

スフレ通信

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

CONTENTS | 01～03 ■男女共同参画に関するアンケート集計結果概要
04 ■NEWS&TOPICS ■子育てコラムリレー



令和2年度

男女共同参画アンケート

集計結果概要



この調査は信州大学における男女共同参画に関する意識を把握するとともに、ライフイベントと仕事の両立支援の充実に向け、現行の支援制度の有用性、継続の必要性の把握に加え、新たな支援制度の必要性など、働き方に関する実態について把握し、全教職員にとって働きやすい環境となるよう、今後の運用に活かすために実施したものです。

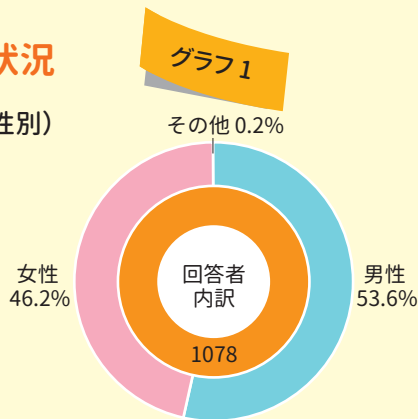
1 調査の概要

実施期間	調査対象者	回答者	回答率
令和2年11月2日～24日	本学の教職員 4,423人	1,078人	24.4%

2 回答者の状況

2-1. 回答者の内訳（性別）

回答者を性別で集計したものがグラフ1になります。男性の回答率が女性をやや上回りました。



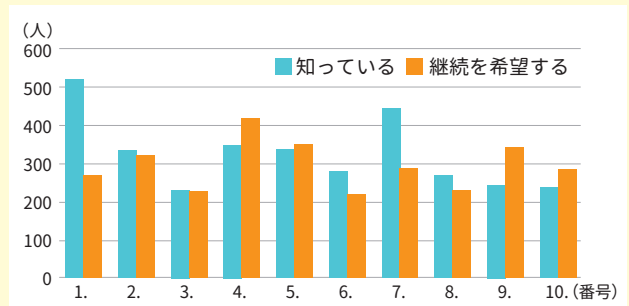
2-2. 回答者の職種

	教員	事務系	医療系	性別毎合計
男性	333	231	14	578
女性	102	352	44	498
その他	1	1		2
職種別合計	436	584	58	1078

回答者は女性が46.2%、男性が53.6%、その他が0.2%となりました。職種で見ると、事務系が54.2%、教員が40.4%、医療系が5.4%となり、前回調査(平成29年度)と同様に、職務(職場)で個人専用のPCを所有していない医療職の回答が低い結果となりました。

3 男女共同参画事業について

番号	事業名	知っている	継続を希望する
1.	スフレ通信	517	267
2.	研究補助者制度	335	322
3.	メンター制度	232	226
4.	一時保育・託児料金補助	348	420
5.	ベビーシッター割引の配付	340	348
6.	イクボス宣言	281	219
7.	男女共同参画セミナーの実施	445	286
8.	男女共同参画講義の実施	267	233
9.	育児介護のためのガイドブック	243	344
10.	女性教員比率向上のためのポジティブアクション	236	280



