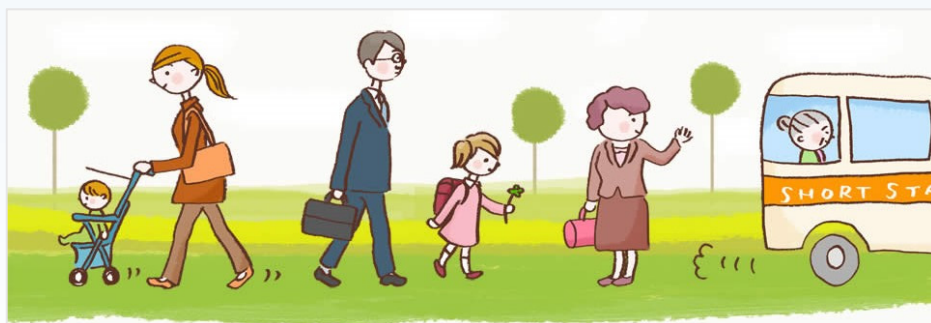


信州大学 男女共同参画推進センター

令和2年度 活動報告書



<目次>

I	令和2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	実施体制内容	3
5	男女共同参画推進委員会名簿	4
6	男女共同参画推進センター運営委員会名簿	4
7	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	令和2年度事業実施状況	
1	意識啓発	
●	男女共同参画に関する講義	10
●	シラバスにおける「男女共同参画」「ジェンダー」の記載数	11
●	イクボス・温か（あったか）ボス宣言	12
●	部局長インタビュー	13
●	スフレ通信	13
●	令和2年度発行刊行物	26
2	女性研究者等の支援	
●	研究補助者制度	37
●	メンタリング	44
●	女性職員のためのステップアップセミナー	45
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	46
●	大学入試等における伊那・上田キャンパスでの託児料金等の補助	46
●	ベビーシッター派遣事業割引券	47
●	教職員のワーク・ライフ・バランス推進のための啓発資料	48
●	学内保育施設「信州大学おひさま保育園」	48
IV	信州大学における男女共同参画の動き（令和2年度）	49

V 資料編	ページ
令和 2（2020）年度男女共同参画に関するアンケート結果	50
信州大学男女共同参画宣言	71
信州大学男女共同参画基本方針	72
信州大学男女共同参画行動計画	73
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	74
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 4 期）	75
女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画	77
国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程	78
国立大学法人信州大学男女共同参画推進センター規程	80
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	82

I 令和2年度事業概要及び実施体制

1. 事業の目的

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

平成28年4月に「女性活躍推進法」が施行となり、策定した第2期行動計画（平成31年3月20日長野労働局提出、計画期間：平成31年4月1日から令和4年3月31日の2年間）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[令和元年5月1日現在16.8%（助手を除く）]は全国国立大学の平均（令和元年5月1日現在17.1%）と比べると未だ低い状況にあり、また女性教職員の上位職への登用も進んでいないことから、女性教職員等の支援を継続するとともに、全教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進、また学生も含めた男女共同参画の意識改革の一層の充実を図る。

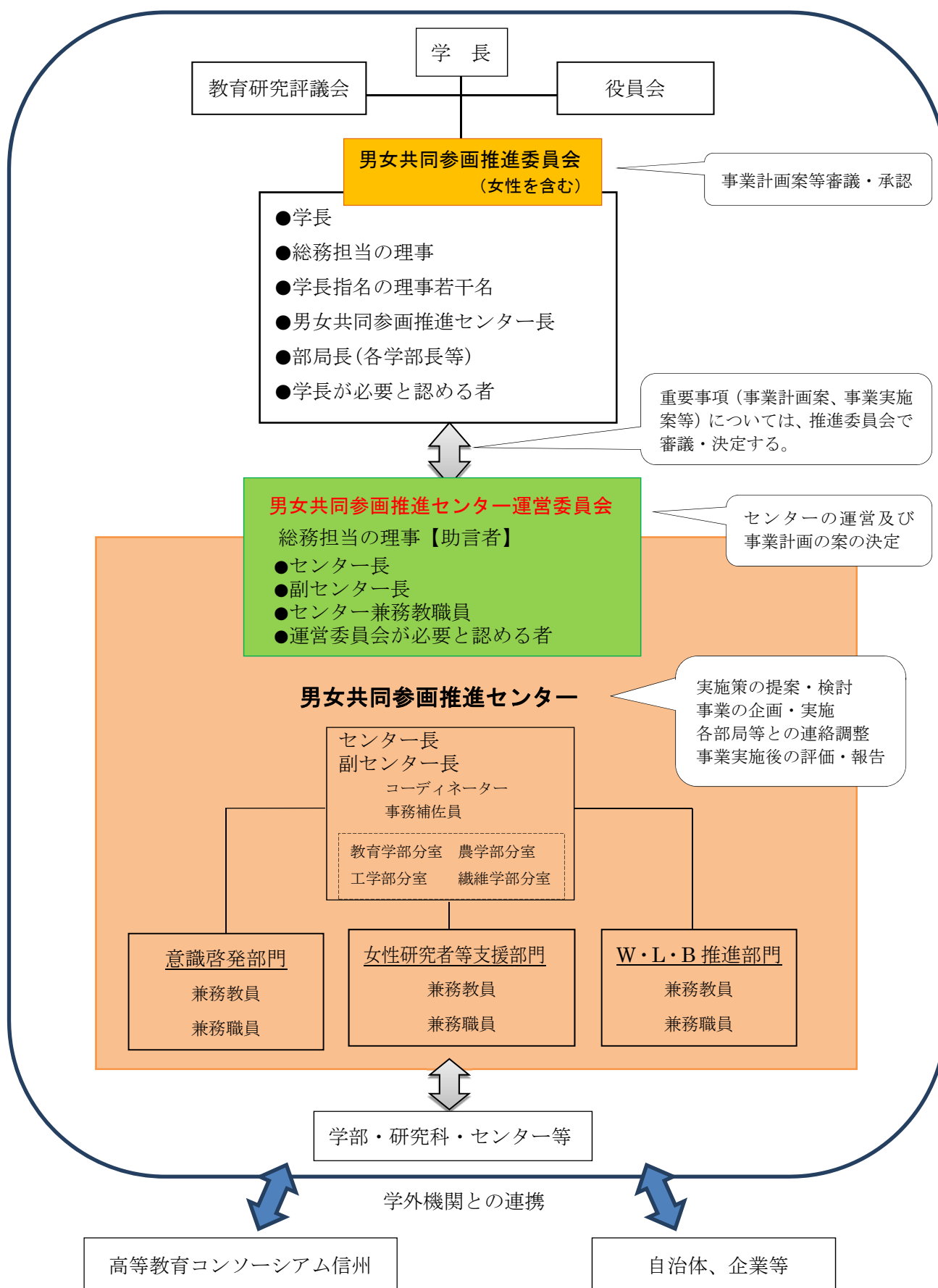
2. 事業の内容

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

3. 実施体制

令和2年度 男女共同参画推進センター実施体制



4. 実施体制内容

例年通り、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)

大串 潤児 山田 桂 西澤 公美 上村 佳奈 KIM KYOUNGOK 安達 弘通 間宮 敬子

【女性研究者等支援部門】

部門長：番場 教子

高橋 知音 伊藤 研一 長井 真次

【ワーク・ライフ・バランス推進部門】

部門長：古橋 良幸

吉田 紀子 藤澤 みどり 井戸 芳和 小林 輝

【全部門担当】

コーディネーター 田中 英子(令和2年12月1日から)

(2) 各分室の業務 [教育学部分室、工学部分室、農学部分室、繊維学部分室]

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

5. 男女共同参画推進委員会 委員名簿

(令和2年4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)	川真田 樹人	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	吉田 孝紀	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	池上 俊彦	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	川村 嘉春	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	古橋 良幸	3条8号委員
学務部学生支援課長	村松 崇代	3条8号委員
総務部人事課長	小林 輝	3条8号委員
計	24 名	

6. 男女共同参画推進センター運営委員会 委員名簿

(令和2年12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教授	大串 潤児	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
学術研究院理学系教授	山田 桂	3条2号委員
学術研究院医学系教授	伊藤 研一	3条2号委員
学術研究員保健学系准教授	西澤 公美	3条2号委員
学術研究院工学系准教授	番場 敦子	3条2号委員
学術研究院農学系助教	上村 佳奈	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)	吉田 紀子	3条2号委員
経法学部総務グループ主査	長井 真次	3条3号委員
繊維学部副事務長	藤澤 みどり	3条3号委員
医学部附属病院療法士長	井戸 芳和	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	田中 英子	3条4号委員
総務部長	古橋 良幸	3条4号委員
総務部人事課長	小林 輝	3条4号委員
計	20 名	

7. 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 3 3 回	令和 3 年 2 月 17 日 (水) 17:00～17:30 松本キャンパス本部管理棟 5 階第一会議室
議 題	1. 令和3年度男女共同参画推進センター事業計画及び実施体制について
報告事項	1. 女性教員比率等について 2. 国大協アクションプラン(2021 年度～2025 年度)について 3. 男女共同参画に関するアンケート結果について

●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 2 年 5 月 22 日 (金) メール審議(報告)
報告事項	1. 令和 2 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. 令和 2 年度 男女共同参画授業について 4. 2019 年度(10-3 月期)研究補助者制度について 5. 令和 2 年度(4-9 月期)研究補助者制度について

第 2 回	令和 2 年 7 月 14 日 (火) 10:40～11:40 各キャンパス遠隔会議室(松本キャンパスは旭会館 3 階大会議室)
議 題	1. 令和2年度(10-3 月期)研究補助者制度の利用者募集について 2. 令和2年度男女共同参画セミナーについて
報告事項	1. 男女共同参画講義について 2. ベビーシッター派遣事業割引券の配付について 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. その他 (1)くるみんについて (2)男女共同参画アンケートについて

第 3 回	令和 2 年 9 月 8 日 (火) ～9 月 1 8 日 (金) メール審議
議 題	1. 男女共同参画アンケートについて
報告事項	1. 令和 2 年度(10-3 月期)研究補助者制度利用者について 2. 令和 2 年度男女共同参画講義について 3. 意識啓発部門の活動報告 4. 女性研究者等支援部門の活動報告 5. ワーク・ライフ・バランス推進部門の活動報告

第 4 回	令和2年11月26日(木) メール審議(報告)
報告事項	1.令和2(2020)年度男女共同参画に関するアンケートについて 2.令和3年度男女共同参画講義について 3.令和2年度(4-9月期)研究補助者制度の実績について 4.意識啓発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 6.その他 (1)長野県女性活躍推進会議への出席について (2)コーディネーターの採用について

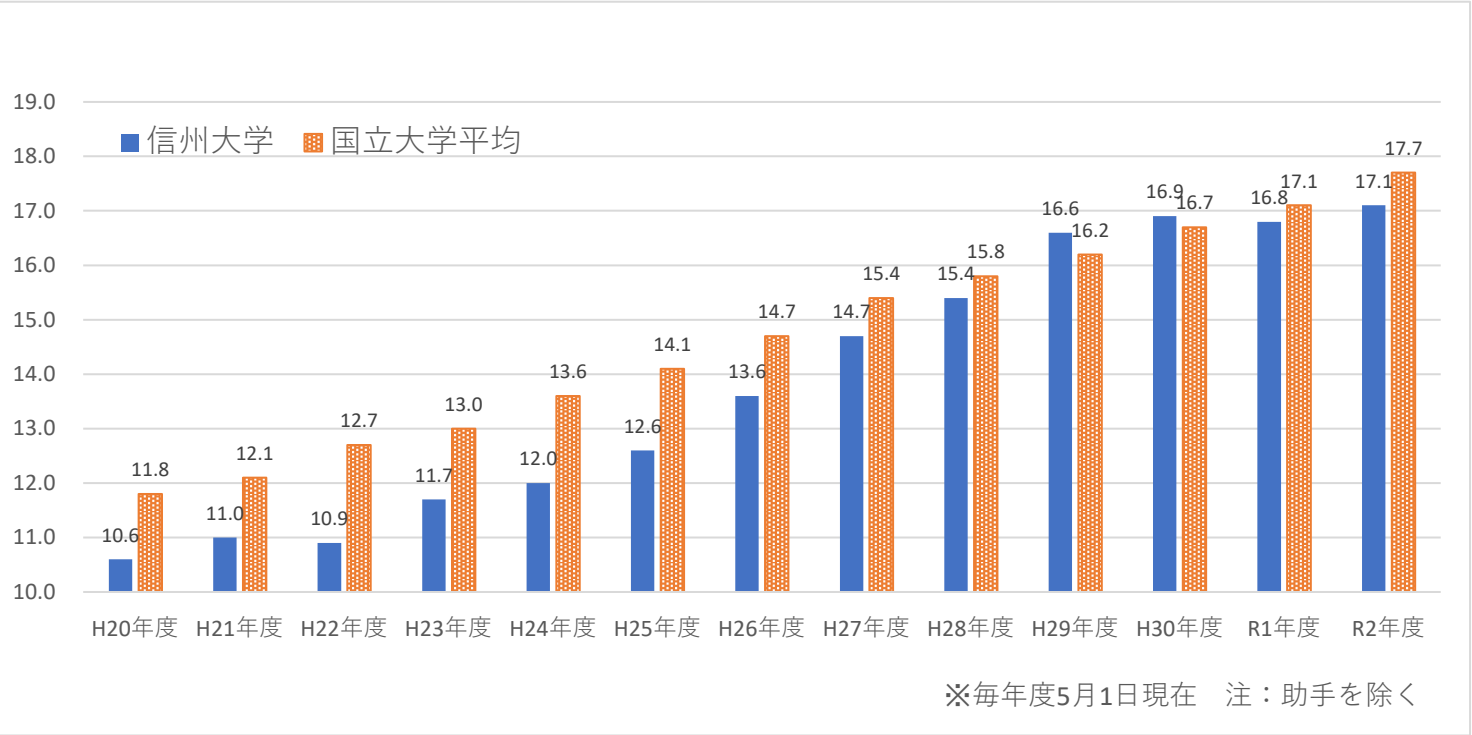
第 5 回	令和3年1月8日(金)～1月14日(木) メール審議
議 題	1.令和3年度(4-9月期)研究補助者制度の利用者募集について 2.令和3年度男女共同参画講義について 3.令和3年度信州大学男女共同参画推進センター事業計画(案)および予算(案)について
報告事項	1.大学入学共通テストにおける一時保育の実施について 2.男女共同参画アンケート集計結果について 3.意識啓発部門の活動報告 4.女性研究者等支援部門の活動報告 5.その他 (1)コーディネーターの着任について

第 6 回	令和3年3月16日(火)～3月19日(金) メール審議
議 題	1.イクボス・温かボス宣言を踏まえた取り組みについて
報告事項	1.令和3年度(4-9月期)研究補助者制度の利用者決定について 2.令和3年度男女共同参画講義について 3.信州大学の男女共同参画の現状について 4.第32回男女共同参画推進委員会について 5.国大協アクションプラン(2021年度～2025年度)について

Ⅱ 信州大学における男女共同参画の現状

(令和2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)	3.5
理事 (注 2)	5	0	5	0.0 (0.0)	6.3
副学長 (注 3)	6	0	6	0.0 (0.0)	14.2
教授	286	24	310	7.7 (▲1.2)	10.8
准教授	243	43	286	15.0 (1.9)	17.7
講師	59	27	86	31.4 (1.9)	22.6
助教	247	81	328	24.7 (▲0.9)	24.4
小計	847	175	1022	17.1 (0.3)	17.7
助手	1	4	5	80.0 (20.0)	60.8
計	848	179	1027	17.1 (0.3)	18.1

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)	12	2	14	14.3 (▲3.9)	16.8
経営協議会 (学内委員), 教育研究評議会委員 (注 2)	39	0	39	0.0 (▲7.5)	9.3
部局長等	15	1	16	6.3 (0.0)	7.8
監事	1	0	1	0.0 (▲50.0)	6.5
小計	67	3	70	4.3 (▲5.8)	10.0
非常勤理事	0	1	1	100.0 (0.0)	28.7
経営協議会等 (学外委員)	8	0	8	0.0 (0.0)	18.1
非常勤監事	0	1	1	100.0 (0.0)	45.9
小計	8	2	10	20.0 (0.0)	22.6
合計	75	5	80	6.3 (▲5.1)	12.0

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	
9	0	11	4	2	1	54	15	76	20	1	1	98

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	3	4	9	4	5	39	8	47	17.0	20.6
課長補佐, 専門員等	32	10	4	0	4	4	40	14	54	25.9	24.6
係長, 専門職員等	93	41	25	4	24	36	142	81	223	36.3	39.6
主任等	40	32	2	1	7	69	49	102	151	67.5	68.0
その他一般職員	59	95	41	6	152	703	252	804	1056	76.1	76.1
計	255	181	76	11	191	817	522	1009	1531	65.9	65.1
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 (%)
R2 年度	5867	2997	33.8%	1132	301	21.0%	340	112	24.8%	7339	3410	31.7%
R1 年度	5917	3072	34.2%	1133	297	20.8%	337	113	25.1%	7387	3482	32.0%
H30 年度	5976	3101	34.2%	1139	287	20.1%	341	99	22.5%	7456	3487	31.9%
H29 年度	5995	3132	34.3%	1103	267	19.5%	371	120	24.4%	7469	3519	32.0%
H28 年度	5994	3106	34.1%	1038	259	20.0%	378	108	22.2%	7410	3473	31.9%

7.教員数

<承継教員>

令和2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	5	0	5	0	5
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)	18	0	8	6	0	0	3	0	0	0	0	0	29	6	35
学術研究院 (社会科学系)	18	2	14	4	5	1	0	0	0	0	0	0	37	7	44
学術研究院 (教育学系)	28	6	30	10	3	0	9	4	0	0	0	0	70	20	90
学術研究院 (総合人間科学系)	19	1	16	5	2	3	7	4	0	1	0	0	44	14	58
学術研究院 (理学系)	28	2	18	1	1	0	9	3	0	0	0	0	56	6	62
学術研究院 (工学系)	44	2	56	2	0	2	19	2	0	0	0	0	119	8	127
学術研究院 (農学系)	21	2	23	2	1	0	11	6	0	1	0	0	56	11	67
学術研究院 (繊維学系)	48	0	30	3	1	0	9	0	0	0	0	0	88	3	91
学術研究院 (医学系)	38	3	24	3	5	2	33	12	0	1	0	0	100	21	121
学術研究院 (医学系(附属病院))	0	0	7	1	28	7	85	19	0	0	0	0	120	27	147
学術研究院 (保健学系)	17	5	6	5	2	3	7	9	0	1	0	0	32	23	55
計	279	23	232	42	48	18	192	59	0	4	12	0	763	146	909

<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	22	2	15	6	6	8	59	17	1	0	0	0	103	33	136

<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	301	25	247	48	54	26	251	76	1	4	12	0	866	179	1,045

女性教員比率

16.8% (助手含まず)

17.1% (助手含む)

Ⅲ 令和2年度事業実施状況

Ⅲ-1. 意識啓発

◆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 平等とは何か、人権とは何か(オンデマンド配信)	加藤善子
第3回 格差の構造(オンデマンド配信)	加藤善子
第4回 文系・理系とジェンダー(オンデマンド配信)	中島美帆
第5回 科学とバイアス(オンデマンド配信)※	中島美帆
第6回 「就活」と社会を考える(オンデマンド配信)※	中島美帆
第7回 バリアとインクルーシブ(オンデマンド配信)※	加藤彩乃
第8回 男性と育児(資料配布)	坂口けさみ
第9回 セクシャルマイノリティ/LGBTと社会を考える(オンデマンド配信)※	中島美帆
第10回 作業ではなく仕事をするための働き方改革(オンデマンド配信(YouTube))	サンシングループ代表 石井宏宗氏
第11回 ワークライフバランス(オンデマンド配信)	間宮敬子
第12回 学校教育とキャリア教育(オンデマンド配信)	荒井英治郎
第13回 料理とジェンダー(Zoom によるリアルタイム配信)	高崎禎子
第14回 未来の家族を考える(Zoom によるリアルタイム配信)	香山瑞恵
第15回 講義総括	中島美帆、関利恵子

※2020年度は新型コロナウイルス感染症のため外部講師に講義を依頼していた回について講師の変更があった。

男女共同参画推進センター運営委員会主催の講義も令和2年度で5年目となった。

令和2年度はコロナ禍で前期の講義形式が e-learning に変更になり、多くの外部講師を予定していた本講義は大幅な内容変更を余儀なくされたが、多くの先生方の協力を得て、大きなトラブルもなく、無事、全15回の講義を終えることができた。

講義はオムニバス形式で様々な分野の先生に「ジェンダー」、「ワークライフバランス」などをテーマに実施。学生99名が履修し、ジェンダーやキャリア教育などについて学んだ。受講した学生のからは次のような感想のような感想が聞かれた。

【講義を受講した学生の感想】(講義アンケートから抜粋)

- ・キャリア教育というと今まであまり深く考えたことはなかったが、この講義を通してキャリアやジェンダーなどの社会問題も一緒に考えることができ、非常に有意義な講義だった。教育課程にバイアスがかかっているとは考えたこともなかった。
- ・生きていく上でとても大切なことをたくさん学ぶことができました。授業で学んだことを家族で話し合ったり共有して、より考えを深めることもできました。
- ・自分の今までの価値観に対し、毎時間新たな価値観が加わっていった講義だった。社会のことも自分自身のこれからのことも知らないことばかりで、身のまわりのことが全てではないのだと実感した。
- ・この講義を通じ、知っているつもりでも知らなかったことが多々あることに気づき、改めて学ぶ姿勢だけでなく、自らの将来についても考えることができた。
- ・考えたことがある内容でも、自分とは全く違う視点を学ぶことができ、毎回の授業が興味深かったです。

◆シラバスにおける「男女共同参画」・ジェンダーの記載数

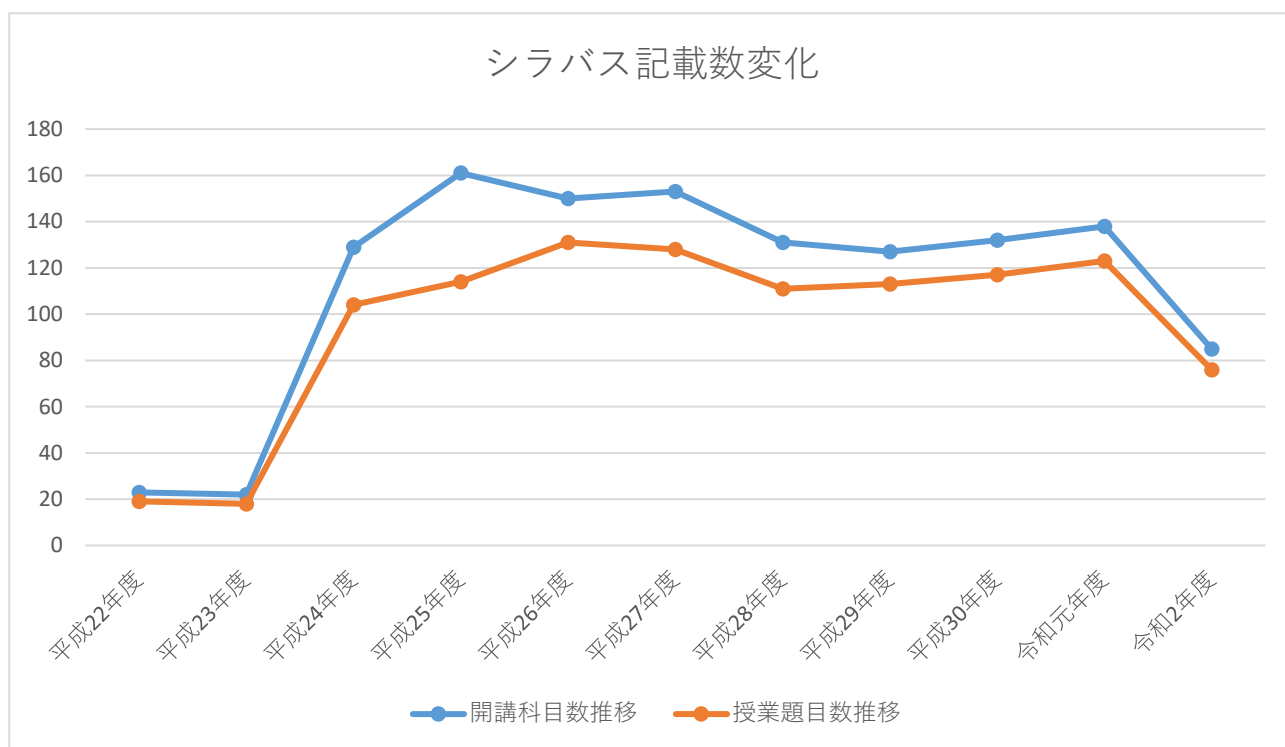
本学では、2016年度から男女共同参画推進センター運営委員会主催の講義を実施しているが、それ以前から学生に対しても男女共同参画にかかる内容を含む授業・セミナー等の意識啓発を実施している。男女共同参画に係る内容を含む授業には、指定する文言「本授業は男女共同参画に関する内容を含んでいます。」を該当授業のシラバスに記載するよう学長から教員に依頼している。この取り組みの結果、男女共同参画・ジェンダーに係る内容を含む授業は以下のとおりとなっている。

【開講科目数推移】(※)

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	87	120	106	105	87	87	88	96	48
「ジェンダー」のみ含む	21	20	24	33	27	34	27	24	26	27	25
両語とも含む	2	1	18	8	17	14	17	16	18	15	12
合計	23	22	129	161	150	153	131	127	132	138	85

【授業題目数推移】(※)

	H22 年度	H23 年度	H24 年度	H25 年度	H26 年度	H27 年度	H28 年度	H29 年度	H30 年度	R1 年度	R2 年度
「男女共同参画」のみ含む	0	1	75	73	95	93	76	80	82	87	45
「ジェンダー」のみ含む	18	16	15	33	22	24	23	22	21	26	23
両語とも含む	1	1	14	8	14	11	12	11	14	10	8
合計	19	18	104	114	131	128	111	113	117	123	76



※【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 57 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。(※令和 2 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2年度4月1日に部局長に就任した理学部長に、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フレ通信 NO.36 に掲載している。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/awareness/interview.php>



【R2.06.26 取材】

理学部

【理学部長】吉田 孝紀 学部長

「女性が少ない環境に慣れることなく、常に男女を意識していきたい」

【刊行物】

◎定期刊行物

◆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。2020年度は新たに新設されたり、無給から有給休暇に変わった非常勤職員の特別休暇について紹介した NO.35、信州大学の男女共同参画の現状等を紹介した NO.36、介護と仕事の両立支援特集とした NO.37 の3号を発行した。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19回を迎えた。

今年度発行した NO.35～37 については、次ページ以降に掲載している。

CONTENTS	01 ■非常勤職員の特別休暇が変わりました！ 02 ■男性職員の皆さん。子の出生時に取得できる特別休暇をご存じですか？ 03 ■「育児」の計画を立ててみよう！ ■男女共同参画推進センター運営委員会新委員ご紹介 ■女性活躍推進法に基づく女性の活躍に関する情報 04 ■NEWS&TOPICS ■子育てコラムリレー
-----------------	---

非常勤職員の特別休暇が変わりました！

令和2年4月1日に、常勤職員との不合理な待遇差を解消するため、これまで無給であった特別休暇の有給化、および有給の特別休暇が新設されました。ここでは、育児や介護期に利用できる特別休暇について紹介します。

新設された有給の特別休暇

- 配偶者出産付添休暇（2日以内）

詳細は2Pをご覧ください。

●育児参加休暇（5日以内）



無給から有給になった特別休暇

■育児時間



生後1年に達しない子を育てる非常勤職員が、子の1歳の誕生日の前日までの間で1日2回それぞれ30分以内の時間を育児時間として取得することができます。仕事の合間の授乳や搾乳などの際に利用できます。

■子の看護休暇



小学校の始期に達するまでの子を養育する非常勤職員が、その子の看護のために勤務しないことが相当であると認められるとき、1年ごとに5日の範囲の日数(子が2人以上の場合は10日)、子の看護休暇を取得することができます。予防接種や健康診断を受ける場合にも利用できます。

■介護休暇



要介護状態にある家族を介護その他の世話をを行う非常勤職員が、当該世話をを行うため勤務しないことが相当であると認められたとき、1年ごとに5日の範囲の日数(対象家族が2人以上の場合は10日)、介護休暇を取得することができます。

その他の特別休暇については、「国立大学法人信州大学非常勤職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」、「国立大学法人信州大学シニア雇用職員の勤務時間、休日、休暇等に関する規程」をご覧ください。



男性職員の皆さん。

子の出生時に取得できる特別休暇をご存じですか？

子の出生時に取得できる特別休暇は2種類あり、合計7日間取得できます。

■配偶者出産付添休暇(2日以内)

妻の入院や出産時の付添い、入院中の世話、子の出生届等、妻の入院等の日から出産後2週間までに取得可能

■育児参加休暇(5日以内)

おむつ替え、生まれた子への授乳、上の子の世話等産後期間(出産後8週間)までに取得可能
上の子の世話のために、妻の出産予定日の6週間前から取得することも可能です



- ①この特別休暇は「有給の特別休暇」なので、給与に影響はありません。
- ②令和2年4月からは非常勤の男性職員も取得(有給)が可能になりました！
- ③取得単位は、常勤は1日・半日・1時間または1分、非常勤は1日・1時間単位での取得が可能です。

育児参加休暇取得者の声

妻の入院中、上の子の世話のために育児参加休暇を取得しました。朝の準備や、保育園への送迎、夕飯の支度など、妻が当たり前にやっていたことを一人でやってみて、改めて、育児の大変さを実感しました。5日間ではありましたが、この経験があって、妻が仕事に復帰した今は、育児・家事を分担し、妻だけに負担がかからないように協力しあっています。



Check!

