

三重大学

男女共同参画推進専門委員会

Advisory Committee for the Promotion of Gender Equality Report 2017
MIE UNIVERSITY



報告書2017



はじめに

三重大学は、2008（平成20）年7月の三重大学男女共同参画宣言において、次の5つの基本方針を設定しました。

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。

この基本方針に従って、三重大学男女共同参画推進委員会、専門委員会及び学生委員会が、さまざまな活動を行っています。

2017（平成29）年度は、前期に教養教育において「男女共同参画基礎」を開講し、7月に男女共同参画推進実施計画を策定し、同計画に沿って新規事項として研究補助者雇用経費支援制度を試行しました。11月には、昨年行った学長及び部局長のイクボス宣言に続いて、今年度は14人の理事、副学長及び新学部長・研究科長がイクボス宣言を行い、三重県男女共同参画センター フレンテみえ 石垣弘美 所長による「新時代のリーダー イクボス」と題した講演会を開催しました。

また、男女共同参画推進学生委員会は、6月に第3回目となる学生の男女共同参画意識調査を実施する等の活動を行いました。

さらに、三重県と連携して、9月に開催された「みえの輝く女子フォーラム」に参加し、第2部で行われた「みえチャレンジャーズ・アワード2017」において、事前審査によりファイナリストに選出された本学施設部の中川朝子係長が、地球温暖化防止に向けてチャレンジしていることについてプレゼンテーションを行い、スポンサー賞を受賞しました。

国立大学法人三重大学の第3期中期目標には、教職員人事に関して、つぎのような数値目標が掲げられています。

- 男女共同参画をさらに強化するため、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。
- 三重県知事表彰「男女がいきいきと働いている企業 グッドプラクティス賞」を受賞した実績を基に、本学及び三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、三重県との連携を強化する。

これらの目標を達成することが国立大学法人三重大学の公約です。

学内外のさまざまな知恵を集めて、男女共同参画事業を展開していきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

2018（平成30）年3月

三重大学理事・副学長（企画・評価・IR担当）尾西 康充

1. 男女共同参画推進実施計画の策定

三重大学は、2017（平成29）年7月28日に開催した男女共同参画推進専門委員会において、第3期中期目標・中期計画期間中に実施する「男女共同参画推進実施計画」を策定し、同年9月7日開催の拡大役員打合会に報告しました。

この計画に基づき、今年度は、育児や介護をしながら研究を継続することができるように、新たに研究補助者雇用経費支援制度を試行し、妊娠、育児及び看護・介護の事由により教員3名に対して支援を行いました。

今年度実施できなかった対策については、準備が整い次第、実施していきます。

三重大学男女共同参画推進実施計画

平成29年7月28日 男女共同参画推進専門委員会決定

1. 三重大学の男女共同参画をさらに推進するため、職場環境及び問題点の調査結果等を基に、第3期中期目標・中期計画期間における実施計画を次のとおり策定する。

2. 目標と対策

① 学生・教職員に対して、男女共同参画に関する意識啓発活動を行う。

- 【対策】
- ・啓発セミナー・シンポジウム等の開催
 - ・男女共同参画に関する授業の充実
 - ・オープンキャンパス時の啓発活動
 - ・ウェブサイトによる情報発信
 - ・管理職員等によるイクボス宣言の実施
 - ・学生・教職員を対象に男女共同参画意識調査の実施

② 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。

- 【対策】
- ・三重県等と連携して啓発セミナー・シンポジウム等の開催
 - ・出前授業の開講
 - ・女子中高生向けの体験授業や交流会の実施

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。

- 【対策】
- ・ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの発行
 - ・各職場において、週1日の定時退勤日の実施
 - ・研究補助者制度の実施
 - ・ベビーシッター育児支援制度の実施
 - ・ワーク・ライフ・バランス相談窓口の充実
 - ・メンター制度普及

3. 計画の見直し

計画期間中における状況の変化や学生・教職員からの要望等を踏まえ、本計画を弾力的に見直し、変更できるものとする。

育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成について(試行)

本学教員が、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、研究補助者を雇用する経費を助成する事業です。

《助成対象者》

本学の常勤の大学教員で、次のいずれかの条件に該当し、出産・育児・介護等と研究の両立が困難な状況である方

- (1) 妊娠中の方
 - (2) 小学校3年生までの子どもを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(同居・別居は問わない。)を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)
- ※ 産前・産後休暇中、育児休業中、介護休業中及びその他事由による休職中により、研究等の活動を中断している方は利用することができません。

《研究補助者》

- ・研究補助者となる者は、本学大学院生又は学部学生とし、助成対象者が選定する。
- ・研究補助者は非常勤職員として雇用し、職名はリサーチ・アシスタント又は技術補佐員とする。雇用に当たっては、助成対象者が各部局において手続きを行う。
- ・研究補助者は、助成金額内であれば複数名雇用できる。
- ・研究補助者の業務内容は、助成対象者の研究補助(危険を伴う実験等を除く。)に限るものとする。

《助成期間》

平成29年12月1日から平成30年3月31日

《助成対象者及び助成金額の決定》

- ・提出された「研究補助者雇用経費助成申請書」に基づいて審査し、男女共同参画担当理事がその結果をもとに決定する。
- ・助成対象者一人あたりの助成金額の上限は30万円とする。ただし、予算の都合上、応募者多数の場合等は申請した金額よりも減額されることがある。

《応募締切》

「研究補助者雇用経費助成申請書」に必要事項を記入のうえ、所属部局の総務担当係を経由して、平成29年10月31日(火)必着で男女共同参画推進室(内線9830)に提出してください。

《助成報告書の提出》

助成期間終了後2週間以内に「研究補助者雇用経費助成報告書」を男女共同参画推進室へ提出してください。

《お問合せ・提出先》

男女共同参画推進室

電話番号： 9830(内線), メール： danjo@ab.mie-u.ac.jp

育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成申請書

申請日： 年 月 日

申請者 (助成対象者)	フリガナ氏名		職名	
			電話番号	
	所属部局		E-Mail	

1. 申請理由 (以下①～④のいずれに該当するか左欄のチェック■を行い、その具体的な状況をご記入ください)

申請条件		具体的な状況	
※必要に応じて、母子手帳、介護保険被保険者証等の証明資料等の提出をご依頼する場合がございます。			
<input type="checkbox"/>	①妊娠中の方	出産予定日	平成 年 月 日
<input type="checkbox"/>	②小学3年生までの子どもを主に養育している方	全ての子どもの年齢	第1子 [才] 第2子 [才] 第3子 [才] 第4子 [才] 第5子 [才] 第6子 [才]
<input type="checkbox"/>	③市町村から要介護の認定を受けている親族(同居別居は問わない)を主に介護している方(但し、親族が施設に入所している場合を除く)	要介護者	続柄 [] 年齢(才)
			要介護度: <input type="checkbox"/> 同居介護 <input type="checkbox"/> 別居介護
<input type="checkbox"/>	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)	具体的な内容についてご記入ください。	
研究補助者が必要な研究上の理由		具体的な内容についてご記入ください。	

2. 研究補助者の配置によって期待される効果

3. 研究補助者に依頼する業務内容

4. 研究補助者の希望雇用期間及び時間等

【1人目】

雇用期間：平成__年__月__日～平成__年__月__日

予定時間：1日__時間，__時間/週（合計__時間）

職名：リサーチ・アシスタント 技術補佐員 時間単価：_____円

申請額：_____円

【2人目】

雇用期間：平成__年__月__日～平成__年__月__日

予定時間：1日__時間，__時間/週（合計__時間）

職名：リサーチ・アシスタント 技術補佐員 時間単価：_____円

申請額：_____円

[注意]・研究補助者を複数雇用したい方は、雇用を希望する人数分ご記入ください。
 ・研究補助者の雇用に当たっては、当該学生の研究指導、授業等に支障が生じないよう十分に配慮してください。

育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成報告書

報告書提出日： 年 月 日

フリガナ 氏名	職名	
	電話番号	
所属部局	E-Mail	

■研究補助者

氏名／所属等	雇用期間及び総日数・総時間数	
<input type="checkbox"/> リサーチ・アシスタント <input type="checkbox"/> 技術補佐員	雇用期間及び 総日数	平成__年__月__日～平成__年__月__日 _____日
	総時間数	_____時間
<input type="checkbox"/> リサーチ・アシスタント <input type="checkbox"/> 技術補佐員	雇用期間及び 総日数	平成__年__月__日～平成__年__月__日 _____日
	総時間数	_____時間

■研究補助業務内容

--

■研究補助者配置による効果

■事業に関する改善点の提案

研究補助者雇用経費支援事業（平成29年度後期試行）採択者一覧

No	所属	職名	性別	該当事由
1	医学系研究科	助教	女	妊娠・育児
2	生物資源学研究科	准教授	男	育児
3	附属病院	講師	男	その他（看護・介護）



2. 「みえの輝く女子フォーラム2017」

三重大学は、2017（平成29）年9月22日（金）三重県及び女性の大活躍推進三重県会議の主催により、四日市都ホテルで開催された「みえの輝く女子フォーラム2017」に参加しました。

第一部は、ダイバーシティをテーマに、㈱イー・ウーマン代表取締役社長佐々木かをり氏及び積水ハウス㈱取締役専務執行役員内田 隆氏による基調対談と経済産業省経済産業政策局産業人材企画調整官古谷野 義之氏及び企業4社の代表者によるパネルディスカッションが行われ、女性の活躍やダイバーシティの推進が、企業や社会の活性化につながるものであること等が語られました。

第二部は、「みえのチャレンジャーズ・アワード2017」の事前審査を通過したファイナリスト10名によるプレゼンテーション、審査及び授賞式が行われました。

このアワードは、三重県が、さまざまな職業分野において活躍する女性たちに光を当て、ロールモデルとして広く発信し、県内への浸透を図ることを目的に実施するものです。

本学施設部施設管理チームの中川 朝子係長がファイナリストの一人として、「地球温暖化防止に向けて～夢いっぱい子どもたちへ～」と題してプレゼンテーションを行い、自身のスキルを活用し、高い気概を持って組織に貢献するモデルとして評価され、スポンサー賞を受賞しました。

また、駒田美弘三重大学長が、オーディエンス賞の授賞者を務めました。



3. 理事，副学長及び新学部長・研究科長によるイクボス宣言並びに講演会

2017(平成29)年11月15日(水)事務局棟2階会議室において，理事，副学長及び新学部長・研究科長によるイクボス宣言並びに講演会を開催しました。

昨年3月1日，駒田 美弘学長が鈴木 英敬三重県知事立会いのもとに「イクボス宣言」を行い，続いて，同年10月31日には，各学部長及び研究科長が板東 久美子前消費者庁長官の立会いのもとに「イクボス宣言」を行ったところです。

今年度は，理事，副学長及び新学部長・研究科長が石垣 弘美三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長立会いのもとに「イクボス宣言」を行いました。

各理事等は，ワーク・ライフ・バランスに配慮し，教職員，学生そして自らも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，それぞれの言葉でイクボス宣言を行いました。



引き続き，石垣氏による「新時代のリーダー イクボス」と題した講演会を開催しました。同氏から，「イクボス」ってどんなボス，なぜ今「イクボス」が求められるかについていろいろなデータをもとに講演され，地域社会を変えていく原動力として本学に対する期待も寄せられました。



三重大学長等イクボス宣言文

I 駒田 美弘 学長

宣言日：2016(平成28)年3月1日，場所：三重大学さつき保育園新棟開所式

立会人：鈴木 英敬 三重県知事

- 一 私は、すべての学生および教職員が、人生を思いっきり楽しむことを応援し、私自身も家族との時間を大切に、人生を謳歌する「イクボス」になります。
- 一 地（知）の拠点・三重大学に、すべての学生および教職員が、その能力を十分に発揮し、生き生きと学び、働くことのできる環境を整備します。
- 一 女性・若手に優しいキャリア支援のために、ワーク・ライフ・バランスに配慮した子育て世代に優しい職場環境の整備，女性の視点に立った女性教職員の積極的登用，若手教職員の育成・成長を促進する体制の整備に努めます。
- 一 三重大学において、次世代を担う学生への男女共同参画教育を積極的に推進し、未来社会における男女共同参画を牽引するリーダーとなる人材を育成します。



II 学部長・研究科長等

宣言日：2016(平成28)年10月31日，場所：三重大学事務局棟2階会議室

立会人：板東 久美子 前消費者庁長官

1. 安食 和宏 人文学部長

- 一 私は、すべての教職員がワーク・ライフ・バランスを考えて、それぞれの人生を十分に楽しむことを応援する「イクボス」になります。
- 一 育児や介護など、教職員それぞれの家庭の事情に応じて休暇を取得しやすい職場環境づくりに努め、かつ組織として十分な成果を生み出すことを目指します。
- 一 人文学部に集う多様な学生と教職員のすべてが、ともに充実した時を過ごせる、満足度の高い学部となるように、取り組みます。

2. 藤田 達生 教育学部長

- 一 私は、若手世代の教員を増やし、職場における教育・研究活動の活性化を志向する「イクボス」をめざします。
- 一 私は、学部・大学院における教育・研究環境と、教職員の労働環境の整備・充実をめざします。
- 一 私は、すべての世代の教職員が一体感と誇りをもつことができる、美しく楽しい職場環境づくりをめざします。
- 一 私は、学部・大学院における男女共同参画教育を積極的に推進し、若い世代の学校教員の意識の向上を図ります。

3. 緒方 正人 大学院医学系研究科長

- 一 仕事や勉学に偏らず人生全体を大切に楽しみ、また、そのような人を応援します。
- 一 女性が活躍でき、子育てや介護をしながら働き学び成長できる環境を整えます。
- 一 多様な価値観を尊重し、互いの理解のもとに様々な働き方を認める職場を目指します。
- 一 各人各様のワーク・ライフ・バランスに目を向け、各々に合った働き方を考えます。

4. 清水 真 大学院工学研究科長

- 一 私は工学研究科内および学内において、良きモデルとなるよう、充実した仕事、私生活および人生を送る「イクボス」を目指します。
- 一 学生および職員が学習、研究および仕事と生活の調和を保ち、一人ひとりがその能力を発揮できるよう環境を整えます。
- 一 地域に密着した大学の使命を果たすため、次世代を担う学生の健全な育成に努めます。
- 一 工学研究科から数多くの若手・女性研究者を輩出できるよう、人材の育成に努めます。

5. 梅川 逸人 大学院生物資源学研究科長

- 一 教職員間のコミュニケーションを深め、職場の全員が協力して職務に取り組めるよう努力します。
- 一 業務の効率化を行い、休暇を取りやすい職場環境を創ります。
- 一 時間外勤務を軽減するよう努力します。
- 一 男性教職員の育児参加に職場全員で協力します。

6. 小林 一成 大学院地域イノベーション学研究科長

- 一 私は、地域イノベーション学研究科のすべての教職員が、楽しく仕事をし、余裕のある生活を送れるよう力いっぱい応援する「イクボス」になります。私自身、仕事も生活もトコトン楽しむことを誓います。
- 一 余裕ある生活を楽しめなければ、仕事で良い成果をあげることはできません。ワーク・ライフ・バランスを常に考え、すべての教職員がそれぞれのキャリアと人生を互いに応援しあうことを地域イノベーション学研究科全体の取り組みにします。
- 一 私は、地域イノベーション学研究科のすべての教職員が、遠慮することなく、連続休暇や長期休暇をとるための環境整備に努めます。欧米では、ボスが数週間ものバカンスを取るのが当たり前です。私自身が率先して連続休暇を取ります。
- 一 ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の精神を理解した若者を育てることは、この国が正しく豊かになるためにどうしても必要です。地域イノベーション学研究科では、以上のような私たちの取り組みを若者たちにも伝えます。

7. 伊藤 正明 医学部附属病院長

- 一 職員一人ひとりがイクボスの趣旨と取り組みを理解し、いきいきと働き活躍できる職場環境づくりを進めます。
- 一 私は教職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援し、「職場も元気！家庭も元気！」を目指します。
- 一 私は女性・若手教職員のキャリア形成と人材育成を進め、組織の活性化を推進します。
- 一 自らも率先して仕事と家庭の調和を実践し、充実した人生を楽しみます。

