

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 2018
MIE UNIVERSITY



報告書2018



目 次

はじめに	1
I 特集	
1. 「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度	
① 「みえの働き方改革推進企業」制度に登録	2
② 三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」受賞	3
2. 平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」	4
3. 新副学長・研究科長等及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会	9
II 男女共同参画推進専門委員会の活動	21
III 男女共同参画推進学生委員会の活動	22
IV 教養教育授業	
「男女共同参画基礎」	31
V 部局の取組み	
1. 教育学部男女共同参画推進委員会	36
2. 工学部男女共同参画推進委員会	36
3. 生物資源学研究科男女共同参画室	37
VI 地域との連携	
1. 三重県との連携	38
2. 津市との連携	39
VII 国立大学協会の取組み	
三重大学の男女共同参画進捗状況調査結果	40
VIII 資料集	
1. 三重大学男女共同参画推進組織	47
2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程	47
3. 三重大学男女共同参画推進専門委員会細則	48
4. 三重大学男女共同参画推進学生委員会内規	50
5. 三重大学男女共同参画推進室内規	41
6. 2018（平成30）年度三重大学男女共同参画関係委員会等名簿	52

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。

2018（平成30）年度は、昨年7月に策定した男女共同参画推進実施計画に沿って活動を実施しました。昨年から開始した研究補助者雇用経費支援制度を引き続き試行しました。4月から7月まで、教養教育において「男女共同参画基礎」を開講し、男女共同参画推進専門委員会委員及び地方公共団体等からの非常勤講師による授業を実施しました。10月には平成30年度「みえの働き方改革推進企業」制度に登録され、12月に平成30年度に登録された県内44企業のうち、本学は取り組み全般が特に模範となる三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」を受賞しました。11月には、2016（平成28）年度から実施している学長、部局長、理事及び副学長のイクボス宣言に続いて、今年度は9人の新副学長・研究科長等及び事務系部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4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、10月に開催された「みえの輝く女子フォーラム2018」に参加し、第2部で行われた国連機関「UN Women」が展開する「He For She」（女性の地位向上に男性の協力・参加を呼びかける運動）に三重県知事らとともに若者たち代表として本学学生4名が各々賛同メッセージを発しました。また、同月に本学で開催された「みえ・花しょうぶサミット」に参加し、三重県内で活躍中の異業種の女性たちと本学学生が交流を行いました。

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。

2019（平成31）年3月

三重大学理事・副学長（企画・評価・IR担当）尾西 康充

1. 「みえの働き方改革推進企業」登録・表彰制度

(1) 「みえの働き方改革推進企業」制度に登録

2018(平成30)年10月1日付で、本学は平成30年度「みえの働き方改革推進企業」制度に登録されました。

この登録制度は三重県による、誰もが働きやすい職場環境づくりを目的に、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直し、次世代育成支援、女性の能力活用などに取り組んでいる企業等を募集し、優れた取組を県内に広めることにより、地域社会全体での「働き方改革」の取組推進を図るためのもので、これまでの「男女がいきいきと働いている企業」認証制度に替わるものです。

今回の登録は、本学が同登録制度要綱の次の登録要件を満たしていることから登録されたものです。

「みえの働き方改革推進企業」登録制度要綱抜粋

(登録要件)

第3条 知事は、次の要件に取り組んでいる企業を「みえの働き方改革推進企業」として登録するものとする。

(一) 次に掲げるいずれかの項目について制度化や取組を行っていること

ア ワーク・ライフ・バランスを推進するための取組

イ 所定外労働の削減のための工夫

ウ 年次有給休暇の計画的な取得促進のための工夫

エ 従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアの聴取や実態把握

オ 「女性」「高齢者」「障がい者」「若年者」「非正規社員」等、誰もが働きやすい職場環境づくり

カ 産前・産後休業期間(14週)や、介護休業期間(93日)、看護休暇の日数等が法律を上回っている

キ 男性社員の育児休業取得を促進している

ク 若年者等の就労定着促進に取り組んでいる

ケ 自社の魅力を積極的に情報発信し、県外からの人材確保に努めている。

今後も本学は働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組んでいきます。



(2) 三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」受賞

平成30年10月の「みえの働き方改革推進企業」制度の登録に続き、同12月には三重県知事表彰「ベストプラクティス賞」を受賞しました。

平成30年度に登録された県内44企業のうち、特に優れた取り組みを推進している4企業が表彰を受け、三重大学は取り組み全般が特に模範となるベストプラクティス賞を受賞しました。

(選考理由)

- ・男女共同参画やイクボスにおいて、内部研修のほか、各種機関との連携を図り情報発信している。
- ・事業所内保育園の増築により、生後57日から就学前児童まで132名の受け入れが可能となり、特にニーズの高い0歳児・1歳児では、ニーズに応じて受け入れている。
- ・子育て、介護などのライフイベントごとに使える「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を全教職員に配布し、様々な制度を周知している。
- ・教員の両立支援のため、独自の補助制度により出産・育児・介護の際も研究活動が継続されるよう、研究補助者の雇用経費を助成しており、利用実績を伸ばしている。
- ・附属病院において、「働き方改革」担当の副院長を設置し、人材の確保・定着に課題のある医療職場における働き方改革に着手している

(表彰企業)

《ベストプラクティス賞（大企業部門）》

国立大学法人三重大学

《ベストプラクティス賞（中小企業部門）》

一般財団法人食品分析開発センターSUNATEC

《グッドプラクティス賞》

日本トランスシティ株式会社

《イノベーション賞》

株式会社赤福



2. 平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」

2018年8月30日～9月1日に独立行政法人国立女性教育会館(NWEC)で開催された、「平成30年度男女共同参画推進フォーラム つなぐ、あらたな明日へ～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～」において、朴 恵淑人文学部教授、万華同委員会副委員長、宋 焼文同委員会委員が参加し、三重大学男女共同参画推進委員会、専門委員会、学生委員会の活動について報告しました。

(1) 三重大学長による「イクボス宣言」及び坂東久美子消費者庁長官による講演会開催

三重大学では、2016年3月に学長による「イクボス宣言」を行い、その後、部局長によるイクボス宣言、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、働きやすい職場環境や学習環境を整備していることをパネル展示によってアピールしました。

(2) 三重大学の事業・職員の活動

2017年7月に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、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、研究補助者雇用経費支援制度を試行していること、三重の輝く女子フォーラムにおいて、本学施設部の職員のプレゼンがスポンサー章を受賞したことをパネル展示によってアピールしました。

(3) 三重大学各部局の取り組み

教養教育での「男女共同参画基礎」講座の実施、教育学部でのLGBT講演会、工学部のオープンキャンパスでの女子学生の進路相談コーナーの開設、生物資源学部のオープンキャンパスでの女子学生による研究紹介などのイベント情報を展示パネルによってアピールしました。

(4) 三重大学男女共同参画推進学生委員会の活動

2015年6月から毎年、学生委員会が実施している、男女共同参画に関する意識調査結果、2016年の伊勢志摩サミット及び桑名ジュニアサミット、ポストサミットin 三重 2016、WIT2016の開催による男女共同参画を主題とする国際交流活動についてパネル展示によってアピールしました。

(5) 男女共同参画に関する授業

2018年1月に教養教育（三重学；三重ブランドの創出）において、三重県、百五総合研究所、（株）マスヤの協力を得て、「学生がライフプランを考えるワークショップ」を開催し、学生が将来のキャリアについて考える重要な機会となったことをアピールしました。

(6) 三重大学生及び日中韓の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、三重大学生の男女共同参画に関する意識・知識・要望を把握し、授業の改善や男女共同参画推進活動に役立てるため、2015年6月の第1回の意識調査以来、毎年、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を対象に意識調査を行っています。2018年6月15日に83名の受講生を対象に第4回男女共同参画に関する意識調査を行いました。

また、日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識の共通点や相違点を探る目的で、2018年6月に三重大学生（210名＋教養教育「男女共同参画基礎」の受講生83名）、韓国世宗大学生（129名）、梨花女子大学生（155名）、中国天津師範大学生（38名）と河南大学生（10名）を対象（合計542名）に同様な意識調査を行いました。

日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識調査は、これまでの例のない調査報告として大きな関心が集まり、三重大学のパネル展示には多くの関係者による活発な討論や意見交換が図られました。詳細な内容は、「男女共同参画推進学生委員会の活動」に掲載されているので、参照願います。

特に、2015年9月に国連サミットで採択され、2016年から2030年までに全世界の行政、企業、教育機関、NPOなど、産官学民の協働によって達成することが求められる、「国連持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標のうち、目標5のジェンダー平等の実現に向けた優れた取組として、高く評価されました。

(7) 国谷裕子特別講演「すべての男女が活躍でき、働きやすく暮らしやすい社会を創る」

2018年8月31日にNHKクローズアップ現代で23年間キャスターを務め、報道という男性の多い現場で働き、様々な賞を受賞された国谷裕子氏による講演がありました。豊富な経験やエピソードを交えながら、これからの女性の生き方や働き方、2015年9月の国連サミットで採択された、国連持続可能な開発目標(SDGs)について言及し、誰一人取り残さないために何をすべきか、一人ひとりが活躍できる男女共同参画社会創りについての講演がありました。

(8) 映画「ベアテの贈りもの(The Gift from Beate)」上映会

2018年8月31日に、ベアテ・シロタ・ゴードン氏の名言、「平和のために、役立つものがが必要です。女性が幸福にならなければ、世界は平和になりません。」のルーツを探る映画「ベアテの贈りもの」上映会が行われました。

ベアテ・シロタ・ゴードン氏は、連合国軍最高司令官総司令部(GHQ)民政局に所属していた時に、日本国憲法(1946年11月3日公布)の草案策定に関わり、第14条「法の下に平等」、第24条「家庭生活における両性の平等」を執筆しました。その後、日本におけるベアテ氏の講演活動は、女性の憲法についての学びの支援にもなりました。

この映画は、ベアテ氏の功績とその志を受けて活動を進める日本の女性たち、変化する日本社会を描いたドキュメンタリー映画でした。また、貴重な資料や写真、本なども展示されていて、外国人でありながら日本の女性の地位向上に尽力したベアテ氏の功績を称えていました。



写真1 独立行政法人国立女性教育会館(NVEC)

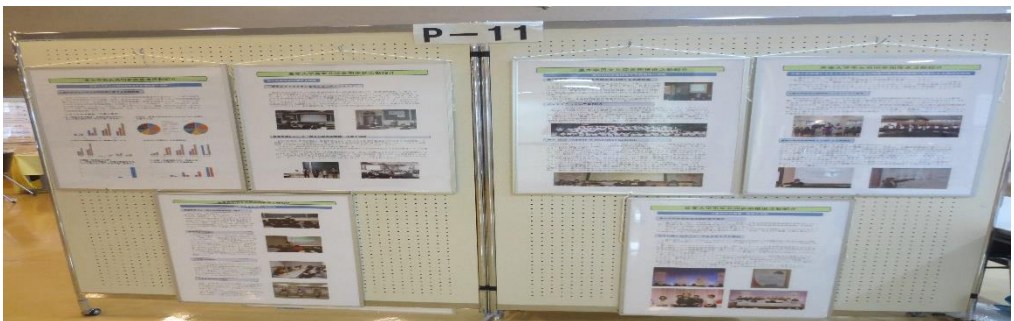


写真2 三重大学男女共同参画推進委員会、専門委員会、学生委員会の活動



写真3 朴 恵淑人文学部教授、万華男女共同参画推進学生委員会副委員長、宋焼文同委員会委員

三重大学男女共同参画推進活動紹介

三重大学長等によるイクボス宣言及び坂東久美子前消費者庁長官による講演会開催

三重大学では、学長及び副学長が「イクボス」宣言を行い、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、さらに、働きやすい職場環境や学習環境を整備していきます。
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めることができる上司（経営者・管理職）のことを指します。（NPO法人ファミリー・ジャパン イクボス・プロジェクトより）

