

# 信州大学 男女共同参画推進室

## 平成27年度活動報告書



平成27年度信州大学男女共同参画セミナー

平成28年3月

# ごあいさつ



信州大学  
男女共同参画推進室長  
学長補佐  
学術研究院教授（教育学系）  
松岡 英子

平成23年10月に女性研究者支援室<sup>スフレ</sup>(SuFRE)を設置し、文部科学省科学技術人材育成費補助事業による女性研究者研究活動支援事業を平成25年度までの約3年間実施してまいりました。平成26年度には、女性研究者支援室を男女共同参画推進室に発展的に改組しました。

平成27年度は、次世代認定マーク（くるみん）の取得や長野県知事表彰、さらには厚生労働省均等・両立推進企業表彰の長野労働局長優良賞を受賞し、男女共同参画の輪を学内だけでなく地域社会へ広げるため取り組んでまいりました。本報告書においてその活動状況を報告いたします。

平成27年9月には男女共同参画推進センターの設置が承認され、平成28年4月1日より男女共同参画推進室は、「信州大学男女共同参画推進センター」として新たなスタートとなります。誰もが働きやすい研究環境、職場環境のより一層の整備のために、引き続き教職員、学生のみなさまの暖かいご支援ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。

# 目 次

ページ

I	平成27年度男女共同参画推進室事業概要	1
II	実施体制	
1	国立大学法人信州大学男女共同参画推進委員会規程	3
2	国立大学法人信州大学男女共同参画推進室会議規程	4
3	国立大学法人信州大学男女共同参画推進室設置要項	5
4	男女共同参画推進委員会 委員名簿	6
5	男女共同参画推進室会議 委員名簿	7
6	男女共同参画推進室会議開催記録	7
III	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）	9
2	職名別女性教員比率	9
3	意思決定機関等における性別構成	10
4	職系別・職名別教員数	10
5	教員数	11
IV	平成27年度実施状況	
1	意識啓発	
(1)	平成27年度男女共同参画セミナーの開催	12
(2)	シラバスにおける「男女共同参画」・「ジェンダー」の記載数	21
(3)	男女共同参画週間における映画上映会	22
(4)	部局長インタビュー	23
(5)	ランチミーティング	24
(6)	学長と女性教職員の懇談会	24
(7)	スフレ通信	25
(8)	新聞記事等	45
2	女性研究者等の支援	
(1)	研究補助者制度	47
(2)	メンタリング	50
(3)	オープンキャンパス	51
(4)	ロールモデル集	54
3	仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進	
(1)	学内保育施設「信州大学おひさま保育園」の運営	55
(2)	大学入試センター試験における一時保育	55
(3)	ベビーシッター派遣事業割引券	55
4	学外との連携協力	
(1)	高等教育コンソーシアム信州における男女共同参画推進	56
(2)	その他連携	57
5	受賞、表彰等	
(1)	くるみん（次世代認定マーク）取得	60
(2)	社員の子育て応援宣言の制定	60
(3)	平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門長野労働局長優良賞受賞	61
(4)	平成27年度 子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰「子育て支援企業知事表彰」受賞	61

V	信州大学における男女共同参画の動き（平成27年度）	62
VI	資料編	
	信州大学男女共同参画宣言	64
	信州大学男女共同参画基本方針	65
	信州大学男女共同参画行動計画	65
	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	66
	次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（第三期）	67
	国立大学別女性教員比率	68



# 平成27年度男女共同参画推進室事業概要

## 1. 事業の目的

平成23年度から平成25年度において取り組んだ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」は、目標としていた女性教員比率の達成など男女共同参画、女性研究者支援の体制を整えた。女性教員比率は、全国国立大学の平均と比べると未だ低い状況にあり、女性教員の上位職への登用も進んでいないことから更なる女性教員の増員が必要である。

第2期中長期計画（平成22～27年度）に、女性教員、外国人教員等が一層能力を発揮できるよう条件整備を進めることを掲げていることから、引き続き女性教員等の支援を継続するとともに、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を3本柱に取組の一層の充実を図る。

## 2. 事業内容

本学の男女共同参画基本方針に基づく5つの行動計画を順次実施するとともに、意識啓発、女性研究者等の支援、ワーク・ライフ・バランスの推進を中心に取り組み、本学が地域連携の中核的拠点となって長野県や長野県内の大学に情報を発信し、地域の活性化を行う。

### 1. 意識啓発

- ・ホームページによる情報発信
- ・スプレ通信、報告書等の発行
- ・男女共同参画に関する授業の充実
- ・シンポジウムやセミナーの開催
- ・学外機関等との連携推進

### 2. 女性研究者等の支援

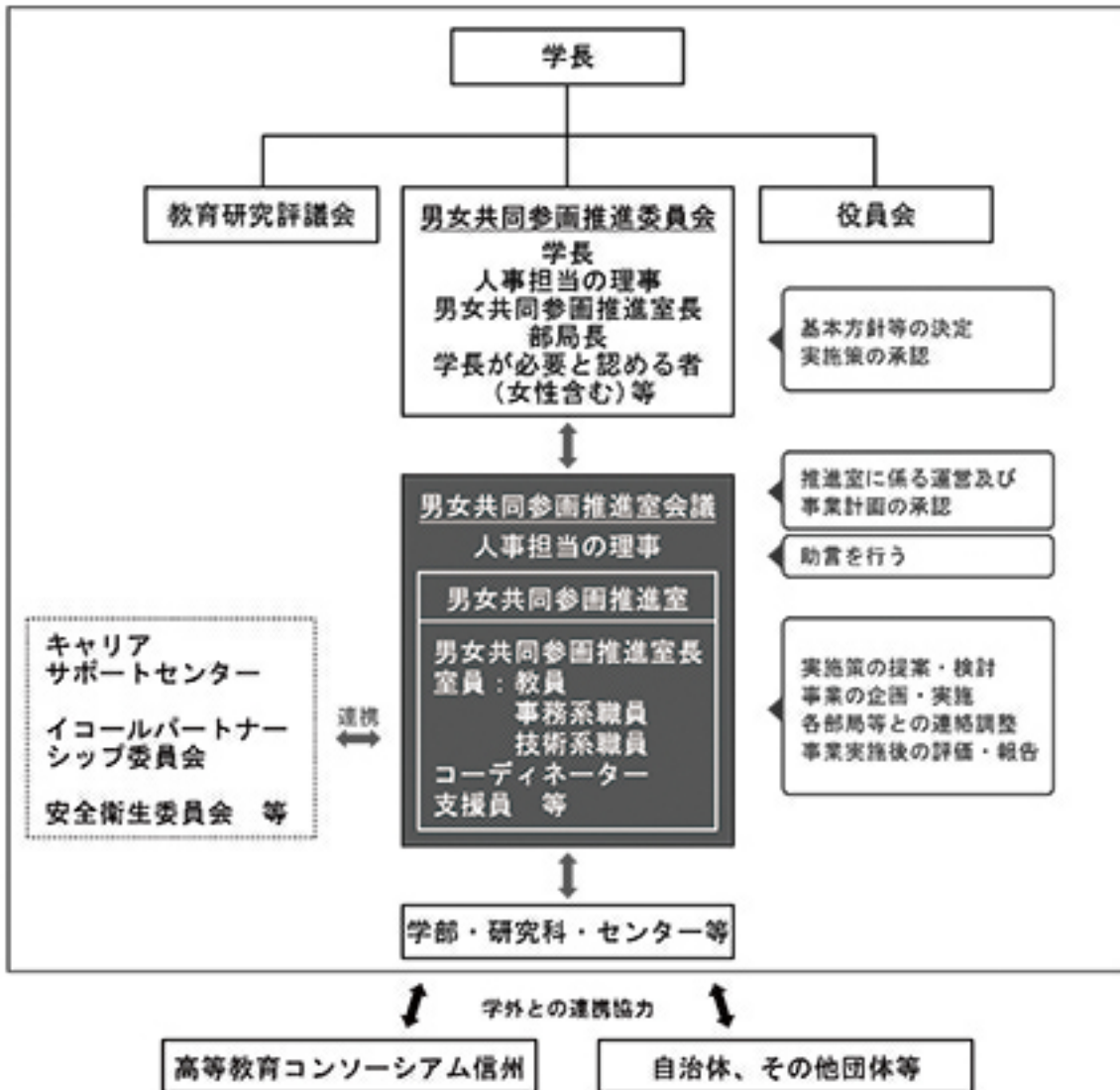
- ・研究補助者制度の実施
- ・メンター制度の実施
- ・女性教員比率向上の推進
- ・女性教職員の昇進、昇格の推進
- ・女性教員の大学運営会議への参画推進

### 3. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

- ・各キャンパスの育児支援の検討
- ・時間外労働の縮減と年次有給休暇の取得促進
- ・育児休業・介護休業、短時間勤務制度等の利用促進

I 男女共同参画推進室事業概要

3. 実施体制



4. 予算

1,500万円（「信州大学おひさま保育園」の年間予算は別途計上）

5. 女性教員数の現状と目標とする増員数

	H26.5 教員現員(承継+承継外)			H27.5 教員現員(承継+承継外)			目標とする女性増員数(H26.5.1~H28.3.31まで)	H26.5からH27.5までの女性教員増減数(②-①)
	男女総数	うち女性人数①	女性比率	男女総数	うち女性人数②	女性比率		
学長・理事・副学長	12	0	0.0	12	0	0.0	-	0
人文学系	44	9	20.5	44	9	20.5	1	0
教育学系	90	15	16.7	93	15	16.1	2~3	0
社会科学系	48	8	16.7	51	9	17.6	1	1
総合人間科学系	48	12	25.0	45	12	26.7	1	0
理学系	69	4	5.8	68	4	5.9	2	0
工学系	131	7	5.3	133	7	5.3	1~2	0
農学系	73	5	6.8	71	7	9.9	1	2
繊維学系	96	3	3.1	95	2	2.1	1~2	-1
医学系	167	27	16.2	167	26	15.6	1~2	-1
医学系(附属病院)	181	24	13.3	182	31	17.0	4~5	7
保健学系	56	27	48.2	59	30	50.8	2~3	3
学内共同教育研究施設等	38	6	15.8	49	11	22.4	-	5
合計	1053	147	14.0	1069	163	15.2	17~23	16

※ 休職・休業者を含む  
 ※ 非常勤は含まない

# 実施体制

## II-1 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

(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) 人事担当の理事
- (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) 国立大学法人信州大学男女共同参画推進室設置要項(平成26年国立大学法人信州大学要項第31号)第4第1号に規定する男女共同参画推進室長
- (5) 各学部長
- (6) 全学教育機構長
- (7) 法曹法務研究科長
- (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。

(議事)

第5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6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7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。



## II 実施体制

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8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9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。

### II-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3月27日国立大学法人信州大学規程第143号)

(趣旨)

第1条 この規程は、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年国立大学法人信州大学規程第105号)第7条第2項の規定に基づき設置する国立大学法人信州大学男女共同参画推進室会議(以下「推進室会議」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 推進室会議は、人事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) 国立大学法人信州大学男女共同参画推進室設置要項(平成26年国立大学法人信州大学要項第31号。以下「要項」という。)に規定する国立大学法人信州大学男女共同参画推進室(以下「推進室」という。)の運営に関する事。

(2) 推進室の事業計画に関する事。

(3) その他男女共同参画の推進に関する事。

(組織)

第3条 推進室会議は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

(1) 要項第4第1号に規定する男女共同参画推進室長

(2) 要項第4第2号に規定する教員

(3) 要項第4第3号に規定する職員

(4) その他推進室会議が必要と認める者

(議長)

第4条 推進室会議に議長を置き、第3条第1号に規定する者をもって充てる。

2 議長は推進室会議を主宰する。

3 議長に事故あるときは、議長があらかじめ指名した者が職務を代行する。

(議事)

第5条 推進室会議は、構成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 推進室会議の議事は、出席した構成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。

(構成員以外の者の出席)

第6条 議長が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 推進室会議の庶務は、総務部人事課において処理する。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、推進室会議の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。

2 国立大学法人信州大学女性研究者支援会議規程(平成23年9月22日国立大学法人信州大学規程第106号)は、廃止する。

### II-3 国立大学法人信州大学男女共同参画推進室設置要項

(平成26年3月27日国立大学法人信州大学要項第31号)

(設置)

第1 国立大学法人信州大学(以下「本法人」という。)に、国立大学法人信州大学男女共同参画推進室(以下「推進室」という。)を置く。

(目的)

第2 推進室は、国立大学法人信州大学男女共同参画推進室会議(以下「推進室会議」という。)の下で、男女共同参画の推進に係る業務を行うことを目的とする。

(業務)

第3 推進室は、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) 調査・分析に関すること。
- (5) 相談に関すること。
- (6) その他研究活動の支援に関すること。

(組織)

第4 推進室は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 男女共同参画推進室長(以下「室長」という。)
- (2) 本法人の教員のうちから、各学部、全学教育機構及び大学院法曹法務研究科の推薦に基づき、学長が任命する教員
- (3) 本法人の職員のうちから、人事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。

(室長)

第5 室長は、人事担当の理事の助言を受け推進室の業務を掌理する。

2 室長は、学長が任命する者をもって充てるものとする。

3 室長に事故があるときは、第4第2号に規定する者のうち、室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)

## II 実施体制

第6 コーディネーターは、推進室の業務を調整する。

(メンター)

第7 研究活動及びキャリアの形成等に関し、本法人の女性研究者からの相談等に対応するため、推進室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、室長が推薦する者を学長が委嘱する。

(分室)

第8 推進室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。

(庶務)

第9 推進室の庶務は、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10 この要項に定めるもののほか、推進室に関し必要な事項は、別に定める。

### 附 則

1 この要項は、平成26年4月1日から実施する。

2 国立大学法人信州大学女性研究者支援室設置要項(平成23年9月22日国立大学法人信州大学要項第29号)は、廃止する。

## II-4 男女共同参画推進委員会 委員名簿

(平成28年1月1日現在)

役 職 名	氏 名	備 考
学長	濱田 州博	3条1号委員
理事(総務、環境施設担当)	松川 誠司	3条2号委員
理事(教務、学生、入学試験担当)	平野 吉直	3条3号委員
理事(経営企画、財務、情報担当)	武田 三男	3条3号委員
理事(研究、産学官・社会連携担当)	中村 宗一郎	3条3号委員
理事(病院、保健管理担当)	本郷 一博	3条3号委員
男女共同参画推進室長	松岡 英子	3条4号委員
人文学系長	吉田 正明	3条5号委員
教育学系長	永松 裕希	3条5号委員
社会科学系長	徳井 丞次	3条5号委員
理学系長	尾関 寿美男	3条5号委員
医学系長	池田 修一	3条5号委員
工学系長	半田 志郎	3条5号委員
農学系長	中村 宗一郎	3条5号委員
繊維学系長	下坂 誠	3条5号委員
総合人間科学系長	高野 嘉寿彦	3条6号委員
法曹法務研究科長	池田 秀敏	3条7号委員
ロール・パートナーシップ委員会委員長、社会科学系(法曹法務)教授	三枝 有	3条8号委員
社会科学系・教授	金 早雪	3条8号委員
保健学系・教授	坂口 けさみ	3条8号委員
看護部長	伊藤 寿満子	3条8号委員
総務部長	大森 浩之	3条8号委員
総務部人事課長	本 芳則	3条8号委員
学務部入試課長	矢久保 純子	3条8号委員
計	24名	

## II-5 男女共同参画推進室会議 委員名簿

(平成27年10月1日現在)

役職名	氏名	備考
理事（総務、環境施設担当）	松川 誠司	
男女共同参画推進室長、学術研究院教授（教育学系）	松岡 英子	3条1号委員
学術研究院准教授（人文科学系）	花崎 美紀	3条2号委員
学術研究院准教授（教育学系）	関 良徳	3条2号委員
学術研究院准教授（社会科学系）	関 利恵子	3条2号委員
学術研究院准教授（理学系）	中島 美帆	3条2号委員
学術研究院教授（保健学系）	坂口 けさみ	3条2号委員
学術研究院准教授（工学系）	番場 教子	3条2号委員
学術研究院助教（農学系）	田中 沙智	3条2号委員
学術研究院助教（繊維学系）	新井 亮一	3条2号委員
学術研究院准教授（総合人間科学系）	兼元 美友	3条2号委員
繊維学部事務長補佐	藤澤 みどり	3条3号委員
工学部主査	北見 央	3条3号委員
医学部附属病院副看護師長	両角 光市	3条3号委員
総務部長	大森 浩之	3条4号委員
総務部人事課長	本 芳則	3条4号委員
計	16名	

## II-6 男女共同参画推進室会議開催記録

第 1 回 平成27年6月5日（金）11：00～11：35

各キャンパスSUNS会議室

議 題 1. 男女共同参画推進室のセンター化について

2. その他

(1) 多目的スペースの設置について

報告事項 1. 第22回男女共同参画推進委員会

2. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の申請について

3. 平成26年度（10-3月期）研究補助者制度利用実績報告

第 2 回 平成27年9月28日（月）15：00～15：40

各キャンパスSUNS会議室 [長野（工学）キャンパス除く]

議 題 1. ロールモデル集の制作について

2. その他

(1) 平成27年度（10～3月期）研究補助者制度利用者の選考について

報告事項 1. 第24回男女共同参画推進委員会

2. 長野県女性活躍推進連絡会議について

3. 平成27年度 均等・両立推進企業表彰について

4. 平成27年度 子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰の応募について

5. 水環境学会における信州大学男女共同参画推進室の紹介について

6. 多目的スペース設置に関する実態調査について

7. 教育学部オープンキャンパスについて

## II 実施体制

第 3 回 平成27年12月25日（金）9：00～9：35

各キャンパスSUNS会議室

- 議 題
1. 女性活躍推進法による一般事業主行動計画の策定について
  2. 「職場いきいきアドバンスカンパニー」認証について

- 報告事項
1. 平成28年度大学入試センター試験における一時保育について
  2. 平成27年度男女共同参画セミナーについて
  3. 平成27年度（4-9月期）研究補助者制度利用実績報告

第 4 回 平成28年3月10日（木）13：00～14：10

各キャンパスSUNS会議室

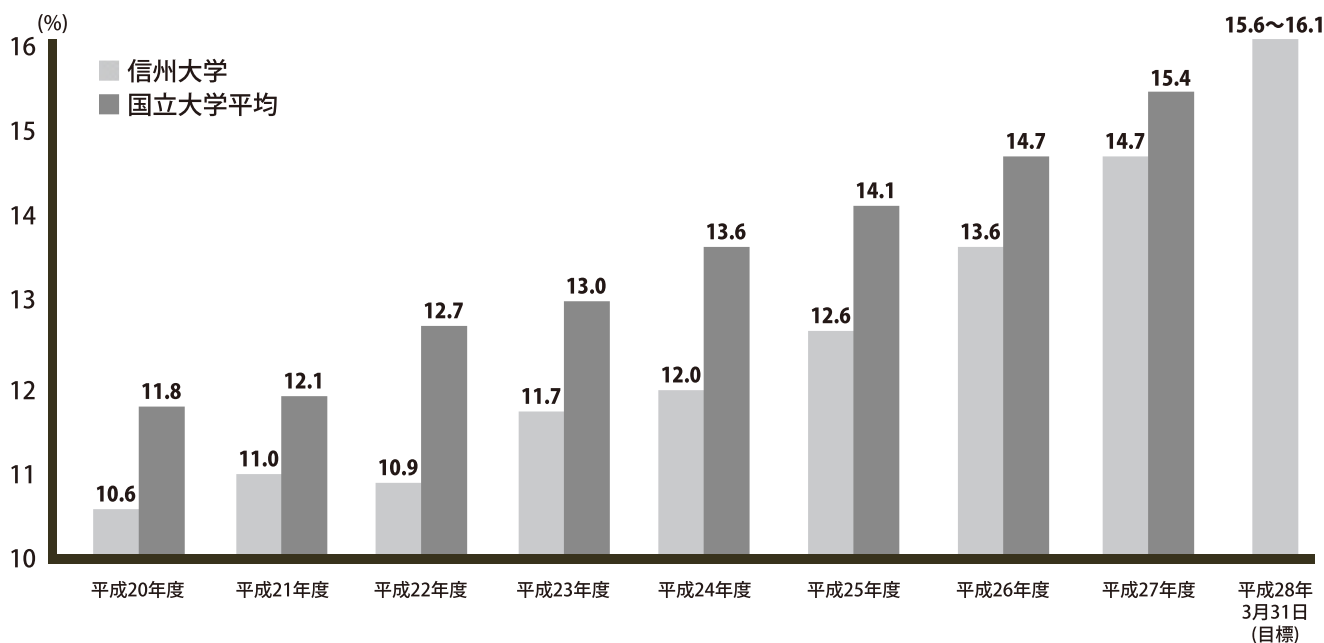
- 議 題
1. 平成28年度男女共同参画推進センターの体制について
  2. 平成28年度（4-9月期）研究補助者制度利用者について
  3. メンタリング実施要項の改正について

