

MIE UNIVERSITY

ワーク・ライフ・バランス 応援ハンドブック



2018（平成30）年版



はじめに 01
ワーク・ライフ・バランスのために利用できる制度 02

1 結婚

● 休暇制度
1. 結婚休暇 04
結婚に伴う諸手続について

2 妊娠

● 職務従事免除制度
1. 妊産婦健診受診に関する措置 05
2. 通勤緩和に関する措置 05
3. 休憩等に関する措置 06
4. 症状等に対応する措置 06
職務従事免除の申し出について

● 勤務時間の弾力化
1. 深夜勤務の免除 07
2. 時間外勤務等の免除 07
職場におけるハラスメントの防止について

3 出産

● 休暇制度
1. 産前休暇 08
2. 産後休暇 08
産前・産後休暇中の給与等
3. 妻の出産休暇 09
妊娠・出産時は、市役所等への手続きを忘れずに!
出産費・家族出産費または出産育児一時金について

4 育児

● 休業関係諸制度
1. 育児休業 11
2. 部分休業 11
3. 育児短時間勤務 12
育児休業中に受けられる手当金等

● 休暇制度
1. 育児参加休暇 13
2. 保育休暇 13
3. 子の看護休暇 13

● 勤務時間の弾力化
1. 深夜勤務の免除 14
2. 時間外勤務等の免除 14
3. 時間外勤務の制限 14
4. 早出遅出勤務 14
● 三重大学さつき保育園について 15
● 三重大学医学部附属病院学童保育所さくら組について 15

5 介護

● 休業関係諸制度
1. 介護休業 16
2. 介護部分休業 17
介護休業中に受けられる手当金等

● 休暇制度
1. 介護休暇 18
「介護休業」と「介護休暇」の違い

● 勤務時間の弾力化
1. 深夜勤務の免除 19
2. 時間外勤務等の免除・制限 19
3. 早出遅出勤務 19
● 長期休業後の復職について 19

6 参考

- 各種制度一覧 20
 - その他の休暇制度 23
- 「三重大学一斉定時退庁日」を知っていますか？

- 国立大学法人 三重大学 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画 24
- 国立大学法人 三重大学 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画 25
- 三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証取得 26
- 2017（平成29）年度三重大学男女共同参画推進活動 27

表の見方（例）

	1. 結婚休暇	
	常勤 有給	非常勤 制度なし
内容	結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間に、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得できます。	
対象	結婚予定または結婚した職員	
日数	連続する5日の範囲内の期間	

- ① 制度の名称（通称）を示しています。
 - ② 常勤職員・非常勤職員の区分で、制度の有無や制度を利用した場合の給与の取扱いを示しています。
 - 制度なし：当該制度がないため利用できません。
 - 有給：制度を利用している間も、給与が支給されます。
 - 無給：制度を利用している間は、給与が支給されません。
 - ○：給与には関係ありません。
 - ③ 制度の内容を示しています。
 - ④ 制度の対象となる教職員を示しています。
 - ⑤ 制度を利用できる日数や期間等を示しています。
- ※ ③～⑤の項目は、制度により異なります。

はじめに

三重大学は、平成20年7月に三重大学男女共同参画宣言を行い、男女共同参画推進委員会及び同専門委員会を設置して、女性研究者支援モデル育成事業（平成20年度～平成22年度）を実施し、男女共同参画授業を開講するなど男女共同参画推進のため学生及び産官学民と連携して積極的に活動しています。

平成25年10月には三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得（平成27年10月認証更新）し、平成25年11月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞しました。これは、本学が、女性の能力活用、男女共同参画、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）、次世代育成支援及び社会貢献を推進するとともに、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等に定める基準を上回る規程を備えている事業所として認められたものです。

