

名古屋大学における
男女共同参画報告書

2020年度



名古屋大学

総務分科会 男女共同参画部会
男女共同参画センター

目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2021年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2020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. 2020年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2020（令和2）年度男女共同参画部会、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. 2020（令和2）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	9
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 働き方改革ワーキンググループ	12
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	13
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	16
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	18
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	19
3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	20
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	24
5. メンター検討ワーキンググループ	25
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「女子中高生理系進学推進セミナー2020」	27
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	29
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	35
2. 地域ネットワーク	37
3. 大学間ネットワーク	38
4. 企業とのネットワーク	39
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	40
第3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）」	41
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（調査分析）」	43
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	44
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）	47
第7章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）について	51
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	53
第9章 2020年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	54
第10章 統計資料	75
2020年度名古屋大学男女共同参画推進体制	90
奥付	92

はじめに

副総長（男女共同参画担当） 伊東早苗

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。さらに2017度には男女共同参画室をセンター化し、男女共同参画推進体制の拡充を図ってきた。

2020年度には、国立大学法人東海国立大学機構の設立に伴い、男女共同参画推進専門委員会を発展的に解消し、評議会総務分科会のもと新たに男女共同参画部会を組織した。本部会には、5つ（女性研究者増員策検討、働き方改革、女子学生支援策検討、ジェンダー関連授業検討、メンター検討）のワーキンググループを設けることで、男女共同参画活動のさらなる積極的推進をめざしている。

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

こうした精力的な活動の結果、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/>）

文部科学省による支援事業については、これまで、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）」に採択されたのを機に、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を行っている。

さらに本年度は、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（調査分析）」に、「女性研究者の『水漏れパイプ』解消に資する取組の国際比較」が採択された。本調査は、岐阜大学、独立行政法人国立女性教育会館と共同し、スウェーデン、アメリカ、オーストラリア、韓国、シンガポール等を対象に、女性研究者の活躍促進に関する取組や制度を調査し、比較分析することで、日本の実情に即した効果的な取組を見つけ出し、「教員人事選考マニュアル」あるいは「アンコンシャス・バイアス研修プログラム」を開発し、国立女性教育会館のネットワーク等を通じて普及を図ることを企図したものである。

このほかにも、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「あすなろ保育園」（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はだかる「小一の壁」を乗り越えるだけでなく、多彩な教育プログラムを提供するなど、子育て支援策の整備拡充に努めている。

介護支援に関しても、地域の専門家を招いた介護相談会を開催し、働きながらの介護を可能とする情報や方策の提供を支援している。

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」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している。加えて、本センターは2020年度に採択された卓越大学院プログラム「ライフスタイル革命のための超学際移動イノベーション人材養成学位プログラム」の運営にも協力するとともに、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、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、ジェンダー研究者や関連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』、ニュースレター「GRL NEWS」を通じて公開している。

本年度は、新型コロナウイルスの影響により、オンライン実施となった企画プログラムもあるが、以上の男女共同参画事業については、ぜひ本報告書をご一読いただき、率直なご意見、ご批判をいただければ幸いである。

第1章

2021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、男女共同参画部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、2021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、学内における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、2020年度末に公表する「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〈改訂版〉」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「女性教員増員策」を総括し、指定国立大学の申請時に約束した2027年までに女性教員比率を30%に引き上げるという次なる目標達成に向けた施策を立案する。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、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、歴史資料、コレクションの収集提供、年報、ニューズレター、ウェブ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。加えて、2020年度に採択された文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業において、「女性研究者の水漏れパイプ解消に資する国際比較調査」を岐阜大学および国立女性教育会館と共同で実施し、研究成果をとりまとめる。

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。

2021年度以降は、UN WomenのGeneration Equality（平等を目指すすべての世代）の活動に加わり、その推進を担うAction Coalitionの活動に参画していく。

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、各部署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」に参画する他大学と連携して、男女共同参画を推進する。さらに、前述の文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業を、岐阜大学および国立女性教育会館と共同実施する。

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・あすなる保育園運営協議会、働き方ワーキング・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、広く一般市民や企業等諸団体への協力を依頼する。

第2章

2020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. 2020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

本年度より新たに、人文学研究科、心の発達支援研究実践センター、医学系研究科、工学研究科、4部局の教員4名を副センター長（兼任）とし、男女共同参画担当副総長との緊密な連携のもと、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、引き続き強力に推進した。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（2020年度導入）に従い、6名の女性評議員が教育研究評議会に参加し、本学の運営に携わった。さらに、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（若手パッケージ）（2019年10月に導入）を推し進め、各部局での女性教員採用数の増加に繋がった。その結果、女性教員比率が増加し、19%程度となる見込みである。詳細は、第2章第2節4に掲載。

3. ジェンダー研究・調査・教育の強化

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（調査分析）」に本学が申請した「女性研究者の『水漏れパイプ』解消に資する取組の国際比較」が採択され、岐阜大学・国立女性教育会館との共同研究により、女性研究者のキャリアパス全体を網羅する調査、分析を開始した。

教育面では、学内の各学部・研究科で開講されているジェンダー関連授業をとりまとめ、センターのサイトで公開するとともに、全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」を、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。

「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」では、学外のジェンダー研究者を講師に招いての連続セミナー「家族とジェンダー」の開催、セミナーのテーマに合わせた展示「水田珠枝文庫貴重書で見る近現代欧米における女性と家族」および、年報『GRL Studies』、ニューズレター「GRL NEWS」等による事業成果の公開、新規図書の購入、アーカイブの整備を行った。

詳細は、第2章第2節3、第4章、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など、学内・学外に向けて幅広く広報活動を行った。

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および多様性に即した国際的課題等）についての理解を深めるための一般公開ウェビナーの開催や、学生による「HeForSheクラブ」の活動をサポートし、ジェンダーに関する勉強会などを企画・実施した。また、HeForShe実務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った。特に2020年度は、世界的なパンデミックを共通課題として捉え、コロナ禍におけるジェンダー問題への対応や取り組みについて、UN WomenやHeForShe IMPACT Championたちとオンラインにて頻繁に情報共有し、さらに連携を強化した。

他に、国際連合アジア太平洋経済社会委員会の実施している共同研究プロジェクトに参画し、日本に関するパー

トを担当した。

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

LGBT等推進として、「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」の改訂版作業ワーキングにおいて、男女共同参画センターは中心となって活動した。今年度は、改訂版ガイドラインの策定、LGBT等に関する研究会の開催等を行なった。

卓越大学院「ライフスタイル革命のための超学際移動イノベーション人材養成学位プログラム」に男女共同参画センター教員も加わり、プログラムの推進活動を行なった。詳細は、第2章第4節1を参照。

他大学との連携として、全国ダイバーシティネットワーク組織の幹事校として活動することに加え、東海・北陸ブロックの取りまとめ幹事校としてさまざまな男女共同参画推進活動を牽引した。また、東海機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナーとして「ポストコロナ時代のダイバーシティと学生支援のあり方」において、ジェンダー・ダイバーシティに関する発表を行なった。詳細は、第2章第4節3を参照。

行政や企業との連携として、「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。詳細は、第2章第4節2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、コロナ禍のもと、委託業者との情報交換、保護者の協力も得ながら、2園それぞれの環境に見合った開園、安全な運営に努めた。学童保育所についても、新型コロナウイルス感染症に伴う臨時休校時も、運営事業者に開所を要望し、開所を継続した。

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長がプログラムコーディネーターを務め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）」をはじめとするプログラム等にて、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。また、「アジアのヘルスケアシステム」などのオムニバス授業を担当した。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊については、ホームカミングデイにおいて、オンデマンドによる科学実験の実施、理系女性のキャリアプランをテーマとしたエンカレッジ交流会をオンライン開催した。

また、オープンキャンパスにあわせて、理系女性研究者による講演、女性研究者と学生による研究紹介動画からなる「女子中高生理系進学推進セミナー」をオンライン開催した。

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」の推進

女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」、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。ジェンダー平等支援事業基金については、女性教員比率増員策（若手パッケージ）（2019年10月に導入）の運用に活用した。詳細は、第8章を参照。

2. 2020（令和2）年度男女共同参画部会、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
R2.05.22	第1回男女共同参画センター会議（オンライン）
R2.06.19	第10回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター副センター長について ○専任教員の無期雇用転換に関する第1回審査委員会委員の選出について ○専任教員の無期雇用転換に関する審査委員会結果報告について ○令和元年度の決算額・令和2年度の予算額について
R2.06.26	令和2年度第1回男女共同参画部会（オンライン） ○男女共同参画部会の位置付けについて ○WGの設置について ○女性教員増員策について
R2.07.29	第2回男女共同参画センター会議（オンライン）
R2.08.17	女子中高生理系進学推進セミナーをオンライン開催
R2.08.18	令和2年度第1回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議をオンライン開催
R2.09.04	令和2年度第2回男女共同参画部会（オンライン） ○「女性研究者トップリーダー顕彰」の選考結果と承認 ○男女共同参画部会ワーキンググループの設置について ○戦略的デュアルキャリアプログラムについて ・「女子中高生理系進学推進セミナー2020」報告 ・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（調査分析）」ヒアリングについて
R2.09.09	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第1回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.09.30	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」ミーティング1（オンライン）
R2.10.19	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第2回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.10.23	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者トップリーダー顕彰」授与式
R2.11.17	第3回男女共同参画センター会議（オンライン）
R2.11.18	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」番外編「ルミナラーニングによる研修第1回」（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.11.25	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（調査分析）」調査分析運営委員会第1回（オンライン）
R2.11.25	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第3回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.11.25	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）」「医学系働き方改善プログラム」ミーティング2（オンライン）
R2.11.27	HeForShe公開ウェビナー「男性ダンス集団「コンドルズ」目指す多様性とジェンダー」をオンライン開催
R2.12.07	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」番外編「ルミナラーニングによる研修第2回」（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.12.08	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」
R2.12.11	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第4回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.12.11	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会2020「理系女性のキャリアプランを考える」

日付	事項
R2.12.14	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」番外編「ルミナラーニングによる研修第3回」（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R2.12.18	令和2年度第3回 男女共同参画部会（オンライン） ○女性教員増員策モニタリング結果報告と新たな増員策について ○2021年度男女共同参画推進重点項目について ○男女共同参画報告書（2020年度）の目次と執筆担当者について ○2020年度男女共同参画部局アンケートについて ○デュアルキャリアプログラムについて ・東海国立大学機構主催ウェビナー「LGBT等フレンドリーな環境の構築を目指して」について
R2.12.18	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《家族とジェンダー》第1回「イクメンじゃない『父親の子育て』—子育てというケアとジェンダー」オンライン開催
R2.12.25	東海国立大学機構ウェビナー「LGBT等フレンドリーな環境の構築を目指して～多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うために大切なことを学ぶ～」をオンライン開催
R3.01.15	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第5回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R3.01.20	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」ミーティング3（オンライン）
R3.01.22	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《家族とジェンダー》第2回「『家族の価値』をめぐるポリテクス—保守運動をジェンダーの視点で読み解く—」オンライン開催
R3.01.27	令和2年度第2回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議をオンライン開催
R3.02.18	第4回男女共同参画センター会議（オンライン）
R3.02.24	第11回男女共同参画センター運営委員会（オンライン） ○令和3年度 男女共同参画センター長の選考について ○特任助教および研究員の雇用について
R3.03.01	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）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第6回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
R3.03.12	令和2年度第4回 男女共同参画部会（オンライン） ○新たな女性教員増員策（案）について ・各ワーキンググループからの活動報告 ・デュアルキャリア・プログラムについて ・LGBT等ガイドラインの改訂について ・ジェンダー関連授業リストについて
R3.03.23	第12回男女共同参画センター運営委員会 ○専任教員の無期雇用への転換について
R3.03.24	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）」「医学系働き方改善プログラム報告会」（オンライン）
R3.03.26	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《コロナ禍とジェンダー》第1回「コロナ禍もたらした家庭の問題」オンライン開催

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

3. 2020（令和2）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
R2.07.29	三枝麻由美	第8回東海国立大学機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナー 発表「ポストコロナ時代のダイバーシティ&インクルージョン」	東海国立大学機構	オンライン開催
R2.08.01	三枝麻由美	講演「日本のジェンダー平等の現状と取組を世界と比較しながら考える」	愛知県労働組合総連合	オンライン開催
R2.09.17	東村博子	香川大学オンライン講演「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）女性リーダー育成セミナー・キャリア形成支援セミナー」 講演「大学の活性化戦略としての男女共同参画推進—名古屋大学の取り組み紹介も含めて—」	香川大学男女共同参画推進室	オンライン開催
R2.10.19	東村博子	研究者リーダーシップ・プログラム第2回「キャリアについて考える」講師	名古屋大学男女共同参画センター	オンライン開催
R2.10.19	鳴瀧彩絵	研究者リーダーシップ・プログラム第2回「キャリアについて考える」講師	名古屋大学男女共同参画センター	オンライン開催
R2.10.30	三枝麻由美	「男女共同参画の推進」講師	愛知享栄学園栄徳高等学校	愛知享栄学園栄徳高等学校
R2.11.16	三枝麻由美	応用物理学会 JSAP 第2回多様性推進若手チャプター研究会 特別講演「女性研究者支援の概説と具体例 —名古屋大学の取組を中心に—」	応用物理学会・多様性推進若手チャプター研究会	オンライン開催
R2.11.28	榊原千鶴	東アジア文化権力研究学術フォーラム「伝統と正統性、その創造と統制・隠滅」 発表「皇后美子にみる女子教育と日本の近代化—漢学を手がかりとして」	翰林大学校日本学研究所・立教大学日本学研究所	オンライン開催
R2.12.18	三枝麻由美	職員研修「男女共同参画について」講師	国土交通省中部地方整備局	中部地方整備局研修所
R3.01.27	東村博子	「全国ダイバーシティネットワーク」第2回東海・北陸ブロック会議 東村博子「大学の活性化戦略としての男女共同参画推進—名古屋大学の取り組み—」	全国ダイバーシティネットワーク 東海・北陸ブロック	オンライン開催
R3.02.17	三枝麻由美	一般聴講者に対する講義 J-12「グローバルに学ぶ女性と司法の世界」 「男女平等 海外との比較とこれからの日本」	イーブルなごや（名古屋市男女平等参画推進センター・女性会館）	イーブルなごや
R3.03.19	東村博子	日本化学会第101春季年会（2021）第21回男女共同参画シンポジウム「ポスト コロナ時代の働き方」 発表「組織の活性化戦略としての男女共同参画推進—名古屋大学での取組も含めて—」	日本化学会男女共同参画推進委員会	オンライン開催

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
R2年度	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）	－
R2年度	東村博子	あいち男女共同参画財団理事	－
R2年度	東村博子	あいち女性の活躍促進会議委員	－
R2年度	東村博子	名古屋市男女平等参画推進会議（イコール名古屋）会長	－
R2年度	東村博子	刈谷市「日本女性会議2020刈谷」実行委員会副委員長	－
R2年度	東村博子	東北大学男女共同参画アドバイザーボード委員会委員	－
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	－
R2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	－
R2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	－
R2年度	三枝麻由美	名古屋市地方裁判所委員会委員	－
R2年度	三枝麻由美	名古屋大学消費生活協同組合監事	－
R2.03.31 ～ R2.04.01	高橋麻奈	国連HeForShe IMPACT Labに出席	オンライン開催
R2.07.03	伊東早苗 東村博子 三枝麻由美	全国ダイバーシティネットワーク組織第3回幹事会に出席	オンライン開催
R2.07.14	松尾清一 伊東早苗 高橋麻奈	国連HeForShe University IMPACT Championによる意見交換会議	オンライン開催
R2.11.12	伊東早苗 東村博子 三枝麻由美	全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会に出席	オンライン開催
R2.11.13	伊東早苗 三枝麻由美	国立女性教育会館 内海理事長らと文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業に関する打合せ	国立女性教育会館
R2.12.03 ～ R2.12.05	高橋麻奈	国連HeForShe IMPACT Labに出席	オンライン開催
R2.12.16	高橋麻奈	プロバスケットボールチーム・名古屋ダイヤモンド・ドルフィンズとの意見交換	オンライン開催
R3.01.13	榊原千鶴 三枝麻由美 事務	南山高等学校女子部 総合学習 ジェンダー平等に関する研修受入れ（メールでの対応に変更）	メール対応
R3.01.15	高橋麻奈	名古屋米国領事館との意見交換・今後の名古屋大学との連携について	オンライン開催
R3.03.01	東村博子	全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会に出席	オンライン開催

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
R2.08.17	鳴瀧彩絵（工学研究科教授） 野元美佳（遺伝子実験施設助教）	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部会/男女共同参画センター	オンライン開催
R2.10.17	あかりんご隊 榊原千鶴	第16回名古屋大学ホームカミングデイ 親子でおうち実験～あかりんご隊プレゼンツ～「みえ方の不思議～3Dの絵を体験しよう！～」	名古屋大学	オンライン開催
R2.12.11	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2020「理系女性のキャリアプランを考える」	名古屋大学男女共同参画センター	オンライン開催

報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
R2.12.24	NHK名古屋放送局	NHK名古屋放送局 特集開発班 ディレクターによる名古屋大学の男女共同参画に関する取材	東村博子センター長が対応
R3.02.17	NHK名古屋放送局	NHK名古屋放送局による“アンコンシャスバイアス”に関する取材	東村博子センター長が対応

第2節 ワーキンググループの活動

1. 働き方改革ワーキンググループ

榊原千鶴（主査）・東村博子・永田雅子・有馬寛・渡部美由紀
菱川明栄・児玉哲也・益谷央豪・田中憲子・中村さやか・宮川勉

2020年度新たに組織された本ワーキンググループは、従来の育児支援策検討ワーキンググループでの検討課題に加え、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）」事業の一環として病院教職員を対象に実施した「働き方改善プログラム」や、「全国ダイバーシティネットワーク・東海・北陸ブロック」の行動目標である「医療系や理工学系女性の活躍およびワーク・ライフ・バランス推進についてのグッドプラクティスの共有・普及」等をふまえ、全学レベルでの働き方の見直し、提案を行っていくものである。

設置初年度の今年は、2021年度以降の働き方に関する本学の方針を確認するとともに、今後の活動に向けて、現状の課題を確認、共有した。

1. 本学における2021年度からの働き方

新型コロナウイルス感染症拡大予防のため、総長が定める期間という前提で導入されたテレワークが、2021年度からは制度として導入される予定であること、及び「テレワーク（在宅勤務）制度案」を共有した。

制度案では、全教職員を対象とし利用は「申請許可制」とすること。併行して事務職員は先行的に勤怠管理システムを導入し、その後教員にも導入することとしている。

今後、本制度を円滑に運用していくためには、申請許可に関わるハラスメントの防止、貸与可能なパソコンの充実、財務や学務など基幹システムへの外部アクセスの安全確保等の対策や、他大学の取組も参考にしていく必要がある。

2. 課題

①男性職員の育児休暇取得の推進

本学においても、男性職員の育児休暇の取得はなかなか進まない。一方で、パートナーである女性に偏りがちな育児や家事の負担を分かち合い、積極的な子育てを希望する男性職員は存在する。そうした希望を実現しやすくするとともに、両親による育児を積極的に支援していくための職場環境づくりが必要である。

②育児休業代替制度の周知徹底

育児休業中の教員ポストを用いた代替者の採用は可能であるが、希望したにも関わらず本制度を利用できなかった場合もあった。今後こうした事態が発生しないよう、部局を問わず、全学を対象とした制度の周知徹底が必要である。

③長時間勤務の解消

少人数の部局等では、特定の職員に業務が集中し、オーバーワークになる傾向がある。テレワーク導入以降も、業務内容の見直し、人員の適正な配置などの取組により、長時間勤務を解消し、適切なワーク・ライフ・バランスが可能となる勤務体制の構築が必要である。

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、元平佳作、原田綾子

こすもす保育園は開園から15年目を迎えた。協議会には、主任保育士と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。

今年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、伊東早苗副総長（男女共同参画担当）のもと、その時々に応じた対策の実施に迫られた一年であった。休園には至らなかったものの、利用時間の短縮や、保護者に利用の自粛をお願いする場面もあった。

園においても、スタッフの方々による消毒や部屋の換気等、感染対策を徹底いただくとともに、保護者による園児の体調管理や予防等の協力により、新型コロナウイルス感染症、及びインフルエンザ等が発生する事態には至らずに済んでいる。

対面での交流を制限せざるを得ない期間には、ZOOMを利用したオンライン保育を試みるなど、保育園スタッフの工夫により、新たな保育の可能性にも繋げることができた。

コロナ下での慌ただしい一年であったが、入園選考は例年通り年3回実施した。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現状には変わらない。

また、今年度も、大学入学共通テストに際して開室した。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、利用料の半額を男女共同参画センター運営費から補助した。

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

名古屋大学こすもす保育園2020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・Lunch box day・クラス懇談会・卒園式・修了式
- 4月 進級を祝う会
- 5月 登園自粛中のオンライン保育・子どもの日の集い
- 6月 不審者対応訓練・定期健康診断・救命救急訓練
- 7月 プール開き・七夕・附属高校オンライン交流会・すいかわり
- 8月 個人懇談会・夏の大掃除・附属高校オンライン交流会・水中運動会・打ち水大作戦
- 9月 個人懇談会・災害時引き渡し訓練・附属高校オンライン交流会
- 10月 お月見会・SPORTS DAY・Halloween
- 11月 芋掘り・収穫祭・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 クリスマス・冬の大掃除・学童保育所との歌の交流会・救命救急訓練
- 1月 書き初め・七草・鏡開き・お正月遊び
- 2月 節分・生活発表会・不審者対応訓練・定期健康診断・クラス懇談会
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生会・食育・保健指導

開園から15年目となる今年度は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、大学や保育園を取り巻く環境が大きく変化した1年となりました。このような中にあっても、たくさんの方に支えていただきながら保育園の運営を無事に続けてこられたことを、大変感謝しております。

2月末～3月にかけては、全国の小中学校等が一斉臨時休校、4月には緊急事態宣言により名古屋大学にも国からの一斉休校要請が出される、未曾有の事態となりました。働く保護者の皆様をサポートする保育園は、閉園することなく運営を続けることとなりましたが、目には見えない新しい感染症への警戒・対策をしながらの保育園運営は、私

共にとっても初めての試みでありました。保育園はいわゆる“三密”を避けることが非常に難しい環境です。お子様同士やお子様とスタッフが直接ふれあい、密接に関わりあう中で、様々な経験を積み重ねていく保育園という場所から、“三密”の全てをなくしてしまうことは、お子様の成長・発達においても大切な機会が失われることとなってしまいます。そのため、施設全体の消毒や部屋の換気、スタッフ自身の体調管理等を徹底しながら、お子様の活動や交流を制限しすぎることのないよう配慮・工夫し、保育や行事を進めてまいりました。また、お子様自身が感染症に対する意識を高め、手洗い・うがい・顔洗い、マスクの着用、ソーシャルディスタンスの確保など、それぞれの年齢に応じた感染症予防ができるような指導も実施してまいりました。保護者の皆様にも、休日を含む毎日のご家庭での検温・記録や、体調が優れない場合には早めの休養・受診いただくなど、ご理解・ご協力をお願いし、徹底した感染症予防対策をおこなってきたことで、新型コロナウイルス感染症はもちろんのこと、インフルエンザ等も発生することなく、保育園の運営を続けることができいております。今後も引き続き、安全・安心な保育園運営を目指してまいります。

