

三重大学 男女共同参画推進委員会

Committee for the Promotion of Gender Equality Report 2021

MIE UNIVERSITY



報告書2021



三重大学

報告書2021目次

はじめに	1
I 特集	
1. 学長によるイクボス宣言とFD/SD講演会及びe-Learning研修	2
2. 2021年度「男女共同参画推進フォーラム」	10
II 一般事業主行動計画	
国立大学法人 三重大学一般事業主行動計画	11
III 男女共同参画推進委員会の活動	
1. 令和3年度男女共同参画推進委員会	13
2. 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成	14
3. 【トモショクイベント】ワイワイおしゃべりクッキング	14
4. 令和3年度「三重大学さつき保育園」に関するニーズ調査	16
IV 男女共同参画推進学生委員会の活動	
三重大学生の男女共同参画に関する意識調査	20
V 教養教育授業	24
VI 部局の取組み	
1. 教育学部男女共同参画推進委員会	29
2. 工学部男女共同参画推進委員会	29
VII 地域との連携	
1. 三重県との連携	30
2. 津市との連携	31
3. 東海・北陸地区の大学との連携	32
VIII 国立大学協会の取組み	34
IX 資料集	
1. 三重大学男女共同参画推進組織	41
2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程	41
3. 三重大学男女共同参画推進室内規	43
4. 2021（令和3）年度三重大学男女共同参画関係委員会委員等名簿	44

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がさまざまな活動を行っています。今年度も引き続き新型コロナウイルス感染症の流行拡大・変異株の出現で、各種イベント・事業も中止若しくはリモートによる開催が多くなりました。しかし、このような状況の中にあっても、新しい生活様式に慣れ、工夫をこらして、平成29年に策定した男女共同参画推進実施計画に基づき、実施可能な活動を行ってきました。

4月から8月まで教養教育の授業「男女共同参画基礎」をZoomおよびハイブリッド方式で15回開講し、学生への啓発を行いました。「学生の男女共同参画意識調査」も実施し、12月に国立女性教育会館にて開催された「男女共同参画推進フォーラム（NWEFフォーラム2021）」で紹介しました。また、一昨年度から本格的に開始した「研究補助者雇用経費助成事業」を前期と後期に分け実施し、2021（令和3）年度は、のべ19人の教員が助成を受け、「研究と育児等との両立に役立った」と好評でした。男女共同参画の強化を進める、第3期中期目標の1つである「女性教員比率18%以上」を、優秀な女性の積極的登用により達成することができました。

2021（令和3）年度は、伊藤正明新学長の就任により、男女共同参画の推進のみならず、ダイバーシティ推進を目指す方針が示され、来年度に向けての準備期間という位置づけにもなりました。11月には、伊藤学長による「イクボス宣言」とアンコンシャスバイアスについての講演会を実施し、e-learningによるFD/SDとして全教職員へ向けての啓蒙・啓発につとめました。「イクボス宣言」の文言の1つに「あらゆる多様性を受容し、誰もが活躍できる組織を目指すとともに個々のワーク・ライフ・バランスを全力で応援します。」とあります。多様性・ダイバーシティについて、みんなで考え、学生・教職員の一人一人が互いに尊重しあいながら活躍できるよう、ダイバーシティ推進室を整備し、男女共同参画推進委員会をダイバーシティ推進委員会と改称する予定です。

今後も、学内外のさまざまな知恵を集めて、男女共同参画・ダイバーシティ推進のために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。

2022（令和4）年3月

三重大学副学長（ダイバーシティ担当） 村田 真理子

I 特集

1. 学長によるイクボス宣言とFD/SD 講演会及びe-Learning研修

11月17日(水)、本学イノベーション学研究科C棟イノベーションホールにおいて、令和3年度「イクボス宣言」並びに男女共同参画に関する講演会を開催しました。

「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管理職のことです。

本学では、ワーク・ライフ・バランスを応援する「イクボス」の取り組みを実施し、女性の活躍や男性の育児参画があたりまえの職場、子育て家庭を含むすべての家族に優しい職場とするとともに、誰もが働きやすい職場づくりに取り組んでおり、駒田前学長が、平成28年に三重県知事立会いのもと「イクボス宣言」を行って以降、今回が五度目となります。

今回は、昨年に引き続き荻原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、今年度三重大学第13代学長に就任された伊藤正明学長が「イクボス宣言」を行いました。



宣言文を読み上げる伊藤学長



講演中の荻原所長

続いて、荻原所長による「ジェンダー平等をめざして」と題したアンコンシャス・バイアスを中心とした講演会を開催しました。

講演では、「一口にアンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）と言っても、多種多様なバイアスが存在し、その正体は“自己防衛心”であり、自分にとって都合の良い解釈をしてしまうことから生まれてくるものである。また、誰もが持っているアンコンシャス・バイアスに向き合うためには、価値観や能力の決めつけ、解釈や理想の押し付けをしないこと、自分のアンコンシャス・バイアスに気づこうと意識することなどが大事であり、これらを踏まえたジェンダー平等の取り組みが益々必要となってくるので、三重大学では、三重大学ならではのジェンダー平等を目指した取り組み・行動をしていただき、多様性を目指す社会にしていっていただきたい。」とのお話がありました。

今年度は、学長による「イクボス宣言」と「アンコンシャス・バイアス」を中心とした講演会の動画及び他の教材を追加して、全学FD/SDとして位置付けた男女共同参画に関することでは初めてのe-Learning研修を1月11日から2月28日までの期間で、学修管理システムMoodleを利用して実施し、受講率は、53.8%(1,859名)でした。学長が描くイクボス像と取り組みを理解するとともに、男女共同参画を推進していく上で必要となる知識と意識の向上について理解を深める機会が得られる意義ある研修となりました。

イクボス宣言

- 一 私は、本学の全ての学生および教職員が、家族・同僚・友人との時間を大切にし、充実した日常生活を送ることを応援する「イクボス」になります。
- 一 「三重大学で学べて良かった。三重大学で働けて良かった。」と思える大学を目指し、学び易い働き易い環境作りを教職員とともに取り組みます。
- 一 あらゆる多様性を受容し、誰もが活躍できる組織を目指すとともに個々のワーク・ライフ・バランスを全力で応援します。
- 一 自らも率先して仕事と家庭の調和を実践し、充実した人生を楽しみます。

令和3年11月17日

国立大学法人三重大学長

伊藤 正明

立会人
三重県男女共同参画センター フレンテみえ所長

萩原 くらみ

2021年11月17日(水)
～三重大学イクボス宣言～

ジェンダー平等をめざして



ジェンダーについて
アンコンシャスバイアスについて

三重県男女共同参画センター
「フレンテみえ」
荻原 くるみ

2 ● frente-mie

ジェンダーについて

3 ● frente-mie

SDGs

“誰ひとり取り残さない” (leave no one behind)
経済・社会・環境分野における総合的な取り組みが必要
普遍性 (193か国) ・ 不可分性 ・ 相互関連性 (ゴールは相互に関連)



国際連合広報センター
ホームページより

4 ● frente-mie

5 ジェンダー平等を 実現しよう



世界の中でも低い水準にある
ジェンダーギャップ指数
のランキング
120位 / 156カ国

2021年3月31日時点
世界経済フォーラム
調べ

国会議員に占める女性割合
衆議院 **9.9%** 参議院 **22.9%**
管理的職業従事者
に占める女性割合
14.8%

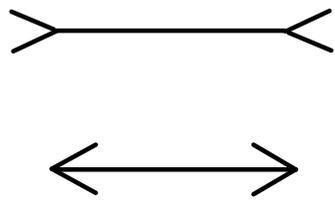
日本の
ジェンダー
ギャップ
ひど過ぎ!!

男女の賃金格差
男性一般労働者の賃金を
100とすると女性は、
74.3

4 © frente-mie

5 ● frente-mie

横棒が長いのはどちらでしょうか？



6 ● frente-mie

これってハラスメントに？

とある病院でのお話

Aさんは最近妊娠したそうだね。おめでとう。

はい、そうなんです。ありがとうございます

妊娠しているんだから、仕事はセーブした方がいいよね。責任の大きい管理職の役職を外して軽い作業だけをする部署に異動させてあげるよ

えっ!! (この産休、育休後もこの部署で頑張っていたと思ってたのに、それに役職を外れるということは給料も下がってこと?)

いや～ うちの妊娠した女性にも配慮していて、いい職場だな～

➡ 裁判 病院側に管理職手当等の減額分約45万円、慰謝料100万円の支払いを命じられる

7 ● frente-mie

日常でこんなことはありませんか？

- 小さな子どもがいる職員には泊りがけの出張は無理だと思う
- 血液型で性格を想像してしまう
- 学歴が高い人は仕事ができると思ってしまう
- ○○さん (権威ある人) の言うことなら間違いはないだろうと鵜呑みにしてしまう
- 「親が単身赴任中です」と聞くと、父親が単身赴任中だと思う
- 他部署の仕事のやり方は、おかしいと感じる (=自分たちは正しい)

8 ● frente-mie

～職場の人間関係や仕事に影響する～

アンコンシャスバイアス (無意識の偏見)

9 ● frente-mie

確認バイアス

自分の考えや経験則を正当化する情報ばかりを探してしまう

事実を自分の良いように解釈してしまう

購入を検討しているメーカーの高品質についての良い情報ばかりを集めてしまう

「果たして本当にそうなのか？」と自分の確信を疑い、様々な意見や情報に耳を傾ける

《起こりうる問題、影響》

- ①一度こうだと決めたことを変えられない
- ②相手の意見を根拠なくはねのけてしまう
- ③お互いに歩み寄れなくなる

《大切なこと》

10 ● frente-mie

ステレオタイプ

人の属性をもとに先入観や固定観念で決めてしまう

性別や国籍、人種などで相手を見ることがある

女性は感情的だから、管理職には向かない

シニア世代の人はITが苦手だから、ITを使わない仕事をしてもらおう

《起こりうる問題、影響》

- ①属性で行動が制限される
- ②相手を傷つけてしまう
- ③判断を誤ってしまう

《大切なこと》

属性を理由にすべてを決めつけないこと、個性を知ろうとすること

11 ● frente-mie

権威バイアス

権威のある人の言うことは、間違いないと思いつく

ノーベル賞を受賞した〇〇さんが言っていたのだから間違いない！

ベテラン職員のお〇さんが言っているから正しい

専門家の意見に従ってしまえば、間違いない

古いに頼ってしまう

《起こりうる問題、影響》

- ①指示待ちになってしまう
- ②自分で考えなくなってしまう
- ③専門家の言うことを鵜呑みにしてしまう

《大切なこと》

権威のある人の言葉を鵜呑みにしない、自分の考えを持つようにする

12 ● frente-mie

集団同調性バイアス

たくさんの方が選択していると、その選択肢を選択しようとする人がより増える

みんなトイレペーパー買ってる！私も買わなきゃ！

あの行列ができているレストランがこの辺で一番おいしい店に違いない！

自分は、Aが良いと思うけど、皆がBが良いというので、Bが良いのかなあ

《起こりうる問題、影響》

- ①多様なものの見方や考え方ができなくなる
- ②集団思考に陥る
- ③思考停止になる

《大切なこと》

自分なりの考えを言葉にし、行動する勇気をもつ

13 ● frente-mie

ハロー効果

特定の利点（または欠点）に、全体の印象が引きずられてしまう

身だしなみが整っている...