- 報告事項
1. 第25回男女共同参画推進委員会について
  2. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について
  3. 学長と女性教職員の懇談会について
  4. 「長野県女性活躍推進連携会議」について

# 信州大学における男女共同参画の現状

※基準日：平成27年5月1日現在

## III-1 女性教員比率（国立大学平均との比較）



※毎年度5月1日現在 注. 助手を除く（平成28年度は助手を含む）

信州大学における  
男女共同参画の現状

## III-2 職名別女性教員比率

	男	女	計	女性比率 %	国立大学平均の女性比率 %
学長	1	0	1	0.0	3.5
理事 *	6	0	6	0.0	4.7
副学長 **	5	0	5	0.0	9.5
教授	311	23	334	6.9	9.1
准教授	275	36	311	11.6	15.5
講師（常勤）	53	19	72	26.4	21.2
助教	253	78	331	23.6	21.5
小計	904	156	1060	14.7	15.4
助手	2	7	9	77.8	56.7
計	906	163	1069	15.2	15.8

\* 非常勤理事は除く

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

\*\* 理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、理事あるいは副学長の欄のみ記入し、教授の欄には記入していない

Ⅲ-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%	国立大学平均の 女性比率 %
学長補佐等	3	1	4	25.0	12.2
経営協議会、教育研究評議会委員	46	1	47	2.1	6.5
部局長等	10	0	10	0.0	5.0
監事	1	0	1	0.0	3.8
小計	60	2	62	3.2	6.7
非常勤理事	0	0	0		5.1
経営協議会等（学外委員）	8	0	8	0.0	14.0
非常勤監事	1	0	1	0.0	5.0
小計	9	0	9	0.0	12.4
計	69	2	71	2.8	7.6

- \* 理事及び副学長は除いてください。
- \*\* 学外委員、非常勤理事等は除いてください。

Ⅲ-4 職系別・職名別職員数

単位：人

職名	事務系		技術技能系		医療系		計				国立大学平均の 女性比率 %
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率%	
課長相当職以上	30	1	4	0	2	5	36	6	42	14.3	13.6
課長補佐、専門員等	40	3	7	0	4	0	51	3	54	5.6	16.0
係長、専門職員等	88	40	29	4	22	27	139	71	210	33.8	35.3
主任等	37	34	2	0	3	48	42	82	124	66.1	66.0
その他一般職員	76	68	39	14	112	636	227	718	945	76.0	75.3
計	271	146	81	18	143	716	495	880	1375	64.0	62.5
合計（比率）	417(35.0)		99(18.2)		859(83.4)						

III-5 教員数

	教授		准教授		講師		助教		助手		役員		計	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
学長	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
理事	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0
副学長	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5	0
学術研究院 (人文科学系)	13	1	22	8	0	0	0	0	0	0	0	0	35	9
学術研究院 (教育学系)	37	6	29	6	2	0	10	3	0	0	0	0	78	15
学術研究院 (社会科学系)	27	4	11	2	2	2	2	0	0	1	0	0	42	9
学術研究院 (総合人間科学系)	15	1	16	4	1	6	1	1	0	0	0	0	33	12
学術研究院 (理学系)	31	0	24	3	0	0	9	1	0	0	0	0	64	4
学術研究院 (工学系)	44	2	53	3	1	1	28	1	0	0	0	0	126	7
学術研究院 (農学系)	27	1	21	0	1	0	14	6	1	0	0	0	64	7
学術研究院 (繊維学系)	43	0	39	1	1	0	10	1	0	0	0	0	93	2
学術研究院 (医学系)	42	0	31	3	7	1	60	20	1	2	0	0	141	26
学術研究院 (医学系(附属病院))	4	1	16	0	31	5	100	25	0	0	0	0	151	31
学術研究院 (保健学系)	18	7	6	5	3	3	2	13	0	2	0	0	29	30
学内共同教育研究施設等	10	0	7	1	4	1	17	7	0	2	0	0	38	11
計	316	23	275	36	53	19	253	78	2	7	7	0	906	163

女性教員比率  
15.2% (助手を含む)



# 平成27年度実施状況

## IV-1 意識啓発

### IV-1、(1) 平成27年度男女共同参画セミナーの開催

信州大学として現在まで取り組んできた男女共同参画推進活動について振り返り、今後、大学としての男女共同参画をどのように推進、発展させていくべきかを考える機会とすること、高等教育コンソーシアム信州における役員、管理職等に対する男女共同参画推進の意識啓発の場とすること、誰もが学びやすく、働きやすい環境整備と社会の実現を目指すことを目的とし、男女共同参画セミナー「女性が輝く組織に向けて～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために～」を開催した。

開催日時 平成27年11月11日（水）  
13:30～15:30

会場 信州大学松本キャンパス  
旭会館3階SUNS大会議室  
各キャンパスSUNS会議室及び高等教育コン  
ソーシアム信州加盟大学に遠隔配信

参加者 大学教職員、学生、一般 110名

内 容

- 開会挨拶 信州大学長 濱田 州博
- 来賓挨拶 長野県副知事 中島 恵理 氏
- 基調講演Ⅰ 「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」  
文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課人材政策推進室基礎人材推進係長 高橋 耕輔 氏
- 基調講演Ⅱ 「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」  
国立研究開発法人科学技術振興機構科学技術プログラム推進部プログラム主管 山村 康子 氏
- 事業報告 「信州大学における男女共同参画の取組」  
信州大学男女共同参画推進室長/学術研究院教授（教育学系） 松岡 英子
- 閉会挨拶 信州大学理事（総務、環境施設担当） 松川 誠司



平成27年度



# 信州大学男女共同参画 セミナー開催報告

## 女 性が輝く組織に向けて

多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために。

平成27年11月11日(水)  
13:30~15:30  
信州大学松本キャンパス  
旭会館3階SUNS大会議室

平成27年度 信州大学男女共同参画  
**女性が輝く組織に向けて**

信州大学における

「人材の多様化を

「研究推進の



IV  
平成27年  
実施状況



**プログラム**

- 開会挨拶
- 来賓挨拶
- 基調講演Ⅰ 「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」
- 基調講演Ⅱ 「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」
- 事業報告 「信州大学における男女共同参画の取組」
- 閉会挨拶



**開会挨拶**

信州大学長 演田 州博

信州大学は、文部科学省と科学技術振興機構（JST）のプロジェクトを平成23年度から進めてまいりまして、徐々に教員の女性比率も上がってきているところでございます。ただ大学というところは結構多様な職種のあるところでございまして、特に信州大学の場合は附属病院もございまして、多様な境遇の女性が仕事についていらっしゃいます。それに向けた多様というところでさまざまな対応をしていかなければいけない。今後とも、今日のタイトルにもございまして、「女性が輝く組織に向けて」ということで、いろんな取組をしていきたいと考えているところでございます。

先週の土曜日（平成27年11月7日）に、本学は長野県子育て支援企業表彰を受賞し、小諸市で開催されたフォーラムにおいて表彰状をいただきました。その時の講演はどちらかというと職場の女性を支えるために男性はどうすればいいかというようなことでした。聴講されていた方はほとんど女性でしたが、本当はぜひ男性に関いていただきたい話かなと聞いておりました。男女共同参画は女性だけの問題だけでなく、むしろ男性のほうにいろんな問題があるのかなと私自身も感じているところでございます。

今後女性教員比率の向上も含めて、これから信州大学はどういうふうな働き場、魅力ある場にしていくかが重要かと思っています。それと同時に教育機関でもありますので、これから社会に巣立っていく学生に男女共同参画を植え付けていかなければならないと思います。在学中に男女共同参画を考える機会を与えるということは、教育機関として非常に重要なことだと思っておりますので、職選という面と教育の場という両面から信州大学としては今後とも取り組ませていただくと、ある意味決意表明をさせていただいて私の開会の挨拶とさせていただきますと思っております。



**来賓挨拶**

長野県知事 中島 恵理 氏

長野県では、10月に長野県版の地方創生の戦略であります「長野県人口定着・豊かな暮らし実現総合戦略」を策定いたしました。この長野県の地方創生を完遂するためにも、女性にとって暮らしやすく働きやすい、男女共に輝ける男女共同参画づくりが非常に重要と考えております。

また、先ほどお話がありましたように、この11月7日に「女性の活躍推進フォーラム」を開催いたしました。その折に、子育て支援に非常に積極的な取組をされており、子育てや仕事との両立支援に多大なご功績をお持ちの信州大学様に長野県知事表彰を授与いたしました。学術分野において、女性の発想や能力を生かすことのできる環境づくり、活躍を推進していくことは非常に重要なことだと感じています。学内の保育施設の運営やライブイベントと研究の両立ができるような研究補助者制度、こういったこれまでの取組は非常に素晴らしいことと考えております。

また国では、この9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律を制定しました。これにつきまして、行政を含む事業主は女性の活躍推進の数値目標等を盛り込んだ事業主行動計画の策定が義務づけられることになりました。そういった意味でも、信州大学様での計画が非常に先進的なものと期待をしておりますし、長野県としてもしっかりと男女共同参画を進めていきたいと思っております。

また県では、高等教育コンソーシアム信州等の教育機関の面様や、経済団体・分業団体の皆様と一緒に女性の活躍を推進するための連携会議を開きたいと考えています。信州大学様におかれましては、県内のトップランナーとして今後とも様々な取組を推進されることを期待している次第でございまして。



## 基調講演 I

### 「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」

文部科学省 科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室 基礎人材推進係長 高橋 耕輔 氏



#### ■ 女性研究者の採用・登用等に関する現状

我が国は、第3期科学技術基本計画で具体的に女性研究者の採用に関する数値目標を掲げて取り組んでいるところでございます。その結果、右肩上がりでの女性研究者の総数および割合は向上しているものの、主要な国々と比較してみるとなお低い水準でございまして、平成26年、女性研究者は約13万人、研究者総数に占める割合は14.6%になっております。

総じて、大学の職別に女性教員割合を見ても、特に学長・副学長・教授の割合が低く、指導的立場の女性の活躍が課題となっております。分野別に見ると、特に教授の女性割合が低い傾向にあることは共通していますが、特に理学、工学、農学分野で顕著となっております。

女性研究者が少ない理由について、男女共同参画白書において分析されているので紹介させていただきますと、男女の意識等に基づく費用も挙げられていますが、家庭と仕事の両立が困難、育児期間後の復帰が困難、職場環境など、研究環境に関する要因が高い傾向が見受けられます。こういったデータを踏まえ、研究と出産・育児等との両立などを促す取組を支援し、研究環境のダイバーシティを実現する必要があると考えられます。

#### ■ 女性の活躍促進に関する動向

女性活躍の動きを更に加速するため、内閣には女性が輝く社会づくり本部が設置され、今年の重点方針が示されました。この中には、女性活躍推進法(女性の職業生活における活躍の促進に関する法律)に基づく国・地方・企業の取組の促進や、リコチャレ応援ネットワークの構築のような女性の理工系人材の育成といったキーワードが盛り込まれています。

本年9月に女性の職業生活における活躍の推進に関する法律が公布・施行されました。この法律では、職業生活と家庭生活との両立を図るために必要な環境の整備により、職業生活と家庭生活との両立が持続的な両立を可能にすること、女性の職業生活と家庭生活との両立に関し、本人の意思が尊重されるべきことなどが基本原則となっております。また、本法律では、女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針を定めることなど、国が行うべきことを定める一方で、事業主行動計画の策定・公表等大学を含む民間事業主が行うことも定められており、このようなところが今後大学等に関係してくると考えております。



また、科学技術分野では、第1期科学技術基本計画から女性研究者の採用等について記述されてきたところですが、特に第3期科学技術基本計画において数値目標が定められ、第4期科学技術基本計画においても、引き続き数値目標に基づき、取組が進められています。このほかにも、男女共同参画基本計画なども定められており、そのような中、文部科学省としても、平成18年以降女性研究者支援モデル育成などの事業を通じて、女性研究者の活躍促進に取り組む機関を支援してきました。

現在、第5期科学技術基本計画や第4次男女共同参画基本計画に向けて検討が進められているところで、その中で、現在の第4期科学技術基本計画に定められた目標の早期達成など、女性研究者の活躍促進等に向けて、各中等がまとめられているところで、

#### ■ 女性の活躍促進に向けた取組

また文部科学省においては、女性研究者の活躍促進に向けて、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」、「特別研究員事業(RPO)」、「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の3つの事業が進められているところでございます。特に、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブは、研究と出産・育児・介護等との両立や女性研究者の研究力の向上を通じたリーダーの育成を一体的に推進するなど、研究環境のダイバーシティ実現に関する目標・計画を掲げ、優れた取組を実施する大学等を支援する事業で、特に機関としての取組が重要と考えています。平成28年度はリーダー育成という要素を盛り込み、また、現在の連携型を、より高次の機関等を引っ張っていくような、牽引役に改めることなどを旨とし、取り組んでいるところで、

#### ■ 大学における取組への期待

我が国全体における研究環境ダイバーシティ実現に向けて、学長のリーダーシップの下、個々の大学の特性を活かして、大学の有する様々な機能を適した一貫性のある組織的な取組を積極的に展開することを期待しています。

また、多くの大学で意識を持って取り組んでいらっしゃいますが、部局という単位にとどまらず、機関としての積極的な取組とか、補助を受けている期間だけでなく、補助が終わった後も継続的に取り組めるような仕組みなどを検討いただき、また、他の機関の手本となるような意欲的な取組を自主的・積極的に進めていただきたいと考えています。

基調講演 II



「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」

国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部 プログラム主幹 山村 康子 氏

准教授、それから執行部への登用が少ない。例えば学部長・研究科長、それから理事になりますと女性は数えるほどしかいらっしゃいません。そして大学院博士課程、とくに後進への進学者の数が少ない。こういったことが女性研究者の活躍促進における課題と考えています。

図2 大学学部、大学院修士課程・博士課程に在籍する女子学生割合

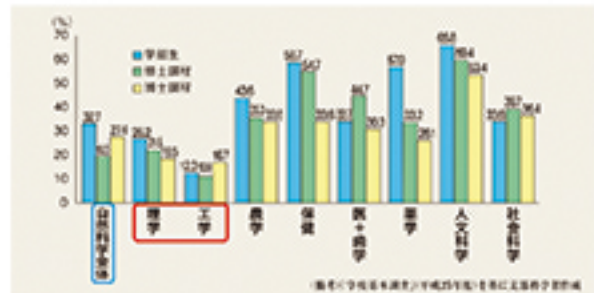


図3 米国の大学における自然科学分野の女子学生比率

	学部	修士課程	博士課程
女子学生比率 (%)	48.6	41.6	43.8

図表 2012 Science and Engineering Indicators 2012.1.7

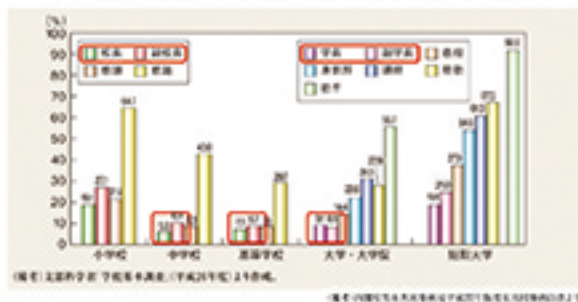
日本の女性研究者の現状と活躍促進における課題

日本の女性研究者の在籍割合14.6%は、OECD諸国で最下位でございまして、世界的に見ても高い値ではございせん。アジア諸国はだいたい20%前後で韓国が18.2%、ドイツ・フランスは25%、米国と英国は30%を超えている状況でございまして、日本は14.6%ですが、減っているわけではございせん。年間0.2%くらいずつ増えております。ではこの調子でアジア諸国に追いつこうとすると、27年かかってしまいます。仮定して30%まで追いつこうとすると77年かかってしまうので、もう少し女性研究者の活力を促進していかなければいけないということです。

日本の女性研究者について、在籍を調べてみますと大学に6割、企業に3割の方が在籍されています。男性研究者の場合はそれが逆転して、3割が大学で7割が企業になります。このように女性研究者の8割が大学に在籍しておりますので、女性研究者の活躍促進については、まずは大学ということになります。

機関の執行部における女性の割合ということで、初等教育、中等教育、高等教育本務教員総数に占める女性の割合(図1)を見ていただきますと、中学校・高等学校の校長・副校長の数が小学校に比べると少なくなっております。そしてもちろん大学も学長・副学長は少ない状況になっております。ですから上位職階、執行部の女性の数を今後増やしていく必要があります。

図1 初等中等教育、高等教育本務教員総数に占める女性の割合



それでは研究者の層はどうかといえますと、大学の学部、大学院修士課程・博士課程に在籍する女子学生割合は、理学・工学で低くなっております(図2)。日本における自然科学全体の女子学生比率は、だいたい20%から30%の間に学部から大学院まで入っておりますけれども、米国の場合はほぼ40%から50%に入っている(図3)ということで、日本では学生の時点から女性の割合が低くなっています。次世代から増やしていかなければ、なかなか女性の科学者は増えていかないということでございます。

まとめますと、女性研究者の活躍促進における課題といたしまして、まず雇職・雇職の問題がございまして、女性研究者を取り巻く環境整備がまだ整っていないということで解雇される方、最近は少なくなりましたが、それでもまだまだ多い状況です。それから就職、こちらは男性も女性も一度雇職されますと退職は難しいですけれども、女性の場合は男性よりもさらに退職が難しくなります。それから採用がもともと少ない。そして上位職、特に教授、

女性研究者支援・養成事業の実績

こういった状況を踏まえまして、政府としてどういった支援をして事業の実績が上がっているのか、科学技術基本計画は5年毎に作成されており、平成18年度に第3期科学技術基本計画が発表されました。その時に初めて、自然科学系における女性研究者の採用割合として25%という具体的な数値が掲げられました。現在はこの25%をクリアし、第4期科学技術基本計画では、目標が30%に引き上げられておりまして、今は30%を目指しているところでございます。

女性研究者支援・養成関連の事業としまして大きいものが3つございまして、1つは女性研究者研究活動支援事業、信州大学が取り組まれたプロジェクトもこちらとなっております。それから2つ目が女性研究者養成システム改革加速事業、それから3つ目がこの2つの後継事業としてダイバーシティ研究環境イニシアティブという事業が平成27年度からスタートしております。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブの事業は、これまでの2つの事業を兼ねながら新たにスタートしました。こちらは6年の実施期間でございます。事業の目標は、研究環境の整備はもちろん、女性研究者の研究力の向上、上位職への積極登用といったことに取り組みさせていただきます。期待される効果として、女性研究者が定切れることなくキャリアアップを図ることができる環境の整備や、さまざまな視点を持った研究者が共に研究活動を行う環境が構築され新たな研究開発成果が生まれるなど、人材の多様化が進むこ



とが期待されます。この事業には、特色型と連携型の2つがございます。特色型というのは、単一の機関内での部長横断的な取組。また連携型は、大学や研究機関、企業等が複数機関連携した取組です。

それではこういった様々な事業を支援している機関におけるグッド・プラクティスを参考にさせていただきまますように紹介させていただきます。

### ■ 研究環境整備のグッド・プラクティス

**京都大学の病児保育施設** 「感染隔離室」が設置されており、発熱や育児炎、症状のあるお子さんでも預けることができます。

**秋田大学の大学間連携と代替要員制度の構築** 研究支援員になる方を見つけるのが非常に難しい中、秋田県内の大学と連携して代替要員の人材バンクをつくり、そこを中心に各連携機関に研究支援員を配置するということを行っています。

**福島県立医科大学の被支援者優先順位スコア** 支援できる研究支援員数に限りがあるということで、どの女性研究者に配置するか明確な優先順位をつけようということになりました。客観的な支援の必要度に点数を付けて、スコアの高い順に支援員の配置を進めています。

**東京女子医科大学のワークシェア制度** 出産・育児それから介護で離職される方が多いということで、まずは離職を抑制するというところから、2人の女性研究者が1人分のポジションの給与を共有するようなワークシェア制度というのを敷いています。

### ■ 次世代育成のグッド・プラクティス

**東北大学のサイエンスエンジェル** 自然科学系部門に在籍する女子大学院生をサイエンスエンジェルという名前を付け特別雇用職員として雇用し、小中高等学校における出張セミナー、サイエンスカフェあるいは実験講座の補助を行います。女子小中高生の理系進路選択啓発とともに女子大学院生自身の自己啓発促進にもなっています。

**物質・材料研究機構の再チャレンジ支援制度** 修士の学位を取得後に、育児・介護でいったん研究を中断した女性研究者を対象として、研究業務員として雇用し、学位の取得を支援するという取組です。

### ■ 採用及び登用の促進 グッド・プラクティス

**千葉大学の定年退職者ポスト2年間前倒しによる女性枠設定** 中小規模大学では非常に波及効果の高い取組で、定年退職者のポストはだいたい1年間か2年間の不補充期間というのがあります。理系の定年退職者ポスト（1年間の不補充期間）に対し、2年間前倒しで女性教員を採用して、理系女性教員の採用を増進させました。

