

令和3（2021）年度男女共同参画推進室事業報告

はじめに

静岡大学男女共同参画推進室は、平成22（2010）年2月に設置され、平成23（2011）年4月に完成した多目的保育施設「たけのこ」を拠点に、男女共同参画推進のための各種支援を行っている。

平成25（2013）年4月からは学則上の組織として位置付けられ、女性研究者の活動支援の充実と男女共同参画の推進を図ってきた。また、平成28（2016）年4月から浜松キャンパス内に分室を設置し、同キャンパスにおける男女共同参画推進の拠点とした。

推進室では、「女性研究者支援モデル育成事業（平成20（2008）～22（2010）年度）」の採択を経て、平成25（2013）年度には「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）（～平成27（2015）年度）」（以下、「拠点型事業」という。）にも採択され、平成28（2016）年度からは、拠点型事業の継続事業として、これまで取組んできた女性研究者支援とワークライフバランスの推進に引き続き努めるとともに、地域の拠点として研究者支援策の普及に努めてきた。また、平成28（2016）年度に採択された「女子中高生の理系進路選択支援プログラム（～平成29（2017）年度）」についても、本学の自主事業（継続事業3年目）として、県内の中高生を対象に様々な行事を開催した。

平成30（2018）年度までは、推進室独自で企画・実施していた、女性研究者の研究力向上のための研修会は、昨年度と同様に本年度も研究協力課と共催し、「科研費獲得のための講演会」と「女性研究者及び若手研究者の研究力向上を目的とした研究力向上集中研修会」として開催した。

ここに令和3（2021）年度の取組を総括し、令和4（2022）年度への課題を述べる。

1. 第4期行動計画（3年目）

男女共同参画憲章（平成20（2008）年制定）に基づく第4期の行動計画（平成31（2019）年度（令和元年度）～令和3（2021）年度）の3年目として、計画の遂行に努めた。

特に、9月1日には、SOGI(Sexual Orientation and Gender-Identity)を焦点化した男女共同参画（Gender Equality）推進の基礎知識と対応方法を共有する機会を提供し、もって人権に配慮した適切な大学運営を図ることを目的として、管理職を対象にしたトップセミナーを開催し、27名の参加を得た。

2. 第3期中期目標・中期計画への対応

平成28（2016）年度から第4期中期目標・中期計画が開始され、推進室においても中期計画の令和3年度計画に基づき、以下のとおり活動を展開した。

(1) 中期計画60番（女性教員採用加速システム（人件費支援等）を活用して女性教員比率16%以上とする。また、役員は1名以上、管理職は13%以上の女性を登用する。）

① 女性研究者（教育者）採用状況

女性教員の採用を増進させることを目的とした「女性教員採用加速システム実施要項」及び「ガイドライン」の適用者は4名であった。

【本年度の実績】

令和3年4月1日から令和4年3月31日までの1年間に23名の教員（常勤のみ。特任教員（フルタイム）含む。）が採用され、そのうち女性教員は9名であった（女性教員採用比率39.1%）。

昨年度に引き続き、教員人事計画に係るダイバシティレポートの提出について試行を行い、全学人事管理委員会で承認された本年度の21件の教員採用人事に係る選考プロセスを検証した。また、4年目となる本試行の実施にあたり、実施要項及びレポートの体裁を一部変更し、本レポートについて作成者の理解が深まるように工夫した。

② 女性教職員の管理職への登用状況

本年度の登用状況は以下のとおりであった。

- 経営協議会における女性委員・・・6名（学外3人、学内3人）
- 教員の女性管理職・・・副学長2名（学生支援担当、ダイバシティ推進担当）
- 事務部の女性管理職・・・部長級1名（浜松キャンパス事務部）
・・・課長級4名（人事課、企画課、学生生活課、図書館情報課）
- 事務部の女性準管理職・・・副課長7名（職員課、学生生活課、地域連携推進課、研究協力課、国際交流課、浜松総務課2）
・・・専門員2名（総務課、財務課）