だらしない服装だな...

頭が良さそうだ

いい加減そうだ

仕事を任せられそう

仕事ができなさそう

信頼できそうだからこの人に発注しよう

信頼できないからこの人には任せたくない

ある一つの側面を見て、決めつけない

14 ● frente-mie

正常性バイアス

問題があっても「私は大丈夫」と自分の都合の良いように思い込んでしまう

不況だと言うけど、うちの会社はつぶれないだろう

コロナ感染が広がっているけど、自分は大丈夫だろう

《起こりうる問題、影響》

- ①変化に対応しない、自ら変わろうとしない
- ②危機感がなくなる、問題を先送りする
- ③他責になる、自分ごとにならない

《大切なこと》

状況を過小評価せず、準備や対応を怠らないようにする

15 ● frente-mie

ほかにも・・・

コミットメントエスカレーション
(過去の自分の意思決定を正当化してしまう)

インシュテルグ効果
(慣れ親しんだ考え方や物の見方に固執してしまい、他の見方に気が付かない)

自己奉仕バイアス
(成功は自分の手柄であり、失敗の責任は自分にはないと思いつく)

専門偏向
(自分の専門領域で物事を考えてしまう)

16 ● frente-mie

アンコンシャスバイアスの正体は？

無意識の思い込み

自己防衛心

脳がストレスを回避するために、「私は正しい」「私は悪くない」といったように、自分にとって都合のよい解釈をしてしまうことから生まれてくると言われている。

アンコンシャス・バイアスは誰もが持っているもの

→それが過剰だと、相手を傷付けるかも

17 ● frente-mie

アンコンシャスバイアスとどう向き合えばいいの？

まずは意識したいポイント①

決めつけない、押しつけない

18 ● frente-mie

要注意な決めつけ言葉・押しつけ言葉

価値観の決めつけ言葉
 “普通”“そうだ” “たいてい”“こうだ”

能力の決めつけ言葉
 どうせムリ そんなことできるわけない

解釈の押しつけ言葉（違う解釈をうけいれない）
 そんなはずはない こうに決まっている

理想の押しつけ言葉（自分の理想を相手に求める）
 こうあるべきだ こうでないダメだ

19 ● frente-mie

決めつけ・押しつけはどんな時に出てきやすいか

- 『人よりも優れていたい、人から認めてもらいたい』という気持ちが強いつき
 - 自分よりも相手の方が「下」であると感じているとき
 - 自分の都合を優先したいと感じているとき
 - 日常的に半径数メートルにいる身近な相手といるとき
- 余裕が無いとき
- 目的を見失っている場面
 - 今行っている言動は、仕事を進めるため？ 相手を服従させるため？

20 ● frente-mie

アンコンシャスバイアスとどう向き合えばいいの？

ポイント②

相手が不快に感じていても、必ずしも『拒否』の意思を示してくれるものではないという意識を持つ

- 率直に言えるタイプではない人も多い
- 相手の「サイン」に注目することが有効なときも

ポイント③

自分のアンコンシャスバイアスに気づこうと意識する

- 自分のアンコンシャスバイアスを見つめる

21 ● frente-mie

アンコンシャスバイアスと向き合う上での注意

○ 「これって私のアンコンシャスバイアス？」

✕ 「これってあなたのアンコンシャスバイアスでは？」

↑

と、相手に問うことは避ける

これは新たな『決めつけ』を生みだしています！

22 ● frente-mie

第5次男女共同参画基本計画 第1部 基本的な方針から

令和2年12月25日

課題：①政治分野において立候補や議員活動と家庭生活との両立が困難
 人材育成の機会の不足、候補者や政治家に対するハラスメント
 ②経済分野において女性の採用から管理職・役員へのパイプラインの構築が途上
 ③社会全体において固定的な性別役割分担意識や無意識の思い込み（アンコンシャスバイアス）が存在

ジェンダー平等の取り組み

世界的な人材獲得、日本経済の成長力、国民一人一人の幸福(well-being)を高める、経済社会の持続的発展に...

すべての人が幸福を感じられるインクルーシブな社会へ...

23 ● frente-mie

アンコンシャスバイアスを意識して ジェンダー平等をめざしましょう

フレンテみえ 三重県の男女共同参画社会を推進する
 “拠点施設”として
 事業を展開しています

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」
 TEL:059-233-1130 frente@center-mie.or.jp

女性のための電話相談、面接相談、法律相談 男性相談、みえにいろいろ相談
 059-233-1133 059-233-1134

男女共同参画に関するe-Learning研修 資料

「アンコンシャス・バイアス」チェックリスト

- 1 女性には重要な仕事や責任ある仕事は任せられない
- 2 女性はリーダーや管理職になりたがらない
- 3 男性には決断力・リーダーシップがある
- 4 女性は仕事よりも家庭を重視する
- 5 女性に転居を伴う転勤をさせてはいけない
- 6 育児中の女性は仕事の負担を軽くした方がよい
- 7 育休を取る男性は仕事への意識が低い
- 8 男性は何よりも仕事が大事。育児や介護は男性がするものではない

【作成】

(株) キャリアネットワーク 常務取締役、
人材開発コンサルタント・キャリアアドバイザー
清家 三佳子 氏

2020年10月

男女共同参画に関するe-Learning研修 資料

「アンコンシャス・バイアス」チェックリストの解説

1 女性には重要な仕事や責任ある仕事は任せられない

女性には重要な仕事や責任ある仕事ができないのでしょうか？女性にはリーダーができないのでしょうか？女性の中には管理職や役員など、重責を担っている方もたくさんいます。

「この会社や自分の上司は、“女性には重要な仕事や責任ある仕事を任せたくない”ということを経験的に感じると、キャリアアップ志向の女性は「この会社では自分の能力を発揮できない」と感じ、モチベーションダウンや離職につながります。

2 女性はリーダーや管理職になりたがらない

女性に「リーダーや管理職を目指してみないか？」などと話すと、「私には無理です」などと返答されることがあります。このような返事の真意は、リーダーや管理職になりたがらない、上昇志向がないとは限りません。リーダーや管理職としての責務を果たす自信がない、不安があるという場合もあります。リーダーや管理職としてのポテンシャルがある女性にはその機会を与えることが大切です。女性はリーダーや管理職になりたがらない、上昇志向がないと決めつけることなく、ポテンシャルがある女性には、「私には無理です」という返答であっても、無理と思う理由を確認し、不安を払しょくするアドバイスを行い、キャリアアップへの背中を押す言葉がけをすると、キャリアアップへの覚悟が固まることがあります。

3 男性には決断力・リーダーシップがある

男性には決断力・リーダーシップがあり、女性は繊細で気配りができるなどのイメージがあるかもしれませんが、本当にそうでしょうか？女性でも決断力やリーダーシップがすぐれている人もいますし、男性でも繊細で気配りができる人がいます。性別の問題ではなく個人の問題です。男性には決断力・リーダーシップがあるから管理職や経営者に向いているなどというバイアスがあると、決断力・リーダーシップのある女性の活躍の場が狭まってしまいます。

4 女性は仕事よりも家庭を重視する

全ての女性が仕事よりも家庭を重視しているとは限りません。仕事を重視している女性は多数います。また、仕事よりも家庭を重視している男性も多数います。最近の傾向として、性別にかかわらず仕事も家庭も大切に作る働き方が主流になっています。「女性だから仕事よりも家庭の方が大事」と決めつけた働きかけを行うと、相手を傷つけたり、モチベーションダウンにつながったりします。

男女共同参画に関するe-Learning研修 資料

5 女性に転居を伴う転勤をさせてはいけない

女性が転居を伴う転勤をするとかわいそうだから転勤をさせない、という話を聞くことがあります。男性は転勤しても問題ないのでしょうか？

女性で自身のキャリアアップのために、転居を伴うものでも転勤をしたいという方もいますし、男性で親の介護のために転勤ができないという方もいます。女性だから無理、男性は当然と決めつけてしまうと、「女性だからといって差別されている」と感じる女性や、「女性は転勤がなくて逆差別」だと感じる男性が生じてしまいます。

6 育児中の女性は仕事の負担を軽くした方がよい

これらは、女性は仕事より子育てを重視すべきという固定観念と言えます。子育ては夫婦で協力しながらしていけばよいものですし、仕事も子育ても両方を大事にすることもできます。親と同居していて子育てを親に手伝ってもらっているという方もいれば、一人で子育てをしなければならない方もいます。子育てをしているから仕事の負担を軽くすると、キャリアアップしたいという女性のモチベーションダウンにつながります。また、会社のためにも個人のためにも、会社にいる間はその人の能力を最大限発揮できる仕事をやってもらうことが大切です。

7 育休を取る男性は仕事への意識が低い 及び

8 男性は何よりも仕事が大事。育児や介護は男性がするものではない

性別にかかわらず仕事も家庭も充実させたいという方が増えており、男性でも育休を取り子育てにかかわりたいという方が多くなっています。最近の傾向として、男性・女性ともに、家庭より仕事、仕事より家庭という考え方ではなく、仕事も家庭も充実させることを重視する考え方が主流になってきています。共働き世帯が増えていることもあり、育児や介護は夫婦で協力して行うものと考えられる方が多くなっています。男性だから仕事を重視すべきという考え方では、仕事も家庭も充実させたい人のモチベーションは下がってしまいます。

【作成】

(株) キャリアネットワーク 常務取締役、
人材開発コンサルタント・キャリアアドバイザー
清家 三佳子 氏

2020年10月

2. 2021年度「男女共同参画推進フォーラム」

男女共同参画の推進に関心のある人々が課題を共有し共に解決策を探る研修機会として、独立行政法人国立女性教育会館（NVEC）主催の令和3年度「男女共同参画推進フォーラム」（愛称：NVECフォーラム2021）が、新型コロナウイルス感染症拡大防止のためオンライン形式として「男女共同参画推進フォーラム」特設サイト上で令和3年12月1日（水）から令和3年12月21日（火）まで開催されました。

テーマは、「ジェンダー平等を実現しよう」ということで、期間中、基調講演、ワークショップとともに45団体が、団体・活動紹介、8分野から分野別に展示を行いました。

本学も、「国際協調・貢献とジェンダー」の分野で、日中の学生の男女共同参画に関する意識調査の結果などを展示しました。

また、期間中の参加者は、1,594名でした。

【展示パネル（抜粋）】

三重大学 男女共同参画推進活動

MIE UNIVERSITY

三重大学男女共同参画宣言

三重大学男女共同参画宣言 1/2

三重大学男女共同参画宣言

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

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

三重大学男女共同参画宣言 2/2

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

【基本方針】

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

平成20年7月24日
三重大学長 豊田長康

三重大学 男女共同参画推進活動

MIE UNIVERSITY

男女共同参画推進体制

2021(令和3)年4月1日現在

```

graph TD
    A[学長] --> B[教育研究評議会]
    B --> C[男女共同参画推進委員会]
    C --- D[5学部  
6研究科  
学内共同教育研究施設等]
    C --> E[男女共同参画推進室]
    C --> F[男女共同参画推進学生委員会]
    
```

