

## IV. 資料編

### 1 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」選定コメント

令和元年7月18日

2019年度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（牽引型）」

選定結果

選定結果	国立大学法人科学技術振興機構 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ委員会」からの 選定コメント
選定	<p>長岡市の工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の育成、支援を行う計画であり、数値目標の根拠や今後解決すべき課題が明確で計画内容の具体性も高い。また、「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」を設置することにより地域の自治体、企業とのネットワーク構築を図ることを計画しており、女性研究者の増加や活躍促進、ひいては地域の活性化が期待できる。女性研究者のU1Jターン採用、「技学テクノパーク融合キャンパス」、海外学術協定校・研究所からの外国人女性研究者の採用、教員の女性限定公募の実施等、女性研究者の積極的な採用を目指した計画は評価できる。女子学生対象のインターンシップの実施、高等専門学校女子卒業生の大学（代表機関）への編入学の促進等、女性研究者の次世代育成にも連携して取り組んでおり評価できる。</p> <p>総括責任者のリーダーシップの下、各連携機関において機関全体の意識改革を確実に進め、女性研究者の採用、上位職登用に係る意欲的な目標を達成することを期待する。</p> <p>また、「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の更なる広域地域への展開を図り、高い波及効果を及ぼすことを期待する。</p> <p>各機関においては「第5期科学技術基本計画」や第4次男女共同参画基本計画」に掲げる女性研究者の自然科学分野における新規採用割合に関する目標値（※1）や上位職への登用に関する目標値（※2）の達成への寄与を念頭に置くとともに、「全国ダイバーシティネットワーク」と協力し、知見全国的な普及・展開等の各種取り組みを積極的に推進することを期待する。</p> <p>（※1）自然界学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系合わせて30%の目標値が設定されている。</p> <p>（※2）大学の教員に占める女性の役割として、教授等（学長、副学長および教授）20%、准教授30%の目標が設定されている。</p>

## 2 令和元年度の事業計画と実施状況及び目標値の達成状況

### 2-1 長岡技術科学大学

#### 1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る

#### 2. 令和元年度の事業計画と実施状況

##### (1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
<p>3機関によるダイバーシティ連携推進会議を新設し、事業実施体制を確立する。</p> <p>また、本学は男女共同参画推進室の中にダイバーシティ研究環境推進部門を設置し、本部門が事務局となって各機関の提案事業をダイバーシティ連携推進会議に諮り、決定後、事業を共同実施する。</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 3機関の長による連携推進会議を8回開催し支援制度策定が進行した。</li><li>・ 研究環境推進部門所属のコーディネーター・相談員等4名のスタッフが揃い、事務局業務を行っている。決定手続きや実施手順が順調に行われている。</li></ul>

##### (2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して女性研究者の採用・登用人事の推進に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性研究者を積極的に採用するため、女性限定公募を実施する。ライフイベント支援制度を充実させホームページで発信することにより、女性研究者のU・Iターン採用を目指す。</li><li>・ これまでに女性採用実績のあるテニュアトラック制度、クロスアポイントメント制度の活用を図り女性研究者の採用を目指す。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 女性限定公募を2件実施し、内1件は審査中、もう1件は再公募予定である。女性外国人教員（助教）の4月採用が決定した。</li><li>・ 1月にニューズレター創刊号を発行し、各種支援制度等について発信した。新たに本事業のホームページを作成中である。</li><li>・ 女性研究者の採用を目指して継続努力している。</li></ul>

## (3)組織全体の意識改革

事業計画	実施状況
<p>3機関が連携して組織の意識改革に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工学・工業分野の男女共同参画やダイバーシティ実現の重要性についての意識改革を図るため、本事業のキックオフ・シンポジウムを開催する。本シンポジウムでは、代表機関による事業紹介や企業の立場からの取組紹介を行う。また、講師を招き本シンポジウムを第1回管理職研修と位置付けて開催する。</li> <li>P D C A サイクルによる事業の継続的改善を目指して外部の有識者による外部評価委員会を開催する。</li> </ul> <p>本学は、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>キックオフシンポジウム（第1回管理職研修）に、専攻長をはじめ管理職の出席を促して開催する。</li> <li>ダイバーシティに関する授業の開設に向けて準備を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キックオフ・シンポジウム（第1回管理職研修）を9/13に開催し106名の参加を得た。管理職の参加は、連携機関から20名、協力機関から8名あった。3機関それぞれから事業紹介や支援制度紹介を行い、本事業の理解と意識改革を図った。</li> <li>さらに2/28にダイバーシティ・シンポジウムを開催し、第3回管理職研修と位置付け、専攻長等の出席を促した。</li> <li>3機関からの推薦による外部評価委員4名を決定した。2/28外部評価委員会を開催する。</li> <li>本学ではキックオフ・シンポジウムに管理職16名の出席があった。</li> <li>次年度、ダイバーシティ授業の開講が決定した。</li> </ul>

