

名古屋大学における
男女共同参画報告書
2017年度

名古屋大学

男女共同参画推進専門委員会

男女共同参画センター



目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2018年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2017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. 2017年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2017（平成29）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画センター会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2017（平成29）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動	10
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	14
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	14
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	17
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	19
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	20
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	23
5. 病児保育検討ワーキンググループ	24
6. メンター検討ワーキンググループ	26
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「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」	28
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	33
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	40
2. 地域ネットワーク	41
3. 大学間ネットワーク	42
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	43
第3章 女性研究者育成・増員	
第1節 女性PI枠	44
第4章 科学技術人材育成費補助事業	
第1節 「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」	45
第2節 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」	46
第5章 文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型（多文化共生社会） 「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	47
第6章 男女共同参画推進における国際連携の強化	49
第7章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリについて	52
第8章 〈名古屋大学特定基金〉について 〈女性リーダー育成支援事業・ジェンダー平等支援事業〉	53
第9章 2017年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	55
第10章 統計資料	78
2017年度名古屋大学男女共同参画推進体制	93
奥付	95

はじめに

理事（男女共同参画担当） 高橋雅英
副理事（男女共同参画推進専門委員会委員長） 東村博子

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。名古屋大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。

2003年1月には「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「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。2017度には、男女共同参画室を、男女共同参画センターに改組し、さらなる男女共同参画推進体制の拡充を図ることとなった。

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みとともに、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、2015年5月、国連機関UN Womenが取り組む女性の権利と男女平等を支援する「HeForShe」事業「IMPACT10×10×10」に、オックスフォード大学、ジョージタウン大学、香港大学などとともに、「世界の10大学」のひとつとして国内で唯一選出された。（詳細<http://www.heforshe.org/impact/> <http://heforshe.provost.nagoya-u.ac.jp/>）

選出にあたり松尾清一名古屋大学総長は、今後も男女共同参画を推進するために、女性への積極的な支援を継続し、名古屋の地から男女共同参画社会の実現に向けた新たな旋風を巻き起こしていくと宣言し、①名古屋発！男女共同参画推進のためのセンター（拠点）創設、②2020年までに女性教員比率20%、教職員女性上位職比率20%の達成をめざす、③男女共同参画推進のための産学官連携、以上3つのコミットメントを発表し、その実現に向けて、具体的施策を進めている。

これまで本学は、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、2014年には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」が、それぞれ採択されてきており、2017年度には新たに、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業に、「名古屋から全国・世界へ ダイバーシティ研究環境の実現で名古屋大がイニシアティブを！」が採択された。

このダイバーシティプログラムでは、①インセンティブ施策（「ジェンダー平等基金」活用）による女性研究者比率・上位職比率の増加加速、女性リーダー育成、②女性研究者の研究力強化研究力を目標に掲げ、女性研究者リーダーシップ・プログラムの開催、女性研究者採用加速インセンティブ施策・女性研究者上位職登用インセンティブ施策の実施、女性研究者トップ・リーダー顕彰など具体的な取組を行っている。

また、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」で構築した、真に優秀な研究者（Principal Investigator：PI）を採用するための総長管理定員を利用した「女性PI枠」による採用・育成プログラムも、理・工・農・医・創業系の理系分野で継続実施中であり、若手女性研究者の新規採用を行う「発展型ポジティブ・アクション・プログラム」についても、文系・理系を問わず、全研究科を対象に実施している。これら公募により採用された女性教員にとどまらず、本学着任後、原則3年以内の教員については、高等教育研究センターとの連携協力のもと、メンタープログラムを実施している。

ワークライフバランスの推進については、「こすもす保育園」（東山地区）と「あすなろ保育園」（鶴舞地区）において、待機児童の受け入れ、および病児保育の利用改善に努めるとともに、学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」では、育児と仕事の両立に際して立ちはだかる「小一の壁」を乗り越えるだけでなく、多彩な教育プログラムを提供するなど、子育て支援策の整備拡充に努めている。介護支援に関しても、働きながらの介護を可能とする情報や方策を、専門家を招いた介護相談会を実施している。

理系女子学生・院生の育成・支援では、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」を開催するとともに、理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、技術職員の協力を得ながら、科学実験や、自主企画としてのエンカレッジ交流会を開催している。

教育面では、2013年「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）」事業に採択された「〈ウエルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」において、男女共同参画センターを含む4研究科2部局が、研究領域の垣根を超え、異分野融合により生まれる新たな視点と統合知の獲得をめざす教育体制のもと、高度な専門性と多様性を兼ね備えたプログラムを実施している。

なお、2017年11月には「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」が開館し、ジェンダー問題に関わる〈知〉を長く保存し、ジェンダー研究者、機関に提供するためのライブラリとアーカイブの構築、国内外のジェンダー問題に関する研究、普及およびネットワークの拠点となるよう管理運営にあたっている。

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す。

第1章

2018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及び男女共同参画センターを中心に、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、2018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. 男女共同参画センターの運営強化

男女共同参画センターを中心として、男女共同参画の実践、ジェンダー研究・教育、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献の3つの機能を強化し、多数の教職員の参画により、運営体制の強化をはかる。

2. 女性教員及び女性管理職比率の増大

名古屋大学松尾イニシアティブ「NU MIRAI 2020」、「女性の活躍推進に関する行動計画」、及び「HeForSheコミットメント」において明記した目標「女性教員比率及び女性教職員における管理職比率を、2020年までに20%以上に増加させる」ための取組を引き続き強化する。具体的な取組としては、女性リーダー（PI：教授及び准教授）専用ポストの設置、若手女性研究者（助教）の採用による理系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実施する。加えて、新規採用者及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さらなる充実をはかる。加えて、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」によるさまざまな取組および「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」によるインセンティブ施策により、数値目標の達成を目指す。

3. ジェンダー研究の拡大

2017年11月に開館した「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」と協力し、学内におけるジェンダー研究を推進していく。GRLでは、ライブラリとアーカイブによる図書、史資料、コレクションの整理、保存、提供を行っていく。また、ニュースレター、年報、展示、ホームページ等による情報発信を行っていくとともに、国内外のライブラリ、研究機関、研究者等と協力関係を構築し、ジェンダー研究に資するセミナー、講演会等を開催していく。

4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForShe」（世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が変革の担い手となる）を推進する世界の10大学に選抜されており、本取組のさらなる推進のため、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、世界規模での男女共同参画の促進に努める。本学の「HeForShe」活動の3つの個別目標である①男女共同参画センター（仮称）の設立（重点項目1により対応）、②2020年までに女性教員比率及び女性管理職比率を20%にする（重点項目2により対応）、及び③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行う。加えて、10大学の共通目標である「安全なキャンパスの構築」を促進するための活動を行う。

5. 学内外連携による男女共同参画の推進

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、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図っていく。これらの機関と情報の共有・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。

6. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と子育て、介護、家庭との調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう、支援事業の充実を図る。子育て支援事業については、2014年度策定の「保育園運営協議会に関する指針」「学内保育園運営委託業務事業者選定に関する指針」に基づき、こすもす保育園運営協議会・あすなる保育園運営協議会、育児支援策検討ワーキング・グループ、病児保育検討ワーキング・グループ等での議論をふまえ、学内保育園のありかたや運営を検討し、改善に努める。また、学内の子育て環境整備については、育児支援策検討ワーキング・グループを中心に具体策を検討し、学内の諸部局とも連携の上、男女共同参画推進専門委員会に諮ることで、全学的な子育て支援に結び付けていく。介護については、専門家による介護相談会を実施し、適切かつ具体的な対処法の提案、行政や関係機関等に支援情報の提供を行っていく。

7. 女子学生・院生の育成・支援

2013年度採択の文部科学省 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」を中心に、学内外の関連する組織、機関と連携を図りつつ、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、理系女子学生・院生を対象とした「若手女性研究者サイエンスフォーラム」、愛知県内及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」を主催するとともに、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。

8. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究及び教育の実施

平成29年度に行った「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」のデータ分析し、課題に関する公表を行うとともに、本調査結果に基づき、より安全なキャンパスの構築を目指す。さらに、学内のジェンダー研究者とのネットワークの構築を行い、ジェンダー関連科目のリスト化や研究会等の開催を行う。

教育においては、全学教養科目である「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の授業を日本語および英語で引き続き開講する。

9. 「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」および「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」、並びに本学の女性教員数の増大および女性管理職数の増大を目的とした「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」において、広く一般の方、及び賛同いただける企業等への協力を依頼する。

第2章

2017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. 2017年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

1. 男女共同参画センターの設立

男女共同参画室を男女共同参画センターに改組し、男女共同参画センター運営委員会のもと、男女共同参画推進専門委員会・ジェンダー教育研究専門委員会・HeForShe推進専門委員会を設置し、男女共同参画の実践、ジェンダー研究・教育、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献の3つの機能を備えた拠点化を図り、多くの教職員の参画により、運営体制の強化に務めた。

2. 女性教員および女性管理職比率の増大

名古屋大学松尾イニシアティブ「NU MIRAI 2020」、「女性の活躍推進に関する行動計画」、および「HeForSheコミットメント」に記載しているように、女性教員比率および女性教職員における管理職比率を、2020年までに20%以上に増加させることを目指している。具体的な取組としては、女性リーダー（PI：教授及び准教授）専用ポストの設置、若手女性研究者（助教）の採用による理系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実施する。加えて、今年度に名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」を新規設立し、女性教員の採用・教授への昇進・部局長等への採用を行った部局に、インセンティブを付与する取組を開始した。

3. ジェンダー研究の拡大

2017年11月に開館した「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」における図書、史資料、コレクションの整理、保存、提供、ホームページ、展示等による情報発信、ジェンダー研究に資する講演会、シンポジウム等を通じて、ジェンダー研究力の向上に協力した。

4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

HeForShe推進のために、ウェブサイト、SNS、パンフレット、ブース展示などによる情報発信、キャンパスから性暴力を撲滅するためのワークショップやアイデアソン、アンケート調査の実施に加え、本年度3月にHeForShe担当者会議及びHeForShe国際セミナーの開催を行った。詳細は第6章に掲載。

5. 学内外連携による男女共同参画の推進

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た。

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、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図った。これらの機関と、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した。

6. ワークライフバランスの積極的推進

大学構成員が安心して仕事と育児、介護、家庭との両立ができるよう、支援の拡充に努めるとともに、子育てしやすいコミュニティづくりをめざし、卒業生も対象とした交流の機会を設けた。

子育て支援では、こすもす保育園と学童保育所を対象に、センター入試、二次試験時の日曜開園と、保育料の補助を検討し、実施に結びつけた。

保育園については、こすもす保育園とあすなる保育園、2園間での情報共有を密にし、各園それぞれの環境に見

合った運営方法の改善に活かすよう努めるとともに、協議会委員と保育園利用者との意見交換会を設け、課題解決のための具体的施策を検討した。

学童保育所については、利用希望者の増加に伴い、学童保育所検討委員会において、「名古屋大学学童保育所の利用者優先基準」の見直しを行った。

また、ホームカミングデイにおいて、保育の社会化をテーマとした卒業生向けキャリア継続支援企画として、学生相談総合センター、ビジネス人材育成センター（B-jin）、未来社会創造機構まちづくりプロジェクトと男女共同参画センターの共催により、「名大パパ+ママサロン」を開催した。

介護支援では、近隣の専門家に相談員を依頼し、個別相談会を実施することで、地域との連携による本学への継続的介護支援を可能にした。

詳細は、第2章第2節に掲載。

7. 女子学生・院生の育成・支援

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「〈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、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。本プログラムの担当部局である男女共同参画センターは、「多文化共生特論（Cross-Cultural Talk）」「グローバルリーダーⅠ～Ⅳ」をはじめとするプログラムの独自科目に関わるとともに、学内教員をメンターとするメンタリングプログラムに加え、ビジネス人材育成センター（B-jin）との連携による企業メンタープログラムも新たに設けることで、学生の学習環境の整備、研究力向上、キャリア形成の支援に努めた。

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。オープンキャンパスでは、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。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊の活動としては、名古屋市科学館「科学の祭典2017名古屋大会」、ホームカミングデイ、学童保育所での科学実験の実施、「理系女子エンカレッジ交流会」の企画、開催のほか、他機関開催の理系進学推進イベントに協力するなど、活動の幅を広げた。

詳細は、第2章第2節、第3節、第5章に掲載。

8. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究及び教育の実施

キャンパスの安全性及び人権や多様性を尊重するためのアンケート調査について、本学全構成員を対象に実施した。学生においては、来年度4月にも引き続き調査を行う。

全学教養科目である「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の授業を充実させると共に、英語による同授業（Thinking about Japanese society in the 21st century from gender perspectives）を開講した。

9. 「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」および「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

女子学生・院生や女性研究者を対象とした女性リーダー育成支援、HeForSheを中心とした国際連携によるジェンダー平等推進支援として創設した「特定基金・女性リーダー育成支援事業」について、一般の方や企業等に賛同いただけるよう、男女共同参画センター主催、あるいは関係する催し等でパンフレットを配布し、周知に努めた。

2. 2017（平成 29）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画センター会議

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
29.04.18	第1回男女共同参画室会議
29.05.09	第70回男女共同参画推進専門委員会 ○委員会委員及びワーキンググループ委員の構成について ○2017年度男女共同参画推進重点項目について ○女性教員増員策について ○女性インセンティブ施策について ○女性リーダー育成支援基金強化について ○女性PIプログラムについて ○発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ○女性管理職比率を上昇させる方策について ・平成29年度ベビーシッター派遣事業について ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリの進捗状況について ・あかりんご隊の活動について ・HeForSheキャンペーン関連事業について ・ジェンダーサミット10について ・女性技術者科学者国際会議（GWST）の講演と参加について ・キャンパスマップ統一化プロジェクトについて ・こすもす保育園の現状について ・あすなる保育園の現状について ・学童保育所の現状について
29.05.10	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第1回打合せ
29.05.10	第5回HeForShe推進専門委員会
29.05.11	第18回連携型推進協議会（テレビ会議）
29.06.09	HeForShe Talk Series 講演会 "How does a country get to the top of world rankings in gender equality? An assessment of the Icelandic Case"
29.06.10	「働く女性のパワハラ防止－妊娠ハラスメントからマタハラ・育ハラまで」（名古屋大学ハラスメント相談センター・男女共同参画室共催）
29.06.28	HeForSheワークショップシリーズ①「参加型ワークショップ デートレイブを考える 尊重しあえる関係とコミュニケーション」
29.06.30	第6回HeForShe推進専門委員会
29.07.01	男女共同参画室が男女共同参画センターに改組
29.07.11	男女共同参画センター上掲式
29.07.21	HeForSheワークショップシリーズ②「『尊重し合える二人のあり方』を考える ～デートレイブのシナリオから～」
29.07.27	第7回HeForShe推進専門委員会
29.07.31	第1回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター予算について ○男女共同参画センター特任助教雇用経費の要求について ○総長管理定員の申請について（PI枠） ・男女共同参画センター運営委員会委員等について
29.08.04	女子中高生の大学・企業取材ツアー 全5コース開催（8/4, 8/21, 8/23, 8/24, 8/28）（愛知県主催、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム共催）
29.08.08	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
29.08.30	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ竣工式・内覧会
29.09.12	HeForSheヨガ（2017年度教職員向け運動プログラム）「HeForSheリフレッシュヨガ」
29.09.15	HeForSheヨガ（2017年度教職員向け運動プログラム）「HeForSheリフレッシュヨガ」
29.09.28	出張科学実験会@学童保育所 あかりんご隊参加
29.09.29	HeForSheヨガ（2017年度教職員向け運動プログラム）「HeForSheヨガワークアウト」

日付	事項
29.10.02	第71回男女共同参画推進専門委員会（メール会議） ○女性教員比率目標について ・女性研究者トップリーダー顕彰について
29.10.02	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語プレゼンテーション研修」東山キャンパス全6回開催（10/2,10/16,10/23,10/30,11/6,11/13）
29.10.04	第2回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター教員（特任助教）候補者について ○名古屋大学女性PI選考委員会内規（案）について ○女性教員比率目標達成に向けて今後検討すべき具体的方策（案）について ・女性研究者トップリーダー顕彰について
29.10.05	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語プレゼンテーション研修」大幸キャンパス全6回開催（10/5,10/12,10/26,11/2,11/9,11/30）
29.10.06	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語プレゼンテーション研修」鶴舞キャンパス全6回開催（10/6,10/13,10/20,10/27,11/10,11/17）
29.10.06	名古屋大学・株式会社資生堂・UN Women主催HeForSheワークショップ「Youth for Gender Equality ～ジェネレーションZからのイニシアチブ～」[名大ワークショップ]
29.10.07 ～10.08	「青少年のための科学の祭典2017名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
29.10.14	名古屋大学・株式会社資生堂・UN Women主催HeForSheワークショップ「Youth for Gender Equality ～ジェネレーションZからのイニシアチブ～」[HeForShe～すべての人が輝く社会を目指して～]
29.10.19	リーディングフォーラム2017事前議論B「キャンパスライフから性暴力を撲滅するための『アイデアソン』」
29.10.21	ホームカミングデイ2017 HeForSheイベント「名古屋大学のジェンダー平等に向けたコミットメントと役割」
29.10.21	第13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『光のひみつ』」
29.10.31	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ開館式典
29.11.04	「女子のための理系きっかけフェスタ 大学・企業取材ツアー成果発表会」（愛知県主催、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム共催）
29.11.06	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第1回開催
29.11.07	第72回男女共同参画推進専門委員会（メール会議） ○女性研究者トップリーダー顕彰について
29.11.13	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第2回開催（全3回、11/13,11/22,11/28）
29.11.14	第3回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター教員（特任助教）について
29.11.20	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」東山キャンパス全6回開催（11/20,11/27,12/4,12/11,12/25,1/15）
29.11.24	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」鶴舞キャンパス全6回開催（11/24,12/1,12/8,12/15,12/22,1/12）
29.11.28	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「介護相談会」第1回開催
29.12.06	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「ストレスフリーなひとときを。手作りアロマ体験♪ワックスパーを作ろう！」
29.12.07	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」大幸キャンパス全6回開催（12/7,12/14,12/21,1/11,1/18,1/25）
29.12.08	第8回HeForShe推進専門委員会
29.12.13	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「介護相談会」第2回開催
29.12.18	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第3回開催

日付	事項
29.12.22	<p>第73回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2018年度男女共同参画推進重点項目について ○男女共同参画報告書（2017年度）の目次と執筆担当者について ○2017年度男女共同参画部局アンケート ○来年度の発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ○名古屋大学男女共同参画センターが管理運営する特定基金に関する内規（案）について ○女性リーダー育成支援事業 HeForShe奨学金実施要項（案）について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について <ul style="list-style-type: none"> ・人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査 ・HeForShe関連事項について ・特定基金月別寄附状況一覧（平成29年度）について ・女性PIプログラムの進捗状況について ・科学技術人材育成費補助金事業（特色型）について <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者リーダーシップ・プログラムについて ・トップリーダー顕彰について ・英語論文執筆研修について ・英語プレゼンテーション研修について ・英文校閲費用助成事業について ・研究支援員（研究アシスタント）制度について ・女子のための理系☆きっかけフェスタについて ・平成29年度高等学校男女共同参画推進事業・「あいち男女共同参画社会高校生フォーラム」について ・女子中高生理系進学推進セミナーアンケート集計について ・あかりんご隊2017年度の活動報告について ・介護相談会について ・第1回育児支援策検討ワーキング議事メモについて ・リーディング大学院プログラム「ウェルビーイング」の中間評価について ・内閣府「共同参画」2017年11月号ジェンダー・リサーチ・ライブラリ記事について
30.01.23	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者トップリーダー顕彰授与式」
30.01.29	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語による発音・発声研修」東山キャンパス全6回開催（1/29,2/5,2/19,2/26,3/12,3/19）
30.02.01	記念講演会「女性研究者が輝く名古屋大学一郷通子先生 瑞宝中綬章受章記念」（名古屋大学理学研究科・男女共同参画センター共催）
30.02.01	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語による発音・発声研修」鶴舞キャンパス全6回開催（2/1,2/8,2/15,2/22,3/1,3/8）
30.02.01	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語による発音・発声研修」大幸キャンパス全6回開催（2/1,2/8,2/15,2/22,3/1,3/8）
30.02.07	第4回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター教員（特任助教）候補者について
30.02.16	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系女性研究者・女性医師の活躍推進のための意見交換会」開催
30.03.02	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第4回開催
30.03.09	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「リーダーシップの自信を構築する」研修（大幸キャンパス）開催
30.03.14	HeForShe担当実務者会議（IMPACT Lab）
30.03.15	HeForShe担当実務者会議（IMPACT Lab）
30.03.16	HeForShe国際セミナー
30.03.22	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「リーダーシップの自信を構築する」研修（鶴舞キャンパス）開催
30.03.23	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「リーダーシップの自信を構築する」研修（鶴舞キャンパス）開催
30.03.24	GRL開館記念講演会「女性史の過去と未来」（名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、公益財団法人 東海ジェンダー研究所共催）
30.03.27	GRL開館記念講演会「図書館とジェンダー」（名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、公益財団法人 東海ジェンダー研究所共催）
30.03.29	GRL開館記念講演会「結婚と家族制度」（名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、公益財団法人 東海ジェンダー研究所共催）

※“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在籍女子学生有志グループである。

3. 2017（平成 29）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動

講演等

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
29.06.10	東村博子	「働く女性のパワハラ防止－妊活ハラスメントからマタハラ・育ハラまで」 社会学者・上野千鶴子氏、株式会社naturalrights代表取締役・小酒部さやか氏との鼎談	名古屋大学ハラスメント相談センター・男女共同参画室	名古屋大学野依記念学术交流館2階カンファレンスホール
29.09.14	三枝麻由美	平成29年度男女共同活躍推進研修 講義「男女共同参画とワークスタイルについて」	国土交通省中部地方整備局	中部技術事務所
29.10.04	東村博子	「あいち女性の活躍促進セミナー」 基調講演「～戦略としての女性活躍促進～」	愛知県・名古屋銀行・愛知銀行・中京銀行	名古屋銀行協会 大ホール
29.10.13	三枝麻由美	「第16回日本消化器病学女性医師・研究者の会」 基調講演 "Promoting gender equality in academia; Nagoya University's approach"	一般社団法人 日本消化器関連学会機構	福岡国際会議場
29.10.14	東村博子	第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」 講演「名古屋大学における男女共同参画推進の取組－大学を活性化するための戦略として－」	男女共同参画学協会連絡会	東京大学本郷キャンパス鉄門記念講堂
29.10.14	三枝麻由美	第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「ダイバーシティ推進における産学の取り組み」 ポスター発表「名古屋大学の男女共同参画について」	男女共同参画学協会連絡会	東京大学本郷キャンパス鉄門記念講堂
29.11.02	三枝麻由美	〈女性セミナー〉「踏み出そう！はじめの一步～輝く女性をロールモデルに～」 第2回「だれもが輝く毎日を～踏み出そう、はじめの一步」	名古屋市教育委員会生涯学習課	守山生涯学習センター
29.11.07	三枝麻由美	第40回 中央大学教育研究集会 講演「大学におけるジェンダー平等推進－名古屋大学の取組み－」	中央大学教員組合・労働組合	中央大学多摩キャンパス
29.11.11	東村博子	朝日女性活躍フォーラム2017「女性が輝くあいちの実現へ」 パネルディスカッション	朝日新聞社メディアビジネス局	朝日ホール（朝日新聞名古屋本社）
29.11.18	東村博子	第42回日本比較内分泌学会大会およびシンポジウム 男女共同参画ランチョンセミナー「比較内分泌学会における男女共同参画のあり方を考える」 講演「戦略としての男女共同参画～組織・社会を活性化するためのダイバーシティ・マネジメント～」	日本比較内分泌学会	奈良女子大学
30.01.19	東村博子	彌生塾セミナー「ダイバーシティマネジメントで大学を活性化！～戦略としての女性活躍促進～」	東京女子医科大学	東京女子医科大学
30.01.19	東村博子	医学部教授会Faculty Development (FD) 「名古屋大学のジェンダー平等を推進する取組について～戦略としての女性活躍促進～」	東京女子医科大学	東京女子医科大学
30.02.01	東村博子	記念講演会「女性研究者が輝く名古屋大学 一郷通子先生 瑞宝中綬章受章記念」 パネルディスカッション「女性研究者が輝く名古屋大学」司会	名古屋大学大学院理学研究科・男女共同参画センター	名古屋大学野依記念学术交流館
30.03.02	東村博子	平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業フォーラム 「研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」 パネルディスカッション第2部「女性研究者の日常的な支援の在り方について」	文部科学省	ベルサール神田
30.03.06	榊原千鶴	マインドマップ講習会	名古屋大学ビジネス人材育成センター	名古屋大学NIC館

大学その他との交流

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
29.06.30	東京女子医科大学女性医療人キャリア形成センター 肥塚直美センター長、斎藤加代子副センター長、野原理子ダイバーシティ研究環境整備推進室長	名古屋大学の男女共同参画について（女性PI、発展型ポジティブ・アクションプロジェクト、女性研究者リーダーシップ・プログラム、女性研究者データベース、メンタープログラム、女性上位職事例紹介シンポジウム、研究者スキルアップ支援、研究支援員配置、介護勉強会の開催、保育園開設、両立支援ITシステムの整備、アクションプラン）	名古屋大学本部2号館2階執行部会議室
29.05.24	三枝麻由美	ジェンダー・サミット事前ワークショップ「男女共同参画に関するプログラムアセスメントと評価について」に出席	笹川平和財団ビル10階
29.05.25 ～05.26	三枝麻由美	Gender Summit 10「ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上」に出席	一橋講堂
29.05.31	三枝麻由美	「グローバルな視点から見た日本における女性のエンパワーメントの現状と課題及び第61回国連女性の地位委員会（CSW）等について聞く会」に出席	中央合同庁舎8号館1階会議室
29.12.19	三枝麻由美	兵庫県立大学男女共同参画シンポジウム「『男女共同参画社会』の到達点」に出席	神戸市産業振興センター
29.09.07	磯谷桂介 東村博子 木下孝洋	文部科学省生涯学習政策局 常盤豊局長、中野理美男女共同参画学習課長、宗近補佐、小松崎係長と打ち合わせ、情報交換	文部科学省
29.09.09	三枝麻由美	「ジェンダーとメディア ステレオタイプを超えて」に参加	日本記者クラブ 10階ホール
29.09.18 ～09.20	岡田亜弥 三枝麻由美	国連HeForShe Party Report Launch event、国連HeForSheディナー会議に出席、HeForShe Steering Committee打ち合わせ	国連本部、UN Women、Sofitel Ner York Hotel（米国・ニューヨーク）
29.09.22	磯谷桂介 東村博子	内閣府男女共同参画局 武川恵子局長と面談	中央合同庁舎8号館 7階男女協働参画局長室
29.10.05	文部科学省研修生	名古屋大学の保育園の見学	名古屋大学こすもす保育園
29.11.15	おおぶ男女共同参画ネットワーク委員、事務局 約20名	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
29.11.21	三枝麻由美	第35回天城学長会議 女性活躍推進担当者第一回交流・意見交換会に出席	日本IBM本社事業所
29.11.22	三枝麻由美	国際基督教大学ジェンダー研究センターの加藤恵津子教授、松崎実穂研究所助教を訪問し、LGBT等対応について意見交換	国際基督教大学ジェンダー研究センター
29.12.04	教育発達科学部3・4年生「教育社会学Ⅲ」受講生30名ほど	保育園、学童保育所の見学	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
30.01.25	名古屋大学教育学部附属高等学校1年生5名	訪問学習 男女共同参画について	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
30.02.06	横浜国立大学 都市イノベーション研究所 藤岡准教授、施設部施設企画課 山口施設企画係長、施設整備課 佐藤建築整備係長、同大西建築整備係員	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
30.02.06	三枝麻由美	「夏のリコチャレ2018」説明会に参加	経団連会館2階 経団連ホール南

