

名古屋大学における  
男女共同参画報告書

2019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 2020年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2019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. 2019年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2019（令和元）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. 2019（令和元）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	11
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	17
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	17
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	20
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	22
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	23
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	24
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	26
5. 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」	29
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	35
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	43
2. 地域ネットワーク	44
3. 大学間ネットワーク	45
4. 企業とのネットワーク	46
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	47
第3章 女性研究者育成・増員	48
第4章 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）」	49
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	54
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）	56
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	63
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	66
第9章 2019年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	67
第10章 統計資料	90
2019年度名古屋大学男女共同参画推進体制	105
奥付	107



# 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年にかけての教育研究評議会で、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を決定し、「名古屋大学運営の基本姿勢」においても男女共同参画を本学の重要な事業と位置づけている。

2003年1月には「男女共同参画室」を創設し、同年4月には部局長により構成される「男女共同参画推進委員会」のもと、「男女共同参画推進専門委員会」を設置し、男女共同参画を推進する組織的な充実を図ってきた。男女共同参画室は毎年「男女共同参画推進重点項目」に沿った活動を立案し、同専門委員会と連携してその実現に努め、大きな成果をあげてきている。2017年度には男女共同参画室を男女共同参画センターに組織改変し、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、本学の男女共同参画に関する実績が国際的に評価され、国連機関UN Womenによる女性の権利と男女平等を支援する事業「HeforShe」を推進する「世界の十大学」に、日本で唯一選出された。（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、女性の積極的な登用を継続し、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た。

2017年度には、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！」が新たに採択され、①インセンティブ施策（「ジェンダー平等基金」活用）による女性研究者比率・上位職比率の増加加速、女性リーダー育成、②女性研究者の研究力強化を目標に掲げ、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により、本学の女性研究者登用と研究力向上を強化している。

なかでも女性リーダー育成については、本年度、教育研究評議会の女性評議員の割合を2割以上とするために学内規定を改正することで、その重要性を改めて学内外に示すとともに女性評議員の増加を実現させた。

女性研究者の採用では、「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実施し、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」については、文系・理系を問わず全研究科を対象に実施してきた。

本年度からは、このふたつのプログラムを発展的に継承した「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」を新設することで、上位職となる女性PIに加えて、将来有望な若手女性教員の採用をさ

らに積極的に進めることとした。

また、国内外の卓越した研究者カップルを登用し、研究力を強化する「名古屋大学戦略的デュアルキャリアプログラム」についても、具体的な採用方法を検討し、実施の運びとなっている。

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対しては、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通じて、その成長を支援している。

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る。

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「あすなる保育園」（鶴舞地区）において、待機児童を受け入るとともに、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足はかかる「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、地域の専門家を招いた介護相談会を開催することで、働きながらの介護を可能とする情報や方策の提供、支援をしている。

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を実現するための「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）」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に関する研究推進のためのセミナー、シンポジウム等を企画開催し、その成果を年報『GRL Studies』、ニューズレター「GRL NEWS」を通じて公開している。

以上、本学の男女共同参画事業については、ぜひ本報告書を一読いただき、率直なご意見、ご批判をいただければ幸いである。

# 第1章

## 2020年度男女共同参画推進重点項目

本学は、全国の国立大学に先駆け2000年に「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、提言に基づいた男女共同参画推進のための活動を展開している。提言の具体化をはかるために、年度ごとに重点項目を設定しており、2020年度は以下を中心に活動する。

### 1. 男女共同参画センターの運営強化

全学多数の教職員参画のもと、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・教育の推進、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献、以上3つの機能を強化する。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」、及び「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、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継続実施する。

### 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「女性教員比率及び女性教職員における管理職比率を、2020年までに20%以上に増加させる」ための取組を引き続き強化する。具体的な取組としては、2019年10月に導入された「女性教員増員策」による部局毎の数値目標の達成を推進する。また、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、戦略的デュアルキャリアプログラムの実施を目指す。さらに、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により、女性研究者の研究力の向上を支援する。

### 3. ジェンダー研究・教育の強化

研究面では「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」を中心に、図書、史資料、コレクションの収集提供、年報、ニューズレター、サイト等による情報発信、シンポジウム、セミナー、講演会等による研究の活性化をはかり、学内外の研究者によるネットワーク化につとめる。教育面では、ジェンダー関連科目のリスト化、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2ヶ国語（日本語・英語）開講をはじめとし、高校生向け授業や大学院教育等においてもジェンダー教育を展開していく。

### 4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForShe」（世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が変革の担い手となる）を推進する世界の10大学に選抜されており、本取組のさらなる推進のため、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、世界規模での男女共同参画の促進に努める。本学の「HeForShe」活動の3つの個別目標である①男女共同参画センターの設立（2017年度に実施済み）、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（重点項目5により対応）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。

学外においては、「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)・あいち女性活躍推進会議をはじめとした各自治体や、関連機関、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図り、男女共同参画を推進する。これらの機関と情報の共有・蓄積や有効な施策検討・実現のための活動を通じ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」のとりまとめ幹事大学として、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、改善していく。また、男性教職員の育児休業取得、在宅勤務制度の導入、任期付き教職員の育児休業制度適用範囲の改善等を推進していく。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を提供していく。

#### **7. 女子学生・院生・若手女性研究者の育成・支援**

若手研究者、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。理系女性研究者・女子学生については、「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」の開催、理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援に加え、中・高等学校への情報提供を強化していく。

#### **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目的とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」、なら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

# 2019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. 2019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を中心に、全学組織である男女共同参画推進専門委員会や各部局から多くの教職員の参画を得ながら、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つの機能の強化に務めた。

##### 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、本年は強力に推進した。まず、女性管理職比率の増大のために、教育研究評議会の女性教員比率を最低20%に定めるとする学内規定を導入した。これにより、新たな女性評議員が1名から6名に大幅に増員となった。2021年4月1日までに本学の女性教員比率を20%にするための女性教員比率増員策「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」を2019年10月に導入した。詳細は、第3章に掲載。

##### 3. ジェンダー研究・調査・教育の強化

センター教員は、ジェンダー関連分野の発展に資するような研究を志向して研究活動を推進した。加えて、「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」を拠点に、第一線で活躍するジェンダー研究者等を招聘し、連続セミナーやシンポジウムを開催し、その内容を『GRL Studies』等において公開することで、ジェンダー研究の推進を図った。また、学内研究者を対象とした「GRL連携研究員」制度を開始した。ライブラリについても、新規に図書を購入したほか、アーカイブを整備した。

調査面では、2018年度に実施した「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパスを構築するためのアンケート調査」のデータ分析を行い、名古屋大学構成員の意識や実態を明らかにするとともに、その結果を執行部に示すことで、今後の施策、支援体制へと繋げた。

教育面では、学士課程では全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」を、日本語と英語で開講し、大学院課程では博士課程教育推進機構のプロフェッショナル・リテラシー集中講座において多様性推進の講義を日本語および英語で行った。

ジェンダーに関する研究の活性化、教育の振興、ネットワーク化を図るために、学内の教員と研究員を対象に、理事名にて「GRL連携研究員」の募集を行った。

詳細は、第2章第2節、第7章に掲載。

##### 4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

国連UN Womenによるジェンダー平等のための連帯運動である「HeForShe」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。

他にも、ジェンダーに関連する諸課題（性暴力・性的マイノリティの人権・SDGsに即した国際的課題）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

多様性推進として、ハラスメント相談センター、学生支援センター、国際教育交流センターと連携して実施した「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」報告書を、学内限定で本学websiteに公表した。LGBT等推進として、ワーキングへの参加に加え、LGBT等研修を実施した。

学内の他部局との連携では、宇宙地球環境研究所主催の男女共同参画関連シンポジウムを後援した。

学外との連携として、「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。

企業との連携として、メ〜テレ、Google Japanと協力・連携してセミナーやイベントを開催した。

詳細は、第2章第4節を参照。

## 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、支援に努めた。子育て支援については、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、3歳児以上保育料無償化の施策に対応した。2園それぞれの環境に見合った運営内容の改善をめざし、保護者からの意見要望もふまえつつ、課題解決のための具体的施策を検討、実施した。学童保育所については、学童保育所検討委員会において、保護者会とも連携しながら、学童保育所のありかたおよび保育料の改定等を検討した。

介護支援については、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

男女共同参画センターも担当部局のひとつである文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）事業「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」において、「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、及びメンタリングプログラム等にて、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。

女子学生・院生の育成・支援としては、オープンキャンパスにあわせて「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」を開催したほか、受験生及び保護者向けに女性教員による大学紹介も行った。

また、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2019名古屋大会」、ホームカミングディ、学内学童保育所での科学実験の実施に加え、企業とアカデミア、それぞれの視点から女性研究者としての生き方をテーマとしたエンカレッジ交流会を開催した。

詳細は、第2章第2節、第3節、第5章に掲載。

## 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」

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」、ならびに本学の女性教員数の増大および女性管理職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った。詳細は、第8章を参照。

## 2. 2019（令和元）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
31.04.19	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
31.04.23	第1回男女共同参画センター会議
01.05.22	HeForShe映画上映会（医学系研究科保健学セミナー）「女を修理する男（THE MAN WHO MENDS WOMEN）」@大幸キャンパス
01.06.03	<p>第77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>○2019年HeForShe Parity Reportについて</li> <li>○女性PI公募について</li> <li>○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>○「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報告書」の公表および考察された改善すべき事項について</li> <li>○「女性教員比率の現状及び対策等」について</li> <li>・2019年度「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて」</li> <li>・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」について</li> <li>・2019年度ベビーシッター割引制度の実施について</li> <li>・文科省「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> <li>・HeForShe関連事業について</li> <li>・「名古屋大学における男女共同参画報告書」（2018年度）について</li> </ul>
01.06.18	HeForShe公開セミナー／映画上映会「Boys for Sale（邦題：売買ボーイズ）」
01.06.19	<p>第8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30年度決算額、平成31年度予算額</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>
01.07.01	第2回男女共同参画センター会議
01.07.22	<p>第78回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○フレキシブルな働き方について</li> <li>○女性研究者トップリーダー顕彰について</li> <li>○女性教員増員策パッケージについて</li> <li>○学術雑誌等投稿論文の英文校閲費用助成事業について</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）について</li> <li>・2019年度「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」について</li> <li>・文科省「全国ダイバーシティ・ネットワーク組織」東海・北陸ブロックについて</li> <li>・女性PI公募について</li> <li>・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>・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> <li>・オープンキャンパスイベント「女性研究者からみた名古屋大学」について</li> <li>・「若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」について</li> </ul>
01.07.24	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム キックオフオリエンテーション」
01.07.30	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）」「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」
01.08.02	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー《ハラスメント》第1回「メディアとハラスメント」

日付	事項
01.08.07	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムと女子中高生理系進学推進セミナーを同時開催
01.08.13	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム3ミーティング1
01.08.22	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1回
01.08.28	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」チーム1ミーティング1
01.08.29	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」チーム2ミーティング1
01.08.31	名古屋大学博士課程教育推進機構キャリア教育室主催 第9回「企業と博士人材の交流会」（学生支援センターキャリアサポート室、男女共同参画センター共催）
01.09.03	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
01.09.05	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第3回-①
01.09.12	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-①
01.09.17	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」チーム3ミーティング2
01.09.19	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
01.09.20	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー《ハラスメント》第2回「アカデミアとハラスメントー医学・医療の中における性差別ー」
01.09.27	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRLシンポジウム「科学とジェンダー」（第一部）
01.09.30	出張科学実験会@学童保育所 あかりんご隊参加
01.10.01	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）」「女性研究者トップリーダー顕彰授与式」
01.10.03	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」チーム2ミーティング2
01.10.05 ～10.06	「青少年のための科学の祭典2019名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
01.10.30	名古屋大学宇宙地球環境研究所主催講演会「トップ女性研究者による宇宙地球環境科学ー海洋化学」（後援：名古屋大学男女共同参画センター、一般社団法人日本地球化学会）
01.10.30	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム1ミーティング2
01.11.02	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム3ミーティング3
01.11.11	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）」「介護相談会」第1回
01.11.12	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRLシンポジウム「科学とジェンダー」（第二部・第三部）
01.11.15	第3回男女共同参画センター会議
01.11.15	名古屋大学大学院法学研究科主催 シンポジウム「男女共同参画社会基本法とジェンダー平等 施行から20年を振り返る」（名古屋大学高等研究院共催、名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ後援）
01.11.18	名古屋大学男女共同参画センター協力企画 映画「his」名古屋大学特別試写会+トークセッション（メテレ主催）
01.11.28	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第3回-②
01.12.03	「HeForShe公開セミナー 16 Days of Activism Week」
01.12.06	「HeForShe公開セミナー 16 Days of Activism Week」
01.12.11	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム1ミーティング3

日付	事項
01.12.12	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム2ミーティング3
01.12.12	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「女性研究者として生きる～企業とアカデミアの視点から～」
01.12.16	第79回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>○2020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（2019年度）の目次と執筆担当者について</li> <li>○2019年度男女共同参画部局アンケートについて</li> <li>○2019年度発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトの運用について</li> <li>○HeForShe Post2020への名古屋大学としてのコミットについて</li> <li>○デュアルキャリア・プログラムの運用について</li> <li>○「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」の周知徹底について</li> <li>○土日入試業務への対応の制度化について</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）について</li> <li>・2019年度「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」について</li> <li>・女性PI公募について</li> <li>・リーディング大学院プログラム「ウェルビーイング」のヒアリングについて</li> <li>・学内保育園の現状について</li> <li>・名古屋市子育て支援企業認定更新について</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> <li>・HeForShe関連事業について</li> <li>・メーテレ主催 映画「his」特別試写会について</li> <li>・Google Japan共催理系女子向けセミナーについて</li> </ul>
01.12.18	Google Japan、名古屋大学男女共同参画センター主催「Women in Tech at Nagoya University」
01.12.23	LGBT等研修会「多様な性を生きる学生に寄り添うために」第1回「性の多様性を学ぶ」
02.01.08	LGBT等研修会「多様な性を生きる学生に寄り添うために」第2回「多様な性と医療」
02.01.15	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム3ミーティング4
02.01.16	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」大幸キャンパス第1回
02.01.20	LGBT等研修会「多様な性を生きる学生に寄り添うために」第3回「多様な性のケアとキュア」
02.01.22	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2回
02.01.22	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）」「医学系働き方改善プログラム」チーム1ミーティング4
02.01.23	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」チーム2ミーティング4
02.01.29	名古屋大学男女共同参画センター主催 HeForShe Programme Manager来日特別企画「HeForSheグローバルリーダー特別講演会」
02.01.30	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）」「英語論文執筆研修」大幸キャンパス第2回
02.02.07	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー《ハラスメント》第4回「大学とハラスメント」
02.02.13	名古屋大学男女共同参画センター主催「国連認定プログラムを用いた特別セミナー：Special Seminar on the UN Official Certified Program for ICT for Development」
02.02.13	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）」「英語プレゼンテーション研修」（東山、大幸、鶴舞キャンパス各1回）
02.02.18	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」東山、鶴舞キャンパス第1回
02.02.19	第4回男女共同参画センター会議
02.02.19	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム 全体報告会」



日付	事項
02.02.25	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「英語論文執筆研修」東山、鶴舞キャンパス第2回
02.02.27	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-③
02.03.02	第8回男女共同参画センター運営委員会 ○名古屋大学男女共同参画センター関係規程の改正等について ○男女共同参画センター副センター長の選出について ○特任助教の雇用について
02.03.05	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第5回
02.03.17	第80回男女共同参画推進専門委員会 ○2019年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析結果について ○名古屋大学男女共同参画センター規程等の一部改正について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ○HeForShe Post2020のコミットメントについて ○次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画について ・「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」の周知徹底（ポスター配布）について ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）について ・「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロックの参画大学について ・2020年度「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」について ・女性PI公募について ・発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ・学内保育園の現状について ・学童保育所業者の現状について ・育児中への入構対応について ・GRLの現状について ・あかりんご隊の活動について ・名古屋子育て支援企業認定更新について ・HeForShe関連事業について ・国連APCICT提供のE-learningプログラムを活用したセミナーについて ・名古屋大学における男女共同参画報告書2019年度の進捗状況について
02.03.23	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」タイムマネジメント実践研修
02.03.24	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者リーダーシップ・プログラム」follow-up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在籍する女子学生有志グループである。

### 3. 2019（令和元）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
01.05.11	榊原千鶴	「嫉妬するな、政治に関わるな ー皇后美子にみる明治期ジェンダー教育ー」	日本汎太平洋東南アジア婦人協会（パシイワ）・愛知支部	名古屋観光ホテル18F オリオン
01.06.06	三枝麻由美	南生涯学習センター前期主催講座〈女性セミナー〉 これまでの私から、これからの私へ 「これまでの「当たり前」って本当?」	名古屋市南生涯学習センター	名古屋市南生涯学習センター視聴覚室
01.06.27	高橋麻奈	栃木県高等学校教育研究会学校相談部会 講演「LGBTフレンドリーな毎日とは？ ーDiversityを尊重した学校生活を考えるー」	栃木県高等学校教育研究会学校教育相談部	栃木県総合教育センター
01.07.03	東村博子	ITIフォーラム2019 in 名古屋「デジタルトランスフォーメーションによる変化の時代！ AI、IoTの活用と組織のあり方について」 特別講演「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	名鉄グランドホテル柏の間
01.07.10	三枝麻由美	「STOP! Sexual Harassment講演会」講演	中部大学人文学部	中部大学
01.07.20	東村博子	第21回日本医療マネジメント学会学術総会 私たちの働き方改革 良質で成熟した日本の医療をめざして シンポジウム「男女共同参画 医療におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために」 講演「組織の活性化戦略として女性活躍促進～誰もが輝く医療現場のために～」	第21回日本医療マネジメント学会学術総会	名古屋国際会議場白鳥ホール
01.07.24	榊原千鶴	スーパー・サイエンス・ハイスクール事業 スーパー・サイエンス課題研究Ⅲ 講義「ジェンダーの視点から考える近代化教育」	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
01.07.31	東村博子	あいち男女共同参画財団サテライトセミナー 講演「女性活躍で社会を活性化！性によらずみんなが輝く大府を」	おおぶ男女共同参画ネットワーク、大府市、あいち男女共同参画財団	大府市役所2階会議室
01.08.04	三枝麻由美	2019年 第65回愛知母親大会in知多市 記念講演「世界の動き、日本の動き、ジェンダー平等社会への歩みと課題」	第65回愛知母親大会実行委員会	知多市勤労文化会館
01.08.22	東村博子	女性研究者リーダーシップ・プログラム第1回講師	名古屋大学男女共同参画センター	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリー2階レクチャールーム
01.09.22	三枝麻由美	名古屋大学法学研究科2019年度公開講座「多様な性を生きる」 講演「名古屋大学における性的個性推進の取組」	名古屋大学法学研究科	名古屋大学アジア法交流館2階アジアコミュニティーフォーラム
01.10.04	三枝麻由美	第12回奈良先端大男女共同参画推進セミナー「データが描くこれからの男女共同参画」 講演「データからみる名古屋大学の男女共同参画の現状」	奈良先端科学技術大学院大学 先端科学技術研究科物質創成科学領域、男女共同参画室	奈良先端科学技術大学院大学 物質創成科学領域棟大講義室
01.10.08	東村博子	講演「性別によらず誰もが輝くことで社会を活性化する」	尾張えみの会	ウィルあいち
01.10.12	三枝麻由美	第17回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム「科学・技術分野と次世代育成と環境づくり」 ポスター発表「名古屋大学における男女共同参画の取組」 ※シンポジウムは台風により中止となったが、学協会連絡会HP上にてポスター発表	男女共同参画学協会連絡会	お茶の水女子大学
01.10.27	三枝麻由美	中京大学祭公開シンポジウム「LGBTと大学」 講演「名古屋大学における性的個性推進の取組」	中京大学	中京大学



開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
01.11.02	三枝麻由美	犬山母親連絡会 講演「女性活躍推進を考える」	新日本婦人の会犬山支部 付 犬山母親連絡会	犬山市
01.11.10	高橋麻奈	「Meijo Global Festa 2019 -Think globally, Act locally.-」 分科会「女性専用車両はあるべきか？」ファシリ テーター	名城大学附属高等学校	名城大学ドーム前 キャンパス
01.11.12	東村博子	GRLシンポジウム「科学とジェンダー」 パネルディスカッション「女性研究者が大学・社会 を輝かせるために」パネリスト	名古屋大学ジェンダー・ リサーチ・ライブラリ	名古屋大学アジア 法交流館ACフォー ラム
01.11.15	東村博子	刈谷市職員研修（男女共同参画研修）講師	刈谷市市民協働課	刈谷市役所 7 階大 会議室
01.11.16	東村博子	日本女性会議2020あいち刈谷プレ大会 プレ分科会「みんなで語ろう！～男らしさ？女らし さ？当たり前ってなんだろう？～」 講演「性差って何だろう？性によらずに全ての人が 輝く社会とは？」	日本女性会議2020あいち 刈谷実行委員会・刈谷市	刈谷市総合文化セ ンター
01.11.18	三枝麻由美	刈谷市職員研修（男女共同参画研修）講師	刈谷市市民協働課	刈谷市役所 7 階大 会議室
01.11.20	榊原千鶴	講演「ワーク・ライフ・バランスで変わる私の時間」	名古屋地方気象台	名古屋地方気象台
01.11.20	三枝麻由美	刈谷市職員研修（男女共同参画研修）講師	刈谷市市民協働課	刈谷市役所 7 階大 会議室
01.11.21	榊原千鶴	刈谷市職員研修（男女共同参画研修）講師 講演「ワークライフバランスでかわる私の時間」	刈谷市市民協働課	刈谷市役所 7 階大 会議室
01.11.30	榊原千鶴	講演「地域の希望をつなぐワーク・ライフ・バランス」	山梨県立男女共同参画推 進センターぴゅあ峡南	山梨県立男女共同 参画推進センター ぴゅあ峡南
01.12.02	東村博子	「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連 携型）」清流の国 輝くギフジョ 支援プロジェクト トップマネジメントセミナー「組織の活性化戦略と して女性活躍推進—名古屋大学の取り組み紹介も含 めて—」	アピ株式会社、岐阜大 学、岐阜薬科大学、岐阜 女子大学	アピ株式会社本社 4階大会議室
01.12.09	三枝麻由美	職員研修「男女共同参画とワークライフバランス」 講師	国土交通省中部地方整備 局	地方整備局中部技 術事務所
01.12.10	東村博子	「ダイバーシティ研究環境推進シンポジウム 時代 を切り拓く多様な研究人材」 特別講演「大学の活性化戦略としての男女共同参画 ～名古屋大学の取り組みを中心に～」	金沢大学/富山県立大学/ YKK株式会社	金沢東急ホテル5 階ボールルームC
01.12.21	三枝麻由美	令和元年度 Cherishの会 第二回講習会「働き方改 革 どうしていますか？どうしたいですか？」 講演「働き方改革を進めるために何をすべきか」	公益社団法人愛知県診療 放射線技師会	名古屋市立大学病 院中央診療棟 3 階 大ホール
02.01.30	三枝麻由美	〈女性セミナー〉講師 「私らしい生き方とは」	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
02.02.17	三枝麻由美	生徒支援事業、男女共同参画の推進講話	愛知享栄学園栄徳高等学 校	栄徳高等学校
02.02.18	東村博子	SAM日本チャプター名古屋支部例会 講演「組織の活性化戦略としての男女共同参画推進」	SAM日本チャプター 名古 屋支部	ガス燈（今池ガス ビル 8 階レストラ ン個室）
02.02.26	榊原千鶴	「韓国における日本学研究の推進」フォーラム 講演「皇后にみる女子教育 —漢学と和歌を手がかり として—」	翰林大学校日本学研究 所・立教大学日本学研究 所共催	立教大学
02.03.05	東村博子	女性研究者リーダーシップ・プログラム第 5 回講師	名古屋大学男女共同参画 センター	名古屋大学ジェン ダー・リサーチ・ ライブラリ 2 階レ クチャーラーム

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
H18年度 ～現在	東村博子	国立大学協会教育・研究会専門委員（男女共同参画小委員会委員）	—
R1年度	東村博子	「日本女性会議2020刈谷」実行委員会委員	—
R1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会長）	—
R1年度	東村博子	あいち女性活躍促進会議委員	—
R1年度	榊原千鶴	公益財団法人名古屋YWCA評議員	—
R1年度	榊原千鶴	斎宮歴史博物館運営専門委員	—
R1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	—
R1年度	三枝麻由美	富山大学ダイバーシティ外部評価委員会委員	—
R1年度	三枝麻由美	名古屋市地方裁判所委員会委員	
31.03.31- 04.05	浅野みどり 高橋麻奈	国連HeForShe University & Corporate IMPACT Lab Session出席	パリ政治学院 (フランス・パリ)
31.04.15	UN Women日本事務所 上野真由美氏、栗原圭氏 (対応：高橋麻奈)	名古屋大学におけるHeForShe推進活動、HeForSheクラブの活動について（HeForShe学生クラブの定例勉強会見学）	名古屋大学理農館SA128
31.04.25	三枝麻由美	内閣府男女共同参画局主催「第63回国連女性の地位委員会（CSW）等について聞く会」に出席	中央合同庁舎8号館1階 講堂
01.05.25	三枝麻由美	男女共同参画セミナー「非正規シングル女性のいま～平成30年度『非正規雇用で働くシングル女性の実態調査』報告会」に出席	クレオ大阪中央
01.06.08	三枝麻由美	日本学術会議公開シンポジウム「横行する選考・採用における性差別：統計からみる間接差別の実態と課題」に出席	日本学術会議講堂
01.06.10	ノートルダム女学院高等学校 3年 金井鈴佳さん 他3名 (対応：高橋麻奈)	名古屋大学における男女共同参画への取り組みについて、大学生（HeForSheクラブ）との対談・意見交換	Skype接続により実施
01.06.22	三枝麻由美	医学部入試における女性差別対策弁護団主催「ジェンダー平等こそ私たちの未来～医学部入試差別から考える～」に出席	東京ウィメンズプラザ
01.06.25	名古屋大学素粒子宇宙起源研究機構 南崎梓研究員（科学コミュニケーション研究会2019年度代表） (対応：東村博子、榊原千鶴)	科学コミュニケーション研究会2019年度について相談（テーマ：「女子学生の数物系進学」）	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
01.06.25	南山高等学校女子部2年 楯みやこさん、寺澤舞さん、鈴木未衣亜さん、小見山萌佳さん、中井和奏さん (対応：三枝麻由美)	「女子高生サミットin KUMAMOTO」に関するアドバイス	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
01.06.30	松尾清一 高橋麻奈 宮川勉 脇田英里 小島一代 HeForSheクラブ代表学生2名	UN Women（国連女性機関）日本事務所主催「HeForSheプラスワン！」に出席	国連大学 ウ・タント国際会議場
01.07.07- 07.09	高橋麻奈	名古屋大学における国連APCICTの提供するE-learningプログラム導入についての打ち合わせ、意見交換	国連APCICT事務所
01.07.09	名古屋経済大学市邨高等学校 橋本空美さん他高校生9名 (対応：三枝麻由美、名大セクマイサークル「雨玉」学生2名)	LGBTについての質疑応答等	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
01.07.16	広島大学ハラスメント相談室 北仲千里准教授、中京大学 風間孝教授、椋山女学園大学 藤原直子教授 (対応：三枝麻由美、学生支援センター 山内星子助教)	LGBTガイドラインについてのヒアリング	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

