

名古屋大学における  
男女共同参画報告書

2018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 2019年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2018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. 2018年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2018（平成30）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. 2018（平成30）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	15
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	15
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	18
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	20
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	21
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	22
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	24
5. 病児保育検討ワーキンググループ	25
6. メンター検討ワーキンググループ	27
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	34
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	41
2. 地域ネットワーク	43
3. 大学間ネットワーク	44
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	45
第3章 女性研究者育成・増員	46
第4章 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）」	47
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	50
第6章 男女共同参画推進における国際連携の強化（HeForShe事業報告）	53
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	57
第8章 「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	59
第9章 2018年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	60
第10章 統計資料	85
2018年度名古屋大学男女共同参画推進体制	100
奥付	102



# 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。

本学は、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。そこで2017度には男女共同参画室をセンター化し、さらなる男女共同参画推進体制の拡充を図っている。

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年には、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、レスター大学、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た。現在、①については男女共同参画室のセンター化により達成し、残る2つについても、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、②女性リーダー育成、③女性研究者の研究力強化を目標に掲げ、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。

研究者の採用に関しては、「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）を採用するための全学流用定員を利用した「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、若手もふくめた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をはじめ希望者には、高等教育研究センターと男女共同参画センターとの連携によるメンタープログラムを実施している。

他研究機関との連携に関しては、本年度、「全国ダイバーシティネットワーク組織・東海北陸ブロック」の幹事校となることで、機関相互の協力関係を構築し、女性の活躍推進や働き方改革に積極的に取り組んでいくことになった。

学内のワークライフバランス推進については、「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、地域の専門家を招いた介護相談会において提供している。

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、「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）」事業による「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」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するとともに、センター単独でも、日本語と英語による学部向け授業を提供している。

上記の活動を継続実施していくうえでの財政的基盤に関しては、名古屋大学特定基金として、女性教員比率や上位職比率を増やして、名古屋大学におけるジェンダー平等の実現するための「ジェンダー平等支援事業」と、女性研究者、女子学生・院生の育成支援、女性リーダー育成支援のさらなる推進のための調査研究の実施、男女共同参画推進における活動を行っていくための「女性リーダー育成支援事業」を立ち上げ、広く協力を募っている。

なお、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」では、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講演会、セミナーを企画開催している。

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ある。

# 第1章

## 2019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、2019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に、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、多数の教職員による参画のもと、運営体制の強化をはかる。また、2018年度策定の「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」および「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」に基づき、研究、教育、環境整備に取り組むとともに、構成員の理解を深めるための啓発活動を実施する。

### 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である「女性教員比率及び女性管理職における管理職比率を、2020年までに20%以上に増加させる」を実現す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）専用ポストの設置による理工農医学系分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、「発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト」による若手女性研究者（助教）の採用推進等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・調査・教育の強化

「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」を拠点に、学内のジェンダー研究者による協力のもとに、ジェンダー研究教育を推進していく。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、ニューズレター、年報、展示、ホームページ等による情報発信、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するとともに、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。調査面では、2018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」のデータを分析し、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。教育面では、ジェンダー関連科目のリスト化、および全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の授業を日本語および英語で引き続き開講する。

### 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。加えて、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク 東海・北陸ブロック」の幹事大学の一つとして、他大学と連携して、男女共同参画を推進する。

## 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。子育て支援については、こすもす保育園運営協議会・あすなろ保育園運営協議会、育児支援策検討ワーキング・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方法を検討していくとともに、学内の諸部局と連携の上、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。介護支援については、専門家による介護相談会等を実施し、行政や関係機関等による支援情報の提供を行っていく。加えて、鶴舞キャンパスでの働き方改善を推進する。

## 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. 「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

# 2018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. 2018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運営強化

男女共同参画センター運営委員会のもと、同センターを中心に、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。また、全学的な議論をもとに、「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」および「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」を策定し、その英文化にも尽力した（詳細は、第2章第4節に掲載）。

##### 2. 女性教員及び女性管理職比率の増大

名古屋大学「NU MIRAI2020」、「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すための取り組みを今年度も行った。具体的には、女性PI（教授及び准教授）の採用や女性教員の採用および昇進の点数が最も多い部局に対して、新規採用の女性教員への研究費支援を行った（発展型ポジティブ・プロジェクト）。加えて、名古屋大学特定基金「ジェンダー平等支援事業」から、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奨励金を付与した。

##### 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（GRL）」を拠点に、学内のジェンダー研究者による協力のもと、ライブラリとアーカイブによる図書資料、コレクションの整理、保存、提供、ニューズレター、展示、ホームページ等による情報発信、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する一方、ジェンダー研究に資するセミナー、講演会等を開催し、ジェンダー研究力の向上を図った。

##### 4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

HeForShe活動の推進のために、ウェブサイトやSNSなどの各種ソーシャルメディアを使用した情報発信に加え、学内・学外のイベントにおけるパンフレットの配布やブース展示などによる広報活動を行った。また、性暴力およびハラスメントについての理解を深めるための公開セミナーの開催、学生による「HeForSheクラブ」の活動として、ジェンダーに関する勉強会やワークショップを企画・実施した。加えて、HeForShe担当者会議や定例電話会議への出席などの活動を継続して行い、他のHeForShe IMPACT Championや国連UN Womenとの連携を深めた。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、障害者支援室、国際教育交流センター、ハラスメント相談センター等と連携し、シンポジウムやセミナーの開催を実施した。

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）の活動を行うとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）、あいち女性の活躍促進会議、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会等の委員会活動を通じて、地域における男女共同参画推進活動に貢献した。詳細は、第2章第4節に掲載。



## 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、支援事業の充実に努めた。保育園については、こすもす保育園とあすなろ保育園、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、運営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、学童保育所検討委員会において、名古屋大学学童保育所保護者会と連携しながら、学童保育所のありかたを検討するとともに、5年ごとの業者選定に際して、学童保育所提案書選定委員会を設置し、選定を行った。

介護支援については、昨年に引き続き、近隣の専門家による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体制の強化に努めた。

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」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、メンタリングプログラムの構築整備を通じて、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協力した。

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。加えて、オープンキャンパス・イベントとして、「女性研究者からみた名古屋大学」と題した講演を期間中毎日開催した。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊については、名古屋市科学館「科学の祭典2018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」を企画、開催した。

## 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

男女共同参画関連について、2つの調査を行なった。第一は、平成29年度から30年度にかけて、本学の全構成員を対象に「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」を実施し、今年度は、本アンケートによるデータの収集・クリーニング・集計を実施し、来年度以降に、集計結果を本学HP等にて公表する予定である。第二に、平成30年度「男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」（代表機関：日本女子大学）に参加し、リカレント教育に対するニーズ調査（企業および女性）を行なった。

教育においては、第一に、全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」を開講し、センター長・センター員が講義を担当することで、多分野の研究成果を背景としたジェンダー論を提供した。同授業を英語でも開講し、G30学生やNUPACE学生が多く受講した。詳細は、第2章第2節、第3節、第5章に掲載。第二に、ジェンダー研究を行う複数の修士学生に対し、副査を担当した。第三に、新入生オリエンテーションにおいて、男女共同参画を含むダイバーシティの重要性について説明した。

## 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および女性管理職比率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」の運営および周知徹底を行なった。詳細は、第8章に掲載。

## 2. 2018（平成 30）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
30.05.02	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
30.05.09	第1回男女共同参画センター会議
30.05.14	<p>第74回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○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</li> <li>○女性研究者比率および管理職比率の数値目標達成について <ul style="list-style-type: none"> <li>○部局毎の数値目標一覧（抜粋）</li> <li>○ジェンダー平等支援事業支出報告書</li> <li>○平成30年度トップリーダー顕彰募集要項</li> <li>○H29女性PI募集要項</li> </ul> </li> <li>○「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」 <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成30年度学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について</li> </ul> </li> <li>○名古屋大学基金特定基金「ジェンダー平等支援事業」 <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成29年度後期における女性新規採用教員の確認について</li> </ul> </li> <li>・名古屋大学戦略的デュアルキャリアプログラム実施要項について</li> <li>・平成30年度ベビーシッター派遣事業について</li> <li>・GRLの現状について</li> <li>・多世代共用スペースの今後について</li> <li>・あかりんご隊の活動について</li> <li>・戦略4について</li> <li>・HeForShe関連事業について</li> <li>・学童保育所業者選定の開始について</li> <li>・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の評価について</li> <li>・H29年度のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）の取組について</li> <li>・H30年度のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）の取組について</li> <li>・「名古屋大学における男女共同参画報告書」（2017年度）について</li> <li>・こすもす保育園の現状について</li> <li>・あすなろ保育園の現状について</li> <li>・学童保育所の現状について</li> </ul>
30.05.23	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）」平成29年度「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第4回及び「女性トップリーダー顕彰合同意見交換会」開催
30.06.06	<p>第5回男女共同参画センター運営委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画センター平成29年度予算について</li> <li>○男女共同参画センター平成30年度予算について</li> <li>・男女共同参画センター運営委員会委員について</li> </ul>
30.06.21	<p>第6回男女共同参画センター運営委員会（メール審議）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○男女共同参画センター平成29年度決算、平成30年度予算について</li> </ul>
30.06.22	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）」「介護相談会」第1回開催
30.07.10	HeForSheクラブ主催「ジェンダー勉強会」の開催
30.07.11	第2回男女共同参画センター会議
30.07.20	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 連続セミナー「LGBTとセクシュアリティからジェンダーを考える」第1回「ジェンダー／セクシュアリティ研究の古くて新しい課題たち 生物学、性教育、LGBTをめぐって」
30.07.27	<p>第75回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成30年度トップリーダー顕彰について</li> <li>○「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」 <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成30年度学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について</li> </ul> </li> <li>・H30女性PI進捗状況について</li> <li>・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーの開催について</li> </ul>

日付	事項
30.07.30	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）」「第2回医学系女性研究者・女性医師の活躍推進のための意見交換会」
30.08.01	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）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第1回
30.08.08	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進学推進セミナーを同時開催
30.09.06	出張科学実験会@こすもす保育園 あかりんご隊参加
30.09.07	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）」「第3回医学系女性研究者・女性医師の活躍推進のための意見交換会」
30.09.10	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
30.09.12	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
30.09.14	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 フェミニズム基礎理論講座 第1回「フェミニズムの生誕—18世紀」
30.09.26	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
30.09.29	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 連続セミナー「LGBTとセクシュアリティからジェンダーを考える」第2回「寛容の罫～なぜ府中青年の家裁判はゲイ（・メディア）から批判されたか～」
30.10.01	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）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第4回及び「ジェンダーの観点からの論文業績分析報告」
30.10.06 ～10.07	「青少年のための科学の祭典2018名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
30.10.11	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・会話研修（初級～初中級者対象）」鶴舞キャンパス全8回（10/11, 10/18, 10/25, 11/1, 11/8, 11/15, 11/22, 11/29）
30.10.11	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・会話研修（初級～初中級者対象）」大幸キャンパス全8回（10/11, 10/18, 10/25, 11/1, 11/8, 11/15, 11/22, 11/29）
30.10.12	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 フェミニズム基礎理論講座 第2回「フェミニズムの論争—19世紀、功利主義とマルクス主義を中心に」
30.10.15	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・会話研修（初級～初中級者対象）」東山キャンパス全8回（10/15, 10/22, 10/29, 11/5, 11/12, 11/19, 11/26, 12/3）
30.10.15	第3回男女共同参画センター会議
30.10.20	第14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『電気のみみつ』」
30.10.20	ホームカミングデイ2018 HeForSheイベントブース
30.10.21	名古屋大学×HeForShe Club ワークショップ「大学におけるセクハラ・性暴力」
30.10.31	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」
30.11.02	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5回
30.11.09	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 フェミニズム基礎理論講座 第3回「生産と再生産の再構成—20～21世紀、個人・家族・社会および国家」
30.11.13	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6回
30.11.16	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 連続セミナー「LGBTとセクシュアリティからジェンダーを考える」第3回「セクシュアルマイノリティの社会運動—なぜ連帯は難しいのか—」
30.11.29	HeForShe公開セミナー「ハラスメントから身を守るには」
30.11.30	第4回男女共同参画センター会議
30.12.06	HeForSheクラブ主催 16Days of Activism 映画上映会

日付	事項
30.12.13	<p>第76回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○2019年度男女共同参画推進重点項目について</li> <li>○男女共同参画報告書（2018年度）の目次と執筆担当者について</li> <li>○2018年度男女共同参画部局アンケート</li> <li>○2017年度発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトについて</li> <li>○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</li> <li>○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について</li> <li>○全国ダイバーシティネットワーク組織について</li> <li>○「働き方改善プログラム」（ジェンダー平等・ベストプラクティス賞）の運営について</li> <li>○医学系部局の男女共同参画推進強化について</li> <li>○デュアル・キャリアプログラムの周知について</li> <li>○インセンティブ施策の強化について</li> <li>○名古屋大学基金特定基金「ジェンダー平等支援事業」 <ul style="list-style-type: none"> <li>平成30年度前期における女性新規採用教員等の確認について</li> <li>・H30年度のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）の取組について</li> <li>・ジェンダー平等基金およびリーダーシップ育成基金の収支について</li> <li>・多様性リテラシー研修会について</li> <li>・HeForShe関連事業について</li> <li>・学内保育園の現状について</li> <li>・学童保育所業者の現状について</li> <li>・GRLの現状について</li> <li>・あかりんご隊の活動について</li> </ul> </li> </ul>
30.12.15	「いいかも！リケイ」理系女子応援事業 成果発表会「私のミライをデザインしよう！～理系女子的生き方のススメ～」(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)
30.12.19	あかりんご隊 Produce エンカレッジ交流会「Color×Communication ～コミュニケーションに磨きをかけたい人へ～」
30.12.20	「働く女性のパワハラ防止セミナー Seminar1『女性が輝く社会ってどんな社会?』」(名古屋大学ハラスメント相談センター・男女共同参画センター共催)
30.12.21	第二回多様性リテラシー研修会（H30年度総長裁量経費採択事業）「多様性と生産性を考える」(名古屋大学障害者支援室、男女共同参画センター、ハラスメント相談センター、国際教育交流センター共催)
30.12.25	「働く女性のパワハラ防止セミナー Seminar2『教授、その恋愛はセクハラです!』」(名古屋大学ハラスメント相談センター・男女共同参画センター共催)
31.01.07	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（ライティング）研修（初級～初中級者対象）」東山キャンパス全9回（1/7, 1/21, 1/28, 2/4, 2/18, 2/25, 3/4, 3/11, 3/18）
31.01.10	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（ライティング）研修（初級～初中級者対象）」鶴舞キャンパス全9回（1/10, 1/17, 1/24, 2/7, 2/14, 2/21, 2/28, 3/7, 3/14）
31.01.10	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（ライティング）研修（初級～初中級者対象）」大幸キャンパス全9回（1/10, 1/17, 1/24, 2/7, 2/14, 2/21, 2/28, 3/7, 3/14）
31.01.11	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL開館1周年記念シンポジウム「ジェンダー研究機関の過去・現在・未来」
31.01.25	「名古屋大学 仕事と家庭のインターンシップinあいち」(名古屋大学男女共同参画センター、文系事務部、愛知県主催)
31.02.04	文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議およびキックオフシンポジウム「医学系の女性活躍推進と働き方改革」
31.02.09	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 連続セミナー「LGBTとセクシュアリティからジェンダーを考える」第4回「マイノリティの情報保障—性的少数者を例として—」
31.02.21	名古屋大学HeForShe映画上映会「女を修理する男」
31.02.22	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）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第8回
31.03.04	<p>第7回男女共同参画センター運営委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○平成31年度 男女共同参画センター長の選考について</li> <li>○特任助教の雇用について</li> </ul>
31.03.05	第5回男女共同参画センター会議
31.03.07	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）」「リーダーシップの自信を構築する」フォローアップ研修

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

### 3. 2018（平成30）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
30.04.16	束村博子	愛知民主クラブ講演会 「社会を活性化するための戦略としての女性活躍推進」	愛知民主クラブ	キャッスルプラザ ホテル
30.04.20	束村博子	大府市石ヶ瀬会館主催講座 「社会を活性化するための男女共同参画のすすめ」	大府市石ヶ瀬会館	大府市石ヶ瀬会館
30.05.22	榊原千鶴	大府市地域婦人大学講座合同開講式 講演「男女共同参画社会と生涯学習について」	大府市青少年女性課	大府市役所地下多 目的ホール
30.06.05	榊原千鶴	平成30年度 東生涯学習センター主催講座 学習プログラム「男女が共に輝く社会を目指して ～ ワーク・ライフ・バランスの観点から～」	名古屋市東生涯学習 センター	名古屋市東生涯学 習センター視聴覚 室
30.06.20	榊原千鶴	科学技術人材育成のコンソーシアムの構築事業「連携型 博士研究人材総合育成システム」 PI育成セミナー「マインドマップの描き方と活用方法」	名古屋大学学術研究・ 産学官連携推進本部 国際産学連携・人材 育成グループ	名古屋大学NIC2 階小会議室
30.06.30	榊原千鶴	龍谷大学国文学会・龍谷学会共催学術講演会 講師 演題「日本の近代化と皇后～明治期の女性教育書を手が かりとして～」	龍谷大学国文学会・ 龍谷学会	龍谷大学大宮学舎
30.07.18	束村博子	金城学院高等学校 出前授業 「女性の活躍で社会を活性化－性別によらず輝くために」	金城学院高等学校	金城学院高等学校
30.07.30	榊原千鶴	名古屋大学教育学部附属高校 スーパー・サイエンス・ ハイスクール授業 地球市民学探究講座 「ジェンダー視点から考える女性教育史」	名古屋大学教育学部 附属中・高等学校	名古屋大学教育学 部附属中・高等学 校
30.08.30	束村博子	管理職に対するジェンダーに関する講演 「組織と社会を活性化するための男女共同参画のすすめ」	名古屋市交通局	名古屋市役所東庁 舎5階大会議室
30.10.09	束村博子、 榊原千鶴	ITbM Seminar 「無意識のバイアス」ワークショップ	名古屋大学トランス フォーマティブ生命 分子研究所、大学院 理学研究科	名古屋大学坂田・ 平田ホール
30.10.16	束村博子	名古屋市高等学校PTA主催研修会 講演「女と男はちがうのか？社会を活性化するための 男女共同参画のすすめ」	名古屋市立高等学校 PTA	名古屋市立中央高 等学校
30.11.08	三枝麻由美	〈女性セミナー〉「私の未来をプロデュース～セルフコー チングで自分探し～」講師 「私の強みを生かすとは～男女共同参画社会を目指して～」	名古屋市中生涯学習 センター	名古屋市中生涯学 習センター
30.11.17	榊原千鶴	講演会「美子皇后にみる日本の近代化－明治期女性教育 書を手がかりとして－」	大学女性協会愛知支 部	名古屋大学ジェン ダー・リサーチ・ ライブラリ
30.11.25	束村博子	平成30年度愛知県立学校等女性管理職員会第2回研修会 「女性の活躍で組織を活性化！」	愛知県立学校等女性 管理職員会	百楽名古屋店
30.12.05	三枝麻由美	知多女性たちの会「女性が自分らしく生きるヒントに… なにがちがうの？」 講演「女性たちはジェンダー平等をどう進めているのか ～日本、スウェーデン、フランスの比較～」	知多女性たちの会	知多市市民活動セ ンター
30.12.10	三枝麻由美	平成30年度男女共同参画推進研修 講師	国土交通省中部地方 整備局	中部地方整備局研 究所
30.12.12	束村博子	ITIフォーラム2018 in 東京 講演「組織の活性化戦略としての男女共同参画のすすめ」	株式会社アイ・ティ・ イノベーション	ホテル ルポール 麴町
30.12.18	束村博子	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） 国立大学法人茨城大学 中間総括シンポジウム 「戦略としてのダイバーシティ推進とイノベーション創 出に向けて」 基調講演「組織活性化の戦略としてのダイバーシティ& インクルージョンのすすめ」 パネルディスカッション「女性研究者をいかに増やすか」	茨城大学ダイバーシ ティ推進室	茨城大学図書館3 階ライブラリー ホール

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
31.01.09	三枝麻由美	中部大学人文学部主催「セクハラ防止に関する講演会」講師	中部大学人文学部	中部大学
31.01.15	榊原千鶴	名古屋市中村生涯学習センター後期講座 公開講座 〈女性セミナー〉「私らしく」ありのままに過ごすためのヒント 第1回 「私らしく向き合う仕事・子育て・介護～学び直しから始まった私のキャリア～」	名古屋市中村生涯学習センター	名古屋市中村生涯学習センター視聴覚室
31.02.08	榊原千鶴	セミナー講師 「女性教育史（愛知県地域婦人団体連絡協議会講演の絵すごろく等）」	愛知県女性団体連盟	愛知県女性総合センター（ウイルあいち）1階セミナールーム1・2
31.02.11	榊原千鶴	第二回齋宮ダイバーシティ・シンポジウム「いろいろな人たちが作り上げた平安時代」コーディネーター コメントテーマ「ダイバーシティにみる現代の課題」	齋宮活性化事業実行委員会	いつきのみや地域交流センター
31.02.11	三枝麻由美	Gender Equality in Japan	Master Program of Asian Studies, Lund University, Sweden	Lund University, Sweden
31.02.23	三枝麻由美	平成30年度生涯学習地域連携講座「女性の活躍、応援します！～柔軟で活力ある社会にむけて～」講師	公益財団法人愛知県教育・スポーツ振興財団、瀬戸市	パルティセと4階マルチメディアルーム

#### 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
H30年度	東村博子	「日本女性会議2020刈谷」実行委員会委員	—
H30年度	東村博子	イコール名古屋（名古屋市男女平等参画審議会長）	—
H30年度	東村博子	あいち女性活躍促進会議委員	—
H30年度	三枝麻由美	瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会委員	—
30.04.13	三枝麻由美	リカレント教育課程に関するヒアリング（日経HR執行役員 藤野真介氏、日本女子大学生涯学習センター リカレント教育課程センター長 坂本清恵氏）	株式会社日経HR、日本女子大学目白キャンパス
30.05.24	三枝麻由美	リカレント教育に関する情報収集、生涯学習事業見学等	明治大学駿河台キャンパス
30.06.12	Rosemary Roberts, Project Assistant, The Report Company. Luisa Galindo, Publishing Director, The Report Company.	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
30.06.29	三枝麻由美、高橋麻奈	リカレント教育に関するヒアリング（厚生労働省人材開発統括官付 若年者・キャリア形成支援担当参事官室 白川由梨氏、北里尚寿氏、文部科学省高等教育局専門教育課インターンシップ推進係 中湖博則氏、村上寛和氏）	厚生労働省、文部科学省
30.07.02	世界銀行エコノミスト 平野夢香氏	HeForShe活動についての意見交換	名古屋大学男女共同参画センター（本部5号館）
30.07.18	三枝麻由美、高橋麻奈	リカレント教育に関するヒアリング（関西学院大学経営戦略研究科ビジネススクール 大内章子准教授、株式会社クオリティ・オブ・ライフ 横田幸恵氏）	関西学院大学大阪梅田キャンパス
30.07.22	三枝麻由美	「多様性をイノベーションに繋ぐ要因の研究と新たな評価法の提案」に関する研究開発専門委員会キックオフミーティングに出席	京都大学杉浦ホール
30.07.23	高橋麻奈	オーストラリア職場ジェンダー平等庁長官 Libby Lyons（リビー・ライオンズ）氏との懇談・大使によるレセプションへの出席	在日オーストラリア大使館

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
30.09.01	三枝麻由美	日本女子大学文部科学省委託事業「平成30年度男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」第1回実行委員会出席	日本女子大学
30.09.03	北海道大学 教育学研究院 駒川智子准教授	名古屋大学の男女共同参画について	名古屋大学男女共同参画センター（本部5号館）
30.09.24 ～09.28	岡田亜弥 高橋麻奈	IMPACT Lab Summit 及び Session 出席	Cipriani's 42nd Street, New York / Vodafone, New York
30.10.04	愛知県立大学 久富木原玲学長、 副学長他10名	女性活躍促進等の取組みの意見交換やジェンダー・リサーチ・ライブラリ視察	名古屋大学本部1号館第2会議室、ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
30.10.09	沖縄科学技術大学院大学 副学長 (男女共同参画・人事担当) マチ・ディルワース博士	「無意識のバイアス」講演、学内保育園、学童保育見学等	名古屋大学こすもす保育園、学童保育所等
30.10.10	レスター大学 Prof. Paul R. van Gardingen (副学長補佐)	表敬訪問及び教育・研究のコラボレーション、G20に繋がるHeforSheImpactChampionsについて意見交換、ジェンダー・リサーチ・ライブラリ視察	名古屋大学 シェジロー、 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
30.10.12	三枝麻由美	「日本女性会議2018 in 金沢」出席	金沢歌劇座
30.10.13	三枝麻由美	第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「今なお男女共同参画をはばむもの 新たな次のステップへ」出席 ポスター発表「名古屋大学の男女共同参画について」	建築会館ホール
30.10.19	三枝麻由美	内閣府主催「第3回 理工系女子応援ネットワーク会議」出席	中央合同庁舎8号館1階講堂
30.10.20	岡田亜弥	資生堂×UN Women「ジェンダー平等啓発ワークショップ2018」 パネリストとして登壇	国連大学
30.10.22	東村博子	東北大学男女共同参画アドバイザーボード委員会出席	東北大学東京分室
30.10.26	三枝麻由美	筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター主催シンポジウム「いま大学で対応するSOGI（性指向・性自認）/LGBT+」出席	筑波大学東京キャンパス文京校舎
30.11.05	愛知学院大学総合政策学部 学生4名	「なぜ男女格差があるのか」の調査	名古屋大学男女共同参画センター（本部5号館）
30.11.10	高橋麻奈	三重県男女共同参画フォーラム「女性の可能性が開く未来 男性が取り組む・変える未来」出席 HeForShe活動に関する資料およびブース設置	三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」
30.11.14	三枝麻由美	「平成30年度科学技術人材育成費補助事業『ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））に係る全国ダイバーシティネットワーク組織設置準備委員会」出席	千里ライフサイエンスセンタービル会議室
30.11.19	三枝麻由美	日本女子大学文部科学省委託事業「平成30年度男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」第2回実行委員会出席	日本女子大学
30.11.29	筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター 松島尚子ダイバーシティ担当コーディネーター、秋保さやか専属助教	名古屋大学におけるダイバーシティ推進活動について（ダイバーシティ事業、育児支援等）	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ2階小会議室
30.11.30	鳥取大学男女共同参画推進室 細井由彦室長	LGBTガイドラインについて	名古屋大学本部1号館理事室
30.12.18	榊原千鶴	斎宮歴史博物館運営委員会出席	斎宮歴史博物館