育児休業、育児休業給付金、手当てについて

育児休業は、男性職員も女性職員も子の3歳の誕生日の前日まで取得することが可能です。育児休業期間中、賃金が支払われないなど一定の要件を満たす場合には、「育児休業給付金(雇用保険)」が支給され、休業開始時賃金の67%(休業開始から6か月経過後は50%)が支給されます。育児休業給付金は非課税のため、所得税はかかりません(翌年度の住民税算定額にも含まれません)。「育児休業給付金(雇用保険)」は、育児休業開始日から、子の1歳の誕生日の前々日まで支給されます。

また、育児休業中の社会保険料は、労使ともに免除されます。給与所得が無ければ、雇用保険料も生じません。その結果、手取り賃金で比べると休業前の最大約8割となります。

期末手当、勤勉手当支給対象の職員の場合、期末手当、勤勉手当は育児休業期間が1箇月以下である場合には、手当の勤務期間から除算されないため、減額せずに支給されます。

おすすめツール

育児休業給付金シミュレーター

育児休業給付金の金額・タイミングと、子どもと過ごす時間をかんたん計算するシミュレーターです。「育休なんて無理」を「取れるかも」に。

新しい「休み方」を考えるWEBメディア

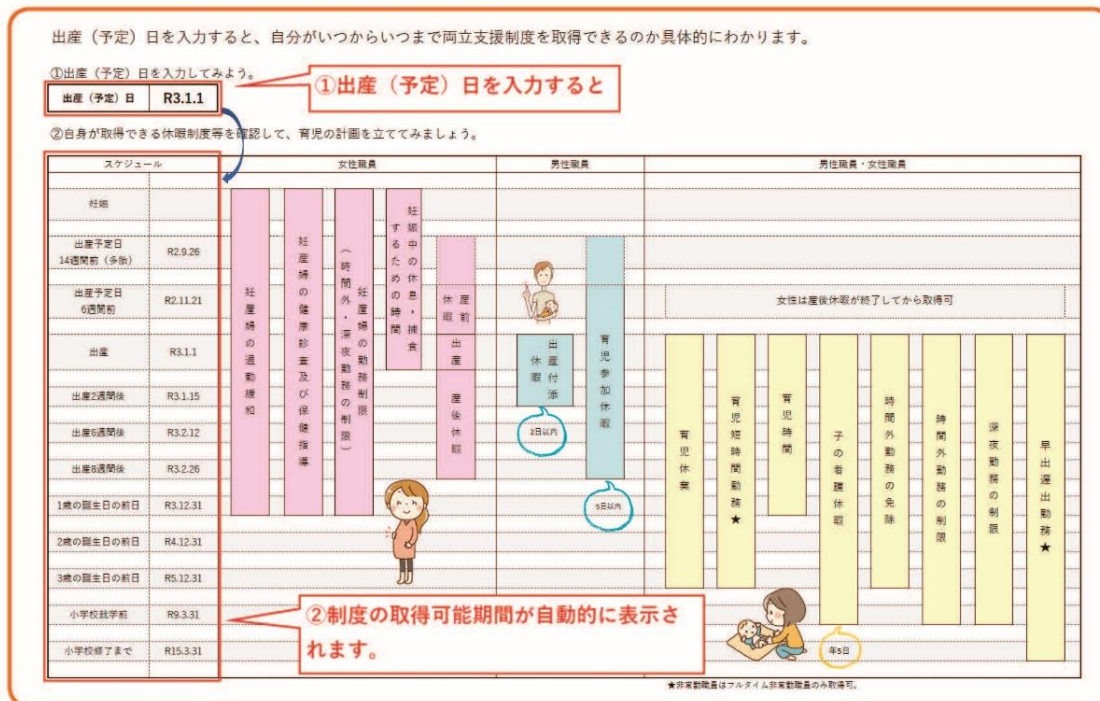
YASUMO



<https://yasumo.me/ikusim/>

「育児」の計画を立ててみよう！

男女共同参画推進センターでは、教職員が休暇や制度を利用しやすいよう、休暇制度等をいつからいつまで取得できるのか一目でわかるツールをご用意しています。



男女共同参画推進センターのウェブサイトで公開しています。ぜひご活用ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/pregnancy-childcare.php>

男女共同参画推進センター運営委員会 新委員ご紹介

2020年4月より、11名の教職員が新たに委員として加わりました。どうぞよろしく願いいたします。

学術研究院人文科学系教授	大串 潤児	学術研究院教育学系教授	高橋 知音
学術研究院理学系教授	山田 桂	学術研究院医学系教授	伊藤 研一
学術研究院保健学系准教授	西澤 公美	学術研究院農学系助教	上村 佳奈
学術研究院医学系（附属病院）助教	吉田 紀子	経法学部総務グループ主査	長井 真次
繊維学部総務グループ副事務長	藤澤 みどり	医学部附属病院療法士長	井戸 芳和
総務部人事課長	小林 輝		

国立大学法人信州大学 女性の活躍に関する情報の公表

女性活躍推進法に基づき、以下の情報を公表します。

1. 男女別育児休業等の取得率

（令和元年度実績）

職種／性別	男性（※）	女性
教員	3.3%	100%
職員	46.2%	98%

※男性の育児休業には配偶者出産付添休業を含む。

2. 役員に占める女性の割合

（令和2年4月1日時点）

役員人数	うち女性役員数	女性比率
9人	2人	22.2%

女性の活躍推進企業
データベース

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>

NEWS and TOPICS

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、イクボス温か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。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/awareness/iku-boss.php>

令和元年度男女共同参画推進センター活動報告書を発行しました

男女共同参画推進センターの令和元年度の活動報告書を発行しました。当センターのウェブサイトからご覧いただけます。



令和2年度(10-3月期)研究補助者制度利用者募集(7月30日締切)

当センターでは、育児・介護等のライフイベント期間中の研究者に、大学院生等を研究補助者として配置する研究補助者制度を実施しています。令和2年度(10-3月期)の募集期間は7月16日(木)～30日(木)となっております(当センター必着)。詳細は当センターのウェブサイトをご覧ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/initiatives/kenkyuhoho.php>

男女共同参画推進センターのウェブサイトをリニューアルしました

男女共同参画推進センターのウェブサイトを、より使いやすく快適にご利用いただけるように、リニューアルしました。見やすいデザインに変更の他、スマートフォンやタブレットからアクセスした際にも、より使いやすく快適にご利用いただけるよう作成しております。引き続き、皆様が使いやすいサイトを目指して、内容を充実してまいります。

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



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。

短時間勤務終了直後は、仕事と育児のペースがつかめず、師長から、「まず自分を落ち着けて、生活しなぐちゃ」とアドバイスをいただきました。同僚の協力もあり、感謝の気持ちでいっぱいです。娘は1歳から、保育園に通い、私の職場や多くの人に接し、可愛がられたためか、人懐っこい子に育っています。新1年生となり、分散登校など落ち着かない中、楽しそうに通っており、一人で登校する姿を見、成長を感じています。その1日あったことや、宿題の音読を聞いたりするのが、私の楽しみです。戦隊ものが好きで、夫とは、戦いごっこなどをして遊んでいます。看護部では、子育て中の看護師



にしき 錦織 ゆみこ 祐美子 副看護師長

医学部附属病院
看護部 入退院支援室



家族構成
夫、長女(6歳)

が、病棟の枠をこえ、気持ちを話し、働き方の情報共有や、交流を目的とした会を開催しており、私も参加しています。子育てのヒントや、元気をもらえたりしています。慌ただしい日々ですが、夫と協力し、その年代、その季節でしか、経験したり感じることができないことを大切にしていきたいと思っています。



次回はこの方!

北清 義之主査
医学部附属病院医事課



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 6-1
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
上田市常田 3-15-1
内線 841-5031

信州大学 スプレ

検索

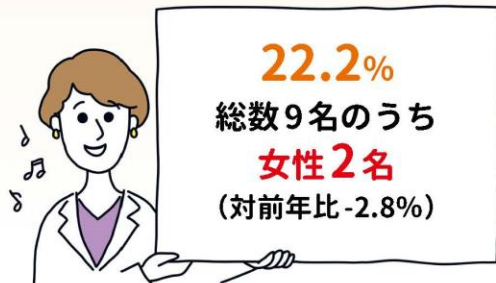
CONTENTS

- 01 ■数字で見る信州大学の男女共同参画（[役員][管理職][教員の採用]における女性比率）
- 02 ■数字で見る信州大学の男女共同参画（教員における女性比率）
■令和2年度男女共同参画講義終了報告
- 03 ■理学部長インタビュー ■メンタリングのご案内
- 04 ■NEWS&TOPICS ■子育てコラムリレー

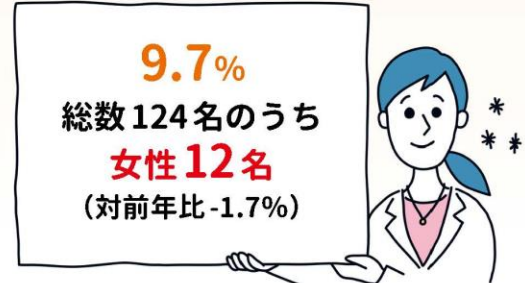
数字で見る信州大学の男女共同参画

信州大学における男女共同参画の現状はどうなっているのか。今回は、役員における女性比率、管理職における女性比率、教員の採用における女性比率、教員における女性比率をお伝えしていきます。

① 役員における女性比率※

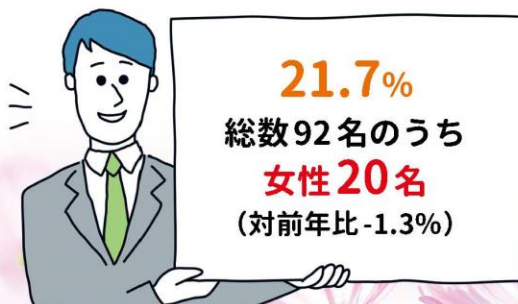


② 管理職における女性比率※



※令和2年5月1日現在

③ 教員の採用における女性比率 (令和元年度実績)



信州大学は『第3期中期目標・中期計画(平成28年度～平成33年度)』において、「平成27年4月1日現在約6.8%である女性教職員の管理職比率を平成28年度に10%以上とし、その後の増員を図り、第3期中期目標期間を通じて女性教職員の在職比率を高めるとともに、女性教職員の人材育成を進める。」としています。平成28年度には女性管理職比率は10.1%に上昇し、その後も目標である10%以上をキープしていましたが、今年度は9.7%にダウンしました。これは評議員に女性がなくなったこと、課長職の女性は増加したが、部長職の女性は0名のままであることなどが要因です。

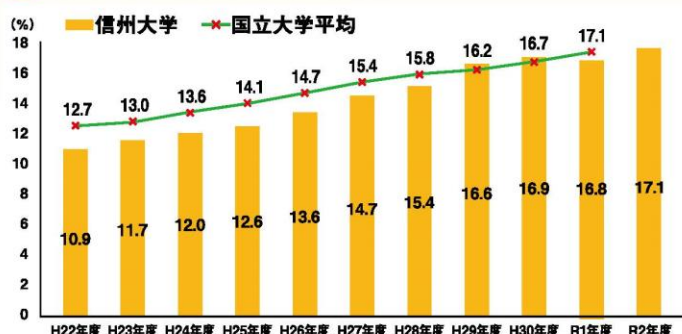
女性管理職増員のための取組

将来の事務職員における女性管理職候補者養成のため、平成28年度から毎年度、「女性リーダー研修」を実施しています。令和2年度はe-learning形式での開催を予定しています。今後、施策の継続・強化により目標値の達成を目指してまいります。



数字で見る信州大学の男女共同参画

4 教員における女性比率



(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追跡調査報告書」)

信州大学における女性教員比率は、17.1%となっています（令和2年5月1日現在（助手除く））。本学が本格的に男女共同参画推進活動（女性研究者研究活動支援事業）に取り組み始めた平成23年度より年々着実に増加していますが、まだまだ低いのが現状です。

国立大学の平均と比較すると、平成29年度に初めて平均を上回りましたが、令和元年度には再び平均を下回りました。令和2年度の国立大学の平均はまだ公表されていませんが、平均を上回るのは厳しい見込みです。今後、女性教員増加のための施策等をさらに強化していかなければなりません。

令和2年度男女共同参画講義

「人生100年時代のキャリアビジョン」が終了しました。

共通教育【基礎系・現代社会論】

男女共同参画推進センター運営委員会主催の講義も令和2年度で5年目となりました。今年度から、共通教育カリキュラムの中の【基礎系・現代社会論】として開講され、これまでで最多となる99名の学生が履修しました。

今年度はコロナ禍で前期の講義形式がe-learningに変更になり、多くの外部講師を予定していた本講義は大幅な内容変更を余儀なくされましたが、多くの先生方の協力を得て、大きなトラブルもなく、無事、全15回の講義を終えることができました。

講義はオムニバス形式で様々な分野の先生に「ジェンダー」、「キャリア」などをテーマに講義を行っていただき、受講した学生にとって今までの自分を見直し、将来について深く考えるきっかけになったようです。

受講した学生の感想（アンケートより抜粋）

- 現代を生き抜く上で重要な意味を持つ学習が出来たと思う。特に自分はジェンダーの問題に興味があるので、とても良い学びになったと思う。
- キャリア教育という今まであまり深く考えたことはなかったが、この講義を通してキャリアやジェンダーなどの社会問題も一緒に考えることができ、非常に有意義な講義だった。教育課程にバイアスがかかっているとは考えたこともなかった。
- この講義を通じ、知っているつもりでも知らなかったことが多々あることに気づき、改めて学ぶ姿勢だけでなく、自らの将来についても考えることができた。
- 第13回のZoomでのグループディスカッションが楽しかったです。

回	講義タイトル（形式）	担当教員（所属）
第1回	講義概要（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）、関利恵子（経法学部）
第2回	平等とは何か、人権とは何か（オンデマンド動画）	加藤善子（高等教育研究センター）
第3回	格差の構造（オンデマンド動画）	加藤善子（高等教育研究センター）
第4回	文系・理系とジェンダー（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）
第5回	科学とバイアス（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）
第6回	「就活」と社会を考える（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）
第7回	バリアとインクルーシブ（オンデマンド動画）	加藤彩乃（全学教育機構）
第8回	男性と育児（資料配布）	坂口けさみ（長野保健医療大学教授）
第9回	セクシャルマイノリティ／LGBTと社会を考える（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）
第10回	作業ではなく仕事をするための働き方改革（オンデマンド動画 [YouTube]）	石井宏宗（サンシングループ代表）
第11回	ワークライフバランス（オンデマンド動画）	間宮敬子（医学部）
第12回	学校教育とキャリア教育（オンデマンド動画）	荒井英治郎（教職支援センター）
第13回	料理とジェンダー（Zoomによるリアルタイム授業）	高崎禎子（教育学部）
第14回	未来の家族を考える（Zoomによるリアルタイム授業）	香山瑞恵（工学部）
第15回	講義総括（オンデマンド動画）	中島美帆（理学部）、関利恵子（経法学部）

今日のキーワード

- ・ 格差問題
- ・ 男女格差
- ・ 教育におけるジェンダー問題
- ・ 隠れたカリキュラム
- ・ ジェンダー・トラッキング
- ・ 成功不安



第3回「格差の構造」（高等教育研究センター 加藤善子先生）のオンデマンド講義の様子

男女共同参画推進センターでは来年度も男女共同参画講義を開講する予定です。この講義を通じ、学生が自分自身の中にあるアンコンシャス・バイアスに気づき、多様な「もの・こと」に対する柔軟な思考・対応ができるようになることを期待します。

理学部 吉田孝紀学部長 インタビュー

令和2年4月1日付で新たに理学部長に就任された吉田孝紀学部長に、理学部における男女共同参画やワーク・ライフ・バランス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。(令和2年6月26日取材)

※新型コロナウイルス感染症対策のため、マスクを着用したまま対談を行いました。

【理学部の男女共同参画について】



よしだ こうき
吉田 孝紀
理学部長

理学部の教員の男女比率にはとても大きな開きがあります(令和2年2月現在 女性教員比率9.68%)。私の学生時代から女子学生・大学院生の割合はとても低く、それが研究者にも引き継がれていることが大きな問題だと思います。

大学院生でみると、地球学では3割程度は女子です。学部に入学者女子学生も3割程度です。野外調査を行う際など体力面で悩むこともありますが、理系の学問の中にはむしろ女性のほうが向いていると思う分野はたくさんあり、データを地道にとるような分野は女性のほうが向いている傾向にあると思います。また大胆に物事を切り開くような分野と、細かく切り分けていく分野に分けると、女性のほうがバランスが取れていると思うことは多々あります。いろんな素養を持った人がいるということが学問分野、社会ではとても重要だと思います。また理学部の女子学生に様々な分野で活躍している女性のロールモデルを示していけば大学院進学者も増え、就職する人もいろんな分野に進出し、男女差がないような社会を意識できるのではないかと思います。ただ、男性ばかりの環境に慣れてしまっていると、そのことの異常さに気が付かないことがありますので、常に男女を意識していかなければならないと思っています。

【理学部の働き方、ワーク・ライフ・バランスについて】

理学部では、事務職員はワーク・ライフ・バランス、男女格差のない働き方というのが実現できています。今年はコロナ禍の中で在宅勤務が当たり前になってきました。また会議が遅くまでかかることがあったため、今年度から会議の開始時間を早く設定し、遅くとも17時までには終わらせるようにしています。ワーク・ライフ・バランスに気を付けて、健康で安全な形で仕事が進められるよう配慮しています。

教員についてはコロナ禍の中で、教授会もオンラインでできるということがわかりました。新しいフェーズに突入したところで、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスの適正化が進んでいくのではないかと思います。



【これから目指すこと】

これまでは女子学生や女性研究者の力を十分に生かしきれていなくて逃げられていたという部分もあると思います。研究ポテンシャルを上げるためにも、まずは学生比率を男女1対1にし、将来的には教員比率もそのようになるべきだと思います。

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います。

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

メンタリングのご案内



男女共同参画推進センターでは、本学教員が、よき先輩研究者として相談に応じるメンタリングを実施しています。研究生活を継続していくうえで戸惑いを感じたり、不安になったりしたとき、メンターが研究や教育上の課題解決を支援しキャリア発達を支えます。

対象は本学の女性研究者、女子大学院生、配偶者が研究者の男性研究者です。

一人で悩まず、まずはお気軽にご相談ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/initiatives/mentor.php>

NEWS and TOPICS

令和2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2年度(10-3月期)の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 利用決定者9名(女性8名、男性1名)

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2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。令和2年度は通常利用と、新型コロナウイルス感染症対策で小学校等が臨時休校等になった場合の特例措置利用があります。

内容	通常利用	特例措置利用
1日の利用上限枚数(※)	1枚/子ども1人	5枚/子ども1人
1か月の利用上限枚数	24枚/家庭	120枚/家庭
年間の利用上限枚数	280枚/家庭	上限なし
割引料について	雑所得	非課税所得

※1枚につき、2,200円の割引が受けられます。

お申込みは男女共同参画推進センターまで。詳細はこちらからご覧ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/support/babysitter.php>



子育て コラムリレー Column Relay 第18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紹介いただくコーナーです。

子どもは11歳の長男を筆頭に、8歳の長女、4歳の次女と3人の子育てをしております。最近、コロナ禍で、できるだけ感染リスクを減らしながら楽しく暮らすかを考えています。家の小さな畑には、6月に植えた、きゅうりやミニトマトが最盛期をむかえ、毎日沢山の实をつけてくれますが、子ども達



には草むしりや、毎日の水くれ、収穫をお願いしています。また、新たに任天堂Switchのリングフィットを買ったので、汗だくになりながら皆で運動しています。長男は長女を、長女は次女の面倒をよく見てくれるので、子



きた せい よし ゆき
北清 義之 主査 | 医学部附属病院
医事課医事係



家族構成

長男(11歳)、長女(8歳)、
次女(4歳)

あなたのリラックス方法は？

お香を焚いて瞑想

ども達だけで遊ぶことができ、少し手が離れて自分の時間が取りやすくなりました。

私は、料理が得意なのでお弁当作りを妻と交代で行ったり、週末は子ども達と一緒に料理を作ったりしています。子育ては本当にこれで良いのかと、日々考えることがありますが、これからは父性をできるだけ浴びせながら、独り立ちできるまで育てあげたいと思います。



次回はの方！

重藤 聖子 主任臨床検査技師
医学部附属病院臨床検査部



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

〒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 6-1
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

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

バックナンバーはこちらからご覧いただけます。 ▶ <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/sufre/>

SUPER 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.37
2021年
1月発行

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

CONTENTS

- 01 ■仕事と介護の両立のための準備をはじめましょう
- 02 ■介護期に利用できる休暇制度等紹介
- 03 ■介護休業中に支給される給付金、その他支援制度について
- 04 ■NEWS&TOPICS ■おひさま保育園 NEWS ■子育てコラムリレー

仕事と介護の両立のための 準備をはじめましょう

「親は元気だから大丈夫」そう思っている、突然やってくるのが介護です。介護が必要になった主な要因の上位には、脳血管疾患（脳卒中）や転倒による骨折など、予測ができないものが多いとあります。今は元気でもいつ必要になるかわからない介護に備え、日頃から準備をしておくことが大切です。今回は仕事と介護を両立させるためのポイントや信州大学で利用できる休暇制度等をお伝えしていきます。

はじめに

両立のための7つのポイント

01 働き方を見直す

職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて仕事と介護の両立支援制度を利用する



02 介護が始まる前に情報を収集し、家族で介護について話しておく

日頃から家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係を築く



03 介護が始まる前に相談する

ケアマネジャーを信頼し、「何でも相談する」



04 介護休業は準備期間と心得る

介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する。



05 介護をプロジェクト化する



06 身の丈にあった介護をする

介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」



07 仕事も介護も自分にしかできないことを明確にし、責任を果たす



予告

家族の介護は誰にでも可能性があり、まだその必要がなくても漠然とした不安を抱える方は多いのではないのでしょうか。

男女共同参画推進センターでは、介護に直面する前から、仕事と介護の両立について考えていただくため、「仕事と介護の両立支援ハンドブック」を配信予定です。このハンドブックには、上で紹介した「両立のための7ポイント」のほか、介護に関する基礎知識、介護保険の概要、すでに家族の介護をされている方がすぐに使える学内の支援制度、部下に介護が必要になったときにとるべき管理職の行動などを掲載しており、幅広い方にご覧いただける内容になっています。同時配信の電子書籍版には、動画「働きながら介護をするための心構え」を掲載しています。3月末に配信予定です。ぜひご覧ください。



