

三重大学

男女共同参画推進専門委員会

Advisory Committee for the Promotion of Gender Equality Report 2020

MIE UNIVERSITY



報告書2020



目 次

はじめに	1
I 特集	
1. 三重大学職員の男女共同参画に関する意識調査	2
2. 学部長・研究科長及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会	24
II 男女共同参画推進委員会及び同専門委員会の活動	
1. 男女共同参画推進委員会	32
2. 男女共同参画推進専門委員会	32
3. 「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定（『くるみん認定』）	33
4. 「みえの働き方改革推進企業」制度に登録	33
5. 育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成	34
III 第6回三重大学生の男女共同参画に関する意識調査	35
IV 教養教育授業	
「男女共同参画基礎」	40
V 部局の取組み	
1. 教育学部男女共同参画推進委員会	45
2. 工学部男女共同参画推進委員会	45
VI 地域との連携	
1. 三重県との連携	46
2. 津市との連携	47
3. 東海・北陸地区の大学との連携	47
VII 国立大学協会の取組み	
三重大学の男女共同参画進捗状況調査結果	49
VIII 資料集	
1. 三重大学男女共同参画推進組織	57
2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程	57
3. 三重大学男女共同参画推進専門委員会細則	58
4. 三重大学男女共同参画推進学生委員会内規	60
5. 三重大学男女共同参画推進室内規	61
6. 2020（令和2）年度三重大学男女共同参画関係委員会等名簿	61

はじめに

三重大学は、2008（平成20）年7月の三重大学男女共同参画宣言において、次の5つの基本方針を設定しました。

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

この基本方針に従って、三重大学男女共同参画推進委員会、専門委員会及び学生委員会が、さまざまな活動を行っています。

2020（令和2）年度は、ご存知のとおり4月に新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言が発令され、本学においても基本方針として、学生の感染リスクを最小限に抑えるために、学生を大学に來させないことを前提とし、前期の授業を原則全てオンライン実施としました。緊急事態宣言が解除され、後期の授業から対面授業も可能となりましたが、実験・実習を除いて依然として半分以上がオンライン授業が続いています。このコロナ禍の影響で、今年度の学事日程及び学生の活動は中止・延期を余儀なくされ、三重県や津市を含む男女共同参画関係の各種イベント、事業も中止若しくはリモートによる開催とされました。

このような状況の中、本学では平成29年に策定した男女共同参画推進実施計画に基づき、実施可能な活動を実施しました。まず5月から8月まで教養教育の授業「男女共同参画基礎」をZoomで12回開講し、続いて9月に、本学全教職員を対象に「男女共同参画に関する意識調査」を実施しました。調査結果は、本報告書に掲載していますのでご覧ください。そして11月には、学部長・研究科長及び事務系部長による「イクボス宣言」と講演会を実施しました。また、昨年度から本格実施とした「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、「学生の男女共同参画意識調査」も実施しました。

国立大学法人三重大学の第3期中期目標には、教職員人事に関して、つぎのような数値目標が掲げられています。

- 男女共同参画をさらに強化するため、優秀な女性を積極的に登用することにより、女性教員比率18%以上、事務系職員の指導的地位に占める女性比率20%以上を達成する。
- 三重県知事表彰「男女がいきいきと働いている企業 グッドプラクティス賞」を受賞した実績を基に、本学及び三重地域の男女共同参画をさらに推進するため、三重県との連携を強化する。

これらの目標を達成することが国立大学法人三重大学の公約ですが、数値目標については今年度達成することが出来ました。

今後も、学内外のさまざまな知恵を集めて、男女共同参画事業を展開していきますので、皆様のご協力をお願いいたします。

2021（令和3）年3月

三重大学理事・副学長（総務・財務・基金・企画・評価担当） 尾西 康充

I 特集

1. 三重大学職員の男女共同参画に関する意識調査

○男女共同参画に関する意識調査について

1. 調査目的: 三重大学の男女共同参画推進のため、全ての役員及び職員を対象に男女共同参画に関する意識調査を行った。
2. 調査対象: 三重大学役員及び職員(非常勤講師、嘱託医及びTA、RA等の学生を除く。) 3,314名
3. 調査方法: WEB上から入力
4. 調査期間: 2020 (R2) 年9月1日～29日
5. 回答数: 1,351名 (回答率41%)

○調査結果要約

回答数に関して、今回の調査は全てWEB上からの入力で行ったことにより、調査用紙への記入も併用して行った平成28年度の調査結果(以下「前回の調査結果」という。)よりも13ポイント減少し、回答率は41%となった。減少した主な要因は、看護師と事務補佐員・技術補佐員・技能補佐員の回答者数の減によるもので、ともに10ポイント以上の減少であった。

I. あなた自身のことについてお尋ねします

回答者の所属は、平成21年度の調査結果(以下「前々回の調査結果」という。)及び前回の調査結果と同じく医学部附属病院が29.7%(前回の調査結果比(以下同じ) -21.4ポイント)で一番多かった。常勤・非常勤の区別では、常勤職員が73.0%(+8.1ポイント)、非常勤職員が26.5%(-8.2ポイント)であり、常勤職員の内訳として教育職員が34.6%(+14.8ポイント)と大きく増加した。また、回答者の性別は、男性が46.0%(+12.9ポイント)と増加した。

【問5-1配偶者の有無】(8頁)では、「いる」が66.3%で8.3ポイント増加したが、

【問5-2配偶者の就業の有無】(8頁)では、「就業している」が78.9%で6.1ポイント減少しており、

【問5-3配偶者の働き方】(8頁)では、「常勤」76.6%で6.5ポイント減少している。この状況がコロナ禍の影響によるものか判断はできないが、予想外の結果となった。【問6-1子の有無】(9頁)では、「いる」が57.5%(+6.1ポイント)、「いない」が42.5%(-6.1ポイント)であり、【問6-2子の人数】(9頁)では、「1人」が28.6%(+2.2ポイント)、「2人」が54.9%(±0ポイント)、「3人」が15.2%(-2.0ポイント)、「4人以上」が1.3%(-0.3ポイント)であることから、子どもは1人とする家庭が増加して、3人以上は減少していく傾向がみられる。

【問7家庭の状況】(10頁)では、「一人暮らし」が21.3%(-4.7ポイント)で独身家庭が減少しているのに対し、「夫婦二人暮らし」19.4%(+3.9ポイント)及び「二世世代家族(夫婦と子ども)」43.1%(+3.2ポイント)が若干増加し、「三世世代家族」が7.0%(-1.2ポイント)と都市圏ほどではないものの核家族が当たり前になっていることを示している。

【問8常時介護または看護を必要とする家族の有無】(10頁)で、「いる」が17.0%(+2.1ポイント)、「いない」が83.0%(-2.1ポイント)で、高齢化社会の到来に伴う変化の兆しが見えてきた感がある。

II. 男女共同参画についてお尋ねします

【問1 夫は外で働き、妻は家庭を守るべき】(11頁)では、「賛成」(「どちらかといえば賛成」を合算)が12.5%(-6.0ポイント)、「反対」(「どちらかといえば反対」を合算)が68.6%(-3.7ポイント)と否定意見が肯定意見の5倍強となっており、意識の変化が確実に起こっていることが分かる。なお、令和元年度の調査結果ではあるが、同じ質問に対する国の調査では、「賛成」が35.0%(-5.6ポイント)、三重県の調査では、「賛成」が23.3%(-8.5ポイント)となっており、男女が共に働くという意識は、教育研究機関という性格もあって本学が先進的な数値を示している。【問2 男女平等意識】(11頁)では、「男性の方が優遇されている」(「非常に」と「どちらからといえば」との合算)の回答が多く、「教育(小学校から大学まで)」における「平等である」が80.6%と高い数値を示しているのを

除き、すべての場面で一番高くなっている。なお、「女性の方が優遇されている」（「非常に」と「どちらからといえば」との合算）との回答では依然としてすべての場面で少なく、最も高い「職場」でも9.7%（-0.5ポイント）に留まっている。

【問4 女性教員や意思決定に携わる女性の比率が少ない理由】（13頁）では、今回も「家庭と仕事の両立が困難」74.2%（-0.6ポイント）、「男性の意識」66.0%（+4.2ポイント）が高かったが、「ロールモデルとなる女性が少ない」65.7%（+9.8ポイント）、「社会の偏見」50.6%（+6.8ポイント）で増加している。【問5-1 男女の処遇差】（15頁）では、「ない」が40.9%（+19.2ポイント）と増加した一方、「わからない」が44.2%（-19.7ポイント）と減少した。これは、「ない」の回答率の高い男性の回答者の割合が増加したことと女性の「わからない」の回答率が減少したことが起因したと考えられる。【問8 三重大学における男女共同参画に関する取り組みの認知度】（17頁）に関しては、「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの作成・HPでの掲載（平成26年度～）」が50.4%（-0.8ポイント）、「さつき保育園の新棟完成（平成28年度）」が50.7%（-9.6ポイント）と前回の調査結果と同じく高い認知度であり、「男女共同参画推進委員会・専門委員会・学生委員会・推進室の設置（平成21年～）」の認知度が21.9ポイント増加の45.9%であったが、その他の取り組みの認知度は低く、継続課題となった。

Ⅲ. 育児等に関することについてお尋ねします

【問1 男性の育休取得率が低い理由】（18頁）では、「職場によって、業務が繁忙であったり人員が不足している」が76.4%で一番多く、続いて「学内に育休自体を取りやすい雰囲気がない」52.6%、「育児は女性の役割という考え方が根強く残っている」45.3%、「在宅勤務、時差出勤制度等柔軟な勤務形態が整備されていない」42.5%となっており、職場の環境改善や労務制度の整備、性別による役割分担意識の解消等意識改革の必要性を求める回答が多い。一方で「育休を取る必要性を感じない」10.2%という対極的な回答があるのも見逃せない。【問3 就労・就学と育児の両立に関する大学からの支援について】（19頁）では、前々回の調査結果とほぼ同様に「支援は大いに必要」と「支援することが望ましい」の合計が90.5%であったが、【問4 全学の教職員及び学生が利用可能な学内保育所について】（20頁）では、「大いに必要」45.6%（-6.5ポイント）、「あれば望ましい」35.9%（-3.5ポイント）と若干減少し、「どちらともいえない」が17.2%で9.7ポイント減少している。【問5 問4で学内保育施設は大いに必要、あれば望ましいと回答した方が、学内保育所に望むこと】（20頁）では、「対象を0歳～就学前とする保育所」74.7%で一番多く、前々回の調査結果と同じく「延長保育を含む昼間保育（7：30-18：15）」69.3%、「必要な日時から預かる一時保育」53.3%、「常勤の保育士」48.6%と続く。一方で「夜間保育（-21：00）」、「産休明けからの乳幼児保育」、「休日の保育」等では、ポイント・順位とも下がりニーズの変化が見て取れる。

【問6 お子さんが保育所または放課後学童保育を利用している方が仕事のため夕方以降または休日に保育支援が必要なときにどのように対応しているか】（22頁）では、前々回の調査と異なり「配偶者と分担する」が76.3%（+8.4ポイント）で、「祖父母など親族にたのむ」54.2%（-17.2ポイント）と逆転している。【問7 育児に関する情報を誰から（どのように）入手しているか】（23頁）では、「隣近所の人、知人、友人」、「インターネット（SNS）」、「保育園、幼稚園、学校」等々各種方面から入手しているが、一方で「どこで入手すればよいかわからない」という回答も26件（4.7%）あり、本学からの情報発信についても検討すべきと考える。

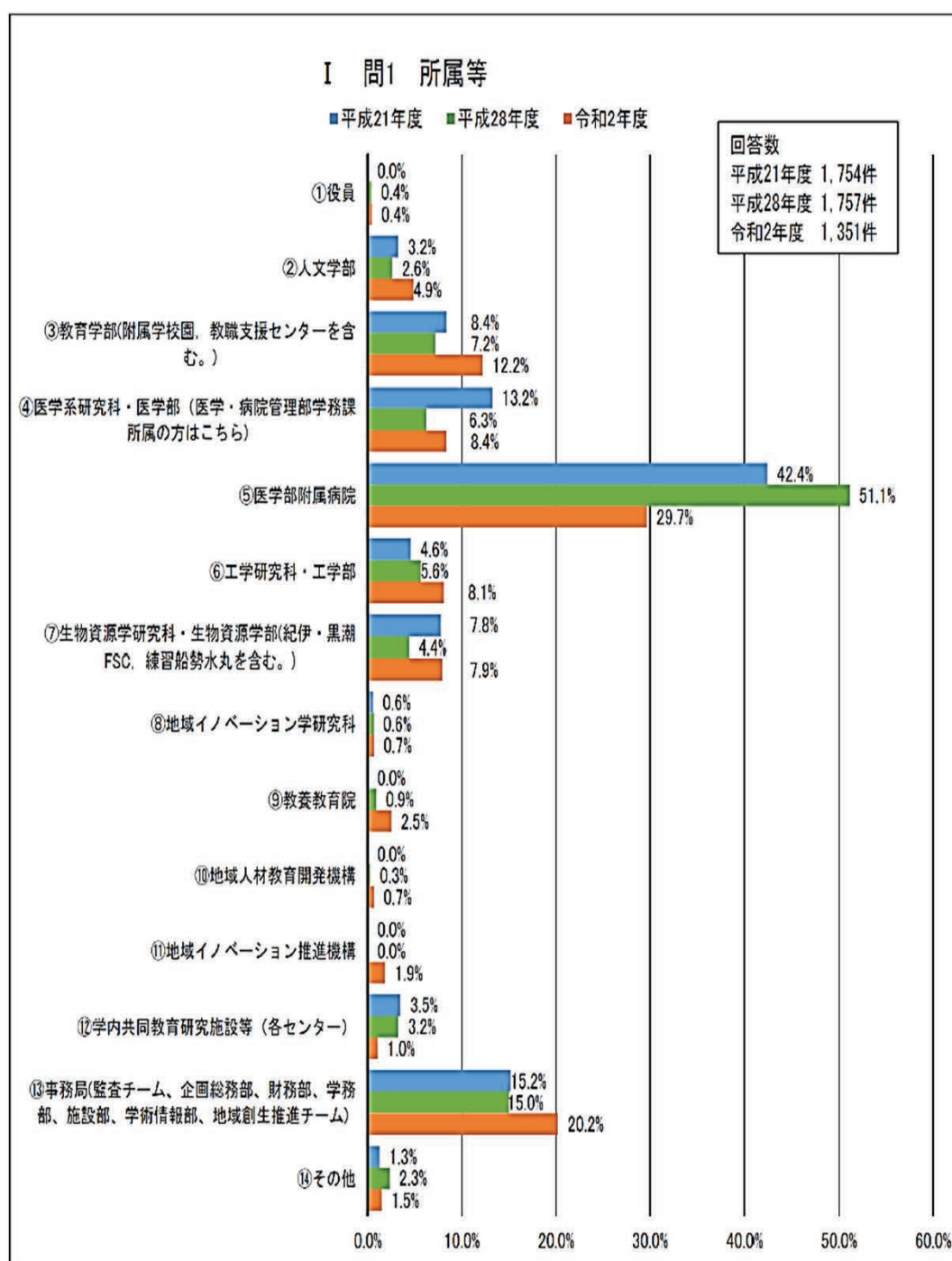
○調査結果

今回の意識調査は、全てWEB上からの入力で行ったことにより、WEB入力と調査用紙の併用で行った平成28年度の意識調査の回答数よりも13ポイント減少した。この減少の要因は、看護職員（12.6ポイント）と事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員（10.1ポイント）の回答者数の減であり、次回調査の回答率増加のための課題である。

I. あなた自身のことについてお尋ねします

I 問1 あなたの所属等について教えてください

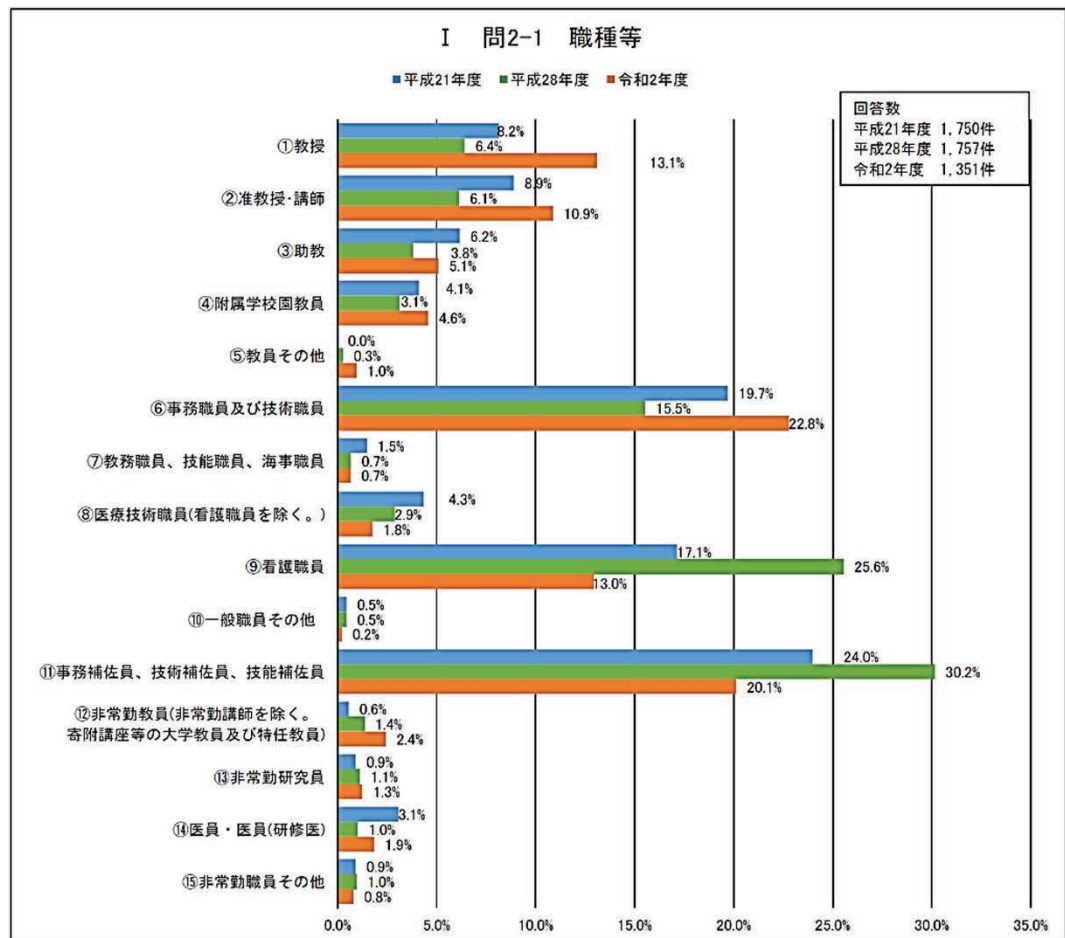
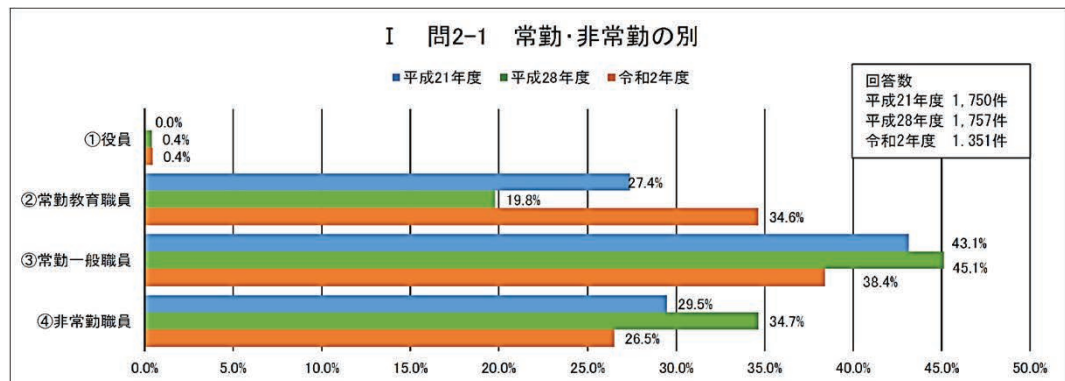
回答者の所属等は、医学部附属病院が29.7%（-21.4 ポイント）と最も多く、2番目が事務局の20.2%（+5.0 ポイント）、3番目が教育学部（附属学校園、教職支援センターを含む。）の12.2%（+5.0 ポイント）となっている。1番目と2番目は、前回の調査結果及び前々回の調査結果と同様である。



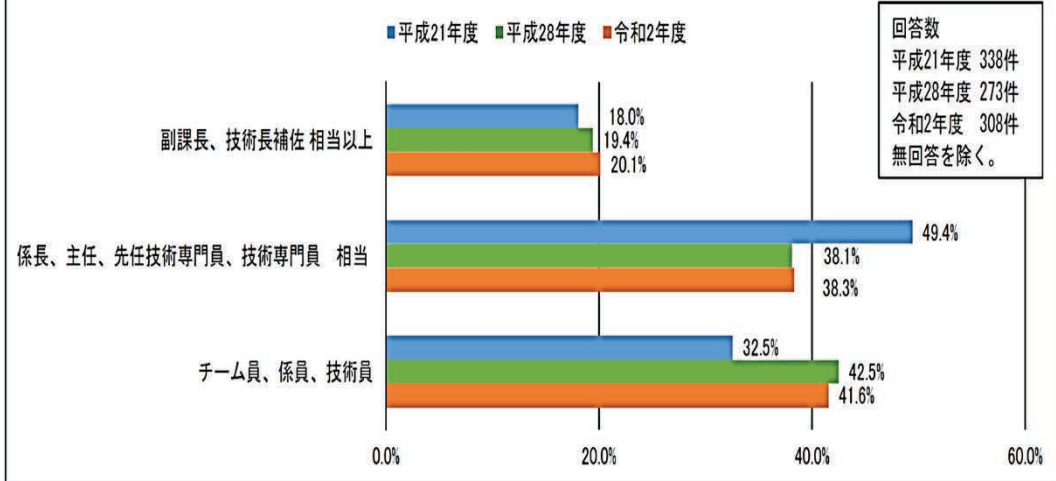
I 問2-1. あなたの職種等を教えてください。(役員を除く。)

常勤・非常勤の別としての結果は、常勤職員が73.0%，非常勤職員が26.5%であり、常勤職員の内訳は、教育職員が34.6%，一般職員が38.4%であり、事務職員及び技術職員が全体の22.8%，看護職員が13.0%を占めている。

