

信州大学 男女共同参画推進センター

平成28年度活動報告書



平成29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
学術研究院教育学系教授
教育研究評議会評議員

高 崎 禎 子



平成28年4月1日に「信州大学男女共同参画推進センター」は、それまでの「信州大学男女共同参画推進室」を引き継ぎ、新たにスタートしました。センター内には、「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」を置き、信州大学のすべ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・教育環境の実現を目指してまいりました。

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、女性の活躍推進に向けた数値目標を盛り込んだ行動計画（55頁参照）の公表が義務付けられました。本学では、「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」「女性教職員の管理職比率を10%以上にする」の2つの目標を掲げ、目標達成のために女性の採用割合を増やす方策を立てるなど、具体的な取組を進めてきました。本報告書において、この1年間の活動状況を報告いたします。

信州大学の男女共同参画の取組に、引き続き教職員、学生のみなさん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29年3月

目 次

	ページ
I 平成28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 委員名簿	4
5 男女共同参画推進センター運営委員会 委員名簿	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28年度実施状況	
1 意識啓発	
(1) 平成28年度男女共同参画セミナー・FD研修	10
(2) シラバスにおける「男女共同参画」・「ジェンダー」の記載数	11
(3) 男女共同参画に関する講義	12
(4) 部局長インタビュー	13
(5) 女性理事と女性教職員の懇談会	13
(6) 女性リーダー研修	14
(7) スフレ通信	15
(8) スフレウェブサイト	27
(9) 各種情報サイトへの登録	27
(10) 学内刊行物等記事	28
2 女性研究者等の支援	
(1) 研究補助者制度	31
(2) メンタリング	34
(3) オープンキャンパス等における周知活動	35
(4) ロールモデル集	37
3 ワーク・ライフ・バランスの推進	
(1) 学内保育施設「信州大学おひさま保育園」	38
(2) 大学入試センター試験等における一時保育	38
(3) ベビーシッター派遣事業割引券	39
(4) イクボス・温か（あったか）ボス宣言	40
4 学外との連携協力	
(1) 長野市「男女共同参画月間」におけるポスター展示	46
(2) 男女共同参画推進センターの松岡英子特任教授による講演	46
(3) 長野市「若者のライフデザイン形成支援事業」へ協力	46
5 受賞、表彰等	
(1) 日本創生のための将来世代応援知事同盟における「将来世代応援企業賞」受賞	47
(2) 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証	47

IV 信州大学における男女共同参画の動き（平成28年度）	48
V 資料編	
信州大学男女共同参画宣言	50
信州大学男女共同参画基本方針	51
信州大学男女共同参画行動計画	52
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	53
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（第三期）	54
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	57
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	59
国立大学別女性教員比率	60



平成28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、これまでの女性研究者研究活動支援事業の成果を踏まえ、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を目的とする。

国は、女性の力は我が国最大の潜在力であるとして「女性の活躍」を成長戦略の中核に位置付けている中で、平成27年8月に施行した女性活躍推進法に則り、本学は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、行動計画を策定し取り組むこととした。

女性教員在籍比率は、全国国立大学の平均と比べると未だ低い状況にあり、女性教員の上位職への登用も進んでいないことから女性教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行動計画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（次頁参照）に基づき以下の取組を行う。

(1) 意識啓発

- ・男女共同参画に関する授業の充実（学生に対する講義（8月集中）等）
- ・オープンキャンパス時の啓発活動
- ・研修・セミナー等の実施（女性教員在職比率・女性教職員管理職比率の向上を含む）
- ・ウェブサイトによる情報発信
- ・スフレ通信・報告書の発行

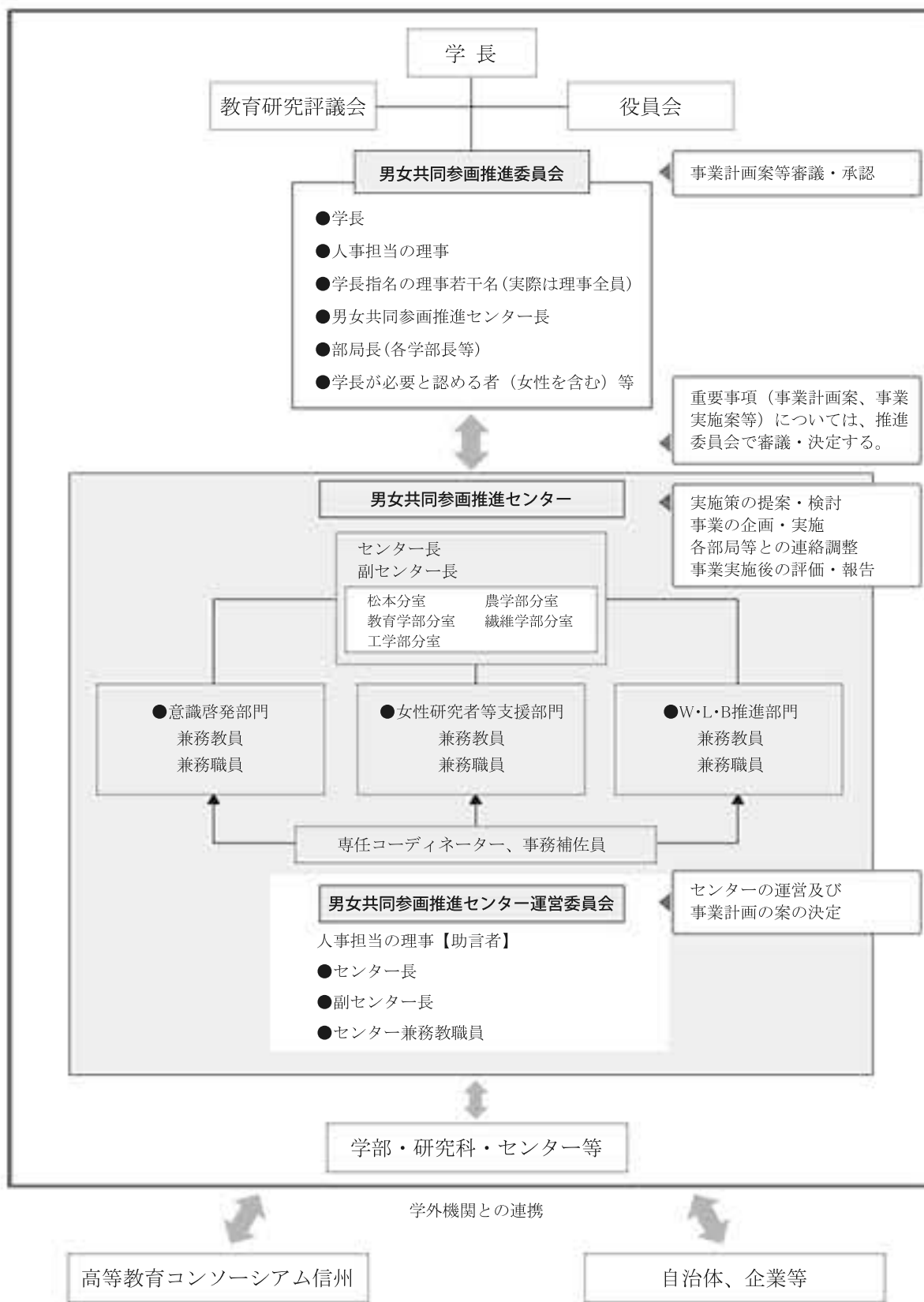
(2) 女性研究者等の支援

- ・研究補助者制度の実施
- ・メンター制度の普及
- ・職員に対するメンターの必要性の調査

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

- ・時間外労働の縮減（会議の5時までの終了）
- ・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
- ・各キャンパスの育児支援の検討（入学試験等における一時保育等の実施）

3. 実施体制



本年度より「男女共同参画推進室」から「男女共同参画推進センター」に改称し、意識啓発部門、女性研究者等支援部門、ワーク・ライフ・バランス推進部門を設置した。また、各キャンパスに分室（松本分室、教育学部分室、工学部分室、農学部分室、繊維学部分室）を置き、担当する事務補佐員（兼務）、メールアドレス、直通電話番号を配置した。（本報告書巻末参照）



各分室掲示用のぼり

（１）各部門担当者

意識啓発部門

部門長：坂口けさみ

花崎美紀 藤田佳子 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 増田靖子 青木正宏

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 三枝有 大岩亜子 本芳則

（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次の業務をつかさどる。

なお、平成28年度については、松本分室及び教育学部分室の業務はこの限りではない。

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) 刊行物の配付・回覧及びポスターの掲示等
 - (4) 情報の収集、アンケート調査の実施
 - (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2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）	本郷 一博	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	高崎 禎子	3条4号委員
人文学系長	山田 健三	3条5号委員
教育学系長	永松 裕希	3条5号委員
社会科学系長	山沖 義和	3条5号委員
理学系長	尾関 寿美男	3条5号委員
医学系長	田中 榮司	3条5号委員
工学系長	半田 志郎	3条5号委員
農学系長	藤田 智之	3条5号委員
繊維学系長	下坂 誠	3条5号委員
総合人間科学系長	高野 嘉寿彦	3条6号委員
法曹法務研究科長	池田 秀敏	3条7号委員
保健学系長	金井 誠	3条8号委員
イコルパートナーシップ委員会委員長、社会科学系（法曹法務）教授	三枝 有	3条9号委員
社会科学系・教授	金 早雪	3条9号委員
保健学系・教授、男女共同参画推進副センター長	坂口 けさみ	3条9号委員
看護部長	伊藤 寿満子	3条9号委員
総務部長	大森 浩之	3条9号委員
総務部人事課長	本 芳則	3条9号委員
学務部学務課長	矢久保 純子	3条9号委員
計	26名	

5. 男女共同参画推進センター運営委員会 委員名簿

(平成28年10月1日現在)

役 職 名	氏 名	備 考
役員、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、学術研究院教育学系教授	高崎 禎子	3条1号委員
学術研究院人文科学系准教授	花崎 美紀	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
学術研究院医学系助教	藤田 佳子	3条2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	坂口 けさみ	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
学術研究院社会科学系教授	三枝 有	3条2号委員
学術研究院医学系助教	大岩 亜子	3条2号委員
教育学部総務グループ主査	増田 靖子	3条3号委員
工学部総務グループ主査	青木 正宏	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	横山 小夜子	3条4号委員
男女共同参画推進センター特任教授	松岡 英子	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	本 芳則	3条4号委員
計	21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 27 回 平成28年5月18日 (水) 13:00～13:30

松本キャンパス第二会議室

- 議 題** 1. 平成28年度事業計画について
2. 平成28年度以降の各部局女性教員増員目標数について
- 報告事項** 1. 信州イクボス・温かボス創出プロジェクトについて

第 28 回 平成29年3月16日 (木) 11:15～11:35

松本キャンパス第二会議室

- 議 題** 1. 平成29年度男女共同参画推進センター事業計画について
2. 第3期中期計画期間における各学部等女性教員増員目標について
3. 国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程及び信州大学男女共同参画推進センター規程の改正について

(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28年5月12日 (木) 8:45～9:55

各キャンパスSUNS会議室

- 議 題** 1. 平成28年度男女共同参画推進センターの事業計画について
2. 研究補助者制度の支出について
3. 第3期中期計画期間における女性教員の増員目標について
- 報告事項** 1. 第26回男女共同参画推進委員会について
2. 「職場いきいきアドバンスカンパニー」の認証について
3. 日本創生のための将来世代応援知事同盟「子育て応援企業賞」の受賞について
4. 信州イクボス・温かボス創出プロジェクトについて
5. 平成27年度(10-3月期)研究補助者制度について
6. 平成28年度男女共同参画推進センター運営委員会開催日程について

第 2 回 平成28年7月14日 (木) 11:00～11:50

各キャンパスSUNS会議室

- 議 題** 1. 平成28年度(10-3月期)研究補助者制度の利用者募集について
2. メンタリング実施要項の一部改正について
3. 信州大学男女共同参画推進センター各分室の業務について
4. 研究補助者制度の監査について
- 報告事項** 1. 第27回男女共同参画推進委員会について
2. 平成28年度予算について
3. 平成28年度業績評価・給与査定制度における育児休業介護休業取得者の業績評価について
4. 高等教育コンソーシアム信州における男女共同参画推進部会について
5. 平成28年度ベビーシッター派遣事業割引券の配付について
6. 意識啓発部門の活動報告について
7. 女性研究者等支援部門の活動報告について
8. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について

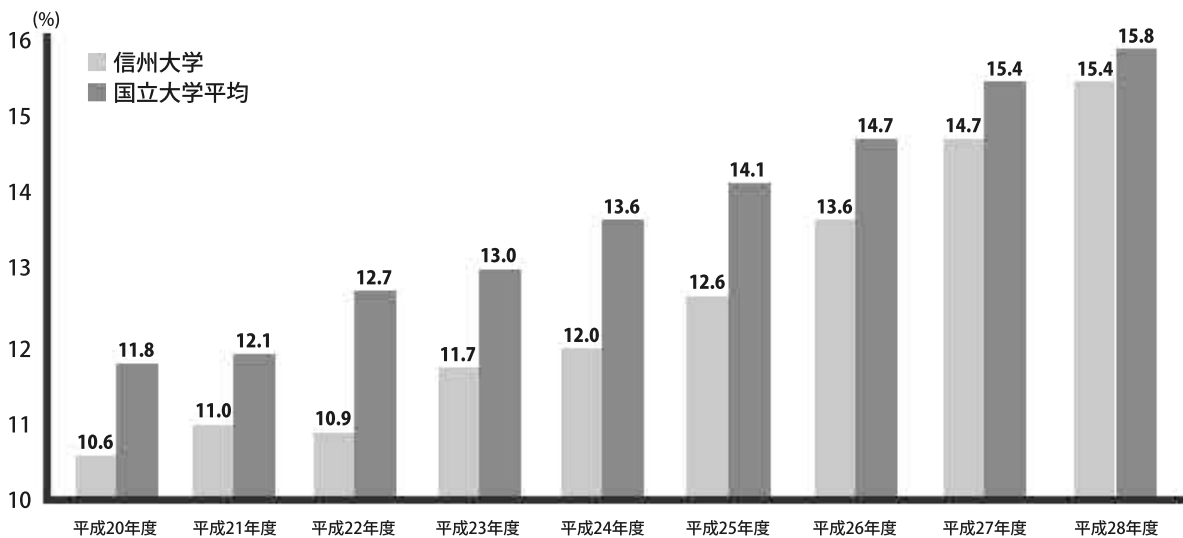
- 第 3 回** 平成28年9月15日（木）11：00～11：50 運営委員会、12：00～12：50 昼食懇談会
松本キャンパス旭会館 3階大会議室、長野(教育)・上田キャンパスSUNS会議室
- 議 題** 1. 男女共同参画推進セミナーの開催について
2. ロールモデル集vol.5の発行について
3. 個別入試における一時保育について
- 報告事項** 1. 平成28年度（10-3月期）研究補助者制度利用者について
2. 意識啓発部門の活動報告について
3. 女性研究者等支援部門の活動報告について
4. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告について
- 第 4 回** 平成28年11月11日（金）11：00～11：55
各キャンパスSUNS会議室
- 議 題** 1. 平成29年度講義について
- 報告事項** 1. 平成28年度男女共同参画セミナー（上田キャンパス）について
2. 平成28年度（10-3月期）研究補助者制度の利用者について
3. 平成28年度（4-9月期）研究補助者制度の利用実績報告について
4. 高等教育コンソーシアム信州における男女共同参画推進部会について
- 第 5 回** 平成29年1月17日（火）9：30～10：30
各キャンパスSUNS会議室
- 議 題** 1. 平成29年度講義について
2. 平成29年度（4-9月期）研究補助者制度の利用者募集について
- 報告事項** 1. 平成28年度男女共同参画セミナーについて
2. 国立大学法人信州大学教員人材育成プランについて
3. 平成29年度男女共同参画推進センター事業計画(案)について
4. 平成29年度大学入試センター試験における一時保育について
5. 各部門からの報告
- 第 6 回** 平成29年3月9日（木）11：00～11：40
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の実施体制について
2. 信州大学男女共同参画推進センター規程の改正について
- 報告事項** 1. 平成29年度講義について
2. 平成29年度（4-9月期）研究補助者制度の利用者について



