

名古屋大学における
男女共同参画報告書

2022年度



名古屋大学

総務分科会 男女共同参画部会

ジェンダーダイバーシティセンター

目次

	ページ
はじめに	1
第1章 2023年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2022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. 2022年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2022（令和4）年度男女共同参画部会、ジェンダーダイバーシティセンター会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2022（令和4）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	15
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	17
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	20
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	22
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	23
3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	24
4. メンター検討ワーキンググループ	29
5. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	31
第3節 女性教員増員策	32
第4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2022」	33
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」活動報告	35
第5節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	41
2. 地域ネットワーク	42
3. 大学間ネットワーク	43
4. 国際連携（国際ネットワーク）	44
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）」	45
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）」	48
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）」	53
第6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	54
第7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	56
第8章 2022年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	57
第9章 東海国立大学機構としての男女共同参画の取り組み	84
第10章 統計資料	89
2022年度名古屋大学男女共同参画推進体制	103
奥付	105

はじめに

副総長（男女共同参画担当） 東村 博子

名古屋大学は、2001年の「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」以降、全国に先駆けて男女共同参画事業に取り組んで、ジェンダー平等を積極的に推進してきた。その取り組みは国内外で高く評価され、2015年には、国連機関UN Womenの「HeForShe事業」において世界の主要10大学の一つに選出された（詳細 <https://heforshe.provost.nagoya-u.ac.jp/>）。本年度は、東海国立大学機構として岐阜大学と共に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロギング推進宣言（DEIB宣言）」を制定し、多様性（Diversity）、公正性（Equity）、包摂性（Inclusion）を推進することにより、全ての多様な構成員が確かな帰属感（Belonging）を持ちうる組織となることを宣言した（詳細 <https://www.thers.ac.jp/about/declaration/deib/index.html>）。

名古屋大学では、男女共同参画を推進する拠点として、2003年1月に男女共同参画室が創設され、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、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年度には、その男女共同参画室が運営支援組織として担ってきた男女共同参画の実践、国内外への普及による社会貢献をさらに強化するとともに、国内外のジェンダー研究・教育機関の拠点となりうる機能を兼ね備えた組織とすべく、全学センターとして発展的に改組して、男女共同参画センターが設立された。2018年には、「LGBT等フレンドリー宣言」、および名古屋大学のダイバーシティ推進施策の包括的な基本方針として「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」を発出し、男女共同参画事業を、多様性推進の最重要課題の一つと位置づけた。2020年度には、国立大学法人東海国立大学機構の設立に伴い、男女共同参画推進専門委員会が発展的に改組され、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、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）を設けた。本年度は、男女共同参画センターの研究力や学内外との連携をさらに強化し、学内のジェンダー研究を牽引する機関となるべく、同センターを、ジェンダーダイバーシティセンターと改称した。

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）は、今年度、5周年を迎え、名古屋大学のジェンダー研究の拠点として、その内容の一層の充実を図っている（詳細 <https://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>）。ジェンダー関連の図書および史資料によるライブラリとアーカイブを構築し、ジェンダー研究の専門家を講師としたセミナー、講演会等を企画開催し、その成果を年報『GRL Studies』やニュースレター『GRL NEWS』で公開して、広く社会にジェンダー研究に関する情報を提供している。GRLは東海ジェンダー研究所と連携し、学内外の多数の研究者に支えられており、本年度からは司書を二名に増員し、そのうちの一名は専門職員となった。本年度からの新企画としては、大学院生スタッフによるブックトークや、企画展示のギャラリートークを実施している。

名古屋大学は、日本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東海・北陸ブロックの幹事校として、全国ダイバーシティネットワークに参加する大学間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の連携や情報交換に努めている。

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「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、2021年に文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業に、それぞれ採択された。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（特色型）」事業の成果を取りまとめ、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）」事業の「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、本学の中で学生・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に取り組んでいる。

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、「こすもす保育園」（東山地区）、「あすなろ保育園」（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、本年度は、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、人文学研究科のTCS国際シンポジウム「ケアの倫理と人文学」を後援した。

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つたものと自負している。教育面では、日本語と英語による学部向け授業などを提供し、好評を得ている。

上記の活動を継続実施していくうえでの財政的基盤に関しては、名古屋大学特定基金として、女性教員比率や上位職比率を増やし、名古屋大学におけるジェンダー平等を実現するための「ジェンダー平等支援事業」と、女性研究者、女子学生・院生の育成支援、女性リーダー育成支援のさらなる推進のための活動を行うための「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。

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やプログラムもある。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。本学のジェンダー平等やダイバーシティ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、ぜひ本報告書をご一読いただき、率直なご意見、ご批判をいただければ幸いである。

第1章

2023年度男女共同参画推進重点項目

名古屋大学は、全国の大学に先がけ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」を發出して以来、年度ごとに重点項目を定めて活動や施策の具現化を図ってきた。2022年には、東海国立大学機構として岐阜大学と共に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロギング推進宣言（DEIB宣言）」を制定し公表した。多様性（Diversity）、公正性（Equity）、包摂性（Inclusion）を推進することによって全ての多様な構成員が確かな帰属感（Belonging）を持ちうる組織となることを目標に掲げたこの宣言は、これまで、全国の国立大学に先駆け、長年にわたって本学で続けてきたジェンダー平等への果敢なチャレンジとその画期的な成果とを礎としている。この宣言の具体化をはかるため、2023年度は下記のとおり重点項目を設定し、これらの項目についての取り組みを中心に活動する。

1. ジェンダーダイバーシティセンターの運営強化

全学の多数の教職員参画のもと、ジェンダーダイバーシティセンターを中心に、①ジェンダー研究・教育の実施、②学内における男女共同参画の実践、③国内外へのジェンダー平等とダイバーシティ推進にむけた啓発・普及による社会的貢献、以上3つの機能を強化する。特に、DEIB宣言に基づき、本学の全ての多様な構成員が、互いを認め合い、信頼関係を築き、それぞれの能力を最大限に発揮できるような環境整備や施策の立案・実践を強化する。加えて、国立大学で唯一のジェンダー研究専門図書館であるジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）の知名度を上げ、その機能を拡充し、意識啓発の場として、いっそうの活用を図る。

2. ジェンダー研究・教育の強化

研究面では、GRLを中心として、図書、歴史資料、コレクションの収集と提供、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、学内外の研究者のネットワークを拡大することによるジェンダー研究の強化につとめる。加えて、2020年度～2021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「ジェンダー学」を開講することに加え、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。ジェンダー研究関連の修士論文副指導等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

本学では、2021年度に、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次なる目標達成に向けた施策を立案した。2023年度は、この女性教員増員策に対する各部局の取り組みを奨励し、その効果を定期的に検証しつつ、女性教員の採用増加と離職防止の具体策を強化する。また、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用を各部局に推奨し、女性教員増員に繋げる。さらに、女性副総長をはじめとして女性管理職比率の増大に向けて、「女性研究者トッパーリーダー顕彰」等を継続実施し、意思決定に関わる女性の増員を目指す。

新規採用者向けメンタープログラムを、高等教育研究センターとの連携によって充実させ、2022年度に初参加した国際的メンタリングプログラム APWiL Mentoring Program等にも継続的に関与して、学内における女性教員のグローバル・リーダーの育成に取り組む。また、デュアルキャリアプログラムの実施を目指す。

加えて、2021年度に選定された文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」に

2023年度も取り組み、「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、本学における最大部局である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、ジェンダーダイバーシティセンターは、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。さらに、全教職員への受講が義務化された「無意識のバイアス研修プログラム」の各部局での実施状況をモニタリングし、各部局と連携しつつ、全学的に男女共同参画を推進する。

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のひとつとして、他大学と連携して、男女共同参画を推進する。

国際連携としては、UN Women HeForShe事業に引き続き参画していく。

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・あすなる保育園運営協議会・学童保育所検討委員会、働き方改革ワーキング・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、経年劣化した学内保育所・学童保育所の改修および子どもの発達に即した環境整備の推進や任期付き教職員の育児休業制度適用範囲の改善等を目指し、ソフト・ハード両面で子育て支援を充実させる。加えて、男性教職員の育児休業取得の向上、在宅勤務制度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、「研究者リーダーシップ・プログラム」「女性研究者トップリーダー顕彰」、「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加および女性管理職数の増加を目的とした「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とともに、本事業が目指す女子学生支援や女性研究者の増加を実践する。

第2章

2022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. 2022年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

1. ジェンダーダイバーシティセンター（2022年4月に男女共同参画センターより改称）の運営強化

本年度は、男女共同参画担当副総長のもと、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努めた。

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た。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」の事後成果報告書の作成および事後評価面接への対応を行なった。同事業の成果物として、「無意識のバイアス研修プログラム」および「教員採用マニュアル」を開発した。

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）を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した。さらには、ジェンダー関連の修士論文副指導を担当した。

「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」と若手研究者による新企画「Yours & Youth Cross Talk（YY トーク）」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6章に掲載。

3. 女性教員及び女性管理職比率の増大

名古屋大学では、多様性・男女共同参画担当副総長のもと女性教員比率増員策を強化し、2021年1月からも、新たな女性教員策を実行に移した結果、女性教員比率は19.8%（2023年1月現在）となった。

詳細は、第2章第3節に掲載。

加えて、2021年度に選定された文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業「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。

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た。また、ジェンダーダイバーシティセンターは、岐阜大学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した。新たな啓発活動としては、多様性推進担当副総長のもと、「無意識のバイアス研修」を全教職員に対して義務化した。

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した。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」においては、本年度のシンポジウム「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」の分科会の幹事大学として、グループディスカッションをとりまとめた。同ネットワークの東海・北陸ブロックにおいても、とりまとめ幹事大学として他大学と連携し、男女共同参画を推進した。本年度は、同ネットワークの共催で内閣府女性のチャレンジ支援賞受賞記念講演会および「キャリアとワークライフバランス」セミナーを本学が主催した。

UN Women HeForShe事業においては、今年度は特段の活動は行わなかったが、今後も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、新型コロナウイルス感染予防に努めつつ支援した。

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:あすなろ保育園)については、昨年度に、2022年度から6年間の予定で委託業者を選定し、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。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、各種教育プログラムを実施した。大学入学共通テストおよび一般選抜(前期日程)実施日には、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(特色型)」事業の一環およびジェンダーダイバーシティセンターの取り組みの一つとして、こすもす保育園と学童保育所の一時利用の受け入れ枠を特別開設した。これらの子育て支援の取り組みの実績について、本年度は、東海国立大学機構として名古屋市子育て支援企業認定・表彰制度の申請を行い、審査を経て認定された。

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、人文学研究科のTCS国際シンポジウム「ケアの倫理と人文学」を後援した。

詳細は、第2章第2節、第3章に掲載。

6. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

ジェンダーダイバーシティ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。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊については、ホームカミングデーにおいて、技術職員協力のもと、対面とオンデマンド形式での科学実験を実施し、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。

文部科学省事業では、特性対応型事業として、女子中高生を主な対象とするシンポジウム(テクノ・シンポジウム名大)を工学研究科が主催し、中・高等学校への情報提供を行なった。また、特色型事業では、「女性研究者トップリーダー顕彰」を行い、女性研究者の育成とともに、部局内の意識啓発に取り組んだ。

詳細は、第2章第2節、第4節、第3章、第5章に掲載。

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、ひきつづき女性教員増員策に活用した。

2. 2022（令和4）年度男女共同参画部会、ジェンダーダイバーシティセンター会議

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
04.05.26	第1回ジェンダーダイバーシティセンター会議（オンライン）
04.05.31	第9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 ・無意識のバイアス研修について ・女性教員増員策21年度版の進捗状況について
04.06.07	ジェンダーダイバーシティセンター看板上掲式
04.07.11	第15回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会 ○令和3年度決算額および令和4年度予算額について ○センター専任教員のサバティカルについて
04.08.02	第2回ジェンダーダイバーシティセンター会議（オンライン）
04.08.09～ 08.12	女子中高生理系進学推進セミナーをオンライン開催
04.08.25	令和4年度第1回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議をオンライン開催
04.08.30	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「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）
04.09.01	第10回 男女共同参画部会（オンライン） ○トップリーダー顕彰について ○DEIB宣言について ○大学における多様性を推進するための教員採用マニュアルについて ○女性特任教員雇用支援経費 ・女子中高生理系進学推進セミナーについて ・無意識のバイアス研修の実施について
04.09.20	出張科学実験会@学童保育所 あかりんご隊参加
04.09.22	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2回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
04.10.01 ～10.02	「青少年のための科学の祭典2022名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
04.10.12	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1（オンライン）
04.10.14	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6回「子育てをめぐるポリティクスを探る」（オンライン）
04.10.18	第3回ジェンダーダイバーシティセンター会議（オンライン）
04.10.25	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）」「女性研究者トップリーダー顕彰授与式」
04.10.28	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3回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
04.11.05	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ後援 シンポジウム「20世紀初期の音楽と舞踊におけるジャポニズム・オリエンタリズム-女性の表象と身体-」（オンライン）
04.11.16	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）」「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）
04.11.22	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4回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
04.11.22	図書館総合展2022 エルゼビアフォーラム「研究のジェンダー格差に向けて 大学図書館、出版社の取り組み」参加
04.11.30	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）
04.12.07	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ後援 学術講演会「ジェンダー化された帝国日本の周縁 インターセクショナリティの視座から」（オンライン）

日付	事項
04.12.08	第4回ジェンダーダイバーシティセンター会議（オンライン）
04.12.14	第11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 ○2023年男女共同参画推進重点項目（案）について ○男女共同参画報告書（2022年度）の目次と執筆担当者（案）について ○2022年度男女共同参画部局アンケートについて ○国際卓越研究大学構想における多様性（女性、外国人など）と包摂性による組織活性化策について ・東海国立大学機構DEIB推進宣言について
04.12.16	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）」「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）
04.12.16	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Yours & Youth Cross Talk 第1回「マイノリティの体験を質的研究によって描く」（オンライン）
04.12.19	名古屋大学 内閣府「女性のチャレンジ支援賞」受賞記念講演会&キャリアとワークライフバランスセミナーをオンライン開催（名古屋大学・全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック会議共催）
05.01.06	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7回「『結婚の自由』と最小結婚の構想」（オンライン）
05.01.13	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「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）
05.01.17	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk「書物の破壊の世界史：シュメールの粘土板からデジタル時代まで」
05.01.24	第16回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会 ○令和5年度ジェンダーダイバーシティセンター長の選考について ○ジェンダーダイバーシティセンター特任助教の雇用について ○ジェンダーダイバーシティセンター特別研究期間取得申請について ・ジェンダーダイバーシティセンター研究員の退職について
05.01.27	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk「日常生活に埋め込まれたマイクロアグレッション—人種、ジェンダー、性的指向：マイノリティに向けられる無意識の差別」
05.01.28～01.29	名古屋大学大学院人文学研究科主催 国際シンポジウム「ケアの倫理と人文学」（名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター後援（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）」））
05.02.06	令和4年度第2回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議をオンライン開催
05.02.07	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk「『体育会系女子』のポリテクス：身体・ジェンダー・セクシュアリティ」
05.02.14	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）」「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）
05.02.22	第5回ジェンダーダイバーシティセンター会議（オンライン）
05.02.24	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk「彼女たちの文学：語りにくさと読まれること」
05.03.01	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）
05.03.08	第12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について ○各部局における女性教員の定着策について ・国際卓越研究大学の申請について ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ【調査分析】について ・名古屋大学における男女共同参画報告書2023について
05.03.29	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」「医学系働き方改善プログラム報告会」（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. 2022(令和4)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
04.06.01	三枝 麻由美	講演「多様性の包摂とジェンダー」	外国語教育メディア学会 中部支部	オンライン開催
04.06.01	三枝 麻由美	講義「セクシュアル・ハラスメントについて考える」	中部大学人文学部	中部大学
04.06.09	三枝 麻由美	男女共同参画活躍推進研修講師	国土交通省中部地方整備局	オンライン開催
04.06.29	三枝 麻由美	Equal Opportunities & Career Development and NUHS Women in Science & Healthcare, Guest Speaker	National University of Singapore	オンライン開催
04.07.19	三枝 麻由美	教員FD「多様性の包摂を踏まえた学生対応」	静岡県立大学	オンライン開催
04.07.27	東村 博子	兵庫県立大学FD 「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-」	兵庫県立大学	オンライン開催
04.07.30	川口 遼	山口市男女共同参画センター講座「『男らしさ』って 何!？」講師	山口市男女共同参画センター	カリエンテ山口 第1研修室
04.10.08	川口 遼	ダイバーシティ時代の「男性問題」：ジェンダー平 等のために「男性」は何ができるのか	台東区男女平等推進プラザ	オンライン開催
04.10.09	川口 遼	北区さんかく大学第2回「なぜ、コロナ禍で女性は 貧困に陥りやすいのか～男性稼ぎ主型の社会を考 える～」	スペースゆう（北区男女 共同参画活動拠点施設）	スペースゆう 多目的室AB （北とびあ5階）
04.10.09	林 葉子	生きるための「なぜ？」を考えるフェミニズム連続 講座 講師 第2回「なぜ日本は『性産業大国』といわれるのか 近現代日本の性管理政策との関連を中心に」	とよなか男女共同参画推 進センターすてっぷ	とよなかすてっぷ 視聴覚室
04.10.11	東村 博子	令和4年度あま市男女共同参画職員研修 「男女共同参画（ジェンダー平等）推進で組織・地 域を活性化」	あま市	あま市役所本庁舎 2階大ホール
04.10.21	三枝 麻由美	シンポジウム「性別にかかわらず個性と能力を発 揮できる『男女共同参画社会』をめざして」パネリ スト	名古屋市男女平等参画推 進会議イコールなごやシ ンポジウム	イーブルなごや 3階ホール
04.11.04	三枝 麻由美	講義「男女共同参画を考える」	栄徳高等学校（名古屋 市）	栄徳高等学校
04.11.08	東村 博子	Diversity（多様性）、Equity（公平性）、Inclusion（包括 性）に関するWebinar 講演、パネルディスカッ ションパネリスト	在名古屋米国総領事館、 名古屋大学米国事務所 (NU Tech)	オンライン開催
04.11.12	林 葉子	大阪公立大学女性学研究センター主催2022年度第26 期講演会「戦争とジェンダー 〈日常〉と〈非日常〉 を貫く軍事主義と女性の主体性」 講演「日清・日露戦争期の芸妓たちの慈善活動と戦 争協力」	大阪公立大学女性学研究 センター	大阪公立大学中百 舌鳥キャンパス B3棟208教室
04.11.18	川口 遼	性の多様性・男性ジェンダー講座 「多様性の時代に「男性」は何ができるか」	国分寺市市民生活部人権 平和課	オンライン開催
04.11.22	林 葉子	図書館総合展2022 エルゼビアフォーラム 「研究のジェンダー格差解消に向けて 大学図書館、 出版社の取り組み」 「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリの 水田珠枝文庫について -ジェンダー研究の先駆者 の魂と出会う場所-」	エルゼビア	オンライン開催

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
04.11.22	坂川 万理子	図書館総合展2022 エルゼビアフォーラム「研究のジェンダー格差解消に向けて 大学図書館、出版社の取り組み」 講演「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリー - 大学図書館としてのジェンダー平等への取り組み -」	エルゼビア	オンライン開催
04.12.09	林 葉子	第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」 分科会 グループディスカッション まとめ報告「女性研究者トップリーダー顕彰」について	全国ダイバーシティネットワーク（開催担当：東京農工大学）	オンライン開催
04.12.13	東村 博子	JSPS男女共同参画推進シンポジウム「男性の家庭進出 学術分野におけるその効果、課題、解決策について」 第2部 男女共同参画に積極的に取り組む大学等の事例紹介「大学の活性化戦略としての多様性向上と名古屋大学の取り組み」 第3部 パネルディスカッション 「男性の家庭進出 学術分野におけるその効果、課題、解決策について」パネリスト	日本学術振興会（JSPS）	オンライン開催
04.12.13	鳴瀧 彩絵	JSPS男女共同参画推進シンポジウム「男性の家庭進出 学術分野におけるその効果、課題、解決策について」 第3部 パネルディスカッション 「男性の家庭進出 学術分野におけるその効果、課題、解決策について」パネリスト	日本学術振興会（JSPS）	オンライン開催
04.12.19	東村 博子	名古屋大学 内閣府『女性のチャレンジ支援賞』受賞記念講演会&キャリアとワークライフバランスセミナー 講演「受賞記念講演 - 本学の男女共同参画の取組 -」	名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター主催（名古屋大学共催・全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック共催）	オンライン開催
04.12.19	鳴瀧彩絵	名古屋大学 内閣府『女性のチャレンジ支援賞』受賞記念講演会&キャリアとワークライフバランスセミナー セミナー「多様なパートナーシップを支える研究環境づくり - キャリアとワークライフバランス」 「子育て単身赴任教員ネットワークの取組の紹介」	名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター主催（名古屋大学共催・全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック共催）	オンライン開催
05.02.15	川口 遼	令和4年度多治見市男女共同参画講演会 講師	多治見市役所環境文化部 くらし人権課	バロー文化ホール 2階大会議室
05.02.18	町田 奈緒士	日本臨床発達心理士会奈良支部研修会 講師 「ジェンダー・セクシュアリティの多様性の視点を発達支援に導入する」	日本臨床発達心理士会奈良支部	奈良女子大学 N101教室
05.02.24	町田 奈緒士	ダイバーシティカフェ ゲスト講師 「からだとの対話：『ノーマル』からはみだす身体とのつきあいかた」	大阪大学COデザインセンター	オンライン開催
05.03.08	TAMA Florence Muriel	From Student to Professor: My Journey in Biophysics Research	Nagoya International School	Nagoya International School
05.03.08	東村 博子	講演「組織の活性化戦略としてのジェンダー平等と名古屋大学での取り組み」	大学共同利用機関法人情報・システム研究機構	オンライン開催