## (4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関における女性共同研究代表者の研究費支援制度を構築して、研究リーダー育成を目指す。</li> <li>連携機関内のみならず、連携機関外の研究者とも研究やキャリアについて相談ができるようにメンター制度構築に向けて検討する。</li> <li>長岡技術科学大学OGによる女子学生対象の講演会を開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性共同研究代表者への研究費支援が12件（長岡技大8件、長岡高専4件）決定した。</li> <li>連携機関外の研究者と研究やキャリアについて相談できるように支援するメンター制度を構築した。</li> <li>長岡技科大OGによる講演会・茶話会を開催し、女子学生・女性研究者30名の参加で交流が行われた。</li> </ul>

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<p>3機関で連携して以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査を実施し、課題やニーズを把握する。</li> <li>・育児・介護等を抱える男女研究者を支援するための研究支援員制度を構築し利用促進を図る。</li> <li>・夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用補助制度構築に向けて検討し、可能なところから利用補助を開始する。</li> <li>・ライフイベントによる研究中断から復帰する研究者への復帰支援制度を構築する。</li> <li>・本学に相談室を設置し、共同利用を図る。研究と家庭生活との両立を可能にするためのワークライフバランスの相談や出産・育児・介護等を抱える研究者を継続的に支援する相談員を配置する。</li> <li>・シンポジウム等のイベント時に一時預かり用の保育室を設置し共同利用を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アンケート調査（連携機関の週30時間以上勤務の全教職員と大学院生対象）を実施中である。</li> <li>・長岡技大では、育児期の女性研究者2名が研究支援員制度を利用している。</li> <li>・夜間、休日、病児・病後児、学童保育の利用補助制度を策定した。長岡技大は学内制度を整え実施に向けて準備を進めている。</li> <li>・復帰支援制度を策定し、ニュースレターで周知を図った。</li> <li>・10月に相談室を設置し、11月から相談員を配置した。ニュースレター及び学内一斉メールで周知を図った。</li> <li>・キックオフ・シンポジウム及びダイバーシティ・シンポジウムで保育室を設置した。</li> </ul>

(6)地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>・キックオフシンポジウムおよび第1回ダイバーシティ連携推進会議を開催する。これらを通じて本事業の趣旨について地域・企業の理解を図り、地域・企業とのネットワーク構築を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・キックオフ・シンポジウムに地域・企業から40名の参加があり、ネットワークを目指した。</li> <li>・女性研究者のネットワーク構築に向けて、電子機械工業会の女性交流会や長岡市女性活躍推進会議との連携を進めた。</li> </ul>

### 3. 目標値の達成状況

#### ○研究者在職者数、女性在職比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在職 比率
平成30年5月1日 (実績)	51 (6)	4 (0)	72 (9)	72 (3)	9.0%
2019年度目標	52 (7)	4 (0)	72 (10)	71 (4)	10.5%
2020年2月1日現在 (実績)	49 (4)	2 (0)	71 (10)	70 (3)	8.9%
2020年度目標	54 (8)	4 (0)	71 (13)	70 (3)	12.0%
2021年度目標	57 (12)	4 (0)	68 (13)	70 (4)	14.5%
2022年度目標	56 (13)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	15.5%
2023年度目標	56 (14)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	16.0%
2024年度目標	56 (14)	4 (0)	69 (14)	70 (4)	16.0%

#### ○研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	5 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
2019年度目標	1 (1)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	100%
2020年2月1日現在 (実績)	5 (0)	2 (0)	2 (0)	4 (0)	0%
2020年度目標	3 (2)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	80%
2021年度目標	4 (4)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	100%
2022年度目標	3 (1)	0 (0)	1 (1)	4 (0)	25%
2023年度目標	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	33.3%
2024年度目標	3 (0)	0 (0)	3 (0)	3 (0)	0%