信州大学における男女共同参画の現状

※基準日：平成28年5月1日現在

II-1 女性教員比率（国立大学平均との比較）



※毎年度5月1日現在 注：助手を除く

II-2 職名別女性教員比率

	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	1	0	1	0.0 (0.0)	2.3
理事 *	5	0	5	0.0 (0.0)	6.7
副学長 **	6	0	6	0.0 (0.0)	10.6
教授	301	23	324	7.1 (0.2)	9.4
准教授	285	37	322	11.5 (▲0.1)	15.8
講師（常勤）	54	18	72	25.0 (▲1.4)	21.8
助教	254	87	341	25.5 (1.9)	22.0
小計	906	165	1071	15.4 (0.7)	15.8
助手	4	7	11	63.6 (▲14.2)	57.6
計	910	172	1082	15.9 (0.7)	16.2

* 非常勤理事は除く

** 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄のみ記入し、副学長の欄には記入していない

*** 理事又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のみ記入し、教授の欄には記入していない

II-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	7	1	8	12.5 (▲12.5)	14.1
経営協議会、教育研究評議会委員	40	2	42	4.8 (2.7)	7.3
部局長等	12	0	12	0.0 (0.0)	6.0
監事	1	0	1	0.0 (0.0)	6.3
小計	60	3	63	4.8 (1.6)	7.7
非常勤理事	0	1	1	100.0 (100.0)	27.0
経営協議会等（学外委員）	8	0	8	0.0 (0.0)	14.3
非常勤監事	0	1	1	100.0 (100.0)	45.9
小計	8	2	10	20.0 (20.0)	19.1
計	68	5	73	6.8 (4.0)	9.5

* 理事及び副学長は除く

** 学外委員、非常勤理事等は除く

II-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	小計	男	女	
9	2	10	0	5	2	55	27	79	31	110	1	3	114

II-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	32	2	4	0	6	6	42	8	50	16.0	15.0
課長補佐、専門員等	37	4	7	0	1	0	45	4	49	8.2	17.1
係長、専門職員等	85	40	28	5	20	30	133	75	208	36.1	36.2
主任等	40	38	0	0	3	50	43	88	131	67.2	66.3
その他一般職員	74	74	39	11	117	642	230	727	957	76.0	75.5
計	268	158	78	16	147	728	493	902	1395	64.7	63.0
合計（比率）	426 (37.1)		94 (17.0)		875 (83.2)						

II-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 (%)
平成28年	5994	3106	34.1	1064	272	20.4	352	95	21.3	7410	3473	31.9
平成27年	6101	3101	33.7	1026	251	19.6	368	103	21.9	7495	3455	31.6
平成26年	6086	3113	33.8	1071	237	18.1	373	110	22.8	7530	3460	31.5

II-7 教員数

	教授		准教授		講師		助教		助手		役員		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
学長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
理事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0
副学長	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0
学術研究院 (人文科学系)	12	1	20	7	0	0	0	0	0	0	0	0	32	8
学術研究院 (教育学系)	35	5	32	7	2	0	8	4	0	0	0	0	77	16
学術研究院 (社会科学系)	21	4	14	2	3	1	2	1	0	1	0	0	40	9
学術研究院 (総合人間科学系)	17	1	16	5	2	3	0	1	0	1	0	0	35	11
学術研究院 (理学系)	31	0	24	3	0	0	8	1	0	0	0	0	63	4
学術研究院 (工学系)	44	2	56	3	1	1	25	2	0	0	0	0	126	8
学術研究院 (農学系)	24	1	22	0	1	0	14	6	0	1	0	0	61	8
学術研究院 (繊維学系)	44	0	40	1	0	0	10	2	0	0	0	0	94	3
学術研究院 (医学系)	41	0	43	2	37	3	85	15	1	1	0	0	207	21
学術研究院 (保健学系)	18	7	6	5	2	4	1	12	1	3	0	0	28	31
学術研究院 (医学系 (附属病院))	4	1	3	0	2	4	59	25	0	0	0	0	68	30
学内共同教育研究施設等	10	1	9	2	4	2	42	18	2	0	0	0	67	23
計	307	23	285	37	54	18	254	87	4	7	6	0	910	172

女性教員比率
15.9% (助手を含む)



平成28年度実施状況

Ⅲ-1 意識啓発

Ⅲ-1 (1) 平成28年度男女共同参画セミナー・FD研修

平成28年4月に施行された「女性活躍推進法」により、男女共同参画社会の実現に向けて取組は新たな段階に入った。女性の活躍を推進するためには、男性の働き方・暮らし方の見直しが不可欠なことから、男性教職員を主な対象として、働き方改革やワーク・ライフ・バランスの推進について考えるセミナーを開催した。

この度は、第4次男女共同参画基本法の策定にかかわられた鹿嶋敬氏を招聘し、「女性の活躍推進をどう図るのか」と題し講演いただいた。

またこのセミナーは、高等教育研究センターとの共催によりFDとし、研修に参加された教員は「教員業績評価」のポイントとした。



開催日時 平成28年12月13日（火）13：00～14：30

会 場 信州大学上田キャンパス 32番講義室

各キャンパスSUNS会議室及び高等教育コンソーシアム信州加盟大学の佐久大学、松本歯科大学に遠隔配信

内 容 ■開会挨拶 信州大学学長 濱田 州博

■講 演 一般財団法人女性労働協会会長兼専務理事 鹿嶋 敬 氏

演題「女性の活躍推進をどう図るのか

～第4次男女共同参画基本計画の策定に携わって見えてくるもの～

■閉会挨拶 信州大学理事（総務、環境施設担当） 山田 総一郎

参 加 者 大学教職員、学生、一般 151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、信州大学高等教育研究センター

後 援 長野県、上田市

※参加者アンケート集計結果等 24頁参照

Ⅲ-1 (2) 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し、本取組の結果、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。

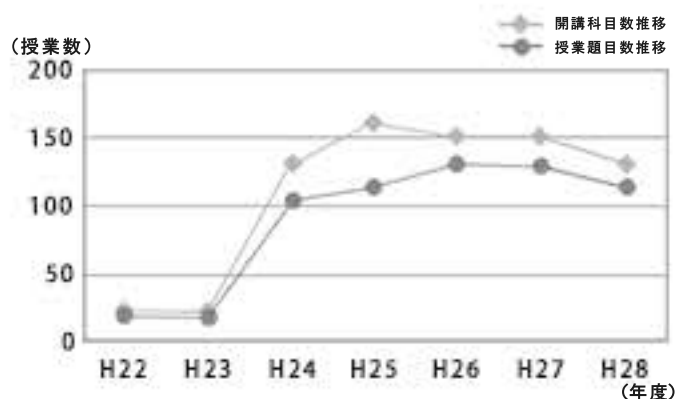
開講科目数推移

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

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

シラバス記載数変化



※【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、前記に1回、後期に1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。

Ⅲ-1 (3) 男女共同参画に関する講義

平成28年8月9日(火)・10日(水)・11日(木)に男女共同参画に関する講義を開講した。センターの運営委員である教員が中心となり、男女共同参画に関する基礎知識や仕事と家庭の両立などについて講義した。



講義の様子

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組	松岡 英子
第3回	平等とはなにか	辻 竜平
第4回	男女格差の構造	辻 竜平
第5回	進路選択とジェンダー	中島 美帆
第6回	仕事と子育て	兼元 美友
第7回	仕事と子育て(夫の立場から)	花崎 一夫
第8回	仕事と子育て(妻の立場から)	花崎 美紀
第9回	科学研究とジェンダー	中島 美帆
第10回	料理とジェンダー	高崎 禎子
第11回	男性と育児	坂口 けさみ
第12回	未来の家族を考える	香山 瑞恵
第13回	プレゼンテーション準備	松岡、中島、 花崎(美)、高崎、 坂口、香山
第14回	プレゼンテーション	
第15回	リフレクション	

Ⅲ-1 (4) 部局長インタビュー

男女共同参画推進センター長は、平成28年度に就任した人文学部長、農学部長を訪問し、それぞれの学部における男女共同参画推進の現状と課題についてインタビューを行った。インタビューの内容はスプレウェブサイト及びスプレ通信に掲載した。

【H28. 5. 11取材】 人文学部 山田 健三 学部長 教員交流を活性化 させたい  研究交流を通じて、学部全体の教育実態や地域貢献・学部運営の実態をもう少し透明化して、教員同士が協力していくというようなかたちになってほしいと思います。	【H28. 5. 19取材】 農学部 藤田 智之 学部長 男性教職員も含めて 考えていかなければならない課題  男性が育児に参加することで、教員としてプラスになる面があると思います。家庭のことは全部奥さん任せという時代から、社会が少しずつ変わってきていることを実感します。
---	---

Ⅲ-1 (5) 女性理事と女性教職員の懇談会

本学初の女性理事に就任した浜野京理事と教職員との懇談会を開催し、男女共同参画推進センターの委員など10名が参加した。浜野理事からダイバーシティ推進の必要性や、異なったモチベーションの人が集まった集団の強さなどについて話された。その後、本学での現状をもとに環境整備について様々な方面から意見交換を行った。

日 時：平成28年6月22日(水)13:00～15:00
場 所：松本キャンパス 本部管理棟5階 第2会議室

※意見交換の内容は20頁参照



理事（特命戦略（大学経営力強化）担当）
浜野 京



懇談会の様子

III-1 (6) 女性リーダー研修

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。このことを踏まえ、女性だからこそ発揮できるリーダーシップの実践スキルを体験的に習得し、リーダーとして自分自身の成長と共に、部下の主体性を育むための個々の成長支援、組織全体の成熟に貢献できる人材を育成することを目的として研修を実施した。

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、30～40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28年5月27日（金）10:30～12:50

場 所：松本キャンパス 旭会館3階大会議室

参加人数：女性職員16名



講師 一般社団法人日本経営協会
野村麻記子氏



グループワークの様子



ランチミーティングの様子

Ⅲ-1 (7) スフレ通信



SUFRe

スフレ通信

信州大学
SHINSHU UNIVERSITY
男女共同参画推進委員会
男女共同参画推進センター

No.23
2016年
6月発行

男女共同参画推進センターを よろしくお願いします。

担当あいさつ



理事
(総務、環境施設担当)
山田 健一郎

4月に人事を担当する理事に就任し、男女共同参画を担当することになりました。本学における男女共同参画推進のための取組としては、育児休業制度や、短時間勤務制度、研究補助者制度、ベビーシッター育児支援制度、センター試験時の一時保育、松本キャンパスにおけるおひさま保育園の充実等が図られ、厚生労働省や長野県から表彰や認定を受けるなどしており、これまでの関係者の皆様のご努力に深く敬意を表したいと思っております。今年度からは、新組織としての男女共同参画推進センターにおいて、全学的に意識啓発、女性研究者等の支援、ワーク・ライフ・バランスの推進のための事業を推進していただくことになっております。私としても、教職員の皆様のお話をよく聞きながら、仕事と子育てや介護との両立を図れるような職場環境づくりなどに努力してまいりたいと考えておりますので、ご理解、ご協力のほどよろしくお願い致します。

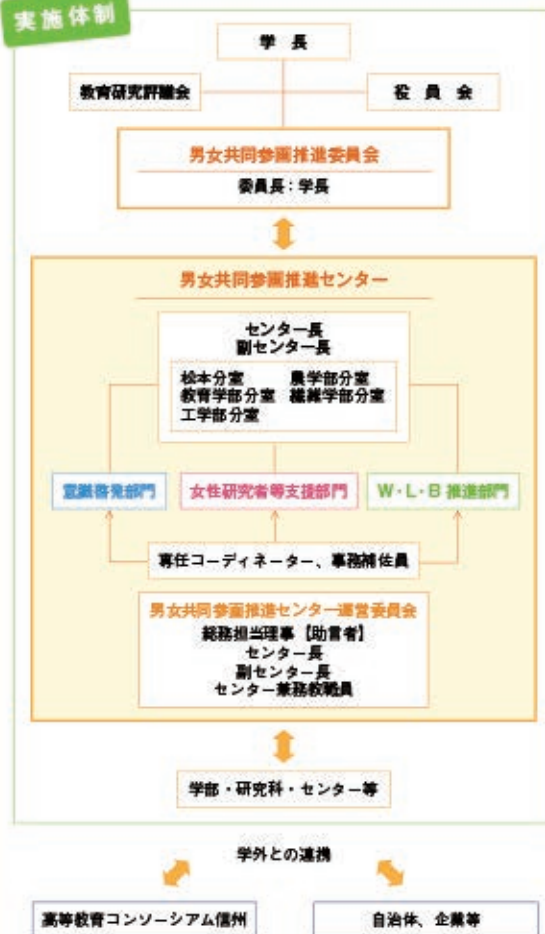


男女共同参画
推進センター長
(学術研究院教育学系教授)
高橋 裕子

平成28年度より、「信州大学男女共同参画推進センター」としてスタートしました。本学のすべ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・教育環境の実現を目指してまいります。これまでの取組の中では、多くの方々のご協力により、平成23年度に11.9%でありました女性教員比率が、現在は15.9%まで上げることができました。しかし、女性教員比率は全国平均を下回っており、事務系職員の管理職に占める女性比率も全国平均に届かず、まだまだ努力を続けていかなければなりません。

信州大学の男女共同参画の取組に、教職員及び学生の皆さんのなお一層のご支援、ご協力のほどお願いいたします。

実施体制



男女共同参画推進センター内には、「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」を置き、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ます。

委員・分室長・分室担当者の紹介

各キャンパスに男女共同参画を広げるため、分室(分室長・分室担当者)を配置しました。
これにより、キャンパス間の連携が強化され、取組を効率的かつ円滑に行い、各キャンパス独自の取組にも発展させていきます。

役職名等	氏名
理事(総務・環境施設担当)	山田総一郎
学術研究院教育学系教授 男女共同参画推進センター長	高崎 禎子
学術研究院保健学系教授 男女共同参画推進副センター長	坂口けさみ
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
学術研究院社会科学系教授	三枝 有
学術研究院医学系助教	大岩 亜子
教育学部総務グループ主査	増田 靖子
工学部総務グループ主査	青木 正宏
医学部附属病院看護部副看護師長	野瀬 貴可
コーディネーター	横山小夜子
特任教授	松岡 英子
総務部長	大森 浩之
総務部人事課長	本 芳則



松本分室 坂口 けさみ

副センター長として、本学が快適に働くことのできる場であるように努めてまいります。

担当者 岡田 理恵

内線 811-2140
mail sufre-m-ml@shinshu-u.ac.jp



教育学部分室 高崎 禎子

職場環境の改善のため、困ったことがありましたら、お気軽にご相談ください。

担当者 三石 ちひろ
清水 勇登

内線 831-4048
mail sufre-e-ml@shinshu-u.ac.jp



工学部分室 番場 教子

女性の少ない学部ですが、これからどんどん増えていくようにがんばります。

担当者 齋藤 総優

内線 821-5693
mail sufre-t-ml@shinshu-u.ac.jp



農学部分室 大窪 久美子

私自身も子育ての経験があります。育児の悩みを共有しながら、共に働いていきましょう。

担当者 大村 久美子

内線 851-3120
mail sufre-a-ml@shinshu-u.ac.jp



繊維学部分室 志田 敏夫

学部内が男女を問わず、協力できる雰囲気づくりを整えていけたらと思います。

担当者 水科 美香

内線 841-5358
mail sufre-f-ml@shinshu-u.ac.jp

職場いきいきアドバンスカンパニーの認証を受けました。

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、平成28年5月1日付で承認され、5月9日(月)、信州大学において行われた認証書交付式では、佐々木高行中労政事務所長より濱田州博学長へ認証書が手渡されました。

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な多様な働き方の制度を導入し、実践的な取組を行っている企業等を長野県が認証する制度で、本学は12番目の認証となりました。

佐々木中労政事務所長からは、「他の模範となるような取組を続けてほしい」とのお言葉をいただき、また濱田学長は、「他企業等の見本となるだけでなく、学生の意識を高められるような取組をより一層推進していきたい」と抱負を述べました。