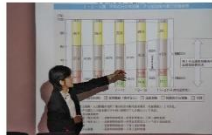
三重大学長及び副学長によるイクボス宣言

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「きつき保育園」の新棟完成式に際して、鈴木英敬三重県知事会合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「みえのイクボス同好会」に参加しました。
同年10月31日、学長に続いて副学長の部局長が、教育研究評議会に引き続き事務局機務課会議室において、坂東久美子前消費者庁長官の来校のもとにイクボス宣言を行いました。
学長及び各部長は、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、教職員、学生そして自らのいきていくことができる教育・研究環境をつくるため、それぞれ機材の言葉でイクボス宣言を行いました。



坂東久美子前消費者庁長官による講演会

部局長のイクボス宣言に引き続き、坂東久美子氏による「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。同氏は、各種統計調査に基づくスライドによる説明に加えて、秋田県知事、内閣府男女共同参画局長、文部科学省主計政策局長、同府教育政策局長、同府審判官及び消費者庁長官等を歴任し、また、2人の子を育てた母の経験により仕事と家庭の両立やキャリア形成などの点について語られ、ワーク・ライフ・バランスの意義・必要性、子育てを介する問題だけでなく多岐にわたる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）を支える基礎環境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」に光を当てることが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」の中ですべて実現になり、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。



三重大学男女共同参画推進活動紹介

三重大学の事業・経員の活動

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日開催の学長役員会に報告しました。
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、新たに研究補助金留用経費支援制度を執行し、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。

みえの輝く女子フォーラム2017に参加

三重大学は、2017（平成29）年9月22日に三重県及び女性の大活躍推進三重県会館の会場で、四日市郡で開かれた「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、御イー・ウーマン代表取締役社長佐々木かをり氏及び清水ハナズネ取締役専務執行役員内田 陽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課長占谷野 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、女性の活躍と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が語られました。

第二部は、「みえのチャレンジーズ・アワード2017」の事前審査を通過したファイナリスト10名のプレゼンテーション審査及び授賞式が行われ、本学施設設備管理チームの中川 朝子部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挑戦していることについてプレゼンテーションを行い、スポンサー賞をいただきました。また、駒田美弘学長が、チャレンジーズ賞の審査委員を務めました。

2018年（平成30年）10月25日開催予定の「三重県×女子力×30倍チャレンジーズ・アワード2018」において、三重大学関係者がチャレンジする予定です。



三重大学男女共同参画推進活動紹介

三重大学各部署の取組み

教養教育での「男女共同参画基礎」講義

2013年度から教養教育において「男女共同参画基礎」を開設し、全学の教員によるオン・オフ形式の講義を行っています。特に、男女共同参画推進の推進役である学長・副学長が責任者として講義を行い、男女共同参画推進委員及び外部からの講師が多様な主題による講義を行っています。毎年、6月には、受講生を対象に「男女共同参画意識調査」を行い、講義への満足度や男女共同参画に関する意識向上などを図っています。



教育学部の取組み

2018（平成30）年1月24日教育学部において、学生・教員を対象として、LGBT講義会を開催しました。講師には、一般社団法人LILYより山口 暁（さん）をお迎えし、LGBTと教育現場へ学生たちができること」をテーマに講演いただきました。10人ほど入会されたLGBTの現状は、社会的にはまだまだ理解が深まりませんが、教員を目指す学生にとっては大切な知識です。講演では、基本的な知識から始めて、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説明いただきました。また、教育学部では、1号館階の地域連携室に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。



工学部の取組み

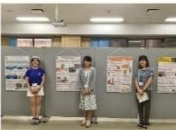
2017（平成29）年8月10日に工学部のオープンキャンパスが開催されました。

工学部男女共同参画推進専門委員会では、理系に興味のある女子学生が安心して工学部を受験できるように、講義小冊子において、工学部出身の女子大生による動画制作コーナーを開設しました。動画には、多くの女子学生が相談し、授業内容や学生生活について熱心に相談していました。今年の相談者は43名でした。



生物資源学部の取組み

2017（平成29）年8月31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、生物資源学部男女共同参画の企画として、「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、8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ました。質問を受け、丁寧に答えを行いました。



三重大学男女共同参画推進活動紹介

男女共同参画推進学生委員会の活動

第2回三重大学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、三重大学生の男女共同参画に対する意識・知見・要望を把握し、授業の改善や男女共同参画推進活動に役立てるため、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、増殖礼徳 同委員会委員長が、2017年（平成29）年1月28日、桑名市六甲町で開催された「三重大学ニュースクール研修会・評価（2016）」において報告しました。

ポストサミットin三重2016

2016（平成28）年8月6日（土）、7日（日）、環境情報科学館にて、ポストサミットin三重2016が開催され、およそ世界100カ国から100名の若者が参加しました。学生たちは、「ジュニアサミットin三重」（4月22日から23日に開催）、「ジュニアサミットinくわだ2016」（4月24日に開催）と「伊勢志摩サミット」（8月26日、27日に開催）で得られた成果をもとに、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益国ニュースネットワークの構築・運営の3つのテーマについて議論し、国内外に向けて「ポストサミット三益国宣言」を行いました。



WIT 2016 (Women in Innovation Summit)

2016（平成28）年9月23日（金）、24日（土）に鈴鹿サーキットで開催されたWIT 2016 (Women in Innovation Summit) に本学の学生が参加し、「みえニュース報告」を行いました。3月の伊勢志摩サミットにおいて、女性活躍が議論され、菅内閣において女性の活躍は世界経済を要約的に成長するために必要不可欠であると位置づけられました。WIT 2016は、その流れを汲み、三益のあらゆる分野における女性の活躍をテーマとした、地域と女性の力でつくり出す、ダイバーシティ経営戦略、最先端科学・技術分野において活躍する女性、プロジェクト・アワード及び、地産地消によるグループワーク・成果発表が行われました。本学の学生は、社 団法三重大学人文学部教授の指導のもと、「なりたい自分」、「なりたい自分のためのキャリア形成」、「ワーク・ライフ・バランス」、「幸福が実感できる三益モデル」の4つのテーマ別に、ワールドカフェ形式での議論を行い、みえニュース報告書をもとに、鈴木英敬知事に提出しました。来訪団副団長からは、夢の現実に向けに努力する若者へのエールを、鈴木英敬知事からは、学生の就職活動に努力を、若者と民間企業に開かれた環境を仕組みを作り、世界に誇れる三益の男女共同参画政策に反映するとコメントを頂きました。



三重大学男女共同参画推進活動紹介

男女共同参画に関する授業

「学生がライフプランを考えるワークショップ」

2018(平成30)年1月17日(水)教養教育校舎120号教室において、教養教育科目「三重学(三重ブランドの創出)」で「学生がライフプランを考えるワークショップ」が開催されました。本ワークショップは三重県と日本総合研究所の協力を得て、企業、県、学生が一体となり男女共同参画を考える機会として開催され、学生約40名が参加しました。最初に同会場からライフプラン・キャリアデザインの重要性についてガイダンスがあり、株式会社マヌエグループ本社からお越しいただいた2人から、江内でのワーク・ライフ・バランスに関する体験談に基づいた講演があり、学生が将来のキャリアについて考える上で貴重な内容をお話しいただきました。また講演の後、学生との具体的な意見交換が行われました。



教養教育において「男女共同参画基礎」授業を開講

2018(平成30)年度前半に、教養教育において現代社会理解特修講義「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学内委員会委員に加えて、地方公共団体及び企業等から非常勤講師をお迎えして、オンライン形式で開催しました。

今年度は、履修登録学生102名が熱心に受講しました。

第1回目の授業の最初には、本学男女共同参画推進学内委員会委員長の高木良野さんから学生委員会の紹介がありました。

また、第9回目の授業では、同学生委員会による「男女共同参画に関する学生の意識調査」が行われました。特に、日中韓の6大学において「男女共同参画に関する学生の意識調査」を行い、日中韓の若者の男女共同参画に関する特色を分析し、地域に紐差し、世界へ通用するローカル・グローバル(タコカル)人材の育成に役立てることが期待できます。



三重大学男女共同参画推進活動紹介

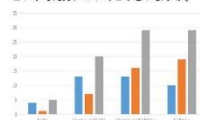
三重大学男女共同参画推進学内委員会の活動

三重大学学生の男女共同参画に関する意識調査

2018(平成30)年6月15日、三重大学男女共同参画推進学内委員会は、三重大学学生の男女共同参画に対する意識・知識・要望を把握し、授業の改善や男女共同参画推進活動に役立てるため、教養教育「男女共同参画基礎」授業の受講生を対象に「第4回三重大学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、2015(平成27)年度から毎年実施しています。今回は、三重大学だけでなく、福岡(梨花女子大学、世英大学)、中国(天津師範大学、河南大学)など、日中韓の803名の学生に同様の「男女共同参画意識調査」を行いました。

⑤アンケート抜粋(三重大学生)

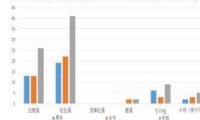
1.「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



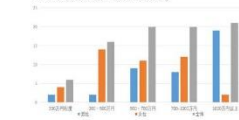
2.将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。



3.あなたが将来就きたい職種は何か。



4.あなたが理想とする年収は。



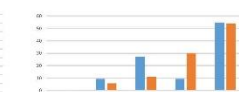
◎韓国(梨花女子大学)

1.「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。



◎中国(天津師範大学+河南大学)

4.あなたが理想とする年収は。



3. 新副学長・研究科長等及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会

2018(平成30)年11月21日(水)事務局棟2階会議室において、新副学長・研究科長及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会を開催しました。

一昨年3月1日、駒田学長が鈴木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。昨年は、理事、副学長及び新学部長・研究科長が石垣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。今年度は昨年に引き続き、石垣所長立会いのもと新副学長・研究科長及び事務系部長9名が「イクボス宣言」を行いました。一人ひとりが、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。イクボスの役割は、働き方改革などで、まだまだ風土が追いついていないため、様々な啓発を行う必要があるとのことがありました。



新副学長・研究科長等及び事務系部長によるイクボス宣言文

宣言者：新副学長・研究科長等及び事務系部長

宣言日：2018(平成30)年11月21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. 松田 裕子 副学長（地域創生担当）

- 一 私は、地方自治体での実務経験を活かし、みえを共創する大学として、地域目線に立った官学連携の基盤づくりに努めます。
- 一 私は、つねに形式よりも実質を重んじ、よりよい教職協働の実現に向け、教職間の垣根のないフラットな環境づくりを推進します。
- 一 私は、山本五十六さんの名言「やってみせ、言って聞かせて、させてみて～略）」の精神で、「みえを創る人」の育成に最善を尽くすとともに、自らの成長にも全力で励みます。

2. 竹井 謙之 副学長（危機管理担当）

- 一 私は「イクボス」の趣旨に則り、教職員のワーク・ライフ・バランスに配慮し、働きやすく楽しい職場環境づくりを目指します。
- 一 私は女性・若手教職員の自己実現に向けてのキャリア形成を支援し、男女共同参画を積極的に推進します。
- 一 私は自らも仕事と家庭の調和を実践し、充実した人生を送ります。