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
01.07.17	三枝麻由美	令和元年度第1回「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東海・北陸ブロックセミナー「理系女性の活躍推進」に出席	ANAクラウンプラザホテル金沢19階スカイバンケットアストラル
01.07.18	ノートルダム女学院高等学校3年 金井鈴佳さん 他3名 (対応：高橋麻奈)	名古屋大学における男女共同参画への取り組みについて、大学生（HeForSheクラブ）との対談・意見交換	Skype接続により実施
01.08.13	高橋麻奈	在日オーストラリア大使館書記官（男女共同参画・ダイバーシティ）との意見交換会に出席	在日オーストラリア大使館
01.08.19	高橋麻奈	株式会社名古屋テレビ（メ〜テレ）との名古屋大学における、映画『his』特別試写会実施に関する打ち合わせ	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
01.09.18	公益社団法人愛知県診療放射線技師会 Cherish 山川和子氏 (対応：三枝麻由美)	公益社団法人愛知県診療放射線技師会 Cherishの会主催研修会の講演について相談	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
01.09.20	三枝麻由美	第11回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡 2019年度全国ダイバーシティネットワーク組織 九州・沖縄ブロックシンポジウム「女性の活躍推進に向けて～支援から戦略へ～」に出席	九州大学伊都キャンパス
01.09.26	高橋麻奈	株式会社Google Japanとの、名古屋大学における女子学生向けセミナー「Women in Tech」実施に関する打ち合わせ	Skype接続により実施
01.09.27	三枝麻由美	岐阜大学創立70周年記念事業・シンポジウム「人口減少時代における新たな社会デザイン構築に向けて―男女共同参画の視点から―」に出席	岐阜大学講堂
01.09.30	高橋麻奈	今後の名古屋大学のHeForShe活動についての打ち合わせ	UN Women 日本事務所
01.10.06	高橋麻奈	UN Women、株式会社資生堂共催 第3回「HeForSheすべての人が輝く社会を目指して～Generation Zからの提言～」に出席	国連大学 ウ・タント国際会議場
01.10.21-10.23	浅野みどり 高橋麻奈	国連HeForShe IMPACT Lab 出席等	ジョージタウン大学（米国・ワシントン）
01.10.24	世界銀行エコノミスト 平野夢香氏 (対応：高橋麻奈)	世界銀行のジェンダー平等に関する戦略及びプロジェクトについての意見交換	世界銀行本部（米国・ワシントン）
01.10.25	高橋麻奈	ジョージタウン大学 The Gender Justice Colloquium に出席	ジョージタウン大学（米国・ワシントン）
01.10.25	日本福祉大学 教授 長江美代子氏、日赤なごやなごみセンター長 片岡笑美子氏 (対応：浅野みどり、高橋麻奈、小島一代)	HeForSheセミナー「16 Days of Activism Week」に関する打ち合わせ（性暴力被害者救援に関する実態について、および施設見学）	名古屋第二赤十字病院
01.11.06	内閣府男女共同参画局総務課企画官 佐藤勇輔氏、政策調査員 田中千晶氏、政策調査員 油井志穂氏 (対応：東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美、高橋麻奈、事務職員)	HeForSheについて、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて、女子学生支援について（学内保育園、学童保育園等）、女性教員のためのメンタープログラムについて	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
01.11.17	三枝麻由美	日本学術会議・全国ダイバーシティネットワーク学術フォーラム主催「学術の未来とジェンダー平等～大学・学協会の男女共同参画推進を目指して～」に出席	日本学術会議講堂
01.11.26-11.29	高橋麻奈	国連機関UNAPCICT Consultative Meeting/Expert Group Meetingへ出席 (名古屋大学における導入準備のため、カリキュラム開発会議へ出席)	国連APCICT事務所（韓国・仁川広域市）

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
01.11.28	Deputy Director, Sangmin Nam氏 Social Affairs Officer, Wai Kit Si-Tou氏 (対応：高橋麻奈)	国連機関UN ESCAPにおける、ジェンダー平等と女性のエンパワーメントに関する意見交換会に出席	国連経済社会委員会 (UN ESCAP) 事務所 (韓国・仁川広域市)
01.12.02	トヨタ自動車株式会社 後藤ひかり氏 他4名 (対応：高橋麻奈)	名古屋大学におけるHeForShe推進活動についてのヒアリング	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ2階レクチャーラーム
01.12.06	三枝麻由美	令和元年度第2回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議に出席	金沢東急ホテル5階フォレストラーム
01.12.20	UN Women日本事務所 岩渕智広氏、芳野寛美氏 (対応：高橋麻奈)	名古屋大学におけるHeForShe推進活動についてのヒアリング、今後の活動展開に関しての情報共有	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
01.12.20	三枝麻由美	独立行政法人国立女性教育会館主催「大学等における男女共同参画推進セミナー」に出席	主婦会館プラザエフ
02.01.26	Aijamal Duishebaeva氏 UN Women Regional Office for Asia and the Pacific (対応：高橋麻奈)	HeForSheのアジア太平洋地域における展開と、名古屋大学における活動についての意見交換	Skype接続により実施
02.01.29	UN Women Edward Wageni氏、石川雅恵氏、岩渕智広氏 (対応：松尾清一総長、高橋雅英理事、浅野みどり、高橋麻奈、脇田英里)	UN Women HeForShe Program Managerによる名古屋大学・松尾清一総長への表敬訪問 HeForSheおよびGeneration Equalityに関するプロジェクト移行と、ジェンダー平等達成に向けたグローバル戦略についての意見交換	名古屋大学総長室

#### 女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主 催	場 所
01.08.07	西田佐知子 (博物館准教授) 稗田純子 (工学研究科 准教授)	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
01.08.07 ~09	三枝麻由美 池田素子 (生命農学研究科 教授) 田川美穂 (未来材料・システム研究所 准教授) 大須賀智子 (医学部附属病院 講師)	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
01.09.30	あかりんご隊 榊原千鶴	出張実験	名古屋大学男女共同参画センター	名古屋大学学童保育所ポピンズアフタースクール
01.10.05 ~10.06	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2019名古屋大会」 科学実験「磁石でふにゃふにゃ動く不思議なスライム」	「青少年のための科学の祭典」名古屋大会実行委員会 ／(財)中部科学技術センター ／(財)日本科学技術振興財団・科学技術館／名古屋市科学館／(株)中日新聞社	名古屋市科学館
01.10.19	あかりんご隊 榊原千鶴	第15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『科学の力で光る！？わくわくスライムづくり！』」	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
01.12.12	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「女性研究者として生きる～企業とアカデミアの視点から～」	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



報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
01.5月	大学時報	「LGBT等の性的個性の多様性推進～名古屋大学の取り組み」 pp.46-49.	三枝麻由美准教授執筆
01.05.19	朝日新聞	先端人 粒子構造を探り新材料開発 名古屋大准教授 田川美穂さん 材料工学	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 田川美穂准教授のインタビュー記事 「女性研究者トップリーダー顕彰」に採択された記述有り
01.05.27	日本経済新聞朝刊	学内評議会、2割女性に 名大、規定で比率引き上げ	名大の「教育研究評議会」の女性メンバー増員に関する記事
01.05.28	中日新聞	名大評議会 2割女性に 教育方針審議 学内規定 比率上げ	名大の「教育研究評議会」の女性メンバー増員に関する記事
01.07.19	中日新聞 (CHUNICHI Web)	〈現場から〉「科学立国」研究者の苦悩	参院選に絡めた研究者の苦悩についての記事、高橋麻奈特任助教のコメント掲載あり
01.08.02	知多メディアス mediasエリアニュース	「女性活躍で社会を活性化！性によらずみんなが輝く大府を」	7/31「あいち男女共同参画財団サテライトセミナー」東村博子センター長講演に関するニュース
01.08.05	中日新聞	女性差別や人権考える 知多愛知母親大会に1100人	三枝麻由美准教授の「第65回愛知母親大会in知多市」講演に関する記事
01.12.04	中日新聞	性暴力被害者ケアの現状 名古屋大で講演会 支援者ら報告	12/4開催 名古屋大学HeForShe関連事業 第1回特別セミナー「日本における性暴力被害者救援の現状とトラウマケア」開催に関する記事
02.1月	おっさんずルネッサンス製作実行委員会	ドキュメンタリー映画「おっさんずルネッサンス」	東村博子センター長が映画にインタビュー出演
02.01.12	中日新聞	「ワンオペ」の困難、助け合い 名大女性研究者、ワンチーム育児	名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワークについての記事、保育園や学童の設立についての記載有り
02.01.29	中日新聞	皇后になるということ 榊原千鶴さん著	榊原千鶴教授の著作「皇后になるということ」の紹介記事
02.01.31	読売新聞	名大 女性教員登用 「目標」未達成の部局 予算減	女性教員増員策に関する記事
02.03.08	NHK東海ニュース	名大 女性増員未達成で予算減へ	女性教員増員策に関する報道、高橋雅英理事のインタビュー有
02.03.09	毎日新聞	名大の女性活躍推進 名古屋大学男女共同参画センター長 東村博子さん	名大の男女共同参画推進活動について 東村博子センター長インタビュー記事

## 第2節 ワーキンググループの活動

### 1. 育児支援策検討ワーキンググループ

育児支援策検討ワーキンググループ：榊原千鶴（主査）、東村博子、渡部美由紀、  
平石賢二、松下正、Michelle KUHN、太幡英亮

本年度ワーキンググループとしては、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、2021年度（あすなる保育園）、2022年度（こすもす保育園）実施の学内保育園業者選定を円滑に進めるために、2019年5月に、高橋理事を議長とする「今後の学内保育園の運営のあり方検討会」を開催した。

その他、男女共同参画センター等に寄せられた意見、要望は次の通りであり、今後の検討課題としたい。

#### 1. 職場環境に関する意見

誰でも働きやすい職場・学習環境の構築に向けて、施設環境面でも多くの課題がある。例えば、女性、男性問わず、LGBTの側面からも誰でも使いやすい「休憩室」「更衣室」の確保が求められる。更には、臨時的に子ども連れでの出勤・学習を支える子連れワークスペースを整備するなど、「オフィス」以外の居場所を確保することが求められるのではないかと。

出産・育児を積極的に支援しない旧態然とした職場の空間的・社会的環境および雰囲気は、無言のハラスメントと言えるものである。

#### 2. 入構許可に関する要望

自家用車の入構に関する要望が男女共同参画センター宛に複数寄せられた。入構については、過去、センターが交通担当部局と交渉を重ね、一定の条件を満たす子育て中の職員については入構が認められている。しかし、入構希望者が抱える事情は多種多様であり、育児に関わる事情であっても、既定の条件に含まれない場合、入構は認められない。

全学的見地によるルールと育児支援との兼ね合い、また、部局を超えた調整は難しく、解決には至らないケースが多い。

#### 3. 学内スーパーマーケット設置に関する要望

子育て中の女性職員から、仕事帰りに学内で食品が購入できるよう、生協の充実化に関する要望があった。センター教員経由で生協には要望を伝えたものの、現状難しいとの回答であった。

## 名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告

こすもす保育園運営協議会：榊原千鶴（議長）、高木ひとみ、永田雅子、石崎俊子、  
太幡英亮、深澤佳絵、宮川勉、原田綾子

こすもす保育園は開園から14年目を迎えた。昨年度に引き続き協議会には、主任保育士に加えて前主任保育士、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、財政状況は厳しい。そうした状況をふまえ、5月には、男女共同参画担当理事、財務担当理事出席のもと、「今後の学内保育園の運営あり方検討会」を開催し、大学負担額の妥当性等について意見交換を行った。

また、本年度は10月1日より、幼稚園、保育所、認定こども園等を利用する3歳から5歳までの全ての子どもの保育料無償化が開始された。そのため、自治体への申請手続きのほか、保育料と昼食代・おやつ代の切り分けを行い、



保護者への説明等も行った。

開園当初より、こすもす保育園は日曜閉室であるが、今年度も、センター試験に際して開室した。利用対象者は、センター入試業務に従事する研究者および事務職員等で、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した。

なお、今年度も、保育スタッフの休職、離職があったため、運営協議会では複数回にわたり現状を確認するとともに、課題や改善策を議論した。男女共同参画担当理事同席のもと、保育委託業者との話し合いの機会も設け、引き続き改善に向けての取り組みを進めている。

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2019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・ヤギふれあい体験・あすなろ保育園交流保育
- 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
- 9月 お月見会・災害時引き渡し訓練・附属高校保育体験交流会
- 10月 大学一斉避難訓練・SPORTS DAY・Halloween
- 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 学生サークルによるジャズコンサート・七草・クラス懇談会
- 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14年目、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。新しい元号・令和の時代を迎えた今年度、夏以降には令和生まれのお子様方も続々と入園されており、新しい時代の訪れを実感するとともに、これからの時代を担っていく未来あるお子様方の成長・発達に関わらせていただくという大きな責任を改めて実感いたしました。保育園では、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。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。近隣幼稚園・保育施設の閉園時や、保護者様のご都合に合わせて、お子様をお預かりさせていただくことはもちろんですが、最近では一時保育の利用を通して、お子様の成長・発達に関するご相談をいただく機会も増えてきています。保護者様が日々の子育てに対して抱えていらっしゃる不安を、一緒に受け止めてサポートさせていただくことができる存在になれるようにと思っております。

本園は、“さまざまな人との出会いと触れ合い” および“自然との触れ合いと共生”を目指して、今年度も保育および園の運営を進めてまいりました。継続的に実施をしてきた附属高等学校家庭科保育体験や、学内施設の訪問を通して、初めて出会う方とのコミュニケーションの取り方、公共の場所・人がたくさんいる場所での振る舞い、ルールやマナーの大切さなど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います。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います。

今年度は、保育中の安全対策について、より一層意識を高めることとなる年になりました。お散歩の気持ちよい季節には、散歩中の園児の列や、園児の遊んでいる公園の砂場に、車が突っ込むという事故が、全国で立て続けに発生いたしました。名古屋大学のすぐ近くでも、小学校の校庭に車が突っ込むという事故が発生しており、いつどこで保育中のお子様の安全が脅かされるかわからないという状況に、不安を感じた方も少なくないことと思います。本園においても、より安全な散歩ルートや、スタッフの立ち位置の再確認、そしてお子様方への交通安全への指導を強化してまいりました。また、夏には水の事故への対策を、今まで以上に強化して実施いたしました。行政からの指導もあり、水遊び・プール遊びの内容自体が制限されることもありましたが、保護者の皆様にもご理解とご協力をいただき進めることができました。安心・安全にお子様をお預かりさせていただくという使命と、安全対策をするあまりお子様の活動が制限されてしまうような状況にはしたくないという想いから、試行錯誤をしながら活動を進めていくことも多かったように思います。今後も引き続き、お子様の安心・安全を守りながらも、お子様が様々なことに挑戦できる環境を整えてまいります。また、お子様が自分の身の安全を自分で守ることができる力を身につけていけるようにも、援助をさせていただきたいと思っております。そして、大学の皆様とも協力・連携をしながら、より安全で安心な体制を整え、保護者様にとっても、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。



花の種まき



ヤギふれあい体験



打ち水大作戦



名古屋大学博物館見学



駅伝大会応援



学内散歩



お月見団子作り



避難訓練

## 名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告

あすなろ保育園運営協議会委員

：秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀、池田芳紀、松下正、藤井晃子、深澤佳絵、西尾哲也、伊藤美佳子

### 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11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。

2019年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、伊藤委員を新たに迎え、1月までに6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。また、2019年10月から国の施策として始まった保育料無償化への対応についても議論されました。

### 2. 名古屋大学あすなろ保育園2019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、保育参観（幼児）
- 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 スポーツデー、ハロウィン
- 11月 緑茶うがい開始（3月末まで）、芋堀り、勤労感謝会
- 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、保育園開放（幼児）
- 1月 七草、正月遊び、個人懇談会、保育参観（幼児）
- 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りました。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。

乳児クラスではマットやボール、ラダーステップなどの運動遊び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ています。また、様々な素材を使い五感を刺激した製作活動を行うことで集中力や探究心を育てています。

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、改定された保育所保育指針の「幼児期の終わりまでに育ってほしい10の姿」を養い就学できるよう、文字や数のワーク、ピアノや書道、跳び箱などの導入だけでなく、図書館などの公共施設の利用によるマナー教育や野菜を育てる、調理するなどの食育や異年齢保育でのリトミック遊びを行うことで他者を思いやる心の育成にも力を注ぎました。また、幼児クラスでは保育参観、保育園開放を設け、保育園での生活の様子を実際に見て頂くことで親子ともに就学に向けた不安を少しでも軽減できるように致しました。

次年度もお子様の想像力、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、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ててまいります。





ハンドペイント



芋ほり



ラダー



図書館利用



ヨガ



異文化・食育（モロッコ・お菓子 キカ作り）

## 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、星野晶成、  
小松尚、宮川勉、横山慶子、佐々木成江  
（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、松尾叔彦、加藤智江可、三枝麻由美

名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、2009年7月に開所した。運営は業者に委託しており、最長5年に一度、業者選定を行っている。現在の運営は、昨年度の業者選定を受け、ポピンズに委託している。

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ている。今年度の検討委員会では、「本年度の収支見込みと赤字見直しについて」検討し、保護者会の理解を得た上で、料金の改定を行うこととなった。

また検討委員会は、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、大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを開発、実践している。

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新元号予想書道

新元号が発表される直前の春休みに、子ども達が平成の次にくる元号を予想した。

過去に元号に使われた漢字や、その頻出ランキングなどを参考にしつつ、自分なりに考えついた元号を、半紙に書いた。

「もし新元号を当てたら、取材が殺到してしまうかも」とみんなドキドキしていたが、残念ながら予想は当たらなかった。

それでも、新元号発表当日、アフタースクールでLIVE配信を見ていた児童たちは、新元号が「令和」と発表されると、「おお～」と拍手を送っていた。



予想した新元号を毛筆で書く

### ②和楽器コンサート

名古屋大学箏曲部の学生さんによるコンサートを鑑賞した。豊田講堂のホールで、箏、尺八、三味線の音色に耳を傾けた。

「ゲゲゲの鬼太郎」や「ディズニーメドレー」など、子ども達にとって親しみやすい選曲がされていたため、時折口ずさんだり、手拍子をしたりして演奏を楽しんだ。

楽器に関するクイズや、実際に楽器を手にした演奏体験の時間もあり、和楽器の奥深さを味わうことができた。



和楽器の演奏体験

### ③タグラグビー（みんなでスポーツ）

毎週実施しているスポーツプログラム「みんなでスポーツ」では、様々な種目にチャレンジしている。

日本でラグビーワールドカップが行われた期間は、子ども達のラグビー熱も高く、タグラグビーをアレンジしたものを導入した。

「今日は松島選手になるぞ!」「日本代表みたいにがんばる!」、と男女関わらず、果敢にトライを狙い、白熱した試合展開を見せていた。



タグラグビーの試合

## 2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、枝廣正人、戸丸信弘、山崎真理子、榊原千鶴

女子学生支援策検討ワーキンググループの本年度の主な活動は以下の2つである。

### 1. 「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7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、西田佐知子氏（博物館 准教授）による「生物を研究すると、世界の見え方が変わります」、稗田純子氏（工学研究科 准教授）による「魅力いっぱい「材料」という研究分野」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136名であった。ポスター発表は30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、キャリアアップなどに有用な情報・ノウハウの交換・共有・蓄積を図ることを目的としている。本ワーキンググループはあかりんご隊の活動を支援した。

本年度のあかりんご隊の活動概要については、第3節の2を参照されたい。



### 3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子・榊原千鶴・三枝麻由美

「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」と題した授業を、前期に日本語で開講し、後期に英語で開講した。日本語による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、英語による授業は三枝麻由美が担当した。加えて、博士課程教育推進機構のプロフェッショナル・リテラシー集中講座において、多様性に関する日本語講義を東村が担当し、英語講義を三枝が担当した。

#### ○日本語による授業

担当者：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、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。また、科目選択の理由として、「専門に関係はないが興味がある」との回答が平均を上回ったことは、ジェンダーへの関心の高まりを感じさせ、開講の重要性を再認識させるものである。なお、実施した授業内容は以下の通り。

#### 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、発表の機会も設けることで、思考力、表現力を磨くとともに、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の理解を深めます。

#### 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. ジェンダーに基づく暴力
7. LGBT等の性的個性
8. ジェンダー平等に関する学生個人発表およびレポートの書き方
9. 日本の近代化① 教育とジェンダー
10. 日本の近代化② 戦争とジェンダー
11. 日本の近代化③ 労働とジェンダー
12. 戦後社会とジェンダー①
13. 戦後社会とジェンダー②
14. 男女共同参画社会の実現に向けて 課題と提案（学生発表）
15. レポート試験

\* 1は東村博子、2～8は三枝麻由美、9～15は榊原千鶴が担当。

#### ■成績評価の方法：

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

\* レポート試験未提出者は「欠席」とする。

■教科書：

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布する。

■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

○英語による授業

担当者：三枝麻由美

●Objectives of the course

This course aims to enhance a student's understanding of gender equality and gender-related issues in Japan and global society, and to discuss how we could close gender gaps.

●Course Prerequisites

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

●Course Contents

This course covers the following items:

- What is gender equality?
- Masculinity and femininity
- Gender and politics
- Gender and work
- Love, Marriage, and Gender
- Gender-based violence
- Sexual Orientation and Gender Identity
- Student Presentations

●Evaluation methods

Participation 30%, Presentation 30%, A short paper 40% (due on Jan. 23, submission by e-mail)

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

●Reference Book

Kimmel, Michael S. 2016. 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）、枝廣正人、戸丸信弘、瓜谷章、野中千穂、岡田聡一、堀和明、益谷央豪、三枝麻由美

今年度は、同ワーキングとしての活動は実施しなかった。代わりとして、理事や教育研究評議会の女性委員を中心に「女性教員増員策」を作成した。同策については、第3章を参照。

## 5. 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) 2019年度のプログラム運営

2019年度は4名の学内教員にメンタープログラムを提供した。メンター希望者は、全員が女性教員であった。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でも広報をしており、年間を通して随時申し込みの問い合わせを受けた。

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

1. 申し込み：名古屋大学に着任して3年未満の教員であれば、申し込みは随時可能です。申し込みの際に、日程上の都合、メンター活動への期待や希望などを記します。
2. マッチング：メンティ教員の希望やプロフィールをもとに適切なメンター教員を決定します。メンター教員より初回のミーティングに関する連絡が届きます。
3. 初回のミーティング：メンター活動の目的、ミーティングの場所と頻度などの活動の計画を相互で確認します。
4. 定期的な活動：ミーティングのみでなく、キャンパスツアー、授業見学などの活動も相互の合意の上で進められます。またプログラム事務局にはいつでも相談することができます。
5. フィードバック：メンター活動の成果をプログラム事務局に報告します。内容はプログラムの改善に利用されます。

### (3) 2019年度のプログラム評価

2019年度のプログラムに関わったメンティ教員・メンター教員へプログラムに関する意見聴取を行った。2020年1月上旬にメンティ教員およびメンター教員に対し、以下の点について意見聴取を依頼し、自由記述で回答を得た。

- ・どのような活動が行われましたか。
- ・教員メンタープログラムに参加してよかった点を教えてください。
- ・メンター（メンティ）との活動において困ったことや苦勞したことを教えてください。
- ・あなたにとって教員メンタープログラムの経験を5段階で評価してください。  
(1：よくなかった、2：どちらかというよくなかった、3：どちらともいえない、  
4：どちらかというよかった、5：よかった)
- ・教員メンタープログラムの改善に関するご意見やご要望があれば教えてください。

意見をまとめると、以下のとおりである。

メンターとメンティの双方が、プログラムでの経験をよかったものと評価している。特に、日頃知り合える機会のない他部局の教員と知り合う機会を得たことを、よい点として指摘している。メンターにとっても、メンティの役に立てることを喜ぶ意見が多く見られた。メンタープログラムは、メンティだけでなく、メンターにとっても有益なプ

プログラムとなっている。

一方、メンティからはメンターがボランティアであるため、相談を遠慮がちになるという意見も出された。メンターに対する何らかの措置や手当がある方が、相談しやすいという意見もあった。しかし、メンターからはボランティアであるが、もっと関わってもよいという意見もある。今後、メンターへの手当等も検討する一方で、WGからはメンターに対してメンティとの意思疎通を支援する助言をすることで、メンティの心理的負担を減らす取り組みを進めたい。

プログラムの課題として、2019年度に2名のメンター希望者にマッチングをすることができなかった。希望に合致するメンターが見つからず、応対に時間を要したことが主な原因である。本プログラムでは平均して毎年4～5名のマッチングを行っており、希望に合致するメンターがいたとしても、既に他の教員のメンターを務めているなど、マッチングに支障が出始めている。今後、WGでは持続可能性のあるマッチングについて検討することが喫緊の課題となっている。

### 第3節 理系女子育成・支援に関する取組

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

榊原千鶴

本学では、オープンキャンパス時に、「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」を開催している。

「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、交流を目的としている。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。

全体の構成は、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、ポスター発表では、女子中高生、保護者といった学外参加者、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。

当日実施したアンケート結果とあわせ、詳細を以下に記す。

日時：2019年8月7日（水）13：30～15：50

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：

13：30～ 開会式

13：35～14：15 特別講演 会場：豊田講堂3階第1会議室

①博物館 西田佐知子准教授

「生物を研究すると、世界の見え方が変わります」

②工学研究科 稗田純子准教授

「魅力いっぱい「材料」という研究分野」

14：15～14：20 ポスターガイダンス 生命農学研究科 山崎真理子准教授

14：30～15：30 ポスターセッション

15：40～15：50 総長賞授与式／閉会式

来場者総数：188名

内訳：一般来場者 136名（内、当日参加 31名）

ポスター発表者 30名

講演者 2名

審査員 15名

スタッフ 5名

ポスター発表受賞者（3名）

・ Zhama Shu 理学研究科 D3

ポスターNo.3 「Nucleic Acid Delivery System Based on Disulfide Unit」

・ 稲石日奈子 情報学研究科 M1

ポスターNo.13 「IoTのAIをやわらかハードウェアで作る」

・ 衣笠菜月 環境学研究科附属地震火山研究センター 研究員

ポスターNo.21 「海底地殻変動観測」



松尾総長と受賞者



松尾総長、東村副理事、枝廣教授とポスター発表者



◆女子中高生理系進学推進セミナーのアンケート結果

回答者数：37名（内訳：中学生4名、高校生25名、保護者6名、教員1名、その他1名）

【住まい】 中学生n=4 高校生n=29 保護者・教員・その他n=7

	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	1	3	0	0	0
高校生	10	12	1	0	6
保護者・教員	3	2	0	1	1

