

名古屋大学における  
男女共同参画報告書

2021年度



名古屋大学

総務分科会 男女共同参画部会  
男女共同参画センター

# 目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2022年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2021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. 2021年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2021（令和3）年度男女共同参画部会、男女共同参画センター会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2021（令和3）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動	9
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 働き方改革ワーキンググループ	14
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	16
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	19
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	21
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	22
3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	23
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	28
5. メンター検討ワーキンググループ	29
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「女子中高生理系進学推進セミナー2021」	31
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動報告	33
第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	37
2. 地域ネットワーク	38
3. 大学間ネットワーク	39
第3章 科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」	40
第4章 科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」	43
第5章 科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」	44
第6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（他文化共生社会） 「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	46
第7章 男女共同参画推進における国際連携の強化（HeForShe事業報告）	49
第8章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）について	50
第9章 「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」 および「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進	53
第10章 2021年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	54
第11章 統計資料	85
2021年度名古屋大学男女共同参画推進体制	100
奥付	102



# はじめに

副総長（男女共同参画担当） 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」に沿った活動を立案し、同専門委員会と連携してその実現に努め、大きな成果をあげてきた。2017度には、男女共同参画室を教育・研究をも担う全学センターとして発展的に改組し、男女共同参画センターとした。これにより、男女共同参画推進体制のさらなる拡充に加えて、ジェンダー研究の強化をも図っている。

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

本学は、我が国を代表する高等教育研究機関として、広く社会に対して知的貢献を果たす責務を負うとの自覚から、2004年に「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）を結成し、地域における男女共同参画推進の活動に取り組むとともに、「全国ダイバーシティネットワーク組織・東海北陸ブロック」の幹事校として、機関相互の協力関係を構築し、女性の活躍推進や働き方改革に関する研究機関との連携、及び情報交換にも努めている。

2015年には、これまでの本学の男女共同参画に関する実績が国際的に評価され、国連機関UN Womenによる女性の権利と男女平等を支援する事業「HeForShe」を推進する「世界の10大学」に、日本で唯一選出された。（詳細 <http://www.heforshe.org/impact/> <http://heforshe.provost.nagoya-u.ac.jp/>）

文部科学省による支援事業においては、2007年に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、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、2014年に文部科学省科学技術人材育成費「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」事業、2017年に文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業、2020年に文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業にそれぞれ採択され、さらに本年度は、文部科学省科学技術人材育成費「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業に、「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大」プログラムが採択された。本プログラムは、本学において学生・教員数が最大の部局である工学部・工学研究科の女性研究者増加と定着を可能とするプログラムの開発と普及をめざすものである。

文部科学省の支援を受けつつ、総長の強いリーダーシップのもと、全学的な改革にも着手している。2019年4月には、教育研究評議会の女性教員比率を2割以上とするよう学内規定を改正し、女性上位職の増加を図っている。女性教員増員策としては、女性教員比率20%を目標とした「女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」（実施期間：2019年～2021年4月）に続き、2022年1月からは、同比率25%を目標とした「女性教員増員策（特任教員雇用支援経費支援策を含む）」を実施している。本施策は、新聞記事として取り上げられるなど社会からも大いに注目されており、今後の加速度的な女性教員増加を期待している。

ワークライフバランス推進では、「こすす保育園」（東山地区）、「あすなる保育園」（鶴舞地区）学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」を中心に、子育て支援の整備拡充に努めている。介護支援に関しても、地域の専門家を招いた介護勉強会を開催し、働きながらの介護を可能とする情報や方策の提供、支援している。

理系女子学生・院生の育成・支援では、オープンキャンパスとの同時開催企画として、「女子中高生理系進学推進

セミナー」を開催するとともに、理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、技術職員の協力を得ながら、科学実験をはじめとする自主企画を中心に活動している。「女子中高生理系進学推進セミナー」については、コロナ禍に対応して昨年度に引き続きオンライン開催となったが、全国から多くの参加者を得ることができ、理系女子学生増加に向けて一定の効果があったものと自負している。

教育面では、「文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）」事業による「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」において、男女共同参画センターを含む4研究科2部局が、研究領域の垣根を超え、高度な専門性と多様性を兼ね備えたプログラムを実施する一方、センター単独でも、日本語と英語による学部向け授業、さらに高大連携によるジェンダー授業などを提供している。コロナ禍のため、海外実地研究もオンライン開催となるなど学生に十分な機会を提供することが出来なかった点は残念ではあるが、グローバルに活躍できる女性リーダー育成に向けて、担当教員や在學生とともにプログラムを前向きに実施している。

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

さらに、2017年に開館した「名古屋大学ジェンダーリサーチライブラリ（GRL）」では、ジェンダー関連図書資料によるライブラリ、アーカイブの構築をはじめ、国内外の専門家を講師としたセミナー、シンポジウム、講演会等を企画開催し、その成果を年報『GRL Studies』、ニューズレター「GRL NEWS」を通じて公開し、広く社会にジェンダー研究・教育に関する情報を提供している。

本年度も昨年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響によりオンライン実施となった企画プログラムもある。また社会では、コロナ禍により女性への負担やマイナス影響が顕在化するなど様々な課題がみられる。本学の男女共同参画推進のためのさまざまな取組が、本学教職員のみならず、社会全体におけるジェンダー平等意識の醸成に繋がることを期待する。本学の男女共同参画事業については、ぜひ本報告書を一読いただき、率直なご意見、ご批判をいただければ幸いである。

# 第1章

## 2022年度男女共同参画推進重点項目

本学は、全国の国立大学に先駆け2000年に「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を学内外に公表し、男女共同参画部会及び男女共同参画センターを中心に、提言に基づいた男女共同参画推進のための活動を展開している。提言の具体化をはかるために、年度ごとに重点項目を設定しており、2022年度は以下を中心に活動する。

### 1. 男女共同参画センターの運営強化

全学多数の教職員参画のもと、男女共同参画センターを中心に、ジェンダー研究・教育の推進、学内における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、以上3つの機能を強化する。また、2020年度3月に改訂した「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン<改訂版>」に基づき、環境整備に取り組むとともに、構成員の理解を深めるための啓発活動を継続実施する。

### 2. ジェンダー研究・教育の強化

研究面では「ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」を中心に、図書、歴史資料、コレクションの収集提供、年報、ニューズレター、ウェブサイト等による情報発信、シンポジウム、セミナー、講演会等による研究の活性化をはかり、学内外の研究者によるネットワーク化につとめる。加えて、2020年～21年度に実施した文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業（代表機関：名古屋大学、共同実施機関：岐阜大学・国立女性教育会館）での「女性研究者の水漏れパイプ解消に資する国際比較調査」で得られた研究成果を学術論文等で公表する。

教育面では、ジェンダー関連科目のリスト化、全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の2ヶ国語（日本語・英語）開講することに加え、今年度からは学部全1年生を対象とした「大学での学び」授業において「ジェンダー学入門」をオンデマンドで開講する。さらには、名大 MIRAI GSCでの高校生向けのジェンダー授業やジェンダー関連の修士論文副指導により大学院教育等においてもジェンダー教育を展開していく。

### 3. 女性教員及び女性管理職比率の増大

2021年度は、名古屋大学松尾イニシアティブ「NU MIRAI 2020」、「女性の活躍推進に関する行動計画」、及び「HeForSheコミットメント」において明記した目標「女性教員比率及び女性教職員における管理職比率を2020年までに20%以上に増加させる」ための「女性教員増員策」を総括し、2027年までに女性教員比率を25%に引き上げるという本学の次なる目標達成に向けた施策を立案した。2022年度には、この新たな女性教員増員策に対する各部局の取組を奨励し、その効果を定期的に検証する。また、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムのさらなる充実をはかる。加えて、デュアルキャリアプログラムの実施を目指す。さらに、今年度が最終年度となる文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」によるさまざまな取組により、女性研究者の研究力の向上を支援する。さらに、2021年度には、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」に選定され、「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」により、工学系の女性教員及び博士後期課程の大学院生に特化した活動を進める。本事業により、本学において最も女性教員比率の低い工学研究科の女性教員数の飛躍的増加を目指す。

### 4. 学内外連携・国際連携による男女共同参画の推進

学内においては、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会、ワーキング・グループとの連携協力体制をより緊密化していく。また、男女共同参画センターは、岐阜大学や名古屋大学執行部との懇談を定期的に行い、東海国立大学機構の男女共同参画を推進する。新たな啓発活動としては、男女共同参画担当副総長のもと、アンコンシャスバイアス研修を各部局に向けて実施する。

学外においては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）・あいち女性活躍推進会議をはじめとした各自治体や、関連機関、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図り、男女共同参画を推進する。これらの機関と情報の共有・蓄積や有効な施策検討・実現のための活動を通じて学内外との連携を強化する。加えて、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク 東海・北陸ブロック」のとりまとめ幹事大学として、他大学と連携して、男女共同参画を推進する。

UN Women HeForShe事業においては、UN WomenのGeneration Equality（平等を目指すすべての世代）の活動に加わり、その推進を担うAction Coalitionの活動に参画していく。

## 5. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と子育て、介護、家庭との調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう支援事業の充実を図る。子育て支援については、こすもす保育園運営協議会・あすなろ保育園運営協議会、働き方ワーキング・グループ等での議論をふまえ、学内保育園のありかたや運営方法を検討、改善していく。また、男性教職員の育児休業取得、在宅勤務制度の導入、任期付き教職員の育児休業制度適用範囲の改善等を推進していく。介護支援については、専門家による介護相談会等を実施し、行政や関係機関等による支援情報を提供していく。

## 6. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

研究者や学内外の関連する組織・機関と連携を図りつつ、文理融合による女子学生・院生の育成を行う。理系女性研究者・女子学生については、「トップリーダー顕彰」、「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」等の開催、理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援に加え、中・高等学校への情報提供を強化していく。

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

女子学生支援および女性研究者支援を目的とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」、ならびに本学の女性教員数の増大および女性管理職数の増大を目的とした「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」において、広く一般市民や企業等諸団体への協力を依頼する。

## 第2章

# 2021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. 男女共同参画センターの運営強化

本年度は、男女共同参画担当副理事のもと、人文学研究科教授をセンター長（兼任）、心の発達支援研究実践センター、医学系研究科、工学研究科、3部局4教授を副センター長（兼任）とし、男女共同参画部会と連携を図りながら、男女共同参画の実践、ジェンダー研究・教育、男女共同参画の国内外への普及による社会貢献の機能強化に務めた。

#### 2. 女性教員および女性管理職比率の増大

名古屋大学「NU MIRAI2020」、「女性の活躍推進に関する行動計画」、および「HeForSheコミットメント」は、女性教員比率および女性教職員における管理職比率を2020年までに20%以上に増加させるという目的を掲げていた。2019年10月に導入した女性教員増員策により、目標には届かなかったものの女性教員比率は18.8%まで上がり、増員策が有効であることが明らかになるとともに、増減のプロセスから若手女性教員の定着に課題があることが明らかになった。この結果を受け、2027年度末時点での女性教員（特任含む）比率25%（将来的に30%）達成を目標に、多様性・男女共同参画担当副総長のもと2021年度女性教員策を新たな施策として立上げ、2022年1月より実行に移した（～2024年4月）。詳細は、第2章第2節4に掲載。

また、女性管理職比率増大のため、2020年度より教育研究評議会の女性教員比率は20%以上とすべく学内規定を改定したが、今年度までその比率には役職指定評議員である女性を含めていた。女性評議員のさらなる増加をめざし2022年度よりこれを改め、女性評議員枠を原則7名設けることとなった。

加えて、本年度、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」に選定され、「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」により、工学系の女性教員及び博士後期課程の大学院生に特化した活動を進めた。

詳細は、第5章に掲載。

#### 3. ジェンダー研究・教育の強化

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に本学が申請した「女性研究者の『水漏れパイプ』解消に資する取組の国際比較」が採択され、岐阜大学・国立女性教育会館との共同研究により、女性研究者のキャリアパス全体を網羅する調査、分析を開始した。

教育面では、学内の各学部・研究科で開校されているジェンダー関連授業をとりまとめ、センターのサイトで公開するとともに、全学教養科目「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」を、日本語と英語で開講し、大学院課程では博士課程教育推進機構のプロフェッショナル・リテラシー集中講座において多様性推進の講義を日本語および英語で行った。

「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）」では、学内外のジェンダー研究者を講師に招いての連続セミナー「家族とジェンダー」、「コロナ禍とジェンダー」、シンポジウム「科学とジェンダー」、講演会「Gendered Innovations」を開催し、所蔵アーカイブ、図書を活用した展示、および年報『GRL Studies』、ニューズレター「GRL NEWS」等による事業成果の公開、新規図書の購入、アーカイブの整備を行った。

詳細は、第2章第2節、第4章、第8章に掲載。

#### 4. 男女共同参画推進における国際連携の強化

名古屋大学は、国連UN Womenが行うHeForSheというジェンダー平等推進事業を、世界の主要大学の一つとして推進してきた。UN Womenは、2015年に各国首脳10名、グローバル企業のCEO10名、大学の学長10名をIMPACT Championとして選び、トップからジェンダー平等に向けて変革を促すことを目指すプログラムとして、

「IMPACT 10x10x10」を立ち上げた。同事業は、6年間の活動成果をまとめた報告書の作成、ならびに成果報告会（HeForSheサミット）を持って2021年5月に終了した。HeForSheサミットは、コロナ禍のためオンラインで実施され、松尾清一総長が登壇した。

詳細は、第7章に掲載。

また、名古屋大学人文学研究科、華中師範大学（中国）と協力し、上野千鶴子氏（東京大学名誉教授、認定NPO法人WANウィメンズアクションネットワーク理事長）を招聘し、日中の女性の仕事・結婚・育児・DV等諸問題に関する講演会・座談会をオンラインで開催し、中国はじめアジア諸地域および欧米から500名の参加をみた。

## 5. 学内外連携による男女共同参画の推進

男女共同参画センターを中心に、学内のさまざまな部局やセンター等と連携しながら、男女共同参画推進の学内ネットワークが構築されている。これら学内ネットワークやGRL等の連携により、教育・研究・運営支援等の強化・多様性の推進に貢献した。

他大学との連携では、全国ダイバーシティネットワーク組織の幹事校として、大阪大学および担当校・お茶の水大学のイニシアティブのもと全国展開型ベストプラクティス普及促進WGに参加し、女性研究者を育成する取組み等のグッドプラクティスを選定するなど同ネットワークの運営や強化に貢献した。

産学連携としては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）についてはCOVID-19蔓延防止のためオンライン会議にて情報交換を行った。

また、名古屋市男女平等推進会議（イコールなごや）、あいち女性の活躍促進会議、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会等の委員会活動を通じて、地域における男女共同参画推進に貢献した。

詳細は、第2章第4節を参照。

## 6. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と子育て、介護、家庭との調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう、支援した。学内保育園（東山キャンパス：こすもす保育園、鶴舞キャンパス：あすなる保育園）については、保育現場および保育業者、保護者、運営協議会との間での情報交換、連携協力により、安全な運営に努めた。また、新型コロナウイルス感染予防のため、委託業者選定を1年繰り越したあすなる保育園と、今年度選定年にあたるこすもす保育園、両園において、業者選定を行い、2022年度から6年間（予定）の委託業者を選定した。学童保育所についても、保護者会協力のもと、運営業者、検討委員会との連携により、感染予防に努めつつ、各種教育プログラムを実施した。

介護支援については、文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業の一環として、専門家を講師に招き、勉強会を開催することで、働く介護者を支援した。

詳細は、第2章第2節、第3章に掲載。

## 7. 女子学生・院生の育成・支援

男女共同参画センターも担当部局の文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）事業「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」において、「多文化共生特論（Cross-Cultural Talk）」をはじめとするプログラム等にて、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。また、「アジアのヘルスケアシステム」などのオムニバス授業を担当した。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊については、ホームカミングデイにおいて、技術職員協力のもと、オンデマンドによる科学実験を実施し、理系への興味喚起に努めた。

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

詳細は、第2章第2節、第3節、第6章に掲載。

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

女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の運営を行った。ジェンダー平等支援事業基金については、寄付者との会合により、事業期間の延長が了承された。

## 2. 2021(令和3)年度男女共同参画部会、男女共同参画センター会議

### および名古屋大学における男女共同参画の動き

(○は審議事項 ・ は報告事項)

日付	事項
03.05.12	第1回男女共同参画センター会議（オンライン）
03.05.21	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<コロナ禍とジェンダー>> 第2回「コロナ禍と女性の雇用を考える」（オンライン）
03.06.02	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム打合せ（オンライン）
03.06.09	第13回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター副センター長について ○令和2年度決算額・令和3年度予算額について ・男女共同参画センター特任助教の雇用について
03.06.25	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 シンポジウム<<科学とジェンダー>> 第3回「科学におけるジェンダーの視点」（オンライン）
03.06.30	第5回 男女共同参画部会（オンライン） ○男女共同参画部会ワーキンググループメンバーについて ○「女性研究者トップリーダー顕彰」の選考結果と承認について ○女性教員増員策について ○育児短時間勤務制度への改定案および育児休業の適用除外の見直しについて
03.07.03	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 講演会 <<Gendered Innovations>>（オンライン）
03.07.16	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<コロナ禍とジェンダー>> 第3回「コロナ禍と相談」（オンライン）
03.08.10	女子中高生理系進学推進セミナーをオンライン開催
03.08.11	第2回男女共同参画センター会議（オンライン）
03.08.31	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第1回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
03.09.06	第6回 男女共同参画部会（オンライン） ○女性教員増員策改定案について ○育児短時間勤務制度の改定案および育児休業の適用除外の見直しについて
03.09.08	名大・岐大の男女共同参画に関する情報交換会（オンライン）
03.09.09	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」ミーティング1（オンライン）
03.09.16	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「女性研究者トップリーダー顕彰授与式」
03.09.24	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<コロナ禍とジェンダー>> 第4回「COVID-19と性差」（オンライン）
03.09.28	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第2回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
03.10.13	第3回男女共同参画センター会議（オンライン）
03.10.22	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第3回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
03.11.05	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」ミーティング2（オンライン）
03.11.10	名大・岐大の男女共同参画に関する情報交換会（オンライン）
03.11.17	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第4回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
03.11.19	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<家族とジェンダー>> 第3回「ケアの倫理が切り拓く、政治の未来」（オンライン）
03.12.07	第4回男女共同参画センター会議（オンライン）

日付	事項
03.12.14	第7回 男女共同参画部会（オンライン） ○2022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（2021年度）の目次と執筆担当者について ○2021年度男女共同参画部局アンケートについて ・女性教員増員策について ・働き方改革検討ワーキンググループ活動報告
03.12.15	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「介護勉強会～働く介護者はじめの一步～」
03.12.17	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第5回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
03.12.17	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<家族とジェンダー>> 第4回「同性婚のこれまでと、これから」（オンライン）
04.01.12	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム」ミーティング3（オンライン）
04.01.12	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 シンポジウム<<科学とジェンダー>> 第4回「科学におけるジェンダーの視点」（オンライン）
04.01.14	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第6回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
04.01.28	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー<<家族とジェンダー>> 第5回「夫婦別姓問題から家族・結婚を問い直す」（オンライン）
04.02.17	第5回男女共同参画センター会議（オンライン）
04.02.24	第8回 男女共同参画部会（オンライン） ○女性特任教員雇用支援経費の選考について ○育児短時間勤務制度の改定案および育児休業の適用除外の見直しについて ・各ワーキンググループからの活動報告
04.03.01	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「研究者リーダーシップ・プログラム」第7回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
04.03.07	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」調査分析運営委員会（オンライン）
04.03.23	第14回男女共同参画センター運営委員会 ○男女共同参画センター長の継続について ○男女共同参画センター副センター長の継続・交代について ○男女共同参画センター特任助教の継続について ○男女共同参画センター教授選考について ○サバティカル制度について ○男女共同参画センターの改称に伴う規定等の改正について ・男女共同参画センター教授の退職について ・男女共同参画センター研究員の退職について
04.03.25	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム報告会」（オンライン）

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

### 3. 2021(令和3)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
03.08.04	榊原千鶴	東京大学駒場キャンパスSaferSpace一般公開シンポジウム「<学びあい>が生起する場をつくる—大学におけるジェンダー/セクシュアリティ教育の展望」登壇	東京大学大学院総合文化研究科・教養学部	オンライン開催
03.09.09	東村博子	「鹿児島大学令和3年度男女共同参画トップセミナー ～女性活躍を真の大学活性化につなげるために～」講師 演題「大学の活性化戦略としての女性活躍促進～名古屋大学の取り組み事例も含んで～」	鹿児島大学	オンライン開催
03.09.29	三枝麻由美	「セクハラ防止に関する講演会」講師	中部大学人文学部	中部大学
03.11.05	三枝麻由美	生徒支援事業男女共同参画の推進 講話	愛知享栄学園栄徳高等学校	愛知享栄学園栄徳高等学校
03.11.06	東村博子	ミライク刈谷2021「多様性」グループセミナー講師 講演「生物多様性からみるジェンダー –性別によらず全てのヒトが活躍するために」	刈谷市	オンライン開催
03.11.29	東村博子	メイダイのウェビナー=MEBINAR シリーズ第6回「ジェンダー論を身近に考える-「家族」像をアップデート-」 講演「社会を活性化するためのジェンダー平等-性別によらず全ての人が活躍するために-」 トークセッション「家族とジェンダー」	東海国立大学機構	オンライン開催
03.11.29	三枝麻由美	職員研修「男女共同参画について」講師	国土交通省中部地方整備局	オンライン開催
03.12.18	町田奈緒士	「学び手の多様性」講師	京都外国語大学「学校教育心理学」	オンライン開催
03.12.24	東村博子	平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境イニシアティブ(牽引型)「女性研究者の活躍推進を実現する”関東プラットフォーム”の創生と全国展開」 第6回総括シンポジウム「ダイバーシティ推進に挑む組織の挑戦と戦略～女性リーダーが活躍する組織の実現に向けて～」 基調講演「大学の活性化戦略としての女性活躍推進-名古屋大学の取り組み事例紹介も含んで-」	国立大学法人東京農工大学・国立大学法人東京外国語大学・国立研究開発法人国際農林水産業研究センター・一般社団法人首都圏産業活性化協会	オンライン開催
03.12.25	東村博子	日本学術会議中部地区会議学術講演会「SDGsに向けた大学の取り組み」 学術講演会「大学の活性化戦略としての男女共同参画の推進」	日本学術会議中部地区会議	オンライン開催
04.01.12	鳴瀧彩絵	シンポジウム<<科学とジェンダー>> 第4回「科学におけるジェンダーの視点」 講演「ジェンダーの視点から考えるDX(デジタルトランスフォーメーション)」	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ	オンライン開催
04.01.15	川口遼	スペースゆう啓発講座「『男だから』は窮屈だ!～自分もまわりも尊ぶ方法を考える～」講師	スペースゆう(東京都北区男女共同参画活動拠点施設)	スペースゆう(北区男女共同参画活動拠点施設)多目的室AB北とびあ5階
04.01.28	町田奈緒士	授業「マイノリティ・セミナー」での専門知識の提供(ゲストスピーカー)	大阪大学COデザインセンター	オンライン開催

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
04.02.05	東村博子	令和3年度男女共同参画サテライトセミナー「性別によらず、みんなが輝く社会づくりのためのジェンダー平等」講師	豊田市・公益財団法人あいち男女共同参画財団	豊田産業文化センター1階小ホール
04.02.21	榊原千鶴	令和3年度後期女性会館主催講座「『女性』を通してみる日本の歴史」 「第5回 時代を生きた女性たち」講師	名古屋市女性会館	名古屋市女性会館
04.03.16	川口遼	令和3年度男女平等参画セミナー「『男らしさ』ってなんだろう？～男性への「無意識の偏見」を考える～」講師	板橋区男女社会参画課	オンライン開催
04.03.14	東村博子	一般社団法人中部品質管理協会「50周年記念オンライン講演会」 講演「多様性に学ぶ～一人一人が輝く組織、社会へ」	一般社団法人中部品質管理協会	オンライン開催

大学その他との交流

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場所
R3年度	東村博子	国立大学協会教育・研究会専門委員（男女共同参画小委員会委員）	-
R3年度	東村博子	あいち男女共同参画財団理事	-
R3年度	東村博子	あいち女性の活躍促進会議委員	-
R3年度	東村博子	名古屋市男女平等参画推進会議（イコール名古屋）会長	-
R3年度	東村博子	東北大学男女共同参画アドバイザーボード委員会委員	-
R3年度	榊原千鶴	斎宮歴史博物館運営専門委員	-
R3年度	三枝麻由美	瀬戸市女性活躍推進及び男女共同参画審議会委員	-
R3年度	三枝麻由美	名古屋市地方裁判所委員会委員	-
R3年度	三枝麻由美	名古屋大市中学生向け男女平等教育資料作成検討会委員	-
R3年度	三枝麻由美	名古屋大学消費生活協同組合監事	-
R3年度	町田奈緒士	日本心理学会「多様性に関わるガイドライン」作成のためのワーキンググループメンバー	-
03.06.11	東村博子 星野幸代 三枝麻由美 事務	令和3年度第1回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議に出席	オンライン開催
03.07.16	東村博子	全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会に出席	オンライン開催
03.10.22	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ Lund 大学理工学系）	オンライン開催
03.10.22	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（西シドニー大学人文社会科学系）	オンライン開催
03.11.01	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（Lund 大学執行部）	オンライン開催
03.11.08	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ノースカロライナ州立大学執行部）	オンライン開催

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
03.11.11	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（西シドニー大学執行部）	オンライン開催
03.11.16	東村博子 星野幸代 町田奈緒士 事務	全国ダイバーシティネットワーク組織全国幹事会に出席	オンライン開催
03.11.16	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ノースカロライナ州立大学人文社会科学系）	オンライン開催
03.11.18	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（西シドニー大学理工科学系）	オンライン開催
03.12.03	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（西シドニー大学ジェンダー平等・多様性室）	オンライン開催
03.12.08	東村博子 星野幸代 町田奈緒士 事務	全国ダイバーシティネットワークシンポジウムに出席	オンライン開催
03.12.09	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ルンド大学理工学系）	オンライン開催
03.12.13	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（チャルマース工科大学）	オンライン開催
04.01.12	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ノースカロライナ州立大学工学系）	オンライン開催
04.01.20	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（シンガポール国立大学執行部）	オンライン開催
04.02.04	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（シンガポール国立大学医学系・法学系）	オンライン開催
04.02.15	東村博子 星野幸代 町田奈緒士 川口遼 事務	令和3年度第2回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議に出席	オンライン開催

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
04.02.16	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（延世大学ジェンダー平等センター）	オンライン開催
04.02.21	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ソウル国立大学人文社会科学系）	オンライン開催
04.03.02	星野幸代 町田奈緒士 川口遼 事務	金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリー主催「大学間人材交流調査会議」に出席	オンライン開催
04.03.03	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（シンガポール国立大学STEM系）	オンライン開催
04.03.07	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ソウル国立大学工学系）	オンライン開催
04.03.10	三枝麻由美 川口遼 池田岳大	同志社大学・上智大学ダイバーシティシンポジウム『米国における女性研究者の研究環境事例に学ぶ』に出席	同志社大学室町キャンパス寒梅館ハーデイホール
04.03.24	伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ソウル国立大学多様性担当）	オンライン開催
04.03.24	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（ルンド大学社会科学系）	オンライン開催
04.03.30	東村博子 伊東早苗 三枝麻由美 川口遼 池田岳大	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」 海外の大学・研究機関等における女性研究者の活躍促進に向けた取組に関するインタビュー（延世大学STEM系）	オンライン開催

#### 女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
03.08.10	川口由紀 （工学研究科 教授） 上田（石原）奈津実 （理学研究科 講師） 浦田真由 （情報学研究科 講師） 鳴瀧彩絵 （工学研究科 教授） 野元美佳 （遺伝子実験施設 助教）	女子中高生理系進学推進セミナー	名古屋大学男女共同参画部会/男女共同参画センター	オンライン開催
03.10.16	あかりんご隊 榊原千鶴	第17回名古屋大学ホームカミングデイ あかりんご隊による科学実験「電気のみみつ～オルゴールを鳴らそう！～」	名古屋大学	オンライン開催