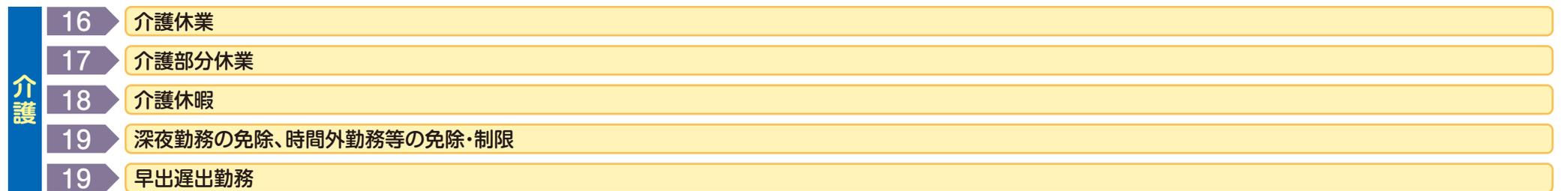
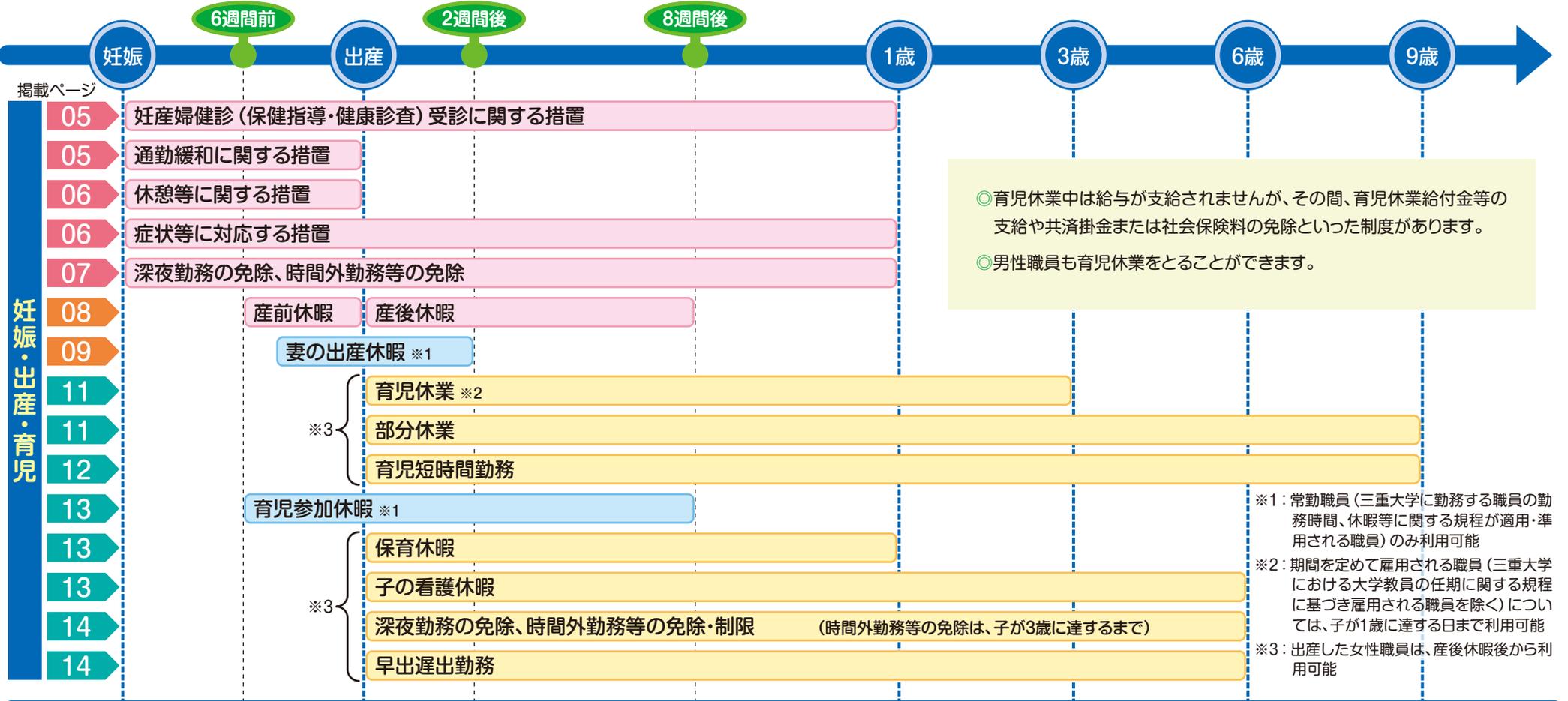
平成28年3月、次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画を策定し、駒田美弘学長が「イクボス」宣言を行い、同年10月には8人の部局長が、平成29年11月には理事及び副学長ら14人が「イクボス宣言」を行うなど三重大学は、ワーク・ライフ・バランスの実現に積極的に取り組んでいます。

平成30年版三重大学「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」を発行しました。このハンドブックで紹介するさまざまな制度を上手に利用すれば、育児や家族の介護が必要な時期には柔軟な働き方を選択することで仕事をあきらめずに続けることができます。育児や介護以外にも、休暇制度を利用して家族や自らの時間を大切にすることも可能です。

