

名古屋大学における
男女共同参画報告書
2016年度

名古屋大学

男女共同参画推進専門委員会

男女共同参画室



目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2017年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2016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. 2016年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2016（平成28）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2016（平成28）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動	10
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 育児支援策検討ワーキンググループ	15
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	15
名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告	18
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	20
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	21
3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	22
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	23
5. 病児保育検討ワーキンググループ	24
6. メンター検討ワーキンググループ	26
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」「女子中高生理系進学推進セミナー」	28
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	34
第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	42
2. 地域ネットワーク	44
3. 大学間ネットワーク	45
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	46
第3章 女性研究者育成・増員	47
第4章 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）」	50
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	55
第6章 男女共同参画推進における国際連携の強化	57
第7章 名古屋大学男女共同参画室のセンター化について	60
第8章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリについて	61
第9章 〈名古屋大学特定基金〉女性リーダー育成支援事業について	62
第10章 2016年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	63
第11章 統計資料	87
2016年度名古屋大学男女共同参画推進体制	102
奥付	103

はじめに

副理事・男女共同参画室長 東村博子

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

2003年1月には「男女共同参画室」を創設し、同年4月には部局長により構成される「男女共同参画推進委員会」のもと、「男女共同参画推進専門委員会」を設置し、男女共同参画を推進する組織的な充実を図ってきた。男女共同参画室は毎年「男女共同参画推進重点項目」に沿った企画を立案し、同専門委員会と連携してその実現に努め、大きな成果をあげてきている。そこで2017度より、男女共同参画室のセンター化することで、男女共同参画推進体制の拡充を図ることとなった。

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

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

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

これまで本学は、2007年には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「発展型女性研究者支援名大モデル」が、2010年には文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業に「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」が、2014年には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」が、それぞれ採択されている。すでに終了した「発展型女性研究者支援名大モデル」「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」については、プログラム終了後も自主経費により各事業を発展的に継続中であり、今年度終了の「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」についても、同様に事業継続の予定である。

「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」で構築した採用・育成プログラムは、研究リーダーとして独立して研究グループを率いることのできる真に優秀な研究者（Principal Investigator：PI）を採用するために、総長管理定員を利用した「女性PI枠」を設置し、理・工・農学系による合同国際公募を行うものである。プログラム終了後は、これまでの理・工・農学系に、新たに医学・創薬学を加えた理系分野で、女性枠による採用を継続実施中である。また、若手を中心とした理・工・農学系女性研究者の新規採用を行う「発展型ポジティブ・アクション・プログラム」についても、現在は文系・理系を問わず、全研究科を対象に実施している。さらに、これら公募により採用された女性教員にとどまらず、本学着任後、原則3年以内の教員については、高等教育研究センターとの連携協力のもと、メンタープログラムを実施している。

ワークライフバランスの推進については、「こすもす保育園」（東山地区）と「あすなろ保育園」（鶴舞地区）において、待機児童の受け入れ、および病児保育の利用改善に努めるとともに、学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」では、育児と仕事の両立に際して立ちはだかる「小一の壁」を乗り越えるだけでなく、多彩な教育プログラ

ムを提供するなど、子育て支援策の整備拡充に努めている。介護支援に関しても、働きながらの介護を可能とする情報や方策を、専門家を招いた介護勉強会等で提供している。

理系女子学生・院生の育成・支援では、オープンキャンパスとの同時開催企画として、「女子中高生理系進学推進セミナー」と「若手女性研究者サイエンスフォーラム」を開催するとともに、理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、技術職員の協力を得ながら、科学実験や、自主企画としてのエンカレッジ交流会を開催している。

本年度終了となる女性研究者研究活動支援事業【連携型】「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」では、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学、および愛知県、名古屋市、トヨタ自動車、愛知中小企業家同好会、愛知県経営者協会との連携による「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築することで、産学官連携のもと、女性研究者リーダーの育成をめざすとともに、女性研究者の研究力向上および上位職登用に向けた多様なプログラムを展開した。

また、2013年「文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）」事業に採択された「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」では、男女共同参画室を含む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。

本プログラムをはじめとする女性リーダー育成支援、国際連携によるジェンダー平等推進を継続的に実施していく上での財政基盤の強化を目的に、本年度新たに「名古屋大学特定基金」の一環として「女性リーダー育成支援事業」も創設した。

2017年には本学に「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」が創設される予定である。ジェンダー問題に関わる〈知〉を長く保存し、ジェンダー研究者、機関に提供するためのライブラリとアーカイブを構築するとともに、国内外のジェンダー問題に関する研究、普及およびネットワークの拠点となるよう管理運営にあたっていくことになる。

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

第1章

2017年度男女共同参画推進重点項目

本学は、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を全国の国立大学に先駆けて2000年度に学内外に公表し、男女共同参画推進専門委員会及び男女共同参画室を中心に、この提言を基礎とした男女共同参画推進のための活動を展開している。この提言の具体化をはかるため、年度ごとに重点項目を設定しており、2017年度はこれまでの活動成果を基盤とし、男女共同参画をさらに推進することを目指して、以下の重点項目を中心に活動する。

1. 男女共同参画センターの設立

男女共同参画室を男女共同参画センターに改組し、男女共同参画の実践、ジェンダー研究・教育、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献の3つの機能を備えた拠点を設定して、多数の教職員の参画により、運営体制の強化をはかる。

2. 女性教員及び女性管理職比率の増大

名古屋大学松尾イニシアティブ「NU MIRAI 2020」、「女性の活躍推進に関する行動計画」、及び「HeForSheコミットメント」において明記した目標「女性教員比率及び女性教職員における管理職比率を、2020年までに20%以上に増加させる」ための取組を強化する。具体的な取組としては、女性リーダー（PI：教授及び准教授）専用ポストの設置、若手女性研究者（助教）の採用による理系分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、採用加速のためのプログラムを実施する。加えて、新規採用者及び既存の女性研究者支援のための環境整備事業の企画立案と実施、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムのさらなる充実をはかる。

3. ジェンダー研究の拡大

ジェンダーリサーチの拠点として、2017年度中に設立される「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」と協力し、学内におけるジェンダーリサーチを展開する。「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」では、ライブラリとアーカイブ、2つの機能を備えたジェンダー研究機関となるよう、図書、史資料、コレクションを整理、保存し、提供環境が整備される。また、展示、図録、ホームページ等による情報発信を行っていくとともに、国内外のライブラリ、研究機関、研究者等と協力関係を構築し、ジェンダー研究に資するセミナー、講演会等が開催される。

4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

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

5. 学内外連携による男女共同参画の推進

学内においては、各部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。

学外に関しては、文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」（2014～2016年度）の連携機関である名古屋市立大学、豊橋技術科学大学、愛知県、名古屋市、トヨタ自動車株式会社、愛知県経営者協会、及び愛知中小

企業家同友会との共同事業の継続を目指す。また「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）において、関連機関、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図っていく。これらの機関と情報の共有・蓄積や有効な施策検討・実現に向けて、学内外との連携を強化する。

6. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と子育て、介護、家庭との調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう、支援事業の充実を図る。子育て支援事業については、2014年度策定の「保育園運営協議会に関する指針」「学内保育園運営委託業務事業者選定に関する指針」に基づき、こすもす保育園運営協議会・あすなる保育園運営協議会、育児支援策検討ワーキング・グループ、病児保育検討ワーキング・グループ等での議論をふまえ、学内保育園のありかたや運営を検討し、改善に努める。また、待機児童や学生の子育て支援、学内の環境整備に関しては、育児支援策検討ワーキング・グループを中心に具体策を検討し、学内の諸部局とも連携の上、男女共同参画推進専門委員会に諮ることで、全学的な子育て支援に結び付けていく。介護については、勉強会や相談会等を通じて、情報提供を進めるとともに、具体的なニーズを把握していく。

7. 女子学生・院生の育成・支援

2013年度採択の文部科学省 博士課程教育リーディングプログラム「『ウェルビーイング in アジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」を中心に、学内外の関連する組織、機関と連携を図りつつ、文理融合による女子学生・院生の育成を行う。また、理系若手女性研究者、理系女子学生・院生を対象とした「若手女性研究者サイエンスフォーラム」、愛知県内及び東海地区の女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」を主催するとともに、理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動を支援する。「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」による「リケジョの進路！きっかけシンポジウム」についても企画・開催に協力する。

8. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究及び教育の実施

男女共同参画推進活動をさらに推進し、本学が日本の男女共同参画の牽引役となるよう、より有効な施策を立案・実施するための調査研究を引き続き行う。キャンパスの安全性及び人権や多様性を尊重するためのアンケート調査について、本学全構成員を対象に行い、その分析を行う。さらに、学内のジェンダー研究者とのネットワークの構築を行い、ジェンダー関連科目のリスト化や研究会等の開催を行う。

全学教養科目である「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の授業を充実させると共に、留学生等へのジェンダー教育の充実を目的とし、英語による同授業を開講する。

9. 「名古屋大学特定基金 女性リーダー育成支援事業」の推進

本学がこれまで採択されてきた文部科学省科学技術振興調査費「女性研究者支援モデル育成」事業（発展型女性研究者支援名大モデル・2010年度終了）、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（名古屋大学方式 女性研究者加速・育成プログラム・2014年度終了）、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援（連携型）」事業（AICHI女性研究者支援コンソーシアム・2016年度終了）、及び、男女共同参画室を含む4研究科2部局の連携による「文部科学省博士課程教育リーディングプログラム」（〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム・2019年度終了）は、事業終了後も自主経費での継続が求められている。こうした女子学生・院生や女性研究者を対象とした女性リーダー育成支援、さらに「HeForShe」などの支援事業を展開していくために創設した「名古屋大学特定基金 女性リーダー育成支援事業」において、広く一般の方、及び賛同いただける企業等への協力を依頼する。

第2章

2016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. 2016年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

1. はじめに

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

こうした精神に基づき、男女共同参画推進専門委員会および男女共同参画室との協働により、2016年度は、5つの男女共同参画推進重点項目を中心に活動を展開した。以下に、その概要と達成度について報告する。

(1) 女性研究者採用加速・育成事業

本学は、2010年度に採択された、科学技術人材育成費補助金「女性研究者採用加速・育成プログラム」が終了したが、同プログラムにおいて、学内の諸機関と連携、調整を図りつつ、女性リーダー（PI：教授及び准教授）専用ポストの設置、若手女性研究者の採用による理工農学分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、採用加速のためのプログラムを引き続き実施した。加えて、これまでと同様に新規採用者及び既存の女性研究者支援のための環境整備事業の企画立案と実施、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムの充実をはかるとともに、女性リーダー育成を目的とした事業を実施した。

(2) 男女共同参画推進における国際連携の強化

2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForSheキャンペーン」を推進する世界の10大学に名古屋大学は選抜された。同キャンペーンを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、UN Womenによる同キャンペーンに協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進をおこなった。具体的には、2016年の全体目標である「安全なキャンパスの構築」を促進するために、アイデアソンを実施するとともに、本学全構成員を対象にした調査のためのアンケートを作成した。本学の3つの個別目標である①男女共同参画センター（仮称）の設立、②2020年までに女性教員比率及び女性上位職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けての活動として、女性PI枠や発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトでの女性教員の採用、男女共同参画センターの設立のための準備をすすめた。さらにHeForSheセミナーを実施し、産学官関係者約600名の参加を得た。

(3) 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た。

学外に関しては、2014年度に採択された文部科学省「女性研究者研究活動事業（連携型）」により、名古屋市立大学及び豊橋技術科学大学と連携し、愛知県、名古屋市、トヨタ自動車株式会社、愛知県経営者協会、愛知中小企業家同友会による「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」の下、さまざまな取組を連携して行った。「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)では、リケジョ支援シンポジウムを開催した。加えて、名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)での活動等、学内外との連携を強化した。

(4) ワークライフバランスの積極的推進

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

子育て支援では、大学入試センター試験時の日曜開園など、育児支援策検討ワーキングを中心に支援策を検討し、実施に結びつけた。保育園については、こすもす保育園とあすなろ保育園の2園間での情報共有を密にし、各園それぞれの環境に見合った運営方法の改善に活かすよう努めるとともに、協議会委員と保育園利用者との意見交換会を設け、課題解決のための具体的施策を検討した。

病児保育については、病児保育検討ワーキングにおいて、利用状況と利用者によるアンケート結果をもとに、利用方法の改善について検討した。学童保育所については、学童保育所検討委員会において、入所対象者枠を検討した。

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

介護支援では、個別相談会を含む介護勉強会を開催することで、介護に関する基礎的情報と専門家による個別具体的な支援策の提供を行った。

詳細は、第2章第2節に掲載。

(5) 女子学生・院生の育成・支援

文部科学省博士課程教育リーディングプログラム(複合領域型・多文化共生社会)事業「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」を軸に、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。本プログラムの担当部局である男女共同参画室は、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」「グローバルリーダーⅠ～Ⅳ」をはじめとするプログラムの独自科目に関わるとともに、メンタリングプログラムを担当することで、学生の学習環境の整備、研究力向上、キャリア形成の支援に努めた。また、プログラム終了後を見据え、より継続的な女性リーダー育成のために、「名古屋大学特別基金」のひとつとして、「女性リーダー育成支援事業」を創設した。

理系女子学生・院生の育成・支援に関しては、オープンキャンパスにあわせて、女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」と「若手女性研究者サイエンスフォーラム」を開催した。オープンキャンパスでは、学内女性教員が6回にわたり、受験生及び保護者向けに、「女性教員からみた名古屋大学」と題した大学紹介を行った。

2016年度で10周年を迎えた理系女子学生コミュニティあかりんご隊の活動としては、名古屋市科学館「科学の祭典2016名古屋大会」、ホームカミングデイ、こすもす保育園での科学実験の実施、「理系女子エンカレッジ交流会」の企画、開催などが挙げられる。

全学的な女子学生支援、および男女共同参画への理解促進としては、全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」を開講し、室長・室員が講義を担当することで、多分野の研究成果を背景としたジェンダー論を提供した。

詳細は、第2章第2節、第3節、第5章に掲載。

(6) ジェンダー・リサーチ・ライブラリの設立

2017年度、本学に「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」が創設される予定である。創設にあたり、設立準備委員会を設け、建物の利用、運営方法等を議論、検討した。

詳細は、第8章に掲載。

(7) 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施

男女共同参画推進のための調査研究として、「ジェンダー平等の今—日本、フランス、スウェーデンの現状」と題したシンポジウムを国際言語研究科の新井美紗子准教授と共同で開催し、シカゴ大学社会学部山口一男教授およびワーキング・ウィメンズ・ネットワーク代表越堂静子氏を招聘し、全体で活発な議論を行った。

2. 2016（平成 28）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議

および名古屋大学における男女共同参画の動き

（○は審議事項 ・は報告事項）

日付	事項
28.04.25	第12回連携型推進協議会（テレビ会議）
28.04.27	第1回男女共同参画室会議
28.05.10	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第1回打合せ
28.05.12	<p>第66回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○委員会委員及びワーキンググループ委員の構成について ○2016年度男女共同参画推進重点項目について ○特別休暇（介護）及び介護休業について ○女性PIプログラムの進捗状況について ○発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ○両立支援ITシステムについて ○平成28年度ベビーシッター派遣事業について ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリの進捗状況について ・あかりんご隊の活動について ・平成28年度の連携型取組について ・学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ・共同研究助成制度 ・トヨタ・女性研究者インターンシップ制度 ・理系女性研究者の活躍促進シンポジウム資料 ・HeForSheキャンペーン関連事業について ・女性活躍推進法に基づく名古屋大学行動計画について ・「岡崎恒子名古屋大学名誉教授文化功労者顕彰を祝す会」について ・愛知県主催リケジョシンポジウムの開催について ・こすもす保育園の現状について ・あすなる保育園の現状について ・学童保育所の現状について ・名古屋市「男女平等参画に関する大学生の意識調査」（調査結果報告書）について
28.06.10	第2回男女共同参画室会議
28.06.21	第13回連携型推進協議会（テレビ会議）
28.07.01	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラム」ステップ1「研究力の魅力的な伝え方」
28.07.07	<p>第67回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○HeForShe関連事業について ○女性管理職数値目標への達成方法について ○新入生対象のジェンダー平等に対するオリエンテーションについて ○女性研究者研究活動支援事業（連携型）について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ○男女共同参画推進専門委員会オブザーバー参加者の追加について ・HeForShe関連事業について ・パンフレットの配布について ・HeForShe委員会について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について ・理系女性研究者の活躍促進シンポジウム ・介護勉強会について ・シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラムについて ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリの進捗状況について ・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーの開催について ・女性PIプログラムの進捗状況について ・発展型ポジティブアクションプロジェクトの進捗状況について ・キャンパスマップの統一化プロジェクトについて ・リーディング大学院プログラム「ウェルビーイング」の中間評価について ・こすもす保育園の現況について ・あすなる保育園の現況について ・学童保育所の現況について
28.07.15	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「介護勉強会（第3回）ケアマネージャーさんに聞く、働く介護者はじめの一歩」開催
28.08.04	第14回連携型推進協議会（テレビ会議）

日付	事項
28.08.08	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムと女子中高生理系進学推進セミナーを同時開催
28.08.22	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第一回開催
28.08.23	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「理系女性研究者の活躍促進シンポジウム」@豊橋技術科学大学
28.08.24	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」2クラス開催
28.08.25	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」2クラス開催
28.08.26	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第二回開催
28.08.27	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラム」ステップ2「企業と博士人材の交流会」
28.09.13	第1回HeForShe推進専門委員会
28.09.21	出張科学実験会@こすもす保育園 あかりんご隊参加
28.09.27	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（文系研究者向け）」開催
28.10.01 ～10.02	「青少年のための科学の祭典2016名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
28.10.06	第15回連携型推進協議会（テレビ会議）
28.10.12	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性上位職事例紹介シンポジウム」@名古屋市立大学
28.10.15	第12回名古屋大学ホームカミングデイ体験企画「あかりんご隊科学実験『生命の秘密！DNAってなあに?!』」
28.10.15	第12回名古屋大学ホームカミングデイ卒業生向けキャリア支援企画「名大パパ+ママカフェ2016」
28.10.31	第2回HeForShe推進専門委員会
28.11.06	「女子のための理系☆きっかけフェスタ」（愛知県主催、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム共催）@愛知県女性総合センター（ウィルあいち）
28.11.17	第3回男女共同参画室会議
28.11.17	HeforSheセミナー「ダイバーシティと女性のリーダーシップの促進」（名古屋大学・「ウェルビーイングinアジア」・PwC Japanグループ主催）
28.12.06	HeForShe関連事業「Global IDEATHON（marathon of ideas）『サークルや部活動等での性暴力をどうやって撲滅するか』」
28.12.07	<p>第68回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2017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（2016年度）の目次と執筆担当者について ○2016年度男女共同参画部局アンケートについて ○センター化構想について ○人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査について ○各種ワーキンググループからの審議事情について <ul style="list-style-type: none"> ○女性研究者増員策検討ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> ○戦略的Dual Careerプログラム発足に関する提言について ○教職員の輪0区ライフバランスを応援するアクションプラン制度化の提言について ○育児支援検討ワーキンググループ <ul style="list-style-type: none"> ○センター入試時の保育所開設について ○次期こすもす保育園運営協議会議長について ○来年度の発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ・HeForShe関連事項について ・特定基金「女性リーダー育成支援事業」について ・女性PIプログラムの進捗状況について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について <ul style="list-style-type: none"> ・理系女性研究者の活躍促進シンポジウムについて ・女性研究者リーダーシップ・プログラムについて ・英語論文執筆セミナー（文系向け）について ・トヨタ・女性研究者インターンシップ制度について ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリの進捗状況について ・リーディング大学院プログラム「ウェルビーイング」の中間評価について ・女子のための理系☆きっかけフェスタについて ・あかりんご隊の活動について ・こすもす保育園の現況について ・あすなろ保育園の現況について ・学童保育所の現況について
28.12.07	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「私たちリケジョの人生設計～モデルプランの紹介～」

日付	事項
28.12.16	第3回HeForShe推進専門委員会
28.12.20	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第三回開催
29.01.05	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「トヨタ女性研究者インターンシップ・プログラム修了者報告会」
29.01.11	第16回連携型推進協議会（テレビ会議）
29.02.21	第4回HeForShe推進専門委員会
29.02.24	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語論文執筆セミナー」開催
29.02.24	第4回男女共同参画室会議
29.03.03	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第四回開催
29.03.08	第10回連携型推進協議会（テレビ会議）
29.03.10	<p>第69回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○男女共同参画推進専門委員会委員等の交代について ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ・2017年度男女共同参画推進重点項目について ・2016年度男女共同参画部局アンケートの分析結果について ・男女共同参画報告書（2016年度）の進捗状況について ・男女共同参画センターの設立について ・女性PIプログラムの進捗状況について ・平成29年度の発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者リーダーシップ・プログラムについて ・英語論文執筆セミナーについて ・HeForShe関連事項について ・ジェンダー・リサーチ・ライブラリの進捗状況について ・〈名古屋大学特定基金〉女性リーダー育成支援事業について ・介護休業法の改正について ・あかりんご隊の活動について ・こすもす保育園の現況について ・あすなろ保育園の現況について ・学童保育所の現況について
29.03.10	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語論文執筆セミナー」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 に在籍する女子学生有志グループである。

3. 2016（平成 28）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
28.04.08	東村博子	「女性活躍・男女共同参画推進キックオフ」シンポジウム 基調講演「女性を活かして社会を活性化～戦略としての女性活躍促進～」	瀬戸市	瀬戸市役所大会議室
28.04.23	東村博子	伊勢志摩サミット開催記念《中部の輝く女性》サミット 第1部 基調講演「『一億総活躍に向けて』～女性を活かし社会の活性化～」 第2部 トークセッション「女性の輝きが社会の輝きに～仕事・社会の中で～」コーディネーター	中日新聞社	ナディアパーク デザインホール
28.07.20	三枝麻由美	関東学院大学人間環境研究所主催 2016年度第1回研究会 講演「男女共同参画社会へのアプローチー日本、スウェーデン、フランスの比較ー」	関東学院大学人間環境研究所	関東学院大学金沢八景（室の木）キャンパス E1号館大会議室
28.08.23	松尾清一	平成28年度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）「理系女性研究者の活躍促進シンポジウム」 第2部討論会「ものづくり愛知を活性化するための理系女性研究者の人材育成と期待」パネリスト	豊橋技術科学大学、 名古屋大学、名古屋 市立大学	豊橋技術科学大学
28.08.24	東村博子	名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会 パネラー	日経WOMAN「なごや女性活躍推進プロジェクト」	名古屋公館 レセプションホール
28.08.25	東村博子	あいち農業女子交流会 パネルディスカッション「女性が輝く次代」コーディネーター	愛知県	愛知県産業労働センター ウィンクあいち
28.09.07	三枝麻由美	大阪大学男女協働センター ダイバーシティセミナー 講演「名古屋大学における男女共同参画」	大阪大学男女協働推進セミナー	大阪大学吹田キャンパス本部棟 3階301会議室
28.09.15	三枝麻由美	中部地方整備局「男女共同参画活躍推進」研修 講義「男女共同参画とワークスタイルについて」	国土交通省中部地方整備局	中部技術事務所
28.09.30	東村博子	平成28年度文科省科学技術人税育費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）フォーラム「女性研究者が「地方」で研究を続けるにはー大学・企業・地方自治体の役割」 特別講演「女性の活躍で大学を活性化～性別によらず輝ける組織づくりに向けて～」	岐阜大学、岐阜薬科大学、 岐阜女子大学、アピ株式会社	岐阜薬科大学本部第二講義室
28.10.05	榊原千鶴	マインドマップ講演会	南山大学人文学部日本文化学科	南山大学
28.10.08	三枝麻由美	2016年度学協会連絡会男女共同参画シンポジウム ポスターセッションにてポスター発表	男女共同参画学協会連絡会	お茶の水女子大学
28.10.20	榊原千鶴	平成28年度ミューいしがせ（大府市石ヶ瀬会館）講座 レディースカレッジ 講演「女性が学ぶということ・勇気をくれる先人たち」	ミューいしがせ（大府市石ヶ瀬会館）	ミューいしがせ（大府市石ヶ瀬会館）
28.11.17	松尾清一	HeForSheセミナー「ダイバーシティと女性リーダーシップの促進」 IMPACT Champions：将来ビジョンとコミットメント	名古屋大学、「ウェルビーイング in アジア」、 PwC Japanグループ	名古屋大学豊田講堂
28.11.17	東村博子	HeForSheセミナー「ダイバーシティと女性リーダーシップの促進」 パネルディスカッション「女性のリーダーシップ促進のためにできること」パネリスト	名古屋大学、「ウェルビーイング in アジア」、 PwC Japanグループ	名古屋大学豊田講堂
28.11.24	榊原千鶴	講演会「名古屋大学男女共同参画室の取り組みについて」	豊田工業高等専門学校	豊田工業高等専門学校 多目的ホール

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
28.11.29	東村博子	経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン 「大学等における男女共同参画推進セミナー」 基調鼎談「経営戦略としてのダイバーシティ&インクルージョン」	独立行政法人国立女性教育会館	放送大学東京文京学習センター
28.11.30	榊原千鶴	名古屋市緑生涯学習センター 女性セミナー 「ワーク・ライフ・バランスで充実した毎日を～今日よりもっと輝くために～」	名古屋市緑生涯学習センター	名古屋市緑生涯学習センター
28.12.05	東村博子	日本女性支援機構「2017年私の夢宣言」 発表「経営戦略としての男女共同参画推進」	日本女性支援機構	名古屋市アクションラボ 会議室
28.12.15	三枝麻由美	帯広畜産大学男女共同参画推進室主催研修会 管理職向け講演「名古屋大学における男女共同参画の取り組み」 教職員向け講演「なぜ男女共同参画が必要なのか」	帯広畜産大学男女共同参画推進室	帯広畜産大学
28.12.20	東村博子	「杜の都女性研究者エンパワーメント推進事業」キックオフシンポジウム 講演1「大学を活性化するための戦略としての女性活躍促進」	東北大学男女共同参画推進センター	東北大学片平キャンパス 知の館3階 Lecture Theater
28.12.22	東村博子	長崎大学 トップセミナー 講演「女性の活躍で大学を活性化—戦略としてのダイバーシティマネジメント—」	長崎大学ダイバーシティ推進センター	長崎大学事務局第一会議室
29.01.20	三枝麻由美	医学生、研修医等をサポートするための会 講演2「名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み」	愛知県医師会	名古屋大学医学部第2講義室
29.01.28	東村博子	第10回日本性差医学・医療学会学術集会 シンポジウム 「性差における競争心と公平感」講演「男性社会で働く男女」	日本性差医学・医療学会	愛知県産業労働センター ウィンクあいち
29.01.29	三枝麻由美	東北大学 第13回東北大学男女共同参画シンポジウム 内澤柳記念賞授賞式 受賞および記念講演	東北大学	東北大学星陵キャンパス星陵オーデトリウム
29.02.06	三枝麻由美	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型) 基調講演「名古屋大学における男女共同参画の取組」	富山大学男女共同参画推進室	富山大学
29.02.10	榊原千鶴	講演会「ワーク・ライフ・バランスで変わる私の時間」	核融合科学研究所	核融合科学研究所

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
28.05.19	三枝麻由美	CSW60(国連女性の地位委員会)報告会 に出席	城西国際大学紀尾井町キャンパス1号棟301教室
28.05.24	三枝麻由美	「大阪大学男女協働推進センター設立記念 シンポジウム～女性も輝く時代の働き方～」 に出席	大阪大学吹田キャンパス銀杏会館3階阪急電鉄・三和銀行ホール
28.06.15 ～06.17	岡田亜弥 三枝麻由美	HeForShe担当者会議に出席	パリ政治学院 (フランス・パリ)
28.06.22	東村博子	「IBMウーマンズ・リーダーシップ・ フォーラム—日本の女性リーダーのさらなる 活躍に向けて—」に出席	グランドハイアット東京3階 グランドボールルーム
28.06.24	三枝麻由美	一般社団法人ジャパンダイバーシティネット ワーク定時社員総会に出席	機械振興会館6階6-65会議室
28.06.27	東村博子	「男女共同参画に関する懇談会」に出席	内閣総理大臣官邸大ホール
28.07.23	三枝麻由美	ヒューマンライツ・ナウ10周年イベント「世界と日本。これからの話をしよう」に出席	レストランアラスカプレスセンター店
28.08.09	東海学院大学健康福祉学部総合福祉 学科 遠藤雅子教授	名古屋大学の男女共同参画について	本部2号館2階執行部会議室
28.09.09	三枝麻由美	一般社団法人ジャパンダイバーシティネット ワーク 第12回勉強会(兼第1回ダイ バーシティ・マネジメント研究会)に出席	TKP東京駅大手町カンファレンスセンター