報道等

掲載日／取材日	取材等媒体	タイトル／内容等	備考
03.05.07	朝日新聞夕刊	女性研究者の「壁」なくしたい 出産・育児 離職防止へ大学の支援続々 学内に学童保育所・育児制度柔軟に	名古屋大学の男女共同参画関係の取組についての紹介記事
03.06.18	科学新聞	女性研究者 増やすために CSTIで本格的な検討開始	名古屋大学の男女共同参画の取組について言及あり
03.06.22	NHK東海	NHKニュースおはよう東海「女性研究者を増やせ！名古屋大学では」	名古屋大学の女性研究者支援についての5分間の特集番組（東村副総長、宮崎工学研究科長、鳴瀧副センター長の出演あり）
03.07.30	読売新聞	国立大 ジェンダー対応加速 女性教員増へ数値目標	女性教員増員に関する各大学の取組等についての記事、名古屋大学は女性教員増員策について東村副総長のインタビュー（コメント）あり
03.秋	小金井市男女共同参画情報誌「かたらい」54号 2021秋	企画「生物学的な面からの姓の多様性」寄稿『たかがホルモン、されどホルモン 一身体の性を決定し、人生まで変えるかもしれない不思議な物質、性ホルモン』	東村副総長による寄稿
04.01.04	中日新聞	名大、女性教員増を目指す 奨励金制度を拡充	名古屋大学の女性教員増員に関する記事、東村副総長のコメントあり
04.02.08	朝日新聞EduA	それは励ましと歓迎のメッセージ！ 名大工学部に「女子枠」、その目標とは	名古屋大学工学部2学科への「女子枠」設置に関する東村副総長のインタビュー記事
04.02.28	共同通信社（全国地方紙）	“リケジョ”なぜ増えない全国46大学の76%回答「女性は理系苦手」先入観なお（京都新聞）、大学理系 女子増えず 21年度入学「苦手」先入観影響（山陽新聞）等	STEM分野で学ぶ女子学生に関する調査に関する記事、名古屋大学の回答の掲載あり
04.3月	日本学術会議中部地区会議地区会議ニュース（151号）	「大学の活性化戦略としての男女共同参画の推進」	東村副総長による寄稿
04.03.10	毎日新聞	科学の面白さ伝えて脱「リケジョ」 名古屋大「あかりんご隊」15年	名古屋大学理系女子学生コミュニティあかりんご隊に関する記事

## 第2節 ワーキンググループの活動

### 1. 働き方改革ワーキンググループ

永田雅子（主査）、有馬寛、鳴瀧彩絵、渡部美由紀、岩見真吾、兒玉哲也、益谷央豪、田中憲子、中村さやか、宮川勉、榊原千鶴

2020年度に組織された本ワーキンググループは、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」事業の一環として病院教職員を対象に実施した「働き方改善プログラム」や、「全国ダイバーシティネットワーク・東海・北陸ブロック」の行動目標である「医療系や理工学系女性の活躍およびワーク・ライフ・バランス推進についてのグッドプラクティスの共有・普及」等をふまえ、全学レベルでの働き方の見直し、提案を行っていくものである。

本年度は、より育児と両立しながら、働き続けることができるよう制度を整備していくために現状の課題を確認、共有をおこなった。

#### 1. 育児中の柔軟な働き方の制度の検討

##### ①育児短時間勤務及び育児部分休業の取得可能期間の延長について

当初、本ワーキンググループでは、「育児短時間勤務制度」\*1の取得可能期間の延長の方向で検討を行っていたが、ニーズ調査および他大学の状況のヒアリングの結果、休業時間が比較的短時間に設定することが可能で、また給料等にも影響がすくない「育児部分休業制度」\*2の取得可能期間の延長のニーズが高いことが判明し、両方向で検討を行った。

東京大学では平成19年に仕事と育児の両立支援制度の充実と教職員の多様なニーズにこたえるため、小学校3年生の年度末までの「育児短時間勤務」を導入。「育児部分休業」（2時間）の制度も整えられており、奈良先端大においてもすでに両制度とも導入済みとなっている。

今回の要望は、常勤で仕事を継続している場合、子どもが就学後、小学校3年生までは学童保育を利用する際、保育園等と違い、終了時間が早い機関が多く、子どものお迎え対応が困難である状況に対して、より柔軟な働き方の選択肢を増やすことを主目的としている。現在、両制度とも取得期間は6歳の年度末までとなっているが、多くの者が選択するであろう「育児部分休業」の取得状況を見ると、病院職員においても、取得期間2年以上～3年未満が12名、3～4年2名、4～5年3名、5年以上0名と長期間取得が多くはない状況を考えると、小学校3年生の年度末までに延長したとしても、部局運営には大きな支障は生じないことが予想された。

本学の働き方の選択肢を増やすことの意義は大きいと考えられ、現場の意見を聴いたうえで両制度の取得可能期間を延長する方向で、具体的な検討を行っていくことになった。

\*1 育児短時間勤務：①1日3時間55分勤務、②1日4時間55分勤務、③1日5時間55分勤務、④5日間のうち3日勤務（7時間45分勤務）、⑤5日間のうち3日勤務（2日は7時間45分、1日は3時間55分）のいずれかの勤務。

\*2 育児部分休業：所定勤務時間の始め若しくは終わりにおいて、1日を通じて2時間(保育時間の休暇を承認されている職員については、2時間から当該保育時間を減じた時間)を超えない範囲内で、30分単位とする休業

##### ②育児休業期間の適用除外基準について

育児・介護休業法の改正に伴い、本学においても令和4年4月1日より「機構に引き続き雇用された期間が1年以上である者」の適用除外の規定については、撤廃する方向で検討が進められている。一方で、「その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その雇用契約(雇用契約が更新される場合にあっては、更新後のもの)が満了することが明らかでない者」については、適用除外とされたままである。

任期付きの雇用が増えている現状の中で、契約職員等も含めた全ての者を対象としたこの適用除外を撤廃することは部局運営に与える影響が大きく慎重に見極めたうえで検討をしていくこととしつつ、喫緊の課題である若手研究者支援の一環として、女性研究者増員策WGとの共同提案というかたちで検討をおこなっていくこととした。

本学においては研究者の育児休業子どもが1歳6か月未満までに取得する者がほとんどであるが、若手研究者が本学に

採用され任期中に出産し長期的に休業することが余儀なくされることは十分想定される。このような状況下でも休業が可能となることは、女性研究者の確保という観点からも意義があるものと考えられる。

また、育休期間中は、雇用者が給与を支払うことは免除され、社会保険料のみ支払う形であり、代理の者を雇うことが可能であることを考えると、若手研究者の支援策として有用であり、引き続き制度の整備に向けて検討を行っていく。

## **2. 男性教職員の育児休業取得の推進**

本学における、男性教職員の育児休業の取得は令和元年度は1名だったのが、令和3年度は10名とわずかながら増えてきているものの、母親である女性に比べて少ないのが現状である。育児短時間勤務・育児部分休業の利用も女性の利用が多く、様々な制度の取得率は低い。両親による育児を積極的に支援していくための職場環境づくりが引き続き必要といえる。

## **3. 働き方改革の推進**

育児休業・介護休業制度の整備には、部局を問わず、全学を対象とした制度の周知、徹底が必要であると同時に、柔軟な働き方が可能となる職場環境の整備も並行して行っていく必要がある。

## 名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告

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

こすもす保育園は開園から16年目を迎えた。協議会には、主任保育士と保護者代表にもオブザーバーとして議論に加わっていただいている。

今年度も昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症の拡大により、その時々に応じた対策の実施に迫られた一年であった。現場スタッフの方々には、消毒や部屋の換気等、感染対策を徹底いただき、保護者の方々にも、園児の体調管理や予防等に協力いただいた。

コロナ下での慌ただしい一年であったが、入園選考は例年通り年3回実施した。産休・育休明けについては年間を通しての応募を可能としている。本年度も協議会は、担当事務協力のもと、各委員が専門の見地もふまえつつ、子や保護者、家庭の状況に十分配慮し、できるかぎり入園希望に添えるよう審議を重ねてきた。今後も運営協議会では、保護者、現場スタッフとの緊密な連携協力関係を保ちつつ、子どもの健やかな育ちを支えていきたいと考えている。

## 名古屋大学こすもす保育園2021年度 活動報告

主任保育士 門谷 和美

### <主な年間行事>

- 3月 ひなまつり・Lunch box day・クラス懇談会・卒園式・修了式
- 4月 進級を祝う会・子どもの日の集い
- 5月 救命救急訓練・Lunch box day・クラス懇談会
- 6月 附属高校交流会・定期健康診断・不審者対応訓練
- 7月 プール開き・七夕・附属高校交流会・打ち水大作戦・すいかわり  
個人懇談会・なごやぬいぐるみ病院によるオンライン保健指導
- 8月 夏の大掃除・こすもすオリンピック
- 9月 災害時引き渡し訓練・お月見会・敬老の日の活動
- 10月 SPORTS DAY・附属高校交流会・Halloween
- 11月 芋掘り大作戦・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 クリスマス・冬の大掃除・学童保育所との歌の交流会
- 1月 初詣・書き初め・七草・鏡開き・お正月遊び・不審者対応訓練
- 2月 節分・生活発表会・定期健康診断・クラス懇談会
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生会・食育・保健指導  
オンライン交流会（高齢者施設、他保育園や学童保育施設など）

名古屋大学こすもす保育園は、開園から16年目を迎えました。昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染症が大学や保育園を取りまく環境に大きな影響を与える1年となりましたが、たくさんの方に支えていただきながら保育園の運営を無事に続けてこられたことに、感謝の気持ちでいっぱいです。

度重なる緊急事態宣言やまん延防止等重点措置の発令により、学内運動施設等の利用が制限されることや、活動内容や日程の変更が必要になることも多くありました。感染症の流行状況や国・自治体および大学の方針に合わせて保育の進め方を検討・工夫していく過程では、“お子様にとって本当に必要なこと・ものは何か”ということを変更して考え直し、すべての行事を感染症流行以前と同様におこなおうとするのではなく、これまで長年実施してきた行事等の実施方法を再確認する機会になったように感じています。また、1月に入ってからは低年齢層での感染拡大が進み、保育園・学校施設での感染報告や、名古屋市内保育園の臨時休園が相次ぎました。保育園は、お子様同士やお子様とスタッフが直接ふれあい、密接に関わりあう中で様々な経験を積み重ね、お子様の成長・発達における大切な機会を提供する場所です。施設全体の消毒や部屋の換気、スタッフ自身の体調管理等を徹底することで、感染症への不安が

大きい中でも、お子様の活動や交流を制限しすぎることのないよう配慮・工夫しながら、保育や行事を進めてまいりました。玩具の消毒作業については、名古屋大学業務支援室の皆様にもご尽力いただき、本園にとって欠かせないパートナーとして、感染症対策の一端を担っていただいております。また、お子様自身が感染症に対する意識を高め、手洗い・うがい・顔洗い、マスクの着用、黙食、ソーシャルディスタンスの確保など、それぞれの年齢に応じた感染症予防ができるような指導も、継続して実施しております。終息の見えないコロナ禍ではありますが、引き続き、お子様の健康と命を第一に考えながら保育を進めてまいります。

安全・安心な保育を実施するために必要な対策は、感染症対策に限ったことではありません。今年度は、福岡県の保育園送迎バス内で、お子様が熱中症により命を落としたという痛ましい事故の発生を踏まえて、本園においても登降園時間の把握や人数確認の方法・頻度を、より一層強化いたしました。本来であれば登園しているはずのお子様の姿がまだ見えない、ということが日常的になってしまうことのないよう、保護者の皆様にも登降園時間の厳守・変更時の連絡にご協力をお願いしながら、確実な人数確認を実施しております。また、園外活動時には、5分毎に複数名のスタッフでお子様の人数を数えることも徹底しています。災害時の対応、不審者への対応など、様々な想定への備えをおこないながら、安心してお子様を預けていただくことのできる保育園を目指してまいります。

今年度も“さまざまな人との出会いと触れ合い”および“自然との触れ合いと共生”という目標を大切にしながら保育を進めてまいりました。コロナ禍において対面でのコミュニケーションが難しい中ではありますが、オンラインのコミュニケーションを併用しながら、たくさんの方と関わる機会を設けています。高齢者施設とのオンライン交流では、1964年におこなわれた東京オリンピックの思い出についてお話を聞かせていただいたり、伝統的な遊びを一緒に楽しんだり、毎回貴重な学びや体験が得られています。また、学童施設と5歳児クラスの交流は、就学への安心感・期待感を膨らませ、小学生に対する憧れの気持ちを持つことのできる機会になっています。定期的な交流を無理なく続けられるオンラインならではの良さも活かしながら、さまざまな人との出会いと触れ合いの機会を今後も大切にしていまいります。

また、昨今特に加速している「持続可能な開発目標 (SDGs)」の達成に向けた取り組みについても、年齢・発達に合わせた活動を取り入れています。本園においては、開園当初から、自然・科学や環境問題に興味を持つことができる内容や、日本や世界の文化に触れることができる内容、また、様々な考えを持つ友だちと意見を交し合う機会などを積極的に取り入れ、これからの時代に活躍するお子様方にとって基礎となる力や考え方を身につけることを目指してきました。新しいことへの好奇心、多様性を当たり前のこととして受け入れられる感性、そして豊かな表現力を兼ね備えたお子様方に、頼もしさや未来への期待を感じるとともに、私共大人がお子様から教わることも多く、大切なお子様の成長・発達に間近で関わらせていただくことに対する責任を再認識しております。

今後も、保育の内容をますます充実させ、乳児クラスから幼児クラスへ、そして就学へと、6年間の成長と更にその先への見通しを持ち、連続性のある保育を展開できるよう、ご家庭および大学の皆様と連携・協力をしながら、お子様方の力を積み上げていきたいと思っております。そして、毎日を保育園で過ごされるお子様方にとっても、仕事と子育てを両立しながらご活躍される保護者の皆様にとっても、保育園が「第二のお家」として安心・信頼できる場になるような保育園運営を、引き続き目指してまいります。



園外散歩



こすもすオリンピック



共同製作



食育（クッキング）



保健指導（歯みがき指導）



勤労感謝訪問



Halloweenパレード

## 名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告

あすなろ保育園運営協議会委員

：有馬寛（議長）、榊原千鶴、天野睦紀、吉原雅人、松下正、藤井晃子、春田一憲、柳田英輝、森智裕

### 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13年目を迎え、未だ収束する気配の見えない新型コロナウイルス感染症の影響のなか、保護者、保育士及び大学関係者の皆様のご協力のもと、在園する70名近くの子どもの笑顔や賑やかな笑い声が絶えぬよう、平常時どおりとまではいかないまでも、運営を続けています。

2021年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、春田委員、森委員を新たに迎え、1月までに計5回の運営協議会が開催されました。協議会のなかでは、保育園入園者の選考及び保育園運営に関する事項に加え、入園希望者が増える中、子育て中の教職員等にとってより働きやすい環境となるよう審議が行われました

### 2. 名古屋大学あすなろ保育園2021年度活動報告

主任保育士 熊田 祐子

#### <主な年間行事>

4月	新任式、新入園児歓迎会、こどもの日
5月	母の日、不審者対応訓練、夏野菜の苗植え、芋の苗植え
6月	定期健康診断、父の日、保育参観（オンライン）
7月	プール開き、七夕会
8月	すいか割り大会、夏祭り、夏野菜の収穫、不審者対応訓練、個人懇談会
9月	個人懇談会、敬老の日（祖父母へ手紙を出す）
10月	スポーツデイ（オンライン配信）、ハロウィン会、接続期交流会（5歳児クラス）
11月	緑茶うがい開始（3月末まで）、芋堀り、勤労感謝会
12月	定期健康診断、不審者対応訓練、生活発表会（オンライン配信）、クリスマス会、
1月	七草、正月遊び、個人懇談会、保育参観（オンライン配信）
2月	節分会、不審者対応訓練
3月	ひな祭り会、お別れ遠足、お別れ会、卒園式
毎月	避難訓練、身体測定、誕生会、食育
隔月	保健指導

#### <日々の保育の特徴と工夫>

昨年度に引き続きコロナ禍での施設運営となり、従来通りに実施できない部分は、オンラインの活用により、新しい形での保育やコミュニケーションの方法を模索して取り組んで参りました。また、国連が定める「持続可能な開発目標（SDGs）」に関連した保育内容を取り入れた活動を行い、お子様が持続可能な目標に取り組みながら成長することを支援しています。

保育園の運営状況は、幼児の在籍が過去最多となり、乳児が中心だったこれまでのあすなろ保育園の姿から変化しています。卒園児を継続して送り出す施設となり、過去には「就学が近づくにつれ、不安と期待からか、いつもと違う様子が家で見られるようになった」という保護者様からのお声を頂いたことがありました。その言葉を受け、1月から3月は落ち着いた気持ちで毎日を通し、安心して新しい環境に羽ばたくことができるように、一人ひとりの気持ちに寄り添った保育を特に心掛け、環境を整えて参りました。

また、新たな取り組みとして、今年度の10月から学童保育施設に通所している小学生や他保育施設に通園している5歳児とオンラインで交流する取り組みを行いました。交流することで、小学校生活や新しい友だち作りを具体的にイメージすることができ、一人ひとりが感じている疑問や不安が軽減されたようでした。

これからも時代のニーズや施設の状況に合った保育を提供しながら、お子様の成長と生きる力の基礎を育てて参りたいと思います。



オンライン交流会



多文化理解教育



保育参観（オンライン）



戸外遊び



おにぎりチャレンジ (SDGs)



英語遊び

## 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：星野幸代、榊原千鶴（委員長）、田附紘平、小松尚、元平佳作、山本裕二、坂井亜規子  
（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、坂野果穂、斎藤晃、三枝麻由美

名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、常設の事業所内学童保育所として、全国にさきがけ2009年7月に開所した。運営は業者に委託し、最長5年に一度、業者選定を行っている。現在の運営は、2019年度の選定により、（株）ポピンズに委託している。

学童保育所のありかた及び運営に関する事項については、大学が設置した名古屋大学学童保育所検討委員会において、保護者、委託業者を交えて議論検討している。同委員会は、名古屋大学学童保育所保護者会、事業者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、実践も支援している。

本年度実施された教育プログラムのなかから、3つのプログラムを紹介する。

### ①科学と世界のおもしろ～い人達のクイズ選手権(保護者プログラム)

保護者の紹介で他大学から来てくださった講師により、早押しクイズと液体窒素の実験が繰り広げられた。

クイズ開始前に、講師から、「正解を答えないでください。面白い答え、変な答えをどんどん出してください。」と衝撃の発言が。

「え～、逆にむずかしい。」と、とまどいのがあがる一方で、「間違っているの?」「それなら得意!」と俄然やる気を見せる子どもたちも。

どんな答えを出しても「うん、おもしろい!」「いいね!」と反応してくださることで、最初は発言を控えていた面々も、どんどん参加意欲を高めていった。



保護者プログラムの様子

### ②月食観察

ほぼ皆既月食の部分月食を学童テラスより楽しんだ。学童の屋根越しに、大人の背丈でようやく月が見えるようになってきたタイミングで、子どもたちに脚立のステップに立ってもらい、順番に肉眼で観察。

月食を目にした子どもたちは、「うわ～、見えた!」「なんか茶色っぽい。」「下だけ光ってる。」と興奮気味。

その後、天体望遠鏡でも観察できる高度になったところで望遠鏡のレンズを覗いてもらうと、「うさぎ見えた!」「え?どれどれ?」とかわいらしい発言も。

その後も、テラスと学童室を行ったり来たりしながら、時間の経過とともに変化していく月を楽しんでいた。



月食観察の様子

### ③ハロウィン顔出しパネル制作

ハロウィンイベント時の記念写真撮影用として、顔出しパネルの新バージョンの作成を絵の得意な6年生に依頼したところ、快諾。ムクの『叫び』をモチーフにオリジナル作品を仕上げてくれた。

タイトルは『ムクの叫び』とのこと。どういう状況の絵なのかたずねると、「隣の家のラジオのボリュームが大きすぎることに文句を言いに行く家族」との答えが。

このユニークで本格的な顔出しパネルは、2021年のハロウィンイベント時に大活躍をした。



顔出しパネル制作の様子

## 2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、鳴瀧彩絵、石川佳治、成瀬一郎、斎藤輝幸、  
中山奈津紀、榊原千鶴、山崎真理子、Tama Florence Muriel

女子学生支援策検討ワーキンググループの本年度の主な活動は以下の2つである。

### 1. 「女子中高生理系進学推進セミナー2021」の企画、開催

本事業では、「女子中高生理系進学推進セミナー2021」を、専用ウェブサイトを利用した動画オンデマンド形式にて開催した。オープンキャンパス初日の2021年8月10日から8月31日まで動画を配信し、さらに、オープンキャンパス期間中の8月10～12日には、各動画に対してテキストチャット形式での質疑応答を行った。

本イベントの目的は、研究の第一線で活躍する本学の理系の女性研究者の特別講演（スペシャルトーク）を通して、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルを紹介すること、および、各学部の研究室紹介を通して、女子中高生に本学の理系学部への進学を考えるきっかけを提供することである。

特別講演（スペシャルトーク）は、川口由紀氏（工学研究科 教授）による「超流動・超伝導現象の不思議」、上田（石原）奈津実氏（理学研究科 講師）による「脳を分子の言葉で解き明かす」、浦田真由氏による「デジタル社会の実現に向けて」に加え、オンデマンド開催の利点を活かして昨年度撮影したアーカイブ講演も配信し、計5件を実施した。学部紹介では、理学部、医学部、工学部、農学部、情報学部から、計20件の研究室を紹介するショートムービーが配信された。

参加登録者は194名、動画配信期間中(8/10～31)の動画再生回数は延べ445回であった。また、これらの動画においてはチャット形式の質疑応答が展開され、動画制作者と参加者の双方向コミュニケーションができた。

本活動の詳細については、第3節の1を参照されたい。

### 2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

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

本年度のあかりんご隊の活動概要については、第3節の2を参照されたい。

### 3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

星野幸代（主査）・榊原千鶴・三枝麻由美・町田奈緒士

名古屋大学で開講されているジェンダー関連科目を一覧にした「名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧2022年度」版を作成し、男女共同参画センターのサイトで公開した。同一覧には、9部局（人文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、情報学研究科、医学系研究科、工学研究科、国際開発研究科、環境学研究科、男女共同参画センター）所属の教員が担当する42のジェンダー関連授業を掲載した。

センター所属教員による授業としては、教養教育院におけるジェンダー教育を今年度も実施した。授業名は「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」であり、新型コロナウイルスの影響によりオンラインにて、前期日本語（学部2年生対象、担当：センター教員・榊原千鶴、三枝麻由美）、後期英語（G30・2年生対象、担当：三枝麻由美）で開講した。また、2022年度により教養教育院にて開催される全学教育科目「大学での学び」（オンデマンド授業）に含まれる「ジェンダー学入門」の授業動画および小テストの作成を、榊原・三枝・町田が担当した。さらに、高校生を対象にしたジェンダー授業として、教育学部附属高等学校による高大連携教育の一環として、地球市民学「ジェンダーの視点から考える近代化教育」を榊原が担当し、「名大MIRAI GSC」において、三枝がジェンダー関連授業を担当した。

多様性推進としては、新入生向けオリエンテーションにて「名古屋大学における多様性」に関する講義を、国際教育交流センター、学生支援センター・アビリティ支援センターと合同で実施した。

=====

#### ○「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」

担当者：榊原千鶴・三枝麻由美

受講者によるアンケート結果では、全学教養科目の平均を上回る、もしくはほぼ同じ満足度であった。NUCTの活用、zoomとオンデマンド（YouTube限定公開）によるハイブリッド授業も好評で、フォーラム機能を利用した質問や感想の共有についても、他の受講生の考えを知り、視野を広げる契機となった等の感想を得られた。

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

#### ■授業内容

1. 本授業について、ジェンダーとはなにか
2. 男性らしさ、女性らしさ、ジェンダーとメディア
3. ジェンダーと政治
4. ジェンダーと労働市場
5. ジェンダーと恋愛・結婚
6. LGBT等
7. ジェンダーに基づく暴力
8. 歴史の変遷（教育とジェンダー①）
9. 歴史の変遷（教育とジェンダー②）
10. 歴史の変遷（教育とジェンダー③）
11. 歴史の変遷（労働とジェンダー①）
12. 歴史の変遷（労働とジェンダー②）
13. 歴史の変遷（戦争とジェンダー）

14. 歴史的変遷をふまえた課題と提案

15. レポート提出

\*1～7は三枝麻由美、8～14は榊原千鶴が担当。

**■成績評価の方法：**

授業の出席：20%（リアクションシートの提出）

三枝担当分：40%（小テストおよびレポートの提出）

榊原担当分：40%（小テストおよび小論文の提出）

\*レポート・小論文試験未提出者は「欠席」とする。

**■教科書：**特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布する。

**■参考書：**

1) 伊藤公雄・牟田和恵編『ジェンダーで学ぶ社会学』世界思想社 2015年

2) 木村涼子・伊田久美子・熊安貴美江編著『よくわかるジェンダー・スタディーズ』ミネルヴァ書房 2013年

3) 松本伊瑳子・金井篤子編『ジェンダーを科学する 男女共同参画社会を実現するために』ナカニシヤ出版 2004年

**■質問への対応方法**

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

=====

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

担当者：三枝麻由美・町田奈緒士

**●Goals and Objectives of the Course**

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

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

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

Objectives:

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

**●Course Prerequisites**

There are no prerequisites for this course.

**●Course Contents/Plan**

1. What is gender equality?

2. Masculinity and femininity
3. Gender and politics
4. Discussions
5. Gender and work
6. Love, Marriage, and Gender
7. Gender and Media
8. Gender-based violence
9. LGBT+
10. LGBT+
11. Student Presentations 1
12. Student Presentations 2
13. Diversity
14. Course wrap-up
15. Final paper due

Instructors: 1-8, 10-12, 14-15 Saegusa, 9 and 13 Machida

### ●Course Evaluation Methods

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

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

### ●Notice for Students

Everyone is welcome!