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
31.01.21	内閣府男女共同参画局 総務課 国際機関関係 吉田美和政策調査員、他1名、愛知県民文化部男女共同参画推進課 落合寛主事	内閣府委託事業 女性エグゼクティブ育成研修について	名古屋大学農学部東村研究室
31.01.29	三枝麻由美	日本女子大学文部科学省委託事業「平成30年度男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」にかかる「日本女子大学リカレント教育課程 女性のためのビジネススキルアップコース」第5回模擬授業視察	日本女子大学
31.02.07	三枝麻由美 高橋麻奈 佐々木洋子 古野葉月 早川絢子	平成30年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関(群)）」に係る全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会及びキックオフシンポジウム出席	大阪大学豊中キャンパス 大阪大学会館
31.02.19	筑紫女学園大学 宇治和貴准教授、安恒万紀教授、渋谷登美子教授、赤枝香奈子講師、金見倫吾氏、武田陽子氏	LGBTガイドラインと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2階レクチャールーム
31.02.24	三枝麻由美	文部科学省 平成30年度「男女共同参画のための学び・キャリア形成支援事業」「女性の『学ぶ・働く・生きる』応援フェスタ」出席	東京ウィメンズプラザ
31.02.25	Prof. Livia Holden, Oxford University	Rule of Law and Gender Studiesについて、名古屋大学HeForShe推進関連活動について	名古屋大学法学研究科棟
31.02.26	東村博子	東北大学男女共同参画アドバイザーボード委員会出席	東北大学東京分室
31.03.01	三枝麻由美	日本女子大学文部科学省委託事業「平成30年度男女共同参画推進のための学び・キャリア形成支援事業」第3回実行委員会および報告会出席	日本女子大学
31.03.04	榊原千鶴	国立女性教育会館 女性教育情報センター資料収集委員会出席	国立女性教育会館
31.03.04	三枝麻由美	内閣府男女共同参画局「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」出席	経団連会館
31.03.08	高橋麻奈	International Women's Day記念懇談会およびパネルディスカッションへの出席	在日オーストラリア大使館 大使公邸
31.03.15	一般社団法人医療・環境・再生研究機構(MERRO)、特定非営利法人 国際倶楽部 理事長 松岡亜継子氏	名古屋大学男女共同参画センターとの協力、連携等について	名古屋大学農学部東村研究室
31.03.19	高橋麻奈	e-training programの活用と、Women ICT Frontier Initiative (WIFI) についてのヒアリング	United Nations APCICT Office (Incheon, Republic of Korea)
31.03.21	高橋麻奈	国際的ADRにおける女性の活用と、UNCITRALの戦略についてのヒアリング	UNCITRAL Regional Center for Asia and the Pacific (Incheon, Republic of Korea)

#### 女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主 催	場 所
30.04.06	三枝麻由美	新入生オリエンテーション「ダイバーシティ」	名古屋大学教育支援課	名古屋大学豊田講堂
30.08.08	吉橋幸子(工学研究科 准教授) 井上直子(生命農学研究科 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



年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
30.08.08 ～10	三枝麻由美 上田(石原)奈津実 (理学研究科 講師) 鳴瀧彩絵(工学研究 科 准教授)	オープンキャンパス・イベント 「女性研究者から見た名古屋大学」	名古屋大学入試課	名古屋大学豊田 講堂
30.09.06	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	名古屋大学こす もす保育園
30.10.06 ～10.07	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2018名古屋大 学」 科学実験「"しゅわしゅわのヒミツ" 入浴 剤をつくってみよう」	「青少年のための科学の祭 典」名古屋大会実行委員会 ／(助)中部科学技術センター ／(助)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
30.10.20	あかりんご隊 榊原千鶴	第14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『電気の ひみつ』」	名古屋大学	名古屋大学野依 記念学術交流館
30.12.19	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「Color × Communication～コミュニ ケーションに磨きをかけた人へ～」	名古屋大学男女共同参画セ ンター	名古屋大学野依 記念学術交流館
31.02.13	あかりんご隊	あかりんご隊メンバー2名がSSH事業「課題 研究Ⅲ」中間発表会のアドバイザーとして参 加	愛知県立豊田西高等学校	愛知県立豊田西 高等学校

#### 報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
30.04.03 ～06.26	中日新聞、東京新聞	コラム「紙つぶて」	東村博子男女共同参画センター長によるコ ラム連載 毎週火曜日夕刊
30.04.06	中日新聞 夕刊	「女性図書館」発展を期待 開館の名古屋大 で米国の専門家「社会進出の武器」	GRL開館記念講演会に関する記事
30.04.29	朝日新聞	名古屋大学広告「注目のトピック ジェン ダー研究の推進拠点『ジェンダー・リサー チ・ライブラリ』開館	名古屋大学の一面広告にて注目のトピック としてGRLの紹介
30.9月	Blanka (ブランカ) Vol.3	名古屋大学女性研究者のミューズ	東村副理事・センター長のインタビュー記 事
30.09.20	重慶男女共同参画セ ンター「フレンテみえ」 情報誌「Mニュース」 Vol.123	今、「HeForShe」がアツイ！	名古屋大学の活動を含めたHeForSheに関 する紹介記事
30.09.22	日本経済新聞 名古 屋夕刊	名大、LGBTに配慮 学生や教職員 氏名・性 別変更可能に	名古屋大学のLGBTガイドラインについて の記事
30.10.01	赤旗	ザ文庫 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ ライブラリ 女性の人権 長年の蓄積	GRLの紹介記事
30.11.19	毎日新聞 朝刊	教育の窓 大学にLGBT対応指針	LGBTガイドラインについての記事、作成 に携わった者として男女共同参画センター 三枝准教授のコメント有
30.12.15	毎日新聞	多様性と生産性 考える 21日 名古屋大でシ ンポ 性や障害テーマ	12/21シンポジウム「多様性と生産性を考 える」開催に関する記事
30.12.18	NHK水戸放送局 ニュース (午後6時、午後9 時前)	「研究現場での女性の活躍を考える」 “研究現場での女性活躍”水戸市でシンポジ ウム	茨城大学ダイバーシティ推進中間総括シン ポジウムでの東村センター長の名古屋大学 の男女共同参画推進活動に関する講演、女 性研究者に関するパネルディスカッション の様相

## 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、松下正、Michelle KUHN、太幡英亮、渡井いづみ

本年度は、昨年度検討した東山キャンパス内多世代共用スペース（NIC館内）の運営に関して、当面、当該スペースを立ち上げられた太幡委員の研究費による運営の見通しが付いたこともあり、ワーキンググループとして、新規課題の検討は行わなかった。

但し、ワーキンググループとは別に、全学の育児支援に関わることとして、学内保育園については保育担当者より値上げの要望があり、学内学童保育所については5年ごとに実施する業者選定を実施した。

いずれの過程も、本学の育児支援は今後どうあるべきか、全学レベルで早急に方向性を議論する必要があることを痛感させるものであったことから、構成メンバーを教員に限定しないワーキンググループの設置を検討することとなった。

## 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）、中谷素之、石崎俊子、太幡英亮、深澤佳絵、原盛将、原田綾子

こすもす保育園は開園13年目を迎えた。昨年度に引き続き協議会には、門谷主任に加えて伊藤前主任、保護者代表にもオブザーバーとして議論に加わっていただいた。

入園選考は年3回実施し、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ているものの、希望者全員の受け入れは難しいのが現状である。愛知労働局からの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しているが、十分とはいえない。

一方、運営主体である大学も、助成相当額を予算に追加したものの、財政状況は厳しく、今後、保育園運営にも影響を与えていくものと思われる。

開園当初より、こすもす保育園は日曜閉室であったが、昨年度同様今年度も、センター試験に際して開室した。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。

昨年今年と、保育スタッフの休職が続いたこともあり、運営協議会としては、保育者から保護者への説明を依頼するとともに、協議会としても説明、懇談の機会を設けるようにした。

地域の待機児童問題同様、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、運営協議会での議論、および委員、保護者、保育者間での情報共有につとめつつ、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。

## 名古屋大学こすもす保育園2018年度 活動報告

主任保育士 門谷 和美

### 〈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・蚕の飼育体験）・あすなる保育園交流保育
- 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・ぬいぐるみ病院来園

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・あかりんご隊による科学実験プログラム
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・収穫祭・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
1月	七草・クラス懇談会・衣服のリユース
2月	節分・生活発表会・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13年目となりました。今年度もたくさんの方に支えていただきながら、保育園の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。開園初年度の2006年に0歳児からお預かりしたお子様も、今現在は中学生になられています。12年間の月日を感じると共に、のちの人間形成に大きく影響する、非常に重要な時期の保育を担う役割の大きさ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くことができ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も3年間継続して取り入れられるようになってきています。乳児クラスから幼児クラスへ、そして就学へと、6年間の成長と更にその先への見通しを持ち、連続性のある保育を展開できるように、ご家庭と連携・協力をしながら、今後もお子様方の力を積み上げていきたいと思っております。

昨年度までに引き続き、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。近年は一時保育を利用される方が非常に多くなっており、利用の時間帯についても早朝・夜間や土曜日と様々であります。大学内の子育ての状況やお子様を取り巻く環境、保護者の皆様のニーズ、お仕事の環境等が大きく変化していることを実感しております。また、学会等に伴う一時保育の問い合わせおよび利用も増えています。学内の利用者の方だけでなく外部の方にとっても、安心してお子様を預けられる環境を整えることが、今後ますます重要になってきていることを感じます。

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。継続的に実施をしてきた附属高等学校家庭科保育体験では、これまでの経験を活かして、高校生に意識してもらいたい視点や心構えについて事前に共有させていただくことで、より双方にとって学びの多い機会になったと感じています。また、名古屋大学博物館や、大学内の生協店舗、郵便局など、様々な学内施設を定期的に訪問させていただき、公共の場所・人がたくさんいる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を設けております。“子どもたちの姿が見えると嬉しい”“子どもの声が聞こえるキャンパスは良い”といった温かい声もいただいております。名古屋大学の皆さまに見守っていただきながら、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、業務支援室からも、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。この気持ちが、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。

様々な方が学び・働き・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まいります。また、昨今の課題となっている大規模災害時の備えや日々の安全対策といった面においても、大学の皆様と協力・連携をしながら、より安全で安心な保育園運営ができるよう、体制を整え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。今年度は、お子様方の興味・関心が特に強かった生き物の飼育・観察に、積極的に取り組みました。幼児クラスでは、保護者の方から譲っていただいた蚕蛾を毎日お世話し、糸を吐くようになるまで観察しました。カブトムシやクワガタ、カマキリなども、毎日の散歩先で見つけては、捕まえ方を試行錯誤したり、飼育方法を図鑑で調べたりしました。2歳児クラスでも、幼児クラスでの活動を真似るようにして、カタツムリを飼育ケースに入れ

て、毎日じっと観察する可愛らしい姿が見られました。活動を通して、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、ただ怖がっ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るようにと考えています。

今年度、保護者の皆様からのご提案をきっかけに、保育園に男性保育士のためのロッカーを設置していただきました。男女共同参画の考え方が浸透している名古屋大学の保護者様ならではの視点で、私ども保育園職員の働く環境をいつも気にかけてくださっていることを大変嬉しく思うと同時に、職員の大半を女性が占めている保育の業界において、女性職員だけでなく男性職員も、男性用の設備がない環境に慣れてしまっていたことを改めて実感いたしました。男性も女性も共に働き、共に子育てをし、共に生きる社会が、乳幼児期から身近な環境にあるお子様方の、成長・発達を傍で見守らせていただく存在として、私ども職員も意識を持って、名古屋大学の男女共同参画推進に携わっていきたいと思っております。そして、現在ご活躍されている保護者様にとっても、これからの未来を担うお子様方にとっても、保育園が「第二のお家」として安心・信頼できる場になるような保育園運営を、来年度も目指してまいります。



散歩の様子



ヤギとの触れあい



カイコの飼育・観察



水遊び



SPORTS DAY



Halloween



2008ノーベル賞展示室見学

## 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

：秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野陸紀、池田芳紀、松下正、若園尚美、深澤佳絵、西尾哲也、藤井晃子

### 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10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、2018年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、池田委員及び藤井委員を新たに迎え、1月までに4回の運営協議会が開催され、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。

### 2. 名古屋大学あすなろ保育園2018年度活動報告

主任保育士 熊田 祐子

#### 〈主な年間行事〉

4月	新入園児歓迎会、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・ひまわりの種植え 芋の苗植え、クラス懇談会、こすもす保育園交流会
6月	定期健康診断、父の日
7月	プール開き、七夕会
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、ハロウィン、冬野菜の種植え
11月	緑茶うがい開始（3月末まで）、芋堀り
12月	定期健康診断、不審者対応訓練、生活発表会、クリスマス会
1月	七草、正月遊び、個人懇談会
2月	節分会、不審者対応訓練
3月	ひな祭り会、お別れ遠足、お別れ会、卒園式、クラス懇談会
毎月	避難訓練、身体測定、誕生会、食育
隔月	保健指導

#### 〈日々の保育の特徴と工夫〉

あすなろ保育園は開園10年目を迎え、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。

これまでの乳児を中心とした保育を土台とし、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長期的な視点の下、保育を展開しています。

乳児クラスからマットやボールなどを使った運動遊び、ラダーステップを行うことで体幹を鍛え、怪我をしにくい体作りと運動能力の発達を促し、何事にも粘り強く取り組むことができる基礎体力の向上を目指しています。

また、近年の3～5歳児の利用の増加に伴い生じた課題「就学へ向けた取り組み」に対しては教育面では図書館の利用、文字や数の学び、ピアノや書道、跳び箱などを導入し、生活面では和式トイレの使い方や正しい姿勢の重要性などを日々の生活や保健指導で伝えることで、お子様の今の姿に最も必要な力を培っています。全てのお子様 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、日々の生活も大切にしています。

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保障し、結果にこだわらず過程において努力できる経験を積み重ねられるように配慮し、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の充実を目指しています。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スタッフ一同研鑽に励み、質の高い保育を提供し、生きる力の基礎を育んでまいります。



プール遊び



運動遊び（鉄棒）



パラバルーン



秋の自然探し



大掃除



避難訓練



芋掘り



食育（ピザ作り）



食育（夏野菜）

## 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、原盛将  
（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、村中真弓、田中憲子、三枝麻由美

2009年7月に開所した名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、運営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。

本年度は業者選定の年にあたり、学童保育所提案書選定委員会を設置し、選定を行った結果、現在運営を委託しているポピンズに、次年度からの最長5年間、運営を委託することとなった。

学童保育所のありかたについては、大学が設置した名古屋大学学童保育所検討委員会で議論検討し、名古屋大学学童保育所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、大学の物的知財を最大限に活かしたプログラムを開発、実践している。

今年度の検討委員会では、1) 学童保育所提案書選定委員会の設置について、2) 学童保育料等を検討した。

次に、本年度実施された教育プログラムのなかから、3つのプログラムを紹介する。

### ①紙ししゅう

海外では昔から親しまれている手芸である紙刺繍を小学生向けにアレンジ。

初めは簡単なデザインから取り組み、徐々に難しいデザインのものに挑戦。「針と糸を使って縫うのは初めて」という低学年も多かったが、糸で絵を描く感覚でコツコツと縫い進め、数種類の作品を完成させた。



手刺繍をする小学生

### ②ナダレンジャーとナダレンコの自然災害科学実験ショー（保護者プログラム）

保護者の方のご紹介によるプログラム。防災科学技術研究所の方にお越しいただき、雪崩、地盤液状化、振動実験などの自然災害のメカニズムについて、わかりやすく楽しく教えていただいた。特に発泡スチロール製のブロック模型を用いた建物の高さ地震の共振についての実験は大いに盛り上がった。



自然災害科学実験ショー

### ③ダブルダッチチャレンジ

名古屋大学のダブルダッチサークルLINCの学生さん達によるダブルダッチ指導。

最初にパフォーマンスを見た際、子ども達からは「無理!」「できない!」との発言が相次いだ。目線のとり方、縄に入るタイミング、リズムのとり方などを教えてもらおうと、少しずつ跳べるように。1回目のチャレンジでうまく縄に入れず悔し涙を流した児童も、最後には笑顔を見せていた。



テラスでのダブルダッチチャレンジ

## 2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、榎原千鶴

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

本事業では、「女子中高生理系進学推進セミナー」および「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」を、名古屋大学豊田講堂中2階ギャラリー及び3階第1会議室において開催した。両イベントの目的は、前者は研究の第一線で活躍する本学の理系の女性研究者の特別講演を通し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に対する理解を深めていただくこと、後者は女子大学院生や若手女性を中心とした研究者のポスター発表に対して中高生・保護者や理事、各部署局長等からコメントを受ける場を設けて、若手女性研究者らのさらなる研究の発展に資することである。

多くの女子中高生の参加を期待して、例年同様、オープンキャンパスの期間中である8月8日に開催した。上述の特別講演、ポスター発表に加えて、ポスター発表の見方を教授するポスターガイダンスも実施した。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ものの、男性の発表者はいなかった。

特別講演では、吉橋幸子氏（工学研究科 准教授）による「医療につながるテクノロジー」、井上直子氏（生命農学研究科 講師）による「食で世界を平和にする“農学”ってどんな研究をしているの？」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127名であった。ポスター発表は22件の発表があり、優秀ポスター発表の選考は、参加者全員による投票により行った。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が授与された。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（主査）・榊原千鶴・三枝麻由美

「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」と題した授業を、日本語と英語でそれぞれ開講した。日本語授業は男女共同参画センター長・東村博子、センター員・榊原千鶴・三枝麻由美の3名が担当し、英語授業は三枝麻由美が担当した。

〈日本語授業〉 担当：東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美

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、意欲的・自発的な取り組み、学習内容の理解、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、質問や発表の機会の確保への満足度は高く、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は榊原千鶴の男女共同参画センター員が担当。

#### ■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。

## ■参考書：

- 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

## 〈英語授業〉 担当：三枝麻由美

履修生は、G30およびNUPACEの学生。授業では、国籍、言語、文化、ジェンダーなどさまざまなバックグラウンドを持つ学生との対話を尊重し、常に双方向の授業を心がけた。また、学生による口頭発表の場を多く設け、ジェンダー関連の問題を学生が自発的に探し、調べ、分析し、口頭発表を行うスキルを身につけるようにした。

## ●Aim of the Course

Nagoya University has been selected as the only University IMPACT Champion in Japan by UN Women for the promotion of HeForShe. HeForShe is a solidarity movement for gender equality and engaging men in gender equality is a major aim. This course aims to enhance a student's understanding of gender equality and gender-related issues in Japan and global society, and to review and debate how we could close gender gaps.

## ●Course Prerequisites

There are no prerequisites for taking this course. Everyone is welcome!

## ●Course Content

What is gender equality

- Masculinity and femininity
- Gender and Politics
- Gender and Work
- Wendy, Love, Marriage and Gender

Gender-based Violence

- Gender and Media
- Sexual Orientation and Gender Identity
- Group Presentations
- Student Presentations

## ●Course Evaluation Methods

Participation 30%, Presentation 30% (group & individual) , A short paper 40%

Students need to submit a Course Withdrawal Request Form when requesting course withdrawal.

**Reference Book:** Kimmel, Michael S. The Gendered Society, Oxford University Press.

#### 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、瓜谷 章、野中千穂、  
納谷 信、林 誠司、山中宏二、三枝麻由美

女性研究者増員策検討ワーキンググループでは、今年度、下記の点について検討を行った。今後は必要に応じて人事課とも相談をしながら、各施策の実施・強化を目指し、来年度以降も引き続き検討する。

##### 1. デュアルキャリア・プログラムの運営

優れた研究者カップルの雇用を推進するための本制度の運営開始にあたり、課題や学内外への周知方法を検討した。

##### 2. 本学の女性教員採用・登用インセンティブ施策

###### ○発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト

部局によっては、採用インセンティブとされない場合もあることから、本プログラムの有効な実施方法を検討した。

###### ○女性PIプロジェクト

女性PIへの参加に積極的な部局とそうでない部局があることから、さらに多くの部局に参加を促す工夫について検討し、継続的に働きかけを継続することを確認した。

###### ○女性教員採用・登用インセンティブの見える化

さまざまな施策がある一方で、それらの学内認知度はあまり高くないため、「女性教員採用に関するインセンティブ」などと題したわかりやすい文書やチラシなどを学内向けに作成すると良い。

###### ○公募時のポジティブ・アクション（PA）文言の徹底化

###### ○戦略的女性ポストの新設

全学的な戦略的女性ポスト（職階は問わない）を新設してはどうか。

###### ○出前授業の推進

女性の進学が少ない理系分野を中心に、出前授業を行なう（出前授業を行う教員の性別は問わない）ことで、理系分野への中高生の進学を推進することを検討した。男性教員が授業を行う場合は、女性教員の活躍を紹介したスライド（各分野で作成）を授業で活用してもらうなどが有効であると考えられる。

###### ○優秀な女性研究者の発掘と活躍の見える化

- ①女性教員の採用を促進するため、優秀な女性研究者を積極的に発掘するよう（スカウティング）部局によびかける。
- ②応募者を確保するため、部局が主催する講義やセミナー講師などに優秀な女性研究者を積極的に活用するよう部局によびかける。

##### 3. ポイント制度導入による女性採用インセンティブについて

全学で抛出されたポイントの配分において、女性教員の採用を優先するよう上層部に働きかける。

## 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、深澤佳絵

2018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、あすなろ保育園における平成30年（平成30年1月～平成30年12月）の年間利用状況を医学部人事労務の協力のもとに把握し、現状の問題点の有無と課題確認を行った。2018年12月現在の病児保育登録者数は138名であり、2017年9月1日現在の132名と比較すると、登録者数は微増という状況であった。一方、登録者の背景からみると、こすもす園児の登録は減少しており、鶴舞地区教職員で外部保育園児（あすなろ・こすもす保育園児以外）の登録者数が伸びていた。また、大幸地区からは登録が見られなかった。

### 平成30年12月1日現在 病児保育登録者数

	あすなろ園児	こすもす園児	その他			計
			鶴舞	東山	大幸等	
H30年	45	27	62	4	0	138
参考H29年	43	32	51	6	0	132

なお、昨年度に引き続き今年度においても委員並びに運営サイドからの会議開催希望はなく、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. あすなろ保育園における「病児保育」利用実績

#### 1-1) 園児の年齢別利用状況（保育園種類別）

##### 平成30年1月～平成30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
あすなろ園児	16	50	26	3	3	0	98 (うち保護者小児科医：0)
	4	4	13	2	3	0	26 (うち保護者小児科医：0)
こすもす園児	0	1	0	0	0	0	1
	0	1	0	0	0	0	1
こすもす・あすなろ園児以外	6	15 <sub>2</sub>	3	6	0	1	31 (うち保護者小児科医：2、名大病院小児科受診0)
	3	6 <sub>1</sub>	1	4	0	1	15 (うち保護者小児科医：1、名大病院小児科受診0)
計	22	66 <sub>2</sub>	29	9	3	1	130 (うち保護者小児科医：2、名大病院小児科受診0)
	7	11 <sub>1</sub>	14	6	3	1	42 (うち保護者小児科医：1、名大病院小児科受診0)

病児保育の利用実績は、前年度実績と比較して明らかに増加していた。とくに、あすなろ園児および外部登録園児の利用実績が増えていた。また年齢別にみると、例年と同様0～1歳児および2歳児までの利用が圧倒的に多かった。しかしながら、3歳以上の利用者も一定数認められており、昨年度とは異なり3歳以上の外部園児の利用もあった。

1-2) 病児保育 月別利用状況

平成30年 病児保育 月別利用状況

上段：利用延べ人数  
下段：病名

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	計
0歳	1	3	3	0	0	1	1	3	0	4	4	3	23
	感冒	急性上気道炎、急性胃腸炎	咽頭炎			急性耳鼻咽喉炎	喘息様気管支炎	発熱		RSウイルス、発熱	急性上気道炎、急性咽頭炎、突発性発疹	急性胃腸炎、急性上気道炎、	
1歳		2	1	14	16	11	12	2	4	0	2	1	65
		急性肺炎	急性上気道炎	咽頭炎、発熱、急性上気道炎、咽頭炎、内斜視、	急性上気道炎、上気道炎、	上気道炎、急性上気道炎	感冒、急性耳鼻咽喉炎、急性上気道炎、喘息様気管支炎、発熱	急性上気道炎、急性咽頭炎	感冒、急性上気道炎、急性気管支炎、胃腸炎		急性上気道炎、上気道炎	急性胃腸炎	
2歳	9	6	13	0	0	0	0	0	1	0	0	0	29
	胃腸風邪、急性胃腸炎、川崎病	川崎病	両口蓋扁桃アデノイド術後、川崎病						感冒				
3歳	2	0	0	0	0	1	0	1	2	0	2	1	9
	急性上気道炎					感冒性胃腸炎		急性扁桃腺炎	急性胃腸炎		喘息性気管支炎、感冒	急性気管支炎	
4歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	3
									サルモネラ腸炎	急性咽頭炎	喘息性気管支炎		
5歳	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
									急性胃腸炎、急性上気道炎				
計	12	11	17	14	16	13	13	6	9	5	9	5	130