【本セミナー情報の取得媒体】 中学生n=4 高校生n=29 保護者・教員・その他n=8

	学校	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	1	0	3	0	1
高校生	4	0	18	0	7
保護者・教師・その他	1	0	13	0	4

【理系学部進学について】 中学生n=4 高校生n=29

	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	0	4	0	0	0
高校生	11	8	7	3	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）

- ・生物に関しての研究をしてみたいから。
- ・将来の夢に一番近い学部だから。
- ・理系の方が得意だから。
- ・数学や理科が好きだから。
- ・小さい頃からずっと生物が好きで、特に海の生き物（ナマコやウミシダ）について調べる機会を持ちたかったため。

【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）

- ・文系科目より理系科目の方が得意で興味があるから。
- ・理系は勉強しておもしろいから。
- ・将来就きたい職業が建築関係のため。
- ・就きたい職業のため。
- ・したい勉強がしっかりと決まっていないから。
- ・理系教科が好きで、得意な方であり、母が根からの理系なので、その影響を受けた。
- ・農学部に応用生命科学科に興味があるから。
- ・環境学、生物、農学を学び、環境問題の解決に携わりたいと考えているから。
- ・理系教科の勉強や研究に興味があるから。
- ・農学に興味があるから。
- ・医学系に興味があり、数学や理科が得意だから。
- ・化学、生物が好きで、得意であることと、化粧品開発士に興味があるから。また、いま医療系にも興味があり、悩んでいる。
- ・工学系の仕事に就きたいから。
- ・DNAの研究をしたい。
- ・もともと医学科志望だったから（今は、そもそも医療系に進むかどうかさえ、決められていない）。

- ・海洋生物の研究をしたいから（生態や行動など）。
- ・自分の手で新しいモノ、より良いモノを作りたいと考えているから。
- ・生物の構造、生態などの研究をしたいから。
- ・興味のあることがたくさんあり、決めかねている。
- ・適性や興味のある進路が分からないから。
- ・理系科目が苦手だから。
- ・他に興味がある学問があるから。
- ・英語が好きで、興味があるから。

【特別講演について】 中学生n=4 高校生n=28 保護者・教員・その他n=7

	とても良かった	良かった	あまり 良くなかった	良くなかった	どちらとも 言えない
中学生	2	2	0	0	0
高校生	14	12	1	0	1
保護者・教員・その他	4	3 (重複回答)	1 (重複回答)	0	0

【特別講演の感想/中学生】（抜粋）

- ・話は面白かったが、中学二年生なので、知識がなく、理解できないところがあった。
- ・学部に行ったきっかけを聞くことができて参考になった。
- ・中学に入ってから、学校や親から進路についていろいろ言われたが、まったく進路の決め方が分からなかった。しかし、今日のセミナーが進路決めの参考としてとても役に立ち、このようなセミナーに参加する大切さを知ることができた。なので今後もこのようなセミナーに積極的に参加しようと思った。

【特別講演の感想/高校生】（抜粋）

- ・刺激になった。
- ・実際に理系分野に進んでいる人の話を聞くことができた。
- ・お話が楽しく、分かりやすかった。
- ・意外な経歴や研究の話が面白かった。
- ・自分の好きなことを話している姿がとても生き生きしていて良かった。
- ・最初は難しいことなんだろうなと思っていたけれど、楽しく分かりやすく教えてもらい、ますます理系っておもしろいなと思った。
- ・文系に進もうと思っているけれど、理系女子の話を聞くのもそんなに悪くはなかった。ありがとうございました。
- ・とても分かりやすく、その研究内容に興味をもった。
- ・具体的な研究内容を紹介してもらい、おもしろかった。
- ・お二人が、なぜ今の研究をしているのか、また、その研究内容などの理由までを簡潔に説明してくださったので、すごく分かりやすく、興味深かった。
- ・生物の話では、オスとメスの派手さの理由について新たに知って、感動した。材料の話では、材料に対する見方が変わった。
- ・ふだん生物の授業を受けていないので、生物に関心はなかったが、生物は周りの環境によって、自身を変えていることが分かり、興味をもった。
- ・聞いていておもしろかったし、私とは全然ことなる生活や考えをされていて、こういう考え方もあるんだとか、こういう考えでいいんだということを思えて、すごくおもしろくたのしかった。「～だと思いますよね？」のように問いかけて、こちらの思いに共感しながら話をしてくれて分かりやすかった。
- ・私は文系科目が得意で、文系に進むつもりだったけれど、一年生の時、考えが変わり、理系に進んだ。けれど成績はやはり文系の方が良く、周囲に文系の方が良かったのではと言われ、悩んでいました。今回准教授2人のお話で、大学も理系に進もうと決意できました！また、もっと調べてみると自分の興味ある学部や学科は他にもあると

知ることができて良かったです。

- ・材料についての話にとっても興味をもちました。
- ・説明が分かりやすく、質問にも明確に答えてくれた。
- ・実際の研究内容を、先生本人から知ることができた。
- ・講師の方の目がとても輝いていて、充実した研究をしているのがすごく伝わってきた。
- ・材料工学の先生のお話がとてもおもしろかった。解散後の質問に、とても丁寧に答えていただけて、質問して良かったと思った。
- ・生物の研究がとくになかった。自分は分子生物でなく、生き物そのものの研究をしたいので、好きだと思える研究は特になかった。

**【特別講演の感想/保護者・教員・その他】**

- ・分かりやすく、興味ももてた。
- ・普段とは違うものの見方ができた。自分自身が文系だったので、理系の方の話をはじめ聞いて興味深かった。
- ・動物や海洋生物の講演も聞きたかった。
- ・西田先生の本の訳がうまく頭にはいる理由が分かったような気がした。
- ・稗田先生の親しみやすい話し方や内容（飛行機の半分がプラスチック）などに関心ももてた。
- ・さほど中高生と年の離れていない先生の経歴も含めた話を聞くことができ、とても良かった。

**【ポスターセッション満足度】 中学生n=4 高校生n=28 保護者・教員n=6**

	興味ももてた	興味が持てなかった	どちらとも言えない
中学生	4	0	1
高校生	25	2	1
保護者・教員	5	0	1

**【ポスターセッション難易度】 中学生n=4 高校生n=26 保護者・教員n=6**

	難しかった	簡単だった	ちょうどよかった
中学生	3	0	1
高校生	20	0	6
保護者・教師	5	0	1

**【ポスターセッションへの具体的な感想/中学生】 (抜粋)**

- ・学校で習っていない単語があったが、学生さんが難しい単語を使わず、分かりやすかったので興味ももてた。
- ・学生さんの熱意が感じられておもしろかった。よく分からないこともあったので、高校卒業までに理解できるようになりたい。
- ・いろいろな学部や学科の研究内容を聞くことができ、勉強になった。
- ・将来の良い参考になった。

**【ポスターセッションへの具体的な感想/高校生】 (抜粋)**

- ・英語が入っていて難しかった。
- ・内容は難しかったが、自分もこの内容を理解できるようになりたいと思ったし、こんなふうに関心を持って研究して発表してみたいと思った。
- ・少し難しかったけれど、分かりやすく説明してもらえて良かった。
- ・多様なジャンルの話があっておもしろかった。
- ・いろいろな分野に関する話を聞くことができ、いろいろな視野に気づけた。
- ・高校で習ったことの発展だったり、応用の部分もあったので、興味ももてた。
- ・文系希望の私には難しかったけれど、ありがとうございました！
- ・丁寧に教えてくださったので、難しかったけれど分かりやすかった。

- ・物理系はまだ習っていないので難しかった。
- ・高校一年生の私には少し難しすぎるものもあったが、分かりやすく説明して下さった方が多く、良かった。
- ・すべての説明を聞くことはできなかったが、とてもおもしろく、興味ひかれるものばかりで楽しかった。声が小さくて内容が聞きとれないものもあったため、少し残念だった。
- ・ふだん考えたこともないような観点の発表がたくさんあり、おもしろかった。
- ・研究が進んで、自分たちの生活にどんな利点をもたらすのか、とても興味をもった。
- ・ただの説明でなく、対話のようにして下さったので、たくさんの方が聞きやすく、おもしろかった。
- ・ポスターの見方の説明の時に言われたように、何か質問することはないか考えながら話を聞いていると、理解ができ、疑問点が見えてきた。夏休み中、課題研究をし、二学期にポスター発表を行うので、ポスターのまとめ方、説明の仕方など勉強になった。
- ・幅広い研究分野から、一つの問題についての研究をしていることが分かった。
- ・いま学校で習っているのとはかけ離れているし、とても難しかった。
- ・学生さんの説明がとても分かりやすく、ひきこまれた。
- ・分かりやすかったが、声が小さくて聞きとれないことがあった。
- ・発表者の方が、学年を聞いて、レベルをあわせてくれたので、理解しやすく、新しい発見ができた。

**【特別講演の感想/保護者・教員・その他】**

- ・最初聞きはじめは難しそうだったが、聞くと説明が分かりやすく、おもしろかった。
- ・中学生には分かりにくい。
- ・もう少し高校生レベルの話題をからめての研究話題にしたらいいと思った。少し難しい感じであった。
- ・相当本格的なポスターの内容ながら、中高生が興味をもって活発なディスカッションが行われているのが印象的だった。

**【理系学部への関心について】 中学生n=4 高校生n=28**

	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	2	2	0	0	0
高校生	13	8	5	1	1

**【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)**

- ・ポスターセッションでポスターをたくさん見たから。
- ・もともと理系が好きだったのと、話が面白かったから。
- ・ポスターセッションで、研究を分かりやすくやってくれて、自分も興味をもったものを研究したい。

**【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)**

- ・ポスターセッションと講義。
- ・研究して、それを自分で検証することができて、とても楽しそうに思えた。
- ・特別講演の先生方。
- ・好きな分野、やりたいと思っている分野の研究を見つけられた。
- ・ポスター発表してくれた先輩方が、充実した生活を送っていることが伝わってきた。
- ・ポスターセッションで、思っていたより幅広い分野ということを知ることができた。
- ・人間関係をグラフにしたりと、すべてのことを理系で表すことができるんだと感心して、私もポスターセッションをやりたいと思った。
- ・理系で勉強する内容の可能性に魅力を感じた。
- ・研究をしている方が楽しそうだった。より理科を好きになった。
- ・ポスター発表で、いきいきしながら説明していて、やりがいがあるんだなあと感じた。
- ・研究するのはとても面白そうだったが、理系の学部に行くまで頭がついていくか心配。

- ・生活に役立つところがいいと思った。
- ・みなさん新しいことを発見していて、自分の興味のあるものをより調べていて、そういうことがいいなと思った。
- ・すごく自分の研究に自信をもっていて、それをすごく楽しそうに話していた。
- ・私の学校でも、男子の方が比率が高いけれど、女性が自分の興味があることを研究し、成果を出して発表している姿を見て、カッコいいと感じ、憧れを抱いた。

**【名古屋大学理系学部への進学について】中学生n=4 高校生n=28**

	検討している	検討していない	まだわからない
中学生	0	0	4
高校生	12	2	14

**【名古屋大学への進学を検討する上で、どのような情報がほしいですか/高校生】**

- ・名大生の一日の生活。
- ・2020年度入試への対応。
- ・名古屋大学は、どのような人材を求めている、どのように人物を深めてくれるのかを知りたい。
- ・勉強する内容、カリキュラム。
- ・卒業後の進路や主な就職先。

**【名古屋大学への進学を検討する上で、どのような情報がほしいですか/保護者】**

- ・学部の違い、理学部と工学部の違いなど。
- ・研究室、研究内容の詳しい情報。



講演会場の様子



ポスター発表の様子



## 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

名古屋大学に在籍する理系女子学生たちのコミュニティ「あかりんご隊」は、本年度で創設13年目を迎える。理系の中で少数派になりがちな女子学生たちの、学生生活をもっと充実させたい、という声から生まれた。メンバーは、活動に関する企画提案、意見交換、準備開催を通じて交流を深め、それぞれの「やってみたいこと」を実現させている。

主な活動には、子どもたちや一般を対象とした科学実験、講師を招いてのセミナーと学生同士の交流を目的とするエンカレッジ交流会、毎月一回のランチ会や年1～2回のOGとの交流会などがある。

活動内容は随時、専用サイトおよびFacebookで発信するとともに、活動を紹介するパンフレットも作成配布している。

「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 2019年度活動報告

#### 〈科学実験〉

◆2019年9月30日（月）名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）において、児童を対象に、科学実験「光のふしぎくらやみで光るスライムを作ろう！」を実施した。



スライドによる実験の説明



実験の様子



◆10月5日（土）6日（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2019」に参加し、科学実験「磁石でふにゃふにゃ動く不思議なスライム」を行った。



実験の様子



実験を担当したあかりんご隊メンバーと技術職員のみなさん

◆10月19日（土）「ホームカミングデイ2019」において小学生を対象に、科学実験「科学の力で光る!?わくわくスライムづくり！」を、各回定員20名にて3回行った。



スライドによる実験の説明の様子



実験の様子



実験を担当したあかりんご隊メンバーと技術職員さん

〈エンカレッジ交流会〉

- ◆12月12日（木）ナショナル・イノベーション・コンプレックス（NIC）において、サンスター研究開発本部・鈴木京氏、DIC株式会社総合研究所・山路文香氏、名古屋大学理学部物理学教室・野中千穂氏を講師に招き、「女性研究者として生きる～企業とアカデミアの視点から～」と題したセミナーと、講師を囲んでの交流会を行った。（詳細は本節末尾のあかりんご隊による報告を参照）



セミナーの様子



講師と交流会参加者



## ●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 linkage girls organizationの頭文字を取ったものである。2007年に設立され12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講師として参加し、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、毎年の来場者が7000人を超えるほどのイベントである。

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からは、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年から継続的に業務依頼をいただいております、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技術支援を行っている。

### 【業務内容】

あかりんご隊が出張科学実験を行うにあたって、主に以下の支援を行っている。

- ・実験題目の選定
- ・器具、材料の手配
- ・予備実験
- ・あかりんご隊の演示練習の企画、準備、演示の指導

### 【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

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考慮する必要があった。また実験を行う条件として、裸火は禁止し、電気・ガスの使用はなるべく控えるよう主催者側から要請があった。これらをもとに、2019年に選定した実験二つは、ともにスライムを用いた実験である。スライムができる仕組みを理解してもらい、発展させて一つは砂鉄を加え、磁石を近づけるとどんな動きをするのかを確かめてもらう実験とした。もう一つは蓄光材料を加え光る仕組みを理解してもらった実験である。

### 【安全対策の検討】

実験を始める前の約束事として、スタッフの話聞くこと、注意を守ることや、作業に伴う危険性や安全対策について参加者へ説明を行った。具体的な安全対策としては、安全メガネを装着することや、試薬などがこぼれてもすぐ対応できるように、器具類の下にトレイを置いて作業してもらった。また、机、床が直接汚れないように養生シートを設置した。

### 【2019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2019名古屋大会

10月5日（土）6日（日）9：30－17：00

場所：名古屋市科学館

テーマ：磁石でふにゃふにゃ動く不思議なスライム

### 〈実験の概要〉

洗濯のりとホウ砂を混ぜて、スライムづくりに挑戦する。スライムはポリビニルアルコール（PVA）、水、ホウ砂で作ることができる。スライムは液体の性質である粘性と、固体の性質である弾性の両方の性質を持つため「粘弾性物質」と呼ばれており、加える水の量によって粘性は変化する。スライムに砂鉄を加えると磁石に引き寄せられて動くスライムとなるが、スライムの動きはスライムの粘性と加える砂鉄の量に左右される。

### 〈実験手順〉

実験手順の概略を以下に示す。

- ①紙芝居で「お約束」と、スライムが固まる仕組みや砂鉄の性質、スライムの作り方について説明する。
- ②安全メガネを装着し、プラスチック製ビーカーに入った洗濯のり（PVA）と水を紙コップに入れ、割りばしを使って混ぜ合わせる。
- ③ホウ砂を入れて混ぜ合わせて、スライムをつくる。
- ④スプーンで砂鉄を量りとしてスライムに加え、砂鉄スライムにする（図1）。
- ⑤できたスライムをラップフィルムに広げる。
- ⑥磁石を近づけて引き寄せられることを確かめる。
- ⑦チャック袋に入れて持ち帰ってもらう。

### 〈予備実験での検討事項と対策〉

手の中でスライムと砂鉄を混ぜ合わせる作業があるため、子どもの手の大きさに合った扱いやすいスライムの量を予備実験で検討した。砂鉄は多く入れれば磁石への反応も大きいが費用も大きくなる。また粘性を小さくした方が砂鉄スライムの動きは顕著となるが、ベタベタと手に貼りつくようになってしまう。予算内で、かつ手が汚れずよく磁石に反応するスライム材料の配分を予備実験で検討を重ねた。磁石に砂鉄スライムが付くと取れなくなるのでラップフィルムで包んで使用した。

### 〈当日の様子〉

実験セットは4組準備し、参加者4人ずつ同時にスライムづくりに取り組んでもらった。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での説明に加えてスライムをかき混ぜてもらい体験してもらったりすることで楽しんでもらった（図2）。床に順番待ちのラインを引いたため、待つ人で通行を妨げることもなく比較的スムーズな誘導ができていたと思われる。



図1. 実験演示の様子



図2. 紙芝居での説明

## II. 名古屋大学ホームカミングデー2019

10月19日（土）10：00～16：00

場所：名古屋大学野依記念学術交流館

テーマ：科学の力で光る!?～わくわくスライムづくり！～

### 〈実験の概要〉

今年度は科学の祭典と同じくスライムを実験材料に選定した。PVAとホウ砂を原料としたスライムは近年スライム作製キットとして安価で市販されるほど手軽に入手・作製できるようになっており、夏休みの自由研究の題材としても人気が高い。この実験では蓄光材料を混合することで、スライムを作製する体験だけでなくなぜスライムが固まるのか、また燐光剤はなぜ蓄光するのか説明し、実際に光をあてて暗闇の中で光る体験をしてもらうこととした。

### 〈実験手順〉

実験手順の概略を以下に示す。

- ①実験を行う際の注意事項（UVライトを直接見ない、スライムに触らない等）を説明
- ②スライムが固まる仕組み・燐光の原理を説明する（図4）。
- ③蓄光材料入りスライムを作製する。
- ④作製したスライムにUVライトを照射し、暗幕を張ったテント内で光るか確認
- ⑤総括



図3. 各種材料



図4. スライドを使った実験説明の様子

### 〈当日の様子〉

スライムが固まる仕組みについては分子の模式図を用いてホウ砂とPVAが架橋構造をとり水を閉じ込める説明を行った。一方燐光現象についてはエネルギーの励起状態の説明が必要なためイメージ図を多用してできるだけ対象である小学生にも理解しやすくなるようスライドを工夫した。また、蓄光材料は疎水性のものが多く、予備実験を行った際有機溶剤に溶解したペースト状の蓄光塗料も使用してみたが混合する際に扱いづらく、手につくと有機溶剤でしか塗料を落とすことができなかつたため安全面への配慮から粉末状の材料を選定し材料に直接混合することとした。UVライトは実験用の波長365nmのライトを使用した他、家庭でも身近に感じやすい玩具のブラックライトペンやネイル用UVランプを用いて実演した。

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「ポピンズアフタースクール」にてホームカミングデー同様に蓄光材料入りスライムの実験を行った。参加者はスライムがよく伸びるように一生懸命攪拌し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。

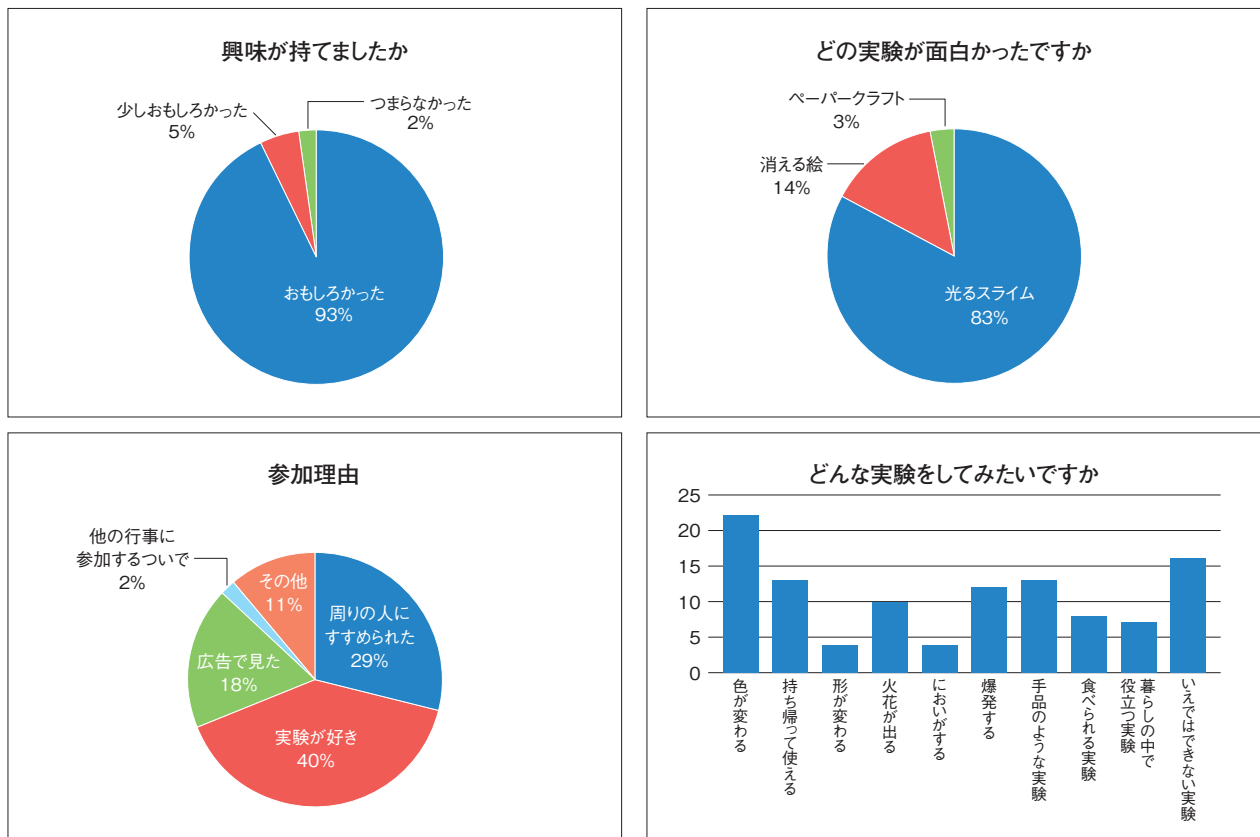


図5. 名古屋大学ホームカミングデーにおけるアンケート結果

## 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12日（木）、サンスター株式会社 鈴木京氏、DIC株式会社 山路文香氏による企業研究者についてのご講演、名古屋大学理学部物理学教室 野中千穂先生による大学の研究者についてのご講演、交流会というプログラム構成によるエンカレッジ交流会を企画開催した。



アンケート結果は以下の通りである。

①女性13人回答	理学部11人 工学部1人 経済学部1人 学部生8人 院生2人
②イベントをどのように知ったか (複数回答可)	ビラ2人 ポスター3人 友達／先生から9人 参加したことがある1人
③参加理由(複数回答可)	キャリアについて学ぶため12人 企画名に興味5人
④楽しめたか (はい、まあまあ、いいえ)	はい11人
⑤有意義だった内容(複数回答可)	講演11人 交流会2人
⑥開催時期について	春1人 夏1人 冬11人
⑦来年も参加したいか	是非参加したい6人 日程があえば7人
⑧今後あったら良いイベント	他の学科出身の方の講演を聞きたい 数学、物理に特化した企画

## 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

本学男女共同参画センターでは、学内外で幅広いネットワークを構築し、男女共同参画の推進のために連携・協力している。2019年度の主な活動および連携は、以下のとおりである。

### 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

男女共同参画センターの三枝が代表となり、ハラスメント相談センター、学生支援センター、国際教育交流センターと連携して本学の教職員及び学生を対象に実施した「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」の報告書を、本学websiteに学内専用で公表した。また、本報告書から考察された改善すべき事項について役員会や教育研究評議会に提出した。

また、2019年度新入生対象のオリエンテーションにて、男女共同参画センター、国際教育交流センター、学生支援センター障害学生支援室合同で「名古屋大学におけるダイバーシティとは？」というテーマを合同で担当し、男女共同参画センターの高橋麻奈が代表で講義を行った。

#### 2) LGBT等推進

全学レベルでのLGBT等推進のためのワーキングに男女共同参画センターから三枝がメンバーとして参加した。LGBT等の教職員や学生対応を行う教職員を主な対象に、LGBT等研修会「多様な性を生きる学生に寄り添うために」を下記の通り開催した。

第1回目「性の多様性を学ぶ」 12/23（月）16：00－17：15

第2回目「多様な性と医療」 1/8（水）16：00－17：15

第3回目「多様な性のケアとキュア」 1/20（月）16：00－17：15

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ2階 レクチャー・ルーム

講師：松尾かずな助教（本学医学部附属病院）

#### 3) 宇宙地球環境研究所との連携（シンポジウムの開催）

「トップ女性研究者による宇宙地球環境科学—海洋化学—」

主催：名古屋大学宇宙地球環境研究所

後援：名古屋大学男女共同参画センター、一般社団法人 日本地球化学会

日時：2019年10月30日（水）

第一部：特別講演

立川和代（フランス国立科学研究センター研究部長）「フランスの研究体制と最近の研究例：過去110万年の大西洋における海洋環境と炭素の蓄積」

原田尚美（海洋研究開発機構・地球環境部門・地球表層システム研究センター長）「第60次南極地域観測隊報告～副隊長兼夏隊長として」

第二部：パネルディスカッション

司会：南 雅代（名古屋大学宇宙地球環境研究所教授）



#### 4) GRL連携研究員の募集

名古屋大学に籍を置く教員・研究員を対象に、ジェンダー研究の拠点としてのGRLとともに、研究の振興、推進の意欲を有する研究者を、GRL連携研究員として募集した。

## 5) HeForShe推進活動における連携

HeForShe推進活動にて、一般公開セミナー実施時に学内の教員にご登壇いただいたり、また特に「ウェルビーイングinアジア 実現のための女性リーダー育成プログラム」と連携して、授業カリキュラムとして合同で講座を行った。

