




信州大学の 男女共同参画推進

2011.11.25 信州大学男女共同参画シンポジウム開催報告

多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりのために。

Diversity



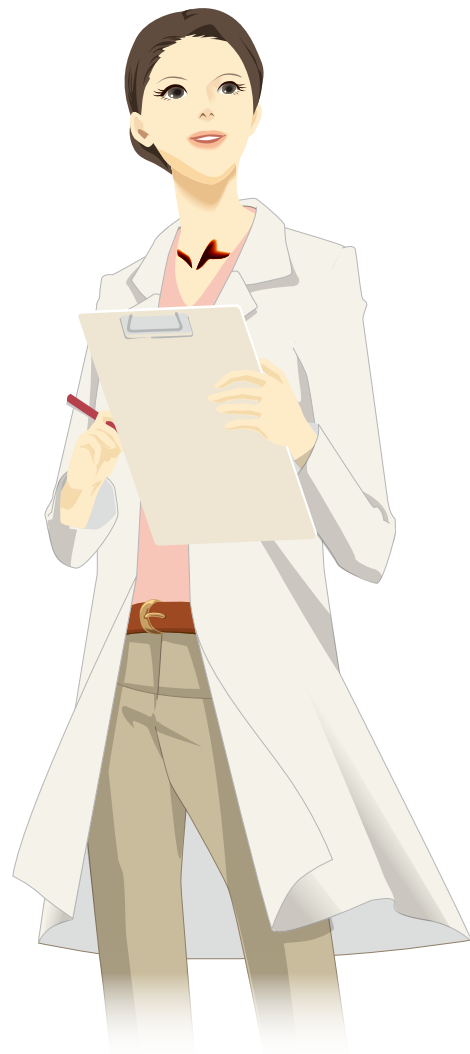


信州大学の女性教員比率向上のためのポジティブアクション

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。




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



男女共同参画推進委員会／女性研究者支援室
<http://www.shinshu-u.ac.jp/>

信州大学男女共同参画宣言



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。

平成23年12月21日

国立大学法人信州大学
学長 山沢 清人



信州大学男女共同参画基本方針

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

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

- 1.男女共同参画の推進体制の確立
 - 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。



男女共同参画シンポジウム開催報告

2011.11.25 (FRI)

信州大学はどのように男女共同参画を進めていくのか。

本学は、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」に採択されました。これを契機に男女共同参画推進事業を本格的にスタートさせるため、文部科学省生涯学習政策局長(現高等教育局長)の板東久美子氏をお招きして、キックオフの「信州大学男女共同参画シンポジウム」を開催しました。

冒頭に山沢清人学長が「信州『知の森』が明るく透明性の高い、多様性のある森であるように」と、男女共同参画推進事業に取り組む決意を込めて挨拶。講演は、板東局長から男女共同参画の意義と日本の現状や課題についてお話しいただきました。パネルディスカッションでは、山沢学長を中心とした事業をけん引するメンバーが、信州大学の現状と取り組むべき課題への姿勢について語り、板東局長からご助言をいただきました。



現役職：文部科学省高等教育局長
略歴：1954年生まれ。東京大学法学部卒業後、文部省入省。
生涯学習局婦人教育課長、文化庁著作権課長などを歴任後、1998年秋田県副知事に就任。
2000年より教育助成局財務課長、2001年より高等教育局高等教育企画課長、2003年大臣官房人事課長、2006年内閣府男女共同参画局長、2009年文部科学省生涯学習政策局長、2012年より現職に至る。

講演

国立大学の男女共同参画推進について

文部科学省生涯学習政策局長 板東久美子

多様性(ダイバーシティ)

これからの社会の生命線

男女共同参画の根底を流れる理念は、人権の尊重、男女平等、そして「多様性」。男女共同参画の推進は、多様性の推進、多様な個性の尊重です。

“戦後日本”のある意味で目的がはっきりした時代から、価値観が変化し、目標そのものが見えにくくなった現代社会。これから様々な視点を持って、自分たちで枠組みを作り上げなくてはなりません。それを創造的に生み出しうるのが、多様性が生きる社会ということになるでしょう。前日本学術会議会長の黒川清先生は、座長をつとめられたイノベーションの戦略会議で様々な“異”と響きあうところにイノベーション、新しいものが生まれる、そういった環境が重要であると強調されていました。人種、国籍、年齢など、いろいろな多様性がありますが、中でも男女性別の問題は、取り組みの第一歩。ここをクリアできないと、なかなかその他の多様性について推進できないのではないかと思います。