大学その他の交流

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
R4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）	-
R4年度	東村 博子	あいち男女共同参画財団理事	-
R4年度	東村 博子	あいち女性の活躍促進会議委員	-
R4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	-
R4年度	三枝 麻由美	名古屋大学消費生活協同組合監事	-
R4年度	三枝 麻由美	名古屋市男女平等参画推進会議（イコール名古屋）委員	-
R4年度	三枝 麻由美	名古屋市公的広報物ガイドライン改訂検討委員会	-
R4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	-
04.04.27	京都大学 稲垣 恭子理事、 横山 美夏理事補、 蓮尾 昌裕理事補、 横山 渉外部長、 田中掛長、 中村人事部ダイバー シティ推進室長、 山下専門員、 前田施設部主任 (対応：学童保育所教員)	学童保育所施設見学	名古屋大学学童保 育所ポピンズアフ タースクール
04.07.21	東村 博子 星野 幸代 林 葉子 町田 奈緒士 事務	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
04.08.25	東村 博子 星野 幸代 林 葉子 町田 奈緒士 事務	令和4年度第1回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北 陸ブロック会議を開催	オンライン開催
04.08.25	お茶の水女子大学 ジェンダード・ イノベーション研究所 長澤 夏子教授、 藤山 真美子准教授 (対応：星野 幸代、 林 葉子)	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェン ダー・リサーチ・ ライブラリ
04.11.07	文部科学省職員 (対応：林 葉子、 事務)	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェン ダー・リサーチ・ ライブラリ
04.11.09	愛知県立一宮高等学校 山田 知子校長、 後藤 春日己教諭 (SSH企画部主任) (対応：瓜谷 章、 林 葉子、町田 奈緒士)	R5年度スーパーサイエンスハイスクール（SSH）事業「女性研究者 のたまご育成プロジェクト（仮）」について相談	名古屋大学ジェン ダー・リサーチ・ ライブラリ2階レ クチャールーム
04.11.18	東村 博子 星野 幸代 林 葉子 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

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
04.11.25	文部科学省 林田 梓 総務班人事情報係長、 福永 完治 栄典班栄典第一係員、 清水 美菜子 給与班給与調整係研修生 (宇都宮大学) (対応：林 葉子、 目黒研究員、事務)	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
04.12.09	林葉子	第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」に出席	オンライン開催
05.02.01	独立行政法人 日本貿易振興機構 アジア経済研究所 学術情報センター 図書館情報課 村田 遼平氏 (対応：目黒研究員、 事務)	ジェンダー・リサーチ・ライブラリ施設見学	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
05.02.06	東村 博子 星野 幸代 林 葉子 町田 奈緒士 事務	令和4年度第2回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議を開催	オンライン開催
05.03.24	東村 博子 星野 幸代 林 葉子 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

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
04.08.09	菊地真理子 (理学研究科 助教) 星野藍子 (医学系研究科 講師) 石井敬子 (情報学研究科 准教授) 大島優 (工学研究科 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/ジェンダーダイバーシティセンター	オンライン開催
04.09.20	あかりんご隊 町田 奈緒士	出張実験	名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター	名古屋大学学童保育所ポピンズアフタースクール
04.10.01 ~10.02	あかりんご隊 町田 奈緒士	「青少年のための科学の祭典2022名古屋大会」 科学実験「絵が消える？不思議なカードをつくろう！」	「青少年のための科学の祭典」名古屋大会実行委員会 /(財)中部科学技術センター/ (財)日本科学技術振興財団/名古屋科学館/ (株)中日新聞社	名古屋科学館
04.10.15	あかりんご隊	第18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「光のひみつ～光の万華鏡を作ろう～」	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
04.07.06	ダ・ヴィンチ8月号	絶対読んで得する8冊	ジェンダーダイバーシティセンター町田特任助教の著書「トランスジェンダーを生きる 語り合いから描く体験の『質感』」の書評掲載
04.8月	アカデミック・リソース・ガイド	特集・図書館とジェンダー 女性や男女共同参画を支えてきた図書館 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ	名古屋大学ジェンダーリサーチライブラリに関する記事
04.09.19	高知新聞	女性研究者育成 キャリア継続を後押し 入試や教員採用に枠設定 名古屋大副学長 東村博子さん	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.09.24	山形新聞	女性研究者へ「歓迎」のメッセージ キャリア支援 大学の限定公募 名古屋大副学長 東村博子さんに聞く	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.09.27	秋田さきがけ	ジェンダー平等推進する世界10大学 名古屋大・東村副学長 多様なロールモデルを 女性研究者のキャリア支援 限定公募は「歓迎」	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.02	大阪日日新聞	ロールモデルを多様に 女性研究者のキャリア支援、予算投じて	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.02	日本海新聞	ロールモデルを多様に 女性研究者のキャリア支援、予算投じて	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.05	新潟日報	女性研究者のキャリア支援 ロールモデル多様に	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー

掲載日／取材日	取材等媒体	タイトル／内容等	備考
04.10.07	茨城新聞	女性研究者キャリア支援 名古屋大副学長 東村博子さん ジェンダー視点 ロールモデルを多様に	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.07	熊本日日新聞	東村博子さんに聞く 女性研究者支援 ロールモデル 多様に	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.09	神戸新聞	大学研究者 広がる「女性枠」 ジェンダー平等を推進 東村・名大副学長に聞く 新たな方向性生むきっかけに	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.10.10	日本教育新聞	当事者が抱く思いを追体験	ジェンダーダイバーシティセンター町田特任助教の著書「トランスジェンダーを生きる 語り合いから描く体験の『質感』」の書評掲載
04.11.05	図書新聞 3565号	身体的構えで理解する—哲学・社会学・心理学等から堅牢に私論を位置づける知的企て	ジェンダーダイバーシティセンター町田特任助教の著書「トランスジェンダーを生きる 語り合いから描く体験の『質感』」の書評掲載
04.11.14	文教ニュース	女性研究者トップリーダー顕彰 名古屋大学、3名の教授に授与	「女性研究者トップリーダー顕彰」授与式に関する記事
04.11.16	京都新聞	女性のロールモデル多様に 名古屋大副学長の東村博子さん ポストと入試に限定枠 研究者のキャリア支援	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.11.20	下野新聞	女性研究者キャリア支援 ロールモデルを多様に 名古屋大 東村副学長に聞く 保育所を整備、女性枠も	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.11.22	中国新聞	女性研究者活躍できる社会へ 名古屋大の東村博子副学長に聞く ロールモデルもっと多様に 保育所づくり／限定ポスト公募／工学部の入試に女子枠…	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
04.11.23	山梨日日新聞	女性研究者のキャリア支援 名古屋大副学長「ロールモデル多様に」	名古屋大学の女性研究者増員促進についてのインタビュー
05.02.08	朝日新聞	5周年迎えた名大ジェンダー図書館 GRL本と出会う議論の場 水田玉枝・名経大名誉教授解説のきっかけ「一人で読んでいてもだめ」	名古屋大学ジェンダーリサーチライブラリに関する記事

第2節 ワーキンググループの活動

1. 働き方改革ワーキンググループ

永田雅子（主査）、山本 英子、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、伊藤 カンナ、宮川 勉、林 葉子

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

男女共同参画部会では、令和3年度から教職員が育児と両立しながら働き続けることができるための環境改善を目指し、働き方改革検討ワーキンググループを中心として、育児中の柔軟な働き方に係る制度について検討を行ってきた。小学校入学後、保育園のように長時間預かってもらえる場がない状況の中で、育児と仕事の両立は困難さに直面することも少なくない。そのため、小学校入学後の学童保育への送迎に対応できるように、短時間勤務制度を延長する提案をしていたが、各部局からの意見聴取を踏まえ、「育児部分休業（一日最大2時間の休業）」の取得可能期間延長でその対応が可能と判断し、再度提案を行った。育児休業に関する規程における「育児部分休業（第22条）」のみ、「子が出生した日から満6歳に達する日以降の最初の3月31日までの必要な期間とする」という規定から、「子が小学校第4学年の年度末までの必要な期間とする」への見直しを提案し、令和5年度より適用されることとなった。また、この改正により育児部分休業の延長期間が高学年となる直前まで適用としたことで、子の発達を考慮したさらなる柔軟な働き方につなげることで、また、4学年の年度末とすることで、全国初の取組として先陣を切ることができることとなった。

②育児休業の適用除外規定の見直しについて

我が国の研究力強化のためには若手研究者の育成が不可欠である。若手研究者は、一般的なキャリアパスとして、任期付ポストをしばしば経験するが、任期付職員には育児休業制度が適用されない場合があり、出産・育児に際してその職を辞めざるを得ない、あるいはキャリア形成のために出産を諦めざるを得ない、という状況に置かれていた。東海国立大学機構では、任期付ポストの育児休業は「期間を定めて雇用される職員」として第5条第2項に規定されている。すなわち、任期付職員が出産後、子が一歳半を迎える前に契約満了となる場合は、育児休業を取得することができなかったため、産後休暇を超えての体調不良や、保育園に入れないケースに対応できず、生み控えや離職の要因となってきた。

育休期間中、雇用主は給与の支払いについては免除され、社会保険料のみ支払う形となるため、支出は限定的となること、育休者の給与分で代替要員を雇用することが可能であることから、第5条2項の撤廃を提案した。出産した本人だけでなく、パートナーが育休を取得できること、またすべての専門職が対象になるかたちで、規定改正を行う方向で検討が行われ、令和5年度より運用される見込みである。

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が、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。

2. 東海国立大学機構職員の育児休業等に関する規程の一部改正について

※総務分科会承認済み

- 全職員について、育児部分休業の取得可能期間について、子が小学校第4学年の終期を経過する日までの必要な期間まで延長するもの。
- 若手研究者のキャリアパス支援及び同様に継続的なキャリアパスの構築が望ましい次に掲げる職員について、「期間を定めて雇用される職員」に係る育児休業の申出制限（その養育する子が1歳6か月に達する日までに、その雇用契約が満了することが明らかでないこと）の対象外とするもの。

東海国立大学機構職員の人事に関する規程取扱細則別表第1の次に掲げる職種の職員

- ・大学教員
- ・専門職
- ・リサーチ・アドミニストレーター

【適用時期】 令和5年4月1日

名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告

こすもす保育園運営協議会：永田 雅子（議長）、石崎 俊子、高木 ひとみ、太幡 英亮、
深澤 佳絵、西尾 哲也、原田 綾子、林 葉子

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。年末の第8波では、子どもの感染拡大が認められるようになり、本園においても園児や保護者の感染が報告され、一部のクラスで休室を余儀なくされた。また開園から16年を経過した中で、園舎の修繕が必要な箇所が出てきており、テラスなどの補修を行った。今後も、保護者の協力を得て、引き続き安心・安全な保育の提供に尽力していきたい。

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。コロナ禍で例年より応募が少ない状況が続いていたが、感染拡大から2年が過ぎ、大学内外での活動がコロナ禍前までの状況まで改善されるようになってきたこともあり、申請数も伸びてきている。配慮が必要なお子さんも入園となってきており、学内の専門家とも連携をしながら、子どもの育ちを支えていけるような体制をとっていきたい。

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を行いながら、よりよい保育を提供できるよう検討をしていきたいと考えている。

名古屋大学こすもす保育園2022年度 活動報告

主任保育士 伊藤 友香

<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
- 6月 附属高校交流会・不審者対応訓練・クラス懇談会
- 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
- 8月 夏の大掃除・定期健康診断
- 9月 災害時引き渡し訓練・お月見会・敬老の日の活動・看護統合実習受け入れ
- 10月 SPORTS DAY・附属高校交流会・Halloween・保育参観
- 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・餅つき
- 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17年目を迎えました。社会は行動の範囲や制限が緩和される傾向にありましたが、保育現場においては引き続き新型コロナウイルス感染症がお子様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。

コロナ禍での保育も3年目となり、感染症のリスクを考えながらも、お子様の年齢に応じた成長発達、とりわけ運動機能および言語や表情を含めたコミュニケーション能力が育ちにくい環境について、意識しつつ取り組んでまいりました。精神発達面では年齢相応の遊びや動きを求める一方、経験値の不足からそれを十分に表現できる運動能力の

育ちにくさ、またお子様自身が運動することのイメージと実際の動きとの乖離を踏まえて精神発達面と運動機能のバランスを少しずつ整えていけるようにしています。コロナ禍以前に比べ、大学構内や地域においてまとまった数のお子様が使え場所は制約もあり限りはありますが、お子様の育ちに必要な運動能力を養っていけるよう取り組んでいます。

もう一つの課題として言語や表情を介したコミュニケーションについては、ソーシャルディスタンスの緩和から、これまでよりも近距離でお子様同士が表情をみながら活動できる場面を増やしています。言語を音として認識するだけでなく、心情を表情から読み取ることができるか、また表現したいことを適切な語彙で表現できるよう、様々な言葉や表現について知る機会や、年齢に応じてグループで自分の意見を述べたり、話し合ったりすることで人の思いに触れ、やりとりする機会を増やしました。コロナ禍においては家庭などではタブレット等を用いた歌や遊び、読み聞かせなどが増えている中、それらの良さを踏まえながらも保育園では人と人が対面し、双方向のやりとりで学ぶことや、心情を読み取る力を養える機会を増やしていけるよう取り組んでいます。

園内での行事は、社会情勢を見ながら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。コロナ禍前の運営を基準にすることなく、お子様の豊かな経験のためにできる方法を考えてきました。お子様の成長発達段階において直接目で見て感じ、家庭で参考にしてもらえるような行事については、最大限リスクを減らす環境を整え、保護者の皆様に保育園に足を運んでいただき時間と経験を共にし、お子様の育ちについて考える機会とできるようにしました。保育園の機能は、お預かり中にお子様同士、お子様とスタッフが直接ふれあい、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あると共に保護者にとっても様々なお子様の育ちに触れることで自分のお子様に子育てについて客観的に見つめることができる場所でもあります。保護者のみなさまが家庭での養育でヒントとなるような情報の発信の機会もより一層必要な時代と感じています。

コロナ禍での保育は、お子様のお世話と同様に施設や使用する玩具等の消毒などがスタッフにかかる負担が大きい中、戸外の清掃、玩具の消毒作業等については、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き、お子様の健康を支えるお仕事を丁寧に取り組んでいただいております。感染症発症件数が極めて少なく抑えられていることは、これらの活動の成果と感じています。引き続き、お子様の健康と命を第一に考えながらともに保育環境の整備を進めてまいります。

昨今は、保育園での様々な問題がニュースで取り上げられることが多く、それらの問題を本園の運営に置き換えて、現場の在り方、見直し、必要な対策を講じていけるよう取り組んでいます。保護者と連携し、登降園時間を把握し、お子様が確実に登園、降園することを園として責任をもって取り組む体制づくり、園内外での活動場面でのお子様の人数や行動の把握を正しく行うこと、昼寝時間の呼吸の確認と確認の履歴、また万が一に備え、スタッフ自身の救命救急の知識や実践を通し、登園してきたお子様がその姿で降園するという当たり前の姿・命の保証を日々丁寧に取り組んでいます。同時にお子様の命を守るスタッフが重責に押しつぶされないよう、クラス運営やお子様の育ちにおける課題を一人で抱えすぎないよう保育園全体で各クラス、お子様の状況を園全体の課題として考え、スタッフ間の相互連携により、お子様や保護者へのアプローチをしながらお子様や保護者にとって安心して育ちを任せていただける体制づくりも目指しています。

施設全体は、経年劣化による改修が課題となっています。予算に限りはありながらもお子様の安全を保障するために必要な修繕は大学と連携し、引き続き取り組んでまいります。

コロナ禍ではありましたが“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、今年度は新たに看護統合実習の学生の皆様の実習を受け入れ、多くの学生のみなさまと生活を共にする中でお子様たちにも新しい触れ合いの機会を持つことができました。これからも対面、オンラインなどを通してお子様の豊かな経験につながるような取り組みを引き続き行ってまいります。

大学内は、コロナ禍前に匹敵するほど学生の活動に伴う保護者の繁忙、また対面での学会開催等が増え、常時保育においては夜間、早朝の延長保育、一時利用の利用率の増大が見られました。今後も、大学内の学業・就業者を支える保育園として、多様なニーズにこたえられる施設運営と、生後57日から就学まで安心して子育て期間の就業を支えられるよう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、お子様方の成長を共に歩めるように努めてまいります。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。



初詣



餅つき



勤労感謝訪問



芋掘り



戸外での運動遊び



絵の具をつかった描画活動

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

：山本 英子（議長）、星野 幸代、天野 陸紀、三宅 菜月、松下 正、藤井 晃子、福田 悠人、柳田 英輝、三浦 良介

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14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。

2022年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、これまで議長を務めた有馬委員に代わり、ジェンダーダイバーシティセンター副センター長である山本委員が新議長に就任し、星野委員、三宅委員、福田委員及び三浦委員を新たに迎え、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、新型コロナウイルス感染症対応時の体制見直しや、保育園入園者の選考及び保育士等の配置を含めた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2022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
- 6月 定期健康診断、父の日、保育参観
- 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
- 11月 緑茶うがい開始（3月末まで）、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、縄跳び大会（幼児）
- 2月 節分会、不審者対応訓練
- 3月 ひな祭り会、お別れ遠足、お別れ会、卒園式
- 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>

引き続きコロナ禍での施設運営となり、昨年同様、オンラインを活用し保育を行いました。

例えば、魚をテーマにした食育活動では、画面で魚を見て特徴を知った後に、画面上ではなく、実際に目の前で魚をさばく様子を見学し、匂いを感じ、身や骨に触れました。オンラインで好奇心の芽を育み、リアルで体験することで、より深い学びの機会を得ることができたと思います。

今年度は、3年振りに、幼児クラスで保育参観を実施することができました。保護者参加型の園行事に参加することが初めてのお子様はほとんどであり、年長児は乳児クラスの頃に経験していても、記憶が無いという状況です。保護者様に見守られながら活動をすることに対し、照れや期待、頑張ろうとする意欲など、様々な気持ちが芽生えたようです。

また、実際に保護者の皆様に保育室に入って参観頂くことで、お子様達の瞬間的な表情の変化や活動中の姿、雰囲気など動画ではお届けしきれない部分も見頂くことができたと思います。

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



クリスマス会点灯式



柿をみながら折り紙



食育：魚について



異文化理解教育：メキシコの食について



縄跳び大会



避難訓練

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、林 葉子（委員長）、田附 紘平、星野 晶成
小松 尚、西尾 哲也、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、吉野 由貴

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化石・鉱物を観察しよう

名古屋大学化石鉱物同好会のみなさんに来てもらい、「岩塩割り体験」「蛍光鉱物の観察」「黄鉄鉱さがし」の3つのブースに分かれて石の魅力を教わった。

岩塩の劈開の性質を使った岩塩割り体験では、自分で割った岩塩を見て「水晶みたい」「スパッと割れたね」と満足そうにしていた。

黄鉄鉱さがしでは砂の中に埋められている小さな黄鉄鉱を見つけていく中で、「この石は？」「これは？」と、黄鉄鉱以外の石についてもどんどん質問。実体験として知識を身に付けたようで、プログラム終了後に、学童スタッフに「これは長石で、これはチャート。」と石博士のように教えてくれる児童もいた。



②水鉄砲ウォーズ

毎夏恒例となっている子どもたちに人気の水鉄砲イベント。チームに分かれて金魚すくい用のポイを身につけ、水鉄砲でうち合うというもの。実施数日前から「水鉄砲の日、来る？」「同じチームだといいね。」といった会話が聞かれるのも毎年のこと。