信州大学の

介護期に利用できる休暇等制度

介護は育児と異なり、誰もが直面する可能性があり、またいつ直面するのか、いつ終わるのかもわかりません。いざというときになって困らないよう、普段から心構えが必要です。ここでは「その時」が来る前に知っておきたい介護に関する学内の制度を紹介します。介護をする上で一番大切なことは「仕事を続けること」です。仕事をやめても経済的にも、精神的・肉体的にも負担は増すだけです。大学の休暇制度等を利用しながら、仕事と介護を両立させてください。

介護休業

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、対象家族1人につき186日まで介護休業を取得することができます。3回を上限として、分割して取得することも可能です。

● 次のいずれかに該当する方は取得対象外です。

① 1年以内の期間を定めて雇用されている方（雇用を更新されている方を除く）、② 継続して雇用された期間が1年末満の方、③ 3箇月以内に雇用契約が終了することが明らかな方、④ 週の勤務日数が2日以下の方



通算
186日
の休業

介護短時間勤務

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、連続する3年の範囲内で勤務時間の始めと終わりのうち、1日2時間の以内で、勤務の短縮を申請することができます。この時間は勤務したものとみなされ、基本給月額および職務関連手当は減給されません。

● 非常勤職員はフルタイム非常勤職員のみ取得できます。



1日
2時間
以内

介護休暇

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、1年（暦年）ごとに5日の範囲内（対象家族が2人以上の場合は10日）で介護休暇を取得することができます。

取得単位 常勤職員：1日、半日、1時間又は1分 非常勤職員：1日又は1時間



有給休暇

● 要介護状態とは負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護（歩行、排泄、食事等の日常生活に必要な便宜を供与すること）を必要とする状態のことをいい、要介護認定を受けていなくても、介護休業の対象となり得ます。

● 対象家族とは配偶者（内縁含む）、父母、配偶者の父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫を指します。

時間外勤務の免除

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、1回の請求につき、1月以上1年以内の期間、時間外勤務の免除を請求することができます。請求回数に制限はありません。

時間外勤務の制限

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、1回の請求につき、1月24時間、1年に150時間を超える時間外勤務の制限を請求することができます。請求回数に制限はありません。

深夜勤務の制限

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、1回の請求につき、6月以内の期間、22時～5時までの深夜勤務の制限を請求することができます。請求回数に制限はありません。

早出遅出勤務

要介護状態にある対象家族の介護する職員は、承認された期間、一定の時間内で勤務時間をずらすことを請求することができます。

● 非常勤職員はフルタイム非常勤職員のみ取得可

◎ 取得に際しては、所属部局の総務、または人事担当グループ・係へお問い合わせください。

介護関係で支給される給付金

介護休業給付金（雇用保険）

雇用保険の加入者が介護休業を取得した場合、原則として介護休業開始時点の賃金月額（67%）が最長93日を限度に、3回（合算で93日）まで支給されます。

支給対象者

雇用保険の加入者であること



雇用保険の加入者で、介護休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある月が12箇月あること。

2週間以上にわたり（※）常時介護が必要である家族を介護するための休業であること



（※）必ずしも2週間以上の休業をしなくても給付を受けられないという意味ではありません。

職場復帰をすること



休業開始時点で休業終了後に離職予定の方は支給対象となりません。

この他に休業開始時点において本学で1年以上雇用が継続（本学で雇用保険に1年以上継続加入）していて、休業開始予定日から起算して94日以上継続雇用の見込みがあることが必要です。

支給額

$$\text{賃金（日額）} \times \text{休業日数（最大93日）} \times 67\% = \text{給付額}$$

（注）支給額には上限があります。また介護休業給付金は休業を終えてから（休業期間が3箇月以上にわたる時は、3箇月経過後に）申請するものなので、ご注意ください。

【お問合せ】総務部人事課福利厚生グループ 内線：811-2145

介護休業を取得した共済組合員で、雇用保険から介護休業給付金が支給されない場合、共済組合から介護休業手当金が支給されます。詳細はお問合せください。

【お問合せ】総務部人事課福利厚生グループ 内線：811-2207

介護に関するその他支援制度

研究補助者制度

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）で介護と研究の両立が困難な状況であり、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は、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「研究補助者制度」をご利用いただけます。

突発的な介護が発生した場合も随時申請可能ですので、まずはセンターまでお問い合わせください。

【お問合せ】男女共同参画推進センター 内線：811-2150

地域の相談窓口

地域包括支援センター

「地域包括支援センター」とは、高齢の方や高齢者を介護している方の身近な相談窓口で、すべての高齢者の相談を受け付ける施設です。要介護認定を受けていない高齢者のよる相談から、要介護認定の申請など、介護サービスに関する最初の窓口となっています。離れて暮らす家族の介護について相談する場合は、支援対象者となる家族が住んでいる場所の地域包括支援センターに問い合わせましょう。

介護サービス情報公表システムで検索 ⇒ <https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/>

NEWS and TOPICS

令和3年度(4-9月期)研究補助者制度利用者募集

令和3年1月21日(木)～2月4日(木)まで、令和3年度(4-9月期)研究補助者制度利用者募集を実施します。詳しくは男女共同参画推進センターのホームページをご覧ください。

詳しくはこちら <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/initiatives/k-enkyuhoj.php>

男女共同参画に関するアンケートにご協力いただきありがとうございました

男女共同参画推進センターでは11月24日まで男女共同参画に関するアンケートを実施し、多くの教職員の皆様からご回答いただきました。皆様におかれましては、お忙しいところご協力いただき、ありがとうございました。

アンケート集計結果は今年度中に報告予定です。

またいただいたご意見をもとに、信州大学の男女共同参画・働き方改革が進むよう、関係各部署と調整をしていく所存です。今後も男女共同参画に関するご意見がございましたら、センターまでお知らせください。

新コーディネーター着任ご挨拶

12月1日より、男女共同参画推進センターコーディネーターとして働くことになりました田中英子と申します。

グローバルな社会に生きる私たちはSDGsの一つでもあります。ジェンダー平等の価値観に基づいて生活することが求められています。一人一人が自由で平等な生活を送ることができるよう、皆さんと協力して課題を見つけ、改善策を見出していききたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。

おひさま保育園 NEWS

毎年恒例のクリスマス会。今年は3密回避のため、サンタさんとのご対面はクラスごとに行いました。3歳未満の子どもの多いおひさま保育園。サンタクロースの登場とともに泣き出した子どももチラホラ。でも一番大きい3歳児クラスでは質問コーナーもあり、「サンタさんの好きな食べ物は?」「どこから来たの?」など、子どもたちから質問が飛び交い、サンタさんとのひと時を楽しんでいました。最後はプレゼントをもらって大満足の様子の子どもたちでした。



子育て コラムリレー Column Relay 第19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。

わが家の3人の男の子は、今年6歳、4歳、2歳になりました。私と夫は同じ検査部に所属しているので、育児においてはお互いの部署で融通してもらうことも多く、同僚の方々のサポートがあって仕事を続け



ていられることを感謝しております。平日の用事は夫がすることが多く、市の1歳半健診では3人目はずいぶん手慣れた様子でした。

4月に長男が小学生になりました。コロナの影響で縮小しつつも節目を迎えることができ、あの状況でランドセルを背負ってピカピカの一年生になった姿を見られたこと



重藤 聖子

主任臨床検査技師 | 医学部附属病院
臨床検査部



家族構成

夫、長男(6歳)、次男(4歳)、三男(2歳)

あなたのリラックス方法は?

毎晩の絵本の読み聞かせが、リラックスタイムです。

は本当にありがたく、成長を嬉しく思いました。コロナで日常は変化しましたが、このような現状で実感したことは、子どもはいまを受け止めていて、いま幸せかどうかが大変なんだ、ということです。「きょう保育園や学校が楽しかったかな?」のお決まりの質問に、3人で「はい」と元気に言ってくるとホッとする毎日です。



次回はこれ方!

滝澤 佐季子 研究員

バイオメディカル研究所(株式会社ブルボン
健康科学研究所 先端健康科学研究室 室長)



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

〒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 6-1
内線 831-4018

工学部分室
〒380-8533
長野市若田 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

農産学部分室
〒386-8567
上田市神田 3-15-1
内線 841-5031

バックナンバーはこちらからご覧いただけます。 ▶ <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/sufre/>

男性職員のみなさん



子どもが生まれたら 特別休暇 を取得 しましょう。



配偶者の出産前後に2種類の特別休暇が合計7日間、取得できます！

配偶者出産付添休暇（2日間）

妻の入院や出産時の付添い、入院中の世話、子の出生届等、妻の入院等の日から出産後2週間までに取得可能。



育児参加休暇（5日間）

おむつ替え、生まれた子への授乳、上の子の世話等産後期間（出産後8週間）までに取得可能。上の子の世話のために、妻の出産予定日の6週間前から取得することも可能です。



- ①これらの特別休暇は「有給の特別休暇」なので、給与に影響はありません。
- ②令和2年4月からは非常勤の男性職員も取得（有給）が可能になりました！
- ③取得単位は、常勤は1日・半日・1時間または1分、非常勤は1日・1時間単位での取得が可能です。

取得に関しては所属部局の担当者にお問い合わせください。

｜ 発行 ｜
男女共同参画推進センター
<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>



妊娠中や育児期に利用できる 休暇等制度一覧

信州大学では、子育て中の教職員をサポートするため様々な休暇や支援制度を導入しています。
仕事と育児の両立のため、制度を活用してください！

令和2年4月1日現在

	妊娠	出産前 6週間～	出産	～産後2 週間	～産後8 週間	～1歳	～3歳	～小学校 就学前	～小学校 3年生	～小学校 6年生
女性 	1.妊産婦の健康診査及び保健指導、通勤緩和									
	2.深夜勤務・休日勤務・時間外勤務の制限、業務軽減									
	2.休息・補食時間の確保、通勤緩和									
	3.産前休暇		4.産後休暇		5.育児休業					
男女 					6.育児時間					
					7.育児短時間勤務					
					8.子の看護休暇					
					9.時間外勤務の免除					
					10.時間外勤務・深夜勤務の制限					
					11.早出遅出勤務					
					ベビーシッター派遣事業割引券					
	研究補助者制度（教員対象）※本人および配偶者が産前産後休暇・育児休業中は利用できません									
男性 					12.配偶者出産付添休暇					
					13.育児参加休暇					
					5.育児休業					

制度の詳細は裏面をご覧ください。

 男女共同参画推進
SHINSHU UNIVERSITY

妊産婦の職員が利用できる制度



	種類	内容	常勤	非常勤
1	健康診査および保健指導、通勤緩和	●勤務時間内に母子健康法の規程による健康診査・保健指導を受けるため職務専念義務の免除を請求することができます。 ●通勤緩和により職務専念義務の免除を請求することができます。	有給	有給
2	勤務制限	●深夜勤務、休日勤務、時間外勤務の免除を請求することができます。 ●業務を軽減し、又は他の軽易な業務に就くことを請求することができます。 ●妊娠中の職員の業務が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、適宜休息、補食するために必要な時間、勤務をしないことを請求することができます。 ●妊娠中の職員が通勤に利用する交通機関の混雑の程度が母体又は胎児の健康保持に影響がある場合、所定の勤務時間の始め又は終わりにつき、1日を通じて1時間を超えない範囲で勤務をしないことを請求することができます。	利用可	利用可
3	産前休暇	出産予定日の6週間前(多胎妊娠は14週間)から、産前休暇を取得することができます。	有給	無給
4	産後休暇	出産翌日から8週間は就業することができません。 (産後6週間を経過した女性職員から申出があり、医師が支障ないと認めた場合、早期復帰することができます。)	有給	無給

育児期に男女ともに利用できる制度



	種類	内容	常勤	非常勤
5	育児休業	原則として1人の子につき1回、子が出生した日から3歳の誕生日の前日までの間で職員が申出た期間を育児休業として取得することができます(女性は産後8週間の休暇終了後から)。 男性は配偶者の産後8週間の休暇中に1回目の育児休業を取得した場合、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。	利用可(無給) 要件を満たせば育児休業給付金が支給されます。	
6	育児時間	1歳未満の子を養育する職員は、授乳等を行うために1日2回それぞれ30分まで休暇を取得することができます。	有給	有給
7	育児短時間勤務	3歳に満たない子を養育する職員は、1日2時間以内で、短時間勤務を取得することができます。基本給月額及び職務関連手当は減給されません。	利用可	利用可※
8	子の看護休暇	小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護のため勤務しないことが相当であると認められるとき1年ごとに5日の範囲内(その子が2人以上の場合は、10日の範囲内の日数)で看護休暇を取得することができます。	有給	有給
9	時間外勤務の免除	3歳に満たない子を養育する職員が請求することができます。	利用可	利用可※
10	時間外勤務・深夜勤務の制限	●1月24時間、1年に150時間を超える残業の制限を請求することができます。 ●22時～5時までの勤務制限を請求することができます。	利用可	利用可
11	早出遅出勤務	小学校までの子を養育する職員が、一定の時間内で勤務時間をずらすことができます。	利用可	利用可※

※フルタイム非常勤職員のみ利用可

配偶者の産休や出産時に男性職員が利用できる制度



	種類	内容	常勤	非常勤
11	配偶者出産付添休暇	職員の妻が出産する際に、出産のため入院した日から出産後2週間までの間に2日間の範囲内で入院後や出産時付添、出産届等手続きのための休暇を取得することができます。	有給	有給
12	育児参加休暇	生まれた子の授乳、付き添い、上の子どもの保育所への送迎等のため、産前6週間前～産後8週間の期間において、5日間の範囲内で休暇を取得することができます。	有給	有給

制度の利用、取得に際しては、該当の規則、規程をご覧いただき、所属部局の担当者にご相談ください。

発行

男女共同参画推進センター <https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>



◆男性も育児休業を取得しませんか？



Hello baby

男性も育児休業を 取得しませんか？



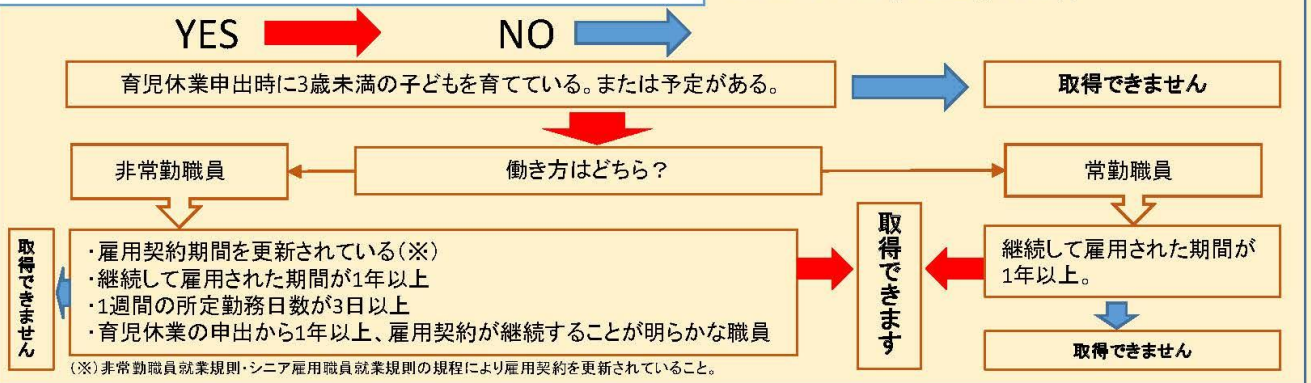
育児休業は一定の要件を満たせば、男女問わず取得することができます。

男性職員は子が出生した日から3歳の誕生日の前日までで本人が申出た期間、育児休業を取得することができます。

産後のママの心と体はとても不安定になりがちです。そんなとき、パパと一緒に育児をしてくれたら、ママにとっても、赤ちゃんにとっても、パパであるあなた自身にとっても、うれしいことがたくさんあります。子どもの「今」しかない成長の瞬間に少しでもそばにいてみませんか？

あなたは育児休業が取れる？フローチャート

このフローチャートは男女ともに利用できます。



子育て中の部下は、仕事だけでなく家庭生活とのバランスをとらなくてはなりません。一方、時間を気にせず長時間働くこともいわずワークライフバランスを見失いがちな部下もいます。しかし平日も休日も関係なく長時間労働をしてしまうと、生産性・効率性は上がりませんし、休みにくい職場風土になる原因にもなります。制約職員でも制約がない職員でも、プライベートの時間を大事にさせ、限られた時間で成果を出せるよう、生産性・効率性の高い職場を目指しましょう。

また重要な仕事を担っている部下が抜けることを迷惑に思う管理職もいるでしょう。しかし今後、少子高齢社会の日本では人材減少を続け、時間や場所に制約のある職員が職場の中心になっていきます。職員が一定期間抜けても回すことができる職場に変革していくことがこれからの上司に求められるマネジメントになりますので、力の見せ所です。

女性が仕事と育児を両立しながら活躍するためには、男性が育児・家事を担うことが重要です。

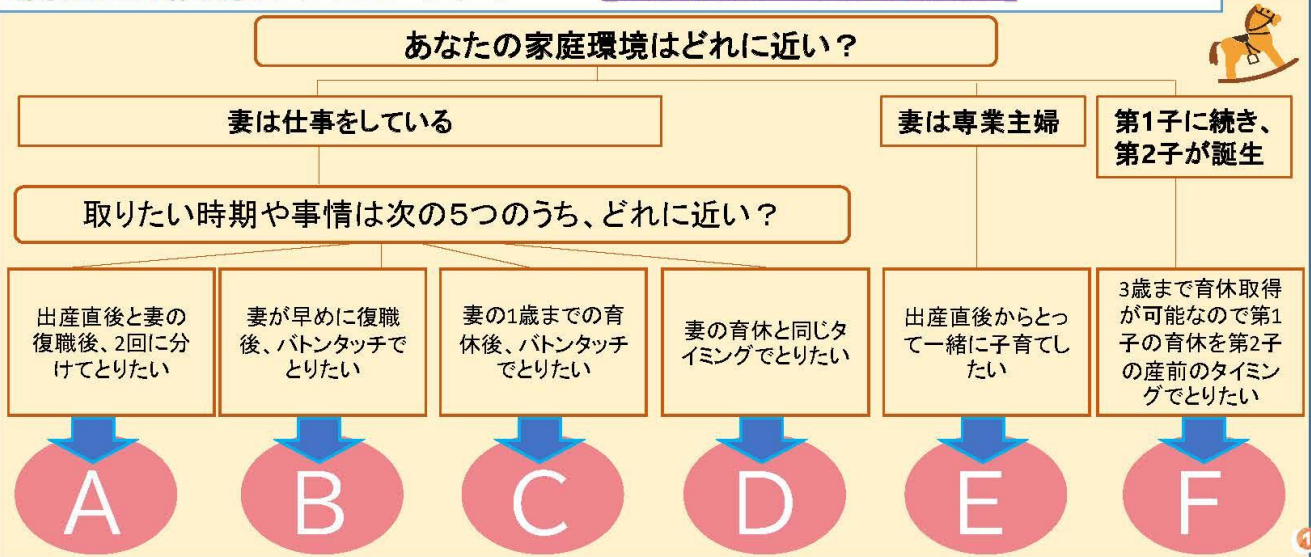
育児休業を取ろうとする男性への無意識の偏見を捨て、部下のキャリアや人生を応援してあげませんか？

出典：イクメンプロジェクト事務局「管理職向け研修資料～男性の育児休業取得促進のために～」



あなたはどの休み方がいい？フローチャート

（診断結果は6ページをご覧ください）



信州大学で育児休業を取得した男性職員とその上司（イクボス）、同僚に男性の育児休業についてお話を伺いました。

※所属・役職は取材当時（令和3年3月）のものです。

イクメン case1 財務部財務課 小宮山徹主任

◎育児取得時期・・・生後1か月（第2子）
◎育児取得期間・・・1か月間

奥さん一人に頼るのではなく、育児休業をとることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。



男性職員で取得した人が何かいたので手を挙げやすい環境だったと思います。

■きっかけ、上司の反応

育児休業は2人目が生まれるタイミングで取得しました。1人目の時は2月末で会計業務の調整が難しい時期でした。その時は自分の母が手伝ってくれましたが、お互い気を遣ってしまうところもあったので、2人目の時は妊娠が分かった時点で育児休業を取得しようと奥さんと話し合っていました。奥さんのつわりがひどかったため、上司には、日頃から上の子の世話について相談し、配慮してもらっていましたので、育児休業を取得することについてもその流れで話していました。仕事が繁忙期ではなかったので、それも取得しやすかった理由の一つだったと思います。また、1人目の出産の時（平成28年）には周りに育児休業を取得する男性職員はほとんどいませんでしたが、2人目の時は周りの

■仕事の調整の仕方、育休中の過ごし方、取得して感じたこと

切迫早産で奥さんが入院したため、育児休業取得が早まる可能性も考えて業務を早めに調整していました。実際、出産が予定より1か月早まったので、早めに動いていてよかったです。出産後は赤ちゃんが3週間入院することになったため、上の子の世話と、搾乳した母乳を病院に運ぶのが毎日の日課でした。赤ちゃんが退院してからは、昼夜問わず泣くので、昼間は自分が世話をして、奥さんの体を休める時間を作るようにしました。これを全部奥さん一人に頼るのは負担が大きすぎるのだと思います。自分だったら無理です。育児休業を取ることで負担を分担・分散できて本当に良かったと思っています。



■復帰後の様子は？ご自身の気持ちや、ワーク・ライフ・バランスの変化

取得期間が1か月でしたが、その間もメールチェックなどはしていたので割とスムーズに復帰することができました。職場では決算のやり直しというトラブルもありましたが、前任の方に手伝ってもらうことで、自分が仕事に呼ばれることもなく、育児休業中ということ配慮いただいたことに感謝しています。

仕事と家庭の両立に関しては、今はバランス取るのが精一杯。仕事面では回らないほど忙しい時期もありますが、家庭でも、自分がいないと回らないので、「限られた時間の中で仕事を終わらせる」という考え方が強くなりました。なかなか自分の時間はとれませんが、休休みに走ることで心のバランスを保っています。



育児休業取得を考えている方へのメッセージ



家庭環境は人それぞれで、業務内容にもよると思いますが、出産期を除いては、今後、子どもと長い時間関わることはできないと思うので、その貴重な期間を大事に考えてみるのもオススメです。難しいとは思いますが、一旦仕事を横において、自分自身にその貴重な時間が欲しいのかを考えてみてください。仕事が忙しいから、忙しくないからという理由に左右されず、みんなが育児休業を取れるようになるといいなと思っています。



男性の育児休業取得は家庭にも仕事にもメリットがあります！

<家庭面>

- ・子どもの成長をすぐそばで見守ることができ、良い親子関係を築くペースになります
- ・日中の子どもの様子を見られることで、普段は気付かない発見があるかもしれません
- ・ママが一人で育児の不安やストレスを抱え込むことがなくなり夫婦関係がもっと良好になります
- ・育児・家事への理解が深まり、育休復帰後も日常的に育児・家事をできるようになります



<仕事面>

- ・育休前後で業務の棚卸・引き継ぎが発生をしますので、自身の担当業務の効率化を図る機会になります
- ・限られた時間の中で仕事をしなければならないので、業務の効率化が進みます
- ・計算どおりにいかない子育ての経験を通じて、状況判断力、瞬発力、危機管理能力、柔軟性などが向上します
- ・子育てを通じて視野や活動範囲が広がり、仕事上での新たなアイデアや企画力が磨かれます

自分自身が仕事とプライベートのメリハリをつけてワーク・ライフ・バランスを保つようにしています。

■普段から心がけていること・職場の雰囲気

職場の中で男性も育児休業が取りやすい雰囲気になるよう努めています。今年度は財務課内でも子どもが生まれた男性職員が複数いたため、育児休業を取得したい方は計画的に仕事を進めて取得するように呼び掛けていました。普段から話を持ち掛けることで一人一人が考えられるようにしています。

自分自身の子どもが生まれたときは、まだ男性が育児休業を取るという考えは世間一般的にも自分の中にもありませんでした。しかし子育ての中で妻に多くの負担をかけてしまったという経験もあり、家族の精神面を支えるという意味でも育児休業を取得したいという方にはどんどん取得してもらえたらと思っています。

令和2年度は課内で3名の男性が育児休業を取得しました。そのことで周りの職員が「男性も取得できるんだ」、と思ってくださっているようです。よいロールモデルになっていると思います。

■育休取得者をフォローする同僚への配慮

育児休業を取得する場合は計画的に仕事を進め、フォローする同僚とコミュニケーションをとって取得するようにと話しています。仕事量の軽減はなかなか難しいので、職場全体で協力していかなければなりません。その中で同僚の負担は大きくなりますが、育児経験者には子どもが小さい時は大変だよね、ということ、これからの職員には、職場全体でフォローして、取りたい人が取れるようにすることが大切だよ、ということを通して理解してもらい、グループ内で仕事を共有しフォローするようにしています。

■自身のワーク・ライフ・バランスについて

残業せず定時退庁をするよう心がけています。昔のように仕事が終わってもだらだらと残っているということではなく、社会情勢的にも仕事に集中して切り上げて帰るという時代になってきていると思いますので、管理職である自分が仕事とプライベートのメリハリをつけることで部下も同じように考えてもらえるといいなと思っています。



■男性の育休取得・育児参加促進のために

職場全体で取りやすい、取れるんだという雰囲気を作っていくことが大切です。また昨年よりコロナ禍で在宅勤務ができるようになりましたので今までなかった余暇の時間に男性も積極的に育児に携わってもらえればと思います。

