先生の話がまぎって

講義イイトコ取り!

前編
開講

水曜 5限目 [16:20-17:50]

4
April

10日	講義概要	中島 美帆(理学部) 関 利実子(経済学部)
17日	芸術表現の身体—多様な コミュニケーションの交錯地点	北村 朋子(文学部)
24日	ワークライフバランス	関宮 敬子(医学部附属病院)

5
May

8日	平等とは何か、人権とは何か	加藤 善子(高等教育研究センター)
15日	男女格差の構造	加藤 善子(高等教育研究センター)
22日	男女雇用機会均等法と 社会保障制度における女性の地位	高村 康代(経済学部)
29日	セクシュアルマイノリティ/ LGBTとダイバーシティ	星野 慎二氏(経済学部経済法・経済人権研究センター)

6
June

5日	ワークライフバランスと 女性管理職登用	岩田 一智(経済学部)
12日	女性管理職のストレス	岩田 一智(経済学部)
19日	文系・理系とジェンダー	中島 美帆(理学部)
26日	作業ではなく仕事をするための 働き方改革	石井 繁宗氏(リソニンググループ代表)

7
July

3日	男性と育児	坂口 けさみ(信州大学医学部看護学専攻)
10日	料理とジェンダー	菅崎 結子(教育学部)
17日	未来の家族を考える	香山 瑞恵(工学部)
24日	講義総括	中島 美帆(理学部) 関 利実子(経済学部)

多様な性、いろいろな働き方、未来の自分、人生100年時代の中で
誰もが輝けるこれからの社会を考える講義です。



本講義の特徴

- 12名の多彩な講師陣によるオムニバス形式の講義です。
- 多様な働き方・生き方について学ぶことができます。
- 様々な視点からのもの見方ができるようになる、かも?!

講義が終わるころには...

大学1年のはじめの時期に本講義を受講することで
多様な“もの・コト”に対する柔軟な思考・対応が
できるようになっているかもしれません!

2019年度講義の様子をすこしだけご紹介!

5/29
2019

セクシュアルマイノリティの支援活動をしている
星野慎二先生にお話をいただきました。



「(セクシュアル)マイノリティの子どもたち
を取り巻く問題に魅力」Q. LGBモデル
が身近にあらず、「自分とは人種とい
うのだろうか?」という疑問を抱えています。
そうした問題は本人の意識ではなく、「周りの
環境」です。
環境が変化は自分らしくいられるのです。みん
ながアンテナを高く持ち、伝達を待たない
ように講義を継続していくことの必要性が
あるのです。

6/26
2019

長年にわたって働き方改革を推進、独自の働き方改革の
取り組みを導入しているサンシグループ代表の
石井繁宗先生にお話をいただきました。



テーマ
「作業ではなく仕事をするための働き方改革」
働き方改革の具体的な内容を伝えることが、将来の
キャリアビジョンを見据えることにつながる。人口
知能(AI)が活躍する、人からの時代に求められる
力は何かを改めて考える機会となったよう。

◆ 学んだ学生の感想
どのような生活がなくなり、どのような人々があるか
が自分の生活にどう影響するか、とても興味深い内容でした。

受講生の声

Q. この講義を受けてみてどうですか?

A. 国に就労を目指していて、自分がジェンダーや男女差別意識について
を学ばないといけないと感じました。学校の先生も講義を受けているこ
ともあるかもしれない。これから少しずつ「男の人だから」と言われ
たりしています。自分がここで学ぶことによって、将来、自分の生活に正しい知
識を教えられると思います。

Q. 毎回先生が変わりますが、どのように感じますか?

A. 毎回先生が変わることによって、いろいろな面からの話が聞ける。手
厚い意見であったり、共感できる話であったり、先生が変わることによる
メリットは大きいと思います。



信州大学男女共同参画推進センター

オープンキャンパス展示パネル②

男女共同参画講義紹介 「DIVERSIFY YOURSELF 人生100年時代のキャリアビジョン」

信州大学で 「研究補助者」になってみませんか？

研究補助者って？

育児や介護などをしている研究者(先生)の研究のお手伝い(補助)をするお仕事です。

研究を間近に見ることができます。また、研究についての知識・技術だけでなく、仕事と家庭の両立をする姿からも学ぶものは多いはずです。

どんなお手伝いをするの？

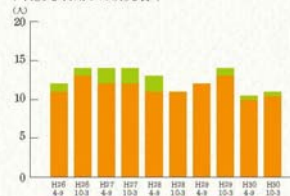
データの入力や実験の補助など、先生の研究内容によってさまざまです。研究をサポートすることで自身の研究能力を高めることができ、学会発表をする機会につながった方もいます。



研究補助者制度について

信州大学には、「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があります。「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しています。

〈制度を利用した研究者〉



〈研究補助者〉



先生と学生に インタビュー



〈学生に聞きました〉

— どんな作業をしましたか？

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。また、研究のための教材作成のためのデータ入力もしました。
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。

— 普段の講義とは違う学びがありましたか？

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。

— 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？

最初は助産師コースを取るつもりはなかったのですが、(助産師である)先生と関わって、ちょっといいなあと思う気持ちが出てきました。結果的に取らなかったのですが、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。

— 将来の仕事選びや将来像に影響はありましたか？

先生は子どもが2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？

自分が看護学生の時は先生たちが何をしているのかもわからなかったし、子育てをしている先生も少なかったです。自分は出産しても働きたいなと思っていて、2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(笑)。

— どうやって補助者(学生)を選んでいきますか？

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」となってしまっても、2人いれば相談して何とかなるんじゃないかと思って。最近で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います。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。

子育ては大変だけど楽しいということや2人には伝えたくて子どもの話とかいろいろ話したので、親バカだなんて思われてるかも！
(芳賀)



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園があり、パパやママが送迎する姿が普段から見られ、意識はしてなくても、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、いろいろ感じる機会が今から出てくるでしょう。

これまで見てきたもの、これから見ていくもの。そういったものがつな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ほしくないと思いますし、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」という環境が意識啓発のカギとなると感じました。

インタビュー・男女共同参画推進センター コーディネーター 長坂

信州大学男女共同参画推進センター



◆スフレ通信

スフレ通信は不定期に発行しており、教員・職員共に認知度の高い取り組みとなっている。2019 年度は男女共同参画推進センターの取組みの紹介(NO.31)や、新しく学部長に就任された人文学部長、教育学部長、医学部長を訪問し、部局における男女共同参画の現状や課題について行ったインタビュー内容を掲載(NO.32)、男女共同参画セミナーの報告記事を掲載(NO.33)するなどした。また毎回好評をいただいている、子育てコラムリレーも第 15 回を迎えた。

今年度発行した NO.31～34 については、次ページ以降に掲載している。

◆男女共同参画推進センター ウェブサイト

男女共同参画推進センターのウェブサイトは、男女共同参画推進センターの取り組みだけでなく、育児・介護等に関する支援情報についても紹介している。

2019 年度は必要な情報をすぐ収集できるように見やすく、またスマートフォンなどにも対応できるレスポンスデザインへのリニューアルを行った。

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





CONTENTS

- 01 ■ 担当理事あいさつ ■ 男女共同参画推進センター長あいさつ ■ 新委員紹介
 02 ■ 男女共同参画推進センター取組紹介 03 ■ 一般事業主行動計画
 04 ■ NEWS&TOPICS ■ おひさま保育園 NEWS ■ 子育てコラムリレー

2019年度も男女共同参画推進センターを よろしくお願いします。

担当理事あいさつ



理事(経営企画、総務、財務、
環境施設、情報)／副学長
(特命戦略(大学院)担当)

たけだ みつお
 武田 三男

この4月から、理事として男女共同参画を担当することになりました。ご存知のように男女共同参画推進センターでは、「意識啓発部門」、「女性研究者等支援部門」、並びに「ワークライフバランス推進部門」を中心に本学的全構成員が個性と能力を十分に発揮できる職場・教育環境の実現を目指して活発に活動しています。小職は、センター運営委員会のメンバーとしても総務担当理事という立場から参画させていただきます。

5月の第1回運営委員会では新任委員全員のメンター資格取得が決まりました。そこで、センターがeALPS上で開講している「メンタリング研修会」を受講しました。メンティは若手の女性研究者が多いと予想されることから、男性のシニアのメンターは需要がないのではと考えていました。ところが、受講した研修会は3回とも大変有意義なお話が多く、小職にもお役に立てることもあるのではないかと考えを改めました。仕事と介護の両立などシニアのメンターにもご相談にのれる課題もありそうです。学系長にもメンターを取得されることを強く勧めたいと思います。