### ●Reference Book

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

=====

○高校生対象のジェンダー関連授業

地球市民学「ジェンダーの視点から考える近代化教育」

実施日：2021年7月27日（火）

担当者：榊原千鶴

名古屋大学教育学部附属高等学校が高大連携教育の一環として、地域の高校にも開放する講座「地球市民学」において、海外からの影響もふまえながら、日本の近代化教育における男性／女性の差異化について講義した。

「ジェンダー」（「名大MIRAI GSC 未来の博士人材育成プログラム」）

実施日：2022年1月29日（土）

担当者：三枝麻由美

高等研究院が主導する「名大MIRAI GSC (Global Science Campus)」とは、高校生を対象にしたプログラムで、科学技術分野で世界のリーダーになりたいと願う強い意志と高い志をもつ人材を育成することを目的である。同プログ

ラムの中で、ジェンダーに関する授業を担当した。

=====

令和4年(2022年)度 名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧

授業名	学部	大学院	開講時期	開講部局	担当教員	教員の所属部局	教員の専門分野	備考
大学での学び「ジェンダー学入門」	○		前期オンデマンド	教養教育院 全学教育科目	三枝麻由美 町田奈緒士	男女共同参画センター 男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究 心理学、質的研究	
ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会	○		後期金曜2限	教養教育院 全学教育科目	三枝麻由美 町田奈緒士 川口遼	男女共同参画センター 男女共同参画センター 男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究 心理学、質的研究 社会学、ジェンダー・セクシュアリティ研究	
Thinking about Japanese Society he 21st century from gender perspectives	○		秋学期木曜4限	教養教育院 G30	三枝麻由美 川口遼 町田奈緒士	男女共同参画センター 男女共同参画センター 男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究 社会学、ジェンダー・セクシュアリティ研究 心理学、質的研究	使用言語：英語
卒業研究A,B、建築・環境デザインセミナーA,B,C,D	○		前/後期	工学部、 環境学研究科	太幡英亮	工学研究科	建築学（建築計画学・設計）	
建築・都市環境工学	○		後期火曜2限	環境学研究科	飯塚悟	環境学研究科	建築・都市環境工学	
社会調査セミナー4	○		通年（不定 期）	環境学研究科	青木聡子	環境学研究科	環境社会学、社会運動論	
ジェンダー学概論	○		春学期（2期、 クォーター開講） 水曜2限	文学部	新井美佐子	人文学研究科	ジェンダー	他学部生の受講可
ジェンダー・セクシュアリティ学基礎演習	○		春学期水曜2限	人文学研究科	新井美佐子 松下千雅子	人文学研究科	ジェンダー	他研究科生の受講可
ジェンダー学発展演習	○		秋学期月曜4限	人文学研究科	新井美佐子	人文学研究科	ジェンダー	他研究科生の受講可
日本文化学講義	○		春学期	文学部	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
日本文化論a	○		春学期隔週火	人文学研究科	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
日本文化論b	○		秋学期隔週火 曜4.5限	人文学研究科	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
グローバル消費文化のアイデンティティ創出	○		春学期火曜3限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
大衆文化における空間とジェンダー	○		春学期水曜3限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
文化研究の主要概念	○		秋学期火曜3限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
日本を表象する：イメージ、音、人々	○		秋学期木曜5限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	カルチュラルスタディーズ	使用言語：英語
Approaches to Textual Analysis(テキスト分析方法論)	○		春学期水曜2限	人文学研究科 G30	松下千雅子	人文学研究科	英米文学	使用言語：英語と日本語
セクシュアリティ論	○		春学期火曜3限	人文学研究科	松下千雅子	人文学研究科	英米文学	他研究科生の受講可
クィア理論	○		秋学期水曜2限	人文学研究科	松下千雅子	人文学研究科	英米文学	他研究科生の受講可
ドイツ語圏文化研究 I	○		春学期月曜5限	人文学研究科	山口庸子	人文学研究科	ドイツ文学、舞踊史	他研究科生の受講可
特殊講義(変容する社会と法)	○		後期木曜4限	法学部	原田綾子	法学研究科	法社会学	
憲法 II	○		前期火曜1.2限	法学部	大河内美紀	法学研究科	憲法	
政治学原論	○		前期木曜3.4限	法学部	田村哲樹	法学研究科	政治学	
Political Theory / Political Science	○		後期金曜2限	法学部 G30	田村哲樹	法学研究科	政治学	使用言語：英語
Contemporary Japanese Politics	○		前期月曜3限	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	使用言語：英語
Gender & Politics	○		後期月曜3限	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	使用言語：英語
特殊講義（韓国法）	○		集中	法学部	姜東局	法学研究科		
国際開発と貧困	○		前期木曜2限	国際開発研究科	伊東早苗	国際開発研究科	国際開発論	使用言語：英語
貧困と社会政策	○		後期木曜2限	国際開発研究科	伊東早苗	国際開発研究科	国際開発論	使用言語：英語
産業人材育成論	○		前期水曜2限	国際開発研究科	岡田亜弥	国際開発研究科	教育開発論、国際開発論	使用言語：英語
ジェンダー、教育と開発	○		後期水曜2限	国際開発研究科	岡田亜弥	国際開発研究科	教育開発論、国際開発論	使用言語：英語
コンサルテーション論	○		後期木曜6,7限	医学系研究科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
健康増進科学	○		後期火曜1限	教養教育院 全学教育科目	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	

令和4年(2022年)度 名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧

授業名	学部	大学院	開講時期	開講部局	担当教員	教員の所属部局	教員の専門分野	備考
家族看護学	○		前期木曜3限	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
小児看護学 I	○		後期木曜3限	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護論	○		後期木曜2限	保健学科	浅野みどり・島明子・高橋由紀・新家一輝・土屋さやか・入山茂美	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護学特論 I・II		○	後期	医学系研究科・総合保健学専攻	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
次世代育成看護学特講・特講演習		○	集中	医学系研究科・看護学専攻	浅野みどり・高橋由紀・入山茂美・島明子・玉腰浩司・新家一輝	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
教育人類学講義 I	○		前期火曜2限	教育学部	服部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学	
現代社会と教育	○		後期火曜1限	教養教育院 全学教育科目	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
社会教育学講義 I	○		前期火曜2限	教育学部	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
メディア・リテラシー特論		○	後期月曜4限	情報学研究科	小川明子	情報学研究科	メディア論	
メディア社会論	○		後期木曜3限	情報学研究科	小川明子	情報学研究科	メディア論	

#### 4. 女性研究者増員策検討ワーキング

東村博子（主査）、星野幸代、永田雅子、瓜谷章、鳴瀧彩絵、岡田亜弥、岡田聡一、松下正、草野完也、中村さやか、三枝麻由美

「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」（2019年10月より実施）による成果を評価検証した。同増員策は、各部局に女性教員増員目標人数を設け、インセンティブ・ペナルティーを付けることにより、女性教員比率の大幅な増加を目指したものである。本施策の結果、2021年4月時点での女性教員比率は18.8%（特任教員を含む）となり、2019年10月現在の女性教員比率（17.4%）より1.4ポイント増加し、それ以前の横ばいだった女性比率を増加させる策として有効であったことが示唆された。一方で、目標としていた女性教員比率20%を達成することが出来ず、さらなる強化策の必要があることから、全学レベルで新たに2021年度女性教員増員策（2021年増員策）を検討し、その導入を教育研究評議会にて決定した。具体的には、2027年の女性教員比率25%を新たな目標として、一定以上の教員から構成される全部局から女性教員増員策に関するヒアリングを実施し、各部局における女性教員増員目標数を定め、承継枠のみならず、特任教員雇用支援経費をも加えた新たなインセンティブを設けるものである。また、本WGでは、働き方改革WGと協働して「本学における育児休業の適用除外の進め方」を女性教員のキャリア支援に繋がる施策と位置づけて検討した。今後は、平成30年度に提案し教育研究評議会にて承認された「戦略的デュアルキャリア・プログラム」の活用が進んでいないため、広報等を強化する予定である。また、昨年度に検討を開始した若手女性教員の増員に資する新たな「デュアルキャリア・プログラム」についても具現化させることを目指していく。

## 5. メンター検討ワーキンググループの活動報告

榊原千鶴（主査）、星野幸代、鳴瀧彩絵、齋藤芳子、山崎真理子

### （1）女性教員のためのメンタープログラムについて

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。

上記の背景をふまえて2005年に高等教育研究センターで開始されたのが、教員の教育能力開発支援の一環としてのメンタープログラムの試行であった。その経験をふまえて2010年に男女共同参画室(当時)が「女性教員のためのメンタープログラム」を開始し、また高等教育研究センターでも「新任教員のためのメンタープログラム」を正式なサービスに位置づけた。2014年度に採択された「女性研究者研究活動支援事業(連携型)」により、3年間にわたり学外教員にもメンターを紹介したが、現在は学内専用のプログラムになっている。

本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」を実施する高等教育研究センターと連携しながら、メンタープログラムの企画、運営、評価を行っている。

### （2）プログラム運営方法

対象者は名古屋大学に着任して3年未満の教員である。男女共同参画センターと高等教育研究センターのウェブサイトにて通年広報をしているほか、新任教員研修においてリーフレットを配付するなどの広報を実施している。申し込みは随時受け付けている。

メンタープログラムは、以下のプロセスで運営されている。

- |   |
|---|
| <p>Step 1. 申し込み受付：オンラインでの申し込みとなっている。日程の都合、メンター活動への期待や希望などを記入してもらう。</p> <p>Step 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する。</p> <p>Step 3. 初回のミーティング：メンター教員より初回のミーティングに関する連絡をメンター教員宛に発出してもらう。メンター活動の目的、ミーティングの場所と頻度など、メンタリング活動の計画について双方で取り決めてもらう。</p> <p>Step 4. 以降のメンタリング：計画をもとに、以降は自由にミーティングを実施してもらう。なお、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双方合意のうえで進めることができる。終了やメンター交代などの希望がある場合は、いつでもプログラム事務局に相談できる。</p> <p>Step 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てもらう。内容をもとに、プログラムの改善を検討する。</p> |
|---|

このうち、メンター検討ワーキングでは、Step 2（マッチング）とStep 5（フィードバック）を担当している。

### （3）2021年度の実施状況

2021年度は3名の学内教員にメンタープログラムを提供した。このうち、女性教員のためのメンタープログラム窓口への申し込みは1名であった。

過去には年平均5名程度の教員にメンターを紹介してきたが、コロナ禍のここ2年は年間2、3名で推移している（各年度の内訳は下表を参照）。これは、メンター希望者の大半がメンター制度を知るきっかけであった新任教員研修がコロナ禍で開催されなかったり（2020年度）、秋開催となって出席率が低かったり（2021年度）といった状況が続いていることに起因すると思われる。これをうけて、2022年度からは新規採用教員の着任時に本プログラムのリーフレットが送付されるよう、人事労務課との調整を始めた。

2016年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度
4人	7人	1人	6人	2人	3人

本年度のメンタリングは秋からの開始だったため、メンター教員、メンティ教員の双方に対して、実施状況の詳細な聞き取りはまだ行っていません。開始から半年～1年くらい経過したところで、聞き取りをする予定としている。

#### (4) 今後の課題

本プログラムはニーズベースのプログラムであり、提供人数の寡多を問うものではないが、コロナ禍だからこそ新任教員を手厚くサポートする必要があると思われるため、引き続き次年度に向けた広報ルートの開拓が課題である。

またコロナ禍でのメンタリングという過去にない状況にあるため、上記の聞き取りのなかで問題を把握し、フォローに努めることとしたい。

### 第3節 理系女子育成・支援に関する取組

#### 1. 「女子中高生理系進学推進セミナー 2021」

瓜谷章、鳴瀧彩絵

理系女子育成・支援に関する取組の一つとして、「女子中高生理系進学推進セミナー2021」を開催した。本取組の目的は、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルを紹介すること、および、女子中高生に本学の理系学部への進学を考えるきっかけを提供することである。

セミナーは専用ウェブサイトを活用し、動画オンデマンド形式にて行った。スペシャルトークでは、本学の理系の女性研究者から、研究者を志した理由や本学の教育の特色、研究の内容、ライフワークバランス、女子中高生へのメッセージなどが20分程度で紹介された。学部紹介では、本学の各理系学部より、研究室を紹介するショートムービーが配信された。全ての動画において、動画へのコメント機能を活用したテキストチャットでの質疑応答が展開され、動画制作者と参加者とで双方向のコミュニケーションをとることができた。詳細を以下に記す。

日時：2021年8月10日（火）～12日（木） オープンキャンパスと同時開催

形式：動画オンデマンド配信（8/10～31）、およびテキストチャットでの質疑応答(8/10～12)

対象：中学生・高校生および保護者、教員等

URL：<https://confit.atlas.jp/guide/event/rikei2021/top>

配信動画一覧：

##### (1) スペシャルトーク 5件

川口由紀（工学研究科・教授）「超流動・超伝導現象の不思議」

上田（石原）奈津実（理学研究科・講師）「脳を分子の言葉で解き明かす」

浦田真由（情報学研究科 講師）「デジタル社会の実現へ向けて」

鳴瀧彩絵（工学研究科・教授）「ナノスケールの世界を工学する」

野元美佳（遺伝子実験施設・助教）「新規技術が開拓する植物科学の世界」

##### (2) 学部紹介 20件

理学部 地球惑星科学科（大学院環境学研究科 地球環境科学専攻 雲降水センシング研究室）

地球惑星科学科（大学院環境学研究科 地球環境科学専攻 岩石鉱物学研究室）

地球惑星科学科（大学院環境学研究科 地球環境科学専攻 雪氷研究室）

医学部 保健学科（大学院医学系研究科 中山研究室）

保健学科（大学院医学系研究科 李研究室）

工学部 化学生命工学科（大学院工学研究科 生命分子工学専攻 浅沼研究室）

エネルギー理工学科（大学院工学研究科 総合エネルギー工学専攻 藤田研究室）

環境土木・建築学科（大学院環境学研究科 都市環境学専攻 建築学コース 環境設備系研究室）

物理工学科（大学院工学研究科 応用物理学専攻 川口研究室）

農学部 生物環境科学科（大学院生命農学研究科 木材工学研究室①）

生物環境科学科（大学院生命農学研究科 森林水文・砂防学研究室①）

生物環境科学科（大学院生命農学研究科 木材工学研究室②／森林水文・防砂学研究室②）

生物環境科学科（大学院生命農学研究科 森林生態学研究室①）

生物環境科学科（大学院生命農学研究科 森林生態学研究室②）

生物環境科学科（大学院生命農学研究科 植物土壌システム研究室）

資源生物科学科（大学院生命農学研究科 資源昆虫学研究室）

資源生物科学科（大学院生命農学研究科 動物生殖科学研究室）

情報学部 自然情報学科 (大学院情報学研究科 複雑系科学専攻 吉田研究室)  
 コンピュータ科学科 (大学院情報学研究科 知能システム学専攻 長尾研究室)  
 コンピュータ科学科 (大学院情報学研究科 情報システム学専攻 酒井研究室)

参加登録者：194名

内訳：一般申込者171名

女子学生支援策検討ワーキンググループ教員9名

ワーキンググループ教員以外の動画提供者14名

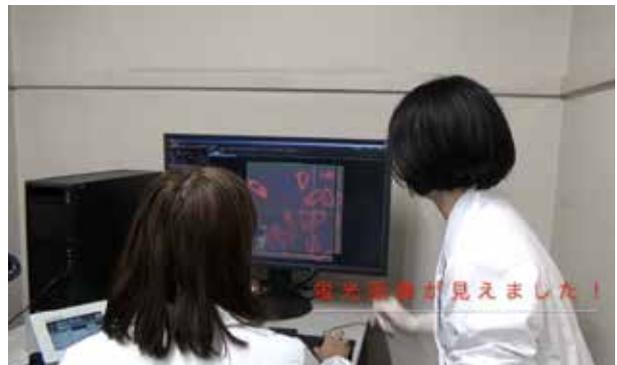
動画再生回数：延べ445回 (8/10~8/31)



女子中高生理系進学推進セミナー2021トップページ



スペシャルトーク



学部紹介



質疑応答

## 2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

榊原千鶴

名古屋大学に在籍する理系女子学生たちのコミュニティ「あかりんご隊」は、本年度で創設15年目を迎える。理系の中で少数派になりがちな女子学生たちの、学生生活をもっと充実させたい、という声から生まれた。メンバーは、活動に関する企画提案、意見交換、準備開催を通じて交流を深め、それぞれの「やってみたいこと」を実現させている。

主な活動には、子どもたちや一般を対象とした科学実験、講師を招いてのセミナーと学生同士の交流を目的とするエンカレッジ交流会、毎月月一回のランチ会やOGとの交流会などがある。活動内容は随時、以下ホームページおよびFacebookで発信するとともに、活動を紹介するパンフレットも作成配布している。

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

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

ただし本年度は昨年度に引き続き、新型コロナウイルス感染予防のため、対面での活動は中止、自粛した。毎月のランチ会は週末にオンラインで開催し、エンカレッジ交流会は開催しなかった。オンライン開催となった名古屋大学ホームカミングデイでは、オンデマンドによる科学実験の演示動画を提供した。

詳細は、以下、技術職員執筆による「あかりんご隊への技術支援」をご覧ください。

### ●あかりんご(acalingo)隊への技術支援

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

1) 全学技術センター(分析・物質) 2) 全学技術センター(生物・生体)

#### 【はじめに】

東海国立大学機構統括技術センター・名古屋大学全学技術センターでは学内から技術的な相談内容に応じた業務依頼を受けている。男女共同参画センターからは2008年より継続的にあかりんご隊の活動の1つである出張科学実験について技術支援業務を依頼いただき、実験題目の選定、安全対策への検討、器具・材料の手配、予備実験の準備・補助、演示練習に対する助言などの支援を行っている。

あかりんご隊は、男女共同参画センターが支援している理系女子学生のコミュニティグループであり、academic linkage girls organizationの頭文字を取ったものである。活動を通じて少数になりがちな理系女子学生の親睦を深めることを目的としている。2007年に設立され、翌2008年より活動の一環として出張科学実験を行っており、地域貢献のみならず、大学で活動する理系女子学生を理系研究者のロールモデルとして身近に感じてもらうきっかけにもなっている。例年の科学実験の主な出張先は学内保育園や学童保育所、また年に一度名古屋市科学館で開催される「青少年のための科学の祭典」、名古屋大学ホームカミングデイでの企画である。

前年度に引き続き新型コロナウイルス感染症対策のため、「科学の祭典」など対面での出張実験は中止となったが、名古屋大学ホームカミングデイはオンラインでの開催を実施できたため、その演示実験に関する支援内容を報告する。

#### 【2021年度の実験演示内容の詳細】

あかりんご隊が行った実験演示内容を以下に示す。

・第17回 名古屋大学ホームカミングデイ

テーマ：電気のひみつ～オルゴールを鳴らそう～

オンライン配信期間：2021年10月16日(土)～10月31日(土)

参加申し込み件数：214 件 (HPからの事前申込制 実験キットの郵送は100名分)

動画再生回数：165 回

## 【実験題目の選定】

外部での演示実験を選定するにあたり、次の点を考慮している。

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

今年度も新型コロナウイルス感染症への対応の為、オンライン配信でのみあかりんご隊の科学実験を紹介することとなった為、上記をふまえこれまで一度実践したことのある身近な題材である「電気」についての実験をテーマとして採用し、安全性を考慮した上でオンライン用に新たに編成することとした。

## 【安全対策の検討】

対面での実験では始める前の約束事として、注意事項を守ることや、作業に伴う危険性や安全対策について参加者へ説明を行い実験の様子を見守り必要に応じて補助も行う事が可能だが、今回はオンライン配信の為、動画の中で最初と実験を行う直前に注意喚起を行うこととした。また、郵送教材に安全のしおりを添付し電池の取り扱いなど注意点を保護者向けと参加者向けに提示し、必ず参加者（対象者：小学生）だけで実験を行わないよう依頼した。

## 【実験の概要】

昨年度の実験キット配布によるオンライン開催が場所を限定しないなどの好評を得て、今年度も応募された方から抽選で実験キットを配布し各家庭で取り組んでもらう事とした。オンラインでの公開方法については名古屋大学のHPで期間を設けてYouTubeにて視聴できる形とした。電気の導電性についての実験を行う事とし、スライド作成後レコーディングする為のノウハウを共有してあかりんご隊各々がパートごとに動画撮影を行った。郵送した教材は電池パック（電池は参加者側で準備）・みのむしクリップ・実験用オルゴール（図1）とワークシート（図2）及び安全のしおりである。教材を持っていない参加者に対して、楽しんでいただけるよう自宅で準備する場合を想定してワークシートはHP上に置き、ダウンロードできるようにした。

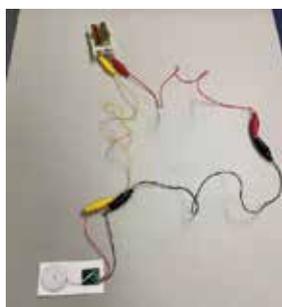


図1.教材



図2.ワークシート

## 【実験手順】

実験手順の概略を以下に示す。

- ①「はじめに」実験を行う際の注意事項を説明し回路を作成
- ②「電気の正体はなんだろう？」自由電子の移動について説明
- ③「今日の実験」内容に関する説明
- ④「実験をはじめよう！」準備したものを実際に回路の間に挟み導電性の実験
- ⑤ 総括

## 【実験の内容】

今回実験テーマとして取り上げた「電気」は現代社会において日常生活にはなくてはならないものである。電気が流れている状態を体感するには回路のオンオフで電球がついたり、音が鳴ったりするものが理解を深めやすい。各自

で説明に従って簡単な回路をつくり、実験用オルゴールが鳴ることを確認し、回路の間に参加者側で準備した様々な素材を挟んだり接触させたりして、予想と結果を比較することで「電気の導電性」について学んでもらった。

オンライン配信による実験は2年目であったが、あかりんご隊メンバーによる実験-説明-実験のタイミングやナレーションのテンポ、言い回しなどの工夫が重ねられ、より洗練された動画が作成された。参加者からは、「身近な物で、自分で、いろいろ調べることが楽しく感じた」「落ち着いた声で聞きやすく分かりやすく、また止めることも再度聞く事もでき、ゆっくり自分のペースで進めることができた」などのご意見をいただいた。オンライン配信は、参加者の実際の実験の様子が見られない事がデメリットだが、参加者を限定せず申し込み者全員が閲覧できる事や、こちらが準備した素材リスト以外にも各自で思い思いに素材を準備し実験ができるところは大きなメリットである。

### 【アンケート結果】

実験演示についてどのような評価を受けているかの一例として名古屋大学ホームカミングデー参加後のアンケート結果を図3に示す。

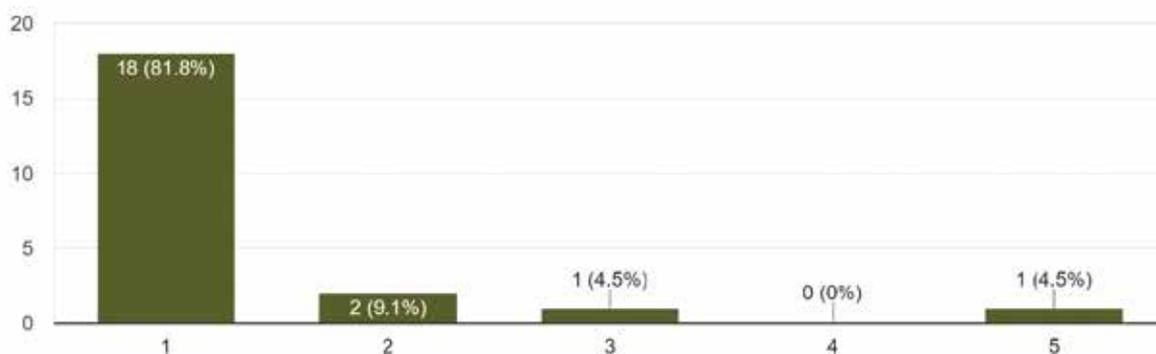
参加(さんか)理由(りゆう) (1つお答(こた)えください)

22件の回答



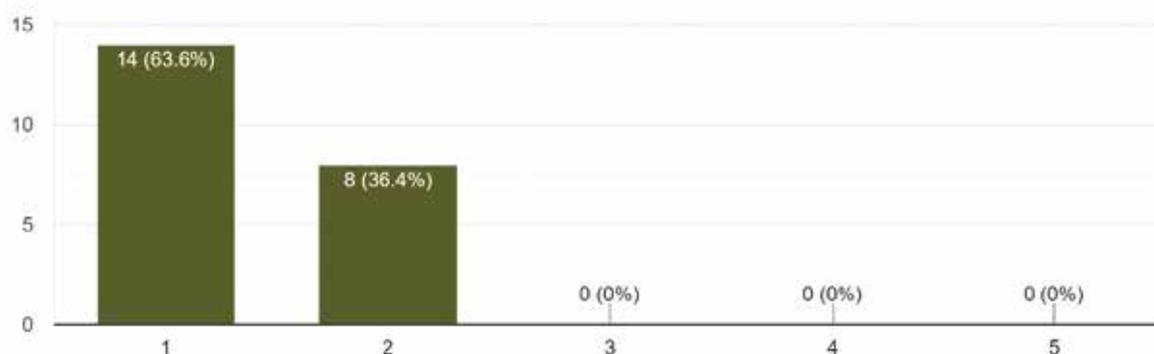
今回(こんかい)のじっけんはきょうみをもてましたか？

22件の回答



### 説明(せつめい)はいかがでしたか？

22件の回答



その他（ほか）、気（き）づいたことがありましたらご自由（じゆう）にお書（か）きください。

11件の回答

楽しかったです♪ありがとうございました。よく分かったです。
子どもと楽しく実験できました。ありがとうございました。
ご送付ありがとうございました。
大変楽しそうにやっていました。ありがとうございました。会場で参加できたら良かったです。
鉛筆のしんをあまり気にしてなかったのですが、もうちょっと詳しく説明してほしいです。
学校で習ったの意外の電気を通すものがいろいろわかった。
いっぱい勉強させていただきありがとうございました。
電子の働きに言及されていたことが、普通の小学生向け教材にはなかなか見られないよい点でした。
いろんなものに電気が通ることがわかった。
短い動画で見易かったです。
今小学6年生ですが、中学生でも参加できるものを作って欲しい！中学生バージョンも参加したい！！

図3. あかりんご隊科学実験企画におけるアンケート結果

### 謝辞

実験演示を行うにあたり、企画準備・運営を行った全てのあかりんご隊のメンバーと、実験活動をご支援くださいました男女共同参画センターの先生方及びDevelopment Office室の皆様に深く感謝申し上げます。

## 第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築

### 1. 学内ネットワーク

榊原千鶴・三枝麻由美・町田奈緒士・星野幸代

男女共同参画センターを中心に、学内のさまざまな部局やセンター等と連携しながら、男女共同参画推進の学内ネットワークが構築されている。本報告書内に分散して記載されている連携活動を、以下にまとめる。

- 1) 管理部人事労務課：こすもす保育園及び学童保育所の運営支援（第2章第2節1参照）
- 2) 医学系研究科、医学部附属病院人事労務課：あすなろ保育園の運営支援（第2章第2節1参照）
- 3) ジェンダー研究者：本学で開講されているジェンダー関連授業リスト（第2章第2節3参照）及びジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）主催各種事業（第8章参照）
- 4) 教養教育院：全学教育科目として「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本社会」の授業を、日本語及び英語にて開講し、2022年度からは「大学の学び」の中でジェンダー学入門も担当（第2章第2節3参照）。
- 5) 教育学部附属高等学校：「地球市民学」におけるジェンダー関連授業（第2章第2節3参照）
- 6) 高等教育院：高校生を対象にした「名大MIRAI GSC」プログラムにおけるジェンダー授業（第2章第2節3参照）
- 7) 国際教育交流センター、学生支援センター・アビリティ支援センター：新入生向けオリエンテーションにて「名古屋大学における多様性」に関する講義（第2章第2節3参照）
- 8) 高等教育研究センター：女性教員のためのメンター・プログラム（第2章第2節3参照）
- 9) 全学技術センター：あかりんご隊（第2章第3節参照）
- 10) 学術研究・産学官連携推進本部：研究者リーダーシップ・プログラムの共同実施（第3章参照）
- 11) 工学研究科：文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」（第5章参照）
- 12) 国際開発研究科・教育発達科学研究科・生命農学研究科・医学系研究科：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（他文化共生社会）「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の共同実施（第6章参照）
- 13) 卓越大学院「ライフスタイル革命のための超学際移動イノベーション人材養成学位プログラム」履修生支援委員会（男女共同参画センター榊原・三枝）
- 14) 名古屋大学次期キャンパスマスタープラン（2022-2027）策定ワーキング（男女共同参画センター三枝）

## 2. 地域ネットワーク

東村博子、三枝麻由美

東村は、前年に引き続き名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）会長を務め、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」の実施に貢献した。「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で、企業における女性活躍を推進することを目的としている。具体的には、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取り組みを共有することで、同市における女性活躍を推進した。また東村は、愛知県大村知事が主宰する「あいち女性の活躍促進会議」（2017年度発足）の委員も務めとともに、愛知県内の自治体が開催する男女共同参画推進のための講演を実施するなど、愛知県における男女共同参画の促進に貢献した。

三枝は、瀬戸市女性活躍推進・男女共同参画審議会委員を務め、同市の男女共同参画・女性活躍促進、人材の多様性の活躍等の推進のための様々な提案を行い、同市における女性活躍推進に貢献した。

今年度のあいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動としては、コロナ禍のため共同でのイベント開催は行わず、前期と後期で2回会合をもち、意見交換を行うにとどまった。

### 3. 大学間ネットワーク

町田奈緒士・三枝麻由美

#### 1. 男女共同参画に関する他大学との連携

今年度は、コロナ禍の影響が大きく、他大学からの来訪はなかった。また、本学の男女共同参画センター員が、他大学等において名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み等について講演した件数は、15件であった。

#### 2. 岐阜大学との男女共同参画に関する情報交換会の実施

今年度より、岐阜大学と男女共同参画に関する情報交換会を開催することとなった。2ヶ月に一回の頻度で実施しており、今後も継続を予定している（奇数月の第2水曜日に開催予定）。本学からの参加者は、東村博子副総長、星野幸代センター長、センター専任教員および研究員（榎原千鶴教授、三枝麻由美准教授、町田奈緒士特任助教、川口遼特任助教、池田岳大研究員）である。

#### 3. 文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク組織」への参加

本事業4年度目にあたる今年度は、東海・北陸ブロックのとりまとめ幹事大学を金沢大学が担当した。

2021年度 第1回東海・北陸ブロック会議

開催日：6月11日（金）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、星野幸代、三枝麻由美

全国ダイバーシティネットワーク組織臨時幹事会

開催日：7月16日（金）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子

全国ダイバーシティネットワーク組織全国幹事会

開催日：11月16日（火）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、星野幸代、町田奈緒士

第4回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム

開催日：12月8日（水）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、星野幸代、町田奈緒士

2021年度 第2回東海・北陸ブロック会議

開催日：2022年2月15日（火）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、星野幸代、町田奈緒士、川口遼