家庭の状況により、夫婦で話し合って性別にとらわれず育児・家事の分担をし、その経験を自分のスキルアップに活かすことができればいいなと思います。

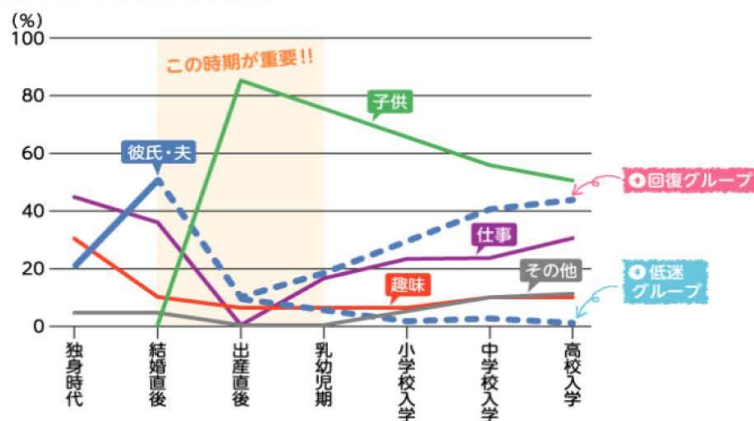


女性の愛情曲線

妊娠中や出産・育児期、赤ちゃんを育てている女性は不安でいっぱい。妊娠中はおなかの中の赤ちゃんの成長を感じたり、出産後は赤ちゃんとの過ごす喜びはもちろんありますが、出産による体調不良やホルモンなどの影響を受け、時に思うようにならない子育てにイライラしたり、気分が沈みがちになったりします。そんな時、一番頼りになる人は何と言っても生涯を共にするパートナーではないでしょうか。東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜(あつみなおき)さんの「女性の愛情曲線」という興味深い調査があるので紹介したいと思います！！(女性自身もハッとさせられます…)

女性の愛情曲線は、夫と一緒に子育てするか否かで明暗が分かれる

女性の愛情曲線



(出典) 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長 渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の変遷」

結婚直後は愛情の配分先のトップは「夫」ですが、子供が生まれると子供がトップの座につき、夫への愛情はがくっと下がります。その後、徐々に回復していくグループと、低迷していくグループに二極化します。

大変な乳幼児期に「夫と二人で子育てした」と回答した女性たちの夫への愛情は回復し、「私一人で子育てした」と回答した女性たちの愛情は低迷します(左図)。

日本の男性の家事・育児時間は諸外国と比べて圧倒的に少なくなっています。日本のみならず海外でも、子供の健全な成長や妻の社会参画の観点から、男性の育児家事参加を推進する動きが高まっています。日本の男性たちは、もっと自分の立ち位置に危機感を持つ必要があるのではないのでしょうか。

東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
渥美由喜(あつみなおき)

子どもの成長の瞬間に立ち会えることが何よりの喜びです。



■きっかけ、上司の反応

妻の妊娠中、妻から友達の旦那さんが育児休業を取ったんだよ、という話を聞きました。それまで自分が育児休業を取るという考えはなかったのですが、それをきっかけに育児休業について自分なりに調べ、母親の産後鬱の問題や男性の育児休業取得率が低いことなど、色々なことを知ることができました。なかでも子どもという時間が貴重だ、育休を取ってよかったという意見を見て、自分も子どもと一緒にいたいし、妻の支えにもなりたいと思い、取得することを決めました。

育児休業を取得することは妻の妊娠がわかった段階で、早め上司に相談していました。身近な職員だと年休を使って休んだという話は聞いたことはありましたが、実際に育休を取ったという人はいなかったですし、ネットで調べると上司に反対されたという意見もあるのでドキドキしましたが、すんなり受け入れてくれてスムーズに話を進めることができました。仕事の負担をかけてしまう同じ係の人たちにも早めに相談し、仕事の打合せや引継ぎの時間をもらって調整していました。

■育児休業中の過ごし方・ワークライフバランスについて

初めの1か月は妻が産後で体力を消耗していたので、夜は自分が起きて赤ちゃんの世話をし、妻にはゆっくり休んでもらっていました。昼夜逆転の生活は学生時代以来だったの

でさすがに疲れましたし、一人目の子どもなので何もかも初めてで、仕事をしていたほうが楽だな、と思ったこともありました。生後半過ぎたころから3人で出かける余裕も出てきた感じです。

家での役割分担は、赤ちゃんのことは出来る方がやるという感じで、ご飯は自分がメインで作っていました。一人で一日赤ちゃんを見ている日もあり、大変な時もありましたが、妻一人に任せていたら妻だけが大変な思いをすることになります。今は自分が仕事に復帰したので育児・家事は妻に任せることも多いですが、育児休業を取って分担したことで、妻の負担がわかるので、気持ちを共有できて良かったと感じています。復帰した後もたまに休みを取って自分が子どもの面倒を見て妻に気分転換の時間を取ってもらったりもしています。あと今は遠距離通勤をしているので通勤時間に時間を取られてしまっていますが、4月から在宅勤務が本格的に始まるので、時々在宅勤務をしながら子どもの世話をする時間を増やしたいと思っています。

■休業期間について、復帰後の様子

休業期間を決めるにあたり、初めは1〜2か月くらいかな、と考えていたのですが、代替の方を雇用して頂く事が決まっていたので、ある程度の期間があったほうが代替職員が見つかりやすいかも、という話を上司としたり、年度末は会計業務の繁忙期になるので、その前に復帰することを考えたりして、7か月半、取得することにしました。

休業期間中の仕事の大半は代替の方にお任せし、残りを周りの方にフォローしていたので、仕事が滞ることはなく、復帰するにあたっては心配なこともありましたが、周りの方の理解もありスムーズに復帰することができ、理解ある職場のみなさんに感謝しています。この先、自分がフォローする立場になったら快く協力していきたいと思っています。



育休休業取得を考えている方へのメッセージ



子どもの成長の瞬間を見られることが一番うれしいです。ハイハイが出来るようになったかと思うとあっという間に成長して、日々の成長に感動することが多いので、その瞬間に立ち会えることが出来てとてもよかったと思っています。また奥さんのサポートも大切で、育児・家事を夫婦で分担することで絆も深まりますので、可能であれば1年くらい取得してみてもいいと思います。収入については、育児休業給付金が生後半までは67%が、半年から1歳までは50%が支給されます。収入面の心配があるという方も多いと思いますが、充実した制度があるので、収入には変えられない時間を過ごしてもらえればと思います。みんなが当たり前にとれるようになっていくといいと思います。

信州大学でもイクメンが増えています！

信州大学の男性の育児休業取得率は、全国平均の約**1.2倍**！
(令和元年度)



それぞれの事情に応じて多様な働き方をしてもらいたい。

■男性の育児休業取得に関して

理学部では男性の育児休業は初めてでしたが、以前私が所属していた部局では男性の部下が育児休業を取得したことがありますし、大変喜ばしいことだと思っています。育児休業はあらかじめ予測できる休業なので、準備が可能です。大学として育児休業制度が整っていますし、理学部では一人目に続き二人目の男性の育児休業取得者も出ており、今後も大いに推奨していきたいと思っています。

■イクボスとして心がけていること

これからは多様な働き方をすることが当たり前になると思いますし、できていると思っています。仕事のやり方を見ても、例えば超過勤務についていえばやらないのが当たり前になっています。子どもの急な体調不良で休むこともあり、そのための休暇もできています。子どもの体調不良は予測ができませんので、業務計画に関係なく休むことになりませんが、そういう職員がいたとしてもいろんな働き方をする人をまとめてマネジメントをしていく時代になっています。そのための仕組みを大学が整えている中で、理学部では育児中の職員は全員、育児休業や短時間勤務、特別休暇などを利用した柔軟な働き方をしています。今は介護で休んでいる人はいませんが、ゆくゆくはそういう人も出てくると思いますし、そういう人にも対応していける仕組みはきちんと整備されているので、それぞれの事情に応じて多様な働き方をしてもらいたいと思っています。

■育休中の代替職員について

男性の育児休業の場合も代替の方を雇用する仕組みは大学で整備しており、採用等は部局で対応し、雇用する費用は大学で負担することになっています。理学部の場合はハローワークで募集し、任期付き職員を採用しました。しかし大



学の事務経験のない方を雇用して、いきなり常勤職員の仕事をすべて任せられるのか、任せてもそれは負担が大きすぎますし、周りの職員の負担も大きくなってしまおうという問題があります。育児休業取得における不安材料を上げるとすればそこだと思いますので、さらに上を目指すのであれば、現在のようなハローワーク等で求人募集をするなどして大学事務未経験者を充てるという仕組みではなく、たとえば休業期間中に他部局から常勤職員を融通しあうなど、信大全体でサポートできる仕組みが出来れば、育児休業取得におけるみんなの不安が解消されると思います。

■多様な働き方について

理学部ではコロナの前から、在宅勤務の導入を提案していました。インフルエンザの流行時には、学級閉鎖になると子どもが学校にも学童にもいけない、でも自分の子どもは元気なので自分は仕事をすることはできる。かといって子どもを一人で留守番させておくわけにもいかないということがありました。そのような状況下で親が在宅勤務をできれば親も子どもも安心して過ごすことができるからです。昨年コロナ禍で在宅勤務が可能になりました。4月からはテレワークが正式に導入されるので、従来のような働き方が変わり、職場の全員が揃うことはなくなっていくと思います。超過勤務も今は基本的にはしないという方針になっています。そのような中で業務量を削減していかなければなりません。RPAの導入などで解消されるかそれに近い状況になっていくと思います。ゆくゆくは8時間勤務という働き方も変わっていくかもしれません。



イクメンの同僚の声

理学部総務グループ会計係で上條主任のお仕事をフォローされた皆さんにお話を伺いました。

■休業の方をフォローする体制について

上條さんから育休を取りたいという相談が直属の上司である自分にあって、自分としてはぜひ取ってほしいという想いがあり、迷いはありませんでした。しかしフォローすることは自分だけでは出来ない、会計係のメンバーにみんなでフォローしていきましょうと話しました。メンバーも快く承諾してくれて、職場全体で上條さんが休めるよう調整をしていました。

休業にあたり上條さんも引継ぎをしっかりとってくれて、代替職員の方も入ってもらいました。しかし代替の方がいきなり上條さんと同じ仕事を全部できるわけではないので係の中でも分担してフォローし、ノウハウをグループ内で共有し仕事が滞ることがないよう、みんなで協力していました。

■仕事の共有について

コロナ禍で在宅勤務ができるようになり、働き方が変わったこともあり、不在の人がいても基本的なことは全員ができるようにメンバー間で情報共有をしていましたので、上條さんの育休に係わらずお互いの仕事についてはある程度は理解しています。実際に他の方が在宅勤務をしている場合は仕事が滞らないように協力しあっています。在宅勤務をすることでワークライフバランスが整うことはとてもいいことだと思います。

■要望など

上條さんの場合は育児休業でしたが、どの世代でも介護とか、病気で休むとか、多様な事情があるのでお互い様だと思っています。そういう状況にある人を職場でフォローしていく、その最初の一歩だと思っています。その中で代替職員を雇っていただくのですが、大学に初めてきていきなり主任の仕事をするというのは代替の方の負担が大きだけでなく、周りの職員もフォローしきれないという問題があります。そうしたことが休業を取った人に対しネガティブな感情を生まないとは言いきれませんが、そういった状況になると今度は休みを取りたいと言いつづらくなってしまおうと思います。そうならないために、休業したい人がいるときは本部から応援が来るような仕組みがあるといいと思います。

■普段のコミュニケーションを大切に



学部は少人数の組織ということもあり、育休を取るということが状況・環境に応じてできる、出来ないということがないように、代替職員を雇用する仕組みだけでなく、本部から変わりの方を入れていただく仕組みなどがあれば取りたい人が取れるようになると思いますし、男性が取ることが普通になっていくと思います。

自分の子どもが生まれたときには育休は取得しませんでした。上司に配慮してもらって年休を取得したり、残業せずに帰らせてもらったりしました。その時上司にもお子さんがいて、子どもの相談などもよくしていましたし、今、上條さんともそういったコミュニケーションを取っています。子育ての大変な時期はずっと続くわけではないので、お互い様の精神で、自分がお世話になったら次の誰かに返してあげる、という感じでやっていければと思っています。

育児休業取得パターンの例

本学では男女問わず、子どもの3歳の誕生日の前日まで取得が可能です。
取得パターンはあくまでも例です。育児休業は取得せず、出生前後の特別休暇(合計7日)と短時間勤務を取得するパターンなどもあります。迷った時は所属部署の人事担当係が男女共同参画推進センターへご相談ください。みなさんの家庭の事情に応じて、適切に取得してください。

A

出産直後と妻の復職後、2回にわけて取得

動機

- 出産後の妻をサポートするため
- 復職後の妻をサポートするため



「パパママ育休プラス」を活用

B

妻が早めに復職後、バトンタッチでとりたい

動機

- 「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
- 本人の「育児をする」という気持ち



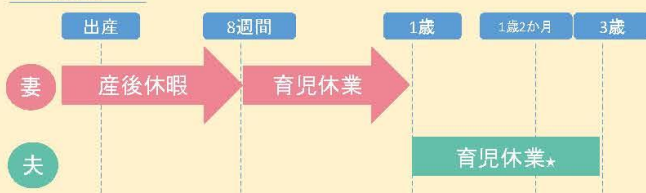
「パパママ育休プラス」を活用

C

妻の1歳までの育休後、バトンタッチで取得

動機

- 復職後の妻をサポートするため



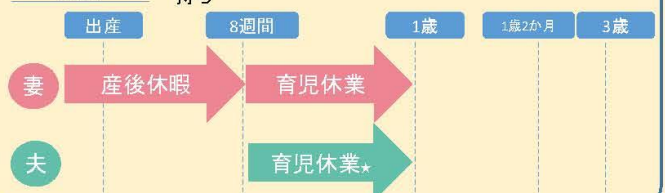
「パパママ育休プラス」を活用

D

妻の育休と同じタイミングで取得

動機

- 妻のすすめと本人の「育児をする」という気持ち



「パパママ育休プラス」を活用の場合は1歳2か月まで取得可能

E

出産直後から取得して一緒に子育て

動機

- 出産後から妻のサポートをするため
- 本人の「育児をする」という気持ち



F

第1子の育休を第2子の産前のタイミングで取得

動機

- 第2子の産前に合わせて第1子(3歳未満)の育休を取得



※ 出産付添休暇と育児参加休暇は男性職員が取得できる特別休暇で常勤・非常勤ともに有給です。

★ パパママ育休プラスを利用した場合、育児休業給付金は子の1歳の誕生日の2か月後の前々日までの間で最長1年支給



育児休業中の給料はどうなるの？

育児休業中は無給になります。ただし、次の要件を満たす方には「育児休業給付金」が支給されます。

あなたには支給される？ 育児休業給付金チェック

男女ともすべての項目に当てはまれば、原則として支給されます！

- ☐ 育児休業取得時に、1歳未満^{※1}の赤ちゃんを育てている
- ☐ 雇用保険の被保険者^{※2}である
- ☐ 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上働いた月が12箇月以上ある

* 期間を定めて雇用されている場合は、上記のほか、育児休業開始時において1年以上雇用が継続されており、かつ休業の対象である子が1歳6か月までの間に、その労働契約(労働契約が更新される場合にあっては更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。

1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目までは賃金の67%、それ以降は賃金の50%^{※3}です。このほか、社会保険(健康保険・厚生年金保険等)の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。



※1 保育所等に入れないなど一定の要件を満たす場合は1歳6か月、1歳6か月以降保育所に入れない等要件を満たす場合は2歳まで

※2 被保険者とは一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。

※3 育児休業中に一定以上の給与が出る、あるいは就業している日数が一定以上である場合などの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。

② 育児休業給付金には、上限額と下限額があります。

● 育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から「育児休業給付金」が支給されない場合は、共済組合から「育児休業手当金」が支給されます。



給付金で賃金の67%が支給され、社会保険料も免除。給与所得がなければ雇用保険料も発生しないから、手取り賃金で比べると、休業前の最大3割になるよ。

給付金・手当金に関するお問合せ
総務部人事課福利厚生グループ
育児休業給付金(雇用保険): 811-2145
育児休業手当金(共済組合): 811-2207

出典:イクメンプロジェクト「父親の仕事と育児両立読本」

発行: 男女共同参画推進センター TEL: 0263-37-3150 mail: sufure@shinshu-u.ac.jp

令和3年3月改訂



育児・介護の ための ガイドブック

わかりやすい!
事例付

—制度と使い方—



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

ガイドブックはこちらからご覧ください。<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/article/guidebook/>

仕事と介護の両立支援 Handbook

知っておこう。両立のポイント

2021年4月 第1版



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

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2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。

また、当該制度での繰り越しは従来、月 10 時間までしか認めていないが、新型コロナウイルス感染症の流行や予防のために本制度が利用できなかった場合に限り、繰越すことが可能とした。

【利用実績】

<利用者>

年	H23	H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30		R1		R2
度	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	通期
女性	11	12	13	12	14	11	13	12	12	11	11	12	14	10	11	12	11	19
男性	7	6	4	4	4	1	1	2	2	2	0	0	0	1	1	1	2	3
合計	18	18	17	16	18	12	14	14	14	2	11	12	14	11	12	13	13	22

<補助者>

年	H23	H24		H25		H26		H27		H28		H29		H30		R1		R2
度	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	通期
女性	12	19	18	17	20	7	11	12	14	9	12	15	17	16	17	18	20	34
男性	17	15	12	16	14	12	11	8	6	7	2	5	5	4	5	6	4	9
合計	29	34	30	33	34	19	22	20	20	16	14	20	22	20	22	24	24	43

<本制度を利用することで得られた研究成果・業績>

- ・論文発表 21 件 ・論文投稿中 7 件 ・論文投稿予定 7 件
- ・学会発表 16 件 ・学会発表予定 7 件
- ・公刊発表 4 件 ・公刊発表予定 1 件
- ・その他(※) 5 件

※オンライン交流会、講演会運営、研修会(オンデマンド)企画運営、学会誌編集委員会、共同研究成果報告会受賞、研修講師、他

<上記以外の成果>

①育児、介護と仕事の両立

- ・育児等にかかる時間的・精神的な余裕を持つことができ、論文の執筆を効率的に進めることができた。(他 1 名)
- ・就業時間外に作業する時間が減り、子どもたちと時間を確保することができた。(他 1 名)
- ・どのように仕事と親の介護を両立させるかを大変悩んでいたが、不可能と感じた教育研究に専心する時間を確保することができた。

・育児等の経験を学生に対する男女共同参画の重要性と共に教育等に必要に応じて繋げられたらと考えている。

②研究の成果等

- ・効率良く執筆を進めることができるようになった。(他1名)
- ・講義および実習、診療、委員会・同窓会・学会活動、など時間調整しながら大学内の業務に携わることができた。
- ・コロナ禍であったが、効率よく研究を進められ学会発表をすることができた。
- ・学会発表が急遽オンライン開催となったが、本業と併用をしながら研究を進めることができた。
- ・介護生活下では全てを自身で行うことが不可能であったが、経験豊かな編集・企画者の協力を得ることができ、研究成果と効果を得ることができた。
- ・翌年度の専門研究課題を整理し、研究チームをまとめることができた。
- ・本務にも通ずる高度な分析技術を習得し、共同研究をおこなえたことで発表賞などの業績に繋がった。
- ・業務や研究をより一層推進することができた。(他2名)
- ・自身で行う必要があった薬品の管理についても定期的に行うことが出来るようになったため、危機管理上においても大きく寄与することが出来た。

③学生のスキルアップなど

- ・大学院生を研究員補助者として採用したことで、学生の研究能力の向上等が図ることができた。(他2名)
- ・コロナ禍により大学の対応が決まるまで、研究補助者、特に学生については、どのように仕事を依頼してよいのか困った時期もあったため、今年は利用時間が減った。補助者のキャリアアップについては申し訳なかった。
- ・この経験を通して、研究補助学生が研究の楽しさや達成感を得たと話してくれ、学生の将来の、研究者としての職業選択の幅を広げる可能性がある。
- ・研究補助者の女子学生と研究の話を密にすることを通じて、彼女のキャリア形成に少し役立ったのではないかと。
- ・スキルの取得とキャリアの形成について配慮した。
- ・本研究補助者についても得られた経験を基に、企業の研究開発および産学の連携を通じた地域貢献の一助になりたく、信州大学が男女共同参画に関する育児を含む補助の対応に取り組む姿勢などを、地域への一つのモデルとして伝える取り組みをしていく予定とのこと。

<意見・要望>

①要望

- ・本制度の利用対象の拡大を望んできたが、かなわなかった。
- ・研究補助者のキャリアについても視野広く活性化させることにつながるため、今後は是非ともこのような補助制度を推進していただきたい。(他1名)
- ・自身の行っている研究が体に負担のかかる作業の多いので、学生さんに手伝ってもらうことができ良かった。

②改善してほしい点

- ・育休明けにも制度活用できるように、育休取得中に応募ができるようになると助かる。
- ・妊娠はいつするかわからないものなので、申請期間をもう少し柔軟にしていきたい。

③感想

- ・研究補助制度を妊娠期間中とその後で使用させていただき、妊娠中は研究が行えないとあきらめていたが研究を継続することができた。
- ・介護をしながら、教育・研究を継続する上で、物理的な時間の確保に加えて、研究補助者の学生の成長を感じることで、精神的にもサポートになった。
- ・研究に費やす時が限定されている研究者にとって貴重な制度だと思う。これはアルバイトに頼もう、と思えたことで気持ちに余裕ができた。
- ・大変有難かった。今後も利用したいと思う。誠にありがとうございました。(多数)
- ・残念だったのは、コロナの影響でなかなか予定通り作業を行うことができず、学会発表等にも参加できなかったこと。しかし、本来の期間より延長していただけたことで、後半には学生さんと一緒に研究を進めることができた。来年度は得られた研究成果を学生さんと一緒に学会で発表出来たらと考えている。
- ・研究室配属学生の教育・研究業務の関係で、なかなか育児休暇が業務の性質上困難であるところだったが、本制度で育児休暇の代わりに近い位置付けで対応できたので大変助かった。

<研究補助者のキャリアパスへの寄与>

研究能力が上がった	13
論文発表などの機会を得た	0
自身の研究につながる知識を得られた	13
ロールモデルとなった	7
将来をイメージする機会となった	16
その他(※)	6

<研究補助者をやってみた感想・意見・要望など>

①自身の力になった

- ・研究の進め方に関する知識が深まった。また、実際のデータの分析方法など、具体的に勉強することができた。(他5名)
- ・自身に専門的な知識がついていっている実感を得ることができ、とても良い経験になったと感じている。
- ・看護に関係した論文に触れることができたのでよかった。また、教員の業務内容を少し知ることができたのもよかった。
- ・海外や国内の論文に触れる機会を多く得られたのでよかった。特に、海外の文献に関しては、自分には英語の苦手意識があり、なんとなく敬遠しがちなものだったが、自分の興味のある英語の文献を読みたい。
- ・新型コロナウイルスの影響により zoom を使ったリモートでの実施だったが、支援機器が対象者のどの機能を補助できるのか深く考える機会になった。また、昨年後期から引き続き研究補助者をさせていただいて、支援機器の分類を完成させることができ、達成感が得られた。
- ・とてもフレキシブルに働かせてもらった。
- ・参考文献の記入の仕方などは自分自身のレポート・論文作成にも役立っている。
- ・普段目にすることのない英論文も興味深く、和訳作業は私の英語力向上につながっていると思う。

・先生とお話させていただく機会が多く、幅広く多くのことを学習をしてみたいと思うきっかけとなり、大変有意義な時間となった。

・前期は在宅勤務で慣れないこともあったが、研究補助者として1年働いてみてやりがいを感じた。

・業務内容は、今後論文文化を行う予定であり、自身のキャリアパスに繋げることができた。

・自分が専攻している学問に、より興味を持つことができ、臨床研究をイメージする機会を得ることができた（他2名）

②研究者を身近に感じられた

・教員の業務を間近で見ることができ、研究以外の大学教員の重要な職務を知ることができた。（他1名）

・社会に出る前に学ぶべきことをしっかりと指導することの重要性がわかった。

・こういった研究に勤しんでおられる先生方のおかげで私たち大学生は専門の研究ができ、また、将来教員となって現場に立ったとき子どもたちにそれらを教えることが出来るのだということに改めて気づくことが出来た。

・自分が日々使用している教科書がどのように作られていくのかという過程を知ることができたのでよかった。

・女性研究者の先輩として、研究内容や研究生活のお話を聞くことで、研究者として生きることについて勉強させていただいた

・担当の先生がどのようなテーマをもち研究をしているのかを知ることのできる良い機会となった。

③その他

・研究補助者制度を通して、研究に関すること、大学教員としての学生指導に関すること、様々な学びを得ることができた。

・勤務時間の制限の拡張等、柔軟に対応していただき有難がたかった。

・今までやったことのない業種だったので、視野が広がった。

④改善の要望

・学外のバイトが制限される中、もう少し補助者として取り組みたかった。

令和2年1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。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、令和2年4月から令和2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	950円(予定)	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	950円(予定)	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

令和2年4月1日から令和2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/2020/01/26-3.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

令和2年2月6日（木）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部局長宛に通知します。

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/2020/01/26-3.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 担当：岡田
〒390-8621 松本市旭 3-1-1
TEL:0263-37-3150（直通）内線 811-2140
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 2 年度は新たに教員・研究員向けのチラシを作成し、配信したところ、これまで利用が低迷していた当該制度に 3 件の申込があった。

【令和 2 年度メンターリスト（令和 2 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
学術研究院准教授(保健学系)	西澤 公美
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)	兼元 美友
学術研究院助教(総合人間科学系)	仙石 祐
計	16 名

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

メンティの内訳

	人数	相談実施回数	相談内容
研究員	1	1	ライフイベントと仕事の両立について
教員	1	1	研究者としての将来について
合計	2	2	

◆令和2年度男女共同参画推進研修

- 目的： 管理職、次期管理職候補(副課長級以上)の職員を対象に、本学における男女共同参画にかかる問題意識を高め、多様な人材とともに働くための考え方を習得することを目的として、令和2年度は e-Learning コースによるインプット型研修を実施した。
- 対象者： 本学所属の副課長級以上の職員
- 研修期間： 期間：令和3年3月8日(月)から令和3年3月26日(金)
- 所要時間： 60分程度
- 動画教材： ①信州大学の男女共同参画推進について(計25分)
講師 男女共同参画推進センター長 中島 美帆 准教授
②ダイバーシティ講座(計24分)
講師 株式会社インソース
- 研修修了者数： 42名

<受講した職員の感想>

動画①

- ・教育支援に関わる立場として、言葉そのものだけでなくノンバーバルメッセージも含めた男女共同参画を意識する必要があると感じました。
- ・男女共同参画とはから始まり、男女共同参画の歴史、現在の状況、本学の取組が纏められており、分かりやすく良かったです。