総務担当理事としては、職場の環境作りが最も重要な課題と考えています。今後とも、ご理解とご協力をよろしくお願い申し上げます。

センター長あいさつ



男女共同参画
推進センター長
(学術研究院理学系准教授
／学長補佐)

なかしま みほ
 中島 美帆

高校生の私は初めてコンピューターに触れ、今からはこれがテレビのように身近な存在になるのだろう、と感じました。あれから30年！皆がスマートフォンを持っている光景はそんな予想をはるかに超えています。大学では、女性が少なく女性教員は1人もいない学科で学びましたが、これは一時的なもので少し待てば多くの同性に出会えるだろう、と悠々としていました。あれから25年！学生から教員になっても周りの男女比は当時と変わりません。

当センターが主催し開講している共通教育科目「人生100年時代のキャリアビジョン」は、男女共同参画を軸とした多くのテーマを取り扱い、社会の現状と問題点を理解した上で自身の生き方や働き方について考えてもらうことがねらいです。30年後、この受講生たちが令和元年の大学を振り返り、何を思うことになるのか、私自身の楽観は失ってしまいましたが、少なくとも次の世代に希望を伝えることが使命だと考えています。そのためにも、これまでセンターが取り組んできた女性研究者等支援、意識啓発、ワークライフバランス推進の実績をベースに、さらなる進化を目指し努力を続けていきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

男女共同参画推進センター運営委員会 新メンバーのご紹介

2019年4月より、7名の教職員が新たに委員として加わりました。どうぞよろしくお願いいたします。



学術研究院人文科学系准教授
 学術研究院繊維学系准教授
 医学部附属病院内科助教(診療)
 農学部総務グループ主査

三谷 尚澄
 金 晃屋
 仁科 さやか
 尾坂 隆男

学術研究院理学系教授
 学術研究院総合人間科学系准教授
 経法学部総務グループ主査

高橋 耕一
 安達 弘通
 北村 昭信

男女共同参画推進センター 取組紹介

男女共同参画推進センターでは、教職員の皆様がより働きやすい職場環境を整えるため、様々な支援制度を導入しています。今回はその取組の一部をご紹介します。

研究補助者制度

本学の研究者が、研究と育児・介護等のライフイベントが両立できるよう支援するため、月30時間を上限として大学院生等を研究補助者として配置する制度です。研究補助者の雇用にかかる経費は当センターが負担します。研究者の費用負担はありません。



利用対象者

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（単身の研究者、またはフルタイム勤務相当の配偶者を有する研究者）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

利用時間・補助者の業務内容

月30時間を上限とし、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。



学生にもメリット！

補助者に本学の学生や大学院生を採用することで、学生のキャリアパスにもつながります。また、補助者には給与（時給制）が支給されます。

制度利用による成果（アンケートより抜粋）

<利用者（研究者）>

- ・子どもと過ごす時間を確保しつつ、学会発表や論文発表も進められた。
- ・論文が出せず、研究費の獲得もできなかった出産・育児中の数年間が信じられないほど、論文数や科研費獲得実績が回復した。

<研究補助者（学生）>

- ・研究の大まかな流れやそれに伴う苦労や必要なことを経験することができた。また、そこで経験したことを自身の経験（研究計画書の作成など）に生かすことができた。

募集期間

この制度は4-9月と10-3月の2期に分けて募集を行っています。2019年度4-9月期の募集はすでに終了していますが、急遽介護が必要になった場合など突発的な事態が生じた場合は柔軟に対応していますので、ご相談ください。10-3月期の募集は7月中旬頃を予定しています。学内通知のほか、当センターのウェブサイトにも掲載します。

2019年度(4-9月期)研究補助者制度利用者決定

審査の結果、利用者13名(女性12名、男性1名)を決定しました。

メンタリング

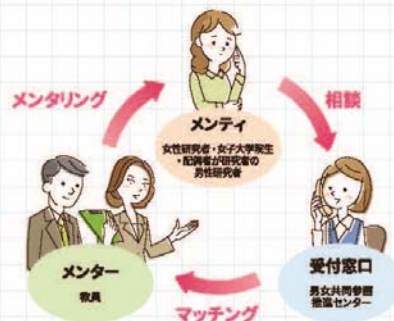
若手女性研究者（女子大学院生等も含む）や配偶者に研究者をもつ男性研究者を対象に、研究生活を継続していく上で戸惑いを感じたり、ライフステージの変化に不安を感じたときなどに相談ののってもらえることができるメンタリング制度を設けています。人生や研究の先輩研究者がメンターとして相談者の課題解決を支援し、キャリア発達を支えます。

相談の予約は電話、メール、またはホームページからも行っています。お気軽にご連絡ください。 <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/mentoring/>

相談受付窓口

男女共同参画推進センター

TEL : 0263-37-3150 Mail : sufre@shinshu-u.ac.jp



男女共同参画講義

■ 共通教育「人生100年時代のキャリアビジョン」が開講

平成28年度から開講している当センター運営委員会主催の講義も4年目となりました。今年度は35名の学生が登録し、オムニバス形式で様々な分野の先生が「ジェンダー」「ワーク・ライフ・バランス」などのテーマで講義を行っています。

2019年度
男女共同参画
授業担当



日程	概要	担当教員	所属
4/10	講義概要	中島 美帆 関 利恵子	理学部 経済学部
4/17	芸術表現の身体—多様なコミュニケーションの交錯地点	北村 明子	人文学部
4/24	ワークライフバランス	間宮 敬子	医学部附属病院
5/ 8	平等とは何か、人権とは何か	加藤 善子	高等教育研究センター
5/16	男女格差の構造	加藤 善子	高等教育研究センター
5/22	男女雇用機会均等法と社会保障制度における女性の地位	鳥村 暁代	経済学部
5/29	セクシュアルマイノリティ／LGBTとダイバーシティ	星野 慎二氏	特定非営利活動法人 SHIP 理事長
6/ 5	ワークライフバランスと女性管理職登用	岩田 一哲	経済学部
6/12	女性管理職のストレス	岩田 一哲	経済学部
6/19	文系・理系とジェンダー	中島 美帆	理学部
6/26	作業ではなく仕事をするための働き方改革	石井 宏宗氏	サンシングループ代表
7/ 3	男性と育児	坂口 けさみ	信州大学特任教授／名誉教授
7/10	料理とジェンダー	高峰 慎子	教育学部
7/17	未来の家族を考える	香山 瑞恵	工学部
7/24	講義総括	中島 美帆 関 利恵子	理学部 経済学部

このうち、2019年度は2回の講義が一般公開されています。5月29日（水）には特定非営利活動法人SHIP 理事長の星野慎二氏を講師にお迎えし、セクシュアルマイノリティを取り巻く現状や、教育や公共サービスにおける課題等をお話いただきました。当日は64名の参加があり、受講者からは「セクシュアルマイノリティの苦悩や置かれている状況について知ることができた」、「将来教師を目指しているので子どもの抱える悩みについて聞けて良かった」などの声が聞かれました。



女性の
活躍推進に
向けた



6月26日(水)

「作業ではなく仕事をするための
働き方改革」

時間：16：20～17：50

場所：全学教育機構南校舎4階 42番教室

長年にわたって健康経営を続けているサンシングループ代表の石井宏宗氏を講師にお迎えし、サンシングループで導入している男女問わず画期的な働き方改革の事例等をお話いただきます。事前申込不要となっておりますので、ぜひ会場にお越しください。

参加者
募集

信州大学の目標と取組(第2期)を策定しました！

信州大学では「女性の職業生活における活躍に関する法律」に基づき、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、次のように一般事業主行動計画を策定しました。

計画期間

2019年4月1日～2022年3月31日

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の比率が特に低い。
- (3) 女性教職員の管理職割合が低い。

本学の目標

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。

NEWS and TOPICS

介護に関する勉強会を開催しました

3月25日(月)、松本キャンパスにおいて「介護に関する勉強会」を開催しました。講師には松本市役所高齢福祉課から三井正勝氏をお迎えしました。当日は18名の教職員が参加し、介護保険制度の仕組みと利用方法や、高齢者のための福祉サービス等をお話いただきました。参加者の多くは介護未経験ではあるが、将来主たる介護者になる可能性があるという人が多く、「介護サービスの全体像を把握できた」などの声がありました。今後要望があれば隔地キャンパスでも介護に関する勉強会を実施いたしますので、当センターまでお知らせください。