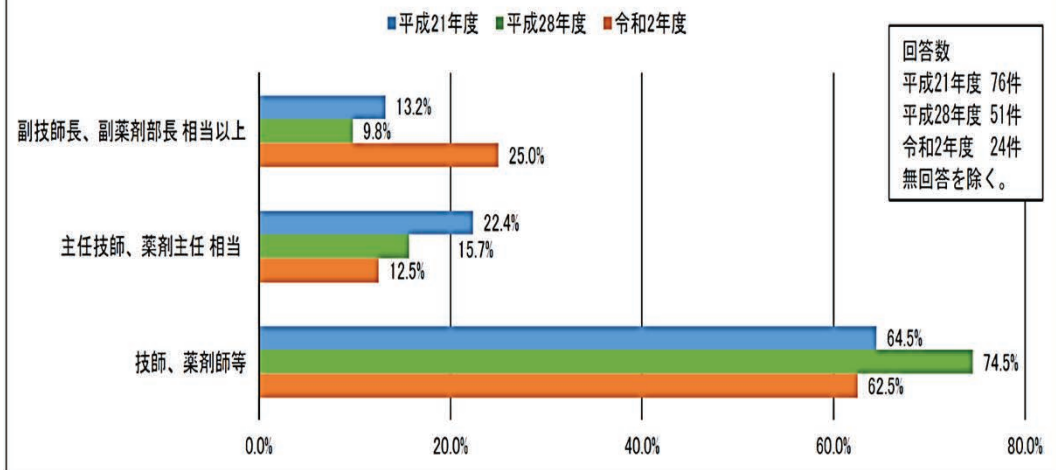
前回の調査結果と比べると、常勤職員の率が8.1ポイント増加し、内訳としては教育職員が14.8ポイント、事務職員及び技術職員が7.3ポイントそれぞれ増加しているが、看護職員が12.6ポイント減少している。また、非常勤職員の率も8.2ポイント減少しており、事務補佐員、技術補佐員、技能補佐員が10.1ポイント減少している。



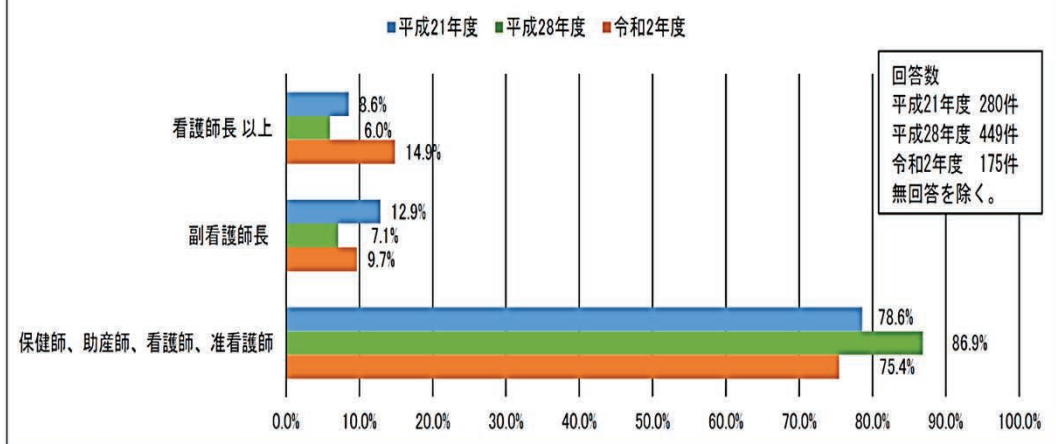
I 問2-2 事務職員及び技術職員の職位



I 問2-3 医療技術職員の職位

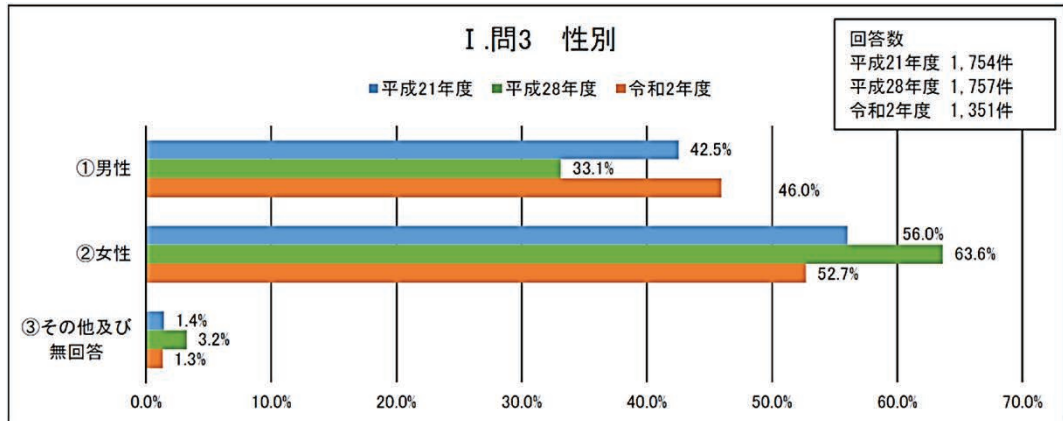


I 問2-4 看護職員の職位



I 問3. あなたの性別を教えてください。

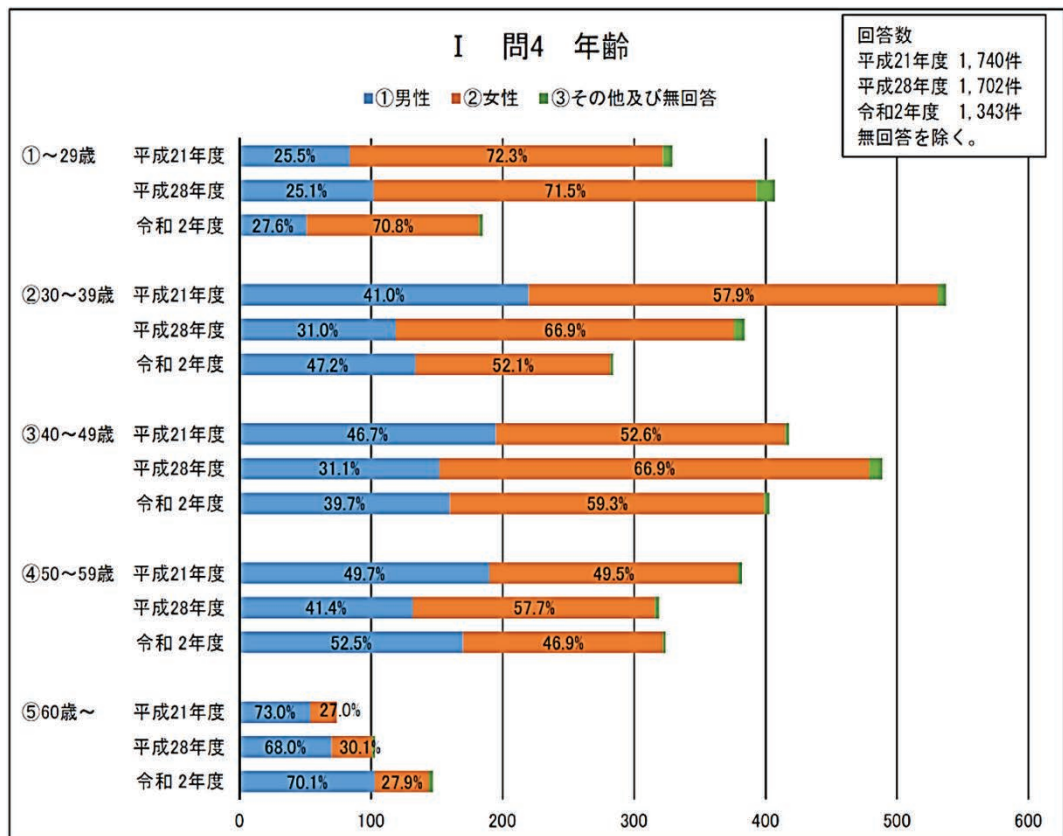
回答者の性別は、男性が46.0%、女性が52.7%で、前回及び前々回の調査と比べて、いずれも女性の回答が多いが男女の差が6.7%と僅差となった。



注：令和2年度の調査において選択肢に「③その他」を設けたが、回答はごく少数だったために、「③その他」と性別無回答を合わせて集計した。

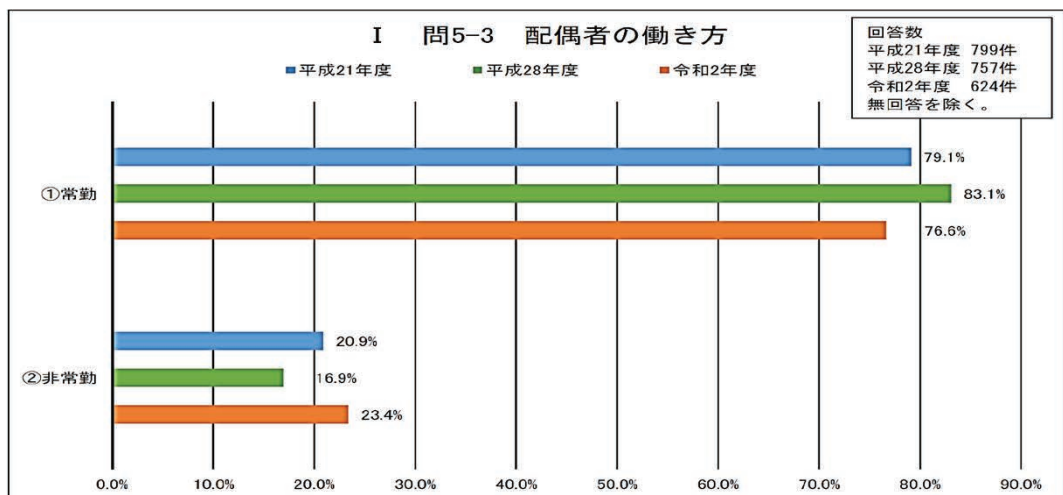
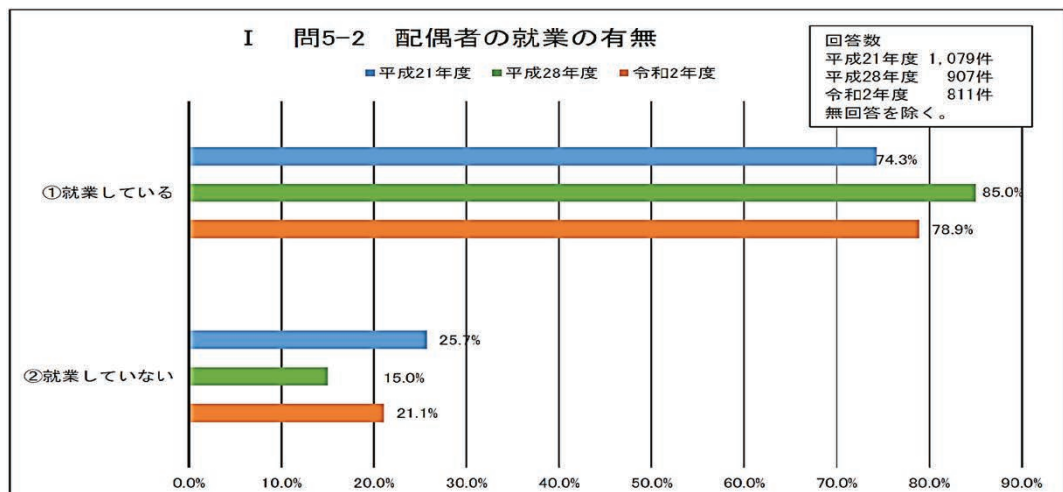
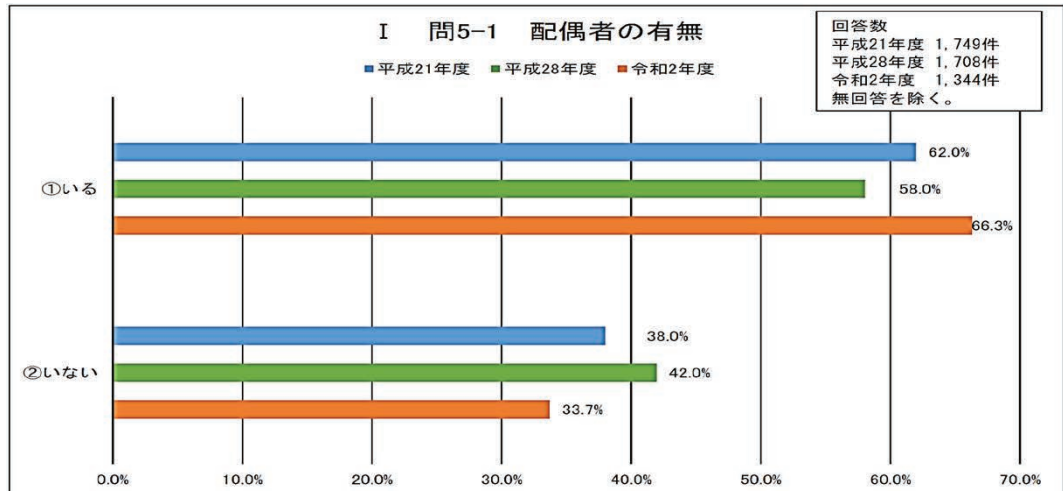
I 問4. あなたの年齢を教えてください。(令和2 年年9 月1 日現在)

回答者の年齢は、40代が30.0%で最も多く、50代24.1%、30代21.1%となっている。



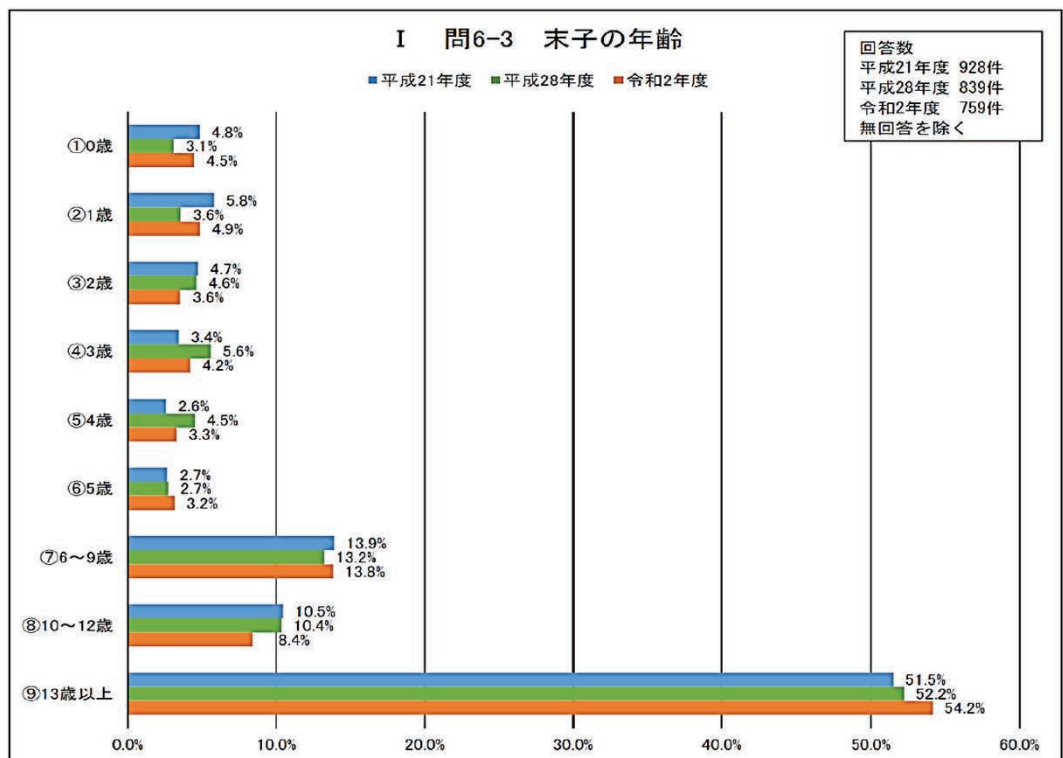
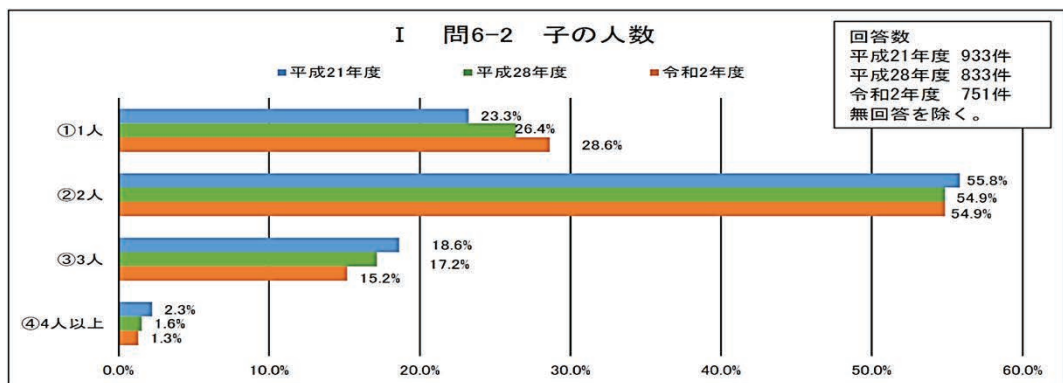
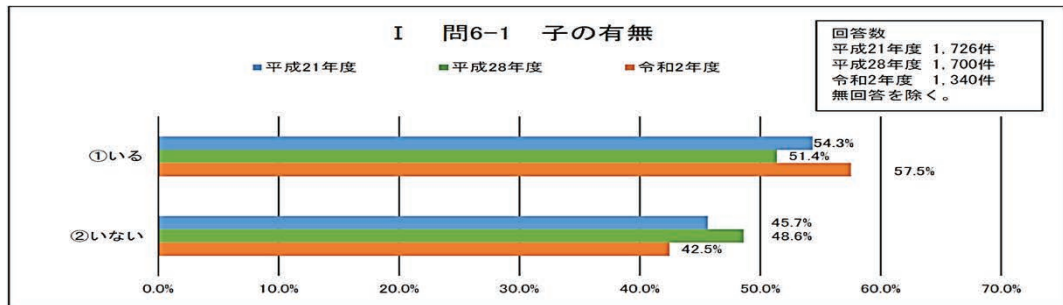
I 問5-1 配偶者はいらっしゃいますか。

配偶者がいると回答したのは66.3%，配偶者の78.9% は就業しており，更にその中で常勤者は76.6% を占めている。



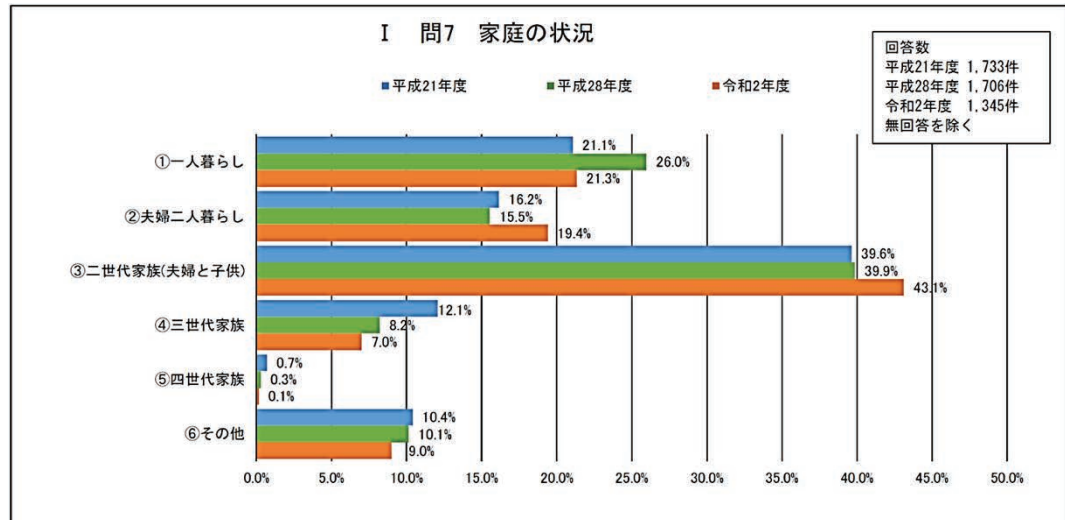
I 問6-1 あなたにはお子さんがいらっしゃいますか。

「いる」と回答したのは57.5%である。子供の人数については2人が最も多く54.9%，次いで1人の28.6%，3人の15.2%の順で，前2回の調査と同様である。また，末子の年齢については，13歳以上が54.2%で，5歳以下の年齢層の子供がいるとの回答は合計で23.7%(実数で179件)となっている。



