

# 両立支援 BOOK

～育児・介護のための支援案内～

学内  
専用





このたび女性未来育成センターでは、女性研究者活躍のための環境整備の一環として、仕事と家庭の両立支援についてまとめたガイドブックを作成しました。

生き生きと働き続けるために、休暇や支援制度を上手に使いこなしてみませんか？このパンフレットが少しでもみなさんのお役に立てることを願っています。

愛媛大学女性未来育成センター



## 休暇や休業が必要になったら

職場に早めに申し出て、今後の業務について上司や周りの人と打合せをしておきましょう。また、職場の協力に対して感謝も忘れないようにしましょう。



## 周りに休暇や休業を取る人がいたら

休暇や休業の申し出を受けたら、今後の仕事の割り振りや体制について早めに話し合しましょう。お休みする人にとって、相談や復帰がしやすい雰囲気作りを心がけましょう。



[職員・特定職員]出産・育児制度

2

[有期契約職員]出産・育児制度

6

学内保育支援

10

地域の育児支援

12

介護制度

13

女性未来育成センター支援制度

14

相談窓口

16

愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言・提言

17

事業紹介

20



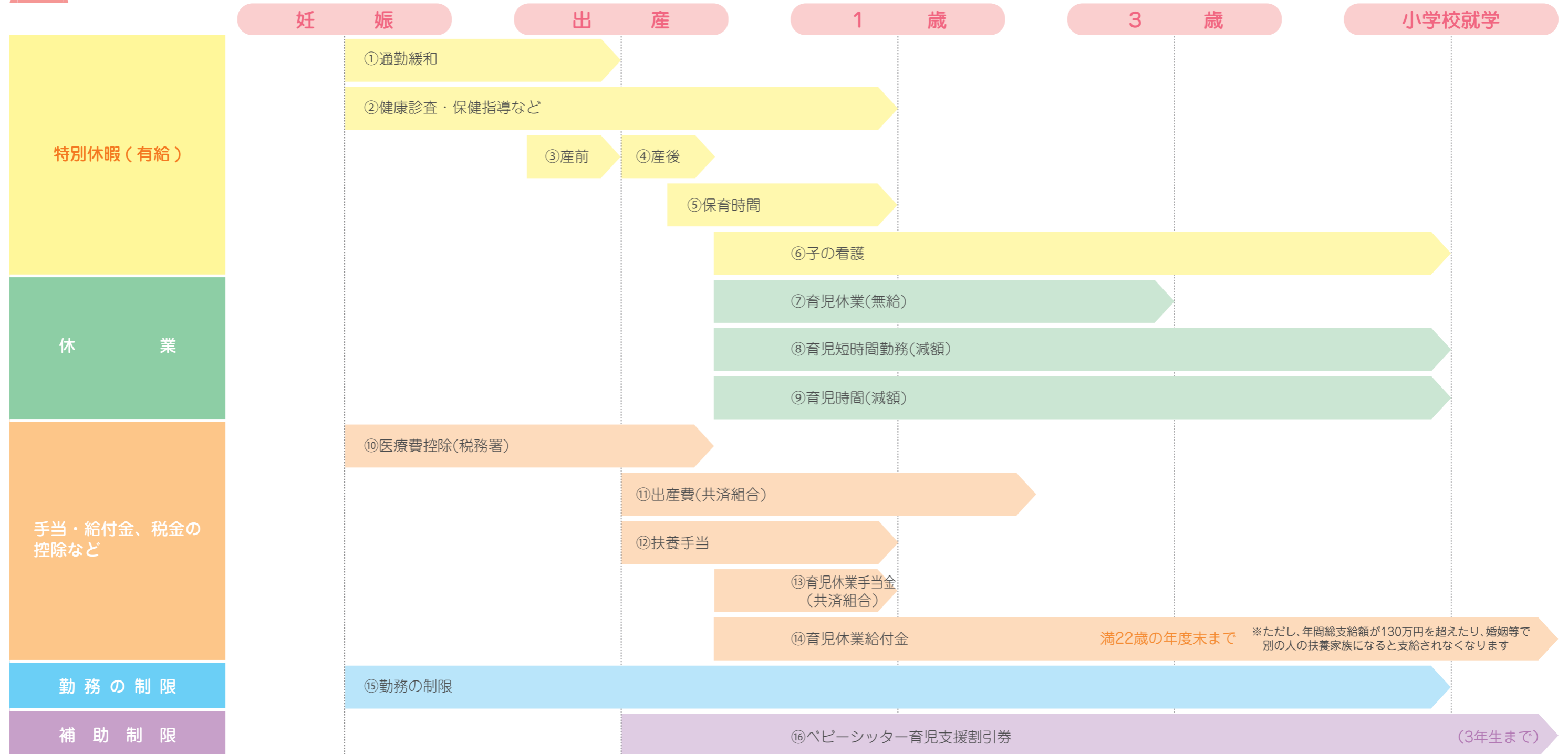
# 職員・特定職員 出産・育児支援一覧



有期契約職員は6Pへ

利用できる制度や手当の種類を把握して、周囲の協力を得られるよう上手に使いこなしましょう

※番号は次ページの制度にも対応しています



## 男性職員の育児支援について

育児支援に関する制度は男性職員も利用可能です。それぞれの事情に合わせて制度を検討して利用しましょう

詳しくは各事業場担当窓口までお問い合わせください

# 職員・特定職員 申請チェックシート



有期契約職員は8Pへ

制度ごとの申出方法と申出時期を確認しましょう

※番号は前ページの一覧に対応しています

	こんなとき	利用制度	申出時期	必要な書類	提出先			
					城北	重信	樽味	持田
特別休暇 (有給)	つわりや体調不良でいつもの通勤が辛い	① 妊娠中の通勤緩和	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿(特別休暇)	各総務	職員	総務	附属学校園(持田)チーム
	勤務時間中に定期健診などを受けたい	② 健康診査・保健指導など	すみやかに	<input type="checkbox"/> 休暇簿(特別休暇)	各総務	職員	総務	
	産前・産後の休暇を取りたい	③ 産前休暇	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿(特別休暇)	各総務	職員	総務	
		④ 産後休暇	すみやかに	<input type="checkbox"/> 休暇簿(有給休暇)	各総務	職員	総務	
	子どもの送迎や授乳で勤務を中断したい	⑤ 保育、授乳時間	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿(特別休暇)	各総務	職員	総務	
	子どもの体調不良で休みたい	⑥ 子の看護	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿(特別休暇)	各総務	職員	総務	
休業	育児に専念したい	育児休業	休業1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児休業申出書、母子手帳写し(出生証明書)	給与	人事	総務	附属学校園(持田)チーム
