

MIE UNIVERSITY

ワーク・ライフ・バランス 応援ハンドブック



2017(平成29)年改訂版



はじめに	01
ワーク・ライフ・バランスのために利用できる制度	02

1 結婚

● 休暇制度

1. 結婚休暇	04
結婚に伴う諸手続について	

2 妊娠

● 職務従事免除制度

1. 妊産婦健診受診に関する措置	05
2. 通勤緩和に関する措置	05
3. 休憩等に関する措置	06
4. 症状等に対応する措置	06
職務従事免除の申し出について	

● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除	07
2. 時間外勤務等の免除	07
職場におけるハラスメントの防止について	

3 出産

● 休暇制度

1. 産前休暇	08
2. 産後休暇	08
産前・産後休暇中の給与等	
3. 妻の出産休暇	09
妊娠・出産時は、市役所等への手続きを忘れずに!	
出産費・家族出産費または出産育児一時金について	

4 育児

● 休業関係諸制度

1. 育児休業	11
2. 部分休業	11
3. 育児短時間勤務	12
育児休業中に受けられる手当金等	

● 休暇制度

1. 育児参加休暇	13
2. 保育休暇	13
3. 子の看護休暇	13

● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除	14
2. 時間外勤務等の免除	14
3. 時間外勤務の制限	14
4. 早出遅出勤務	14
●三重大学さつき保育園について	
●三重大学医学部附属病院学童保育所さくら組について	

5 介護

● 休業関係諸制度

1. 介護休業	16
2. 介護部分休業	17
介護休業中に受けられる手当金等	

● 休暇制度

1. 介護休暇	18
「介護休業」と「介護休暇」の違い	

● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除	19
2. 時間外勤務等の免除・制限	19
3. 早出遅出勤務	19

●長期休業後の復職について	19
---------------------	----

6 参考

- 各種制度一覧 20
- その他の休暇制度 23
- 「三重大学一斉定時退庁日」を知っていますか？

国立大学法人 三重大学 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 24

国立大学法人 三重大学 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律
に基づく一般事業主行動計画 25

三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証取得 26

2016（平成28）年度三重大学男女共同参画推進活動 27

表の見方（例）

	1. 結婚休暇	常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間に、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得できます。		
対象	結婚予定または結婚した職員		
日数	連続する5日の範囲内の期間		

- ① 制度の名称（通称）を示しています。
- ② 常勤職員・非常勤職員の区分で、制度の有無や制度を利用した場合の給与の取扱いを示しています。
 - 制度なし：当該制度がないため利用できません。
 - 有 給：制度を利用している間も、給与が支給されます。
 - 無 給：制度を利用している間は、給与が支給されません。
 - ○ ：給与には関係ありません。
- ③ 制度の内容を示しています。
- ④ 制度の対象となる教職員を示しています。
- ⑤ 制度を利用できる日数や期間等を示しています。

※ ③～⑤の項目は、
制度により異なります。

はじめに

三重大学は、平成20年7月に三重大学男女共同参画宣言を行い、男女共同参画推進委員会及び同専門委員会を設置して、女性研究者支援モデル育成事業（平成20年度～平成22年度）を実施し、男女共同参画授業を開講するなど男女共同参画推進のため学生及び産官学民と連携して積極的に活動しています。

平成25年10月には三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得（平成27年10月認証更新）し、平成25年11月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞しました。これは、本学が、女性の能力活用、男女共同参画、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、次世代育成支援及び社会貢献を推進するとともに、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等に定める基準を上回る規程を備えている事業所として認められたものです。