信州大学における職場いきいきアドバンスカンパニー認証実績

(過去2年間の実績)

- ・非常勤職員からの選考採用制度を利用し、非正規職員を正規職員へ転換しました。
- ・研究補助者制度を利用することで、出産・子育てまたは介護と研究の両立が可能となり、研究者の離職を防止しました。
- ・毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、時間外労働を削減することで職場環境を改善しました。



認証マーク



認証書を手にする濱田学長(右)と佐々木長野県中労政事務所長(左)

人文学部長 農学部長 インタビュー

平成28年4月1日付で新しく人文学部長に就任された山田先生と、農学部長に就任された藤田先生に、それぞれの学部での男女共同参画やこれからの課題について高崎センター長がインタビューしました。

人文学部長インタビュー

人文学部の男女共同参画について



やまだ けんぞう
山田 健三 人文学部長

人文学部は平成23年度に女性教員6名から5年間で3名の女性教員を採用し、平成27年5月には女性教員比率が20.5%となっています。採用については、能力が同じであれば女性を優先するようにしております。人文学部は女子学生が多く、様々なかたちで教員が関わります。悩み事や相談事は、どうしても男性教員だと話にくいということもあると思います。そういうことを考えると女性教員が一定数必要ですので、女性教員の増加を図りたいところです。

また、人文学部の委員会は、できるだけ夜遅くに行わないようにしています。全員が顔をあわせることが第一ですが、なかなか予定の合わないときはメール会議にし、どうしても議論の必要がある時だけ集まるなど、皆さん工夫をしてくれています。

私が入部になることのひとつに、ワーク・ライフ・バランスの問題があります。現在は学内保育園等の支援がありますが、さらに働きやすい環境にしていく必要性を強く感じています。

これからの課題等について

私の任期中は労働環境を少しでも改善していきたいと思っています。具体的には、現在委員会業務は単年度制で、あまり継承されない部分がありますので、全体を把握できる工夫を現在構築中です。また、お互いの研究をもっと知るように、教員交流を活性化させたいものです。人文学部全体がまとまっていくためには、まず足元を固める必要があります。

女性教員の増加を図りたいところですが、大きな問題として採用ポストに空きがありませんし、現員の昇進も考えなければなりません。希望の持てる環境をつくりたいと考えておりますが、全体として極めて厳しい状況です。さらに、教授と准教授のバランスが悪いことも課題です。教授が少ないと、学部運営等に影響が出てしまいます。

女性教員に限らず、意見を言いやすいような雰囲気を作っていくことは大事だと思っています。男女がうまく補い合いながら、全構成員が気持ちよく働ける環境づくりに腐心したいと思っています。



農学部長インタビュー

農学部の男女共同参画について



ふじた ともゆき
藤田 智之 農学部長

農学部では平成26年に女性限定公募を行い、3名の方を採用させていただきました。現在フェニシアの女性教員は4名おり、女性が増えてきたことで変わってきた点は、会議等に参加した際に、男性からは分からない女性の視点でアイデアを出していただいているところです。学生につきましては、現在修士課程には約3割(42名)、博士課程には約2割(10名)の女子がいます。コースによっては、大学院の女子学生比率が増えてきているところもあります。

会議は通常2時から開催し、遅くまでかからないようにしています。特に職員が参加する会議は遅くとも6時には終わるように配慮しています。男性が育児に参加することで、学生への対応等で教員としてプラスになる面がたくさんありますので、育児の支援は男性教員も含めて考えていきたい課題です。伊那キャンパスのある南箕輪村には幼稚園・保育園が整備されていて、子育てに優しい自治体と言われているので、自治体の制度を利用しながら環境を整備したいと思います。

これからの課題等について

課題は、助教の公募を行っても女性の応募者がほとんどいないことです。全国的に農学系の女性博士が少なく、他大学との取り合いになり、なかなか優秀な方を採用できない状況です。さらに、現在の制度では計画的な昇進は見込めず、タイミングもありますので、女性教員の確保は非常に難しいところです。そのような状況のなかで、本学の博士課程を修了した1名の女性教員が、本年度より他大学に異動しましたことはとても残念に思っています。

大学入試の際はほとんど総動員で行っており、農学部は教職員数も少ないため、一時保育などの支援まで手がまわりません。職員はお互いに協力して子どもを見てもらっているようですが、教員はお互いの交流も少なく、家庭の状況も分からない部分がありますので、子どもを預けあうことも難しい状況です。

男女が同じように働ける環境づくりには、バランスが重要だと思います。そのために、社会が変化しなければなりませんし、農学部からも変えていく必要があると思います。男女は身体的特徴が異なり、役割は完全には平等になりません。相互の特徴を踏まえ、お互いが働きやすい環境をつくるという考え方で、取り組んでいきたいと思っています。



NEWS and TOPICS

■ 本学初の女性役員が就任しました。

平成28年4月1日付で、浜野 京 理事と岩井 まつよ 監事が就任しました。これにより役員における女性比率は22.2%となり、女性役員の就任によって、今後本学の男女共同参画がますます活発になることが期待されます。



浜野 京
理事
(特命統轄(大学経営
力強化)担当)



岩井 まつよ
監事

■ 女性リーダー研修を開催しました。

平成28年5月27日(金)、松本キャンパス旭会館3階大会議室において、女性事務系主査、主任を対象とした「女性リーダー研修」を開催しました。この研修は、女性だからこそ発揮できるリーダーシップの実践スキルを体験的に習得し、リーダーとして自分自身の成長と共に、部下の主体性を育むための個々の成長支援、組織全体の成熟に貢献できる人材を育成することを目的として実施されました。講師には、一般社団法人日本経営協会の野村麻記子氏をお迎えし、30～40代の職員16名が参加し、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が行われました。またお昼には先輩職員を交えてのランチミーティングが行われ、和やかな雰囲気の中で意見交換が行われました。



▲ グループワークの様子



◀ 講師：一般社団法人
日本経営協会
野村 麻記子 氏

■ 全学部のオープンキャンパスにて男女共同参画推進ブースを設置します。

平成28年7月17日から始まるオープンキャンパスに男女共同参画推進ブースを設置し、パネルの展示や冊子の配付などを予定しております。訪れた女子高校生・高卒生の本学受験者を増加させることを目的とし、本学が男女共同参画推進に取り組んでいることについて、学内だけでなくこれから受験を予定している高校生やその保護者に対して周知します。



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。

昨年2月、空き家となっていた妻の実家を改築して山形村に引っ越し、同年4月、2歳になった息子は保育園に通いはじめ、妻は職場復帰をしました。

平日の朝食は3人でとるようにしていますが、帰りは遅くなる事が多く、保育園の送り迎えから寝かしつけまで、妻が担ってくれています。せめて休日だけでも妻の時間が作れるように



しています。土日、1週間ぶりに子どもと遊ぶと、「先週でなくて泣いていたのに、いつのまに…」ということが沢山あります。遊びの幅が広がるように、いろいろ考えて進んでいます。

布目 久夫 主任

医学部附属病院
医事課医事係



家族構成

妻・息子(3歳3ヶ月)

お子様からの呼ばれ方

とーと(パパと呼ばせたくなかったで、発語の時期に言いやすい「とーと」と覚えさせました)

休日にスカイパークへ行くことが最近の習慣です。公園で遊んで、飛行機やヘリコプターの離着陸を見て、図書館で本を借りて帰るコースを、子どもも楽しみにしているようです。

今秋9月に第2子の出産を控えています。妻の床上げまでの期間中は短時間勤務の利用を考えていますが、仕事と育児と家事をどうこなしていくかが課題です。

家族3人新たなステージの1年目が過ぎました。山沿いの田舎暮らし、猿と縄張り争いをするもありますが、それも季節の風物詩と日々楽しんでいます。



次回はこれの方! 山田 哲 先生 学術研究院助教(医学系(附属病院))



お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRE)

ス フ レ

信州大学 スフレ

検索

松本分室
〒390-8621 松本市堀 3-1-1
内線 811-2140
TEL 0263-27-2187
FAX 0263-37-3314
mail: sufre-m-mi@shinshu-u.ac.jp

教育学部分室
〒390-8544
長野市西島町 6-1
内線 831-4048
TEL/FAX 026-228-4048
mail: sufre-e-mi@shinshu-u.ac.jp

工学部分室
〒390-8533
長野市東馬場 4-17-1
内線 821-5693
mail: sufre-t-mi@shinshu-u.ac.jp

農学部分室
〒399-4598
上伊那郡南木曽町 8304
内線 851-3120
mail: sufre-a-mi@shinshu-u.ac.jp

看護学部分室
〒386-8567
上田市青田 3-15-1
内線 841-5358
mail: sufre-f-mi@shinshu-u.ac.jp



イクボス・温かボスは 職場環境を変える!?

あったか

男性も女性も安心して働くことができ、子育て・介護との両立ができる職場環境整備のため、ワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進に取り組むことを本学の管理職57名が宣言しました。

濱田州博学長 の宣言

- ・子育てや介護が必要な教職員に優しい制度の構築や職場環境の整備に努めます。
- ・本学の教職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。
- ・教職員や学生に対しワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発活動を積極的に推進します。

イクボス・温かボス宣言とは?

企業、団体、教育機関、NPO、行政等の事業者、管理職等が従業員や部下の仕事と子育て・介護の両立支援を「イクボス・温かボス宣言」として宣言し、職場におけるワーク・ライフ・バランスや多様な働き方の推進等に取り組むものです。

一般社団法人長野県連合婦人会が発案した「長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト」の取組であり、子育てや介護と仕事の両立ができる職場環境の整備と、新たな形の「ケアの社会化」を目指しています。この取組を進めることにより、男性も女性も安心して働くことができ、若い世代の結婚と出産、子育ての希望が実現できる「安心介護と子育ての社会づくり」につながります。

長野県、長野労働局、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関など様々な団体・機関が発起人となって、取組について呼びかけを行っています。

本学はこの趣旨に賛同し、学長はじめ管理職が「イクボス・温かボス」に取り組む宣言を行いました。

その他ボスの宣言より一部抜粋

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを重視し、子育てや介護が必要な職員に配慮した職場環境の整備に努めます。
- ・育児休業や介護休業などを取得しやすいように積極的に声がけをします。
- ・率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇のとりやすい職場環境を作り出します。
- ・一緒に働く人たちが悩みを抱え込まないように相談しやすい雰囲気を作ります。
- ・充実した日常生活を送れるよう、会議や資料作成の効率化を図り、時間外労働を減少させるなど、ワーク・ライフ・バランスを推進します。
- ・自ら仕事と私生活の調和を実践する「イクボス」となります。

あなたの上司、仲間がどんな宣言をしたのか、以下 URL からご覧ください。

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

また、長野県内にある企業・団体の「イクボス・温かボス宣言」は、以下 URL からご覧いただけます。

<http://www17.plala.or.jp/fujinkai/>

浜野理事との懇談会を開催しました。



理事(特命戦略担当)
浜野 京

平成28年6月22日(水)、松本キャンパスにおいて浜野理事と教職員との懇談会が開催され、男女共同参画推進センターの運営委員など10名が参加しました。浜野理事からダイバーシティ推進の必要性や、異なったモチベーションの人が集まった集団の強さなどのお話がありました。その後、本学での現状をもとに環境整備について様々な方面から意見交換が行われました。



意見交換の内容……

- ・他大学と連携し、女性教員のネットワークを強めてはどうか
- ・学部によって産休・育休中の取り扱いが異なり、在籍する教員で賄う学部と非常勤講師を雇う学部などの違いがある
- ・産休・育休を取得した教員が周りにいないので、体験談やQ&A、必要書類をWEB上にまとめてはどうか
- ・女性にとってロールモデルが少ない現状では、男性のメンターを持つことがプラスになる
- ・女性教員を増やす努力をしているが、教員公募に女性の応募が少ない
- ・信州は待機児童もなく子育てしやすく、働きやすい場所であることを首都圏に発信していく
- ・同窓会を利用し、卒業生に戻って来てもらう工夫をする
- ・教員1人1人が所属する学会等で本学の魅力についてアピールする
- ・海外から信州に呼び寄せる工夫をしてはどうか
- ・博士課程に進む女子学生が少なく、大学院に進んでもライフイベントが遅れる不安から途中で辞めてしまう学生もいる
- ・留学生のための宿舎が少なく受け入れられない状況があり、それによって本学からの留学生数も制限されてしまう
- ・工学部に女子学生が増えない理由の一つに、女子寮がないことが挙げられる
- ・他学部の寮を相互に利用することはできないのか

など

共通教育「キャリアビジョンと男女共同参画」を開講。 ー男女が共に輝く社会を考えるー

平成28年8月9日(火)・10日(水)・11日(木)に男女共同参画推進センターの取組として男女共同参画に関する講義を開講しました。男女共同参画推進センターの運営委員をはじめ、学内の教員が男女共同参画に関する基礎知識や仕事と家庭の両立などについて講義しました。

ほとんどの学生は、「男女共同参画」や「ジェンダー」という言葉をあまり聞いたことも意識したこともないようでした。この3日間で、学生たちは自らのキャリアビジョンを描くための基礎知識として男女共同参画を学び、最終日には、男女共同参画の視点を取り入れた35歳までの各自のライフデザインを発表しました。このような内容の講義は、男女共同参画社会づくりに向けて、今後はすべての学生を対象に位置付けたいと思います。

職業や生き方について自己選択していくことを大切に、性別に関わりなく一人の人間として個人の能力を最大限に発揮できるよう、今回の受講生に期待しています。



講義の様子

講義内容

テーマ	担当
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組	松岡 英子
第3回 平等とはなにか	辻 竜平
第4回 男女格差の構造	辻 竜平
第5回 進路選択とジェンダー	中島 美帆
第6回 仕事と子育て	兼元 美友
第7回 仕事と子育て(夫の立場から)	花崎 一夫
第8回 仕事と子育て(妻の立場から)	花崎 美紀
第9回 科学研究とジェンダー	中島 美帆
第10回 料理とジェンダー	高崎 禎子
第11回 男性と育児	坂口けさみ
第12回 未来の家族を考える	香山 瑞恵
第13回 プレゼンテーション準備	松岡、中島、花崎(美)、高崎、坂口、香山
第14回 プレゼンテーション	
第15回 リフレクション	

オープンキャンパス等で 男女共同参画のブースを設置。

男女共同参画推進センターでは、オープンキャンパス等の外部向けイベントにおいてブースを設置し、パネル展示をしました。また、期間中700名以上の方にロールモデル集などの資料の配布を行いました。本学の取組を皆さんに知ってもらいよい機会となりました。

オープンキャンパス当日は、業務に従事する教職員の子どもをお預かりする一時保育を松本キャンパスと長野（教育）キャンパスで実施しました。本学初の試みとなりましたが、4名のお子さんがおもちゃで遊んだり、絵本を読んだり、お昼寝したりするなど、楽しく過ごす姿が見られました。



6月25日(土)
信州大学ガイダンス
松本キャンパス



7月17日(日) 18日(月)
松本キャンパス



7月24日(日)
長野(教育)キャンパス



8月6日(土)
伊那キャンパス



7月23日(土)
Nagano Girls' Seminar
長野(工学)キャンパス



8月6日(土)7日(日)
青少年のための科学の祭典
上田キャンパス



一時保育の様子



パパの育児休業を応援します！



人事院規則において、勤勉手当における除算期間の取り扱いが改正されたことをうけ、本学でも育児休業を取得した場合、期間が1箇月以下の場合、勤勉手当を減額せずに支払うこととなりました。これまでは、育児休業を取得した場合は、その取得期間を勤務期間から差し引いて減額し、支給されていましたが、2016年6月支給分から減額せず支給されています。これを機会に、パパも育児休業を取得してみませんか。

改正給与制度の内容

- 勤勉手当に係る勤務期間の除算改正に伴うもの
〈平成28年6月22日施行、平成28年4月1日遡及適用〉
- 期末手当と同様に、育児休業の承認に係る期間が1箇月以下である場合には、当該育児休業期間を勤勉手当の勤務期間から除算しないこととする