動画②

- ・相互理解のための対話が重要であるなど普段から留意すべき点を明確に示していただき、大変参考になりました。
- ・ダイバーシティとは何かを理解でき、ダイバーシティを阻害する固定観念を乗り越えるためには、自分の価値観を知り、相手を理解し、相手に自分の価値観や考えを一般化・絶対化しない、押し付けないこと、コミュニケーションにより理解することが必要であることがわかりました。

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(令和3年度試験より大学入学共通テスト)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年度からはそれ以外の日曜、祝日に実施する試験、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。令和2年度は初めて上田キャンパスでの一時保育を実施した。

【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

【利用者】

イベント名	実施日	場所	利用教職員数 (保育人数)
大学入学共通テスト	1月16日(土)	松本キャンパス	3(4)
		上田キャンパス	1(1)
	1月17日(日)	松本キャンパス	2(4)
		上田キャンパス	1(1)

◆大学入試等における伊那・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令和元年度から導入している。

【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

▼通常利用

【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年度も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場合に限り、割引券の利用上限が変更される特例措置があった。特例措置の内容は次のとおり。

【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。

◆職員のワーク・ライフ・バランス推進のための啓発資料

ワーク・ライフ・バランス推進部門では、本学の教職員がワーク・ライフ・バランス推進できるよう啓発のための資料を発行した。

- ①男性職員のみなさん、子どもが生まれたら特別休暇を取得しましょう(P.26 参照)
- ②妊娠中や育児期に利用できる休暇等制度一覧(P.27～P.28 参照)
- ③男性も育児休業を取得しませんか？(P.29～P.34 参照)
- ④育児・介護のためのガイドブック—制度と使い方—
(男女共同参画推進センターウェブサイト参照)

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

◆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

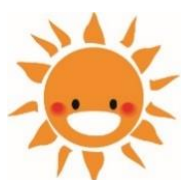
申込方法：随時申込可能(妊娠がわかった時点で入園の予約が可能。
ただし予約の状況により申込を受け付けられない場合があります。)

【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)



クリスマス会の様子



信州大学
おひさま保育園

IV. 信州大学における男女共同参画の動き（令和2年度）

令和2年	4月1日	次世代育成対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第4期）策定
	4月1日	令和2年度（4-9月期）研究補助者制度利用開始
	4月8日	男女共同参画推進センター主催講義「人生100年時代のキャリアビジョン」開始（e-learning）
	5月22日	令和2年度第1回男女共同参画推進センター運営委員会開催（メール審議）
	6月29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
	6月26日	理学部長と男女共同参画推進センター長との対談
	7月14日	令和2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16日	令和2年度（10-3月期）研究補助者制度利用者募集開始（～7月30日）
	7月16日	スフレ通信NO.35配信
	8月5日	ベビーシッター派遣事業割引券の配付開始
	9月8日	令和2年度第3回男女共同参画推進センター運営委員会開催（メール審議）
	9月10日	スフレ通信NO.36配信
	10月1日	令和2年度（10-3月期）研究補助者制度利用開始
	11月2日	男女共同参画に関するアンケートの実施（～11/24まで）
	11月26日	令和2年度第4回男女共同参画推進センター運営委員会開催（メール審議（報告））
令和3年	1月8日	令和2年度第5回男女共同参画推進センター運営委員会開催（メール審議）
	1月14日	令和3年度（4-9月期）研究補助者制度利用者募集開始（～2月4日）
	1月16日 17日	大学入学共通テストにおける一時保育の実施（松本キャンパス・上田キャンパス）
	1月25日	スフレ通信NO.37配信
	2月1日	チラシ「メンタリングのご案内」教員・研究員に配信
	2月17日	第34回男女共同参画推進委員会開催
	3月8日	副課長級以上の職員を対象とした男女共同参画推進研修（e-Learning）の実施（～3月26日）
	3月16日	令和2年度第6回男女共同参画推進センター運営委員会開催（メール審議）
	3月29日	仕事と介護の両立支援ハンドブック配信
	3月31日	男性の育児休業取得促進の啓発チラシ配信
	3月31日	育児介護のためのガイドブック-改訂版-（令和3年3月現在）の配信（ウェブ掲載）

V. 資料編

令和2（2020）年度男女共同参画に関するアンケート結果



実施期間	令和2年11月2日～24日	
調査対象者（人）	4,423	（うち男性2,234人 女性2,189人）
回答者（人）	1,078	（回答者の性別内訳は表1-1のとおり）
回答率	24.4%	

平成29年度に実施した前回アンケートでは、860名から回答（回答率20.2%）があり、回答率はやや上昇した。

1. 回答者について

回答者を性別・雇用形態・年代別で集計したものが表1-1となる。性別で見ると、男性の回答率が女性よりやや上回る結果となった。また年代別にみると（表1-2）、40代の回答者33.8%と一番多く、様々なライフイベントが重なる年代である40代の関心が高いことがうかがえる。

表1-1.	男性						女性						その他			総計
	29歳以下	30代	40代	50代	60代以上	合計	29歳以下	30代	40代	50代	60代以上	合計	40代	50代	合計	
常勤	29	132	155	142	61	519	31	68	82	50	9	240	1	1	2	761
非常勤	7	6	7	7	32	59	21	49	119	55	14	258			0	317
比率	6.2%	23.9%	28.0%	25.8%	16.1%		10.4%	23.5%	40.4%	21.1%	4.6%		50.0%	50.0%		
総計	578						498						2			1,078

表1-2.	20代	30代	40代	50代	60代
人数	88	255	364	255	116
比率	8.2%	23.7%	33.8%	23.7%	10.8%

1-1. 回答者の職種・性別・年代別の集計

回答者を職種・性別・年代別に集計したものが表2-1（常勤職員）、2-2（非常勤職員）となる。前回調査（平成29年度）同様、常勤・非常勤ともに事務職員・施設系技術職員の回答が多かった。

表2-1.		29歳以下		30代		40代			50代			60代以上		合計		
<常勤職員の内訳>		男性	女性	男性	女性	男性	女性	その他	男性	女性	その他	男性	女性	男性	女性	その他
教 員	教授					20	2		59	6	1	44	5	123	13	1
	准教授・講師	1		24	9	53	19		26	9		4	1	108	38	0
	助教・助手	4	1	26	9	18	9		4	2		2		54	21	0
	附属学校教員	2		8	2	2	3		1					13	5	0
職 員	事務職員・施設系技術職員	18	24	60	36	49	39	1	44	23		5	1	176	123	1
	技術職員・技能職員	3		8	4	7			8	2		1	1	27	7	0
	看護職員	1	6	1	7	3	7			8			1	5	29	0
	医療技術職員			5	1	3	3							8	4	0
	その他											5		5	0	0
総計		29	31	132	68	155	82	1	142	50	1	61	9	519	240	2

表2-2.		29歳以下		30代		40代		50代		60代以上		合計		
<非常勤職員の内訳>		男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	総計
教 員	医員・研修医	1	5	3	4	2		1	1			7	10	17
	33 研究員	2	1				5	1	2	4	1	7	9	16
職 員	事務職員・施設系技術職員	1	9	1	34	2	99	1	48	19	8	24	198	222
	技術職員・技能職員		2	1	6		12	1	3	3	1	5	24	29
	看護職員		1		2							0	3	3
	263 医療技術職員	1	2		3		1		1		1	1	8	9
	その他※	2	1	1		3	2	3		6	3	15	6	21
総計		7	21	6	49	7	119	7	55	32	14	59	258	317

※特任教員はその他に含めて集計

1-2.回答者のキャンパス毎の集計

回答者をキャンパス毎に集計したものが表3となる。

表3.	男性	女性	その他	総計
松本キャンパス	343	344	2	689
長野（教育）キャンパス	64	47		111
長野（工学）キャンパス	114	58		172
伊那キャンパス	3	3		6
上田キャンパス	54	46		100
総計	578	498	2	1,078

2. 子どもについて

2-1.中学生以下の子どもの有無について

回答者1078人のうち、中学生以下の子どものいる教職員を集計したものが表4-1となる。

表4-1.	常勤			非常勤		総計
	男性	女性	その他	男性	女性	
子どもの有無						
いる	198	68	0	7	107	380
いない	321	172	2	52	151	698

2-2.中学生以下の子どもの年齢（中学生以下の子どもが4人以上いる場合は年齢の低い子どもから3人目までで回答）

子どもの年齢の内訳は表4-2のとおり。

表4-2.	常勤				非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	男性	比率	女性	比率		
子の年齢										
1歳～3歳未満	32	9.8%	9	8.7%	4	36.4%	11	6.6%	56	9.2%
1歳未満	20	6.1%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	21	3.5%
3歳～小学生未満	73	22.3%	28	27.2%	4	36.4%	34	20.4%	139	22.9%
小学校1～3年	69	21.1%	28	27.2%	1	9.1%	35	21.0%	133	21.9%
小学校4～6年	76	23.2%	18	17.5%	0	0.0%	40	24.0%	134	22.0%
中学生	57	17.4%	20	19.4%	1	9.1%	47	28.1%	125	20.6%
総計	327		103		11		167		608	

3.男女共同参画事業について

本学における男女共同参画推進業の認知度・継続希望度を集計したものが表5となる（複数回答）。認知度では、スフレ通信が48.0％と一番高く、情報発信に有効であることがうかがえる。しかし令和2年度より紙媒体での発行をとりやめ、メール配信を行っているにもかかわらず、自由記述意見に紙媒体での廃止を求める声も多く、情報の発信方法の課題が浮き彫りとなった。

継続希望度は一時保育・託児料金の補助が39.0％と一番高く、次いでベビーシッター割引券の配付となっており、育児に対する支援を望む教職員が多いことがわかる。

表5.	事業名	知っている							継続を希望する						
		常勤			非常勤		合計	比率	常勤			非常勤		合計	比率
		男性	女性	その他	男性	女性			男性	女性	その他	男性	女性		
1.	スフレ通信	266	117	2	15	117	517	48.0%	133	67	0	9	58	267	24.8%
2.	研究補助者制度	182	79	1	12	61	335	31.1%	176	76	1	11	58	322	29.9%
4.	メンター制度	126	63	1	12	30	232	21.5%	136	45	1	11	33	226	21.0%
5.	一時保育・託児料金補助	184	81	1	12	70	348	32.3%	223	94	1	16	86	420	39.0%
6.	ベビーシッター割引の配付	146	96		12	86	340	31.5%	184	72	2	13	77	348	32.3%
7.	イクボス宣言	143	77	2	10	49	281	26.1%	118	53	0	9	39	219	20.3%
8.	男女共同参画セミナーの実施	227	97	2	23	96	445	41.3%	152	67	0	17	50	286	26.5%
9	男女共同参画講義の実施	140	70	2	10	45	267	24.8%	126	52	0	13	42	233	21.6%
10.	育児介護のためのガイドブック	132	58		8	45	243	22.5%	162	98	2	10	72	344	31.9%
11.	女性教員比率向上のためのポジティブアクション	130	62	1	11	32	236	21.9%	150	67	1	12	50	280	26.0%

3-1.男女共同参画活動に対する意見（自由記述）

1. スフレ通信

- ・紙媒体の配付は不要で、メール配信でよい（多数）
- ・スフレ以外に、広報誌の中でコーナーを創って学内外に伝えることもあってはどうでしょうか。

2. 研究補助者制度

- ・子どもの対象年齢の拡大（小3→小6）（多数）
- ・男性にも利用しやすい条件を整えて欲しい
- ・使い方の制約ばかりで、実際使用する先生方が逆に手間がかかってしまっている状況である。外部資金でもないのに、もっと自由に使用できれば研究も子育ても忙しい先生方の負担が少なくなると思う。
- ・事務系職員も対象とした、研究補助者制度のようなものがあればと思う。子育てをしながら研究を行うことは大変かと思うので、この制度は無くさないでほしいが、一方で事務系職員の子育てが大変でないかと言えば、研究者と同じように、フルタイムで働きながら、大変な思いをして子育てをしているに違いない。ただ、事務系職員については、研究補助者のように学生に補助していただくことは難しいため、そこは制度を作ることができなかったとしても、人事異動で比較的働きやすい部署に異動をしたり、人件費を確保して非常勤職員を雇用したり、同様の政策を考えることは可能であると感じる。

3. メンター制度

- ・メンターの活用が多くないように思います。メンター制度のご検討をお願いします。

4. 入試の際の一時保育や託児等料金の補助

- ・学会参加の時の子連れ参加の場合の一時保育の費用の補助などがあればなお嬉しいです。
- ・入試監督の際に欠席や交代を厳に慎むよう記載があり、自分の体調に気をつけたとしても、冬場の子どもの体調不良は予測できないため、毎年ストレスを感じています。熱を出した子どもはいくら補助してもらったとしても一時保育は利用できません。教室員は少なく、個人の事情で入試監督を外してもらおう、ということが現実的ではない状況で、監督者の自己責任で万全の体制を整えるように、というのは男女や子どもの有無を問わず、とても非現実的だと思います。
- ・入試の際の一時保育や託児等料金の補助：補助ではなく全額支給をお願いします
- ・毎年お願いしておりますが、休日出勤を強いる場合は、託児支援は全額支給が大前提です。お金をこちらが負担してまで出勤は今後いたしません。

5. ベビーシッター割引券の配付

- ・ベビーシッター割引券について実際に利用している人の声を聞きたいが、周囲に利用している人がいないため利用をためらってしまう。
- ・ベビーシッターは長野県内では業者も少なく、定着していないため、一時保育やファミリーサポート、病児保育等を利用した場合の利用料の補助としたほうが、利用しやすいかと思います。
- ・ベビーシッターではなく、可能であれば一時保育の割引などあればいいと思う。

6. イクボス宣言

- ・イクボス宣言について、実際の状況と温度差を感じる。
- ・イクボス宣言は形だけのものになっている印象。実際に宣言した人が宣言とおりに行動したか自己評価するなどであると、管理職が働き方についてもっと考えてくれるようになると思います。
- ・理想ばかり掲げる「ボス」だけで、現実とかけ離れた理想ばかりに思える

- ・イクボス宣言について、上司にあたる層が理解しているとは思えないと感じます。
- ・上司が子供の世話等していない方だと、子供がいるものへの本当の理解は得られないと感じます。

7. 男女共同参画セミナーの実施

- ・所属部署の長が参加できておらず、なかなか職場の意識や雰囲気が変わりません。参加を義務付けるなどすると逆効果かもしれませんので、所属部署等の長が参加した場合に何か評価されるような仕組みがあると前向きに捉えてもらえるかと思いました。
- ・セミナーは受講者が毎年決まってきており、大勢（特に男性）が受講するように対策しない限りあまり成果のないものとなっている。
- ・セミナーや講義の受講を全員必須にすべき。組織的な業務改善の全学的な議論が不足しており改革がされていない
- ・コロナ禍でオンラインセミナーができるようになったので、オンデマンドで見れるといつでも見れてよいと思います。

8. 男女共同参画講義の実施

9. 育児介護のためのガイドブックの発行

- ・改訂版発行時だけでなく、年に1回、教職員にメールで配信してほしい（冊子は不要）（多数）
- ・採用時に伝えて欲しい

10. 女性研究者比率向上のためのポジティブアクション

- ・女性教員比率向上はもっと実効性のあるもの（数値目標、限定公募）を行ってもよいと思います。
- ・そもそも管理職を希望している女性教職員がどのくらいいるのか疑問。制度を女性有利・女性に配慮したものに変更するより、女性側の意識改革が必要な気がする。
- ・女性教員比率の高い学科にいますが、執行部は男性のみです。男性の認知率や男女共同参画の意味・意義を向上させていく必要があると考えます。
- ・研究者のみでなく職員への配慮、および、女性教員比率向上だけでなく女性役員の比率（現在の女性役員は監事と非常勤のみ）向上、学部長や部長クラスの女性比率向上のためのアクションをすべき。
- ・女性教員比率向上のためのポジティブアクションですが、現在どのような取り組みをされているのか、具体的な活動がすぐには思い浮かびません。活動理念と活動内容について、構成員に分かるように展開していただければ幸いです。
- ・女性教員比率の向上は結果が見えない

11. その他、センターの活動に対するその他意見

- ・活動内容や制度自体を知らないので周知をしっかりとしてほしい（多数）
- ・FDで基本的なことから啓蒙をお願いします
- ・採用時の基準を明確にし男女平等を確保する。その上で採用後の女性教職員の出産や育児等における不利益を解消する。
- ・介護です。子供(育児)ばかり優遇されているような気がします。
- ・介護については充実が必要ではないでしょうか
- ・産休、育休中の教務をサポートしてもらえる制度が欲しい。オンデマンド・オンライン形式の授業が浸透してきたことから、妊娠中や産休入り直前まで授業が実施できるようになるが（場合によっては、オンデマンド集中授業にすることにより15回分担当できるようになる）、採点作業や質問対応などが対応できない。そのような業務をまかせられる制度があれば、出産計画が立てやすいと思っています。
- ・男性が育児休業を取得する際に、その職場の環境により育児休業を取得しているにも関わらず、家でほとんどの時間を仕事に費やしている場合がある。我が家がそうでした。個人努力ばかりに頼り、職場の協力が全く足りておらず、大学全体としてもフォローが足りないためではないかと思う。出産はだいぶ前からわかる事でもあるので、もっとフォローをして欲しい。
- ・産休、育休、介護休暇を取得することでキャリアに影響があると考えます。育児や介護が必要な期間中も業務と両立できる施策（在宅勤務を活用）があればいいと思います。
- ・常勤職員の産休・育休中の代替教員は大学の経費で保障されるべきと考えます。
- ・コロナ禍、インフルエンザ等で学級閉鎖等の緊急事態にも備え、テレワーク等も見据えた男女共同参画、働き方改革の対応策があれば盛り込んでほしい。
- ・情報量が多く、時間もないために精査できません。以前に申請しようとしたものもありましたが、条件や様式が複雑で後から検討しようと思って後回しにした結果、（身内を含め）忙しくて時間もとれず、忘れていつの間にか切が過ぎてしまう感じです。制度自体はよいと思う反面、（個人の状況・問題に強く依存しているとは思いますが）申請の敷居が高いと感じます。
- ・具体的な不適切事例集作成
- ・既に結婚したり子どもがいる方が中心になっている。その方への配慮は必要だが、今後そういう立場になり得る方にどう希望を持たせるかという視点もあるとよいかもしれない。
- ・不妊治療と業務両立への配慮を望みます。
- ・男女共同参画として組織で改革している現状はよくわかります。しかし、女性が社会で活躍するにあたり、現状では家庭が負担となり男性より勤務時間や勤務内容の制限がかかっている事実があるのも確かです。たとえ、同じように仕事をしていても家事負担は女性が大き

いのは変わらず、解決していかなければならないと思います。せっかく組織が変わっても、家庭で男性に足を引っ張られ続けていては活躍できません。男性の家事育児への意識改革を行う必要があると考えます。

4. ワーク・ライフ・バランスについて

4-1. 育児期に利用できる大学の休暇等制度について

育児期に利用できる学内制度の認知度・利用度を示したものが表6となる。認知度については短時間勤務制度が高かった。利用度は子の看護休暇が9.8%と一番高いが、どれも10%未満という低い結果となった。

表 6.	知っている							知っている・利用したことがある						
	常勤			非常勤		合計	比率	常勤			非常勤		合計	比率
	男	女	その他	男	女			男	女	その他	男	女		
制度名														
育児短時間勤務	356	169	2	32	184	743	68.9%	11	40	0	0	3	54	5.0%
子の看護休暇	277	141	2	19	130	569	52.8%	36	39	0	1	30	106	9.8%
早出遅出勤務	311	157	2	26	133	629	58.3%	8	8	0	1	2	19	1.8%
配偶者出産付添休暇	252	128	2	16	92	490	45.5%	28	2	0	1	0	31	2.9%
育児参加休暇	310	139	2	25	110	586	54.4%	19	1	0	0	0	20	1.9%
時間外勤務の免除	243	138	2	17	97	497	46.1%	4	8	0	0	2	14	1.3%
時間外勤務の制限	248	135	2	20	98	503	46.7%	4	9	0	0	1	14	1.3%
深夜勤務の制限	235	136	2	17	90	480	44.5%	2	7	0	0	2	11	1.0%
育児時間	188	95	2	13	57	355	32.9%	6	5	0	0	1	12	1.1%

4-2. 制度に対する意見等

1. 育児短時間勤務

- ・ 取得可能期間の延長希望（多数）（3歳になる年度末まで、小学校就学前まで、小学校3年生まで、小学生まで）
- ・ 共働きが多く、父母の親との同居が少なくなっている今、3歳までとするのは厳しい。
- ・ 育児短時間勤務制度を利用できる期間を、減給してよいので延ばしてほしい。松本キャンパスには保育園があるからよいのかもしれないが、他のキャンパスにはなく、保育時間が長時間となり、子どもの体力的に難しい面がある。他大学では、10歳くらいまで利用できるところが増えてきている。

2. 子の看護休暇

- ・ 取得可能年齢を拡大して欲しい（小学校6年生または3年生まで）（多数）
- ・ 年5日では足りないので増やして欲しい（多数）
- ・ 子供が体調不良を訴えることが多く、共働き世帯ですので、子の看護休暇はととてもありがたかったです。ほかにも良い制度が色々ありますが、認知度や理解度の向上が最も重要だと思います。

3. 早出遅出勤務

- ・ 「早出遅出勤務」小学生等の子を学童保育等への送迎→小学生等の養育、としてほしい。
- ・ 「早出遅出勤務」が利用したいと思って利用できる風土にないので、もっと気軽に利用できるとよいと思う。
- ・ 教員の場合、制度があっても早出遅出など利用しづらいのではないかと考える。

4. 配偶者出産付添休暇、5. 育児参加休暇

- ・ 育児参加休暇（男性のみ）の「参加」という単語使用はやめたほうがよい
- ・ 「育児参加休暇」は、隔地キャンパスでは取得できないと思います。本部であれば事務職員数も多いため、周囲のフォローも得られると思いますが、隔地キャンパスでは1人当たりの業務量が多く、とても取得できる気がしません。私も今年初めての子を授かりましたが、育児参加休暇をとりたくとも、出産に立ち会うために休暇を取るのが精一杯という状態でした。
- ・ 男性の休暇を取得できる期間が短い。県外での出産の場合、実家で過ごした後、自宅に帰ってきてからの休暇が必要になる。
- ・ 男性も申請しやすい雰囲気を作っていくことが重要。フォロー体制が作りにくい部署や職域の場合も、初めから難色を示すのではなく、前向きに検討してもらえれば、浸透しないと思う。
- ・ 男性の育児に係る休暇がもっと取りやすくなるとよい。制度はあっても、代替で仕事をしてくれる人がいないので、取得しづらい。

6. 時間外勤務の免除、7. 時間外勤務の制限、8. 深夜勤務の制限

- ・ 時間外勤務の免除や制限の項目があるが、事務職員は業務が個人に割り振られていることもあり、該当者の業務量自体を減らして他の人に分けることに抵抗がある人が多い。
- ・ 時間外勤務の免除などは小学生の子供がいる教職員まで条件を広げてほしい

9.育児時間

- 勤務時間内に2回、各30分間、授乳など育児のために時間をとれる制度があると思いますが、事業所内に託児所がないと利用しにくい。各キャンパスへの託児所の整備か、回数や時間の融通がきくと便利だと思います。

10.育児期に利用できる学内制度に対するその他意見

- 制度としては良いのですが、制度を活用できる環境が整っていない（多数）
- 制度を知らなかったので周知をしっかりと欲しい（多数）
- 制度が非常勤職員にも適用されるのかわかりづらい（多数）
- 全般的に認知度を高めることが重要ではないかと思います（多数）
- 育児や介護で休暇や勤務制限が可能なのは皆知っていますが、どれくらい取得可能か、子が何歳まで取得可能かなど細かいことはわかりません。特に男性は自分が取得する意識がない方が多く、無知であり時短勤務など法的に守られた権利であるにも関わらず、ハラスメント的な発言をする方もいます。また、男性の取得も促すべきです。現状、女性が取得する率が多いことは明白ですが、勤務制限によりキャリアアップの機会が遅れます。男性の取得向上を組織で促していく必要があります。
- 育児のための在宅勤務制度の導入を速やかをお願いします。
- 育児休業は取得を強制しない限りは難しいのではと思います。また、まとまった休業というよりも週2日出勤、3日は在宅勤務というような柔軟な制度とした方が取得しやすいと思います。
- フレックス制度を本格的に導入すべき（例えば、医学部系の会議は、教員は、病院勤務後の開催になるのでどうしても開催が遅くなり、それまで職員等は待っていないといけない、このような職員等は勤務開始時間を少し遅くできるなどすることにより、ワークアンドバランスを保てる）。他大学等では導入されている事例もあります。
- 非常勤職員は、産前産後休暇が無給になってしまうので、有給か少しでも手当をいただけるとありがたい（多数）
- 産前休暇を8週に変更
- どうしても場合は職場に連れてきても問題ないような雰囲気・柔軟性があっていいのではないか
- 女性の仕事を軽減する施策は、結局女性の能力の開発を阻み、昇進をしにくくします。規定の労働時間・労働量で男女共に子育て・介護ができる労働環境・昇進制度こそ必要です。
- 教員（専門業務型裁量労働制）では、制度を活用するインセンティブが働きづらいのが現実です。裁量の範囲で運用してしまいます。
- 裁量労働制だと、他大学や他組織との共同研究もあり、育休などを取ろうとしても周知が難しく、利用しにくいです。
- 育休取得予定と申告したところで人事異動に反映してもらえない現状がある。人は代替職員を雇用してもすぐに仕事ができるわけではないし、増員は望めない現状がある。業務量自体が変わらないのであれば制度があっても利用しにくいいため改善を求める。
- 育児も大変だと思うが休暇等の取得中における残された人たちの勤務体制も見直すべきだと思う（臨時雇用で人を雇っても結局実際に働いている人の負担が増えている）
- 管理職の世代には、子育てに関わらなかった男性が多く、下の世代と意識の差が大きい場合があります。管理職（教授等）のみを対象とした研修を開いていただきたいです。
- 育児休業期間中の旅費執行ができるようになってほしいと思います。自費で参加していました。（さらに学会会場での託児に自費を払う場合もありました。）
- 育児休暇や時短勤務などの権利を知ることはとても大切であると思います。実際に私が出産したとき、男性側にも特別休暇があることを知っていれば数日特別休暇を取得してもらえたのかと思いました。