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
28.09.12	豊田工業高等専門学校 男女共同参画推進室 長岡美晴室長	名古屋大学の男女共同参画について	本部5号館男女共同参画室
28.09.19	松尾清一 岡田亜弥 三枝麻由美 三枝広人	UN Women事務局長への表敬訪問、国連日本政府代表部への表敬訪問	国連本部 (米国・ニューヨーク)
28.09.20	松尾清一 岡田亜弥 三枝麻由美 三枝広人	HeForShe Impact 10×10×10 10大学学長会議に出席	国連本部 (米国・ニューヨーク)
28.09.21	松尾清一 岡田亜弥 三枝麻由美 三枝広人	HeForShe Impact 10×10×10 10大学学長との個別懇談に出席	国連本部 (米国・ニューヨーク)
28.10.08	三枝麻由美	第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに出席	お茶の水女子大学共通講義棟
28.10.11	岡田亜弥 三枝麻由美	文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課 高橋雅之課長、市川妙子女性政策調整官にHeForSheに関する報告	文部科学省
28.11.02	横浜国立大学 大門正克理事(総務担当)・副学長、須永幸男総務部人事・労務課長、坂本奈美同副課長、水谷美由紀同専門員	名古屋大学の男女共同参画について	本部1号館4階総長応接室
28.11.17	国立女性教育会館 事業課 櫻田今日子課長、小井川聡専門職員	東村室長との打合せ、男女共同参画室の見学	本部5号館男女共同参画室
28.12.01	榊原千鶴	平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「博士人材の多様な場での活躍促進」に出席	TKPガーデンシティ竹橋 2F大ホール
28.12.12	宮崎大学 宮崎清花アテナ男女共同参画推進室 有馬裕子コーディネーター、清水鈴代副室長	名古屋大学の男女共同参画について(取り組み、女性教員増員、メンタープログラム、連携型事業、あかりんご隊の活動、学内保育等)	本部2号館執行部会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
28.12.14	岡田亜弥 三枝麻由美	国際女性会議WAW!(WAW!2016)に出席	グランドプリンスホテル新高輪
28.12.20	東村博子	文部科学省 大臣官房審議官、科学技術・学術政策局長らと女性研究者支援事業に関する意見交換	文部科学省
28.12.22	東北大学男女共同参画推進センター 藤村維子特任講師、野中久美事務補佐員、総務企画部総務課 村上亜矢子専門職員	名古屋大学の男女共同参画について	本部5号館男女共同参画室
29.01.17	岡田亜弥 三枝麻由美	文部科学省高等教育局国立大学法人支援課課長らに名古屋大学での性暴力撲滅のための取り組み(HeForShe Ideathon)について説明	文部科学省
29.01.27	立命館大学 総合企画部事業計画課 金剛理恵氏、BKC学生オフィス障害学生支援室 コーディネーター/臨床心理士 ヒューバート眞由美氏	名古屋大学の男女共同参画について	本部2号館3階人事課・職員課ミーティングルーム
29.01.31	公益財団法人笹川平和財団 国際事業企画部 プロジェクトコーディネーター ユー・リリー氏、同研究員補佐 榊田令美氏、コロラド大学ボルダー校 Patricia Rankin教授	名古屋大学の女性研究者増員、女性リーダー育成、ワークライフバランスについて	本部2号館2階執行部会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
29.02.01	三枝麻由美	Workshop on Gender Equality Research for UN SDGsに出席	大学共同利用法人情報・システム研究機構会議室
29.02.08	東北大学女性医師支援推進室 藤原実名美室長、福與なおみ副室長、佐藤章子委員	名古屋大学の保育園、学童保育所の見学	あすなる保育園、学童保育所 ポピンズアフタースクール
29.03.06	東京藝術大学 ダイバーシティ推進室 海田特任助教（コーディネーター）、戦略企画課 有上企画政策係員（ダイバーシティ担当）	名古屋大学の男女共同参画について	本部5号館男女共同参画室
29.03.16	関西学院大学 人事部人事課 岩崎晴香氏、藤川知子氏、総務・施設管理部課 課長補佐 久保恵一郎氏、城山大樹氏	名古屋大学の保育園の見学	こすもす保育園、あすなる保育園
29.03.20 ～03.22	岡田亜弥 三枝麻由美	HeForShe担当者会議に出席	レスター大学（英国・レスター）、 ボーダーフォン・ラーニング・センター（英国・ロンドン）

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主 催	場 所
28.08.08	鈴木陽香（工学研究科助教） 仲田（狩野）麻奈（高等研究院特任助教）	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム 女子中高生理系進学推進セミナー	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学豊田講堂
28.09.21	あかりんご隊 榊原千鶴	出張実験	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学こすもす保育園
28.10.01 ～10.02	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2016名古屋大学」	「青少年のための科学の祭典」名古屋大会実行委員会 ／(財)中部科学技術センター ／(財)日本科学技術振興財団・科学技術館 ／名古屋市科学館／(株)中日新聞社	名古屋市科学館
28.10.15	あかりんご隊 榊原千鶴	第12回名古屋大学ホームカミングダイ体験企画「あかりんご隊科学実験『生命の秘密！DNAってなあに!?』、「一日博士」、あかりんご隊メンバーの研究紹介	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
28.12.07	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「私たちリケジョの人生設計～モデルプランの紹介～」	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学野依記念学術交流館

報道等

掲載日/取材日	取材者	タイトル	備 考
28.04.24	中日新聞	菊池さん「交流大切」名古屋で中部女性サミット	4月23日開催「中部の輝く女性サミット」に関する記事。東村副理事の登壇について記述がある
28.05.02	毎日新聞 大阪朝刊	はなれていても 遠距離家族のいま 子育て編 名古屋大の女性研究者らネットワーク結成 子連れ赴任の情報交換	「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」に関する記事
28.07.01	中日新聞	女性活躍社会に多様性 東村博子・名大教授に聞く	男女共同参画に関する政治の課題についてのインタビュー記事

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
28.09.28	中日新聞 夕刊	日経WOMANなごや女性活躍推進プロジェクト 女性活躍推進が企業・地域のさらなる活性化へ 「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」開催レポート	8月24日開催「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」の様子の記事。東村副理事の発言、写真が掲載されている
28.09.29	日本経済新聞	日経WOMANなごや女性活躍推進プロジェクト 女性活躍推進が企業・地域のさらなる活性化へ 「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」開催レポート	8月24日開催「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」の様子の記事。東村副理事の発言、写真が掲載されている
28.10月	日経WOMAN 2016年11月号	【開催レポート：名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会】日経WOMENなごや女性活躍推進プロジェクト	8月24日開催「名古屋市女性の活躍推進認定・表彰企業による女性活躍のための交流会」の様子の記事。東村副理事の発言、写真が掲載されている
28.10.18	朝日新聞	危険から身を守ろう 名大で護身術を学ぶ 実践を交えて講習会	10月13日の護身術講習会に関する記事。UN Womenとも関連づけている
28.10.29	中日新聞	リケジョ養成 県が乗り出す 啓発リーフレットや来月フェスタ	11月6日の「理系☆きっかけフェスタ」に関連する記事。三枝室員のコメントも有り
28.11.10	読売新聞	名大構内の学童保育所軌道に 留学生、教員が先生 女性研究者、大学全体で支援	名大の学童保育所に関する記事。榎原室員のコメント有り
28.11.12	朝日新聞	国立大、増やそう女性教員 OGが研究支援・採用に女性枠 「理系の愛知」苦戦 名大も世界と差 17.4% 「20年に20%」	理系女性教員比率に関する記事。名大が女性研究者支援に力を入れてきたこと、UN Womenから男女共同参画を推進する10大学に選ばれたこと、しかし女性比率は海外と比較するとまだまだ低いこと等が書かれている
28.11.18	中日新聞	リーダーシップ 女性を得る社会 名大でシンポ	11月17日開催HeForSheセミナーに関する記事
28.12.18	朝日新聞	広告特集 朝日新聞シリーズ経済特集 TOKAI-NEXT WINTER 東海地区の経済ビジョンを探る 「性別によらず、個人が輝けば、組織も社会も活性化。多様な人材育成を推進し、グローバル社会の地平を拓く。東村博子氏に聞く」	東村副理事へのインタビュー記事 男女共同社会への提案
29.01.01	中日新聞	名大 女子に給付型奨学金 17年度後半にも 市民から寄付募る	HeForShe奨学金及び「〈名大特定基金〉女性リーダー育成支援事業」に関する記事
29.02.27	中日新聞	名大にジェンダー図書館 4万冊 男女共同参画を加速 9月頃開館	ジェンダー・リサーチ・ライブラリに関する記事
29.03.04	中日新聞	ジェンダー図書館 名大10月開設発表	ジェンダー・リサーチ・ライブラリに関する記事
29.03.04	読売新聞	ジェンダー研究 名大に拠点 図書館中心に10月開設 性差別撤廃へ 地元研究所と運営	ジェンダー・リサーチ・ライブラリに関する記事

第2節 ワーキンググループの活動

1. 育児支援策検討ワーキンググループ

育児支援策検討ワーキンググループ：永田雅子（主査）、秋山真志、加藤ジェーン、小堀聡、榊原千鶴、高木ひとみ、太幡英亮、東村博子、松下正、渡井いずみ

育児支援対策検討ワーキンググループでは、1) 本学教員が受け入れとなっている学振者の証明書発行について、2) 大学入試センター試験の際のこすもす保育園の開室について、3) 学内保育園の整備の可能性について検討を行った。1) については、昨年度検討した大学院生と同様に、「就学・勤務状況申告書」のひな形を利用していただける形を整えた。2) については、大学全体の業務であり、多くの教職員が担当するセンター入試の際の学内保育園での受け入れについて検討を行った。これまで東山キャンパスのこすもす保育園は日曜日は開室しておらず、受け入れが困難であった。そのため限定的に今年度から大学入試センター試験の日に保育園を開室し、一時保育で利用できるように体制を整えた。来年度以降は、前期入試、および学童保育所においても同様の対応が可能かについて継続的に検討を行っていくことになった。3) こすもす保育園、あすなる保育園ともに、入園申請が多く、十分に学内のニーズにこたえられていない現状について共有し、今後の体制の整備の方向性について検討を行った。大学の財政状況が厳しい状況では、これ以上の保育園の設置は困難であるが、事業所内保育園としての役割を明確にし、多くの本学構成員が利用しやすい保育園の整備をととのえていくことについて確認を行った。

大学としてどういった育児支援の体制を整えていくのか、制度の周知もふくめて、子育てをしながら働きやすい環境の整備を今後も進めていきたいと考えている。

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：永田雅子（議長）、石崎俊子、川田潤一、小堀聡、太幡英亮、樋田浩和、原田綾子、榊原千鶴

名古屋大学こすもす保育園の経過

設立後10年を経過し、0歳児から6歳児まで幅広い年齢の子ども達が、大学の敷地の豊かな環境の中で健やかに成長をする姿を見せてくれています。一方で、保育園の体制の整備という観点からは、0-1歳児、また乳児専門の保育園に通っていて年限を迎える3歳児の応募が多い状態が続いており、すべての年齢枠で、希望者の方を受け入れることが難しい状況が続いています。今年度から、入園申請を2回から3回に増やし、産休・育休明けについては年間を通しての応募を可能としましたが、応募時期の周知が不十分で、募集時期を過ぎての問合せも多くみられました。そのため、教職員への周知のありかたを検討し、着任の教員についても受け入れ部局が責任をもって応募の手続きを伝えてもらえるよう検討を行ってきました。また、これまで日曜日は閉室としてきましたが、多くの教職員が担当することになる大学入試センター試験のときには一時保育として限定的に開室を行いました。周知が遅かったのにも関わらず、今年度は2名の利用があり、潜在的なニーズがあることが確認できました。大幅な定員増はできないものの、より柔軟な受け入れ体制を整えることで、保育園の運営自体をスムーズに行えるように今後も検討を続けていきたいと思っています。

なお今年度の名古屋大学こすもす保育園運営協議会はオブザーバーとしてこすもす保育園園長（主任保育士）、保護者の会の代表に毎回参加していただき、保育園利用及び運営にかかわる多様な事項について検討をおこないました。今後も保護者の方々との連携を強め、保護者と共同して子どもの育ちを支え、保育園の運営を行っていきたく考えています。

〈主な年間行事〉

- 3月 ひなまつり・クラス懇談会・動物園散歩・Lunch Box Day・卒園式・修了式
- 4月 進級を祝う会
- 5月 子どもの日の集い・クラス懇談会・野菜の苗うえ・附属高校保育体験・交流会・Lunch Box Day・保育交流・ゴミゼロの日清掃活動・ぬいぐるみ病院来園
- 6月 不審者対応訓練・定期健康診断・附属高校保育体験・交流会・プラネタリウム見学
- 7月 プール開き・七夕・附属高校保育体験・交流会・個人懇談会・保育交流・SIDS訓練・プール参観
- 8月 個人懇談会・プール参観・水中運動会・夏の大掃除・すいかわり・ぬいぐるみ病院来園・打ち水大作戦・ビオラ鑑賞会・保育交流
- 9月 お月見会・災害時引き渡し訓練・シェイクアウト訓練・附属高校保育体験・交流会・保護者協力プログラム（バルーン実験）・理系女子学生来園による実験
- 10月 大学一斉避難訓練・SPORTS DAY・Halloween・附属高校保育体験・交流会・保育園合同避難訓練
- 11月 保育参観・芋掘り・焼き芋・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 クリスマス会・冬の大掃除・保育園・学童合同クリスマスコンサート
- 1月 七草・クラス懇談会・大規模災害訓練
- 2月 生活発表会・節分・不審者対応訓練・定期健康診断
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生日会・食育・保健指導

開園より11年となりました。今年度は定員いっぱいまで常時保育を受け入れた上で、さらに一時利用を受け入れることで、よりいっそう多くのお子様をお預かりさせていただきました。昨年度変更した低月齢児の短時間保育利用については、お子様の身体的、精神的負担も軽減し、体調の安定と共に感染症のリスクも減り、一定の効果がみられました。

昨今は休日でも忙しく過ごすお子様も増え、お子様の総合的な育ちを鑑み、カリキュラムの作成や保育園生活の中でどのように健やかな成長を促し、導いていくか、また基礎的な力を身につけられるよう引き続き援助してまいりました。

乳児クラスにおいては、個別の配慮を考えながらも、年齢の近いお子様をグループ分けし、その時期に大切な発達を見逃すことなくとらえ、援助する中で、生活の中で他者からのよい刺激をうけ、年齢相応の生活経験の基礎づくりおよび集団の中での個々の課題について取り組みを強化し、「まわりのよい影響を受けながらやってみたい気持ちを持つ」「やってみようという気持ちを行動に結び付ける」「自分でできることの喜びを感じる」「成功と失敗の経験数を増やす中で、自分でできる力を獲得する」を日々の生活の中で意識し取り組めるようにしました。幼児クラスは、定員の半分以上を超えた在籍数、幼児期の子ども社会にふさわしい人数での活動ができ、その内容に幅をもたせることができた一年でした。個々のお子様が必要な集団で過ごす中、個を意識し、集団においてどのように行動し、慣れ親しんだ仲間と協力していくか、多くの経験を通して学ぶことができました。これまで継続してきた鶴舞キャンパスあすなろ保育園との保育交流だけでなく、近隣のどんぐり保育園との保育交流、また学童との交流保育を通して、同年齢、学童との新たな関係性や思い出をつくることができました。日々の人間関係に新しい風を吹き込み、人的環境に変化をもたせ、様々な経験を共にすることで、個々に違う価値観や活動経験を持つお子様同士、共通項や違いを見つけ、よりいっそう社会性を育むことができました。

今年度も多くの保護者のみなさまに保育協力をいただきました。昨年度は保護者協力プログラムとして「ヤギとの触れ合い」や新しく「バルーン実験」を提案いただきました。様々な保護者の仕事環境を垣間見たり、専門知識を切りわけていただいたりとお互いを通して多くのことを学ぶ機会となりました。今後も保護者の皆様にご協力いただきながら、子どもたちの豊かな世界を広げていければと思っています。

異年齢の人とのかかわりとしては、これまでも長年続けてきた附属高等学校家庭科保育体験を通して、初めて会う人には高校生が趣向を凝らした様々な内容とアプローチで幼児とふれあい、年少者への理解を深めるだけでなく、

訪問した幼児も初めての場所で臆することなく初対面の人と関わる姿が自然に身につけてきました。

保育園の運営におきましては引き続き業務支援室より8名の方におもちゃや備品の消毒・点検、園周辺の清掃やAEDの点検・花壇の整備など多大な力をお借りし、お手伝いいただいております。また、幼児クラスと一緒に活動することにより、互いを理解し合う姿も深まっています。日常での交流とともに、支援員の皆様がこれまでよりも一層、いきいきと仕事ができるよう、また支援員の皆様と一緒に、日々行き届かない園内全般の安全・健康への配慮に対してお力添えいただくと共にこれからも保育園スタッフと支援員の皆様が連携し、お子様の中で「他の人と共に支え合って生きる」「人のために自分の力を発揮する」気持ちが育めればと願っています。

保育園として在園児数も安定し、ようやく保育園の運営についても基礎的な部分が整いつつあります。そのような中でも、大学内の子育ての状況やお子様を取り巻く環境、また保護者の皆様のニーズ、お仕事環境等は大きく変化しています。これらの状況を踏まえ加味しつつ、保育園内の環境および制度の見直しも視野にいれながらも、0～5歳児の「人としての大事な時期を過ごす場所」である保育園が大人の事情第一ではなく、「子ども主体」の生活と成長に向けて発達をどのように導いていくべきなのか、保育園・家庭が連携し、保育内容についても就学を見越した6年間の成長の見通しと目標をより明確にしながら保育を深め展開できるように積み上げていきたいと思っております。

大学内での保育ニーズも多様化し、様々な文化背景を持ち在職・在学している方の理解や、学生の皆様の保育ニーズをどのように支えていくことができるか、ニーズに応じた保育に対応できるよう取り組んでまいります。待機児童問題や、職場環境の状況など子育て環境は厳しいと言われていますが、保育園に在籍するご家庭のお子様だけでなく、様々な理由で保育園の門戸をたたく方々にとって、子育てについて共に考えられる施設であるよう、きめ細やかに気持ちに寄り添い、お子様の「今」を共に見つめられる存在でありたいと思っております。

本園が利用者の皆様にとって「安心と信頼」をもって、お預けいただけるような存在となり、職場でより力を発揮していただけるような役目を果たすと共に、成長発達の指標をお知らせし、より子育てを楽しみながら就業していただけるように願い努めてまいります。またお子様には「楽しい毎日の中で安心と信頼、自立に向けての様々な力」をつけられる基地として、来年度も「第二の自宅」のように安心・信頼のよりどころとなれる保育園となり、心豊かな人格形成をめざして成長し続ける保育園運営を目指してまいります。



「ツアロックキャンペーン」にてこあらっちと



ビオラ鑑賞会



博物館見学



ヤギとの触れあい

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告

あすなろ保育園運営協議会委員：秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野陸紀、柴田清住、
松下正、若園尚美、川田潤一、西尾哲也、岡崎研太郎

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8年目を迎える。園児数も増加し、わかば館とあおば館には、今までと変わらず、毎日80名近くの子どもの楽しそうな笑顔や賑やかな笑い声があふれている。

2016年の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、若園委員、西尾委員、岡崎委員を新たに迎え、12月までに8回の会議を開催し、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整備について審議を行った。

名古屋大学あすなろ保育園2016年度活動報告

主任保育士 山田 真由美

〈主な年間行事〉

- 4月 こどもの日
- 5月 母の日、夏野菜の種蒔き、不審者対応訓練、クラス懇談会
- 6月 定期健康診断、父の日、ブラッシング指導
- 7月 プール開き、七夕の会
- 8月 すいか割り大会、不審者対応訓練
- 9月 敬老の日（祖父母へ手紙を出す）
- 10月 スポーツデイ、芋掘り、ハロウィン
- 11月 不審者対応訓練、緑茶うがい開始（3月末まで）、手洗いうがい指導
- 12月 クリスマス会、定期健康診断、個人懇談会
- 1月 七草、正月遊び、咳・鼻水エチケット指導
- 2月 節分、生活発表会、不審者対応訓練、クラス懇談会
- 3月 ひな祭り会、卒園式
- 毎月 避難訓練、身体測定、誕生会、食育

〈日々の保育の特徴と工夫〉

あすなろ保育園は開園8年目となり、0歳児から5歳児まで、どの年齢も安定した在籍数があり、継続して小学校へ卒園児を送り出せる施設となってきました。今年度は3名のお子様卒園予定です。

今年度は、これまでの乳児中心の保育を土台とし、0歳児から5歳児までに留まらず、就学後学齢期までの発達を見据え、生活面・社会性・学習に必要な力を年齢に応じた遊びや生活の中から身に付けていけるような保育内容の展開を特に意識し、それぞれの年齢に応じた目標を設定しながらも、長期的な視点の下、一人ひとりの発達にしっかり寄り添い、各年齢相互の連携を十分図るよう心掛けました。また、お子様の興味・関心の赴く先を見逃さず、自分で考えやってみようとする機会を十分に保障すること、結果にこだわらず過程に対して努力できる経験を積み重ねられるような配慮をし、それらの姿を受け止め十分に認めることで、一人ひとりが安心して自己発揮できる環境づくりに努めました。乳児期からこのような経験を積み重ねることで、お子様の想像力、表現力、好奇心、感受性など、さまざまな可能性を伸ばし、自己肯定感をより高められるよう、次年度以降も継続して取り組んでまいります。

保護者様・ご家族の皆様にご参加いただくスポーツデイは、運動面の発達だけでなく、お子様が保育士との信頼関係を十分形成している様子、友だちと関わりながら興味を持って楽しく取り組む様子など、普段の保育の一場面をご覧いただく機会と捉え、準備を進めました。些細なことでも、できなかったことができるようになった喜びを味わうことや、まわりから認められる経験が、自信を持って物事に取り組む原動力となるよう、保護者様へも方針をお伝えし連携を図ったことで、より効果が得られたと感じます。

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



運動遊び



泥遊び



弦楽器演奏会



散歩（鶴舞公園）



食育（さつま芋収穫と芋きんとん作り）



スポーツデイ



クリスマス会

学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告

学童保育所検討委員会：東村博子（委員長）、石井拓児、小松尚、星野晶成
横山慶子、藤田祐一、樋田浩和、榊原千鶴
（オブザーバー）加藤恵子、高橋奈弓、佐藤誠子、三枝麻由美

2009年7月に開所した名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、運営業務を業者に委託しており、最長5年に一度、業者選定を行っている。現在の運営はポピンズコーポレーションに委託しており、大学が設置した名古屋大学学童保育所検討委員会、および保護者会と連携を図りながら、子どもたちの知的好奇心の発達を促し、学習意欲の向上につながるよう、大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを開発、実践している。

プログラムは、「ふれあいサイエンス」「わいわいイベント」「ワールドフレンズ」「ぐんぐんスポーツ」「わくわくクリエイティブ」「のびのびトラベル」のグループに分かれ、それぞれにさまざまなプログラムを企画、実施している。指導員企画だけでなく、子どもたちによる自主企画や、保護者発案による保護者プログラムとあわせて、多彩な内容となっている。

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

①ゾウの歯磨き粉実験（子供企画）

子どもたちの発案による「ゾウの歯磨き粉」実験は、高学年男子児童が「学童でやってほしい」と提案してきた企画である。学童指導員は「ゾウの歯磨き粉」という言葉自体が初耳だったため、子どもからのリクエストが無ければ、実現しなかった企画と言える。



②つぎはぎ巨大ヘリウム風船（保護者プログラム）

学童保育所には保護者会があり、子どもたちのために保護者よりプログラムの提案がなされる。2016年度は、「地下鉄ができるまで」「ペーパークロマトグラフィー」「減災館見学」「つぎはぎ巨大ヘリウム風船」などのプログラムが実施された。

写真はポリ袋を切り開き、1枚のシート状にしたものをテープでつなげて作った大きな袋にヘリウムガスを入れ、巨大ヘリウム風船を作った時のものである。



③夏まつり

例年、夏まつりは、子どもたちに人気の夏休み恒例イベントのひとつとなっている。なかには、浴衣や甚平を持参する子どももいる。当日は、ヨーヨーつりや輪投げなどのゲームコーナーと、たこせん、アイスキャンディーなどの飲食コーナーを設け、子どもたちがお客さん役、お店屋さん役の両方を体験し、祭りを楽しんだ。



2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

梅原徳次（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、榊原千鶴

女子学生支援策検討ワーキンググループ（WG）の本年度の主な活動は以下の2つである。

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

本WGの活動として、「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」を、名古屋大学豊田講堂中2階ギャラリー及び3階第1会議室にて開催した。両イベントの目的は、社会の第一線で活躍する理系の女性研究者の特別講演と若手女性研究者のポスター発表を通じて、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルの理解を深めていただくこと、また、ポスター発表に対して中高生・保護者や理事、各部長等からコメントを受ける場を設けて、若手女性研究者のさらなる研究の発展に資することである。

本年度は、昨年度と同様、少しでも多くの女子中高生に参加いただくことを期待し、オープンキャンパスの期間中である8月8日に開催した。具体的には、女性研究者による特別講演、ポスターガイダンス、ポスターセッションを実施した。なお、今年度も男女共同参画の趣旨に則り、男性研究者・学生のポスター発表も受け付けることとした。

特別講演では、鈴木陽香助教（工学研究科）による「プラズマをつくる・プラズマでつくる」、仲田麻奈 特任助教（高等研究院）による「食糧生産を支える作物の根 ～イネを育て、子を育て、私のワークライフバランス～」の2題の講演を企画し、実施した。

若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学セミナーの一般参加者は133名であった。ポスターセッションでは28題の発表があり、優秀なポスター発表を選ぶための参加者全員による投票を行った。その結果、3件のポスター発表に対して名古屋大学総長賞が授与された。授賞式では、松尾総長より直接、表彰状と副賞が授与された。

本活動の詳細については、第3節の1を参照されたい。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

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

本年度のあかりんご隊の活動概要については、第3節の2を参照されたい。

3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子・榊原千鶴・三枝麻由美

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

受講者は23名と少人数だったため、課題発表の機会を複数回設け、ジェンダー理解の促進を図ることができた。受講者によるアンケート結果では、共通設問すべての項目で全学教養科目の平均を上回る、もしくは同じ満足度を得ている。

とくにシラバスとの整合性、質問や発表の機会の確保への満足度は高く、また回答全体から、受講者は、担当教員の熱意や工夫を感じながら、発表と議論を通じて主体的な学びとコミュニケーション能力の向上を実感できたと推測できる。

なお、実施した授業内容は以下の通りである。

I 授業目的：

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

II 授業内容

1. ジェンダーと男女共同参画社会
2. ジェンダーとはなにか
3. ジェンダーと政治
4. ジェンダーと労働市場
5. ジェンダーと恋愛／結婚
6. ジェンダーと社会政策
7. 男女共同参画社会の実現に向けて（グループ・プロジェクトの発表）①
8. 男女共同参画社会の実現に向けて②、レポートの書き方
9. 日本の近代化とジェンダー①教育ジェンダー
10. 日本の近代化とジェンダー②戦争とジェンダー
11. 日本の近代化とジェンダー③労働とジェンダー
12. 戦後社会とジェンダー①
13. 戦後社会とジェンダー②
14. 男女共同参画社会の実現に向けて 課題と提案（学生発表）
15. レポート試験

* 1は東村博子、2～9は三枝麻由美、10～15は榊原千鶴が担当した。

III 成績評価の方法：

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

IV 教科書：

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布。

4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ

東山哲也（主査）、下村吉治、梅原徳次、伊東早苗、納谷 信、
須藤 齋、山中宏二、東村博子、三枝麻由美

2014年度に終了した「女性研究者採用加速・育成プログラム」で進めてきた女性PI枠については、名古屋大学が独自に制度を継続することとなった。そこで2015年度に発足した本ワーキンググループ新体制では、次なる女性研究者増員策の検討を進めてきた。本年度（2016年度）は、昨年度の議論を受け、「戦略的Dual Career プログラム発足」と、「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制度化」の2つについて、大学への提言を目指した。

