

# 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 2015  
MIE UNIVERSITY



## 報告書2015



## 目 次

はじめに .....	1
I 特集	
1. 「三重大学男女共同参画フォーラム ～オール三重で取り組む男女共同参画～」 .....	2
2. 三重大学長「イクボス宣言」 .....	17
II 一般事業主行動計画	
1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画 .....	18
2. 次世代法に基づく一般事業主行動計画 .....	21
III 男女共同参画推進委員会及び同専門委員会の活動 .....	
IV 男女共同参画推進学生委員会の活動 .....	26
V 教養教育授業	
1. 「男女共同参画の基礎」 (前期, 教養統合科目, 国際理解・現代社会理解) .....	28
2. 「大学生のための未来設計講座」 .....	33
3. 「企業と学生との意見交換会」 .....	34
VI 部局の取組み	
1. 工学研究科男女共同参画推進専門委員会 .....	35
2. 生物資源学研究科男女共同参画推進室 .....	36
VII 地域との連携	
1. 三重県との連携 .....	37
2. 津市との連携 .....	37
VIII 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 .....	38
IX 資料集	
1. 三重大学男女共同参画推進組織 .....	42
2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程 .....	42
3. 三重大学男女共同参画推進専門委員会細則 .....	43
4. 三重大学男女共同参画推進学生委員会内規 .....	45
5. 三重大学男女共同参画推進室内規 .....	46
6. 2015（平成 27）年度三重大学男女共同参画関係委員会委員等名簿 .....	46
7. 三重大学男女共同参画推進専門委員会活動ダイジェスト版 .....	48

## はじめに

三重大学は、2009（平成20）年7月の三重大学男女共同参画宣言において、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。

この方針に従って、全学組織の男女共同参画推進委員会及び専門委員会を設置し、男女共同参画推進活動を積極的に行ってています。

2015（平成27）年度は、4月10日から7月24日まで、教養教育において「男女共同参画の基礎」授業を開講し、男女共同参画推進専門委員会委員である教員及び地方自治体職員や企業経営者等の非常勤講師による全15回の授業を実施し、履修登録学生は116名に上りました。

学生主体の活動としては、5月に男女共同参画推進学生委員会が学生の意識調査を行い、関心の高さを明らかにしました。11月には、同委員会の学生2名が、「ファザーリング全国フォーラムinとやま」において開催された文部科学省主催の「100人男子会×女子会」に出席し、若者たちと意見交換を行いました。

12月には、鈴木英敬三重県知事を本学に招いて、「三重大学男女共同参画フォーラム—オール三重で取り組む男女共同参画—」を開催し、本学及び三重県の取組みを紹介し、県内の産学官民が協力して男女共同参画事業を展開することを再確認しました。

2016（平成28）年度から始まる6年間の国立大学法人の第3期中期目標期間において、三重大学は、教職員人事に関して次のような数値目標を策定しました。

「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。また、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。」

上記の目標を達成することが、国立大学法人三重大学の公約となったのです。

学内外のさまざまな知恵を集めて、男女共同参画事業の展開を進めていきますので、ご協力をお願いします。

2016（平成28）年3月 理事・副学長（企画・評価・広報担当） 尾西 康充

## I 特集

### 1. 三重大学男女共同参画フォーラム

2015（平成27）年12月7日（月）三重大学環境・情報科学館1階において、三重大学男女共同参画フォーラムを開催し、「オール三重で取り組む男女共同参画」をテーマに、鈴木英敬三重県知事をお招きして、本学及び三重県の男女共同参画に関する現状を知り、今後の男女共同参画を推進するための先進的な取り組みについて100名を超える参加者と共に考えました。



#### 【趣旨】

男女共同参画は、主要な社会的課題であり、政府は、「202030（ニイマルニイマルサンマル）」の目標を掲げ、女性の社会的役割の向上及び意思決定の場での女性の割合を2020年までに30%にすることを目指しています。

三重大学男女共同参画フォーラムでは、三重大学及び三重県の男女共同参画に関する現状を知り、男女共同参画の先進的取り組みについて参加者と共に考えます。

フォーラムでは、駒田美弘三重大学長の挨拶の後、本学の取組について尾西康充理事から、三重大学男女共同参画推進学生委員会の活動について逸見暁人同学生委員長及びチョボグム同副委員長から報告があり、続いて、鈴木英敬三重県知事による講演「三重県の男女共同参画～めざせ！育児男子&輝く女子～」が行われました。次いで、朴教授をコーディネーターに知事と学長の懇話会が行われ、男女共同参画を推進するための取り組みなどについて参加者を交えて意見交換をしました。



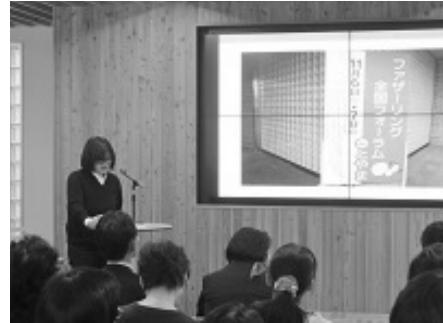
駒田美弘学長挨拶



尾西康充理事報告



逸見暁人三重大学男女共同参画  
推進学生委員会委員長報告



チヨボグム三重大学男女共同参画  
推進学生委員会副委員長報告



鈴木英敬三重県知事講演



参加者との意見交換



駒田美弘学長、鈴木英敬知事及びコーディネーター 朴 恵淑教授  
による懇話会

## 三重大学男女共同参画フォーラムアンケート結果

実施日：2015(平成27)年12月7日

回答者数60名/参加者数102名=回答率59%

問1-1 性別	回答数	比率(%)
男	25	42
女	35	58
計	60	100

問1-2 年代	回答数	比率(%)
20代	18	30
30代	6	10
40代	12	20
50代	21	35
60代	3	5
計	60	100

問1-3 職業	回答数	比率(%)
本学教職員	50	83
本学学生	5	8
会社員	2	3
公務員	1	2
その他	1	2
無回答	1	2
計	60	100

問2 参加した動機	回答数	比率(%)
興味があったから	18	29
具体的な目的があった	1	2
本学教職員からの紹介	41	65
友人・知人の誘い	2	3
その他	1	2
計	63	100

自由記述別紙参照

問3 感想	回答数	比率(%)
非常に良かった	17	28
良かった	39	65
普通	3	5
無回答	1	2
計	60	100

自由記述別紙参照

問4 得られたこと又は印象に残ったこと	自由記述別紙参照
問5 意見、希望等	自由記述別紙参照

三重大学男女共同参画フォーラム ～オール三重で取り組む男女共同参画～ アンケート	
(平成 27 年 12 月 7 日)	
<p>本日は、フォーラムにご参加いただきありがとうございます。 今後の男女共同参画推進事業の参考にさせていただきたいので、アンケートへのご協力をお願いします。</p> <p>以下、当てはまるものに○を付けてください。</p>	
<p><b>問1. 回答者ご自身についてお聞かせください。</b></p> <p>【性別】 1. 男性      2. 女性</p> <p>【年代】 1. 10代      2. 20代      3. 30代      4. 40代 5. 50代      6. 60代      7. 70代以上</p> <p>【職業】 1. 本学教職員      2. 本学学生(人・教・医・工・生・Iハ)      3. 会社員 4. 団体職員      5. 公務員      6. 自営業      7. 本学以外の学生 8. 無職      9. その他 ( )</p>	
<p><b>問2 フォーラムに参加された動機はですか。当てはまるものすべてに○を付けてください。</b></p> <p>1. 興味があった      2. 具体的目的があって ( ) 3. 本学教職員からの紹介      4. 友人・知人の誘い 5. その他 ( )</p>	
<p><b>問3 このフォーラム全体のご感想をお聞かせください。</b></p> <p>1. 非常に良かった      2. 良かった      3. 普通      4. やや不満      5. 期待はずれ 理由 ( )</p>	
<p><b>問4 このフォーラムに参加して得られたこと又は印象に残ったことについてお聞かせください。</b></p> <p style="text-align: right;">[ ]</p>	
<p><b>問5 男女共同参画の推進のためご意見、ご希望などがございましたらお聞かせください。</b></p> <p style="text-align: right;">[ ]</p>	



## 自由記述一覧

問2 動機	鈴木知事のお話の中でサミットの事が聞けたらいいなと思って 知事の熱意を感じることができた。	20代	女性
	男女共同参画について、今までほぼ考えたことがなかったが、今回のフォーラムで興味を持つことができた。	20代	男性
問3 感想	情報収集ができた。 とても刺激的でした。挑戦的な取組みが素晴らしいです。	50代	女性
	知事の講演は新鮮な話題で興味深かったです。 男女共同参画についてまったく知らなかつたが、参加して、イメージが湧いた。	30代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	パワフルな知事から話を伺うことができた。	20代	男性
	鈴木知事の育児に関する考え方方が良くわかった。 育児に内容が偏っていたように思う。	20代	男性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	県をあげて男女共同参画に取組まれていて、今まで、女性がどうしろとかが中心であったが、「男性が変わることが大切だ」という知事の言葉が印象深かったです。	20代	女性
	懇話会で学長や知事の考えを具体的に聞けたこと	20代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	男女共同参画の主に女性の社会進出の話が中心だったが、男性の育休取得率が聞けてよかったです。 わかっているだろうの廃止は実際の行動に移すのは難しいが、自分自身が心を開いて、思い込みによる誤解を解いていくように努めようと思った。	20代	男性
	三重県はいろいろな事例実績が形成され始めているが、大学としての事例紹介がないように思った。 大学としての取り組みって何をしているのか? あと学生アンケートに医学部生がなかったのが残念だった。	30代	男性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	懇話会とても楽しく聞かせていただきました。	40代	女性
	知事と学長が共通して話すのは、男女共同参画は、やらされるのではなく、当然として受け止めることが大切 職場でも、大学の授業でも、学業でもやらされ感ではなく、当然として行うことが大切	60代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	意識改革を図るための様々な取り組みを聞けて大変良かったです。 世界、三重県における男女共同参画の取り組みについて、様々行われているということ、また、その内容について知ることができた。	50代	男性
	大学の保育所の園児数の拡大を知り、非常に良かったとうれしく思った。この人数ではまだ足りないかも知れませんが、職場に保育所があるのは安心して働けると思う。	50代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	他県から参加して、取組の先見性に感心しています。行政とアカデミックな大学のトップの意欲が、現場を変えていくのだと思います。三重が全国をひっぱっていただけると思います。 知事の話が分かりやすく印象に残った。	50代	女性
	学長、知事の考えがよく理解できた。参加してよかったです。 これから子供高齢化の中で、少しでも女性がはたらきやすく、結婚したいと思える世の中になつてほしい。希望が持てた。	50代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	普段、学長や鈴木知事のお話を聞くことができないので、いろいろな事がわかりとても良い機会になりました。	20代	女性
	学生実施のアンケートについては、対象が授業受講者以外にも含めると、また、違った結果になるのかなと思いました。	20代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	昔より少しずつ男性も育休が取りやすくなっていると思いました。 三重県や三重大学の男女共同参画の取組を知ることができた。	20代	女性
	政府の方針も女性の管理職を増やすことに目が向いていたので、いろんな分野で女性が活躍できるよう取組をしていると知事より説明があり、その通りだと思われた。	30代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	改めて意識付けの必要性を感じた。 学生が将来のことに関心を持ってはいるものの、男女共同参画については、あまり関心がないというのは、驚きと共にもっと広めていかなければと思った。	40代	女性
	第3期中期目標・中期計画(平成28年度～33年度)女性教員16名増 夫に聞かせたかった。	20代	男性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	10年、20年前に比べて育休・産休を取って職場に復帰することが当たり前のようになってきたたと思いますが、それは、このような男女共同参画の推進を続けられたからだ、ということがわかりました。	30代	女性
	三重県との協働が印象的でよかったです。 イクボスの「男性が変わる」という話が心象に残った。	50代	男性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	行政の取り組みを少し知ることができた。 男性の意識を変えることが大切だということが印象に残りました。	20代	女性
	男女共同参画のためには、男性が変わらなければならないという発言に感銘を受けました。 知事のプレゼンのわかりやすさ、学長の柔軟な回答	30代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	男女共同参画の学生の意識や取組	50代	女性
	育児休暇の取り方の考えは、男女ではまだ差がある。 学生のフォーラムは良い機会です。初の意識調査に大変興味があった。 三重県は、男女共同参画が大変活発な状態であることが良くわかりました。	50代	女性
問4 得られたこと又は印象に残ったこと	知事の覇気のある声にアピール力があるなと感じた。 「わかってくれるだろう」はわからない、言わなければわからないという知事の言葉	40代	女性
		50代	男性

