

名古屋大学における
男女共同参画報告書
2013 年度

名古屋大学

男女共同参画推進専門委員会

男女共同参画室



目次

ページ

はじめに	1
第1章 2014年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2013年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	
第1節 1. 2013年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2013（平成25）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2013（平成25）年度男女共同参画室の社会連携活動	9
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 育児支援策検討ワーキンググループ	13
こすもす保育園運営協議会報告	13
あすなろ保育園運営協議会報告	16
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	18
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	19
3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	21
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	22
5. 病児保育検討ワーキンググループ	23
6. メンター検討ワーキンググループ	24
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」	25
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	31
第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	37
2. 地域ネットワーク	38
3. 大学間ネットワーク	40
第5節 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム	41
第3章 科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業	
1. 名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム	42
2. 女性研究者養成・支援に関する取組	
メンター制度によるキャリア支援	49
キャリアアップ・スキルアップ支援	53
IT技術を用いた両立支援	54
第4章 2013年度女性教員増員のための部局アンケート結果	55
第5章 統計資料	72
2013年度名古屋大学男女共同参画推進体制	86
奥付	87

はじめに

理事 藤井良一

名古屋大学は、2003年1月に「男女共同参画室」を創設し、同年4月には部局長により構成される「男女共同参画推進委員会」のもと、「男女共同参画推進専門委員会」を設置し、男女共同参画を推進する組織的な充実を図ってきた。男女共同参画室は毎年度「男女共同参画推進重点項目」に沿った企画を立案し、同専門委員会と連携してその実現に努め、大きな成果をあげてきている。さらに全部局に男女共同参画に関する委員会を設置し、全学的に男女共同参画促進を行っている。

1999年6月に施行された男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を「21世紀の最重要課題」として位置づけ、性別による偏りのない社会システムの構築をめざすものである。本学はいち早く男女共同参画推進に取り組み、2001年から2002年にかけての評議会で、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を決定し、「名古屋大学運営の基本姿勢」においても男女共同参画を本学の重要な事業と位置づけている。

さらに本学は、我が国を代表する高等教育研究機関として、広く社会に対して知的貢献を果たす責務を負うとの自覚から、2004年に「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）を結成し、地域における男女共同参画推進の活動に取り組むとともに、研究機関との連携及び情報交換にも努めている。

こうした精力的な活動の結果として、本学における男女共同参画の取り組みは、理念や提言の段階を経て、具体的な施策の企画・立案・実施の段階へと移行しつつある。その具現化の一つとして、2007年には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「発展型女性研究者支援名大モデル」が、2010年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業に「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」が、それぞれ採択された。「発展型女性研究者支援名大モデル」事業は、経費上は2010年3月をもって終了したが、以降も自主経費により発展的に継続中である。

ワークライフバランスの積極的推進に関しては、東山地区「こすもす保育園」と鶴舞地区「あすなる保育園」とで、待機児童の受け入れに努めている。2013年度からは、本学医学部附属病院の協力のもと、「あすなる保育園」において病児保育を開始した。また、2009年に本学が全国に先がけ設置した学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」も、その後順調に児童数を増やし、育児と仕事の両立に際して立ちほだかる「小1の壁」を乗り越える解決策となる一方、キャンパス内設置の特長を生かした多彩な教育プログラムを提供する「産学連携型教育施設」のモデルとして今後の発展が期待されている。

理系女子学生・院生の育成・支援に関しては、オープンキャンパスとの同時開催企画として、「女子中高生理系進学推進セミナー」と「若手女性研究者サイエンスフォーラム」を行い、理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、技術職員の協力により実施している科学実験、自主企画としてのエンカレッジ交流会、理系セミナー等の活動報告を行った。

理系女性研究者増員策に関しては、2010年度に「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」事業が採択されたことで、より積極的な全学的取組の段階へと進んでいる。「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の主たる目的は、研究リーダーとして独立して研究グループを率いることのできる真に優秀な研究者（Principal Investigator：P I）を採用するために、全学流用定員を利用した「女性P I 枠」を設置し、理・工・農学系による合同国際公募を実施するとともに、若手もふくめた理・工・農学系女性研究者の新規採用を加速させることである。P I 公募については、2010年度より国際公募を実施し、順次採用を進めている。若手についても、採用目標の達成に向けて関連部局と連携を図るとともに、さらなる採用促進策として、2012年1月より「女性教員採用インセンティブ施策」を導入している。採用された女性教員には、世界を舞台に活躍しうる優れた女性研究者となれるように、高等教育研究センターとの連携による女性研究者メンタープログラムをはじめとして、国際学会参加費の助成、人文系もふくめた女性研究者向け学術雑誌投稿論文の英文校閲費の助成等もあわせて行っている。本学のこれらの取組は、真に優秀な「女性研究者リーダー（P I）」の発掘・採用・養成を具体化するシステムのモデルを提示す

るものであり、他機関への先導的な役割を果たすことをめざすものである。

さらに2013年10月には、「文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）」事業に、国際開発研究科・教育発達科学研究科・生命農学研究科・医学系研究科、男女共同参画室・農国際教育協力研究センターの4研究科2部局連携による「『ウェルビーイング in アジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」が採択され、本学の男女共同参画の活動を基盤として、豊かな国際性と発信力を持つ女性リーダーの育成を積極的に推進することとなった。

以上の詳細について、ぜひ本報告書を一読いただき、優秀な女性研究者に活躍の場を提供し、男女がともにその能力を十二分に発揮できる職場環境作りをめざす本学の男女共同参画事業に、率直なご意見とご批判をいただければ幸いである。

第1章

2014年度男女共同参画推進重点項目

本学は、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を全国の国立大学に先駆けて2000年度に学内外に公表し、男女共同参画推進専門委員会および男女共同参画室を中心に、この提言を基礎とした男女共同参画推進のための活動を展開している。この提言の具体化をはかるため、年度ごとに重点項目を設定しており、2014年度はこれまでの活動成果を基盤とし、男女共同参画をさらに推進することを目指して、以下の重点項目を中心に活動する。

1. 文部科学省科学技術人材育成費補助金「名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム」の実施

本学は、2010年度に、科学技術人材育成費補助金「女性研究者採用加速・育成プログラム」に採択された。同プログラムにおいて、学内の諸機関と連携、調整を図りつつ、女性リーダー（PI：教授および准教授）専用ポスト、若手女性研究者（助教）専用ポストの設置による理工農学分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、採用加速のためのプログラムを引き続き実施する。最終年度となる2014年度もこれまでと同様に新規採用者および既存の女性研究者支援のための環境整備事業の企画立案と実施、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムの充実をはかるとともに、女性リーダーの育成にも力を注ぐ。

さらに、本プログラムで蓄積されたノウハウを活かして文系部局の女性教員の増員をも目指す。

2. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施

男女共同参画推進活動をさらに推進し、本学が日本の男女共同参画の牽引役となれるよう、より有効な施策を立案・実施するための調査研究を引き続き行う。日本が男女共同参画社会へ変容を遂げるための課題、方法、問題点を把握・分析するために、諸外国における男女共同参画社会への社会変容に至る制度・社会的過程と男女平等に関する社会的風土や合意形成の成り立ちを調査するジェンダー政策研究プロジェクトを引き続き継続する。

3. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と育児、介護、家庭との両立が安心して行えるよう、支援事業の充実を図る。子育て支援事業に関しては、本年度より実施した病児保育をはじめとして、全学としての子育て支援のありかたを検討、推進していく。また、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会やワーキンググループとの連携を密にし、子育て、介護の実態とニーズを把握し、具体的な支援策を検討する。

4. 女子学生・院生の育成・支援

本年度採択された文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」「『ウェルビーイング in アジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」を軸に、学内外の関連する組織と連携を図りつつ、文理融合による女子学生・院生の育成を行う。また、理系若手女性研究者、理系女子学を対象とした「若手女性研究者サイエンスフォーラム」、愛知県内および東海地区の女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」の充実を図るとともに、理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動を支援する。

5. 学内外連携による男女共同参画の推進

男女共同参画の推進をめざし、情報の共有・蓄積や有効な施策検討・実現に向けて、学内外との連携を強化する。学内においては、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会、ワーキンググループとの連携協力体制をより緊密化していく。学外に関しては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）において、関連機関、団体等との情報および意見交換など、必要な連携を図っていく。

第2章

2013年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

第1節

1. 2013年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

1. はじめに

名古屋大学では、「男女共同参画」の推進を本学の重要課題とし、さまざまな活動を展開してきた。2001年3月に評議会で決定された「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」では、2000年2月に制定した名古屋大学の理念ともいふべき「名古屋大学学術憲章」を引用し、「とりわけ、学問の府としての本学が、今後学術文化の向上や教育研究の高度化に積極的に貢献するためには、これまでの男性中心的社会通念や価値観にとらわれることなく、男女両性がそれぞれ専有する感性や正義感をお互いに尊重し更に学問研究や教育現場において男女の特性をいかんなく発揮させる環境と条件を早急に整備する必要がある。また、この男女共同参画による教育研究の実践こそが、21世紀における本学の命運を決定するといっても過言ではなく、この使命を果たすためにも、男女が対等に構成員として、自らの意志によってあらゆる活動に参画する機会を確保し、かつ共に責任を担う、男女共同参画の形成に資する施策を実施することが本学の最重要課題と位置付けられる。」と、名古屋大学における男女共同参画推進の意義と精神を謳い上げている。

こうした精神に基づき、男女共同参画推進専門委員会および男女共同参画室との協同により、2013年度は、5つの男女共同参画推進重点項目を中心に活動を展開した。以下に、その概要と達成度について報告する。

(1) 文部科学省科学技術人材育成費補助金「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の実施

2010年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」に採択された「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」4年目にあたる本年も、これまでと同様に学内の諸機関と連携、調整を図りつつ、研究グループを主宰できる女性研究者（PI）採用のための専用ポストの運用、および若手女性研究者採用促進のための「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を実施し、理工農学系分野での優秀な女性研究者の応募促進、採用加速に努めた。

PI公募については、国内外から41名の応募があり、選考の結果、生命農学研究科に教授1名を採用した。本年度も同公募には国内外から58名の応募があり、高い関心を集めている。

高等教育研究センターとの連携による新規採用者を主な対象としたメンタープログラム、理工農学系分野の女性研究者を対象とした国際学会参加費用および学術雑誌投稿論文の英文校閲費の助成も継続実施中である。詳細は第3章に掲載。

(2) 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施

男女共同参画推進活動をさらに推進し、より有効な施策を立案・実施するための調査研究として、毎年、「女性教員増員のための部局アンケート」を行っている。その結果分析から、男女共同参画を更に推進するために、部局の男女共同参画委員会の開催の必要性や活動指針の明確化を問題定義とした。

(3) ワークライフバランスの積極的推進

安心して仕事と育児、介護、家庭との両立ができるよう、支援事業の充実に努めた。子育て支援事業としては、4月よりあすなろ保育園にて病児保育を開始した。介護支援事業では、「女性教員増員のための部局アンケート」等にて、介護の現状を調査するとともに、子育て支援情報とあわせ、男女共同参画室ホームページ「ワークライフバランス促進支援」サイトにおいて、情報提供の拡充を図った。

また、子育て支援事業を通じて本学は、子育てに優しい活動を積極的に行っている企業として、「平成25年度 名古屋市子育て支援企業」に認定され、優秀賞を受賞した。詳細は、第2章第2節、第5節に掲載。

(4) 理系女子学生・院生の育成・支援

理系女子学生・院生の育成・支援に関しては、オープンキャンパスにあわせて、女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」と「若手女性研究者サイエンスフォーラム」を開催した。参加した女子中高生に向けては、男女共同参画室が支援する理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、理系女子学生のロールモデルとして活動報告を行うとともに、オープンキャンパスでは、室員の女性教員が6回にわたり、受験生及び保護者向けに、「女性教員からみた名古屋大学」と題した大学紹介を行った。

あかりんご隊の活動としては、ホームカミングデイ、名古屋市科学館「科学の祭典2013名古屋大会」、日本化学学会における科学実験の実施、「理系女子エンカレッジ交流会」の企画・開催などが挙げられる。

理系のみならず文系も含めた全学的な女子学生支援としては、男女共同参画室が開講した全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」において、室長・室員が講義を担当することで、多分野の研究成果を背景としたジェンダー論を提供した。

スキルアップ支援としては、学内全研究者を対象とした「マインドマップ講習会」を開催した。詳細は、第2章第2節、第3節、第3章に掲載。

(5) 学内外における男女共同参画の推進

学内では、男女共同参画推進に関する委員会およびワーキンググループがほぼ設置されたことを受け、これらの活動指針の提供や情報共有、今後の連携協力体制の構築をめざした。

学外との連携事業としては、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）共催企画として、愛知県が主催する「理系女子進路選択シンポジウム」の開催内容について議論を行った。また名古屋市とは、「名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）」に参加することで、市民各界各層に向けての情報発信および情報交換を行った。

他機関については、男女共同参画関連の全国シンポジウムや他大学のイベントへ積極的に参加し、他機関との意見交換や情報収集を行い、知見を得ることに務めた。加えて、他機関での講演やスキルアップセミナーの講師を担当することで、女性研究者支援に協力した。詳細は、第2章第4節、第3章に掲載。

2. 2013（平成 25）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議

および名古屋大学における男女共同参画の動き

（○は審議事項 ・は報告事項）

日付	事項
25.04.17	第1回男女共同参画室会議
25.04.23	第48回男女共同参画推進専門委員会 ○委員会の構成について（オブザーバーの同席） ○2013年度男女共同参画推進重点項目及びワーキンググループの構成について ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○今後の進め方について ○平成25年度予算 ○平成25年度国際学会参加費用助成及び学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成 ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ○育児期間中の入試業務について ○平成25年度活動スケジュールについて ・2012年度名古屋大学における男女共同参画報告 ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・博士課程教育リーディングプログラムへの応募について ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
25.05.30	第2回男女共同参画室会議
25.06.03	第49回男女共同参画推進専門委員会（メール審議） ○文部科学省 科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（拠点型）への応募について
25.06.13	第50回男女共同参画推進専門委員会 ○ワーキンググループの構成について ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトの見直しについて ○2013年の取り扱いについて ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○今後の進め方について ○平成25年度国際学会参加費用助成及び学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成 ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーの開催について ・博士課程教育リーディングプログラムについて ・女性研究者研究活動支援事業（拠点型）について ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
25.07.31	マインドマップ講習会31（男女共同参画室准教授・ブザン公認マインドマップフェロー 榎原千鶴氏）
25.08.07 ～08.08	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムと女子中高生理系進学推進セミナーを同時開催
25.08.28	第3回男女共同参画室会議
25.09.03	第51回男女共同参画推進専門委員会 ○名古屋大学あすなる保育園保育料の見直し等について ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○今後の進め方について ○平成25年度学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成 ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・JST額の確定調査について ・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーについて ・オープンキャンパス全体企画（女性研究者からみた名古屋大学）について ・博士課程教育リーディングプログラムについて ・女性研究者研究活動支援事業（拠点型）について ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
25.09.17	第52回男女共同参画推進専門委員会（メール審議） ○あすなる保育園 保育料見直し等について

日付	事項
25.10.05 ～10.06	「青少年のための科学の祭典2013名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
25.10.11	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム打合せ
25.10.19	第9回名古屋大学ホームカミングディ 体験企画「あかりんご隊科学実験『サイエンスクラフトで遊ぼう☆』」あかりんご隊参加
25.11.18	第4回男女共同参画室会議
25.12.10	第53回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> ○2013年度男女共同参画部局アンケートについて ○男女共同参画報告書（2013年度）の役割分担について ○2014年度男女共同参画推進重点項目 ○名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラムについて <ul style="list-style-type: none"> ○国際学会等参加費用助成事業について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について ○男女共同参画室長の推薦について ・女性PIプロジェクトの進捗状況について ・博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラムについて ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムの事業について ・名古屋市子育て支援企業認定申請について ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
25.12.18	「理系女子エンカレッジ交流会」開催 あかりんご隊参加
26.01.31	第5回男女共同参画室会議
26.02.07	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第2回打合せ
26.02.17	第54回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> ○名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラムについて <ul style="list-style-type: none"> ○国際学会等参加費用助成事業について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ○名古屋大学こすもす保育園利用細則の一部改正について（コアタイムの延長） ○各部局男女共同参画関連委員会との連携について ○男女共同参画推進専門委員会委員及び男女共同参画室員の交代について ・名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラムの現況と今後の進め方について ・大学内保育園に関する検討WGの設置について ・部局アンケートの結果について ・男女共同参画報告書（2013年度）進捗状況及び2013年度男女共同参画推進重点項目の審議状況について ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて ・リーディング大学院『ウェルビーイングinアジア』実現のための女性リーダー育成プログラムについて ・名古屋市子育て支援企業認定・表彰について ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
26.03.14	第55回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> ○女性研究者増員策について ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトの中間評価について ○部局アンケート結果へのフィードバックについて ・名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラムの現況と今後の進め方について ・学内保育園あり方検討WGについて

※あかりんご隊とは、理系女子中高生・大学生・大学院生向けの交流会やセミナーなど様々なイベントの企画運営を行う名古屋大学の理系学部 に在籍する女子学生有志グループである。

3. 2013（平成 25）年度男女共同参画室の社会連携活動

講演等

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
25.06.25	東村博子	刈谷市男女共同参画イベント 2013「あなたとわたしのハーモニー」 「あなたのステキを見つけよう！～女と男がともに輝くために～」	刈谷市市民協働課	刈谷市総合文化センター
25.07.13	榑原千鶴	一般社団法人大学女性協会愛知支部例会講演 「名古屋大学にみる ワークライフバランス推進支援の現状と課題 —21世紀型 男女共同参画社会の実現をめざして—」	一般社団法人大学女性協会愛知支部	ウィルあいち
25.08.27	東村博子	平成25年度半田市教職員研修 「教育現場における男女共同参画～女と男がともに輝くために～」	半田市企画部市民協働課	半田市役所大会議室
25.08.30	榑原千鶴	ワーク・ライフ・バランス スキルアップセミナー 「マインドマップ講習会」	名古屋市立大学ワーク・ライフ・バランス相談室	名古屋市立大学桜山キャンパス西棟講義室
25.09.18	榑原千鶴	平成25年度名古屋市女性会館主催講座「女性と表現」 「文学にみる女性～女性は何を学んできたか～」	名古屋市女性会館	名古屋市女性会館
25.10.12	東村博子	名古屋大学オープンカレッジ「自由奔放！サイエンス」 知識・博学への挑戦 「女性を活かして社会を活性化～女と男が共にかがやくために～」	名古屋大学大学院経済学研究科エクステンション・サービス (後援：社団法人キタン会(名古屋大学経済学部同窓会))	名古屋大学経済学研究科カンファレンスホール
25.11.01	東村博子	愛知県市町村男女共同参画行政主管課長研修「男女共同参画をめぐる最近の動向」 「女性を活かして社会を活性化～女と男が共にかがやくために～」	愛知県	アイリス愛知
25.11.29	東村博子	大学等における男女共同参画推進セミナー コース別ワークショップ<分科会2>「大学における女性研究者支援の在り方」 「名古屋大学における男女共同参画の取組」	独立行政法人国立女性教育会館(後援：文部科学省・国立大学協会等)	国立女性教育会館
26.1.31	東村博子	いなざわウィルネット理事学習会 「女性を活かして社会を活性化～女と男が共にかがやくために～」	稲沢市	名古屋文理大学文化フォーラム(稲沢市民会館)講習室1
26.2.13	中井俊樹	愛媛大学女性未来育成センター／教育・学生支援機構 ジョイント公開セミナー「専門職を育てるメンタープログラムのこれから」 講演「名古屋大学メンタープログラムの成果と課題」	愛媛大学ダイバーシティ推進本部女性未来育成センター	愛媛大学総合情報メディアセンターメディアホール
26.3.14	東村博子	おおぶ男女共同参画ネットワーク「サプリトーク」 「『女性の活躍』でより良い日本を、より良い世界を」	おおぶ男女共同参画ネットワーク	大府市役所地下会議室

大学その他交流

年月日	大学その他	企画・テーマ	場所
25.05.14	公益財団法人当会ジェンダー研究所 西山恵美代表理事、安川悦子理事	女性図書館の設立について	名古屋大学男女共同参画室
25.05.30	一般社団法人共同通信社 小川明編集員・論説委員	名古屋大学の男女共同参画について、こすもす保育園における上川内あづさ教授の取材	名古屋大学本部2号館第3会議室、名古屋大学こすもす保育園建物前
25.6.28	東村博子 三枝麻由美	平成25年度男女共同参画社会づくりに向けての全国会議に参加	メルパルクホール東京
25.07.11	文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 人材政策推進室 佐藤弘毅室長、内藤可那子専門職	加速事業に関する意見交換会	名古屋大学藤井理事室、男女共同参画室
25.07.18	文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課 松尾泰樹課長、同基盤政策課基礎人材係 青木裕史氏	女性研究者支援に関する意見交換会	名古屋大学藤井理事室
25.10.07	三枝麻由美	第11回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに参加	東京大学白山キャンパス125周年記念館
25.10.17	文科省研修生 川島小百合氏（大臣官房人事課計画調整班人事企画係・評価係）※岐阜大学からの研修生	こすもす保育園及び学童保育所施設見学	名古屋大学こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
25.10.25	群馬大学総務部総務課塚本係長	男女共同参画に関する情報交換	名古屋大学本部2号館第3会議室、名古屋大学こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
25.11.11	三枝麻由美	女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2013に参加	TKP市ヶ谷カンファレンスセンター
25.11.12	三枝麻由美	第5回日中韓女性科学技術指導者フォーラムに参加	日本大学会館2階大講堂
25.11.13	三枝麻由美	第5回日中韓女性科学技術指導者フォーラムに参加	(独)物質・材料研究機構千現地区会議室
25.11.21	九州大学施設部 近藤昭夫部長、施設部施設企画課 村久木志郎課長	男女共同参画室の施設について	名古屋大学男女共同参画室

25.11.25	東京大学国際高等研究所 総務部 池田貴志係長、国際交流係 小澤みどり係長、国際交流係・研究者支援チーム 田村利恵子特任専門職員	こすもす保育園の成り立ち、運営方法等について調査及び施設見学 学童保育について	名古屋大学本部 2号館職員課、 名古屋大学こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
25.11.28 ~29	三枝麻由美	大学等における男女共同参画推進セミナーに参加	国立女性教育会館
26.01.15	名東生涯学習センター 社会教育主事 竹永雅隆氏	名古屋大学の男女共同参画について	名古屋大学男女共同参画室
26.01.31	榊原千鶴	CO☆CO☆RO vol.2 (兵庫県段除去宇津緒参画推進員連絡会議・阪神南編集・発行) 寄稿 「娘と一緒に泣いた夜」	-
26.02.02	三枝麻由美	パネルディスカッション「グローバル女性リーダーはいかにして成立するか」に参加	お茶の水女子大学 徽音堂
26.02.28	国立女性教育会館 飯島絵理研究国際客員研究員、福岡女子大学 野依智子女性研究者支援室副室長・教授	名古屋大学の男女共同参画について	名古屋大学本部 2号館第3会議室、名古屋大学 こすもす保育園、学童保育所 ポピンズアフタースクール

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
25.08.07 ~08.08	森田(寺尾)美代(生命農学研究科教授) 張賀東(情報科学研究科准教授) あかりんご隊	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム 女子中高生理系進学推進セミナー	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学豊田講堂
25.10.05 ~10.06	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典 2013名古屋大学」	「青少年のための科学の祭典」名古屋大会実行委員会／(財)中部科学技術センター／(財)日本科学技術振興財団・科学技術館／名古屋市科学館／(株)中日新聞社	名古屋市科学館
25.10.19	あかりんご隊 榊原千鶴	第9回名古屋大学ホームカミングデイ 体験企画「あかりんご隊科学実験『サイエンスクラフトで遊ぼう☆』」	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
25.12.18	榊原千鶴 あかりんご隊	理系女子エンカレッジ交流会	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学理学部南館1階
26.3.29	榊原千鶴 あかりんご隊	日本化学学会春季年会・あかりんご隊による科学実験：テンセグリティ、細胞を見てみよう・深海生物や天体のペーパークラフト、「1日博士」の写真撮影	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学野依記念学術交流館

報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
25.6月 下旬～ 7月上 旬	共同通信社 (全国30紙以上 に掲載)	小さなハエに魅せられて 子育てと両立、脳の解明め ざす 他	理学研究科上川内あづさ教授の記事。研究、学内保育園、加速 プログラムによる支援等
25.08.01	毎日新聞	独創の系譜：女子学生、帝 国大学入学100年 受け継が れる強い意志	理学研究科上川内あづさ教授の記事。研究、学内保育園、加速 プログラムによる支援等
25.10.10	大學新聞	リケジョに手を差し伸べる 「あかりんご隊」大活躍 名 古屋大学	あかりんご隊について
26.01.21	中日新聞	博士課程教育リーディング プログラム「ウェルビーイー ングinアジア」実現のため の女性リーダー育成プログ ラム 女性の活躍が、日本を、世 界を変える	博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイングinア ジア」実現のための女性リーダー育成プログラムの広告記事 東村博子室長と愛知県副知事吉本明子氏の対談
26.01.31	中日新聞	「吹くか リケジョ 旋風」	理系女子についての記事。学内保育園、学童保育の設置について
26.01.31	中京テレビ	キャッチ	理系女子特集であかりんご隊について
26.02.02	中日新聞	女性研究者 名大いいね 枠 設け公募 育児中の助手費用 支給	名大の女性研究者支援について
26.02.07	東海テレビ	スーパーニュース	理系女子特集、学内保育園等
26.03.10	名古屋テレビ	UP!	理系女子特集、あかりんご隊、学内保育園等