当日のゲームは破れなかったポイの数で勝敗が決まるが、ポイを付ける位置、試合中のフォーメーションなど、子どもたちなりの様々な戦略が立てられる。

また、勝ち負けに関係ないフリータイムも大きな楽しみのひとつのようで、持参した水鉄砲を手に笑顔で走り回る姿が見られた。



③あかりんご隊科学実験 光のひみつ～光の万華鏡を作ろう～

名古屋大学あかりんご隊のみなさんが「光のひみつ」をテーマとした実験プログラムを実施してくれた。

「光は何色かな？」とのあかりんご隊の方からの質問に対し、「赤色」「黄色」「虹色」「もしかしたら黒？」と積極的に発言。

分光シートを使った万華鏡作りでは、筒に穴を開けた色画用紙と分光シートを取り付けると、そこから見える光に「すごい！」「きれい…」「電気の周りが虹色！」と発見した喜びを素直に口にしていた。

さらに様々な形のクラフトパンチで穴を開けた黒画用紙をかざって覗いたり、見えた光を紙に描いてみたり、充実した時間を過ごすことができた。



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、齋藤 晃、中野 牧子、
中山 奈津紀、林 葉子、山崎 真理子、Tama Florence Muriell

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2022」の企画、開催

本ワーキンググループは、「女子中高生理系進学推進セミナー2022」を企画し、開催した。本セミナーは、2019年以前はオープンキャンパス期間内に、豊田講堂において対面形式で実施していたが、2020年からは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実施している。オープンキャンパス初日の2022年8月9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、菊地真理子氏（理学研究科 助教）による「生命をつなぐ性と生殖細胞の不思議」、星野藍子氏（医学系研究科 講師）による「すべての人の価値ある行動(occupation)の実現を目指して：心の病とmeaningful occupation」、石井敬子氏（情報学研究科 准教授）による「生まれか育ちか：文化神経科学からのアプローチ」、大島優氏（工学研究科 助教）による「暗闇で柔らかくなる材料の不思議」の4講演に加え、オンデマンド開催の利点を活かして昨年度、一昨年度撮影したアーカイブ講演も配信し、計8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19件の研究室を紹介するショートムービーが配信された。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を図ることができた。

参加登録者は76名、動画配信期間中(8/9～31)の動画再生回数は延べ169回であった。昨年にくらべ、参加登録者数、動画再生数ともに減少した。この原因として考えられるのは、本セミナーの情報をオープンキャンパスのウェブサイトに掲載したのが、実施1週間前と遅くなってしまったことである。来年度の開催に向けた課題としては、オンライン、対面のどちらの方式にせよ、各学校へのパンフレット送付に加え、早めにオープンキャンパスのウェブサイトにて広く周知することが挙げられる。

本活動の詳細については、第4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4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）・林 葉子・三枝 麻由美・町田 奈緒士・川口 遼

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、ジェンダーダイバーシティセンターのウェブサイトで公開した。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、ジェンダーダイバーシティセンター）の教員が担当する43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、教養教育院において「ジェンダーの視点から考える21世紀の日本」を、前期は日本語（学部2年生以上、担当：三枝麻由美・川口 遼・町田奈緒士）で、後期は英語（G30・2年生以上、担当：三枝麻由美・町田奈緒士・川口 遼）で開講した。また、2022年度により教養教育院にて開催されている全学教育科目「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、榎原千鶴元教授（2022年3月退職）・三枝・町田が担当した。

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：三枝 麻由美・川口 遼・町田 奈緒士

受講者数：79名（聴講生1名を含む）

受講者によるアンケート結果では、すべての問いで全学教養科目の平均を上回った。具体的には、「担当教員の熱意や工夫を感じたか」4点（4点満点）、「シラバス等で説明された目的・目標・内容に沿って学ぶことができたか」3.9点、「この授業に意欲的・自発的に取り組むことができたか」3.9点、「この授業を通して知的な関心、学修の手がかり、もしくは達成感を得られたか」3.9点、「この授業を通して学修内容を理解できたか」3.8点、「意見等を伝えたり、質問・発表したりする機会は設けられているか」3.8点であった。

■授業目的：

- ①ジェンダー研究の基本的な概念を理解し、日本およびグローバル社会におけるさまざまなジェンダー問題について理解を深めること
- ②多様な立場や側面から物事を捉え、ジェンダー平等を推進するための行動につなげること
- ③ジェンダーの問題について文章および口頭で効果的に伝える力を養うこと

■授業内容

本授業は、3名の教員（三枝麻由美・川口遼・町田奈緒士）によるリレー講義。

授業は講義を中心に進めますが、グループ・ワークによるアクティブ・ラーニングを行う回もある。

本授業の内容や構成は、以下になります。

- 第1回 ジェンダーとは何か（三枝）
- 第2回 ジェンダーと政治（三枝）
- 第3回 ジェンダーと労働市場（三枝）
- 第4回 ジェンダーと恋愛・結婚（三枝）
- 第5回 ジェンダーに基づく暴力（三枝）
- 第6回 現代日本社会における男らしさの諸問題（川口）
- 第7回 男性学とメンズリブ（川口）
- 第8回 男性性とジェンダー秩序（川口）
- 第9回 男性特権と「男のしんどさ」（川口）

- 第10回 一橋大学でのアウトティング事件を考える (川口)
- 第11回 性の多様性 (町田)
- 第12回 ジェンダー・セクシュアリティとメディア1 (町田)
- 第13回 ジェンダー・セクシュアリティとメディア2 (町田)
- 第14回 ジェンダー・セクシュアリティと教育1 (町田)
- 第15回 ジェンダー・セクシュアリティと教育2 (町田)

■成績評価の方法：

授業の出席 25%

小論文・小レポート等の課題提出 (計3回) 75%

*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：

伊藤 公雄・牟田 和恵編 2015 『ジェンダーで学ぶ社会学』

青野 篤子 (編) 2016 『アクティブラーニングで学ぶジェンダー：現代を生きるための12の実践』 ミネルヴァ書房

加藤 秀一 2017 『はじめてのジェンダー論』 有斐閣

■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

Instructors: Mayumi SAEGUSA, Naoto MACHIDA, Ryo KAWAGUCHI

Number of students: 11 (G30 5 + NUPACE 6)

●Goals of the Course

What is gender? This class will examine society from three perspectives: women’s studies, men’s studies, and sexuality studies. Women’s studies reexamine existing male-dominated scholarship and systems from women’s perspectives. Men’s studies shed light on gender-related experiences of men. Sexuality studies respect sexual diversity and focus on the mind of the subject. We will consider the importance of gender equality to create a society where people can shine regardless of gender and analyze various issues such as politics, economics, education, media, marriage, and the declining birthrate through gender perspectives.

This class will be taught by three instructors. Mayumi Saegusa will focus on women’s perspectives, Ryo Kawaguchi will provide lectures on masculinities, and Naoto Machida will shed light on sexuality studies.

This class will be conducted mainly through lectures, but there will also be times for active learning through group work.

●Objectives of the Cours

- 1) To understand the basic concepts of gender studies and to deepen understanding of various gender issues in Japan and global society.
- 2) To develop abilities to communicate effectively about gender issues in writing and orally.
- 3) To take action to promote gender equality.

●Course Content or Plan

- What is gender equality?
- Masculinity studies
- Gender and politics
- Sexual Orientation and Gender Identity
- Gender and work
- Student Presentations
- Gender-based violence

●Course Prerequisites and Related Courses

There are no prerequisites for this course.

●Course Evaluation Method and Criteria

- Participation 30% (submission of comment sheets)
- Mid-term essay exam 20%
- Presentation 20%
- Research paper 30%

*For course withdrawal, students need to notify the instructor via email or message on NUCT.

●Study Load (Self-directed Learning Outside Course Hours)

There is no formal e-learning program associated with this course. However, along with major writing and presentation tasks, comment sheets must be submitted online.

●How to Respond to Questions

Feel free to contact Mayumi Saegusa at saegusa.mayumi.i7@f.mail.nagoya-u.ac.jp

We can also arrange in-person or online meetings by appointment through the above email address.

Class room: S1X

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	男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究	
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	男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究	
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	男女共同参画センター	社会学、ジェンダー研究	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. メンター検討ワーキンググループ

林 葉子（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、支援を希望する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。ジェンダーダイバーシティセンターと高等教育研究センターのウェブサイトで開催情報をしているほか、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）2022年度の実施状況

2022年度は7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3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、コロナ禍が始まってからの2年は年間2、3名で推移していた（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た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調整し、また2022年春に開催されたオンライン新任教員研修において

も本プログラムの案内をした。本年度の申し込み人数の増加はこれらの取り組みの成果であろうと考えられる。

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度
7人	1人	6人	2人	3人	7人

メンター教員、メンティ教員の双方に対して、実施状況の聞き取りを現在進めているところである。この聞き取りの内容は、今後の運営に反映させていくこととしている。

(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。

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。

5. 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、
森吉 仁志、松下 正、草野 完也、伊藤 カンナ、三枝麻 由美

働き方改革ワーキンググループと共に、育児中の柔軟な働き方を検討し、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および②育児休業の適用除外規定の見直しを進めることとした。

女性教員増員のための具体的な取組みは第3節「女性教員増員策」の項を参照されたい。

第3節 女性教員増員策

東村 博子

名古屋大学では、女性教員比率30%以上を将来的な目標と定め、女性教員比率の大幅な増加を目指している。2019年10月より実施した「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」（以下、「19年増員策」という）による成果を評価・検証したところ、女性教員比率20%は達成できなかったものの、「19年増員策」実施により2021年4月時点で女性教員比率が1.4ポイント増加し、さらに部局の意識改革に繋がるなど一定の効果が認められた。よって、同増員策を強化した女性教員増員策（以下、「21年増員策」という）を2021年12月に教育研究評議会で決定し、2022年1月より実施した。「21年増員策」は、各部局の女性教員採用目標数及び女性教員目標比率を、大学院博士課程後期課程の女性比率、退職者見込み数、及び19年増員策での目標数を参考にして部局との合意のもと設定し、インセンティブ・ペナルティを付与することにより、女性教員比率のさらなる増加を目指すものである。「21年増員策」では、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付与を設けるものとした。本増員策の結果、2023年1月現在での女性教員比率が19.8%（特任教員を含む）となり、基準である2021年5月1日時点での女性教員比率（18.8%）より、1ポイント増加したことから、本施策の有効性が明らかとなった。一方で、目標の女性教員比率25%を達成する為には、増員策のさらなる強化が必要である。また、本年度は平成30年度に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」の活用を進めることが出来なかったことから、学内周知を強化するとともに、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」についても具現化を目指していく予定である。

女性教員比率の増加には、全学レベルでの人事に関する意識改革が必要である。令和2年、本学を代表機関とし、岐阜大学および国立女性教育会館を共同実施機関として採択された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）」において、「無意識のバイアス研修プログラム」動画を作成し、全教職員の受講の義務化を教育研究評議会にて決定するとともに、全国に公開した。さらに、同補助事業において、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を開発・公表し、教育研究評議会にて同採用マニュアルの活用を推奨した（詳細は、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）」を参照）。

さらに本学では、意思決定に関わる女性教員の増員を目指しており、教育研究評議会の女性教員比率を2割以上とするよう令和元年4月に学内規定を改正した。その結果、2022年度の教育研究評議会に占める女性教員比率は28%となった。

東海国立大学機構では、2022年に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロギング推進宣言（DEIB宣言）」を発出した。この宣言の理念に基づき、本項で述べた施策等により、女性教員を含め多様な人材が本学で活躍し、教育・研究にイノベーションを起こすことを期待するものである。

第4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2022」

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2022」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、ワークライフバランス、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の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：2022年8月9日(火)～12日(金) 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(8/9～31)、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/rikei2022/top>

1) スペシャルトーク 8件

- | | | |
|--------|--------------|---|
| 川口 由紀 | (工学研究科・教授) | 「超流動・超伝導現象の不思議」 |
| 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」 |
| 菊地 真理子 | (理学研究科・助教) | 「生命をつなぐ性と生殖細胞の不思議」 |
| 星野 藍子 | (医学系研究科・講師) | 「すべての人の価値ある活動 (occupation) の実現を目指して：心の病と meaningful occupation」 |
| 石井 敬子 | (情報学研究科・准教授) | 「生まれか育ちか：文化神経科学からのアプローチ」 |
| 大島 優 | (工学研究科・助教) | 「暗闇で柔らかくなる材料の不思議」 |

2) 学部紹介 19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) |
| | 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：76名

内訳：一般申込者72名

職員・教員 4名

動画再生回数：延べ169回（8/9～8/31）



女子中高生理系進学推進セミナー2022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

町田 奈緒士

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、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、本年度で創設16年目を迎えた。メンバーは、活動に関する企画提案、意見交換、実験準備、企画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、子どもたちを対象とした科学実験、講師を招いてのセミナーと学生同士の交流を目的とするエンカレッジ交流会、毎月一回のランチ会や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やTwitter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/>

ジェンダーダイバーシティセンターは、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、技術職員の方々にご協力、ご尽力いただいている。

本年度は、感染対策に留意した上で、対面でのランチ会を再開した。また、10月1日・2日に3年ぶりに開催された科学の祭典では、2017年にも好評を博した光の全反射を利用した実験を企画した。当日は「絵が消える！？不思議なカードをつくろう！」と題してブースを出展し、あかりんご隊の活動を多くの参加者に知っていただく機会を得た。10月15日には、本学ホームカミングデイでも実験イベント「光のひみつ～光の万華鏡を作ろう～」を開催した。3年ぶりとなる野依記念学術交流館での対面実験では、38名の参加者があった。昨年度の経験を生かし、オンデマンドでも科学実験の演示動画を提供した。対面演示とオンデマンド配信の併用により、多くの参加者に実験の機会を提供することができた。

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

吉野 奈津子¹⁾、鳥居 実恵²⁾、西村 真弓²⁾

¹⁾ 全学技術センター(生物・生体)、²⁾ 全学技術センター(分析・物質)

【はじめに】

あかりんご隊は、ジェンダーダイバーシティ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。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。

著者らが所属する東海国立大学機構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おり、ジェンダーダイバーシティセンターから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継続的に技術支援業務を依頼いただいている。実験に関する安全対策への検討、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を行っている。

今年度は3年ぶりとなる対面開催として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」に出展した。名古屋大学ホームカミングデイや学内学童保育所においても対面開催及びオンデマンド配信を行う事ができたので演示実験に関する支援内容を報告する。

【実験題目の選定】

外部での演習実験を選ぶにあたり、次の点を考慮している。

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

【安全・衛生対策の検討】

今年度は引き続き新型コロナウイルス感染症への対応を考慮し、感染対策を行った上で対面開催を行った。科学の祭典では参加者との間にパーティションを設置、保護手袋をしていただき、入れ替え時に消毒を実施した。ホームカミングデイについては参加人数を絞り、アルコール消毒をしていただいたり各回の入れ替え時に消毒を行った。

対面での実験では注意事項を守ることなどを参加者へ説明し、作業中はあかりんご隊が各テーブルにつき実験の様子を見守り必要に応じて補助も行った。オンデマンド配信では動画の中で最初に注意喚起をし、更に実験を行う手順ごとに留意点を都度説明した。

【2022 年度の実験演習内容の詳細】

あかりんご隊が行った実験演習内容を以下に示す。

I. 青少年のための科学の祭典 2022 名古屋大会

開催場所：名古屋市科学館

開催日時：2022年10月1日(土)～10月2日(日)

参加者数：255名

テーマ：絵が消える？不思議なカードをつくろう！

【実験の概要】

今回は「絵が消える？不思議なカードをつくろう！」のテーマで行った。チャック付きポリエチレン袋とケント紙を用いて光の進み方の不思議を体験してもらった実験である。5種類の絵から好きなものを選んでもらい、描いてもらった絵が光の屈折、反射を利用して水の外と中でどのように変化するか観察した。

【実験手順】

実験の手順の概略を以下に示す

- ① 注意事項を説明、5種類の絵から好きなものを選んでもらう
- ② 絵の型紙を何も書いていないチャック袋に入れ、油性ペンで輪郭をなぞる
- ③ 絵に色を付け、チャック袋に入れる
- ④ 絵を入れたチャック袋を水の中に入れて、変化を確認する



図1. 実験の様子



図2. 配布チラシ

【実験の内容】

紙に書いた絵をチャック袋に入れて水に沈めると、角度によっては見えなくなる。チャック袋の表面にも絵を描いておくと、水に沈めたときのある角度では中の紙は消えチャック袋の表面の絵だけが見える。この不思議な現象を自らの手で確認してもらった。

異なる物質の境界面では光の屈折が生じて光が進む角度が変化する。このとき、入射光の角度がある一定以上になるとすべての光が反射する全反射を起こす。チャック袋の中には空気があり、その袋を水中に沈めると、空気と水という異なる物質の境界面で光は屈折する。見る角度によっては全反射がおこり、袋の中の紙まで光が届かず鏡のようになってしまい見えなくなることを説明した。原理の説明は紙芝居を用いても行った。また今回は大会本部からの実験概要を記載したパンフレットの配布がなかったため、プリントを作成して配布した。

この実験は材料が水、ポリエチレン袋、紙と入手しやすく、工程も難しくないので参加者にとっても家庭で再現しやすいと思われる。

Ⅱ. 第18回 名古屋大学ホームカミングデー

オンライン開催日時：2022年10月15日(土)

オンデマンド配信期間：2022年10月15日(土)～10月31日(月)

開催場所：野依学術記念交流館1階

テーマ：光のひみつ～光の万華鏡を作ろう～

オンライン参加者 各回10数名 合計38名 (HPにて事前申込制)

オンデマンド配信視聴者 実験キットの郵送は事前申込の抽選で55名

動画再生回数：64回

【実験の概要】

オンデマンド配信方法については昨年度同様ホームカミングデーの特設サイトで期間を設けてYouTubeにて視聴できる形とした。教材は黒色の型紙と分光シート、対面用は紙筒も材料として用い、実験ノート(図3)を準備して各参加者にメモやスケッチがとれるようにした。



図3. 実験ノート

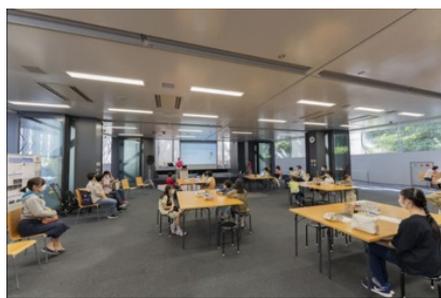


図4. 対面実験の様子

【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万華鏡を作成する
- ② 「万華鏡をつかってみよう!」様々な光を見て観察しスケッチする
- ③ 「分光シートについて」回折と分光についての説明
- ④ 「光の話」カラフルな魚を例に光の認識の説明
- ⑤ 総括

【実験の内容】

実験テーマとして取り上げた「分光」についてはプリズムがよく解説に取り上げられており、大学ではラマン分光装置等の分光光度計でグレーティングと呼ばれる回折格子が用いられこの分光の仕組みが日々研究に利用されている。今回はより入手・取扱いしやすい分光シートを用いて光が分光される様子を体験してもらった。分光シートは μm オーダーの細かい溝が掘られていて、白色光を分光シートで見ると回折により虹色に見える。

予備実験では様々な形の容器・箱などを検討したが、のぞき窓及び光を入れる穴を開けた周辺が暗く遮光性がある方がよりはっきりと分光の状態が観察できる事から材料は黒用紙及び遮光性の高い紙筒を選定した。また光を入れる穴を画鋏で開けても綺麗に見えるがより大きい穴でも白色光を分光した虹色が際立つ事から、対面実験では手軽に穴を開けられるクラフトパンチを用いる事とした。ハイブリッド形式は初めての試みで、郵送の都合上オンデマンド配信用では型紙を変えたり、光を入れる穴はハサミで切れるように手順を工夫したりした。

3年ぶりの対面開催となったが、現地参加者からは、「とても楽しかった」「作るだけでなく仕組みも知ることができたのでよかった」「説明がわかりやすくもっとやってみたいと思った」などのご意見をいただいた。

また、動画を閲覧した参加者からの感想として、以下のような意見が寄せられた。

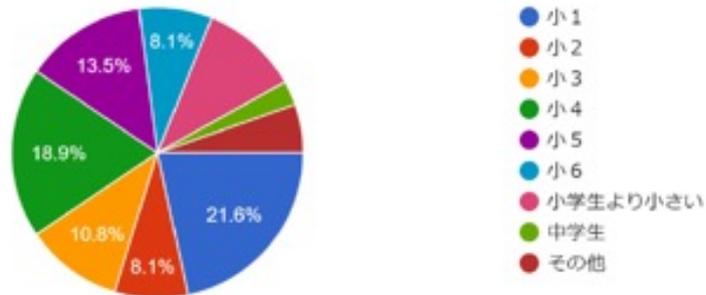
- ・とても優しく丁寧に教えていただきました。子供達も楽しくできたようです。
- ・3回目の参加をさせていただいています。姉が参加してるのを見ていた当時は保育園児だった弟も小学生になり、楽しみにしていました。これからも活動を頑張ってください。
- ・また、このようなイベントをお願いします！小学生向けだけでなく、中学生、高校生向けもやっているのでしょうか？ぜひ、お願いします！
- ・また企画してください
- ・ありがとうございました。親も楽しかったです。
- ・偶然イベントを実施されていたのを知り参加出来て良かったです。分かりやすく解説されていたので子供が科学に興味を持つきっかけになればと思いました。