また、HeForShe Writing Contest実施時には、岡田亜弥国際開発研究科教授、寺崎浩子医学系研究科教授、高井次郎教育発達科学研究科教授、横溝大法学研究科教授、マシュー・リンリー国際協力交流センター教授に、学内審査員をご担当いただいた。

HeForShe推進関連活動に関する詳細については、第6章 国際連携を参照。

## 2. 地域ネットワーク

東村博子、三枝麻由美、高橋麻奈

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。

HeForShe関連事業として、UN Women日本事務所と連携しながら、東海地域のみならず日本国内におけるHeForShe推進活動の展開について協力をしている。2019年度のHeForShe推進活動に関する詳細は、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2件あった（詳細は、第一節に記載）。来訪された大学とは、LGBTガイドライン等についての意見交換を行った。また、本学の男女共同参画センター教員が、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、6件であった。

#### 2. 男女共同参画学協会連絡会への参加

男女共同参画学協会連絡会では、毎年、本学の男女共同参画推進活動に関する紹介を資料集およびポスター発表を行っている。第17回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（於 お茶の水女子大学）は、台風のために中止となった。代替として、ポスター発表は学協会連絡会websiteにて掲載され、資料集は参加予定者に郵送にて配布された。

#### 3. 文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク組織」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・北陸ブロックでは、名古屋大学の呼びかけにより19の機関（50音順）、愛知医科大学、石川県立大学、石川工業高等専門学校、金沢大学、金沢医科大学、岐阜大学、公立小松大学、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、三重大学が参加している。

本事業2年度目にあたる今年度は、東海・北陸ブロックのとりまとめ幹事大学は金沢大学が担当し、名古屋大学は幹事大学を務めた。次年度（2020年度）のとりまとめ幹事大学は名古屋大学に決定した。

2019年度 第1回東海・北陸ブロック会議およびセミナー

開催日：7月17日（水）

場所：ANAクラウンプラザホテル金沢

本学からの出席者：東村博子、三枝麻由美

2019年度 第2回東海・北陸ブロック会議

開催日：12月10日（火）

場所：金沢東急ホテル5階フォレストルーム

本学からの出席者：東村博子、三枝麻由美

臨時幹事会

開催日：6月3日（月）

場所：大阪大学コンベンションセンター

本学からの出席者：東村博子、三枝麻由美

第2回幹事会およびシンポジウム

開催日：12月6日（金）

場所：一橋講堂

本学からの出席者：高橋雅英、東村博子、三枝麻由美

学術フォーラム（全国ダイバーシティネットワークと日本学術会議との共同開催）

開催日：11月17日（日）

場所：日本学術会議

本学からの出席者：三枝麻由美



## 4. 企業とのネットワーク

2019年は、企業と協力・連携して以下のセミナー及びイベントを実施した。

### (1) メ〜テレ (名古屋テレビ放送株式会社) 主催 映画「his」特別試写会

2019年11月18日、坂田・平田ホールにおいて、メ〜テレ主催・男女共同参画センター協力にて、映画「his」特別試写会およびトークショーを開催した。2020年1月全国公開予定の映画「his」は、LGBTQ+当事者が日本社会で生きるうえで抱える課題について描いた作品で、本学教職員・一般含め113名の参加があった。上映後には、タレントのはるな愛氏、弁護士・「his」監修の南和行氏、「his」脚本担当のアサダアツシ氏によるトークショーおよび参加者とのQ&Aセッションが行われた。参加者からは、以下のような感想が寄せられた。加えて、ソーシャルメディアでも大きな反響があった。

- ・人を愛することの素晴らしさを感じた
- ・何度でも観たい作品
- ・はるな愛さんの“人はそれぞれ違うから、まず知ることから”というメッセージに感動した



セミナーチラシ



トークショー登壇者  
(左からアサダアツシ氏、南和行氏、はるな愛氏)

### (2) Google Japan共催 女子学生向けキャリアセミナー「Women in Tech at Nagoya University」

2019年12月18日、NIC館Ideastoaにて、Google Japan・男女共同参画センター共催にて「Women in Tech at Nagoya University」を開催した。

情報科学領域は世界中、特に日本での女性比率が極めて低いのが現状である。本セミナーは、テクノロジー業界の多様性と女性のさらなる登用を目的として実施された。情報科学業界やソフトウェアエンジニアに関心がある女子学生向けに、仕事内容やキャリア形成について、Google Japanのエンジニアの方々に実際にご講演いただき、その後Q&Aセッションを行った。また、後半にはセルフプロモーションに関するワークショップおよび全体での交流会を実施するなど、内容の濃い時間を過ごすことができた。

参加者からは、以下のような感想が寄せられた。

- ・素晴らしい機会だった、業界や仕事についてイメージを持つことができた
- ・自分の信念を声に出して言うてみることの大切さを学んだ
- ・Believing and cheering for one self is so important to keep us moving in life!

また、Google Japanが行ったセミナーアンケートによると、以下のような意見・感想が寄せられた。

90.4%はイベントに満足

76.2%はソフトウェアエンジニアがどのような仕事をしているかイメージできた

85.7%はテクノロジー業界やソフトウェアエンジニアとしてのキャリアにより興味を持つようになった

100%は I am Remarkable のワークショップを他の学生におすすめすると答えた

(Google Japanによるセミナー終了後のアンケートより)



セミナーチラシ



当日のセミナーの様子

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。「理系大学&リアルなオシゴト潜入取材バスツアー 女子中高生による大学・企業取材ツアー」と題して、女子中高生による大学・企業取材ツアーが8月に開催された。名古屋大学からは、下記のように協力参加した。

日時：8月22日（木）名古屋大学（午前中）・NEXCO中日本グループ（午後）

受け入れ担当教員：

名古屋大学大学院環境学専攻（工学部）都市環境学専攻 准教授 井料美帆

名古屋大学未来社会創造機構 モビリティ社会研究所 特任講師 田代むつみ

**理系大学 & リアルなオシゴト 潜入取材バスツアー**

女子中高生のための

理系女子を目指す 女子中高生のみなさんへ。

大学や企業で活躍している理系女子の先輩たちに、思いに合う女子中高生のためのバスツアーです。リアルな理系女子の学びや生き方に触れることで、あなたの将来へのヒントが見つかるかもしれませんよ。

2019 7/22(木) 応募締切

お申込みは裏面をチェック！

**申込スケジュール**

- 1 7/15(日) × 女子 香り × 女子 身近なニオイとクリーンな関係 大岡大学 & 振興IXIL
- 2 7/16(月) × 女子 テクノロジー × 女子 最先端のAIと世界のクルマ事情 名古屋大学 & トヨタ自動車
- 3 7/17(火) × 女子 スマホ × 女子 スマホで世界をもっと楽しくツナガル 愛知県立大学 & ㈱NTTドコモ
- 4 7/22(木) × 女子 土木 × 女子 安心を支えるインフラの秘密 名古屋大学 & NEXCO
- 5 7/23(金) × 女子 暮らし × 女子 快適をカタチに！住まいを彩る建築デザイン 愛知産業大学 & ㈱田建設

**理系大学 & リアルなオシゴト 潜入取材バスツアー 募集要項**

募集要項

① 対象年齢 愛知県内に在住もしくは2週間の中学生・高校生等に有効な1泊2日中泊可能な宿泊施設を有する、高校生以上の応募者のみ。

② 募集枠 11名

③ 申込期間 7/22(木) 応募締切

④ 申込方法 応募フォームをダウンロードし、お申し込みください。

⑤ 申込料 無料

⑥ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑦ お問い合わせ 052-222-2595

⑧ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑨ お問い合わせ 052-222-2595

⑩ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑪ お問い合わせ 052-222-2595

⑫ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑬ お問い合わせ 052-222-2595

⑭ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑮ お問い合わせ 052-222-2595

⑯ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑰ お問い合わせ 052-222-2595

⑱ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

⑲ お問い合わせ 052-222-2595

⑳ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉑ お問い合わせ 052-222-2595

㉒ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉓ お問い合わせ 052-222-2595

㉔ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉕ お問い合わせ 052-222-2595

㉖ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉗ お問い合わせ 052-222-2595

㉘ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉙ お問い合わせ 052-222-2595

㉚ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉛ お問い合わせ 052-222-2595

㉜ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉝ お問い合わせ 052-222-2595

㉞ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㉟ お問い合わせ 052-222-2595

㊱ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㊲ お問い合わせ 052-222-2595

㊳ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㊴ お問い合わせ 052-222-2595

㊵ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㊶ お問い合わせ 052-222-2595

㊷ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㊸ お問い合わせ 052-222-2595

㊹ 申込先 名古屋大学 未来社会創造機構 モビリティ社会研究所

㊺ お問い合わせ 052-222-2595

# 第3章

## 女性研究者育成・増員

三枝麻由美・東村博子

### ○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、今年度は下記の研究分野及び職種において行った。

募集人員：1名

研究分野及び職種：

動物科学分野全般：教授または准教授

エネルギー分野全般：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/>

工学研究科：<https://www.engg.nagoya-u.ac.jp/>

採用予定日：2020年4月1日

### ○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。

### ○学内評議会規定改定

総長の強いコミットメントにより、教育研究評議会の女性教員比率を20%以上とする学内規定を導入し、同評議会が6名に増員された。

これらの取組は新聞などのメディアにも大きく取り上げられた。

・2019年5月27日 日本経済新聞 「学内評議会、2割女性に 名大、規定で比率引き上げ」

・2019年5月28日 中日新聞 「名大評議会 2割女性に 教育方針審議 学内規定 比率上げ」

### ○女性教員増員策

本学の女性教員比率目標である20%を令和2年度までに達成する為、総長の強いコミットメントにより部局毎の女性教員採用目標値を設定した「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策」を2019年10月より実施することを決定した。この策は、全学人事ポイントの一部及び本学特定基金「ジェンダー平等基金」を付与し、目標を達成できない場合は各部局の予算を減額する措置を取る。

・2019年5月1日時点での女性教員数を基準にし、女性教員数を増員する。2021年4月1日時点において達成する。

・本女性教員増員策では、将来有望な若手の女性教員も積極的に採用する。

## 第4章

### 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）」

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。今年度は同事業の中間評価の年にあたり、成果報告書の作成およびヒアリングを受けた後、「A評価」となった。

(中間評価)

#### ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

(実施期間：平成29～令和4年度)

実施機関：名古屋大学（総括責任者：松尾 清一）

##### 取組の概要

名古屋大学は「女性研究者支援モデル育成」、「女性研究者養成システム改革加速」、「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」の実施により着実に女性教員比率を増加させた。本事業では、更なる女性教員増加及び上位職比率を増大させる為のインセンティブ施策・女性研究者研究活動支援を展開し、ジェンダー平等支援基金（自己資金）も活用しつつ目標達成する。具体的には、女性研究者採用加速イニシアティブ、女性教員上位職登用イニシアティブ、女性トップリーダー顕彰、ジェンダー平等ベスト・プラクティス賞、研究とライフイベントを両立する女性研究者への研究支援員制度、ワーク・ライフ・バランス向上の為のアンケート調査、介護相談会等を行う。

##### (1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	b	a	b	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

##### (2) 評価コメント

学長のリーダーシップの下、女性教員比率に係る意欲的な目標を掲げ、既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施するとともに、女性研究者の採用に係るインセンティブ付与、「女性研究者トップリーダー顕彰」、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」等の新たな取組を精力的に実施し、女性上位職教員を増加させたことは評価できる。また、学内規定を改訂し教育研究評議会評議員の女性比率を少なくとも2割にすることとし、女性評議員を5名増加させるとともに、機関初の女性副総長を誕生させたことは評価できる。今後は、新たな工夫と一層の努力により、自然科学系、特に工学系部局における女性教員の採用、上位職への登用を積極的に進め、女性教員比率及び女性教職員上位職比率に係る意欲的な目標を達成することを期待する。

- ・**目標達成度**：女性教職員における上位職比率は大幅に上昇しており、最終目標の達成が期待でき評価できる。しかしながら、転出による離職等により、自然科学系に限ると上位職（教授、准教授）に就く女性教員は事業開始当初から増加していない。今後は、女性教員比率20%の目標達成のため新たに策定した「女性教員増員策」を確実に実施するとともに、優れた女性教員の転出による離職の要因を分析し、定着を図る方策を講じることを期待する。
- ・**取組**：既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施するとともに、女性教員の更なる採用を目指し、インセンティブ付与の施策として「女性研究者採用加速イニシアティブ」を創設したことは評価できる。また、女性研究リーダーを育成し、上位職への登用を進めるため、「女性研究者トップリーダー顕彰」、「女性研究者リ



ーダーシップ・プログラム」等の取組を実施し、着実に成果を挙げたことは評価できる。

- **取組の成果**：女性教職員における上位職比率が大幅に上昇したことは評価できる。また、「女性研究者トップリーダー顕彰」を受賞した優れた女性教員の学内周知が進み、教育研究評議会評議員、総長補佐、心の発達支援研究実践センター長への就任に繋がったことは評価できる。しかしながら、転出による離職等により、女性教員比率は事業開始当初から殆ど上昇しておらず、女性上位職教員（教授、准教授）も自然科学系に限ると増加していない。今後は、自然科学系、特に工学系部局における意識啓発を進め、女性教員の採用と定着、上位職への登用を図ることを期待する。
- **実施体制**：学長のリーダーシップの下、既存の「男女共同参画室」を男女共同参画やジェンダー学に係る教育・研究機能を有する「男女共同参画センター」に改組し、学内の意識改革を進める拠点としたことは評価できる。また、「男女共同参画センター」を中心に、事務局総務部職員課と連携して全学として事業を推進する体制を構築したことは評価できる。
- **今後の進め方**：補助期間終了後も、本部運営経費を用いて既存のポジティブ・アクション「女性PI 枠」や「発展型ポジティブ・アクション」を継続して実施し、また、男女共同参画センター費及びジェンダー平等特定基金を用いてこれまでの取組を継続する計画であり評価できる。今後は、「女性教員増員策」に加え、優れた女性教員の定着を図るための取組を講じることを期待する。

本事業において、今年度行った取り組みを下記に記す。

## 1. 女性教員比率・女性教員上位職比率の増大

### 「女性研究者トップリーダー顕彰」

11部局から申請があり、下記の5名を顕彰した。

大学院理学研究科 唯美津木教授

大学院工学研究科 神谷由紀子准教授

大学院生命農学研究科 竹中千里教授

基礎理論研究センター 野中千穂准教授

総合保健体育科学センター 田中憲子准教授



### 「女性研究者リーダーシップ・プログラム」

研修参加者は21名であった。

#### 令和元年度（2019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22日（木）15：00～16：30 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

研修内容：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3日（火）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：Ms. Elizabeth Handover（ルミナラーニング）、Ms. Ginger Griggs（ACE Leader）

研修内容：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—①②③ コーチング（第3回—①②③は、3回連続での参加をお願いします）

講師：樋口貴子氏（株式会社キャリアデザイン） 使用言語：日本語

研修内容：本研修は3つのキャンパス（東山・鶴舞・大幸）でそれぞれ3回ずつ開催します。参加者それぞれが仕事における目標や課題を設定し、講師の支援を受けながら、目標達成や課題解決に到達することを目的とします。

#### 第3回—①

9月5日（木） Step1：現状の把握、ゴールの具体化、行動計画の作成

東山キャンパス①：10：00-11：30 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

大幸キャンパス：13：00-14：30 南館セミナー室2

鶴舞キャンパス：15：30-17：00 基礎研究棟2階ゼミ室201

#### 9月13日（金）

東山キャンパス②：10：00-11：30 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

#### 第3回—② 11月28日（木） Step2：進捗状況の確認、成果を妨げるもの及び必要なリソースの明確化

東山キャンパス①：9：00-10：30 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

東山キャンパス②：10：40-12：10 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

東山キャンパス③：12：10-13：00 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

大幸キャンパス：14：00-14：40 南館セミナー室2

鶴舞キャンパス：15：30-17：00 基礎研究棟2階ゼミ室201

#### 第3回—③ 2月27日（木） Step3：最終成果報告

東山キャンパス①：9：00-10：30 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

東山キャンパス②：10：40-12：10 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

東山キャンパス③：12：10-13：00 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 2Fレクチャー・ルーム

大幸キャンパス：14：00-14：40 南館セミナー室2

鶴舞キャンパス：15：30-17：00 基礎研究棟別館修士講義室

### 第4回 ワークライフバランスと仕事のタイムマネジメント

日時：9月19日（木）15：30-17：00 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：杉山由布子氏（日本マネジメント協会）

研修内容：仕事の時間管理の基本的な手法を学び、今後の仕事への取り組み方や意欲の向上を目指します。

### 第5回 本プログラムの総括

日時：2020年3月5日（木）15：00-16：30 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

### 番外編 タイムマネジメント実践研修

日時：3月23日（月）14：00-17：00 使用言語：日本語

場所：理農館SA329（東山キャンパス）

講師：杉山由布子氏（日本マネジメント協会）

研修内容：タイムマネジメントの実践を学びます。

### ルミナラーニングによるfollow-up研修

日時：3月24日（火）9：00-17：00 使用言語：英語

場所：理農館SA329（東山キャンパス）

対象：「リーダーシップの自信を構築する」英語研修を受講した方

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

## 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7名、後期9名の男女研究者に支援）の実施
- ・ワーク・ライフ・バランス向上のためのアンケート調査の公表（学内限定）
- ・センター試験時の学内保育所及利用および学童保育所利用支援制度の実施

## 3. 女性研究者の研究力向上

- ・英語論文執筆研修（東山・大幸・鶴舞の3キャンパスで2回ずつ開催。女性研究者を主な対象としたが、定員に空きがある場合は、男性研究者、女性・男性大学院生の参加も認めた。研修参加者は東山延べ49名、大幸延べ31名、鶴舞延べ18名の計延べ98名であった。）
- ・英語プレゼンテーション研修（東山・大幸・鶴舞の3キャンパスで開催。女性研究者を主な対象としたが、定員に空きがある場合は、男性研究者、女性・男性大学院生の参加も認めた。研修参加者は東山26名、大幸18名、鶴舞7名の計51名であった。）
- ・英語論文校閲助成（助成件数 38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

病院教職員や医学系研究者の「働き方改革」の推進と女性医師、研究者の活躍推進を目指して、鶴舞キャンパスで以下の取組みを実施した。

- ・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日に開催した。参加者数は36名。

2019年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

### 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環境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、キャリアと家庭の両立が困難であることが度々指摘されています。また、医学系における女性上位職の登用は喫緊の課題です。これらの問題意識から、鶴舞キャンパスにおいて、2019年度「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」を下記のとおり開催致します。

前半では、神戸大学医学部附属病院副院長の中村誠氏にご講演いただき、後半では、全体での意見交換会を行います。本課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**：2019年7月30日（火）16：00～17：30  
**会場**：名古屋大学鶴舞キャンパス 基礎研究棟会議室2（生協印刷部隣）  
**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。

**講演**： 神戸大学大学院医学研究科眼科学分野教授  
神戸大学医学部附属病院副院長  
D&N plusフラッシュアップセンター長  
中村 誠（なかむら・まこと）氏



**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、Webフォームより事前申し込みをお願いします。  
<https://forms.gle/7JToRDMV1hoyaG8s5>  
**問い合わせ先**： 名古屋大学男女共同参画センター  
E-mail: kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

・「働き方改善プログラム」

鶴舞キャンパスの病院を対象に、働き方改善プログラムを以下のとおり開催した。

「キックオフオリエンテーション」

日 時：2020年2月19日（水）16：00～17：30

会 場：鶴舞キャンパス 医系研究棟1号館地下1階会議室

チーム1：医学系研究科神経内科学 ワークライフバランス検討委員会

第1回ミーティング：2019年8月28日（水）16：00～17：00

第2回ミーティング：2019年10月30日（水）16：00～17：00

第3回ミーティング：2019年12月11日（水）16：00～17：00

第4回ミーティング：2020年1月22日（水）16：00～17：00

チーム2：初期研修医の働き方改善（卒後臨床研修・キャリア形成支援センター）

第1回ミーティング：2019年8月29日（木）16：00～17：00

第2回ミーティング：2019年10月3日（木）16：00～17：00

第3回ミーティング：2019年12月12日（木）17：30～18：30

第4回ミーティング：2020年1月23日（木）17：00～18：00

チーム3：医学部附属病院に勤務する医師の働き方改善（病院長直轄 戦略室）

第1回ミーティング：2019年8月13日（火）16：00～17：00

第2回ミーティング：2019年9月17日（火）16：00～17：00

第3回ミーティング：2019年11月2日（水）16：00～17：00

第4回ミーティング：2020年1月15日（水）16：00～17：00

「働き方改善プログラム」全体報告会

日 時：2020年2月19日（水）16：00～17：30

会 場：鶴舞キャンパス 基礎研究棟会議室2

（生協印刷部隣）

2019年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

## 働き方改善プログラム 参加チーム募集！

本プログラムは、鶴舞キャンパスを対象に、ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の実現を目指し、それぞれの業務や職場における課題を見つけ、外部の専門コンサルタントの支援を得ながら、働き方を改善するためのプログラムです。本プログラムを通して、業務の見える化や効率化、情報共有、コミュニケーション促進、タイムマネジメント等に対する意識改革を目指します。

- 募集チーム**：3チーム程度  
・ 医局、研究室、部・課、センターなどの業務組織で、1チーム5～10名程度  
・ 教員、職員の別は問いません（混成チームも歓迎）
- 募集締切**：2019年6月14日（金）
- プログラムの実施期間**：2019年7月～2020年2月（約8ヶ月間）

	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月
<b>全体</b>	○							○
	キックオフ オリエン テーション							最終 報告会
<b>チーム 毎</b>		○	○	○	○	○	○	○
		外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサルタントと のミーティング	外部コンサル tantとの最終 ミーティング

**キックオフオリエンテーション** 日 時：2019年7月24日（水）16:00-17:30  
会 場：鶴舞キャンパス 医系研究棟1号館地下1階会議室

**外部コンサルタント**：株式会社キャリアデザイン 代表取締役 樋口貴子氏  
1級キャリアコンサルティング技能士。民間企業において採用や社員研修等に携わり、2004年に株式会社キャリアデザイン代表取締役に就任。現在は、南山大学や愛知淑徳大学でキャリア教育を担当しながら、民間企業や自治体における能力開発支援、ならびにダイバーシティ推進や働き方改革にまつわるコンサルティングを行う。2012年度より愛知県の女性管理職養成セミナー監修＆講師、愛知県女性の活躍促進コーディネーター、愛知県行政改革推進委員。

**申し込み方法**：申請書に必要事項を記入の上、6月14日（金）までに、男女共同参画センターにメールでお送りください。  
**申請書**（Wordファイル）ダウンロード：http://bit.ly/2HgEx1i  
**参加申し込み・問い合わせ先**：名古屋大学男女共同参画センター  
E-mail: kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

▲ 申込みメール ▲ 申請書DL



## 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。

プログラム責任者は、高橋雅英理事(男女共同参画担当)、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で、学内参画は4研究科(国際開発研究科・教育発達科学研究科・生命農学研究科・医学系研究科)12専攻2部局(農学国際教育センター・男女共同参画センター)である。

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、2019年度現在の受講生は、2期生(後期課程3年)14名、3期生(後期課程2年)13名、4期生(後期課程1年)10名、5期生(前期課程2年)5名、6期生(前期課程1年)5名の計47名である。

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 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。



2019年11月9日 大幸キャンパスで開催された「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」の様子

### ◆〈「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム〉の特色

#### 特色1：女性にフォーカスしたアジア展開

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

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



本プログラムでは、こうした課題に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェル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、男女共同参画室により設置された研究教育支援プラットフォームのもと、国内外の優れた研究者、国際機関・民間企業等でグローバルに活躍する専門家による分野を超えた5年一貫教育を行うことで、これまでの縦割り教育では不可能だった〈統合知〉の獲得と、6つのコア能力～①〈ジェンダー理解力〉ジェンダー問題の理解、女性ネットワーク・パートナーシップ形成、②〈実践力〉企画を行動に移す力・マネジメント能力、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。

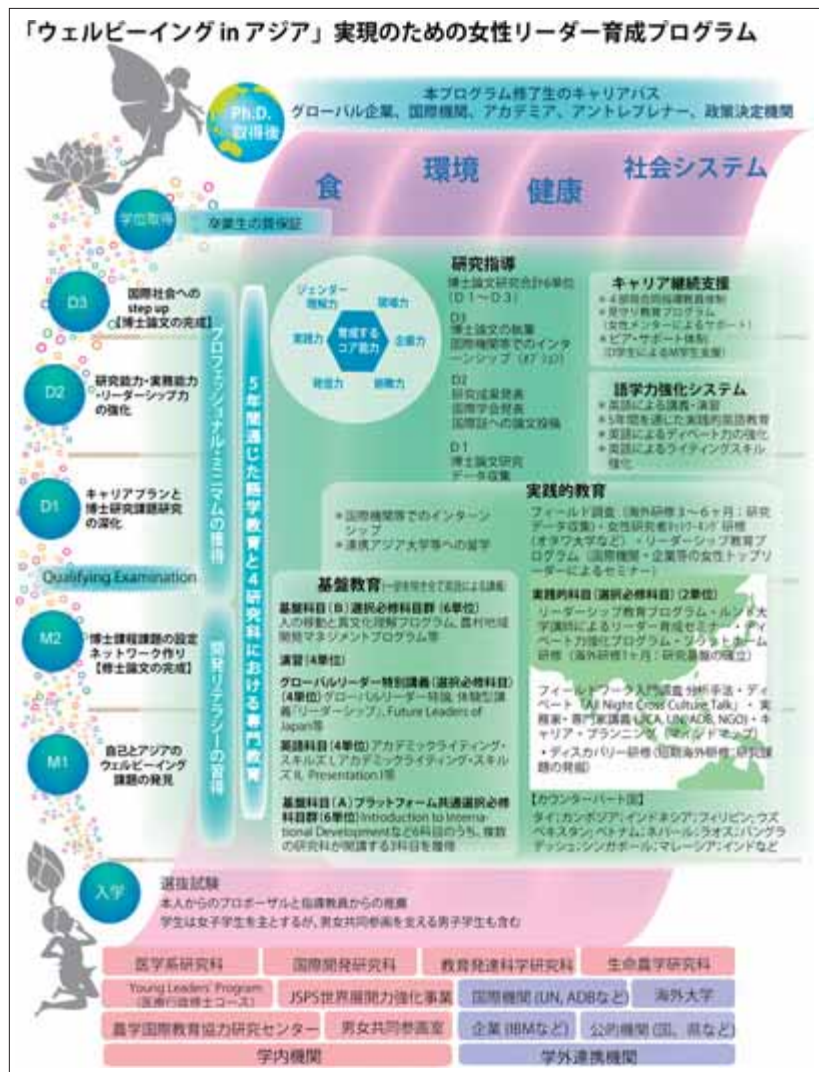
### 特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