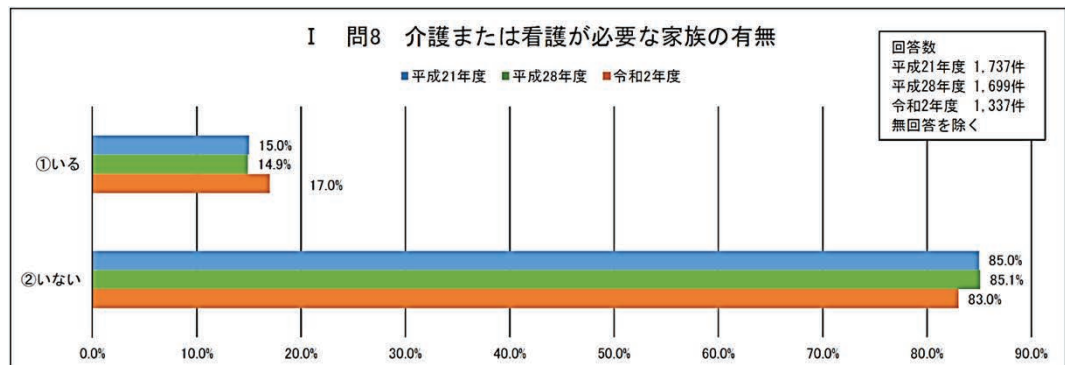
I 問7 あなたの家庭の状況を教えてください。

二世世代家族（夫婦と子供）が43.1%と最も多く、次いで一人暮らし21.3%、夫婦二人暮らし19.4%の順となっている。



I 問8 あなたの家族に常時の介護または看護を必要とする人がいらっしゃいますか。（同居・別居を問わない。）

「いる」と回答したのは、17.0%(実数で227 件)で、前回の調査結果と比較して、僅かではあるが増加している。

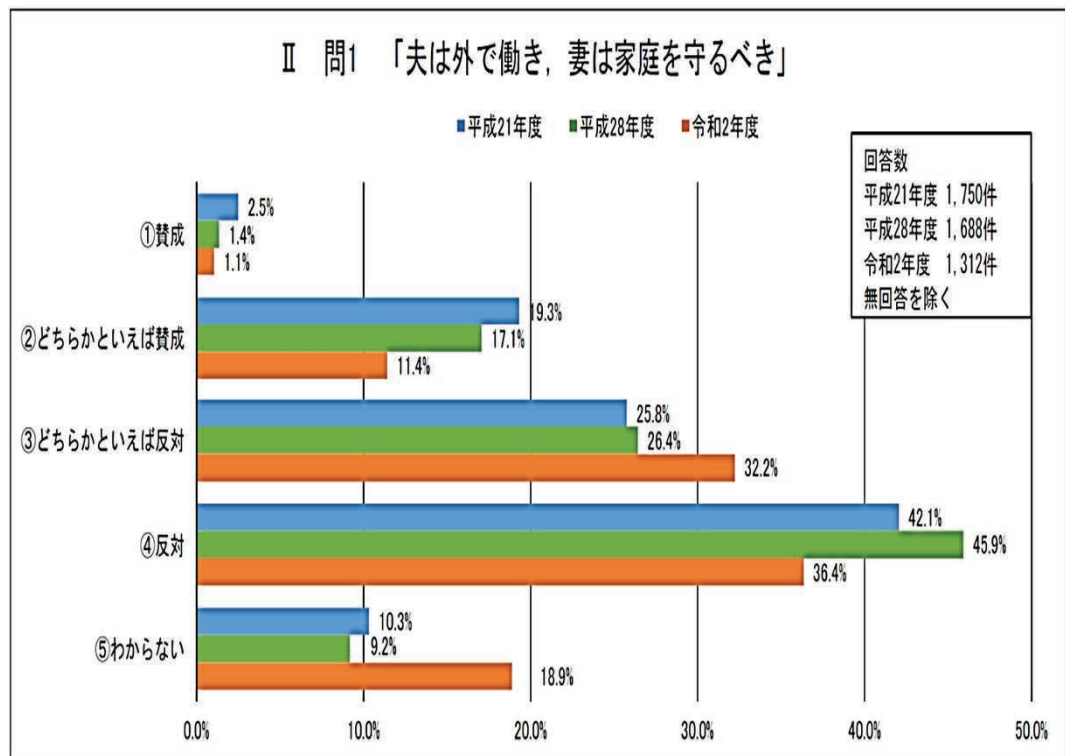


Ⅱ. 男女共同参画についてお尋ねします。

Ⅱ 問1 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方がありますが、あなたはごどう思いますか。

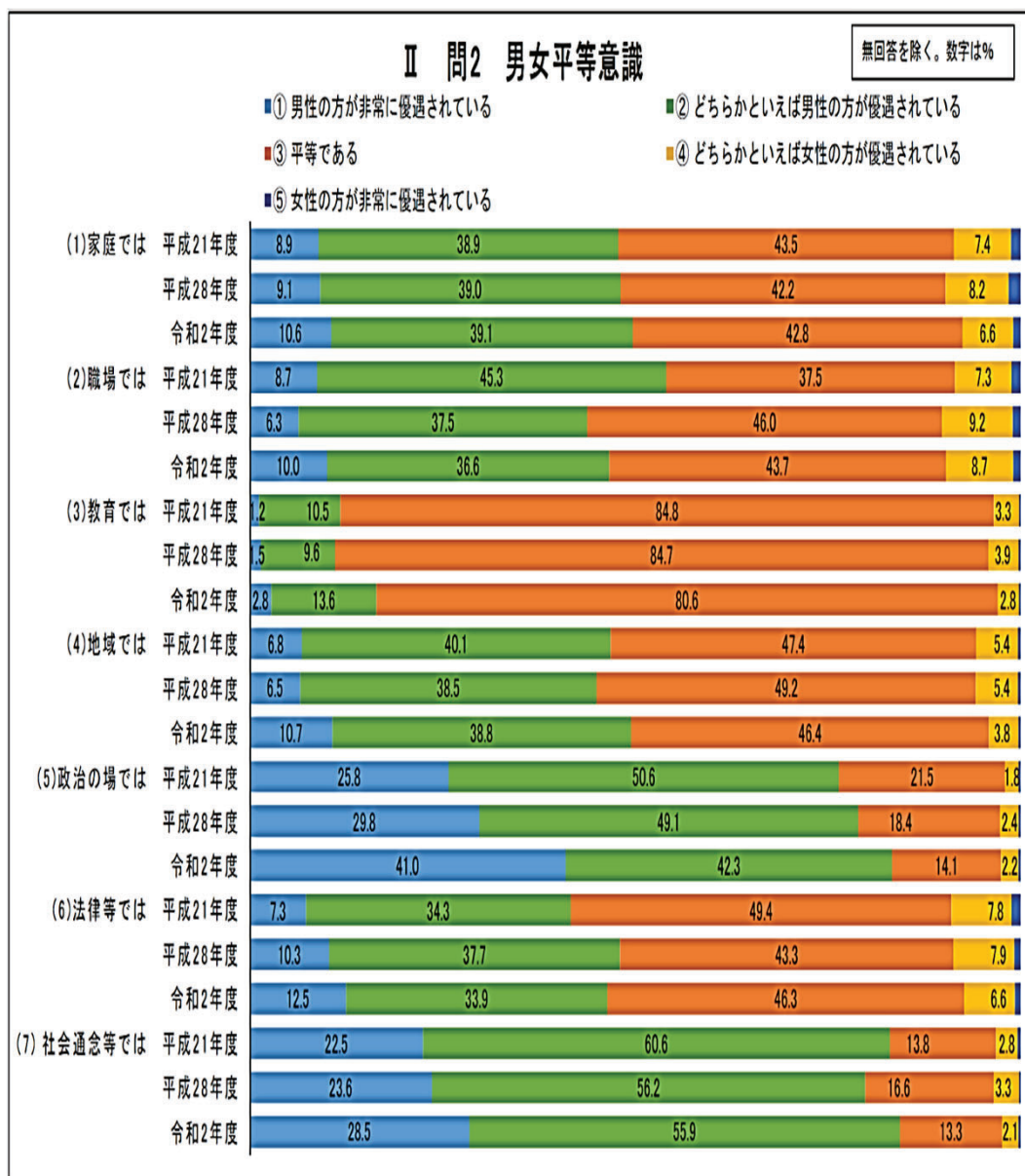
「反対」という回答が36.4%と最も多く、「どちらかといえば反対」32.2%がこれに次いでおり、否定意見（「反対」と「どちらかといえば反対」を合算）が肯定意見（「賛成」と「どちらかといえば賛成」を合算）の5倍強の回答となっている。男女別では、女性の方が否定意見が多く、また年齢別でも、年齢が高い層ほど否定意見が多い傾向がみられた。

前回と前々回の調査結果と比較してみると、男女とも肯定意見が減少しているが、「わからない」という回答が全体で10ポイント近く増加しており、男女別・年齢別の全ての項目で増加している。



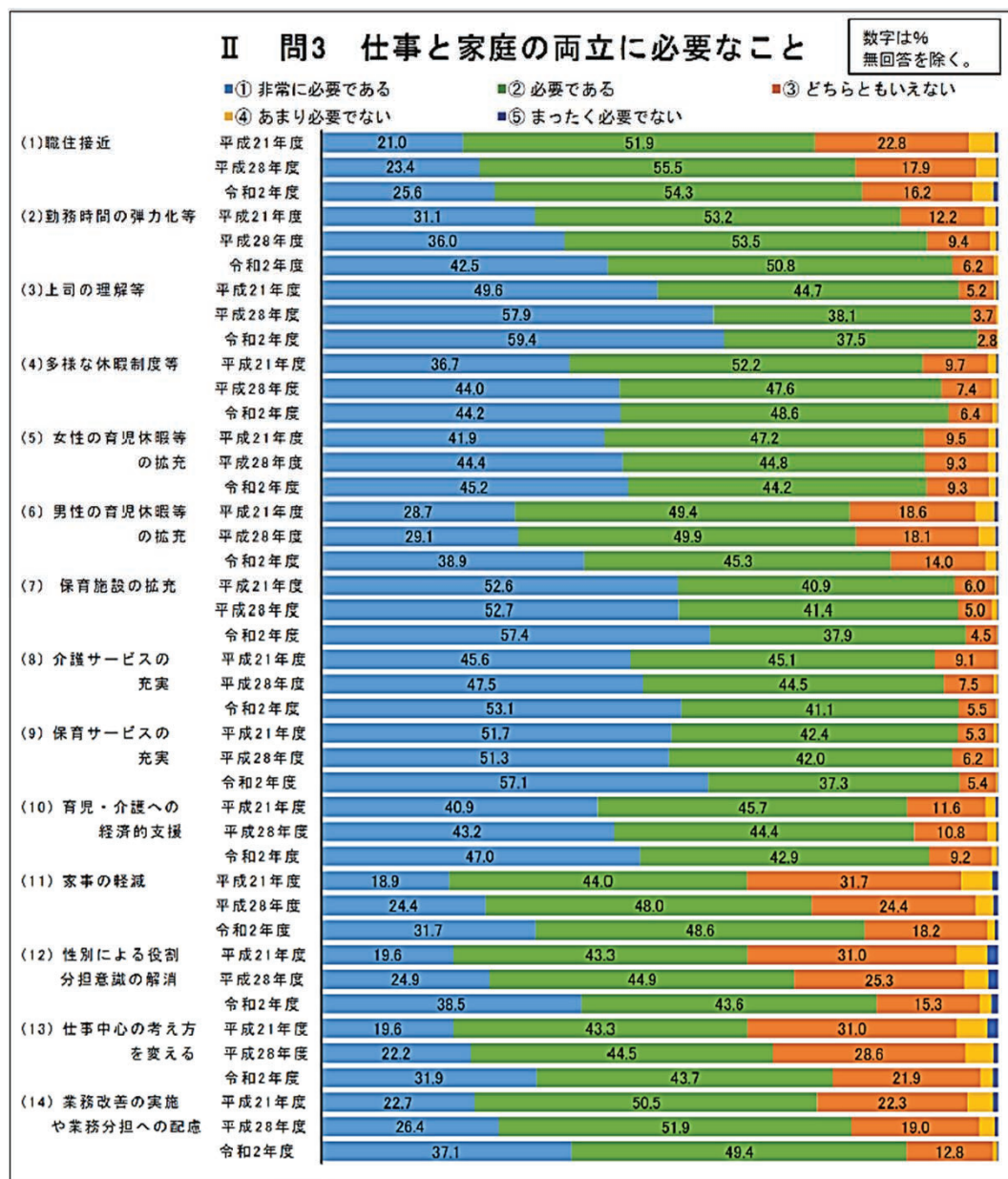
Ⅱ 問2 あなたは、表に示す場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。

「男性の方が優遇されている」（「非常に」と「どちらかといえば」を合算）という回答が多かったのは、「(7) 社会通念・慣習・しきたり」の84.4%、次に「(5) 政治の場」で83.3%と拮抗し、続いて「(1) 家庭」の49.7%、「(4) 地域」の49.5%の順であった。また、「平等である」との回答は、「(3) 教育」で80.8%と極めて高いほか、「(4) 地域」の46.4%、「(6) 法律や制度の上」46.3%、「(2) 職場」43.7%の順となっている。なお、「女性の方が優遇されている」（「非常に」と「どちらかといえば」を合算）との回答ではすべての場面において少なく、最も高い「(2) 職場」でも9.7%に留まっており、これまでの調査結果と構造的変化は見られなかった。



Ⅱ 問3 あなたは、仕事と家庭を両立させる上で必要なことは何だと思いますか。

「男性の方が優遇されている」（「非常に」と「どちらかといえば」を合算）という回答が多かったのは、「(7) 社会通念・慣習・しきたり」の84.4%、次に「(5) 政治の場」で83.3%と拮抗し、続いて「(1) 家庭」の49.7%、「(4) 地域」の49.5%の順であった。また、「平等である」との回答は、「(3) 教育」で80.8%と極めて高いほか、「(4) 地域」の46.4%、「(6) 法律や制度の上」46.3%、「(2) 職場」43.7%の順となっている。なお、「女性の方が優遇されている」（「非常に」と「どちらかといえば」を合算）との回答ではすべての場面において少なく、最も高い「(2) 職場」でも9.7%に留まっており、これまでの調査結果と構造的変化は見られなかった。



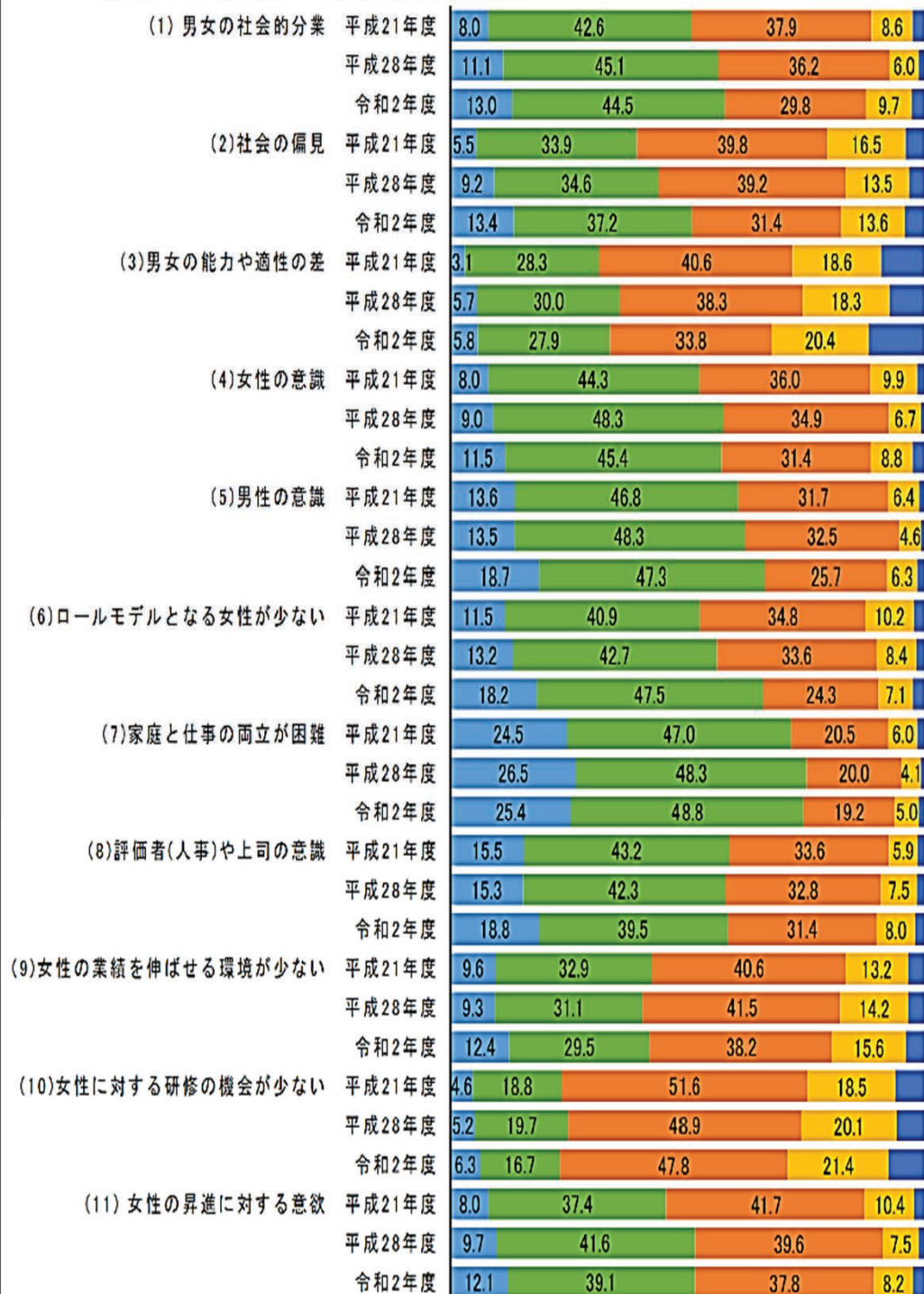
Ⅱ 問4 三重大学全体でみると、女性教員や意思決定に携わる女性の比率が少ないのはなぜだと思いますか。

理由として共感（「非常にそう思う」と「ややそう思う」を合算）を得た割合が高かった項目は、「(7) 家庭と仕事の両立が困難」（74.2%）、「(5) 男性の意識」（66.0%）、「(6) ロールモデルとなる女性が少ない」（65.7%）、「(8) 評価者や上司の意識」（58.3%）、「(1) 男女の社会的分業」（57.5%）、「(4) 女性の意識」（56.9%）の順である。反面、肯定意見が少ない項目としては、「(10) 女性に対する研修の機会が少ない」（23.0%）、「(3) 男女の能力や適性の差」（33.7%）、「(9) 業績を伸ばせる環境が少ない」（41.9%）がある。前回の調査結果と比較してみると、「(6) ロールモデルとなる女性が少ない」が9.8 ポイント、「(2) 社会の偏見」が6.8 ポイント、「(5) 男性の意識」が4.2 ポイントそれぞれ増加している。

Ⅱ 問4 女性比率が少ない理由

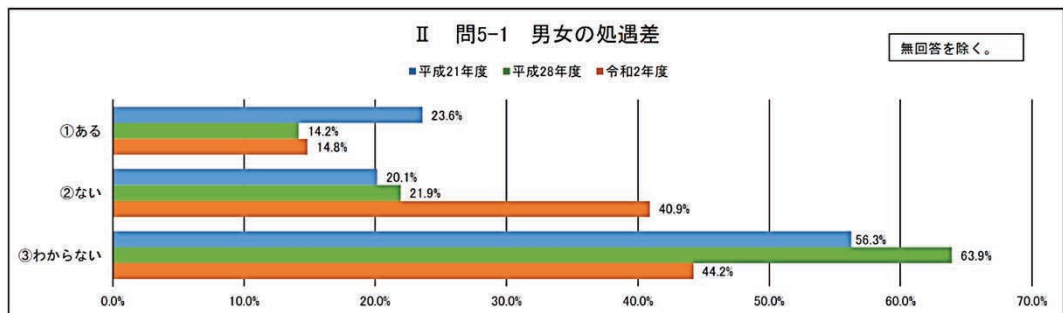
数字は%
無回答を除く。

- ① 非常にそう思う ■② ややそう思う ■③ どちらともいえない
■④ あまりそう思わない ■⑤ まったくそう思わない



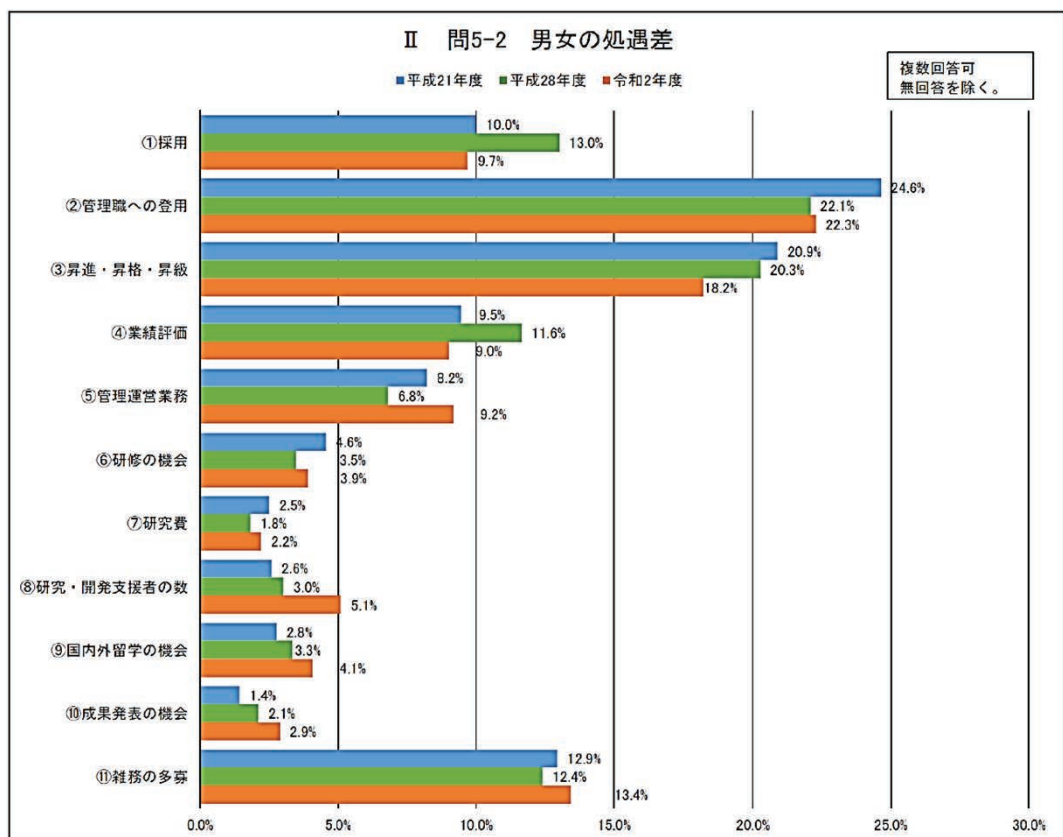
II 問5-1 三重大学では、男女の処遇に差があると思いますか。

「ある」は14.8%で前回の調査結果とほぼ同様であるが、「ない」が40.9%で前回の調査結果と比べると19%増加しており、その分「わからない」が19.7%減少している点は注目される。性別でみると、男性は「ある」が44.2%と前回の調査結果より6.3ポイント増加しているが、女性では4.4ポイント減少している。「ない」は、男性が2.1ポイント減少し、女性が2.6%増加している。数値が大きく減少した「わからない」は、男性が13ポイント増加（37.0%）し、女性が10.3ポイント減少（62.2%）しているが、依然として女性が多い傾向にある。



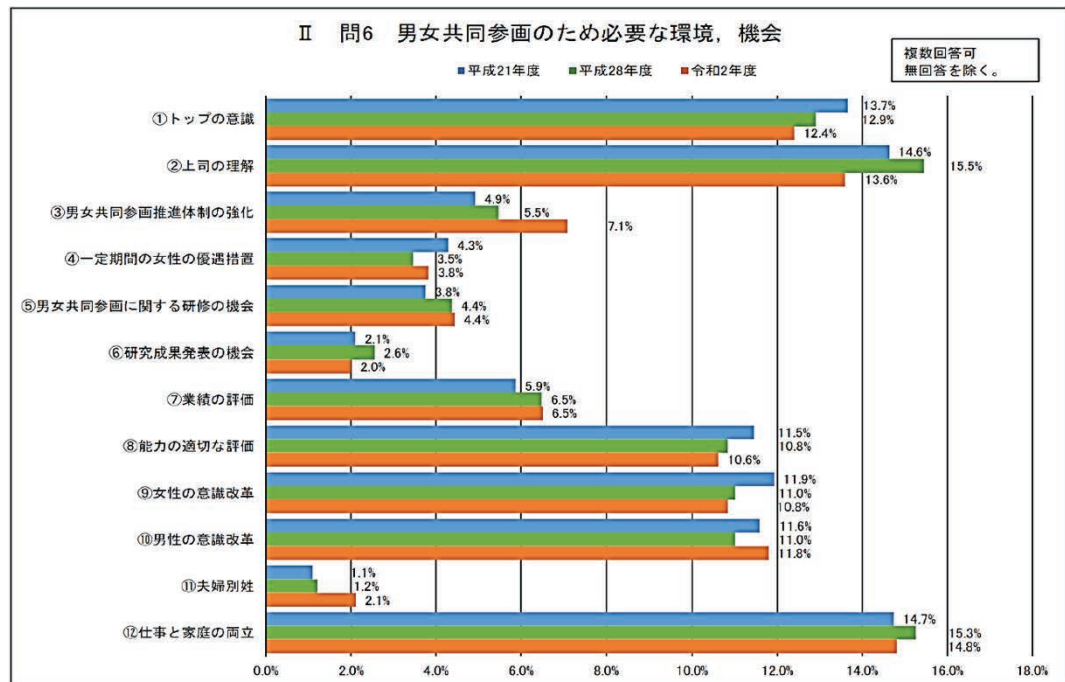
II 問5-2 三重大学で男女の処遇に差があるのは、どのようなことだと思いますか。

男女の処遇差が「ある」と回答した方に対し、更に具体的な事柄について尋ねたところ、処遇差があるとの回答が多い項目は、「管理職への登用」22.3%、「昇進・昇級」18.2%、「雑務」13.4%、「採用」9.7%、管理運営業務の順となっている。