以上のように大変好評であり、あかりんご隊が作成した実験ノートによる丁寧な解説やわかりやすく伝えたいという意欲が伝わったと感じられた。

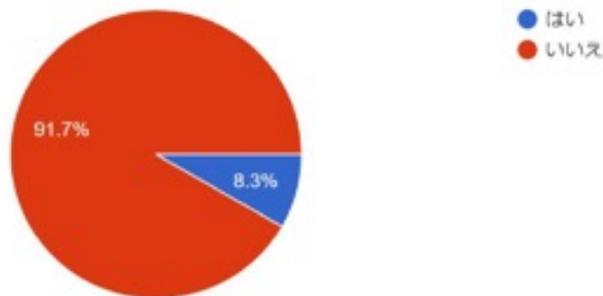
【アンケート結果】

実験演示についてどのような評価を受けているかの一例として名古屋大学ホームカミングデー参加者のアンケート結果を図5に示す。

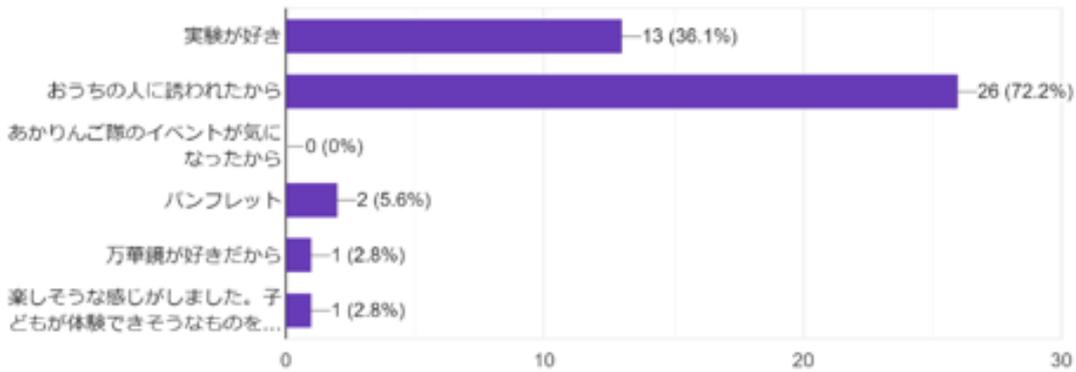
1. 参加者の学年



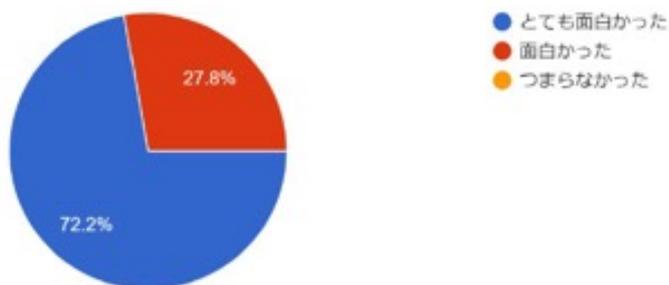
2. あかりんご隊のことを知っていましたか？



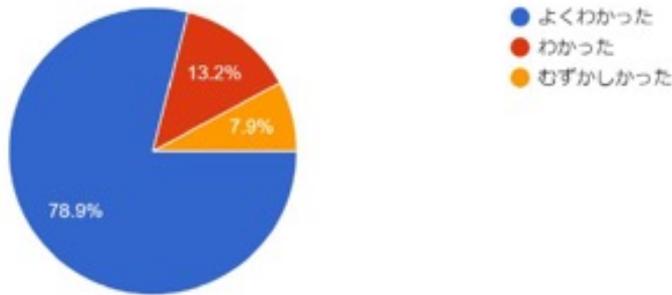
3. 実験に参加した理由



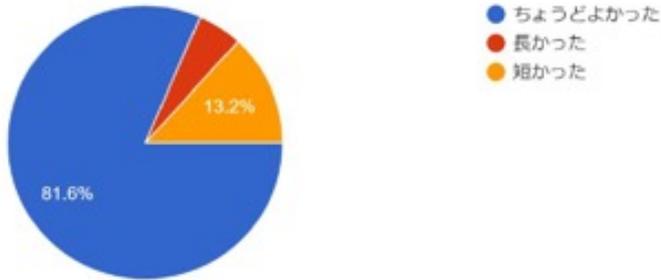
4. 実験は面白かったですか？



5. 説明は分かりやすかったですか？



6. 実験の時間はどうでしたか？



7. どんな実験をやってみたいですか？

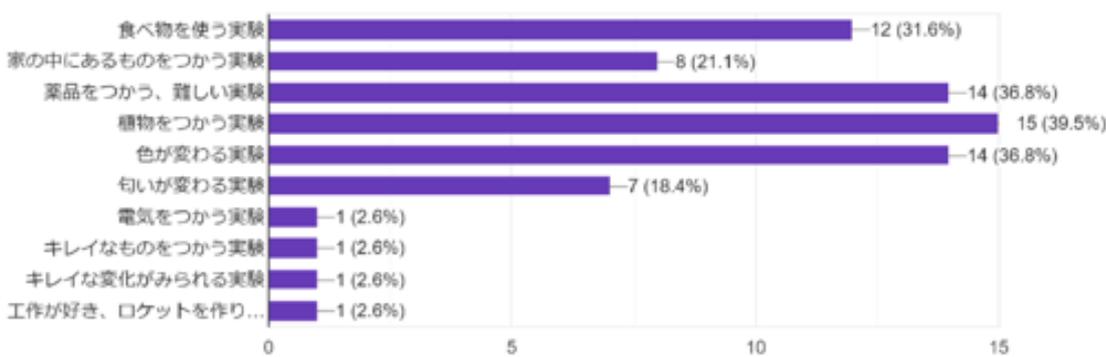


図5. あかりんご隊科学実験企画におけるアンケート結果

この結果より、参加者の多くは小学校低学年であり、あかりんご隊のことを知らないが、保護者に誘われて本実験に参加してくれたことがわかった。実験への興味、理解度、時間配分もおおむね良好な反応が得られた。また、今後やってみたい実験として、植物や薬品を使った実験、色が変わる実験など、リクエストも多数いただいたので、来年度以降の実験の選定の参考にしたい。本実験があかりんご隊の事を知っていただくよい機会になったと思われる。

この他、ジェンダーダイバーシティセンターが運営に関わる学童保育所「ポピンズアフタースクール」にて光の万華鏡の出張科学実験を行った。参加者からは積極的に意見が寄せられ、あかりんご隊の説明にメモをとったり、観察窓の開け方を工夫したり、楽しそうに手作りした万華鏡を手に分光された光を見て歓声をあげる様子が伺えた。

以上のあかりんご隊の取り組みにおいて、子どもたちにとってわかりやすい説明になるように技術職員の視点から助言をしたり、安全対策について相談したりといった技術支援をおこなうことで、特に問題なく活動をサポートできた。

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ジェンダーダイバーシティセンターの先生方及び科学の祭典主催者様、Development Office 室の皆様へ深く感謝申し上げます。

第5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

林 葉子・三枝 麻由美・町田 奈緒士・星野 幸代

ジェンダーダイバーシティセンターを中心に、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：あすなる保育園の運営支援（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6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（G30向け授業）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) 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）
- 6) 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4参照）
- 7) 全学技術センター：あかりんご隊（第2章第4節2参照）
- 8) 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）
- 9) 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）
- 10) 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
- 11) 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（ジェンダーダイバーシティセンター三枝）
- 12) 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（ジェンダーダイバーシティセンター三枝）

2. 地域ネットワーク

東村 博子、三枝 麻由美

東村は、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、愛知県の課題である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、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）委員、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）の活動については、コロナ禍の影響もあり特に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、意見交換を行った。

3. 大学間ネットワーク

町田 奈緒士

1. 男女共同参画に関する他大学との連携

今年度は、他大学からの来訪は2件であった（詳細は、第1節に記載）。また、本学の教員が、他大学において名古屋大学における男女共同参画推進の取り組み等について講演した件数は、5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

昨年度より、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（林葉子教授、三枝麻由美准教授、町田奈緒士特任助教、川口遼特任助教）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5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本学が担当した。

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21日（木）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村 博子、星野 幸代、林 葉子、町田 奈緒士

2022年度 第1回東海・北陸ブロック会議

開催日：8月25日（木）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村 博子、星野 幸代、林 葉子、町田 奈緒士

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18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、林 葉子、町田 奈緒士

第5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9日（金）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村 博子、林 葉子

2022年度 第2回東海・北陸ブロック会議

開催日：2月6日（月）予定

形式：オンライン

本学からの出席者：東村 博子、星野 幸代、林 葉子、町田 奈緒士

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：3月24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、林 葉子、町田 奈緒士（予定）

4. 国際連携（国際ネットワーク）

東村 博子・林 葉子・三枝 麻由美・町田 奈緒士・川口 遼

名古屋大学は、国連UN Womenが行うジェンダー平等推進事業であるHeForSheにおけるIMPACT Championとして、2015年～2021年5月まで主体的に活動を行った。IMPACT Championのプロジェクトが終了した今年度は、HeForSheに関する特別な活動は行わなかった。

文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析型）」（詳細は第4章参照）において、海外の主要大学における女性活躍推進のグッド・プラクティスを調査し、ノースカロライナ州立大学、西シドニー大学、ルンド大学、チャルマース工科大学、シンガポール国立大学、ソウル国立大学、延世大学の関係者にインタビュー調査を行った。

名古屋大学は、今年度より、APRU APWiL (The Association of Pacific Rim Universities, Asia Pacific Women in Leadership) のメンターシッププログラムに参加することとなった。国際本部グローバル・エンゲージメントセンターとジェンダーダイバーシティセンターとの協力により、学内からメンターとメンティを募集し各1名をAPWiLに推薦した。

第3章

文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」

三枝 麻由美

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、今年度は最終年度であった。

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」

7部局から申請があり、下記の3名を顕彰した。

大学院情報学研究科 張 賀東教授

大学院医学系研究科 山本 英子教授

大学院工学研究科 川口 由紀教授



総長と受賞者記念撮影



懇談会の様子

「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19名であった。

【2022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30日（火） 13：30-14：30

ファシリテーター：ジェンダーダイバーシティセンター 准教授 三枝 麻由美、

学術研究・産学官連携推進本部 研究支援・人材育成部門 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ます。

第2回 キャリアについて考える

日時：9月22日（木） 13：30-14：30

講師：昭和薬科大学 地域医療部門 教授 菊池 千草氏（20分）

近畿大学 生物理工学部 生命情報工学科 教授 財津 桂氏（20分）

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す。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ます。

第3回 キャリアアップのためのアクションプラン Step1：現状把握、ゴール設定、行動計画の作成

日時：10月28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：これまでのキャリアを棚卸したうえで、今後の大学研究・教育・組織運営に主体的に関わりながら、参加者それぞれが目指す姿（キャリアビジョン）を設定し、その拘りや達成に向けた拠り所などを、講師との対話を通じて探ります。

第4回 研究者にとってのタイムマネジメント

日時：11月22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す。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ます。

第5回 円滑なコミュニケーションのためのアンガーマネジメント

日時：12月16日（金） 13：30-15：30

講師：一般社団法人アンガーマネジメントジャパン 佐藤 恵子氏

内容：学生の研究指導、研究者との共同研究、教員や職員と協働しながらの組織運営など、多様な場面で円滑なコミュニケーションが必要とされます。怒りの感情の理解、ストレスマネジメント、認知変容を学び、参加者との意見のシェアも交えて自己理解を深め、円滑なコミュニケーションのためのアンガーマネジメントについて考える機会とします。

第6回 キャリアアップのためのアクションプラン Step2：アクションプランの発表、障壁と資源の洗い出し

日時：1月13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：参加者それぞれが目指す姿（キャリアビジョン）を実現するためのアクションプランを発表し、その障壁となる事柄にどう対処するのか、また必要な資源をどのように調達するのかを、講師との対話を通じて探ります。

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：ジェンダーダイバーシティセンター 准教授 三枝 麻由美、

学術研究・産学官連携推進本部 研究支援・人材育成部門 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ます。また、本プログラムの総括の回とします。

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（申請なし）

「一般選抜（前期日程）実施日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名支援）

3. 女性研究者の研究力向上

「英語論文校閲助成」（助成件数 13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4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、誘導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種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：2022年8月5日（金）

3. プログラムの実施期間：2022年9月～2023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

申込方法：申請書に必要事項を記入の上、8月5日（金）までに、ジェンダーダイバーシティ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：<https://bit.ly/2HgEx1i>
参加申込・問合せ先：名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター
E-mail: kyodo-sankaku1@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・川口 遼

本学では、本学を代表機関とし、岐阜大学および国立女性教育会館を共同実施機関として、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4年3月末までの1.5年間であった。今年度は、7月に事後成果報告書を提出し、1月に事後成果面接を受けた。

取組概要（ポンチ絵）

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 女性ポスドク支援の取組
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な取組の提示、「教員人事選考マニュアル」及び「アンコンシャス・バイアス研修プログラム」の開発

本事業では、「無意識のバイアス研修プログラム」の動画を、日本語及び英語で開発した。



さらには、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を、日本語及び英語で開発した。

「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」

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

はじめに

大学が優秀な人材を確保するためには、教員採用人事において、性別や国籍等のバックグラウンドに関わらず、応募者の資質が正当に評価されることが大切です。また、確保した優秀な人材に、長期間、大学に貢献してもらうためには、大学が、着任した教員の能力を最大限に引き出すための組織文化や職場の体制を備えていることが重要です。マイノリティを包摂し、多様性を尊重する民主的な組織は、研究者個人がその才能を開花させることを可能にするだけでなく、集団としての創造性や活力を育む豊かな土壌を産みだします。本教員採用マニュアルは、大学が多様性の推進を通じて教育・研究上の秀でた成果を生み出すことができるよう、教員選考における注意事項を記載したものです。個人としての能力が高いだけでなく、そうした能力の開花を引き出すための組織文化や体制づくりに貢献できる優秀な人材を確保するため、本採用マニュアルを役立てていただけると幸いです。

1. 教員選考委員会で準備すべきこと

① 教員選考委員会の構成

多様性に配慮した人事選考を行う場合、選考委員会の中に、多様なバックグラウンドをもつ応募者の能力を公正に評価できる視点や価値観を備えた選考委員会を配置することが重要です。そのためには、選考委員の構成自体が多様性を具現するものであることが大切です。たとえば、選考委員の構成がどちらかの性に偏ることを防ぐため、少ない方の性が1/4を下回らないようルールをもうけることを検討しましょう。部局内に十分な数の女性教員がいない場合には、学内の多様性推進に関わる中立的な組織から、選考委員会にオブザーバーを派遣してもらうための仕組みを作ることも考えられます。

また、委員会内の議論が特定の委員によって支配されたり、委員会内の力関係によって一部の委員が発言を控えたりすることがないように、事前に委員全員の参加を促す基本ルールを合意しておきましょう。

② 「無意識のバイアス」研修受講の義務化

誰もがもっている、自分自身では気がつきにくい偏見や認知の歪みに気づくことができるよう、委員会の席で「無意識のバイアス」研修ビデオ（「無意識のバイアスに気づく—大学におけるジェンダー平等を促すために—」）を全員で視聴し、意見交換の時間を設けます。名古屋大学および岐阜大学では、この研修ビデオを用いた研修の受講が義務化されています。

③ 当該部局の女性や外国人等比率の確認

採用人事を行う当該部局の多様性に関わる現状のデータを事前に入手し、選考委員全員が、データに基づく共通の現状認識をもつことが大切です。アカデミック・キャリアパスの各段階の女性比率だけでなく、過去の公募の応募者と採用者に占める女性比率を把握するようにしましょう。国立大学であれば毎年、「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」（国立大学協会）向けに当該データを集計しているはずですが、男女共同参画の担当部局に問い合わせましょう。

④ 当該専門分野における女性や外国人研究者数・比率の把握

募集をかける専門分野全体として、女性や外国人研究者等の数が国内外にどれほどいて、その比率はどれくらいなのかを、学会等のデータから可能な限り事前に確認しておきましょう。また、この比率と比較して、当該部局の女性

や外国人研究者比率は適正なのかどうか、選考委員会内で事前に話し合っておきましょう。特に応募者に占める女性や外国人研究者等の比率については、公募される職位に応じた学内外の数値をベンチマークとして目標を設定しましょう。例えば、教授職の公募であれば、当該分野の学会等に占める女性や外国人研究者比率と同等かそれ以上であることが大切です。また、助教職の公募であれば応募者の女性比率、外国人研究者比率は、当該学部・研究科の博士課程修了者の同比率を超えているべきでしょう。

⑤ 多様性やワークライフバランス推進への積極姿勢をアピールする

募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記し、関連するリンクを付記します。たとえば、名古屋大学では「〇〇研究科では、男女共同参画推進に積極的に取り組んでいます。名古屋大学の取り組みについては下記をご覧ください。https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/」や、「業績が同等の場合は女性を積極的に採用します。」等の文言を入れることを推奨しています。

＜教員採用プロセスに関する海外のグッド・プラクティス＞

スウェーデン（2022年ジェンダーギャップ指数ランキングで世界5位）のルンド大学およびチャルマース工科大学では、「無意識のバイアス・オブザーバー」制度を設けています。2日間程度の集中研修を受けた学内の「無意識のバイアス・オブザーバー」が、人事を行う教員選考委員会にオブザーバーとして出席し、そこでの意思決定のプロセスを記録し、報告書としてまとめます。オブザーバーが出席していることで、選考委員ひとりひとりが、自分がもつ思い込みや偏見に疑問をもち、考えるきっかけを得ることができます。また、オブザーバーによって作成される報告書は、人事を行った部局の構成員全員で共有し、無意識のバイアスを撤廃する努力が求められています。

これら二大学に加え、オーストラリア（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界43位）の西シドニー大学では、教員選考委員会の構成上、どちらかの性を最低4割は入れるようルールを定めています。また、学内での昇任人事については、すべてのケースで多様性推進オフィスのスタッフが審査に加わることが定められています。

他にも、米国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界27位）にあるノースカロライナ州立大学では、学内に設置されている「制度的公正・多様性オフィス(Office for Institutional Equity and Diversity)」が「平等な機会と公正(Equal Opportunity and Equity)」担当職員を各部局に配置し、大学内の全採用プロセスをモニターしています。なお、このような雇用機会均等を取り扱う部署を設置することは、一定金額以上の公的資金を受け取っている雇用主の義務であり、特に教育機関では室長は副学長級であることが定められています。またオフィスには、人事や教育に関する博士号を持った専門スタッフが数十名単位で所属しているとのこと。

さらに、韓国（ジェンダー・ギャップ・ランキング世界99位）のソウル国立大学では、法律に基づき教員が一方の性に偏らないよう比率目標を定められており、その達成が法的義務となっています。同時に、ソウル国立大学として、採用に関する年次計画を立案し、その中で各部局ごとの女性教員の採用数の目標値も立てています。

*世界経済フォーラムによる。日本のランキングは116位（146カ国中）

2. 審査基準の明確化

選考に先立ち、選考委員会内で応募者の審査基準を明確に定義し、事前に合意しておくことが非常に重要です。その際、以下の事項を参考にしてください。

- ▶ 出産、育児、介護等のライフイベントを経た応募者が、それを理由とする不当な評価を受けることがないように、審査基準の中にその旨を注意事項として明記します。また、応募者が出産、育児、介護、病気等の理由により、過去に研究活動を中断・遅延した期間があれば、その点を応募書類に記載できるよう、公募要項に明記しておくことも大切です。応募者が、そうした経験によって不利な評価を受けることを防ぐとともに、大学は、多様な人生経験を積んだ、ユニークな発想の研究者を採用できる可能性があることを認識しましょう。ただし、面接の場で、候補者の婚姻状況や家族構成に関する質問はこちらからは行わないのが原則です。候補者からそれらについての話が合った場合には（例：出産育児による研究活動の中断）、誠実に対応します。