		育児のための部分休業	休業1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児部分休業申出書	給与	人事	総務	
		育児休業開始日の変更	開始予定日の前日まで	<input type="checkbox"/> 育児休業期間変更申出書	給与	人事	総務	
		育児休業終了日の変更(延長)	終了予定日の1カ月前まで (子が1歳~1歳6カ月までの期間に終了予定日の場合、その2週間前まで)					
	育児休業終了日の変更(短縮)	短縮終了予定日の1カ月前まで						
育児のために勤務時間を短くしたい	⑧ 育児短時間勤務	開始1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務承認申請書 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し(出生証明書)	給与	人事	総務		
	⑨ 育児時間	開始1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児時間申出書、母子手帳写し(出生証明書)	給与	人事	総務		
手当・給付金、税金の控除など	医療費が思いのほかかかってしまった	⑩ 医療費控除	確定申告時	<input type="checkbox"/> 医療費の領収書				附属学校園(持田)チーム
	出産費の支給を受けたい	⑪ 出産費※本人または配偶者	すみやかに	<input type="checkbox"/> 出産費・家族出産費請求書、 <input type="checkbox"/> 直接支払制度についての合意文書(写)、 <input type="checkbox"/> 出産費用の領収書・明細書(写)	福利・共済	経理	会計	
	子どもの扶養手当を受けたい	⑫ 扶養手当など	すみやかに	<input type="checkbox"/> 被扶養者申告書(兼扶養手当届出書)、 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し(出生証明書)、 <input type="checkbox"/> 共済組合員証、 <input type="checkbox"/> 給与所得者の扶養控除など(異動申告書)	福利・共済	経理	会計	
			子の養育状況が変更	すみやかに	<input type="checkbox"/> 養育状況変更届	給与	人事	
	育児休業中の手当を受けたい	⑬ 育児休業手当金(勤続年数が1年未満)	すみやかに	<input type="checkbox"/> 育児休業手当金請求書	福利・共済	経理	会計	
⑭ 育児休業給付金(勤続年数が1年以上)		すみやかに	<input type="checkbox"/> 育児休業給付金請求書 ※その他必要書類については担当部署に連絡後案内	福利・共済	人事	総務		
勤務の制限	育児中の残業などを減らしたい	⑮ 時間外勤務、週休日、休日勤務の制限	時間外勤務、勤務制限の1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 申請書	各総務	人事	総務	
補助制限	ベビーシッターを利用したい	⑯ ベビーシッター育児支援割引券	利用前に速やかに	<input type="checkbox"/> ベビーシッター事業者との請負契約書(写)	人事	職員	総務	

※上記以外に住民税・社会保険料など、支払い手続きが必要なものがあります

規定・申請書類様式の入手方法

愛媛大学教職員向けポータルサイトへアクセス(学内限定)  
HOME  
(<http://www.stu.ehime-u.ac.jp/staff/>)