NEWS and TOPICS



Rozet Selene さん(後ろ中央右)と
ソロブチミスト上田の皆さん

■ 国際ソロブチミストアメリカ日本中央リジョンから、総合工学系研究科博士課程1年のRozet Selene (ロゼ・セレーヌ) さんが奨学金を授与されました。

野要系による医療用新材料開発の研究をしているロゼ・セレーヌさん(フランスより私費留学)は、国際ソロブチミスト上田の推薦によって「2015年度リジョナルプロジェクト女子大学院生・女子大学生奨学金豊中基金」を授与され、4月21日(木)に授与式が行われました。「女子大学院生・女子大学生奨学金豊中基金」は学業・人材ともに優秀な外国籍の女子大学院生・大学院生に対し、奨学金(120万円)を援助し、将来社会に貢献し得る人材を育成することを目的としています。



贈呈式で発表をする Rozet Selene さん

国際ソロブチミストとは、管理職または専門職の分野で活躍する女性で組織される奉仕団体です。



■ ロールモデル集はスフレウェブサイトにて閲覧できます。

信州大学の教職員ロールモデル集をウェブサイト公開しました。出産・育児・介護等を経験しながら研究や仕事を続けている教職員の活躍を紹介していますので、キャリアデザインやライフプランの参考にいただければ幸いです。また男女共同参画をテーマとした学生座談会の様子も掲載しています。

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

子育て コラムリレー Column Relay 第6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。

平日は私の帰りが遅くほとんど家族とのふれあいが持てないので、名誉挽回とばかりに週末は私が料理を担当します。得意料理は学生時代から作り続けているパスタで、「今日はパパのトマトソース食べたい！」なんて嬉しいことを言ってくれる子供たちは、パパを喜ばせるツボを良く心得てくれています。もちろん、後片付けもしますが、画像診断医という職業柄、立体的な構造を考えながらいかに効率良く食洗機に食器を配置するか…なんてことにやりがいを感じつつ家事に動いています。どうやら妻は食洗機が苦手なようで結構感謝されたりします。



山田 哲 先生 | 学術研究院助教(医学系(附属病院))
放射線科



家族構成

妻、長女11歳、次女7歳、
長男5歳

お子様からの呼ばれ方

パパ

共働きながら私の不在の間の育児と家事を全てきりもりしてくれている妻には感謝の言葉しかないのですが、それでも私のささやかな子育てへの貢献にも、素直な感謝を示してくれる妻と子供たちが、私の毎日の活力になっています。



次回はの方! 谷口 正洋 技師長 医学部附属病院 放射線科



お問い合わせ
信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRE)

スフレ

信州大学 スフレ

検索

松本分室
〒390-8621 松本市堀 3-1-1
内線 811-2140
TEL 0263-27-2187
FAX 0263-37-3314
mail: sufre-m-mi@shinshu-u.ac.jp

教育学分室
〒390-8544
長野市西馬場 6-10
内線 831-4048
TEL/FAX 026-228-4048
mail: sufre-e-mi@shinshu-u.ac.jp

工学分室
〒390-8533
長野市東馬場 4-17-1
内線 821-5693
mail: sufre-t-mi@shinshu-u.ac.jp

農学分室
〒399-4598
上伊那郡南木曽町 8304
内線 851-3120
mail: sufre-a-mi@shinshu-u.ac.jp

看護学分室
〒386-8567
上田市電田 3-15-1
内線 841-5358
mail: sufre-n-mi@shinshu-u.ac.jp



平成28年度 男女共同参画セミナー・FD研修 を開催しました。

平成28年12月13日(火)、上田キャンパス32番講義室において開催されたセミナーに、学内外合わせて149名が出席しました。今回のセミナー実施にあたっては、できるだけ多くの教職員に参加していただきたく、とりわけ男性の教員の参加を促すために、高等教育研究センターの共催を得て、FD研修として実施いたしました。



濱田州博学長開会あいさつ

鹿嶋様は、従来女性の働き方が変わるには男性の働き方、暮らし方が変わっていかなければならないということを強調されています。私自身もそう感じております。それぞれが働き方などを見直していかないと、女性にとっての働き方も変わらないと思っているところがございます。

信州大学には、教員、事務職員はじめ、医師、看護師、薬剤師、技師、療法士などいろいろな職種の方が働いており、現在4,000人以上の教職員がいます。その中においては、当然働き方というのはそれぞれの職で違いますので、活躍の仕方かわってきます。

本日の講演で、みなさまの働き方を新たな視点で見直す契機になるように祈念申し上げております。



第4次男女共同参画基本計画は2016年度から2020年度までの計画です。基本計画は5年毎に見直され、私は第1次から第4次まで、計画の策定に携わってまいりました。その間の様々な経験から男女共同参画とは一体何か、そういう社会が本当に達成できるのかどうか。また、女性活躍推進法が施行になりましたので、女性活躍推進と男女共同参画はどこが違うのか、一体感はあるのか等をお話したいと思っております。

男女共同参画基本計画が目指す社会は、男女が自らの意思に基づき、個性と能力を十分に発揮できる多様性に富んだ豊かで活力ある社会です。男女共同参画社会の形成に向け、女性の活躍推進が国の政策の上位に位置づけられるようになってきたという状況です。

女性活躍の定義は、一人一人の女性が、その個性と能力を十分に発揮できることですが、どんな状況が女性の活躍を阻んできたか。それは、固定的な性別役割分担意識と長時間労働等の働き方が背景にあるとみています。男女平等社会はまだまだ形成されていませんが、その一因として「男性中心型の労働慣行」があり、そういう中で対等な関係が築けていないのではないのでしょうか。女性の活躍推進というのはあくまで男女共同参画社会の形成のための手段なのです。(以下略)



●質疑応答

- Q 昨今のメディアで「嫁」、「嫁ぐ」といった女子差別用語を使用しています。ご意見をお伺いします。
- A 最近差別用語はあまり議論されていませんので、運動として問題提起をした方がいいと思います。なかなか難しい問題だと感じております。
- Q 男女共同参画に関心のない方に、男性が変わることの重要性をどう伝えるのか、お知らせいただきたいです。
- A 県や上田市、さらには男女共同参画センターなどが中心になって、男性を対象にした講座なり話し合いの場のようなものを設けてはどうでしょう。行政主導での、地道な努力が必要だと思えます。
- Q 男女共同参画を学生に伝えるためには、大学としてどう取り組んでいったらよいでしょうか。
- A 大学教員時代、私は授業の時に毎回アクションペーパーをとっておりました。その中から数点議論になりそうな課題をピックアップして次の授業で取り上げていました。そういう地道な繰り返しが必要だと思っております。
- Q 「自らの意思」が重要なワードとなっていますが、それをどのように形成していくか、お考えがあればお聞かせください。

A どう形成していくかまでは基本計画の策定段階では議論されておられません。個人的には教育が大事だろうと思います。

Q 学校教育だけではなく、家庭教育も重要だと思います。小学校入学時点ですでに大きな男女の意識差があるので、それ以前の家庭教育についてはいかがでしょうか。

A 法律で家庭教育の中身を誘導するのは難しいので、学校教育で方向性を示すということがよいと思います。

山田総一郎理事閉会あいさつ

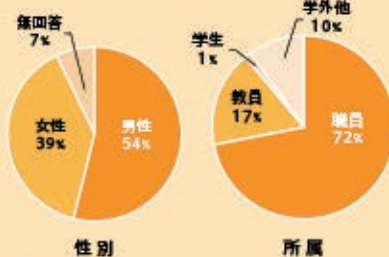
男女共同参画の歴史、理念、現状、課題について明快にご説明いただきまして、大変勉強になりました。

本日も参加のみならずにおかれましては、お忙しい中ありがとうございます。男女共同参画の現状、課題についてご理解いただけたかと思っております。本日も講演の中で紹介されました芝浦工業大学（2016年度東京都女性活躍推進大賞大学）ほどかどうかは分かりませんが、メンター制度や研究補助者制度などの制度が充実してきており、厚生労働省や県の賞をいただいているところです。しかし、まだまだ課題はございますので、前進するように頑張りたいと思います。

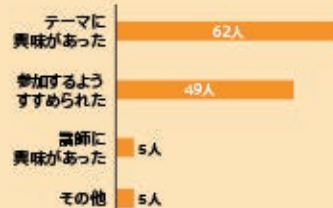


参加者アンケート集計結果 参加者149名、回答114名（回収率76.5%）

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



意見・感想

- 男女共同参画社会がゴールであり、女性活躍は手段であるという点は新しい発見でした。（教員）
- 人事評価に「女性を育てたか否か」を入れるのも良いと感じました。（教員）
- 男性から男性へのメッセージはとても良いと思う。（職員）
- 男性中心型の労働慣行を変革するための具体的な方法を示し、実行できる施策が重要だと感じた。（職員）
- 災害等起きてしまったときの避難場所について男女の生活の違いが興味深かった。（一般）
- 第1次から第4次までの計画策定の流れがわかりやすかった。（一般）
- 上田キャンパスで実施してくださって感謝します。（一般）
- 女性としてこれから社会に出ていくので、妊娠出産により会社で不利な扱いを受けるのではないかと不安があったので参加しました。（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、外務省シャイン・ウィークスのフェイスブックに、イベント情報として掲載されました。



外務省シャイン・ウィークスフェイスブック掲載ページ

ご存知
ですか？

平成29年1月1日より

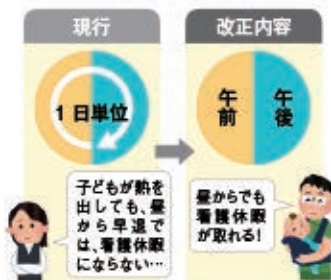
育児・介護休業法が改正されます！

改正のポイント

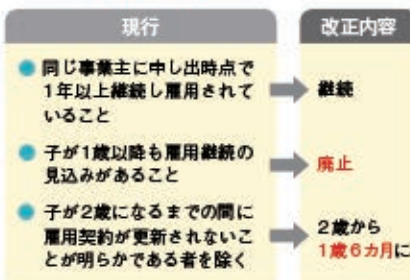
介護休業の分割取得や、子の看護休暇・介護休暇の半日単位の取得が可能となったほか、育児休業・介護休業の申出ができる有期契約労働者の取得要件が緩和されます。

■「育児」の主な改正点

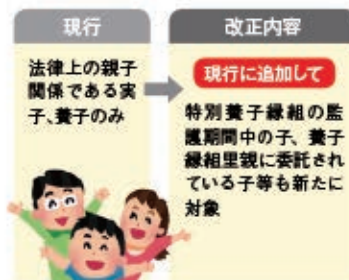
1 子の看護休暇(年5日)が半日単位で取得可能



2 有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和

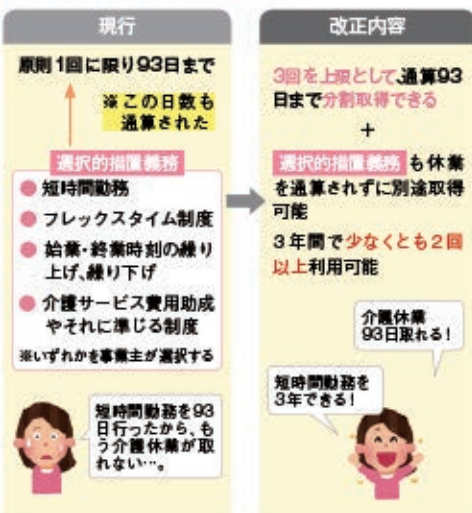


3 育児休業の対象となる子の範囲拡大

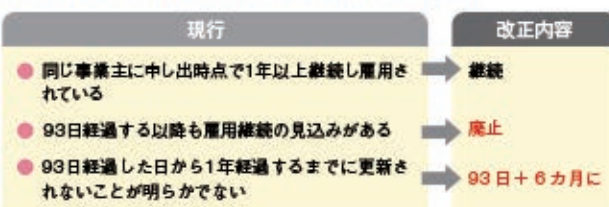


■「介護」の主な改正点

1 介護休業の分割取得が可能



2 有期契約労働者の介護休業の取得要件の緩和



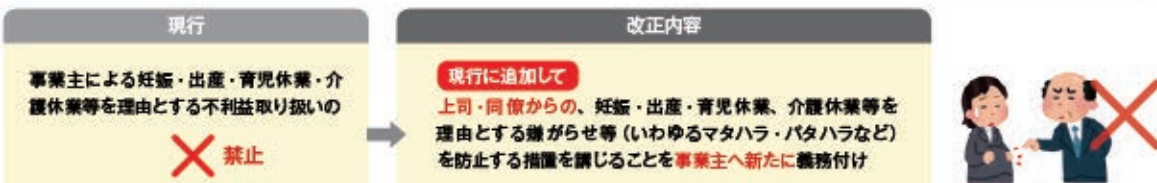
3 介護休暇(年5日)が半日単位で取得可能

4 介護終了まで利用できる所定外労働の制限が新設

5 介護休業給付金率の引き上げ



■いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設



注. 上記は、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」を改正する法律が平成29年1月1日施行されたことを受けて内容について記載しております。

NEWS and TOPICS

■ ロールモデル集vol.5 「輝けわたし！～仕事も家庭も～」を発行します。 (A4 36ページ フルカラー)

女性研究者の裾野拡大と学部生・院生の研究意欲向上等を旨とし5冊目となるロールモデル集を発行いたします。今回は「輝けわたし！～仕事も家庭も～」と題し、出産・育児・介護等を経験しながら仕事をしている方10名(女性教員3名、男性教員4名、女性医員・看護師・事務職員各1名)をロールモデルとして紹介します。また、学生が設計したライフデザインをもとに、教職員を交えての座談の様子も掲載しています。学生、若手研究者など、多くのみなさんにご覧いただきたい内容となっています。



■ 平成29年度も男女共同参画に関する講義を開講します。



今年度引き続き、男女共同参画に関する講義「キャリアビジョンと男女共同参画」を開講します。男女共同参画についてより充実した内容で、前期水曜日5コマ目に開講予定です。この講義は共通教育科目として全学部の学生を対象とし、自らのジェンダー観を見つめ直し、多様な考えに出会い、男女共同参画に関する知見を深めます。自らのキャリア形成に結びつけて学ぶことをねらいとし、以下の2点を達成目標とします。

- 男女共同参画の必要性を理解するとともに、自身のキャリアビジョンを踏まえて、現状の問題点を分析・考察することができる。
- 男女共同参画推進のための基礎的な知識を習得するとともに、社会的/地域的/個人的な現状の問題点を分析・考察することができる。

子育て コラムリレー Column Relay 第7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。

私は、妻と男の子3人の5人家族です。出身は京都で、1年前に単身赴任で松本にきました。妻はフルタイムで仕事をもち、子どもたちは、双子の大学1年生と高校1年生になります。生後6ヶ月から保育園にお世話になり、小学1年生からは健っ子と、寂しい思いもさせましたが、沢山のお友達や先生方のお世話になり、今では手がかかる年頃を過ぎ自ら考え行動できるまでたくましく成長してくれました。

小中学生の頃までは、夏休みは各地のキャンプ場を訪れたり、実家の農業のお手伝いをしたり、体験イベントに参加したり、また冬休みには大糸線沿いのスキー場で過ごしたり、と家族一緒に自然と親しめるように心がけてきました。長男はバスケットボールが、次男



長男
(中学校京都予選)

谷口 正洋 技師長 | 医学部附属病院 放射線部放射線技師



家族構成

妻、長男18歳、次男18歳、三男16歳

お子様からの呼ばれ方

パパ(妻が「ママ」を希望したので、「パパ」となり、子どもたちが大きくなった今もそのままだす。)

と三男は野球が大好きで、家族でしっかりサポートをしてきました。長男と三男は全国大会を経験させてもらえるメンバーに恵まれ、私たち家族を全国に連れて行ってくれました。



次男
(キャンプ場の選出で)



三男
(横浜球場にて)

子どもたちが成長する中で私たちも成長できたと思っています。妻には、1年前より家族のことを一手に引き受けてもらい、本当に感謝しています。たまには、この自然豊かな信州の地を訪ねてくれることを楽しみにしています。

今回はこの方! 白木 康浩 主査 医学部附属病院 経営管理課 契約係



お問い合わせ 信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRe)