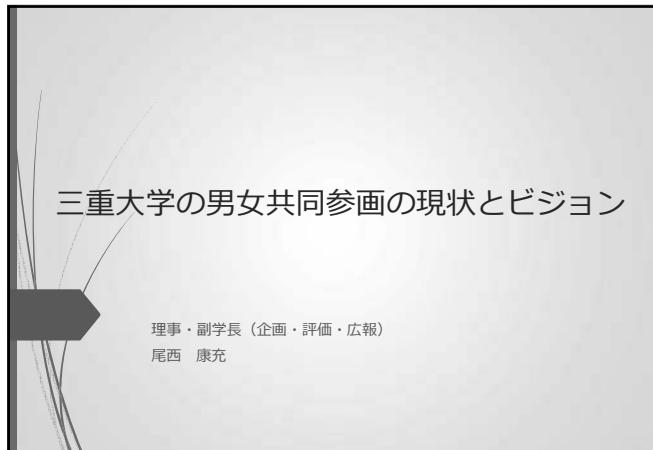
問5 意見、希望等	育児、介護に対する職場の空気をいかに変えるかが最も重要 育児の経験がない又は育児の苦労をしていない女性上司が一番変わらないといけないか	50代	男性
	男女共同参画ができていない具体的問題の共有が必要ではないか やはり、今の日本では男性が育休を取得したり、育児をする風習が定着しておらず、女性の仕事のイメージが強い	40代	男性
	やはり、今の日本では男性が育休を取得したり、育児をする風習が定着しておらず、女性の仕事のイメージが強い	20代	女性
	女性が働くために最も必要な保育園、学童保育の充実を願います。 最近の若者は、家庭内の家の分担はこなしていると思う。そもそも、男女平等が当たり前の教育を受けて育ったからです。問題は年寄です。	50代	女性
	今後も機会があれば参加したい。 三重を住みやすい県にすべく、今後もがんばってください。	50代	女性
	実際行なうのは一部の人ではなく、関わる人全員が一齊に行わないといけないと思いました。	20代	女性
	男性が育休を取得することが当たり前になるような雰囲気作りが大切だと思われた。	30代	女性
	懇談会の進行については、1つの質問が非常に長く、また学生という身にとっては、少しどういうことを言ってよいのかわからない部分があったので、司会進行役はあった方が良いのではと感じました。また、学生委員長の質問にもあったとおり、まだまだ学生への認知度は低いと思うので、もっと学生が参加しやすい場づくりを行うことも重要だと思った。 ありがとうございました。	20代	男性
	大学でも現場で使えるツールを用意してほしい。 大学内の事は通知などで知ることがあります。県知事のお話を聞き、三重県全体の事をたくさんお聞きして、いろいろ知ることができました。 学生委員、知事の話が聞けて良かったです。	20代	男性
	広く老若男女に取組んでいただきたい。 男女共同参画という育児・育休のイメージが強いが、介護や家事も大事な要素だと改めて感じた。 権利だけではなく義務を果たす。	30代	女性
		50代	男性
		20代	女性
		50代	男性



## 三重大学男女共同参画フォーラム資料集

### 1. 三重大学報告「三重大学の男女共同参画の現状とビジョン」

尾西 康充 三重大学理事・副学長

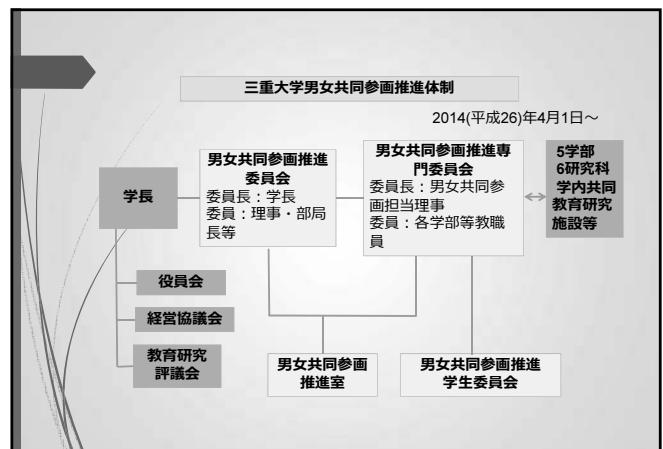
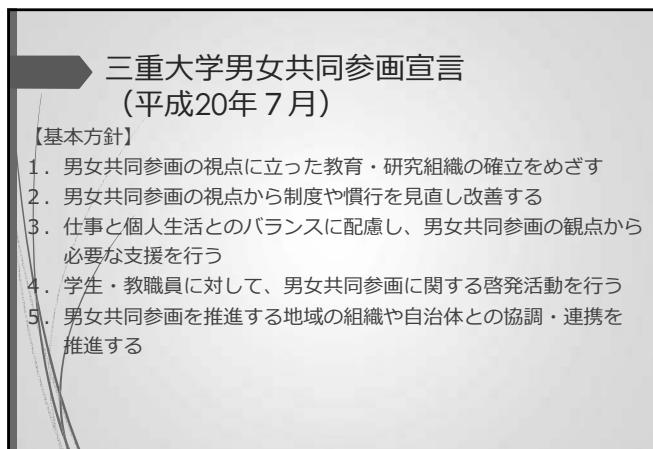


職階別・性別 教員数 (単位：人)

	男	女	計	女性 比率%
学長	1	0	1	0.0
理事	5	0	5	0.0
副学長	8	0	8	0.0
教授	229	33	262	12.6
准教授	164	34	198	17.2
講師(常勤)	79	12	91	13.2
助教	187	50	237	21.1
小計	673	129	802	16.1
助手	0	0	0	
計	673	129	802	16.1

職系別・職名別職員数 (単位：人)

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率%	
課長相当職以上	27	5	4	0	2	4	1	0	0	0	34	9	43 20.9
課長補佐、専門員等	24	6	2	0	4	0	2	0	0	0	32	6	38 15.8
係長、専門職員等	41	23	7	1	14	36	32	5	0	0	94	65	159 40.9
主任等	18	22	2	0	2	43	2	0	0	0	24	65	89 73.0
その他一般職員	80	69	4	3	78	450	18	7	0	0	180	529	709 74.6
計	190	125	19	4	100	533	55	12	0	0	364	674	1038 64.9



ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック

MIE UNIVERSITY  
ワーク・ライフ・バランス  
応援ハンドブック

育児や家族の介護が必要な時期に利用できる制度や休暇制度を網羅した「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を作成。  
全教職員に配布。

年次休暇等の積極的取得や定期退庁を促進する通知を行っている。

講義科目「男女共同参画の基礎」

- ▶ 全学共通の教養教育
- ▶ 教養統合科目 現代社会理解特殊科目
- ▶ 受講生 116名
- ▶ 4月10日～7月24日、全15回

オープンキャンパスでの高校生向け説明  
(平成27年8月7、11日)

- ▶ 工学部  
「女子学生による進路相談コーナー及び理系女子支援の紹介」
- ▶ 生物資源学部  
「生物資源LINEブース」設置 女子学生による研究紹介

各会場では、本学の男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示

三重大学男女共同参画推進学生委員会

- ▶ 教養教育「男女共同参画基礎」受講生を対象に意識調査を実施した。
- ▶ 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」主催の「フレンテまつり」に参加。  
活動紹介パネル展示を行った。

三重県「男女がいきいと働いている企業」認定取扱

平成25年1月1日付にて、学部主導で「男女がいきいと働いている企業」認定を実施した。

この認定は、平成25年2月より「男女がいきいと働いている企業」認定の実施実績により、男女がいきいと働いている企業として認定を受けた企業のうち、三重県内に本拠地を有する企業を対象としたものである。また、男女がいきいと働いている企業として認定を受けた、他の県外や海外の企業も、三重県内に本拠地を有する企業として認定を受けた、他の県外や海外など地理的に離れたる企業等を「男女がいきいと働いている企業」として認定実施する制度である。

企画実施は、平成25年の「男女共同参画宣言」始め、女性研究者支援モデル事業、女性活躍推進モデル事業、男女共同参画認定企業等の取り組みを通じて、その実態をより正確に把握するためのもので、実際の認定は三重大学教員と、行政部門との協力体制をとりました。

今後も女子学生と共に働きやすい環境をつくりに取り組みます。

三重県との連携事業

三重県「男女がいきいと働いている企業」認定取扱

平成25年1月1日付にて、学部主導で「男女がいきいと働いている企業」認定を実施した。

この認定は、平成25年2月より「男女がいきいと働いている企業」認定の実施実績により、男女がいきいと働いている企業として認定を受けた企業のうち、三重県内に本拠地を有する企業を対象としたものである。また、男女がいきいと働いている企業として認定を受けた、他の県外や海外の企業も、三重県内に本拠地を有する企業として認定を受けた、他の県外や海外など地理的に離れたる企業等を「男女がいきいと働いている企業」として認定実施する制度である。

企画実施は、平成25年の「男女共同参画宣言」始め、女性研究者支援モデル事業、女性活躍推進モデル事業、男女共同参画認定企業等の取り組みを通じて、その実態をより正確に把握するためのもので、実際の認定は三重大学教員と、行政部門との協力体制をとりました。

今後も女子学生と共に働きやすい環境をつくりに取り組みます。

三重県との連携事業

- ▶ 「ファザーリング全国フォーラムinみえ」  
創設に協力。  
本学は同会議の会員として加入。  
学長が顧問に就任。
- ▶ 「女性の大活躍推進三重県会議」  
産学官民の連携により、三重地域の男女共同参画を推進。

文部科学省主催の「100人男子会×女子会」  
本学男女共同参画推進学生委員会を中心で学生100名以上が参加し、啓発活動をおこなった。

# ビジョン

## 第3期中期目標・中期計画 (平成28~33年度)

### II 業務運営の改善及び効率化に関する目標

#### 1 組織運営の改善に関する目標 教職員人事

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。また、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グティス賞」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。

### 女性教員比率..... 18%以上

平成27年5月1日時点  
教員802名中、女性116名（16.1%）

18%に達するには  
女性教員145名（16名増）

### 事務系職員の指導的地位に占める 女性比率..... 20%以上

平成27年5月1日時点  
課長職相当以上37名中、女性5名（13.5%）

20%に達するには  
女性課長職相当以上8名（3名増）

## まとめ

- 本学教職員および学生をはじめとして、三重県および地域の企業団体等と連携して、男女共同参画社会の実現に取り組む。



## 2. 三重大学報告「三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」

逸見 晓人 三重大学男女共同参画推進学生委員会委員長

### 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委員長  
三重大学人文学部法律経済学科4年 逸見 晓人

### 三重大学生による男女共同参画推進のための活動

- 三重大学で初めて学生による三重大学生を対象に男女共同参画に関する意識調査を行いました。
- 集計結果から
  - 現状に不満のない三重大学生が多い。学生は将来を見ている！これまでの経験はどうだった？
  - 三重大学男女共同参画推進学生委員会が、三重大学生の手で、三重大学生自身が三重大学生のために男女共同参画について考える場をつくるべき。
- 全12問の質問から、4問をピックアップして報告いたします。

### 調査の概要

- 調査者、実施日、実施場所、対象
- 実施日：平成27年5月15日 金曜日
- 目的：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。
- 対象：三重大学教養教育科目「男女共同参画の基礎」受講生114名
- 票数：64票（全員が三重大学の学部1、2年生）
- 質問項目回答者の性別は、男性が50%、女性が45%、無回答が5%である。
- 性別と年齢のクロスをみると人文学部女性が全体の30%、人文学部男性が20%が多い。
- 次いで工学部男性が17%となっている。

No.	カテゴリー名	n	%
1	男性	32	50%
2	女性	29	45%
3	性別無回答	3	5%
	合計	64	100%

No.	カテゴリー名	n	%
1	人文学部	13	20%
2	教育学部	7	11%
3	工学部	11	17%
4	生物資源学部	1	2%
5	学部無回答	0	0%
6	人文学部	19	30%
7	教育学部	7	11%
8	工学部	1	2%
9	生物資源学部	2	3%
10	学部無回答	0	0%
11	学部無回答	3	5%
	合計	64	100%

### ① 大学における男女の地位は平等か

- 質問
  - あなたは、表に示す場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。
- 集計結果
 

	全体	男性が優遇されている	どちらかといえば男性が優遇されている	男女平等である	どちらかといえば女性が優遇されている	女性が優遇されている	回答なし
(1)大学で	64	1	3	59	0	0	1
	100%	2%	5%	92%	0%	0%	2%
(2)家庭で	64	6	12	42	2	1	1
	100%	9%	19%	59%	3%	2%	2%
(3)政治で	64	26	29	6	1	0	2
	100%	41%	45%	9%	2%	0%	3%
(4)社会 通勤や 習慣等で	64	18	34	11	2	0	1
	100%	28%	53%	17%	3%	0%	2%

### ② 進路選択の際の性別による障壁

- 質問
 

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？」
- 集計結果
  - 「あった」と回答した人の割合が最も高かったのは、人文学部の女性で、37%(19人中7人)であった。
  - 次に「あった」と回答した人の割合が最も高かったのは、工学部の男性で、18%(11人中2人)であった。次に人文学部男性の15%(13人中2人)が続く。