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
30.02.19	北見工業大学研究協力課研究協力担当 小松加寿美係長	名古屋大学の男女共同参画について（特色型についてのレク、保育園・学童保育所見学）	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
30.02.26	三枝麻由美	「女性の学び支援のための研究協議会」に出席	国立オリンピック記念青少年総合センター
30.03.05	三枝麻由美	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者ミーティングに出席	経団連会館 2階経団連ホール
30.03.07	藤江陽子スポーツ庁審議官、松田典明スポーツ庁参事官（地域振興担当）付企画官	GRLの施設見学、名古屋大学の男女共同参画について	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
30.03.16	岡本義朗内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）、外務省西村篤子参与	GRLの施設見学、保育園の見学	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ、こすもす保育園

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主 催	場 所
29.07.15	あかりんご隊	「GWST2017 世界13カ国の先輩女性科学者・技術者が集う理系への夢がふくらむ1日 Global Women in Science and Technology ~Your Dream Changes the World~」ブース出展	日本女性技術者科学者ネットワーク、日本女性科学者の会、女性技術士の会、日本女性技術者フォーラム、チーム技魔女	横浜シンポジア
29.08.08	郷通子（理事/名誉教授） 小谷友美（医学系研究科産婦人科学 講師）	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センター	名古屋大学 豊田講堂
29.09.28	あかりんご隊 榊原千鶴	出張実験	名古屋大学男女共同参画センター	名古屋大学学童保育所ポピンズアフタースクール
29.10.07 ~10.08	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2017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
29.10.21	あかりんご隊 榊原千鶴	第13回名古屋大学ホームカミングダイ体験企画「あかりんご隊科学実験『光のひみつ』」、「一日博士」、あかりんご隊メンバーの研究紹介	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
29.12.06	あかりんご隊 榊原千鶴	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「ストレスフリーなひとときを。手作りアロマ体験♪ワックスバーを作ろう！」	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学 ITbM 1階 会議室

報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
29.04.05	読売新聞	2017名古屋市長選 私の意見(中) 女性の力引き出して 名古屋大学男女共同参画室長 東村博子教授	名古屋市長選に関する意見(名古屋大学の男女共同参画についても言及)
29.06.14	中日新聞(朝刊)	名大 男女共同参画センター長 東村氏	新設の男女共同参画センターのセンター長選出についての記事
29.09.25	朝日新聞 朝刊	政治断簡 きっとベアテに怒られる	GRLに関する記述有り
29.10.11	中日新聞 朝刊	女性活躍へ環境整備 名古屋でセミナー、提案	「あいち女性の活躍促進セミナー」についての記事、東村センター長の講演についても
29.10.17	毎日新聞	名古屋大 多様な性、配慮のトイレ…ジェンダー研究施設に	GRLに関する記事
29.10.17	西日本新聞	名古屋大に「ジェンダー図書館」11月開館 性差考えるデザイン 福岡市の会社が設計「問題提起の場に」	GRLに関する記事
29.11.01	朝日新聞 朝刊	ジェンダー 考える拠点 名大施設 きょう開館 図書2万冊 性別問わぬトイレも	GRL開館について
29.11.01	NHK東海ニュース	名大にジェンダー研究拠点が完成	GRL開館について
29.11.04	朝日新聞夕刊	男女平等 若いひらめき 「女子力」言い換えてみて 多様な性、アニメで身近に	HeForShe関係、UN Womenと資生堂のコラボレーションセミナーについての記事
29.11.07	中日新聞朝刊	名大の専門図書館 オープン 深く知るジェンダー	GRL開館について
29.11.08	朝日新聞夕刊	男女格差 若者が変える 女性は今は月のよう太陽になろう	HeForShe関係、UN Womenと資生堂のコラボレーションについての記事
29.11月	共同参画 11月	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ(GRL)	GRL開館について
29.11.28	新聞協会報	磁気テープ ジェンダー研究	榊原センター員が寄稿したGRLに関する記事
29.11.30	中日新聞、朝日新聞、読売新聞、日経新聞、毎日新聞	名古屋市は「女性がいきいきと輝くまちナゴヤ」をめざします! 女性の活躍 社会の力に	広告記事、東村センター長コメント
29.12.02	中日新聞夕刊	ジェンダーを研究	GRLに関する記事、榊原センター員のコメント
29.12.25	朝日新聞夕刊	セクハラ撲滅へ 名大総長声明 1分間の動画公開「安心できるキャンパスを」	HeForShe関係、UN Womenによるキャンパスの安全について総長声明に関する記事
30.01.09 ~03.27	中日新聞	東村センター長「紙つぶて」への連載 毎週火曜日夕刊	
29.01.26	Cityliving (シティリビング)	OPEN ジェンダー研究を深化させ、知の拠点に	GRLオープンに関する記事
30.03.09	中日新聞朝刊	ジェンダー 産学官で考える 名大で16日講座	3/16HeForShe国際セミナーに関する記事

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

育児支援策検討ワーキンググループ：榊原千鶴（主査）、東村博子、大河内美紀、平石賢二、秋山真志、松下正、高木ひとみ、太幡英亮、渡井いずみ、加藤ジェーン

育児支援策検討ワーキンググループでは、1) 多世代共用スペース（NIC館内）の次年度以降の運営、2) 学会時（とくに土日）の保育について検討した。

1) については、太幡委員より、多世代共用スペースの成り立ち、および現時点での運用方法、利用登録者数、利用状況等について説明がなされた。

本スペースは当初、子育て中の教職員の要望を参考としつつ、研究プロジェクトにより設置され、運用業務も研究プロジェクト予算をもって行われていた。しかし、研究プロジェクトが2017年度で収束するのに伴い、本スペースの今後を検討する必要性が生じた。

2017年3月現在、総登録者数80組265名に達し、すでに本スペースの利用は全学的となっていること、また、特に学会等開催時の託児スペースとも利用されている現状から、本ワーキンググループでは、存続に向けての課題と対応策を検討した。

2) については、委員より開催事例等の情報を得るとともに、1) の多世代共用スペースの活用とも連動させる形で検討した。

なお、昨年度検討した「大学入試センター試験の際のこすもす保育園の開室について」は、本年度、学童保育所とあわせ、こすもす保育園運営協議会と学童保育所検討委員会でそれぞれ検討し、センター試験に加えて二次試験についても、監督業務担当者を対象に実施することとなった。

名古屋大学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：榊原千鶴（議長）、高木ひとみ、深澤佳絵、中谷素之、石崎俊子、太幡英亮、川田潤一、樋田浩和、武田宏子

こすもす保育園は開園12年目を迎えた。今年度より運営協議会の議長は、永田雅子・心の発達支援研究実践センター教授から榊原に交代し、主任保育士も、開園より11年にわたり担当いただいた伊藤友香主任から門谷和美主任に交代となり、新たな体制でのスタートとなった。伊藤主任には、オブザーバーとして引き続き協議会に出席いただき、同じくオブザーバー参加の保護者代表とともに、議論に加わっていただいた。

こすもす保育園ではこれまで、愛知労働局からの助成金の関係で、定員60名を厳守してきたが、助成期間終了に伴い、保育に支障のない範囲で、定員の外に一時保育数名を受け入れ、利用者のニーズに対応することとした。

また、昨年度より、入園選考も年2回から3回に増やし、産休・育休明けについては年間を通しての応募を可能としたものの、すべての年齢枠で、希望者全員の受け入れは難しいのが現状である。

加えて、従来は鶴舞キャンパス内あすなろ保育園に入園を希望していた鶴舞キャンパス勤務者が、あすなろ保育園への入園が難しいことから、東山キャンパスこすもす保育園への入園を希望する傾向も見られるようになった。両園ともに、入園希望者は定員を上回っており、希望する時期での復職がかなわない場合も生じている。

開園当初より、こすもす保育園は日曜閉室であったが、昨年度試験的に、大学入試センター試験での一時保育を行い、必要性のあることが確認できた。そこで今年度は、センター試験に加えて二次試験に際しても開室することとした。利用対象者は、入試業務に従事する研究者および事務職員等とし、利用料の半額を科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」および男女共同参画センター運営費から補助することで実施した。

地域の待機児童問題とともに、本学においても仕事と子育ての両立は厳しい状況にあるが、今後も、協議会での議論、検討を通じて、学内委員、保護者、保育者間での情報共有につとめ、緊密な連携協力体制のもと、子どもの育ちを支えていきたいと考えている。

〈主な年間行事〉

- 3月 ひなまつり・クラス懇談会・動物園散歩・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・交流会・Lunch Box Day・保護者協力プログラム（ヤギふれあい体験）
- 6月 不審者対応訓練・定期健康診断・附属高校保育体験・交流会・プラネタリウム見学・SIDS訓練
- 7月 プール開き・七夕・附属高校保育体験・交流会・個人懇談会・打ち水大作戦・すいかわり
- 8月 プール参観・個人懇談会・夏の大掃除・水中運動会
- 9月 お月見会・災害時引き渡し訓練・附属高校保育体験・交流会
- 10月 大学一斉避難訓練・SPORTS DAY・Halloween・附属高校保育体験・交流会
- 11月 保育参観・芋掘り・焼き芋・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 クリスマス会・冬の大掃除・保育園・学童合同クリスマスコンサート・ぬいぐるみ病院来園
- 1月 七草・クラス懇談会・生活発表会
- 2月 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・誕生会・食育・保健指導

開園から12年目となりました。今年度は、開園から11年務めた主任保育士から交代し、新たな体制でスタートすることとなりましたが、皆さまに支えていただきながら、運営を進めていくことができたことを、大変感謝しております。

今年度も昨年度に引き続き、定員60名の常時保育に加え、一時利用のお子様を受け入れることで、多くのお子様をお預かりさせていただきました。今年度は、一時保育を利用される方が例年に比べて非常に多くなっており、大学内の子育ての状況やお子様を取り巻く環境、また保護者の皆さまのニーズ、お仕事環境等が大きく変化していることを実感しております。

乳児クラスでは、個々のお子様に対する配慮を大切にしながらも、発達に応じて他者とのかかわりを広げ、年齢相応の生活経験の基礎作りができるよう、援助をしております。少し月齢が高い友だちの存在が、“自分もやりたい、やってみよう”という気持ちになり、その気持ちを行動に結び付けていけるようにしています。

幼児クラスにおいては、卒園までを本園で過ごされるお子様の割合が増え、ここ数年は1学年10名程度の在籍数が続いています。幼児期の子ども社会にふさわしい人数での活動を幼児クラスの3年間継続しておこなえるようになってきていることで、前年度から積み上げてきた経験を生かして、保育の内容を工夫できるようになってきています。今後も、保育園と家庭で連携し、就学を見越した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。

本園は、“さまざまな人との出会いと触れ合い”および“自然との触れ合いと共生”を目指して、今年度も保育および園の運営を進めてまいりました。これまでも長年続けてきた附属高等学校家庭科保育体験を今年度も実施させていただき、高校生が趣向を凝らした様々な内容とアプローチを楽しみながら“自分たちよりも年上の人々の存在”に触れることができていること、また、名古屋大学博物館や、大学内の生協店舗、郵便局など、様々な学内施設を訪問させていただき、公共の場所での振る舞いや、ルールやマナーの大切さを学ぶ機会も設けております。名古屋大学の皆さんに温かく見守られながら、社会生活に必要な力を身につけていくことができる環境を、嬉しく思っております。

また、業務支援室より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。毎日、園内外の業務をサポートいただく姿を間近に見られることは、お子様方にとって“自分たちの生活が、たくさんの人に支えられている”という実感に繋がっていることと思っております。この気持ち、今後お子様方の“自分の力を人のために発揮したい”という想いにも繋がっていくことを願っております。

冒頭で述べたように、今年度特に利用が増えている一時利用のお子様の存在は、常時利用のお子様にとってもよい刺激となっています。幼少の頃からきょうだいのように一緒に過ごし、お互いのことを知り、言葉がなくても通じ

合っているお子様方にとって、新しい友だちとの関わりは、コミュニケーションの重要性を再認識させてもらえる、大切な存在です。様々な方が利用し、様々な方が訪れる、大学の中の保育園ならではの良さを最大限に活かしながら、今後も保育および園の運営を進めていきたいと思っております。

自然豊かなキャンパスにおける自然とのかかわりも、お子様方の豊かな人間形成にとって欠かせない役割を担ってくれています。春には心地よい風が吹く中、満開の桜の下を散歩し、春の訪れを全身で味わいました。夏には七夕の笹、秋には中秋の名月に飾る萩やススキ、節分の頃には柗といった、季節の行事に欠かせない植物も、お子様方と一緒に探しながら楽しんでいます。今年度は、民間の企業が実施していた、ドングリをお金の代わりにして絵本と交換できるプロジェクトにも参加しました。また、昨年度に引き続き、保護者の方の協力プログラムとして、ヤギとの触れ合い体験も実施させていただくことができました。自然の美しさや面白さに触れることはもちろんのこと、自然とただ触れ合うだけでなく、蜂や毛虫など、危険な生物も学内に生息していること、ただ怖がりたり命を奪ったりするのではなく、それぞれの生物に住処があり、共生していくことの大切さについても学ぶことができます。

2017年には、保育所における保育内容の基本原則として制定されている『保育所保育指針』が約10年ぶりに改定され、2018年4月から施行されることとなりました。就学前の教育の重要性や、待機児童の問題など、昨今の社会情勢が反映された改定となっており、社会全体としても、ますます保育園に期待される役割が大きくなっていることを感じております。皆さまに期待される役割を果たしながらも、保育園が大人のためのものではなく、最も重要な時期を過ごしている「お子様主体」のものとなるように、発達を導いていきたいと考えております。来年度も「第二のお家」として、お子様にとっても保護者さまにとっても、保育園が安心・信頼できる場となるような、保育園運営を目指してまいります。



食育（クッキー作り）



打ち水大作戦



SPORTS DAY



スイカわり

ぬいぐるみ病院の
学生さんらと
お医者さんごっこ



勤労感謝の日 男女共同参画センター訪問



雪あそび（乳児クラス）

名古屋大学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、天野陸紀、坂田純（11月まで）、小谷友美（12月から）、
松下正、若園尚美、川田潤一（9月まで）、深澤佳絵（10月から）西尾哲也、高橋加菜子

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9年目を迎え、わかば館とあおば館には、今までと変わらず、毎日80名近くの子どもの楽しそうな笑顔や賑やかな笑い声があふれています。

また、2017年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、坂田委員、深澤委員、小谷委員、高橋委員を新たに迎え、12月までに4回開催され、保育園入園者の選考及び保育園運営に関する事項に加え、入園希望者が増える中、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2017年度活動報告

主任保育士 熊田 祐子

〈主な年間行事〉

- 4月 こどもの日
- 5月 母の日、不審者対応訓練、夏野菜の苗植え、あさがおの種植え、芋の苗植え、クラス懇談会
- 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
- 8月 すいか割り大会、夏祭り、夏野菜の収穫、不審者対応訓練
- 9月 敬老の日（祖父母へ手紙を出す）
- 10月 スポーツデイ、芋掘り、ハロウィン
- 11月 不審者対応訓練、緑茶うがい開始（3月末まで）、手洗いうがい指導
- 12月 定期健康診断、クリスマス会、個人懇談会
- 1月 七草、正月遊び、咳・鼻水エチケット指導
- 2月 節分、生活発表会、不審者対応訓練、クラス懇談会
- 3月 ひな祭り会、卒園式
- 毎月 避難訓練、身体測定、誕生会、食育

〈日々の保育の特徴と工夫〉

あすなろ保育園は開園9年目となり、0歳児から5歳児まで安定した在籍数があり、継続して小学校へ卒園児を送り出せる施設となってきました。今年度は開園以来最多人数の9名が卒園予定です。

これまでの乳児中心の保育を土台とし、就学後までの発達を見据え、各年齢に応じた遊びや生活の中から必要に応じた力を身に付けていけるような保育内容の展開を意識し、それぞれの年齢や発達に応じた目標を設定し、長期的な視点の下、各年齢相互の連携を十分図るよう心掛けました。

お子様一人ひとりの興味・関心の赴く先を見逃さず、自分で考えやってみようとする機会を十分に保障すること、結果にこだわらず過程に対して努力できる経験を積み重ねられるような配慮をし、それらの姿を受け止め十分に認めることで、一人ひとりが安心して自己発揮できる環境づくりに努めました。乳児期からこのような経験を積み重ねることで、お子様の想像力、表現力、好奇心、感受性など、さまざまな可能性を伸ばし、自己肯定感をより高められるよう、次年度以降も継続して取り組んでまいります。

今年度より、就学への取り組みとして、5歳児は跳び箱とピアノをカリキュラムの中に取り入れました。お子様が新しい環境に自信をもって羽ばたけるようにカリキュラムを整えるだけでなく、すべてのお子様が生身の回りのことを自発的にできるように、日々の当番活動や異年齢保育などを通じて生活面の充実も図りました。心身共に健康で充実した時間を過ごせるように環境を整え、考える力や学ぶことの楽しさを伝えることで、生きる力の基礎を育てています。

保護者様・ご家族の皆様にご参加いただく行事では発達だけでなく、お子様が保育士との信頼関係を十分形成して

いる様子、友だちと関わりながら興味を持って楽しく取り組む様子など、普段の保育の一場面をご覧いただく機会と捉え、準備を進めました。些細なことでも、できなかったことができるようになった喜びを味わうことや、まわりから認められる経験が、自信を持って物事に取り組む原動力となるよう、保護者様へも方針をお伝えし連携を図ったことで、より効果が得られたと感じます。

今後もお子様にとってよりよい環境を保証し、質の高い保育を提供できますよう、スタッフ一同自己研鑽に励んでまいります。



春の自然探し



ピアノカ



あさがおの植え



俳句づくり



秋の自然探し



音楽遊び



保健指導



正月遊び（かるた制作）



食育（春の七草）

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：榊原千鶴（委員長）、東村博子、石井拓児、小松尚、佐々木成江、星野晶成、横山慶子、樋田浩和（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、村中真弓、三枝麻由美、田中雅光

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、運営業務を業者に委託しており、最長5年に一度、業者選定を行っている。現在の運営はポピンズに委託しており、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。

今年度検討委員会では、1）次年度募集に向けた利用者優先基準の細分化、2）センター入試期間中および二次試験期間中の開所について検討した。

1）については、利用希望者の増加に伴い、利用者優先基準を細分化することで、ポピンズによる選考の円滑化を図るとともに、基準を男女共同参画センターのサイトで公開することで、情報提供および選考の透明化を図ることとした。

2）については、こすもす保育園の開園にあわせ、センター入試および二次試験期間中の託児を行うこととし、利用料の半額を、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業費および男女共同参画センター費により補助することとした。

以下、本年度実施された教育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救命講習

看護師による救命講習。「もしも誰かが突然倒れたら…」との想定で、ワークシートに沿って、周囲に大人がいない場合に自分ができることを書き込んだり、人形を使って心肺蘇生の実習を行ったりした。

119番通報から救急車到着までの平均所要時間は約8分間であることから、8分を念頭に、グループのメンバーで協力し合い、タイミングよく交代しながら胸骨圧迫を続けた。



救命講習の様子

②宇宙基地設計

名古屋大学宇宙開発チームNAFTの教育班の学生たちによるプログラム。宇宙に関するクイズや、宇宙飛行士の能力試験でも行われる情報伝達訓練を簡易化したものなどを行った後、「地球以外の惑星に移住する」というテーマで、16種類のクラフトモジュールからいくつかモジュールを選び、決められたスペースに配置するという宇宙基地設計にチャレンジした。

「重力がないと筋力が落ちるからトレーニング施設が必要だね」「地球に帰ってくる想定ではないから、移住先の星に合わせた筋力でいいんじゃない？」など、子ども同士で意見を出し合いながら設計を楽しんだ。



宇宙基地設計中の様子

③社会見学（リニア・鉄道館）

夏休みの社会見学として、金城埠頭にあるリニア・鉄道館を訪れた。地球環境に優しい、エコに配慮した最新の新幹線の工夫についてクイズを交えて解説をしてもらった後、ひとりずつポータブルイヤホンを付け、車両展示コーナーや、鉄道の仕組みがわかるコーナーなどを見学した。



リニア・鉄道館見学の様子

2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

梅原徳次（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、榊原千鶴

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、名古屋大学豊田講堂中2階ギャラリー及び3階第1会議室にて開催した。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、各部局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、例年同様、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8日に開催することとした。具体的には、女性研究者による特別講演、ポスターガイダンス、ポスターセッションを実施した。なお、今年度も男女共同参画の趣旨に則り、男性研究者・学生のポスター発表も受け付けることとした。

特別講演では、郷通子氏（理事／名誉教授）による「情報学などの理系って女子に向いているの?」、小谷友美（医学系研究科産婦人科学 講師）による「女性の健康と生命の誕生をサポートする－産婦人科医のお仕事」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129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、3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。授賞式では、松尾総長より直接、表彰状と副賞が授与された。

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については、第3節の2を参照されたい。

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・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、日本語と英語でそれぞれ開講した。日本語授業は前期火曜2時限に開講し、男女共同参画センター長・東村博子、室員・三枝麻由美、榊原千鶴の3名が担当した。

受講者は14名と少人数だったため、課題発表の機会を複数回設け、ジェンダー理解の促進を図ることができた。受講者によるアンケート結果では、共通設問すべての項目で全学教養科目の平均を上回る、もしくはほぼ同じ満足度を得ている。

とくに、授業を通じての知的な関心、学習の手がかり、達成感の獲得、シラバスとの整合性、質問や発表の機会の確保への満足度は高く、また回答全体から、受講者は、担当教員の熱意や工夫を感じながら、発表と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を実感できたと推測できる。

実施した授業内容は以下の通りである。

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します。授業では対話の時間を多く取り入れるとともに、発表の機会も設けます。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の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します。

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. ジェンダーと政治
4. ジェンダーと労働市場
5. ジェンダーと恋愛／結婚
6. ジェンダーと社会政策及びレポートの書き方
7. 男女共同参画社会の実現に向けて（学生個人発表1）
8. 男女共同参画社会の実現に向けて（学生個人発表2）
9. 日本の近代化① 教育とジェンダー
10. 日本の近代化② 戦争とジェンダー
11. 日本の近代化③ 労働とジェンダー
12. 戦後社会とジェンダー①
13. 戦後社会とジェンダー②
14. 男女共同参画社会の実現に向けて 課題と提案（学生発表）
15. レポート試験

* 1は東村博子、2～8は三枝麻由美、9～15は榊原千鶴が担当。

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%

レポート試験：60%

* レポート試験未提出者は「欠席」とする。

教科書

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布する。

注意事項

- 1) 江原由美子・山田昌弘著『ジェンダーの社会学入門』岩波書店 2008年
- 2) 鈴木裕子編『山川菊栄評論集』岩波文庫 1990年
- 3) 松本伊瑛子・金井篤子編『ジェンダーを科学する 男女共同参画社会を実現するために』ナカニシヤ出版 2004年

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% レポート試験：60%

英語授業は、Thinking about Japanese Society in the 21st Century from Gender Perspectivesと題して今年度から開講し、来年度以降も継続して行う予定である。今年度は、後期木曜4限に開講し、男女共同参画センター室員の三枝麻由美が担当した。学生数は31名（G30学生22名、NUPACE学生9名）であった。授業では、ジェンダーとは何か、女性らしさ・男性らしさ、ジェンダーと政治、ジェンダーと仕事、ジェンダーと恋愛・結婚、ジェンダーに基づく暴力、ジェンダーとメディアについて講義を行った。授業では、学生との対話や学生同士の対話を常に心がけて行った。また、学生にはジェンダーに関するミニ・プロジェクトを課し、プレゼンテーションおよびレポートの作成を課した。多様な背景（ジェンダー、国籍、宗教、年齢など）を持つ学生とジェンダーのさまざまな問題について、多方面から議論できたことは、本授業の大きな成果であった。

加えて、G30 for Everyoneという一般公開向けの英語による授業シリーズにおいても、ジェンダー平等について、三枝が講義を行った。

4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ

東村博子（主査）、北栄輔、下村吉治、梅原徳次、野中千穂、
納谷 信、須藤 齋、山中宏二、三枝麻由美

昨年度、本ワーキンググループでは、名古屋大学において、「卓越した研究者を招へいすること」及び「女性研究者（教授など上位職）を増加させること」を同時に進めることを目的に、「戦略的Dual Career プログラム」を提案した。今年度は、役員ならびに各部局にて同提案について議論を重ねた結果、近々新制度として導入される運びとなった。本制度の発足が、名古屋大学における男女共同参画の先進性を国内外に大きくアピールできるとともに、名古屋大学が推進するHeForShe事業や女性研究者（上位職）の人材確保への貢献も期待される。

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、佐々木成江、榊原千鶴、渡井いずみ、平石賢二（8月～）、深澤佳絵（10月～）