8. 尾藤 広幸 理事(総務・財務担当)・事務局長

- 一 私は、職員がいきいきと働き、充実した生活を送ることができるよう、仕事と家庭の両立を応援するイクボスになります。
- 一 仕事と家庭の両立のため、業務の効率化や時間外勤務の軽減に取り組めます。
- 一 組織の業務が円滑に進むよう、組織内の情報共有、チームワーク、協力体制の醸成を図ります。
- 一 ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた理解が進むよう、啓蒙活動や職員間のコミュニケーションの向上に取り組めます。
- 一 職員の個々の事情を理解し、様々な状況に応じた組織運営や休暇の取り易い職場環境を目指します。



Ⅲ 理事・副学長，副学長及び新任学部長・研究科長

宣言日：2017（平成29）年11月15日，場所：三重大学事務局棟2階会議室

立会人：石垣 弘美 三重県男女共同参画センター フレンテみえ所長

1. 理事（教育担当）・副学長 山本 俊彦

- 一 全ての教職員が，仕事と生活の調和を実現し，やりがいと充実感をもって働くことができるように，自ら率先してワーク・ライフ・バランスを実践します。
- 一 教職員一人一人の個性の豊かさや多様な背景に目を向け，その個性と能力が最大限に発揮できるようきめ細かな配慮のできるイクボスをめざします。
- 一 子育てや介護などのライフイベントの実情に配慮することのできるフレキシブルな組織や関係づくりに取り組み，育児休暇や介護休暇の取りやすい環境の整備を進めます。
- 一 男女が共に各々の持てる力を存分に発揮し，自らの思いや願いに応じて活躍できるように，また，余暇や家族とのふれあい，地域活動等に積極的に参画できるよう全学的な機運の醸成に取り組みます。

2. 理事（研究・社会連携担当）・副学長 鶴岡 信治

- 一 私は，三重大学のすべての学生および教職員が，生きがいを持って，幸福感のある人生を楽しむことを応援し，私自身も家族との時間を大切にする「イクボス」になります。
- 一 多様な価値観，働き方を理解し，組織内の情報共有の効率化を実施し，書類と会議の削減を進める職場を目指します。
- 一 短期的な成果より，長期的な視野に立ってものごとを考え，大学と地域の連携による地域イノベーションを実現する学生および教職員を育成します。

3. 理事（企画・評価・IR担当）・副学長 尾西 康充

- 一 ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティの精神を普及することに努めます。
- 一 《輝く女性教員》と《輝く女性職員》が活躍の場を拡げられるように，職場の環境を整備します。
- 一 次世代を担う学生たちが《多様な生き方》を尊重できるように，性別・年齢・国籍等を越えて共感し合える教育を推進します。
- 一 普段は気づかない，しかしそれが原因で人間関係がぎこちなくなっている社会の構造を明らかにする，人文社会領域の研究活動を活発にします。
- 一 妻と娘との対話を大切にし，笑いのあふれる家庭にします。

4. 理事（情報・環境担当）・副学長 加納 哲
 - 一 「イクボス」の考え方を理解し取り入れます。
 - 一 教職員や学生のワーク・ライフ・バランスを尊重します。
 - 一 教職員や学生のキャリアと人生を応援します。
 - 一 組織の業績向上を目指しつつ、自らの仕事と私生活を楽しめるよう取り組みます。
5. 副学長（教育・COC+担当） 富樫 健二
 - 一 私は、業務に関わるすべての教職員・学生と協力し、明るく充実した職場環境、学習環境をつくることをめざします。
 - 一 個人の価値観や多様性を尊重し、相手を思いやる気持ちを大切にしたい組織づくりを心がけます。
 - 一 女性・若手の教職員、学生がさらに活躍できるよう積極的に支援し、成功をともに喜べるよう努力します。
 - 一 ワーク・ライフ・バランス実現のため、余暇における運動やスポーツを通じたコミュニケーション、健康づくりを推奨し、自らも実践します。
6. 副学長（学生総合支援・インターンシップ担当） 野崎 哲哉
 - 一 私は、すべての学生に対して、「イクボス」の理解を広めるために、自らが先頭に立ち、良きモデルとなる「イクボス」を目指します。
 - 一 私は、ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の精神および知識の習得を重視し、組織浸透をはかりながら、学生・教職員とともに、生き生きとした人生を送ることができるよう努力します。
 - 一 学生支援のためにも働く教職員に対し、時間の捻出など十分な配慮を行いつつ、有言実行の精神で業務を遂行します。
7. 副学長（研究担当） 橋本 篤
 - 一 ワクワクしながら研究を行い、大切な人生をエンジョイしている方を応援します。
 - 一 三重大大学の特徴を生かした研究活動が活性化することを目指し、その研究環境づくりに努めます。
 - 一 地域に貢献できる研究成果、および世界に誇れる研究成果を生む三重大大学を目指し、全教職員が協力して職務に取り組めるよう努力します。
 - 一 自ら率先して仕事と家庭・プライベートの最適なバランスを考え、充実した日々を楽しみます。
8. 副学長（社会連携担当） 西村 訓弘
 - 一 私は、三重大大学が持つ知を活用し、自治体、産業界等と連携して、地域が抱える課題を解決する組織づくりを進めます。
 - 一 私は、新しい時代を楽しみ、世界を舞台にして活躍するために、自分で生きる力を身につける若者の育成に努めます。
 - 一 私は、学生からの相談には、出来る限り時間を割くよう努力します。
9. 副学長（国際交流担当） 堀 浩樹
 - 一 子どもが大切にされる社会を目指して努力します。
 - 一 子育てをする女性と男性がいきいきと働き、成長できる職場環境の整備に努めます。
 - 一 子育て世代への思いやりのある支援を実践します。
 - 一 認め合い、支え合い、助け合う人のつながりを大切にする職場を創ります。

10. 副学長（広報担当） 吉本 敏子
- 一 私は、働く女性の良きモデルとなるように、教職員のワーク・ライフ・バランスの実現を支援しつつ、自らも充実した人生を楽しむ「イクボス」を目指します。
 - 一 教職員の多様性と働く環境を理解し、人にも環境にもやさしい組織作りに努めます。
 - 一 組織のコミュニケーション力を高め、協働のネットワークの輪が広がるように、魅力的な広報活動を行います。
 - 一 「イクボス」のいる組織は、働きやすい環境であること、未来志向の発展する組織であることを、積極的に社会に伝えていきます。
11. 副学長（危機管理担当） 新保 秀人
- 一 男女が等しく社会に貢献できる仕組み作りをめざします。
 - 一 女性の働き方における多様性を通してよりよい人材確保、養成をめざします。
 - 一 イクボス宣言の持つ意味を社会に広く知らしめる努力をします
 - 一 一人一人の心遣いにより豊かな社会が創造できるとの認識に立ち行動します。
12. 教育学部長 鶴原 清志
- 一 教職員がワーク・ライフ・バランスを考えて、充実した日常生活をおくることを応援する「イクボス」になります。
 - 一 すべての学生、教員、職員が、コミュニケーションを深め、相互理解のある環境をめざします。
 - 一 業務の効率化を図り、精神的にも時間的にも余裕のある職場をめざします。
 - 一 男女共同参画教育を積極的に推進するとともに、多様な価値観を尊重できる環境をめざします。
13. 大学院医学系研究科長 片山 直之
- 一 生活が充実していればこそ仕事や勉学を頑張ることができ、仕事や勉学がうまくいっているときにこそ私生活を楽しめます。教職員および学生がこのような人生を送ることを応援します。
 - 一 ワーク・ライフ・バランスを保つことができる研究、教育、勉学の環境を整えていきます。
 - 一 多種多様な活動でキャリアを積めることができる職場を提供していきます。
 - 一 医学系研究科・医学部の発展の切り札である女性の構成員の活躍を促進していきます。
14. 大学院地域イノベーション学研究科長 三宅 秀人
- 一 私は、地域イノベーション学研究科のすべての教職員が、家族を思いやり、家族を大切に作る人生を送れるよう応援する「イクボス」になります。
 - 一 私は、地域イノベーション学研究科のすべての教職員が、遠慮することなく、連続休暇や長期休暇をとるための環境整備に努めます。
 - 一 すべての教職員がそれぞれのキャリアを互いに応援しあうことを地域イノベーション学研究科全体の取り組みにします。
 - 一 私は、ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画の精神を理解した若者を育て、そのキャリア形成を援助することで、優しさと暖かさのある職場が継続されることを目指します。

新時代のリーダー

イクボス

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」

所長 石垣弘美

特定非営利組織女性と仕事研究所認定キャリアアドバイザー

米国NLPTM協会認定マスタープラクティショナー

1

「イクボス」ってどんなボス？

部下一人ひとりの事情に寄り添いながら、
個人のキャリアを伸ばし、組織としても
成果を出すマネジメントができるボス。

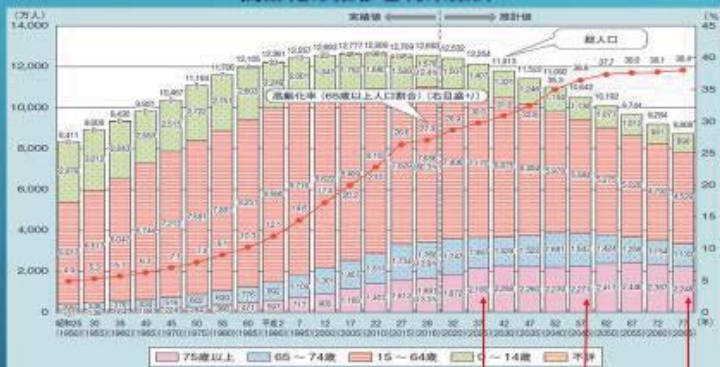
- ・ 時間制約のある部下の事情に理解がある
- ・ ダイバーシティなチーム運営ができる
- ・ 働き方に関する制度の知識がある
- ・ ライフも重視する文化を根付かせる（自らも）
- ・ 欠員が出て業務が回るマネジメント
- ・ 生産性の高い仕事、結果を出す

2

なぜ今「イクボス」が求められるか

「働き手の確保」

高齢化の推移と将来推計



高齢化（高寿命）自体は悪いことではない。問題は...

特に労働力人口の減少

労働力人口
2016年比

2025年

93.7%

2045年

72.9%

2065年

59.2%

3

「共働き世帯の増加」

「片働き世帯」「共働き世帯」と「1世帯あたり平均所得金額」の推移



共稼ぎ世帯の方が圧倒的に多い

4

「育児と仕事の両立」

都道府県別育児をしている女性（25～44歳）の有業率（H24）



(※)ここでの「育児をしている」とは、未就学児（小学校入学前の幼児）を対象とした育児をいいます。

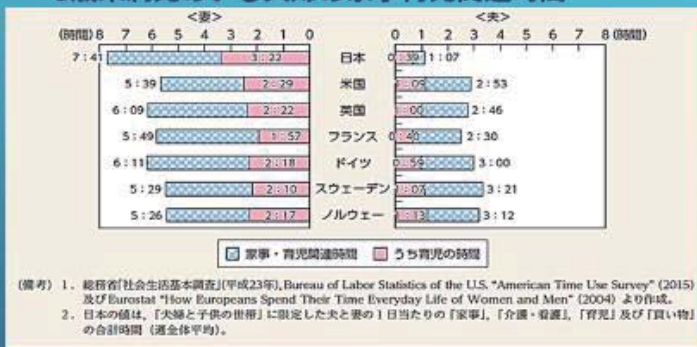
平成29年「就業構造基本調査（総務省）」より

三重でも6割近くの女性が働きながら子育て

5

「夫婦のアンバランスな家事時間」

6歳未満児のいる夫婦の家事育児関連時間



(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成23年), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2015) 及び Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）。

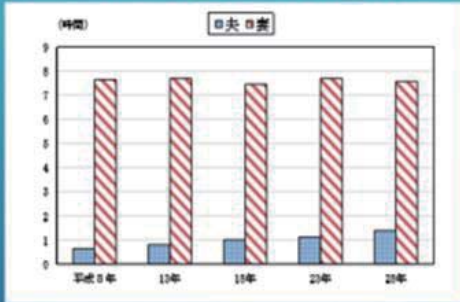
資料：内閣府「男女共同参画白書」（平成29年版）より

日本の男性は世界と比較すると
家事・育児にかかる時間がとても少ない

6

「夫婦のアンバランスな家事時間」

6歳未満児のいる夫婦の家事育児関連時間の推移



平成28年		
	三重県	全国平均
育児時間	20.5% (12位)	17.9%
家事時間	6.3% (36位)	8.3%

平成23年			
	三重県	全国平均	番位
育児時間	15.0% (29位)	16.2%	鳥取県
家事時間	4.1% (37位)	5.3%	岩手県

夫/夫婦の家事育児時間×100

資料：総務省 平成28年社会生活基本調査より

日本の男性は世界と比較すると
家事・育児にける時間がとても少ない

「育児期の男性の長時間労働」

週間就業時間60時間以上の雇用者の割合の推移(男女計・男女別)



(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 非農林業雇用者数(休業者を除く)に占める割合。
3. 平成23年値は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

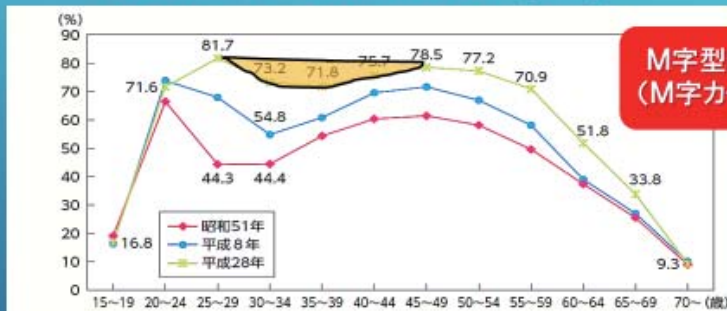
30、40歳代(いわゆる子育て世代)の割合が高い

日本は「長時間労働」至上主義

家庭を持っていても仕事に専念できる男性向けの職場環境

「女性の就業継続の難しさ」

女性の年齢階級別労働力率の推移(全国)



M字型曲線 (M字カーブ)