戦略的Dual Career プログラムについては、まず国内におけるDual Careerプログラムの現状と分析を行い、続いて海外におけるDual Careerプログラムの現状と分析を行った。その上で本ワーキンググループでは、欧米型とも言える、大学の目玉となるようなカップルで優秀な研究者を獲得するための戦略的プログラムを、提言案としてまとめた。このプログラムは、女性研究者増員策として位置づけた。また、「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」についても議論を行い、これまでアクションプランとして進めてきた内容を、制度化すべき時と判断し、提言案としてまとめた。そしてこれら2つの提言案について、男女共同参画推進専門委員会において議論したうえで承認を受け、大学へ提言することとなった。こうした活動は、2020年での女性教員比率20%達成という名古屋大学の目標に資するものであり、同時に女性研究者の上位職への登用に向けた取組でもある。

（文責 東山）

5. 病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、玉腰浩司、松下 正、佐々木成江、榊原千鶴、永田雅子、渡井いずみ、川田潤一、山本弘江（8月まで）、補佐：喜多里衣（9月-12月）

平成27年度の病児保育ワーキンググループ（以下、WG）では、あすなろ保育園における病児保育（平成25年4月～運用開始）年間利用状況の把握と課題確認を実施した。平成26年度より保育園及び医学部人事労務G担当者を交えた拡大WG会議を実施し、情報共有と連携を図りつつ活用の利便性に配慮した運用ルールの確認を行っている。主な委員会活動は以下の通りである。

1. 病児保育検討ワーキング会議

1) 第1回病児保育検討WG会議：2016年6月7日（火）9:00-9:50 名大病院中診棟7F会議室

WGは、これまで病児保育立ち上げと基本ルールの整備が主な活動であったが、今後は利便性を維持・向上することが主目的となり、その必要性の範疇も検討していく必要性が確認された。

利用実態として、①利用者の年齢は0歳と1歳が圧倒的に多い②延べ利用者数は前年度より減少傾向（表1参照）③病児保育登録者数は150名（H27年12月現在）等が確認された。これらの結果は、子どもの体調不良時に保護者が仕事を休んでいると考えれば必ずしも悪いことではない。しかし、利用への弊害の有無や利用を踏みとどまる要因（阻害要因）、保護者のニーズを把握していく必要性が指摘されたことから、『利用者に対する継続的なアンケート』が検討された。一方、こすもす園の病後児室は、ほとんど利用されていなかった。佐々木委員より、保護者から病児保育を設立してほしいとの要望があがっていたが、現状では病児保育を運営できないこと、昨年度末の保護者会アンケートの結果をみてもそのニーズの優先度は下がっていることが報告された。

表1 平成27年度 病児保育 月別利用状況

上段：利用延べ人数／下段：病名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳	2	1	8	3	3	1	3	0	2	1	0	0	24
	急性上気道炎、急性気管支炎	ウイルス感染症	急性下気道感染症、急性上気道炎、感冒、気管支炎、ヘルパンギーナ	急性上気道炎、感冒、急性気管支炎	急性上気道炎、感冒、急性咽頭炎	感冒	急性上気道炎、急性咽頭炎		急性上気道炎	急性上気道炎	急性上気道炎	急性上気道炎	急性上気道炎
1歳	2	4	2	0	0	1	2	1	0	0	0	0	12
	急性咽頭炎、急性胃腸炎	急性上気道炎、急性咽頭炎	急性上気道炎、急性咽頭炎			急性咽頭炎	急性咽頭炎、急性気管支炎	急性上気道炎					
2歳	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2
		急性咽頭炎									急性上気道炎		
3歳	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	3
			急性咽頭炎					急性咽頭炎		急性上気道炎			
4歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5歳	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
						急性上気道炎							
計	4	6	11	3	3	3	5	2	2	2	1	0	42

2) 第2回病児保育検討WG会議（拡大会議）：2016年9月20日（火）9:00－10:05 名大病院中央診療棟3階会議室

第2回病児保育検討WG会議は、保育業務を委託しているポピンズ担当者、あすなる保育園主任保育士、医学部人事労務課担当者3名を含む拡大会議として開催された。実績資料を基に利用状況の特徴について確認を行った。その後、あすなる保育園より現状について、以下の報告がなされた。

平成28年度 病児保育 月別利用状況

上段：利用延べ人数／下段：病名

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳	0	0	4	0	0								4
			鼻炎、感冒、急性気管支炎、突発性発疹										
1歳	2	0	2	5	0								9
	急性上気道炎、結膜炎		発熱、急性咽頭炎	発熱、喘息性気管支炎、急性気管支炎、急性上気道炎、急性咽頭炎									
2歳	0	0	1	0	0								1
			急性上気道炎（疑い）										
3歳	0	0	0	0	0								0
4歳	0	0	0	0	0								0
5歳	0	0	0	0	0								0
計	2	0	7	5	0	0	0	0	0	0	0	0	14

- ▶今年度は、園内での感染症の流行はなく、単発の発症での利用が多い傾向にある。
- ▶開園中（8：00～18：00）に勤務する保護者の利用が多い。この時間以外で利用する方は、他施設の病児保育を確保していると伺っている。これまで保護者から時間の延長などの要望は伺っていないが、利用できる時間帯による利用のしにくさはあるかもしれない。
- ▶予約のキャンセルが遅いこともあったため、キャンセルは朝8：00までとのルールを平成27年度に導入し、本ルールは本年度も機能している。ある程度のキャンセルはあるが、ルールに関するトラブルは現在までにはないことが報告された。
- ▶満員による保育が断られることは、現在までにはないことが報告された。

また、病児保育に関する課題と解決に向けた意見交換として、あすなる保育園より「利用上のルール（2名以上の子どもが利用する場合、同じクラス、同じ症状でないと預かることができない。他児を預かる場合、先に申し込んだ保護者の同意が必要である）により、お預かりを断る場合の対応に関して相談がなされた。WGとしては、上記のルールは定めておらず、保育園の内規を再度確認していただくこととなった。WGの意向として、同じ症状であれば、クラスが違ってても預かって良いこと、保護者へはすでに預かっている他児の状況を説明し、ご理解を得る必要はあるが、保護者の希望をすべて受け入れる必要は必ずしもないことが確認された。また、頓服薬の投与に関する対応について意見交換がなされ、予防的な内服が必要な場合もあるため、具体的な対応策について委託業者で検討していただくこととなった。

2. 病児保育利用者のWebアンケートの継続について

利用者の意見を伺うため、Webアンケートを継続していくことが確認された。男女共同参画室のホームページにある病児保育の案内にも、アンケートのURLを載せることが確認された。

以上

（文責：浅野みどり）

6. メンター検討ワーキンググループ

榊原千鶴（主査）・山崎真理子・中島英博

(1) 女性教員のためのメンタープログラムとは

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

メンター検討ワーキンググループでは、女性教員のためのメンタープログラムを整備するため、新任教員のためのメンタープログラムを実施している高等教育研究センターと協力しながら、メンタープログラムの企画、運営、評価を行っている。

(2) 2016年度のプログラム運営

2016年度は、連携型を含め6名の教員にメンタープログラムを提供した。メンター希望者の内訳は、表の通りである。新任教員研修での広報に加え、男女共同参画室と高等教育研究センターのウェブサイトで広報をしており、年間を通して随時申し込みの問い合わせを受けた。なお、新任教員研修では、性別を問わず申し込みの問い合わせを受けた。

表 2016年度新規メンタープログラム提供者数

		メンティ人数
女性教員	名古屋大学内	3
	名古屋大学外（連携型）	2
男性教員		1

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) 2016年度のプログラム評価

2016年度のプログラムに関わったメンティ教員・メンター教員へアンケートを実施した。2016年12月上旬にメンティ教員およびメンター教員へ電子メールにて調査票を送付し、同12月末までに回答を回収した。メンティ教員5名、メンター教員3名から回答を得た。アンケートでは、以下の項目について、記述することを依頼した。

- ・どのような活動が行われましたか。期間、回数、相談内容を含めて記してください。
- ・教員メンタープログラムに参加してよかった点を記してください。
- ・メンター（メンティ）との活動において困ったことや苦勞したことを記してください。

- ・あなたにとって教員メンタープログラムの経験を5段階で評価してください。
1：よくなかった 2：どちらかというよくなかった
3：どちらともいえない
4：どちらかというよかった 5：よかった
- ・教員メンタープログラムの改善に関するご意見やご要望があれば記してください。

アンケートの結果をまとめると、以下のとおりである。

第1に、プログラム参加者はおおむねその経験をよかったものと評価している。具体的には、メンティ回答者の全員が「5. よかった」と評価しており、メンター回答者の3人のうち1人が「5. よかった」と評価した。残りの2名は、「3. どちらともいえない」と回答した。メンター側には十分に役立っていないのではという懸念があることがうかがえるが、メンティの役に立ちたいという考えが背景にあり、否定的な評価はなかった。メンタープログラムは、メンティだけでなく、メンターにとっても有益なプログラムとなっている。

第2に、ミーティングの頻度はいずれのケースでも年度内に1回から数回程度であった。この回数については、メンターとメンティの双方から少ないという意見は得られなかった。プログラムへの評価とあわせると、数回の面談であっても効果的に機能したことがうかがえる。

第3に、プログラムの課題として、相談内容の変化への対応が指摘された。具体的には、メンティの相談内容が経験とともに変化していく際に、新たなメンターの紹介を含むフォローアップをどのように行うかという課題である。現在は、マッチングを行った後にワーキンググループ側から特段の働きかけを行っていない。今後の取り組みとして、マッチングから半年経過ごとにワーキンググループから簡単なフィードバックを得るなどの改善を検討したい。

第3節 理系女子育成・支援に関する取組

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

榎原千鶴

本学では、オープンキャンパス開催にあわせ、「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」と「女子中高生理系進学推進セミナー」を実施している。

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

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

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

2016年度「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」 「女子中高生理系進学推進セミナー」

日時：2016年8月8日（月）13：00～15：30

会場：名古屋大学豊田講堂 中2階ギャラリー 3階第1会議室

対象：学生、研究者、中学生・高校生および保護者、教員等

プログラム：

13：00～13：05 開会式

13：05～13：45 特別講演

①工学研究科 鈴木陽香助教

「プラズマをつくる・プラズマでつくる」

②高等研究院 仲田（狩野）麻奈特任助教

「食糧生産を支える作物の根

～イネを育て、子を育て、私のワークライフバランス～

13：45～13：50 ポスターガイダンス

14：00～15：00 ポスターセッション

15：10～15：20 総長賞授与式／閉会式

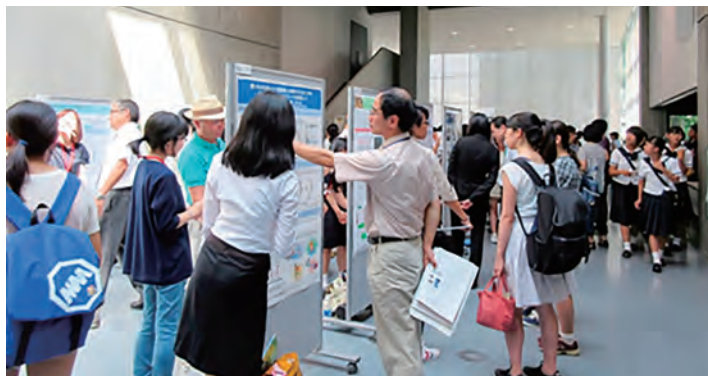


◆来場者総数：178名

内訳：一般来場者133名（内、当日参加60名）・ポスター発表者28名・講演者2名・審査員10名・スタッフ5名



特別講演の様子



ポスターセッションの様子

◆ポスター発表受賞者（3名）

佐藤飛鳥 工学研究科 M1 ポスターNo.10

「重いものも軽々と!? 装着者との触れ方に応じて動く安全なパワーアシストスーツを目指して」

伏見雅子 理学研究科 M1 ポスターNo.18

「分子の知恵の輪作り！」

伊藤江里 理学研究科 M1 ポスターNo.25

「有機分子に窒素原子を導入し、画期的な機能性分子を創る」

◆女子中高生理系進学推進セミナーのアンケート結果

回答者数：41名（内訳：中学生13名、高校生20名、保護者5名、教師3名）

【住まい】中学生n=12 高校生n=20 保護者・教師n=8

	愛知県 (名古屋市内)	愛知県 (名古屋市外)	岐阜県	三重県	その他
中学生	1	3	1	7	0
高校生	2	5	5	5	3
保護者・教師	1	3	1	2	1

【本セミナー情報の取得媒体】中学生n=13 高校生n=20 保護者・教師n=8

	学校・教師	他イベント	オープン キャンパスHP	オープン キャンパス当日	その他
中学生	10	0	2	0	1
高校生	9	0	7	0	4
保護者・教師	1	0	6	0	1

【理系学部進学について】中学生n=13 高校生n=20

	真剣に 検討している	検討している	まだ分からない	理系には 進学しないと思う	理系には 興味がない
中学生	2	2	8	0	1
高校生	8	7	5	0	0

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

- ・自分でいろいろなことを研究してみんなに発表するのが楽しそうだし、達成感を味わえるのがいいなと思ったから。
- ・将来の夢が弁護士なので、法学部に入りたいとは思っているけれど、数学の問題を解いたり、理科で実験したりするのも楽しいので。
- ・教育学部に興味があるから。
- ・まだ決めていないので体験したかった。
- ・自分にあったものが分からないから。
- ・理科が好きだから。
- ・職業の幅が広い。
- ・理科に興味があるから。
- ・理科と数学が苦手だから、あまり興味がない。

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

- ・理系に興味がある。

- ・宇宙工学を学びたいから。
- ・将来、医学の道に進みたいから。
- ・理系のクラスに属しているから。
- ・将来、研究開発職につきたいので、その希望を実現するため。
- ・将来薬剤師になりたいので、薬学系への進学を考えている。
- ・研究がしてみたいから。
- ・社会の役に立ちたい。
- ・理系の学部で学ぶことに興味があるから。面白そうだと思うから。
- ・学びたい学科があるから。
- ・理系が好きだけど迷っているから。
- ・どこの大学がいいのかまだわからないから。

【特別講演について】 中学生n=13 高校生n=20 保護者・教師n=6

	とても良かった	良かった	あまり良くなかった	良くなかった	どちらとも言えない
中学生	5	8	0	0	0
高校生	8	12	0	0	0
保護者・教師	4	2	0	0	0

【特別講演の感想/中学生】（抜粋）

- ・研究内容だけでなく、進路についても教えていただけて参考になった。
- ・プラズマがこんなにも身近に使われていて驚いた。
- ・2つの発表のどちらも、身近なものに関連づけて発表していたので、分かりやすかった。
- ・進路にヒントになった。
- ・実際に講演を聴いて、大学へ行きたいと思った。
- ・研究内容や生活との両立の仕方などを詳しく教えてもらえて良かった。
- ・大学がどのような研究をしているのか、詳しく知ることができた。
- ・ふだん聞けないことがたくさん聞けて、とても良かった。
- ・プラズマについての講演がとても面白く、もっとプラズマについて調べたいと思った。
- ・内容はとても興味深いものだったけれど、中学生には難しい言葉が多すぎて、あまり理解できなかった。できればもっと分かりやすい言葉だったらなと思った。

【特別講演の感想/高校生】（抜粋）

- ・理系女子の具体的な進路を知ることができた。
- ・農学部に興味がわいてきた。
- ・講演の内容は分かりやすかった。
- ・興味を持っている分野ではなかったが、理系には様々な学問分野があることを知ることができてとても良かった。
- ・もう少し名古屋大学の情報がほしかった。
- ・どうやって研究しているのか分かった。名大は良い先生が揃っているのだなと思った。
- ・内容は良かったが、まじめにずっと難しいことを話されて、少し分かりづらかった。
- ・女性が活躍することは必要だと思った。
- ・女性が研究者になっても不利な立場に置かれるイメージがあったが、そうではないと知って安心した。

【特別講演の感想/保護者・教師】（抜粋）

- ・分かりやすく、女性の頑張っている姿を見て、勇気をもらった。
- ・未来の姿を考えられるとても良い講演だったと思う。

- ・子どもを育てながら研究できる仕組みがあることが分かり、良かった。

【ポスターセッション満足度】中学生n=13 高校生n=20 保護者・教師n=8

	興味をもてた	興味が 持てなかった	どちらとも 言えない
中学生	7	0	6
高校生	15	0	5
保護者・教師	6	1	1

【ポスターセッション難易度】中学生n=12 高校生n=19 保護者・教師n=6

	難しかった	簡単だった	ちょうど よかった
中学生	9	1	2
高校生	14	1	4
保護者・教師	3	0	3

【ポスターセッションへの具体的な感想/中学生】（抜粋）

- ・身近なものの課題についていろいろと知ることができて楽しかった。
- ・発表内容が専門的で難しい用語がたくさんでてきた。
- ・タイトルなどで興味が引くものも多く、個人的にも質問できるので、難しい内容もなんとなくは理解することができた。
- ・ひとつひとつ丁寧に教えて下さったので話に入り込みやすかった。
- ・No.23のポスターは、こんなにすごいんだ！と思うことばかりだった。
- ・No.10のポスターセッションは、実際に装置に触れて重みを感じることができた。
- ・もっとタイトルに興味を持てるようなインパクトのあるものが増えても良いと思う。
- ・日常的な言葉を使って分かりやすく説明してくれたところもあったが、専門用語などが使用されていて分かりにくいところもあった。
- ・内容は難しすぎたが、とても良い経験になった。
- ・これから先、どうしていくかがポスター内ではっきりしていなかった。課題をもっと表示してほしい。
- ・ポスター内容は少し難しかったが、説明は分かりやすく面白かった。私も何か1つのことについて、深く研究したいと思った。

【ポスターセッションへの具体的な感想/高校生】（抜粋）

- ・高校で学んだことが少し書かれていて、理解でき、聞きやすかった。
- ・難しく全部は理解できなかったけれど、ポスターを見るだけでは分からないことを、丁寧に教えてくれたので良かった。
- ・楽しく聞けて、興味が持てた。
- ・SSH東海フェスタなどの発表を見たことがある人には、研究内容がレベルアップ発表を聞くという面で良かったと思う。
- ・用語が専門的で難しかった。いろいろな分野があったが、関心もてるものは少なかった。
- ・英語のポスターはまだ難しかった。

【ポスターセッションへの具体的な感想/保護者・教師】

- ・夏休みの宿題で苦手だった自由研究がすきになりそうで、興味が持てた。
- ・専門的な言葉が多く、難しかった。
- ・ポスターを見るのは高校生や中学生なので、対象者の知識にあわせたものを作成することで、いっそう興味をひく内容になるのではないかと思う。(分からない→やっぱり理系はやめよう、となってしまうために)

- ・ 関心のある分野が分かりやすく説明してもらえた。

【理系学部への関心について】 中学生n=13 高校生n=19

	ぜひ勉強したい	勉強してみたい	まだわからない	勉強したいとあまり思わない	理系には興味がない
中学生	3	4	6	0	0
高校生	8	6	5	0	0

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

- ・ 知らないことを知ることができたから。
- ・ ポスターセッションでも講演でも、自分たちで課題を見つけていろいろ実験をしたり、作ったりしてすごいなと思ったが、こんなに難しい内容が私にできるかなとも思った。
- ・ ポスターセッションが面白そうだなと思ったから。
- ・ 生物学が好きだが、工学についてもよく分かったから。
- ・ プラズマについての話が面白いと思った。

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

- ・ 自分の興味があることをしっかり調査し、未知の活用を考えているところ。
- ・ 自分にはレベルが高すぎると思ったから。
- ・ 理系での勉強に興味を持てるような講話。とくに稲作はすごいと思った。プラズマも、もっと知りたいと思った。
- ・ ポスター発表で、研究者のみなさんが自分の研究内容を話すときに楽しそうだったところから、ぜひ勉強したいと思った。
- ・ さまざまな分野のことを、いろいろな角度から調べていることがわかり、女性の就職面でも、企業が女性を積極的に採用している傾向にあると知ったから。
- ・ 飽きっぽいので、続けられるか心配になった。
- ・ 紙で見ると実際に聞くのとでは、やはり違った。ひとつのことを追求するのが興味深し、やってみたい。
- ・ 講話でより意欲が高まった。

【名古屋大学理系学部への進学について】 中学生n=13 高校生n=20

	検討している	検討していない	まだわからない
中学生	2	2	9
高校生	8	3	9

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

- ・ どのような勉強をしているか。
- ・ どの高校から進学しているか。

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

- ・ 受験で求められる能力。
- ・ 大学・大学院、卒業・修了後の進路について。ホームページより細かく知りたい。
- ・ 研究について。
- ・ 女性が社会に出てどのようなところで働いているか。
- ・ 入試制度。
- ・ 授業内容。

◆ポスターセッション発表者へのアンケート結果

回答者数：2名（内訳：大学院生2名）

参加イベント	ポスターセッションと特別講演	ポスターセッションと特別講演
所属	工学研究科	環境学研究科
本フォーラム情報取得媒体	先生からの紹介	男女共同参画室HP
ポスターセッションの感想	良かった	とても良かった

【ポスターセッションの感想】

- ・全く異なる分野の研究内容が並んでいるポスター発表は新鮮だった。
- ・専門分野の学会では出会えない聴講者と出会えてとても良かった。

【本フォーラムで改善すべき点】

- ・ホームページに、講演タイトル・発表者・所属等を事前に掲載してほしかった。
- ・他の演者とも話す時間がほしかった。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

榊原千鶴

本年度で創設10年目を迎える理系女子学生コミュニティあかりんご隊は、昼休みを利用して毎月行っている「ランチ会」において、メンバー相互の交流を深めるとともに、授業後のミーティングやメーリングリストを通じて、活動内容に関する企画提案、意見交換、実施方法等を話し合うとともに、活動内容を随時、以下ホームページにて発信、紹介している。

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

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

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

あかりんご隊の活動概要2016年度

●2016年8月8日（月）女性研究者サイエンスフォーラム@豊田講堂

名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムにおいて、活動紹介ポスターの展示を行うとともに、来校した女子中高生および保護者に向けて、理系進学への助言等を行った。

●2015年9月21日（水）科学実験@こすもす保育園

東山キャンパスにあるこすもす保育園の3歳～5歳児を対象に、スライム作りを行った。あかりんごメンバーによる演示、紙芝居によるスライム作りの説明に続いて、1テーブル（園児4～5人）ごとにあかりんごメンバーが補助に付く形で、スライム実験を実施した。当日の実験補助および備品の運搬は技術職員と男女共同参画室員が担当した。



こすもす保育園での実験風景

●2015年10月1日（土）・2日（日）青少年のための科学の祭典2016@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2016 科学実験「いろいろなスライムを作ろう！」

名古屋市科学館で開催された「青少年のための科学の祭典 2016 名古屋大会」に参加し、スライム作りの科学実験を行った。本催しには、大学や企業なども参加しており、演示を交代制とすることで、休憩時間にはあかりんご隊も各ブースを見学した。備品の運搬および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



あかりんご隊ブースでの実験風景



実験担当メンバーと技術職員による集合写真

●2015年10月15日（土）ホームカミングディ@野依記念学術交流館

科学実験「[生命の秘密！DNAってなあに!?]」「一日博士」「あかりんご隊メンバーの研究紹介」

名古屋大学ホームカミングディにおいて、午前と午後3回にわたり（事前申し込み・各回定員20名）科学実験を行った。会場には、子ども用白衣を用いた「一日博士」写真撮影コーナー、あかりんご隊メンバーの研究紹介コーナーを設けた。備品の運搬および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



実験風景

●2016年12月7日（水）エンカレッジ交流会@野依記念学术交流館

私たちリケジョの人生設計 ～モデルプランの紹介～

本年度のエンカレッジ交流会は、「女性の働き方」をテーマに、株式会社DENSO、味の素株式会社、2つの企業から各2名、計4名の講師による講演、講師ごとのテーブルに分かれてのグループディスカッション、茶話会という3部構成で実施した。講師の依頼については、社会貢献人材育成本部 ビジネス人材育成センター、学生相談総合センター（就職相談部門）の協力を得ながら、参画室員が窓口となり行った。



講演会風景



グループディスカッション風景



茶話会



講師と参加者による記念撮影

【はじめに】

あかりんご (acalingo) 隊は、学内で少数派である理系女子学生の懇親を目的としたコミュニティで、2007年に設立された。acalingoとはacademic linkage girls organizationの頭文字を取ったものである。設立以降、活動範囲は広がり、現在では保育園や学童保育所、イベントなどでの出張実験、オープンキャンパスなどで理系を目指す女子高校生のための進学相談なども行っている。これらの活動は理系女子学生のロールモデルを示す場ともなっている。

一方で、我々技術職員は業務の一環で実験実習授業や環境安全衛生管理業務を担当しており、その経験を生かしてあかりんご (acalingo) 隊の実験サポートを行っている。主なサポート内容は、実験テーマの提案、実験に使用する器具類および試薬の調達、限られた時間内に成功するよう実験内容の組み立てを手伝うなどである。また、実験演示を実際に行うにあたっての広範囲にわたるサポートも行っている。



図1. あかりんご隊による実験演示

【平成28年度の実験演示内容の検討】

実験演示の内容は、まず安全であることに留意した。また身近な現象を応用して参加者の興味を引きやすいものが好ましいと考える。今年度は演示した実験を参加者が再現しやすいように、試薬類は手に入り易い食品などを用いた実験テーマを提案した。実験演示については以下の2テーマが挙げられた

1. 粘弾性物質を作成する実験
2. 植物からDNAを抽出する実験

【安全対策の検討】

エタノールは濃度が高いと蒸気が拡散するので、子供相手には危険であると考えた。濃度を下げること検討したが、実験では水溶液におけるエタノール濃度が60%程度が望ましいため濃度は下げず、蒸気の発生を最小限にするために実験で使用する直前まで冷蔵庫で保管した。また参加者の机に試薬を置くときもラップでふたをした。

今回も全ての実験中において必ず安全メガネを着用するよう参加者にお願いをした。安全メガネが着用できない、もしくは演示者の指示に従えない場合は実験を続行することができない旨も実験演示を行う前に確認した。安全メガネは子供用として市販されているものを使用した。器具類は破損した場合を考え、できるだけガラス製ではなくプラスチック製の物を用いた。使用する器具は子供でも持ち易いように大きさを考慮した。

【実験に使用する試薬類の選定】

参加者が再現しやすいようにできるだけ市販のものを使用した。粘弾性物質を作成する実験ではスライムを作成した。スライムの実験に使用するPVAのりは洗濯のりとして販売されているものである。ほう砂は四ほう酸ナトリウム10水和物を使用した。

DNAの抽出実験では、ブロッコリーの他にもレバー、バナナ、カリフラワーなどからも簡易にDNAを抽出することができる。今回は入手のしやすさ、扱いの簡便さ、色のコントラストを考慮してブロッコリーの花芽からのDNAの抽出を行った。エタノールは市販の消毒用として販売されているものを検討したが、濃度が高い方が析出しやすいため試薬用を使用した。

【平成28年度の実験演示内容の詳細】

あかりんご隊が行った主な実験演示内容を以下の通り示す。

I、青少年のための科学の祭典2016

10月1日（土）2（日）9:30-17:00

場 所：名古屋市科学館

テーマ：ぶくぶくできるスライムやスーパーボールみたいに弾むスライムを作ってみよう！

1. 実験の概要

洗濯のりとほう砂を混ぜて、スライム作りに挑戦する。スライムはのり、水、ほう砂、グリセリン、塩を使用することで作ることができる。スライムは液体の性質である粘性と固体の性質である弾性の両方の性質を持つため「粘弾性物質」と呼ばれている。この粘弾性を利用して、いろいろな遊びに挑戦することができる。固めに作ればスーパーボールのように弾む「ぼんぼんスライム」になり、やわらかく作れば風船のように膨らますことのできる「とろとろスライム」となる。どちらを作るかは参加者に選択してもらった。

また、今回は入れる試薬の量によってスライムの固さが変わるので、試薬の量をメスシリンダーにて用いて計りとりようにし、メスシリンダーの使い方も学んでもらった。

2. 実験手順

A. とろとろスライム

- ①のり15mlを紙コップに入れる
- ②水30mlをメスシリンダーで計って紙コップに加える
- ③プラスチックスポイトを用いてグリセリンを加える

参加者の様子を見て、参加者にやってもらうか、メンバーが代わりに行うかを判断する。

- ④よく混ぜる
- ⑤ほう砂液をスポイトで加える
- ⑥ストローとビニール袋を渡して遊び方を教える

B. ぼんぼんスライム

- ①のり15mlを紙コップに入れる
- ②水20mlをメスシリンダーで計って紙コップに加える
- ③ほう砂液をスポイトで加える
- ④よく混ぜる
- ⑤塩2gを加える
- ⑥脱水する
- ⑦ペーパータオルにくるみ、ビニール袋に入れて渡す