企業では、10年前に「女性かがやき本部」(現多様性推進本部)を作ったパナソニックなど、国内外の厳しい環境の中で、今、急速に「多様性」を進めています。

国際的にみる日本

女性は力をつけても、十分に活用されていない

国連開発計画UNDPが毎年「人間開発の指標」を発表しています。2009年、日本は、HDI(ヒューマン・デベロップメント・イン

デックス：人間開発指数。教育や所得水準、平均寿命などを評価)で、10位(2009年182カ国中)でした。一方、女性が政治・経済・意思決定にどれくらい参画できるかを示す、GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数：管理職や国会議員の女性比率や男女所得差などを評価)は、57位(同109カ国中)で、先進国の中で最も低い順位でした。

日本の女性は人間開発をされて力を身に着けているにも関わらず、社会的な活躍度が低いのです。欧米諸国は、たいてい二つの順位に大きな差はありません。このいびつな構造は日本の特徴なのです。また、高校一年生を対象としたOECDの学習到達度調査(PISA)の男女別の成績(2009)を見ますと、総合読解力については女性の点数が高く有意差があり、数学リテラシー、科学リテラシーについては有意差がありませんでした。

推進のために

「ワークライフバランス=仕事と生活の調和」が重要なポイント

男女共同参画を推進する上で、ワークライフバランス=仕事と生活の調和の推進ということが重要になります。ワークライフバランスの考え方は、仕事と家庭生活にとって、共に良い環境を作り、好循環を生み出す環境を作っていくというものです。

ワークライフバランスの推進とは、必ずしも子育て期や介護の時期だけでなく、地域の活動に参画する、リフレッシュするなど、一人ひとりの状況や希望に応じて、柔軟で多様な制度の在り方を考え、実現できるよう働き方を見直すことでもあります。

重点的な取り組み

科学技術分野で女性の比率を高める

「第3次男女共同参画基本計画」(2010)の中に、新しい重点分野として、科学技術・学術分野が一つの柱として建てられました。日本の女性研究者は、13.6%(2010)と少しずつ比率が伸びていますが、まだ低く、アメリカは34.3%(2003)、イタリアが33.3%(2005)、ドイツが21.3%(2006)などです。韓国は、15.6%(2008)ですが、5年ほど前は日本より低く、共に12%台でした。理工系の女性の人材育成が幅広く行われ、日本に差をつけつつある状況です。日本では、理・工・農あたりの分野の比率は特に低くなっています。

女性研究者が少ない理由としては、多様なライフサイクルの事情に制度が対応できていないことや根強い意識の問題、あるいは進路のモデルになるような先輩がなかなか見当たらないこと、採用・登用の評価の在り方の問題などが指摘されています。

今年策定された第4期科学技術基本計画でも男女共同参画、女性の活躍促進ということがあらためて強調され、女性研究者の割合の数値目標が掲げられています。信州大学で取り組みが始まった女性研究者研究活動支援事業については、国立大学で現在41大学*が実施中、あるいは採択期間終了後の継続的な取り組みをしています。

まさに大学とは、知的創造、人材育成の中核の場。多様性の推進、その第一歩としての男女共同参画の推進は大学こそ率先して取り組むべきではないかと思っています。

*41大学とは、旧科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」における取組を含む

男女共同参画—信州大学がめざすもの—

アドバイザー

文部科学省生涯学習政策局長

板東久美子

パネリスト

学長

山沢 清人

理事(病院担当)

天野 直二

女性研究者支援室長(教育学部教授)

松岡 英子

女性研究者支援室員(医学部教授)

坂口けさみ

司会

理事(経営企画・総務・人事労務担当)

渡邊 裕



教職員の総意と工夫で
信州大学らしい、
よりよい事業にしたい

(渡邊)

司会 板東局長の講演では、わが国の社会或は大学にとっての男女共同参画推進の意義・役割について具体的なデータを用いてお話をいただきました。我々は重要な課題に取り組んでいかなければならないと決意をあらたにしました。

本日のパネルディスカッションは、板東局長様の講演を受けるかたちで、本学の男女共同参画施策の進め方について討論して参ります。本学の男女共同参画について、女性研究者支援事業について、ワークライフバランスについての3点について、本学男女共同参画への意識状況とその克服方法にも触れながら、山沢学長、松岡支援室長、坂口支援室員、天野理事からお話いただき、板東局長から助言をいただく形で進めて参ります。



女子学生(特に理工系)、
女性教員増。
構成員の男女比率を近づけ、
学びやすい、快適で安全な
キャンパスへ

(山沢)