「学内規則諸手続等」

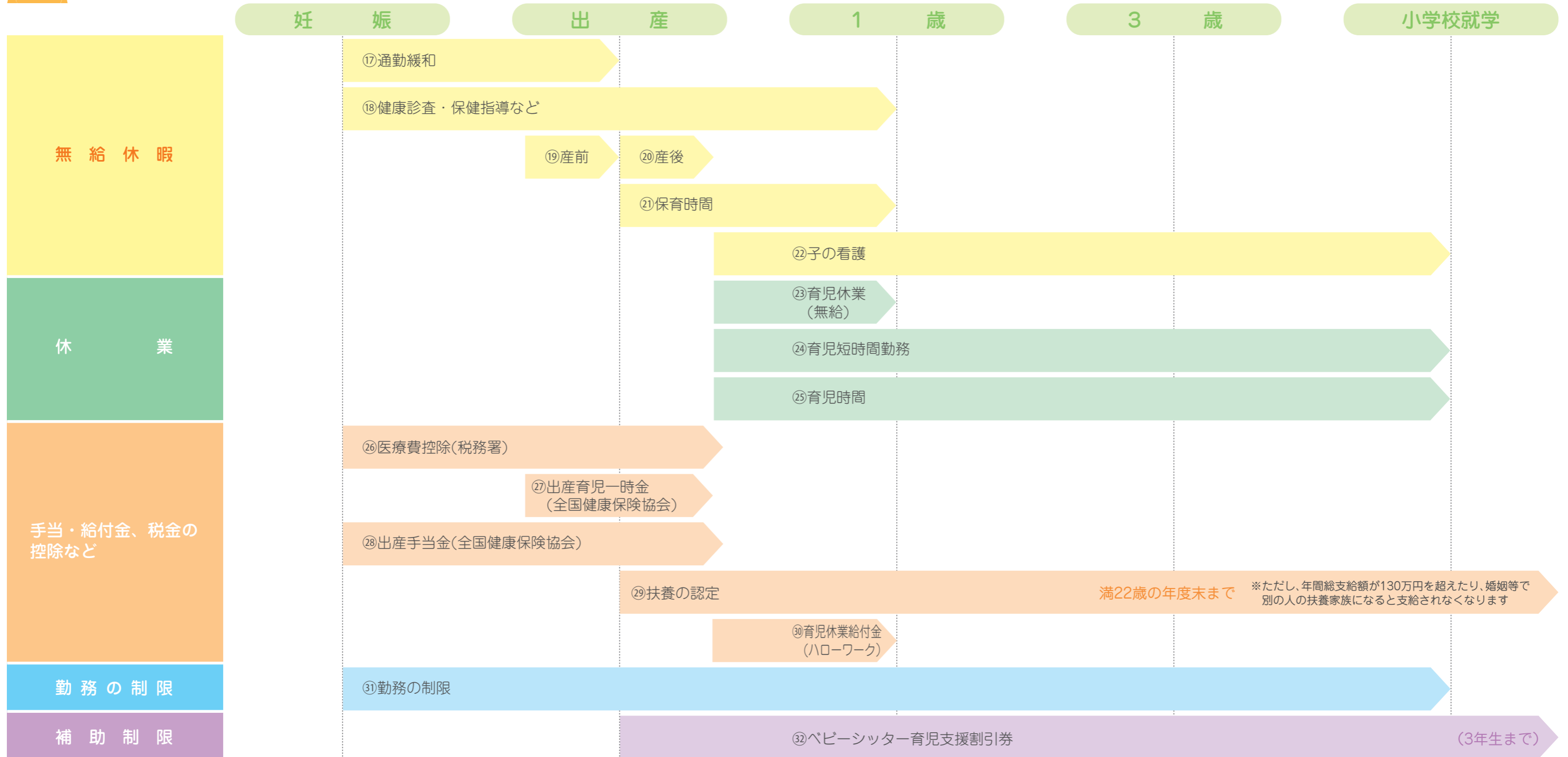
「てびき(手続等の案内)」

カテゴリより手続き内容を選択します  
例)「育児休業」「介護休業」

# 有期契約職員 出産・育児支援一覧



利用できる制度や手当の種類を把握して、周囲の協力を得られるよう  
上手に使いこなしましょう  
※番号は次ページの制度にも対応しています



## 男性職員の育児支援について

育児支援に関する制度は男性職員も利用可能です。それぞれの事情に合わせて制度を検討して利用しましょう  
詳しくは各事業場担当窓口までお問い合わせください

# 有期契約職員 申請チェックシート



制度ごとの申出方法と申出時期を確認しましょう  
 ※番号は前ページの一覧に対応しています

	こんなとき	利用制度	申出時期	必要な書類	提出先			
					城北	重信	樽味	持田
無給休暇	つわりや体調不良でいつもの通勤が辛い	⑰ 妊娠中の通勤緩和	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿（年次休暇または欠勤）	各総務	職員	総務	附属学校園（持田）チーム
	勤務時間中に定期健診などを受けたい	⑱ 健康診査・保健指導など	すみやかに	<input type="checkbox"/> 休暇簿（年次休暇または欠勤）	各総務	職員	総務	
	産前・産後の休暇を取りたい	⑲ 産前休暇	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿（特別休暇）	各総務	職員	総務	
		⑳ 産後休暇	すみやかに	<input type="checkbox"/> 休暇簿	各総務	職員	総務	
	子どもの送迎や授乳で勤務を中断したい	㉑ 保育、授乳時間	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿（無給休暇）	各総務	職員	総務	
子どもの体調不良で休みたい	㉒ 子の看護	休暇を取るとき	<input type="checkbox"/> 休暇簿（無給休暇）	各総務	職員	総務		
休業（無給）	育児に専念したい	育児休業	休業2週間前まで	<input type="checkbox"/> 育児休業申出書、母子手帳写し（出生証明書）	給与	人事	総務	附属学校園（持田）チーム
		育児のための部分休業	休業1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児部分休業申出書	給与	人事	総務	
		育児休業開始日の変更	開始予定日の前日まで	<input type="checkbox"/> 育児休業期間変更申出書	給与	人事	総務	
		育児休業終了日の変更（延長）	終了予定日の1カ月前まで （子が1歳～1歳6カ月までの期間に終了予定日の場合、その2週間前まで）					
	育児休業終了日の変更（短縮）	短縮終了予定日の1カ月前まで						
育児のために勤務時間を短くしたい	⑳ 育児短時間勤務	開始1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児短時間勤務承認申請書 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し（出生証明書）	給与	人事	総務		
	㉑ 育児時間	開始1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 育児時間申出書、母子手帳写し（出生証明書）	給与	人事	総務		
手当・給付金、税金の控除など	医療費が思いのほかかかってしまった	㉒ 医療費控除	確定申告時	<input type="checkbox"/> 医療費の領収書	医療機関等または全国健康保険協会			附属学校園（持田）チーム
	出産費の支給を受けたい	⑳ 出産費※本人または配偶者 出産育児一時金・家族出産育児一時金	すみやかに	<input type="checkbox"/> 出産費・配偶者出産費請求書、 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し（出生証明書）				
			出産した翌日から2年間	<input type="checkbox"/> 出産育児一時金等支給申請書、 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し（出生証明書）	全国健康保険協会			
	産前・産後休暇期間の給与にかかわる手当を受けたい※無給の場合	㉑ 出産手当金	産後休暇終了後	<input type="checkbox"/> 出産手当金支給申請書	福利・共済	人事	総務	
	子どもの扶養手当を受けたい	㉒ 扶養の認定	すみやかに	<input type="checkbox"/> 被扶養者申告書（兼扶養手当届出書）、 <input type="checkbox"/> 母子手帳写し（出生証明書）、 <input type="checkbox"/> 共済組合員証、給与所得者の扶養控除など（異動申告書）	福利・共済	経理	会計	
子の養育状況が変更			すみやかに	<input type="checkbox"/> 養育状況変更届	給与	人事	総務	
育児休業中の手当を受けたい	㉓ 育児休業給付金	すみやかに	<input type="checkbox"/> 雇用保険被保険者休業開始時賃金月額証明書、育児休業給付受給資格確認票	福利・共済	人事	総務		
勤務の制限	育児中の残業などを減らしたい	㉔ 時間外勤務、週休日、休日勤務の制限	開始の1カ月前まで	<input type="checkbox"/> 申請書	各総務	人事	総務	
補助制限	ベビーシッターを利用したい	㉕ ベビーシッター育児支援割引券	利用前	<input type="checkbox"/> ベビーシッター事業者との請負契約書（写）	人事	職員	総務	