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术交流協定校、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ンのもと、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「農学国際教育協力研究センター」は2018年4月「農学国際教育研究センター」に改称、「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

### 1. HeForShe推進事業報告

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）、ヴィットヴァータースランド大学（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、男性と男の子たち、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、世界的に活動を展開している。

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。

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

##### 1.1.1. 「HeForShe IMPACT Report 2019（HeForShe年次報告書）」の発表

2019年9月26日、ジェンダー平等達成に向けた、HeForShe連帯運動の5周年を記念し、HeForSheインパクト・チャンピオンである30を超える世界の男性リーダーたちのイニシアティブによって、HeForShe IMPACT年次報告書が発表された。国家元首、企業のCEO、大学のリーダーたちは、私たちの時代においてジェンダー平等が達成できるよう、重要な前進を果たしたことを実証するために、より加速度的に活動を進めており、感動的で希望にあふれた様々な実話を紹介することによって、どのように世界中の個人またはコミュニティが、社会や、職場、家庭において、また次世代とともにジェンダー平等の実現を進めているのか、ということを紹介している。



#### 名古屋大学・松尾清一総長メッセージ

私は、大学におけるジェンダー平等と多様性の実現のためには、ひとりひとりのマインドセットを変えることが重要であると考えます。ジェンダー平等の重要性に気づいていくために、女性リーダーを増加させていく政策は不可欠です。私はHeForSheインパクト・チャンピオンとして、2020年までに女性リーダー20%達成に向けて、変革の主体となっていく覚悟です。



#### 名古屋大学・高橋雅英教授（副総長、研究・男女共同参画担当理事）メッセージ

女性のエンパワーメントは、ジェンダー平等な環境を実現していくために不可欠です。名古屋大学は、大学における真のジェンダー平等を達成する日まで、前進し続けます！

### 1.1.2. 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、2019年4月にフランス・パリ（パリ政治学院）にて、2019年10月にアメリカ・ワシントンDC（ジョージタウン大学）にて行った。



ジョージタウン大学でのHeForShe IMPACT Lab Meetingの様子

### 1.1.3. 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。

## 1.2. 学内外への情報発信

### 1.2.1. 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://heforshe.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。

### 1.2.2. 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。また、イベントやセミナー開催時にはHeForSheへのコミットメント（署名）の方法、HeForSheサポーターの募集、HeForSheグッズ（クリアファイル）の作成・配布、HeForSheインスタブースの設置などによるプロモーション活動を幅広く行った。



HeForSheプロモーショングッズとインスタ用パネル



### 1.3. 学外との連携活動

#### 1.3.1. UN Women 日本事務所との連携

##### 1.3.1.1. HeFoShe Japan Launch 「HeForSheプラスワン！」

2019年6月30日（日）国連大学にて、UN Women日本事務所主催（外務省後援）、「HeForSheプラスワン！」が開催された。本イベントは、UN Women 事務局長 プムズイレ・ムランボ＝ヌクカ氏の来日 および HeForShe 日本語ページ新設を機会とし、日本各界の賛同者などによる報告や対話等を行い、ジェンダー平等やHeForShe連帯運動の意義を日本国内にて広めていくことを目的に実施され、約300名もの参加者があった。

本イベントでは、既に署名した賛同者が知り合いを当該イベントに連れてきて署名を推奨する、「プラスワン！」が行われ、HeForShe IMPACT Championである松尾清一総長が登場し、宮川勉総務部長を招いてHeForSheへ賛同し署名いただいた。他にも「企業と学生によるHeForShe運動の取り組み」のセッションにて、名古屋大学HeForShe学生クラブ代表の森桃さん（文学部4年）と栗木莉子さん（農学部4年）による、名古屋大学におけるジェンダー平等に向けた様々な活動についての紹介がなされた。またイベントに先立ち、UN Womenムランボ＝ヌクカ事務局長と松尾総長による対談も行われた。



HeForSheプラスワン!の様子

##### 1.3.1.2. 資生堂×UN Women主催「第3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～2019」の開催説明会への協力

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3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～2019」が今年度も開催された。また、その前段階として、東海地区における高校教諭を対象とした本プロジェクトの説明会が、名古屋大学の協力にて2019年4月14日に開催された。本大会は2019年10月6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高校の代表がジェンダー平等推進にむけた提言発表が行われた。

##### 1.3.1.3. HeForShe Executive Director Edward Wageni氏の来日時の名古屋大学訪問

UN Women本部より、HeForShe Executive DirectorであるEdward Wageni氏が2020年1月29日に名古屋大学を訪問し、松尾清一総長、高橋雅英副総長・男女共同参画担当理事と面会し、2020年以降のHeForShe推進活動のグローバルな課題とコンセプトについて意見交換を行った。

### 1.4. HeForShe IMPACT Championとの連携

HeForShe IMPACT 10x10x10では、IMPACT Champion同士の相互の交流を目的として、他のIMPACT Championとの連携・合同プロジェクトを行っている。

2019年度は、University of Waterlooが実施している「HeForShe Writing Contest」を、他の大学IMPACT Championでも合同で行うこととし、名古屋大学でも「Legacy」をテーマとしたライティングコンテストを行った。コンテストでは、①詩、②フィクション、③ノンフィクションの3つのカテゴリーでの募集を行い、最優秀賞1名、優秀賞2名を選出し、2020年2月14日に授賞式を行った。

他にも、企業Championにおける日本支社とも連携し、意見交換や関係構築を定期的に行っている。

## 1.5. 学内における活動

### 1.5.1. 大幸キャンパスでのセミナー「女を修理する男」上映会

2019年5月22日に、大幸キャンパスにおける保健学セミナーと合同で、HeForSheドキュメンタリー上映会「女を修理する男」を開催した。2018年ノーベル平和賞受賞のコンゴ民主共和国の婦人科医師・デニス・ムクウェゲ医師が性暴力被害女性の救済を行ってきた事実を追うドキュメンタリーの上映会で、当日は約40名の参加者があった。上映会には、以下のような感想が寄せられた。

- ・思っていた以上にひどい状況に衝撃を受けた
- ・性暴力というものが戦争の手段として用いられていると知って驚いた。今日のような内容も含め、まだ自分の知らないことが多くあり、正しく世の中で何が起きているかをする機会をもてたことは、すごく貴重な経験だと感じる
- ・同じ命あるものとして、すべての人が尊重されて生きていける世界を作り上げていかなくてはということをお忘れでないでいたい
- ・自分もひとりでは何もできないが、何かを動かす小さな行動を行うことができるようになっていきたい



セミナーチラシ

### 1.5.2. 名古屋大学ホームカミングデーへの出展

2019年10月19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」と合同で、HeForSheのプロモーション活動を行った。当日は、300名を超える方々にブースに立ち寄っていただくことができた。



ホームカミングデーでのHeForSheブースの様子

### 1.5.3. HeForShe公開セミナー「男の子たちの人権：映画「Boys for Sale (売買ボーイズ)」上映会

2019年6月18日に、HeForShe公開セミナーを実施し、映画「Boys for Sale (邦題：売買ボーイズ)」の上映および本作品の製作総指揮監督 (Executive Producer) のイアン・トーマス・アッシュ氏と、本作品出演者であるコウ氏によるトークセッションを実施した。本企画で上映を提案する作品「Boys for Sale (売買ボーイズ)」は「男娼」として生きる日本人の男の子たちに焦点を当てたドキュメンタリー作品であり、なぜ売買ボーイズとして生きているのか、という点について一人ひとりの人生に着目しながら事実を伝えていく作品である。本企画を通じて、ジェンダーとの向き合い方に対しての迷い、人権、性的同意、性教育などについて、また生活のための手段として葛藤を抱えながらも生きる若者たちの姿を通して、「自己のジェンダーやアイデンティティとどのように向き合っていくべきなのか」ということを考える機会を設けることを目的とした。

当日は、本学学生・教職員・一般含め203名の参加があり、参加者からは、以下のような感想が寄せられた。

- ・セクシュアリティについての自分の考えを広げる機会になったと思います。
- ・普段タブー視される現実を正面から知ることができた。
- ・日本にいながら、日本の事情を知らずにいたことが衝撃でした。自分にも息子がいますが、いろいろな意味で大事な話だと考えさせられました。



・貴重な映画を観ることができたと思います。以前からジェンダーに関する問題には意識的であったと自覚していましたが、知らなかったこと・考えさせられたことがたくさんありました。



パネルディスカッションの様子

セミナーチラシ

#### 1.5.4. HeForShe特別セミナー「16 Days of Activism Week（女性に対する暴力撤廃の16日間）」

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。

本企画では、国連機関UN Womenが定めた2019年のテーマである「Orange the World: Generation Equality Stands against Rape」に即して、「性暴力被害者に対するケア」に主眼を置き、「性暴力」とはどのようなものか、特に日本国内ではレイプ被害者に対してどのようなサポートが行なわれているのか、について理解を深め、考える機会を設けることを目的とした。

第1回目は、2019年12月3日に、長江美代子氏（日本福祉大学精神看護学教授）と、片岡笑美子氏（性暴力救援センター 日赤なごや なごみ代表）の2人の専門家を招聘した特別セミナー「日本における性暴力被害者救援の現状とトラウマケア」を実施し、日本国内における、性暴力被害者救援に関する実態や取り組み、現場の状況を実際に紹介していただき、Q&Aセッションの時間を設けた。

第2回目は、2019年12月6日に、「性暴力被害者のトラウマケア」を題材にしたドキュメンタリー映画「私たちが誇るもの ～アフリカン・レディーズ歌劇団～」を上映した。これは、UNHCR難民映画祭でも上映された作品で、性暴力被害者であり難民でもある女性たちを追った作品であり、実際に海外でどのようなトラウマケアがなされているのかについて知る機会となった。



セミナーチラシ



セミナー当日の様子



第1回セミナーの様子は、2019年12月4日中日新聞でも紹介された

### 1.5.5. 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、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。

### 1.6. 学生による活動へのサポート 一名古屋大学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、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、合同でのイベント開催などを通し、協力しながらHeForShe推進活動を行っている。2019年度は、UN Women日本事務所にHeForSheグッズ (HeForSheペンとステッカー) のご協力をいただき、名大祭にて配布しながらプロモーション活動を行った。

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。2019年の主な活動実績は、以下のとおりである。

実施日	タイトル	概要
6月4日	ドキュメンタリー上映会 「Growing up married」	トルコの児童婚を題材にしたドキュメンタリーの上映およびQ&Aセッションの実施
6月15-16日	名大祭への出展	HeForSheプロモーションブースの設置および、性暴力・ハラスメントに関する意識調査の実施
7月11日	ドキュメンタリー上映会 「Warwick University Rape Chat Scandal」	イギリスの大学で実際に起きたRape Chatに関する事例のドキュメンタリーを鑑賞し、ディスカッションを行う
7月～9月	HeForShe Club Poetry and Photo Contest	「強さと癒し」をテーマとした写真および詩のコンテストを実施した。優秀作品は、ホームカミングデーのHeForSheブースにて展示を行った。
10月19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
12月10日	公開勉強会「Smashing the patriarchy: How laws & culture impact women's lives」	UN Womenの「16 Days of Activism」に賛同した公開勉強会の開催



名大祭の様子



公開勉強会の様子

## 2. 国連認定プログラムを使用した、女性のエンパワーメント講座の開催


国際連合APCICT（The Asian and Pacific Training Centre for Information and Communication Technology for Development）が提供している、ITリテラシー向上のためのオンライン教育プログラムを、名古屋大学博士課程教育推進機構と連携しながら、将来的には大学院共通科目の一部として導入するため、パイロットプロジェクトとして試験導入を行った。国連APCICTは、国際機関として、アジア地域におけるITリテラシー教育を通じた人的エンパワーメントを目指した活動をしており、幅広い対象者に向けたオンラインプログラムを提供しており、認定試験合格者には国連より認定証が発行される。

2019年度は、女性のエンパワーメントを目的としたコース「Women ICT Frontier Initiative (WIFI) Core Module 1 - Women's Empowerment, SDGs and ICT」を用いたパイロット授業を、以下の通り実施した。実施内容・進め方・フィードバック等については、国連APCICTの担当者や、アジア・太平洋地域の各国担当者たち（Resource person）と連携しながら行っている。


United Nations Official Certified Program for ICT for Development

Special Seminar via E-learning  
Women ICT Frontier Initiative (WIFI) Core Module  
**Women's Empowerment,  
SDGs and ICT**

**February 13, 2020 (Thu) 15:00-16:30**  
@ Gender Research Library 2<sup>nd</sup> Floor, Nagoya University

  
UNITED NATIONS  
APCICT - ESCAP

Language: English  
Admission free  
For students and staff of Nagoya University only

  
**Lectured by Dr. Faheem Hussain**  
(Arizona State University / UN APCICT Resource Person)  
\*Moderated by UN APCICT team

\*Official Certificate will be issued by the United Nations to students who complete this course and pass the final exam.

Registration / Inquiry  
<https://forms.gle/7GWtgdTK3free4yW6>  
Contact: [hahfzhe@adm.nagoya-u.ac.jp](mailto:hahfzhe@adm.nagoya-u.ac.jp)

Access  
Gender Research Library,  
Nagoya University  
Lecture room (2<sup>nd</sup> Floor)

Organized by Center for Gender Equality / Co-organized by Doctoral Education Center Team



## 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教職員によるGRL運営小委員会、及び小委員会の下部組織である図書選定委員会、年報編集委員会、企画広報委員会により運営されている。2019年度の主な事業は以下の通りである。

なお、事業の詳細は、GRLサイト <http://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/> 「PUBLICATION」の年報『GRL Studies』、ニューズレター『GRL News』にて確認いただければ幸いである。

### 1, 連続セミナー

本年度は「ハラスメント」をテーマに、学外研究者を講師とするセミナーを開催した。会場はいずれもGRL 2階レクチャールームである。

2019年8月2日（金） 林美子（ジャーナリスト）	メディアとハラスメント — 何が問題か、どう理解するか —
2019年9月20日（金） 対馬ルリ子（産婦人科医師、日本女性医療者連合・JAMP理事、医療法人社団ウィミンズウエルネス理事長）	アカデミアとハラスメント — 医学・医療の中における性差別 —
2019年10月19日（土） 竹信三恵子（和光大学名誉教授、ジャーナリスト）	労働とハラスメント — 『企業の異端排除』がもたらす病
2020年2月7日（金） 清水晶子（東京大学教授）	大学とハラスメント

### 2, シンポジウム「科学とジェンダー」

本年度企画として、2日間にわたり三部形式によるシンポジウム「科学とジェンダー」を開催した。9月27日の参加者は50名、11月12日の参加者は70名であった。

2019年9月27日（金） 第一部：「科学の世界における女性研究者のあゆみ」 (GRL 2階レクチャールーム)	<p><b>シンポジウム趣旨説明</b> 國枝秀世参与  <b>挨拶</b> 高橋雅英理事</p> <p><b>女性研究者進出の歴史</b>          小川眞里子（公益財団法人東海ジェンダー研究所理事）</p> <p><b>先輩女性科学者の存在と私の人生</b>          郷通子（名古屋大学理事）</p> <p><b>女性科学者よ、幸せであれ！</b>          楠美智子（名古屋大学名誉教授）</p> <p><b>女性科学者の声は反映されてきたのか？</b>          森郁恵（名古屋大学理学研究科教授）</p> <p><b>女性研究者の少ない分野の特徴を考える—経済学との比較</b>          隠岐さや香（名古屋大学経済学研究科教授）</p> <p><b>The rise and fall of gender equality in Eastern Europe          – a second generation researcher mother’s perspective</b>          Vassileva Maria（名古屋大学国際機構特任准教授）</p> <p><b>「男性問題」としての女性研究者問題</b>          田村哲樹（名古屋大学法学研究科教授）</p> <p><b>パネルディスカッション</b>  <b>女性研究者のあゆみ～変わらない壁、変化する環境～</b>          司 会：佐々木成江（名古屋大学理学研究科准教授）          登壇者：小川眞里子 郷通子 楠美智子 森郁恵 隠岐さや香          Vassileva Maria 田村哲樹</p>
---	---

<p>2019年11月12日（火）  <b>第二部：「これから女性研究者が活躍するには」</b>  （アジア法交流館2階ACフォーラム）</p>	<p><b>はじめに</b> 佐々木成江（名古屋大学理学研究科准教授）  <b>中学生・高校生理系進学の問題Ⅰ・Ⅱ</b>  あかりんご隊  瀬野日向子（名古屋大学理学部4年）  藤原万櫻（名古屋大学理学部4年）  <b>若手・大学院生が抱える課題</b>  <b>これから女性研究者が活躍するには</b>  松波京子（名古屋大学附属図書館 研究開発室研究員）  <b>女性研究者の抱える課題</b>  <b>とある女性研究者の奮闘記</b>  八木亜樹子（名古屋大学物質科学国際研究センター助教）  <b>女性教員の増加で見えてきた新たな課題</b>  佐々木成江</p>
<p>2019年11月12日（火）  <b>「第三部：社会・大学と共に」</b>  （アジア法交流館2階ACフォーラム）</p>	<p><b>新しい時代を拓く大学改革とジェンダー平等の取り組み</b>  松尾清一（名古屋大学総長）  <b>男女共同参画の促進への期待と課題</b>  藤井良一（情報・システム研究機構長）  <b>優秀人材獲得のための「3つの思い込み」の解消</b>  横山広美（東京大学国際高等研究所カブリ数物連携宇宙研究機構教授）</p> <p><b>パネルディスカッション</b>  <b>「女性研究者が大学・社会を輝かせるために」</b>  司 会：高橋雅英（名古屋大学理事）  登壇者：松尾清一 藤井良一 横山広美  東村博子（名古屋大学副理事・名古屋大学男女共同参画センター長）  佐々木成江 八木亜樹子</p>

**第一部**



シンポジウムの趣旨説明をする國枝秀世参与



シンポジウム冒頭、挨拶をする高橋雅英理事

**第二部**



講演中の佐々木成江准教授



パネルディスカッション



### 3、年報、ニュースレターの発行

GRLサイトでの情報発信に加えて、講演会やシンポジウム、セミナーの概要、所蔵資料の紹介、GRL利用状況等をまとめた『GRL Studies』創刊号、展示紹介、ジェンダー研究者による随想、催し物のお知らせなどを掲載した「GRL NEWS」第4号、第5号を発行した。

### 4、ジェンダー研究集会開催助成金

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対して開催費の一部（上限20万円）を助成する「ジェンダー研究集会開催助成金」事業で、3件に助成を行った。

### 5、その他

2019年11月12日（火）～2019年11月14日（木）パシフィコ横浜で開催された図書館総合展において、GRLが出展したポスターがエルゼビア賞を受賞した。関連サイト：<https://www.libraryfair.jp/news/9523>

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、学内外の方々に広く研究活動の場として提供した。

2020年1月現在、蔵書は約21,000冊である。なお、日々の運営は、専属スタッフ3名、院生サポートスタッフ11名、男女共同参画センター教員1名で担当している。



図書館総合展

GRLの活動の詳細については、2020年春に刊行予定の『GRL Studies』 Vol. 2（GRLサイトURL：[grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp](http://grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp)にPDF版をアップ予定）をご覧ください。

## 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。

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。名古屋大学では、本基金により、女性教員増員策を実施してきた。2019年10月以降は、新たに導入した女性教員増員策「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」（第3章参照）の数値目標を達成するためのインセンティブとして使用することとした。

## 第9章

# 2019年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析

山崎真理子

本学では、2001（平成13）年度より、男女共同参画に関する部局アンケートを実施している。本年度も12月から1月にかけて、全部局を対象としたアンケートを実施した。部局総数は56部局（回答部局数52）である。本章では、その分析結果を報告する。なお、本年10月に新たな施策として「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」を導入したことに伴い、本年度はアンケート内容を見直し、大幅に変更した。アンケート内容は、本省末尾に掲載する。

### （1）女性教員採用状況

採用に関する回答のあった35部局（昨年比-10）のうち、2019年度に新規教員採用を行った部局は25（昨年比-3）であり、そのうち女性教員を採用した部局は12（昨年比-4）であった。

図表1. 2018年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=35)

	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	10	21	4	4
准教授	12	23	4	4
講師	3	4	1	1
助教	8	23	6	11
合計		71		20

女性採用者数／採用者総数：2019年度 20/71（28.2%）  
2018年度 19/87（21.8%）  
2017年度 15/81（18.5%）

図表2. 2019年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=35)

	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	4	5	0	0
特任准教授	5	6	1	1
特任講師	5	4	2	2
特任助教	9	20	4	4
合計		35		7

女性採用者数／採用者総数：2019年度 7/35（20.0%）  
2018年度 10/27（37.0%）  
2017年度 17/36（47.2%）

図表3. 2019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	16.6	19.0	5.8	6.7	5.6
准教授	10.3	17.4	4.9	8.3	4.6
講師	11.8	25.0	23.5	50.0	20.0
助教	27.5	47.8	21.1	36.7	15.2
全体	14.7	28.2	7.5	14.3	6.3
2018年度	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. 2019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	3.3	0.0	16.7	0.0	17.2
准教授	10.7	16.7	21.4	33.3	20.0
講師	45.2	50.0	12.9	14.3	11.8
助教	10.5	20.0	7.5	14.3	6.7
全体	13.0	20.0	9.9	15.2	9.1
2018年度	25.9	37.0	12.3	17.5	10.4
2017年度	30.0	47.2	14.8	23.3	11.2

## (2) 女性教員比率向上のための施策

- (ア) 女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）（28部局、うち特に重点を置いたもの1部局）
- (イ) 女性限定公募の実施（7部局、うち特に重点を置いたもの4部局）
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘（6部局）
- (エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（0部局）
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（1部局）
- (カ) 女性教員の定着しやすい環境整備（例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等）（6部局）
- (キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用（1部局、うち特に重点を置いたもの1部局）
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（4部局）
- (ケ) 特に何もしていない（15部局）
- (コ) その他（自由回答）（2部局）

◇女子トイレの改修

◇国際シンポジウムの講演者を選ぶ際には、男女に偏りが生じないようになるべく配慮している。

## 女性教員増員のための施策に対する要望

◇若手女性教員増員のためには、この「パッケージ」のような積極的差別是正措置（affirmative action）の発動は有効であると考えられるが、実施に当たっては男性教員や「若手でない」女性教員に対する逆差別（reverse discrimination）とならないよう十分に留意すべきであろう。

◇ポイント制におけるインセンティブを継続してほしい

◇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。

◇女性教員の数はまだまだ少なく、国の審議会、また本学の全学及び部局の会議に「女性が必要」との名目の下、召集される機会が多い。その結果、現状では数少ない女性教員に負担が集中しており、研究の時間が十分に確保できないという問題がある。そこで、このような貢献を行う女性研究者が、研究とその活動を維持及び促進し、学内外において女性リーダーとして活躍することを支援する目的として、研究支援要員の雇用を補助するプログラムの実施を要望したい。なお、東北大学ではすでにこのような取組みを行っている。[http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2019/02/02\\_shienyoin.pdf](http://tumug.tohoku.ac.jp/wp/wp-content/uploads/2019/02/02_shienyoin.pdf) このような支援策の存在が本学の評価を高め、女性教員増員につながると期待される。

◇育児中の教員に対するサポートの強化。具体的には、実際に休みをとれるためには、その間を補うマンパワーを柔軟に補充できるようなシステムやルールが必要。



- ◇総長管理ポイントを用いて、女性教員枠を設置していただくことは可能でしょうか。
- ◇女子学生の比率が向上していかないと今後もなかなか難しいかと思うので、女子中高生やその保護者を対象としたイベントの充実や設備（例えば、女性特有の体調不良等のための休養室）の整備など行ってほしい。
- ◇また、女性教員の増員だけに注目するのではなく、子どもがいる男性教員にとって働きやすい労働条件や環境を作り、夫婦で育児がもっとできるようになることが理想だと感じている。
- ◇今回の女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）は、各部局に対してインセンティブとペナルティを課すものであるが、当該問題は、全学的な視野からのさらなる取り組みが大切である。これを実現する方策としては、各部局における今後の女性教員増員の実情をモニタリングしながら、インセンティブとペナルティの妥当性を検証する。
- ◇女性PI枠の維持、増加若手育成プログラム（YLC）教員の女性枠増加等が挙げられる。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。
- ◇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はないと考えますので、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、女性教員や研究者が活躍している姿を見せることは大事だと思います。さらに、アカデミアポストの減少・地方大学での研究環境の悪さなどは女性に限らず、大学教員を目指す人材確保の上で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と良いと思います。また、女性教員が働くに際し「魅力ある職場」であることも重要だと考えます。当研究科の女性教員から、臨時入構に関して子供の送迎を行っている教員に対して配慮して欲しい旨の要望がありました。このような生の声を反映することで、女性教員の定着及び増加に繋がると思います。
- ◇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。
- ◇女性教員を増やすことは賛成ですが、数値を設定して、短期的に女性教員を増員するのは、分野によっては無理があると思います。人事のポイント制がはじまり、弊害がでてくる場合もあると思われ、増員のための施策は慎重に行った方がよいと感じています。
- ◇長期ビジョンになってしまいましたが、小学生の頃から、女子は文系、男子は理系という意識をなくし、女子でも理系に興味があれば自然に学べる環境を整備していくことが重要だと思います。昨年、宇宙地球環境研究所で開催した女性研究者の講演会後のパネルディスカッションでも、親や小学校の先生の意識改革が男女共同参画の実現に重要なものでは、という意見が出ました。高校生向けのリケジョ応援企画は積極的に実施されていますが、全学として、小・中学生向けにも、このような企画の実施や、小・中学校への出張授業を行ってみるのはどうでしょうか。
- ◇工学系の場合、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、工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。
- ◇女性教員増員に対しては協力したいが、ポイント数の余裕がなく、総長管理ポイントを借りているような小部局では、新たな教員人事自体が何年かに一度しかないため、女性教員の新規採用を実現することは不可能である。
- ◇令和元年度における教員採用がなかったことから、上記回答については該当なしと回答しておりますが、もし採用があれば（ア）が該当します。
- ◇若手研究者（博士課程、PD、助教等）の「こすもす保育園優先枠」の設定
- ◇育児に関わる事由による自動車入構制限の緩和
- ◇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が必要であると感じる。女性教員の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。さらに、育児中の教員がより柔軟に業務に従事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。
- ◇ロッカールーム、レストルームの整備
- ◇部局の半数が女性であり、学問領域としても女性であることのデメリットは感じていませんがより積極的に、ライ