夏から秋にかけて利用の少ない月もあるが、ほぼ1年を通じて毎月10名以上の利用が見られた。2018年12月～2019年に入り、A型インフルエンザが愛知県では特に大流行していることから、今後1月～3月の利用者増が予測される。全体を通して、昨年度以上に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29年度利用者：1名（延べ） 3歳児  
参考：平成28年度利用者：2名（延べ） 1歳児
- 2) 平成30年度（12月まで）利用者：0名 ー歳児  
参考：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）2018年度のプログラム運営

メンタープログラムは、次のようなプロセスで運営しており、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。

本年度も、例年通り、新任教員研修での広報に加え、男女共同参画センターと高等教育研究センターのウェブサイトによる広報を行い、2019年年明けに1名のマッチングを行った。

### 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」

榎原千鶴

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、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。

文責：榎原

日時：2018年8月8日（水）12：30～14：50

会場：名古屋大学豊田講堂 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：

12：30～ 開会式

12：35～13：15 特別講演 会場：豊田講堂3階第1会議室

①工学研究科総合エネルギー工学専攻 吉橋幸子准教授

「医療につながるテクノロジー」

②生命農学研究科 井上直子講師

「食で世界を平和にする“農学”ってどんな研究をしているの？」

13：15～13：20 ポスターガイダンス 生命農学研究科 山崎真理子准教授

13：30～14：30 ポスターセッション

14：40～14：50 総長賞授与式／閉会式

来場者総数：172名

内訳：一般来場者127名（内、当日参加40名）

ポスター発表者22名

講演者2名

審査員15名

スタッフ6名

ポスター発表受賞者（3名）

・久田美咲 創薬科学研究科 M2

ポスターNo.2「タイトジャンクションを制御する植物由来成分の発見」

・村松美幸 生命農学研究科 M1

ポスターNo.16「カイガラムシの性的二型とホルモン濃度の変動」

・服部桃子 生命農学研究科 M2

ポスターNo.20「モモの樹がホウ素を効率よく利用する仕組みの研究」



受賞者と、松尾清一総長、東村博子副理事・男女共同参画センター長

◆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：48名（内訳：中学生18名、高校生28名、保護者1名、その他1名）

【住まい】 中学生n=18 高校生n=28 保護者・教員n=2

	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	5	3	4	5	1
高校生	3	8	2	6	9
保護者・教員	0	0	0	1	1

【本セミナー情報の取得媒体】 中学生n=18 高校生n=28 保護者・教員n=2

	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	10	0	7	0	1
高校生	3	0	19	2	4
保護者・教師	1	0	1	0	0

【理系学部進学について】 中学生n=18 高校生n=28

	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	3	5	9	1	0
高校生	9	13	6	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）

- ・楽しそうだから。
- ・農学で、アフリカで問題になっているバッタの駆除方法を研究したりしたいが、検察官にも興味があるので、法学部も検討している。
- ・ドラマを見て「なりたい！」と思った職は、理系だったから。
- ・文系の親より学力が上のところに行きたかった。
- ・医学系に行きたい。
- ・生物に関わりたい。
- ・生物や地球の環境に興味があるから。
- ・理系は面白いから。
- ・理系が好きだから。
- ・将来、研究者や医療関係の仕事に携わりたいから。
- ・両親が理系で、たまにどんな研究をしているか話してくれるから。
- ・今やっている理科がとても楽しく、総合的に理科を研究したいから。
- ・どのような分野の研究をしたいかは決まっておらず、漠然としているが、理系に進んで研究がしたい。
- ・将来の夢がまだ決まっていないから。
- ・将来の仕事を考えると文系だから。

【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）

- ・理系が好きだから。
- ・文系に行きたくないから。
- ・数学が好きだから。（文系が苦手だから）
- ・理系に進みたいと思っているが、数学が得意ではないので迷っている。でも、今日のセミナーに参加して、理系に進学したいと思った。
- ・化学に興味があるから。



- ・役に立つのは国語・社会より、理科・数学だと思ったから。
- ・薬学、薬開発に興味がある。
- ・理系科目が好きで、得意だから。
- ・将来やりたいと思っていることと関係しているから。
- ・将来、医療に携わる仕事がしたいと考えており、現在は医学部医学科を目指している。もし、医学部以外に進学するとしても、医療器具を開発するなど、理系の学問が必要な仕事に就きたいから。
- ・生物関係に興味があり、細胞やDNAに関する研究が行いたいから。
- ・将来、医療に関わる仕事がしたいから。
- ・理科、数学に興味があるため。
- ・好きな化学や生物を利用する研究職に就きたいと思ったから。
- ・動物、生物のことに関わる仕事を小さい頃からやりたくて、生物系の学部へ行こうと思っているから。
- ・答えがはっきりしていて、やればやるほど成果として現れてくれる数学が好きで、理系に進もうと思った。その後、テレビや動画で、個人でロボットを制作するものを見て、そういった人への憧れから目ざすことに決めた。
- ・理系分野の方が文系の分野より未知の領域が広いと思うので、そのような未知領域について考えることは楽しいだろうと思うから。
- ・理系に興味はあるが、特に何かが好きわけではないから。
- ・将来なりたいものがまだ決まっていないから。
- ・レベルが適していないため。

【特別講演について】中学生n=18 高校生n=28 保護者・教員n=2

	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	12	6	0	0	0
高校生	13	14	0	0	1
保護者	1	1	0	0	0

【特別講演の感想/中学生】(抜粋)

- ・専門用語の多さにびっくりした。
- ・分かりやすく話して下さったが、少し難しい内容だった。
- ・とても分かりやすく、これからの日本、または世界にとっても役に立つ研究だと思った。
- ・名大の理系学部について知ることができた。
- ・多少難しいところもあったが、興味を持てる内容で良かった。
- ・研究を具体的に知ることができ、その分野の魅力も分かった。
- ・分かりやすく、興味がわかないようだった。
- ・自分が今まで知らなかったことに興味が持てた。
- ・とても面白かった。
- ・中学生にも分かりやすいように説明して下さって、これからの理科の勉強にとっても役立つ内容だった。
- ・大学でどのようなことをしているのか知ることができて楽しかった。
- ・女性研究者の素敵な姿を見ることができて良かった。
- ・人の役に立ちたいという思いが強くて、すごいなあと感じた。
- ・最先端の研究のお話を聞くことができて、とても勉強になった。

【特別講演の感想/高校生】(抜粋)

- ・中身がとても詰まっていて、「凄い」のひと言だった。
- ・分かりやすく、熱意が伝わってきた。
- ・初めて聞く言葉の説明があり、良かった。
- ・講演の内容はイマイチ掴めないところなどもあったが、興味のある話だったので、理解欲がとてもあふれ出た。

- ・農学部に興味があるので、井上先生のお話に全体的に興味があり、楽しんで聞くことができた。
- ・名大に行きたい！
- ・どんな研究をされているのか、話をお聞きして、理系に進学したいと思った。
- ・とても難しかったが、将来に役立つ研究だと思った。
- ・分かりやすく丁寧に発表して下さい、初めて聞く分野だったが興味を持てた。
- ・難しいが、分かりやすかった。
- ・少し分からないワードが多かった。
- ・二つのお話は、どちらもとても興味深く、ついつい身を乗り出して聞き入ってしまった。特に医療に繋がる工学のお話は、医師を目指している私にとって、本当にためになるお話で、聞くことができて幸せだなと思った。本当にありがとうございました。
- ・さまざまな分野が理系にあることを知り、自分の視野が広がったと思う。
- ・知識がなくてもわかるように説明して下さった。
- ・たくさんの分野の深い話を聞くことができ、とても面白かった。
- ・難しくあまりよく分からなかった。
- ・基礎分野の応用の仕方がわかった。
- ・数学関係の講演を聞いてみたかった。
- ・気になっている学部の研究内容などを聞くことができた。
- ・工学に興味があり、放射線を当ててガンをなくすといった発表が高校生にも非常にわかりやすく、プロットも見やすかった。

**【特別講演の感想/保護者】(抜粋)**

- ・文系の私でも分かりやすく話されていた。女性の研究者という点で親近感が持てた。



特別講演の様子

**【ポスターセッション満足度】中学生n=18 高校生n=24 保護者・教員n=1**

	興味もてた	興味が持てなかった	どちらとも言えない
中学生	17	0	1
高校生	24	0	0
保護者・教員	1	0	0

**【ポスターセッション難易度】中学生n=18 高校生n=23 保護者・教員n=1**

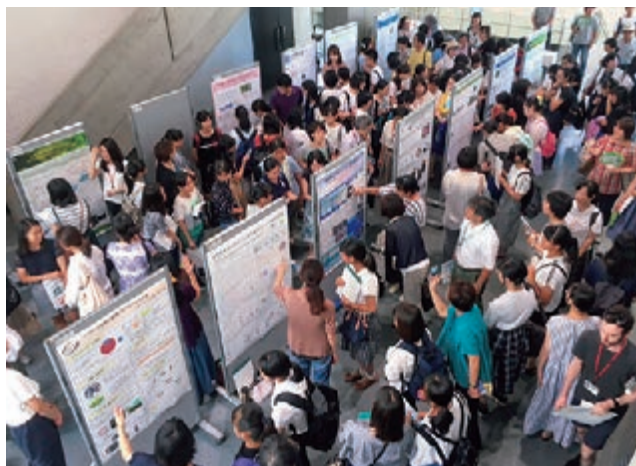
	難しかった	簡単だった	ちょうどよかった
中学生	14	0	4
高校生	14	0	9
保護者・教師	1	0	0

【ポスターセッションへの具体的な感想/中学生】（抜粋）

- ・気になるところがあったが、少し難しかった。
- ・今までは農学には興味がなかったが、研究内容を聞いてとても面白いと思った。
- ・とても面白かったが、中学生には難しい言葉が多かった。
- ・少し難しかったが、大学の方が分かりやすく面白く教えてくださったので、楽しめた。
- ・専門用語やアルファベットがたくさんあって、難しかったが、とても興味深い研究だと思った。
- ・すごく難しかったが、分かりやすく説明してくれたので、中学生も理解できた。
- ・以前から持っていた理系への興味がさらに深まった。
- ・分からないところをとことん教えてくださって、とても良かった。

【ポスターセッションへの具体的な感想/高校生】（抜粋）

- ・面白そうだが、専門的で難しかった。
- ・今のところ、進路を文理で迷っているが、理系にもだんだん興味を持ち始めた。
- ・学生さんたちはみんな、優しく面白かったが、内容は難しめだった。
- ・宇宙ひもの話や水稻栽培など、様々なジャンルのポスターがあって楽しかった。初めはあまり興味のなかった話題も、読んでみると面白そうだった。
- ・皆さんとても優しく説明していた。説明が上手ですごいと思った。
- ・全然知らなかったり、知っていた分野でも、新しいことが開けて良かった。
- ・発表者のみなさんが、とても分かりやすく解説してくださったので、よく理解でき、とても面白かった。
- ・今まで見たことも聞いたこともないような内容の研究ばかりで、とても面白かった。
- ・難しい内容ではあったが、丁寧に説明してくれたので、その研究の面白いところが分かった。
- ・一見難しそうに見えたが、話を聞いてみたら理解できて面白そうだった。
- ・直接話すことができて、面白かった。
- ・理系のことについて楽しそうに話してくださったので、楽しく聞くことができた。
- ・自分が聞いていて、ちょうど「なぜ？」と思ったところを解説してくださった。
- ・高校生物の知識があったので、とても分かりやすかった。
- ・丁寧な説明で、分かりやすく教えてくださった。



ポスターセッションの様子

【理系学部への関心について】 中学生n=18 高校生n=27

	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	7	7	4	0	0
高校生	10	11	6	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、あるいはしたいとは思わないと感じたか/中学生】（抜粋）

- ・いろいろな研究ができて面白そう。
- ・井上先生の農学にとっても興味が持てた。
- ・動物が大好きなので、動物に関することをしている井上先生は面白いと思った。
- ・特別講演を聞いて興味を持った。
- ・10年後の将来を考えてみてください、というところを聞いて、そう思った。
- ・まだ分からないが、すごく研究が楽しそうだった。

- ・ポスターセッションで学んでいることの発表を聞き、とても面白かった。

**【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)

- ・詳しく研究しているところ。
- ・特別講演はどちらも興味深いものだった。
- ・テクノロジーの講演で医療に興味を持った。
- ・学生のみなさんが、自分の好きな、得意な分野を研究し、解明されているから。
- ・生命農学について全く知らなかったが、新たに知ることができたから。
- ・もともと理系に進もうと考えていたが、特別講義を聞いて、さらに理系に進みたいと思った。
- ・ポスターセッションを聞いて、理系には様々な面白そうな研究があると知ることができたから。
- ・話をしてくれる人がみなさんと楽しそうだったから。
- ・人体の深い部分を知りたいと思った。
- ・ポスターセッションの様々な研究内容を見て、自分も好きなことを見つけて研究したいと思った。
- ・規模の大きな実験ができて、楽しそうだった。
- ・女性のことについて力を入れていて、理系だけど女性がたくさんいる安心感があった。
- ・研究の成果だけでなく、「人に伝える能力」が高く、こういう理系になれたらと思った。

**【名古屋大学理系学部への進学について】** 中学生n=18 高校生n=27

	検討している	検討していない	まだわからない
中学生	6	1	11
高校生	10	1	16

**【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】**

- ・農学部の子な勉強内容を知りたい。
- ・どのような授業なのか、どの高校からの人が多いのか、クラブの種類など、高校に行けば分かるが、中高一貫のため、高校で知るの遅いので。小学生が中学受験の時に、この中学に行けば名大の先輩が多いと分かるようにしてほしい。
- ・どんな研究をしているのかということ。
- ・研究をするために、どのような材料や器具を使っているのか。
- ・理系の女子学生が、受験生の時に、どんな風に勉強したのか、常に心がけていたこと。

**【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】**

- ・どんなことを研究する人や教授がいるのか。
- ・就職について。
- ・どんな勉強をすればよいか。
- ・学生さんの研究内容。
- ・どの学部に進めばよいか。

## 2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

榊原千鶴

本年度で創設12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ルリストを通じて、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、以下ホームページおよびFacebook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 2018年度活動報告

#### 〈科学実験〉

◆9月6日（木）名古屋大学こすもす保育園において、園児を対象に、科学実験「でんきのひみつ」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6日（土）（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2018」に参加し、科学実験「しゅわしゅわのヒミツ 入浴剤をつくってみよう」を行った。



参加者に実験の説明をするメンバー

◆10月20日（土）「ホームカミングデイ2018」において、科学実験「電気のひみつ」を、各回定員20名にて3回行った。



スライドによる電気の説明



電池をつないだ回路



実験を担当したあんかりんご隊メンバー

#### 〈エンカレッジ交流会〉

◆12月19日（水）野依記念学术交流館において、Fineメンタルカラー研究所・藤本梨恵子さんを講師に招き、色彩心理学についての講演「Color×Communication ～コミュニケーションに磨きをかけた人へ～」を開催するとともに、講師を囲んでの交流会を行った。（詳細は本節末尾のあんかりんご隊による報告を参照）

#### 〈学外交流〉

◆2019年2月13日（水）愛知県立豊田西高等学校で開催されたSSH事業「課題研究Ⅲ」中間発表会に、アドバイザーとしてあんかりんご隊メンバー2名が参加した。

## ●あかりんご (acalingo) 隊への技術支援

永田陽子<sup>1)</sup>、吉野奈津子<sup>2)</sup>、鳥居実恵<sup>1)</sup>、西村真弓<sup>1)</sup>

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】

技術職員があかりんご隊へ行っている技術支援を報告する。あかりんご隊は男女共同参画センターが主導している理系女子学生のグループで、あかりんご (acalingo) とは、academic linkege girls organizationの頭文字を取ったものである。2007年に設立され11年目を迎える。当初は学内で孤立しがちな理系女子学生の親睦を目的として作られたグループであったが、2008年より活動の一つとして出張科学実験を行っている。これは、地域貢献型のイベントに実験を指導する女子学生として参加し、科学実験の体験や演示を行うものである。一般に理系の女性研究者が身近にいない場合が多いため、地域貢献だけではなく、理系女性研究者としてのロールモデルをアピールする場ともなっている。主な活動先は学内保育園や学童保育所、また年に一度名古屋市科学館で開催される科学の祭典、名古屋大学でのホームカミングデーなどである。科学の祭典は全国の都道府県で行われているが、名古屋市は規模も大きく、平成30年度は入場者が約7000人ほどのイベントであった。

技術職員は業務依頼を受けて、学内の他組織へも技術支援を行うことができる。男女共同参画センターへの技術支援は、大学の技術センター・技術部としての組織化を試行していた2008年から行っており、全学技術センターの工学部および農学部の技術職員が参加している。2009年から全学技術センターが本格実施したが、業務依頼の事務手続き等で支障が出ることもなく本年まで継続的に依頼をいただいている。

### 【業務内容】

あかりんご隊が出張科学実験を行うにあたり、技術職員は実験題目の選定、器具、材料の手配、予備実験およびあかりんご隊の演示練習の企画、準備、演示の指導などの業務を行っている。

### 【実験題目の選定】

外部での演示実験を選ぶにあたり、次の点を考慮している。

1. 安全であること
2. 参加者自身が体験でき、新鮮な驚きを持てるもの
3. 科学に興味を持てるもの
4. 持ち帰ることができ、家庭で再度振り返ることができるもの
5. 参加者にとって身近な素材、原理であること

これらをもとに、平成30年に選定した実験は、炭酸水素ナトリウムとクエン酸の中和反応を利用した入浴剤の作成、電気の仕組みを理解する実験となった。

参加者の多い科学の祭典では、上記を踏まえた上で、さらに予算内で行うこと、他ブースと題目が重ならないようにする必要があった。また実験を行う条件として、主催者側から裸火は禁止し、電気・ガスの使用はなるべく控えるよう要請があった。

### 【安全対策の検討】

まず、すべての実験を始める前に「お約束」として、話を聞くこと、注意を守ること、危険な点について参加者へ確認を行った。また、実際の実験についても安全メガネを装着する。その他にも、試薬などがこぼれやすいため、器具類の下にトレイをおき、こぼれてもすぐ対応できるようにした。電気の仕組みについては、導電性を試す物が多かったため、机の上にテープで区画をつくり、試したものはその区画へ戻すよう整理整頓をおこなうようにした。

### 【平成30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に示す。

## I. 青少年のための科学の祭典2018名古屋大会

10月6日（土）7日（日）9：30－17：00

場所：名古屋市科学館

テーマ：“しゅわしゅわ”のヒミツ 入浴剤をつくってみよう

### 〈実験の概要〉

家庭用品として身近な入浴剤に焦点をあてたこのテーマでは、水に入れると“しゅわしゅわ”すなわち発泡する現象を参加者に実体験から思い出してもらい、その仕組みを説明することで日常生活においても化学反応に触れていることを理解してもらった。また、あかりんご隊メンバーのフォローの下、参加者自身で入浴剤製作に取り組んでもらい、実験器具を使用した操作を実践してもらうことで科学の面白さを感じてもらうことを期待した。この入浴剤製作のテーマは過去に何度か演示した内容であるが、今年度は新たにアロマオイルを添加する手順を追加し、香りも楽しむことができる入浴剤製作を心掛けた。

### 〈実験手順〉

今回製作する入浴剤で重要な1つは水に入れると発泡することであるが、これは下記の反応式（1）が進むため発生する現象である。



アルカリ性の重曹と酸性のクエン酸による中和反応で生成した二酸化炭素が発泡の正体である。まずはこの現象について参加者にわかりやすく説明することから始めた。

実験の手順を以下に示す。

- ①紙芝居で入浴剤の現象や作り方について説明する（図1）。
- ②実験メガネを装着し、乳鉢に材料を投入する。材料投入には、規定量の重曹、クエン酸、塩を1回で計量できるような大きさのスプーンをそれぞれ用意した。
- ③乳棒でしっかりと混合する。
- ④短く切ったラップ芯にラップを広げ、混合した材料の1/3量を入れる。
- ⑤霧吹きで水を2回ほどかけて表面を湿らせ、上からラップをかぶせ、手で固める。
- ⑥再度材料の1/3量を入れ⑤の手順で固めた後、残りの材料を詰める。
- ⑦霧吹きの代わりにアロマオイルを2,3滴たらしてラップをかぶせ、手で固める。
- ⑧ラップ芯を外してラップごと入浴剤をくるみ、袋に入れて持ち帰ってもらう。

実験セットは4組準備し、参加者4人ずつに入浴剤製作に取り組んでもらった（図2）。各人によって製作スピードに差が生じることもあり、実験待ち人数が10人程度の行列ができる時間帯もあったが、待ち時間の間に紙芝居に加えて発泡現象を体験してもらうコーナーで楽しんでもらい、比較的スムーズな誘導ができていたと思われる。



図1. 紙芝居を使用し実験内容を説明



図2. 実験演示の様子



## Ⅱ. 名古屋大学ホームカミングデー2018

10月20日（土）10：00－16：00

場所：名古屋大学野依記念学术交流館

テーマ：電気のひみつ～オルゴールを鳴らそう！～

### 〈実験の概要〉

今年度は電気をテーマに、「持ち帰ることができ、家庭で再度振り返ることができるもの」を重視して、学習教材として利用されている簡易タイプの電子オルゴールを準備し、電池とオルゴールをクリップで接続するのみの単純な回路を作った（図3）。生活で使用する身近なもの（金属・紙・食品等十数種類）を用意し回路の間に挟むあるいは接触させることにより電気が流れる、あるいは流れない状態を体感してもらった。どの材料で音が鳴ったか用紙に記入してもらい、実験結果を確認した。最後に導電性という事象を通して、電気が流れるとはどういう事かまとめ、また最初の注意事項で触れた「濡れた手で回路を触ってはいけない」事についての補足説明も行った。



図3. 回路と各種材料



図4. スライドを使った実験説明の様子

### 〈実験手順〉

実験の手順の概略を以下に示す。

- ①実験を行う際の注意事項（特に濡れた手で回路に触れない等）を説明
- ②電気が通る仕組みを説明する（図4）。
- ③電子オルゴールの回路の間に何を挟む・接触するとオルゴールが鳴るか実験する
- ④用紙にまとめた結果を各グループで発表及び確認、まとめの説明

今回、電気の実験を実施するにあたり静電気の発生実験の検討も行ったが、簡易的かつ安定的に静電気を発生させるに至らず、導電性にテーマを絞った。電気は身近にあり日頃は無意識に使用しているものだが、電気が流れる仕組みについては難しいものと捉えられる事が多い。濡れた手は感電しやすいという事象の理解についても、「新聞紙」と「不純物の少ない水」は電気を通しにくい「濡れた新聞紙」は電気を通すという実験結果と、濡れた手＝濡れた新聞紙と同じ状況という説明が説得力につながった。あかりんご隊メンバーによる工夫が凝らされた演示の成果であった。

この他にも名古屋大学男女共同参画センターが運営に関わる「こすもす保育園」にてホームカミングデー同様に導電性の実験を行った。園児には材料の絵を載せた用紙にシールを貼って電気が通る・通らない結果の確認をしてもらう工夫をした。ミノムシクリップで材料を挟むことに挑戦する園児も多かった為、実験に時間をかけたが楽しんでいる様子が伺えた。