※上記以外に住民税・社会保険料など、支払い手続きが必要なものがあります

規定・申請書類様式の入手方法

📄 愛媛大学教職員向けポータルサイトへアクセス（学内限定）  
 HOME  
<http://www.stu.ehime-u.ac.jp/staff/>

「学内規則諸手続等」

「てびき（手続等の案内）」

カテゴリより手続き内容を選択します  
 例）「育児休業」「介護休業」

# 学内保育支援

## あいあいキッズ (医学部附属病院保育施設)

平成19年4月に愛媛大学医学部附属病院保育施設として重信キャンパスに「あいあいキッズ(保育所)」が開設されました

- 対象** 原則として、重信事業場職員が養育する出産後8週間経過後から6歳(就学前)までの乳幼児
- 定員** 50名 ※平成24年8月から80名に変更
- 保育時間**
  - 基本保育 7:30~18:30
  - 延長保育 6:30~7:30、18:30~20:30
  - 夜間保育 水曜日、金曜日の18:30~翌日の7:30まで
- 一時保育** 入所定員に余裕がある場合で、対象年齢は、生後6カ月経過後から
  - 保育時間 基本保育日時間(7:30~18:30)のみ
- 病児保育** 原則としてあいあいキッズに基本保育で預けている子どもで、下記に該当する場合
  1. あいあいキッズで保育中、「保育士が体調が悪いと判断」し、保護者に連絡しても業務の都合上迎えに来られない場合
  2. 病中・病後の子ども
  3. 病院で処置を要するケガが発生した場合

**休所日** 日曜日、12月29日~1月3日

**場所** 医学部附属病院敷地内看護師宿舍北側

<http://www.hsp.ehime-u.ac.jp/aiaikids/>



## えみかキッズ (城北キャンパス保育施設)

平成23年9月1日に、本学2カ所目の保育所として城北キャンパスに「えみかキッズ(保育所)」が開設されました

- 対象** 愛媛大学職員が養育する出産後8週間経過後から6歳(就学前)までの乳幼児
- 定員** 20名
- 保育時間**
  - 基本保育 7:30~18:00
  - 延長保育 18:00~21:30
- 一時保育** 入所定員に余裕がある場合受け入れ可能
- 休所日** 土曜、日曜、祝祭日及び12月29日~1月3日
- 場所** 城北キャンパス教育学部4号館1階

<http://emikakids.adm.ehime-u.ac.jp/>



## 保育休憩室 (法文学部)

小学生以下の子どもの授乳室・一時保育室や法文学部の女性教職員の休憩室として、愛媛大学教職員および学生のどなたでも利用できる施設です

**利用対象** 愛媛大学教職員、学生  
※授乳・保育の場合は必ず保護者同伴でのご利用ください

**利用時間** 月曜~金曜日 8:30~21:30  
土曜日 12:00~19:00(長期休暇中の土曜日は閉室)  
学会等で日曜日の利用を希望される場合には、事前に総務チームに申し込みをすれば利用可能です

**場所** 城北キャンパス法文学部本館1階



## 学童保育

### 長期休暇学童保育(城北キャンパス)

小学校の長期休みに合わせて教職員のお子様をお預かりする学童保育を実施しています。学部の先生や学生さんによる大学ならではの多彩なイベントも予定しているので、ぜひ活用ください

**対象** 小学1~6年生

※開催期間や募集については女性未来育成センターホームページなどで随時お知らせします



### 放課後学童保育(重信キャンパス)

重信事業場職員のお子様をお預かりする通年の学童保育を実施する予定です

詳細が決定次第随時お知らせします

**対象** 小学1~6年生

**定員** 15人



# 地域の育児支援

# 学内の介護制度

## 地域の保育

保育所の入所や育児支援など、子育てに関する地域の窓口です

### ●松山市保育課

☎089-948-6412   ✉hoiku@city.matsuyama.ehime.jp

### ●東温市 市民福祉部社会福祉課 子育て支援室

☎089-964-4406   ☎089-964-4446   ✉syakaifukushi@city.toon.ehime.jp

### ●伊予市 市民福祉部福祉課 児童福祉担当

☎089-982-1111(代表)   ✉fukushi@city.iyo.lg.jp

### ●松前町 福祉課児童福祉係

☎089-985-4114   ✉152jidof@town.masaki.ehime.jp

### ●砥部町 介護福祉課こども係

☎089-962-6299   ✉050kaigo@town.tobe.ehime.jp

### ●愛媛県保健福祉部生きがい推進局子育て支援課

☎089-912-2412   ✉kosodate@pref.ehime.jp

## ファミリー・サポート事業

子どもの一時的な預かり等の援助を受けたい人と、援助を行いたい人の相互援助活動をコーディネートする事業です。地方自治体ごとに窓口となるセンターが設置されています

### ●まつやまファミリー・サポート・センター

☎089-945-1008   🕒9:00～17:00(月曜を除く)

### ●ファミリー・サポート・センターとうおん

☎089-990-1130   🕒8:30～17:15(土・日曜、祝日を除く)

### ●伊予市ファミリー・サポート・センター

☎089-982-0406   🕒平日 8:30～17:30 土曜 8:30～12:30

### ●まさきファミリー・サポート・センター

☎089-960-3269   🕒平日 8:30～17:15 土曜 8:30～12:30

### ●とべファミリー・サポート・センター

☎089-962-1988   🕒8:30～17:15(平日のみ)

## 介護休業

**対象** 配偶者、父母、子、配偶者の父母(兄弟姉妹、祖父母、孫については、職員が同居し、扶養している場合に限る)  
要介護者とは負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態の者  
※介護休業期間中は無給である