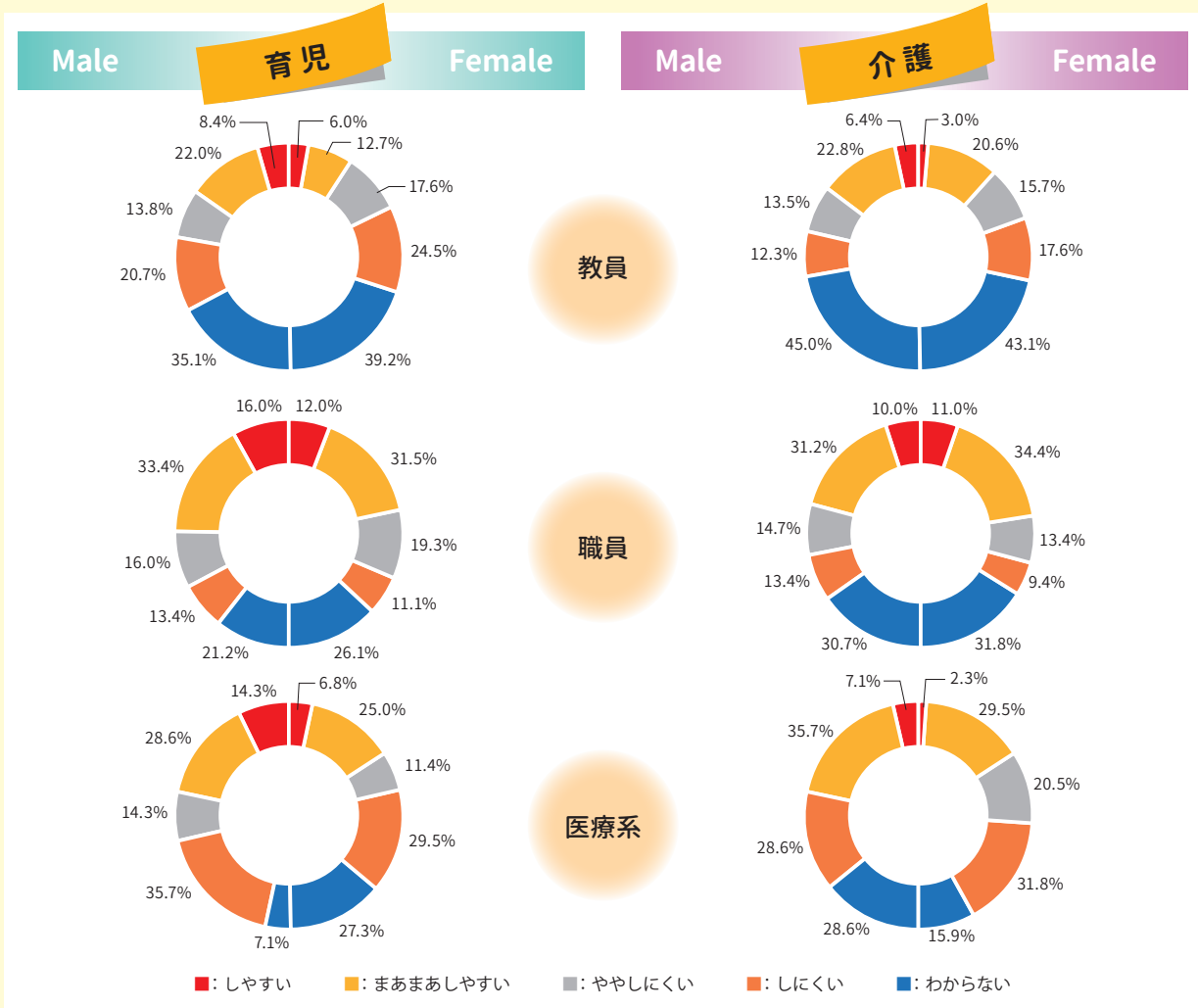
男女共同参画事業について、認知度はスフレ通信が一番高く、継続の希望度は一時保育・託児料金の補助制度でした。なお、スフレ通信や、センターで発行している刊行物は令和2年度より紙媒体での発行はとりやめ、メール配信・ウェブサイトへの掲載のみ行っています。

4 職場環境についての実態

Q. 信州大学は育児休業または介護休業を取得しやすい環境だと思いますか？

育児休業の取得しやすさは、職員は男女ともに肯定的意見(「しやすいと思う」、「まあまあしやすいと思う」)が否定的意見(「ややしくいと思う」、「しにくいと思う」)を上回ったが、教員と医療系職員では男女ともに否定的意見が肯定的意見を上回る結果となりました。

一方、介護休業の取得のしやすさは、男性はどの職種も肯定的意見が否定的意見を上回りましたが、女性は育児休業と同様に教員、医療系職員で否定的意見が肯定的意見を上回る結果となりました。