図2. 科学の祭典での実験演示



図3. 紙芝居を使用して実験内容を説明

II 名古屋大学ホームカミングデー

日時10月15日（土）10:00-16:00

場 所：名古屋大学野依記念学術交流館

テーマ：「生命の秘密！DNAってなあに!？」

参加人数：60人（事前予約制）

1. 実験の概要

DNAは細胞の核にあり、ヒトなら血液型、髪、目、肌の色など、体を構成する要素や生命活動に関する遺伝の情報である。今回は、細胞の中に入っている目に見えないDNAを取り出すことを試みた。

DNAはA（アデニン）、T（チミン）、G（グアニン）、C（シトシン）という4つの塩基が結合しあった二重らせん構造でできている。DNAはそれぞれの細胞にある核に存在するので、細胞が小さい方が核の数が増える。ブロッコリーは花芽の集まりなので小さな細胞が多く、また細胞内で核の占める割合が高いため、抽出に向いている材料である。

2. 実験手順

- ①. 抽出液の材料として水100ml、塩プラスチックスプーン4杯、台所用中性洗剤プラスチックスプーン1杯をそれぞれ量りとり、混ぜ合わせて抽出液を作る。
- ②. ブロッコリーと抽出液を混ぜる。乳鉢ですりつぶす
- ③. ろ過する
- ④. ろ過液にエタノールを静かに加える

実験操作の途中で待ち時間を利用してDNAについての講義を行った。DNAは参加者にもイメージがつかみやすいように「色々な情報が書かれている巻物」と例えた。またDNAの長さやDNAはAとT、GとCはとても結合しやすいことを説明し、理解しやすいクイズ形式とした。



図5. DNA抽出結果



図6. 参加者による実験風景

この他にも名古屋大学男女共同参画室が運営に関わる「こすもす保育園」にてスライムを作成する実験を行った。



図6. 保育園での実験演示

謝辞

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

エンカレッジ交流会アンケート

あかりんご隊

2016年12月7日（水）のより記念学術交流館において、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、株式会社DENSOと株式会社味の素の協力により、学内の理系女子を対象としたキャリアセミナーと、講師囲んでの座談会・交流会を実施した。全体の参加者は約30名であった。

●2016年あかりんご隊 エンカレッジ交流会 アンケート

1. 本日は楽しんでいただけましたか
①はい：27名 ②まあまあ：0名 ③いいえ：0名 無回答：1名
2. 一番有意義だった内容はどれですか（複数回答可）
①講演：10名 ②質問タイム：12名 ③講演者を交えた交流会：15名
④その他：0名
3. このイベントをどこで知りましたか（複数回答可）
①チラシ：5名
②ポスター：4名（場所：工学部1号館、理系ショップ、中央図書館）
③友達/先生から聞いた：10名
④過去に参加したことがある：0名
⑤SNS（HP、Facebook）：1名
⑥その他：8名（あかりんご隊の活動を知っている、など）
4. 参加した目的を教えてください（複数回答可）
①キャリアについて学ぶ・考えるため：15名 ②友達の輪をひろげるため：0名
③講演企業に惹かれて：10名 ④企画名に惹かれて：3名
⑤その他：6名（あかりんご隊の活動に興味があった、など）
5. 来年も同じようなイベントがあれば参加したいですか
①ぜひ参加したい：18名 ②日程があえば参加したい：7名
③参加したくない：0名 ④卒業してしまう：1名
無回答：1名
6. セミナーや講演会、交流会を行う時期に最適なのはいつだと思いますか
①春（4月～5月） ②夏（夏休み前） ③冬（クリスマスの時期）
7. 今後企画してほしいイベント（セミナー・講演会・交流会など）を教えてください
・告知チラシをもう少し増やしてほしい
・年に複数回行ってほしい

◆参加者学部学科・学年・内訳

所属		学年	人数
理学研究科	生命理学専攻	M1	1
		M1	1
生命農学研究科		M1	5
		M2	1
農学部	生物環境科学科	B2	2
	応用生命科学科	B2	1
	〃	B1	1
工学部	化学生物工学科	B3	1
	〃	B2	3
理学部	数理学科	B4	1
	化学科	B2	2
	生命理学科	B4	2
	〃	B2	1
		B1	1
情報文化学部	自然情報学科	B4	1
	〃	B2	1
その他			6
無回答			1
計			32

M2 : 1名
M1 : 7名
B4 : 4名
B3 : 1名
B2 : 10名
B1 : 2名
その他 : 6名
無回答 : 1名

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

山崎真理子・榊原千鶴

●ホームカミングディ 同窓生子育て支援企画「名大パパ+ママカフェ2016」

同窓生を対象とした子育て支援企画として、NIC館内に出会いの場を設け、子育ての社会化をテーマにした交流会を開催した。

日 時：2016年10月15日（土）11：30～13：00

場 所：NIC多世代共用スペース、3階オープンスペース

企画運営を担当したのは、学内4部局の教員有志（男女共同参画室：榊原千鶴、学生相談総合センター：船津静代、ビジネス人材育成センター（B-jin）：森典華、工学研究科・未来社会創造機構まちづくりプロジェクト：太幡英亮）と、B-jinスタッフ、未来社会創造機構まちづくりプロジェクトのメンバー。

全体は、「第一部：先輩パパ+ママに聞いてみよう！ 上司や同僚、ご近所さんを子育てサポーターにするヒント」と「第二部：フリートーク（グループ車座で）」の二部構成で、本学卒業生・修了生でもある講師2名による子育てにまつわる体験談と、参加者からの質問・意見を交えた座談会となった。

参加者は23名（スタッフを除く）。アンケートには、講演の実体験に基づいた話が参考になった、子ども連れて参加できホームカミングディ企画として好ましいとの意見、また、開催会場の良さを指摘する声や、Third Placeとしての多世代共用スペースが果たす機能から勤務先でも社会実験として行ってみたい、との意見などが寄せられた。



講師とスタッフによる記念撮影

名古屋大学ホームカミングディ
卒業生向けキャリア支援企画
名大パパ+ママカフェ2016

子育ての社会化をテーマにした交流会。
家族ともうと一緒に過ごしたいのに、つい仕事や育児に追われ、疲れきっちゃうパパやママ。子育ては早くしたいけれど子育てが楽しめない社会が魅力的なはずはありません。先輩パパ+ママに、上司や同僚、地域との接し方のヒントを聞いてみませんか。子育てしやすいコミュニティづくりをめざして、同窓生同士の出会いの場をNIC館内に設けます。

2016年10月15日（土）11時30分～13時00分
会場：名古屋大学NIC館3階308 多世代共用スペース

対象：同窓生（パパ、ママとその家族）、学生

内容：
第一部 先輩パパ+ママに聞いてみよう！
上司や同僚、ご近所さんを子育てサポーターにするヒント
第二部 フリートーク（グループ車座で）

先輩パパ+ママ紹介：
酒井権一さん：教育学部1997年卒業 名古屋市役所勤務
西森真紀さん：農学研究科1995年修了 株式会社エステム勤務

お申込先 10月7日（金）までに男女共同参画室（下記）までお申し込みください。
メール：kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

申込メールには必ず下記を入力してください。
代表者氏名、ふりがな、電話番号、メールアドレス、
同僚者氏名、同僚者氏名の子供の年齢（0-19歳）
同窓生の方は卒業・修了学部・研究科、卒業年、在校生の方は学部・研究科

主催：男女共同参画室
学生相談総合センター
ビジネス人材育成センター（B-jin）
未来社会創造機構まちづくりプロジェクト

●女性研究者懇談会

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

日 時：2017年1月10日（火） 12：00～13：30

会 場：東山キャンパス レストラン花の木

参加者：25名（工学系、農学系、理学系、医学系、法学系）

懇談会では参加者の近況報告を行ったが、近年の理系における女性教員の増加に伴い、所属学部や職階を超えて多様な顔ぶれとなり、仕事と家庭のそれぞれに対して話題を共有した。特に、子育て環境と名古屋大学内の職場環境などについて、現在の情報はいうまでもなく、研究科を超えたネットワークの重要性が経験者から語られた。このことは、新任の教員には安心感と勇気を与えるとともに、経験者には「後進にできることは何か」を改めて感じる時間になった。

研究科やそれぞれの環境に応じた個別のネットワークも形成されつつある。男女共同参画室として今後も学内ネットワーク環境を整備・支援して教職員の孤立を予防しつつ、環境整備の内容・課題について広く公開していくことが求められている。



●事務局長プロジェクト「キャンパスマップの統一化」

東山キャンパス、大幸キャンパスを対象とした「キャンパスマップ統一化プロジェクト」において、キャンパスマップの改善について議論、検討した。

参加部署は、総務部（広報渉外課）、企画部（企画部企画課）、教育推進部（基盤運営課、入試課）、国際教育交流本部、施設・環境計画推進室、学生総合相談センター（生涯学生支援室）および男女共同参画室で、参画室からは室員の榊原が参加した。

本プロジェクトの目的は、従来、各部署で目的に応じて作成されていたキャンパスマップが、デザインが様々であること、近年建設された建物が反映されていない等、とくに初めての来訪者に不便をかけている現状に鑑み、デザインの統一化、記載内容の見直し、継続的な更新を可能とする手順や仕組み作りにより、常に最新情報を反映したマップの提供を通じた利用改善を図ることである。

活動は、以下のスケジュールに従って行われた。

- 7月 ：趣旨説明
- 8月～9月：事例収集
- 10月 ：記載情報の検討、デザインの検討
- 11月～1月：各種キャンパスマップの作成（日本語版・英語版）
- 2月 ：更新手順・仕組みの整備
- 3月まとめ

2. 地域ネットワーク

東村博子

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

また東村は、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）委員および同市の女性活躍推進・ワーク・ライフ・バランス委員会委員長を努め、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助言するとともに、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案を行った。

さらに、東村は、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会会長を努め、瀬戸市長からの女性活躍推進計画への諮問に対して、「瀬戸市女性活躍推進計画・第3次瀬戸市男女共同参画プラン」を答申し、これにより同市における女性活躍推進に貢献した。

3. 大学間ネットワーク

三枝麻由美

- 名古屋市立大学および豊橋技術科学大学との文部科学省「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」については、4章で記載する。
- 今年度も他大学からの来訪があり、合計で9大学であった。来訪された大学とは、大学における男女共同参画推進に関する意見交換を行い、保育所や学童保育所等の視察に同行した。また、男女共同参画室員が、全国の大学において10件の講演を行い、全国の大学における男女共同参画の推進に貢献した。詳細については、第2章第1節に記載した。
- 第三回（平成28年度）澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画賞（澤柳記念賞）を、名古屋大学男女共同参画室が受賞した。同賞の授賞式および講演会が1月29日に東北大学にて行われ、男女共同参画室を代表して三枝が出席した。

受賞理由：
同大学は国連ウィメンにより女性活躍を推進する「世界のトップ10大学」として国内で唯一選出されるなど、「男女共同参画を推進する大学」として高く認知されている。また、同大学がこれまで行ってきたポジティブアクション、産学官連携による男女共同参画の推進、女性リーダー育成プログラムなどの先覚的な取組は、日本に留まらず国際的に評価されている。これらの業績は特に顕著なものであり、澤柳記念賞としてここに顕彰する。
- 第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（場所：お茶の水女子大学）にて、名古屋大学の男女共同参画推進活動を紹介するポスター発表を行った。
- 2016年12月1日に開催された「平成28年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム 博士人材の社会の多様な場での活躍促進」に参加し、博士人材を取り巻く現状、文部科学省の取組、民間企業での活躍できる博士人材像、および、4大学による事例紹介等から、具体的な知見を得た。
- 東村室長は、東北大学男女共同アドバイザーボード委員会委員を務め、同大学の男女共同参画推進に資する助言を行った。また、岐阜大学・岐阜薬科大学・岐阜女子大学が連携する「ダイバーティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」の外部評価委員を務め、同事業実施に当たっての助言を行った。

今年度のあいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動は、愛知県が中心となり、11月6日（日）に「女子のための理系☆きっかけフェスタ」をウィルあいちにて開催した。このイベントは、今年度で3回目となる。

同フェスタでは、愛知県副知事の堀井奈津子氏の挨拶後、お笑い芸人の黒ラブ教授による講演を行い、つづいて、企業で研究員として働く女性（トーエネック、東海旅客鉄道、Mizkan Partners、リンナイ）および名古屋大学と中京大学から女子学生が1名ずつ登壇し、「理系のシゴト」と題してパネルディスカッションを行った。後半は理系紹介ブースとして、大学および企業からブースを出展した。大学は、名古屋大学からは理学部生命理学科・脳神経回路研究拠点、工学部 機械・航空宇宙工学科、農学部・生命農学研究科からブースを設けた。今年度からは本学以外の大学ブースも出展をし、中京大学、中部大学、名古屋工業大学、名城大学が参加した。企業ブースでは、トーエネック、東海旅客鉄道、Mizkan Partners、リンナイがブース展示を行った。

わたしがつくる、理系の未来。

女子のための理系☆きっかけフェスタ

平成28年 11/6(日) 午後1時～午後4時10分

場所 ウィルあいち（愛知県女性総合センター）大会議室、会議室4～7、セミナールーム1～2

対象 理系に興味のある女子中学生・高校生、理系で就職を目指す女子大学生など保護者や教員の皆様も大歓迎！

定員 300名 要事前申し込み 参加費無料

主催 愛知県

共催 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）

プログラム

- 13:00～13:05 主催者あいさつ 愛知県副知事 堀井奈津子
- 13:05～13:35 黒ラブ教授とお笑い理系授業（*´A`*）楽しんじゃえ！ ちいぶっぐ〜
講師：黒ラブ教授
大学の先生5人（よしもとクリエイティブ・エージェンシー）/国立科学博物館認定サイエンスコミュニケーター
出演者：黒松（サイエンスZERO）Tokyo 編（フジテレビ）
立派の中興・大卒・企業・海外へのイベントで、大学の科学ネタを引っかけ、動画に役立つ高度トークライブを堪能する。お笑い、文系の打ち込みが特徴。
理学部生命理学科サイエンスプロダクト委員、お笑いライブ上級入賞、愛知県科学フェスティバル立派大賞2年連続受賞。
- 13:35～13:55 企業のPRタイム (50名) (株)トーエネック、東海旅客鉄道(株)、(株)Mizkan Partners、リンナイ(株)
- 13:55～14:55 パネルディスカッション テーマ/理系のシゴト
コーディネーター (株)キャリアデザイン代表取締役 山口 真子
パネリスト所属 (50名) (株)トーエネック、東海旅客鉄道(株)、(株)Mizkan Partners、リンナイ(株)、大学生
- 14:55～16:10 理系紹介ブース テーマ/なりたい私を見つけよう！
大会議室
企業展示 (50名) (株)トーエネック、東海旅客鉄道(株)、(株)Mizkan Partners、リンナイ(株)
行旅展示 愛知県、名古屋市
会議室4～7、セミナールーム1～2
大学展示 (50名) 中京大学、中部大学、名古屋工業大学、名城大学、名城大学

第3章

女性研究者育成・増員

第1節 女性PI枠

三枝麻由美

自然科学系分野における女性研究者の採用加速を図るため、本学では総長管理定員を利用した「女性PI (Principal Investigator) 枠」を導入し、研究を主導する優れた女性教員の公募を行っている。本取組は、科学技術人材育成費補助金「女性研究者採用加速・育成プログラム」(2010年～2015年)において開始したものであり、同事業終了後も継続して行うものである。同事業内で本取組を行っていた際は、理工農学系に対象分野を設定していたが、今年度より医学および創薬科学も対象分野に含まれることとなった。今年度は、下記の研究分野及び職種において、女性PIの公募を行った。

募集人員：下記の3つの研究分野のうちから1名

研究分野及び職種：

農学：教授又は准教授

数学・数理科学：教授又は准教授

宇宙地球環境科学：教授又は准教授

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

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

多元数理科学研究科：<http://www.math.nagoya-u.ac.jp/> (数学・数理科学) ※

宇宙地球環境研究所：<http://www.isee.nagoya-u.ac.jp/> (宇宙地球環境科学)

公募要項は日本語および英語で用意し、Natureでの国際公募をかける等、幅広く応募を募った結果、44名の応募があった。審査の結果、最終的に宇宙地球環境科学分野において准教授を1名採用した。

発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト

上述の「女性PI枠」は上位職階の女性教員を増やすためである一方、発展型ポジティブ・アクション・プロジェクトは若手女性教員を増やすための取組である。同取組は、女性教員の採用および昇進を点数化し、3年間の点数の積算がもっとも高い部局に、女性の特任教員の人件費を支援し、3年後には任期のない承継教員へ移行する又は新たに採用する女性の承継教員に対して研究費を配分するというものである。2015年までは理工農学系部局を対象に行ってきたが、2016年からはすべての部局を対象に実施している。今年度は、理学研究科および物質科学国際研究センターで採用される女性助教(計2名)に研究費を配分した。

2. 名古屋大学行動計画

名古屋大学は、女性活躍推進法に基づき、平成28年に以下のとおり行動計画を策定した。

名古屋大学行動計画

女性研究者を増やし、女性の上位職を増やし、さらに女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 本学の課題

課題1：女性研究者比率が低く、特に自然科学及び医学系において低い。

課題2：女性の上位職比率が低く、意思決定への女性の参画が低い。

課題3：女性が出産・育児・介護等の家庭生活と仕事を両立できるように、さらに支援する必要がある。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1：女性研究者比率を平成32年度（2020年）までに20%以上に増加させる。

〈取組内容〉

○女性PI枠により、教授・准教授の女性教員を採用する。

- ・平成29年度 1名
- ・平成30年度 1名
- ・平成31年度 1名
- ・平成32年度 1名

○発展型ポジティブアクションプロジェクトにより、女性の特任教員を採用する。

- ・平成28年度 1名
- ・平成29年度 1名
- ・平成30年度 1名
- ・平成31年度 1名
- ・平成32年度 1名

○若手育成プログラム（YLC）教員の女性枠により、女性の特任教員を採用又は任期延長する。

- ・平成28年度 1名
- ・平成29年度 2名
- ・平成31年度 1名

目標2：女性上位職比率を平成32年度（2020年）までに20%以上に増加させる。

〈取組内容〉

○女性研究者および女性職員を対象にしたリーダーシップ研修を行う。

○女性役員を登用する。

○上位職比率の目標値を下記のように設定する。

- ・平成27年度 11.4%
- ・平成28年度 13.0%
- ・平成29年度 14.5%
- ・平成30年度 16.0%

- ・平成31年度 17.5%
- ・平成32年度 20.0%

目標3：出産・育児・介護等の家庭生活と仕事の両立を可能にする環境整備を行う。

〈取組内容〉

○平成32年度（2020年）までに、長時間労働を是正し、ワークライフバランスを促進するために、「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」を周知する。

「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」

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

○平成32年度（2020年）までに、フレックスタイム制や在宅勤務制（テレワーク等の活用）等柔軟な働き方に資する制度の検討・導入を行う。

第4章

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）」

三枝麻由美

本学は、文部科学省「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に、平成26年度に採択された。本事業は平成26年度～28年度までの期間、名古屋市立大学および豊橋技術科学大学との連携により、女性研究者の研究力向上と上位職への登用を支援するためのものである。本事業では、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を設立し、産官学連携により、女性研究者の研究活動支援を行っている。今年度は同事業の最終年度となる。



(1) 女性研究者の上位職登用に向けた取組

① 「女性研究者リーダーシップ・プログラム」

女性研究者が、大学の研究・教育・組織運営に主体的に関わり、大学の上位職を目指すにあたり、必要な情報・資質、スキルについて、習得するプログラム。大学執行部からのレクチャーもあり、大学執行部にとっては、女性研究者支援に対する意識啓発の機会となる。本プログラムは、1年間のプログラムであり、全4回の研修を同じメンバーが継続的に参加することにより、参加メンバー同士のネットワーク形成も目的とする。さらに、プログラム修了者には、受講を証明する「修了証」が授与されるため、女性トップリーダー候補としてアピールするために活用できる。今年度は、下記の研修を行った。

平成28年度 研修内容：

第1回 リーダーシップの自信を構築する

日時：8月22日（火）8：30-17：00、使用言語：英語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）理農館SA329

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

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

第2回 大学における男女共同参画の促進および女性研究者によるリーダーシップの意義について

日時：8月26日（金）13：30～15：30、使用言語：日本語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）理農館SA329

講師：名古屋大学副理事 東村博子氏、名古屋市立大学学長補佐 杉浦真弓氏

研修目的：大学における男女共同参画の現状や課題を把握し、女性研究者がリーダーシップを取ることの重要性について議論した。

第3回 パブリック・スピーキング

日時：12月20日（火）13：00～16：00、使用言語：英語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）理農館SA329

講師：サイマル・インターナショナル

研修目的：英語によるパブリック・スピーキングの方法について学んだ。

第4回 大学執行部によるリーダーシップ研修（第一部）および本プログラムの総括（第二部）

日時：3月3日（金）13：30～16：00、使用言語：日本語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）本部1号館5階 第二会議室

第一部（13：30～15：00）大学執行部によるリーダーシップ研修

講師：名古屋大学総長 松尾清一氏

第二部（15：10～16：00）本プログラムの総括

講師：名古屋大学男女共同参画室 三枝麻由美

研修目的：第一部では、大学を発展させるために何が求められているかを把握し、また大学トップリーダーへのキャリア形成について学ぶと同時に、女性研究者と大学トップリーダーとの意見交換を目的とした。第二部では、本取組のまとめとして、各自に意見や感想を述べてもらい、本取組で何を学んだかを議論した。

②女性研究者データベースの構築

女性研究者データベースを構築し、公募情報等の発信、講演等の依頼、情報提供とイベントの参加促進、メンター制度等に活用する。連携女性研究者と産業界における共同研究を促進し、行政における審議会委員への女性研究者の登用促進及び連携大学の女性研究者の活躍の場を広げることを目的とする。

②女性上位職事例紹介シンポジウムの開催（名古屋市立大学において開催）

どのように女性の活躍を促進しているかなど上位職登用の取組を紹介しあう取組であり、名古屋市立大学においてシンポジウムを開催した。今年度は、「出産と仕事—本当の理解と選択」と題して、名古屋市立大学男女共同参画推進センター長の杉浦真弓氏による基調講演の後、「産み時を理解できる企業の取り組み」と題してパネルディスカッションを行い、名古屋大学男女共同参画室長の東村博子氏、株式会社スギ薬局商品統括部ビューティーケア部長の岡野恵子氏、カルビー株式会社執行役員の福山知子氏がパネリストを務めた。

女性上位職事例紹介シンポジウム
出産と仕事—本当の理解と選択
次世代を創り出す女子学生や若手研究者の
チャレンジを応援し、また女性リーダーを
育てるために必要な知識とは何か。
女性上位職の好条件を話し、
みなさんで一緒に考えてみませんか。

プログラム
13:00～13:15 開会式
13:15～13:30 基調講演
13:30～13:45 休憩
13:45～14:00 出産と仕事—本当の理解と選択
14:00～14:15 基調講演
14:15～14:30 基調講演
14:30～14:45 基調講演
14:45～15:00 閉会式

2016年10月12日水
13:00～15:00
【開催場所】
名古屋大学理学部・中央診療棟
3階大ホール
〒467-8501 名古屋市東区梅田町1丁目

定員300人・無料・要事前申し込み
申し込み
問い合わせ先
名古屋大学男女共同参画推進センター
TEL 052-853-8577 FAX 052-853-8588 E-MAIL sankaku@ec.nagoya-u.ac.jp

(2) 女性研究者の研究力向上に向けた取組

①研究力強化セミナーの開催

英語による研究発表のためのプレゼンテーション研修（二回）、英語論文作成研修を実施した。

「英語プレゼンテーションセミナー」

日時：平成28年8月24日および25日の9：00～17：00において2クラス同時開催

講師：株式会社サイマル・インターナショナルより講師を派遣

「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（文系研究者向け）」

日時：2016年9月27日（火）10：30～12：00

講師：Dr. Richard Howitt, Professor of Human Geography, Department of Geography & Planning, Macquarie University

「英語論文執筆セミナー」（文系・理系等の分野を問わない）

講師：タム・ヤング氏（ヤングズイングリッシュ代表）

第一回：東山キャンパス

日時：2017年2月24日（金）11：00～13：30

第二回：鶴舞キャンパス

日時：2017年3月10日（金）14：00～16：30

②英語論文校閲助成の実施

学術雑誌への投稿論文の英語論文校閲費用を19名に助成した。

③広域メンターシップ制度の構築

名古屋大学がこれまで構築してきたメンターシップ制度を、名古屋市立大学及び豊橋技術科学大学も含み発展拡大させた。同制度では、赴任間もない新任教員や助教以下の教員をメンティとし、メンターと交流させ、キャリア形成支援を実施した。

③理系女性研究者の活躍促進シンポジウム（豊橋技術科学大学において開催）

理系機関における女性の採用・登用を促進させるべく、現状分析及び意識啓発を目的としたシンポジウムを開催した。3回目となる今年度は、名古屋大学松尾総長、名古屋市立大学郡学長、豊橋技術科学大学大西学長の3名による女性研究者支援についての討論会を行った。本シンポジウムについては、すべての内容を文章化し、冊子にまとめて関係者へ配布した。

あいちから日本へ、世界へ！

AICHI
女性研究者支援
「シンポジウム」

2016年
8月23日 日 13:00～16:40

豊橋技術科学大学
1階・2階ホール101
3階・海科館議室（ひかりラウンジ）
参加費無料（昼食は別）

【プログラム】

1部
講演会
13:00～14:10

2部
討論会
14:20～15:20

3部
カフェ交流会
15:30～16:40

【講演者】 大貫 聡 豊橋技術科学大学 豊橋 法政学
学長
【司会】 村上 悠紀子 名古屋市立大学 豊橋 工学部
学部長
【討論者】 松尾 隆一 名古屋大学 総長
郡 健二郎 名古屋市立大学 学長
大西 隆 豊橋技術科学大学 学長
コーディネーター 中野 裕美 豊橋技術科学大学 学務部長

【ものづくり産業を活性化するための
理系女性研究者の人材育成と期待】

本シンポジウムは、理系分野における女性の活躍促進を目的として開催される。今年度は、名古屋大学松尾総長、名古屋市立大学郡学長、豊橋技術科学大学大西学長の3名による女性研究者支援についての討論会を行った。本シンポジウムについては、すべての内容を文章化し、冊子にまとめて関係者へ配布した。

主催：豊橋技術科学大学・名古屋市立大学・名古屋大学

④シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラムの開催

ポスターセッションのポスター作成のために、第1回目に「研究力の魅力的な伝え方」を実施し、第2回目に女性研究者の研究発表及び女性研究者と企業との共同研究に向けた「企業と博士人材の交流会」開催し、参加者相互のネットワーク構築を図った。本イベントは、ビジネス人材育成センターとの共催で開催した。



⑥共同研究助成制度

女性研究者の研究能力の向上を図るため、3名の共同研究に対して費用を助成した。共同研究者には最低1名は名古屋大学を除いた連携大学の女性研究者を含むこととし、この条件を満たしていれば、連携機関以外の女性又は男性研究者が含まれていてもよいこととした。

⑦トヨタ・女性研究者インターンシップ制度

連携機関で雇用されている女性研究者を対象とし、トヨタ自動車（株）へのインターンシップを実施し、1名の女性研究者が参加した。研究費10万円を支援した。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

①研究支援員の活用

子育てや介護等のライフイベントによって研究時間が限られた女性研究者等に研究支援員を配置する。研究支援員は、週に10時間程度の研究補助等を行った。

②介護勉強会の開催

今年度は、「ケアマネージャーさんに聞く 働く介護者はじめの一步」と題して、(株)ライフサービスひまわり・ケアマネージャーの手島敦子氏による講演の後、個別相談を行った。



(4) 女子学生キャリア支援

女子学生向けキャリアアップ研修

女子学生を対象に「女子学生向けキャリアアップ研修セミナー」を、今年度は名古屋市立大学にて開催した。イベントタイトルは、「なりたい自分に近づくための思考とコミュニケーション」と題して、(株)キャリアビジョン代表取締役の野村恵美子氏、マナースクールランバリー代表の高田将代氏によるワークショップを開催した。