**休業期間** **職員** 要介護者、要介護状態ごとに介護部分休業の期間と通算して6カ月を超えない期間内において必要とする期間

**契約職員** 要介護者、要介護状態ごとに介護部分休業の期間と通算して当該職員の雇用契約期間の範囲内で93日を超えない期間内において必要とする期間

## 介護部分休業

**対象** 配偶者、父母、子、配偶者の父母(兄弟姉妹、祖父母、孫については、職員が同居し、扶養している場合に限る)  
※勤務しない時間につき給与は減額される

**休業期間** **職員** 要介護者、要介護状態ごとに介護休業の期間と通算して6カ月以内で1日のうち連続した4時間の範囲内

**契約職員** 要介護者、要介護状態ごとに介護休業と通算して当該職員の雇用契約期間の範囲内で1日のうち連続した4時間の範囲内

申出内容	申出時期	必要な書類等	提出先(担当チーム)			
			城北	持田	重信	樽味
介護休業を取りたいとき	当該介護休業開始予定日の2週間前までに	介護休業申出書	<職員・特定職員> 給与 <契約職員> 人事政策	附属学校園(持田)チーム	人事	総務
介護部分休業を取りたいとき	介護部分休業を始めようとする2週間前までに	介護部分休業申出書	<職員・特定職員> 給与 <契約職員> 人事政策		人事	総務
介護休業期間の変更をする必要が生じたとき	介護休業の申出をした職員が介護休業終了予定日の1週間前までに	介護休業期間変更申出書	<職員・特定職員> 給与 <契約職員> 人事政策		人事	総務
介護状況に変更が生じたとき(介護を必要としなくなったとき)	変更が生じたときに速やかに	介護状況変更届	<職員・特定職員> 給与 <契約職員> 人事政策		人事	総務



# 両立支援

## 研究支援員制度

育児中の研究者の研究時間を確保し、研究活動の活性化を促進することを目的として、研究支援員を派遣、支援する制度です

また、雇用する「研究支援員」の学生に対しては、支援を受ける方がロールモデルとなり、次世代人材育成のためのキャリア啓発を担って頂きます



資格	
申請対象	1 本学に在職する女性研究者 2 配偶者が1である本学に在籍する男性研究者
申請条件	母子健康手帳取得者または、小学6年生までの子どもを持ち、出産・育児負担があること(産前・産後の特別休暇中、育児休業中などにより研究活動を中断している場合を除く)

※研究者:愛媛大学に在籍する専任教員・特定教員および特定研究員(博士研究員)および学振特別研究員(PD・RPD)

**応募方法** 必要書類を女性未来育成センターホームページより取得後、学内便で「女性未来育成センター」宛ご提出ください。

※申請の際は、所属研究室などの教員などとも十分相談の上、部局長の了承を受けてください。

**支援期間** 支援員配置から6カ月間以内

年2回の利用申請者の募集を行います。同一年度内の利用再申請および、研究支援員の再雇用は可能です。

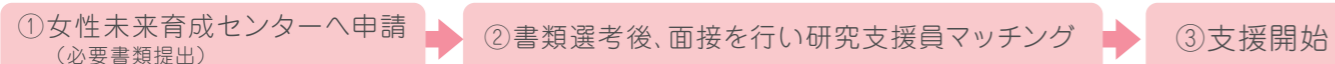
**支援時間** 支援を受ける時間は月60時間以内です。RA、TA、SAを担当している在学学生を研究支援員とする場合は、RA、TA、SAと研究支援員の勤務時間が合わせて週20時間を超えないことが条件となります。

複数の研究支援員による支援を受けることもできます。

### ▼ 研究支援員にお願いできる業務

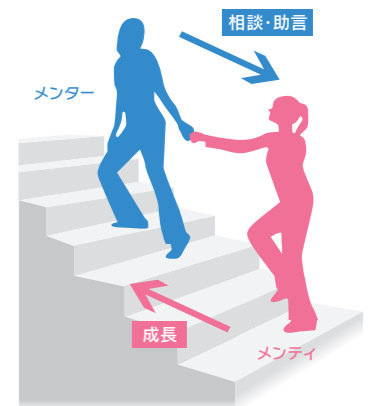
- |                |  |
|----------------|--|
| 1. 実験・調査の補助    | 8. 学会発表準備補助                            |
| 2. データの入力や整理   | 9. 翻訳                                  |
| 3. データ分析・解析補助  | 10. 資料整理                               |
| 4. 図表などの校正・整形  |  |
| 5. 論文作成補助      | 研究補助以外の業務(学会、会計事務、授業代行等)に従事することはできません。 |
| 6. 情報の検索・収集    |  |
| 7. 研究費申請書類作成補助 |  |

## 支援までのプロセス



## 女性研究者メンター制度

メンター制度とは、職業上のモデルとなる先輩(メンター)が、後輩(メンティ)の精神的・人間的・職業上の成長を支援するために、相談(メンタリング)を提供する制度です



女性未来育成センターの女性研究者メンター制度では、学内の講師以上の男女の専任教員が登録メンターとなり、学内の女性研究者と女子大学院生(メンティ)の希望にもとづき相談相手になります。

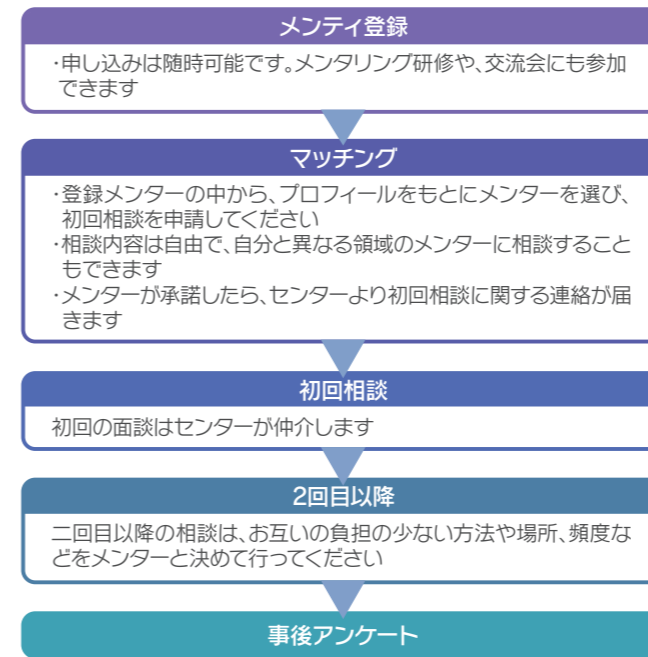
専門のカウンセラーが行うカウンセリングとは違い、メンターが自分や周囲の方々の経験を話したり、経験にもとづくアドバイスをしたりすることで、メンティ自身で決断できるように支援します。