委員長：ダイバーシティ担当副学長
委員：各学部等教職員

三重大学 男女共同参画推進活動

MIE UNIVERSITY

くるみん認定

三重大学は、令和2年5月12日付けで、三重労働局長から次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」（子育てサポート企業）の認定を受けました。これは、仕事と子育ての両立支援に取り組んでいる企業・法人を認定する厚生労働省の制度で、本学が平成28年度から30年度の行動計画期間に策定した目標を達成し、10の要件からなるくるみん認定基準を全て満たしていると評価されたものです。この認定を受けた証が「くるみんマーク」（注）であり、今後、本学でもこのマークを使用することが出来るようになりました。

（注）「くるみんマーク」は包む（くるむ）を表し、赤ちゃんが「おくるみ」に優しく包まれる事を表すとともに、企業とその職場ぐるみの少子化問題や子育てに取り組む事も表しています。

Ⅱ 一般事業主行動計画

令和4年4月1日からの5年間を実施期間とする「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づく一般事業主行動計画（一体型）を、令和4年3月1日三重労働局に届け出ました。

国立大学法人 三重大学一般事業主行動計画

職員が、職業生活と育児等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、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日までの 5年間
2. 内 容

目標1:常勤の大学教員における女性教員比率を21%以上とする。

〈対策・取組内容〉

●令和4年4月～

- ・男女共同参画の理解・認識を深める男女共同参画ための啓発活動を継続して行い、全学会議においては、定期的に女性教員比率の報告をすると共に、各学部・研究科等に女性教員の積極的採用を働き掛ける。
- ・教員公募要項に、本学が男女共同参画を推進し、女性教員の積極的採用に努めていること及び本学の各種支援制度等について記載する。
- ・ジェンダー平等やアンコンシャス・バイアスに関するFD等を開催し、教員選考過程における固定観念や偏見の払拭に努める。

目標2:男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。

〈対策・取組内容〉

●令和4年4月～

- ・職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が出ないように業務の見直しや代替要員の確保等の措置を講じることを広く周知し、職場の全員が安心して業務を継続できる組織風土を醸成する。
- ・男性の育児参画に関する意識改革を促進し、仕事と育児・介護等の両立を図るため、育児休業を取得できる男性職員や管理職を対象に研修やセミナーを開催する。

目標3:年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善するとともに特別休暇の取得促進を図る。

〈対策・取組内容〉

●令和4年4月～

- ・本学ホームページに掲載の「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」で紹介している結婚・妊娠・出産・育児・介護等に関する休暇・休業や勤務時間の弾力化等について

て、さらに分かりやすく充実した内容に向上させ、休暇制度の利用促進を図る。

- ・各職場において、会議・行事等年間スケジュールの周知，及び年次有給休暇・特別休暇使用計画表を作成し，誰もが年次有給休暇や育児参加休暇，不妊治療のための休暇などの特別休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

目標4: 所定外労働時間の縮減を図る

〈対策・取組内容〉

●令和4年4月～

- ・職員のワーク・ライフ・バランスを促進するため、テレワークやDXの推進による業務及び組織の見直しを行う。
- ・学内における会議等については、原則、所定勤務時間内に開始し、終了することを周知徹底する。
- ・各職場において、週1回の定時退勤日を実施し、趣味の時間やトモシヨク（一人ではなく、家族や友人など誰かと共に食事をすること）を楽しむなど、良好なワーク・ライフ・バランスを実現する。

Ⅲ 男女共同参画推進委員会の活動

1. 令和3年度男女共同参画推進委員会（いずれもZoom会議）

回	日	事 項
1	6月 3日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ○令和3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 ○令和3年度トモショクイベント（案）について ○フレンテみえとの連携について ○第7回学生の男女共同参画に関する意識調査について ○令和3年度教養教育「男女共同参画基礎」授業について ○三重大学男女共同参画推進専門委員会報告書2020について
2	8月 4日 (水)	<ul style="list-style-type: none"> ○令和3年度後期 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 ○「男女共同参画基礎」授業の録画の共有について ○さつき保育園のニーズ調査について ○第7回学生の男女共同参画に関する意識調査について ○全国ダイバーシティネットワーク組織東海北陸ブロック会議について ○令和3年度「男女共同参画推進フォーラム」について ○令和3年度津市男女共同参画フォーラム「わあむ津」について ○「女性研究者支援のための担当者自主学習会」の開催案内について
3	10月 7日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> ○令和4年度教養教育授業計画（案）について ○令和3年度後期 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 ○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（案）について ○「三重大学男女共同参画推進委員会報告2021」について ○学長によるイクボス宣言及びFD講演会について ○「女性研究者支援のための担当者自主学習会」について ○令和3年度「男女共同参画推進フォーラム」について ○さつき保育園に関する検討状況について
4	12月 21日 (金)	<ul style="list-style-type: none"> ○ダイバーシティ推進委員会及びダイバーシティ推進室への移行について ○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（案）について ○令和4年度以降の「育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成度」について ○さつき保育園の機能強化について ○国立大学協会男女共同参画小委員会について
5	2月 1日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> ○ダイバーシティ推進委員会規程（案）について ○ダイバーシティ推進室内規（案）及び運用要領（案）について ○令和4年度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 ○男女共同参画推進委員会報告2021について ○令和4年度前期「男女共同参画と多様性」授業日程について ○教育学部男女共同参画推進講演会について ○令和3年度「男女共同参画に関するe-learning研修」について

2. 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成

本事業は、教員が出産、子育て又は介護と研究の両立ができるよう支援するために、研究補助者を雇用する経費を助成するために、平成29年度後期分から試行として始め、平成30年度（令和元年度）前期分から本格実施としている本学の男女共同参画推進活動のメイン事業です。

令和3年度は、前期8名、後期11名の合わせて19名から育児等の理由で助成の申請があり、助成該当理由の内訳は、育児が16名、育児・その他が3名で、申請者全員に助成を行いました。

※ 本事業は、申請者を選考して落とすのではなく、可能な限り（予算の許す限り）困窮者を広く支援することを趣旨としています。

育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成実績

（平成29年度～令和3年度）

区分	助成対象者数（男女別）	助成該当理由
平成29年度 後期	3名（男 2 女 1）	妊娠・育児 1, 育児 1, 看護・介護 1
平成30年度 前期	6名（男 3 女 3）	育児 5, 看護・介護 1
平成30年度 後期	4名（男 3 女 1）	育児 3, 看護・介護 1
平成30年度計	10名（男 6 女 4）	育児 8, 看護・介護 2
令和元年度 前期	9名（男 5 女 4）	育児 8, 看護・介護 1
令和元年度 後期	7名（男 3 女 4）	育児 6, 看護・介護 1
令和元年度計	16名（男 8 女 8）	育児 14, 看護・介護 2
令和2年度 前期	9名（男 5 女 4）	育児 8, 看護・介護 1
令和2年度 後期	9名（男 6 女 3）	育児 9
令和2年度計	18名（男 11 女 7）	育児 17, 看護・介護 1
令和3年度 前期	8名（男 6 女 2）	育児 7, 育児・その他（家業の補助） 1
令和3年度 後期	11名（男 7 女 4）	育児 9, 育児・その他（家業の補助, 実家のケア） 2
令和3年度計	19名（男13 女 6）	育児 16, 育児・その他 3

3. 【トモシヨクイベント】ワイワイおしゃべりクッキング

【「トモシヨク」とは】

「トモシヨク」とは、“共（トモ）に食（シヨク）事をする事”です。

一人ではなく、家族や友人（トモ）など誰かと共に食事をするを指す「共食（きょうしょく）」という意味を含めながらも、改めて今の時代に合ったあり方やイメージを作り、推進するために親しみを込めて名付けられました。

【「トモシヨク」宣言について】

三重大学は、2019（令和元）年9月18日にNPO法人ファザーリング・ジャパンが推進するトモシヨク Project（働きながら、家族や友人とトモに食事ができる世の中を創る、父親や共働き家族が家族や友人と食事を共にする時間が作れる、働き方・生き方を推進するプロジェクト）の主旨に賛同し応援する「トモシヨク宣言」をNPO法人ファザーリング・ジャパンの滝村雅晴氏立会のもと、高等教育機関では日本で最初に行いました。

【「トモシヨク」イベントについて】

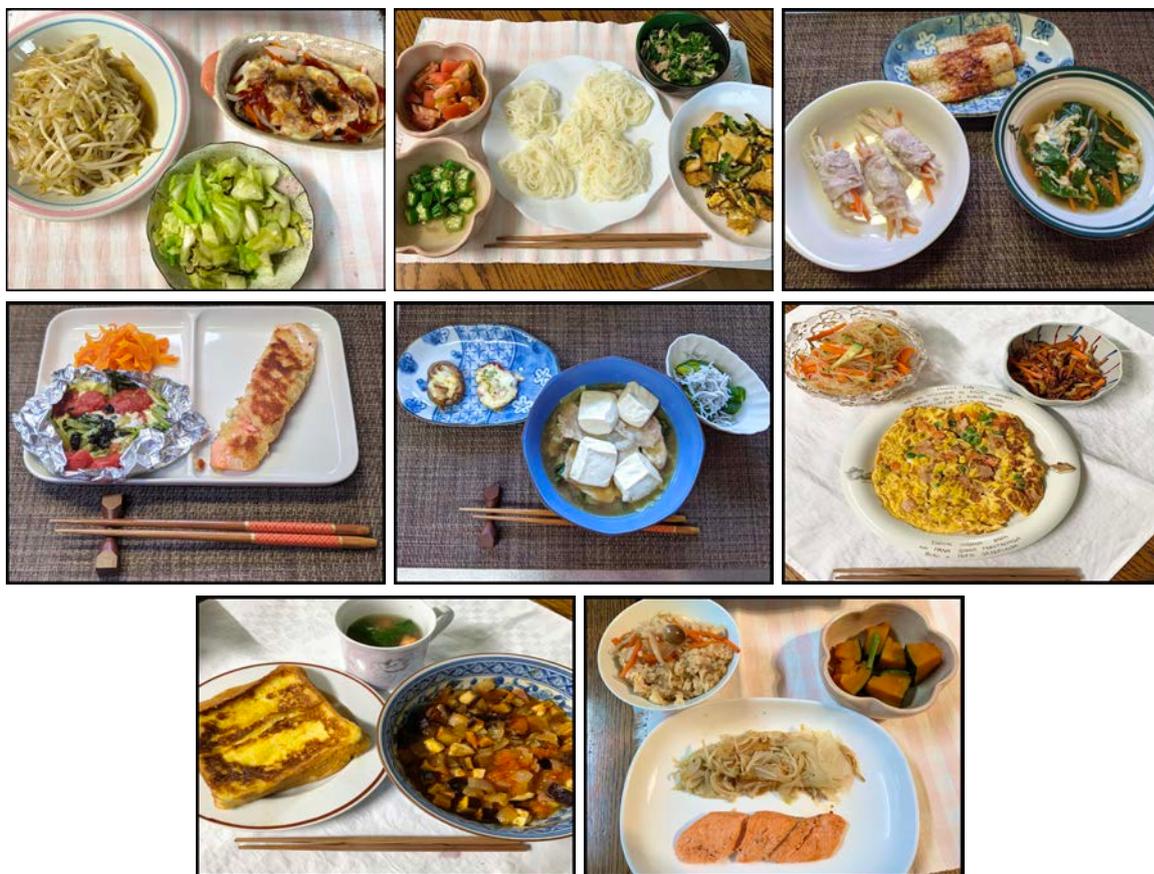
三重大学では2019（令和元）年から楽しみながら料理を作り、食べることを通して、望ましい食生活を送る上で重要な調理習慣を身につけることを目的として、各種トモシヨクイベントを開催しています。