第2節 ワーキンググループの活動

1. 育児支援対策検討ワーキンググループ

育児支援策検討ワーキンググループ：永田雅子（主査）、滝川陸、秋山真志、松下正、石川クラウディア
東村博子、大河内美奈、加藤ジェーン、榊原千鶴

育児支援対策検討ワーキンググループでは、昨年度行った子どもを持つ留学生等を対象とした研究と保育に関するアンケートの結果をうけ、留学生および外国人研究者向けの育児支援情報の整備をおこなった。名古屋大学男女共同参画室のHPに、日本、特に名古屋市における育児支援サービス、保育園・幼稚園の入園手続き、小学校に入学するに当たっての準備など、有益と思われる情報の英語版を掲載するとともに、手続き時の通訳サービス、園や学校からの連絡の翻訳サービスをおこなっているいくつかの機関について紹介を行った。

こすもす保育園運営協議会報告

こすもす保育園運営協議会：永田雅子（議長）、加藤ジェーン、加藤太一、濱麻人、丹邊宣彦
榊原千鶴、太幡英亮、大矢淳一、田村哲樹、田中京子

名古屋大学こすもす保育園の経過

名古屋大学こすもす保育園は開園8年目を迎えた。2階に学童保育所が設置されていることもあり、卒園生たちの元気な姿を垣間見ることができると、この保育園ならではの光景である。0-1歳児の入園希望が多く、入園希望者すべてを受け入れることが難しい状況が続いているが、学内保育所としてできることを整備していきながら、よりよい保育と職場環境の整備を行っていきたいと考えている。

あすなる保育園での病児保育の体制の整備に伴い、こすもす保育園の病児・病後児保育についても見直しを行い、4月がスタートした。あすなる保育園の病児保育の利用が順調にすすんでおり、まだ検討課題は残っているものの、子どもたちにとって安心・安全な体制をとることができたのではないかと考えている。また今年度は、8月に保護者との懇談会を開催したところ、保育時間の延長や、レンタル布団の導入、自動車の入構にともなう配慮など、保護者からの要望について、協議会メンバーと直接意見交換することができた。こすもす保育園を運営していくにあたっては、保護者の協力と理解が不可欠であり、こうした機会を積み上げていくことで、連携体制を整えていきたいと考えている。

今年度の名古屋大学こすもす保育園運営協議会はこれまで同様オブザーバーとしてこすもす保育園主任保育士に毎回参加していただき、保育園利用及び運営にかかわる多様な事項が検討された。春と秋に入園の募集を行い、入園者の選定も行った。今後も子どもたちにとってよりよい保育環境を整備できるよう、運営にあたっていききたいと考えている。

名古屋大学こすもす保育園2013年度 活動報告

主任保育士 伊藤友香

<主な年間行事>

- 3月 ひなまつり・クラス懇談会・おはなしの会来園・お別れ遠足・Lunch Box Day・卒園式・修了式
- 4月 進級を祝う会
- 5月 子どもの日の集い・クラス懇談会・野菜の苗うえ・附属高校保育体験受け入れ・Lunch Box Day・保育交流・プラネタリウム見学
- 6月 不審者対応訓練・定期健康診断・研究室訪問
- 7月 プール開き・七夕・附属高校保育体験受け入れ・個人懇談会・保育交流・SIDS訓練
- 8月 個人懇談会・水中運動会・夏の清掃・すいかわり・児童合唱団来園・打ち水大作戦
- 9月 お月見会・ぬいぐるみ病院来園・災害時引き渡し訓練・附属高校保育体験受け入れ・保育交流

- 10月 大学一斉避難訓練・SPORTS DAY・ハロウィーン・緊急避難訓練
 - 11月 東山動物園徒歩遠足・芋掘り・焼き芋・おはなしの会来園・保育交流・勤労感謝の日を知る活動・
 - 12月 クリスマス会・冬の大掃除・保育交流
 - 1月 七草・クラス懇談会・大規模災害訓練
 - 2月 生活発表会・節分・不審者対応訓練・定期健康診断・
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生日会・食育・保健指導

<日々の保育の特徴や工夫について>

今年度は開園より8年目を迎え、45名を超える在園児数でスタートを切りました。周辺に乳児対象の認可保育園が多く設置されたことや、社会情勢から入園予定者の入園時期の遅延等が多くみられ在園児予測が難しい年となりました。

乳児クラスにおける生活経験の基礎づくりおよび集団の中での個々の取り組みを引き続き強化し、「自発的に取り組む」「自分でできることが嬉しい」「自分でやらなければならないと気付ける力」を引き続き日々の生活の中で意識し取り組めるようにしました。幼児クラスでは、小集団でありながら大きな集団での意識を持って考え、行動でき、生活全般においてお子様自身が自立し、自発的な行動や発言ができるよう園内における生活環境や持ち物などに工夫をこらしました。また「他人のために自分の持てる力を分け与え、共に助け合う」ことを意識し、当番活動など様々な場面で、年齢やクラスを越え協力し合うことができるよう工夫してまいりました。昨年度より継続しているあすなろ保育園との保育交流では合同保育を行うことで、個々に違う価値観や活動経験を持つお子様同士、大きな集団で様々な経験を積むことができました。

今年度は幼児クラスでお子様方の自由な発想から「パイナップル栽培」にも挑戦しました。この活動を通して学内の多くの施設や関係者の皆様にご協力いただき、専門家から話をきく機会や、パイナップルをキーワードに社会とのつながりを学ぶ総合的な活動に取り組んでまいりました。活動内容は園内に「パイナップル新聞」を掲示し、お子様とスタッフだけでなく、保護者をはじめとする多くの方にも共有しながら、3年後の実りまで継続して大事に育てていければと思っています。

保育園の運営におきましては引き続き業務支援室より7名の方におもちゃや備品の消毒・点検、園周辺の清掃やAEDの点検・花壇の整備など多大な力をお借りし、お手伝いいただいております。3年間保育園内での支援員の皆様の活動の様子を日常的にお子様を意識することで、園内の様々な活動に支援員の皆様が助けてくださっている内容を意識している様子がみられます。これまで支援員の皆様と共に過ごした時間を通してお子様の中に「自分達を支えてくれている人」「楽しいことを伝えて喜んでもらいたい」「困っていたら助けてあげたい」と支援員の皆様の姿から自然に育まれている気持ちや行動をこれからも大切にしていきたいと思っております。また、日々行き届かない園内全般の安全・健康への配慮に対してお力添えいただくと共にこれからも保育園スタッフと支援員の皆様が連携し、お子様の中で「人と共に支え合って生きる」「人のために自分の力を発揮する」気持ちが育めればと願っています。

開園から8年目を迎え、在園家庭の状況やお子様を取り巻く環境、また保護者の皆様のニーズ、お仕事環境等も大きく変化しています。これらの状況を踏まえ加味しつつ、保育園内の環境および制度の見直しも視野にいれながらも、0～5歳児の「人としての大事な時期を過ごす場所」である保育園が大人の事情第一ではなく、「子ども主体」の生活と成長に向けて発達をどのように導いていくべきなのか、保育園・家庭が連携し、保育内容についても6年間の成長の見通しと目標をより明確にしながら保育を深め展開できるように積み上げていきたいと思っております。

待機児童問題や、職場環境の状況など子育て環境は厳しいと言われていますが、保育園に在籍するご家庭のお子様だけでなく、様々な理由で保育園の門戸をたたき方々にとって、子育てについて共に考えられる施設であるようきめ細やかに気持ちに寄り添い、お子様の「今」を共に見つめられる存在でありたいと思っています。

保護者の皆様には「安心」をもって、職場で必要な力を発揮していただけるような役目を保育園が果たし、お子様には「楽しい毎日の中で安心と信頼、自立に向けての様々な力」をつけられる基地として、来年度も「第二の自宅」のように安心・信頼のよりどころとなれる保育園となり、心豊かな人格形成をめざして成長し続ける保育園運営を目指してまいります。



野依記念物質科学館 ケミストリーギャラリーにて



春のお散歩



SPORTS DAY



野外観察園 セミナーハウス 展示観察



パイナップルの植え替え



みんなで大掃除

あすなろ保育園運営協議会報告

あすなろ保育園運営協議会委員：秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀、柴田清住、松下正、姫野美都枝、加藤太一、濱麻人、坪井直志

1. 名古屋大学あすなろ保育園の経過

名古屋大学あすなろ保育園は、今年度、開園5年目を迎え、園児数も増加し、常に80名近くの子どもの笑顔や賑やかな笑い声であふれています。

2013年4月からは病児保育の受入、同年11月からは常時保育料の大幅値下げを行い、育児支援体制の一層の充実を図ることもできました。

また、2013年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、柴田委員、濱委員を新たに迎え、12月までに7回開催され、保育園入園者の選考及び保育料の見直しなど、子育て中の教職員等にとってより働きやすい環境となるよう審議が行われました。

名古屋大学あすなろ保育園2013年度活動報告

主任保育士 小関 洋子

<主な年間行事>

- 4月 イースターパーティ
- 5月 母の日・夏野菜の苗植え・不審者対応訓練・こすもす保育園との交流会
- 6月 定期健康診断・父の日・ブラッシング指導
- 7月 プール開き・七夕の会・こすもす保育園との交流会
- 8月 すいか割り大会・うち水大作戦・不審者対応訓練
- 9月 敬老の日（祖父母に手紙）・秋野菜の種蒔き・こすもす保育園との交流会
- 10月 ハロウィン・冬野菜の種蒔き
- 11月 スポーツデイ・定期健康診断・手洗いうがい指導・不審者対応訓練
- 12月 クリスマス会・年賀状作り・咳鼻水指導・こすもす保育園との交流会
- 1月 七草・お正月遊び
- 2月 節分豆まき・バレンタインデー・個人懇談会
- 3月 ひな祭り会・成長を祝う会・不審者対応訓練・こすもす保育園との交流会
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生会・食育・わかば館とふたば館の交流会
リトミック教室（3歳児以上のみ）

<日々の保育の特徴と工夫>

今年度4月よりあすなろ保育園わかば館にて看護師と病児保育士による病児保育が始まり、より多くの保護者の皆様のニーズに合わせ、安心してお子様を預けられる園としてご家庭のような温かい雰囲気心がけ、スタッフ一同お子様一人ひとりに愛情を持って保育を行って参りました。

保育内容としまして0・1歳児の小さいお子様をお預かりするわかば館では、戸外遊びや運動遊びなどの「動」の動作と絵本を読んだりするなどの「静」の動作をバランスよく組み立てるよう配慮しております。動の動作としては一人ひとりのお子様の発達段階を見極め、年齢や月齢など個々に合わせた運動能力を高めるカリキュラムを日々行っております。静の動作としては活動の節目に必ず絵本の読み聞かせを行い、言葉や創造力の発達に繋げております。また愛情を持ってお子様を包み込むよう、低年齢児のお子様ならではの保育を0・1歳児スタッフは、常に心がけております。

2歳児以上のお子様をお預かりするふたば館では、遊びを通して幅広い取り組みを行っており、リトミック教室を月に2回、講師の先生に来ていただき1レッスン45分で行っております。リトミックは楽しく音楽と触れ合いながら基本的な音楽能力を伸ばすと共に、身体的・感覚的・知的にもこれから受けるであろうあらゆる保育と教育を十分に吸収し、それらを足掛かりに大きく育つための基礎造りを展開しております。その他、東山キャンパスのこすもす保育園との交流会を定期的に行い、異年齢で一緒に散歩へ行ったり、遠足で東山動物園に行ったり、交流を通して異年齢児間の関わりを深めていくと共に、普段園内では味わうことのできない体験を取り入れ一人ひとりのお子様の育

みと成長へと繋げています。

加えて今年度も昨年同様、わかば館のお子様とふたば館のお子様合同で、親子で触れ合っていただくイベント「スポーツデー」を名大病院内の会場にて11月に開催致しました。保護者の皆様もお子様も終始笑顔溢れる中、心に残る楽しいスポーツデーとなりました。これもひとえに名古屋大学関係者の皆様のご支援の賜物と感謝しております。

今後も保護者の皆様、お子様にとってよりよい環境の場である園として質の高い保育を提供できるようスタッフ一同更なる努力をして参ります。

学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告

学童保育所検討委員会：東村博子（委員長）、中井俊樹、石川クラウディア、小松尚、布目寛幸、大矢淳一、榊原千鶴（オブザーバー）加藤恵子、高橋奈弓、永田博子、古澤文江、三枝麻由美

2009年7月に開所した名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、運営は㈱ポピンズに委託しているが、大学が設置した名古屋大学学童保育所検討委員会および保護者会と連携を図りながら、子どもたちの知的好奇心の発達を促し、学習意欲の向上につながるよう、大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを開発、実践している。

プログラムは、「ふれあいサイエンス」「わいわいイベント」「ワールドフレンズ」「ぐんぐんスポーツ」「わくわくクリエイティブ」「のびのびトラベル」の6種類と多彩であり、今年度は、保護者会が発案・企画・担当した保護者プログラム7つを含む、計116（4月～1月現在）のプログラムを実施し、夏休みには、学童保育所内でのお泊まり会も行った。

以下、本年度実施したプログラムのなかから、3プログラムの具体的内容を紹介する。

1) ふれあいサイエンス～AEDを使用した救命救急体験（7月2日実施）

保護者会の協力による保護者プログラムとして、AEDを使用した心肺蘇生法を指導していただいた。印象深い体験だったのか、後日学童室のテーブルに向かって心臓マッサージの練習をする子どもたちの姿も見られた。



2) わくわくクリエイティブ～牛乳パックエコ工作（8月22日実施）

環境サークルの学生の協力のもと、牛乳パックを使用したエコ工作を実施した。くるくるシャワー、フリスビー、キュービックパズルの3種類の工作の中から作りたいものをひとつ選び、学生による指導のもと制作した。



完成したくるくるシャワーが動くかどうか試しているところ

3) わいわいイベント～ハロウィンパレード（10月31日実施）

ハロウィンの仮装をして大学構内をパレードした。途中数か所を Treating point とし、そこで「Trick or Treat!」とやりとりを行った。仮装に使おうと生徒が張り切って持参したガイコツのマスクは、こすもす保育園の園児を震え上がらせた。

2014年1月現在会員数は、レギュラー会員28名、スポット会員63名である。また、ポピンズ主催による2014年度新入生向け保護者説明会は、本学から男女共同参画室、担当事務、保護者会代表同席のもと、2013年12月から2014年1月にかけて3回開催した。



2. 女子学生支援検討ワーキンググループ

新美智秀（主査）、畔上秀幸、肘井直樹、中川弥智子、吉田朋子、三枝麻由美、平林智子

女子学生支援策検討ワーキンググループの本年度の主な活動は以下の2つである。

1. 若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーの企画、実施

本活動の活動として、「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」を行った。両イベントの目的は、社会の第一線で活躍する理系の女性研究者の特別講演と若手女性研究者のポスター発表を通じて、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルの理解を深めていただくこと、また、ポスター発表に対して中高生・保護者や理事、各部長等からコメントを受ける場を設けて、若手女性研究者のさらなる研究の発展に資することである。

本年度は、少しでも多くの女子中高生に参加いただくことを期待し、オープンキャンパスの期間中である8月7日～8日に開催することとした。具体的には7日から女性研究者によるパネルを展示し、8日にはそのパネルを対象にポスターセッションを行うとともに、女性研究者による特別講演を企画した。

特別講演では、森田（寺尾）美代教授（生命農学研究科）による「上を向いて伸びよう～植物の重力屈性研究」、張賀東准教授（情報科学研究科）による「ナノワールドを観る、楽しむ」の2題の講演を企画し、実施した。

若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学セミナーの一般参加者は167名であった。ポスター発表は31件の発表があり、優秀ポスター発表を選ぶための参加者全員による投票を行った。その結果、4件のポスター発表に対して名古屋大学総長賞を授与された。表彰式はポスターセッションに引き続き行われた。

本活動の詳細については第3節の1を参照されたい。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

あかりんご隊は、理系の女子学生や女性研究者が交流するコミュニティの核となり、様々な活動を通じて女子学生と女性研究者の交流を深めるとともに、キャリアアップや両立支援に有用な情報・ノウハウの交換・共有・蓄積を図ることを目的としている。本ワーキンググループはあかりんご隊の活動を支援した。

本年度のあかりんご隊の活動概要は次のとおりである。

●2013年8月7日（水）～8日（金）@豊田講堂

名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム・女子中高生理系進学推進セミナー
ポスター展示（7日～8日）
あかりんご隊の活動紹介（8日）

●2013年10月5日（土）・6日（日）@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2013
科学実験：ふしぎなドロドロ、「ダイラタント流体」のはなし

●2013年10月20日（土）@野依記念学術交流館

ホームカミングデイ：科学実験（テンセグリティ、細胞を見てみよう、深海生物や天体のペーパークラフト）、
「1日博士」写真撮影。

●2013年12月18日（水）@理学南館1階

あかりんご隊によるエンカレッジ交流会
「TED Talk から男女共同参画について考える」、クラフト体験（クリスマスペーパークラフト）など。

●2013年3月29日（土）@野依記念学术交流館

日本化学学会春季年会・あかりんご隊による科学実験：テンセグリティ、細胞を見てみよう・深海生物や天体のペーパークラフト、「1日博士」の写真撮影

3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（主査）・榊原千鶴・三枝麻由美

「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」と題した授業を、前期火曜2時限に開講し、男女共同参画室長・東村博子、室員・榊原千鶴および三枝麻由美の3名が担当した。

受講者は、10名と少なかったことで、受講者による課題発表の機会を複数回設け、考察・理解促進に努めることができた。その結果、アンケートに明らかなおおりの共通設問すべての項目で、全学教養科目の平均を上回る満足度の高い内容とすることができた。とくに、「意見等を伝えたり質問・発表したりする機会は設けられていましたか」という設問に対して、全員が「あてはまる」と回答しており、各自の意見をもととした受講者同士の議論を通じて、主体的な学びとコミュニケーション能力の向上に資する授業になったと考える。

なお、実施した授業内容は以下のとおりである。

I 授業目的：

ジェンダーとはなにか、女らしさや男らしさとはなにか。性別によらず人が輝ける社会をつくるための男女共同参画の重要性を講義するとともに、ジェンダーの視点を通して、教育、就活、婚活、少子化、子育て、停滞する日本経済などの問題を考えることで、より良い21世紀の日本社会を構築するための方策を議論する。授業では対話の時間を多く取り入れるとともに、グループ・プロジェクトによる発表の機会も設ける。また、他の先進諸国との比較や、日本におけるジェンダーの歴史的変遷をふまえることで、現代日本社会におけるジェンダーの特異性についても考察する。

II 授業内容

1. ジェンダーと男女共同参画社会
2. ジェンダーとはなにか
3. ジェンダーと労働市場
4. ジェンダー恋愛／結婚
5. ジェンダー社会政策
6. 男女共同参画社会の実現に向けて（グループ・プロジェクトの発表）
7. 生物学とジェンダー①
8. 生物学とジェンダー②
9. 日本の近代化とジェンダー① 教育とジェンダー
10. 日本の近代化とジェンダー② 戦争とジェンダー
11. 日本の近代化とジェンダー③ 労働とジェンダー
12. 敗戦直後／男女平等社会をめざして
13. 既成の法や制度への問い直し（グループ・プロジェクトの発表）
14. 全体を通してのディスカッション・まとめ
15. 定期試験

* 1、7と8は東村、2～6は三枝、9～15は榊原が担当した。

III 成績評価の方法：

授業の出席、ならびにディスカッション、グループ・プロジェクトへの参加貢献度：40% 定期試験：60%

IV 教科書：

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布。

4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ

肘井直樹（主査）、新美智秀、藤川清史、菅野浩明、西村浩一、
澤田 誠、唯 美津木、東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美

2010年度採択の文部科学省科学技術振興調整費にもとづく「女性研究者採用加速・育成プログラム」が引き続き実施され、その一環として環境学分野（准教授）、物理学分野（教授または准教授）、化学分野（教授または准教授）の3研究分野を合せて1名ないし2名の女性P I教員の公募が行なわれた。次年度は「加速・育成プログラム」の最終年度にあたるため、数値目標達成に向けての努力をより一層続けるとともに、本プログラムを足掛かりとして女性教員増加の流れをより力強いものにしていくことが必要である。本年度の本ワーキング会合では、部局や研究領域固有の特性や社会状況など、増加の障害となっている可能性のある要因を分析し、具体的な対策を見出すための議論を行なった。その際に、各部局で設置されている男女共同参画委員会との連携を取りながら進めることを目標とすることとした。

（文責：肘井直樹）

5. 病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、玉腰浩司、松下 正、秋山真志、永田雅子、
佐々木成江、榎原千鶴、加藤太一、渡井いずみ、山本弘江

病児保育ワーキンググループでは、平成24年度に附属病院職員を含む鶴舞地区の全教職員を対象とした「名大附属病院教職員の子育て環境に関する調査」を実施した。この結果に基づき、名大附属病院では病児保育に対し積極的に取り組むという基本方針が決定されたことから、平成25年4月運用開始に備えてWG委員松下教授（医学系研究科）を中心に「あすなろ保育園における病児保育」の受け入れ基準案や病児保育の申請書、各種書類整備等の運用ルールについて詳細に検討を重ねてきた。こすもす保育園については病後児保育までを行い、こすもす保育園児も含め、病児保育はあすなろ保育園で受け入れるという、両保育園の特性をふまえた連携協力体制として始動することに寄与することができた。

冬季は、季節がら感冒や下痢症など感染症が問題となる時期であり、平成25年1月には病後児保育における受け入れ判断の難しさに関して、ワーキング委員に相談が寄せられる事象もあり、ワーキング委員間でメールによる検討を行った。そのため、4月以降の本格的病児保育受け入れ後に問題が生じた場合には、病児保育ワーキングとして委員会を招集し、これらの問題に対処することとしていた。結果的には、この予測に反して、運用後もとくに病児保育に関する相談や検討事項が生じなかったこともあり、病児保育ワーキング委員会は開催されなかった。

来年度は、病児保育運用後の状況や成果、また今後の課題について、病児保育ワーキングとしての検討・評価を行う予定である。

以上

（文責：浅野みどり）

6. メンター検討ワーキンググループ

中井俊樹（主査）、大河内美奈、榊原千鶴

科学技術振興調整費の女性研究者養成システム改革加速事業に採択された「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」では女性教員のためのメンタープログラムが活動の一つの柱である。メンタープログラムを円滑に実施するため、2010年度に男女共同参画推進専門委員会のもとにメンター検討ワーキンググループを設置した。メンター検討ワーキンググループでは、高等教育研究センターと協力しながら、メンタープログラムの企画、運営、評価を行っている。

2013年度（2014年2月現在）は、8名の女性教員から教員メンタープログラムへの申し込みがあり、メンターを紹介した。前年度より継続している女性教員は6名であるため合計で14名である。詳細に関しては、第3章の「メンタープログラムによるキャリア支援」および男女共同参画室ホームページを参照されたい。

第3節

1. 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」

男女共同参画室 三枝麻由美

本学では、「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」と題したイベントを毎年行っている。両イベントは同時開催され、サイエンスフォーラムは本学の大学院生を中心とした若手の理系女性研究者の支援および交流を目的とし、理系進学推進セミナーでは愛知県近隣的女子中高生を対象に、理系進学の推進を目的とする。この二つの目的を実現するために、本イベントでは、本学の若手理系女性研究者にポスター・セッションの形式で研究発表の機会を与え、その発表を女子中高生が審査するという構成になっている。審査は、女子中高生の他に、理工農系部局の代表者および男女共同参画室員が加わり行われる。



本年度は、昨年度に引き続き、同イベントをオープンキャンパス期間中の8月に開催した。昨年度は、ポスターセッションと基調講演を別々の日に行ったが、基調講演をオープンキャンパス最終日午後を設定したため集客数が減少し、ポスターセッション発表者を2日間拘束してしまうことなどの問題点があったため、今年度は8月8日（木）に同日開催とした（ポスター展示は、8月7日および8日と2日間行った）。来場者数は167名となり（審査員、スタッフを除く）、昨年度を大きく上回る結果となった。本イベントのプログラム詳細は、下記資料を参照とする。

ポスターセッションの発表者数は33名であった。

33名のポスター発表者の中から、来場した女子中高生、講演者、本学の理工農系部局の代表者、男女共同参画室員による投票の結果、下記の4名に名古屋大学総長賞が授与された。

- 理学研究科 研究員 空華智子 「褐色矮星の大気構造の研究」
- 理学研究科 D1 伴場由美 「晴れのちフレア!? ～太陽フレアの機構解明と発生予測～」
- 環境医学研究所 D2 田淵紗和子 「睡眠障害「ナルコレプシー」の病態解明と治療法開発」
- 理学研究科 M1 荒木未紗保 「sp3C-H結合の不斉カップリング反応」