(2) 中期計画61番（男女共同参画憲章に基づく行動計画により、セミナー、シンポジウム、研修、ホームページの充実やニュースレターの発行等を通し、第2期中期目標期間に引き続き啓発を行う。）

- ・平成28（2016）年度に終了した拠点型事業への参加連携機関及び本学が中心となって公表した「男女共同参画のための共同宣言」に参加した連携機関を含めて立ち上げた「しずおかレインボーネットワーク」では、定例交流会を年1回、研修会を年2回開催することとし、引き続き男女共同参画に関する課題認識と意見交換及び情報共有を進めた。
- ・推進室主催のメンタリング事業として、新任教員メンター研修を昨年度に引き続き Web 上で開催した。
- ・研究を効率よく進めるためのサービスやコツを話し合ったり、仕事と家事を両立するためのアイテムやキャリアアップについて意見交換を行うことを目的とした春のオンラインランチ会を5月13日（木）に女性教員向けに、18日（火）には女性常勤職員向けに開催し、それぞれ6名と4名の参加があった。

(3) 中期計画62番（支援的職場環境を醸成するため、各種制度の充実に取り組むとともに、性別に関わりなく支援制度の利用を拡大する。）

- ・子育て支援の一環として、平成28（2016）年度から対応を開始した入試業務従事時における一時保育費用については、本年度も全額を大学が負担することとした。さらに、本年度も大学入学共通テスト時において浜松キャンパス内に一時保育所を設けるなど、入試業務に従事する教職員の子育て支援を積極的に展開した。
- ・男女共同参画相談員を各部局に配置して男女共同参画に関する相談に応じるとともに、ポスター掲示による学内周知を図った。
- ・浜松キャンパスにおいて学童保育所を開設し、教職員の就業支援を図った（定員25名。夏季学童保育教職員利用者：11名（児童13名）、春季学童保育所教職員利用者：6名（児童7名））。新型コロナウイルス感染拡大状況を考慮し、人数や日数など、規模を縮小して開催した。
- ・1名の若手女性研究者に対し、論文投稿経費等の支援（1件）を行った。
- ・ワークライフバランスを考慮した教職員の計画的な休暇の取得等について4月、5月及び10月開催の事務協議会において説明を行い、学内における啓発を図った。また、「会議は5時まで」のポスターを各部局に掲示依頼したほか、学内主要会議席上において取り組みの依頼を行うなどして、会議時間の調整を働きかけた。
- ・8月を「ワークライフバランス強化月間」として、ポスター等により全学一斉休業日、ノー残業推進週間を周知した。

3. 男女共同参画推進室の活動状況

(1) 浜松学童保育（愛称「キッズ・ラボ」）の実施

小学校の夏休みと春休みの長期休業期間中に実施している学童保育は、本学関係者以外の利用も多く、地域貢献活動にもなっており社会的評価が定着している。運営は、平成25（2013）年春休み（平成24（2012）年度事業）から、安定的運営と効率化のため外部委託しており、令和3年度も入札により委託先を「特定非営利活動法人浜松男女共同参画推進協会」に決定し、委託契約を締結した。

契約額は、3,465,975円で、利用料収入を除き本学の負担額は、1,609,460円であった。

夏休みは、令和3年（2021）年7月26日～8月27日の土曜日、日曜日と大学の一斉休業日を除く22日間実施し、25名の参加（本学関係者の児童13名と学外からの児童12名に入所を許可）があった。

春休みは、令和4（2022）年3月22日～4月5日の土曜日、日曜日を除く11日間実施し、21名の参加（本学関係者の児童7名に入所を許可）があった。

(2) 静岡多目的保育施設（愛称「たけのこ」）の運営

令和3（2021）年度1年間の利用実績は、一時保育延べ29名、学級閉鎖等による児童の利用が8名、イベントでの利用が4回、計17名、推進室の会議（定例、臨時）が12回行われた。