5 育児または介護仕事を両立させるために必要なサポート

Q. 仕事と子育て、介護の両立のためのサポートで本学にはどれが必要だと思いますか(複数回答)?

サポートの内容	育児							介護						
	常勤			非常勤		総計	比率	常勤			非常勤		総計	比率
	男性	女性	その他	男性	女性			男性	女性	その他	男性	女性		
育児・介護休業中の代替要員の雇用	343	182	2	31	133	691	64.1%	307	174	2	27	129	639	59.2%
育児・介護休業からの復帰支援	257	141	1	28	151	578	53.6%	219	130	1	24	142	516	47.9%
育児・介護を考慮した業績評価の確立	269	133	1	23	115	541	50.2%	244	123	1	22	118	508	47.1%
男性の育児・介護休業取得促進	297	124	1	35	129	586	54.3%	268	114	1	30	126	539	50%
管理職・同僚の理解促進	301	144	2	25	148	620	57.5%	276	145	2	23	148	594	55.1%
夕方からの会議の廃止	283	146	2	27	121	579	53.7%	254	132	2	23	111	522	48.4%
入試監督業務の軽減	205	89	1	15	60	370	34.3%	189	87	1	13	61	351	32.6%
既存制度の拡充	159	84	0	12	67	322	29.9%	144	83	0	11	65	303	28.1%
育児・介護にかかる費用の一部負担	199	87	0	19	99	404	37.4%	175	83	0	19	96	373	34.6%
送迎のためのキャンパス内車両乗り入れ	164	93	0	17	72	346	32.1%	143	76	0	13	61	293	27.2%
その他	28	7	0	3	7	45	4.2%	21	6	0	3	7	37	3.4%

仕事と育児・介護の両立のための支援として、「代替要員の雇用」、「男性の育児休業・介護休業取得促進」、「周囲の理解促進」が上位に選択され、休業にあたって必要なサポートは育児休業、介護休業とも同様の結果となりました。



今回のアンケートの自由記述の質問から男女共同参画に関する質問をピックアップしました。

Q

「女性教員比率向上のためのポジティブアクション」とは具体的に何をしていますのですか？

A ポジティブアクションとは固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、特定の職種に女性がほとんどいない等の差が男女労働者の間に生じている場合、その差を解消するために行う自主的かつ積極的な取り組みのことをいいます。信州大学では女性教員比率向上のためのポジティブアクションを制定し、教員採用において「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。」とし、女性教員の採用を積極的に進めています。平成28年度から令和3年5月1日までの女性教員採用比率の総計は21.9%となっています。

Q

女性教員の比率が低く、目標値も低いようですが、現在どんな取り組みをしていますか？

A 採用する常勤教員に占める女性の割合目標を20%以上に策定し、令和3年5月1日現在、18.1%となっています。平成23年度から女性教員比率向上のための女性限定公募・ポジティブアクションに取り組んでおり「教員に占める女性比率」は徐々に向上してきています。(スフレNo.36参照)。今後は、部局ごとの女性教員増員数値目標を決め、公表していく予定です。

Q

女性管理職増員のための取り組みはしていますか？

A 女性教職員の在職比率・管理職比率向上に向けた取り組みについては、採用する常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上とすることを基本として平成28年度に策定した、第3期中期計画期間における各学部の女性教員増員目標数を踏まえて採用人事を行っており、教員全体では16.6%(令和3年5月1日時点)となっています。また、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(昨年度から管理職・次期管理職候補者を対象とした男女共同参画推進研修を実施(e-Alps))。令和3年度は女性に限らず、「男女を対象としたリーダー研修」の開催を予定しています。

教職員における管理職の女性比率については、目標値は「10%以上」としていますが、令和3年5月1日現在11.2%となりました。引き続き、施策の継続・強化により目標値を維持してまいります。

Q

女性限定公募・ポジティブアクションは、差別または法律に違反することにはならないのでしょうか？

A 「男女雇用機会均等法」は性別を理由とする差別を禁止しています。(5条)。ただし、同法8条では、

女性にかかる「特例」が認められており、職場に「事実上生じている男女間の格差がある」場合、それを是正することによって、男女の均等な待遇を実質的に確保するために、女性のみを対象とする又は女性を有利に取り扱う措置は法律違反とならないとされています。なお、「事実上生じている男女間の格差」とは、具体的には男性と比較して、一定の区分、職務、役職において女性の割合が「4割」を下回っている場合であれば、格差が存在しているという厚生労働省の通達があります。

◆参考 厚生労働省男女雇用機会均等法のあらまし

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/danjokintou/>
また、1979年の国連総会で採択された女性差別撤廃条約第4条には、「男女の事実上の平等を促進することを目的とする暫定的な特別措置」としてポジティブアクションを定義しており、これを「差別と解してはならない」としています。また、これは機会及び待遇の平等の目的が達成された時に廃止されるものであるとも定められています。