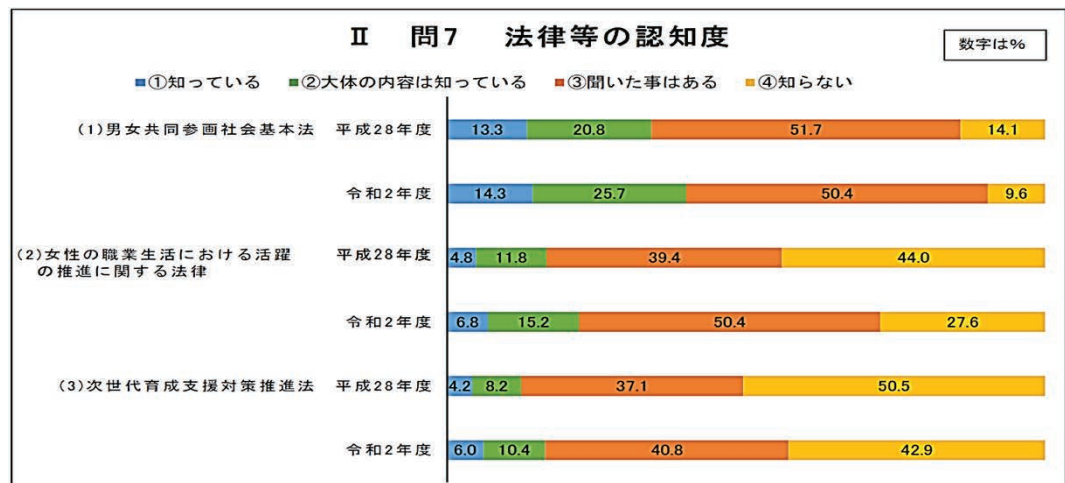
Ⅱ 問6 三重大大学における男女共同参画のためどのような環境や機会が必要だと思いますか。

必要であるという回答割合が高いのは、「仕事と家庭の両立」14.8%、「上司の理解」13.6%、「トップの意識」12.4%、「男性の意識改革」11.8%、「女性の意識改革」10.8%、「能力の適切な評価」10.6%の順となっており、前回及び前々回の調査結果とほぼ同様となっている。



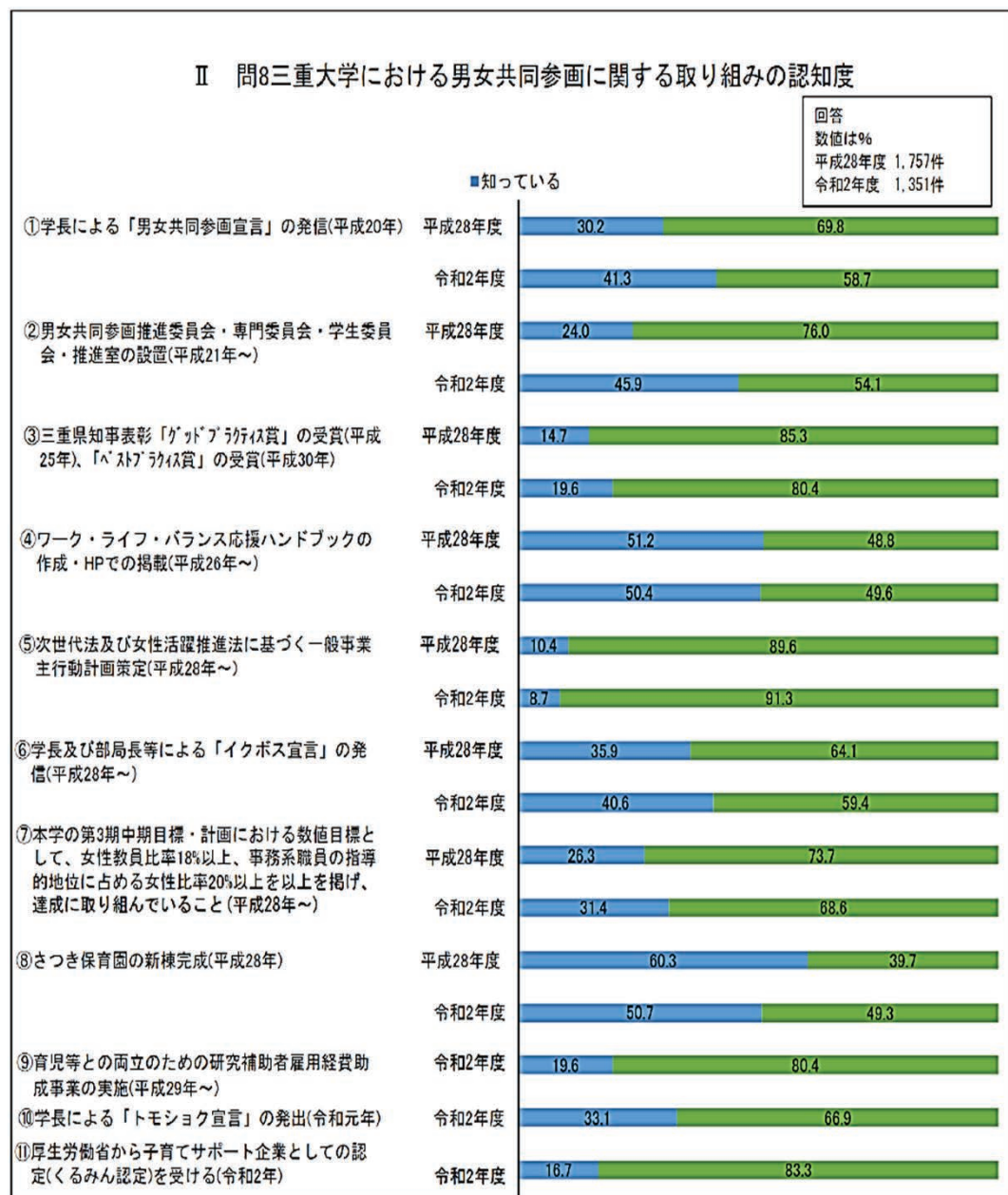
Ⅱ 問7 次の法律等をご存知ですか。

前回の調査結果と比較してみると、法律等を「知っている」及び「大体的内容は知っている」を合わせて、「男女共同参画社会基本法」40.0% (+5.9 ポイント)、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」22.0% (+5.4ポイント)、「次世代育成支援対策推進法」16.4% (+4.0 ポイント)と僅かに増加しているが、依然として認知度は低い。



Ⅱ 問8 三重大大学における男女共同参画のためどのような環境や機会が必要だと思いますか。

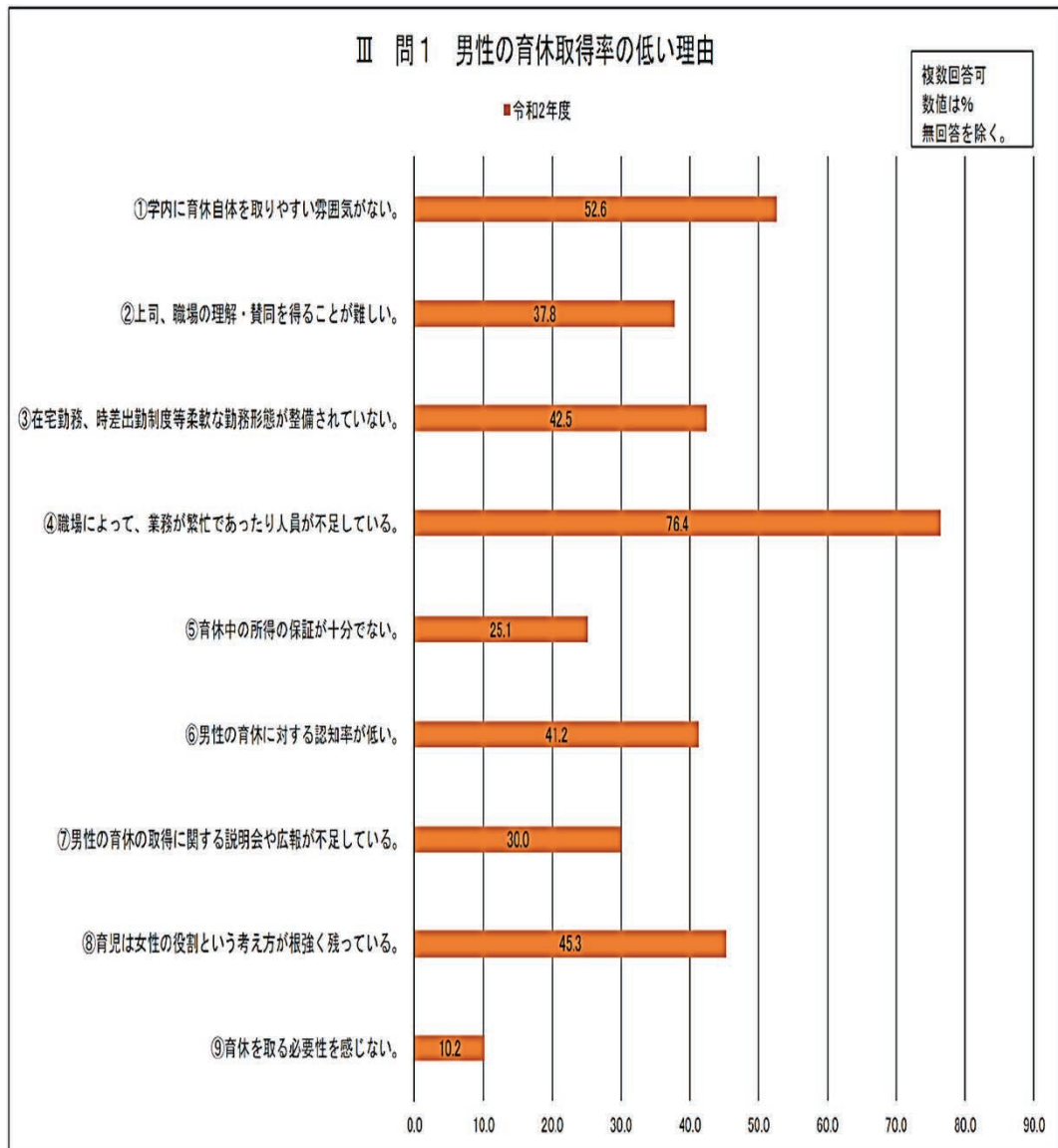
前回の調査結果と比較してみると、いずれかの取り組みを知っていると回答したものが1,139件で全体の84.3%で、1.9ポイント減少という結果となっている。
「知っている」が多い（三人に一人は知っている。）取り組みは、「さつき保育園の新棟完成(平成28年)」50.7%(-9.6ポイント)、「ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブックの発行(平成26年～)」50.4%(-0.8ポイント)、「男女共同参画推進委員会・専門委員会・学生会・推進室の設置(平成21年度～)」45.9%(+21.9ポイント)、「学長による「男女共同参画宣言」の発信(平成20年)」41.3%(+10.1ポイント)、「学長及び部局長等による「イクボス宣言」の発信(平成28年～)」40.6%(+4.7ポイント)、「学長による「トモショク宣言」の発出(令和元年)」33.1%で、他の取り組みの認知度は低い。



Ⅲ. 育児等に関することについてお尋ねします。

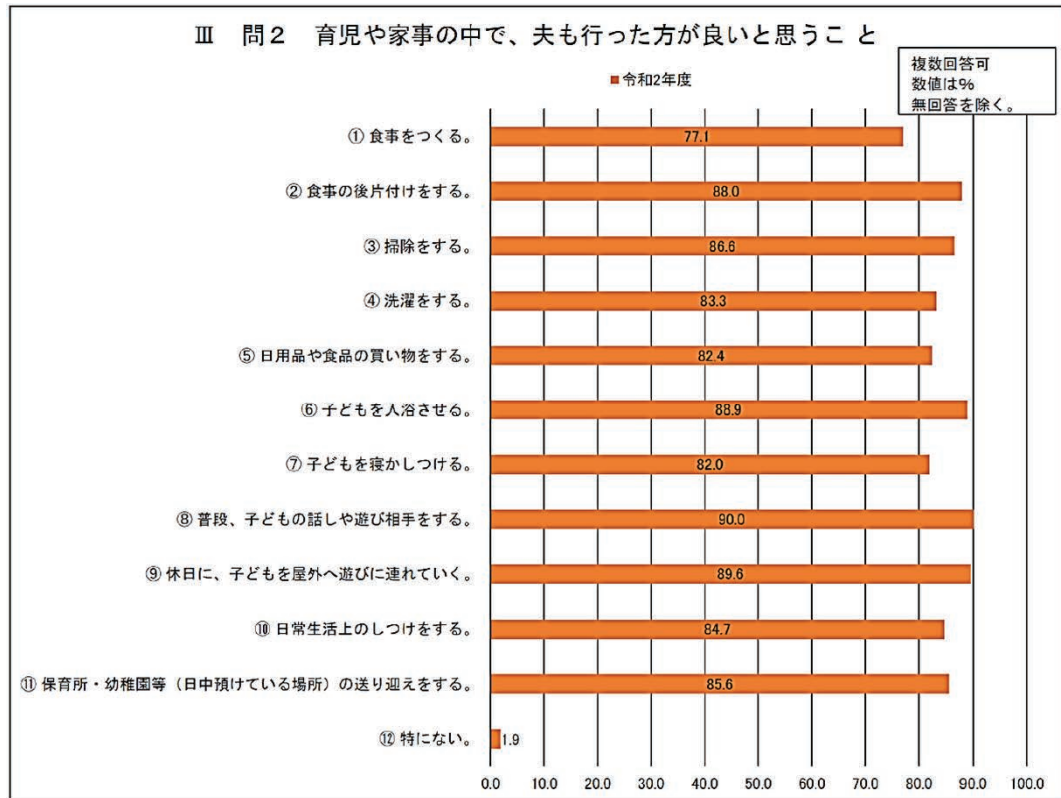
Ⅲ 問1 厚生労働省は、男性の育児休業取得率を2020 年度までに13% とする目標を掲げましたが、2018 年度時点で6.16% に留まっています。本学においても、2016～2018 年度に配偶者が出産した男性職員の育児取得率は、2019 年10 月現在で11.6% という状況です。（参考：女性職員の育児取得率97.4%）男性の育児取得率が低い理由は何だと思いますか。

令和2 年度新規の質問で、男性の育児取得率が低い理由として回答数の多かったのは、「職場によって、業務が繁忙であったり人員が不足している。」76.4%、「学内に育児自体を取りやすい雰囲気がない。」52.6%、「育児は女性の役割という考え方が根強く残っている。」45.3%、「在宅勤務、時差出勤制度等柔軟な勤務形態が整備されていない。」42.5%、男性の育児に対する認知率が低い。」41.2%などである。職場の環境改善や制度の整備、性別による役割分担意識の解消等意識改革の必要性を求める回答が多いが、一方で「育児を取る必要性を感じない。」という対極的な回答が10.2% あるのも見逃せない。



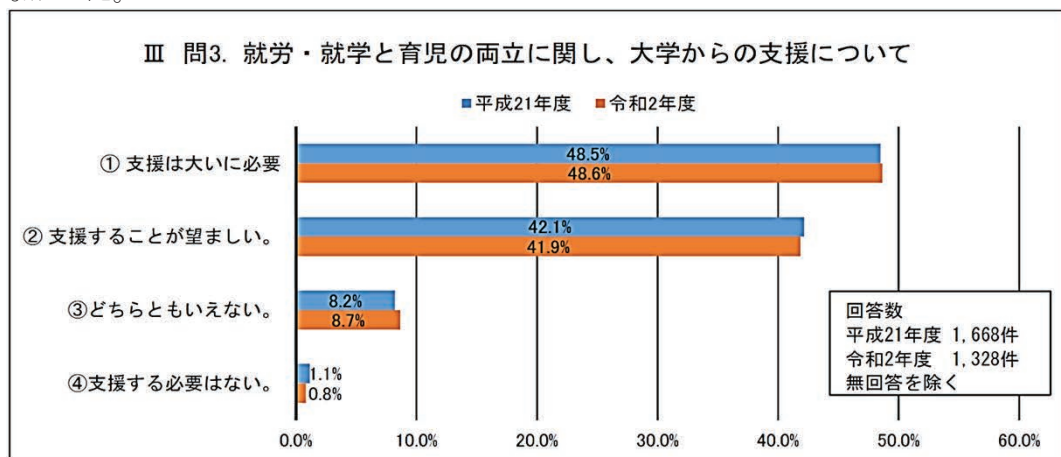
Ⅲ 問2 子どもが小学校に入学するまでの間、育児や家事の中で、夫も行った方が良いと思うことについてお尋ねします。

令和2 年度新規の質問で、掲げたほぼ全ての事項が該当し、「食事をつくる。」(77.1%) を除き他は80% を超える回答となっている。



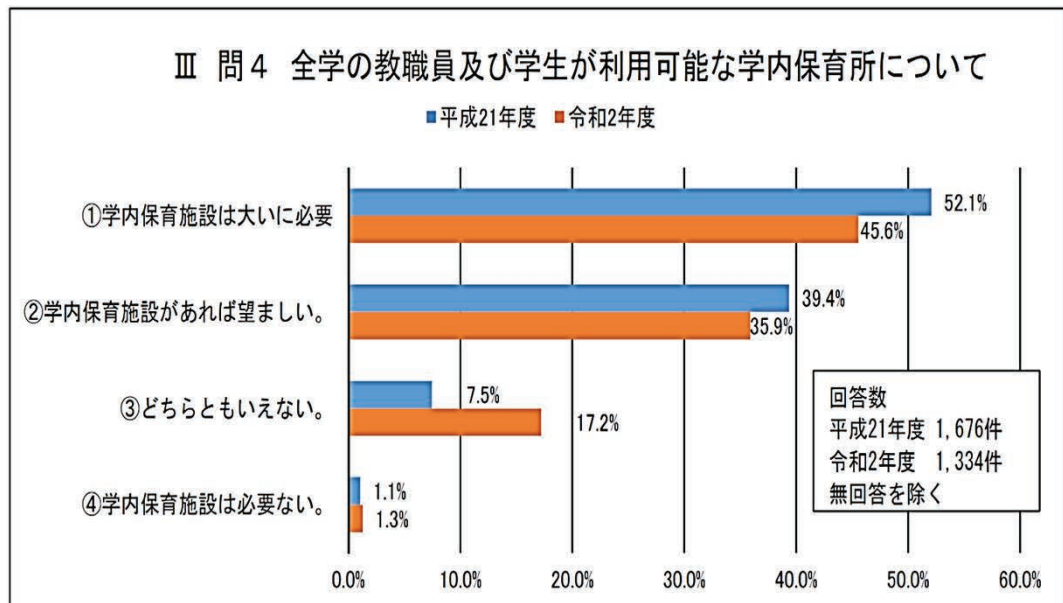
Ⅲ 問3 就労・就学と育児の両立に関し、大学からの支援についてどのようにお考えですか。

「支援は大いに必要」、「支援することが望ましい」の合計は90.5% で前々回の調査結果とほぼ同様の結果となり、性別、年齢別を見ても特筆すべき点は見当たらなかった。



Ⅲ 問4 三重大大学には現在、大学病院関係者が優先的に利用できる保育施設のみがあります。そこで、全学の教職員及び学生が利用可能な学内保育所についてお尋ねします。

前々回の調査結果と比較してみると、「学内保育施設は大いに必要」は52.1%で6.5ポイントの減少、「学内保育施設があれば望ましい」が35.9%で3.5ポイント減少しており、「どちらともいえない。」が17.2%で9.7ポイント増加している。性別では、男性で「学内保育施設があれば望ましい」が34.2%で7.8ポイント減少し、「どちらともいえない。」が15.8%で7.4ポイント増加している。女性では、「学内保育施設は大いに必要」が43.5%で12.2ポイント減少し、「どちらともいえない。」が18.3%で11.7ポイント増加している。年齢別では、29歳以下と40～49歳が「学内保育施設は大いに必要」で16ポイント、8.3ポイントそれぞれ減少し、50～59歳で「学内保育施設があれば望ましい」が10ポイント減少している。また、どの年代も共通して「どちらともいえない。」が増加している。



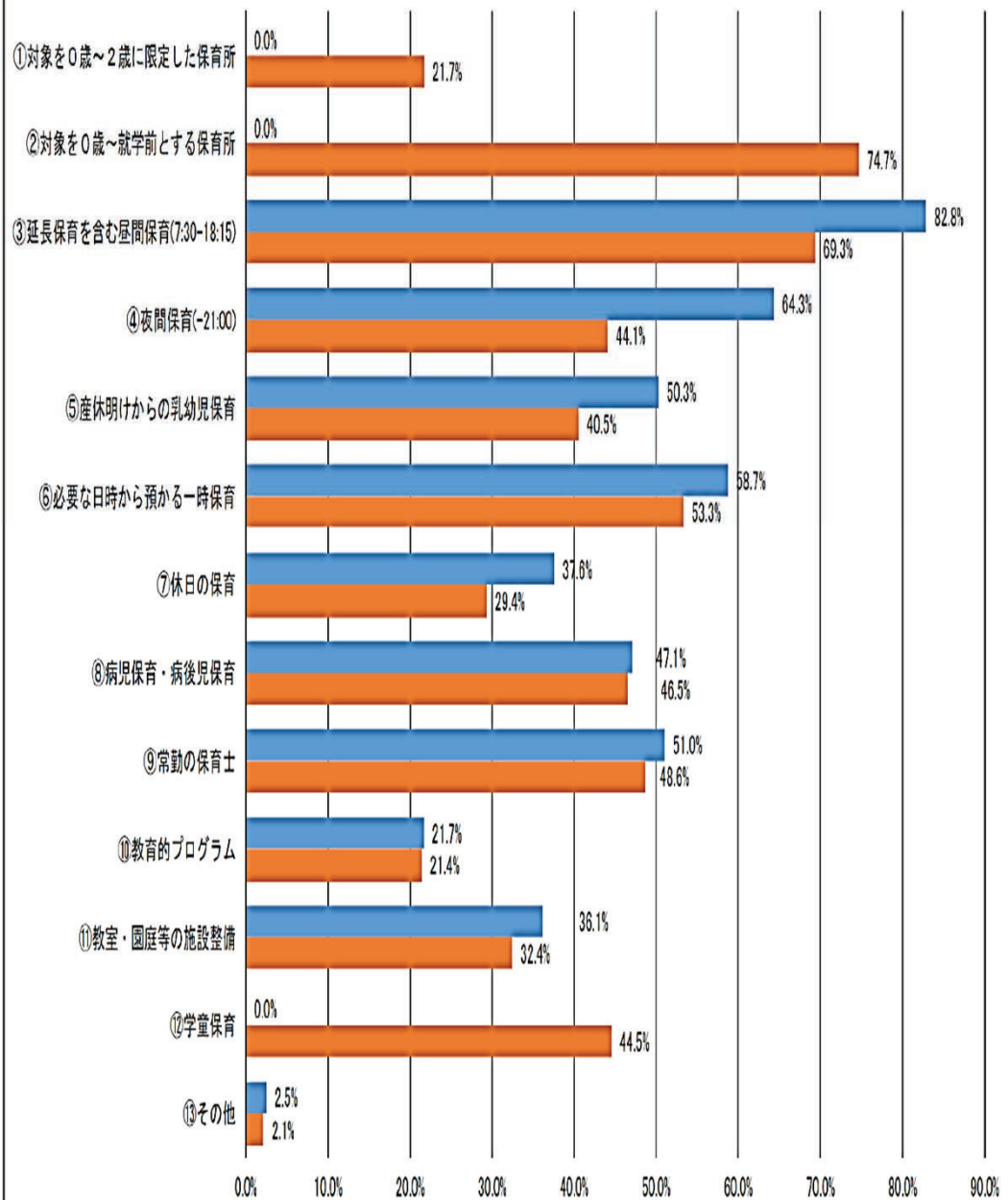
Ⅲ 問5 問4で①または②に丸を付けた方に、学内保育所に望むことをお尋ねします。