## 2-2 長岡工業高等専門学校

### 1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る。

### 2. 令和元年度の事業計画と実施状況

#### (1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
男女共同参画推進室の中にダイバーシティ研究環境推進担当を配置し、本推進担当が幹事機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図り、男女共同参画推進室及びダイバーシティ連携推進会議の決定の下で事業を推進する。	<ul style="list-style-type: none"><li>・男女共同参画推進室の中にダイバーシティ研究環境推進担当を配置した。</li><li>・WLB支援室にコーディネータを配置した。</li></ul>

#### (2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"><li>・ポジティブアクションとして女性限定公募を実施し、女性研究者及び技術者の在籍比率向上に取り組む。</li><li>・上位職登用候補者に対してマネージメント及び研究力向上のためのリーダー育成セミナー、女性研究者インターンシップの機会を提供し、旅費を支給する。</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>・女性優先公募を3件行った。</li><li>・教員職体験実習への女性限定募集を行った。</li><li>・1名の女性教員が女性研究者インターンシップを行い、旅費を支給した。</li><li>・研究力向上のためのリーダー育成セミナーにも参加予定である。</li></ul>

## (3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>男女共同参画やダイバーシティ推進に関して先進的な取組を実施している他機関を調査し、ダイバーシティ研究環境推進を図る。</li> <li>ワークライフバランス（以下、WLB）に関する意識啓発の公開型セミナーを開催する。</li> <li>ダイバーシティに関する管理職FDを実施する。</li> <li>WLB意識啓発パンフレットを作成し、連携機関および協力機関等の意識啓発を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2019年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」にて先進的な取組について調査し、本校のダイバーシティ研究環境推進を図る上で参考にした。また、大分高専に調査に行く予定である。</li> <li>3月5日にワーク・ライフ・バランスセミナーを、公開型セミナーとして開催する。</li> <li>2月21日に「男性にとっての男女共同参画」をテーマに管理職FDを開催する。</li> <li>WLB意識啓発パンフレットを作成中であり、年度内に連携機関に配布する。パンフレットには、育児・介護等の関係法令の他、各連携機関の支援制度や取組に関する情報も掲載する。</li> </ul>

## (4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>研究力向上のためのセミナー・研修等参加への旅費を支給する。また、公開型セミナーを開催する。</li> <li>代表機関および他機関に所属する女性研究者及び候補者に対する高専教員体験の場（インターンシップ）を提供する。</li> <li>女性研究者の裾野拡大に向けて女子学生対象のロールモデル講演会を開催する。</li> <li>女性研究者の研究・キャリア支援を強化するために、WLB支援室にコーディネータを配置し、相談業務を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2月25日に研究力向上セミナーを公開型セミナーとして開催する。</li> <li>1月16日、2月6日に高専教員体験会を実施した。</li> <li>1月14日にロールモデル講演会を開催した（参加者19名。うち、学生8名、協力機関3名、学内8名）</li> <li>WLB支援室にコーディネータ・カウンセラーを配置し、相談業務を開始した。</li> </ul>

## (5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB支援体制を強化するために、WLB支援室にコーディネータを配置し、相談業務やヒアリングを実施する。</li> <li>代表機関に設置される相談室や保育室の共同利用の周知を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>WLB支援室にコーディネータ・カウンセラーを配置し、相談業務やヒアリングを実施している。</li> <li>代表機関に設置された相談室の共同利用の周知を図った。</li> <li>研究補助員支援制度を2名利用している。</li> <li>ライフイベントからの復帰支援制度を1名利用している。</li> </ul>

(6)地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
キックオフシンポジウムおよび第一回ダイバーシティ連携推進会議を開催する。これらを通じて本事業の趣旨について地域・企業の理解を図り、地域・企業とのネットワーク構築を目指す。	・キックオフシンポジウムには本校より6名参加した。本校の地域創生教育研究推進室、技術協力会等を通じて本事業の趣旨について地域・企業の理解を図っている。