2017年度の病児保育ワーキンググループ（以下、病児保育WG）では、あすなる保育園における平成28年度（平成28年4月～平成29年3月）の年間利用状況、および平成29年度12月までの利用状況中間報告を把握し、現状の問題の有無と課題確認を行った。平成26年度より保育園及び医学部人事労務G担当者を交えた拡大WG会議を実施して情報共有と連携を図りつつ活用の利便性に配慮した運用ルールの確認を行ってきたが、平成29年度の拡大会議開催必要性を含め、9月下旬に担当部署および榊原委員に確認した（今年度より、担当は医学部人事労務第三係から本部職員課に変更）。しかし、特段の問題は生じていないということで、会議開催希望もなかったため拡大会議は開催せず、病児保育・病後児保育の実績確認のみを実施した。以下に把握した実績を示す。

1. あすなる保育園における「病児保育」利用実績

平成28年4月～平成29年3月 病児保育 園児種類別利用状況

上段：延べ利用回数
下段：実人数

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
あすなる園児	17 <small>(名大病院小児科受診1)</small>	0	1	1	0	0	19 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診1)</small>
	9	0	1	1	0	0	11
こすもす園児	0 <small>(名大病院小児科受診1)</small>	3	0	0	0	0	3 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診1)</small>
	0	2	0	0	0	0	2
こすもす・あすなる園児以外	0	11 <small>(名大病院小児科受診3)</small>	0	0	0	0	11 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診3)</small>
	0	6	0	0	0	0	6
計	17 <small>(名大病院小児科受診1)</small>	14 <small>(名大病院小児科受診3)</small>	1	1	0	0	33 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診4)</small>
	9	8	1	1	0	0	19

平成29年4月～平成29年12月 病児保育 園児種類別利用状況

上段：延べ利用回数
下段：実人数

	0歳	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	計
あすなる園児	2	4	1	5	1	0	13 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診0)</small>
	1	2	1	3	0	0	7
こすもす園児	0	0	0	0	0	0	0
	0	0	0	0	0	0	0
こすもす・あすなる園児以外	13	0	0	0	0	0	13 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診0)</small>
	8	0	0	0	0	0	8
計	15	4	1	5	1	0	26 <small>(うち保護者小児科医：0、名大病院小児科受診0)</small>
	9	2	1	3	0	0	15

あすなろ保育園における病児保育の利用状況として、例年と同様に0～1歳児の利用が圧倒的に多い。しかしながら、平成29年度では3歳以上の利用者が増加傾向にあること、これら3歳以上の年長児利用者は、全てあすなろ保育園児であることも特徴的であった。これは、0-1歳時点で利用経験のある人がリピーターとなった、換言すれば、病児保育利用が定着化したためと考えられる。今年はインフルエンザが大流行していることから、今後1月～3月の利用が増えることも予測される。

その一方、0～1歳児の病児保育利用者は、あすなろ保育園・こすもす保育園以外のいわゆる外部の園児に多いことが明らかとなった。幅広い対象が活用していたといえる。

2. こすもす保育園における「病後児保育」の利用実績

- 1) 平成28年度利用者：2名（延べ） 1歳児
- 2) 平成29年度（12月まで）利用者：1名 3歳児

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

榊原千鶴（主査）・山崎真理子・中島英博

（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ある。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ある。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ぶ。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、キャリア支援や社会的・心理的な支援の効果が確認されている。

メンター検討ワーキンググループでは、女性教員のためのメンタープログラムを整備するため、新任教員のためのメンタープログラムを実施している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。

（2）2017年度のプログラム運営

2017年度は6名の学内教員にメンタープログラムを提供した。メンター希望者の内訳は、表の通りである。新任教員研修での広報に加え、男女共同参画室と高等教育研究センターのウェブサイトでも広報をしており、年間を通して随時申し込みの問い合わせを受けた。

表 2017年度新規メンタープログラム提供者数

		メンティ人数
女性教員	名古屋大学内	4
	名古屋大学外（連携型）	0
男性教員※		2

※男性教員には高等教育研究センターがメンタープログラムを提供。

メンタープログラムは、次のようなプロセスで運営されている。このうち、メンター検討ワーキングでは申し込みからマッチングとフィードバックをメンバーで分担して行っている。

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。

（3）2017年度のプログラム評価

2017年度のプログラムに関わったメンティ教員・メンター教員へアンケートを実施した。2018年1月上旬にメンティ教員およびメンター教員へ電子メールにて調査票を送付し、同1月末までに回答を回収した。メンティ教員4名、メンター教員4名から回答を得た。アンケートでは、以下の項目について、記述することを依頼した。

- ・どのような活動が行われましたか。期間、回数、相談内容を含めて記してください。
- ・教員メンタープログラムに参加してよかった点を記してください。

第3節 理系女子育成・支援に関する取組

1. 「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」

榊原千鶴

本学では、オープンキャンパス開催にあわせ、「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」を実施している。

「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」は、若手女性研究者の研究支援、および交流を目的とし、理系進学を推進する「女子中高生理系進学推進セミナー」と同時開催することで、幅広い層を対象とした理系育成支援事業となっている。

プログラムは、本学の理系女性研究者による講演と若手理系女性研究者によるポスターセッションの二部構成で、ポスター発表については、女子中高生をはじめとする学外参加者、および本学理系部局の代表教員と男女共同参画推進専門委員会委員及び男女共同参画センター員の投票により、上位3名に松尾総長より名古屋大学総長賞が授与される。

本年度も例年通りオープンキャンパス期間中に開催した。当日実施したアンケート結果とあわせ、詳細を以下に記す。

日時：2016年8月8日（火）13：00～15：30

会場：名古屋大学豊田行動 中2階ギャラリーおよび3階第1会議室

対象：学生、研究者、中学生・高校生および保護者、教員等

プログラム：

13：00～13：05 開会式

13：05～13：45 特別講演 会場：豊田講堂3階第1会議室

①郷通子理事／名誉教授「情報学などの理系って女子に向いているの？」

②医学系研究科 小谷友美講師「女性の健康と生命の誕生をサポートする一産婦人科医のお仕事」

13：45～13：50 ポスターガイダンス 生命農学研究科 山崎真理子准教授

14：00～15：00 ポスターセッション

15：10～15：20 総長賞授与式／閉会式

来場者総数：180名

内訳：一般来場者129名（内、当日参加68名）

ポスター発表者31名

講演者2名

審査員13名

スタッフ5名

ポスター発表受賞者（3名）

・Yip Shu Jan 理学研究科 M1

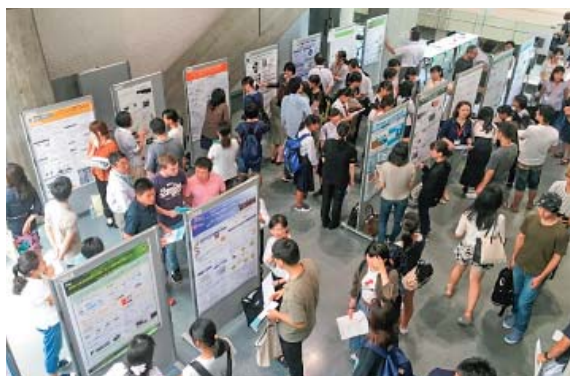
ポスターNo.6「有機分子にフッ素を導入する反応開発」

・萩尾華子 生命農学研究科 D2・日本学術振興会特別研究員

ポスターNo.18「魚はものをどのように見ているのか？—視覚の解明へ—」

・山根雅子 宇宙地球環境研究所 研究機関研究員

ポスターNo.23「温暖化で融ける？融けない？南極の氷」



ポスターセッションの様子



松尾清一総長とポスターセッション参加者

◆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：30名（内訳：中学生7名、高校生19名、保護者3名、その他1名）

【住まい】 中学生n=7 高校生n=19 保護者・その他n=4

	愛知県 (名古屋市内)	愛知県 (名古屋市外)	岐阜県	三重県	その他
中学生	3	1	2	1	1
高校生	5	6	3	1	4
保護者・その他	2	0	1	0	1

【本セミナー情報の取得媒体】 中学生n=7 高校生n=19 保護者・その他n=3

	学校・教師	他イベント	オープン キャンパスHP	オープン キャンパス当日	その他
中学生	3	0	4	0	0
高校生	5	0	10	0	5
保護者・教師	1	0	2	0	0

【理系学部進学について】 中学生n=13 高校生n=20

	真剣に 検討している	検討している	まだ分からない	理系には 進学しないと思う	理系には 興味がない
中学生	2	1	3	1	0
高校生	8	2	9	0	0
保護者・教師	1	0	2	0	0

【理系学部への進学を考えている、あるいは考えていない、具体的な理由／中学生】（抜粋）

- ・数学も好きだが、国語も楽しいと思う。明確な理系文系の区別はまだついていない。医学にも興味がある。
- ・理系が面白そうだから。
- ・いろいろ見て検討していきたい。
- ・医学部に入りたいから。
- ・理系の教科が好きだから。
- ・理系はあまり得意ではないから。

【理系学部への進学を考えている、あるいは考えていない、具体的な理由／高校生】（抜粋）

- ・自分のやりたいことが理系だから。
- ・ものづくりがしたいから。

- ・理系の方が面白そうだから。
- ・興味のある分野が理系分野だから。
- ・薬学に興味があり、進学したいと考えているから。
- ・理系の方が将来役立つと思うから。
- ・どんなことをしているのか、どんなことを学べるのかが、まだ分からないから。
- ・植物などの遺伝子操作などバイオテクノロジーに興味があり、農学部でそういったことが学べるため。
- ・医者になりたいと思っていたが、どうにも数学、物理が苦手で、やはり文系にした方が良いのではないかと悩んでいるから。
- ・建築、土木の職業に就きたいと考えているから。
- ・大学へ進学しても物理学を学んでいきたいから。
- ・理系に興味はあるが、科目が得意ではないため。
- ・理系に興味はあるが、数学が苦手なため。
- ・コンピューターなどが好きだから。
- ・数学が大好きだから。
- ・機械や化学系に興味があるから。
- ・理系科目が苦手で、かつやりたいことなどが具体的に決まっていないから。
- ・他大学で模擬実験を見学し、物理に興味を持ったが、列車の運転手になるには高卒が良いので、理系学部への進学を検討している。

【特別講演について】 中学生n=7 高校生n=19 保護者n=3

	とても良かった	良かった	あまり 良くなかった	良くなかった	どちらとも 言えない
中学生	2	4	0	0	1
高校生	5	13	0	0	1
保護者	1	2	0	0	0

【特別講演の感想/中学生】（抜粋）

- ・内容は分かりやすく良かった。
- ・イラストなどをもっと拡大してほしいかった。
- ・病気などの説明をしてほしいかった。
- ・帝王切開の手術の動画が面白かった。
- ・少し難しい部分があった。
- ・産婦人科の話が面白かった。
- ・とくに臨床の話に興味を覚え、とても心に響いた。また、情報の話も視野が広がって良かった。
- ・とても分かりやすく、新しく知ったこともたくさんあった。文系理系が関係ないことに驚いた。

【特別講演の感想/高校生】（抜粋）

- ・今まで聞いたことのない分野の講演を複数聞いたことが良かった。
- ・実体験が聞けて良かった。
- ・良かったが、少し難しかった。
- ・おふたりとも、チャレンジして、もっと学びたいと思ったことや、興味をもったことを行動に変える力を持ってらっしゃって、私も自分のしたいこと、やりたいことに挑戦しようと思えた。何か1つをずっと勉強するのも良いが、いろいろなことをいろいろな場所で学ぶのは楽しそうだなと思った。
- ・情報学という名前を聞いただけでは何をしているのかよく分からないが、今回の話を聞いて、研究していることが分かって良かった。
- ・例があり、分かりやすかった。
- ・とても貴重な経験で楽しかった。身近にはいない研究者の話聞くことができ、研究への興味が深まった。

- ・話が具体的で面白かった。
- ・理系文系関係なく、情報学が楽しいことを知った。
- ・大学の研究にふれられ、大学生とも話すことができた。
- ・実際に活躍している方の話や、とても参考になる話を聞いて、とても良かった。
- ・他ではなかなか聞けないことを聞くことができた。

【特別講演の感想/保護者】(抜粋)

- ・理系=数学が得意、のような感じがあったが、いろいろなことが繋がっている=理系、ということを感じられた。

【ポスターセッション満足度】中学生n=5 高校生n=17 保護者・その他n=2

	興味ももてた	興味が持てなかった	どちらとも言えない
中学生	5	0	0
高校生	16	0	1
保護者・その他	2	0	0

【ポスターセッション難易度】中学生n=4 高校生n=16 保護者・その他n=2

	難しかった	簡単だった	ちょうどよかった
中学生	4	0	0
高校生	10	0	6
保護者・教師	1	0	1

【ポスターセッションへの具体的な感想/中学生】(抜粋)

- ・身体の構造や筋肉など、自分に実際に関わることが多く、面白かった。
- ・話が面白く、分かりやすかった。
- ・大学の内容なので、少し難しいところはあったが、私にも分かるようにひとつひとつ丁寧に説明してくれて、内容がどれも面白かった。
- ・難しかったが、理解できて面白かった。

【ポスターセッションへの具体的な感想/高校生】(抜粋)

- ・いろいろな研究発表を聞くことができ、その中に自分の興味のあることがあり、どんな学部に進めば自分のやりたいことができるのか、少し分かった。
- ・初めて見る分野や理系の中にも沢山の分野があることを知ることができ、良かった。
- ・自分なりのペースで理解できて良かった。
- ・ただただすごい!と思った。
- ・実際の実験や結果から、考察を全て自分たちで行うことに驚いた。
- ・1つのことを突き詰めることができるのは良いなと思った。
- ・しっかり説明してもらい、理解することができ、進みたい学部の人とも話すことができて良かった。
- ・研究の内容はさすが大学と思うほど専門的だったが、高校生でも理解できるように分かりやすく説明してもらい、楽しかった。
- ・見るべきポイントがよく分かった。
- ・ポスターの内容や研究内容はとても難しいと思ったが、とても親切に答えてもらい、少し理解できたように思う。
- ・分からなかった言葉まで詳しく教えてもらい、とても興味が持てた。
- ・小さな疑問にも丁寧に答えてもらえた。
- ・専門的な言葉や難しい内容なども分かりやすく説明してもらい、嬉しかった。
- ・質問にも丁寧に答えてもらい、自分の選択肢が広がったと思った。

【理系学部への関心について】 中学生n=6 高校生n=16

	ぜひ勉強したい	勉強してみたい	まだわからない	勉強したいとあまり思わない	理系には興味がない
中学生	1	3	2	0	0
高校生	5	6	5	0	0

【本セミナーのどの部分がきっかけで、理系学部で勉強したい、あるいはしたいと思わないと感じたか/中学生】 (抜粋)

- ・産婦人科の発表は興味を持てた。それを発信するツールとしても、情報学は使えるのではないかと思った。ロボット学は更に活用できると思った。
- ・ポスターセッションに興味を持ち、私もやってみたいと思った。
- ・理数教科が好きで、好きな研究ができるかもしれないと思った。

【本セミナーのどの部分がきっかけで、理系学部で勉強したい、あるいはしたいと思わないと感じたか/高校生】 (抜粋)

- ・自分には少し難しすぎるかなと思った。
- ・1つの研究を半年かけて行ったという話を聞いて、のんびりと長時間かけて1つのことに取り組めるのは良いなと思った。
- ・研究で海外へ行ったと聞いて、国際交流にも興味があるので、ますます理系学部で研究したいと思った。
- ・ポスターセッションで理系の学部でも文系に通じるところがあると知り、完全に理系に絞らなくて良いことを知った。
- ・ポスターセッションで、自分の興味のあるものや面白いなと思っていたものがあつた。
- ・ポスターセッションで、理系学部についての話を聞くことができた。
- ・ポスターセッションで、研究が面白いと思った。
- ・ポスターセッションで、いろいろな分野の研究を見て、奥が深いと思った。
- ・物理工学科でしか学べないと思っていたことが、化学でもできると分かって、選択肢が広がった。

【名古屋大学理系学部への進学について】 中学生n=5 高校生n=19

	検討している	検討していない	まだわからない
中学生	1	0	4
高校生	3	2	14

【名古屋大学の理系学部への進学を検討する上で、どのような情報が必要か/中学生】

- ・受験情報。
- ・中高生参加イベント情報。

【名古屋大学の理系学部への進学を検討する上で、どのような情報が必要か/高校生】

- ・学部によって学ぶ分野の違いや、その学部でできること、研究内容に関する情報。
- ・留学情報。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

榎原千鶴

本年度で創設11年目を迎える理系女子学生コミュニティあかりんご隊は、昼休みを利用して毎月行っている「ランチ会」において、メンバー相互の交流を深めるとともに、授業後のミーティングやメーリングリストを通じて、活動内容に関する企画提案、意見交換、実施方法等を話し合うとともに、活動内容を随時、以下ホームページにて発信、紹介している。

「あかりんご隊 ～名古屋大学理系女子学生コミュニティ～」<https://acalingo.jimdo.com/>

男女共同参画センターは、あかりんご隊の活動に必要な経費を支援するとともに、活動全般に関する助言、学外との交渉、実験時の備品運搬等を行っている。また、科学実験の実施に際しては、技術職員のかたがたにご協力、ご尽力いただいている。

科学実験の詳細は、技術職員執筆による後掲「あかりんご隊への技術支援」、メンバー企画実施のエンカレッジ交流会については、あかりんご隊による「エンカレッジ交流会アンケート」もあわせてご覧いただきたい。

あかりんご隊 2017年度活動報告

◆7月15日（土）横浜シンポジアで開催された特定非営利活動法人日本女性技術者科学者ネットワーク主催Global Women in Science and Technology（GWST）に代表3名が参加し、理系進学に関する進路相談を担当した。

◆9月28日（木）名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）において、小学生を対象に、科学実験「色のひみつ」を実施した。



スライドによる実験内容の説明



実験の様子

◆10月7日（土）8（日）、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2017に参加し、科学実験「絵が消える!? 不思議なカードを作ろう！」を実施した。



参加者に実験の説明をするメンバー



実験の様子

- ◆10月21日（土）ホームカミングデイ2017において、科学実験「色のひみつ」を、各定員20名、計3回実施した。



スライドを使って実験を説明

- ◆12月6日（水）、心の発達支援実践研究センター鈴木健一教授による講演「ストレスと対処法」、アロマサロンひだまりオーナー渡辺久美子氏指導によるアロマワックスバー作り、茶話会というプログラム構成によるエンカレッジ交流会を企画開催した。



鈴木健一教授による講演の様子



参加者制作のアロマワックスバー



各自作品を手にした参加者たち

- ◆12月17日（土）静岡科学館る・く・るで行われた静岡大学主催「リケしず成果報告会&受験対策・進路相談会」に代表3名が参加し、受験対策および進路相談を担当した。



あかりんご (acalingo) 隊への技術支援

永田陽子¹⁾、吉野奈津子²⁾、鳥居実恵¹⁾、西村真弓¹⁾

1) 全学技術センター (分析・物質) 2) 全学技術センター (生物・生体)

【はじめに】

あかりんご (acalingo) 隊とは、academic linkage girls organizationの頭文字を取ったもので、学内で少数派になりがちな理系女子学生の懇親を目的としたコミュニティである。2007年に設立されて以降、活動範囲は広がり、現在では女子学生間の懇親という本来の目的も維持しながら保育園や学童保育所及びイベントなどでの出張実験、オープンキャンパスでは理系を目指す女子高校生のための進学相談なども行っている。これらの活動は理系女子学生のロールモデルを示す場ともなっている。

本学の技術職員は業務の一環として実験実習授業や環境安全衛生管理業務を担当しており、我々はその経験を活かしてあかりんご隊の実験サポートを行っている。主なサポート内容は、実験テーマの提案、実験に使用する器具類および試薬の調達、実験内容の組み立て方への助言などである。また、実験演示を実際に行うにあたり広範囲にわたるサポートを行っている。



図1. あかりんご隊による実験演示

【平成29年度の実験演示内容の検討】

今年度は光の性質というテーマを決め、光の反射、屈折および光の三原色についての実験を行った。前年度から候補に挙がっていた光の屈折と反射を応用した実験を科学の祭典で行った。また光の三原色についての実験をホームカミングデーで行った。両実験とも演示した実験を参加者が再現しやすいように、身近な材料を使用するよう心掛けた。

実験テーマについては以下の2テーマが挙げられた。

- ・光の反射、屈折を応用する実験
- ・光の三原色の実験

【安全対策の検討】

今回、試薬などは使用せず、またポリエチレン袋や折り紙などを用いるのみであったため、安全メガネなどは準備しなかった。参加者には実際に実験を行う前に下記3点について同意することとした。

- ・勝手に実験を行わないこと
- ・説明をする人の話をきちんと聞くこと
- ・水槽を使って実験結果を見る為、水槽を倒さないよう留意すること

【平成29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。

I. 青少年のための科学の祭典2017

10月7日(土) 8(日) 9:30-17:00

場所: 名古屋市科学館

テーマ: 見えたり見えなかったりする不思議なカードを作ろう

【実験の概要】

今回は「見えたり見えなかったりする不思議なカードを作ろう」のテーマで行った。チャック付きポリエチレン袋とケント紙を用いて光の進み方の不思議を体験してもらう実験である。5種類の絵から好きなものを選んでもら

い、光の屈折、反射を利用して媒質（水）の中と媒質（空気）となる水の外で絵がどのように変化するか観察した。また、媒質（空気）と媒質（ガラス）の異なる物質を通る光についても説明した。

【実験手順】

紙に書いた絵をポリエチレン袋に入れたあと、ポリエチレン袋を水に入れると、光の全反射により、ポリエチレン袋の中が見えなくなる。ポリエチレン袋の表面にも絵を描くと、ポリエチレン袋の中の紙にかいた絵だけが見えなくなる。これらの比較することで不思議な現象となる。この現象は簡単に再現できるので、参加者にとってもどこでも再現しやすいと思う。また材料も媒質（水）と媒質（水と屈折率の近いポリエチレン袋）を使用するので入手しやすい。原理の説明は光の屈折、反射および全反射について行った。また、媒質（水）と媒質（空気）の屈折だけではなく、透明ガラス板に光をあて、媒質（ガラス）と媒質（空気）において光がどのように屈折、反射するのもかも実演した。

（会場でのマニュアル）

- ① 5種類の絵から好きなものを選んでもらう
- ② 選んだ絵の型紙を何も書いていないビニール袋に入れ、油性ペンで輪郭をなぞる。
- ③ 選んだ絵に色を付ける
- ④ 色を付けた絵をビニール袋に入れる
- ⑤ ビニール袋を水に入れ、遊んでもらう

【説明について】

紙芝居を用いて、空気と水、空気とガラスなど異なる物質の間の光の屈折率の違いについて説明を行った（図2）。また今回のキーワードは「全反射」とした。説明では、異なる物質の境界面では光の角度が変化するため、入射光と屈折光の角度によっては全反射を起こし、全く見えなくなることを説明した。他にも透明ガラスとレーザー光を用意し、実際に光の屈折及び反射が見えるようにした。空気の屈折率がほぼ1に対してガラスの屈折率はほぼ1.4の為、図のように光が屈折することになることを説明した。

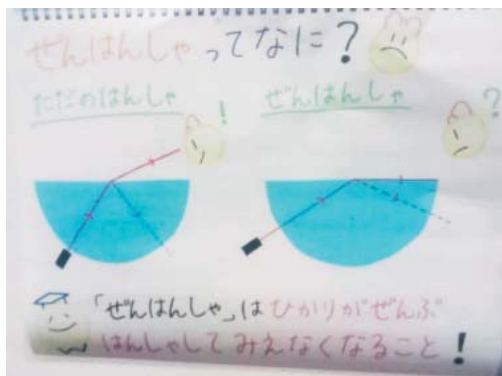


図2. 紙芝居を使用し実験内容を説明



図3. 科学の祭典での実験演示

II. 名古屋大学ホームカミングデー

日時：10月21日（土）10：00～16：00

場所：名古屋大学野依記念学術交流館

テーマ：「色のヒミツ」

参加人数：60人（事前予約制）

【実験の概要】

「色が見える」というのは光源から光が出て見ている対象物にあたり、反射する事で目に届き、それが脳に伝えられる、という仕組みである。これを事象として理解させるにあたり「分光」「加法混色」「光の三原色」の3つのキーワードを用意した。まず太陽の光は様々な色の光を含むことから「分光」の説明を行い、次に光を混ぜる「加法混色」の説明を行った。実際に色分けしたコマを回転させて見える回転混色法を行いどの色に見えるのか観察し

でもらった。1つ目の実験後、分光によって分けられた光のうちたった3つの色の光で全ての色の光を見る事ができるという「光の三原色」について説明し、最後に白黒で描かれた「ベンハムのコマ」を用いて色が見えるか実験した。加法混色（回転混色）の実験では手で回した時に速い回転になるようゴルフマーカーを用いる工夫をし、その上にあらかじめ半円・1/3円・1/4円状に切り取った色折り紙を貼り付けてコマを作成した。ベンハムのコマについては、直径10cm程度の円状が視認しやすい1) ことからCDに円状に切った白黒模様の紙を貼り付ける形をとった。

【実験手順】

- ①クイズ形式で分光の説明・加法混色の説明後、三原色のコマをグループで受け取り、回転させるとどのような色になるか予想し配られた紙（図4）に書いてもらう
- ②実際にコマを回転させ色を確認。また、各自で好きな色の組み合わせでもコマを作成し回転させてみる
- ③グループで発表し、次は白黒のコマを回転させるとどのような色が見えるのか、実験の説明をする
- ④CDに白黒模様をつけた紙（ベンハムのコマ）を貼り付け、ビー玉の上にCDを乗せ回転させて色を確認する

今回、「色」というわかりやすくも曖昧な事象がテーマであったので、イメージしやすい・理解しやすい説明内容にするのに幾度も工夫を凝らす姿が見られた。白黒模様を回転させると色が見える現象については、実ははっきりとした理由がわかっておらず光の刺激を受容し知覚する過程で生じる感覚時間のずれが原因ではないかと考えられている。その為人それぞれ感覚が異なるのでどの色に見えたか正解はないが、それが実験の面白い部分でもあると感じた。

ホームcomingデー2017
名古屋大学理系女子フットボール部
加法混色

色のパターン		予想	結果	色のパターン		予想	結果
赤	青			青	黄緑		
青	緑			赤	黄緑		
赤	緑			赤	黄緑	青	
赤	緑	青		黒	鮮やかな色		



図5. 参加者による実験風景

図4. 予想シート

この他にも名古屋大学男女共同参画室が運営に関わる「ポピンズアフタースクール」にて同様に光の三原色を体験する実験を行った。



図6. ポピンズ学童での実験演示

【アンケート結果】 実験演示について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後のアンケート結果を図7に示す。