フステージに応じた活躍の在り方をサポートできる体制を築いていけるといいのではないかと思います。

◇女性教員に限らないかもしれませんが、キャンパスに「子連れコワーキングスペース」を充実させる（日本一「誰もが働きやすい学びやすいキャンパス」を掲げる。世界一？）

◇特になし。

### (3) 男女共同参画推進のための活動母体

#### ① 男女共同参画委員会の設置

図表5. 部局内の男女共同参画に関する委員会の活動回数（のべ）

	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
0回	36	32	29	17	16	20	19
1回	9	11	4	11	12	10	14
2回	1	0	2	2	2	1	1
3回	0	0	1	2	1	2	1
無回答	9	4	6	5	3	4	3
N	52	47	42	37	34	37	38

#### ② 令和元年度の活動内容について

(ア) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」への対応策（10部局、うち特に重点を置いたもの2部局）

(イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（1部局）（昨年比-1）

(ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（13部局）（昨年比+4）

(エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（6部局）（昨年比±0）

(オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（21部局）（昨年比+2）

(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（8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（8部局）（昨年比+1）

(ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（5部局）（昨年比+1）

(ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比±0）

(コ) 女子学生支援策の検討（2部局、うち特に重点を置いたもの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±0）

#### 男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

◇アンケート内容について周知を図って、方針を確認した。

◇GRLWBなどの関連イベントを積極的に広報した。

◇女性PI事業への積極的な参画。教員選考の際に、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知と公募文への明記

◇レディースランチ（毎週1回）等により女子学生を支援している。また、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した。さらに、昨年度までは教授会終了後に研究科懇談会（不定期開催）を開催していたが、昼休みの時間帯に開催することにした。

◇当分野で活躍されている2名の女性研究者の講演会、ならびに男女共同参画について考えるパネルディスカッションを開催した。また、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、来年度から実施することにした。

◇女性の法曹を増やすためのイベントを弁護士会と協力して開催した。また、男女共同参画に関する問題を扱う公開講座やシンポジウム（ジェンダーリサーチライブラリにおいて）を開催した。

◇教員が1名（男性）のみではあるが、職場内に女性技術職員3名が在籍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。

- ◇専任教員が3名と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などで議論し活用している。
- ◇研究所で研究を行う女性研究者が、男女共同参画センターが行うイベント等で講演を行い、全学の取組に積極的に関わった。
- ◇男女共同参画センターのイベントを後援し、大学院生に積極的に参加するよう呼びかけた。
- ◇(カ)については、従前からこのような対応は行っています。

### ③ 男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇当センター所属教員は5名（うち3名が女性）であり、委員会を行わずとも日頃から男女共同参画に関する意思疎通が図られているため。
- ◇十分な割合の女性教員が在籍しているため。
- ◇委員会自体は開催していないが、委員会委員が研究科執行部や事務（総務課）などと共同して各項目については周知している。また（イ）については、各選考委員会に執行部の教員が必ず加わることによって担保されている。
- ◇委員会等の活動は無いが、研究科の執行部及び事務部で上記の（ウ）、（エ）、（オ）、（カ）、（キ）、（コ）と同様の内容を行っている。
- ◇若手育成ワーキンググループのなかで、必要に応じて検討している。
- ◇本センターは小部局であり、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、本センター全体で取り組んでいる。関連する専攻では、研究科に1名男女共同参画推進委員を出している。
- ◇（ア）「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」への対応策に直接対応するわけではないが（対象部局ではないため）、新規採用等で女性候補者の積極的採用を行っている。
- ◇該当者への個別対応としているため。
- ◇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。
- ◇入試関連業務などについては、本部局が関与していないことをご理解ください。
- ◇委員会を独自で設置していないため。
- ◇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。
- ◇委員会等を設置していない。
- ◇総長管理ポイントにより在籍している教員2名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、設置しておりません。
- ◇部局内に委員会・ワーキンググループを設けていない。
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。小さい部局であるためマンパワー不足であり、十分な施策は実施できていない。
- ◇部局の専任教員は1名であり、そのポストに女性が就いている。現在、育児、介護等の問題がないため、特に活動はしていない。
- ◇新規採用がないこと、育児中等の教員がないため
- ◇新規採用者がいないため。
- ◇該当者なし。研究科の一員として、研究科教員に対して活動を行った内容については研究科に統一して記載。センター単独での活動はなし。
- ◇該当者がなかったため。
- ◇対象者がいなかった。

### ④ 活動の活性化に求められる支援などの要望

- ◇今年度は、委員会メンバーが多忙であり、メンバーとは日頃から、男女共同参画について意見を交わすことが多かったのですが、あえて委員会は開催しなかった。活動を活発化するには、時間の確保ができるサポートが必要である。（2部局）
- ◇教員定員（ポイント）を増やしてほしい。

◇名古屋大学はさまざまな男女共同参画の活動を行なっているにもかかわらず、一部の人だけで、末端の構成員は、その情報を知らない、ということが、まだまだあるように思う。末端までの男女共同参画の波及が活動の活性化に必要と思う。

#### (4) 「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」の実施

##### ① 平日の就業時間（8：30～17：15）以外の会議開催を原則禁止としているか

図表6. 「平日の就業時間（8：30～17：15）以外の会議開催の原則禁止」の実施  
（昨年、「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」の実施

	2019年度	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	30	25	21	16	16	22	24
やや実施している	17	18	16	19	16	13	8
実施していない	3	4	4	1	2	2	6
無回答	2	0	1	1	0	0	0
N	52	47	42	36	34	37	38

##### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇原則として当該時間内での会議開催を行いたい、各教員の時間が合わないため、やむを得ない場合が多い。（2部局）
- ◇どうしてもその時間帯でないと日程調整が難しい場合がある為。
- ◇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。
- ◇会議開催時刻を早めることで、就業時間内での会議終了を目指している。
- ◇多くの課題が山積みしているため。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置がとれない。全学の目標策定においては、部局毎の特殊事情を把握して行ってほしい。ただし、結果的に17時以降の会議はほほない。
- ◇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。（3部局）
- ◇原則禁止はうたっていないが、各種委員会などにはできるだけ会議開催を17時までにと要望してある。実質的に17時以降の会議開催となるのは大学院入試やその判定会議などであり例外的となっている。また、昨年度までは教授会終了後に研究科懇談会（不定期開催）を開催していたが、17時を過ぎることもあったため、昨年度終盤から昼休みの時間帯に開催することにした。
- ◇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、1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。
- ◇保健管理業務等の関係で、16時半以降でないと構成員が集まれないので、仕方なく16時半から会議を開催している。
- ◇海外とのウェブ会議では、時差の関係でこれを徹底できないことをご理解ください。
- ◇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。
- ◇授業の開講時間帯に会議を実施することが困難なため、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。
- ◇大学院（一部昼夜開講の社会人院生）の講義や実習期間中の会議などでは、17時以降の業務をゼロにはできないから。
- ◇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。
- ◇講義等の都合でどうしても5時以降になることがある。（2部局）
- ◇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。



- 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しているか

図表7. 「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

	2019年度	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	8	7	8	8	10	9	11
やや実施している	34	31	28	24	20	20	16
実施していない	8	8	5	4	4	7	11
無回答	2	1	1	1	0	1	0
N	52	47	42	37	34	37	38

#### 「かなり実施している」の具体例

- ◇教授会、FD等 様々な機会に周知を行っている。
- ◇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。
- ◇全員が任期付き教員であるために事務方からは難色を示されていますが、可能な限り配慮するようにしています。
- ◇若手の教員には、積極的に声をかけ、裁量労働の範囲内で、柔軟に対応していただいている。
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇対象者が少ないため、説明会等の実施をしているわけではないが、対象女性教職員に個別に制度及び支援体制について面談およびメールで連絡・説明を行っている。産休・育休の取得によって業績やモチベーションが低下しないように、妊娠中から復帰にむけたプラン作りや上司とのコミュニケーションのとり方などについて具体的にアドバイスをしている。
- ◇週1回のセンター会議のうち、毎月初回にこの事項を教員、職員に説明している。
- ◇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

- ◇業務の代替が困難な場合もあるが、育児に際しては申請がなされれば業務の軽減、免除等、可能な範囲で対応している。ただし介護休業については申請者がなく、各研究室や個人のレベルで対応がなされているものと思われる。状況に大きな変化はない。
- ◇過去の実績としては、育児休業を取得している教職員は複数おりますので、実施していると言えます。一方で、具体的に介護休暇ではないですが、特別研究休暇制度（サバティカル）を用いる教員はいます
- ◇育児休業取得予定者に対して、制度等の説明は十分に行っている。一方、分野によっては代替職員の雇用が容易ではなく、職場への支援が十分とは言い難い。（2部局）
- ◇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。
- ◇制度自身あまり周知されているとは思えない。制度の広報は事務で行われるべきものと考えますが、文系は事務が統一されており、一部局の働きかけだけでは実施できない。教員、職員、非常勤職員がだれでもわかりやすいハンドブック（規則集ではない。）を作成し、大学ウェブに公開してもらいたい。誰が、どのような状況の下で、どのような申請をすることができ、どのような資料の提出が必要で、どのような待遇を得ることができるのか、一覧で簡単に示しつつ、詳細情報も併せて参照できるものを希望。休業だけでなく、勤務条件なども合わせて総合的なものであればなおよい。そうしたものがすでに作成済みで公開されているのであれば、ウェブページ等の情報をご案内頂きたい。繰り返すが、単なる規則集を希望しているのではない。
- ◇これまでと同様に、育児休業・介護休業を希望する教員に対しては、授業負担、学生指導などについて、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などに調整を依頼している。
- ◇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。

- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担を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分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。
- ◇引き続き、研究所事務部HPのよくある質問（Q&A）コーナーに、育児休業を取得する場合の手続きを掲載し、本学HP→学内専用→教職員のための事務案内にリンクを張っている。
- ◇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
- ◇授業期間中は、授業の関係で育児休業等を取得することが困難であり、裁量労働制の範囲内での対応となっている。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。昨年と同等である。
- ◇制度及び支援体制について、周知している。（3部局）
- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分得られている。
- ◇昨年度と比較して、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。
- ◇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。
- ◇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、周知徹底を行っている。
- ◇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。
- ◇申し出・相談があった場合は対応している。
- ◇相談等があった場合には、対応している。
- ◇説明を求められた場合に対応している。
- ◇副センター長や室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。
- ◇外部資金で雇用される特任教員が大半を占め、組織としての環境整備は難しい状況にある。対象者には個別対応をしている。
- ◇事実上、対象となる教職員は当機構プロジェクト室に常駐している特任助教1名、事務補佐員1名の計2名のみであり、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。
- ◇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。（2部局）
- ◇育児休業を取得しようとする場合は、その制度及び支援体制について事務から説明する。
- ◇該当者がいる時のみ周知している。
- ◇該当者がいない。（5部局）
- ◇状況の変化はなし。（2部局）

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しているか

図表8. 「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

	2019年度	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	4	5	5	5	7	4	4
やや実施している	30	26	19	21	18	19	15
実施していない	15	14	16	9	9	13	18
無回答	3	2	2	2	0	1	1
N	52	47	42	36	34	37	38

### 「かなり実施している」の具体例

- ◇2才以下の子供を養育する教員に対しては、授業負担、学生指導、入試業務などについて、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などに調整を依頼している。また、3才以上の子供を養育する場合も業務の軽減の相談に応じている。
- ◇研究所であるため、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。
- ◇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。
- ◇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。ただし、YLC特任助教が兼務する部局での授業負担が大きくならないようエフォート率の上限を設けている。
- ◇委員会業務を免除している。
- ◇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

- ◇業務の代替が困難な場合もあり、業務の軽減、免除等は可能な範囲で対応しているが、完全な実施は難しい。状況に大きな変化はない。
- ◇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。現実的に、なるべく軽減することを留意しているものの、部局構成員の数が少なく、病気休職者や特別研究休暇取得者が複数いたため、本年度は思うように軽減することが困難であった
- ◇基本的には、授業の時間割や、委員会等において子供の養育は考慮要素の一つになっているようであるが、人材が不足しているため、結果として子どもを養育する教職員以外への考慮と変わらない。育休明けの教員へのサポートも十分にされているかどうかは不明である。法学研究科は女性教員も多く、先輩教員からのインフォーマルなサポートはあるが、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象がある。もっとも、育児にとどまらず、介護や家庭事情などの個別事情を説明することで、可能な限りの業務負担の軽減がされる。
- ◇各セクションの主任が、教員の状況を把握して役割を決めている。
- ◇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。
- ◇個人情報に属する案件であり、子供を養育しているかどうか、既婚か未婚かどうかについて部局長は把握していない。「家族環境を把握しろ」ということであれば、それはお断りするしかない。個人からの要請を待つしかない。
- ◇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。
- ◇上述したように、研究科の運営を少人数で行うためには、どの教員にもある程度公平な分担をお願いせざるを得ないが、差し支えない範囲で家族構成を把握し、可能な措置を検討した。1月のセンター入試、2月の学部入試の試験監督担当者選任においては、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」を周知し、必要者には対応することとした。
- ◇2歳に達するまでの子どもの有無のみならず、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には困難もあり、今後工夫が必要であると感じている。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。また、研究所では、授業担当は無いため、免除は委員会業務等に限られる
- ◇授業担当はありません。一方で、全員が任期付きの雇用なので、業務の完全免除は難しいと思います。
- ◇2歳未満の乳幼児を養育している教員は2名いるが、一人は学生支援センターの業務を中心にしているので、セン

ターでは十分サポートできていないところがあるが、センター内の仕事については軽減し、男女とも無理ない形で勤務をしていただいている

- ◇基本的には、授業の時間割や、委員会等において子供の養育は考慮要素の一つになっているようであるが、人材が不足しているため、結果として子どもを養育する教職員以外への考慮と変わらない。育休明けの教員へのサポートも十分にされているかどうかは不明である。本研究科は女性教員も多く、先輩教員からのインフォーマルなサポートはあるが、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象がある。もっとも、育児にとどまらず、介護や家庭事情などの個別事情を説明することで、可能な限りの業務負担の軽減がされる。
- ◇子どもを養育している教職員から申し出があった場合には、積極的に制度の利用を呼びかけている。
- ◇時間外の業務や休日の出張等の業務を軽減している。
- ◇教育組織ではなく、昨年と同等である
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。
- ◇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うえで負担軽減となるよう配慮している。
- ◇昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇人員不足のため。昨年度と比べても同様。(2部局)
- ◇その都度、適宜、判断している。
- ◇該当する教員がいる場合は、本人からの希望に応じて適宜判断して対応に努めている。
- ◇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)
- ◇申し出があった場合には、対応する用意をしている。
- ◇部局の専任教員は1名であるため、必要がない。
- ◇教員数や他業務との兼ね合いで、可能な範囲にて実施している。本年度は、該当者がいないため実施していない。
- ◇4月に育児休業中の教員が復職し、業務軽減等について配慮している。
- ◇その都度適宜判断している。
- ◇現在該当教員がいない。(11部局)

## (5) 子育て中の教職員をサポートする環境整備

### ① 教員の育児休業取得状況

2019年度に育児休業を取得した教員がいる部局：10部局（昨年比－4）

2019年度育児休業取得教員：女性15名（昨年比＋9）、男性1名（昨年比±0）

### 育児休業の取得者がいなかった理由

- ◇1名と相談したが、専門業務型裁量労働制による「みなし」があるため、子育てと両立しやすいため育休は取らないとのことであったため、育児休業という形での対応をしていない。
- ◇各教員の担当業務・科目が個別であり、容易に代替できる環境にない。
- ◇本人には周知しているが取得を希望されなかった。
- ◇制度等についての周知は行っているが、本人からの希望はなかった。
- ◇対象教員が1名いたものの、本人の意向により取得されなかった。
- ◇取得希望者がいなかった。制度については周知している。
- ◇制度等についての周知は行っているが、本人からの希望はなかった。
- ◇該当者がいない。(22部局)
- ◇申請者がいなかった。(10部局)
- ◇各人の事情によるため理由は不明。



## ② 教員の代替者制度利用状況

2019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：3部局（昨年比－1）

代替者の人数：5名（昨年比＋1）女性4名、男性1名

代替者制度を利用した教員がない理由（「育児休暇取得者が不在のため」を除く）

- ◇育児休業等を取得したものがいない。業務の特殊性があり、代替自身が困難な場合がある。休業中に大学院生の指導を継続的に実施できる体制がない。本研究科では、各教員が10人前後、多い場合は20人近くの大学院学生を指導している。休業等をとることは、指導を休むことであり、代替の指導教員を探すことは文系では困難。いきなり学生が指導を受けられなくなる。教員がそれぞれ別個の研究領域を有しており、指導の継続性を考えれば、安易に、休業等を推奨できない。責任感の強い教員は、特に、休業等を利用するのに二の足を踏む。
- ◇代替者が採用できたとしても自分が普段行っている業務をその程度行ってもらえるのか未知数であり、部局に予算がない場合は、制度があっても利用しにくいと思われる。（2部局）
- ◇制度利用を申し出た教員・研究室がなかった。なお、28年度以前に育児休業を取得した教員からは「自分と同等の立場の人を1年以下の期間だけ雇うのは難しい。制度を見直す必要がある。」との意見もあり、取得を断念した教員が存在する可能性もある。
- ◇育児休暇取得した女性研究者が、外部資金雇用での「研究員」だったため。
- ◇研究員が取得したため、代替者制度の対象外である。
- ◇育休期間が短く、代替者のなり手がいないため。
- ◇本人には周知しているが取得を希望されなかった。
- ◇育児休業等を取得した者がいなかった。（20部局）

## ③ 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た部局数：17部局

育児休業および看護休暇等の取得につながる環境やアクションの提案

- ◇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、女性教職員については、産前休暇に入る前に文系事務部で作成した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たものを全学に示して、状況に応じて教職員に渡せるようにしていただきたい。
- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇例えば学内専用のウェブページ（事務案内）には、規程そのものと提出書類の様式しかなく、わかりやすい説明があるとよいと思われる。
- ◇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。
- ◇まずは制度の周知と取得しやすい環境づくりだと思われるが、人的に余裕がないため、人員の確保の問題もある。
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である。
- ◇代替要員の補充
- ◇該当者にはその都度説明を行っている。積極的にアクションをしているとはいいがたいが、前例があり、それに倣って取得可能なことは周知されていると思われる。
- ◇まずは制度の周知と取得しやすい環境づくりだと思われるが、人的に余裕がないため、人員の確保の問題もある。
- ◇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。
- ◇上司や周囲の理解と協力
- ◇周囲を含めたストレスマネジメント
- ◇相談をしやすい雰囲気を普段から作る。身近に取得の実例があり、取得者から経験談など情報が得られる状況にあるとよい。
- ◇同じ職場内の他の職員によるサポート。
- ◇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。

- ◇管理職員による各職員の業務量とその進捗状況の把握。
- ◇育児休業及び看護休暇を取得することが可能であることは既に周知されているので、あとは本人からの申請があった際に適切に対応することが大切であると考え。(2部局)
- ◇同一専門領域をカバーする教員が複数名以上必要。しかし現実には不可能。学際系の大学院である本研究科では、のぞみえない。
- ◇希望があれば育児休業及び看護休暇等を許可する事で、育児休業及び看護休暇等が取得しづらくなる環境を取り除くよう努力する。(2部局)
- ◇上長のみならず、身近な関係者の理解が重要である。他人事ではなく、いつ自分の番になるか、そのときに周りにどうして欲しいか、という立場の互換性に関する問題意識の啓蒙を行う。
- ◇全員が任期付き雇用である以上、新たにテニユアのポストを作る以外に方策はないと思います
- ◇休業・休暇の取得が、他の職員の負担増や取得した職員のキャリアへのデメリットに繋がらないことを明確に示す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。
- ◇若手で既婚の教員には、学内の育児支援策について子どもがいない段階から周知をするようにしている。
- ◇出勤簿の押印場所や休暇簿を記載・提出する場所に、育児休業・看護休暇についての説明のポスターをはり、周知する。インフルエンザなどの子どもの長期看護期間には、在宅勤務も認め、看護休暇と併用できれば仕事への支障も少なくなり、看護休暇取得促進につながると考える。
- ◇仕事のデマケーションを明確にする
- ◇設置するスペースの余裕がない。
- ◇設置するスペースはない。計2名の教職員のために専用スペースを設置することは得策ではなく、もう少し広い範囲で検討されるべきことと考える。

## (6) 介護支援

### ① 教員の介護のための特別休暇取得状況

2019年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：1部局（昨年比-1）  
（男性1名（昨年比-3））

#### 特別休暇の取得がなかった理由

- ◇裁量労働制の範囲の中で各自対応している場合がほとんど。今後も職場環境を整えていきたい。
- ◇介護のための特別休暇を利用できる条件を満たす教員がいたかどうか、把握していない。そのため該当教員がいたにもかかわらず、利用しなかった理由は到底把握不可能。制度周知の問題であるなら、それは個別の事務を有しない部局の問題ではない。全学で取り組むべき課題であろう。
- ◇制度設計が必ずしもニーズに対応できていない。
- ◇申請者がいなかった。また、制度自体が十分周知されていない。
- ◇5日間では介護にとって無意味である。
- ◇該当者がいなかったため。(18部局)
- ◇申し出た教員がなかった。(22部局)
- ◇各人の事情によるため理由は不明。(2部局)
- ◇制度自体が不十分なため。
- ◇把握できていません。

### ② 教員の介護休業制度利用状況

2019年度に介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

### 介護休暇の取得がなかった理由

- ◇該当者が特別研究休暇取得を選択したため。ただし、本来は「研究」休暇のため、目的が異なっているが、おそらく本人は遠慮していたと思われる。このような抵抗をなくすべき、取り組む必要はある。
- ◇制度設計が必ずしもニーズに対応できていない。
- ◇適宜、申し出があれば対応するようにしているが、制度の利用の仕方が十分周知されていないことも考えられる。
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇介護のための特別休暇の項を参照されたい。
- ◇現在該当教員がいない。(24部局)
- ◇問合せ自体がなかった。(20部局)
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇把握できていません。

③ 平成29年(2017)10月の育児・介護休業法の改正に伴い、大学の育児休業制度(期間を定めて雇用される職員が養育する子が保育所に入れない等において2歳まで再延長できる)が改正されたことを周知した部局数: 30部局(昨年比-1)

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た部局数: 12部局(昨年比±0)

### アクションに対する要望

- ◇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。むしろ潜在的な需要がある可能性は高いと思われるが、部局内の研究教育の単位が小さいため、代替が難しい状況にある。申請しやすい環境の整備を進めることが重要であろう。
- ◇介護休業だけでなく、他の休暇・休業も含めて総合的にいえることは下記の通り。部局ではなく大学全体で制度の周知を行うことを期待する。アクションプランに書かれている「部局長」の義務は実施不可能。「部局長」を「総長」と書き換えることを提案する。事務の集約が進み、こうした広報を部局(独自の事務組織を有さない部局)の責任で行うことには限界がある。教員、特に文系教員が学生指導を放棄できる環境を作ることは実際上無理。部局でできることには多大な制約がある。
- ◇小部局のため、仕事の役割が回っていない現状から、遠慮されることが多い。このような心配はなく、本人のニーズを優先するように奨励することが望まれる。
- ◇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。
- ◇介護休業を取得しても、大丈夫(仕事に支障がない。)という感覚を持てるような介護休業を取得することが可能であることを繰り返し周知することが必要と考える。(2部局)
- ◇意識改革、代替教員の確保、給料の保証
- ◇上長のみならず、身近な関係者の理解が重要である。他人事ではなく、いつ自分の番になるか、そのときに周りにどうして欲しいか、という立場の互換性に関する問題意識の啓蒙を行う。
- ◇介護休業の存在、必要書類、手続きの方法について教職員に十分に周知することが必要。また手続きを担当する事務職員にも、手続きの方法や取得の条件などを十分に周知し、取得希望者に回答できるようにすべき。
- ◇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。業務が個人に特定されず、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作ること。
- ◇話しやすい環境。
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である
- ◇仕事量の軽減やマンパワーの補充
- ◇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。
- ◇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。
- ◇個人対応が必要な案件であるため、取得対象者が出たら関係者で検討する。
- ◇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。

- ◇学内専用のウェブページ（事務案内）には、規程そのものと提出書類の様式しかなく、わかりやすい説明があるとよいと思われる。
- ◇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。（2部局）
- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇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。
- ◇学内周知（3部局）

#### ⑤ 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。
- ◇特別休暇（介護）については、「急な病院への付き添い」などで取得できる、と男女共同参画センターに案内があるが、休暇を取るために担当医からの診察証明書（有料）や要介護を示す書類の提出を求められ、取得に至らなかった。また、申請に必要な書類等の手続きについて、担当職員の変更により解釈が異なることもあり、手続きをする職員への周知徹底をお願いしたい。
- ◇介護の状況にあるのかないのか、またどの程度介護が必要なのか、自己申請でないと把握できないところがあり、現状の把握がタイムリーにできるような仕組みを考えていきたい。
- ◇制度の周知は限定的である
- ◇介護は同居・別居・扶養・非扶養に関わらず、従事する可能性があるため、該当教職員の把握が困難である。

#### (7) LGBTガイドラインについて

本学は、平成30（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」（以下「LGBT等ガイドライン」）<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>を公表し、平成30（2018）年9月には「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」を制定して、LGBT等の教職員および学生のための教育・研究・就業環境の整備を進めています。

#### ① 令和元年度の取組内容について

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知（12部局）
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知（26部局、うち特に重点を置いたもの1部局）
- (ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施（4部局）
- (エ) 多目的トイレの設置（5部局）
- (エ) 特に何もしていない（13部局）
- (オ) その他
- ◇一言でLGBTといってもその内実はさまざまであると推測されるため、個々人の状況をよく理解し、真摯に向き合う姿勢が必要であろう。
- ◇LGBT対応も個人情報との関係で無理がある。誰がLGBTであるか把握していない。また、男女参画を訴えるのか、LGBTとの共生を訴えるのか。後者であればLGBTの区別はもとより、男女の区別を廃すべきであり、すべて一人の人間としてみる視点が必要。女性教員の積極的採用という枠組みは、そもそも「男」と「女」という伝統的な視点に支えられており、LGBTに対する対応と明らかに矛盾している。女性だと認識している戸籍上の男性を採用した場合、それは女性教員の採用となるのか？ 名古屋大学では、すべて、「男」、「女」といった性別分けを廃止することこそが必要ではないか。
- ◇個人対応が必要な案件から取得対象者が出たら検討する。
- ◇中長期ビジョンには書き込んであり、対応を進める予定です。
- ◇LGBT対応の施設（例：トイレ、更衣室）を充実させる。（日本一「誰もが働きやすい学びやすいキャンパス」を掲げる。世界一？）。
- ◇研究科と合同でFDを行う予定である。また4月の学生ガイダンスにて、学生にガイドラインを周知する方向と