【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5に示す。

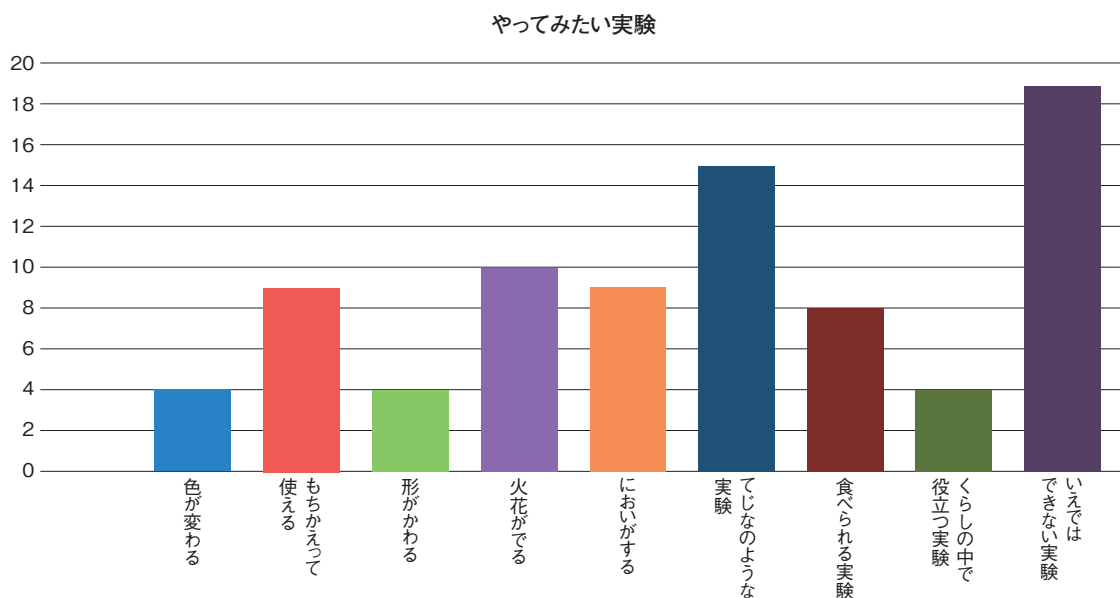
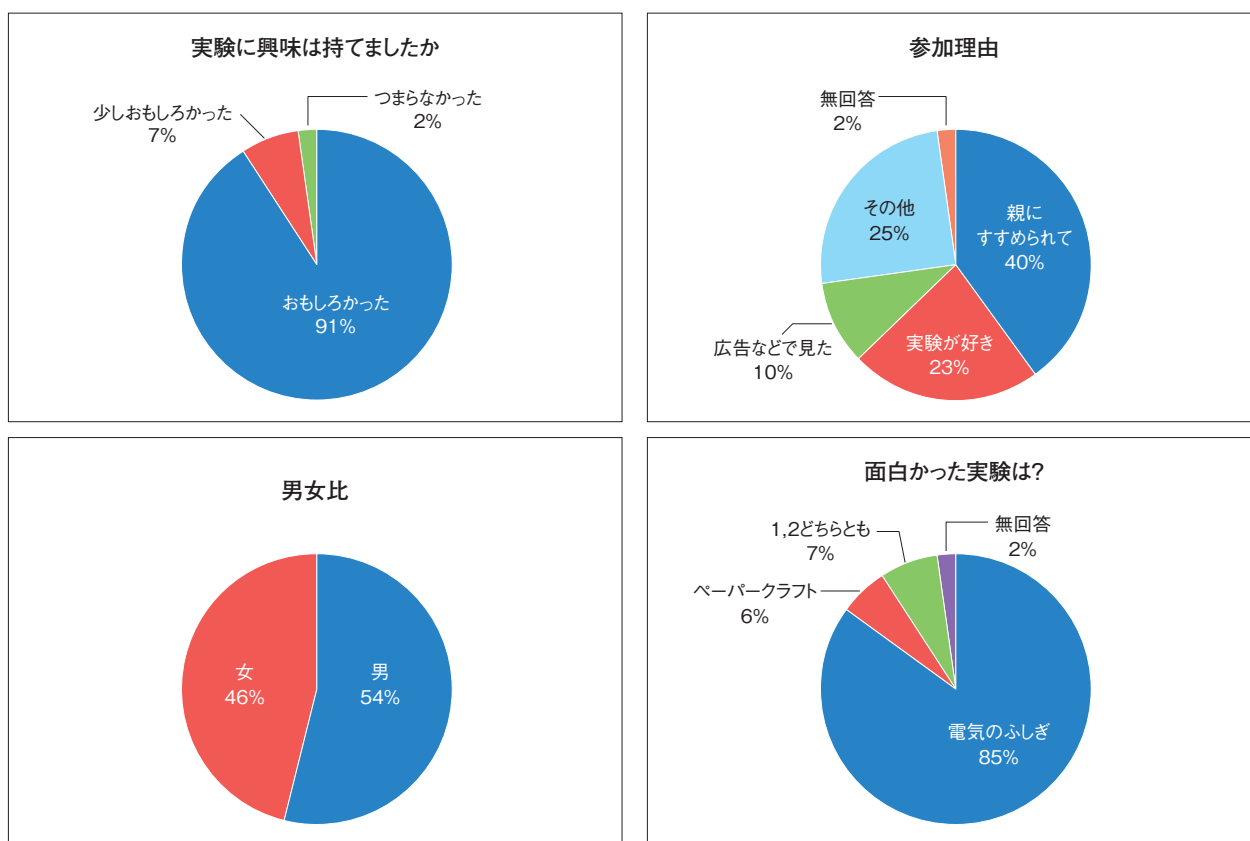


図5. 名古屋大学ホームカミングデーにおけるアンケート結果

### 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センターの先生方に深く感謝申し上げます。

## エンカレッジ交流会アンケート

あかりんご隊

12月19日（水）、Fineメンタルカラー研究所 藤本梨恵子氏による講演「幸福を呼ぶカラーレッスン」と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。講演では、無意識による判断や色の心理的な効果についてお話しいただいた。



藤本梨恵子氏による講演の様子



茶話会の様子

あかりんご隊 Produce エンカレッジ交流会  
**Color X Communication**  
 ～コミュニケーションに磨きをかけたい人へ～  
 2018.12.19 (Wed.) 17:00-19:00

**Program**

- 17:00-17:05 挨拶
- 17:05-18:35 講演  
講師 FINEメンタルカラー研究所 藤本梨恵子氏
- 18:35-19:00 交流会

**Place**  
 新倉記念学術交流館 1F 会議室

**Entry**  
 事前予約が必要です。  
 お申し込みはあかりんご隊HP  
 「お問い合わせ」から！  
 12/12(水)まで。  
 参加費無料！

※男女別、性別は問いません。  
 名古屋大学構内であれば、  
 どなたでもご参加いただけます。

～主催～ 名古屋大学 男女共同参画センター  
 名古屋大学理系女子コミュニティ あかりんご隊

アンケート結果は以下のとおりである。

① 女性 8 人回答	文系 2 人 <b>理系 6 人</b> 職員 1 人    学部生 5 人    その他 1 人
② イベントを どのように知ったか	ポスター→ 2 人 <b>メンバー→ 4 人</b> 同僚→ 2 人
③ 参加理由	あかりんご隊の活動に興味→ 4 人 <b>講演内容に興味→ 5 人</b> 企画名に興味→ 1 人
④ 内容の満足度	<b>とても満足→ 6 人</b> 満足→ 1 人
⑤ 有意義だった内容 (複数選択可)	<b>講演→ 6 人</b>
⑥ 今後あったら良い イベント	ライフプラン→ 1 人 <b>メイク、美容→ 4 人</b> <b>手作り体験→ 4 人</b> 異文化交流、留学→ 2 人
⑦ 開催時間について	<b>適切→ 7 人</b>

## 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

三枝麻由美、榊原千鶴、高橋麻奈

#### 1) 多様性推進

名古屋大学では、今年度、多様性を推進するために2つの重要な施策を行った。1つ目は、「個人の尊厳と多様な個性を尊重する基本宣言」であり、本学における教育・研究・就業活動のあらゆる場面での差別の解消を謳っている。2つ目の施策は、「LGBTガイドライン」であり、LGBT等の性的個性を持つ本学の学生および教職員が、その個性を尊重され、能力が存分に発揮できる環境整備について記したものである。男女共同参画センターでは、これら2つの施策を導入するにあたり、全学的な議論に加わり、とりまとめを担当した。



これらの多様性に関する施策を導入するにあたり、男女共同参画センターに加えて、障害者支援室、および国際教育交流センターの教員と協力して、新入生オリエンテーションにおいて「ダイバーシティ」の説明を行った。また、学内の教職員および学生を主な対象に、多様性リテラシーを高めるためのセミナーを2回開催した。1回目は、国際的多様性に焦点をあて、10月29日に開催した。第2回目は「多様性と生産性を考える」と題したシンポジウムを、12月21日に開催した。

#### 2) ハラスメント相談センターとの共催「働く女性のパワハラ防止セミナー」の開催

ハラスメント相談センターとの共催で、「働く女性のパワハラ防止セミナー」を2回開催した。第1回目は、衆議院議員の野田聖子氏を講師に招き、「女性が輝く社会ってどんな社会？」と題したセミナーを開催した。第2回目は、大阪大学大学院教授の牟田和恵氏を講師に招き、「教授、その恋愛はセクハラです！」と題したセミナーを開催した。



他に、HeForShe公開シンポジウム「ハラスメントから身を守るには」(2018年11月29日開催)においてもハラスメント相談センターにご協力いただき、発表者およびパネリストとして登壇いただいた。本セミナー詳細については、第6章を参照。

#### 3) ITbM, 理学研究科主催、男女共同参画センター共催「ITbM Seminar」

2018年10月9日(火)、沖縄科学技術大学院大学副学長(男女共同参画・人事担当)ディルワース マチ氏を講師に招き、ITbM,理学研究科主催、男女共同参画センター共催による「ITbM Seminar」を開催した。

第一部の講演会では、「[無意識のバイアス]の意識化によるダイバーシティ推進」と題して、マチ氏に講演いただき、第二部では、「[無意識のバイアス]にわれわれはどう立ち向かうか」をテーマに、テーブルディスカッションを実施した。



#### 4) 名古屋大学 仕事と家庭のインターンシップ in あいち

2019年1月25日（金）、文系事務部の発案、協力のもと、男女共同参画センター主催「仕事と家庭のインターンシップ in あいち ～名古屋大学学生による報告会」を開催した。

「仕事と家庭のインターンシップ in あいち」は、昨年度から実施されている愛知県の事業で、学生が企業等で働く子育て中の従業員の家庭を訪れ、家事や育児も体験することで、仕事と家庭の両立について理解を深めることを目的としている。

本年度は、この事業に参加した本学学生が、インターンシップの体験内容や参加を通しての意識の変化などについて、大学生や教職員を対象に報告を行った。報告会には、アドバイザーとして教育発達科学研究科教授（心の発達支援研究実践センター長）金井篤子氏、ワークライフバランスコンサルタント・松恵子氏にも同席いただき、コメントいただくとともに、男女共同参画センターからは榎原千鶴が出席し、本学の子育て支援の概要を解説した。

なお、報告会終了後には、工学研究科准教授・太幡英亮氏の協力により、NIC多世代共用スペースの見学会も開催した。



「名古屋大学 仕事と家庭のインターンシップ in あいち」ポスター

## 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）会長を務め、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。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）の委員も務め、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。

また、三枝は、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会委員を務め、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い、同市における女性活躍推進に貢献した。

さらに、HeForShe推進活動として、三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」と協力し、共に活動を展開し、2018年度は、名古屋大学のHeForShe推進活動に関して、三重県の広報誌への寄稿や、またイベントにおいて出展協力を行った。詳細は、第6章を参照。

### 3. 大学間ネットワーク

三枝麻由美

#### 1. 男女共同参画に関する他大学との連携

今年度は、他大学からの来訪は合計で8大学あった（詳細は、第一節に記載）。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、10件であった。

#### 2. 男女共同参画学協会連絡会への参加

第16回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（場所：建築会館）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ならびに資料提供を行った。

#### 3. 文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロックへの参加

2018年10月に、女性活躍やワークライフバランスを推進する大学のネットワーク構築を目的とした文部科学省事業が開始された。同事業は、大阪大学が代表機関となり、東京農工大学および日本IBMが協働機関となり、全国を8ブロックに分け、全国ダイバーシティネットワーク組織を構築する事業である。東海・北陸ブロックの参加機関（50音順）は、愛知医科大学、金沢大学、金沢医科大学、岐阜大学、静岡大学、富山大学、富山県立大学、豊橋技術科学大学、名古屋大学、名古屋工業大学、名古屋市立大学、浜松医科大学、福井大学、藤田医科大学、北陸先端科学技術大学院大学、三重大学の16機関である。名古屋大学は、東海・北陸ブロックの初年度のとりまとめ幹事大学を務めた。本事業の主な目的の一つが、ネットワークを拡充することであり、今後、参加機関の数をもっと増やしていくように活動を進める。

東海・北陸ブロックでは、「女性の活躍推進およびワークライフバランス」を行動目標としている。具体的には、1) 東海・北陸地域におけるダイバーシティ・ネットワークの形成と拡充を行う、2) 全ての分野において、大学における女性活躍や男女共同参画を推進する、3) 医療系や理工学系女性の活躍およびワークライフバランスの推進に関するグッド・プラクティスの共有や普及を図る、というものである。

東海・北陸ブロックの第1回目の会議およびキックオフ・シンポジウムを、2月4日（月）に鶴友会館にて行った。キックオフ・シンポジウムでは、とくに医療系に焦点をあて、女性の活躍推進や働き方改革についてのグッド・プラクティスの共有や今後の課題について活発に議論した。



## 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）の活動は、愛知県が中心となり、リケジョ支援イベントを行った。昨年度と同様に、「女子のための理系きっかけフェスタ」と題して、女子中高生による大学・企業取材ツアーが8月に開催され、その成果発表会が12月15日に開催された。今年度は、名古屋大学からの同イベントへの参加は見送られた。



## 第3章

### 女性研究者育成・増員

三枝麻由美

#### 女性PI枠

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：1名

研究分野及び職種：

動物系の応用生物化学分野：教授

本公募で採用される教員は下記研究科の所属となります。

生命農学研究科：<http://www.agr.nagoya-u.ac.jp/>

採用予定日：2019年度のなるべく早い時期

#### 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、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、工学研究科で採用された女性助教（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

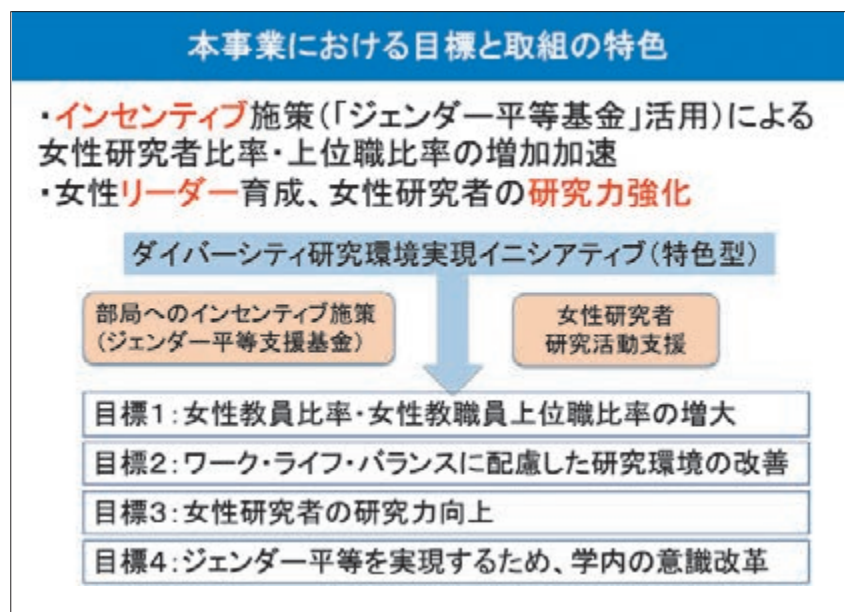
## 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

三枝麻由美

名古屋大学は、平成29年度に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・地域の特色を踏まえた、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。



本年度は本事業の2年目にあたり、以下の活動を実施した。

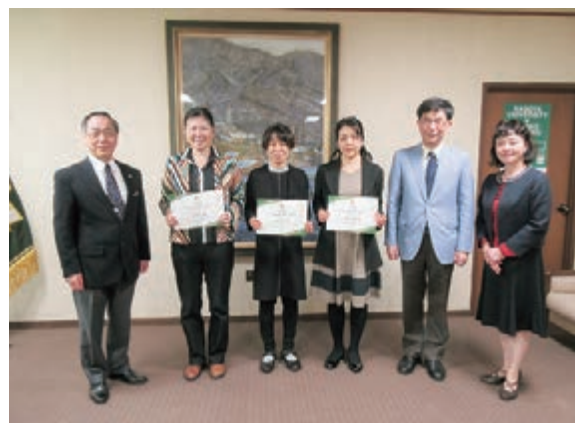
### 1. 女性教員比率・女性教員上位職比率の増大

- ・女性教員新規採用加速インセンティブ（13部局、計24名）
- ・女性教員上位職登用インセンティブ（1部局、計1名）
- ・女性研究者トップリーダー顕彰：9部局から申請があり、下記の3名を顕彰した。

理学研究科 森 郁恵教授

生命農学研究科 池田素子教授

未来材料・システム研究所 田川美穂准教授



・女性研究者リーダーシップ・プログラム

今年度は、昨年度よりも研修を増やし、プログラム内容を充実させた。研修参加者は27名であった。

**平成30年度 プログラム内容：**

**第1回 女性活躍の推進及び女性研究者によるリーダーシップの意義について**

日時：8月1日（水）13：30-15：30 使用言語：日本語

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：名古屋大学副理事、男女共同参画センター長、東村博子、  
名古屋大学男女共同参画センター 三枝麻由美

研修目的：男女共同参画の現状や課題を把握し、女性研究者がリーダーシップを取ることの重要性について議論します。加えて、参加者の皆様に自己紹介及び本プログラムへの参加目的についてお話を頂きます。

**第2回 リーダーシップの自信を構築する**

日時：9月10日（月）9：00-17：00、使用言語：英語

場所：理農館SA329（東山キャンパス）

講師：Elizabeth Handover（ルミナラーニング）、Ginger Griggs (ACE Leader)

研修目的：リーダーシップ開発に優れた実績を持つ専門家によって行われるこの研修は、参加者が暗黙のうちに設けている不安や限界を自覚し、自身の強みを活かした行動やコミュニケーションを行うことにより、自信を持った積極的なリーダーとしてさらにステップアップすることを目指します。

**第3回 効果的なリーダーシップ**

日時：9月12日（月）15：00-17：00、使用言語：日本語

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：樋口貴子（株式会社キャリアデザイン）

研修目的：事例研究『連携のよくないプロジェクトチーム』を通じて、リーダーの問題解決アプローチを含めた一連行動、ならびにリーダーシップ類型・マネジメントスタイルについて、参加者の皆さんと意見交換しながら学びます。

**第4回 ジェンダーの観点からの論文業績分析報告および国際雑誌投稿論文執筆セミナー**

日時：10月1日（月）16：00-18：00、使用言語：日本語

場所：本部1号館5F 第二会議室（東山キャンパス） 講師：エルゼビア社

第一部（16：00-17：00）：ジェンダーの観点からの論文業績分析報告

第二部（17：00-18：00）：国際雑誌投稿論文執筆セミナー

**第5回 Supporting early and mid-career women in higher education- some international experiences**

日時：11月2日（金）15：30-17：00、使用言語：英語

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：ダブリンシティ大学教授、名古屋大学高等教育研究センター客員教授 Maria Slowey

研修目的：キャリア形成について、自信構築、野心とリスク・テイク、リーダーシップ像の描き方などをテーマに、国際的な視点から学ぶことを目的とします。

**第6回 アンガー・マネジメント**

日時：11月13日（火）15：30-17：30

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：寺田陽子（ワンネスサポート）

研修目的：怒りはとても身近な感情であり、また扱いも厄介です。誰もが一度は「怒り」で後悔することがあると思います。アンガーマネジメントは、怒らないことを目的とするのではなく、怒りの感情と上手に

付き合うための心理トレーニング方法です。

### 第7回 アサーティブ・コミュニケーション

日時：2019年2月5日（水）15：00-17：00、使用言語：日本語

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：樋口貴子（株式会社キャリアデザイン）

研修目的：相手にきちんと伝える技術を学びます。

### 第8回 本プログラムの総括

日時：2019年2月22日（金）13：30-15：00、使用言語：日本語

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（東山キャンパス）、2F、レクチャー・ルーム

講師：名古屋大学副理事、男女共同参画センター長、東村博子、

名古屋大学男女共同参画センター 三枝麻由美

## 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（前期9名・後期10名の研究者に支援）
- ・介護相談会（6月22日 参加3組、9月16日 参加1組）
- ・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および分析
- ・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（初中級レベルで、東山・鶴舞・大幸の3キャンパスで開催。研修参加者は東山14名、鶴舞4名、大幸8名の計26名であった）
- ・英語論文執筆セミナー（初中級レベルで、東山・鶴舞・大幸の3キャンパスで開催。研修参加者は東山16名、鶴舞4名、大幸6名の計26名であった）
- ・英語論文校閲助成（助成件数 32件）

## 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

- ・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を、7月30日と9月7日に開催した。参加者は、それぞれ15名と13名であった。

学術30歳定 文部科学省知事後援 人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究推進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

本学は、文部科学省「ダイバーシティ研究推進実現イニシアティブ（特色型）」に平成29年度に採択され、女性研究者の活躍推進のための取り組みを一層強化しています。兼ねてより、本学の医学系女性研究者や女性医師から、キャリアと学業の両立が困難であることが様々な場面で報告されています。また、医学系に勤める女性上層職の割合は概ね低い傾向です。これらの問題を踏まえ、後援イニシアティブにおいて、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を複数回開催し、①問題把握、②現状の制度や環境考察、③改善するための取組等の取組へと段階的に進めて活動できればと考えています。

昨年度開催の第一回に引き続き、第二回目の意見交換会を下記のように開催致します。前年で、長崎大学医師会の外資系病院について伊藤麻子副学長よりお話を伺い、今年は、参加者全員による意見交換会を行います。本議題に関心のある皆様のご参加をお願いします。

男女共同参画センター

日 時：2018年7月30日（月）13：30～15：00  
会 場：名古屋大学東山キャンパス 豊橋楼 会議室2（生協印刷部棟）  
対 象：名古屋大学構成員（教職員・学生）であれば、どなたでもご参加頂けます  
講 師：長崎大学ダイバーシティ推進センター  
長崎大学国際メディア・カルチャー・ワークライフバランスセンター  
伊藤麻子（NHC・まご）副学長・副校長  
主 催：名古屋大学男女共同参画センター  
申し込み：当日参加も可能ですが、下記URLにて事前申し込みをお願いします。  
<https://goo.gl/forms/wiFs8ncGldCjg663>  
お問い合わせ：名古屋大学男女共同参画センター  
E-mail: kodo@naku@ed.nagoya-u.ac.jp

## 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

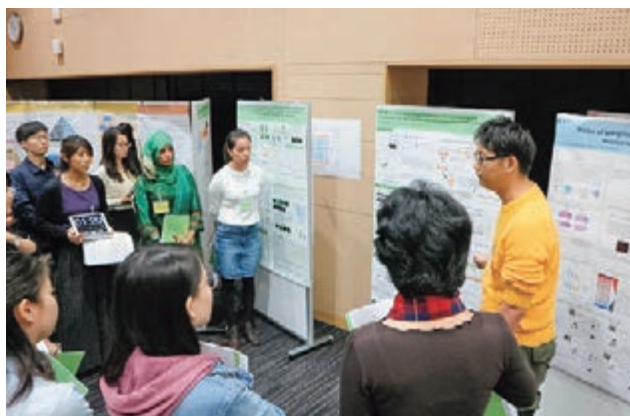
榊原千鶴

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、2018年度現在の受講生は、1期生(後期課程3年)16名、2期生(後期課程2年)14名、3期生(後期課程1年)14名、4期生(前期課程2年)16名、5期生(前期課程1年)5名の計65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、「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



2018年11月9日(金)～10日(土) 東山キャンパス内アジア法交流館での「多文化共生特論」の様子

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。

#### ◆「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、ウェルビーイング実現のために、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、男女共同参画センター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。

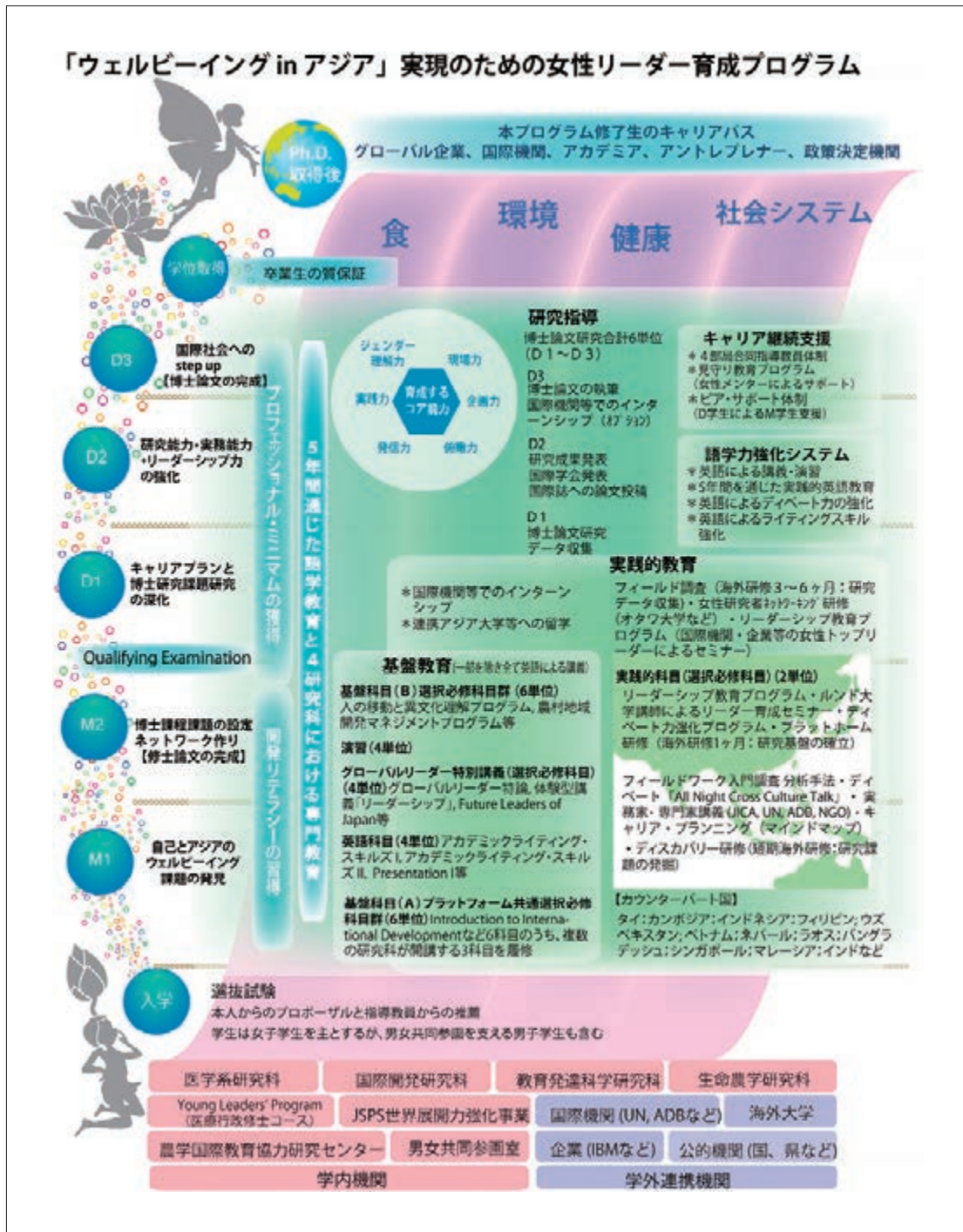
##### 特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