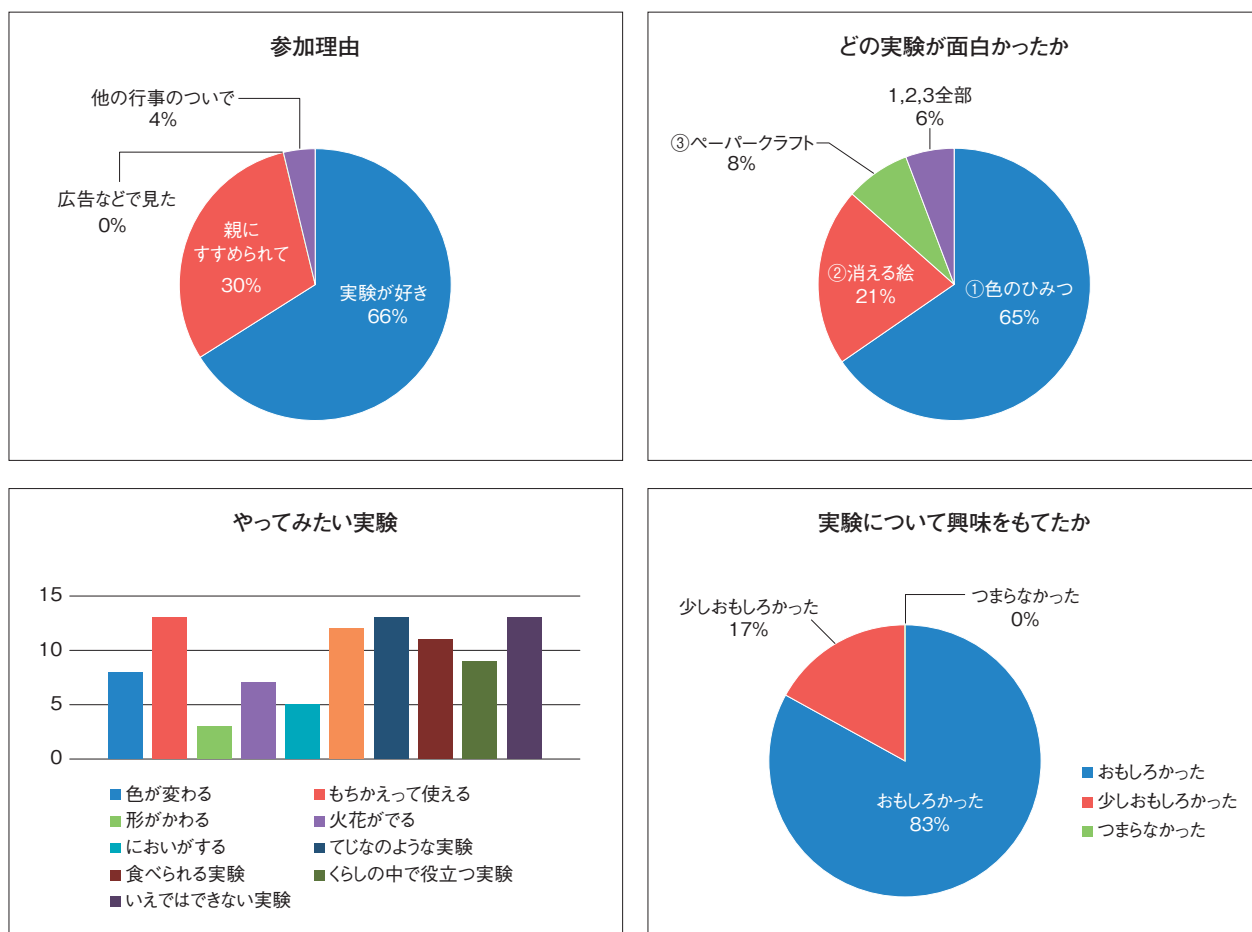


図7. 名古屋大学ホームカミングデーにおけるアンケート結果

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いました男女共同参画室の先生方に深く感謝申し上げます。

参考文献

- 1) 山田卓三 (1998) 「からだを感じるあそび事典—五感をひらく原体験100集」 農山漁村文化協会.
- 2) 吉田秀人「くまもと学びサポート」 <http://rika.k8246.net/koma-kisekae.html>
- 3) 茂木一司 手塚千尋 (2015) 「色のまなび事典 (1) 色のひみつ」 星の環会

エンカレッジ交流会アンケート

あかりんご隊

12月6日（水）、心の発達支援実践研究センター鈴木健一教授による講演「ストレスと対処法」、アロマサロンひだまりオーナー渡辺久美子氏指導によるアロマワックスバー作り、茶話会というプログラム構成によるエンカレッジ交流会を企画開催した。アンケート結果は以下の通りである。

①男性3人 女性17人 20人回答	文系2人 理系15人 職員1人 院生5人 学部生15人
②イベントをどのように知ったか	ポスター⇒8人 メンバーから⇒6人 知人など⇒6人
③参加理由（複数回答）	あかりんごの活動に興味⇒4人 アロマに興味⇒18人 講演内容に興味2人
④講演会感想	とても満足⇒9人 満足⇒8人 どちらでもない⇒2人
⑤アロマ体験感想	とても満足⇒16人 満足⇒4人
⑥今後あったら良いイベント（複数）	ライフプラン⇒2人 美容⇒9人 手作り体験⇒17人 異文化⇒6人
⑦開始時間について	早すぎる⇒1人 適切⇒19人

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

榊原千鶴

●ホームカミングディ卒業生向けキャリア支援企画「名大パパ+ママサロン」

ナショナルイノベーションコンプレックス（NIC）3階多世代共用スペースを会場に、学生相談総合センター（船津静代）、ビジネス人材育成センター（B-jin）（森典華）、工学研究科・未来社会創造機構まちづくりプロジェクト（太幡英亮）、男女共同参画センター（榊原千鶴）主催による卒業生キャリア支援企画「名大パパ+ママサロン」を開催した。

子育てしやすい環境作りをめざし、同窓生、学生、教職員らによる出会いの場を設けるこの座談会企画では、「職場の上司や同僚、地域との接し方のヒント」をテーマに、和やかな雰囲気の中、意見交換が行われた。



座談会の様子

2. 地域ネットワーク

東村博子

東村は、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）委員および同市の女性活躍推進・ワーク・ライフ・バランス委員会委員長を務め、とりわけ、名古屋市における女性の活躍・ワーク・ライフ・バランスを推進するための「名古屋モデル」の策定において、中心的な役割を果たした。「名古屋モデル」では、特に名古屋市所在の企業における女性活躍促進の有効な取組について、職種別および規模により類型化しベストプラクティスとして公表すること等を発案し、名古屋市の事務局と協働して同市男女平等参画推進会議に同モデル案を提出し、同市における男女共同参画への意識改革、長時間労働是正、企業内環境の整備、人材不足解消、女性管理職の登用比率の増加、若い女性の関東圏への転出超過への対応や、保育・介護システムの整備に資する様々な提言を行った。その結果、名古屋市では、2018年度にこれらのベストプラクティスを同市HPにて公表するに至り、男女共同参画の具体策の普及に繋がった。

さらに、東村は、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会会長を務め、同市の男女共同参画・女性活躍促進、人材の多様性の活躍等の推進のための様々な提案を行うとともに、瀬戸市長からの女性活躍推進計画への諮問に対して、「瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン」を答申し、これにより同市における女性活躍推進に貢献した。

また東村は、愛知県大村知事が主宰する「あいち女性の活躍促進会議」（2017年度発足）の委員を務め、同会議において名古屋大学における男女共同参画の取組に関する情報発信をすると共に、同会議委員を務める産学官からのメンバーとの様々な意見交換・情報共有を通じて、愛知県における男女共同参画の促進に貢献した。

3. 大学間ネットワーク

三枝麻由美

- 今年度は、他大学からの来訪が合計で3件あった（詳細は、第2章第1節に記載）。来訪された大学とは、大学における男女共同参画推進に関する意見交換を行い、保育所や学童保育所等の視察に同行した。また、本学の男女共同参画センター員が、他大学において名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み等について講演した件数は、3件であった。
- 第15回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（場所：東京大学）にて、名古屋大学の男女共同参画推進活動を紹介するポスター発表を行った。
- 2018年3月2日に開催された「平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業フォーラム 研究力強化に向けた女性研究者の活躍促進」に参加し、本学での女性研究者研究力支援の取り組みについて紹介した。

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

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）の活動として、愛知県が中心となり、リケジョ支援イベントを行った。

まず、第一回目として、「女子中高生の大学・企業取材ツアー」と題して、下記の2回に分けて行った。

8/21（月）名古屋大学 X（株）デンソー、

ご担当：未来材料・システム研究所 宇治原徹教授、田川美穂准教授

8/23（水）名古屋大学 X（株）エイチーム

ご担当：未来社会創造機構 石黒祥生特任准教授

第二回目として、11月4日（土）に「女子のための理系☆きっかけフェスタ」をウィルあいちで開催した。

第3章

女性研究者育成・増員

第1節 女性PI枠

三枝麻由美

自然科学系分野における女性研究者の採用加速を図るため、本学では「女性PI (Principal Investigator) 枠」を導入し、研究を主導する優れた女性教員の公募を行っている。今年度は、下記の研究分野及び職種において女性PIの公募を行った。

募集人員：下記の5つの研究分野のうちから2名

研究分野及び職種：

- 生命科学： 教授又は准教授
- 森林圏科学及びその関連分野： 教授又は准教授
- 数学・数理科学： 教授又は准教授
- 基礎医学分野： 教授又は准教授
- 有機化学： 教授又は准教授

本公募では、下記の研究科等が共同して募集し、採用される教員は下記のいずれかの研究科に所属となります。

- 理学研究科：<http://www.sci.nagoya-u.ac.jp/> (生命科学)
- 生命農学研究科：<http://agr.nagoya-u.ac.jp/> (森林圏科学及びその関連分野)
- 多元数理科学研究科：<http://www.math.nagoya-u.ac.jp/> (数学・数理科学)
- 医学系研究科：<http://www.med.nagoya-u.ac.jp/> (基礎医学分野)
- 創薬科学研究科：<http://www.ps.nagoya-u.ac.jp/> (有機化学)

公募期限は2018年3月30日であり、来年度での採用を予定している。

発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト

上述の「女性PI枠」は上位職階の女性教員を増やすためである一方、発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトは若手女性教員を増やすための取組である。同取組は、女性教員の採用および昇進を点数化し、3年間の点数の積算がもっとも高い部局に、女性の特任教員の人件費を支援し、3年後には任期のない承継教員へ移行する又は新たに採用する女性の承継教員に対して研究費を配分するというものである。今年度は、環境医学研究所で採用された女性助教(計2名)に研究費を配分した。

第4章 科学技術人材育成費補助事業

三枝麻由美

第1節「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」

本学は、文部科学省「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に、平成26年度に採択された。本事業は平成26年度～28年度までの期間、名古屋市立大学および豊橋技術科学大学との連携により、女性研究者の研究力向上と上位職への登用を支援するためのものである。本事業において、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を設立し、産官学連携により、女性研究者の研究活動支援を行った。最終的な評価結果は、「A」であった。

(事後評価)

女性研究者研究活動支援事業（連携型）

(実施期間：平成26～28年度)

代表機関：名古屋大学（総括責任者：松尾 清一）
共同実施機関：名古屋市立大学、豊橋技術科学大学

プロジェクトの概要

愛知の女性研究者支援を牽引してきた名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学が連携し、さらに連携企業等として、トヨタ自動車、愛知中小企業家同友会、名古屋市、愛知県の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築する。女性研究者の上位職登用及び研究力向上を図るため、女性研究者リーダーシップ・プログラムや研究力強化セミナー等を実施するほか、連携企業と女性研究者データベースの構築や女性研究者インターンシップを導入する。本事業を通して、これまで各機関で行ってきた女性研究者支援の仕組みを地域全体へ発展拡大させるとともに、産官学連携により我が国の未来を切り拓く女性研究者リーダーの育成を目指す。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	実施期間終了後の取組の継続性・発展性
A	b	a	s	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

女性研究者支援において豊富な実績とノウハウを有する代表機関が連携の牽引役となっており、共同実施機関である2機関における女性研究者活躍促進の基盤づくり、女性研究者の採用及び養成を推進するための仕組みづくりに貢献するとともに、女性研究者がさらに活躍できるよう代表機関自らの基盤を一段と高めており評価できる。今後も女性研究者の採用、養成を図る取組を継続、発展させ、特に上位職（教授、准教授）に就く女性研究者の増加を図ることを期待する。

- ・ **目標達成度**：3連携機関全体の女性教員在籍比率及び採用比率、女性研究者の研究成果向上がいずれも目標を上回り達成されたことは評価できる。しかしながら、女性研究者の上位職（マネージメント層）への登用率は目標を大きく下回っており、目標達成に向けた各連携機関のガバナンス強化に期待する。
- ・ **取組**：3連携機関が協働して、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」、「広域メンターシップ」、女性研究者データベース構築、大手自動車メーカーとのインターンシップ・プログラム、多様なロールモデルの提示等、女性研究者の研究力強化やキャリアパス支援等に関する様々な特色ある取組を実施したことは評価できる。
- ・ **取組の成果**：代表機関の強いリーダーシップにより、共同実施機関の意識啓発が格段に進み、これまで代表機関が実施してきた教員の女性限定公募が共同実施機関へ普及し、目標を上回る5名の女性教員が採用されたことは高く評価できる。また、研究支援員の配置、女性研究者を研究代表とする共同研究助成制度、「広域メンターシップ」等の取組により女性研究者の研究

業績が目標を上回り大きく向上したことは高く評価できる。今後は、各連携機関における女性上位職教員（教授、准教授）の増加を期待する。

- ・ **実施体制**：3連携機関の学長のリーダーシップの下、事業推進体制として「連携型推進協議会」を創設し、テレビ会議等を活用し定期的に合意形成と情報共有を進めたことは評価できる。さらに、愛知県の行政、産業界を巻き込んだ「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築したことは評価できる。今後の愛知県全域への取組の普及、拡大を期待する。
- ・ **実施期間終了後の取組の継続性・発展性**：実施期間終了後も各連携機関は自主経費により予算を確保し、取組を継続しており評価できる。また、代表機関においては、実施期間終了後に取組を継続するため、「女性リーダー育成支援基金」、「ジェンダー平等支援基金」の特定基金を新設し外部資金獲得を図っており評価できる。

第2節「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

名古屋大学は、平成29年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に応募し、採択された。

本事業は、研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、各機関・地域の特徴を踏まえた、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画を設定・公表することを要件とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や研究中断、あるいは離職した女性研究者の復帰・復職支援及び女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組を支援するものである。「特色型」は、大学や研究機関における単一の機関内での部局横断的な取組支援を目的としている。

【本事業における名古屋大学の目的】

女性教員比率および女性教職員の上位職比率の増大、ライフイベント中の女性研究者への両立支援、女性研究者の研究力向上、ジェンダー平等推進のための拠点設立および学内の意識改革を目指す。とりわけ、女性教員比率に係る数値目標を確実に達成するとともに、役員、部局長への女性教員の登用を積極的に推進することが期待されている。

【本事業における名古屋大学の取組概要】

1. 女性教員比率・女性教員上位職比率の増大
 - ・女性教員採用加速インセンティブ
 - ・女性教員上位職登用インセンティブ
 - ・女性研究者トップリーダー顕彰
 - ・女性研究者リーダーシップ・プログラム
2. ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善
 - ・研究支援員制度
 - ・介護相談会
 - ・ワーク・ライフ・バランス向上のためのアンケート調査の実施
 - ・センター試験時の学内保育所利用および学童保育所利用支援制度
3. 女性研究者の研究向上
 - ・英語プレゼンテーション研修
 - ・英語論文執筆セミナー
 - ・英語論文校閲助成
4. ジェンダー平等推進のための拠点設立および学内の意識改革
 - ・国内外のジェンダー平等推進拠点を目指した男女共同参画センターの設置
 - ・ジェンダー平等ベスト・プラクティス賞

第5章

文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型(多文化共生社会) 「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

榊原千鶴

平成25年度、文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型(多文化共生社会)に採択された本プログラムは、多文化共生に資するウェルビーイング(個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること)をアジアで実現するために、異文化相互理解に立脚した国際性と使命感を兼ね備えたグローバルに活躍できる女性リーダーの育成を目的とする。

募集人数は毎年20名、プログラム名に「女性リーダー」を冠するものの、男女共同参画に理解のある男子学生の入講も認めており、2017年現在の受講生は、1期生(後期課程2年)17名、2期生(後期課程1年)14名、3期生(前期課程2年)17名、4期生(前期課程1年)16名の計64名である。

プログラム責任者は、高橋雅英・医学系研究科長・医学系研究科教授、プログラムコーディネーターは東村博子副理事・生命農学研究科教授・男女共同参画センター長、プログラム担当者は49名(名古屋大学35名、海外大学3名、国際機関6名、企業1名、その他4名)、学内参画は4研究科12専攻2部局である。

本プログラムでは、徹底した英語教育と、以下の特色にもある通り、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」 「グローバルリーダーⅠ～Ⅳ」 「海外実地研修ⅠⅡ」をはじめとする実践的教育により、6つのコア能力(俯瞰力・ジェンダー理解力・実践力・現場力・企画力・発信力)の総合的習得をめざしている。男女共同参画センターは、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」 「グローバルリーダー」をはじめとするプログラム全般に関わっている。また、学内教員をメンターとするメンタリングプログラムを担当するとともに、ビジネス人材育成センター(B-jin)協力のもと、企業人をメンターとする企業メンタープログラムも新たに設けることで、受講生の学習環境の整備、研究力向上、キャリア形成を支援している。



2017年11月10日(金)～11日(土) あいち健康の森プラザホテルでの「多文化共生特論」の様子

◆ 〈「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〉の特色

特色1：女性にフォーカスしたアジア展開

21世紀における持続可能な社会の発展に向けて、多様な取り組みが求められているいま、日本社会を活気づける鍵となるのは〈女性〉であり、女性たちが、その能力や個性を十分に発揮し、活躍の場を広げることが期待されている。

一方、さまざまな発展段階にある多文化社会アジアに目を向ければ、そこには、貧困問題、多様な健康問題、ジェンダー格差など、解決すべき課題が山積している。とくに、女性が伝統的に貢献してきた「食・健康・環境」分野における共通課題を解決するためには、民族や国籍、宗教を超え、アジアの女性同士によるネットワークの構築と、パートナーシップの確立、深化が必要である。

本プログラムでは、こうした課題に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェル

ピーニング実現のために、確固たる専門性と俯瞰力、異文化相互理解に立脚した国際性と使命感を兼ね備えたグローバルに活躍できる女性リーダーの育成をめざす。

特色2：専門分野を超えた5年一貫の学位プログラム

国際開発、教育発達科学、生命農学、医学（医学科・保健学科）4研究科、および農学国際教育協力センター、男女共同参画室により設置された研究教育支援プラットフォームのもと、国内外の優れた研究者、国際機関・民間企業等でグローバルに活躍する専門家による分野を超えた5年一貫教育を行うことで、これまでの縦割り教育では不可能だった〈統合知〉の獲得と、6つのコア能力～①〈ジェンダー理解力〉ジェンダー問題の理解、女性ネットワーク・パートナーシップ形成、②〈実践力〉企画を行動に移す力・マネージメント能力、③〈現場力〉現場での地域社会理解・交渉力・問題解決力、④〈企画力〉発想の豊かさ、アセスメント力、政策提案ができる力、⑤〈俯瞰力〉グローバルな視点で問題発掘・解決する能力、⑥〈発信力〉卓越したディベートスキル・語学力・プレゼンスキルの修得をめざす。

特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

国際社会が抱える課題を解決するためには、できるだけ若い時期に異文化を体験し、異分野融合の研究課題に対する俯瞰的視野と国際性を養うことが求められる。

本プログラムでは、英語による講義・演習、5年間の実践的英語教育を実施するとともに、アジアを中心とする本学の学術交流協定校、連携大学および国連児童基金（UNICEF）、国連人口基金（UNFPA）、国際協力機構（JICA）をはじめとする国際機関・協力機関との連携により、高い専門性と明確なビジョニングのもと、アジアにおけるウェルビーイング実現に向かって行動できる女性リーダーを育成する。

また、キャリアパスを実現するためには、複数の段階を踏みながら、各段階での障害や問題を克服、解決していく必要があることから、4研究科合同による指導教員体制に加えて、本学メンター制により、在学中だけでなく、修了後も継続して支援を行うことで、修了生のキャリアパスを確実にしていく。

◆学位プログラムの概念図



* 図中「男女共同参画室」は、2017年7月「男女共同参画センター」に改組。

第6章

男女共同参画推進における国際連携の強化

三枝麻由美

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForShe」を推進する世界の10大学に選抜された。日本の大学で選抜されたのは、本学のみである。また、アジアでみても、本学に加え、香港大学の2大学のみである。他の8大学は、オックスフォード大学（英国）、レスター大学（英国）、パリ政治学院（フランス）、ヴィットウォーターランド大学（南アフリカ）、ジョージタウン大学（米国）、ニューヨーク州立大学ストーニブルック校（米国）、ウオーターラー大学（カナダ）、サンパウロ大学（ブラジル）である。

「HeForShe」とは、世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が運動の主体になることを目的としている。同キャンペーンを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、UN Womenによる同キャンペーンに協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進に努める。具体的には、10大学の共通コミットメントである「安全なキャンパスの構築」(make campus safer)を促進した。加えて、本学の3つの個別コミットメントである①男女共同参画センター（仮称）の設立、②2020年までに女性教員比率および女性管理職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行った。

今年度は、主に下記の活動を行った。

①情報発信

本学ホームページおよび男女共同参画ホームページでの紹介、「名大トピックス」などの学内外の媒体への執筆を行った。

②HeForShe「大学版ジェンダー平等報告書」発表

UN Womenによる大学版ジェンダー平等に関する初の報告書が、第72回国連総会開催機関中の9月20日、ニューヨーク市において発表された。この報告書では、本学を含む世界の主要10大学の他に、世界の主要企業10社の代表、および国家リーダー10名がそれぞれのコミットメントを記載し、進捗状況について説明している。国連本部での記者発表には、松尾総長も登壇し、本学でのキャンパスの安全について述べた。



③デートレイプをなくすためのワークショップ

デートレイプをなくすためのワークショップを、6月28日および7月21日の2回本学にて開催した。両日ともに愛知県警の担当者から話をし、参加者全員でワークショップを行った。

The flyer is titled "HeForShe ワークショップシリーズ②" and features the main headline "「尊重し合える二人のあり方」を考える" (Thinking about how two people can respect each other). Below this is the subtitle "～デートレイプのシナリオから～" (From dating rape scenarios). The text states: "気づかない内に、あなたは加害者になっているかもしれません。" (Without you realizing it, you might be becoming a perpetrator). The event details are: "7/21(金)16:30-18:00", "場所: 理学南館セミナー室" (Venue: Seminar Room, South Building, Faculty of Science), and "対象: 学部生・院生" (Target: Undergraduate and Graduate Students). A note says "(名古屋大学以外の学生や教職員も歓迎)" (Students and faculty from other universities are also welcome). A red circle on the right says "要 事前申込" (Advance registration required). The program includes: "16:30-17:00 愛知県警察本部によるお話" (Talk by Aichi Prefecture Police Department) and "17:00-18:00 ワークショップ" (Workshop). The application method is: "メールの件名を「7/21ワークショップ」とし、大学名、氏名、学部、学年を書いて heforshe@adm.nagoya-u.ac.jp まで送信してください。(先着順)" (Email subject: "7/21 Workshop", include university name, name, department, and year, send to heforshe@adm.nagoya-u.ac.jp, first-come first-served). Logos for HeForShe (UN Women Sustainability Movement for Gender Equality) and Nagoya University (NAGOYA UNIVERSITY is proud to be a HeForShe IMPACT Champion) are present. The footer reads "主催 名古屋大学 HeForShe 推進専門委員会" (Organized by Nagoya University HeForShe Promotion Special Committee).

