

CONTENTS

- 01・02 ■ パパの育児休業を応援します！
- 03 ■ 教育学部長インタビュー
- 世界経済フォーラム発表「ジェンダーギャップ指数 2022」
- 04 ■ NEWS&TOPICS ■ 子育てコラムリレー

パパの育児休業を応援します！

男性の育児休業は、子どもの成長をそばで見ることができるだけでなく、育児と家事を夫婦で分担することができるので、家族の絆が深まります。また職場の業務の見直しにつながるなど、ワーク・ライフ・バランスを向上させるきっかけになります。まずは夫婦で話し合い、取得する目的やタイミング、育児・家事の分担を話し合ってみましょう。



育児休業ってどれくらい取れるの？

子どもの3歳の誕生日の前日までの間で、希望する期間、取得することができます。開始日は男性と女性で異なります。



男性の場合

配偶者の出産予定日から取得可能
(予定日より早く産まれた場合は前倒し可)



女性の場合

産後8週間の休暇終了後から取得可能

POINT ① 休業開始日の1ヶ月前までに所属部局の庶務担当に申出てください。

POINT ② 配偶者が専業主婦(夫)でも、育児休業中でも取得することができます。

育児休業取得対象外の方

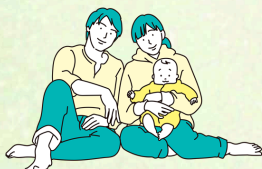
継続して雇用された期間が1年未満の方、育児休業の申出から1年以内に雇用契約が終了することが明らかな方、1週間の労働日数が2日以下の方

父親が育児休業をとると、どんなメリットがあるの？



男性にとって

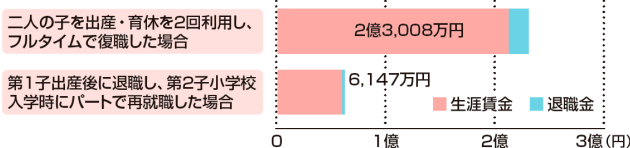
- **子どもの成長を間近に感じられる**
子どもは日に日に成長。昨日できなかったことが、今日できるようになったことに気づけるのは、イクメンの醍醐味！
- **仕事の効率が向上**
「時間までに仕事を終わらせる」との意識を持ち、仕事の優先順位をつけて無駄を排除すると、効率的な働き方が身に付き、長時間労働が改善！



家族にとって

- **夫婦が仲良し、家族が安定**
夫婦で話し合って育児・家事を行えば、家庭生活、夫婦関係が良好に！
- **妻が働くこと経済的にも安定**
就労を継続した場合と、一度退職してパート等で再就職した場合では、生涯所得に大きな差が！

妻の就労継続による家計のメリット



社会にとって

- **誰もが働きやすい職場づくりに**
育休取得者のカバー体制の構築は、誰もが休暇を取りやすい職場環境づくりのきっかけにもなります。また、育休復帰者が仕事と育児の両立を可能とするための取組は、業務効率化や長時間労働の是正、働き方改革につながります。
- **育児をしながらキャリアを継続できる**
誰もが働きやすい職場環境が整い、育児をしながらキャリアを継続することができれば、男女ともに能力を発揮しやすい社会に近づきます。



10月からはパパのための「出生時育児休業」が創設、 育児休業も分割可能になるなど、男性も育休がより取得しやすくなりました！



新制度(出生時育児休業※)
(育児休業とは別に取得可能)(2022年10月1日～)

※養子縁組等の場合は女性も取得できます。

子どもの出生後8週間以内に4週間まで取得可能

原則、休業の2週間前までに申出

分割して2回取得可能
(原則はじめにまとめて申出)



育児制度
(2022年10月1日～)(男女ともに)

子どもの3歳の誕生日の前日まで

原則、休業の1カ月前までに申出

分割して2回取得可能
(取得の際にそれぞれ申出)

Check

- 出生時育児休業を取得した場合も支給要件を満たせば、「出生時育児休業給付金(支給率67%)」が支給されます！
- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、給付金を受給することができます！

このほか、令和4年10月に変更になった点等は、パンフレット「育児休業が変わりました」をご覧ください。

<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/news/staff/post-127.php>

休業中の収入はどうなるの？

休業期間中は無給になりますが、支給要件を満たせば雇用保険から「育児休業給付金」、「出生時育児休業給付金」が支給されます。

あなたには支給される？ 育児休業給付金 支給要件チェック (原則として1歳の誕生日の前々日^{*1}まで、雇用保険から支給されます^{*2})