Q

女性限定公募や、女性の採用を優先することは、優秀な男性研究者に対する差別にはならないのでしょうか？

A 女性へのポジティブアクションは男性への差別とにならないように行われなければなりません。昨今では、家事・育児に進んで参加する“イクメン”男性が増えてきたり、男性も親の介護を担ったりといった変化は見られますが、依然、家事・育児・介護は女性の仕事として認識されている点も根強く、その大部分を女性が担っているというのが日本の実態です。そのため、「家事・育児・介護を理由に休みがちになるのではないか」、「研究や教育が滞り、周囲に迷惑をかけるのではないか」という男女の役割分担意識(ジェンダーバイアス)のために女性研究者の採用を控える傾向があります。このような場合には、女性研究者の採用に一定の優先的な条件を設けることで、初めて男性研究者と対等なスタート地点に立つことができると考えられます。

Q

一般事業主行動計画とは何ですか？

A 信州大学では、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策定する「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と、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策定する「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画を長野県労働局へ届け出ています。

*一般事業主行動計画はこちらからご覧いただけます。

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

令和3年度(4-9月期)研究補助者制度利用者決定しました

一選考結果一

利用決定人数	内訳
8名	女性7名
	男性1名

令和3年4月1日以降、本学に着任された研究者や、産後休暇・育児休業から復帰する研究者、また急遽、家族の介護が必要になった研究者で、利用資格を有する方は、募集期間でなくても申請を受け付けています。休業中に申請すると、復帰後、すぐにご利用頂けます。まずは男女共同参画推進センターまでご相談ください。

刊行物・発行物のお知らせ

●男性も育児休業を取得しませんか？

育児休業取得可否のフローチャート、給付金等のご案内のほか、信州大学で育児休業を取得した男性職員やその上司、育休中の職員の仕事をフォローされた同僚へのインタビューを掲載しており、信州大学で働くすべての皆様に男性の育児休業について理解を深めていただける内容となっております。



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

●仕事と介護の両立支援ハンドブック

教職員が介護に対する不安を解消し、仕事と介護を両立していくため、介護が始まる前の備えや、介護に直面した時にすること、事前準備等のツールを掲載しています。仕事と介護の両立にむけて、介護について理解を深めていただける内容となっております。



<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/concerned/cat16652/post-2.php>
(学内限定)

●育児・介護のためのガイドブック —改訂版—

育児や介護期に学内で利用できる休暇制度等をわかりやすい事例つきで紹介しています(掲載内容は令和3年3月のものです)。



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

すべて男女共同参画推進センターのウェブサイトからご覧いただけます。
<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/>

大学入学共通テストで一時保育を実施しました

令和3年1月16日、17日の2日間に実施された大学入学共通テストの際に、学内で一時保育を実施しました。今回は初めて繊維学部でも実施しました。

キャンパス	教職員	子ども
松本キャンパス	5名	8名
上田キャンパス	2名	2名

(延べ人数)



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。

大学と企業の共同研究を担う研究員として、大学に常駐しております。下の娘は7か月から信大おひさま保育園にお世話になり、この春の進級ではお友達や先生と離れ、当初は目に涙を浮かべて行っていました。今では楽しそうに通い、迎えに行くと笑顔で駆け寄ってきてくれる姿に癒され、逞しく成長していることを嬉しく思う日々です。上の娘は小学2年生、毎日友達に会えることを楽しみに学校へ通っています。平日の帰宅後は慌ただしく、なかなか料理が作れていなかったのですが、娘がママのお手伝いするよ！と言って、たまに1品料理を作ってくれるようになりました。踏み台のついでに食材をとったり、火をつけて炒めたり、危なっかしくもあり



たきざわ さきこ
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
先端研究所)



家族構成

夫、長女(7歳)、
次女(1歳)

あなたのリラックス方法は？

お菓子作りに没頭する時間

ますが、これが意外とおいしくて、娘の気持ちと成長が嬉しく、日々助けられています。職場や保育園の先生方、周りの方々には多くの場面で助けられ、理解して頂き、仕事が続けられることに感謝の気持ちでいっぱいです。

長女作：ほうれん草とウィンナーのチーズ炒め▶



今回はこの方！

神谷 素子 先生
医学部小児医学教室・遺伝医学教室
クリニカル・シークエンス講座 特任助教



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

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/>

信州大学 スフレ

検索

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

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

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

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