(備考) 1. 総務省「労働力調査(基本集計)」より作成。
2. 労働力率は、「労働力人口(就業者+完全失業者)」/「15歳以上人口」×100。

働く女性 第1子(最初の子ども)出産のときに
46.9% が仕事を辞めている

国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」より

「総介護時代の到来」

介護・看護を理由に離職者数



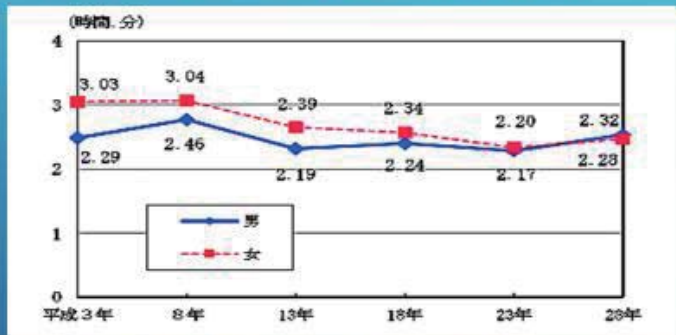
平成29年「就業構造基本調査(総務省)」より

介護離職が年間10万人男性が3割を占める。

10

「総介護時代の到来」

介護者の介護・看護の行動者平均時間の推移



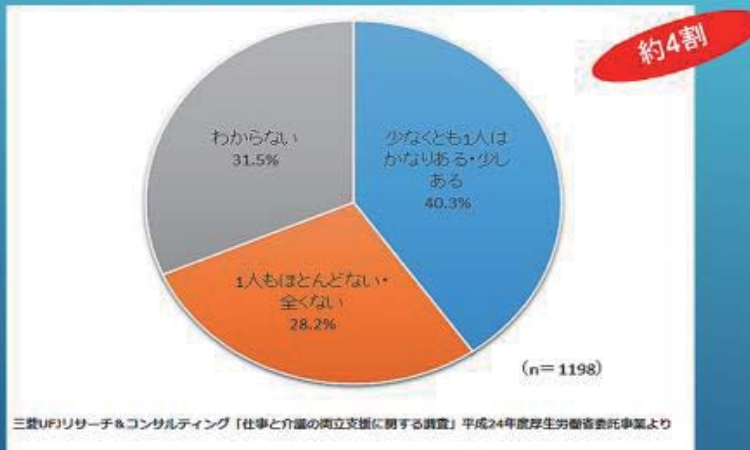
平成26年「社会生活基本調査生活時間に関する結果(総務省)」より

男性の介護・看護時間が女性を上回る

11

「総介護時代の到来」

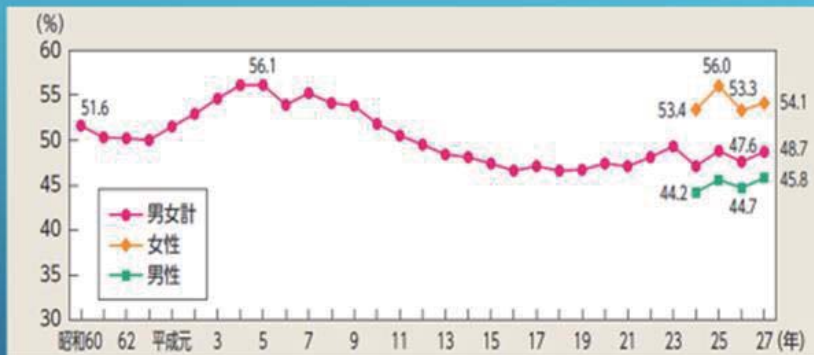
現在介護等が必要な親がいない就労者の 今後5年間のうちに親の介護等が必要になる可能性



12

「有給休暇の取得率」

年次有給休暇取得率の推移（男女計、男女別）



内閣府「男女共同参画白書」
(平成29年版)より

13

「働き方の希望と現実」

年次有給休暇取得率等の推移（男女計、男女別）

「平成25年度 男女共同参画白書」(内閣府)より



《約3割は両立希望》

それに反して仕事中心になる男性、家庭中心になる女性

14

「ハラスメントリスクの回避」

▶ パワーハラスメント

パワハラが発生しやすい環境的要因の一つに、

上司-部下間の信頼関係の欠如

- ・ 上司とフェイス・トゥ・フェイスで話す機会がほとんどない
- ・ 指示はメールだけで、しかも要件のみのそっけない内容
- ・ 部下が行っている仕事に、関心を寄せていない
- ・ 数値やクレームだけで、仕事ぶりを判断する
- ・ 頑張っているのに、労いの言葉一つない

▶ マタニティハラスメント

「マタハラ」を受けたことのある女性約3割 原因1位は「男性社員の理解不足」

15

ワーク・ライフバランスを 重視するマネジメント

- ▶女性・若手職員が活躍しやすい
- ▶時間外労働が減る
- ▶制約のある社員をフォローしあう
- ▶すべての職員が生き生きと働く
- ▶多様な人材が活躍できる

16

〈参考〉 イクボスについて

NPO法人ファザリング・ジャパン「イクボス・プロジェクト」より
<http://fathering.jp/ikuboss/about/>

「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、自らも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（対象は男性管理職に限らず、増えるであろう女性管理職も）。

イクボス10ヶ条

イクボスプロジェクトでは「イクボス十か条」を作成しました。この「十か条」の過半を満たしていることが「イクボス」の証です。

1. 理解：現代の子育て事情を理解し、部下がライフ（育児）に時間を割くことに、理解を示していること。
2. ダイバーシティ：ライフに時間を割いている部下を、差別（冷遇）せず、ダイバーシティな経営をしていること。
3. 知識：ライフのための社内制度（育休制度など）や法律（労基法など）を、知っていること。
4. 組織浸透：管轄している組織（例えば部長なら部）全体に、ライフを軽視せず積極的に時間を割くことを推奨し広めていること。
5. 配慮：家族を伴う転勤や単身赴任など、部下のライフに「大きく」影響を及ぼす人事については、最大限の配慮をしていること。
6. 業務：育休取得者などが出ても、組織内の業務が滞りなく進むために、組織内の情報共有作り、チームワークの醸成、モバイルやクラウド化など、可能な手段を講じていること。
7. 時間捻出：部下がライフの時間を取りやすいよう、会議の削減、書類の削減、意思決定の迅速化、裁量型体制などを進めていること。
8. 提言：ボスからみた上司や人事部などに対し、部下のライフを重視した経営をするよう、提言していること。
9. 有言実行：イクボスのいる組織や企業は、業績も向上するということを実証し、社会に広める努力をしていること。
10. 隗より始めよ：ボス自ら、ワークライフバランスを重視し、人生を楽しんでいること。

Ⅱ 男女共同参画推進専門委員会の活動

平成29年度三重大学男女共同参画推進専門委員会

回	日	事項
1	5月 25日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成29年度活動計画について ○ フレンテみえとの連携について ○ 平成29年度教養教育「男女共同参画基礎」授業について ○ 国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査結果について ○ 第2回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査結果について ○ 「津田梅子賞」の募集について
2	7月 28日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 男女共同参画推進実施計画(案)について ○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について ○ 国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査(第14回)について ○ LGBT講演会アンケート結果等について ○ 平成29年度男女共同参画推進フォーラム(NWEC主催)について ○ くるみん・えるぼし認定について ○ 第3回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査について
3	9月 29日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 平成30年度教養教育授業計画について ○ 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成について ○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書2017」について ○ オープンキャンパスの実施結果について ○ 新学部長・研究科長によるイクボス宣言について ○ 平成29年度男女共同参画推進フォーラム(NWEC主催)参加結果について
4	2月 7日 (水)	<ul style="list-style-type: none"> ○ 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成について ○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書 2017」について ○ 平成30年度前期「男女共同参画基礎」授業日程について ○ 国立大学協会報告について ○ 「三重県男女共同参画フォーラム」について ○ 「理事、副学長及び新学部長・研究科長によるイクボス宣言並びに講演会」について ○ 津市男女共同参画フォーラムについて ○ 大学等における男女共同参画推進セミナーについて ○ 学生がライフプランを考えるワークショップの実施について ○ 「LGBTと教育現場」講演会について



Ⅲ 男女共同参画推進学生委員会の活動

第3回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

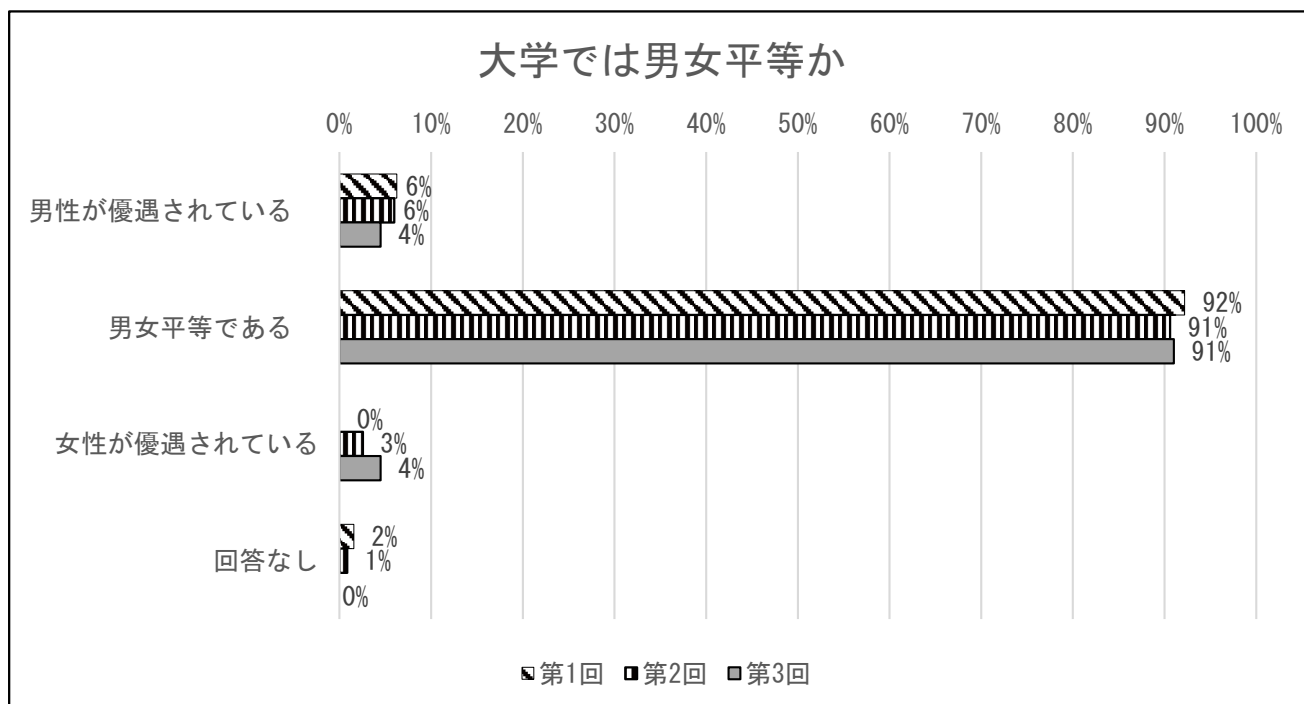
2017（平成29）年6月30日、男女共同参画推進学生委員会は、教養教育「男女共同参画基礎」授業の受講生を対象に「第3回三重大学生の男女共同参画意識調査」を実施しました。この調査は、三重大学生の男女共同参画に対する意識・知識・要望を確かめ、授業の改善や男女共同参画推進活動に活かすことを目的に、2015（平成27）年度から毎年実施しています。

第1回～第3回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査結果集計表

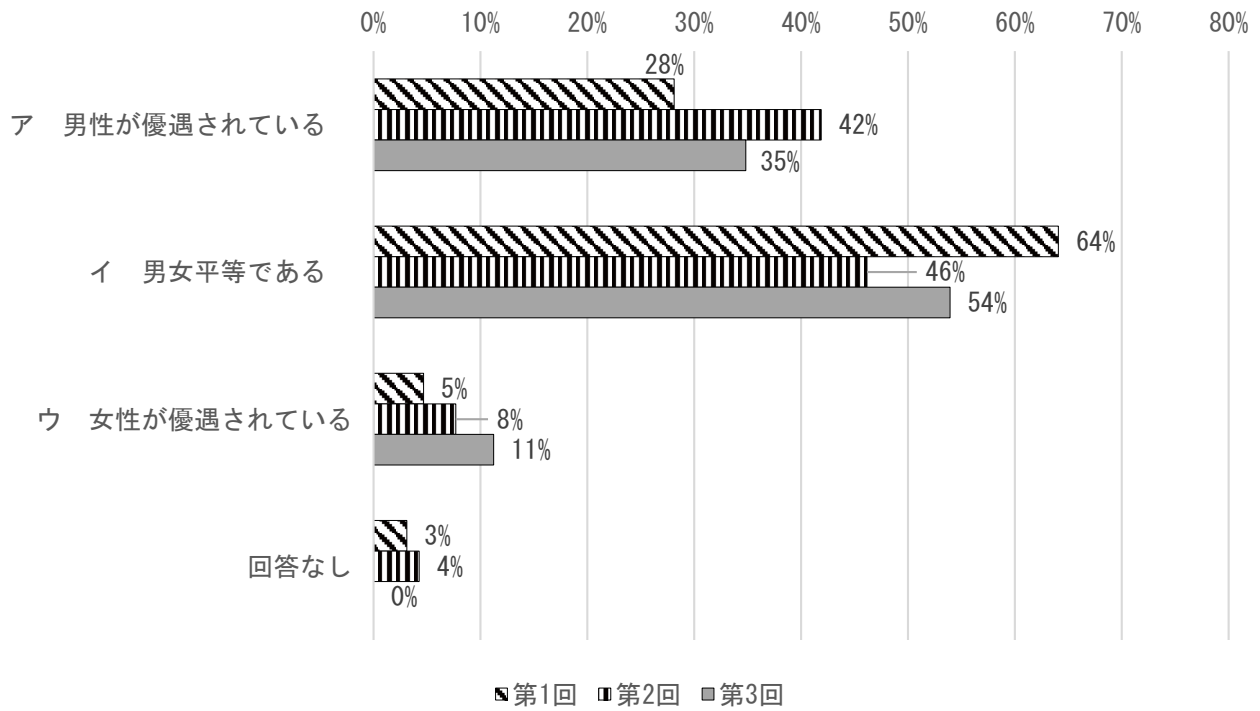
1. 回答者数（所属学部，性別）

所属	第1回			第2回			第3回		
	男	女	計	男	女	計	男	女	計
人文学部	13	19	32	18	32	50	11	26	37
教育学部	7	7	14	10	5	15	1	7	8
医学部	0	0	12	0	0	0	0	0	0
工学部	11	1	3	31	18	49	27	14	41
生物資源学部	1	2	0	2	1	3	3	0	3
回答なし			3						
合計	32	29	64	61	56	117	42	47	89

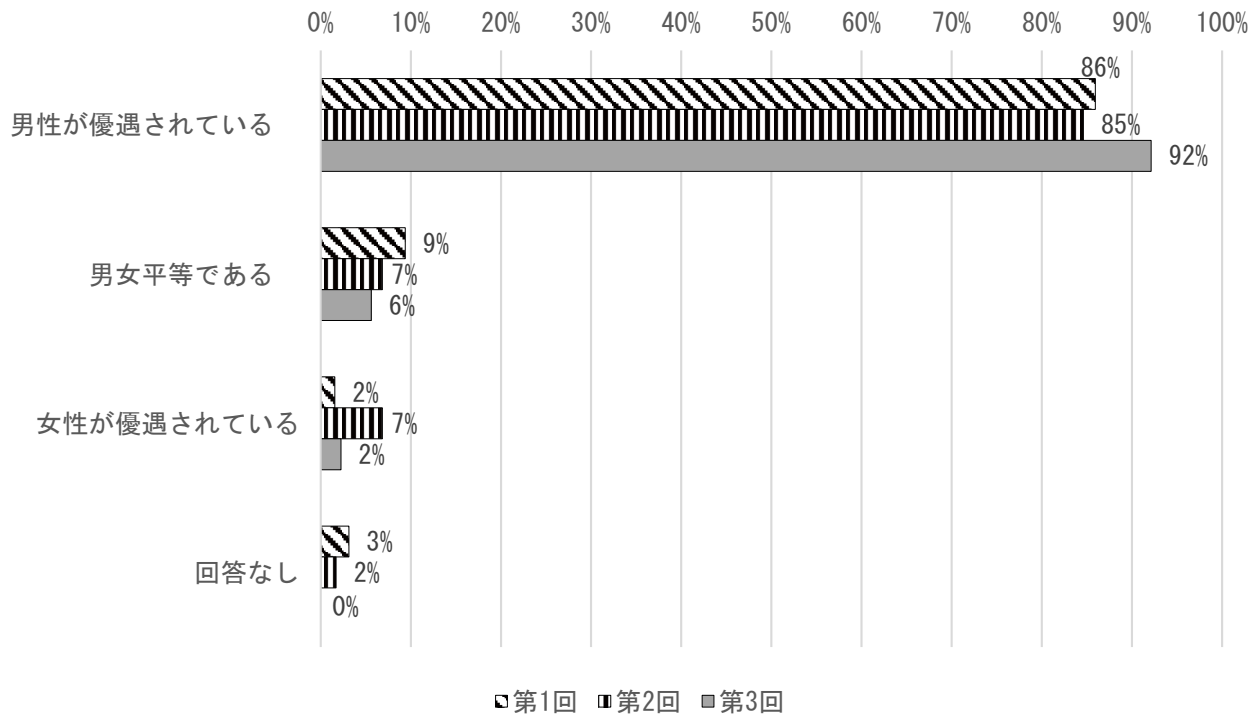
2. 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。