対面での交流が様々な形で制限される状況ではありましたが、この機会を新しい保育の形に挑戦するチャンスとして前向きに捉え、“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”を目標に、今年度も保育を進めてまいりました。5月には、登園を自粛してご自宅で保育をしていただいているご家庭に向けて、ZOOMを利用したオンライン保育を実施しました。保育園のお友だちやスタッフと会う機会がなくなってしまったお子様方にとっての交流の機会という意味合いだけでなく、小さなお子様をご自宅で保育しながらの在宅勤務が続く保護者様にも、ほっと一息ついていただける時間となるようにという思いで、毎日配信を続けてまいりました。手探りで始めたオンライン保育ではありましたが、既に講義やミーティングをオンラインで実施されていた保護者の皆様より、ご意見やアドバイスをいただきながら、少しずつ改善を重ねていき、年齢別の内容を配信したり、保健指導や食育活動、避難訓練なども実施したりすることで、保護者様にも保育の様子の一部をご覧いただくことのできるよい機会にもなったかと思えます。また、いつもは保護者様がZOOMでミーティング等に参加される様子を見ているだけだったお子様が、“今回は自分が主役！”と言わんばかりに張り切って参加している、という嬉しい声も伺いました。毎年おこなっている4・5歳児クラスと附属高校2年生との交流保育も、オンラインの形で実施することができました。また、東京・大阪・札幌など全国の保育園のお子様とZOOMを繋いだり、自然豊かな山奥の景色や一面の雪景色など直接訪れることが難しい場所を目にしたりと、オンラインならではの交流・体験の機会も増やしています。

オンラインでのコミュニケーションも全く抵抗なく自然と楽しむことができるお子様方が未来を担っていくということに頼もしさを感じるとともに、大切なお子様の成長・発達に関わらせていただくことに対する大きな責任も改めて実感しております。昨今は、「持続可能な開発目標（SDGs）」の達成に向けた取り組みが加速していますが、名古屋大学では特に早い段階から、環境やエネルギー問題・ジェンダー平等の推進等の様々なテーマに取り組んでいます。本園においても開園当初から、自然・科学や環境問題に興味を持つことができる内容や、日本や世界の文化に触れることができる内容、また、様々な考えを持つ友だちと意見を交し合う機会などを積極的に取り入れ、これからの時代に活躍するお子様方にとって基礎となる力や考え方を身につけることを目指しています。生活や遊びの場面に様々な制限がある中でも、保育の内容をますます充実させ、乳児クラスから幼児クラスへ、そして就学へと、6年間の成長と更にもっと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えます。引き続き、大学の皆様とも協力・連携をさせていただきながら、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目指してまいります。



オンラインでの交流・体験とオンライン保育配信の様子



換気の良いテラスでの活動



生き物の観察



パズル迷路遊び



手洗い指導



運動遊び



鏡開き



神社参拝

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

：有馬寛（議長）、榊原千鶴、天野睦紀、吉原雅人、松下正、藤井晃子、山口慎、柳田英輝、片桐祐子

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12年目を迎え、新型コロナウイルス感染症が世界的に猛威を振るうなか、保護者、保育士及び大学関係者の皆様のご協力のもと、在園する70名近くの子どもの笑顔や賑やかな笑い声が絶えぬよう、平常時どおりとまではいかないまでも、運営を続けています。

2020年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、長年、本協議会の議長であった秋山委員に代わり、男女共同参画センター副センター長である有馬委員が新議長に就任し、また、吉原委員、山口委員、柳田委員及び片桐委員を新たに迎え、1月までに計9回の運営協議会が開催されました。協議会のなかでは、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、今年度特有の事項として、新型コロナウイルス感染症への対応方針や保育園の運営委託契約期間の延長についても議論が行われました。

2. 名古屋大学あすなろ保育園2020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、芋の苗植え
6月	定期健康診断、父の日
7月	プール開き、七夕会、避難訓練（中央診療棟3階講堂）
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（オンライン配信）、ハロウィン会
11月	緑茶うがい開始（3月末まで）、芋堀りゲーム、勤労感謝会、保育参観（オンライン配信）
12月	定期健康診断、不審者対応訓練、生活発表会（オンライン配信）、クリスマス会
1月	七草、正月遊び、個人懇談会、保育参観（オンライン配信）
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
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。

近年では、3～5歳児の利用増加に伴い、「就学へ向けた取り組み」が課題となっていますが、改定された保育所保育指針に基づき「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、文字や数のワークやピアノカ、書道、ダンス、跳び箱などの取り組みを行っています。また、それだけではなく、マナー教育や野菜を栽培し調理するなどの食育、異年齢保育でのリトミック遊びを行うことで、周りを思いやる心の育成にも力を注ぎました。今年度からは新たに英語カリキュラムを導入し、1、2歳児クラスは月に2回、幼児クラスは週に1回の割合で実施してい

ます。乳幼児期からフォニックスを取り入れた活きた英語遊びを行うことで、グローバル社会で活躍できる力の基礎を育むと共に、学習指導要領の見直しにより実施となる小学校での英語教育においても、就学後にお子様自身が自信を持って取り組むことができるよう環境を整えました。昨年まで実施していた幼児クラスでの保育参観や保育園開放、全体行事のスポーツデイ、生活発表会といった保護者参加の行事は「新しい生活様式」の下、オンライン配信という形で、全クラス対象で実施しました。保育園での生活の様子をご覧頂くことで保護者の皆様がコロナ禍においても園生活でのお子様の成長を感じ、不安を少しでも軽減できるように心掛けました。

安全管理の面では、安否確認システムを導入したことで、災害時の避難先を保護者にいち早く伝えられるようになり緊急時の不安と混乱を軽減し、迅速なお子様のお引渡しが可能となりました。毎月行っている避難訓練では、お子様の避難状況を保護者へ配信し、返信をもらうという内容でも実施し、滞りなく訓練を終えることができました。

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、生きる力の基礎を育んで参ります。そして保護者の皆様に安心してお子様をお預け頂けるよう質の高い保育を提供して参ります。



鶴舞公園散歩



避難訓練（中央診療棟3階）



すいか割り大会



跳び箱



スポーツデイ（オンライン配信）



切り紙のワーク

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、元平佳作、横山慶子、佐々木成江
（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、坂野果穂、鳴瀧彩絵、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。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。

昨年度末から本年度初めにかけての新型コロナウイルス感染症に伴う臨時休校に際しても、ポピンズに開所を要望し、希望者向けの開所が継続されたことで、大きな混乱を招くことはなかった。

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

①オンライン科学実験（保護者プログラム）

保護者の方が担当するセミナーの学生さんによるオンライン科学実験。2週連続で、「レモン電池」「磁石って何？」「みそしるの科学」「光のわくわく教室」の4つの実験を画面越しに楽しんだ。子ども達の質問や感想をとりこぼさずに反応してくれる学生さんの対応に、子ども達は、同じ空間にいなくてもあたかも傍にいたような感覚を体感できたようだった。



オンラインによる科学実験

②さとうの秘密

砂糖の種類、お菓子やジュースに含まれる砂糖の量の比較クイズ、濃度を変えた色つきの砂糖水を使った虹色グラデーション作りチャレンジの実験を通じた食育プログラム。ストローの中にきれいなグラデーションができると「きれい！」「色の順番を逆にしてみてもいい？」「インスタ映えしそう！」とSNSが身近となった今どきの発言、感想も聞かれた。



砂糖の虹色グラデーション作り

③新しい生活様式の中での自由時間

今年度は新型コロナによって子ども達の生活も激変した。手指消毒だけでなく、マスク着用、ソーシャルディスタンス、学校給食中の会話の制限等、コミュニケーション形成のしづらい状況となった。

3ヶ月に及んだ休校明けは、その変化に戸惑いつつも、子どもなりに徐々に新しい生活様式に適応していく様子が見られた。

自由時間の中でも、消毒や非接触型体温計を、遊具を駆使して手作りする遊びが展開され、現状を受け入れつつ、それを楽しもうとする子ども達のたくましが表れていた。



新しい生活様式を楽しむ

2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、坂井亜規子、有田隆也、竹原君江、成瀬一郎、榊原千鶴、高橋麻奈、山崎真理子、Tama Florence Muriel、鳴瀧彩絵

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2020」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2020」を、専用ウェブサイトを利用した動画オンデマンド形式にて開催した。オープンキャンパス初日の2020年8月17日から8月31日まで動画を配信し、さらに、オープンキャンパス期間中の8月17～19日には、各動画に対してテキストチャット形式での質疑応答を行った。

本イベントの目的は、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（スペシャルトーク）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を紹介すること、および、各学部の研究室紹介を通して、女子中高生に本学の理系学部への進学を考えるきっかけを提供することである。

特別講演（スペシャルトーク）は、鳴瀧彩絵氏（工学研究科 教授）による「ナノスケールの世界を工学する」、野元美佳氏（遺伝子実験施設 助教）による「新規技術が開拓する植物科学の世界」の2件を企画し、実施した。学部紹介では、理学部、医学部、工学部、農学部、情報学部から、それぞれ1～3件の研究室を紹介するショートムービーが配信された。

参加登録者は203名、動画配信期間中（8/17～31）の動画再生回数は延べ662回であった。また、全ての動画において質疑応答が展開され、動画制作者と参加者の双方向コミュニケーションができた。

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. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

星野幸代（主査）・榊原千鶴・三枝麻由美・高橋麻奈

昨年度までの「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」を発展的に解消し、本年度より、ワーキング名を「ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ」に改め、センター教員が担当する授業のほか、全学のジェンダー授業のとりまとめと、見える化に努めた。

本年度作成した「名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧2021年度」版には、10部局（人文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、情報学研究科、医学系研究科、工学研究科、生命農学研究科、国際開発研究科、環境学研究科、男女共同参画センター）所属の教員それぞれが担当する48のジェンダー関連授業を掲載し、男女共同参画センターのサイトで公開した。今後は、同一覧を毎年更新してセンターのサイトに掲載していく。

センター所属教員による授業「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」については、新型コロナウイルスの影響によりオンラインにて、前期日本語（担当：センター長・東村博子、センター員・榊原千鶴、三枝麻由美）、後期英語（担当：三枝麻由美）で開講した。また、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および英語講義を三枝が担当した。

=====

○「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」日本語による授業

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。とくに今年度は、対面ではなくオンラインでの実施となったことから、受講環境への懸念もあったが、総じて大きな混乱はなく、NUCTの活用、zoomとオンデマンドによるハイブリッド授業など好評であった。

■授業目的：本授業科目は、専門分野を問わず、豊かな人間性を育み、総合的判断能力をかん養することが目的です。ジェンダーとは何か、女らしさや男らしさとは何か。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理解し、教育、就活、婚活、政治、子育て、LGBT等、停滞する日本の課題を考える上でのジェンダー視点を身に付けます。受講者同士の対話や各自の発表を通して、思考力、表現力を磨くとともに、他の先進諸国との比較やジェンダーの歴史の変遷をふまえ、現代日本社会におけるジェンダーの特異性への理解を深めます。

■授業内容

1. 本授業について、ジェンダーとはなにか
2. 男性らしさ、女性らしさ、ジェンダーとメディア
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. LGBT等
7. ジェンダーに基づく暴力
8. 歴史の変遷（教育とジェンダー①）
9. 歴史の変遷（教育とジェンダー②）
10. 歴史の変遷（教育とジェンダー③）
11. 歴史の変遷（労働とジェンダー①）
12. 歴史の変遷（労働とジェンダー②）
13. 歴史の変遷（戦争とジェンダー）
14. 歴史の変遷をふまえた課題と提案
15. ジェンダーと男女共同参画社会

* 1～7は三枝麻由美、8～14は榊原千鶴、15は東村博子が担当。

■成績評価の方法：

授業の出席：20%（リアクションシートの提出）
三枝担当分：40%（小テストおよびレポートの提出）
榊原担当分：40%（小テストおよび小論文の提出）
*レポート・小論文試験未提出者は「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) 松本伊瑳子・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

■質問への対応方法

授業中、あるいはNUCT内のメッセージ、フォーラム等を通じて、対応、共有する。

=====

○Thinking about Japanese Society in the 21st century from gender perspectives

担当者：三枝麻由美

●Goals and Objectives of the Course

The goals of this course are 1) to introduce students to the basic concepts of gender studies, 2) to deepen students' understanding of a wide variety of gender issues in Japan and global society, 3) to encourage students to think from diversified standpoints and to take action to promote gender equality.

Throughout the course, we will question gender in multiple ways:

- Why is it important to think issues from gender perspectives?
- How do gendered structures of power and privilege operate?
- How do we explain the sexual division of labor and the unequal status of women in society?
- How do we explain toxic masculinity?
- What can we as individuals do to promote gender equality?

Objectives:

- Develop a thorough understanding of gender-related issues
- Analyze causes of gender inequality
- Communicate effectively about gender issues in both writing and speech.

●Course Prerequisites

There are no prerequisites for this course.

●Course Contents/Plan

- 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

●Course Evaluation Methods

- Participation 30% (submission of comment sheets)
- Mid-term Essay Exam 20%
- Presentation 20%
- Final Essay Exam 30%

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

●Notice for Students

Everyone is welcome!

●Reference Book

Kimmel, Michael S. 2016. The Gendered Society., Oxford University Press.

=====

○博士課程教育推進機構

担当者：三枝麻由美

- ・〈春学期〉プロフェッショナル・リテラシー（PL6_多様性で活力を上げる）
- ・〈春学期〉情報学特論 I（6_多様性で活力を上げる）
- ・〈秋学期〉プロフェッショナル・リテラシー（PL6_多様性で活力を上げる）
- ・〈秋学期〉Professional Literacy（PL6_Researching in diverse and inclusive setting）

=====

令和3年（2021年）度 名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧

授業名	学部	大学院	開講時期	開講場所	担当教員	教員の所属部署	教員の専門分野	備考
ジェンダーの視点から考える 21世紀の日本社会	○		前期大塚2期	教養教育院 全学教育科目	伊藤千穂 三枝麻由美 栗村博子	男女共同参画センター 男女共同参画センター 生命科学研究科	日本文学・女性教育史 社会学、ジェンダー平等 生命科学・神経内分科学	
Thinking about Japanese Society in 21st century from gender perspectives	○		後期水曜4期	教養教育院 G00	三枝麻由美	男女共同参画センター	社会学、ジェンダー平等	使用言語：英語
卒業研究A,B、建築・環境 デザインセミナーA,B,C,D	○		前5期	工学部、 環境学研究所	太極英亮	工学研究科	建築学（建築計画学・設計）	
建築・都市環境工学		○	後期大塚2期	環境学研究所	飯塚敏	環境学研究所	建築・都市環境工学	
社会調査セミナー4		○	通年（不定期）	環境学研究所	青木聡子	環境学研究所	環境社会学、社会運動論	
ジェンダー学基礎演習Ⅱ	○		秋季期水曜4期	文学部 教養教育院 全学教育科目	新井美佐子	人文学研究科	ジェンダー	他学部生の受講可
ジェンダー学概論	○		秋季期金曜3期	人文学研究科	新井美佐子	人文学研究科	ジェンダー	他研究科生の受講可
ジェンダー学特論ab	○		春・秋季期水曜3期	人文学研究科	新井美佐子	人文学研究科	ジェンダー	
日本文学講義	○		春季期	文学部	飯沼新子	人文学研究科	日本近現代文学	
日本文学論a	○		春季期隔週火曜4.5期	人文学研究科	飯沼新子	人文学研究科	日本近現代文学	
日本文学論b	○		秋季期隔週火曜4.5期	人文学研究科	飯沼新子	人文学研究科	日本近現代文学	
デジタル文化・社会論	○		秋季期月曜3期	人文学研究科	金積美	人文学研究科	メディア論	
Online Communication	○		秋季期火曜3期	人文学研究科 G30	金積美	人文学研究科	メディア論	使用言語：英語
グローバル消費文化の アイデンティティ創出	○		春季期火曜3期	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
大衆文化における空間と ジェンダー	○		春季期水曜3期	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
文化研究の主要概念	○		秋季期火曜3期	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
日本を表象する：イメージ、 書、人々	○		秋季期水曜5期	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
文化記号論	○		後期水曜2期	人文学研究科	吉田香織	人文学研究科	記号論、言語学（ドイツ語）	
ジェンダー学基礎演習Ⅱ	○		秋季期月曜3期	文学部	藍野幸代	人文学研究科	中国文学、舞踊史	他学部生の受講可
ジェンダー批評概論	○		春季期水曜2期	人文学研究科	藍野幸代	人文学研究科	中国文学、舞踊史	他研究科生の受講可
ジェンダー批評	○		秋季期水曜2期	人文学研究科	藍野幸代	人文学研究科	中国文学、舞踊史	他研究科生の受講可
Approaches to Textual Analysis(テキスト分析方法論)	○		春季期水曜2期	人文学研究科 G30	松下千穂子	人文学研究科	英米文学	使用言語：英語と日 本語
セクシュアリティ論	○		春季期火曜3期	人文学研究科	松下千穂子	人文学研究科	英米文学	他研究科生の受講可
クィア理論	○		秋季期水曜2期	人文学研究科	松下千穂子	人文学研究科	英米文学	他研究科生の受講可
特別講義(実習する社会と法)	○		後期水曜4期	法学部	原田綾子	法学研究科	法社会学	
憲法Ⅱ	○		前期月曜1.2期	法学部	大河内美紀	法学研究科	憲法	
政治学概論	○		前期水曜3.4期	法学部	田村哲嗣	法学研究科	政治学	
Political Theory/ Political Science	○		後期金曜2期	法学部 G30	田村哲嗣	法学研究科	政治学	使用言語：英語
Contemporary Japanese Politics	○		前期月曜3期	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	使用言語：英語
Gender & Politics	○		後期月曜3期	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	使用言語：英語
特別講義（韓国語）	○		集中	法学部	豪東麗	法学研究科		
変化する社会と女性	○		後期月曜3期	国際関係研究科	大橋淳子	国際関係研究科	アジア史	使用言語：英語
国際関係と韓国	○		前期水曜2期	国際関係研究科	伊東早苗	国際関係研究科	国際関係論	使用言語：英語
韓国と社会政策	○		後期水曜2期	国際関係研究科	伊東早苗	国際関係研究科	国際関係論	使用言語：英語
産業界人材育成論	○		前期水曜2期	国際関係研究科	岡田進弥	国際関係研究科	教育関係論、国際関係論	使用言語：英語
ジェンダー、教育と開発	○		後期水曜2期	国際関係研究科	岡田進弥	国際関係研究科	教育関係論、国際関係論	使用言語：英語
コンテラアクション論	○		後期水曜6.7期	医学系研究科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
健康増進科学	○		後期火曜1期	教養教育院 全学教育科目	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
家族看護学	○		前期金曜1期	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
小児看護学	○		後期水曜3.4期	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護論	○		後期水曜2期	保健学科	浅野みどり・島野P・高 橋山紀・新藤一輝・土屋 タチカ・入山茂美	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護学特論Ⅰ・Ⅱ	○		後期	医学系研究科・ 総合保健学専攻	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護学特論・ 特論演習	○		集中	医学系研究科・ 看護学専攻	浅野みどり・島野山紀・ 入山茂美・島野P・土屋 タチカ・新藤一輝	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
比較教育論	○		前期月曜2期	教養教育院 全学教育科目	原部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学	
教育人類学講義Ⅰ	○		後期火曜2期	教育学部	原部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学	
現代社会と教育	○		後期火曜1期	教養教育院 全学教育科目	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
社会教育学講義Ⅱ	○		前期火曜2期	教育学部	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
メディア・リテラシー特論	○		後期月曜4期	情報学研究所	小川朝子	情報学研究所	メディア論	

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）、星野幸代、永田雅子、瓜谷章、岡田聡一、松下正、草野完也、鳴瀧彩絵、中村さやか、三枝麻由美、高橋麻奈

2019年10月より導入した施策「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）」の実施により2021年4月での女性教員比率20%を達成することを目標に活動した。同増員策は、各部局に女性教員増員目標人数を設け、インセンティブ・ペナルティーを付けることにより、より実効性を目指したものである。各部局において、2020年度の女性教員採用や退職数予測を調査するモニタリングを実施したところ、2019年10月現在の女性教員比率（17.4%、特任教員を含む）に比べて、2021年4月には、同比率は2ポイント程度増加する見込みである事が分かり、本施策の有効性が確かめられた。本WGでは、2027年の女性教員比率30%達成を新たな目標として、さらに有効な女性教員増加策を検討し、提案していく予定である。例えば、平成30年度に提案し教育研究評議会にて承認された「戦略的デュアルキャリア・プログラム」の運用や、実施の為の準備・広報について検討するのに加え、若手女性教員の増員に資する新たな「デュアルキャリア・プログラム」についても検討を開始した。

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・星野幸代・鳴瀧彩絵

(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) 2020年度のプログラム運営

2020年度は2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) 過去5年間のプログラム評価

メンター検討ワーキンググループでは、過去5年間で20人の教員にメンターを紹介してきた。各年度の内訳は、下表の通りである。

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度
4人	7人	1人	6人	2人

メンタープログラムは新任教員研修での広報等、過去5年間で一定の周知をしてきたが、利用実績は年度によりばらつきがある。また、2014年度から2016年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」では、学外教員にもメンターを紹介したが、2017年度以降は提供していない。ニーズベースのプログラムであり、数値目標の設定等はないが、広報の機会を増やすことを検討すべきである。

過去5年間のプログラムでは、参加したメンティ教員、メンター教員のほとんどが、参加経験をよかったものと評価している。その理由のうち、どの年度でも共通してよかったと評価されている点は、所属部局以外の教員と利害関係のない対話ができる点である。この背景には、運営側によるていねいなマッチングにより、適したメンターを紹介できている特徴を指摘しておきたい。他大学では機械的にマッチングする取り組みもあるが、本学の取り組みの長所

は今後のプログラム運営でも維持すべき点である。

一方、過去5年間のプログラムで共通して課題と指摘される点に、メンティはより頻繁に相談したいと感じているが、遠慮する傾向があり、十分な相談時間がとれていないという課題がある。プログラムでは、初回の連絡をメンターからメンティへ連絡するとされているが、実態は初回の連絡をメンティからメンターへ連絡すると案内している。しかし、この運用方法は、メンター側に要望がなければ連絡をしないという態度が形成される一因となっている可能性がある。今後の運用では、メンターから初回の連絡を行うよう案内し、メンターから定期的に連絡するよう働きかけることが有効と考えられる。

メンタープログラムでの相談内容は、2017年ごろまでは育児等の生活面や、育児と研究活動の両立等のワーク・ライフ・バランスに関する内容が多かったが、2018年以降は外部研究資金獲得、研究アウトリーチ、学外共同研究者紹介、研究者としてのキャリア形成、職場内の人間関係の問題など、これまで想定してこなかった希望が寄せられている。ニーズの多様化に伴い、支援に適したメンターを探す際に困難が生じることも多くなっている。プログラムの運営側は、より広くメンター候補者とつながる準備をしておく必要がある。

