室蘭工業大学
学術資源アーカイブ
Muroran Institute of Technology Academic Resources Archive

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（一般型）平成25年度-27年度 活動報告書 1.事業概要

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 室蘭工業大学男女共同参画推進室 公開日: 2017-08-22 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10258/00009435

1

事業概要

1-1　室蘭工業大学の男女共同参画推進
1-2　取組の概要と目標
1-3　実施体制
1-4　メンバー
1-5　目標達成状況

国立大学法人室蘭工業大学における
次世代育成支援のための事業主行動計画

平成 23 年 5 月 25 日学長伺定

1．趣旨

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）第 12 条の規定に基づき、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与える急速な少子化の進行に対応すべく、子育てと仕事の両立が可能となる職場環境の整備を目的として制定するものである。

2．計画期間

平成 23 年 6 月から平成 28 年 5 月までの 5 年間とする。

3．計画内容の変更について

行動計画は、期間中における人事制度の改正、職員からの要望等に応じて随時見直しを行い、変更することができるものとする。

4．計画の内容

(1) 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標 1．職員、特に男性職員の妻出産時等の特別休暇取得及び育児休業制度利用等、出産・育児のための制度活用を促進する。

〔制度活用促進の対象となる制度〕

（男性職員が妻の出産時、育児等のために利用できる特別休暇）

①職員が妻（婚姻の届出をしないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）の出産に伴い勤務しないことが相当であると認められる場合

職員の妻が出産するため病院に入院する等の日から当該出産の日後 2 週間を経過する日までの期間内における 2 日の範囲内の期間（1 暦日ごとに分割することができる。）

②職員の妻が出産する場合であって、その出産予定日の 6 週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）前の日から当該出産の日後 8 週間を経過する日までの期間にある場合において、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子（妻の子を含む。）を養育する職員がこれらの子の養育のため勤務しないことが相当であると認められる場合

当該期間内における 5 日の範囲内の期間

③小学校就学の始期に達するまでの子（配偶者の子を含む。）を養育する職員が、その子の看護（負傷し、若しくは疾病にかかったその子の世話及び疾病の予防を図るために必要な予防接種又は健康診断を受けさせることをいう。）のため勤務しないことが相当であると認められる場合

一の年において、5 日（その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

（育児休業制度等）

①育児休業

職員は、当該職員の３歳に満たない子を養育するため、当該子が３歳に達する日まで、育児休業をすることができる。（条件等有り。）

②育児短時間勤務

職員は、当該職員がその小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、以下に掲げるいずれかの勤務の形態により、当該職員が希望する日及び時間帯において育児短時間勤務することができる。（条件等有り。）

(1) １週（日曜日から土曜日までの７日をいう。以下同じ。）のうち５日間において、１日につき３時間55分勤務すること。

(2) １週のうち５日間において、１日につき４時間55分勤務すること。

(3) １週のうち５日間において、１日につき５時間45分勤務すること。

(4) １週のうち３日間において、１日につき７時間45分勤務すること。

(5) １週のうち３日間において、２日については１日につき７時間45分、１日については１日につき３時間55分勤務すること。

③育児時間

職員は、当該職員がその小学校の始期に達するまでの子を養育するため、所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、１日を通じて２時間を超えない範囲内で、職員の託児の態様、通勤の状況等から必要とされる時間について、30分を単位として勤務しないこと（育児時間）ができる。（条件等有り。）

【対策】・学内ウェブを利用し、定期的に制度内容の周知及び制度利用の啓発を行う。

・特に妻の産後８週間に関しては男性職員が積極的に育児休業制度を利用するよう勧めるものとする。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標1. 平成26年３月までに年次休暇の取得日数を、付与日数（前年からの繰越日数を除く）の60％以上とする。