金沢大学主催 大学間人材交流の調査会議

開催日：2022年3月2日（水）

形式：対面（場所：ANAクラウンプラザホテル金沢）・オンライン（オンラインにて参加）

本学からの出席者：星野幸代、町田奈緒士、川口遼

## 第3章

### 文部科学省科学技術人材育成費補助事業

#### 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

三枝麻由美

名古屋大学は、平成29年度に文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に採択された。同事業は令和4年度までの6年間であるが、文科省の補助金が支給されるのは令和元年度までとなり、今年度も昨年度と同様に全額自己経費を用いて実施した。

以下に、今年度に行った本事業の取組を記す。

#### 1. 女性教員比率・女性教員上位職比率の増大

##### 「女性研究者トップリーダー顕彰」

5部局から申請があり、下記の2名を顕彰した。

大学院教育発達科学研究科 河野莊子教授  
宇宙地球環境研究所 南雅代教授



総長・副総長と受賞者記念撮影

##### 「研究者リーダーシップ・プログラム」

今年度も、学術研究・産学官連携推進本部と共催で、性別に関わりなく本学の全ての研究者を対象にして実施した。研修はすべてZoomにて行なった。

研修参加者は26名であった。



懇談会の様子

##### 【2021年度プログラム内容】

#### 第1回 参加者による自己紹介

日時：8月31日（水） 13：30-15：00

ファシリテーター：男女共同参画センター 准教授 三枝麻由美、

学術研究・産学官連携推進本部 人材育成・情報発信部門 URA 熊坂真由子

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

#### 第2回 キャリアについて考える

日時：9月28日（火） 13：30-15：00

講師：昭和薬科大学 地域医療部門 教授 菊池千草氏

名古屋大学 国際機構 国際言語センター 日本語・日本文化教育部門 教授 許明子氏

名古屋大学 医学系研究科 法医・生命倫理学/高等研究院 准教授 財津桂氏

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

#### 第3回 マインドフルネス

日時：10月22日（金） 13：30-15：30

講師：山舗恭子氏

内容：マインドフルネスの瞑想を活用することで、自分の中に喜びを保ち、人生で起こる様々な出来事に対処できるようになる。本研修では、横たわって行う瞑想、歩く瞑想など、日常の中でも実践できるマインドフルネス瞑想を体験した。

#### 第4回 研究者にとってのタイムマネジメント

日時：11月17日（水） 13：30-15：00

講師：日本マネジメント協会（中部） 福島清誠氏

内容：効率的な働き方を考え、タイムマネジメントを意識的に実践することは、ワークライフバランスを保つために不可欠な視点である。本研修では、仕事の時間管理の基本的な手法を学び、今後の仕事への取り組み方や意欲の向上につなげる機会とした。

#### 第5回 キャリアアップのためのアクションプランを作成する

日時：12月17日（金） 13：30-15：00

講師：株式会社キャリアデザイン 樋口貴子氏

内容：大学の研究・教育・組織運営に主体的に関わり、意思決定を行うために、これまでのキャリアを棚卸し、参加者それぞれが目指す目標や自身を取り巻く課題などを再整理します。そのうえで、多様な分野・立場の研究者が、キャリアやライフワークバランスに関する多様な考え方を相互に理解し、抱える課題を解決するためのヒントを得る機会とした。

Step1: 現状の把握、ゴールの具体化、行動計画の作成（事前課題）

Step2: 成果を妨げるもの及び必要なリソースの明確化

#### 第6回 キャリアアップのためのリーダーシップのあり方を検討する

日時：1月14日（金） 13：30-15：00

講師：株式会社キャリアデザイン 樋口貴子氏

内容：効果的なリーダーシップスタイルは、高いパフォーマンスを生み出すだけでなく、良好な組織風土を作り上げることにもつながる。本研修では、リーダーシップ開発という切り口で自己理解を深め、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、自分らしい積極的なリーダーシップを発揮し、さらなるステップアップを目指した。

Step1: 人を動かす、組織を強くするコンピテンシー分析（事前課題）

Step2: リーダーシップ、マネジメントスタイルの検討

#### 第7回 キャリアとワークライフバランスについて考える（プログラム総括）

日時：3月1日（火） 13：30-15：00

ファシリテーター：男女共同参画センター 准教授 三枝麻由美、

学術研究・産学官連携推進本部 人材育成・情報発信部門 URA 熊坂真由子

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

### 2. ワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の改善

「大学入学共通テスト実施時の学内保育所及利用および学童保育所利用支援制度」の実施（1名の応募があったが、最終的にはキャンセルとなった）

### 3. 女性研究者の研究力向上

女性研究者の研究力の向上を支援するため、理系・文系問わず「英語論文校閲助成」を実施した（助成件数 29件）。

#### 4. ジェンダー平等推進のための拠点設立および学内の意識改革

「働き方改善プロジェクト」

鶴舞キャンパスの病院を対象に、働き方改善プロジェクトを開催した。今年度は、医学部附属病院リハビリテーション部職員7名が参加した。

令和3年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

## 働き方改善プログラム

# 参加チーム募集！



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

**1. 募集チーム：3チーム程度**

- ・ 医局、研究室、部・課、センターなどの業務組織で、1チーム5～10名程度
- ・ 教員、職員の別は問いません（混成チームも歓迎）

**2. 募集締切：2021年6月17日（木）**

**3. プログラムの実施期間：2021年9月～2022年3月（約7ヶ月間）**

	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
全体							○ 最終報告会
チーム毎	○ 外部コンサルタントとのミーティング		○ 外部コンサルタントとのミーティング			○ 外部コンサルタントとの最終ミーティング	

**外部コンサルタント：株式会社キャリアデザイン 代表取締役 樋口貴子氏**

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



▲ 申込みメール



▲ 申請書DL

**申し込み方法：申請書に必要事項を記入の上、6月17日（木）までに、男女共同参画センターにメールでお送りください。**

申請書（Wordファイル）ダウンロード：<http://bit.ly/2HgEx1i>

参加申し込み・問い合わせ先：名古屋大学男女共同参画センター  
E-mail: [kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp](mailto:kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp)

## 第4章

### 文部科学省科学技術人材育成費補助事業

#### 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」

三枝麻由美

本学を代表機関とし、岐阜大学および国立女性教育会館（NWEC）を共同実施機関として、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析型）」に採択されており、同事業の実施期間は、令和2年10月から令和3年3月末までの1.5年間であった。

本取組概要は、下図に示した通りである。本事業では、海外の複数大学を訪問し、インタビューを行う予定であったが、コロナ禍のため、海外現地調査を実現することができなかった。そのため代替として、Zoomによるインタビューを実施することとし、合計して、約20件のインタビューを実施した。

主要成果の「無意識の偏見を取り除くための研修プログラム」の作成は主にNWECが担当した。本学の男女共同参画部会委員10名の協力を得て、デモ動画視聴および意見交換会をNWEC担当者と共に実施した。同プログラムを2022年4月頃に、本事業ウェブサイトに掲載する予定である。

また主要成果の「教員採用マニュアル」も、2022年4月頃に、本事業ウェブサイトに掲載予定である。

#### 取組概要

女性研究者の「水漏れパイプ」解消に資する取組の国際比較—取組概要—
申請機関：名古屋大学（代表）、岐阜大学（共同実施）、国立女性教育会館（共同実施）
調査分析の背景：女性研究者が研究キャリアを積み上げる過程で、キャリアパスから次々と脱落していく「水漏れパイプ（leaky pipeline）」現象は、深刻な解決すべき問題である。
調査目的：女性研究者の「水漏れパイプ」問題を解決するために、海外の大学ではどのような女性研究者活躍促進の取組を実施しているかを調査し、日本の現状に即した効果的な取組を提示すること。
調査事項：次の5つの取組について国際比較を行う。 ① 大学執行部のイニシアティブ ② 人事選考におけるジェンダー格差解消に向けた取組 ③ 女性教員管理職を積極的に登用する取組 ④ 女性ポストク支援の取組 ⑤ ワークライフバランス推進の取組
分析方法：調査対象国（スウェーデン、アメリカ、オーストラリア、韓国、シンガポール）において、先進的な取組を行う大学を訪問し、①～⑤の取組について、人文社会科学系、理工系、医学系の3分野に分けて実施する。制度や取組内容のヒアリングだけでなく、研究者の意識や実体験についてもインタビューおよびアンケート調査を実施する。
期待される成果：欧米及びアジア諸国の国際比較により日本の現状に即した効果的取組の提示、「教員人事選考マニュアル」及び「アンコンジャス・バイアス研修プログラム」の開発

# 第5章

## 科学技術人材育成費補助事業

### 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特性対応型)」

鳴瀧彩絵・町田奈緒士

今年度、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特性対応型)」に、本学工学研究科と男女共同参画センターを実施機関として申請した「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」が採択された。同事業の実施期間は、令和3年10月から令和9年3月末までの5.5年間である。

本事業では、学生・教員数が本学で最大である工学部・工学研究科における女性研究者の増加と定着を可能とするプログラムの開発と普及を目標とし、令和3年現在、本学で最も女性教員比率が低い同部局の女性教員数の飛躍的増加を目指している。

工学研究科において女性教員比率が低い理由は、図「解決すべき課題」に示すように、実験研究が主体であるためにワークライフバランスの維持が困難であること、女性比率が低いために一部業務が女性に集中し、研究時間が減少して業績が上げづらい環境にあること、女性が少ないためにコミュニケーションの機会が少なくキャリアパス等が見えづらいこと、女性上位職比率が低く各種意思決定に女性の意見が反映されにくいこと等、複数挙げられる。これらを解決するために、女性研究者の研究効率の向上、研究力の向上を目的とした各種取り組みを実施する。具体的には、図「取り組み内容」に示すように、電子実験ノートの開発等による研究環境のデジタル化、工学部女性教員の事務業務をサポートするシェア秘書システムの導入、工学研究科博士後期課程女性フェロースhip制度の構築、工学系女性進学推進セミナーの実施、工学系女性コミュニティの構築、工学部建物への女性専用リフレッシュルームの設置等を行う。これにより、女性教員が働きやすい職場環境を整備し、女性教員の定着化や新規採用者の増大を促進し、若手女性研究者の裾野拡大をねらう。

令和3年度は、以下について実施した。

- 1) 電子実験ノートの開発に向けた、専門家によるコンサルティング
- 2) シェア秘書システムの導入
- 3) 工学研究科博士後期課程女性フェロースhip制度の構築(採択者9名)
- 4) 工学系女性進学推進セミナーの開催: テクノ・ウエビナー名大「女子学生のための工学オンラインセミナー」  
令和3年 12月4日

**解決すべき課題**

工学研究科における女性活躍推進のために解決すべき課題

- 課題1** 実験研究が主体であるため就業時間内に教育・研究活動が完結せず、ワークライフバランスの維持が困難
- 課題2** 女性教員数(21名)が男性教員数(314名)と比べて圧倒的に少なく、広報活動や女性活躍推進活動等の一部業務が女性教員に集中し、女性教員の研究時間が著しく減少
- 課題3** 女性教員間、女性教員-女性院生間でコミュニケーションをとる機会が少ない
- 課題4** 女性上位職比率が低く(教授2.9%、准教授2.4%)、各種意思決定に女性の意見が反映されにくい

↓ 課題の分析と解決策

- ① 女性研究者の研究効率の向上のための取り組み **課題1** **課題2**
- ② 女性研究者の研究力向上のための取り組み **課題3** **課題4**

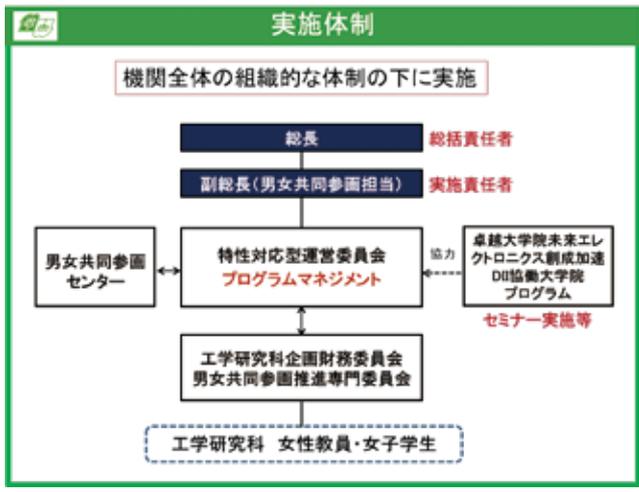
解決すべき課題

**取り組み内容**

課題解決に向けた本事業での取り組み内容

- ① 女性研究者の研究効率の向上のための取り組み **課題1** **課題2**
  - ☑「デジタル研究環境整備プロジェクト」: 電子ラボノートの開発
  - ☑「シェア秘書システム」
- ② 女性研究者の研究力向上のための取り組み **課題3** **課題4**
  - ☑「名古屋大学大学院工学研究科博士後期課程女性フェロースhip制度」
  - ☑「工学系女性進学推進セミナー」
  - ☑「工学系女性コミュニティ」
  - ☑工学部建物への「女性専用リフレッシュルーム」の設置

取組概要



実施体制図 (ボンチ絵)

## 第6章

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

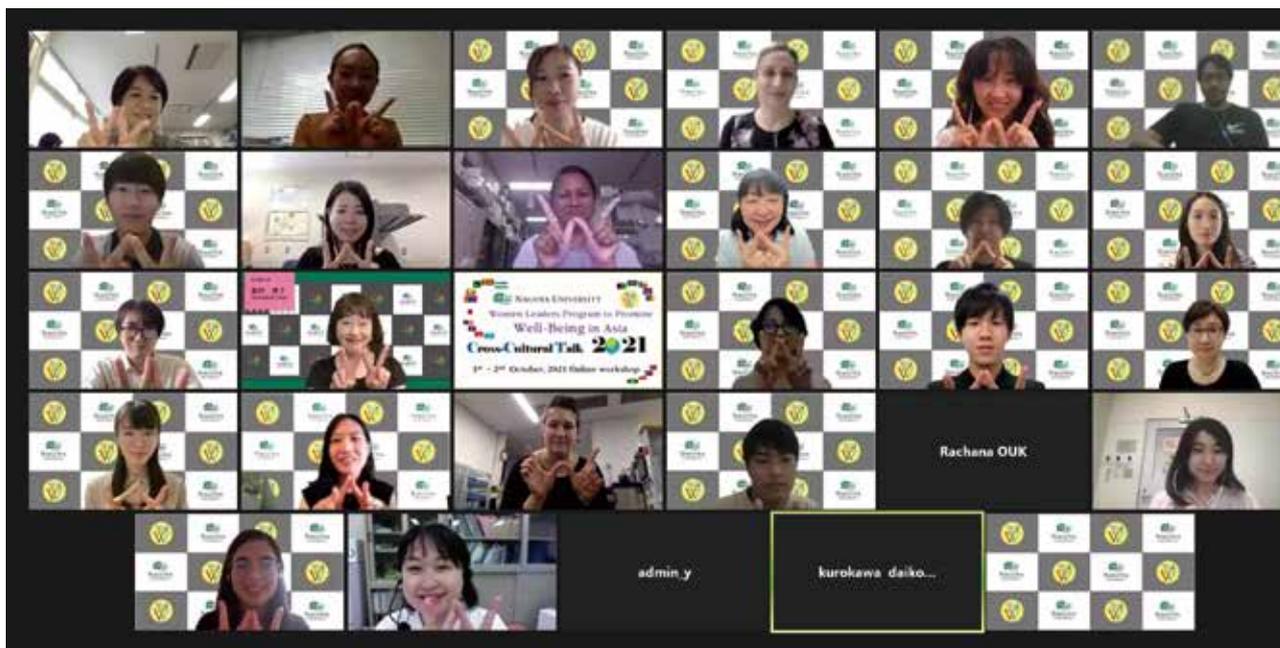
榎原千鶴

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

男女共同参画担当・副総長で、生命農学研究科教授の東村博子がプログラムコーディネータを担当し、学内参画は4研究科(国際開発研究科・教育発達科学研究科・生命農学研究科・医学系研究科)12専攻2部局(農学国際教育センター・男女共同参画センター)である。プログラム名に「女性リーダー」とあるものの、男女共同参画に理解ある男子学生の入講も認めている。

本プログラムでは、徹底した英語教育と、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」「グローバルリーダーⅠ～Ⅳ」「海外実地研修ⅠⅡ」などの実践的教育により、6つのコア能力(俯瞰力・ジェンダー理解力・実践力・現場力・企画力・発信力)の総合的習得をめざしている。男女共同参画センターは、「多文化共生特論(Cross-Cultural Talk)」「グローバルリーダー」をはじめとするプログラム全般に関わっている。

ただし本年度も昨年度同様、新型コロナウイルスの感染拡大により、海外実地研修は実施することができず、Cross-Cultural Talk はオンラインで開催であった。



オンライン開催による2021年度 Cross-Cultural Talkの様子

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

### 特色1：女性にフォーカスしたアジア展開

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

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

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

### 特色2：専門分野を超えた5年一貫の学位プログラム

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

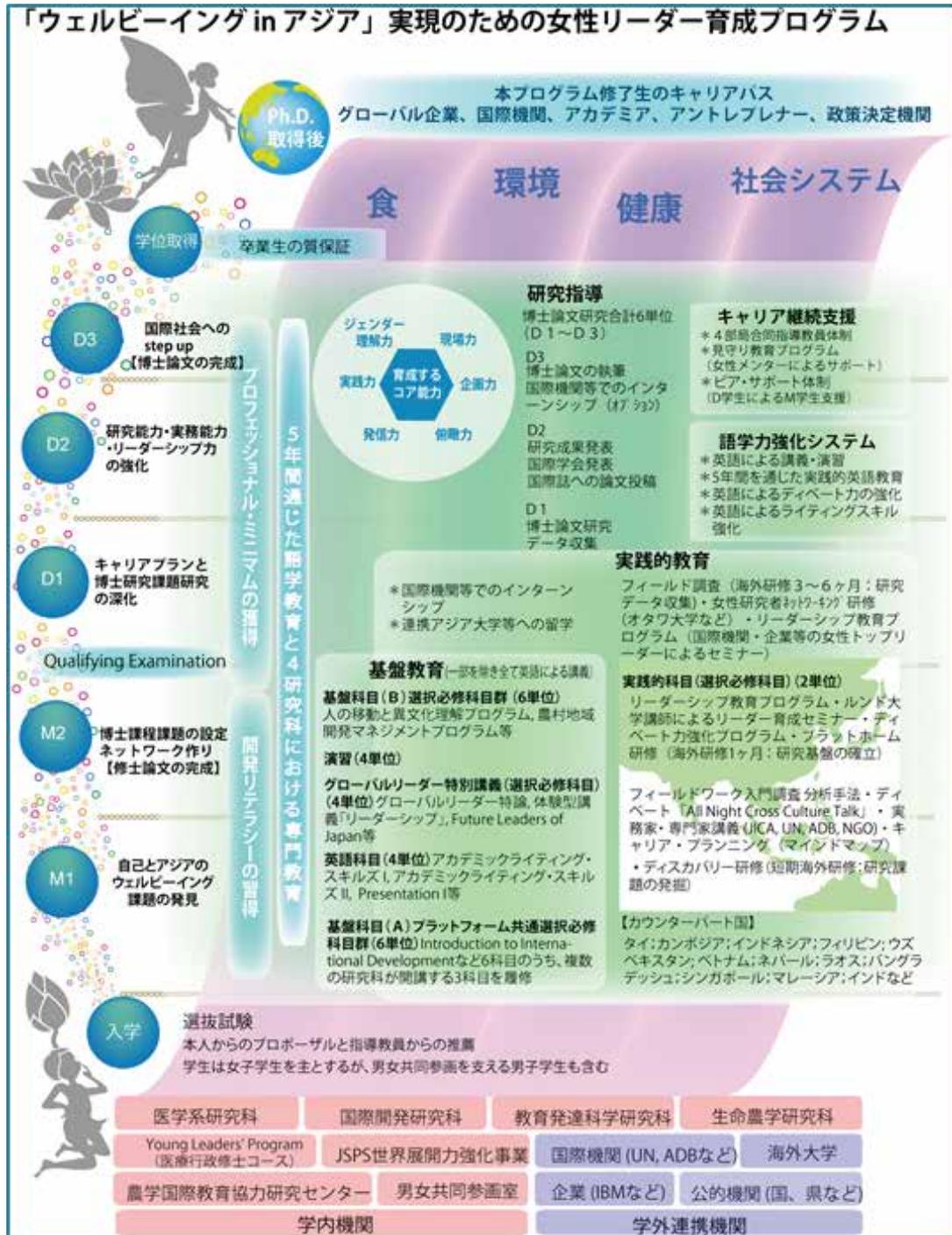
### 特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

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

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

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

◆学位プログラムの概念図



\* 図中「農学国際教育協力研究センター」は2018年4月「農学国際教育研究センター」に改称、「男女共同参画室」は2017年7月「男女共同参画センター」に改組。

## 第7章

### 男女共同参画推進における国際連携の強化（HeForShe事業報告）

三枝麻由美

名古屋大学は、国連UN Womenが行うHeForSheというジェンダー平等推進事業を、世界の主要大学の一つとして推進してきた。UN Womenは、2015年に各国首脳10名、グローバル企業のCEO10名、大学の学長10名をIMPACT Championとして選び、トップからジェンダー平等に向けて変革を促すことを目指すプログラムとして、「IMPACT 10x10x10」を立ち上げた。同事業は、6年間の活動成果をまとめた報告書の作成、ならびに成果報告会（HeForSheサミット）を持って2021年5月に終了した。HeForSheサミットは、コロナ禍のためオンラインで実施され、松尾清一総長が登壇し、名古屋大学におけるジェンダー平等の取組や課題について発言した。これらの発言がYoutube等で世界に向けて配信された。なお、成果の詳細については以下のURLで公表されているので参照されたい。

Proven Solution（成果報告書）

<https://www.heforshe.org/en/solutions>

HeForSheサミット（成果報告会）

<https://www.youtube.com/user/heforshe>



## 第8章

# 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）について

榊原千鶴

2017年11月に開館した「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ」（略称：GRL）は、管理責任者である東村博子副総長（男女共同参画担当）を議長とするGRL運営委員会のもと、運営費寄付者である公益財団法人東海ジェンダー研究所と本学教職員によるGRL運営小委員会、及び小委員会の下部組織である図書選定委員会、年報編集委員会、企画広報委員会により運営されている。

2021年度は昨年度に引き続き、新型コロナウイルスの影響により開室時間も変則的であったため、所蔵図書の「自宅配送貸出」サービスを継続実施するとともに、図書の貸出し更新も、名古屋大学附属図書館 web サイト内利用者サービスから延長可能とするなど、利用の便を図った。

年度内に実施した事業は以下の通りである。詳細は、GRLサイトおよびサイト内「PUBLICATION」にアップした年報『GRL Studies』第4号、ニューズレター「GRL News」第8号・第9号にて確認いただければ幸いである。  
GRLサイト <http://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

### 1. 連続セミナー

本年度は、昨年度に引き続き、「家族とジェンダー」と「コロナ禍とジェンダー」、それぞれをテーマに、学内外研究者を講師に迎え、オンラインにて開催した。前者については、本学法学研究科・田村哲樹教授に、後者については和田肇・名古屋大学名誉教授にコーディネータをお願いした。

#### ●「家族とジェンダー」

2021年11月19日（金）第3回「ケアの倫理が切り拓く、政治の未来」

講師：岡野八代（同志社大学グローバル・スタディーズ研究科教授）

2021年12月17日（金）第4回「同性婚のこれまでと、これから」

講師：小泉明子（新潟大学教育学部准教授）

2022年1月28日（金）第5回「夫婦別姓問題から家族・結婚を問い直す」

講師：阪井裕一郎（福岡県立大学人間社会学部専任講師）

#### ●「コロナ禍とジェンダー」

2021年5月21日（金）第2回「コロナ禍と女性の雇用を考える」

講師：和田肇（名古屋大学名誉教授）

2021年7月16日（金）第3回「コロナ禍と相談」

講師：北仲千里（広島大学ハラスメント相談室准教授）

2021年9月24日（金）第4回「COVID-19と性差」

講師：池松裕子（名古屋大学医学系研究科教授）

### 2. シンポジウム

#### ●2021年6月25日（金）「科学とジェンダー」第3回「科学におけるジェンダーの視点」

講演

「医学におけるジェンダーの視点」藤城光弘（名古屋大学大学院医学系研究科教授）

「生命理学におけるジェンダーの視点」上川内あづさ（名古屋大学大学院理学研究科教授）

「工学におけるジェンダーの視点」所千晴（早稲田大学大学院創造理工学研究科教授）

パネルディスカッション

「イノベーションに向けたジェンダーのインパクト」

司会：隠岐さや香（名古屋大学大学院経済学研究科教授）

登壇者：藤城光弘 上川内あづさ・所千晴・東村博子（名古屋大学副総長・同大学院生命農学研究科教授）

● 2022年1月12日（水）「科学とジェンダー」第4回「科学におけるジェンダーの視点」

講演

「ジェンダーのもとにあるもの —人と生物の性の表現型—」 田中実（名古屋大学理学研究科教授）

「ジェンダーと医学 —産婦人科医の視点から—」 梶山広明（名古屋大学医学系研究科教授）

「ジェンダーの視点から考えるDX(デジタルトランスフォーメーション)」 鳴瀧彩絵（名古屋大学工学研究科教授）

「経済学におけるジェンダーの視点」 新井美佐子（名古屋大学人文学研究科准教授）

3. 講演会

● 7月3日（土）「Gendered Innovations」

「Gendered Innovations : Enhancing Excellence in Science & Technology」

ロンダ・シービンガー(スタンフォード大学教授)

「今、ジェンダー視点が世界の科学技術を変える— Gendered Innovationsの意義と効果—」

渡辺美代子(国立研究開発法人科学技術振興機構副理事、ダイバシティ推進室長)

4. 年報、ニューズレターの発行

GRLサイトでの情報発信に加えて、セミナーの概要、所蔵資料の紹介、GRL利用状況等をまとめた『GRL Studies』第4号、展示紹介、ジェンダー研究者による随想、催し物のお知らせなどを掲載した「GRL NEWS」第8号、第9号を発行した。



「GRL NEWS」第8号、第9号

5. 資料展示

閲覧室の展示スペースにおいて、GRLアーカイブ女紅場関連資料をもととした「坂本清泉・智恵子蒐集史料に見る近代女子教育と女紅場」（2021年5月～9月）、GRL所蔵『暮らしの手帳』を用いた「小さな暮らしから考える家族生活とジェンダー：『暮らしの手帖』をてがかりに」の展示を行った。また、GRL設立5周年記念事業の一環として、国内外の女性研究図書館やジェンダーの視点を取り入れた図書館の概要を順次ポスターで紹介した。



GRL展示の様子

## 6. ジェンダー研究集会開催助成金

国内外のジェンダー問題に関する研究の普及、推進が期待できる研究集会に対して開催費の一部（上限20万円）を助成する「ジェンダー研究集会開催助成金」事業で、2件に助成を行った。

## 第9章

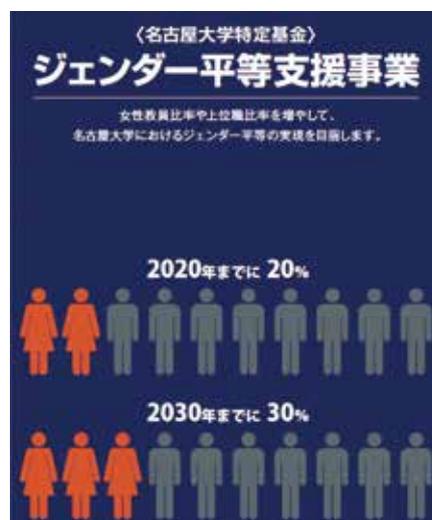
# 「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」および 「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

東村博子

名古屋大学は女性リーダー育成を重要なミッションと考え、女性研究者の研究活動支援、マネジメント能力と高い専門性を兼ね備えた女性リーダー育成など、多彩な事業や教育プログラムを展開してきた。女性リーダー育成をこれまで以上に発展・継続させる上で、長期的に安定した財政基盤の強化、基金の充実が不可欠であることから、女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」を設立・運営し、ホームページやパンフレット等を通じて周知を行った。本基金については、文科省リーディング大学院プログラム「「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」履修生の海外実地研修等に活用される予定であったが、コロナ禍のためオンライン研修となり、活用が出来なかった。今後は、R3年度に採択された科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」における工学研究科女性大学院生の支援にも活用することも予定している。