	全体	非常にあつた	すこしあつた	あまりなかつた	まったくなかつた	わからない	回答なし
全体	64	2	8	22	27	4	0
	100%	3%	14%	34%	42%	6%	0%
人文学部	13	2	0	5	4	2	0
	100%	15%	0%	38%	31%	15%	0%
教育学部	7	0	0	5	2	0	0
	100%	0%	0%	71%	28%	0%	0%
工学部	11	0	2	5	4	0	0
	100%	0%	18%	45%	38%	0%	0%
生物資源学部	1	0	0	0	1	0	0
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
人文学部	19	0	0	5	6	0	0
	100%	0%	0%	28%	32%	0%	0%
教育学部	1	0	0	0	1	0	0
	100%	0%	0%	28%	71%	0%	0%
工学部	1	0	0	0	1	0	0
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
生物資源学部	2	0	0	0	2	0	0
	100%	0%	0%	0%	100%	0%	0%
性別・学部無回答	3	0	0	0	2	1	0
	100%	0%	0%	0%	67%	33%	0%

### ③ 仕事と家庭の両立のために必要と思うこと

- 質問
 

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）
- 集計結果
  - 「仕事と家庭を両立させる上で必要だと思うこと」という設問について接数回答を募ったところ、合計票数は137票となった。
  - 回答が多かった項目は、「(3)育児休暇・育児休業制度の拡充」、「(8)家庭の分担」、「(2)上司の理解や職場の雰囲気」の順であり、これらはいずれも60%以上を占めている。

	合計	人文学部	教育学部	工学部	生物資源学部	無回答
(1)勤務時間の弾力化	23	13	6	2	1	3
	38%	41%	43%	17%	33%	3%
(2)上司の理解や職場の雰囲気	42	18	13	8	2	2
	66%	56%	93%	67%	67%	33%
(3)育児休暇・育児休業制度の拡充	47	26	8	8	3	3
	73%	81%	57%	67%	100%	67%
(4)育児サービスの充実	25	19	5	3	3	3
	39%	41%	36%	25%	100%	33%
(5)介護休暇・介護休業制度の拡充	17	8	3	3	2	1
	27%	25%	21%	25%	67%	33%
(6)介護サービスの充実	16	6	5	2	2	1
	25%	19%	36%	17%	67%	33%
(7)育児・介護への経済的支援	19	9	5	3	1	1
	30%	28%	36%	25%	33%	33%
(8)家庭の分担	43	24	8	9	1	1
	67%	75%	57%	75%	33%	33%
(9)その他	3	1	0	0	1	1
	5%	3%	0%	0%	33%	33%
	137	70	32	21	9	6

## ④男女共同参画を推進する活動への関心

### 質問

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組むことに関心がありますか。

### 集計結果

- 「関心がある」「どちらかといふは関心がある」と回答した学生の合計が37%であった。
- なお、男性は「関心がない」とする回答が23%と最も多く、女性は「どちらかといふは関心がない」「わからない」との回答がそれぞれ同率で最も多く、31%にのぼった。

	合計	関心がある	どちらかといふは関心がある	どちらかといふは関心がない	関心がない／わからない	無回答
全体	64 100%	9 14%	15 23%	15 23%	12 19%	11 17%
男性	32 100%	5 16%	8 25%	6 19%	9 28%	2 6%
女性	29 100%	2 7%	7 24%	9 31%	2 7%	0 31%
性別無回答	3 100%	2 67%	0 0%	0 0%	1 33%	0 0%

## 課題

### 三重大学生の男女共同参画に関する現状

- ①現在、大学において男女の地位が平等であると感じている。(=平等でない感じことは少ない)
- ②過去に、進路選択で性別による障壁を感じたことのある学生がいる。
- ③将来の家事・育児・仕事に対して幅広い興味を示している。
- ④男女共同参画を推進する、学生委員会活動への関心はある人とない人で同数程度いる。

### 課題

- 今、大学生活を送る中で、男女について「当たり前のこと」を考えなおす機会を持つこと。

## オール三重で取り組む男女共同参画

- 三重大学で初めて学生による三重大学生を対象に男女共同参画に関する意識調査を行いました。
- 現状に不満のない三重大学生は多い。学生は将来を見ている！これまでの経験はどうだった？
- 今、大学生活を送る中で、男女共同参画について「当たり前のこと」を考えなおす機会を持つこと。
- その上で、男女共同参画推進学生委員会や三重大学生自身が将来の自分自身にかかる男女共同参画について考える機会をつくることが重要である。

## 対策

- 過去現在をよく把握し、将来の男女共同参画に向けて具体的なアクションをとることが重要である。
- 三重大学男女共同参画学生委員会は、そのためのプラットフォームとなるべきである！
- 男女共同参画推進学生委員会が
  - 男女共同参画に関して、三重大学生自身が三重大学生のために考えるワークショップを企画、開催する。
  - 学内でランチミーティングを開く、学外のフォーラム等へより積極的に参加する。
  - そこで得られたアイデアを学生委員会や専門委員会などにフィードバックする。



### 3. 三重大学報告「100人男子会×女子会～学生だけの本音ミーティング」

チョボグム 三重大学男女共同参画推進学生委員会副委員長

3. 三重大学報告 チョボグム三重大学男女共同参画推進学生委員会副委員長  
「100人男子会×女子会～学生だけの本音ミーティング」

ファザーリング全国フォーラム

## 100人男子会×女子会

～学生だけの本音ミーティング IN とやま

三重大学 人文学部 文化学科

チョボグム

### 100人男子会×女子会

～学生だけの本音ミーティング in とやま

- ・日時：11月7日(土) 10:00～12:00
- ・主催：文部科学省
- ・対象：全国の大学院生・大学生・短期大学生
- ・定員：100名(男女各50人ずつ)
- ・概要：同世代の学生が男女の働き方や家庭生活に関する現状を学ぶ。  
「ワールド・カフェ」というワークショップの手法を用い、将来の生き方や働き方、パートナーとの関係など、男女がともに活躍できる社会について話し合う。



### ミニ講座

- ・男女共同参画社会基本法(1999年)
  - ・男女の人権の尊重
  - ・社会における制度や慣習についての配慮
  - ・政策などの立案及び決定の共同参画
  - ・家庭生活における活動とほかの活動が両立
  - ・国際的協調
- ・基本法実行後からの日本
- 固定的な性別役割分担意識が根強く、解消されていない
  - 男性の意識改革が進まない
  - 政策決定過程への女性の参画が進まない



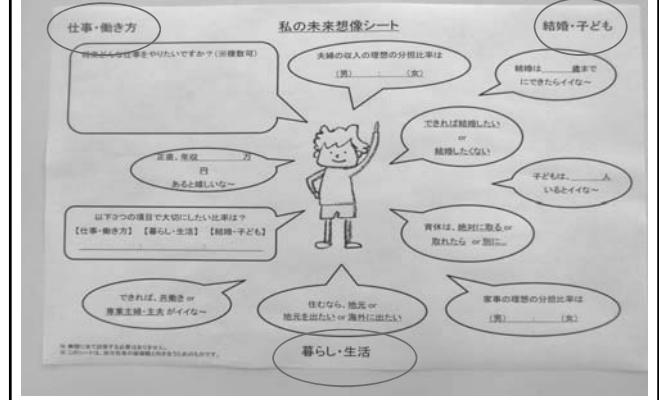
### ミニ講座

#### 国連事務総長からのメッセージ

人類の約50%が潜在能力をフルに発揮できないまま世界が目標を100%達成することなどあり得ません。女性の能力を引き出せて初めて、私たちはすべての人の未来を確保できるのです(2015年3月4日)

- ↓
- ・私たちひとりひとりが個性と能力を発揮することによる多様性に富んだ活力ある社会へ
  - ・固定的性別役割分担意識を無くした男女平等な社会へ

## ワールド・カフェ



## ワールド・カフェ

自分のシートをグループで交換して話し合った後

**①男女の間でどのような違いや共通点がありますか？**

**②それぞれの理想の未来を実現するためにはどうしたらいいでしょうか？**

**①男女の間でどのような違いや共通点がありますか？**

### 違い

収入の差

結婚の年齢

育児休暇

地元暮らし

### 共通点

生活費分担比率

共働き

家事の分担比率

## ワールド・カフェ

自分のシートをグループで交換して話し合った後

**①男女の間でどのような違いや共通点がありますか？**

**②それぞれの理想の未来を実現するためにはどうしたらいいでしょうか？**

**②それぞれの理想の未来を実現するためにはどうしたらいいでしょうか？**

**出会いを大切にする**

**自分の生活を充実させる**

**男女平等を常に意識する**



#### 4. 講演「三重県の男女共同参画～めざせ！育児男子&輝く女子～」

鈴木 英敬 三重県知事

伊勢志摩サミット開催まで  
あと 171 日

## 三重県の男女共同参画

～めざせ！育児男子&輝く女子～

みえの 育児男子 プロジェクト

みえの 輝く女子 プロジェクト

平成27年12月7日  
三重県知事 鈴木 英敬

**最近の三重県のトピック**

### 世界で最も有名な柴犬の“まる” ～みえの国観光大使に就任～

世界で一番有名な犬  
何と世界約100ヶ国に  
210万人のフォロワーが  
います！

<https://instagram.com/marutaro/>  
<http://shibainumaru.com/>  
<http://ameblo.jp/shibainumaru-blog/>

46

**G7/8サミットとは？**

**【サミットの誕生（第1回サミット：1975年11月）】**

- ①1970年代：石油危機（オイルショック）からの回復に向けて
- ・経済政策、国際通貨、貿易問題、エネルギー問題等の先進国経済中心の議論

**【G7/8サミットにおける期間ごとの主なテーマ】**

- ②1980年代：経済問題の多様化と東西政治対立の激化
  - ・経済：政策協調の本格化、新興工業国等への協調の拡大、**経常収支不均衡問題**等
  - ・政治：ソ連のアフガン侵攻、中距離核戦力削減等の安全保障問題等
- ③1990年代：東西冷戦構造の終焉とグローバル化の進展
  - ・経済：旧ソ連、東欧地域への支援、重債務貧困国（アフリカ諸国等）の債務救済、雇用と成長の問題（サミット参加国）等
  - ・政治：民主化、人権問題、軍縮、**地域紛争（ユーゴ問題、コソボ問題等）**への対応等
- ④2000年代：世界経済、気候変動、アフリカ開発、テロ等多様化するテーマ

**現在のG7/8サミットでは、経済問題だけではなく、安全保障・政治問題・社会問題等の非経済的な問題等、広範なテーマを議論。**

47

**伊勢志摩サミットの特色**

○これまでに東京以外で開催されたサミット

開催地	日本の首脳	チーマ
2008年 北海道洞爺湖	福田赳氏	世界経済、環境、気候変動、開拓・アフリカ、政治問題
2000年 九州・沖縄	森喜朗	IT、開拓、貿易、文化の多様性、犯罪、生命科学、環境、地域情勢、グローバル・イニシアチブ

**伊勢志摩サミット参加国首脳の顔ぶれ**

年	開催地	日本	フランス	アメリカ	イギリス
2008年	北海道洞爺湖	福田赳氏 (72・初)	サルコジ大統領 (53・2回)	ブッシュ大統領 (62・8回)	チャーチル首相 (57・初)
2000年	九州・沖縄	安倍晋三 (55・初)	ドゥーリア ベルルスコーニ首相 (12・7回)	ハーバー首相 (12・7回)	トニー・布莱尔首相 (37・初)

**過去2回の地方開催サミットの顔ぶれ**

年	開催地	出席国及び出席した首脳			
		日本	フランス	アメリカ	イギリス
2008年	北海道洞爺湖	福田赳氏 (72・初)	サルコジ大統領 (53・2回)	ブッシュ大統領 (62・8回)	チャーチル首相 (57・初)
2000年	九州・沖縄	森喜朗 (63・初)	ドゥーリア ベルルスコーニ首相 (12・7回)	ハーバー首相 (12・7回)	トニー・布莱尔首相 (37・初)

**（年齢・参加回数）**

年	開催地	出席国及び出席した首脳			
		日本	フランス	アメリカ	イギリス
2008年	北海道洞爺湖	福田赳氏 (72・初)	サルコジ大統領 (53・2回)	ブッシュ大統領 (62・8回)	チャーチル首相 (57・初)
2000年	九州・沖縄	森喜朗 (63・初)	ドゥーリア ベルルスコーニ首相 (12・7回)	ハーバー首相 (12・7回)	トニー・布莱尔首相 (37・初)