令和3年度は、教育学部家政教育コース食品学研究室と男女共同参画推進委員会の共催でオンライン料理教室「ワイワイおしゃべりクッキング」（全8回）を開催しました。残念ながら、コロナ感染症対策のため、友人・知人とのトモシヨクはできませんでしたが、リモートで繋いでみんなで調理を楽しみました。

詳しくは <https://www.mie-u.ac.jp/danjo/wlb/tomosyoku/wakuwaku.html> をご覧ください。

【メニュー一覧】

- 第1回（7月3日） 鯖缶のチーズ焼き・やみつきキャベツ・もやしのめんつゆ炒め
- 第2回（7月17日） 野菜たっぷりそうめん・ゴーヤと厚揚げのチャンプルー・ツナマヨピーマン
- 第3回（7月31日） ちくわの蒲焼風・豚肉の野菜蒸し・モロヘイヤスープ
- 第4回（8月14日） 魚のマヨパン粉焼き・トマトと小松菜のイタリアン焼き・ニンジンのヒラヒラサラダ
- 第5回（8月28日） おつまみシイタケ（しょう油マヨ・ピザ風）・じゃばらキュウリのしらす和え・豚肉のもつ鍋風
- 第6回（9月11日） スペニッシュ風オムレツ・ちくわのきんぴら・お惣菜屋さんの味☆中華風春雨サラダ
- 第7回（9月25日） フレンチトースト・レンジでラタトゥイユ・即席洋風スープ
- 第8回（11月13日） きのことたっぷり炊き込みご飯・秋鮭の酒蒸し・簡単かぼちゃの煮物



4. 令和3年度「三重大学さつき保育園」に関するニーズ調査

三重大学では本学に勤務する職員の就労と育児の両立を支援し、職員の福祉の増進に資することを目的として、「三重大学さつき保育園」を設置・運営しています。しかし、病院内保育所という側面もあり、現状として園児の多くは附属病院勤務の職員が養育する乳幼児が占めています。

一方、昨年度実施した「男女共同参画に関する意識調査」において、「さつき保育園」に入園出来ることを望むとのご意見を多数いただきました。現在、さつき保育園では保育士数などから定員132名に対し、70%弱の受入れ園児数で運営されています。そこで、令和3年度は、昨年度実施した意識調査の結果を受け、今後、園児受入れ数をどの程度増加すれば、ニーズを満たせるのかを調査いたしました。調査対象者は平成30年度以降に「出産された方」、「配偶者が出産された方」及び「産前産後休暇中の方」（附属病院の教職員を除く）である（回答率58.6%）。調査結果の詳細は、以下のとおりです。

I. あなた自身のことについてお尋ねします。

1. 年齢

項目	人数	割合
b. 30歳代	58	77.3%
c. 40歳代	11	14.7%
a. 20歳代	6	8.0%
d. 50歳代	0	0.0%
計	75	

2. 性別

項目	人数	割合
a. 男性	41	54.7%
b. 女性	34	45.3%
c. その他	0	0.0%
計	75	

3. 常勤・非常勤の別

項目	人数	割合
a. 常勤	61	81.3%
b. 非常勤	14	18.7%
計	75	

4. 職種

項目	人数	割合
b. 一般職員	58	77.3%
a. 教育職員	17	22.7%
c. その他	0	0.0%
計	75	

5. 現在の状況

項目	人数	割合
c. 通常勤務	55	73.3%
b. 育児休業中	15	20.0%
a. 産前産後休暇中	2	2.7%
c. 時短勤務	2	2.7%
d. その他 ①週3日勤務	1	1.3%
計	75	

Ⅱ. 現在のお子さんの状況についてお尋ねします。（複数回答可）

1. お子さんは何歳ですか。

項目	人数	割合
b. 1歳	27	24.5%
a. 0歳	25	22.7%
c. 2歳	17	15.5%
d. 3歳	16	14.5%
g. 6歳以上	10	9.1%
e. 4歳	9	8.2%
f. 5歳	3	2.7%
h. 妊娠中	3	2.7%
計	110	

2. 現在の保育方法について

項目	人数	割合
1) さつき保育園を利用	2	2.5%
2) それ以外		
a. 認可保育園を利用	39	49.4%
d. 配偶者が保育	19	24.1%
c. 幼稚園を利用	6	7.6%
e. 親等親族が保育	2	2.5%
b. 認可外保育園を利用	1	1.3%
f. その他		
①自身が保育 9	10	12.7%
②認定こども園 1		
計	79	

3. 現在利用している施設等を選んだ理由は何ですか。

項目	人数	割合
a. 家から近いから	40	40.4%
d. 保育内容・保育士が安心	19	19.2%
b. 職場に近い	16	16.2%
c. 延長保育等で遅くまで預けられる	12	12.1%
g. 小学校と連携している	2	2.0%
e. 臨時保育等に対応してくれる	1	1.0%
f. 病児保育がある	0	0.0%
h. その他		
①値段がさつき保育園より安い		
②教育方針や運営が気に入ったため		
③保育方針が親の考えに合っていた		
④家から職場の間で復帰後の送迎に便利		
⑤配偶者が育休中のため	9	9.1%
⑥通勤経路上にあるため		
⑦産後休暇中のため		
⑧施設の内容、広さ		
⑨妻の職場に近い		
計	99	

4. 現在の保育方法を選択するときに「さつき保育園」の利用ができた場合について

項 目	人 数	割 合
b. 利用しない	40	61.5%
a. 利用した	14	21.5%
c. その他 ①さつき保育園は利用できないと聞いていたためよくわからない ②保育費が安ければ預けたい ③認可保育園と同時に検討した ④見学した上で検討したい ⑤保育料やその他の内容によっては利用したかもしれない ⑥詳細を知らなかったの、知っていたら検討したかもしれません ⑦候補に入っていた ⑧検討はしたかった ⑨検討した ⑩内容を確認して利用を検討したい ⑪一時預りが利用できれば利用したい	11	19.9%
計	65	

Ⅲ. さつき保育園の利用等についてお尋ねします。

1. 今後、受入れ園児数を増やした場合の利用希望について

1) 0歳児の利用希望について

項 目	人 数	割 合
d. 利用しない	39	58.2%
c. 内容を確認して利用を検討したい	20	29.9%
a. 是非利用したい	4	6.0%
b. 可能であれば利用したい	4	6.0%
計	67	

2) 1～2歳児の利用希望について

項 目	人 数	割 合
d. 利用しない	35	50.0%
c. 内容を確認して利用を検討したい	21	30.0%
a. 是非利用したい	7	10.0%
b. 可能であれば利用したい	7	10.0%
計	70	

3) 3歳児の利用希望について

項 目	人 数	割 合
d. 利用しない	33	50.8%
c. 内容を確認して利用を検討したい	18	27.7%
a. 是非利用したい	7	10.8%
b. 可能であれば利用したい	7	10.8%
計	65	

4) 4～5歳児の利用希望について

項 目	人 数	割 合
d. 利用しない	33	49.3%
c. 内容を確認して利用を検討したい	20	29.9%
a. 是非利用したい	7	10.4%
b. 可能であれば利用したい	7	10.4%
計	67	

2. 1の1)～4)の問いに「利用しない」とお答えの方に、その理由をお尋ねします。

項 目	人 数	割 合
a. 現在の保育のかたちで満足している	22	50.0%
c. 大学まで連れてくるのが困難	15	34.1%
b. 現在の保育園に上の子どもがいる	4	9.1%
e. 保育料が高い	2	4.5%
d. 保育施設・環境が不十分	0	0.0%
f. その他 ①育児休業を取得し自宅で保育する予定のため	1	2.3%
計	44	

IV 男女共同参画推進学生委員会の活動

三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

2021（令和3）年6月25日から7月8日の期間に、教養教育「男女共同参画基礎」の授業受講生を対象に「第7回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」をMoodleを用いて行いました。

この調査は、三重大学生の男女共同参画に対する意識・知識・要望を確かめ、「男女共同参画基礎」の授業改善及び男女共同参画推進活動に生かすことを目的に2015（平成27）年度から実施しています。なお、第1回（平成27年度）から第7回（令和3年度）までのトレンドの比較のため、特に『設問9 将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。（複数回答可）』、『設問12 あなたが「男女共同参画基礎」を履修したきっかけ（複数回答可）』、『設問13 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』、『設問15 学生委員会の情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入れられる情報源をお答えください。（複数回答可）』について比較分析を行いました。また、今回からSDGsに関する2つの質問『設問10 2030年までに世界の全ての国、ステークホルダーにおいて取り組むべく国連持続可能な開発目標（SDGs）の17の目標のうち、目標5ジェンダー平等を実現しようについて』、『設問11 国連持続可能な開発目標（SDGs）の17の目標のうち、目標5ジェンダー平等を実現しようについて、ジェンダー・ギャップ指数（2021）によると、日本は120位（韓国;102位、中国;107位、フィリピン;17位）となっています。日本のジェンダー不平等の解決策について、自由に記述してください』が加わりました。

詳しくは、次ページ以降の「2021年度三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」に掲載しています。

2021年度三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

(2021年6月：21名)

調査対象

・三重大

男	女	未回答	計
6	14	1	21

*三重大学生は、教養教育「男女共同参画基礎」受講生21名に実施

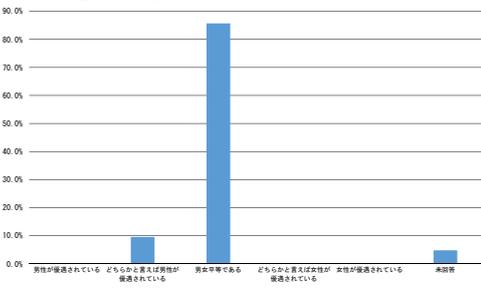
質問項目（下線を引いた項目を比較対象とする） その1

- 所属学部、学年、性別
- 男女共同参画の現状について、あなたは次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
- 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促さ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差を感知したことがありますか。
- 「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。
- 全あなたが関心のあることは何ですか。 (複数回答可)
- あなたが将来就きたい職業は何ですか。
- あなたの理想とする年収は。
- あなたは将来結婚したいですか。
- 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)

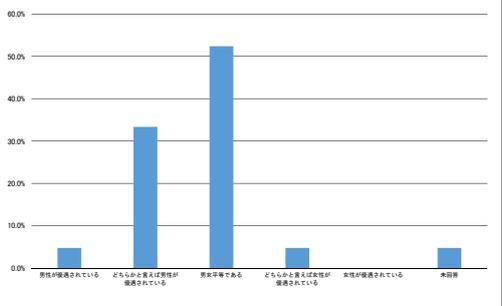
質問項目（下線を引いた項目を比較対象とする） その2

- 2030年までに世界の全ての国、スポーツホールダーにおいて取り進むべき国連持続可能な開発目標(SDGs)の17の目標のうち、目標5ジェンダー平等を実現しようについて
- 国連持続可能な開発目標(SDGs)の17の目標のうち、目標5ジェンダー平等を実現しようについて、ジェンダーギャップ指数(2021)によると、日本は109位(韓国：109位、中国：107位、フィリピン：11位)となっています。日本のジェンダー平等の現状について、自由に記述してください。
- あなたが「男女共同参画基礎」を履修したきっかけ。(複数回答可)
- 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進むことに関心がありますか。
- 学生委員会として取り組みたい(取り組んでもらいたい)活動があれば自由に記述してください。
- 学生委員会の情報を提供するために、あなたが最も手帳に手に入れられる情報源をお答えください。 (複数回答可)
- 三重大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。

