

三 重 大 学

ダイバーシティ & インクルージョン 推進活動報告2022



Diversity & Inclusion Promotion Activity Report 2022
MIE UNIVERSITY



推進活動報告2022 目 次

はじめに	01
I 特集	
「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」	02
「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」	03
「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン	04
II ダイバーシティ・インクルージョン推進本部会議等の活動	
1. ダイバーシティ推進委員会	06
2. ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会	06
3. ダイバーシティ・インクルージョン推進本部会議	06
4. 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成	06
5. ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するe-Learning研修	07
III 全学共通教育授業	
「男女共同参画と多様性」	17
IV 部局の取組み	
1. 教育学部教務委員会	22
2. 工学部男女共同参画推進委員会	22
V 地域との連携	
1. 三重県との連携	23
2. 津市との連携	23
VI 国立大学協会の取組み	
三重大大学の男女共同参画進捗状況調査結果	24
VII 資料集	
1. 三重大大学ダイバーシティ・インクルージョン推進組織図	31
2. 三重大大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部規程	31
3. 三重大大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会細則	32
4. 三重大大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室内規	33
5. 三重大大学一般事業主行動計画	34

はじめに

三重大大学は、2022（令和4）年12月の「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン宣言」において、次の3つの基本方針を表明しました。

- 1.三重大大学は、すべての大学構成員がダイバーシティ&インクルージョン推進の意義を正しく理解するとともに、その意識の醸成に努め、併せて社会への情報発信、関係機関との協調・連携を進めます。
- 2.三重大大学は、すべての大学構成員が人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障害、宗教等の事由により差別されることのない教育、研究、就労の環境を整備し、多様な人材の確保・育成に積極的に取り組み、大学の意志決定において多様な構成員の意見が反映できる体制を構築します。
- 3.三重大大学は、すべての大学構成員がワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康を保ちながら個々の個性と能力を最大限発揮できるよう、支援体制の整備・充実を目指します。

学長をトップとする三重大大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部が設置され、この基本方針に基づき、推進計画とアクションプランが策定されました。同推進本部の下に、ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会が置かれ、ダイバーシティ・インクルージョンの推進に係る調査・分析や具体的方策の実施が付託されることになりました。また、2名の兼務教員を加えて、ダイバーシティ・インクルージョン推進室を機能強化しました。令和4年4月には、一般事業主行動計画（次世代育成支援推進法及び女性の職業活躍における活躍の推進に関する法律一体型：令和4年度～8年度の5年間）を発出し、女性教員比率と男性職員の育児休業取得率についての数値目標を掲げています。

4月から8月まで教養教育の授業「男女共同参画と多様性」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。また、2019（平成31・令和元）年度から本格的に開始した「育児等との両立のための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、2022（令和4）年度は、のべ22人の教員が助成を受け、「研究の継続に役立った」と好評でした。e-LearningによるFD/SDとしてアンコンシャスバイアスについて全教職員へ向けての啓発につとめました。

今後も、学内外のさまざまな知恵を集めて、みんなで考え、学生・教職員の一人一人が互いを尊重しあいながら活躍できるよう、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。

2023（令和5）年3月

三重大大学副学長（ダイバーシティ担当）
村田 真理子

I 特 集

三重大大学は、従来の大学運営と教育研究組織を根本的に見直し、教育・研究・社会貢献・医療の各領域における、今後の活動目標となる「三重大大学ビジョン2030」を策定・公表しました。

参照：<https://www.mie-u.ac.jp/profile/files/1cf102e9b27ad891c671cee1ec75b4b1.pdf>

この「三重大大学ビジョン2030」の掲げる目標を達成するためには、国際社会との繋がりを深め、地域社会と連携して活躍できる人材育成が必要です。

そのためには、ダイバーシティ&インクルージョンの推進が最重要であり、その認識のもと、このたび、三重大大学としての基本方針を掲げ、ダイバーシティ&インクルージョン推進を宣言するとともに、『三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画』及び『「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン』も併せて、策定・公表しました。

三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言

令和4年12月27日
三 重 大 学

三重大大学は、2008（平成20）年の「三重大大学男女共同参画宣言」に基づき男女共同参画を推進してきました。ダイバーシティ&インクルージョン（多様性とその受容）の推進に向けて、誰一人取り残さないというSDGsの理念と本学基本理念のもと、大学構成員である学生・教職員の一人ひとりが互いの個性を理解し、尊重し合いながら生き活きと活躍できる大学を目指します。

三重大大学は、地域共創大学として、以下の基本方針を掲げ、ここにダイバーシティ&インクルージョン推進を宣言します。

ダイバーシティ&インクルージョン推進のための基本方針

1. 三重大大学は、すべての大学構成員がダイバーシティ&インクルージョン推進の意義を正しく理解するとともに、その意識の醸成に努め、併せて社会への情報発信、関係機関との協調・連携を進めます。
2. 三重大大学は、すべての大学構成員が人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障害、宗教等の事由により差別されることのない教育、研究、就労の環境を整備し、多様な人材の確保・育成に積極的に取り組み、大学の意思決定において多様な構成員の意見が反映できる体制を構築します。
3. 三重大大学は、すべての大学構成員がワーク・ライフ・バランスを実現し、心身の健康を保ちながら個々の個性と能力を最大限発揮できるよう、支援体制の整備・充実を目指します。

三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画

令和4年12月27日

三重大大学は、「三重大大学ビジョン2030」の策定を受け、「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を発するとともに、「ダイバーシティ&インクルージョン推進のための基本方針」を定め、この基本方針に基づいた推進計画を次のとおり策定する。

【目標1】ダイバーシティ&インクルージョン推進に係る本学構成員への意識啓発・理解促進とステークホルダーへの情報発信、協調・連携を行う。

【対策】

- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進の意識啓発・理解促進のため、セミナー等の開催やe-Learningの実施及び授業の充実を図る。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンについての認識・行動の現状を把握するため、大学構成員から情報を収集する。
- ・三重大大学のダイバーシティ&インクルージョンに関する考え・取り組み等について広く情報を発信するとともに、ステークホルダーからの評価や要望を受け入れる体制を構築する。
- ・理系学部のジェンダーギャップに対する意識を啓発する。
- ・他の高等教育機関等の取り組みやイベント等の情報を提供する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組む組織や地域の自治体等との協調・連携を推進する。

【目標2】ダイバーシティ&インクルージョン推進に係る環境整備と必要な措置・制度の構築を行う。

【対策】

- ・教職員の適切な年齢構成、性別、国際性、障害の有無等、多様な人材の確保等を含めた総合的な人事方針を策定する。人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障害、宗教等の事由により差別されることがないように配慮する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進のための指標として、令和12年（2030年）までの三重大大学の数値目標を定めるとともに、本学の数値目標達成のため、部局における数値目標を定める。
- ・本学の数値目標及び部局における数値目標の達成状況及び進捗状況を定期的に確認する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進のため、ポジティブ・アクション（積極的改善措置）を導入する。
- ・若手研究者や女性研究者及び外国人研究者のための支援拡充・研究環境を整備する。
- ・理系学部のジェンダーギャップに対する具体的な対策として、女子学生・女性研究者の増加策を講じる。
- ・障害のある学生或いは教職員が活躍するために、当事者と共に考え、当事者中心の支援を行う。
- ・留学生及び外国人教員への支援を行う。

【目標3】仕事と個人生活とのバランスに配慮し、ダイバーシティ&インクルージョン推進の観点から必要な支援を行う。

【対策】

- ・現行の「三重大大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」の充実を図る。
- ・誰もが年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい環境を整備する。
- ・男性の教職員が育児休業を取得しやすい体制づくりと組織風土を醸成する。
- ・学内保育園を機能強化し、教職員に対する支援の向上を図る。
- ・所定外労働時間の削減を図る。
- ・研究と育児・介護等との両立支援のための方策を維持、拡充する。
- ・大学構成員に対する相談体制の整備を図る。