三重大学の全教職員が、仕事と生活との調和によって生き生きと働くことができるよう、このハンドブックが活用されることを願っています。

三重大学理事・副学長（企画・評価・IR担当） 尾西 康充

ワーク・ライフ・バランスのために利用できる制度



制度の利用対象 女性のみ 男性のみ 女性・男性とも

1 結婚

人生の大きな節目である結婚の際には、結婚式や新婚旅行、新居への引っ越し、婚姻の届出等の諸手続のために利用できる特別休暇があります。

● 休暇制度

1. 結婚休暇		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	結婚の日の5日前から当該結婚の日後1月を経過する日までの間に、結婚式、旅行その他の結婚に伴い必要と認められる行事等のために取得できます。		
対象	結婚予定または結婚した職員		
日数	連続する5日の範囲内の期間		

結婚に伴う諸手続について

● 改姓した場合

結婚により改姓した場合は、「氏名変更届」を提出してください。
なお、本人の申し出により、旧姓を使用することができます。

* 旧姓使用できるもの

職場での呼称、座席表、職員録、人事異動通知書、出勤簿、休暇簿 等

* 旧姓使用できないもの

共済関係、財形貯蓄関係、社会保険関係、給与口座名義 等

● 転居した場合

転居した場合は、「通勤届」や「住居届」等の提出が必要となる場合があります。

2 妊娠

母体や胎児の健康のため、妊娠中に利用できる制度です。一部は産後も利用可能です。

● 職務従事免除制度

1. 妊産婦健診受診に関する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間の確保を申し出た場合は、医療機関までの移動等を含む受診に必要とされる時間について、職務従事が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		
申出可能な回数	妊娠23週まで	4週間に1回	
	妊娠24週から35週まで	2週間に1回	
	妊娠36週以後出産まで	1週間に1回	
	産後1年以内（医師等の指示があった場合）	その指示による回数	

2. 通勤緩和に関する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	通勤時の負担軽減のため、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、混雑の時間帯を避けるための措置を受けることができます。		
対象	妊娠中の女性職員		
措置例	始業終業時刻の変更、勤務時間の短縮（30～60分程度）など		

2. 妊娠

3. 休憩等に関する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	十分な休憩時間等の確保のため、医師等から休憩に関する措置の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、必要な措置を受けることができます。		
対象	妊娠中の女性職員		
措置例	休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更 等		

4. 症状等に対応する措置		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	妊産婦健診の結果に基づき、医師等からその症状について指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、指導事項を守るために必要な措置を受けることができます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		
措置例	妊娠浮腫、静脈瘤等による作業の軽減・作業環境の変更		
	つわり、妊婦貧血等による勤務時間の短縮		
	妊娠悪阻、切迫流産等による休業		

職務従事免除の申し出について

制度を利用するため職務従事免除の申し出を行う際には、所定の「職務従事免除願」のほか、医師等が記入した「母性健康管理指導事項連絡カード」（母健カード）が必要となります。

● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		

2. 時間外勤務等の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除されます。		
対象	妊娠中及び産後1年を経過しない女性職員		

職場におけるハラスメントの防止について

平成29年1月1日、妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする、上司・同僚による就業環境を害する行為を防止するため、雇用管理上必要な措置を講ずることが事業主に義務づけられ、「三重大学ハラスメントの防止及び対策に関するガイドライン」が改正されました。

ガイドライン（学内専用）

<http://www.mie-u.ac.jp/gakunai/kisoku/act/frame/frame110000160.htm>



3 出産

産前から出産、産後にかけて利用できる制度です。出産する女性職員のほか、出産する妻がいる男性職員が利用できる制度もあります。

● 休暇制度

1. 産前休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
対象	分娩予定日から起算して6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産予定の女性職員		
期間	申し出た日から出産の日まで		
備考	出産の日が分娩予定日より前後した場合は、出産の日までの期間が産前休暇として取り扱われます。		

2. 産後休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
対象	出産した女性職員		
期間	出産の日の翌日から8週間を経過するまで		
備考	産後6週間を経過し、医師が就業に支障がないと認めた場合は、申し出により勤務することが可能です。		

産前・産後休暇中の給与等

非常勤職員の方については、産前・産後休暇中は大学からの給与は支給されませんが、申請を行うことで、全国健康保険協会（以下「協会けんぽ」といいます。）より出産手当金が支給される場合があります。また、産前・産後休暇中は社会保険料が申出により免除となります。

3. 妻の出産休暇

		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	妻が出産のため入院した日から産後2週間経過するまでの間に、妻の入退院の付き添いや出産時の付き添い、入院中の世話、産まれた子どもの出生の届出等の際に取得できます。		
対象	妻が出産予定または出産した男性職員		
日数	2日の範囲内の期間		