2005年に高等教育研究センターが教員の教育能力開発支援の一環としてメンタープログラムの試行を開始し、その経験をふまえて2010年に男女共同参画室（当時）が「女性教員のためのメンタープログラム」を開始してから10年の歴史を歩んできた。プログラムの長所を維持しながら、新たなニーズに対応できるプログラムとして修正を検討すべきである。

第3節 理系女子育成・支援に関する取組

1. 「女子中高生理系進学推進セミナー 2020」

瓜谷章、鳴瀧彩絵

理系女子育成・支援に関する取組の一つとして、「女子中高生理系進学推進セミナー2020」を開催した。本取組の目的は、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を紹介すること、および、女子中高生に本学の理系学部への進学を考えるきっかけを提供することである。

セミナーは専用ウェブサイトを活用し、動画オンデマンド形式にて行った。スペシャルトークでは、本学の理系の女性研究者から、研究者を志した理由や本学の教育の特色、研究の内容、ライフワークバランス、女子中高生へのメッセージなどが30分程度で紹介された。学部紹介では、本学の各理系学部より、それぞれ1～3件の研究室を紹介するショートムービーが、配信された。全ての動画において、動画へのコメント機能を活用したテキストチャットでの質疑応答が展開され、動画制作者と参加者間で双方向のコミュニケーションをとることができた。詳細を以下に記す。

日時：2020年8月17日（月）～19日（水） オープンキャンパスと同時開催

形式：動画オンデマンド配信（8/17～31）、およびテキストチャットでの質疑応答（8/17～19）

対象：中学生・高校生および保護者、教員等

URL：<https://confit.atlas.jp/guide/event/rikei2020/top>

配信動画一覧：

(1) スペシャルトーク 2件

鳴瀧彩絵（工学部・工学研究科）「ナノスケールの世界を工学する」

野元美佳（理学部・遺伝子実験施設）「新規技術が開拓する植物科学の世界」

(2) 学部紹介 7件

理学部 地球惑星科学科（大学院環境学研究科 雪氷研究室（坂井研））

医学部 保健学科（大学院医学系研究科 李研）

工学部 物理工学科（大学院工学研究科 川口研）

農学部 資源生物科学科（大学院生命農学研究科 動物生殖科学研究室（東村研））

農学部 生物環境科学科（大学院生命農学研究科 木材工学研究室（山崎研）／森林水文・砂防学研究室（小谷研））

農学部 生物環境科学科（大学院生命農学研究科 森林生態学研究室（中川研））

情報学部 コンピュータ科学科（大学院情報学研究科 長尾研）

参加登録者：203名

内訳：一般申込者190名

女子学生支援策検討ワーキンググループ教員8名

ワーキンググループ教員以外の動画提供者5名

動画再生回数：延べ662回（8/17～8/31）



女子中高生理系進学推進セミナー2020トップページ



スペシャルトーク



学部紹介



質疑応答

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14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、毎月月一回のランチ会やOGとの交流会などがある。活動内容は随時、以下ホームページおよび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。

ただし本年度については、新型コロナウイルス感染予防のため、対面での活動は、中止、自粛した。オンライン開催による科学実験詳細は、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報告書」をご覧ください。

あかりんご隊 2020年度活動報告

〈科学実験〉

◆10月17日（土）「オンライン@ホームカミングデイ2020」において、事前にあかりんご隊が作成した音声付きスライドによる「親子でおうち実験 ～ みえ方の不思議～3Dの絵を体験しよう！～」を実施した。申込み者全員に、実験キットをプレゼントし、動画の視聴回数は114回であった。

〈エンカレッジ交流会〉

◆12月11日（金）オンラインによるエンカレッジ交流会「理系女性のキャリアプランを考える」を開催した。高橋めぐみ氏（農林水産消費安全技術センター農薬検査部専門調査官）、柘植千佳氏（Lawin株式会社（Kodawarin）代表取締役）、西川陽子氏（名古屋大学教育学部附属中・高等学校 高等学校 主幹教諭）を講師にお招きし、3氏それぞれの講演に続き、グループセッションの時間を設け、キャリア選択のヒントをいただいた。

（詳細は本節末尾のあかりんご隊による報告を参照）

●あかりんご (acalingo) 隊への技術支援

永田陽子¹⁾、吉野奈津子²⁾、鳥居実恵¹⁾、西村真弓¹⁾

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

【はじめに】

東海国立大学機構統括技術センター・名古屋大学全学技術センターでは学内から技術的な相談や業務依頼を受けており、その内容に合った技術職員が対応、支援を行っている。男女共同参画センターからは、名古屋大学での技術職員の組織化を試行していた2008年から継続的にあかりんご隊への技術支援の業務依頼をいただいております。今年度も業務依頼をいただいたため、その支援内容について報告する。担当した技術職員は全学技術センター分析・物質技術支援室および生物・生体技術支援室の職員4名であり、あかりんご隊の活動の1つである出張科学実験について技術支援を行った。

あかりんご隊とは、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り、academic linkage girls organizationの頭文字を取ったものである。あかりんご隊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2007年に設立され、翌2008年より活動の一環として出張科学実験を行っている。出張科学実験の内容としては、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内外へアピールする場ともなっていることが特徴である。例年の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人を超えるイベントである。

今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、上記の「科学の祭典」などのイベントは中止となったが、名古屋大学ホームカミングデーはオンラインでの開催となったので、ここに初のオンライン開催となったホームカミングデーでの演示実験を報告する。

【支援内容】

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定するにあたり、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

今年度は新型コロナウイルス感染症対策のため、開催できたのは、オンライン開催を行った名古屋大学ホームカミングデーのみであった。実験題目の選定としては、オンライン開催となったので、当初は参加者が家庭内で調達がしやすい試薬類を使ったものを検討していたが、視覚について取り上げることにより、参加者による事前準備が不要となると考え、立体視についての講義をテーマとして採用した。

【安全対策の検討】

従来、試薬などを用いて危険があるため、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うが、今回は試薬を使用せず危険性も少ないため、スタッフの話をよく聞く事をお願いした。

【2020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。

- ・名古屋大学ホームカミングデー2020
- テーマ：みえ方の不思議 3Dの絵を体験しよう!!
- オンライン配信期間：2020年10月17日～10月18日
- 参加申し込み件数：94件（HPからの事前申込制）
- 動画再生回数：117回

〈実験の概要〉

今年度は新型コロナウイルス感染症への対応の為、オンライン配信であかりんご隊の科学実験を紹介することとなった。オンラインでの公開方法については、事務局へ依頼したが、当日だけではなく期間を設けてオンラインで視聴できる形とした。また公開方法はYouTubeを用いたが、YouTubeからは検索できないようにし、名古屋大学HPからのみアクセスできるように設定していただいた。

内容はアナグリフ式を用いた画像を立体的にみる体験を題材とした。教材の赤青メガネとドローイングパッド（図1）を郵送することとなったが、オンライン配信のメリットとして教材を持っていない参加者にも楽しんでもらえる内容にする為、手を使った立体視の説明や、用いる材料についてもインターネットで調べて手作りができるように配慮した。

〈実験手順〉

実験手順の概略を以下に示す。

- ①ものが立体に見える仕組みを説明
- ②赤青メガネを使ってアナグリフ画像を見る
- ③アナグリフ画像の仕組みと画像作成方法を説明
- ④ドローイングパッドを用いた立体図の作成
- ⑤総括

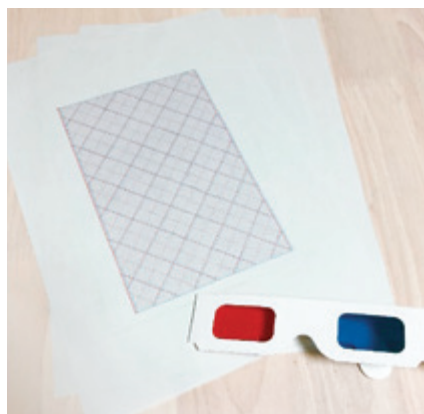


図1. 教材

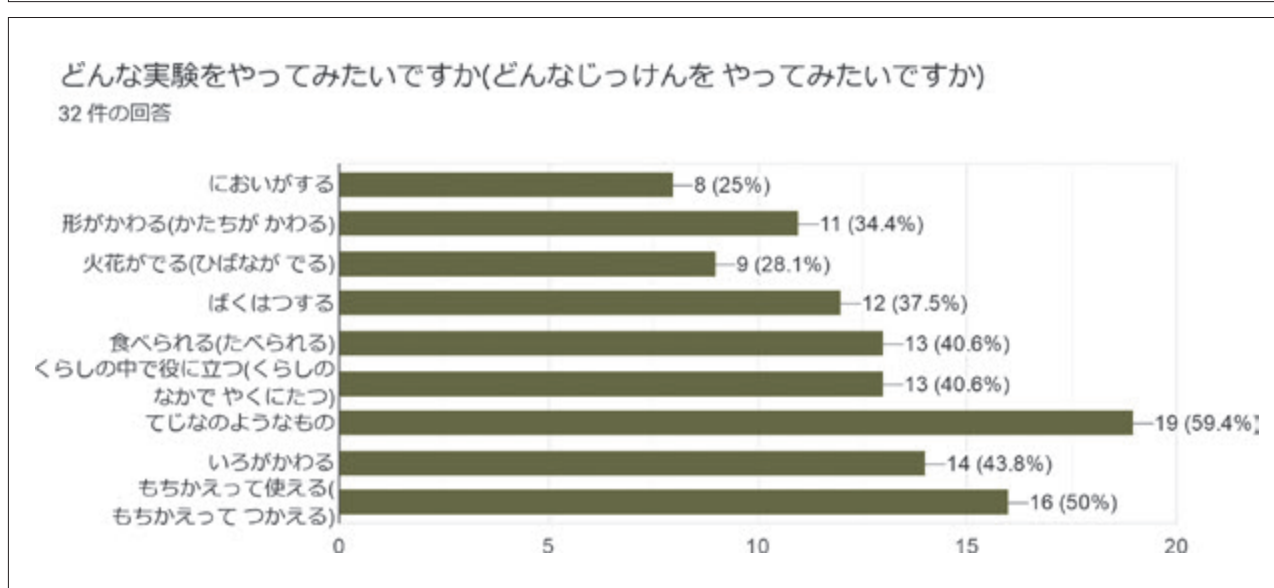
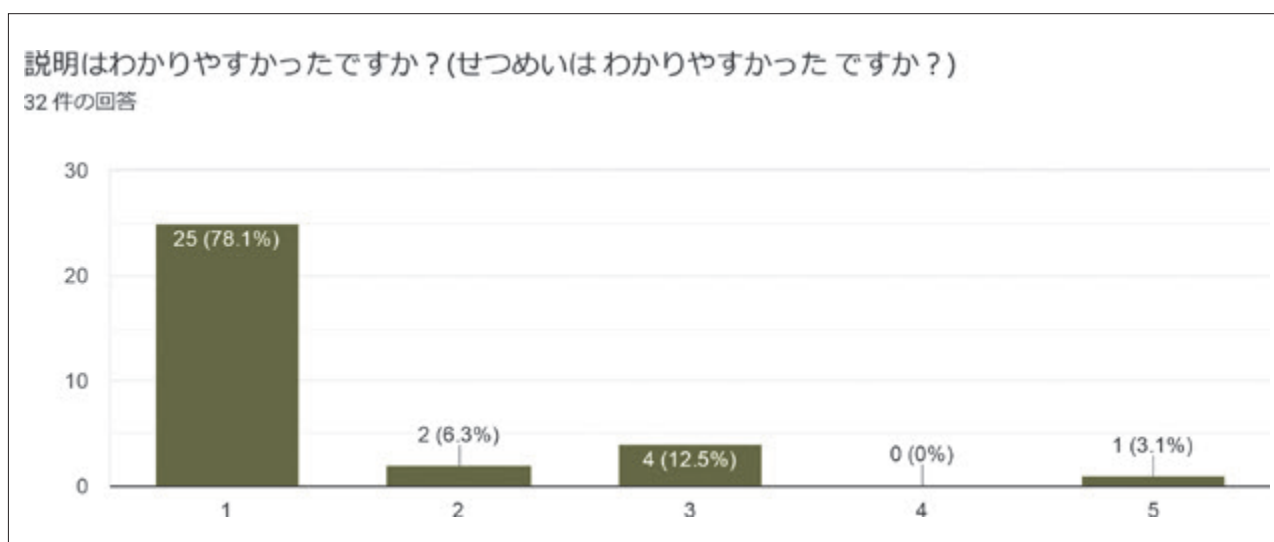
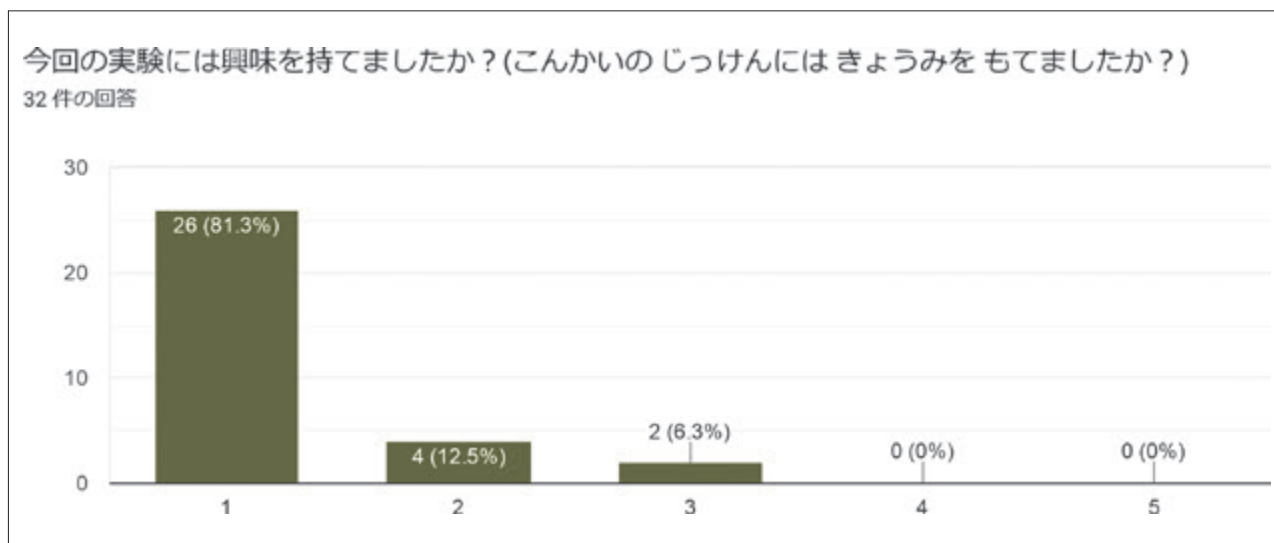


図2. スライドを使った実験説明の様子

〈実験の内容〉

近年画像処理技術の発展は目覚ましく、3Dコンテンツは子供たちにとって大変身近で当たり前ものとなっている。それ故に実はどんな仕組みで3Dの映像ができていのかブラックボックス化しがちである。アナグリフ画像は赤と青のフィルターメガネを通して見る方法で、立体視の訓練をしなくても誰でも簡単に画像を立体的に見ることができる事や右目と左目の見え方による「視差」の説明にあたり理解しやすい方式である事、また一緒に閲覧する保護者に対しても赤青メガネはなじみがある事などから今回実験題材として採用した。オンライン配信は初の試みであったがあかりんご隊各々が音声入力のリズムや取り組みへの声掛けなど毎年行っている科学実験の時間配分の経験をもとに工夫して動画作成が行われた。2日間の限定公開であったが、15分集中して話を聞くことができた、自由な時間に自宅で楽しく参加できたとのこと意見をいただいた。

【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3に示す。



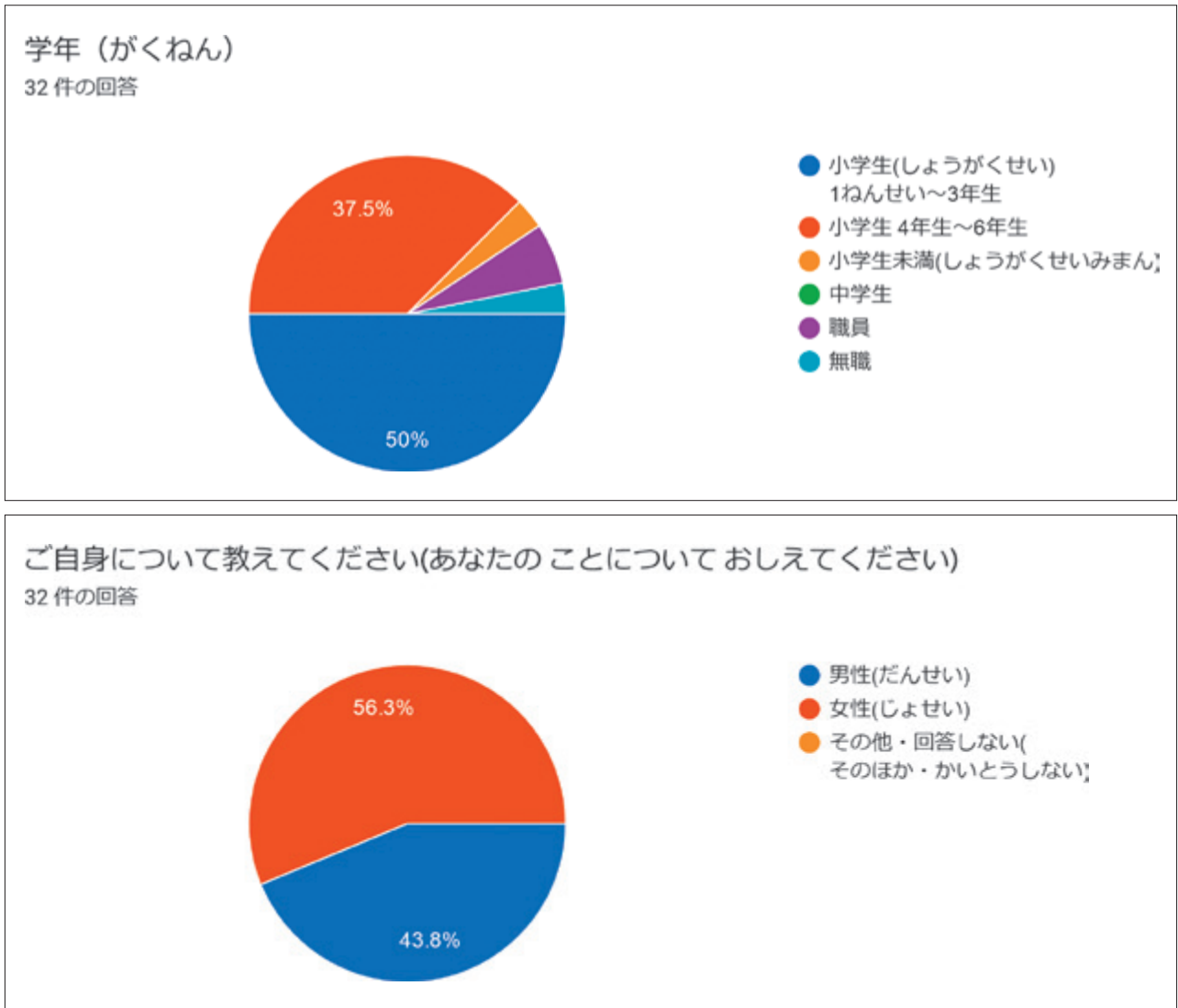


図3. 名古屋大学ホームカミングデーにおけるアンケート結果

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。

1, 概要

2020年12月11日（金）、ZOOMミーティングを利用して、オンライン上で、あかりんご隊企画エンカレッジ交流会を開催した。本年度のエンカレッジ交流会は、高橋めぐみ氏（農林水産消費安全技術センター 農薬検査部専門調査官）、柘植千佳氏（Lawin株式会社 代表取締役）、西川陽子氏（名古屋大学教育学部附属中・高等学校 高等学校 主幹教諭）を講師としてお迎えし、学内の理系女子を対象としたキャリアセミナーと、講師を囲んでの座談会・交流会を実施した。交流会はブレイクアウトルームを用いて少人数グループで開催した。

全体の参加者は約14名であった。オンラインでの開催のため、もしくは対面での勧誘が難しい中、参加者数は例年のように集まらなかった。

オンラインの開催は、ネットワーク接続環境などにより多少の不具合が生じた。その場合の対応についても事前に固めておく必要があったように感じる。

あかりんご隊プロデュース エンカレッジ交流会 2020

いろいろなところで活躍されている先輩たちのお話からキャリア選択のヒントを得よう！

理系女性のキャリアプランを考える

2020年12月11日 金 17:00～19:00 (受付16:45～)

参加無料 | 事前申込必須 (開催前日12:00締切)

Program
 17:00～17:10 挨拶
 17:10～18:10 講演
 18:10～19:00 交流会

Entry
 お申し込みはあかりんご隊HP
 お問い合わせから
<https://accinfo.jp/mobfree>

Speakers
高橋めぐみ 氏 (農林水産消費安全技術センター 農薬検査部専門調査官) 博士満了後、農水省に入り、その後博士取得して活躍されています。
柘植千佳 氏 (Lawin株式会社 (Kodawarin) 代表取締役) 学生時代に起業し、卒業後も継続、マスコミなどでも多数報道されています。
西川陽子 氏 (名古屋大学教育学部附属中・高等学校 高等学校 主幹教諭) 附属中高で生物の教鞭をとられています。

実施形態 オンライン開催 (Zoomを使用したライブ配信)
参加対象 名古屋大学の構成員 (理系文系、性別は問いません)
参加費 無料
その他 アクセスポイントを希望される方は、お申し込みの際に付記ください。ZoomのURLと合わせてお知らせします。

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

2, 2020年あかりんご隊 エンカレッジ交流会 アンケート

エンカレッジ交流会後にGoogleformを利用してアンケートをとった。

以下はアンケートの集計結果である。

女性8人 (全体の57%) 回答	理学部/理学研究科7人 工学部1人 B2 1人, B3 5人, B4 1人, M2 1人
イベントをどのように知ったか (複数回答可)	ポスター1人 友達/先生から4人 あかりんご隊4人
参加理由 (複数回答可)	キャリアについて学ぶため6人 企画名に興味1人 友達の輪を広げるため1人
楽しめたか (はい、まあまあ、いいえ)	はい8人
有意義だった内容 (複数回答可)	講演4人 交流会3人 質問タイム1人
開催時期について	春2人 冬8人
来年も参加したいか	是非参加したい4人 日程があえば4人
今後あったら良いイベント	数学、物理に特化した企画 アカデミックの方の講演会 これからの生き方や決断に役立つ哲学や心理学 博士課程の就職について

以上

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。2020年度の主な活動および連携は、以下のとおりである。