基調講演は、下記の2名の名古屋大学女性研究者により行われた。

森田（寺尾）美代氏（生命農学研究科教授）
「上を向いて伸びよう～植物の重力屈性研究」

張賀東氏（情報科学研究科准教授）
「ナノワールドを観る、楽しむ」

本年度の感想

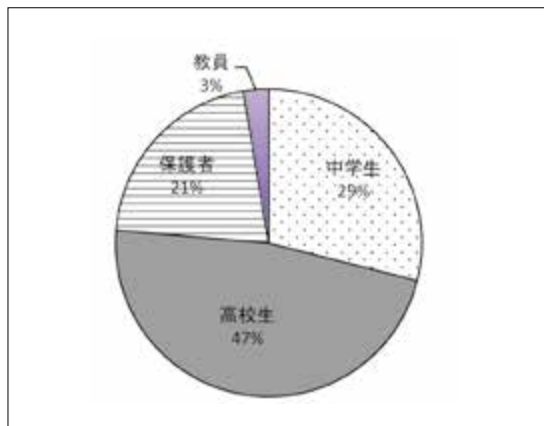
昨年度の反省から、すべてのイベントを同日にまとめて行い、オープンキャンパス最終日を避けて本年度は開催したことが功を奏したのか、来場者数は昨年度を大きく上回る結果となった。第一部の基調講演は用意した椅子に座りきらない程の来場者が集まったが、第二部のポスターセッションでは、オープンキャンパスの他のイベントへ向う来場者が多く、あまり時間をかけてポスターを観る来場者は少なかった。来年度は、オープンキャンパスでたくさんのイベントを掛け持ちしながら参加する来場者を、基調講演およびポスターセッションの両方にいかに引き止めておけるか対策を講じる必要があると考える。

女子中高生理系進学推進セミナーのアンケート結果

回答者数：38名 回答率：22.7%（167名の来場者数のうち）

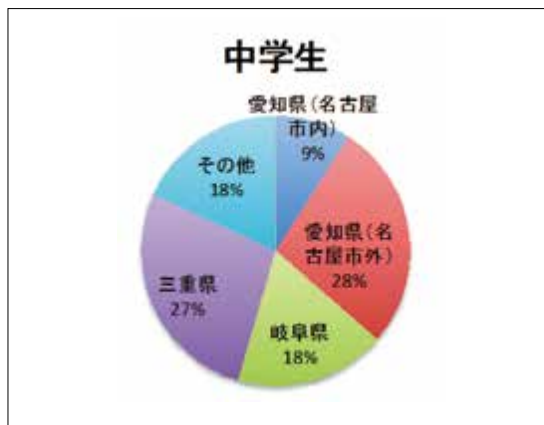
属性

図表1 来場者の属性（n=38）



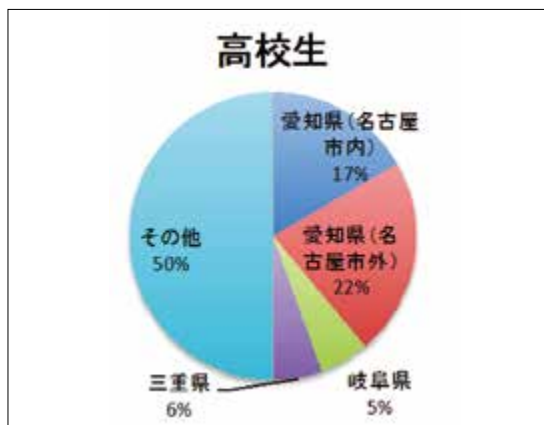
属性と住まい

図表2 中学生の住まい（n=11）



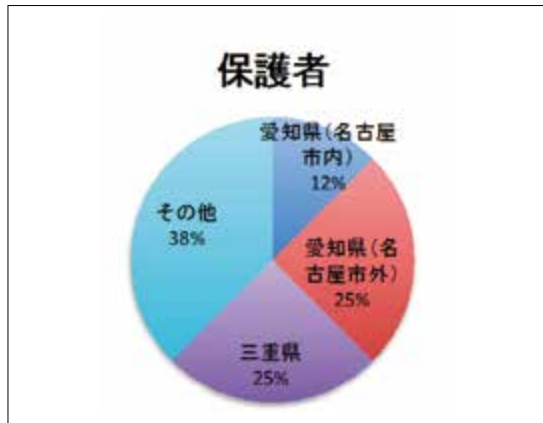
その他は、京都府と無記名回答であった。

図表3 高校生の住まい（n=18）



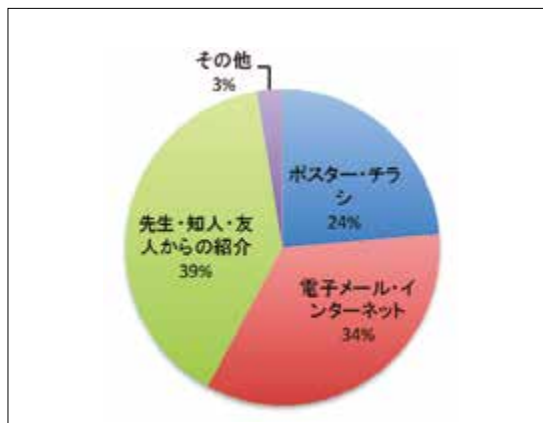
その他は、静岡県、石川県、山梨県、茨城県であった。

図表4 保護者の住まい (n=8)

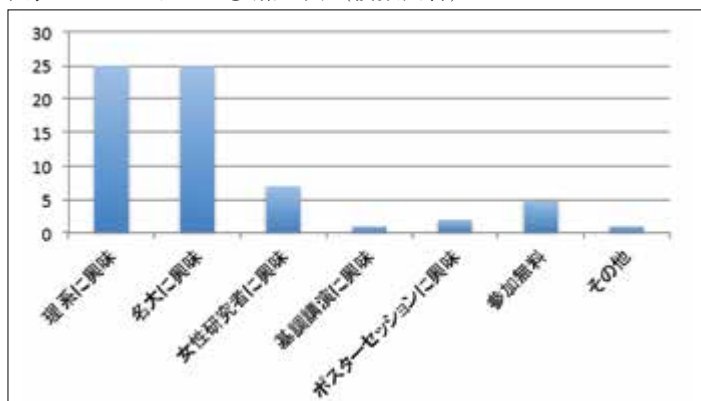


その他は、愛媛県、長野県、無記名であった。

図表5 本イベントをどうやって知ったか (n=38)



図表6 セミナーの参加理由 (複数回答)



図表7 基調講演の感想 (n=38)

とても良かった	11
良かった	21
あまり良くなかった	1
良くなかった	0
どちらとも言えない	3
無回答	2

基調講演の感想（自由回答から抜粋）

自分も同じような研究をしたいと思った。
女性研究者の私生活を知る事ができた。少し研究内容が難しくてわからなかった。
第一線で活躍されている方のお話はとても参考になった。
未来に役立つような研究をしていると思った。
まだまだ知識が足りず難しいと感じたが、わかりやすい説明だったので興味が持てた。
二人の女性研究者の熱意が伝わり、とても勉強になった。
実際に女性研究者の話を知る機会がなかなかないので、とてもためになった。ライフイベントの話や理系進学へのアドバイスを頂けたのでよかった。
話の内容が難しく、ほとんど理解できなかった。
結婚とか出産とか日常生活の話が聞けて、身近に感じられた。
研究内容が少し難しかったが面白かった。
研究と家庭の両立の仕方がよくわかった。
普段あまり聞く事の出来ない研究や話を聞き、娘の興味も深まる機会となった。娘は高校一年ですが、今日の参加で高い目標を持ってもらえたらと思った。
難しい内容だったが、わかりやすく説明されたので理解できる場所もあった。
娘に連れてこられたが、とても良かった。わかりやすく興味深い講演だった。
調べようと思う内容がいろいろあり面白かった。
今自分が文理選択で悩んでいるのでとても参考になった。発表内容は少し難しかった。

ポスターセッションの満足度および難易度

図表8 ポスターセッションの満足度 (n=38)

興味が持てた	29
興味が持てなかった	0
どちらとも言えない	1
無回答	8

図表9 ポスターセッションの難易度 (n=38)

難しかった	12
簡単だった	0
ちょうどよかった	16
無回答	10

ポスターセッションの感想（自由回答から抜粋）

とても丁寧に説明してもらったが、高校でまだ習っていない内容もあり難しかった。
教え方が上手でわかりやすかった。
若い研究者が元気に一生懸命説明されている姿に感動した。
自分が興味があるものが多く、大学は楽しそうだなと思った。
仮定を立てて実験を行うことで、それが予想と違ってさまざまな答えが得られていた。1つのことを極めて研究するのが面白いなと思った。私もやりたい！
思ったよりも説明が沢山あって、理解しやすかった。いろいろな分野の研究内容を見ることができて楽しかった。
研究者の話を直接聞くことができ参考になった。きっかけなど動機を伺うことで研究がとても身近に感じた。
大学でやっている研究は、いろいろなものがあるんだとびっくりした。大学入試の参考にしたい。
興味を持てる内容が多かったので、さらに興味が湧き、楽しむことができた。わかりやすい説明で良かった。

高校レベルの知識では難しいものが多かったが、どの研究者もとてもわかり易く時間をかけて説明してくれたので嬉しかった。大学の話や進路の話も聞けたので、ためになった。参加できてよかった。
工学部志望だが、具体的な専門についてはよくわかっていなかったため、工学部でも幅広い研究分野があることがわかりよかった。
専門用語がそのまま説明された時は意味不明だった。グラフの結果が成果だとしても、よくわからなかった。一方、たとえ話で普段TV等で耳にしている内容でわかるように説明してくれた人は良かった。
〇〇学部だからといって、分野が限定されているわけではないと知ることができて良かった。
聞いたことのない言葉が出てきて、わからない言葉だからこそ興味を持って聞く事ができた。内容は難しいものから簡単なわかりやすいものまであり、ちょうど良かった。
身近なものがテーマになっていてわかりやすかった。
普通に暮らしていてあまり疑問を持たなかったところに疑問を感じ、そこから社会に繋がるものにする発想がすごいと思った。間近で話を聞けたので、丁寧に説明してもらったり、質問できてよかった。

図表10 理系への興味 (n=38)

とても深まった	13
深まった	22
あまり深まらなかった	0
深まらなかった	0
どちらとも言えない	0
無回答	3

サイエンスフォーラム（ポスター発表者）へのアンケート結果

回答数：9名 回答率：29.0%（31名の発表者のうち）

本年度は、ポスターセッションの発表者によるアンケート回答率が昨年度よりもかなり低い結果となった。

属性

大学院生：4名

教員：1名

研究員：4名

フォーラムをどうやって知ったか（複数回答）

先生からの紹介：6

電子メール：2

知人・友人からの紹介：2

男女共同参画室ホームページ：1

フォーラムの参加理由（複数回答）

女性研究者の交流に興味があったから：5

研究活動の向上のため：3

ポスターセッションに興味があったから：3

女性研究者の講演に興味があったから：1

ポスターセッションの感想

とても良かった：3名

良かった：4名

あまり良くなかった：1名

ポスターセッションの感想として、概ね好評価を得た。その理由として、下記の自由回答を得た。

- 他分野の人の話を聞いて良かった。
- 中高生に説明する機会はとても良い経験になった。
- 中高生の好奇心が自分の研究に向いていて嬉しかった。やる気が出た。
- たくさんの学生が興味を持って聞いてくれて発表のしがいがあった。

「あまり良くなかった」を選択した理由としては、下記の自由回答を得た。

- 発表を聞いている人の多くは高校生とその保護者だった。そうならば「高校生を対象としたポスター」とした方が良いのでは。「分野外の研究者」相手と「高校生」相手のポスターでは作り方が違ってくる。

また、ポスターセッションの参加自体は良かったとした回答者も、次のようなコメントを残している。

- 参加の中高生が他のイベントに流れてしまい、すぐにいなくなってしまった。また、学部選びという視点で見られていると感じることが多く、もっと広くいろいろな研究を見て欲しい。

基調講演に参加した人は、回答者9名中3名であった。とても良かった（1名）、良かった（2名）と回答している。

- 研究だけでなく、研究者のライフイベントが聞けたのが良かった。中高生には研究の話は難しいかも。
- 女性研究者のキャリアについて参考になった。他の研究分野に触れられ、とてもよい機会だった。

フォーラムの改善点については、下記の自由回答を得た。

- 女性研究者を集めてポスターセッションすることに対し、もう少し宣伝して欲しい。人も少ないと思う。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

男女共同参画室 榎原千鶴

本年度、あかりんご隊のおもな活動は以下の通りである。あかりんご隊の活動については、毎月お昼休みを利用した「ランチ会」において、参加メンバーによる合議によって、企画、準備、実行している。また、科学実験の実施に際しては、本年度も技術職員の方々にご協力、ご尽力いただいた。

なお、科学実験については、技術職員執筆による後掲Ⅱ「あかりんご隊への技術支援」とあわせてご覧いただきたい。

I. あかりんご隊の活動概要2012年度 あかりんご隊活動概要

●2013年8月7日（水）～8日（金）@豊田講堂

名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムにおいて活動紹介のポスターを展示するとともに、同時開催の女子中高生理系進学推進セミナーにおいて、参加者向けに活動報告を行った。

●2013年10月5日（土）・6日（日）@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2013

科学実験：ふしぎなドロドロ、「ダイラタント流体」のはなし

名古屋市科学館で開催された「青少年のための科学の祭典 2013 名古屋大会」に参加し、科学実験を行った。

本催しには、大学や企業なども参加しており、演示を交代制とすることで、休憩時にはあかりんご隊も各ブースを見学した。

備品の運搬、および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



●2013年10月20日（土）@野依記念学術交流館

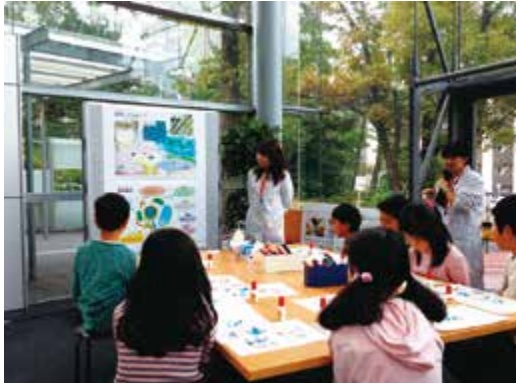
ホームカミングディ：科学実験（テンセグリティ、細胞を見てみよう、

深海生物や天体のペーパークラフト）、「1日博士」写真撮影

〈地域と大学で考える「生命の科学」〉をテーマに行われた第9回名古屋大学ホームカミングディにおいて、事前申込みの参加者とともに科学実験を行った。

なお今回実施したペーパークラフトについては、国立天文台の協力を得た。





●2013年12月18日（水）@理学南館1階
あかりんご隊によるエンカレッジ交流会

あかりんご隊メンバーによる男女共同参画意識の醸成を通じた交流と親睦を図ることを目的に、「TED Talk から男女共同参画について考える」と題して、『LEAN IN 女性、仕事、リーダーへの意欲』の著者シェリル・サンドバーグのプレゼンテーションを題材に、女性の社会進出、キャリア継続等に関する意見交換、およびクラフト体験（クリスマスペーパークラフト）を行った。



●2013年3月29日（土）@野依記念学術交流館（開催予定）
日本化学学会春季年会・あかりんご隊による科学実験：テンセグリティ、
細胞を見てみよう・深海生物や天体のペーパークラフト、「1日博士」の写真撮影

日本化学学会春季年会において、地域の子どもたちを対象とした科学実験を行う予定である。

II あかりんご隊への技術支援

永田陽子¹⁾、吉野奈津子²⁾、西村真弓¹⁾

1) 全学技術センター(工)

2) 全学技術センター(情文)

【はじめに】

あかりんご隊は、名古屋大学に在籍する理系女子学生の集まりとして発足した。あかりんご隊の活動の一環として学外向けの実験演示がある。近年、若年層の理科離れが問題化されるが、女子学生によって身近で分かり易い現象を用いて実験演示を行うことで、科学に関して興味を持ってもらえると考え。また同時に理系女性研究者のロールモデルを理解することを期待して実験演示を行っている(図1)。しかしながら、あかりんご隊は学生で構成されるため世代交代が早く、次への引継ぎが不十分であることが多い。そこで学生相手の実験演習などを日常の業務として行っている技術職員にサポート依頼があった。主なサポート内容は、実験テーマの選定、実験に使用する器具・試薬類の調達、実験演示の組み立てなどの実際に実験演示を行うために必要な援助を行うことである。



図1. 実験演示を行う学生

【平成25年度の実験演示内容の検討】

実験演示内容の選定にあたり学生・技術職員から以下5つのテーマが挙げられた。

- ①ダイラタント流体を利用した実験
- ②細胞の説明をするため細胞模型の作成
- ③物理の力のつりあいを応用したテンセグリティの作成
- ④ペーパークロマトグラフィを応用した葉の作成
- ⑤深海や太陽の研究について説明およびペーパークラフトの作成

この中で、安全であり、身近な材料や現象を応用して科学に興味を持ってもらえそうな「ダイラタント流体で遊ぼう」「細胞模型を作ろう」「浮かぶ棒 不思議なテンセグリティをつくろう」「深海や太陽について学ぼう」を平成25年度の実験演示にて行うこととした。

【平成25年度の実験演示内容の詳細】

あかりんご隊が行った主な実験演示内容を以下の通り示す。

1. 青少年のための科学の祭典

10月5日(土) 6日(日) 9:30-17:00

場所：名古屋市科学館

参加人数：約300人

テーマ：不思議な流体「ダイラタント流体」で遊ぼう

科学の祭典では、片栗粉を用いたダイラタント流体を作り、参加者に体験してもらった。

ダイラタント流体とは、粉体と水を混ぜ合わせた流体の粘度が加える力の大きさによって変化する流体のことを呼ぶ。ダイラタント流体に力がかかると固くなるように感じるのは、液体に粉体が細密充填で入っているため粉体の分子同士がくっつくモデルが提案されている。もともとダイラタンシー現象は工場などで粉体と液体を混ぜた過程においていきなり負荷がかかることから研究が始まっている。現在でも、特定の粉体と液体に対してはダイラタンシー現象が起こるので最適条件が研究されているが、全ての粉体、液体についてのダイラタンシー現象が起きる条件は明らかになっていない。このダイラタント流体を実際に応用したものとしては、バレエ用トゥシューズの先端部分、バイク用スーツの緩衝材、グローブなどが挙げられ、衝撃を吸収するように利用されている。これとは対称的に、水と水あめを混ぜた流体などは混ぜる速さを変えても混ぜやすさは変わらず、ニュートン流体といわれるため、ダイラタント流体は非ニュートン流体とも呼ばれる。

このようにダイラタント流体の原理とダイラタント流体を利用した身近な製品を紙芝居形式にして説明した。その後で、比較するため実際に水と水あめの混合物（ニュートン流体）と片栗粉と水の混合物（ダイラタント流体）を混ぜ比べてダイラタンシー現象を体感してもらった。参加者と共に保護者の方にもできるだけダイラタント流体に触れてもらい流体に関する説明の難しさを補った。説明の最後に今日のキーワードとして「ダイラタント流体」という言葉を覚えてもらった。

2. 名古屋大学ホームカミングデー

日時10月19日（土）10:00-15:00

場所：名古屋大学野依記念学術館

参加人数：60人（事前予約制）

予約が必要な実験テーマとして（1）植物細胞模型をつくろう、（2）空中に浮かぶ不思議な棒「テンセグリティ」をつくろう、の2つを用意していた。それぞれの実験所要時間や人数、材料等も制約があることから、事前に参加者を2つのグループに振り分けてグループ毎に（1）（2）の実験に参加してもらい、実験終了の日安である20分後にグループを入れ替え、両方の実験に参加してもらうようにした。入れ替え時の混乱も特になく、少人数で効率的に実験演示を行うことができた。

次に各実験テーマの詳細について以下に示す。

・テーマ（1）植物細胞模型をつくろう

今回演示テーマの検討をする際に、身近にある材料で植物細胞模型を作る提案があったので、ホームカミングデー向けの演示として取り組むことにした。

細胞とは、生物の最小単位であり、生物の基本的な成り立ちの基である。今回、植物の細胞模型としたのは、植物細胞には細胞壁がありプラスチック容器を細胞壁と見立てることができること、葉緑体、液胞など動物細胞よりも細胞小器官が多いこと、などが挙げられる。動物細胞も一緒に作成することも検討したが、作業時間、材料費等の面から植物細胞に絞った。材料の調達に至っては、金銭面、作業がしやすさ、見た目の美しさ、の3点を満たすものをインターネットや実物を基にして比較検討を行った。

細胞壁として一番の候補に挙げたのは、小さなおもちゃが入ったカプセル、通称「ガチャ玉」である。これの最大の利点は透明で立体的な細胞が作れることである。しかし小器官が細胞内に浮遊しているように見せるには、工作の技術にかなりの精度を必要とすることが分かった。誰にでも作業ができる、ということを一に考えて最終的にはプラスチックシャーレを使用することに決めた。実験器具という点で参加者に興味を持ってもらえそうなこと、底面が平らであるのでペンで書き込んだり、物体を貼りつけたりしやすいこと、厚みが少ない（1cm程度）ので作業がしやすいことが決め手となった。

次にプラスチックシャーレの素材に合わせて細胞小器官の材料を検討した。核、葉緑体には最も接着の容易であった発砲スチロール球を使用した。色付けはスチロール球が溶けてしまうので、専用の塗料を購入した。ミトコンドリアには最初毛糸類を検討したが、予想より接着せず、最終的には耐震ゲルを細長く切って使用した。液胞には、大きな緩衝剤を切って利用した。小胞体、ゴルジ体、ペルオキシゾームといった、ごく細かくて形の複雑な器官については材料の決定までかなり検討を要した。毛糸類や膨らむペンなど数々のものを試したが、参加者に上手に使ってもらうのは困難だろうという結論に至った。最終的には水性顔料インクを使ったサインペンを使用することにした。これは不透明であるので油性ペンよりは立体感もあるし、失敗してもエタノールで消すことができる。完成した模型を図2に示す。



図2. 植物細胞模型

細胞小器官の材料の色つけ、切り分けなどの作業はあらかじめあかりんご隊で行い、当日の参加者には材料の貼り付けと描写のみをしてもらうことにした。シャーレの中に材料がきちんと設置できるようにシャーレを形取り、細胞小器官の配置を書いたパウチを作成し、パウチの上にシャーレを置いてテープで固定し、絵に合わせて器官を貼りつけるようにした。貼り付けには安全性を考慮して木工用ボンドを用いた。接着するまでに時

間がかかることが懸念されたが、そのほかの作業の時間で、持ち帰りに耐え得る位には乾燥した。

動物細胞との違いはパネルを作成して示した。細胞の各器官の説明もパネルで示し（図3）、模型作成の時に説明を加えた。本物の植物の細胞も観察してもらうために生物顕微鏡を用意し、クロモの原形質流動（図4）とタマネギの表皮細胞が観察できるようにした。作業の早く終了した参加者から順に観察をしてもらった。

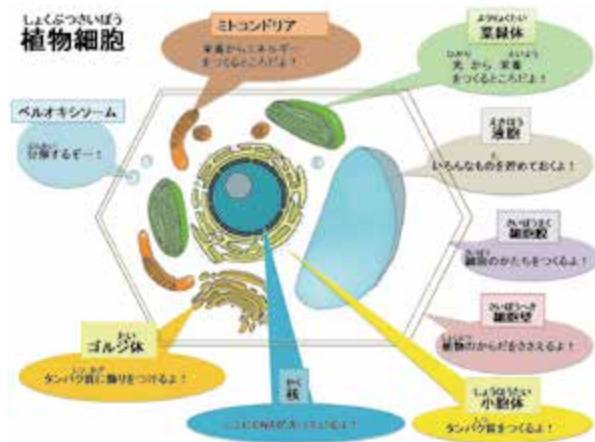


図3. 植物細胞についてのパネル説明

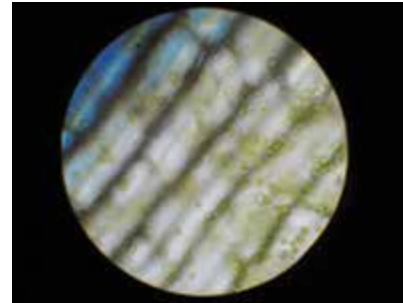


図4. クロモの原形質流動

- ・テーマ(2) 空中に浮かぶ不思議な棒「テンセグリティ」をつくろう

力のつりあいを応用したテンセグリティ（図5）と呼ばれる形状を参加者たちに実際に組み立ててもらおうという内容である。テンセグリティとは、テンションTension+インテグリティIntegrityから成る造語である。

テンセグリティを理解する上で重要になることが力のつりあいである。力のつりあいとは右側と左側の力が逆向きで同じ大きさの状態のときに成立する（図6）。テンセグリティでは、糸には内向きに引っ張る圧縮力がかかり棒を押し縮める力が働くが、反対に棒には糸を外向きに押し縮めようとする逆向きの力が働いており、それらの力がつりあって形状を保つことができている。テンセグリティに一方向から力を加えると形はつぶれるが、糸の引っ張る力と棒が押し戻そうとする力のつり合いが取れているので、力を加えることを止めると元の状態に戻る。このつり合いを応用して組みあがったテンセグリティにPETの板を乗せたものが図7である。参加者には、PETの板を支えているのはテンセグリティの浮かんでいる棒であることを確認してもらった。棒はお互いに接していないため宙に浮いているように見え、この不思議を物理的に説明した。