(3) 相談窓口

平成24（2012）年度から、各部局の男女共同参画推進委員が相談窓口となり、研究・教育・仕事をする中で生じる悩みや疑問を相談する場を設けているが、令和3年度においてはこれに加えて、「新型コロナウイルス感染症」対策において、特に子育て（妊娠中を含む）や介護中の教職員が、安全な環境の下で働くことができているのか、感染の不安を感じていないのかなどへの相談に対応するために男女共同参画推進室員を相談窓口とする制度を設けた。

(4) 研究支援員制度

平成25（2013）年度から募集を通年とし、募集も随時の受付として制度運用の要件を緩和する一方で、報告義務を強化した。令和3年度は、8名の研究者に8名の支援員を、週当たり最大延べ66時間配置した。これにより、研究支援員を配置した研究者の研究の進捗と効率化が図られるとともに、ワークライフバランスの推進に寄与した。

(5) 学会参加時等保育支援制度の拡大

入試業務に従事するときの保育支援要望に応じて、平成25（2013）年度から入試業務にも適用できるよう制度を改め、令和3（2021）年度は入試業務で6名の教職員から6件の利用があった。また、入試業務における一時保育支援費用は、全学入試委員会からの要望を踏まえ、平成28（2016）年度から全額を負担することとしており、本年度も同様の取扱いとした。なお、これにかかる経費は、男女共同参画推進室の通常配分経費から支出されているが、入試時の一時保育支援費用は増加の傾向が見られることから、今後何らかの対応が必要となってくる。

(6) メンター制度

新任の女性教員及び希望する男性教員に対してメンターをマッチングさせ、12名に対してメンターを割り当てた。また、Webセミナーとして新任教員メンター研修を通年実施した。

(7) 休業・休暇制度の利用

令和3（2021）年度中に育児休業を取得した教職員は29名（うち令和3年度に新たに取得した者は12名）で、女性29名、男性0名であった。また、復帰後の労働時間の短縮を行った者は5名、このうち1名は育児短時間勤務に移行した。

また、平成24（2012）年度から、特別休暇の一つとして、リプロダクティブヘルス休暇の制度を導入し、不妊治療等での休暇取得を可能とした。

(8) 行動計画の実施

次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員100人以上の事業所が作成を義務付けられている一般事業主行動計画の次期計画（令和2（2020）年度～令和6（2024）年度）を策定し、これに基づき全学の行動計画を決定し実行に移している。

4. 学生、中高生への啓発事業

(1) 学際科目

静岡・浜松両キャンパスで「ジェンダーからみる現代社会」科目をオンラインで開講した。

(2) ジェンダー関連科目の広報

これまで、ニュースレター及び学内掲示板により、ジェンダーに関連する授業をリストアップして広報し、学生の受講を勧めてきたところであるが、本年度は、新型コロナウイルス感染拡大を考慮し、本活動は実施しなかった。

(3) オープンキャンパス（女子高校生進学相談コーナー）

新型コロナウイルス感染拡大を考慮し、オープンキャンパスが、春季は対面方式とオンライン方式のミックス、夏季はオンライン開催となったため、従来行っていた女子高校生相談コーナーの代替措置として、理系4学部（情報学部、理学部、工学部、農学部）の在學生に進路選択や大学生活、今後の進路についてのインタビューを行い、動画を作成し配信を行った。その結果、本学を目指す受験生などから7,600件を超えるアクセスがあった。

(4) 出前授業

7月7日に静岡英和女学院中学校（対象は中学3年生）へ理学部教員が講師として出前授業を行った。（参加者63名）

(5) 理系女子夢みつけ★応援プロジェクト in しずおか（通称：リケしず）

平成29（2017）年度に終了した科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の継続事業として、中高生の進路選択を支援する各種イベントを開催してきているが、新型コロナウイルス感染拡大の状況を考慮し、規模を縮小して実施した。（詳細は、6. 地域と連携した男女共同参画に記載）。