④ジェンダー・サミット10への参加

ジェンダー・サミット10（東京、一橋講堂）に、HeForSheブース、ポスターを展示した。

⑤「Global Ideathon（アイデアソン）」の開催

世界の10大学による共通のコミットメントである「安全なキャンパスの構築」への取り組みとして、キャンパスから性暴力を撲滅するためのアイデアソンを、今年度は、リーディング大学院合同シンポジウムのプレ企画として、10月19日（木）に開催した。合同シンポジウムのために全国の大学院から集まった60名以上の学生が参加をし、前半でデートレイプをなくすためのワークショップを開催し、後半で、大学として性暴力撲滅のために何ができるかを議論した。アイデアソンの開催の様子や解決策を、twitterを通じてグローバルに発信した。

⑥「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査」

「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査」と題し、男女共同参画センター、ハラスメント相談センター、学生相談総合センター、国際教育交流センターの4機関が合同で、オンラインによるアンケート調査を2017年12月22日より2018年2月9日間で実施した。加えて、学生のみを対象に、2018年3月および4月の健康診断実施会場にて、アンケート調査を配布し、郵送にて返信してもらうように学生に依頼した。

⑦HeForShe担当実務者会議（IMPACT Lab）

UN WomenおよびUniversity IMPACT Championsによる毎月一回の電話会議の開催に加え、直接集まったの会議を9月にニューヨークにて、3月に本学にて行った。

⑧HeForShe担当実務者会議（IMPACT Lab）およびHeForShe国際セミナーの開催

⑦で触れたように、HeForShe担当実務者会議を3月14日・15日の2日間、HeForShe国際セミナーを3月16日に本学で開催した。

名古屋大学HeForShe国際セミナー

ジェンダー平等のために何ができるか

2018年3月16日(金) 13:00 - 17:00 **入場無料**
 名古屋大学 野依記念学術交流館カンファレンスホール
 言語：英語（同時通訳付き）

13:00 イントロダクション
 開場挨拶 高尾博一 名古屋大学 校長
 来賓挨拶 田中良生氏 内閣府 副大臣
 高村真子氏 外務省 参事 女性担当大使
 常盤薫氏 文部科学省 生涯学習政策局長
 大村秀喜氏 愛知県 知事
 石川聖恵氏 UN Women 日本事務所長

13:40 HeForShe 基調講演
「HeForSheに課せられた挑戦」
 Elizabeth Nyamayaro氏 UN Women 東欧地域上級顧問
 HeForShe グローバル責任者

14:00 パネルディスカッション1
「女性リーダー推進に必要なこと」
 ■モデレーター
 Dinal Limbachia氏 HeForShe IMPACT 10x10x10
 プログラムマネージャー
 ■パネリスト
 Crystal Dicks氏 ヲットヴァーターランド大学 男女共同参画委員長
 眞島耀氏 PwC Japan グループ クループ マネージング パートナー
 Rosemary E. Kilkenny氏 ジョージタウン大学 副学長
 (ダイバーシティ 男女平等担当)
 Florence K. Nyamu氏 クニヤッタ大学 男女共同参画センター長
 Kate Williams氏 レスター大学 副学長補佐
 (平等・ダイバーシティ担当)
 栗村博子 名古屋大学 副理事 (男女共同参画担当)

15:00 コーヒーブレイク

15:20 パネルディスカッション2
「女性活躍推進の事例から学ぶこと」
 ■モデレーター
 岡田亜弥 名古屋大学 副理事 (国際貢献 HeForShe 担当)
 ■パネリスト
 Steven Cannon氏 貴州大学 副学長 (専任課長 財務担当)
 Judith Greiman氏 ニューヨーク州立大学ストーニブルック校
 学長補佐
 宮本悦子氏 愛知県 副知事
 中村裕司氏 トヨタ自動車株式会社 人材開発部長
 Diana Parry氏 ウォータールー大学 副学長補佐
 (人材 男女平等 社会的責任担当)
 塩島真治氏 株式会社真生堂 執行役員(メディア・PR担当)

16:20 学生との職員交流
 名古屋大学 HeForSheクラブ代表

16:55 閉会の挨拶
 高橋雅英 名古屋大学 理事 (男女共同参画担当) 副理事長

17:15 懇談会 (19:00まで)
※プログラム内訳、会場等は変更の可能性がございます。予めご了承ください。
 ※会場へは山手通車にてお越しください。

お申込み 申込締切 3月13日(火) **お問い合わせ** HeForShe推進専門委員会
 名古屋大学HeForSheホームページ **052-789-3939**
<http://heforshere.provost.nagoya-u.ac.jp/> **heforshere@adm.nagoya-u.ac.jp**

後援 (五十音順)

- 愛知県
- 愛知県経営者協会
- (株)資生堂
- 中部経済研究会
- (一社)中部経済連合会
- (一社)中部産業連盟
- 東海ラジオ放送 (株)
- 内閣府男女共同参画局
- 名古屋市
- 日本経済新聞社名古屋支社
- (一社)日本経済団体連合会
- PwC Japan グループ
- UN Women

第7章

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリについて

榊原千鶴

2017年11月1日（火）「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（Gender Research Library, Nagoya University）」（略称：GRL）が開館した。

ライブラリの開館に伴い、寄付者である公益財団法人東海ジェンダー研究所と本学関係教職員によるジェンダー・リサーチ・ライブラリ設立準備委員会は、GRL運営委員会とGRL運営小委員会に移行し、引き続き、図書整備・企画・広報・予算等について議論検討することとなった。

管理責任者は高橋雅英理事（男女共同参画担当）、男女共同参画センター付き図書室として、スタッフ（教授1名、研究員1名、司書1名、事務補佐員1名）4名で日々の業務を行っている。

開館時には、東海ジェンダー研究所より寄贈された約2万冊とアーカイブのうち、「水田珠枝文庫」を含む約12,000冊を配架し、以降、順次図書登録、配架作業を進めている。

2018年3月には、GRLと東海ジェンダー研究所との共催による開館記念事業として、アメリカ女性史を専門とする歴史学研究者であるハーバード大学ナンシー・F・コット教授による講演「女性史の過去と未来」（3月24日）およびセミナー「図書館とジェンダー」（3月27日）、「結婚と家族制度」（3月29日）、「セクシュアリティとジェンダー」（4月4日）を開催した。



GRL外観



開館記念式典の様子

第8章

〈名古屋大学特定基金〉について

〈女性リーダー育成支援事業・ジェンダー平等支援事業〉

本学ではこれまで、2007年に文部科学省科学技術振興調査費「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」(2010年度終了)が、2010年に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 女性研究者加速・育成プログラム」(2014年度終了)が、2013年に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)に「『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」(2019年度終了)が、2014年に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」(2016年度終了)が、それぞれ採択されてきた。2017年度には新たに、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」事業に採択された。

成果のあったこれまでの活動を引き続き行うとともに、女子学生・院生や女性研究者を対象とした女性リーダー育成支援や「HeForShe」などの新たな支援事業を展開するとともに、女性教員比率や上位職比率を増やし、大学におけるジェンダー平等の実現をめざしていく上で、安定的な財源は不可欠である。

そこで、まずは2016年度に、名古屋大学特定基金「女性リーダー育成支援事業」を設立し、全学ホームページおよびパンフレット等にて、広く一般の方、賛同いただける企業の方に協力をお願いしている。



「女性リーダー育成支援事業」パンフレット

「ジェンダー平等支援事業」

設立の目的：

本学で確実に女性教員の数を増やすとともに、上位の管理職や意思決定を行う地位への女性の参画を拡充するためのインセンティブ施策を行うために、今年度に「ジェンダー平等支援基金」を設立した。

本基金の活用により、以下の「数値目標」の達成を目指す。

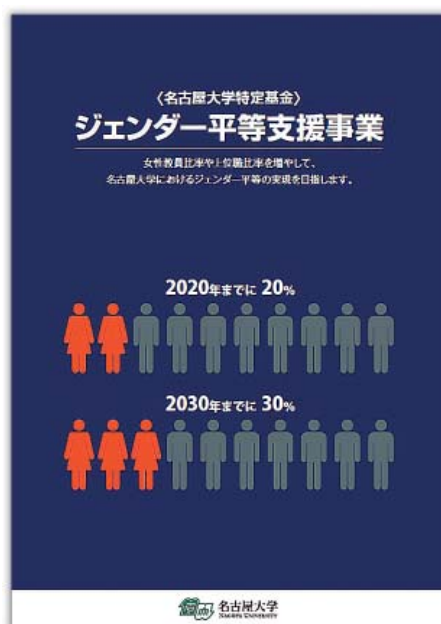
- 1. 本学全体の女性教員比率目標(特任教員を含む): 17.9%(2016年5月現在)から、2020年までに20%以上、2030年までに30%以上とする。

2. 本学の教職員における女性管理職比率目標：11.6%（2016年5月現在）から、2020年度までに20%以上にする。
3. 部局毎の女性教員比率目標（特任教員を含まない）：本学の男女共同参画推進専門委員会が設定し、本学が承認した数値目標を用いる。

支援事業内容

上記の「数値目標」の達成や、女性教員の新規採用等を行った部局・組織等に対して、奨励金を付与する。付与期間は、2017年4月24日から2020年度末までを当面の期間とする。

1. 部局毎の女性教員比率目標の達成
2. 女性教員を新規に採用
3. 女性教員を教授に昇進
4. 意思決定に関わるポスト（理事・副総長・研究科長等）に女性教員を採用
5. トップリーダー育成のためのマネジメント・セミナーに女性教員を派遣



第9章

2017年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析

山崎真理子

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56部局（回答部局数37）である。本章では、その分析結果を報告する。なお、アンケート用紙は、本省末尾に掲載する。

（1）女性教員採用状況

2017年度に新規教員採用を行った部局は20（昨年比－5）あり、そのうち女性教員を採用した部局は15（昨年比＋3）であった。

図表1. 2017年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=37)

	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	11	19	0	0
准教授	13	26	8	7
講師	2	2	1	1
助教	15	34	6	7
合計		81		15

図表2. 2017年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=37)

	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	2	3	1	2
准教授	3	5	1	1
講師	2	6	1	1
助教	14	22	13	13
合計		36		17

図表3. 2017年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈公募〉

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	8.4	0.0	3.9	0.0	4.3
准教授	25.7	26.9	8.5	8.9	8.3
講師	40.0	50.0	13.3	16.7	11.1
助教	11.5	20.6	6.7	12.1	6.0
全体	14.0	18.5	6.2	8.2	5.8

図表4. 2017年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈特任・公募〉

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	11.8	66.7	4.4	25.0	1.7
准教授	28.9	20.0	13.2	9.1	14.8
講師	38.4	16.7	8.2	3.6	11.1
助教	40.6	59.1	34.4	50.0	23.7
全体	30.0	47.2	14.8	23.3	11.2

(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。男女共同参画センター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。

目標達成を阻んでいる要因

- ◇部局内には特に阻害要因はありません。本学科・研究科の学部生、大学院生は女子の占める割合が高いですが、教員公募に対する応募者数をみると、まだまだ男性研究者の応募者数の方が多いのが現状です。今後、女性研究者の応募が増えてくれば女性研究者の採用も増えると考えられます。
- ◇選考の際、研究科で採用する基準を満たしている候補者がいないため。
- ◇PI教員に限らず、助教ポストにおいても、最近は男性の採用が続いている。講座によっては理工系と同じく女性教員が非常に少ない。また、女性教員が多いと考えられていた専攻ですら、准教授、助教と男性教員の採用が続いた。執行部はもちろん、部局全体での危機意識が不足しているためと考えられる。
- ◇講師以上となるには、論文作成が必須ですが、他学部と違い診療を行うため、同時に論文作成をしなければならないという点が大きなバリアとなります。また、助教から講師へとなる時期は、子育ても重なるため、研究及び論文作成等が難しいと考えられます。
- ◇他大学のみならず、産業界においても女性人材の確保に熱心であり、求人枠に対して、候補になる女性人材の絶対数が少ない（研究分野に大きく依存する）。
- ◇特にその直接的要因があるとは考えられない。しかしながら、教員に負荷されるかなり多い仕事量により、教員の余裕が極めて少なくなっており、学生から見た大学教員の職業としての魅力はかなり低下している可能性が高い。その反映として、本研究科での博士課程後期課程への進学者数が低く推移している。これらの状況が間接的要因として働き女性教員増員を阻んでいると考えられる。
- ◇一般に、女性の方が様々な理由で研究時間が短くなる傾向があり、その点に配慮せずに業績の量で評価する場合、不利な扱いを受けがちである。
- ◇本分野ではそもそも女子の大学院進学者数が少ない（とくに後期課程）。多くの大学が女性教員の増員を図っており、競争になっている。
- ◇できれば女性教員を採用したいが、教員公募において応募者中に女性が少ない。例えば、ある専攻分野で昨年2回公募を行ったが、2回とも女性の応募者がいなかった。また、女性の応募者がある場合も、応募条件を満たしていない場合が多い。
- ◇（1）公募に対する応募者数のうちの女性研究者の割合が5%未満であることを考えると、実現困難である。（2）後期課程の女性大学院生比率は20%程度であるが、分野に偏りがあるので、数字はそのままでは参考にならない。
- ◇特にない。公募による選考においては、最適任である候補を選んでおり、性別は関係しない。本研究領域は多くの分野にまたがっています。それらの分野別の構成を精密に考慮して2020年までに想定できる最大の女性教員比率は9.54%と考えています。しかし、その実現もかなり困難であろうと予想しています。女性教員増員を困難にしている最大の要素は、ふさわしい人材の不足です。当研究所が関連する学会コミュニティーにおいては、まだまだ女性研究者の占める割合が小さいという実状です。それゆえ、女性教員の増員を進めるためには、中長期的な視点のもとで優れた女性研究者の育成に積極的に取り組む必要があると考えます。
- ◇公募しても、その研究分野の女性研究者が少なく、応募されてきた数もほとんどない。そもそも、女子学生が少なく研究者を目指している女子も少ない。
- ◇もともと教員数が少ない中、特任教員も入れると平成29年（2017）年度は20%を達成しているが、今後総長管理定員への教員ポストの拠出による教員数の減少により、新たな採用人事ができない。また教員数には、総長管理定員のポストも含まれ、今後確保できるか未定であるため、女性教員を増員することは当面できない。
- ◇これまでは、女性の応募者数が少ないケースがほとんどであった。そのため、採用においては、ポジティブ・アクションを明示したうえで業績等により最終的な判断を行っているものの、結果として女性教員の比率が目標に達していない。

- ◇もともとの定員が少ない
- ◇（現状女性教員の比率は極めて高い）むしろ男女を問わず教員のポストが少ないことのほうが本質的な問題だと思います。
- ◇当部局では女性教員増員を阻んでいる要因はありません。
- ◇特にありません。
- ◇当部局の分野では、本大学・他大学において女性教員は活躍しており、また実業界でも活躍しているので、業務内容としては特に阻害要因は無く、また下記のようにワークライフバランスにも十分に考慮しているので、阻害要因は特に無いと考えられる。

(3) ポジティブ・アクション文言

※以降の回答部局数は、新編成の部局数42部局である。

図表5. 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

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
記載している	31	29	24	31	28
記載していない	10	6	5	5	8
無回答	1	2	5	1	2
N	42	37	34	37	38

ポジティブ・アクションを記載していない理由

- ◇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組みは理解しますが、上記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考えます。これを全て網羅して公募要領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、正確な情報の伝達等を考慮して記載していません。（2部局）
- ◇（阻害要因）で述べたように、この件についての意識が低いため。（事務方の認識も低いということでしょう。）
- ◇男性・女性に関わらず優秀な人材であれば採用するので、教員人事募集要項にはあえて「PA文言」を表記しない。
- ◇現在、十分な割合で女性教員が在職しているため。
- ◇女性の応募者の割合が比較的高い傾向にあるため。
- ◇公募要領の内容は、研究室に一任しているため、部局として全公募にPA文言を記載していない（記載している研究室もある）。
- ◇今後の公募時には検討したいと考えている。

ポジティブ・アクションの効果について

- ◇29年度に採用した人事については、公募時の女性研究者の応募が、男性研究者とほぼ同数だった。
- ◇早い段階から付記するようになっております。それ以前より急に増えたという実感はありませんが、付記することの効果は大きいと考えています。
- ◇2015年度の人事においては、2名の採用人事において、女性研究者の応募が増え、結果的に2名の女性教員を採用できた。
- ◇この文言のあることで、女性の応募は増えていると考えている。
- ◇公募時に女性研究者の応募があった。
- ◇昨年度応募者は男性1名女性2名でした。
- ◇公募からPA文言と同趣旨の文言を付しているが、女性研究者からの応募はなかった。
- ◇募集した分野に女性研究者が少なかったため、特に変わらなかった。
- ◇応募者の女性比率に変化はなく、特に効果は感じられない
- ◇今年度は公募実績なし。特に変わりなし。
- ◇変化なし（14部局）
- ◇PA文言記載前のデータがないので比較できない。近年の名古屋大学（全体と各部局）における女性研究者の応募

状況を本部で集計して、学内に公表していただきたい。

- ◇当研究科は当初の公募からPA文言と同趣旨の文言を付しているため効果があったのか判断はできないが、女性研究者からの応募はあった。
- ◇直近では、平成27年度に1名の公募を実施したが不明。
- ◇不明（本年度は、組織改組に伴い、人事選考を凍結しているため、公募自体が存在しない）
- ◇不明（5部局）
- ◇公募実績なし（3部局）

（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）

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
0回	29	17	16	20	19
1回	4	11	12	10	14
2回	2	2	2	1	1
3回	1	2	1	2	1
無回答	6	5	3	4	3
N	42	37	34	37	38

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（9部局）（昨年比+1）
- (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）（昨年比±0）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（8部局）（昨年比+2）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（3部局）（昨年比+1）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（10部局）（昨年比±0）
- (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（6部局）（昨年比-1）
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（3部局）（昨年比±0）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（1部局）（昨年比-2）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（1部局）（昨年比+1）
- (コ) 女子学生支援策の検討（2部局）（昨年比±0）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（6部局）（昨年比-1）

男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇アンケート内容について周知を図って、方針を確認した。
- ◇特任助教（男性）についても希望があり、育児休暇や育児休業の取得に配慮した。
- ◇本年度の女性PI公募に、部局として参加することとした。
- ◇配偶者に子供が生まれた男性教員に、育児休業を勧めた。
- ◇レディースランチ（毎週1回）等による女子学生の支援。
- ◇当研究所における女性教員増員策の検討を行なった。

男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇対象者がいなかった。（2部局）
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇部局の専任教員は少数であるため、特に活動はしていない。必要がない。
- ◇所属教員は少数であり規模が小さく、男女共同参画に関する委員会がない。
- ◇男女共同参画に関する委員会（WG）が設置されていないため。該当者については、個別に保育所や育児支援策の案内はしている。（2部局）

- ◇構成員が少ない。対象者がいない。
- ◇委員会自体は開催していないが、委員会委員が、研究科執行部や事務と共同して、(ウ)～(カ)の各項目については周知している。また、(ア)及び(ク)については従来から実施されているし、(イ)についても、各選考委員会に執行部の教員が必ず加わることによって担保されている。
- ◇(ア)および(ウ)～(カ)の周知は、すでに一般的に実施されている。その他の事項については、特に検討が必要な状況は生じなかった。
- ◇委員会等の活動は無いが、研究科の執行部及び事務で上記の(ア)、(ウ)、(キ)、(コ)と同様の内容を行っている。
- ◇若手育成ワーキンググループのなかで、必要に応じて検討している。
- ◇本センターの各部会の中で、上記のような内容に関しては議論・審議している。
- ◇本センターは小部局であり、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、本センター全体で取り組んでいる。関連する専攻では、1名男女共同参画推進委員を出している。
- ◇関連部局の委員会で対応。
- ◇部局内に男女共同参画委員会あるいはワーキンググループがない。(8)
- ◇教員の移動がほとんどなかったため、特に切迫していませんが、今後、委員会の設置に向けて準備していく予定。

(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

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	21	16	16	22	24
やや実施している	16	19	16	13	8
実施していない	4	1	2	2	6
無回答	1	1	0	0	0
N	42	36	34	37	38

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇多くの課題が山積みしているため。
- ◇会議を含め、本務のDutyが多いため、例えば講座会議などは夕方以降に行わざるを得ないことがある。また、緊急の会議が必要となる場合もある。
- ◇少人数の研究科であるにも関わらず、委員会等で検討する議案は他部局と同等数あり、一人の教員がいくつかの重い委員会を受け持つことになるため、どうしても拘束時間が長くなり、5時以降までかかる場合がある。
- ◇授業の開講時間帯に会議を実施することが困難なため、一部の会議は授業時間帯外になってしまう。
- ◇日中の会議開催では、業務があり出席が困難なことがあるため。(2部局)
- ◇授業時間と重ならないようにした開催する場合、就業時間外の会議開催となる傾向にある。
- ◇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。ただ、結果的に17時以降の会議はほぼない。
- ◇業務が16時までであるため、教授会等の開催はそれ以後を余儀なくされている。
- ◇講義等の都合でどうしても5時以降になることがある。(2部局)
- ◇業務の特性上、夕方や休日にセミナーや研究会を開催せざるを得ない。
- ◇就業時間外の会議は、極力避けるようにしているが、他部局にも籍がある教員が多数おり、メンバー構成によっては、就業時間内の設定が困難な場合もあるため。
- ◇学外者との打ち合わせや授業を終えた教員との会議が多い。
- ◇学外のメンバーの時間的制約から、夜の打ち合わせも依然として多い。
- ◇学外者との打ち合わせが多い。

- ◇可能な限り通常の勤務時間内に会議を行うようにしているが、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。
- ◇17時15分を超えてしまうことも時々あるため原則禁止とはしていないが、特に小さい子どものいる教員に対しては早朝や夕方の会議について配慮をしている。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合わせ等があるため。
- ◇原則禁止はうたっていないが、できるだけ5時までにと要望しており、実質的に5時以降の会議開催は例外的となっている。例外は大学院入試やその判定会議等である。
- ◇全学の方針に原則、則っているが、やむを得ない場合には、時間外にも開催している。

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。」の実施

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	8	8	10	9	11
やや実施している	28	24	20	20	16
実施していない	5	4	4	7	11
無回答	1	1	0	1	0
N	42	37	34	37	38

「かなり実施している」

- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。
- ◇育児休業を希望する教員に対しては、授業負担や学生指導について、研究科執行部が必要となる対応を確認した上で、教務委員会に調整を依頼している。そして、育児休業を希望した教員は実際に取得できている。
- ◇教職員用のホームページに出産・育児に伴って利用できる制度等をまとめて掲載しており、問合せ時に活用している。
- ◇任期付きの技術補佐員にも育休を取ってもらっています。(昨年度実績)
- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。
- ◇育児負担がかかる年代である若手教員（すべて男性）にはなるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇配偶者に子供が生まれた男性教員に育児休業を勧め、彼の業務は周囲がカバーするので心配しないよう伝えた。しかしながら、育児休業をした場合、自分の研究活動を目にみえる形で実施しづらいとの理由で休暇取得を辞退された。

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇過去の実績としては、育児休業を取得している教職員は複数おりますので、実施していると言えます。しかし、現時点では介護休業については実績がありませんので、取得しやすい環境になっているかどうかは分かりません。今後、ニーズの確認をする必要があると思われます。
- ◇育児休業は、大学全体の制度であるため、教職員に対しては、本学に当該そのような制度があり、条件に合致した場合は取得を奨励していることは周知している。
- ◇制度及び支援体制について、周知している。
- ◇引き続き、研究所事務部HPのよくある質問（Q&A）コーナーに、育児休業を取得する場合の手続きを掲載し、本学HP→学内専用→教職員のための事務案内にリンクを張っている。
- ◇これまで同様に周知しているが、特に新たな取り組みを始めたわけではない。
- ◇部局長を中心に、何か積極的なアクションを起こしているようなことは見られない。本人の希望があれば、環境を整える努力はある程度行われていると思う。
- ◇育児休業取得予定者（育児休暇取得者）に対して、育児休業の制度等について説明を行っているが、代替者の確保

が困難であるため。(2部局)

- ◇育児負担がかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしているが、研究科の運営を少数で行うために、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得なかった。なお、これまでは若手教員(助教)と研究科長とで会議を持ち、その中で育児(支援)の妨げが生じていないかどうかを話題にしてきた。今年度も同等のことを行う予定である。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。ただし、本年度の育児休業取得者はいない。
- ◇教授会等で、制度や支援体制については周知しているが、具体的な事例として育児休業や介護休業を取る必要がある教員がない。
- ◇研究科として実施の呼びかけはしているが、実質的にその制度を取り入れるかどうかの判断は各研究分野に委ねている。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合せ等があるため。
- ◇対象となる教員が少数であるのと、制度や支援体制を必要とする教員は既に熟知している。
- ◇育児休業や介護休業について、周知は行っている。昨年度と今年度について該当者がいないため、状況の変化なし。(2部局)
- ◇周知したが対象者が育児休業取得を希望しなかったため。状況の変化はなし。
- ◇現在は該当者がいないため特段のアクションは起こしていない。ただし3年前に育児休業取得者あり。
- ◇育児休業を取得しようとする場合は、その制度及び支援体制について事務から説明する。
- ◇該当者がいる場合のみ周知する。
- ◇現在、該当者がいないため。
- ◇育児休業取得を対象とする教員がない。
- ◇該当者(育児休暇等取得希望者)がないため。
- ◇申し出・相談があった場合は対応している。
- ◇部局長等の責任のある者が、個々に相談に応じ対応しているため。
- ◇育児に関して休暇を申請する職員に関しては、その都度支援対応をしている。
- ◇制度や支援体制については、必要に応じて周知しているが、組織として環境を整備するところまでは達していない。特任教員が大半を占める部局のため、組織としての環境整備は困難。また、制度を整備しても実際に制度を利用できるかは、人件費拠出元のルール等から制限を受ける。
- ◇知らない。勉強不足。
- ◇特に理由はないが、今後検討したい。
- ◇過去に該当者がいないため、実施していないとしたが、掲示物を貼る等今後について対応を検討します。

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

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	5	5	7	4	4
やや実施していない	19	21	18	19	15
実施していない	16	9	9	13	18
無回答	2	2	0	1	1
N	42	36	34	37	38

「かなり実施している」

- ◇授業の時間割で配慮している。また、委員会等においても子供の養育を考慮して開催している。
- ◇従来どおり、授業の時間割や業務負担等で配慮している。また、委員会等においても子供の養育を考慮して開催し

ている。

- ◇引き続き、子育て中の教員への入試関連業務軽減措置として、選考時に2歳未満の子どもを養育する教員については、大学入試センター試験及び前期日程試験の担当を免除している。
- ◇急な発熱などの際にも早引けしてもらったり、朝の通勤時間をずらしたりしている。
- ◇委員会等においても子供の養育を考慮して開催している。
- ◇宿泊を伴う出張を免除する。定時退庁を遵守させる。

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇昨年度とは体制が違うため、昨年と単純に比較することはできない。業務の軽減、免除等は、可能な範囲で個別に対応している。
- ◇現在は対象者がいませんが、教職員に周知すると共に、これまで以上に支援体制を充実させていけると良いと考えています。
- ◇これまで同様に実施しているが、特に新たな取り組みを始めたわけではない。
- ◇女性に対しては一定の配慮を行っている。(2部局)
- ◇出産を予定している教職員から申出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている。
- ◇乳児、幼児のいる教員からの申し出を受けて、勤務時間の短縮、それにとまなう委員業務の一部軽減、センター試験監督などの分担の軽減など、業務内容に配慮している。なお、女性教員に注意を払っているが、男性教職員への説明や対応が十分でない面もある。
- ◇授業担当、委員会業務等を多少軽減する例がある。制度はある程度周知できていると思うが、とくに男性教員について家庭状況を十分に把握しておらず、当人の申し出を待つ状況である。そして、申し出はない。
- ◇部局長等は教員の子どもの年齢を把握していない。
- ◇教員数や他業務との兼ね合いで、可能な範囲にて実施。
- ◇本部局では、少ないスタッフで業務分担しており、かなりの実施は困難ですができる限り実施しています。
- ◇研究科の運営を少数で行うためには、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得ないが、差支えのない範囲で家族構成を把握し、負担軽減を優先させたいと考えている。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。また、研究所では、授業担当は無いため、免除は委員会業務等に限られる。ただし、本年度の軽減又は免除者はいない。
- ◇育児休業を取得しようとする場合は、その制度及び支援体制について事務から説明する。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。状況の変化はなし。
- ◇授業等を行っていない。委員会業務も適切な範囲で行っており、該当教員から軽減希望の申し出がなかった。必要な時に休暇をとるなどは当然認めている。
- ◇その都度適宜判断している。
- ◇教職員から申し出があった場合には、積極的に制度の利用を呼びかけている。
- ◇該当する教員がいる場合は、本人からの希望に応じて適宜判断して対応に努めている。
- ◇申し出があった場合には、対応する用意をしている。
- ◇該当者が少なすぎて実施しようがない。該当者がいた時には、一部の業務を免除した。
- ◇2歳未満児の子どもを養育する教職員がいないため。
- ◇該当者がいない。(8部局)