**九州大学の九大方式女性枠設定による教員採用システム** 九州大学では、独自の採用人員管理方式「ポイント制」を活用し、部局規模に応じて人事ポイントを算出して女性枠の採用に必要なポイントを確保します。そして、女性に限定した国際公募を関係部局で一斉に行い、広く応募者を募ります。その後、部局毎に採用候補者を選定し、その時に養成計画を作成します。そして、全学の委員会が採用候補者の業績・能力とともに、養成計画もあわせて審査し、採用者を決定します。

**東京農工大学の農工大式ポジティブアクション「1プラス1」** 小規模大学でもできるということで、常勤の女性教員を採用した専攻・部局等へ1名分の特任助教（男性でも女性でも構わない）の人件費を支給するものです。インセ



ンティブの付与ということで非常に有効だったということです。

**広島大学のプロフェッサーシフト制度** 女性教員が特に少ない。女性教員がゼロというような部局において優秀な女性研究員を特任助教として採用する。それから高次の取組はポストアップ制度ですが、優れた女性の助教の方を各部局から推薦していただき、年間一人ずつ一席優れた方を准教授に昇任させるということです。現在はこれをバージョンアップさせ、推薦した女性准教授を教授に昇任させるという取組も実施しています。

### ■ 研究力向上及びリーダーシップ育成のグッド・プラクティス

**東北大学の沢村フェロー** 学長が任命したロールモデルに心ざわしい女性教授20名がメンターになって若手の女性研究者を支援するというものです。

**上智大学のグローバルメンター制度** 学内の教員の方にメンターになっていただくケースが多い中、上智大学の場合には、海外招聘官制教授など海外の外国人研究者にメンターになっていただき、メンターとメンティのやり取りはメールを介してやっていただくということで、場合によってはメンターとメンティとの共同研究なども推奨しています。

**名古屋大学の広域メンターシップ制度** 名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学が連携して、広域な形でメンター制度を進めています。様々な研究分野のメンターやトップリーダーを確保することができ、またバラエティに富んだメンターにより、メンティとのマッチングもうまくいくということです。

**金沢大学の共同研究スタートアップ支援** 連携機関の女性研究者が研究代表者となる共同研究にスタートアップ研究費を助成しています。研究成果をワークショップやホームページで公開しています。

### ■ 女性研究者支援・養成事業の今後の動向と信州大学への期待

今後の動向でございますけれども、女性活躍推進法が8月28日に成立いたしました。ますます女性研究者の活躍の追い風となっております。特に事業主行動計画の策定は、職員が301人以上いるところは必ず策定しなければなりません。もちろん信州大学も対象となります。策定にあたっては、女性の採用比率であったり、勤続年数の男女差、労働時間状況、女性管理職の比率について、状況を把握した上で行動計画を立てていただくことが必要でございます。

信州大学の女性研究者支援のプロジェクトは、平成23年度から3年間実施いただきました。信州大学の目標は非常に高く、数値目標もありまして達成できるかどうかと思ったのですが、すべて達成いただきました。そして事後評価では、初期の計画を越えた取組が行われているということでなかなか取れないS評価となっております。そしてその時のコメントが、「今後は、一層の意識改革により自然科学系分野における上級職女性教員を増加させることを維持する」ということでした。あれから2年経ちましたけれどもいかがでございますでしょうか。このあたりを中心的に進めていただきたいと思っております。



事業報告



# 「信州大学における男女共同参画の取組」

信州大学 男女共同参画推進室長 松岡 英子

## 取組の概要

取組の中心は、まずは、あまりにも少ない女性教員を増やすことで、ポジティブ・アクションを行いました。部局別の増員目標数値を設定したうえで、公募の際には能力が同じならば女性を採用しますという記述をしました。さらには女性限定の公募、女性教員の採用・昇進への学長執行人任責の配分ということも実施しながら女性教員を増やしていくことができました。当然ですが、研究支援、環境整備にも力を入れてまいりました。

これによって平成23年度以前はほぼ横ばいであった女性教員数が、図のように事業開始により右肩上がりが増えてきていることがお分かりいただけると思います。平成27年5月には、女性教員が163名にまで増えました。ただ地方の中規模総合大学と比較しますと多いとは言えない状況だと思えます。また上位職が少ないという問題も抱えております。

## 信州大学における男女共同参画の歩み

平成20年度に、全学のメンバーからなります男女共同参画推進ワーキングチームが発足いたしました。その年の12月頃に文部科学省の補助事業に申請しようと提案しましたが、本学では早すぎると却下されてしまいました。平成22年度には学長執行人任責を得まして、有志で教職員・大学院生を対象に大規模な男女共同参画の推進に関する実態調査を実施しました。その翌年、その調査結果をもとに申請し、文部科学省科学技術人材育成費補助事業の女性研究者研究活動支援事業に採択されました。どちらかと言えば男性社会である信大の中で、事業展開はできるのだろうか、と、大きな不安を感じていました。しかしせっかく与えられた機会ですので、希望を持って新たな一歩を踏み出さなければならぬと思いついて採用を開始いたしました。

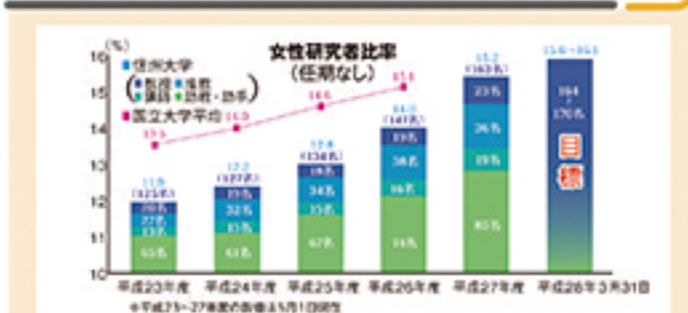
### 本学における男女共同参画の歩み

- 平成20年度: 男女共同参画推進ワーキングチーム発足
- 平成22年度: 学長執行人任責により、教職員および大学院生を対象にアンケート調査「信大における男女共同参画の実態に関する調査研究プロジェクト調査書」
- 平成23年度: 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」
  - 女性研究支援講座「女性研究支援講座」
  - 「女性研究支援講座」(CARE)講座
  - (松本分室、長野分室)
  - 信州大学男女共同参画推進室(学長)
  - 3つのつの取組推進
- 平成24年度:
  - 女性研究支援講座、女性共同参画推進室に改称
  - 全ての事業を継続し、職員も対象とする
  - 実務経験コンソーシアム(学長)に男女共同参画推進部会を設置
- 平成25年度:
  - C&A人認定
  - 学長への連携強化
- 平成27年度: 「男女共同参画推進室」を「男女共同参画推進センター」に改称予定

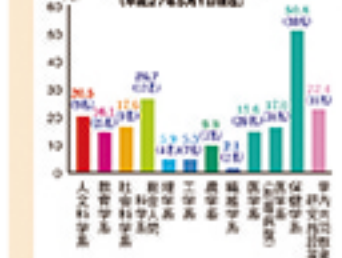
女性研究者研究活動支援事業は平成26年3月で終了しましたが、それまで多くの先生方から「男性は支援しないんですか」と言われてきました。とても笑になっておりまして、事業終了を期に名称を女性研究者支援室から男女共同参画推進室に変更して、職員の方も、男性も対象を含めて、事業を継続し始めております。さらに高等教育コンソーシアム信州に男女共同参画推進部会を設置いたしました。他大学との連携にも力を入れ、また行政や企業との連携強化にも目を向けております。来年度は男女共同参画推進室が男女共同参画推進センターになるということが決まり、更なる強化を図っていかないと考えます。

平成23年度から25年度の3年間の事業は、決して順調なものではなかったのですが、学長も支援してくださり、またメンバーの皆様方も協力してくださったおかげで総合評価Sをいただくことができました。また本年は、くるみんの認定を受けたり、ささほと学長の挨拶にもございました長野原の知事表彰を受けたりすることもできました。さらに、長野県では5・6年受賞企業が出ていなかったという厚生労働省等々・両立推進企業表彰の長野労働局長賞受賞を頂きました。これらの賞に恥じないように努力していかなければならないと思っております。

### 女性研究者・女性学生比率



### 部局別女性教員比率



### 部局別女性学生比率



広報・啓発活動には、非常に力を入れてまいりました。シンポジウム・セミナーの開催もそうですし、いろいろな刊行物も出しました。特にスフレ通信は毎月で発行して、全教職員に配付しました。紙の無駄だと言われましたが、3年間紙媒体で配付して意識啓発に努めてきたところでございます。スフレ(信州大学男女共同参画推進室の愛称)という名前も一応それなりに浸透したと考えております。教職員のニーズ把握やどんな活動を進めるかについては、大規模な調査のほか、学長と女性教員の懇話会、交流会、研究会とあらゆる機会にきめ細かく要望を汲みながら活動を実施しております。

ワーク・ライフ・バランスの推進ということでは、おひさま保育園を新規に建設し、60人の定員を90名にして、平成25年11月に開園しました。利用対象者は両院関係者だけではなく、松本キャンパスの教職員が誰でも利用できるように拡大しました。またセンター試験における一時保育の実施や、さまざまな育児に関する情報提供を行ってまいりました。

女性研究者の支援としては、研究補助者制度を初年度の後半から導入しています。研究補助者から支援を受けることで助みになったと例いました。さらには研究補助をした学生さんを助教に採用するというケースもございました。本学は、制度導入当初から男性にもこの補助者制度の利用を奨めるといふことをしなして、これが結構好評でした。

裾野拡大のためには、キャリア形成支援セミナーを開催し、オープンキャンパスにおいては女子高校生を集めて交流会などをしました。また他大学ではあまりやってないようでもございますけれども、学生の男女共同参画意識が高まるのではないかと考えまして、授業の中でジェンダーに関する内容を取上げていただくようお願いし、シラバスへの記載も依頼しました。その結果平成26年度には、事業開始から約7色の授業数に増えきております。ロールモデル集も3冊作りまして、今年も1冊作る予定でおります。ロールモデルは女性だけではなくて、男性の紹介もしております。

裾野拡大

女性研究者の裾野拡大のための取組

キャリア形成支援セミナー

- 博士課程進学や研究者を目指す女子学生を対象
- 女子学生への支援
- 個別の状況に合わせて内容を設定



男女共同参画・ジェンダーに関する授業の拡充

「男女共同参画、ジェンダー」に関する内容を各講義について、そのシラバスに追加

オープンキャンパスにおける女子高校生への情報提供

- 専攻・学部
- 専攻・学部の特色・人材紹介
- 女子学生、研究者としての交流
- 女子学生のための「キャリアデザイン講座」



ロールモデル集の発行(1st-3rd)

高校生の学生、教員研究員等の対象とすると、本学において先達をしながら進んでいる有識者の体験談とアドバイスをまとめた、女子による男女共同参画についての意識を高めるワークショップ等の内容も掲載している。

大学活性化戦略としての男女共同参画推進

本学が日本で、更に世界で認知される大学になるためには、大学改革を担う人材の育成が非常に重要です。最初から素晴らしい人材を育ててくれるということもありませんけれども、実際に働いている人たちを育てていくということが非常に大事で、特にこれまで注目されてきませんでした女性研究者、若手研究者、外国人研究者の育成に目を向ける必要があるということも買論のないところではないかと思えます。従来の男性だけというのでは限界が見えてきているように思えます。教職員・学生すべてがイノベーション人材として力を発揮できる環境づくりが必須なのは言うまでもないことと思っております。この男女共同参画事業に追い風になるのは、今回のセミナーで何項も出てまいりました女性活躍推進法の成立で、本学は当然この計画を立てなければならぬということです。本学は、長野県でリーダーシップをとれるような計画を立てていければと考えているところです。

今年の8月に日本学術会議が「科学者コミュニティにおける女性の参画を拡大する方策」という發言をしております。その中には、ジェンダー平等を大学評価の一つにしたらどうかという提案もございました。日本だけではなく世界的な流れだと思えますけれども、女性の活躍をいかに後押しできる環境なのかと、そこを今後試される時がもっと多くなるのではないかとと思えます。

今後の課題

1つ目は、女性教職員の採用・養成・定着・費用です。女性教員比率はアップしてきましたけれども理・工・農・医のような自然科学系分野ではあまり増えていません。4つの学部を合わせてもたった20名の教員しかいません。先ほど先行事例などもご紹介いただきましたので、参考にしながら何とかしなければいけないと考えているところでございます。そのためにも、女子大学院生を養成して送り出すということも大きな課題です。また女性教職員の上位層比率も高いとは言えませんし、執行部への女性の費用もないのでそれも課題です。

2つ目は、男女が働きやすい研究環境・職場環境のより一層の整備ということが挙げられます。女性が働きやすいだけではなく、男性が働きやすいということも強調していったほうが良いのではないかとと思えます。今、私たちの人生設計は一律ではなくなってきています。多様な価値観、多様なライフスタイル、それを受け入れることができる大学、職場というのがこれからは求められてきます。それが不可欠だと思えますので、それに合わせたような環境をどうやってつくっていくのかということもぜひ多くの皆様方と考えていければいいかと思えますし、副学長のリーダーシップをよろしくお願ひしたいと思います。3つ目は信州におけるダイバーシティ推進プラットフォームの構築ということですが、本学から男女共同参画、ダイバーシティという輪を地域や社会へ広げていきたい、そしてそれは、大学に課された使命であると思えます。

今後の課題

● 女性教職員の採用・養成・定着・費用

① 自然科学分野の女性教員・女子学生の増加

理学部	4名(5.9%)	女子学生数	34名(23.8%)
工学部	7名(5.2%)	信州大学卒業生	143名(14.9%)
農学部	7名(5.0%)	総合工学専攻生	31名(10.4%)
医歯学部	2名(2.9%)		

② 上位層(指導的地位)に占める女性の増加

女性リーダーの増加	
専任准教授	1名(6.9%)
准教授	23名(6.9%)
准教授 26名(11.0%)	
専任准教授	4名(1.4%)
准教授 0名(0%)	
准教授 0名(0%)	

③ 執行部への女性登用

理事、副学長、学長

● 男女が働きやすい研究環境・職場環境のより一層の整備

● 信州におけるダイバーシティ推進のプラットフォーム構築

閉会挨拶

信州大学 理事(総務、環境施設担当) 松川 誠司

本日のセミナーは、本学の事業報告と合わせて盛りだくさんの中身だったので、全部身に染み込めるのはなかなか難しいですが、今後もしっかり生かしていきたいと思えます。本学では、国の機動を受けて男女共同参画の取組を進めてまいりました。最後に5評価ということでお褒めの言葉もいただきましたけれども、その取組も含めて次のステップに進むべき時期に来ているのかなと思っております。そのためのいくつかのヒント、キーワードを今日のセミナーの時に見出したのではないかと思っています。

1つは上位層への女性の費用ということが課題かと思っております。それからもう1つは、ちとちと女性研究者支援ということで始めましたが、すべての教職員にとつての男女共同ということも必要かと思えます。それからもうひとつは、女性にとって働きやすい職場というのは男性にとつても働きやすいと思いません。おそらく女性の社会参加にあたっては男女ともに必要かと思えます。それを取り除こうとする取組をしているのでしようけれども、そのことは男性にとつても同じ職場づくりに繋がると思っています。

私が担当するようになってまだ数ヶ月ですが、これまでの実績をしっかりと引き継いでやっていきたいと思えますので学部の皆様のご協力と、それから文部科学省、科学技術振興機構の皆様のご支援を引き続きよろしくお願ひいたしまして、閉会のご挨拶とさせていただきます。





## 質疑応答

- Q 「これから増えてくる介護について、他の大学ではこんなことをしているというのがあったらお聞きしたいと思います。」(佐久大学 教員)
- A 「介護支援についてはここ2、3年で始まったばかりですけれども、情報の周知をパンフレット等で行っている大学もあります。また、介護している方からなかなか申し出がないのですが、研究支援の対象者に介護の方を含めて先行機関では実施しております。」(科学技術振興機構 山村氏)
- Q 「本学も自然科学分野が中心となっている大学です。女子学生に来てほしいと努力を続けているところですが、夏には全国から女子高校生を集めているようなイベントをやっているわけですが、なかなか成果が出ていないという状況です。何か良い方法はないものでしょうか。」(諏訪東京理科大学 職員)
- A 「信州大学の工学部も状況は同じで、女性の受験生は少ないのですが、オープンキャンパスの時に女子高校生を集めた講座を設けるなど工夫をしています。また、女性のための設備を充実するということで、パウダールームを設置しました。椅子を置くにしても、ピンク・ブルーなどカラフルな色にして、女子が行きたいな、きれいだなと思うような工夫をしています。ご参考になればと思います。」(信州大学 男女共同参画推進室長)



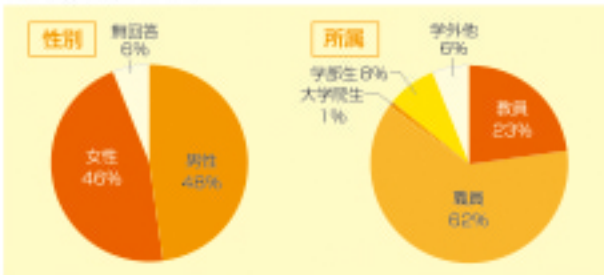
- Q 「女性の管理職への登用が課題ですが、信州大学の理事とか副学長は男性のみになっています。これだけ全学あげて取組をしてくださっているわけですが、未だになぜ女性が登用されていないのかという理由があれば聞かせていただきたいと思えます。」(信州大学 教員)
- A 「理事は6名という定員ですが、現在5名しかおりません。なぜ5名にしているかというと、現在残りの1名の女性を選考中でございまして、それで5名になっています。ですから来年の4月になればおそらく役員の中に女性が入ることになるかと思えます。したがって、現時点でない理由は、今選考中だからいないということでご理解いただきたいです。」(信州大学 学長)
- Q 「男女共同参画を進める中でコストの壁に突き当たってしまいます。何かよい解決策はありますか。」(信州大学 職員)
- A 「1つは頑張って自主経費を工面していただくこと。もう1つは、文部科学省やJSTで様々な人材育成関係の事業をやっておりますので、事業終了の成果を踏まえて次の事業にトライアルしていただくことがあります。事業によって経費が付くようなものがございまして、女性研究者だけが前面に出ているような事業だけでなく、他の色々な事業の中で女性研究者の活躍促進ができる事業がございまして、ご検討いただければと思います。」(科学技術振興機構 山村氏)



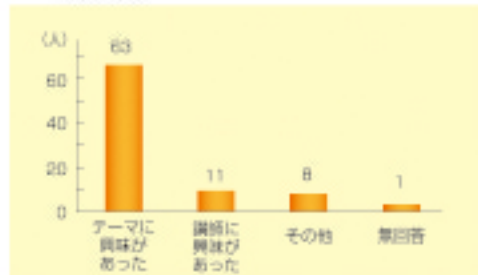
## 参加者アンケート 集計結果

参加者110名、回答83名(回収率75.5%)

### 参加者について



### 参加動機



### 内容についての感想 (信州大学の事業報告について)



### 意見・感想

- 信州大学が事後評価でS評価をもらい期待されていると実感しました。
- 昔を考えると、よくここまでの取組を数年で驚きます。今後も男女ともに働きやすい・学びやすい環境整備が進むよう期待しています。
- 信大学の取組を知ることができて良かった。
- 大学の事例を多く用意いただき非常に参考になりました。
- 信大学の成功事例の中で、信大でも取り入れてもらいたいものがあった。

- 女性職員の出席が多く関心があることが伺えましたが、女性職員の上位職の育成・登用についての取組もお聞きしたいと感じました。
- 月に数時間「研究補助者」の勤務がどれだけの支援になるのかと考えていましたが、研究者のモチベーションが向上したというお話を聞くことができて良かったです。
- 信大も女性の学長・副学長・学部長・理事等がはやく就任して欲しい。そして、将来的には理事の半分、副学長の半分を女性になるようにしてほしい。
- 執行部への女性の登用については早急に実現していただきたい。
- 自然科学系の女性教員比率、上位職の割合がまだまだ少ないと感じた。
- 日本の工学部的女子学生の割合の低さに当事者でありながら驚いた。
- 信州大学の理系分野での女子学生の増加には驚いた。
- 数字やグラフで見ると現実におどろくばかりでした。
- 女性研究者等が働きやすい環境を整えるためには男性も含めた環境づくりが必要となると感じた。
- 女性活躍推進法が施行されていたことを知った。
- 女性研究者の割合は諸外国に比べてもまだ低いことや、女性活躍に向けて文科省でも様々な支援事業や促進のための検討が行われていることを知った。