その他

計画期間中における状況の変化等を踏まえ、本計画を弾力的に見直し、変更できるものとする。

「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン

目 標	対 策	具 体 的 な 取 り 組 み
目標1	意識啓発・理解促進のため、セミナー等の開催やe-Learningの実施、授業の充実	・アンコンシャス・バイアスや性別による固定的役割分担意識の解消のため、学生、教職員、管理職対象のセミナー、FD・SDの開催及びe-Learningを実施する。 ・既存の授業に加え、ダイバーシティ&インクルージョンに関する多様な視点による授業を展開する。
	ダイバーシティ&インクルージョンについての認識・行動の現状把握・情報収集	・学生・教職員を対象にダイバーシティ&インクルージョン及び男女共同参画に関する意識調査を実施する。
	三重大学のダイバーシティ&インクルージョンに関する考え・取り組み等を広く情報発信するとともに、ステークホルダーからの評価や要望を受け入れる体制の構築	・ウェブサイトで本学のダイバーシティ&インクルージョン推進基本方針や取り組み等に関する情報発信(数値による現状の見える化)を強化する。
	理系学部のジェンダーギャップに対する意識啓発・理解促進	・理系学部のジェンダーギャップの解消に向けて、女子中高生や保護者が理系の魅力を感じてもらうために、オープンキャンパスや出前授業等を通じて体験授業や交流会を行う。また、小学校の児童及び保護者へも働きかけ、意識の改革を促す。
	他の高等教育機関等の取り組みやイベント等の情報提供	・他大学や企業・団体等の行う優れた取り組みやセミナー・シンポジウム等の情報について、大学構成員に情報提供を行う。
	ダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組む組織や地域の自治体等との協調・連携を推進	・三重県や津市等と連携・協力し、意識啓発に係る施策の検討や各種イベントの開催等に貢献する。 ・全国ダイバーシティネットワーク組織東海・北陸ブロックとの連携及びイベントの実施等に参画する。
目標2	全学的推進体制の構築の下、教職員の適切な年齢構成、性別、国際性、障害の有無等、多様な人材の確保を含めた総合的な人事方針を策定。人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障害、宗教等の事由により差別されることがないように配慮	・学長をトップとする「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進本部」が中心となって活動を牽引する。 ・女性教員比率向上、若手教員や外国人教員のバランス、DX人材の採用・育成、障害者雇用等にも配慮した総合的な人事方針を策定し、遂行する。 ・上位職(法人執行部、准教授以上、一般職員管理職)や意思決定過程において若手・女性・外国人教員及び職員を一定割合で登用する。 ・教育研究評議会規程の一部改正により、女性教員の評議員枠を設定する。
	ダイバーシティ&インクルージョン推進のための指標として、令和12年(2030年)までの三重大学の数値目標を定めるとともに、本学の数値目標達成のため、部局における数値目標を定める	・本学の定める数値目標は以下のとおりとする。 ①常勤の大学教員における女性教員比率を、24%以上とする。 ②常勤の大学教員における若手教員比率を、25%以上とする。 ③常勤の大学教員における外国人教員比率を、3%以上とする。 ④学長・理事・副学長における女性が占める割合を、20%以上とする。 ⑤大学の意思決定機関における女性が占める割合を、20%以上とする。 ⑥教授に占める女性割合を、20%以上とする。 ⑦准教授に占める女性割合を、30%以上とする。
	本学の数値目標及び部局における数値目標の達成状況・進捗状況を定期的に確認・公表	・本学の掲げた数値目標及び達成状況等について公表するとともに、部局における数値目標については、全学マネジメント会議等において、達成状況及び進捗状況について報告し、今後の教員採用計画等について意見交換を行う。
	ダイバーシティ&インクルージョン推進のため、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)を導入	・ポジティブ・アクション(積極的改善措置)として、女性優先公募・女性限定公募等を実施する。 ・学長裁量による若手女性研究者増員のための措置を講じる。
	若手研究者や女性研究者及び外国人研究者のための支援拡充・研究環境整備	・育児等のための研究補助者雇用経費助成事業の充実を図る。(仮案) ・各種スキルアップ支援(外部資金獲得、英語論文作成、プレゼンテーション力向上等)を行う。(仮案) ・優れた女性研究者表彰制度を整備する。
	理系学部の女子学生・女性研究者の増加策	・理系学部の女子学生増加のため、推薦枠を設ける等の入試制度による対応策を検討する。 ・女子学生に対する進路の選択肢として、アカデミアへの意識付けを行う。
	障害のある学生或いは教職員が活躍できるための支援	・就学・就労支援における制度の整備や建物改修など、ソフト・ハード両面によるバリアフリーを実現する。
	留学生及び外国人教員等への支援	・各種相談窓口や人的支援及び宿舍等の住環境の整備など、ソフト・ハード両面による支援を行う。

「三重大学ダイバーシティ＆インクルージョン推進計画」に基づくアクションプラン

目 標	対 策	具 体 的 な 取 り 組 み
目標3	現行の「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」の充実	・「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」に記載の結婚・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、さらにわかりやすく充実した内容に向上させる。
	誰もが年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい環境を整備	・各職場において、会議・行事等年間スケジュールを周知し、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、不妊治療のための特別休暇等を取得しやすい環境づくりに努める。
	男性の教職員が育児休業を取得しやすい体制づくりと組織風土を醸成	・育児休業取得に関する体制づくりを行い、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する。また、研修やセミナーを開催して、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。
	学内保育園を機能強化し、教職員に対する支援の向上	・保育士の常勤化や処遇改善により保育士の確保に努め、育児休業終了後の教職員が希望する日から子供を入園させ、安心して職場復帰することができるよう、受入体制を強化する。
	所定外労働時間の削減	・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。また、学内における会議等については原則、所定労働時間内に開始し、終了することを周知徹底する。 ・各職場において、週1日の定時退勤日を実施し、趣味の時間やトモショク（一人ではなく、家族や友人など誰かと共に食事をする。）を楽しむなど、良好なワーク・ライフ・バランスを実現する。
	研究と育児・介護等との両立支援のための方策を維持、拡充	・出産、子育て又は介護等により研究時間の確保が困難となり、研究との両立に支障を来す教員（研究者）に研究補助者を雇用する経費を助成する「育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成事業」の継続と若手女性研究者への支援制度について検討する。 ・育児休業等後の復職支援を行う。
	大学構成員に対する相談体制の整備	・ワーク・ライフ・バランス相談窓口の充実・強化とメンター制度の普及を図る。

※計画期間中における状況の変化や学生・教職員からの要望等を踏まえ、本アクションプランを弾力的に見直し、変更できるものとする。

Ⅱ ダイバーシティ・インクルージョン推進本部等の活動

令和4年4月より男女共同参画推進委員会はダイバーシティ推進委員会に発展的に改組・継承されました。さらに、令和4年12月にダイバーシティ・インクルージョン推進本部が設置されたことに伴い、ダイバーシティ推進委員会は廃止されダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会に継承されました。

1. ダイバーシティ推進委員会（いずれもZoom会議）

回	月日	事 項
1	5月 23日 (月)	○三重大大学のダイバーシティに関する取り組み方針の策定について ○フレンテみえとの連携について ○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4年度教養教育「男女共同参画と多様性」授業について ○三重大大学男女共同参画推進委員会報告書2021について
2	9月 27日 (火)	○三重大大学ダイバーシティ推進宣言（案）について ○三重大大学ダイバーシティ推進計画（案）について ○ダイバーシティ推進アクションプラン（案）について ○ダイバーシティ推進に係る数値目標について ○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 ○全国ダイバーシティネットワーク組織東北陸ブロック会議について ○令和4年度津市男女共同参画フォーラム「わあむ」について

2. ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会（Zoom会議）

回	月日	事 項
1	2月 9日 (木)	○令和5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 ○「三重大大学ダイバーシティ&インクルージョン推進活動報告2022」について ○令和5年度共通教育授業計画について ○令和4年度ダイバーシティ&インクルージョンに関するe-Learning研修の実施について ○国立大学協会男女共同参画小委員会について ○令和5年度ダイバーシティに関する文部科学省公募事業について ○教育学部教務委員会主催「ダイバーシティ講演会」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

3. ダイバーシティ・インクルージョン推進本部会議

回	月日	事 項
1	12月 6日 (火)	○ダイバーシティ&インクルージョンの推進等について

4. 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、研究補助者を雇う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年度前期分から本格実施としている本学の男女共同参画を含むダイバーシティ・インクルージョン推進活動のメイン事業です。

令和4年度は、前期12名、後期11名の合わせて23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22名、介護が1名、育児・その他が1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～令和4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
令和4年度 前期	12 名（男 7 女 5）	育児 12、育児・その他（家業の補助） 1
令和4年度 後期	11 名（男 8 女 3）	育児 10、介護 1、育児・その他（家業の補助） 1
令和4年度 計	23 名（男 15 女 8）	育児 22、介護 1、育児・その他 2

5. ダイバーシティ&インクルージョン推進に関するe-Learning研修

令和4年12月に「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン（以下「D&I」という。）推進宣言」を公表し、その基本方針に基づく取り組みとして、全教職員を対象としたe-Learning研修を実施しました。研修内容は、昨年度に引き続き、アンコンシャス・バイアス（無意識の偏見）を取り上げました。大学という組織の中で、アンコンシャス・バイアスが発生した場合、教職員の採用や登用、評価等に影響を及ぼし、ひいては離職やハラスメントに繋がる可能性があります。全ての教職員が自身の行動や言動に潜む偏見を意識する必要があるため、本年度の研修を企画しました。