山沢 それでは、信州大学の男女共同参画と女性研究者の支援事業について

お話します。まず最初に、私が委員長、渡邊理事が副委員長となり、男女共同参画推進委員会をつくりました。ここでは男女共同参画の基本方針の策定を行い、研究者ばかりではなく全教職員、さらには学生の参画を促していきます。現在、松本キャンパスには保育施設がありますが、長野や他のキャンパスの教職員のみなさんへの支援も充実させたい考えもあります。

男女共同参画については、責任ある方々の中にも会議での意識の低い発言が見られますので、まず、初めに意識改革に取り組まなければいけないと考えています。

単に女性の就業者の数を増やせばいいということではないのですが、信州大学の場合は、あまりにも女性研究者の数が少なく、教授から助手までを含めて11.9%にすぎません。これを3年の間に13.7%にします。1年前の日本の平均の数値(平成22年度13.6%)を3年後に達成しようというのは、少し恥ずかしいのですが、特に少ない理工系の学部できちんと採用したいと思

います。

松岡 男女共同参画に関するキックオフシンポジウムが本日も開催されることをとてもうれしく思っております。3年前に本支援事業への申請を計画しましたが、



主会場とネットワークシステムで結んだ5会場(松本キャンパス旭会館3階大会議室、長野(教育)キャンパス、長野(工学)キャンパス、上田キャンパス、南箕輪キャンパス)を合わせて約300名の教職員及び学生が出席、事業の好スタートを切るにふさわしい盛り上がりを見せました。

実現しなかった経緯がございまして、その状況が一変したという思いがあります。昨年、学長裁量経費を配分していただき、本学の教職員と大学院生を対象として、「男女共同参画に関するアンケート調査」を行いました。この調査結果を基に、今回の「女性研究者研究活動支援事業」の申請書を作成し、8月には面接審査に呼ばれました。面接審査では、山沢学長が「本学における男女共同参画の推進は極めて重要な課題であり、大学の活性化戦略として位置付けていく」と発言され、学長のリーダーシップにより大学全体をけん引していくという力強いご説明をいただき、9月に採択を受けました。

事業が始まりますと「女性研究者支援室とはなんですか?男性は支援しないのですか?」などと質問され、「女性研究者支援は男女共同参画のための手始めの活動であり、最終的には全教職員の働きやすさ、多様性を活かす活動です」と答えて、ご理解いただいております。まずは女性研究者支援からスタートさせます。

学部別の女性教員比率を見ますと、いずれの学部も女子学生比率と比べて、女性教員が非常に少ない。国立大学の女性教員比率のランキング表では、信州大学は86大学中、65番目と、下から数えた方が早い状況です。女子学生が多いにもかかわらず、女性の教員が少ないというのは、やはりアンバランス。多様性という観点からみてもかけ離れているのではないかと思います。

今回の申請では、5つの取り組みを示しました。1番目は支援体制及び相談体制の確立。2番目は育児や介護などのライフイベント期間中の支援。3番目は柔軟な勤務体制の確立。4番目は女性研



**女性研究者支援を
手始めとして、男女共同参画を。
そして、全教職員の働きやすさ、
多様性を活かす大学に**

(松岡)

研究者の積極的採用と昇進、意識啓発。女性が教員公募に応募してこないというのは、魅力がない大学と言わざるを得ません。女性にとって魅力がなければ男性にとっても魅力がない大学になってしまうのではないかと思います。女性の応募者を増やし、積極的に採用していく。そのためにはまず、私たちの意識改革がとても大切になってきます。また、教員公募要領の記述の工夫を検討中です。5番目に女子学生・大学院生のキャリア形成支援も考えています。



**まず、教職員学生を含めた
意識改革が必要。
次に女性研究者採用
促進の構築、キャリアアップ
システムの導入を**

(坂口)

坂口 男女共同参画事業の他大学の取り組みについて報告いたします。対象とした大学は、これまで文部科学省において、女性研究者を支援する優れた取組機関について集中的な助成を行ってきた49大学です。調査方法は、ホームページ上で公表しているデータから、育児・介護サポート、研究サポート、キャリアサポート等についてまとめてみました。

育児・介護サポートについては、産休・育休中の代替教員の確保と、人材バンクの整備が多く大学で挙げられています。ほかに就業環境の見直しや会議時間の適正化・効率化を図る取り組み、特別休暇、部分休暇、時間給などの柔軟な対応、夫である男性教員の産休・育休取得の促進やイクメン講座、学内保育所の開設や延長・夜間・休日保育の導入などが見受けられました。また、在宅勤務を可能にしたり、業績評価についても、育児・介護サポートをしている女性に対して、評価の上で考慮するという大学もありました。