妊娠・出産時は、市役所等への手続きを忘れずに！

時期	申請事項	必要書類
妊娠したら	母子健康手帳（母子手帳）	健康保険証、妊娠届出書
	妊婦一般健康診査費用助成	母子健康手帳申請時に母子保健のしおり（妊婦一般健康診査受診票）とセットで交付
	妊産婦医療費等助成（津市の場合）	健康保険証、印鑑、預金通帳、市所定の用紙による医師の証明
出産したら	出生届	届出書（医師の証明記載のもの）、届人の印鑑、母子健康手帳、国民健康保険証（父または母が加入している場合）
	子ども医療費助成	子の健康保険証、印鑑、預金通帳、住民税所得課税証明書
	児童手当	請求者の預金通帳・健康保険証写、年金加入証明書、所得課税証明書

※制度手続の方法は自治体によって異なりますので、詳細については、お住まいの地域の市役所等にお問い合わせください。

3. 出産

出産費・家族出産費または出産育児一時金について

職員またはその家族が出産した場合は、文部科学省共済組合（以下「共済組合」といいます。）または協会けんぽから1児につき42万円（産科医療補償制度の対象外となる出産の場合は40万4千円）が、出産費・家族出産費または出産育児一時金（以下「出産費等」といいます。）として支給されます。

● 出産費等の医療機関等への直接支払制度

直接支払制度とは、医療機関等が被保険者等に代わって共済組合または協会けんぽに出産費等の申請を行い、直接、出産費等の支給を受けることができる制度です。出産費等の支給が直接医療機関等へ支払われることから、医療機関等の窓口で高額な出産費用を支払う必要がありません。

なお、出産費用の額と出産費等の額に差額が生じた場合は、以下のとおりです。

* 出産費用が42万円を上回った場合

上回った差額分を、窓口で支払っていただくことになります。

* 出産費用が42万円未満の場合

大学所定の出産費請求書・領収書・直接支払制度の合意書の写しを企画総務部人事労務チームに提出することで、差額分が支給されます。

（非常勤職員の方は、協会けんぽでの手続きとなります。）

※ 出産費等の医療機関等への直接支払制度を利用しない場合

窓口での支払いの際、現金で一時的に全額負担していただきます。後日、大学所定の出産費請求書・領収書・直接支払制度合意書の写しを企画総務部人事労務チームへ提出することで、出産費等が支給されます。

（非常勤職員の方は、協会けんぽでの手続きとなります。）

● リスクを伴う出産について

限度額適用認定証の手続きをすると、高額入院費の負担軽減となります。

（非常勤職員の方は、協会けんぽでの手続きとなります。）

※ 共済組合員の方は出産費・家族出産費と合わせて附加金として4万円が支給されます。



4 育児

子育て（育児）期に利用できる制度として、育児休業や短時間勤務、各種休暇等の制度が整備されています。**男性職員も積極的に利用しましょう。**

● 休業関係諸制度

1. 育児休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	職員が子を養育するために休業することができます。 取得する者の性別や、養育する子が実子であるか養子であるかは問いません。		
期間	子が出生した日から3歳に達する日（誕生日の前日）までの期間 ※ 期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）については1歳に達する日までの期間		
回数	原則として同一の子について1回 男性職員は、出産日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する翌日までの期間に育児休業を取得した場合は、再度、育児休業を取得できます。さらに、育児計画書を提出して育児休業取得後3月を経過すると、3回目の育児休業が可能です。		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、申出の日から1年以内に雇用関係が終了する職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。		

2. 部分休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	1日を通じて2時間を超えない範囲で、託児や通勤の状況から必要とされる時間について、30分単位で休業することができます。		
期間	子が出生した日から小学3年生終了時までの期間		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。 ----- 利用できる回数の制限はありません。		

4. 育児

3. 育児短時間勤務

		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	子を養育するため、次の①～③のすべてに該当する形態で勤務することができる制度です。 ① 1日の勤務時間は7時間45分以下（医学部附属病院看護部に勤務する職員にあっては、1回の勤務時間は15時間30分以下） ② 1週間の勤務時間は20時間以上 ③ 4週間を単位とし、各週の勤務形態は同一		
期間	子が出生した日から小学3年生終了時までの期間		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員は利用できません。 利用できる回数の制限はありません。		