信州大学 スフレ

検索

松本分室
〒390-8621 松本市旭 3-1-1
内線 811-2140
TEL 0263-37-2167
FAX 0263-37-3314
mail:sufe-mr@shinshu-u.ac.jp

教育学部分室
〒390-8544
長野市西長野 6-1
内線 831-4048
TEL/FAX 026-238-4048
mail:sufe-e-1@shinshu-u.ac.jp

工学部分室
〒390-8553
長野市青葉 4-17-1
内線 821-5693
mail:sufe-t-1@shinshu-u.ac.jp

農学部分室
〒399-4598
上伊那郡南木曽町 8304
内線 851-3120
mail:sufe-s-1@shinshu-u.ac.jp

経済学部分室
〒398-8567
上田市青田 3-15-1
内線 841-5358
mail:sufe-f-1@shinshu-u.ac.jp

Ⅲ-1 (8) スフレウェブサイト

スフレウェブサイトは、男女共同参画推進に係ることや、男女共同参画推進センターの取組内容について紹介している。本年度は、新たにロールモデルページ、イクボス・温かボス宣言ページ、男女共同参画の歩みページを設置した。今後も学内外へ情報発信するため、内容の充実と最新情報の発信に努める。 URL:<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>



ロールモデル集ページ



イクボス・温かボス宣言ページ

Ⅲ-1 (9) 各種情報サイトへの登録

厚生労働省「ポジティブ・アクション」及び内閣府男女共同参画局「理工チャレンジ」などの情報サイトにおいて、情報発信を行っている。

- ・厚生労働省 ポジティブ・アクションポータルサイト (<http://www.positiveaction.jp/>)



- ・内閣府男女共同参画局 リコチャレ (<http://www.gender.go.jp/c-challenge/>)



- ・外務省国際女性会議「WAW! 2016」シャイン・ウィークスへの

公式サイドイベント登録 (<https://ja-jp.facebook.com/events/361517197522205/>)



「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28年度男女共同参画セミナー(12月13日開催)を登録し、外務省シャイン・ウィークスのフェイスブックに掲載された。

大学概要2016 (28頁掲載)

男女共同参画

Gender Equality

信州大学男女共同参画宣言(要旨)

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。

男女共同参画社会基本法前文では、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等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21世紀のわが国社会を決定する最重要課題と位置づけています。信州大学では、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。教育・研究の場では、男女共同参画の精神の涵養を含む人間力を備えた人材を社会に送り出すとともに、優れた研究成果を挙げて人類社会に貢献します。また、医療現場では、男女が対等に医療活動を担い生命と健康を尊重します。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貢献を尽くして参ります。



おひさま保育園 平成25年11月開園(松本キャンパス)

信州大学男女共同参画 行動計画

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、各部署は、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. 男女共同参画推進体制の充実 | <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進委員会の下の男女共同参画推進センターは、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の充実を図る。 |
| 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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などにより、研究環境の整備を進める。 |
| 3. 大学運営に関する女性参画の推進 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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 | <ul style="list-style-type: none"> 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。 |

男女共同参画推進センターの設置(平成28年4月)

男女共同参画推進センターは、男女共同参画の意識啓発や、全構成員がその能力と個性を十分発揮できるよう、働きやすい職場・教育環境の整備等の活動を行っています。

05

働きやすい・
学びやすい
環境づくり働きやすい・学びやすい
環境づくり

男女共同参画の取り組み

信州大学は、男女共同参画社会の実現に努めることを社会的責務として、「信州大学男女共同参画行動計画」の下、多様な人材が育ち活躍できる環境づくりに向けて積極的に取り組んでいます。

■大学内の保育園（信州大学おひさま保育園）
による保育環境の整備

おひさま保育園は、乳幼児定員 90 名で、本学に勤務する教職員の仕事と育児の調和（ワーク・ライフ・バランス）をサポートしています。快適な保育施設の下、生後8週から受け入れ、認可保育園では難しい年度途中の未満児の受入にも柔軟に対応し、早期職場復帰希望者へも対応しています。



■大学入試センター試験実施日における一時保育

例年、土・日曜日に実施される大学入試センター試験においては、子育てしながら業務を担当する教職員の支援として、松本キャンパスと長野（教育）キャンパスにおいて生後2ヶ月から小学校6年生までの子どもを対象に一時保育を実施しています。利用した教職員からは、安心して業務に従事できるとの声が寄せられています。

■研究補助者制度による研究活動の支援

研究者が、出産・子育てまたは介護などで研究を中断しないよう、研究補助者を配置する制度を実施しています。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つながるよう配慮しています。支援を受けた研究者は、研究時間を確保し、仕事と家庭の両立を図っています。また、研究補助者となった学生にとっても研究者の仕事を目撃し、補助業務を経験することによって、自らのキャリア形成にも役立っています。

男女共同参画推進に対する評価



本学は、女性研究者在職比率の向上等を目標に掲げ、男女共同参画の輪を学内だけでなく地域社会へ広げるための取り組みが評価されています。

- ・平成 27 年 4 月 厚生労働省 くるみん（次世代認定マーク）取得
- ・平成 27 年 10 月 厚生労働省「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」受賞
- ・平成 27 年 11 月 長野県「子育て支援企業知事表彰」受賞

以上の取り組みのほか、様々な活動を通じ、誰もが働きやすい職場環境、研究環境のより一層の整備を進めています。

(7頁掲載)

法令遵守の取組

信州大学は、教職員行動規範のもと、教職員の一人ひとりが高潔な価値観、倫理観を保持し、誠実かつ公正に諸活動を展開していきます。

教職員行動規範 項目と主な取組

「教職員行動規範」の詳細はこちらをご覧ください。

<http://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/philosophy/mission.html#conduct>



1 人権の尊重

- ・「男女共同参画推進センター」⇒P14
- ・「イコール・パートナーシップ委員会」
- ・「ハラスメント防止への取組」

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

2 法令の遵守

- ・「CITI Japanプロジェクト」を活用した倫理教育の推進
- ・「信州大学コンプライアンス小冊子」の作成・配付

<http://www.shinshu-u.ac.jp/staff/compliance/docs/compliancebooklet.pdf>

3 社会的使命を自覚した教育研究

「信州大学行動計画」による女性の活躍推進

「女性活躍推進法^{※1}」に基づき、女性教職員の在職比率を高めるための「信州大学行動計画」を実施し、女性が活躍できる職場環境の整備を図っています。

男女共同参画推進センターでは、学生を対象とする男女共同参画に関する講義の充実を図るとともに、セミナーの開催、ロールモデル集やニュースレターの発行等、様々な取組を行っています。

※1 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律

信州大学行動計画
<http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/news/2016/04/post-60.html>



年刊のロールモデル集は、出産・育児・介護等を経験しながら仕事を続けている教職員の活躍を紹介しています。

(14頁掲載)

10

男女共同参画を積極的に推進

これまでの活動が評価され、2015年の厚生労働省「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をはじめとし、長野県「子育て支援企業知事表彰」などの様々な認証・表彰をいただいています。

2016年4月には、新たに2名の女性役員を登用するとともに、これまでの男女共同参画推進室を男女共同参画推進センターに改め、体制の強化を図りました。また、2016年6月には、学長をはじめ57名の教職員管理職が「イクボス・温かボス宣言」を行い、職場を挙げて子育てや介護と仕事の両立ができる環境整備に取り組んでいます。今後、男女ともに能力と



学長と女性役員らとの座談会
(左から) 岩井まつ子監事、浜野京子理事、濱田学長、山田聡一郎理事

個性を発揮できる職場・研究環境の整備、ワーク・ライフ・バランスの向上など、さらに活動を加速させていきます。

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)取組事例紹介

JSTのダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 女性研究者研究活動支援事業ウェブサイトには本学の取組内容が紹介された。文部科学省による「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者研究活動支援事業」、「女性研究者養成システム改革加速」に採択された機関について、「環境整備」・「研究力向上」・「採用・登用・育成」・「上位職登用」といった観点でまとめられた取組事例が紹介されている。

http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/torikumi/index.html

信州大学 信州HP

環境整備

研究力向上

採用・登用・育成

上位職登用

【採択事例】 女性研究者研究活動支援事業 (2011-2019)

Ⅲ-2 女性研究者等の支援

Ⅲ-2 (1) 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。

制度の利用対象者は、本学に在職する1週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であり、以下に掲げるいずれかの項目を満たす者とした。（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、ライフイベントにより研究時間の確保が非常に困難な場合等）。

また、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28年4月～9月、10月～翌年3月までの二期に分け募集し実施した。

平成28年度（10-3月期）募集分からは制度の一部改正を行った。

【改正点】

研究補助者の採用手続きにおいて、事前の提出を求めているアルバイトの「勤務予定表」は、大学内の他のアルバイトと同様に提出を求めないこととした。

利用者・補助者数

		平成28年度 (10-3月期)		平成28年度 (4-9月期)		平成27年度 (10-3月期)		平成27年度 (4-9月期)		平成26年度 (10-3月期)		平成26年度 (4-9月期)		平成25年度 (10-3月期)		平成25年度 (4-9月期)		平成24年度 (10-3月期)		平成24年度 (4-9月期)		平成23年度 (12-3月期)	
利用者数 (人)	女性	12	12	13	11	14	12	14	12	14	13	12	11	18	14	16	12	17	13	18	12	18	11
	男性	0	0	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	16	4	4	4	4	4	5	5	7	7
補助者数 (人)	女性	16	14	16	9	20	14	20	12	22	11	7	20	34	17	33	17	30	18	34	19	29	12
	男性	2	2	7	7	6	6	8	8	11	12	12	34	14	16	16	16	12	15	15	17	17	17

本制度を利用することで得られた研究成果、業績（平成28年度(4-9月期)）

- ・論文発表 14件、論文投稿予定 6件
- ・学会発表 13件、学会発表予定 3件
- ・公刊発表 5件
- ・その他 5件

平成28年7月15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。本制度は、平成23年度から平成25年度まで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」の一環として行なわれましたが、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28年10月から平成29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 28 年 10 月 1 日から平成 29 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 28 年 7 月 29 日（金）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。

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 教育学部分室
コーディネーター 横山（9：00-17：00）
〒380-8544 長野市大字西長野 6 のロ
TEL：026-238-4048（直通）内線 831-4048
E-mail：sufre☆shinshu-u.ac.jp （送信時☆を@に変換してください。）

Ⅲ-2 (2) 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研究者を目指す新任または若手女性教員・女子大学院生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発達や仕事と生活の調和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回のメンター研修会を受講後、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。

平成28年度メンターリスト (平成28年4月1日現在)

所 属	氏 名
男女共同参画推進センター長/学術研究院教授（教育学系）	高崎 禎子
男女共同参画推進副センター長/学術研究院教授（保健学系）	坂口 けさみ
男女共同参画推進センター特任教授	松岡 英子
学術研究院准教授（人文科学系）	花崎 美紀
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

計11名

メンタリング実施状況 (平成28年3月1日～平成29年2月29日)

メンティの内訳

	人数	相談実施回数
学生	3	5
研究員	1	3
教員	2	2
計	6	10

相談内容

進路について
 学生指導について
 指導教員について
 研究者としての将来について
 昇進基準について
 結婚・出産について
 その他

III-2 (3) 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付を行った。男女共同参画推進の取組について、高校生や保護者、本学卒業生に対して周知し、信州大学受験者を増加させることを目的としている。

実施日、場所、イベント名

実施日	場所	イベント名
6月25日（土）	松本キャンパス 全学教育機構棟 北校舎 2階 61番教室前ロビー	信州大学ガイダンス
7月17日（日） ～18日（月）	松本キャンパス 全学教育機構棟 南校舎 1階 「きこうラウンジ」	松本地区合同オープンキャンパス
7月23日（土）	長野（工学）キャンパス 国際科学イノベーションセンター 3階 コミュニケーションルーム	オープンキャンパス
7月24日（日）	長野（教育）キャンパス 北校舎（N館）1階ロビー	オープンキャンパス
8月6日（土）	伊那キャンパス 図書館ホール	オープンキャンパス
8月6日（土） ～7日（日）	上田キャンパス 講義棟（D棟） 3階 階段踊り場・踊り場付近	青少年のための科学の祭典
10月8日（土） ～9日（日）	上田キャンパス 講義棟（D棟） 3階 階段踊り場・踊り場付近	ホームカミングデー
10月15日（土）	長野（工学）キャンパス 国際科学イノベーションセンター 3階 コミュニケーションルーム	オープンキャンパス

実施内容

パネル展示（次頁掲載）

資料配付（ロールモデル集vol.2～4、スフレ通信No20～23等）



松本キャンパス



長野(工学)キャンパス



長野(教育)キャンパス



伊那キャンパス

展示パネル

[illegible]

男女共同参画センターの紹介

学部ごとの
グ フ 見る

女子学生・女性教員

女子学生はどのくらいいますか？
大学別女子学生比率の推移と
学部別女子学生比率の推移

女子学生比率

平成27年10月1日現在
大学別女子学生比率の推移
（平成25年10月1日現在を100とした場合の割合）

学部	女子学生比率 (%)
人文学部	52.1
教育学部	52.4
経済学部	35.3
法学部	21.5
理学部	28.8
医学部 歯学部	58.2
工学部	11.9
農学部	38.0
獣医学部	26.5

学部別女子学生比率の推移
（平成25年10月1日現在を100とした場合の割合）

大学院進学率

学部別大学院進学率の推移

学部	進学率 (%)
人文学部	4.5%
教育学部	11.7%
経済学部	6.0%
法学部	4.4%
理学部	0.4%
工学部	10.2%
農学部	20.7%
獣医学部	6.5%

女性教員比率

平成27年10月1日
現在、平成25年10月1日
現在

学部	女性教員比率 (%)
人文学部	14.8
教育学部	15.5
経済学部	14.7
法学部	4.8
理学部	11.6
医学部 歯学部	50.8
工学部	3.2
農学部	4.4
獣医学部	3.5

信大の女子学生、女性教員比率

平成27年度

全国小中高

WOMEN TEACHER RANKINGS
in JAPAN

女性教員比率ランキング

資料提供：各都道府県教育委員会
作成：全国女性教員比率調査会

小学校

中学校

高等学校
総合学科・普通科

1位	高知県	69.0%
2位	沖縄県	68.4%
3位	徳島県	68.2%
4位	広島県	67.7%
5位	香川県	66.5%

⋮

43位	熊本県	58.6%
44位	長野県	57.5%
45位	長崎県	55.8%
46位	鹿児島県	53.3%
47位	北海道	52.4%

徳島県	50.8%
沖縄県	49.2%
高知県	48.8%
香川県	48.2%
長崎県	47.9%

⋮

奈良県	40.2%
岐阜県	39.2%
静岡県	37.7%
北海道	36.8%
長野県	35.9%

⋮

徳島県	44.9%
沖縄県	44.0%
高知県	39.8%
香川県	39.2%
富山県	38.2%
静岡県	28.6%
千葉県	28.3%
宮城県	26.8%
長野県	25.7%
北海道	21.6%

長野県の校長と教頭の男女別人数

女性72人
男性220人
校長

女性78人
男性226人
教頭

女性8人
男性112人
校長

女性11人
男性119人
教頭

女性9人
男性113人
校長

女性11人
男性113人
教頭

全国の女性教員比率は過去最高を更新しました！
180人大学の女性教員比率は18.7%で、全国立大学86人中
60位です。(H27.5.1現在)

長野は全国的に見て、女性の先生が少ない印象なので、これ
から頑張って増やしていかなければなりません。

都道府県別の女性教員比率ランキング

[illegible]

ロールモデル集vol.4紹介

Ⅲ-2 (4) ロールモデル集

女性研究者の裾野拡大と学部生・大学院生の研究意欲向上等を
目指し5冊目となるロールモデル集を発行した。今回は「輝けわた
し！～仕事も家庭も～」と題し、出産・育児・介護等をしながら
働く教職員10名（女性教員3名、男性教員4名、女性医員1名、女性
看護師1名、女性事務職員1名）をロールモデルとして紹介してい
る。