## IV-1、(2) シラバスにおける 「男女共同参画」・「ジェンダー」の記載数

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

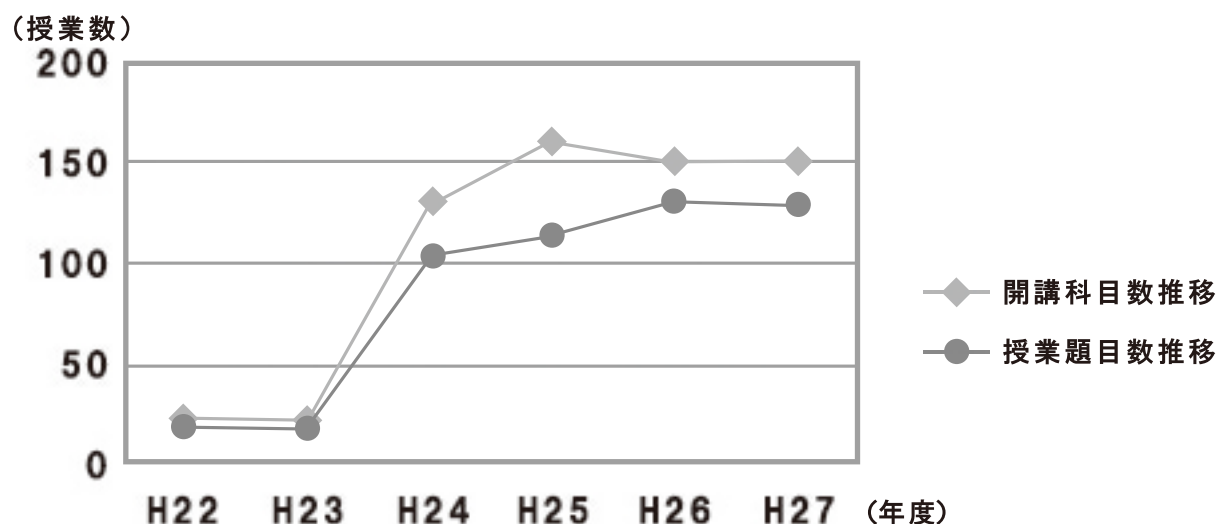
### 開講科目数推移

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

### 授業題目数推移

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

### シラバス記載数変化



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

### IV-1、(3) 男女共同参画週間における映画上映会

男女共同参画週間にあわせ、男女共同参画の意識啓発活動の一環として、映画「うまれる ずっと、いっしょ。」の上映会を開催した。この映画は“最愛の妻を失った事実に向き合う夫”“重篤な障がいを持つ子を育てる夫婦”“血の繋がりのない息子に向き合う父”という3家族の姿を通し、常に密接にある“生と死”を凝視しながらも、そこから脈々と受け継がれていく生命、生きる力、そして、「家族の絆とは何か」を考える文部科学省・厚生労働省推薦のドキュメンタリー映画である。

また、今回は昨年12月に上映会を開催し好評だった、第1作「うまれる」の上映会も開催した。

開催場所・日時

松本キャンパス 6月25日(木) 14:40から 旭会館3階SUNS大会議室  
 長野(教育)キャンパス 6月30日(火) 16:20から 北校舎N101講義室  
 長野(工学)キャンパス 7月1日(水) 16:20から 100番教室  
 伊那キャンパス 6月26日(金) 13:30から 11番講義室  
 上田キャンパス 6月29日(月) 16:20から 34番教室

※上映時間120分

参加者：本学の教職員・学生 計171名

入場料：無料



上映会チラシ(松本・長野(教育)キャンパス)



上映の様子

#### 感想

- ・命が誕生することは素晴らしいことで、それを全うすることも素晴らしいことなんだということを、この映画を見て多くの人に知ってもらいたいと思いました。
- ・最愛の人を亡くすほど悲しいことはないと思います。だからこそ、伝えられるうちにたくさんのことを伝えられる時、伝えたい時に伝えようと思いました。
- ・多くの人が産まれてきた使命を全うし、幸せになれるように自分のできることを頑張りたいと思います。
- ・ノンフィクションで、本当の姿が見られて心を打たれた。
- ・最初は他人で、結婚して家族になっていって、一緒にいられることが幸せだと感じるようになって、別れがものすごく辛いものになって…とてもすてきななあと思います。私も何よりも一番に家族を大切にできる人になりたいと思いました。
- ・もともと血のつながりがない親から新しい命が生まれるわけですので、血のつながりに係らず家族は家族と一緒に過ごす時間そしてお互いを思い合う気持ちが大切だと思いました。
- ・改めて命・人との繋がりについて考えるきっかけとなった。全ての話にメッセージがあり、その生き方に感動した。

- ・赤ちゃんが生まれるところ、頑張って生きようとしている赤ちゃん、命の最終章を迎えている家族など、命の様々な面が映像になっていて、命について深く考えさせられて良かった。
- ・今一度、自分が今日まで生きていて、幸せだと思えることに感謝したいと思いました。両親もいつまでも生きていくわけではないと思うと、すぐに会ってありがとうと伝えたいと思いました。出演者の皆さんのあたたかい愛に感動し、無償の愛ってこういうことかと思いました。
- ・家族はいつも一緒にいるから気づかないけれど、一緒にいられるだけでとても幸せな事だと思い、いつか別れが来るといことも実感しました。そのため、普段は言わないけれど、家族に感謝の気持ちを伝えていきたいと思いました。
- ・自分の親も私の出産時に色々な思いがあったのだろうと映画を見て気づきました。私がいるのは当たり前のことではないからこそ、親に感謝したいし、より一層親を大切にしたいと思いました。
- ・もっと多くの学生に観てもらいたいと思いました。
- ・各学部で一つの授業の一貫として見るべきだと思いました。

## IV-1、(4) 部局長インタビュー

平成23年度から始まった女性研究者研究活動支援事業を振り返るとともに、今後の男女共同参画推進の課題について、松岡英子男女共同参画推進室長が新部局長にインタビューを行った。インタビューの内容はスプレウェブサイト及びスプレ通信に掲載した。



【H27. 8. 6取材】

工学部  
半田 志郎 学部長

工学で女性が活躍  
できる環境づくり



工学部ではオープンキャンパスや女子寮、パウダールームなど、女性教員や女子学生を迎える環境を整え初めています。工学に進む女性が増えてくれるといいですね。

【H27. 11. 11取材】

全学教育機構  
高野 嘉寿彦 機構長

女性研究者の育成に  
貢献したい



昔は女性が専業主婦になるのが一般的でしたけど、今は女性も仕事を持つことが多くなり、男女で手を取り合ってやっていければベストだと思います。

【H28. 2. 19取材】

教育学部  
永松 裕希 学部長

教育学部のオリジナ  
リティを活かして



教育学部だからこそ取り組まなければならないことだと思います。教員養成を目的とした学部なので、ここを巣立つ学生は教育に関わる人が多いです。社会を変えていく一番の近道です。

【H28. 2. 22取材】

繊維学部  
下坂 誠 学部長

繊維学部の女性研究  
者が増加するために



各学科に1人でも女性教員がいてくれると、将来研究者になりたい女性の相談相手になりますし、ロールモデルにもなると思います。力を発揮できずにいる女性がいるというのは損失です。

## IV 平成27年度実施状況

### IV-1、(5) ランチミーティング

教育学部の女性教員からの要望に応え、ランチミーティングを開催した。自己紹介から始まり、研究とライフイベントの両立、休暇の取り方、裁量労働制についてなど、それぞれの経験や他大学の事例が話題として挙げられた。

日 時：平成27年12月16日（水）12:15～12:55

場 所：教育学部第2会議室

参加人数：女性教員9名



### IV-1、(6) 学長と女性教職員の懇談会

本年度10月の学長の就任に伴い、学長と教職員の懇談会を開催し、女性教職員を取り巻く就業環境の現状などについて意見交換が行われた。

日 時：平成28年2月23日（火）15:00～16:30

場 所：松本キャンパス 本部管理棟5階 第2会議室

参加人数：女性教職員13名（教員10名、職員3名）

内 容：（1）濱田州博学長挨拶

（2）松川誠司理事（総務、環境施設担当）挨拶

（3）懇談 ファシリテーター：松岡英子男女共同参画推進室長



#### 主な意見・提案

- ・職員は休暇制度の周知が進んでおり、制度を取得しやすい環境が整っているが、教員はまだ理解が深まっていない。より一層の意識啓発が必要。
- ・理系の女性教員を増やす方策を考えてほしい。
- ・病児・病後児保育や学童保育の大学内での実施について検討してもらいたい。
- ・夕方5時以降の会議の廃止に取り組んでいただきたい。 など

## IV-1、(7) スフレ通信



## 女性研究者研究活動支援事業「S」評価

平成23年度から取り組んできた3年間の活動に対する事後評価が公表され、本学は最高ランクS評価を得ました。5つの観点のうち、「目標達成度」、「取組」、「実施期間終了後の取組の継続性・発展性」の3項目でいずれも「S」と評価され、総合評価S(所期の計画を越えた取組が行われている)を受けました。



総合評価	目標達成度	取組	取組の成果 (システム改革)	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
S	S	S	A	A	S

## 評価コメント

部局が県内の複数キャンパスに分散する中、学長のリーダーシップの下、部局の連携を密にして機関全体としての意識改革を進め、部局毎に女性教員採用数値目標を設定し、女性限定教員公募等のポジティブ・アクションを実施することにより採用を積極的に進めた。また、学内保育施設の新設等により女性研究者を取り巻く研究環境を整備し、ライフイベントを理由とする女性研究者の離職を抑制し、所期の目標をすべて達成したことは高く評価できる。

今後は、一層の意識改革により自然科学系分野における上位職女性教員を増加させることを期待する。



松岡 英子  
男女共同参画推進室長

## お礼のご挨拶

3年間取り組んでまいりました本学の活動に、最も高い評価をいただくことができました。男女共同参画のための環境整備や意識改革の取組を進め、当初の目標を達成できましたのは、ひとえに皆様のご協力の賜物と、心から感謝申し上げます。

現在は3年間の活動の成果を生かして、女性研究者支援から男女共同参画推進へと取組を発展させております。今後とも性別にかかわらず、教職員、学生一人一人がその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりに努めてまいります。皆様にはより一層のご理解とご協力をお願い申し上げます。

女性研究者を採用する部局に学長裁量人件費による支援を決定

部局別女性教員増員目標数の決定

男女共同参画推進委員会

- ・部局別増員目標数決定
- ・各部局に上位職女性研究者増加の国力要請

ポジティブ・アクションの実施

すべての教員公募に「能力が同等と認められた場合には女性を採用します」と記述

女性限定公募の実施

- 4部局で実施
- ・工学部 1名 ・農学部 2名
  - ・農産学部 1名
  - ・全学教育機構 2名

目標達成

## 中心となる5つの取組

1. 支援体制及び相談体制の確立
2. ライフイベント期間中の研究活動の支援
3. 柔軟な勤務体制の確立
4. 懇談啓発活動
5. 女子学生・大学院生のキャリア形成支援

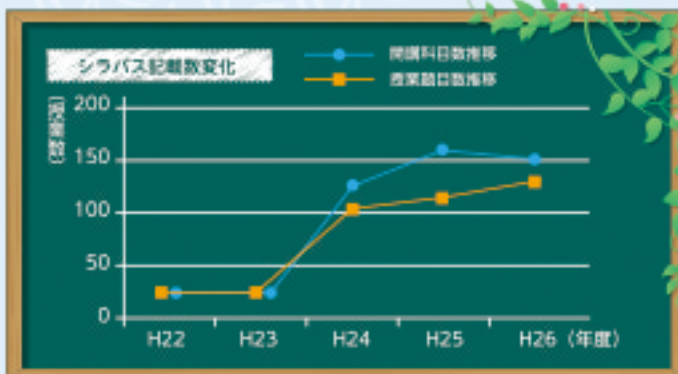
おひさま保育園  
(学内保育室)の新設

## 本学シラバスにおける「男女共同参画」・「ジェンダー」の記載について

本学では、「信州大学男女共同参画行動計画」に基づき、男女共同参画に関する教育・啓発活動を推進する一環として、学生に対しても男女共同参画に関する講義・セミナー等の意識啓発活動を実施しています。

平成24年度から男女共同参画に係る内容を含む授業には、指定する文言の「本授業は男女共同参画推進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をしました。

下のグラフは、授業のシラバスに記載された「男女共同参画」または「ジェンダー」の文言の記載数です。



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

### 授業計画において「男女共同参画」・「ジェンダー」について記述のある授業

シラバスから、「男女共同参画」・「ジェンダー」をキーワードに検索した結果を一部抜粋して紹介します。

教員氏名	授業名	開講部局	授業計画
阿久津昌三	文化人類学Ⅰ	教育学部	第13回：男と女
梶井英治郎	教育社会学概論	共通教育 (全学教育機構)	第8回：学校教育におけるジェンダー (男・女であることとは何か)
加藤 善子	ジェンダー論	共通教育 (全学教育機構)	ジェンダー、男性の生き方、女性の生き方、 対等な人間関係、自己実現
川 茂幸他	キャンパスライフと健康	共通教育 (全学教育機構)	共生社会 (イコール・パートナーシップ委員会協賛)
金 早雪	韓国経済事情	経済学部	ジェンダー主流化、女性家賃省そして女性大統領 韓国におけるジェンダー問題や、女性家賃省(2000年設置) が中心となって推進している男女共同参画の実態
坂口けさみ他	ヒューマンセクシュアリティ	共通教育 (全学教育機構)	第1回～第5回：人間の性に関する講義等
杉本 公一	ものづくり入門ゼミ	共通教育 (全学教育機構)	男女共同参画について(1通)
田中 祥貴	日本国憲法	共通教育 (全学教育機構)	第8回憲法の下での平等(ポジティブアクション、男女平等、 社会的少数者の権利、差別問題)
茅野 恒秀	社会学概論Ⅰ	人文学部	第6回：親密性/親密性(2):家族とジェンダー、家族の縮小
橋本 政晴	体育社会学	教育学部	第15回：学校体育とジェンダーをめぐる社会学
松岡 英子	現代社会と家族	教育学部	第13回：ジェンダーと家族
村上 好成	環境問題を化学者と考えるゼミ	共通教育 (全学教育機構)	第15通：男女共同参画問題

※欄番は教員の五十音順

男女共同参画推進室会議

## 新委員の紹介



関 利恵子  
学術研究准教授  
(社会学系)

みなさん、こんにちは。  
関 利恵子です。  
信州大学が快適に働くこと  
のできる場であるようにと  
思っています。  
よろしくお願いいたします。



香場 教子  
学術研究准教授  
(工学系)

保育園に通う1歳児に毎日  
振り回されています。そんな  
中で、男女共同参画の委員と  
して何ができるのか!?  
がんばります。



北見 央  
工学部主査

男女共同参画の仕事は初め  
てですが、職場環境の改善に  
少しでもお役にたてればと  
思います。  
よろしくお願いいたします。

## 平成27年度 男女共同参画推進室会議委員名簿

役職名等	氏名
理事(人事担当)	渡邊 裕
男女共同参画推進室長	松岡 英子
学術研究准教授(教育学系)	花崎 美紀
学術研究准教授(人文学系)	関 良徳
学術研究准教授(教育学系)	関 利恵子
学術研究准教授(社会科学系)	関 利恵子
学術研究准教授(理学系)	中島 美帆
学術研究准教授(保健学系)	坂口けさみ
学術研究准教授(工学系)	香場 教子
学術研究准教授(農学系)	田中 沙智
学術研究准教授(機械学系)	新井 亮一
学術研究准教授(総合人間科学系)	兼元 美友
総務部長	大森 浩之
総務部人事課長	本 芳則
工学部主査	北見 央
機械学部専務長補佐	藤澤みどり
医学部附属病院副看護部長	西角 光市
計	16名

## 「信州女性の活躍推進シンポジウム ～働く女性のキャリアアップ戦略～」

開催  
報告

平成27年2月12日(木)、ホテルメトロポリタン長野において長野県男女共同参画推進民会議・長野県主催、長野労働局・信州大学後援で開催されたシンポジウムは、キャリアアップを目指す女性や女性のキャリアアップを応援する企業関係者ら250名が集まりました。加藤さゆり長野県副知事のあいさつで始まり、キャロライン・ケネディ駐日米国大使からは、女性の活躍を応援するメッセージ(米国大使館経済部二等書記官代読)が画像とともに届けられました。

基調講演は長野市出身の農林水産省水産庁漁政課長新井ゆたか氏による「働く女性の活躍促進について」、また、パネルディスカッションは「女性のキャリアアップについて」と題し、本学の松岡英子男女共同参画推進室長がコーディネーターを務めました。

パネルディスカッションでは、女性が自分らしくキャリアアップするため何が必要か、パネリストの体験談をもとに様々な意見が語られました。

### (パネリスト)

- ◆株式会社ヤッホーブルーイング 代表取締役社長 井手 直行氏
- ◆セイコーエプソン株式会社 財務総務部課長 川上 雄氏
- ◆日本テレビ放送網株式会社 報道局解説委員 宮島 香澄氏



キャロライン・ケネディ  
駐日米大使



いかに男性と同じように働くかという男性スタンダードに近づくのではなく、日本のこれまでの働き方の文化を変えていく。そのためにはまず企業経営者やトップの意識が変わることです。

(コーディネーター)  
男女共同参画推進室長 松岡 英子





# TOPICS

## センター試験における一時保育の実施

1月17・18日に行われた大学入試センター試験における一時保育を、松本キャンパス、長野(教育)キャンパスの2ヵ所で行いました。

松本は教職員5名、延べ12名のお子さん、長野は教職員4名、延べ10名のお子さんの利用がありました。

一時保育は3年目となり、利用数も徐々に増えてきています。教職員が安心して利用できるよう、隔地キャンパスにも取組を拡大する検討を行っていきます。

託児数(延べ)推移



## ロールモデル集 vol.3 「輝け！ひとりひとりの可能性」 発行のお知らせ

今回のロールモデル集は、教員はじめ事務系職員・技術系職員と幅広く、本学で活躍中の方に登場いただきました。

また、学生による「これからの男女共同参画に私たちができること・やりたいこと」座談会も掲載しております。

多くの方にご覧いただきたい内容となっています。



ご希望の方は男女共同参画推進室までご連絡下さい。

◀座談会の様子



## 推進室の看板をご存知ですか？

「女性研究者支援室」から「男女共同参画推進室」に改称したため、長野分室の看板は、教育学部の村松浩幸先生、小林比出代先生にご協力いただいて作製したものです。

元の看板を村松先生にきれいに整えていただき、小林先生には室名を書いていただきました。

お近くに寄られた際には、どうぞご覧ください。



## 群馬大学「まゆだま広場」

松岡室長が群馬大学女性研究者研究活動支援事業外部評価委員に委嘱され、2月23日に外部評価委員会に出席し、その後のFD研修において本学の活動成果と課題について話しました。

その際、教職員用交流スペースの「まゆだま広場」を見学しました。「まゆだま広場」は教職員の子どものみならず、男女教職員が集ったり、ランチに使ったりできるスペースです。

3月9日開催の男女共同参画推進室会議にて、本学の隔地キャンパスでこのようなスペースの開設を検討することになりました。

## 予告

### 「うまれる ずっと、いっしょ。」上映会

映画「うまれる」の第2弾「うまれる ずっと、いっしょ。」の上映会を予定しています。この映画は家族・生きる・いのちをテーマとした映画です。前回の第1弾では205名の学生、教職員の皆様にご覧いただきました。

開催日程についてはスプレウェブサイトにて。



お問い合わせ  
信州大学 男女共同参画推進室 (SuFRE)

松本分室 (総務部人事課内) 〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
TEL 0263-37-2167 内線 811-2127 FAX 0263-37-3314  
長野分室 (教育学部内) 〒380-8544 長野市西長野 6-1  
TEL/FAX 026-238-4048 内線 831-4048

### 開室時間

9:00 ~ 17:00 (月~金)  
E-mail: sufre@shinshu-u.ac.jp

信州大学 スプレ 検索



## くるみん(次世代認定マーク)を取得しました!!

本学は平成27年4月28日付で、長野労働局より次世代育成支援対策推進法第13条に基づく基準適合一般事業主(子育てサポート企業)の認定を受け、次世代認定マーク(愛称:くるみん)を取得しました。



これは、「信州大学一般事業主行動計画(第2期)」を策定、実施し、目標に定めた5つの項目〔妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保、育児休業を取得しやすい職場環境の整備、男性の育児休業を取得するための措置の実施〕などをすべてを行動計画期間中の昨年度までの5年間に達成したこと、また、9つの認定基準すべてをクリアしたことから取得することができました。

平成27年4月1日には、第3期行動計画の届出を長野労働局へ提出しました。

今後も、教職員が仕事と子育てを両立することができ、全員が働きやすい職場環境を整備することにより、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう努めてまいります。



### ☆くるみんマークとは☆

仕事と子育ての両立に積極的に取り組んでいる企業の区で、一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けた場合に標示できるマークです。赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子どもの育成に取り組もうという意味があります。

### くるみん取得のための9つの認定基準

- |   |   |
|---|---|
| <p>[1] 雇用環境の整備について、行動計画策定後計に開らし適切な行動計画を策定したこと。</p> <p>[2] 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。</p> <p>[3] 策定した行動計画を実施し、それに定めた目標を達成したこと。</p> <p>[4] 平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表及び従業員への周知を適切に行っていること。</p> <p>[5] 計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。</p> <p>[6] 計画期間内の女性従業員の育児休業取得率が、70%以上であること。</p> | <p>[7] 3歳から小学校就学前の子を養育する従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。</p> <p>[8] 次の①から④のいずれかを実施していること。</p> <p>①所定外労働の削減のための措置</p> <p>②年次有給休暇の取得の促進のための措置</p> <p>③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置</p> <p>[9] 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。</p> |
|---|---|