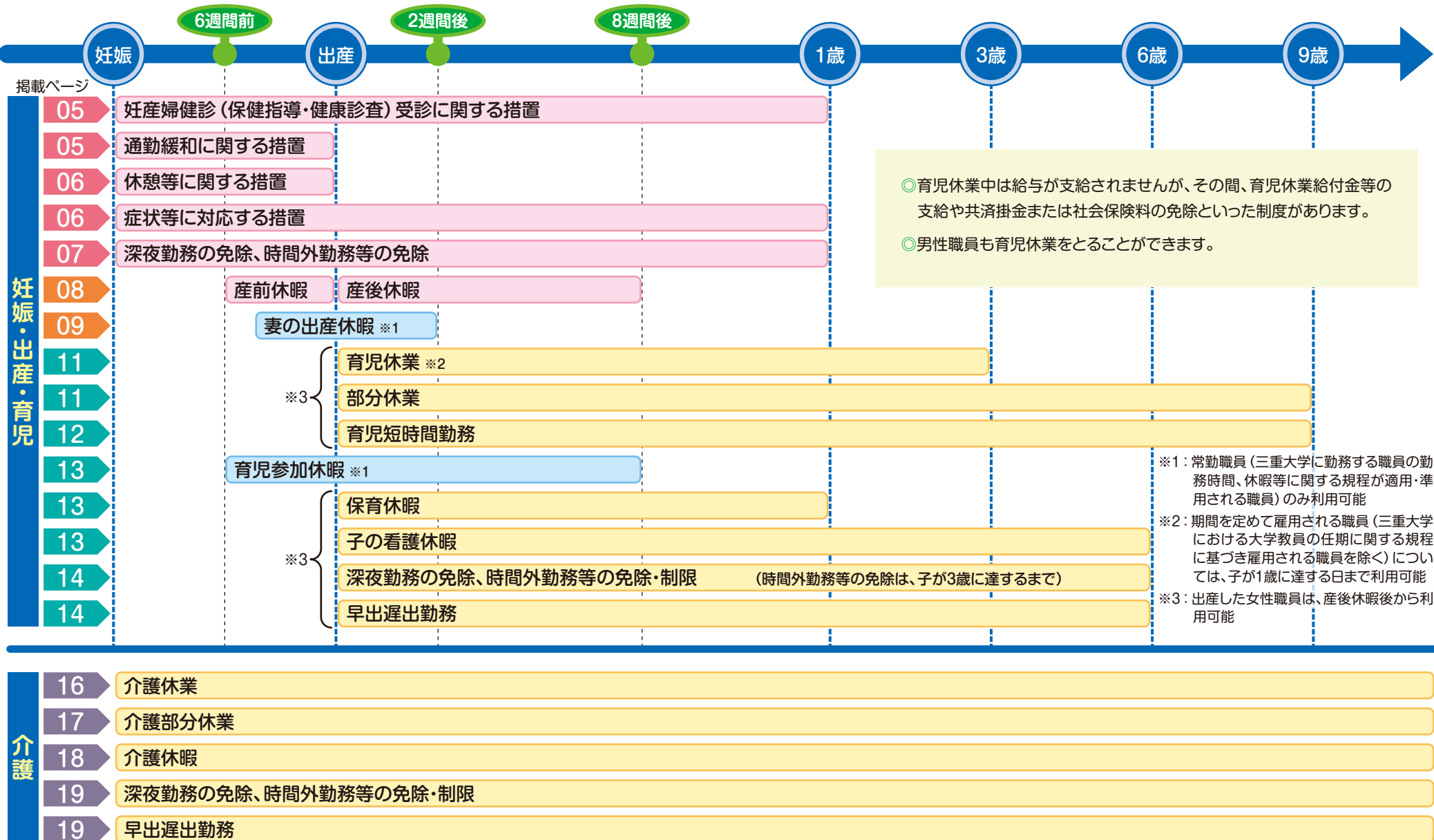
平成28年3月、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定し、駒田美弘学長が「イクボス」宣言を行い、同年10月には、8人の部局長が「イクボス宣言」を行うなど三重大学は、ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組んでいます。

平成29年1月、育児・介護休業法等の改正に伴い本学の関係規程等を改正しましたので、三重大学「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を改訂しました。このハンドブックで紹介するさまざまな制度を上手に利用すれば、育児や家族の介護が必要な時期には柔軟な働き方を選択することで仕事をあきらめずに続けることができます。育児や介護以外にも、休暇制度を利用して家族や自らの時間を大切にすることも可能です。

三重大学の全教職員が、仕事と生活との調和によって生き生きと働くことができるよう、このハンドブックが活用されることを願っています。

三重大学理事・副学長（企画・評価・IR担当） 尾西 康充

ワーク・ライフ・バランスのために利用できる制度



制度の利用対象 女性のみ 男性のみ 女性・男性とも

1 結婚

人生の大きな節目である結婚の際には、結婚式や新婚旅行、新居への引っ越し、婚姻の届出等の諸手続のために利用できる特別休暇があります。

● 休暇制度

1. 結婚休暇		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間に、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得できます。		
対象	結婚予定または結婚した職員		
日数	連続する5日の範囲内の期間		

結婚に伴う諸手続について

● 改姓した場合

結婚により改姓した場合は、「氏名変更届」を提出してください。
なお、本人の申し出により、旧姓を使用することができます。

* 旧姓使用できるもの

職場での呼称、座席表、職員録、人事異動通知書、出勤簿、休暇簿 等

* 旧姓使用できないもの

共済関係、財形貯蓄関係、社会保険関係、給与口座名義 等

● 転居した場合

転居した場合は、「通勤届」や「住居届」等の提出が必要となることがあります。

2 妊娠

母体や胎児の健康のため、妊娠中に利用できる制度です。一部は産後も利用可能です。

● 職務従事免除制度

1. 妊産婦健診受診に関する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間の確保を申し出た場合は、医療機関までの移動等を含む受診に必要とされる時間について、職務従事が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		
申出可能な回数	妊娠23週まで	4週間に1回	
	妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
	妊娠36週以後出産まで	1週間に1回	
	産後1年以内（医師等の指示があった場合）	その指示による回数	

2. 通勤緩和に関する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	通勤時の負担軽減のため、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、混雑の時間帯を避けるための措置を受けることができます。		
対象	妊娠中の女性職員		
措置例	始業終業時刻の変更、勤務時間の短縮（30～60分程度）など		

2. 妊娠

3. 休憩等に関する措置

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	十分な休憩時間等の確保のため、医師等から休憩に関する措置の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、必要な措置を受けることができます。		
対象	妊娠中の女性職員		
措置例	休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等		

4. 症状等に対応する措置

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	妊産婦健診の結果に基づき、医師等からその症状について指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、指導事項を守るために必要な措置を受けることができます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		
措置例	妊娠浮腫、静脈瘤等による作業の軽減・作業環境の変更		
	つわり、妊婦貧血等による勤務時間の短縮		
	おそ 妊娠悪阻、切迫流産等による休業		

職務従事免除の申し出について

制度を利用するため職務従事免除の申し出を行う際には、所定の「職務従事免除願」のほか、医師等が記入した「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健カード）が必要となります。

●勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除

		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		

2. 時間外勤務等の免除

		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		

職場におけるハラスメントの防止について

平成29年1月1日、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられ、「三重大学ハラスメントの防止及び対策に関するガイドライン」が改正されました。

ガイドライン（学内専用）

<http://www.mie-u.ac.jp/gakunai/kisoku/act/frame/frame110000160.htm>



3 出産

産前から出産、産後にかけて利用できる制度です。出産する女性職員のほか、出産する妻がいる男性職員が利用できる制度もあります。

● 休暇制度

1. 産前休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
対象	分娩予定日から起算して6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産予定の女性職員		
期間	申し出た日から出産の日まで		
備考	出産の日が分娩予定日より前後した場合は、出産の日までの期間が産前休暇として取り扱われます。		

2. 産後休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
対象	出産した女性職員		
期間	出産の日の翌日から8週間を経過するまで		
備考	産後6週間を経過し、医師が就業に支障がないと認めた場合は、申し出により勤務することが可能です。		

産前・産後休暇中の給与等

非常勤職員の方については、産前・産後休暇中は大学からの給与は支給されませんが、申請を行うことで、全国健康保険協会（以下「協会けんぽ」といいます。）より出産手当金が支給される場合があります。また、産前・産後休暇中は社会保険料が申出により免除となります。

3. 妻の出産休暇

		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	妻が出産のため入院した日から産後2週間経過するまでの間に、妻の入退院の付き添いや出産時の付き添い、入院中の世話、産まれた子どもの出生の届出等の際に取得できます。		
対象	妻が出産予定または出産した男性職員		
日数	2日の範囲内の期間		

妊娠・出産時は、市役所等への手続きを忘れずに！

時期	申請事項	必要書類
妊娠したら	母子健康手帳（母子手帳）	健康保険証、妊娠届出書
	妊婦一般健康診査費用助成	母子健康手帳申請時に母子保健のしおり（妊婦一般健康診査受診票）とセットで交付
	妊産婦医療費等助成（津市の場合）	健康保険証、印鑑、預金通帳、市所定の用紙による医師の証明
出産したら	出生届	届出書（医師の証明記載のもの）、届人の印鑑、母子健康手帳、国民健康保険証（父または母が加入している場合）
	子ども医療費助成	子の健康保険証、印鑑、預金通帳、住民税所得課税証明書
	児童手当	請求者の預金通帳・健康保険証写、年金加入証明書、所得課税証明書

※制度手続の方法は自治体によって異なりますので、詳細については、お住まいの地域の市役所等にお問い合わせください。

出産費・家族出産費または出産育児一時金について

職員またはその家族が出産した場合は、文部科学省共済組合（以下「共済組合」といいます。）または協会けんぽから1児につき42万円（産科医療補償制度の対象外となる出産の場合は40万4千円）が、出産費・家族出産費または出産育児一時金（以下「出産費等」といいます。）として支給されます。

● 出産費等の医療機関等への直接支払制度

直接支払制度とは、医療機関等が被保険者等に代わって共済組合または協会けんぽに出産費等の申請を行い、直接、出産費等の支給を受けることができる制度です。出産費等の支給が直接医療機関等へ支払われることから、医療機関等の窓口で高額な出産費用を支払う必要がありません。

なお、出産費用の額と出産費等の額に差額が生じた場合は、以下のとおりとなります。

* 出産費用が42万円を上回った場合

上回った差額分を、窓口で支払っていただくことになります。

* 出産費用が42万円未満の場合

大学所定の出産費請求書・領収書・直接支払制度合意書の写しを企画総務部人事労務チームに提出することで、差額分が支給されます。
（非常勤職員の方は、協会けんぽでの手続きとなります。）

※ 出産費等の医療機関等への直接支払制度を利用しない場合

窓口での支払いの際、現金で一時的に全額負担していただきます。後日、大学所定の出産費請求書を企画総務部人事労務チームへ提出することで、出産費等が支給されます。

（非常勤職員の方は、協会けんぽでの手続きとなります。）

● リスクを伴う出産について

限度額適用認定証の手続きをすると、高額入院費の負担軽減となります。

※ 共済組合員の方は出産費・家族出産費と合わせて4万円が支給されます。



子育て（育児）期に利用できる制度として、育児休業や短時間勤務、各種休暇等の制度が整備されています。**男性職員も積極的に利用しましょう。**

● 休業関係諸制度

1. 育児休業

	常勤	非常勤
	無給	無給
内容	職員が子を養育するために休業することができます。 取得する者の性別や、養育する子が実子であるか養子であるかは問いません。	
期間	子が出生した日から3歳に達する日（誕生日の前日）までの期間 ※期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）については1歳に達する日までの期間	
回数	原則として同一の子について1回 男性職員は、出産日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する翌日までの期間に育児休業を取得した場合は、再度、育児休業を取得できます。さらに、育児計画書を提出して育児休業取得後3月を経過すると、3回目の育児休業が可能です。	
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、申出の日から1年以内に雇用関係が終了する職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。	

2. 部分休業

	常勤	非常勤
	無給	無給
内容	1日を通じて2時間を超えない範囲で、託児や通勤の状況から必要とされる時間について、30分単位で休業することができます。	
期間	子が出生した日から小学3年生終了時までの期間	
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。	
	利用できる回数の制限はありません。	