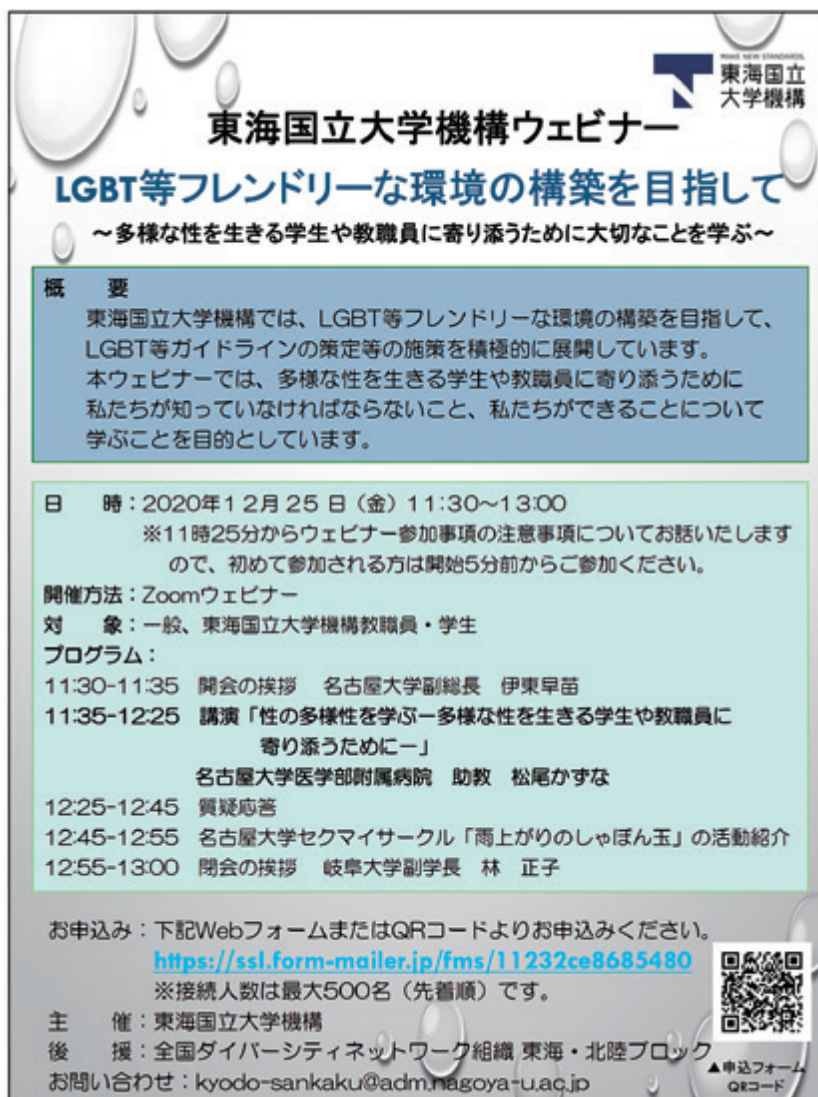
1. 学内ネットワーク

三枝麻由美、榊原千鶴、高橋麻奈

1) LGBT等推進

「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」の改訂版作業のためのワーキングを全学レベルで設立した。ワーキング長は伊東早苗副総長で、メンバーは男女共同参画センター、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・アドバイジング部門、教育戦略部教育企画課、管理部施設課、管理部人事労務課、LGBT等専門家、LGBT等当事者の学生代表で構成された。ワーキングでは三枝が中心となり、次の3点を実施した。①改訂版の作成および公表、②LGBT等に関する研修会の企画および実施、③LGBT等イラストの学内公募(下図参照)。②の研修は、東海国立大学機構ウェビナーとして、下記チラシの内容で実施した。

○LGBT等研修(参加者数:122名)



東海国立大学機構

東海国立大学機構ウェビナー

LGBT等フレンドリーな環境の構築を目指して

～多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うために大切なことを学ぶ～

概 要
東海国立大学機構では、LGBT等フレンドリーな環境の構築を目指して、LGBT等ガイドラインの策定等の施策を積極的に展開しています。本ウェビナーでは、多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うために私たちが知っていなければならないこと、私たちができることについて学ぶことを目的としています。

日 時：2020年12月25日(金) 11:30～13:00
※11時25分からウェビナー参加事項の注意事項についてお話いたしますので、初めて参加される方は開始5分前からご参加ください。

開催方法：Zoomウェビナー

対 象：一般、東海国立大学機構教職員・学生

プログラム：
11:30-11:35 開会の挨拶 名古屋大学副総長 伊東早苗
11:35-12:25 講演「性の多様性を学ぶー多様な性を生きる学生や教職員に寄り添うためにー」
名古屋大学医学部附属病院 助教 松尾かずな
12:25-12:45 質疑応答
12:45-12:55 名古屋大学セクマイサークル「両上がりのしゃぼん玉」の活動紹介
12:55-13:00 閉会の挨拶 岐阜大学副学長 林 正子

お申込み：下記WebフォームまたはQRコードよりお申込みください。
<https://ssl.form-mailer.jp/fms/11232ce8685480>
※接続人数は最大500名(先着順)です。

主 催：東海国立大学機構
後 援：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
お問い合わせ：kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

▲申込フォーム QRコード

「名古屋大学 LGBT等フレンドリー宣言！」の

イラスト募集

コンセプト
名古屋大学では、LGBT等当事者の学生や教職員が本学で生きづらさを感じることがないよう、LGBT等フレンドリーなキャンパス作りに取り組んでいます。本学のこのような姿勢を表現するイラストを募集します。採用されたポスターは、学内に広く掲示します。

応募資格
名古屋大学の学生および教職員

募集締切
令和3年2月12日（金）


審査
名古屋大学が設置する選考委員会で審査を行います。

発表
受賞の発表は、令和3年3月を予定しています。

募集要項 URL・QRコード
http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/LGBT_application_form.pdf

応募方法およびお問い合わせ
名古屋大学男女共同参画センター
kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

賞
最優秀賞（1点）
記念品贈呈
優秀賞（1点）
記念品贈呈



- 2) 卓越大学院「ライフスタイル革命のための超学際移動イノベーション人材養成学位プログラム」男女共同参画センターから、東村・榊原・三枝が加わり、プログラムの推進活動を行なった。
- 3) 多様性推進として、2020年4月に新入生向けオリエンテーションにて「名古屋大学における多様性」に関する講義を、国際教育交流センター、学生支援センター・アビリティ支援センターと合同で実施した。

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。また東村は、愛知県大村知事が主宰する「あいち女性の活躍促進会議」（2017年度発足）の委員も務めるとともに、刈谷市「日本女性会議2020刈谷」実行委員会副委員長として、2020年11月13日～15日に開催された同会議の開催に協力するなど、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。2020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、コロナの影響が大きく、他大学からの来訪はなかった。本学の男女共同参画センター員が、他大学において名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み等について講演した件数は、2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18回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムは、コロナ禍のためにオンライン開催となった。

3. 文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク組織」への参加

2018年10月に、女性活躍やワークライフバランスを推進する大学のネットワーク構築を目的とした文部科学省事業が開始された。同事業は、大阪大学が代表機関となり、東京農工大学および日本IBMが協働機関となり、全国を8ブロックに分け、全国ダイバーシティネットワーク組織を構築する事業である。東海・北陸ブロックの参加機関（50音順）は、愛知医科大学、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、静岡県立大学、富山大学、富山県立大学、豊橋技術科学大学、名古屋大学、名古屋工業大学、名古屋市立大学、浜松医科大学、福井大学、藤田医科大学、北陸先端科学技術大学院大学、三重大学の20機関である。

本事業3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名古屋大学が担当した。

全国ダイバーシティネットワーク組織第3回幹事会

開催日：7月3日（金）

形式：オンライン会議

本学からの出席者：伊東早苗、東村博子、三枝麻由美

2020年度 第1回東海・北陸ブロック会議

開催日：8月18日（火）

形式：オンライン会議

本学からの出席者：伊東早苗、東村博子、三枝麻由美

東京農工大学との意見交換会

開催日：10月13日（火）

形式：オンライン会議

本学からの出席者：伊東早苗、東村博子、三枝麻由美

全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会

開催日：11月12日（木）

形式：オンライン会議

本学からの出席者：東村博子、三枝麻由美

第3回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

開催日：12月14日（月）

形式：オンライン会議

本学からの出席者：伊東早苗、東村博子、三枝麻由美

2020年度 第1回東海・北陸ブロック医学系大学会議

開催日：令和3年1月19日（火）
形式：オンライン会議
本学からの出席者：東村博子、小谷友美、小西裕子、小林朋子

2020年度 第2回東海・北陸ブロック会議
開催日：令和3年1月27日（水）
形式：オンライン会議
本学からの出席者：伊東早苗、東村博子、三枝麻由美

2020年度 第1回東海・北陸ブロック総合系大学ウェビナー
開催日：令和3年1月27日（水）
形式：オンライン
本学からの講演者：三枝麻由美

2020年度東海・北陸ブロック工学系大学
形式：アンケート調査
本学からの出席者：瓜谷 章、鳴瀧彩絵

全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会
開催日：令和3年3月1日（月）
形式：オンライン会議
本学からの出席者：東村博子

4. 「東海機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナー『ポストコロナ時代のダイバーシティと学生支援のあり方』」への参加

2020年7月29日に岐阜大学と共同開催した「東海機構ポストコロナフォーラム・イン・ウェビナー『ポストコロナ時代のダイバーシティと学生支援のあり方』」において、三枝が「ポストコロナ時代のダイバーシティ&インクルージョン」を発表した。

4. 企業とのネットワーク

高橋麻奈

男女共同参画を推進していくため、国内外の企業とも意見交換や、協力・連携をしている。2020年度は、新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、具体的なイベント・セミナーの実施などは叶わなかったが、情報交換や広報活動での協力は継続して行った。本年度は特に、昨年度に引き続きGoogle Japanが開催している女子学生向けキャリアセミナーにおける広報活動の連携・名古屋大学における学生への情報展開などを行った。

他に、国際連携事業として実施された国際連合アジア太平洋経済社会委員会（The United Nations ESCAP）との共同研究プロジェクトにおいて、日本国内のIT企業を対象とした、ジェンダー平等に関する取り組みに関する調査を実施させていただいた。本共同研究プロジェクトに関する詳細は、第6章「国際連携」を参照。

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、昨年度と同様に愛知県が中心となり、「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・企業取材ツアーを開催する予定でいた。しかしながらコロナ禍のため、開催は見送られた。

第3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

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」（平成29年度採択）事業として、自主経費により以下の取組みを実施した。

1. 女性教員比率・女性教員上位職比率の増大

「女性研究者トップリーダー顕彰」

10部局から申請があり、下記の3名を顕彰した。

大学院教育発達科学研究科 服部美奈教授
大学院経済学研究科 隠岐さや香教授
大学院生命農学研究科 山崎真理子准教授



授与式にて、松尾総長と受賞者、センター教員

「研究者リーダーシップ・プログラム」

本取組はこれまで本学的女性研究者を対象にしてきたが、今年度は学術研究・産学官連携推進本部との共催により、性別に関わりなく本学の全ての研究者を対象にして実施した。コロナ禍のため、研修はすべてZoomにて行なった。研修参加者は26名であった。

【2020年度プログラム内容】

第1回 参加者による自己紹介

日時：9月9日（水）13：30-15:00

内容：参加者から自己紹介及び本プログラムへの参加目的、研究生活で感じている課題等について発表し、お互いを知る機会とする。

第2回 キャリアについて考える

日時：10月19日（月）13：30-15：00

講師：男女共同参画センター長/生命農学研究科 教授 東村博子（30分）

大学院医学系研究科 法医・生命倫理学/高等研究院 准教授 財津桂（20分）

大学院工学研究科 エネルギー理工学専攻 教授 鳴瀧彩絵（20分）

質疑応答・議論

内容：自身はどうありたいのか？研究者としての生き方と言っても、研究の状況、研究者を取り巻く環境は様々であり、キャリアパスも千差万別である。本研修では、他の研究者の体験（自身の研究人生に影響を与えた出来事、人との出会い等）や考え方に触れ、自身のキャリアパスについて考える機会とする。

第3回 研究者にとってのタイムマネジメント

日時：11月25日（水）13：30-15：00

講師：日本マネジメント協会 杉山由布子氏

内容：効率的な働き方を考え、タイムマネジメントを意識的に実践することは、ワークライフバランスを保つために不可欠な視点である。本研修では、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につなげる機会とする。

第4回 キャリアアップのためのアクションプラン1

日時：12月11日（金） 13：30-15：00

講師：株式会社キャリアデザイン 樋口貴子氏

内容：大学の研究・教育・組織運営に主体的に関わり、意思決定を行うために、これまでのキャリアを棚卸し、参加者それぞれが目指す目標や自身を取り巻く課題などを再整理し、目標達成や課題解決に到達するためのヒントを探ります。また、Zoomのブレイクアウトセッション機能を使って、参加者同士で意見交換していただく時間も取り入れます。 Step 1: 現状の把握、ゴールの具体化、行動計画の作成

第5回 キャリアアップのためのアクションプラン2

日時：1月15日（金） 13：30-15：00

講師：株式会社キャリアデザイン 樋口貴子氏

内容：第4回を参照 Step 2: 成果を妨げるもの及び必要なリソースの明確化

第6回 キャリアとワークライフバランスについて考える（プログラム総括）

日時：3月1日（月） 14：00-16：00

ファシリテーター：男女共同参画センター 准教授 三枝麻由美

学術研究・産学官連携推進本部 人材育成・情報発信部門 URA 熊坂真由子

内容：理想とするキャリア、ライフワークバランスと現在の状況・環境について、参加者が感じている問題を共有し、多様な分野・立場の研究者が、共に解決策について議論し、研究者としての生き方・あり方について考える機会とする。また、本プログラムの総括の回とする。

上記に加えて、下記の研修も実施した。

Fostering Self-Confidence Virtual Programme

講師：Elizabeth Handover (Lumina Learning)

使用言語：英語

Module 1: November 18th, 10:00-12:00

Module 2: December 7th, 14:00-16:00

Module 3: December 14th, 14:00-16:00

2. ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善

・センター試験時の学内保育所利用および学童保育所利用支援制度の実施（1名支援）

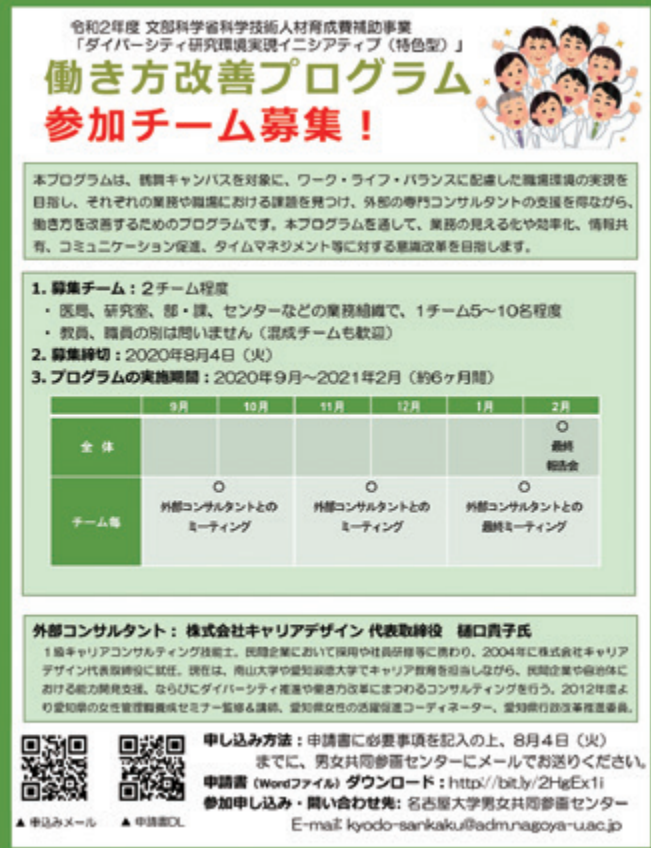
3. 女性研究者の研究力向上

・英語論文校閲助成（助成件数 34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

・「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開催した。



令和2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、既習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改善を目指し、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。

1. 募集チーム：2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、職員は問いません（混成チームも歓迎）

2. 募集締切：2020年8月4日（火）

3. プログラムの実施期間：2020年9月～2021年2月（約6ヶ月間）

	9月	10月	11月	12月	1月	2月
全体						〇 最終 総括会
チーム毎	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 最終ミーティング	

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
10年キャリアコンサルティング技術士。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も講師、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、8月4日（火）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

2020年度医学系働き方改善プログラム

第4章

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

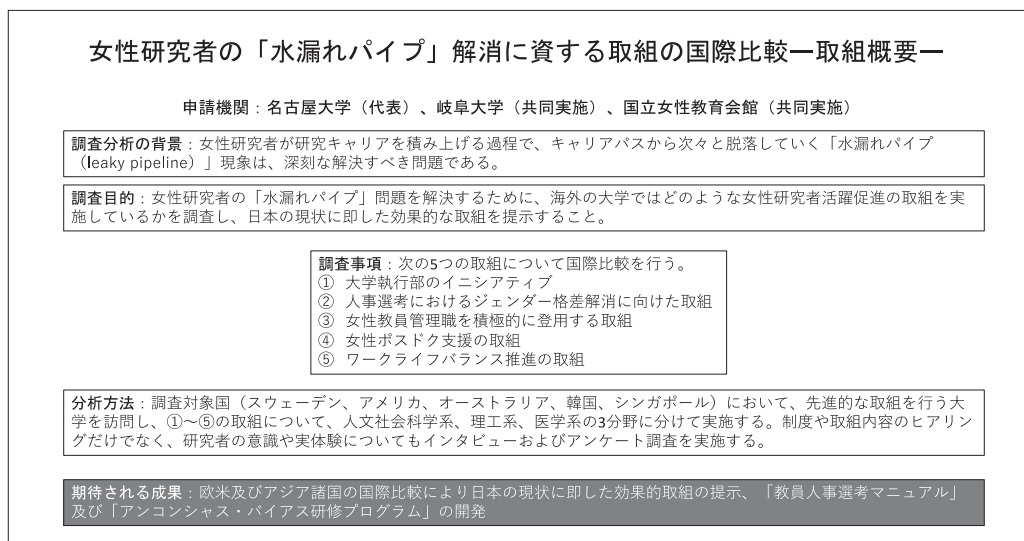
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」

三枝麻由美

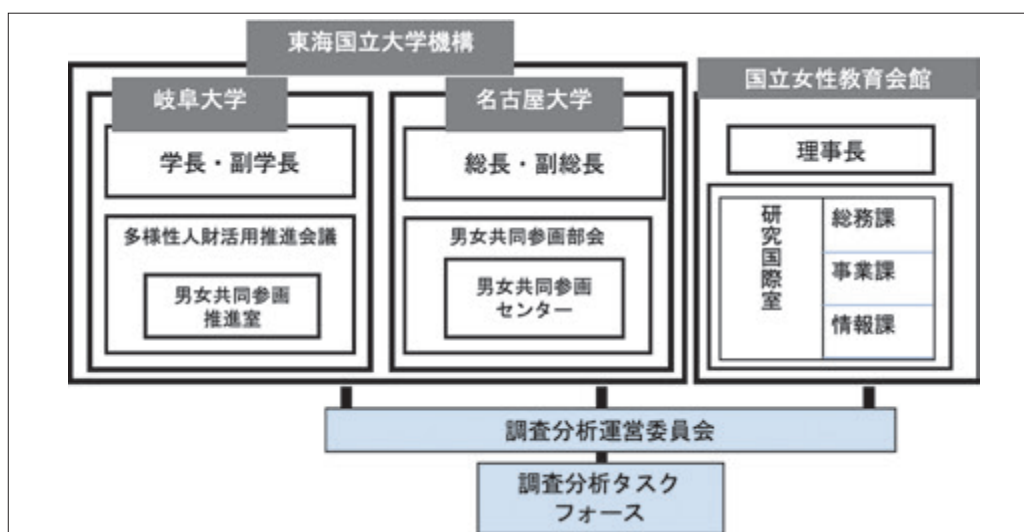
今年度、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に、本学を代表機関とし、岐阜大学および国立女性教育会館を共同実施機関として申請した「女性研究者の「水漏れパイプ」解消に資する取組の国際比較」が採択された。同事業の実施期間は、令和2年10月から令和4年3月末までの1.5年間である。

本取組概要は下図のポンチ絵の通りである。連携機関の役割分担として、名古屋大学は全体総括、米国・豪州・スウェーデンの欧米地域の調査分析、及びアンケート調査のデータ分析を主に担当し、岐阜大学は、韓国・シンガポールを中心に東アジア地域の調査分析を主に担当する。国立女性教育会館は、アンコンシャス・バイアスに関する調査分析および研修プログラムの開発を主担当し、さらには本取組の成果の広報普及を行うこととした。

取組概要（ポンチ絵）



体制図（ポンチ絵）



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

榎原千鶴

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。

男女共同参画センター長・生命農学研究科教授の東村博子がプログラムコーディネータを担当し、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」とあるものの、男女共同参画に理解ある男子学生の入講も認めており、2020年度現在の受講生は、3期生(後期課程3年)12名、4期生(後期課程2年)9名、5期生(後期課程1年)5名、6期生(前期課程2年)4名、の計30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」などの実践的教育により、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。

ただし、2020年度については、新型コロナウイルスの感染拡大により、海外実地研修は実施することができず、Cross-Cultural Talk はオンラインでの開催となった。



オンライン開催による2020年度 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術交流協定校、連携大学および国連児童基金（UNICEF）、国連人口基金（UNFPA）、国際協力機構（JICA）をはじめとする国際機関・協力機関との連携により、高い専門性と明確なビジョニングのもと、アジアにおけるウェルビーイング実現に向かって行動できる女性リーダーを育成する。

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

◆学位プログラムの概念図



* 図中「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 2020（HeForShe年次報告書および最終報告書）」の作成

HeForShe Pilot Project である「IMPACT 10x10x10」の最終成果物として、5年間の活動をまとめたHeForShe IMPACT Reportおよび、HeForShe Proven Solution Reportの2種類の報告書を現在作成中である。当初の予定では、2020年7月7日フランスで開催予定であったHeForShe IMPACT Summitにて発表する予定だったが、新型コロナウイルスの感染拡大の影響を受け、2020年はHeForSheに関連する国際的なイベントがすべて中止・延期となった。現在、この最終報告書の発表に向けて内容を精査・修正しており、2021年第2四半期中の発表およびHeForShe IMPACT Summit（オンライン開催も検討中）の開催を目指している。

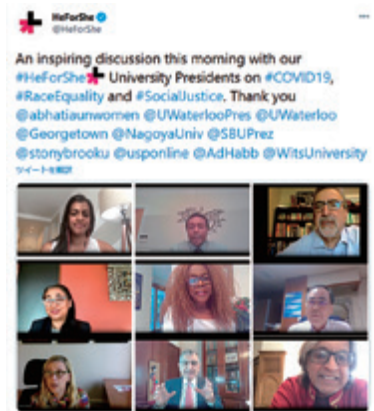
1.1.2. 実務担当者会議（IMPACT Lab）

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、大学・企業・テーマ別のチャンピオン機関における実務担当者が一堂に会して行う会議「IMPACT Lab Meeting」を、2020年4月および、2020年12月にそれぞれオンラインで実施した。特に、新型コロナウイルス感染拡大の影響により、開催が延期されているHeForShe関連の世界的なイベント開催を今後どのようにしていくか、最終成果物（レガシー）をどのように発表するか、フェーズ2に向けてどのような行動をとっていくべきか、などが重点的に話し合われている。同時に、コロナウイルスの感染拡大によって各国においてどのような影響が出ており、ジェンダーに関してどのような課題があるか、また各機関はどのような施策を実行しているかについての情報共有がなされている。