また、学生と教職員による座談会を開催し、ライフデザインに
ついて発表し合った様子を掲載している。



A4版 32頁 フルカラー
平成29年1月発行

内 容 座談会 私たちの考えるライフデザイン 信大生×先輩&イクボス・温かボス
信大生：矢部直輝、手塚理恵、村井雪乃、小島匡顕、神谷笙子
先輩&イクボス・温かボス：
野村 隆臣【学術研究院繊維学系 助教】
岩波 峰子【信州大学付属図書館 図書企画幹】
進行：高崎禎子センター長

ロールモデル紹介、学生へのメッセージ、仕事の相棒

1. 「ママ、シュッチョー」1歳半の子どもが最初に覚えた二語文です
香山 瑞恵【学術研究院工学系 教授】
2. 子育て中は時間が足りない 周りの人たちに助けられています
岡本 卓也【学術研究院人文科学系 准教授】
3. 夫婦の会話は大事ですね 生活の中で潤滑剤になっています
塚越 秀美【医学部附属病院 看護師】
4. 自分にとって当たり前でも特に外国人には不思議に思われるかもしれません
閻 小妹【学術研究院総合人間科学系 教授】
5. 仕事と家庭の両立を求めいつの間にかイクメンと言われるように
渡邊 敬文【学術研究院農学系 助教】
6. 多くの働く女性たちから受け取ったバトンを若い世代に渡していく
佐々木 千加子【経営企画部 経営企画課 課長補佐】
7. 大学では地学を教え 家では子どもの遊び道具 それが私の存在理由
常盤 哲也【学術研究院理学系 助教（テニユア・トラック）】
8. 仕事も家庭も安全に一日を終えられるように日々気をつけています
今井 典子【医学部附属病院 麻酔科蘇生科 医員】
9. 先輩の一言は今でも常に私の中に存在し続けています
茅野 理恵【学術研究院教育学系 助教】
10. 恐かった恩師とその奥様との温かい思い出、そして、妻との暮らし
徳井 丞次【副学長(広報担当)/経法学部長/学術研究院社会科学系 教授】

配 布 先 学生、協力者、教職員、高校生等

印刷部数 2,000部

Ⅲ-3 ワーク・ライフ・バランスの推進

Ⅲ-3 (1) 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「信州大学おひさま保育園」を開園し運営している。

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できる。



保育の様子

Ⅲ-3 (2) 大学入試センター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年から松本キャンパス及び長野(教育)キャンパスで実施している。今年度は、オープンキャンパスに従事する教職員からも一時保育の希望があったため、7月に全部局対象に調査を行い、以下のとおり一時保育を実施した。

対象年齢：生後2ヶ月～小学校6年生

保育料金：子ども1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(子ども延べ数)
松本地区合同 オープンキャンパス	7月18日(月)	松本キャンパス	2 (2)
教育学部 オープンキャンパス	7月24日(日)	長野(教育)キャンパス	2 (2)
大学院教育学系 研究科入試	9月22日(木)	長野(教育)キャンパス	2 (2)
大学入試 センター試験	1月14日(土) 15日(日)	松本キャンパス 長野(教育)キャンパス	4 (7) 2 (4)
教育学部一般入試 (前期日程)	2月25日(土) 26日(日)	長野(教育)キャンパス	4 (5)
教育学部一般入試 (後期日程)	3月12日(日)	長野(教育)キャンパス	1 (1)
教育学部判定教授会	3月19日(日)	長野(教育)キャンパス	1 (1)

Ⅲ-3 (3) 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。平成28年度は、平成29年2月末までで利用者3名、割引券配付枚数は27枚であった。

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又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

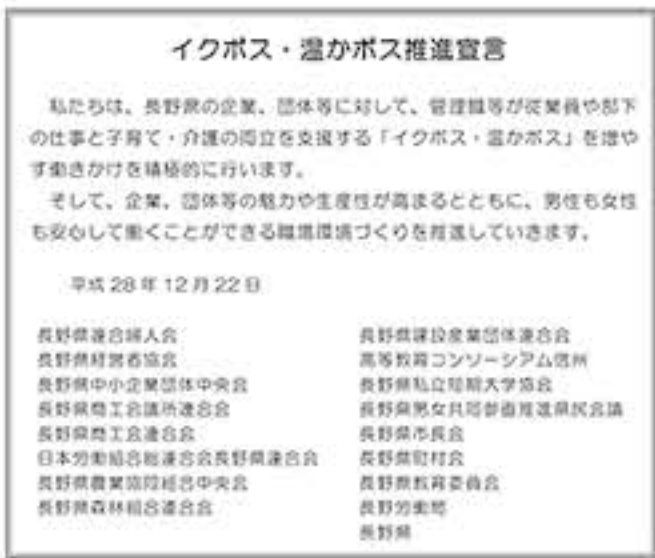
割引内容：1日当たり2,200円の割引が受けられる

III-3 (4) イクボス・温か(あったか)ボス宣言

「イクボス・温かボス（あったかボス）宣言」とは、一般社団法人長野県連合婦人会が発案した「長野県イクボス・温かボス創出プロジェクト」の取組であり、子育てや介護と仕事の両立ができる職場環境の整備と、新たな形の「ケアの社会化」をめざすものである。

この取組により、男性も女性も安心して働くことができ、若い世代の結婚と出産、子育ての希望が実現できる“安心介護と子育ての社会づくり”につながることから、長野県、長野労働局、経済団体、労働団体、職域団体、教育機関など様々な団体・機関が発起人となって、取組についての呼びかけを行っている。本学はこの趣旨に賛同し、学長を含む管理職57名が6月29日にイクボス・温かボスの宣言を行い、スプレウェブサイトに公開した。（27頁参照）また本学は、高等教育コンソーシアム信州の代表としてもこの取組を推進している。

長野県内においては、宣言者が1,500人を超え、「イクボス・温かボス宣言」の一層の拡大のため、12月22日に呼びかけ人である長野県連合婦人会長、長野県知事はじめ17団体の代表者が共同で推進宣言を行った。



イクボス宣言一覧

（平成29年2月28日現在）

学長 濱田 州博	・子育てや介護に必要な教職員に優しい制度の構築や職場環境の整備に努めます。 ・本学の教職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。 ・教職員や学生に対しワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発活動を積極的に推進します。
理事（教務，学生， 入学試験担当） 平野 吉直	・本学の教職員が，仕事と子育て・介護との両立を図ることができるよう，ワーク・ライフ・バランスの実現を積極的に推進します。 ・自ら仕事と私生活の調和を実践する「イクボス」となります。 ・教職員や学生に対するワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発活動を積極的に実施します。
理事（経営企画，財 務，情報担当） 武田 三男	・ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境整備に必要な予算の確保に努めます。 ・自身のワーク・ライフ・バランスも考え実践する「イクボス」となります。 ・教職員や学生への意識啓発活動も積極的に進めます。
理事（研究，産学 官・社会連携担当） 中村 宗一郎	・子育てや介護などのライフイベントの実情に配慮することのできるフレキシブルな組織づくりに取り組み，育児休業や介護休業をとり易い環境を整備します。 ・職務分担や業務内容を不断に点検し，時間外労働を減らします。 ・自ら率先してワーク・ライフ・バランスを考慮した生活を送ります。
理事（病院，保健管 理担当），附属病院長 本郷 一博	・仕事と子育てや介護等の両立が可能となるような職場環境の整備に努めます。

理事（総務，環境施設担当） 山田 総一郎	・子育てや介護が必要な教職員に優しい制度の構築や職場環境の整備に努めます。 ・本学の教職員が個性や能力を発揮できるよう，ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに，自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。その一環として，業務の効率化と時間外労働時間の減少に努めます。 ・子育てや介護などの実情に配慮した人事を行うよう，努めます。 ・教職員や学生に対するワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
人文学部長，教授 山田 健三	・家庭生活と仕事との両立を持続的に可能とする，ワーク・ライフ・バランスに配慮した，融通の利くソフトウェアとしての職場環境の整備に努めます。 ・子育てや介護が必要な本学部の教員や学生（学部生・大学院生）に，優しい制度の構築や，職場環境・就業環境の整備に努めます。 ・自ら充実した仕事と家庭生活を送る「イクボス」となることによって，本学部の教職員のワーク・ライフ・バランス意識啓発を促進します。
教育学部長，教授 永松 裕希	・子育てや介護等の家庭生活と仕事との両立を支援するよう職場環境の整備に努めます。 ・本学部の教職員が個性や能力を最大限発揮できるよう，ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに，自らも充実した仕事と私生活を送る「温かボス」となります。 ・教職員や学生に対するワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
経法学部長，教授 山沖 義和	・ワーク・ライフ・バランスに関する教職員・学生の意識が高まるよう啓蒙活動を積極的に行うとともに，特に子育てや介護等が必要な職員が働きやすい環境になるように整備します。また自らも家庭生活と仕事を両立させ，充実した生活を送る「イクボス」を目指します。
理学部長，教授 尾関 寿美男	・育児や介護のための休業を取りやすい職場環境になるよう努めます。 ・ワーク・ライフ・バランスに配慮した勤務の仕方を推奨し，時間外労働や長時間労働に至らないように努めます。 ・充実した学生生活のためのワーク・ライフ・バランスについての意識啓発を推進します。
医学部長，教授 田中 榮司	・教職員ならびに医療者としてのワーク・ライフ・バランスに配慮し，家庭と仕事の両立をより効率的に行うことを目指します。 ・子育てや介護の後に復帰しやすい環境を職場に整備することを目標とします。 ・仕事における時間の無駄を整理し，長時間労働を減らします。
工学部長，教授 半田 志郎	・子育てや介護等が必要な教職員に優しい職場環境の整備に努めます。 ・ワーク・ライフ・バランスについて，教職員や学生に対する意識啓発活動を積極的に推進します。 ・教職員一人ひとりが，ワーク・ライフ・バランスを十分に意識し，個性や能力を最大限発揮して活躍できるよう支援すると共に，自らも家庭生活と仕事の両立を重視する「イクボス」になります。
農学部長，教授 藤田 智之	・本学部の教職員が個性や能力を最大限発揮できるような職場環境に取り組みます。 ・個々のワーク・ライフ・バランスに配慮して，子育てや介護等の家庭生活と仕事を両立していくことができるよう努めます。 ・教職員や学生に対し，ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
繊維学部長，教授 下坂 誠	・教職員にとって，育児や介護をはじめとするライフは貴重な時間であり，ワークとの両立をめざした個々の取組を応援します。 ・一人一人の構成員が能力を発揮し，ワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を送ることができる環境づくりに努めます。 ・私自身が，構成員に参考にしてもらえるようなライフイベントの体験を積み重ねていきます。
全学教育機構長，教授 高野 嘉寿彦	・育児や介護が必要な家庭をもつ教職員に優しい職場環境の整備に努めます。 ・育休取得者が出ても組織内業務が滞りなく進むよう可能な手段を講じます。 ・ワーク・ライフ・バランスのため終業時間内で業務が遂行できるように可能な限り配慮します。
法曹法務研究科長，教授 池田 秀敏	・業務の効率化を図って時間外労働の減少に努めます。 ・子育てや介護といった教職員の家庭生活の実状を考慮したうえで，業務分担を決定します。 ・自らのワーク・ライフ・バランスのために，積極的に年次休暇を活用します。

経営企画部長 徳武 文雄	・子育てや介護が必要な職員に対し、業務分担など就業環境づくりに配慮します。 ・時間外労働の縮減を意識し、業務効率化と職員間の業務シェアに配慮します。 ・職員がモチベーションを保ちながら、キャリアアップしていくことのできるよう、各職員個別の状況・事情を考慮しながら人事異動に配慮します。 ・職員皆が、月に1日はリフレッシュ休暇を取得することを目指し、全員で協力して職場環境の整備に取り組んでいくよう配慮します。
総務部長 大森 浩之	・育児休業や介護休暇及び計画的な年次休暇を取りやすいよう、職員同士の意思疎通を図り、業務が滞る事のない職場環境を整えます。 ・充実した日常生活を遅れるよう、会議や資料作成の効率化を図り、時間外労働を減少させるなど、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。
総務部人事企画幹 中澤 隆	・教職員が安心して子育てや介護等が出来るよう、教職員との面談等により広くニーズを把握し、国の政策や他大学や民間企業等の動向をみながら、執行部や部局管理者等の意見交換を通じて、より良い制度の構築と運用に努めます。 ・更なる業務改善等の取り組みや職員との意見交換を行い、時間外勤務の抑制策を検討し、ワーク・ライフ・バランスに関する啓蒙と実施に努めます。
総務部総務課長 土屋 賢一	・総務課で共に働くなかまのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、働きやすい職場にしていけます。 ・総務課内のコミュニケーションを図り、スケジュール管理と業務の効率化に努め、リフレッシュ休暇の取得を推進します。 ・自らも仕事に励み、私生活を楽しみ、充実した時間を送ります。
総務部人事課長 本 芳則	・限られた予算の中での活動として、可能な部局から柔軟な勤務時間体系の運用整備を目指します。 ・業務の効率化を進め、時間外労働時間の減少を目指します。 ・仕事が充実できる私生活を送れる環境整備を目指します。 ・ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を推進します。
財務部長 洪澤 知祥	・業務の効率化を進め、時間外労働時間の減少に努めます。 ・子育てや介護が必要な職員に対する職場環境の整備に努めます。 ・職員に対してワーク・ライフ・バランスの意識啓発活動を推進します。
財務部財務課長 市村 和久	・子育て・介護と仕事の両立ができる職場環境の整備に努めます。 ・男性も女性も安心して働くことができるよう支援に努めます。 ・職員の配慮すべき実情を把握するなどして、業務分担等を検討・決定します。
財務部経理調達課 酒井 清	・育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、情報共有やコミュニケーションを円滑にし、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じて業務を遂行します。 ・職員がライフの時間を取りやすいよう、仕事の効率化や進め方の改善に努めます。 ・ボス自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しめるよう、年次有給休暇をはじめ休暇の取得しやすい職場環境づくりに努めます。
学務部長 丸山 利夫	・所属する部署において、子育てや介護が必要な職員に優しい制度の構築や職場環境の整備に努めます。 ・所属する部署の職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となるよう努めます。 ・関連する教職員や学生に対し、ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を推進するよう努めます。
学務部学務課長 矢久保 純子	・面談等において職員の実情等を把握し、互いに支え合い、風通しのよい職場環境作りに努めます。 ・職員が常に意欲を持って仕事に向き合えるよう、積極的にリフレッシュ休暇取得の推進に努めます。 ・職員相互間の情報共有やコミュニケーションを円滑にして、仕事の効率的・効果的な業務の改善に努めます。