受講者数は、1,252名でした。

研修の趣旨等は以下のとおりです。

趣 旨：大学の職員として、認知しておくべきダイバーシティ&インクルージョン推進に係る知識の習得と意識向上を図る。

研修内容：「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」の実施及び研修資料の通読

研修資料：「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」

D&I推進宣言

D&I推進計画

「D&I推進計画」に基づくアクションプラン

※令和2年度文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に採択された名古屋大学、岐阜大学及び国立女性教育会館のグループが作成した「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を活用させていただきました。

対 象 者：全教職員（統一アカウントを発行されている常勤・非常勤の役員・教職員）
※非常勤講師、TA・RA、学生職員を除く。

受講期間： 令和5年2月22日（水）～令和5年3月31日（金）

HOME

お知らせ

事業概要

実施体制

メンバー紹介

無意識のバイアス研修プログラム

教員採用マニュアル

関連リンク

文部科学省
ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ（国取組）

お問い合わせ

English

無意識のバイアス研修プログラム

大学等における無意識のバイアス研修プログラム（動画教材）

目的

自身や自身が所属する組織（研究室、部門、大学など）に潜む「無意識のバイアス」に気づき、多様性が尊重される大学組織をつくるためには何をすればよいのか、ジェンダー平等に焦点をあてて考える。

対象

大学の部長や研究室を主宰する教員、人事・採用にかかわる教職員等

内容

○ 動画（約18分）

1. 「無意識のバイアス」概念の説明
2. ケースをもとにバイアスをチェック
 - ・ 研究者の採用
 - ・ 女性研究者の登用
 - ・ 研究者の育成
 - ・ 研究者の働き方

無意識のバイアスに気づく
—大学におけるジェンダー平等を促すために—

文部科学省
ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ（国取組）

文部科学省
ダイバーシティ研究環境実現
イニシアティブ（国取組）

○ 動画視聴の前後に回答するシート

実施の流れ

（1）シート1に回答（約3分）

研修を通じた気づきや理解をより深めるため、ご自身や所属する組織について事前に確認してください。

[シート1 \(Word\)](#)
[シート1 \(PDF\)](#)

（2）動画の視聴（約18分）

「無意識のバイアス」について学び、ご自身や所属する組織にどのようなバイアスが潜んでいるかを考えます。

無意識のバイアスに気づく：大学におけるジェンダー平等..

▶

※動画右下に表示される□マークをクリックすることで全面で視聴できます。
※※動画右下に表示される歯車マークをクリックすることで再生速度を変更できます。

（3）シート2に回答（約5分）

動画を視聴して気が付いたことを記入してください。

[シート2 \(Word\)](#)
[シート2 \(PDF\)](#)

（4）話し合いを通じて対処方法を検討

シート1及びシート2の回答を参加者同士で共有し、多様性が尊重される組織を作るために何をすればよいのか、話し合ってください。

<本研修プログラムを使用して、研修を企画・実施される方へ>
ご活用くださりありがとうございます。
実施される研修の概要を下記アンケートよりお知らせください。
[※Googleフォームアンケート](#)

Copyright © Nagoya University

「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」のウェブサイト

8

シート 1.

無意識のバイアスに気づく：大学におけるジェンダー平等を促すために

動画を視聴する前にご記入ください

1. あなたの部局や研究室について、あてはまると思う事柄をすべて選んでください。

- ☐ 家事・育児・介護など、プライベートな事情について気軽に相談できる
- ☐ 体調など、健康面について気軽に相談できる
- ☐ 女性や若手の発言が強く奨励されている
- ☐ 効率的な働き方が強く奨励されている
- ☐ 属性（年齢・性別・雇用形態・専門など）が異なる人と、コミュニケーションがとれている
- ☐ 「男だから」「女だから」といった発言や価値観はみられない
- ☐ 担当職務に性別による偏りはない
- ☐ リーダーシップを発揮している女性がいる

2. あなたご自身について、あてはまると思う事柄をすべて選んでください。

- ☐ 女性はリーダーや管理職に向いていないと思う
- ☐ 女性は研究や仕事より、結婚や出産を優先した方がよいと思う
- ☐ 男性は家庭より、研究や仕事を優先した方がよいと思う

「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」で使用するチェックシート 1

シート2.

無意識のバイアスに気づく：大学におけるジェンダー平等を促すために

動画を視聴した後にご記入ください

1. あなたには、どのようなバイアスがありますか。

例) 性別によって異なる期待や指導、評価
働き方に関する価値観（長時間労働、休暇の取得などについて）
学内の女性活躍やダイバーシティ推進などの取組に対する態度 など

2. あなたの部局や研究室には、どのようなバイアスがありますか。

例) 構成員の多様性（個々の属性や事情）への配慮・関心の低さ
多様な人材の活躍を阻む評価基準や選考、慣習 など

3. あなたの大学では、何が女性研究者の活躍を阻害していると思いますか。

4. 1. 2. 3. について、あなたはどのような対処ができますか。

例) 募集方法や選考方法、評価基準の見直し
働き方や慣習の見直し
多様性への配慮、多様な人材の活躍促進 など

「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」で使用するチェックシート2

2022年7月

「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」

代表機関：名古屋大学

共同実施機関：岐阜大学・国立女性教育会館

はじめに

大学が優秀な人材を確保するためには、教員採用人事において、性別や国籍等のバックグラウンドに関わらず、応募者の資質が正当に評価されることが大切です。また、確保した優秀な人材に、長期間、大学に貢献してもらうためには、大学が、着任した教員の能力を最大限に引き出すための組織文化や職場の体制を備えていることが重要です。マイノリティを包摂し、多様性を尊重する民主的な組織は、研究者個人々々がその才能を開花させることを可能にするだけでなく、集団としての創造性や活力を育む豊かな土壌を産みだします。本教員採用マニュアルは、大学が多様性の推進を通じて教育・研究上の秀でた成果を生み出すことができるよう、教員選考における注意事項を記載したものです。個人としての能力が高いだけでなく、そうした能力の開花を引き出すための組織文化や体制づくりに貢献できる優秀な人材を確保するため、本採用マニュアルを役立てていただけると幸いです。

1. 教員選考委員会で準備すべきこと

① 教員選考委員会の構成

多様性に配慮した人事選考を行う場合、選考委員会の中に、多様なバックグラウンドをもつ応募者の能力を公正に評価できる視点や価値観を備えた選考委員会を配置することが重要です。そのためには、選考委員の構成自体が多様性を具現するものであることが大切です。たとえば、選考委員の構成がどちらかの性に偏ることを防ぐため、少ない方の性が1/4を下回らないようルールをもうけることを検討しましょう。部局内に十分な数の女性教員がいない場合には、学内の多様性推進に関わる中立的な組織から、選考委員会にオブザーバーを派遣してもらうための仕組みを作ることも考えられます。

また、委員会内の議論が特定の委員によって支配されたり、委員会内の力関係によって一部の委員が発言を抑えたりすることがないよう、事前に委員全員の参加を促す基本ルールを合意しておきましょう。

② 「無意識のバイアス」研修受講の義務化

誰しもがもっている、自分自身では気がつきにくい偏見や認知の歪みに気づくことができるよう、委員会の席で「無意識のバイアス」研修ビデオ（「無意識のバイアスに気づくー大学におけるジェンダー平等を促すためにー」）を全員で視聴し、意見交換の時間を設けます。名古屋大学および岐阜大学では、この研修ビデオを用いた研修の受講が義務化されています。

③ 当該部局の女性や外国人等比率の確認

採用人事を行う当該部局の多様性に関わる現状のデータを事前に入手し、選考委員全員が、データに

基づく共通の現状認識をもつことが大切です。アカデミック・キャリアパスの各段階の女性比率だけでなく、過去の公募の応募者と採用者に占める女性比率を把握するようにしましょう。国立大学であれば毎年、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」（国立大学協会）向けに当該データを集計しているはずです。男女共同参画の担当部局に問い合わせましょう。

④ 当該専門分野における女性や外国人研究者数・比率の把握

募集をかける専門分野全体として、女性や外国人研究者等の数が国内外にどれほどいて、その比率はどれくらいなのかを、学会等のデータから可能な限り事前に確認しておきましょう。また、この比率と比較して、当該部局の女性や外国人研究者比率は適正なのかどうか、選考委員会内で事前に話し合っておきましょう。特に応募者に占める女性や外国人研究者等の比率については、公募される職位に応じた学内外の数値をベンチマークとして目標を設定しましょう。例えば、教授職の公募であれば、当該分野の学会等に占める女性や外国人研究者比率と同等かそれ以上であることが大切です。また、助教職の公募であれば応募者の女性比率、外国人研究者比率は、当該学部・研究科の博士課程修了者の同比率を超えているべきでしょう。