- 1 歳未満の子を養育するために育児休業を取得した被保険者であること(2回まで分割取得可)。
 - 休業開始前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12か月以上あること。
 - 一支給単位期間中(支給単位期間とは、育児休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間(その1か月の間に育児休業終了日を含む場合はその育児休業終了日までの期間をいう。))の就業日数が10日以下または就業した時間数が80時間以下であること。
- 期間を定めて雇用されている場合は、左記の他、養育する子が1歳6か月に達する日までの間(保育所等での保育の実施が行われないなどの理由で、子が1歳6か月に達する日後の期間にも育児休業を取得する場合には、2歳に達するまでの間)に、その労働契約の期間(労働契約が更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。

あなたには支給される？ 出生時育児休業給付金 支給要件チェック (最大28日間、雇用保険から支給されます^{*3})

- 1 子の出生日から8週間を経過する日の翌日までの期間内に、4週間(28日)以内の期間を定めて、出生時育児休業を取得した雇用保険の被保険者であること(2回まで分割取得可)。
 - 2 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある(ない場合は就業した時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上あること。
- 期間を定めて雇用されている場合は、左記の他、子の出生日(出産予定日前に子が出生した場合は、出産予定日)から8週間を経過する日の翌日から6か月を経過する日までに、その労働契約の期間(労働契約が更新される場合は更新後のもの)が満了することが明らかでないことが必要です。

※1 夫婦で交代でとる場合(パパママ育休プラス)は1歳2か月まで。1歳の時点で保育所に入所できない場合など、特別な事情がある場合は1歳6か月。さらに延長要件を満たした場合には2歳の誕生日の前々日まで支給。
 ※2 育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から育児休業給付金が支給されない場合は、共済組合から原則として子の1歳の誕生日の前日まで、育児休業手当金が支給されます(支給率は180日まで標準報酬日額の67%、181日目以降は50%)。
 ※3 出生時育児休業を取得した共済組合員で、雇用保険から出生時育児休業給付金が支給されない場合は、共済組合から最大28日間、育児休業手当金が支給されます(支給率は標準報酬日額の67%)。
 ● 育児休業給付金、出生時育児休業給付金(雇用保険)、育児休業手当金(共済組合)の支給額には上限があります。

パタハラ(パタニティ・ハラスメント)って？

職場の上司や同僚などが、父親となる又は父親となった男性労働者に対して、育児休業制度などの利用を理由に「解雇や不利益取扱いの対象となること」をそれとなく示す言動や、制度などの利用を阻害したり、育休取得などを理由に嫌がらせ等をする言動のことです。

例えば・・・

- 育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育休をとるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。
- 育児短時間勤務をしていたら、上司から「短時間勤務をしている人に、重要な仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言われ、もっぱら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
- 育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。など

もしハラスメントを受けたら、どうしたらいいの？

- **はっきりと意思を伝えましょう**
ハラスメントは、受け流しているだけでは改善されません。黙って我慢していると、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。ハラスメント行為者に、はっきりと意思を伝えましょう。
- **ハラスメント相談窓口にご相談しましょう**
ハラスメントは個人の問題ではなく、組織の問題です。学内のハラスメント相談員や、学外の相談窓口にご相談ください。

▶ 信州大学におけるハラスメント防止への取り組みの詳細はこちら

<https://www.shinshu-u.ac.jp/guidance/policy/activities/harassment/>

▶ ハラスメント相談員一覧は、「ACSU→掲示→ハラスメント相談員」からご覧ください。



教育学部長 インタビュー

令和4年4月1日に教育学部長に就任された村松先生に、中島男女共同参画推進センター長が学部における男女共同参画等についてインタビューをしました。

▶ 教育学部の男女共同参画



教育学部
むらまつ ひろゆき
村松 浩幸 学部長

教育学部では、学部の特性上、女子学生の割合は比較的多くなっています。それに対し教員の方は、公募の際には、「業績等(研究業績、教育業績、社会的貢献ほか)及び人物の評価において同等と認められた場合には女性を採用します。ただし、これは性別のみで優先的に採用することを認めるものではありません。」とし、積極的に採用を進めたいところですが、なかなか女性教員の比率は上がらないのが現状です(令和4年5月1日現在:20.45%)。