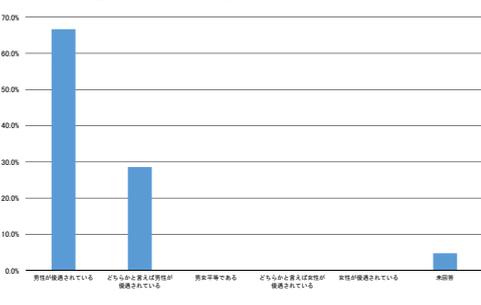
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。1) 大学で



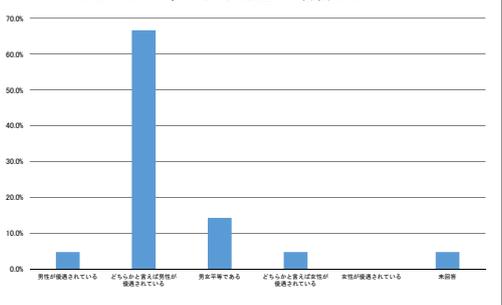
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。2) 家庭で

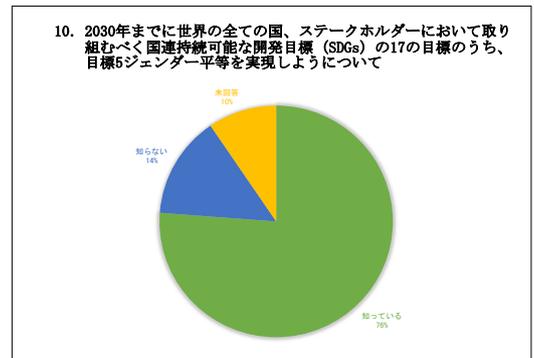
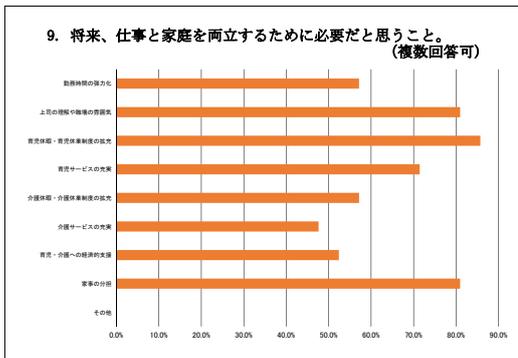
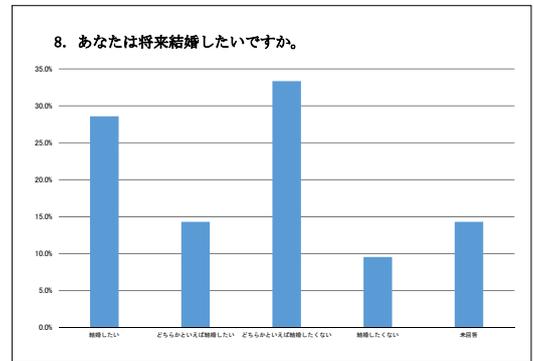
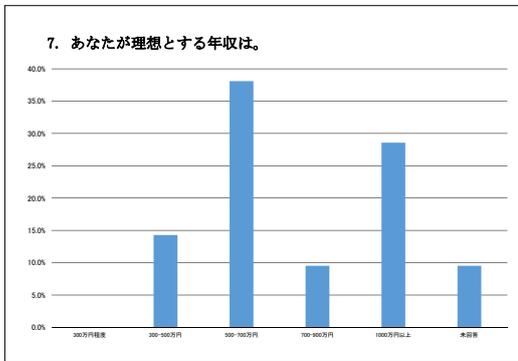
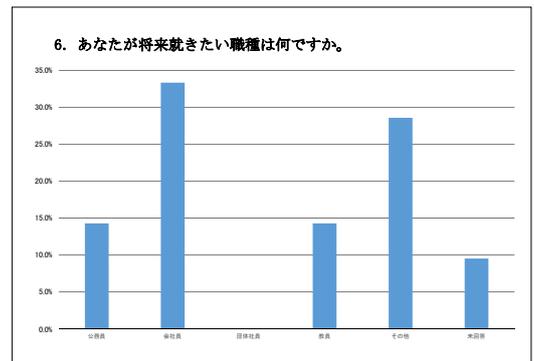
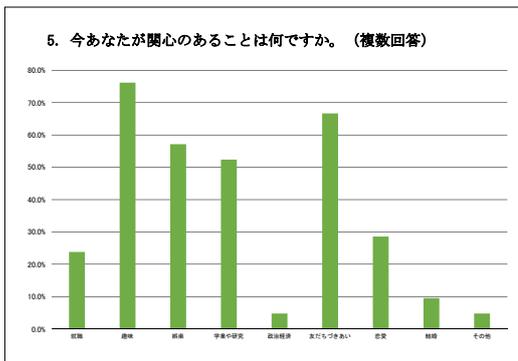
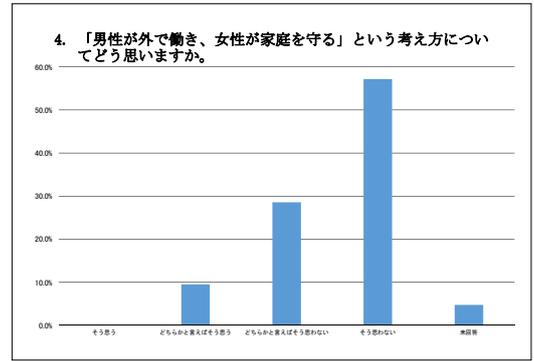
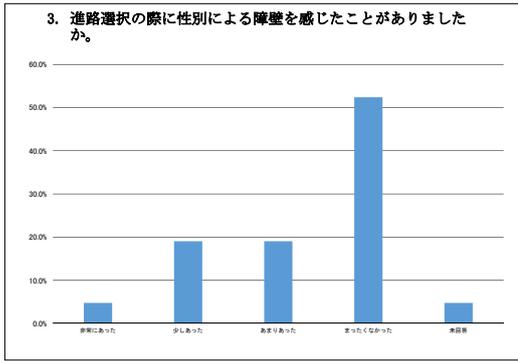


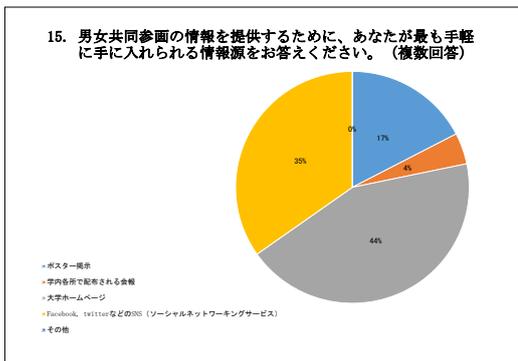
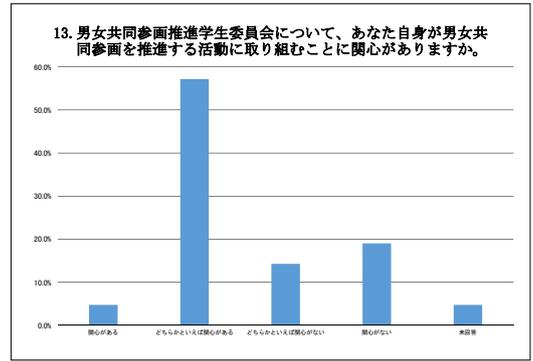
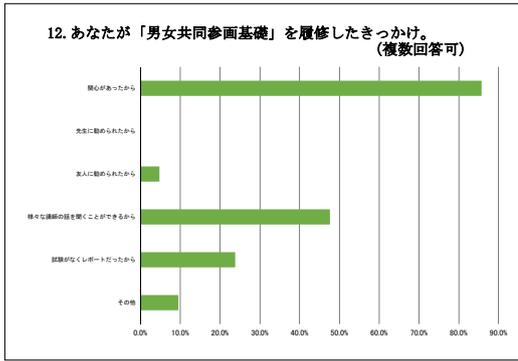
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。3) 政治で



2. 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。4) 社会通念や習慣などで







三重大学男女共同参画に関する意識調査の比較

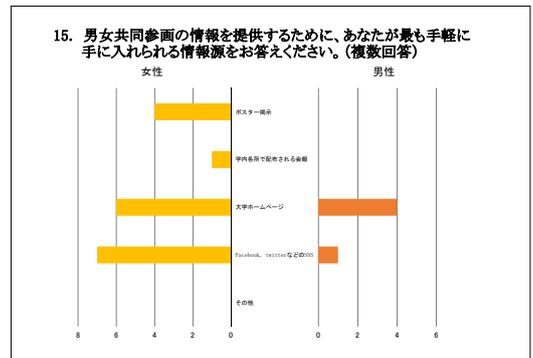
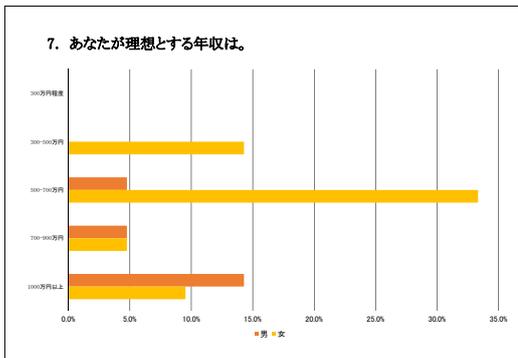
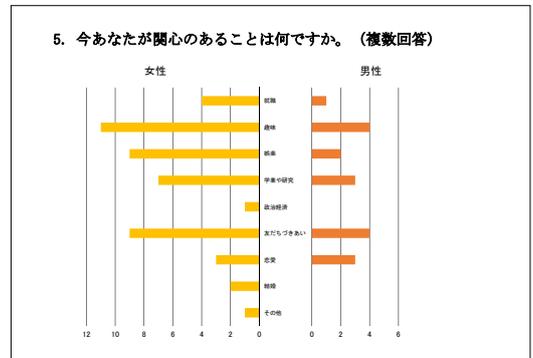
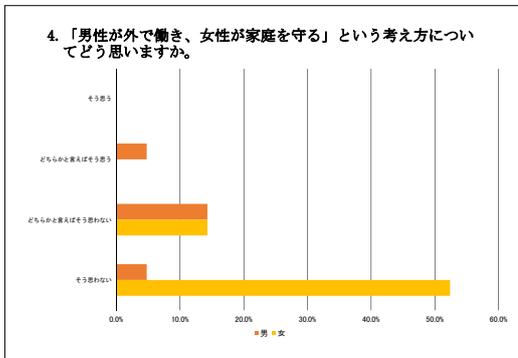
男女比較 (第4問、第5問、第7問、第15問)

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)

7. あなたの理想とする年収は。

15. 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)