第5章

文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型(多文化共生社会) 「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム

榊原千鶴

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

募集人数は毎年約20名、プログラム名に「女性リーダー」を冠するものの、男女共同参画に理解のある男子学生の入講も認めている。2016年現在の受講生は、1期生(後期課程1年)17名、2期生(前期課程2年)16名、3期生(前期課程1年)18名の計51名である。

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

本プログラムでは、徹底した英語教育と、以下の特色にもある通り、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」 「グローバルリーダーⅠ～Ⅳ」 「海外実地研修ⅠⅡ」をはじめとする実践的教育により、6つのコア能力(俯瞰力・ジェンダー理解力・実践力・現場力・企画力・発信力)の総合的習得をめざしている。男女共同参画室は、プログラム全般に関わるとともに、メンタリングプログラムを担当することで、学生の学習環境の整備、研究力向上、キャリア形成を支援している。

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

特色1：女性にフォーカスしたアジア展開

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

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

本プログラムでは、こうした課題に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェルビーイング実現のために、確固たる専門性と俯瞰力、異文化相互理解に立脚した国際性と使命感を兼ね備えたグローバルに活躍できる女性リーダーの育成をめざす。

特色2：専門分野を超えた5年一貫の学位プログラム

国際開発、教育発達科学、生命農学、医学(医学科・保健学科)4研究科、および農学国際教育協力研究センター、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。

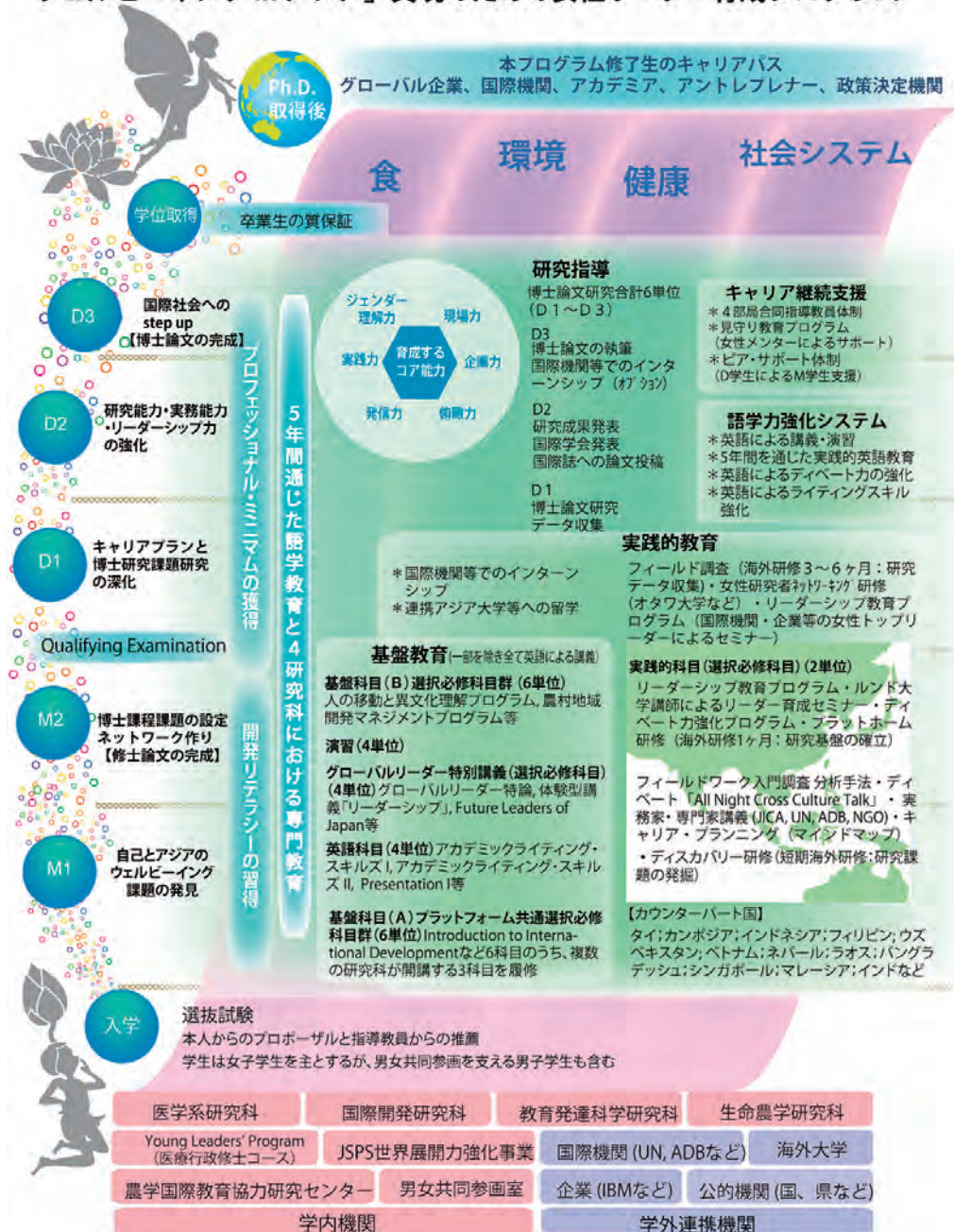
特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

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。

「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



学位プログラムの概念図

第6章

男女共同参画推進における国際連携の強化

三枝麻由美

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForShe」を推進する世界の10大学に選抜された。日本の大学で選抜されたのは、本学のみである。また、アジアでも、本学に加え、香港大学の2大学のみである。他の8大学は、オックスフォード大学（英国）、レスター大学（英国）、パリ政治学院（フランス）、ピッツ大学（南アフリカ）、ジョージタウン大学（米国）、ニューヨーク州立大学ストーブルック校（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」とは、世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が運動の主体になることを目的としている。同キャンペーンを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、UN Womenによる同キャンペーンに協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進に努める。具体的には、10大学の共通コミットメントである「安全なキャンパスの構築」(make campus safer)を促進した。加えて、本学の3つの個別コミットメントである①男女共同参画センター（仮称）の設立、②2020年までに女性教員比率および女性管理職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行った。

今年度は、主に下記の活動を行った。

①情報発信

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

②HeForShe「大学版ジェンダー平等報告書」発表

UN Womenによる大学版ジェンダー平等に関する初の報告書が、第71回国連総会開催機関中の9月20日（火）、ニューヨーク市の国連本部において発表された。この報告書では、本学を含む世界の主要10大学がそれぞれのコミットメントを記載し、進捗状況について説明している。国連本部での記者発表には、UN Women事務局長、ユネスコ事務局長、エマ・ワトソンとともに、松尾総長、ニューヨーク収率大学ストーブルック校、ジョージタウン大学、レスター大学、香港大学、パリ政治学院、ヴィッツウオーターズランド大学、ウォータールー大学の学長によって行われた。同発表では、10大学共通のコミットメントである「より安全なキャンパスの構築」の重要性についての説明があった。



③HeForSheモニュメントの新設

本学においてHeForSheをさらに普及させるために、HeForSheモニュメントを地下鉄名古屋大学駅1版出口付近に新設し、10月15日（土）のホームカミングデーにおいて、除幕式を行った。



④HeForSheセミナー「ダイバーシティと女性のリーダーシップの促進」を開催

本学のHeForSheコミットメントの③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行う取り組みとして、「ダイバーシティと女性のリーダーシップの促進」と題したシンポジウムをPwCジャパン・グループ、「〈ウェルビーイングinアジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」を11月17日に豊田講堂にて開催した。635名の来場者があり、大変盛況であった。



⑤「Global Ideathon (アイデアソン)」の開催

世界の10大学による共通のコミットメントである「安全なキャンパスの構築」への取り組みとして、「女性に対する暴力撲滅の国際デー（11月25日）」に合わせて、HeForShe推進の世界の大学から本学を含めた8大学が参加し、キャンパスから性暴力を撲滅するためのアイデアソンを、それぞれの大学にて開催した。アイデアソンとは、アイデアとマラソンを組み合わせた造語で、問題解決のためのアイデアを生み出すために行われるイベント。参加した8大学は、アイデアソンの開催の様子や解決策を、twitterの#GlobalIdeathonを通じてグローバルに発信した。

本学は、12月6日（火）に理学南館1Fセミナールームにて開催した。当日は24名の学生が参加した。学生は小グループに分かれてキャンパスでの性暴力撲滅のために何ができるかについて議論を行った後、それぞれのグループでの解決策を発表しあい、どの解決策を採用するか議論を行った。



⑥ レスター大学および香港大学からの来訪

HeForShe推進の世界の10大学の一つであるレスター大学から、Paul Boyle学長が10月4日に本学を来訪された。松尾総長、渡辺理事、國枝理事、東村副理事、岡田副理事、榎原および三枝男女共同参画室員との面談を行った。加えて、保育所および学童保育所の視察に同行した。

同じく世界の10大学の一つである香港大学から、Steven Cannon副学長が11月17日のHeForSheセミナーのパネリストとして登壇された。

⑦ 「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査」

「安全なキャンパスの構築」への取り組みとして、本学の全ての学生および教職員を対象にキャンパスの安全性および人権侵害等に関する意識・実態調査を行うこととし、今年度ワーキング・グループを発足させた。同調査は「人権や多様性を尊重し、安全なキャンパス・ライフを構築するためのアンケート調査」と題し、男女共同参画室、ハラスメント相談センター、学生相談総合センター、国際教育交流センターの4機関が合同で実施する（アンケート実施時期は来年度前期を予定）。今年度はアンケート調査票の設計のため、ワーキング・グループによる打ち合わせを9回行った。

⑧ HeForShe担当実務者会議

UN WomenおよびUniversity IMPACT Championsによる毎月一回の電話会議の開催に加え、直接集まったの会議を9月にニューヨークにて、3月にレスター大学およびロンドン市内にて行った。

第7章

名古屋大学男女共同参画室のセンター化について

榊原千鶴

前項で詳述したように、本学は、国連機関UN Womenにより、HeForShe事業を主導する世界の10大学に、日本で唯一選出された。選出にあたり名古屋大学は、①男女共同参画推進のためのセンター（拠点）創設、②2020年までに女性教員比率20%、教職員女性上位職比率20%の達成をめざす、③男女共同参画推進のための産学官連携、以上3つのコミットメントを発表した。

今回具体的施策として、これまで運営支援組織として行ってきた男女共同参画の実践、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献をさらに強化するとともに、国内外のジェンダー研究・教育機関の拠点となりうるジェンダー研究教育機能を兼ね備えた研究教育組織としての男女共同参画センターを2017年度中に設立する予定である。本センター化により、学内ジェンダー研究者との連携協力体制のもと、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を行うことで、女性の活躍推進による大学・社会の活性化、性別に関わりなく誰もが輝ける社会の創出、国内外の諸機関との連携による男女共同参画社会の実現をめざすものである。

◆本センターの業務

- 1 ジェンダー格差の是正に向けた施策に関すること。
- 2 男女共同参画に関する教育・研究に関すること。
- 3 女性教員の採用・昇進促進プログラムの策定及び実施に関すること。
- 4 多様な勤務形態に対応できる職場環境の整備及び利用拡充のための普及・啓発に関すること。
- 5 女性研究者及び学生の育成・支援策の立案及び推進に関すること。
- 6 学内外の連携による男女共同参画事業の計画立案及び合意形成並びにその推進に関すること。
- 7 男女共同参画の国内外への普及による社会貢献
- 8 男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムに関すること。
- 9 国際連携に関すること
- 10 ジェンダー・リサーチ・ライブラリの運営に関すること
- 11 その他本学の男女共同参画の推進に関し必要な事項

第8章

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリについて

ジェンダー関連図書・史資料を所蔵するライブラリの創設に向けて、ジェンダー・リサーチ・ライブラリ設立準備委員会（2016年度は計7回開催）を設け、建物、寄贈図書、運営方法、規定、スタッフ、構成、名称、併設カフェ等について、議論検討した。

本ライブラリは、名称を「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（Gender Research Library, Nagoya University）」（略称：GRL）とし、以下を目的とする。

1. ジェンダー問題についての知を長く保存し、ジェンダー研究者等に提供するためライブラリとアーカイブを構築する。
2. ジェンダーに関する制度や実践を研究し、21世紀の知のパラダイム・チェンジに貢献する。
3. 国内外のジェンダー問題に関する研究、普及およびネットワークの拠点を形成する。

竣工は2017年7月末、10月下旬に開館記念式典を開催し、以降1年間を開館記念の年として、2018年3月には開館記念講演会を開催の予定である。



第9章

〈名古屋大学特定基金〉女性リーダー育成支援事業について

榊原千鶴

これまで本学では、2007年に文部科学省科学技術振興調査費「女性研究者支援モデル育成」事業に「発展型女性研究者支援名大モデル」(2010年度終了)が、2010年に文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業に「名古屋大学方式 女性研究者加速・育成プログラム」(2014年度終了)が、2013年に文部科学省博士課程教育リーディング・プログラム(複合領域型:多文化共生社会)に「『ウェルビーイングinアジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」(2019年度終了)が、2014年に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」(2016年度終了)が、それぞれ採択されてきた。

「発展型女性研究者支援名大モデル」事業と「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」は、プログラム終了後も自主経費より発展的に継続中であり、今後終了を迎える「『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」と「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」についても、同じく自主経費での継続実施を予定している。

成果のあったこれまでの活動を引き続き行うとともに、女子学生・院生や女性研究者を対象とした女性リーダー育成支援や「He For She」事業などの新たな支援事業を展開する上で、安定的な財源は不可欠である。

そこで、本学の女性リーダー育成支援の取り組みを今後も継続・強化するために、広く一般の方、賛同いただける企業等を対象とした名古屋大学特定基金「女性リーダー育成支援事業」を設立し、全学ホームページ「名古屋大学基金 <http://www.nagoya-u.ac.jp/extra/kikin/>」、および男女共同参画室ホームページ(<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/about/fund.pdf>)に基金の内容を掲げ、パンフレット等を通じて協力をお願いしていくこととした。

第10章

2016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36部局である。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

2016年度に新規教員採用を行った部局は26（昨年比+4）あり、そのうち女性教員を採用した部局は12（昨年比+2）であった。

図表1. 2016年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=32)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	11	16	1	1
准教授	14	21	4	4
講師	5	6	3	3
助教	8	19	3	5
合計		62		13

図表2. 2016年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=32)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	0	0	0	0
准教授	5	8	2	2
講師	3	8	3	7
助教	10	20	5	5
合計		36		14

図表3. 2016年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈公募〉

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	4.3	6.3	5.7	8.3	5.6
准教授	23.5	19.0	5.7	4.7	6.1
講師	28.6	50.0	12.2	21.4	8.6
助教	12.6	26.3	6.6	13.9	5.6
全体	15.1	21.0	6.3	8.8	5.9

図表4. 2016年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈特任・公募〉

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	—	—	—	—	—
准教授	29.5	25.0	8.4	7.1	9.0
講師	56.0	87.5	10.7	16.7	3.0
助教	18.1	25.0	10.4	14.3	9.5
全体	28.9	38.9	9.9	13.3	8.5

(2) 女性教員目標

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

※以降の回答部局数は、新編成の部局数37部局である。

図表5. 部局の女性教員目標数値（努力目標）

	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
妥当である	27	26	26	30
妥当でない	7	8	11	8
N	34	34	37	38

「妥当でない」理由・目標達成を阻んでいる要因

- a) そもそも数値目標の設定をすべきでない：2部局
- b) 数値目標の算出法が不当：3部局
- c) 採用したい女性がない：1部局

◇本部局は女性教員比率が最も高く、現時点で48%を超えている。

◇現状では、応募者中の女性割合が低い状態であり、応募割合の上昇とともに採用数を徐々に引き上げる方針のため、数値目標においてその辺りを斟酌して欲しい。

◇業績重視で選考して、現状の数値である。採用の選考過程においてもほぼ女性教員がはいっており、女性応募者が不利となる要因はあまりないと考えている。

◇本研究科では、博士課程の女子院生比率が比較的高いが、それがただちに女性教員数や公募への応募者増に結びつくわけではない。本研究科では、研究分野の多様性が高く研究分野によってその比率はかなり異なっている。後期課程の女子院生には留学生も多い。何より、博士課程入・進学者すべてが大学教員ポストを目指すわけではなく、企業や国公立の研究職の他さまざまな領域に進出しているため、女子院生比率だけで目標比率を設定することは、現状を正しく反映していない。どの大学でも、公募への応募者の多くは他大学からの応募者であり、女性教員数の伸び悩みは、根本的な教員ポスト不足と併せて各研究領域における研究者プールの女性比率の低さを反映していると考えられる。これは、本研究科だけの問題というよりも、日本全体の問題であろう。

◇本分野ではそもそも女子の大学院進学者数が少ない（とくに後期課程）。多くの大学が女性教員の増員を図っており、競争になっている。

◇・公募に対する応募者数のうちの女性研究者の割合が5%未満であることを考えると、実現困難である。

・後期課程の女性大学院生比率は20%程度であるが、分野に偏りがあるので、数字はそのままでは参考にならない。

◇まず、本研究科は平成24年度の設置から5年間は、設置基準を変えられないために人事異動が一切行えない。設立初期に教員構成を決めるのに時間が少なく女性教員を含めるということができなかったため、そのままの構成で進めざるをえなかった。しかしながら、平成29年度よりは（すでに公募は始めている）、新たに教員採用ができるようになるため、女性教員比率の上昇に向けて努力したい。

一方で、大学教員ポストの減少・博士後期課程進学率の低いことは、より一層難しくしているのが現状かと思う。このような社会的現象に対峙しつつ、研究科の環境を整備したり女性教員比率をあげることの必要性を啓発したりすることで、研究科構成員の認識をあげ、教員応募状況にもそれが反映できるようにしたい。

他の理由として：本研究科の研究分野は大きく二つに分かれる。一方は研究分野として女子学生・女性研究者の割合も低くないが、他方の研究分野はどうしても女性の人数が少なく、教員としての候補者も少ないのが現状である。この点は他大学・他部局の状況を今後参考に、留意して対応したいと考える。

◇公募による選考においては、最適任である候補を選んでおり、性別は関係しない。実際、2015年度以降の公募

で、女性教員を新たに2名採用している（総教員数25名）当研究所が関連する学会コミュニティにおいて、女性研究者の占める割合が小さい。

- ◇当センターの現在の教員数は4となっているが、そのうちの2は総長管理定員であり、運用後の措置についても今後検討される事案である。母数の大きい部局と同じように（仮に努力目標ではあっても）数値目標としてあげること自体が必ずしも適切とは思われない。
- ◇これまでは、女性の応募者数が少ないケースがほとんどであった。そのため、採用においては、ポジティブ・アクションを明示したうえで業績等により最終的な判断を行っているものの、結果として女性教員の比率が目標に達していない。
- ◇当センターの専任教員は3領域6名で構成されるが、そのうち、第3領域の2名は別センターで採用しており、本センターの選考権がない。現在2名とも男性である。そのため、当該センター男女比率を整えていただくように依頼しているところである。
- ◇当部局では女性教員増員を阻んでいる要因はありません。
- ◇特になし。

(3) ポジティブ・アクション文言

図表6. 公募要項にポジティブ・アクション文言を記載しているか

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

ポジティブ・アクションを記載していない理由

- ◇男女教員間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取組みは理解しますが、上記PA文言の趣旨・目的は公募人事HPに掲載されている「背景」「例外的な事例についての裁量の余地」等の全てを読んで、初めて理解されるものと考えます。これを全て網羅して公募要領に記載することは困難であり、誤解を招くことのないよう、正確な情報の伝達等を考慮して記載していません。
- ◇男性・女性に関わらず優秀な人材であれば採用するので、教員人事募集要項にはあえて「PA文言」を表記しない。
- ◇専門領域にもよりますが、特に記載しなくても一定数の女性の応募があるため。
- ◇現在、十分な割合で女性教員が在職しているため。
- ◇しばらく新規公募がなかったため。

ポジティブ・アクションの効果について

- ◇PA文言による影響は不明であるが、准教授以下の公募案件においては、特に、一定の割合で女性研究者が応募している。
- ◇今年度は該当がなかったが、昨年度は女性の採用が3名あり、増えていると思われる。
- ◇公募時に女性研究者の応募は増えた。
- ◇PA文言記載前のデータがないので比較できない。ここ数年の公募では、ほとんどの場合、少ないながら女性応募者はあるが、その多寡は研究分野によって異なっている。PA文言だけでなく、女性教員受入れにあたってどのようなインフラ整備（ハード・ソフト）がなされているのかが応募時にわかるように、本研究科HPのトップに男女共同参画室HPのバナーを置くとともに、そのURLを公募要項にも記載している。PA文言に書かれている精神は、各選考委員には浸透しているものと思われる。
- ◇公募時に女性研究者の応募が40%前後に保たれています。女性応募者の割合 平成22年度人事：27%、平成23年度人事：43%、平成24年度人事：採用なし、平成25年度人事：39%、平成26年度人事：40%、平成27年度人事：49%、平成28年度：30%

- ◇学問領域の影響もあるが、女性の応募はもともと多い。それでも、この文言は女性の応募をエンカレッジしていると考えている。
- ◇随分前から記載しているため最近の効果は測定不能。実績としては、今年度助教公募で応募者146名中女性（外国人を含む）は6名。（ショートリストは8名中女性は2名。）
- ◇公募がこれまで2回しかないので判断はできない。女性研究者からの応募はあった。
- ◇特定分野（ジェンダー研究など）では、むしろ男性研究者の応募が望ましい。
- ◇以前から女性研究者の応募数が多いので、効果は実感できない。
- ◇数年前から実施しているので、今年度増えたという実感はない
- ◇特に変化なし：15部局
- ◇効果は不明：3部局
- ◇応募はなかった。

(4) 男女共同参画委員会の設置

図表7. 部局内の男女共同参画に関する委員会の活動回数（のべ）

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

委員会の活動内容

- (ア) 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知（8部局）（昨年比-2）
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（0部局）（昨年比±0）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（6部局）（昨年比-3）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（2部局）（昨年比-4）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（10部局）（昨年比±0）
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知（7部局）（昨年比+1）
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（3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（3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-2）
- (コ) 女子学生支援策の検討（2部局）（昨年比±0）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（7部局）（昨年比±0）

男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇本アンケートの回答を目的とした部局の現況の再確認および「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」実効化に関する部局長への要望の申し入れ
- ◇レディースランチ（毎週1回）等による女子学生の支援。
- ◇本研究所内の女性研究者及び博士課程（後期課程）の女性学生を交えて懇談会（昼食会）を行い、女性研究者・学生が抱えている苦勞・悩みをオープンに話しながら、お互いの交流を深めた。
- ◇・建物の外の通路に照明が足りないことを訴える（昨年度から今年度に向け、改良の工事が行われるに至った）。
・実験の安全や研究室にいる時間についての検討
- ◇扶養手続き申請時に育児支援等の案内を配布
- ◇男女共同参画推薦委員会の会議を開催し、委員間で、本研究所および名古屋大学の男女共同参画に関する現状についてどのような問題があるかについて議論した。

- ◇平成28年度の執行部が案を提出し、教授会の承認のもとに、全学の理系PI女性教員募集に参画した。
- ◇本センターでは、教授会で情報を共有し、併せて討論もしており、男女共同参画での取り組みは周知されている。

男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇本センターでは、教授会で情報を共有し、併せて討論もしており、男女共同参画での取り組みは周知され必要に応じて執行部、事務（総務課）を中心とした対応が機能しているため（ア、オ、ク、育休からの復職など）（ア、オ、ク、育休からの復職など）。
- ◇アンケート内容について周知を図って、方針を確認した。
- ◇教授会等での男女共同参画会議（全学）の報告は行っている。
- ◇若手育成ワーキンググループのなかで、必要に応じて検討している。
- ◇現状で女性教員からの活動推進の要望が特にないため。
- ◇対象者がいなかった。
- ◇教員の異動がほとんどなかったため、特に切迫していないが、今後、委員会の設置に向けて準備していく予定。
- ◇委員会を設置していない。：4部局
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。

(5) 「子育て中の教職員を応援するアクションプラン」の実施

① 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」

図表8. 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」の実施

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

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇通常の専攻会議などは、すべて17:00までに終了させるように改めた。しかし大学院組織改革のための会議やリーディング大学院等のさまざまな教育プログラム等によって教職員の多忙化に拍車がかかり、会議の日程・時間帯調整上、すべてを17:00以前に収めることは困難になってきている。
- ◇現在でも、やむを得ず会議を実施する場合は育児等の理由による退席を認めるようにしているが、さらにそれを研究科内の了解事項として徹底したい。
- ◇昨年度より、研究科の建物が完成し、また研究科も設立後5年を経ているような会議の行い方もスムーズに行えるところもあるので、この点をしっかりと認識して改善したい。
- ◇休日の会議については行っていない。：2部局
- ◇会議に参加する全員の都合がよい場合には、5時以降に会議を開催する場合もある。教員によっては、遅い時間帯であっても、まとめて同じ日に会議を済ませたいと希望する人がいる。
- ◇昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置がとれない。全学の目標策定においては、部局毎の特殊事情を把握して行ってもらいたい。ただ、結果的に17時以降の会議はほぼない。
- ◇日中は通常業務が多忙のため、会議時間を設定することが困難である場合が多いため。
- ◇授業の都合上、16時半以降に開催しないと委員が集まりにくい。
- ◇講義等の都合でどうしても5時以降になることがある。
- ◇業務の特性上、夕方や休日にセミナーや研究会を開催せざるを得ない
- ◇同窓会、就職進路関連など外部の方々との会議・行事などの場合、会議の実現が優先されるために「原則」の実

行が困難な状況といえる。

- ◇原則禁止はうたっていないが、できるだけ5時までにと要望しており、実質的に5時以降の会議開催は例外的となっている。例外は大学院入試やその判定会議等である。
- ◇可能な限り通常の勤務時間内に会議を行うようにしているが、通常の勤務時間だけでは、会議等に参加する多くの教員の都合があう時間を見いだすのが難しい。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合せ等があるため。
- ◇少人数部局で講義等の関係で集まることが難しい場合があるため。
- ◇少人数の研究科であるにも関わらず、委員会等で検討する議案は他部局と同等数あり、一人の教員がいくつかの重い委員会を受け持つことになるため、どうしても拘束時間が長くなり、5時以降までかかる場合がある。しかし、事務職員はなるべく巻き込まないように注意している。
- ◇多くの課題が山積しているため。
- ◇本部局における、本来の方針であるため。

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

図表9. 「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

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

「かなり実施している」

- ◇育児負担がかかる年代である若手教員（すべて男性）にはなるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇本研究科は女性教員が多く、かつ、教員の担当授業コマは他研究科教員と比して多い。産休・育児休業期間取得者の授業について、代替の非常勤講師を充てるために、研究科の総力を挙げて工面している。
また、育児休業は当然取得するものとして構成員全員が考えている。
- ◇出産のために育児休業を希望する女性教員に対しては、ほぼ要求通りの休暇を認めてきている。
- ◇非正規職員の育児休業を進め、現在1名育児休業中である。
- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。：2部局
- ◇教職員用のホームページに出産・育児に伴って利用できる制度についてまとめて掲載している。

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇個別の事例（産休・育休および代替教員採用）の経験が蓄積されつつあり、必要が生じた場合の対応については困難も少なくスムーズといえます。ただ、部局長や執行部の側からの、制度や支援態勢に関する周知は徹底しているとはいえないかもしれません。この点は昨年までとあまり変わっていません。
教授会でのFDの実施や、男女共同参画専門委員会の議事について定期的に教授会で報告を行い、制度や大学全体の現況について周知をするようにしている。男性については、出産等の状況が把握しにくいと、扶養手当申請時に制度のチラシを配布し、意識向上を図っている。
- ◇育児負担がかかる年代である若手教員（残念ながらすべて男性）には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしているが、研究科の運営を少数で行うために、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得なかった。
なお、年に2回、若手教員（助教）と研究科長とで会議を持ち、その中で育児（支援）の妨げが生じていないかどうかを話題にしている。教員数も多くないので、研究科長として小さいお子さんのおられる教員を把握して