3. 畑中 重光 大学院工学研究科長

- 一 教職員が協力して職務に取り組めるよう、また充実した私生活を送れるよう、自身が良き「イクボス」となることを目指します。
- 一 学生および教職員が学習・研究・仕事に励み、一人ひとりがその能力を発揮できるような環境を整えます。
- 一 我が国の発展と地域創生に貢献するため、地域とも協働し次世代を担う学生の健全な育成に努めます。
- 一 教職員のワーク・ライフ・バランスを尊重し、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。

4. 園邊 邦輝 企画総務部長

- 一 私は組織の目標とそれに基づく職員の役割を明確にし、ムダ・ムリ・ムラのない業務の遂行を通して働き方改革と生産性向上に努めます。
- 一 構成員の様々な個性や長所を理解し、それを伸ばすことにより、円滑な人間関係や良好な職場環境が築けるよう行動します。
- 一 個々のライフスタイルに応じたワーク・ライフ・バランスを応援するとともに、みずからも三重の地における歴史、文化、自然、食を通して人生を豊かにします。

5. 田中 賢一 財務部長

- 一 私は、職員一人ひとりが仕事と生活の調和をはかりながら、いきいきと活躍することができるよう、明るく柔軟で風通しのよい働きやすい職場づくりに取り組む「イクボス」になります。
- 一 組織内の情報共有をはかり、家庭の事情が急に生じた場合でも安心して仕事を分担し合える職場づくりに努めます。
- 一 心と身体のリフレッシュ、家族との時間や地域とのつながり、自己啓発等にかかる時間を持てる、健康で豊かな生活ができるよう、業務の合理化・効率化を図り、時間外勤務の縮減に努めます。また、私生活を充実させることを目的に、休暇を有効に使うことを奨励します。

6. 中島 英雄 学務部長

- 一 私は、本学職員が公私を問わず、楽しく充実した日々を送れるよう、少しでも力になれる「イクボス」を目指します。
- 一 私は、これまで家族との時間を十分に作れなかったという後悔の念を糧にして、若い世代にワーク・ライフ・バランスの大切さを推奨していきます。
- 一 常に感謝の気持ちと思いやりを持って、皆が共に成長していける職場環境になるよう努めます。
- 一 スポーツ等を通じて、自らが心身の健康づくりに努め、急がず、慌てず、心豊かに過ごせるよう精進します。

7. 草 一宏 施設部長

- 一 仕事と生活の調和を考慮し、家庭生活と仕事が両立できるよう皆さんを応援し、私自身も人生を楽しむイクボスになります。
- 一 多様な職員がいきいきと活躍できる職場環境づくりに努めます。そのため私が率先して休暇の取得や時間外労働を少なくします。
- 一 イクボス宣言により、一人ひとりが充実感や生きがいを持ち、仕事も生活も楽しめる職場風土を目指します。

8. 室屋 守男 学術情報部長

- 一 私は、若手職員が「イクボス」の意味を理解し、賛同・応援してくれる「イクボス」になります。
- 一 職員が三重大学のために働くこと、大切な家族を守ることに生きがいを感じることができ、仕事と生活を両立できる職場環境を作ります。
- 一 女性も積極的に管理職を目指すことを推進し、意識の向上を図ります。
- 一 三重大学の「イクボス」推進活動を、次世代の学生にも浸透させることに貢献します。

9. 山田 浩之 医学・病院管理部長

- 一 私は、医学・病院管理部の職員みんなが、ワーク・ライフ・バランスを実現し、男女ともにキャリアアップできるよう応援するイクボスになります。
- 一 一人ひとりのライフイベントに配慮し、休暇が取りやすい職場環境づくりに努めます。
- 一 ワーク・ライフ・バランスを推進するため、時間外勤務の削減や業務の効率化を進めます。
- 一 私自身、これまでの自分を反省し、仕事も私生活もエンジョイす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NLP®協会認定マスタープラクティショナー

(公財)21世紀職業財団認定

ハラスメント防止コンサルタント

「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)**
- ・ 欠員がで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

ポイントは

上司自らが仕事とプライベートの両面で充実
した生活を送り、それを積極的に部下に伝え、
奨励する。

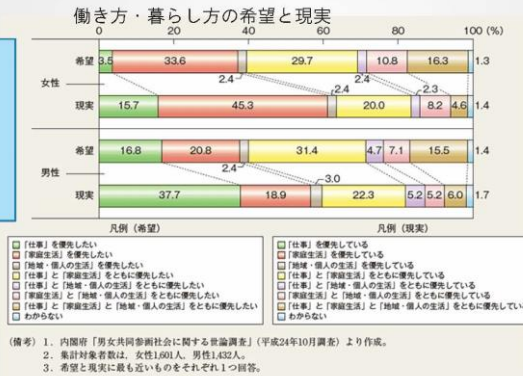
上司の言動は職場の雰囲気大きく左右する
職場以外の面にも理解がある上司のもとでは
部下もモチベーションがあがり、良い成果を
発揮する

なぜ今「イクボス」が求められるか

①仕事も家庭も充実させたい男性の増加 ← 叶いにくい現状

男性
【希望】
仕事と家庭生活
をともに優先し
たい
【現実】
仕事を優先して
いる

男性育休取得率
5.14%
(厚生労働省
「平成29年度
雇用均等基本調査」)



妨げとなっているのは職場の雰囲気

結婚、出産、子育て、働き方に関する意識調査 (H29三重県)

図表19 父親が育児をする考えか【大学生調査・住民調査】

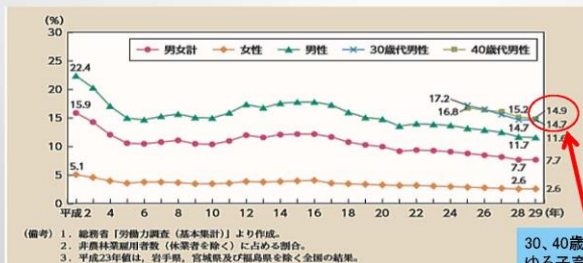
大学生も従業員も、「父親も母親と育児を分担して、積極的に参加すべき」が最も高く、また女性の方がそう考える割合が高くなっている。



父親も育児に積極的に参加すべき

②慢性的な長時間労働の問題

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)



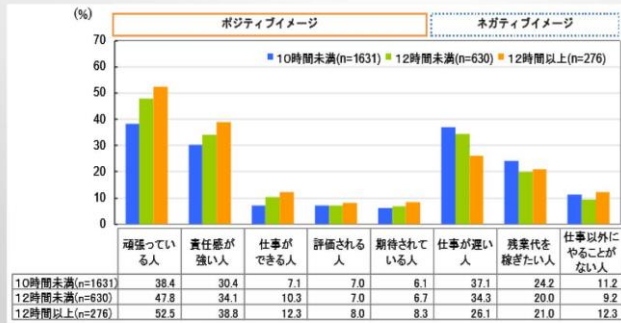
家庭を持っていても仕事に専念できる男性向けの職場環境

日本は「長時間労働」至上主義

30、40歳代(いわゆる子育て世代)の割合が高い

長時間労働をポジティブに評価する

一日の労務時間別「上司が抱えている残業をしている人のイメージ(想定)」



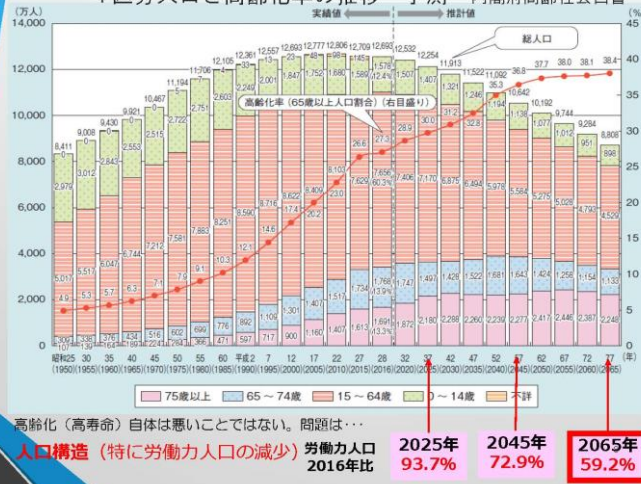
資料出所

(複数回答 正社員)

「ワーク・ライフバランスに関する個人・企業調査報告書」(H26.5内閣府)

②働き手の確保

4区分人口と高齢化率の推移・予測 内閣府高齢社会白書



高齢化(高寿命)自体は悪いことではない。問題は...

人口構造(特に労働力人口の減少)

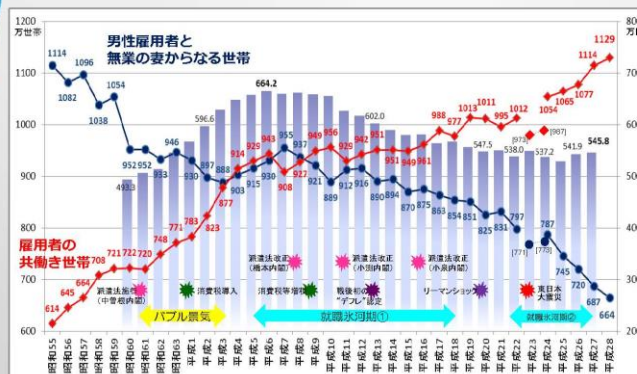
労働力人口
2016年比

2025年
93.7%

2045年
72.9%

2065年
59.2%

「片働き世帯」「共働き世帯」と「1世帯当たり平均所得金額」の推移



内閣府「男女共同参画白書」および厚生労働省「グラフでみる世帯の状況」「国民生活基礎調査」より作成

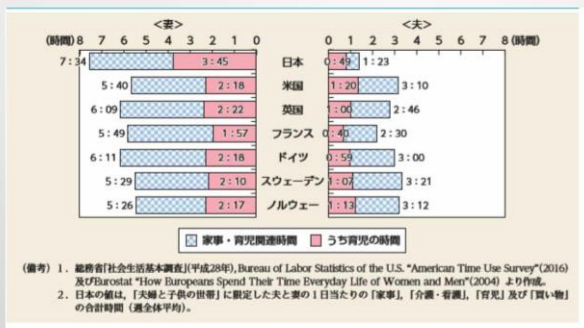
片働き・共働き世帯数：非農林業雇用者数。

平成22年及び23年の〔〕内の実数は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果

平均所得金額：平成22年の数値は、岩手県、宮城県及び福島県を除いたもの。

平成23年の数値は、福島県を除いたもの

6歳未満児のいる夫婦の家事育児関連時間(一日当たり国際比較)

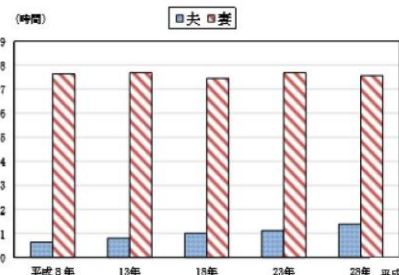


資料：内閣府「男女共同参画白書」(平成30年版)より

夫婦のアンバランスな家事時間

10

6歳未満児のいる夫婦の家事育児関連時間の推移



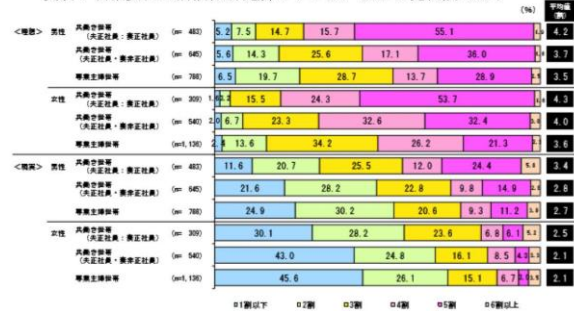
資料：総務省 平成28年社会生活基本調査より

	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%

	三重県	全国平均	首位
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

夫が担当する家事・子育ての割合の理想と現実関連時間の推移 (25歳~44歳の既婚者：夫婦の働き方組み合わせ別)