- ▶業績や経験年数および研究資金獲得実績等で高い評価を得る候補者であっても、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」等を考慮して、最終的な選考に残らない場合もあり得ます。同様に、現有教員の「多様性」を考慮した結果、いかに優秀な候補者であっても、最終選考に残せない場合があり得ることを、選考委員全員が認識する必要があります。選考プロセスを二段階に分け、採用可能な評価基準を満たす候補者をまずは絞り込み、その中から、現有教員の「年齢構成」や「専門領域の分布」の他、「多様性」を考慮に入れて、最終的な判断につなげる方法を検討してください。
- ▶応募者自身のバックグラウンドが多様性を具現しているかどうかとは別に、応募者が過去に、多様な属性をもつ学生や、その他の集団を指導した経験があること、着任後に教育や研究の場で多様性の推進に貢献する能力や意欲があることも、評価基準に加えましょう。そうした点について、面接で応募者に意見を述べてもらい、評価に反映させます。
- ▶教授等、管理運営上の責任を担うポストの採用人事を行う場合、多様性や包摂性に対する候補者の意識が、若手教員の育成を大きく左右することを認識しましょう。それらに関わる候補者の考え方や意見を、面接の場で確認します。

審査プロセスに関する海外のグッド・プラクティス

欧米の大学では、候補者のショートリストに女性が含まれない場合、再度公募をかけることが実践されています。スウェーデンのルンド大学、チャルマース工科大学、米国ノースカロライナ州立大学がその例です。オーストラリアの西シドニー大学では、大学のジェンダー平等計画の中で、ショートリストに占める女性比率の目標を40%に設定しています。

また、これらの大学では、候補者が大学における多様性の担保に貢献する能力や経験を備えているかを評価基準の中に入れていますが、さらに、審査プロセスの透明性を高めるため、採用・不採用の理由を応募者ごとに記録として残し、不採用者が採用者に関する情報公開請求をする場合に備えています。

3. 多様な応募者の確保に向けて

① 応募者の負担軽減

応募時に提出すべき書類や手続きが煩雑だと、応募者が置かれた状況によっては、たとえ優秀でも応募の意欲をそがれることがあります。応募者への不要な負担を軽減するため、以下の方策を検討してみてください。

- ▶応募書式は自由とし、応募手続きにはオンラインまたは電子メールを活用する。
- ▶書類選考を、第一次、第二次と分け、第一次書類選考に必要な書類として、履歴書、教育研究業績書、研究資金獲得状況を示す書類等を求めることとする。また、教育研究業績書では、各業績に対する概要等の提出は求めない。
- ▶学位記や資格証明等の取得は、戸籍名とは異なる通称名利用者の場合入手する度に本人確認のための手間と時間を要する。これらの証明書を、第一次書類選考では求めない。

② 多様な応募者の確保

- ▶女性やマイノリティの応募者が少ないと予想される場合、選考委員会は積極的なリクルート活動を行ってください。教員が、自分に身近な研究者仲間のネットワークを利用して、優れた候補者の発掘を試みることは、広く行われています。ただし、現有教員に男性が多い場合、彼らがつなぐネットワークの中に積極的に参加している女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者の数がもともと少ない可能性があります。逆に、女性研究者やそれ以外のマイノリティ研究者は、それぞれのバックグラウンドに共通点が多い者同士のネットワークでつながっている場合があるので、あえてそうしたネットワークに接触し、多様な候補者に応募を促す努力をしましょう。
- ▶公募については、できる限り国際公募を原則とし、海外の研究者ネットワークにもアクセスして、世界中から優秀な候補者をリクルートします。国内には女性研究者が少ない分野であっても、グローバルにみれば、応募可能な女性研究者が多数存在する場合があります。特に、国内で女性やその他のマイノリティが参入しにくい

研究分野の場合、彼らは海外の大学で学位取得をめざす場合が少なくないことを認識しましょう。

③募集する専門分野の範囲を広げる

募集する専門分野を狭く限定しすぎると、多様な候補者に応募を促そうにも、そもそもの母集団が小さすぎて候補者が見つからないことがあります。また、募集分野の要件に厳密に応えようとする研究者ほど、たとえ優秀であっても、狭く限定された特定分野の研究テーマやアプローチから少しでもずれると、応募を控える傾向にあります。ひとりでも多くの優秀な候補者を確保し、既存の分類による細分化された専門分野におさまらない、ダイナミックな発想をもつ人材の雇用を可能にするためにも、募集する専門分野を可能な限り広く設定することが大切です。

審査プロセスに関する海外のグッド・プラクティス

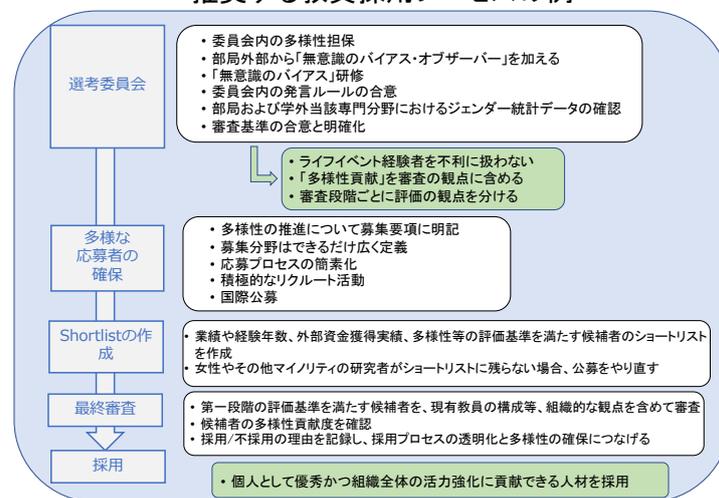
An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence (MIT Press, 2018)の著者であるAbigail StewartとVirginia Valianは、特定の研究テーマや手法を前提にした募集分野の設定は、応募者の数を極少化し、多様なバックグラウンドをもつ応募者を集められないと指摘しています。たとえば心理学の分野で「社会心理におけるスティグマやステレオタイプの研究を行う研究者」を募集するよりも、「心理学分野において将来性ある研究プログラムを実行できる研究者」として募集をかける方が、多様なバックグラウンドをもつ優秀な応募者の確保に効果的だとしています。

また、名古屋大学における理系分野の公募の際、「バイオサイエンス」、「バイオメカニクス」、「環境学」等、複数の伝統的な学問分野を統合する括りを用い、多様なバックグラウンドをもつ研究者の応募を可能にした事例があります。

4. 教員採用のプロセスの標準化と学内での共有

ここまで見てきたように多様で活力ある大学を実現するために、できることはたくさんあります。取り組みを進める上で重要なことは、それぞれの大学、部局の事情に応じて採用プロセスを標準化し、学内で共有することです。ぜひ、本マニュアルを参考にオリジナルの教員採用マニュアルを作ってください。

推奨する教員採用プロセスの例



5. 参考資料

国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する追跡調査報告書」(<https://www.janu.jp/janu/gender/>)

Stewart, Abigail J., and Virginia Valian, 2018, An Inclusive Academy: Achieving Diversity and Excellence, Cambridge: MIT Press.

World Economic Forum. "Global gender gap report 2022." (<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>)

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

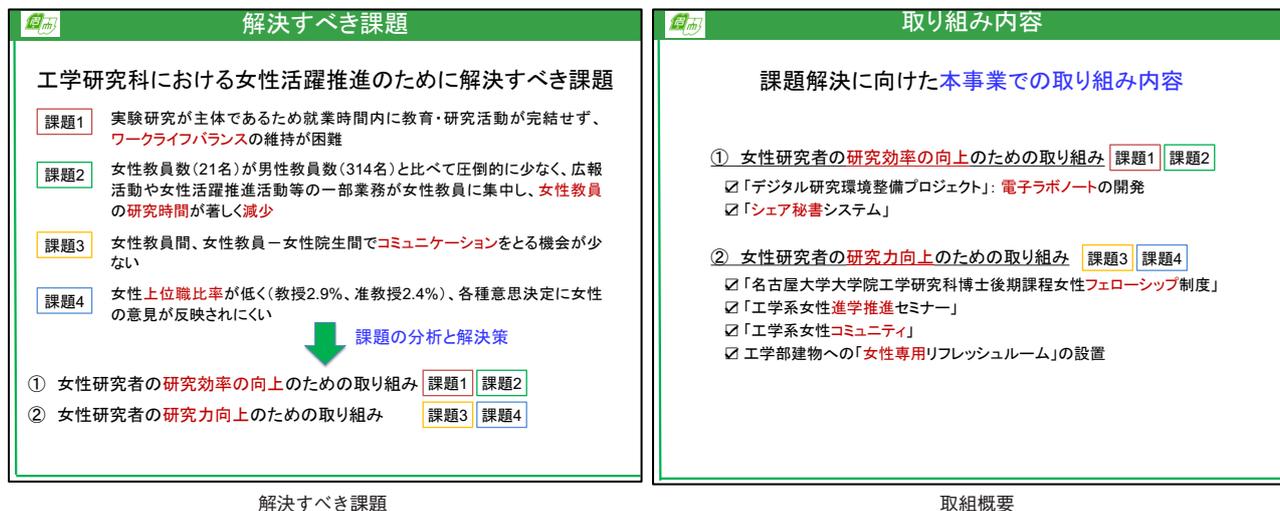
2021年度、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特性対応型)」に、本学工学研究科とジェンダーダイバーシティセンターを実施機関として申請した「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」が採択された。同事業の実施期間は、令和3年10月から令和9年3月末までの5.5年間である。

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4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している。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や、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っている。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目指している。

令和4年度は、以下について実施した。

- 1) デジタル研究環境整備プロジェクト(実験ノートの電子化)の継続実施
- 2) シェア秘書システムの継続実施
- 3) 工学研究科博士後期課程女性フェロースhip制度の継続実施(前期・後期募集採択者は延べ13名)
- 4) 工学系女性コミュニティの構築: Qian Wang(王謙)准教授(工学研究科物質プロセス工学専攻)による講演会およびフェロースhip受給生との交流会 令和4年9月22日
- 5) 工学系女性進学推進セミナーの開催: テクノ・シンポジウム名大「女子学生のための工学フォーラム」令和4年12月17日



第6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

林 葉子

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。

2022年度は、昨年度と比較し、新型コロナウイルスの影響を受けることが減り、いまだ夜間開室は行えないものの、開館予定日のほとんどを通常通りに開室することができた。

年度内に実施した事業は以下の通りである。詳細については、GRL ウェブサイトに掲載されているニューズレター『GRL News』第10号や、近日中に刊行予定の年報『GRL Studies』第5号を参照されたい。

GRLウェブサイト <https://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>

1. 連続セミナー

今年度は、昨年度に引き続き、「家族とジェンダー」をテーマに、学外研究者を講師に迎え、ジェンダーダイバーシティセンターの川口遼特任助教をコーディネーターとして、対面とオンラインのハイブリッド形式で、下記の2回のセミナーを開催した。

連続セミナー「家族とジェンダー」

2022年10月14日(金)第6回「子育てをめぐるポリティクスを探る」

講師：清水 美紀(明治学院大学心理学部助教)

2023年1月6日(金)第7回「『結婚の自由』と最小結婚の構想」

講師：久保田 裕之(日本大学文理学部教授)

2. Yours & Youth Cross Talk (略称：YY (ワイワイ) トーク)

今年度の新企画として、若手研究者らが、先輩や後輩の研究者、近隣の研究分野の研究者、海外の研究者とクロスする形で会話・交流できる場を創出することを主な目的として、2022年12月16日(金)に下記の通り開催された。

Yours & Youth Cross Talk 第1回「マイノリティの体験を質的研究によって描く」

ゲスト 丸山 里美(京都大学大学院 文学研究科准教授)

コーディネーター 町田 奈緒士(ジェンダーダイバーシティセンター特任助教)

3. 図書館総合展2022への参加

2022年11月22日(火)にオンラインで開催された図書館総合展2022のエルゼビアフォーラム「研究のジェンダー格差解消に向けて 大学図書館、出版社の取り組み」に、GRLの坂川万理子司書と林が参加し、エルゼビア・ジャパン株式会社の井上淳也氏とともに、研究の場における多様性の向上やジェンダー平等の推進、および大学図書館におけるジェンダー問題への貢献をテーマに、以下の2つの発表を行った。

坂川 万理子

「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ-大学図書館としてのジェンダー平等への取り組み-」

林 葉子

「名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリの水田珠枝文庫について -ジェンダー研究の先駆者の魂と出会う場所-」

4. 年報、ニューズレターの発行

GRLからの情報発信としては、ウェブサイトを用いた発信に加えて、定期刊行物として、毎年、年報『GRL Studies』（年1回）とニューズレター『GRL NEWS』（年2回）を発行している。今年度に編集を進めた『GRL Studies』第5号では、2つの特集（「世界の女性・ジェンダー図書館」「科学とジェンダー 第4回」）を企画した他、セミナーの概要報告、企画展示、所蔵資料の紹介、GRL利用状況等をまとめて掲載した。『GRL NEWS』第10号では、GRL運営小委員会メンバーの受賞やGRLで開催されたイベントのお知らせなどを掲載した。

5. 企画展示

閲覧室の展示スペースにおいて、GRL水田珠枝文庫所蔵史料および名古屋大学附属図書館医学部分館所蔵史料を用いて「『女医』の近代：戦前期日本における女子医学専門学校の経験」の展示を行った（2022年12月～2023年3月）。この展示は、第1期「女子医専の誕生：東京女子医学専門学校」（12/14～1/18）、第2期「女子医専の発展：植民地への広まりと、官立女子医専の誕生」（1/25～2/15）、第3期「女医の社会的な活動の展開」（2/22～3/15）の順に展示替えを行った。GRLで初めての試みとして、この企画展示を担当した目黒茜GRL研究員によるギャラリートークが行われた。

6. ブックトーク

GRLの新企画として、普段はGRLのカウンター業務を担当している院生スタッフによるブックトークが、GRL図書館閲覧室にて開催された。（初回は2023年1月17日）。



『GRL NEWS』第10号



GRL企画展示ポスター



ブックトーク ポスター

7. 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、今年度は下記の2件に助成を行った。

- (1) 上映会「日本と世界の文脈におけるフェミニスト・アートの実践—現代アーティストたちとの対話 最小のアーキーな声を紡ぐ—映像で問う身体・セクシュアリティ・国家—百瀬文作品上映会」
2022年11月2日（水）対面とオンラインのハイブリッド開催
コーディネーター：李芸濃、劉楷文
- (2) 学術講演会「ジェンダー化された帝国日本の周縁 インターセクショナリティの視座から」
2022年12月7日（水）オンラインで開催
「監獄と保護に関するジェンダー分析」長谷川 和美（名古屋学院大学講師）
「帝国日本の多民族空間における性感染症問題と娼婦像」林 葉子（名古屋大学教授）
「戦時労働動員における民族とジェンダー—筑豊地方の中小炭鉱の動きから」徐 阿貴（福岡女子大学准教授）
「ハンセン病療養所における在日朝鮮人女性」金 貴粉（国立ハンセン病資料館学芸員）
「帝国の終焉と地域女性史の起源」ゲイル・カーティス・アンダーソン（早稲田大学教授）
コメンテーター：町田 奈緒士（名古屋大学特任助教）、目黒 茜（GRL研究員）

第7章

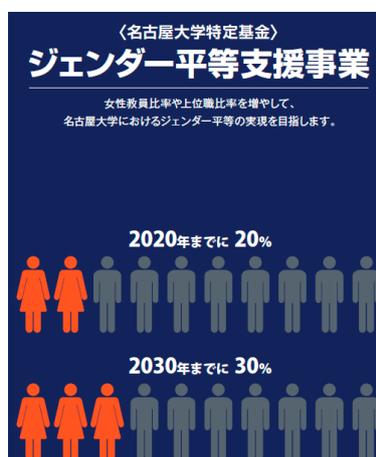
「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」および 「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

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検討している。



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使用することとした。



第8章

2022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53局（回答部局数45）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

45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±0）である。このうち、2022年度に新規教員採用を行った部局は21（昨年比-1）であり、さらに女性教員を採用した部局は8（昨年比-5）であった（表外）。新規採用者数は94名であり、そのうち女性は28名を占め（図表1、2）、新規採用者に占める女性比率は29.8%であった（表外）。また、任期無27.0%、任期有31.6%と任期のある職の方が採用者に占める女性比率が高かった。ただし、任期有のうち更新がない職の女性採用比率は21.4%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22.2%、任期有27.1%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る（図表3、図表4）。ただし、任期なしについては講師職、任期付きについては教授職、准教授職において、男性の方が採用率が高い。

図表1. 2022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	10	14	2	2
准教授	12	18	4	5
講師	4	5	2	3
助教	0	0	0	0
合計		37		10

女性採用者数／採用者総数：2022年度 10/37（27.0%）
2021年度 6/35（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. 2022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 (内・契約更新無)	女性採用部局数	女性採用者数 (内・契約更新無)
教授	2	10 (8)	0	0 (0)
准教授	7	10 (2)	1	1 (0)
講師	3	3 (1)	2	2 (1)
助教	15	34 (3)	6	15 (2)
合計		57 (14)		18 (3)

女性採用者数／採用者総数：2022年度18/57（31.6%）（内・契約更新無：3/18（21.4%））
2021年度19/86（22.1%）（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. 2022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	12.9	14.3	7.0	7.7	6.9
准教授	23.8	27.8	12.6	14.7	11.9
講師	76.7	60.0	16.7	13.0	28.6
助教	-	-	-	-	-
全体	22.2	27.0	9.9	12.0	9.3
2021年度	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. 2022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	2.4	0.0	24.4	0.0	25.0
准教授	11.3	10.0	12.5	11.1	12.7
講師	32.4	66.7	8.8	18.2	4.3
助教	42.1	44.1	24.3	25.4	23.5
全体	20.3	23.3 (27.3)	14.9	17.1	14.4
2021年度	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」）（25部局）（昨年比-6）
- (イ) 女性限定公募の実施（6部局）（昨年比+1）
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘（12部局）（昨年比-1）
- (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（2部局）（昨年比-1）
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（1部局）（昨年比±0）
- (カ) 女性教員の定着しやすい環境整備（例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等）（11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（4部局）（昨年比-1）
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（9部局）（昨年比±0）
- (ケ) 特に何もしていない（11部局）（昨年比-1）
- (コ) その他（自由回答）（6部局）（昨年比+4）

◇2022年度は公募自体がなかった。（2部局）

◇本研究科では、女性教員比率が40%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。2022年度については、男性教員5名の採用に対し、女性教員は7名を採用している。

◇所長裁量ポストによる女性教員の教授昇格（予定）

◇女性教員の積極採用について他部局とともに取り組んだ。

◇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。

(承継ポスト)

- ・女性教員を新規採用する場合及び昇任させる場合、当該教員が在籍する限り、必要ポイントの一部を貸与する。
※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し、執行部で決定する。
- ・本研究科で分野を限定しない女性限定公募を行った。

(特任教員)

- ・大学の女性教員増員策の一環である女性特任教員雇用支援経費について、在籍している女性特任教員に按分し、雇用の継続を促している。(R4年度は550万円)

(その他)

- ・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。

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」）(17部局) (昨年比-7)
- (イ) 女性限定公募の実施 (5部局) (昨年比±0)
- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘 (4部局) (昨年比-4)
- (エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用 (1部局) (昨年比+1)
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用 (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）(6部局) (昨年比+2)
- (キ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用 (0部局) (昨年比-2)
- (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+2)
- (ケ) 特に何もしていない (13部局) (昨年比±0)
- (コ) その他 (5部局) (昨年比+4)

◇令和4年度に教員採用が1件もなく、どの施策も実施しようがなかった

◇特に重点を置いたものはない

◇所長裁量ポストによる女性教員の教授昇格（予定）

◇本研究科で分野を限定しない女性限定公募を行った。

◇他研究科とともに、女性限定公募の実施、女性教員採用候補者の積極的発掘など

(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)

	2022年度	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	35	40	38	36	32	29	17	16	20	19
1回	7	6	9	9	11	4	11	12	10	14
2回	0	0	0	1	0	2	2	2	1	1
3回	0	1	0	0	0	1	2	1	2	1
4回以上	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	0	0	4	9	4	6	5	3	4	3
N	45	50	51	52	47	42	37	34	37	38

② 令和4年度の活動内容について

- (ア) 全学的「女性教員増員策」への対応策（16部局）（昨年比-6）
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（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（12部局）（昨年比-4）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（6部局）（昨年比±0）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（22部局）（昨年比-2）
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知（9部局）（昨年比-2）
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（9部局）（昨年比-1）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（5部局）（昨年比-1）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比±0）
- (コ) 女子学生支援策の検討（2部局）（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（13部局）（昨年比+3）

令和4年度の活動内容について:特に重点を置いた項目

- (ア) 全学的「女性教員増員策」への対応策（14部局）（昨年比-3）
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（0部局）（昨年比±0）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（6部局）（昨年比-2）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（1部局）（昨年比-1）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（10部局）（昨年比-3）
- (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（3部局）（昨年比-3）
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（6部局）（昨年比+4）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（2部局）（昨年比±0）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比±0）
- (コ) 女子学生支援策の検討（1部局）（昨年比±0）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（9部局）（昨年比±0）