⑤ 多様性やワークライフバランス推進への積極姿勢をアピールする

募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記し、関連するリンクを付記します。たとえば、名古屋大学では「〇〇研究科では、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいます。名古屋大学の取り組みについては下記をご覧ください。 <http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>」や、「業績が同等の場合は女性を積極的に採用します。」等の文言を入れることを推奨しています。

<教員採用プロセスに関する海外のグッド・プラクティス>

スウェーデン（2022 年ジェンダーギャップ指数ランキングで世界 5 位）のルンド大学およびチャルマース工科大学では、「無意識のバイアス・オブザーバー」制度を設けています。2 日間程度の集中研修を受けた学内の「無意識のバイアス・オブザーバー」が、人事を行う教員選考委員会にオブザーバーとして出席し、そこでの意思決定のプロセスを記録し、報告書としてまとめます。オブザーバーが出席していることで、選考委員ひとりひとりが、自分もつ思い込みや偏見に疑問をもち、考えるきっかけを得ることができます。また、オブザーバーによって作成される報告書は、人事を行った部局の構成員全員で共有し、無意識のバイアスを撤廃する努力が求められています。

これら二大学に加え、オーストラリア（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界 43 位）の西シドニー大学では、教員選考委員会の構成上、どちらかの性を最低 4 割は入れるようルールを定めています。また、学内での昇任人事については、すべてのケースで多様性推進オフィスのスタッフが審査に加わることが定められています。

他にも、米国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界 27 位）にあるノースカロライナ州立大学では、学内に設置されている「制度的公正・多様性オフィス (Office for Institutional Equity and Diversity)」が「平等な機会と公正 (Equal Opportunity and Equity)」担当職員を各部局に配置し、大学内の全採用プロセスをモニターしています。なお、このような雇用機会均等を取り扱う部署を設置することは、一定金額以上の公的資金を受け取っている雇用主の義務であり、特に教育機関では室長は副学長級であることが定められています。またオフィスには、人事や教育に関する博士号を持った専門スタッフが数十名単位で所属しているとのこと。

さらに、韓国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界 99 位）のソウル国立大学では、法律に基づき教員が一方の性に偏らないよう比率目標を定められており、その達成が法的義務となっています。同時に、ソウル国立大学として、採用に関する年次計画を立案し、その中で各部局ごとの女性教員の採用数の目標値も立てています。

*世界経済フォーラムによる。日本のランキングは 116 位 (146 カ国中)

2. 審査基準の明確化

選考に先立ち、選考委員会内で応募者の審査基準を明確に定義し、事前に合意しておくことが非常に重要です。その際、以下の事項を参考にしてください。

- 出産、育児、介護等のライフイベントを経た応募者が、それを理由とする不当な評価を受けることがないように、審査基準の中にその旨を注意事項として明記します。また、応募者が出産、育児、介護、病気等の理由により、過去に研究活動を中断・遅延した期間があれば、その点を応募書類に記載できるよう、公募要項に明記しておくことも大切です。応募者が、そうした経験によって不利な評価を受けることを防ぐとともに、大学は、多様な人生経験を積んだ、ユニークな発想の研究者を採用できる可能性があることを認識しましょう。ただし、面接の場で、候補者の婚姻状況や家族構成に関する質問はこちらからは行わないのが原則です。候補者からそれらについての話があった場合には（例：出産育児による研究活動の中断）、誠実に対応します。
- 業績や経験年数および研究資金獲得実績等で高い評価を得る候補者であっても、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」等を考慮して、最終的な選考に残らない場合もあり得ます。同様に、現有教員の「多様性」を考慮した結果、いかに優秀な候補者であっても、最終選考に残せない場合があります。選考委員全員が認識する必要があります。選考プロセスを二段階に分け、採用可能な評価基準を満たす候補者をまずは絞り込み、その中から、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」の他、「多様性」を考慮にいれて、最終的な判断につなげる方法を検討してください。
- 応募者自身のバックグラウンドが多様性を具現しているかどうかとは別に、応募者が過去に、多様な属性をもつ学生や、その他の集団を指導した経験があること、着任後に教育や研究の場で多様性の推進に貢献する能力や意欲があることも、評価基準に加えましょう。そうした点について、面接で応募者に意見を述べてもらい、評価に反映させます。
- 教授等、管理運営上の責任を担うポストの採用人事を行う場合、多様性や包摂性に対する候補者の意識が、若手教員の育成を大きく左右することを認識しましょう。それらに関わる候補者の考え方や意見を、面接の場で確認します。

審査プロセスに関する海外のグッド・プラクティス

欧米の大学では、候補者のショートリストに女性が含まれない場合、再度公募をかけることが実践されています。スウェーデンのルンド大学、チャルマース工科大学、米国ノースカロライナ州立大学がその例です。オーストラリアの西シドニー大学では、大学のジェンダー平等計画の中で、ショートリストに占める女性比率の目標を40%に設定しています。

また、これらの大学では、候補者が大学における多様性の担保に貢献する能力や経験を備えているかを評価基準の中に含めています。さらに、審査プロセスの透明性を高めるため、採用・不採用の理由を応募者ごとに記録として残し、不採用者が採用者に関する情報公開請求をする場合に備えています。

3. 多様な応募者の確保に向けて

① 応募者の負担軽減

応募時に提出すべき書類や手続きが煩雑だと、応募者が置かれた状況によっては、たとえ優秀でも応募の意欲をそがれることがあります。応募者への不要な負担を軽減するため、以下の方策を検討してみてください。

- 応募書式は自由とし、応募手続きにはオンラインまたは電子メールを活用する。
- 書類選考を、第一次、第二次と分け、第一次書類選考に必要な書類として、履歴書、教育研究業績書、研究資金獲得状況を示す書類等を求めることとする。また、教育研究業績書では、各業績に対する概要等の提出は求めない。
- 学位記や資格証明等の取得は、戸籍名とは異なる通称名利用者の場合入手する度に本人確認のための手間と時間を要する。これらの証明書を、第一次書類選考では求めない。

② 多様な応募者の確保

- 女性やマイノリティの応募者が少ないと予想される場合、選考委員会は積極的なリクルート活動を行ってください。教員が、自分に身近な研究者仲間のネットワークを利用して、優れた候補者の発掘を試みることは、広く行われています。ただし、現有教員に男性が多い場合、彼らもつネットワークの中に積極的に参加している女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者の数がもともと少ない可能性があります。逆に、女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者は、それぞれのバックグラウンドに共通点が多い者同士のネットワークでつながっている場合があるので、あえてそうしたネットワークに接触し、多様な候補者に応募を促す努力をしましょう。
- 公募については、できる限り国際公募を原則とし、海外の研究者ネットワークにもアクセスして、世界中から優秀な候補者をリクルートします。国内には女性研究者が少ない分野であっても、グローバルにみれば、応募可能な女性研究者が多数存在する場合があります。特に、国内で女性やその他のマイノリティが参入しにくい研究分野の場合、彼らは海外の大学で学位取得をめざす場合が少なくないことを認識しましょう。

③ 募集する専門分野の範囲を広げる

募集する専門分野を狭く限定しすぎると、多様な候補者に応募を促そうにも、そもそもの母集団が小さすぎて候補者が見つからないことがあります。また、募集分野の要件に厳密に応えようとする研究者ほど、たとえ優秀であっても、狭く限定された特定分野の研究テーマやアプローチから少しでもずれると、応募を控える傾向にあります。ひとりでも多くの優秀な候補者を確保し、既存の分類による細分化された専門分野におさまらない、ダイナミックな発想をもつ人材の雇用を可能にするためにも、募集する専門分野を可能な限り広く設定することが大切です。