【対策】・学内ウェブを利用して、定期的に休暇取得の啓発を行う。

・毎月19日を「育児の日」とし、育児を目的とした当日の休暇取得を勧めるとともに育児等次世代育成活動を推進する。

目標2. 超過勤務の縮減を行い、帰宅しやすい環境づくりを行う。

【対策】・本学HP、学内ウェブを利用して啓発活動を積極的に行う。

・全学的な業務内容の見直しを行う。

室蘭工業大学における男女共同参画推進のための基本方針

室蘭工業大学は、「男女共同参画社会基本法（平成 11 年法律第 78 号）」の理念に基づき、教職員及び学生が性別に関わらずその能力を生かしあらゆる分野で活躍できる環境の実現を目指して、男女共同参画推進のための基本方針を以下のように定める。

1．教職員の採用・昇進等における男女の機会均等の実現

—女性教職員の採用や昇任を進め、管理職における女性比率の向上に努める。特に理工学分野における女性研究者の比率向上に努める。

2．理工学分野における女性人材育成への貢献

—女性研究者の裾野拡大をめざし、理工学分野に興味を持つ女子学生への働きかけを強化する。

—女子学生の大学院進学率向上を図る。

—研究者を志す女子学生に対する支援を行う。

3．学業・研究・就業継続のための学内環境の整備

—キャンパス環境を女子学生や女性教職員にとって快適なものにする。

—男女を問わず育児・介護休業を取得しやすい環境を整える。

—学業・研究・就業と育児・介護との両立への具体的支援策を講じる。

4．男女共同参画に対する意識改革のための啓発活動の推進

—全教職員・学生を対象とした広報活動を充実させる。

—ハラスメント防止のための情報収集と発信に取り組む。

室蘭工業大学男女共同参画推進室規則

平成 22 年 10 月 5 日
室工大規則第 10 号

（趣旨）

第 1 条　この規則は、室蘭工業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ものとする。

（設置）

第 2 条　男女共同参画事業の推進を図るため、学長の下に推進室を置く。

（業務）

第 3 条　推進室においては、次の業務を行う。

(1) 男女共同参画推進に係る基本方策に関すること。

(2) 男女共同参画推進の企画、立案及び実施に関すること。

(3) 男女共同参画推進の実施状況の点検、評価及び改善に関すること。

(4) 男女共同参画推進の情報提供及び広報・公表に関すること。

(5) その他男女共同参画推進に関すること。

（組織）

第 4 条　推進室は、次に掲げる室員をもって組織する。

(1) 学長が指名する理事、副学長又は教員　1 名

(2) 各領域から選出された教員　各 1 名

(3) 学長が指名する職員　若干名

(4) 学長が指名する室蘭工業大学特任教員に関する規則（平成 17 年度室工大規則第 23 号）に規定する特任教員　1 名

(5) その他学長が必要と認めた者

2　前項の室員は、学長が命ずる。

（任期）

第 5 条　前条第 1 項の室員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。

2　前項の室員が欠員となった場合の補欠の室員の任期は、前任者の残任期間とする。

（室長）

第 6 条　推進室に室長を置き、第 4 条第 1 項第 1 号の室員をもって充てる。

2　室長は、推進室を主宰する。

（コーディネータ）

第７条　推進室にコーディネータを置き、第４条第１項第４号の室員をもって充てる。

２　コーディネータは、室長の命を受けて、推進室の業務を調整又は処理する。

（支援職員）

第８条　推進室に、推進室における業務を支援するため、職員を置くことができる。

（事務）

第９条　推進室に関する事務は、総務グループで処理する。

（雑則）

第10条　この規則に定めるもののほか、推進室の運営に関し必要な事項は、別に定める。

附　則

（施行期日）

１　この規則は、平成22年10月５日から施行する。

（室員の任期の特例）

２　この規則施行後、最初の室員の任期は、第５条第１項の規定に関わらず、平成24年３月31日までとする。

（男女共同参画推進プロジェクトチーム設置要項の廃止）

３　室蘭工業大学男女共同参画推進プロジェクトチーム設置要項（平成22年２月２日学長伺定）は、廃止する。

附　則（平成25年度室工大規則第８号）

（施行期日）

１　この規則は、平成26年１月９日から施行する。

（室員の任期の特例）

２　この規則施行後、第４条第１項第１号及び第４号の室員の最初の任期は、第５条第１項の規定にかかわらず、平成26年３月31日までとする。

1-2 ● 取組の概要と目標

「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（一般型）平成 25 年度～27 年度」への応募時に設定した「取組の概要」と「達成目標」は以下のとおりである。