(6) 教員の育児休業の取得状況

平成29年度に育児休業を取得した教員がいる部局：11部局（昨年比+4）

平成29年度育児休業取得教員：女性15名（昨年比+3）、男性0名（昨年比±0）

平成29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：2部局（昨年比-1）

代替者の人数：2名（常勤助教2名）（昨年比-1）

代替者制度を利用した教員がない理由（「育児休暇取得者が不在のため」を除く）

- ◇育児休業期間が短期間で、当該教員が授業を担当していなかったため。
- ◇育児休業が短期間だったため。
- ◇採用の見込みがたなかったため。
- ◇代替者の確保が困難なため。（2部局）
- ◇制度利用を申し出た教員・研究室がなかった。なお、28年度以前に育児休業を取得した教員からは「自分と同等の立場の人を1年以下の期間だけ雇うのは難しい。制度を見直す必要がある。」との意見もあり、取得を断念した教員が存在する可能性もある。
- ◇その制度を取り入れるかどうかの判断は各研究分野に委ねている。ただし、教員の場合は、研究における代替者は基本的に考え難い。
- ◇研究科内で授業担当や学生指導の代替が可能であったので、外部から代替者を探す必要はないと判断した。
- ◇各人の事情によるため理由は不明
- ◇代替者の採用について、現実には短期間の採用は難しい（短期で辞めていただくことを前提とした採用は難しい）。
- ◇代替者の採用はポストクのその場しのぎの採用になる懸念もある。
- ◇代替者を採用するなら、育児休業・産後休暇終了後もしばらく雇用できる予算を確保する。また、代替者のステップアップに繋がるような身分を与えることが望ましい。

(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29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：3部局（昨年比-2）

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

	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
足りている	22	16	15	9	11
足りていない	17	19	17	22	15
無回答（回答不要）	3	2	2	6	2
N	42	37	34	37	38

子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所

- ◇最低限、全ての多目的トイレ。可能であれば隔階に1ヶ所程度
- ◇文学部棟1階トイレ、全学教育棟北棟1階トイレ
- ◇法学研究科棟1階障害者用トイレ
- ◇文系総合館内のどこかに、おむつ替え台およびチャイルドシート。
- ◇心理発達相談室内のトイレおよび教育学部新館2階のトイレにぜひ設置したいが、スペースの問題で難しいのではないかと考えている。
- ◇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、理学部C館1階ユニバーサルトイレ、理学部E館1階ユニバーサルトイレ、理学部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
- ◇ES館6、7階身障者用トイレ
- ◇工学部7号館2階トイレ
- ◇環境総合館1階トイレ
- ◇環境医学研究所本館1F多目的トイレ
- ◇総合保健体育科学センター本館一階多目的トイレ

(8) 介護支援について

平成29年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：3部局（昨年比+2）（男性2名、女性1名（昨年比+2））

平成29年度、介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

平成29年（2017）10月の育児・介護休業法の改正に伴い、本学の育児休業制度（期間を定めて雇用される職員が養

育する子が保育所に入れない等において2歳まで再延長できる)が改正されたことの周知:31部局
介護休業等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こした部局:10部局(昨年比+1)

特別休暇の取得がなかった理由

- ◇制度設計が必ずしもニーズに対応できていない。
- ◇取得は可能であるが申請がなかった。教員は裁量労働制のため、特段の必要性を感じていない。
- ◇5日間では介護にとって無意味である。
- ◇特別休暇(介護)取得の申し出者がいなかった。また、相談等もなかった。
- ◇事務部の担当係において問合せ等に適切に回答できる体制をとっていたが、特別休暇取得の申出や問合せが無かった。
- ◇希望者がいなかったため。制度自体は周知されていると思います。
- ◇対象者不明(申請等がなければ把握困難)(2部局)
- ◇取得希望者がいないため。(6部局)
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(5部局)
- ◇該当者がいない。(13部局)
- ◇介護を必要とする職員はいない
- ◇必要がない

介護休暇の取得がなかった理由

- ◇制度自体を知らない人が多いので、制度の周知が必要。
- ◇特に介護休業に関しては、ニーズの把握に課題がある。(2部局)
- ◇本務で余裕が無い。取得できるような職場環境にないから。
- ◇家族の介護をしている職員はいますが、部局全体で事情を良く理解し、本人も介護休業を取得する状況までには至っていないため。
- ◇対象者不明(申請等がなければ把握困難)(2部局)
- ◇制度利用を申し出た教員がなかった。(8部局)
- ◇事務部の担当係において問合せ等に適切に回答できる体制をとっていたが、介護休業取得の申出や問合せが無かった。(2部局)
- ◇希望者がいないため。制度自体は周知されていると思います。
- ◇取得を希望した教員がなかった。(3部局)
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(5部局)
- ◇該当者がいないため。(15部局)
- ◇必要がない
- ◇介護を必要とする職員はいない

介護休業等の取得に繋がる環境やアクションの提案

- ◇まず、現在および近い将来における介護休業の必要性を調査して現状を把握することが必要と考える。
- ◇この制度を利用することが他の同僚に過度の負担をかけることにはならないと、介護休業等を考えている教職員が思えるような職場環境であることが必要だが、部局内の教育研究上の単位が小さいため、代替が難しい状況にあるのが現状。
- ◇職場の理解を促進すること。また、介護休業等を取得することによる収入減などのデメリットを少しでも減らすことができるような制度改善が必要ではないかと思います。
- ◇部局の教員数が少ないため、個々人に直接働きかけることができる。ただし、裁量労働制があるため、あえて介護休業を必要としない、もしくは制度を利用したとらない(制度利用中に活発な研究活動をするわけにいかないため)教員が多い。
- ◇事務局で集計可能な業務を部局へ指示する等の学内における重複業務をやめる、または、事務局が部局へ課している現状の各種学内業務を簡素化することで、子育てや介護に関する特別休暇・休業を取得しやすくする。

- ◇実際に介護を経験しないとその大変さはわからないし、また、時間というよりも精神的なストレスの方が負担になるように思える。大学内だけでもよいので、このような苦労や大変さをこんな風乗り越えた、という共有できる体験談のようなものが「名大トピックス」等で教職員に情報提供されるとよいかもしれない。また、育児休業制度のように代替要員をとれるようにしてほしい。
- ◇部局（又は少数単位）で職員の状況を理解し、またお互いの信頼環境を築く。また、業務がその個人に特定されず、もしある職員が休業しても業務が滞らないようにする、つまり休業等を申請しやすい環境をつくること
- ◇マンパワーのサポート
- ◇意識改革、代替教員の確保、給料の保証
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要。（2部局）
- ◇職種に関わらず、復帰後の身分を保証する制度を大学として整備する。
- ◇学内周知
- ◇特別休暇は、証明書類の提出などの取得申請についてのハードルを下げる。また証明書類が必要な場合には、具体的にどのような書類が必要なのかを書面にて明確に周知すること。
- ◇今後、介護休業が必要になる可能性があるため、制度について教員の間に周知したい。
- ◇男女共同参画推進専門委員会の提案により、事務手続き時に男女共同参画室のチラシを配布する方式を導入し、周知徹底する。
- ◇介護休暇の規定を印刷して配布

介護支援に対する要望

- ◇介護休業制度の設計を改善し、経済的な支援についても検討をお願いしたい。
- ◇実際に介護を経験しないとその大変さはわからないし、また、時間というよりも精神的なストレスの方が負担になるように思える。大学内だけでもよいので、このような苦労や大変さをこんな風乗り越えた、という共有できる体験談のようなものが「名大トピックス」等で教職員に情報提供されるとよいかもしれない。また、育児休業制度のように代替要員をとれるようにしてほしい。
- ◇介護特別休暇については、担当医からの証明書提出といった、時間もお金もかかる書類の提出などを義務化されると、現実的に取得はできない。また、申請に必要な書類等の手続きに関する周知徹底をお願いしたい。
- ◇日ごろから、何事も相談しやすい環境を築く。

(9) 女性教員増員のための施策に対する要望

後述する各部局からの要望を整理し、現段階での施策（活動）の位置付けを改めて見直した上で今後の課題をまとめた。

○女性教員の積極的採用

例年通り、女性教員を採用した際のインセンティブ施策を望む声があるが、本学では「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）をすでに導入している。本施策の周知度を向上させること、また運営費交付金の傾斜配分をさらに高くする必要性も考えられる。

本学執行部（理事・副総長レベル）への女性の登用について、今年度は本学初の女性非常勤理事1名、副理事2名が誕生した。しかしながら、常勤の理事または副総長への女性の登用はまだ行われていないのが現状である。

○両住まい支援

全国的に両住まい支援への必要性が叫ばれている中、岩手大学などの一部の大学で両住まい支援が行われている。本学でもデュアルキャリア・プログラムの導入について、女性教員増員検討ワーキングから今年度提示された（第2章第2節参照）。

○「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」の更なる強化

業務量が恒常的に増える環境において、ワーク・ライフ・バランスの推進がさらに望まれている。推奨レベルの

アクションプランから、子育て中や介護中の教職員が、一部の通常業務や通常業務外の業務について「軽減」や「免除」を忌憚なく申請できる制度設計・設置・運用への検討が必要である。

○保育所の拡充

希望者が入所を断られることのないよう、学内保育所の定員枠の拡大を希望する声は多く、更なる検討が必要と考えられる。

○代替要員制度の活用促進および拡充

本学では、育児休業中の教員に対する代替要員制度を導入しているが、その周知度や活用度はまだ低いのが現状である。代替要員制度の運営にあたっては、部局の状況に合わせて活用できるようにする議論が、各部局においてまず必要であると考え。各部局の男女共同参画委員会が中心となって、この取組を進める必要があると考える。

また、代替要員の人件費を財源化(?)することにより、代替要員の人数や期間をフレキシブルに決めることができるだけでなく、産前産後休暇中にも適用ができるようにすることへの検討も必要と考える。

○任期付女性研究者、女性大学院生への両立支援

任期付女性研究者や女性大学院生への両立支援を、今後はもっと検討する必要がある。

○部局内・学内にとどまらない、社会的体制強化

名古屋大学は国連機関UN Womenが展開するHeForShe（ジェンダー平等のための連帯運動）を推進する世界の10大学に日本で唯一選出されています。学内での取り組みを充実・活性化させるとともに、男女共同参画の国内外の普及活動に対し発信拠点となっていきます。そのために、センター化による体制強化を進めています。

女性教員増員のための施策に対する研究科からの要望

- ◇大学教員・職員が女性にとって本当に魅力のある職業なのかどうかをしっかりと見極め、もし魅力が不足しているのであれば、どのようなところが不足しているのかを調査することはいかがでしょうか。
- ◇女性教員を増員することによって得られる利益の明確化や、または何らかのメリットを得られるような制度が必要と感じる。女性教員を増員や積極的採用には、いまだ「なぜ女性を増やす必要があるのか？性別ではなく、優秀な人材の採用に焦点を置くべきではないか」という質問・意見が出される。大学として本気で増員を考えるのであれば、正論やあるべき論だけではなく、女性教員を増員した部局が何らかのメリットを受けられるような制度を設けるなど、増員によるメリットが明確になるような工夫が必要ではないか。
- ◇（1）理事・副総長クラスに女性を積極的に登用する。（2）女性を採用した場合のインセンティブがあるとよい。たとえばスペース、予算やスタッフなど。（3）お子さんを持つ女性教員を積極的に採用するためにも、インフラ（保育園など）の整備をぜひ、さらに進めて欲しい。（4）部局を越えた女性教員の定期・不定期の（教育研究だけでなく子育て等に関する）会を開催して欲しい。
- ◇積極的な活動をしてくださり、ありがとうございます。全キャンパスに、意識を向けていただき、感謝しています。〈施策〉本部の役員に、女性がもっと加わることはないでしょうか？
- ◇通常の公募による教員選考（特に承継教員）では、女性の応募は少なく、また採用される女性の数も少ないのが現状である。この改善策の最も有効な方策の1つとして、女性PI公募プログラムの枠を拡大することが考えられる。すなわち、総長管理定員数を増加して各年度における女性PI公募枠（募集人数）を増加することが有効であろう。さらに、教員の勤務状態をより柔軟にできるようにするために、在宅勤務制度およびネットワークシステム等の整備をお願いしたい。
- ◇女性PIをはじめとする、全学レベルでの女性限定教員公募の拡充。とくに、助教。
- ◇人件費及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・育成プログラム」をさらに拡充し、若手女性研究者や女性教員の比率を上げる施策を今後も進めて欲しい。
- ◇当部局では全額の平均比率よりはるかに高い女性教員が在籍しています。全学で考えるとすれば、人事選考の委員会に本部から1名、委員を必ず参加させ、ポジティブ・アクションの徹底の図る、というくらいの措置が必要かと

思います。

- ◇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ありえず、女性教員が少ないのは女性研究者が少ないことでもあります。従って、女子学生及び女性研究者を増やす施策が必要だと思えます。加えて、女性教員や大学事務職員、技術職員が活躍している姿を見せることも大事だと思えます。このようなことを広報活動で常日頃から、より優先的に取り上げて頂ければよいと思えます。しかし女性に限らず、アカデミアポストの減少・地方大学での研究環境の困難も、根本的な問題だと思えます。
- ◇①某国立大学では女性教員の比率を上げるために女性枠公募を実施しています。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上げるのであればそのような施策も考慮する必要があるかもしれません。②女性教員増員を行なった部局へのインセンティブの実施。③本学の女子学生の比率が最近増加傾向にあると思えますが、その比率が教員には反映されていない。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（ロールモデルの提示、キャリアパス教育など）や処遇改善などにも注力して、女子学生が教員を目指せる体制を整備する必要があると思えます。
- ◇部局としては女性教員の占める割合は徐々に増加しており、男女共同参画化は着実に進んでいると思えます。学問分野によって女性研究者の占める割合は異なると思えますが、大学院生やポスドクなどの若い女性研究者に対する経済的支援を強化することで、徐々に女性研究者が増えていくことが期待できるのではないのでしょうか。
- ◇小中学校、高校の保護者の意識改革が必要。女性教員のキャリアパスを保護者に示すことが必要。
- ◇大学執行部や男性教員の家事や育児（子供・孫）へのより積極的な参加を促す。そのことにより、発想を転換してもらう以外に方法はない。子育て中の女性教員の負担軽減を図るだけでは十分ではない。
- ◇大学全体として、教員が負っている研究・教育以外の仕事を減らす。夫婦のどちらも大学教員である場合、両者が出来るだけ同居できるようにする。
- ◇女性に限らず男性教員も含めた、職業の安定
- ◇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。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くことが、女性教員を増やす前提条件である。
- ◇女性を含めて、学生・教員の意識改革が一番重要と思えます。若い年齢層の方々からはあまり感じませんが、年配の方々からは、男性の「上から目線」を感じる場合があります。ただ、女性の側もそれに甘んじてきた点もあり（最近行われている女性限定公募など）、女性側もひたすら優遇されるのが男女共同参画ではなく、真の意味での男女共同参画を心がける必要があると思えます。
- ◇女性の社会参画のために保育施設はきわめて重要と考える。本学の学内保育施設は他大学に比べ充実していると思われるが、さらに一層の拡充が望まれる。子育て中の教員を外せるように入試の代替要員を全学的に確保する。加えて入試等で、乳幼児が発熱等で緊急に出勤できなくなった場合に対応できる態勢を、全学的に保証することによって、業務に影響がないという環境作りを進める。
- ◇①臨床を行う女性医師が、時短または定時まで業務を終了しようとしても残業が発生してしまうため、メディカルクラークを付けるなど、早く診療が終わるようにする。そのために、大学から、女性医師3名につき、クラーク1名の人件費予算を支給していただきたい。②教員に必要な学位の取得及び研究が必要であり、研究等で遅くなる場合、男性も含め子育て世代の職員の子どものための勉強室があると、早く帰宅することなく、研究等を続けて行うことができる。
- ◇子育て世代の教員がセンター試験の試験監督業務などを行う際に、子どもの保育料等の補助をすべきであると思う。該当教員は、試験監督の免除が最も良いが、当部局ではすべての教員が試験監督業務等にかかわる必要があるため、現実的には試験監督を免除することができない場合も出てくる。こうした体制は、本センターだけの問題ではないはずで、職員の場合にも当てはまることであると思う。大学として行う試験業務であるならば、大学がそれなりの責任を果たすべきであると考えます。
- ◇学内保育園も充実しており、名古屋大学は子育てしやすい環境にあると思えますが、子供の病気など子供の傍を離れられない状況で仕事に出ざるを得ないケースも多々発生します。そのような時に、男女問わず子連れで仕事ができる環境の整備を進めないと、子育てしながら仕事をフルにこなしていくのは不可能です。
- ◇ワークライフバランスについて：最先端の研究成果は国際的な競争の中で生まれるもので、短期的に研究が深夜や週末に及ぶことは免れない。単純に5時までの勤務を徹底することが適切ではない。むしろ、名古屋大学では、時間的、量的なエフォートの大小ではなく、あくまでアウトプットで評価される、というスタンスを貫くことの方

が、有能な女性研究者を惹きつけるのではないか？人事選考におけるポジティブ・アクションについて：女性研究者の中には、この文言があることを、逆差別に感じたり、uncomfortable に感じる人もいると聞く。女性研究者の意見も聞いて検討すべきである。

◇女性教員を増員するためとはちょっと違いますが、今回の女性教員割合の目標を拝見したところ、女性教員率100%の目標が立ててあるところがありました。男女共同参画の理念からみると、女性が100%というのは、理念に反すると思うので、100%の数字は見直すべきかと考えます。

◇・本部役員や部局長等の役職者の女性比率を高めることが必要ではないか。ただ、その際に、女性を登用した部局に「ご褒美」として金銭を渡すようなやり方は適切とは言えないのではないか。・職場環境の改善により、女性教員が活躍しやすい環境を作ることは重要だが、昨今の大変厳しい就職事情を考えると、教員の採用に当たって「過度に」女性を優遇することは、別の問題をもたらすのではないか。

上記の分析を受けて、本アンケートから分析男女共同参画を推進する上での課題を以下にまとめた。

1. 部局の学術的、物理的事情に応じた目標の設定と推進計画の立案ならびにその実施支援が必要である。そのためには、学内にとどまらず、社会・学会・産業界・初中等教育機関との連携も重要である。
2. 構成員全体のワーク・ライフ・バランスの適正化と、そのための啓発・普及活動が必要である。
3. 女性教員の増員を強力に支援するためには、部局へのインセンティブの実施が効果的である。
4. 学生、院生の段階から、男女共同参画意識を高める取り組みについて、今後も継続して活動を行っていく必要がある。

平成29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1「女性教員比率に関する平成29年度調査シート」の「平成28(2016)年度現況(承継職員)」「平成28(2016)年度女子学生現況」「平成28(2016)年度女子修士現況」「平成28(2016)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29年度)の数字について、平成28年度の数字の横に赤字でご記入ください。

また、新たに特任教員(貴部局に勤務する外部資金等で雇用されている任期付教員(承継外))を含めた教員数を記入する項目をつくりましたので、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) 2020年までの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ご案内したところです。(別紙のとおり)

貴部局で女性教員増員を阻んでいる要因がありましたら、ご説明ください。

III 教員の応募・採用状況について

別紙2「平成29年度(本年度中の採用予定も含む)の貴部局の教員人事(応募・採用状況)について」にご記入ください。

IV 女性教員比率向上のための施策について

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

②①で「はい」とお答えいただいた部局にお尋ねします。

PA文言による効果はありましたか。例：公募時に女性研究者の応募は増えた。

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。

V 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29年度の委員会の活動回数：_____回（のべ）

②下記のなかで、平成29年度に貴部局の男女共同参画委員会等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。

- (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
- (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
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知
- (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」（下記参照）の周知
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討
- (コ) 女子学生支援策の検討
- (サ) 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。

③活動を一つも行っていない場合は、その理由をお書きください。

- ④活動の活性化に必要な支援などがございましたら、お書きください。（例：メンバーが少ないため、活発に活動している他部局の委員に相談したいなど）

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

本学の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に「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」があります。

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. 平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止。
2. 部局長等は育児休業及び介護休業等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. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、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. の対象となる教職員は、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. 「平日の就業時間（8:30～17:15）以外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. 「部局長等は育児休業及び介護休業等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。また、昨年と比べての状況の変化（改善傾向にある、停滞しているなど）をお書きください。

- ③ 3. 「部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、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。また、昨年と比べての状況の変化（改善傾向にある、停滞しているなど）をお書きください。

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29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

「いいえ」の場合は、いない理由をお書きください。例：職場の環境が整っていない。

②育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

平成29年度に代替者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、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

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度が十分周知されていない。育児休業等を取得した者がいなかった。

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29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

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：既に十分設置している。設置について検討中

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

⑤育児休業及び介護休暇等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こしていますか。

はい ・ いいえ

どのような環境やアクションが育児休業及び介護休暇等の取得に繋がると考えますか。

4) 介護支援について

①平成29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

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

②平成29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

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

③平成29年（2017）10月の育児・介護休業法の改正に伴い、本学の育児休業制度（期間を定めて雇用される職員が養育する子が保育所に入れられない等において2歳まで再延長できる）が改正されましたが、教職員に周知しましたか。

周知した ・ 周知していない

④介護休業等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こしていますか。

はい ・ いいえ

どのような環境やアクションが介護休業等の取得に繋がると考えますか。

⑤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

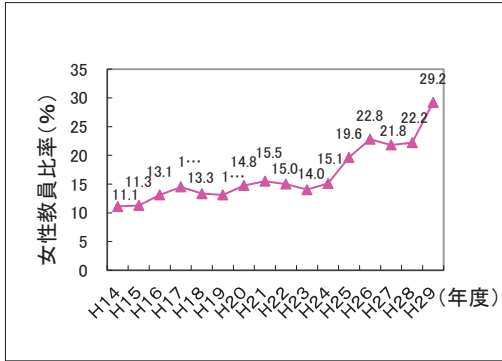
女性教員を増員するために、全学として実施してほしい具体的な施策の提案がありましたらご記入ください。
(是非みなさんも、一歩踏み込んで考えてみてください。)

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

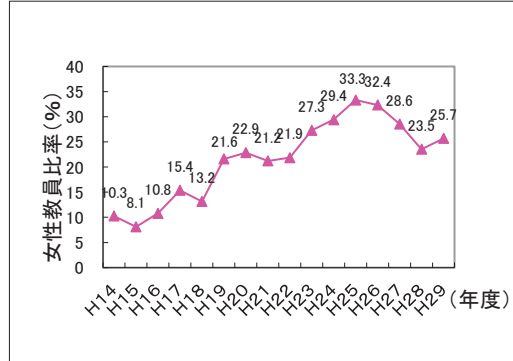
※女性教員比率：各年12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

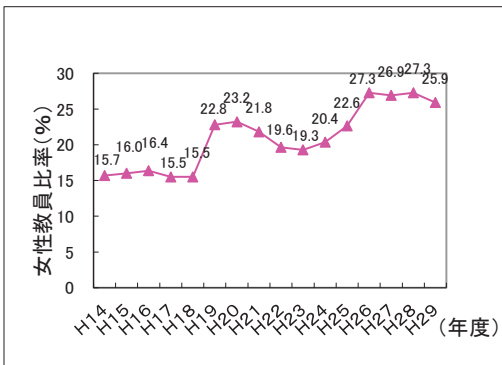


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科
(改組により、国際言語文化研究科が合併))

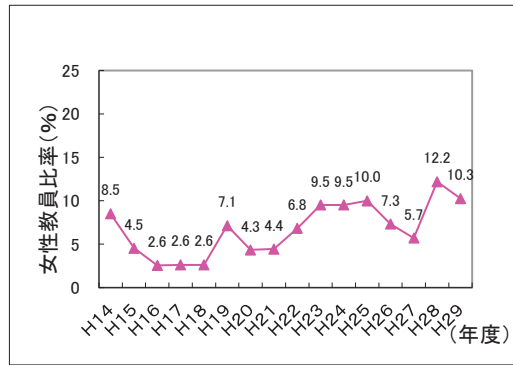
②教育学部・教育発達科学研究科



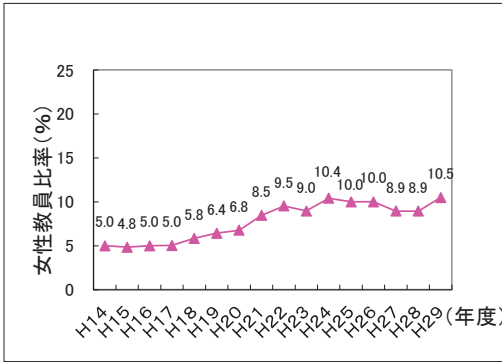
③法学部・法学研究科



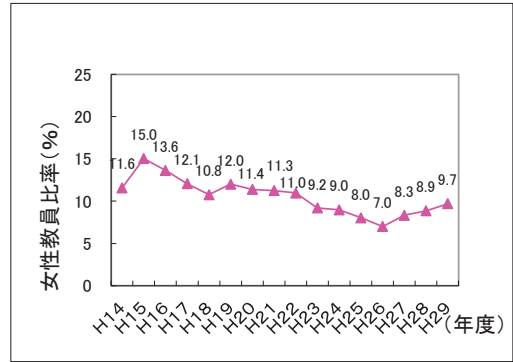
④経済学部・経済学研究科



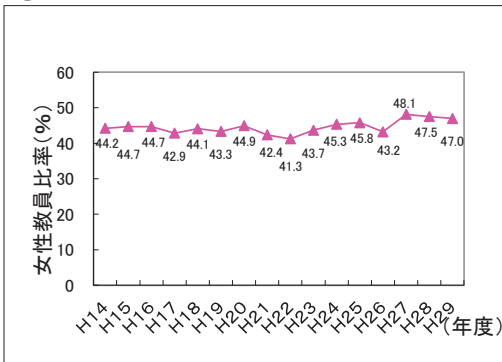
⑤理学部・理学研究科



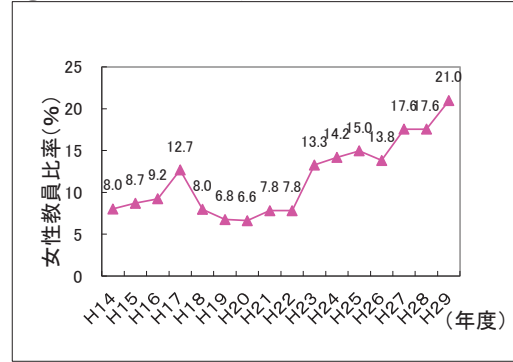
⑥医学部・医学系研究科(鶴舞地区)