募集する研究分野を広げるためのグッド・プラクティス

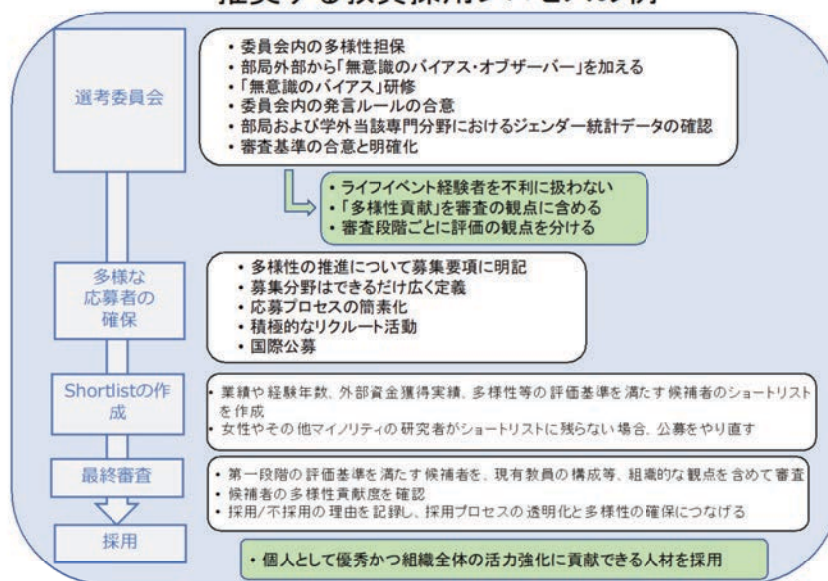
An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence (MIT Press, 2018)の著者である Abigail Stewart と Virginia Valian は、特定の研究テーマや手法を前提にした募集分野の設定は、応募者の数を極少化し、多様なバックグラウンドをもつ応募者を集められないと指摘しています。たとえば心理学の分野で「社会心理におけるスティグマやステレオタイプの研究を行う研究者」を募集するよりも、「心理学分野において将来性ある研究プログラムを実行できる研究者」として募集をかける方が、多様なバックグラウンドをもつ優秀な応募者の確保に効果的だとしています。

また、名古屋大学における理系分野の公募の際、「バイオサイエンス」、「バイオメカニクス」、「環境学」等、複数の伝統的な学問分野を統合する括りを用い、多様なバックグラウンドをもつ研究者の応募を可能にした事例があります。

4. 教員採用のプロセスの標準化と学内での共有

ここまで見てきたように多様で活力ある大学を実現するために、できることはたくさんあります。取り組みを進める上で重要なことは、それぞれの大学、部局の事情に応じて採用プロセスを標準化し、学内で共有することです。ぜひ、本マニュアルを参考にオリジナルの教員採用マニュアルを作ってください。

推奨する教員採用プロセスの例



5 参考資料

国立大学協会 「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」

(<https://www.janu.jp/janu/gender/>)

Stewart, Abigail J., and Virginia Vailan, 2018, *An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence*, Cambridge: MIT Press.

World Economic Forum. "Global gender gap report 2022." (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>)

Ⅲ 全学共通教育授業

全学共通教育において「男女共同参画と多様性」授業を開講

2022(令和4)年度前期、教養教育校舎3号館1131番教室において、コロナ感染症の感染対策を実施（第1～3回は、オンライン授業）した上で現代理解特殊講義「男女共同参画と多様性」を開講しました。この授業は、三重大学ダイバーシティ推進委員会の委員が講師となり、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。今年度の授業には、中国・天津師範大学からの留学生16名を含む52名の学生が履修登録し、日本、三重県、三重大学の各部局における男女共同参画を含むダイバーシティの取り組みや課題、さらに、LGBT及びライフプラン等について学びました。

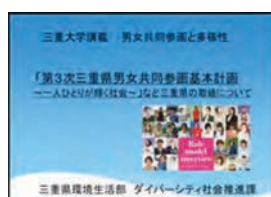
各授業資料表紙、授業日及び講師名



第1回 4月15日
村田 真理子 副学長



第2回 4月22日
朴 恵淑 特命副学長



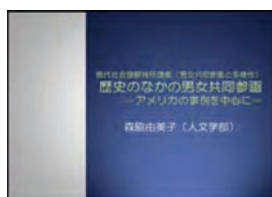
第3回 5月6日
ゲストスピーカー
天春 孝映 氏



第4回 5月13日
ゲストスピーカー
川北 睦子 氏



第5回 5月20日
ゲストスピーカー
荻原 くるみ 氏



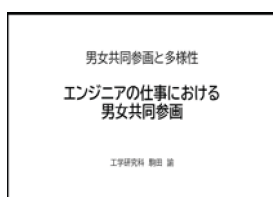
第6回 5月27日
森脇 由美子 委員



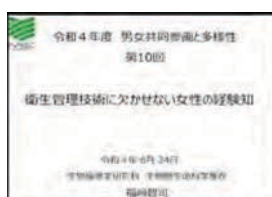
第7回 6月3日
國仲 寛人 委員



第8回 6月10日
宮田 千春 委員



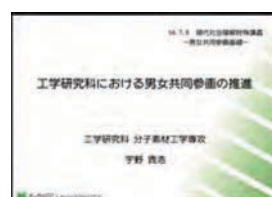
第9回 6月17日
駒田 諭 委員



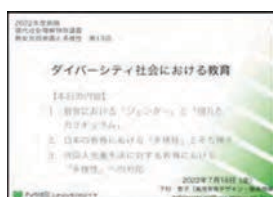
第10回 6月24日
福崎 智司 委員



第11回 7月1日
水谷 泰子 委員



第12回 7月8日
宇野 貴浩 委員



第13回 7月15日
下村 智子 委員



第14回 7月22日
江藤 みちる 委員



第14回 7月22日
ゲストスピーカー
一般社団法人 ELLY



第15回 7月29日
ゲストスピーカー
田中 佳世 氏

現代社会理解特殊講義「男女共同参画と多様性」シラバス

科目の基本情報

開 年 度	講 度	2022（令和4）年度
開 区	講 分	教養教育・教養統合科目・国際理解・現代社会理解
受 対 学	講 象 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 科 目 名	業	現代社会理解特殊講義
	目	げんだいしゃかいりかいとくしゅこうぎ
	名	Lecture Course in Understanding Modern Society
授 テ マ	業 一 マ	男女共同参画と多様性
単 位 数		2単位
ナ ン バ リ ン グ コード		libr-comp-MOSL1211-003
開 科 目	放	非開放科目
分 野		人文（2014年度（平成26年度）以前入学生対象）
開 学 期	講 期	前期
開 時 間	講 間	金曜日 3，4時限
授 形 態	業 態	4月15日～5月6日 オンライン授業，5月13日～対面授業 ＊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 場 所	講 所	

担 当 教 員	○村田 真理子（医学系研究科），森脇 由美子（人文学部），國仲 寛人（教育学部），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），駒田 諭（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（高等教育デザイン・推進機構），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）
	○MURATA Mariko, MORIWAKI Yumiko, KUNINAKA Hiroto, ETO Michiru, MIYATA Chiharu, MIZUTANI Yasuko, KOMADA Satoshi, UNO Takahiro, FUKUZAKI Satoshi, SHIMOMURA Tomoko, PARK Hye-Sook, KAWAKITA Chikako, AMAGASU Kouei, OGIHARA Kurumi
	村田 真理子 mmurata@med.mie-u.ac.jp ダイバーシティ推進室 danjo@ab.mie-u.ac.jp
実 務 経 験 の あ る 教 員	【教員名】 荻原 くるみ 【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 【授業内容との関連性】 男女共同参画と多様性について多方面から考え，活動できるよう，社会の様々な分野における男女共同参画推進活動等について学ぶ。 三重県における男女共同参画を含むダイバーシティに関する方針や各種取組及び課題について紹介することで，ダイバーシティ社会を実現するには何が必要か考えさせる。
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	男女共同参画を含むダイバーシティ（多様性）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ダイバーシティに関する取組み等について学ぶ。
学 修 の 目 的	オムニバス方式で，本学教員とともに，企業経営者及び自治体職員等のゲストスピーカーを交えて指導する。
学 修 の 到 達 目 標	男女共同参画を含むダイバーシティ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。
	男女共同参画を含むダイバーシティ社会について，正しく理解する。
	社会の様々な分野におけるダイバーシティに関する知識やノウハウを修得する。
	ダイバーシティ社会の実現に向けて主体的に活動できるようになる。

ディプロ マ・ポリ シー	○学科・コース等の教育目標 ○全学の教育目標 感じる力 ・ ○感性 ・ ○共感 ・ 主体性 考える力 ・ ○幅広い教養 ・ 専門知識・技術 ・ 論理的・批判的思考力 コミュニケーション力 ・ ○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 生きる力 ・ ○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	$\frac{2}{3}$ 以上の出席を条件に、授業（20%）及びレポート2回（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、セミナー等で得たダイバーシティ&インクルージョンに関する新たな知見の共有や受講生を対象に行っている意識調査の意見を反映して改善する。 また、Zoomのブレイクアウトルーム機能を活用したグループワークなどにより、オンライン授業の質の向上を図る。
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、メールで相談あるいは、メールで事前に予約すれば対応可。 その他の講師については、三重大大学ダイバーシティ推進室にメールで月曜日～金曜日の午前9時～午後4時まで問い合わせ可。
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	
その他	