4. 育児

3. 育児短時間勤務

		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	子を養育するため、次の①～③のすべてに該当する形態で勤務することができる制度です。 ① 1日の勤務時間は7時間45分以下（医学部附属病院看護部に勤務する職員にあっては、1回の勤務時間は15時間30分以下） ② 1週間の勤務時間は20時間以上 ③ 4週間を単位とし、各週の勤務形態は同一		
期間	子が出生した日から小学3年生終了時までの期間		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員は利用できません。 利用できる回数の制限はありません。		

育児休業中に受けられる手当金等

育児休業により勤務しない日については、大学からの給与は支給されませんが、所定の手続を行うことで共済組合や雇用保険から、手当金や給付金を受給することができます。

* 育児休業給付金（雇用保険）

育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間※1に、賃金月額50%※2が支給されます。

* 育児休業手当金（共済組合）

育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間※1に、給付期間1日につき標準報酬日額の50%※2が支給されます。（雇用保険による育児休業給付金の支給を受けるときは、支給されません。）

※1：夫婦ともに育児休業を利用した場合は1歳2ヶ月まで、子が1歳以降も保育所に入所できない場合は最長1歳6ヶ月まで支給されます。

※2：最初の半年間67%となり、その後半年間50%が支給されます。



● 休暇制度

1. 育児参加休暇

		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	妻が出産する場合で、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する際に取得できます。		
対象	妻が6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産予定または出産後8週間以内の男性職員		
日数	5日の範囲内の期間		

2. 保育休暇

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	子どもへの授乳や託児所への送迎等を行う際に取得できます。		
対象	生後1年に達しない子を育てる職員		
回数等	1日2回・1回につき30分（男性職員については、妻が同日に同種の制度を利用した場合は、妻が利用した期間を差し引いた期間）		

3. 子の看護休暇

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	子どもの看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をすることまたは疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断を受けさせること）を行う際に取得できます。		
対象	小学校就学前の子を養育する職員		
日数	一の年（非常勤職員については一の年度）において5日（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間		

4. 育児

●勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。		
対象	小学校就学前の子を養育する職員等 ※職員の配偶者が深夜帯に就業していない者等は除く		

2. 時間外勤務等の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除されます。		
対象	3歳に満たない子を養育する職員		

3. 時間外勤務の制限		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務が1ヶ月24時間・1年150時間までに制限されます。		
対象	小学校就学前の子を養育する職員等		

4. 早出遅出勤務		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。		
対象	小学校就学前の子を養育する職員等 ※職員の配偶者が就業していない者等は除く		

「三重大大学さつき保育園」について

「三重大大学さつき保育園」は、三重大大学で働く教職員の子どもたちが通う施設です。月極保育のほか、一時預かり、病児保育にも対応しています。



（看護部HPより）

「三重大大学医学部附属病院 学童保育所さくら組」について

「三重大大学医学部附属病院 学童保育所さくら組」は、働きながら子育てを行う医療従事者を支援するための施設です。

小学1年生から4年生を対象としています。



さつき保育園・学童保育所さくら組についての問い合わせ

医学・病院管理部総務課総務係（☎059-231-5428／内線:6293）

家族を介護する際に利用できる制度です。働きながらも介護ができるよう、各種制度が用意されています。

● 休業関係諸制度

1. 介護休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」といいます。）の配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫、同居している子の配偶者等（以下「対象家族」といいます。）を介護するため休業することができます。		
期間	対象家族1人につき、通算93日の範囲の期間 ※期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）以外の職員は93日経過日の翌日から起算して連続する3ヶ月の期間内で延長が可能		
回数	対象家族1人につき、3回		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、申出の日から93日以内に雇用関係が終了する職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。 期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）のうち、介護休業開始予定日から起算して93日（以下「93日経過日」といいます。）を超えて継続雇用が見込まれない職員、93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかな職員は利用できません。		

2. 介護部分休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	要介護状態にある対象家族を介護するため、正規の勤務時間の始業時刻または終業時刻に連続する4時間までの範囲において、1時間単位で休業することができます。		
期間	対象家族1人につき、介護部分休業を開始する日を起算日として、3年の範囲の期間		
回数	対象家族1人につき、2回		
備考	1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。		

介護休業中に受けられる手当金等

介護休業により勤務しない日については、大学からの給与は支給されませんが、所定の手続を行うことで共済組合や雇用保険から、手当金や給付金を受給することができます。

* 介護休業給付金（雇用保険）

介護休業開始日から最長3ヶ月間、賃金月額67%が支給されます。
（支給要件として、介護休業開始前の給与月額80%未満であること等の条件があります。）

* 介護休業手当金（共済組合）

1日につき、標準報酬日額の67%が支給されます。
（雇用保険法の規定による介護休業給付金の支給を受けるときは、支給されません。）

5. 介護

● 休暇制度

1. 介護休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	要介護状態にある対象家族を介護する際に取得できます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		
日数	一の年（非常勤職員については一の年度）において5日（要介護者が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間		

「介護休業」と「介護休暇」の違い

「介護休業」は、長期的な介護の方針を決めたり、介護サービスの準備等手続きなどに相当期間要する時に適しています。休業の期間としては、短いと感じられるかもしれませんが、これは勤務しながらも長期的な介護ができるような体制を整えるための準備をするための休業という位置付けになっているためです。

一方「介護休暇」は、対象家族の介護や病院等への付き添い等一時的に休暇が必要なときに適しています。



● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

2. 時間外勤務等の免除・制限		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除、または時間外勤務が1ヶ月24時間・1年150時間までに制限されます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