回答数の多い事項から並べると、「対象を0歳～就学前とする保育所」74.7%、「延長保育を含む昼夜保育（7：30～18：15）」69.3%、「必要な日時から預かる一時保育」53.3%、「常勤の保育士」48.6%、「病児保育・病後児保育」46.5%、「学童保育」44.5%、「夜間保育（～21：00）」44.1%、「産休明けからの乳幼児保育」40.5%、「教室・園庭等の施設整備」32.4%、「休日の保育」29.4%、「対象を0歳～2歳に限定した保育所」21.7%、「教育的プログラム」21.4%、「その他」2.1%の順となっている。前々回の調査結果と比較してみると、「夜間保育（～21：00）」で20.2ポイント、「産休明けからの乳幼児保育」で9.8ポイント、「休日の保育」で8.2ポイントとそれぞれ減少しており、順位も下がっていることからニーズの変化が見て取れる。

Ⅲ 問5 学内保育所に望むこと

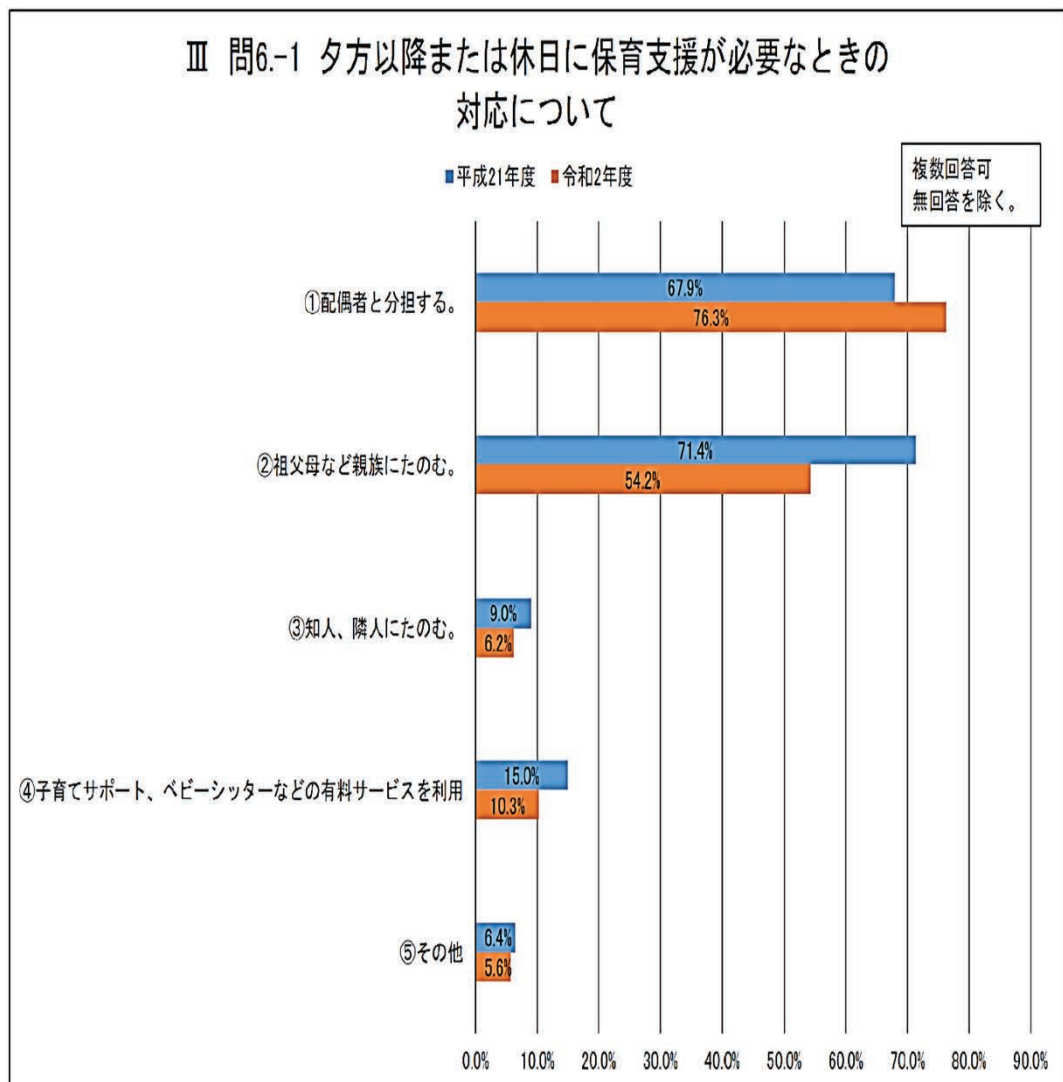
■平成21年度 ■令和2年度

複数回答可
無回答を除く。



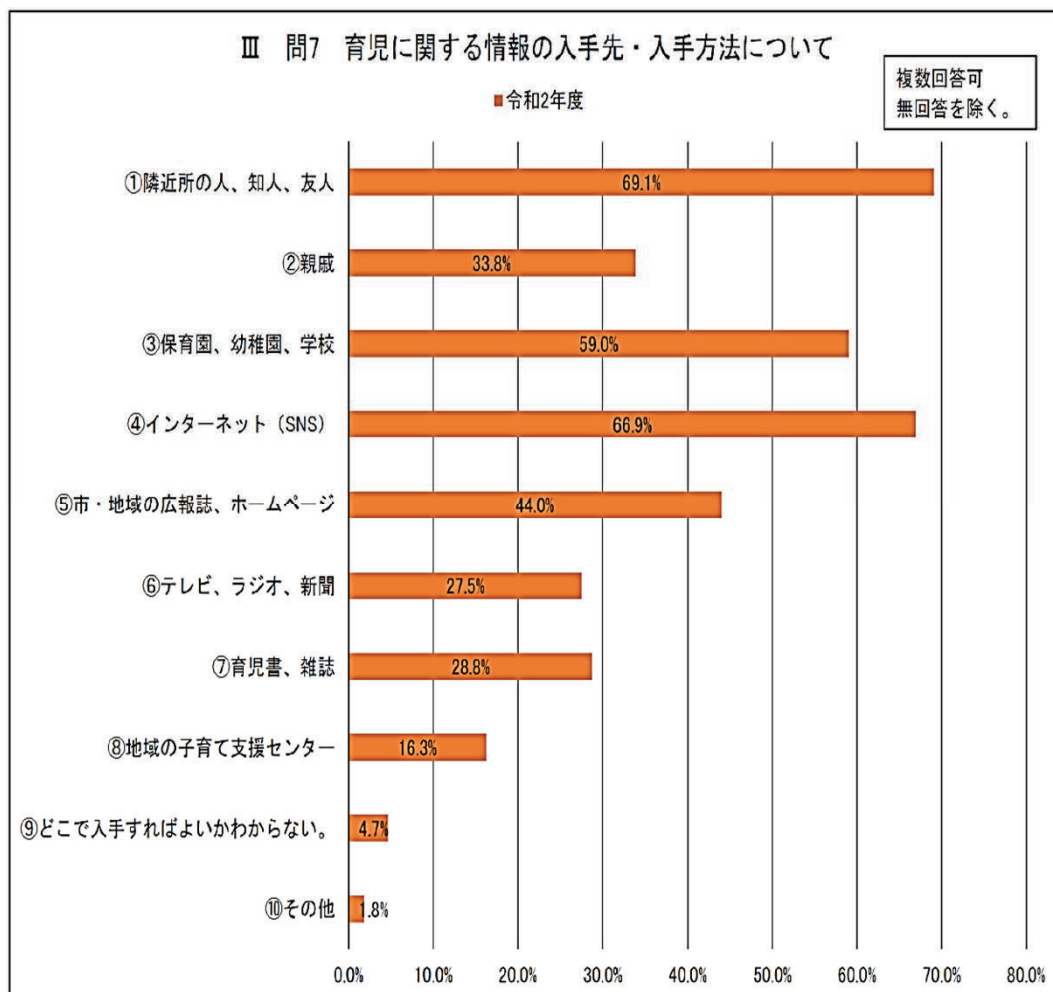
Ⅲ 問6-1 現在、お子さんが保育所または放課後学童保育を利用している方にお尋ねします。仕事のため夕方以降または休日に保育支援が必要なとき、どのように対応していますか。

回答の多い事項から並べると、「配偶者と分担する。」，「祖父母など親族にたのむ。」，「子育てサポート、ベビーシッターなどの有料サービスを利用」，「知人、隣人にたのむ」，「その他」の順になり、前々回の調査結果と比べると1番目と2番目の順が逆転している。



Ⅲ 問7 現在、育児に携わっている方及びこれから携わる予定の方にお尋ねします。
育児に関する情報を誰から（どのように）入手していますか。

令和2 年度新規の質問で、回答数の多かった順に並べると、「隣近所の人、知人、友人」、「インターネット（SNS）」、「保育園、幼稚園、学校」、「市・地域の広報誌、ホームページ」、「親戚」、「育児書、雑誌」、「テレビ、ラジオ、新聞」、「地域の子育て支援センター」、「その他」となり、一番回答数が少なかったが、「どこで入手すればよいかわからない。」という回答も4.7% あった。



2. 令和元年度・令和2年度に就任された学部長・研究科長及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会

11月18日（水）、本学総合研究棟Ⅱ第1会議室において、令和元年度・令和2年度に就任された学部長・研究科長及び事務系部長によるイクボス宣言並びに講演会を開催しました。

「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、駒田学長が、平成28年3月1日に三重県知事立会いのもと「イクボス宣言」を行って以降、今回が四度目となります。

今回は、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、9名の学部長・研究科長及び事務系部長が一人ひとりそれぞれの言葉で「イクボス宣言」を行いました。（宣言文は次ページに掲載）



駒田学長，荻原所長と学部長・研究科長及び事務系部長

続いて、荻原所長による「これからのリーダーに望む」と題した講演会を開催しました。

講演では、「より良い職場環境にするためには、イクボスに求められていることや日本の現状・国の制度等を正しく理解したうえで、人権を尊重し家庭でも職場でも対等な立場で権力に頼らない良好なコミュニケーションを築くことが最も大事である。」とのお話がありました。

学部長・研究科長及び事務系部長によるイクボス宣言文

宣言者：令和元年度・令和2年度に就任された学部長・研究科長及び事務系部長
宣言日：2020（令和2）年11月18日（水），場所：本学総合研究棟Ⅱ第1会議室
立会人：荻原 くるみ 三重県男女共同参画センター フレンテみえ所長

1. 藤田 伸也 人文学部長
 - 一 私は人文学部の教職員が家庭を大切にして働けるよう、自らが良き「イクボス」となることを目指します。
 - 一 だれもが家族と自分のために、休暇を取ることをためらわない職場環境作りに努めます。
 - 一 毎日、家庭で居心地良く暮らせるように、率先して余裕のある働き方を実践します。
 - 一 子供の笑顔を無上の喜びとする社会を築けるように努力します。
2. 須藤 啓広 大学院医学系研究科長
 - 一 私は、充実した仕事をし、楽しい私生活を謳歌し、素敵な人生を送る「イクボス」になります。
 - 一 私は、医学系研究科・医学部のすべての教職員のワークライフバランスを考慮し、理解し、実現します。
 - 一 私は、女性がストレスを感じることなく笑顔で働ける職場環境を構築するとともに、家庭で安らげるよう支援します。
 - 一 私は、仕事の効率化、業務の簡素化、時間外勤務削減、休暇取得推進を実行する一方、教育・診療・研究の活性化を目指します。
3. 池浦 良淳 大学院工学研究科長
 - 一 私は、教職員がワーク・ライフ・バランスを尊重し、安心して働き続けられるよう応援します。
 - 一 学生や教職員が多様な価値観のもとに、それぞれの能力を発揮できる環境を整備します。
 - 一 地域ひいては我が国の発展に貢献する組織作りや健全な人材育成に取り組みます。
 - 一 家族との時間を大切にし、自らも仕事と私生活の充実に取り組む「イクボス」となることを宣言します。
4. 奥村 克純 大学院生物資源学研究科長
 - 一 生物資源学研究科・学部の構成員が、元気よく前向きに活動できるような環境となるように努めます。
 - 一 個々の構成員に応じたワーク・ライフ・バランスを尊重、応援するとともに、構成員相互に理解し、応援する職場となるよう努めます。
 - 一 個々の構成員が充実した日々を過ごせるように、教職員や学生の相談にのります。
 - 一 自らも充実した日々を楽しむ「イクボス」であり続けます。

5. 中湖 博則 企画総務部長

- 一 私は、職員がワーク・ライフ・バランスを実現できるよう「イクボス」を目指します。
- 一 職員とのコミュニケーションを図るとともに、新しい生活様式を踏まえて、働き方の新しいスタイルを実行し、職場環境の向上に努めます。
- 一 自らも率先して時間を有効活用し、仕事とプライベートを充実させます。

6. 草川 弥生 学務部長

- 一 私は、学務部の職員ひとりひとりが100%の能力を発揮し、生き生きと輝くよう支援できる「イクボス」になります。
- 一 「よく学びよく遊べ」をモットーに、職員が互いに尊重し合い、一致団結し、笑顔の絶えない職場環境づくりに努めます。
- 一 ワーク・ライフ・バランスを充実させるため、休暇の取得、時間外勤務の削減、業務の削減・効率化を推進します。
- 一 女性幹部職員のロールモデルを目指すとともに、組織を担う人材の育成に尽力します。

7. 東 貞男 施設部長

- 一 私は、ワーク・ライフ・バランスを尊重し、仕事と家庭生活が両立できるよう職場環境づくりに努め、みんなが職場と家庭のそれぞれでいきいきと活躍できることを目指す「イクボス」になります。
- 一 いかに仕事の効率化や省力化を進めることができるかをみんなと考え、時間外労働を軽減していきます。
- 一 一人ひとりの生活環境を尊重し、コミュニケーションを向上させて休暇が取りやすい環境を構築していきます。
- 一 自らも時間外労働の軽減や休暇の取得を率先し、スポーツや自己啓発を通じて生活を充実させる範を示します。

8. 山下 郁夫 学術情報部長

- 職員が助け合いながら‘やりがい’のある仕事ができる環境と‘子供を安心して育てる’ことができる環境が両立する職場をつくることを目指し、次のことをイクボスとして実施します。
- 一 仕事に厳しくもホスピタリティに溢れる職場を醸成・継承していきます。
- 一 ワーク・ライフ・バランスの一助となるよう‘在宅勤務’の更なる普及と超過勤務時間数の縮減指導に努めます。
- 一 健康維持と生活の楽しみを満喫できるよう、家族の特別な催し又は部下本人や部下の家族が体調をくずしたときは、早めに帰るように勧めます。

9. 井澤 克弘 医学・病院管理部長

- 一 私は、男女を問わず全てのスタッフが、安心してイキイキと働くことができる職場環境づくりに取り組みます。また、男性の育児参加や育児休業取得の推進に取り組みます。
- 一 私は、三重大大学の全ての教職員が、生きがいを持って、幸福感のある人生を楽しむことを応援し、自らも家族との時間を大切にする「イクボス」になります。
- 一 私は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた理解が進むよう、啓蒙活動を行うとともに、余暇におけるスポーツを通じた健康づくりを推奨し、自らも実践します。

荻原三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長による講演会資料

～三重大学 イクボス宣言をうけて～
これからのリーダーに望む

2020年11月18日(水)

1. はじめに 男女共同参画 日本の現状と課題
2. イクボスに求められていること
3. 正しい理解を
4. より良い職場環境を

三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」
荻原くるみ

1. はじめに
男女共同参画 日本の現状と課題

2 © frente-mie

男女共同参画社会とは
(男女共同参画社会基本法 第2条より)

男女が、社会の**対等な構成員**として、自らの意思によって社会の**あらゆる分野**における**活動に参画する機会が確保され**、もって男女が**均等に**政治的、経済的、社会的及び文化的**利益を享受**することができ、**かつ、共に責任を担うべき社会**

3 © frente-mie

日本の現状
ジェンダー格差の大きい日本

日本のG G I
(ジェンダーギャップ指数)
121位 2019年 ← **110位** 2018年
(153か国中) (149か国中)

世界経済フォーラムが各国の男女格差を数値化しランク付けしたもの。政治分野、経済分野、教育分野、および保健分野のデータから算出される。G7で**最下位**。日本は「男女平等 後進国」

2019年男女平等ランキング

1(1)	アイスランド
2(2)	ノルウェー
3(4)	フィンランド
4(3)	スウェーデン
5(5)	ニカラガ
6(7)	ニュージーランド
7(9)	アイルランド
9(6)	スペイン
9(6)	ルワンダ
10(14)	ドイツ
53(51)	米国
75(73)	タイ
106(103)	中国
108(115)	韓国
112(108)	インド
121(110)	日本

4 © frente-mie

三重県の現状
意思決定の場における女性の割合
全国都道府県における三重県の順位

	総数(人)	内女性(人)	女性割合(%)	都道府県順位
県議会議員	51	6	11.8	16位
市議会議員	318	56	17.6	10位
町議会議員	189	23	12.2	16位
県審議会等委員	787	229	29.1	41位
市町審議会等委員	10378	2854	27.5	21位
管理職的職業従事者	17347	2915	16.8	20位
自治会長	5133	232	4.5	23位
県防災会議委員	60	5	8.3	39位

※全国女性の参画マップ内閣府男女共同参画局(令和2年5月作成)より

三重大学 管理職に占める女性の割合 …9.9% (111名中11名)
平成30.5.1現在

5 © frente-mie

無意識のバイアス
Unconscious Bias

男は一家の大黒柱
強くたくましく
リーダーシップ

おしとやかに、控えめに
仕事はほどほどに
家事は女性の仕事

男が育児休暇を取るなんて…
子育ては母親の責任

6 © frente-mie

荻原三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」所長による講演会資料

最近では

マイクロアグレッション

悪意のない小さな差別的な言動

- ★会議室に入ってきた男性スタッフと女性スタッフのうち、女性スタッフをアシスタントだと思って飲み物を注文する
- ★「女の子はスイーツが好きだし喜ぶと思う」といった発言
- ★ブラジルにルーツがあるAさんは、「サッカーうまいんでしょ？教えて」といわれて困った
- ★同性愛者のCさんは、中学校の保健の授業で「思春期になると誰でも異性に興味を持つようになる」という保健の先生の話聞いて、『自分はないものだとされている』と感じた

7 © frente-mie

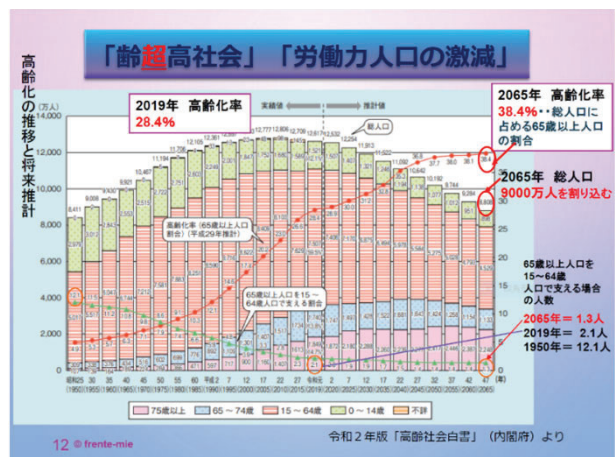
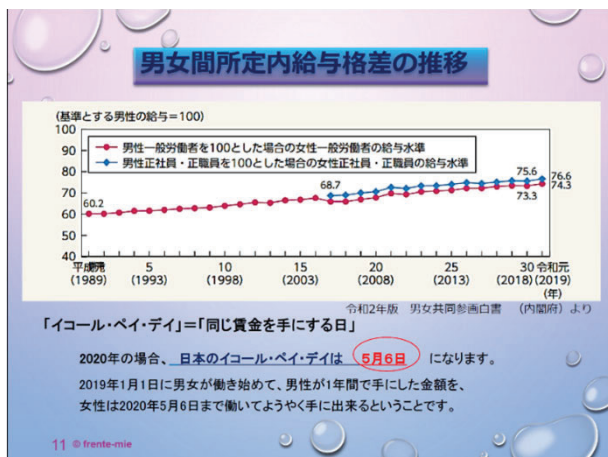
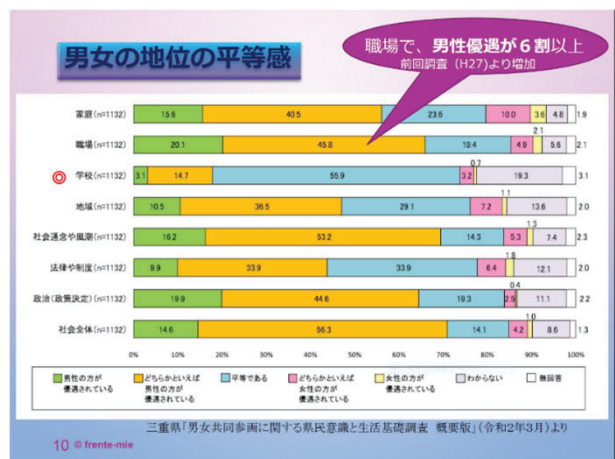
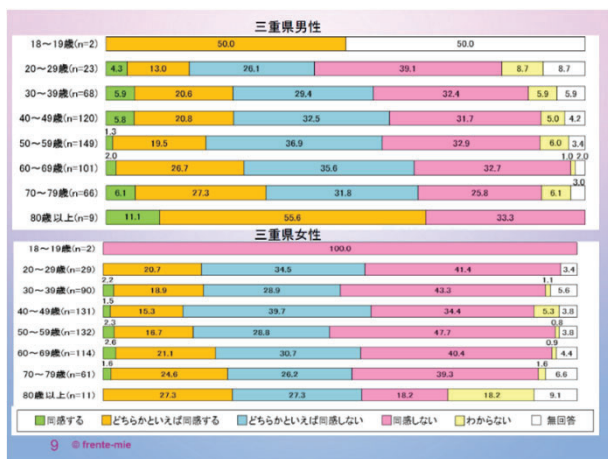
「男は仕事」「女は家庭」という考え方について

「男は仕事、女は家庭」という考え方について、「同感する」と「どちらかといえば同感する」を合わせた割合は23.3%と、前回の県調査（平成27年実施）と比較すると8.5ポイント低くなっている

調査対象	同感する	どちらかといえば同感する	どちらかといえば同感しない	同感しない	わからない	無回答
三重県調査 (令和元年)	2.8	20.5	32.2	36.5	3.6	4.4
三重県調査 (H27年)	6.8	25.0	27.1	33.3	5.3	2.5
国 (世論調査)	7.5	27.5	36.6	23.2	5.2	-

三重県「男女共同参画に関する県民意識と生活基礎調査 概要版」(令和2年3月)より

8 © frente-mie



2. イクボスに求められていること



13 © freme-mie

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。

三重県HP 「イクボスのススメ」冊子より

14 © freme-mie

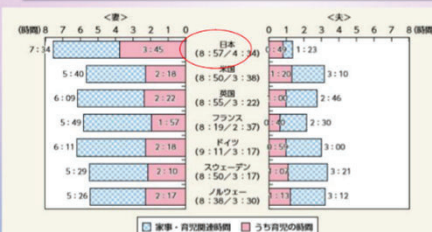
イクボス十ヶ条

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

15 © freme-mie

三重県HP 「イクボスのススメ」冊子より

6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間 (1日当たり、国際比較)



日本の男性は世界と比較して家事・育児にかける時間が、とても少ない

かける時間を増やすことはまだまだ可能!