### くるみん取得のご挨拶



山沢 清人  
学長

教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環境整備を続けます。



津邊 裕  
理事/副学長

今後も、教職員一人ひとりがより活躍できる柔軟な働き方の整備やワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。



松岡 英子  
男女共同参画推進室長

今後も働きやすい環境づくりに加えて、働き方そのもの見直しにも取り組んでいきます。さらに、「ブテナくるみん」を目指します。

## 目標1

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

## 対策

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



## 目標2

男性の子育て目的の休暇制度の周知を行い、取得を促進する。

## 対策

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



## 一般事業主行動計画(第3期)を策定しました。

次世代育成支援対策推進法の有効期限が平成27年3月31日まで10年間延長され、引き続き次世代法に基づき労働者の仕事と子育ての両立のための一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出を行うことが義務付けられています。本学においても、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に雇用環境の整備を行うため、平成22年4月から5年間にわたり実施した行動計画(第2期)が終了し、第3期行動計画(平成27年4月1日～平成32年3月31日)を策定しました。

## 目標3

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

- 男性職員：計画期間内に3人以上取得すること。
- 女性職員：取得率を80%以上とし、希望者全員が取得できる環境とする。

## 対策

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



第2期では男性1人、女性70%が目標でした。

## 目標4

仕事と生活の両立のため、働きやすい雇用環境を整備する。

## 対策

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



## 長野県

## 「社員の子育て応援宣言！」に登録しました。

## 宣言内容

1. ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、年次休暇の取得を促進します。
2. 育児休業・育児短時間勤務制度を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

長野県が実施している「社員の子育て応援宣言」に登録申請を行い、このたび、子育て応援企業として認定されました。この宣言は、従業員の仕事と子育ての両立ができるような「働きやすい職場環境づくり」の取り組みを宣言するものです。本学は5月1日に登録が認められ、長野県知事より登録証が交付されました。

詳細は、長野県のウェブサイトからご覧いただけます。

信州大学 社員の子育て応援宣言

検索



子育て応援宣言の登録に伴い、今年度より本学で子育て中の教職員を紹介するコーナーを新設いたしました。

第1走者は、教育学部の蛭田先生にお願いたしました。

現在、我が家は私、妻、1歳9ヶ月になる娘の3人暮らしです。両親が遠方なため、妻はずっと娘と過ごすことに楽しいながらも寂れがみられます。休日には、なるべく娘と二人でお出かけをして妻が一人の時間をもてるように心がけています。しかし、休日の短い時間でも多くことが楽しくてしょうがない娘は目がはなせないもので、ついて行くだけでもとても大変です。そうした時に、日頃の妻の苦勞を垣間見るとともに感謝の気持ちが生れます。家事をすることには慣れているのですが、平日はなかなかできないため休日は食事を含め、多くのことをやるようにしています。

この4月から妻が、通信制高校の非常勤講師を始めることになり、月曜日に保育所を利用することになりました。

ひるた すなお  
蛭田 直先生 | 学術研究院助教(教育学系)  
美術教育 構成・デザイン研究室



## 家族構成

妻、娘(1歳9ヶ月)

## お子様からの呼ばれ方

ぶーちゃん

(私に聞らずお母さんちぬいくるみも愛型)

現在の悩みは、一日保育をお願いした場合の保育費です…。色々大変なことはありますが、笑顔が絶えない生活が送れているので、これからも妻への感謝を忘れずに楽しい日々が送れるようにしていきたいと思っています。



次回はこの方! 竹下 秋宏 先生 学術研究院准教授(教育学系)

# NEWS and TOPICS

## ■ 所 宏美さん「国際ソロプチミストアメリカ日本中央リジョン 女子大学院生奨学金」取得おめでとうございます！

本学理工学系研究科修士課程2年、機械・ロボット学系バイオエンジニアリング課程  
橋本研究室の所宏美さんが「2014年度国際ソロプチミストアメリカ日本中央リジョン  
女子大学院生奨学金」を取得し、6月15日に授与式が行われました。「女子大学院生奨  
学金」は、学業・人材ともに優秀な女子大学院生に対し、奨学金（120万円）を援助し、  
将来社会に貢献し得る人材を育成することを目的としています。今回は全国で60名が  
推薦され、そのうち3名が選考されました。



ソロプチミスト授与式の様子  
橋本研究室の所宏美さんと市川由紀子会長

国際ソロプチミストとは管理職または専門職の  
分野で活躍する女性で組織される奉仕団体です。  
女性の地位向上に努め、国際理解と世界友好に貢  
献することを目的として活動しています。

所さんの研究は、衣服のように身につけること  
によって、高齢者や障がい者の生活動作を助ける  
補助ロボットの開発です。



ソロプチミスト賞状

### 受賞者 所宏美さんより

今回、国際ソロプチミストアメリカ日本中央リジョンという大きな場で、賞をいただけること大変  
嬉しく思います。また、こうして賞をいただけるだけの研究をしていることに誇りを感じました。こ  
のようなきっかけをもとに、今後もより一層研究に励みたいと考えております。



推薦教員の橋本由紀子教授と所宏美さん

### 国際ソロプチミスト長野一みずす 市川由紀子会長より

ソロプチミスト、中央リジョンにおける大学院生奨学金授与と事業は、人間社会貢献度の高い研究に  
携わる学生に対する奨励を目的にしておりますので、所氏の研究内容が実践的な視点に立って、社会  
貢献を第一義に捉えているところが、我々の理念と一致するところであります。所氏におかれましては、  
今後、その情熱をあらゆる分野に発揮し、ますますのご活躍をお祈り申し上げます。

## ■ 「うまれる ずっと、いっしょ。」上映会を行いました。

6月23日から30日は内閣府の推奨する男女共同参画週間であることを受けて、映画  
「うまれる ずっと、いっしょ。」の記念上映会を行いました。この映画は「最愛の妻を  
失った事実に向き合う夫」「重篤な障がいを持つ子を育てる夫婦」「血の繋がりのない息  
子に向き合う父」という3家族の姿を通し、常に密接にある「生と死」を凝視しながら  
も、そこから脈々と受け継がれていく生命、生きる力、そして、「家族の絆とは何か？」  
を考える文部科学省・厚生労働省推薦のドキュメンタリー映画です。

第1作と合わせて、全キャンパスで上映しました。



### ● 上映会感想 ●

- ・自分が今生きていることに感謝し、この命の  
バトンを私もつなげていきたいと思いました。
- ・これから大人へとになっていく学生の皆さんに  
是非見てもらいたいと思いました。
- ・子どもが2人いますが、今の妻は当たり前で  
はなく、感謝することに気がつきました。
- ・出産前に頼ることができてためになってよ  
かったです。
- ・女性は大家だと思いました。職場環境が良く  
なり出産に臨みやすくなるとよいです。
- ・自分の遺体子を残したくないと言っていた主  
人公が、妻の出産を経て、父になるってす  
ごいなー、と思いました。



### お問い合わせ 信州大学 男女共同参画推進室 (SuFRo)

松本分室 (総務部人事課内) 〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
TEL 0263-37-2167 内線 811-2127 FAX 0263-37-3314

長野分室 (教育学部内) 〒390-8544 長野市西長野 8-0  
TEL/FAX 026-238-4048 内線 831-4048

### 開室時間

9:00 ~ 17:00 (月~金)  
E-mail:sufr@shinshu-u.ac.jp

信州大学 スプレ





## 男女共同参画社会の実現に向けて ～新学長ごあいさつ～

はま だ く に ひる  
信州大学 濱田 州博

10月から学長に就任しました濱田州博です。信州大学では、「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」を宣言しております。学長就任に際し、今一度この宣言を噛み締め、実現するための取組を加速させていきたいと考えております。

### 男女共同参画社会を実現する5つの柱

男女共同参画社会とは、男女共同参画社会基本法で、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」とされております。信州大学には、様々な分野があり、また、様々な職種があり、性別、年齢、国籍など、多様な人が集まっています。言ってみれば、大学も小さな社会と考えられ、その中で如何に男女共同参画社会を形成していくかは大学として最も重要な課題の一つだと思います。

男女共同参画社会を実現するための5本柱としては、男女の人権の尊重、社会における制度又は慣行についての配慮、政策等の立案及び決定への共同参画、家庭生活における活動と他の活動の両立、国際的協働が掲げられており、信州大学では、そのことも考慮した基本方針が設定され、行動計画が実施されてきました。この基本方針に沿って今後とも男女共同参画社会実現に向けた行動を継続したいと思います。

### 信州大学のこれまでの取組

特に、平成23年9月に採択された文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」(平成23～25年度)では、女性研究者支援室(男女共同参画推進室)が設置され、女性教員比率の向上はもとより、おひさま保育園の設置、ベビーシッター育児支援事業の創設など男女共同参画に関係する数多くの試みが続けられてきました。その結果、事後評価として最高ランクのS評価を得ております。このような職場環境の改善は男女共同参画推進室の労を省しまぬご努力のお蔭ですが、このような取組を更に前に進めていきたいと考えております。

一方、意識啓発活動としては、男女共同参画シンポジウムの開催、学長と女性研究者との懇談会、女性研究者・女子大学院生の情報交換や意見交換の場としてのランチミーティングの開催など様々な取組が行われてきましたが、人の入れ替わり等もあり意識啓発は継続して取り組んでいくことが必要だと考えています。また、言うまでもなく大学には多くの学生が学んでいます。その教育の中で「男女共同参画社会」への意識を高め、将来その実現に向けた取組に積極的に参加するようにしていくことも重要だと考えています。

### 働きやすい環境の確保

信州大学の構成員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、同時に地域や家庭内においても固有の責任を果たすことができるようワーク・ライフ・バランスに配慮した働きやすい環境の確保に努めたいと思っておりますので、今後とも男女共同参画社会実現に向けた取組へのご協力をお願い申し上げます。



女性の職場における活躍を推進する

## 女性活躍推進法が成立しました。

女性が、職場において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。これにより、平成28年4月1日から、国・地方公共団体及び労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなります。

本学もこれに該当し、平成28年4月1日までに ①女性の活躍状況の把握・課題分析 ②行動計画の策定・届出 ③情報公開 などを行う必要があります。



### 1 本学の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う

- 次の女性の活躍状況(①～④)については必ず把握し、課題分析を行う。
- ① 採用者に占める女性比率
  - ② 勤続年数の男女差
  - ③ 労働時間の状況
  - ④ 管理職に占める女性比率

### 2 行動計画の策定、届出、学内通知、公表を行う

- 女性の活躍推進に向けた①行動計画の策定、②長野労働局への届出、③教職員への周知、④外部へ公表を行う。
- ①行動計画には、(a)計画期間 (b)数値目標 (c)取組内容 (d)取組の実施期間を盛り込む。

### 3 本学の女性の活躍に関する情報を公表する

優秀な人材の確保と機関の競争力向上につなげるために、本学の女性の活躍に関する情報を公表する。

### 行動計画策定指針

女性の活躍のために解決すべき課題に対応する以下の項目に関する効果的取組等を規定

- 女性の積極的採用
- 女性の積極登用・評価
- 雇用形態や職種の変換
- 長時間労働是正など働き方の改革
- 性別役割分担意識の見直し等職場風土改革
- 配置・育成・教育訓練
- 女性の再雇用や中途採用
- 継続就業

### 認定取得を目指します！

行動計画の策定・届出を行った機関のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。本学も全国の大学や企業に先駆けて、認定をいただけるよう努めていきたいと思ひます。

女性活躍推進法の詳細は、厚生労働省ホームページ(女性活躍推進法特集ページ)をご覧ください。

[女性活躍推進法特集ページ](#)

検索

平成27年度(10月～3月期)

## 研究補助者制度の利用者が決定しました。

本学の研究者がライフイベントと研究活動を両立できるよう、平成27年度後期も研究補助者制度利用希望者を募集し、厳選な審査のうえ利用者を決定しました。

●選考結果● 利用者15名(男性3名、女性12名)

### 研究補助者制度とは？

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です。研究補助者となる学生は、ロールモデルとして研究者を身近に感じることができ、また自らのキャリアパスへとつながり、双方にメリットがあります。



# 新 工学部長インタビュー

今年度4月付で新しく工学部の学部長に就任された半田先生に、工学部での男女共同参画やこれからの課題等について学部長がインタビューしました。



半田 志郎 工学部長

## 工学部の男女共同参画について

工学部では平成25年度に女性限定公募をし、1名を採用しました。そのころから私は男女共同参画に関わっています。私は、女性が活躍することはとても良いことだと思っており、積極的に女性を登用したいと考えております。今年度は、学部長補佐に女性教員を配置しました。また、事務長補佐も女性となりました。私としては、女性だから男性だからではなく、実力のある方を採用したいと考えています。そして信州大学で学びたい、働きたいと思っていただける環境をつくり上げたいと思います。

耐震改修工事にあわせパウダールームとトイレをきれいになりました。センター試験を受けに来た女子高校生に使ってもらい、信州大学に入学したいと思ってもらえる施設にしたいと考えています。構内には植物を配置したりカラフルな椅子を配置したりして、工学部のイメージが変わりました。外観だけでなく図書館でもいい企画を実施しています。

## 工学部のこれからの課題等

工学部では、数年前から、オープンキャンパスにおいて女子高校生を対象としたセミナーを開催するなどして、女子学生の数を増やす努力をしております。そして確実に女子学生が増え始めました。それでもまだまだ工学に進む女性が少ないのが現状です。女子学生をさらに増やすため、策をきちんと取らないといけないと考えています。そこで、工学部を紹介するパンフレットには、いつも女子学生や先生を前面に出して作成しています。また、女子の学生寮がないため、既存の学生寮の一部を女子専用にする計画も検討しているところです。女子高校生の親御さんが望む寮は、ちょっと高くても遠くても安全なところを望んでいる方が多い。そういう要望に応えていきたいと思っています。

現在工学部の女性教員は7名です。大学全体としての女性教員比率は、平成26年5月に14%に上昇しましたが、工学部は5.3%とほど低い数値です。女性教員の応募者を増やす努力をしていますが、ポストがないのが課題です。



インタビュー全文はスプレウエブサイトに掲載しております。

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

## 2015 OPEN CAMPUS



パネル展示、交流会、DVD上映などを行い、65名の方に来場いただきました。

パネル展示では、本学の男女共同参画の取組や全国の小・中・高等学校の女性教員比率ランキング等を高校生に向けてわかりやすく紹介しました。また、教育学部の学生取材した展示では、普段の自分の様子と比べながら、将来のキャンパスライフを想像する高校生の姿が多数見られました。交流会は、男女高校生、保護者が学生、教員とともに男女共同参画について考えたり、大学生活に対する悩みを相談する場となりました。

「女性も社会貢献できる社会になったと感じてはいたけれど、まだまだ意識には差があるのだなと気づかされました」という来場者アンケートの言葉からも、高校生が男女共同参画について考えるきっかけとなったようです。

## 7月20日 教育キャンパス



## 7月25日 工学キャンパス



「Nagano Girl's seminar」と題して女子高校生と工学部の女子学生との交流会を行いました。工学部では、女子トイレをきれいにしたりパウダールームを設置したりするなど、積極的に工学を目指す女子学生の増加に取り組んでいます。





# NEWS and TOPICS



## 【予告】男女共同参画セミナー開催のお知らせ

11月11日(水)に、男女共同参画セミナーを開催します。このセミナーは、本学が現在まで取り組んできた活動について振り返り、今後、大学としての男女共同参画をどのように推進、発展させていくべきかを考える機会とすることを目的として開催するものです。

### 女性が輝く組織に向けて

～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために～

- 開催日時 平成27年11月11日(水) 13時30分～15時30分  
 会場 信州大学松本キャンパス旭会館3階大会議室  
 各キャンパス SUNS会議室及び高等教育コンソーシアム信州加盟大学に  
 遠隔配信予定
- 内容 (1) 開会挨拶 信州大学長 渡田 州博  
 (2) 来賓挨拶 長野県副知事 中島 恵理 氏  
 (3) 基調講演Ⅰ 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課  
 (4) 基調講演Ⅱ 「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍推進」  
 国立研究開発法人科学技術振興機構  
 科学技術プログラム推進課プログラム主管 山村 康子 氏  
 (5) 事業報告 「女性研究者支援事業の成果と今後の展開」  
 信州大学男女共同参画推進室長 松岡 英子  
 (6) 閉会挨拶



## ホームページをリニューアルいたしました

男女共同参画推進室のウェブサイトをリニューアルいたしました。これまでの男女共同参画推進部門と、女性研究者支援部門で別々に公開していたウェブサイトを統一、情報を整理し、分かりやすく見やすいレイアウトにしました。今後ともよりいっそう充実したウェブサイトにしてまいります。

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



このコラムは、本学で子育てをしながら研究されている先生方に、日頃の育児の様子をご紹介いただくコーナーです。

妻と娘の3人暮らしです。妻も働きに出ているため、娘は1歳になったところから保育園に通っています。妻の力が朝早く出かけるので、朝ごはんの片付けと娘を園に送っていくことが、私の日課です。寒い時期(11月末ごろ)に通い始めましたので、ベビーカーに乗せて毛布をかけ、冷えないようにと気を使っていたのですが、今では園まで歩いて通えるようになりました。



休日も調査に出かけることが多いので、この朝の日課は私にとって、とても大切な時間です。雨の降る日や昼寝用の布団を運ぶ日などは大変ですが、そんなときこそ娘とデートできる貴重な時間と思うようにしています。

たけした よしのろ  
竹下 欣宏 先生

学術研究院准教授(教育学系)  
理科教育 地質学研究室



### 家族構成

妻、娘(2歳10ヶ月)

### お子様からの呼ばれ方

パパ  
(ごくまれにとーちゃん)

最近娘は妻に買ってもらったお米でできた粘土で遊ぶことにはまっています。作るのは私なのですが…。アナと雪の女王に出てくるオラフがいい!と、せがまれて作ったこともありましたが、日々成長(変化)を続ける娘を妻と一緒に見守りながら、これからも育児(そのほかの家事もかな?)を楽しんでいきたいと思っています。



2回はこちら! 山田 桂 先生 学術研究院准教授(理学系)



## お問い合わせ 信州大学 男女共同参画推進室 (SuFRe)

松本分室 〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
 (岡田町人車庫内) TEL 0263-37-2167 内線 811-2127 FAX 0263-37-3314

長野分室 〒390-8544 長野市西長野 8-0  
 (教育学部内) TEL/FAX 026-238-4048 内線 831-4048

### 開室時間

9:00 ~ 17:00 (月~金)  
 E-mail:sufre@shinshu-u.ac.jp

信州大学 スプレ 検索

# SUNSLIFE通信

信州大学  
SHINSHU UNIVERSITY  
男女共同参画推進委員会  
男女共同参画推進室

No.21  
2015年  
12月発行

平成27年度  
男女共同参画セミナーを開催しました。

## 女性が輝く組織に向けて ～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために～

平成27年11月11日(水)松本キャンパス旭会館3階SUNS大会議室において、信州大学男女共同参画セミナー「女性が輝く組織に向けて～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために～」を開催しました。松本のメイン会場の他、本学の各キャンパスや高等教育コンソーシアム信州の加盟大学(佐久大学、東京理科大学、松本歯科大学)にSUNS配信し、合わせて110名が参加しました。

はじめに、濱田州博学長から、教職員だけではなく、学生にも男女共同参画を考える機会を与え、職場、教育の場の両面から男女共同参画に今後も取り組んでいくという挨拶がありました。

次に、来賓挨拶として中高恵理長野県副知事からは、県のトップランナーとして信州大学が女性の活躍促進をリードしてほしいという期待のお言葉をいただきました。



信州大学長  
濱田 州博

長野県副知事  
中島 恵理 氏

### 講演内容



#### 基調講演Ⅰ

#### 「研究環境のダイバーシティ実現に向けて」

文部科学省 科学技術・学術政策課 人材政策課 高橋 耕輔 氏  
人材政策推進室 基礎人材推進係長

女性研究者の採用・登用等に関する現状、女性活躍推進法、科学技術基本計画等の女性の活躍促進に関する動向、文部科学省の取組、及び大学における取組への期待について講演いただいた。



#### 基調講演Ⅱ

#### 「人材の多様化を見据えた女性研究者の活躍促進」

国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進課 プログラム主管 山村 麻子 氏

日本の女性研究者の現状、女性研究者支援・養成事業の実績と全国のこれまでの取組からグッド・プラクティスの紹介、及び女性研究者支援事業の今後の動向と本学の取組に対する期待について講演いただいた。