3. 早出遅出勤務		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

長期休業後の復職について

育児休業や介護休業等により長期にわたって仕事を離れると、復職するにあたって不安が生じることもあります。そんなときは1人で悩まず、上司等に相談してください。また、保健管理センターにおいても、こころとからだの健康相談や心理カウンセリング（ともに予約制）を行っています。

6 参考

● 各種制度一覧

○:制度あり ×:制度なし

利用時期	制 度	常勤職員		
		女性	男性	給与
結 婚	結婚休暇	○	○	有給
妊 娠	妊産婦健診受診に関する措置	○	×	有給
	通勤緩和に関する措置	○	×	有給
	休憩等に関する措置	○	×	有給
	症状等に対応する措置	○	×	有給
	深夜勤務の免除	○	×	—
	時間外勤務等の免除	○	×	—
出 産	産前休暇	○	×	有給
	産後休暇	○	×	有給
	妻の出産休暇	×	○	有給
育 児	育児休業	○	○	無給
	部分休業	○	○	無給
	育児短時間勤務	○	○	無給
	育児参加休暇	×	○	有給
	保育休暇	○	○	有給
	子の看護休暇	○	○	有給
	深夜勤務の免除	○	○	—
	時間外勤務等の免除・制限	○	○	—
	早出遅出勤務	○	○	—
介 護	介護休業	○	○	無給
	介護部分休業	○	○	無給
	介護休暇	○	○	有給
	深夜勤務の免除	○	○	—
	時間外勤務等の免除・制限	○	○	—
	早出遅出勤務	○	○	—

非常勤職員			問い合わせ先
女性	男性	給与	
×	×	—	● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課職員係 【☎ 059-231-5047 (内線:6297)】 ● 企画総務部人事労務チーム (職員担当) 【☎ 059-231-9016 (内線:2035)】
○	×	無給	
○	×	無給	
○	×	無給	
○	×	無給	
○	×	—	
○	×	—	
○	×	無給	
○	×	無給	
×	×	—	
○	○	無給	● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課人事係 【☎ 059-231-5792 (内線:5792)】 ● 企画総務部人事労務チーム (人事担当) 【☎ 059-231-9014 (内線:2164)】
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	無給	● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課職員係 【☎ 059-231-5047 (内線:6297)】 ● 企画総務部人事労務チーム (職員担当) 【☎ 059-231-9016 (内線:2035)】
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	—	

6. 参考

制 度	問い合わせ先
氏名変更届、旧姓使用、通勤届、転居届等に関する事	● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課人事係 【☎ 059-231-5792 (内線:5792)】 ● 企画総務部人事労務チーム (人事担当) 【☎ 059-231-9014 (内線:2164)】 // (人事給与担当) 【☎ 059-231-9015 (内線:2015)】
出産手当金、出産費・家族出産費または出産育児一時金の支給、出産費等の医療機関等への直接支払制度に関する事	● 企画総務部人事労務チーム (福祉担当) 【☎ 059-231-9031 (内線:9031)】
育児休業給付金・育児休業手当金・介護休業給付金・介護休業手当金に関する事	
三重大学さつき保育園に関する事	
三重大学医学部附属病院 学童保育さくら組に関する事	● 医学・病院管理部総務課総務係 【☎ 059-231-5428 (内線:6293)】
こころとからだの健康相談、心理カウンセリングに関する事	● 保健管理センター 【☎ 059-231-9068 (内線:9068)】
男女共同参画に関する事	● 男女共同参画推進室 【☎ 059-231-9830 (内線:9830)】 http://www.mie-u.ac.jp/danjo/

● その他の休暇制度

三重大学では、このハンドブックで取り上げる育児や介護を目的とした制度以外にも、休暇等をはじめとして、ワーク・ライフ・バランスを実現するための各種制度が整備されています。これらの制度を上手に利用し、ワーク・ライフ・バランスを実現しましょう。

休暇制度の例

1. 年次休暇・年次有給休暇

本学では、年次休暇・年次有給休暇の計画的取得の促進に取り組んでいます。業務に支障のない範囲で積極的に取得しましょう。

2. リフレッシュ休暇

一の年において連続する3日の範囲で取得できます。心身のリフレッシュや家庭生活の充実に利用しましょう。

3. 夏季一斉休業

心身の健康維持及び増進のため、8月14日及び15日を夏季一斉休業日に設定しています。

4. ボランティア休暇 (常勤職員のみ)

ボランティア活動に参加する際に、5日の範囲内で取得できます。

「三重大学一斉定時退庁日」を知っていますか？

三重大学では、ワーク・ライフ・バランスの観点から、原則として毎週金曜日を一斉定時退庁日としています。仕事と生活のメリハリをつけ、仲間や家族と楽しい時間を過ごしましょう。

国立大学法人 三重大学 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

職員が、職業生活と育児等との家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくるため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 内容

目標:1 男女を問わず希望する職員が子育て等をしながら働くことができるよう両立支援制度の活用を促進する。

対策 (平成28年4月～)

- 全職員に「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」(改訂版)を配布するとともに、ホームページにその内容を掲載して、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を周知する。
- 男女を問わず職員が両立支援制度を利用しやすいようにするため及びマタニティハラスメント等の防止のため、管理職員に対して、両立支援制度の周知及び男女共同参画意識の啓発を図る研修等を実施する。
- 管理職員は、職員が育児休業等を取得する場合、業務に支障が出ないように業務分担の見直しや代替要員の確保等の措置を講じ、職員が制度を積極的に活用できるように努める。