(6) デートDV防止セミナーの実施

1月11日に男女共同参画推進室と情報学部笹原研究室との共催で、笹原教員の担当授業の機会を利用してデートDV防止セミナーを開講した。今回は、支援団体の支援者だけでなく、DV被害経験者が講師として登壇し、実際に経験したDVがどのようなものであったか、またそこからどのように脱したかについて貴重なお話があった。受講者からは、「実際に被害を受けた方のお話を聞いたことは貴重な経験になった。とてもリアルに感じた」、「『自分一人で立ち直るのは難しい。周りの支援があってやっとここまでこられた』との言葉が印象的だった」、「自分に何ができるかを考えるきっかけになった」等の感想が寄せられた。学生、教職員等合わせて49名の参加があった。

5. 意識改革事業

(1) 新入生への啓発

平成28（2016）年度の新入生から、紙媒体での資料配付を取り止め、WEB上での情報提供に切り替えることとなった。なお、入学時に新入生に配布される冊子「学生生活の手引き」に、男女共同参画推進室の頁を設け、推進室の活動が学生にわかるようにした。

(2) キャンパス・フェスタ in 静岡

例年11月に開催されているキャンパス・フェスタ in 静岡については、新型コロナウイルス感染拡大の状況を考慮し、中止となったため、ジェンダー・パネル展も中止とした。

6. 地域と連携した男女共同参画

(1) 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」の継続事業

・「しずおかレインボーネットワーク」の運営

「しずおかレインボーネットワーク」は、平成27（2015）年度に終了した拠点型事業に参画した大学・企業等を中心に、本学を含め13機関で平成28（2016）年度に発足し、本年度は定例交流会を3回（第1回：7月15日、第2回：11月26日、第3回3月4日）いずれもオンラインにより開催した。

交流会の目的は、拠点型事業で連携機関と協同展開した、意識改革と啓発、ワークライフバランスの推進、研究能力の向上と裾野の拡大、女性研究者の登用、推進手法と体制の整備、の各項目の継続的な普及であり、本年度の研修会では、各機関の近況報告、SOGI や在宅勤務についての意見交換、情報共有などが行われた。

・女性研究者支援活動として、以下の事業を行った。

・論文投稿支援制度・・・1名（1件）に支援を行った。

・7月27日に、「科研費獲得のための講演会・研修会」を開催した。講演会では、本学教員及び研究戦略室URAによる講演がオンラインでなされ、競争的資金獲得のための要点を共有する機会を持ち、学内の教職員65名が参加した。また、事前申込者によるアドバイザーによる研究者への科研費申請書作成の対面による個別研修会には、8名の研究者が参加して科研費申請書の添削を受けた。

(2) 科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の継続事業

理系女子夢みつけ★応援プロジェクト in しずおか（通称：リケしず）

平成29年度に終了した同プログラムの継続事業として、学長戦略運営経費（教育研究推進特別経費）を活用して、中高生の進路選択を支援する各種イベント等を昨年度に引き続き開催した。

① 進路相談会の開催（代替措置として在学生インタビュー動画配信）

詳細は、「4. 学生、中高生への啓発事業（3）オープンキャンパス」に掲載した。

② 研究室体験の支援

大学の研究室等で行う体験教室を工学部（12月16日、20日、21日）、情報基盤センター（12月19日）、グリーン科学技術研究所（7月24日）において実施し、それぞれ102名（工学部）、4名（情報基盤センター）、21名（グリーン科学技術研究所）の女子中高生を含む参加者があった。

③ 企業・研究機関見学会の開催中止

理系進路選択後に就く職業を知る企業・研究機関見学会については、新型コロナウイルスの感染拡大の状況を考慮し、昨年度に引き続き中止となった。

④ 出前授業の実施

詳細は、「4. 学生、中高生への啓発事業（4）出前授業」に掲載した。

(3) ジェンダー・イノベーション研究支援事業

① 支援事業の実施

女性の人口流出が他県に比べて多数となっている静岡県において、「ジェンダーを無視しない科学・技術開発＝ジェンダー・イノベーション」を促進し、女性が働きやすい環境の整備や活躍の場を作り、女性の流出に歯止めをかけ、地域の活性化に結び付けるため、静岡大学が中心となって新しいジェンダー・イノベーションを創出し、女性研究者の新しい活躍の場の創出と企業等との連携を推進する事業に対して、3件の支援を行った。