実施した具体的な活動内容

- ◇本学の育児支援策の周知（10部局）
- ◇関係教員への育児休暇取得の推奨とワークバランスの調整
- ◇無意識のバイアス研修プログラムの周知・教職員への実施方法の検討（2部局）
- ◇入試業務等軽減措置などの配慮
- ◇女性教授の昇格に関する人事
- ◇女性教員採用のため、総長管理ポイントの申請
- ◇女性特任教員の積極的な雇用促進
- ◇業績において同等と認められた場合には女性教員を積極的に採用（2部局）
- ◇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
- ◇建物内にキッズルーム（子連れでのミーティングスペース）を設置
- ◇女性特任教員雇用支援経費に対する積極的な応募
- ◇令和2年度に実施した女性限定公募で採用した教員を評価の上、任期を延長した。
- ◇女性教員のインセンティブポイントに所有ポイントを加え、3専攻それぞれが女性教員採用に活用した。
- ◇他研究科とともに女性教員増員策に関するワーキンググループの策定・参加など
- ◇代替教員の採用活動
- ◇育児休業期間分の任期が延長できるよう、本部への規程改正の働きかけを行った。
- ◇本研究科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、実施している。（2部局）
- ◇男性教員も対象とした育児休業制度の積極的な実施
- ◇新規採用者に対し、保育所・学童保育所や東海機構の施策等の周知を行った。（3部局）
- ◇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。

◇若手育成WGの中で、必要に応じて検討している。

◇専任教員が1名（男性）のみであるが、施設内に女性技術職員が3名在籍しているので、各種講習会や研修会に積極的に参加するように指導している。また、子育て中の職員について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ている。

◇女子学生向けのイベントを実施した。部局内でダイバーシティ活動推進委員会を設け、現役の女子学生3名を採用した。女性専用リフレッシュルームを開室した。研究科内の女性フェローシップ制度で経済支援を実施した。

◇教職員のワークライフバランスを応援するアクションプランに基づいて、就業時間外の会議を可能な限り避けるなどの対応を行っている。（2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。

◇センター教員会議で関連資料を配付した。

◇執行部内で対応策について議論した。

◇男女共同参画部会、教育研究評議会、総務分科会での審議内容を全教員が出席する会議で詳細に報告した。

③ 男女共同参画委員会を開催していない理由

◇男女共同参画が十二分に行われており、活動の必要がない。

◇当本部所属教員は4名（うち2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。

◇小部局のため委員会（あるいはワーキング・グループ）等は設置しておらず、その活動は無いが、研究科の執行部及び事務部で上記の（ウ）、（エ）、（オ）、（カ）、（キ）、（コ）と同様の内容を行っている。

◇人数が少ないため、人的余裕がない。

◇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。

④ 活動の活性化に求められる支援などの要望

◇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・機会の支援など（8部局）

◇教員数が少ないため、個々の対応が主になっている。部局として効果的な対応があれば共有頂きたい。

◇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。

◇総長管理ポイント等の追加ポイント（博物館のような小規模部局においては、マイナスポイントの影響が大きい）

◇哲学や歴史や生物学の観点から、男女共同参画の本質を説くセミナーの開催を希望する。

◇各年度の初めに教職員が受講するオンデマンド研修やEラーニングがあると助かります。

◇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。

◇本研究科では、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関わらず、大幸地区に支援の体制（保育・学童）が整っていません。この点が何とかならないか長年の課題です。

◇一時的に活動を盛り上げるのではなく、長期的に継続することが重要だと思います。

◇会議をリモートベースにして、勤怠管理をしつつ、在宅勤務主体でも可能な環境づくりが必要だと思います。また、それを必要としている職員には、それが可能な（部局を越えた）部署への配置換え等もできるといいと思います。

◇引き続きジェンダーダイバーシティセンターの支援が必要

◇特になし。（24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

	2022年度	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	26	27	27	30	25	21	16	16	22	24
やや実施している	17	21	21	17	18	16	19	16	13	8
実施していない	2	2	3	3	4	4	1	2	2	6
無回答	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0
N	45	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

- ◇講義などの時間との兼ね合いから、会議は16:30からスタートせざるを得ない。仮に、16:00から会議にしても17:15に終了できないことがある。
- ◇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。
- ◇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）
- ◇平日の就業時間は業務による拘束時間があり、全教員が参加する会議を全て就業時間内に開催するのは難しい。
- ◇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関わらず、委員会等で検討する議案は他部局と同等数あり、1人の教員がいくつかの重い委員会を受け持つことになるため、どうしても拘束時間が長くなり、17時以降までかかる場合がある。
- ◇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ほしい。ただし、結果的に17時以降の会議はほぼない。
- ◇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がある。一方で、会議をハイブリッド開催できる設備を整え、時間外になっても参加しやすい環境を整えている。
- ◇日程調整の結果、会議構成員の都合によりやむを得ず時間外に開催している場合がある。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇基本的には就業時間内に会議を実施しているが、他大学との連携事業に関する会議やリカレント教育関連のイベントを就業時間外に設定することがある。
- ◇部局のミッションにより、夕方からの会合等が必要な場合がある。ただし、育児中・介護中の教職員については配慮している。
- ◇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イ等やむを得ない会議・打合せ等があるため。（2部局）
- ◇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

	2022年度	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	13	15	10	8	7	8	8	10	9	11
やや実施している	28	32	35	34	31	28	24	20	20	16
実施していない	4	3	6	8	8	5	4	4	7	11
無回答	0	0	0	2	1	1	1	0	1	0
N	45	50	51	52	47	42	37	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇取得希望者が直接部局長に相談できる体制をとっている。
- ◇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。
- ◇とくに全体的な広報活動は行っていないが、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)
- ◇教授会、FD等、様々な機会に周知を行っている。
- ◇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。
- ◇引き続き、部局事務の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。
- ◇新規採用時に東海機構の制度や規程を説明している。現構成員に対しては、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。
- ◇男女共同参画担当委員からの個別の声かけ、若手教員からの相談対応、部局アンケートの回答を共有・説明することで周知
- ◇育児休暇取得を推奨し、そのためのワークバランスを調整している。
- ◇週1回のセンター会議のうち、毎月初回にこの事項を教員、職員に説明している。
- ◇特任助教の産休及び育休取得を可能とし、取得期間分の任期延長を認めている。
- ◇研究科HPの教職員用ページに、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、問い合わせ時に活用している。
- ◇代替教員採用のため、関係教員に対し、制度の理解を進めた。

「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。(8部局)
- ◇該当者がいる際のみ周知するため。(3部局)
- ◇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。
- ◇事務室は相談しやすい体制が整っている。
- ◇希望者については説明を行っている。
- ◇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休・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。
- ◇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。基本的にはメールにて周知するというレベルの実施
- ◇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。

- ◇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をしており、相談があった場合は対応できる体制にしている。昨年度からの状況の変化は無い。
- ◇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。
- ◇これまでと同様に、育児休業・介護休業を希望する教員に対しては、授業負担、学生指導などについて、研究科執行部が必要となる対応を確認した上で教務委員会などに調整を依頼している。しかし、制度、支援体制の周知が引き続き必要と考えている。
- ◇本部署は、女性職員の割合も多く、実態として環境整備がある程度機能している。
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をさせないようにしている。(2部局)
- ◇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。
- ◇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。
- ◇本部署に特有の業務を考えれば、育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は理解しても、それを実施することは容易ではない。昨年と比べても状況に変わりはない。(2部局)
- ◇実施すべきことは実施しているはずであるが、その程度についてまでは判断できない。

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

	2022年度	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	9	5	4	5	5	5	7	4	4
やや実施している	24	26	27	30	26	19	21	18	19	15
実施していない	12	15	19	15	14	16	9	9	13	18
無回答	0	0	0	3	2	2	2	0	1	1
N	45	50	51	52	47	42	36	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇今年度は該当者がいないが、該当者がいた場合、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。
- ◇複数教員担当で行う講義の負担軽減、委員会等部局内業務担当数の軽減
- ◇担当教員の授業担当について、軽減や移動などの措置を行った。
- ◇委員会業務を免除している。
- ◇2才以下の子供を養育する教員に対しては、授業負担、学生指導、入試業務などについて、研究科執行部が必要となる。
- ◇対応を確認した上で教務委員会などに調整を依頼している。また、3才以上の子供を養育する場合も業務の軽減の相談に応じている。

「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。(11部局)
- ◇対象者が所属する長の判断で臨機応変に対応いただいている。
- ◇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。
- ◇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、男性の育休にも配慮している。
- ◇研究所という構成員の少ない部局であるため、やむを得ず研究所内外の委員を担当していただかなければならない場合がある。
- ◇研究所のため授業担当がない、また委員会の数も少ない。
- ◇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。
- ◇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はなっているが、人材が不足しているため、結果として子供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不明である。本部局は女性教員も多く、先輩教員からのインフォーマルなサポートはあるが、業務では年齢・職位に応じて容赦なく振られる印象がある。もっとも、育児にとどまらず、介護や家庭事情などの個別事情を説明することで、可能な限りの業務負担の軽減がされる。昨年と状況はほぼ変わらないと思われる。(2部局)
- ◇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。
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。
- ◇研究科ではないため、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。
- ◇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。
- ◇部局内において、各種通知等の周知徹底
- ◇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。
- ◇全学教育の担当については研究科の管理の外にあるため、干渉が難しい。
- ◇部局の専任教員は1名であるため、必要がない。
- ◇部局長は教員の子供の年齢を把握していないが、各専攻において、担当軽減等の配慮をしている。
- ◇乳児、幼児のいる教員からの申し出を受けて、勤務時間の短縮、それにとまなう委員会業務の一部軽減、センター試験監督などの分担の軽減など、業務内容に配慮している。
- ◇事案が出る都度、適宜判断している。
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。状況の変化はなし。
- ◇昨年度と比較して、同程度で推移している。
- ◇特になし。

(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

2022年度に育児休業を取得した教員がいる部局：7部局（昨年比-9）

2022年度育児休業取得教員：女性12名（昨年比-4）、男性4名（昨年比-5）

育児休業の取得者がいなかった理由

◇該当者なし（36部局）

◇男性1名が、子の出生後に1週間「特別休暇」として取得した。

◇年度末に出産予定の教員が2名いるが、育児休業に入るのは来年度となる。

② 教員の代替者制度利用状況

2022年度に育児休業・産後休業取得時に、代替者を採用した部局：4部局（昨年比-2）

代替者の人数：2名（昨年比-1）女性1名、男性1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。（10部局）

◇休業期間が短期間であったため。（2部局）

◇育児休業を取得した教員1名について、2022年2月から育児休業を取得したため、2022年度は代替者制度を利用せず、2023年度に同制度を利用する予定である。なお、同制度は、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どの程度行って貰えるのか未知数であり、部局に予算が無い場合は、制度があっても利用しにくいと思われる。

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：10部局（昨年比-15）

アクションの内容

◇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）

◇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の把握

◇本部局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している

◇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に案内している。

◇育児休業等の制度について、ジェンダーダイバーシティセンターのホームページを紹介するメールを各教員に送った。扶養手続きの申し出があった男性職員に対し、出産・育児の参考資料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きについて案内している。

◇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。

◇希望者には説明を行い、対応をしている

◇男女共同参画係より通知される育児休業・看護休暇等、また、男女共同参画関連セミナー等イベントの案内があった際に、本部局関係教職員へ広く周知を行っている。

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。（3部局）

◇制度の周知はされているが、アクションは起こしていない。

◇申請するかどうかは、該当者の判断にゆだねている。

◇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貰えるか未知数であり、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は起こしにくい。

◇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としてジェンダーダイバーシティセンター（ワークライフバランス促進支援）のリンクを載せている。

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

◇制度の周知（4部局）

◇引き続き申請しやすい体制を整えること。

◇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。

◇提出書類の簡素化。また職員に対する制度の周知だけでなく、問い合わせ先窓口の職員の知識（手続きや取得条件など）の向上が望まれる。

◇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える。

◇所属部局等に取得の事例があり、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ができること。

◇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。

◇代替職員採用の積極的支援。

◇育児休業及び看護休暇等の取得した場合に、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。

◇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

◇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・ガイドラインを作る。

◇周囲の理解

(6) 介護支援

① 教員の介護のための特別休暇取得状況

2022年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：1部局（昨年比+1）

女性1名、男性1名

特別休暇の取得がなかった理由

◇該当者がいなかったため。（41部局）

◇5日間の特別休暇では実際の役に立たないことが多いと思われるため。

◇特に相談案検討はなかったが、テレワークの大幅実施が結果的に環境・支援の向上に繋がっていると考えられる。

② 教員の介護休業制度利用状況

2022年度に介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

介護休業の取得がなかった理由

◇該当者がいなかったため。（42部局）

◇特に相談案検討はなかったが、テレワークの大幅実施が結果的に環境・支援の向上に繋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。

◇雇用保険の経済的援助を使用できる場合があるがあまり知られていない可能性がある。

◇雇用保険の経済的援助が育児休業よりも短い。

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

アクションに対する要望

- ◇全学もしくは部局からの継続的な周知活動（16部局）
- ◇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。
- ◇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
- ◇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。
- ◇制度や実際の取得例の周知、業務量の低減が必要と考える。
- ◇全学レベルでの制度拡充
- ◇取得者による体験談を共有すること。
- ◇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る、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。（2部局）
- ◇職員から制度の取得希望や問合せがあれば、東海機構における制度を説明する体制を日常的に整備しておくこと。（2部局）
- ◇周囲の理解
- ◇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。
- ◇個別に休みを取ることを推奨するなど、コミュニケーションを取る。
- ◇個々に事情が異なるので、個別に十分相談できる機会を設けることが必要である。
- ◇全教職員がオンデマンド研修を受講できると助かります。
- ◇何でも話しやすい職場環境と、全学的な取得者数の増加。
- ◇上位職者らの率先した介護休業等の取得
- ◇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。
- ◇普段からチームで仕事をまわしておくこと。同じような悩みを抱える人や支援したい人どうしが集うことができる、安心できる小さなコミュニティが学内にたくさんあると良いと考えます。
- ◇介護休業を取得しても、大丈夫（仕事に支障がない。）という感覚を持てるような仕事量の軽減やマンパワーの補充。
- ◇介護休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。（当部局では、その旨を教員個人評価実施要項に明記した。）
- ◇会議をリモートベースにして、勤怠管理をしつつ、在宅勤務主体でも可能な環境づくりが必要だと思います。また、それを必要としている職員には、それが可能な（部局を越えた）部署への配置換え等もできるといいと思います。
- ◇介護休業等の制度について、ジェンダーダイバーシティセンターのホームページを紹介するメールを各教員に送った。出産・育児の場合は、扶養手続きの関係で届出があるが、会言の場合、必ずしもそうではない。むしろ、潜在的な需要がある可能性は高いと思われるが、部局内の教育研究の単位が小さいため、代替が難しい状況であり、申請しやすい環境整備がまずは必要である。
- ◇引き続き申請しやすい体制を整えること。
- ◇特になし。（2部局）

④ 介護支援に対する要望

◇特になし。(11部局)

◇他部局での取り組みを参考にしたい。

◇育児介護休業法による法の基準だけでは、長期に及ぶ介護休業の取得に繋がらないため、もし本格的に介護休業を推進するのであれば、機構独自の休業制度の創設が必要かと思われます。

◇介護休業等取得者にかかる制度は充実してきているが、その部署に残る教職員にも負担がかからない環境づくりも重要である。規程では機構長は「代替要員を採用することが『できる』」とのみ定められている。

◇個々の事情によって、介護のレベルは千差万別である。介護認定を受けた親族がいる場合は、介護手当を給料に導入すべきである。

◇介護支援制度の一層の充実と構成員への周知をお願いしたいです。

◇介護休業を有給にしないと制度利用をするのは難しいので、是非、有給にしてほしい。

◇介護離職防止対策アドバイザー等に相談できる体制の整備

承継教員の離職理由（今年度から新たに増やした項目）

(A) 定年退職・契約期間の満了・他機関への転出など 女性15名、男性55名

(B) 結婚・出産・育児・介護・看護など 女性0名、男性2名

(C) 不明・その他 女性4名、男性1名

(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」 <https://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4年度の実施内容について

(ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知(7部局)(昨年比-5)

(イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知(19部局、うち特に重点を置いたもの1部局)(昨年比-7)

(ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施(1部局)(昨年比+1)

(エ) 多目的トイレの設置(8部局)(昨年比±0)

(エ) 特に何もしていない(19部局)(昨年比-3)

(オ) その他(3部局)(昨年比-2)

◇各教員の実勤務先の部局にて実施

◇保健管理室で健康診断を実施する際に、希望する学生・教職員については、集団健診ではなく個別に対応している。

LGBT対応を学生や教員に行う際の課題

◇さらに周知するための方策を取ることが必要である。

◇ガイドラインではわからない個別具体的な事案に対する相談事例やQ&A集等があるとよいと思われます。とっさの対応を求められる際に窓口で相談をする余裕がない可能性があるためです。

◇さまざまなケースがあるため、個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。

◇問題や悩みを抱える学生や、それに気づいた教職員等・同級生等が、気軽に相談にいける窓口があるとよいと思われます(学生のための窓口が見えづらいようです)。

◇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。教職員に対してはFDが必要。

- ◇これまで以上に身近な問題として理解を深めていく必要がある。学内に専門家もいるそうなので積極的にFDを行ってあげればと考えている。
- ◇トイレの問題が、特に大きいように思われる。男女問わず入れる個室（身障者用ではなく、だれでも利用できるもの）トイレの設置を進めて頂きたい。

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昨年度に続いて多く寄せられた。周知の取り組みに加え、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昨年度から引き続いてあり、現行の支援範囲を拡充していくことが求められる。
3. テレワーク制度やオンライン会議の導入によって、会議に自宅から参加できるようになり、育休・介護にも対応しやすくなるなど、ワークライフバランスを保ちやすくなっていることが窺われた。今後も希望者が積極的に取得できるよう推進することが必要である。
4. 承継教員の退職理由を調べる項目を新たに設けた。今年度、結婚・出産・育児・介護・看護などのライフイベントによる女性の退職者は0名であったものの、男性では2名おり、性別にかかわらず育児・介護支援制度を利用できるよう、引き続き奨励することが課題として挙げられる。
5. LGBT等対応にあたって、FDを実施するとともに、学生や教職員などが相談に立ち寄れる窓口を設置することが望まれる。

2022年度「女性教員増員のための 部局アンケート」

この度は、2022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。
2021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、**二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
- ② PDF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 2022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。*

1 女性教員比率向上のための施策について

本学は、2027年度の女性教員比率25%（将来的に30%）達成を目標として、2019年10月より全学的に「女性教員増員策」を実施しています。女性教員増員の為に、貴部局ではどのような取り組みを実施していますか。

2

下記のなかで、2022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

2022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

2022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

2022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) 全学的「女性教員増員策」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) 全学的「女性教員増員策」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輪事業実行計画に「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き環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
3. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、各部局の事情に応じ適宜休暇し、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。」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）

19

2022年度に**育児休業**を取得した教員はいますか。
 ※ 本年（令和4年）、育児・介護休業法が改正され、産後の父親の育児制度の創設や雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化、有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和、育児休業取得状況公表の義務化、育児・介護休業法に違反した場合の罰則強化等が盛り込まれました。性別や雇用形態に関わらず、育児休業を取得することが国として奨励されており、本学でも一層の周知を行っています。育児・介護休業法の改正ポイントにつきましては、厚生労働省のチラシをご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977789.pdf>

- 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

2022年度に**育児部分休業**を取得した教員はいますか。
 ※ 育児部分休業とは、職員がその子を養育するため所定勤務時間の始めもしくは終わりにおいて、1日を通じて2時間を超えない範囲内で、30分単位で取得する休業のことです。*

- はい
- いいえ

23

「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*

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。育児部分休業等を取
り得た者がいなかった。*

25

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。2022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

26

「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*

27

「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
り得た者がいなかった。*

28

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

29

「はい」の場合は、アクションの内容をお書き
ください。*

30

「いいえ」の場合は、その理由をお書き
ください。*

31

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）

32

2022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

33

「はい」の場合は、性別、人数をお書きください。
例：男性1名*

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

2022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

36

「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*

37

「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

38

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

39

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。*

40

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)

41

貴部局の離職者数を性別ごとに記入してください。
 (例) 男性10名、女性5名、その他1名*

42

貴部局の離職者の離職理由について、該当する人数を性別とともにそれぞれ記入してください。

- (A) 定年退職・契約期間の満了・他機関への転出など
- (B) 結婚・出産・育児・介護・看護など
- (C) 不明・その他

- (例)
- (A) 定年退職・契約期間の満了・他機関への転出：男性10名、女性8名
 - (B) 結婚・出産・育児・介護・看護など：男性2名、女性3名、その他1名
 - (C) 不明・その他：男性3名、女性4名*

II 男女共同参画推進のための環境整備について (つづき)

43

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/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。
 下記のみかで、2022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) 特になし