目では見えない力のつりあいを応用した内容のため子供たちにわかりやすいように絵や写真を多用して説明するように心がけ、組み立てやすいように棒の色分けなども行った。



図5. テンセグリティ

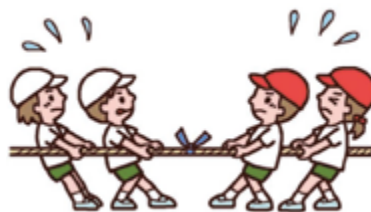


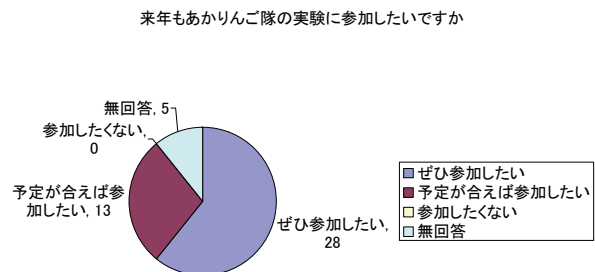
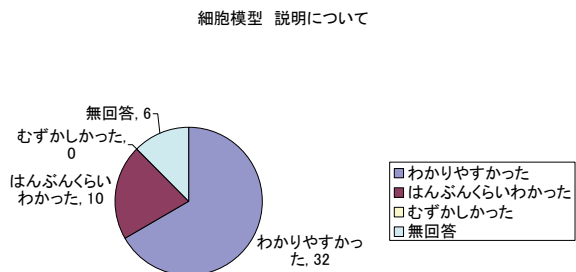
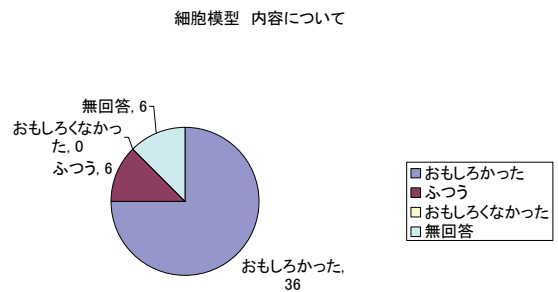
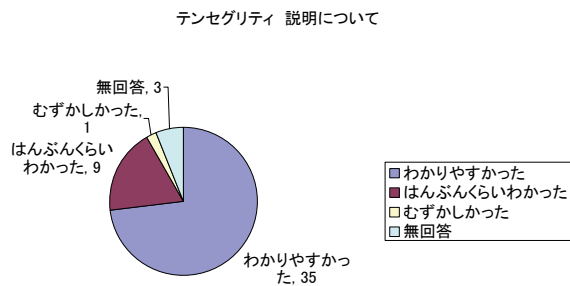
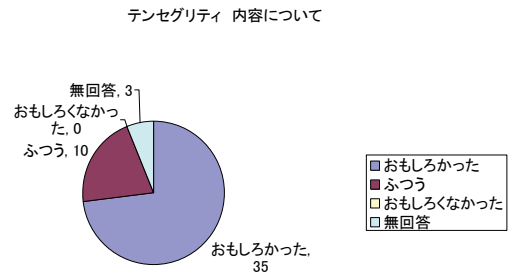
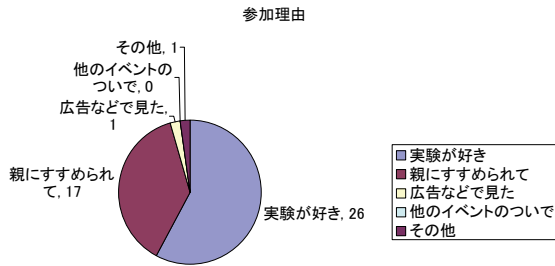
図6. 力のつりあい



図7. PET板を乗せた状態

【アンケート結果】

あかりんご隊の実験演示がどのような評価を受けているかの一例として名古屋大学ホームカミングデー参加者のアンケート結果を下記に示す。



謝辞

実験演示を行うにあたり、参加した全てのあかりんご隊のメンバーと、実験活動をご支援くださった男女共同参画室の先生方に深く感謝申し上げます。

第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築

1. 学内ネットワーク

女性研究者の交流の機会を設け、キャリアアップや両立支援に関する情報交換を図ることを目的として、昼食をとりながら交流会を開催した。

日時：2013年1月14日（火） 12:00-13:00

会場：東山キャンパス レストラン花の木

本年より採択となった文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」『『ウェルビーイング in アジア』実現のための女性リーダー育成プログラム』に関する現状の説明がなされた他、参加者の近況報告を行った。交流会開催の案内が十分でなかった点は今後の課題であり、全学の女性研究者とのネットワーク構築により分野を超えた連携・交流を展開したい。

2. 地域ネットワーク

「名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）」への参加

本会議は、平成9年に設置された「男女共同参画社会」をめざす市民各界各層の連携組織であり、愛称を「イコールなごや」としている。女性団体・経営者団体・労働団体・地域団体・教育・マスコミ・有識者・行政機関等の団体を代表する46名の委員により構成されており、家庭・地域・職場・教育など、あらゆる分野への男女共同参画の推進に努めている。平成25年度は、6月10日に第1回、2月12日に第2回が開催され、以下の議題が話し合われた。

第1回（6月10日）

1. 平成25年度男女平等参画推進室の主な事業について

平成25年度、名古屋市男女平等参画推進室が取り組む10事業が説明された

①男女平等参画審議会の開催 ②男女平等参画推進協議会の運営 ③男女平等参画推進会議（イコールなごや）の運営 ④男女平等参画苦情処理制度の運営 ⑤男女平等参画推進の基礎資料の作成（「男女平等参画基本計画2015推進状況 報告書」作成による推進状況の把握） ⑥男女平等参画推進にかかわる啓発事業（小学2年生向け教材「たいせつなこと」の配布、中学生向け教材「男女平等……」の配布、地域における「男女平等参画の視点から考える防災」の展開等） ⑦女性に対する暴力の防止対策 ⑧男女平等参画推進センター（つながれっとNAGOYA）の運営 ⑨ホットライン事業 ⑩つながれっとNAGOYA相談室の運営

2. 平成25年度男女平等参画推進センターについて

名古屋市男女平等参画推進センターの事業概要について説明が行われた。

3. 平成24年度イコールなごや事業報告について

「STOP the 児童虐待&DV」コラボポスターの活用として、市内各所への掲示、啓発イベントでの刑事とリーフレットの配布について、報告があった。

4. 男女平等参画推進センターの女性会館への移転について

平成23年度に実施された外部評価の結果（男女平等参画推進センター「（廃止を含む）見直し」、女性会館「廃止」）を受け、男女平等参画審議会や利用者、市民の意見を聴取しながら、総務局と教育委員会で検討を重ねた経過報告に続いて、以下今後の方針およびスケジュールの説明が行われた。

〈方針〉

- ・平成26年度に男女平等参画推進センターを女性会館に移転
- ・両施設を一元管理する指定管理者制度の導入
- ・男女平等参画と女性教育を一体的に行う運営体制の構築
- ・仕事、子育て、地域活動、ボランティア活動、悩み等、女性・男性の多様な生き方を、相談と学習の両面から総合的にサポートする

〈今後のスケジュール〉

平成25年度

- ・男女平等参画推進センター移転のための女性会館改修工事
- ・両施設を一元管理する指定管理者の公募及び指定
- ・両施設共通の愛称を募集

平成26年度

- ・男女平等参画推進センターを現在の女性会館に移設
- ・指摘管理者制度の導入（～平成29年度）

5. 情報交換

出席した各団体の代表32名が、活動状況等を説明し、全体での情報交換を行った。

なお、席上、資料のひとつとして、「名古屋市男女平等参画基本計画2015【概要版】」配布された。

第2回（2月12日）

1. 平成25年度「パープルリボンキャンペーン2013」（女性に対する暴力をなくす運動）の実施について

パープルリボンキャンペーンに関するスタートセレモニー、キャンペーン、「STOP DV&児童虐待」コラボ事業等の活動についての報告が行われた。

2. 平成25年度名古屋市女性の活躍推進企業認定・表彰式について

平成25年度の認定・表彰式、認定企業事例を交えたシンポジウムの模様について報告が行われた。

3. 新 男女平等参画推進センターについて

施設の概要（共通愛称：イーブルなごや、イーブン〈EVEN：平等〉とエイブル〈ABLE：可能〉の造語、見取り図）、指定管理者（アイ・コニックグループ）、事業内容等について説明がなされた。

4. 情報交換

出席した各団体の代表32名が、活動状況等を説明し、全体での情報交換を行った。委員から、女性会館の蔵書、資料の扱いに関する質問があり、市の担当者からは、今後も活用できるよう、整理を進めていくとの回答があった。

また、小中高等学校の教師に向けたジェンダー教育の必要性に関しては、教員研修および配付資料の充実に努める方針が示されるとともに、PTAに関して、男女平等参画の視点から、活動時間帯への配慮、代表者の性別不均衡の是正等の取り組みを推進していくとの説明が市からなされた。

5. 改選に伴う次期委員の推薦について

次期（平成26・27年度）の委員推薦についての依頼があり、とくに若い世代の参加について、市から協力、要望があった。

なお、席上、資料のひとつとして、「名古屋市男女平等参画基本計画2015推進状況報告書 平成24年度事業実績」が配布された。

3. 大学間ネットワーク

学外の男女共同参画に関わる機関からの要請により、今年度は名古屋市立大学マインドマップ講習会を開催した。以下はその概要である。

● 2013年8月30日（金）マインドマップ講習会 @名古屋市立大学

名古屋市立大学男女共同参画室主催の「マインドマップ講習会」で、マインドマップ教育フェローの資格を持つ室員の榎原千鶴が講師をつとめた。教職員、学生22名を対象に、マインドマップの基本的なかきかたを説明した後、発想・記憶・整理に関わるワークを行うとともに、具体的な事例を紹介することで、研究教育活動のみならず、日常生活にも活かせるスキルとしての定着を図った。



名古屋市立大学男女共同参イベント記録より

REPORT イベント報告

マインドマップ講習会を開催しました

平成25年8月30日（金）、名古屋大学男女共同参画室准教授の榎原千鶴先生をお招きし、マインドマップ講習会を開催しました。教職員、学生あわせて22名が出席しました。

雰囲気の良い音楽が流れる教室で、まずは、簡単な絵や単語を紙の中心に書き、そこから自由に広がるイメージを放射状に描く練習。普段、私たちは何か考えが浮かぶとリストにしてしまいがちです。しかし今回は、中心から伸びるいくつかの枝で考えを表現し、さらにカラーペンや落書きの絵もいれて…という、普段使わない感覚を要求される課題に取りくむことになりました。おやつやおしゃべりを挟みながら、参加された方たちは4時間という時間を忘れ、自分の中に湧き出る考えやイメージを思うままに描き続けました。最後の課題は「来週1週間の予定」。習ったばかりの画期的な思考整理法を日々の仕事に生かすための練習になりました。

講習会終了後、参加者からは、マインドマップをスケジュール管理や読書中の情報整理に利用したいという多数の意見のほか、会議録、国家試験対策、担当患者の把握、子どもの学習の管理などに使いたいなど、具体的な問題意識に関連づけた利用法も挙げられました。また、自分の思考を絵にすることで楽になった、頭の整理をすることで自信につながる、描きながら今の自分を受け入れられる、大学で広めて組織活性化につなげたい、などの感想が寄せられ、マインドマップの多様な可能性を実感した講習会となりました。



名古屋市立大学男女共同参画室・女性研究者支援室
ニュースレターVol.9 (2013.12) より

第5節 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム

男女共同参画室 三枝麻由美

今年度のあいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動は、まずは、それぞれの会員が今年度に特に進めている男女共同参画活動について報告し合った。次に、愛知県が2014年秋に主催する「理系女子学生進路選択シンポジウム」の開催について、同フォーラムで協力することとなり、その開催方法や内容等について議論を行った。

本フォーラムと関連して、本年度より発足した「あいち女性の活躍促進プロジェクトチーム」に東村博子男女共同参画室長がメンバーとして加わり、産学官の連携により、愛知県における女性の就労の継続や女性の活躍の場の拡大等を推進することになった。

第3章

科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業

1. 名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム

実施予定期間：平成22年度～平成26年度

総括責任者：国立大学法人名古屋大学 総長 濱口 道成

I. 概要

理・工・農学系女性研究者を5年度目までに29名（教授4名、准教授5名、助教20名）安定的な職に採用する。真に優秀な女性研究者獲得のため、教授・准教授（PI）採用の一部には、総長管理定員による「女性PI枠」を設け、理・工・農学系部局の合同公募を実施する。また「発展型ポジティブ・アクション」の継続実施により、助教採用を加速する。新規養成女性研究者には①3年間の特別研究費配分②高等教育研究センターと連携したメンタリングシステム導入③育児中の支援員配置など全学的支援体制を整える。既在籍女性研究者のキャリア育成を支援し、積極的に女性PIを増加させることで、女性研究者増加の為のシステム改革を実行する。

1. 機関の現状

本学では、男女共同参画の推進を全学の中期計画・中期目標の年度計画にも掲げ、男女共同参画のための多様な取組と、基盤的環境整備のためのシステム改革を実施することで、女性教員比率の向上に務めてきた。その結果、機関としては以下の現状にある。

a. 機関における安定的な職の分野別・職階別女性研究者の人数、及び比率

平成24年3月31日時点では、当該課題対象の理・工・農学系女性研究者数は51名（5.3%）であり、分野別では理学系17名（5.1%）、工学系18名（3.7%）、農学系16名（11.6%）となっている。職階別では、教授5名（1.3%）、准教授19名（6.4%）、講師2名（5.4%）、助教25名（9.7%）である。

b. 機関における安定的な職の女性研究者の分野別採用者数及び採用割合

過去5年において理学系10名、工学系12名、農学系9名の女性教員を採用した。採用割合は、理学系8.1%、工学系7.8%、農学系26.5%であった。

c. 女性研究者支援に関する現在の取組状況

- (1) 機関内意識改革：女性教員増加の為の「ポジティブ・アクション表明」、「部局アンケート・部局長ヒアリング」、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」、シンポジウム開催等
- (2) 研究環境の改善：両立支援策として、学内保育所・学童保育所設置、ITを利用した在宅勤務支援システム、短時間勤務制度、子育て支援セミナー、ベビーシッター割引券配布等
- (3) その他：女性研究交流会の開催、女性研究者ソーシャル・ネットワーク・サービスの運用、スキルアップセミナー開催、理系女子学生エンカレッジセミナー開催、女子中高生理系進学推進セミナーの開催、理系女子学生「あかりんご隊」による出張実験セミナー等

2. 計画構想の内容

女性研究者養成システム構築に向けての本学のミッションは、以下の計画のもとに、研究リーダーとして独立して研究グループを率いる真に優秀な女性研究者（PI）を増加させるとともに、若手女性研究者をPIへと育てあげる養成システムを構築し、全国の研究機関のモデルとなることである

a. 新規養成女性研究者の採用計画

理・工・農学系女性研究者を3年度目までに15名、5年度目までに29名（教授4名、准教授5名、助教20名）

を新規に採用する。女性教授・准教授（P I）の積極的増加策として、総長管理定員を利用した「女性P I 枠」設置や理・工・農学系合同公募などを実施する。「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を継続実施し、助教採用増加を促進する。

b. 女性研究者養成のための取組内容

(1) 特別研究費の配分 (2) メンター制度の導入 (3) 育児中の支援員配置 (4) 研究の成果発表支援 (5) スキルアップセミナーの定期的開催などを全学的体制の下に実施する。

c. 期待される効果

女性P Iの増加により、大学の意思決定に関わる女性比率が上昇し、女性研究者の地位確立、採用比率上昇、研究環境の改善が見込まれる。さらに人事権をもつP I増加により女性研究者比率を飛躍的に加速させるポジティブフィードバック効果が期待される。

3. 3年目終了時における具体的な目標

a. 3年目終了時における機関の安定的な職の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	12%	6.5%	6.2%	4.1%	15.1%

b. その他、3年目終了時における目標

総長管理定員を用いた「女性P I 枠」を設置し、理・工・農学系部局の合同公募により、P Iを2名以上採用することにより、本申請プログラム3年目終了時には、理・工・農学系女性研究者の採用数は、教授（理学系1名、農学系1名）、准教授（理学系1名、農学系1名）、助教（理学系3名、工学系4名、農学系4名）となる事を目標としており、その結果、上記の分野別女性研究者比率となることを目指す。また、これとは別に、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」により、3名の女性特任助教を採用し（3年任期）、任期終了後には正規ポストに移行するように支援する。さらに、本学の高等教育研究センターと連携して女性研究者のライフスタイルも考慮にいたれたメンタリングシステムの構築と独自に養成したメンターを登録したメンターバンクの設置により、新規養成女性研究者に2名以上のメンターを配置する。

4. 実施期間終了時（5年目）における具体的な目標

a. 実施期間終了時（5年目）における機関の安定的な職の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	12.9%	8.0%	7.8%	5.3%	17.3%

b. その他、実施期間終了時（5年目）における目標

総長管理定員を用いた「女性P I 枠」を設置し、理・工・農学系部局の合同公募により、P Iを4名以上採用することにより、本申請プログラム終了時には、理・工・農学系女性研究者の採用数は、教授（理学系1名、工学系1名、農学系2名）、准教授（理学系3名、工学系1名、農学系1名）、助教（理学系6名、工学系8名、農学系6名）となる事を目標としており、その結果、上記の分野別女性研究者比率となることを目指す。また、これとは別に、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」により、5名の女性特任助教を採用し（3年任期）、任期終了後には正規ポストに移行するように支援する。さらに、メンターバンクの登録者を増加し、新規養成女性研究者に2名以上、既在籍女性研究者には1名以上のメンターを配置する。

5. 実施期間終了後の取組

総長管理定員による理・工・農学系部局の合同選考委員会による分野を限定しない公募によって採用された女性P Iは、5年を目途に各部局の正規定員への移行を予定しており、空いた総長管理定員を新たな女性P I採用のために再利用することにより、継続して教授・准教授などのP Iの採用を行う予定である。この採用システムは、少なくとも本プログラムの終了後5年間（必要があると判断された場合は5年以上）は継続して実施する予定である。

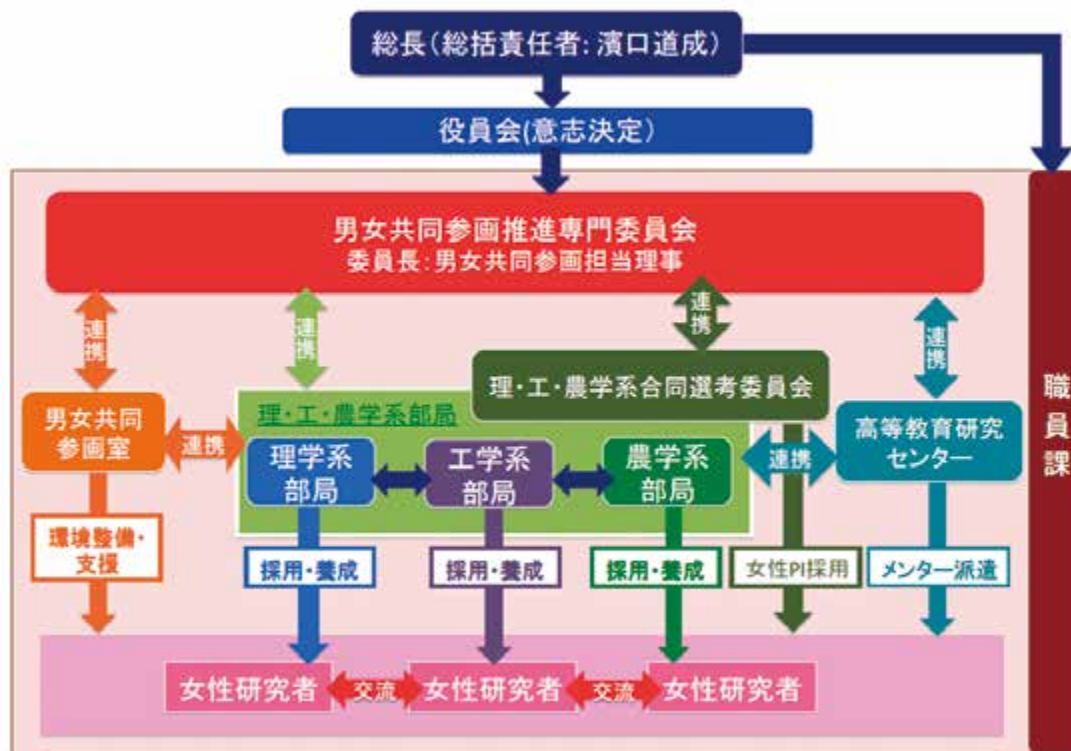
女性教員の採用・昇進にインセンティブを与える施策として実施している「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を本申請プログラムの終了後も継続して実施することが決定されており、安定的な職につく女性研究者の増加を継続して図る予定である。本プロジェクトは、適正な女性教員比率の達成まで継続して実施する予定である。また、本申請プログラムにより構築する女性研究者支援の為にメンタリングシステムを、高等教員研究センターとの連携により、終了後も継続して実施する。本申請プログラムを実施中に得られたノウハウを活かし、より有効なシステム強化を図る予定である。

6. 期待される波及効果

本申請プログラムは、女性P I（教授・准教授）の採用を積極的に推進することを特徴としている。特に、総長管理定員を利用した、理・工・農学系の合同による女性枠として選考により、真に優秀な女性研究者を採用・養成できるシステムの具体例を提示することとなり、他の組織・機関に及ぼす波及効果が期待される。女性P Iは、若手女性研究者の具体的なロールモデルとなるだけでなく、人事権のあるP Iに女性が採用されることにより、若手女性研究者の採用が飛躍的に増加する可能性があり、女性研究者増加へのポジティブ・フィードバック効果が期待される。本女性研究者養成システムが他の組織・機関に波及すれば、全国レベルで女性研究者の上位職階への採用が加速される。ポジティブ・フィードバック効果を引き起こし、安定的な職につく優秀な女性研究者の加速的増加に貢献でき、女性研究者養成システム改革が加速する。

7. 実施体制

総長の強いコミットメントにより、全学的な実施体制の下、下記の各部局・組織の有機的な連携により、新規女性研究者および既在籍女性研究者の養成を実施する。



実施体制

8. 各年度の計画と実績

a. 平成 22 年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、「女性PI 枠」として、バイオサイエンス分野を対象に、理学研究科・工学研究科・生命農学研究科 3 研究科合同による国際公募を実施予定である。(採用は平成 23 年 4 月 1 日以降できるだけ早い時期) また、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、新規女性研究者 1 名の採用を予定している。さらに、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の継続実施により、自学経費による平成 22 年度分の助教 1 名の公募を予定している。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、高等教育研究センターとの連携によるメンタープログラムの構築と資料作成、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成を実施予定である。また、全学の女性研究者を対象とした学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施するとともに、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会を本年度中 7 回実施予定である。また、11 月には、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、講演会の実施と、若手女性研究者によるポスター発表会を行う予定である。

(2) 実績

- (a) バイオサイエンス分野を対象とした理学研究科・工学研究科・生命農学研究科 3 研究科による「女性 PI」国際公募を実施した結果、国内外から約 50 名の応募があった。東日本大震災の影響により、面接等が遅れたものの、早期採用に向けて選考中である。各部局による女性教員の採用は、生命農学研究科に助教 1 名を採用、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」に関しては、多元数理科学研究科に特任助教 1 名を採用した。
- (b) 生命農学研究科の新規採用教員に 2 名のメンターを配置するとともに、メンターを希望する既在籍女性研究者に各 1 名のメンターを配置した。理工農学系女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成 12 件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費用助成 15 件をそれぞれ行った。11 月に若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、女性研究者 3 名による講演と 31 名によるポスターセッションを行い、上位者に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーマインドマップ講習会は 6 回開催した。

b. 平成 23 年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI 枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者 7 名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成 23 年度分の助教 1 名の採用、および平成 24 年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施(7 回)を予定している。

(2) 実績

- (a) 数学、数理科学、情報科学分野を対象とした理学研究科・工学研究科・生命農学研究科 3 研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約 20 名の応募があり、選考を行った。平成 22 年度実施のバイオサイエンス分野を対象とした「女性PI」国際公募については、東日本大震災の影響により面接等が遅れたものの、理学研究科に教授 1 名を採用した。各部局による女性教員の採用については、理学研究科に特任助教 1 名、工学研究科に准教授 1 名、助教 1 名、環境学研究科に助教 1 名を採用した。

発展型ポジティブ・アクションプロジェクトを継続実施するとともに、博士課程修了直後の者 1 名を助教(生命農学研究科)として採用した。

さらに、理・工・農学系分野で女性助教を採用した場合は、プラス 1 名の特任助教(3 年間)ポスト(男

女不問)の提供を行うインセンティブ施策を試行し、平成24年度の採用に向け公募を行った。

- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費助成9件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成28件をそれぞれ行った。11月には若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、女性研究者2名による講演と32名によるポスターセッションを行うとともに、上位者に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーマインドマップ講習会は7回、諸外国における女性研究者の活動に関する講演等開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。また、育児中の教授1名に研究支援員2名を配置した。
- (c) 男女共同参画室と高等教育研究センターとの連携による「女性研究者養成のためのメンター制度」が、ワーキングウーマン・パワーアップ会議・公益財団法人日本生産性本部主催「第4回メンター・アワード2012」を受賞、また、「女性研究者支援モデル育成事業」および「女性研究者養成システム改革加速事業」採択機関による投票の結果、男女共同参画室のホームページが「Webデザイン賞」を受賞した。

c. 平成24年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部署による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者7名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成24年度分の助教1名の採用、および平成25年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施(7回)を予定している。