目標:2 子育て等家庭生活充実のため所定外労働時間及び法定休日労働時間を縮減する。

対策 (平成28年4月～)

- ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催し、働き方の見直しに対する意識啓発を行う。
- 各職場において、週1日の定時退勤日を実施し、管理職員は職員に対し定時に退勤するよう指導・徹底に努める。
- 効率的な業務処理を行うため業務及び組織の見直しを行う。

国立大学法人 三重大学 女性の職業生活における活躍の推進に関する 法律に基づく一般事業主行動計画

女性教員及び事務系女性管理職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成34年3月31日

2. 本学の課題

大学教員において、採用選考にあたって女性の応募者が少なく、教員に占める女性教員の割合が低い。また、事務系職員において、採用女性割合は一定水準あるが、指導的地位(課長職以上)に占める女性職員の割合が低い。

3. 内容

目標: 優秀な女性を積極的に登用することにより、女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成する。

取組内容等 (平成28年4月～)

- 教職員を対象とした男女共同参画意識調査を実施する。
- 男女共同参画についての理解・認識を深め、意識改革を進めるため、三重県と連携して啓発活動を行う。
- 女性教員の増加策については、全学的な見地から人事制度の在り方を見直すため、ワーキンググループで検討する。

* 取組内容等については、三重大学第3期中期目標・中期計画「Ⅱ業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置1-②-5」による各年度の年度計画及び具体的な達成目標により取り組んでいく。



三重県 「男女がいきいきと働いている企業」 認証取得



平成25年10月、本学は三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得し、平成27年10月に更新しました。また、平成25年11月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞しました。

これらは、三重県の「男女がいきいきと働いている企業」表彰・認定制度によるもので、職場における男女共同参画の推進や働きがいのある職場環境づくりを目的に、男女の雇用機会均等や女性の活躍支援、仕事と生活の調和、次世代育成支援などを積極的に推進する企業等を応援する制度です。

本学は、各種制度が充実しており、学内保育所・学童保育所の設置やワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの作成・配布など、働きやすい職場作りに向けた着実な取り組みを行っていることが評価されました。

今後も本学は男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。



「男女がいきいきと働いている企業」認証書



「グッドプラクティス賞」表彰状



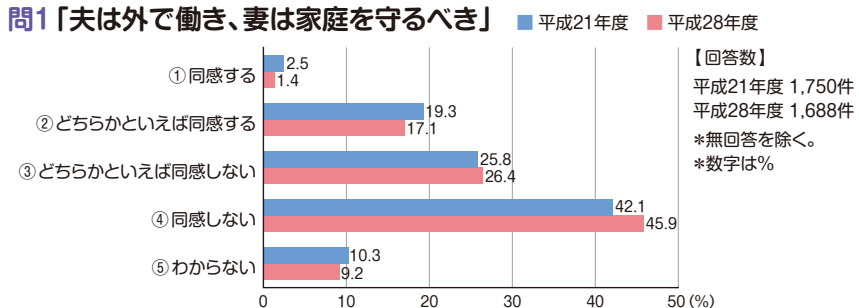
「グッドプラクティス賞」トロフィー

2016(平成28)年度三重大学男女共同参画推進活動

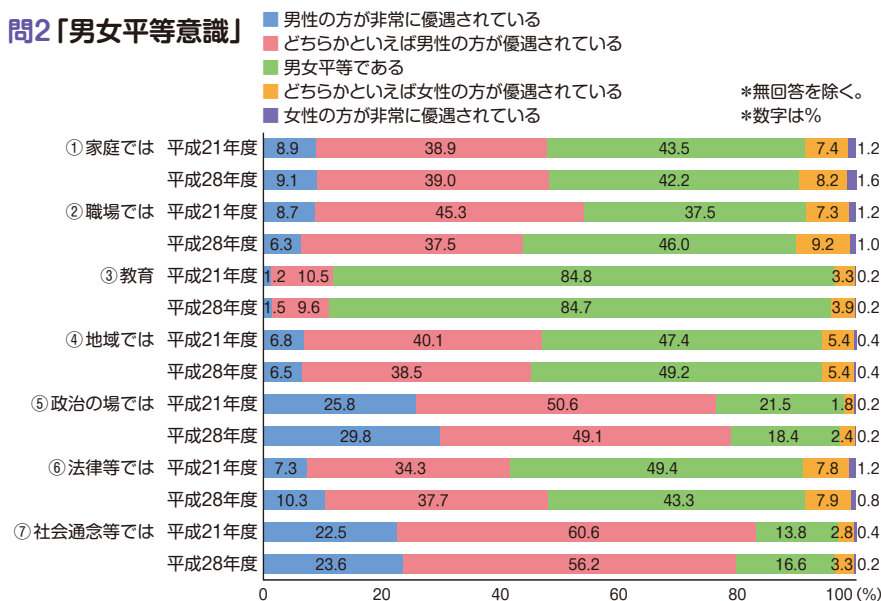
●三重大学職員の男女共同参画意識調査実施

- ①調査目的：本学の男女共同参画推進のため、全ての役員及び職員を対象に男女共同参画に関する意識調査を行いました。
- ②調査方法：2016（H28）年9月1日～30日の間に、WEB上から入力又は調査用紙に記入
- ③調査対象：全三重大学職員（非常勤講師、嘱託医及びTA、RA等の学生を除く。）3,256名
- ④回答数：1,757名（回答率54%）