また、性別によらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる大学を目指し、女性教員および女性管理職比率を増やすために、「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の設立・運営および周知を行なった。本基金を、2019年10月に導入した女性教員増員策「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」の数値目標を達成するためのインセンティブ支援金として運用した。今後は、2022年1月に開始した新たな女性教員増員策（21年増員策）において、2027年度までに女性教員比率25%の達成に向けた部局へのインセンティブ支援金として本基金を活用することとした。



## 第10章

# 2021年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析

町田奈緒士・川口遼・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54部局（回答部局数50）である。本章では、その分析結果を報告する。なお、アンケート用紙は、本章末尾に掲載する。

### （1）女性教員採用状況

50回答部局のうち、特に採用に関する設問についても回答を得られたのは38部局（昨年比+5）である。このうち、2021年度に新規教員採用を行った部局は20（昨年比-9）であり、さらに女性教員を採用した部局は16（昨年比-2）であった（表外）。新規採用者数は118名であり、そのうち女性は26名を占め（図表1、2）、新規採用者に占める女性比率は22.0%であった（表外）。また、任期の制限がない職ほど女性比率が低くなる傾向があり、任期無18.8%、任期有23.3%、任期有のうち更新がない職27.3%であった（図表1、2）。

同様の傾向は応募者においても確認され、応募者に占める女性比率は任期無15.0%、任期有20.3%であった（図表3、4）。なお、応募者数に占める採用者数の比率（採用率）を男女別に見ると、全体として女性の方が高い傾向にあった（図表3、図表4）。ただし、准教授職については任期無、任期有ともに男性の方が、採用率が高かった。

図表1. 2021年度 女性教員の採用状況<任期無>（回答部局数38）

	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	6	12	1	1
准教授	11	17	3	3
講師	2	2	1	1
助教	1	1	1	1
合計		32		6

女性採用者数／採用者総数：2021年度 6/32（18.8%）  
 2020年度 9/38（23.7%）※2020年度より任期の有無で集計  
 2019年度 20/71（28.2%）※2019年度以前は公募・特任別に集計  
 2018年度 19/87（21.8%）

図表2. 2021年度 女性教員の採用状況<任期有>（回答部局数38）

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数 (内・契約更新無)
教授	4	10 (3)	1	1 (0)
准教授	6	10 (5)	0	0 (-)
講師	4	11 (6)	2	4 (2)
助教	20	55 (19)	7	15 (7)
合計		86 (33)		20 (9)

女性採用者数／採用者総数：2021年度20/86（23.3%）（内・契約更新無：9/33（27.3%））  
 2020年度 30/94（31.9%）（内・契約更新無：5/20（25.0%））  
 2019年度 7/35（20.0%）  
 2018年度 10/27（37.0%）

図表3. 2021年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率<任期無>

	女性比率 (%)		採用者数/応募者数 (%)		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	7.9	8.3	6.8	7.1	6.7
准教授	21.8	17.6	10.9	8.8	11.5
講師	50.0	50.0	100.0	100.0	100.0
助教	50.0	100.0	25.0	50.0	0.0
全体	15.0	18.8	9.4	11.8	9.0
2020年度	14.9	23.7	4.0	6.4	3.6
2019年度	14.7	28.2	7.5	14.3	6.3
2018年度	16.9	21.8	7.5	9.7	7.1

図表4. 2021年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率<任期有>

	女性比率 (%)		採用者数/応募者数 (%)		
	応募者	採用者 (内・契約更新無)	全体	女性	男性
教授	7.7	10.0	25.6	33.3	25.0
准教授	13.7	0.0	9.8	0.0	11.4
講師	35.0	36.4	27.5	28.6	26.9
助教	21.8	27.3	13.9	17.4	12.9
全体	20.3	23.3 (27.3)	14.9	17.1	14.4
2020年度	23.4	31.9 (25.0)	16.3	22.2	14.4
2019年度	13.0	20.0	9.9	15.2	9.1
2018年度	25.9	37.0	12.3	17.5	10.4

## (2) 女性教員比率向上のための施策

- (ア) 女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）(31部局)  
(昨年比+8)
- (イ) 女性限定公募の実施（5部局）(昨年比+3)
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘（13部局）(昨年比+2)
- (エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（3部局）(昨年比+2)
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（1部局）(昨年比±0)
- (カ) 女性教員の定着しやすい環境整備（例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等）(10部局）(昨年比+1)
- (キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用（5部局）(昨年比+4)
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（9部局）(昨年比7)
- (ケ) 特に何もしていない（12部局）(昨年比-2)
- (コ) その他（自由回答）(2部局）(昨年比-4)

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

◇研究科独自の女性教員増員策として、以下の施策を実施している。

（採用）

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

※貸与するポイントは、本部から措置される総長管理ポイントを原資とする。

※本部から措置されるまでの間及び本部から当該ポイントの返還を求められた後は、研究科全体のポイントを活用するに相応しい教育・研究業績等がある女性教員が、所属学科のポイント不足により昇格が困難な場合、執行する。

(昇格)

・上位職へ昇格させる部で審査の上、昇格が適当と判断された場合に限り、当面の間、当該教員が在籍する限り研究科で相当分を措置する。

(インセンティブ)

・毎年、4月1日現在の女性教員の在籍数に応じて、各学科へRAを配分する。  
・在籍目標数を超えて承継ポストに女性教員が在籍する学科へは、インセンティブを措置する。(2021年度500万円を専攻へ配分) ※「女性教員数を目標以上採用した場合に本部及びジェンダー平等基金から措置される経費」等を活用する。

#### 女性教員比率向上のための施策について：特に重点を置いた項目

(ア) 女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）(24部局)

(昨年比+17)

(イ) 女性限定公募の実施(5部局)(昨年比+2)

(ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘(8部局)(昨年比+6)

(エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用(0部局)(昨年比±0)

(オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用(0部局)(昨年比±0)

(カ) 女性教員の定着しやすい環境整備(例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等)(4部局)(昨年比+3)

(キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用(2部局)(昨年比+2)

(ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用(7部局)(昨年比+4)

(ケ) 特に何もしていない(13部局)(昨年比+13)

(コ) その他(1部局)(昨年比+1)

### (3) 男女共同参画推進のための活動母体

#### ① 男女共同参画委員会の設置

図表5. 部局内の男女共同参画に関する委員会の活動回数(のべ)

	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
0回	40	38	36	32	29	17	16	20	19
1回	6	9	9	11	4	11	12	10	14
2回	0	0	1	0	2	2	2	1	1
3回	1	0	0	0	1	2	1	2	1
4回以上	3	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	0	4	9	4	6	5	3	4	3
N	50	51	52	47	42	37	34	37	38

#### ② 令和3年度の活動内容について

(ア) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策(若手女性教員増パッケージ)」への対応策(22部局)

(昨年比+9)

(イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加(1部局)(昨年比±0)

(ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知(16部局)(昨年比+5)

(エ) 新規採用者へのメンター制度の周知(6部局)(昨年比±0)

- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知 (24部局) (昨年比+1)
- (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 (11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 (10部局) (昨年比+2)
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討 (6部局) (昨年比+1)
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討 (0部局) (昨年比-2)
- (コ) 女子学生支援策の検討 (1部局) (昨年比-3)
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動 (10部局) (昨年比-4)

#### 令和3年度の活動内容について:特に重点を置いた項目

- (ア) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策 (若手女性教員増パッケージ)」への対応策 (17部局) (昨年比+14)
- (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-1)
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知 (8部局) (昨年比+8)
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知 (2部局) (昨年比+2)
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知 (13部局) (昨年比+13)
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知 (6部局) (昨年比+6)
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討 (2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 (2部局) (昨年比+2)
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討 (0部局) (昨年比±0)
- (コ) 女子学生支援策の検討 (1部局) (昨年比+1)
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動 (1部局) (昨年比+1)

#### 実施した具体的な活動内容

- ◇新規採用の際「女性枠」を設け、必ず女性が一定数採用できるよう配慮した。
- ◇女性教員増員策WGを設置し、今後の定年退職者などからシミュレーションを行い、今後の必要女性教員数を見える化し、教授会で周知した。
- ◇女性教員の積極的な採用。
- ◇助教ポストで女性教員を採用した。
- ◇女性特任教員の積極的な雇用促進。
- ◇採用人事に際して女性教員の発掘を積極的に行った。
- ◇構成員への連携部局の女性教員増強策の周知と協力依頼。
- ◇女性教員増のインセンティブポイントに所有ポイントを加え、専攻それぞれが女性教員採用に活用した。
- ◇研究科教員になりうる女性研究者を積極的に発掘した。
- ◇女性教員増員策への対応。
- ◇本部局は14名以下の少数部局であるため単独ではペナルティの対象ではないが、女性教員比率の計算で他部局と合算することを決め、他専攻とともに女性教員増員策を検討した。女性職員、教員にはテレワークを積極的に使ってもらっている。女性休憩室がビジター室と兼用であったが、それを解消した。
- ◇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。
- ◇本部局教員のライフイベントへの支援に関する申合せを制定のうえ、実施した。(2部局)
- ◇本学の育児支援策の周知。(2部局)
- ◇新規採用者に対し保育所・学童保育所の周知を行った。
- ◇保育所・学童保育所等子育て支援策について、センター構成員に周知している。
- ◇育児中の女性構成員に対するフレックス勤務の奨励。
- ◇男性教員も対象とした育児休業制度の積極的な実施。
- ◇産休・育休取得教員に代替要員を措置。学内保育園の紹介。
- ◇教員が1名(男性)のみではあるが、職場内に女性技術職員が3名在籍しているので、各種研修会や講習会に積極的に参加するように指導している。また、子育て中の職員には業務内容について他の職員と情報共有し、急な休日取

得への対応に備えるようにしている。

- ◇人事企画課からの育児休業に関する周知があった際、本部局関係教職員へ広く周知を行っている。(2部局)
- ◇構成員への本学の育児支援策の周知を行った。
- ◇新規採用者の採用時、及び構成員に対して東海機構の施策を周知した。
- ◇新規採用者への辞令交付時に男女共同参画センターの該当Webページ及び主たる周知文を交付し、説明している。
- ◇若手ワーキング育成グループの中で、必要に応じて検討している。
- ◇研究科長裁量経費等を財源として、女性リフレッシュスペースの整備（女性教職員および女子学生のリフレッシュ）、テクノ・シンポジウム名大「テクノウェビナー名大女子学生のための工学オンラインセミナー」開催(12/4)
- ◇新規採用以外の職員に対しても、保育所・学童保育所等子育て支援策の周知と男女共同参画を前提として、就業状況の確認と環境改善のための提案、次年度へのフィードバックを実施している。
- ◇部局長が女性教員にヒアリングを行った。
- ◇教育推進部管轄教職員の見ることができる掲示板に掲示。
- ◇女性休憩室を運用している。また、(拡大)教授懇談会(不定期開催)の開催時間帯を昼にしている。
- ◇■パパママ防災研究会の実施：子どものための防災教育や親のための備え、被災時の子育て支援などについて考える研究会。保育士から子ども、子どもから親へ、啓発の連鎖に着目し、保育園児向けのカルタや歌、体操などの啓発ツールを制作した。  
■女子部(本部局関係者で構成)自治体、メーカー、医療、使用者の意見をまとめて生理用品の更新目安を明確にし、行政の備蓄更新基準として利用できる資料を作成するために活動。生理用品の自治体の備蓄状況や生理への男性の理解等を調査した。
- ◇教授会(教員会議)でディスカッションした。
- ◇対応策への検討を執行部で相談の上、専攻長会議で議論した。
- ◇部局内において、各種通知等の周知徹底(3部局)
- ◇周知については各教員の実勤務先にて対応いただいている。
- ◇特になし。

### ③ 男女共同参画委員会を開催していない理由

- ◇採用予定がないため。
- ◇小部局のため委員会(あるいはワーキング・グループ)等は設置しておらず、その活動は無いが、研究科の執行部及び事務部で上記の(ウ)、(エ)、(オ)、(カ)、(キ)、(コ)と同様の内容を行っている。
- ◇数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇部局の専任教員は1名であり、そのポストに女性が就いている。現在、育児、介護等の問題がないため、特に活動はしていない。
- ◇当本部所属教員は5名(うち3名が女性)であり、委員会等を行わずとも日頃から、男女共同参画に関する意思疎通が図られているため。
- ◇本センターは小部局であることから、男女共同参画に関する委員会は設置しておらず、部局全体で取り組んでいる。関連する専攻では、研究科に1名の男女共同参画推進委員を拠出している。
- ◇現状、当施設には男女共同参画を取り扱う委員会が設置されていないため、活動を実施していない。
- ◇部局内に委員会・ワーキンググループを設けていない。
- ◇3年度は公募が無かった。本部局の業務・活動が男女共同参画に関する活動と関連性が低いため。

### ④ 活動の活性化に求められる支援などの要望

- ◇他部局での活動内容を公開いただきたい。
- ◇他の部局の特筆すべき活動があれば共有してほしい。
- ◇活発に活動している部局の活動を知りたい。(2部局)
- ◇他部局の活動の様子がわかる資料があれば見せていただきたい。

- ◇メンバーが少ないため、活発に活動している他部局の活動を知ることができれば有用です。
- ◇教職員の全体総数が少ないため、他部局の例を共有いただきたい。
- ◇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。
- ◇メンバーが少ないため、必要に応じて、他部局に相談する、あるいは、他部局の活動に参画するなどの枠組みがあると良い。
- ◇活発に活動している他部局と情報を共有し、活動の参考にしたい。
- ◇他部局でどのような活動を行っているかの情報があるとよい。
- ◇他部局の現状や活動内容等を情報共有するための枠組み・機会の支援。(2部局)
- ◇活発に活動している他部局と情報を共有し、活動の参考にしたい。
- ◇本研究科は、部局の中でも女性教員・子育て世代の女性教員が多いにもかかわらず、大幸地区には支援の体制（保育・学童）が整っていません。この点がなんとかならないか長年の課題です。
- ◇本部局は教員数が少なくポイント制の影響を大きく受けるため、女性教員を増員するにあたっての根本的な制約が大きい。小部局における女性教員補填のためには、ポイント付与などの支援が必要である。
- ◇現在、女性特任教員雇用支援が行われているが、加えて上記活動を活発に行っている部局には何らかのインセンティブがあるほうが望ましい。
- ◇インセンティブがあると後押しになる。
- ◇研修のための講師派遣。
- ◇代替職員の積極的な雇用支援。
- ◇引き続き男女共同参画センターの支援が必要。
- ◇女性だけでなく男性職員に関しても育児休暇等の利用を推奨するなど子育て支援を推奨し、働きやすい環境を実現してゆくことが大事だと考える。
- ◇今のところ、部局内の勉強会として実施しているため、特段の必要はない。
- ◇特になし。(27部局)

#### (4) 「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の実施

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

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

	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	27	27	30	25	21	16	16	22	24
やや実施している	21	21	17	18	16	19	16	13	8
実施していない	2	3	3	4	4	1	2	2	6
無回答	0	0	2	0	1	1	0	0	0
N	50	51	52	47	42	36	34	37	38

#### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇各教員の担当授業のコマ数が多く、他機関における業務もあるため、平日の就業時間内に全ての会議を開くのは難しい。
- ◇他機関における業務があり、夕方以降に会議を行わざるを得ない状況がある。(2部局)
- ◇なるべく就業時間内に実施したいが、メンバー構成によっては設定が困難なため。
- ◇他の業務との都合上、就業時間内での日程調整が困難な場合があるため。
- ◇本部長（副総長）や機構理事が参加する会議が多く、8:30～17:15の間だけだと、本部長の予定を確保できないことが多いため。
- ◇大学院（一部昼夜開講の社会人院生）の講義や実習期間中の会議などでは、17時以降の業務をゼロにはできないか

ら。

- ◇少人数の研究科であるにもかかわらず、委員会等で検討する議案は他部局と同等数あり、1人の教員がいくつかの重い委員会を受け持つことになるため、どうしても拘束時間が長くなり、17時以降までかかる場合がある。
- ◇授業の関係上16:30以降でなければ全教員が参加できないため。ただし、テレワークの積極的な導入により自宅等からの参加も可能となり、かなり柔軟に対応できるようになった。
- ◇授業時間と重ならないようにする場合、就業時間外の会議開催となる傾向にある。一方で会議をハイブリッド開催できる設備をととのえ、時間外になっても参加しやすい環境をととのえている。
- ◇研究科を担当しており、昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置が取れない。全学の目標設定においては、各部局の特殊事情を把握して行ってもらいたい。ただし、結果的に17時以降の会議はほぼない。
- ◇授業の開講時間帯での会議開催が困難なことが多いため、やむを得ず就業時間外での開催となる場合がある（リモート会議の場合も同様）。
- ◇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。（2部局）
- ◇どうしてもその時間帯でないと日程調整が難しい場合があるため。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、委員全員が揃う時間帯が就業時間帯を超えることがあるため。
- ◇月1の教員会議は全員が参加しやすいということで17:00-17:30となっている。それ以外の会議は就業時間に行うよう努力している。またテレワークの利用を促している。
- ◇教員のスケジュールの都合上17時過ぎ開催となるケースがある。
- ◇講義等の都合で5時以降とせざるを得ない場合がある。
- ◇事務職員が参加する会議では、原則、17:15以降は会議を行わないか、できるだけ早く帰宅できるように配慮している。
- ◇新型コロナウイルス感染症に関する急な対応や対策に係る会議などが増えていることもあり、一部の関係教職員において実施が難しくなっている。
- ◇スケジュール上、やむを得ない場合には、就業時間帯以外に設定している。
- ◇多くの課題を山積みしているため。

② 部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底しているか

図表7. 「部局長は育児休業を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。」の実施

	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	15	10	8	7	8	8	10	9	11
やや実施している	32	35	34	31	28	24	20	20	16
実施していない	3	6	8	8	5	4	4	7	11
無回答	0	0	2	1	1	1	0	1	0
N	50	51	52	47	42	37	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇◇新規採用者辞令交付時等に説明を行っている。
- ◇育児休業前に長期の年休を承認し、職員の子育ての支援を行っている。
- ◇とくに全体的な広報活動はしていないが、育児休業等の取得については、部局内に周知されており、教授会の理解も十分得られている。もっとも環境整備については、個々の教員の専門性や予算の問題から代替教員の確保は必ずしも容易ではない。（2部局）
- ◇個人的に対応が必要な教員には状況を聞いて、本人の状況に合わせた支援を検討している。
- ◇サイボウズを活用し、構成員のスケジュールに関して情報共有を行うことで、休暇、休業等を取得しやすい環境を

整備している。

- ◇教授会、FD等、様々な機会に周知を行っている。
- ◇本部署における教職員は少人数であり、部局長から構成員に積極的に話しかける等、何でも話しやすい職場環境を構築しており、状況に応じた細やかな対応を可能としている。また各種福利厚生に関する情報についても周知徹底を行っている。
- ◇教職員用のホームページに出産・育児に伴って利用できる制度等をまとめて掲載しており、問合せ時に活用している。
- ◇該当する教職員に対して個別に事情を確認し、助言を行ってきた。
- ◇新規採用時に東海機構の制度や規程を紙媒体で交付し、説明している。そして、構成員に対しては、当該年度の施策の募集時等、適切なタイミングで周知している。
- ◇引き続き、研究所事務の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。
- ◇週1回のセンター会議のうち、毎月初回にこの事項を教員、職員に説明している。
- ◇育休取得教員の業務の代替措置を行なっている。
- ◇管理室構成員によるサポート体制を確立している。

#### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇該当者がいない。(6部署)
- ◇コロナ禍で周知する機会が少なかったため、昨年より停滞している。
- ◇外部資金で雇用される教員が大半を占め、組織としての環境整備は難しい状況にある。対象者には個別対応をしている。
- ◇希望者については説明を行っている。
- ◇制度及び支援体制について周知している。昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇診療業務を考えれば、育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は理解しても、それを実施することは容易ではない。昨年と比べても状況には変わりはない。(2部署)
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をさせないようにしているが、研究科の運営にあたる教員が少人数のために、どの教員にもある程度公平な分担をお願いせざるを得なかった。なお、若手教員(助教)と正副研究科長とで会議を持ち、その中で育児(支援)の妨げが生じていないかどうかについても話題にしてきた。今後も同様のことを行う予定である。
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇申出や相談があった場合に対応している。また、テレワークを積極的に導入しているため育児・介護にも対応しやすくなり、その点で環境・支援体制が向上していると考えられる。
- ◇育児休業を取得する場合は、その制度及び支援体制について、事務から説明する。
- ◇基本的にはメールにて周知するというレベルの実施。
- ◇業務の代替が困難な場合があるが、育児に際しては従来より申請がなされれば、業務の軽減、免除等、可能な範囲で対応している。介護休暇については申請がなく、各研究室や個人のレベルでの対応となっていると思われる。状況に大きな変化はない。
- ◇出産を予定している教職員から申し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。(3部署)
- ◇部署の専任教員は1名であるため、必要がない。
- ◇センター長等の責任のある者が個々に相談に応じ対応しているため。
- ◇育児に関し休暇を申請する職員には、都度支援の対応をしている。
- ◇事務職員の説明スキル向上を図り、教職員向け掲示板に資料をアップロードしている。
- ◇教員が育児休業や介護休業等を取得する場合、教育に関しては他の教員でカバーできるが、研究に関してはカバーすることは難しいため、実際取得するかどうかはその期間も含めて該当教員の判断に任せている。
- ◇育児中の事務職員には、テレワークを可能とする勤務体制を整備。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。状況の変化はなし。(2部署)
- ◇研究科として実施の呼びかけはしているが、実質的にその制度を取り入れるかどうかの判断は各研究室に委ねてい

る。

◇該当者がいる時のみ周知している。(2部局)

◇これらの制度は法定の制度であるため、教職員に対して制度があることの説明はしており、相談があった場合は対応できる体制にはしている。昨年度からの状況の変化はない。

◇これまでと同様、育児休業・介護休業を希望する教職員に対しては、研究科執行部が授業負担、学生指導などについて必要となる対応を確認した上で、教務委員会などに調整を依頼している。一方で、制度、支援体制の周知がまだ十分でないと思われる。

◇少人数部局のため、全体周知する効果は限定であり、取捨選択して実施している。昨年度と比べて、変化はない。

③ 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除しているか

図表8. 「2歳未満の子どもの育児中の教員に対する授業や委員会業務の軽減や免除」の実施

	2021年度	2020年度	2019年度	2018年度	2017年度	2016年度	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	9	5	4	5	5	5	7	4	4
やや実施している	26	27	30	26	19	21	18	19	15
実施していない	15	19	15	14	16	9	9	13	18
無回答	0	0	3	2	2	2	0	1	1
N	50	51	52	47	42	36	34	37	38

#### 「かなり実施している」の具体例

◇必ず定時で帰宅できる体制を整えている。

◇短時間勤務等の制度を周知している。サイボウズを活用し、構成員のスケジュールに関して情報共有を行うことで、休暇、休業等を取得しやすい環境を整備している。

◇本部局における教職員は少人数であり、部局長から構成員に積極的に話しかける等、何でも話しやすい職場環境を構築しており、状況に応じた細やかな対応を可能としている。また各種福利厚生に関する情報についても周知徹底を行っている。

◇テレワーク制度を活用することを通じて、業務と家庭との両立を支援している。

◇産前休暇を開始する前の段階から、授業負担及び入試業務負担の軽減を調整し、復帰後の負担も軽減調整した。

◇引き続き、子育て中の教員への入試関連業務軽減措置として、選考時に2歳未満の子供を養育する教員については、大学入学共通テスト及び前期日程試験の担当を免除している。

◇委員会業務を免除している。

◇他の管理室スタッフによる業務分担を行い、本人への負担を軽減している。

◇2歳以下の子供を養育する教員に対しては、研究科執行部が授業負担、学生指導、入試業務などについて必要となる対応を確認した上で、教務委員会などに調整を依頼している。また、3歳以上の子供を養育している場合も、業務負担の軽減の相談に応じ、負担が急激に変化しないようにしている。

#### 「やや実施している」「実施していない」の理由

◇該当者がいない。(13部局)

◇子育て世代の教職員が多くいないため。

◇基本的には、授業の時間割や、委員会等において子供の養育は考慮要素の一つになっているのであるが、人材が不足しているため、結果として子どもを養育する教職員以外への考慮とほぼ変わらない。育休明けの教員へのサポートも十分にされているかどうかは不明である。本研究科は女性教員も多く、先輩教員からのインフォーマルなサポートはあるが、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象がある。もっとも、育児にとどまらず、介護や家庭事情などの個別事情を説明することで、可能な限りの業務負担の軽減がされる。昨年と状況はほぼ変わらないと思われる。

◇希望者がいなかったため(研究所のため授業担当は無し)。設立から間がなく昨年と比較して変化なし。

- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇各セクションの主任が、教員の状況を把握して役割を決めている。また、男性の育休についても配慮している。
- ◇部局内で育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は共有されている一方で、教員における男女比や診療業務の負担は教室により差があり、具体的な方策は各教室に委ねざるを得ない。昨年と比べて状況に大きな変化はない。(2部局)
- ◇上述したように、研究科の運営を少人数で行うためには、どの教員にもある程度公平な分担をお願いせざるを得ないが、差し支えない範囲で家族構成を把握し、可能な措置を検討した。1月の大学入試共通テスト、2月の学部入試の試験監督担当者選任においては、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」を周知し、必要者には対応した。2歳に達するまでの子どもの有無のみならず、要介護者の有無、ならびに家庭内状況を事務的に全て把握することには困難もあり、周知の上、自己申告をしてもらいやすい環境整備を進める。
- ◇該当する教職員についてはなるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇事案が出る都度、適宜判断している。
- ◇部局長は教員の子供の年齢を把握していないが、各専攻において、担当軽減等の配慮をしている。
- ◇委員会業務等、年間を通してルーティン化した業務については配慮を行っているが、特定の研究領域における学生への研究指導、学位審査等、専門性に関わる業務の負担軽減については十分に実施できていない。
- ◇研究所のため、講義の担当は本人の希望で実施している。講義担当の義務はないため、軽減や免除の希望がなく、結果として未実施である。委員会業務については小部局であるため開催頻度がかなり少ない状況であり、委員からの要望もないため未実施である。
- ◇研究所のため、各所員すべてに委員会委員を担当していただかなければならないほどの委員会数がないから。
- ◇業務の代替が困難な場合があるが、育児に際しては従来より申請がなされれば、業務の軽減、免除等、可能な範囲で対応している。介護休暇については、申請がなく、各研究室や個人のレベルでの対応となっていると思われる。状況に大きな変化はない。
- ◇該当する子女を養育している教職員には、適宜ヒアリング等を行い、本人の希望を踏まえた上で、負担軽減となるよう配慮している。
- ◇子どもを養育している教職員から申し出があった場合には、積極的に制度の利用を呼びかけている。
- ◇部局の専任教員は1名であるため、必要がない。
- ◇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た上で、負担軽減となるよう配慮している。
- ◇研究所のため授業担当がない。また委員会の数も少ない。
- ◇該当する教員がいる場合は、本人からの希望に応じて適宜判断し、対応に努めている。
- ◇教員によっては軽減や免除を希望されない場合もあるので、当事者の判断にゆだねている。希望があれば、軽減又は免除を行っている。
- ◇小部局であるため、人的リソースの余裕がない。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。状況の変化はなし。(2部局)
- ◇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、それにとりま委員会業務の一部軽減、センター試験監督などの分担の軽減など、業務内容に配慮している。
- ◇教職員や他業務の兼ね合いで、可能な範囲にて実施している。本年度は該当者いないため実施していない。
- ◇基本的には、授業の時間割や、委員会等において子供の養育は考慮要素の一つになっているのであるが、人材が不足しているため、結果として子どもを養育する教職員以外への考慮とほぼ変わらない。育休明けの教員へのサポートも十分にされているかどうかは不明である。法学研究科は女性教員も多く、先輩教員からのインフォーマルなサポートはあるが、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象がある。もっとも、育児にとどまらず、介護や家庭事情などの個別事情を説明することで、可能な限りの業務負担の軽減がされる。昨年と状況はほぼ変わらないと思われる。
- ◇申し出があった場合はできる限り対応するよう努力する。