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（HeForShe事業報告）

高橋麻奈

本学は、2015年5月に国連機関UN Women（United Nations Entity for Gender Equality and Empowerment of Women：ジェンダー平等と女性のエンパワーメントのための国連機関）が展開する「HeForShe」を推進する世界の10大学に選抜された。本学は、HeForSheをIMPACT Championとして主導的に展開する10大学に選抜されている日本で唯一の大学である。また、アジアにおいても、本学に加え、香港大学の2大学のみが選抜されている。他の8大学は、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）、ケニヤッタ大学（ケニヤ）、ジョージタウン大学（米国）、ニューヨーク州立大学ストーブルック校（米国）、ウォータールー大学（カナダ）、サンパウロ大学（ブラジル）である。

「HeForShe (<https://www.heforshe.org/en>)」とは、世界規模でジェンダー平等を推進するための連帯運動で、男性と男子たち、さらにすべてのジェンダーが、女性と女の子とともに、ジェンダー平等のために明確かつ統一された主体として共に行動を起こすことを目指し、世界的に活動が展開されている。

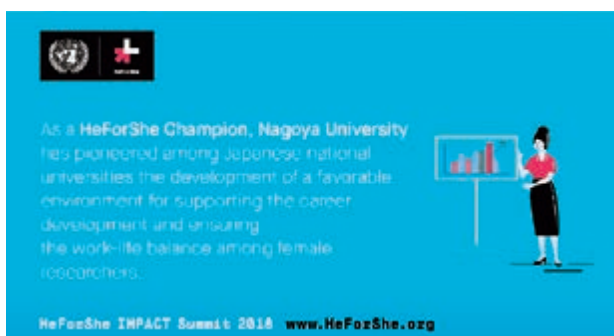
HeForSheを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、またUN Womenによる同連帯運動に協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進に努める。具体的には、10大学の共通コミットメントである「安全なキャンパスの構築」(make campus safer)を促進した。加えて、本学の3つの個別コミットメントである①男女共同参画センターの設立、②2020年までに女性教員比率および女性管理職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けた活動を行った。

今年度は、主に下記の活動を行った。

### 1. 国際連携（UN Women / HeForShe IMPACT Championsとの連携）

#### 1.1. 「HeForShe Proven Solution（HeForShe 実証された解決策）報告書」および「HeForShe Emerging Solutions for Gender Equality Report（HeForShe ジェンダー平等のために実践された解決策報告書）」の発表

2018年9月26日、ジェンダー平等を支持する個人・コミュニティ・組織によって実践された具体的な行動を発表し、こうしたジェンダー平等のための行動が、いかにすべての人々に恩恵をもたらすかを示すため、第73回国連総会開催期間中のニューヨークにおいて、国連HeForSheグループは、HeForShe IMPACT Champions、世界のリーダー、企業CEO、著名なゲスト、若手活動家らを招いて、HeForSheインパクト・サミットを開催した。HeForSheインパクト・サミットの一環として、UN Womenは初の「HeForShe Proven Solution（HeForShe 実証された解決策）報告書」を発表した。ここでは、名古屋大学の事例を含め、組織トップのリーダーシップによっていかにジェンダー平等を達成することができるかについて有効な実践例が示されている。また、同日に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（HeForShe IMPACT Champions）による「HeForShe Emerging Solutions for Gender Equality Report（HeForShe ジェンダー平等のために実践された解決策報告書）」が



名古屋大学は、今年度の成果として、コミットメント①男女共同参画センターの設立の達成をHeForShe IMPACT Summitにて発表した



同時に発表された。この報告書では、ジェンダー平等を実現するための100近い解決策、学んだ教訓、ベストプラクティスなどが、世界中のHeForSheサポーターらとともに共有するために報告されており、これらの解決策は、男女別賃金格差の是正、性暴力の撲滅、社会のあらゆる階層におけるジェンダー平等の実現などに貢献するものである。

## 1.2. 実務担当者会議 (IMPACT Lab)

UN WomenおよびUniversity IMPACT Championsとの共同プロジェクト実施、共通コミットメント達成に向けた行動や、連携強化を目的として、UN WomenおよびUniversity IMPACT Championsと、定例全体電話会議や、UN Womenと名古屋大学での1 on 1 電話会議を毎月各1回ずつ開催している。また、実務担当者が直接集まって行う会議「IMPACT Lab Meeting」を、9月にアメリカ・ニューヨークにて、2018年3月末～2019年4月初旬にフランス・パリにて行った。

## 1.3. United Nations Editorial Calendarに基づく活動

国連が定めた国際デーの中で、HeForSheや男女共同参画に関わる日に、HeForShe IMPACT Championとして、それぞれの日に関する情報やメッセージを、SNSを通じて発信したり、またメッセージ動画を作成したりすることで、UN Womenや国連と連携し、ジェンダー平等に関する理解促進を行っている。2018年は、5月13日の母の日 (Mother's Day) および、12月20日の人間の連帯国際デー (International Human Solidarity Day) にて、名古屋大学として動画メッセージを作成し、UN Womenを通じて全世界に配信された。



Mother's Dayの撮影の様子



International Human Solidarity Dayで配信された動画

## 2. 学内外への情報発信

### 2.1. 公式ウェブサイト管理およびSNS管理

名古屋大学HeForShe公式ウェブサイト (<http://heforshes.provost.nagoya-u.ac.jp/>) および、SNS (主にTwitter @NagoyaUHeForShe) の運営・管理を常時行っている。これらのツールを通じて、学内外におけるHeForShe関連のイベント、勉強会などを含む情報の発信や、また上述した国連デーを含むHeForSheに関連した運動などについて、発信を行っている。

### 2.2. 国際セミナー「ジェンダー平等のために何ができるか」最終報告書作成

産学官連携によって、2018年3月16日に本学で開催されたHeForShe国際セミナー「ジェンダー平等のために何ができるか」の成果物として、同国際セミナーの最終報告書を作成・編集し、2018年9月に発行した。このセミナー報告書は、HeForShe University IMPACT Champions、企業、政府関係者を含む登壇者と、後援団体等に配布した。

### 2.3. その他の情報発信

上述した以外に、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や、「名大トピックス」などの学内外の媒体への執筆を行った。

### 3. 学外との連携活動

#### 3.1. 三重県男女共同参画センター「フレンテみえ」との連携・協力

三重県男女共同参画フォーラム（11月10日）にて、名古屋大学HeForSheコーナーが設置され、また会場内のスライドで本学のHeForShe関連活動が紹介された。また、三重県総合文化センターが発行する情報誌「M News」vol.123号（2018年10-12月）内特集「HeForSheを知っていますか？」においても、本学HeForShe関連活動が紹介された。これらの実施のため、準備協力・情報提供・調整等を行った。

#### 3.2. 資生堂×UN Women主催「第2回HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～ジェネレーションZからの提言～2018」への出席

UN Women日本事務所および株式会社資生堂の主催によるHeForSheセミナー「第2回HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～ジェネレーションZからの提言～2018」が2018年10月20日、国連大学（東京）で開催され、パネルディスカッションに続き、全国から選抜された8高校の代表がジェンダー平等推進にむけた提言発表を行い、パネリストおよび審査員として、本学HeForShe担当副理事である岡田亜弥教授が出席した。

### 4. 学内における活動

#### 4.1. 名古屋大学ホームカミングデーへの出展

10月20日に実施された名古屋大学ホームカミングデーにおいて、HeForSheブースを出展し、後述する学生団体「名古屋大学HeForSheクラブ」との合同で、HeForSheのプロモーション活動を行った。当日は、約270名の方にブースに立ち寄っていただき、また28名の方にHeForShe賛同の署名をしていただいた。



ホームカミングデーでのHeForSheブースの様子

#### 4.2. HeForShe公開シンポジウム「ハラスメントから身を守るには」

HeForSheでは、「女性に対する暴力撤廃の世界デー」（11月25日）と「世界人権デー」（12月10日）の間の16日間を「女性に対する暴力撤廃のための行動期間」（16 Days of Activism）と名づけ、世界中でさまざまな取り組みを行っており、本学ではその一環として本セミナーを実施した。

セミナーでは、タレント・エッセイスト・東京大学客員研究員の小島慶子氏による講演等に続き、小島慶子氏、NHK国際放送局記者の山本恵子氏、本学ハラスメント相談センターの中澤未美子助教によるパネルディスカッションを行った。当日は、本学教職員・一般含め107名参加があり、参加者からは、「ハラスメントを正しく理解する貴重な機会となった」「人権をどう守るのかについて考えさせられた」などの感想が寄せられた。



セミナーチラシ



パネルディスカッションの様子

#### 4.3. HeForShe署名者およびサポーターの管理

本学では、イベントごとにHeForSheに賛同し署名 (<https://www.heforshe.org/en/commit>) をしていただいた人たちの代理登録・管理を随時行っている。特にUN Womenの運営するHeForShe署名サイトが英語であるため、日本語対応が必要な方へのサポートも行っている。また、「HeForSheサポーター」も随時募集・管理し、HeForShe活動の実施やイベントの開催等において、アイデアの提供・参加・情報周知等の協力要請や、またHeForSheやUN Womenに関する情報提供をするなど、本学のHeForShe推進活動への参加を呼び掛ける工夫をしている。

#### 5. 学生による活動へのサポート —名古屋大学HeForSheクラブ—

名古屋大学HeForSheクラブ (Nagoya University HeForShe Club) とは、「HeForShe」を推進するために活動する学生団体であり、2017年10月に設立された。HeForSheクラブは全世界におよそ300団体存在しているが、名古屋大学HeForSheクラブは、IMPACT University Championに所属するクラブとして、HeForShe推進活動のために世界でも中心的な役割を担う団体の一つである。主に名古屋大学内におけるジェンダー平等のための理解促進活動・キャンペーン・勉強会・ワークショップなどの企画・運営や、またUN WomenによるHeForShe関連活動や国連デーなどへの協力を行っている。男女共同参画センターは、名古屋大学HeForSheクラブの活動のサポートや、また合同でイベントを行うなどをして、協力しながらHeForShe推進活動を行っている。

HeForSheクラブは、毎週月曜日に定期的にミーティングを開催している。毎週テーマを設定し、そのテーマに基づいた議論や読書会を行っている。そのほかに、ジェンダー問題に関するワークショップや勉強会を企画・運営している。2018年には、主な活動実績は、以下のとおりである。

実施日	タイトル	概要
6月7-10日	名大祭への出展	「Is Japan Gender Equality?」というアンケート・意見調査を実施
7月10日	公開勉強会「Guest Speaking Event on Gender Issues」	学内のジェンダー研究者3名を招き、Gender Equalityについての勉強会を開催
10月20日	名古屋大学ホームカミングデーへのHeForSheブース出展	名古屋大学HeForShe推進専門委員会と合同で、HeForSheのプロモーション活動を実施
10月21日	ワークショップ「大学におけるセクハラ・性暴力」	2018年GRL研究集会助成事業による助成金を学生自ら獲得し、外部講師を招いてのハラスメントに関する勉強会および護身術ワークショップを実施
12月6日	映画上映会・ディスカッションイベント 「Japan's Secret Shame」	UN Womenの「16 days activism」に賛同し、性暴力および同意について考えるドキュメンタリー映画上映及びディスカッションを実施



ワークショップ「大学におけるセクハラ・性暴力」の様子

## 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月に開館した「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」（略称：GRL）は、管理責任者である高橋雅英理事を議長とするGRL運営委員会のもと、運営費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GRL運営小委員会、図書選定委員会、年報委員会、広報委員会を設け、図書資料整備・企画・広報・予算等について検討し、運営にあたった。

2018年3月～4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およびセミナー（3月27日・29日・4月4日）を開催した。



セミナーの様子

2018年5月に、「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」が策定されたことを受け、「LGBTとセクシュアリティからジェンダーを考える」をテーマとした以下の連続セミナー企画し、学内構成員を対象に開催した。

7/20（金）加藤秀一 明治学院大学社会学部教授	ジェンダー／セクシュアリティ研究の古くて新しい課題たち — 生物学、性教育、LGBTをめぐって
9/29（土）風間孝 中京大学国際教養学部教授	寛容の罫 — なぜ府中青年の家裁判はゲイ（・メディア）から批判されたのか
11/16（金）森山至貴 早稲田大学文学学術院専任講師	セクシュアル・マイノリティの社会運動 — なぜ連帯は難しいのか
2/9（土）小澤かおる 首都大学東京客員研究員	マイノリティの情報保障 — 性的少数者を例として

連続セミナーでは毎回、講師と大学院生を中心とする若手研究者による活発な質疑応答が行われた。

9月から11月にかけては、水田珠枝名古屋経済大学名誉教授に講師に迎え、安川悦子名古屋市立大学名誉教授のコーディネイト・司会による「フェミニズム基礎理論講座」を開催した。毎回、県外からの参加もあり、幅広い世代による議論が交わされた。

## 連続講座の日程と題目

第1回 9月14日(金) フェミニズムの生誕 — 18世紀
第2回 10月12日(金) フェミニズムの論争 — 19世紀、功利主義とマルクス主義を中心に
第3回 11月9日(金) 生産と再生産の再構成 — 20～21世紀、個人・家族・社会および国家



講座の様子

また、本年度より、国内外のジェンダー問題に関する研究の普及、推進が期待できる研究集会について開催費の一部(上限20万円)を助成する「ジェンダー研究集会開催助成金」事業を開始し、2件に助成を行った。

広報活動としては、GRLサイトでの情報発信に加えて、講演会やシンポジウム等の報告、展示紹介、ジェンダー研究者・大学院生による随想、催し物のお知らせなどを掲載したニュースレター「GRL NEWS」を発行した。

施設については、使用内規を策定し、2階レクチャールームを中心に、国際シンポジウムや講座等、ジェンダーに関わる催しなど、学内外の方々により、広く研究活動の場として提供した。

2019年1月現在蔵書は約2万冊、1日平均来室者は24名で、専属スタッフ3名、院生サポートスタッフ9名、教員1名で日々の運営にあたっている。



閲覧室の様子

## 第8章

### 「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

三枝麻由美

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」の運営および周知徹底を行なった。使用実績はまだない。

本学の女性教員および女性管理職比率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」の運営および周知徹底を行なった。同事業による奨励金の付与実績は、下記の通りである。

期間：平成29年4月24日から平成31年3月31日

	新規採用	教授昇進	意思決定	
			研究科長・センター長	副研究科長・副センター長
医学系（鶴舞）	○			
医学系（大幸）	○			
医学部附属病院	○			
工学研究科	○			
創薬科学研究科	○			
経済学研究科	○			
理学研究科	○			
国際開発研究科	○		○	○
環境医学研究所	○			
人文学研究科	○			○
人文学研究科 超域文化社会センター			○	
教育発達科学研究科	○	○		
情報学研究科	○			
国際機構	○			
心の発達支援研究実践センター	○			
遺伝子実験施設	○			
法政国際教育協力研究センター			○	

## 第9章

### 2018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57部局（回答部局数55）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、本章末尾に掲載する。

#### （1）女性教員採用状況

2018年度に新規教員採用を行った部局は28（昨年比+8）あり、そのうち女性教員を採用した部局は16（昨年比+1）であった。

図表1. 2018年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=45)

	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	21	3	3
准教授	13	34	5	7
講師	6	7	3	4
助教	14	25	5	5
合計		87		19

女性採用者数／採用者総数：2018年度 19/87（21.8%）  
2017年度 15/81（18.5%）

図表2. 2018年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=45)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
特任教授	3	4	1	1
特任准教授	3	3	1	1
特任講師	2	2	2	2
特任助教	6	18	4	6
合計		27		10

女性採用者数／採用者総数：2018年度 10/27（37.0%）  
2017年度 17/36（47.2%）

図表3. 2018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	4.5	14.3	5.0	15.8	4.5
准教授	21.6	20.6	6.8	6.5	6.9
講師	45.1	57.1	7.7	9.8	6.0
助教	18.1	20.0	16.8	18.5	16.4
全体	16.9	21.8	7.5	9.7	7.1
2017年度	14.0	18.5	6.2	8.2	5.8

図表4. 2018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	27.3	25.0	12.1	11.1	12.5
准教授	27.0	33.3	8.1	10.0	7.4
講師	13.0	100.0	4.3	33.3	0.0
助教	30.8	33.3	17.3	18.8	16.7
全体	25.9	37.0	12.3	17.5	10.4
2017年度	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

- ◇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。（事務方の認識も低いということでしょう。）
- ◇増員を阻んでいる要因は特になし。ただし、目標比率に関しては、退職・転職教員についてすべて後任人事を行うとした場合、大部分が女性でないと目標を達成することができず、達成は困難と言わざるを得ない。
- ◇部局内の阻害要因は特にないと考えています。
- ◇本学部・研究科の学部生、大学院生に占める女性の割合は非常に高いですが、教員公募に対する応募者数をみると、未だ男性研究者の応募者数の方が多い傾向があります。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。
- ◇また、平成14年度からの部局別女性教員比率の変遷をみても、ここ数年はピーク時である平成24年度の数値を下回ってはいますが、長いスパンでみると2倍以上になっており上昇傾向が確認できます。
- ◇名古屋・中京エリアの地理的な問題で、パートナーや家族の状況次第で、名古屋への居住が難しい場合、女性は応募を控えている現状がある。遠距離通勤、遠隔勤務へのサポートを強化したほうが良いのではないかと。
- ◇特になしと思われる。女性の適任者がいれば積極的に採用する。
- ◇講師以上となるには、論文作成が必須ですが、部局固有の業務を行うため、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。
- ◇専攻内の領域によっては女性が少ないところもある。また、今後予定している改組に伴い、特定分野の教員を採用する方向が進んでいる。今回は、32名の応募者中女性の応募者はわずか2名であった。また、ポストが空席となり、採用者を募集していても、子育て期の女性は、なかなか応募を躊躇してしまうようである。これには、忙し（ハードワークである）というイメージが定着しているのかもしれない。
- ◇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。
- ◇既にかかなりの女性教員が働いている。教授・准教授・講師のうち女性教員は約3分の1を占めている。増員を阻んでいる要因が特にあるわけではないと考える。
- ◇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。
- ◇(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) 本研究科の後期課程の女性大学院生比率は25%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。
- ◇本研究科は設置から5年間は、設置基準により人事異動が行えなかったため、設置審で認められた教員構成を維持した。しかしながら、それ以降は新たに教員採用ができるようになったため、女性教員の採用を行ったところであ



る。さらに名古屋大学理系PI女性教員募集を実施した（適任者がおらず推薦は見送った）。上記のような努力の一方で、部局として運用できる大学教員ポストの減少、本研究科の教員選考方針に合致する女性科学者が少ないことなどは女性教員増員を阻んでいる一部要因となっている可能性はあろう。このような状況ではあるが、女性教員に対する研究科の啓蒙・環境整備ならびに外部への情報発信等を通して、優秀な女性教員の応募につなげる努力を継続したい。

- ◇本部局の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。本部局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。
- ◇本部局は、公募しても、その研究分野の女性研究者が少なく、応募に対する応募者が非常に少ない。
- ◇本部局の現在の教員数は数名であるが、うち2名は総長管理定員であり、運用後の措置についても今後検討される事案である。母数の大きい部局と同じように（仮に努力目標ではあっても）数値目標としてあげること自体が必ずしも適切とは思われない。
- ◇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。
- ◇特にないが、関連分野での男性研究者に比した女性研究者の数がかなり少ないため、公募しても応募者が少ない。
- ◇本部局は運営支援組織であるが、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配慮しているので、阻害要因は特に無いと考えられる。
- ◇運営支援組織としての構成教員数が総長管理定員であるため、有能な女性教員が現員であるにも拘わらず、5年の任期が到来し、計画的で確実性ある採用計画が出来ないこと。
- ◇任期付の特任助教の場合、着任1年以内と任期の最終年度は規定上育休を取得することができない。そのため、YLC特任助教の内定者から子育てのために内定を辞退するか迷っているとの相談があった。
- ◇予算が乏しく、女性教員のみならず、教員増員が図れない状況である。
- ◇もともとの定員が少ない。
- ◇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。（2部局）
- ◇特になし。（3部局）

### (3) ポジティブ・アクション文言

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

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
記載している	38	31	29	24	31	28
記載していない	9	10	6	5	5	8
無回答	0	1	2	5	1	2
N	47	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）
- ◇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。
- ◇応募者が通常でもないため、多くの方に応募して欲しいため。

- ◇平成30年度においては公募をしていないため。(2部局)
- ◇公募要領の記載内容は、研究室に一任しているため、当部局として全公募にPA文言は記載していない。(記載している研究室もある)
- ◇これまでにを行った教員公募は関連部局限定の学内公募であったため、本学の女性教員採用PAについては自明の前提として要領に明記はしなかった。
- ◇今後公募を行う際には、記載予定。(2部局)

#### ポジティブ・アクションの効果について

- ◇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文言記載の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。
- ◇2015年4月に採用した公募人事2件では、女性の公募が増え、2件とも女性研究者を採用した。
- ◇平成27年度に公募した際、女性研究者の応募は増えた。(28年度以降は公募していません。)
- ◇女性研究者の応募が一定数確保できている。
- ◇PA文言による効果であるかどうかは不明だが、直近の公募では、1名の募集に対し8件の応募があり、うち女性研究者の応募は3件であった。
- ◇狭い専門分野であるにも拘わらず、実際に女性研究者の応募を得た。
- ◇女性研究者の応募は増加傾向にある。
- ◇効果については不明であるが、従来より、教員公募では女性の応募者の割合が比較的高い状況にある。
- ◇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。
- ◇特にない。
- ◇もともと女性研究者の応募が少ないわけではないため、文言を記載することに顕著な効果が認められるわけではない。
- ◇目だった変化はありません。
- ◇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。
- ◇特に実感はない。
- ◇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。
- ◇変わらない。(8部局)
- ◇大幅な変化はなかった。
- ◇顕著な効果があったとは思えない。そもそも応募者の中で女性が少ないという問題がある。
- ◇随分前から記載しているため最近の効果は測定不能であるが、女性研究者の応募はとくに増えていないと推定される。
- ◇直近では、平成27年度に1名の公募を実施したが不明。
- ◇以前から記載しているため、不明。
- ◇不明。(2部局)
- ◇PA文言記載前のデータがないので不明である。(2部局)
- ◇教員の公募がなされなかったため、不明。

#### (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)

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
0回	32	29	17	16	20	19
1回	11	4	11	12	10	14
2回	0	2	2	2	1	1
3回	0	1	2	1	2	1
無回答	4	6	5	3	4	3
N	47	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（15部局）（昨年比+6）
- (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（2部局）（昨年比+2）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（9部局）（昨年比+1）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（6部局）（昨年比+3）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（19部局）（昨年比+9）
- (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（7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（7部局）（昨年比+4）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（4部局）（昨年比+3）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比-1）
- (コ) 女子学生支援策の検討（1部局）（昨年比-1）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（8部局）（昨年比+2）

## 男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇女性研究者リーダーシップ・プログラムに参加した。
- ◇アンケート内容について周知を図って、方針を確認した。
- ◇本年度の女性PI公募に、部局として参加した。
- ◇レディースランチ（毎週1回）等による女子学生の支援。
- ◇男女共同参画委員会からの提案を受けて、おもに女性向けの休養室を新設することにした。これまでは職員休憩室を併用していたが、気遣いなく休める部屋があったほうがよいと意見があったため。教員は研究室が個室であるので、おもな対象は学生および職員と考えている。
- ◇人事を始めとする研究科のさまざまな課題について意見交換する研究科懇談会を教授会（午後3時～午後4時半頃）終了後に開催していたが、男女共同参画委員会において、小さい子供がいると出られない、教授会の後だと緊張感があって入りづらい、という意見があり、30年度終盤の懇談会は試行的に昼休みに開催することにした。31年度から本格実施の予定である。
- ◇男性教員の男女共同参画の意識を高めるため、これまで主に女性教員が担当していた部局内の男女共同参画推進委員会の委員長を、女性・男性に関わらず、ローテーションで選出する体制作りを検討した。
- ◇女性研究者リーダーシップ・プログラムに参加した。
- ◇教員が男性のみではあるが、職場内に女性職員3名が在席しているので各種研修会や講演会などに積極的に参加するように指導している。また、子育て中の職員には業務内容について他の教職員と情報共有し、急の休日取得への対応に備えるようにしている。
- ◇本部局は小さな部局であるため、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、男女共同参画に関わることは基幹教員会議および部局会議で議論して活動しています。子育てと研究を両立しやすい環境作りのための内規作りを進めています。

## 男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇センター入試の部局配分の際に、該当者がいる部局への配慮を行うべき。理事や部局長を監督者算出母体から外すのと同様の措置が本部によって実施されるべき。さもなければ、同一部局の他の構成員にしわ寄せが行くのみ。
- ◇新規採用者への周知は、部局が行うべきことであろうか。私学では、新規採用者向けガイダンスが部局単位だけでなく、全学規模で実施されている。そうしたものは名古屋大学にあるのだろうか？ 新規採用者向けのガイドブック等を作成し、その中に案内文を入れるべきではないか。
- ◇子育て中の教員への入試関連業務軽減措置は実施済み。
- ◇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。
- ◇本部局は小部局であり、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、本部局全体で取り組んでいる。関連する専攻では、研究科に1名男女共同参画推進委員を出している。
- ◇該当者には個別に対応している。
- ◇子育てや育児休業中の教員がいない。