育児休業中に受けられる手当金等

育児休業により勤務しない日については、大学からの給与は支給されませんが、所定の手続を行うことで共済組合や雇用保険から、手当金や給付金を受給することができます。

* 育児休業給付金（雇用保険）

育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間※1に、賃金月額50%※2が支給されます。

* 育児休業手当金（共済組合）

育児休業に係る子が1歳に達する日までの期間※1に、給付期間1日につき標準報酬日額の50%※2が支給されます。（雇用保険による育児休業給付金の支給を受けるときは、支給されません。）

※1：夫婦ともに育児休業を利用した場合は1歳2ヶ月まで、子が1歳以降も保育所に入所できない場合は最長2歳まで支給されます。

※2：最初の半年間67%となり、その後半年間50%が支給されます。



● 休暇制度

1. 育児参加休暇

		常勤	非常勤
		有給	制度なし
内容	妻が出産する場合で、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する際に取得できます。		
対象	妻が6週間以内（多胎妊娠の場合は14週間以内）に出産予定または出産後8週間以内の男性職員		
日数	5日の範囲内の期間		

2. 保育休暇

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	子どもへの授乳や託児所への送迎等を行う際に取得できます。		
対象	生後1年に達しない子を育てる職員		
回数等	1日2回・1回につき30分（男性職員については、妻が同日に同種の制度を利用した場合は、妻が利用した期間を差し引いた期間）		

3. 子の看護休暇

		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	子どもの看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話をを行うことまたは疾病の予防を図るために必要な予防接種若しくは健康診断を受けさせること）を行う際に取得できます。		
対象	小学校就学前の子を養育する職員		
日数	一の年（非常勤職員については一の年度）において5日（養育する小学校就学の始期に達するまでの子が2人以上の場合にあっては10日）の範囲内の期間		

4. 育児

●勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除		常勤	非常勤
		○	○

内容 申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。

対象 小学校就学前の子を養育する職員等
※職員の配偶者が深夜帯に就業していない者等は除く

2. 時間外勤務等の免除		常勤	非常勤
		○	○

内容 申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除されます。

対象 3歳に満たない子を養育する職員

3. 時間外勤務の制限		常勤	非常勤
		○	○

内容 申し出により、時間外勤務が1ヶ月24時間・1年150時間までに制限されます。

対象 小学校就学前の子を養育する職員等

4. 早出遅出勤務		常勤	非常勤
		○	○

内容 申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。

対象 小学校就学前の子を養育する職員等
※職員の配偶者が就業していない者等は除く

「三重大学さつき保育園」について

「三重大学さつき保育園」は、三重大学で働く教職員の子どもたちが通う施設です。月極保育のほか、一時預かり、病児保育にも対応しています。



(看護部HPより)

「三重大学医学部附属病院 学童保育所さくら組」について

「三重大学医学部附属病院 学童保育所さくら組」は、働きながら子育てを行う医療従事者を支援するための施設です。

小学1年生から4年生を対象としています。



さつき保育園・学童保育所さくら組についての問い合わせ

医学・病院管理部総務課総務係 (☎059-231-5428/内線:6293)

5 介護

家族を介護する際に利用できる制度です。働きながらも介護ができるよう、各種制度が用意されています。

● 休業関係諸制度

1. 介護休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	負傷、疾病または身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態（以下「要介護状態」といいます。）の配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹または孫、同居している子の配偶者等（以下「対象家族」といいます。）を介護するため休業することができます。		
期間	対象家族1人につき、通算93日の範囲の期間 ※期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）以外の職員は93日経過日の翌日から起算して連続する3ヶ月の期間内で延長が可能		
回数	対象家族1人につき、3回		
備考	継続雇用された期間が6月未満の職員、申出の日から93日以内に雇用関係が終了する職員、1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。		
	期間を定めて雇用される職員（大学教員の任期に関する規程に基づき雇用される職員を除きます。）のうち、介護休業開始予定日から起算して93日（以下「93日経過日」といいます。）を超えて継続雇用が見込まれない職員、93日経過日から1年を経過する日までに雇用契約期間が満了し、更新されないことが明らかな職員は利用できません。		

2. 介護部分休業		常勤	非常勤
		無給	無給
内容	要介護状態にある対象家族を介護するため、正規の勤務時間の始業時刻または終業時刻に連続する4時間までの範囲において、1時間単位で休業することができます。		
期間	対象家族1人につき、介護部分休業を開始する日を起算日として、3年の範囲の期間		
回数	対象家族1人につき、2回		
備考	1週の所定勤務日数が2日以下の職員は利用できません。		