学務部学生支援課長 高松 利光	・課員が個性や能力を最大限発揮し、高い成果が上げられるよう、子育てや介護等の家庭生活と仕事との両立を支援するため、業務の効率化による時間外労働時間の減少や休暇が取得しやすい環境にすることにより、ワーク・ライフ・バランスを推進します。
学務部入試課長 熊木 明彦	・子育て中やご家族等を介護されている職員の方々に優しい職場環境づくりを進めます。 ・ワーク・ライフ・バランスに配慮することで、個性や能力をさらに発揮できるような職場を目指します。 ・自らが実践することで、ワーク・ライフ・バランスへの意識を高めます。
学務部国際交流課長 手塚 久盛	・信州イクボス・温かボス宣言の趣旨を尊重し、労働基準法、男女雇用機会均等法等の関係法令を遵守し、職場と自己のワーク・ライフ・バランスの推進に取り組みます。
研究推進部長 水井 義武	・子育てや介護が必要な職員等が家庭生活と仕事を両立していくことができるよう、優しい職場環境の整備に努めます。 ・職員等一人ひとりが、個性や能力を発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進します。 ・職員等に対して、ワーク・ライフ・バランスについての意識啓発を積極的に進めます。 ・自らもワーク・ライフ・バランスを意識し、充実した生活を送るとともに仕事に取り組みます。
研究推進部研究支援課長 市川 雅一	・子育てや介護が必要な教職員を組織全体でバックアップできるよう、関係する制度への理解、職場での円滑な意思疎通を進め、職場の良好な雰囲気づくりに努めます。 ・業務の見直し等により超過勤務の縮減に努め、職員のワーク・ライフ・バランスを推進します。 ・教職員や学生に対するワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
研究推進部産学官地域連携課長 渡邊 國光	・所属の職員が個性や能力を最大限発揮できるように、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送るよう努めます。 ・所属の職員に対するワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
研究推進部アクア・イノベーション拠点支援課長 土屋 雅紀	・課員のワーク・ライフ・バランスに配慮した優しい職場環境を作るため、特に以下の点に配慮するよう努めます。 ・休暇を取りやすくする職場の雰囲気づくりに努めます。 ・定時退庁日の徹底や業務見直し等により時間外労働の減少に努めます。 ・自らも仕事と私生活を楽しめるよう努めます。
環境施設部長 上野 泰弘	・育児休業や介護休業が取りやすい職場環境の整備に努めます。 ・業務改善に取り組み、休暇取得を取りやすい環境を作ります。 ・業務の効率化をさらに進め、時間外労働の減少に努めます。 ・必要に応じ部員との個別面談を行うなど、配慮すべき事情の把握に努めます。また、相談のしやすい職場環境作りに努めます。
環境施設部環境企画課長 木村 智彰	・育児や介護のための休暇を取得しやすい職場の雰囲気づくりに努めます。 ・業務の効率化を進め、時間外労働を減少させ、職員が家族とふれあう時間を増やすように努めます。 ・職員と個別に面談を行い、配慮すべき事情を把握するよう努めます。
環境施設部環境管理課長 村田 俊行	・職員の配慮すべき事情を把握する。 ・職員の実情を考慮して業務分担を決定する。 ・育児や介護休業などの取得について積極的に声がけをする。
環境施設部環境整備課長 和地 勉	・組織内の情報共有やチームワークの醸成に積極的に取り組み、職員が育児や介護のための休暇をとりやすいような職場の環境づくりに努めます。 ・業務改善に取り組み、時間外労働時間の減少に努めます。 ・職員と個別に面談を行い、配慮すべき事情を把握するよう努めます。
附属図書館長、教授 渡邊 匡一	・子育てや介護が必要な本館の職員に、優しい制度の構築や、職場環境の整備に努めます。 ・本館の職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。 ・ワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。

附属図書館副館長 (事務担当) 村田 輝	・職員一人一人の個性や家庭環境を理解し、尊重することを通して、適切な人事配置や業務配分ができるように努めます。 ・職員ひとりひとりが可能な限り自らの判断と計画によって業務を進められるようにすることを通して、効率的かつ創造的に働けるような職場環境づくりに努めます。 ・書籍やメディア等を通して、ワーク・ライフ・バランスに関連する問題についての情報収集や研鑽に努め、得られた知見を職場内に発信します。
附属図書館図書企画幹 岩波 峰子	・父親・母親の双方が、育児休業の取得や短時間勤務によって育児と仕事の両立ができるように、職場内の意識改善に努めます。 ・育児休業や介護休業の職員が常にいることを前提にして、業務の効率化に不断に取り組みます。
人文学部事務長 三浦 将史	・職員のワーク・ライフ・バランスを重視し、子育てや介護が必要な職員に配慮した職場環境の整備に努めます。 ・業務の見直し等により、効率化をさらに進め、時間外勤務を減少させるように努めます。 ・職員と個別に面談を行い、配慮すべき事情を把握します。 ・自ら、ワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しみます。
教育学部事務長 大竹 博昭	・さらなる業務の効率化を進め、時間外労働時間の減少に努めます。 ・職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進します。 ・職員と定期的に個別面談を行い、配慮すべき事情を把握するとともに、適正な業務分担の決定に努めます。
経法学部事務長 金井 康雄	・職員が、個性や能力を発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進する。 ・業務の効率化を進め、休暇を取得しやすくする。 ・職員との個別面談を行い、配慮すべき事情を把握する。
理学部事務長 大月 克幸	・職員へ育児休業などの取得について積極的に声がけをします。 ・職員と個別に面談を行い、配慮すべき事情を確認します。 ・職員に対するワーク・ライフ・バランスに対する意識啓発活動を積極的に推進します。
医学部事務部長 倉石 直久	・職員との個別面談を実施し、子育てや介護等の家庭生活と仕事との両立ができるように問題点、課題、配慮すべき点を把握し、その解決策を検討し、必要な対応を行います。 ・職員が育児休業や介護休業などを取得しやすいように積極的に声がけをします。 ・自らワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しみます。
工学部事務部長 波多腰 栄一	・毎週、水曜日の18時退庁の徹底。 ・育児休業と短時間勤務の充実。産前6週・産後8週から育児休業を経て、職務復帰まで代替職員（有期雇用職員）を雇用すると共に、育児休業後の短時間勤務中もパート職員を採用（有期雇用職員→パート雇用）し、落ち着いた子育てができる対応をとるよう心がける。
農学部事務長 東間 美博	・業務の効率化を推進し、時間外労働の縮減に取り組み、仕事と生活の双方の調和の実現を目指します。 ・職場において、ワーク・ライフ・バランスを考え、各自のキャリアと人生を応援し、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司を実践していきます。
繊維学部事務長 池田 勉	・事務職員との面談を通して、配慮すべき事情を把握するよう努めます。 ・子育てや介護など、事務職員の実情を考慮した業務の分担や配置を行うよう努めます。
医学部附属病院副病院長（事務担当） 中島 一浩	・教職員一人一人が安心して、生活と仕事のいずれでも力を発揮できるよう、お互いを理解し尊重できる優しい職場環境を整備していきます。 ・教職員が、生活の時間を犠牲にすることのないように、業務の効率化、見直しに常に努め、積極的に生活の時間が取れるよう取り組んでいきます。 ・仕事の業績にもワーク・ライフ・バランスが必要であることを、教職員と共有していくとともに、自ら率先してワーク・ライフ・バランスを推進し、また、生活と仕事を両立させていけるような人材を育成し、全力で応援していきます。
医学部附属病院総務課長 丸田 由男	・課職員の業務の均等化を図り、休暇を取得しやすい環境に努めます。 ・課職員の業務の効率化をさらに進め、時間外労働時間を減少させるよう努めます。 ・課職員が個性や能力を最大限発揮できるよう、ワーク・ライフ・バランスを積極的に推進するとともに、自らも充実した仕事と私生活を送る「イクボス」となります。

医学部附属病院経営 管理課長 内川 俊行	・経営管理課の常勤職員・非常勤職員・派遣職員が男性・女性を問わず、結婚、出産、子育てや介護のために休暇等が取得しやすく、安心して働くことができる職場環境の構築を目指します。 ・休暇が取得しやすく時間外勤務が現状よりも軽減できる環境構築のため、課内会議等において、係・グループを越えた職員の協力体制を考慮した業務分担について検討します。 ・課内の職員が家庭生活と仕事を両立し、個性や能力を十分に発揮できるようにワーク・ライフ・バランスを積極的に推進します。また、自らも業務の効率化を図ることにより、メリハリのある勤務を実践し、休暇の取得や時間外勤務の削減に取り組みます。
医学部附属病院医事 課長 花立 久雄	・家庭生活と仕事の両立を支援していることを機会の都度伝えています。 ・自らも介護に関わり実践します。
医学部附属病院医療 支援課長 藪原 公徳	・率先して年次休暇を取得することにより、年次休暇のとりやすい職場環境を作り出します。
医学部附属病院経営 推進課長 三澤 剛	・子育てや介護が必要な職員が、安心して家庭生活と仕事の両立ができる職場環境の整備に努めます。 ・課内のコミュニケーションを充実させ、効率的・効果的な業務が行えるよう業務改善に取り組み、ワーク・ライフ・バランスに配慮のある職場を目指します。
総合情報センター 長、教授 不破 泰	・部下の育児・介護等の事情を理解し、部下が育児・介護に時間を割きやすい環境の整備と、積極的にこの環境を利用することを推進します。 ・すでに、部下の出産・育児・介護に対応した勤務形態の配慮は2011年以来行っており、これを引き続き継続するとともに、より利用しやすい環境を創ります。また、自らもワーク・ライフ・バランスを重視し、人生を楽しむことに努めます。 ・育児・介護に時間を割いてもセンター内の情報共有に支障をきたさない情報共有システムの運用、互いのスケジュールを共有し業務を補い合う体制を整備します。
総合情報センター情 報企画幹 伊藤 稔	・子育てや介護が必要な職員に対して、その実情を考慮したうえで職場環境や勤務形態について配慮することに努めます。 ・常に業務改善に取り組みICTを活用することで、業務の効率化に努めます。 ・子育てや介護等の家庭生活と仕事を両立するために、積極的にICTを活用して職員を支援することに努めます。
総合健康安全セン ター長、教授 川 茂幸	・総合健康安全センターは学生・教職員の健康管理、安全衛生活動が主業務であるが、これらをきちんと遂行するには、一人一人の構成員自らが、以下の点を担保されていることが重要と考え実行します。 ・育児や介護が必要な家庭をもつ教職員に、環境を整備し、実行可能とします。 ・ワーク・ライフ・バランスのとれた充実した生活を送ることができる環境に努めます。 ・このような施策が業務に前向きに反映されるように努めます。
男女共同参画推進セ ンター長、教授 高崎 禎子	・一緒に働く人たちとコミュニケーションを十分取り、その人が望むキャリアや充実した私生活が実現できるようサポートします。 ・一緒に働く人たちが悩みを抱え込まないように相談しやすい雰囲気を作ります。 ・自らも仕事と私生活において自分の夢を実現できるよう努力します。 ・学生の皆さんにワーク・ライフ・バランスの大切さを伝えるとともに、皆さんが夢を実現できるよう応援します。

III-4 学外との連携協力

III-4（1）長野市「男女共同参画月間」におけるポスターの展示

平成28年6月23日から7月22日までの長野市男女共同参画月間に共催し、長野市勤労者女性会館しなのきにおいてポスター等の展示を行った。



展示の様子

III-4（2）男女共同参画推進センターの松岡英子特任教授による講演

日 程	場 所
6月25日（土）	長野市三輪公民館
7月12日（火）	木曽合同庁舎
11月13日（日）	長野市箱清水公民館
12月10日（土）	ホテルメトロポリタン長野
2月18日（土）	長野市浅川公民館



11/13の講演（長野市民新聞）

III-4（3）長野市「若者のライフデザインの形成支援事業」へ協力

長野市は、少子化対策の取り組みの一つとして、若い人たちに対し結婚や子育てを含む将来の人生設計について考える機会を提供し、市内の大学生などによるワークショップを8回行い、ライフデザイン啓発冊子を作成した。

平成28年11月15日（火）に開催された第5回のワークショップでは、本学の関良徳教育学系准教授がロールモデルとして参加している。また、本学の工学部・教育学部の学生3名を含む9名が参加し、ロールモデルにインタビューしたり、子どもたちと触れ合ったりしたことが冊子にまとめられ、市内の大学に配布された。



A5版 12頁 フルカラー
平成29年2月発行



もくじ

III-5 受賞、表彰等

III-5 (1) 日本創生のための将来世代応援知事同盟における「将来世代応援企業賞」受賞

「日本創生のための将来世代応援知事同盟」は、長野県をはじめ13県知事(※)が加盟し、将来世代を支える社会を実現するため、共同して企業表彰などを行っている。本学は「将来世代応援企業賞」を受賞し、平成28年5月9日、信州大学において表彰式が執り行われた。「将来世代応援企業表彰」とは、子育て支援ならびに女性や若者への支援に対し、独自性、先進性のある取組を積極的に行っている企業等を表彰するもの。

※岩手県、宮城県、福島県、長野県、三重県、滋賀県、鳥取県、岡山県、広島県、山口県、徳島県、高知県、宮崎県



表彰式の様子



III-5 (2) 長野県「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証

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、平成28年5月1日付で本学が承認され、5月9日(月)、本学において認証書交付式が執り行われた。

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な多様な働き方の制度を導入し、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、本学は12番目の認証団体となった。

信州大学における職場いきいきアドバンスカンパニー認証実績 (過去2年間の実績)

- ・非常勤職員からの選考採用制度を利用し、非正規職員を正規職員へ転換しました。
- ・研究補助者制度を利用することで、出産・子育てまたは介護と研究の両立が可能となり、研究者の離職を防止しました。
- ・毎週水曜日をノー残業デーとして設定し、時間外労働を縮減することで職場環境を改善しました。



佐々木長野県中信労政事務所長より認証書受領



認証書



認証マーク



信州大学における男女共同参画の動き(平成28年度)

平 成 2 8 年	4月 1日	「男女共同参画推進室」から「男女共同参画推進センター」に改称
	4月 11日	一般社団法人長野県連合婦人会主催「イクボス・温かボス講演会」参加
	4月 16日	日本創生のための将来世代応援知事同盟「将来世代応援企業表彰」受賞
	4月 20日	第27回男女共同参画推進委員会開催
	5月 1日	長野県の制度である「職場いきいきアドバンスカンパニー」に認証
	5月 11日	人文学部長インタビューの実施
	5月 12日	平成28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 19日	農学部長インタビューの実施
	5月 23日	第1回長野県女性活躍推進会議出席 意識啓発部門会議開催
	5月 27日	女性事務系主査・主任を対象とした「女性リーダー研修」開催
	6月 1日	高等教育研究センターの障がい学生支援FD研修に後援
	6月 22日	女性理事と女性教職員の懇談会開催
	6月 23日	女性研究者等支援部門会議開催
	6月23日～7月22日	長野市男女共同参画月間に共催し、長野市勤労者女性会館しなのきにポスター等展示
	6月 23日	スプレウェブサイトにロールモデルページ開設
	6月 25日	平成28年度信州大学ガイダンスにおけるパネル展示と資料配付
		長野市三輪公民館にて松岡英子特任教授講演
	6月 30日	スプレ通信No.23の発行
	7月 4日	平成28年度ベビーシッター派遣事業割引券の配付開始
	7月 5日	ワーク・ライフ・バランス推進部門会議開催
	7月 12日	木曽合同庁舎にて松岡英子特任教授講演
	7月 14日	平成28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 15日	平成28年度(10月-3月期)研究補助者制度利用者募集開始
	7月17日・18日	松本地区合同オープンキャンパスにて男女共同参画ブースの設置、一時保育の実施
	7月 21日	スプレウェブサイトにてイクボス・温かボス(あったかボス)宣言ページ開設
	7月 23日	工学部オープンキャンパスにてポスター展示と資料配付
	7月 24日	教育学部オープンキャンパスにて男女共同参画ブースの設置、一時保育の実施
	8月6日・7日	繊維学部青少年のための科学の祭典にてポスター展示と資料配付
	8月 6日	農学部オープンキャンパスにてポスター展示と資料配付
	8月9日～11日	集中講義「キャリアビジョンと男女共同参画～男女が共に輝く社会を考える～」開講

IV 信州大学における男女共同
参画の動き（平成28年度）

IV 信州大学における男女共同
参画の動き（平成28年度）

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。

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日から平成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局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FD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

(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) 法曹法務研究科長
- (8) 医学部保健学科長
- (9) 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。

国立大学法人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

(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) その他研究活動の支援に関すること。

(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、大学院法曹法務研究科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、本法人の女性研究者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。