44

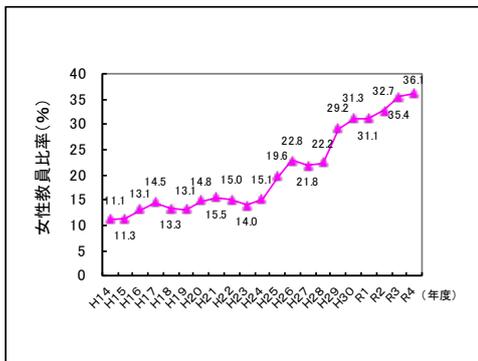
LGBT対応を学生や教職員に行う際の課題があれば教えてください。(自由記述)

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）

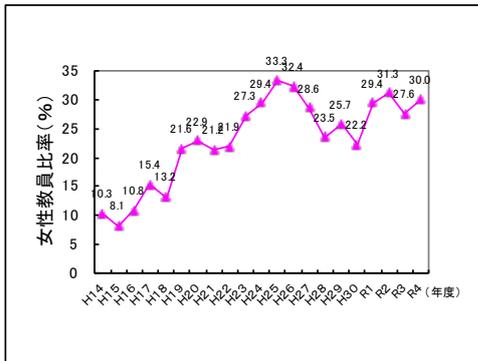
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

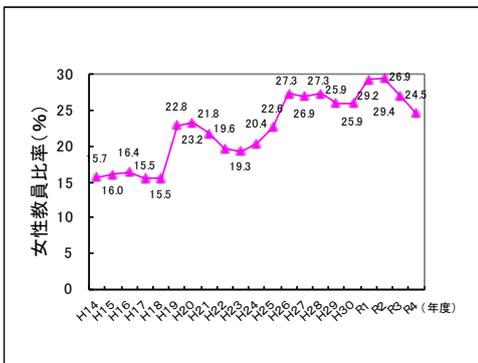


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科
(改組により、国際言語文化研究科が合併))

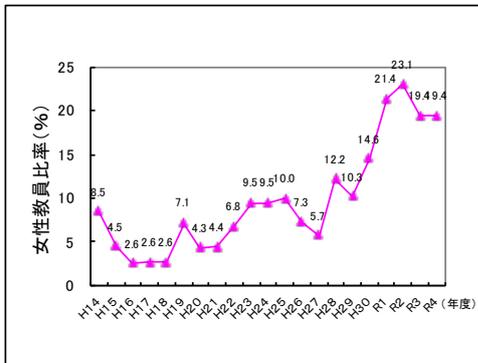
②教育学部・教育発達科学研究科



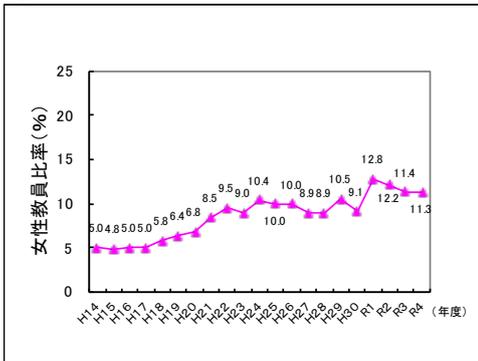
③法学部・法学研究科



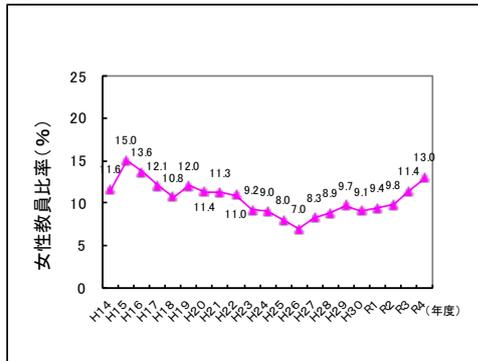
④経済学部・経済学研究科



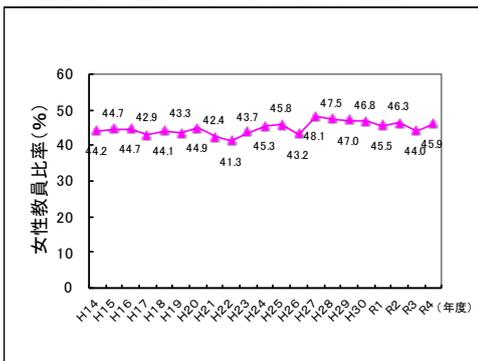
⑤理学部・理学研究科



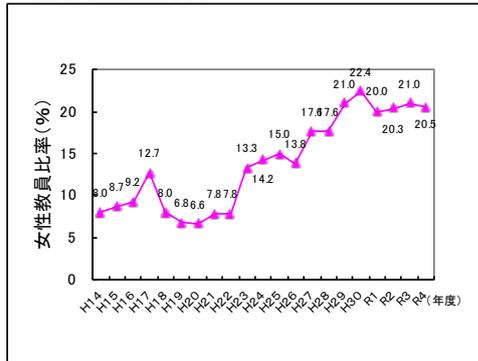
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



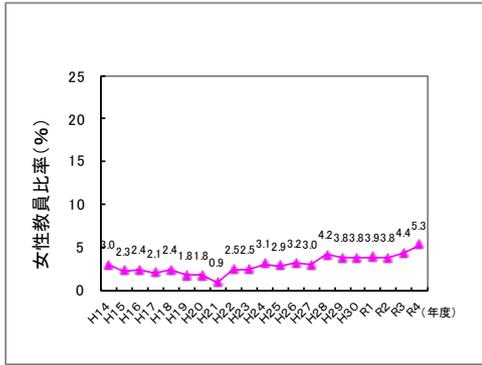
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



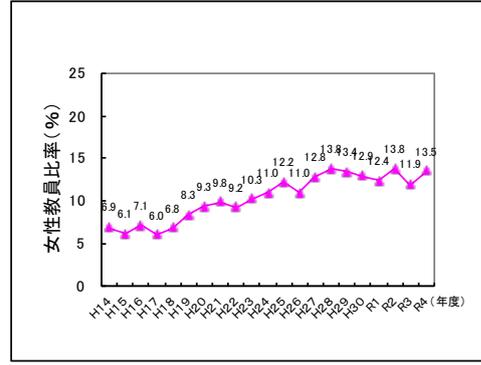
⑧医学部附属病院



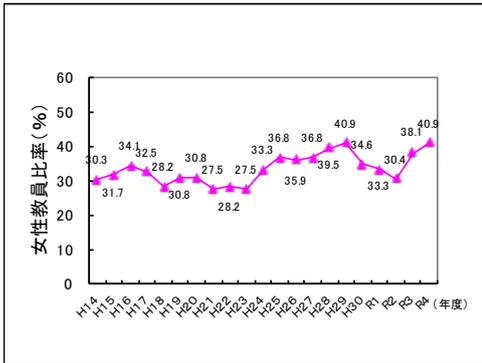
⑨工学部・工学研究科



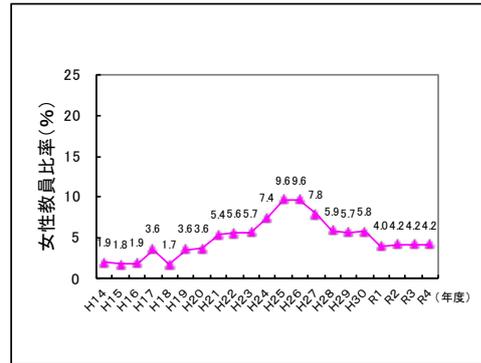
⑩農学部・生命農学研究科



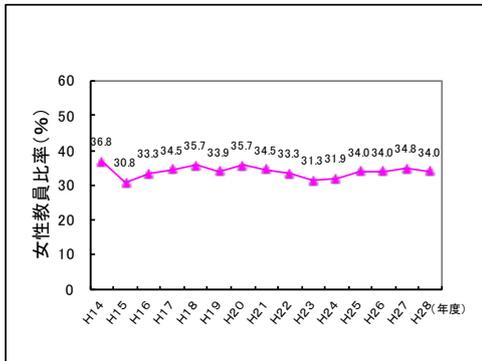
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

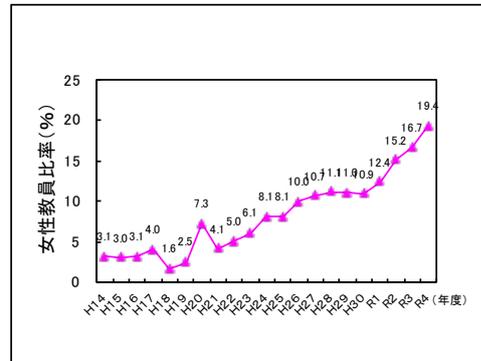


⑬国際言語文化研究科

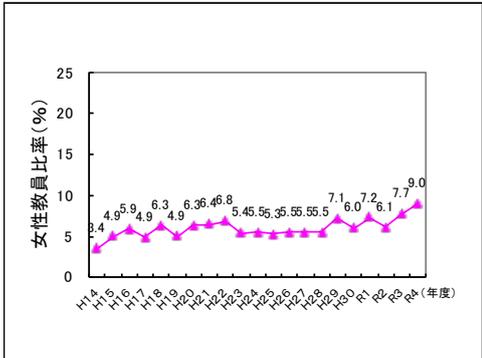


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

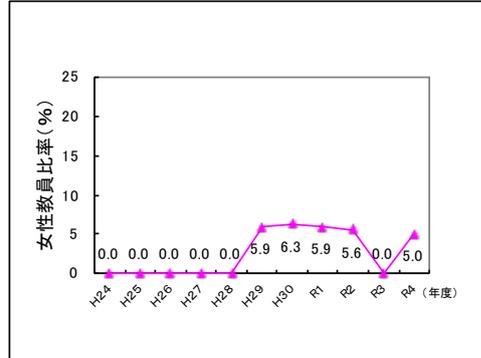


⑮情報文化学部・情報学研究科



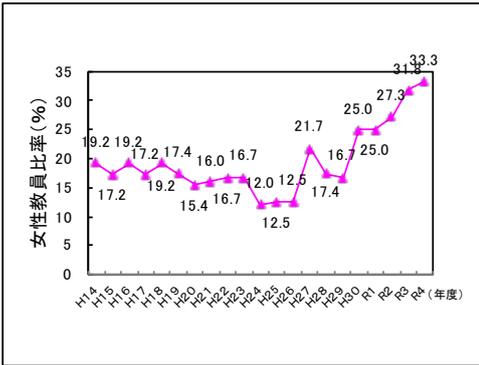
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

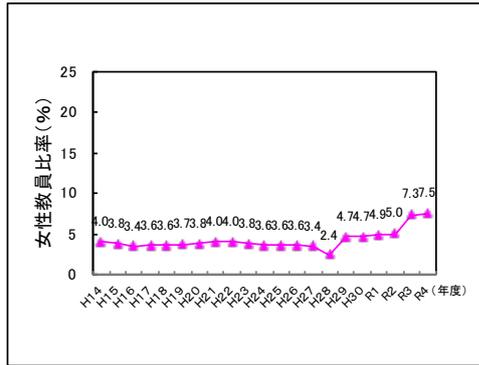


(H24新設)

⑰環境医学研究所

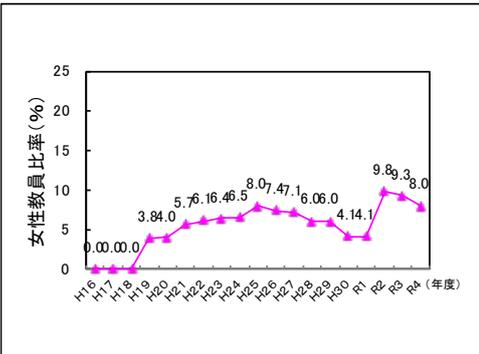


⑱宇宙地球環境研究所



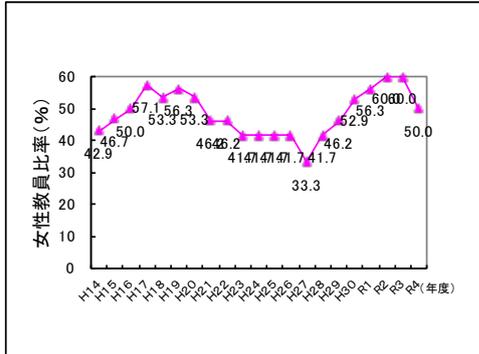
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エトピア科学研究所)

⑳国際本部



(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、国際機構)

第9章

東海国立大学機構としての男女共同参画の取り組み

東村 博子

岐阜大学と名古屋大学を統合し全国初の一人法人複数大学として発足した東海国立大学機構は、“Make New Standards for the Public”をミッションに掲げ、知とイノベーションのコモンズとして、常に国立大学の新たな形を追求し、地域と人類社会の進歩に貢献し続けることを存在意義としています。本機構は、構成員の多様性がその基盤であり、イノベーションの源泉であると考え、全ての多様な構成員が、互いを認め合い、信頼関係を築き、それぞれの能力を最大限に発揮できる公正な教育・研究・労働環境を提供することを目指し、とりわけジェンダー平等とダイバーシティ推進の実現に向けたさまざまな取り組みを実施してきました。

1. ジェンダー平等と多様性推進のための各種宣言によるポリシーの明確化と組織の強化

名古屋大学では、2001年の「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」以降、ジェンダー平等を積極的に推進しています。2003年、全国の国立大学に先駆けて創設された男女共同参画室を改組して、2017年に男女共同参画センターを設置し、国内外でのジェンダー平等推進拠点としての活動強化を目指し、さまざまな取り組みを進めました。同年には、日本初のジェンダー研究専門図書館である名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ(<https://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)を設置して、ジェンダー研究の新たな拠点を創設しました。2018年には、「LGBT等フレンドリー宣言」(<https://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html>)、および名古屋大学のダイバーシティ推進施策の包括的な基本方針として「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」を発出しました(<https://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/diversity/index.html>)。2022年には、ジェンダー平等に加えて、性の多様性の尊重にかかる学内外の啓発という役割を意識し、ジェンダーダイバーシティセンターとして再スタートしました(<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)。

岐阜大学は、2010年に男女共同参画推進室を設置し、全学部との連携体制のもとで、性別にかかわらず個性を尊重し能力を発揮できる教育・研究・労働環境の確立を目指してきました。2010年に「岐阜大学男女共同参画宣言」および「岐阜大学男女共同参画行動計画」を策定して以降、全学部生を対象とするジェンダー教育科目の開講、多様な研究者の共同研究を奨励する共同研究助成制度、育児・介護中の研究者に支援員を配置する研究補助員配置制度、育児・介護中の教職員のニーズを把握するためのアンケート調査の実施、女子大学院生が県内の小中高校生を対象に出前講義を実施するなどの様々な取組を通じて、県内の自治体とも連携しながら多角的かつ長期的な視点から地域に根差したジェンダー平等の推進に取り組んでいます。2021年には、岐阜県内の他大学および民間企業とともに「多様な研究者と拓く岐阜の未来プロジェクト」を設立し、岐阜県内の研究分野における男女共同参画・ダイバーシティを推進しています(<https://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/>)。

2022年度には、東海国立大学機構として、岐阜大学と名古屋大学が共に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロニング推進宣言」を発出し、今後は、機構をあげての意識啓発と更なる施策の強化を目指します。

2. 構成員の多様性を担保するための様々な取り組み

本機構では、ポジティブ・アクション（女性研究者比率向上のための積極的改善措置等）、女性教員増員策、女性研究者向けのスキルアップ支援・メンタープログラム、ワーク・ライフ・バランス促進支援制度の整備（研究支援員の配置・在宅勤務制度の整備）、学内保育園・学童保育所の設置、女子学生支援など、各種のプログラムや支援事業を実施しています。

（1）女性研究者支援・女性研究者増員の取り組み

名古屋大学では、2005年、全国に先駆けて、女性教員比率を向上するためのポジティブ・アクションを表明しました。2007年には文科省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」、2010年には文科省「名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム」、2014年には文科省「女性研究者研究活動支援（連携

型) (豊技大・名市大と共同実施) に、立て続けに採択され、女性研究者支援策を強化してきました。

2019年、女性教員比率を2割以上とする女性教員増員策を定め、教員公募書類には女性を積極的に採用する旨のポジティブアクションの表明を義務化し、女性増員目標を達成した部局にインセンティブを付与し、達成できなかった部局にはペナルティーを負荷するなど、大胆な女性増員策を実施しました。さらに同年、学内の最高意思決定機関である教育研究評議会における女性の割合についても2割以上にするために、学内規定を改正し、意思決定に関わる多様性を実現しました。2021年、これらの施策のための予算を増額するなど強化拡充し、承継枠女性教員の増加した部局に人事ポイントを付与したり特任教員雇用支援経費を付与したりするなどの策を実施し、女性活躍推進に大きな成果を残しました。

岐阜大学では、若手・女性研究者の比率向上のため、2021年度から、若手・女性を採用または女性限定公募を行った部局に対してそれぞれ10ポイント(両方取得可能)のインセンティブを付与する制度を開始しました。加えて、2022年度からは女性を採用または女性限定公募を行った部局に対して、希望した場合に最大30ポイント(原則60ポイントを上限)を最長5年間貸与する制度を開始し、女性研究者の比率向上策を強化しました。

また、女性研究者が研究代表者となり、連携している岐阜市内の他大学および民間企業の研究者が共同研究者となって実施する共同研究に対して研究費を助成する連携型共同研究助成、科研費等の外部資金を持たない若手女性研究者に対する学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成等を実施しており、英文校閲費用助成については、2022年度から対象者を女子大学院生に拡大しました。他にも、連携機関である民間企業が実施するインターンシップ事業に岐阜大学の女性研究者が参加し、最先端の研究内容と企業の最新技術との産学交流を行うことで研究者ネットワークの拡大や研究成果の実用化および地域創生につなげる取組や、連携機関が主催するトップマネジメントセミナーに学長をはじめとする執行部が参加することで意思決定に関わるトップ層の意識啓発に資する取組等も行っています。

(2) 子育て支援・介護支援

名古屋大学では2006年、全国に先駆けて学内に「こすす保育園」を開園し(東山キャンパス、<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/cosmos/>)、2007年には学童保育所(東山キャンパス、<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/kids/ccs/pas/>)や「あすなる保育園」(鶴舞キャンパス、<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/asunaro/>)を設置しました。その設置から今日まで、子どもたちが安全に伸び伸びと過ごせる環境を保ち、子育て中の研究者が安心して研究に専念できる条件を整えてきました。また、介護支援の一環として、地域の専門家を招いた介護勉強会を開いて情報を提供し、ケアに関する知見を深めるための講演会を後援する等、少子高齢化社会に対応した取り組みも行なっています。

岐阜大学では、2008年に岐阜大学保育園「ほほえみ」を開園し、2017年からは認可保育園として地域社会に開かれています(<https://www1.gifu-u.ac.jp/~hohoemi/>)。2019年には拡張工事を経て受入定員を50名から95名に倍増し、女性研究者をはじめとする学内構成員の円滑な職場復帰および質の高い保育環境を提供しています。

(3) 女子学生支援

名古屋大学では、理系女子大学院学生・若手研究者を対象とした若手女性研究者フォーラムを開催し、優秀者に総長賞を授与するなど、若手研究者育成にも努めています。また、「女子中高生理系進学推進セミナー」を実施し、研究の第一線で活躍する名古屋大学の理系の女性研究者の特別講演を公開して、理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルを女子中高生とその保護者に紹介しています(<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/activities/rieki22/>)。理系女子学生のコミュニティの形成のため「あかりんご隊」の活動を支援して、理系の女子学生の活動の場を学内外で広げてきました(<https://acalingo.jimdofree.com/>)。2013年には文科省博士課程教育リーディングプログラム「『ウェルビーイングinアジア』実現のための女性リーダー育成プログラム」が採択され、文理融合のプログラムにおいてグローバルリーダーとして活躍できる女子大学院生の育成に努めました(<https://www.leading.nagoya-u>



ac.jp/program/program06.html)。

岐阜大学では、女性研究者の育成および裾野拡大を目的に、女子大学院生が県内の中学・高校生を対象に大学院での研究内容や大学生生活、これまでの進路選択の経験について講義を行う「サイエンス夢追い人育成プロジェクト 女子大学院生による出前講義」を実施しています。女子大学院生が中学・高校の生徒に向けて授業を行うことで、女性研究者を身近に感じてもらうほか中学・高校の生徒の科学や研究への興味を喚起し、進学意欲の向上につながることを期待しています(<https://www1.gifu-u.ac.jp/~sankaku/activity/03.html>)。

(4) 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」とその後継事業

名古屋大学では、2007年に文科省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」への採択をはじめとして、計6つの文科省の女性研究者支援事業に採択されました。(<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/index.html>)