(2) 実績

- (a) 生命農学および環境学を対象とした生命農学研究科・環境学研究科の2研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約40名の応募があり、選考を行った。平成23年度実施の数学、数理科学、情報科学分野を対象とした「女性PI」国際公募については、多元数理科学研究科に准教授1名を採用した。各部署による女性教員の採用については、1月現在、工学研究科に准教授1名、多元数理科学研究科に助教1名を採用した。

また、平成23年度実施の理・工・農学系分野で女性助教を採用した場合にプラス1名の特任助教(3年間)ポスト(男女不問)の提供を行うインセンティブ施策については、生命農学研究科に女性の特任助教1名を採用した。
- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費用助成9件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成45件をそれぞれ行った。8月の本学オープンキャンパス期間中には若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、本学の女性研究者3名による講演と38名によるポスターセッションを行うとともに、上位者3名に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーとして、マインドマップ講習会を5回開催したことに加え、英語プレゼンテーションのための集中研修を2回、論文採用率を高める科学英語論文の書き方セミナーを1回開催した。さらに、女性研究者のリーダーシップを高めることを目的に、日本大学総合科学研究所の大坪久子教授を招聘した講演会、パリ東大学マルヌ・ラ・ヴァレ校のGozlan准教授を招聘した講演会を開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。また、育児中の教授1名及び准教授1名に研究支援員を配置した。
- (c) 女性がいきいきと活躍できる職場環境の整備を行っているとして、名古屋市より「平成24年度名古屋市女性の活躍推進企業」の認定を受け、また特に優れた活動を行っているとして優秀賞を受賞した。

d. 平成25年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部署に

よる女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者8名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成25年度分の助教1名の採用、および平成26年度分の公募手続きを行う予定である。

- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施（7回）を予定している。

(2) 実績

- (a) 物理学、化学、環境学を対象とした理学研究科・環境学研究科の2研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約58名の応募があり、環境学研究科に准教授1名の採用が決定した。平成24年度実施の生命農学、環境学分野を対象とした「女性PI」国際公募については、生命農学研究科に教授1名を採用した。各部局による女性教員の採用については、1月現在、工学系4名（准教授1名、講師1名、助教2名）、理系3名（教授1名、講師1名、助教1名）、農学系1名（教授1名）の計8名を採用している。
- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費用助成10件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費用助成18件をそれぞれ行った（件数は2月下旬現在）。8月には若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、本学の女性研究者2名による講演と31名によるポスターセッションを行うとともに、上位者4名に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーとして、マインドマップ講習会を1回開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。

e. 平成26年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者6名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成26年度分の助教1名の採用、および平成27年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施（7回）を予定している。

9. 年次計画

項 目	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目
新規養成女性研究者の採用計画	採用 開始7月 終了3月	採用 開始4月 終了3月	採用 開始4月 終了3月	採用 開始4月 終了3月	採用 開始4月 終了3月
新規養成女性研究者の養成計画	←メンター制度、各種研究スキルアップ事業、研究支援員の雇用→				
新規養成女性研究者採用人数					
理学系	0人	3人	2人	4人	1人
工学系	0人	2人	2人	3人	3人
農学系	1人	2人	3人	1人	2人
教授	0人	1人	1人	1人	1人
准教授	0人	1人	1人	2人	1人
講師	0人	0人	0人	0人	0人
助教	1人	5人	5人	5人	4人

2. 女性研究者養成・支援に関する取組

メンタープログラムによるキャリア支援

1. 2013年度のメンタープログラム

2013年度（2014年2月現在）は、8名の女性教員から教員メンタープログラムへの申し込みがあり、メンターを紹介しました。前年度より継続している女性教員は6名であるため合計で14名です。

2. 女性教員のためのメンタープログラムの概要

(1) 女性教員のためのメンタープログラムとは

赴任間もない新任教員にとって、大学における活動に不安はつきものです。教員メンタープログラムは、大学において一定の職務経験をもつ教員と交流することで、新任教員が大学教員として成長していくことを支援するプログラムです。このプログラムでは、新任教員をメンティ教員、そのメンティ教員を支援する教員をメンター教員と呼びます。メンタープログラムは大学以外の組織でも広く導入されており、その効果は確認されています。

名古屋大学では、男女共同参画室と高等教育研究センターが協力して、女性教員のための教員メンタープログラムを実施しています。特に名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム事業で採用された教員は、採用当初から2名以上のメンターが配置されます。

(2) メンタープログラムのねらい

教員メンタープログラムは、メンティ教員にとって以下のような効果が期待されます。

- ・職務や生活に関して気軽に相談できる相手を得る
- ・大学について理解を深める
- ・教育研究など職務上必要な知識やスキルを獲得する
- ・結婚、出産、育児、介護などのライフイベントと仕事の両立を相談できる
- ・キャリアの展望を考えるきっかけになる
- ・メンター教員を介してさまざまなネットワークを作る

教員メンタープログラムは、メンター教員にとっても意義があります。新任教員との交流によって新しいアイデアや活力が得られたり、自らの教育研究を振り返り今後のキャリアを考えるきっかけになります。

(3) メンター活動の流れ

1. 申し込み

名古屋大学に着任して3年未満の教員であれば、申し込みは随時可能です。申し込みの際に、日程上の都合、メンター活動への期待や希望などを記します。

2. マッチング

メンティ教員の希望やプロフィールをもとにメンターバンクを活用して適切なメンター教員を決定します。メンター教員より初回のミーティングに関する連絡が届きます。

3. 初回のミーティング

メンター活動の目的、ミーティングの場所と頻度などの活動の計画を相互で確認します。

4. 定期的な活動

ミーティングのみでなく、キャンパスツアー、授業見学などの活動も相互の合意の上で進められます。またプログラム事務局にはいつでも相談することができます。

5. フィードバック

メンター活動の成果をプログラム事務局に報告します。内容はプログラムの改善に利用されます。

(4) 申込方法

プログラムを活用したいと考えている名古屋大学の女性教員の方は、電子メールの本文に下記の5項目を記して、申込先までお送りください。

1. 氏名
2. 所属
3. メールアドレス
4. メンター活動への期待や希望
5. 時間の取りやすい曜日や時間帯

申込先

女性教員メンタープログラム事務局（男女共同参画室）

kyodo-sankakul@post.jimu.nagoya-u.ac.jp

(5) メンター教員のためのガイド

メンター教員がメンター活動をどのように進めたらよいのかをまとめたガイドがつくられており、ホームページ上でも公開されています。



出所：<http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/facultyguide/MentorsGuide.pdf>

(6) メンティ教員のためのガイド

メンティ教員がメンター活動をどのように活用したらよいのかをまとめたガイドがつくられており、ホームページ上でも公開されています。



出所： <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/facultyguide/MenteesGuide.pdf>

(7) メンター教員やメンティ教員のための研修教材・資料

メンター教員、メンティ教員、メンタープログラム事務局関係者のための研修教材・資料として以下のような教材・資料が男女共同参画室にあります。

- 名古屋大学の理系女性研究者のライフスタイルが紹介された冊子

『理系に生きる女性たち！ROLE MODEL BOOK』

- その他各種研修教材

『理系の女の生き方ガイド』、『猿橋勝子という生き方』、『マリー・キュリーの挑戦』、『女性科学者に一条の光を』、『科学者という仕事』、『研究者人生双六講義』、『大学教授という仕事』、『大学教員準備講座』、『成長するティップス先生』、『授業の道具箱』、『大学教員のための教室英語表現』、『アット・ザ・ヘルム』、『メンタリング・プログラム』、『メンタリング入門』、『ラボ・ダイナミクス』、『アット・ザ・ベンチ』、『コーチング・マネジメント』、『コーチングの教科書』、『メンタリング・マネジメント』、『実践ダイバーシティマネジメント』、『個を活かすダイバーシティ戦略』、『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営』、『ダイバーシティ・トレーニング・ブック』、『女性社員活躍支援事例集』、『ダイバーシティ・マネジメント』、『ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー』、『女性コア人材育成の現状と課題2010』、『女性人材の活躍2011』

(8) パンフレット

教員メンタープログラムの内容を紹介したパンフレットが作成されています。ホームページ上でも公開されています。



出所： <http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/femalementor.pdf>

(9) ホームページ

女性教員のためのメンタープログラムの内容が、男女共同参画室のホームページ上で紹介されています。



出所： <http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/mentoring/>

キャリアアップ・スキルアップ支援

●男女共同参画室主催マインドマップ®講習会「マインドマップを仕事にいかす！」

本講習会は、2009年より参画室事業として、学内研究者（学内教員・研究員・院生、男女不問）を対象に継続実施している。

定員は上限16名、内容は、一般向け基礎講座バージョン（6時間）を基に、研究・教育に活かせる研究者向けバージョン（3時間30分程度）としている。開催の案内は、参画室ホームページでの告知と、事務経由による学内全教員向けメールとで行っている。

2013年度は、7月31日（水）に開催し、受講者は5名、男女比は、男性：女性=4：1、文系理系の比は、文系：理系=0：5であった。2009年の開始当初に比べれば、受講者は減少しているが、受講の動機には、過去の受講者から勧められて、漸く日程調整が付いたから、等が挙げられる場合が多い。また、事前申込み者のうち、毎回1～2名は急な打合せや会議によりキャンセルが生じることから、講習会としては全学的に認知され、一定の評価を得られているものの、受講時間確保の難しさが推測できる。

■アンケート結果■

講習会全体への評価（とても良い・良い・普通・良くない・悪い、の5段階）は、以下のとおりである。（回答数：5）

評価	人数
とても良い	4
良い	0
普通	1
良くない	0
悪い	0

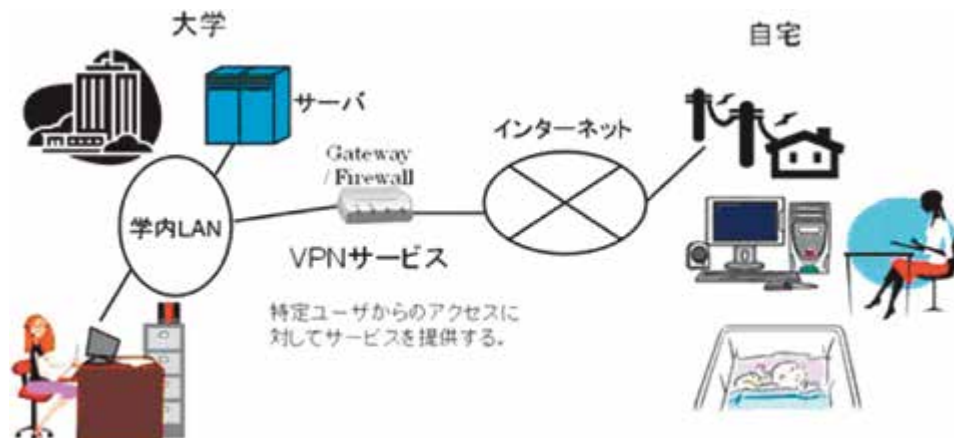
講習会で得た知識やスキルの具体的活用法として挙げられたのは、申請書の作成、文章の構造や論理展開、授業の組み立て、論文のマップ化、研究発表、就職活動、スケジュール管理、子育て、メンタルケアなど、多様であることから、ワークライフバランス促進に有効なスキルであることが理解されたと考える。

IT技術を用いた両立支援

在宅勤務支援システム

●導入目的

インターネットを利用して、職場のネットワーク環境をそのまま自宅まで拡張し、通常職場においてしか利用できないネットワーク・サービス（ファイル共有、職場で契約しているデータベースや実験用ソフトウェア、セキュリティが確保された電子メールなど）をそのまま自宅でも利用できるようにする。これにより、妊娠中、育児期間中、介護中の女性研究者を支援する。



在宅勤務支援システムのイメージ

●2013 年度活動報告

◇利用状況

2007年度導入した在宅勤務支援システムを継続的に運用している。利用者は子育て中の研究者・大学院生などで、2013年度には新たに3名を追加。現在は、12名ほどが利用している。

◇在宅勤務支援システムのサイトで利用マニュアルを公開している。

<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/zaitaku/>

ダウンロード可能な資料：

- ・ 利用申請書（DOC版, PDF版）
- ・ 設定ガイド
- ・ WindowsXP ユーザの利用説明書
- ・ Windows Vista ユーザの利用説明書
- ・ Windows 7 ユーザの利用説明書
- ・ Cisco AnyConnect VPN Client の利用説明書

第4章

2013年度「女性教員増員のための部局アンケート」結果

男女共同参画室 三枝麻由美

本学では、2001（平成13）年度より、男女共同参画に関する部局アンケートを実施している。本年度も12月から1月にかけて、全部局を対象としたアンケートを実施した。部局総数は38部局になり、そのうち医学部・医学研究科は2部局とし、鶴舞地区および大幸地区に分けた。以下に、その分析結果を報告する。

（1）女性教員採用状況

2013年度に新規教員採用を行った部局は22あり、そのうち女性教員を採用した部局は12であった。

図表1. 2013年度 女性教員の採用状況<公募> (N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	14	29	2	2
准教授	12	26	5	7
講師	3	3	1	1
助教	10	18	4	4
助手	2	5	0	0
合計		81		14

図表2. 2013年度 女性教員の採用状況<非公募> (N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	0	0	0	0
准教授	5	9	0	0
講師	0	0	0	0
助教	9	42	6	9
助手	0	0	0	0
合計		51		9

（2）女性教員目標

2010年までに女性教員比率を20%という目標を10年間延長し、2020年までに20%を超えることを本学の目標としている。男女共同参画室ならびに男女共同参画推進専門委員会では、部局ごとに数値目標を設定し、各部局に数値目標の達成に向けて努力して頂けるよう働きかけを行っている。各部局の数値目標の設定にあたっては、前年度の数値、部局規模（教員数）、流動率（定年数および転出数）、博士後期課程における女子学生比率等の数値をもとに行っている。

図表3. 部局の女性教員目標数値（努力目標）(N=38)

妥当である	30
妥当でない	8

「妥当でない」理由

- ◇第一に、近年専攻する女子学生が急増してはいるものの、研究者については学界全体で女性がまだ非常に少ない。第二に、女性研究者の配偶者も研究者であることが多いが、近隣に大学が少なく、名古屋大学近辺で夫婦で研究職のポストにつくのは東京や大阪などの大都市圏に比べ著しく困難であるため、女性教員の採用が難しい。
- ◇博士課程の女子院生比率が高いが、女性教員数や公募への応募者増にただちに結びつくわけではない。本研究科は研究分野の多様性が高いこともあり、また、博士課程入学・進学者すべてが大学院教員ポストを目指すわけではなく、企業は国公立の研究職などさまざまな領域に進出しているため、この値だけで目標比率を設定することは現状を正しく反映していないように思われる。本研究科の公募への応募者の多くは他大学からの応募者でもあり、女性教員数の伸び悩みは、本研究科だけの問題というよりも日本全体の問題という側面もある。指導教員の努力が必要なことは言うまでもないが、各教員が所属する学会あげでの取り組みも必要である。
- ◇本研究科がすでに高い女性教員比率を達成していることに鑑みれば、数字が努力目標であるとしても、高すぎると感じる。女性教員の採用に努力すべきは他の部局ではないか。
- ◇公募に対する応募者中の女性割合が低いため、目標値は実現困難。まずは現在の女性教員数を倍増する目標が妥当。後期課程の女性院生比率は、分野に偏りがあり、研究科全体の数字はそのままでは参考にならない。
- ◇応募者中の女性割合が依然として低い状態である。応募割合の増加とともに、少しずつ採用数を増やしていく方針のため、時間が必要であり、数値目標についてもその辺りを加味して欲しい。
- ◇博士課程における女性院生比率を入れての算出は不適當（多くは大学教員にならない）。全学流用定員については返却のため、転出・退官者が出て補充人事が行えない。
- ◇どちらとも言えない理由は、採用においては、男女の区別無く業績等により最終的な判断を行っている。定員数も少ないことから、目標値を設定しての採用は困難。
- ◇全学一律で目標比率を立てることが妥当かどうか不明なため。

(3) ポジティブ・アクション文言

図表 4. 公募要項にポジティブ・アクション文言を記載しているか (N=38)

記載している	28
記載していない	8
無回答	2

ポジティブアクションを記載していない理由

- ◇研究科内で周知されておらず、認識が不足していたため。今回行う公募からPA文言を掲載するように検討した。
- ◇男女教員間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取り組みは理解するが、PA文言の趣旨・目的は公募人事HPに掲載されている「背景」「例外的な事例についての裁量の余地」等の全てを読んで、初めて理解されるものとする。これを全て網羅して公募要項に記載することは困難であり、誤解を招くことのないよう、正確な情報伝達等を考慮して記載していない。
- ◇近年、公募案件がないため。
- ◇男性・女性に関わらず優秀な人材であれば採用するので、あえて「PA文言」を表記しなかった。

図表 5. ポジティブ・アクション文言の記載後、公募時に女性の応募は増えたか (N=28)

増えた	2
変わらない	22
減った	0
無回答	4

「増えた」理由

- ◇本学および本研究科が男女共同参画を進めていることが明確に伝わるようになったこと、採用実績として女性教員が増えていることのため。さらに、本研究科修士生の女性比率が高いことも影響していると思われる。

「変わらない」理由

- ◇実効性が示せていないから。結局、文面よりも、採用実績をみて応募をしてくると思う。
- ◇応募する可能性のある女性研究者の数が少ないために、有為な変化を捉えることは難しい。
- ◇比較対象となる具体的な資料がないので詳細は不明。他の機関の公募等にも同様の文言は記載されており、実際の応募者の増加には結びついていない。
- ◇文言記載前のデータがないので比較できない。ここ数年の応募では、ほとんどの場合、女性応募者はあるが、その多寡は研究分野によって異なる。PA文言だけでなく、女性教員受入にあたって、応募時にどのようなインフラ整備（ハード・ソフト）がなされているのかがわかるように、研究科HPのトップに男女共同参画室HPのバナーを置くとともに、そのURLを公募要項にも記載している。
- ◇PA文言を記載しなかった時期の女性応募者数のデータがないため不明
- ◇かねてより女性採用に積極的な姿勢を取っており、それが一定程度認知されているためと思われる。
- ◇教員人事の件数が少ないため、PA文言を記載したこととの因果関係がはっきりしないため。
- ◇当初から文言を記載しているため。

(4) 男女共同参画委員会の設置

図表6. 部局内の男女共同参画に関する委員会の活動回数（のべ）（N=38）

0回	19
1回	14
2回	1
3回	1
無回答	3

委員会の活動内容

- (ア) 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知（12部局）
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（0部局）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（9部局）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（5部局）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（6部局）
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知（3部局）
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（6部局）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（6部局）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）
- (コ) 女子学生支援策の検討（3部局）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（5部局）

男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇今年度、教授会開催時に、男女共同参画室より講師を招きFDを実施予定。
- ◇アンケートへの回答案作成
- ◇保育室の運営、とくに応募時間やあずかり時間延長について検討を行い、必要な場合に申し入れを行った。
- ◇研究科の後期課程に在学する女子学生2名に対する支援として、国際会議に参加するための旅費・滞在費の補助を行った。

(5) 「子育て中の教職員を応援するアクションプラン」の実施

① 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」

図表7. 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」の実施 (N=38)

かなり実施している	24
やや実施していない	8
実施していない	6

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇多種の会議があること及び教員が多忙なことにより、教員間のスケジュール調整を全ての会議で実現することがかなり困難である。
- ◇休日の会議については行っていない。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないよう周知しているが、学外者を参加対象としている入試関係やホームカミングデー等やむを得ない会議等があるため。
- ◇さまざまな教育プログラム、社会貢献活動の増加等によって教職員の多忙化に拍車がかかり、会議の日程・時間帯調整上、17:00以前に納めることは困難になってきている。
- ◇平日の午後5時以降を除くと、会議の日程調整が困難なため。休日は一部の例外を除くと、会議は開催していない。
- ◇昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置がとれない。全学の目標策定においては、部局毎の特殊事情を把握して行ってほしい。
- ◇対象教員がいない。
- ◇原則として開催禁止だが、緊急を要する場合は対象者の同意を得て会議を開催している。
- ◇通常の勤務時間だけでは、会議等に参加する多くの教員の都合があう時間を見いだすのが難しい。

② 「部局長は育児休暇を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底をする。」

図表8. 「部局長は育児休暇を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底」の実施 (N=38)

かなり実施している	11
やや実施していない	16
実施していない	11

「かなり実施している」

- ◇現在育児休暇を取っている教員が一人おり、他の教員も啓発を受けている。育児中の構成員に対しては、部局長から積極的に意向を聞く方針。
- ◇これまで女性教員で育児休業や育児短時間勤務を取得した教員がおり、休業中の代替教員の採用も行った実績がある。ただ教授会時にアドミッションプランについて口頭で説明を行っているが、出産・育児の状況が差し迫っていない場合、自覚を持って受け止めることが難しく、出産時にともなう事務手続き時に、育児支援の制度について周知する体制をとることなど検討が必要だと考えている。
- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。
- ◇育児休業時には代替の教員、あるいは事務補佐員を採用している。

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇育児休業の申し出がないため、支援体制までできていない。執行部での具体的な議論を進めたい。
- ◇代替者制度を積極的に適用すると共に、育児休業取得予定者に育児休業の制度等について個別に説明を行っている。

◇出産予定の教職員から申し出があった場合、積極的な制度の利用を呼びかける。

◇周知徹底という意味においては十分とは言えないので、今後、部局WEB上の掲示板に常時掲示する等により徹底を図る。

- ③「部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する」を貴部局で実施しているか。

図表9. 「2歳未満の子どもの育児中の教員に対する授業や委員会業務の軽減や免除」の実施 (N=38)

かなり実施している	4
やや実施していない	15
実施していない	18
無回答	1

「かなり実施している」

◇授業の時間割で配慮している。また、委員会等についても、子どもの養育を考慮して開催している。

「やや実施している」「実施していない」の理由

◇授業担当軽減は、非常勤講師を雇用するなど新たな予算を必要とし、厳しい財政状況の中で部局単独で行うことは困難。制度を知らされた該当者も他の教員に負担がかかることを懸念して申し出にくいのが現状。

◇本人の希望や裁量の範囲内で、授業担当時限、委員会の役割等調整を行っているが、積極的に利用を促進してはいない。部局規模が小さいため、休業等の制度を利用していない職員については、大幅な軽減・免除が難しい場合があるのが実情である。

◇申し出があれば個別に対応。

(6) 教員の育児休業の取得状況

平成25年度に育児休業を取得した教員がいる部局：7部局

平成25年度育児休業取得教員：女性9名、男性1名

平成25年度に育児休業・産後休業取得時に、代替者を採用した部局：4部局

代替者の人数：3名（准教授1名、助教1名、無記述）

(7) 女性専用スペースおよび子どものおむつ替え・安全シートの設置状況

平成25年度に、休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを設置した部局：1部局

図表10. 障がい者用トイレ内に、子どものおむつ替え・安全シートなどは足りているか (N=38)

足りている	11
足りていない	25
無回答	2

子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所

◇乳幼児を伴う院生や教員のために、たとえば文学部本館1階の休憩室のスペースを使うなどの処置を考慮する必要がある。

◇教育学部本館1階女性用トイレ、1階男性用トイレ、動物飼育心理実験棟2階心理発達相談室待合室

◇法学棟1階障がい者用トイレ

◇理学部A館1階ユニバーサルトイレ、B館1階ユニバーサルトイレ、C館1階ユニバーサルトイレ、E館1階ユニバーサルトイレ、G館地下1階ユニバーサルトイレ、理農館地下1階ユニバーサルトイレ

◇医学部（大幸地区）南館2階女子トイレ

- ◇工学部7号館2階トイレ（建物改修の際に設置するよう要望する予定）
- ◇生命農学研究科A館西研究棟1階・多目的トイレ、生命農学研究科講義棟1階・多目的トイレ
- ◇文系総合館1Fの女子トイレ
- ◇環境総合館1階身障者用トイレ、環境共用館1階身障者用トイレ
- ◇環境医学研究所本館1Fトイレ
- ◇太陽地球環境研究所共同館1階多目的トイレ
- ◇研究所共同館6階トイレ

(8) 介護支援について

平成25年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：1部局（女性2名）

平成25年度、介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局

介護支援に対する要望

- ◇介護支援は場合に寄っては、子育てと同程度あるいはそれ以上の負担になる。その意味で、子育て支援に比べて介護支援に関する制度は整備が遅れている。
- ◇代替者の採用や休暇など制度の確立を進め、周知徹底により一層の充実が図られることを期待する。
- ◇認知症を始め、介護に関する基本的なセミナー・相談窓口があれば（学内でなくても）情報を提供して欲しい。
- ◇高齢者数の増加で、利用する教員数は増加すると思われる。特別休暇日数の増加等、対応強化が望まれる。