2008年  
2000年

48

**「Mie」からのメッセージ**

日本人の精神性の原点であり、多様な価値観の共存により世界平和を願う場所

本居宣長記念館所蔵 松尾芭翁 ミキモト真珠博物館提供

～伝統と革新～  
日本人の心のふるさとから、「平和への願い」、「自然と成長」の調和、「文化・伝統」を世界に発信

「環境と産業」が両立し、「自然と成長」が調和する場所  
日本を代表する歴史や文化・伝統を感じられる場所

49

**サミットを安全に開催するために**

**官民挙げてのテロ対策の実施**

テロ対策三重パートナーシップ推進会議の設立(10/28)  
41機関が参加  
県警察本部・消防  
自衛隊・海上保安庁  
官公庁(国・県・市町)  
鉄道・バス事業者  
電気・ガス事業者  
通信事業者  
地域団体など

今後の活動  
各種訓練の実施  
研修・講習の開催  
組織拡充・連携強化  
情報共有など

官民一体の日本型テロ対策の推進

**万全な警備体制の構築**  
全国初!  
ドローン規制条例制定へ

消防・救急体制の強化  
危険箇所の徹底調査  
開会前には要所での検問

パリでの同時多発テロを受け、情報収集の強化、警戒警備の強化を警察本部各部及び県下警察署に指示

50

潜水訓練の実施(11/13)  
[内閣官房]サミット準備会議  
警備の基本方針を決定(9/15)

機動隊員の訓練の様子

あらゆる不測の事態を想定し、事前準備を徹底

**伊勢志摩サミット「女性の活躍」が議題に**

ドイツ エルマウ・サミット(2015.6.7-8)  
G7 GERMANY 2015/Schloss Elmau

首脳宣言(骨子)－女性関係  
「世界経済」  
・女性の起業家精神はイノベーション、成長及び雇用推進力。  
・女性の起業家精神の促進のための共通原則に合意。  
・日本主催のWAW! シンポジウムを歓迎。  
「開発」  
・女性の経済的な参画を支援。  
・2030年までの開発途上国における職業技術教育・訓練を受けた女性・女児の3分の1増加にコミット。  
・G7諸国における性別による労働力参加格差の2025年までの25%削減に取り組む。  
・女性に関する新たなG7作業部会を通じた取組で連携。

伊勢志摩サミット  
首相官邸HPより  
引き続き「女性の活躍」が議題に

51

**WAW! ~女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム~**

World Assembly for Women in Tokyo: WAW! 2015 (2015.8.28-29)

外務省HPより

政府主催の『女性が輝く社会に向けた国際シンポジウム WAW! 2015』に参加し、女性活躍推進や女性の人権擁護などに関わる世界の指導者とともに、「男性と共に変革する」をテーマに議論。

主な登壇者  
・森まさ子元少子化担当大臣  
・カルビー(株)松本会長  
・国連 UN Women 事務局長  
・カンボジア女性大臣  
・BTジャパン社長 他

「女性の活躍」に関する「北欧・バルト海諸国(NBB) + 日本」会合  
外務省HPより

52

**女性活躍の機運醸成**

みえの輝く女子プロジェクト  
女性の活躍推進に向けてのさまざまな取組を県内企業・団体と連携して実施。  
「みえの育児男子プロジェクト」とも連携。  
取組を通じて広く女性活躍の機運を醸成。

1周年記念大会(H27.11.15)

女性が輝く活力ある三重

女性が輝く三重をめざすムーブメントの創出!

女性の大活躍推進三重県会議  
加入企業・団体数: 241件  
(平成27年11月4日現在)

\*女性の活躍を進める県内企業・団体等の皆様が集うネットワークとして活動を展開。

女性活躍のための支援ネットワーク

54

**三重県の女性活躍の取組①**

マタハラ、バタハラのない職場づくり  
働く女性が安心して妊娠し、出産し、男女とともに子育てしながら就業継続できる職場環境づくりを促します。

「ファミリーデー」実施企業への支援  
大学への出前授業  
例えばこんなことやっています  
会社説明  
名刺交換  
職場見学・体験  
従業員家族の職場訪問・子どもも参加「ファミリーデー」を実施する企業等に経営の一課を助成  
これから就職する大学生・専門生、将来のハラスマントの防止策について啓発

54

### 三重県の女性活躍の取組②

**企業等へのアドバイザー派遣支援**

女性の能力発揮や活躍推進に積極的に取り組む企業等に、社会保険労務士や中小企業診断士等のアドバイザー派遣による支援を実施。その取組結果をモデルとして広く情報発信し、他企業等の取組も推進！

経営労務診断等を通じて就労規則・人事制度の見直し  
→ 女性社員のキャリア開発、モチベーション向上研修等  
→ 社員ヒアリング・目標設定の定着化  
→ 女性の活躍を会社の利益につなげる！

**輝く女性応援会議 in 三重**

平成26年8月「フレデミス」で開催  
・女性活躍担当大臣の基調講演  
・輝く女性の応援宣言

**女性のためのエグゼクティブリーダートレーニング**

**輝く女性のネットワーキング交流会**

**女性社員を部下に持つ男性管理職のためのセミナー**

55

### イクボス宣言

私は、職員の仕事と家庭の両立を支援し、職員の仕事やライフに対する満足度や意欲を一点点高める「イクボス」になります。「働き詐めよ」で、私自身も、仕事を充実させつつ、妻や子どもとの時間を大切にし、思いっきり楽しめます。

組織の取組として、「ワーク・ライフ・マネジメント」を加速させ、長時間労働是正、柔軟な勤務方、支え合う風土づくりなど、職員とともに進めます。それらの結果として、職員のパフォーマンスが上がり、県民の皆様に最高の成果を届け、県民の皆様の幸福感を高めます。

リーダーの仕事の一つは「空気」を変えること。私は、県内各地の企業や団体で「イクボス」の取組や精神が広がり、三重県が、子育てるすべての家族を優しく包み込む「空気」であふれる、全国屈指の地域になるように、全力で取り組みます。

**次世代育成と男女が共に働きやすい社会の実現をめざして、一致してイクボスになり、まずは県庁から始めます！**

**・女性一人ひとりが活躍し、輝ける社会となるよう、経済界の女性の登用や男性の働き方の変革を企業にも求めます！**

**12県知事そろってイクボス宣言！**

日本創生のための将来世代応援知事同盟サミット inおかやま(H27.5.23)

[H27.3.16]

56

### 「男性が変わる！」「働き方を変える！」～みえの育児男子プロジェクトの取組～

**知事との“イクボス”推進トーク**

子育て中の従業員を部下に持つ管理職等と知事が、部下の仕事と育児の両立支援をテーマに意見交換！

①(株)第三銀行  
②太陽化学(株)& SUNATEC  
③(株)津松菱  
④マスヤグループ

女性の活躍推進とともに、男性の働き方の改革も進めます！

式会社第三銀行「イクボス」宣言式

本トークを受けた第三銀行岩間頭取と部店長全員がイクボス宣言(H27.8)

57

### 「男性が変わる！」「働き方を変える！」～みえの育児男子プロジェクトの取組～

**第2回「ファザーオブザイヤーinみえ」**

ステキな育児をしている育児男子や、部下の仕事と育児の両立を応援してくれるイクボス、仕事と育児の両立実験事例やエピソードなどを広く募集。子育て中の女性審査員により、多くの共感を得られた方々を表彰！

【応募総数】  
第1回(H26):387件  
第2回(H27):418件

結婚・家庭 フォーラム  
【応募総数】  
第1回(H26):387件  
第2回(H27):418件

さまざまな関わり方で育児を楽しんでいる男性等を撮影！

第2回表彰式(H27.10.12)

早寝・早起き・夕ご飯！ 専業主夫！ 定時出勤宣言！ 家族を笑顔にするパパの集まり！ ステキな里親 ファミリー！

58

### 男女共同参画を進めるために

**三重県男女共同参画審議会**

外部の有識者のみなさまから男女共同参画推進に関する意見をいただき、県の施策に反映しています。

委員 20名  
任期 2年  
知事への提言

第1回審議会(H27.5.19)  
小川会長  
山川副会長  
高田委員  
朴委員

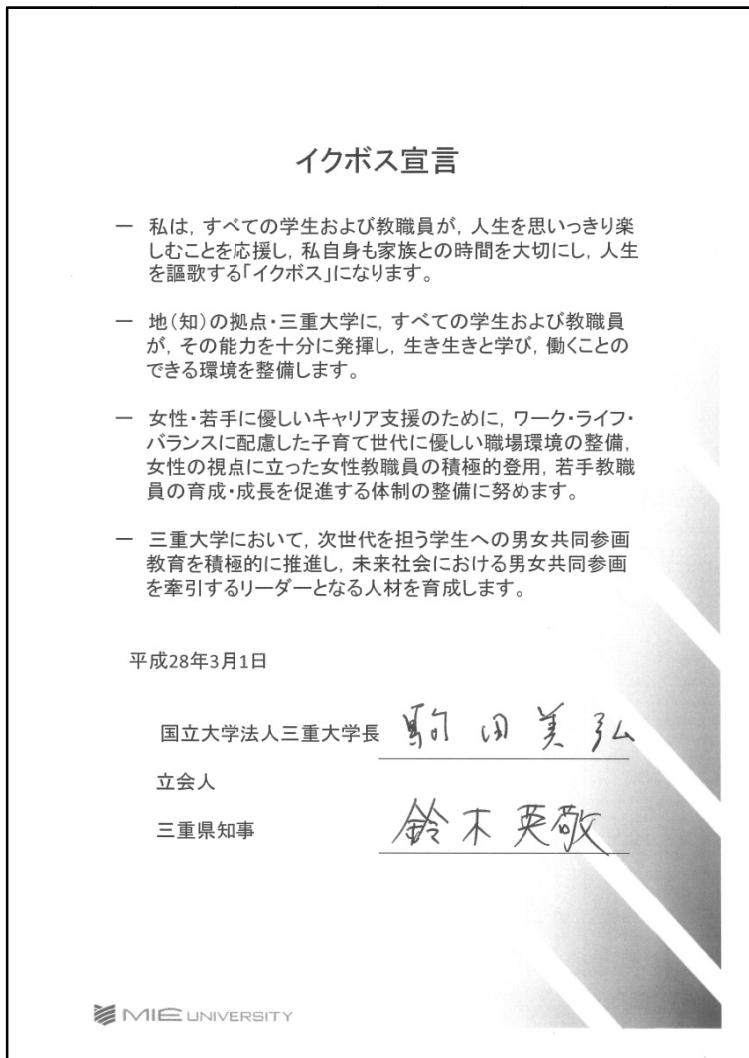
第2回審議会(H27.10.6)

59



## 2. 三重大学長「イクボス」宣言

2016（平成 28）年 3 月 1 日、駒田美弘三重大学長が、さつき保育園の新棟完成式に合わせて、鈴木英敬三重県知事の立会いの下に「イクボス」宣言を行いました。



三重大学長イクボス宣言



三重県知事、三重大学長と園児たち



さつき保育園の新棟完成

\* 「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、女性管理職も）。

## II 一般事業主行動計画

2016(平成28) 年3月3日、三重大学男女共同参画推進委員会において、2015(平成27) 年9月4日交付された女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(以下、「女性活躍推進法」という。)に基づく次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)に基づく一般事業主行動計画及び一般事業主行動計画を策定し、三重労働局へ届きました。

### 1. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画は、女性の職場における活躍を推進するため、本学の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行い、数値目標を掲げた行動計画を策定しなければならないとされています。

そこで、第3期中期目標・中期計画に合わせて、計画期間は6年、数値目標は、女性教員18%以上、女性事務系管理職20%以上としました。行動計画は、周知・公表し、また、本学の女性の活躍に関する状況(採用者に占める女性比率等)も公表します。

#### 国立大学法人三重大学 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

女性教員及び指導的地位(課長職以上)にある事務系女性職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のように行動計画を策定する。

##### 1. 計画期間 平成28年4月1日～平成34年3月31日

##### 2. 本学の課題

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

##### 3. 内容

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

##### <取組内容等>

(平成28年4月～)

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

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

## 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成28年3月9日

三重県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 国立大学法人三重大学

(法人の場合) 代表者の氏名 (ふりがな) こまだよしひろ 駒田 美弘

住 所 〒514-8507  
三重県津市栗真町屋町1577

電 話 番 号 059-231-1211(代表)



一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条第1項又は第7項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

## 記

1. 常時雇用する労働者の数 3,291人

〔男性労働者の数〕	1,415人
〔女性労働者の数〕	1,876人

2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 平成28年3月3日

3. 変更した場合の変更内容

- ① 一般事業主行動計画の計画期間
- ② 目標又は女性活躍推進対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
- ③ その他

4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成28年4月1日～平成34年3月31日

5. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法

- ① 事業所内の見やすい場所への掲示
- ② 書面の交付
- ③ 電子メールの送信
- ④ その他の周知方法  
( 本学のホームページ等 )

6. 一般事業主行動計画の外部への公表方法

- ① インターネットの利用 (自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他  
( ))
- ② その他の公表方法  
( )