イクボス宣言を更新しました。

4月1日の人事異動に伴い、13名のイクボス宣言を更新しました。あなたの上司や仲間がどんな宣言をしたのか、ぜひこの機会にご覧ください。
<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/iku-boss/index.html>

国立大学法人信州大学 女性の活躍に関する情報公表

女性活躍推進法に基づき、以下の情報を公表いたします。

● 採用した常勤職員に占める女性の割合（平成30年度実績）

男性	女性	合計	女性割合
67人	20人	87人	23.0%

● 管理職に占める女性の割合（平成31年4月1日時点）

管理職人数	うち女性管理職数	女性比率
123人	14人	11.4%

● 役員に占める女性の割合（平成31年4月1日時点）

役員人数	うち女性役員数	女性比率
8人	2人	25.0%

おひさま保育園 NEWS

2019年4月、おひさま保育園に0歳から3歳までの49名のお友達が入園しました。これまで1日の大半をお母さんやお父さんと過ごしてきた子どもたちにとって、初めての保育園は未知の世界です。4月の入園当初は保育園に着くと泣き出してしまってお友達もたくさんいました。入園から2ヶ月経過した今、子どもたちも少しずつ慣れてきた様子で、たくさんのお友達の笑い声が聞こえるようになりました。おひさま保育園では来年度以降の入園予約を随時受け付けています。妊娠がわかった段階で予約できます。まずはお電話にてお問い合わせください。

おひさま保育園 担当：園長 0263-37-2828



子育てコラムリレー Column Relay 第13回

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。

※前号で予告した執筆者と変更になりました。

我が家は、私、妻、小学校1年生になった双子の息子の4人暮らしです。今年の8月には新しい家族が増え、5人家族になる予定です。息子たちが生まれたときには育児休業を2ヶ月取らせていただきましたが、その間の記憶がほとんどありません。当時の育児日記によると1日の生活は、ひたすら授乳とオムツ替えを2人分繰り返していたようです。泣いたらミルクをあげ、1人終わると次の子が泣きを繰り返し、なかなか寝ることができず、余裕もありませんでした。今回新しい家族が増えるので、もう1度育児のチャンスがもらえと思い楽しみにしています。



私の1日は、息子たちや近所の同級生たちの集団登校に混ざってもらっての出勤から始まります。学校までの距離は短いです、みんなが学校のことをいろいろ教えてくれて勉強になります。仕事を終え帰宅後は、

清滝 洋平 主査心得 | 総務部人事課人材育成グループ



家族構成

妻・長男(6歳)・次男(6歳)

あなたのリラックス方法は？

子どもたちと知らない場所を散歩すること

子どもたちの宿題を手伝ったり、最近我が家で流行っているパパ抜きを、夕食の時間まで延々と3人で楽しんでいます。夕食後のお風呂と寝かしつけは私の担当なので、寝る前の読み聞かせを終えると1日が終了します。仕事の都合で帰りが遅くなると子どもたちから不満をぶつけられるので、仕事の時間は集中し、決められた時間で与えられた業務を終えることを意識しています。

忙しい時期に休みを取らせてもらい、職場の方にはたくさん助けていただき、感謝しています。これからは、助ける側にまわれるよう努力していこうと思っています。



次回はこの方！

鈴木 真依子先生
医学部附属病院 麻酔科蘇生科医員



お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRE)

〒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

松本キャンパス
〒390-8644
長野市西長野 6-1
内線 631-4016

上田キャンパス
〒380-8632
長野市若里 4-1-1
内線 621-6083

長岡キャンパス
〒300-4508
上田市新保町 5-504
内線 651-3121

後援校キャンパス
〒396-8667
上田市東田 3-16-1
内線 641-5031

信州大学 スフレ

検索

CONTENTS

- 01 ■ 女性職員のためのステップアップセミナー開催
- 02 ■ 部局長インタビュー（人文学部長、教育学部長、医学部長）
- 03 ■ 男女共同参画講義「人生100年時代のキャリアビジョン」を終えて
■ オープンキャンパス参加報告
■ 【予告】男女共同参画セミナー開催のお知らせ
- 04 ■ NEWS&TOPICS ■ おひさま保育園 NEWS ■ 子育てコラムリレー

女性職員のためのステップアップセミナーが開催されました！

講師

実践女子大学・実践女子短期大学部
学生総合支援センター キャリア学生支援課特任参与／
元理事・キャリアセンター部長
くしざき ふみこ
串崎 扶美子氏



令和元年8月21日(水)、松本キャンパス旭会館大会議室において、「女性職員のためのステップアップセミナー」が開催されました。セミナーの講師には、実践女子大学・実践女子短期大学部で管理職・理事職を歴任され、現在も同大学の学生総合支援センター特任参与として活躍されている串崎扶美子氏が招かれ、13名の女性事務職員が参加しました。

セミナーでは、串崎講師の進行のもと、「男女問わずリーダーの役割は何か」、「女性リーダーを取り巻く環境と課題は何か」、「女性リーダーだからこそ出来ることは何か」、「自身のステップアップのために組織に支援して欲しいことは何か」をテーマにしたグループワーク等があり、参加者同士で活発な意見交換が行われました。

また、グループワークの合間には、串崎講師ご自身が管理職をお引き受けになった当時の心境や、お仕事と子育てを両立された経験等、貴重なお話もいただきました。

受講者の声(アンケートから抜粋)

- ・講師のお話が大変面白く参考になった
- ・自分の迷いが少し軽くなった
- ・セミナー中で取り上げられた「サーバントリーダーシップ（奉仕型リーダーシップ）」の考え方がとても勉強になりこれからのリーダーには時代として必要とされている概念である。

人文学部長 教育学部長 医学部長 インタビュー

平成31年4月1日付で新しく人文学部長に就任された早坂先生、教育学部長に就任された宮崎先生、医学部長に就任された中山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中島男女共同参画推進センター長がインタビューしました。

質問項目は次の2点です。

- Q1. 部局における男女共同参画の現状について
Q2. 今後の課題について

人文学部



はやさか しひろ
早坂 俊廣
人文学部長

- 1** 人文学部は女子学生が大体6割強くらいで、男子学生が4割くらいと、女子学生が多い学部です。また卒論の優秀賞やGPAによる学生の成績順などでは、大抵の場合、女子学生が上位に来ます。留学に出る学生についても、女性のほうが多い印象で女性が元気な学部だと言えそうです。女性教員の比率はちょうど2割くらいで、信州大学が掲げる目標には到達しています。人文系の場合、女性の研究者という問題の前に、ポスト自体が全国的にかなり急激に減ってきているので、研究者自体を育てていかないといけないという課題があります。本学部に博士課程はありませんが、どの大学ということではなく学会全体で若手の研究者を育てていき、その中で女性の比率が上っていきばいいのではと考えています。学部生までは女性のほうが多いのですが、修士、博士になると、ちょっとどころではなく、どんどん減っていくという状況です。

- 2** 4月から学部長の職に就きまして、執行部会議や教授会をとにかく早く済ませようと思っ掛けたのですが、議論が割れるような事案が多くあり、会議が早く終わるということとはなかなかないのが現状です。ただ、事務職員のほうでは、例えば定時に帰る曜日を決めて、実行しているようです。さらに、定時退庁する日をもう一日各自の裁量で設定してみようか、などのアイデアが事務サイドから提案されていますので、「ワークライフバランス」の促進という観点から、ぜひ実現したいと考えています。男性の中には子どもの迎えや、風呂に入れないといけないういから6時には帰りますと申告してくださる教員もいます。私のような世代とは違って、好ましい方向性だと思います。そういう申し出があったときには、もう全然問題ないので、会議が続いていても退出していただいています。職員の方はそれが言い出しにくいところがあるかもしれません。

- 1** 教育学部では、女性教員の採用に積極的に取り組んでいます。もっと女性のスタッフが必要と常々考えています（令和元年5月1日現在、女性教員比率21.3%）。教育学部には女子学生が多いですし、先進国の学校、特に小学校は女性の職場です。日本でも今後そうになっていきますから、もっと女性のスタッフに活躍していただく必要がでてきます。また、長野と松本にある6つの附属学校園（幼稚園、小学校、中学校、特別支援学校）が、小さな子どものいる女性の先生にとってハードルの高い職場になっていますので、長野県教育委員会と協力しながら少しずつ改善したいと考えています。附属学校園への赴任時期は、30代後半から40代前半が多いのですが、そのキャリアパスに、ちょうど結婚・出産・育児が重なります。今後、保育園や幼稚園の送り迎えなどを誰もが気兼ねなく自然にできるようにしたいものです。