資料：明治安田生活福祉研究所2018、6.11発表調査より

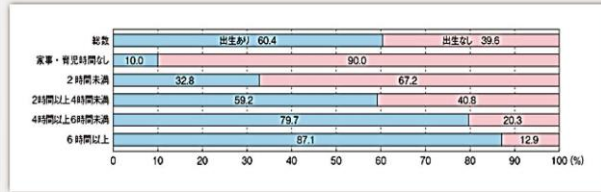


夫婦ともに正社員の共働き世帯では理想とする分担割合は夫婦ともに5割が最も高い。
しかし、現実には
・夫の言い分：3.4割の家事・子育てをしている
・妻の認識：夫は2.5割しかやっていない

12

子どもがいる夫婦の夫の休日の家事・育児時間別に見た
この12年間の第2子以降の出生状況

内閣府「少子化社会対策白書」（平成29年版）より



資料：厚生労働省「第14回21世紀成育者世帯調査（平成14年成年者）」（2015年）

注：1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

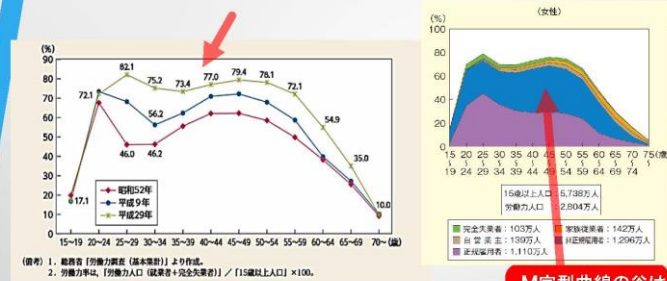
3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間と第2子以降の出生状況を見ると、両者には
正の関係性

33

女性の年齢階級別労働力自立の推移(全国)



(備考) 1. 総労働力「労働力調査（基本調査）」より作成。
2. 労働力率 = 「労働力人口（就業者 + 完全失業者）」 / 「15歳以上人口」 × 100。

M字型曲線の谷は
浅くなったが
非正規が多い

働く女性

46.9%

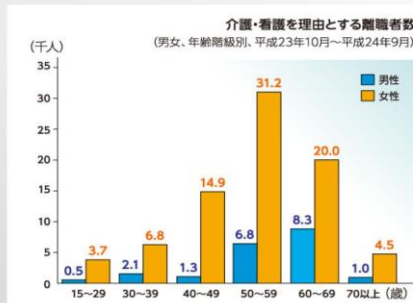
第1子（最初の子ども）出産のときに
が仕事を辞めている

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

女性の就業継続の難しさ

34

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。

同居の主な介護者の男女内訳

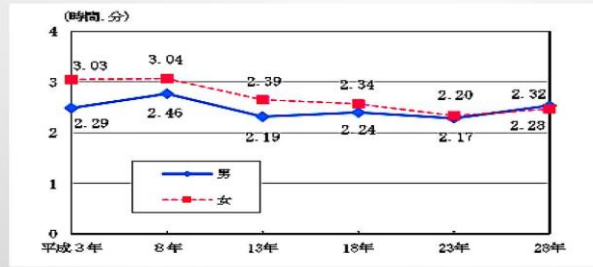
女性 68.7% 男性 31.3%

息子・嫁ひとりて、
親の介護をする時代が
すぐそこに！

総介護時代の到来

35

介護者の介護・看護行動者平均時間の推移

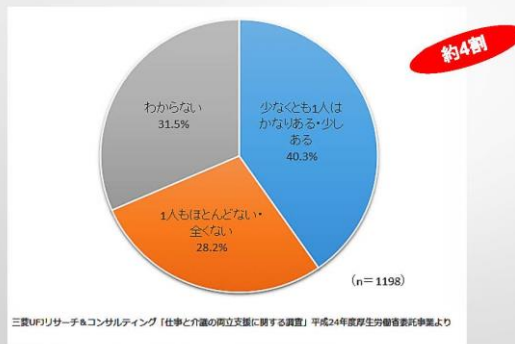


平成28年「社会生活基本調査生活時間に関する結果(総務省)」より

男性の介護・看護時間が女性を上回る

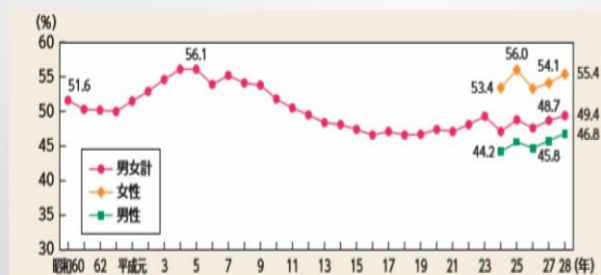
16

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



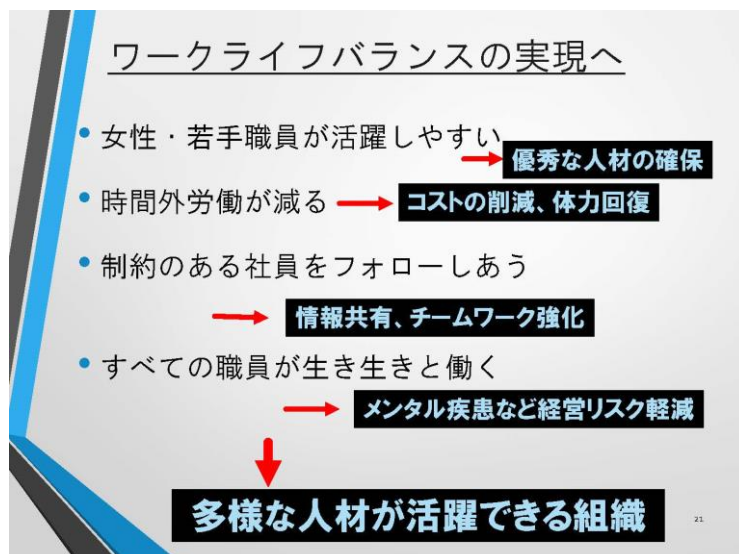
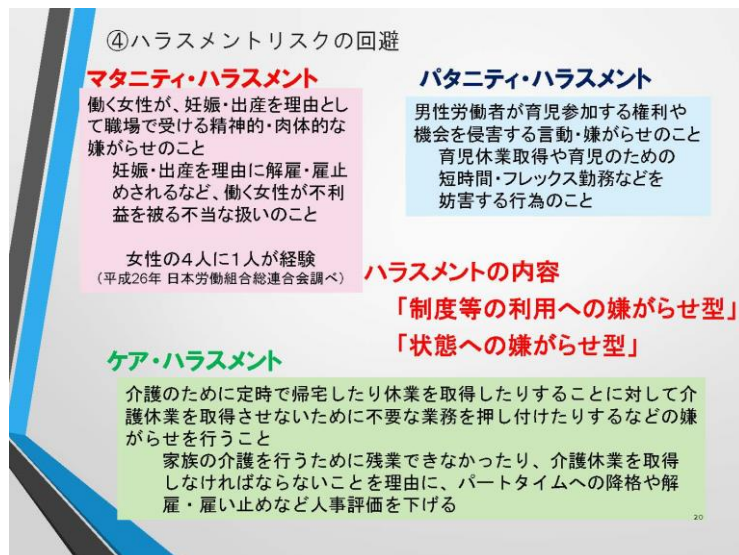
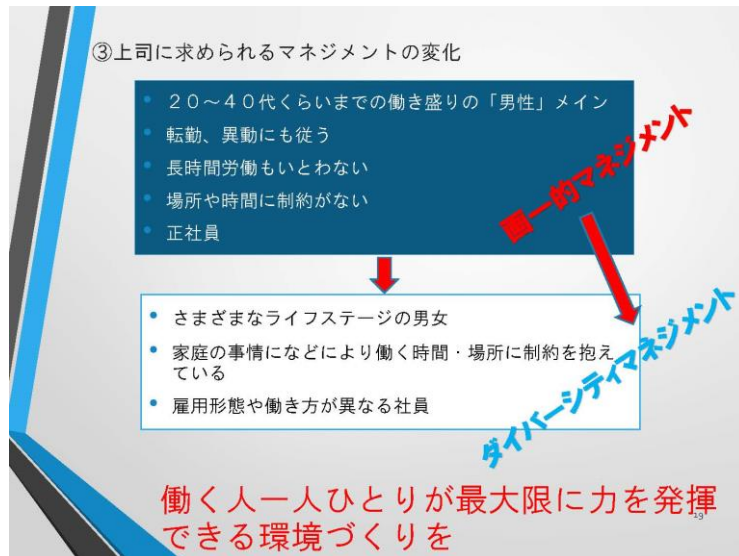
17

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30年版)より

18





まずここから始めてみよう

- 1 会議の無駄取り
- 2 資料の削減
- 3 書類の整理整頓
- 4 標準化・マニュアル化
- 5 労働時間を適切管理
- 6 業務分担の適正化
- 7 担当以外の業務を知る
- 8 スケジュールの共有化
- 9 がんばるタイムの設定
- 10 仕事効率化策の共有

23

イクボス10か条

- 1 理解・・・現在の子育て事情を理解
- 2 ダイバーシティ・・・部下を差別しない
- 3 知識・・・社内制度、法制度を理解
- 4 組織浸透・・・ライフを軽視しないことを推奨
- 5 配慮・・・ライフに影響する人事は配慮
- 6 業務・・・滞らないチームワーク
- 7 時間捻出・・・会議・書類削減、意思決定迅速化
- 8 提言・・・上層部へ提言
- 9 有言実行・・・イクボス組織の業績向上実証
- 10 隗より始めよ・・・ボス自らWLB重視、人生楽しむ

まとめ

ボスが変われば、組織が変わる！！

家庭と仕事の両立を上手に行い、働く人が家のことも仕事のことも前向きに取り組めるようにサポートを

**イクボスは
育児と仕事の両立ができる
風土をつくる**

25

〈参考〉 イクボスについて

NPO法人ファザーリング・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30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 28日 (月)	○ 平成30年度活動計画について ○ 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 ○ フレンテみえとの連携について ○ 平成30年度教養教育「男女共同参画基礎」授業について ○ 平成29年度科学技術人材育成費補助事業フォーラム及び平成30年度科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」公募説明会について
2	7月 30日 (月)	○ 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成の募集について ○ 「みえの働き方改革推進企業」への登録申請について ○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について ○ 第4回三重大学学生の男女共同参画に関する意識調査について ○ LGBT講演会アンケート結果等について ○ 平成30年度男女共同参画推進フォーラムについて ○ 「チャレンジャーズ・アワード2018」の募集について ○ アイリス人材リストへの登録について
3	9月 27日 (木)	○ 平成31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2018」について ○ オープンキャンパスの実施について ○ 新研究科長等及び部長によるイクボス宣言について ○ 平成30年度男女共同参画推進フォーラムについて
4	2月 22日 (金)	○ 次世代法に基づく一般事業主行動計画について ○ 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2018」について ○ 平成31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 ○ 日本学術会議公開シンポジウムについて ○ 「みえの働き方改革推進企業」への登録及び表彰について ○ 全国ダイバーシティネットワーク東海・北陸ブロック会議，キックオフシンポジウムについて