7. 女性の職業生活における活躍に関する情報の公表の方法

- ① インターネットの利用 (自社のホームページ／女性活躍・両立支援総合サイト／その他  
( ))
- ② その他の公表方法  
( )

8. 一般事業主行動計画を定める際に把握した女性の職業生活における活躍に関する状況の分析の概況

(1) 基礎項目の状況把握・分析の実施 (済)

(2) 選択項目の状況把握・分析の実施（把握した場合、その代表的なもののみを記載）  
(男女別の配置の状況(区)、各職階の労働者に占める女性労働者の割合及び役員に占める女性の割合)

一般事業主行動計画の担当部局名	男女共同参画推進室
(ふりがな) 担当者の氏名 矢崎 雅之	やざき まさゆき 矢崎 雅之

様式第1号（第一条及び第五条関係）（第二面・第三面）

9. 達成しようとする目標及び取組の内容の概況（一般事業主行動計画を添付する場合は記載省略可）

(1) 達成しようとする目標の内容（分類について（2）の表左欄の数字を記載。数値目標で代表的なもののみを記載。）

分類 ①④
----------

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。

（2）女性の活躍推進に関する取組の内容の概況

達成しようとする目標に関する事項（分類）	女性の活躍推進に関する取組の内容として定めた事項（例示）
① 採用に関する事項	<p>ア 採用選考基準や、その運用の見直し</p> <p>イ 女性が活躍できる職場であることについての求職者に向けた積極的広報</p> <p>ウ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善</p> <p>エ 一般職等から総合職等への転換制度の積極的な運用</p> <p>オ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施</p> <p>カ その他</p> <p>( )</p>
② 繼続就業・職場風土に関する事項	<p>ア 職場と家庭の両方において男女がともに貢献できる職場風土づくりに向けた意識啓発</p> <p>イ 上司を通じた男性労働者の働き方の見直しなど育児参画の促進</p> <p>ウ 利用可能な両立支援制度に関する労働者・管理職への周知徹底</p> <p>エ 若手の労働者を対象とした仕事と家庭の両立を前提としたキャリアイメージ形成のための研修・説明会等の実施</p> <p>オ 育児休業からの復職者を部下に持つ上司に対する適切なマネジメント・育成等に関する研修等</p> <p>カ 短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務・テレワーク等による柔軟な働き方の実現</p> <p>キ その他</p> <p>( )</p>

(3) 長時間労働の是正に関する事項	<p>(ア) 組織のトップからの長時間労働是正に関する強いメッセージの発信      イ 組織全体・部署ごとの数値目標の設定と徹底的なフォローアップ      ウ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価      エ 管理職の人事評価における長時間労働是正・生産性向上に関する評価      オ 労働者間の助け合いの好事例発表・評価等による互いに助け合う職場風土の醸成</p> <p>(カ) チーム内の業務状況の情報共有／上司による業務の優先順位付けや業務分担の見直し等のマネジメントの徹底      キ その他      ( )</p>
(4) 配置・育成・教育訓練に関する事項／評価・登用に関する事項	<p>(ア) 従来、男性労働者中心であった職場への女性労働者の配置拡大と、それによる多様な職務経験の付与      イ 女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた上司へのヒアリング      ウ 若手に対する多様なロールモデル・多様なキャリアパス事例の紹介／ロールモデルとなる女性管理職と女性労働者との交流機会の設定等によるマッチング      エ 職階等に応じた女性同士の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援      オ 時間当たりの労働生産性を重視した人事評価による育児休業・短時間勤務等の利用に公平な評価の実施      カ その他      ( )</p>
(5) 多様なキャリアコースに関する事項	<p>ア 採用時の雇用管理区分にとらわれない活躍に向けたコース別雇用管理の見直し（コース区分の廃止・再編等）      イ 一般職等の職務範囲の拡大・昇進の上限の見直し・処遇改善      (ウ) 非正社員から正社員（※）への転換制度の積極的運用      エ 育児・介護・配偶者の転勤等を理由とする退職者に対する再雇用の実施      オ その他      ( )</p>

(※) 「非正社員」とは、正社員以外の者をいうこと。

「正社員」とは、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条の「通常の労働者」をいうこと。「通常の労働者」とは、いわゆる正規型の労働者をいい、社会通念に従い、当該労働者の雇用形態、賃金形態等（例えば、労働契約の期間の定めがなく、長期雇用を前提とした待遇を受けるものであるか、賃金の主たる部分の支給形態、賞与、定期的な昇給又は昇格の有無）を総合的に勘案して判断することであること。

## 2. 次世代法に基づく一般事業主行動計画

次世代法に基づく一般事業主行動計画は、子育てと仕事に関して、現行の行動計画期間が2016（平成28）年3月で終了するので、今後、3年間の計画を策定しました。子育てについては、さまざまな休暇や休業制度があるのに、男性の育児休業取得者がいないことなど活用されていない。また、労働条件については、事務系の所定外労働時間が増えているので、それらの改善に取組むこととしました。

## 国立大学法人三重大学 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

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

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 内容

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

<対策>

(平成28年4月～)

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

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

<対策>

(平成28年4月～)

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

## 一般事業主行動計画策定・変更届

届出年月日 平成 28 年 3 月 9 日

三重県労働局長 殿

一般事業主の氏名又は名称 国立大学法人三重大学

(法人の場合) 代表者の氏名 駒田 美弘

主たる事業 教育・研究

住所 〒514-8507

三重県津市栗真町屋町 1577

電話番号 059-231-1211(代表)



一般事業主行動計画を(策定・変更)したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第4項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

## 記

1. 常時雇用する労働者の数
 

男性労働者の数	3,291人 (うち有期契約労働者 1,739人)
女性労働者の数	1,415人
	1,876人
2. 一般事業主行動計画を(策定・変更)した日 平成 28 年 3 月 3 日
3. 変更した場合の変更内容
  - ① 一般事業主行動計画の計画期間
  - ② 目標又は次世代育成支援対策の内容(既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。)
  - ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 平成 28 年 4 月 1 日 ~ 平成 31 年 3 月 31 日
5. 規定整備の状況
  - ① 有期契約労働者も対象に含めた育児休業制度 (有) (無)
  - ② 有期契約労働者も対象に含めたその他の両立支援制度 (有) (無)
6. 一般事業主行動計画を外部へ公表した日又は公表予定日 平成 28 年 4 月 1 日
7. 一般事業主行動計画の外部への公表方法
  - ① インターネットの利用 (両立支援のひろば・自社のホームページ・その他)
    - ( )
  - ② その他の公表方法
    - ( )
8. 一般事業主行動計画の労働者への周知の方法
  - ① 事業所内の見やすい場所への掲示又は備付け
  - ② 書面の交付
  - ③ 電子メールの送信
  - ④ その他の周知方法
    - (本学ホームページ等)
9. 次世代育成支援対策の内容(第二面・第三面に記載すること)
10. 次世代育成支援対策推進法第13条に基づく認定(くるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)
11. 次世代育成支援対策推進法第15条の2に基づく特例認定(プラチナくるみん認定)の申請をする予定 (有・無・未定)

一般事業主行動計画の担当部局名	男女共同参画推進室
(ふりがな) 担当者の氏名	やざき まさゆき 矢崎 雅之

様式第一号（第一条の二及び第二条関係）（第二面・第三面）

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備	<p>ア 妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施</p> <p>(イ) 男性の子育て目的の休暇の取得促進</p> <p>(ウ) 育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施</p> <p>エ 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施</p> <p>(ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施</p> <p>(イ) 育児休業に関する規定の整備、労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知</p> <p>(ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し</p> <p>(エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供</p> <p>(オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し</p> <p>オ 育児休業等を取得し、又は子育てを行う女性労働者が就業を継続し、活躍できるようにするための、次のいずれか一つ以上の取組の実施</p> <p>(ア) 女性労働者に向けた取組</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 若手の女性労働者を対象とした、出産及び子育てを経験して働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修</li> <li>② 社内のロールモデルと女性労働者をマッチングさせ、当該労働者が働き続けていくまでの悩みや心配事について相談に乗り助言するメンターとして継続的に支援させる取組</li> <li>③ 育児休業からの復職後又は子育て中の女性労働者を対象とした能力の向上のための取組又はキャリア形成を支援するためのカウンセリング等の取組</li> <li>④ 従来、主として男性労働者が従事してきた職務に新たに女性労働者を積極的に配置するための検証や女性労働者に対する研修等職域拡大に関する取組</li> <li>⑤ 管理職の手前の職階にある女性労働者を対象とした、昇格意欲の喚起又は管理職に必要なマネジメント能力等の付与のための研修</li> </ul> <p>(イ) 管理職に向けた取組等</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 企業トップ等による女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等の取組</li> <li>② 女性労働者の育成に関する管理職研修等の取組</li> <li>③ 働き続けながら子育てを行う女性労働者がキャリア形成を進めていくために必要な業務体制及び働き方の見直し等に関する管理職研修</li> <li>④ 育児休業等を取得しても中長期的に処遇上の差を取り戻すことが可能となるような昇進基準及び人事評価制度の見直しに向けた取組</li> </ul> <p>カ 子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施</p> <p>(ア) 三歳以上の子を養育する労働者に対する所定外労働の制限</p> <p>(イ) 三歳以上の子を養育する労働者に対する短時間勤務制度</p> <p>(ウ) フレックスタイム制度</p> <p>(エ) 始業・終業時刻の繰上げ又は繰下げの制度</p> <p>キ 子どもを育てる労働者が利用できる事業所内保育施設の設置及び運営</p> <p>ク 子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施</p> <p>ケ 労働者が子どもの看護のための休暇について、時間単位で取得できる等より利用しやすい制度の導入</p> <p>コ 希望する労働者に対する職務や勤務地等の限定制度の実施</p> <p>サ 子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施</p> <p>シ 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知</p> <p>ス 出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施</p>

		その他	(概要を記載すること)
② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施	
	イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施	
	ウ	短時間正社員制度の導入・定着	
	エ	在宅勤務やテレワーク等の場所にとらわれない働き方の導入	
	オ	職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修の実施	
	その他	(概要を記載すること)	
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2)	地域において子どもの健全な育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」の実施	
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ、適正な募集・採用機会の確保その他の雇用管理の改善又は職業訓練の推進	
	その他	(概要を記載すること)	



2016(平成28)年3月1日さつき保育園の新棟完成式が行われました。

### III 男女共同参画推進委員会及び同専門委員会の活動

#### 1. 平成27年度 三重大学男女共同参画推進委員会

回	日	事項
1	3月 3日 (水)	○ 女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画等について

#### 2. 平成27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 18日 (月)	○ 平成27年度活動計画について ○ 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」との連携について ○ 三重県「男女がいきいきと働いている企業」への継続認証申請について ○ 平成27年度教養教育「男女共同参画の基礎」授業について ○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について
2	7月 27日 (月)	○ 平成28年度教養教育授業計画について ○ 「大学生のための未来設計講座」について ○ 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」主催「女子学生のための働く女性に役立つコミュニケーション術」について
3	9月 28日 (月)	○ 平成28年度教養教育授業計画について ○ 「三重大学男女共同参画フォーラム～オール三重で取り組む男女共同参画～」について ○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書2015」について ○ オープンキャンパスの実施結果について ○ 三重県男女共同参画センター運営協議会委員について ○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について
4	2月 19日 (金)	○ 女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画等について ○ 平成28年度前期「男女共同参画基礎」授業日程について ○ ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(改訂版)について ○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書 2015」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 ○ 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 ○ 三重大学男女共同参画フォーラムについて ○ 三重県「男女がいきいきと働いている企業」への継続認証結果について ○ 学長のイクボス宣言について ○ NWEC「大学等における男女共同参画推進セミナー」について ○ 三重県男女共同参画フォーラム三重大学開講講座について ○ 津市男女共同参画フォーラムについて ○ 平成28年度男女共同参画専門委員会委員について

## IV 男女共同参画推進学生委員会の活動

三重大学男女共同参画推進学生委員会は、設立2年目を迎え、逸見暁人委員長及びチョボグム副委員長の下に、5月に三重大学生の男女共同参画に関する意識調査を実施し、11月には文部科学省主催の「100人男子会×女子会」に参加しました。また、それらの活動結果は、12月の三重大学男女共同参画フォーラム及び2016（平成28）年1月の三重大学ユネスコスクール研修会において報告しました。

- 三重大学男女共同参画フォーラム（2頁参照）
- 三重大学生の男女共同参画に関する意識調査（10頁参照）

2015（平成27）年5月15日、逸見委員長が教養教育「男女共同参画の基礎」受講生を対象に意識調査を行いました。その結果は、12月に開催された三重大学男女共同参画フォーラム及び2016（平成28）年1月に開催された三重大学ユネスコスクール研修会で報告しました。