- 2** 世代を問わず、特に男性の意識改革がまだ足りていないと思いますので、今後も意識改革を進めていきたいですね。家庭だけの責任ではなく、職場の仕組みや、支え合いが大切です。このことを、学校現場では、よく「同僚性」と呼びます。学校の現場では当たり前のように、弱い立場にいる人を余裕がある人が支えて、みんなで前に進もうとします。毎日ひとつの職員室に集まって、家族のように過ごしているからできるのかもしれません。このような「同僚性」が大学にも必要になってきているのではないかと思います。例えば、イギリスで教育を主目的とするある大学の場合ですと、大きな教員室とミーティングルームがあるだけです。日本の大学では、教員の置かれている環境が、同僚性という支え合いの構造を弱らせているように感じます。

教育学部



みやざき みきお
宮崎 樹夫
教育学部長

医学部



なかやま じゅん
中山 淳
医学部長

- 1** 医学部の教員を採用する際には、業績が一番の評価対象となるので性別のみで優先的に採用することはありませんが、医学・医療分野において指導的立場にある女性の比率がもっと上がらなければ、日本の医学・医療の発展は厳しいのではと危惧していますので、募集要項には「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を明記してあります。医学部、特に医学科はまだ女性教員の少ない学部であることは確かです。しかし、最近、女性の教授が3名選出され、活躍しています。現在、医学科における女性教員の比率は20%と十分ではありませんが、女子学生にとって教育、研究、診療で活躍しておられる女性教員は良いロールモデルになっていると思います。一方、保健学科は男性57%、女性43%であり、医学科と比較すると女性教員の比率は高いのですが、それぞれ50%がちょうど良い比率だと思っておりますので、まだ足りてはいません。

- 2** 法人化に伴う人件費削減に始まり、限られた人員の中で一層高まる社会のニーズに応えていかなければならないという状況です。ですので、業務を取捨選択していかなければなりません。やらなくて良いことなどもちろんないのですが、優先順位をつけるということですね。会議をなるべく減らし、メール審議で済むならそうします。4月に就任したばかりですので、まだこれからというところではありますが、会議等で時間をとられるのではなく、本務にしっかり時間をかけてもらえるように変えていきたいと考えています。男女共同参画の観点から改善すべき点としては、例えば男性の育児休業がまだまだ取りにくい状況があるかと思っていますので、全体の意識を変えていく必要があるかと思っています。働いている方たちの生の声を拾い上げて改善していくということは、医学部だけでなく大学全体としても非常に重要だと考えています。

インタビュー全文は男女共同参画推進センターのウェブサイトに掲載しております。 <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

男女共同参画推進センター運営委員会主催講義 「人生100年時代のキャリアビジョン」を終えて



第12回 坂口けさみ信州大学名誉教授の講義の様子

前期水曜5限「人生100年時代のキャリアビジョン」が全15回の講義を終えました。今年度は12名の講師が講義を担当し、35名の学生が様々な視点から、多様な働き方・生き方について学びました。講義全15回を通して多様な「もの・コト」に対する柔軟な思考・対応ができる知識を身につけられたのではないのでしょうか。

受講生の感想

- 毎回新しいことを学ぶことができ、授業を履修して本当によかった。中学や高校ではなかった、大学生ならではの学びが出来たのではないかと思います。
- この講義を通じて、いろいろな専門の視覚から世界の多様性を見たり、考えたりして、とても興味深かった。
- 家事分担について、共働きでも女性のほうが負担が大きいのは改善するべきだと思った。

全学部のオープンキャンパスでパネル展示を実施しました

男女共同参画推進センターでは今年度も全学部のオープンキャンパスにおいて、男女共同参画のパネル展示を実施しました。今年度は男女共同参画推進センター主催の講義と、研究補助者制度の紹介パネルに加え、新たに学長、学部長からの受験生・学生に向けたメッセージのパネルを掲示しました。



パネルは男女共同参画推進センターのホームページの「刊行物・資料」からご覧いただけます。
<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/index.html>

予告 男女共同参画セミナー開催のお知らせ



おわさき あさこ
大崎 麻子氏

12月16日(月)に、男女共同参画セミナーを開催します。今年度のテーマは「女性管理職」で、女性の活躍が求められる昨今、女性だけでなく、女性を部下にもつ男性職員も必聴の内容となっております。ぜひご参加ください。

開催日時 令和元年12月16日(月) 13時～14時30分
会場 信州大学松本キャンパス旭会館3階大会議室
 各キャンパスおよび高等教育コンソーシアム信州加盟大学へ遠隔配信予定
講師 大崎 麻子氏(国際協力・ジェンダー専門家/関西学院大学客員教授)
参加費 無料
対象 大学教職員、学生および一般の方

申込方法等詳細は、決まり次第、男女共同参画推進センターのウェブサイトに掲載します。

NEWS and TOPICS

令和元年度(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、令和元年度(10-3月期)も研究補助者制度の利用者を募集し、厳正な審査の上、利用者を決定しました。

選考結果 利用者13名(女性11名、男性2名)

この制度は年2回の募集を行っています。次回の募集は2020年1月中旬ごろを予定しています。なお、急遽介護が必要になった場合など突発的な事態が生じた場合は、申請時期でなくても受付できますので、まずは男女共同参画推進センターまでご相談ください。

ベビーシッター派遣事業割引券の配付を開始しました

令和元年度のベビーシッター派遣事業割引券の配付を開始しました。これまでは利用枚数が1家庭1日(回)につき1枚でしたが、今年度から1日(回)対象児童1人につき1枚に変更になりました。割引券1枚につき2,200円の割引金額に変更はありません。

長野県内でベビーシッター派遣事業割引券が利用できるシッター会社

- アリスチャイルドメイト
(長野市、登録料5,000円、年会費無料 TEL:026-269-8320)
- マザーネット
(松本市他、長野県内在住のシッターが20名程度在籍しています(2019年7月現在)。登録料、年会費無料 TEL:0266-52-2228)

割引券利用の際は、シッター会社と利用契約を結ぶ必要があります。また料金やシッターの対応市町村等詳細はシッター会社へ直接お問い合わせください。

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お申込みください。

詳しくはこちら <http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.html>

おひさま保育園 NEWS

長い梅雨が明け、おひさま保育園の園児たちもプール遊びを楽しんでいます。この日(7月30日)はまぶしい太陽の下で元気いっぱい水遊びをしていました! 水遊び、気持ちよさそう!



子育て コラムリレー Column Relay 第14回

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。

我が家は共働きのため、平日は保育園に子供を預けています。保育園に朝子供を預けに行く際は夫と2人で行くことが多く、朝保育園に子供を預けるという一日のはじまりの一大イベントに大人の手が二人分あるのでとても助かっています。



小さい頃はおっとりめだった長男も3歳になり、体を動かしたり、外での遊びを好むようになりました。昔からは想像もつかないくらい活動的になり、子供の成長はあっという間だということを実感しています。この前生まれたばかりと思っていた次男もすくすく成長し、早半年が過ぎました。いつの間にか4人家族になり、毎日慌ただしいですが、日々の成長をちゃんと覚えておきたいと思うこの頃です。仕事をしながらの子育ては時間に追われることも

鈴木 真依子 先生 | 医学部附属病院 麻酔科蘇生科 医師



家族構成

夫、長男(3歳)、次男(6か月)

あなたのリラックス方法は?