(備考) 1. 総務省「社会生活基本調査」(平成28年)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2016) 及びEurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2016) より作成。
2. 日本の値は、「夫婦と子供の時間」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)。
3. 調査の下に記載している国別は、左側が「家事・育児関連時間」の夫と妻の時間を合わせた時間、右側が「うち育児の時間」の夫と妻の時間を合わせた時間。

16 © freme-mie

令和2年版 男女共同参画白書 (内閣府)より

みえのイクボス同盟

三重県の取組 男性の育児参画推進(三重の育児男子プロジェクト)
女性の大活躍推進三重県会議
男女が生き生きと働いている企業の認証・表彰

職場でともに働く全員の仕事と家庭の両立等を応援する「イクボス」の存在が重要 ⇒ **「みえのイクボス同盟」**を発足。(参加企業754)

・空気を変える

令和2.10.26現在

・働き方の見直し(柔軟な働き方、支え合う風土づくり、ワーク・ライフ・バランスの推進)

長時間労働の是正・優秀な人材の確保・
企業の競争力向上



みえのイクボス同盟発足式
～平成30年4月18日(水)～

三重県HPより

第二回イクボス充実度アンケート調査結果
都道府県では三重県が2年連続ランキング1位

(NPO法人ファザーリングジャパン)

17 © freme-mie

三重大学男女共同参画宣言

【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

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

目標1: 男女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

目標2: 子育て等家庭生活充実のため所定外労働時間の縮減及び年次有給休暇の取得を促進する

18 © freme-mie

3. 正しい理解を…

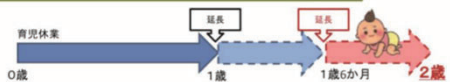


育児・介護休業法 H28.3.29法成立 H29.1.1施行

育児・介護休業法 国の制度

育児休業、介護休業等育児又は、家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号) H29.10.1改正
厚生労働省HPより

改正内容①: 最長2歳まで育児休業の再延長が可能に



- 1歳6か月以後も、保育園等に入れないなどの場合には、会社に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。
- 育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。(詳細はハローワークまで)



20 © frenta-mie

育児・介護休業法 H28.3.29法成立 H29.1.1施行

主な改正点 厚生労働省HPより

改正内容②: 子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

事業主は、働く方やその配偶者が妊娠・出産したこと等を知った場合に、その方に個別に育児休業等に関する制度(育児休業中・休業後の待遇や労働条件など)を知らせる努力義務が創設されます。



改正内容③: 育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てながら働く方が子育てしやすいよう、育児に関する目的で利用できる休暇制度を設ける努力義務が創設されます。

(育児目的休暇の例) 配偶者出産休暇、ファミリーフレンドリー休暇、子の行事参加のための休暇など



仕事の介護の両立支援についても改正がなされている
事業主に、マタハラ、パタハラなどの防止措置義務も新設

21 © frenta-mie

ハラスメントのない職場環境

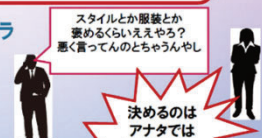
harassment 一迷惑を掛ける、悩ます(悩ませる)、いやがらせ

本人の意図に
関わらず

他者に対する発言・行動等が、
相手を不快にさせたり、人格をおとしめたり、
尊厳を傷つけたり、不利益を与えたり、脅威を与えたりすること

職場の三大ハラスメント セクハラ、マタハラ等、パワハラ

その言動で、**相手(自分)**が「不快」「嫌な気持ち」だと感じる(感じた)かどうか



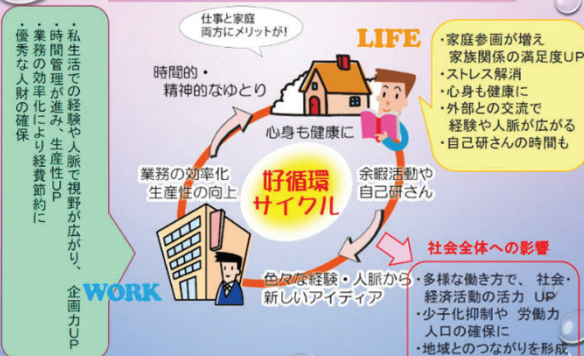
決めるのはアナタではありません!

★マニュアルで区分したり判断したりすることはできない
「行為の内容」や「継続性」が重要な要素だが、
行為者と受け手側の「人間関係」が大きく影響

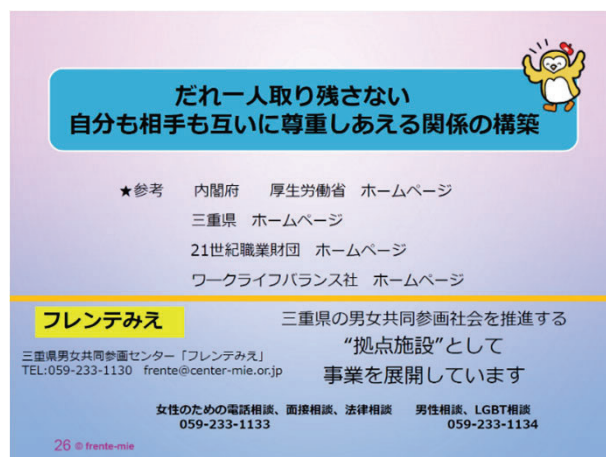
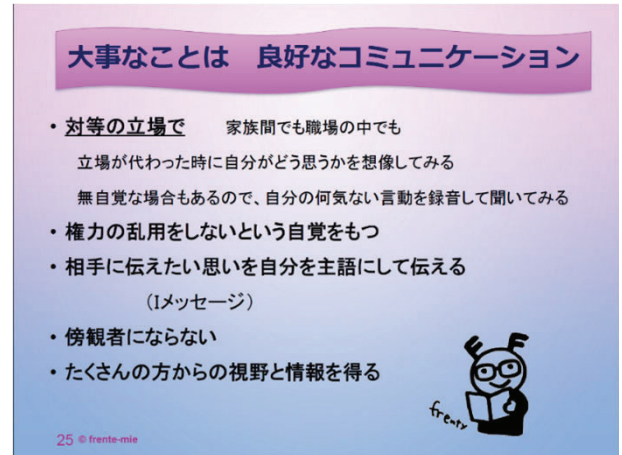
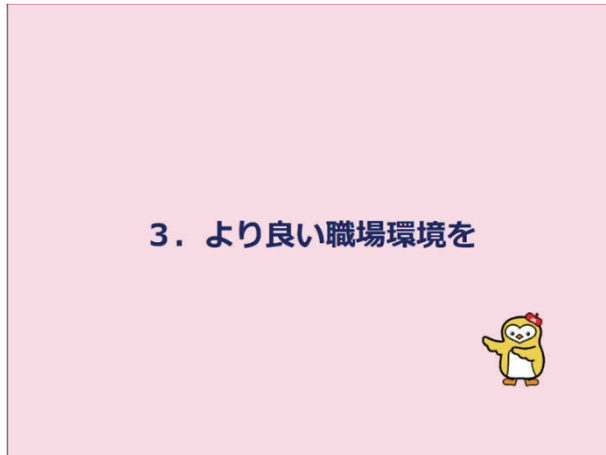
どのハラスメントでも同様

22 © frenta-mie

ワーク・ライフバランスの実現



23 © frenta-mie



講演中の荻原所長

Ⅱ 男女共同参画推進委員会及び同専門委員会の活動

1. 令和2年度三重大学男女共同参画推進委員会（Zoom会議）

回	日	事 項
1	3月 4日 (木)	○ 男女共同参画推進委員会と男女共同参画推進専門委員会の統合について

2. 令和2年度三重大学男女共同参画推進専門委員会（いずれもZoom会議）

回	日	事 項
1	6月 3日 (水)	○ 令和2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 ○ 三重大学「男女共同参画に係る意識調査」の実施について ○ 令和2年度トモショックイベントについて ○ 第6回学生の男女共同参画に関する意識調査について ○ 令和2年度教養教育「男女共同参画基礎」授業について ○ 「次世代育成支援対策支援法」に基づく「くるみん認定」について
2	7月 29日 (月)	○ 令和2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 ○ 三重大学「男女共同参画に関する意識調査」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 ○ 第6回学生の男女共同参画に関する意識調査について ○ 令和2年度男女共同参画推進フォーラムについて ○ 「令和2年度津市男女共同参画フォーラムわあむ津」の開催について
3	9月 23日 (水)	○ 令和3年度教養教育授業計画について ○ 令和2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 ○ 「みえの働き方改革推進企業」への登録更新について ○ 「男女共同参画推進専門委員会報告書2020」について ○ 学部長・研究科長等によるイクボス宣言について ○ 教職員を対象とした男女共同参画に関する意識調査の実施状況について ○ 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
4	2月 17日 (水)	○ 令和3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 ○ 「男女共同参画推進専門委員会報告書2020」について ○ 令和3年度前期「男女共同参画基礎」授業日程について ○ 国立大学協会男女共同参画小委員会について ○ 「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 ○ 教育学部男女共同参画推進講演会について ○ 三重県男女共同参画フォーラムの開催について ○ 令和3年度理事・副学長体制について

3. 「子育てサポート企業」としての厚生労働大臣の認定（『くるみん認定』）

本学は、令和元年12月17日付けで申請した次世代育成支援対策支援法に基づく基準適合一般事業主認定申請書について、令和2年5月12日付けで同法第13条の認定（くるみん認定）を受けました。この認定は、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個の定められた認定基準を全てクリアしたと評価されたものです。

この認定を受けた証が右の「くるみんマーク」であり、本学の人材に対する考え方を知ってもらえるツールとして活用できますし、就活生や求職者に認知してもらうことで、本学のイメージ向上と優秀な人材の確保や定着に繋がっていくことができます。

参考：くるみん認定基準

- ①次世代法による一般事業主行動計画の策定 ②計画期間
③計画の実施と目標達成 ④計画の周知 ⑤男性従業員における育児休業や育児休暇の取得割合 ⑥女性従業員における育児休業などの取得割合 ⑦労働時間の短縮や始業時刻の変更といった措置 ⑧労働時間に関する事項 ⑨3つの措置（所定外労働、年次有給休暇、多様な労働条件）について目標を規定して取り組む ⑩コンプライアンス遵守



4. 「みえの働き方改革推進企業」制度に登録

本学は、令和2年11月1日付けで「みえの働き方改革推進企業」制度に登録されました。この登録制度は三重県による、誰もが働きやすい職場環境づくりを目的に、ワーク・ライフ・バランスの推進や働き方の見直し、次世代育成支援、女性の能力活用などに取り組んでいる企業等を募集し、優れた取組を県内に広めることにより、地域社会全体での「働き方改革」の取組推進を図るためのものです。

今回は、本制度が始まった平成30年度に登録された本学の有効期限が令和3年3月31日に終了することに伴い更新申請を行ったもので、審査の結果、本学が継続して登録要件を満たしていることから登録されたものです。



5. 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・実験時間が取れない教員に対し、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（原則、本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年度から本事業を開始し、令和2年度までに延べ47名（男性27名、女性20名）の教員に助成を行いました。助成を受けた教員からの報告書では、全員が両立支援の効果が得られたとの内容であり、且つ今後の事業の継続を望んでいます。本学は、令和3年度も事業の継続を行い、公募の結果、前期は8名（男性6名、女性2名）の助成を決定しました。

助成を受けた教員の声（抜粋）

- ・研究補助者に仕事を回すことができた分、より専門的や特化した仕事を行うことができてよかった。作業の目が増えることにより、細かい点のフィードバックをしてもらえて研究内容がブラッシュアップされた。また、通常業務を終えて残業することがなくなった上、帰宅後に育児を終えてから睡眠時間を削ることもなくなったので、健康を維持することができ、作業効率も上がった。
- ・補助業務として実施頂いた作業は、教育や管理業務等に係る業務等に係る時間帯以外に実施せざる終えない状況であったため夕方以降に実施していたが、補助して頂いたことで、18時以降の勤務時間が減り、保育園の預かりが延長にならず、定時範囲内に迎えに行くことができるようになった（延長保育の削減と子どもの食事の世話などの育児時間の確保）。
- ・データ入力やデータ整理を依頼することで、研究者にしかできない質的分析に時間を当てることができ、育児のため、看護休暇を取得したり、就業時間は週40時間を超えられないにも関わらず、以前と同様に研究を進められている。
- ・研究補助者により分析機器の維持管理作業や実験操作を分担して行うことができたため、大学での滞在時間を非常に効果的に使い、自宅での育児や家事の時間を確保できた。特に今期は、新型コロナウイルスの関係で、小学校や幼稚園が休みとなった期間があり、私自身も育児のために通常より大学での滞在時間が限られることがあったが、研究補助者の配置により実験を速やかに進められたため、その分、育児の時間を確保できた。
- ・報告者は微生物を扱う研究を行っていることから、研究遂行するためには長時間継続的に実験を行う必要があるが、未就学児の育児を行っていることから時間的制約があり、効率的に研究遂行することが困難であった。本事業により配置された研究補助者が上記の業務を報告者に代わって行うことにより、報告者はその分の負担が軽減された。結果的に育児による時間的制約下においても研究活動をより効率的に行うことが可能になった。
- ・三重大学医学部は女子学生さんが多く、将来の働き方、育児との両立など、不安に思っているとよく耳にします。女性医師が増え、研究に従事する女性はどんどん増えると思いますので、このような金銭的な支援がいただける事業があることは、将来に不安を抱いている学生さんたちにとってもいいことだと思います。今後とも続けていただきたいと思います。

Ⅲ 三重大学生の男女共同参画に関する意識調査等

(1) 三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

2020（令和2）年6月24日から7月8日の期間に、教養教育「男女共同参画基礎」受講生の28名を対象に、第6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。また、別途2020（令和2）年6月から7月にかけて、自然環境論A、環境学概論、環境地理学A及び環境地理学Cの受講生計99名にも協力いただき、紙による意識調査を行いました。

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」講義の改善及び男女共同参画推進活動に活かすことを目的に2015年度（平成27年度）から実施しています。なお、第1回（2015年度）から第6回（令和2年度）までのトレンドの比較のため、特に、設問9 将来、仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと。（複数回答可）、設問10「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。設問11 男女共同参画推進学生委員会について、あなた自身が男女共同参画を推進する活動に取り組むことに関心がありますか。設問13 情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入れられる情報源を答えてください。（複数回答可）について比較分析を行いました。

詳しくは、「第6回 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。

(2) 2020年度日中の大学生の男女共同参画に関する意識調査の比較

2020年（令和2年）6月から7月にかけて、日中韓の大学生を対象とした男女共同参画に関する意識調査を行いその比較を行う予定でしたが、新型コロナウイルスの影響で調査を実施予定であった韓国世宗大学で調査を実施することが出来ませんでした。大学生187名（三重大94名（教養教育「男女共同参画基礎」受講生21名、「自然環境論A」、「環境学概論」受講生併せて52名、「環境地理学A」、「環境地理学C」の受講生併せて21名）、中国南京審計大学93名）を対象に、日中の大学生の男女共同参画に関する意識調査の比較を行いました。特に、設問2 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。1) 大学で 2) 家庭で 3) 政治で 4) 社会通念や習慣などで、設問3 理系学部等において女子学生の比率が低く、高校時代の進路選択の際に、性別などの適正に沿った進路選択が妨げられていることがその原因の一つとされています。あなたは、進路選択の際に性別による障壁を感じたことがありますか。設問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。設問5 今あなたが関心のあることはなんですか。（複数回答可） 設問6 あなたが将来就きたい職種はなんですか。設問7 あなたの理想とする年収は。 設問8 あなたは将来結婚したいですか。 設問9 将来、仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと。（複数回答可） 設問10 情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入れられる情報源を答えてください。（複数回答可）について比較分析を行いました。

詳しくは、「日中の大学生の男女共同参画に関する意識調査の比較」に掲載しています。

第6回 三重大学生の男女共同参画に関する意識調査

2020年6月～7月
94名

質問項目

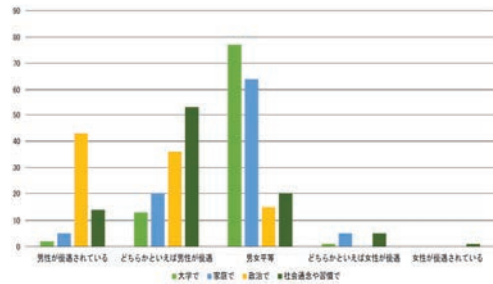
※ 自由記述の問12、問14は取り扱わない

- 所属学部、学年、性別
- 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。
1) 大学で 2) 家庭で 3) 政治で 4) 社会通念や習慣などで
- 理系学部等において女子学生の比率が低く、高校時代の進路選択の際に、性別などの適正に沿った進路選択が妨げられていることがその原因の一つとされています。あなたは、進路選択の際に性別による障壁を感じたことがありますか。
- 「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。
- 今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種はなんですか。
- 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）
- 「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。
- 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。
- 学生委員会として取組みたい（取組んでもらいたい）活動があれば自由に記述してください
- 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）
- 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。

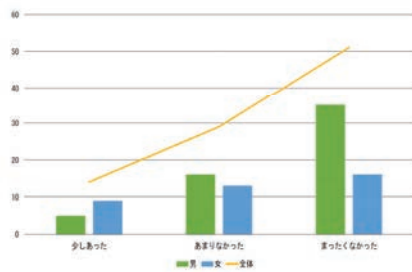
調査対象

人文		教育		医学		工学		生物資源		全体		計
男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	
37	26	2	1	1	0	8	6	8	5	56	38	94

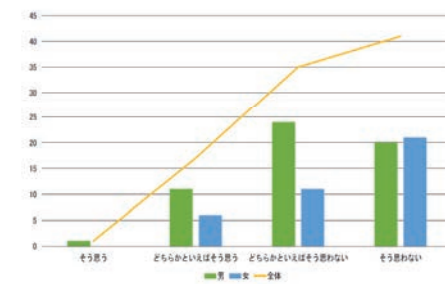
2. 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると感じますか。



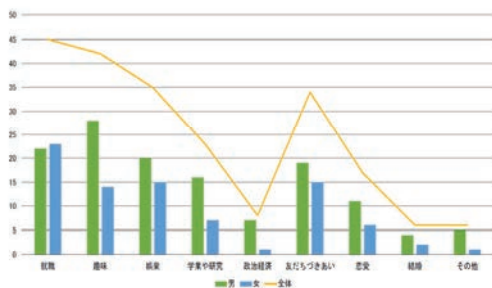
3. 進路選択の際に性別による障壁を感じたことはありますか。



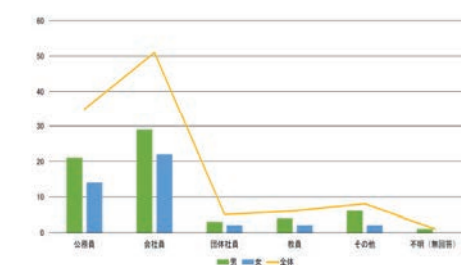
4. 「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



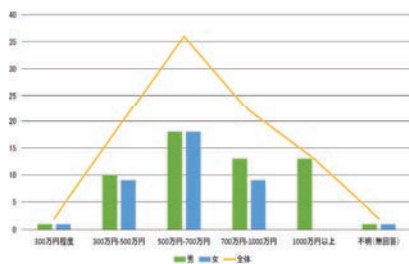
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。



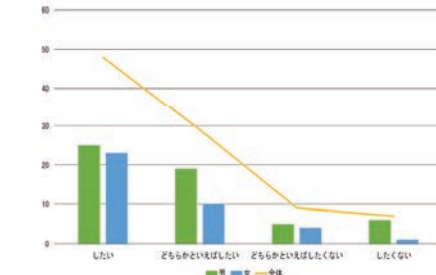
6. あなたが将来就きたい職種は何ですか。



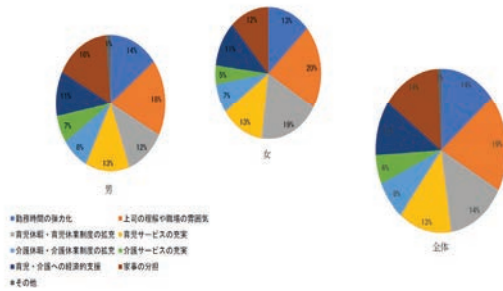
7. あなたが理想とする年収は。



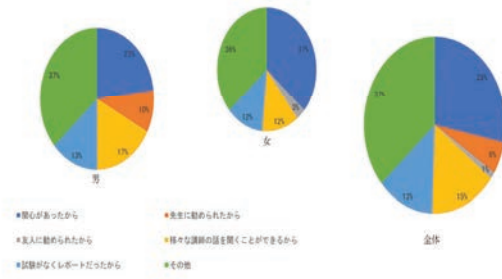
8. あなたは将来結婚したいですか。



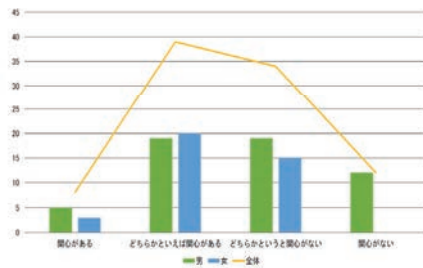
9. 将来、仕事と家庭を両立させるために必要だと思うこと。



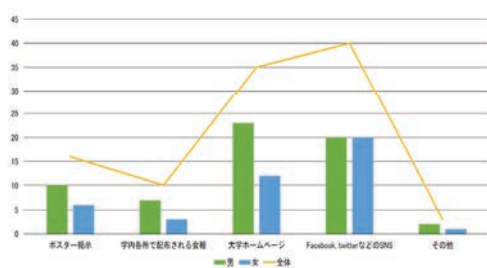
10. 「男女共同参画基礎」を履修したきっかけは何ですか。



11. 男女共同参画推進学生委員会について、あなた自身が男女共同参画を推進する活動に取り組むことに関心がありますか。



13. 学生委員会の情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入られる情報源をお答えください。



日中の大学生の男女共同参画に関する意識調査の比較

2020年6月～7月
三重大 94名
中国南京審計大学 93名

調査対象

・三重大

男	女	計
56	38	94

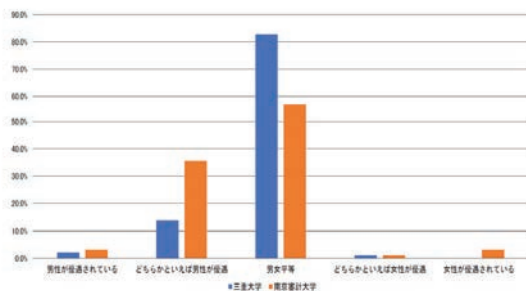
・中国南京審計大学

男	女	計
15	78	93

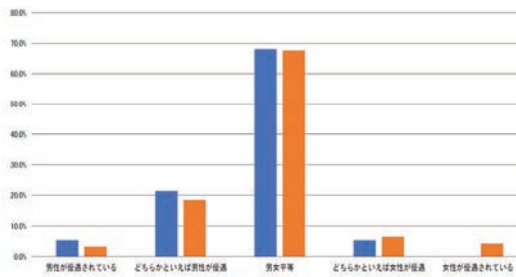
質問項目 (下線を引いた項目を今回の比較対象とする)