1.1.3. HeForShe University IMPACT Championによる緊急電話会議の開催

2020年7月14日に、HeForShe の大学インパクトチャンピオンによる電話会議が開催された。これは、新型コロナ

ウイルス（COVID-19）の世界的な影響に対して、各HeForShe大学チャンピオンが、どのような取り組みを行っているかについて共有し、ジェンダーの視点からの協働の可能性について話し合うことを目的とするものであり、カナダ・ウォータールー大学Dr. Feridun Hamdullahpur学長からの呼びかけによって、UN Womenとウォータールー大学による主催で開催された。名古屋大学からは松尾清一総長が出席し、各大学の現状と取り組みについて共有され、その後意見交換を行った。



HeForShe University IMPACT Championの様子

1.1.4. 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。特に2020年度は、新型コロナウイルスの影響と、感染拡大に伴う世界的なジェンダー関連の課題（DVおよび性暴力の増加、女性の失業・貧困問題の悪化など）に対する対応として、UN Womenが主導で「#HeForSheAtHomeキャンペーン」を実施した。名古屋大学松尾清一総長も、#HeForSheAtHomeキャンペーンに寄せてメッセージを配信した。

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、リングノート、マグネットなど）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。

1.3. 学外との連携活動

1.3.1. UN Women 日本事務所との連携

前年度より引き続き、HeForShe推進活動においてはUN Women日本事務所と活動の連携・情報共有・イベント開催時の広報協力などを行っている。また、活動についての意見交換を行っている。

2020年度の具体的な活動の一つに、文京区「男女平等いま・むかし展」へのメッセージ提供がある。2020年9月～12月に文京区主催にて開催された、男女平等参画に関する歴史を振り返り、ジェンダー平等について考える展示会である「男女平等いま・むかし展」が開催された。この展示会にUN Women日本事務所もコラボレーションしており、展示の中で#HeForSheAtHomeキャンペーンの投稿記事等も紹介された。その中に、HeForShe IMPACT Championである名古屋大学松尾清一総長のメッセージも展示された。

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。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. HeForShe公開ウェビナー「男性ダンス集団コンドルズ 目指す多様性とジェンダー」を開催

2020年11月27日に、東海国立大学機構主催・HeForShe公開ウェビナー「男性ダンス集団コンドルズ 目指す多様性とジェンダー」をオンラインにて開催した。ウェビナーでは、コンテンポラリーダンスカンパニー「コンドルズ」から近藤良平氏・勝山康晴氏・古賀剛氏・石淵聡氏にご登壇いただき、舞台芸術を通じたジェンダー平等・多様性尊重の推進と表現していくことの意義についてご講演いただいた後、全体でQ&Aセッションを行った。当日は、東海国立大学機構学生・教職員他、一般含め、日本全国から119名の参加があった。

参加者からは、以下のような感想が寄せられた。

- ・自分の心の中に以前から存在していた思いを再確認させてもらい、かつ肯定してもらえた気持ちになった
- ・HeForSheの考え方に合う、聞き応えのある話だった
- ・芸術とジェンダー平等どちらにも興味があり、今回「表現」と「らしさ」の脱却という点で非常に有意義な話を聞くことができたため
- ・講演者が4人とも個性豊かでそれが柔らかい雰囲気として出ていた。
- ・新鮮な発言ばかりで、多様性への理解が深まった
- ・物事を前向きにとらえる姿に勇気をもらった
- ・葛藤そのものを考える方法として動きを変えてみること等、自らの日常への示唆が豊富だった。自分が普段考えていることと真正面から共感でき、楽しかった、自信につながった。
- ・「らしさ」を「ねばならない」と半強制的に教え込まれてきた昭和世代にとって、内容が「破壊」「反逆」「否定」といったキーワードで総括できるもので、非常に楽しかった。



セミナーチラシ



ウェビナー当日の様子

1.5.2. 名古屋大学ホームカミングデーへの出展

2020年10月17日に実施された名古屋大学ホームカミングデー（オンラインでの開催）において、HeForSheとして映像での出展を行った。HeForSheに関するプロモーションに加え、今までの名古屋大学におけるHeForShe活動の歴史についてご紹介させていただいた。

HeForSheに関する特設ページは以下である。

http://www.nagoya-u.ac.jp/extra/home-coming-day/hcd_16/event/heforshe/heforshe.html

1.5.3. HeForShe署名者およびサポーターの管理

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

2020年度は、新型コロナウイルスの影響により対面での活動や勉強会などを開催することができなかったが、Zoomを使用したオンラインでの定期的なミーティングを開催した。毎週月曜日に、週ごとのテーマを設定し、そのテーマに基づいた議論や読書会を行っている。他に、ソーシャルメディアや学内における広報誌への寄稿なども行った。

HeForShe 学生クラブ

名古屋大学 HeForShe クラブは、ジェンダー平等の重要性を理解し、伝えていくことを目指した活動を展開しています。日本人・留学生による多様性に富んだクラブで、日本や世界で起きているジェンダーに関する勉強会を開催したり、映画の上映会や外部講師を招いての講演会を企画するなど、幅広い活動を行っています。

Twitter
<https://twitter.com/HeforSheNU>
Instagram
<https://www.instagram.com/heforshenu758/>
Facebook
<https://www.facebook.com/HeforSheNU758/>



HeForShe Program Manager
エドワード・ワグニ氏来日セミナー

名大ホームカミングデーでのHeForSheブース

セルフディフェンスワークショップ

HeForShe オンラインミーティング

〔名古屋大学環境報告書2020〕Page36より抜粋

2. 国際連合アジア太平洋経済社会委員会（The United Nations ESCAP）との共同研究プロジェクト

国際連合アジア太平洋経済社会委員会（United Nations Economic and Social Commission for Asia and the Pacific: UNESCAP）の実施している、共同研究プロジェクトである「The Future is Equal: Gender Equality and Inclusion in the Technology Industry（邦題：北東アジアの情報技術関連企業におけるジェンダー平等に対する取り組みについて）」に、日本担当のカウンターパートとして名古屋大学男女共同参画センターが参画している。本研究の目的は、北東アジア3か国（日本・韓国・中国）の情報技術関連企業におけるジェンダー平等の達成に向けた取り組みに関する実態調査および比較研究を行うことを通じて、情報技術関連企業におけるジェンダー平等の推進を加速する、グッドプラクティス事例の知識ベースを構築することである。

現在、調査対象国3か国の各企業からのベストプラクティスを分析したうえで、各国および北東アジア社会に照らした取り組みとその効果に対する評価・分析を行っている。最終的には事例集として取りまとめ、2021年第1四半期にUNESCAPおよびカウンターパートにより出版され、2021年4月にOfficial Launchを実施する予定である。

第7章

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) について

榎原千鶴

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、管理責任者である伊東早苗副総長(男女共同参画担当)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。

2020年度は、新型コロナウイルスの影響により、休室期間を設ける一方、開室時間も変則的となったため、GRL所蔵図書の「自宅配送貸出」サービスを実施することで、利用の便を図った。前期に予定していた一部事業については、後期に延期し実施した。

年度内に実施した事業は以下の通りである。事業の詳細は、GRLサイト <http://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/> 「PUBLICATION」にアップした年報『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、「家族とジェンダー」をテーマに、学外研究者を講師に迎え、オンラインにて開催した。なお、本連続セミナーは、2021年度も継続開催の予定である。

◆《家族とジェンダー》

第1回「イクメンじゃない『父親の子育て』—子育てというケアとジェンダー—

日時：2020年12月18日(金) 17:00-19:00

講師：巽真理子(大阪府立大学ダイバーシティ研究環境研究所特認准教授)

会場：Zoomによるオンライン・GRLレクチャールーム

参加者数：オンライン43名、レクチャールーム6名



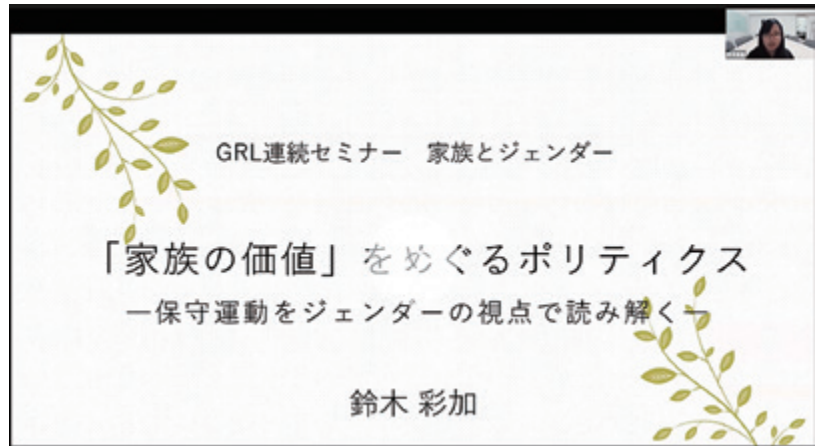
第2回「『家族の価値』をめぐるポリティクス—保守運動をジェンダーの視点で読み解く—」

日時：2021年1月22日(金) 17:00-19:00

講師：鈴木彩加(大阪大学大学院人間科学研究科招へい研究員)

会場：Zoomによるオンライン・GRLレクチャールーム

参加者数：オンライン73名、レクチャールーム7名



2. 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、学内ジェンダー研究者による研究紹介、セミナーの概要および関連論、所蔵資料の紹介、GRL利用状況等をまとめた『GRL Studies』第3号（年度末発行予定）、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6号、第7号を発行した。

3. 資料展示

閲覧室において、連続セミナーのテーマ「家族とジェンダー」に関連する展示「水田珠枝文庫貴重書で見る近現代欧米における女性と家族」を行った。

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、2件に助成を行った。

第8章

「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」

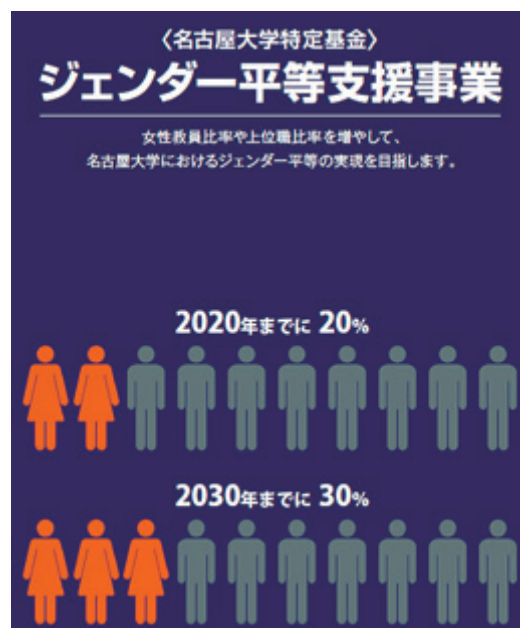
および「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

東村博子

名古屋大学は女性リーダー育成を重要なミッションと考え、女性研究者の研究活動支援、マネジメント能力と高い専門性を兼ね備えた女性リーダー育成など、多彩な事業や教育プログラムを展開してきた。女性リーダー育成をこれまで以上に発展・継続させる上で、長期的に安定した財政基盤の強化、基金の充実が不可欠であることから、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」を設立・運営し、ホームページやパンフレット等を通じて周知を行った。本基金を充実させ、今後は女子学生・院生の育成・支援や女性研究者の研究力強化支援事業等に活用する予定である。



また、性別によらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる大学を目指し、女性教員および女性管理職比率を増やすために、「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の設立・運営および周知を行なった。本基金については、昨年度までも女性教員増員を目的としたインセンティブ策に活用してきた。2020年度において、本基金を2019年10月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）」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、運用を強化した。



第9章

2020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55部局（回答部局数51）である。本章では、その分析結果を報告する。なお、アンケート用紙は、本省末尾に掲載する。

（1）女性教員採用状況

採用に関する回答のあった33部局（昨年比－2）のうち、2020年度に新規教員採用を行った部局は29（昨年比＋4）であり、そのうち女性教員を採用した部局は18（昨年比＋6）であった。

なお、今年度より任期の有無で集計を行った。例年女性の比率が高い助教は任期付採用が多く、図表1および図表2の表下に記した「女性採用者数／採用者総数」の数値にその影響が見られる。

図表1. 2020年度 女性教員の採用状況〈任期無〉(N=33)

	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	8	11	2	2
准教授	13	21	5	6
講師	4	4	1	1
助教	2	2	0	0
合計		38		9

女性採用者数／採用者総数：2020年度 9/38（23.7%）※今年度より任期の有無で集計
 2019年度 20/71（28.2%）※2019年度以前は公募・特任別に集計
 2018年度 19/87（21.8%）
 2017年度 15/81（18.5%）

図表2. 2020年度 女性教員の採用状況〈任期有〉(N=33)

	採用部局数	採用者総数 (内・契約更新無)	女性採用部局数	女性採用者数 (内・契約更新無)
教授	5	18 (2)	0	0 (0)
准教授	11	14 (2)	3	3 (0)
講師	5	5 (0)	3	3 (0)
助教	21	57 (16)	11	24 (5)
合計		94		30

女性採用者数／採用者総数：2020年度 30/94（31.9%）(内・契約更新無：5/20（25.0%）)
 2019年度 7/35（20.0%）
 2018年度 10/27（37.0%）
 2017年度 17/36（47.2%）

図表3. 2020年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈任期無〉

	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	14.9	23.7	4.0	6.4	3.6
2019年度	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. 2020年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈任期有〉

	女性比率 (%)		採用者数／応募者数 (%)		
	応募者	採用者 (内・契約更新無)	全体	女性	男性
教授	5.7	0.0 (0.0)	20.5	0.0	21.7
准教授	18.3	21.4 (0.0)	23.3	27.3	22.4
講師	39.0	60.0 (-)	8.5	13.0	5.6
助教	25.9	42.1 (31.3)	15.4	25.0	12.0
全体	23.4	31.9 (25.0)	16.3	22.2	14.4
2019年度	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」）（23部局）（昨年比-5）
- (イ) 女性限定公募の実施（2部局）（昨年比-5）
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘（11部局）（昨年比+5）
- (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（1部局）（昨年比+1）
- (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）（昨年比±0）
- (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）（9部局）（昨年比+3）
- (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）（昨年比-1）
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（2部局）（昨年比-3）
- (ケ) 特に何もしていない（14部局）（昨年比-1）
- (コ) その他（自由回答）（6部局）（昨年比+4）

◇ポジティブ・アクション（PA）文言を募集要項に記載している。

なお、本部局では、全学の会議で決定される全学教養教育の方針に基づいて必要な人材を雇用しているため、部局独自の人事計画を作成していない。したがって「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）」の適用外であり、下記項目では該当する範囲で回答している。

◇女子トイレの改修

◇女性教員の無期雇用化のための審査（1件）

◇女性専用居室の整備

◇専門性が高い分野であり、対象となる母集団が限られているため採用するに至っていません。

◇本部局では、女性教員比率が45%を超える割合で推移しており、今後も維持していく計画である。

研究科独自の女性教員増員策として、以下の施策を実施している。

(採用)

・女性教員を新規採用した場合、当該教員が在籍する限り、次のポイントを貸与する。

【教授5ポイント、准教授4ポイント、講師及び助教3ポイント】

※貸与するポイントは、本部から措置される総長管理ポイントを原資とする。

※本部から措置されるまでの間及び本部から当該ポイントの返還を求められた後は、研究科全体のポイントを活用する。

(昇格)

・上位職へ昇格させるに相応しい教育・研究業績等がある女性教員が、所属学科のポイント不足により昇格が困難な場合、執行部で審査の上、昇格が適当と判断された場合に限り、当面の間、上位職との差額ポイントを最長5年間、研究科で措置する。

(インセンティブ)

- ・毎年、4月1日現在の女性教員の在籍数に応じて、各学科へRAを配分する。
 - ・在籍目標数を超えて承継ポストに女性教員が在籍する学科へは、インセンティブを措置する。
- ※「女性教員数を目標以上採用した場合に本部及びジェンダー平等基金から措置される経費」等を活用する。

女性教員比率向上のための施策について：特に重点を置いた項目

- (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」）（7部局）（昨年比+1）
- (イ) 女性限定公募の実施（3部局）（昨年比±0）
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘（2部局）（昨年比±0）
- (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）（昨年比±0）
- (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（0部局）（昨年比±0）
- (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）（1部局）（昨年比±0）
- (キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用（0部局）（昨年比-1）
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（3部局）（昨年比±0）
- (ケ) 特に何もしていない（0部局）（昨年比0）
- (コ) その他（1部局）（昨年比+1）

(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）

	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
0回	38	36	32	29	17	16	20	19
1回	9	9	11	4	11	12	10	14
2回	0	1	0	2	2	2	1	1
3回	0	0	0	1	2	1	2	1
無回答	4	9	4	6	5	3	4	3
N	51	52	47	42	37	34	37	38

② 令和2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（13部局、うち特に重点を置いたもの3部局）（昨年比+3）
- (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、うち特に重点を置いたもの1部局）（昨年比±0）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（11部局、うち特に重点を置いたもの2部局）（昨年比-2）
- (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（23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（10部局）（昨年比+2）
- (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、うち特に重点を置いたもの1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±0）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（2部局）（昨年比+2）
- (コ) 女子学生支援策の検討（4部局）（昨年比+2）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（14部局、うち特に重点を置いたもの+1）（昨年比+6）

男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇総務部人事企画課からの育児休業に関する周知があった際、本部局関係教職員へ広く周知を行っている。(2部局)
- ◇休養室としての利用できるスペースの設定と確認を行った。(2部局)
- ◇本部局主催イベント(女子学生のためのオンラインセミナー)
対象：女子中・高校生、大学生、保護者、高校の先生方など
- ◇GRLWBなどの関連イベントを積極的に広報した。
- ◇アンケート内容について周知を図って、方針を確認した。
- ◇こすもす保育園の案内、産休・育休の取得
- ◇このアンケートが届いた際に、専任教員にアンケートフォームを参考資料として送り、「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」等を周知した。
- ◇会議時間をできるだけ子育て中の教員の出席しやすい時間帯に変更した。
- ◇教員が少数(男性)のみではあるが、職場内に女性技術職員少数名が在席しているので各種研修会や講演会などに積極的に参加するように指導している。また、子育て中の職員には業務内容について他の教職員と情報共有し、急の休日取得への対応に備えるようにしている。
- ◇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
- ◇女性休憩室を運用している。また、研究科懇談会(不定期開催)の時間帯を夕方から昼に変更している。
- ◇女性研究者が研究生活上の課題を日常的に相談できる担当者をおき、定期的にヒアリングをしながら、改善に向けた情報提供を行っている。
- ◇男性教員も対象とした育児休業制度の積極的な実施
イについて：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→◎でカウントしている。

令和2年度の活動内容について：特に重点を置いた項目

- (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(3部局)
(昨年比+1)
 - (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加(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(0部局)(昨年比±0)
 - (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知(0部局)(昨年比±0)
 - (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知(0部局)(昨年比±0)
 - (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知(0部局)(昨年比±0)
 - (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討(1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(0部局)(昨年比±0)
 - (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(0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(1部局)(昨年比+1)
- ◇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

③ 男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇十分な割合の女性教員が在籍しているため。(2部局)
- ◇子育て中の女性教員がいないことがある。一方、女性職員、教員にはテレワークを積極的に使ってもらっている。また女性休憩室の確保を昨年度行った。
- ◇コロナ禍の影響もあって、委員会の開催は難しかったが、引き続きこれまでの取り組みを進め、委員会委員が研究科執行部や事務部などと共同して各項目を周知している。また(イ)については、各選考委員会には必ず研究科執行部の教員が加わることによって担保されている。
- ◇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。
- ◇現状、当部局には男女共同参画を取り扱う委員会が設置されていないため、活動を実施していない。
- ◇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。

- ◇小部局のため委員会（あるいはワーキング・グループ）等は設置しておらず、その活動は無いが、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。
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇総長管理ポイントにより在籍している教員少数名の運営支援組織であり、委員会、ワーキング・グループ等は設置していないため。
- ◇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。
- ◇部局の専任教員は少数名であり、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。
- ◇部局内に委員会・ワーキンググループを設けていない。
- ◇本センターは小部局であることから、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、部局全体で取り組んでいる。本部局に関連する専攻では、研究科に1名の男女共同参画推進委員を拠出している。

④ 活動の活性化に求められる支援などの要望

- ◇活発に活動している他部局と情報を共有し、活動の参考にしたい。（2部局）
- ◇女性教員採用・昇任のインセンティブ制度の継続
幼稚園・保育所・子ども園・小中学校・トワイライト・習い事等への送り迎えで車通勤が必要な教職員の入構許可制限の緩和（2部局）
- ◇部局としての取り組みには限界があり、本部主導で女性教員増員に取り組むように、将来構想委員会や財務部会で提言をしている。男女共同参画部会も各部局に促すだけでなく、本部に働きかけを行ってほしい。（2部局）
- ◇育児休業中の教員の代替要員を設置しやすくする施策。
- ◇メンバーが少ないため、必要に応じて、他部局に相談する、あるいは、他部局の活動に参画するなどの枠組みがあると良い。
- ◇教員定員（ポイント）を増やしてほしい。

(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

	2020年度	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	27	30	25	21	16	16	22	24
やや実施している	21	17	18	16	19	16	13	8
実施していない	3	3	4	4	1	2	2	6
無回答	0	2	0	1	1	0	0	0
N	51	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

- ◇病院における診療業務があり、夕方以降に会議を行わざるを得ない状況がある。（2部局）
- ◇講義等の都合で5時以降とせざるを得ない場合がある。（2部局）
- ◇原則として当該時間内での会議開催を行っているが、各教員の時間が合わない場合は、やむを得ない。（2部局）
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、学外者を参加対象としている。入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打ち合わせ等があるため。（2部局）
- ◇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。
- ◇本部局が特殊で、昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置がとれない。全学の目標策

定においては、部局毎の特殊事情を把握して行ってもらいたい。ただし、結果的に17時以降の会議はほぼない。

- ◇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。
- ◇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いる。実質的に17時以降の会議開催となるのは大学院入試関連（判定会議など）であり例外的となっている。また、研究科懇談会（不定期開催）の時間帯を夕方から昼に変更している。
- ◇部局執行部主導のものは実施できているものの、所属教員主導のセミナー等が夕刻開始で設定されることが多く、改善の余地がある。
- ◇授業の開講時間帯での会議開催が困難なことが多いため、やむを得ず就業時間外の開催となる場合がある（リモート会議の場合も同様）。
- ◇授業の関係上16：30以降でなければ全教員が参加できないため。ただし、今年度はテレワークの積極的な導入により、自宅等からの参加も可能となり、かなり柔軟に対応できるようになった。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇新型コロナウイルス感染症に関する急な対応や対策に係る会議などが増えていることもあり、一部の関係教職員において実施が難しくなっている。
- ◇他大学との連携事業において時間調整の都合で就業時間外に会議が設定されることがある。また、社会人受講生がいる教育プログラムにおいて、受講生の参加しやすさを考慮して、就業時間外にイベントが設定されることがある。
- ◇多くの課題を山積みしているため。
- ◇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。
- ◇時間に縛られる部局の業務があり、教授会は業務終了後となるため。
- ◇本部長（副総長）や機構理事が参加する会議が多く、8：30～17：15の間だけだと、本部長の予定を確保できないことが多いため。
- ◇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、委員全員が揃う時間帯が就業時間帯を超えることがあるため。