## (5) 子育て中の教職員をサポートする環境整備

### ① 教員の育児休業取得状況

2021年度に育児休業を取得した教員がいる部局：16部局（昨年比+4）

2021年度育児休業取得教員：女性16名（昨年比±0）、男性9名（昨年比+6）、不明1名（昨年比+1）

#### 育児休業の取得者がいなかった理由

◇育児休業等を取得した者がいなかった。（10部局）

◇該当者なし。（10部局）

◇取得を希望した教員がなかった。（7部局）

◇申し出た教員がなかった。（4部局）

◇本部局における教職員は少人数であり、育児休業等をまさに必要とする職員がなかった。

### ② 教員の代替者制度利用状況

2021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：6部局（昨年比+5）

代替者の人数：3名（昨年比+6）女性3名、男性6名

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

◇育児休業等を取得した者がいなかったため。（34部局）

◇代替者が採用できたとしても自分が普段行っている業務をその程度行ってもらえるのか未知数であり、部局に予算がない場合は、制度があっても利用しにくいと思われる。

◇育休期間が短く、代替者のなり手がいないため。

◇産休、育休期間が半年と短かったため。

◇研究員が取得したため、代替者制度の対象外である。

◇育児休業者の休職期間が短かったため。

◇代替者の採用について、現在研究室から相談を受けているところである。

◇制度利用を申し出た教員・研究室が無かった。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。

◇雇用期間が短いため、代替者を探すのが困難である。

◇他の教員スタッフによるサポートで業務上の支障が無かったため。

### ③ 育児休業及び看護休暇等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こした部局数：25部局（昨年比+12）

#### アクションの内容

◇育児休業取得経験者との交流等を設けている。

◇本学の育児休業及び看護休暇等制度を周知している。

◇年齢が若い教員に対して、個別に声をかけ、育児休業をしっかりとってもらうよう事前に伝えてある。

◇希望者には説明を行い、対応をしている。

◇女性比率が高く、育休は既に積極的に取得する環境が整っている。

◇本部局における教職員は少人数であり、部局長から構成員に積極的に話しかける等、何でも話しやすい職場環境を構築しており、状況に応じた細やかな対応を可能としている。また各種福利厚生に関する情報についても周知徹底を行っている。

◇出産予定者に対して、育児休業の制度等について説明を行っている。（2部局）

◇制度や申請方法について周知するとともに、相談をいつでも受け付けるよう案内している。

- ◇申出があった場合は、対応する用意をしている。
- ◇該当しそうな教職員に対して積極的に声かけを行っている。
- ◇研究科棟の掲示板で制度を周知している。
- ◇本研究所の教員個人評価実施要項に、産休や育休の取得が評価において不利益とならないことを明記する形で改正した。
- ◇同じ職場内の他の職員によるサポート、管理職員による各職員の業務量と進捗状況の把握。
- ◇扶養手続の申し出があった男性教職員に対し、出産・育児のパンフレットを申請書類とともに渡し、女性教職員については、産前休暇前に事務部作成の育児休業及び看護休暇等の各種手続について案内している。
- ◇出産を予定している教職員から申し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。
- ◇申し出があった場合は、積極的な制度の利用を呼び掛けている。
- ◇部局の専任教員は1名であるが、技術職員のサポートがあるため、休暇の必要があった場合申請しやすい体制を整えている。
- ◇出産を予定している教職員から申し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。
- ◇相談があった場合には制度や休暇手当について丁寧に説明している。外国人対応。
- ◇男女共同参画センター等からの育児休業及び看護休暇等に関する周知や、イベント等の案内があった際など、本部署関係教職員へ広く周知を行っている。(2部局)
- ◇事前打ち合わせによる業務分担体制が確立されているため、申請がしやすい環境が整えられている。
- ◇本部からの通知を周知している。
- ◇次年度の講義担当を決める前に、配慮を必要とする場合は申し出るように教員全員に伝えている。

#### アクションを起こしていない理由

- ◇◇育児休業等を取得した者がいなかった。(12部局)
- ◇該当者が少ないため。
- ◇対象者が少ないため個別に対応している。
- ◇育児休業等は必要な者が個別に申請して取得しており、周囲の理解を得ている。申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションの前提として、安心して休業できる環境が必要であるが、代替者が採用できたとしても申請者が普段行っている業務をどの程度行ってもらえるのか未知数であり、部局に予算がない場合は、制度があっても利用しにくいという問題があり、その解決ができないと、具体的な行動を起こしにくい。
- ◇制度の周知はされていると思うが、アクションは起こしていない。
- ◇制度の周知にとどまっているのが現状です。
- ◇制度の周知にとどまっている。
- ◇管理職自身が当該制度に詳しくないため、女性職員に積極的な申請を促すことができなかった。できれば大学全体として、育児休業や育児休暇制度について職員に説明する機会を作って頂きたい。
- ◇これまで、構成員の要望に任せていたため。
- ◇育児休業が必要な人からは自ら申請があった。看護休暇に関しては必要としている人がいるか把握していない。
- ◇申請するかどうかは、該当者の判断にゆだねている。
- ◇いずれの制度も申請ベースとなっており、促進するために必要な事項を把握する意味からも、まずは取得申請のための相談をしてもらうことが一つのきっかけになると考えている。そのため、部局内専用ホームページ上に本学における育児や介護に係る各休暇・休業制度に関する案内を掲示することなど、周知方法等について検討を行っている状況である。
- ◇育児休業等は必要な者が個別に申請して取得しており、周囲の理解を得ている。申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションの前提として、安心して休業できる環境が必要であるが、代替者が採用できたとしても申請者が普段行っている業務をどの程度行ってもらえるのか未知数であり、部局に予算がない場合は、制度があっても利用しにくいという問題があり、その解決ができないと、具体的な行動を起こしにくい。
- ◇制度の周知以上の取り組みができていない。ただし、少人数部局のため、アクションの実施が効果的とも思えない。

## 育児休業および看護休暇等の取得につながる環境やアクションの提案

- ◇事例をもとに経験者談を伝える等、休業に対する不安を軽減する。
- ◇分かりやすいポスターを掲示する。
- ◇休業開始後直ちに同等の教職員が配置される制度の整備。
- ◇休業・休暇を取得しても補完し合える環境を整備すること。
- ◇まずは制度の周知と取得しやすい環境づくりだと思われるが、その前提としての人員の確保の問題をクリアしなければならない。
- ◇個別の状況に合わせたきめ細かい対応が必要。仕事量全体が増えて細分化される中でカバーできるところが減っており、休みを取りにくくなっている環境が生まれているような気がしている。
- ◇周囲の理解。
- ◇継続的な周知活動。(2部局)
- ◇上司や周囲の理解と協力、周囲を含めたストレスマネジメント。
- ◇何でも話しやすい職場環境と、全学的な所得者数の増加。
- ◇育児休業及び看護休暇を取得することが可能であることは、既に周知されているので、あとは本人からの申請があった際に、適切に対応することが大切であると考える。
- ◇児休業及び看護休暇を取得することが可能であることは、既に周知されているので、あとは本人からの申請があった際に、適切に対応することが大切であると考える。
- ◇職員の意識を高める活動が必要になるとと思われる。(2部局)
- ◇所属部局等に取得の実例があり、実際の体験談を聞くことができること。また、制度や申請方法に熟知した職員にすぐに相談できること。
- ◇教員の場合、採用、昇進において、育休等を積極的に考慮する仕組み・ガイダンスをつくる。
- ◇職員から各制度の取得希望や問合せがあれば、東海機構が用意して制度内容を明確に説明する体制を日常的に整備しておくこと。
- ◇十分な教職員数の確保と安定した雇用体制。
- ◇必要な際に取得しやすいと思える環境・雰囲気づくり。
- ◇代替職員の積極的な雇用支援。
- ◇育児休業期間について、任期付き教員の任期延長及び承継教員の定年延長制度。
- ◇まずは周知を実施。
- ◇代替職員の積極的な雇用支援。
- ◇案内方法や通知等を本部で統一したものを全学に示し、状況に応じて教職員に渡せるようにしていただきたい。
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼びかけること。
- ◇年に1, 2回説明会を実施して頂き、当該制度のしくみについて女性職員に周知いただくとよいと思う。
- ◇仕事のデマケを明確にする。
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼び掛けること。
- ◇引き続き申請しやすい体制を整えること。
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼びかけること。
- ◇休暇中に仕事をフォローできる体制が整っている。
- ◇十分な周知、取得の実績。
- ◇育児休業及び看護休暇等の仕組みを周知することから取り組みたい。
- ◇必要な人が誰なのかを把握する仕組みが必要。把握できていないと働きかけもできない。
- ◇業務量を減らすこと。
- ◇定期的に希望がないかを聞くなど、周囲の教員や施設長に相談しやすい環境を設けること。
- ◇育児休業及び看護休暇等を取得した場合に、残った人たちに負担がかからない環境であることが重要である。しかしながら、実際問題として仮に代替教員を雇用したとしても、業務内容が複雑なため、該当者不在をカバーすることは難しい。
- ◇代替教員の配置を可能にする予算措置。
- ◇希望があれば育児休業及び看護休暇等を許可する事で、育児休業及び看護休暇等が取得しづらい環境を取り除くよ

う努力する。(2部局)

- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇休業・休暇の取得が、他の職員の負担増や取得した職員のキャリアへのデメリットに繋がらないことを明確に示す制度にならなければ、取得の増加にはつながりにくい。例えば、育児休暇等取得時には代替者を採用することが可能であるが、限られた期間に代替者をみいだして採用することは難しく、部局によっては休暇を取得しやすくする制度として機能していない。実際に機能する制度を見いだす必要がある。
- ◇まずは制度の周知と取得しやすい環境づくりだと思われるが、その前提としての人員の確保の問題をクリアしなければならない。
- ◇全学的に、育児休業などの取得状況や代替者制度などのシステムの周知が必要であると考ええる。
- ◇全学的なセミナーなどを開催いただき、それへの参加を促す形がありがたい。
- ◇特になし。(2部局)

## (6) 介護支援

### ① 教員の介護のための特別休暇取得状況

2021年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：0部局（昨年比-1）

#### 特別休暇の取得がなかった理由

- ◇対象となる教職員がいない。(10部局)
- ◇希望者がいなかったため。(8部局)
- ◇申請者がいなかった。(17部局)
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(3部局)
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇ご自身の裁量の範囲内でされているのか希望者がいなかった。個人差が大きく状況が把握しにくく個人的に声をかけにくい。
- ◇取得する必要がなかった。
- ◇本部局における教職員は少人数であり、特別休暇等をまさに必要とする職員がいなかった。
- ◇特に相談案件等はなかったが、テレワークの大幅実施が結果的に環境・支援の向上につながっていると考えられる。
- ◇5日間の特別休暇では、実際の介護には役に立たないことが多いためと考えられる。
- ◇実際に必要としている人がいるのか把握ができていない。
- ◇人的リソースに余裕がない。
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇取得を希望する者がいなかったが、制度の周知が十分ではない可能性もある。
- ◇分かりません。

### ② 教員の介護休業制度利用状況

2021年度に介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

#### 介護休業の取得がなかった理由

- ◇対象となる教職員がいない。(11部局)
- ◇希望者がいなかったため。(8部局)
- ◇申請者がいなかった。(16部局)
- ◇本部局における教職員は少人数であり、介護休業等をまさに必要とする職員がいなかった。
- ◇把握している限りでは、必要としている教員がいない。(3部局)
- ◇仕事量が増え、求められていることが多い中で、取得しにくい状況があるかもしれない。

- ◇取得する必要がなかった。
- ◇特に相談案件等はなかったが、テレワークの大幅実施が結果的に環境・支援の向上につながっていると考えられる。
- ◇介護休業中は無給となるため、利用することは難しい。
- ◇実際に必要としている人がいるのか把握ができていない。
- ◇取得できるような職場環境にない。
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇制度自体が十分周知されていないように感じる。
- ◇各人の事情によるため理由は不明。
- ◇分かりません。

③ 介護休業等について、申請しやすい環境づくりや申請を促進するアクションを起こした部局数  
：18部局（昨年比+12）

アクションに対する要望

- ◇継続的な周知活動。(9部局)
- ◇事例をあげ、取得経験談を共有する。
- ◇分かりやすいポスターを掲示する。
- ◇休業開始後直ちに同等の教職員が配置される制度の整備。
- ◇休業・休暇を取得しても補完し合える環境を整備すること。
- ◇採用時などの事務手続き時に男女共同参画室のチラシを配布するなどし、周知徹底をはかること、育児休業と同じで、代替教員を雇う・業務の軽減などの施策を導入すること（もっとも、その際には育児休業等の取得の場合と同じ問題がある）、作業の効率化等をすすめ、部局全体・個々の業務量を減らすことなど。取得者が増えれば、全体として休業を取りやすい環境になると思われるため、まずは制度を周知し、取得者を増やすことに努める。
- ◇状況に応じた休みが取得できる余裕のある職場環境が必要。また周知のため教授会等で部局長より注意喚起をする。
- ◇周囲の理解。
- ◇介護休業を取得しても、大丈夫（仕事に支障がない。）という感覚を持てるような仕事量の軽減やマンパワーの補充。
- ◇特にありません。
- ◇何でも話しやすい職場環境と、全学的な取得者数の増加。
- ◇職員の意識を高める活動が必要になると思われる。(2部局)
- ◇制度や申請方法について周知するとともに、相談をいつでも受け付けるよう案内している。
- ◇介護休業を有給にしなければ利用するのは難しいので、ぜひ、有給の「介護休暇」にしてほしい。
- ◇職員から制度の取得希望や問合せがあれば、東海機構が用意している制度を明確に説明する体制を日常的に整備しておくこと。
- ◇定期的にメッセージを発信すること。
- ◇職員から各制度の取得希望や問合せがあれば、東海機構が用意している制度内容を明確に説明する体制を日常的に整備しておくこと。
- ◇介護休暇や介護休業の取得が、教員評価において不利益とならないこと。(本研究所では、その旨を教員個人評価実施要項に明記した。)
- ◇出産・育児の場合は、扶養手続の関係で届出があるが、介護の場合、必ずしもそうではない。むろん潜在的な需要がある可能性は高いと思われるが、部局内の教育研究の単位が少ないため、代替が難しい状況であり、申請しやすい環境整備がまずは必要である。
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼びかけること。
- ◇大学全体として介護休業等のしくみについて説明する機会（説明会）があると良いと思う。
- ◇実際に介護休業等を取得した教職員の事例を周知するなど。

- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼び掛けること。
- ◇引き続き申請しやすい体制を整えること。
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼びかけること。
- ◇休暇中に仕事をフォローできる体制が整っている。
- ◇介護休業取得要件の図解ポスターなどで日頃から確認できるようにしておく
- ◇これも必要な人が誰なのかを把握する仕組みが必要。また代替教員を採用しやすい制度が必要である。
- ◇業務に余裕のある人員配置。
- ◇定期的に希望がないかを聞くなど、周囲の教員や施設長に相談しやすい環境を設けること。
- ◇介護休業等を取得した場合に、残った人たちに負担がかからない環境であることが重要である。しかしながら、実際問題として仮に代替教員を雇用したとしても、業務内容が複雑なため、該当者不在をカバーすることは難しい。
- ◇代替教員の配置を可能にする予算措置と職場の理解。
- ◇全学の担当部署からの詳しい周知が有効と考えられる。
- ◇介護休業の存在、必要書類、手続きの方法について教職員に十分に周知することが必要。また手続きを担当する事務職員にも、手続きの方法や取得の条件などを十分に周知し、取得希望者に回答できるようにすべき。
- ◇採用時などの事務手続き時に男女共同参画室のチラシを配布するなどし、周知徹底をはかること、育児休業と同じで、代替教員を雇う・業務の軽減などの施策を導入すること（もっとも、その際には育児休業等の取得の場合と同じ問題がある）、作業の効率化等をすすめ、部局全体・個々の業務量を減らすことなど。取得者が増えれば、全体として休業を取りやすい環境になると思われるため、まずは制度を周知し、取得者を増やすことに努める。
- ◇休業等を必要とする教員の業務に関するサポート体制を充実させること。
- ◇全学レベルでの制度拡充。
- ◇全学セミナーなど、本部のアクションに期待したい。それへの参加を促す形であればやりやすい。
- ◇特になし。

#### ④ 介護支援に対する要望

- ◇介護休暇を取得した経験のある職員の話聞く機会を設けてほしい。
- ◇介護が必要になった場合に、職場としてどのような支援があるのかを一覧できるパンフレット等の作成や、取得を促すチラシの作成等広報の支援をしてほしい。
- ◇制度の周知は限定的である。
- ◇介護は同居・別居・扶養・非扶養にかかわらず、従事する可能性があるため、該当教職員の把握が困難である。
- ◇介護休業給付金の名大独自の付加給付を充実化させてください。
- ◇代替教員の配置を可能にする予算措置。
- ◇特別休暇（介護）については、「急な病院への付き添い」などで取得できる、と男女共同参画室に案内があったが、休暇を取るために担当医からの診察証明書（有料）や要介護を示す書類の提出を求められ取得に至らなかったケースが過去にあったと聞いている。また、申請に必要な書類等の手続きについて、担当職員の変更により解釈が異なることもあり、手続きをする職員への全学的周知徹底をお願いしたい。
- ◇介護が必要になった場合に、職場としてどのような支援があるのかを一覧できるパンフレット等の作成や、取得を促すチラシの作成等広報の支援をしてほしい。

#### (7) LGBTガイドラインについて

本学は、平成30（2018）年5月に「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」（以下「LGBT等ガイドライン」 <http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>）を公表し、平成30（2018）年9月には「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」を制定して、LGBT等の教職員および学生のための教育・研究・就業環境の整備を進めています。

## ア 令和元年度の取組内容について

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知（12部局）（昨年比+2）
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知（26部局、うち特に重点を置いたもの1部局）（昨年比+10）
- (ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施（0部局）（昨年比±0）
- (エ) 多目的トイレの設置（8部局）（昨年比+2）
- (エ) 特に何もしていない（16部局）（昨年比+1）
- (オ) その他（5部局）（昨年比-1）
  - ◇集団での健康診断に抵抗感のある学生に対して、個別受診の機会を設けた。
  - ◇各教員の実勤務先の部局にて実施。
  - ◇執行部内でFD研修について検討を行った。
  - ◇男女共同参画センター等からの周知や、イベント等の案内があった際など、本部局関係教職員へ広く周知を行っている。（2部局）

### LGBT対応を学生や教員に行う際の課題

- ◇当事者がどう受け止めるかも含めて慎重な検討や配慮が必要。
- ◇学生に対しては学生支援センターのような組織でサポートが受けられる体制を作ること。教職員にはFDが必要。
- ◇すべての学生や教職員に対する集団実施によるLGBT対応に関する啓蒙活動においては、そこに参加する可能性のあるLGBTの人たちへの十分な配慮が必要であるが、それはそう容易なことではないと考えられる。
- ◇カミングアウトを望まれている場合に、不安なくカミングアウトできるような体制や事前に行っておくべき配慮・対応等の準備が必要となる点。
- ◇さまざまなケースがあるため、個々人の状況をよく理解し、真摯に向き合う姿勢が必要であると思われる。
- ◇専門的な知識をもち対応できる人材の不足。
- ◇トイレの問題が、特に大きいように思われる。男女問わず入れる個室（身障者用ではなく、だれでも利用できるもの）トイレの設置を進めて頂きたい。
- ◇現状の人事関連書式において性別の記入欄があるのは全て廃止でいいのではないか。
- ◇少人数部局のため、個人情報への配慮が必要と思われる。

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

1. 男女共同参画推進に関わる活動の活性化のために、他部局との情報交換の場を持ちたいという回答が多く寄せられた。部局間で情報交換のできる機会を創出することが重要である。
2. 地区によっては子育て支援の体制（保育・学童）が十分でないとの意見もあり、現行の支援範囲を拡充していくことが求められる。
3. 育児休業・介護休業等の取得制度について、教職員がより取得しやすいように制度の改善を図り、周知することに加え、固定的な性別役割分業にとらわれずに育児休暇等を取得しやすいような風土づくりも重要である。
4. LGBT等対応に当たって、「配慮」の必要性を感じる声が少なくないものの、具体的にどのような体制が求められるのが共有されていないという課題がある。今後、教職員を対象にした研修の実施などが望まれる。

# 新規作成ver. 令和三年度「女性教員増員のための部局アンケート」

この度は、令和三年度「女性教員増員のための部局アンケート」にご協力くださり、誠にありがとうございます。  
2001年度より継続的に実施している本アンケートは、集計の効率化を図るため2021年度からデジタル化いたしました。  
アンケートは、全部で7つのパートから構成されています。

こちらのオンラインアンケートでは、**一時保存ができません**ので、  
以下の手順に沿って、あらかじめPDFに下書きを作成後にご回答いただけますと、スムーズかと存じます。  
①アンケートのPDFをダウンロード  
②PDFに下書きを作成  
③オンラインアンケートに回答

なお、アンケートのご回答は、「名古屋大学における男女共同参画報告書 2021年度」にて公表を予定しております。  
お忙しい折かと存じますが、ご協力のほどよろしくお願いいたします。

\* 必須

部局名

1

部局名を入力してください。\*

## I女性教員比率向上のための施策について

本学は、令和元（2019）年10月に「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」を全学に周知しました。2022年1月には、2027年の女性教員比率25%（将来的に30%）達成を新たな目標とした女性教員増員策を施行する予定です。女性教員増員のために、貴部局ではどのような取組をしていますか。

2

下記のなかで、令和3年度に貴部局で実施したすべての取組を選択してください。\*

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

3

女性教員増員のために貴部局が実施した取組のうち、特に重点を置かれた取組を選択してください。\*

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

## II 男女共同参画推進のための環境整備について

1) 男女共同参画推進のための活動母体について

4

令和3年度の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）の開催回数\*

- 1回
- 2回
- 3回
- 4回
- 5回
- それ以上
- 実施なし

5

令和3年度に貴部局では、男女共同参画に関する活動を行いましたか。\*

- はい
- いいえ

6

令和3年度に貴部局で行った活動内容すべてを選択してください。\*

- (ア) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」への対応策
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」（下記参照）の周知
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討
- (コ) 女子学生支援策の検討
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動

7

活動内容のうち、特に重点を置かれた取組を選択してください。\*

- (ア) 「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」への対応策
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」（下記参照）の周知
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討
- (コ) 女子学生支援策の検討
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動

8

重点的に実施した活動内容を、具体的に教えてください。\*

9

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。\*

10

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) \*

## II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

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

### 教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

1. 平日の就業時間(8:30～17:15)以外の会議開催の原則禁止。
2. 部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
3. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、各部署の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する。  
※3. の対象となる教職員は、男女を問わず、単身(配偶者なし・単身赴任等)または、配偶者が就労中(長期療養中等も含む)の者とする。  
※ここでいう単身赴任とは、単身赴任手当の受給の有無に関わらず、家族と別に暮らしている者とする。

11

「平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止」を貴部局で実施していますか。\*

- かなり実施している
- やや実施している
- 実施していない

12

「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。\*

13

「部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。」を貴部局で実施していますか。\*

- かなり実施している
- やや実施している
- 実施していない

14

「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。\*

15

「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。\*

16

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

- かなり実施している
- やや実施している
- 実施していない

17

「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。\*

18

「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。\*

## II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について

19

令和3年度に育児休業を取得した教員はいますか。\*

- はい  
 いいえ

20

「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

\*

21

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：制度が十分周知されていない。育児休業等を取得した者がいなかった。\*

22

育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

令和3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

23

「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\*

24

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。  
例：制度が十分周知されていない。育児休業等を取得した者がいなかった。\*

25

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

26

「はい」の場合は、アクションの内容をお書きください。\*

27

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。\*

28

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。\*

## II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

### 4) 介護支援について

29

令和3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

30

「はい」の場合は、性別、人数をお書きください。  
例：男性1名\*

31

「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。\*

32

令和3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

33

「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\*

34

「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。\*

35

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

36

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。\*

37

介護支援に対する要望があればお知らせください。

## II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

### 5) LGBTガイドラインについて

38

本学は、平成30（2018）年5月に「LGBT等に関する名古屋大学の基本理念と対応ガイドライン」（以下「LGBT等ガイドライン」）を公表し、令和3（2021）年3月に改訂版<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html> (<http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>)を作成しました。また、平成30（2018）年9月には「個人の尊厳を守り多様な個性を尊重する名古屋大学基本宣言」を制定して、LGBT等の教職員および学生のための教育・研究・就業環境の整備を進めています。

下記のなかで、令和3年度に貴部局で実施したすべての取組を選んでください。\*

(ア)「LGBT等ガイドライン」の学生への周知

(イ)「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知

(ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施

(エ) 多目的トイレの設置

(オ) 特に何もしていない

その他

39

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

このコンテンツは Microsoft によって作成または承認されたものではありません。送信したデータはフォームの所有者に送信されます。

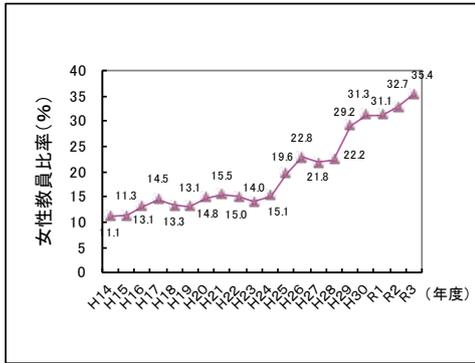
Microsoft Forms

## 部局別女性教員比率の変遷

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

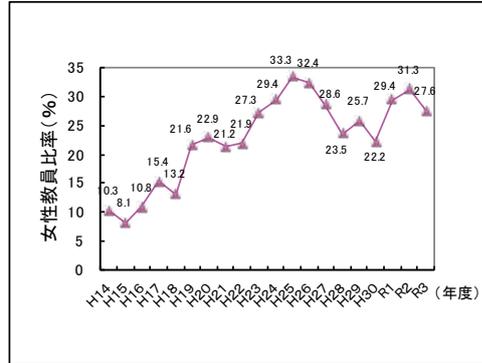
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

### ①文学部・人文学研究科

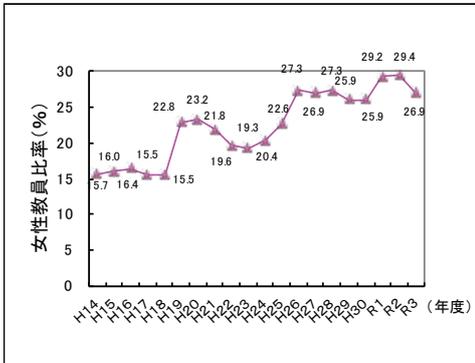


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科  
(改組により、国際言語文化研究科が合併))

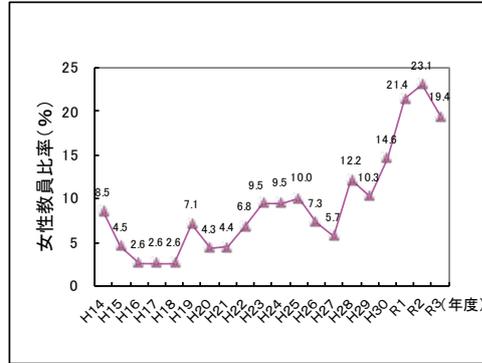
### ②教育学部・教育発達科学研究科



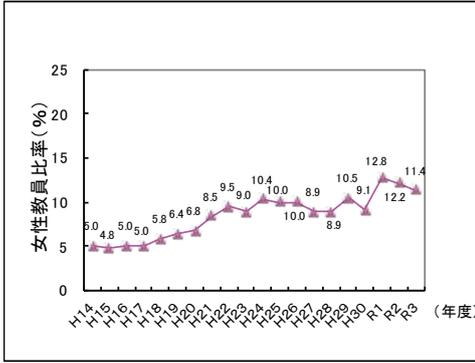
### ③法学部・法学研究科



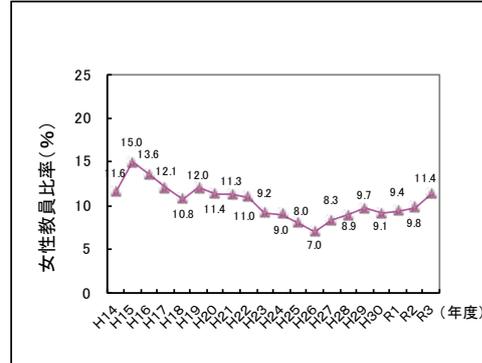
### ④経済学部・経済学研究科



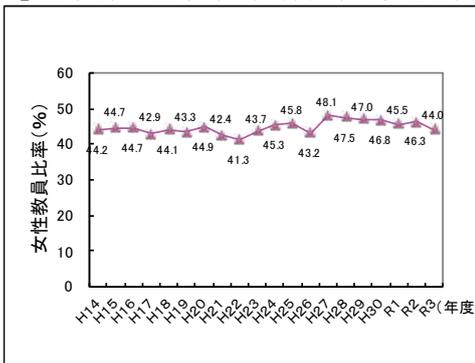
### ⑤理学部・理学研究科



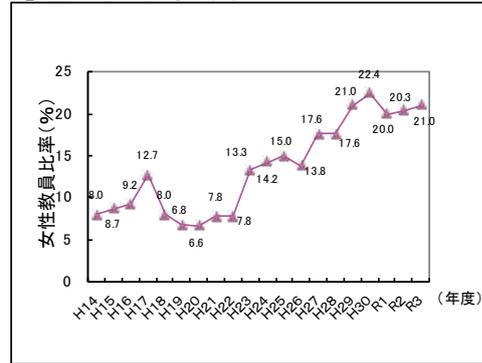
### ⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