美容院に行くこと

多く、余裕がなくなることも多々ありますが、職場の同僚や祖父母、保育園の先生に感謝しつつ、一緒に子育てを一番長くしている夫と協力しながらこれからの子育てを楽しんでいけたらと思います。



次回はこの方! 佐藤 幸一先生
医学部附属病院 内科 医師



お問い合わせ
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFre)

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

教育学部分室
〒380-8544
長野市西長野 6-1
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
上田市東田 3-15-1
内線 841-5031

信州大学 スフレ

検索



CONTENTS

- 01 ■ 令和元年度信州大学男女共同参画セミナー開催報告
- 02 ■ 女性の活躍推進企業知事表彰受賞
- 03 ■ 大学入試センター試験等における託児等利用料補助のご案内
- 04 ■ NEWS&TOPICS ■ おひさま保育園 NEWS ■ 子育てコラムリレー

令和元年度

信州大学男女共同参画セミナーを開催しました。

令和元年12月16日(月)、松本キャンパス旭会館3階大会議室において令和元年度男女共同参画セミナーを開催しました。当日は松本のメイン会場のほか、各キャンパスにも遠隔配信し、学内外合わせて97名が参加しました。



講演

『女性活躍』の前提条件: ジェンダー平等推進のグローバル潮流

講師

(特活) Gender Action Platform 理事/関西学院大学客員教授

おおさき あさこ

大崎 麻子 氏

講演では、「なぜ世界はジェンダー平等を目指すのか？」ということについて「普遍的価値だから」、「経済合理性に叶うから」、「サステナビリティ(持続可能性)に不可欠だから」という3つの観点に沿ってお話がありました。持続可能な開発目標「SDGs」の4つ目のゴールである「質の高い教育をみんなに」という部分では、開発途上国での女子の就学率について、小学校高学年から中学校になると女子の割合が少なくなるのは、やる気がないためではなく、生理の開始や性暴力など、女子特有の障壁があることが要因であり、その一つ一つを取り除いて初めて男女がフェアであり、これは企業活動においても同様で、正社員として働き始めた際には男女の割合は変わらないのに、管理職になると顕著に低くなるのはなぜなのか、その要因を分析し、障壁を取り除いて初めて男女が同等に働き続けることができるということの説明がありました。

家庭や職場では男性役割と女性役割、つまり性別役割分業が構造化されており、それを温存したままダイバーシティ・女性活躍を進めると、結果的に女性だけが家庭と仕事を両立することを強化することになるため、女性活躍を推進するためには男性と女性がワークとライフを両立できるようにすることや、性別ではなく適材適所で職務を割り振ることが大切であり、男女が責任を分かち合うことがジェンダー平等を推進していく上で大切であるとのことのお話がありました。

真の「女性活躍」に向けて舵を切った組織・地域の特徴は、現状において意思決定、権限を持っているのは男性が多いですが、その男性リーダーがジェンダー平等は女性だけではなく男女、コミュニティ全体にとっていいものであるということを理解し、自らが旗振り役になっている組織、そしてアンコンシャスバイアス(無意識の偏見)があったと気が付く男性リーダーが率いている組織であり、また「女性活躍」が経営課題として位置付けられていること、女性活躍から男女がフェアに働き評価される職場づくりへ転換していること、外部環境の変化に敏感で未来志向が強い組織であるとのことのお話があり、本学が男女共同参画を推進していく上で、大変参考となる貴重な講演となりました。

濱田博学長開会あいさつ

世界経済フォーラムが2018年12月に公表した、「The Global Gender Gap Report 2018」の中の各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数で、日本の総合スコアは0.662で順位は149か国中110位でした。この指数は、経済、教育、健康、政治の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を意味しており、教育の分野では0.994と1に近い数値になっていますが、かなりの国が1なので、日本は65位になっています。

信州大学は教員、事務職員、技術職員、医師、看護師など様々な職種の方で構成されており、どの職種でもジェンダーに関しては何らかの課題があると思います。

ぜひ本日のご講演を契機として、ジェンダー平等を今一度考えていただき、新たな視点で見直していただければと思います。



● 質疑応答

Q 本学のような地方大学は都市部に比べて男女共同参画が遅れがちです。何かよい施策などあればお聞かせ下さい。

A 女性たちが中心になりながら新しいやり方を模索し、新しい雰囲気を作っていければいいですが、女性たちだけで簡単にできるものではないので、男性リーダーの役割が非常に重要になってきます。良いアイデアを持った女性、能力を持った女性は沢山いますが、現状において様々な枠組み作りは男性が中心になっていることが多いので、そういった男性の発想を転換し、環境整備のところから女性も参画してください、と提案できるとよいと思います。

浜野京理事ご感想

賃金格差の問題、ダイバーシティが進まない課題、人口減少など様々な社会の課題の解決策の一つに、ジェンダー視点を取り込むことが非常に重要だということがよくわかりました。ジェンダー視点を取り入れたデータに基づいた解決方法を作っていくことを、信州大学でも実行していくことが大切だということがわかりました。小さいことから男女一緒に取組んでいきたいと思っています。



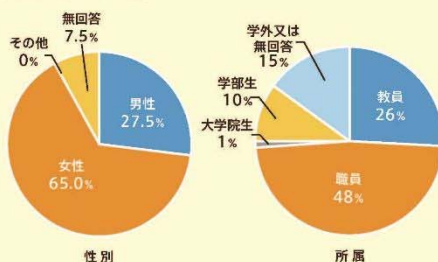
武田三男理事閉会あいさつ

大崎先生には世界的な潮流を含めてジェンダーの問題、課題に対してご講演いただきありがとうございます。信州大学ではこれまでも男女共同参画の取組みを行っていますが、これから何ができるかを考えたとき、教育機関であることから次世代を担う学生へのジェンダー平等の教育、というところで力を発揮できるのではないかと感じました。教職員についてはジェンダーの障壁は一つ一つ地道に解決していくしかないと感じました。大変有意義な講演で、教職員の皆さんもこれからの取組みに生かしてもらえればと思います。



参加者アンケート集計結果 参加者 97 名、回答 80 名 (回収率 82.5%)

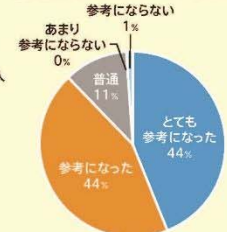
【参加者について】



【参加動機(複数回答)】



【講演内容についての感想】



【受講者の感想】(自由記載から抜粋)

- 社会の急激な変化、人口減少の進む中で女性の雇用促進、雇用の質の改善の必要性が明確に説明されて大変よく理解できた。(教員)
- 日本ではまだまだケアワークの部分で大きな課題があると再認識できた。(職員)
- 経験と実践に基づいた内容だったので、非常にわかりやすく、ためになった。(教員)
- 無意識の偏見に敏感でありたいと思った。(教員)
- 信州大学においてもこの講演を機にさらにジェンダー平等の意識が高まることを期待します。(教員)
- 「女性両立支援」ではなく「男性も女性も両立するための支援」が必要という言葉が印象的でした。(学生)



SDGsの詳しい情報は、外務省のホームページをご覧ください。
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/gaiko/oda/sdgs/index.html>



「女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞しました

本学は、女性の登用や職域拡大に積極的な取り組みを行うとともに、働きやすい職場環境づくりを行っている団体として、長野県が実施している「令和元年度女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞しました。令和元年12月11日(水)にホクト文化ホールで開催された「長野県女性活躍推進トップセミナー」において表彰式が執り行われ、阿部守一長野県知事から濱田州博学長へ表彰状が授与されました。



評価のポイント

- 「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を導入し、採用における評価が同等と認められた場合には、女性を採用している。
- 平成28年度から2名の女性を役員に登用したほか、女性管理職候補養成のための研修を実施するなど、女性リーダーの輩出に取り組んでいる。
- 「男女共同参画推進センター」を設置し、全構成員が働きやすい職場環境の整備を積極的に進めていることから、今後も持続的な取り組みが期待できる。



表彰状を手にする濱田州博学長(左)と長野県阿部守一知事(右)

取り組み事例

- 1 女性研究者の積極的採用
- 2 女性管理職の目標比率を定めた積極的な登用
- 3 役員への女性の登用
- 4 女性管理職候補者養成のための女性リーダー研修の開催
- 5 女性の活躍推進のための組織(男女共同参画推進センター)の設置
- 6 メンター制度の実施
- 7 意識啓発活動(男女共同参画セミナー・男女共同参画講義)の実施
- 8 早出遅出勤務の取得範囲拡大
- 9 ノー残業デーの実施(毎週水曜日)

これからも信州大学の女性教職員がより活躍できる取り組みを進めてまいります。

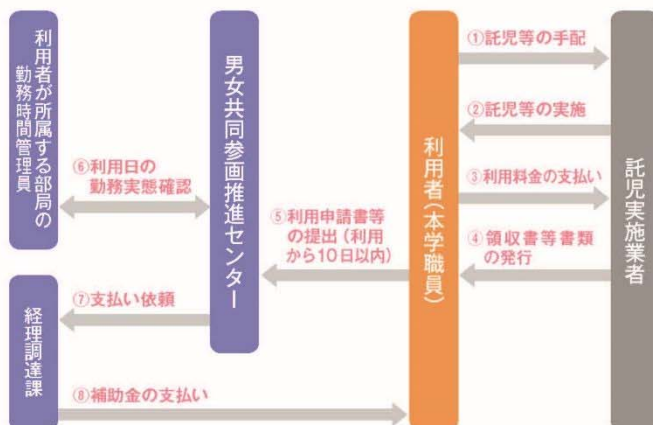
伊那キャンパス・上田キャンパス 大学入試センター試験等における託児等利用料補助のご案内