- 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

	2020年度	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	10	8	7	8	8	10	9	11
やや実施している	35	34	31	28	24	20	20	16
実施していない	6	8	8	5	4	4	7	11
無回答	0	2	1	1	1	0	1	0
N	51	52	47	42	37	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇とくに全体的な広報活動はしていないが、育児休業等の取得については、部局内に周知されており、教授会の理解も十分得られている。もっとも環境整備については、個々の教員の専門性や予算の問題から代替教員の確保は必ずしも容易ではない。
- ◇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・育児に伴う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。
- ◇受け入れているYLC特任教員の育児休業期間の任期延長を所掌部署に働きかけて、実現させた。
引き続き部局事務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。

- ◇取得対象者はいないが、本学の育児休業及び介護休業等制度を周知している。
- ◇とくに全体的な広報活動はしていないが、育児休業等の取得については、部局内に周知されており、教授会の理解も十分得られている。もっとも環境整備については、個々の教員の専門性や予算の問題から代替教員の確保は必ずしも容易ではない。
- ◇制度の説明と取得の支援は口頭での説明等で率先して行っている。
- ◇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

- ◇対象となる教員がない。(9部局)
- ◇少人数ということもあって日々コミュニケーションは取れており特段の措置は必要としない。(3部局)
- ◇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。(3部局)
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。状況の変化はなし。(2部局)
- ◇育児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。(2部局)
- ◇診療業務を考えれば、育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は理解してもそれを実施することは容易ではない。昨年と比べても状況に変わりはない。(2部局)
- ◇説明を求められた場合に対応している。(2部局)
- ◇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、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。しかし、制度、支援体制の周知が不十分であると考えている。
- ◇これらの制度は法定の制度であるため、教職員に対して制度があることの説明はしており、相談があった場合は対応できる体制にはしている。昨年度からの状況の変化はない。
- ◇育児に関し休暇を申請する職員には、都度支援の対応をしている。
- ◇外部資金で雇用される特任教員が大半を占めており、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。
- ◇該当者がいる時のみ周知している。
- ◇基本的にはメールにて周知するというレベルの実施
- ◇業務の代替が困難な場合もあるが、育児に際しては従来より申請がなされれば、業務の軽減、免除等、可能な範囲で対応している、介護休暇については申請者がなく、各研究室や個人のレベルでの対応となっていると思われる。状況に大きな変化はない。
- ◇研究科として実施の呼びかけはしているが、実質的にその制度を取り入れるかどうかの判断は各研究室に委ねている。
- ◇コロナ禍で本部局独自の業務が大変だったため。
- ◇申出や相談があった場合に対応している。また、今年度はテレワークを積極的に導入したため、育児・介護にも対応しやすくなり、その点で環境・支援体制が向上していると考え。
- ◇対象職員がいる場合や質問があった際は、人事担当者が制度や利用できる手当・休暇などを丁寧に説明している。
 また、外国人研究者(男性)に対しても、妻の出産の際に取得できる休暇などを説明した英語資料を作成した。
- ◇部局の専任教員はごく少数名であるため、必要がない。
- ◇部局構成員の数が少なく、仕事を回していくために積極的に休業を勧められないが、一部教員はサバティカル制度

を活用している。

◇部局構成員の数が少なく、積極的に休業を勧めてはいないが、教員の家庭の状況を可能な範囲で把握し対応するようにしている。

◇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。

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

	2020年度	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	5	4	5	5	5	7	4	4
やや実施している	27	30	26	19	21	18	19	15
実施していない	19	15	14	16	9	9	13	18
無回答	0	3	2	2	2	0	1	1
N	51	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。

◇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歳未満の子供を養育する教員については、大学入学共通テスト及び前期日程試験の担当を免除している。

◇勤務時間の柔軟な変更や、テレワークの活用、勤務時間が長くなる場合は、部局に連れてきてもらい、ほかの職員がサポートをするなどの対応をした。

◇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

◇該当する教員がない。(16部局)

◇その都度、適宜、判断している。(3部局)

◇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。(2部局)

◇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のであるが、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ほぼ変わらない。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。当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。昨年と状況はほぼ変わらないと思われる。(2部局)

◇該当する子女を養育している教職員には、適宜ヒアリング等を行い、本人の希望を踏まえたうえで負担軽減となるよう配慮している。(2部局)

◇部局内で育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は共有されている一方で、教員における男女比や業務の負担は教室により差があり、具体的な方策は各教室に委ねざるを得ない。昨年と比べて状況に大きな変化はない。(2部局)

◇育休中の教員に対しては授業担当、委員会等の業務を免除したが、教員数も少なく、皆、小児を育てているため、それ以上の対応は行っていない。

- ◇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、対応に努めている。
- ◇2019年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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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、完全な実施は困難である。状況に大きな変化はない。
- ◇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。
- ◇研究所であるので、各所員すべてに委員会委員を担当して頂かなければならないほどの委員会数がないから。
- ◇研究所のため、授業担当はない。また、委員会の数が元々少ない。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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月の大学入試共通テスト、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、周知の上、自己申告をしてもらいやすい環境整備を進める。
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇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。
- ◇部局構成員数が少なく、仕事を回していくために大幅な軽減はできないが、可能な限り行っている。
- ◇部局長は教員の子ども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。

(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

- 2020年度に育児休業を取得した教員がいる部局：12部局（昨年比+2）
- 2020年度育児休業取得教員：女性16名（昨年比+1）、男性3名（昨年比+2）

育児休業の取得者がいなかった理由

- ◇該当者の配偶者が休業取得のため、本人は申請しなかった。
- ◇産前・産後休暇を取得した職員は1名いたが、育児休業を取得せずに復帰を希望したため。
- ◇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。
- ◇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。（2部局）
- ◇相談を受けたが、テレワークの大幅な導入により、自宅での育児対応が可能となり、結果的に取得には至らなかった。

② 教員の代替者制度利用状況

- 2020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：1部局（昨年比-2）
- 代替者の人数：3名（昨年比-2）女性3名、男性0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）

- ◇代替者の雇用期間が短いため、今回は利用しなかった。（2部局）
- ◇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。

- ◇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。
- ◇代替者の雇用を検討したが、適任者がいなかったため。
- ◇研究員が取得したため、代替者制度の対象外である。
- ◇適当な代替者を見出すことが容易でない。
- ◇今年度中は採用ができなかったため、事務職員の日数を増やして年度末までは対応し、4月からは育休代替職員を採用予定である（非常勤研究員）

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：
13部局（昨年比－4）

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

- ◇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、その前提としての人員の確保の問題をクリアしなければならない。（2部局）
- ◇制度の周知（2部局）
- ◇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い環境を取り除くよう努力する。（2部局）
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である。（2部局）
- ◇案内方法や通知等を本部で統一したものを全学に示し、状況に応じて教職員に渡せるようにしていただきたい。
- ◇育児休業期間について任期付き教員の任期延長及び承継教員の定年延長制度
- ◇学内における育児休暇、看護休暇の取得に関するデータの公表があると、申請しやすいのではないかと。
- ◇休暇中に仕事をフォローできる体制が整っている。
- ◇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。例えば、育児休暇等取得時には代替者を採用することが可能であるが、限られた期間に代替者をみ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。
- ◇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。
- ◇仕事のデマケを明確にする。
- ◇取得することを長や回りのメンバーが好意的に思うこと。育児休業及び看護休暇等の申請が出された時に、例え短期間の取得であっても業務のフォローができる制度があることを、こちらからの申請ではなく、積極的に案内してもらえ体制作り。
- ◇所属部局等に取得の実例があり、実際の体験談を聞くことができること。
また、制度や申請方法に熟知した職員にすぐに相談できること。
- ◇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を行う。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇全学的に、育児休業などの取得状況や、代替者制度などのシステムの周知が必要と考える。
- ◇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当研究科では、のぞみえない。
- ◇年に1、2回説明会を実施して頂き、当該制度のしくみについて女性職員に周知いただくとよいと思う。
- ◇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。
- ◇本人からの申請を待つだけでなく、気を配って声をかけ、状況に応じた対応をその都度検討をしていく姿勢を伝えることが大事なのではないだろうか。

(6) 介護支援

① 教員の介護のための特別休暇取得状況

2020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±0）
（男性1名（昨年比±0））

特別休暇の取得がなかった理由

- ◇申請者がいなかった。（20部局）
- ◇該当者がいない。把握している限りでは、必要としている教員がいない。（18部局）
- ◇各人の事情によるため理由は不明。（2部局）
- ◇2020年3月の取得後、申請がなかったため。
- ◇5日間の特別休暇では、実際の介護には役に立たないことが多いためと考えられる。
- ◇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。
- ◇部局構成員の数が少なく、仕事を回していくために大幅な軽減はできないが、可能な限り行っている。
- ◇特に相談案件等はなかったが、3-①でも回答したようにテレワークの大幅実施が結果的に環境・支援の向上につながっていると考えられる。
- ◇特別休暇が必要な状況の教員がいるかどうかかわからないが、本部局独自の業務や授業の関係で取得することは難しい。

② 教員の介護休業制度利用状況

2020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）

介護休業の取得がなかった理由

- ◇該当する教員がいない。（21部局）
- ◇介護休業を申請するものがない。（21部局）
- ◇介護のための特別休暇の項を参照されたい。
- ◇制度自体が十分周知されていない。
- ◇介護休業期間中は無給となるため、利用することは難しい。
- ◇介護休業が必要な状況の教員がいるかどうかかわからないが、本部局独自の業務や授業の関係で取得することは難しい。

③ 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：6部局（昨年比-6）

アクションに対する要望

- ◇学内周知（5部局）
- ◇「職員から各制度の取得希望や問い合わせがあれば、東海機構が用意している制度内容を明確に説明する体制を日常的に整備しておくこと」（2部局）
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要である。（2部局）
- ◇「対象家族が要介護状態」というと、要介護認定を受けてないと利用できないようなイメージがあるので、家族がどういう健康状態だと取得できるのかが分かりやすいポスターなどを作成するとよいと思われる。
- ◇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、周知徹底をはかること、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こと（もっとも、その際には育児休業等の取得の場合と同じ問題がある）、作業の効率化等をすすめ、部局全体・個々の業務量を減らすことなど。取得者が増えれば、全体として休業を取りやすい環境になるとと思われるため、まずは制度を周知し、取得者を増やすことに努める。（2部局）
- ◇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。

◇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。

◇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。

◇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仕事量の軽減やマンパワーの補充。

◇介護休業を有給にしなければ、介護休業を利用するのは難しいので、ぜひ、有給の「介護休暇」にしてほしい。

◇学内における介護休業の取得に関するデータの公表があると、申請しやすいのではないかな。

◇既取得者の事例提示等を行い、申請ハードルを緩和する。

◇休暇中に仕事をフォローできる体制が整っている。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。

◇教員に関してはなかなか代替するのが難しいので、他の教員がインセンティブで代替できるパイアウトのような形で大学側が金銭的支援をする。

◇取得は当然の権利であることの周知、サポートはきちんと行うことの周知を行っている。

◇出産・育児の場合は、扶養手続の関係で届け出があるが、介護の場合、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、部局内の教育研究の単位が小さいため、代替が難しい状況であり、申請しやすい環境整備がまずは必要である。

◇出産日から対応を検討する育休と異なり介護については、いつから、どの程度というのが把握しにくく、状況について確認すること自体がプライベートに踏み込むことになるため慎重にならざるをえないところがある。全学的な制度の周知を積極的に行うとともに、申請や取得しやすい体制を作る。

◇所属部局等に取得の実例があり、実際の体験談を聞くことができること。また、制度や申請方法に熟知した職員にすぐに相談できること。

◇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。

◇全学レベルでの制度拡充。

◇大学全体として介護休業等のしくみについて説明する機会（説明会）があると良いと思う。

◇話しやすい環境。

④ 介護支援に対する要望

◇介護が必要になった場合に、職場としてどのような支援があるのかを一覧できるパンフレット等の作成や、取得を促すチラシの作成等広報の支援をしてほしい。（2部局）

◇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。

◇介護休業や休暇だけに限らず制度・申請方法等のわかりづらさを解消するため、担当職員への定期的な周知や研修の実施が望ましい。また、そうした研修等を通して制度に熟知した職員からの所属部局に対する積極的な制度利用の呼びかけも期待したい。

◇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ったが、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ケースが過去にあったと聞いている。

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。

(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る。

① 令和元年度の実施内容について

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知（10部局）（昨年比－2）
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知（16部局、うち特に重点を置いたもの1部局）（昨年比－10）
- (ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施（0部局）（昨年比－4）
- (エ) 多目的トイレの設置（6部局）（昨年比＋1）
- (エ) 特に何もしていない（15部局）（昨年比＋2）
- (オ) その他（6部局）

◇該当する学生に対して個別に配慮と支援を行った。（2部局）

◇男女共同参画センター等からの周知や、イベント等の案内があった際など、本学関係教職員へ広く周知を行っている。（2部局）

◇「名古屋大学 LGBT等フレンドリー宣言」イラスト募集の案内（教員も見られる部局電子掲示板での周知）

◇環境報告書コラム“多目的トイレについて”の記事内に記載

LGBT対応を学生や教員に行う際の課題

◇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？）。

◇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。

◇さまざまなケースがあるため、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ると思われる。

◇トイレの問題が、特に大きいように思われる。男女問わず入れる個室（身障者用ではなく、だれでも利用できるもの）トイレの設置を進めて頂きたい。

◇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。

◇男女共同参画センターの主催でLGBTに関するウェビナーが開催されたが、当該日時に都合がつかず、視聴できない事例があった。

参加登録者がオンデマンド視聴できるようにすることで、受講者が増えると考えられるので、検討をお願いしたい。

◇本センターは学生定員を持たず、研究科の院生が附属相談室スタッフとして活動をしているため、研究科と足並みをそろえて対応・実施をしていきたい。

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

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

令和2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2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。

回答欄		
	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）

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2年度の委員会の開催回数： _____ 回（のべ）

②下記のなかで、令和2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。

回答欄		
	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2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、その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2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、その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

「はい」の場合は、アクションの内容をお書きください。

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

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2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、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。

②令和2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。

④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2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）

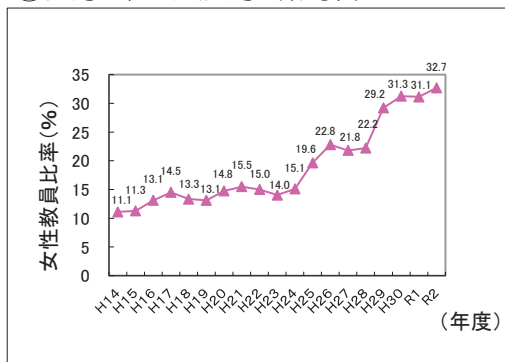
LGBT対応を学生や教職員に行う際の課題があれば教えてください。（自由記述）

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

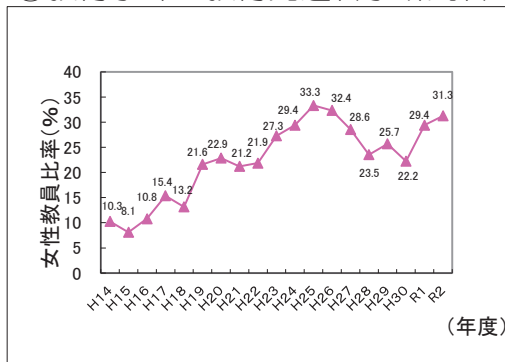
※女性教員比率：5月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、任期付き正職員は含まない）
 H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

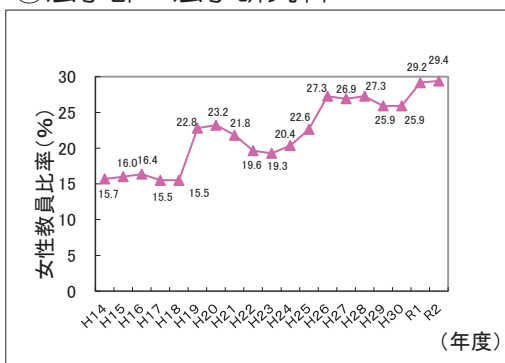


(~H28文学部・文学研究科、H29~文学・人文学研究科(改組により、国際言語文化研究科が合併))

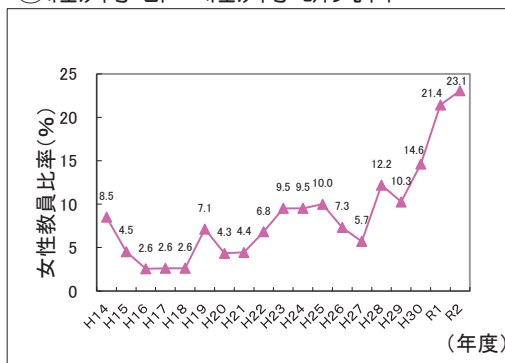
②教育学部・教育発達科学研究科



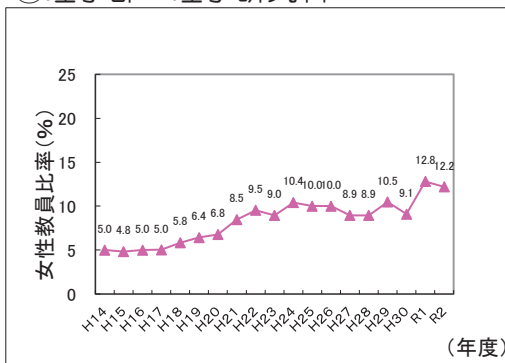
③法学部・法学研究科



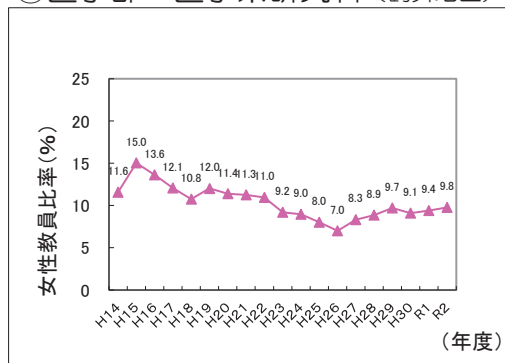
④経済学部・経済学研究科



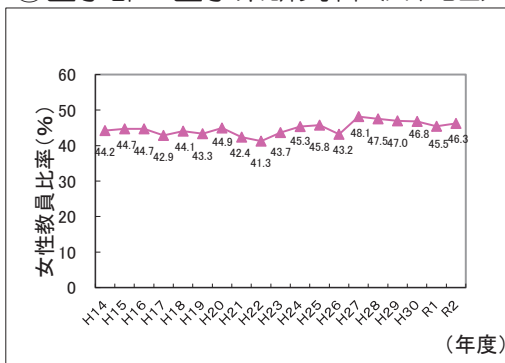
⑤理学部・理学研究科



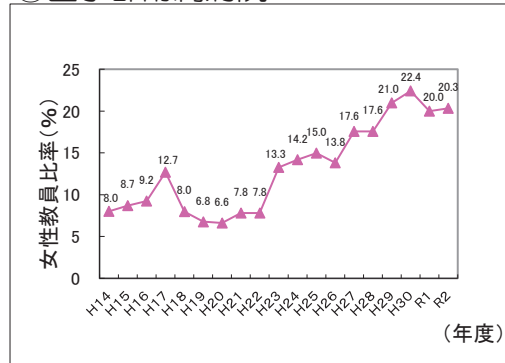
⑥医学部・医学系研究科(鶴舞地区)



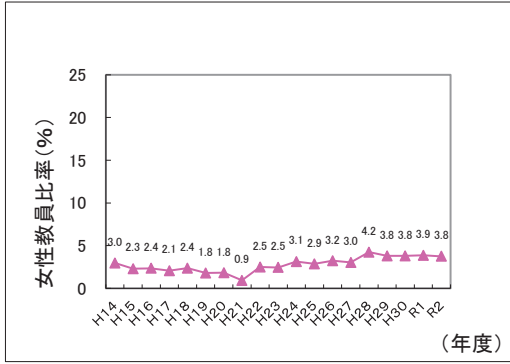
⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



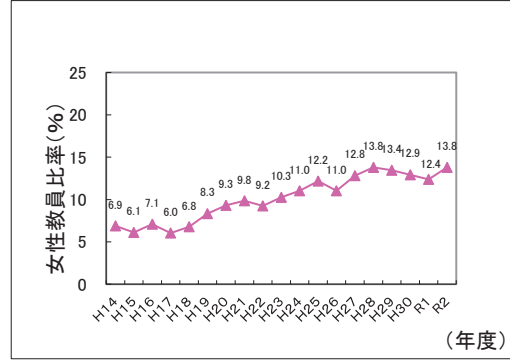
⑧医学部附属病院



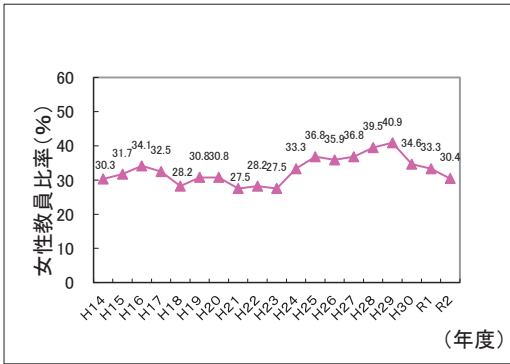
⑨工学部・工学研究科



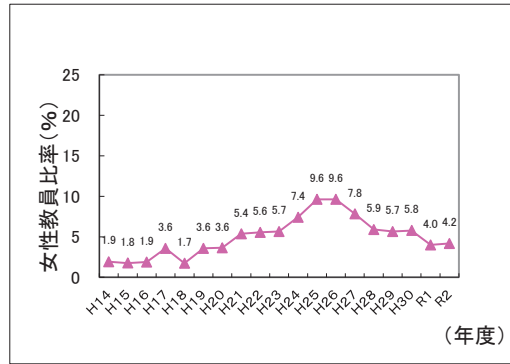
⑩農学部・生命農学研究科



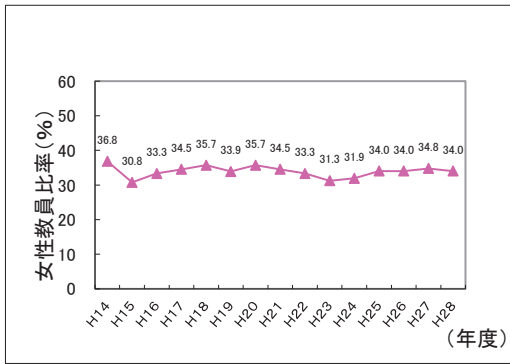
⑪国際開発研究科



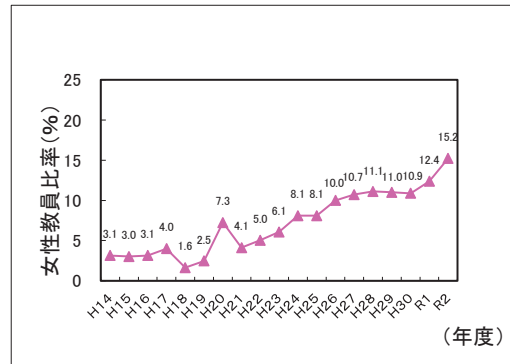
⑫多元数理科学研究科



⑬国際言語文化研究科

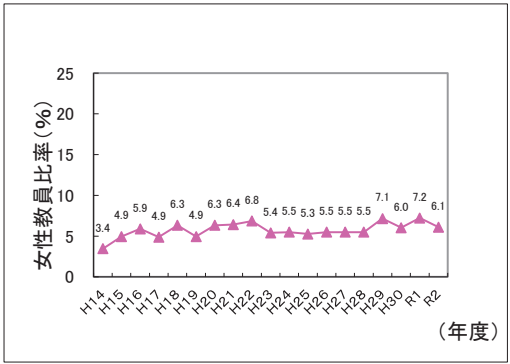


⑭環境学研究科



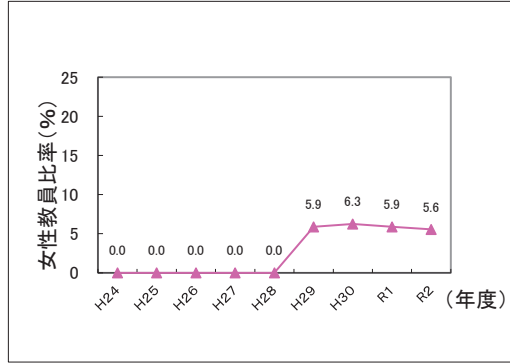
平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑮情報文化学部・情報学研究科