### 3. 目標値の達成状況

○研究者在職者数、女性在職比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在職 比率
平成30年5月1日 (実績)	10 (3)	1 (1)	37 (5)	28 (0)	11.8%
2019年度目標	8 (3)	1 (1)	32 (5)	31 (0)	12.5%
2020年2月1日現在 (実績)	10 (3)	1 (1)	35 (5)	28 (0)	12.0%
2020年度目標	6 (1)	0 (0)	34 (9)	34 (0)	13.5%
2021年度目標	5 (2)	0 (0)	35 (9)	33 (0)	15.0%
2022年度目標	6 (2)	0 (0)	36 (8)	32 (1)	14.8%
2023年度目標	6 (4)	0 (0)	35 (8)	32 (1)	17.8%
2024年度目標	3 (2)	0 (0)	34 (9)	35 (2)	18.0%

○研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
2019年度目標	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2020年2月1日現在 (実績)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2020年度目標	2 (1)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	33.3%
2021年度目標	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2022年度目標	2 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0%
2023年度目標	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
2024年度目標	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%

## 2-3 株式会社イトラスト

### 1. 事業の目的

工学系大学、工業高等専門学校、電気・機械系の企業が連携し、地域の工学系女性研究者の増加と活躍促進のための支援体制を整備する。また、地域の自治体や企業とも連携して工学系女性研究者・技術者のネットワーク構築とリーダー育成、裾野拡大を目指す「ながおかダイバーシティ・コンソーシアム（仮称）」の設置に向けた活動を行い、地域への展開を図る。

### 2. 令和元年度の事業計画と事業実施状況

#### (1)事業実施体制の確立

事業計画	実施状況
<p>3機関によるダイバーシティ連携推進会議を設置し、代表機関のダイバーシティ研究環境推進部門が事務局となって各機関の提案事業をダイバーシティ連携推進会議に諮り、決定後、事業を共同実施する。</p> <p>また、イトラストは代表取締役副社長の下にある経営管理本部の中にダイバーシティ研究環境推進担当を置き、代表機関のダイバーシティ研究環境推進部門と連絡調整を図りながら、ダイバーシティ連携推進会議の決定の下に事業を推進する。</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 経営管理本部にダイバーシティ研究環境推進担当を設置。3機関によるダイバーシティ連携推進会議に参加した。</li> </ul>

#### (2)女性研究者の採用・登用人事の推進

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して女性研究者の採用・登用人事に取り組む。イトラストは、以下について取り組み。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業紹介の機会を積極的に活用して認知度を高め応募を増やすと共に、積極的に女性を採用する。</li> <li>・ インターンシップ受け入れを積極的に行い、学生が企業の研究開発部門についての理解を深め、将来のビジョンを描けるようにする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 学生に向けた企業紹介のイベントに11月1回、12月3回、1月2回参加して企業認知度を高める活動を実施した。</li> <li>・ 企業理解を深めるための社内イベントを実施し、女性1名が参加した。</li> </ul>

(3)組織の意識改革

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して組織の意識改革に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>工学・工業分野の男女共同参画やダイバーシティ実現の重要性についての意識改革を図るため、講師を招いて第1回管理職研修を実施する。また、管理職研修を本事業のキックオフシンポジウムと位置付け、代表機関による事業紹介や企業の立場からの取組紹介を行い事業についての理解を得る。</li> </ul> <p>イートラストは、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>本事業のキックオフシンポジウム（第1回管理職研修）に代表取締役社長と3名の研究者が出席し意識改革を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>9月13日キックオフシンポジウムに代表取締役社長、担当取締役、他2名が参加した。</li> </ul>

(4)女性研究者の研究・キャリア支援

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携して研究・キャリア支援について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関における女性共同研究代表者の研究費支援制度を構築して、研究力向上と研究リーダー育成を目指す。</li> <li>連携機関内のみならず、連携機関外の研究者とも研究やキャリアについて相談ができるようにメンター制度構築に向けて検討する。</li> </ul> <p>イートラストは、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関をはじめとする他機関との共同研究に積極的に女性技術者を参加させ、経験を積ませることでリーダー育成につなげる。</li> <li>連携機関で企画する女性研究者研究力向上セミナーやリーダー育成セミナーに女性研究者・技術者を派遣する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1月21日水害地域学習研究会に女性社員1名を派遣。</li> <li>11月6日に長岡で開催された女性活躍推進セミナーに女性社員3名参加。</li> </ul>