女子学生の比率は53.7%(令和4年5月1日現在)です。ただコースによって偏りはあり、例えば家庭科教育コースは女子学生比率が一番高く89.83%、音楽教育コースは88.14%、図画工作・美術教育コースは74.51%が女子ですね。あとは割と男女バランスよくいますが、ものづくり・技術教育コースだ27.45%と、差はありますね。ただ、私自身、中学校の技術科の教員養成課程である「ものづくり・技術教育コース」にいますが、今までは技術という男性の先生がほとんどだったんですが、ここ何年かはうちの卒業生で女性が技術を教えるということも出てきました。今年も技術科で採用試験をうける女子学生がいますね。逆に家庭科でも男子学生がということも出てきて、こういったことがロールモデルになって、男女共同参画が進んでいっているのではないかなと思いますね。

学部としても男女共同参画をもっと意識しなければと思っています。あとこれから一つ課題となってくるのが、男女・ジェンダーに捉われない動きを踏まえて、どうやっていくかということですね。先日の教授会で、SOGIの話が評議員の方からありましたが、じゃあ我々もそういうことをどうやって捉えていこうかなと考えているところですね。悩ましいところではあります。

▶ 教育学部の働き方改革

この4月から行っている取組みとして、みなさんが働きやすい環境を作るということで、時間外の業務連絡を取りやめる、ということが先日の教授会で決定しました。例えば、電話とかZoomとか直接的なものは事務職員の勤務時間外に連絡することは原則取りやめる、メールとかメッセージのようなものは、送る側のそれぞれのペースがあるので、それについて制約はしないのですが、受ける側は勤務時間外に対応義務はなく、対応は翌勤務日以降になりますよ、ということを取り決めたところです。あとは会議だとか委員会の時間設定も、原則勤務時間内に収めるようにすることも取り決めました。

その他に、紙でないとチェックが難しいような、入試問題だとか、人事関係の書類は別にして、それ以外の紙でなくても大丈夫なものは全部電子化を進めるということになりました。例えば附属学校の関係で、県の教育委員会に今までは紙で書類やお礼状を送っていましたが、それについても先月、教育委員会にこれから附属学校に関わるような文書は基本、電子化します、お礼状のような形式的なものもやらないですませましょうとお願いをしたところです。できればそれを県内の学校にも広げてほしいということも含めて。やはり女性でとりわけ子育て中の方だとか、これは男性もそうですが、そういうみなさんの働き方改革になるような取組みを進めたいと思っています。

働き方改革でいうと、今年度DX委員会というものを立ち上げました。今のような業務をどうやって圧縮していくのかというところで、例えば既存の事務の中で、ここは電子化したらすごく簡単に行くとか、それぞれのところで進めています。とりわけ学務系が多いですね。時間外勤務の状況を見ていると、学務系の業務が集中する時期に、どれだけ負担を減らせるかというのが大きな課題ですね。



7月7日におこなったインタビューを抜粋して掲載しています。
インタビュー全文は男女共同参画推進センターのウェブサイトからご覧いただけます。
<https://www.shinshu-u.ac.jp/danjo/awareness/interview/post-3.php>

ジェンダーギャップ指数

2022年の日本の順位
総合116位 / 146か国中(主要先進国で最下位)

世界経済フォーラム(World Economic Forum:WEF)が2022年7月、「The Global Gender Gap Report 2022」を公表し、その中で、各国における男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)を発表しました。この指数は、「経済」「教育」「健康」「政治」の4つの分野のデータから作成され、0が完全不平等、1が完全平等を示しています。2022年の日本の総合スコアは0.650、順位は146か国中116位(前回は156か国中120位)でした。前回と比べて、スコア、順位ともに、ほぼ横ばいとなっており、先進国の中で最低レベル、アジア諸国の中で韓国や中国、ASEAN諸国より低い結果となりました。

各分野に
おける順位



政治
139位
(スコア0.061)

経済
121位
(スコア0.564)

教育
1位
(スコア1.000)

健康
63位
(スコア0.973)

引用:内閣府男女共同参画局「共同参画8月号」

令和4年度信州大学男女共同参画セミナー開催のお知らせ

男女共同参画推進センターでは、12月9日(金)に本学教職員・学生だけでなく、長野県内企業・自治体向けの男女共同参画セミナーを開催します。今回は、多様なゲストとともにパネルディスカッションを行います。

開催日時：令和4年12月9日(金)13:15~15:00(Zoomによるライブ配信)

テーマ：男性にとっての女性活躍(仮)