介護休業中に受けられる手当金等

介護休業により勤務しない日については、大学からの給与は支給されませんが、所定の手続を行うことで共済組合や雇用保険から、手当金や給付金を受給することができます。

* 介護休業給付金（雇用保険）

介護休業開始日から最長3ヶ月間、賃金月額67%が支給されます。

（支給要件として、介護休業開始前の給与月額80%未満であること等の条件があります。）

* 介護休業手当金（共済組合）

1日につき、標準報酬日額の67%が支給されます。

（雇用保険法の規定による介護休業給付金の支給を受けるときは、支給されません。）

5. 介護

● 休暇制度

1. 介護休暇		常勤	非常勤
		有給	無給
内容	要介護状態にある対象家族を介護する際に取得できます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		
日数	一の年(非常勤職員については一の年度)において5日(要介護者が2人以上の場合にあっては10日)の範囲内の期間		

「介護休業」と「介護休暇」の違い

「介護休業」は、長期的な介護の方針を決めたり、介護サービスの準備等手続きなどに相当期間要する時に適しています。休業の期間としては、短いと感じられるかもしれませんが、これは勤務しながらも長期的な介護ができるような体制を整えるための準備をするための休業という位置付けになっているためです。

一方「介護休暇」は、対象家族の介護や病院等への付き添い等一時的に休暇が必要なときに適しています。



● 勤務時間の弾力化

1. 深夜勤務の免除		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、深夜帯(午後10時から午前5時まで)の勤務が免除されます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

2. 時間外勤務等の免除・制限		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、時間外勤務や週休日等における勤務が免除、または時間外勤務が1ヶ月24時間・1年150時間までに制限されます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

3. 早出遅出勤務		常勤	非常勤
		○	○
内容	申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。		
対象	要介護状態にある対象家族を介護する職員		

長期休業後の復職について

育児休業や介護休業等により長期にわたって仕事を離れると、復職するにあたって不安が生じることもあります。そんなときは1人で悩まず、上司等に相談してください。また、保健管理センターにおいても、こころとからだの健康相談や心理カウンセリング(ともに予約制)を行っています。

6 参考

● 各種制度一覧

○:制度あり ×:制度なし

利用時期	制 度	常勤職員		
		女性	男性	給与
結 婚	結婚休暇	○	○	有給
妊 娠	妊産婦健診受診に関する措置	○	×	有給
	通勤緩和に関する措置	○	×	有給
	休憩等に関する措置	○	×	有給
	症状等に対応する措置	○	×	有給
	深夜勤務の免除	○	×	—
	時間外勤務等の免除	○	×	—
	出 産	産前休暇	○	×
産後休暇		○	×	有給
妻の出産休暇		×	○	有給
育 児	育児休業	○	○	無給
	部分休業	○	○	無給
	育児短時間勤務	○	○	無給
	育児参加休暇	×	○	有給
	保育休暇	○	○	有給
	子の看護休暇	○	○	有給
	深夜勤務の免除	○	○	—
	時間外勤務等の免除・制限	○	○	—
	早出遅出勤務	○	○	—
介 護	介護休業	○	○	無給
	介護部分休業	○	○	無給
	介護休暇	○	○	有給
	深夜勤務の免除	○	○	—
	時間外勤務等の免除・制限	○	○	—
	早出遅出勤務	○	○	—

非常勤職員			問い合わせ先
女性	男性	給与	
×	×	—	<ul style="list-style-type: none"> ● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課職員係 【☎ 059-231-5047 (内線:6297)】 ● 企画総務部人事労務チーム (職員担当) 【☎ 059-231-9016 (内線:2035)】
○	×	無給	
○	×	無給	
○	×	無給	
○	×	—	
○	×	—	
○	×	無給	
○	×	無給	
×	×	—	
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	無給	
×	×	—	
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	無給	<ul style="list-style-type: none"> ● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課職員係 【☎ 059-231-5047 (内線:6297)】 ● 企画総務部人事労務チーム (職員担当) 【☎ 059-231-9016 (内線:2035)】
○	○	無給	
○	○	無給	
○	○	—	
○	○	—	
○	○	—	