### メンティとして相談したい方へ

メンタリングを希望する人は、登録メンターからメンターを選び、センターに初回相談を申し込みます。

**メンティ対象** 女性研究者(教員・研究員)、女子大学院生

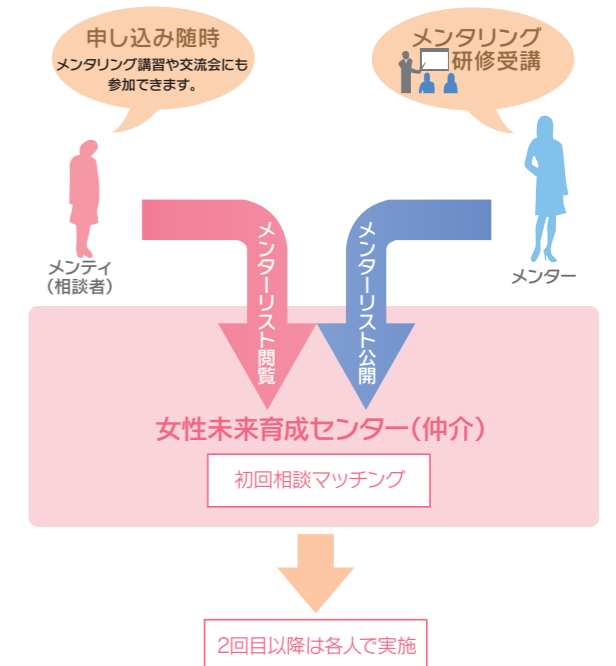
**申込み方法** 女性未来育成センターHPよりメンティ登録申請書を取得後、「女性未来育成センター」宛ご提出ください



### 相談内容はどんなことでも自由です。

たとえば

- 研究について
- キャリア設計について
- ワーク/ライフ・バランスについて
- 人間関係について など



# 相談窓口

# 愛媛大学における男女共同参画を推進するための宣言

## ひめルーム相談室

女性研究者(教員、研究員、大学院生等)を対象とした相談室を開設しました。外部の相談員が在室していますので、女性研究者や女性で研究者になりたいと思っている方、研究を続けていく上で困ったこと、悩んでいること等ありましたらお気軽にご利用ください  
相談には事前予約が必要です。電話またはE-mail(相談室専用)でお問い合わせ・ご予約ください

- 場 所** 教育学部4号館3階(女性未来育成センター隣)
- 受付・問合せ** 女性未来育成センター
- 電 話** 089-927-8602(内線8622)
- メー ル** himeroom@stu.ehime-u.ac.jp  
相談員の在室日時は女性未来育成センターHPよりご確認ください



## 学内相談窓口

<b>こころの相談 総合健康センター</b>	TEL:089-927-9193
kokoro@stu.ehime-u.ac.jp <a href="http://info.ehime-u.ac.jp/hoken/mental.html">http://info.ehime-u.ac.jp/hoken/mental.html</a>	
<b>人権問題相談窓口 教育学生支援部学生支援課</b>	TEL:089-927-8970
sodan2@stu.ehime-u.ac.jp	
<b>教育学部附属教育実践総合センター 心理教育相談室</b>	TEL:089-913-7863
受付:月~金曜(平日)9:00~12:00、13:00~17:00 <a href="http://www.ehime-u.ac.jp/~edcenter/cnt.html">http://www.ehime-u.ac.jp/~edcenter/cnt.html</a>	
<b>アイアイ法律相談所 無料法律相談</b>	TEL:089-927-9046
受付:月~木曜(平日)9:00~12:00、13:00~16:00 金曜(平日)9:00~12:00 <a href="http://www.ehime-u.ac.jp/information/organize/other/iai_law.html">http://www.ehime-u.ac.jp/information/organize/other/iai_law.html</a>	

## 地域相談窓口

<b>愛媛県保健福祉部婦人相談所</b>	TEL:089-927-3490
相談時間:月~金曜 8:30~17:15(12:00~13:00までを除く) 女性夜間ダイヤル相談 月~土曜 18:00~20:00(平日)	
<b>愛媛県男女共同参画センター 相談案内</b>	TEL:089-926-1644
<b>松山市男女共同参画推進センター コムズ相談室</b>	TEL:089-943-5770
電話・面接相談時間 火・水・金・土曜 10:00~20:00 日曜・祝日 10:00~16:00	

私たちが男女の共同参画を推進し目指す社会は、人権尊重の理念が社会全体に根つき、男女が社会の対等な構成員として、自らの意志により社会のあらゆる分野において活動に参加する機会を保障され、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可能な社会であり、男女が共に責任を担う社会である。このような男女共同参画社会を実現する上で、知の生産と伝達を担い、社会的・文化的価値の創造を通して、未来社会を担う人材の育成を使命とする大学の役割は大きい。

愛媛大学はこのような社会的要請を自覚し、『大学憲章』において「自ら学び、考え、実践する能力と次代を担う誇りをもつ人間性豊かな人材の輩出」を最大の使命とし、とりわけ、「地域に立脚する大学として、地域に役立つ人材、地方の発展を牽引する人材の養成が主要な責務である」と宣言している。次代を担い、地域を担う人材の育成は、性別にとらわれることなく、一人ひとりの個性が全面的に開花する男女共同参画の教育・研究環境の中でこそ可能となる。

愛媛大学が教育と研究、社会貢献の各分野でさらなる高い業績を築くためには、旧来の男性を中心とした社会通念や価値観にとらわれない、新しい社会的・文化的価値の創造に努めなければならない。また、男性を中心とした大学運営は、理念上も実際上も健全とは言い難い。性別にとらわれず、それぞれの個人がもつ感性や正義感を尊重する大学運営こそが不可欠である。『大学憲章』は「相互に尊重し啓発しあう人間関係を基調とした知の共同体の構築」を目標として掲げ、そのための条件として、「すべての構成員が人として対等な立場に立ち、人権の尊重に基礎を置く知的な交流が、学内のあらゆる場において保証されなければならない」ことを強調している。