4-3.男性の育児休業のしやすさについて

本学における男性の育児休業の取得しやすさは、表7-1に示すとおり、「5.わからない」を除いて、男女・常勤非常勤ともに、「2. まあまあしやすと思う」が一番多かった。

表7-1.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
1.しやすと思う	57	11.0%	21	8.8%	0	0.0%	10	16.9%	30	11.6%	118	10.9%
2.まあまあしやすと思う	139	26.8%	68	28.3%	0	0.0%	15	25.4%	67	26.0%	289	26.8%
3.ややしにくいと思う	80	15.4%	51	21.3%	0	0.0%	5	8.5%	40	15.5%	176	16.3%
4.しにくいと思う	99	19.1%	41	17.1%	1	50.0%	6	10.2%	36	14.0%	183	17.0%
5.わからない	144	27.7%	59	24.6%	1	50.0%	23	39.0%	85	32.9%	312	28.9%

4-4.男性にとって育児休業を取得しにくい理由（複数回答）

回答者1078人のうち、本学における男性の育児休業が「3. ややしにくいと思う」、「4. しにくいと思う」と回答した359人に、その理由を調査したところ、常勤の男性は「職種」、常勤の女性は「職場の理解」、非常勤の男性は「勤務形態」、非常勤の女性は「人員不足」と答える人が多かった（表7-2）。

表7-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
職場の理解	101	56.4%	87	94.6%	1	100.0%	5	45.5%	39	51.3%	233	64.9%
勤務形態	94	52.5%	36	39.1%	1	100.0%	9	81.8%	35	46.1%	175	48.7%
職種	116	64.8%	26	28.3%	1	100.0%	2	18.2%	23	30.3%	168	46.8%
人員不足	107	59.8%	58	63.0%	1	100.0%	8	72.7%	41	53.9%	215	59.9%
周りに迷惑がかかる	100	55.9%	35	38.0%	1	100.0%	6	54.5%	39	51.3%	181	50.4%
業績評価	43	24.0%	22	23.9%	1	100.0%	4	36.4%	19	25.0%	89	24.8%
収入に影響がある	51	28.5%	25	27.2%	1	100.0%	2	18.2%	30	39.5%	109	30.4%
その他※	12	6.7%	7	7.6%	0	0.0%	1	9.1%	2	2.6%	22	6.1%

※男性が育児休業を取得しにくいその他の理由

- ・ 育休取得に伴い確実に1名補充されるか等が不安です。
- ・ 男性本人に取得の意思がない、自ら進んで利用しようとし、家事育児に参加しようとしていない
- ・ 取得する男性の準備不足・周りへの配慮不足があり、周りに不満が募る
- ・ 男性が取得できることがあまり知られていない
- ・ 男性は女性と違い育休開始日が事前にわからないため、給与を返還しなければならない状況になったときの手続きが煩雑
- ・ 他大学や他組織との共同研究や、学会の業務など、すべての機関や関係者に周知や理解を得るのが著しく面倒である点
- ・ 旧時代的な業務手順が多く、業務のスマート化がされていないこと、人事昇格等の給与システムも改革モチベーションを高めるような仕組みになっておらず、育休取得の雰囲気になっていない

4-5.女性の育児休業のしやすさについて

本学における女性の育児休業の取得しやすさは、表8-1に示すとおり「5.わからない」を除いて、常勤の男女、非常勤の男性は、「2. まあまあしやすい」が一番多く、非常勤の女性は「1. しやすい」が一番多い結果となり、女性は雇用形態に係わらず取得しやすい環境であることがわかった。

表8-1.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
1.しやすいと思う	133	25.6%	86	35.8%	0	0.0%	13	22.0%	91	35.3%	323	30.0%
2.まあまあしやすいと思う	166	32.0%	88	36.7%	1	50.0%	20	33.9%	90	34.9%	365	33.9%
3.ややしにくいと思う	31	6.0%	19	7.9%	0	0.0%	3	5.1%	16	6.2%	69	6.4%
4.しにくいと思う	38	7.3%	17	7.1%	0	0.0%	1	1.7%	8	3.1%	64	5.9%
5.わからない	151	29.1%	30	12.5%	1	50.0%	22	37.3%	53	20.5%	257	23.8%

4-6.女性にとって育児休業を取得しにくい理由（複数回答）

回答者1078人のうち、本学における女性の育児休業が「3. ややしにくいと思う」、「4. しにくいと思う」と回答した51人に、その理由を調査したところ、全体としては「人員不足」と回答した人が多かったが、女性自身は「周りに迷惑がかかる」と回答した人が多かった（表8-2）。

表8-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
職場の理解	33	47.8%	27	75.0%	0	0.0%	0	0.0%	15	62.5%	75	56.4%
勤務形態	35	50.7%	26	72.2%	0	0.0%	0	0.0%	15	62.5%	76	57.1%
職種	30	43.5%	21	58.3%	0	0.0%	0	0.0%	13	54.2%	64	48.1%
人員不足	55	79.7%	36	100.0%	0	0.0%	1	25.0%	19	79.2%	111	83.5%
周りに迷惑がかかる	43	62.3%	31	86.1%	0	0.0%	1	25.0%	23	95.8%	98	73.7%
業績評価	17	24.6%	21	58.3%	0	0.0%	1	25.0%	5	20.8%	44	33.1%
収入に影響がある	18	26.1%	17	47.2%	0	0.0%	1	25.0%	17	70.8%	53	39.8%
その他※	3	4.3%	4	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	16.7%	11	8.3%

※女性が育児休業を取得しにくいその他の理由

- ・ 代替教員の保障がないから
- ・ 非常勤職員も取得できるのか不明なため。また非常勤職員は産休中は無給となり、収入源が絶たれ生活できなくなってしまうため、早期に復帰が必要で、育休はあきらめるしかない。
- ・ 研究者は子供を持つこと自体を抑制しがち。子供が持てるような支援制度こそが必要です。
- ・ 任期付、テニユアトラック採用の場合、産休、育休は男女ともにどのように考慮されるのか不明なため

4-7. 本学における育児休業の取得状況

回答者1078人のうち、本学在職中に出産または配偶者が出産した321名の方の育児休業取得状況を調査したところ、男性は常勤・非常勤と言わず、「取得したいとは思わなかった」が一番多く、取得の意思がなかったことがうかがえる。これに対し、女性は「取得したことがある」と回答した人が多く、育児休業を取得することに対する意識の男女差があることがわかる（表9）。

表9.	常勤						非常勤				総計	総計
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
取得したいとは思わなかった	114	54.8%	7	10.0%	0	0.0%	10	83.3%	5	16.1%	136	42.4%
取得したかったができなかった	76	36.5%	3	4.3%	0	0.0%	1	8.3%	5	16.1%	85	26.5%
取得したことがある	18	8.7%	60	85.7%	0	0.0%	1	8.3%	21	67.7%	100	31.2%

4-8. 育児休業を取得しなかった理由（複数回答）

本学在職中に、出産または配偶者が出産したが、育児休業を取得したいと思わなかった、取得したかったができなかったと回答した221人にその理由を調査したところ、常勤職員は「仕事を中断したくなかった」と回答した人が多く、非常勤の男性職員は「制度がなかった」、非常勤の女性職員は「制度があったが資格がなかった」と回答した人が多かった（表10）。

表10.	常勤						非常勤				総計	総計
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
制度がなかった	42	22.1%	2	20.0%	0	0.0%	6	54.5%	1	10.0%	51	23.1%
仕事を中断したくなかった	57	30.0%	3	30.0%	0	0.0%	3	27.3%		0.0%	63	28.5%
収入を減らしたくなかった	41	21.6%	3	30.0%	0	0.0%	2	18.2%	1	10.0%	47	21.3%
必要性がなかった	45	23.7%	2	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	30.0%	50	22.6%
自分以外の保育者が確保できた	40	21.1%	2	20.0%	0	0.0%	2	18.2%	0	0.0%	44	19.9%
制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	49	25.8%	1	10.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	51	23.1%
制度はあったが資格がなかった	1	0.5%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	30.0%	5	2.3%
昇給・昇格に不利になる	10	5.3%	1	10.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	12	5.4%
（産後休暇終了後、すぐに）保育所に入所できた	8	4.2%	1	10.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	9	4.1%
その他※	26	13.7%	2	20.0%	0	0.0%	2	18.2%	2	20.0%	32	14.5%

※育児休業を取得しなかったその他の理由

- ・ 子の出生時には男性が育休を取得するという風潮はなく、制度はあったようだが、取得できることを知らなかった。
- ・ 初めから、無理だろうという判断があり、検討の俎上にさえ上がらなかった。誰もが取得している状況であれば、検討したかもしれない。
- ・ 代替が不可能な業務(授業)が多い
- ・ 取得できる雰囲気ではなかった
- ・ 年休を利用
- ・ 無給になるため
- ・ 学外・国内外での競争的資金の獲得を継続しなくてはならないため
- ・ 裁量労働制で時間調整が可能だったため
- ・ 制度を利用できることを知らなかった

4-9.介護期に利用できる大学の休暇等制度について

介護期に利用できる制度の認知度・利用度を示したものが表11となる。認知度・利用度ともに介護休暇が一番高いが、利用度はどの制度も2%以下となり、制度はあっても利用されていないことが浮き彫りとなった。

表11.	知っている							知っている・利用したことがある						
	常勤			非常勤		合計	比率	常勤			非常勤		合計	比率
	男	女	その他	男	女			男	女	その他	男	女		
介護短時間勤務	267	151	2	19	101	540	50.1%	2	1	0	0	0	3	0.3%
介護休暇	326	185	2	29	146	688	63.8%	4	6	0	0	9	19	1.8%
早出遅出勤務	234	109	2	14	72	431	40.0%	4	1	0	0	2	7	0.6%
時間外勤務の免除	205	93	2	15	54	369	34.2%	4	0	0	0	0	4	0.4%
時間外勤務の制限	198	88	2	14	55	357	33.1%	5	1	0	0	0	6	0.6%
深夜勤務の制限	192	86	2	12	56	348	32.3%	4	1	0	0	0	5	0.5%

4-10.制度に対する意見等

1. 介護短時間勤務

- ・ 介護短時間勤務取得期間の延長
- ・ 介護短時間勤務は非常勤職員はフルタイムではなくても利用可にして欲しい

2. 介護休暇

- ・ 介護休暇。全く足りなかった。有休を全部使っても足りず、自分が先に死ぬのではないかと思うほど忙しかった。非正規だったので、親の忌引きも認められなかった。育児以上に誰もが経験することになる割には、育児に比べて制度が不十分だと思う。
- ・ 非常勤の介護休暇が、時間単位と日単位しか取得できないが、常勤と同じ条件で、半日休暇も取得できるようにしてほしい
- ・ 介護休暇がもう少し増えるとありがたいと思います。（介護が必要な場合は5日はあつという間になくなるので）
- ・ 介護休暇は子の看護休暇に比べ、制度の存在を知っている人が少ないイメージ。取得する際も、休暇の承認者があまり制度を理解していないと感じることがあった。制度についてHPに掲載するのみでは、結局興味がある人、これらの制度を必要とする人しか調べない。せめて担当者から年に一度制度についての周知メールを流す等、何かしら全教職員に向けたお知らせが必要のように思う。
- ・ 本当に本大学で介護休暇などはとれるのでしょうか？遠距離介護では取得できないのですよね？

3.介護期に利用できる学内制度に対するその他意見

- ・ 育児に比べて制度を知られていない。もっと積極的な広報を（多数）
- ・ 制度を知らず対象であったと思うが利用できなかった。（多数）
- ・ 別居で介護をしても利用できるのか知りたい
- ・ 非常勤職員も利用できるのか知りたい
- ・ 介護休業の取得期間延長
- ・ 在宅勤務を可能にしてほしい。休暇をとっても親に付き添いながら仕事をしている。
- ・ 取得しにくい。上司の理解がない。
- ・ フレックスタイムや在宅勤務など柔軟に仕事を続けられることを願います。
- ・ 制度があっても重度の介護でない限り取れないような仕組みになっている。
- ・ 介護関連の制度があるのをまったく知らなかった

4-11.男性の介護休業のしやすさについて

男性の介護休業のしやすさは、「5.わからない」を除いて、男女常勤・非常勤ともに「2. まあまあしやすと思う」が一番多かった（表12-1）。

表12-1.

	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
1.しやすいと思う	34	6.6%	7	2.9%	0	0.0%	11	18.6%	22	8.5%	74	6.9%
2.まあまあしやすいと思う	135	26.0%	64	26.7%	0	0.0%	18	30.5%	66	25.6%	283	26.3%
3.ややしにくいと思う	75	14.5%	43	17.9%	0	0.0%	4	6.8%	29	11.2%	151	14.0%
4.しにくいと思う	73	14.1%	48	20.0%	2	100.0%	3	5.1%	29	11.2%	155	14.4%
5.わからない	202	38.9%	78	32.5%	0	0.0%	23	39.0%	112	43.4%	415	38.5%

4-12.男性が介護休業をしにくい理由（複数回答）

回答者1078人のうち、本学における男性の介護休業が「3. ややしにくいと思う」、「4. しにくいと思う」と回答した306人に、その理由を調査したところ、「人員不足」と答える人が多く、次いで「周りに迷惑がかかる」が多かった（表12-2）。

表12-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
職場の理解	79	53.4%	48	52.7%	2	100.0%	5	71.4%	25	43.1%	159	52.0%
勤務形態	80	54.1%	40	44.0%	2	100.0%	4	57.1%	20	34.5%	146	47.7%
職種	73	49.3%	18	19.8%	2	100.0%	2	28.6%	18	31.0%	113	36.9%
人員不足	119	80.4%	55	60.4%	1	50.0%	7	100.0%	31	53.4%	213	69.6%
周りに迷惑がかかる	106	71.6%	51	56.0%	2	100.0%	5	71.4%	32	55.2%	196	64.1%
業績評価	34	23.0%	20	22.0%	1	50.0%	2	28.6%	15	25.9%	72	23.5%
収入に影響がある	34	23.0%	20	22.0%	1	50.0%	4	57.1%	20	34.5%	79	25.8%
その他※	5	3.4%	7	7.7%	0	0.0%	0	0.0%	3	5.2%	15	4.9%

4-13.女性の介護休業のしやすさについて

女性の介護休業のしやすさは、「5.わからない」を除いて、男女常勤・非常勤ともに「2. まあまあしやすいと思う」が一番多かった（表13-1）。

表13-1.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
1.しやすいと思う	44	8.5%	8	3.3%	0	0.0%	9	15.3%	35	13.6%	96	8.9%
2.まあまあしやすいと思う	138	26.6%	77	32.1%	0	0.0%	19	32.2%	78	30.2%	312	28.9%
3.ややしにくいと思う	64	12.3%	45	18.8%	0	0.0%	5	8.5%	27	10.5%	141	13.1%
4.しにくいと思う	53	10.2%	43	17.9%	2	100.0%	2	3.4%	22	8.5%	122	11.3%
5.わからない	220	42.4%	67	27.9%	0	0.0%	24	40.7%	96	37.2%	407	37.8%

4-14.女性が介護休業をしにくい理由（複数回答）

回答者1078人のうち、本学における女性の介護休業が「3. ややしにくいと思う」、「4. しにくいと思う」と回答した263人に、その理由を調査したところ、「人員不足」と答える人が多く、次いで「周りに迷惑がかかる」が多かった（表13-2）。

表13-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
職場の理解	48	41.0%	54	61.4%	1	50.0%	3	42.9%	29	59.2%	135	51.3%
勤務形態	42	35.9%	48	54.5%	1	50.0%	2	28.6%	27	55.1%	120	45.6%
職種	36	30.8%	31	35.2%	1	50.0%	1	14.3%	19	38.8%	88	33.5%
人員不足	75	64.1%	65	73.9%	1	50.0%	4	57.1%	35	71.4%	180	68.4%
周りに迷惑がかかる	65	55.6%	64	72.7%	1	50.0%	4	57.1%	45	91.8%	179	68.1%
業績評価	20	17.1%	26	29.5%	1	50.0%	2	28.6%	10	20.4%	59	22.4%
収入に影響がある	24	20.5%	29	33.0%	1	50.0%	2	28.6%	22	44.9%	78	29.7%
その他※	2	1.7%	8	9.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.1%	13	4.9%

※介護休業を取得しにくいその他の理由（性別に関係なく）

- ・ 育児休業に比べて、介護休業を知っている人が少なく浸透しておらず、実際に取得した人も周りにいないので、周りや上司の理解も判断できず取得しづらい環境となっている。制度の周知が必要。
- ・ 介護認定をとるまでに行政での時間がかかり、取得出来なかった。
- ・ 男性で介護が必要な親を持つ職員からの声を聞く機会がない
- ・ まだ家族の介護が必要になったことがないので制度をよく知らない
- ・ 育休と違って終わりが見えないから
- ・ 管理職だとまとまった休業を取得することはできない
- ・ 介護休業を自分で介護するために利用しようとする人が多く、186日では足りないから取らないとなっていると思う。介護休業の使い方についてレクチャーが必要かと思う。

4-15. 本学における介護休業の取得状況

回答者1078人のうち、家族の介護が必要になった123名の方の介護休業取得状況を調査したところ、男女、常勤・非常勤ともに「取得したいとは思わなかった」が一番多く、取得の意思がなかったことがわかった。（表14.）

表14.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
取得したいとは思わなかった	38	64.4%	16	50.0%	1	100.0%	4	66.7%	10	40.0%	69	56.1%
取得したかったができなかった	18	30.5%	13	40.6%	0	0.0%	1	16.7%	9	36.0%	41	33.3%
取得したことがある	3	5.1%	3	9.4%	0	0.0%	1	16.7%	6	24.0%	13	10.6%

4-16. 介護休業を取得しなかった理由（複数回答）

回答者1078人のうち本学在職中に、家族の介護が必要になったが、「介護休業を取得したいとは思わなかった」、「取得したかったができなかった」と回答した110人にその理由を調査したところ、男性は「必要性がなかった」、「自分以外の介護者が確保できた」と回答した人が多かった。女性は「介護の見通しが立たないため決断できなかった」、「収入を減らしたくなかった」と回答した人が多かった（表15）。

表15.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
制度がなかった	6	10.7%	1	3.4%		0.0%	1	20.0%	3	15.8%	11	10.0%
仕事を中断したくなかった	10	17.9%	6	20.7%		0.0%		0.0%	3	15.8%	19	17.3%
収入を減らしたくなかった	4	7.1%	2	6.9%		0.0%		0.0%	7	36.8%	13	11.8%
必要性がなかった	17	30.4%	3	10.3%		0.0%	2	40.0%	5	26.3%	27	24.5%
自分以外の介護者が確保できた	14	25.0%	6	20.7%		0.0%	4	80.0%	2	10.5%	26	23.6%
制度はあったが取得できる職場環境ではなかった	8	14.3%	6	20.7%	1	100.0%		0.0%	2	10.5%	17	15.5%
制度はあったが資格がなかった	3	5.4%	2	6.9%		0.0%		0.0%	3	15.8%	8	7.3%
昇給・昇格に不利になる	3	5.4%	2	6.9%		0.0%		0.0%		0.0%	5	4.5%
介護の見通しが立たないため決断できなかった	11	19.6%	10	34.5%	1	100.0%		0.0%	6	31.6%	28	25.5%
その他※	6	10.7%	5	17.2%		0.0%		0.0%	4	21.1%	15	13.6%

※介護休業を取得しなかったその他の理由

- ・ 制度を利用できることを知らなかった
- ・ 年休を取得した
- ・ 職場の理解を得ることが難しいと判断したため

4-17. 育児と仕事の両立のために必要なサポート（複数回答）

本学において、育児と仕事を両立させるために必要なサポートを調査したところ、常勤職員は育児休業中の代替職員の雇用、非常勤の男性は男性の育児休業取得促進、非常勤の女性は復帰支援と答えた人が多かった（表16）。

表16.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
サポート内容												
育児休業中の代替職員の雇用	343	66.1%	182	75.8%	2	100.0%	31	52.5%	133	51.6%	691	64.1%
育児休業からの復帰支援	257	49.5%	141	58.8%	1	50.0%	28	47.5%	151	58.5%	578	53.6%
育児を考慮した業績評価の確立	269	51.8%	133	55.4%	1	50.0%	23	39.0%	115	44.6%	541	50.2%
男性の育児休業取得促進	297	57.2%	124	51.7%	1	50.0%	35	59.3%	129	50.0%	586	54.4%
管理職・同僚の理解促進	301	58.0%	144	60.0%	2	100.0%	25	42.4%	148	57.4%	620	57.5%
夕方からの会議の廃止	283	54.5%	146	60.8%	2	100.0%	27	45.8%	121	46.9%	579	53.7%
入試監督業務の軽減	205	39.5%	89	37.1%	1	50.0%	15	25.4%	60	23.3%	370	34.3%
既存制度の拡充	159	30.6%	84	35.0%	0	0.0%	12	20.3%	67	26.0%	322	29.9%
育児にかかる費用の一部負担	199	38.3%	87	36.3%	0	0.0%	19	32.2%	99	38.4%	404	37.5%
送迎のためのキャンパス内車両乗り入れ	164	31.6%	93	38.8%	0	0.0%	17	28.8%	72	27.9%	346	32.1%
その他※	28	5.4%	7	2.9%	0	0.0%	3	5.1%	7	2.7%	45	4.2%

※育児と仕事を両立させるために必要なその他サポート

- ・ 在宅勤務・リモートワークの導入等、多様な働き方の推進
- ・ 男性が定時退庁できるようになると、母親の負担が減る
- ・ 17時開始の会議は参加が難しい、にもかかわらず、審議事項のある会議を平気で17時以降にスケジュールリングしてくる、その精神が理解

できない

- ・収入が減らないようにすること
- ・おひさま保育園の保育料が6万円程度と公立と変わらないが、福利厚生 の促進という意味では半額程度に抑えてもらえるとありがたい。もしくは、給与に応じた料金体系としてもらえるとありがたい。
- ・休暇を取得したい場合の相談窓口
- ・期限付きの非常勤職員における継続的な雇用の確保
- ・国家・地方公務員、他国立大学と同様の産前産後休暇の導入（産前6週⇒8週）
- ・会議等の意味のない陪席の廃止
- ・それぞれの制度を利用した時の、部署への補填がないと気兼ねなく制度利用はできない
- ・男性が育児休業をとっても実質的には役に立ちません。それよりも、早出遅出などの勤務時間の調整で家事に加わってくれると良いので、そのような制度があると助かります
- ・休業による負担を強いられる周りの職員へのサポート体制・評価
- ・研究補助者制度の拡充
- ・夜間保育（24時間保育）の整備。週末だけでも開設をしていただければ、夜勤を担う人員が確保できると考える。
- ・出社時間前の残業が容易に取得できるようにしてほしい。（月初や四半期処理など必ず残業しないと間に合わないわかっている時等は、早い時間に仕事をして定時で帰宅したい。帰宅後は家事や育児もあるので出社前残業のほうが有難い）
- ・家に一人で置いておけない年齢の子供がいる場合など、在宅勤務はこれからあらゆる面で有効な取組みだと思います。

4-18.介護と仕事の両立のために必要なサポート（複数回答）

本学において、介護と仕事を両立させるために必要なサポートを調査したところ、常勤職員は介護休業中の「代替職員の雇用」、非常勤の男性は「男性の介護休業取得促進」と答えた方が多く、育児と仕事の両立支援と同じ結果となった。非常勤の女性は「管理職・同僚の理解促進」と答えた方が多かった（表17）。

表17.