- 文部科学省主催「100人男子会×女子会」参加（12頁参照）

11月6日に富山県民共生センター サンフォルテで開催された「ファザーリング全国フォーラムinとやま」において、文部科学省主催の分科会「100人男子会×女子会」に逸見委員長及びチョボグム副委員長が参加しました。学生約80名が19のテーブルに分かれてワールド・カフェ方式で男女共同参画社会の実現に向けて、意見交換や発表を行いました。その内容は、12月に開催した三重大学男女共同参画フォーラムで報告しました。



- 三重大学ユネスコスクール研修会

2016（平成28）年1月30日に三重大学環境情報科学館において開催された三重大学ユネスコスクール研修会に逸見委員長及びチョボグム副委員長が参加し、学生のユネスコスクール活動事例報告の中で、逸見委員長から三重大学生の男女共同参画に関する意識調査結果を報告しました。



## V 教養教育授業

### 1. 教養教育「男女共同参画の基礎」

教養教育 前期 現代社会理解特殊講義「男女共同参画の基礎」を開講しました。

第1回目の授業は、2015（平成27）年4月10日（金）教養教育120番教室において行われ、三重大学男女共同参画担当の尾西康充理事・副学長から開講挨拶があり、続いて、小川眞里子非常勤講師（本学名誉教授）から「なぜ今理系分野の男女共同参画か」をテーマに講義が行われました。

この授業は、本学男女共同参画推進専門委員会委員および非常勤講師がオムニバス方式で担当しました。

今年度の履修登録学生は116名で、平成24年度に開講して以来、最多の学生が熱心に受講しました。



尾西康充 理事・  
副学長, 委員長



小川眞里子 非常勤  
講師 (三重大学名誉  
教授)



朴 恵淑 委員



小林 正 委員



石垣弘美 非常勤  
講師 (三重大学男女  
共同参画センター  
フレンテみえ所長)



伊藤久美子 非常勤  
講師 (三重大学出納  
局副局長)



井關敦子 委員



西岡慶子 非常勤  
講師 ((株)光機械  
製作所取締役社長)



菊池紀彦 委員



森脇由美子 委員



佐伯富樹 非常勤  
講師 (三重大学名  
誉教授)



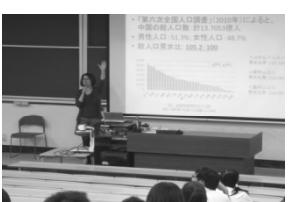
宇野貴浩 委員



江藤みちる 委員



森 多佳美 委員



常 清秀 委員



長濱文与 委員

## 現代社会理解特殊講義「男女共同参画の基礎」シラバス

### 科目の基本情報

開講年度	2015 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	
授業科目名	現代社会理解特殊講義 げんだいしやかいいかいとくしうこうぎ Promotion of Gender Equality: primer
授業テーマ	男女共同参画の基礎
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	市民開放授業ではない
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	# 朴惠淑、森脇由美子、菊池紀彦、江藤みちる、井關敦子、森多佳美、小林正、宇野貴浩、常清秀、長濱文与、○小川眞里子、○佐伯富樹、○西岡慶子、○石垣弘美、○伊藤久美子 park@human.mie-u.ac.jp
TA の情報	男女共同参画の学内外現況分析や手法等を検討する授業補助のため

### 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	<p>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。</p>
ディプロマ・ ポリシー	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 学科・コース等の教育目標</li> <li>○ 全学の教育目標             <ul style="list-style-type: none"> <li>感じる力                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• ○感性</li> <li>• ○共感</li> <li>• ○倫理観</li> <li>• ○モチベーション</li> <li>• 主体的学習力</li> <li>• 心身の健康に対する意識</li> </ul> </li> <li>考える力                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• ○幅広い教養</li> <li>• 専門知識・技術</li> <li>• 論理的思考力</li> <li>• ○課題探求力</li> <li>• ○問題解決力</li> <li>• 批判的思考力</li> </ul> </li> <li>コミュニケーション力                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• ○情報受発信力</li> <li>• ○討論・対話力</li> <li>• 指導力・協調性</li> <li>• ○社会人としての態度</li> <li>• 実践外国語力</li> </ul> </li> <li>生きる力                     <ul style="list-style-type: none"> <li>• ○感じる力、考える力、コミュニケーション力を総合した力</li> </ul> </li> </ul> </li> </ul>
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 回 (80 %)
オフィスアワー	本科目の取りまとめ役の教員（朴 恵淑）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	<p>第 1 回 (4 月 10 日)            小川 真里子 「なぜ今理系分野の男女共同参画か」</p> <p>第 2 回 (4 月 17 日)            朴 恵淑 「日本、三重大学の男女共同参画の現状と課題」</p> <p>第 3 回 (4 月 24 日)            小林 正 「会社で働くということ」</p> <p>第 4 回 (5 月 8 日)            石垣 弘美 「三重県の男女共同参画の現状と課題」</p> <p>第 5 回 (5 月 15 日)            伊藤 久美子 「三重県男女共同参画基本計画～三重県、三重県庁、斎宮制度からみる男女共同参画～」</p> <p>第 6 回 (5 月 22 日)            井關 敦子 「アンペイドワーク（家事・育児・介護）と男女共同参画」</p> <p>第 7 回 (5 月 29 日)            西岡 慶子 「企業の男女共同参画への取組」</p> <p>第 8 回 (6 月 5 日)            菊池 紀彦 「障害児（者）支援と男女共同参画」</p>

	<p>第9回（6月12日） 森脇 由美子 「歴史のなかの男女共同参画—アメリカの事例を中心に—」</p> <p>第10回（6月19日） 佐伯 富樹 「女子差別撤廃条約をめぐる問題について」</p> <p>第11回（6月26日） 宇野 貴浩 「工学研究科における男女共同参画の推進」</p> <p>第12回（7月3日） 江藤 みちる 「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」</p> <p>第13回（7月10日） 森 多佳美 「大学病院における男女共同参画の推進」</p> <p>第14回（7月17日） 常 清秀 「アジア（中国）の男女共同参画の現状と課題」</p> <p>第15回（7月24日） 長濱 文与 「男女共同参画社会」</p> <p>第16回（7月31日） (レポート提出)</p>
学習課題(予習・復習)	



「男女共同参画の基礎」授業



男女共同参画推進室見学

## 2. 「大学生のための未来設計講座」

2015（平成 27）年 11 月 4 日、教養教育校舎 120 番教室において、三重県と連携して特別講義「大学生のための未来設計講座」（担当：人文学部 朴 恵淑教授）を開講しました。

本講義は、大学初年次から自身のキャリアアップについて考えることを目的として、主に 1 年生を対象に行われました。2 名の専門家を講師に迎え、男女共同参画社会の中でのキャリアアップや性差について学びました。

冒頭、三重県健康福祉部子ども・家庭局の栗原正明氏のご挨拶の後、NPO 法人「a trio」の山口友美理事長、金丸産婦人科の金丸恵子院長にご登壇いただきました。

前半は、山口理事長から「就職する前に考える『キャリア・デザインと WLB（ワークライフバランス）』」と題して、様々な統計データや現代社会における多様な働き方の事例等を挙げながら、学生自身が「今、できることは何か」を考える興味深い説明がありました。

後半は、金丸院長から「産婦人科医から伝えたいライフプラン」と題して、女性のからだの健康と避妊法の知識について詳しく説明があり、学生たちは理解を深めました。



朴 恵淑教授



栗原正明氏



山口友美理事長



金丸恵子院長

120 番教室を埋め尽くす 250 名超の学生が参加し、熱心に耳を傾けていました。10 年後・20 年後のライフプランを考えるうえで、今回の特別講義は大いに有意義な機会となりました。

### 3. 企業と学生との意見交換会

2016（平成28）年1月6日、教養教育校舎120番教室において、教養教育科目「三重学（三重ブランドの創出）」で「企業と学生との意見交換会」を開催しました。

本意見交換会は三重県と百五経済研究所の協力の下、企業、県、学生が一丸となってワーク・ライフ・バランスを考える機会として開催され、学生約300人が参加しました。冒頭、人文学部の朴 恵淑教授から「子育てをしながら仕事をするにはどのような環境をつくる必要があるのか、男女に関わらず、色んな意見を出してほしい」と挨拶があり、その後、三重県雇用経済部雇用対策課の高松基子障がい者・女性雇用班長から「今年度から新しく女性が働き続けることができる職場環境づくりの事業に取り組み始めました。その一環として今回の意見交換会を開催しています。学生のうちからライフプラン、キャリアアップランを考えることが重要なことで、積極的に意見交換を行ってほしい」との言葉がありました。

続いて、百五経済研究所の山口裕佳里氏をコーディネーターに、中外医薬生産株式会社、株式会社光機械製作所、株式会社百五銀行、株式会社マスヤグループ本社からお越しいただいた6人から、社内での女性の活躍状況や実体験を交えた育児と仕事の両立についてなど、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。



講演の後、学生から「管理職クラスが育児休業をとった場合、そのポジションをどのようにサポートしているのか」、「仕事と育児を両立しているとき、子どもが病気をしたときなどの周りのサポートはどのようなものだったか」など、具体的な質疑応答が行われ、最後に企業の方々から「働いているからこそできる子育てがあります」、「色々な方の話をいっぱい聞いて視野を広げてください」と学生に激励が送られました。



## VI 部局の取組み

### 1. 工学研究科男女共同参画推進専門委員会の取組

#### (1) 女子生徒のための女子学生による進路相談等

2015(平成27)年8月11日、工学部のオープンキャンパスにおいて、女子生徒のための女子学生による進路相談及び三重大学男女共同参画推進活動を紹介するコーナーを設置しました。

女子学生による進路相談コーナーには、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学男女共同参画推進活動を紹介しました。



#### (2) 女子生徒のための講演・相談会「工学系で女性らしく輝く」

2015(平成27)年11月4日、工学部電気系専攻会議室において女子生徒のための講演・相談会「工学系で女性らしく輝く」を開催しました。

本学工学研究科博士課程を修了された名古屋工業大学の宮川玲衣奈助教を講師に、ご自身の学生としての本学での体験、大学教員になられてからの体験をお話いただきました。そして参加した女子生徒に「学生時代は大胆な挑戦ができる大切な時期、充実した人生のため、目の前のことに精一杯取り組み、自分の興味と向き合おう」とエールを送っていただきました。



## 2. 生物資源研究科男女共同参画推進室の取組

### (1) 女子学生による研究紹介及び三重大学男女共同参画推進活動紹介

2015(平成27)年8月7日，生物資源学部のオープンキャンパスにおいて，同学部の国際的・地域的につながっている「LINE」活動を紹介する「LINEブース」を設置し，女子学生による研究紹介や男女が対等の立場で互を尊重しながら教育・研究を行う男女共同参画への三重大学の取り組みを紹介しました。



### (2) 学生が増養殖研究所一般公開に参加

生物資源学研究科男女共同参画活動の女性研究者増加への取組の一環として，学生の研究発表の場を設け，スキルアップを目指すため，2015(平成27)年7月25日に国立研究開発法人水産総合研究センター増養殖研究所（南伊勢町（南勢庁舎））で行われた一般公開に，市川俊輔（D3・食品発酵 学教育研究分野），山本慧史（M1・浅海増殖学教育研究分野）および幡野 玲（4年生・海洋微生物学教育研究分野）の3名の学生が参加し，それぞれポスター発表を行いました。



(左から)山本慧史，市川俊輔，幡野 玲

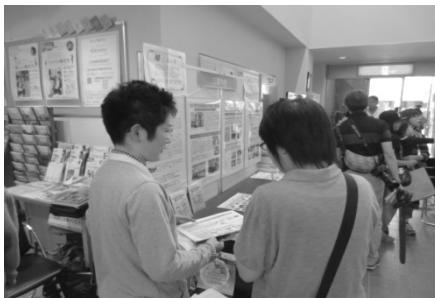
## VII 地域との連携

### 1. 三重県との連携

#### (1) 「フレンテまつり」

2015（平成27）年6月7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「フレンテまつり」に参加し、三重大学の男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行いました。

展示ブースでは、来訪者に対して、逸見暁人三重大学男女共同参画推進学生委員会委員長が説明を行い、地域の皆様に本学の活動を理解していただくとともに、三重地域の男女共同参画をさらに推進するために情報交換を行いました。



#### (2) 三重男女共同参画フォーラム及び女性の大活躍推進三重県会議1周年記念大会

2015(平成27)年11月15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）2015」に参加しました。

今年は、「企業も人も幸せになれるこれからのWork & Life Style」について考えるワークショップや講演等が実施され、「女性の大活躍推進三重県会議1周年記念大会」も併せて開催されました。

三重大学は、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行うとともに、女性活躍を推進する企業の先進的な取組の発表会、NPO法人ファザーリング・ジャパン理事川島高之氏による講演「実践！イクボス式マネジメント」及び川島高之氏、中京テレビアナウンサー恩田千佐子氏、三重県知事鈴木英敬氏によるトークイベント「子育てとキャリアのバランス」を聴講しました。