取組の概要

(1) 支援室の体制と具体的な活動内容（研究力向上のための取組を含む）

「男女共同参画推進室」に「女性研究者支援ユニット（仮称）」を置く。支援ユニットには、コーディネータを配置し、研究支援制度、北海道内大学における女性研究者ネットワークを整備するとともに、女性研究者の採用や登用促進への対応等に関するシンポジウムや領域長等管理監督者や女子学生を対象としたセミナーの開催、広報活動の拡充等により、意識啓発及び女性研究者の裾野拡大に向けた取組みを行う。

(2) 研究を支援する者の配置計画

ライフイベント期にある女性研究者、配偶者が研究者である男性研究者の研究支援員として、「ライフイベント期研究者支援人材バンク制度（仮称）」を構築し、大学院生及び地元自治体在住の市民（研究者歴がある主婦等の活用）を配置する。

達成目標

平成 25 年 5 月現在の女性研究者（教員。以下同じ）比率は、4.2%であり、取組終了時の目標は以下の通りとする。

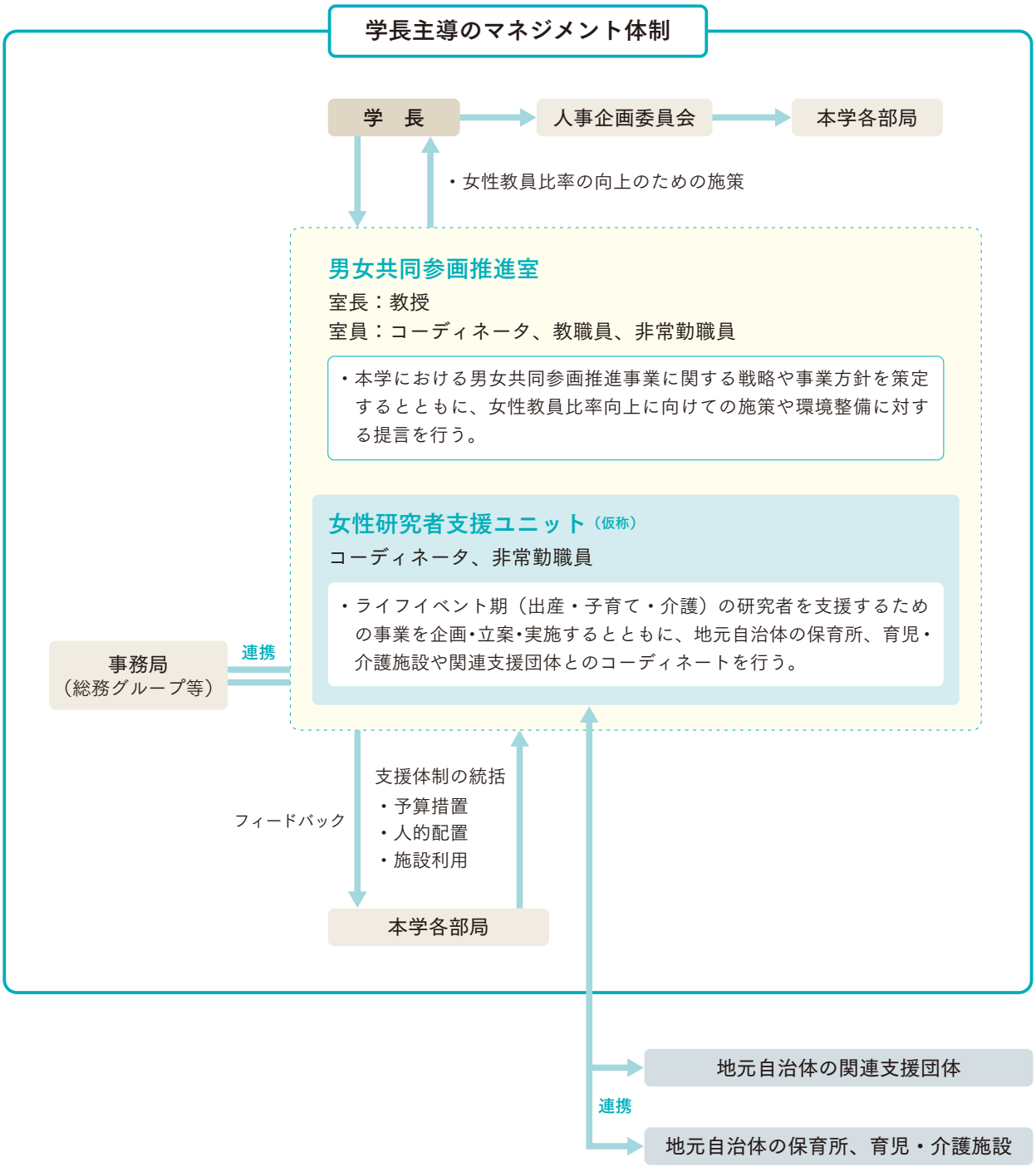
(1) 平成 27 年度末までには、女性研究者を 4 名純増し（平成 25 年度末に 1 名の女性研究者が定年退職予定のため、新規採用者は 5 名）、女性研究者の在職比率を 6.3%とする。