<ゲストパネリスト>

- 松本市 臥雲 義尚 市長
- 八十二銀行 人事部長 伊東 清美 氏
- 信州大学 中島 恵理 特任教授

<ファシリテーター兼パネリスト>

- 信州大学 浜野 京 理事(ダイバーシティ推進担当)
- 詳しいプログラムやお申込み方法は、決まり次第学内周知メールやホームページ等でご案内いたします。



「SOGIの多様性研修」の動画を公開中

令和4年6月に「信州大学におけるSOGI(性的指向・性自認)の多様性を尊重するための基本方針・基本理念・ガイドライン」が策定されたことに伴い、本学のすべての学生と教職員一人ひとりが多様な性についての理解を深め、習慣や常識にとらわれることなく認識を新たにする、差別やSOGIハラスメントのない環境の実現を目指して「多様性を組織力に変えるためのLGBT講座」を公開中です。

eALPS教職員サイトにてご覧いただけます。(11月30日まで)

<https://fdsd.ealps.shinshu-u.ac.jp/course/view.php?id=75> (教職員限定)

令和4年度(10-3月期)研究補助者制度の利用者決定

令和4年度(10-3月期)研究補助者制度の利用者を厳正な審査のうえ決定しました。



選考結果：利用決定者8名(女性6名、男性2名)

なお、本制度は令和5年度(4-9月期)募集分より、制度の見直しを予定しております。決まり次第、男女共同参画推進センターのホームページにてご案内いたします(令和5年1月中旬を予定)。

女性活躍に関する情報の公表について

女性活躍推進法に基づき、以下の情報を公表します。

同内容は女性の活躍推進企業データベース(厚生労働省特設サイト)からもご覧いただけます。

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/detail?id=7782> (外部サイト)

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

- ⑤ 管理職に占める女性労働者の割合(2022年4月時点)
13.3%(17人) (管理職全体(男女計)128人)
- ⑥ 役員に占める女性労働者の割合(2022年4月時点)
20.0%(2人) (役員全体(男女計)10人)

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」

- ① 男女の平均勤続年数の差異(2021年9月時点)
(教員)男性 16.4年 女性 11.6年
(事務職員)男性 19.1年 女性 19.3年
(医療技術職員)男性 13.3年 女性 10.8年
(看護職員)男性 9.6年 女性 14.4年



このコラムは、本学で子育てをしながらお仕事をされている教職員の方に、日頃の育児の様子をご紹介いただくコーナーです。

子育てを始めてから、信州大学のおひさま保育園、病後児保育所をはじめ、松本市の病児・病後児保育、ファミリーサポートも利用し、今回このコラムを書きながら、夫をはじめとする家族はもちろん、多くの方の協力で仕事との両立ができたことを改めて感じました。小さい頃は大変な時期はいつまでかなと思っていましたが、振り返る暇もなく、あっという間に手はかからなくなりました。ですが、長男は思春期に、次男も中間反抗期のようで、これまで



やまうら
山浦 まき
麻貴 先生

医学部附属病院臨床研究支援センター
診療助教



家族構成

夫、長男(14歳)、次男(8歳)

あなたのリラックス方は？

産直で季節の野菜や果物を買
い、料理したり、おいしく食べたり
すること。

とは違う悩みや心配が多くなり、大変な時期は続きそうです。そして、今年初めに長女(?)、メスのゴールデンレトリバーの子犬が家族の一員になりました。トイレットトレーニングやいたずら対策にてんやわんやの毎日ですが、かわいいしぐさに癒されています。ぐんぐん大きくなる子犬を見ては、これまでの子育ての早回し再生を懐かしく思い出す今日この頃です。



今回はこの方!

上原 文恵先生

医学部保健学科看護学専攻、基礎看護学 助教



お問い合わせ

信州大学 男女共同参画推進センター (SuFRE)

〒390-8621 松本市旭 3-1-1
内線 811-2150, 811-2140
TEL 0263-37-3150 FAX 0263-37-3314
mail sufre@shinshu-u.ac.jp

ス フ レ

教育学部分室

〒380-8544

長野市西長野 6-口
内線 831-4018

工学部分室

〒380-8533

長野市若里 4-17-1
内線 821-5693

農学部分室

〒399-4598

上伊那郡南箕輪村 8304
内線 851-3120

繊維学部分室

〒386-8567

上田市常田 3-15-1
内線 841-5031

信州大学 スフレ

検索