### 2. 津市との連携

2016(平成28)年3月12日、津リージョンプラザで開催された津市男女共同参画フォーラムに参加し、三重大学の男女共同参画推進活動をパネル展示により紹介しました。



## VIII 国立大学協会の取組

国立大学協会は、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）概要』

大学毎の現状の女性教員比率を踏まえて、現在30%以上の大学は40%以上、20%以上の大学は30%以上、10%以上の大学は20%以上、10%未満の大学は10%以上というように、2020年までに、より高い女性教員比率の達成を目指すよう目標値を設定する。

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合を少なくとも30%程度とする」という政府目標等を踏まえて、学長・理事・副学長については12%以上、大学の意思決定機関等は10%以上、教授は15%以上、准教授は23%以上、課長相当職以上は17%以上と、職階ごとに2020年までに達成すべき女性が占める割合の目標値を設定する。

目標達成のために大学が取り組むべき事項を設定し、それらの実施状況についてフォローアップを行う。

【事項1】大学運営における意思決定過程への女性の参画の拡大

【事項2】女性教員・研究者・女子学生の拡大

【事項3】就業環境の整備・充実

【事項4】男女の固定的な性別役割分担意識の解消

### 三重大学の男女共同参画推進状況調査結果(2015(平成27)年5月1日現在)

表1.1 職階別・性別 教員数

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 **	8	0	8	0.0
教授	229	33	262	12.6
准教授	164	34	198	17.2
講師(常勤)	79	12	91	13.2
助教	187	50	237	21.1
小計	673	129	802	16.1
助手	0	0	0	
計	673	129	802	16.1

\* 非常勤理事は除いてください。

\* 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。

\*\* 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。

\*\*\* 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。

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成

単位:  
人

	男	女	計	女性 比率 %
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**	33	0	33	0.0
部局長等	17	0	17	0.0
監事 **	1	0	1	0.0
小計	57	0	57	0.0
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	2	67	3.0

\* 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	***	
専任教員の本務を持つ者	133	0	36	0	169	0	21.3	0.0					
教員以外の本務を別に持つ者*	196	0	42	0	238	0	17.6	0.0					
本務を持たない非常勤講師(60歳以上)**	97	0	17	0	114	0	14.9	0.0					
本務を持たない非常勤講師(60歳未満)**	46	0	52	0	98	0	53.1	0.0					
計	472	0	147	0	619	0	23.7	0.0					

\* 企業、国公私立研究機関、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。

\*\*\* 「うち任期付き」の欄には、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	学部	教員数(本務者)												女性 比率 %		
		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			
人文学部(群)	学部	24	12	22	7	1	0	0	0	0	0	47	19	66 28.8		
医学部(看護学科)	学部	2	7	0	10	1	1	9	14	0	0	12	32	44 72.7		
教育学部	学部	47	7	20	6	2	4	0	0	0	0	69	17	86 19.8		
	学部															
	学部															
	学部															
	学部															
	学部															
	学部															
	学部															
	学部															
教養部(一般教育)		11	1	1	2	2	0	0	0	0	0	14	3	17 17.6		
大学院		142	4	97	5	27	2	74	13	0	0	340	24	364 6.6		
附属病院		4	1	13	0	46	4	94	22	0	0	157	27	184 14.7		
附置研究所		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
その他		7	1	11	4	0	1	10	1	0	0	28	7	35 20.0		
計		237	33	164	34	79	12	187	50	0	0	667	129	796 16.2		

平成26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。

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 *	学部卒業者				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	28	90	118	76.3	4	4	8	50.0	0	0	0		0	0	0	
社会科学	105	82	187	43.9	6	2	8	25.0	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	362	41	403	10.2	192	25	217	11.5	17	4	21	19.0	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	158	113	271	41.7	62	28	90	31.1	10	5	15	33.3	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)	81	124	205	60.5	15	21	71.4	41	6	47	12.8	0	0	0		
商船	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	94	114	208	54.8	20	21	41	51.2	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		8	3	11	27.3	3	1	4	25.0	0	0	0	
									法科大学院修了者 ** →				0	0	0	
合計	828	564	1392	40.5	298	98	396	24.7	71	16	87	18.4	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。

\*\* 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 学部・大学院の教員数

単位:  
人

専攻分野 *	教授		准教授		講師(常勤)		助教	
	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **
人文科学	15.0	6.0	11.0	5.0	1.0	0.0	0.0	0.0
社会科学	9.0	6.0	11.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
理学	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
工学	46.0	0.0	42.0	0.0	3.0	0.0	18.0	2.0
農学(獣医学、水産学を含む)	50.0	2.0	29.0	4.0	1.0	1.0	8.0	0.0
保健(医歯薬学を含む)	47.6	10.1	38.1	11.0	70.7	6.2	151.38	47.13
商船	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
家政	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
教育	47.0	7.0	20.0	6.0	2.0	4.0	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	23.0	2.0	13.0	6.0	2.0	1.0	10.0	1.0
合計	237.6	33.1	164.1	34.0	79.7	12.2	187.38	50.13

専攻分野 *	小計				助手	
	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **	計 うち 任期 付き **	女性 比率 %	男 うち 任期 付き **	女 うち 任期 付き **
人文科学	27.0	11.0	38.0	28.9.0.0	0.0	0.0
社会科学	20.0	8.0	28.0	28.6.0.0	0.0	0.0
理学	0.0	0.0	0.0	0.0.0.0	0.0	0.0
工学	109.0	2.0	111.0	1.8.0.0	0.0	0.0
農学(獣医学、水産学を含む)	88.0	7.0	95.0	7.4.0.0	0.0	0.0
保健(医歯薬学を含む)	306.52	74.16	380.68	19.5.23.5	0.0	0.0
商船	0.0	0.0	0.0	0.0.0.0	0.0	0.0
家政	0.0	0.0	0.0	0.0.0.0	0.0	0.0
教育	69.0	17.0	86.0	19.8.0.0	0.0	0.0
芸術	0.0	0.0	0.0	0.0.0.0	0.0	0.0
その他	48.0	10.0	58.0	17.2.0.0	0.0	0.0
合計	667.52	129.16	796.68	16.2.23.5	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。

なお、担当する学生の分類に従って、学部・大学院の教員の合計を記入してください。

また、本務者については原則、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。

\*\* 「うち任期付き」の欄には、有期限の外部資金等で雇用され、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1.7 常勤教員の採用・昇任などの異動

任用形態	異動後の職名	単位:人		
		男	女	計
採用・転入 *	教授	2	1	3
	准教授	2	0	2
	講師	6	1	7
	助教	36	15	51
	助手	0	0	0
	小計	46	17	63
学内昇任 **	教授	16	2	18
	准教授	10	0	10
	講師	5	0	5
	助教	0	0	0
	小計	31	2	33

平成26年度中に異動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。

\*\* 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 職系別・職名別職員数

単位:  
人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		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	5	4	0	2	4	1	0	0	0	34	9	43	20.9
課長補佐、専門員等	24	6	2	0	4	0	2	0	0	0	32	6	38	15.8
係長、専門職員等	41	23	7	1	14	36	32	5	0	0	94	65	159	40.9
主任等	18	22	2	0	2	43	2	0	0	0	24	65	89	73.0
その他一般職員	80	69	4	3	78	450	18	7	0	0	180	529	709	74.6
計	190	125	19	4	100	533	55	12	0	0	364	674	1038	64.9

\* 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
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	

## ○ 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	調査年	三重大学	三重大学 女性教員/全教員	全国立大学
1	2001(平成13)年			7.6%
2	2003(平成15)年			8.0%
3	2005(平成17)年	12.6%	94人/749人	9.3%
4	2007(平成19)年	13.0%	96人/739人	11.4%
5	2008(平成20)年	13.4%	99人/741人	11.8%
6	2009(平成21)年	14.2%	106人/748人	12.1%
7	2010(平成22)年	14.3%	110人/769人	12.7%
8	2011(平成23)年	14.6%	112人/765人	13.0%
9	2012(平成24)年	14.6%	111人/760人	13.6%
10	2013(平成25)年	15.0%	118人/787人	14.1%
11	2014(平成26)年	14.7%	116人/791人	14.7%
12	2015(平成27)年	16.1%	129人/802人	15.4%

○ 一般社団法人国立大学協会 男女共同参画webサイトをご参照ください。

「国立大学における男女共同参画について」

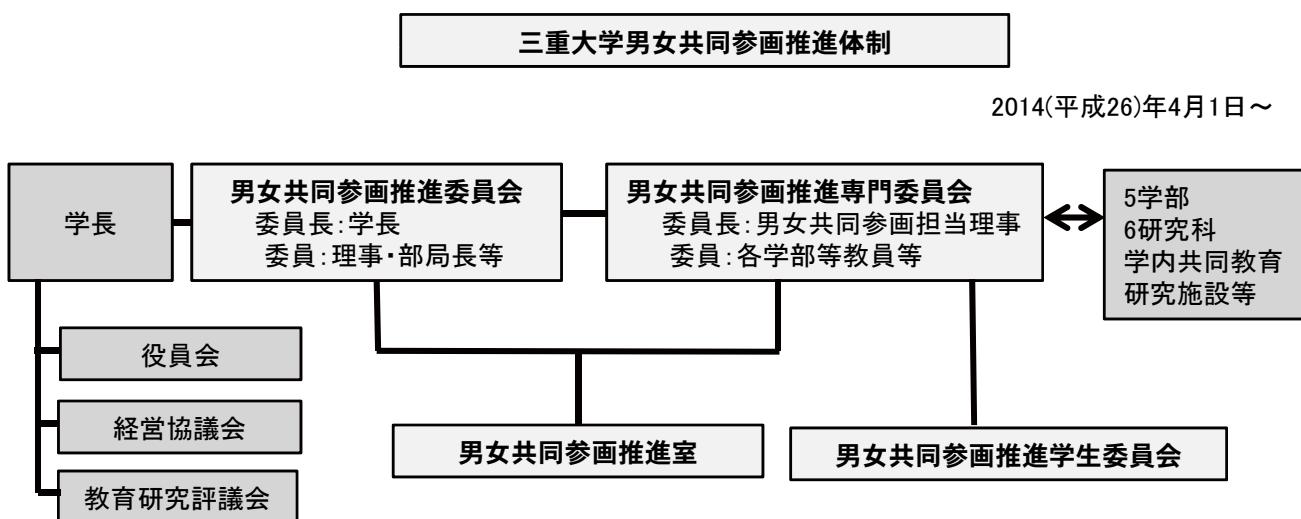
URL <http://www.janu.jp/gender/>

## IX 資料集

### 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。



### 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、意見又は説明を聞くことができる。

(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

(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、意見又は説明を聞くことができる。

##### (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。

## 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. 2015(平成27)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・国際交流担当)・副学長	鶴岡 信治	
理事(企画・評価・広報担当)・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・財務担当)・事務局長	鈴木 英	
人文学部長	後藤 基	
教育学部長	藤田 達生	
医学系研究科長	緒方 正人	
工学研究科長	伊藤 智徳 清水 真	9月15日まで 9月16日から
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	小林 一成	
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・広報)・副学長	尾西 康充	第3条第1項第1号
人文学部	教授	森脇由美子	第3条第1項第2号
教育学部	准教授	菊池 紀彦	第3条第1項第2号
医学系研究科	准教授 准教授	井関 敦子 井村 香積	第3条第1項第2号 6月30日まで 7月1日から
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
教養教育機構	准教授	長濱 文与	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	矢崎 雅之	第3条第1項第5号
人文学部	教授	朴 恵淑	第3条第1項第6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	企画総務部副部長 兼人事課長	村井 澄夫	
人事チーム	人事チーム副課長	笹岡 修一	
職員チーム	職員課長	木村 信之	
職員チーム	職員チーム副課長	小林 浩司	
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室名簿

職名	氏名	備考
室長(兼務)	矢崎 雅之	企画総務部長
室員(兼務)	木村 信之	職員課長
室員(兼務)	小林 浩司	職員チーム副課長
副室長(専任)	中村 賢一	
室員(専任)	古尾谷 英明	