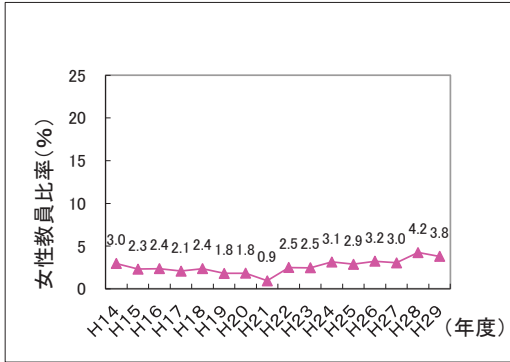
⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



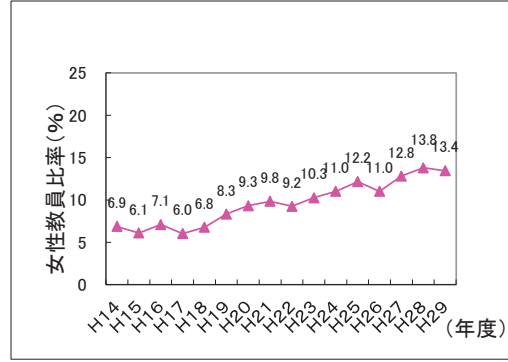
⑧医学部附属病院



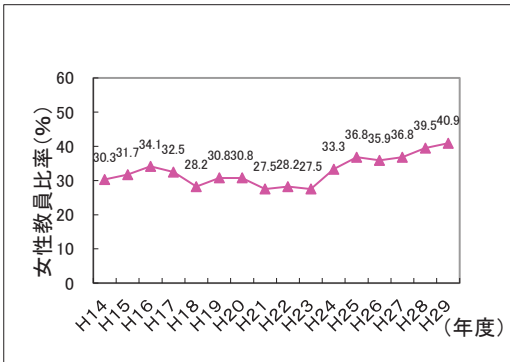
⑨工学部・工学研究科



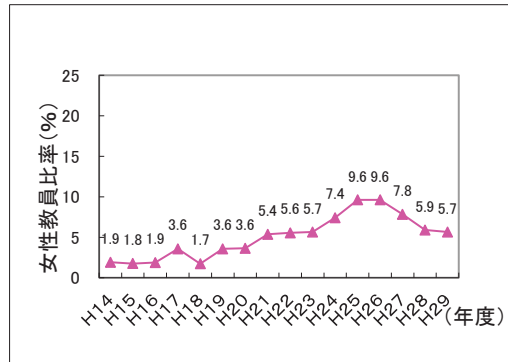
⑩農学部・生命農学研究科



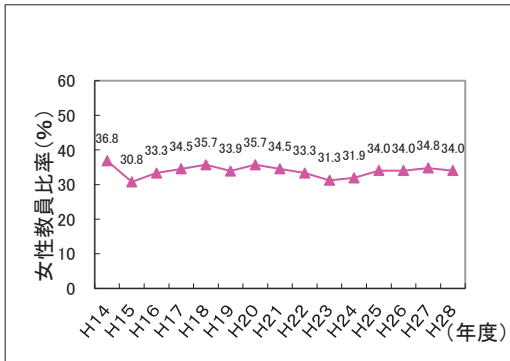
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

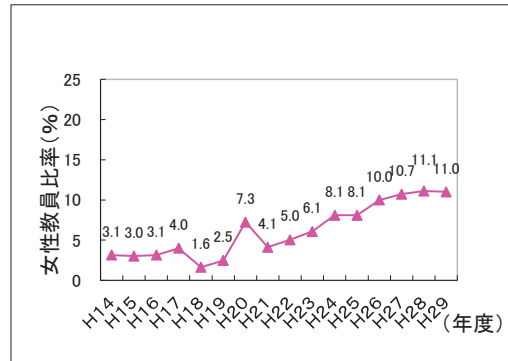


⑬国際言語文化研究科

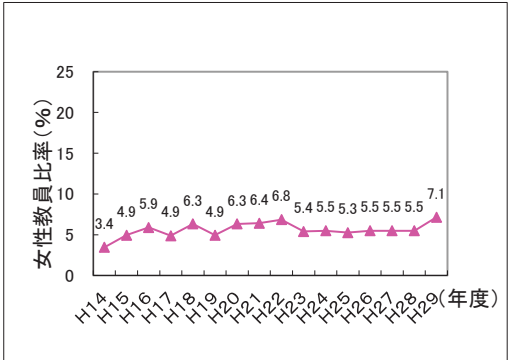


(平成29年度以降は人文学研究科に改組)

⑭環境学研究科

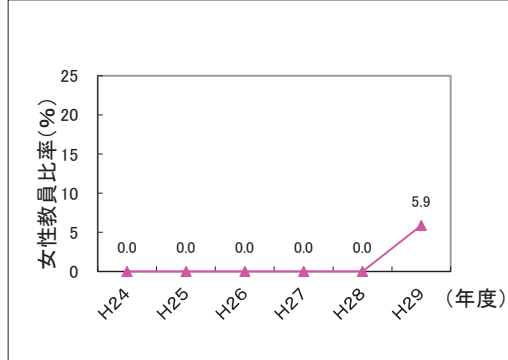


⑮情報文化学部・情報学研究科



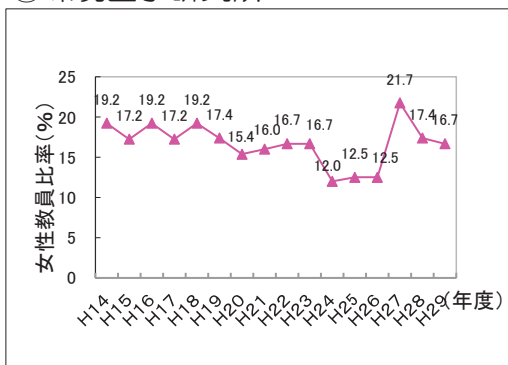
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、
H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

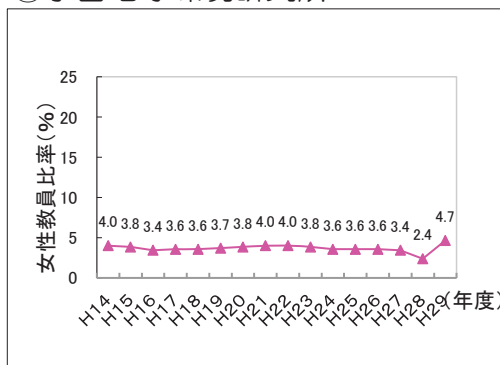


(H24新設)

⑰環境医学研究所

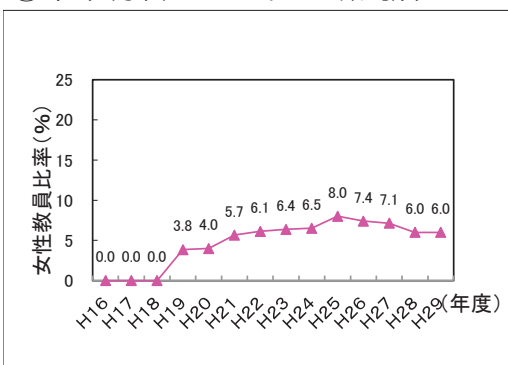


⑱宇宙地球環境研究所



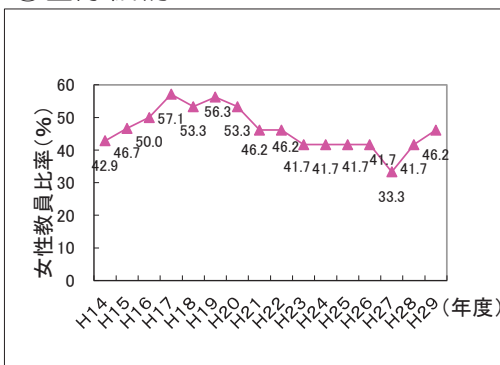
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エトピア科学研究所)

⑳国際機構



(旧・留学生センター、国際教育交流センター、国際言語センター)

第10章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

平成29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 (H27. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,734	1,479	255	14.7	13.7
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二) 教諭等		38	21	17	44.7	42.5
一般職(一)	一般職員	691	359	332	48.0	47.1
	技術職員	211	163	48	22.7	18.8
一般職(二) 技能・労務職員		1	0	1	100.0	50.0
医療職(一) 薬剤師等		334	159	175	52.4	54.2
医療職(二) 看護職員		1,136	105	1,031	90.8	90.4
合計		4,146	2,286	1,860	44.9	44.1

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 (H27. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教授		666	601	65	9.8	8.4
准教授		506	413	93	18.4	16.5
講師		161	133	28	17.4	12.6
小計		1,333	1,147	186	14.0	12.0
助教		398	331	67	16.8	18.1
助手		3	1	2	66.7	71.4
計		1,734	1,479	255	14.7	13.7

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 (H27. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教頭		2	1	1	50.0	50.0
教諭		34	20	14	41.2	38.9
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		38	21	17	44.7	42.5

教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

平成29年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

28.5.1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	%	%	%
教養教育院	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	8 <i>2</i>	25.0	16.7	16.7
文学部・人文学研究科	60 <i>11</i>	44 <i>19</i>	1 <i>1</i>	7 <i>2</i>	0 <i>0</i>	112 <i>33</i>	29.5	29.5	22.4
教育学部・教育発達科学研究科	21 <i>7</i>	10 <i>2</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	32 <i>10</i>	31.3	29.0	27.3
法学部・法学研究科	39 <i>8</i>	9 <i>2</i>	3 <i>3</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	53 <i>15</i>	28.3	25.5	25.5
経済学部・経済学研究科	20 <i>1</i>	15 <i>2</i>	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	39 <i>4</i>	10.3	8.1	10.5
理学部・理学研究科	36 <i>3</i>	31 <i>4</i>	18 <i>3</i>	35 <i>2</i>	0 <i>0</i>	120 <i>12</i>	10.0	11.8	12.6
医学部・医学系研究科	51 <i>2</i>	49 <i>6</i>	23 <i>2</i>	33 <i>5</i>	1 <i>0</i>	157 <i>15</i>	9.6	8.1	6.7
医学部（保健学科）	35 <i>11</i>	20 <i>10</i>	4 <i>4</i>	23 <i>15</i>	0 <i>0</i>	82 <i>40</i>	48.8	42.4	43.1
医学部附属病院	5 <i>1</i>	7 <i>3</i>	41 <i>2</i>	73 <i>16</i>	0 <i>0</i>	126 <i>22</i>	17.5	11.3	10.5
工学部・工学研究科	100 <i>0</i>	89 <i>4</i>	23 <i>1</i>	100 <i>7</i>	0 <i>0</i>	312 <i>12</i>	3.8	2.4	2.4
農学部・生命農学研究科	42 <i>4</i>	37 <i>3</i>	14 <i>4</i>	25 <i>5</i>	0 <i>0</i>	118 <i>16</i>	13.6	11.8	11.5
総合保健体育科学センター	11 <i>0</i>	3 <i>2</i>	3 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	18 <i>3</i>	16.7	17.6	17.6
大学院国際開発研究科	10 <i>4</i>	5 <i>3</i>	2 <i>1</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	21 <i>8</i>	38.1	47.1	41.2
大学院多元数理科学研究科	23 <i>0</i>	21 <i>3</i>	1 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0 <i>0</i>	52 <i>3</i>	5.8	6.7	6.4
大学院環境学研究科	44 <i>1</i>	40 <i>6</i>	4 <i>1</i>	10 <i>3</i>	0 <i>0</i>	98 <i>11</i>	11.2	9.1	7.2
大学院情報学研究科	39 <i>1</i>	31 <i>3</i>	3 <i>1</i>	14 <i>1</i>	0 <i>0</i>	87 <i>6</i>	6.9	6.8	5.3
大学院創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	5 <i>0</i>	0 <i>0</i>	15 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8 <i>1</i>	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	12 <i>3</i>	0 <i>0</i>	24 <i>4</i>	16.7	8.3	10.0
宇宙地球環境研究所	15 <i>0</i>	16 <i>2</i>	5 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0 <i>0</i>	43 <i>2</i>	4.7	5.6	2.9
未来材料・システム研究所	22 <i>1</i>	16 <i>2</i>	1 <i>0</i>	10 <i>0</i>	0 <i>0</i>	49 <i>3</i>	6.1	7.7	7.7
附属図書館						0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	0 <i>0</i>	12 <i>1</i>	8.3	0.0	0.0
アイトゾーブ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	25.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
国際機構	6 <i>2</i>	5 <i>2</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	13 <i>6</i>	46.2	46.2	46.2
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	8 <i>1</i>	0 <i>0</i>	12 <i>2</i>	16.7	25.0	25.0
農学国際教育協力研究センター	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	25.0
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>2</i>	28.6	33.3	33.3
心の発達支援研究実践センター	3 <i>2</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>2</i>	33.3	33.3	33.3
法政国際教育協力研究センター	2 <i>2</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>2</i>	66.7	66.7	33.3
生物機能開発利用研究センター	6 <i>0</i>	6 <i>2</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	14 <i>2</i>	14.3	16.7	16.7
シンクロトロン光研究センター	3 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>1</i>	16.7	20.0	20.0
現象解析研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	33.3	33.3	25.0
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
その他	42 <i>2</i>	17 <i>7</i>	3 <i>1</i>	9 <i>3</i>	0 <i>0</i>	71 <i>13</i>	18.3	16.1	11.8
合計	666 <i>65</i>	506 <i>93</i>	161 <i>28</i>	398 <i>67</i>	3 <i>2</i>	1,734 <i>255</i>	14.7	14.0	13.5
女性比率	9.8%	18.4%	17.4%	16.8%	66.7%		14.7	14.0	13.5

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

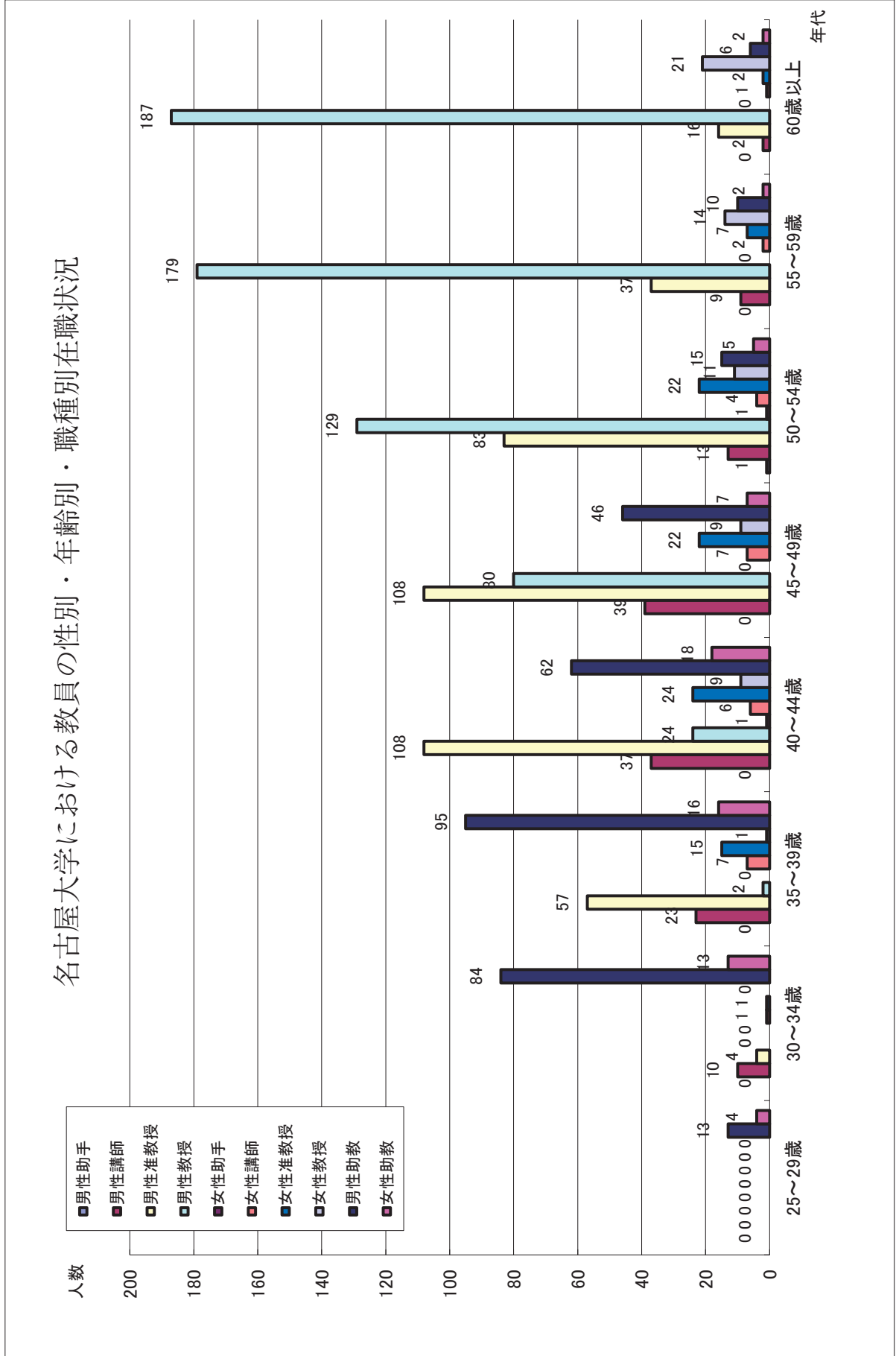
平成29年5月1日現在

※赤字斜体は女性で内数である。

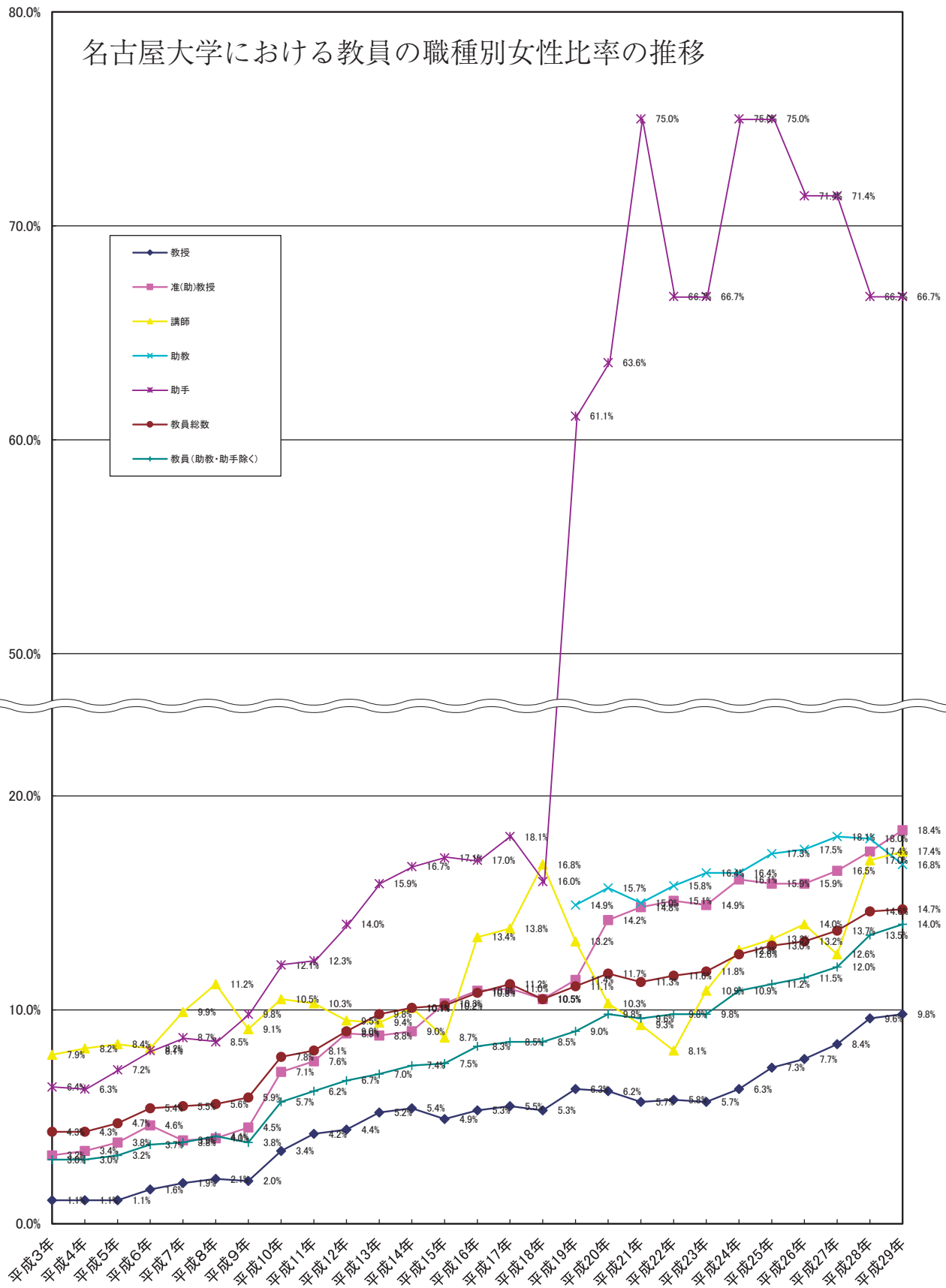
	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性比率 %	女性比率 %	28.5.1現在 女性比率 %	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人					
教養教育院	2	0	12	2	2	0	2	1	0	0	18	3	16.7	12.5	14.3
文学部・人文学研究科	60	11	45	19	1	1	7	2	0	0	113	33	29.2	29.2	23.5
教育学部・教育発達科学研究科	21	7	11	2	1	0	2	1	0	0	35	10	28.6	27.3	25.7
法学部・法学研究科	41	9	14	3	18	11	2	2	2	2	77	27	35.1	31.5	32.4
経済学部・経済学研究科	20	1	16	2	2	0	3	2	0	0	41	5	12.2	7.9	10.0
理学部・理学研究科	36	3	37	5	25	3	52	6	0	0	150	17	11.3	11.2	12.4
医学部・医学系研究科	58	2	56	6	41	7	88	19	1	0	244	34	13.9	9.7	8.2
医学部（保健学科）	35	11	20	10	4	4	23	15	0	0	82	40	48.8	42.4	43.1
医学部附属病院	13	1	10	3	83	7	211	57	0	0	317	68	21.5	10.4	8.3
工学部・工学研究科	103	0	98	4	25	1	113	9	0	0	339	14	4.1	2.2	2.3
農学部・生命農学研究科	42	4	37	3	14	4	33	8	0	0	126	19	15.1	11.8	11.5
総合保健体育科学センター	12	0	3	2	3	1	2	1	0	0	20	4	20.0	16.7	16.7
大学院国際開発研究科	10	4	6	3	2	1	7	2	0	0	25	10	40.0	44.4	40.0
大学院多元数理科学研究科	23	0	21	3	1	0	8	0	0	0	53	3	5.7	6.7	6.4
大学院環境学研究科	44	1	32	7	5	2	13	3	0	0	94	13	13.8	12.3	8.7
大学院情報学研究科	42	1	33	3	3	1	18	1	0	0	96	6	6.3	6.4	4.8
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	1	0	6	0	0	0	16	0	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8	1	3	0	1	0	15	3	0	0	27	4	14.8	8.3	10.0
宇宙地球環境研究所	17	0	18	2	5	0	15	2	0	0	55	4	7.3	5.0	2.7
未来材料・システム研究所	25	1	17	2	2	0	15	0	0	0	59	3	5.1	6.8	7.1
附属図書館													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
イトソープ総合センター	1	0	2	0	1	1	0	0	0	0	4	1	25.0	25.0	25.0
遺伝子実験施設	2	0	1	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
国際機構	18	6	19	7	16	11	5	4	0	0	58	28	48.3	45.3	46.3
物質科学国際研究センター	2	1	2	0	0	0	8	1	0	0	12	2	16.7	25.0	25.0
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
博物館	3	0	3	2	1	0	2	0	0	0	9	2	22.2	28.6	28.6
心の発達支援研究実践センター	4	2	3	0	0	0	1	1	0	0	8	3	37.5	28.6	28.6
法政国際教育協力研究センター	2	2	1	0	0	0	0	0	0	0	3	2	66.7	66.7	33.3
生物機能開発利用研究センター	6	0	6	2	0	0	2	0	0	0	14	2	14.3	16.7	16.7
シンクロtron光研究センター	3	0	5	0	0	0	3	1	0	0	11	1	9.1	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	0	3	1	1	0	3	1	0	0	8	2	25.0	20.0	16.7
現象解析研究センター	1	0	4	1	0	0	2	0	0	0	7	1	14.3	20.0	16.7
細胞生理学研究センター	2	0	2	1	0	0	3	0	0	0	7	1	14.3	25.0	25.0
その他	63	6	51	11	21	9	67	21	0	0	202	47	23.3	19.3	17.7
合計	731	74	601	107	280	64	735	164	3	2	2,350	411	17.5	15.2	14.8
女性比率	10.1%		17.8%		22.9%		22.3%		66.7%				17.5	15.2	14.8

※研究員除く

平成29年5月1日現在（年齢は年度末現在）



女性比率



※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29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 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	66	58	8	12.1	11.9
課長補佐・専門員	46	36	10	21.7	19.6
係長・専門職員	184	125	59	32.1	33.7
主 任	124	49	75	60.5	56.6
その他の一般職員	221	79	142	64.3	65.3
計	641	347	294	45.9	45.7

* 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 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	3	2	1	33.3	33.3
係 長	18	5	13	72.2	63.2
その他の一般職員	29	5	24	82.8	77.8
計	50	12	38	76.0	69.4

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	4	3	1	25.0	25.0
係長・専門職員	16	12	4	25.0	18.8
主 任	8	4	4	50.0	37.5
その他の一般職員	11	8	3	27.3	38.5
計	39	27	12	30.8	29.3

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
技術専門員	25	22	3	12.0	10.3
技術専門職員	85	67	18	21.2	19.8
技術職員	62	47	15	24.2	20.7
計	172	136	36	20.9	18.5

事務系職員採用状況（平成11年度～29年度）

平成30年1月31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
26年度	25	7	18	72.0	0	0	0		25	7	18	72.0
27年度	22	8	14	63.6	0	0	0		22	8	14	63.6
28年度	11	5	6	54.5	0	0	0		11	5	6	54.5
29年度	18	7	11	61.1	0	0	0		18	7	11	61.1
計	247	110	137	55.5	0	0	0		247	110	137	55.5