いる（研究科長の任期を今年度で終わりますが、プライバシーに差支えない範囲で今後もすべきと思う）。

- ◇周知徹底という意味においては十分とは言えないので、これまでと同様に、部局WEB上の掲示板等に常時掲示するなどにより徹底を図る。現状のような、教育研究の実績・成果を指標とする自由競争的労働環境下では、「部局長が、育児休業を取得しやすい環境を整備する」にも一定の限界があると考え。
- ◇対象者がいない。育児休業をした後の教員で、子供がまだ小さい教員からは、このアンケート調査に盛り込んでもらいたい意見を聴取した他、入試監督業務の軽減について検討した。
- ◇育児休業を希望する教員に対しては、授業負担や学生指導について、研究科執行部が必要となる対応を確認した上で、教務委員会に調整を依頼している。そして、育児休業を希望した教員は実際に取得できている。
- ◇育児休業は、大学全体の制度であるため、教職員に対しては、本学に当該そのような制度があり、条件に合致した場合は取得を奨励していることは周知している。
- ◇昨年度に引き続き、研究所事務部HPのよくある質問（Q&A）コーナーに、育児休業を取得する場合の手続きを掲載し、本学HP→学内専用→教職員のための事務案内にリンクを張っている。
- ◇制度及び支援体制について、周知している。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。ただし、本年度の育児休業取得者はいない。
- ◇運営に差し支えがないよう、事情が許す範囲で実施している。
- ◇出産を予定している教職員から申出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている。
- ◇申し出・相談があった場合は対応している。：2部局
- ◇育児に関して休暇を申請する職員に関しては、その都度支援対応をしている。
- ◇育児休業を取得しようとする場合は、その制度及び支援体制について、事務から説明する。
- ◇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。
- ◇代替者制度を積極的に適用すると共に、育児休業取得予定者（育児休暇取得者）に対して、育児休業の制度等について個別に説明を行っている。
- ◇該当者がいる場合のみ周知する。
- ◇過去に該当者がいないので実施していないとしたが、今後については対応を検討する。
- ◇現在は該当者がいないため特段のアクションは起こしていない。ただし2年前に育児休業取得者あり
- ◇周知したが対象者が育児休業取得を希望しなかったため。状況の変化はなし。
- ◇現時点で、該当者（育児休暇等取得希望者）がいないため。
- ◇育児休業取得を対象とする教員がいない。：2部局
- ◇対象となる教員が少数であるのと、制度や支援体制を必要とする教員は既に熟知している。
- ◇特に理由はないが、今後検討したい。
- ◇育児の支援体制について、研究科の執行部で具体的な議論を進めて行きたい。
- ◇支援体制までできていない。

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

図表10. 「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

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

「かなり実施している」

- ◇授業の時間割で配慮している。また、委員会等においても子供の養育を考慮して開催している。

◇全学委員会委員を、産休に入る前に他教員に交代していた者について、育児休業から復帰した後も、元に戻さずにいる。

また、就学未満の子どもがいる教員に対して、男女に関わらず、時間制作成時に1限5限に入れないなど配慮している。

◇昨年度に引き続き、子育て中の教員への入試関連業務軽減措置として、当該年度の4月1日現在で2歳未満の子どもを養育する教員については、大学入試センター試験及び前期日程試験の担当を免除している。

◇委員会等においても子供の養育を考慮して開催している。

「やや実施している」「実施していない」の理由

◇女性に対しては一定の配慮を行っている。

◇2歳だけでなく、就学前の子どもを養育する教員については柔軟な働き方を許可する努力を行っている。一方で、男性教員では子どもを養育している状況の実態をつかみにくい。

◇少ないスタッフで業務分担しており、かなりの実施は困難であるができる限り実施している。

◇現在対象者がいない。担当事務で時短勤務の方がいるものの、教職員にその情報が周知されておらず、結果的に業務の軽減ができていないために、本人に負担がかかる事態となっている。事務職員も含めて、育児制度を利用しやすいような体勢を整えるとともに、周囲の理解もはかっていきたい。

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

◇乳児、幼児のいる教員からの申し出を受けて、勤務時間の短縮、それにとまなう委員業務の一部、センター試験監督などの分担などの業務が困難であることを考慮している。なお、女性教員に注意を払っているが、男性教員への説明や対応が十分でない面もある。

◇子供が2歳以上ではあるが、まだ小さい女性教員に対し、入試監督業務を免除することを検討したが、部局への入試監督割り当て人数が例年よりも極端に多く、また当該教員には配偶者もいたため、最終的には免除しなかった。

◇授業担当、委員会業務等を多少軽減する例がある。制度があまり周知されていない可能性がある。

◇「2歳に」限定されている点は疑問が残るが（専業主婦のご家庭なのか、共働きなのかで、異なる）、育児負担がかかる年代である若手教員（すべて男性）にはなるべく役割分担をあてないようにしている。上述したように、研究科の運営を少数で行うためには、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得なかった。

しかしながら今後は、研究科も初期のいろんな設定段階を終えたので会議運営もこれまでに比してスムーズにいくと考えており、差支えない範囲で家族構成もうかがったうえで、負担軽減を優先させたいと考えている。

◇研究所であるため、講義の担当は本人の希望で実施している。講義担当の義務は無いため、軽減や免除の希望が無く、結果として実施していない。委員会業務については小部局であるため開催頻度がかなり少ない状況であり、委員からの要望も無いため実施していない。

◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。また、研究所では、授業担当は無いため、免除は委員会業務等に限られる。ただし、本年度の軽減又は免除者はいない。

◇女性に対しては一定の配慮を行っている。：2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。

◇該当する教員がいる場合は、本人からの希望に応じて適宜判断して対応に努めている。

◇教員数や他業務との兼ね合いで、可能な範囲にて実施

◇センターの運営に差し支えないよう、事情が許す範囲で実施している。

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

◇授業等を行っている。委員会業務も適切な範囲で行っており、該当教員から軽減希望の申し出がなかった。必要な時に休暇をとるなどは当然認めている。

◇現在該当者がいないが、該当者が出た時には配慮するつもりである。

◇そのような要望が出れば、なるべく対処したい。(特に要望がないため、現状は停滞している。)

- ◇申し出があれば個々に対応している。
- ◇その都度適宜判断している。：2部局
- ◇該当者から個別に要望があれば、対応はなされていますが、申し出がない場合にも軽減免除を検討する人的予算的余裕が各部局にはないと思います。この点は昨年までとあまり変わっていません。
- ◇対象者がいない：3部局
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇該当者がいない。

(6) 教員の育児休業の取得状況

平成28年度に育児休業を取得した教員がいる部局：7部局（昨年比－2）
 平成28年度育児休業取得教員：女性12名（昨年比－1）、男性0名（昨年比±0）

平成28年度に育児休業・産後休業取得時に、代替者を採用した部局：3部局（昨年比－2）
 代替者の人数：3名（常勤助教2名，非常勤職員1名）（昨年比－5）

代替者制度を利用した教員がない理由

- ◇研究科内で授業担当や学生指導の代替が可能であったので、外部から代替者を探す必要はないと判断した。
- ◇部分休業取得での対応者あり。
- ◇代替者の確保が困難なため：2部局
- ◇制度利用を申し出た教員・研究室がなかった。なお、28年度以前に育児休業を取得した教員からは「自分と同等の立場の人を1年以下の期間だけ雇うのは難しい。制度を見直す必要がある。」との意見もあり、取得を断念した教員が存在する可能性もある。
- ◇各人の事情によるため理由は不明
- ◇育児休業等を取得した者がいなかった。(25部局)

(7) 女性専用スペースおよび子どものおむつ替え・安全シートの設置状況

平成28年度に、休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを設置した部局：5部局（昨年比－2）

図表11.障がい者用トイレ内に、子どものおむつ替え・安全シートなどは足りているか

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

子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所

- ◇文学部棟1階トイレ
- ◇法学研究科棟1階障害者用トイレ
- ◇理学部A館1階ユニバーサルトイレ、B館1階ユニバーサルトイレ、理学部C館1階ユニバーサルトイレ、理学部E館1階ユニバーサルトイレ、理学部G館地下1階ユニバーサルトイレ、理農館地下1階ユニバーサルトイレ
- ◇本館2階保健室横のトイレ
- ◇工学部7号館2階トイレ
- ◇生命農学研究科A館西研究棟1階・多目的トイレ
- ◇文系総合館2階女子トイレ
- ◇全学教育棟北棟1階女子トイレ
- ◇環境総合館1階障害者用トイレ
- ◇環境医学研究所本館1階多目的トイレ

- ◇研究所共同館I 1階の多目的トイレ内に安全シートの設置を希望。
- ◇理学部E館1階ユニバーサルトイレ
- ◇文系総合館内のどこかに、おむつ替え台およびチャイルドシート
- ◇最低限、全ての多目的トイレ。可能であれば隔階に1ヶ所程度
- ◇法学研究科棟1階障害者用トイレ
- ◇生物機能開発利用研究センター1階・多目的トイレ
- ◇ES館6,7階身障者用トイレ
- ◇理学部C館1階トイレ
- ◇障害者用トイレそのものが未設置

「子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所」のアンケート結果については、施設整備課との情報共有により、今後の施設整備計画の参考となっている。なお、2016年度事務局長プロジェクト「キャンパスマップの統一化」において、トイレ情報を含むユニバーサルデザインマップを作成し、キャンパスマップに反映させるとともに、今後トイレに関する情報の更新作業は施設整備課に担当いただくこととなった。

(8) 介護支援について

平成28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）（女性1名（昨年比±0））

平成28年度、介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

平成29年（2017）1月の育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正に伴い、本学の育児・介護休業制度（介護休業の分割取得（3回まで）、常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し等）が改正されることの周知：26部局

介護休業等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こした部局：9部局

特別休暇および介護休暇の取得がなかった理由

- ◇介護を行っている教員もいるが、担当授業等の配慮を行うことで、休業される事態にはなっていない
- ◇申し出はなかったが、年次休暇や遅刻・早退などでカバーできる状況であったと推察している。
- ◇休暇取得を申し出た教員がいなかった。しかし、委員からは次の通り個別意見があった。「制度はどの様な時に取得することができるのか、具体的内容の一層の周知が必要。」
- ◇制度自体が十分周知されていない。大学からの周知だけでなく、社会の中で啓発してほしい。：2部局
- ◇事務部の担当係において問合せ等に適切に回答できる体制をとっていたが、介護休業取得の申出や問合せが無かった。：3部局
- ◇介護休業制度を利用した者がいなかった。または、該当する教員がいらない。：24部局

介護休業等の取得に繋がる環境やアクションの提案

- ◇全学構成員への電子メールでの周知。また、教職員に分かりやすく周知する全学共通の材料を示していただきたい。
- ◇男女共同参画推進専門委員会の提案により、事務手続き時に男女共同参画室のチラシを配付する方式を導入し、周知を徹底する。
- ◇大学全体でどれくらいの職員がそのような制度を知っており、それを利用しているのか、本部が調査してフィードバックすること。
- ◇まずはポスターやメールで制度を周知させる。
- ◇利用できる制度等の周知
- ◇部局内で周知し、日頃から理解を得ていること。
- ◇学内周知
- ◇今後介護休業が必要になる可能性があるため、この制度を教員の間に周知したい。
- ◇社会的運動に加え、行政からの働きがあればよい。
- ◇介護休業はともかく、せめて特別休暇は、証明書類の提出などの申請へのハードルを下げる。また証明書類

が必要な場合には、具体的にどのような書類が必要なのかを書面にて明確に周知すること。

- ◇該当教員に制度などを紹介し、勧める。サポート人材の照会。具体的な取得事例の提示
- ◇該当者が出た場合は積極的にとるように働きかけている。
- ◇日ごろから、何事も相談しやすい環境を築く。
- ◇代替教員を採用しやすい制度が必要。
- ◇内容の周知及び休みが取りやすい環境を整備する。
- ◇事務局で集計可能な業務を部局へ指示する等の学内における重複業務をやめる、または、事務局が部局へ課している現状の各種学内業務を簡素化することで、子育てや介護に関する特別休暇・休業を取得しやすくする。

介護支援に対する要望

- ◇制度自体が十分周知されていない。
- ◇具体的な取得事例の提示（特に教授・准教授など講義や研究指導業務の多い教員の取得事例＝具体的工夫の例示）
- ◇実際に介護を経験しないとその大変さはわからないし、また、時間というよりも精神的なストレスの方が負担になるように思える。大学内だけでもよいので、このような苦労や大変さをこんな風に乗越えた、という共有できる体験談のようなものが「名大トピックス」でも何でもよいので、定期的に掲載されるとよいかもしれない。
- ◇育児休業制度のように代替要員をとれるようにしてほしい。
- ◇介護支援は部局レベルでは難しい。すべての国立大学法人全体で体制作りを。
- ◇介護特別休暇については、担当医からの証明書提出といった、時間もお金もかかる書類の提出などを義務化されると、現実的に取得はできない。また、申請に必要な書類等の手続きに関する周知徹底をお願いしたい。
- ◇要介護度に応じて、特別休暇の取得可能日数を変えたり、シフト勤務を可能としてはどうか。

男女共同参画室ホームページ内「ワークライフバランス促進支援」の「介護支援」欄に、「名古屋大学職員の介護休業等に関する規程」（平成28年12月20日規程第60号）および、ダウンロード可能な形で、「申告書」「介護（介護部分）休業申出書」をアップした。

（9）女性教員増員のための施策に対する要望

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

○女性教員の積極的採用

例年通り、女性教員を採用した際のインセンティブ施策を望む声があるが、本学では「全学における女性研究者採用インセンティブ施策」（女性研究者の採用比率が前年度よりも高い部局に対し、運営費交付金の傾斜配分を高くする）をすでに導入している。本施策の周知度を向上させること、また運営費交付金の傾斜配分をさらに高くする必要性も考えられる。

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

○両住まい支援

全国的に両住まい支援への必要性が叫ばれている中、岩手大学などの一部の大学で両住まい支援が行われている。本学でもデュアルキャリア・プログラムの導入について、女性研究者増員策検討ワーキングから今年度提示された（第2章第2節4参照）。

○「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の更なる強化

業務量が恒常的に増える環境において、ワーク・ライフ・バランスの推進がさらに望まれている。推奨レベルのアクションプランから、子育て中や介護中の教職員が、一部の通常業務や通常業務外の業務について「軽減」や「免除」を忌憚なく申請できる制度設計・設置・運用への検討が必要である。

○保育所の拡充

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

○代替要員制度の活用促進および拡充

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

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

○任期付女性研究者、女性大学院生への両立支援

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

○部局内・学内にとどまらない、社会的体制強化

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

研究科からの要望

◇部局全体で女性教員が多く、20年前等と比べても確実に女性教員の割合が増えてきている。

◇女性の社会参画のために保育施設はきわめて重要と考える。本学の学内保育施設は他大学に比べ充実していると思われるが、さらに一層の拡充が望まれる。

◇子供と食べられる健康的な外食食堂の設置する（塩分、産地の分からない食材—今の食堂では大人でも健康を害します）により、夕食を共にし、その後また、夜間保育に行くことにより一時的にでも子供とのコミュニケーションを図ることができる。

◇子育て中の教員を外せるように入試の代替要員を全学的に確保する。加えて入試等で、乳幼児が発熱等で緊急に出勤できなくなった場合に対応できる態勢を、全学的に保証することによって、業務に影響がないという環境作りを進める。

◇女性がプロモートするためには、学会活動は必須であることから、国内又は海外の学会活動を積極的に行うための支援を提案します（ほんの1例ですが、海外又は国内の一級の学会で演者として講演する場合には、KKR等に泊まると、シッターを斡旋してもらえとか、海外では、ホテルでのシッター費用制度の設立など—いいシッターのいるホテルに泊まると高価であるため、せめてシッター代だけでも援助するなど）。

◇委員から次の通り個別意見があった。

・女性教員について採用してもすぐ出てゆく印象がある。

・特任の比率や定着率などを男女別に可視化して解析してはいかがか？

・他機関から女性教員を採用する場合、配偶者と別居（子供を連れての単身赴任となる場合も想定される）になるケースが多いと考えられ、仕事時間を確保するために、経済的な負担がかなり大きくなる（祖父母の呼び寄せやシッター利用など）。大学近くに単身子育て世帯向けの宿舍があれば、経済的な支援となるとともに、教員同士が互助できる環境となり、一人で子育てをすることの精神的負担も軽減され、女性教員の応募につながると考える。現状、大学近くの宿舍は一杯で申請しても入ることができない。

◇看護師宿舎のような名大近隣などの便利なマンションの斡旋を行う。

◇・男女ともに時間あたりの生産性をあげて労働時間を短縮する。男性も家事や育児を担うよう、男性教員に対して働きかけていく。

・土日出勤の場合に備えて保育サービスがあるとよいとの要望がある。

◇学内保育園も充実しており、名古屋大学は子育てしやすい環境にあると思いますが、子供の病気など子供の傍を

離れられない状況で仕事に出ざるを得ないケースも多々発生します。そのような時に、男女問わず子連れで仕事ができる環境の整備を進めないと、子育てしながら仕事をフルにこなしていくのは不可能です。

◇女性役員の増員

◇(1) 理事・副総長クラスに女性を積極的に登用する。(2) 女性を採用した場合のインセンティブがあるとよい。たとえばスペース、予算やスタッフなど。(3) お子さんを持つ女性教員を積極的に採用するためにも、インフラ(保育園など)の整備をぜひ、さらに進めて欲しい。(4) 部局を越えた女性教員の定期・不定期の(教育研究だけでなく子育て等に関する)会を開催して欲しい。〈女性研究者懇談会を毎年開催しているが、さらなる周知徹底を検討する〉

◇ほとんど女性がない部局では、1名のみの女性採用ではなく、同一部署に複数の女性を置くこと(採用すること)でお互いが支えあって、離職を防ぎ継続できると考える。

➡女性管理職を増やすための企業の事例

女性比率が多い部局については、これ以上を求めるのではなく、教員の質を高める支援に注力してほしい(数値だけでなく、質の担保)。

◇女性PI教員プログラムは有効な施策なので、このプログラムの募集定員をもう少し増やしてはどうか。

◇人件費及び研究費が削減傾向にあり、若手研究者の雇用機会も減少している。若手研究者の雇用機会を増やすことが、女性研究者の雇用促進にも繋がってくると考えられるため、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・養成プログラム」をさらに拡充し、若手女性研究者や女性教員の比率を上げる施策を今後も進めて欲しい。

◇女性教員を増員することによって得られる利益の明確化や、または何らかのメリットを得られるような制度が必要と感じる。

◇女性教員の増員や積極的採用には、いまだ「なぜ女性を増やす必要があるのか?性別ではなく、優秀な人材の採用に焦点を置くべきではないか」という質問・意見が出される。

◇大学として本気で増員を考えるのであれば、正論やあるべき論だけではなく、女性教員を増員した部局が何らかのメリットを受けられるような制度を設けるなど、増員によるメリットが明確になるような工夫が必要ではないか。

◇先に書いたとおり、当部局では全学の平均比率よりはるかに高い女性教員が在籍している。全学で考えるとすれば、人事選考の委員会に本部から1名、委員を必ず参加させ、ポジティブ・アクションの徹底を図る、というくらいの措置が必要かと思う。やはり部局長が前向きな意思を示すことが必要である。

◇女性教員増員の要望としては、従来と同様な意見であるが、国レベル、関係大学、および学会レベルで、大学(特に研究大学)での女性教員を増員するための基本方針や何らかの共通指針を示していただくことを要望したい。名古屋大学では、男女共同参画室の多大な努力によって、保育施設の充実など、ハード面では全国に先駆けたり取り組みがなされてきたが、今後は代替者制度の全学的整備や年俸制教員制度導入(職務の多様化・再定義)など、ソフト面での具体的な施策を今以上に考えていくことが重要であろう。

◇研究者としての能力も教員としての研究教育業務についても男女差があることは全くありえず、女性進出を阻んでいるのは古い考え方やしくみです。また、女性教員や大学事務職員、技術職員が活躍している姿を見せることも大事だと思います。このようなことを広報活動で常日頃から、より優先的に取り上げて頂ければよいと思います。しかし女性に限らず、アカデミアポストの減少・地方での大学での研究環境の困難さが、根本的な課題と思います。

今後、男女共同参画を推進するためには、現在、研究者で子育てをしている人の生の声をもっと拾い、名古屋大学としても実質的な問題と向かい合うべきであると思います。

◇・某国立大学では女性教員の比率を上げるために女性枠公募を実施しています。大学としての使命における是非は別として、数字上女性教員の比率を一定水準まで上げるのであればそのような施策も考慮する必要があるかもしれません。

・女性教員増員を行なった部局へのインセンティブの実施。

・本学の女子学生の比率が最近増加傾向にあると思いますが、その比率が教員には反映されていない。教員採用時ばかりに着目するのではなく、学部や大学院就学中における女子学生へのアピール(ロールモデルの提示、キャリアパス教育など)や処遇改善などにも注力して、女子学生が教員を目指せる体制を整備する必要があると思います。

◇本学の取り組みは先進的であると認識しているが、今後も学生に対し大学院等へ進学するように、男女共同参画意識を高める。

◇部局によって女性比率の差が激しい。そこを埋めるための情報交換や支援資源の有効活用を勧めること。

◇小中学校、高校の保護者の意識改革が必要。女性教員のキャリアパスを保護者に示すことが必要。

◇トランスジェンダーのためのユニバーサルトイレの建設を希望します。

◇ワークライフバランスについて：最先端の研究成果は国際的な競争の中で生まれるもので、短期的に研究が深夜や週末に及ぶことは免れない。単純に5時までの勤務を徹底することが適切ではない。むしろ、名古屋大学では、時間的、量的なエフォートの大小ではなく、あくまでアウトプットで評価される、というスタンスを貫くことの方が、有能な女性研究者を惹きつけるのではないか？

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

男女に関わらず、もっと教員が研究教育に専念しやすい環境を構築してゆく必要がある。教員が研究教育に専念できる働きやすい環境ができていることが、女性教員を増やす前提条件である。

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

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

平成28年度「女性教員増員のための部局アンケート」

部局名 (_____)

I 女性教員・院生・学生の現況について

別紙1「女性教員比率に関する平成28年度調査シート」の「平成27(2015)年度現況(承継職員)」「平成27(2015)年度女子学生現況」「平成27(2015)年度女子修士現況」「平成27(2015)年度女子博士現況」は、いずれも昨年度の部局アンケート時の数字です。貴部局の本年度(平成28年度)の数字について、平成27年度の数字の横に赤字でご記入ください。

また、新たに特任教員(貴部局に勤務する外部資金等で雇用されている任期付教員(承継外))を含めた教員数を記入する項目をつくりましたので、赤字でご記入ください。

II 平成32(2020)年度までの新規採用予測及び目標数値について

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

(_____) 名

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

(_____) 名

3) 上記1)と2)で算出された合計は何名ですか。 (_____) 名

4) 3)の退職・転職の合計数のうち、女性は何名ですか。(_____) 名

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

妥当である ・ 妥当ではない

6) 【5】で「妥当ではない」とお答えの部局のみ】その理由についてあてはまる事項に○をつけてください。

- a) そもそも数値目標の設定をすべきでない
- b) 数値目標の算出法が不当
- c) 採用したい女性がない
- d) その他 (_____)

また、目標達成を阻んでいる要因についてもご説明ください。

貴部局で女性教員増員を阻んでいる要因がありましたら、ご説明ください。

III 教員の応募・採用状況について

別紙2「平成28年度(本年度中の採用予定も含む)の貴部局の教員人事(応募・採用状況)について」にご記入ください。

Ⅳ 女性教員比率向上のための施策について

女性教員の積極的採用（ポジティブ・アクション）について

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

①貴部局では，公募要領に，PA文言と同趣旨の文言を記載していますか。

はい ・ いいえ

②①で「はい」とお答えいただいた部局にお尋ねします。

PA文言による効果はありましたか。例：公募時に女性研究者の応募は増えた。

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

Ⅴ 男女共同参画推進のための環境整備について

1) 男女共同参画推進のための活動母体について

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

平成28年度の委員会の活動回数：_____回（のべ）

②下記のなかで，平成28年度に貴部局の男女共同参画委員会等が行った活動内容すべてに○をつけてください。

加えて，特に重点を置かれた活動内容に◎をつけてください。

（ア）人事選考の際，選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知

（イ）人事選考の際，男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加

（ウ）新規採用者への保育所・学童保育所の周知

（エ）新規採用者へのメンター制度の周知

（オ）構成員への本学の育児支援策の周知

（カ）教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」（下記参照）の周知

（キ）子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討

（ク）育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討

（ケ）介護従事者への支援策の検討

（コ）女子学生支援策の検討

（サ）その他の男女共同参画を推進するための活動

（サ）に○をつけた場合は，具体的な活動内容を教えてください。

③活動を一つも行っていない場合は、その理由をお書きください。

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

2) 「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」について

本学の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」があります。

教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

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

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

かなり実施している やや実施している 実施していない

「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

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

かなり実施している やや実施している 実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような環境整備・支援体制をされているかご説明ください。「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。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. 「部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する」を貴部局で実施していますか。あてはまる回答に○をつけてください。

かなり実施している やや実施している 実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような業務の軽減又は免除をされているかご説明ください。「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。また、昨年と比べての状況の変化（改善傾向にある、停滞しているなど）をお書きください。

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について

①平成28年度に育児休業を取得した教員はいますか。

はい ・ いいえ

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

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

②育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

平成28年度に代替者制度を利用した教員はいますか。

はい ・ いいえ

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

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

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度が十分周知されていない。育児休業等を取得した者がいなかった。

③貴部局に休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを平成28年度に設置しましたか。

はい ・ いいえ

「はい」の場合は、設置場所をお書きください。例：○学部○号館○号室

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：既に十分設置している。設置について検討中

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

足りている ・ 足りていない

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

例：○学部○号館○階トイレ

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

はい ・ いいえ

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

4) 介護支援について

① 平成28年度、介護の為に特別休暇を取得した教員はいますか。

はい ・ いいえ

「はい」の場合は、性別、人数をお書きください。例：男性1名

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

②平成28年度、介護休業制度を利用した教員はいますか。

はい ・ いいえ

「はい」の場合は、性別、人数、期間をお書きください。

例：男性1名、10月1日～10月20日

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

③平成29年（2017）1月の育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正に伴い、本学の育児・介護休業制度（介護休業の分割取得（3回まで）、常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し等）が改正されますが、教職員に周知しますか。

周知した ・ 周知してない

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

はい ・ いいえ

どのような環境やアクションが介護休業等の取得に繋がると考えますか。

⑤介護支援に対する要望があればお知らせください。

5) 女性教員増員のための施策に対するご要望

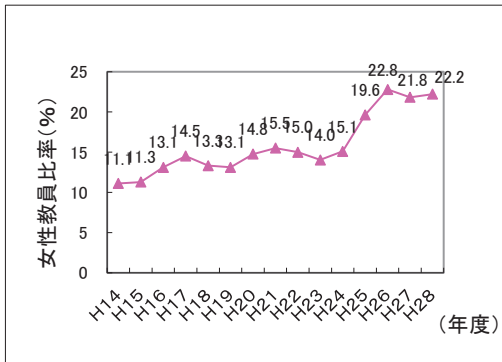
女性教員を増員するために、全学として実施してほしい具体的な施策の提案がありましたらご記入ください。
(是非みなさんも、一歩踏み込んで考えてみてください。)