研究サポートについては、「研究力を強めるプロジェクト」を立ち上げ、女性研究者に英文を含めた論文投稿の校閲

支援や、研究補助員を配置するなどの研究支援、出産後5年以内の研究者、若手女性研究者、新人研究者を対象に重点的戦略経費を支給するという大学もありました。

キャリアサポートについては、女性研究者に対してリーダーシップマネジメント能力アップのセミナーを開催したり、若手研究者に対するメンター制度の導入や学長と女性研究者の懇談会の開催が挙げられていました。また教員採用については、多くの大学が女性教員の採用比率を上げることへの取り組みが積極的に行われていました。

本学ではこれから男女共同参画事業が開始されます。今後の課題として、1つ目に教職員・学生を含めた男女共同参画に対する意識改革の必要性を挙げたいと思います。2

点目としては女性研究者採用促進システムの構築、3つ目は女性研究者に対するキャリアアップシステムの導入と構築、4つ目はワーク・ライフ・バランスを重視した就業環境の見直しや柔軟な勤務体制の構築、代替教員の確保、パートナーへの支援、業績評価改革などが挙げられるかと思

います。今後、本学として、できることから進めていただきたいと思います。

司会 全国の国立大学のとられている施策をまとめますと、体系的に大変素晴らしいものになるのですが、財政状況などはだいぶ厳しいものがあります。その中で、本学の男女共同参画推進委員会では、年度計画を立て、施策を充実させていくことになるかと思



**女性医師の問題は
医師不足と大きく絡む。
事業推進にあたっては、
心身の健康に注目してほしい**

(天野)

天野 管理職の意識改革がいかに大事

かと感じております。私の専門は精神科ですが、女性医師に対しては、基本的に自分たちのできる時間の範囲で勤務してくださいという姿勢を持ってまいりました。今は、どの科も医師不足の時代であり、男女共同参画を推進しなければいけない状況ですので、管理職の姿勢を変えなければならないことも全く同じだろうと思います。

女子医学生と女性医師の数を調べてみると、平成22年度の卒業生は22.9%が女性、23年度では31.3%と少し女性が増えています。医員をみますと、35.9%です。これは、女性医師がフルタイムで働けない場合であっても短時間の雇用で積極的に働いているからです。全体でほぼ4人に一人は女性医師ですが、女性医師の働く労働環境は整っていません。これを改善すべく医学部では、福嶋現医学部長が平成16年から全国に先駆けて、女性医師・医学生キャリア支援プロジェクトを始めています。キャリア支援コーディネーターが女性医師の就職支援や復帰支援、また選択科目講義で女性医師のキャリアについて考える授業などを行っています。平成23年10月には、既存の保育所に加えて病後児保育所も開設いたしました。このような環境整備が急務であることは、医師不足と大きく絡んでいます。一方、看護師は667名のうち男性が40名と、まったく逆の状態であり男性をいかに増やすかという流れもあります。

また、厚生労働省が平成25年度から4大疾病(がん・脳卒中・心臓病・糖尿病)を改め精神を加えて5大疾病とするようですが、ここにはうつ病の問題があります。推進事業を実施する中で心身の健康も注目していきたいと思

います。**坂東** 毎年、本事業を実施している大学が集まって、発表会や意見交換を行い、ネットワークができつつあります。そういったところから吸収できるものはありますが、組織の中の意見を聞き、議論をし、変えていく場を作りながら信州大

学らしいものを作っていけるのが重要であると思

います。男女共同参画というのは、一人ひとりがそれぞれの力を十分に発揮できる環境を作っていくことを目指しているものです。心身の健康、

ワーク・ライフ・バランス等、総合的に



**重点施策は、
ぜひ内部の意見を聞いて
信大らしさを反映して欲しい。
採用時には実質的な評価を
(板東)**

考えながら、知的創造、人材育成が活発に行われ、一人ひとりを尊重する環境をどうつくっていくことができるのか、非常に大学らしい取り組みではないかと思っています。

それから信州大学の出されている印刷物を見ますと、女性が活躍しているということが見えにくいという印象を受けました。女性が応募する時など、大学の出しているメッセージも重要かと思っています。もっともっとジェンダーの目でみて、一度光を当ててみると大学が違って見えるのではないかと思います。