(9) 女性教員増員のための施策に対する要望

女性教員増員のための施策に対する要望として多くの回答が得られ、それらを下記に分類した。要望の中には、すでに導入されているものや類似した制度があり、周知徹底のために（ ）書きで付記した。

①代替要員制度の拡充

- 産前・産後休暇取得中の教員のための代替要員制度の導入に伴う全学的予算措置の導入
- 育児・介護中の教員の職務軽減のための非常勤教員雇用費等のための全学的予算措置の導入

②育児支援の拡充

- 各研究科に育児支援室の設置（現在、休養や授乳等で女性研究者が利用できる専用スペースを設けている研究科は複数あるが、それらの情報を男女共同参画室HPでは公開していない）
- 学内保育園の受入児童数の拡充
- 新規採用者や育児休業復帰者に対する学内保育園の優先枠の設置
- 入試等大学業務が土日祝日にある場合に、当該業務従事者の子女のこすもす保育園や学童保育での受入（土曜日にスポット枠を利用して保育園や学童保育の利用が可能だが、日曜祝日保育は行っていない）

③介護支援の拡充

前掲の（8）介護支援に対する要望を、再度記述する。

- 代替者の採用や休暇など制度の確立を進め、周知徹底による一層の充実。
- 介護に関する基本的なセミナー・相談窓口（学内でなくても）等の情報提供。
- 介護特別休暇日数の増加等の対応強化

④女子学生進学支援の拡充

- 女子学生が快適に過ごせるキャンパス作り
- 保護者や高校教員への啓発活動
- キャリアパス教育

⑤大学要職への女性の登用および女性教員採用の加速

- 理事・副総長クラスに女性の積極的登用
- 女性枠の設置（理工農学系においてすでに導入）
- 女性を採用した場合のインセンティブ（スペースと予算）の導入（「全学における女性研究者採用インセンティブ施策」（女性研究者の採用比率が前年度よりも高い部局に対し、運営費交付金の傾斜配分を高くする）をすでに導入）
- 女性研究者採用のための相談窓口の開設（男女共同参画室および部局の男女共同参画委員会ですでに対応）

⑥広報活動の拡充

- 子育て中の教職員を応援するアクションプランや介護のための特別休暇・介護休業制度などを教員（特に教授層）に周知するための全学的な研修会の開催
- 部局を超えた女性教員の定期・不定期の会（教育研究だけでなく、子育て等に関する）の開催（女性研究者交流会を毎年開催しているが、理工農学系の女性教員が中心の集まりになっており、文系や医学系等の女性教員への働きかけが必要）
- 他の機関の教員公募にもPA文言と同様な記載はあるため、ある意味で形骸化しているため、男女共同参画室のホームページやアクションプランへのリンクを併記する（すでに同様の取り組みを行っている研究科も存在する）。
- 男女共同参画推進活動に関するイベント等を、女性のみで閉じた場とせず、男女が共に参画できるものにした方がよい（これまでのイベントでは、男性女性に関わらず、男女共同参画を促進するために行ってきたが、結果として女性の参加が多くなっている。今後も、男性への働きかけをより積極的に行っていく必要があると考える）

⑦研究環境の拡充

- 特別研究期間制度の実質化
- 研究環境・時間の確保

上記の④女性教員採用加速においては、大学単独の試みだけではなく、学会における女性研究者の養成も重要との声が多い。⑤研究環境の拡充は、近年、大学教員に対する研究教育以外の業務負担が増しており、女性教員を増やすには、研究教育環境を充実させることがまず優先ではないかとの指摘があった。加えて、若手研究者のポストが減少したり、任期付のポストが多くなる中で、女性に限らず、男性にとっても大学教員が魅力的な職業として見られていないのではないかという指摘もあり、全国的な議論により改善する必要があるとの声が聞かれた。

研究科からの要望

- ◇育児中の教員の職務軽減のために、プロジェクトもしくは全学の経費により、非常勤等の雇用等のために特別予算の設置を是非早急に実現して欲しい。アクションプランがあっても、運営費交付金の削減が続く現状では、申請しようにも躊躇せざるをえない。
- ◇各研究科が積極的に女性研究者を採用できるための支援として、女性研究者育成プログラムの実施、女性優先ポストの設置、女性研究者採用のための相談窓口の開設、育児・介護期間中の臨時的な措置としての非常勤雇用のバックアップなどを検討して欲しい。男女共同参画は、女性だけでなく男性にとっても有意義なものであるはず。時間外の会議開催の原則禁止の徹底、育児・介護期間中の負担軽減などを進めていきたいが、人的資源と時間的余裕の乏しさにより困難な状況である。他大学や企業等の取り組みなど情報提供をお願いしたい。
- ◇男女共同参画委員会の仕事は女性教員の学内業務の増加につながる事が多く、女性教員の研究環境を悪化させる要因になりかねない。他の分野に比べ教員の労働市場がはるかに流動的な分野のため、良好な研究環境が維持できなければ優秀な教員の採用が困難になるだけでなく、教員が他大学へ流出してしまう。特に女性研究者間の大学の垣根を越えたネットワークは極めて密であり、各大学の研究環境についての情報はすぐに広まる。男女共同参画に取り組んでいるという見せかけのためだけに無用な仕事を増やしたり、男女共同参画の仕事を女性教員にだけ押しつけたりすることがないようにお願いしたい。
- ◇①理事・副総長クラスに女性の積極的登用、②女性を採用した場合のインセンティブがあるとよい。例えばスペースと予算等、③お子さんを持つ女性教員を積極的に採用するため、インフラ（保育園等）の更なる整備、④

部局を超えた女性教員の定期・不定期の会（教育研究だけでなく、子育て等に関する）を開催して欲しい。

- ◇産前産後休暇中も代替人員を確保する必要があるため、何らかの資金的サポートをお願いしたい。部局内で資金を捻出するのは大変難しい。女性の採用を妨げる要因になる恐れがある。
- ◇こすもす保育園の受入児童数の拡充、新規採用者や育児休業復帰者に対する学内保育園の優先枠の設置、子育て中の教職員を応援するアクションプランや介護のための特別休暇・介護休業制度などを教員（特に教授層）に周知するための全学的な研修会の開催、入試等大学業務が土日祝日にある場合に、当該業務従事者の子女のこすもす保育園や学童保育での受入。
- ◇人員削減に加え、様々な教育・研究プログラムの増加、法人化後の管理・運営にかかる職務の増大に伴う教員の多忙化は、研究指導や議論を行い、研究構想を練る時間を年々減少させている。こうした教育・研究環境のもとで、在籍している女性教員はアカデミックポストを目指す女子院生のロールモデルとしての役割を一方で担いながら、すでに個人の努力で対処できる域を超えるレベルのさまざまな職責を果たしているのが現状である。このような、科学者・教育者としての大学教員の本来あるべき姿が見えない状況が続けば、たとえ女子の大学院生が増加したところで、アカデミックポストを目指す者の比率が上昇するとは思えない。また、先にも述べたように、本学の女性教員数を増やすためには、本学だけでなく日本全体で後期博士課程進学者、博士学位取得者を増やす努力をする必要がある。さらに、上位ポストの女性教員数を増やしていくためには、博士学位取得者を、上位ポストの公募に応募する助教の数の増加につなげていかななくてはならない。これには、教員が所属する学会の取り組みも重要であり、また、各教員が学会・研究会に参加した折に、研究者を目指す女性人材の情報収集や応募を促す地道な努力を意識して行うことも必要である。以前に比べれば、産休・育休のほか、介護支援特別休暇などさまざまな制度が用意されるようになってきたが、男女を問わず、とくに理系教員の勤務実態をみると、現状ではこれらの制度をストレスなく利用できる状況にはない。本学では男女共同参画室の多大な努力によって、保育施設の充実など、ハード面では全国に先駆けた取り組みがなされてきた。しかし今後は、代替者制度の全学的整備や年棒制教員制度導入（職務の多様化・再定義）、特別研究期間制度の実質化など、ソフト面での具体的な施策を考えていかなければ、女性教員の増加を望むことは難しい。さらには、こうした施策も、様々な競争を強いられている各大学のレベルでは、しばしば大学の成長神話に逆行する要因として捉えられがちなので、たとえば国大協が主導して、大学教員のワークライフバランスを正常に維持できるような、言い換えれば、学生の目に大学教員が魅力ある職業として移るような具体的な方向性と方策を打ち出さないかぎり、女性教員増員問題の解決どころか、大学の教育・研究の質的劣化傾向に歯止めをかけることは難しいだろう。
- ◇まず、女性教員が産前・産後休暇を取得した際には、代替の教員を雇用する予算措置がないので、是非本部での予算措置をお願いしたい。これが、男女共同参画の第一歩だと思う。そうでないと、産前・産後休暇をとることで、部局の運営に支障をきたすことにより、他の構成員が負担をかぶらざるを得なくなる。また、在職の女性教員の多くは、女性教員を優遇する制度がないなかで、様々な困難を乗り越え、現在の地位を築いてきたという経緯がある。現在の女性を優遇するような制度に、不公平感を感じているかもしれない。在職の女性教員の処遇についても検討する必要があるかと思われる。
- ◇研究分野における女性教員を増やすため、大学院における女子学生数を増やす必要がある。そのためには学生本人に対する施策以上に、その保護者、高校の教員に対する啓発活動が重要なので、そのような活動を検討して欲しい。
- ◇他の機関の教員公募にもPA文言と同様な記載はあるため、ある意味で形骸化している。男女共同参画室のホームページやアクションプランへのリンクを併記するなどして、名古屋大学が実際に行っている男女共同参画事業をアピールした方が効果的である。保育園や学童保育所の受入数の増加や保育料の補助等、子育て支援の拡充。男女共同参画事業内容を周知するため、各部局の教授会等開催時に説明会を開催し、男女共同参画室の事業を紹介する。女性教員の増加に成功した他大学の例をサーベイして検討する。「若手女性研究者サイエンスフォーラム」のように女性のみで閉じた場を設けるよりは、男女が共に参画するセミナー等で女性が生き生きと発表している場を見せた方が、女子学生にとっては魅力的に見えるのではないか。
- ◇①某国立大学では女性教員の比率をあげるために女性教員のみを対象とした公募（女性枠選考）を実施している。大学としての使命における是非は別として、数字上女性教員の比率を一定水準まであげるのであれば、そのような施策も考慮する必要があると思う。②最近では名古屋大学において女子学生の比率が増加傾向にあると思う

が、その比率が教員には反映されていない。そこで、女性教員の比率をあげる対策として教員採用時ばかりに着目するのではなく、学部や大学院就学中における女子学生へのアピール（キャリアパス教育における女性アカデミシヤンの講義や体験談を聞く機会を設ける等）や処遇改善などにも注目して、女子学生が教員として残っている体制も整備する必要があると思う。③女性教員の目標比率が全部局一律というのはいかがなものか。名古屋大学として目標比率を達成するのであれば、この点も考える必要があると思う。

- ◇研究者としての能力も教員としての研究教育業務についても男女差があることは全くなく、女性進出を阻んでいるのは古い考え方や仕組みである。加えて、博士後期課程進学後の進路状況が女性教員の増加を妨げている。この点についての本学の取り組みの一連の工夫は評価できるので、さらに進めて欲しい。また、女性教員が活躍している姿を見せることについても、広報活動でより優先的に取り上げて欲しい。教員だけでなく、事務職員、技術職員の中でも身近なところで活躍する女性は多く、そうした姿を女子学生は見ており、また、そのような人たちをどのくらい大学組織や男性教職員が支援するのもちゃんと見ているのではないかと思う。部局毎の数値以外にも、働きながら育児をする女性を積極的に支援する工夫をしている研究室・理解ある男性教職員・システムについてもそれらの例をとりあげて、個別に広報紹介するのはどうか。
- ◇①既に取り組んでいるとは思いますが、女性研究者を増やすには、学部入学時の女性割合を上げなければならない。そのため、女子高校生が希望するための施策を行って行く必要がある。例えば、女子学生が快適に過ごせるキャンパスなど、学ぶ環境の整備に加え、卒業後の進路においても女性にとって魅力的な職場を確保するなど、卒業後の人生設計が描けるようにしていく必要がある。②人件費および研究費が削減傾向にあり、若手研究者の雇用機会も減少している。若手研究者の雇用機会を増やすことが、女性研究者の雇用促進にも繋がってくると考えられるため、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・養成プログラム」をさらに拡充し、運営費交付金の枠内で若手女性研究者雇用資金を確保し、その経費により、女性研究者を多く確保することにより、女性教員の比率は上がる可能性もあると考える。また、女性教員比率に特任教員を加える方向で検討願えないか。
- ◇各研究科の施設に、子連れで利用できる部屋（育児支援室）を最低1カ所設置して欲しい。本学には、学内保育所が整備されているが、子どもの発熱等により業務を中断して急遽迎えに行かざるを得ない状況が頻繁に生じる。このような場合に、業務を中断したまま子どもを自宅に連れて帰ることができる状況にはなく、区切りのよいところまで仕事を終わらせる、又は代替者に引き継ぎをするなどの状況が必要となり、一時的に子どもを抱えたまま業務に戻る事となる。現状では、個人部屋がある教職員は個人の裁量で対応しているが、学内におむつ替えのできるトイレも十分に整備されておらず、またミルクや離乳食準備するための施設も整っていない。個室を持たない場合には、一時的に子どもを連れて行く場所もない。女性休養室は、各研究科の施設に設置されているが、上記のような目的で利用することに同意が得られているわけではなく、またそのために必要な整備や備品も備わっていない。理学研究科では、女性休養室の1つを育児支援室として整備しており、上記のような事態には、一時的に子どもの面倒を見ながら学内のインターネット環境において仕事をする部屋が整備されている。この部屋には、電気ポット、電子レンジ、絵本やおもちゃ、DVD、ソファ、マットなどの最低限の備品が寄付等によって整備されており、いつでも利用可能な状況である。学内保育所と併せてこのような施設があることで、子育て中の女性教員および近い将来に家族を持つ女性教員の両者が安心して仕事の継続を考えられる。
- ◇各研究科が積極的に女性研究者を採用できるための支援として、女性研究者育成プログラムの実施、女性優先ポストの設置、女性研究者採用のための相談窓口の開設、育児・介護期間中の臨時的な措置としての非常勤雇用のバックアップなどを検討して欲しい。男女共同参画は、女性だけでなく男性にとっても有意義なものであるはず。時間外の会議開催の原則禁止の徹底、育児・介護期間中の負担軽減などを進めていきたいが、人的資源と時間的余裕の乏しさにより困難な状況である。他大学や企業等の取り組みなど情報提供をお願いしたい。
- ◇そもそも、男女に関わらず、もっと教員が研究教育に専念しやすい環境を構築してゆく必要がある。今の大学教員は忙しすぎる。教員が研究教育に専念できる働きやすい環境ができていることが、女性教員を増やす前提条件ではないか。

平成25年度「女性教員増員のための部局アンケート」

部局名 (_____)

I 女性教員・院生・学生の現況について

別紙「女性教員比率に関する中期目標（全学及び部局）平成25年度調査シート」の「平成24（2012）年度現況（除助教・助手）」「平成24（2012）年度現況（含助教・助手）」「平成24（2012）年度女子学生現況」「平成24（2012）年度女子修士現況」「平成24（2012）年度女子博士現況」は、いずれも昨年度の部局アンケート時の数字です。貴部局の本年度（平成25年度）の数字を、平成24年度の数字の横に赤字でご記入ください。

II 平成32（2020）年度までの新規採用予測及び目標数値について

1) 貴部局における平成32（2020）年度までの助教を含む定年退職教員数（予定）は何名ですか。

(_____) 名

2) 貴部局における平成32（2020）年度までの助教を含む転出教員数（予定）は何名ですか。（過去およそ10年間の年間平均転出数を算出し、参考にしてください。ただし、各部局の事情に合わせていただいて結構です）

(_____) 名

3) 上記1)と2)で算出された合計は何名ですか。 (_____) 名

4) 3)の退職・転職の合計数のうち、女性は何名ですか。(_____) 名

5) 平成25年度（本年度中の採用予定も含む）の貴部局教員人事の応募者数・採用者数についてお尋ねします。

①【公募人事】における女性の応募者数及び採用者数は何名ですか。

・教授 応募者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名

・准教授 応募者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名

・講師 応募者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名

・助教 応募者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名

・助手 応募者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ ）名

②【非公募人事】（昇任人事を除く）における採用者数及び女性採用者数は何名ですか。

・教授 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ 名）

・准教授 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ 名）

・講師 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ 名）

・助教 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ 名）

・助手 採用者数（総数 _____ うち女性 _____ 名）

6) 毎年、部局の女性教員目標比率を前年度の数値、規模（全教員数）、流動率（定年数及び転出数）、博士課程における女子院生比率等の数値をもとに算出しています。貴部局の数値目標を妥当とお考えですか。

妥当である ・ 妥当ではない

7) 【設問6】で「妥当ではない」とお答えの部局のみ】その理由をご説明ください。また、目標達成を阻んでいる要因についてもご説明ください。

Ⅲ 女性教員比率向上のための施策について

1) 女性教員の積極的採用（ポジティブ・アクション）について

本学は、公募人事ホームページに、「業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む）の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」との文言（以下「PA文言」と表記）を記載し、全学的に女性の積極的採用を進める方針を打ち出しています。このポジティブ・アクションについて、お尋ねいたします。

① 貴部局では、公募要領に、PA文言と同趣旨の文言を記載していますか。

はい ・ いいえ

② ①で「はい」とお答えいただいた部局にお尋ねします。

PA文言を記載以降、公募時に女性研究者の応募は増えましたか。

増えた（ %） ・ 変わらない ・ 減った（ %）

その理由と考えられることをお答えください。

③ 【①で「いいえ」とお答えいただいた部局のみ】 PA文言を記載しない理由をご説明ください。

Ⅳ 男女共同参画推進のための環境整備について

1) 男女共同参画推進のための活動母体について

① 貴部局の男女共同参画に関する委員会（あるいはワーキング・グループ）について

平成25年度の委員会の活動回数： _____ 回（のべ）

下記のなかで、平成25年度に貴部局の男女共同参画委員会が行った活動内容すべてに○をつけてください。加えて、特に重点を置かれた活動内容に◎をつけてください。

- ① 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知
- ② 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加
- ③ 新規採用者への保育所・学童保育所の周知
- ④ 新規採用者へのメンター制度の周知
- ⑤ 構成員への本学の育児支援策の周知
- ⑥ 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」（下記参照）の周知
- ⑦ 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- ⑧ 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- ⑨ 介護従事者への支援策の検討
- ⑩ 女子学生支援策の検討
- ⑪ その他の男女共同参画を推進するための活動

（サ）に○をつけた場合は、具体的な活動内容を教えてください。

2) 「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」について

本学では、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」(2009年度)を推奨しています。これについて以下にご回答ください。

教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

1. 午後5時以後及び休日の会議開催の原則禁止。
2. 部局長は育児休業を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
3. 部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する。
※3. の対象となる教員は、男女を問わず、単身(配偶者なし・単身赴任等)または、配偶者が就労中(長期療養中等も含む)の者とする。
※ここでいう単身赴任とは、単身赴任手当の受給の有無に関わらず、家族と別に暮らしている者とする。

① 1. 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」を貴部局で実施していますか。あてはまる回答に○をつけてください。

かなり実施している やや実施している 実施していない

「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

② 2. 「部局長は育児休業を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。」を貴部局で実施していますか。あてはまる回答に○をつけてください。

かなり実施している やや実施している 実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような環境整備・支援体制をされているかご説明ください。

「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

③ 5. 「部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、
④ 授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する」を貴部局で実施していますか。あてはまる回答に○をつけてください。

かなり実施している やや実施している 実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような業務の軽減又は免除をされているかご説明ください。

「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について

①平成25年度に育児休業を取得した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数、取得期間をお書きください。例：男性1名、4月1日～6月30日

②児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

平成25年度に代替者制度を利用した教員はいますか。(参考：別紙「育児休業等について(教員編)」)

はい・いいえ

「はい」の場合は、代替者の人数、性別、雇用期間、職名及び勤務形態をお書きください。

例：2名：女性1名、4月1日～6月30日、助教、常勤、男性1名、5月1日～12月31日、非常勤講師、非常勤

③貴部局に休養や授乳(搾乳)等で女性研究者が利用できる専用スペースを平成25年度に設置しましたか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、設置場所をお書きください。例：○学部○号館○号室

④貴部局の障害者用などのトイレ内に、子供のおむつ替え・安全シートなどは足りていますか。

足りている・足りていない

「足りていない」場合は、どこに設置を希望しますか。設置希望場所をお書きください。

例：○学部○号館○階トイレ

4) 介護支援について

平成22年(2010)4月より、要介護状態の家族が1人いる場合、5日の範囲内で特別休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

⑫平成25年度、介護の為に特別休暇を取得した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数をお書きください。例：男性1名

⑬平成25年度、介護休業制度を利用した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数、期間をお書きください。例：男性1名、10月1日～10月20日

⑭介護休業制度を利用した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数、期間をお書きください。例：男性1名、10月1日～10月20日

⑮介護支援に対する要望があればお知らせください。

5) 女性教員増員のための施策に対するご要望

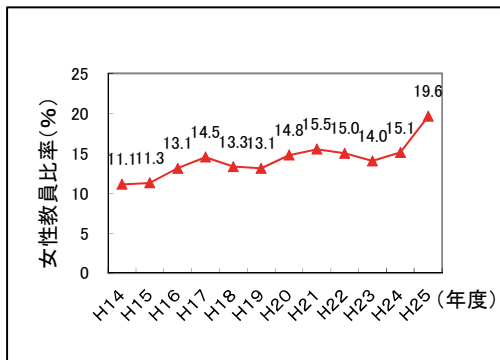
①女性教員を増員するために、全学として実施してほしい具体的な施策の提案がありましたらご記入ください。

以上ご協力ありがとうございました。

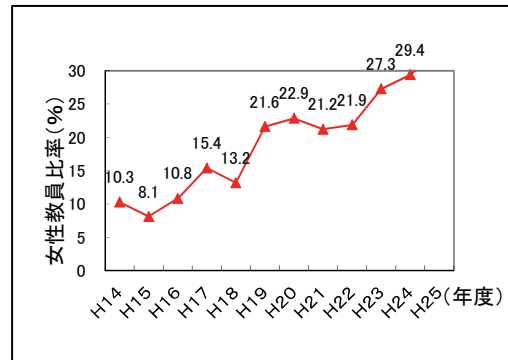
部局別女性教員比率の変遷（部局別）

※女性教員比率：各年5月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む）

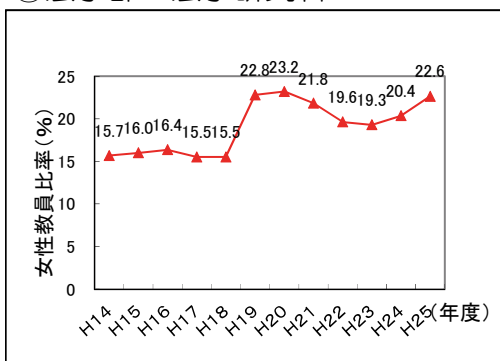
①文学部・文学研究科



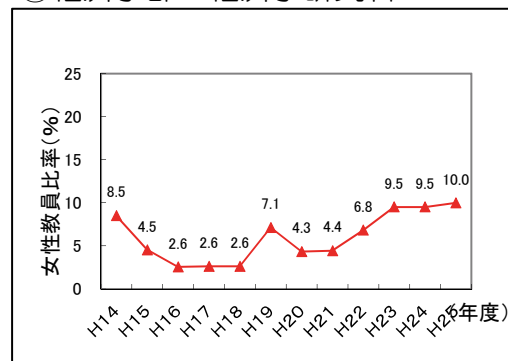
②教育学部・教育発達科学研究科



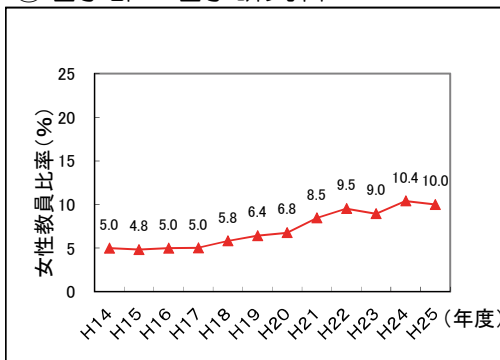
③法学部・法学研究科



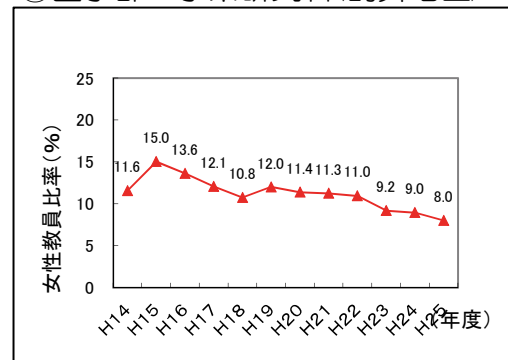
④経済学部・経済学研究科



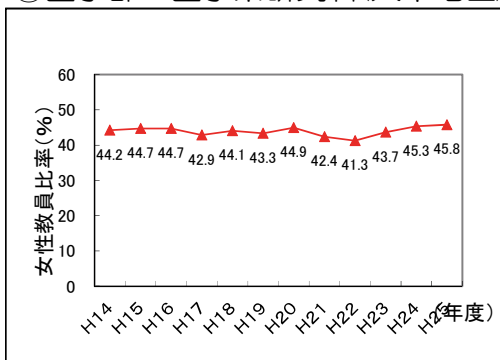
⑤理学部・理学研究科



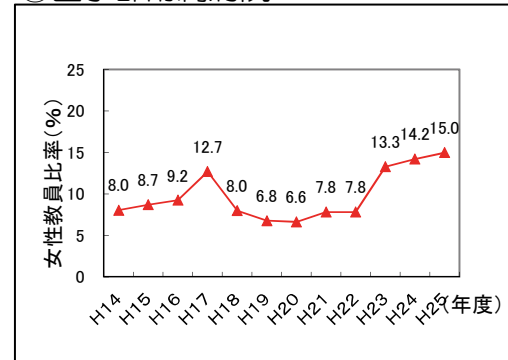
⑥医学部・学系研究科(鶴舞地区)