以上ご協力ありがとうございました。

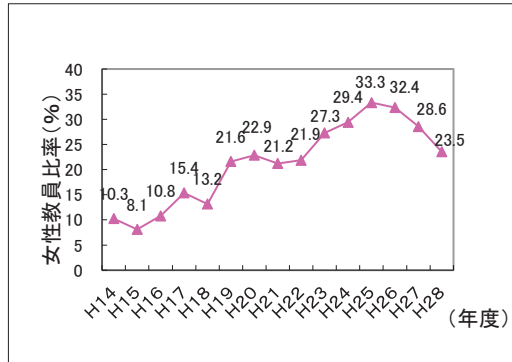
部局別女性教員比率の変遷

※女性教員比率：各年度末（見込み含む）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）

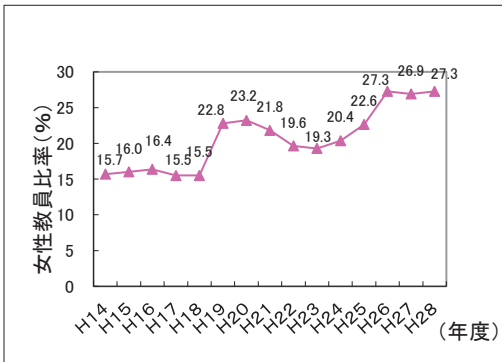
①文学部・文学研究科



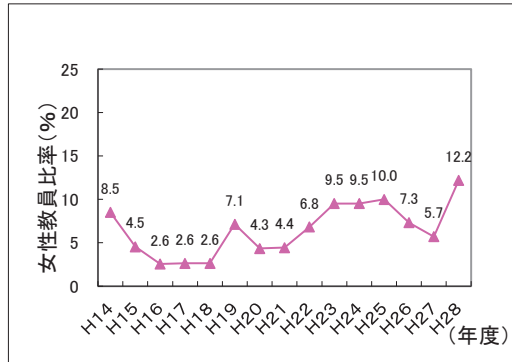
②教育学部・教育発達科学研究科



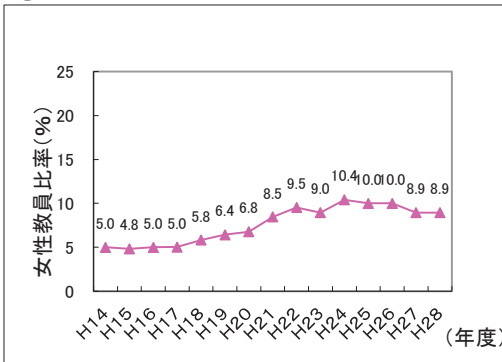
③法学部・法学研究科



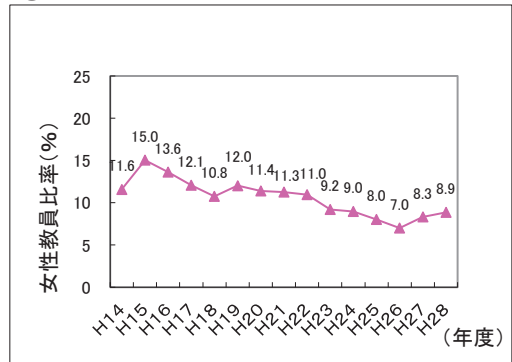
④経済学部・経済学研究科



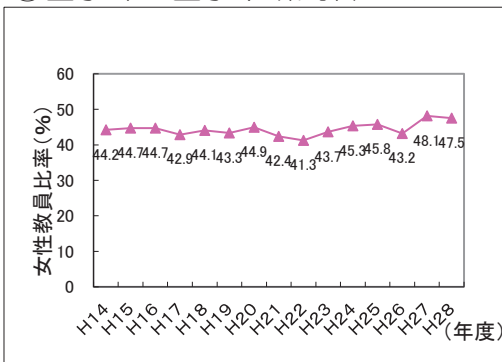
⑤理学部・理学研究科



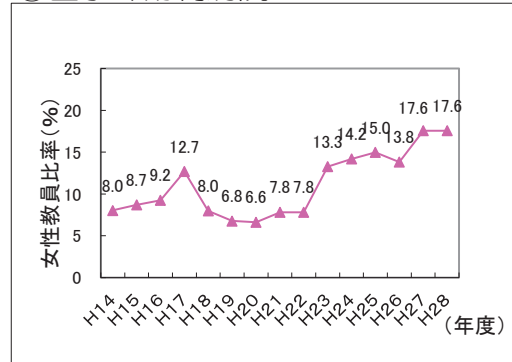
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



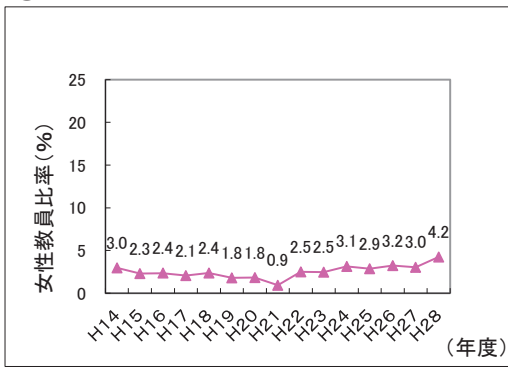
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



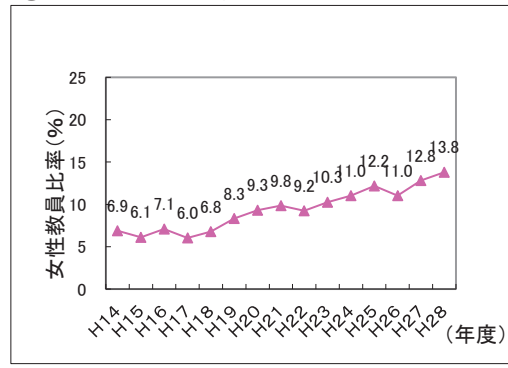
⑧医学部附属病院



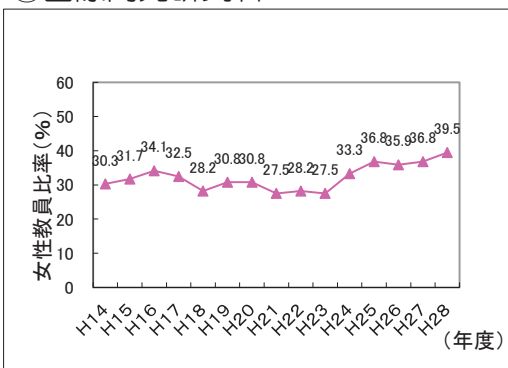
⑨工学部・工学研究科



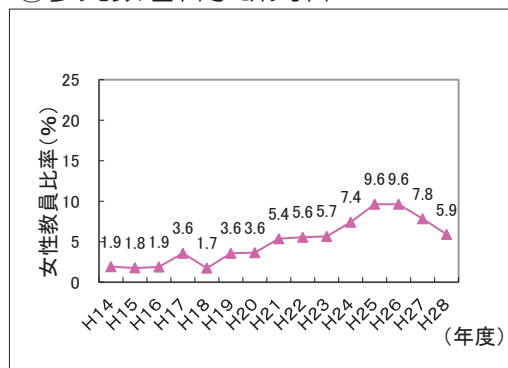
⑩農学部・生命農学研究科



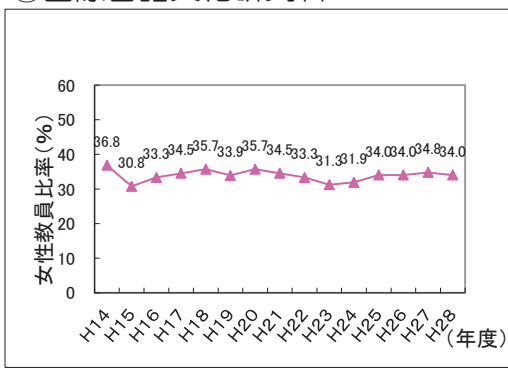
⑪国際開発研究科



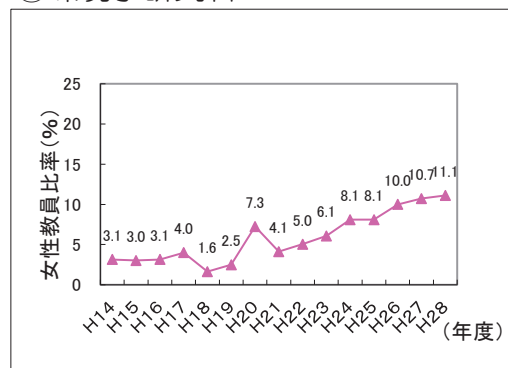
⑫多元数理科学研究科



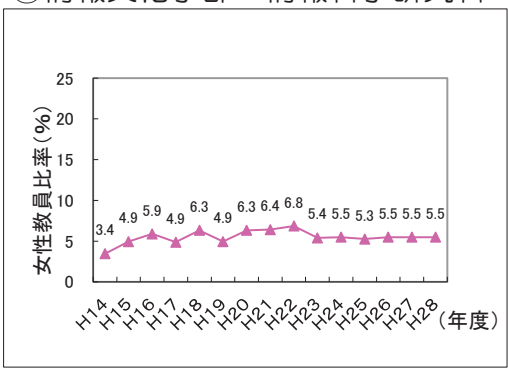
⑬国際言語文化研究科



⑭環境学研究科

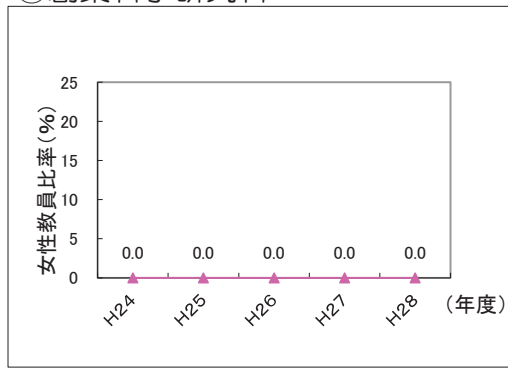


⑮情報文化学部・情報科学研究科



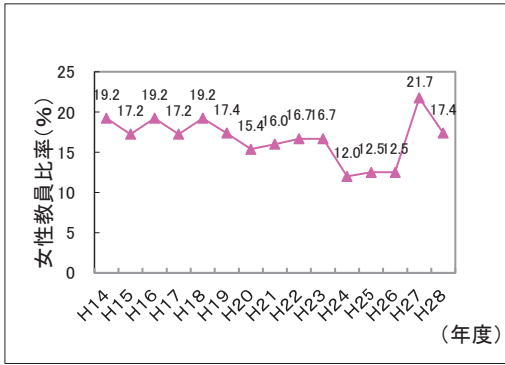
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科)

⑯創薬科学研究科

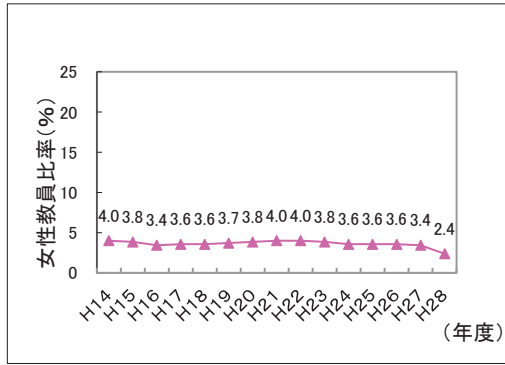


(H24新設)

⑰環境医学研究所

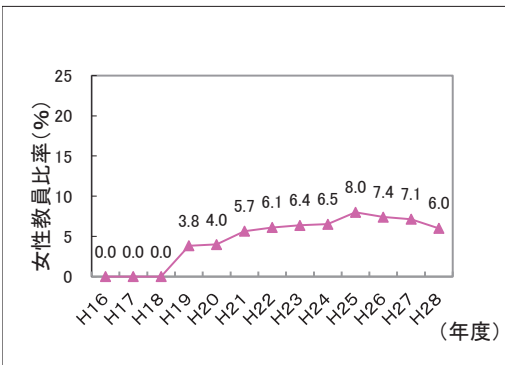


⑱宇宙地球環境研究所



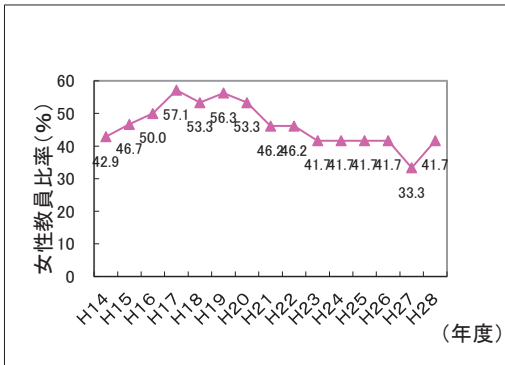
(旧・太陽地球環境研究所)

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11章

統計資料

名古屋大学教職員の現状

平成28年5月1日現在

本給表別在職状況

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,709	1,459	250	14.6	13.7
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		39	22	17	43.6	42.5
一般職(一)	一般職員	697	367	330	47.3	47.1
	技術職員	214	170	44	20.6	18.8
一般職(二)技能・労務職員		4	1	3	75.0	50.0
医療職(一)薬剤師等		325	152	173	53.2	54.2
医療職(二)看護職員		1,120	108	1,012	90.4	90.4
合計		4,109	2,279	1,830	44.5	44.1

注1) 教育職(一)に指定職を含む。

注2) 臨時的採用職員を除く(ただし、退職者、育児休業者を含む)。

注3) 役員6名を除く。

教育職(一)教員の在職状況内訳

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
教授	654	591	63	9.6	8.4
准教授	499	412	87	17.4	16.5
講師	159	132	27	17.0	12.6
小計	1,312	1,135	177	13.5	12.0
助教	394	323	71	18.0	18.1
助手	3	1	2	66.7	71.4
計	1,709	1,459	250	14.6	13.7

教育職(二)教諭等の在職状況内訳

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
教頭	2	1	1	50.0	50.0
教諭	35	21	14	40.0	38.9
養護教諭	2	0	2	100.0	100.0
計	39	22	17	43.6	42.5

教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

平成28年5月1日現在

※赤字斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	27.5.1現在
	人	人	人	人	人	人	%	%	女性比率
							(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)
教養教育院	2	2 <i>1</i>	2	2 <i>1</i>		8 <i>2</i>	25.0	16.7	16.7
文学部・文学研究科	32 <i>4</i>	16 <i>6</i>	1 <i>1</i>	5 <i>1</i>		54 <i>12</i>	22.2	22.4	22.0
教育学部・教育発達科学研究科	23 <i>6</i>	10 <i>3</i>		2 <i>1</i>		35 <i>10</i>	28.6	27.3	27.3
法学部・法学研究科	37 <i>9</i>	12 <i>2</i>	2 <i>2</i>		2 <i>2</i>	53 <i>15</i>	28.3	25.5	25.0
経済学部・経済学研究科	18 <i>1</i>	17 <i>2</i>	3 <i>1</i>	2 <i>1</i>		40 <i>5</i>	12.5	10.5	5.9
理学部・理学研究科	37 <i>3</i>	31 <i>4</i>	19 <i>4</i>	35 <i>2</i>		122 <i>13</i>	10.7	12.6	8.0
医学部・医学系研究科	52 <i>2</i>	41 <i>5</i>	27 <i>1</i>	29 <i>5</i>	1	150 <i>13</i>	8.7	6.7	5.1
医学部（保健学科）	35 <i>11</i>	20 <i>11</i>	3 <i>3</i>	24 <i>16</i>		82 <i>41</i>	50.0	43.1	36.4
医学部附属病院	5 <i>1</i>	7 <i>3</i>	45 <i>2</i>	73 <i>16</i>		130 <i>22</i>	16.9	10.5	9.3
工学部・工学研究科	94	92 <i>4</i>	19 <i>1</i>	95 <i>6</i>		300 <i>11</i>	3.7	2.4	1.5
農学部・生命農学研究科	41 <i>4</i>	38 <i>3</i>	8 <i>3</i>	29 <i>6</i>		116 <i>16</i>	13.8	11.5	11.4
総合保健体育科学センター	10	3 <i>1</i>	4 <i>2</i>	1		18 <i>3</i>	16.7	17.6	20.0
大学院国際開発研究科	20 <i>8</i>	12 <i>5</i>	2 <i>1</i>	4 <i>1</i>		38 <i>15</i>	39.5	41.2	37.1
大学院多元数理科学研究科	24	21 <i>3</i>	2	5		52 <i>3</i>	5.8	6.4	6.8
大学院国際言語文化研究科	24 <i>4</i>	19 <i>11</i>		2 <i>1</i>		45 <i>16</i>	35.6	34.9	33.3
大学院環境学研究科	48 <i>1</i>	44 <i>5</i>	5 <i>1</i>	12 <i>4</i>		109 <i>11</i>	10.1	7.2	6.5
大学院情報科学研究科	31 <i>1</i>	25 <i>2</i>	1	14 <i>1</i>		71 <i>4</i>	5.6	5.3	5.3
大学院創薬科学研究科	6	3	2	5		16 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8 <i>1</i>	2		12 <i>3</i>		22 <i>4</i>	18.2	10.0	0.0
宇宙地球環境研究所	15	15 <i>1</i>	5	7		42 <i>1</i>	2.4	2.9	5.0
未来材料・システム研究所	23 <i>1</i>	16 <i>2</i>		12		51 <i>3</i>	5.9	7.7	8.1
附属図書館						0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	4		4 <i>1</i>		12 <i>1</i>	8.3	0.0	0.0
アイトソープ総合センター	1	2	1 <i>1</i>			4 <i>1</i>	25.0	25.0	0.0
遺伝子実験施設	2	1	1			4 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
国際機構	6 <i>2</i>	5 <i>2</i>	2 <i>2</i>			13 <i>6</i>	46.2	46.2	33.3
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	2		8		12 <i>1</i>	8.3	25.0	25.0
高等教育研究センター						0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
農学国際教育協力研究センター	1	3 <i>1</i>				4 <i>1</i>	25.0	25.0	33.3
博物館	2	3 <i>2</i>	1	1		7 <i>2</i>	28.6	33.3	40.0
心の発達支援研究実践センター	3 <i>2</i>	3		1 <i>1</i>		7 <i>3</i>	42.9	33.3	40.0
法政国際教育協力研究センター	2 <i>1</i>	1				3 <i>1</i>	33.3	33.3	0.0
生物機能開発利用研究センター	6	6 <i>2</i>		1		13 <i>2</i>	15.4	16.7	16.7
シンクロトロン光研究センター	3	2		1		6 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	3 <i>1</i>	1			5 <i>1</i>	20.0	20.0	25.0
現象解析研究センター	1	3 <i>1</i>				4 <i>1</i>	25.0	25.0	0.0
細胞生理学研究センター		2		1		3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
その他	35	13 <i>4</i>	3 <i>2</i>	7 <i>4</i>		58 <i>10</i>	17.2	11.8	7.3
合 計	654 <i>63</i>	499 <i>87</i>	159 <i>27</i>	394 <i>71</i>	3 <i>2</i>	1,709 <i>250</i>	14.6	13.5	12.0
女 性 比 率	9.6%	17.4%	17.0%	18.0%	66.7%		14.6	13.5	12.0

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

平成28年5月1日現在

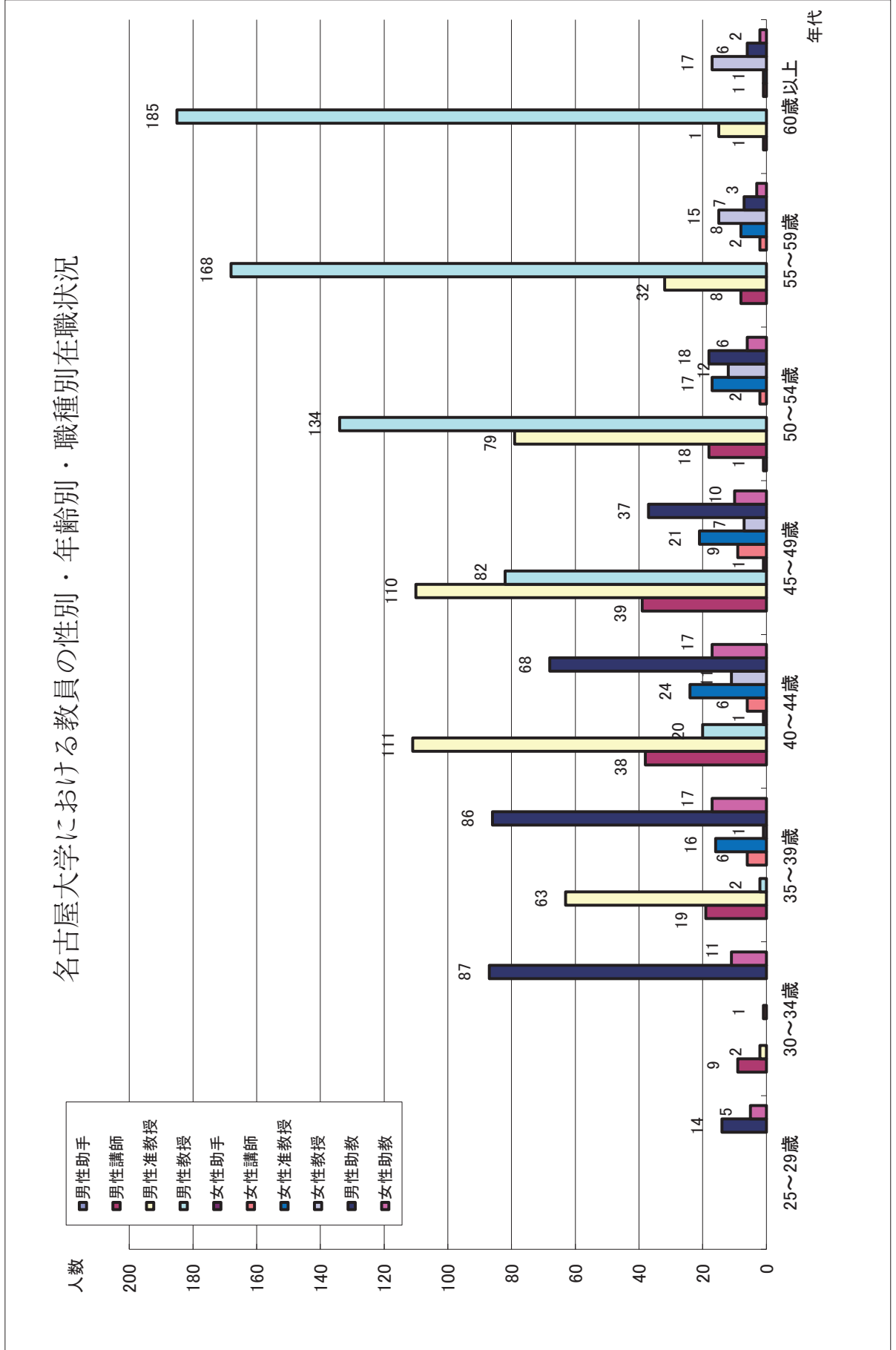
※朱書斜体は女性で内数である。

27.5.1現在

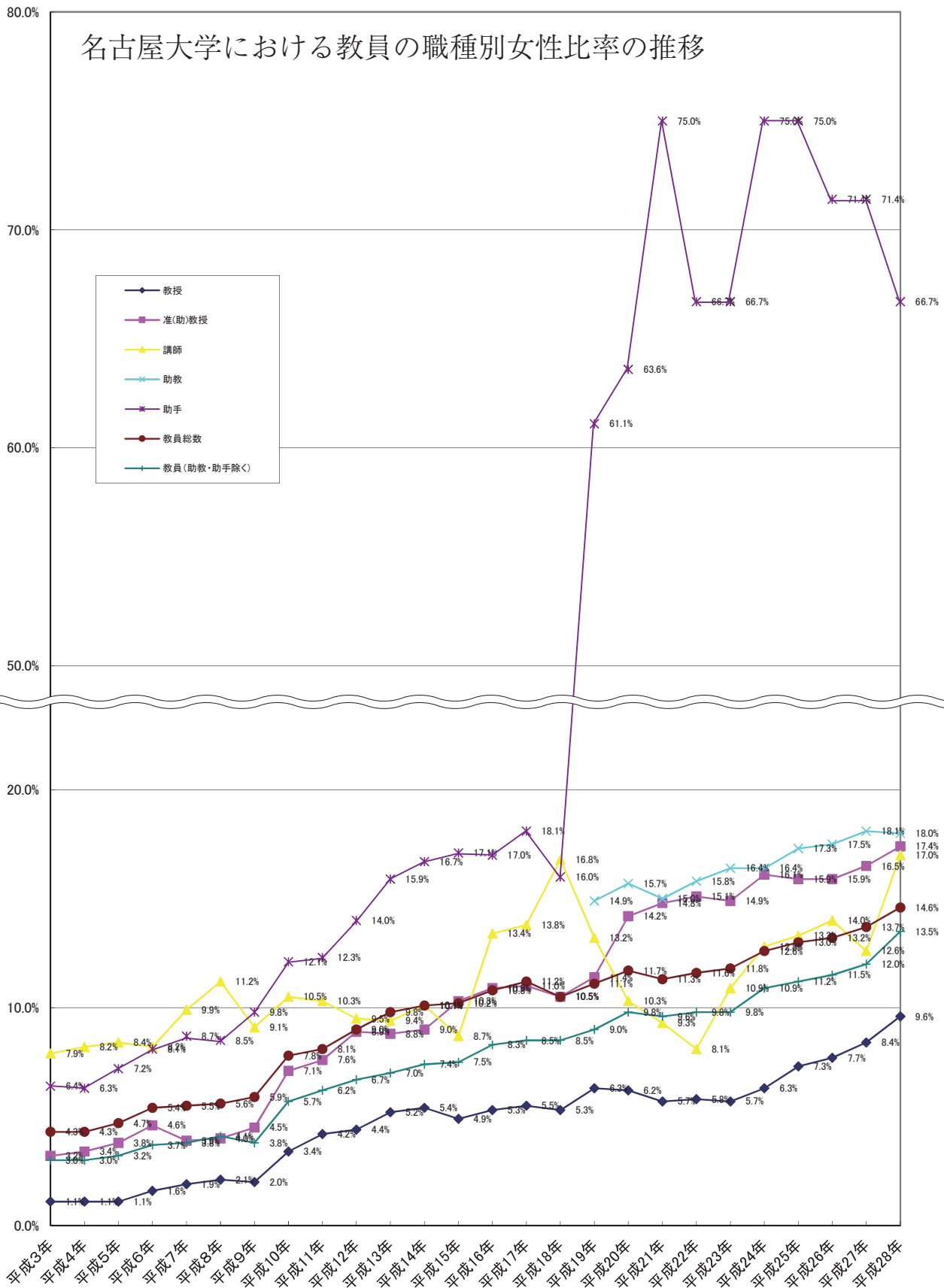
	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	女性比率
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	2	10 <i>2</i>	2	2 <i>1</i>		16 <i>3</i>	18.8	14.3	15.4
文学部・文学研究科	32 <i>4</i>	17 <i>6</i>	2 <i>2</i>	5 <i>1</i>		56 <i>13</i>	23.2	23.5	21.6
教育学部・教育発達科学研究科	23 <i>6</i>	11 <i>3</i>	1	3 <i>1</i>		38 <i>10</i>	26.3	25.7	26.5
法学部・法学研究科	39 <i>10</i>	15 <i>3</i>	17 <i>10</i>	3 <i>2</i>	2 <i>2</i>	76 <i>27</i>	35.5	32.4	32.5
経済学部・経済学研究科	18 <i>1</i>	19 <i>2</i>	3 <i>1</i>	4 <i>3</i>		44 <i>7</i>	15.9	10.0	5.6
理学部・理学研究科	37 <i>3</i>	37 <i>5</i>	23 <i>4</i>	59 <i>8</i>		156 <i>20</i>	12.8	12.4	8.2
医学部・医学系研究科	59 <i>2</i>	55 <i>7</i>	44 <i>4</i>	90 <i>24</i>	1	249 <i>37</i>	14.9	8.2	7.1
医学部（保健学科）	35 <i>11</i>	20 <i>11</i>	3 <i>3</i>	24 <i>16</i>		82 <i>41</i>	50.0	43.1	36.4
医学部附属病院	14 <i>1</i>	11 <i>3</i>	84 <i>5</i>	199 <i>59</i>		308 <i>68</i>	22.1	8.3	8.0
工学部・工学研究科	98	99 <i>4</i>	20 <i>1</i>	104 <i>6</i>		321 <i>11</i>	3.4	2.3	1.9
農学部・生命農学研究科	41 <i>4</i>	38 <i>3</i>	8 <i>3</i>	37 <i>10</i>		124 <i>20</i>	16.1	11.5	11.4
総合保健体育科学センター	11	3 <i>1</i>	4 <i>2</i>	2 <i>1</i>		20 <i>4</i>	20.0	16.7	17.6
大学院国際開発研究科	20 <i>8</i>	13 <i>5</i>	2 <i>1</i>	7 <i>3</i>		42 <i>17</i>	40.5	40.0	38.9
大学院多元数理科学研究科	24	21 <i>3</i>	2	6		53 <i>3</i>	5.7	6.4	6.8
大学院国際言語文化研究科	24 <i>4</i>	19 <i>11</i>		2 <i>1</i>		45 <i>16</i>	35.6	34.9	33.3
大学院環境学研究科	49 <i>1</i>	46 <i>6</i>	8 <i>2</i>	12 <i>4</i>		115 <i>13</i>	11.3	8.7	7.4
大学院情報科学研究科	34 <i>1</i>	27 <i>2</i>	1	20 <i>2</i>		82 <i>5</i>	6.1	4.8	4.8
大学院創薬科学研究科	6	3	2	6		17 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8 <i>1</i>	2		16 <i>3</i>		26 <i>4</i>	15.4	10.0	0.0
宇宙地球環境研究所	16	16 <i>1</i>	5	17 <i>2</i>		54 <i>3</i>	5.6	2.7	4.8
未来材料・システム研究所	24 <i>1</i>	17 <i>2</i>	1	15		57 <i>3</i>	5.3	7.1	7.7
附属図書館						0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	4		4 <i>1</i>		12 <i>1</i>	8.3	0.0	0.0
アイトソープ総合センター	1	2	1 <i>1</i>			4 <i>1</i>	25.0	25.0	0.0
遺伝子実験施設	2	1	1			4 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
国際機構	15 <i>4</i>	23 <i>10</i>	16 <i>11</i>	6 <i>5</i>		60 <i>30</i>	50.0	46.3	47.2
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	2		8		12 <i>1</i>	8.3	25.0	25.0
高等教育研究センター						0 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
農学国際教育協力研究センター	1	3 <i>1</i>				4 <i>1</i>	25.0	25.0	33.3
博物館	2	4 <i>2</i>	1	2		9 <i>2</i>	22.2	28.6	33.3
心の発達支援研究実践センター	4 <i>2</i>	3		2 <i>2</i>		9 <i>4</i>	44.4	28.6	33.3
法政国際教育協力研究センター	2 <i>1</i>	1				3 <i>1</i>	33.3	33.3	0.0
生物機能開発利用研究センター	6	6 <i>2</i>		3 <i>1</i>		15 <i>3</i>	20.0	16.7	16.7
シンクロトン光研究センター	3	4	1	2		10 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	4 <i>1</i>	1			6 <i>1</i>	16.7	16.7	20.0
現象解析研究センター	1	5 <i>1</i>		2		8 <i>1</i>	12.5	16.7	0.0
細胞生理学研究センター	1	3 <i>1</i>		3		7 <i>1</i>	14.3	25.0	33.3
その他	58 <i>4</i>	47 <i>8</i>	19 <i>10</i>	65 <i>23</i>		189 <i>45</i>	23.8	17.7	17.5
合計	717 <i>70</i>	611 <i>106</i>	272 <i>60</i>	730 <i>179</i>	3 <i>2</i>	2,333 <i>417</i>	17.9	14.8	14.0
女性比率	9.8%	17.3%	22.1%	24.5%	66.7%		17.9	14.8	14.0