なっており、センターの活動も研究科と歩調を合わせて実施していく

◇学生に対しては学生支援センターのような組織でサポートが受けられる体制を作ること、教員にはFDが必要。

◇学生に対しては年度始めのガイダンスで周知し、教職員に対してはFDを実施する予定である。

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. 男女を問わず、構成員全体のワーク・ライフ・バランスの適正化に向けて、啓発、普及、制度の周知等が必要である。
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として、ガイダンスや授業、講演やシンポジウム等による啓発活動を行っていく必要がある。

## 令和元年度「女性教員増員のための部局アンケート」

部局名（ ）

### I 女性教員比率向上のための施策について

本学は、令和元（2019）年10月に「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」を全学に周知しました。女性教員増員のために、貴部局ではどのような取組をしていますか。下記のなかで、令和元年度に貴部局で実施したすべての取組に○をつけてください。加えて、特に重点を置かれた取組に◎をつけてください。

- (ア) 女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）
- (イ) 女性限定公募の実施
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘
- (エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用
- (カ) 女性教員の定着しやすい環境整備（例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等）
- (キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用
- (ケ) 特に何もしていない
- (コ) その他（自由回答）

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有効な取組のご提案や、全学として実施してほしい具体的な施策の要望がありましたらご記入ください。

### II 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

令和元年度の委員会の開催回数： \_\_\_\_\_回（のべ）

②下記のなかで、令和元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) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」への対応策
- (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令和元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。

令和元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令和元年度、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令和元年度、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) LGBTガイドラインについて

本学は、平成30（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」（以下「LGBT等ガイドライン」）<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>を公表し、平成30（2018）年9月には「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」を制定して、LGBT等の教職員および学生のための教育・研究・就業環境の整備を進めています。下記のなかで、令和元年度に貴部局で実施したすべての取組に○をつけてください。加えて、特に重点を置かれた取組に◎をつけてください。

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知
- (ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施
- (エ) 多目的トイレの設置
- (オ) 特に何もしていない
- (カ) その他（自由回答）

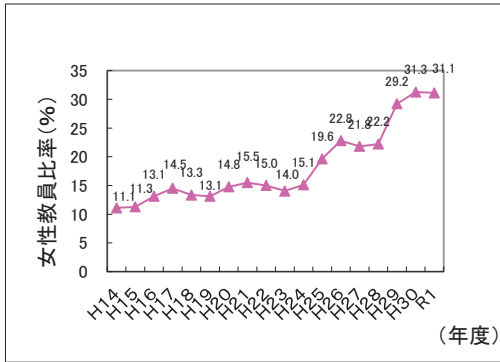
LGBT対応を学生や教職員に行う際の課題があれば教えてください。（自由記述）

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

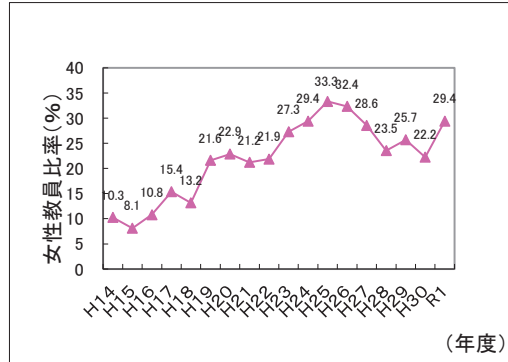
※女性教員比率：R1年度は5月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、任期付き正職員は含まない）  
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

### ①文学部・人文学研究科

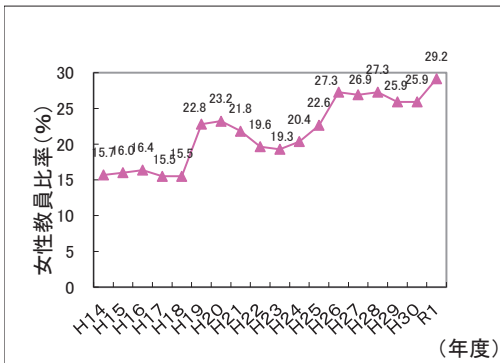


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科(改組により、国際言語文化研究科が合併))

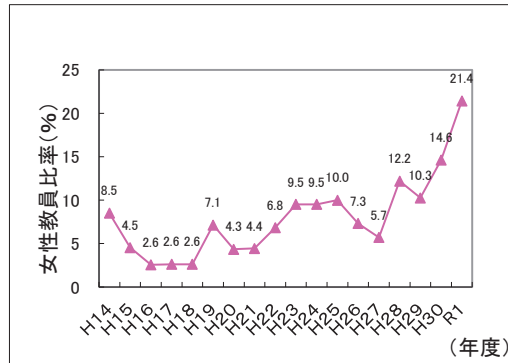
### ②教育学部・教育発達科学研究科



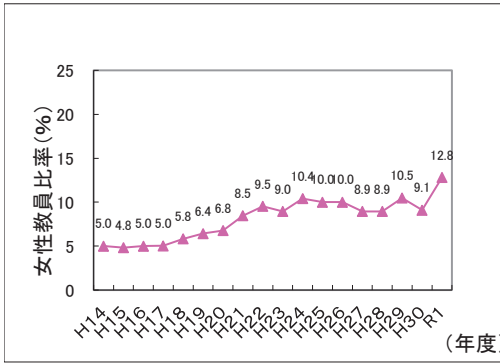
### ③法学部・法学研究科



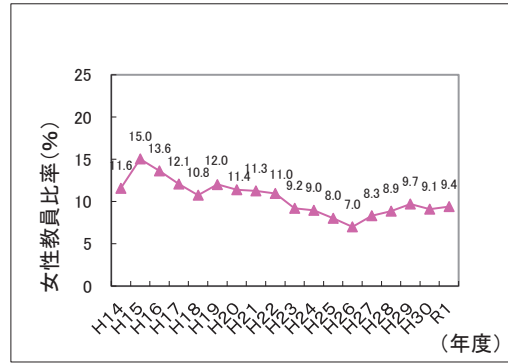
### ④経済学部・経済学研究科



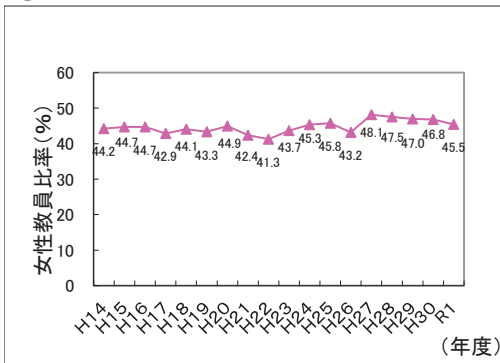
### ⑤理学部・理学研究科



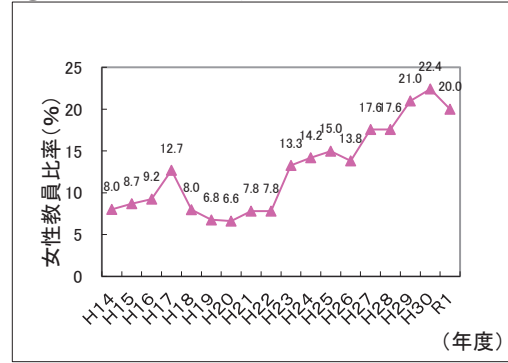
### ⑥医学部・医学系研究科(鶴舞地区)



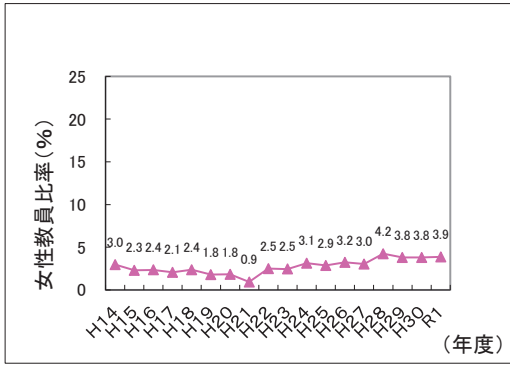
### ⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



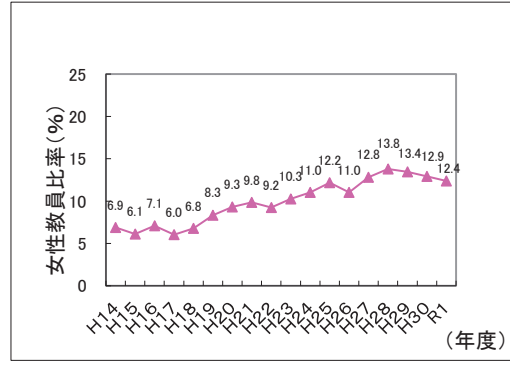
### ⑧医学部附属病院



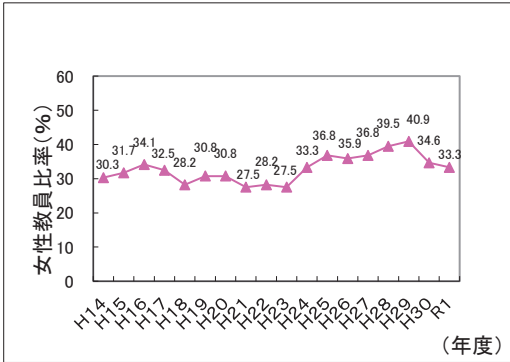
⑨工学部・工学研究科



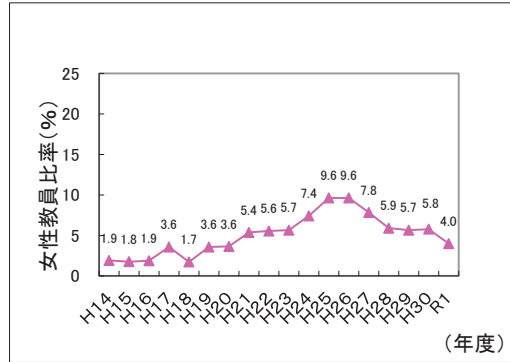
⑩農学部・生命農学研究科



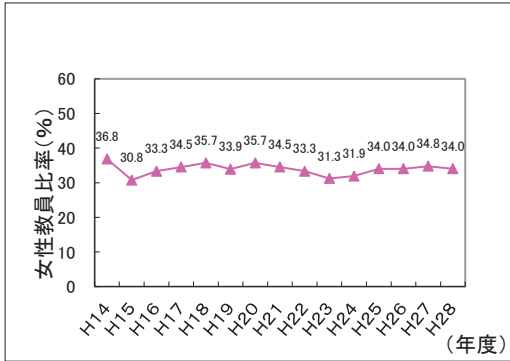
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

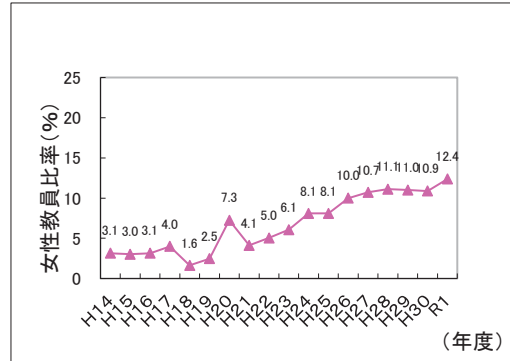


⑬国際言語文化研究科

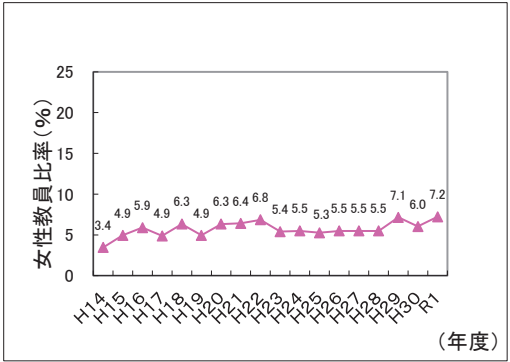


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

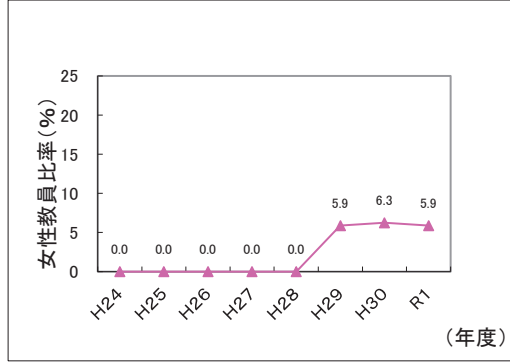


⑮情報文化学部・情報学研究科



(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)

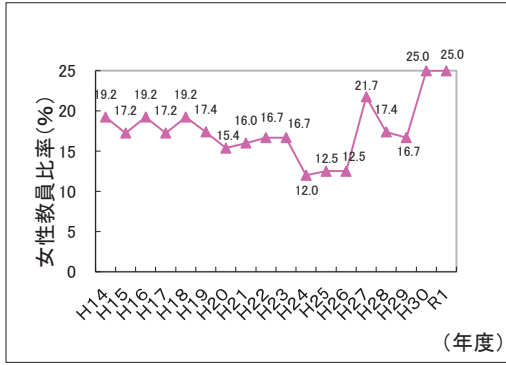
⑯創薬科学研究科



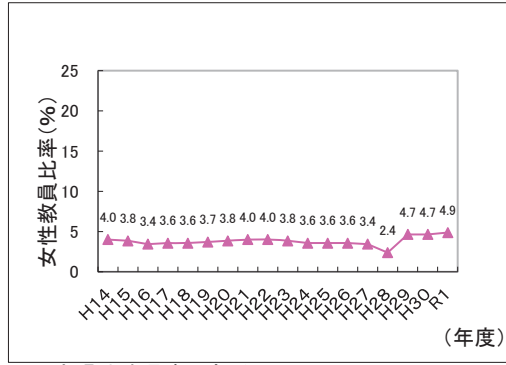
(H24新設)



⑰環境医学研究所

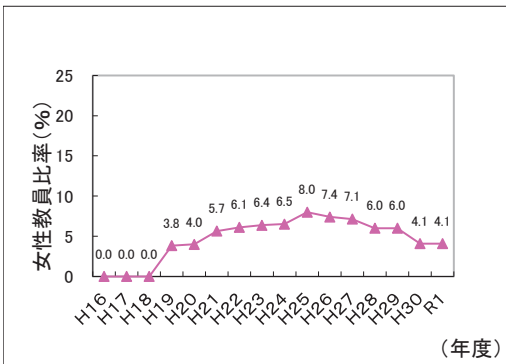


⑱宇宙地球環境研究所



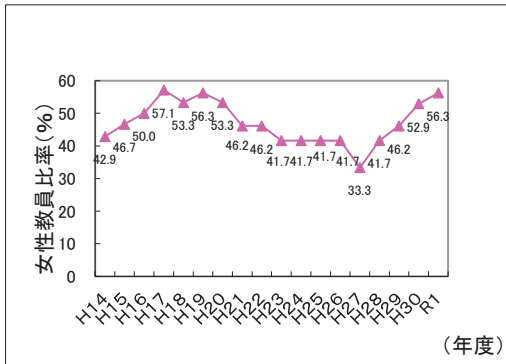
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エコトピア科学研究所)

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

令和元年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 (H30. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,710	1,450	260	15.2	15.1
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		35	18	17	48.6	42.9
一般職(一)	一般職員	703	339	364	51.8	48.0
	技術職員	210	161	49	23.3	22.9
一般職(二)技能・労務職員		2	1	1	50.0	100.0
医療職(一)薬剤師等		351	170	181	51.6	51.2
医療職(二)看護職員		1,166	99	1,067	91.5	90.9
合計		4,178	2,238	1,940	46.4	45.4

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 (H30. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教授		637	581	56	8.8	9.2
准教授		509	415	94	18.5	18.5
講師		167	132	35	21.0	21.7
小計		1,313	1,128	185	14.1	14.3
助教		395	321	74	18.7	17.5
助手		2	1	1	50.0	66.7
計		1,710	1,450	260	15.2	15.1

### 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 (H30. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教頭		2	2	0	0.0	0.0
教諭		31	16	15	48.4	41.9
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		35	18	17	48.6	42.9

# 教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

令和元年5月1日現在

※ 朱書斜体は女性で内数である。

30.5.1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	20	21	30	00	00	71	14.3	14.3	14.3
文学部・人文学研究科	519	4922	11	62	00	10734	31.8	31.7	31.1
教育学部・教育発達科学研究科	197	142	00	11	00	3410	29.4	27.3	24.2
法学部・法学研究科	368	82	33	00	11	4814	29.2	27.7	23.1
経済学部・経済学研究科	221	164	11	33	00	429	21.4	15.4	12.8
理学部・理学研究科	375	312	244	335	00	12516	12.8	12.0	12.4
医学部・医学系研究科	481	475	212	326	10	14914	9.4	6.9	8.3
医学部（保健学科）	298	2010	65	2212	00	7735	45.5	41.8	44.1
医学部附属病院	51	73	446	7016	00	12626	20.6	17.9	18.0
工学部・工学研究科	1000	894	171	1037	00	30912	3.9	2.4	2.4
農学部・生命農学研究科	373	404	174	203	00	11414	12.3	11.7	12.5
総合保健体育科学センター	90	52	11	10	00	163	18.8	20.0	18.8
大学院国際開発研究科	104	92	21	31	00	248	33.3	33.3	36.8
大学院多元数理科学研究科	260	162	10	70	00	502	4.0	4.7	6.7
大学院環境学研究科	420	388	20	154	00	9712	12.4	9.8	9.4
大学院情報学研究科	381	283	41	131	00	836	7.2	7.1	7.4
大学院創薬科学研究科	60	30	10	71	00	171	5.9	0.0	0.0
環境医学研究所	81	20	10	135	00	246	25.0	9.1	9.1
宇宙地球環境研究所	151	161	40	60	00	412	4.9	5.7	5.7
未来材料・システム研究所	220	162	10	100	00	492	4.1	5.1	5.3
附属図書館	00	00	00	00	00	00	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	40	30	00	41	00	111	9.1	0.0	0.0
アイトソープ総合センター	10	20	11	00	00	41	25.0	25.0	50.0
遺伝子実験施設	20	10	10	11	00	51	20.0	0.0	0.0
国際機構	53	63	53	00	00	169	56.3	56.3	50.0
物質科学国際研究センター	20	20	10	61	00	111	9.1	0.0	25.0
農学国際教育協力研究センター	10	21	00	11	00	42	50.0	33.3	33.3
博物館	20	32	20	00	00	72	28.6	28.6	28.6
心の発達支援研究実践センター	31	10	11	11	00	63	50.0	40.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	20	00	00	00	00	20	0.0	0.0	33.3
生物機能開発利用研究センター	40	22	00	10	00	72	28.6	33.3	16.7
シンクロトン光研究センター	20	20	00	20	00	60	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	10	31	00	20	00	61	16.7	25.0	25.0
現象解析研究センター	10	31	00	00	00	41	25.0	25.0	25.0
細胞生理学研究センター	10	10	00	10	00	30	0.0	0.0	0.0
その他	442	225	20	112	00	799	11.4	10.3	11.3
合計	63756	50994	16735	39574	21	1,710260	15.2	14.1	14.0
女性比率	8.8%	18.5%	21.0%	18.7%	50.0%		15.2	14.1	14.0

# 教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和元年5月1日現在

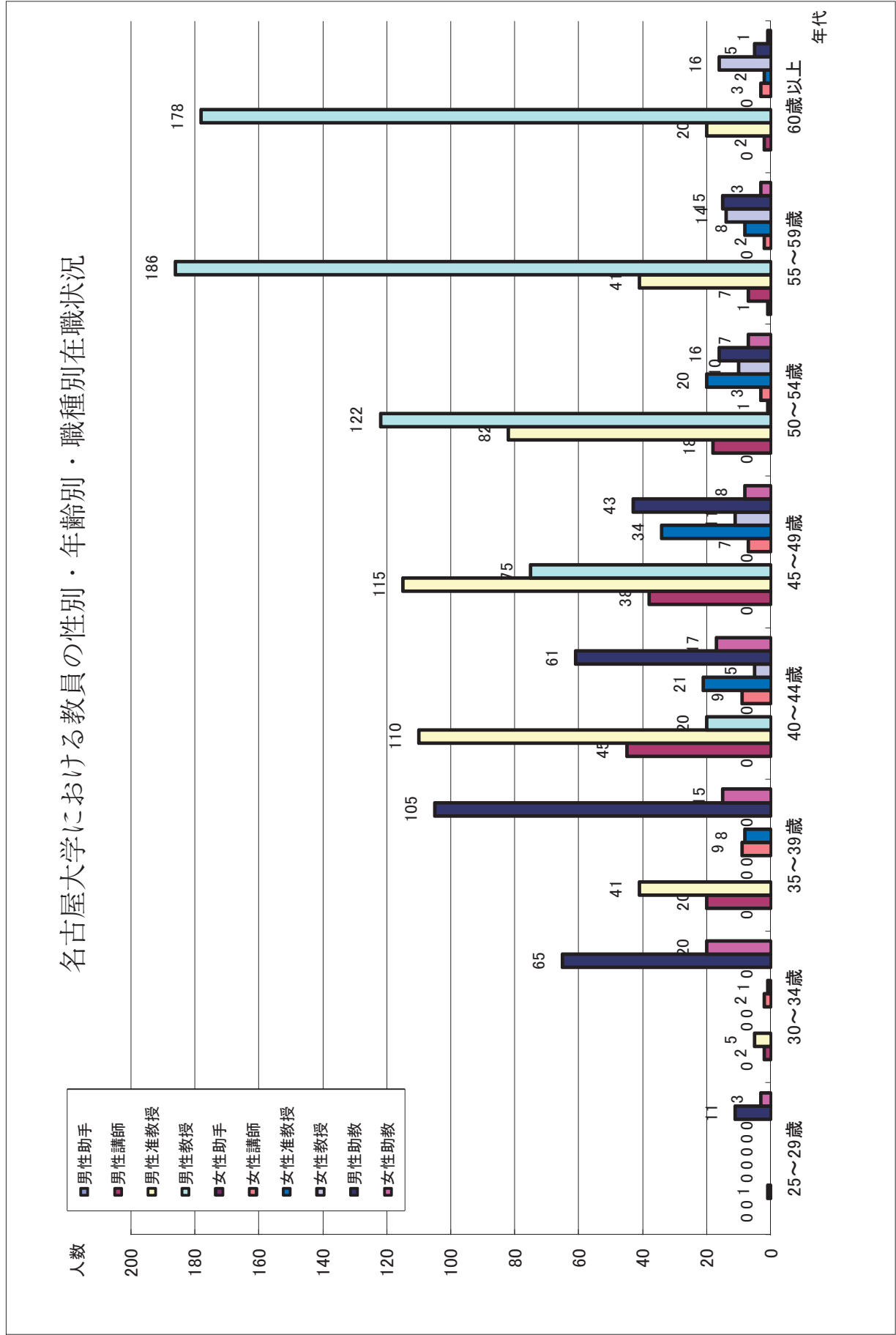
※朱書斜体は女性で内数である。

	教授		准教授		講師		助教		助手		計		女性比率	女性比率	30.5.1現在	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	女性比率	
教養教育院	2	0	11	2	3	0	0	0	0	0	0	16	2	12.5	12.5	11.8
文学部・人文科学研究科	51	9	51	22	1	1	6	2	0	0	109	34	31.2	31.1	30.5	
教育学部・教育発達科学研究科	19	7	14	2	1	0	1	1	0	0	35	10	28.6	26.5	23.5	
法学部・法学研究科	38	9	9	2	16	9	1	1	1	1	65	22	33.8	31.7	28.6	
経済学部・経済学研究科	22	1	16	4	1	1	3	3	0	0	42	9	21.4	15.4	12.5	
理学部・理学研究科	37	5	33	2	27	4	49	7	0	0	146	18	12.3	11.3	11.9	
医学部・医学系研究科	58	1	55	7	36	5	75	18	1	0	225	31	13.8	8.7	9.9	
医学部（保健学科）	29	8	20	10	6	5	22	12	0	0	77	35	45.5	41.8	44.1	
医学部附属病院	19	1	12	3	91	13	230	55	0	0	352	72	20.5	13.9	14.3	
工学部・工学研究科	102	0	95	4	19	1	123	8	0	0	339	13	3.8	2.3	2.3	
農学部・生命農学研究科	37	3	40	4	18	4	24	6	0	0	119	17	14.3	11.6	12.4	
総合保健体育科学センター	10	0	5	2	1	1	2	1	0	0	18	4	22.2	18.8	17.6	
大学院国際開発研究科	10	4	9	2	2	1	6	4	0	0	27	11	40.7	33.3	36.8	
大学院多元数理科学研究科	26	0	16	2	1	0	8	0	0	0	51	2	3.9	4.7	6.7	
大学院環境学研究科	42	0	40	9	3	0	16	4	0	0	101	13	12.9	10.6	10.3	
大学院情報学研究科	40	1	29	3	5	1	17	1	0	0	91	6	6.6	6.8	6.9	
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	8	1	3	0	3	0	19	10	0	0	33	11	33.3	7.1	9.1	
宇宙地球環境研究所	16	1	18	1	4	0	18	3	0	0	56	5	8.9	5.3	5.4	
未来材料・システム研究所	27	0	19	2	2	0	15	0	0	0	63	2	3.2	4.2	4.5	
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	3	0	0	0	4	1	0	0	11	1	9.1	0.0	0.0	
ア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	16	7	15	8	14	9	3	2	0	0	48	26	54.2	53.3	46.9	
物質科学国際研究センター	2	0	2	0	1	0	6	1	0	0	11	1	9.1	0.0	25.0	
農学国際教育協力研究センター	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	4	2	50.0	33.3	33.3	
博物館	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	7	2	28.6	28.6	25.0	
心の発達支援研究実践センター	4	1	1	0	1	1	2	2	0	0	8	4	50.0	33.3	33.3	
法政国際教育協力研究センター	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	33.3	
生物機能開発利用研究センター	4	0	2	2	0	0	1	0	0	0	7	2	28.6	33.3	16.7	
シンクロトロン光研究センター	2	0	3	0	0	0	3	1	0	0	8	1	12.5	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	25.0	
現象解析研究センター	1	0	5	1	0	0	1	0	0	0	7	1	14.3	16.7	16.7	
細胞生理学研究センター	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	25.0	
その他	66	5	62	9	16	8	72	24	0	0	216	46	21.3	15.3	18.2	
合計	708	64	603	107	277	65	741	171	2	1	2,331	408	17.5	14.9	15.2	
女性比率	9.0%		17.7%		23.5%		23.1%		50.0%				17.5	14.9	15.2	