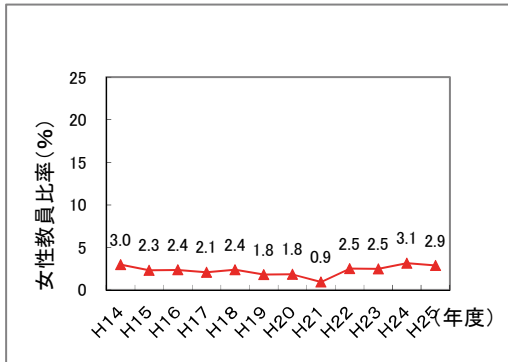
⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



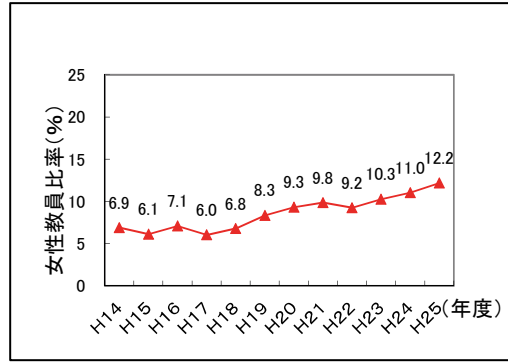
⑧医学部附属病院



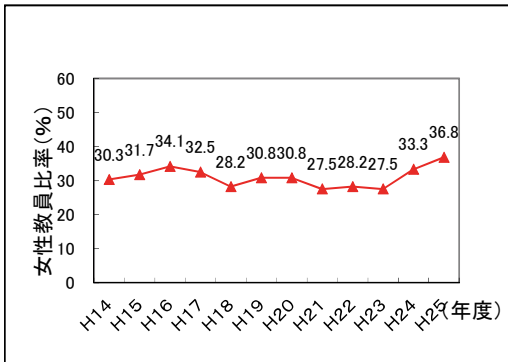
⑨工学部・工学研究科



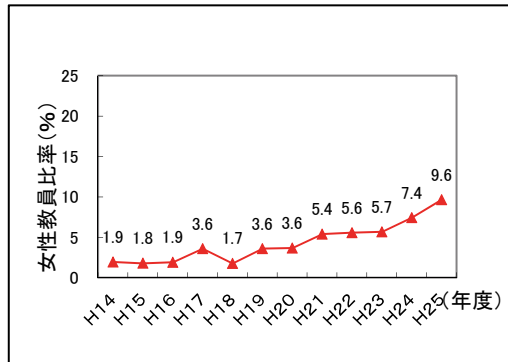
⑩農学部・生命農学研究科



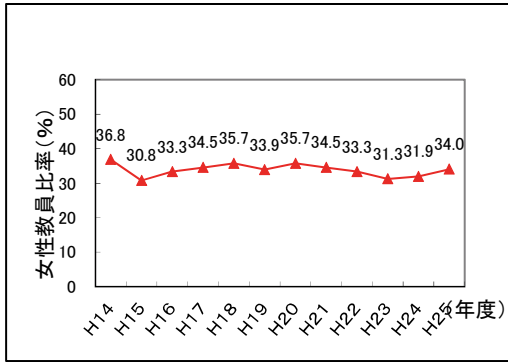
⑪国際開発研究科



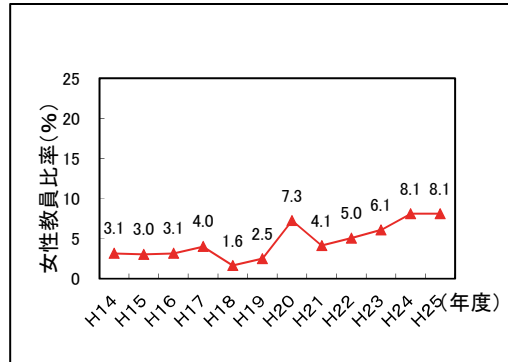
⑫多元数理科学研究科



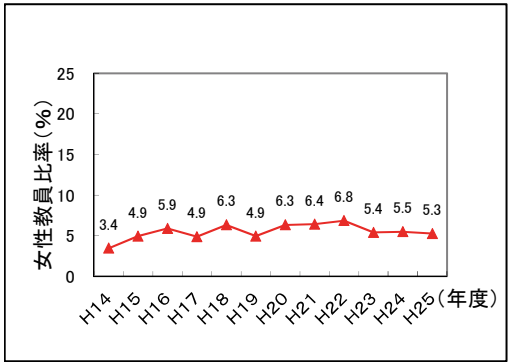
⑬国際言語文化研究科



⑭環境学研究科

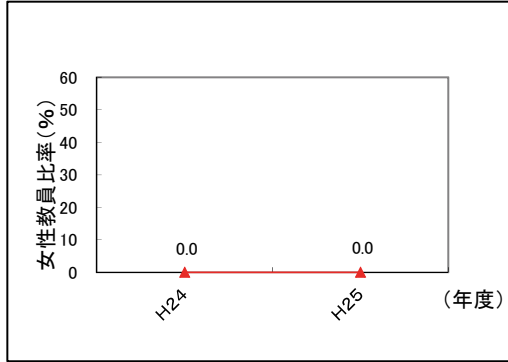


⑮情報文化学部・情報科学研究科



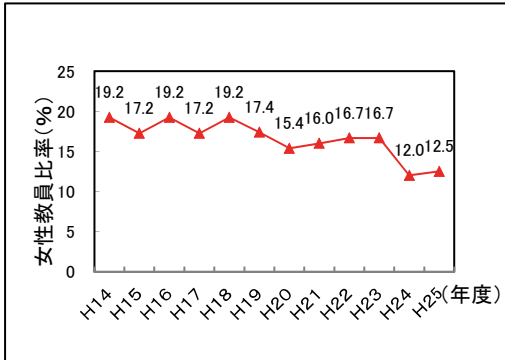
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科)

⑯創薬科学研究科

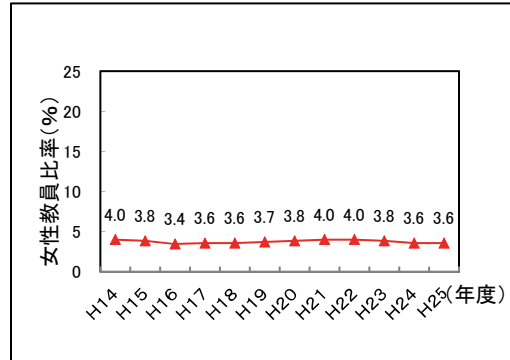


(H24新設)

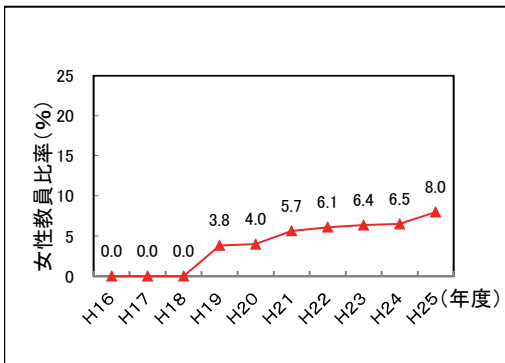
⑰環境医学研究所



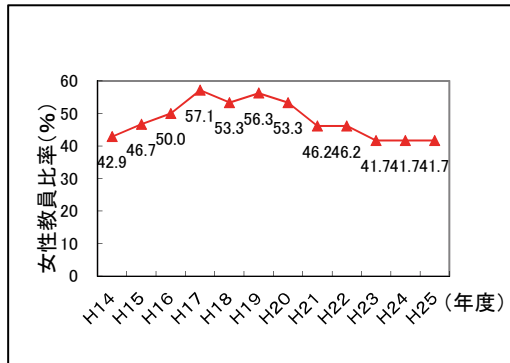
⑱太陽地球環境研究所



⑲エコトピア科学研究所



⑳国際教育交流センター・国際言語センター



第5章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

平成25年5月1日現在

本給表別在職状況

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,691	1,469	222	13.1	12.6
	教務職員	1	0	1	100.0	50.0
教育職(二)教諭等		40	23	17	42.5	42.5
一般職(一)	一般職員	608	358	250	41.1	41.4
	技術職員	209	175	34	16.3	16.2
一般職(二)技能・労務職員		6	3	3	50.0	75.0
医療職(一)薬剤師等		284	134	150	52.8	52.9
医療職(二)看護職員		996	74	922	92.6	93.5
合 計		3,835	2,236	1,599	41.7	41.2

注1) 教育職(一)に指定職を含む。

注2) 臨時的採用職員を除く(ただし、休職者、育児休業者を含む)。

注3) 役員6名を除く。

教育職(一)教員の在職状況内訳

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教 授		649	602	47	7.2	6.3
准 教 授		511	429	82	16.0	16.1
講 師		105	91	14	13.3	12.8
小 計		1,265	1,122	143	11.3	10.9
助 教		418	345	73	17.5	16.4
助 手		8	2	6	75.0	75.0
計		1,691	1,469	222	13.1	12.6

教育職(二)教諭等の在職状況内訳

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教 頭		2	1	1	50.0	50.0
教 諭		36	22	14	38.9	38.9
養 護 教 諭		2	0	2	100.0	100.0
計		40	23	17	42.5	42.5

教員の部局別女性比率

平成25年5月1日現在

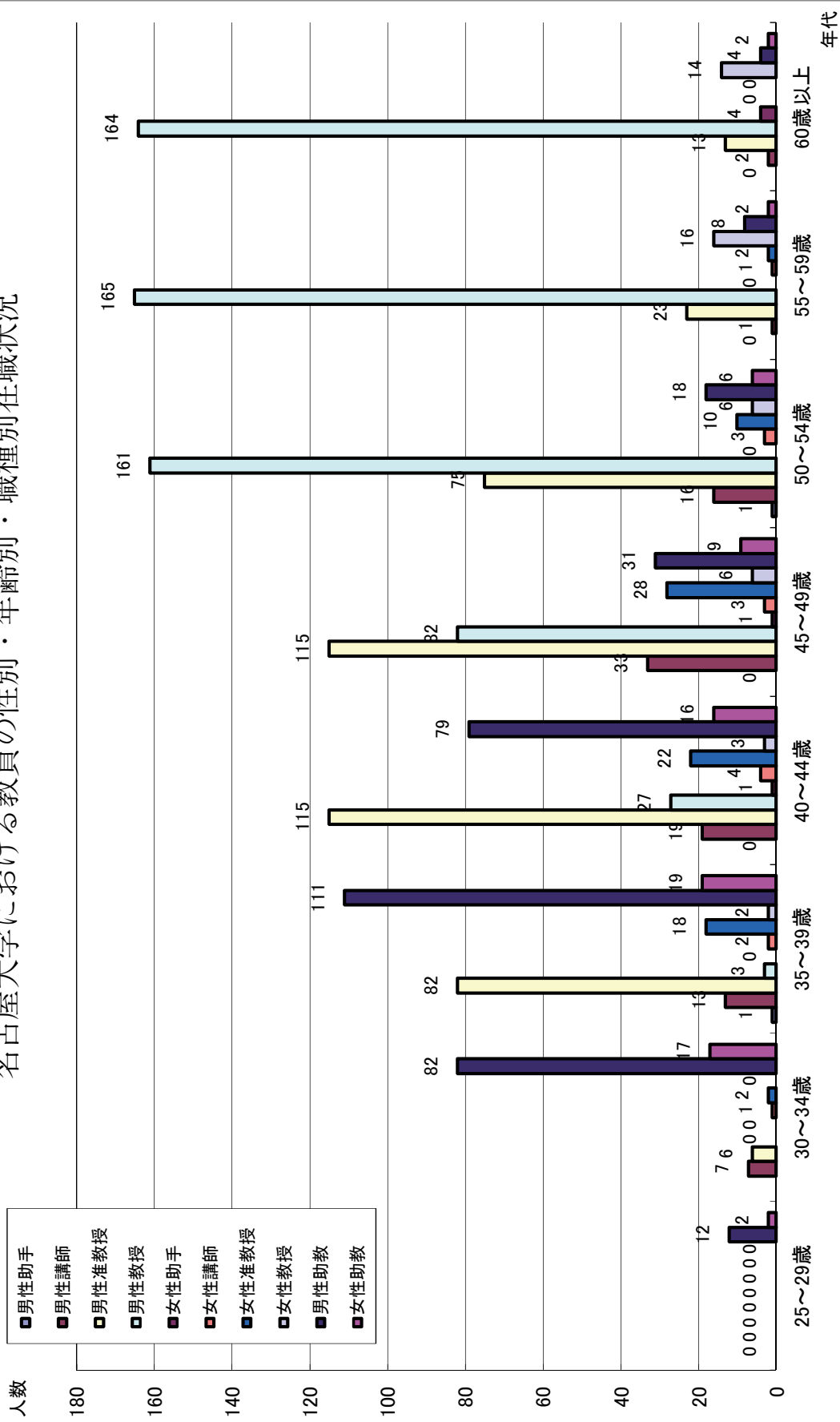
※書籍斜体は女性で内数である。

24.5.1現在

	教授		准教授		講師		助教		助手		計		女性比率	女性比率	女性比率
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	2	0	2	1	2	0	2	1	0	0	8	2	25.0	16.7	20.0
文学部・文学研究科	34	3	14	4	1	1	5	1	0	0	54	9	16.7	16.3	14.9
教育学部・教育発達科学研究科	22	5	9	4	0	0	1	1	0	0	32	10	31.3	29.0	29.0
法学部・法学研究科	35	4	12	3	2	2	1	0	2	2	52	11	21.2	18.4	19.2
経済学部・経済学研究科	22	0	17	3	1	0	2	1	0	0	42	4	9.5	7.5	7.3
理学部・理学研究科	34	2	35	1	7	1	39	5	4	3	119	12	10.1	5.3	5.1
医学部・医学系研究科	51	2	54	4	16	0	36	7	1	0	158	13	8.2	5.0	5.9
医学部（保健学科）	37	9	18	10	3	1	25	16	0	0	83	36	43.4	34.5	37.9
医学部附属病院	4	0	8	1	43	4	68	14	0	0	123	19	15.4	9.1	8.5
工学部・工学研究科	107	0	85	2	18	1	100	6	0	0	310	9	2.9	1.4	1.9
農学部・生命農学研究科	41	3	39	4	1	0	35	7	0	0	116	14	12.1	8.6	7.3
総合保健体育科学センター	11	1	5	1	0	0	1	0	0	0	17	2	11.8	12.5	11.8
大学院国際開発研究科	17	6	13	5	2	1	3	1	0	0	35	13	37.1	37.5	34.4
大学院多元数理科学研究科	23	0	22	3	0	0	8	1	1	1	54	5	9.3	6.7	4.4
大学院国際言語文化研究科	25	3	21	13	0	0	2	0	0	0	48	16	33.3	34.8	33.3
大学院環境学研究科	46	1	47	4	1	0	17	4	0	0	111	9	8.1	5.3	5.4
大学院情報科学研究科	37	1	22	2	1	0	13	1	0	0	73	4	5.5	5.0	5.0
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	1	0	5	0	0	0	15	0	0.0	0.0	0.0
トランスフォーマティブ生命分子研究所	7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8	0	5	0	0	0	11	3	0	0	24	3	12.5	0.0	0.0
太陽地球環境研究所	9	0	10	1	0	0	9	0	0	0	28	1	3.6	5.3	5.3
エコトピア科学研究所	22	1	16	2	1	1	9	0	0	0	48	4	8.3	10.3	7.5
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
地球水循環研究センター	3	0	4	0	0	0	2	0	0	0	9	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
アイトソープ総合センター	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
遺伝子実験施設	1	0	2	0	0	0	1	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
留学生センター	7	2	4	3	1	0	0	0	0	0	12	5	41.7	41.7	46.2
物質科学国際研究センター	2	1	2	0	0	0	7	0	0	0	11	1	9.1	25.0	0.0
高等教育研究センター	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	4	1	25.0	0.0	0.0
農学国際教育協力研究センター	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	1	25.0	25.0	25.0
年代測定総合研究センター	2	0	2	1	0	0	1	0	0	0	5	1	20.0	25.0	33.3
博物館	2	0	3	2	0	0	2	0	0	0	7	2	28.6	40.0	40.0
発達心理精神科学教育研究センター	3	2	3	1	0	0	1	1	0	0	7	4	57.1	50.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	3	2	66.7	66.7	66.7
生物機能開発利用研究センター	6	0	6	2	0	0	1	0	0	0	13	2	15.4	16.7	16.7
シンクロトロン光研究センター	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	0	3	1	0	0	2	0	0	0	6	1	16.7	25.0	0.0
現象解析研究センター	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
グリーンモビリティ連携研究センター	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
減災連携研究センター	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0.0	0.0	0.0
細胞生理学研究センター	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	2	0	0.0	0.0	0.0
その他	6	0	6	2	2	2	1	1	0	0	17	5	29.4	28.6	10.0
合計	649	47	511	82	105	14	418	73	8	6	1691	222	13.1	11.3	10.9
女性比率	7.2%		16.0%		13.3%		17.5%		75.0%				13.1	11.3	10.9

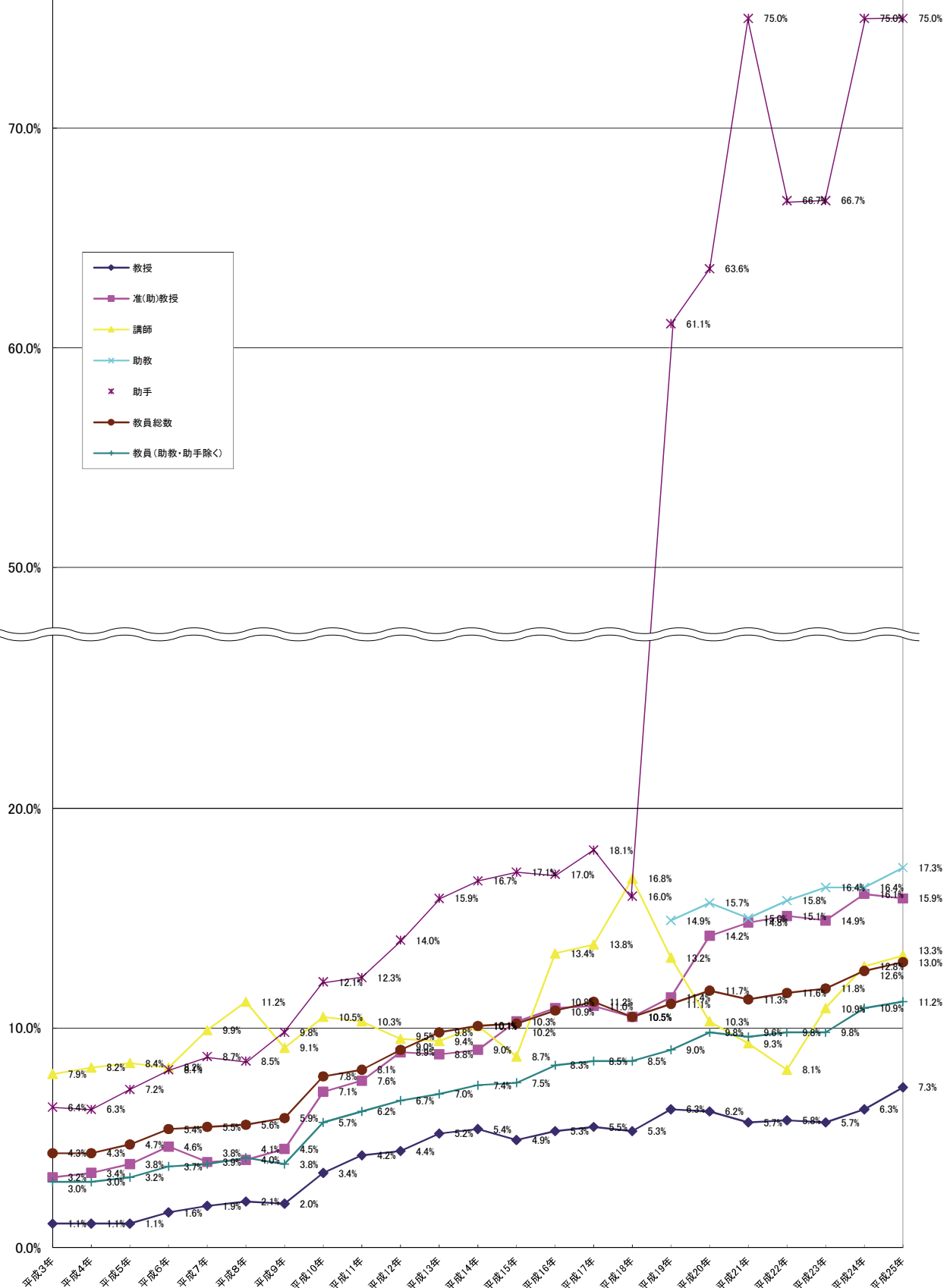
平成25年5月1日現在（年齢は年度末現在）

名古屋大学における教員の性別・年齢別・職種別在職状況



女性比率

名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移



※平成19年度より、助教授は准教授に、助手は助教に名称が変わりました。なお、助手身分が継続している者も在職しています。

一般職（一）職員の在職状況内訳

平成25年5月1日現在

1) 事務系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	65	63	2	3.1	3.2
課長補佐・専門員	42	38	4	9.5	8.5
掛長・専門職員	183	116	67	36.6	33.1
主 任	125	60	65	52.0	54.8
その他の一般職員	193	81	112	58.0	55.0
計	608	358	250	41.1	39.2

* 図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

2) 図書系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	4	2	2	50.0	66.7
掛 長	18	10	8	44.4	38.9
その他の一般職員	28	3	25	89.3	86.2
計	50	15	35	70.0	68.0

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	3	3	0	0.0	0.0
掛長・専門職員	18	18	0	0.0	0.0
主 任	6	3	3	50.0	33.3
その他の一般職員	14	11	3	21.4	30.0
計	41	35	6	14.6	14.3

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H23. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
技術専門員	24	23	1	4.2	0.0
技術専門職員	102	83	19	18.6	17.4
技術職員	42	34	8	19.0	25.7
計	168	140	28	16.7	16.7

事務系職員採用状況（平成11年度～25年度）

平成25年12月1日現在

年度	Ⅱ種（行政）				Ⅲ種（行政事務）				計			
	計	男性	女性	女性 比率(%)	計	男性	女性	女性 比率(%)	計	男性	女性	女性 比率(%)
11年度	11	5	6	54.5	4	2	2	50.0	15	7	8	53.3
12年度	9	6	3	33.3	7	7	0	0.0	16	13	3	18.8
13年度	19	10	9	47.4	6	5	1	16.7	25	15	10	40.0
14年度	21	14	7	33.3	0	0	0	0.0	21	14	7	33.3
15年度	30	17	13	43.3	0	0	0	0.0	30	17	13	43.3
16年度	6	3	3	50.0	0	0	0	0.0	6	3	3	50.0
計	96	55	41	42.7	17	14	3	17.6	113	69	44	38.9

年度	国立大学法人等職員採用試験								計			
	計	男性	女性	女性 比率(%)					計	男性	女性	女性 比率(%)
16年度	12	8	4	33.3	0	0	0		12	8	4	33.3
17年度	24	14	10	41.7	0	0	0		24	14	10	41.7
18年度	4	3	1	25.0	0	0	0		4	3	1	25.0
19年度	23	7	16	69.6	0	0	0		23	7	16	69.6
20年度	6	4	2	33.3	0	0	0		6	4	2	33.3
21年度	12	7	5	41.7	0	0	0		12	7	5	41.7
22年度	19	6	13	68.4	0	0	0		19	6	13	68.4
23年度	26	14	12	46.2	0	0	0		26	14	12	46.2
24年度	21	10	11	52.4	0	0	0		21	10	11	52.4
25年度	24	10	14	58.3	0	0	0		24	10	14	58.3
計	147	73	74	50.3	0	0	0		147	73	74	50.3

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成25年5月1日現在（年齢は年度末現在）

事務系職員

	掛長以上(*)				主任・一般職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 129	人 109	人 20	% 15.5	人 21	人 5	人 16	% 76.2	人 150	人 114	人 36	% 24.0
40歳～49歳	132	90	42	31.8	48	15	33	68.8	180	105	75	41.7
30歳～39歳	29	18	11	37.9	146	78	68	46.6	175	96	79	45.1
18歳～29歳	0	0	0	0.0	103	43	60	58.3	103	43	60	58.3
計	290	217	73	25.2	318	141	177	55.7	608	358	250	41.1