(5)ライフイベント支援

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携してライフイベント支援に取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>アンケート調査を実施し、課題やニーズを把握する。</li> </ul> <p>また、イートラストは、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関で構築したライフイベント支援制度や代表機関に設置される相談室の共同利用制度について、ニーズや実情に合わせた検討を加え取り入れる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1月27日から2月18日までの期間で3機関合同のアンケート調査を実施。</li> </ul>

## (6)地域・企業連携による女性研究者支援

事業計画	実施状況
<p>3機関は連携してキックオフシンポジウムを開催する。イー・トラストは、以下について取り組む。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・キックオフシンポジウムで企業の立場から本事業への取り組みを紹介し、自社及び地域の企業等への情報発信を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・9月13日キックオフシンポジウムにて代表取締役社長が企業としての取り組みを紹介。</li> </ul>

## 3. 目標値の達成状況

## ○研究者在職者数、女性在职比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性在职 比率
平成30年5月1日 (実績)	19 (1)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	3.7%
2019年度目標	21 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	6.9%
2020年2月1日現在 (実績)	19 (1)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	3.7%
2020年度目標	22 (2)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	6.7%
2021年度目標	23 (3)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	9.7%
2022年度目標	24 (3)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	9.4%
2023年度目標	25 (4)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	12.1%
2024年度目標	27 (5)	0 (0)	6 (0)	2 (0)	14.3%

## ○研究者採用者数、女性採用比率

	助教以下 (うち女性)	講師 (うち女性)	准教授 (うち女性)	教授 (うち女性)	女性採用 比率
平成30年5月1日 (実績)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2019年度目標	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50%
2020年2月1日現在 (実績)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2020年度目標	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2021年度目標	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
2022年度目標	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0%
2023年度目標	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	100%
2024年度目標	2 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	50%

### 3 新型コロナウイルス感染症対策に係る子の養育等についての臨時措置

新型コロナウイルス感染症対策に関わって、子の養育を行う教職員への配慮が以下のように行われた。

#### 3-1 長岡技術科学大学

令和2年3月3日 教職員各位 学 長  
新型コロナウイルス感染拡大防止のための小中学校等の臨時休校に伴う臨時措置として、本学において下記を実施します。

記

#### 1. 小中学校等の一斉休校に伴う子の養育のために勤務しない職員の職務に専念する義務を免除に関する臨時措置（特別休暇に修正連絡）

一斉休校が実施される間において子の養育のために職員が勤務しないことがやむを得ないと学長が認めるときは、職務に専念する義務を免除します。

措置期間 3月2日(月)～4月30日(木)

※この措置により休んだ場合は常勤職員、非常勤職員とも有給扱いとなります。

#### 2. 教員については自宅でのテレワークも認めます。

テレワークを行う場合には、事前もしくは当日、専攻長及び総務課人事労務室職員係に連絡をお願いします。1週間程度まとめたの届出も可能とします。

#### 3. 大学に子を同行することを認めます。子の在室場所は下記の場所とします。

教員……………自身の居室、研究室を利用。

事務局職員（非常勤職員を含む）、技術支援センター職員（非常勤職員を含む）

……………事務局3階応接室（主に小学校1～2年生。）

図書館3階グループ閲覧室（主に小学校3年生以上）

- ・利用時間は8時30分～17時00まで。昼食時及び17時には迎えにきてください。
- ・大学は場所を提供しますが職員は常駐しません。1～2時間を目安に子供の状況を確認してください。・名札を付けて過ごしていただきます。・飲み物等必要な物は各自でご用意ください。ただし、図書館内については飲食物、ゲーム等の持ち込みは禁止となっています。

\*\*\*\*\*

令和2年3月3日 教職員各位 学 長  
3月末までの期間における会議、出張及び教員の在宅勤務について

記

#### 教員の在宅勤務について

在宅勤務が可能な場合には、3月末までの期間、教員の在宅勤務を認めます。在宅勤務を行う場合には、各専攻長、基盤共通教育部長、総務課人事労務室職員係に在宅勤務を行う日、緊急連絡先を連絡の上、行ってください。