- 所属学部、学年、性別
- 男女共同参画の現状について、あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。
1) 大学で 2) 家庭で 3) 政治で 4) 社会通念や習慣などで
- 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選ば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偏見を感じ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。
- 今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種は何ですか。
- 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)
- 情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入られる情報源をお答えください。(複数回答可)
- 男女共同参画を推進するために、実施してほしいイベント。あなたが気づいた課題等について自由に記述してください。

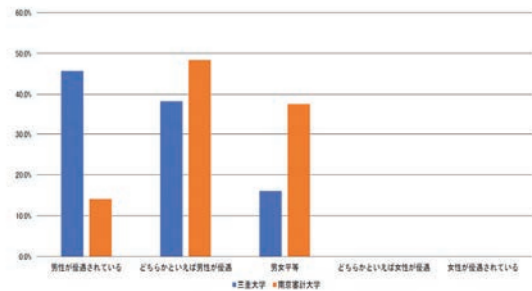
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。1) 大学で



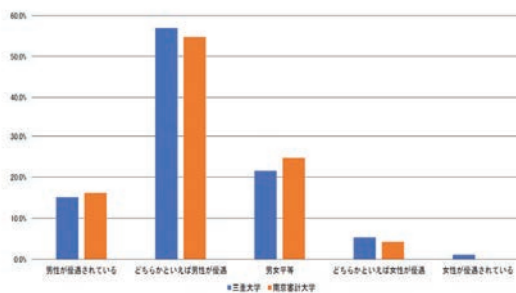
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。 2) 家庭で



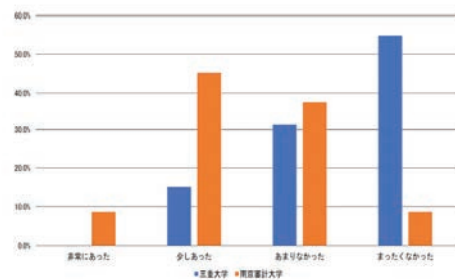
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。 3) 政治で



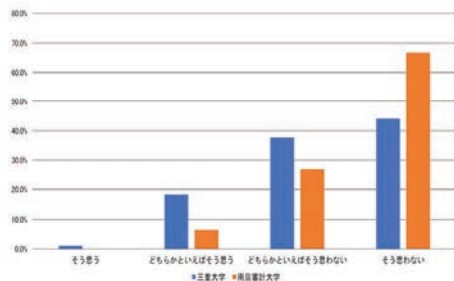
2. あなたは下記のそれぞれの場面で男女の地位は平等になっていると思いますか。 4) 社会通念や習慣などで



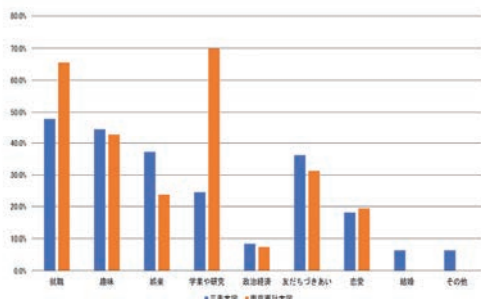
3. 進路選択の際に性別による障壁を感じたことがありますか。



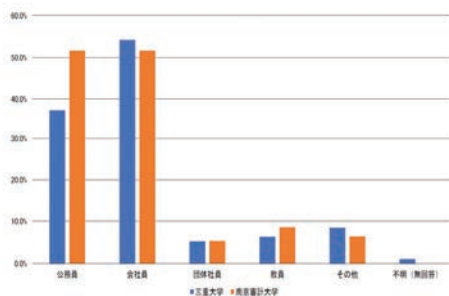
4. 「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



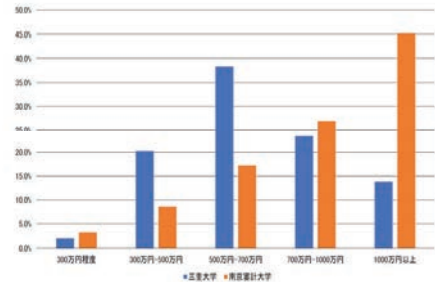
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。(複数回答)



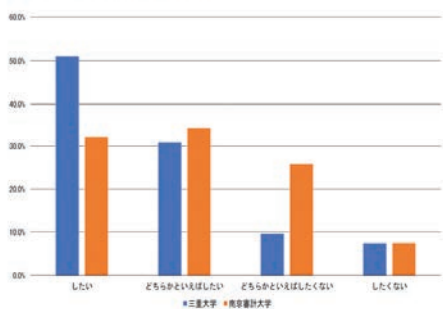
6. あなたが将来就きたい職種は何ですか。



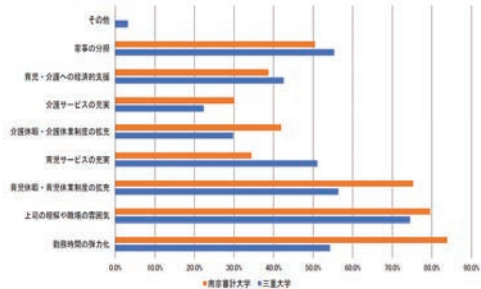
7. あなたが理想とする年収は。



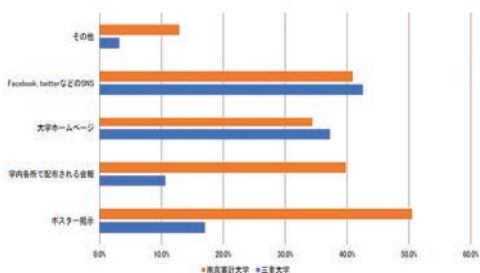
8. あなたは将来結婚したいですか。



9. 将来、仕事と家庭を両立するために必要だと思うこと。(複数回答可)



10. 男女共同参画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)

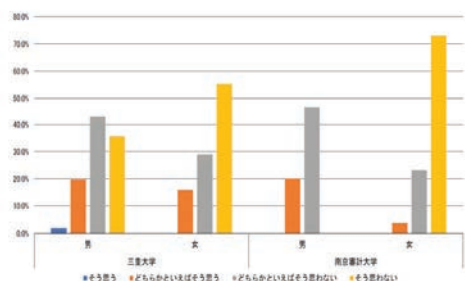


日中の男女共同参画に関する意識調査の比較

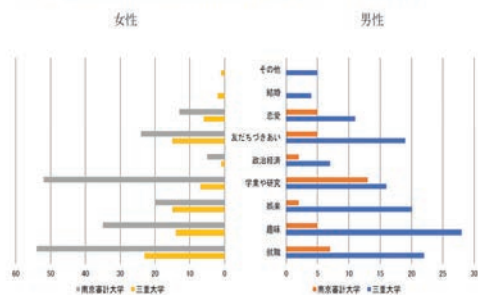
男女比較 (第4問、第5問、第7問、第10問)

- 「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。
- 今あなたが関心のあることは何ですか。(複数回答可)
- あなたの理想とする年収は。
- 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)

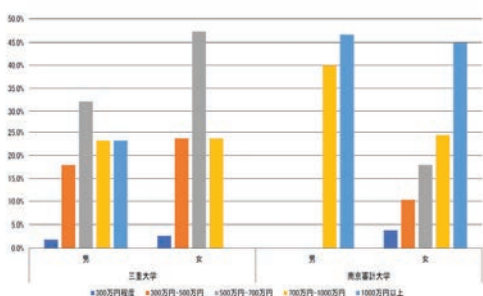
4. 「男性が外で働き、女性が家庭を守る」という考え方についてどう思いますか。



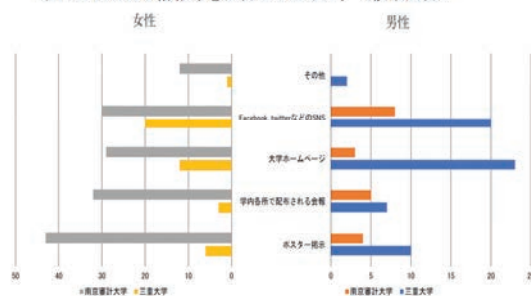
5. 今あなたが関心のあることは何ですか。(複数回答可)



7. あなたが理想とする年収は。



10. 男女共同参画の情報を提供するために、あなたが最も手軽に手に入れられる情報源をお答えください。(複数回答可)



IV 教養教育授業

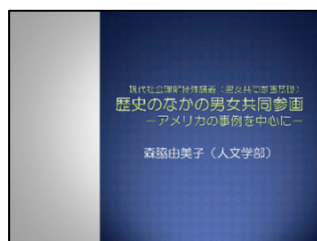
教養教育において「男女共同参画基礎」授業を開講

2020(令和2)年度前期の授業は、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、大学の対策として授業開始日を遅らせ、原則すべての授業をオンライン実施することが決定されました。このため、現代社会理解特殊講義「男女共同参画基礎」についても、5月14日から8月7日までの期間をZoomで開講しました。この授業は、これまで地方公共団体等から非常勤講師やゲストスピーカーを迎えて、オムニバス形式で実施してきましたが、授業回数の削減もあり、2020年度は三重大学男女共同参画推進専門委員会委員の教員による授業の実施となりました。今年度の授業には、28名の学生が履修登録し、日本、アジア、アメリカ等の男女共同参画の歴史や取り組み、エンジニア、看護師、職業の選択、LGBT、ワーク・ライフ・バランス等々いろんな切り口からの男女共同参画における現状・課題、対策等について幅広く学びました。

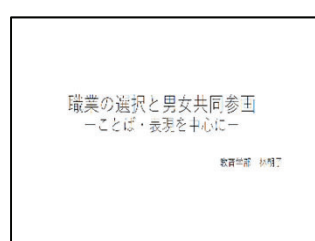
また、6月末から7月中旬には受講生を対象に、e-Learningシステムを活用した第6回目の「三重大学生の男女共同参画に関する意識調査」を実施しました。



第1回 朴 恵淑特任教授



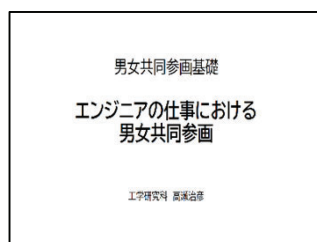
第2回 森脇由美子委員



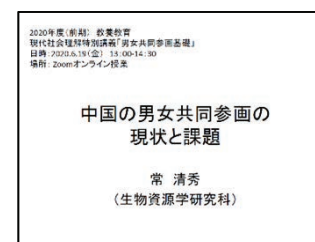
第3回 林 朝子委員



第4回 宮田千春委員



第5回 高瀬治彦委員



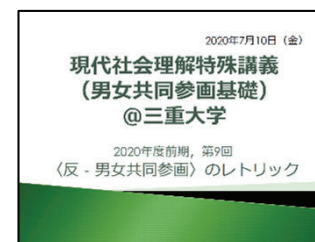
第6回 常 清秀委員



第7回 宇野貴浩委員



第8回 水谷泰子委員



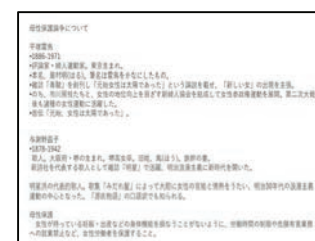
第9回 林原玲洋委員



第10回 江藤みちる委員



第10回 ゲストスピーカー
一般社団法人 ELLY



第11回 尾西康充委員長

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	2020(令和2)年度
開講区分	教養教育 教養統合科目 国際理解・現代社会理解
受講対象学生	学部(学士課程): 1 年次, 2 年次, 3 年次, 4 年次, 5 年次, 6 年次
選択・必修	選択
授業科目名	現代社会理解特殊講義 げんだいしゃかいりかいとくしゅこうぎ Lecture Course in Understanding Modern Society
授業テーマ	男女共同参画基礎
単位数	2 単位
分野	人文(平成26年度以前に入学した学生対象)
開放科目	非開放科目
市民開放授業	市民開放授業
開講学期	前期
開講時間	金曜日 5, 6 時限
開講場所	

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), 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), 常清秀(生物資源学研究科), 林原 玲洋(教養教育院), 朴 恵淑(イノベーション学研究科)
	○ ONISHI,Yasumitsu
	尾西 康充 onishi@mie-u.ac.jp 男女共同参画推進室 danjo@ab.mie-u.ac.jp
TA の 情報	

学習の目的と方法

授業の概要	男女共同参画について多方面から考え、活動できるよう、社会のさまざまな分野における男女共同参画推進活動等について学ぶ。 本学教員とともに非常勤講師及びゲストスピーカーを交えて指導する。
学習の目的	男女共同参画社会を実現するには何をすべきかを考えさせ、意識向上を図る。
学習の到達 目標	男女共同参画社会について理解する。 社会の様々な分野における男女共同参画に関する知識やノウハウを修得する。 男女共同参画社会の実現に向けて主体的に活動できるようになる。
ディプロマ・ ポリシー	○ 学科・コース等の教育目標 ○ 全学の教育目標 感じる力 ・ ○感性 ・ ○共感 ・ 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
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た授業
教科書	講義のはじめにテキストや参考書について提示する。
参考書	講義のはじめにテキストや参考書について提示する。
成績評価方法と基準	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。
オフィスアワー	本科目の取りまとめ役 尾西康充への連絡については、月曜日～金曜日の午前9時から午後5時まで可。それぞれの講師については、三重大学男女共同参画推進室へ。月曜日～金曜日の午前9時～午後4時まで可。 ※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	
授業改善への工夫	担当教員が男女共同参画に関するセミナー等に参加するなどして、最新の情報を把握して改善する。また、担当教員による学生の意見収集及び三重大学男女共同参画推進学生委員会が実施する学生アンケート調査により、学生の意見を反映して改善する。
その他	

授業計画

キーワード	男女共同参画、女性活躍支援、次世代育成支援、ワーク・ライフ・バランス
Key Word(s)	Gender Equality
学習内容	第 1 回 朴 恵淑 「オリエンテーション・日本及び三重大大学の男女共同参画の現状と課題」 第 2 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 3 回 林 朝子 「職業の選択と男女共同参画」 第 4 回 宮田 千春 「看護における男女共同参画」 第 5 回 高瀬 治彦 「エンジニアの仕事における男女共同参画」 第 6 回 常 清秀 「アジア（中国）の男女共同参画の現状と課題」 第 7 回 宇野 貴浩 「工学研究科における男女共同参画の推進」 第 8 回 水谷 泰子 「大学病院における男女共同参画の推進」 第 9 回 林原 玲洋 「〈反 - 男女共同参画〉のレトリック」 第 10 回 江藤 みちる 「男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」 第 11 回 尾西 康充 「ライフプランを考える」 第 12 回 尾西 康充 「男女共同参画の歴史」
事前・事後学習の内容	男女共同参画に関する新聞記事を読み、自分の考えを深める。専用のノートを作って、レポート作成のための準備を行う。

* 成績評価方法及び基準について

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）。テーマ・学籍番号・氏名を忘れずに書く。

③提出期限：8月14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。

V 部局の取組み

1. 教育学部男女共同参画推進委員会

令和3（2021）年2月3日（水）13：00～14：30、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、お話していただきました。今年度は、学校現場や社会に出る前に、多様な性のあり方について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年生を対象としました。参加者は4年生98名、教職員15名（内、教育学部外からの参加者10名）の合計113名となりました（講演会後の座談会には学生3名参加）。オンラインのため学生が受け身になってしまうかと心配しましたが、講師の山口さんへの質問にもZoomの挙手機能等を使用し、積極的に参加している様子が見られました。

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。事前に学生8名から寄せられていた素朴な疑問にも、親身にお答えいただきました。

今回の講演会は、卒業前に、学生一人一人が、多様な性のあり方について改めて捉え直し、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考える貴重な機会となりました。



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、リケジョを目指す多くの女子生徒等の相談に工学部及び大学院工学研究科の女子学生が自らの経験を基に、対応してきました。しかし今年度は、コロナ禍によりオープンキャンパスは「Webオープンキャンパス」となったため、Web上のページで質問を受け付け、回答は女子学生が行いました。

(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」

[http:// www.eng.mie-u.ac.jp/students-o/](http://www.eng.mie-u.ac.jp/students-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、改善してほしい点などのご相談・ご要望を受け付けています。ただし、今年度は恒例のアンケートの実施は取りやめとなりました。



女子学生による進路相談（昨年度の様子）



本学の男女共同参画推進活動紹介（昨年度）

VI 地域との連携

1. 三重県との連携

(1) フレンテまつり . . . 中止

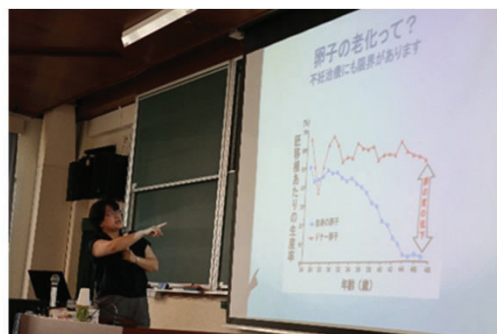
2020(令和2)年6月20日(土)に、三重県男女共同参画センター フレンテみえで開催予定であった「フレンテまつり」は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため中止となりました。(写真は昨年度のものです。)

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、展示ブースで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。コロナ禍が一日でも早く終息するのを願うばかりです。



(2) 特別講義 . . . 中止

三重県ライフプラン教育アドバイザー派遣事業により、2020(令和2)年度も、教養教育「男女共同参画基礎」の受講生を対象に、「ライフプランを考える」をテーマに特別講義を行う予定でしたが、新型コロナウイルス感染症の影響で派遣事業が中止になりました。(写真は昨年度のものです。)



2. 津市との連携

2021(令和3)2月6日(土)に、津市久居アルスプラザで開催予定であった令和2年度津市男女共同参画フォーラム「わあむ津」は新型コロナウイルスの感染拡大により中止となりました。本学は例年、訪れた市民の皆様には本学の取組みを理解していただくため、男女共同参画推進活動を紹介するパネル展示と説明及び関連資料の配布を行ってきました。

(写真は昨年度のものです。)



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2年度は以下の事業報告のとおり議論・活動を行いました。

2020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）

国立大学法人東海国立大学機構名古屋大学

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（前期・後期で1回ずつ）

名古屋大学において、ブロック会議を前期1回（2020年8月18日）、後期1回（2021年1月27日）をZoomを使用してオンラインで開催した。8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 参画機関の特色を生かした男女共同参画推進活動を効果的に実施するために、総合大学系、医学系、および工学系の3分野でワーキンググループを設け、それぞれのワーキングで活動を実施。

② 文科省の女性研究者研究活動支援事業（「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を含む）にこれまで採択された機関から同事業により導入した取組の内容および取組により得られた成果等の情報をブロック全体で共有し、まだ採択されていない機関への同事業の普及を目指すこととした。本件に関する報告会は、1月のブロック会議で実施。

(2) 総合大学系、医学系、および工学系による活動

上述の通り、総合大学系、医学系、および工学系の3分野でのワーキング・グループを設け、それぞれのワーキングで活動を実施した。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

取りまとめ機関：名古屋大学

活動内容：「コロナ禍におけるジェンダー平等」と題したウェビナーを1月のブロック会議にて実施した。司会は笹原恵先生（静岡大学）、発表者は、落合絵美先生（岐阜大学）と三枝麻由美先生（名古屋大学）。

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

取りまとめ機関：金沢医科大学

活動内容：働き方の改善を目指し、事前アンケート調査を行い、2021年1月19日に第1回の会議をZoomで開催した。「海外から学ぶ女性医師の働き方支援」について米本倉基先生（藤田医科大学）による基調講演、意見交換を行った。

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

取りまとめ機関：名古屋工業大学

活動内容：工学系機関における課題を見つけるためにアンケート調査を実施した。さらに、工学系進路支援イベント「女性が拓く工学の未来」を、名古屋工業大学（主催）、豊橋技術科学大学および岐阜大学工学部（協力）で開催。

(3) 東海・北陸ブロック主催・後援によるセミナー等の実施

東海・北陸ブロック会議（8月、1月）、各大学等主催シンポジウム・セミナー等（富山大学、金沢医科大学、名古屋工業大学、東海国立大学機構）、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認定証交付式及びシンポジウム、東京農工大学との意見交換会等

VII 国立大学協会の取組み

国立大学協会では、平成23年（2011年）2月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を策定し、「少なくとも2015年までに国立大学の女性教員比率17%以上」との達成目標を設定し、毎年を追跡調査の実施により、その達成状況を検証してきました。平成27年（2015年）までの達成状況も踏まえ、平成28年（2016年）以降についても引き続き、国立大学における男女共同参画を推進するため、平成28年1月に「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2016年度～2020年度）－」を取りまとめました。（アクションプラン（2016年度～2020年度）URL）http://www.janu.jp/gender/files/danjyo_actionplan2016-2020.pdf

三重大学の男女共同参画進捗状況調査結果（2020（令和2）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	0	4	0.0
副学長 ***	9	2	11	18.2
教授	204	35	239	14.6
准教授	165	32	197	16.2
講師(常勤)	68	10	78	12.8
助教	188	74	262	28.2
小計	639	153	792	19.3
助手	0	0	0	
計	639	153	792	19.3

* 学校基本調査と同じ数値を記入し、その際、学校基本調査にない、「理事」の取り扱いに注意してください。

** 理事が副学長を兼ねている場合は、理事の欄にのみ記入し、副学長の欄には記入しないでください。

非常勤理事は除いてください。

*** 理事又は副学長が教授を兼ねている場合は、理事あるいは副学長の欄にのみ記入し、教授の欄には記入しないでください。

表1.2 大学の意思決定機関等における性別構成

（アクションプラン P4. (2)② 関係）

単位:人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等 *	6	0	6	0.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	32	2	34	5.9
部局長等	19	0	19	0.0
監事 ***	1	0	1	0.0
小計	58	2	60	3.3
非常勤理事	2	0	2	0.0
経営協議会等(学外委員)	8	2	10	20.0
非常勤監事	1	0	1	0.0
小計	11	2	13	15.4
計	69	4	73	5.5

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。

** 学外委員、非常勤理事等は除いてください。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	123	40	163	24.5
専任教員以外の本務を持つ者 *	195	42	237	17.7
本務を持たない者(60歳以上) **	82	26	108	24.1
本務を持たない者(40歳以上～60歳未満) **	19	36	55	65.5
本務を持たない者(40歳未満) **	3	7	10	70.0
計	422	151	573	26.4