#### 事業報告

#### 「信州大学における男女共同参画の取組」

信州大学 男女共同参画推進室長 松岡 英子

本学における平成20年度からの男女共同参画の歩み、現状など事業報告と今後の課題について説明。その後、山村麻子氏、高橋耕輔氏からコメントや助言をいただいた。

※セミナーの詳細は、「平成27年度男女共同参画セミナー開催報告」に掲載します。



## 男女共同参画に係わる2つの賞を受賞しました。

平成27年度

均等・両立推進企業表彰

「均等推進企業部門 長野労働局長優良賞」

「均等・両立推進企業表彰」は、女性の能力を發揮させるための積極的な取組(ポジティブ・アクション)や、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度です。



本学は女性研究者の比率向上と活動支援の取組が評価され、長野労働局長から表彰されました。この受賞は、長野県内で11社目の受賞となり、教育機関としては初の受賞となります。



平成27年10月30日(金) 長野労働局長室にて  
同席直人長野労働局長(右)と  
表彰状を手にする大瀧浩之総務部長(左)

平成27年度

子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰

「子育て支援企業知事表彰」

仕事と子育ての両立を可能にする職場環境づくりを積極的に推進している企業として「子育て支援企業知事表彰」を受賞しました。平成27年11月7日(土)に開催された「平成27年度長野県男女共同参画推進県民大会・女性の活躍推進フォーラム」の中で表彰式が執り行われ、中島恵理長野県副知事から渡田州博学長へ賞状が授与されました。



このフォーラムは長野県男女共同参画推進県民会議と長野県の主催により開催されました。毎年県内各地をまわって大会が開催され、本年度は小諸市文化センターに約300人が集まりました。講演、シンポジウムの他、県民構成団体の活動内容の展示などがありました。



賞状を手にする  
演田州博学員



中島恵理 長野県副知事(左)より賞状を受け取る演田州博学員(右)

### 平成27年度 科学技術人材育成費補助事業シンポジウム

科学技術人材育成 これまでの10年、これからの10年

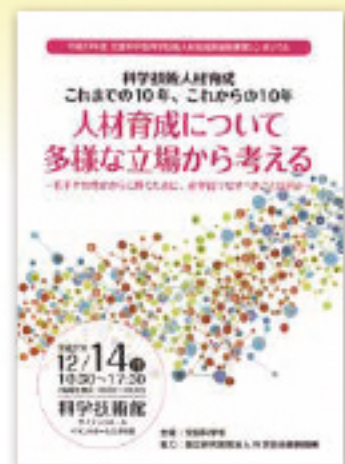
## 「人材育成について多様な立場から考える」

一若手や女性がさらに輝くために、座学官でなすべきことは何か

12月14日(月)、科学技術館(東京)にて、平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム(文部科学省主催)が開催されました。400名近くの参加があり、本学からは松岡英子男女共同参画推進室長、山本慶大学院人材育成センター副センター長、伊藤建夫テニュアトラック普及定着事業コーディネータが参加しました。女性研究者支援や若手研究者支援(テニュアトラック、ポストドクター・キャリア開発など)にかかわる科学技術人材育成事業の関係者(座学官の研究機関)が集まりました。これまでは事業別にシンポジウムを開催していましたが、今回初めて関係者が一同に会しました。

文部科学省の施策説明、基調講演、分科会、パネルディスカッションと盛りだくさんで、終了後の情報交換会も有益でした。若手研究者・女性研究者の育成に関するこれまでの施策・成果・今後の方向性、およびそれぞれの事業を個別に展開するだけでなく、人材育成を総合的に取りあげる必要性も議論されました。

参加  
しました。





## 新機構長インタビュー

平成27年10月1日付で新しく全学教育機構長に就任された高野先生に、全学教育機構での男女共同参画やこれからの課題等について松岡室長がインタビューしました。

### 全学教育機構の男女共同参画について

前機構長が男女共同参画に熱心に活動されて、私もそれを引き継いでいきます。また、私は男女共同参画推進室のメンターに登録しており、女性研究者の育成に貢献したいと考えています。社会を構成する中に男性と女性しかいないので、女性は家庭だけではなく、社会の中でも活躍できるシステムができればいいのかなと思います。

全学教育機構は一昨年女性限定公募を行い、比較的女性教員の比率が高いです。文系の分野では女性が多いので、今後理系分野の女性教員も増やしていきたいです。設立して10年で伝統もなく、新しい感覚で取り組んでいけるのが全学教育機構の強みです。信州大学は環境が良いので、自然が好きという女性にぜひ来ていただけたらと思います。

講義でも男女共同参画の内容を少しでも入れていけるよう取り組んでいます。共通教育は1年生が全員受講するので、多くの先生が男女共同参画について話し、学生の意識啓発になるといいと思います。



高野 嘉寿彦 全学教育機構長

### 全学教育機構のこれからの課題等

教職員が育児休業や介護休業を取得した際、不安なく復帰できるような環境にすることが必要だと思います。また、私の子育て経験から、小学校低学年は下校時間が早く、学童保育も早く終わってしまうので、学内で子どもを運くまで預かってもらえるような場所があるといいと思います。病後児保育についても同様に、スペースを設けられると良いです。

環境設備の課題として、学生に良いイメージを持ってもらうためには見た目や色が大変だと考えているので、講義棟を徐々に変えていきたいと思っています。全学教育機構の講義棟は耐震改修を行った際に、1階女子トイレにパウダールームを設置しました。また、全学教育機構の教員が1年生の副担任となるので、入学した女子学生ができるだけ負担なく学生生活を送れるよう、女性教員を増やしていきたいと思っています。



インタビュー全文はスプレウェブサイトに掲載しております。

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

## 教育学部で

Lunch meeting

## 「ランチミーティング」を開催しました

女性教員からの「またやりたい」という声に応え、平成27年12月16日(水)に教育学部第二会議室でランチミーティングを行いました。3年ぶりの開催に、女性教員9名が集まりました。着任されて間もない先生もいらっしゃったので、自己紹介から始まり、研究とライフイベントの両立についての話などあつという間の1時間でした。特に育児・介護と研究の両立については、休暇の取り方や数量労働制について疑問を持つ教員の投げかけから、それぞれの経験や他大学の事例が紹介されました。他にも工学部のきれいになったトイレ、パウダールームの話題な

どがあり、情報交換の場となりました。



教育学部以外の学部でもご要望があれば開催いたしますので、男女共同参画推進室までご連絡ください。

# NEWS and TOPICS



## ■ おひさま保育園でクリスマス会が開催されました

平成27年12月15日(火)に学内保育施設「おひさま保育園」にてクリスマス会が行われました。鈴の音とともにサンタさんが登場すると子どもたちは目を輝かせて大喜び。一人ずつサンタさんからプレゼントをもらって、大興奮の子どもたちでした。最後に子どもたちからサンタさんに「ガンバリマンのうた」が囃られ、とても賑やかな会となりました。



作品は園児たちの手作りです



展示したポスターと説明委員挨拶の様子

## ■ 日本水環境学会シンポジウムにおける本学の男女共同参画活動の紹介

9月14日(月)から16日(水)に本学長野(工学)キャンパスにおいて第18回日本水環境学会シンポジウムが開催されました。9月15日に開催されたシンポジウム「男女共同参画社会における日本水環境学会の今後の活動」の冒頭に、松岡英子男女共同参画推進室長が本学の取組について紹介するなど挨拶をしました。

## 子育てコラムリレー Column Relay 第3回

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

平日は母が手伝いに来てくれるので、保育園の迎えや夕食の支度をしてもらえ、本当に助かっています。私ที่บ้านに帰るのは19時すぎで、一緒にご飯を食べた後、21時には布団に入るようにしているので、平日に子どもと会話する時間はほんの少しです。逆に休みの日は私とずっと一緒にいますが、「一番好きなのは、ばあば(おばあちゃん)、次が母さん」「あ〜、ばあばの料理は世界一だね」と言われます。それにもめげず、せめて休日くらいはと、公園に連れて行ったり育児をしています。

子どもと一緒に過ごす時、ささいなことでも大喜びするので、こちらも嬉しくなることがあります。先日は♡模様のリボンや顔に見えるパンを発見し、大騒ぎでした。

やまだ かつら  
山田 桂 先生

学術研究院准教授(理学系)  
地球学コース



### 家族構成

娘(9歳、5歳)

### お子様からの呼ばれ方

かあさん、かあ

今一番の悩みは、長期出張の時の子どもの世話です。現在は、調査や学会などで数日家を留守にする時には、両親が来て子どもたちと一緒に過ごしてくれます。もし両親のどちらかが体調を崩したりしたら、家を離れることは出来なくなります。そうなった場合の対策を考えてはいますが、なかなか良い案が浮かびません。



次回のこの方! 小坂 結子係員 理学部 総務グループ(会計)



## お問い合わせ 信州大学 男女共同参画推進室 (SuFRe)

松本分室 (岡田町人形町内) 〒390-8621 松本市旭 3-1-1  
TEL 0263-37-2167 内線 811-2127 FAX 0263-37-3314

長野分室 (教育学部内) 〒390-8544 長野市西長野 8-0  
TEL/FAX 026-238-4048 内線 831-4048

### 開室時間

9:00 ~ 17:00 (月~金)  
E-mail:sufre@shinshu-u.ac.jp

信州大学 スプレ 検索



## 女性の活躍促進に向けた

# 信州大学の目標と取組を策定しました!

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」が制定されました。これにより、労働者301名以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられ、本学では以下のとおり取り組むことを決定しました。

### 本学の目標

**目標1** 採用した常勤教員に占める女性教員の割合を20%以上にする。

**目標2** 女性教職員の管理職比率を10%以上にする。

### 取組内容・実施時期

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

### 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日

### 本学の課題

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

厚生労働大臣の認定を得るため、本学も励んでまいります!

女性の活躍推進に関する取組の実施状況などが優良な事業主は、都道府県労働局への申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。

女性活躍推進法に基づく認定マーク「えるびし」

「L」には、Lady (女性)、Labour (働く、雇用関係)、Lead (手本) など様々な意味があります。「円」は企業や社会、「L」はエレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。



(1段階目)



(2段階目)



(3段階目)

## 学長と女性教職員の懇談会を開催しました。

平成28年2月23日(火)、松本キャンパス本部管理棟5階第2会議室において開催された懇談会には、松本キャンパスをはじめ、長野、上田、伊那の全キャンパスから10名の女性研究者、3名の女性職員が出席しました。

濱田学長の挨拶、松川理事の挨拶に続き、校同男女共同参画推進室長をファシリテーターとして、参加者の自己紹介から始まりました。



### 主な意見・提案

#### 育児等との両立を支援する制度の整備

- 研究補助者制度は財政が厳しいと思いますが、今後も資金を確保し、継続していただきたいです
- 病後児保育の他に、病児保育もあればいいなと思っております
- 学童保育を実施してほしいです
- 会議は勤務時間内に設定してほしいです  
本部は5時以降に設定されていません(学長)

#### 育児休業等取得に係る業績評価

- 業績評価にライフイベントに従事したことを配慮してほしいです  
テニユアトラック制度には明確に書いています。一般の教員の制度には明記されていないので、徐々に変えたいと思います(学長)

#### 役員への女性の参画

- 役員に女性を登用してほしいです  
平成28年4月1日付で女性の理事と監事の2名が就任予定です(学長)

#### 意識啓発の推進

- 男性に子育て・介護に参加してもらうためにはどうしたらいいのか考えていけたらと思います

- 意識啓発について、執行部の意識レベルはどのくらいだと感じていますか  
全体としては高いほうだと思います(学長)

#### 理系等女性教員数の拡大

- 理系の女性教員増加の方策を考えていただきたいです。女子学生のロールモデルとなる女性教員を増やしてほしいです
- 前学長の際に実施していた女性教員比率目標の設定を行う予定はありますか。また、具体的な数値目標をどのくらいにお考えですか  
女性教員比率の目標は考えておりません。採用比率の目標を定めました(学長)

#### その他

- 1月に今年度で雇用計画が更新されないと発表され、今後どうするか考えています。



- 来年度、男女共同参画に関する講義「キャリアビジョンと男女共同参画」を9名で分担講義いたします。ご興味のある方は今後の講義分担を考えていただけたらと思います(室長)

## 平成28年1、2月の連携



### 「デートDV」上映

主催：長野市・信州大学

平成28年1月28日(木)

教育学部3年生対象に、「デートDV」をテーマにしたビデオ上映後、「人として相手のことを思い、尊重しなければいけないことを学んだ。」等の感想がたくさんありました。



### 平成27年度企業経営者研修会

主催：長野市企業・人材教育推進協議会

平成28年2月12日(金)

松岡英子室長が「男女共同参画と多様な人材の活躍」について講演。企業経営者、人事担当者など、約80名が参加しました。

### しなのきフォーラム

主催：長野市地域女性ネットワーク

### 講話術ショーと講演会 ～すべての人が輝くために～

主催：立科町男女共同参画推進委員会・公民館女性部

平成28年1月30日(土)

立科町老人福祉センターにおいて、松岡英子室長が「男女でつくる元気な立科町」を演題に講演し、本学の取組も紹介しました。



平成28年2月20日(土)

勤労者女性会館しなのきホールにおいて、「何を怖れる—フェミニズムを生きた女たち」上映会と、松岡英子室長、松井久子映画監督、中高専理長野県副知事のトークセッション「次の時代に何を伝えるか」がありました。



## 大学入試センターにおける、教職員のお子さんの一時保育を実施しました。

平成28年1月16日、17日の両日に行われた大学入試センター試験の際に、試験業務等に従事する教職員のお子さんを預かる一時保育を松本キャンパスと、長野(教育)キャンパスの2か所で行いました。

松本キャンパスでは、教職員6名(子ども延べ12名)、長野(教育)キャンパスでは、教職員4名(子ども延べ12名)の利用がありました。

### 平成28年度(4月～9月期)

#### 研究補助者制度の利用者が決定しました。

男女共同参画推進室では、本学の研究者が、出産・子育て・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「研究補助者制度」を実施しています。平成28年度(4月～9月期)も希望者を募集し、厳正な審査のうえ利用者を決定いたしました。

**選考結果** 利用者13名(男性2名、女性11名)

# 繊維学部長 教育学部長 インタビュー

平成27年10月1日付で新しく繊維学部長に就任された下坂先生と、平成28年1月1日付で新しく教育学部長に就任された永松先生に、それぞれの学部での男女共同参画やこれからの課題等について松岡室長がインタビューしました。

## 繊維学部長インタビュー

### 繊維学部の男女共同参画について



下坂 誠 繊維学部長

本学部は女性教員の割合が非常に低いです。現在3名の女性教員がいます。極めて女性研究者が少ないことはもったいないので、増加に努力していきたいと思っています。また、本学部は女子学生の割合が約25%です。その中には将来研究者に向いている女子学生もいますが、大学院に残るのを諦めたり、大学院に残っても就職して研究を諦めたりする人も多く、もったいないなと思います。力を発揮できずにいる女性がいるというのは損失です。結婚や出産などのイベントが男女等しくあり、夫婦で協力し合うことが理想ですが、社会の状況も厳しいです。

子育てと研究を両立されている先生が、毎朝自転車で保育園へ預けに行かれるのを見て、子育てががんばっているなと思います。私も子どもとはできるだけ一緒にいたいと思い育児を率先して行って、良い経験ができました。なので、若い先生方を応援してあげたいと思っています。

### これからの課題等について

女性教員を増やしたいです。各学科に1人でも女性教員が在籍していれば、研究者志望の女子学生の相談相手になり、ロールモデルにもなると思います。また、オープンキャンパスでは女子高校生の見学も多いですが、説明者が男性ばかりなので、女性研究者や先輩がいると女子学生の増加に繋がると思います。2年後に退職の先生が多くいらっしゃるので、大きくチェンジできるチャンスと考えています。女性が増えて元気になってくれば、男性もまた元気になると思います。男女双方が生き生き働けるような学部になっていくのが理想です。

大学全体では教職員の人数が多いですが、隔地学部となると人数も少なく、育児休業の代替要員の配置が難しいです。松本キャンパスではやれることも上田キャンパスではやりにくいところもあるように感じます。人員が少ないために、代わりがないから休業できないと考えている方も多そうです。学系組織になり、代替要員が大学全体から配置されるといいですね。男性も女性も働き甲斐のある職場というのが一番好ましい姿です。



## 教育学部長インタビュー

### 教育学部の男女共同参画について



永松 裕希 教育学部長

そもそも女性研究者の割合の低さは日本の大学が抱えている課題で、本学部も同様です。そこを改善していく取組は、これまでと同様に積極的に働きかけ、継続していきたいと思っています。ただ現状として、女性研究者の割合を増やす対策が非常に少ないので、実現が難しい状況にあります。しかし、教授職や管理職において、女性の割合が低い部分は、工夫と努力によって改善できると思います。女性の採用の増加は学部内の会議で話題となっていますが、「信州大学教育学部は女性を求めています」ということを知っていただけるように、これまで以上にポジティブに女性採用の取組を行わなければなりません。

現在本学部でも育児と研究を両立されている先生がたくさんいらっしゃいます。その方たちを見てると、同世代の先生同士でカバーし合っていてがんばっていると感じます。個人的な厚意では限界があるので、もう少し大学としてしっかり仕組みができれば、もっと安心して子育ても研究もできるのかなと思います。

### これからの課題等について

将来を見越して、女性研究者が研究しやすいような環境整備を行うべきだと思います。そして、男女の問題だけではなく、ダイバーシティをどう実現していくかも重要です。同じ土俵で仕事ができる環境をどう整えていくかが大きな課題で、先導的に大学という組織がダイバーシティを目指し、力を注いで取り組まなければならないと思っています。また女性は働きにくさを背負いながら仕事の業績を求められていることを、男性研究者が理解することが重要だと思います。男女共同参画の企画も、男性研究者が参加したいと思うような意識を持っていくといいと思います。

本学部の卒業生は、子どもたちの教育に関わる人が多いです。裾野部分は学校教育が担っているところなので、学生たちに男女共同参画の意識を育てることは本学部の役割であり、本学部だからこそ取り組まなければならないことだと思います。教育から社会全体を渡していく必要があるのは間違いないと思います。その一環を担うのはこれから教師になる君たちだというメッセージは、いろいろところで学生に伝えていかなければならないと思います。教育学部だけが担える、次の子どもたちの世代に伝えるメッセンジャーとしての役割かなと思います。





# NEWS and TOPICS

## ■ 刊行物・発行物のお知らせ



### ロールモデル集vol.4「輝け☆リケジョ！」

4冊目のロールモデル集を発行しました。今回は理学部教職員にリケジョを翻っていただきました。また大学院生の区談会を開催し、研究者を目指す学生の本音を掲載しています。学生・若手研究者をはじめ、多くの方々にご覧いただきたい内容となっております。



### 平成27年度活動報告書

本学における男女共同参画の現状、実施状況をまとめた「信州大学男女共同参画推進室平成27年度活動報告書」を発行しました。



### セミナー開催報告

平成27年11月11日(水)に開催した、男女共同参画セミナーの講演内容や質疑応答、アンケートをA4版9ページにまとめました。

○ご希望の方は男女共同参画推進室までお問い合わせください。



授賞式で表彰状を受け取る白神さんと住友生命保険相互会社 橋本雅弘 取締役代表執行役社長

## ■ 地域戦略センター研究員 白神晃子さん「住友生命 未来を強くする子育てプロジェクト『スミセイ女性研究者奨励賞』受賞おめでとうございます。

本学地域戦略センターの研究員、白神晃子さんが「スミセイ女性研究者奨励賞」を受賞し、平成28年2月22日に授賞式が行われました。この賞は、育児のため研究の継続が困難となっている女性研究者および、子育てをしながら研究を続けている女性研究者に、研究環境や生活環境を維持・継続するための助成金を支給し、人文・社会科学分野における萌芽的な研究の発展に期待するものです。第9回目となる今回は全国で123名が応募し、そのうち10名が表彰され、本学からは初の受賞となりました。受賞した研究タイトルは「地域における障がい児者および関係機関の防災意識と災害時対策」で、今後の2年間助成金が支給されます。



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

娘が1歳4ヶ月を迎えた時より職場復帰しました。娘は大学内のおひさま保育園でお世話になり、私は短時間勤務制度を利用しています。限られた時間内で業務を行うことは大変ですが、職場の皆さんのご理解のお陰で、なんとか動めることができています。



帰宅後の我が家は大家族で、娘を夜9時までに布団に入れるべく、夕食⇒お風呂⇒歯磨きをいかにスムーズにこなすか、日々格闘しています。格闘の結果、娘の最近の口癖は「怒ってない?」になってしまいました…。休日は、平日一緒に遊べない分、できる限りお弁当を持って外で遊ぶようにしています。

### 小坂 紘子 係員 | 理学部 総務グループ



#### 家族構成

夫(信州大学勤務)  
娘(2歳11ヶ月)

#### お子様からの呼ばれ方

おかあちゃん(おかあさん)

4月からは、私が通常勤務となり、娘も市立の保育園に入園するため、環境が変わり忙しさも増えますが、優しい母になれるよう、精神面を鍛えなければと思っています。有り難いことに、夫は家事や育児にとっても協力的なので、ますます夫の頑張りに期待します。