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

(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。

国立大学別女性教員比率

基準日：平成28年5月1日現在

大学名	ランキング 順位	合計(助手を除く)		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		女性教員比率 (※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載)											
		男	女	男性比率(%)	女性比率(%)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第3回 平成13年	第4回 平成17年	第5回 平成20年	第6回 平成22年	第7回 平成23年	第8回 平成25年	第9回 平成27年	第10回 平成29年	第11回 平成31年	第12回 平成33年	第13回 平成35年	第14回 平成37年
		54,113	10,175	15.8	84	2	320	23	252	30	19,620	2,043	15,391	2,894	4,020	1,119	14,426	4,064	267	362	93	114	118	121	127	130	136	141	147	154	158
国立大学全体	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
お茶の水女子大学	1	98	90	47.9	0	1	1	2	1	2	65	30	23	28	1	14	7	13	1	16	412	463	459	448	426	441	436	431	433	459	47.9
東京外国語大学	2	165	97	37.0	1	0	1	1	0	2	93	29	47	36	17	22	6	7	1	0	295	320	313	317	317	302	324	336	351	363	37.0
奈良女子大学	3	136	72	34.6	1	0	3	1	0	2	72	21	51	24	6	6	3	18	0	0	224	277	259	274	295	311	319	330	333	346	34.6
総合研究大学院大学	4	21	9	30.0	1	0	1	1	0	0	2	1	4	2	5	1	8	4	0	0	77	278	235	278	286	276	276	323	286	300	
大阪教育大学	5	196	69	26.0	1	0	3	1	1	1	121	27	59	33	9	7	2	0	0	0	190	190	210	223	227	228	238	239	224	248	26.0
東京学芸大学	6	257	84	24.6	1	0	4	0	4	0	136	32	90	33	19	16	3	3	0	0	174	176	188	201	205	203	218	225	231	247	24.6
兵庫教育大学	7	127	40	24.0	1	0	2	1	2	0	74	17	39	14	4	4	5	4	0	0	140	157	164	170	192	189	196	217	227	247	24.0
滋賀医科大学	8	260	85	23.3	1	0	4	0	0	0	53	8	38	12	42	11	142	54	2	10	136	142	156	166	175	162	158	176	195	204	23.3
京都教育大学	9	93	28	23.1	1	0	3	0	3	1	54	10	29	14	3	3	0	0	0	0	172	198	183	183	200	206	222	223	231	220	23.1
福岡教育大学	10	140	41	22.7	1	0	3	0	4	0	90	26	40	11	1	3	1	1	0	0	202	221	220	223	214	217	226	224	223	227	22.7
滋賀大学	11	162	47	22.5	1	0	3	1	4	0	122	25	77	30	15	1	17	12	1	3	103	138	148	152	164	175	182	188	197	235	22.4
和歌山大学	12	239	69	22.4	1	0	3	1	4	0	76	23	66	20	14	4	1	0	1	0	160	173	181	184	192	199	205	200	220	225	22.2
専門教育大学	13	112	32	22.2	1	0	3	0	5	1	59	13	36	17	8	0	0	0	0	0	191	206	203	211	207	211	205	216	214	214	22.1
上越教育大学	14	120	34	22.1	1	0	4	0	5	0	60	13	44	16	9	5	1	0	0	0	131	157	163	173	181	184	200	208	212	205	22.1
東京医科大学	15	583	165	22.1	1	0	4	0	5	0	131	22	99	24	94	20	249	99	0	0	131	157	163	173	181	184	200	208	212	205	22.1
東京学芸大学	16	206	58	22.0	1	0	4	0	4	0	116	16	59	22	2	4	24	16	3	3	117	172	182	170	179	176	186	175	169	222	22.0
筑波技術大学	17	87	24	21.6	1	0	1	0	1	0	39	8	30	8	7	4	8	4	0	3	-	132	130	142	149	159	159	179	190	212	21.6
千葉大学	18	73	20	21.5	1	0	0	0	4	0	46	7	21	10	1	1	0	2	0	0	211	188	133	213	192	205	184	177	138	187	21.5
千葉大学	19	1,074	294	21.5	1	0	5	0	9	1	370	61	292	81	77	22	320	129	0	4	125	155	164	166	170	171	177	185	190	192	21.5
香川大学	20	489	127	20.6	1	0	5	0	0	0	213	28	133	32	36	15	101	52	0	0	94	137	154	158	171	167	166	177	182	186	20.6
長崎大学	21	955	240	20.1	1	0	6	0	9	1	266	30	243	63	80	14	330	132	2	1	90	144	146	149	154	153	158	168	187	202	20.1
鳥取医科大学	22	227	64	19.9	1	0	3	0	4	0	50	10	41	11	39	5	119	38	0	0	134	172	179	184	195	190	194	173	178	187	19.9
鳥取大学	23	20	649	153	19.1	1	0	5	0	7	194	22	169	31	66	27	207	73	0	0	84	130	136	135	140	146	148	156	171	193	19.1
高知大学	24	548	129	19.1	1	0	4	0	7	1	190	13	143	37	86	27	117	51	0	0	96	125	135	138	153	156	165	168	178	181	19.1
奈良教育大学	25	85	20	19.0	1	0	2	0	3	0	48	7	29	13	2	0	0	0	0	0	208	191	183	170	184	183	200	200	196	183	19.0
徳島大学	26	820	191	18.9	1	0	4	0	0	0	275	18	177	25	109	32	254	116	0	0	82	152	161	161	189	193	192	181	190	195	18.9
一橋大学	27	35	263	61	18.8	1	0	3	0	0	159	31	70	22	25	7	5	1	7	52	151	152	153	151	165	158	154	166	168	175	18.8
北海道教育大学	28	340	78	18.7	1	0	3	1	2	0	168	27	128	37	38	13	0	0	0	0	131	141	147	155	161	164	174	179	179	183	18.7
富山大学	29	701	156	18.2	1	0	5	1	2	0	271	35	203	49	62	17	157	54	4	7	116	149	163	158	163	166	164	163	172	172	18.2
秋田大学	30	472	105	18.2	1	0	4	0	3	0	153	17	130	18	61	15	120	55	0	0	87	137	148	150	159	160	163	176	172	177	18.2
島根大学	31	652	144	18.1	1	0	5	0	4	0	247	22	166	31	63	29	166	62	2	4	101	116	137	146	158	155	168	178	177	179	18.1
福井大学	32	441	96	17.9	1	0	3	0	0	0	152	12	137	27	55	15	93	42	1	5	84	119	128	136	134	138	144	147	153	166	17.9
佐賀大学	33	579	126	17.9	1	0	4	0	0	0	220	19	165	40	51	10	138	57	3	1	103	126	134	139	143	143	143	157	167	177	17.9
愛知教育大学	34	198	43	17.8	0	1	3	0	5	1	87	13	73	18	23	9	7	1	1	0	150	156	139	145	167	168	173	179	181	182	17.8
名古屋大学	35	39	1,923	415	17.8	1	0	6	3	0	644	70	505	106	212	60	552	179	1	2	91	105	118	123	132	131	143	148	159	172	17.8
大分大学	36	29	496	107	17.7	1	0	5	0	3	163	19	118	31	42	10	164	45	0	8	115	131	138	136	145	144	150	161	160	179	17.7
筑波大学	37	33	1,573	336	17.6	1	0	5	1	3	588	71	466	104	197	48	313	112	1	0	115	133	139	143	152	156	156	164	169	176	17.6
岡山大学	38	1,238	282	17.5	1	0	7	0	6	3	425	41	322	59	107	16	370	143	2	8	89	112	123	123	125	130	134	142	163	175	17.5
宮崎大学	39	42	577	122	17.5	1	0	4	1	5	170	15	155	25	53	19	189	62	0	3	99	126	133	133	143	146	151	151	167	170	17.5
埼玉大学	40	395	83	17.4	1	0	3	0	3	1	185	25	136	42	8	2	59	13	0	0	126	141	142	150	151	149	154	161	162	171	17.4
弘前大学	41	36	595	125	17.4	1	0	4	1	2	189	24	167	29	84	26	148	45	41	23	107	116	117	121	117	128	134	147	162	175	17.4
宇都宮大学	42	40	291	61	17.3	1	0	3	1	0	125	20	121	24	9	9	32	7	1	0	110	118	120	128	136	145	148	150	159	172	17.3
群馬大学	43	403	716	148	17.1	1	0	4	0	2	194	22	166	25	74	20	275	79	2	0	97	127	132	132	142	147	145	149	162	167	17.1
横浜国立大学	44	48	485	100	17.1	1	0	4	0	2	265	34	158	50	20	9	35	7	7	11	99	109	120	116	127	135	137	151	151	163	17.1
三重大学	45	50	668	137	17.0	1	0	5	0	9	223	37	172	33	77	12	181	55	0	0	113	127	134	142	143	146	146	150	147	161	17.0

出典：国立大学協会

「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第13回追跡調査報告書」

大学名	ランキン グ順位	合計(助手を除く)		学長		理事		副学長		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		女性教員比率 (※電子媒体で調査を行った第3回以降の数値を掲載)													
		男	女	男性比率 (%)	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	第4回 平成18年	第5回 平成19年	第6回 平成20年	第7回 平成21年	第8回 平成22年	第9回 平成23年	第10回 平成24年	第11回 平成25年	第12回 平成26年	第13回 平成27年			
鹿児島県立大学	46	46	958	195	16.9	1	0	5	0	6	1	315	24	276	47	82	19	273	104	1	4	72	117	120	123	127	129	141	143	151	163	169	
	47	45	280	56	16.7	1	0	2	0	2	0	52	9	33	6	53	9	137	32	0	0	109	158	154	152	157	156	158	161	165	164	167	
	48	49	756	151	16.6	1	0	4	0	2	1	280	36	232	48	61	12	176	54	1	2	93	130	127	128	139	145	155	160	159	161	166	
	49	37	195	38	16.3	1	0	3	1	1	1	106	20	77	16	6	0	1	0	0	0	123	137	141	143	141	148	165	165	169	173	163	
	50	55	1,349	262	16.3	1	0	7	0	6	0	556	57	393	69	96	31	290	105	2	14	89	105	108	110	115	117	132	149	154	155	163	
	51	56	623	120	16.2	1	0	4	0	2	1	239	26	195	34	30	4	152	55	1	1	97	117	118	125	135	143	149	155	155	162	162	
	52	47	878	166	15.9	1	0	5	0	3	0	329	49	251	54	58	0	231	63	3	1	106	140	139	134	138	140	146	150	160	163	159	
	53	53	805	152	15.9	1	0	5	0	4	0	292	32	230	39	73	25	200	56	2	4	105	128	123	122	139	140	145	140	152	156	159	
	54	51	1,455	272	15.7	1	0	6	1	6	0	550	47	390	64	95	33	417	127	2	1	76	100	105	115	115	128	139	147	150	158	157	
	55	54	630	117	15.7	1	0	5	0	1	0	175	18	165	32	37	8	246	59	0	0	99	144	128	126	126	135	154	155	158	156	157	
新潟県立大学	56	58	948	175	15.6	1	0	5	1	6	1	319	26	330	60	57	16	230	71	1	5	93	132	135	139	138	142	144	146	151	153	156	
	57	57	713	130	15.4	1	0	4	1	2	0	276	25	225	37	42	21	163	46	0	0	106	120	120	127	134	131	134	148	145	154	154	
	58	60	906	165	15.4	1	0	5	0	6	0	301	23	285	37	54	18	254	87	4	7	84	100	106	110	109	117	120	126	136	147	154	
	59	61	709	123	14.8	1	0	5	0	4	0	262	23	228	45	71	19	138	36	1	4	83	108	107	116	118	115	132	138	135	143	148	
	60	66	268	46	14.6	1	0	4	0	4	0	113	15	85	13	5	5	56	13	1	1	54	70	76	76	84	93	95	99	103	131	146	
	61	67	702	120	14.6	1	0	5	0	0	0	249	25	228	39	52	10	167	46	3	1	100	120	124	131	130	135	130	126	131	131	146	
	62	59	630	107	14.5	1	0	4	0	3	1	305	36	229	49	31	13	57	8	1	0	85	95	101	109	114	123	122	132	140	149	145	
	63	52	97	16	14.2	1	0	3	0	1	0	60	11	28	5	4	0	0	0	0	2	137	153	146	145	172	161	161	151	162	158	142	
	64	69	207	34	14.1	1	0	3	0	2	0	94	10	69	16	1	0	37	8	0	0	81	113	117	114	115	126	131	133	129	129	141	
	65	62	368	60	14.0	1	0	4	0	1	1	141	8	142	27	16	13	63	11	1	0	61	73	78	82	105	112	117	120	132	140	140	
東京農工大学	66	64	2,747	443	13.9	1	0	7	1	0	0	858	75	725	102	188	56	968	209	3	9	49	84	101	108	112	112	117	126	132	136	139	
	67	63	56	9	13.8	1	0	2	0	1	0	23	3	11	1	12	2	6	3	0	0	125	161	141	127	152	152	127	111	136	136	138	
	68	75	352	56	13.7	1	0	2	1	4	0	169	8	138	35	2	3	36	9	0	0	77	85	89	89	92	91	101	112	109	110	137	
	69	65	2,087	317	13.2	1	0	6	2	6	0	676	38	623	85	90	33	685	159	5	10	59	78	79	84	95	101	111	116	124	134	132	
	70	71	106	16	13.1	1	0	2	0	1	0	59	10	38	6	0	0	5	0	0	2	119	130	124	103	94	94	88	117	110	120	131	
	71	70	2,104	317	13.1	1	0	7	0	4	1	702	46	584	80	141	31	665	159	6	11	56	80	83	83	91	101	111	117	125	127	131	
	72	68	468	69	12.8	1	0	4	0	3	0	253	22	161	35	29	8	17	4	2	3	107	99	108	101	106	107	110	114	123	130	128	
	73	72	3,389	467	12.1	1	0	0	0	5	0	1,212	73	806	115	234	44	1,131	235	20	20	63	90	89	98	99	101	105	110	118	120	121	
	74	73	2,957	391	11.7	1	0	6	1	4	0	1,006	71	849	102	183	36	908	181	1	2	59	75	86	87	92	95	99	106	108	116	117	
	75	74	2,682	341	11.4	1	0	7	0	4	0	836	48	671	70	139	30	1,004	193	107	89	52	79	82	88	96	97	102	109	107	112	114	
奈良先端科学技術大学院大学	76	77	175	22	11.2	1	0	3	0	0	0	52	3	42	0	0	0	77	19	2	0	28	71	82	101	99	106	95	94	99	96	112	
	77	76	121	14	10.4	1	0	2	0	2	0	58	4	31	3	8	1	19	6	0	0	48	45	54	74	74	70	74	92	101	109	104	
	78	78	192	22	10.3	1	0	2	0	3	0	74	5	64	7	4	0	44	10	1	0	12	37	40	52	53	60	57	60	65	83	103	
	79	79	185	16	8.0	1	0	3	0	4	0	68	4	64	7	7	0	38	5	0	0	12	20	20	21	26	26	27	41	53	77	80	
	80	81	327	28	7.9	1	0	4	0	2	0	127	5	135	19	4	1	54	3	0	0	38	49	46	49	51	50	53	62	68	68	79	
	81	82	298	25	7.7	1	0	4	0	3	1	116	7	115	12	4	0	55	5	0	0	47	65	66	61	54	55	55	55	66	67	77	
	82	80	1,001	75	7.0	1	0	4	0	0	0	363	15	314	35	16	1	303	24	0	0	35	51	52	55	64	66	66	63	69	69	70	
	83	83	328	24	6.8	1	0	3	0	5	0	126	7	133	11	0	0	60	6	0	0	48	42	43	50	56	56	64	67	70	63	68	
	84	85	216	15	6.5	1	0	3	0	3	0	66	4	67	8	14	2	62	1	4	2	36	34	34	44	59	60	56	58	49	51	65	
	85	84	135	9	6.3	1	0	2	0	2	0	40	2	55	5	3	1	32	1	0	0	33	38	45	38	32	46	41	45	46	52	63	
北見工業大学	86	86	155	7	4.3	1	0	3	0	0	0	59	2	47	2	5	0	40	3	0	0	40	68	58	60	54	44	44	31	47	38	45	43

信州大学男女共同参画推進センター 平成28年度活動報告書

発行日：平成29年3月23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

T E L：0263-37-3150（内線：811-2150）

F A X：0263-37-3314

E-mail：sufre@shinshu-u.ac.jp

U R L：http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/

教育学部分室（教育学部内）

〒380-8544

長野市西長野6の口

内線831-4018

mail sufre-e-ml@shinshu-u.ac.jp

工学部分室（工学部総務グループ内）

〒380-8553

長野県長野市若里4-17-1

内線821-5693

mail sufre-t-ml@shinshu-u.ac.jp

農学部分室（農学部総務グループ内）

〒399-4598

長野県上伊那郡南箕輪村8304

内線 851-3120

mail sufre-a-ml@shinshu-u.ac.jp

繊維学部分室（繊維学部総務グループ内）

〒386-8567

長野県上田市常田3-15-1

内線 841-5358

mail sufre-f-ml@shinshu-u.ac.jp