Ⅲ 男女共同参画推進学生委員会の活動

1. 第4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、三重大学生の男女共同参画に関する意識・知識・要望を把握し、授業の改善や男女共同参画推進活動に役立てるため、2015年6月の第1回の意識調査以来、毎年、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を対象に意識調査を行っています。2018年6月15日に83名の受講生を対象に第4回男女共同参画に関する意識調査を行いました。

2. 第1回日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識調査

日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識の共通点や相違点を探る目的で、2018年6月に三重大学生（210名、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を除く）、韓国世宗大学生（129名）、梨花女子大学生（155名）、中国天津師範大学生（38名）と河南大学生（10名）を対象（合計542名）に同様な意識調査を行いました。

3. 第4回三重大学生及び第1回日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識調査結果報告

2018年8月30日～9月1日に独立行政法人国立女性教育会館(NWEC)で開催された、「平成30年度男女共同参画推進フォーラム つなぐ、あらたな明日へ～女性も男性もともに暮らしやすい社会を創る～」において、朴 恵淑人文学部教授、万華同委員会副委員長、宋 焼文同委員会委員による報告を行いました。日中韓の大学生の男女共同参画に関する意識調査は、これまでの例のない調査報告として大きな関心が集まり、三重大学のパネル展示には多くの関係者による活発な討論や意見交換が図られました。特に、2015年9月に国連サミットで採択され、2016年から2030年までに全世界の行政、企業、教育機関、NPOなど、産官学民の協働によって達成することが求められる、「国連持続可能な開発目標(SDGs)」の17の目標のうち、目標5のジェンダー平等を実現しようの実現に向けた優れた取組として、高く評価されました。

2019年3月2日に三重大学で開催された「三重ESDコンソーシアム 三重大学ユネスコスクール研修会2018」において、岡本良啓同委員会委員長から報告しました。

特に、ユネスコが積極的に推進している「持続可能な開発のための教育(ESD)」において、男女共同参画教育分野の優れた取組として高く評価されました。

第4回 三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

(2018年6月15日 : 男女共同参画基礎受講生 83名)

質問項目

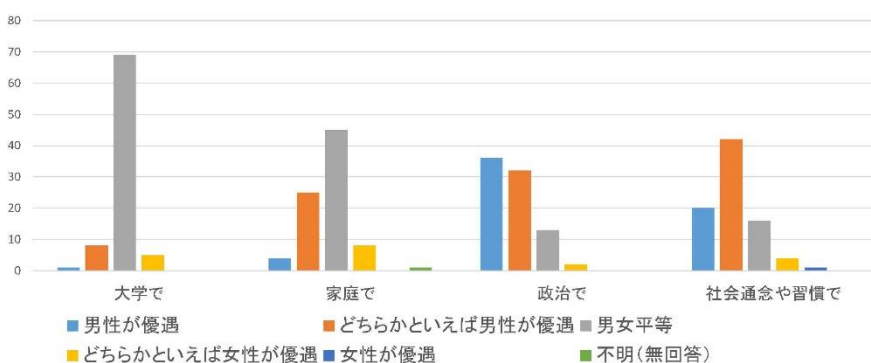
※ 自由記述の問12、問14は取り扱わない

1. 所属学部、学年、性別
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。
1) 大学で 2) 家庭で 3) 政治で 4) 社会通念や習慣などで
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、性別などの適正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したか。
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何ですか。
7. あなたの理想とする年収は
8. あなたは将来結婚したいですか。
9. 将来、仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと。(複数回答可)
10. 「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。
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. 学生委員会として取組みたい(取組んでもらいたい)活動があれば自由に記述してください
13. 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)
14. 三重大大学の男女共同参画を推進するために、授業の感想、実施してほしいイベント、あなたが気づいた課題等について自由に記述してください。

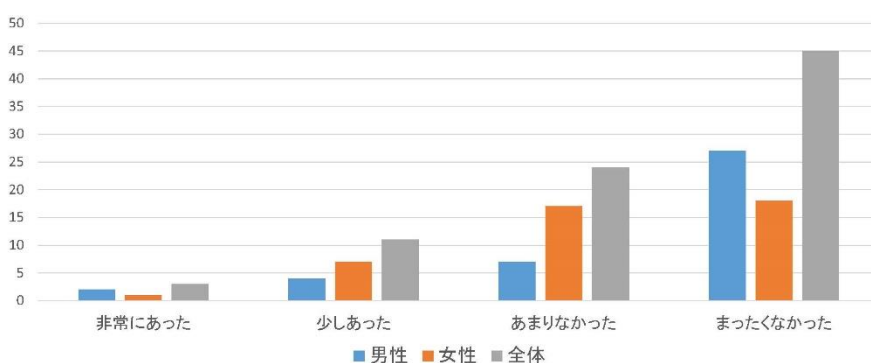
調査対象

人文		教育		生物資源		工学		医学		全体		計
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
16	18	0	2	0	0	24	23	0	0	40	43	83

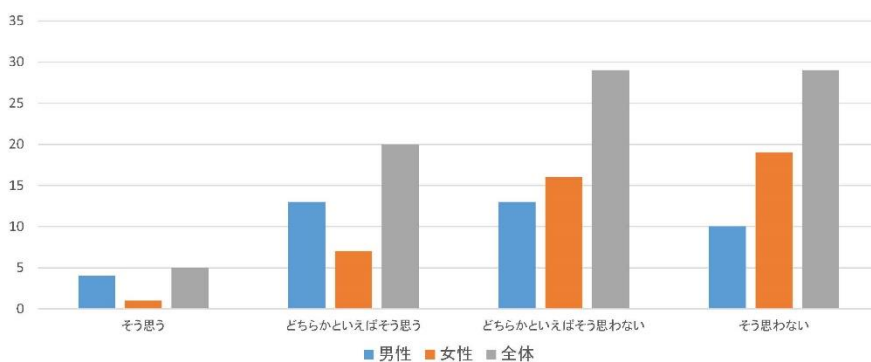
2. 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると感じますか。



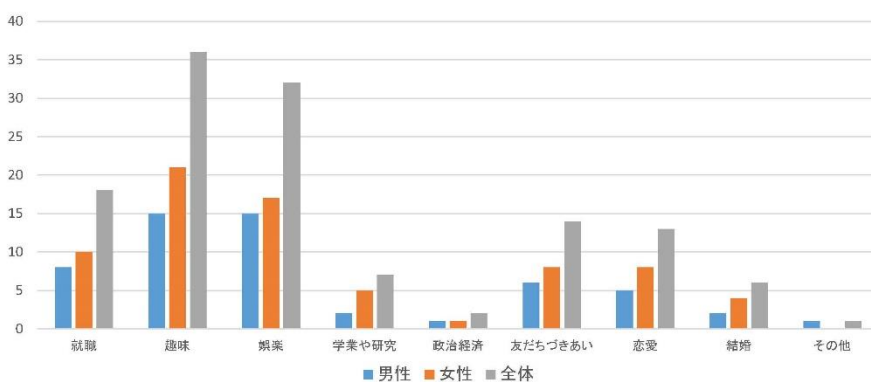
3. 進路選択の際に性別による障壁を感じたことはありますか。



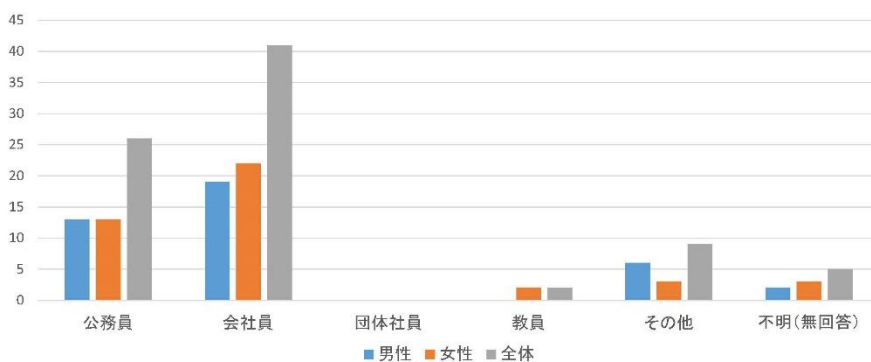
4. 「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



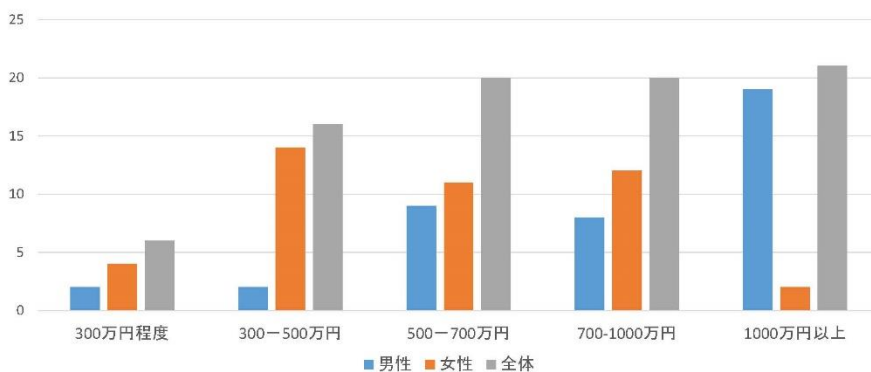
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。



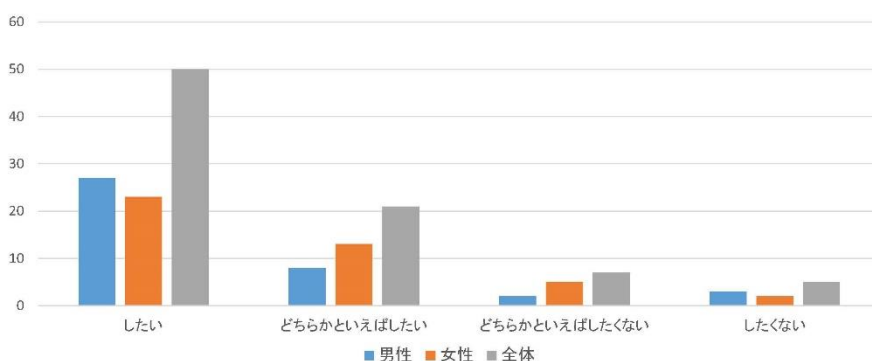
6. あなたが将来就きたい職種は何ですか。



7. あなたが理想とする年収は。

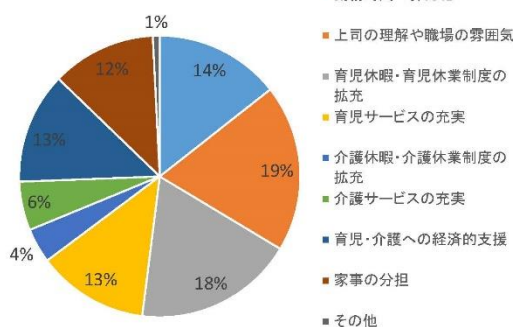


8. あなたは将来結婚したいですか。

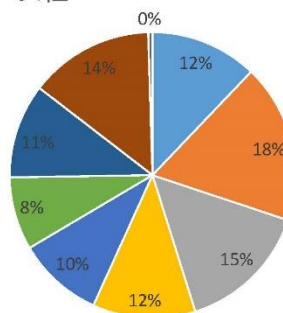


9. 将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。

男性

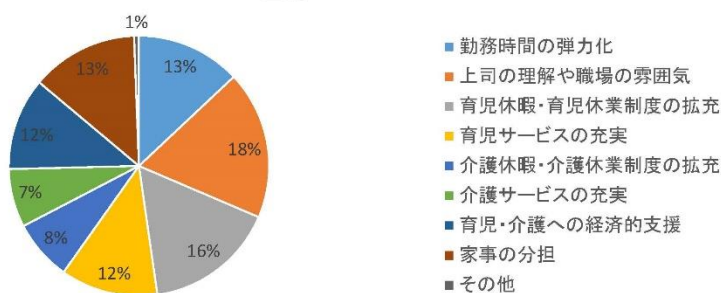


女性

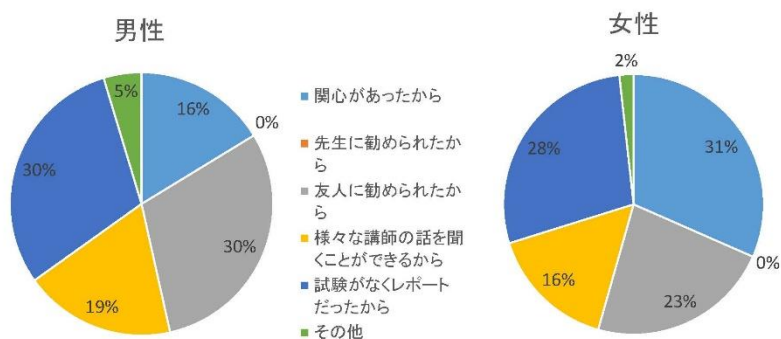


9. 将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。 (全体)