男女共同参画社会実現に向けた愛媛大学の実践は、次代を担う人材の育成という面からも、新しい教育・研究の創造という面からも、さらに、地域において男女共同参画社会を実現するうえでも、大きな貢献となる。

今日、男女共同参画社会を目指す努力は、世界的に大きな流れとなりつつある。日本においても『男女共同参画社会基本法』が公布・施行され、男女共同参画社会の実現が、「21世紀の我が国社会を決定する最重要事項」として位置付けられている。このような流れをさらに強固なものとするために、愛媛大学は自ら定めた『大学憲章』を具体化するという観点から、具体的な問題や課題の検討を行い、全学をあげて男女共同参画の推進に取り組むことを宣言する。

### 愛媛大学男女共同参画推進への「提言」(抜粋)

1. 全学の女性教員の採用拡大
2. 理系学部等における女性教員の採用拡大
3. 理系学部等における女子学生の拡充
4. 大学の管理・運用への女性教職員の参画促進
5. 仕事と家庭生活の両立支援
6. 意識改革

# 愛媛大学における男女共同参画を推進するための提言

## 提言 1 女性教員の採用拡大について

- 本学の教員の採用は公募制が原則とされ、研究・教育能力の評価に基づいて公平な審査が行われている。公募制においてもジェンダー・バイアスがかかった評価になっていないかどうかのチェックは絶えず行う必要があるが、本学においては、基本的に女性ゆえに採用が不利になるという状況にはないと判断される。しかし、現状においては、女性教員(大学)の比率は11.6%に過ぎず、国立大学協会が掲げる20%という目標(平成22年までの目標)からは大きくかけ離れている。このことは制度的な均等条件の保証だけでは、女性教員の比率を飛躍的に高めることにはならないことを示している。このような現状を打開する第一歩として、本学の採用においては、女性と男性とが同程度の「業績と能力」であると認められるならば、女性を積極的に採用することを促進すべきである。

## 提言 2 理系学部等における女性教員の採用拡大と女子学生の拡充について

- 理系学部等における女性教員の比率は極端に低い水準にある(理工学研究科理学系6.6%、同工学系5.5%、農学部4.3%)。これは日本だけの問題ではなく、先進諸国に共通する課題で、理系学部の教育・研究においては実験や野外実習を伴うために、時間的拘束が長く、体力を必要とする場合が多く、それゆえ、採用に当たっては、ジェンダー・バイアスが入りやすいと指摘されている。本学においても、このような問題を解決する方策を含め、必要な対策を検討すべきである。
- より長期的には、理系学部及び大学院において女子学生の拡大を図ることが重要である。この点についても、当該学部において実態を分析し、必要な対策を検討すべきである。

## 提言 3 大学の管理・運営への女性教職員の参画促進について

- 現在、大学の管理・運営にたずさわる女性教員は教育研究評議会評議員の2名のみである。その原因は女性教員の数が絶対的に少ないことにある。さらに、教授職に占める女性教員の数も極めて少ないのが現状である(5.7%)。根本的な解決のためには女性教員を増加させることが不可欠であるが、さしあたりは管理・運営への女性教員の参画を積極的に促進すべきである。
- 事務系職員の採用は「中国・四国地区国立大学法人等職員採用試験」によって男女の差なく公平に実施され、女性職員の採用比率も年々上昇しつつある。しかし、管理職に登用されている女性職員は極端に少ないのが現状である。これは、これまで女性であるがゆえに、ややもすれば責任ある仕事を任されてこなかったことが重要な原因になってきたと思われる。また、女性職員のみがお茶くみ等の雑用をするといった職場慣行は是正されつつあるが、なお一部においてはそのような慣行が根深く残されている。今後は、このような職場慣行を意識的に是正するとともに、女性と男性とが同程度の能力であるならば、女性を積極的に管理職に登用することを促進すべきである。

## 提言 4 契約職員の処遇の改善について

- 人件費の抑制・削減のもと、本学においても契約職員の比重が増加しているが、その圧倒的多数は女性職員によって占められている。本学において男女共同参画を進めていくためには、契約職員の労働条件の改善や運営への参画意識の向上は不可欠な課題である。とは言え、厳しい人件費の抑制・削減のもとでは、具体的な改善措置の実施は非常に困難であると言わざるをえない。さしあたり、契約職員に係る人事政策について検討する委員会を設置し、契約職員の常勤職員化等の可能性について検討すべきである。

## 提言 5 仕事と家庭生活の両立支援について

- 事業場内に保育所を設置することは有力な両立支援策の一つである。本学においては、平成19年度から大学病院がある重信事業場に保育所を設置し、運営を開始している。城北事業場においても保育所を設置することが望ましいと判断されるが、ニーズの長期的な予測、場所や資金確保の問題、運営の見通し等々について慎重な調査と検討が必要である。城北事業場への保育所の設置については、代替処置も含めて、引き続き調査と検討を行うべきである。
- 現行法の枠内においても、両立支援のために多様な制度が設けられている。しかし、アンケート結果に示されているように、その認知度は非常に低いと言わざるをえない。制度の利用を促進するためには、まず、なによりも制度をわかりやすく解説し、広く周知すべきである。
- アンケート結果に示されているように、男女共同参画を推進していくために改善すべき項目として、「会議の時間が勤務時間外に及ぶことがある」に、男女とも最も多くの回答が寄せられている。年々仕事の量が増加しているため、会議の設定が困難になっているという現実があるが、例えば教授会の開催時間を早めるといった工夫を行うべきである。また、休日における入学試験の監督には、育児中の教職員は配置しないとといったきめの細かい配慮を行うべきである。