*掛長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

図書系職員

	掛長以上(*)				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 9	人 7	人 2	% 22.2	人 3	人 0	人 3	% 100.0	人 12	人 7	人 5	% 41.7
40歳～49歳	10	4	6	60.0	2	0	2	100.0	12	4	8	66.7
30歳～39歳	3	1	2	66.7	15	2	13	86.7	18	3	15	83.3
18歳～29歳	0	0	0	0.0	8	1	7	87.5	8	1	7	87.5
計	22	12	10	45.5	28	3	25	89.3	50	15	35	70.0

*部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	掛長以上(*)				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 5	人 5	人 0	% 0.0	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 6	人 6	人 0	% 0.0
40歳～49歳	13	12	1	7.7	1	0	1	100.0	14	12	2	14.3
30歳～39歳	4	4	0	0.0	13	9	4	30.8	17	13	4	23.5
18歳～29歳	0	0	0	0.0	5	4	1	20.0	5	4	1	20.0
計	22	21	1	4.5	20	14	6	30.0	42	35	7	16.7

*部課長は事務系職員を含む。

技術職員

	技術専門職員以上(*)				技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 60	人 57	人 3	% 5.0	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 61	人 58	人 3	% 4.9
40歳～49歳	42	32	10	23.8	1	1	0	0.0	43	33	10	23.3
30歳～39歳	24	17	7	29.2	24	19	5	20.8	48	36	12	25.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	16	13	3	18.8	16	13	3	18.8
計	126	106	20	15.9	42	34	8	19.0	168	140	28	16.7

*技術専門職員以上とは、技術専門員と技術専門職員である。

医療系職員の在職状況内訳

平成25年5月1日現在

医療職（一）薬剤師等

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	9	5	35.7	35.7
薬剤師	70	19	51	72.9	73.8
小計	84	28	56	66.7	66.7
主任診療放射線技師以上	15	14	1	6.7	6.7
診療放射線技師	42	30	12	28.6	28.6
小計	57	44	13	22.8	22.8
主任臨床検査技師以上	15	10	5	33.3	33.3
臨床検査技師等	54	12	42	77.8	81.3
小計	69	22	47	68.1	69.8
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	7	1	6	85.7	85.7
小計	8	2	6	75.0	75.0
その他	66	38	28	42.4	43.3
計	284	134	150	52.8	52.8

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	126	4	122	96.8	96.8
看護師等	870	70	800	92.0	93.0
計	996	74	922	92.6	93.5

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成25年5月1日現在

薬剤師等

	役付職員(*)				その他(**)				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 26	人 19	人 7	% 26.9	人 12	人 6	人 6	% 50.0	人 38	人 25	人 13	% 34.2
40歳～49歳	14	12	2	14.3	25	5	20	80.0	39	17	22	56.4
30歳～39歳	5	3	2	40.0	97	39	58	59.8	102	42	60	58.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	105	50	55	52.4	105	50	55	52.4
計	45	34	11	24.4	239	100	139	58.2	284	134	150	52.8

* 役付職員とは、医療技術部長、薬剤部長、副薬剤部長、薬剤主任、診療放射線技師長、副診療放射線技師長、主任診療放射線技師、臨床検査技師長、副臨床検査技師長、主任臨床検査技師、栄養管理部副部長等のことである。

**その他とは、薬剤師、診療放射線技師、臨床（衛生）検査技師、栄養士等である。

看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 51	人 2	人 49	% 96.1	人 26	人 3	人 23	% 88.5	人 77	人 5	人 72	% 93.5
40歳～49歳	52	1	51	98.1	75	0	75	100.0	127	1	126	99.2
30歳～39歳	23	1	22	95.7	208	23	185	88.9	231	24	207	89.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	561	44	517	92.2	561	44	517	92.2
計	126	4	122	96.8	870	70	800	92.0	996	74	922	92.6

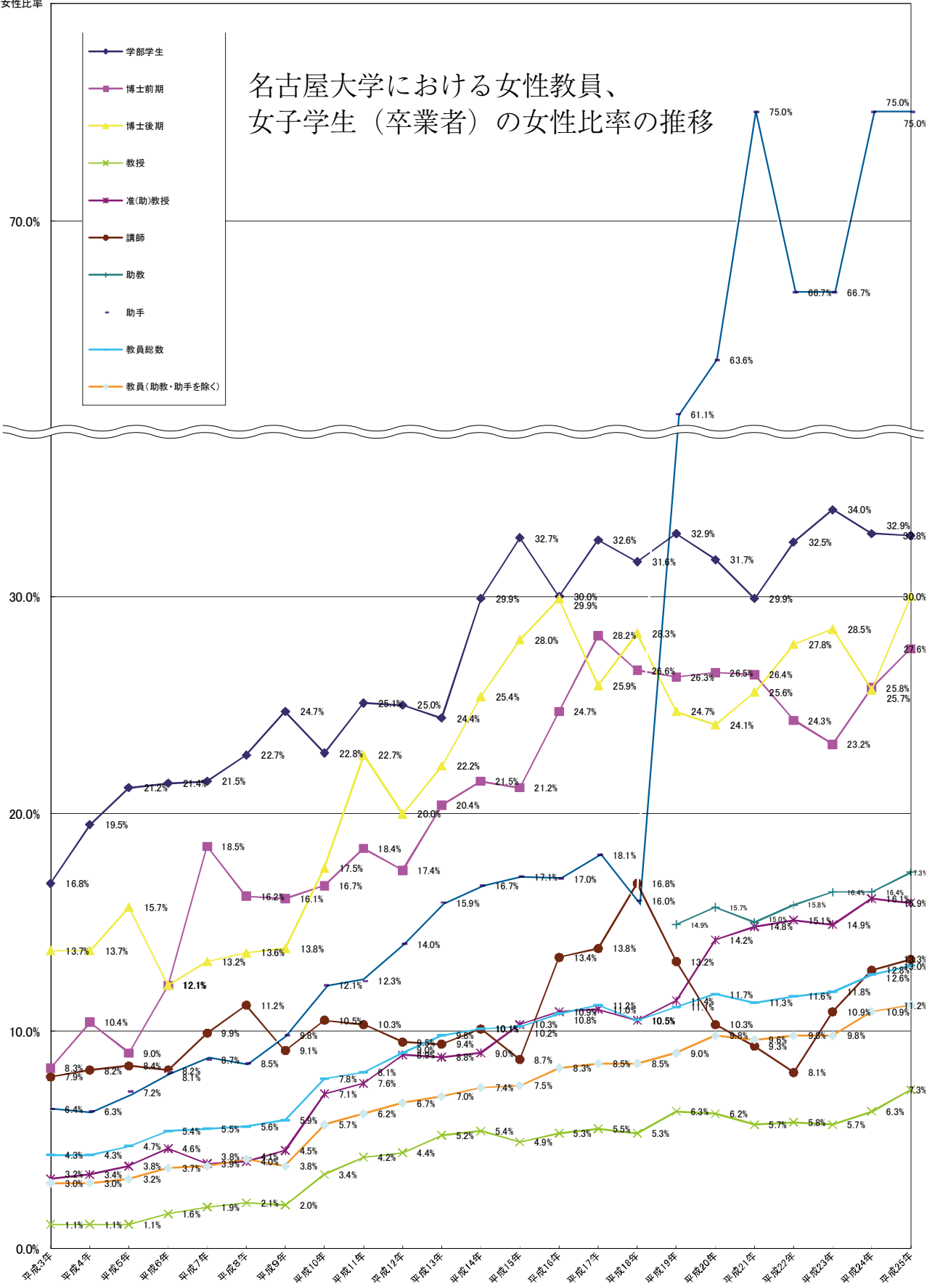
* 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長及び副看護師長のことである。

名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

平成25年5月1日現在
 朱書斜体は女性で内数である。

	任期付正職員	任期付正職員 女性比率	政府補助金による 研究員(一 般)	COE研究員	COE教授・ 准教授等 (研究員除く)	寄附講座教員・ 寄附研究部門教 員等	受託(共同)研 究による研究員	研究機関研究員	中核的研究機関 研究員	その他	非常勤研究員等 計	非常勤 研究員等 女性比率								
	人	%	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%								
総務部総務課																				
総務部人事課																				
総務部職員課																				
研究協力部社会連携課																				
学務部学生総合支援課																				
産学官連携推進本部	10	0	3	0							3	0.0								
社会貢献人材育成本部	5	1	1	0							1	0.0								
国際交流協力推進本部	33	15	3	1							3	33.3								
情報連携統括本部	6	0																		
施設計画推進室	1	0								1	0	0.0								
災害対策室																				
教養教育院	6	1																		
高等研究院	23	4																		
文学部・文学研究科	1	0	1	0							1	0.0								
教育学部・教育発達科学研究科																				
法学部・法学研究科	37	23	7	1			1	0		1	9	11.1								
経済学部・経済学研究科	4	1	4	2				1	0		5	40.0								
理学部・理学研究科	61	16	24	5			5	3		6	35	28.6								
医学部・医学系研究科	104	18	10	6		5	4	9	4	3	5	53.1								
医学部附属病院	131	30								1	1	100.0								
工学部・工学研究科	41	5	8	1			7	0		9	4	7.1								
農学部・生命農学研究科	14	4	14	4			6	1		4	3	33.3								
大学院国際開発研究科	2	0	1	0							1	0.0								
大学院多元数理科学研究科	2	0								4	0	0.0								
大学院環境学研究科	15	6	14	5	6	0		5	2	3	0	25.0								
大学院情報科学研究科	18	1	4	2				8	3		2	35.7								
大学院創薬科学研究科	2	1	2	0				1	0		3	0.0								
環境医学研究所	4	0	2	1				3	0	1	0	16.7								
太陽地球環境研究所	5	0						1	1	2	1	66.7								
エコトピア科学研究所	5	2	3	3				10	2	6	2	31.8								
附属図書館			1	1								100.0								
総合保健体育科学センター	1	0	1	1						4	2	60.0								
素粒子宇宙起源研究機構	3	0	1	0						2	1	33.3								
地球水循環研究センター	8	2						7	2	2	2	36.4								
情報基盤センター								1	0			0.0								
アイソトープ総合センター																				
遺伝子実験施設	1	0	1	0				1	0		1	33.3								
留学生センター	1	1																		
物質科学国際研究センター			7	1				4	1	2	0	11.1								
高等教育研究センター										1	1	100.0								
農学国際教育協力センター								1	0			0.0								
年代測定総合研究センター			1	0						2	1	33.3								
博物館	1	0																		
法政国際教育協力研究センター																				
発達心理精神科学教育研究センター	4	3										75.0								
生物機能開発利用研究センター	12	6						1	0	2	1	33.3								
基礎理論研究センター	8	0	1	0								0.0								
現象解析研究センター	2	0																		
シンクロトロン光研究センター	6	0								1	0	0.0								
グリーンモビリティ連携研究センター	8	3	1	0				1	0			0.0								
細胞生理学研究センター	8	2																		
PhD登龍門推進室	7	1	1	0								1	0.0							
革新ナノバイオデバイス研究センター	5	0						3	0			0.0								
リサーチ・アドミニストレーション室	9	5	1	0								1	0.0							
減災連携研究センター	4	0						2	1		1	0	33.3							
トランスフォーメティブ生命分子研究所	14	4										28.6								
研究推進室	1	1										100.0								
予防早期医療創成センター	1	1										100.0								
ナショナルコンボジットセンター	1	0	1	0								1	0.0							
学生相談総合センター	1	1										100.0								
大学文書資料室	1	0										0.0								
その他																				
合計	637	158	118	34	6	0	0	5	4	77	20	24	7	9	1	48	14	287	80	27.9
女性比率		24.8		28.8	0.0	0.0	80.0	26.0	29.2	11.1	29.2	27.9								

女性比率



※平成19年度より、助教は准教授に、助手は助教に名称が変わりました。なお、助手身分が継続している者も在職しています。

名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

平成25年5月1日現在

部 局 名	教 員				大学院後期課程・博士課程				大学院前期課程・修士課程				学 部 学 生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別 女性比率の比			
	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	教員	博士後期	博士前期	学部
文学部・文学研究科	54	45	9	16.7%	144	56	88	61.1%	133	51	82	61.7%	582	229	353	60.7%	1.0	3.7	3.7	3.6
教育学部・教育発達科学研究科	32	22	10	31.3%	119	55	64	53.8%	117	38	79	67.5%	321	107	214	66.7%	1.0	4.4	2.2	2.1
法学部・法学研究科	52	41	11	21.2%	53	30	23	43.4%	87	54	33	37.9%	685	463	222	32.4%	1.0	2.1	1.8	1.5
経済学部・経済学研究科	42	38	4	9.5%	43	25	18	41.9%	83	46	37	44.6%	954	638	316	33.1%	1.0	4.4	4.7	3.5
情報化学部									183	120	63	34.4%								
理学部・理学研究科	119	107	12	10.1%	187	146	41	21.9%	383	292	91	23.8%	1,227	984	243	19.8%	1.0	2.2	2.4	2.0
医学部・医学系研究科	158	145	13	8.2%	738	528	210	28.5%	50	29	21	42.0%	659	518	141	21.4%	1.0	3.5	5.1	2.6
医学部（保健学科）	83	47	36	43.4%	78	33	45	57.7%	138	68	70	50.7%	894	251	643	71.9%	1.0	1.3	1.2	1.7
工学部・工学研究科	309	301	8	2.6%	325	287	38	11.7%	1,288	1,203	85	6.6%	3,446	3,135	311	9.0%	1.0	4.5	2.5	3.5
農学部・生命農学研究科	116	102	14	12.1%	97	61	36	37.1%	303	168	135	44.6%	746	442	304	40.8%	1.0	3.1	3.7	3.4
大学院国際開発研究科	35	22	13	37.1%	135	74	61	45.2%	150	66	84	56.0%					1.0	1.2	1.5	
大学院人間情報学研究科									1		1	100.0%								
大学院多元数理科学研究科	53	48	5	9.4%	63	60	3	4.8%	110	102	8	7.3%					1.0	0.5	0.8	
大学院国際言語文化研究科	47	32	15	31.9%	74	10	64	86.5%	116	26	90	77.6%					1.0	2.7	2.4	
大学院環境学研究科	111	102	9	8.1%	168	105	63	37.5%	304	218	86	28.3%					1.0	4.6	3.5	
大学院情報科学研究科	73	69	4	5.5%	85	70	15	17.6%	281	250	31	11.0%					1.0	3.2	2.0	
大学院創薬科学研究科	15	15	0	0.0%					59	42	17	28.8%								
そ の 他	389	332	57	14.7%																
合計	1,688	1,468	220	13.0%	2,309	1,540	769	33.3%	3,786	2,773	1,013	26.8%	9,879	7,017	2,862	29.0%	1.0	2.6	2.1	2.2

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

平成25年4月1日現在

	学部学生						大学院前期課程・修士課程						大学院後期課程・博士課程											
	志願者数			入学者数			志願者数			入学者数			志願者数			入学者数								
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率				
文学部・文学研究科	298	120	178	59.7	133	52	81	60.9	114	41	73	64.0	57	21	36	63.2	30	14	16	53.3	21	9	12	57.1
教育学部・教育発達科学研究科	216	86	130	60.2	75	25	47	62.7	117	37	80	68.4	53	16	37	69.8	33	18	15	45.5	24	13	11	45.8
法学部・法学研究科	373	244	129	34.6	153	103	50	32.7	71	37	34	47.9	32	17	15	46.9	5	4	1	20.0	2	2	0	0.0
経済学部・経済学研究科	635	426	209	32.9	217	132	83	38.2	71	35	36	50.7	31	16	15	48.4	13	8	5	38.5	10	5	5	50.0
情報文化学部	278	182	96	34.5	77	54	31	40.3						0										
理学部・理学研究科	798	586	212	26.6	281	232	156	55.5	311	256	55	17.7	181	137	44	24.3	66	52	14	21.2	60	46	14	23.3
医学部・医学系研究科	312	234	78	25.0	111	89	22	19.8	26	10	16	61.5	15	5	10	66.7	204	158	46	22.5	195	151	44	22.6
医学部(保健学科)	575	177	398	69.2	209	58	151	72.2	78	48	30	38.5	62	33	29	46.8	26	11	15	57.7	22	10	12	54.5
工学部・工学研究科	2,180	1,945	235	10.8	735	735	72	9.8	849	793	56	6.6	625	583	42	6.7	72	64	8	11.1	68	60	8	11.8
農学部・生命農学研究科	472	255	217	46.0	179	113	66	36.9	216	127	89	41.2	148	85	63	42.6	30	21	9	30.0	28	19	9	32.1
国際開発研究科									116	49	67	57.8	66	29	37	56.1	29	14	15	51.7	25	13	12	48.0
多元数理科学研究科									114	102	12	10.5	51	46	5	9.8	20	20	0	0.0	15	15	0	0.0
国際言語文化研究科									111	30	81	73.0	47	9	38	80.9	18	1	17	94.4	17	1	16	94.1
環境学研究科									205	156	49	23.9	133	102	31	23.3	29	15	14	48.3	23	11	12	52.2
情報科学研究科									239	213	26	10.9	132	114	18	13.6	22	19	3	13.6	22	19	3	13.6
創薬科学研究科									65	48	17	26.2	30	23	7	23.3								
合計	6,137	4,255	1,882	30.7	2,170	1,593	759	35.0	2,917	2,140	777	26.6	1,726	1,253	450	26.1	597	419	178	29.8	532	374	158	29.7

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学院学生の修了後の状況

平成25年5月1日現在

区分	修了者				進学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				その他		
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	女性	
	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	
文学研究科	17	31	48	64.6%	7	8	15		2	2	4	4	2	2	4	4	5	5	13	18	2	3	5
教育発達科学研究科	14	41	55	74.5%	6	4	10		1	1	4	5	2	13	15	3	17	20	12	20	1	3	4
法学研究科	26	13	39	33.3%	3	1	4												21	33	2		2
経済学研究科	16	19	35	54.3%	2	2	4						2	2	2	2	10	15	10	25	2	2	4
理学研究科	145	36	181	19.9%	42	13	55						7	16	94	12	5	17	8	17	8		8
医学系研究科	39	44	83	53.0%	10	8	18		2	2	3	3	22	25	47	5	7	12	12	12	1		1
工学研究科	554	51	605	8.4%	33	4	37					-	480	36	516	29	8	37	12	37	12	3	15
生命工学研究科	84	72	156	46.2%	17	6	23					3	46	47	93	18	17	35	2	35	2		2
国際開発研究科	36	40	76	52.6%	9	4	13					1	1	3	3	26	29	55	1	55	1	3	4
多元数理科学研究科	58	1	59	1.7%	15		15					14	9	1	10	13	13	13	7	13	7		7
国際言語文化研究科	9	43	52	82.7%	3	11	14		1	2	4	4	1	3	4	3	20	23	3	23	1	4	5
環境学研究科	92	53	145	36.6%	10	10	20					4	46	18	64	30	22	52	4	52	4	1	5
情報科学研究科	110	14	124	11.3%	11	3	14						85	8	93	11	2	13	2	13	3	1	4
合計	1,200	458	1,658	27.6%	168	74	242		2	5	20	45	773	172	945	186	167	353	46	353	46	20	66

大学院博士課程後期課程・医学博士課程修了後の状況

区分	修了者・単位等認定による退学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				大学院研究生等				外国へ研究留学				帰国した留学生		その他					
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性	女性	男性	女性				
	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率	計	女性比率				
文学研究科	13	14	27	51.9%	1	2	1		1	5	3	8	2	2	1	1	1	2	4	4	4	4	3	4	7							
教育発達科学研究科	16	9	25	36.0%	6	6	12		3	4	2	6	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
法学研究科	6	9	15	60.0%	2	2	4						1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
経済学研究科	6	5	11	45.5%	1	1	2						17	1	18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
理学研究科	43	11	54	20.4%	2	2	4						73	23	96	10	3	13	1	2	2	1	3	1	1	1	1	1				
医学系研究科	107	40	147	27.2%	5	6	11						63	4	67	3	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
工学研究科	84	10	94	10.6%	3	2	5						1	5	2	7	4	1	5	3	2	5	1	1	1	1	1	1				
生命工学研究科	19	10	29	34.5%	2	1	3						4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
国際開発研究科	8	10	18	55.6%	2	3	5						4	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				
多元数理科学研究科	11	2	13	15.4%									4	2	6	1	6	7	7	7	7	7	4	4	4	4	4	4				
国際言語文化研究科	6	21	27	77.8%	4	3	7						2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	6	6	6	6	6	6				
環境学研究科	26	16	42	38.1%	5	3	8		2	1	3	4	4	4	8	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2				
情報科学研究科	22	7	29	24.1%	2	2	4		1	6	1	7	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1				
合計	367	164	531	30.9%	30	28	58		9	2	11	181	42	223	26	16	42	33	15	48	5	3	8	1	2	3	47	34	81	35	22	57

2013年度名古屋大学男女共同参画推進体制

男女共同参画推進委員会（委員長 総長）

男女共同参画推進専門委員会

委員長 藤井 良一	財務・男女共同参画関係担当理事
東村 博子	男女共同参画室長・生命農学研究科教授
滝川 睦	文学研究科教授
山本 明子	総合保健体育科学センター准教授
新美 智秀	工学研究科教授
畔上 秀幸	情報科学研究科教授
堀内 敦	総務部長
秋山 真志	医学系研究科教授
松下 正	医学部附属病院輸血部教授
肘井 直樹	生命農学研究科教授
石川クラウドディア	国際教育交流本部国際教育交流センター准教授
唯 美津木	物質科学国際研究センター教授
永田 雅子	発達心理精神科学教育研究センター准教授
浅野みどり	医学系研究科教授
榊原 千鶴	男女共同参画室准教授
三枝麻由美	男女共同参画室助教
田村 哲樹	法学研究科教授（オブザーバー）
中村さやか	経済学研究科准教授（オブザーバー）
藤川 清史	国際開発研究科教授（オブザーバー）
菅野 浩明	多元数理科学研究科教授（オブザーバー）
西村 浩一	環境学研究科教授（オブザーバー）
関 華奈子	太陽地球環境研究所准教授（オブザーバー）
澤田 誠	環境医学研究所教授（オブザーバー）
田中 信夫	エコトピア科学研究所教授（オブザーバー）
大河内美奈	男女共同参画室員・工学研究科准教授（オブザーバー）
中川弥智子	男女共同参画室員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
加藤ジェーン	男女共同参画室員・情報科学研究科准教授（オブザーバー）
吉田 朋子	男女共同参画室員・エコトピア科学研究所准教授（オブザーバー）
中井 俊樹	男女共同参画室員・高等教育研究センター准教授（オブザーバー）
平林 智子	男女共同参画室員・工学研究科助教（オブザーバー）

男女共同参画推進専門委員会ワーキンググループ

・女性研究者増員策検討ワーキンググループ

肘井直樹（主査）、新美智秀、藤川清史、菅野浩明、西村浩一、澤田誠、唯美津木、東村博子、榊原千鶴
三枝麻由美

・育児支援策検討ワーキンググループ

永田雅子（主査）、滝川睦、秋山真志、松下正、石川クラウドディア、東村博子、大河内美奈、加藤ジェーン、榊原千鶴

・女子学生支援策検討ワーキンググループ

新美智秀（主査）、畔上秀幸、肘井直樹、中川弥智子、吉田朋子、三枝麻由美、平林智子

・学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（主査）、榊原千鶴、三枝麻由美

・病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、佐々木成江理学研究科准教授、秋山真志、松下正、加藤太一医学部附属病院小児科講師、濱麻人医学部附属病院小児科助教、玉腰浩司医学系研究科教授、渡井いずみ医学系研究科准教授、山本弘江医学系研究科助教、永田雅子、山本明子、榊原千鶴

・メンター検討ワーキンググループ

中井俊樹（主査）、大河内美奈、榊原千鶴

男女共同参画室

東村博子（室長）、榊原千鶴、大河内美奈、中川弥智子、加藤ジェーン、吉田朋子、中井俊樹、三枝麻由美、平林智子

名古屋大学こすもす保育園運営協議会

永田雅子（議長）、榊原千鶴、加藤ジェーン、田中京子国際教育交流本部国際教育交流センター教授、太幡英亮工学研究科助教、加藤太一、濱麻人、大矢淳一総務部職員課長、田村哲樹、丹邊宣彦環境学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀医学系研究科准教授、柴田清住医学系研究科准教授、松下正、姫野美都枝医学部附属病院副看護部長、加藤太一、濱麻人、坪井直志医学部・医学系研究科総務課人事労務グループ主幹

名古屋大学学童保育所検討委員会

東村博子（委員長）、榊原千鶴、中井俊樹、石川クラウディア、小松尚環境学研究科准教授、大矢淳一、布目寛幸総合保健体育科学センター准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、高橋奈弓学童保育所指導員（オブザーバー）、永井博子学童保育所指導員（オブザーバー）、古澤文江保護者会会長（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）

事務担当

総務部職員課 大矢淳一、丹下稔浩、新宮陽子、青柴さよ子、早川絢子、鈴木嵩史、張冠文、内藤貴

名古屋大学における男女共同参画報告書（2013年度）

2014年3月発行

編集：名古屋大学男女共同参画推進専門委員会
名古屋大学男女共同参画室

(<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)

TEL & FAX 052-789-5987

発行：名古屋大学総務部職員課

464-8601 名古屋市中種区不老町

TEL 052-789-3939 FAX 052-789-5981