キーワード	男女共同参画, 多様性, 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, diversity, women's advancement support, next-generation development support, work-life balance
学修内容	第 1 回 村田 真理子 「オリエンテーション・ダイバーシティとは？」 第 2 回 朴 恵淑 「ダイバーシティ社会と 持続可能な開発目標 (SDGs)」 第 3 回 天春 孝映 「男女共同参画と多様性に関する三重県の取り組み」 第 4 回 川北 睦子 「多様性の時代と企業という働き方」 第 5 回 荻原 くるみ 「ジェンダー平等をめざして」 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 -」 第 7 回 國仲 寛人 「科学技術分野におけるダイバーシティ」 第 8 回 宮田 千春 「ヘルスケア分野におけるダイバーシティ」 第 9 回 駒田 諭 「エンジニアの仕事における男女共同参画」 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」 第 11 回 水谷 泰子 「大学病院におけるダイバーシティ、 男女共同参画の推進」 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」 第 13 回 下村 智子 「ダイバーシティ社会における教育」 第 14 回 江藤 みちる 「ダイバーシティとワーク・ライフ・バランス」 第 15 回 田中 佳世 「ライフプランを考える」
事前・事後学修の内容	男女共同参画, ダイバーシティに関するマスメディアの情報を収集し, 授業の内容に照らし合わせながら, 自分の考えを深めること。 専用のノートを作成し, レポート作成のための資料とする。 事前学修の時間:120分/回 事後学修の時間:120分/回

* 成績評価方法と基準について

$\frac{2}{3}$ 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15個のテーマの中から, 自分の気に入った授業のテーマを2つ選んで, レポートを2つ作成する。

②各レポートの字数は1,500字以上 (参考文献の文字数を含む)。

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)。

各レポートには, レポートのタイトル, 自分の気に入った授業のテーマ, 学籍番号, 氏名の項目を忘れずに明記すること。

③提出期限:8月5日 (金)

④提出場所:Moodleの現代社会理解特殊講義/男女共同参画と多様性レポート提出BOXへ。

Ⅳ 部局の取組み

1. 教育学部教務委員会

令和5年2月1日（水）に、教育学部4年生対象のLGBTQ講演会を行いました。講演会はオンラインで行われ、教職員を含め118人の参加者がありました。

今年度は宝塚大学看護学部教授の日高庸晴先生に「LGBTQの児童生徒の存在を認識した学校での取り組み」という題目で、講演をしていただきました。講師の日高先生は、法務省企画の人権啓発ビデオの監修や、文部科学省の教職員向けの資料作成等にも携わっておられます。また、テレビ出演や新聞への寄稿等多方面で活躍されている、国内のLGBTQ研究の第一人者です。1時間半の講演では、全国で6%ほどいると言われているLGBTQの人達の現状や、教育現場における「性的指向と性自認」に関する政府の取り組み、また教育現場や自治体ですぐに実施可能な取り組みについて紹介していただきました。特に、教育現場においては教員研修による教員間の理解と意思統一が重要だということに触れられ、受講生たちにも赴任先で積極的に取り組んでほしいとの呼びかけがありました。講演内容のほとんどは、ご自身の研究の中で得られた多くの統計データに基づいており、それらのデータを示しながら保護者や地域を巻き込んで、LGBTQの生徒に対する取り組みを推進することが重要であるというお話もされました。

最後の30分間は質疑応答の時間に充てられましたが、学生服の多様性や、学校現場での催しの際の生徒対応に関する学生達の質問に、丁寧に答えていただきました。学生からの質問は少なめでしたが、講演会後にオンラインで実施したアンケートでは、講演の内容に関する感想や意見が多数寄せられ、多くの学生がさまざまな思いや考えを持って講演を聴いていたことが伺えました。これから教育現場に就職する学生達の心に十分響く講演会となったようです。

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

工学部ホームページ内の受験生向け「女子学生でも大丈夫か知りたい」

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

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。昨年度はWebにより質問を受け付け、女子学生が回答しましたが、今年度は対面で開催し、11名が相談に訪れました。

高校で行われる出前授業において、5名の女子学生に同行してもらい、自らの体験などを話してもらいました。

(2) 在学女子学生サポートの取り組み

工学部ホームページ内の在学生向け「女子学生さんのための相談コーナー」

(<https://www.eng.mie-u.ac.jp/studnt-o/girl-studnt-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。昨年度実施したアンケートに対する回答を掲載し、次年度の取り組みの検討を行いました。

V 地域との連携

1. 三重県との連携

(1) フレンテまつり

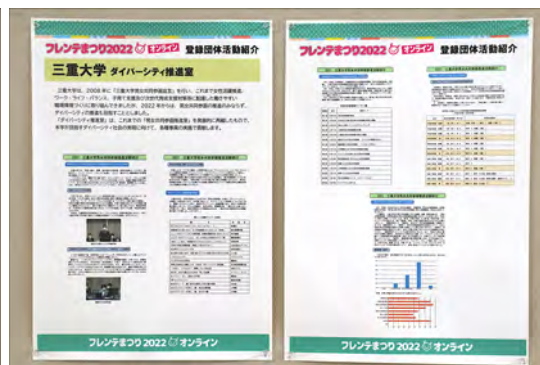
今年度は、2022（令和4）年6月23日（木）～8月31日（水）の間、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」のホームページ上に開設された「フレンテまつり特設サイト」で開催された「フレンテまつり」に参加しました。

また、「フレンテまつり」開催期間中の7月17日（月）からは、「フレンテみえ」のエントランスにてパネル展示も行いました。

この催しは、フレンテみえの登録団体が一堂に集まって、活動発表や情報交換等を行うもので、三重大学は例年、協力機関として参加し、本学の男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示を行い、来訪者に本学の取り組み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ってきました。



ポスター展示の様子



三重大学男女共同参画推進活動紹介ポスター

(2) 特別講義

三重県ライフプラン教育アドバイザー派遣事業により、2022（令和4）年7月29日、教養教育「男女共同参画と多様性」の受講生を対象に、教養教育校舎3号館1131番教室で田中佳世 産婦人科医師を講師に「ライフプランを考える」をテーマに特別講義を行いました。

2. 津市との連携



推進活動紹介パネルと来場者

2022（令和4）年11月26日（土）に津リージョンプラザで開催された令和4年度津市男女共同参画フォーラム「わあむ津」に参加しました。本学は、訪れた市民の皆様には本学の取り組みを理解していただくため、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示及び関連資料の配布を行いました。また、参加団体の方々と意見交換を行い、相互理解を深めました。

Ⅵ 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（2022（令和4）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 ***	8	1	9	11.1
教授	209	32	241	13.3
准教授	163	34	197	17.3
講師（常勤）	69	13	82	15.9
助教	185	64	249	25.7
小計	639	146	785	18.6
助手	0	0	0	
計	639	146	785	18.6

* 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 *	23	4	27	14.8
経営協議会（学内委員）、 教育研究評議会委員 **	32	5	37	13.5
部局長等	18	0	18	0.0
監事 **	1	0	1	0.0
小計	74	9	83	10.8
経営協議会等（学外委員）	7	3	10	30.0
非常勤監事	0	1	1	100.0
小計	7	4	11	36.4
計	81	13	94	13.8

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	93	20	113	17.7
専任教員以外の本務を持つ者*	177	35	212	16.5
本務を持たない者(60歳以上)**	54	20	74	27.0
本務を持たない者(40歳以上～60歳未満)**	16	34	50	68.0
本務を持たない者(40歳未満)**	5	7	12	58.3
計	345	116	461	25.2

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

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

** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科		教員数(本務者)											
		教授		准教授		講師(常勤)		助教		助手		小計	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人文学部(群)	学部	29	8	18	6	2	2	0	0	0	0	49	16
医学部	学部	5	0	0	0	0	2	15	3	0	0	20	5
教育学部	学部	34	8	13	5	1	1	0	0	0	0	48	14
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
教養部(一般教育)		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
大学院		127	13	103	19	21	1	56	19	0	0	307	52
附属病院		9	2	20	0	41	5	104	41	0	0	174	48
附属研究所		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他		5	1	9	4	4	2	10	1	0	0	28	8
計*		209	32	163	34	69	13	185	64	0	0	626	143

令和4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	27	78	105	74.3	4	3	7	42.9	0	0	0		0	0	0	
社会科学	90	91	181	50.3	3	2	5	40.0	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	361	50	411	12.2	172	23	195	11.8	8	1	9	11.1	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	157	104	261	39.8	44	19	63	30.2	4	3	7	42.9	0	0	0	
保健(医歯薬学を含む)***	72	123	195	63.1	3	11	14	78.6	25	13	38	34.2	0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	87	116	203	57.1	8	10	18	55.6	0	0	0		14	3	17	17.6
芸術	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
その他	0	0	0		9	3	12	25.0	1	2	3	66.7	0	0	0	
合計(自動計算)	794	562	1356	41.4	243	71	314	22.6	38	19	57	33.3	14	3	17	17.6