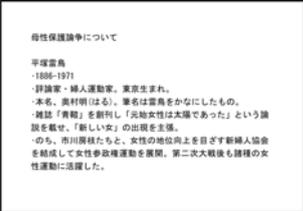
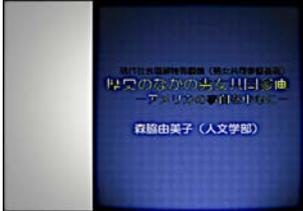
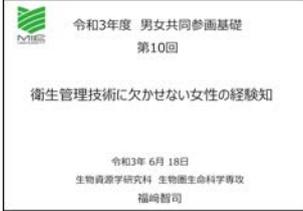
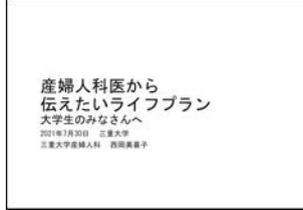
V 教養教育授業

教養教育において「男女共同参画基礎」授業を開講

2021（令和3）年度前期に現代社会理解特殊講義「男女共同参画基礎」を開講し、三重大学男女共同参画推進委員会委員が講師となり、地方公共団体等から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。

2021（令和3）年度もコロナ感染症の感染が広がる中であったため、感染対策を実施してオンライン授業が中心の実施となりましたが、学生たちは、国や三重県の課題や施策、民間企業や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及びライフプラン等について幅広く学びました。

また、6月25日から7月8日の期間に受講生を対象としてMoodleを活用して「第7回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」を実施しました。

			
<p>第 1 回 尾西 康充理事</p>	<p>第 2 回 朴 恵淑特任教授</p>	<p>第 3 回 ゲストスピーカー 川北 睦子氏</p>	<p>第 4 回 ゲストスピーカー 天春 孝映氏</p>
			
<p>第 5 回 ゲストスピーカー 荻原 くるみ氏</p>	<p>第 6 回 森脇 由美子委員</p>	<p>第 7 回 林 朝子委員</p>	<p>第 8 回 水谷 泰子委員</p>
			
<p>第 9 回 高瀬 治彦委員</p>	<p>第 10 回 福崎 智司委員</p>	<p>第 11 回 宮田 千春委員</p>	<p>第 12 回 宇野 貴浩委員</p>
			
<p>第 13 回 下村 智子委員</p>	<p>第 14 回 江藤 みちる委員</p>	<p>第 14 回 ゲストスピーカー 一般社団法人 ELLY</p>	<p>第 15 回 ゲストスピーカー 西岡 美喜子氏</p>

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	2021（令和3）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
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
ナ ン バ リ ン グ コ ー ド	libr-comp-MOSL1211-003
開 放 科 目	非開放科目
分 野	人文
開 講 学 期	前期
開 講 時 間	金曜日 3, 4時限
授 業 形 態	ハイブリッド授業 *状況により変更される可能性があるので定期的に確認してください。 「オンライン授業」・・・オンライン会議ツール等を利用して実施する同時双方向型の授業 「ハイブリッド授業」・・・「対面授業」と「オンライン授業」を併用した授業 「オンデマンド授業」・・・動画コンテンツの配信等によって実施する授業
開 講 場 所	

担 当 教 員	尾西 康充(理事・副学長), 森脇 由美子(人文学部), 林 朝子(教育学部), 〇村田 真理子(医学系研究科), 江藤 みちる(医学系研究科), 宮田 千春(医学系研究科), 水谷 泰子(医学部附属病院), 高瀬 治彦(工学研究科), 宇野 貴浩(工学研究科), 福崎 智司(生物資源学研究科), 下村 智子(教養教育院), 朴 恵淑(地域イノベーション学研究科), 川北 睦子(ゲストスピーカー), 天春 孝映(ゲストスピーカー), 荻原 くるみ(ゲストスピーカー)
	ONISHI Yasumitu, MORIWAKI Yumiko, HAYASHI Asako, 〇MURATA Mariko, ETO Michiru, MIYATA Chiharu, MIZUTANI Yasuko, TAKASE Haruhiko, UNO Takahiro, FUKUZAKI Satoshi, SHI MOMURA Tomoko, PARK Hye-Sook, KAWAKITA Chikako, AMAGASU Kouei, OGIHARA Kurumi
	村田 真理子 mmurata @ med.mie-u.ac.jp 男女共同参画推進室 danjo @ ab.mie-u.ac.jp
実 務 経 験 の あ る 教 員	<p>【教員名】 荻原 くるみ</p> <p>【実務経験の内容】 (公財) 三重県文化振興事業団 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長</p> <p>【授業内容との関連性】 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。本学教員とともに自治体職員等の非常勤講師を交えて指導する。</p> <p>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。</p> <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>
SDG s の 目 標	
連 絡 事 項	*状況により変更される可能性があるので定期的に確認してください。

学修の目的と方法

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 修 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。
ディ プロ マ・ポ リ シー	<p>○学科・コース等の教育目標</p> <p>○全学の教育目標</p> <p>感じる力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ○感性 ・ ○共感 ・ 主体性

	<p>考える力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ○幅広い教養 ・ 専門知識・技術 ・ 論理的・批判的思考力 <p>コミュニケーション力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ○表現力（発表・討論・対話） ・ リーダーシップ・フォロワーシップ ・ 実践外国語力 <p>生きる力</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ ○問題発見解決力 ・ 心身・健康に対する意識 ・ ○社会人としての態度・倫理観
成績評価 方法と基 準	2/3以上の出席を条件に，授業（20%）及びレポート2件（80%）で評価する。
授業の方 法	講義
授業の特 徴	キャリア教育の要素を加えた授業 その他，能動的要素を加えて授業（ミニッツペーパー，シャトルカードなど）
授業改善 の方法	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。
教科書	講義の初めにテキストや参考書について提示する。
参考書	講義の初めにテキストや参考書について提示する。
オフィス アワー	本科目の取りまとめ役 村田真理子への連絡については，月曜午前9時から午前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。※すべてメールでの対応となります。
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	
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
学修内容	<p>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」</p> <p>第 2 回 朴 恵 淑 「日本及び三重大学の男女共同参画の現状と課題」</p> <p>第 3 回 川北 睦 子 「男女と企業とパーソナルブランディング」</p> <p>第 4 回 天春 孝 映 「三重県男女共同参画基本計画」</p> <p>第 5 回 荻原 くるみ 「三重県の男女共同参画の現状と課題」</p> <p>第 6 回 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 7 回 林 朝 子 「職業選択と男女共同参画 - 「ことば」を中心に -」</p> <p>第 8 回 水谷 泰 子 「大学病院における男女共同参画の推進」</p> <p>第 9 回 高瀬 治 彦 「エンジニアの仕事における男女共同参画」</p> <p>第 10 回 福崎 智 司 「衛生管理技術に欠かせない女性の経験知」</p> <p>第 11 回 宮田 千 春 「看護における男女共同参画」</p> <p>第 12 回 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 13 回 下村 智 子 「教育における男女共同参画」</p> <p>第 14 回 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 15 回 西岡 美喜子 「ライフプランを考える」</p>

* 成績評価方法と基準について

2/3以上の出席を条件に評価する。ただし、出席確認の不正（出席確認後の退出など）があった場合又は授業中に私語等の迷惑行為をした場合、単位は一切認めない。

(1) 出席 (20%)

(2) レポート2件 (80%)

①授業の中から、自分の気に入ったテーマを2つ選んで、レポートを2件作成する。

②字数は各3,000字以上（参考文献の字数を含む）。

横書き、A4サイズで作成。

各レポートには参考文献を2本以上使用すること（参考文献とは、そのテーマにちなんだ書籍や論文のこと。参考文献の出版年月、著者名、タイトルを明記する）。テーマ・学籍番号・氏名を忘れずに書く。

③提出期限:8月6日（金）

④提出場所:Moodleの現代社会理解特殊講義/男女共同参画基礎レポート提出BOXへ。

VI 部局の取組み

1. 教育学部男女共同参画推進委員会

令和4（2022）年2月2日（水）、Zoomを使用し、4年生を対象にLGBT講演会を開催しました。昨年に引き続き「LGBTと教育現場～多様な性のあり方と先生たちにできること」というテーマで、一般社団法人ELLYより山口颯一さんをお招きし、お話をいただきました。学校現場や社会に出る前に、多様な性のあり方について



令和3年度・教育学部教務委員会主催講演会
「LGBTと教育現場
～多様な性のあり方と先生たちにできること～」

日時: 令和4年2月2日(水) 13:00～14:30
(終了後、希望者対象に30分ほど座談会実施)

対象: 教育学部4年生(基本参加)

会場: オンライン開催(zoom)
<https://us02web.zoom.us/j/84644093876?pwd=olVlLkGkwbZFRkRrBHNlM0I0pU2dKZz09>

ミーティング ID: 846 4409 3876
パスコード: 530360
※カメラをオンにしてください場合があります。
※事前登録不要

講師: 山口颯一(一般社団法人 ELLY 代表理事)さん
【プロフィール】
1990年 三重県伊勢市生まれ。
2014年 LGBTや性の多様性についてなど講演会を開始
2016年 一般社団法人 ELLY 設立(以来、毎年多くの講演会の講師を担当)
2018年 カナダへ短期留学(LGBTやダイバーシティ～多様性～について学ぶ)
2019年 IGLTA 主催 LGBT ツーリズム世界会議へ(世界で7人の中の1人として
選ばれニューヨークに招待)
2020年 三重県の推薦枠にて伊勢市の聖火ランナーに選出

問い合わせ先: 教育学部教務委員会・林朝子(教務委員会・国語教育講座)
hoyashio@edu.mie-u.ac.jp

今一度意識を持ってほしいと考え、卒業を間近に控えた4年生を対象とし、講演では昨今の小中学校での様々な具体的な取組みも紹介いただきました。参加者は4年生51名、教職員19名の合計70名となりました(講演会後の座談会には学生3名参加)。山口さんからの質問に学生はZoomのチャットや挙手の機能を使って反応し、積極的に参加している様子が見られました。また、山口さんが学生のコメントを温かく受け止めてくださり、学生も緊張せず、率直な思いをチャットに記入できているように感じました。

講演会では、多様な性のあり方は特別なことではないというお話から始まり、見かけだけで判断をする危なさも具体例を挙げながら、非常に分かりやすくお話いただき、また、卒業後教壇に立つ学生に向けて、子どもたちが安心して相談できる存在になってほしいとも熱く語りかけていただきました。卒業前に、これからの学校や社会がどう変わっていく必要があるのかを各自が考える、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

工学部では、毎年オープンキャンパスにおいて、高校の女子生徒と保護者を対象に「女子学生による進路相談コーナー」を設置して、工学部に興味を持つ女子生徒等の相談に工学部および大学院工学研究科の女子学生が、自らの経験をもとに対応してきました。今年度は、オープンキャンパス自体がオンライン主体での開催となったため、Webにより質問を受け付け、女子学生が回答しました。

(2) 在学女子学生サポートの取り組み

工学部Web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」(<https://www.eng.mie-u.ac.jp/students-o/girl-student-o/>)で、女子学生さんが三重大で勉学・研究をするにあたって改善して欲しい点」などのご相談・ご要望を受け付けています。また、女子学生からの女子学生増に関するアンケートも実施しております。