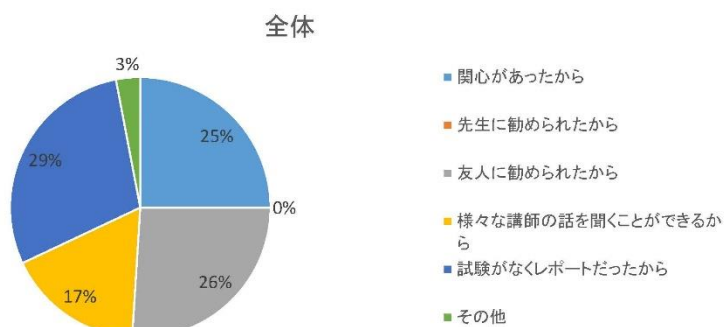
全体



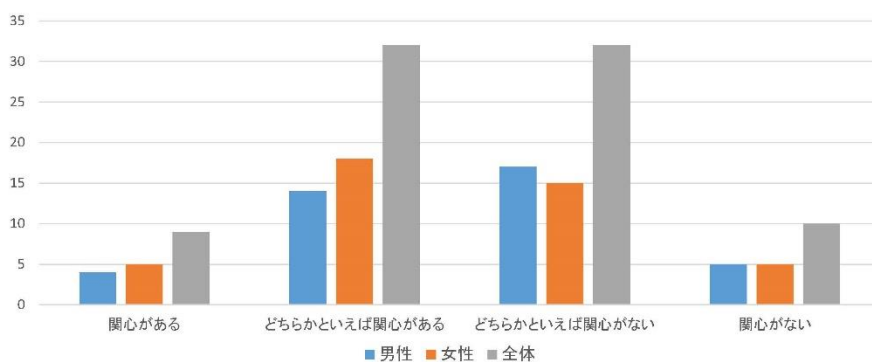
10. 「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。



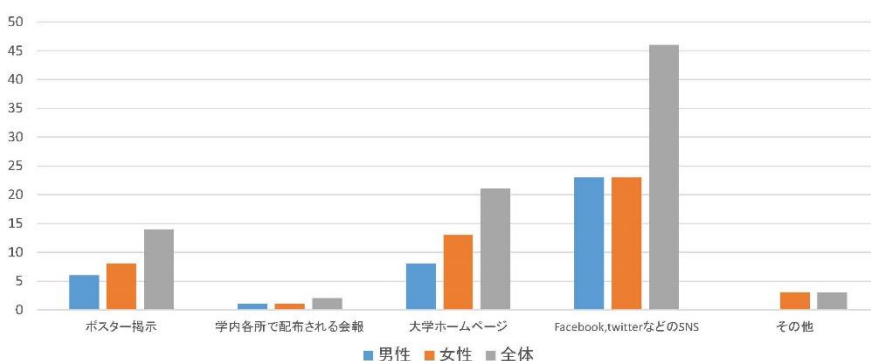
10. 「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。



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。



13. 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。



日中韓の男女共同参画に関する意識調査の比較

(2018年:542名)

調査対象

※中国の2大学は共に調査人数が少ないため合わせて中国として比較

・三重大学

男	女	計
102	108	210

・韓国 世宗大学

男	女	計
89	40	129

・韓国 梨花女子大学

女	計
155	155

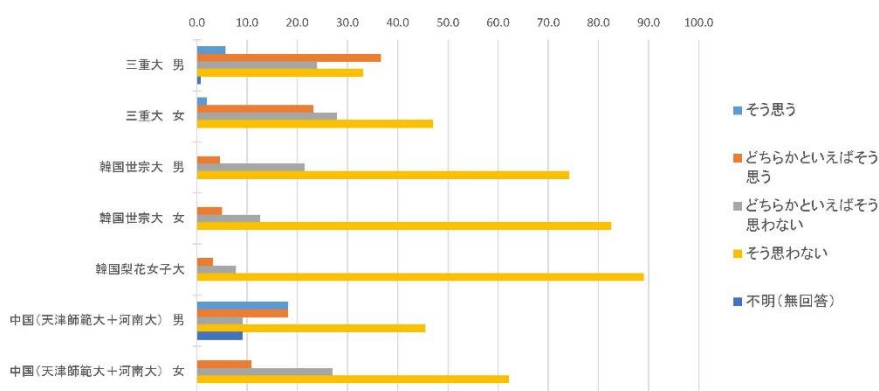
・中国(天津師範大学+河南大学)

男	女	計
11(10+1)	37(28+9)	48(38+10)

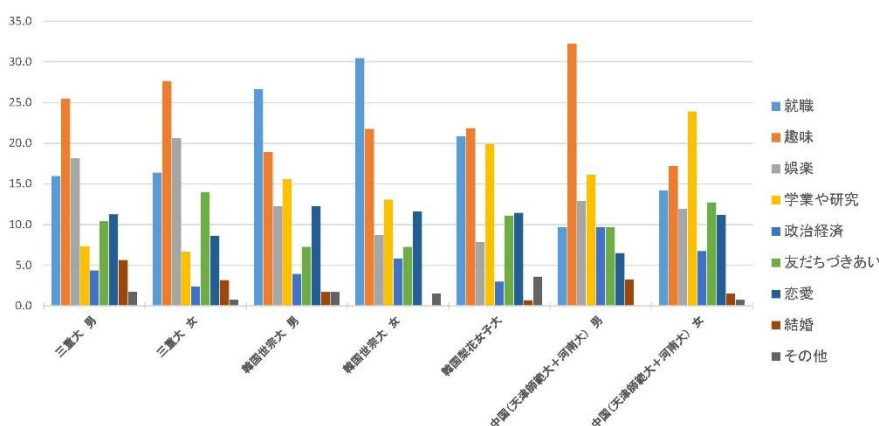
質問項目（下線を引いた項目を今回の比較対象とする）

1. 所属学部、学年、性別
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。
1) 大学で 2) 家庭で 3) 政治で 4) 社会通念や習慣などで
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、性別などの適正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何ですか。
7. あなたの理想とする年収は
8. あなたは将来結婚したいですか。
9. 将来、仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと。（複数回答可）
10. 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）
11. 男女共同参画を推進するために、実施してほしいイベント、あなたが気づいた課題等について自由に記述してください。

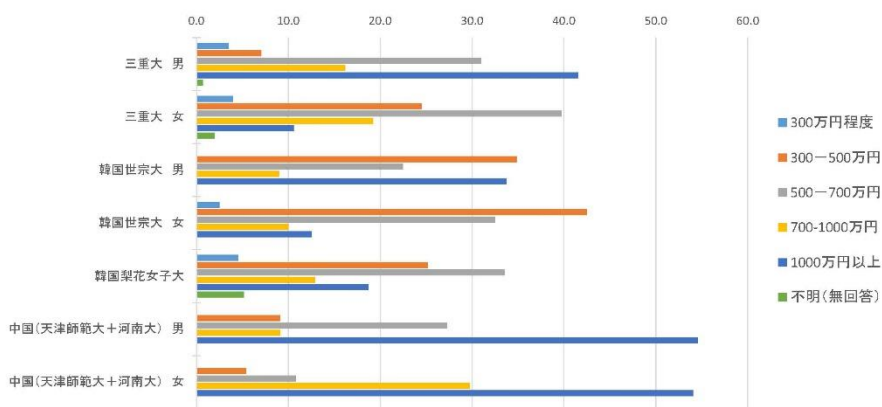
4. 「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



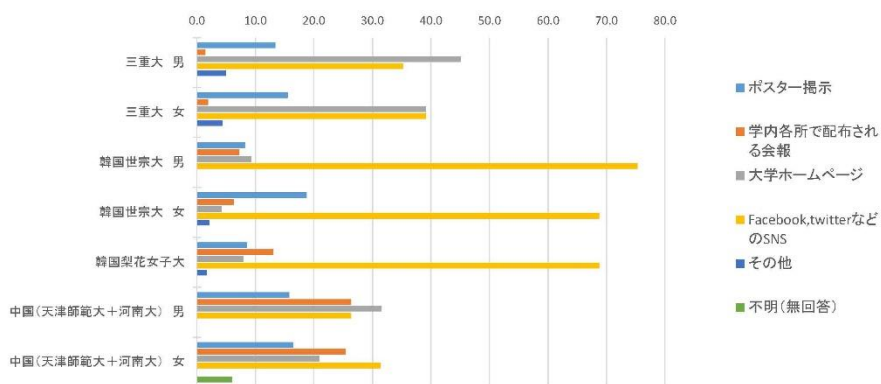
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。（複数回答）



7. あなたが理想とする年収は。



10. 男女共同参画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)



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

2018(平成30)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、102名の学生が履修登録し、国、三重県、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4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岡本良啓さん及び3名の副委員長から、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 尾西康充委員長



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 朴 恵淑委員



第4回 朴 恵淑委員, 男女
共同参画推進学生委員会紹介



第5回 ゲストスピーカー
和田桃子氏



第6回 ゲストスピーカー
川北睦子氏



第7回 非常勤講師
石垣弘美氏



第8回 森川孝太郎委員



第9回 大林陽子委員



第10回 小林 正委員



第11回 江藤みちる委員



第11回 ゲストスピーカー
一般社団法人ELLY



第12回 森 多佳美委員



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
神元有紀氏



授業風景



授業風景



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	2018(平成 30) 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 げんだいしゃかいり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), 森川孝太郎(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), 小川真理子(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)
	○ ONISHI,Yasumitsu
	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。 本学教員ととも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	○ 学科・コース等の教育目標 ○ 全学の教育目標 感じる力 ・ ○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 ・ ○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 ・ ○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 ・ ○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	授業参加度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、月曜日午前9時～10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	担当教員が男女共同参画に関するセミナー等に参加するなどして、最新の情報を把握して改善する。また、担当教員による学生の意見収集及び三重大学男女共同参画推進学生委員会が実施する学生アンケート調査により、学生の意見を反映して改善する。
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 尾西 康充 「オリエンテーション」,「男女共同参画の歴史」 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 朴 恵淑 「日本及び三重大大学の男女共同参画の現状と課題」 第 5 回 和田 桃子 「三重県男女共同参画基本計画」 第 6 回 川北 睦子 「男女と起業とパーソナルブランディング」 第 7 回 石垣 弘美 「三重県の男女共同参画の現状と課題」 第 8 回 森川孝太郎 「職業の選択と男女共同参画-西洋音楽史の事例から-」 第 9 回 大林 陽子 「看護における男女共同参画」 第 10 回 小林 正 「会社で働くということ」 第 11 回 江藤みちる 「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」 第 12 回 森 多佳美 「大学病院における男女共同参画の推進」 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 「〈反-男女共同参画〉のレトリック」 第 15 回 尾西 康充・神元 有紀 「ライフプランを考える」
事前・事後学修の内容	男女共同参画に関する新聞記事を読み、自分の考えを深める。専用のノートを作って、レポート作成のための準備を行う。