(2) 上記目標を達成するにあたり、平成 27 年度末までに定年退職者分で採用する研究者 21 名分の新規採用者のうち 5 名（23.8%）を女性とする。また、5 名中、自然科学系教員が半数を超えるものとする。

(3) (2) の 5 名中、自然科学系教員の新規採用者が半数を超えるものとする。

(4) 定年退職以外の理由により離職する研究者を補充する場合にも、上記 (2) に示した女性研究者採用比率（23.8%）を目指す。

1-3 ● 実施体制


学長主導のマネジメント体制
学　長
人事企画委員会
本学各部局
・女性教員比率の向上のための施策
男女共同参画推進室
室長：教授
室員：コーディネータ、教職員、非常勤職員
・本学における男女共同参画推進事業に関する戦略や事業方針を策定するとともに、女性教員比率向上に向けての施策や環境整備に対する提言を行う。
女性研究者支援ユニット（仮称）
コーディネータ、非常勤職員
・ライフイベント期（出産・子育て・介護）の研究者を支援するための事業を企画・立案・実施するとともに、地元自治体の保育所、育児・介護施設や関連支援団体とのコーディネートを行う。
事務局
（総務グループ等）
連携
フィードバック
支援体制の統括
・予算措置
・人的配置
・施設利用
本学各部局
地元自治体の関連支援団体
連携
地元自治体の保育所、育児・介護施設

1-4 ● メンバー

総括責任者　学長　佐藤　一彦（平成 25 年度～26 年度）
　　空閑　良壽（平成 27 年度）
当該取組における機関全体の実施責任者　男女共同参画推進室長　木幡　行宏
女性研究者支援ユニット　コーディネータ　貞許　礼子（平成 26 年 3 月～）
女性研究者支援ユニット　特定専門職員　乙川　裕美（平成 26 年 3 月～）