6月から再び産休・育休に入る予定です。職場の皆さんには度々ご迷惑をおかけすることになり、負い目を感じていますが、快く受け入れてくれる皆さんに感謝し、再び復帰した際には、仕事と育児と家事を頑張りていこうと思っています。



次回はこの方! 布目 久夫主任 医学部附属病院院長事務課 医事係



### お問い合わせ 信州大学 男女共同参画推進室 (SuFRe)

校本分室 〒390-8621 校本市組 3-1-1  
(総務課人事課内) TEL 0263-37-2167 内線 811-2127 FAX 0263-37-3314

長野分室 〒390-8544 長野市西長野 6-0  
(教育学部内) TEL/FAX 026-238-4048 内線 831-4048

開室時間  
9:00 ~ 17:00 (月~金)  
E-mail:sufre@shinshu-u.ac.jp  
信州大学 スフレ 検索



## TOPICS

### 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門 長野労働局長賞 受賞!

本学では、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」に採択された平成23年度から、本格的に女性研究者支援、また男女共同参画に関する様々な取組を行ってまいりました。この度女性研究者の比率向上と活動支援の取組が評価され、長野労働局長から表彰されました。

今回の受賞は、長野県内で11社目の受賞となり、教育機関としては初の受賞となりました。この受賞を励みに、引き続き男女共同参画の積極的な取組を進めてまいります。



表彰状を手にする大森総務部長  
(左)と副局長野田局長(右)



表彰盾

信大NOW vol.96

2015年（平成27年）11月30日 発行

## IV-2 女性研究者等の支援

### IV-2、(1) 研究補助者制度

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

制度の利用対象者は、本学に在職する1週当たりの勤務時間が38時間45分以上の研究者（職務として研究を含み、フルタイム勤務の配偶者を有する研究者、単身の研究者）で、出産・育児・介護等と研究の両立が困難であり、以下に掲げるいずれかの項目を満たす者とした。（1）妊娠中の方、（2）小学校3年生までの子と同居し、主に養育している方、（3）市町村から要介護の認定を受けている親族と同居し、主に介護している方、（4）その他、上記に準ずる理由がある方（例えば、要介護の認定を受けていないが家族の介護をしている、ライフイベントにより研究時間の確保が非常に困難な場合等）。

また、研究補助者には、できるだけ本学の学生を起用し、将来のキャリアパスに配慮するものとし、平成27年度4月～9月期、10月～翌年3月期までの二期に分け募集し実施した。

平成27年度（4-9月期）募集分からは制度の一部改正を行った。

#### 【改正点】

1. 利用資格の性別の枠を取り払い、職務として研究を含み、フルタイム勤務の配偶者を有する研究者、単身の研究者で主に育児や介護を行っていれば利用できることとした。
2. 利用資格の育児・介護とも同居していることを条件とした。
3. 研究補助者はアルバイト雇用も可とし、勤務時間の設定変更等の柔軟な対応ができるものとした。
4. 配偶者が本学以外に勤務の場合は在職証明書を添付することとした。

### 利用者・補助者数

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

### 本制度を利用することで得られた研究成果、業績（平成27年度(4-9月期)）

- ・論文発表 6 件、論文投稿中 3 件、論文投稿予定 3 件
- ・学会発表 22 件、学会発表予定 4 件
- ・公刊発表予定 5 件
- ・その他 1 件

## 平成27年度（10-3月期）信州大学研究補助者制度利用者募集案内

平成27年7月16日

信州大学では、本学の研究者が、出産・子育て又は介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を配置する制度を実施します。研究補助者には、できるだけ本学の学生を起用し、将来のキャリアパスに配慮するものとします。本制度は、平成23年度から平成25年度まで文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」の一環として行なわれましたが、平成26年度からは本学独自の事業として実施しています。利用を希望する方は以下に従い申請を行ってください。

## 1. 利用資格

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

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

なお、本人及び配偶者が産前産後休暇中・育児休業中、介護休業中の場合は利用できません。ただし、平成27年10月から平成28年3月の間に職務復帰予定で、利用資格を有する場合は、申請の対象となります。

## 2. 利用時間および利用内容

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

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

## 3. 研究補助者の雇用形態・給与

研究補助者となる者の雇用形態・給与等は以下のとおりです。

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

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

**4. 利用期間**

平成 27 年 10 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日

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

**5. 募集人員**

15 名程度

**6. 申請方法**

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

**<提出書類>**

研究補助者制度利用申請書※1

**<添付書類>**

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

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

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

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

**7. 応募締切**

平成 27 年 7 月 29 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男女共同参画推進室長が選考の上決定します。なお、予算の関係上、補助する時間は申請内容を満たせないこともありますので予めご了承ください。

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

**9. 選考結果**

男女共同参画推進室長から申請者本人および部局長宛に通知します。

**10. 実績報告書の提出**

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

**11. 留意事項**

- ・利用者は研究補助者のキャリア形成に配慮するとともに、ロールモデルやメンターとして男女共同参画推進の啓発に努めてください。
- ・本制度の推進を図るため、今後男女共同参画推進室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承知おきください。

**お問い合わせ・提出先：**

信州大学男女共同参画推進室 長野分室（教育学部内）

コーディネーター 横山（9：00-17：00）

〒380-8544 長野市大字西長野 6 の口

TEL:026-238-4048（直通）内線 831-4048

E-mail : [sufre☆shinshu-u.ac.jp](mailto:sufre☆shinshu-u.ac.jp)（☆を＠にご変更ください）

## IV-2、(2) メンタリング

平成25年度から運用を開始しているメンタリングは、女性研究者のキャリア発達、研究とライフイベントの両立支援を行うものであり、本学の教員であるメンターが研究者を目指す新任または若手女性教員・女子大学院生に対して助言や相談を行い、メンティ本人の自発的・自立的な発達を促し、女性研究者のキャリア発達や仕事と生活の調和の向上を図ることを目的としている。

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

## 平成27年度メンターリスト(平成27年4月1日現在)

所 属	氏 名
男女共同参画推進室長 / 学術研究院教授 (教育学系)	松岡 英子
学術研究院准教授 (人文科学系)	花崎 美紀
学術研究院教授 (教育学系)	高崎 禎子
学術研究院教授 (教育学系)	高橋 知音
学術研究院准教授 (理学系)	中島 美帆
学術研究院准教授 (理学系)	山田 桂
学術研究院教授 (保健学系)	坂口 けさみ
学術研究院教授 (工学系)	香山 瑞恵
学術研究院教授 (農学系)	大窪 久美子
学術研究院教授 (総合人間科学系)	高野 嘉寿彦
学術研究院准教授 (総合人間科学系)	兼元 美友

計11名

## メンタリング実施状況(平成27年3月1日～平成28年2月29日)

## メンティの内訳

	人数	相談実施回数
学生	6	8
研究員	2	2
教員	2	6
計	10	16

## 相談内容

育児休業復帰後の支援について	4件
進路について	4件
研究補助者制度について	2件
人間関係について	2件
その他	4件

## IV-2、(3) オープンキャンパス

オープンキャンパスにおいて、本学が男女共同参画推進に取り組んでいることについて、学内だけでなくこれから受験を予定している高校生や保護者に対しても周知し、訪れた高校生・高卒生が信州大学を受験してもらえることを目的とし、男女共同参画推進のブースを設置した。

実施日時：平成27年7月20日（月）11：30～15：30

場 所：教育学部 西校舎（W館）101会議室

来場者数：65名

実施内容：●パネル及びポスターの展示

- 男女共同参画推進室長挨拶
- 信州大学教育学部の男女共同参画
- 都道府県別女性の先生比率ランキング
- 男女共同参画って何だ？（ロールモデル集対談より）
- 男女共同参画推進ポスター
- 信大生！！かばんの中に入ってるの？



会場の様子

- 先生・先輩に何でも聞いてみよう！交流会の開催 13：45～14：30  
参加者数

高校生	女性	3名	7名	15名
	男性	4名		
保護者	女性	1名	4名	
	男性	3名		
学生	女性	2名	2名	
	男性	0名		
教員	女性	1名	2名	
	男性	1名		



交流会の様子

- DVD上映「女性研究者研究活動支援事業の取り組み」  
「ライフイベント中の研究者をアシストする大学院生」

- 各資料の配置


スフレ通信No. 18, 19  
ロールモデル集 vol. 3  
信大NOW VOL. 93  
平成26年度活動報告書

- アンケートの実施



パネル展示

## 信州大学は男女共同参画を推進しています



**信州大学は男女共同参画を推進しています**

国立大学法人信州大学  
男女共同参画推進室長 松岡英子  
(学長補佐・教育学部教授)

---

### オープンキャンパスにお越しいただきありがとうございます

本学は文部科学省の支援を受けて平成23年度から女性研究者支援を中心に男女共同参画推進の取り組みを開始し、「信州大学男女共同参画宣言」を制定しました。学問の府であり、自由平等な教育研究活動を目指す信州大学は、性別、年齢、職種、国籍等の違いを超えて多様性を尊重する環境や意識の醸成、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて様々な活動を行っています。男女共同参画は「男性優位」を「女性優位」に変えることではありません。男性も女性も性別に囚われないことのない社会をつくることです。それは男性にとっても、女性にとっても幸せな社会だと思います。

男女共同参画推進室長挨拶

## 信州大学は男女共同参画を推進しています

多様な人が自ら、決断できる  
協働して心豊かに生きていきます

Diversity

あなたは将来どんな先生になりたい??





これからの社会では、**男女共同参画の視点が重要**です。

寛大な心で多様な人々と協働して考えることではありません。寛容も女性も性別に囚われないこと、互いに人を尊重しつつ協働を心がけ、個性と能力を十分に発揮できる社会を目指すのです。

#### 信州大学の女性教員比率

#### メリット

- 男性も女性もその能力を十分に発揮することが出来る環境です。
- 進学や人生設計について性別を理由で考えが狭くならない環境が出来ます。
- 学問の府であり、男女共同参画の視点を学べる事ができます。
- 豊かな学びが待っている魅力的なキャンパスに繋がることが出来ます。

**SuFre**

信州大学男女共同参画推進室

〒390-8544 長野県佐久郡信州大学 教育学部(教育学系内)  
TEL / FAX 026-238-4048 E-mail: sufre@shinshu-u.ac.jp  
HP: http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/

信州大学教育学部の男女共同参画

## 平成26年度 都道府県別 女性の先生比率ランキング

順位	都道府県	比率	順位	都道府県	比率	順位	都道府県	比率
1位	高知県	69.6%	16位	徳島県	51.2%	31位	徳島県	45.4%
2位	沖縄県	68.3%	17位	沖縄県	49.4%	32位	沖縄県	44.8%
3位	徳島県	67.5%	18位	高知県	46.0%	33位	高知県	43.1%
4位	広島県	67.3%	19位	香川県	46.1%	34位	香川県	38.7%
5位	香川県	66.6%	20位	長崎県	47.7%	35位	富山県	37.6%
...	...	...	...	...	...	...	...	...
43位	宮城県	38.6%	48位	群馬県	36.5%	53位	静岡県	28.0%
44位	長野県	37.2%	49位	岐阜県	36.2%	54位	千葉県	27.8%
45位	長崎県	35.5%	50位	静岡県	37.4%	55位	宮城県	27.0%
46位	鹿児島県	33.5%	51位	北海道	36.0%	56位	長野県	26.9%
47位	北海道	32.0%	52位	長野県	38.4%	57位	北海道	21.3%

#### 長野県の校長先生と教頭先生の人数

今年度女性の先生の比率調査結果を公開しました！  
信州大学の女性の先生の比率は18.8%です。信州大学  
男女共同参画推進室です。[推進室]機能！  
お問い合わせ先は、男女共同参画推進室です。お  
問い合わせ先は、男女共同参画推進室です。

都道府県別女性の先生比率ランキング

## 「男女共同参画」ってなんだ?

女子学生の比率

人文学部	62.3%
教育学部	64.8%
理学部	22.4%
工学部	9.9%



「男女共同参画」ってなんだ? 信州大学で実践している男女共同参画の取り組みについてお話を伺いました。



「男女共同参画」ってなんだ? 信州大学で実践している男女共同参画の取り組みについてお話を伺いました。



「男女共同参画」ってなんだ? 信州大学で実践している男女共同参画の取り組みについてお話を伺いました。

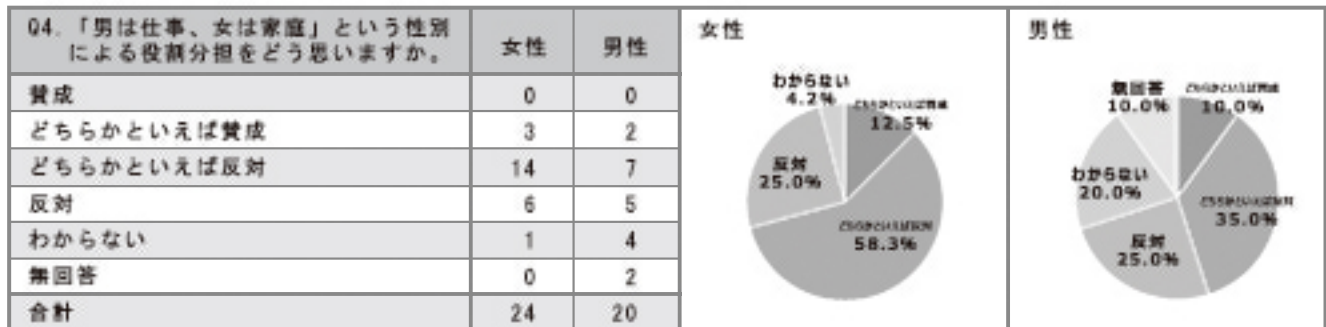
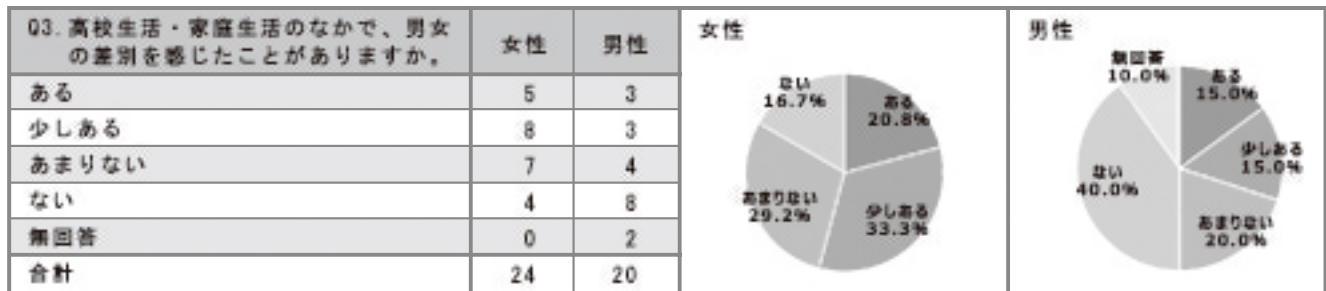
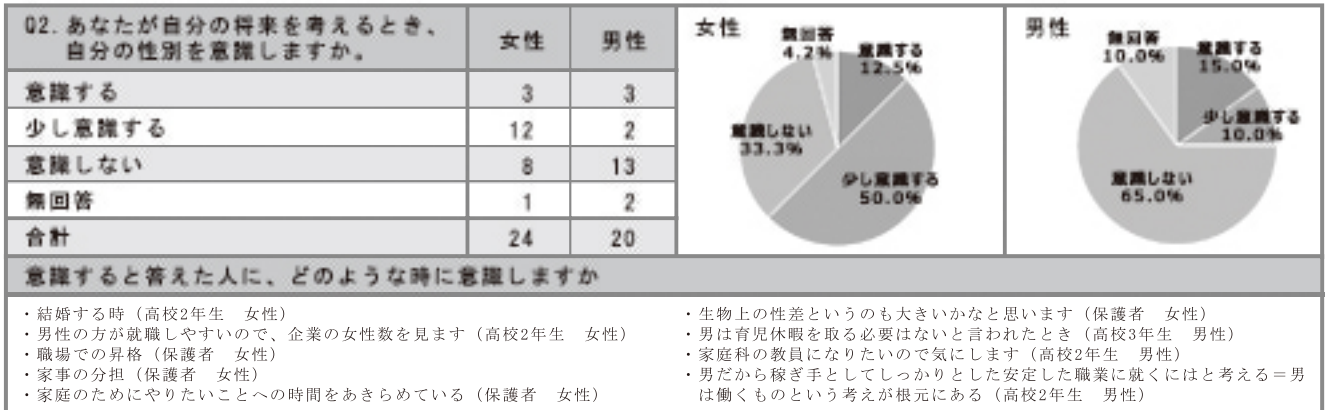
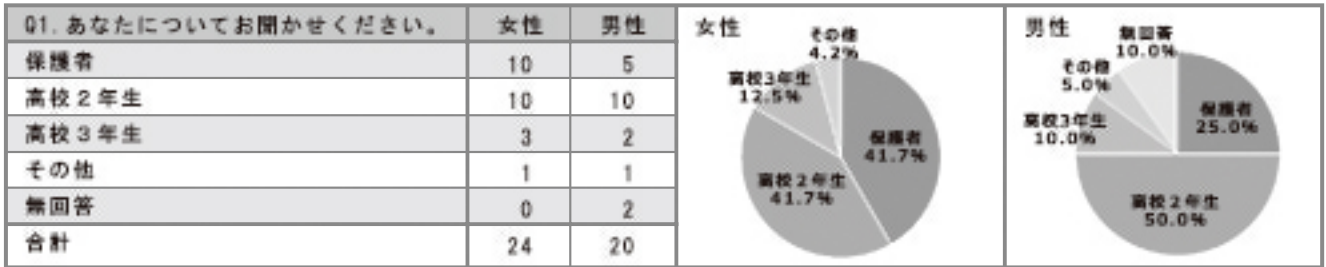


「男女共同参画」ってなんだ? 信州大学で実践している男女共同参画の取り組みについてお話を伺いました。

「男女共同参画」ってなんだ? 信州大学で実践している男女共同参画の取り組みについてお話を伺いました。

男女共同参画って何だ? (ロールモデル集対談より)

アンケート集計結果



Q6. その他、意見など

- ・テレビの報道で女性の活躍という特集が組まれる度に、女性も社会貢献できる社会になったんだと感じたけれど、それは大企業が多すぎてまだ意識には差があるのだなと気づかされました（高校2年生 女性）
- ・荷物が多くて困っているのでもしろかったです（高校2年生 女性）
- ・荷物減らしたいです（高校2年生 女性）
- ・ランニング、バックの中身など、ちょっとだけ気になっていたことを詳しく知れるととても得した気分になって楽しかったです（高校2年生 女性）
- ・県によっていぶん女性教員の差があるのだなあと感じました 女性が長く続けやすい環境を作っていただけるとありがたいです（保護者 女性）
- ・展示内容はユニークで興味がわきましたが、もう少し別のテーマでの紹介もあるとより有意義なスペースになりそうですね（保護者 女性）
- ・自分が無意識に差別しているのがわかった。女性が社会進出するには、働きやすい環境を整えることが大事だと思った（保護者 男性）
- ・男女共同参画社会推進に大賛成です（高校2年生 男性）
- ・もっと大きく交流会のことを広告すれば良かったと思う（高校2年生 男性）
- ・女性の教員の比率が少ないということは、どこに原因があるのかなと疑問に感じた（保護者 男性）
- ・係の方親切にくださり、ありがとうございます（保護者 女性）

## IV-2、(4) ロールモデル集

本学において育児をしながら仕事を続けている教職員の体験談とアドバイスをまとめたロールモデル集「輝け☆リケジョ！」を発行した。

第4巻目となる今回は、理系女子「リケジョ」に焦点をあて、理系学部の教職員に信州大学のリケジョを語っていただいた。学生・若手研究者等が参考とできるような事例集となっている。また理系学生による「リケジョ座談会」を開催し、研究者を目指す院生の本音を掲載している。

(A4版 オールカラー)



## IV-3 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進

### IV-3、（1）学内保育施設「信州大学おひさま保育園」の運営

平成25年11月1日に「信州大学おひさま保育園」を開園し、運営している。

#### 施設概要

開園日：月～金曜日

休園日：土曜日、日曜日、祝日、12月29日～1月3日、大学が定める日

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

利用資格：松本キャンパスに所在する部局に勤務する教職員

対象年齢：生後8週経過後～4歳未満児

定員：90名

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



12月 クリスマス会



3月 大きくなったの会

### IV-3、（2）大学入試センター試験における一時保育

平成28年1月16日、17日の両日に行われた大学入試センター試験の際に、試験業務等に従事する教職員の子を預かる一時保育を松本キャンパスと、長野（教育）キャンパスの2か所で実施した。

松本キャンパスでは、教職員6名（子ども延べ12名）、長野（教育）キャンパスでは、教職員4名（子ども延べ12名）が利用した。

実施日時：松本キャンパス 1月16日（土）7：30～20：30 長野（教育）キャンパス 1月16日（土）7：00～20：30  
1月17日（日）7：30～19：30 1月17日（日）7：00～19：30