1. 教育学部男女共同参画推進委員会

2019（平成31）年1月30日教育学部大会議室において、学生・教職員を対象として、LGBT講演会を開催しました。講師には、一昨年度と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人の割合でいるといわれるLGBTは、もはや「性的マイノリティー」と一括りにすることはできないように思われますが、LGBTに対する偏見や差別はもちろん、LGBTの方たちが安心して暮らせるような、例えば公共の場におけるトイレなどの設備等も含め、広く理解が及ぶためにはまだ一層の取り組みを必要とします。

講演は、山口さんの幼いころからこれまでの、いくつかの極めて印象的な、強烈なエピソードを交えた自己紹介からはじまりました。また、陥りやすい無意識的な男女のステレオタイプの問題を参加者で共有し、教育現場における様々な事例を分かりやすくご説明いただきました。これらを通して、よりよく生きるための社会づくりを模索することは、教員を目指す学生にとってとても大切なことです。普段はなかなか聞くことのできない生の声に、参加した学生や教職員は熱心に聞き入り、非常に有意義な会となりました。



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

(1-1) 工学部ホームページ内の受験生向け「女子学生でも大丈夫か知りたい」

<http://www.eng.mie-u.ac.jp/futurestudents/isitok/>で随時情報を発信しています。

(1-2) 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

2018(平成30)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、熱心に対応していました。

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の在学生向け「女子学生さんのための相談コーナー」

<http://www.eng.mie-u.ac.jp/students-o/>

で「女子学生さんが三重大大学で勉学・研究をするにあたって、改善してほしい点」などのご相談・ご要望を受け付けるとともに、年に1回アンケートを行っています。

アンケートの結果と回答は、同コーナーで公開しています。

アンケートの結果をふまえ、

- ・女子トイレの一部改修
- ・女子学生優先の交流ルームの設置
- ・卒業研究の時間の問題を当該学科で周知・議論などを行いました。

3. 生物資源学研究科男女共同参画推進室

○増養殖研究所一般公開&オープンキャンパスにおいて「女子学生による研究紹介」

生物資源学研究科男女共同参画推進室が恒例行事のように、毎年、国立研究開発法人水産研究・教育機構増養殖研究所が夏休み期間中に開催されている一般公開に参加し、当研究科の大学院生を中心とするポスター発表を行っていた。しかし、今年は台風の影響で2018年7月28日に養殖研究所玉城庁舎で開催する予定の一般公開への参加を断念した。

大学院生の研究活動と研究成果をより多くの方に共有するために、8月8日の研究科・学部オープンキャンパスで発表予定の学生と一緒にポスター展示を行った。ポスター発表者は下記の通りである。

<ポスター発表者リスト>

- ・生野 彰宏 (D3・生物圏生命科学専攻)・・・指導教員：奥村克純
テーマ：よく考えればあれっ？体の不思議一体の変化とエピジェネシクスの働きー
- ・水谷雪乃 (D2・生物圏生命科学専攻)・・・指導教員：田中礼士
テーマ：海の微生物ハンターって知ってる？
- ・吉村 円 (M1・生物圏生命科学専攻)・・・指導教員：田丸浩
テーマ：南伊勢町アワビ陸上養殖による地域活性化の取組み
- ・川口真穂 (M2・資源循環学専攻)・・・指導教員：中島千晴
テーマ：日本産べと病菌の分類学的研究
- ・千藤咲 (M2・女子鯨類研究グループ・生物圏生命科学専攻)・・・指導教員：吉岡基・船坂徳子
テーマ：イルクジガールズの調査・研究活動
- ・尾崎弥生 (4年生・共生環境学専攻)・・・指導教員：陳山鵬
テーマ：生産設備の状態監視・診断に関する研究
- ・細川遥香 (4年生・生物圏生命科学専攻)・・・指導教員：梅川逸人・西尾昌洋
テーマ：小豆煮汁抽出物の閉経後骨粗鬆症モデルマウスに対する影響

2018年（平成30年）オープンキャンパスでの学生・大学院生による研究紹介は計7件となった。

平成30年度オープンキャンパスポスター発表者



1. 三重県との連携

(1) フレンテまつり

2018(平成30)年6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、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2018

2018(平成30)年10月25日(木) 三重県及び女性の活躍推進三重県会議の主催により、松阪市の華王殿で開催された「みえの輝く女子フォーラム2018」に参加しました。

開催テーマは「応援してくれる人がいるからがんばれます!」とされ、国連機関「UN Women」が展開する「He For She」(女性の地位向上に男性の協力・参加を呼びかける運動)に三重県知事らとともに若者たち代表として本学学生4名が各々賛同メッセージを発し、一人ひとりが自分の立場でできることを考える機会となりました。



(3) みえ・花しょうぶサミット」～魅力溢れる三重県創り～

三重県・三重大学地域ECOシステム研究センター主催による「みえ花しょうぶサミット」～魅力溢れる三重県創り～が10月26日(金)本学環境・情報科学館にて開催されました。「みえ花しょうぶサミット」は三重県内で活躍中の異業種の女性たちが交流するもので、今回は石川雅恵UN Women日本事務所長を招聘し、本学学生・留学生が参加し、講演会及びワールドカフェ形式のグループワークが行われました。グループワークは、①男女共同②持続可能なまちづくり③観光④環境⑤産官学民のパートナーシップ⑥グローバル化 に分かれ、朴恵淑教授のコーディネータによって行われました。そして、最後に6つのテーマに対するグループ発表が行われ、今後の展開に期待を持たれる成果がありました。



(4) 三重県男女共同参画フォーラム

2018(平成30)年11月10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(ひと)2018～」に参加しました。

今年は「女性の可能性が開く未来 男性が取り組む・変える未来」というテーマで、女性の可能性が開かれた社会を実現するために、男性をはじめ誰もが取り組めること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。



(5) 特別講義

「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、2018(平成30)年7月27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「ライフプランを考える」をテーマに特別講義を行いました。



2. 津市との連携

2018(平成30)年12月1日、津リージョンプラザで開催された平成30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は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（2018(平成30)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	218	36	254	14.2
准教授	164	37	201	18.4
講師(常勤)	81	6	87	6.9
助教	193	66	259	25.5
小計	669	147	816	18.0
助手	0	0	0	
計	669	147	816	18.0

* 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 %
専任教員の本務を持つ者	131	31	162	19.1
専任教員以外の本務を持つ者 *	205	47	252	18.7
本務を持たない者(60歳以上) **	79	19	98	19.4
本務を持たない者(40歳以上～60歳未満) **	27	42	69	60.9
本務を持たない者(40歳未満) **	8	6	14	42.9
計	450	145	595	24.4

「客員教授」「客員講師」など、雇用形態等がいわゆる非常勤講師と同様である場合は含めてください。学内非常勤講師は除いてください。

* 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。

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)	20	11	20	7	2	1	0	3	0	0	42	22	64	34.4
医学部	2	1	0	0	2	1	14	4	0	0	18	6	24	25.0
教育学部	40	8	16	7	3	1	0	0	0	0	59	16	75	21.3
教養部(一般教育)	9	1	1	2	2	0	0	1	0	0	12	4	16	25.0
大学院	138	12	102	17	20	1	65	27	0	0	325	57	382	14.9
附属病院	5	2	15	0	48	2	100	27	0	0	168	31	199	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	10	4	4	0	14	4	0	0	32	9	41	22.0
計*	218	36	164	37	81	6	193	66	0	0	656	145	801	18.1

平成30年度学校基本調査 様式第7号「学生教職員等状況票 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、学長・理事・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1.6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 *	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学位課程			
	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	37	77	114	67.5	1	5	6	83.3	0	0	0		0	0	0	
社会科学	106	75	181	41.4	5	5	10	50.0	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	374	57	431	13.2	203	21	224	9.4	10	2	12	16.7	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	137	106	243	43.6	57	36	93	38.7	8	2	10	20.0	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)***	91	116	207	56.0	11	9	20	45.0	26	7	33	21.2	0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	95	115	210	54.8	22	8	30	26.7	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		10	3	13	23.1	2	0	2	0.0	0	0	0	
									法科大学院修了者 ** →				0	0	0	
合計(自動計算)	840	546	1386	39.4	309	87	396	22.0	46	11	57	19.3	0	0	0	

平成29年度における卒業(修了)者数について、期間満了による退学者(いわゆる満期退学)も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。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。

*** 「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別	学士課程				修士課程				博士課程				専門職学士課程			
	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 %
医学	84	43	127	33.9	8	0	8	0.0	26	7	33	21.2	0	0	0	
歯学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
薬学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
看護学	7	73	80	91.3	3	9	12	75.0	0	0	0		0	0	0	
保健その他	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)合計	91	116	207	56.0	11	9	20	45.0	26	7	33	21.2	0	0	0	

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	40歳以上	12	0	7	0	7	0	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	3	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0
社会科学	40歳以上	8	0	4	0	8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
	40歳未満	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2	2
理学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	40歳以上	40	0	0	0	40	1	0	0	2	0	0	0	4	0	1	0
	40歳未満	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	13	1	1	0
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	43	0	2	0	28	0	4	0	0	0	1	0	8	1	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	5	0	0	0	1	0	0	0	3	3	2	1
保健(医歯薬学 を含む)	40歳以上	47	47	13	13	34	34	12	12	65	65	3	3	76	76	25	25
	40歳未満	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	73	73	26	26
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	40歳以上	43	0	8	0	14	0	5	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	4	0	3	0	3	3	1	0	0	0	0	0
芸術	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	40歳以上	25	7	2	0	17	3	5	2	5	4	0	0	8	5	2	2
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	8	6	6	6
合計(自動 計算)	40歳以上	218	54	36	13	148	39	31	15	72	69	4	3	96	82	29	28
	40歳未満	0	0	0	0	16	1	6	0	9	6	2	0	97	83	37	35

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		うち 任期 付き	
人文科学	40歳以上	19	0	12	0	31	0	38.7		0	0	0	0
	40歳未満	5	0	1	0	6	0	16.7		0	0	0	0
社会科学	40歳以上	16	1	5	1	21	2	23.8	50.0	0	0	0	0
	40歳未満	2	0	4	2	6	2	66.7	100.0	0	0	0	0
理学	40歳以上	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
工学	40歳以上	86	1	1	0	87	1	1.1	0.0	0	0	0	0
	40歳未満	14	1	1	0	15	1	6.7	0.0	0	0	0	0
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	79	1	7	0	86	1	8.1	0.0	0	0	0	0
	40歳未満	9	3	2	1	11	4	18.2	25.0	0	0	0	0
保健(医歯薬学 を含む)	40歳以上	222	222	53	53	275	275	19.3	19.3	0	0	0	0
	40歳未満	76	76	26	26	102	102	25.5	25.5	0	0	0	0
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
教育	40歳以上	57	0	13	1	70	1	18.6	100.0	0	0	0	0
	40歳未満	7	3	4	0	11	3	36.4	0.0	0	0	0	0
芸術	40歳以上	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
その他	40歳以上	55	19	9	4	64	23	14.1	17.4	0	0	0	0
	40歳未満	9	7	7	6	16	13	43.8	46.2	0	0	0	0
合計(自動 計算)	40歳以上	534	244	100	59	634	303	15.8	19.5	0	0	0	0
	40歳未満	122	90	45	35	167	125	26.9	28.0	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。
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。