# 三重大学男女共同参画推進活動ダイジェスト版

## 三重大学男女共同参画宣言および推進体制について

### 1. 三重大学男女共同参画宣言

#### 三重大学男女共同参画宣言

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

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

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

#### 【基本方針】

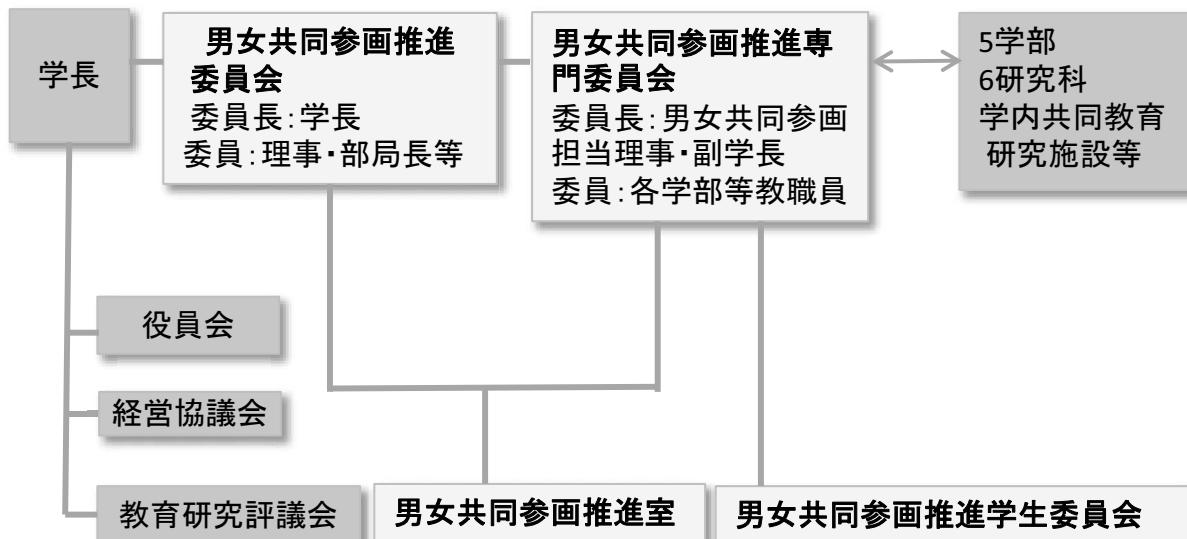
1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究組織の確立をめざす
2. 男女共同参画の視点から制度や慣行を見直し改善する
3. 仕事と個人生活とのバランスに配慮し、男女共同参画の視点から必要な支援を行う
4. 学生・教職員に対して、男女共同参画に関する啓発活動を行う
5. 男女共同参画を推進する地域の組織や自治体との協調・連携を推進する

平成20年7月24日 三重大学長 豊田 長康

### 2. 三重大学男女共同参画推進体制

#### 三重大学男女共同参画推進体制

2014(平成26)年4月1日～



# 三重大学男女共同参画推進活動ダイジェスト版

## 三重大学男女共同参画フォーラム及び学長イクボス宣言について

### 1. 三重大学男女共同参画フォーラム

2015(平成27)年12月7日(月)三重大学環境・情報科学館1階において、三重大学男女共同参画フォーラムを開催し、「オール三重で取り組む男女共同参画」をテーマに、鈴木英敬三重県知事をお招きして、本学及び三重県の男女共同参画に関する現状を知り、今後の男女共同参画の先進的な取り組みについて100名を超える参加者と共に考えました。



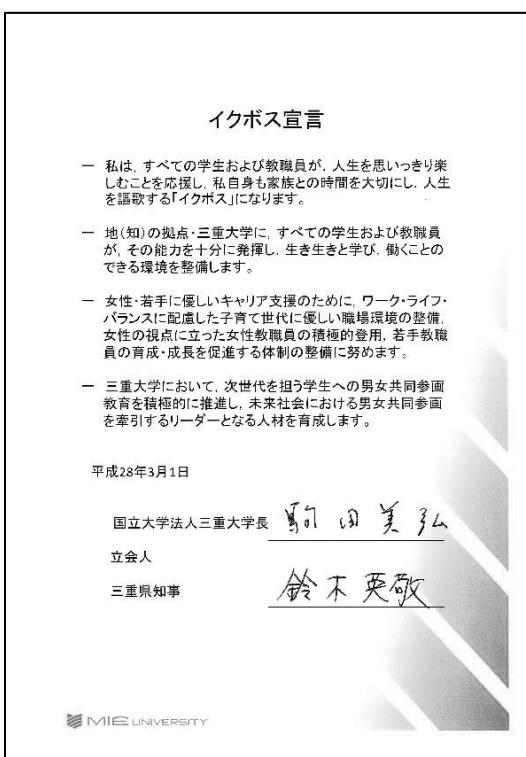
駒田美弘学長挨拶



駒田美弘学長、鈴木英敬知事及びコーディネーター  
朴 恵淑教授による懇話会

### 2. 三重大学長「イクボス」宣言

2016(平成28)年3月1日さつき保育園の新棟完成式に合わせて、駒田美弘学長が、鈴木英敬三重県知事の立会いの下に「イクボス」宣言を行いました。



三重大学 男女共同参画推進室 URL: <http://www.mie-u.ac.jp/danjo/>

〒514-8507 津市栗真町屋町1577番地 TEL&FAX : 059-231-9830 E-mail: danjo@ab.mie-u.ac.jp

# 三重大学男女共同参画推進活動ダイジェスト版

## 三重大学男女共同参画推進委員会および同専門委員会の活動について

### 1. 三重大学男女共同参画推進委員会

2016(平成28)年3月3日、三重大学男女共同参画推進委員会を開催し、学長を議長に役員および各部局長が出席して、次世代法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を決定しました。

国立大学法人三重大学 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

国立大学法人三重大学 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく  
一般事業主行動計画

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

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日

2. 内容

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

<対策>

(平成 28 年 4 月～)

●全職員に「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」(改訂版)を配布するとともに、ホームページにその内容を掲載して、職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を周知する。

●男女を問わず職員が両立支援制度を利用しやすいうようにするため及びマタニティハラスメント等の防止のため、管理監督者に対して、両立支援制度の周知及び男女共同参画意識の啓発を図る研修等を実施する。

●管理監督者は、職員が育児休業等を取得する場合、業務に支障が出ないように業務分担の見直しや代替要員の確保等の措置を講じ、職員が制度を積極的に活用できるように努める。

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

<対策>

(平成 28 年 4 月～)

●ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催し、働き方の見直しに対する意識啓発を行う。

●各職場において、週 1 日の定時退勤日を実施し、管理監督者は職員に対し定時に退勤するよう指導・徹底に努める。

●効率的な業務処理を行うため業務及び組織の見直しを行う。

女性教員及び指導的地位(課長職以上)にある事務系女性職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 34 年 3 月 31 日

2. 本学の課題

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

3. 内容

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

<取組内容等>

(平成 28 年 4 月～)

●教職員を対象とした男女共同参画意識調査を実施する。

●男女共同参画についての理解・認識を深め、意識改革を進めるため、三重県と連携して啓発活動を行う。

●女性教員の増加策については、全学的な見地から人事制度の在り方を見直すため、ワーキンググループで検討する。

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

### 2. 三重大学男女共同参画推進専門委員会

回	日	事項
1	5月18日(月)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 平成27年度活動計画について</li><li>○ 三重県男女共同参画センター「フレンチミエ」との連携について</li><li>○ 三重県「男女がいきいきと働いている企業」への継続認証申請について</li><li>○ 平成27年度教養教育「男女共同参画の基礎」授業について</li><li>○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について</li></ul>
2	7月27日(月)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 平成28年度教養教育授業計画について</li><li>○ 「大学生のための未来設計講座」について</li><li>○ 三重県男女共同参画センター「フレンチミエ」主催「女子学生のための働く女性に役立つコミュニケーション術」について</li></ul>
3	9月28日(月)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 平成28年度教養教育授業計画について</li><li>○ 「三重大学男女共同参画フォーラム～オール三重で取り組む男女共同参画～」について</li><li>○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書2015」について</li><li>○ オープンキャンパスの実施結果について</li><li>○ 三重県男女共同参画センター運営協議会委員について</li><li>○ 国立女共同参画小委員会について</li></ul>
4	2月19日(金)	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 女性活躍推進法及び次世代法に基づく一般事業主行動計画等について</li><li>○ 平成28年度前期「男女共同参画基礎」授業日程について</li><li>○ ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック(改訂版)について</li><li>○ 「三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書 2015」について</li><li>○ 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</li><li>○ 三重大学学生の男女共同参画に関する意識調査結果について</li><li>○ 三重大学男女共同参画フォーラムについて</li><li>○ 三重県「男女がいきいきと働いている企業」への継続認証結果について</li><li>○ 学長のイクボス宣言について</li><li>○ NWEC「大学等における男女共同参画推進セミナー」について</li><li>○ 三重県男女共同参画フォーラム三重大学開講講座について</li><li>○ 津市男女共同参画フォーラムについて</li><li>○ 来年度男女共同参画専門委員会について</li></ul>



# 三重大学男女共同参画推進活動ダイジェスト版

## 三重大学男女共同参画推進学生委員会の活動について

三重大学男女共同参画推進学生委員会は、設立2年目を迎え、逸見暁人委員長及びチョ ボグム副委員長の下に、5月に三重大学生の男女共同参画に関する意識調査を実施し、11月には文部科学省主催の「100人男子会×女子会」に参加しました。また、それらの活動結果は、12月の三重大学男女共同参画フォーラム及び2016(平成28)年1月の三重大学ユネスコスクール研修会において報告しました。

### 1. 学生の男女共同参画に関する意識調査

2015(平成27)年5月15日、教養教育「男女共同参画の基礎」受講生を対象に意識調査を行いました。その結果は、12月に開催された三重大学男女共同参画フォーラム及び2016(平成28)年1月に開催された三重大学ユネスコスクール研修会で報告しました。



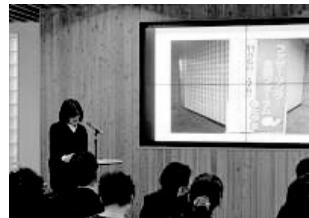
### 2. 文部科学省主催「100人男子会×女子会」

2015(平成27)年11月6日に富山県民共生センター サンフォルテで開催された「ファザーリング全国 フォーラムinとやま」において開催された文部科学省主催の分科会「100人男子会×女子会」に逸見委員長及びチョ ボグム副委員長が参加しました。学生約80名が19のテーブルに分かれてワールド・カフェ方式で男女共同参画社会の実現に向けて、意見交換や発表を行いました。その内容は、12月に開催した三重大学男女共同参画フォーラムで報告しました。



### 3. 三重大学男女共同参画フォーラム

2015(平成27)年12月7日、環境情報科学館で開催した三重大学男女共同参画フォーラムにおいて、逸見委員長が「三重大学生の男女共同参画意識に関する調査結果報告」、チョ ボグム副委員長が「100人男子会×女子会参加報告」を行いました。



### 4. 三重大学ユネスコスクール研修会

2016(平成28)年1月30日に三重大学環境情報科学館において開催された三重大学ユネスコスクール研修会に逸見委員長及びチョボグム副委員長が参加し、学生のユネスコスクール活動事例報告の中で、逸見委員長から三重大学生の男女共同参画に関する意識調査結果を報告しました。



# 三重大学男女共同参画推進活動ダイジェスト版

## 地域との連携について

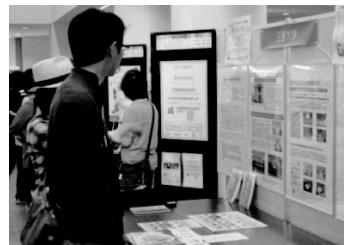
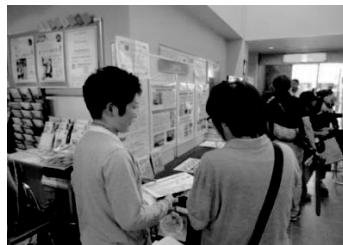
### 1. 三重との連携

三重大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(平成25年度)した実績を基に、男女共同参画フォーラム等の意識啓発事業を三重県と共に実施するなど、三重県との連携を強化しています。

2015(平成27)年度は、三重県男女共同参画センターフレンテみえ、三重県男女共同参画課及び少子化対策課と連携して、様々な意識啓発イベントを実施しました。

#### (1) 「フレンテ祭り」に参加

2015(平成27)年6月7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「フレンテまつり」に参加し、三重大学の男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行いました。展示ブースでは、来訪者に対して、逸見暁人三重大学男女共同参画推進学生委員会委員長が説明を行い、地域の皆様に本学の活動を理解していただくとともに、三重地域の男女共同参画をさらに推進するために情報交換を行いました。



#### (2) 三重男女共同参画フォーラム及び女性の大活躍推進三重県会議1周年記念大会

2015(平成27)年11月15日(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)2015」に参加しました。

三重大学は、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行うとともに、女性活躍を推進する企業の先進的な取組の発表会や三重県知事鈴木英敬氏等によるトークイベントなどを聴講しました。



### 2. 津市との連携

2016(平成28)年3月12日、津リージョンプラザで開催された津市男女共同参画フォーラムに参加し、三重大学の男女共同参画推進活動をパネル展示により紹介しました。



三重大学 男女共同参画推進室

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

〒514-8507 津市栗真町屋町1577番地

TEL&FAX :

059-231-9830

E-mail: [danjo@ab.mie-u.ac.jp](mailto:danjo@ab.mie-u.ac.jp)

表紙のシンボルマークについて



三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証制度  
のマークです。



三重県「男女がいきいきと働いている企業」表彰制度  
のマークです。

三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書 2015  
2016(平成 28)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