男女共同参画推進センターでは、大学入試センター試験や、日曜祝日に実施される個別試験の際に、松本キャンパスおよび長野(教育)キャンパスで一時的保育を実施していますが、今年度から伊那キャンパス、上田キャンパスに所属する教職員が、大学入試センター試験業務や、日曜祝日に実施される試験業務に従事するために、託児やファミリーサポート等のサービスを利用した場合の利用料金の一部を補助する制度を実施します。利用を希望する方は学内通知または

男女共同参画推進センターホームページの案内をご確認のうえ、お申込みください。



<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/concerned/2019/12/post.html> (学内限定)



NEWS and TOPICS

教育学部推薦入試で一時保育を実施

11月23日(土・祝)に教育学部内において、一時保育を実施しました。教職員4名(子ども5名)の利用がありました。



令和2年度研究補助者制度利用者募集 一告知—

1月15日(水)から令和2年度(4～9月期)研究補助者制度の利用者の募集を開始します。詳細は男女共同参画推進センターのホームページをご確認ください。

令和2年度も男女共同参画に関する講義を開講します。

令和2年度も男女共同参画推進センター主催で、男女共同参画講義を前期水曜日5限目に開講する予定です。来年度も多彩な講師陣をお招きしたオムニバス形式の講義を予定し、男女共同参画に関する知見を深めることに寄与してまいります。

おひさま保育園 NEWS

毎年恒例のクリスマス会。今年もサンタクロースが大きなプレゼント袋を持って登場しました!大喜びではしゃぐ子どももいれば、びっくりして泣いてしまう赤ちゃんも。最後には子どもたちから歌のプレゼント♪とても楽しいクリスマス会となりました♡



子育て コラムリレー Column Relay 第15回

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。

我が家は昨年3月に待望の息子が誕生しました。初めての育児で毎日が戸惑いの日々ですが、息子の笑顔のために頑張っています。妻が現在育休中のため、日中はほぼ妻に任せきりですが、早く帰ることができた日は息子と一緒に風呂に入ることが楽しみです。

最近、ハイハイやつかまり立ち、つたい歩きなどをするようになってますます目が離せなくなってきましたが、その成長を見ることもまた楽しみとなっています。食欲が旺盛で、妻が作った離乳食をこぼしたり汚したりしながらですが、ほとんど全部平らげてしまいます。リンゴが大好きで、丸かじりをしている姿がとてもかわいいです。



佐藤 幸一 先生 | 医学部附属病院 消化器内科 医員



家族構成
妻、息子(9か月)
あなたのリラックス方法は?
家族三人でお出かけ

昨年の夏は休みをいただいて3人で初めての旅行に行ってきました。その最中でも成長を感じたことが印象に残っています。

まだまだ新米パパですが、今後も妻と協力しながら子育てを続けたいと思います。



次回はこの方! 高橋 芳之先生 | 医学部附属病院 消化器内科 医員



お問い合わせ
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRE)

〒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

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

繊維学部部分室
〒386-8567
上田市常田 3-15-1
内線 841-5031

信州大学 スフレ

検索

CONTENTS	01 ■ 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策定 02 ■ NEWS&TOPICS ■ 子育てコラムリレー
-----------------	--

次世代育成支援対策推進法 「一般事業主行動計画（第4期）」を策定しました。

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などを行うために策定する計画です。

信州大学では、職員がその能力を十分に発揮し、仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定しました。

計画期間

令和2年4月1日～令和4年3月31日

目標1

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

令和2年4月～

妊娠、出産、産後期に取得可能な休暇、男性の子育て目的の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、希望者が取得しやすい環境を整備する。

目標2

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

令和2年4月～

- 「ノー残業デイ」を継続し、実施日の増加について検討する。
- 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。
- 年次有給休暇等を取得しやすい職場環境を構築するため、年次有給休暇の計画的付与制度の導入、特別休暇の適用対象者の見直し、取得促進のための定期的な学内周知、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センター及びバイコール・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。

NEWS and TOPICS

令和2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、令和2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13名(女性12名、男性1名)

この制度は、年2回の募集を行っています。次回は令和2年7月中旬ごろを予定しています。なお、急遽介護が必要になった場合など、突発的な事態が生じた場合は、申請時期でなくても受付できますので、まずは男女共同参画推進センターまでご相談ください。



これまでの利用者の感想(実績報告書より抜粋)

- 研究活動を行いながら家庭で子どもと過ごす時間もとることができ、効果的に時間を使うことができるようになった。
- 本制度の利用により、これまで思うように確保できなかった研究時間を増やすことができ、日常の教育・研究をより充実させることができた。
- 研究補助者として雇用した学生にデータの扱い方など、卒論で生かすことができるような技能を身につけさせることができた。

大学入試センター試験における一時保育を実施しました

令和2年1月18日、19日に実施された大学入試センター試験において、松本キャンパスと長野(教育)キャンパスで一時保育を実施しました。

利用者数(延べ人数)

- 松本キャンパス 教職員1名 子ども2名
- 長野(教育)キャンパス 教職員3名 子ども4名



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。

高橋 芳之 先生 | 医学部附属病院 消化器内科 医員



家族構成

妻、長男(1歳6カ月)

あなたのリラックス方法は？

息子との入浴

待望の長男が誕生してから早1年半の月日が経ちました。ボール遊びが大好きで、公園ではボールを抱えて縦横無尽に走り回る、元気な子に育っています。

昨年11月から、妻も仕事に復帰し、息子はおひさま保育園にお世話になっています。妻に任せきりであった家事や育児にも出来る限り協力するよう努めており、忙しい日々を過ごしています。息子が起きている時間に帰宅する事は難しいため、少しでもスキップを取れるよう、保育園の送りは自分が担当するようにしています。その甲斐あってか、今のところ父親として認識される事に成功しています。

最近では息子の食事を作る事も多くなりました。喜んで食べてくれた時は大変嬉しく、食が進まない時



はあれこれと思い悩む事もしばしばです。たくさん野菜を食べて欲しいと、体に良さそうな野菜を思い付く限り入れるようにしています(カレーが万能である事を今更ながら実感しました)。息子の食事を作るようになって、母の料理にやたらと野菜が入っていた理由に気付かされました。親の心、子知らずとはよく言ったものですね。

至らない点ばかりですが、これから育児を通して、父として人間として成長出来るよう頑張りたいと思います。



次回はこの方!

錦織 祐美子 副看護師長
医学部附属病院 入退院支援室



お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRc)

〒390-8621 松本市旭 3-1-1
内線 811-2150, 811-2140
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314
mail sufrc@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 841-5031

信州大学 スフレ

検索

「長野県女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞

本学は、女性の登用や職域拡大に積極的な取組を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを行っている団体として、長野県が実施している「女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞しました。2019年12月11日にホクト文化ホールで開催された「長野県女性活躍推進トップセミナー」において表彰式が執り行われ、阿部守一長野県知事から濱田州博学長へ表彰状が授与されました。

これからも信州大学の女性教職員がより活躍できる取組をさらに進めてまいります。

評価のポイント

- ・「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を導入し、採用における評価が同等と認められた場合には、女性を採用している。
- ・2016年度から2名の女性を役員に登用したほか、女性管理職候補養成のための研修を実施するなど、女性リーダーの輩出に取り組んでいる。
- ・「男女共同参画推進センター」を設置し、全構成員が働きやすい職場環境の整備を積極的に進めていることから、今後も持続的な取組が期待できる。



表彰状を手にする濱田州博学長(左)と
阿部守一長野県知事(右)

取り組み事例

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------------------|
| 1. 女性研究者の積極的採用 | 6. メンター制度の実施 |
| 2. 女性管理職の目標比率を定めた積極的な登用 | 7. 意識啓発活動(男女共同参画セミナー・男女共同参画講義)の実施 |
| 3. 役員への女性の登用 | 8. 早出遅出勤等の取得範囲拡大 |
| 4. 女性管理職候補者養成のための女性リーダー研修の開催 | 9. ノー残業デーの実施(毎週水曜日) |
| 5. 女性の活躍推進のための組織(男女共同参画推進センター)の設置 | |