** 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。

***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

「保健」中分類別		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	
医学	40歳以上	42	42	4	4	33	33	2	2	63	63	3	3	74	74	20	20
	40歳未満	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	73	73	21	21
歯学	40歳以上	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	2	2	1	1
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
薬学	40歳以上	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護学	40歳以上	3	3	9	9	0	0	10	10	0	0	0	0	0	0	4	4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4
保健その他	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上	47	47	13	13	34	34	12	12	65	65	3	3	76	76	25	25
	40歳未満	0	0	0	0	1	1	0	0	2	2	0	0	73	73	26	26

「保健」中分類別		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		うち 任期 付き	
医学	40歳以上	212	212	29	29	241	241	12.0	12.0	0	0	0	0
	40歳未満	76	76	21	21	97	97	21.6	21.6	0	0	0	0
歯学	40歳以上	5	5	1	1	6	6	16.7	16.7	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	1	1	1	1	100.0	100.0	0	0	0	0
薬学	40歳以上	2	2	0	0	2	2	0.0	0.0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
看護学	40歳以上	3	3	23	23	26	26	88.5	88.5	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	4	4	4	4	100.0	100.0	0	0	0	0
保健その他	40歳以上	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0			0	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上	222	222	53	53	275	275	19.3	19.3	0	0	0	0
	40歳未満	76	76	26	26	102	102	25.5	25.5	0	0	0	0

表1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

1.7-1 採用・転入

単位:人

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合 計
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学	0	0	0	1	1	1	0	0	1	2	3	0	0	3
社会科学	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	2
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	1	0	0	0	0	0	4	0	5	0	5	0	0	5
農学(獣医学、水産学を含む)	1	0	1	0	0	0	1	1	3	1	4	0	0	4
保健(医歯薬学を含む)**	2	1	0	2	3	0	43	18	48	21	69	0	0	69
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	2	0	0	2
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	1	2	0	1	0	2	5	6	6	12	0	0	12
合計(自動計算)	5	2	3	4	6	1	50	26	64	33	97	0	0	97

平成29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。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。

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。

**「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合 計
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
医学	2	1	0	1	2	0	43	16	47	18	65	0	0	65
歯学	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1
薬学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護学	0	0	0	1	0	0	0	2	0	3	3	0	0	3
保健その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	2	1	0	2	3	0	43	18	48	21	69	0	0	69

1.7-2 本務教員からの学内昇任**

単位:人

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1
社会科学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	3
農学(獣医学、水産学を含む)	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
保健(医歯薬学を含む)***	1	0	3	0	11	0	0	0	15	0	15
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	4	0	1	1	0	0	0	0	5	1	6
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
合計(自動計算)	11	1	5	1	11	0	0	0	27	2	29

平成29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。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。

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。

***「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、平成29年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
医学	1	0	3	0	11	0	0	0	15	0	15
歯学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	1	0	3	0	11	0	0	0	15	0	15

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	29	3	4	0	3	3	0	0	0	0	36	6	42	14.3
課長補佐、専門員等	18	9	2	1	3	0	1	0	0	0	24	10	34	29.4
係長、専門職員等	40	22	3	1	13	36	28	5	0	0	84	64	148	43.2
主任等	21	20	3	1	2	41	2	1	0	0	28	63	91	69.2
その他一般職員	82	80	2	1	91	511	17	10	0	0	192	602	794	75.8
計	190	134	14	4	112	591	48	16	0	0	364	745	1109	67.2

* 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。

(参考例)

	事務系	技術技能系	医療系
課長相当職以上	一般職 級以上		看護部長、副看護部長 技師長
課長補佐、専門員等	" 級以上	技術専門官	副技師長 副薬剤部長
係長、専門職員等	" 級以上	技術専門職員、主任技術職員	看護師長 主任技師 薬剤主任
主任等	" 級以上		副看護師長
その他一般職員			看護師、看護助手 技師 薬剤師

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	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4	0.0
課長補佐、専門員等	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	1	4	25.0
係長、専門職員等	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	1	3	33.3
主任等	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	50.0
その他一般職員	10	11	0	0	11	60	2	2	0	0	23	73	96	76.0
計	18	12	1	0	12	61	2	3	0	0	33	76	109	69.7

平成29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

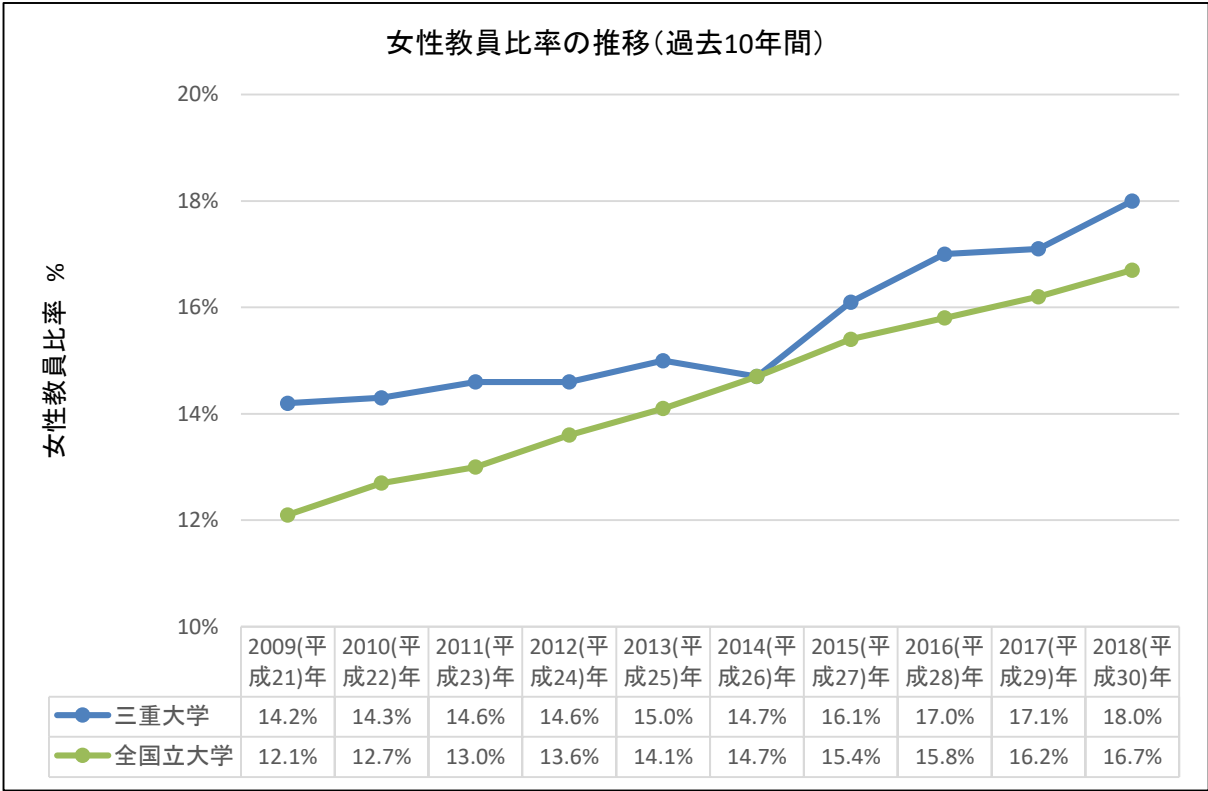
実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	●	○	○
実施しなかった	○	●	●
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた平成29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、その際はよろしくお願いいたします。

三重大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	三重大学	全国立大学
		女性教員数/全教員数		
第1回	2001(平成13)年	—	—	7.6%
第2回	2003(平成15)年	—	—	8.0%
第3回	2005(平成17)年	94人/749人	12.6%	9.3%
第4回	2007(平成19)年	96人/739人	13.0%	11.4%
第5回	2008(平成20)年	99人/741人	13.4%	11.8%
第6回	2009(平成21)年	106人/748人	14.2%	12.1%
第7回	2010(平成22)年	110人/769人	14.3%	12.7%
第8回	2011(平成23)年	112人/765人	14.6%	13.0%
第9回	2012(平成24)年	111人/760人	14.6%	13.6%
第10回	2013(平成25)年	118人/787人	15.0%	14.1%
第11回	2014(平成26)年	116人/791人	14.7%	14.7%
第12回	2015(平成27)年	129人/802人	16.1%	15.4%
第13回	2016(平成28)年	137人/805人	17.0%	15.8%
第14回	2017(平成29)年	137人/802人	17.1%	16.2%
第15回	2018(平成30)年	147人/816人	18.0%	16.7%



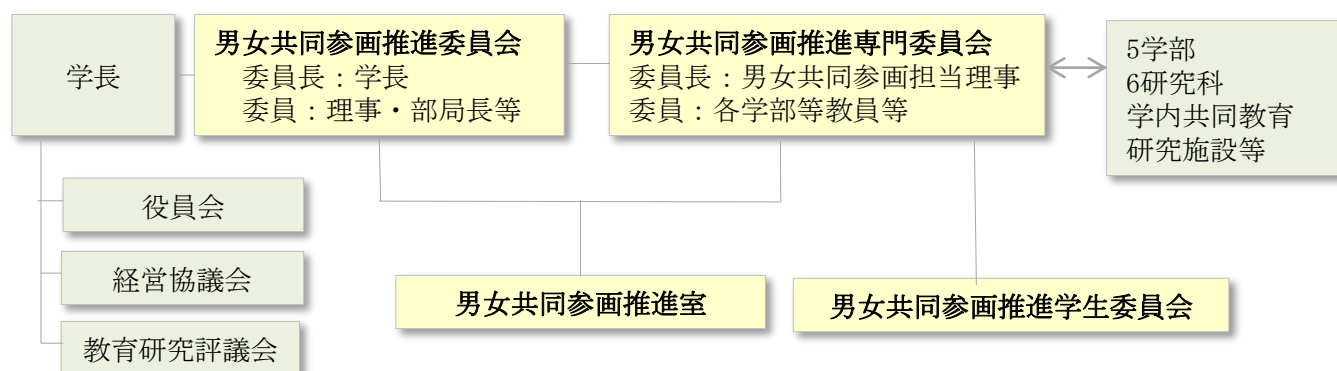
1. 三重大学男女共同参画推進組織

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 平成30年3月30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) 教養教育院長
- (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。

附 則(平成30年3月30日規程)

この規程は、平成30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 平成30年3月30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) 教養教育院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。

附 則(平成30年3月30日細則)

この細則は、平成30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：朴恵淑男女共同参画推進専門委員会委員，岡本男女共同参画推進学生委員会委員長，南部副委員長，万副委員長，曹副委員長

5. 三重大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. 2018（平成30）年度三重大大学男女共同参画関係委員会等名簿

(1) 三重大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	畑中 重光	
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	
教養教育院長	綾野 誠紀	
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	森川孝太郎	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	常 清秀	第3条第1項第2号
教養教育院	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）	世古 和裕	
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	中西 一美	

(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		
副委員長		

(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）	中西 一美	

表紙のシンボルマークについて



「みえの働き方改革推進企業」登録制度
のシンボルマークです。



「みえの働き方改革推進企業」知事表彰
のシンボルマークです。

三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書 2018
2019（平成31）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

住所 〒514-8507 津市栗真町屋町1577

電話・FAX 059-231-9830

E-mail danjo@ab.mie-u.ac.jp