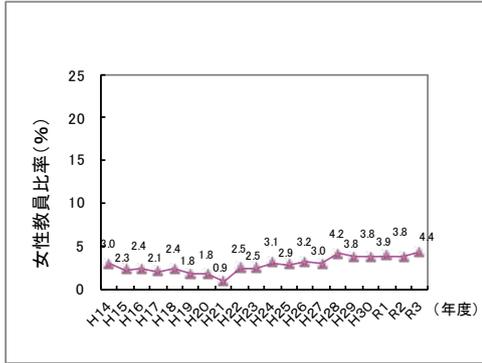
### ⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



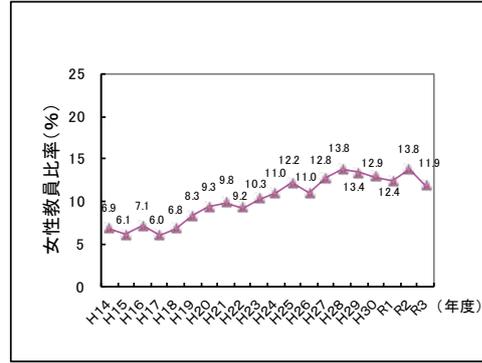
### ⑧医学部附属病院



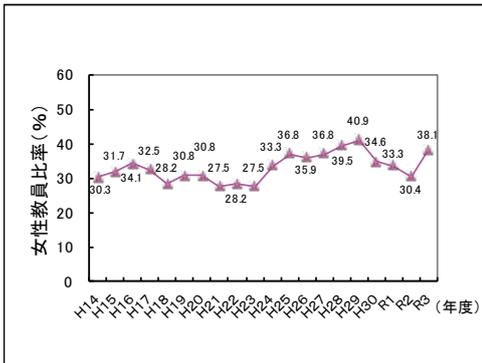
⑨工学部・工学研究科



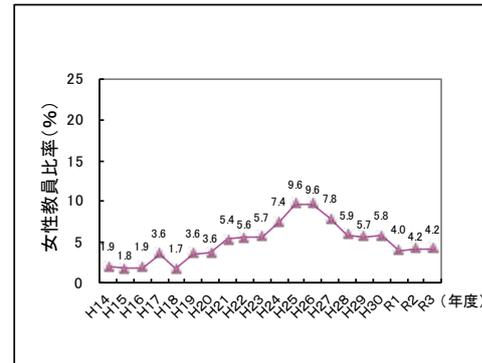
⑩農学部・生命農学研究科



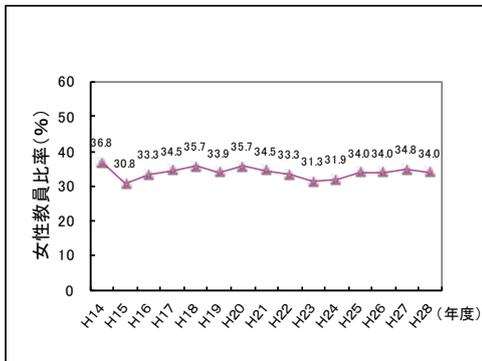
⑪国際開発研究科



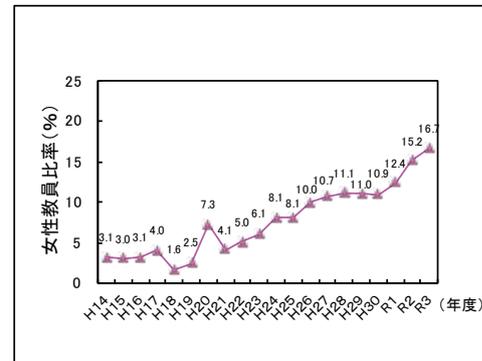
⑫多元数理科学研究科



⑬国際言語文化研究科

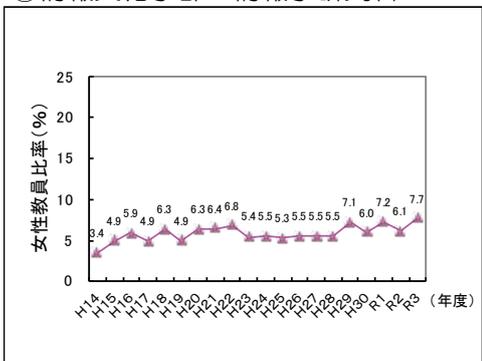


⑭環境学研究科



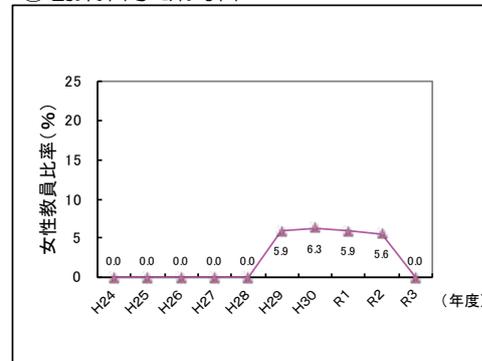
平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑮情報文化学部・情報学研究科



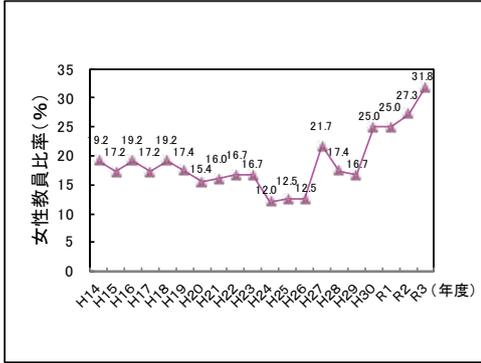
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

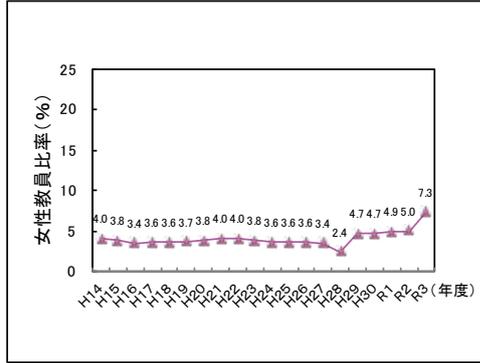


(H24新設)

⑰環境医学研究所

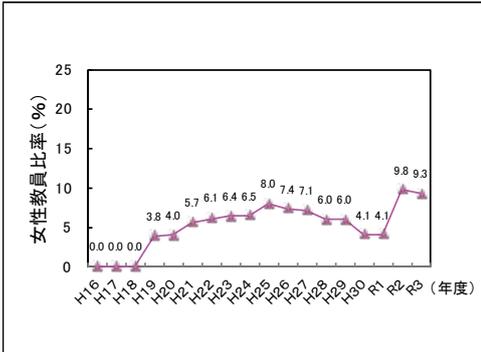


⑱宇宙地球環境研究所



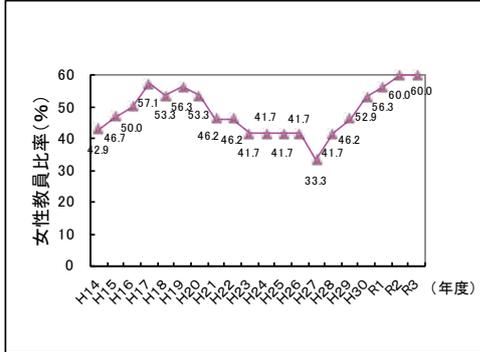
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エコトピア科学研究所)

⑳国際機構



(旧・留学生センター、国際教育交流センター、国際言語センター)

# 第11章 統計資料

## 名古屋大学教職員の現状

令和3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 (R2.5.1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,675	1,406	269	16.1	15.9
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		39	22	17	43.6	46.2
一般職(一)	一般職員	719	345	374	52.0	52.9
	技術職員	201	154	47	23.4	23.4
一般職(二)技能・労務職員		1	0	1	100.0	100.0
医療職(一)薬剤師等		363	172	191	52.6	51.4
医療職(二)看護職員		1,185	103	1,082	91.3	91.2
合計		4,184	2,202	1,982	47.4	47.2

注1) 教育職(一)に指定職を含む。

注2) 臨時的採用職員を除く(ただし、休職者、育児休業者を含む)。

注3) 役員6名を除く。

### 教育職(一)教員の在職状況内訳

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R2.5.1現在)
		人	人	人	%	%
教授		626	565	61	9.7	9.8
准教授		505	408	97	19.2	17.7
講師		181	139	42	23.2	23.9
小計		1,312	1,112	200	15.2	14.8
助教		361	293	68	18.8	19.6
助手		2	1	1	50.0	50.0
計		1,675	1,406	269	16.1	15.9

### 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 (R2.5.1現在)
		人	人	人	%	%
教頭		2	2	0	0.0	0.0
教諭		35	20	15	42.9	45.7
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		39	22	17	43.6	46.2

# 教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

令和3年5月1日現在  
朱書斜体は女性で内数である。 2.5.1現在

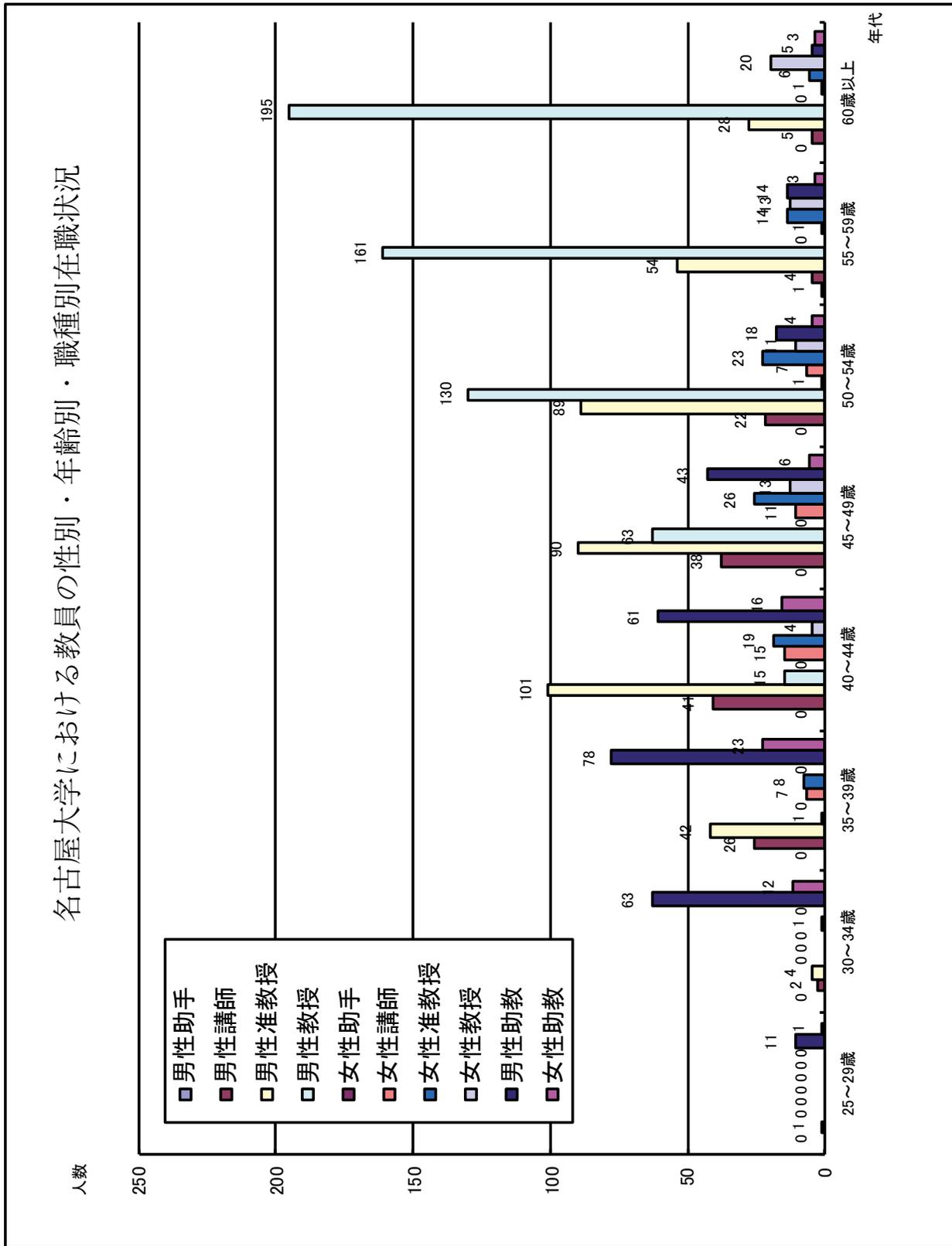
	教授		准教授		講師		助教		助手		計		女性比率	女性比率	女性比率
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	2	0	2	1	3	1	0	0	0	0	7	2	28.6	28.6	14.3
文学部・人文学研究科	45	10	50	23	1	1	3	1	0	0	99	35	35.4	35.4	31.7
教育学部・教育発達科学研究所	16	5	12	2	0	0	1	1	0	0	29	8	27.6	25.0	27.3
法学部・法学研究科	42	9	7	1	3	2	2	1	1	1	55	14	25.5	23.1	27.7
経済学部・経済学研究科	20	1	12	4	1	0	3	2	0	0	36	7	19.4	15.2	15.4
理学部・理学研究科	34	4	36	3	29	3	24	4	0	0	123	14	11.4	10.1	12.0
医学部・医学系研究科	48	0	45	7	23	4	32	6	1	0	149	17	11.4	9.5	6.9
医学部（保健学科）	24	7	22	9	10	7	19	10	0	0	75	33	44.0	41.1	41.8
医学部附属病院	5	0	7	3	43	8	68	14	0	0	123	25	20.3	20.0	17.9
工学部・工学研究科	100	3	82	2	18	3	99	6	0	0	299	14	4.7	4.0	2.4
農学部・生命農学研究科	36	2	39	4	14	4	20	3	0	0	109	13	11.9	11.2	11.7
総合保健体育科学センター	10	1	5	2	0	0	1	0	0	0	16	3	18.8	20.0	20.0
大学院国際開発研究科	9	4	8	1	1	1	3	2	0	0	21	8	38.1	33.3	33.3
大学院多元数理科学研究科	24	0	19	2	2	0	4	0	0	0	49	2	4.1	4.4	4.7
大学院環境学研究科	38	1	38	9	3	1	11	4	0	0	90	15	16.7	13.9	9.8
大学院情報学研究科	38	1	27	4	3	1	10	0	0	0	78	6	7.7	8.8	7.1
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	1	0	8	0	0	0	18	0	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8	1	0	0	6	3	8	3	0	0	22	7	31.8	28.6	9.1
宇宙地球環境研究所	15	1	16	2	4	0	6	0	0	0	41	3	7.3	8.6	5.7
未来材料・システム研究所	23	0	18	2	1	0	12	3	0	0	54	5	9.3	4.8	5.1
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	3	1	0	0	11	1	9.1	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	25.0
遺伝子実験施設	2	0	1	0	1	0	1	1	0	0	5	1	20.0	0.0	0.0
国際機構	4	3	6	3	5	3	0	0	0	0	15	9	60.0	60.0	56.3
物質科学国際研究センター	3	1	1	0	3	0	4	0	0	0	11	1	9.1	14.3	0.0
農学国際教育研究センター	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	4	2	50.0	33.3	33.3
博物館	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	7	2	28.6	28.6	28.6
心の発達支援研究実践センター	4	2	2	1	0	0	1	1	0	0	7	4	57.1	50.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	3	1	2	0	0	0	1	0	0	0	6	1	16.7	20.0	33.3
シンクロトロン光研究センター	3	0	2	0	0	0	2	0	0	0	7	0	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2	0	6	2	0	0	2	0	0	0	10	2	20.0	25.0	25.0
細胞生理学研究センター	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	0.0
その他	52	4	24	7	3	0	12	4	0	0	91	15	16.5	13.9	10.3
合計	626	61	505	97	181	42	361	68	2	1	1,675	269	16.1	15.2	14.1
女性比率	9.7%		19.2%		23.2%		18.8%		50.0%				16.1	15.2	14.1

# 教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和3年5月1日現在  
 朱書斜体は女性で内数である。 2.5.1現在

	教授		准教授		講師		助教		助手		計		女性比率	女性比率	女性比率	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	%	
教養教育院	2	0	11	3	4	1	0	0	0	0	0	17	4	23.5	23.5	12.5
文学部・人文学研究科	45	10	51	24	2	2	3	1	0	0	0	101	37	36.6	36.7	31.1
教育学部・教育発達科学研究科	16	5	12	2	0	0	1	1	0	0	0	29	8	27.6	25.0	26.5
法学部・法学研究科	42	9	7	1	15	7	2	1	1	1	0	67	19	28.4	26.6	31.7
経済学部・経済学研究科	20	1	12	4	1	0	3	2	0	0	0	36	7	19.4	15.2	15.4
理学部・理学研究科	34	4	38	3	31	3	39	13	0	0	0	142	23	16.2	9.7	11.3
医学部・医学系研究科	60	0	56	7	41	10	72	13	1	0	0	230	30	13.0	10.8	8.7
医学部（保健学科）	24	7	22	9	10	7	19	10	0	0	0	75	33	44.0	41.1	41.8
医学部附属病院	20	0	13	4	97	17	235	59	0	0	0	365	80	21.9	16.2	13.9
工学部・工学研究科	103	3	85	2	21	3	126	13	0	0	0	335	21	6.3	3.8	2.3
農学部・生命農学研究科	36	2	39	4	15	4	27	6	0	0	0	117	16	13.7	11.1	11.6
総合保健体育科学センター	10	1	5	2	0	0	2	1	0	0	0	17	4	23.5	20.0	18.8
大学院国際開発研究科	9	4	8	1	1	1	3	2	0	0	0	21	8	38.1	33.3	33.3
大学院多元数理科学研究科	24	0	19	2	2	0	7	0	0	0	0	52	2	3.8	4.4	4.7
大学院環境学研究科	38	1	39	9	5	1	13	5	0	0	0	95	16	16.8	13.4	10.6
大学院情報学研究科	39	1	30	4	3	1	16	1	0	0	0	88	7	8.0	8.3	6.8
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	1	0	9	1	0	0	0	19	1	5.3	0.0	0.0
環境医学研究所	8	1	0	0	6	3	15	7	0	0	0	29	11	37.9	28.6	7.1
宇宙地球環境研究所	15	1	18	2	4	0	20	5	0	0	0	57	8	14.0	8.1	5.3
未来材料・システム研究所	30	0	22	2	2	0	20	5	0	0	0	74	7	9.5	3.7	4.2
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	25.0
遺伝子実験施設	2	0	1	0	1	0	1	1	0	0	0	5	1	20.0	0.0	0.0
国際機構	9	5	13	6	13	8	2	2	0	0	0	37	21	56.8	54.3	53.3
物質科学国際研究センター	3	1	1	0	4	0	4	0	0	0	0	12	1	8.3	12.5	0.0
農学国際教育研究センター	1	0	2	1	0	0	1	1	0	0	0	4	2	50.0	33.3	33.3
博物館	2	0	3	2	2	0	0	0	0	0	0	7	2	28.6	28.6	28.6
心の発達支援研究実践センター	5	2	2	1	0	0	2	2	0	0	0	9	5	55.6	42.9	33.3
法政国際教育協力研究センター	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	3	1	2	0	1	0	1	0	0	0	0	7	1	14.3	16.7	33.3
シンクロトロン光研究センター	3	0	3	0	0	0	2	0	0	0	0	8	0	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2	0	7	2	1	0	4	0	0	0	0	14	2	14.3	20.0	25.0
細胞生理学研究センター	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	0.0
その他	77	6	67	16	19	10	70	25	0	0	0	233	57	24.5	19.6	15.3
合計	695	65	599	113	303	78	723	178	2	1	0	2,322	435	18.7	16.0	14.9
女性比率	9.4%		18.9%		25.7%		24.6%		50.0%					18.7	16.0	14.9

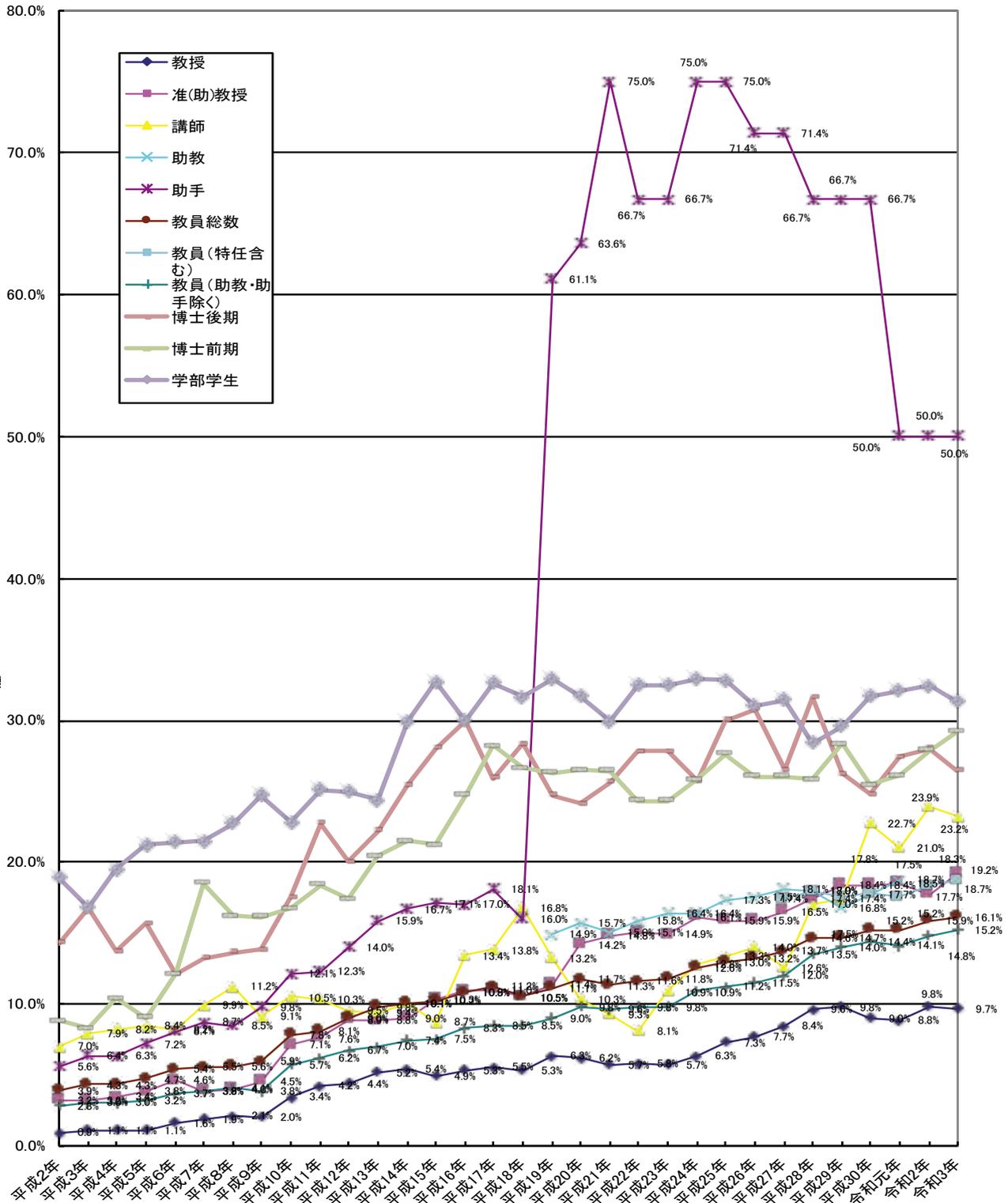
※研究員除く



# 名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移

令和3年5月1日現在

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

令和3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 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	58	44	14	24.1	20.3
課長補佐・専門員	59	42	17	28.8	28.8
係長・専門職員	177	111	66	37.3	36.2
主 任	176	68	108	61.4	66.9
その他の一般職員	201	67	134	66.7	66.1
計	671	332	339	50.5	51.5

\* 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 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	4	1	3	75.0	50.0
係 長	17	5	12	70.6	75.0
その他の一般職員	27	7	20	74.1	74.1
計	48	13	35	72.9	72.3

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	5	4	1	20.0	0.0
係長・専門職員	17	14	3	17.6	25.0
主 任	8	6	2	25.0	27.3
その他の一般職員	9	7	2	22.2	16.7
計	39	31	8	20.5	20.5

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	25	21	4	16.0	16.0
技師	89	71	18	20.2	20.0
副技師・技術職員	48	31	17	35.4	37.0
計	162	123	39	24.1	24.2

事務系職員採用状況（平成11年度～令和3年度）

令和4年1月31日現在

年度	Ⅱ種（行政）				Ⅲ種（行政事務）				計			
	計	男性	女性	女性 比率(%)	計	男性	女性	女性 比率(%)	計	男性	女性	女性 比率(%)
11年度	11	5	6	54.5	4	2	2	50.0	15	7	8	53.3
12年度	9	6	3	33.3	7	7	0	0.0	16	13	3	18.8
13年度	19	10	9	47.4	6	5	1	16.7	25	15	10	40.0
14年度	21	14	7	33.3	0	0	0	0.0	21	14	7	33.3
15年度	30	17	13	43.3	0	0	0	0.0	30	17	13	43.3
16年度	6	3	3	50.0	0	0	0	0.0	6	3	3	50.0
計	96	55	41	42.7	17	14	3	17.6	113	69	44	38.9

年度	国立大学法人等職員採用試験				計									
	計	男性	女性	女性 比率(%)							計	男性	女性	女性 比率(%)
16年度	12	8	4	33.3	0	0	0				12	8	4	33.3
17年度	24	14	10	41.7	0	0	0				24	14	10	41.7
18年度	4	3	1	25.0	0	0	0				4	3	1	25.0
19年度	23	7	16	69.6	0	0	0				23	7	16	69.6
20年度	6	4	2	33.3	0	0	0				6	4	2	33.3
21年度	12	7	5	41.7	0	0	0				12	7	5	41.7
22年度	19	6	13	68.4	0	0	0				19	6	13	68.4
23年度	26	14	12	46.2	0	0	0				26	14	12	46.2
24年度	21	10	11	52.4	0	0	0				21	10	11	52.4
25年度	24	10	14	58.3	0	0	0				24	10	14	58.3
26年度	25	7	18	72.0	0	0	0				25	7	18	72.0
27年度	22	8	14	63.6	0	0	0				22	8	14	63.6
28年度	11	5	6	54.5	0	0	0				11	5	6	54.5
29年度	18	7	11	61.1	0	0	0				18	7	11	61.1
30年度	21	6	15	71.4	0	0	0				21	6	15	71.4
元年度	15	5	10	66.7	0	0	0				15	5	10	66.7
2年度	14	9	5	35.7	0	0	0				14	9	5	35.7
3年度	14	10	4	28.6	0	0	0				14	10	4	28.6
計	311	140	171	55.0	0	0	0				311	140	171	55.0

# 一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和3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 103	人 70	人 33	% 32.0	人 29	人 8	人 21	% 72.4	人 132	人 78	人 54	% 40.9
40歳～49歳	169	112	57	33.7	67	20	47	70.1	236	132	104	44.1
30歳～39歳	20	13	7	35.0	203	72	131	64.5	223	85	138	61.9
18歳～29歳	0	0	0	0.0	80	37	43	53.8	80	37	43	53.8
計	292	195	97	33.2	379	137	242	63.9	671	332	339	50.5

\*係長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

## 図書系職員

	係長以上(*)				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 8	人 2	人 6	% 75.0	人 0	人 0	人 0	% 0.0	人 8	人 2	人 6	% 75.0
40歳～49歳	12	4	8	66.7	8	2	6	75.0	20	6	14	70.0
30歳～39歳	1	0	1	0.0	14	4	10	71.4	15	4	11	73.3
18歳～29歳	0	0	0	0.0	5	1	4	80.0	5	1	4	80.0
計	21	6	15	71.4	27	7	20	74.1	48	13	35	72.9