平成 25 年度　男女共同参画推進室員

くらし環境系領域・教授	木幡　行宏
しくみ情報系領域・講師	沖野　典夫
ひと文化系領域・准教授	清末　愛砂
ひと文化系領域・准教授	クラウゼ＝小野、マルギット
学生室ユニットマネージャー	塩崎　泰子
くらし環境系領域・助教	関　千草
もの創造系領域・助教	成田　幸仁
財務グループ総務ユニットスタッフ	堀切　香菜
ひと文化系領域・准教授	山路奈保子

平成 26 年度　男女共同参画推進室員

くらし環境系領域・教授	木幡　行宏
しくみ情報系領域・助教	太田　香
くらし環境系領域・助教	岸本　嘉彦
くらし環境系領域・特任教授	貞許　礼子
学生室ユニットマネージャー	塩崎　泰子
くらし環境系領域・助教	関　千草
ひと文化系領域・准教授	永井　真也
もの創造系領域・助教	成田　幸仁
くらし環境系領域・准教授	古屋　温美
財務グループ総務ユニットスタッフ	堀切　香菜

平成 27 年度　男女共同参画推進室員

くらし環境系領域・教授	木幡　行宏
入試グループ入学試験ユニットスタッフ	伊藤　綾香
しくみ情報系領域・助教	太田　香
くらし環境系領域・助教	岸本　嘉彦
くらし環境系領域・特任教授	貞許　礼子
くらし環境系領域・助教	関　千草
学生室厚生ユニットリーダー	津川　貴裕
ひと文化系領域・准教授	永井　真也
もの創造系領域・准教授	成田　幸仁
くらし環境系領域・准教授	古屋　温美

1-5 ● 目標達成状況

目標達成状況（平成 28 年 3 月 1 日現在）

(1) 平成 25 年 5 月から現在までに、女性研究者を 7 名純増し、平成 27 年度末時点の女性研究者比率が 7.7%となった。目標 6.3%を達成できた。

(2) 平成 27 年度末までに定年退職者分で採用する研究者 21 名分の新規採用者の内、4 名（自然科学系 3 名、自然科学系以外 1 名）の女性研究者を新規採用した他、公募の結果 1 名が教授に昇任した（比率 23.8%）。目標 23.8%を達成できた。

(3) (2) の 5 名中、自然科学系は 3 名であった。目標（半数を上回ること）を達成できた。

(4) 定年退職以外の理由により離職する研究者を補充する場合については、25 名の採用者のうち、5 名を女性研究者として採用した（比率 20.0%）。目標 23.8%にはあと 1 名であった。

以下に国立大学協会から公表されているデータを示す。

平成 25 年 5 月

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		助手	
	順位	第 9 回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
室蘭工業大学	86	86	186	8	4.1	1	0	3	0	3	0	76	1	62	5	12	0	29	2	0	0

平成 26 年 5 月

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		助手	
	順位	第 10 回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
室蘭工業大学	83	86	179	10	5.3	1	0	3	0	3	0	71	3	62	5	9	0	30	2	0	0

平成 27 年 5 月

大学名	ランキング		合計（助手を除く）			学長		理事		副学長		教授		准教授		講師（常勤）		助教		助手	
	順位	第 11 回（前回）	男	女	女性比率（%）	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
室蘭工業大学	79	83	181	15	7.7	1	0	3	0	3	0	72	4	59	7	7	0	36	4	0	0

平成 17 年～平成 27 年　女性教員比率

女性教員比率（※電子媒体で調査を行った第 3 回以降の数値を掲載）									
第 3 回 平成 17 年	第 4 回 平成 19 年	第 5 回 平成 20 年	第 6 回 平成 21 年	第 7 回 平成 22 年	第 8 回 平成 23 年	第 9 回 平成 24 年	第 10 回 平成 25 年	第 11 回 平成 26 年	第 12 回 平成 27 年
1.2	2.0	2.0	2.1	2.6	2.6	2.7	4.1	5.3	7.7

（一般社団法人　国立大学協会　国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 10 回～12 回追跡調査報告書より抜粋）