2021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4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	68	45	113	39.8	2	4	6	66.7	25	11	36	30.6	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	4	78	82	95.1	1	7	8	87.5	0	2	2	100.0	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	72	123	195	63.1	3	11	14	78.6	25	13	38	34.2	0	0	0	

表1.6 専攻分野別 教員数(本務者)

単位:人

専攻分野*		教授						准教授						講師(常勤)					
		男			女			男			女			男			女		
		うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし
人文科学	40歳以上	16	0	0	5	0	0	9	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	1	0	0	2	0	0
社会科学	40歳以上	13	0	0	3	0	0	6	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	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	36	0	0	0	0	0	36	0	0	2	0	0	2	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	41	0	0	2	0	0	29	0	0	4	0	0	1	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上	52	52	42	12	12	11	41	41	41	8	8	8	55	55	53	8	7	7
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	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	3	0	0	1	1	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	7	1	0	4	0	0	0	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	15	6	6	2	1	1	16	4	3	6	4	4	2	1	1	2	1	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0
合計(自動 計算)	40歳以上	209	58	48	32	13	12	145	46	44	26	12	12	61	57	54	10	8	7
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	18	3	2	8	0	0	8	5	4	3	0	0

専攻分野*		助 教						小 計						計					
		男			女			男			女			計			女性比率 %		
		うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし	うち 任期 付き	うち契約更新 可能性あり	うち契約更新 可能性なし
人文科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	25	0	0	7	0	0	32	0	0	21.9		
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	3	0	0	4	0	0	7	0	0	57.1		
社会科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	19	1	0	4	0	0	23	1	0	17.4	0.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	0	3	0	0	33.3		
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	4	0	0	0	0	0	78	0	0	2	0	0	80	0	0	2.5		
	40歳未満	11	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	3	0	0	0	0	0	74	0	0	6	0	0	80	0	0	7.5		
	40歳未満	9	2	0	1	0	0	10	2	0	2	0	0	12	2	0	16.7	0.0	
保健(医歯薬 学を含む)	40歳以上	66	65	51	30	29	25	214	213	187	58	56	51	272	269	238	21.3	20.8	21.4
	40歳未満	81	81	59	30	30	21	86	86	64	30	30	21	116	116	85	25.9	25.9	24.7
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	45	1	0	11	0	0	56	1	0	19.6	0.0	
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	7	1	0	5	0	0	12	1	0	41.7	0.0	
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	7	3	3	0	0	0	40	14	13	10	6	5	50	20	18	20.0	30.0	27.8
	40歳未満	4	3	3	1	1	0	6	5	4	1	1	0	7	6	4	14.3	16.7	0.0
合計(自動 計算)	40歳以上	80	68	54	30	29	25	495	229	200	98	62	56	593	291	256	16.5	21.3	21.9
	40歳未満	105	86	62	34	31	21	131	94	68	45	31	21	176	125	89	25.6	24.8	23.6

専攻分野 *		助 手					
		男			女		
		うち 任期 付き	うち契約 更新可能性 あり		うち 任期 付き	うち契約 更新可能性 あり	
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
医学(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4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 の可能性		うち 任期 付き	うち契約更新 の可能性		うち 任期 付き	うち契約更新 の可能性		うち 任期 付き	うち契約更新 の可能性		うち 任期 付き	うち契約更新 の可能性		うち 任期 付き	うち契約更新 の可能性		
医学	40歳以上	48	48	38	4	4	3	40	40	40	2	2	2	53	53	51	7	6	6
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	2	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	8	8	8	0	0	0	6	6	6	1	1	1	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	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	52	52	42	12	12	11	41	41	41	8	8	8	55	55	53	8	7	7
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	2	2	0	0	0	3	3	3	0	0	0

「保健」中分類別	助 教						小 計						計						女性比率%		
	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			計	うち 任期 付き			うち 任期 付き
医学	40歳以上	65	64	50	23	22	18	206	205	179	36	34	29	242	239	208	14.9	14.2	13.9		
	40歳未満	79	79	57	28	28	20	81	81	59	28	28	20	109	109	79	25.7	25.7	25.3		
歯学	40歳以上	1	1	1	1	1	1	4	4	4	2	2	2	6	6	6	33.3	33.3	33.3		
	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	6	6	6	3	3	3	20	20	20	23	23	23	87.0	87.0	87.0		
	40歳未満	2	2	2	2	2	1	3	3	3	2	2	1	5	5	4	40.0	40.0	25.0		
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	66	65	51	30	29	25	214	213	187	58	56	51	272	269	238	21.3	20.8	21.4		
	40歳未満	81	81	59	30	30	21	86	86	64	30	30	21	116	116	85	25.9	25.9	24.7		

「保健」中分類別	助 手						
	男	うち			女	うち	
		任期 付き	うち契約更新 の可能性 有	有		任期 付き	うち契約更新 の可能性 有
医学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
歯学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
薬学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
看護学	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0
保健その他	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)合計	40歳以上	0	0	0	0	0	0
	40歳未満	0	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	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合 計
専攻分野*	男	女	男	女	1	2	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	2	0	0	2
社会科学	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	1
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	2	0	3	1	1	0	2	1	8	2	10	0	0	10
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	0	2
保健(医歯薬学を含む)**	4	2	1	1	3	0	48	13	56	16	72	0	0	72
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	1	1	5	2	0	2	0	0	6	5	11	0	0	11
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計(自動計算)	8	3	10	4	4	2	52	15	74	24	98	0	0	98

2021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4年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		小 計			助 手		合 計
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	小計	男	女	
医学	4	1	1	1	3	0	48	13	56	15	71	0	0	71
歯学	0	0	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	0	0
看護学	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
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	4	2	1	1	3	0	48	13	56	16	72	0	0	72

1.7-2 本務教員からの学内昇任**

単位:人

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
専攻分野*	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
人文科学	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
社会科学	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1
理学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
工学	1	0	1	0	0	0	0	0	2	0	2
農学(獣医学、水産学を含む)	2	0	1	0	0	0	0	0	3	0	3
保健(医歯薬学を含む)***	3	1	5	1	10	5	0	0	18	7	25
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	4	1	0	1	0	0	0	0	4	2	6
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1
合計(自動計算)	12	2	9	2	10	5	0	0	31	9	40

2021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4年度学校基本調査「学科系統分類表」に基づき分類願います。

異動後の職名	教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		計		
「保健」中分類別	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計
医学	3	0	5	0	10	5	0	0	18	5	23
歯学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護学	0	1	0	1	0	0	0	0	0	2	2
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	3	1	5	1	10	5	0	0	18	7	25

表1.8 常勤職員の職系列・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	30	6	1	0	3	6	0	1	0	0	34	13	47	27.7
課長補佐、専門員等	20	4	2	1	4	0	2	0	0	0	28	5	33	15.2
係長、専門職員等	39	25	4	1	13	40	22	4	0	0	78	70	148	47.3
主任等	26	26	3	1	13	36	3	0	0	0	45	63	108	58.3
その他一般職員	73	95	3	0	102	624	17	7	0	0	195	726	921	78.8
計	188	156	13	3	135	706	44	12	0	0	380	877	1257	69.8

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 技術系、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	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	4	2	6	33.3
課長補佐、専門員等	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.0
係長、専門職員等	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3	33.3
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	4	8	2	0	19	103	4	0	0	0	29	111	140	79.3
計	12	9	2	0	19	105	5	0	0	0	38	114	152	75.0