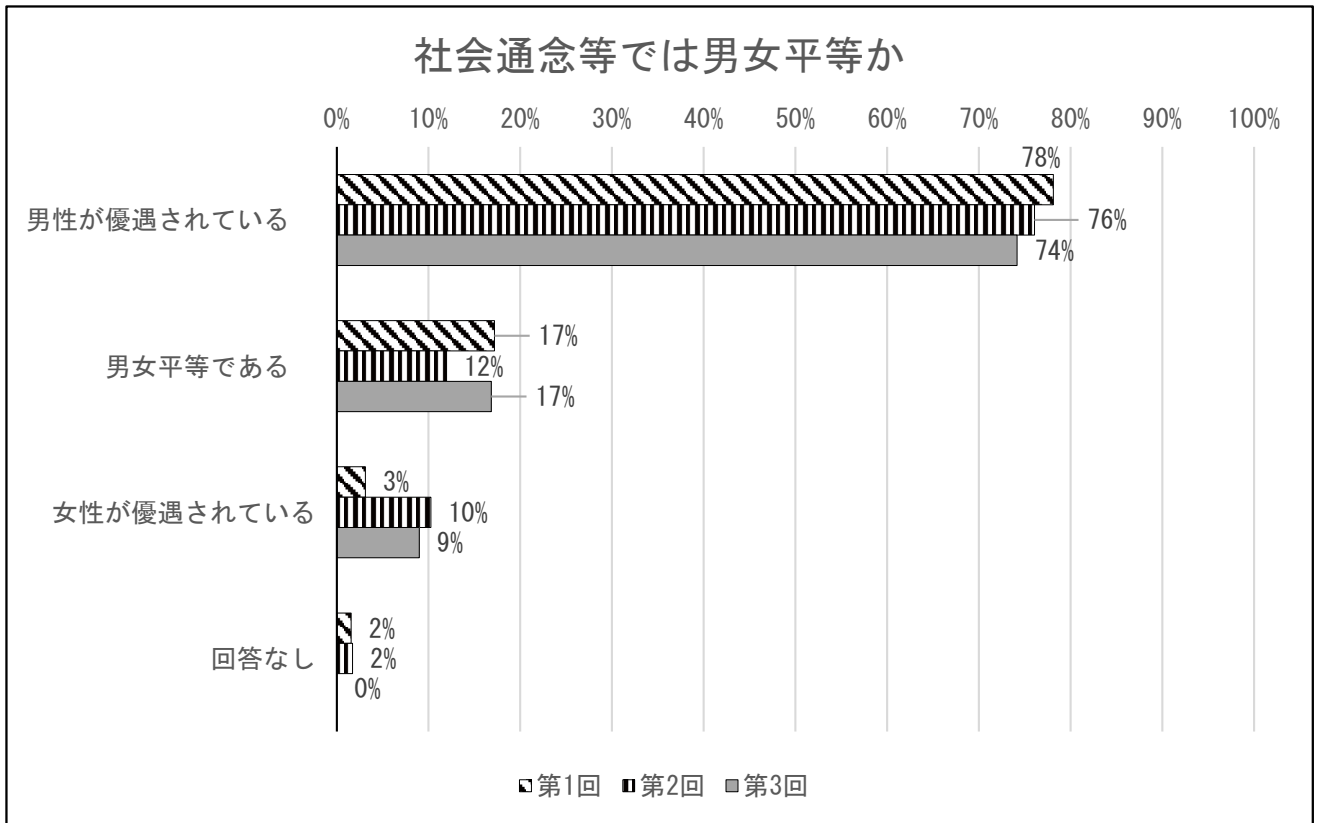


家庭では男女平等か

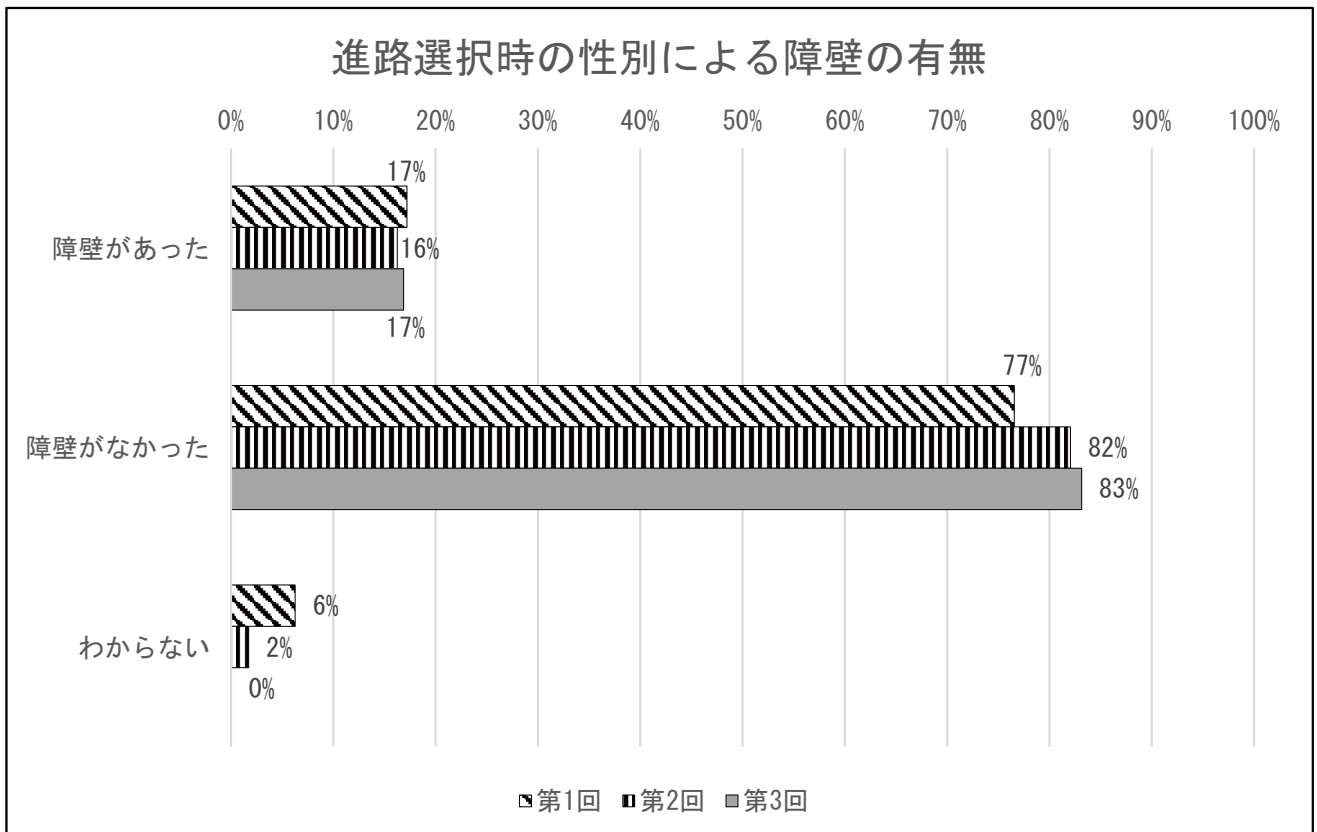


政治では男女平等か

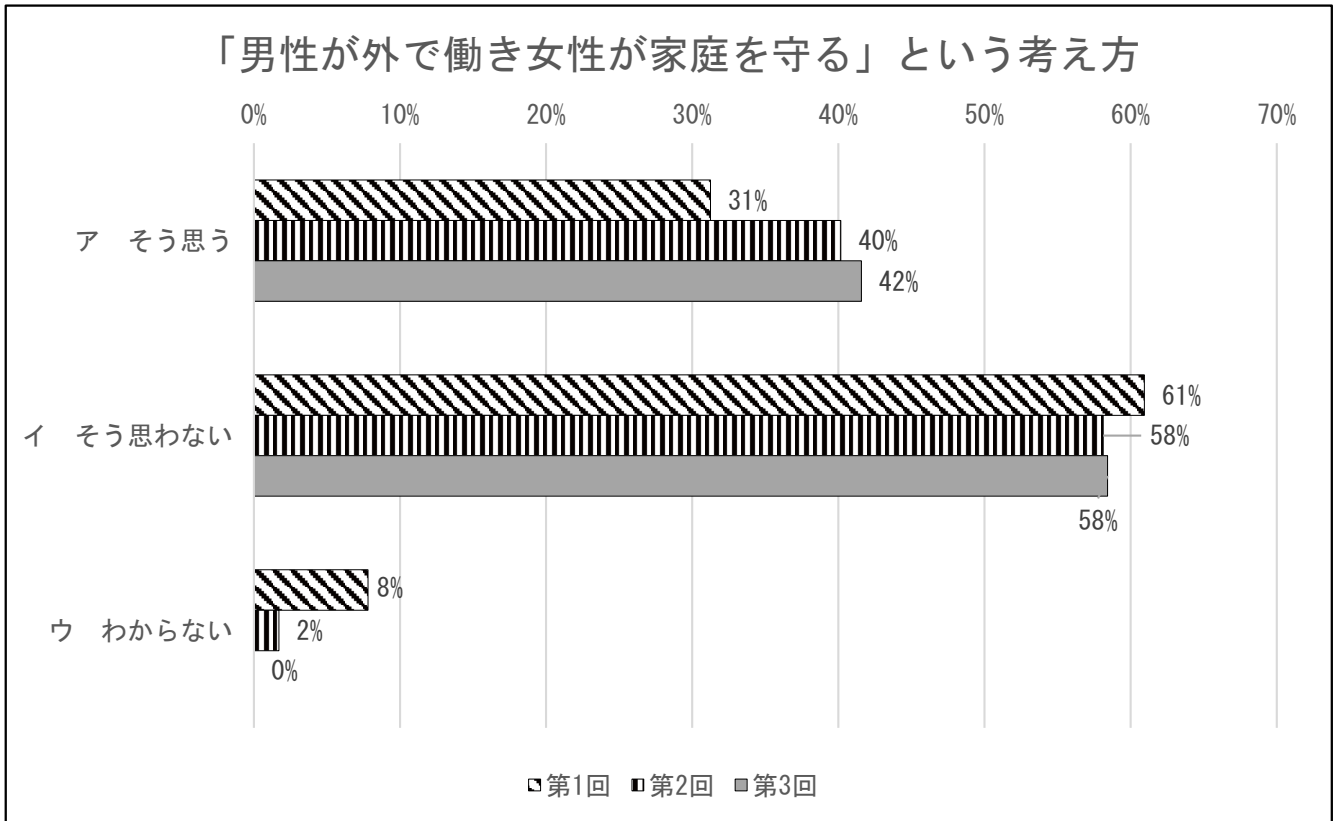




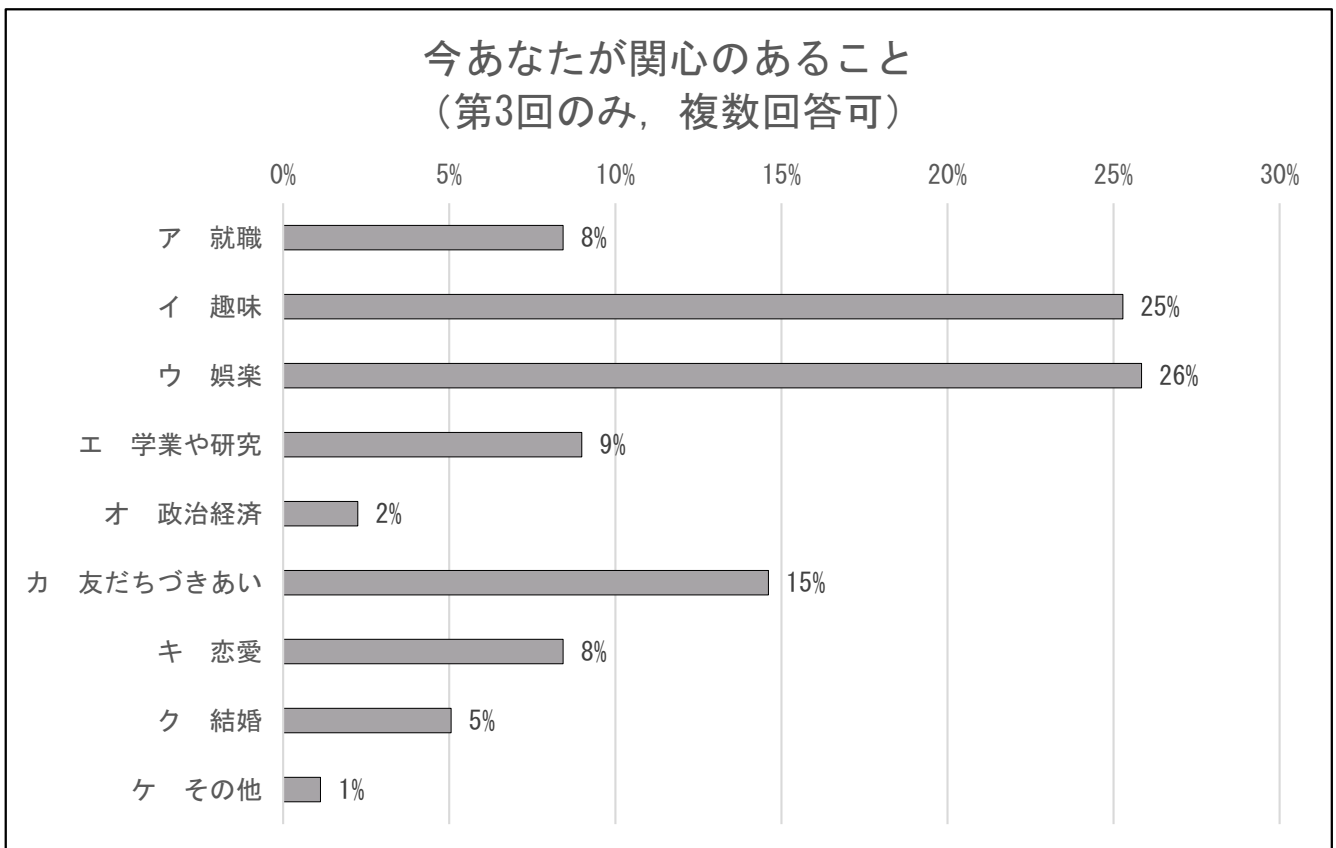
3. 理系学部等において女子学生の比率が低く、高校時代の進路選択の際に、性別などで適性に沿った進路選択が妨げられていることがその原因の一つとされています。あなたは、進路選択の際に性別による障壁を感じたことがありますか。