サポート内容	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
介護休業中の代替職員の雇用	307	59.2%	174	72.5%	2	100.0%	27	45.8%	129	50.0%	639	59.3%
介護休業からの復帰支援	219	42.2%	130	54.2%	1	50.0%	24	40.7%	142	55.0%	516	47.9%
介護を考慮した業績評価の確立	244	47.0%	123	51.3%	1	50.0%	22	37.3%	118	45.7%	508	47.1%
男性の介護休業取得促進	268	51.6%	114	47.5%	1	50.0%	30	50.8%	126	48.8%	539	50.0%
管理職・同僚の理解促進	276	53.2%	145	60.4%	2	100.0%	23	39.0%	148	57.4%	594	55.1%
夕方からの会議の廃止	254	48.9%	132	55.0%	2	100.0%	23	39.0%	111	43.0%	522	48.4%
入試監督業務の軽減	189	36.4%	87	36.3%	1	50.0%	13	22.0%	61	23.6%	351	32.6%
既存制度の拡充	144	27.7%	83	34.6%	0	0.0%	11	18.6%	65	25.2%	303	28.1%
介護にかかる費用の一部負担	175	33.7%	83	34.6%	0	0.0%	19	32.2%	96	37.2%	373	34.6%
送迎のためのキャンパス内車両乗り入れ	143	27.6%	76	31.7%	0	0.0%	13	22.0%	61	23.6%	293	27.2%
その他※	21	4.0%	6	2.5%	0	0.0%	3	5.1%	7	2.7%	37	3.4%

※介護と仕事を両立させるために必要なその他サポート

- ・在宅勤務・リモートワークの制度化
- ・異動（行事や出張（急な欠席が難しい）が少ない部署）への配慮
- ・教員の代替要員は非常勤講師の雇用となると思いますが、介護休業用の枠を設けていただきたい。
- ・部局内、担当グループ内での代替ができるよう業務改善を望んでいる。

4-19.現在のワーク・ライフ・バランスについて

現在のワーク・ライフ・バランスの状態について調査したところ、「2. どちらかといえば良い」が約5割を占めており、ワーク・ライフ・バランスの状態が良い職員が多いことがわかる（表18-1）。

表18-1.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
1.良い	97	18.7%	35	14.6%	1	50.0%	20	33.9%	77	29.8%	230	21.3%
2.どちらかといえば良い	244	47.0%	133	55.4%		0.0%	27	45.8%	134	51.9%	538	49.9%
3.どちらかといえば悪い	95	18.3%	44	18.3%		0.0%		0.0%	22	8.5%	161	14.9%
4.悪い	45	8.7%	18	7.5%		0.0%	4	6.8%	5	1.9%	72	6.7%
5.わからない	38	7.3%	10	4.2%	1	50.0%	8	13.6%	20	7.8%	77	7.1%

4-20.ワークライフバランスが悪い理由（複数回答）

現在のワーク・ライフ・バランスの状態が「どちらかといえば悪い」、「悪い」と回答した233人にその理由を調査したところ、男女、常勤・非常勤ともに「業務量の多さ」と回答した方が一番多かった（表18-2）。

表18-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
支援制度不足	23	16.4%	11	17.7%	0	0.0%	0	0.0%	8	29.6%	42	18.0%
業務量の多さ	125	89.3%	50	80.6%	0	0.0%	2	50.0%	12	44.4%	189	81.1%
同僚の理解	22	15.7%	11	17.7%	0	0.0%	0	0.0%	4	14.8%	37	15.9%
上司の理解	32	22.9%	16	25.8%	0	0.0%	1	25.0%	6	22.2%	55	23.6%
ロールモデル不在	25	17.9%	16	25.8%	0	0.0%	1	25.0%	11	40.7%	53	22.7%
その他※	9	6.4%	5	8.1%	0	0.0%	1	25.0%	2	7.4%	17	7.3%

※ワークライフバランスが「どちらかといえば悪い」、「悪い」その他の理由

- ・ 自宅での作業がある（締切前の書類作成など）
- ・ 単身赴任であるにも関わらず、単身赴任手当支給要件が厳しいため、二重の生活に金銭的困難が伴う。
- ・ クロスアポイントメントでの採用ですが、業務範囲が不明確であることを痛感する。採用前に従事すべき業務内容が不明確であるため、なし崩し的に業務が増える、一年の予定がちづらいという問題があるように思います。
- ・ 独身者に対して、有給休暇の取得の理由を聞かれる風潮（特に繁忙期の休みは取りづらい）や、家庭のある人よりも当然残業は出来るはずという固定概念
- ・ 専門的な知識が必要な業務を複数、1人で担当しているが、上司を含め周囲にその業務についてわかっている人がほぼおらず、課題が出てくると、どうしても残業が増えてしまう。
- ・ 非常勤なので、ひとりであればこの給料だけでは生活できない
- ・ 信州大学に限らずどこの職場でもそうであろうが、研究・教育に関わる業務量が膨大で代替できる人材がいない。
- ・ 信大の昇進速度は近隣大学に比べて遅く、年功序列の考え方が著しい。結果、理解の乏しい管理職が就くと、その下は育児、介護、ワークライフバランスなどの圏外となってしまう。
- ・ これだけ過大の大学運営・入試業務を担う信州大教員の中で、「世界に通用する研究論文を書き、かつ競争的資金を継続して獲得している（しようとする）教員」であれば、ワーク・ライフ・バランスが良好であることなどありえない。先進国でも、原著論文の査読は、著者の性や介護・出産とは無関係に行わざるをえません。本学で最も欠けている大学経営戦略の一つが、原著論文の執筆に没頭できる環境づくりへの投資です。出産・育児・介護の前、あるいは後のサバティカルリブは、その後の教員達の研究力・教育力・大学運営力・ワークライフバランスを、長期にわたりどれほど高めるか。それを考えれば、大学経営上いかに投資効率の高い戦略であるか、自明です。大学として、部局ごとに、サバティカル中の教員が一人もいないときがあってはならない、という制度づくりが求められます。
- ・ 遠距離通勤のため
- ・ 入院するときにあったが業務等考え休みずらかった。
- ・ 学内に本当にサービス残業が無いのかしっかりと調査していただき、必要に応じて増員又は部局間の人員数の見直しをお願いしたい。
- ・ 事前に通告していたにもかかわらず対応がとられず、前日（あるいは月曜の午前中締め切りのものを金曜日の夕方に）出来ないものが送られ・資料作成を依頼され、止む無く修正・作成していることがそれなりにある
- ・ 上司にワークライフバランスを追求したければ退職したほうがよいと言われた
- ・ 同じ職場で働く配偶者の長時間労働からくる、私への家事・育児の負担が大きい。（配偶者の上司及び職場の家庭への無理解）
- ・ 人数が多くても適材適所となっていない
- ・ 数年での異動をあたり前のこととして提示される
- ・ 雑用や、非合理的なルール（出勤簿への押印）、学生対応、保護者対応など、ツールで解決できる部分もあると思われるのに、実施されていない点、
- ・ 支援制度があっても条件が多くあてはまらないため利用できない
- ・ 50代後半から60代の古い考え方の方々へのセミナーを充実させてください

5.在宅勤務について

5-1.在宅勤務の有効性

育児や介護等のライフイベントと仕事を両立させることや、ワーク・ライフ・バランスを図る上で在宅勤務を実施することは有効であるか調査したところ、「有効である」、「どちらかといえば有効である」と回答した方が73.7%となり、在宅勤務がワーク・ライフ・バランスを図る上で有効であると考えられる方が多いことがわかった（表19-1）。

表19-1.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
有効である	232	44.7%	83	34.6%	2	100.0%	26	44.1%	101	39.1%	444	41.2%
どちらかといえば有効である	164	31.6%	87	36.3%		0.0%	17	28.8%	82	31.8%	350	32.5%
どちらかといえば有効でない	35	6.7%	15	6.3%		0.0%	5	8.5%	20	7.8%	75	7.0%
有効でない	27	5.2%	10	4.2%		0.0%	2	3.4%	5	1.9%	44	4.1%
わからない	61	11.8%	45	18.8%		0.0%	9	15.3%	50	19.4%	165	15.3%

5-2.育児を理由に在宅勤務を実施する場合の子の年齢について

在宅勤務を実施することが、ワーク・ライフ・バランスを図る上で「有効である」、「どちらかといえば有効である」と回答した794人育児を理由に在宅勤務を実施する場合の子どもの年齢について調査したところ、12歳（小学校卒業まで）、もしくは9歳（小学校3年生まで）と回答した方が多かった（表19-2）。

表19-2.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
3歳	46	11.9%	22	14.0%		0.0%	8	20.0%	30	17.2%	106	13.9%
6歳	102	26.3%	37	23.6%		0.0%	7	17.5%	45	25.9%	191	25.1%
9歳	108	27.8%	41	26.1%		0.0%	10	25.0%	36	20.7%	195	25.7%
12歳	99	25.5%	42	26.8%	1	100.0%	13	32.5%	54	31.0%	209	27.5%
その他※	33	8.5%	15	9.6%		0.0%	2	5.0%	9	5.2%	59	7.8%

※その他の詳細

育児を理由に在宅勤務をすることについて、その他の意見をまとめたものが表19-3である。育児を理由とする場合は年齢制限を設けないという意見があるほか、子どもの年齢が低いと、仕事に支障をきたすという意見があった。また育児だけでなく、幅広い理由で在宅勤務を可能にしてほしいという意見もあった。

表19-3.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
中学卒業まで	3	9.1%	3	20.0%				0.0%	3	33.3%	9	15.3%
高校卒業まで	4	12.1%	1	6.7%				0.0%	1	11.1%	6	10.2%
年齢制限なし	12	36.4%	4	26.7%			1	50.0%	3	33.3%	20	33.9%
育児だけでなく幅広く取得可能に	6	18.2%	2	13.3%				0.0%	1	11.1%	9	15.3%
わからない	6	18.2%	1	6.7%			1	50.0%		0.0%	8	13.6%
子の年齢が低いと仕事にならない		0.0%	3	20.0%				0.0%	1	11.1%	4	6.8%
障がい者の場合は状況に応じて	2	6.1%	1	6.7%				0.0%		0.0%	3	5.1%

5-3.在宅勤務をする日数

在宅勤務を実施することが、ワーク・ライフ・バランスを図る上で「有効である」、「どちらかといえば有効である」と回答した794人育児を理由に在宅勤務を実施する場合の1週間あたりの実施日数について調査したところ、週2日と回答した方が多かった（表19-3）。

表19-3.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
全勤務日	50	12.6%	9	5.3%		0.0%	3	7.0%	7	3.8%	69	8.7%
週3～4日	111	28.0%	42	24.7%		0.0%	16	37.2%	44	24.0%	213	26.8%
週2日	155	39.1%	71	41.8%	2	100.0%	19	44.2%	82	44.8%	329	41.4%
週1日	50	12.6%	23	13.5%		0.0%	3	7.0%	31	16.9%	107	13.5%
その他※	28	7.1%	19	11.2%		0.0%	1	2.3%	14	7.7%	62	7.8%

※その他の詳細

在宅勤務の1週間あたりの実施日数について、その他の意見をまとめたものが表19-4である。実施可能日数を固定するのではなく、個人の状況に応じてフレキシブルに実施できることが望ましい等の意見があった。

表19-4.	常勤						非常勤				総計	比率
	男性	比率	女性	比率	その他	比率	男性	比率	女性	比率		
状況に応じてフレキシブルに	19	67.9%	11	57.9%				0.0%	8	57.1%	38	61.3%
子どもの帰宅時間から在宅勤務	1	3.6%	2	10.5%				0.0%		0.0%	3	4.8%
子どもが病気の時		0.0%	2	10.5%				0.0%	1	7.1%	3	4.8%
保育園や小学校が休校の時		0.0%		0.0%				0.0%	3	21.4%	3	4.8%
わからない	5	17.9%		0.0%			1	100.0%		0.0%	6	9.7%
職種による	1	3.6%	4	21.1%				0.0%	3	21.4%	8	12.9%

5-4.在宅勤務に関する意見等

- ・ 残業が多い状況下から在宅勤務が行われたことで、通勤負担の減少、妻との時間の確保、食事の改善など、仕事側に偏っていたライフワークバランスの大きな変化がありました。については、子供も介護者もいなければ在宅勤務ができないというような制度作りは、出来ればしないでいただきたいと思っています。
- ・ 病院職員でも在宅ワークを検討していただきたい
- ・ 在宅勤務の導入状況に学部、附属施設、課毎に大きな差が生じている。在宅勤務ができない部署への配慮をお願いしたい。
- ・ 単身赴任を余儀なくされている教員も多いので、今後は積極的に在宅勤務オンライン会議等を取り入れるなど、そうした教員の「家族とともに過ごす権利」を保障するような制度設計を望みます。
- ・ 家に一人で置いておけない年齢の子供がいる場合など、在宅勤務はこれからあらゆる面で有効な取組みだと思います。ぜひ促進していただきたいです。
- ・ 今回、コロナをきっかけに在宅勤務が可能になったことは、大変有効だったと思います。子供や自分が体調不良の際に、無理せず、在宅勤務が可能になると、大変助かります。
- ・ コロナが収束した後も在宅勤務が出来る制度は残してほしい
- ・ 支援制度よりも、勤務制度の改革を（在宅勤務の拡充など）を希望します。
- ・ 信州大学に来てまだ間もないですが、以前勤めていた大学と比べて制度や周囲の理解、代替人員等の休むための余裕はあると思います。以前の大学では、一人一人の仕事の替割を立てられないなどの理由で、休みたいが、仕事が滞るため休めない状況やそれによる負担や辞職等を目にするのがあったので、本人の負担を軽減する理解や取り組みは重要かと思います。それは専門性が高まるにつれ、その傾向は高いので、コロナの機会に適宜テレワークの導入の検討などは必要なことかと思うところです。
- ・ 育児の理由から在宅が可能になれば、もっと働きやすくなると思います。

6. 信州大学の男女共同参画推進に向けての意見等（自由記載）

◎学内制度に関する意見

- ・ 他の組織と共同で実施している教員が多いと思われるので、そのような広範囲な関係者に対する理解や周知、調整を具体的にどのように実施するのが、裁量労働制で働く教員にとっては、課題となると思います。（男性40代・教員）
- ・ 育児も介護も職場の理解と、復帰の支援が必要だと思います。仕事が無さ過ぎてもモチベーションが続かないですし、多すぎても両立ができないので、バランスが難しいと思います。（女性40代・職員）
- ・ 非常勤職員に適用される制度が周知されていないので、改善してほしい。（女性50代・職員）
- ・ 育児や介護の支援について聞きたいことや疑問に思うことがあっても聞きにくいし、横のつながり（ネットワーク）が乏しいのでそういったことにも目を向けていただきたい。（女性40代・職員）
- ・ 相談先や相談可能な内容がよくわからない（女性30代・職員）
- ・ テニユアトラックや特定雇用の助教での女性採用者の多くは、出産を最も意識する年代でもあります（30代前半～半ば）。不安定な雇用期間（5年程度）が終わるまで待っていると、身体的な出産適齢期を過ぎてしまうかもしれない・・・。ただ、延長雇用の審査のことを考えると、妊娠・出産したいとは思えない・・・。テニユアトラックや特定雇用助教でもしっかり産休・育休が取得できるのか、延長審査の際に配慮してもらえるのか、その辺りの制度や情報がどこかに掲載されていると助かります。（女性30代・教員）
- ・ 育児や介護が現在関係なくてもどのような制度があるか知っている必要はあるので、アンケートやALLメールで時々周知していただけるとありがたいです。（女性40代・職員）
- ・ 大学病院勤務の非常勤医師は、異動の有無にかかわらず育児休暇・介護休暇が取れても無休になってしまうため、収入面での補償があると思う。また、そのあたりの制度が分かりにくい。（女性30代・教員）

- ・育児・介護の負担を女性に偏らせないという点を含め、多様な働き方が認められるべきと思います。例えば、常勤の週4勤務（もちろん給与は2割減る）といった働き方についても、検討の余地があるのではないのでしょうか。（男性30代・職員）
- ・勤務時間のフレックス制導入を進めていただけると働きやすい。（女性30代・職員）
- ・育児休業期間中の旅費執行を可能にするか、その分の研究費（あるいは特殊勤務手当）を復帰後に支給する仕組みがあると、育児休業期間中も研究コミュニティへの継続参加が可能になります。私の配偶者（他の国立大学の研究者）は自費で（しかも子連れだったため子どもの旅費も支払って）海外に行っていました。そういう時は通常の旅費に加えて、鉄道移動が難しいためレンタカー代も必要になるなど、研究継続に自費を払うことが多いと思います。若手支援のためにも、この制度を作ってください。（男性50代・教員）
- ・介護に関してはどのような施設へ入居が出来たかによると思う。（男性60代以上・教員）
- ・現状介護はしていませんが、今後、介護は大きな課題となっていくと思いますので、介護をしながら働き続けられる仕組みを充実させていただきたいと思います。そして、男女共同の大きな壁となるのは「意識」ではないかと思います。当たり前の文化として根付いていくことを望みます。（女性50代・職員）
- ・介護休暇について、教職員から問い合わせがあった場合、ご案内が難しい。対象「要介護状態にある対象家族を介護する職員（一定の要件を満たした場合に取得できます）」が不明瞭です。“一定の要件”のご案内をお願い申し上げます。（女性40代・職員）
- ・子育て・育児休業取得者については制度が整っているが、介護制度についても取得率が向上するよう環境を整えていただければと思います。（女性50代・職員）
- ・育児も重要だが、介護は全ての職員が対象となりうるので、制度の充実と理解促進を進めてほしい。（男性40代・職員）
- ・取得回数や期間が短いと思われます。（介護は長期間です）（女性40代・職員）
- ・介護に休暇を使用したいので、年間に休暇を取らなければいけない日数を確実に取るので、夏期や冬期の一斉休暇に有休利用しなくてもよいようにしてほしい。介護の場合は年明けに病状が悪化するので、冬まで有休を残しておきたい。（女性50代・職員）
- ・介護休暇に日数が足りずに年次休暇を申請する人や、年次休暇が足りずに欠勤扱いになる人を稀に見るため、各種休暇が足りているのかどうかの調査は絶えず行っていただきたい。（女性29歳以下・職員）
- ・専業主夫／主婦世帯へのサポートを拡充してほしい。それに尽きる。（男性50代・教員）
- ・育児や介護の前に、本人の健康維持がまず大事だと思う。個人にまかすのではなく、法人で一律に日程をきめて、がん検診が受けれるようにしてほしい。（女性40代・職員）
- ・質問項目を見るに、貴センターでは育休取得者の業績評価の配慮や、昇給、昇格に不利にならないようにしたいのかもしれないが、子供のいない人間にとっては、それだけ自分の時間を仕事に使っているにも関わらず、プライベートの時間を確保してきた人達の評価に下駄をはかせるような形で、同列に扱われるのは大変不公平に感じる。（男性30代・職員）
- ・理系である以上、研究室の運営、研究室学生のケア、実験実習の実施・レポートチェック、研究費獲得は必須です。これに学内業務（受験、学内WG等）や一部教員の大学業務への積極的参加意識の低さが原因で、一部教員の業務負担過多が発生しています。昇進・査定における業績（特に論文数）評価において、負担を被った教員のケアが何もされていないことは悪いと思います。教員のモチベーションを保つためにも、十分な子供の世話や親の介護、配偶者のケアなどをしていただかないと、研究教育機関としてポテンシャルは衰退していくのでは感じます。私個人としては、どの先生に対しても大学の支援によるポストや技術スタッフの雇用の補助事業をしていただきたいです。（男性50代・教員）

◎職場環境・同僚・上司の理解に関する意見

- ・制度拡充ではなく、その制度を活用できる環境づくりが必要だと思います。（女性40代・職員）
- ・仕事と家庭を両立できるように色々な制度ができているのはありがたいが、女性に全て（仕事、育児、介護）を押し付けられているようで辛い。すべてにおいて完璧を求めないでほしい。フルタイム勤務でワンオペ育児をしている身からすると、男性が育児と介護に参加できる環境整備と意識改革に力を入れていただきたい。（女性30代・職員）
- ・日本では育児介護家事の負担は女性が担っていることが多いです。いろんな支援制度があるのは助かりますが、ワンオペを強化しないよう、男性の理解、上司の理解を進めてほしいと思います。（女性40代・職員）
- ・管理職層の理解が低い点があると感じます。制度があるかどうか重要ですが、制度が有効に利用されているかどうかという点も重要ではないのでしょうか。（男性30代・教員）
- ・現在ある支援制度を利用しているのはほとんど女性で、女性が育児・家事・介護を一人ですることを軽減するための制度になっている気がします。もっと男性の意識を改革し、積極的な取得を望みますが、若い男性は育休や子供の行事で休むことなど抵抗はないと思うのですが、取得したくても上司に理解がなく取得できない、ということがあがあると思います。管理職の方はイクボス宣言で立派なことをおっしゃっていても、実際その人たちは、自分たちで育児・家事・介護をせず、配偶者に任せてきた人が多いと思います。イクボス宣言をした方が実際、どれだけ理解があったか、部下から評価してもらう仕組みなどあれば、口だけのイクボス宣言にならないと思います。（女性40代・職員）
- ・育児に対する職場の理解があり、とても働きやすいと感じています。多少の不満（教授会が終わらない等）はありますが、全体的にとっても満足しています。今後とも働きやすい環境への改善・持続をよろしくお願い致します。（男性30代・教員）

- ・ 何より職種によるところが大きい。また、職場で同僚・上司の理解が進み、代替要員の雇用等人員のフレキシブルな配置が可能になればと思います。（男性40代・教員）
- ・ 男性もより休みやすい環境を（女性40代・職員）
- ・ 育休、産休でのお休みを経て職場に復帰している女性が多く、また、育休中に赤ちゃんの顔を見せに来ている職員もいて、理解のある良い職場だと思っています。男性も取得しやすいよう、理解が広がっていくとさらに良いと思います。（女性30代・職員）
- ・ 職場環境と上司の理解が全くない（男性40代・職員）
- ・ 子供が保育園児や小学生くらいの時は、職場もいろいろ配慮してくれるが、中高生になると、子育ての手が離れたと判断されてしまう。中高生は、学校により延長部活の迎え(18時、保育園の延長保育より迎えの時間が早い!!)や、学習塾の送迎、塾弁が必要な場合もあり、保育園児の時より親は時間がタイトになる。そこへ自宅から離れたキャンパスへの異動を持ちかけられると、辞職を迫られているのかと思う。子供が幼くても、祖父母のバックアップ万全で、残業や土日出勤ができる人もいれば、複数の中高生の子供の送迎に一人で走り回って擦り減っている親もいる。親の介護も、近所に兄弟が数人いて、分担できる家庭もあれば、一人っ子や兄弟が遠方にいて、すべて抱え込んで潰れてしまいそうな人もいる。ワークライフバランスと言えば「育児」「介護」の2つで判断するが、各人が必要とするサポートは人それぞれで、子供が3歳未満とか、親が介護認定とか、そういう枠組みではなく、それぞれが必要とする時に必要なサポートを受けられる職場になってほしい。（女性40代・職員）
- ・ 育児の場合(介護かもしれませんが)、保育園やセンターやプラザといった勤務中に面倒をみてくれる機関があれば、通常はなんとかかなると思います。何かあったときでも、有休が十分に残っていれば、時間給を含め有休を使用して休みを取れば良いと思いますが、急な呼び出しや数日の休みに対して周囲の協力やそれを認めてくれる職場作りが大事だと思います(本人の普段の勤務状態や周囲のなかかわり方の影響も大きい)。そのためにどのような啓発活動をすればよいかわかりませんが、育児も介護も誰もが直面する可能性があるので、実際にどのような問題、苦労があるのかを紹介してもらえると多少理解が深まるのではないのでしょうか。（女性50代・職員）

◎働き方、人員、人事異動、業務改善等に関する意見

- ・ 制度上できることは全て取り組んでいるが、産休・介護休暇などを取得する職員の存在により、同部署他職員にしわ寄せが行くのは事実。常勤職員の人員補充または産休等を取得する職員の他部署への配置換えを全部局で実現することが急務である。また、異動を面倒臭がる上司の一存で、人員不補充や業務バランスの不公平の放置が起きるような事態を許してはならない。（女性40代・職員）
- ・ 信州大学は育児中の職員に対してとても手厚い支援を行ってくださっていると思います、すごいことだと思います。ただ、支援は手厚いですが、逆に女性職員が飛躍的に増え、制度を利用する人数が増えたことにより、そのひずみがかかなり出ているのも事実だと思います。短時間勤務や時間外勤務制限を取得する人数が増えたことにより、そのしわ寄せがきている独身者や子育て中でない職員も多数います。女性が多い職場では同時に育児⇒同時に育児復帰もあります。それに対して、その職場の中で対応しろと言われるだけで、大学としての措置は何もないのでしょうか。現在代替要員は育児休業期間中しかとれません、産休期間～短時間勤務中まで代替要員が採用できるようになれば、周りの職員も疲弊しなくて済みます。そのための財源が必要ならば、やはり短時間勤務中は減給ありにしてよいと思います。また代替職員の採用期間が長期になることにより、採用もしやすく、職場としても勤務の割り振りも行いやすくなります。これらの問題はもうすでに起きています、「女性職員が増える⇒育児休業や短時間勤務が増える⇒制度を利用されることを周りが迷惑だと思ってしまう⇒女性職員はやっぱりいらない。」となってしまう前に、早急に大学としての素早い対応を望みます。（女性40代・職員）
- ・ 産休・育児の穴埋めをしている人の負担についてはどんな支援内容がありますか？（女性40代・職員）
- ・ 環境改善を進めるのはもちろん大切ですが、限りある学内資源を使用している以上、支援策の改廃を含め、費用対効果の検証も行っていたきたいと思います。（男性40代・職員）
- ・ 常勤職員が10名の部局で、2名の男性職員が同時に、長期にわたり育児休暇を所得しています。大変、喜ばしいことですが、残った4/5の職員は、疲弊しています。サポートする部局への（全学的見地からの）サポート体制の構築を望みます。（男性50代・職員）
- ・ 育児休業、時短勤務等を経験して、非常に恵まれた環境にいると感じると同時に、さらに拡充していくためには、男女関係なく、育児や介護に関係なく全職員がどんな理由でも休暇を取りやすい環境が必要だと思いました。（育児に関して職場の理解はかなりあると思いますが、やはり仕事のしわ寄せは育児・介護をしていない職員の方にいってしまうので、そういう方も休みたい時に気兼ねなく休めるような人員配置、業務分担が必要だと思いました。）（女性30代・職員）
- ・ 育児・介護等でお休みする方のフォローが回りにかかるため、周囲の負担軽減を考える必要があると思います。それを踏まえワークライフバランスを促進し、休暇等を取りやすい環境を整えることが大切だと思います。（女性40代・職員）
- ・ 以前はなかった制度ができたり、徐々に働きやすい環境が整備されてきていると思います。あとは、産休、介護休暇をとった方の業務をどのようにカバーできるのか、普段から誰でもが担当できるような業務分担をしていくと良いのではないかと思います。（女性40代・職員）
- ・ 出産・育児に関する仕組みはかなり手厚くて良いと思うが、それによって残された人の負担が重くなることについて、連動して考えるべきだと思う。（男性30代・職員）
- ・ 非常勤職員のためか、産前産後休暇、育児休業期間中に代替職員が配置されず、係が欠員となりました。1年の育児休業取得後は、他の部署へ復職となり、休業前に在籍していた係は、欠員のままです。休業する本人はまわりに迷惑をかけるという後ろめたさがあり、まわり

も実際に仕事量が増加しました。また、もう一人子どもが欲しい気持ちがありますが、夫が毎日残業をし、育児休業は取得できないであろう状況を考えると、諦めることになります。問題は代替職員の配置に常勤職員と非常勤職員で差があること、男性も女性も産前産後休暇・育児休業をとりづらい状況であることです。仕事をしながら（仕事をしていなくても）、出産育児に前向きになれる社会であってほしいと願います。子育ては大きな社会貢献だと思います。社会全体で協力し合うこととして、信州大学がお手本を見せられたらと思います。（女性30代・職員）