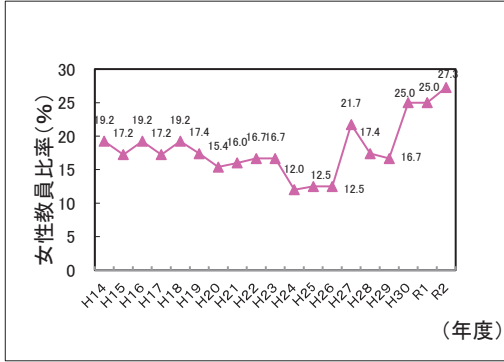
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

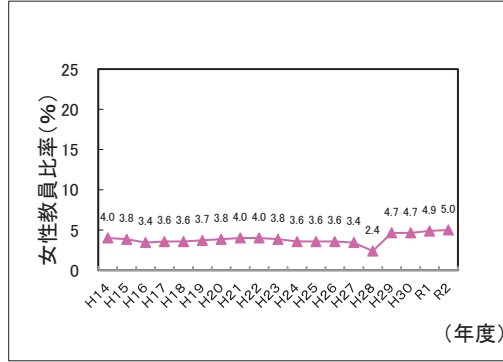


(H24新設)

⑰環境医学研究所

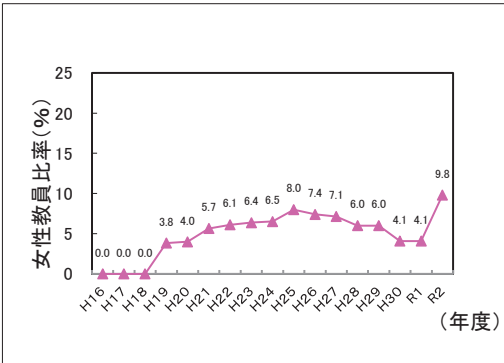


⑱宇宙地球環境研究所



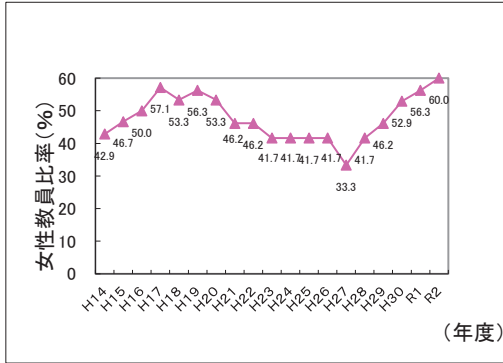
(旧・太陽地球環境研究所)

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2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 (R1. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,683	1,416	267	15.9	15.2
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		39	21	18	46.2	48.6
一般職(一)	一般職員	713	336	377	52.9	51.8
	技術職員	201	154	47	23.4	23.3
一般職(二)技能・労務職員		1	0	1	100.0	50.0
医療職(一)薬剤師等		358	174	184	51.4	51.6
医療職(二)看護職員		1,182	104	1,078	91.2	91.5
合計		4,178	2,205	1,973	47.2	46.4

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 (R1. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
教授	623	562	61	9.8	8.8
准教授	515	424	91	17.7	18.5
講師	176	134	42	23.9	21.0
小計	1,314	1,120	194	14.8	14.1
助教	367	295	72	19.6	18.7
助手	2	1	1	50.0	50.0
計	1,683	1,416	267	15.9	15.2

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 (R1. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
教頭	2	2	0	0.0	0.0
教諭	35	19	16	45.7	48.4
養護教諭	2	0	2	100.0	100.0
計	39	21	18	46.2	48.6

教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

令和2年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

1.5.1現在
女性比率
(助教・助手を除く)

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	1.5.1現在
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>2</i>	28.6	28.6	14.3
文学部・人文学研究科	49 <i>10</i>	53 <i>23</i>	1 <i>1</i>	4 <i>1</i>	0 <i>0</i>	107 <i>35</i>	32.7	33.0	31.7
教育学部・教育発達科学研究科	18 <i>7</i>	14 <i>2</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	33 <i>10</i>	30.3	28.1	27.3
法学部・法学研究科	37 <i>8</i>	12 <i>2</i>	3 <i>3</i>	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	54 <i>15</i>	27.8	25.0	27.7
経済学部・経済学研究科	20 <i>1</i>	15 <i>4</i>	1 <i>1</i>	3 <i>3</i>	0 <i>0</i>	39 <i>9</i>	23.1	16.7	15.4
理学部・理学研究科	35 <i>4</i>	33 <i>2</i>	29 <i>5</i>	26 <i>4</i>	0 <i>0</i>	123 <i>15</i>	12.2	11.3	12.0
医学部・医学系研究科	44 <i>0</i>	48 <i>6</i>	21 <i>3</i>	30 <i>5</i>	1 <i>0</i>	144 <i>14</i>	9.7	8.0	6.9
医学部（保健学科）	25 <i>8</i>	23 <i>9</i>	9 <i>7</i>	22 <i>12</i>	0 <i>0</i>	79 <i>36</i>	45.6	42.1	41.8
医学部附属病院	5 <i>1</i>	6 <i>3</i>	43 <i>7</i>	69 <i>14</i>	0 <i>0</i>	123 <i>25</i>	20.3	20.4	17.9
工学部・工学研究科	98 <i>2</i>	86 <i>2</i>	16 <i>1</i>	93 <i>6</i>	0 <i>0</i>	293 <i>11</i>	3.8	2.5	2.4
農学部・生命農学研究科	38 <i>4</i>	41 <i>4</i>	17 <i>5</i>	20 <i>3</i>	0 <i>0</i>	116 <i>16</i>	13.8	13.5	11.7
総合保健体育科学センター	10 <i>1</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	16 <i>3</i>	18.8	20.0	20.0
大学院国際開発研究科	9 <i>3</i>	9 <i>2</i>	2 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	23 <i>7</i>	30.4	30.0	33.3
大学院多元数理科学研究科	26 <i>0</i>	18 <i>2</i>	1 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	49 <i>2</i>	4.1	4.4	4.7
大学院環境学研究科	39 <i>1</i>	39 <i>8</i>	2 <i>0</i>	13 <i>5</i>	0 <i>0</i>	93 <i>14</i>	15.1	11.3	9.8
大学院情報学研究科	39 <i>1</i>	28 <i>3</i>	4 <i>1</i>	11 <i>0</i>	0 <i>0</i>	82 <i>5</i>	6.1	7.0	7.1
大学院創薬科学研究科	7 <i>0</i>	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	7 <i>1</i>	0 <i>0</i>	18 <i>1</i>	5.6	0.0	0.0
環境医学研究所	8 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	11 <i>4</i>	0 <i>0</i>	22 <i>6</i>	27.3	18.2	9.1
宇宙地球環境研究所	15 <i>1</i>	15 <i>1</i>	4 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0 <i>0</i>	40 <i>2</i>	5.0	5.9	5.7
未来材料・システム研究所	22 <i>0</i>	15 <i>2</i>	2 <i>0</i>	12 <i>3</i>	0 <i>0</i>	51 <i>5</i>	9.8	5.1	5.1
附属図書館	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	0 <i>0</i>	12 <i>1</i>	8.3	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	25.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0	0.0	0.0
国際機構	4 <i>3</i>	6 <i>3</i>	5 <i>3</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	15 <i>9</i>	60.0	60.0	56.3
物質科学国際研究センター	3 <i>1</i>	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	6 <i>1</i>	0 <i>0</i>	12 <i>2</i>	16.7	16.7	0.0
農学国際教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	50.0	33.3	33.3
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>2</i>	28.6	28.6	28.6
心の発達支援研究実践センター	3 <i>1</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	6 <i>3</i>	50.0	40.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	5 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	8 <i>2</i>	25.0	16.7	33.3
シンクロトロン光研究センター	2 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所基礎理論研究部門	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>1</i>	16.7	25.0	25.0
素粒子宇宙起源研究所現象解析研究部門	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	25.0
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
その他	45 <i>2</i>	20 <i>5</i>	2 <i>0</i>	10 <i>2</i>	0 <i>0</i>	77 <i>9</i>	11.7	10.4	10.3
合計	623 <i>61</i>	515 <i>91</i>	176 <i>42</i>	367 <i>72</i>	2 <i>1</i>	1,683 <i>267</i>	15.9	14.8	14.1
女性比率	9.8%	17.7%	23.9%	19.6%	50.0%		15.9	14.8	14.1

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和2年5月1日現在

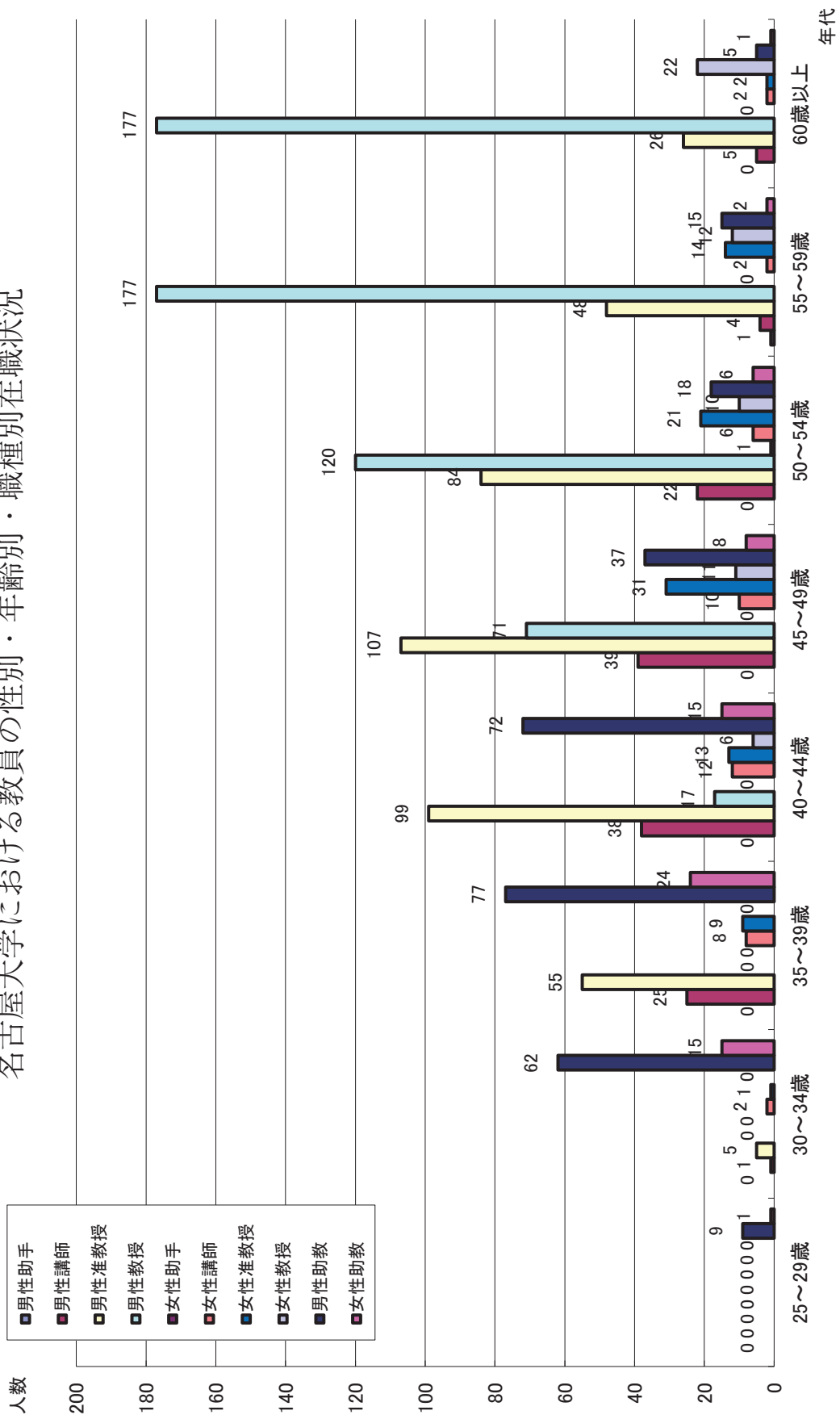
※斜体は女性で内教である。

1.5.1現在

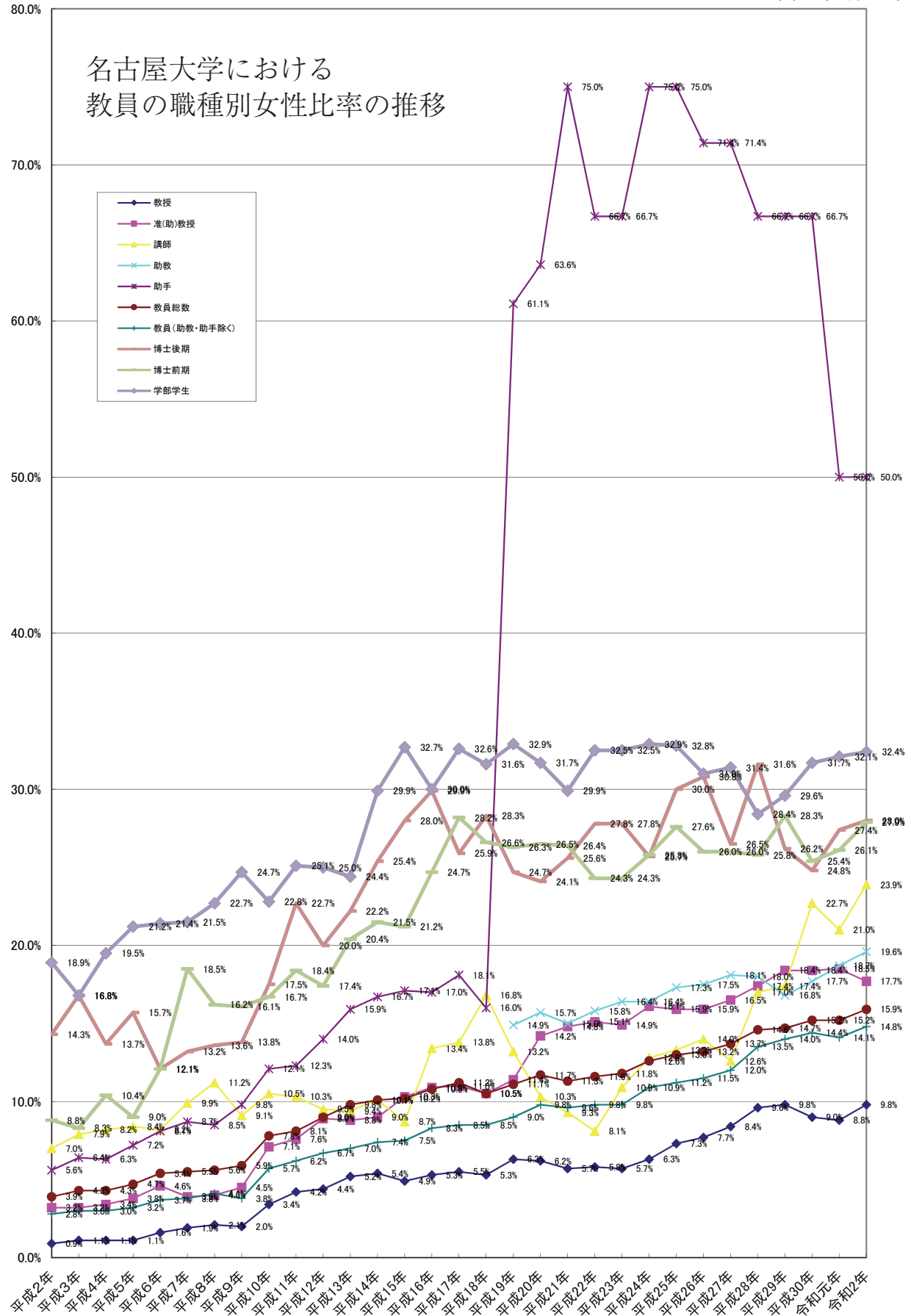
	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性比率	女性比率	女性比率	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		%	%	%	
教養教育院	2	0	11	2	4	1	0	0	0	0	17	3	17.6	17.6	12.5
文学部・人文学研究科	49	10	54	24	2	2	4	1	0	0	109	37	33.9	34.3	31.1
教育学部・教育発達科学研究科	18	7	14	2	0	0	1	1	0	0	33	10	30.3	28.1	26.5
法学部・法学研究科	37	8	12	2	15	8	1	1	1	1	66	20	30.3	28.1	31.7
経済学部・経済学研究科	20	1	15	4	1	1	3	3	0	0	39	9	23.1	16.7	15.4
理学部・理学研究科	35	4	36	2	29	5	41	9	0	0	141	20	14.2	11.0	11.3
医学部・医学系研究科	57	0	57	6	38	7	79	18	1	0	232	31	13.4	8.6	8.7
医学部（保健学科）	25	8	23	9	9	7	22	12	0	0	79	36	45.6	42.1	41.8
医学部附属病院	20	1	13	4	91	15	230	59	0	0	354	79	22.3	16.1	13.9
工学部・工学研究科	100	2	88	2	18	1	116	8	0	0	322	13	4.0	2.4	2.3
農学部・生命農学研究科	38	4	41	4	18	5	25	4	0	0	122	17	13.9	13.4	11.6
総合保健体育科学センター	11	1	5	2	0	0	2	1	0	0	18	4	22.2	18.8	18.8
大学院国際開発研究科	9	3	9	2	2	1	6	3	0	0	26	9	34.6	30.0	33.3
大学院多元数理科学研究科	26	0	18	2	1	0	5	0	0	0	50	2	4.0	4.4	4.7
大学院環境学研究科	39	1	41	9	3	0	16	6	0	0	99	16	16.2	12.0	10.6
大学院情報学研究科	40	1	30	3	4	1	14	0	0	0	88	5	5.7	6.8	6.8
大学院創薬科学研究科	7	0	3	0	1	0	8	2	0	0	19	2	10.5	0.0	0.0
環境医学研究所	8	1	0	0	4	1	18	9	0	0	30	11	36.7	16.7	7.1
宇宙地球環境研究所	15	1	18	1	4	0	22	5	0	0	59	7	11.9	5.4	5.3
未来材料・システム研究所	28	0	19	2	4	0	19	3	0	0	70	5	7.1	3.9	4.2
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	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	14	7	16	7	14	9	2	2	0	0	46	25	54.3	52.3	53.3
物質科学国際研究センター	3	1	1	0	3	0	6	1	0	0	13	2	15.4	14.3	0.0
農学国際教育研究センター	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	28.6
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	0.0
生物機能開発利用研究センター	5	1	1	0	1	0	3	1	0	0	10	2	20.0	14.3	33.3
シンクロトロン光研究センター	2	0	4	0	0	0	2	0	0	0	8	0	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所基礎理論研究部門	1	0	3	1	0	0	4	0	0	0	8	1	12.5	25.0	25.0
素粒子宇宙起源研究所現象解析研究部門	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	0.0
その他	70	4	61	13	15	8	72	22	0	0	218	47	21.6	17.1	15.3
合計	697	67	612	107	286	74	731	176	2	1	2,328	425	18.3	15.5	14.9
女性比率													18.3	15.5	14.9

※研究員除く

名古屋大学における教員の性別・年齢別・職種別在職状況



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2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 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	59	47	12	20.3	17.9
課長補佐・専門員	52	37	15	28.8	24.1
係長・専門職員	174	111	63	36.2	35.0
主 任	154	51	103	66.9	63.9
その他の一般職員	227	77	150	66.1	67.7
計	666	323	343	51.5	50.2

* 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 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	4	2	2	50.0	75.0
係 長	16	4	12	75.0	58.8
その他の一般職員	27	7	20	74.1	82.1
計	47	13	34	72.3	73.5

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	6	6	0	0.0	0.0
係長・専門職員	16	12	4	25.0	26.7
主 任	11	8	3	27.3	33.3
その他の一般職員	6	5	1	16.7	12.5
計	39	31	8	20.5	22.0

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	25	21	4	16.0	17.9
技師	90	72	18	20.0	18.7
副技師・技術職員	46	29	17	37.0	36.0
計	161	122	39	24.2	23.7

事務系職員採用状況（平成11年度～令和元年度）

令和3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
2年度	14	9	5	35.7	0	0	0		14	9	5	35.7
計	297	130	167	56.2	0	0	0		297	130	167	56.2

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和2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	89	61	28	31.5	32	10	22	68.8	121	71	50	41.3
40歳～49歳	174	118	56	32.2	67	19	48	71.6	241	137	104	43.2
30歳～39歳	22	16	6	27.3	191	64	127	66.5	213	80	133	62.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	91	35	56	61.5	91	35	56	61.5
計	285	195	90	31.6	381	128	253	66.4	666	323	343	51.5

*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	8	2	6	75.0	0	0	0	0.0	8	2	6	75.0
40歳～49歳	11	4	7	63.6	8	2	6	75.0	19	6	13	68.4
30歳～39歳	1	0	1	0.0	12	3	9	75.0	13	3	10	76.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	7	2	5	71.4	7	2	5	71.4
計	20	6	14	70.0	27	7	20	74.1	47	13	34	72.3