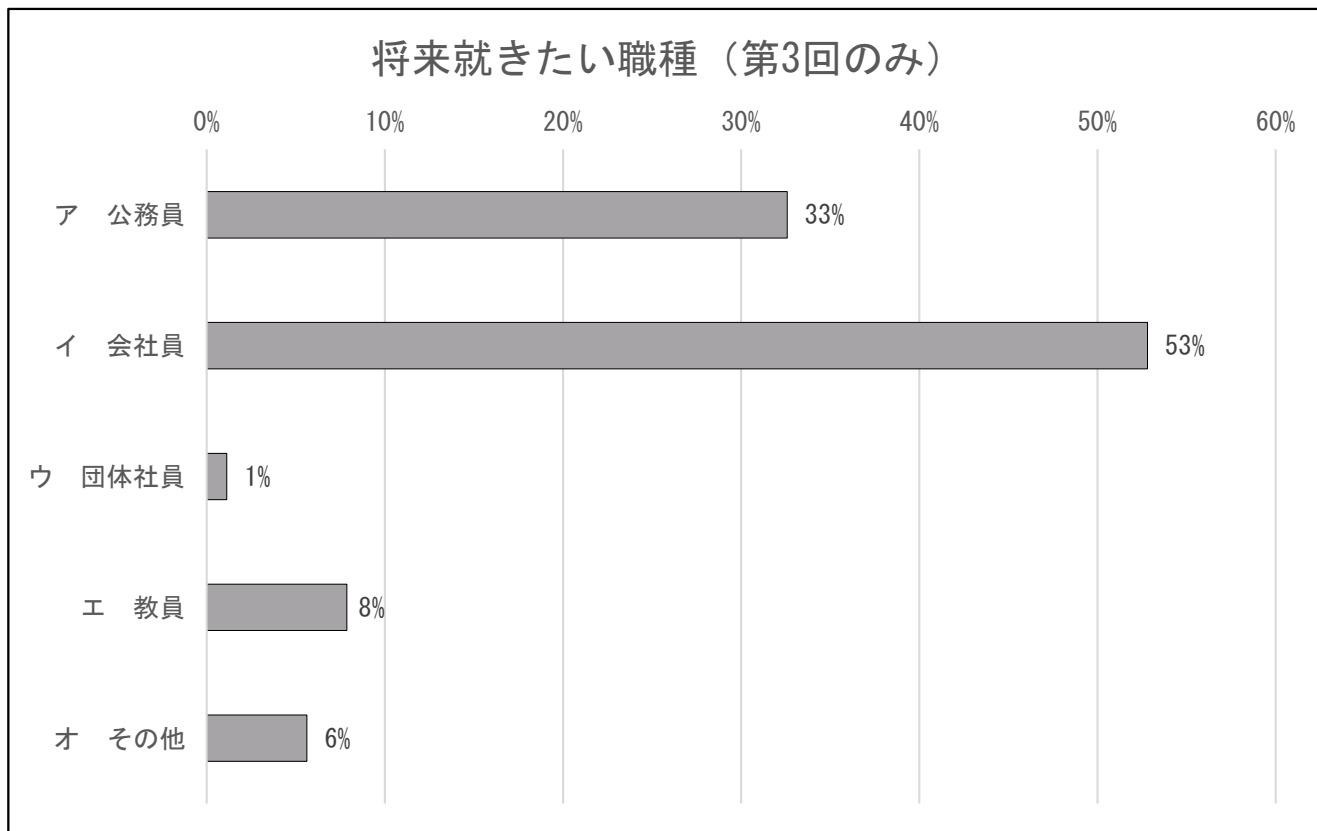
4. 「男性が外で働き女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



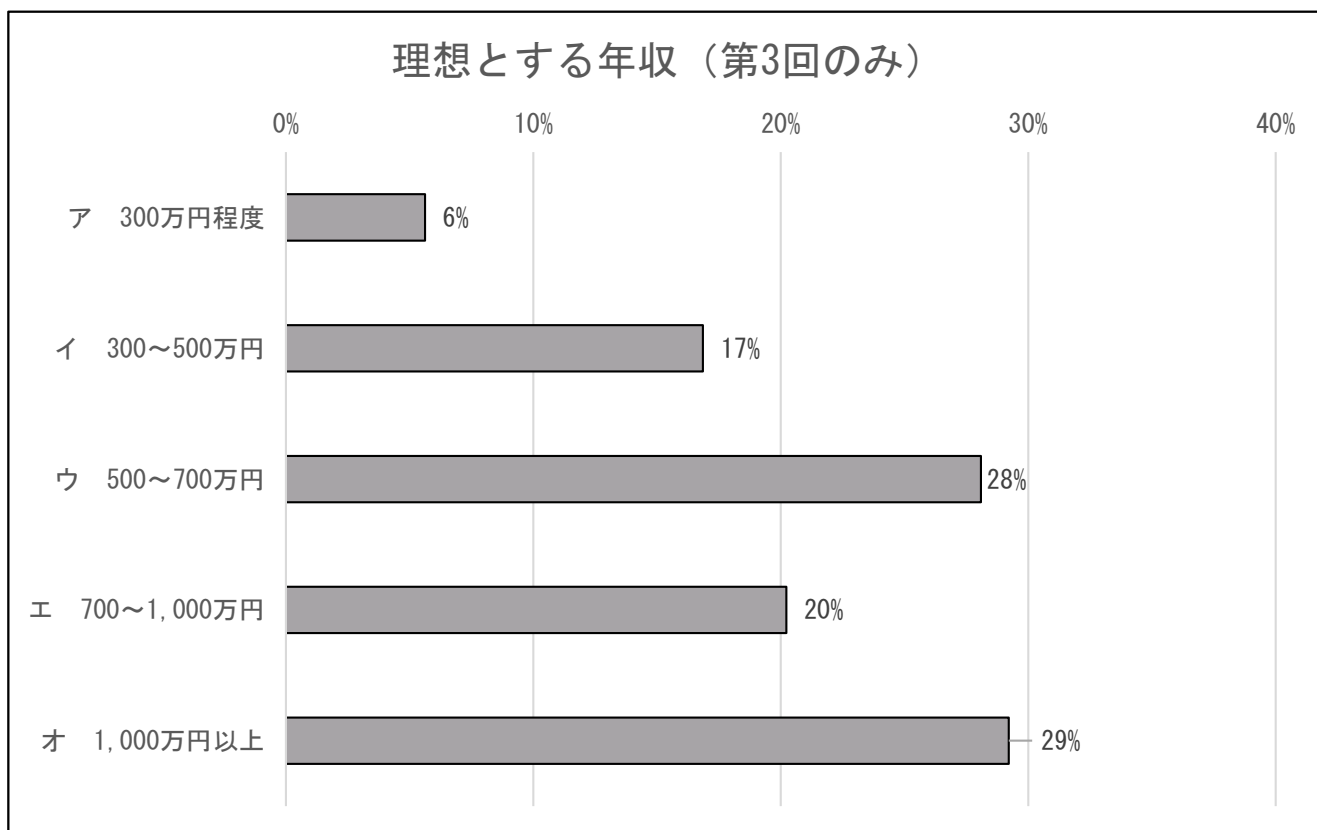
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。（複数回答可）