② 講演会の開催

科学や技術、政策に性差分析を取り込むことにより、新たな視点を見だし、真のイノベーションを創出するため、新たなジェンダーの視点を取り入れた多くの取り組みを紹介し、地域企業や研究者とともにジェンダー・イノベーションについて議論することを目的とした男女共同参画推進室・イノベーション社会連携推進機構共同企画講演会を9月30日（木）に開催し、学内外合わせて43名の参加があった。

(4) 子育て支援事業の実施

産前産後休暇・育児休業取得後の職務復帰職員（予定者含む。）を対象として「スタート・ワーク・アゲインミーティング」を開催した。（9月7日）

また、休暇、休業等に係る業務を担当する事務職員を対象として、「出産又は育児に係る就業上の制度に関する説明会」を開催した。（9月7日）

7. その他

(1) 外部からの定期的調査への回答

- ① 国大協調査、
- ② 文科省・JST調査（アンケート）
- ③ 静岡県
- ④ 他機関の訪問調査対応 等

(2) 外部からの要請への対応

- ① しずおか男女共同参画推進会議（全体会及び専門部会）に出席
（全体会：10月19日、オンライン開催、専門部会：8月31日、オンライン開催）
- ② 全国ダイバーシティネットワーク・東海・北陸ブロック会議に出席（6月11日、3月2日、オンライン開催）
- ③ 全国ダイバーシティネットワーク・東海・北陸ブロック 医学系大学会議主催セミナー及び情報交流会に出席（5月25日、オンライン開催）
- ④ パープルライトアップの実施（11月9日～11月25日）
内閣府の定める「女性に対する暴力をなくす運動」の趣旨に賛同し、電子工学研究所棟を紫色にライトアップする、パープル・ライトアップを実施。

(3) 発信

- ① ホームページの全体構成を見直しリニューアルを行った。
- ② ニュースレターを4回発行した。
- ③ ポスター、メール配信、ガルーン掲示板を活用して男女共同参画推進に関する情報提供を随時行った。
- ⑤ 学務部掲示板の一角を男女共同参画コーナーとして、学生に情報を発信した。
- ⑥ 「出産・育児・介護に関するパンフレット」を職員課と共同で進めた。
- ⑦ 多目的保育施設「たけのこ」利用案内、協定保育事業者利用案内を改訂した。

(4) 推進体制

- ① 男女共同参画推進委員会（5回開催。うち2回はメール審議。）
・研究支援員制度運用小委員会、打ち合わせ（4回開催）
- ② 男女共同参画推進室会議
室長及び室員による検討会議（12回開催）

8. 今後の活動

令和4（2022）年度も、引き続き①意識改革、②女性の採用と登用、③ワークライフバランス、④学生向け事業、⑤地域連携事業という<5つのアジェンダ>を着実に進めていく。

また、第4期中期目標・中期計画の1年目となり、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室へと拡充整備を図るとともに、キャンパスダイバーシティ宣言を行い、静岡大学ダイバーシティ戦略を策定し体制整備を進めながら引き続き中期計画に基づいた活動を推進し、積極的な事業展開を図りながら、学内の各組織とも連携して学びやすく働きやすい大学を目指し、地域における拠点機関として、静岡大学の発展の一端を担っていく。

「拠点型事業」や「リケしず事業」により構築された行政や大学・企業等とのつながりをもとに、諸事業の一層の推進を図る。

全国ダイバーシティネットワーク・東海・北陸ブロックに参加し、女性研究者の活躍と働き方改革の推進に向け、情報共有と活動の強化を図る。

特に学外との連携については、令和2（2020）年度から立ち上がった未来社会デザイン機構ダイバシティ推進部門と連携をとりつつ対応していくことにしたい。