\* 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 7	人 6	人 1	% 14.3	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 8	人 7	人 1	% 12.5
40歳～49歳	12	10	2	16.7	2	1	1	50.0	14	11	3	21.4
30歳～39歳	3	2	1	33.3	7	5	2	28.6	10	7	3	30.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	7	6	1	14.3	7	6	1	14.3
計	22	18	4	18.2	17	13	4	23.5	39	31	8	20.5

\* 部課長は事務系職員を含む。

## 技術職員

	技師以上(*)				副技師・技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 47	人 36	人 11	% 23.4	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 48	人 37	人 11	% 22.9
40歳～49歳	47	38	9	19.1	4	0	4	100.0	51	38	13	25.5
30歳～39歳	20	18	2	10.0	33	24	9	27.3	53	42	11	20.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	10	6	4	40.0	10	6	4	40.0
計	114	92	22	19.3	48	31	17	35.4	162	123	39	24.1

\* 技師以上とは、首席技師と主任技師、技師である。

# 医療系職員の在職状況内訳

令和3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 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	13	7	6	46.2	46.2
薬剤師	76	23	53	69.7	66.7
小計	89	30	59	66.3	63.6
主任診療放射線技師以上	15	11	4	26.7	13.3
診療放射線技師	60	42	18	30.0	36.7
小計	75	53	22	29.3	32.0
主任臨床検査技師以上	16	6	10	62.5	50.0
臨床検査技師等	61	20	41	67.2	63.8
小計	77	26	51	66.2	60.8
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	8	0	8	100.0	100.0
小計	9	1	8	88.9	88.9
その他	113	62	51	45.1	45.5
計	363	172	191	52.6	51.4

## 医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R2. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	127	12	115	90.6	91.5
看護師等	1,058	91	967	91.4	91.2
計	1,185	103	1,082	91.3	91.2

## 医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和3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	22	15	7	31.8	8	3	5	62.5	30	18	12	40.0
40歳～49歳	21	8	13	61.9	53	21	32	60.4	74	29	45	60.8
30歳～39歳	2	2	0	0.0	126	62	64	50.8	128	64	64	50.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	131	61	70	53.4	131	61	70	53.4
計	45	25	20	44.4	318	147	171	53.8	363	172	191	52.6

\* 役付職員とは、医療技術部長、薬剤部長、副薬剤部長、薬剤主任、診療放射線技師長、副診療放射線技師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	46	0	46	100.0	53	0	53	0.0	99	0	99	100.0
40歳～49歳	58	5	53	91.4	100	8	92	92.0	158	13	145	91.8
30歳～39歳	23	7	16	69.6	361	45	316	87.5	384	52	332	86.5
18歳～29歳	0	0	0	0.0	544	38	506	93.0	544	38	506	93.0
計	127	12	115	90.6	1058	91	967	91.4	1185	103	1082	91.3

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

# 名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

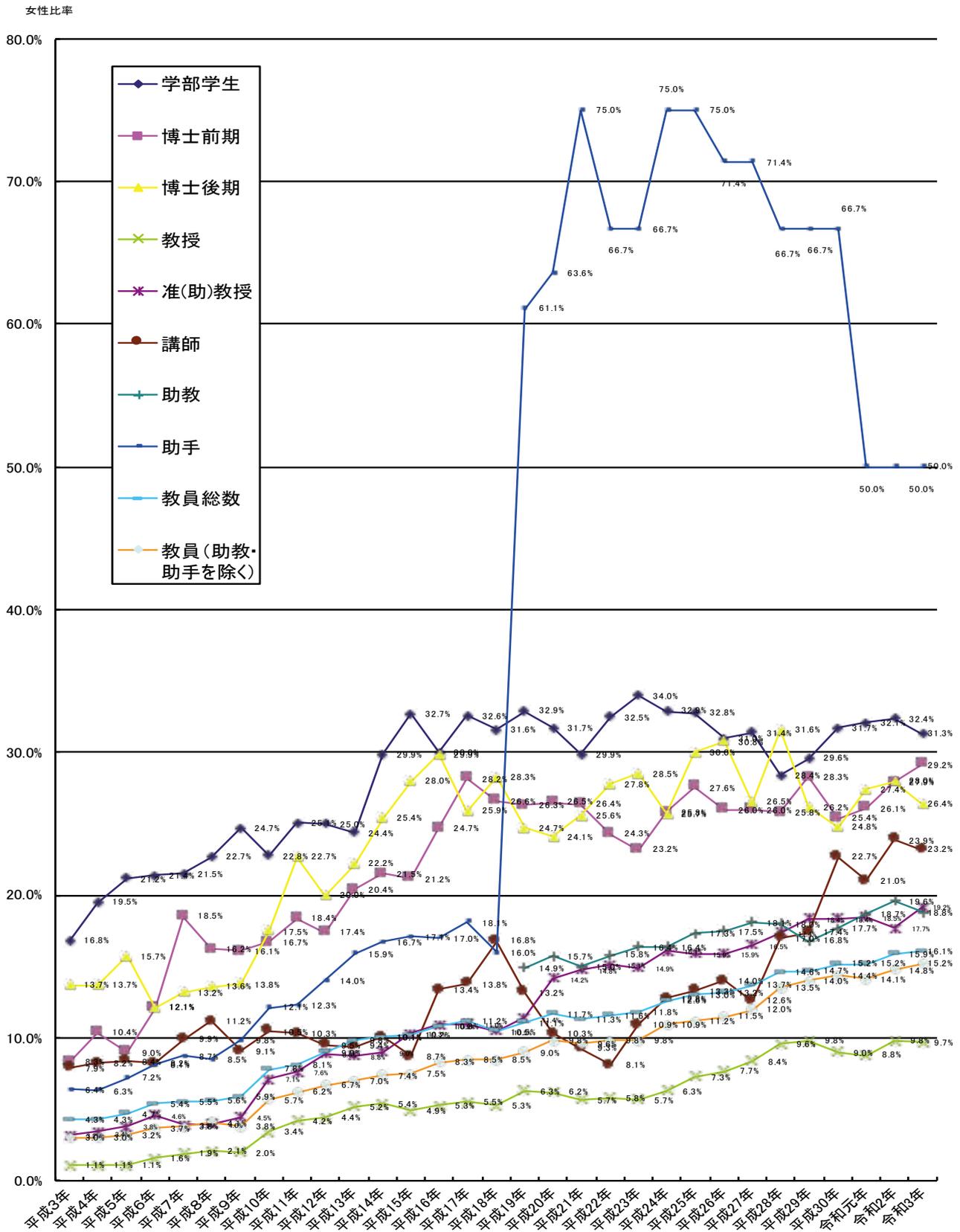
令和3年5月1日現在

※数値は女性で内数である。

	任期付正職員		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)研究員による研究員	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	%						
管理部総務課									0	0									
管理部人事企画課									0	0									
研究協力部社会連携課									0	0									
学生支援本部	1	1	100.0						0	0									
学術研究・産学官連携推進本部	3	0	0.0	1	0	1	0		2	0	0.0								
社会貢献人材育成本部									0	0									
国際機構	22	12	54.5					4	0	4	0.0								
情報連携統括本部									0	0									
環境安全衛生推進本部									0	0									
施設・環境計画推進室									0	0									
災害対策室									0	0									
ハラスメント相談センター									0	0									
教養教育院	10	2	20.0						0	0									
高等研究院	30	8	26.7						0	0									
文学部・人文学研究科	2	2	100.0	1	0			1	1	2	50.0								
教育学部・教育発達科学研究科								1	0	1	0.0								
法学部・法学研究科	16	6	37.5					3	2	3	66.7								
経済学部・経済学研究科									0	0									
理学部・理学研究科	39	14	35.9	11	7	2	1	7	2	20	10	50.0							
医学部・医学系研究科(医学)	87	16	18.4	8	4	10	4	2	0	7	4	27	12	44.4					
院医学系研究科(保健)				1	1					1	1	100.0							
医学部附属病院	245	57	23.3			2	2			2	2	100.0							
工学部・工学研究科	54	9	16.7	1	0	1	0	8	4	7	0	4	0	21	4	19.0			
農学部・生命農学研究科	11	4	36.4	6	3	3	2			3	0	12	5	41.7					
大学院国際開発研究科						1	1					1	1	100.0					
大学院多元数理科学研究科	4	0	0.0	1	0					3	0	4	0	0.0					
大学院環境学研究所	14	3	21.4	5	2	2	0	1	0	2	1	10	3	30.0					
大学院情報学研究所	21	2	9.5	4	3	10	2			3	0	17	5	29.4					
大学院創薬科学研究科	5	1	20.0			1	0					1	0	0.0					
環境医学研究所	8	5	62.5	2	0	1	0			1	0	4	0	0.0					
宇宙地球環境研究所	21	6	28.6			1	0	2	0	2	1	5	1	20.0					
未来材料・システム研究所	38	2	5.3	6	0	3	0	8	3	3	2	20	5	25.0					
附属図書館												0	0						
総合保健体育科学センター	1	1	100.0		1	0				7	4	8	4	50.0					
素粒子宇宙起源研究機構												0	0						
情報基盤センター	6	1	16.7			1	0					1	0	0.0					
アイソトープ総合センター												0	0						
遺伝子実験施設	1	0	0.0			1	0					1	0	0.0					
物質科学国際研究センター	1	0	0.0	1	1			1	0	5	3	7	4	57.1					
高等教育研究センター										1	0	1	0	0.0					
農学国際教育研究センター												0	0						
博物館				1	1	2	1					3	2	66.7					
法政国際教育協力研究センター												0	0						
心の発達支援実践センター	2	1	50.0	1	1					2	2	3	3	100.0					
生物機能開発利用研究センター	3	0	0.0	1	0	1	0	2	1			4	1	25.0					
素粒子宇宙起源研究所	5	1	20.0	1	1							1	1	100.0					
シンクロトロン光研究センター	1	0	0.0									0	0						
細胞生理学研究センター	1	1	100.0									0	0						
脳とこころの研究センター	2	0	0.0									0	0						
PhD登龍門推進室						1	0					1	0	0.0					
動物実験支援センター												0	0						
先端ナノバイオデバイス研究センター												0	0						
減災連携研究センター	7	2	28.6	1	1	5	2			3	0	9	3	33.3					
トランスフォーマティブ生命分子研究所	42	13	31.0	1	1							1	1	100.0					
予防早期医療創成センター	1	1	100.0							2	2	2	2						
リーディング大学院推進機構												0	0						
未来社会創造機構	61	20	32.8	12	2	30	6			3	1	45	9	20.0					
ナショナルコンポジットセンター	4	2	50.0			2	0					2	0	0.0					
学生支援センター												0	0						
大学文書資料室	1	0	0.0									0	0						
アジアサテライトキャンパス学院	10	4	40.0							1	0	1	0	0.0					
その他	21	8	38.1	1	0	3	0			14	5	18	5	27.8					
合計	801	205	25.6	67	28	2	0	91	25	16	4	7	0	82	30	265	87	32.8	
女性比率			25.6																32.8

# 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

令和3年5月1日現在



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

# 名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

令和3年5月1日現在

部 局 名	教 員				大学院後期課程・博士課程				大学院前期課程・修士課程				学 部 学 生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別 女性比率の比									
	合計数		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率		合計数		女性比率							
	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数	男性数	女性数				
文学部・人文学研究科	99	64	35	35.4%	187	71	116	62.0%	241	73	168	69.7%	575	225	350	60.9%	1.0	1.8	2.0	1.7	1.0	1.8	2.0	1.7		
教育学部・教育発達科学研究科	29	21	8	27.6%	143	62	81	56.6%	96	33	63	65.6%	318	118	200	62.9%	1.0	1.6	2.4	2.3	1.0	1.6	2.4	2.3		
法学部・法学研究科	52	38	14	26.9%	49	26	23	46.9%	92	47	45	48.9%	683	406	277	40.6%	1.0	1.7	1.8	1.5	1.0	1.7	1.8	1.5		
経済学部・経済学研究科	36	29	7	19.4%	47	32	15	31.9%	88	49	39	44.3%	943	656	287	30.4%	1.0	1.6	2.3	1.6	1.0	1.6	2.3	1.6		
情報学部・情報学研究科	78	72	6	7.7%	128	100	28	21.9%	349	276	73	20.9%	591	480	111	18.8%										
理学部・理学研究科	123	109	14	11.4%	153	121	32	20.9%	407	305	102	25.1%	1,217	963	254	20.9%	1.0	1.8	2.2	1.8	1.0	1.8	2.2	1.8		
医学部・医学系研究科	149	132	17	11.4%	687	496	191	27.8%	41	13	28	68.3%	686	510	176	25.7%	1.0	2.4	6.0	2.2	1.0	2.4	6.0	2.2		
医学部 (保健学科)	75	42	33	44.0%	75	23	52	69.3%	126	58	68	54.0%	838	205	633	75.5%	1.0	1.6	1.2	1.7	1.0	1.6	1.2	1.7		
工学部・工学研究科	297	284	13	4.4%	369	314	55	14.9%	1,452	1,311	141	9.7%	2,961	2,655	306	10.3%	1.0	3.4	2.2	2.4	1.0	3.4	2.2	2.4		
農学部・生命農学研究科	109	96	13	11.9%	118	70	48	40.7%	348	189	159	45.7%	747	413	334	44.7%	1.0	3.4	3.8	3.7	1.0	3.4	3.8	3.7		
大学院国際開発研究科	21	13	8	38.1%	109	55	54	49.5%	92	39	53	57.6%					1.0	1.3	1.5		1.0	1.3	1.5			
大学院多元数理科学研究科	48	46	2	4.2%	55	54	1	1.8%	112	107	5	4.5%					1.0	0.4	1.1		1.0	0.4	1.1			
大学院環境学研究科	90	75	15	16.7%	117	69	48	41.0%	287	178	109	38.0%					1.0	2.5	2.3		1.0	2.5	2.3			
大学院創薬科学研究科	18	18	0	0.0%	29	23	6	20.7%	71	54	17	23.9%					1.0				1.0					
情報文化学部													6	6	0	0.0%										
大学院人間情報学研究科									1	0	1	100.0%														
大学院文学研究科					18	8	10	55.6%																		
大学院国際言語文化研究科					13	5	8	61.5%																		
大学院情報科学研究科					15	14	1	6.7%																		
その他	322	264	58	18.0%																						
合計	1,546	1,303	243	15.7%	2,312	1,543	769	33.3%	3,894	2,793	1,101	28.3%	9,585	6,637	2,928	30.6%	1.0	2.1	1.8	1.9	1.0	2.1	1.8	1.9		

\* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

# 名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

令和3年4月1日現在

	学部学生						大学院博士前期課程・修士課程						大学院博士後期課程・博士課程											
	志願者数			入学者数			志願者数			入学者数			志願者数			入学者数								
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率				
文学部・人文学研究科	297	127	170	57.2	125	46	79	63.2	337	106	231	68.5	102	29	73	71.6	60	20	40	66.7	37	13	24	64.9
教育学部・教育発達科学研究科	184	67	117	63.6	74	26	48	64.9	139	48	91	65.5	51	18	33	64.7	30	15	15	50.0	22	12	10	45.5
法学部・法学研究科	334	200	134	40.1	153	91	62	40.5	48	29	19	39.6	27	16	11	40.7	4	2	2	50.0	2	1	1	50.0
					147	123	24	16.3	147	123	24	16.3	36	29	7	19.4								
経済学部・経済学研究科	512	355	157	30.7	210	135	75	35.7	175	84	91	52.0	35	17	18	51.4	9	3	6	66.7	5	0	5	100.0
情報学部・情報学研究科	478	363	115	24.1	139	107	32	23.0	306	241	65	21.2	173	136	37	21.4	35	29	6	17.1	33	27	6	18.2
理学部・理学研究科	634	475	159	25.1	280	221	59	21.1	289	229	60	20.8	187	141	46	24.6	34	28	6	17.6	32	27	5	15.6
医学部・医学系研究科	429	297	132	30.8	111	75	36	32.4	21	14	7	33.3	15	9	6	40.0	186	150	36	19.4	164	134	30	18.3
医学部(保健学科)	535	137	398	74.4	206	47	159	77.2	66	29	37	56.1	58	27	31	53.4	19	7	12	63.2	16	6	10	62.5
工学部・工学研究科	1,778	1,570	208	11.7	694	636	58	8.4	836	761	75	9.0	696	633	63	9.1	101	90	11	10.9	95	84	11	11.6
農学部・生命農学研究科	417	188	229	54.9	178	84	94	52.8	209	117	92	44.0	170	95	75	44.1	23	11	12	52.2	23	11	12	52.2
国際開発研究科					88	44	44	50.0	40	19	21	52.5	20	10	10	50.0	20	10	10	50.0	11	5	6	54.5
多元数理科学研究科					115	111	4	3.5	52	51	1	1.9	21	20	1	4.8	15	15	0	0.0	15	15	0	0.0
環境学研究科					152	95	57	37.5	115	73	42	36.5	21	15	6	28.6	19	13	6	31.6	19	13	6	31.6
創薬科学研究科					64	46	18	28.1	35	27	8	22.9	12	8	4	33.3	11	7	4	36.4	11	7	4	36.4
合計	5,598	3,779	1,819	32.5	2,170	1,468	702	32.4	2,992	2,077	915	30.6	1,792	1,320	472	26.3	575	408	167	29.0	485	355	130	26.8

\* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

# 大学院博士前期課程修了後の状況

令和3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	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計					
文学研究科	4	8	12	66.7%	1	0.0%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1				
人文学研究科	7	12	19	63.2%	80	109	15	22	1	3	3	4	11	15	3	13	6	31	6	37				
教育発達科学研究科	20	25	45	55.6%	23	45	6	1	2	2	8	7	8	8	9	2	11	3	14	17				
法学研究科	19	23	42	54.8%	23	42	4	5	9	-	-	7	4	11	1	5	6	7	9	16				
経済学研究科	29	23	52	44.2%	29	23	2	2	-	-	-	3	4	7	18	6	24	8	11	19				
理学研究科	146	41	187	21.9%	41	187	30	8	-	-	93	26	119	15	7	22	22	8	8	8				
医学系研究科	36	44	80	55.0%	44	80	4	7	1	1	-	15	22	37	12	11	23	4	4	8				
工学研究科	577	56	633	8.8%	56	633	52	12	64	-	-	448	36	484	56	3	59	21	5	26				
生命農学研究科	86	79	165	47.9%	79	165	5	7	12	-	-	56	54	110	22	12	34	3	6	9				
国際開発研究科	17	36	53	67.9%	36	53	6	6	12	1	1	4	4	8	2	10	12	4	14	18				
多元数理科学研究科	42	5	47	10.6%	5	47	14	-	14	-	-	2	1	3	17	6	6	6	1	7				
環境学研究科	96	51	147	34.7%	51	147	8	5	13	-	-	61	20	81	14	8	22	13	18	31				
情報学研究科	119	29	148	19.6%	29	148	14	5	19	-	-	88	13	101	13	8	21	4	2	6				
創薬科学研究科	18	17	35	48.6%	17	35	6	3	9	-	-	12	13	25	-	-	-	-	1	1				
合計	1,235	509	1,744	29.2%	509	1,744	164	83	247	3	1	4	4	6	10	805	218	1,023	171	85	256	88	116	204

# 大学院博士後期課程・医学博士課程修了後の状況

令和3年5月1日現在

区分	修了者・単位等認定 による進学者						教員						教員以外の専門的・技術的職業						外国へ研究留学※			帰国した留学生			その他										
	男性		女性	男性		女性	大学		大学以外		教員以外の専門的・技術的職業		その他の職業		特別研究等に採用		大学院研究生等		外国へ研究留学※		帰国した留学生		男性		女性	男性		女性	計						
	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	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性	計					
文学研究科	4	8	12	66.7%	-	2	2	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	6	9			
人文学研究科	7	12	19	63.2%	2	4	2	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	5	8			
教育発達科学研究科	9	18	27	66.7%	3	11	1	1	2	2	1	3	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	4			
法学研究科	2	8	10	80.0%	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	4			
経済学研究科	5	5	10	50.0%	3	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	4	5			
理学研究科	34	8	42	19.0%	-	-	-	-	-	-	21	4	25	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11	3	14			
医学系研究科	140	50	190	26.3%	3	2	5	5	5	-	114	28	142	2	1	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	1	4	14	16	30	
工学研究科	99	9	108	8.3%	8	8	8	8	1	1	60	4	60	4	6	10	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	26	1	27			
生命農学研究科	17	16	33	48.5%	-	1	1	1	1	-	9	5	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3	5	8			
国際開発研究科	8	8	16	50.0%	1	2	3	3	-	-	-	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	5	10			
多元数理科学研究科	14	1	15	6.7%	2	2	2	2	-	-	-	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	10	1	11			
国際言語文化研究科	2	3	5	60.0%	1	1	2	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	2	3		
環境学研究科	21	21	42	50.0%	3	3	6	6	-	-	9	6	15	2	4	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	8	13			
情報研究科	18	7	25	28.0%	6	3	9	9	-	-	8	3	11	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2		
情報科学研究科	4	1	5	20.0%	2	2	2	2	-	-	1	1	2	1	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
創薬科学研究科	4	1	5	20.0%	-	-	-	-	-	-	2	1	3	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-		
合計	388	176	564	31.2%	34	25	59	59	1	2	3	226	49	275	16	16	32	13	2	15	-	-	-	-	-	-	-	-	3	10	17	27	85	65	150

## 2021年度名古屋大学男女共同参画推進体制

### 男女共同参画センター運営委員会

委員長	星野 幸代	男女共同参画センター長・人文学研究科教授
	束村 博子	副総長・生命農学研究科教授
	永田 雅子	男女共同参画センター副センター長・心の発達支援研究実践センター長・教授
	有馬 寛	男女共同参画センター副センター長・医学系研究科副研究科長・教授
	瓜谷 章	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	鳴瀧 彩絵	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	齋藤 文俊	人文学研究科研究科長・教授
	平石 賢二	教育発達科学研究科副研究科長・教授
	横溝 大	法学研究科副研究科長・教授
	園田 正	経済学研究科研究科長・教授
	岡田 亜弥	国際開発研究科副研究科長・教授
	山岡 耕春	環境学研究科研究科長・教授
	石川 佳治	情報学研究科副研究科長・教授
	嘉村 巧	理学研究科副研究科長・教授
	小橋 眞	工学研究科副研究科長・教授
	土川 覚	生命農学研究科研究科長・教授
	岡田 聡一	多元数理科学研究科研究科長・教授
	廣明 秀一	創薬科学研究科研究科長・教授
	榊原 千鶴	男女共同参画センター教授
	三枝麻由美	男女共同参画センター准教授
	町田奈緒士	男女共同参画センター特任助教
	川口 遼	男女共同参画センター特任助教
	山崎真理子	男女共同参画センター員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
	TAMA Florence Muriel	男女共同参画センター員・理学研究科教授（オブザーバー）

### 男女共同参画部会

部会長	束村 博子	副総長・生命農学研究科教授
	星野 幸代	男女共同参画センター長・人文学研究科教授
	永田 雅子	男女共同参画センター副センター長・心の発達支援研究実践センター長・教授
	有馬 寛	男女共同参画センター副センター長・医学系研究科副研究科長・教授
	瓜谷 章	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	鳴瀧 彩絵	男女共同参画センター副センター長・工学研究科教授
	渡部美由紀	法学研究科教授
	中村さやか	経済学研究科准教授
	岡田 亜弥	国際開発研究科長・教授
	齋藤 輝幸	環境学研究科准教授
	石川 佳治	情報学研究科副研究科長・教授
	岩見 真吾	理学研究科教授
	中山奈津紀	医学系研究科（大幸）講師
	宮川 勉	管理部長
	岡田 聡一	多元数理科学研究科研究科長・教授
	兒玉 哲也	創薬科学研究科准教授
	松下 正	医学部附属病院教授

益谷 央豪 環境医学研究所所長・教授  
成瀬 一郎 未来材料・システム研究所所長・教授  
草野 完也 宇宙地球環境研究所所長・教授  
田中 憲子 総合保健体育科学センター准教授  
高木ひとみ 国際機構国際教育交流センター特任准教授  
榊原 千鶴 男女共同参画センター教授  
三枝麻由美 男女共同参画センター准教授  
町田奈緒士 男女共同参画センター特任助教  
川口 遼 男女共同参画センター特任助教  
山崎真理子 男女共同参画センター員・生命農学研究科准教授  
TAMA Florence Muriel 男女共同参画センター員・理学研究科教授

#### 男女共同参画推進専門委員会ワーキンググループ

##### ・女性研究者増員策検討ワーキンググループ

東村博子（主査）、星野幸代、永田雅子、瓜谷章、鳴瀧彩絵、岡田亜弥、岡田聡一、松下正、草野完也、中村さやか、三枝麻由美

##### ・働き方改革ワーキンググループ

永田雅子（主査）、有馬寛、鳴瀧彩絵、渡部美由紀、岩見真吾、兒玉哲也、益谷央豪、田中憲子、中村さやか、宮川勉、榊原千鶴

##### ・女子学生支援策検討ワーキンググループ

瓜谷章（主査）、鳴瀧彩絵、石川佳治、成瀬一郎、齋藤輝幸、中山奈津紀、榊原千鶴、山崎真理子、TAMA Florence Muriel

##### ・ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

星野幸代（主査）、榊原千鶴、三枝麻由美、町田奈緒士

##### ・メンター検討ワーキンググループ

榊原千鶴（主査）、星野幸代、鳴瀧彩絵、齋藤芳子高等教育研究センター助教、山崎真理子

#### ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

東村 博子 副総長・生命農学研究科教授  
星野 幸代 男女共同参画センター長・人文学研究科教授  
榊原 千鶴 男女共同参画センター教授  
隠岐さや香 経済学研究科教授  
小橋 眞 工学研究科副研究科長・教授  
松下 晴彦 教育発達科学研究科長・教授  
唯 美津木 物質科学国際研究センター教授  
元平 佳作 管理部人事労務課長  
國枝 秀世 参与（オブザーバー）

#### 名古屋大学こすもす保育園運営協議会

榊原千鶴（議長）、高木ひとみ、永田雅子、石崎俊子国際機構国際言語センター准教授、太幡英亮工学研究科准教授、深澤佳絵医学部附属病院小児科病院助教、元平佳作管理部人事労務課長、原田綾子法学研究科教授、星野幸代（オブザーバー）、門谷和美こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園前主任保育士（オブザーバー）、野間健太郎保護者の会代表（オブザーバー）

### 名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

有馬寛(議長)、榊原千鶴、天野睦紀医学系研究科准教授、吉原雅人医学系研究科特任助教、松下正、藤井晃子医学部附属病院看護部長、春田一憲医学部附属病院小児科医員(保育園嘱託医)、柳田英輝医学部・医学系研究科人事労務課長、森智裕医学部附属病院看護部看護師(保護者代表)、熊田祐子あすなろ保育園主任保育士(オブザーバー)

### 名古屋大学学童保育所検討委員会

榊原千鶴(委員長)、星野幸代、田附紘平教育発達科学研究科准教授、星野晶成国際機構国際教育交流センター講師、小松尚環境学研究科教授、元平佳作、山本裕二総合保健体育科学センター教授、坂井亜規子環境学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員(オブザーバー)、山本あすか学童保育所指導員(オブザーバー)、坂野果穂学童保育所指導員(オブザーバー)、齋藤晃保護者会会長(オブザーバー)、三枝麻由美(オブザーバー)

### 男女共同参画センター

星野幸代(センター長)、永田雅子(副センター長)、有馬寛(副センター長)、瓜谷章(副センター長)、鳴瀧彩絵(副センター長)、榊原千鶴、TAMA Florence Muriel、三枝麻由美、山崎真理子、町田奈緒士、川口遼、池田岳大

### 事務担当

管理部人事労務課 元平佳作、若山裕司、脇田英里、成瀬美咲  
男女共同参画センター 青柴さよ子、早川絢子、小島一代

### ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

孫詩彥、福住恵み、坂川万理子

## 名古屋大学における男女共同参画報告書(2021年度) 2022年3月発行

編集 : 名古屋大学総務分科会 男女共同参画部会  
名古屋大学男女共同参画センター  
(<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)

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



2  
0  
2  
1  
年  
度

Center for Gender Equality,  
Nagoya University