対象年齢：生後2ヶ月～小学校6年生

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

### IV-3、（3）ベビーシッター派遣事業割引券

本学教職員の仕事と子育ての両立を支援するため、ベビーシッターによる家庭内保育サービス等を利用する際の「割引券」を配布している。

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。）ただし、平成26年の給与収入が960万円未満である者に限る。

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

対象となるベビーシッターサービス内容・条件等：

- ・サービスを利用しなければ、就労が困難であること
- ・家庭内における保育であること又は家庭と保育所等との送迎であること
- ・1回の利用料金が1,700円以上であること
- ・公益社団法人全国保育サービス協会が指定するベビーシッター事業者を利用すること

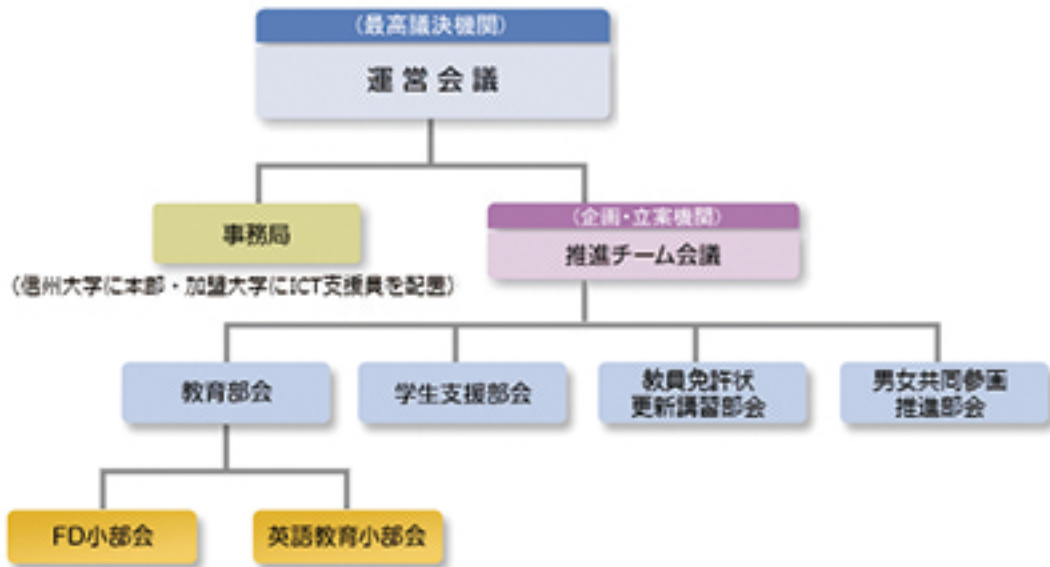
割引内容：1日当たり1,700円の割引が受けられる

## IV-4 学外との連携協力

### IV-4、(1) 高等教育コンソーシアム信州における男女共同参画推進

高等教育コンソーシアム信州は、本年度新たに1つの大学が加入し、長野県内9大学で構成されることとなった。

高等教育コンソーシアム信州 構成概略図



高等教育コンソーシアム信州 男女共同参画推進部会委員

所属機関	氏名	役職
信州大学	矢部 正之	推進チーム会議リーダー
	加藤 鉦三	教育部会長
	松岡 英子	男女共同参画推進室長、教育学部教授
	坂口 けさみ	医学部教授
長野県看護大学	松本 淳子	准教授
佐久大学	田中 高政	看護学部講師
諏訪東京理科大学	岸野 信治	事務部長
	平尾 多江子	事務部係長
清泉女学院大学	小泉 真理	人間学部教授
長野大学	古田 睦美	環境ツーリズム学部教授
	竹重 みさ子	研究支援・地域連携センター事務長
長野保健医療大学	大町 かおり	教授
	清水 万紀子	講師
松本歯科大学	富田 美穂子	教授
松本大学	成瀬 祐子	人間健康学部専任講師
長野県	棚秋 明美	担当係長

## IV-4、(2) その他連携

## 長野市男女共同参画月間エンパワーメント講座

長野市では、平成27年6月23日から7月22日までを男女共同参画月間とし、期間中長野市勤労者女性会館しなのきにて様々な講座・イベントが開催され、6月23日にオープニング講演として松岡英子男女共同参画推進室長が「男女共同参画の花を咲かせよう！～女性登用の重要性～」をテーマに講演した。

日本水環境学会シンポジウムにおける  
信州大学男女共同参画活動の紹介

平成27年9月14日から16日に長野(工学)キャンパスにて第18回日本水環境学会シンポジウムが開催された。9月15日に開催された関東支部企画「男女共同参画社会における日本水環境学会の今後の活動」のセッション冒頭では、松岡英子男女共同参画推進室長が挨拶で本学の女性研究者支援について紹介した。

また、会場には本学の男女共同参画推進室の取組を紹介するパネル(P59参照)、男女共同参画推進ポスターを展示した。



## 教員免許状更新講習「男女共同参画を考える」

平成27年9月26日(土)に長野(教育)キャンパスにおいて、松岡英子男女共同参画推進室長による男女共同参画に関わる講習が開催された。このテーマは昨年初めて実施し、好評だったことから本年も実施した。幼小中高、特別支援の教員が受講し、「男女共同参画について学習する機会がなかったが、今回の講習で理解することができた」「男女共同参画に関する講習が複数あった方がいい」「長野キャンパスでしか開講されないので、他のキャンパスでも開講してほしい」「管理職にこの講習を受けてほしい」などの意見が寄せられた。



## 長野市男女共同参画セミナー

平成28年1月28日(木) 本学教育学部3年生対象に、長野市男女共同参画センターと連携して、セミナーを実施した。交際しているパートナーから受ける暴力「デートDV」をテーマにしたビデオを上映し、学生へDVについてや男女共同参画への意識啓発を図った。



**立科町男女共同参画推進委員会・公民館女性部主催  
「腹話術ショーと講演会 ～すべての人が輝くために～」**

平成28年1月30日(土)に立科町老人福祉センターにおいて、松岡英子男女共同参画推進室長は「男女でつくる元気な立科町」と題して講演し、本学の男女共同参画についても紹介した。講演は地元のケーブルテレビで放送された。



**長野市企業人権教育推進協議会主催 企業経営者研修会**

平成28年2月12日(金)に長野市ふれあい福祉センターにおいて経営者・人事担当者約80名の企業経営者研修会が開催され、松岡英子男女共同参画推進室長が「男女共同参画と多様な人材の活躍」と題し講演した。



**新潟大学男女共同参画推進室専任教員来学**

平成28年2月17日(水)に新潟大学男女共同参画推進室より専任教員の林はるみ准教授がご来学され、本学の男女共同参画の取組や当室の様子などを視察された。また、本年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(連携型)に採択された新潟大学での「シャドウイング研修」の実施可能性や本学における女性教員増加の取組方法、アドバイス等を求められた。また、新潟大学の取組についてお聞きした。



**長野市地域女性ネットワーク主催  
平成27年度長野市男女共同参画推進サポート事業 しなのきフォーラム**

平成28年2月20日(土)に勤労者女性会館しなのき2階ホールにおいて、しなのきフォーラムが開催された。第一部では、70年代の日本のウーマンリブに始まる40数年の日本のフェミニズムの歴史と、現在も続いているさまざまな女性たちの活動を映像で綴るドキュメンタリー映画「何を怖れる—フェミニズムを生きた女たち」を上映した。第二部では、松岡英子男女共同参画推進室長がコーディネーターを務め、パネリストに中島恵理長野県副知事、松井久子映画監督によるトークセッション「次の時代に何を伝えるか」が行われた。



# SuFRE<sup>スフレ</sup>



## 信州大学における男女共同参画の取組

信州大学は、平成23年度から平成25年度まで、文部科学省科学技術人材育成費補助事業のひとつである「女性研究者研究活動支援事業」に取り組みました。平成26年度からは、これまでの女性研究者支援の取組は継続し、性別、年齢、職種、国籍等の違いを超えて男女共同参画を目指し、取組を推進しています。

### 取組内容

#### 広報・啓発活動

- ニュースレター「スフレ通信」の発行
- ポスターによる啓発
- ウェブサイトによる情報提供
- セミナー・シンポジウムなどの開催
- 男女共同参画週間におけるイベントの開催
- 信州大学広報誌「信大NOW」記事掲載



▲平成27年度大NOW記事



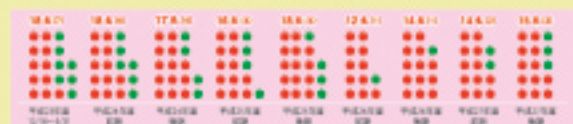
▲「男女共同参画(ジェンダー)」に関する授業科目の拡充

#### 女性研究者支援

- 研究補助者制度による支援
- メンタリングの実施
- 研究交流会の実施



▲メンタリングのご案内



▲研究補助者制度の利用者数(1名単位)

#### ワーク・ライフ・バランスの推進

- おひさま保育園の運営
- 各キャンパスの市町村育児支援情報提供
- 子育てのための制度と使い方の説明会
- 大学入試センター試験における一時保育、ベビーシッター派遣事業割引券の実施
- 多目的スペースの設置検討



▲平成26年10月子育てのための制度と使い方の説明会



▲平成23年おひさま保育園開設



▲平成27年くるみんマップ制作

#### 学外との連携

- 高等教育コンソーシアム信州(長野県内の4年制9大学)
- 長野県、松本市、長野市等行政機関
- 企業



▼平成27年6月長野市男女共同参画月間での講演



▲平成27年2月長野県との合同シンポジウム

#### 裾野拡大

- オープンキャンパスでの活動
- ロールモデル集の発行



▲ロールモデル集



▲教育学区オープンキャンパス「教員・先輩学生との交流会」



▲工学部オープンキャンパス「InaganoGirls'seminar」

### 信州大学の女性教員比率・目標

文科省「女性研究者研究活動支援事業」開始前の本学の女性教員比率は11.9%でしたが、事業終了の平成26年3月には13.8%に増加して目標を達成しました。さらに、平成27年5月には15.2%となり、本年度末15.6~16.1%を目標にしています。

#### ポジティブ・アクションの実施

##### 部局別女性教員増員目標数の決定

- 男女共同参画推進委員会
- 部局別増員目標数決定
- 各部局に上級職女性研究者増加の能力要請

##### 公募要領への記載

全ての教員公募に「能力が同等と認められた場合には女性を採用します」と記載

##### 女性規定公募の実施

- 4部局で実施
- 工学部1名
- 農学部2名
- 経済学部1名
- 教育学部2名

##### 学長管理人員費の配分

女性教員増員公募、女性教員の昇任に際して学長管理人員費を一先割当

5年間で38名増加しました。



文科省「女性研究者研究活動支援事業」の取組を評価いただきました。



## IV-5 受賞、表彰等

### IV-5、(1) くるみん（次世代認定マーク）取得

平成27年4月28日付で、長野労働局より次世代育成支援対策推進法第13条に基づく基準適合一般事業主（子育てサポート企業）の認定を受け、次世代認定マーク（愛称：くるみん）を取得した。

くるみんとは仕事と子育ての両立に積極的に取り組んでいる企業の証で、一定の要件を満たした場合、申請を行うことにより「子育てサポート企業」として厚生労働大臣から認定を受けた場合に表示できる。

本学では、「信州大学一般事業主行動計画（第2期）」を策定、実施し、9つの認定基準すべてをクリアしたことから取得した。



### IV-5、(2) 社員の子育て応援宣言の制定

長野県が実施している「子育て応援宣言」に登録申請を行い、平成27年5月1日付で長野県知事より「子育て応援企業」として認定され、子育て応援宣言を制定した。

本学の子育て応援宣言

1. ワーク・ライフ・バランスの推進を図り、年次休暇の取得を促進します。
2. 育児休業・育児短時間勤務制度を取得しやすい環境づくりに取り組みます。

「子育て応援宣言」とは長野県が実施している、働きながら安心して子どもを生み育てることができる環境の整備を図るため、従業員の仕事と子育ての両立が容易となる、働きやすい職場環境づくりの取組を進める企業を、県が「子育て応援企業」として登録するものである。



### IV-5、(3) 平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門 長野労働局長優良賞 受賞

本学の女性研究者の比率向上と支援活動の取組が評価され、「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門長野労働局長優良賞を受賞した。平成27年10月30日（金）長野労働局長室にて表彰式が行われた。今回の受賞は、長野県内で11社目の受賞となり、教育機関としては初の受賞。

「均等・両立推進企業表彰」とは、女性の能力を發揮させるための積極的な取組（ポジティブ・アクション）や、仕事と育児・介護との両立を支援する取組を行って、他の模範となるような企業を表彰する制度である。



岡崎直人長野労働局長(右)と  
大森浩之総務部長(左)

### IV-5、(4) 平成27年度 子育て支援、女性の活躍推進企業知事表彰 「子育て支援企業知事表彰」受賞

仕事と子育ての両立を可能にする職場環境づくりを積極的に推進している企業として、本学は「子育て支援企業知事表彰」を受賞した。

平成27年11月7日（土）長野県男女共同参画推進県民会議と長野県の主催により、「平成27年度長野県男女共同参画推進県民大会・女性の活躍推進フォーラム」が小諸市文化センターで開催され、この大会において表彰式が執り行われた。

長野県男女共同参画県民会議とは、40の団体により構成され、男女共同参画を県民参加のもとに推進することにより、男女の人権が共に尊重され、個性と能力を十分に發揮することができる社会の実現を図ることを目的としている。



中島恵理副知事(左)から賞状を受け取る  
濱田州博学長(右)

IV  
平成27年  
実施状況

## 信州大学における男女共同参画の動き（平成27年度）

平成27年	4月 15日	第22回男女共同参画推進委員会開催
	4月 28日	次世代認定マーク（愛称：くるみん）取得
	6月 5日	平成27年度第1回男女共同参画推進室会議開催
	6月15日～7月1日	男女共同参画週間記念上映会を各キャンパスで実施
	6月 17日	第23回男女共同参画推進委員会開催
	6月 23日	長野市男女共同参画センター企画「エンパワーメント講座」において松岡室長講演
	6月23日～7月22日	長野市男女共同参画月間に共催し、長野市勤労者女性会館しなのきにポスター等展示
	6月 30日	スフレ通信No.19の発行
	7月 16日	平成27年度(10月-3月期)研究補助者制度利用者募集開始
	7月 20日	教育学部オープンキャンパスに参加
	7月25・26日	工学部オープンキャンパスにてポスター展示と資料配付
	8月 5日	平成27年度(10月-3月期)研究補助者制度利用者決定
	8月 6日	工学部長インタビューの実施
	8月 28日	長野県女性活躍推進連絡会議に渡邊理事出席
	9月 2日	「ジャパンダイバーシティネットワークシンポジウム2015」(東京)に松岡室長出席
	9月14～16日	第18回日本水環境学会（於：信州大学工学部）においてポスター展示及び 9月15日の関東支部企画のセッションにおいて松岡室長挨拶
	9月 16日	第24回男女共同参画推進委員会開催
	9月 26日	教員免許状更新講習にて松岡英子男女共同参画推進室長講習
	9月 28日	平成27年度第2回男女共同参画推進室会議開催
	10月 1日	スフレ通信No. 20の発行
	10月 23日	国立大学協会 第14回大学改革シンポジウム「女性の活躍促進」(東京)に武田理事、松岡室長出席
	10月 30日	平成27年度「均等・両立推進企業表彰」均等推進企業部門長野労働局長優良賞表彰状授与式
	11月 7日	長野県男女共同参画推進県民大会・女性の活躍推進フォーラムにおいて「子育て支援企業長野県知事表彰」受賞
	11月 11日	全学教育機構長インタビューの実施
	11月 11日	平成27年度信州大学男女共同参画セミナー開催
12月 9日	学生座談会（ロールモデル集vol. 4掲載）実施	
12月 14日	平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウムに松岡室長出席	
12月 16日	ランチミーティング（教育キャンパス）開催	
12月 25日	平成27年度第3回男女共同参画推進室会議開催	
12月 31日	スフレ通信No.21の発行	
1月16・17日	大学入試センター試験における一時保育の実施	
1月 20日	第25回男女共同参画推進委員会開催	

V 信州大学における男女共同参画の動き(平成27年度)

平成28年	1月 22日	平成28年度(4月-9月期)研究補助者制度利用者募集開始
	1月 28日	長野市との連携事業による男女共同参画セミナー実施
	1月 29日	平成27年度「信州大学男女共同参画セミナー開催報告」発行
	1月 30日	立科町男女共同参画推進委員会・公民館女性部主催の講演会にて松岡室長講演
	2月 1日	長野県女性活躍推進連絡会議に出席
	2月 12日	長野市企業人権教育推進協議会主催の平成27年度企業経営者研修会において松岡室長講演
	2月 17日	新潟大学男女共同参画推進室林准教授ご来学(松岡室長への意見聴取)
	2月 19日	教育学部長インタビューの実施
	2月 20日	長野市地域女性ネットワーク主催「しなのきフォーラム」にコーディネーターとしてトークセッションに松岡室長参加
	2月 22日	繊維学部長インタビューの実施
	2月 23日	学長と女性教職員の懇談会開催
	3月 10日	平成27年度第4回男女共同参画推進室会議開催
	3月 10日	平成28年度(4月-9月期)研究補助者制度利用者決定
	3月 15日	第26回男女共同参画推進委員会開催
	3月 23日	スフレ通信No. 22の発行
	3月 23日	ロールモデル集vol. 4の発行
3月 23日	平成27年度男女共同参画推進室活動報告書の発行	

## 信州大学男女共同参画宣言

平成23年12月21日

国立大学法人信州大学

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

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

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

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

以上

## 信州大学男女共同参画基本方針

平成23年12月21日制定

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

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

## 信州大学男女共同参画行動計画

平成23年12月21日制定

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

1. 男女共同参画推進体制の確立
  - ・男女共同参画推進委員会の下に女性研究者支援室及びワーク・ライフ・バランス推進室等を設置し、男女共にその能力・個性を十分に発揮することができる環境及び体制作りを行う。
2. 女性研究者の応募・採用拡大と育成の促進及び研究活動の支援
  - ・女性研究者の応募・採用拡大のため積極的改善措置（ポジティブアクション）を実施し、女性研究者比率を向上させる。
  - ・女性研究者がその能力を最大限発揮できるように、研究補助者制度やメンター制度の導入など研究環境の整備を行う。
3. 大学運営に関する女性参画の推進
  - ・女性教員の大学運営諸会議への参画を進める。
  - ・女性教職員の昇進・昇格を推進する。
4. 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の推進
  - ・時間外労働の縮減と年次休暇の取得を推進する。
  - ・育児休業、介護休業、短時間勤務制度等の利用を促進する。
  - ・ユビキタスネットワークの利活用を促進する。
  - ・学内保育所の拡充及び円滑な運営を進める。
5. 男女共同参画に関する教育・啓発活動と学内外の協力・連携
  - ・男女共同参画に関する講義・セミナーやシンポジウム等を実施する。
  - ・男女共同参画に関する意識啓発活動を教職員及び学生に対して実施する。
  - ・男女共同参画推進に向けた学内意識・実態の定期的調査と情報公開を行う。
  - ・男女共同参画に関わる国内外の機関・団体等との協力・連携を推進する。

## 信州大学の女性教員比率向上のためのポジティブアクション

平成23年12月21日制定

政府は、男女共同参画社会基本法に基づき、第3次男女共同参画基本計画（平成22年12月17日閣議決定）を策定し、その中で平成32年に指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とし、大学教授等に女性が占める割合についても平成32年に30%とすることを目指しています。そこで信州大学は、この政策方針に配慮した女性教員比率を向上させるための積極的改善措置（ポジティブアクション）を実施し、以下の文言を教員公募要領に記載します。ポジティブアクションを実施する目的は、本学の男女共同参画の実現に向けて、女性教員比率の向上が必要不可欠であるとの認識に基づき、女性研究者及び女性大学院生の教員募集への応募を積極的に促し、女性教員の採用を増やし、男女間の教員比率を是正するためです。

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

## 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画(第三期)

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

I 計画期間 平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間

II 計画内容

1 雇用環境の整備に関する事項

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

目標1

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

(対策)

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

目標2

男性の子育て目的の休暇制度の周知を行い、取得を促進する。

(対策)

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

目標3

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

男性職員：計画期間内に3人以上取得すること。

女性職員：取得率を80%以上とし、希望者全員が取得できる環境とする。

(対策)

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

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4

仕事と生活の両立のため、働きやすい雇用環境を整備する。

(対策)

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







## 信州大学男女共同参画推進室 平成27年度活動報告書

発行日：平成28年3月23日

発行：信州大学男女共同参画推進室

E-mail：sufre@shinshu-u.ac.jp

URL：http://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/

松本分室（総務部人事課内）

〒390-8621 松本市旭3-1-1

TEL 0263-37-2167

FAX 0263-37-3314

内線 811-2127

長野分室（教育学部内）

〒380-8544 長野市西長野6-口

TEL/FAX 026-238-4048

内線 831-4048