- ◇対象者がいなかった。
- ◇現員が女性教員であり、必要性を感じないため。また、専門分野の学会活動を通じて男女共同参画活動を実施しているため。
- ◇教員については専任、兼務どちらの教員とも出身部局でこの種の活動に参画している。また事務補佐員は事務部で活動に参画しており、当部局では独自の活動を企画していない。
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇当部局所属教員は数名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ため。
- ◇総長管理定員により在籍している専任教員少数の運営支援組織であるので、委員会、ワーキンググループ等は、設置していません。
- ◇男女共同参画に関する委員会を設置していないため。
- ◇男女共同参画委員会がないため。
- ◇現在、当施設には男女参画委員会がないため、活動を行っていない。
- ◇部局内に委員会・ワーキンググループを設けていない。
- ◇委員会を独自で設置していないため。

## (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

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	25	21	16	16	22	24
やや実施している	18	16	19	16	13	8
実施していない	4	4	1	2	2	6
無回答	0	1	1	0	0	0
N	47	42	36	34	37	38

### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇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。
- ◇各教員が忙しくて教員間の時間が合わないため、少なくとも私の所属グループでは、17時以降も会議が行われているし、原則禁止だということは委員長も知らなかった。
- ◇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・打ち合わせ等があるため。(2部局)
- ◇教授会は14:45分開始で、終了時間が18:00頃になることがある。そのため実現できていないが、17:15で終了できるように努力はしている。
- ◇原則禁止はうたっていないが、できるだけ17時までにと要望しており、実質的に17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。
- ◇原則、全学の方針に則っているが、やむを得ない場合には、時間外にも開催している。
- ◇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、17時以降までかかる場合がある。
- ◇授業期間中は1～4限まで授業があり、会議の開始時間を16時半以降にせざるを得ない。
- ◇講義等の都合でどうしても17時以降になることがある。(2部局)
- ◇授業時間の関係上、16:30以降でなければ全員参加できないため。
- ◇授業時間と重ならないように開催する場合、就業時間外の会議開催となる傾向にある。
- ◇教員ごとに授業の曜限が異なるため、授業の開講時間帯に会議を実施することは難しく、やむを得ず就業時間外の

開催になってしまう場合がある。

- ◇業務の関係で、就業時間（8：30～17：15）以外の会議になる。
- ◇理事等が参加する会議を行う場合が多く、8：30～17：15の間だと、理事等の予定を確保できないことが多いため。
- ◇なるべく就業時間内に実施するようにしているが、メンバー構成によっては時間内の設定が困難なため。
- ◇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もらいたい。ただし、結果的に17時以降の会議はほぼない。
- ◇部局のミッションにより、夕方からの研修開催などが必要な場合がある。
- ◇入学試験判定会議など、時間上、18時以降に会議を実施せざるを得ないことがある。このほか、予定している改組に向けて業務量も増加している。
- ◇多くの課題が山積みしているため。

## 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

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	7	8	8	10	9	11
やや実施している	31	28	24	20	20	16
実施していない	8	5	4	4	7	11
無回答	1	1	1	0	1	0
N	47	42	37	34	37	38

### 「かなり実施している」

- ◇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、これまでに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。
- ◇任期付き特任研究員の育児休業取得を支援した。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇サイボウズを活用し、構成員のスケジュールに関して情報共有を行うことで、休暇、休業等を取得しやすい環境を整備している。

### 「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ると思います。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。今後はこれまで以上に、周知を徹底し、ニーズの確認をしていきたいと考えております。
- ◇業務の軽減、免除等は可能な範囲で対応しているが、業務の代替が困難な場合もあり、特に介護休業については、休業でない形で対応している部分がある。状況に大きな変化はない。
- ◇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掛けている。
- ◇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を分担させないようにしているが、研究科の運営にあたる教員が少人数のために、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、若手教員（助教）と正副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に関しても話題にしてきた。今後も同様のことを行う予定である。
- ◇YLCの育児休業についての申し合わせを作成するなど環境整備に力を入れているが、制度及び支援体制についての周知徹底はこれからなので。
- ◇特に理由はないが、今後検討したい。

- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分得られている。
- ◇制度及び支援体制について、周知している。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇制度及び支援体制について、周知している。昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇引き続き、部局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。
- ◇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。
- ◇構成員への本学の育児・介護支援策を周知しているが、利用該当者がいない。
- ◇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）
- ◇育児休業等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。（2部局）
- ◇申し出・相談があった場合は対応している。（2部局）
- ◇育児に関して、休暇を申請する職員にその都度支援対応をしている。
- ◇該当者がいる場合のみ周知している。
- ◇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掛けている。
- ◇説明を求められた場合には対応している。
- ◇外部資金で雇用される特任教員が大半を占めるため、組織としての環境整備は難しい状況にある。対象者には個別に対応している。
- ◇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室に委ねている。
- ◇教員向けの周知徹底は部局独自に実施していない。これは毎日行うべきことなのだろうか、毎月なのか、毎年なのか、それとも5年おきで良いのだろうか。男女共同参画委員会から、全構成員にメールなどで案内すれば良いことではないのだろうか。
- ◇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。（2部局）
- ◇育児休業や介護休業を取得予定の教員がいない。
- ◇育児休業取得を対象とする教員がいない。
- ◇現在、該当者がいないため。
- ◇小部局で該当者がいない。
- ◇あまり、変化はない。
- ◇構成員の状況に昨年度からの変化がなく、制度上の変更もなかったため、特段の実施内容はなかった。
- ◇対象となる教職員は少人数ということもあって日々コミュニケーションは取れており特段の措置は必要としない。

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

	2018年度	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	5	7	4	4
やや実施している	26	19	21	18	19	15
実施していない	14	16	9	9	13	18
無回答	2	2	2	0	1	1
N	47	42	36	34	37	38

### 「かなり実施している」

- ◇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。
- ◇子どもが病気の時の遅刻早退などを支援している。以前からこういったことは行っており、引き続き行っていく方針である。
- ◇該当する教職員について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。
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。サイボウズを活用し、構成員のスケジュールに関して情報共有を行うことで、休暇、休業等を取得しやすい環境を整備している。

### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇業務の軽減、免除等は可能な範囲で対応しているが、業務の代替が困難な場合もあり、完全には実施できていない。状況に大きな変化はない。
- ◇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。  
特に、男性教員の場合、産後休暇の取得等がないと、現状が把握しにくく、制度の利用を促すことができていないため、現状の把握につとめ、乳幼児期の子どもの育児をしている男女ともに負担の軽減策を講じられるように対策を考えたい。
- ◇「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いる。」と昨年度の記録では記載されていたが、授業の時間割は、子どもを養育する教職員以外にも考慮がなされており、記入者と同世代で育休明けの教員へのサポートが十分にされているようには見えていない（当該教員は、業務に負担を感じているように見える）。具体的にどのような点で何を考慮されているのか可視化されないため、部局構成員まではそれは伝わらず、停滞しているように思える。本研究科は女性教員も多く、先輩教員からのご厚意によるインフォーマルなサポートはあり、比較的過ごしやすいものの、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象があり、これまでの先輩教員が業務をこなしているだけに、負担を訴えることができにくい状況に感じる。家族やパートナーのサポートを十分に受けられない環境の教員が、今後本研究科で勤務を続けながら、子育て・介護等を行えるのか、率直に大変危惧している。
- ◇女性に対しては一定の配慮を行っている。（2部局）
- ◇該当する子女を養育している教職員には、適宜ヒアリング等を行い、本人の希望を踏まえたうえで負担軽減となるよう配慮している。
- ◇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会業務の一部軽減、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。
- ◇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、可能な措置を検討した。その結果、H30年度は、子育て中の教員への入試関連業務軽減措置（土日に開催される大学入試センター試験担当の免除）を実施できた。2歳に達するまでの子どもや要介護者の有無、ならびに家庭内状況を事務的に全て把握することは難しく今後工夫が必要である。
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。昨年と比べて、同程度で推移している。
- ◇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。（2部局）
- ◇あまり、変化はない。
- ◇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。
- ◇構成員への本学の育児・介護支援策を周知しているが、利用該当者がいない。
- ◇申し出があった場合には、対応する用意をしている。
- ◇その都度適宜判断している。（2部局）
- ◇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。
- ◇教員数や他業務との兼ね合いで、可能な範囲にて実施している。本年度は、該当者がいないため実施していない。
- ◇YLC特任助教が兼務する部局で授業の負担が大きくなるよう担当コマ数の上限を授けています。
- ◇現在育児休業中の教員が復職後には、業務軽減等について配慮する予定。

- ◇部局長は教員の子供の年齢を把握していないが、各専攻において、担当軽減等の配慮をしている。
- ◇授業担当、委員会業務等を多少軽減している。制度はある程度周知できていると考えており、女性教員については「かなり実施している」といえる。一方、男性教員について家庭状況を十分に把握しておらず、本人の申し出を待つ状況である。そして、申し出はない。
- ◇各教員の家族構成まで把握していない。そうした個人情報の収集を行わなければならないのだろうか？
- ◇講義の担当は本人の希望で実施している。講義担当の義務はないため、軽減や免除の希望が無く、結果として実施していない。委員会業務については小部局であるため開催頻度がかなり少ない状況であり、委員からの要望もないため実施していない。
- ◇子ども（満2才まで）を養育している教職員がいない。
- ◇該当する教員がいない。（8部局）
- ◇授業等で特に対応することは行っていない。委員会業務も適切な範囲で行っているが、申し出があった場合は対応している。休暇の取得は、必要時には当然認めている。

### (6) 教員の育児休業の取得状況

- 平成30年度に育児休業を取得した教員がいる部局：14部局（昨年比+3）
- 平成30年度育児休業取得教員：女性16名（昨年比+1）、男性1名（昨年比+1）
- 平成30年度に育児休業・産後休業取得時に、代替者を採用した部局：4部局（昨年比+2）
- 代替者の人数：4名（常勤2名、非常勤1名、研究員1名）（昨年比+2）

代替者制度を利用した教員がいない理由（「育児休暇取得者が不在のため」を除く）

- ◇各人の事情によるため理由は不明。（2部局）
- ◇周知を行っているが、特に申出は無かった。（10部局）

### (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30年度に、休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを設置した部局：1部局（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

	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
足りている	27	22	16	15	9	11
足りていない	17	17	19	17	22	15
無回答（回答不要）	3	3	2	2	6	2
N	47	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

- ◇法学研究科棟1階障がい者用トイレ（2部局）
- ◇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
- ◇理学部E館1階ユニバーサルトイレ
- ◇理学部C館1階トイレ
- ◇ES館6、7階身障者用トイレ
- ◇工学部7号館2階トイレ
- ◇環境医学研究所本館1階多目的トイレ
- ◇全学教育棟1階多目的トイレ
- ◇文系総合館のどこか
- ◇大学院生が、子どもを連れてくるケースが増えているように思われるので、保健学科の南館（1階～3階）の女子トイレ等に併設されると良い。



- ◇現在は利用者がいないが、将来を見据えたならば、総合保健体育科学センター本館1階多目的トイレ内を希望する。
- ◇多目的トイレへの設置は進んだが、講義棟などに限られている。研究棟（A）への設置が望まれる。また、研究棟（A）の女性トイレ内には、いまだに洋式トイレが1つずつしか設置されておらず、障害者に限らず膝や足にケガやトラブル（慢性の痛みや捻挫なども含め）を抱える学生・事務職員・教職員が講義棟の多目的トイレまで行くことは現実的ではない。

## （8）育児支援強化に関する提案

- ◇事務部に子の誕生による扶養手続きの申し出をした男性教職員に対し、出産・育児のパンフレット（男女共同参画センターHP掲載のもの）を申請書類とともに渡している。女性教職員については、産前休暇に入る前に事務部で作成したマニュアルにより育児休業及び看護休暇等の各種手続きを案内している。
- ◇案内方法や通知等を本部で統一し、それを全学に示して、状況に応じて教職員に渡せるようにしていただきたいと思います。
- ◇小規模部局であり、休業や休暇の取得が他の教職員への業務負担増加につながりやすいため、十分な教職員数が保障される環境整備が必要であると考えます。そのため、代替者の雇用を積極的に行えるような環境整備や大学本部からのバックアップの体制が必要ではないかと考えます。
- ◇男女共同参画推進専門委員会の提案により、採用時などの事務手続き時に男女共同参画センターのチラシを配布するなどし、周知してはいるが、実際のところはされていないように思う。
- ◇職場における一人一人の理解を向上させ、取得実績を上げていくことで定着すると思われる。
- ◇休業・休暇の取得が、他の職員の負担増や自らの業務へのデメリットに繋がらないことが明らかな制度にならなければ、取得の増加にはつながりにくい。たとえば、育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能であるが、限られた期間に代替者を見いだして採用することは難しく、部局によっては休暇を取得しやすくする制度として機能していない。実際に機能する制度を見いだす必要がある。
- ◇上長がきちんと伝えることが大事。
- ◇気軽に取得している事例が身近にあり、取得者から情報が得られる環境であることが重要と考える。
- ◇職員が部長などに申請しやすい環境。また、申請に対し、詳細（家庭の事情にかかわる事項を含む）を尋ねることをせず、適切、速やかに判断し応答する。
- ◇同じ職場内の他の職員によるサポート。管理職員による各職員の業務量とその進捗状況の把握。
- ◇利用できる制度等の周知。
- ◇情報の周知。要職者による積極的な育児休業及び介護休暇等の取得。
- ◇学内周知。（2部局）
- ◇任期付職員も育児休業や看護休暇を取得できる環境が必要。当部局では必要に応じて育児休業取得者の任期の延長できるように環境整備を進めています。
- ◇専任教員の増加。教員が少ない状況では、他の教員にしわ寄せが行くので、取りたくても遠慮せざるを得ない。
- ◇全学レベルで育児休業や看護休暇等を取得した者の補充をする制度を充実させ、その制度を広報することが考えられます。
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である。（3部局）
- ◇休業・休暇を取得しても補完し合える環境を整備すること。
- ◇必要があれば取得できる環境が保たれており、男女ともに育児休業の取得実績がある。

## （9）介護支援について

- 平成30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±0）（男性2名、女性2名（昨年比+1））
- 平成30年度、介護休業制度を利用した教員がいる部局：1部局（昨年比+1）
- 平成29年（2017）1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ず等において2歳まで再延長できる）が改正されたことの周知：31部局（昨年比±0）
- 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：12部局（昨年比+2）

### 特別休暇の取得がなかった理由

- ◇取得できるような環境にないなど、申請しにくいからではないか。
- ◇制度設計が必ずしもニーズに対応できていない。
- ◇制度自体が不十分であるため。
- ◇5日間では介護にとって無意味である。
- ◇学生への教育を考えれば、簡単に休暇を取得することはできない。
- ◇今のところ、介護休暇を取らなくても、職場内で調整が可能であるから。
- ◇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、本人も特別休暇を取得する状況までには至っていないため。
- ◇昨年度は取得した教員がいたが、介護対象者が亡くなられたため、今年度は取得する者がいなかった。
- ◇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。また、介護のための支援が必要な教職員に対しては、適宜、配慮をしています。
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(7部局)
- ◇該当者がいないため。(8部局)
- ◇周知を行っているが、特に申出は無かった。(16部局)
- ◇介護のために休暇を取得した教員がいない。

### 介護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。
- ◇制度自体の周知が足りない可能性がある。
- ◇制度自体が不十分であるため。
- ◇制度の周知が必要である。
- ◇今のところ、介護休暇を取らなくても、職場内で調整が可能であるから。
- ◇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。
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(6部局)
- ◇利用の相談自体がなかった。
- ◇周知を行っているが、特に申出は無かった。(19部局)
- ◇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。特別休暇制度と同様に適宜、配慮をしています。
- ◇不明(申請等がなければ把握は困難)。
- ◇該当する教員がいないと思われる。(7部局)

### 介護休業等の取得に繋がる環境やアクションの提案

- ◇出産・育児の場合は、扶養の関係で必ず届け出があるが、介護の場合は必ずしもそうではない。潜在的な需要がある可能性も高いので、介護部分休業を含め、広く教職員に介護休業制度について案内をする必要があるのではないかと。
- ◇小規模部局であり、休業や休暇の取得が他の教職員への業務負担増加につながりやすいため、十分な教職員数が保障される環境整備が必要であると考えます。
- ◇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。
- ◇育児休業と同じで、代替教員を雇う・業務の軽減などの施策を導入する。
- ◇休業中のバックアップのための予算が補償されること。
- ◇意識改革、代替教員の確保、給料の保証。
- ◇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。
- ◇上長がきちんと伝えることが大事。
- ◇情報の周知。要職者による積極的な介護休業取得。
- ◇全学レベルで介護休業等を取得した者の補充をする制度を充実させ、その制度を広報することが考えられます。

- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇学内周知。(2部局)
- ◇男女共同参画推進専門委員会の提案により、採用時などの事務手続き時に男女共同参画センターのチラシを配布するなどし、周知徹底をはかる。
- ◇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
- ◇休業・休暇を取得しても補完し合える環境を整備すること。
- ◇誰かが休暇を取得しても周りが対応できる状況が必要であると考え。
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である。(2部局)
- ◇教員を増やし、教員に余裕を持つことができる環境作りが必要。制度だけ構築しても、そこに魂を入れなければ意味がない。
- ◇とにかく部局全体の業務量を減らさないと、介護休業などはとりにくい。

### 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。
- ◇デイサービスやレスパイトの充実をはかる。申請方法の簡素化。
- ◇実際に介護を経験しないとその大変さはわからないだろうが、時間的な要素に加え精神的なストレスも大きな負担になると思われる。介護に関わる苦労・大変さや、それを克服した体験談のようなものを教職員で情報共有できるシステムがあ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。

### (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)への女性の登用は、まだ行われていない。

#### ○「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」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。

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る。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くために、センター化による体制強化を進めている。

#### 女性教員増員のための施策に対する研究科からの要望

◇「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」の趣旨には賛同するが、業務量が減らない中、財政状況の悪化によって教職員数が減ろうとしている時に、実現が困難な目標を掲げても実効性に欠け、女性教員の増員にはつながらないのではないかと懸念する。

◇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います。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いますが、大学院生やポスト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。特に、出産・育児等でキャリアを中断することがないように、育児中の負担の軽減（研究補助員制度の活用も含めて）策を複数選択できることが必要のように思います。また大幸地区を含めて保育園の定員を増やし、一時保育の枠や、留学生や大学院生が利用しやすいようなシステムを築いていただければと思います。

◇教職員だけでなく、研究者をめざす大学院生やその可能性のある大学生に対しても休職や休暇の制度と活用事例を積極的に示すことで、女性研究者としてのキャリアがイメージされやすくなり、女性研究者の増加・女性教員の増員につながることを期待できると考えます。

また、教職員数を見直さざるをえない現在の人事改革が、女性教員の採用や休業・休暇の取得を阻害する要因となり得ることが予想されます。男女共同参画の観点から、人事管理制度を検討することも必要ではないかと考えます。

◇・業務（教育・研究だけでなく学内行政も）の見える化をする指標の作成

- ・遠隔勤務が可能なITシステムの導入・業務効率化
- ・男女に限らず、全職員の業務の負担の軽減（労働時間の軽減）
- ・遠距離通勤についての交通費の補助の増額や、家族と別居している場合の居住費の補助
- ・子育て・介護期の業務負担の軽減もしくは、ネット会議などの利用推進
- ・女性教員のパートナーに対する研修プログラム・サポート
- ・子育て・介護中は評価を緩める

◇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) 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。例えば、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。

(5) ポイント制を実施する際に、女性教員のポイントを1～2割少なくカウントする。

◇ポストクとしての女性の雇用（又は何らかの保証）のチャンスが広がること。育児中におけるワークシェアリングの実現。

◇○スペースの確保

女性の職員専用の休憩室や、職員の子供が学校帰りに立ち寄り勉強できるような部屋を大学として整備してほしい。

- 学内の女性研究者を対象とした学術奨励賞の創設
  - 若手研究者対象の学術奨励賞は多いが、年齢上限が40歳の場合が多く、30代に子育てに時間を割いている女性研究者向けではない。45歳程度を上限とした女性研究者向けの奨励賞の創設を提案する。
- 育児短時間勤務及び育児部分休業の適用範囲拡大
  - いわゆる「小一の壁」の打破のため、育児短時間勤務等の適用範囲を就学後数年まで拡大することを要望する。東京大学等では導入済み。
- ◇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。
- ◇教員の中には幼い子供だけでなく、病人や障害者を抱えていたり、介護を必要とする家族がいる教員もおり、そうした環境にある者すべてに軽減措置を実施すれば、学生への教育に支障を来すだけでなく、研究科の運営は成り立たない。教員や職員全体の業務改善が必要である。また責任ある教育者であれば、休暇も取りにくい。理系と異なり、特に文系では、授業や研究のかわりをしてくれるものはおらず、休講すれば補講をせざるをえず一層自らを苦しめる。大学院生への研究指導は、まったなし。
- ◇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、以前に実施された女性限定のテニュアトラック助教の制度などが復活するとよい。
- ◇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。
- ◇私どもの分野では、研究者としての能力も教員としての教育研究業務についても男女差があるとは思いませんので、女性教員が少ないのは女性研究者が少ないことに起因するのではないかと感じています。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います。ロールモデルとして、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は大事だと思います。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さは、より根本的な問題だと思います。これら諸問題を常日頃から情報発信していただけるよいと思います。
- ◇本学の女子学生の比率が学部を中心に増加傾向にあると思いますが、その比率が、博士後期課程や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います。
- ◇女性を含めて、学生・教員の意識改革が一番重要だと思います。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います。
- ◇当分野の場合、学部生に女子学生が少なく、大学院進学後も後期課程まで進む学生はさらに少なくなってしまうので、女性の研究者は非常に少ない。大学として、本学部への女子学生の進学を促すためのシンポジウムや模擬授業を開催するなどの施策を進める必要がある。
- ◇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いますが、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。
- ◇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。
  - 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。
- ◇本部局は女性研究者が集まりやすく、女性比率を達成している。なお、本部局は他部局の教員を数名抱えている

が、これについては、人事権がなく、当該部局に意識してもらいたいと考えている。

- ◇小中学校及び高校の保護者の意識改革が必要である。また、女性教員のキャリアパスを保護者に示すことが必要である。
- ◇女性PIなど将来的に部局でポジションを用意する前提だと、部局も慎重にならざるを得ない。まず底辺を増やす意味では、任期付きポジションでもよいので、女性教員雇用の支援制度を若手や外国人にも広げて、若手女性の積極的な雇用を促すべき。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いく必要がある。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ることが、女性教員を増やす前提条件である。
- ◇申し訳ありません。今のところ、特にアイデアはありません。ただ一つ、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？
- ◇大部局向けの統一的アクション（一例を挙げれば、このアンケート調査）だけではなく、小部局のことも考慮したきめ細かなアクションを希望します。今回のアンケート調査はいずれも回答しにくく、困惑しました。
- ◇学内保育所の増設（第2こすもす保育園）を希望します。着任1年未満の者、残りの任期が1年未満の者も育児休暇を取得できるように大学の規定の変更を希望します。
- ◇任期付の研究者は大学の規定上育児休業を取得できないことが多く、産休直後に職場復帰することを余儀無くされていますが、保育所に空きがなく子供を預けることができずに困っている人がいます。任期付であっても安心して子育てと研究を両立できる環境があれば、優秀な若手研究者がより多く集まると思います。
- ◇産休中の代替教員が認められていないため、本部局では予算もなく、業務に大きな支障をきたしました。こうした場合の措置については是非ご検討いただければ幸いです。

上記の分析を受けて、本アンケートから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30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30年度調査シート」の「平成30(2018)年度現況(承継職員)」「平成30(2018)年度女子学生現況」「平成30(2018)年度女子修士現況」「平成30(2018)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30年度)の数字について、平成29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30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

1) 女性教員の積極的採用(ポジティブ・アクション)について

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

①貴部局では、公募要領に、PA文言と同趣旨の文言を記載していますか。

はい ・ いいえ

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。

## 2) 公募について

貴部局では、公募が行われる際に、女性教員増員のために積極的に女性研究者に周知していますか。

はい ・ いいえ

【「いいえ」とお答えいただいた部局のみ】周知を行わ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30年度の委員会の開催回数：\_\_\_\_\_回（のべ）

②下記のなかで、平成30年度に貴部局で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○をつけた場合又は重点的に実施した活動内容を、具体的に教えてください。



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。

①1. 「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。

②2. 「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。

- ③3. 「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30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30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30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育児休業及び看護休暇等について、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看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30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30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

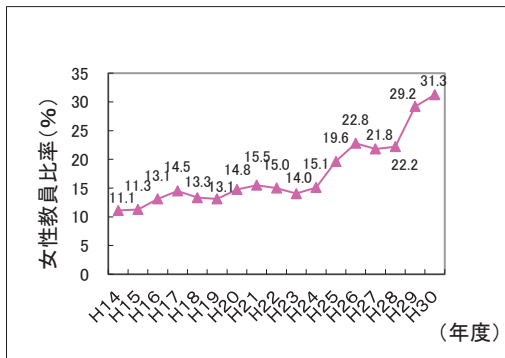
女性教員を増員するために、全学として実施してほしい具体的な施策の提案がありましたらご記入ください。（是非みなさんも、一步踏み込んで考えてみてください。）

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

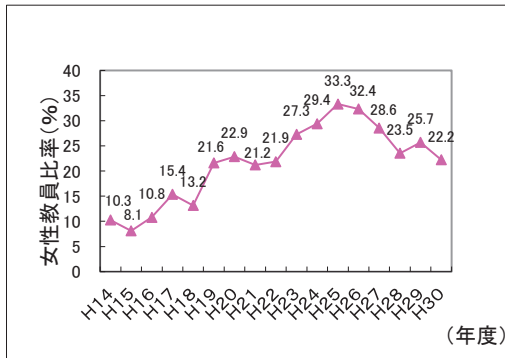
※女性教員比率：各年12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