問1「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」



問2「男女平等意識」



2016（平成28）年度三重大学男女共同参画に関する意識調査結果報告書は、三重大学男女共同参画ホームページに掲載していますのでご参照ください。

<http://www.mie-u.ac.jp/danjo/survey%20report2016.pdf>



2016(平成28)年度三重大学男女共同参画推進活動

●三重大学長及び部局長によるイクボス宣言

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らの仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

（NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボス・プロジェクト」HPより）

駒田美弘学長が、2016（平成28）年3月、医学部附属病院の敷地内にある「さつき保育園」の新棟完成式に際して、鈴木英敬三重県知事立会いのもとにイクボス宣言を行い、4月に発足した三重県内の経営者等で構成する「みえのイクボス同盟」に参加しました。

同年10月31日、学長に続いて8人の部局長が、事務局棟2階会議室において、板東久美子前消費者庁長官の立会いのもとにイクボス宣言を行いました。

学長及び各部局長は、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、教職員、学生そして自らいきいきと働き学ぶことができる教育・研究環境をつくるため、それぞれ独自の言葉で宣言しました。



●板東久美子前消費者庁長官による講演会開催

部局長のイクボス宣言に引き続き、板東氏による「ワーク・ライフ・バランスとこれからの大学像」と題した講演会を開催しました。ワーク・ライフ・バランスの意義・必要性は、子育てや介護の問題だけではなく多角的であり、女性活躍だけでなく、外国人、障害者、高齢者等の多様性（ダイバーシティ）を支える基盤整備として大学改革にもつながるものであること、「ワーク」だけでなく「ライフ」に光を当てることは学生の教育においても重要であること、さらに、社会人の多様な学びは「ライフ」の中でますます重要になり、大学の生涯学習機能の充実が必要であることなどについて講演されました。



●教養教育「男女共同参画基礎」授業開講

教養教育 前期 現代社会理解特殊講義「男女共同参画基礎」を開講しました。

この授業は、本学男女共同参画推進専門委員会委員、非常勤講師及び三重県からゲストスピーカーを招いてオムニバス方式で実施し、履修登録学生は172名でした。



●教育学部の取組み

2017年2月9日、教育学部大会議室において教育学部の学生・教員を対象としたLGBT講演会を開催しました。

一般社団法人ELLYより講師を迎え「性別って2つだけ？—知らないでは済まされないLGBT—」と題して、13人に1人とされるLGBTの現状について、教員を目指す学生向けに分かりやすく説明していただきました。



●工学部の取組み

①女子学生による進路相談コーナー及び理系女性支援の紹介

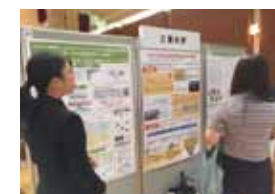
2016（平成28）年8月11日、工学部のオープンキャンパスにおいて、高校の女子生徒と保護者対象に「女子学生による進路相談コーナー」を設置しました。また、パネル展示により「理系女性支援の紹介」を行いました。



②理系女子フォーラムみえ2016

2016（平成28）年8月30日、アスト津において、近畿大学工業高等専門学校主催の「理系女子フォーラムみえ2016」が開かれ、近畿大学工業高等専門学校のほか、鈴鹿工業高等専門学校、鳥羽商船高等専門学校的女子学生が訪れました。

本学からは、3名の女子学生と、工学研究科男女共同参画推進専門委員会が参加し、研究や社会参画の拠めを紹介するポスター発表を行うとともに三重大学工学部の編入試について個別に説明を行いました。



●生物資源学部取組み

2016（平成28）年8月9日、生物資源学部オープンキャンパスにおいて生物資源学部男女参画室の企画として「男女共同参画コーナー『女子院生による研究紹介』」としたブースを設置しました。このブースでは、3名の女子学生の研究紹介を行いました。



2016(平成28)年度三重大学男女共同参画推進活動

● 第2回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

三重大学男女共同参画推進学生委員会は、2016(平成28)年6月17日、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を対象に「第2回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」を実施しました。その結果は、岩瀬礼偉 同委員会副委員長が、2017年(平成29)年1月28日、桑名市六華苑で開催された「三重大学ユネスコスクール研修会・評価2016」において報告しました。



● ポストサミットin三重2016に学生が参加

2016(平成28)年8月6日、7日、環境情報科学館等にて、ポストサミットin三重2016が開催され、およそ世界10カ国から100名の若者が参加しました。学生たちは、環境とエネルギー、食と文化、男女共同参画、観光産業、国際化とポストサミット三重国際ユースネットワークの構築・運営の5つのテーマについて議論し、国内外に向けて「ポストサミット三重ユース宣言」を行いました。



● WIT 2016に学長及び学生が参加

2016(平成28)年9月23日、24日、鈴鹿サーキットで「あらゆる分野における女性の活躍」をテーマに開催された国際フォーラム「WIT2016(Women in innovation Summit)」に駒田美弘学長や男女共同参画推進学生委員会の学生が参加しました。