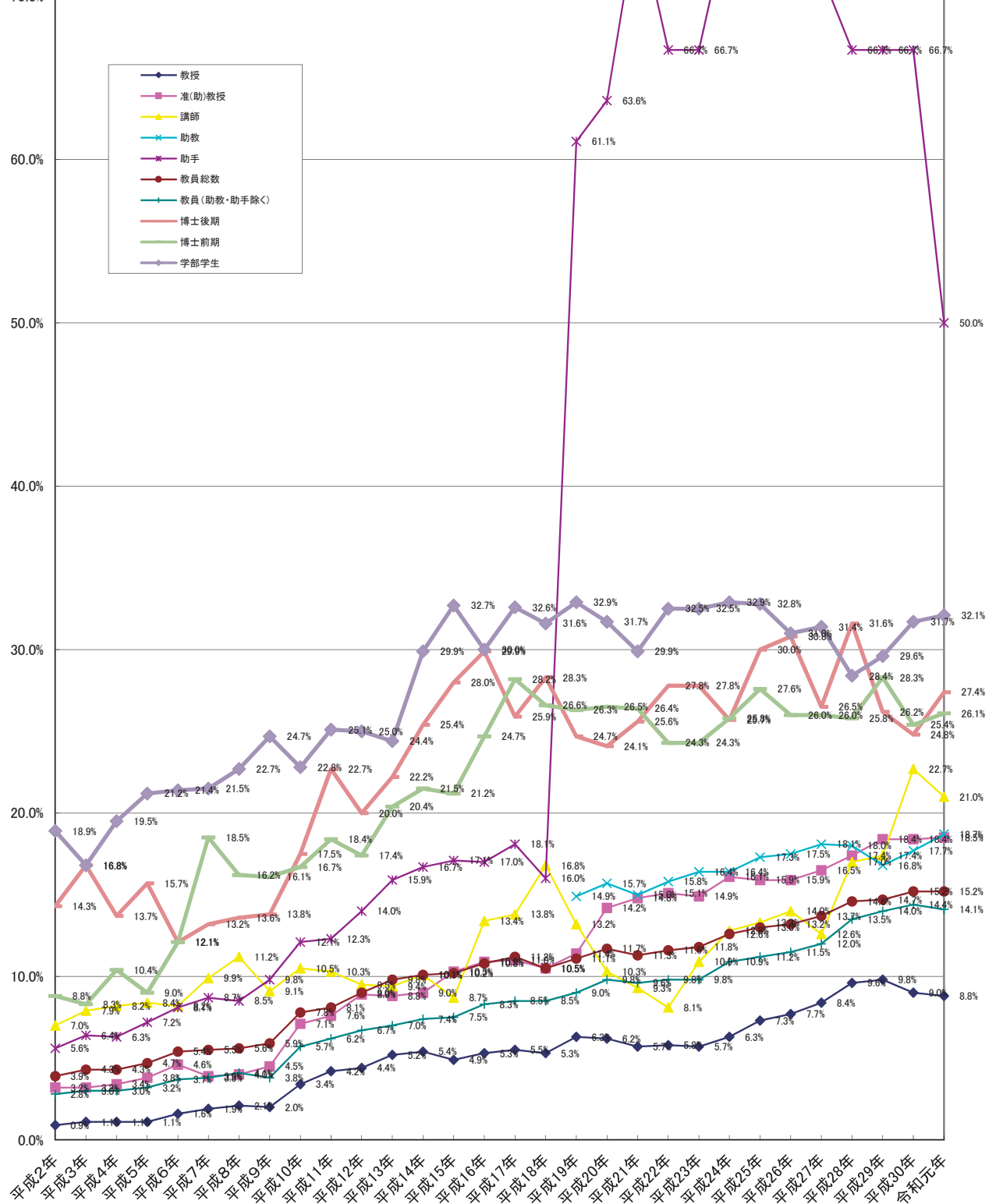
※研究員除く



令和元年5月1日現在（年齢は年度末現在）



# 名古屋大学における 教員の職種別女性比率の推移



※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

令和元年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 (H30.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	56	46	10	17.9	13.8
課長補佐・専門員	54	41	13	24.1	20.0
係長・専門職員	177	115	62	35.0	32.3
主 任	147	53	94	63.9	63.2
その他の一般職員	220	71	149	67.7	64.1
計	654	326	328	50.2	47.2

\* 図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

### 2) 図書系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H30.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	4	1	3	75.0	75.0
係 長	17	7	10	58.8	68.8
その他の一般職員	28	5	23	82.1	50.0
計	49	13	36	73.5	58.0

### 3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H30.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	6	6	0	0.0	20.0
係長・専門職員	15	11	4	26.7	26.7
主 任	12	8	4	33.3	36.4
その他の一般職員	8	7	1	12.5	11.1
計	41	32	9	22.0	25.0

### 4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H30.5.1現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	28	23	5	17.9	15.4
技師	91	74	17	18.7	18.9
副技師・技術職員	50	32	18	36.0	31.5
計	169	129	40	23.7	22.4

事務系職員採用状況（平成11年度～令和元年度）

令和2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
元年度	15	5	10	66.7	0	0	0		15	5	10	66.7
計	283	121	162	57.2	0	0	0		283	121	162	57.2



# 一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和元年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	91	68	23	25.3	29	9	20	69.0	120	77	43	35.8
40歳～49歳	171	114	57	33.3	58	15	43	74.1	229	129	100	43.7
30歳～39歳	24	20	4	16.7	167	64	103	61.7	191	84	107	56.0
18歳～29歳	0	0	1	0.0	113	36	77	68.1	114	36	78	68.4
計	287	202	85	29.6	367	124	243	66.2	654	326	328	50.2

\*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	4	0	4	100.0	15	4	11	73.3
40歳～49歳	10	4	6	60.0	9	2	7	77.8	19	6	13	68.4
30歳～39歳	0	0	0	0.0	9	2	7	77.8	9	2	7	77.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	6	1	5	83.3	6	1	5	83.3
計	21	8	13	61.9	28	5	23	82.1	49	13	36	73.5

\*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	6	6	0	0.0	0	0	0	0.0	6	6	0	0.0
40歳～49歳	11	8	3	27.3	3	2	1	33.3	14	10	4	28.6
30歳～39歳	4	3	1	25.0	12	8	4	33.3	16	11	5	31.3
18歳～29歳	0	0	0	0.0	5	5	0	0.0	5	5	0	0.0
計	21	17	4	19.0	20	15	5	25.0	41	32	9	22.0

\*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	52	41	11	21.2	0	0	0	0.0	52	41	11	21.2
40歳～49歳	49	39	10	20.4	3	0	3	100.0	52	39	13	25.0
30歳～39歳	18	17	1	5.6	36	26	10	27.8	54	43	11	20.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	11	6	5	45.5	11	6	5	45.5
計	119	97	22	18.5	50	32	18	36.0	169	129	40	23.7

\*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

令和元年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 (H30. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	42.9
薬剤師	72	23	49	68.1	67.1
小計	86	31	55	64.0	63.2
主任診療放射線技師以上	15	13	2	13.3	13.3
診療放射線技師	60	37	23	38.3	39.0
小計	75	50	25	33.3	33.8
主任臨床検査技師以上	16	8	8	50.0	43.8
臨床検査技師等	60	19	41	68.3	70.5
小計	76	27	49	64.5	64.9
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	6	0	6	100.0	100.0
小計	7	1	6	85.7	83.3
その他	107	61	46	43.0	41.2
計	351	170	181	51.6	51.2

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H30. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	130	8	122	93.8	94.5
看護師等	1,036	91	945	91.2	90.3
計	1,166	99	1,067	91.5	90.9

## 医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和元年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	21	10	11	52.4	42	16	26	61.9	63	26	37	58.7
30歳～39歳	1	1	0	0.0	127	59	68	53.5	128	60	68	53.1
18歳～29歳	0	0	0	0.0	126	61	65	51.6	126	61	65	51.6
計	46	30	16	34.8	305	140	165	54.1	351	170	181	51.6

\* 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	49	0	49	100.0	49	1	48	0.0	98	1	97	99.0
40歳～49歳	57	2	55	96.5	98	10	88	89.8	155	12	143	92.3
30歳～39歳	24	6	18	75.0	349	39	310	88.8	373	45	328	87.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	540	41	499	92.4	540	41	499	92.4
計	130	8	122	93.8	1036	91	945	91.2	1166	99	1067	91.5

\* 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

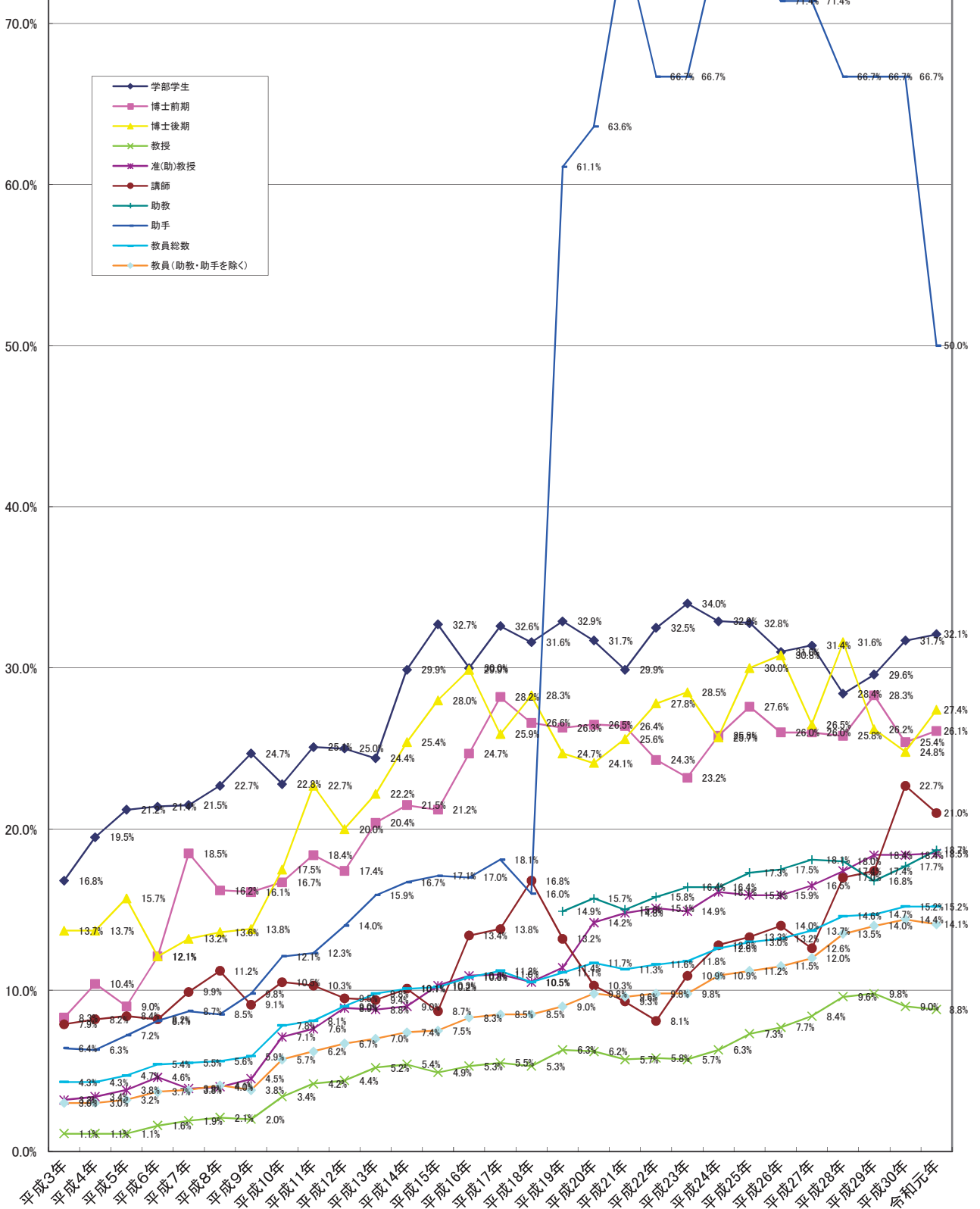
令和元年5月1日現在  
未達割合は女性で内数である。

	任期付正職員 人	任期付 正職員 女性比率 %	政府補助金に よる研究員 (一般) 人	寄附講座教員・ 寄附研究部門教 員等 人	受託(共同)研 究による研究員 人	研究機関研究員 人	中核的研究機関 研究員 人	そ の 他 人	非常勤研究員等計 人	非常勤 研究員等 女性比率 %								
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	1	0	0.0					1	0	0.0								
社会貢献人材育成本部																		
国際機構	32	17	53.1					3	1	33.3								
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																		
災害対策室																		
ハラスメント相談センター																		
教養教育院	9	1	11.1															
高等研究院	32	13	40.6		1	0			1	0	0.0							
文学部・人文学研究科	2	0	0.0					1	1	100.0								
教育学部・教育発達科学研究科	1	0	0.0					1	0	0.0								
法学部・法学研究科	19	10	52.6	4	1			4	1	8	2	25.0						
経済学部・経済学研究科						1	0			1	0	0.0						
理学部・理学研究科	44	12	27.3	14	6	3	2	3	0	20	8	40.0						
医学部・医学系研究科	84	23	27.4	9	4	5	4	3	2	22	12	54.5						
医学部附属病院	227	46	20.3			2	2	3	2	5	4	80.0						
工学部・工学研究科	68	8	11.8	3	0	2	0	7	4	6	1	23.8						
農学部・生命農学研究科	10	4	40.0	13	6	2	0	9	3	24	9	37.5						
大学院国際開発研究科	3	3	100.0															
大学院多元数理科学研究科	2	0	0.0	2	0			7	0	9	0	0.0						
大学院環境学研究科	11	3	27.3	6	3	4	0	2	1	12	4	33.3						
大学院情報学研究科	25	0	0.0	4	3	6	1	2	0	12	4	33.3						
大学院創薬科学研究科	5	2	40.0															
環境医学研究所	10	6	60.0	2	0	2	0			4	0	0.0						
宇宙地球環境研究所	24	5	20.8	3	2	2	1	5	1	10	4	40.0						
未来材料・システム研究所	33	3	9.1	4	1	6	1	8	3	5	2	30.4						
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	1			5	2	6	3	50.0						
素粒子宇宙起源研究機構				1	0			2	2	3	2	66.7						
情報基盤センター																		
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						1	0	1	0	3	1	20.0						
高等教育研究センター																		
農学国際教育研究センター						3	2	1	1			75.0						
博物館	1	0	0.0			1	1			1	1	100.0						
法政国際教育協力研究センター																		
心の発達支援研究実践センター	3	2	66.7															
生物機能開発利用研究センター	4	1	25.0					2	1	2	1	50.0						
基礎理論研究センター	1	0	0.0															
現象解析研究センター	3	0	0.0	1	1					1	1	100.0						
シンクロトロン光研究センター	2	1	50.0															
細胞生理学研究センター	1	1	100.0															
脳とこころの研究センター	3	0	0.0															
PhD登龍門推進室				1	0					1	0	0.0						
動物実験支援センター																		
先端ナノバイオデバイス研究センター																		
減災連携研究センター	9	1	11.1			4	2			4	2	50.0						
トランスフォーマティブ生命分子研究所	44	12	27.3	1	1					1	1	100.0						
予防早期医療創成センター	1	1	100.0					2	2	2	2	100.0						
リーディング大学院推進機構																		
未来社会創造機構	50	11	22.0			14	3	4	1	18	4	22.2						
ナショナルコンボジットセンター	3	1	33.3			2	0			2	0	0.0						
学生相談総合センター学生支援センター	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					3	1	3	1	33.3						
その他	12	5	41.7			10	2	6	2	16	4	25.0						
合 計	795	198	24.9	71	30	2	0	76	25	21	8	6	1	74	24	250	88	35.2
女性比率		24.9		42.3	0.0	32.9	38.1	16.7	32.4	35.2								



女性比率

# 名古屋大学における女性教員、 女子学生（卒業生）の女性比率の推移



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

# 名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

令和元年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	教員	博士後期	博士前期	学部
文学部・人文学研究科	106	73	33	140	50	90	238	68	170	579	234	345	579	1.0	2.1	2.3	1.9
教育学部・教育発達科学研究科	34	24	10	140	54	86	91	37	54	319	119	200	319	1.0	1.5	2.0	2.1
法学部・法学研究科	48	34	14	48	24	24	89	40	49	692	433	259	692	1.0	1.7	1.9	1.3
経済学部・経済学研究科	42	33	9	64	44	20	113	66	47	956	643	313	956	1.0	1.5	1.9	1.5
情報学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	430	349	81	430				
情報文化学部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	114	90	24	114				
理学部・理学研究科	125	109	16	155	128	27	412	320	92	1,211	949	262	1,211	1.0	1.4	1.7	1.7
医学部・医学系研究科	149	135	14	730	534	196	54	20	34	692	542	150	692	1.0	2.9	6.7	2.3
医学部（保健学科）	77	42	35	73	26	47	114	51	63	829	196	633	829	1.0	1.4	1.2	1.7
工学部・工学研究科	309	297	12	327	293	34	1,369	1,238	131	3,053	2,745	308	3,053	1.0	2.7	2.5	2.6
農学部・生命農学研究科	113	99	14	112	62	50	330	182	148	753	412	341	753	1.0	3.6	3.6	3.7
大学院国際開発研究科	24	16	8	124	58	66	114	44	70					1.0	1.6	1.8	
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	50	48	2	58	57	1	108	100	8					1.0	0.4	1.9	
大学院国際言語文化研究科	0	0	0	33	8	25	3	0	3					1.0			
大学院環境学研究科	97	85	12	136	82	54	300	193	107					1.0	3.2	2.9	
大学院情報科学研究科	0	0	0	34	29	5	2	2	0					1.0			
大学院情報学研究科	83	77	6	106	76	30	322	262	60					1.0	3.9	2.6	
大学院創薬科学研究科	17	16	1	21	16	5	75	46	29					1.0	4.0	6.6	
その他	430	353	77														
合計	1,704	1,441	263	2,301	1,541	760	3,735	2,669	1,066	9,628	6,712	2,916	9,628	1.0	2.1	1.8	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31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	297	123	174	58.6	128	57	71	55.5	230	68	162	70.4	103	27	76	73.8	62	21	41	66.1	34	14	20	58.8
教育学部・教育発達科学研究科	281	127	154	54.8	71	32	39	54.9	117	47	70	59.8	47	22	25	53.2	55	39	16	29.1	27	16	11	40.7
法学部・法学研究科	372	223	149	40.1	158	96	62	39.2	38	23	15	39.5	16	10	6	37.5	5	2	3	60.0	3	1	2	66.7
経済学部・経済学研究科	568	395	173	30.5	209	139	70	33.5	178	81	97	54.5	44	26	18	40.9	21	17	4	19.0	15	12	3	20.0
情報学部	456	337	119	26.1	141	115	26	18.4	160	109	51	31.9	40	26	14	35.0								
理学部・理学研究科	689	485	204	29.6	280	216	64	22.9	297	231	66	22.2	188	144	44	23.4	47	42	5	10.6	47	42	5	10.6
医学部・医学系研究科	352	255	97	27.6	110	84	26	23.6	32	14	18	56.3	17	7	10	58.8	191	138	53	27.7	155	109	46	29.7
医学部(保健学科)	551	137	414	75.1	206	52	154	74.8	62	27	35	56.5	52	22	30	57.7	22	6	16	72.7	18	5	13	72.2
工学部・工学研究科	1,903	1,634	269	14.1	687	607	80	11.6	839	753	86	10.3	651	597	54	8.3	60	56	4	6.7	53	51	2	3.8
農学部・生命農学研究科	410	225	185	45.1	181	113	68	37.6	199	101	98	49.2	163	84	79	48.5	23	13	10	43.5	23	13	10	43.5
国際開発研究科									79	34	45	57.0	50	16	34	68.0	17	10	7	41.2	13	8	5	38.5
多元数理科学研究科									96	89	7	7.3	52	48	4	7.7	23	23	0	0.0	19	19		0.0
環境学研究科									177	118	59	33.3	133	89	44	33.1	20	13	7	35.0	16	12	4	25.0
情報学研究科									327	274	53	16.2	162	133	29	17.9	32	26	6	18.8	28	23	5	17.9
創薬科学研究科									71	43	28	39.4	36	18	18	50.0	6	4	2	33.3	6	4	2	33.3
合計	5,879	3,941	1,938	33.0	2,171	1,511	660	30.4	2,902	2,012	890	30.7	1,754	1,269	485	27.7	584	410	174	29.8	457	329	128	28.0

\* 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

令和元年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		計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計	
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率
文学研究科	4	33.3%	2		2		-		-		-		-		-		-		-		-		2		2		4	
人文学研究科	24	68	9	13	22		1		-		-		-		-		2	9	11	7	22	29	6	23	29	6	23	29
教育発達科学研究科	14	25	39	64.1%	7	5	12		-		-		-		-		-	9	9	5	7	12	2	4	6	2	4	6
法学研究科	19	25	44	56.8%	4	5	9		-		-		-		-		2	2	4	9	5	14	4	13	17	4	13	17
経済学研究科	29	24	53	45.3%	7	4	11		-		-		-		-		6	1	7	12	11	23	4	8	12	4	8	12
理学研究科	145	35	180	19.4%	43	8	51		-		-		-		-		80	22	102	12	4	16	4	-	4	-	4	-
医学研究科	37	51	88	58.0%	3	13	16		2		-		-		-		31	33	64			-	3	3	6	3	3	6
工学研究科	596	50	646	7.7%	37	4	41		1		-		-		-		509	41	550	37	3	40	12	2	14	12	2	14
生命農学研究科	94	62	156	39.7%	10	8	18		-		-		-		-		56	45	101	19	7	26	8	2	10	8	2	10
国際開発研究科	19	27	46	58.7%	3	7	10		1		-		-		-		2	3	5	12	9	21	2	7	9	2	7	9
多元数理科学研究科	49	49	0.0%	18		18		-		-		-		-		-	18	3	18	3	3	3	7	-	7	-	7	-
国際言語文化研究科	4	6	10	60.0%	2	1	3		1		-		-		-		-	1	2	1	1	2	-	2	-	2	-	2
環境学研究科	92	48	140	34.3%	8	2	10		-		-		-		-		61	29	90	12	6	18	9	11	20	9	11	20
情報科学研究科	1	1	2		-		-		-		-		-		-		1	1	1	1	1	1	-	-	1	-	1	-
情報科学研究科	112	15	127	11.8%	14	4	18		-		-		-		-		91	5	96	7	4	11	-	-	2	-	2	-
創薬科学研究科	21	7	28	25.0%	4	2	6		-		-		-		-		17	5	22			-	-	-	-	-	-	-
合計	1,260	446	1,706	26.1%	171	76	247		1	5	6	12	1	13	1	13	877	205	1,082	136	79	215	63	80	143	63	80	143

# 大学院博士課程後期課程・医学博士課程修了後の状況

令和元年5月1日現在

区分	修了者・単位等認定による退学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				大学院研究生等				外国へ研究留学※				帰国した留学生				その他						
	男性		女性		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計		男性		女性		計		
	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率	数	比率			
文学研究科	12	15	27	55.6%	1	3	4		2		1	1	2				-																		
教育発達科学研究科	9	16	25	64.0%	3	7	10		1		1	3	2	5			2																		
法学研究科	5	5	10	50.0%	1	1	2		-		-	3	1	4			-																		
経済学研究科	3	2	5	40.0%	1	1	1		-		-	-	1	1			-																		
理学研究科	35	7	42	16.7%	2	2	2		-		-	21	2	23			6																		
医学系研究科	132	50	182	27.5%	4	7	11		1	115	27	142					-																		
工学研究科	92	7	99	7.1%	9	1	10		1	52	4	56					17																		
生命農学研究科	20	9	29	31.0%	1	1	1		-		-	9	1	10			4																		
国際開発研究科	7	7	14	50.0%	3	3	3		-		-	2	1	3			1																		
多元数理科学研究科	7	7	0.0%	1		1		-		-	5	5					1																		
国際言語文化研究科	1	10	11	90.9%	1	2	3		-		-	-					-																		
環境学研究科	14	13	27	48.1%	1	3	4		1	7	5	12					4																		
情報科学研究科	15	7	22	31.8%	6	3	9		2	2	5	3	8				3																		
創薬科学研究科	5	1	6	16.7%	-	-	-		-	5	1	6					-																		
合計	357	149	506	29.4%	29	32	61		5	3	8	222	45	267			34																		

## 2019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  
金 相美 人文学研究科准教授  
平石 賢二 教育発達科学研究科教授  
西井 志織 法学研究科准教授  
中村さやか 経済学研究科准教授  
枝廣 正人 情報学研究科教授  
嘉村 巧 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  
戸丸 信弘 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  
渡部美由紀 法学研究科教授  
堀 和明 環境学研究科准教授  
枝廣 正人 情報学研究科教授  
瓜谷 章 工学研究科教授  
宮川 勉 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  
戸丸 信弘 生命農学研究科教授  
高木ひとみ 国際機構国際教育交流センター特任准教授  
野中 千穂 素粒子宇宙起源研究所准教授  
竹原 君江 医学系研究科准教授  
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  
和田 光弘 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）  
岡田 聡一 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教授（オブザーバー）  
益谷 央豪 環境医学研究所教授（オブザーバー）  
桑田 啓子 トランスフォーマティブ生命分子研究所特任助教（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）、枝廣正人、戸丸信弘、瓜谷章、野中千穂、岡田聡一、堀和明、益谷央豪、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、渡部美由紀、平石賢二、松下正、Michelle KUHN国際機構国際教育交流センター講師、太幡英亮工学研究科准教授

- ・女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、枝廣正人、戸丸信弘、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

- ・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

### 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 工学研究科教授

松下 晴彦 教育発達科学研究科教授

唯 美津木 理学研究科教授

宮川 勉 総務部部長

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）、高木ひとみ、永田雅子心の発達支援研究実践センター教授、石崎俊子国際機構国際言語センター准教授、太幡英亮、深澤佳絵医学部附属病院小児科病院助教、宮川勉、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、竹本大吾保護者の会代表（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、藤井晃子医学部附属病院看護部長、深澤佳絵、西尾哲也医学部・医学系研究科人事労務課長、伊藤美佳子医学系研究科特任講師、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講師、小松尚環境学研究科准教授、宮川勉、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）、松尾叔彦学童保育所指導員、加藤智江可保護者会会長（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 宮川勉、小出信吾、脇田英里、小川貴子、古野葉月

男女共同参画センター 青柴さよ子、早川絢子、小島一代

#### ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

張瑋容、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（2019年度）

2020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