### ①文学部・人文学研究科

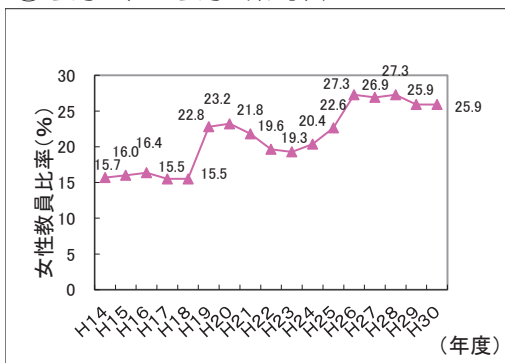


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科(改組により、国際言語文化研究科が合併))

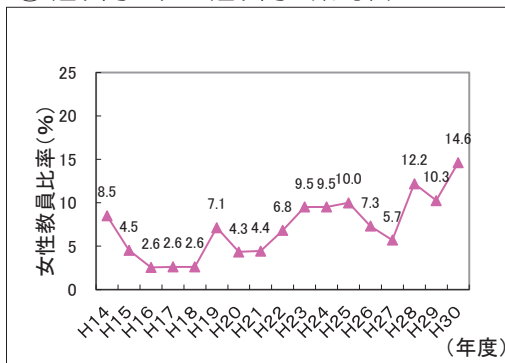
### ②教育学部・教育発達科学研究科



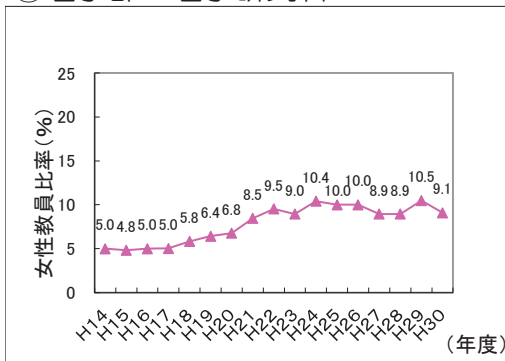
### ③法学部・法学研究科



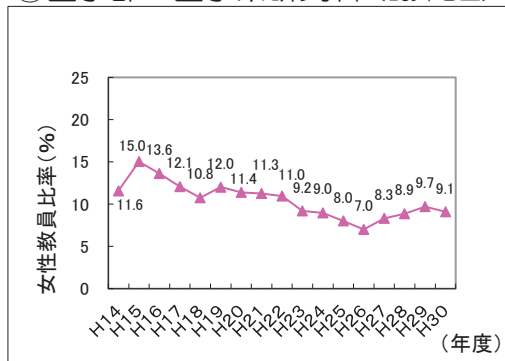
### ④経済学部・経済学研究科



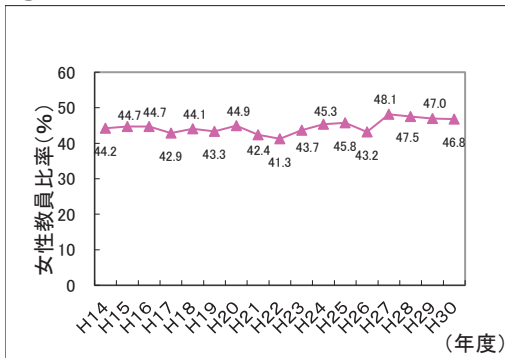
### ⑤理学部・理学研究科



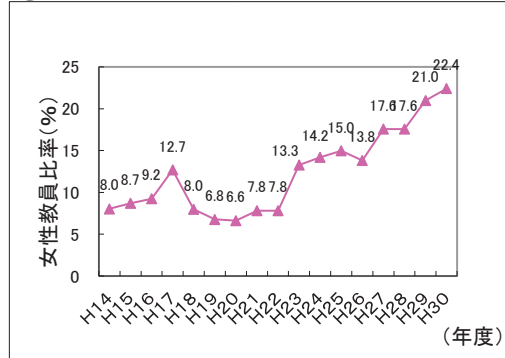
### ⑥医学部・医学系研究科(鶴舞地区)



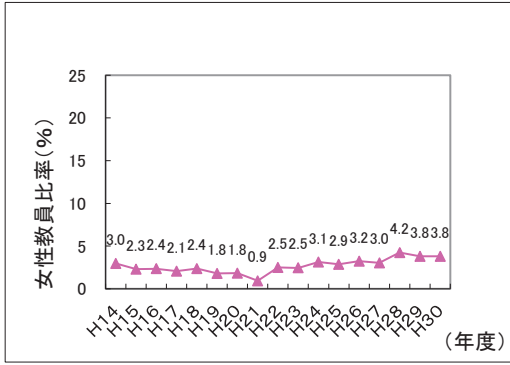
### ⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



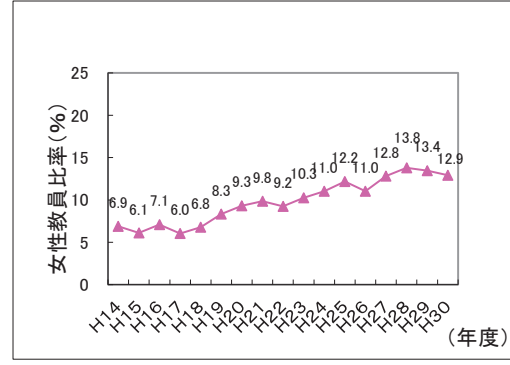
### ⑧医学部附属病院



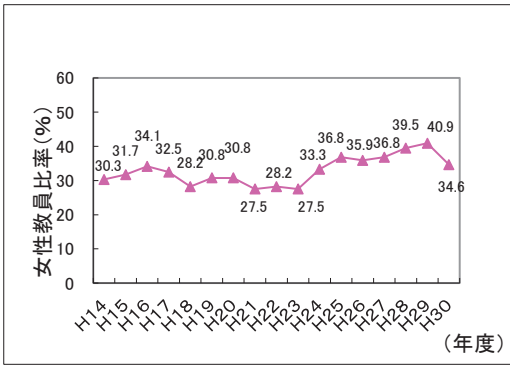
⑨工学部・工学研究科



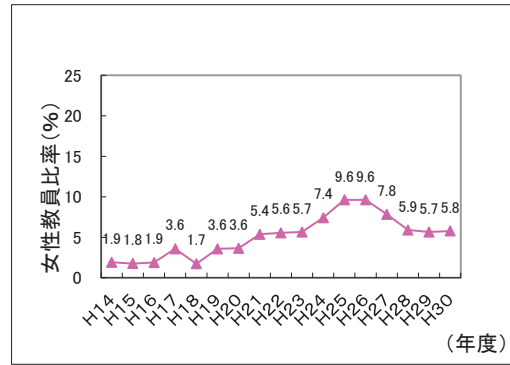
⑩農学部・生命農学研究科



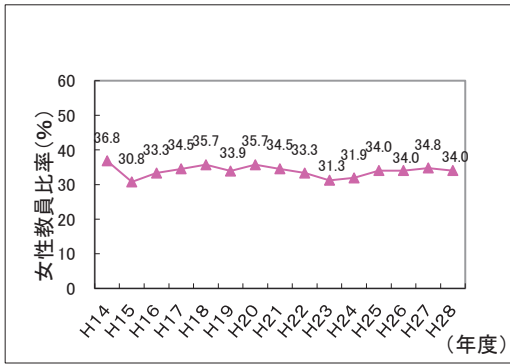
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

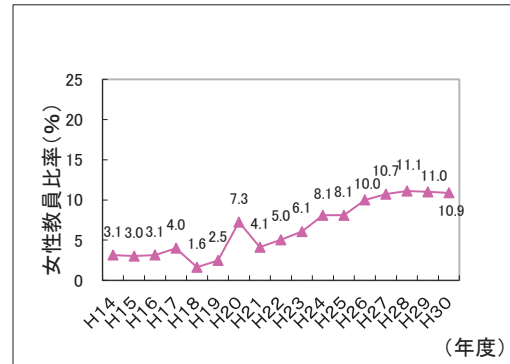


⑬国際言語文化研究科

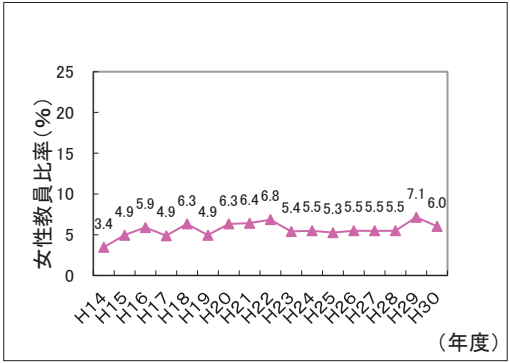


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

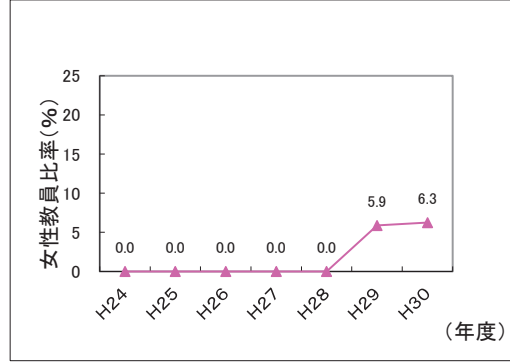


⑮情報文化学部・情報学研究科



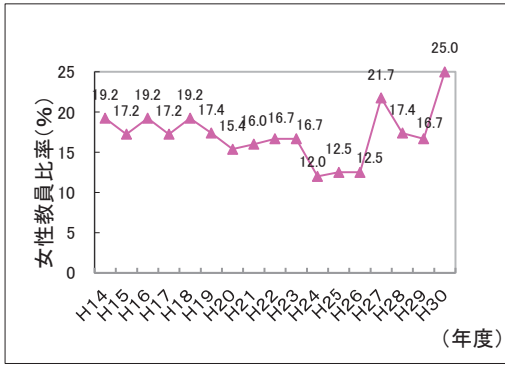
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

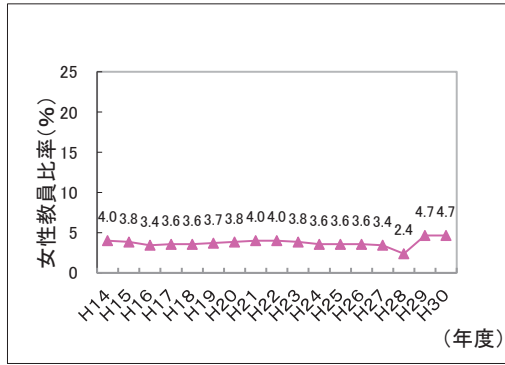


(H24新設)

⑰環境医学研究所

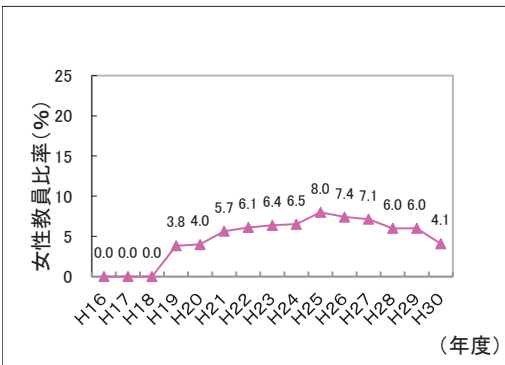


⑱宇宙地球環境研究所



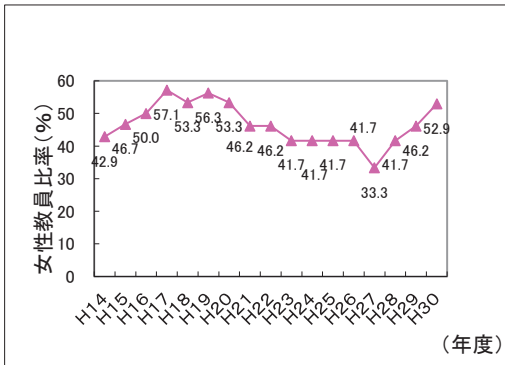
(旧・太陽地球環境研究所)

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30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 (H29. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,730	1,468	262	15.1	14.7
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		35	20	15	42.9	44.7
一般職(一)	一般職員	700	364	336	48.0	48.0
	技術職員	210	162	48	22.9	22.7
一般職(二)技能・労務職員		1	0	1	100.0	100.0
医療職(一)薬剤師等		346	169	177	51.2	52.4
医療職(二)看護職員		1,166	106	1,060	90.9	90.8
合計		4,189	2,289	1,900	45.4	44.9

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 (H29. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教授		653	593	60	9.2	9.8
准教授		518	422	96	18.5	18.4
講師		161	126	35	21.7	17.4
小計		1,332	1,141	191	14.3	14.0
助教		395	326	69	17.5	16.8
助手		3	1	2	66.7	66.7
計		1,730	1,468	262	15.1	14.7

### 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 (H29. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教頭		2	2	0	0.0	50.0
教諭		31	18	13	41.9	41.2
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		35	20	15	42.9	44.7



# 教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

平成30年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

29.5.1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	%	%	%
							(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)
教養教育院	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	3 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	8 <i>2</i>	25.0	14.3	16.7
文学部・人文学研究科	53 <i>10</i>	49 <i>21</i>	1 <i>1</i>	6 <i>2</i>	0 <i>0</i>	109 <i>34</i>	31.2	31.1	29.5
教育学部・教育発達科学研究科	20 <i>6</i>	12 <i>2</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	34 <i>9</i>	26.5	24.2	29.0
法学部・法学研究科	42 <i>8</i>	8 <i>2</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	54 <i>14</i>	25.9	23.1	25.5
経済学部・経済学研究科	21 <i>1</i>	17 <i>3</i>	1 <i>1</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	41 <i>6</i>	14.6	12.8	8.1
理学部・理学研究科	36 <i>3</i>	32 <i>4</i>	21 <i>4</i>	33 <i>2</i>	0 <i>0</i>	122 <i>13</i>	10.7	12.4	11.8
医学部・医学系研究科	51 <i>2</i>	48 <i>6</i>	21 <i>2</i>	35 <i>5</i>	1 <i>0</i>	156 <i>15</i>	9.6	8.3	8.1
医学部（保健学科）	33 <i>10</i>	21 <i>11</i>	5 <i>5</i>	21 <i>11</i>	0 <i>0</i>	80 <i>37</i>	46.3	44.1	42.4
医学部附属病院	5 <i>1</i>	6 <i>2</i>	39 <i>6</i>	72 <i>18</i>	0 <i>0</i>	122 <i>27</i>	22.1	18.0	11.3
工学部・工学研究科	98 <i>0</i>	93 <i>4</i>	20 <i>1</i>	103 <i>6</i>	0 <i>0</i>	314 <i>11</i>	3.5	2.4	2.4
農学部・生命農学研究科	40 <i>4</i>	39 <i>3</i>	17 <i>5</i>	21 <i>4</i>	0 <i>0</i>	117 <i>16</i>	13.7	12.5	11.8
総合保健体育科学センター	10 <i>0</i>	5 <i>2</i>	1 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	17 <i>3</i>	17.6	18.8	17.6
大学院国際開発研究科	10 <i>4</i>	7 <i>2</i>	2 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	22 <i>8</i>	36.4	36.8	47.1
大学院多元数理科学研究科	24 <i>0</i>	20 <i>3</i>	1 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0 <i>0</i>	52 <i>3</i>	5.8	6.7	6.7
大学院環境学研究科	44 <i>1</i>	37 <i>6</i>	4 <i>1</i>	15 <i>3</i>	0 <i>0</i>	100 <i>11</i>	11.0	9.4	9.1
大学院情報学研究科	35 <i>1</i>	29 <i>3</i>	4 <i>1</i>	13 <i>1</i>	0 <i>0</i>	81 <i>6</i>	7.4	7.4	6.8
大学院創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	7 <i>1</i>	0 <i>0</i>	17 <i>1</i>	5.9	0.0	0.0
環境医学研究所	7 <i>1</i>	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	13 <i>5</i>	0 <i>0</i>	24 <i>6</i>	25.0	9.1	8.3
宇宙地球環境研究所	15 <i>0</i>	15 <i>2</i>	5 <i>0</i>	5 <i>0</i>	0 <i>0</i>	40 <i>2</i>	5.0	5.7	5.6
未来材料・システム研究所	22 <i>0</i>	15 <i>2</i>	1 <i>0</i>	9 <i>0</i>	0 <i>0</i>	47 <i>2</i>	4.3	5.3	7.7
附属図書館	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	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
アイトソープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	3 <i>3</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	7 <i>4</i>	57.1	50.0	25.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0	0.0	0.0
国際機構	5 <i>2</i>	6 <i>3</i>	5 <i>3</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	16 <i>8</i>	50.0	50.0	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>	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
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>2</i>	28.6	28.6	33.3
心の発達支援研究実践センター	4 <i>2</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	6 <i>3</i>	50.0	40.0	33.3
法政国際教育協力研究センター	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	33.3	33.3	66.7
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>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <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>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0	25.0	20.0
現象解析研究センター	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	33.3
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	43 <i>1</i>	18 <i>6</i>	1 <i>0</i>	9 <i>3</i>	0 <i>0</i>	71 <i>10</i>	14.1	11.3	16.1
合 計	652 <i>59</i>	516 <i>95</i>	163 <i>37</i>	396 <i>70</i>	3 <i>2</i>	1,730 <i>263</i>	15.2	14.4	14.0
女 性 比 率	9.0%	18.4%	22.7%	17.7%	66.7%		15.2	14.4	14.0

# 教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

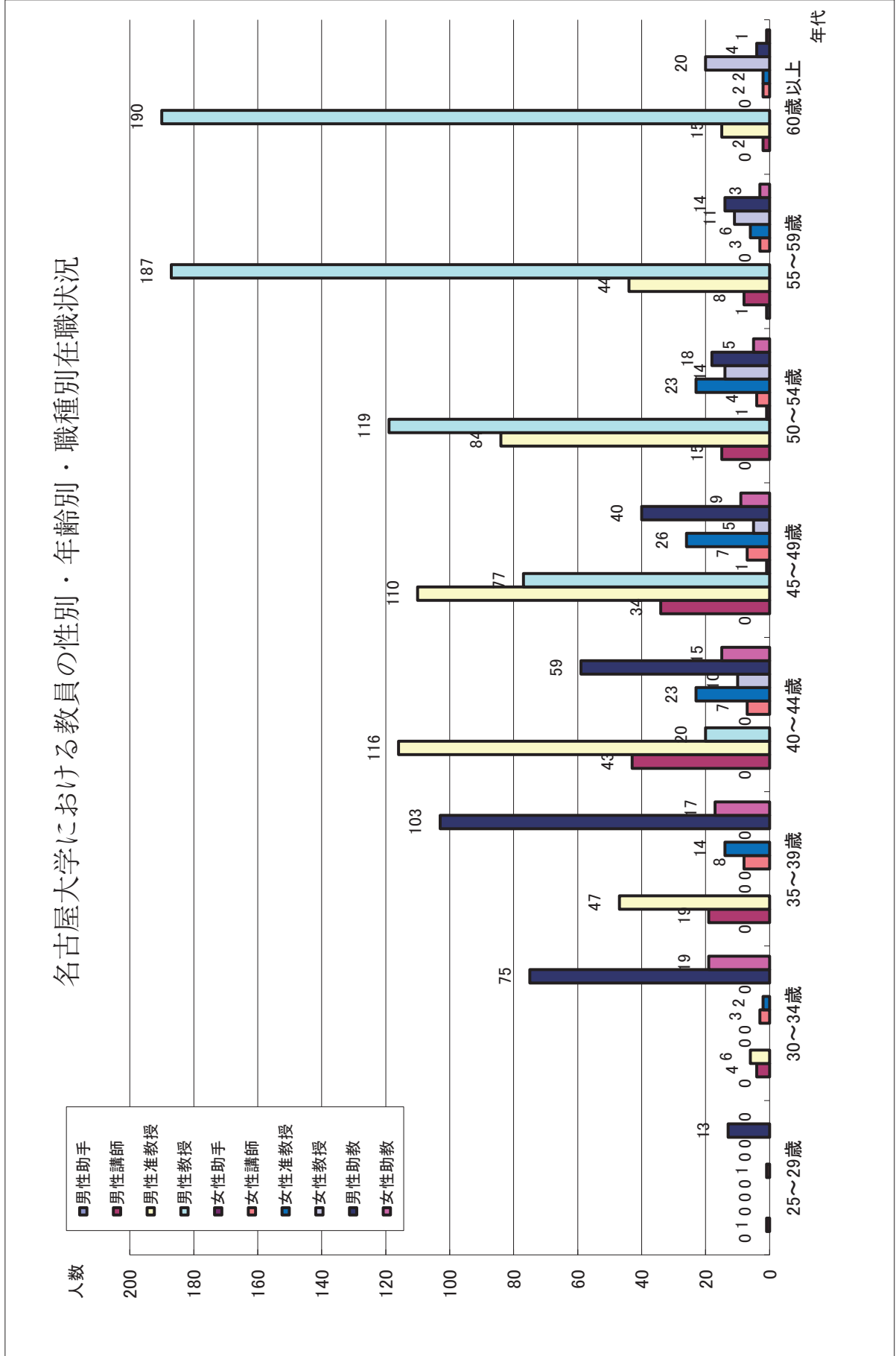
平成30年5月1日現在

※赤字斜体は女性で内数である。

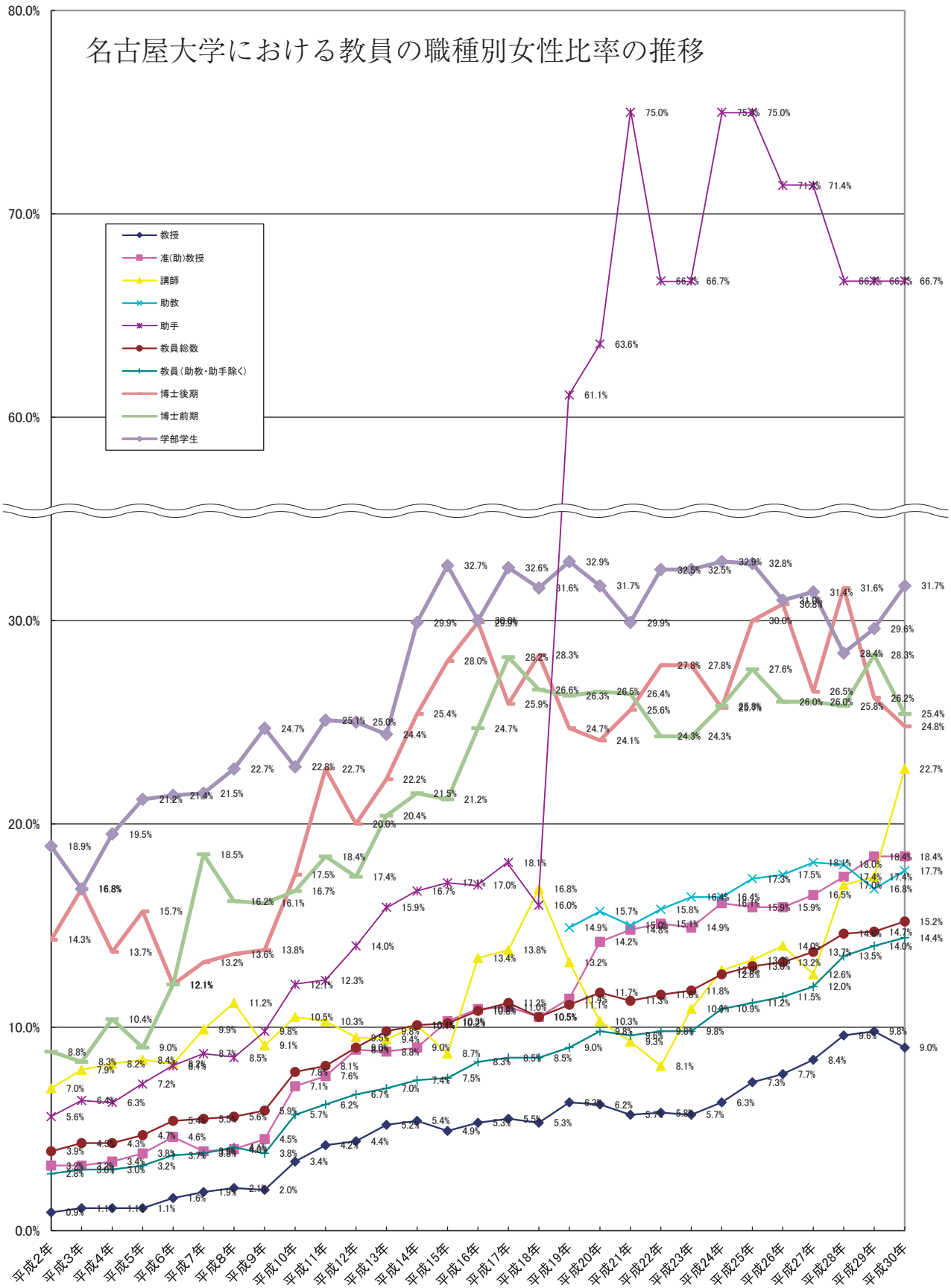
	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性比率 %	女性比率 %	29.5.1現在 女性比率 %	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人					
教養教育院	2	0	12	2	3	0	1	1	0	0	18	3	16.7	11.8	12.5
文学部・人文学研究科	53	10	51	21	1	1	7	3	0	0	112	35	31.3	30.5	29.2
教育学部・教育発達科学研究科	20	6	12	2	2	0	1	1	0	0	35	9	25.7	23.5	27.3
法学部・法学研究科	44	9	11	3	15	8	2	2	2	2	74	24	32.4	28.6	31.5
経済学部・経済学研究科	21	1	18	3	1	1	3	2	0	0	43	7	16.3	12.5	7.9
理学部・理学研究科	36	3	37	5	28	4	48	3	0	0	149	15	10.1	11.9	11.2
医学部・医学系研究科	59	2	56	7	37	6	84	18	1	0	237	33	13.9	9.9	9.7
医学部（保健学科）	33	10	21	11	5	5	21	11	0	0	80	37	46.3	44.1	42.4
医学部附属病院	14	1	9	2	82	12	229	63	0	0	334	78	23.4	14.3	10.4
工学部・工学研究科	101	0	99	4	22	1	116	7	0	0	338	12	3.6	2.3	2.2
農学部・生命農学研究科	40	4	39	3	18	5	27	6	0	0	124	18	14.5	12.4	11.8
総合保健体育科学センター	11	0	5	2	1	1	2	1	0	0	19	4	21.1	17.6	16.7
大学院国際開発研究科	10	4	7	2	2	1	5	2	0	0	24	9	37.5	36.8	44.4
大学院多元数理科学研究科	24	0	20	3	1	0	8	0	0	0	53	3	5.7	6.7	6.7
大学院環境学研究科	44	1	39	7	4	1	16	3	0	0	103	12	11.7	10.3	12.3
大学院情報学研究科	37	1	30	3	5	1	18	1	0	0	90	6	6.7	6.9	6.4
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	1	0	8	2	0	0	18	2	11.1	0.0	0.0
環境医学研究所	7	1	3	0	1	0	18	6	0	0	29	7	24.1	9.1	8.3
宇宙地球環境研究所	16	0	16	2	5	0	18	4	0	0	55	6	10.9	5.4	5.0
未来材料・システム研究所	23	0	18	2	3	0	12	0	0	0	56	2	3.6	4.5	6.8
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
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	1	1	0	0	5	1	20.0	0.0	0.0
国際機構	19	7	16	7	14	9	4	3	0	0	53	26	49.1	46.9	45.3
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	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1	33.3	33.3	25.0
博物館	3	0	3	2	2	0	1	0	0	0	9	2	22.2	25.0	28.6
心の発達支援研究実践センター	5	2	1	0	0	0	2	2	0	0	8	4	50.0	33.3	28.6
法政国際教育協力研究センター	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0	3	1	33.3	33.3	66.7
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	4	0	0	0	2	1	0	0	9	1	11.1	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	0	3	1	0	0	3	0	0	0	7	1	14.3	25.0	20.0
現象解析研究センター	1	0	5	1	0	0	2	0	0	0	8	1	12.5	16.7	20.0
細胞生理学研究センター	2	0	2	1	0	0	2	0	0	0	6	1	16.7	25.0	25.0
その他	62	5	57	11	18	9	71	27	0	0	208	52	25.0	18.2	19.3
合計	715	69	615	110	273	66	746	172	3	2	2,352	419	17.8	15.3	15.2
女性比率	9.7%		17.9%		24.2%		23.1%		66.7%				17.8	15.3	15.2