司会 ご指摘の通りで、我々の気づかない意識状況が反映されていたのかと思います。心して取り組んでいかなければならないと思います。女性研究者支援事業、男女共同参画を進める上で、我々が克服しなければならない課題や意識について、山沢学長と松岡室長から一言お願いします。

山沢 男女共同参画を推進していくうえでの当面の課題は3つあると思います。一つは、女子学生の比率をもっと上げる。特に理工系への女子学生の応募を増やす方法を考えなくてはいけないと思います。

2つ目は、現在のキャンパスには女子学生が多くいます。学生が快適にのびのびとして学習成果を上げようとするときに、同性の教員がいることは必須かと思われるので、女性教員を増やしていきたいと思っています。第4期科学技術基本計画では、自然科学系で情勢女性教員25%を目標数値としており、その根拠として博士課程の後期に25%の女子学生がいるという。こういう観点を信州大学も大事にしていかななくてはなりません。3つ目は、構成員の男女の比率を近づけること。キャンパスの中に女性の教職員の数が増えることによって、アンバランスが解消されるのではないかと思います。この3つを克服したいと女性研究者研究活動支援事業に応募し、これを契機に信州大学の中で男女共同参画をきちんと根付かせたいと考え、実施しているところなんです。

松岡 昨年実施しました「男女共同参画に関するアンケート調査」の自由記述に、「逆差別である」という意見がありました。女性を優遇すれば、差別になるのかもしれませんが、

もともと大きな格差があるという前提から考えていただくことが非常に大切だということをもっとアピールしていかなくてはならないだろうと思います。

総論は賛成でも、具体的な採用におけるポジティブアクションのようなものは好ましくないという意見が気になりました。今後、男女共同参画や女性研究者を増やしていくことの意義を浸透させていくことが私の大事な仕事かなと思います。

司会 ポジティブアクションの意義や役割をどのように捉え、本学にとって達成感を生むポジティブアクションになるのか、最後に板東局長から一言お願いいたします。

板東 積極的な環境づくり、活躍しやすい環境づくりが広い意味でのポジティブアクションといえるものです。単に数字を掲げるだけでは、なかなか進まないということもありますので、数字と環境づくり、意識改革を合わせてやっていかないと、比率自体もかわらないと思います。非常に格差が大きい時には、暫定的な処置として、かなり踏み込んだことをやる必要があることは、国際的にも言われています。

人間はどうしても自分に似た人を周りにおいてしまうということがありがちです。院生や助教に採用する人なども、むしろ意識的に違った要素を入れ、大学の研究を活性化していく、その辺りにももう少し積極的な意義を見出す必要があるのではないかと思います。

これは女性の場合に限らないのですが、男性も含めて実際には一人ひとりが、多様なライフコースを描いています。一人ひとりが時をどう刻んでいるのか、もう少し実質的に見ていくこと。特に若い研究者を採用する時に、研究者としてのポテンシャルをどうみていくのかは非常に重要ではないかと思います。

山沢 教員の評価制度、給与の査定制度を実施している中では、今おっしゃったようなことを見ていると思います。さらに、きちんとした具体的な評価の方法をしていきたいと思っています。採用につい

ては、たしかに何件以上の論文というものを設けて、それを超えたひとしか、応募できないシステムになっています。この点は考えていきたいと思っています。

司会 本日は、取り組むべき点、姿勢、方法が明確になったと思います。男女半数ずつの社会ですので、これから当たり前前の大学社会をつくっていくために、男女共同参画、ワーク・ライフ・バランスが、物事を考える基礎になっていくことを期待して、本日のパネルディスカッションを閉じたいと思います。

閉会挨拶

**板東局長の「国立大学こそ、
男女共同参画推進の要に」
ということばを重く受けとめて、
取り組んでまいりたいと思います。
(赤羽)**



赤羽貞幸 理事
(教学・服務・部局間調整担当)

Key Word

●ワーク・ライフ・バランス

「仕事と生活の調和」。仕事だけに偏重せず、生活とのバランスがとれた生き方

●ライフイベント

結婚、出産、育児、介護など、人生の節目に起こるさまざまな出来事のこと

●メンター

指導や助言をする人

●EP委員会

イコール・パートナーシップ委員会(ハラスメントのない信州大学にするために学長の下に設置された委員会)

●ポジティブアクション

固定的な性別による役割分担の意識や過去の経緯から生じている男女労働者の差(管理職の大半を男性が占めるなど)を解消するために個々の組織が行う自主的で積極的な取り組み