## 3-2 長岡工業高等専門学校

令和2年3月2日 教職員各位

長岡工業高等専門学校長

新型コロナウイルス感染拡大防止に関する教職員の就業上の措置について

記

### 職務専念義務免除期間の臨時措置

- (1)教職員が新型コロナウイルス感染者の濃厚接触者として特定された場合
- (2)教職員の同居する家族等が新型コロナウイルス感染者の濃厚接触者として特定された場合
- (3)小学校、中学校、高等学校等における一斉休業措置により同居する子の通学する学校が休業となった場合で、当該子の世話を教職員が行う場合

### 在宅勤務及び時差出勤

- (1)在宅勤務及び時差出勤については、2月27日の事務連絡においてお知らせした「新型コロナウイルス感染症拡大防止上、有効と認められる場合」のほか、小学校、中学校、高等学校等における一斉休業措置により同居する子の通学する学校が休業となった場合で、当該子の世話を教職員が行う場合も適用の対象とします。

\*\*\*\*\*

令和2年3月6日教職員各位

長岡工業高等専門学校長

新型コロナウイルス感染拡大防止対策のお願い及び子供との同伴出勤について

記

### お子さんとの同伴出勤について

新型コロナウイルス感染拡大防止対策への措置として、教職員のお子さんとの同伴出勤について下記のとおりとしますので、お知らせします。

- (1)対象：教職員のお子さんで小学6年生以下の方
- (2)場所：教員の研究室、保健室、多目的コーナー（図書館1階）、学生食堂（教職員自身の同伴で昼食時に限る。）
- (3)期間：3月9日から当面3月31日まで 時間：8時30分から17時まで
  - 教員がお子さんを自分の研究室に伴う場合、上記の時間には限りません。
  - 教職員の小学生以上のお子さんを保健室・多目的コーナーでお預かりする場合
    - ・保健室又は多目的コーナーに職員を配置します。
    - ・お預かりする時間は9時から12時までと13時から16時30分まで
    - それ以外の時間は、学生食堂あるいは多目的コーナーで保護者が付き添って下さい。
    - ・軽食等について、保護者が持参したもの以外は摂食できないこととします。
  - 小学生未満のお子さんを同伴し、多目的コーナーを利用する場合
    - 保護者の付き添いが必要。上司の了解をえて多目的コーナーで仕事をする可。

### 3-3 株式会社イトラスト

2月27日に新型コロナウイルス対策フローを策定。37.5℃以上の発熱がある場合は、出勤停止とし特別休暇を付与することとし、発熱がある場合や、同居の家族が罹患した場合の手順を定めて社員に周知した。

3月3日、小中学校の臨時休校に伴う特別休暇の付与について以下の内容で周知。

#### ◎対象

保育園～小学生までの児童（または同等の保護を必要とする家族）がおり、臨時休校で子どもの面倒を見る必要がある社員

（新型コロナ対応の影響で緊急に家族の面倒を見る必要がある場合も相談の上、所属長が判断）

#### ◎期間

3月4日～31日まで5日間（40時間相当）の特別休暇を付与

1時間単位で1時間から取得可（通常の有給休暇と同じ）

#### ◎取得条件

取得時には事前（当日・直前可能）に所属長（課長・拠点長）の許可をとること

初回取得前に所属長に取得する可能性や休校にかかわる事情などを共有し、所属課内で業務スケジュールの調整を前提とする

## 4 新型コロナウイルス感染症対策に係る本事業への影響

- (1)令和2年2月28日(金) ダイバーシティ・シンポジウムを中止
- (2)3月2日(月) クリステンさんを囲む女性研究者茶話会を中止
- (3)3月5日(木)・6日(金) 「溶液NMR基本1stコース (ver.5)」への女性研究者派遣（長岡高専企画）を中止
- (4)3月5日(木) ワーク・ライフ・バランスセミナー（長岡高専企画）を延期
- (5)3月9日(月)～23日(月) 松田曜子准教授（長岡技科大）のドイツベルリン自由大学での研究打合せを延期
- (6)3月12日(木) 「女性リーダーのための『周囲を巻き込む』コミュニケーションスキル」講座への女性研究者派遣（長岡高専企画）を中止
- (7)3月12日(木)～15日(日) 第67回応用物理学会春期学術講演会の中止に伴う発表予定者の参加中止
- (8)3月22日(日)・23日(月) 大分高専への先進事例調査（長岡高専企画）を中止
- (9)3月24日(火) 溝尻瑞枝特任准教授（長岡技科大）の岐阜大学で行う研究講演会・打合せ・実験をWeb会議に変更