広報誌「信大 NOW121 号」

2020 年 1 月 31 日発行

Ⅲ-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、令和元年度においても 4-9 月期(上期)、10-3 月期(下期)の二期に分け募集し、利用を決定した。

令和元年度からは制度利用に関する Q&A を作成し、公表した。

【利用実績】

<利用者>

年 度	H23	H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30		R1	
	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期
女性	11	12	13	12	14	11	13	12	12	11	11	12	14	10	11	12	11
男性	7	6	4	4	4	1	1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	2
合計	18	18	17	16	18	12	14	14	14	2	11	12	14	11	12	13	13

<補助者>

年 度	H23	H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30		R1	
	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期	上期	下期
女性	12	19	18	17	20	7	11	12	14	9	12	15	17	16	17	18	20
男性	17	15	12	16	14	12	11	8	6	7	2	5	5	4	5	6	4
合計	29	34	30	33	34	19	22	20	20	16	14	20	22	20	22	24	24

<本制度を利用することで得られた研究成果・業績>

(4-9 月期)

・論文発表	4 件	・論文投稿中	5 件	・論文投稿予定	4 件
・学会発表	5 件	・学会発表予定	19 件		
・公刊発表	4 件	・公刊発表予定	1 件		
・その他	5 件	(科研費獲得など)			

(10-3 月期)

・論文発表	17 件	・論文投稿中	7 件	・論文投稿予定	9 件
・学会発表	23 件	・学会発表予定	3 件		
・公刊発表	3 件	・公刊発表予定	1 件		
・その他	3 件	(科研費獲得など)			

<上記以外の成果(一部抜粋)>

(研究者のライフイベント(育児・介護)と研究の両立について)

- ・研究補助を依頼することで、自分の生活時間をしっかりと持ち、家族と時間を過ごすことができた。
- ・本制度により、業務を依頼することで自身の仕事量を軽減することができるため、定時で帰宅できる日が増えた
- ・制度の利用により、これまで思うように確保できてなかった研究時間を少しでも増やすことができ、日常の教育、研究をより充実させることができた。

(学生のスキルアップについて)

- ・研究論文を読むにあたりどのような視点で読むと良いのか等、学ぶ機会が得られたのではないかと考える。
- ・データの扱い方など、卒論で生かすことができるような技能を身に付けさせる機会を持つことができた。

(研究補助者(学生)の本制度に対する感想)

- ・2年以上研究補助者をやっていて、卒業研究を始めるときに論文を読んだり、選ぶ能力がついていると実感した。
- ・研究補助者をたくさんの人に経験してもらえば確実に視野が広がると思う。進路の幅も、好奇心の幅も広がった。
- ・普段の学校生活では絶対に体験できない貴重な経験をさせていただきました。研究者として、また家庭を持つ親として生活されている先生と知り合えたことは将来を考えるきっかけになった。

平成 31 年 1 月 23 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（単身の研究者、またはフルタイム勤務相当の配偶者を有する研究者）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

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、2019 年 4 月から 2019 年 9 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。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	人事記録への記載の有無
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
学部生、大学院修士課程、 大学院博士前期課程在学および一般	技能補佐員	900 円	有
学部生、大学院修士課程、 大学院博士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

2019 年 4 月 1 日から 2019 年 9 月 30 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提出（メールも可）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、医師の診断書など）の写し
 - ・配偶者が本学以外に勤務の場合は、在職証明書（自営・農業従事者含む）兼研究従事証明書※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/news/2019/01/212.html>

*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

2019 年 2 月 12 日（火）17:00 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女性研究者等支援部門委員が選考基準をもとに審査した後、男女共同参画推進センター長が決定します。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学系長宛に通知します。

10. 利用実績報告書の提出等

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。また、研究成果等につきまして発表を依頼することがあります。

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。

利用資格の有無および選考基準については、信州大学研究補助者制度Q&A等(<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/news/2019/01/212.html>)を参照いただき、不明な場合はセンターにお問い合わせください。

お問い合わせ・提出先

信州大学男女共同参画推進センター

〒390-8621 松本市旭 3-1-1

TEL:0263-37-3150 (直通) 内線 811-2150

E-mail: sufre@shinshu-u.ac.jp

◆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。

本年度も、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、学内限定で男女共同参画推進センターウェブサイト公開している。

【令和元年度メンターリスト（令和元年7月1日現在）】

所属・役職	氏名
理事	武田 三男
学術研究院教授(人文科学系)	澁谷 豊
学術研究院准教授(人文科学系)	三谷 尚澄
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(社会科学系)	関 利恵子
学術研究院教授(理学系)	山田 桂
学術研究院准教授(理学系)	中島 美帆
学術研究院教授(保健学系)	深澤 佳代子
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(繊維学系)	志田 敏夫
学術研究院准教授(繊維学系)	金 晃屋
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)	安達 弘通
学術研究院准教授(総合人間科学系)	兼元 美友
学術研究院助教(総合人間科学系(グローバル教育推進センター))	仙石 祐
計	17 名

【メンタリング実績】※平成 31 年 3 月 1 日～令和 2 年 2 月 29 日まで

メンティの内訳

	人数	相談実施回数
学生	2	6
研究員	1	1
教員	3	4
計	6	11

相談内容
進路について
学生指導について
研究者としての将来について
結婚・出産について

◆女性職員のためのステップアップセミナー

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 4 回目となる。

日 時：令和元年 8 月 21 日（水） 9：00～17：00

場 所：松本キャンパス旭会館 3 階 大会議室

講 師：実践女子大学・実践女子短期大学部

学生総合支援センターキャリア学生支援課特別参与／元理事・キャリアセンター部長
串崎 扶美子氏

参加人数：13 名

セミナーでは、串崎講師進行のもと、「男女問わずリーダーの役割は何か」、「女性リーダーを取り巻く環境と課題は何か」、「女性リーダーだからこそ出来ることは何か」、「自身のステップアップのために組織に支援して欲しいことは何か」をテーマにしたグループワーク等があり、参加者同士活発な意見交換が行われました。

受講者の感想（アンケートから抜粋）

- ・自分の迷いが少し軽くなった
- ・セミナーの中で取り上げられた「サーバントリーダーシップ（奉仕型リーダーシップ）」の考え方がとても勉強になり、これからのリーダーには時代として必要とされている概念である。



グループワークの様子

Ⅲ-3. ワーク・ライフ・バランスの推進

◆大学入試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 年度からは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等についても、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 2 か月～小学校 6 年生

保育料金：子ども一人当たり／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 (子ども延べ人数)
教育学部推薦入試Ⅰ	11 月 23 日(土・祝)	長野(教育)キャンパス	4(5)
大学入試センター試験	1 月 18 日(土)	松本キャンパス	1(2)
		長野(教育)キャンパス	2(3)
	1 月 19 日(日)	松本キャンパス	0
		長野(教育)キャンパス	1(1)

◆大学入試センター試験等における伊那・上田キャンパスでの託児等料金の補助

男女共同参画を推進する中で、大学入試センター試験時の業務時間中における当該教職員の子どもの託児は、松本地区と長野地区で平成 25 年度から実施しているが、上田キャンパスと伊那キャンパスについては学内で託児を実施できる業者がおらず、実施できない現状である。そこで隔地キャンパス格差解消のため一時保育の実施に代えて、託児等料金の一部を負担する補助制度を今年度から導入した。

【実 施 内 容】

利用対象者	伊那キャンパスおよび上田キャンパスに勤務し、大学入試センター試験等の試験官等に従事する必要のある教職員であって、当日の養育義務がある者。
料金を負担する日時	大学入試センター試験、日曜祝日に実施される個別試験時の教職員の試験従事時間および通勤時間
実施内容	利用者負担金として 5 時間未満 1,000 円(子ども 1 人あたり)、5 時間以上 2,000 円(子ども 1 人あたり)を差引いた金額を補助する。ただし補助する金額は一家庭につき一事業年度中 50,000 円を上限とする。
補助対象年齢	0歳～小学校6年生までの子ども

◆ベビーシッター派遣事業割引券

【運営】

公益社団法人全国保育サービス協会

【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

平成31年4月1日～令和2年2月27日まで

【割引内容】

- ・1日（回）1枚当たり2,200円の割引が受けられる。
- ・割引券は1日（回）対象児童1人につき1枚使用可能。3人兄弟全てが対象児童なら3枚使用可能。ただし、使用枚数×2,200円が利用料金を超えない範囲の枚数を使用できる上限とする。例えば対象児童が3名でも利用料金が6,000円の場合は、2枚しか使用できない。