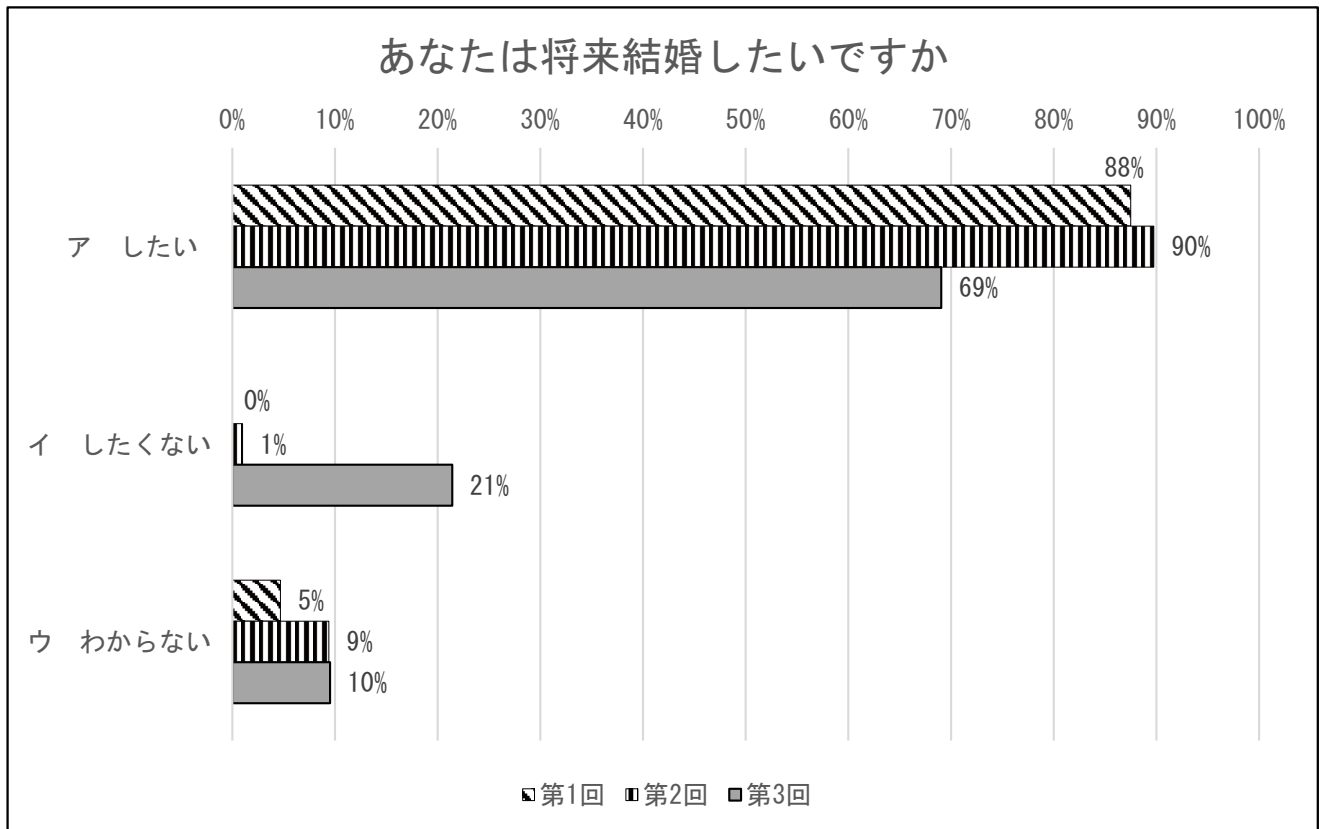
6. あなたが将来就きたい職種はなんですか。



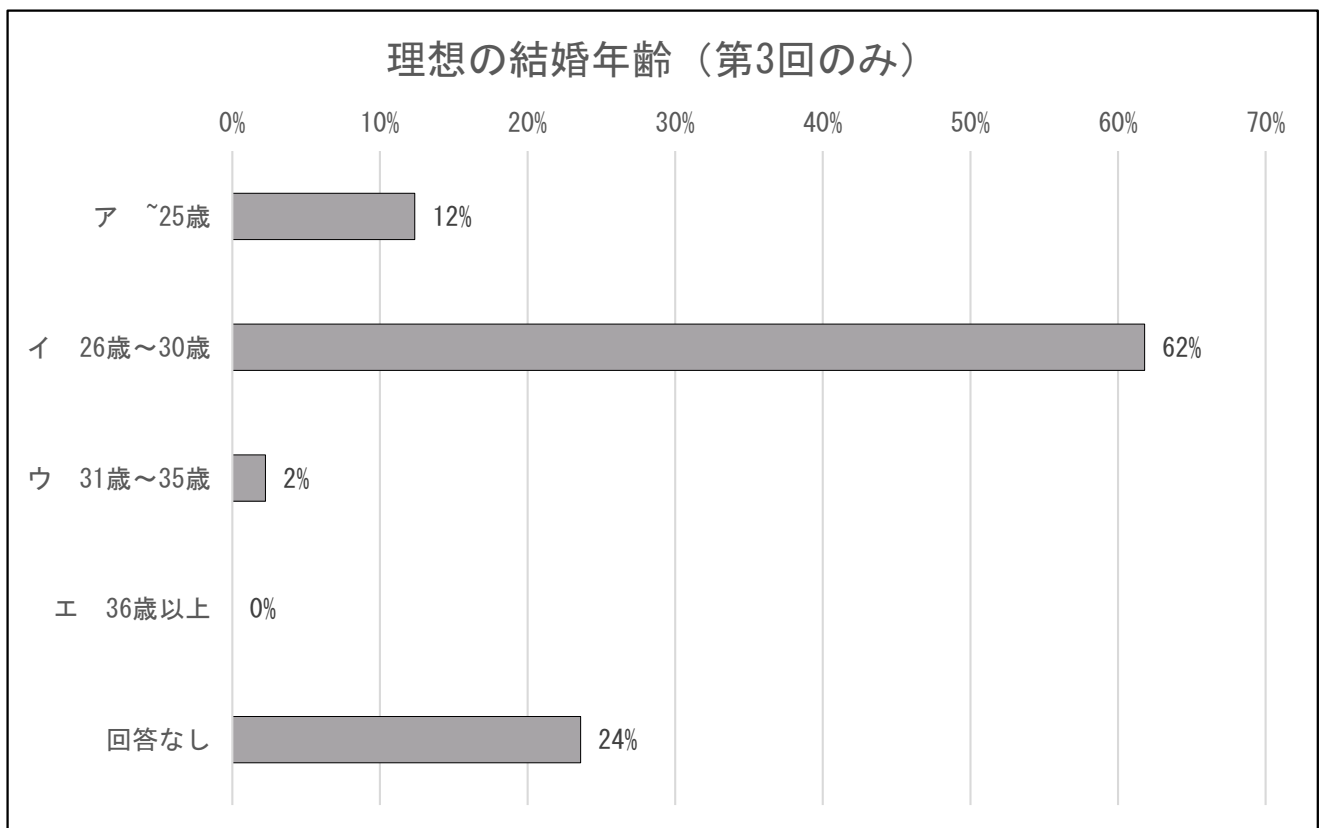
7. あなたが理想とする年収は。



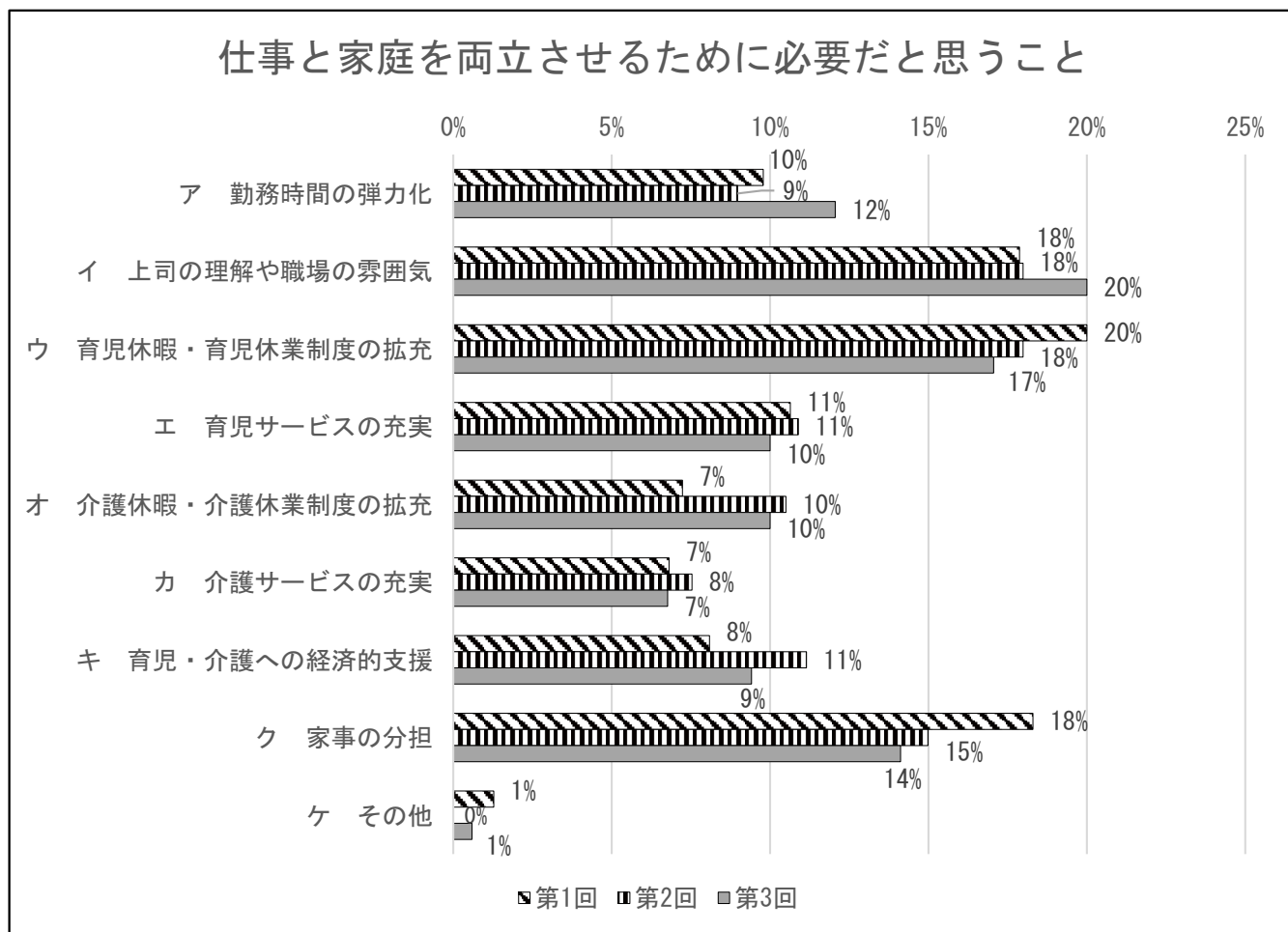
8. あなたは将来結婚したいですか。



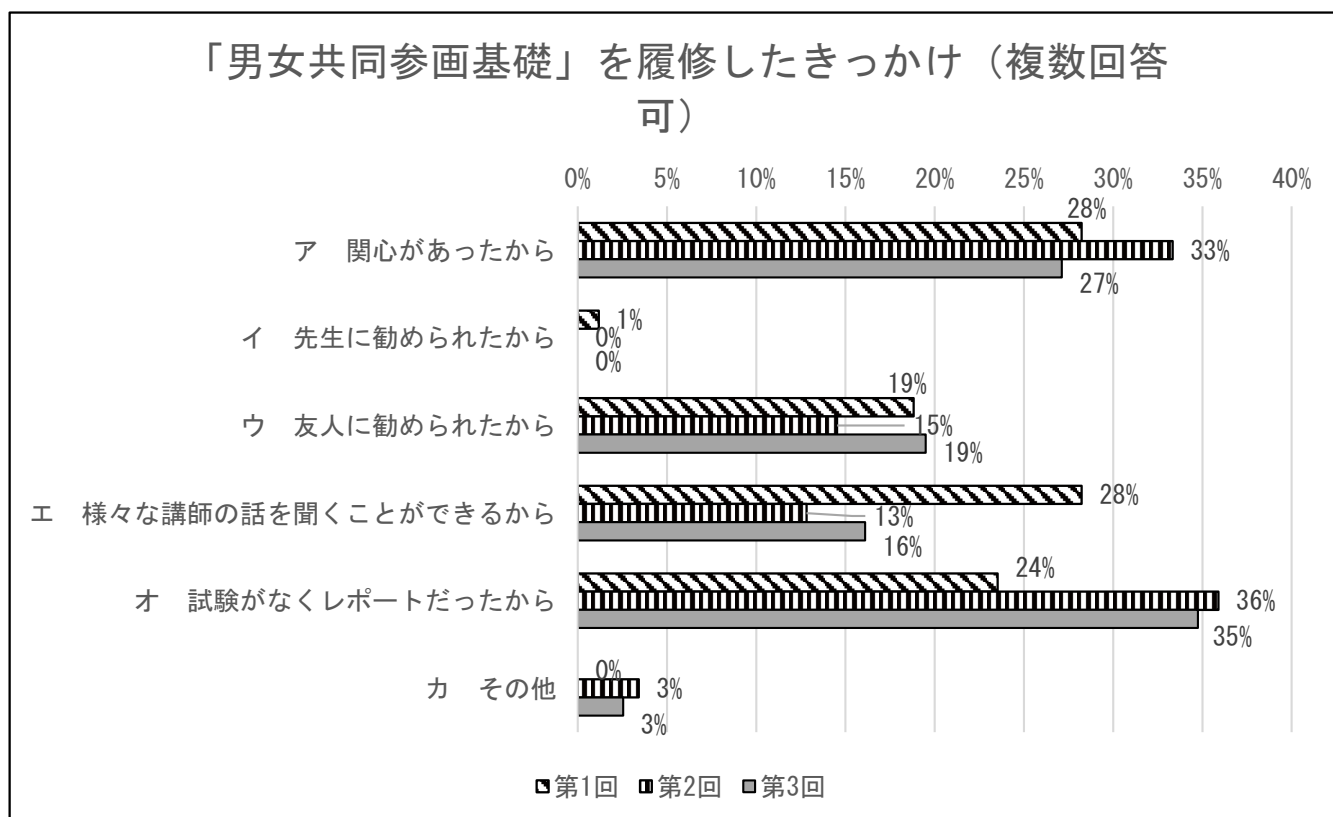
8-2 理想の結婚年齢は。



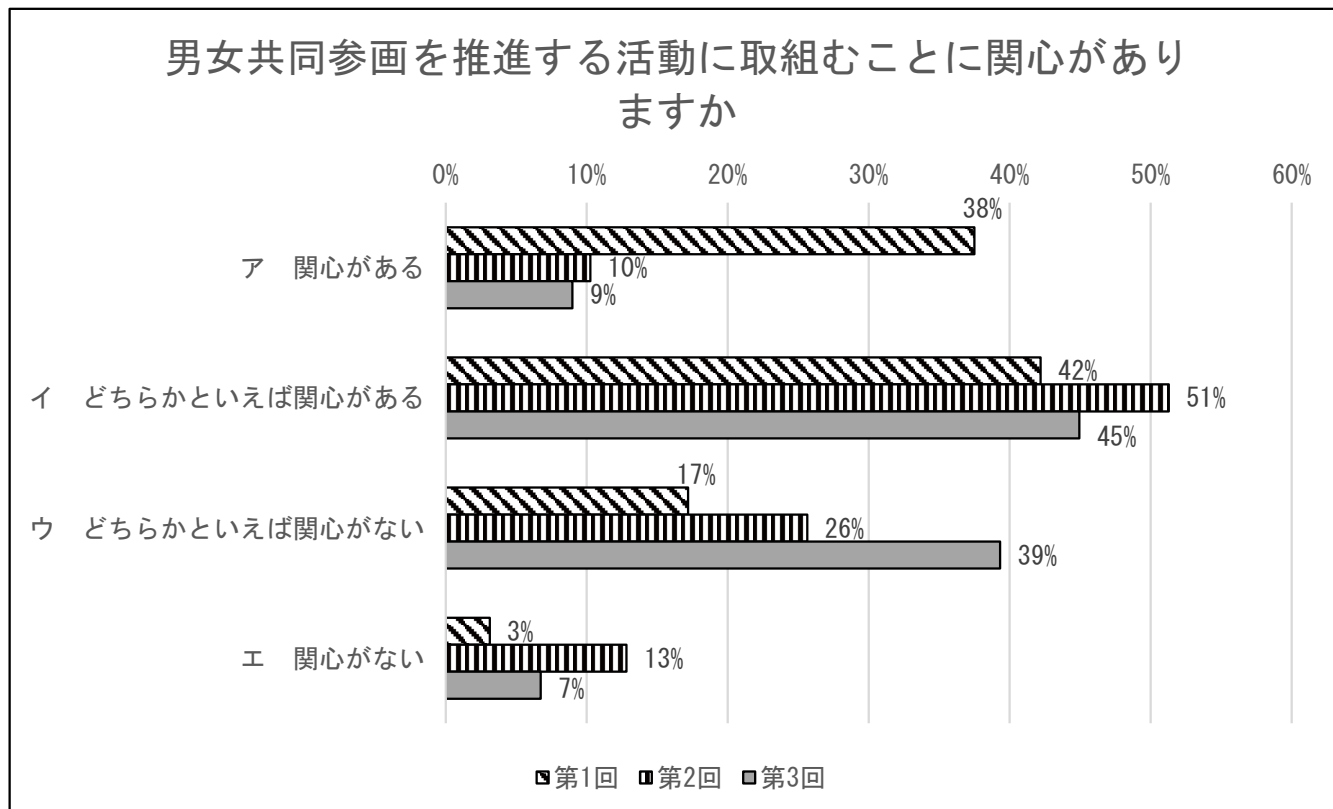
9. 将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。（複数回答可）



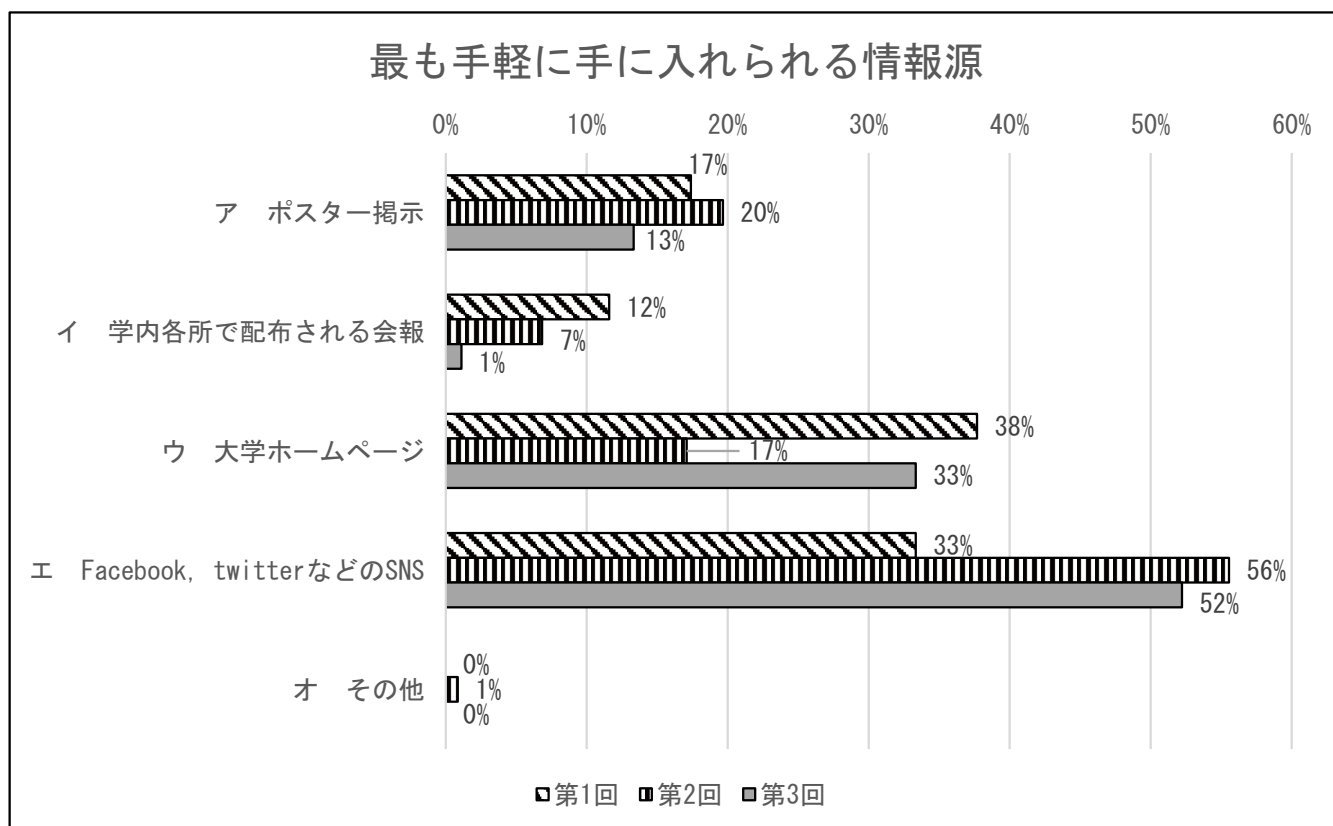
10. あなたが「男女共同参画基礎」を履修したきっかけ。（複数回答可）



11. 男女共同参画推進学生委員会について、あなた自身が男女共同参画を推進する活動に取り組むことに関心がありますか。



12. 学生委員会の情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入れられる情報源をお答えください。（複数回答可）



IV 教養教育授業

教養教育において「男女共同参画基礎」授業を開講

2017(平成29)年度前期、教養教育120番教室において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、三重大学男女共同参画推進専門委員会委員が講師となり、地方公共団体及び企業等から非常勤講師やゲストスピーカーを迎えて、オムニバス形式で実施しました。今年度の授業には、116名の学生が履修登録し、国、三重県、企業及び三重大学の各部局における男女共同参画推進の取組みや課題、さらに、LGBT及び少子化対策等についても幅広く学びました。

また、第1回目の授業の最後には、本学男女共同参画推進学生委員会委員長の石田尚子さん及び副委員長の岡本良啓さんから、学生委員会の紹介等を行い、6月には受講生を対象に男女共同参画意識調査を実施しました。



第1回 朴 恵淑委員



第1回 朴 恵淑委員, 男女共同参画推進学生委員会紹介



第2回 非常勤講師
小川眞里子名誉教授



第3回 非常勤講師
小川眞里子名誉教授



第4回 尾西康充委員長,
ゲストスピーカー和田桃子氏



第4回 ゲストスピーカー
和田桃子氏



第5回 非常勤講師
石垣弘美氏



第6回 尾西康充委員長



第7回 小林 正委員



第8回 大坪慶之委員



第9回 江藤みちる委員



第9回 ゲストスピーカー
一般社団法人ELLY



第10回 大林陽子委員



第11回 森 多佳美委員



第12回 ゲストスピーカー
川北睦子氏



第13回 宇野貴浩委員



第14回 林原玲洋委員



第15回 ゲストスピーカー
三重県少子対策課



第15回 ゲストスピーカー
神元有紀氏



授業風景

現代社会理解特殊講義「男女共同参画基礎」シラバス

科目の基本情報

開講年度	2017(平成 29) 年度
開講区分	教養教育 教養統合科目 国際理解・現代社会理解
受講対象 学生	学部(学士課程): 1 年次, 2 年次, 3 年次, 4 年次, 5 年次, 6 年次
選択・ 必修	選択
授業 科目名	現代社会理解特殊講義
	げんだいしゃかいらいかいとくしゅこうぎ
	Lecture Course in Understanding Modern Society
授業 テーマ	男女共同参画基礎
単位数	2 単位
分野	人文 (平成 26 年度以前に入学した学生対象)
開放科目	非開放科目
市民開放 授業	市民開放授業
開講学期	前期
開講時間	金曜日 5, 6 時限
開講場所	教養教育 120 番教室
担当教員	○尾西 康充(理事・副学長), 朴 恵淑(人文学部), 大坪 慶之(教育学部), 江藤 みちる(医学系研究科), 大林 陽子(医学系研究科), 森 多佳美(医学部附属病 院), 小林 正(工学研究科), 宇野 貴浩(工学研究科), 林原 玲洋(教養教育機構), 小川 眞里子(非常勤講師), 石垣 弘美(非常勤講師), 和田 桃子(ゲストスピーカー), 川北 睦 子(ゲストスピーカー), 神元 有紀(ゲストスピーカー)
	尾西 康充 onishi@mie-u.ac.jp 男女共同参画推進室 danjo@ab.mie-u.ac.jp
TA の 情報	

学習の目的と方法

授業の概要	男女共同参画について多方面から考え、活動できるよう、社会のさまざまな分野における男女共同参画推進活動等について学ぶ。 本学教員と共に企業経営者及び自治体職員等の非常勤講師を交えて指導する。
学習の目的	男女共同参画社会を実現するには何をすべきかを考えさせ、意識向上を図る。
学習の到達目標	男女共同参画社会について理解する。 社会の様々な分野における男女共同参画に関する知識やノウハウを修得する。 男女共同参画社会の実現に向けて主体的に活動できるようになる。
ディプロマ・ポリシー	<ul style="list-style-type: none"> ○ 学科・コース等の教育目標 ○ 全学の教育目標 <ul style="list-style-type: none"> 感じる力 <ul style="list-style-type: none"> ・ ○感性 ・ ○共感 ・ ○倫理観 ・ ○モチベーション ・ 主体的学習力 ・ 心身の健康に対する意識 考える力 <ul style="list-style-type: none"> ・ ○幅広い教養 ・ 専門知識・技術 ・ 論理的思考力 ・ ○課題探求力 ・ ○問題解決力 ・ 批判的思考力 コミュニケーション力 <ul style="list-style-type: none"> ・ ○情報受発信力 ・ ○討論・対話力 ・ 指導力・協調性 ・ ○社会人としての態度 ・ 実践外国語力 生きる力 <ul style="list-style-type: none"> ・ ○感じる力、考える力、コミュニケーション力を総合した力
授業の方法	講義
授業の特徴	能動的要素を加えた授業 キャリア教育の要素を加えた授業
教科書	講義のはじめにテキストや参考書について提示する。