6. 参考

制度	問い合わせ先
氏名変更届、旧姓使用、通勤届、転居届等に関する事	<ul style="list-style-type: none"> ● 各部局等の総務担当 ● 医学・病院管理部総務課人事係 【☎ 059-231-5792 (内線:5792)】 ● 企画総務部人事労務チーム(人事担当) 【☎ 059-231-9014 (内線:2164)】 // (人事給与担当) 【☎ 059-231-9015 (内線:2015)】
出産手当金、出産費・家族出産費または出産育児一時金の支給、出産費等の医療機関等への直接支払制度に関する事	<ul style="list-style-type: none"> ● 企画総務部人事労務チーム(福祉担当) 【☎ 059-231-9031 (内線:9031)】
育児休業給付金・育児休業手当金・介護休業給付金・介護休業手当金に関する事	
三重大学さつき保育園に関する事	
三重大学医学部附属病院 学童保育 さくら組に関する事	<ul style="list-style-type: none"> ● 医学・病院管理部総務課総務係 【☎ 059-231-5428 (内線:6293)】
こころとからだの健康相談、心理カウンセリングに関する事	<ul style="list-style-type: none"> ● 保健管理センター 【☎ 059-231-9068 (内線:9068)】
男女共同参画に関する事	<ul style="list-style-type: none"> ● 男女共同参画推進室 【☎ 059-231-9830 (内線:9830)】 http://www.mie-u.ac.jp/danjo/

● その他の休暇制度

三重大学では、このハンドブックで取り上げる育児や介護を目的とした制度以外にも、休暇等をはじめとして、ワーク・ライフ・バランスを実現するための各種制度が整備されています。これらの制度を上手に利用し、ワーク・ライフ・バランスを実現しましょう。

休暇制度の例

1. 年次休暇・年次有給休暇

本学では、年次休暇・年次有給休暇の計画的取得の促進に取り組んでいます。業務に支障のない範囲で積極的に取得しましょう。

2. リフレッシュ休暇

一の年において連続する3日の範囲で取得できます。心身のリフレッシュや家庭生活の充実にご利用しましょう。

3. 夏季一斉休業

心身の健康維持及び増進のため、8月14日及び15日を夏季一斉休業日に設定しています。

4. ボランティア休暇(常勤職員のみ)

ボランティア活動に参加する際に、5日の範囲内で取得できます。

「三重大学一斉定時退庁日」を知っていますか?

三重大学では、ワーク・ライフ・バランスの観点から、原則として毎週金曜日を一斉定時退庁日としています。仕事と生活のメリハリをつけ、仲間や家族と楽しい時間を過ごしましょう。

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

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

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成31年3月31日

2. 内容

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

対策 (平成28年4月～)

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

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

対策 (平成28年4月～)

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

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

女性教員及び事務系女性管理職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成34年3月31日

2. 本学の課題

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

3. 内容

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

取組内容等 (平成28年4月～)

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

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



三重県 「男女がいきいきと働いている企業」 認証取得



平成25年10月、本学は三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証を取得し、平成27年10月に更新しました。また、平成25年11月には三重県知事表彰「グッドプラクティス賞」を受賞しました。

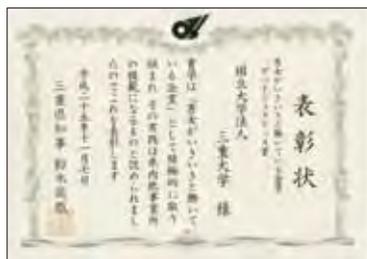
これらは、三重県の「男女がいきいきと働いている企業」表彰・認定制度によるもので、職場における男女共同参画の推進や働きがいのある職場環境づくりを目的に、男女の雇用機会均等や女性の活躍支援、仕事と生活の調和、次世代育成支援などを積極的に推進する企業等を応援する制度です。

本学は、各種制度が充実しており、学内保育所・学童保育所の設置やワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの作成・配布など、働きやすい職場作りに向けた着実な取り組みを行っていることが評価されました。

今後も本学は男女がともに働きやすい職場環境づくりに積極的に取り組みます。



「男女がいきいきと働いている企業」認証書



「グッドプラクティス賞」表彰状



「グッドプラクティス賞」トロフィー

男女共同参画推進実施計画の策定

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

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

今年度実施できなかった対策については、準備が整い次第、実施していきます。

三重大学男女共同参画推進実施計画

平成29年7月28日 男女共同参画推進専門委員会決定

1. 三重大学の男女共同参画をさらに推進するため、職場環境及び問題点の調査結果等を基に、第3期中期目標・中期計画期間における実施計画を次のとおり策定する。
2. 目標と対策
 - ①学生・教職員に対して、男女共同参画に関する意識啓発活動を行う。

【対策】・啓発セミナー・シンポジウム等の開催

 - ・男女共同参画に関する授業の充実
 - ・オープンキャンパス時の啓発活動
 - ・ウェブサイトによる情報発信
 - ・管理職員等によるイクボス宣言の実施
 - ・学生・教職員を対象に男女共同参画意識調査の実施
 - ②男女共同参画を推進する地域の組織や自治体との協調・連携を推進する。