*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	4	4	0	0.0	0	0	0	0.0	4	4	0	0.0
40歳～49歳	13	10	3	23.1	4	2	2	50.0	17	12	5	29.4
30歳～39歳	5	4	1	20.0	9	7	2	22.2	14	11	3	21.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	5	5	0	0.0	5	5	0	0.0
計	22	18	4	18.2	18	14	4	22.2	40	32	8	20.0

*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	49	39	10	20.4	0	0	0	0.0	49	39	10	20.4
40歳～49歳	47	36	11	23.4	3	1	2	66.7	50	37	13	26.0
30歳～39歳	19	18	1	5.3	37	25	12	32.4	56	43	13	23.2
18歳～29歳	0	0	0	0.0	6	3	3	50.0	6	3	3	50.0
計	115	93	22	19.1	46	29	17	37.0	161	122	39	24.2

*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2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 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	13	7	6	46.2	42.9
薬剤師	75	25	50	66.7	68.1
小計	88	32	56	63.6	64.0
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	38	22	36.7	38.3
小計	75	51	24	32.0	33.3
主任臨床検査技師以上	16	8	8	50.0	50.0
臨床検査技師等	58	21	37	63.8	68.3
小計	74	29	45	60.8	64.5
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	8	0	8	100.0	100.0
小計	9	1	8	88.9	85.7
その他	112	61	51	45.5	43.0
計	358	174	184	51.4	51.6

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R1.5.1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	130	11	119	91.5	93.8
看護師等	1,052	93	959	91.2	91.2
計	1,182	104	1,078	91.2	91.5

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和2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	18	6	25.0	8	3	5	62.5	32	21	11	34.4
40歳～49歳	21	11	10	47.6	48	16	32	66.7	69	27	42	60.9
30歳～39歳	0	0	0	0.0	135	69	66	48.9	135	69	66	48.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	122	57	65	53.3	122	57	65	53.3
計	45	29	16	35.6	313	145	168	53.7	358	174	184	51.4

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

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

看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	50	0	50	100.0	54	1	53	0.0	104	1	103	99.0
40歳～49歳	55	4	51	92.7	100	8	92	92.0	155	12	143	92.3
30歳～39歳	25	7	18	72.0	352	41	311	88.4	377	48	329	87.3
18歳～29歳	0	0	0	0.0	546	43	503	92.1	546	43	503	92.1
計	130	11	119	91.5	1052	93	959	91.2	1182	104	1078	91.2

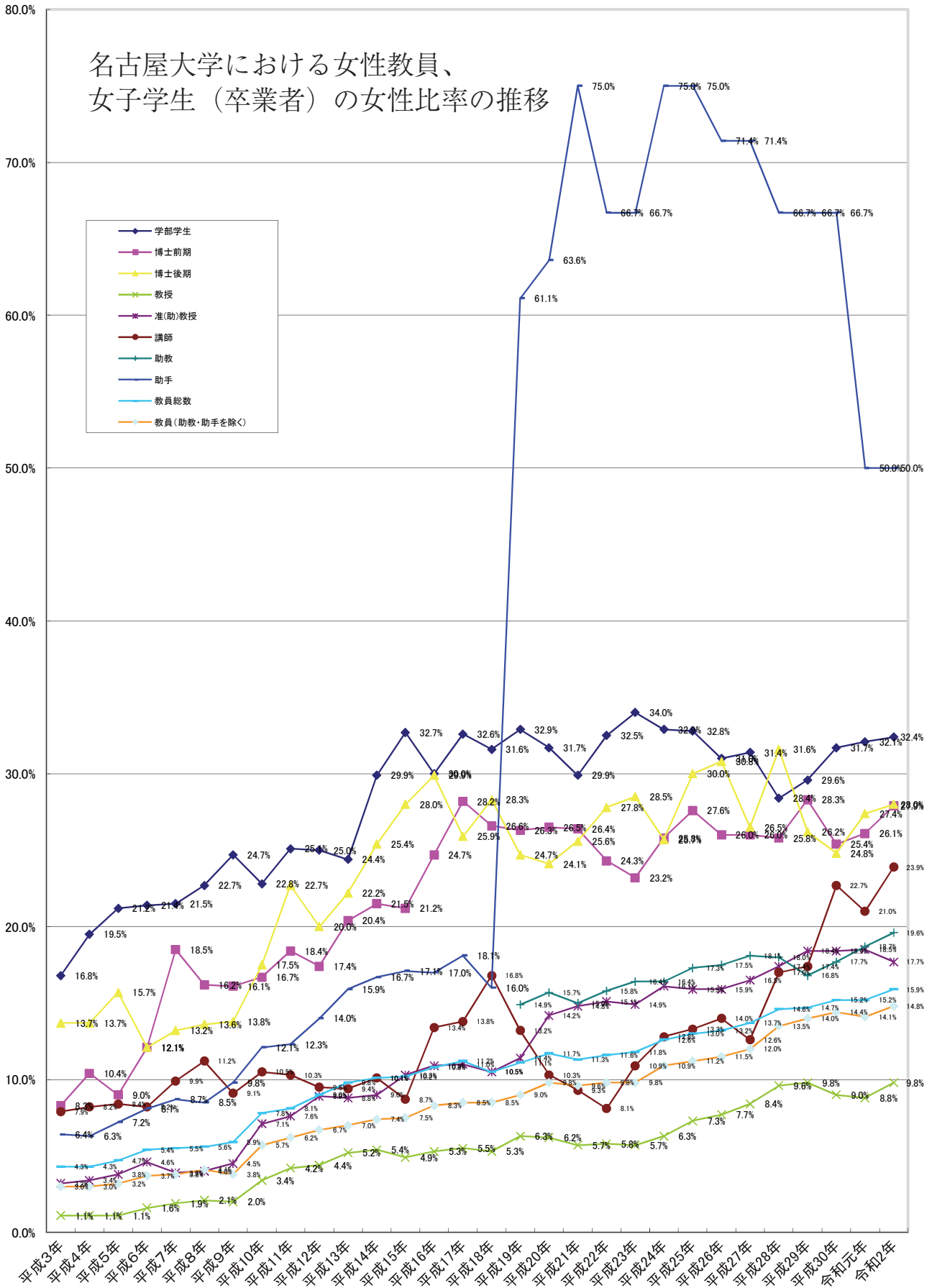
* 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長及び副看護師長のことである。

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2年5月1日現在
未達割合は女性で内数である。

	任期付正職員	任期付正職員女性比率	政府補助金による研究員(一般)	寄附講座教員・寄附研究部門教員等	受託(共同)研究による研究員	研究機関研究員	中核的研究機関研究員	その他	非常勤研究員等計	非常勤研究員等女性比率								
	人	%	人	人	人	人	人	人	人	%								
総務部総務課																		
総務部人事課																		
総務部職員課																		
研究協力部社会連携課																		
学務部学生総合支援課																		
学術研究・産学官連携推進本部	2	0	0.0					1	0	0.0								
社会貢献人材育成本部																		
国際機構	31	16	51.6					4	0	0.0								
情報連携統括本部																		
環境安全衛生推進本部																		
施設・環境計画推進室																		
災害対策室																		
ハラスメント相談センター								1	1	100.0								
教養教育院	10	1	10.0															
高等研究院	30	10	33.3															
文学部・人文学研究科	3	2	66.7															
教育学部・教育発達科学研究科								1	0	0.0								
法学部・法学研究科	16	6	37.5	1	0			2	1	33.3								
経済学部・経済学研究科						1	0	2	2	66.7								
理学部・理学研究科	39	14	35.9	7	5	3	1	6	1	43.8								
医学部・医学系研究科	94	19	20.2	9	4	8	3	9	4	46.4								
医学部附属病院	234	56	23.9			2	2	3	2	80.0								
工学部・工学研究科	54	5	9.3	2	0	1	0	2	0	18.2								
農学部・生命農学研究科	9	1	11.1	6	5	2	1	5	1	53.8								
大学院国際開発研究科	3	2	66.7															
大学院多元数理科学研究科	1	0	0.0	1	0			3	0	0.0								
大学院環境学研究科	14	4	28.6	5	3	6	1	1	0	30.8								
大学院情報学研究科	20	1	5.0	5	1	7	1	5	1	17.6								
大学院創薬科学研究科	5	1	20.0			1	0		1	0.0								
環境医学研究所	9	6	66.7	4	0	1	0	1	1	16.7								
宇宙地球環境研究所	26	6	23.1	2	0	3	2	1	0	33.3								
未来材料・システム研究所	37	2	5.4	2	0	5	1	4	2	25.0								
附属図書館																		
総合保健体育科学センター	2	1	50.0					6	3	50.0								
素粒子宇宙起源研究機構	1	1	100.0															
情報基盤センター	2	0	0.0			1	0		1	0.0								
アイソトープ総合センター																		
遺伝子実験施設			1	0	1	0			2	0	0.0							
物質科学国際研究センター	1	0	0.0	1	1	1	0	3	1	33.3								
高等教育研究センター								1	0	0.0								
農学国際教育研究センター						1	1		1	100.0								
博物館	1	0	0.0	1	1	2	1		3	2	66.7							
法政国際教育協力研究センター																		
心の発達支援研究実践センター	2	1	50.0					2	2	100.0								
生物機能開発利用研究センター	3	1	33.3	2	0			1	0	0.0								
素粒子宇宙起源研究所基礎理論研究部門	2	0	0.0															
素粒子宇宙起源研究所現象解析研究部門	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	0	0.0															
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	2	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	1	1	2	2	4	0	7	3	42.9						
トランスフォーメティブ生命分子研究所	46	11	23.9	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	52	13	25.0	1	0	24	7	3	2	28	9	32.1						
ナショナルコンボジットセンター	4	2	50.0			2	0			2	0	0.0						
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					1	0	1	0	0.0						
その他	17	7	41.2			10	1	13	6	23	7	30.4						
合計	802	197	24.6	54	23	2	0	91	27	19	6	6	0	86	32	258	88	34.1
女性比率		24.6		42.6	0.0	29.7	31.6	0.0	37.2	34.1								

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2年5月1日現在

部局名	教員			大学院後期課程・博士課程			大学院前期課程・修士課程			学部学生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別女性比率の比						
	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	教員	博士後期	博士前期	学部
文学部・人文学研究科	107	72	35	32.7%	193	74	119	61.7%	246	75	171	69.5%	576	230	346	60.1%	1.0	1.9	2.1	1.8
教育学部・教育発達科学研究科	32	22	10	31.3%	150	60	90	60.0%	90	35	55	61.1%	318	122	196	61.6%	1.0	1.3	2.0	2.0
法学部・法学研究科	51	36	15	29.4%	52	25	27	51.9%	87	41	46	52.9%	690	426	264	38.3%	1.0	1.8	1.8	1.3
経済学部・経済学研究科	39	30	9	23.1%	53	37	16	30.2%	106	61	45	42.5%	955	672	283	29.6%	1.0	1.3	1.8	1.3
情報学部・情報学研究科	82	77	5	6.1%	113	85	28	24.8%	331	266	65	19.6%	579	471	108	18.7%	1.0	4.1	3.2	
情報文化学部	0				0				0				19	18	1	5.3%				
理学部・理学研究科	123	108	15	12.2%	159	127	32	20.1%	403	311	92	22.8%	1,223	966	257	21.0%	1.0	1.7	1.9	1.7
医学部・医学系研究科	144	130	14	9.7%	702	502	200	28.5%	52	18	34	65.4%	684	529	155	22.7%	1.0	2.9	6.7	2.3
医学部(保健学科)	79	43	36	45.6%	72	24	48	66.7%	115	53	62	53.9%	832	203	629	75.6%	1.0	1.5	1.2	1.7
工学部・工学研究科	293	282	11	3.8%	355	313	42	11.8%	1,394	1,261	133	9.5%	2,960	2,641	319	10.8%	1.0	3.2	2.5	2.9
農学部・生命農学研究科	116	100	16	13.8%	118	68	50	42.4%	345	183	162	47.0%	749	423	326	43.5%	1.0	3.1	3.4	3.2
大学院国際開発研究科	23	16	7	30.4%	113	57	56	49.6%	104	36	68	65.4%					1.0	1.6	2.1	
大学院人間情報学研究科	0				0				1		1	100.0%								
大学院多元数理科学研究科	48	46	2	4.2%	56	54	2	3.6%	110	101	9	8.2%					1.0	0.9	2.0	
大学院国際言語文化研究科	0				19	7	12	63.2%	0	0	0						1.0			
大学院環境学研究科	92	78	14	15.2%	130	75	55	42.3%	309	202	107	34.6%					1.0	2.8	2.3	
大学院情報科学研究科	0				19	17	2	10.5%	1	1	0	0.0%					1.0			
大学院創薬科学研究科	18	17	1	5.6%	25	21	4	16.0%	72	45	27	37.5%					1.0	2.9	6.8	
その他	307	255	52	16.9%																
合計	1,554	1,312	242	15.6%	2,329	1,546	783	33.6%	3,766	2,689	1,077	28.6%	9,585	6,701	2,884	30.1%	1.0	2.2	1.8	1.9

* 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

令和2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	304	141	163	53.6	127	50	77	60.6	256	77	179	69.9	102	34	68	66.7	58	30	28	48.3	30	15	15	50.0
教育学部・教育発達科学研究科	208	78	130	62.5	69	22	47	68.1	94	28	66	70.2	42	13	29	69.0	53	24	29	54.7	31	12	19	61.3
法学部・法学研究科	328	191	137	41.8	151	88	63	41.7	33	21	12	36.4	13	8	5	38.5	9	6	3	33.3	5	3	2	40.0
					121	78	43	35.5	34	20	14	41.2												
経済学部・経済学研究科	525	375	150	28.6	210	154	56	26.7	225	103	122	54.2	38	22	16	42.1	5	4	1	20.0	5	4	1	20.0
情報学部	421	335	86	20.4	142	116	26	18.3																
理学部・理学研究科	703	516	187	26.6	281	228	53	18.9	305	238	67	22.0	183	143	40	21.9	44	35	9	20.5	43	34	9	20.9
医学部・医学系研究科	374	251	123	32.9	111	79	32	28.8	19	6	13	68.4	14	2	12	85.7	199	149	50	25.1	158	119	39	24.7
医学部(保健学科)	544	148	396	72.8	212	58	154	72.6	82	40	42	51.2	65	31	34	52.3	23	7	16	69.6	19	6	13	68.4
工学部・工学研究科	1,743	1,517	226	13.0	693	602	91	13.1	890	813	77	8.7	690	628	62	9.0	85	72	13	15.3	81	69	12	14.8
農学部・生命農学研究科	398	216	182	45.7	179	107	72	40.2	195	111	84	43.1	161	89	72	44.7	21	14	7	33.3	21	14	7	33.3
国際開発研究科									68	27	41	60.3	41	15	26	63.4	13	9	4	30.8	7	5	2	28.6
多元数理科学研究科									126	118	8	6.3	48	45	3	6.3	18	18	0	0.0	14	14	0	0.0
環境学研究科									185	118	67	36.2	119	77	42	35.3	22	12	10	45.5	18	9	9	50.0
情報学研究科									328	266	62	18.9	161	128	33	20.5	25	21	4	16.0	23	20	3	13.0
創薬科学研究科									60	43	17	28.3	36	27	9	25.0	13	12	1	7.7	13	12	1	7.7
合計	5,548	3,768	1,780	32.1	2,175	1,504	671	30.9	2,987	2,087	900	30.1	1,747	1,282	465	26.6	588	413	175	29.8	468	336	132	28.2

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学院学生の修了後の状況

令和2年5月1日現在

区分	修了者				進学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				その他			
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率		
人文学研究科	30	74	104		12	10	22		1		4		2		11		27		38		7		30	
教育発達科学研究科	15	28	43	65.1%	5	8	13		-		6		4		2		6		8		3		9	
法学研究科	17	23	40	57.5%	5	3	8		-		-		3		6		5		11		3		8	
経済学研究科	27	19	46	41.3%	5	1	6		-		-		4		8		6		14		10		9	
理学研究科	148	41	189	21.7%	37	9	46		-		1		96		10		5		15		4		1	
医学系研究科	37	47	84	56.0%	5	8	13		3		2		18		9		9		18		3		7	
工学研究科	591	64	655	9.8%	48	10	58		-		-		477		42		5		47		24		8	
生命農学研究科	88	63	151	41.7%	11	5	16		1		-		61		13		11		24		3		4	
国際開発研究科	24	28	52	53.8%	5		5		-		-		2		7		11		18		10		14	
多元数理科学研究科	43	2	45	4.4%	11	1	12		-		-		16		9		1		10		7		-	
国際言語文化研究科		3	3	100.0%					-		-				1		1		1		-		1	
環境学研究科	75	50	125	40.0%	7	9	16		-		3		52		25		5		15		4		10	
情報学・情報科学研究科	120	28	148	18.9%	11	4	15		-		1		94		20		2		11		5		2	
創薬科学研究科	26	11	37	29.7%	11	1	12		-		-		14		8		1		2		-		1	
合計	1,241	481	1,722	27.9%	173	69	242		2	5	7		837		202		95		232		83		104	

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2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		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率				
文学研究科	7	8	15	53.3%	1	1	2		1		1		1		1		2																	
教育発達科学研究科	8	15	23	65.2%	1	2	3		2		3		2		3		5																	
法学研究科	6	4	10	40.0%	2		2		-		1				1		1																	
経済学研究科	10	4	14	28.6%	5	3	8		-		2				1		2																	
理学研究科	29	7	36	19.4%		1	1		17		3		20		2		2																	
医学系研究科	158	44	202	21.8%	5	6	11		128		22		150		5		2		7		1													
工学研究科	82	14	96	14.6%	5	5	10		62		6		68		2		1		3		1													
生命農学研究科	15	14	29	48.3%	1	3	4		8		5		13		2		1		3															
国際開発研究科	11	10	21	47.6%	3	1	4		1		2		2		1		2		1															
多元数理科学研究科	17	17	34	100.0%	1		1		3		3		3		3		3																	
国際言語文化研究科	1	12	13	92.3%		3	3		-		-		-		-		-		1															
環境学研究科	20	9	29	31.0%		1	1		16		6		22		1		1		1															
情報学・情報科学研究科	23	9	32	28.1%	4	3	7		16		2		18		1		1		1															
創薬科学研究科	7	1	8	12.5%		1	1												7															
合計	394	151	545	27.7%	28	24	52		257		48		305		21		11		32		1													

2020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	男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
	伊東 早苗	副総長・国際開発研究科教授
	星野 幸代	男女共同参画センター副センター長・人文学研究科教授
	永田 雅子	男女共同参画センター副センター長・心の発達支援研究実践センター長・教授
	有馬 寛	男女共同参画センター副センター長・医学系研究科副研究科長・教授
	瓜谷 章	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	齋藤 文俊	人文学研究科研究科長・教授
	平石 賢二	教育発達科学研究科副研究科長・教授
	本 秀紀	法学研究科副研究科長・教授
	園田 正	経済学研究科研究科長・教授
	岡田 亜弥	国際開発研究科副研究科長・教授
	西澤 泰彦	環境学研究科研究科長・教授
	有田 隆也	情報学研究科副研究科長・教授
	嘉村 巧	理学研究科副研究科長・教授
	小橋 眞	工学研究科副研究科長・教授
	土川 覚	生命農学研究科研究科長・教授
	岡田 聡一	多元数理科学研究科研究科長・教授
	饗場 浩文	創薬科学研究科研究科長・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）

男女共同参画部会

委員長	伊東 早苗	副総長・国際開発研究科教授
	東村 博子	男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
	星野 幸代	男女共同参画センター副センター長・人文学研究科教授
	永田 雅子	男女共同参画センター副センター長・心の発達支援研究実践センター長・教授
	有馬 寛	男女共同参画センター副センター長・医学系研究科副研究科長・教授
	瓜谷 章	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	渡部美由紀	法学研究科教授
	中村さやか	経済学研究科准教授
	坂井亜規子	環境学研究科准教授
	有田 隆也	情報学研究科副研究科長・教授
	菱川 明栄	物質科学国際研究センター教授
	竹原 君江	医学系研究科准教授
	宮川 勉	管理部長
	岡田 聡一	多元数理科学研究科研究科長・教授
	兒玉 哲也	創薬科学研究科准教授
	松下 正	医学部附属病院教授
	益谷 央豪	環境医学研究所所長・教授
	成瀬 一郎	未来材料・システム研究所所長・教授

草野 完也 宇宙地球環境研究所所長・教授
田中 憲子 総合保健体育科学センター准教授
高木ひとみ 国際機構国際教育交流センター特任准教授
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
TAMA Florence Muriel 男女共同参画センター員・理学研究科教授
鳴瀧 彩絵 男女共同参画センター員・工学研究科教授

男女共同参画部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）、星野幸代、永田雅子、瓜谷章、岡田聡一、松下正、草野完也、鳴瀧彩絵、中村さやか、三枝麻由美、高橋麻奈
- ・働き方改革ワーキンググループ
榊原千鶴（主査）、東村博子、永田雅子、有馬寛、渡部美由紀、菱川明栄、兒玉哲也、益谷央豪、田中憲子、中村さやか、宮川勉
- ・女子学生支援策検討ワーキンググループ
瓜谷章（主査）、坂井亜規子、有田隆也、竹原君江、成瀬一郎、榊原千鶴、高橋麻奈、山崎真理子、TAMA Florence Muriel、鳴瀧彩絵
- ・ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ
星野幸代（主査）、榊原千鶴、三枝麻由美、高橋麻奈
- ・メンター検討ワーキンググループ
榊原千鶴（主査）、星野幸代、中島英博高等教育研究センター准教授、鳴瀧彩絵、山崎真理子

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

生田 博志 工学研究科副研究科長・教授
伊東 早苗 副総長・国際開発研究科教授
隠岐さや香 経済学研究科教授
國枝 秀世 参与
榊原 千鶴 男女共同参画センター教授
高井 次郎 教育発達科学研究科長・教授
唯 美津木 物質科学国際研究センター教授
東村 博子 男女共同参画センター長・生命農学研究科教授
宮川 勉 総務部部長

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、石崎俊子国際機構国際言語センター准教授、太幡英亮工学研究科准教授、深澤佳絵医学部附属病院小児科病院助教、元平佳作管理部人事労務課長、原田綾子法学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、門谷和美こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園前主任保育士（オブザーバー）、柳澤永子保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

有馬寛（議長）、榊原千鶴、天野陸紀医学系研究科准教授、吉原雅人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、山口慎医学部附属病院小児科医員（保育園嘱託医）、柳田英輝医学部・医学系研究科人事労務課長、片桐祐子医学部附属病院看護部看護師（保護者代表）、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教授、元平佳作、横山慶子総合保健体育科学センター准教授、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）、坂野果穂学童保育所指導員（オブザーバー）、鳴瀧彩絵保護者会会長（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）、星野幸代（副センター長）、永田雅子（副センター長）、有馬寛（副センター長）、瓜谷章（副センター長）、榊原千鶴、TAMA Florence Muriel、鳴瀧彩絵、三枝麻由美、山崎真理子、高橋麻奈

事務担当

管理部人事労務課 元平佳作、小出慎吾、脇田英里、成瀬美咲
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

金慧昇、福住恵み、坂川万理子

名古屋大学における男女共同参画報告書（2020年度）

2021年3月発行

編集：名古屋大学総務分科会 男女共同参画部会
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