2021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

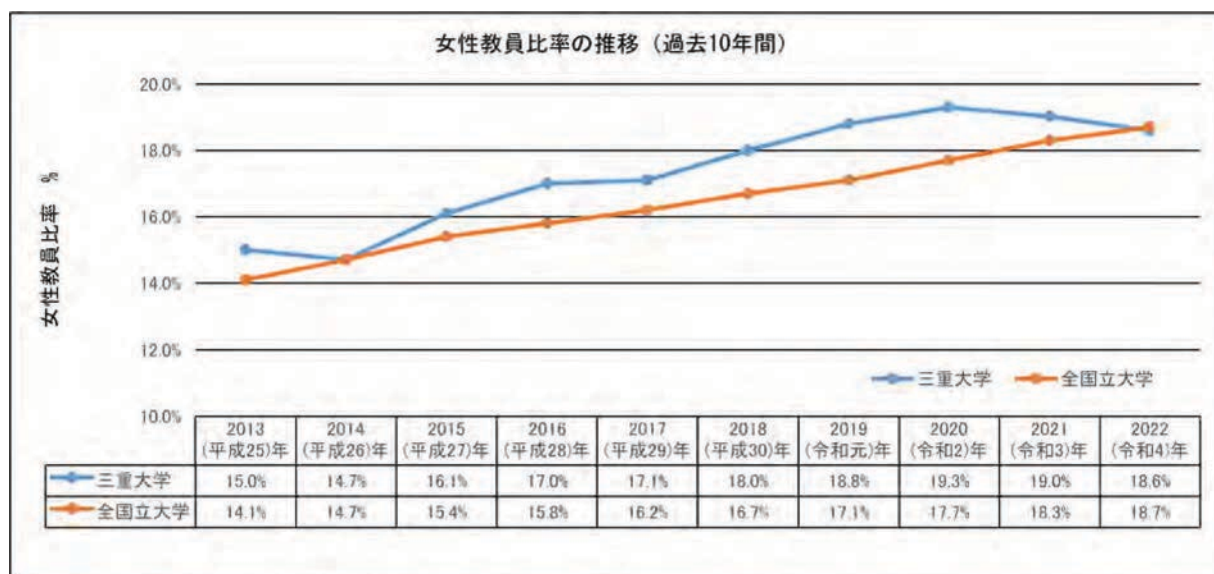
実施状況	常勤教員の採用	常勤教員の昇任	常勤職員の採用
実施した	●	○	○
実施しなかった	○	●	●
回答取り消し	○	○	○

表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた2021年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。なお、「実施した」とご回答いただいた大学には、後日、実施状況の詳細等をお尋ねすることがありますので、その際はよろしくお願いいたします。

三重大の女性教員比率の推移

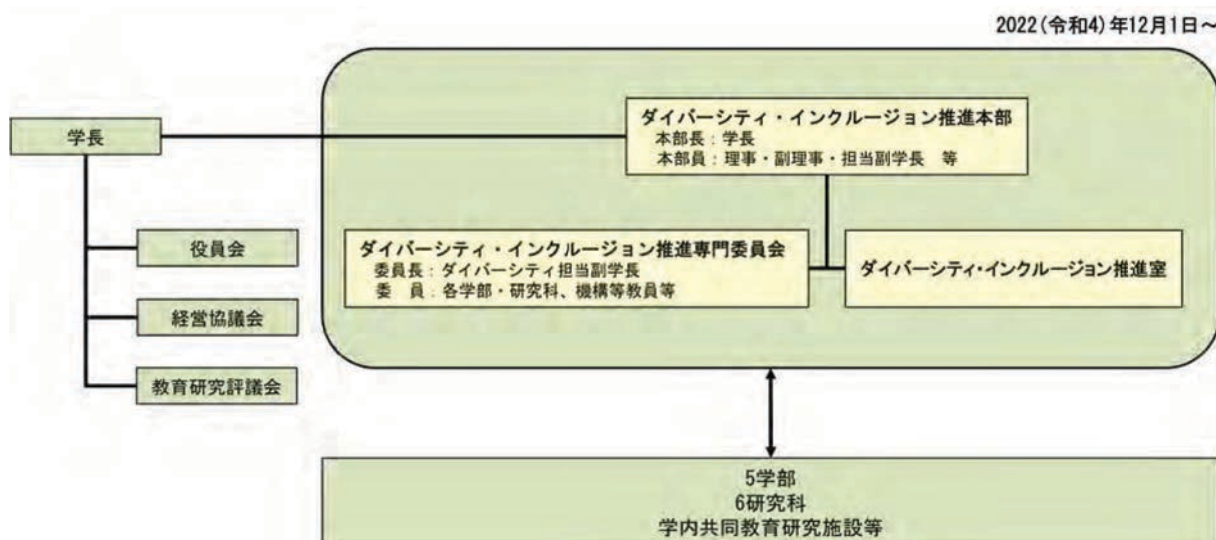
女性教員比率(各年5月1日現在)

調査回数	調査年	三重大 女性教員数/全教員数	三重大	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%
第19回	2022(令和4)年	146人/785人	18.6%	18.7%



Ⅶ 資 料

1. 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進組織図



2. 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部規程

(令和4年11月22日規程第884号)

(設置)

第1条 三重大学に、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下「推進本部」という。）を置く。

(審議事項)

第2条 推進本部は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) ダイバーシティ・インクルージョンの推進に係る基本方策に関する事項
- (2) ダイバーシティ・インクルージョンの推進方策の企画、立案及び実施に関する事項
- (3) ダイバーシティ・インクルージョン推進に関する分析及び評価並びにそれらの公表に関する事項
- (4) ダイバーシティ・インクルージョンの推進のために必要な広報及び啓発活動に関する事項
- (5) その他ダイバーシティ・インクルージョン推進に関する事項

(組織)

第3条 推進本部は、次に掲げる本部員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 各理事
- (3) 各副理事
- (4) ダイバーシティ・インクルージョンの推進を担当する副学長
- (5) ダイバーシティ・インクルージョン推進室（以下「推進室」という。）兼務の大学教員
- (6) 企画総務部長
- (7) その他本学の職員のうちから推進本部が必要と認めた者

(任期)

第4条 前条第7号の本部員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、本部員に欠員が生じた場合の後任の本部員の任期は、前任者の残任期間とする。

(本部長)

第5条 推進本部に本部長を置き、学長をもって充てる。

- 2 本部長は、本部会議を招集し、その議長となる。

3 本部長に事故があるときは、あらかじめ本部長が指名した本部員が、その職務を代行する。

(会議)

第6条 推進本部は、本部員の3分の2以上の出席をもって成立する。

2 推進本部の議事は、出席本部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7条 推進本部が必要と認めたときは、本部員以外の者を出席させ、意見又は説明を聴くことができる。

(専門委員会等)

第8条 推進本部は、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会（以下「専門委員会」という。）を置く。

2 専門委員会に関し必要な事項は、別に定める。

3 推進本部は、推進室を置く。

(庶務)

第9条 推進本部の庶務は、推進室において処理する。

(雑則)

第10条 この規程に定めるもののほか、推進本部の運営に関し必要な事項は、推進本部が別に定める。

附 則

この規程は、令和4年12月1日から施行する。

3. 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会細則

(令和4年11月22日細則第885号)

(趣旨)

第1条 この細則は、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部規程（以下「規程」という。）第8条第2項の規定に基づき、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会（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、次に掲げる事項を処理する。

- (1) ダイバーシティ・インクルージョン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) ダイバーシティ・インクルージョンに関する調査及び分析に関する事項
- (3) その他三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部（以下「推進本部」という。）から付託を受けた専門的事項

(組織)

第3条 専門委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 推進本部長が指名するダイバーシティ・インクルージョンの推進を担当する理事又は副学長 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) 高等教育デザイン・推進機構から推薦された大学教員 1名
- (4) 学生総合支援機構から推薦された大学教員 1名
- (5) 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
- (6) 企画総務部長
- (7) 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5号及び第7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号の委員をもって充てる。

- 2 委員長は、専門委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 専門委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

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

(委員以外の者の出席)

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

(庶務)

第7条 専門委員会の庶務は、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室において処理する。

(雑則)

第10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

- 1 この規程は、令和4年12月1日から施行する。
- 2 この細則の施行の際現に廃止前の三重大学ダイバーシティ推進委員会規程（令和4年3月24日制定）第3条第1項第2号から第4号及び第6号の委員である者は、この規程第3条第1項第2号、第3号、第5号及び第7号の委員とみなし、その任期は、同条第2項の規定にかかわらず、従前の残任期間とする。
- 3 この細則の施行後最初に任命される第3条第1項第4号の委員任期は、同条第2項の規定にかかわらず、令和6年3月31日までとする。

4. 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室内規

(令和4年11月22日内規第886号)

(趣旨)

第1条 この内規は、三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進本部規程第8条第3項に規定する三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室（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、ダイバーシティ・インクルージョンの推進に係る業務を処理する。

(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) 兼務の大学教員
- (4) 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、ダイバーシティ・インクルージョンの推進を担当する副学長をもって充てる。

- 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

- 1 この内規は、令和4年12月1日から施行する。
- 2 三重大学ダイバーシティ推進室内規（令和4年3月24日制定）は、廃止する。

5. 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、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ョク（一人ではなく、家族や友人など誰かと共に食事をする）を楽しむなど、良好なワーク・ライフ・バランスを実現する。

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。

三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進活動報告2022

2023（令和5）年3月発行

発行者 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進専門委員会

連絡先 三重大学ダイバーシティ・インクルージョン推進室

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