【対策】・三重県等と連携して啓発セミナー・シンポジウム等の開催

 - ・出前授業の開講
 - ・女子中高生向けの体験授業や交流会の実施
 - ③仕事と個人生活とのバランスに配慮し、男女共同参画の観点から必要な支援を行う。

【対策】・ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの発行

 - ・各職場において、週1日の定時退勤日の実施
 - ・研究補助者制度の実施
 - ・ベビーシッター育児支援制度の実施
 - ・ワーク・ライフ・バランス相談窓口の充実
 - ・メンター制度普及
3. 計画の見直し

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

2017（平成29）年度三重大学男女共同参画推進活動

● 理事、副学長及び新学部長・研究科長によるイクボス宣言並びに講演会

「イクボス」とは、職場で共に働く部下・スタッフのワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の両立）を考え、その人のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らも仕事と私生活を楽しむことができる上司（経営者・管理職）のことを指します。

（NPO法人ファザーリング・ジャパン「イクボス・プロジェクト」HPより）

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

昨年3月1日、駒田学長が鈴木三重県知事立会いのもとに「イクボス宣言」を行い、続いて、同年10月31日には各学部長及び研究科長が板東前消費者庁長官の立会いのもとに「イクボス宣言」を行ったところです。

今年度は、理事、副学長及び新学部長・研究科長が石垣三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長立会いのもとに「イクボス宣言」を行いました。各理事等は、ワーク・ライフ・バランスに配慮し、教職員、学生そして自らもいきいきと働き学ぶことができる教育・研究環境をつくるため、それぞれの言葉でイクボス宣言を行いました。



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



● 「みえの輝く女子フォーラム2017」

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

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

第二部は、「みえのチャレンジャーズ・アワード2017」の事前審査を通過したファイナリスト10名によるプレゼンテーション審査及び授賞式が行われ、本学施設部施設管理チームの中川 朝子係長がファイナリストの一人として、地球温暖化防止に向けて挑戦していることについてプレゼンテーションを行い、スポンサー賞をいただきました。

また、駒田美弘三重大学長が、オーディエンス賞の授賞者を務めました。



● 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成

研究補助者雇用経費助成とは、出産・子育て又は介護等で、十分な研究・実験時間がとれない教員に対し、研究又は実験業務（危険を伴う実験等は除く。）を補助する者（本学大学院生又は学部学生）の雇用経費を助成するものです。利用者一人当たりの助成金額の上限は30万円までです。ただし、予算の都合上、応募者多数の場合等は申請した金額より減額されます。

平成29年度後期から試行した育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成の利用者は、3名（男性2名、女性1名）の方に決まりました。

● 三重大学男女共同参画宣言

三重大学男女共同参画宣言

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

三重大学は、1945年以前からの高等教育研究機関として、三重県という地域社会と共に歩みながら、1949年に新制大学として発足し、5学部と附属病院・附属学校を擁する総合大学として発展を遂げてきました。21世紀を迎え、この発展をより確かなものとするために三重大学は、男女共同参画の実現に向けて解決や検討を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。

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

表紙のシンボルマークについて



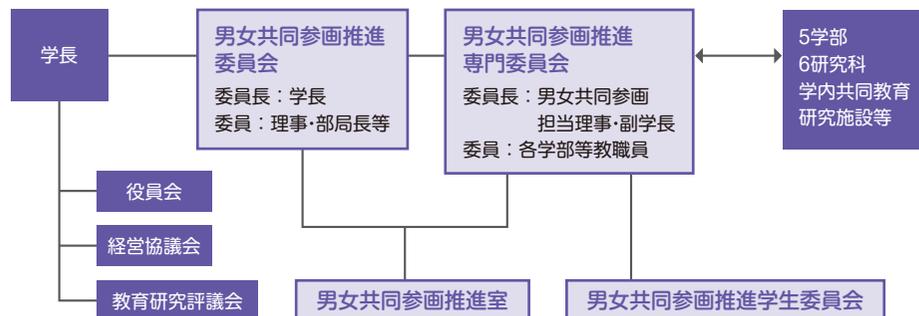
三重県「男女がいきいきと働いている企業」認証制度のマークです。



三重県「男女がいきいきと働いている企業」知事表彰「グッドプラクティス賞」のマークです。

● 三重大学男女共同参画推進体制

2014 (平成26) 年4月1日～



三重大学 ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック 2018 (平成30) 年3月発行

発行者 三重大学男女共同参画推進専門委員会
連絡先 三重大学男女共同参画推進室
〒514-8507 津市栗真町屋町1577
電話・FAX 059-231-9830
E-mail danjo@ab.mie-u.ac.jp