3. 東海・北陸地区の大学との連携

平成30年度に、文部科学省の科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」において、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む諸機関をつなぐ「全国ダイバーシティネットワーク組織」（統括大学：大阪大学）が構築されました。ここでは、事例や課題を共有し、地域の特性に応じた活動を展開するため全国を8ブロックに分け、本学は東海・北陸ブロックに所属しています。現在、東海・北陸ブロックでは、20の機関（国・公・私大学と高等専門学校）が参画しており、「女性の活躍推進およびワーク・ライフ・バランス」に向けた3つの行動目標を定めています。

目標1：東海北陸地域におけるダイバーシティ・ネットワークの形成と拡充を行う。

目標2：全ての分野において、大学における女性の活躍や男女共同参画を推進する。

目標3：医療系や理工学系女性の活躍およびワーク・ライフ・バランス推進についてのグッドプラクティスの共有・普及を図る。

この目標達成のため、令和3年度は以下の事業報告のとおり議論・活動を行いました。

2021年度 東海・北陸ブロック事業報告

1. とりまとめ幹事大学（東海・北陸ブロック）

国立大学法人金沢大学

2. 本年度の事業の項目及び内容

(1) 東海・北陸ブロック会議の開催（2021年5～6月，2022年1～2月）

金沢大学において、ブロック会議を前期1回（2021年6月11日），後期1回（2022年2月15日）をZoomを使用してオンラインで開催した。6月の会議では、今年度の活動について議論した結果、以下の2点を決定した。

① ダイバーシティ及び男女共同参画などに関するセミナーを開催し、ブロック内での意識啓発を図る。

② 東海・北陸ブロック参画機関内で、総合大学系・医学系・工学系の3グループを作成し、それぞれのグループに特有の課題の分析や、有用な取組等の情報共有を行う。

(2) 総合大学系，医学系，および工学系による活動

上述のとおり，総合大学系・医学・工学系の3グループを作成し，それぞれのグループに特有の課題の分析や，有用な取組等の情報共有を行う活動を実施した。参画機関，取りまとめ機関，活動内容は以下の通りである。

① 総合大学系

参画機関：石川県立大学，金沢大学，岐阜大学，公立小松大学，静岡大学，静岡県立大学，富山大学，富山県立大学，名古屋大学，名古屋市立大学，福井大学，三重大学

とりまとめ機関：金沢大学

活動内容：研究者の別居婚の解消を目指し，大学間人材交流の可能性を探るため，「大学間人材交流調査会議」を開催し，意見交換を行った。

② 医学系

参画機関：愛知医科大学，石川県立大学，金沢医科大学，公立小松大学，富山大学，名古屋大学，名古屋市立大学，浜松医科大学，藤田医科大学，三重大学

とりまとめ機関：金沢医科大学

活動内容：働き方の改善を目指し，5月25日に第2回の会議をZoomで開催した。

5月25日には「医師の働き方改革へ向けた医療系大学のダイバーシティの在り方」について片岡仁美先生（岡山大学）によるセミナー，12月8日には，「ウェルビライフの実現を目指して～女性医師の働き方革命～」について野村幸世先生（東京大学）による基調講演を含む講演会を開催しZoomで配信も行った。

③ 工学系

参画機関：公立小松大学，静岡大学，富山大学，富山県立大学，豊橋技術科学大学，名古屋大学，名古屋工業大学，北陸先端科学技術大学院大学

とりまとめ機関：名古屋工業大学

活動内容：各参画機関の相互参加可能なセミナー・シンポジウムの開催情報をグループ内で案内した。

(3) 東海・北陸ブロック主催・後援によるセミナー等の開催

東海・北陸ブロック会議（6月，2月），各大学等主催シンポジウム・セミナー等（名古屋大学，金沢大学，富山大学，金沢医科大学），東海・北陸ブロック医学系大学会議，全国ダイバーシティネットワーク組織シンポジウム

Ⅷ 国立大学協会の取組み

国立大学協会では、平成23(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-」、平成28(2016)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)-」を策定し、毎年その達成状況を検証してきた。

しかしながら、これまでの計画に掲げられた数値目標は依然として未達成であり、令和3(2021)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に、政府目標等を踏まえつつ、令和3(2021)年度から令和7(2025)年度(令和3(2021)年4月から令和8(2026)年3月)の5年間を見通して国立大学が達成すべき目標とそのために取り組むべき事項を、令和3(2021)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(2021年度～2025年度)-」を取りまとめた。

https://www.janu.jp/wp/wp-content/uploads/2021/03/danjyo_actionplan2021-2025.pdf

三重大学の男女共同参画推進進捗状況調査結果 (2021(令和3)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 **	4	2	6	33.3
副学長 ***	5	1	6	16.7
教授	213	37	250	14.8
准教授	161	36	197	18.3
講師(常勤)	67	11	78	14.1
助教	187	63	250	25.2
小計	638	150	788	19.0
助手	0	0	0	
計	638	150	788	19.0

* 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。

理事には非常勤理事も含めて回答してください。

*** 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 *	16	4	20	20.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	31	5	36	13.9
部局長等	17	1	18	5.6
監事 **	1	0	1	0.0
小計	65	10	75	13.3
経営協議会等(学外委員)	8	2	10	20.0
非常勤監事	0	1	1	100.0
小計	8	3	11	27.3
計	73	13	86	15.1

延べ人数とし、重複する場合はどちらにも含めてください。

* 副理事等、学長や理事を補佐する役職も含めてください。理事及び副学長は除いてください。

** 経営協議会、教育研究評議会委員には学長・理事(非常勤理事等)も含めてください。

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	95	27	122	22.1
専任教員以外の本務を持つ者*	178	38	216	17.6
本務を持たない者(60歳以上)**	59	22	81	27.2
本務を持たない者(40歳以上~60歳未満)**	15	33	48	68.8
本務を持たない者(40歳未満)**	7	8	15	53.3
計	354	128	482	26.6

「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記入してください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科	教員数(本務者)													
	教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
人文学部(郡)	27	10	15	4	0	0	0	1	0	0	42	15	57	26.3
医学部	5	0	0	1	2	2	14	3	0	0	21	6	27	22.2
教育学部	34	8	11	6	1	1	0	0	0	0	46	15	61	24.6
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
学部														
教養部(一般教育)	6	2	4	4	1	0	0	0	0	0	11	6	17	35.3
大学院	127	13	102	18	19	1	59	19	0	0	307	51	358	14.2
附属病院	8	2	19	0	41	5	103	37	0	0	171	44	215	20.5
附置研究所	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他	6	2	10	3	3	2	11	3	0	0	30	10	40	25.0
計*	213	37	161	36	67	11	187	63	0	0	628	147	775	19.0

令和3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	39	62	101	61.4	3	2	5	40.0	0	0	0		0	0	0	
社会科学	94	88	182	48.4	2	2	4	50.0	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	366	56	422	13.3	183	26	209	12.4	2	4	6	66.7	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	139	129	268	48.1	57	18	75	24.0	6	3	9	33.3	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)***	97	112	209	53.6	5	8	13	61.5	23	11	34	32.4	0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	79	119	198	60.1	15	5	20	25.0	0	0	0		6	6	12	50.0
芸術	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
その他	0	0	0		10	2	12	16.7	4	0	4	0.0	0	0	0	
合計(自動計算)	814	566	1380	41.0	275	63	338	18.6	35	18	53	34.0	6	6	12	50.0

2020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、令和2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%
医学	94	33	127	26.0	5	4	9	44.4	23	11	34	32.4	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	3	79	82	96.3	0	4	4	100.0	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	97	112	209	53.6	5	8	13	61.5	23	11	34	32.4	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)					
		男			女			男			女			男			女		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
人文科学	40歳以上	15	0	0	6	0	0	6	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
社会科学	40歳以上	12	0	0	4	0	0	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
理学	40歳以上	0	0	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	0	0
工学	40歳以上	35	0	0	0	0	0	37	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	39	0	0	2	0	0	28	1	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上	54	54	43	13	13	12	38	38	37	10	10	9	56	56	52	7	7	6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	3	3	3	0	0	0
家政	40歳以上	0	0	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	0	0
教育	40歳以上	36	0	0	8	0	0	8	0	0	4	1	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	5	0	0	4	0	0	1	0	0	1	0	0
芸術	40歳以上	0	0	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	0	0
その他	40歳以上	22	7	6	4	1	0	19	7	3	6	3	3	3	2	1	2	1	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0
合計(自動計算)	40歳以上	213	61	49	37	14	12	142	47	40	28	14	12	62	58	53	10	8	6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	19	2	1	8	1	1	5	4	4	1	0	0

専攻分野*		助教						小計						計			女性比率%		
		男			女			男			女			計			女性比率%		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
人文科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	21	0	0	8	0	0	29	0	0	27.6		
	40歳未満	0	0	0	1	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0	33.3		
社会科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	18	1	0	5	0	0	23	1	0	21.7	0.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	1	0	1	0	0	3	1	0	33.3	0.0	
理学	40歳以上	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			
工学	40歳以上	3	0	0	0	0	0	77	0	0	2	0	0	79	0	0	2.5		
	40歳未満	13	0	0	2	0	0	17	0	0	2	0	0	19	0	0	10.5		
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	4	0	0	0	0	0	72	1	0	6	0	0	78	1	0	7.7	0.0	
	40歳未満	7	3	0	1	1	0	10	3	0	2	1	0	12	4	0	16.7	25.0	
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上	67	66	54	27	26	21	215	214	186	57	56	48	272	270	234	21.0	20.7	20.5
	40歳未満	81	81	55	28	28	20	85	85	59	29	29	21	114	114	80	25.4	25.4	26.3
家政	40歳以上	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			
教育	40歳以上	0	0	0	0	0	0	44	0	0	12	1	0	56	1	0	21.4	100.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	6	0	0	5	0	0	11	0	0	45.5		
芸術	40歳以上	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			
その他	40歳以上	8	5	4	2	1	1	52	21	14	14	6	4	66	27	18	21.2	22.2	22.2
	40歳未満	4	3	1	2	2	0	7	4	2	3	2	0	10	6	2	30.0	33.3	0.0
合計(自動計算)	40歳以上	82	71	58	29	27	22	499	237	200	104	63	52	603	300	252	17.2	21.0	20.6
	40歳未満	105	87	56	34	31	20	129	93	61	43	32	21	172	125	82	25.0	25.6	25.6

専攻分野*		助手					
		男			女		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
人文科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
社会科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
理学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
工学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
家政	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
教育	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
芸術	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
その他	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
合計(自 動計算)	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	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、令和3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)					
		男			女			男			女			男			女		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
医学	40歳以上	50	50	39	4	4	3	37	37	36	2	2	1	55	55	51	6	6	5
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0
歯学	40歳以上	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬学	40歳以上	1	1	1	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	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
看護学	40歳以上	2	2	2	9	9	9	0	0	0	8	8	8	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0
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	0	0
	40歳未満	0	0	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	54	54	43	13	13	12	38	38	37	10	10	9	56	56	52	7	7	6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	1	1	3	3	3	0	0	0