※研究員除く

平成28年5月1日現在（年齢は年度末現在）



女性比率



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

平成28年5月1日現在

1) 事務系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	67	59	8	11.9	7.4
課長補佐・専門員	46	37	9	19.6	19.6
係長・専門職員	187	124	63	33.7	33.0
主 任	129	56	73	56.6	56.9
その他の一般職員	219	76	143	65.3	67.0
計	648	352	296	45.7	45.3

* 図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

2) 図書系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	3	2	1	33.3	33.3
係 長	19	7	12	63.2	57.9
その他の一般職員	27	6	21	77.8	85.2
計	49	15	34	69.4	71.4

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	4	3	1	25.0	0.0
係長・専門職員	16	13	3	18.8	5.9
主 任	8	5	3	37.5	55.6
その他の一般職員	13	8	5	38.5	14.3
計	41	29	12	29.3	18.2

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27.5.1現在)
	人	人	人	%	%
技術専門員	29	26	3	10.3	7.1
技術専門職員	86	69	17	19.8	21.5
技術職員	58	46	12	20.7	20.8
計	173	141	32	18.5	19.0

事務系職員採用状況（平成11年度～28年度）

平成29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
計	229	103	126	55.0	0	0	0		229	103	126	55.0

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成28年5月1日現在（年齢は年度末現在）

事務系職員

	係長以上(*)				主任・一般職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	115	94	21	18.3	21	4	17	81.0	136	98	38	27.9
40歳～49歳	158	105	53	33.5	49	14	35	71.4	207	119	88	42.5
30歳～39歳	27	21	6	22.2	155	68	87	56.1	182	89	93	51.1
18歳～29歳	0	0	0	0.0	123	46	77	62.6	123	46	77	62.6
計	300	220	80	26.7	348	132	216	62.1	648	352	296	45.7

*係長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

図書系職員

	係長以上(*)				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	8	4	4	50.0	1	0	1	100.0	9	4	5	55.6
40歳～49歳	13	5	8	61.5	2	0	2	100.0	15	5	10	66.7
30歳～39歳	1	0	1	100.0	16	4	12	75.0	17	4	13	76.5
18歳～29歳	0	0	0	0.0	8	2	6	75.0	8	2	6	75.0
計	22	9	13	59.1	27	6	21	77.8	49	15	34	69.4

* 部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	係長以上(*)				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	4	4	0	0.0	0	0	0	0.0	4	4	0	0.0
40歳～49歳	11	8	3	27.3	2	0	2	100.0	13	8	5	38.5
30歳～39歳	5	4	1	20.0	15	10	5	33.3	20	14	6	30.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	4	3	1	25.0	4	3	1	25.0
計	20	16	4	20.0	21	13	8	38.1	41	29	12	29.3

* 部課長は事務系職員を含む。

技術職員

	技術専門職員以上(*)				技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	49	43	6	12.2	1	0	1	100.0	50	43	7	14.0
40歳～49歳	50	38	12	24.0	5	4	1	20.0	55	42	13	23.6
30歳～39歳	16	14	2	12.5	30	24	6	20.0	46	38	8	17.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	22	18	4	18.2	22	18	4	18.2
計	115	95	20	17.4	58	46	12	20.7	173	141	32	18.5

* 技術専門職員以上とは、技術専門員と技術専門職員である。

医療系職員の在職状況内訳

平成28年5月1日現在

医療職（一）薬剤師等

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	42.9
薬剤師	78	20	58	74.4	74.1
小計	92	28	64	69.6	69.5
主任診療放射線技師以上	15	14	1	6.7	6.7
診療放射線技師	51	33	18	35.3	32.7
小計	66	47	19	28.8	26.6
主任臨床検査技師以上	15	9	6	40.0	43.8
臨床検査技師等	57	17	40	70.2	75.4
小計	72	26	46	63.9	68.5
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	7	1	6	85.7	100.0
小計	8	2	6	75.0	85.7
その他	87	49	38	43.7	42.9
計	325	152	173	53.2	54.2

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H27. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	134	8	126	94.0	94.5
看護師等	986	100	886	89.9	89.8
計	1,120	108	1,012	90.4	90.4

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成28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	27	21	6	22.2	12	5	7	58.3	39	26	13	33.3
40歳～49歳	12	7	5	41.7	30	12	18	60.0	42	19	23	54.8
30歳～39歳	6	4	2	33.3	123	51	72	58.5	129	55	74	57.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	115	52	63	54.8	115	52	63	54.8
計	45	32	13	28.9	280	120	160	57.1	325	152	173	53.2

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

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

看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	51	1	50	98.0	27	2	25	92.6	78	3	75	96.2
40歳～49歳	52	1	51	98.1	84	4	80	95.2	136	5	131	96.3
30歳～39歳	31	6	25	80.6	283	33	250	88.3	314	39	275	87.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	592	61	531	89.7	592	61	531	89.7
計	134	8	126	94.0	986	100	886	89.9	1120	108	1012	90.4

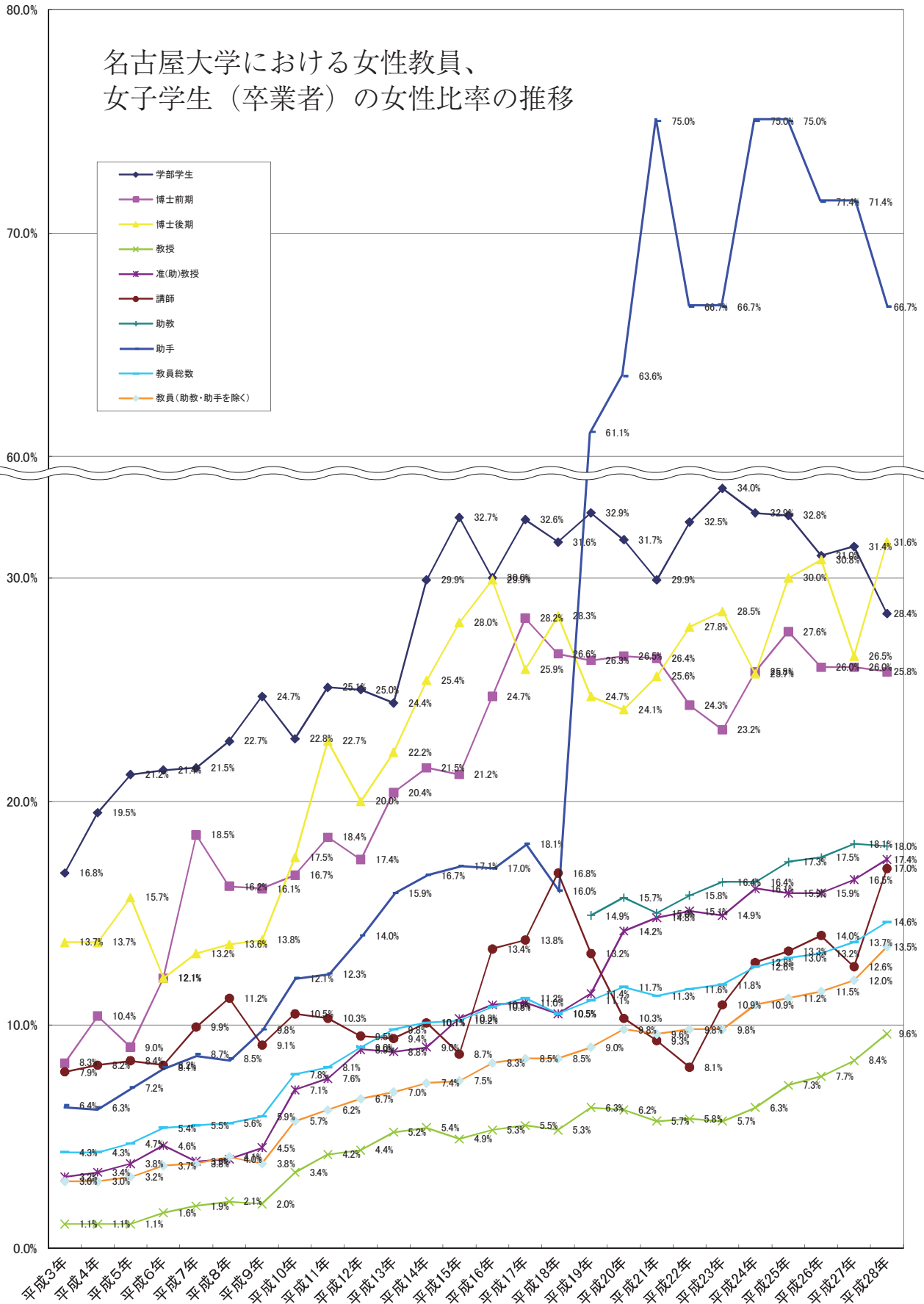
* 副看護師長以上とは、看護部長、副看護部長、看護師長及び副看護師長のことである。

名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

平成28年5月1日現在
未達割合は女性で内数である。

	任期付正職員	任期付正職員女性比率	政府補助金による研究員(一般)	寄附講座教員・寄附研究部門教員等	受託(共同)研究による研究員	研究機関研究員	中核的研究機関研究員	その他	非常勤研究員等計	非常勤研究員等女性比率								
	人	%	人	人	人	人	人	人	人	%								
総務部総務課																		
総務部人事課																		
総務部職員課																		
研究協力部社会連携課																		
学務部学生総合支援課																		
学術研究・産学官連携推進本部	2	1	50.0	1	1				2	1	50.0							
社会貢献人材育成本部	3		0.0															
国際機構	48	25	52.1	3				2	5	0	0.0							
情報連携統括本部	1		0.0															
環境安全衛生推進本部	1		0.0															
施設・環境計画推進室	1		0.0															
災害対策室																		
ハラスメント相談センター																		
教養教育院	8	1	12.5															
高等研究院	28	10	35.7					1	1	0	0.0							
文学部・文学研究科	2	1	50.0	2	1				2	1	50.0							
教育学部・教育発達科学研究科	3		0.0															
法学部・法学研究科	28	16	57.1	3	1			5	3	4	50.0							
経済学部・経済学研究科	4	2	50.0		1		1	1	1	2	66.7							
理学部・理学研究科	67	14	20.9	20	7	2	1	4	1	26	9	34.6						
医学部・医学系研究科	108	30	27.8	7	5	1	10	4	3	1	11	6	32	16	50.0			
医学部附属病院	193	61	31.6	1		1	1	2	2	4	3	75.0						
工学部・工学研究科	41	4	9.8	10	1	1	10	3		9	1	31	4	12.9				
農学部・生命農学研究科	22	8	36.4	17	4		6	4		3	2	26	10	38.5				
大学院国際開発研究科	5	2	40.0															
大学院多元数理科学研究科	1		0.0	2				4		6	0	0.0						
大学院環境学研究科	9	3	33.3	6	2	1	2	1	3	3	12	6	50.0					
大学院情報科学研究科	22	3	13.6	4	1		6	2		1	11	3	27.3					
大学院創薬科学研究科	3	1	33.3	2						2	0	0.0						
環境医学研究所	5		0.0				2			1	3	0	0.0					
宇宙地球環境研究所	20	3	15.0	3	1		6	1		9	2	22.2						
未来材料・システム研究所	11		0.0	3	1	1	7	8	1	2	1	21	3	14.3				
附属図書館				1	1					1	1	100.0						
総合保健体育科学センター	2	1	50.0					4	3	4	3	75.0						
素粒子宇宙起源研究機構				1						1	0	0.0						
情報基盤センター	1	1	100.0															
アイソトープ総合センター																		
遺伝子実験施設						1				1	0	0.0						
物質科学国際研究センター						1	1	2		6	9	1	11.1					
高等教育研究センター																		
農学国際教育協力センター						2	1	1		3	1	33.3						
博物館	2		0.0	2	1					2	1	50.0						
法政国際教育協力研究センター																		
心の発達支援研究実践センター	2	1	50.0															
生物機能開発利用研究センター	9	3	33.3	1			2	1		1	4	1	25.0					
基礎理論研究センター	1		0.0															
現象解析研究センター	5		0.0															
シンクロトロン光研究センター	4		0.0															
細胞生理学研究センター	7	2	28.6															
脳とこころの研究センター	4		0.0															
PhD登龍門推進室	8	3	37.5	1						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	2		0.0															
減災連携研究センター	7	1	14.3			1				1	0	0.0						
トランスフォーメティブ生命分子研究所	34	12	35.3															
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	2		0.0															
未来社会創造機構	48	11	22.9			12	4			12	4	33.3						
ナショナルコンボジットセンター	5	1	20.0			1				1	0	0.0						
学生相談総合センター	1		0.0															
大学文書資料室	1		0.0															
アジアサテライトキャンパス学院	16	5	31.3															
その他								1		1	0	0.0						
合計	798	227	28.4	90	27	5	0	65	24	25	5	9	0	53	22	247	78	31.6
女性比率		28.4		30.0	0.0	36.9	20.0	0.0	41.5	31.6								

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

名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

平成28年5月1日現在

部 局 名	教 員			大学院後期課程・博士課程				大学院前期課程・修士課程				学 部 学 生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別 女性比率の比				
	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	教員	博士後期	博士前期	学部
文学部・文学研究科	55	43	12	21.8%	126	54	72	57.1%	134	57	77	57.5%	601	243	358	59.6%	1.0	2.6	2.6	2.7
教育学部・教育発達科学研究科	34	23	11	32.4%	150	62	88	58.7%	92	29	63	68.5%	315	100	215	68.3%	1.0	4.5	2.1	2.1
法学部・法学研究科	56	40	16	28.6%	52	28	24	46.2%	99	52	47	47.5%	684	447	237	34.6%	1.0	1.6	1.7	1.2
経済学部・経済学研究科	41	38	3	7.3%	49	33	16	32.7%	77	45	32	41.6%	940	602	338	36.0%	1.0	4.5	5.7	4.9
情報文化学部													371	253	118	31.8%				
理学部・理学研究科	119	106	13	10.9%	171	140	31	18.1%	404	309	95	23.5%	1,213	962	251	20.7%	1.0	1.7	2.2	1.9
医学部・医学系研究科	150	137	13	8.7%	739	573	166	22.5%	57	31	26	45.6%	684	532	152	22.2%	1.0	2.6	5.3	2.6
医学部(保健学科)	82	41	41	50.0%	87	32	55	63.2%	119	59	60	50.4%	872	219	653	74.9%	1.0	1.3	1.0	1.5
工学部・工学研究科	307	297	10	3.3%	295	268	27	9.2%	1,332	1,218	114	8.6%	3,416	3,117	299	8.8%	1.0	2.8	2.6	2.7
農学部・生命農学研究科	115	102	13	11.3%	98	59	39	39.8%	321	180	141	43.9%	748	413	335	44.8%	1.0	3.5	3.9	4.0
大学院国際開発研究科	36	24	12	33.3%	129	63	66	51.2%	153	54	99	64.7%					1.0	1.5	1.9	
大学院人間情報学研究科									1	0	1	100.0%								
大学院多元数理科学研究科	52	47	5	9.6%	50	48	2	4.0%	112	106	6	5.4%					1.0	0.4	0.6	
大学院国際言語文化研究科	47	32	15	31.9%	87	21	66	75.9%	112	29	83	74.1%					1.0	2.4	2.3	
大学院環境学研究科	110	100	10	9.1%	116	69	47	40.5%	303	199	104	34.3%					1.0	4.5	3.8	
大学院情報科学研究科	74	70	4	5.4%	98	79	19	19.4%	254	226	28	11.0%					1.0	3.6	2.0	
大学院創薬科学研究科	16	16	0	0.0%	29	24	5	17.2%	56	41	15	26.8%								
そ の 他	401	349	52	13.0%																
合計	1,695	1,465	230	13.6%	2,276	1,553	723	31.8%	3,732	2,703	1,029	27.6%	9,844	6,888	2,956	30.0%	1.0	2.3	2.0	2.2

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

平成28年4月1日現在

	学部学生						大学院前期課程・修士課程						大学院後期課程・博士課程											
	志願者数			入学者数			志願者数			入学者数			志願者数			入学者数								
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率				
文学部・文学研究科	242	93	149	61.6	127	54	73	57.5	94	43	51	54.3	55	29	26	47.3	29	9	20	69.0	20	6	14	70.0
教育学部・教育発達科学研究科	189	71	118	62.4	69	21	48	69.6	83	26	57	68.7	40	12	28	70.0	49	20	29	59.2	36	15	21	58.3
法学部・法学研究科	344	212	132	38.4	152	92	60	39.5	33	14	19	57.6	16	7	9	56.3	22	17	5	22.7	4	1	3	75.0
					69	55	14	20.3	21	13	8	38.1												
経済学部・経済学研究科	469	320	149	31.8	212	135	77	36.3	47	29	18	38.3	30	18	12	40.0	16	8	8	50.0	13	7	6	46.2
情報文化学部	252	179	73	29.0	81	61	20	24.7																
理学部・理学研究科	671	496	175	26.1	278	222	56	20.1	301	239	62	20.6	196	148	48	24.5	34	30	4	11.8	34	30	4	11.8
医学部・医学系研究科	375	254	121	32.3	108	83	25	23.1	34	13	21	61.8	20	10	10	50.0	220	180	40	18.2	185	157	28	15.1
医学部(保健学科)	558	140	418	74.9	210	50	160	76.2	63	36	27	42.9	52	29	23	44.2	22	9	13	59.1	19	9	10	52.6
工学部・工学研究科	2,090	1,874	216	10.3	764	687	77	10.1	862	790	72	8.4	638	589	49	7.7	87	82	5	5.7	82	77	5	6.1
農学部・生命農学研究科	486	236	250	51.4	177	92	85	48.0	204	124	80	39.2	158	99	59	37.3	28	16	12	42.9	26	14	12	46.2
国際開発研究科					125	48	77	61.6	71	25	46	64.8	32	18	14	43.8	22	11	11	50.0				
多元数理科学研究科					135	122	13	9.6	55	53	2	3.6	21	21	0	0.0	12	12	0	0.0				
国際言語文化研究科					90	21	69	76.7	47	10	37	78.7	27	7	20	74.1	15	4	11	73.3				
環境学研究科					208	142	66	31.7	138	92	46	33.3	22	11	11	50.0	17	11	6	35.3				
情報科学研究科					235	213	22	9.4	126	110	16	12.7	24	17	7	29.2	23	17	6	26.1				
創薬科学研究科					66	49	17	25.8	29	22	7	24.1	6	4	2	33.3	6	4	2	33.3				
合計	5,676	3,875	1,801	31.7	2,178	1,497	681	31.3	2,649	1,964	685	25.9	1,692	1,266	426	25.2	639	449	190	29.7	514	375	139	27.0

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学院学生の修了後の状況

平成28年5月1日現在

区分	修了者				進学者				教員						その他の職業				その他				
	男性		女性		男性		女性		大学		大学以外		教員以外の専門的・技術的職業		男性		女性		男性		女性		
	計	比率	計	比率	計	比率	計	比率	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	
文学研究科	11	35	46	76.1%	5	8	13				4	2	6	3	2	14	16			8	8		
教育発達科学研究科	18	30	48	62.5%	6	13	19				5	2	7	9	5	5	10			3	3		
法学研究科	18	23	41	56.1%	3	7	10			1	3				6	11	17			7	4		
経済学研究科	16	9	25	36.0%	2	3	5			1	1				1	10	11			3	4		
理学研究科	152	32	184	17.4%	32	4	36			1	2	107	26	133	7	1	8			5	5		
医学系研究科	48	42	90	46.7%	11	10	21			3	4	34	22	56						6	6		
工学研究科	569	53	622	8.5%	53	3	56					504	45	549	7	3	10			5	2		
生命農学研究科	104	49	153	32.0%	9	6	15					57	29	86	37	11	48			1	3		
国際関係科学研究科	32	36	68	52.9%	6	8	14			2	1	3	12	6	18	7	8			5	13		
多元数理科学研究科	39	4	43	9.3%	11		11			2	2	2	15	3	18	6	6			5	1		
国際言語文化研究科	7	41	48	85.4%	3	9	12			4	4	1	1	3	10	13				18	18		
環境学研究科	88	38	126	30.2%	7	5	12			1	1	69	23	92	5	7	12			6	3		
情報科学研究科	102	24	126	19.0%	9	4	13					87	16	103						6	4		
創薬科学研究科	19	9	28	32.1%	5	2	7					12	7	19	2		2						
合計	1,223	425	1,648	25.8%	162	82	244			7	5	12	14	10	24	900	188	1,088	97	71	168	43	69

大学院博士課程後期課程・医学博士課程修了後の状況

平成28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				帰国した留学生				その他			
	男性		女性		男性		女性		大学		大学以外		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	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計	女性	計	女性
文学研究科	5	19	24	79.2%	2	8	10	3	1	2	3	3	1	1	2	3					3	3			1	1		
教育発達科学研究科	11	6	17	35.3%	3	3	6	1	1	2	3	1	2	3	1	1					1	1			1	1		
法学研究科	3	5	8	62.5%																	3	3			1	1		
経済学研究科	4	4	8	50.0%		1	1														2	1			2	1		
理学研究科	51	13	64	20.3%	2	2	2	3	26	3	29	3	9	4	13					1	1			1	9	4		
医学系研究科	141	52	193	26.9%	12	11	23		127	36	163	1	2							3	3			3	3	1	2	
工学研究科	77	12	89	13.5%	10	3	13	1	40	1	41	1	1	18						9	6			15				
生命農学研究科	22	8	30	26.7%																1	2			2	2			
国際開発研究科	17	10	27	37.0%	7	3	10		1	1	2	2	2							4	2			6	3	4		
多元数理科学研究科	10		10	0.0%	4		4	1												3	1			1				
国際言語文化研究科	3	9	12	75.0%		3	3	1	2												2	2			4	2		
環境学研究科	21	12	33	36.4%	3	2	5		11	3	14	1	1	3	2	5	1			2	3			3	2			
情報科学研究科	12	5	17	29.4%	1	1	2		6	2	8									2	1			3	3	1	4	
合計	377	155	532	29.1%	44	35	79	7	4	11	213	50	263	12	8	20	48	18	66	8	2	10	23	44	22	17	39	

2016年度名古屋大学男女共同参画推進体制

男女共同参画推進委員会（委員長 総長）

男女共同参画推進専門委員会

委員長	東村 博子	副理事（男女共同参画担当）・男女共同参画室長・生命農学研究科教授
	小堀 聡	経済学研究科准教授
	伊東 早苗	国際開発研究科教授
	梅原 徳次	工学研究科教授
	北 栄輔	情報科学研究科教授
	木下 孝洋	総務部長
	秋山 真志	医学系研究科教授
	松下 正	医学部附属病院教授
	下村 吉治	生命農学研究科教授
	高木ひとみ	国際機構国際教育交流センター特任准教授
	東山 哲也	トランスフォーメティブ生命分子研究所教授
	永田 雅子	心の発達支援研究実践センター教授
	浅野みどり	医学系研究科教授
	岡田 亜弥	国際開発研究科教授
	榊原 千鶴	男女共同参画室准教授
	三枝麻由美	男女共同参画室准教授
	加藤久美子	文学研究科教授（オブザーバー）
	武田 宏子	法学研究科教授（オブザーバー）
	納谷 信	多元数理科学研究科教授（オブザーバー）
	須藤 齋	環境学研究科准教授（オブザーバー）
	南 雅代	宇宙地球環境研究所准教授（オブザーバー）
	山中 宏二	環境医学研究所教授（オブザーバー）
	興戸 正純	未来材料・システム研究所教授（オブザーバー）
	田中 憲子	総合保健体育科学センター講師（オブザーバー）
	山崎真理子	男女共同参画室員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
	加藤ジェーン	男女共同参画室員・情報科学研究科准教授（オブザーバー）
	TAMA Florence Muriel	男女共同参画室員・理学研究科教授（オブザーバー）

男女共同参画推進専門委員会ワーキンググループ

・女性研究者増員策検討ワーキンググループ

東山哲也（主査）、東村博子、下村吉治、梅原徳次、伊東早苗、納谷信、須藤齋、山中宏二、三枝麻由美

・育児支援策検討ワーキンググループ

永田雅子（主査）、東村博子、小堀聡、秋山真志、松下正、高木ひとみ、太幡英亮工学研究科准教授、渡井いずみ医学系研究科准教授、加藤ジェーン、榊原千鶴

・女子学生支援策検討ワーキンググループ

梅原徳次（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、榊原千鶴

・学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（主査）、榊原千鶴、三枝麻由美

・病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、佐々木成江理学研究科准教授、松下正、川田潤一医学部附属病院助教、玉腰浩司医学系研究科教授、渡井いずみ、永田雅子、山本明子総合保健体育科学センター准教授、榊原千鶴

・メンター検討ワーキンググループ

榊原千鶴（主査）、中島英博高等教育研究センター准教授、山崎真理子

男女共同参画室

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

名古屋大学こすもす保育園運営協議会

永田雅子（議長）、小堀聡、榊原千鶴、石崎俊子国際機構国際言語センター准教授、太幡英亮、川田潤一、樋田浩和総務部職員課長、原田綾子法学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、鳴瀧彩絵保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなる保育園運営協議会

秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀医学系研究科准教授、柴田清住医学系研究科准教授、松下正、若園尚美医学部附属病院副看護部長、川田潤一、西尾哲也医学部・医学系研究科人事労務課長、岡崎研太郎医学系研究科寄附講座講師、山田真由美あすなる保育園主任保育士（オブザーバー）

名古屋大学学童保育所検討委員会

東村博子（委員長）、榊原千鶴、石井拓児教育発達科学研究科准教授、星野晶成国際機構国際教育交流センター特任講師、小松尚環境学研究科准教授、樋田浩和、横山慶子総合保健体育科学センター講師、藤田祐一生命農学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、高橋奈弓学童保育所指導員（オブザーバー）、佐野誠子保護者会会長（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）

事務担当

総務部職員課 樋田浩和、箕浦寿樹、鈴木敦子、青柴さよ子、早川絢子、木下薫、小久保嘉人

名古屋大学における男女共同参画報告書（2016年度）

2017年3月発行

編集：名古屋大学男女共同参画推進専門委員会
名古屋大学男女共同参画室

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

TEL & FAX 052-789-5987

発行：名古屋大学総務部職員課

464-8601 名古屋市中種区不老町

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