※研究員除く

平成30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30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 (H29.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	58	50	8	13.8	12.1
課長補佐・専門員	45	36	9	20.0	21.7
係長・専門職員	186	126	60	32.3	32.1
主 任	144	53	91	63.2	60.5
その他の一般職員	217	78	139	64.1	64.3
計	650	343	307	47.2	45.9

\* 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 (H29.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	4	1	3	75.0	33.3
係 長	16	5	11	68.8	72.2
その他の一般職員	30	15	15	50.0	82.8
計	50	21	29	58.0	76.0

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H29.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	5	4	1	20.0	25.0
係長・専門職員	15	11	4	26.7	25.0
主 任	11	7	4	36.4	50.0
その他の一般職員	9	8	1	11.1	27.3
計	40	30	10	25.0	30.8

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H29.5.1現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	26	22	4	15.4	12.0
技師	90	73	17	18.9	21.2
副技師・技術職員	54	37	17	31.5	24.2
計	170	132	38	22.4	20.9

事務系職員採用状況（平成11年度～30年度）

平成31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
30年度	21	6	15	71.4	0	0	0		21	6	15	71.4
計	268	116	152	56.7	0	0	0		268	116	152	56.7

# 一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成30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	102	81	21	20.6	28	7	21	75.0	130	88	42	32.3
40歳～49歳	169	116	53	31.4	48	14	34	70.8	217	130	87	40.1
30歳～39歳	18	15	3	16.7	164	67	97	59.1	182	82	100	54.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	121	43	78	64.5	121	43	78	64.5
計	289	212	77	26.6	361	131	230	63.7	650	343	307	47.2

\*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	11	4	7	63.6	2	1	1	50.0	13	5	8	61.5
40歳～49歳	9	2	7	77.8	2	1	1	50.0	11	3	8	72.7
30歳～39歳	0	0	0	0.0	14	7	7	50.0	14	7	7	50.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	12	6	6	50.0	12	6	6	50.0
計	20	6	14	70.0	30	15	15	50.0	50	21	29	58.0

\* 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	5	5	0	0.0	0	0	0	0.0	5	5	0	0.0
40歳～49歳	11	7	4	36.4	2	1	1	50.0	13	8	5	38.5
30歳～39歳	4	3	1	25.0	14	10	4	28.6	18	13	5	27.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	4	4	0	0.0	4	4	0	0.0
計	20	15	5	25.0	20	15	5	25.0	40	30	10	25.0

\* 部課長は事務系職員を含む。

## 技術職員

	技師以上(*)				副技師・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	45	36	9	20.0	1	0	1	100.0	46	36	10	21.7
40歳～49歳	52	42	10	19.2	5	3	2	40.0	57	45	12	21.1
30歳～39歳	19	17	2	10.5	32	24	8	25.0	51	41	10	19.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	16	10	6	37.5	16	10	6	37.5
計	116	95	21	18.1	54	37	17	31.5	170	132	38	22.4

\* 技師以上とは、主席技師と主任技師、技師である。

医療系職員の在職状況内訳

平成30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 (H29. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	42.9
薬剤師	73	24	49	67.1	69.2
小計	87	32	55	63.2	65.2
主任診療放射線技師以上	15	13	2	13.3	18.8
診療放射線技師	59	36	23	39.0	35.8
小計	74	49	25	33.8	31.9
主任臨床検査技師以上	16	9	7	43.8	46.7
臨床検査技師等	61	18	43	70.5	71.2
小計	77	27	50	64.9	66.2
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	5	0	5	100.0	85.7
小計	6	1	5	83.3	75.0
その他	102	60	42	41.2	41.8
計	346	169	177	51.2	52.4

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H29. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	181	10	171	94.5	95.5
看護師等	985	96	889	90.3	90.1
計	1,166	106	1,060	90.9	90.8



## 医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成30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	24	19	5	20.8	10	4	6	60.0	34	23	11	32.4
40歳～49歳	19	9	10	52.6	38	15	23	60.5	57	24	33	57.9
30歳～39歳	3	3	0	0.0	126	59	67	53.2	129	62	67	51.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	126	60	66	52.4	126	60	66	52.4
計	46	31	15	32.6	300	138	162	54.0	346	169	177	51.2

\* 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	89	1	88	98.9	0	0	0	0.0	89	1	88	98.9
40歳～49歳	57	5	52	91.2	94	3	91	96.8	151	8	143	94.7
30歳～39歳	35	4	31	88.6	332	41	291	87.7	367	45	322	87.7
18歳～29歳	0	0	0	0.0	559	52	507	90.7	559	52	507	90.7
計	181	10	171	94.5	985	96	889	90.3	1166	106	1060	90.9

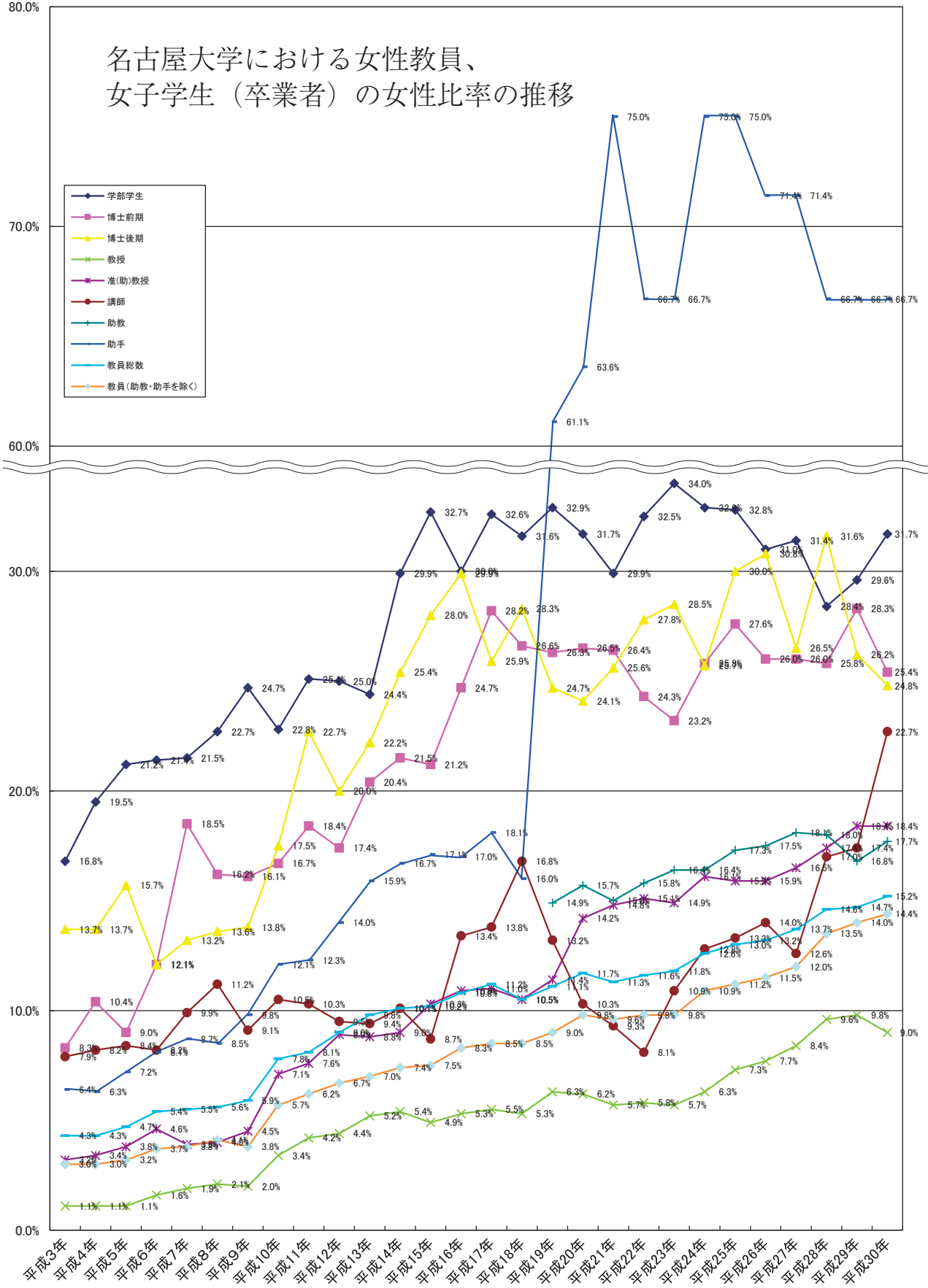
\* 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長及び副看護師長のことである。

# 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30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		1	0		1	0	2	0	0.0						
社会貢献人材育成本部	1	1	100.0															
国際機構	39	20	51.3	1	0			1	0	2	0	0.0						
情報連携統括本部																		
環境安全衛生推進本部																		
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																		
教養教育院	10	1	10.0															
高等研究院	33	12	36.4															
文学部・人文学研究科	3	1	33.3	1	0			1	1	2	1	50.0						
教育学部・教育発達科学研究科	1	0	0.0															
法学部・法学研究科	23	13	56.5	6	1			4	1	10	2	20.0						
経済学部・経済学研究科	2	1	50.0	1	1		1	1	0	2	2	100.0						
理学部・理学研究科	56	12	21.4	21	7	2	1	5	0	28	8	28.6						
医学部・医学系研究科	91	24	26.4	13	6	6	3	4	3	26	14	53.8						
医学部附属病院	212	51	24.1			1	1	1	1	2	2	100.0						
工学部・工学研究科	61	10	16.4	8	2	2	0	9	4	30	7	23.3						
農学部・生命農学研究科	14	2	14.3	7	1	7	4	5	4	19	9	47.4						
大学院国際開発研究科	3	2	66.7															
大学院多元数理科学研究科	2	0	0.0	1	0			4	0	5	0	0.0						
大学院環境学研究科	10	2	20.0	4	1	5	3	2	1	12	6	50.0						
大学院情報学研究科	25	1	4.0	3	1	9	2	2	1	14	4	28.6						
大学院創薬科学研究科	5	2	40.0															
環境医学研究所	5	1	20.0	3	1	2	0			5	1	20.0						
宇宙地球環境研究所	26	6	23.1	3	1	1	1	6	2	10	4	40.0						
未来材料・システム研究所	22	2	9.1	2	0	6	1	7	1	18	3	16.7						
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	1	0			6	3	7	3	42.9						
素粒子宇宙起源研究機構				1	1			1	1	2	2	100.0						
情報基盤センター						1	0			1	0	0.0						
アイソトープ総合センター																		
遺伝子実験施設				1	0	1	0			2	0	0.0						
物質科学国際研究センター						2	1	1	0	5	1	25.0						
高等教育研究センター								1	0	1	0	0.0						
農学国際教育協力研究センター						2	1	1	0	3	1	33.3						
博物館	3	0	0.0			2	2	1	0	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	6	1	16.7					2	2	3	2	66.7						
基礎理論研究センター	2	0	0.0															
現象解析研究センター	5	0	0.0	1	1					1	1	100.0						
シンクロtron光研究センター	4	1	25.0															
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	4	2	50.0															
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	8	1	12.5	1	0	1	0	3	1	5	1	20.0						
トランスフォーメティブ生命分子研究所	44	13	29.5	2	2					2	2	100.0						
予防早期医療創成センター	1	1	100.0					4	4	4	4	100.0						
リーディング大学院推進機構	1	0	0.0															
未来社会創造機構	48	11	22.9			15	5	2	0	17	5	29.4						
ナショナルコンボジットセンター	4	1	25.0			2	0			2	0	0.0						
学生相談総合センター	2	1	50.0															
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	11	4	36.4					4	1	4	1	25.0						
その他	3	3	100.0	1	0	1	0	6	1	8	1	12.5						
合計	811	209	25.8	83	27	4	0	79	30	22	9	9	1	66	24	263	91	34.6
女性比率		25.8		32.5		0.0		38.0		40.9		11.1		36.4		34.6		

## 名古屋大学における女性教員、 女子学生（卒業者）の女性比率の推移



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

# 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30年5月1日現在

部局名	教員			大学院後期課程・博士課程			大学院前期課程・修士課程			学部学生			教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別女性比率の比						
	合計数	男性数	女性数	合計数	男性数	女性数	合計数	男性数	女性数	合計数	男性数	女性数	合計数	男性数	女性数	教員	博士後期	博士前期	学部
文学部・人文学研究科	109	75	34	171	63	108	232	75	157	588	223	365	1.0	2.0	2.2	2.0	2.0	2.0	2.0
教育学部・教育発達科学研究科	34	25	9	137	47	90	84	30	54	318	109	209	1.0	2.4	2.4	2.4	2.4	2.5	2.5
法学部・法学研究科	54	40	14	48	24	24	90	38	52	678	441	237	1.0	1.9	1.9	2.2	2.2	1.3	1.3
経済学部・経済学研究科	41	35	6	54	35	19	119	69	50	948	633	315	1.0	2.4	2.4	2.9	2.9	2.3	2.3
情報学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	281	229	52							
情報文化学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	208	156	52							
理学部・理学研究科	122	109	13	151	123	28	403	320	83	1,222	954	268	1.0	1.7	1.7	1.9	1.9	2.1	2.1
医学部・医学系研究科	156	141	15	730	554	176	53	19	34	690	541	149	1.0	2.5	2.5	6.7	6.7	2.2	2.2
医学部(保健学科)	80	43	37	76	29	47	119	55	64	847	200	647	1.0	1.3	1.3	1.2	1.2	1.7	1.7
工学部・工学研究科	313	303	10	348	312	36	1,373	1,251	122	3,186	2,877	309	1.0	3.2	3.2	2.8	2.8	3.0	3.0
農学部・生命農学研究科	116	100	16	104	63	41	326	196	130	758	395	363	1.0	2.9	2.9	2.9	2.9	3.5	3.5
大学院国際開発研究科	22	14	8	122	51	71	111	46	65				1.0	1.6	1.6	1.6	1.6		
大学院人間情報学研究科	0	0	0	0	0	0	1	1	1										
大学院多元数理科学研究科	52	49	3	47	46	1	106	103	3				1.0	0.4	0.4	0.5	0.5		
大学院国際言語文化研究科	0	0	0	45	10	35	14	4	10				1.0						
大学院環境学研究科	100	89	11	133	75	58	299	190	109				1.0	4.0	4.0	3.3	3.3		
大学院情報科学研究科	0	0	0	71	47	24	289	243	46				1.0						
大学院情報学研究科	81	75	6	57	46	11	4	3	1				1.0	2.6	2.6	3.4	3.4		
大学院創薬科学研究科	17	16	1	21	17	4	71	52	19				1.0	3.2	3.2	4.5	4.5		
その他	430	353	77																
合計	1,727	1,467	260	2,315	1,542	773	3,694	2,694	1,000	9,724	6,758	2,966	1.0	2.2	2.2	1.8	1.8	2.0	2.0

\* 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30年4月1日現在

	学部学生						大学院博士前期課程・修士課程						大学院博士後期課程・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・人文学研究科	308	129	179	58.1	129	51	78	60.5	222	62	160	72.1	105	32	73	69.5	65	23	42	64.6	42	16	26	61.9
教育学部・教育発達科学研究科	160	51	109	68.1	72	26	46	63.9	117	48	69	59.0	39	15	24	61.5	40	13	27	67.5	21	5	16	76.2
法学部・法学研究科	337	218	119	35.3	156	100	56	35.9	29	18	11	37.9	11	5	6	54.5	10	7	3	30.0	5	3	2	40.0
					117	80	37	31.6	30	20	10	33.3												
経済学部・経済学研究科	623	431	192	30.8	211	146	65	30.8	100	46	54	54.0	47	26	21	44.7	13	9	4	30.8	9	7	2	22.2
情報学部	494	388	106	21.5	137	114	23	16.8																
理学部・理学研究科	728	560	168	23.1	283	224	59	20.8	320	266	54	16.9	192	151	41	21.4	53	46	7	13.2	52	45	7	13.5
医学部・医学系研究科	374	279	95	25.4	111	88	23	20.7	29	10	19	65.5	18	6	12	66.7	197	154	43	21.8	154	119	35	22.7
医学部(保健学科)	526	112	414	78.7	205	42	163	79.5	70	36	34	48.6	57	29	28	49.1	15	7	8	53.3	13	6	7	53.8
工学部・工学研究科	1,880	1,644	236	12.6	696	634	62	8.9	835	754	81	9.7	669	604	65	9.7	96	89	7	7.3	86	79	7	8.1
農学部・生命農学研究科	455	222	233	51.2	183	94	89	48.6	203	124	79	38.9	156	91	65	41.7	20	14	6	30.0	20	14	6	30.0
国際開発研究科									87	36	51	58.6	50	20	30	60.0	14	4	10	71.4	14	4	10	71.4
多元数理科学研究科									126	120	6	4.8	48	46	2	4.2	23	22	1	4.3	15	15		0.0
環境学研究科									166	110	56	33.7	123	80	43	35.0	29	15	14	48.3	26	14	12	46.2
情報学研究科									274	234	40	14.6	149	120	29	19.5	34	24	10	29.4	31	23	8	25.8
創薬科学研究科									69	52	17	24.6	37	27	10	27.0	6	4	2	33.3	6	4	2	33.3
合計	5,885	4,034	1,851	31.5	2,183	1,519	664	30.4	2,764	1,996	768	27.8	1,731	1,272	459	26.5	615	431	184	29.9	494	354	140	28.3

\* 法学部・法学研究科の下端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30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	30	64	53.1%	11	4	15	-	2	1	3	4	12	13	25	5	12	17			5	12	17	
教育発達科学研究科	11	28	71.8%	2	9	11	1			-	4	8	12	8	1	6	7			1	6	7	
法学研究科	23	26	53.1%	6	6	12	2			-				16	9	10	19			9	10	19	
経済学研究科	17	14	45.2%	4	2	6	1	1	1	1	2	8	8	16	2	3	5			2	3	5	
理学研究科	140	47	25.1%	47	4	51	-	2	2	4	70	39	109	15	16	6	1	7			6	1	7
工学研究科	45	41	47.7%	3	2	5	3	1	1	2	35	28	63	4	8	2	3	5			2	3	5
生命農学研究科	579	51	8.1%	53	4	57	1			-	485	40	525	34	2	36	11			6	5	11	
国際開発研究科	98	60	38.0%	13	8	21	-			-	54	40	94	29	12	41	2			2		2	
多元数理科学研究科	25	44	63.8%	5	8	13	2	1	1	2	1	5	6	13	20	33	3			3	11	14	
国際言語文化研究科	42	3	6.7%	12		12	-	3		3	3	1	4	21	1	22	3			3	1	4	
環境科学研究科	9	36	80.0%	3	11	14	-		1	1	1	4	5	1	10	11	4			4	10	14	
情報科学研究科	102	47	31.5%	10	8	18	3	1	1	4	76	26	102	6	4	10	6			6	8	14	
創薬科学研究科	108	15	12.2%	14	4	18	-			-	90	10	100				4			4	1	5	
合計	1,250	452	26.6%	186	71	257	9	5	14	16	837	209	1,046	154	91	245	53			71	71	124	

# 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30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				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
	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	8	13	21	61.9%	1	2	3	4	7	-	1	2	3	3	3	6	9			3	3	6
教育発達科学研究科	14	14	28	50.0%	5	4	9	2	3	5	3	4	7	-			1			1	3	3
法学研究科	11	6	17	35.3%	1	1	2			-	4	4	3	4	2	6	1	2			1	2
経済学研究科	5	3	8	37.5%	1	3	4			-	1	1	1	1	1	1	1	1			1	1
理学研究科	47	6	53	11.3%	1	1	2	19	3	26	23	3	26	1	1	1	3			1	3	3
医学系研究科	141	41	182	22.5%	7	5	12	-	5	3	8	113	25	138	2	14	8	22			2	22
工学研究科	68	11	79	13.9%	8	8	16	5	52	2	7	2	9	-	3	3	4	1	5			5
生命農学研究科	15	13	28	46.4%	2	2	4	14	4	14	1	1	2	2	2	4	4			2	4	4
国際開発研究科	9	8	17	47.1%	4	1	5	1	1	2	7	1	8	1	1	2	2			1	2	2
多元数理科学研究科	15	15	30	100%							7	7	7	7							5	5
国際言語文化研究科	8	12	20	60.0%	5	1	6			-	1	1	1	1	1	1	1	2			2	10
環境科学研究科	23	4	27	14.8%	3	3	6			-	6	1	7		1	2	3	4			4	4
情報科学研究科	15	1	16	6.3%						-	3		3								3	3
創薬科学研究科	8	8	16	100%						-	8		8									
合計	387	132	519	25.4%	36	19	55	3	3	6	113	21	134	152	63	1	11	12	23	46	39	85

## 2018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	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
	高橋 雅英	理事
	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
	瓜谷 章	工学研究科教授
	下村 吉治	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
	高橋 麻奈	男女共同参画センター特任助教
	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）
	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	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
	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
	林 誠司	環境学研究科講師
	北 栄輔	情報学研究科教授
	瓜谷 章	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
	Michelle KUH N	国際機構国際教育交流センター特任講師
	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
	高橋 麻奈	男女共同参画センター特任助教
	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	トランスフォーマティブ生命分子研究所教授（オブザーバー）
	岩田 聡	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）  
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、瓜谷章、野中千穂、納谷信、林誠司、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、松下正、Michelle KUHN、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
- ・女子学生支援策検討ワーキンググループ  
瓜谷章（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 岡田 亜弥 副理事・国際開発研究科教授  
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）  
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  
高井 次郎 教育発達科学研究科教授  
井料 美帆 環境学研究科准教授  
山本 英子 医学系研究科准教授  
伊藤由佳理 多元数理科学研究科准教授  
宇治原 徹 未来材料・システム研究所 附属未来エレクトロニクス集積研究センター教授  
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  
市川 真康 総務部総務課長  
原 盛将 総務部人事課・職員課長

#### ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

高橋 雅英 理事（GRL管理責任者・男女共同参画担当）  
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  
新井美佐子 人文学研究科准教授  
宮崎 誠一 工学研究科准教授  
松下 晴彦 教育発達科学研究科教授  
唯 美津木 物質科学国際研究センター教授  
原 盛将 総務部職員課長  
國枝 秀世 参与（オブザーバー）



#### 名古屋大学こすもす保育園運営協議会

榊原千鶴（議長）、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、深澤佳絵、原盛将総務部職員課長、原田綾子法学研究科教授、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、岡林裕梨保護者の会代表（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、池田芳紀医学系研究科特任助教、松下正、若園尚美医学部附属病院副看護部長、深澤佳絵、西尾哲也医学部・医学系研究科人事労務課長、藤井晃子医学部附属病院看護師長、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）、東村博子、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、原盛将、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）、田中憲子保護者会会長（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）

#### 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、高橋麻奈

#### 事務担当

総務部職員課 原盛将、小出信吾、佐々木洋子、古野葉月  
男女共同参画センター 青柴さよ子、早川絢子、大橋由美、小島一代

#### ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

西山真司、栗野容子、福住恵み

名古屋大学における男女共同参画報告書（2018年度）

2019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