- ・育児や介護のために早く帰ることで、残った職員にしわ寄せがいくことを考えると活用しにくい。裁量労働制、フレックスタイム制であるのに時間的拘束や超過勤務・時間外労働・休日出勤が多く、年5日の有給もとれない現状もあり、働きにくさについては性差以前の問題が大きい。（女性30代・教員）
- ・育児・介護等でお休みする方のフォローが回りにかかるため、周囲の負担軽減を考える必要があると思います。それを踏まえワークライフバランスを促進し、休暇等を取りやすい環境を整えることが大切だと思います。（女性40代・職員）
- ・男性が、育児・介護に参画できない一番の原因は、長時間労働かと思います。また、参画する場合に「周りに迷惑がかかる」「理解が得られない」というのも、周りにフォローする余力がないという意味で、同じく長時間労働が原因かと思います。（男性30代・職員）
- ・長時間労働の是正、つまり「大学全体としての業務量の削減」が鍵になるかと思いますので、この点について、貴センターからも提言・推進をいただけたらと感じます。
- ・残業ありきで回す業務内容・分担では、男女共同参画は難しいと思います。部局に丸投げ案件や、マニュアルの提示・掲示（共有化）がない業務があり、部局ごと異なったやり方、やり方を一から考えなければならないなどの案件があり、大学全体で見れば、まだまだ効率化できることがあるかと思います。（制度の構築だけでなく、業務の見直し・効率化により業務量削減につなげることで男女共同参画にもつながると思います）（男性40代・職員）
- ・ワークライフバランスや働きやすさを向上させるための様々な取り組みが、男女共同参画を推し進めていくことを期待します。（男性40代・職員）
- ・育児や介護等のライフイベントがある方のライフワークバランスが優先され、そのようなライフイベントが無い方は業務負荷を受け入れて当然であり、配慮される対象者になっていない、という雰囲気があるように思います。通常で皆が定時で退社できるような職場であれば問題ありませんが、少なくとも私が今いる部署は明らかに業務過多で残業が多く、誰かが育児休業や介護休業は申請すればその申請は無条件で通り、周りは更なる業務負荷を無条件で受け入れなければいけません。申請は無条件で受け入れられるべきですが、休業制度だけが先に走ってしまい、周りが受け入れられるような業務体制を敷くことの重要性が疎かになっているのではないのでしょうか？（男性40代・職員）
- ・職場の理解や制度という面の課題もあるかと思いますが、私が子育てと仕事を両立しながら感じていますのは、人員不足による業務量の多さがその推進を妨げているのではないかと感じております。もう少し職員の仕事量に余裕があれば、「休んでよい」「やっておくよ」と言えると思うのですが、皆自分の抱えている仕事をこなすことで精一杯で、私自身もとても他者の仕事を「やっておくから大丈夫だよ」と言える状況にありません。今年度は特にそれに加えて新型コロナウイルス感染症対策が追加され、授業においてもオンデマンド形式と対面形式の両方法での実施を準備しなければならなかったり、新たに授業の方法を変更しなくてはならなくなりその準備や実施等に追われております。どうぞ仕事を一つ増やしたら、一つ減らすという単純なルールでも良いと思うのですが、そういった観点から仕事量のコントロールをしてもらえるように、大学側へ働き掛けていただけたら本当にありがたいと思っております。男性も女性も働きやすい職場になることが理想と思われます。（女性40代・教員）
- ・いつもありがとうございます。職場の理解が得られても、自分が休んだ時の人員は慢性的に不足しています。大学の人件費等との兼ね合いもあるかと思われますが、必要な部署への人員配置が得られなければ育児・介護との両立はなかなか厳しいものがあります。（女性40代・教員）
- ・労働環境の改善のために業務効率化や環境整備も大切ではあるが、そもそも職場に必要な人の数が揃っていなければ限界があると思う。男女共同参画の推進は、職場の人間の心に余裕がなければ難しいのではないかと。（男性30代・教員）
- ・子育て（子供との時間を過ごすこと）の重要性を理解した働き方改革を、さらに推進してほしい（男性40代・職員）
- ・男性女性ともに教員が安心して育児できる環境がまだ不足していると思う。そのためには人員の増加が必須なので、教員数の増加を切に願います。（男性30代・教員）
- ・新型コロナウイルス感染対策で附属病院職員（特に事務系職員）の負担が大きくなってきている。本部などからヘルプすることはできるでしょうか。流動的な人的配置ができれば、このコロナ禍も乗り切れると思います。ご検討ください。（男性50代・職員）
- ・職場と家のワークバランスについては、様々な理由が重なって年々悪くなっていく感じを受けており、研究を諦める、昇進を諦める、転職・他大への移動を考えるなど、しないといけなくなってきたかなと感じます（個人的には、要求される成果量や労働量、能力や時間に対する対価が低いことに帰着すると考えます）。（男性40代・教員）
- ・ワークライフバランスが、必ずと言っていいほど育児とセットでしか語られないことが非常に不満です。育児を担っていない教職員には、ワークライフバランスの実現は許されないのでしょうか。育児により休業、短時間勤務を取得することは当然の権利ですし、周囲としても快く迎えたいたのですが、休業・短時間勤務中のフォローを周囲がしなければならない（残業前提で）のが現状で、不公平感が否めません。現に育児にあたっていない教職員も含め、ワークライフバランスが実現できるような職場の実現を切に望みます。（女性30代・

職員)

- ・ 通勤手当の特急・有料道路代支給については、実態に合わせた、つまり通勤時間帯での取り扱いを希望します。制度の影響で、片道の通勤時間1時間以上かけざるを得ない現状では、ワークライフバランスはとりづらいように思えます。(男性40代・職員)
- ・ 夫婦ともに事務職員として信州大学で働いている場合、どちらかが長時間労働せざるを得ない職場で、もう一方は比較的定時で帰宅できる職場に配置するケースが多い。「旦那さんが早く帰れない(職場な)んだから、奥さんが定時で帰って育児をすればいい。それが嫌なら、職場を止めて専業主婦になったらどうだ」と大学から言われている人事異動だと、毎回の人事異動が出るたびに切実に感じている。ちなみに我が家は、配偶者は毎晩の帰宅が21~22時。毎月必ず1~2回の土日出勤あり。土日は平日の長時間労働がたたって、グツタリ。子供の面倒はおろか、家事すらままならない。本人は子育てにもっと携わりたいし、子供との時間も欲しいと切実に願って、職場にその思いと異動を願い出ているが、同じ部署に4年目になる。「男性職員なんだから、長時間労働でも(育児ができなくても)仕方がないよね」と人事課が(ひいては大学が)推進しているようにしか思えない。本人が望んで長時間労働の職場に行きたい方もいるだろうが、せめて育児・介護に携わりたいと本人が望んでいるなら、その育児期間中・介護期間中くらい、長時間労働でない職場に配属していただきたいと願う。組織として、本気で男女共同参画を推進したいのならば可能ではないか、または可能になるような大学づくりをしていただきたい。夫婦のどちらか一方に家事・育児・介護の負担が行くような人事ではなく、夫婦ともにワークとライフを両立できるような職場にしてほしい。また、そういった面で魅力的な職場なら、県庁への就職のため本学の内定を辞退する新規採用予定者は、間違いなく減るだろう。今のままであれば、辞退者が去った後に残った「希望者」を数合わせのために採用するような現状は、この先も変わらない。優秀な若手職員が(県庁を落ちた時の補欠受験としてではなく)第一志望として就職するような職場にしていきたい。(女性30代・職員)

◎男女共同参画推進活動に関する意見

- ・ 理事・管理職の半数を女性にすることが先決かと存じます。(男性40代・教員)
- ・ 性差による非常勤職員の割合など、調査されているのですが、もっと宣伝してほしいです。そもそもこの事業に参加している方々の性別、職位は偏っていないのでしょうか。(女性40代・職員)
- ・ そもそも教員を目指す女性が少ない中、女性教員比率向上を実施してしまうと、相対的に教員の質が下がるため、絶対に中止すべき。逆差別でもある。(男性30代・教員)
- ・ 女性教員の比率が低すぎる。目標値自体が低い。(男性60代以上・教員)
- ・ 事務系職員の女性管理職(または、主査以上の役職)の方が増えてほしい。そのために、育児休暇、介護休暇がもっと取りやすくなったり、ワークライフバランスがとりやすい部署が増えたりしていくのが理想。特に、こういった制度の担当である人事課の課長・副課長、各部局の事務長がすべて男性かと思うので、こういったポジションに女性が配置されるだけでも、若手の職員は将来のロールモデルとしてそういった方々の働き方を学べと思う。逆に言うと、現在ロールモデルとなる女性職員があまりにも少ない。せめて、担当部署である人事課の課長、副課長の中に女性がいてほしい。また、部署により、ワークライフバランスの取りやすい部署、取りにくい部署があるように感じる。残業が多い部署については、もちろん業務改善を行うことも大切だが、人員を増やしたり、派遣職員を雇用したり、対策が必要かと思う。子育て世代の職員(男女関係なく)の働きやすさが向上し、こういった取り組みが、男女共同参画にも繋がると感じる。(女性29歳以下・職員)
- ・ 「男女共同参画」はどうなったら達成できたと考えているのでしょうか?(男性50代・教員)
- ・ もっと国の補助金(ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ等)を獲得して事業推進などやっていかれてはどうでしょうか。(男性30代・職員)
- ・ 男女共同参画は重要な取り組みだと思います。センターとしての取り組みに閉じず、大学の業務全体に対し、男女共同参画の立場からチェックし、意見表明をしていただければと思います。(男性40代・職員)
- ・ 男女共同参画推進、という漢字ばかりのネーミングではなく、サブタイトルなどつけて、親しみやすく、わかりやすく表記してはいかがでしょうか?(女性50代・職員)
- ・ 男性、女性、夫、妻、仕事上同じ立場である事をまだ大学として共有できていないと思います。(男性40代・職員)
- ・ 育児と介護へのサポートはとても重要なことだと思いますが、独身者が増える社会状況で、男女共同参画という大枠で考えていくなれば、一人暮らしの独身者に対するサポートや、コミュニティづくりの機会もあれば良いと思います。(女性30代・職員)
- ・ 育児支援、介護支援は非常にコストがかかるものと思われます。信州大学の現状からすると理想を実現する体力があるように思えません。なので、育児支援等を充実させるとともに、教職員数を削減する、外部資金を獲得する体制などを同時に動かさざるを得ないのではと思われ、男女共同参画からはそれらをあわせた提案をしない限りは、「理想は分かるけど、無い袖はふれない」で終わってしまう気がします。職員が誇り、愛着、感謝をもって働けるような、そんな職場にさせていただけるとありがたいです。(男性40代・職員)
- ・ 本学の男女共同参画にかかる動きは、平成23年の事業採択時と大して変わらず、研究補助者やメンター等「研究者優遇」の流れは変わっていない・・・10年で変わったのは学長とセンター長くらいだろうか?取り組んで10年目を迎えるならば、そろそろ研究者を支える事務職員・技術職員へのフォローもしていただきたい。10年たっても大して変わらない職場なら、20年30年後も変わらないと諦めながら働いている。ちなみに、この意見を読んで、「ベビーシッターの補助制度がある」や「入試の時の保育をしている」なんてことで、事務職

- 員へもサポートしている、と思った方がいるとしたら、その方はご自身で本気の育児をしたことがない方ではないだろうか。そんな方が、男女共同参画の推進を声高に言わないでいただきたい。「長野県女性の活躍推進企業知事表彰」を受賞しました」の記事を見て、いったい何を表彰されたのか、取り組み事例を見ても、疑問と共に恥ずかしさがいっぱいだと同僚と話した。表彰されることや数字を出すこと、講演会を開くことが目的となって、本当の改革は、10年たってもまったく進んでいない。男女共同参画推進センターの専任事務スタッフ（事務補佐員）の人数（1名）が10年前からまったく変わっていないということがすべてを物語っている。意識啓発に10年「も」かける必要は全くない。10年たっているのに理事・役員クラスに常勤の女性が一人もいない、総務部内はもちろん、部長クラスに女性が一人もいない、この組織のどこが男女共同参画を推進しているのだろうか。講演会を聞いて「まだ信大では時期尚早だね。」なんてつぶやきは聞きたくはない。むしろ実現するためには、自組織で何ができるのか、役員クラスが本気で考えて取り組んだら、すぐ実現するだろう。予算を確保して、コンサル入れて、組織を今すぐにでも改革してほしい（ちなみに、同じ国立大学でというならば、長崎大学は大学本体にも、附属病院にもコンサル入れています）。この事務組織、外部組織が入って、一気に変えないと変わらない（変わらない）。どうか、この意見を学長に届けていただきたい。（女性30代・職員）
- ・ これまでの取り組みの成果について、詳細な公表を希望します。（男性50代・教員）
 - ・ 男女共同参画推進への取組はされているが、率直に言って知る限りで女性で要職に就いている人は、子どもがいなかったり介護をしていなかったりするケースが多く、本学の人事評価が在職年数の多少に大きく影響されている。産休・育休を取得した場合でも、それに左右されることなく、純粋に能力を評価する制度に切り替えない限り、昇進と出産を天秤にかけようような状況は解消できない。上司や職場の理解促進も、まだ十分とは言えず、より強力に進める必要があると考える。（男性40代・職員）
 - ・ 男女共同参画推進という活動があるということにいつも勇気づけられ、ありがたく思っています。（女性40代・教員）
 - ・ 男女共同参画推進は本学教職員とその家族にとってはもとより、社会全体においても価値ある重要な取り組みと感じております。推進に携わっているみなさまに敬意を表します。（男性40代・教員）
 - ・ 今回のアンケートを受けるまで、これほどの支援の種類があることを知りませんでした。（女性29歳以下・職員）
 - ・ 男女平等な共同参画推進を期待します。女性優遇な対応に苦慮させられてばかりです。（男性30代・教員）
 - ・ 民間ではこのような取り組みができない企業がほとんどです。モデル事業となりうるような活動、発信を希望します。（女性50代・職員）
 - ・ 女性教員の採用比率の向上、および、管理職登用への環境作りを、実効ある活動へと結びつけていただければ幸いです。ちなみに、具体的な活動を通じた意識改革が重要だと思いますが、男女共同参画を推進するための、信州大学としての高い志が、あまり感じられずに来ております。よろしくお願い申し上げます。（女性60代以上・職員）
 - ・ 男女共同参画を前向きに進めようとする大学の姿勢は素晴らしいと思います。課題もあると思いますが、こういったアンケート等で、課題を真正面から伝えられることがまずは大事だと思います。多くの不満はごく小さな交友範囲内でのコミュニケーション不全だと思いますので、制度の改善とともに研修や意見聴取、フィードバックの機会が得られることが大切だと思います。皆様のご尽力に心から感謝しています。（男性30代・教員）
 - ・ 男女共同参画推進を進めていくことは、家庭を持ちながら仕事をしていく女性・男性とともにとても大切な改革だと思います。実際にいろいろな制度を活用して離職をせずに、育児介護との両立も可能になってきており大変ありがたく思います。社会全般の流れに沿ってますますワークバランスが取れるよう期待します。（女性50代・職員）
 - ・ 皆、男女共同参画推進の意志はあるが、年功序列の壁等の根本的な課題ともかかわっており、数字をあげるのとは簡単ではない。しかし、そのことも含め働き方の改革、生活スタイルの根幹にも関わってくるので、重要な課題であるという認識とその解決の過程を教職員だけでなく、学生や市民にも発信してほしいと願っております。（女性60代以上・職員）
 - ・ 近年の社会の流れからも、特に大学における上位職（理事、評議員、学部長など）の女性比率の少なさが問題であると思う。外部から見たときにこれらの値が低ければ全くやる気がないとみなされるだけである。一朝一夕に行かないことで、年々課題が増えるだけなので、早期に手を打つべき。（女性40代・教員）
 - ・ まだまだ周知されていない。活動が中途半端な感じがする。制度を利用するには周知力が足りない（特に師長クラス）。（男性30代・職員）
 - ・ 逆差別にならないようにすることが大事ではないかと思う。（男性40代・教員）
 - ・ 「男女共同」とはとってもやはり女性に負担のかかる環境ではないのかなと感じる。信大だけではないかも知れないがやはり、まだまだ昭和のような男尊女卑の風潮が抜けないのではないかと。（女性60代以上・教員）
 - ・ まだまだ性別の影響は大きいと思いますが、このような地道な働きが、職場改善につながると思います。（女性60代以上・教員）
 - ・ 女性管理職・女性の上位教員が増えないのは日本全体の問題かと思います。そのためか、この10年を見ても、明らかな改善が見られません。短期間で女性が不通に上級職に就いているような環境に信大が変わるはずがないと悲観しています。せめては、どの職場も風通しのよい、ハラスメントのない環境にしていきたいと思います。ここは、著しく、パート職員を低く扱います。（女性60代以上・職員）
 - ・ 男女平等な職場とすることに全面的に賛成だが、共同参画推進の名目で逆に男性に対して不平等を生むことがあるかもしれないなと思うことがあります。また、事務局の中で女子職員がスカートをはくべきではないなど、女性たち自身の中で変な不文律があると聞いたことがあります。そういった同性の間での変な不自由さや見えづらい歪みをなくすることなどにも気を配っていただきたい。（男性50代・教

員)

- ・ 男女共同参画推進委員会とイコール・パートナーシップ委員会の双方を設置した意図が分かりにくい、男性と女性の間にある溝と同様に、教員と職員の間にも大きな溝があり、とてもイコール・パートナーとは言い難い状態であるため、これについても意識改革が必要ではないでしょうか。（男性40代・職員）
- ・ 事務職員採用試験を受けた人たちから、採用面接の際の人事の方の質問がひどい（本人の資質・能力ではなく、夫の職業や、出産・育児についての質問ばかりで、男女共同参画を推進している大学とはとても思えずがっかりした）と聞いたことがある。若い世代はそうでもないが、法人化以前の上の世代の方については意識がまだまだ低いのではないか。（女性40代・職員）
- ・ 規程や制度の考案、最終決定を行う陣営のうち、育児・介護・ワークライフバランスといった概念に対して、自身が経験してきた社会環境と現在の社会環境の違いを認識し、現在の社会問題を当事者意識で考えられるのか。当事者意識で考えられる職員が、組織の意思決定機関に多く入るためには、年功序列を排除する必要がある。特に女性職員は育児休業、短時間後の昇進が遅れがちになり、制度改革に力を入れられるようになるまで何年もかかってしまう。（男性30代・職員）
- ・ 世代間の見解の相違がありますが、世代交代とともに改善されることを望みます（男性50代・教員）
- ・ 実体験についての講演の機会があれば聴いてみたいと思います。（男性40代・教員）

◎処遇改善に関する意見

- ・ 非常勤職員の責任負担が重いと感じている（一般企業と比べて）。時給100円アップか、賞与付与があれば同等の責任負担かと思うが、非常勤は勤務時間が6時間で残業の強制はないものの、部署によって差はあるかと思うが、給与と仕事量が比例していないように感じている。（女性30代・職員）
- ・ 非常勤職員ですが、寸志でもいいのでボーナスがでると仕事へのモチベーションがあがります。大学も非常勤職員がいないと仕事が回らない部分があると思います。待遇の改善を望みます。（女性40代・職員）
- ・ 男女というより正規雇用と非正規雇用の待遇面等で差があると感じます。（女性50代・職員）
- ・ 男女共同参画推進以前に、非常勤の不安定な雇用をなんとかして欲しい。（女性50代・職員）

◎アンケート全般に関する意見

- ・ 結果を分析、フィードバック、そして、業務改善していくことは、アンケート調査にとって、とても重要なので、結果等の配信をお待ちしています。（男性29歳以下・職員）
- ・ 「コロナ収束後も在宅勤務は育児や介護等のライフイベントと仕事を両立や、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る上で、有効だと思いますか。」質問の主旨や聞き方が適切ではないと思われます。理由は 別の観点から有害と判断する場合の回答に迷う点、「～や、」と2点以上の要素を一緒にして質問している点。せっかくアンケートをやるのならバイアスを避けたいところ。（男性50代・教員）
- ・ アンケート設計的に回答者の置かれている状況に合わないため回答しづらいところがあった（空欄回答）。その部分を考慮すれば、設問分岐などフォームの特徴を活かして設計をして頂くともっとよいのではないのでしょうか。
- ・ 回答の控えをGoogleフォームの機能により回答者に送信していただきたい。

令和2年度男女共同参画に関するアンケート調査（確定版）

※ご回答は、各質問の指示に従い、該当する項目ひとつを選択してください。「複数回答可」と記載しているところは、該当する項目すべてを選択してください。

また、「その他」の項目や自由記述の質問もありますので、() 内あるいは枠内にあなたのお考えをお書きください。

I. あなたご自身についてお聞きします。

Q1 信州大学における男女共同参画の実態を調査し、今後の施策の参考とするものです。あなたの性別を教えてください。

1. 男性 2. 女性 3. その他

Q2 あなたの年代を教えてください（2020年11月1日現在）。

1. 29歳以下 2. 30代 3. 40代 4. 50代 5. 60代以上

Q3 あなたの雇用形態はどちらですか。

1. 常勤 2. 非常勤

Q4 あなたの職種を教えてください（2020年11月1日現在）。

1. 教授 2. 准教授・講師 3. 助教・助手 4. 研究員 5. 医員・研修医
6. 附属学校教員 7. 事務職員・施設系技術職員 8. 技術職員・技能職員
9. 看護職員 10. 医療技術職員 11. その他（ ）

Q5 あなたの勤務キャンパスはどこですか。

1. 松本キャンパス 2. 長野（工学）キャンパス 3. 長野（教育）キャンパス
4. 伊那キャンパス 5. 上田キャンパス

Q6 中学生までのお子さんがいる方にお聞きします。あなたのお子さんであてはまるものをお答えください。お子さんが4人以上いる場合は、年齢の若い順に3人目までお答えください。該当しない方はQ7に進んでください。

	1歳未満	1歳～3歳未満	3歳～6歳（未就学）	小学1～3年	小学4～6年	中学生
一人目						
二人目						
三人目						

II. 信州大学の男女共同参画活動全般についてお聞きします。

Q7 本学では平成23年度から男女共同参画推進活動として様々な取り組みを行っています。1～10の取り組みの中で知っている取り組み、参加（利用）したことがある取り組み、継続を希望する取り組みにそれぞれチェックを入れてください。（複数回答可）

取組内容	知っている	継続を希望する
1. スフレ通信		
2. 研究補助者制度		
3. メンター制度		
4. 入試の際の一時保育・託児料金等の補助		
5. ベビーシッター割引券の配布		
6. イクボス宣言		
7. 男女共同参画セミナーの実施		
8. 男女共同参画講義の実施		

9. 育児介護のためのガイドブック		
10. 女性教員比率向上のためのポジティブアクション		

Q7-1 Q7 にあげた取り組みの中で、改善を希望するものがありましたら、具体的にお聞かせください。

--

Ⅲ. ワーク・ライフ・バランスについてお聞きします。

Q8 信州大学における育児期に利用できる制度のうち、知っているもの、利用したことのあるものにそれぞれチェックを入れてください。(複数回答可)

制度名	知っている	利用したことがある
1. 育児短時間勤務		
2. 子の看護休暇		
3. 早出遅出勤務		
4. 配偶者出産付添休暇（男性のみ）		
5. 育児参加休暇（男性のみ）		
6. 時間外勤務の免除		
7. 時間外勤務の制限		
8. 深夜勤務の制限		
9. 育児時間		

Q8-1 Q8 にあげた制度の中で改善を希望するものがありましたら、具体的にお聞かせください。

--

Q9 信州大学は、育児休業を取得しやすい環境だと思いますか。性別ごとそれぞれ該当するものを選択してください。

	男性	女性
1. しやすいと思う		
2. まあまあしやすいと思う		
3. ややしにくいと思う		
4. しにくいと思う		
5. わからない		

Q9-1 Q9 の質問で「3. ややしにくいと思う」「4. しにくいと思う」と回答した方にお聞きします。何が要因であると考えますか。(複数回答可)

	男性	女性
職場の理解		
勤務形態		
職種		
人員不足		
周りに迷惑がかかる		
業績評価		
収入に影響がある		
その他		

--

1. 取得したことがある 2. 取得したかったができなかった 3. 取得したいとは思わなかった

1. 制度がなかった 2. 仕事を中断したくなかった 3. 収入を減らしたくなかった 4. 必要性がなかった
5. 自分以外の介護者が確保できた 6. 制度があったが取得できる職場環境ではなかった
7. 制度はあったが資格がなかった
8. 昇給・昇格に不利になる 9. 介護期間の見通しが立たないため決断できなかった
10. その他（ ）

	育児との両立に必要なサポート	介護との両立に必要なサポート
休業中の代替要員の雇用		
育児・介護休業からの復帰支援		
育児・介護を考慮にいれた業績評価の確立		
男性の育児休業・介護休業取得促進		
管理職や同僚の理解促進		
夕方からの会議の廃止		
入試監督業務の軽減		
既存制度（短時間勤務制度、看護・介護休暇等）の拡充		
育児や介護にかかる費用の一部負担（ベビーシッター、ホームヘルパー等）		
送迎のためのキャンパスへの車両の乗り入れ		
その他		

--

- ・ 支援制度不足
- ・ 業務量の多さ
- ・ 同僚の理解
- ・ 上司の理解
- ・ ロールモデル不在
- ・ その他

74

IV. 在宅勤務についてお聞きします。

Q16. 本学では新型コロナウイルス感染症対応のため、コロナ禍における在宅勤務が行われました。コロナ収束後も在宅勤務は育児や介護等のライフイベントと仕事を両立や、生活と仕事の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図る上で、有効だと思いますか。

1. 有効である 2. どちらかといえば有効である 3. どちらかといえば有効でない 4. 有効でない
5. わからない

Q16-1 16 の質問で 1, 2 と回答した方にお聞きします。仮に育児を理由に在宅勤務を行う場合、子供が何歳になるまで在宅勤務を実施したいと考えますか。

- ・ 3歳まで ・ 6歳（小学校就学前）まで ・ 9歳（小学校低学年）まで ・ 12歳（中学校就学前）まで
・ その他（ ）

Q16-2 16の質問で1, 2と回答した方にお聞きします。在宅勤務をどのくらいの頻度で実施したいと考えますか。

- ・全勤務日 ・週3～4日 ・週2日 ・週1日
・その他（ ）

V. その他

Q17. 信州大学の男女共同参画推進に向けて、ご意見等ありましたら記入をお願いします。

--

最後まで回答いただき、ありがとうございました。

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（第四期）

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 令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2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

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。

（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

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 2 年度 活動報告書

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

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



男女共同参画推進
SHINSHU UNIVERSITY