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

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

** 勤務先が全て非常勤の場合はここに入れてください。

表1.4 部局別・性別教員数

単位:人

学部・学科		教員数(本務者)											
		教 授		准教授		講師(常勤)		助 教		助 手		小 計	
		男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
人文学部(群)	学部	24	11	18	4	1	0	0	2	0	0	43	17
医学部	学部	3	1	0	1	2	1	14	3	0	0	19	6
教育学部	学部	35	6	11	6	3	1	0	0	0	0	49	13
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
	学部												
教養部(一般教育)		7	2	3	3	2	0	0	1	0	0	12	6
大学院		122	12	103	15	17	2	61	27	0	0	303	56
附属病院		7	2	20	0	39	3	100	37	0	0	166	42
附置研究所		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他		6	1	10	3	4	3	13	4	0	0	33	11
計*		204	35	165	32	68	10	188	74	0	0	625	151

令和2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	19	79	98	80.6	3	0	3	0.0	0	0	0		0	0	0	
社会科学	103	88	191	46.1	3	6	9	66.7	0	0	0		0	0	0	
理学	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
工学	365	66	431	15.3	192	18	210	8.6	7	3	10	30.0	0	0	0	
農学(獣医学、水産学を含む)	142	108	250	43.2	55	18	73	24.7	10	5	15	33.3	0	0	0	
保健(歯歯薬学を含む)***	93	113	206	54.9	4	10	14	71.4	25	5	30	16.7	0	0	0	
家政	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
教育	80	130	210	61.9	19	10	29	34.5	0	0	0		11	5	16	31.3
芸術	0	0	0		0	0	0		0	0	0		0	0	0	
その他	0	0	0		7	2	9	22.2	3	2	5	40.0	0	0	0	
合計(自動計算)	802	584	1386	42.1	283	64	347	18.4	45	15	60	25.0	11	5	16	31.3

2019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、令和元年度学校基本調査「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	89	40	129	31.0	3	3	6	50.0	25	5	30	16.7	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	73	77	94.8	1	7	8	87.5	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(歯歯薬学を含む)合計	93	113	206	54.9	4	10	14	71.4	25	5	30	16.7	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 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者	
人文科学	40歳以上	14	0	0	7	0	0	8	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	1	0	0	0	0	0
社会科学	40歳以上	10	0	0	4	0	0	7	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	34	0	0	0	0	0	36	0	0	1	0	0	2	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
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	39	0	0	2	0	0	31	0	0	3	0	0	1	0	0	1	0	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
保健(医学系学 を含む)	40歳以上	47	47	37	13	13	13	43	43	42	10	10	9	53	53	48	5	5	4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	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	38	0	0	6	0	0	11	0	0	5	1	1	0	0	0	1	1	1
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	2	0	0	3	3	1	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	6	5	3	0	0	17	6	4	6	3	3	4	3	2	2	1	0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	2	1	0	0	0
合計(自動 計算)	40歳以上	204	53	42	35	13	13	153	50	46	28	14	13	60	56	50	9	7	5
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	12	1	0	4	1	1	8	7	4	1	0	0

専攻分野 *		助 教						小 計						計				女性比率 %	
		男			女			男			女			計		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者	うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者
		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 可能者				
人文科学	40歳以上	0	0	0	1	1	0	22	0	0	10	1	0	32	1	0	31.3	100.0	
	40歳未満	0	0	0	2	2	0	3	0	0	2	2	0	5	2	0	40.0	100.0	
社会科学	40歳以上	0	0	0	0	0	0	17	1	0	5	0	0	22	1	0	22.7	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	5	0	0	0	0	0	77	0	0	1	0	0	78	0	0	1.3		
	40歳未満	13	0	0	1	0	0	15	0	0	1	0	0	16	0	0	6.3		
農学(獣医学、 水産学を含む)	40歳以上	4	0	0	0	0	0	75	0	0	6	0	0	81	0	0	7.4		
	40歳未満	6	4	4	2	1	1	8	4	4	2	1	1	10	5	5	20.0	20.0	20.0
保健(医学系学 を含む)	40歳以上	74	73	61	28	27	21	217	216	188	56	55	47	273	271	235	20.5	20.3	20.0
	40歳未満	73	73	52	33	33	25	75	75	54	34	34	26	109	109	80	31.2	31.2	32.5
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	49	0	0	12	2	2	61	2	2	19.7	100.0	100.0
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	5	3	1	3	0	0	8	3	1	37.5	0.0	0.0
芸術	40歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
	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	3	3	2	51	20	15	14	7	5	65	27	20	21.5	25.9	25.0
	40歳未満	5	4	3	4	4	0	9	6	4	4	4	0	13	10	4	30.8	40.0	0.0
合計(自動 計算)	40歳以上	91	78	65	32	31	23	508	237	203	104	65	54	612	302	257	17.0	21.5	21.0
	40歳未満	97	81	59	42	40	26	117	89	63	47	41	27	164	130	90	28.7	31.5	30.0

専攻分野 *		助 手					
		男			女		
		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者	
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(歯医学 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		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 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者	
医学	40歳以上	44	44	34	4	4	4	41	41	40	3	3	2	52	52	47	3	3	2
	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	0	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	0	0	0	0	0	0	1	1	1	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
看護学	40歳以上	2	2	2	9	9	9	0	0	0	7	7	7	0	0	0	1	1	1
	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(歯医学 を含む)合計	40歳以上	47	47	37	13	13	13	43	43	42	10	10	9	53	53	48	5	5	4
	40歳未満	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	2	2	2	0	0	0

「保健」中分類別		助 教						小 計						計						女性比率 %		
		男			女			男			女			計			計			うち 任期 付き		
		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者		うち 任期 付き	うち 契約 更新 新可能者	
医学	40歳以上	72	71	59	23	22	16	209	208	180	33	32	24	242	240	204	13.6	13.3	11.8			
	40歳未満	71	71	50	29	29	21	72	72	51	29	29	21	101	101	72	28.7	28.7	29.2			
歯学	40歳以上	2	2	2	0	0	0	5	5	5	1	1	1	6	6	6	16.7	16.7	16.7			
	40歳未満	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	100.0	100.0	100.0			
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	0	0	0	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	3	3	3	3	4	4	4	7	7	7	57.1	57.1	57.1			
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(歯医学 を含む)合計	40歳以上	74	73	61	28	27	21	217	216	188	56	55	47	273	271	235	20.5	20.3	20.0			
	40歳未満	73	73	52	33	33	25	75	75	54	34	34	26	109	109	80	31.2	31.2	32.5			

「保健」中分類別		助 手					
		男			女		
		うち 任期 付き	うち実務 経験可能性	うち実務 経験可能性	うち 任期 付き	うち実務 経験可能性	うち実務 経験可能性
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 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	1	2	男	女	男	女	小計	男	女	
人文科学	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1
社会科学	0	0	1	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	1	0	0	0	2	0	5	0	5	0	0	5
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	2
保健(医歯薬学を含む)**	4	0	2	0	5	1	25	14	36	15	51	0	0	51
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	2	0	0	2
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	0	0	1	1	0	1	1	2	0	0	2
合計(自動計算)	6	0	7	2	5	2	28	14	46	18	64	0	0	64

2019年度中に採用・転入した教員数を記入してください

他機関からの昇任・転任を含めて記入してください。

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。

担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

**「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和元年度学校基本調査「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	4	0	2	0	4	0	24	12	34	12	46	0	0	46
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	0	0	0	1	1	1	2	2	3	5	0	0	5
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	0	2	0	5	1	25	14	36	15	51	0	0	51

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	2	0	0	0	0	0	0	1	2	3
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	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
農学(獣医学、水産学を含む)	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	2
保健(医歯薬学を含む)***	2	1	7	1	6	0	0	0	15	2	17
家政	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
教育	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3
芸術	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	2	0	0	0	0	0	3	0	3
合計(自動計算)	8	3	11	2	6	0	0	0	25	5	30

2019年度中に本務教員から学内昇任した教員数を記入してください

* 専攻分野の分類は、学校基本調査に従ってください。ただし、本調査では、商船分野はその他に含めて記入してください。
担当する学生の分類に従って、教員の合計を記入してください。

** 学内者であっても、技官や非常勤教員等、本務教員以外からの異動の場合は採用に入れてください。

*** 「保健」分野について、下記に人数の内訳をご記入ください。なお、令和元年度学校基本調査「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	2	0	7	0	6	0	0	0	15	0	15
歯学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
薬学	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
看護学	0	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	2	1	7	1	6	0	0	0	15	2	17

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 P5.(4)関係)

単位:人

職 名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
課長相当職以上	26	7	3	0	4	4	0	1	0	0	33	12	45	26.7
課長補佐、専門員等	17	4	3	1	3	0	2	0	0	0	25	5	30	16.7
係長、専門職員等	44	22	3	1	13	40	20	3	0	0	80	66	146	45.2
主任等	15	25	2	1	10	39	3	0	0	0	30	65	95	68.4
その他一般職員	81	86	3	0	90	564	18	11	0	0	192	661	853	77.5
計	183	144	14	3	120	647	43	15	0	0	360	809	1169	69.2

* 職系の分類は、学校基本調査に従ってください。

** 技術長、技術部主任、看護師長、看護主任等の役職者は、対応する職名(課長、係長、主任等)の欄に、
その外は「その他の一般職員」の欄に記入してください。対応する職名の判断は各大学組織の実情に合わせて決めてください。

(参考例)

	事務系	技術技能系	医療系
課長相当職以上	一般職 級以上		看護部長、副看護部長 技師長
課長補佐、専門員等	〃 級以上	技術専門員	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

表1.9 常勤職員の採用

単位:人

職 名 *	事務系 *		技術技能系 *		医療系 *		教務系 *		その他 *		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率 %
課長相当職以上	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	4	0.0
課長補佐、専門員等	4	0	1	0	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0.0
係長、専門職員等	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	1	2	3	66.7
主任等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
その他一般職員	3	11	0	0	12	80	1	0	0	0	16	91	107	85.0
計	10	11	2	0	13	82	1	0	0	0	26	93	119	78.2

2019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	○	○	○

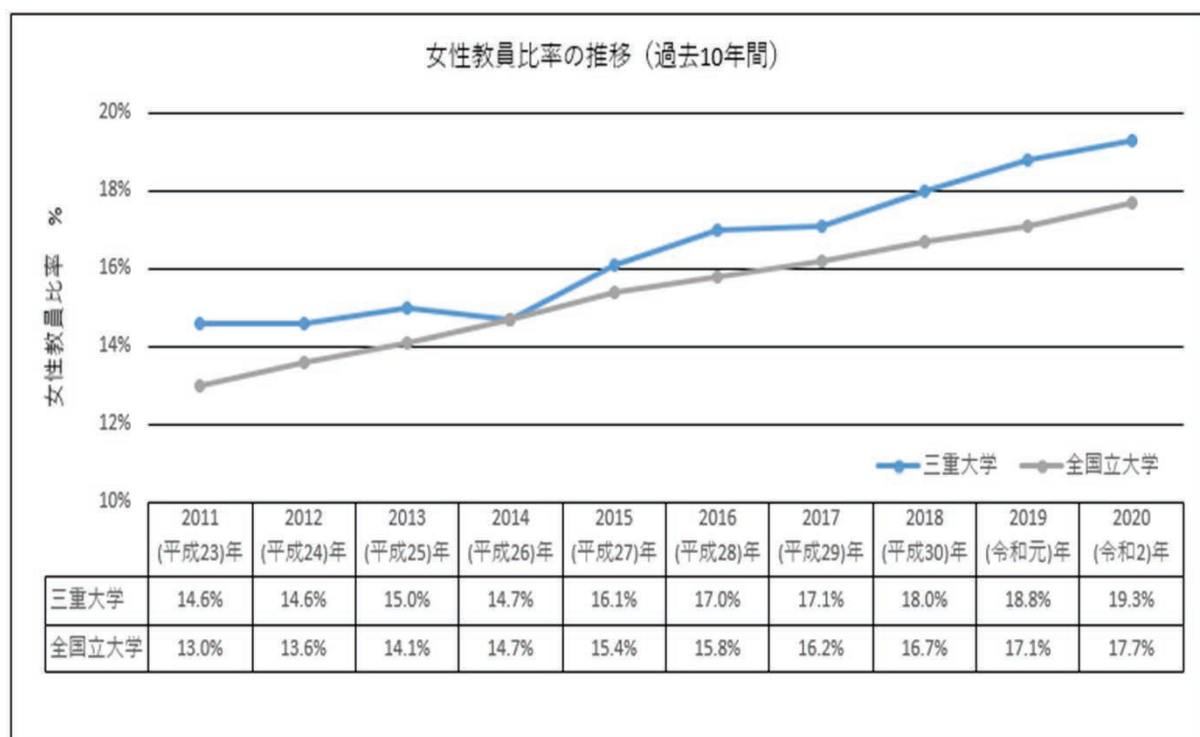
表1.7-1、1.7-2、1.9で回答いただいた2019年度中に採用・昇任した教職員について、積極的是正措置の実施状況を回答してください。

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%



Ⅷ 資料集

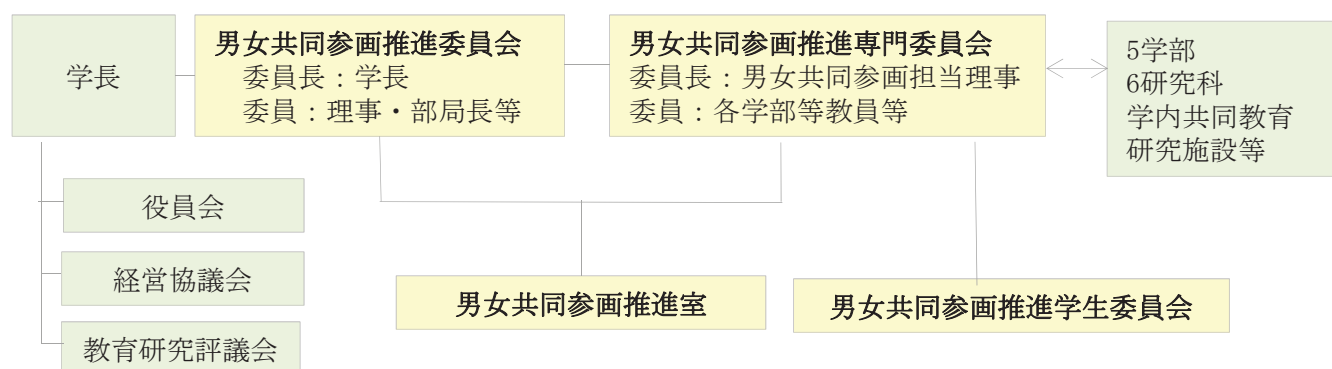
1. 三重大学男女共同参画推進組織

平成24年6月に男女共同参画推進体制の改組を行い、学長を委員長に理事及び部局長等で構成する男女共同参画推進委員会の下に、担当理事を委員長に各部局の教職員で構成する専門委員会が中心となって、男女共同参画推進室と共に女性支援，ワーク・ライフ・バランスおよび次世代育成支援等に積極的に取り組んでいます。

また，2014年（平成26）年4月に三重大学学生が主体的に男女共同参画活動に取り組むため，専門委員会の指導の下に学生委員会を設置しました。

三重大学男女共同参画推進体制

2014(平成26)年4月1日～



2. 三重大学男女共同参画推進委員会規程

（平成20年3月27日規程第630号）

改正平成21年3月30日規程 平成22年3月31日規程
平成23年3月24日規程 平成24年6月28日規程
平成26年3月27日規程 平成30年3月30日規程
令和元年5月23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，次の各号に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画の推進に係る基本理念に関する事項
- (2) 男女共同参画の推進方策の企画，立案及び実施に関する事項
- (3) 男女共同参画の現状分析，評価及びそれらの公表に関する事項
- (4) 男女共同参画の推進のために必要な啓発活動に関する事項
- (5) その他男女共同参画に関する事項

（組織）

第3条 委員会は，次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 学長
- (2) 各理事
- (3) 各学部又は研究科の長
- (4) 教養教育院長
- (5) 医学部附属病院長
- (6) 事務局長

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、学長をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

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

(委員以外の者の出席)

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

(専門委員会等)

第7条 委員会は、三重大学男女共同参画推進専門委員会(以下「専門委員会」という。)を置く。

2 前項の専門委員会に関し必要な事項は、別に定める。

3 委員会は、三重大学男女共同参画推進室(以下「男女共同参画推進室」という。)を置く。

(庶務)

第8条 委員会の庶務は、男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第9条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月30日規程)

この規程は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月31日規程)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月24日規程)

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日規程)

この規程は、平成24年6月28日から施行する。

附 則(平成26年3月27日規程)

この規程は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月30日規程)

この規程は、平成30年4月1日から施行する。

附 則(令和元年5月23日規程630号)

この規程は、令和元年5月23日から施行する。

3. 三重大学男女共同参画推進専門委員会細則

(平成20年3月27日細則第631号)

改正 平成21年3月30日細則 平成22年3月31日細則

平成23年3月24日細則 平成24年6月28日細則

平成26年3月27日細則 平成30年3月30日細則第631号

(趣旨)

第1条 この細則は、三重大学男女共同参画推進委員会規程(以下「規程」という。)第7条第2項の規定に基づき、三重大学男女共同参画推進専門委員会(以下「専門委員会」という。)に関し必要な事項を定める。

(業務)

第2条 専門委員会は、次の各号に掲げる事項を処理する。

- (1) 男女共同参画の推進に係る具体的方策の計画及びその実施に関する事項
- (2) 男女共同参画に関する調査及び分析に関する事項
- (3) その他三重大大学男女共同参画推進委員会から付託を受けた専門的事項

(組織)

第3条 専門委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 理事のうち学長が指名した者 1名
 - (2) 各学部又は研究科から推薦された大学教員 各1名
 - (3) 教養教育院から推薦された大学教員 1名
 - (4) 医学部附属病院から推薦された大学教員及び医療職員 各1名
 - (5) 企画総務部長
 - (6) その他本学の職員で専門委員会が必要と認めた者
- 2 前項第2号から第4号まで及び第6号の委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、同項第2号から第4号までの委員に欠員が生じた場合の後任の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(委員長)

第4条 専門委員会に委員長を置き、前条第1項第1号の委員とする。

2 委員長は、専門委員会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員が、その職務を代行する。

(会議)

第5条 専門委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

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

(委員以外の者の出席)

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

(庶務)

第7条 専門委員会の庶務は、三重大大学男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第8条 この細則に定めるもののほか、専門委員会の運営に関し必要な事項は、専門委員会が別に定める。

附 則

この細則は、平成20年4月1日から施行する。

附 則(平成21年3月30日細則)

この細則は、平成21年4月1日から施行する。

附 則(平成22年3月31日細則)

この細則は、平成22年4月1日から施行する。

附 則(平成23年3月24日細則)

この細則は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日細則)

この細則は、平成24年6月28日から施行する。

附 則(平成26年3月27日細則)

この細則は、平成26年4月1日から施行する。

附 則(平成30年3月30日細則)

この細則は、平成30年4月1日から施行する。

4. 三重大学男女共同参画推進学生委員会内規

平成26年3月3日内規

(趣旨)

第1条 この内規は、三重大学男女共同参画推進専門委員会（以下「専門委員会」という。）細則 第8条により、専門委員会に三重大学男女共同参画推進学生委員会（以下「学生委員会」という。）を置く。

(活動)

第2条 この学生委員会は専門委員会の指導のもと、男女共同参画推進の理念を実現するため、本学学生が男女共同参画推進事業を活動することを目的とする。

(組織)

第3条 学生委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 各研究科の学生 若干名
 - (2) 各学部の学生 若干名
 - (3) その他専門委員会が必要と認めた者
- 2 委員の任期は、1年とし、再任を妨げない。

(委員長)

第4条 学生委員会に委員長を置き、専門委員会が指名する。

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

(会議)

第5条 学生委員会は、委員の過半数の出席をもって成立する。

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

(委員以外の者の出席)

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

(庶務)

第7条 学生委員会の庶務は、三重大学男女共同参画推進室において処理する。

(雑則)

第8条 この内規に定めるもののほか、学生委員会の運営に関し必要な事項は、学生委員会が別に定める。

附 則

この内規は、平成26年4月1日から施行する。

5. 三重大学男女共同参画推進室内規

(平成23年3月24日規程第701号)
改正 平成24年6月28日内規

(趣旨)

第1条 この内規は、三重大学男女共同参画推進委員会規程第7条第3項に規定する三重大学男女共同参画推進室(以下「推進室」という。)に関し必要な事項を定める。

(業務)

第2条 推進室は、男女共同参画に関する事務を処理する。

(組織)

第3条 推進室は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- (1) 室長
- (2) 副室長
- (3) その他必要な職員
(室長等)

第4条 室長は、推進室の業務を掌理し、学長が指名する。

2 副室長は、室長を補佐し、室長が指名する。

(雑則)

第5条 この内規に定めるもののほか、推進室の運営に関し必要な事項は、室長が別に定める。

附 則

この規程は、平成23年4月1日から施行する。

附 則(平成24年6月28日内規)

この内規は、平成24年6月28日から施行する。

6. 2020（令和2）年度三重大学男女共同参画関係委員会等名簿

(1) 三重大学男女共同参画推進委員会名簿

職名	氏名	備考
学長	駒田 美弘	
理事（教育担当）・副学長	山本 俊彦	
理事（研究・社会連携担当）・副学長	緒方 正人	
理事（総務・財務・基金・企画・評価担当）・副学長	尾西 康充	
理事（情報・国際・環境担当）・副学長	梅川 逸人	
理事（産学連携担当）・非常勤	伊藤 公昭	
理事（法務担当）	楠井 嘉行	
人文学部長	藤田 伸也	
教育学部長	鶴原 清志	
医学系研究科長	須藤 啓広	
工学研究科長	池浦 良淳	
生物資源学研究科長	奥村 克純	
地域イノベーション学研究科長	三宅 秀人	
教養教育院長	大野 研	
医学部附属病院長	伊佐地 秀司	
事務局長	大高 弘士	

(2) 三重大学男女共同参画推進専門委員会名簿

所属等	職名等	氏名	備考
理事	理事（総務・財務・基金・企画・評価担当）・副学長	尾西 康充	第3条第1項第1号
人文学部	教授	森脇 由美子	第3条第1項第2号
教育学部	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
生物資源学研究科	教授	常 清秀	第3条第1項第2号
教養教育院	講師	林原 玲洋	第3条第1項第3号
医学部附属病院	教授	小川 朋子	第3条第1項第4号 (教員)
医学部附属病院	副看護部長	水谷 泰子	第3条第1項第4号 (医療職員)
企画総務部	企画総務部長	中湖 博則	第3条第1項第5号
医学系研究科	助教	江藤 みちる	第3条第1項第6号
工学研究科	准教授	宇野 貴浩	第3条第1項第6号
陪席者			
企画総務部	人事労務課長	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)	島田 英行	
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	落合 浩保	

(3) 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）	島田 英行	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



「みえの働き方改革推進企業」登録制度のシンボルマークです。



「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専門委員会報告書2020
2021（令和3）年3月発行

発行者 三重大学男女共同参画推進専門委員会

連絡先 三重大学男女共同参画推進室

住所 〒514-8507 津市栗真町屋町1577

電話・FAX 059-231-9830

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