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成29年5月1日現在（年齢は年度末現在）

事務系職員

	係長以上(*)				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	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	110	90	20	18.2	27	6	21	77.8	137	96	41	29.9
40歳～49歳	162	110	52	32.1	40	13	27	67.5	202	123	79	39.1
30歳～39歳	24	19	5	20.8	157	61	96	61.1	181	80	101	55.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	121	48	73	60.3	121	48	73	60.3
計	296	219	77	26.0	345	128	217	62.9	641	347	294	45.9

*係長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

図書系職員

	係長以上(*)				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	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	9	3	6	66.7	1	0	1	100.0	10	3	7	70.0
40歳～49歳	12	4	8	66.7	2	0	2	100.0	14	4	10	71.4
30歳～39歳	0	0	0	0.0	19	3	16	84.2	19	3	16	84.2
18歳～29歳	0	0	0	0.0	7	2	5	71.4	7	2	5	71.4
計	21	7	14	66.7	29	5	24	82.8	50	12	38	76.0

* 部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	係長以上(*)				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	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	4	4	0	0.0	0	0	0	0.0	4	4	0	0.0
40歳～49歳	12	8	4	33.3	1	0	1	100.0	13	8	5	38.5
30歳～39歳	5	4	1	20.0	15	10	5	33.3	20	14	6	30.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	2	1	1	50.0	2	1	1	50.0
計	21	16	5	23.8	18	11	7	38.9	39	27	12	30.8

* 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	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	43	35	8	18.6	6	0	6	100.0	49	35	14	28.6
40歳～49歳	49	38	11	22.4	5	4	1	20.0	54	42	12	22.2
30歳～39歳	18	16	2	11.1	27	26	1	3.7	45	42	3	6.7
18歳～29歳	0	0	0	0.0	24	17	7	29.2	24	17	7	29.2
計	110	89	21	19.1	62	47	15	24.2	172	136	36	20.9

* 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29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 (H27. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	42.9
薬剤師	78	24	54	69.2	74.4
小計	92	32	60	65.2	69.6
主任診療放射線技師以上	16	13	3	18.8	6.7
診療放射線技師	53	34	19	35.8	35.3
小計	69	47	22	31.9	28.8
主任臨床検査技師以上	15	8	7	46.7	40.0
臨床検査技師等	59	17	42	71.2	70.2
小計	74	25	49	66.2	63.9
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	91	53	38	41.8	43.7
計	334	159	175	52.4	53.2

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	133	6	127	95.5	94.0
看護師等	1,003	99	904	90.1	89.9
計	1,136	105	1,031	90.8	90.4

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成29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
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	26	19	7	26.9	8	4	4	50.0	34	23	11	32.4
40歳～49歳	16	8	8	50.0	37	15	22	59.5	53	23	30	56.6
30歳～39歳	4	3	1	25.0	132	56	76	57.6	136	59	77	56.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	111	54	57	51.4	111	54	57	51.4
計	46	30	16	34.8	288	129	159	55.2	334	159	175	52.4

* 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
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	52	0	52	100.0	31	1	30	96.8	83	1	82	98.8
40歳～49歳	49	0	49	100.0	89	5	84	94.4	138	5	133	96.4
30歳～39歳	32	6	26	81.3	308	36	272	88.3	340	42	298	87.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	575	57	518	90.1	575	57	518	90.1
計	133	6	127	95.5	1003	99	904	90.1	1136	105	1031	90.8

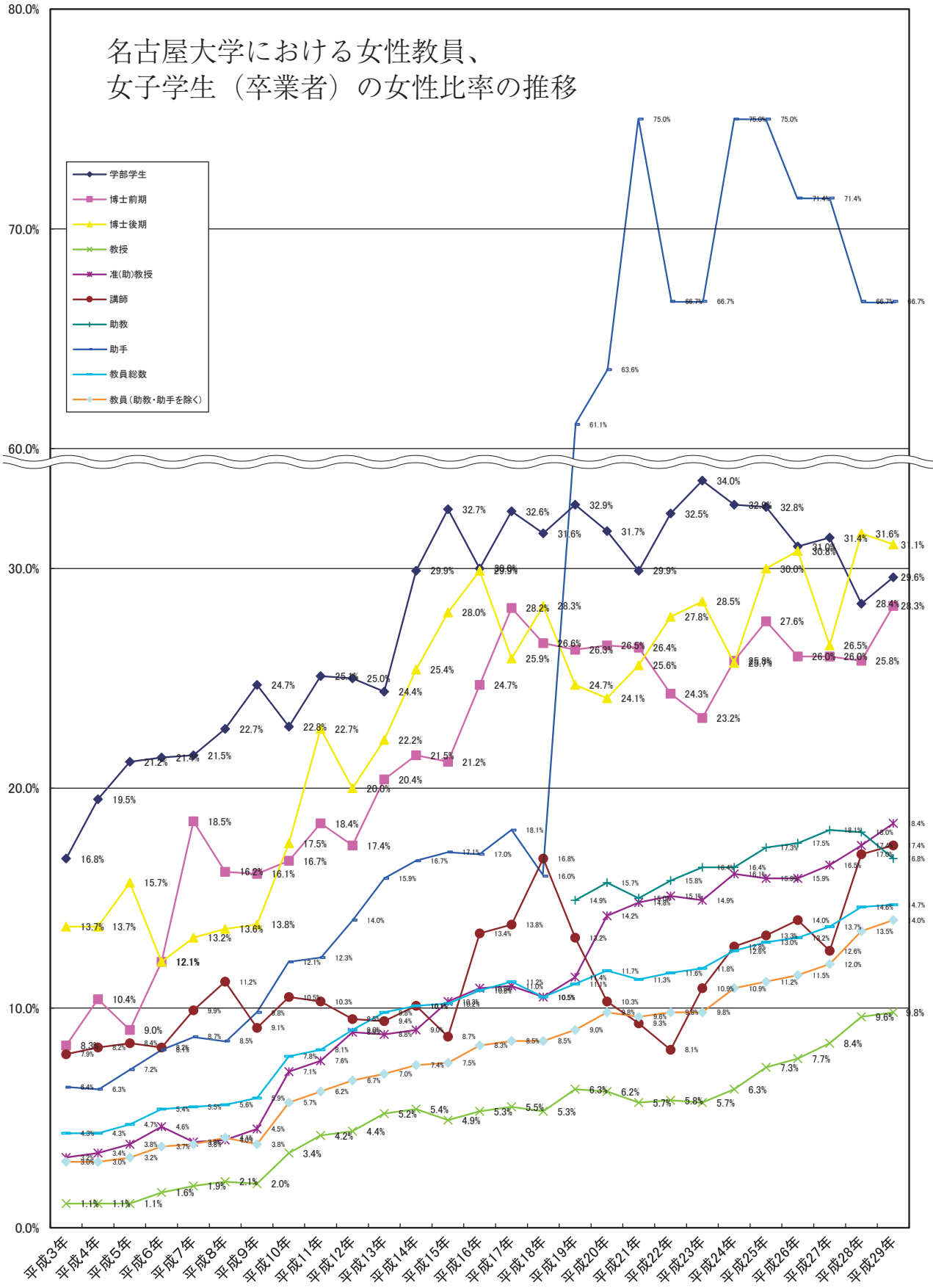
* 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長及び副看護師長のことである。

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29年5月1日現在
未達割合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)	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	%								
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																		
学術研究・産学官連携推進本部	2	1	50.0	2	1	0			3	1	33.3							
社会貢献人材育成本部	1	1	100.0															
国際機構	46	23	50.0	2	0			1	0	3	0	0.0						
情報連携統括本部																		
環境安全衛生推進本部	1	0	0.0															
施設・環境計画推進室	1	0	0.0															
災害対策室																		
ハラスメント相談センター								6	5	6	5							
教養教育院	10	1	10.0															
高等研究院	28	8	28.6			1	0			1	0	0.0						
文学部・人文学研究科	1	0	0.0	3	2					3	2	66.7						
教育学部・教育発達科学研究科	3	0	0.0															
法学部・法学研究科	28	14	50.0	7	1			1	1	8	2	25.0						
経済学部・経済学研究科	2	1	50.0				1	1	1	1	2	2	100.0					
理学部・理学研究科	59	12	20.3	23	8	1	0	7	2	31	10	32.3						
医学部・医学系研究科	97	27	27.8	10	4	9	4	4	3	8	6	31	17	54.8				
医学部附属病院	207	61	29.5			1	1	1	1	2	2	2	100.0					
工学部・工学研究科	56	9	16.1	7	2	1	0	10	2	6	0	25	4	16.0				
農学部・生命農学研究科	21	8	38.1	9	2	5	3			5	0	19	5	26.3				
大学院国際開発研究科	5	2	40.0															
大学院多元数理科学研究科	1	0	0.0	1	0			4	0	5	0			0.0				
大学院環境学研究科	9	4	44.4	7	4	2	0	5	1	1	1	2	2	17	8	47.1		
大学院情報学研究科	23	1	4.3	3	2	8	2			3	1	14	5	35.7				
大学院創薬科学研究科	3	1	33.3			1	0					1	0	0.0				
環境医学研究所	3	0	0.0	2	1			3	0	1	0	6	1	16.7				
宇宙地球環境研究所	23	4	17.4					5	1			5	1	20.0				
未来材料・システム研究所	18	1	5.6	2	1	1	0	5	0	9	2	2	1	19	4	21.1		
附属図書館				1	1							1	1	100.0				
総合保健体育科学センター	2	1	50.0					4	2	4	2			50.0				
素粒子宇宙起源研究機構				1	0							1	0	0.0				
情報基盤センター	1	1	100.0															
アイソトープ総合センター																		
遺伝子実験施設						1	0					1	0	0.0				
物質科学国際研究センター						2	1	2	0			8	2	12	3	25.0		
高等教育研究センター																		
農学国際教育協力研究センター						2	0					2	0	0.0				
博物館	2	0	0.0	2	1	1	1					3	2	66.7				
法政国際教育協力研究センター																		
心の発達支援実践センター	3	2	66.7															
生物機能開発利用研究センター	7	3	42.9						2	2		2	1	4	3	75.0		
基礎理論研究センター	2	1	50.0	1	0							1	0	0.0				
現象解析研究センター	5	0	0.0	3	1							3	1	33.3				
シンクロtron光研究センター	5	1	20.0	1	0							1	0	0.0				
細胞生理学研究センター	7	2	28.6			1	0					1	0	0.0				
脳とこころの研究センター	4	0	0.0															
PhD登龍門推進室	6	3	50.0	1	0							1	0	0.0				
動物実験支援センター																		
先端ナノバイオデバイス研究センター	1	0	0.0			1	0					1	0	0.0				
減災連携研究センター	6	0	0.0			2	0					2	0	0.0				
トランスフォーメティブ生命分子研究所	41	15	36.6	1	1							1	1	100.0				
予防早期医療創成センター	1	1	100.0						2	2	2	2	2	100.0				
リーディング大学院推進機構	2	0	0.0															
未来社会創造機構	46	11	23.9			16	5					16	5	31.3				
ナショナルコンボジットセンター	3	1	33.3			2	0					2	0	0.0				
学生相談総合センター	2	1	50.0						1	1	1	1	1	100.0				
大学文書資料室	1	0	0.0															
アジアサテライトキャンパス学院	13	4	30.8						2	0	2	0	2	0	0.0			
その他	1	1	100.0	1	1				4	1	5	2	40.0					
合計	809	227	28.1	90	33	5	0	77	20	24	10	6	0	66	29	268	92	34.3
女性比率		28.1		36.7	0.0	26.0	41.7	0.0	43.9			34.3						

女性比率



※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。

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29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		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率						
	男性数	女性数	女性比率	男性数	女性数	女性比率	男性数	女性数	女性比率	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・人文学研究科	112	79	33	29.5%	147	53	94	63.9%	190	74	116	61.1%	590	227	363	61.5%	1.0	2.2	2.1	2.1	1.0	2.2	2.1	2.1	
教育学部・教育発達科学研究科	32	22	10	31.3%	147	58	89	60.5%	84	26	58	69.0%	311	100	211	67.8%	1.0	3.8	2.2	2.2	1.0	3.8	2.2	2.2	
法学部・法学研究科	53	38	15	28.3%	57	31	26	45.6%	101	46	55	54.5%	681	442	239	35.1%	1.0	1.6	1.9	1.2	1.0	1.6	1.9	1.2	
経済学部・経済学研究科	39	35	4	10.3%	49	30	19	38.8%	97	57	40	41.2%	967	634	333	34.4%	1.0	3.8	4.0	3.4	1.0	3.8	4.0	3.4	
情報学部	0	0	0		0	0	0		0	0	0		144	115	29	20.1%									
情報文化学部	0	0	0		0	0	0		0	0	0		292	207	85	29.1%									
理学部・理学研究科	120	108	12	10.0%	157	130	27	17.2%	400	311	89	22.3%	1,214	953	261	21.5%	1.0	1.7	2.2	2.1	1.0	1.7	2.2	2.1	
医学部・医学系研究科	157	142	15	9.6%	735	566	169	23.0%	57	27	30	52.6%	686	532	154	22.4%	1.0	2.4	5.5	2.3	1.0	2.4	5.5	2.3	
医学部（保健学科）	82	42	40	48.8%	81	31	50	61.7%	119	55	64	53.8%	861	213	648	75.3%	1.0	1.3	1.1	1.5	1.0	1.3	1.1	1.5	
工学部・工学研究科	312	300	12	3.8%	312	273	39	12.5%	1,333	1,226	107	8.0%	3,294	2,976	318	9.7%	1.0	3.3	2.1	2.5	1.0	3.3	2.1	2.5	
農学部・生命農学研究科	118	102	16	13.6%	104	61	43	41.3%	331	209	122	36.9%	750	397	353	47.1%	1.0	3.0	2.7	3.5	1.0	3.0	2.7	3.5	
大学院国際開発研究科	21	13	8	38.1%	127	60	67	52.8%	132	52	80	60.6%					1.0	1.4	1.6		1.0	1.4	1.6		
大学院人間情報学研究科	0	0	0		0	0	0		1	1	1	100.0%													
大学院多元数理科学研究科	52	49	3	5.8%	48	46	2	4.2%	104	101	3	2.9%					1.0	0.7	0.5		1.0	0.7	0.5		
大学院国際言語文化研究科	0	0	0		67	18	49	73.1%	62	14	48	77.4%					1.0				1.0				
大学院環境学研究科	98	87	11	11.2%	119	76	43	36.1%	316	212	104	32.9%					1.0	3.2	2.9		1.0	3.2	2.9		
大学院情報科学研究科	0	0	0		78	64	14	17.9%	130	114	16	12.3%					1.0				1.0				
大学院情報学研究科	87	81	6	6.9%	35	22	13	37.1%	142	124	18	12.7%					1.0	5.4	1.8		1.0	5.4	1.8		
大学院創薬科学研究科	15	15	0	0.0%	24	21	3	12.5%	63	48	15	23.8%					1.0				1.0				
その他	436	366	70	16.1%																					
合計	1,734	1,479	255	14.7%	2,287	1,540	747	32.7%	3,742	2,749	993	26.5%	9,790	6,796	2,994	30.6%	1.0	2.2	1.8	2.1	1.0	2.2	1.8	2.1	

* 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29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・人文科学研究科	307	107	200	65.1	129	44	85	65.9	216	68	148	68.5	108	31	77	71.3	79	23	56	70.9	53	15	38	71.7	
教育学部・教育発達科学研究科	164	63	101	61.6	68	25	43	63.2	107	34	73	68.2	40	13	27	67.5	42	15	27	64.3	25	8	17	68.0	
法学部・法学研究科	414	279	135	32.6	153	107	46	30.1	41	13	28	68.3	20	7	13	65.0	9	6	3	33.3	6	4	2	33.3	
									109	74	35	32.1	29	20	9	31.0									
経済学部・経済学研究科	512	357	155	30.3	218	151	67	30.7	70	42	28	40.0	47	30	17	36.2	15	7	8	53.3	12	5	7	58.3	
情報学部	433	318	115	26.6	142	113	29	20.4																	
理学部・理学研究科	647	488	159	24.6	276	217	59	21.4	306	251	55	18.0	183	150	33	18.0	49	41	8	16.3	46	38	8	17.4	
医学部・医学系研究科	329	232	97	29.5	108	80	28	25.9	35	17	18	51.4	20	9	11	55.0	242	187	55	22.7	173	129	44	25.4	
医学部(保健学科)	560	136	424	75.7	204	50	154	75.5	72	30	42	58.3	58	23	35	60.3	22	10	12	54.5	17	9	8	47.1	
工学部・工学研究科	1,903	1,695	208	10.9	684	613	71	10.4	809	755	54	6.7	650	603	47	7.2	71	60	11	15.5	66	57	9	13.6	
農学部・生命農学研究科	449	217	232	51.7	180	94	86	47.8	206	126	80	38.8	159	99	60	37.7	30	17	13	43.3	28	16	12	42.9	
国際開発研究科									92	42	50	54.3	53	24	29	54.7	22	11	11	50.0	16	5	11	68.8	
多元数理科学研究科									150	136	14	9.3	45	45	0	0.0	14	13	1	7.1	10	9	1	10.0	
国際言語文化研究科										0				0				0					0		
環境学研究科									172	114	58	33.7	130	89	41	31.5	34	22	12	35.3	27	18	9	33.3	
情報学研究科									274	239	35	12.8	142	124	18	12.7	37	23	14	37.8	35	22	13	37.1	
創薬科学研究科									56	41	15	26.8	33	25	8	24.2	8	7	1	12.5	8	7	1	12.5	
合計	5,718	3,892	1,826	31.9	2,162	1,494	668	30.9	2,715	1,982	733	27.0	1,717	1,292	425	24.8	674	442	232	34.4	522	342	180	34.5	

* 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29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	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	
文学研究科	15	37	52	71.2%	5	13	18		3	4	7		2	2	4		4	15	19	1	3	4	
教育発達科学研究科	15	31	46	67.4%	6	6	12		4	2	6		1	9	10		2	6	8	2	8	10	
法学研究科	21	19	40	47.5%	7	4	11		1	2	6		4	2	6		4	5	9	5	7	12	
経済学研究科	18	16	34	47.1%	5	2	7		-				1	1			1	9	18	3	5	8	
理学研究科	140	40	180	22.2%	34	8	42		1	1	1		85	25	110		17	6	23	4	4	4	
医学系研究科	44	45	89	50.6%	6	6	12		3	3			32	34	66		3	1	4	3	1	4	
工学研究科	591	59	650	9.1%	39	7	46						515	51	566		23	23	14	1	1	15	
生命工学研究科	72	76	148	51.4%	11	10	21		2	2			34	49	83		18	11	29	7	4	11	
国際開発研究科	26	47	73	64.4%	5	9	14		1	1			3	1	4		10	18	28	4	15	19	
多元数理科学研究科	42	2	44	4.5%	8	1	9		3	1			23	6	23		6	6	6	2	2	2	
国際言語文化研究科	15	36	51	70.6%	4	12	16						-	3	3		5	12	17	6	9	15	
環境学研究科	75	45	120	37.5%	9	12	21		-	1			2	50	26		11	4	15	4	2	6	
情報科学研究科	106	11	117	9.4%	12	2	14						83	8	91		7		7	4	1	5	
創薬科学研究科	16	7	23	30.4%	5	5	5						9	7	16		2		2				
合計	1,196	471	1,667	28.3%	156	92	248		1	5	6	17	16	36	842	217	1,059	121	87	208	59	56	115

大学院博士課程後期課程・医学博士課程修了後の状況

平成29年5月1日現在

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				大学院院研究生等				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						
	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率						
文学研究科	15	15	30	50.0%	3	5	8		1	4	1	5	1	1	1		1													
教育発達科学研究科	12	16	28	57.1%	6	5	11		1	2	1	6	7	2	3		5													
法学研究科	5	2	7	28.6%	1	1	2		-	1		1		3			3													
経済学研究科	8	4	12	33.3%	4	4	4		1	1		1		1			1													
理学研究科	46	13	59	22.0%	1	1	1		-	26	7	33	1	1	14	4	18	1	2											
医学系研究科	150	60	210	28.6%	6	10	16		-	87	32	119	1	1	1	1	1													
工学研究科	69	4	73	5.5%	9	9	9		-	45	3	48	2	2	6	1	7													
生命工学研究科	15	10	25	40.0%	3	3	3		-	3	5	8	3	3	4	3	7													
国際開発研究科	12	13	25	52.0%	3	4	7		1	1	2	2		1	1		1													
多元数理科学研究科	11	1	12	8.3%	-	1	1		1	5	1	6		3			3													
国際言語文化研究科	4	18	22	81.8%	1	4	5		-																					
環境科学研究科	19	15	34	44.1%	1	3	4		1	6	2	8	1	6	9	15	1													
情報科学研究科	16	3	19	15.8%	6	1	7		-					7			7													
創薬科学研究科	10	3	13	23.1%	1	1	1		-	7	2	9	7	2	1	3														
合計	392	177	569	31.1%	45	32	77		3	4	7	186	62	248	26	7	33	40	21	61	3	3	6	1	13	11	24	85	38	123

2017年度名古屋大学男女共同参画推進体制

男女共同参画センター運営委員会

委員長	束村 博子	副理事・男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
	岡田 亜矢	副理事・国際開発研究科教授
	藤井たぎる	人文学研究科教授
	平石 賢二	教育発達科学研究科教授
	大河内美紀	法学研究科教授
	小堀 聡	経済学研究科准教授
	石川 知子	国際開発研究科准教授
	北 栄輔	情報学研究科教授
	大隈 圭太	理学研究科教授
	有馬 寛	医学系研究科教授
	梅原 徳次	工学研究科教授
	榊原 千鶴	男女共同参画センター教授
	下村 吉治	生命農学研究科教授
	三枝麻由美	男女共同参画センター准教授
	山崎真理子	男女共同参画センター員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
	加藤ジェーン	男女共同参画センター員・情報科学研究科准教授（オブザーバー）
	TAMA Florence Muriel	男女共同参画センター員・理学研究科教授（オブザーバー）

男女共同参画推進専門委員会

委員長	束村 博子	副理事・男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
	高橋 雅英	理事
	岡田 亜弥	副理事・国際開発研究科教授
	大河内美紀	法学研究科教授
	飯塚 悟	環境学研究科准教授
	北 栄輔	情報学研究科教授
	梅原 徳次	工学研究科教授
	木下 孝洋	総務部長
	秋山 真志	医学系研究科教授
	松下 正	医学部附属病院教授
	下村 吉治	生命農学研究科教授
	高木ひとみ	国際機構国際教育交流センター特任准教授
	野中 千穂	基礎理論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	男女共同参画センター教授
	三枝麻由美	男女共同参画センター准教授
	藤井たぎる	人文学研究科教授（オブザーバー）
	平石 賢二	教育発達科学研究科教授（オブザーバー）
	納谷 信	多元数理科学研究科教授（オブザーバー）
	南 雅代	宇宙地球環境研究所准教授（オブザーバー）
	山中 宏二	環境医学研究所教授（オブザーバー）
	東山 哲也	トランスフォーメティブ生命分子研究所教授（オブザーバー）
	興戸 正純	未来材料・システム研究所教授（オブザーバー）

田中 憲子 総合保健体育科学センター准教授（オブザーバー）
山崎真理子 男女共同参画センター員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
加藤ジェーン 男女共同参画センター員・情報学研究科准教授（オブザーバー）
TAMA Florence Muriel 男女共同参画センター員・理学研究科教授（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
東村博子（主査）、北栄輔、下村吉治、梅原徳次、野中千穂、納谷信、須藤齋環境学研究科准教授、山中宏二、三枝麻由美
- ・育児支援策検討ワーキンググループ
榊原千鶴（主査）、東村博子、大河内美紀、平石賢二、秋山真志、松下正、高木ひとみ、太幡英亮工学研究科准教授、渡井いずみ医学系研究科准教授、加藤ジェーン
- ・女子学生支援策検討ワーキンググループ
梅原徳次（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、榊原千鶴
- ・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、松下正、玉腰浩司医学系研究科教授、渡井いずみ、榊原千鶴、平石賢二、深澤佳絵医学部附属病院病院助教
- ・メンター検討ワーキンググループ
榊原千鶴（主査）、中島英博高等教育研究センター准教授、山崎真理子

HeForShe推進専門委員会

委員長	松尾 清一	総長
	高橋 雅英	理事（研究・男女共同参画担当）
	渡辺 芳人	理事（国際・広報担当）
	岡田 亜弥	副理事・国際開発研究科教授
	東村 博子	副理事・男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
	榊原 千鶴	男女共同参画センター教授
	三枝麻由美	男女共同参画センター准教授
	木下 孝洋	総務部長
	小野 幸嗣	教育推進部長
	廣川 光之	総務部広報渉外課長
	樋田 浩和	総務部職員課長

ジェンダー教育研究専門委員会

男女共同参画センター

東村博子（センター長）、榊原千鶴、TAMA Florence Muriel、三枝麻由美、山崎真理子、加藤ジェーン

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

名古屋大学こすもす保育園運営協議会

榊原千鶴（議長）、高木ひとみ、中谷素之教育発達科学研究科教授、石崎俊子国際機構国際言語センター准教授、太幡英亮、川田潤一医学部附属病院助教、深澤佳絵、樋田浩和総務部職員課長、武田宏子法学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、門谷和美こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園前主任保育士、三次（伊藤）香純保護者の会代表（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、坂田純医学系研究科特任助教、小谷友美医学系研究科講師、松下正、若園尚美医学部附属病院副看護部長、川田潤一、深澤佳絵、西尾哲也医学部・医学系研究科人事労務課長、高橋加菜子医学部附属病院副看護師長、熊田祐子あすなろ保育園主任保育士（オブザーバー）

名古屋大学学童保育所検討委員会

榊原千鶴（委員長）、束村博子、石井拓児教育発達科学研究科准教授、星野晶成国際機構国際教育交流センター特任講師、小松尚環境学研究科准教授、樋田浩和、横山慶子総合保健体育科学センター講師、佐々木成江理学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、山本あすか学童保育所指導員（オブザーバー）、村中真弓学童保育所指導員（オブザーバー）、田中雅光保護者会会長（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 樋田浩和、箕浦寿樹、佐々木洋子、青柴さよ子、早川絢子、木下薫、西尾淳子、小島一代、大橋由美、福住恵み

名古屋大学における男女共同参画報告書（2017年度）

2018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センター
(<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)

発行：名古屋大学男女共同参画センター
464-8601 名古屋市千種区不老町
電子メール：kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