23日は女性活躍が議論され、「女性が能力を最大限に発揮できる環境づくりに取り組む」といった共同宣言を三重県知事や本学学長など参加者全員で採択しました。

24日は本学学生らによるグループワーク・成果発表があり、みえユース提言書をまとめ、三重県知事に手渡しました。



● フレンテまつりに参加

2016(平成28)年6月4日、三重県総合文化センターで開催されたフレンテまつりに参加しました。三重大学は、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行うとともに、男女共同参画推進学生委員会委員をはじめ10数名の学生が、フレンテまつりの運営ボランティアとして参加し、地域の皆様と交流しました。



● ライフプラン教育特別講演会開催

2016(平成28)年7月22日、三重大学教養教育棟において三重県ライフプラン教育アドバイザー派遣事業と連携して特別講演会「性のトラブルを避ける～学生時代からのライフプラン～」を実施しました。三重県の少子化対策の説明及び産婦人科医師金丸恵子氏による講演があり、約140名の学生が参加しました。



● 三重県男女共同参画フォーラムに参加

2016(平成28)年11月6日三重大学男女共同参画センター「フレンテみえ」で開催された「三重県男女共同参画フォーラム～みえの男女2016～」に参加しました。会場のエントランスホールにおいて、三重大学の男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示や広報誌の配布を行うとともに、今年度は人文学部石塚准教授による「なるほど!社会保障の基礎知識」と題して、身近だけどあまり知らない社会保障の現状、三重県の実情などをクイズ形式で出前授業を行いました。



● 津市男女共同参画フォーラムに参加

2016(平成28)年12月3日津リージョンプラザで開催された「平成28年度津市男女共同参画フォーラム わあむ津」に参加しました。

今年は、津市が男女共同都市宣言を行ってから10周年となり、前葉泰幸 津市長の挨拶に続いて、東福寺一郎 三重短期大学長の記念講話やタレント麻木久仁子さんの「輝いて生きる～わたし色の人生観～」等が行われました。

三重大学は、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示及び資料の配布を行い、訪れた市民の皆様へ本学の取り組みを理解していただきました。



2016(平成28)年度三重大学男女共同参画推進活動

●三重大学男女共同参画宣言

三重大学男女共同参画宣言

1999年6月に施行された男女共同参画社会基本法は、性別による偏りのない社会システム、つまり男女共同参画社会の構築を定めるものです。この課題は、21世紀のもっとも中核的なテーマであり、基本法前文においても、「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」として位置づけられ、2005年12月には男女共同参画基本計画(第2次)が閣議決定されています。

三重大学は、1945年以前からの高等教育研究機関として、三重県という地域社会と共に歩みながら、1949年に新制大学として発足し、5学部と附属病院・附属学校を擁する総合大学として発展を遂げてきました。21世紀を迎え、この発展をより確かなものとするために三重大学は、男女共同参画の実現に向けて解決や検討を要する課題に果敢に取り組み、性別にかかわらず学生、教職員がその個性と能力を遺憾なく発揮できる、生き生きとした教育研究環境をめざさなければなりません。また、地域社会の一員として発展を遂げようとする三重大学は、男女共同参画社会にふさわしい人材の育成に努めるとともに、地域社会における男女共同参画の実現に寄与する社会的使命を持つものと考えます。

以上の観点から、三重大学は、男女共同参画社会基本法及び男女共同参画基本計画の趣旨をふまえ、以下の基本方針により、男女共同参画社会の実現に向けて、積極的に寄与することをここに宣言します。

【基本方針】

- 1.男女共同参画の視点に立った教育・研究組織の確立をめざす
- 2.男女共同参画の視点から制度や慣行を見直し改善する
- 3.仕事と個人生活とのバランスに配慮し、男女共同参画の観点から必要な支援を行う
- 4.学生・教職員に対して、男女共同参画に関する啓発活動を行う
- 5.男女共同参画を推進する地域の組織や自治体との協調・連携を推進する

平成20年7月24日 三重大学長 豊田長康

表紙のシンボルマークについて



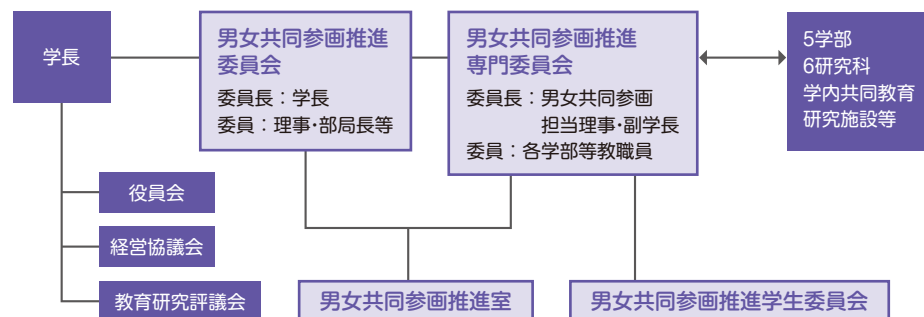
三重県「男女がいいきと働いている企業」認証制度のマークです。



三重県「男女がいいきと働いている企業」知事表彰「グッドプラクティス賞」のマークです。

●三重大学男女共同参画推進体制

2014(平成26)年4月1日～



三重大学 ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック 2017(平成29)年3月発行

発行者 三重大学男女共同参画推進専門委員会
連絡先 三重大学男女共同参画推進室
〒514-8507 津市栗真町屋町1577
電話・FAX 059-231-9830
E-mail danjo@ab.mie-u.ac.jp