新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等の臨時休校に関連した『ベビーシッター派遣事業割引券』の取扱いについて（令和2年2月28日～3月31日限定）

新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等における臨時休校が行われること等を受け、令和2年2月28日～3月31日に限り割引券の利用上限が変更された。変更内容は次のとおり。

【割引内容】

1日（回）対象児童1人につき複数枚使用可能。1枚あたり2,200円の割引が受けられる。

【割引券の利用限度等】

- ・割引券は1日（回）対象児童1人につき複数枚使用可。ただし、使用枚数×2,200円が利用料金を超えない範囲の枚数を使用できる上限とする。
- ・1か月に120枚（264,000円）まで利用可。





◆おひさま保育園

【施設概要】

開園日:月～金曜日

休園日:土日祝日, 12月29日～1月3日, その他大学が定める日

保育時間:基本保育 7:30～18:00 延長保育 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

保育対象年齢:生後8週経過後～4歳未満児

定員:90名

申込方法:随時申込可能(妊娠がわかった時点で入園の予約が可能。ただし予約の状況により申込を受け付けられない場合があります。)

【年間行事等】

4月	入園式	10月	遠足, 観劇会
5月	こいのぼり会	11月	やきいも大会, 健康診断
6月	遠足, 健康診断	12月	クリスマス会, もちつき
7月	七夕まつり	1月	お正月遊び, まゆだま作り
8月	プール遊び	2月	まめまき
9月	運動会, 避難訓練	3月	ひなまつり, 大きくなったの会(卒園式)



プール遊びの様子



クリスマス会の様子

Ⅲ-4.受賞、表彰等

(1) 令和元年度「長野県女性の活躍推進企業知事表彰」受賞

本学は、女性の登用や職域拡大に積極的な取組を行うとともに、働きやすい職場環境づくりを行っている団体として、長野県が実施している「令和元年度女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞しました。令和元年12月11日(水)にホクト文化ホールで開催された「長野県女性活躍推進トップセミナー」において表彰式が執り行われ、阿部守一長野県知事から濱田州博学長へ表彰状が授与されました。

評価のポイント

- ・「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」を導入し、採用における評価が同等と認められた場合には、女性を採用している。
- ・平成28年度から2名の女性を役員に登用したほか、女性管理職候補養成のための研修を実施するなど、女性リーダーの輩出に取り組んでいる。
- ・「男女共同参画推進センター」を設置し、全構成員が働きやすい職場環境の整備を積極的に進めていることから、今後も持続的な取り組みが期待できる。



表彰状を手にする濱田州博学長(左)と
阿部守一長野県知事(右)



取り組み事例

1. 女性研究者の積極的採用
2. 女性管理職の目標比率を定めた積極的な登用
3. 役員への女性の登用
4. 女性管理職候補者養成のための女性リーダー研修の開催
5. 女性の活躍推進のための組織(男女共同参画推進センター)の設置
6. メンター制度の実施
7. 意識啓発活動(男女共同参画セミナー・男女共同参画講義)の実施
8. 早出遅出勤務の取得範囲拡大
9. ノー残業デーの実施(毎週水曜日)

(2) 職場いきいきアドバンスカンパニー登録(更新)

令和元年 7 月 1 日、長野県で実施している「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証制度に本学が認証されました。

職場いきいきアドバンスカンパニー認証制度とは仕事と家庭の両立ができる職場環境の改善や、雇用の安定を進め従業員がいきいきと働き続けられるよう短時間正社員制度など多様な働き方等の制度を導入し、実践的な取組を行っている企業・法人・団体・個人事業主を長野県が認証する制度です。

本学では平成 28 年度に県内 12 番目の事業主として認証され、この度更新の申請を行い、研究補助者制度の成果や、非常勤職員の選考採用などの取り組みが認められ、令和元年 7 月 1 日に再び、「職場いきいきアドバンスカンパニー」として認証されました。



(3) 長野県 第3期「社員の子育て応援宣言！」登録

本学は、令和元年 5 月 16 日付で長野県が実施している「社員の子育て応援宣言」に第 3 期の子育て応援企業として認定されました。この宣言は、従業員の仕事と子育ての両立が容易となる取組を行っている企業が取組内容を宣言するもので、本学の宣言内容は次の内容となっています。

1 ワーク・ライフ・バランス推進のため、引き続き以下の取組を行います。

- (1) 時間外労働の削減
- (2) 年次休暇の取得促進
- (3) 育児休業、短時間勤務制度等の利用促進
- (4) 入学試験等における一時保育の実施



信州大学における男女共同参画の動き(2019年度)

2019 年	4月1日	男女共同参画推進センター 新センター長就任
	4月1日	女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画(第2期)策定
	4月10日	男女共同参画講義「人生100年時代のキャリアビジョン」開講(前期水曜5限 全15回)
	5月7日	2019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13日	人文学部長インタビューの実施
	5月16日	4月1日付役員・部局長就任者および4月1日付事務系人事異動者のイクボス宣言更新
	5月16日	長野県 第3期「社員の子育て応援宣言」登録
	5月20日	教育学部長インタビューの実施
	5月29日	男女共同参画講義第7回「セクシュアルマイノリティ/LGBTとダイバーシティ」一般公開(講師:星野慎二氏)
	6月5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
	6月11日	医学部長インタビューの実施
	6月19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
	6月19日	スフレ通信NO.31発行
	6月26日	男女共同参画講義第11回「作業ではなく仕事をするための働き方改革」一般公開(講師:石井宏宗氏)
	7月1日	長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証
	7月4日	2019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8日	2019年度ベビーシッター派遣事業割引券の配布開始
	7月11日	令和元年度(10-3月期)研究補助者制度利用者募集開始
	7月13日	「信州大学オープンキャンパスin松本2019」にてパネル展示の実施
	7月20日	繊維学部オープンキャンパスにてパネル展示の実施
	7月21日	教育学部オープンキャンパスにてパネル展示の実施
	7月27日	工学部、農学部オープンキャンパスにてパネル展示の実施
	8月21日	女性事務職員(主査・主任)を対象とした「女性職員のためのステップアップセミナー」の開催
	9月6日	2019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12日	スフレ通信NO.32発行
	10月19日	工学部、繊維学部オープンキャンパスにてパネル展示の実施
	11月23日	教育学部推薦入試Ⅰにおける一時保育の実施
	11月29日	2019年度第4回男女共同参画推進センター運営委員会開催
	12月11日	長野県「女性の活躍推進企業知事表彰」受賞

2020 年	12月16日	令和元年度信州大学男女共同参画セミナー 『『女性活躍』の前提条件:ジェンダー平等推進のグローバル潮流』の開催 (講師:大崎麻子氏)
	12月12日	伊那・上田キャンパスにおける大学入試センター試験等での託児等料金の補助制度開始
	1月9日	2019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15日	令和2年(4-9)月期研究補助者制度利用者募集開始
	1月16日	スフレ通信NO.33発行
	1月18日 19日	大学入試センター試験における一時保育の実施(松本キャンパス・長野(教育)キャンパス)
	2月19日	第33回男女共同参画推進委員会開催
	3月4日	新型コロナウイルス感染症対策のための小学校等の臨時休校に関連した『ベビーシッター派遣事業割引券』の配付開始(R2.2.28~R2.3.31限定)
	3月6日	2019年度第6回男女共同参画推進センター運営委員会(メール審議(報告)にて開催)
	3月27日	スフレ通信NO.34発行
	3月31日	男女共同参画推進センターホームページ改修, 公開

V. 資料編

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。

信州大学 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 2019 年 4 月 1 日 ～ 2022 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の比率が特に低い。
- (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>

- 2019 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、引き続き各学部等に協力を依頼する。また、引き続き各年度末に新規に採用した女性教員数及び年度末の女性教員比率情報等を共有する。
女性教員応募者増加を目指した取組の強化を図る。

女性の活躍推進に係る意識啓発を目的とした研修等や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。

○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たときは、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。)の運営に関すること。
- (2) センターの事業計画等に関すること。
- (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

令和元年度 活動報告書

発行日：令和 2 年 3 月 31 日

発行：信州大学男女共同参画推進センター

住所：〒390-8621

長野県松本市旭 3 - 1 - 1

TEL:0263-37-3150

Mail:sufre@shinshu-u.ac.jp



男女共同参画推進
SHINSHU UNIVERSITY