参考書	講義のはじめにテキストや参考書について提示する。
成績評価方法 と基準	出席 20%、レポート 2 件 (80%)
オフィス アワー	本科目の取りまとめ役 尾西康充への連絡については、月曜日～金曜日の午前 9 時から午後 5 時まで可。それぞれの講師については、三重大学男女共同参画推進室へ、月曜日～金曜日の午前 9 時～午後 4 時まで可。
受講要件	特にありません。
予め履修が 望ましい科目	
発展科目	
授業改善への 工夫	
その他	

授業計画

キーワード	男女共同参画、女性活躍支援、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス
Key Word(s)	Gender Equality
学習内容	第 1 回 朴 恵淑 「日本及び三重大学の男女共同参画の現状と課題」 第 2 回 小川 眞里子 「男女共同参画推進入門」 第 3 回 小川 眞里子 「なぜ今理系分野の男女共同参画か」 第 4 回 尾西 康充, 和田 桃子 「三重県男女共同参画基本計画」 第 5 回 石垣 弘美 「三重県の男女共同参画の現状と課題」 第 6 回 尾西 康充 「男女共同参画の歴史」 第 7 回 小林 正 「会社で働くということ」 第 8 回 大坪 慶之 「学校教育と男女共同参画-身近な問題から考える-」 第 9 回 江藤 みちる 「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」 第 10 回 大林 陽子 「看護における男女共同参画」 第 11 回 森 多佳美 「大学病院における男女共同参画の推進」 第 12 回 尾西 康充, 川北 睦子 「男女と企業とパーソナルブランディング」 第 13 回 宇野 貴浩 「工学研究科における男女共同参画の推進」 第 14 回 林原 玲洋 「ジェンダーとコミュニケーション」 第 15 回 尾西 康充, 神元 有紀 「ライフプランを考える」
学習課題 (予習・復習)	

V 部局の取組み

1. 教育学部男女共同参画推進委員会

2018(平成30)年1月24日教育学部大会議室において、学生・教員を対象として、LGBT講演会を開催しました。講師には、昨年度に引き続き一般社団法人ELLYより山口 颯一さんをお迎えし、「LGBTと教育現場～先生たちにできること～」と題してお話いただきました。13人に1人とされるLGBTの現状は、社会的にはまだまだ理解が進んでいませんが、教員を目指す学生にとっては大切な問題です。講演では、基本的な知識からはじめて、昨今の教育現場における事例まで、様々なことを分かりやすくご説明いただきました。普段はなかなか聞くことのできない生の声に接して、学生からも活発な質疑応答があり、講演終了後も、希望者による座談会が行われるなど、非常に有意義な会となりました。

また、教育学部では、1号館4階の地域連携C室にLGBT関係の書籍コーナーを設置し、学生が自由に学べる環境を整備しました。



2. 工学部男女共同参画推進委員会

(1) 女子学生数増の取り組み

① 工学部ホームページ内の「女子学生でも大丈夫か知りたい」をリニューアル
<http://www.eng.mie-u.ac.jp/futurestudents/isitok/>

② 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

2017(平成29)年8月10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。リケジョを目指す多くの女子生徒や保護者が相談に訪れ、工学部及び大学院工学研究科の女子学生が自らの経験を基に、熱心に対応しました。

また、パネル展示により三重大大学の男女共同参画推進活動紹介を行いました。



女子学生による進路相談



三重大大学の男女共同参画推進活動紹介

(2) 在学女子学生サポートの取り組み

工学部ホームページ内に「女子学生さんのための相談コーナー」を新設し、「女子学生さんが三重大で勉学・研究をするにあたって、改善してほしい点」などの相談や要望を受け付けるとともに、年に1回アンケートを行うことにしました。

アンケート結果と回答は、同コーナーで公開しています。

「女子学生さんのための相談コーナー」URL
<http://www.eng.mie-u.ac.jp/students-o/>

3. 生物資源学部男女共同参画室

(1) 増養殖研究所一般公開

2017（平成29）年7月29日に開催された国立研究開発法人水産研究・教育機構増養殖研究所の一般公開に、三重大学大学院生物資源学研究科から下記の学生3名が参加し、研究を発表しました。来訪者は、全体で274名でした。

- ・倪 典夏さん（NI DIANXIA）博士課程前期2年 資源循環学専攻…指導教員 常清秀
「中国内水面養殖における家族経営展開とその特質～江蘇省蘇州市陽澄湖 カニ養殖業者の事例～」
- ・古山 歩さん 博士課程前期2年 生物圏生命科学専攻…指導教員 吉岡 基
「漂着死体からの鯨類研究～三重県に初漂着したオガワコマッコウ *Kogia sima*～」
- ・水谷雪乃さん 博士課程後期1年 生物圏生命科学専攻…指導教員 田中 礼士
「メタゲノムによるアワビの部位別細菌相解析」

一般公開の様子は、増養殖研究所のホームページからご覧ください。

<http://nria.fra.affrc.go.jp/event/koukai17/nansei.html>

(2) オープンキャンパスにおいて「女子学生による研究紹介」

2017（平成29）年8月8日に開催した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『女子学生による研究紹介』」ブースを設置しました。

このブースでは、下記の3名の女子学生（学部学生及び大学院生）が研究内容をポスターにして紹介し、来訪した高校生や保護者に説明を行い、質問を受け、丁寧に受け答えを行いました。

今年度の生物資源学部オープンキャンパスの事前登録者数は1,065名であり、大部分の人が各ブースを見て回り、その内、「女子学生による研究紹介」ブースに立ち寄った人数は100名程度でした。

- ・太田怜奈さん（資源循環・国際地域講座・M1）…指導教員 関谷 信人
「栽培方法を変えることでイネ発酵粗飼料「たちすずか」の糖・デンプン含量を増加させる」
- ・津田菜月さん（共生環境・地球システム学講座・4年生）…指導教員 松尾 奈緒子
「顕微鏡観察と窒素安定同位体比測定を用いた樹木の窒素利用様式の解明」
- ・千藤咲さん（生物圏・海洋生物学講座・M1）…指導教員 田中 礼士
「イルクジガールズの調査・研究活動」



増養殖研究所一般公開
研究発表



生物資源学部オープンキャンパス
女子学生による研究紹介

VI 地域との連携

1. 三重県との連携

(1) フレンテまつり

2017(平成29)年7月2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。

「フレンテまつり」は、三重県男女共同参画センター フレンテみえの登録団体が一堂に集まって、活動発表や情報交換等を行うもので、三重大学は協力機関として参加し、本学の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とする本学学生が、「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。



(2) みえの輝く女子フォーラム2017

(I 特集 2. 「みえの輝く女子フォーラム2017」 7ページ参照)

(3) 三重県男女共同参画フォーラム

2017(平成29)年11月11日、三重県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2017～」に参加しました。今年度は「減災・復興と男女共同参画」というテーマで、来たるべきときに向けて私たちはいま何をなすべきかについて考える講演やパネルディスカッションが行われました。

三重大学も会場のエントランスホールにおいて、本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いました。

(4) 特別講義

① 「ライフプランについて考えてみよう」

三重県ライフプラン教育アドバイザー派遣事業により、2017(平成29)年7月28日、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を対象に、神元有紀 産婦人科医師を講師にライフプランをテーマに特別講義を行いました。

② 「学生がライフプランを考えるワークショップ」

三重県が推進しているライフプラン教育促進事業の一環として「学生がライフプランを考えるワークショップ」を2018(平成30)年1月17日に、三重大学教養教育「三重学：三重ブランドの創出」において開催しました。

全学から約150名の学生が参加し、マサグループ本社経営管理チームリーダーの奥野育子氏と上司の常務取締役の安藤幸治氏による女性が活躍できる会社の支援制度などについてのお話を聞いた後、これから社会人として活躍する学生がライフプランについて考え、活発な意見交換を行いました。



(5) 活躍女子の職場づくり情報発信事業

2018(平成30)年2月、三重県は、女性が活躍できる職場環境づくりの事例集「女性のチカラで企業力アップ! ジョアアップMie」を発行しました。その中で、「女性がイキイキと働く企業10選」に本学が選ばれ、イクボス宣言やさつき保育園の増築等ワーク・ライフ・バランスを応援する取組みが紹介されました。

2. 津市との連携

2017(平成29)年11月25日、白山総合文化センターで開催された平成29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。

本学は、訪れた市民の皆様にも本学の取組みを理解していただくため、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示及び関連資料の配布を行いました。

Ⅶ 国立大学協会の取組み

国立大学協会では、平成23年（2011年）2月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、「少なくとも2015年までに国立大学の女性教員比率17%以上」との達成目標を設定し、毎年の追跡調査の実施により、その達成状況を検証してきました。平成27年（2015年）までの達成状況も踏まえ、平成28年（2016年）以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するため、平成28年1月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016年度～2020年度）－」を取りまとめました。（アクションプラン（2016年度～2020年度）URL）
http://www.janu.jp/gender/files/danjyo_actionplan2016-2020.pdf

三重大学の男女共同参画進捗状況調査結果（2017(平成29)年5月1日現在）

表1.1 職名別・性別 教員数
 （アクションプラン P3～P5. (1), (2)①, (3)①, (3)② 関係）

単位：
人

	男	女	計	女性比率 % *
学長	1	0	1	0.0
理事 **	5	0	5	0.0
副学長 ***	7	2	9	22.2
教授	220	35	255	13.7
准教授	170	34	204	16.7
講師(常勤)	82	10	92	10.9
助教	180	56	236	23.7
小計	665	137	802	17.1
助手	0	0	0	
計	665	137	802	17.1

* 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査にない、「理事」の取り扱いに注意してください。

** 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しないでください。

非常勤理事は除いてください。

*** 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にのみ記入し、教授の欄には記入しないでください。

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成
 （アクションプラン P4. (2)② 関係）

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等 *	6	0	6	0.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	32	2	34	5.9
部局長等	18	0	18	0.0
監事 **	1	0	1	0.0
小計	57	2	59	3.4
非常勤理事	0	0	0	
経営協議会等(学外委員)	7	2	9	22.2
非常勤監事	1	0	1	0.0
小計	8	2	10	20.0
計	65	4	69	5.8

* 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。

表1.3 非常勤講師の構成

単位：
人

	男		女		計		女性比率%	
		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***		うち 任期 付き ***
専任教員の本務を持つ者	134	0	42	0	176	0	23.9	
教員以外の本務を別に持つ者*	197	0	42	0	239	0	17.6	
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)**	75	0	20	0	95	0	21.1	
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)**	36	0	39	0	75	0	52.0	
計	442	0	143	0	585	0	24.4	

* 企業、国公立研究機関、予備校その他の機関における常勤の勤務者数を記入してください。

** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

*** 有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位：
人

学部・学科	教員数(本務者)													
	教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
人文学部(群)	22	12	21	7	1	1	0	2	0	0	44	22	66	33.3
医学部	0	1	0	0	2	1	15	3	0	0	17	5	22	22.7
教育学部	41	6	16	6	3	2	0	0	0	0	60	14	74	18.9
教養部(一般教育)	7	2	2	2	3	0	0	0	0	0	12	4	16	25.0
大学院	141	12	109	16	22	2	68	24	0	0	340	54	394	13.7
附属病院	5	1	13	0	48	2	85	25	0	0	151	28	179	15.6
附置研究所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他	4	1	9	3	3	2	12	2	0	0	28	8	36	22.2
計*	220	35	170	34	82	10	180	56	0	0	652	135	787	17.2

平成29年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況表 4 教員数(本務者) Bカード」に記載した人数を記入してください。

ただし、理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、教授の欄に記入せず、集計から除外してください。

* 職名毎の合計が表1.1及び1.4で記入した数と同数になるよう記入してください。

表1.5 専攻分野別 学部・大学院の卒業(修了)者数

単位：
人

専攻分野*	学部卒業生				修士課程修了者				博士課程修了者				専門職大学院修了者			
	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%	男	女	計	女性比率%
人文科学	32	80	112	71.4	2	5	7	71.4	0	0	0		0	0	0	
社会科学	97	96	193	49.7	4	2	6	33.3	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	385	39	424	9.2	197	12	209	5.7	13	1	14	7.1	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	153	107	260	41.2	51	32	83	38.6	1	5	6	83.3	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	85	118	203	58.1	5	16	21	76.2	29	10	39	25.6	0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	85	122	207	58.9	16	18	34	52.9	0	0	0		0	0	0	
芸術	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
その他	0	0	0		4	5	9	55.6	5	0	5	0.0	0	0	0	
合計(自動計算)	837	562	1399	40.2	279	90	369	24.4	48	16	64	25.0	0	0	0	

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。

** 法科大学院の修了者は表右下のピンク色の欄に、その他の社会科学分野の専門職大学院の修了者については、表の社会科学の欄にご記入ください。

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:
人

専攻分野*	教授				准教授				講師(常勤)				助教			
	男		女		男		女		男		女		男		女	
	うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **	
人文科学	14	0	7	0	11	0	5	0	1	0	1	0	0	0	0	0
社会科学	8	0	5	0	10	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	43	0	0	0	43	0	0	0	2	0	0	0	16	0	2	0
農学(獣医学、水産学を含む)	42	0	2	0	35	0	4	0	1	0	1	0	11	0	1	0
保健(医歯薬学を含む)	48	7	12	1	36	1	11	0	69	5	4	2	138	22	47	8
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	44	0	6	0	18	0	7	0	3	0	2	0	0	0	0	0
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	21	0	3	0	17	0	5	0	6	0	2	1	15	0	4	0
合計(自動計算)	220	7	35	1	170	1	34	0	82	5	10	3	180	22	56	8

専攻分野*	小 計						助 手					
	男		女		計		女性 比率 %	男		女		
	うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		うち 任期 付き **			うち 任期 付き **		うち 任期 付き **		
人文科学	26	0	13	0	39	0	33.3	0	0	0	0	
社会科学	18	0	9	0	27	0	33.3	0	0	0	0	
理学	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	
工学	104	0	2	0	106	0	1.9	0	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	89	0	8	0	97	0	8.2	0	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	291	35	74	11	365	46	20.3	23.9	0	0	0	0
家政	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	
教育	65	0	15	0	80	0	18.8	0	0	0	0	
芸術	0	0	0	0	0	0		0	0	0	0	
その他	59	0	14	1	73	1	19.2	100.0	0	0	0	0
合計(自動計算)***	652	35	135	12	787	47	17.2	25.5	0	0	0	0

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。
 担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。
 ** 有期限の外部資金で雇用され、雇用される期間が決められている任期付き教員数のみを記入してください。
 *** 職名毎の合計が表1.1及び1.4で記入した数と同数になるよう記入してください。

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

単位:
人

1.7-1 採用・転入

異動後の職名 専攻分野*	教授		准教授		講 師		助 教		小 計			助 手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	0	0	2	0	0	0	1	1	3	1	4	0	0	4
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	7	0	0	0	2	1	9	1	10	0	0	10
保健(医歯薬学を含む)	3	2	2	1	1	0	23	7	29	10	39	0	0	39
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	2	0	1	1	2	0	0	0	5	1	6	0	0	6
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	2	1	3	1	6	3	9	0	0	9
合計(自動計算)	6	2	12	3	5	1	29	10	52	16	68	0	0	68

平成28年度中に採用・転入した教員数を記入してください
 他機関からの昇任・転任を含めて記入してください。
 * 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。
 担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

1.7-2 本務教員からの学内昇任**

単位:
人

異動後の職名 専攻分野*	教授		准教授		講師		助教		計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
社会科学	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	2	0	2	0	0	0	0	0	4	0	4
農学(獣医学、水産学を含む)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
保健(医歯薬学を含む)	1	0	1	0	2	0	0	0	4	0	4
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	0	2	0	1	0	0	0	0	0	3	3
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1
合計(自動計算)	5	2	4	1	3	0	0	0	12	3	15