「保健」中分類別		助教						小計						計			女性比率%		
		男			女			男			女			計			女性比率%		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
医学	40歳以上	65	64	52	21	20	15	207	206	178	33	32	24	240	238	202	13.8	13.4	11.9
	40歳未満	79	79	53	25	25	18	80	80	54	25	25	18	105	105	72	23.8	23.8	25.0
歯学	40歳以上	2	2	2	1	1	1	5	5	5	2	2	2	7	7	7	28.6	28.6	28.6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
薬学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	0.0	0.0	0.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	2	2	2	0.0	0.0	0.0
看護学	40歳以上	0	0	0	5	5	5	2	2	2	22	22	22	24	24	24	91.7	91.7	91.7
	40歳未満	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	7	7	6	57.1	57.1	50.0
保健その 他	40歳以上	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			
保健(医歯薬 学を含む)合 計	40歳以上	67	66	54	27	26	21	215	214	186	57	56	48	272	270	234	21.0	20.7	20.5
	40歳未満	81	81	55	28	28	20	85	85	59	29	29	21	114	114	80	25.4	25.4	26.3

「保健」中分類別	助手					
	男			女		
	うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者		うち 任期 付き	うち契約 更新可能 性者	
医学	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0
歯学	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0
薬学	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0
看護学	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0
保健その他	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	40歳以上	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	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 専攻分野*	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	2
社会科学	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	3	0	0	3
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	2	0	0	2
保健(医歯薬学を含む)**	6	0	3	0	4	0	36	14	49	14	63	0	0	63
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2
合計(自動計算)	10	0	9	1	4	0	37	14	60	15	75	0	0	75

2020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、商船分野はその他を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、令和2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 「保健」中分類別	教授		准教授		講師(常勤)		助教		小計			助手		合計
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
医学	6	0	2	0	3	0	36	12	47	12	59	0	0	59
歯学	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	2	0	0	2
薬学	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	2	0	0	2
看護学	0	0	0	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	0	0	0
保健(医歯薬学を含む)合計	6	0	3	0	4	0	36	14	49	14	63	0	0	63

1.7-2 本務教員からの学内昇任**

単位:人

異動後の職名 専攻分野*	教授		准教授		講師(常勤)		助教		計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
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	4	0	2	0	0	0	0	0	6	0	6
農学(獣医学、水産学を含む)	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5
保健(医歯薬学を含む)***	6	1	6	1	7	2	0	0	19	4	23
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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)	17	1	10	1	7	2	0	0	34	4	38

2020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、商船分野はその他を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、令和2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 「保健」中分類別	教授		准教授		講師(常勤)		助教		計		
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
医学	4	1	6	1	7	1	0	0	17	3	20
歯学	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
薬学	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
看護学	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
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	6	1	6	1	7	2	0	0	19	4	23

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 P6. (4) 関係)

単位:人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上	27	6	3	0	4	5	0	1	0	0	34	12	46	26.1
課長補佐、専門員等	16	4	3	1	4	0	2	0	0	0	25	5	30	16.7
係長、専門職員等	44	23	4	1	12	39	22	4	0	0	82	67	149	45.0
主任等	21	26	2	1	11	38	3	0	0	0	37	65	102	63.7
その他一般職員	74	88	3	0	104	606	19	9	0	0	200	703	903	77.9
計	182	147	15	3	135	688	46	14	0	0	378	852	1230	69.3

* 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	技術専門員	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

*** 以上で回答いただいた人数のうち、URA(リサーチ・アドミニストレーター:大学等における研究マネジメント人材)の人数を以下に記入してください。発令上は他の職名であっても、各大学における組織・業務の実情により回答願います。

単位:人

	男	女	計	女性比率%
URA	0	0	0	

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	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	1	5	20.0
課長補佐、専門員等	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.0
係長、専門職員等	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.0
主任等	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0.0
その他一般職員	7	13	0	0	14	82	1	0	0	0	22	95	117	81.2
計	14	14	0	0	15	82	1	0	0	0	30	96	126	76.2

2020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

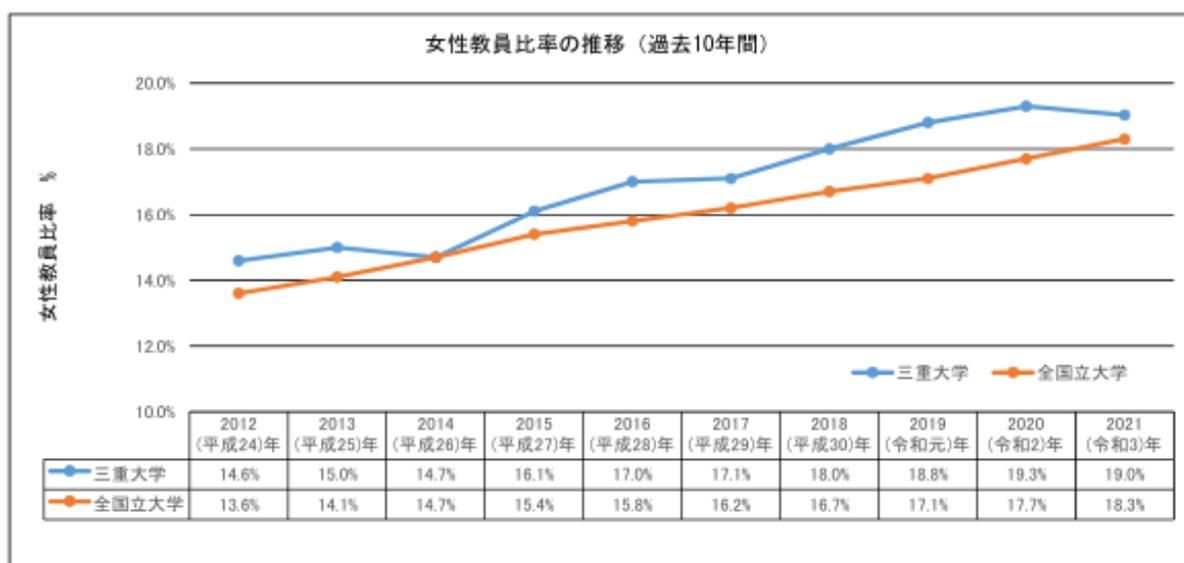
実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	○	○	○
実施しなかった	●	●	●
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた2020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たします。

三重大学の女性教員比率の推移

女性教員比率(各年5月1日現在)

調査回数	調査年	三重大学 女性教員数/全教員数	三重大学	全国立大学
第1回	2001(平成13)年	—	—	7.6%
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%
第16回	2019(令和元)年	152人/807人	18.8%	17.1%
第17回	2020(令和2)年	153人/792人	19.3%	17.7%
第18回	2021(令和3)年	152人/799人	19.0%	18.3%



Ⅷ 資料集

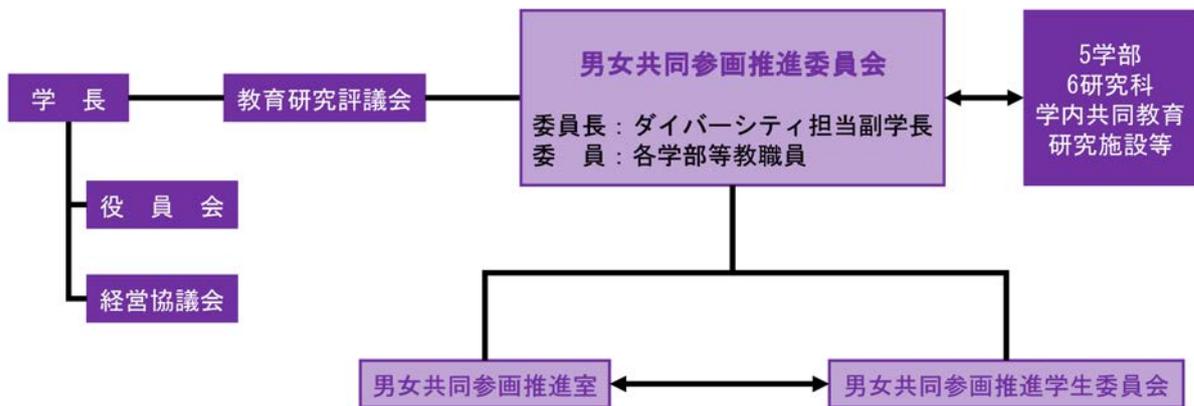
1. 三重大学男女共同参画推進組織

令和3年4月に男女共同参画推進体制を改組して、理事又は担当副学長を委員長に各部局の教職員で構成する男女共同参画推進委員会とし、これまでの男女共同参画推進専門委員会を廃止した。

また、これまで男女共同参画推進専門委員会の指導の下、三重大学生が主体的に男女共同参画活動を行うため設置された学生委員会は、男女共同参画推進委員会の指導の下で活動することとなった。

三重大学男女共同参画推進体制

2021(令和3)年4月1日現在



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日規程第630号
令和元年5月23日規程第630号 令和3年3月24日規程第630号

(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) 男女共同参画に関する調査、分析及び評価並びに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、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 理事又は副学長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) その他本学の職員のうちから委員会が必要と認めた者

2 前項第2号から第4号及び第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 委員会に委員長を置き、前条第1項第1号の委員をもって充てる。

- 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、委員の過半数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。

(庶務)

第7条 委員会に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。

2 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8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12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日規程第630号)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和元年5月23日規程第630号)

この規程は、令和元年5月23日から施行する。

附 則(令和3年3月24日規程第630号)

1 この規程は、令和3年4月1日から施行する。

2 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日制定)は、廃止する。

3. 三重大学男女共同参画推進室内規

(平成23年3月24日内規第701号)

改正 平成24年6月28日内規 令和3年3月30日内規第701号

(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1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。

附 則(令和3年3月30日内規第701号)

この内規は、令和3年4月1日から施行する。

4. 2021（令和3）年度三重大学男女共同参画関係委員会委員等名簿

(1)三重大学男女共同参画推進委員会名簿

所属等	職名等	氏名	備考
副学長	副学長(広報・ダイバーシティ)	村田 真理子	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	教授	林 朝 子	第3条第1項第2号
医学系研究科	准教授	宮 田 千 春	第3条第1項第2号
工学研究科	教授	高 瀬 治 彦	第3条第1項第2号
生物資源学研究所	教授	福 崎 智 司	第3条第1項第2号
教養教育院	准教授	下 村 智 子	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
医学部附属病院	副看護部長	水 谷 泰 子	第3条第1項第4号
医学系研究科	講師	江 藤 みちる	第3条第1項第5号
工学研究科	准教授	宇 野 貴 浩	第3条第1項第5号
陪席者			
企画総務部	人事労務課長	笹 岡 修 一	
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)	山 本 良 治	
男女共同参画推進室	室長	中 島 英 雄	
男女共同参画推進室	室員	木 村 信 之	
男女共同参画推進室	室員	落 合 浩 保	

(2)三重大学男女共同参画推進室名簿

職名	氏名	備考
室長(専任)	中 島 英 雄	
室員(兼務)	笹 岡 修 一	人事労務課長
室員(兼務)	山 本 良 治	人事労務チーム副課長(労務担当)
室員(専任)	木 村 信 之	
室員(専任)	落 合 浩 保	

表紙のシンボルマークについて



「三重の働き方改革推進企業」登録制度のシンボルマークです。



「くるみんマーク」は、「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けた企業・法人の証です。

三重大学男女共同参画推進委員会報告書2021

2022（令和4）年3月発行

発行者 三重大学男女共同参画推進委員会

連絡先 三重大学男女共同参画推進室

住所 〒514-8507 三重県津市栗真町屋町1577

電話・FAX 059-231-9830

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