## 提言 6 ジェンダー学の拡充とジェンダー視点に立つ研究の奨励について

- 本学の共通教育においては、ジェンダー学あるいは女性学が独立した科目として設置されていない。さらに、人権にかかわる科目として設置されているのは「日本国憲法」のみであり、全体として人権にかかわる科目が少ないと言わざるをえない現状にある。本学の『大学憲章』は、「豊かな創造性、人間性、社会性を備え、次代を担う自覚と誇りをもつ優れた人材を社会に送り出すことを最大の使命とする」と定めている。このような学生を育成するためには、人権教育の充実が欠かせない課題である。人権科目を全体として充実させるという観点から共通教育の見直しを行い、その中でジェンダー学の充実を図るべきである。
- 日本の大学の研究においては、男性教員が圧倒的多数を占める中で、女性の視点からする「知」の認識が不十分であったと言われている。この点は本学においても同様である。ジェンダー視点を取り入れ「知」の見直しを行うことは、新しい「知」を生産する可能性を持つ。また、そのような研究を本学において蓄積し、広く地域に公開することは、地域における男女共同参画の推進に大きく貢献することが期待される。このような観点から、ジェンダー視点に立つ学部横断的な共同研究を奨励するために、「愛媛大学研究開発支援経費」に一定枠を設ける等の方策を検討するべきである。

## 提言 7 啓発活動について

- アンケート結果に示されているように、「子供の学校行事参加のための休暇がとりにくい職場の雰囲気がある」という声が多く寄せられている。また、平成16年度以降、男性教職員の育児休業の取得者はゼロである。また、アンケートには、男女共同参画に関して反対意見も含め多様な意見が寄せられている。このような問題を解決するためには、男女共同参画に向けた啓発活動を活発に行い、職場全体の意識改革を図る必要がある。男女共同参画は全学的な合意のもとに進めるべき課題であり、学習会や研修会を積み重ね、開かれた討論を継続していく必要がある。

# 事業実施内容

## 1 女性研究者活躍のための環境整備

### キャリア支援

育児などで多忙な女性研究者に  
研究支援員の手当て・相談・交流を通じて、研究促進を支援

#### ●女性研究者ネットワークの構築

- ・メール配信
- ・ホームページに掲載設置
- ・交流会開催

#### ●平成23年度前期研究支援員制度

利用者は平成23年度前期3人、後期13人。



#### ●ひめルーム相談室開設



#### ●メンタリング研修

(平成23年6月27日)  
[参加者]18名

### 育児支援

女性研究者の最も必要としている育児を支援

#### ●冬休み学童保育(試行)

(平成23年1月5日~7日)  
[利用児童]9名



#### ●夏休み学童保育

(平成23年7月21日~8月31日)  
[利用児童]17名



#### ●城北キャンパス保育所 えみかキッズ開設

(平成23年9月1日)



#### ●冬休み学童保育

(平成23年12月26日、27日  
平成24年1月4日~6日)  
[利用児童]8名



## 2 次世代育成支援

理系女子学生のキャリア形成を、セミナー・女性研究者との交流などを通じて促進

#### ●第1回学生・若手研究者キャリアパスセミナー

(平成22年12月22日) [参加者]58名



#### ●「女子中高校生の理工系選択支援事業」

(平成23年10月1日、29日)  
(工学系コース)女子中高生24名、保護者3名、教員2名  
(理学系コース)女子中高生44名、保護者10名、教員1名



## 3 女性教員増員の具体的取組み

◎女性教員の比率拡大の数値目標設定

**2020年までに12%→20%へ拡大**

◎「愛大式ポジティブアクション1プラス0.5」の実施による女性教員の採用促進

**専任女性教員採用で助教人件費1/2を支給**

◎工学部では平成23年度、本学で初めての女性限定公募実施

愛媛大学  
EHIME UNIVERSITY

女性未来育成センター  
愛媛大学女性研究者育成プラン

### 実施体制

### 3 女性教員増員の具体的取組み

愛媛大学の学生と教員の女性割合 (2010年)

### 実施内容

#### 1 女性研究者活躍のための環境整備

女性研究者へのキャリア支援

研究支援員制度の実施  
相談体制の整備  
女性研究者ネットワーク構築

育児支援

学内学童保育所の新設  
学内保育所の運営

次世代育成支援

キャリアパスセミナーの開催  
キャリア相談の実施  
女性研究者との交流会開催

女子中高生理系選択支援

[えみかキャリアサイクル]

2020年までに女性教員比率を  
全学20%、理系15%に拡大  
**愛大式ポジティブアクション  
「1プラス0.5」**

専任女性教員を採用した場合、  
助教人件費の半額を、  
全学経費から当該学科に支給

女性教員比率の数値目標

年次	全学	理系
2010年 (現在)	12%	6%
2012年 (3年目)	14%	8%
2020年	20%	15%

意識改革

セミナー、シンポジウム開催

女性活躍への意識改革は全ての根幹。  
管理職、教職員、学生への啓発セミナー、情報発信により促進

女性未来育成センター-新設、広報活動、HP情報発信

[えみか]は、愛媛とみかんのコラボレーションで、遠くを見つめる澄んだまなざしと、穏やかな表情は、純粋で素朴な若者の豊かな将来を示しています。

## 意識改革

### セミナー・シンポジウム開催

女性活躍への意識改革はすべての根幹。  
管理職、教職員、学生への啓発セミナー、情報発信により促進

●キックオフシンポジウム  
(平成22年11月5日)[参加者]185名

●第1回管理職セミナー  
(平成23年1月12日)[参加者]58名

●第1回四国女性研究者フォーラム(共催)  
(平成23年1月12日)

●第1回女性未来育成センター公開シンポジウム  
(平成23年3月11日) [参加者]87名

●医学部ジョイントセミナー  
(平成23年6月24日)[参加者]31名

●第2回女性未来育成センター公開シンポジウム  
(平成23年10月19日)[参加者]95名

●第2回四国女性研究者フォーラム  
(平成24年1月27日)[参加者]213名

●社会連携推進機構ジョイントセミナー  
(平成24年3月1日)[参加者]40名

20

21



このパンフレットに掲載の情報は平成24年3月1日現在のものです。

国立大学法人愛媛大学 女性未来育成センター

<http://hime.adm.ehime-u.ac.jp>

〒790-8577 愛媛県松山市文京町3

(愛媛大学城北地区教育学部4号館3階)

Tel/Fax:089-927-8602 E-mail:hime@stu.ehime-u.ac.jp