平成28年度中に本務教員から学内昇任した教員数を記入してください

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

** 学内者であっても、技官や非常勤教員等、本務教員以外からの異動の場合は採用に入れてください。

表1.8 常勤職員の職系別・職名別職員数

(アクションプラン P5.(4) 関係)

単位:
人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上	27	3	4	0	3	3	1	0	0	0	35	6	41	14.6
課長補佐、専門員等	19	7	2	0	3	0	2	0	0	0	26	7	33	21.2
係長、専門職員等	34	22	3	1	13	37	29	5	0	0	79	65	144	45.1
主任等	21	21	4	2	3	43	2	1	0	0	30	67	97	69.1
その他一般職員	86	73	2	1	86	489	17	10	0	0	191	573	764	75.0
計	187	126	15	4	108	572	51	16	0	0	361	718	1079	66.5

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 技術長、技術部主任、看護師長、看護主任等の役職者は、対応する職名(課長、係長、主任等)の欄に、その外は「その他の一般職員」の欄に記入してください。対応する職名の判断は各大学組織の実情に合わせて決めてください。

表1.9 常勤職員の採用

単位:
人

職名*	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	25.0
課長補佐、専門員等	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	2	0.0
係長、専門職員等	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.0
主任等	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.0
その他一般職員	7	5	1	0	15	82	2	3	0	0	25	90	115	78.3
計	12	6	2	0	15	82	2	3	1	0	32	91	123	74.0

平成28年度中に採用した職員数を記入してください

* 職系の分類、職名の対応については、表1.8と同様に記入してください。

表1.10 採用・昇進時における積極的是正措置(ポジティブ・アクション)の実施

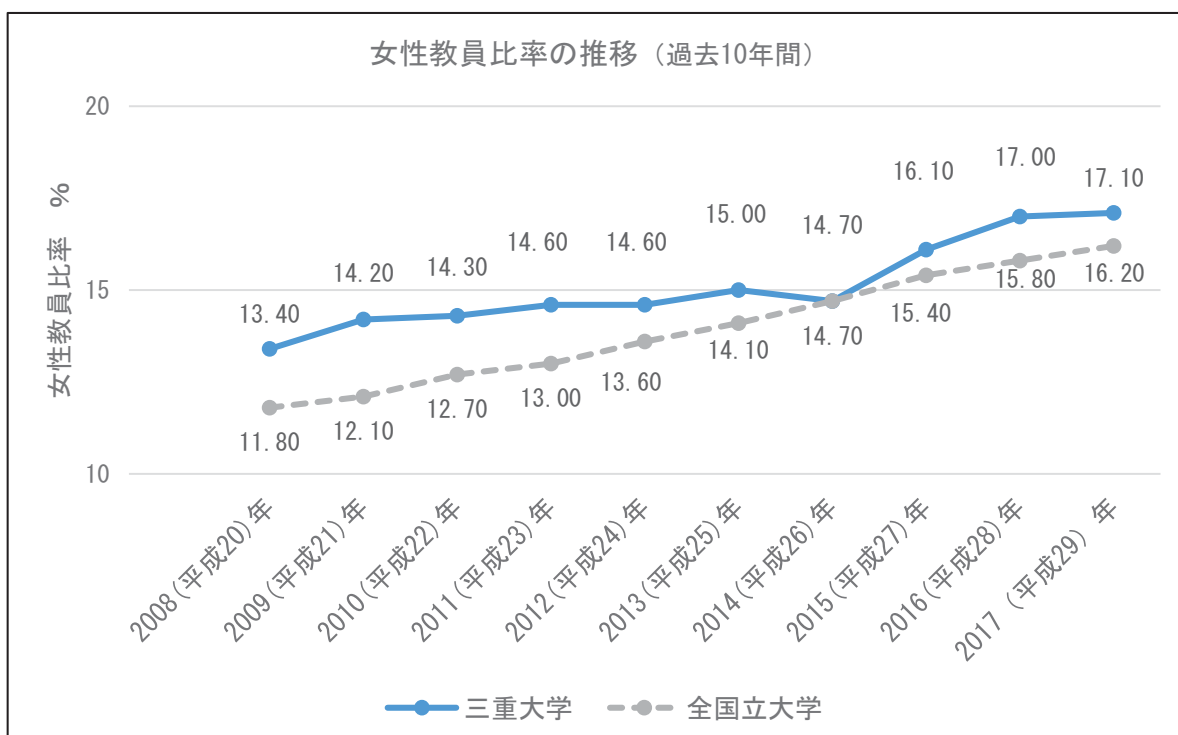
実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	●	○	○
実施しなかった	○	●	●
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた平成28年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしく願います。

三重大学の女性教員比率の推移

女性教員比率(各年5月1日現在)

調査回数	調査年	三重大学 女性教員数/全教員数	三重大学	全国立大学
第1回	2001(平成13)年	—	—	7.60%
第2回	2003(平成15)年	—	—	8.00%
第3回	2005(平成17)年	94人/749人	12.60%	9.30%
第4回	2007(平成19)年	96人/739人	13.00%	11.40%
第5回	2008(平成20)年	99人/741人	13.40%	11.80%
第6回	2009(平成21)年	106人/748人	14.20%	12.10%
第7回	2010(平成22)年	110人/769人	14.30%	12.70%
第8回	2011(平成23)年	112人/765人	14.60%	13.00%
第9回	2012(平成24)年	111人/760人	14.60%	13.60%
第10回	2013(平成25)年	118人/787人	15.00%	14.10%
第11回	2014(平成26)年	116人/791人	14.70%	14.70%
第12回	2015(平成27)年	129人/802人	16.10%	15.40%
第13回	2016(平成28)年	137人/805人	17.00%	15.80%
第14回	2017(平成29)年	137人/802人	17.10%	16.20%



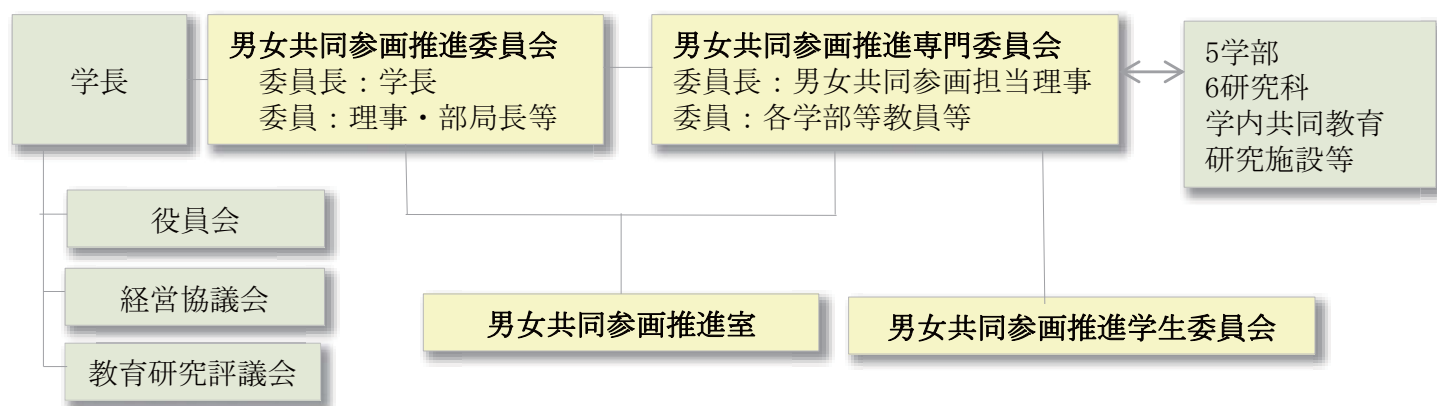
1. 三重大学男女共同参画推進組織

平成24年6月に男女共同参画推進体制の改組を行い、学長を委員長に理事及び部局長等で構成する男女共同参画推進委員会の下に、担当理事を委員長に各部局の教職員で構成する専門委員会が中心となって、男女共同参画推進室と共に女性支援、ワーク・ライフ・バランスおよび次世代育成支援等に積極的に取り組んでいます。

また、2014年（平成26）年4月に三重大学学生が主体的に男女共同参画活動に取り組むため、専門委員会の指導の下に学生委員会を設置しました。

三重大学男女共同参画推進体制

2014(平成26)年4月1日～



2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程

(平成20年3月27日規程第630号)

改正平成21年3月30日規程 平成22年3月31日規程

平成23年3月24日規程 平成24年6月28日規程

平成26年3月27日規程

(設置)

第1条 三重大学に、三重大学男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(審議事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画の推進に係る基本理念に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進方策の企画、立案及び実施に関する事項
- (3) 男女共同参画の現状分析、評価及びそれらの公表に関する事項
- (4) 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
- (5) その他男女共同参画に関する事項

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 各理事
- (3) 各学部又は研究科の長
- (4) 教養教育機構長
- (5) 医学部附属病院長

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。

2 委員長は、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、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

2 委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を出席させ、意見又は説明を聴くことができる。

(専門委員会等)

第7条 委員会は、三重大学男女共同参画推進専門委員会(以下「専門委員会」という。)を置く。

2 前項の専門委員会に関し必要な事項は、別に定める。

3 委員会は、三重大学男女共同参画推進室(以下「男女共同参画推進室」という。)を置く。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月30日規程)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月31日規程)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月24日規程)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日規程)

この規程は、平成24年6月28日から施行する。

附 則(平成26年3月27日規程)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

3. 三重大学男女共同参画推進専門委員会細則

(平成20年3月27日細則第631号)

改正 平成21年3月30日細則 平成22年3月31日細則

平成23年3月24日細則 平成24年6月28日細則

平成26年3月27日細則

(趣旨)

第1条 この細則は、三重大学男女共同参画推進委員会規程(以下「規程」という。)第7条第2項の規定に基づき、三重大学男女共同参画推進専門委員会(以下「専門委員会」という。)に関し必要な事項を定める。

(業務)

第2条 専門委員会は、次の各号に掲げる事項を処理する。

- (1) 男女共同参画の推進に係る具体的方策の計画及びその実施に関する事項
- (2) 男女共同参画に関する調査及び分析に関する事項
- (3) その他三重大学男女共同参画推進委員会から付託を受けた専門的事項

(組織)

第3条 専門委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 理事のうち学長が指名した者 1名
- (2) 各学部又は研究科から推薦された大学教員 各1名
- (3) 教養教育機構から推薦された大学教員 1名
- (4) 医学部附属病院から推薦された大学教員及び医療職員 各1名
- (5) 企画総務部長
- (6) その他本学の職員で専門委員会が必要と認めた者

2 前項第2号から第4号まで及び第6号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、同項第2号から第4号までの委員に欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第4条 専門委員会に委員長を置き、前条第1項第1号の委員とする。

2 委員長は、専門委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 専門委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

2 専門委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 専門委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を出席させ、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 専門委員会の庶務は、三重大学男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第8条 この細則に定めるもののほか、専門委員会の運営に関し必要な事項は、専門委員会が別に定める。

附 則

この細則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月30日細則)

この細則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月31日細則)

この細則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月24日細則)

この細則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日細則)

この細則は、平成24年6月28日から施行する。

附 則(平成26年3月27日細則)

この細則は、平成26年4月1日から施行する。

4. 三重大学男女共同参画推進学生委員会内規

平成26年3月3日内規

(趣旨)

第1条 この内規は、三重大学男女共同参画推進専門委員会（以下「専門委員会」という。）細則 第8条により、専門委員会に三重大学男女共同参画推進学生委員会（以下「学生委員会」という。）を置く。

(活動)

第2条 この学生委員会は専門委員会の指導のもと、男女共同参画推進の理念を実現するため、本学学生が男女共同参画推進事業を活動することを目的とする。

(組織)

第3条 学生委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各研究科の学生 若干名
- (2) 各学部の学生 若干名
- (3) その他専門委員会が必要と認めた者

2 委員の任期は、1年とし、再任を妨げない。

(委員長)

第4条 学生委員会に委員長を置き、専門委員会が指名する。

2 委員長は、学生委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 学生委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

2 学生委員会の議事は、出席委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第6条 学生委員会が必要と認めたときは、委員以外の者を出席させ、意見又は説明を聴くことができる。

(庶務)

第7条 学生委員会の庶務は、三重大学男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、学生委員会の運営に関し必要な事項は、学生委員会が別に定める。

附 則

この内規は、平成26年4月1日から施行する。



左から：石田尚子男女共同参画推進学生委員会委員長，岡本良啓同副委員長，朴恵淑男女共同参画推進専門委員会委員

5. 三重大学男女共同参画推進室内規

(平成23年3月24日規程第701号)

改正 平成24年6月28日内規

(趣旨)

第1条 この内規は、三重大学男女共同参画推進委員会規程第7条第3項に規定する三重大学男女共同参画推進室(以下「推進室」という。)に関し必要な事項を定める。

(業務)

第2条 推進室は、男女共同参画に関する事務を処理する。

(組織)

第3条 推進室は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 室長
- (2) 副室長
- (3) その他必要な職員

(室長等)

第4条 室長は、推進室の業務を掌理し、学長が指名する。

2 副室長は、室長を補佐し、室長が指名する。

(雑則)

第5条 この内規に定めるもののほか、推進室の運営に関し必要な事項は、室長が別に定める。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日内規)

この内規は、平成24年6月28日から施行する。

6. 2017(平成29)年度三重大学男女共同参画関係委員会等名簿

(1) 三重大学男女共同参画推進委員会名簿

職名	氏名	備考
学長	駒田 美弘	
理事(教育担当)・副学長	山本 俊彦	
理事(研究・社会連携担当)・副学長	鶴岡 信治	
理事(企画・評価・IR担当)・副学長	尾西 康充	
理事(情報・環境担当)・副学長	加納 哲	
理事(総務・財務・基金担当)・事務局長	尾藤 広幸	
人文学部長	安食 和宏	
教育学部長	鶴原 清志	
医学系研究科長	片山 直之	
工学研究科長	清水 真	
生物資源学研究科長	梅川 逸人	
地域イノベーション学研究科長	三宅 秀人	
教養教育機構長	井口 靖	
医学部附属病院長	伊藤 正明	

(2) 三重大学男女共同参画推進専門委員会名簿

所属等	職名等	氏名	備考
理事	理事（企画・評価・IR担当）・ 副学長	尾西 康充	第3条第1項第1号
人文学部	教授	朴 恵淑	第3条第1項第2号
教育学部	准教授	大坪 慶之	第3条第1項第2号
医学系研究科	准教授	大林 陽子	第3条第1項第2号
工学研究科	教授	小林 正	第3条第1項第2号
生物資源学研究科	教授	春山 成子	第3条第1項第2号
教養教育機構	講師	林原 玲洋	第3条第1項第3号
医学部附属病院	教授	小川 朋子	第3条第1項第4号 （教員）
医学部附属病院	副看護部長	森 多佳美	第3条第1項第4号 （医療職員）
企画総務部	企画総務部長 兼男女共同参画推進室長	園邊 邦輝	第3条第1項第5号
医学系研究科	助教	江藤みちる	第3条第1項第6号
工学研究科	助教	宇野 貴浩	第3条第1項第6号
陪席者			
企画総務部	人事労務課長	木村 信之	
企画総務部	人事労務チーム副課長 （人事担当）	笹岡 修一	
企画総務部	人事労務チーム副課長 （労務担当）	栗生 泰幸	
男女共同参画推進室	副室長	中村 賢一	
男女共同参画推進室	室員	古尾谷英明	

(3) 三重大学男女共同参画推進学生委員会名簿

職名	氏名	備考
委員長	石田 尚子	地域イノベーション学研究科 博士後期課程2年生
副委員長	岡本 良啓	人文学部4年生

(4) 三重大学男女共同参画推進室名簿

職名	氏名	備考
室長（兼務）	園邊 邦輝	企画総務部長
室員（兼務）	木村 信之	人事労務課長
室員（兼務）	栗生 泰幸	人事労務チーム副課長（労務担当）
副室長（専任）	中村 賢一	
室員（専任）	古尾谷英明	