2017年には、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」に、2020年には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に採択され、欧米・アジア各国のジェンダー平等の為に優れた取り組みを行う大学における聞き取り・アンケート調査を行いました。また、女性上位職比率や女性教員比率の増大に向けて、「女性研究者トップリーダー顕彰」を行なって優秀な女性研究者を「見える化」し、「女性研究者リーダーシップ・プログラム」や、女性研究者の研究力強化のための「英文校閲助成事業」を実施しました。さらに、医学系を中心とした「働き方改善プログラム」、大学共通入学テスト時における助成支援、医学系女性研究者や女性医師の活躍支援のための意見交換会等を実施して、全学レベルでの働き方の見直しのための提案を行ってきました。2021年には「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）」に採択され（「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」）、女性研究者数が著しく低い工学系分野において、女性研究者の増員に努めるとともに、博士課程女子学生を含む女性研究者の参入・定着を促すため「工学研究科博士後期課程女性フェロシップ制度」を設立して、女性院生を経済的に支援し、キャリアパス講演会の開催等を行っています。また、ライブイベント発生中の女性研究者が自宅からでも効率的に研究を進められるよう、電子ラボノートや電子黒板の導入、英文校正アプリケーションの使用料補助など、デジタル研究環境の整備を行っています。さらに、工学研究科女性教員のため、「シェア秘書システム」も導入しました。工学系女子学生や女性研究者の交流を促すため、工学部建物内に女性が気軽に集えるリフレッシュスペースを設け、「工学系女性コミュニティ」を立ち上げる等の支援を行いました。工学部の二つの学科の入試では、2023年度入学生から、学校推薦型選抜における「女子枠」創設を決定し、それがメディアにも取り上げられるなど、大きな話題となりました。(https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/diversity_program/)

岐阜大学では、2015年に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」に採択され、岐阜市内の他大学および民間企業と連携して女性研究者の研究力向上に向けた取組を展開し、地域創生に資する数多くの成果が生み出されました。その成果を生かし、2021年に後継事業「多様な研究者と拓く岐阜の未来プロジェクト」を開始し、岐阜県内の研究分野における男女共同参画・ダイバーシティの推進に継続して取り組んでいます。

本機構スタートの元年である2020年度には、名古屋大学、岐阜大学、および国立女性教育会館の3機関で申請した課題が「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」に採択され、3機関が連携して「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」の共同研究に取り組みました。その研究成

果の一環として「無意識のバイアス研修プログラム」および「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を開発してホームページで公開し (<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/manual2207.pdf>)、全国の大学での多様性の推進に貢献してきました。さらに、「無意識のバイアス研修プログラム」の受講を本機構の教職員全員に義務化する等、本機構全体において、ジェンダー平等意識の向上に努めています (https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/outcomes.html)。

3. ジェンダー平等およびダイバーシティ推進のための教育・研修の実践と研究活動

(1) ジェンダー教育

名古屋大学では、ジェンダー関連授業に力を入れ、教養教育院の全学教育科目「大学での学び」基礎論の履修を全新入生に対して義務付け、「ジェンダー学入門」も必修科目となっています。また、前期には同じく教養教育院の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」を毎年度開講しており、学部2年生を中心に、例年100名程度の学生が受講しています。同授業では、女性学、男性学、セクシュアリティ研究という三つの異なる視点から、ジェンダーに関わる現代の諸問題を考える機会を提供しました。毎年後期には、“Thinking about Japanese Society in the 21st Century from Gender Perspectives”という英語授業を開講し、G30学生や海外からの交換留学生に加え、2022年度から始まった一般の日本人学生の「英語で学ぶ」を応援するNagoya University EMI Projectに参加する学生の履修もありました。さらには、近隣の中高生や大学におけるジェンダー関連授業や研修も実施しました。

岐阜大学では、男女共同参画推進室の専任教員が担当する「やさしいジェンダー学入門」および「ワーク・ライフ・バランス（男女共同参画論）」を全学共通教育科目として毎年開講しています。両科目は主に学部1年生が受講しており、毎年抽選になるほどの人気科目となっています。学生たちは、授業を通じて私たちの日々の暮らしや法制度をジェンダー視点で考察する力を修得しています。

(2) ジェンダー平等・ダイバーシティ推進研修

名古屋大学では、新人職員研修の一貫として、本学の男女共同参画推進活動の紹介やジェンダー平等の重要性について、毎年、研修を実施しています。また、ジェンダーに関連した教員FDを学内外で実施し、前述の「無意識のバイアス研修プログラム」の普及に努めました。

岐阜大学では、年度初めに全教員に対して男女共同参画推進室の取組を紹介するリーフレットを配布しているほか、新任研修ではあらたに岐阜大学の構成員となった教職員に対して男女共同参画推進に向けた取組について紹介しています。

さらに東海国立大学機構の全教職員に対して「無意識のバイアス研修プログラム」の受講を義務化しています。

(3) ジェンダー研究

名古屋大学では、センター専任教員の個々のジェンダー研究活動に加え、センター内外の教員による学際的な共同研究を進めています。名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリでは、公益財団法人東海ジェンダー研究所との連携のもと、ジェンダー学に関わる知の保存のために蔵書やアーカイブを増強し、企画展示を行い、講演会やセミナー等を開催し、学内外のジェンダー研究者の交流を促進することによってジェンダー研究の拠点としての機能を年々拡充しています。また、国内外のジェンダー研究の推進・普及のため、年間3件程度の集会に対して開催費用の一部を助成しています。これらのライブラリの活動の成果については、学術誌『GRL Studies』（年1回）やニューズレター『GRL News』（年2回）を発行して、情報発信を行なっています (<https://www.grl.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/topics/publication>)。



4. 学外連携および国際連携によるジェンダー平等およびダイバーシティ推進

(1) 学外連携（国内）

名古屋大学は、全国ダイバーシティネットワーク組織における東海・北陸ブロックの取りまとめ幹事大学を務めるなど、日本におけるジェンダー平等およびダイバーシティ推進のフロントランナーとして、国内外で広く認知されています。名古屋大学の東村博子副総長（多様性・男女共同参画担当）は、国立大学協会男女共同参画小委員会専門委員（2006年～現在）、あいち女性の活躍促進会議委員（2014年～現在）、（公）あいち男女共同参画財団理事（2006年～現在）、名古屋市男女平等参画審議会委員（2007年～2011年、2016年～2018年）、名古屋市女性の活躍推進・ワークライフバランス委員会委員長（2016年～2017年）、名古屋市男女平等参画推進会議会長（2018年～2021年）、瀬戸市男女共同参画審議会会長（2016年～2018年）等を務め、行政機関や他大学等、学外においても男女共同参画推進事業に貢献し、大きな功績を残しました。



岐阜大学は、全国ダイバーシティネットワーク組織東海北陸ブロックの参画機関として国内の各大学と連携して活動しているほか、岐阜県内の大学や企業等とともに研究分野における男女共同参画・ダイバーシティ推進に取り組む「多様な研究者と拓く岐阜の未来プロジェクト」の代表機関としてプロジェクトを牽引しています。岐阜大学の大藪千穂副学長（多様性・人権・図書館担当）は、岐阜市男女共同参画推進審議会委員と会長を10年間務め、岐阜市の男女共同参画の推進に貢献してきました。また清流の国ぎふ女性の活躍推進会議の委員や岐阜県女性の活躍総合支援体制検討委員会の委員長を務めるなど、地域社会における女性活躍推進に向けた取組にも貢献しています。

(2) 国際連携

名古屋大学は、2015年以降の6年間、UN Womenの「HeForShe」事業においてGeneration Equalityの活動に参画し、HeForShe サミットには、松尾清一総長（当時）が登壇しました（<https://heforshe.provost.nagoya-u.ac.jp/>）。2022年には、国際コンソーシアムの環太平洋大学協会（APRU）の分科会であるAsia Pacific Women in Leadership(APWiL)が主催するメンタープログラムに参画し、女性のグローバルリーダーシップの育成に努めています。

5. 学外連携および国際連携によるジェンダー平等およびダイバーシティ推進

これらのジェンダー平等のための取り組みや実績と、それらへの総長のコミットメントやリーダーシップが高く評価され、名古屋大学は、2015年5月、国連機関UN Womenの「HeForShe」事業「IMPACT10x10x10」（10国家元首、10企業CEO、10大学長）において、ジェンダー平等を推進する世界の主要10大学に日本で唯一選出されました。また、名古屋大学は2017年には東北大学澤柳記念賞を、2021年にJST 第3回輝く女性研究者活躍推進賞（ジュン・アシダ賞）を受賞しました。2022年には、名古屋大学の東村博子副総長が女性活躍の活動、地域活動等にチャレンジの支援等を行う者として、内閣府「女性のチャレンジ支援賞」を受賞しました。

岐阜大学では、大藪千穂副学長（多様性・人権・図書館担当）が女性技術者(含む研究者)育成において顕著な成果を上げた者として、一般社団法人技術同友会「第8回女性技術者育成功労賞」を2022年に受賞しました。

本機構では、今後も、岐阜大学と名古屋大学が連携して、女性研究者を強力に支援し、学際的に卓越したジェンダー研究を展開し、多彩なプロジェクトを実施して、ジェンダー平等とダイバーシティ推進のフロントランナーとして、大学と社会の活性化に貢献していきます。

第10章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

令和4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 (R35.1現在)
教育職(一)		人	人	人	%	%
	教員	1,644	1,372	272	16.5	16.1
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		38	20	18	47.4	43.6
一般職(一)	一般職員	722	349	373	51.7	52.0
	技術職員	203	156	47	23.2	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		353	159	194	55.0	52.6
医療職(二)看護職員		1,171	110	1,061	90.6	91.3
合計		4,133	2,166	1,967	47.6	47.4

注1) 教育職(一)に指定職を含む。

注2) 臨時的採用職員を除く(ただし、休職者、育児休業者を含む)。

注3) 役員6名を除く。

教育職(一)教員の在職状況内訳

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R35.1現在)
		人	人	人	%	%
教授		612	553	59	9.6	9.7
准教授		497	409	88	17.7	19.2
講師		177	129	48	27.1	23.2
小計		1,286	1,091	195	15.2	15.2
助教		357	281	76	21.3	18.8
助手		2	1	1	50.0	50.0
計		1,645	1,373	272	16.5	16.1

教育職(二)教諭等の在職状況内訳

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R35.1現在)
		人	人	人	%	%
教頭		2	2	0	0.0	0.0
教諭		34	18	16	47.1	42.9
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		38	20	18	47.4	43.6

教員の部局別女性比率（特任教員等を除く）

令和4年5月1日現在

朱書は女性で内数である。

	教授		准教授		講師		助教		助手		計	女性比率	女性比率	R3.5.1現在	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人		%	%	女性比率 (助教・ 助手を除く)	女性比率 (助教・ 助手を除く)
教養教育院	1	0	2	1	3	1	0	0	0	0	6	2	33.3	33.3	14.3
文学部・人文学研究科	45	10	47	22	2	2	3	1	0	0	97	35	36.1	36.2	31.7
教育学部・教育発達科学研究科	17	5	10	2	1	0	2	2	0	0	30	9	30.0	25.0	27.3
法学部・法学研究科	45	10	5	0	3	1	2	1	1	1	56	13	23.2	20.8	27.7
経済学部・経済学研究科	19	0	10	3	3	2	4	2	0	0	36	7	19.4	15.6	15.4
理学部・理学研究科	36	5	33	1	29	3	26	5	0	0	124	14	11.3	9.2	12.0
医学部・医学系研究科	46	1	46	5	20	6	33	7	1	0	146	19	13.0	10.7	6.9
医学部（保健学科）	19	5	19	6	11	8	25	15	0	0	74	34	45.9	38.8	41.8
医学部附属病院	5	0	8	3	39	6	71	16	0	0	123	25	20.3	17.3	17.9
工学部・工学研究科	98	3	84	2	19	5	84	5	0	0	285	15	5.3	5.0	2.4
農学部・生命農学研究科	34	2	36	5	14	4	20	3	0	0	104	14	13.5	13.1	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	8	3	11	4	0	0	3	2	0	0	22	9	40.9	36.8	33.3
大学院多元数理科学研究科	26	0	17	2	2	0	4	0	0	0	49	2	4.1	4.4	4.7
大学院環境学研究科	36	1	41	9	6	3	10	5	0	0	93	18	19.4	15.7	9.8
大学院情報学研究科	40	2	25	4	3	1	10	0	0	0	78	7	9.0	10.3	7.1
大学院創薬科学研究科	6	0	4	0	0	0	10	1	0	0	20	1	5.0	0.0	0.0
環境医学研究所	7	1	0	0	7	4	7	2	0	0	21	7	33.3	35.7	9.1
宇宙地球環境研究所	15	1	16	2	3	0	6	0	0	0	40	3	7.5	8.8	5.7
未来材料・システム研究所	21	0	17	2	1	0	10	2	0	0	49	4	8.2	5.1	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
国際本部	3	3	7	2	0	0	0	0	0	0	10	5	50.0	50.0	56.3
物質科学国際研究センター	3	1	1	0	3	0	5	0	0	0	12	1	8.3	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	1	0	0	0	0	0	6	2	33.3	33.3	28.6
心の発達支援研究実践センター	3	1	2	1	0	0	1	1	0	0	6	3	50.0	40.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1	50.0	50.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	4	1	2	0	0	0	1	0	0	0	7	1	14.3	16.7	33.3
シンクロtron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	0	1	0	1	0	0	0	10	0	0.0	0.0	25.0
細胞生理学研究センター	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
その他	48	3	27	7	3	1	10	3	0	0	88	14	15.9	14.1	10.3
合計	611	59	497	88	177	48	357	76	2	1	1,644	272	16.5	15.2	14.1
女性比率	9.7%		17.7%		27.1%		21.3%		50.0%				16.5	15.2	14.1

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

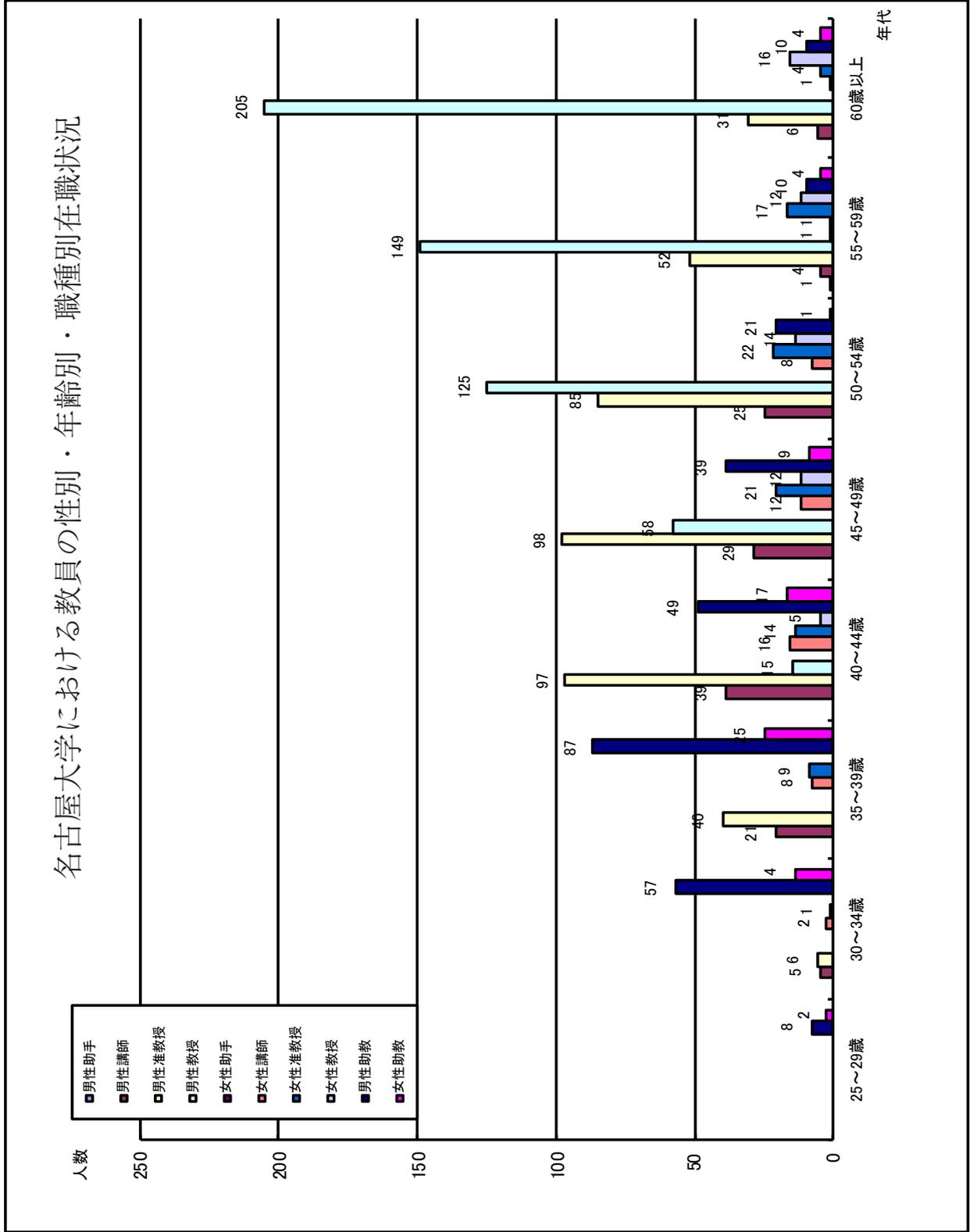
令和4年5月1日現在

朱書は女性で内数である。

	教授		准教授		講師		助教		助手		計		女性比率	女性比率	R3.5.1現在
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	%	%	女性比率 (助教・助手を除く)
教養教育院	1	0	11	3	4	1	0	0	0	0	16	4	25.0	25.0	12.5
文学部・人文学研究科	45	10	47	22	3	3	3	1	0	0	98	36	36.7	36.8	31.1
教育学部・教育発達科学研究科	17	5	10	2	1	0	3	3	0	0	31	10	32.3	25.0	26.5
法学部・法学研究科	45	10	5	0	15	6	4	2	1	1	70	19	27.1	24.6	31.7
経済学部・経済学研究科	19	0	10	3	3	2	4	2	0	0	36	7	19.4	15.6	15.4
理学部・理学研究科	37	5	36	2	30	3	41	15	0	0	144	25	17.4	9.7	11.3
医学部・医学系研究科	57	1	60	6	39	13	62	12	1	0	219	32	14.6	12.8	8.7
医学部（保健学科）	19	5	19	6	11	8	25	15	0	0	74	34	45.9	38.8	41.8
医学部附属病院	20	0	12	4	97	16	234	56	0	0	363	76	20.9	15.5	13.9
工学部・工学研究科	101	3	89	2	26	6	107	11	0	0	323	22	6.8	5.1	2.3
農学部・生命農学研究科	34	2	36	5	15	4	27	8	0	0	112	19	17.0	12.9	11.6
総合保健体育科学センター	10	1	5	2	0	0	2	1	0	0	17	4	23.5	20.0	18.8
大学院国際開発研究科	8	3	11	4	0	0	3	2	0	0	22	9	40.9	36.8	33.3
大学院多元数理科学研究科	26	0	17	2	2	0	7	0	0	0	52	2	3.8	4.4	4.7
大学院環境学研究科	36	1	43	10	8	3	13	6	0	0	100	20	20.0	16.1	10.6
大学院情報学研究科	41	2	27	4	4	2	18	2	0	0	90	10	11.1	11.1	6.8
大学院創薬科学研究科	6	0	4	0	0	0	10	1	0	0	20	1	5.0	0.0	0.0
環境医学研究所	8	1	1	0	8	4	16	6	0	0	33	11	33.3	29.4	7.1
宇宙地球環境研究所	15	1	18	2	3	0	17	2	0	0	53	5	9.4	8.3	5.3
未来材料・システム研究所	27	0	21	2	2	0	20	5	0	0	70	7	10.0	4.0	4.2
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1	0	2	0	1	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
国際本部	6	4	12	4	5	3	2	2	0	0	25	13	52.0	47.8	53.3
物質科学国際研究センター	3	1	1	0	3	0	5	0	0	0	12	1	8.3	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	1	0	1	1	0	0	7	3	42.9	33.3	28.6
心の発達支援研究実践センター	4	1	2	1	0	0	2	2	0	0	8	4	50.0	33.3	33.3
法政国際教育協力研究センター	0	0	1	0	1	1	0	0	0	0	2	1	50.0	50.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	4	1	2	0	1	0	2	0	0	0	9	1	11.1	14.3	33.3
シンクロtron光研究センター	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	9	0	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2	0	7	0	2	0	2	0	0	0	13	0	0.0	0.0	25.0
細胞生理学研究センター	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
その他	74	4	71	17	15	9	77	29	0	0	237	59	24.9	18.8	15.3
合計	679	61	594	106	301	84	717	187	2	1	2,293	439	19.1	15.9	14.9
女性比率	9.0%		17.8%		27.9%		26.1%		50.0%				19.1	15.9	14.9

※研究員除く

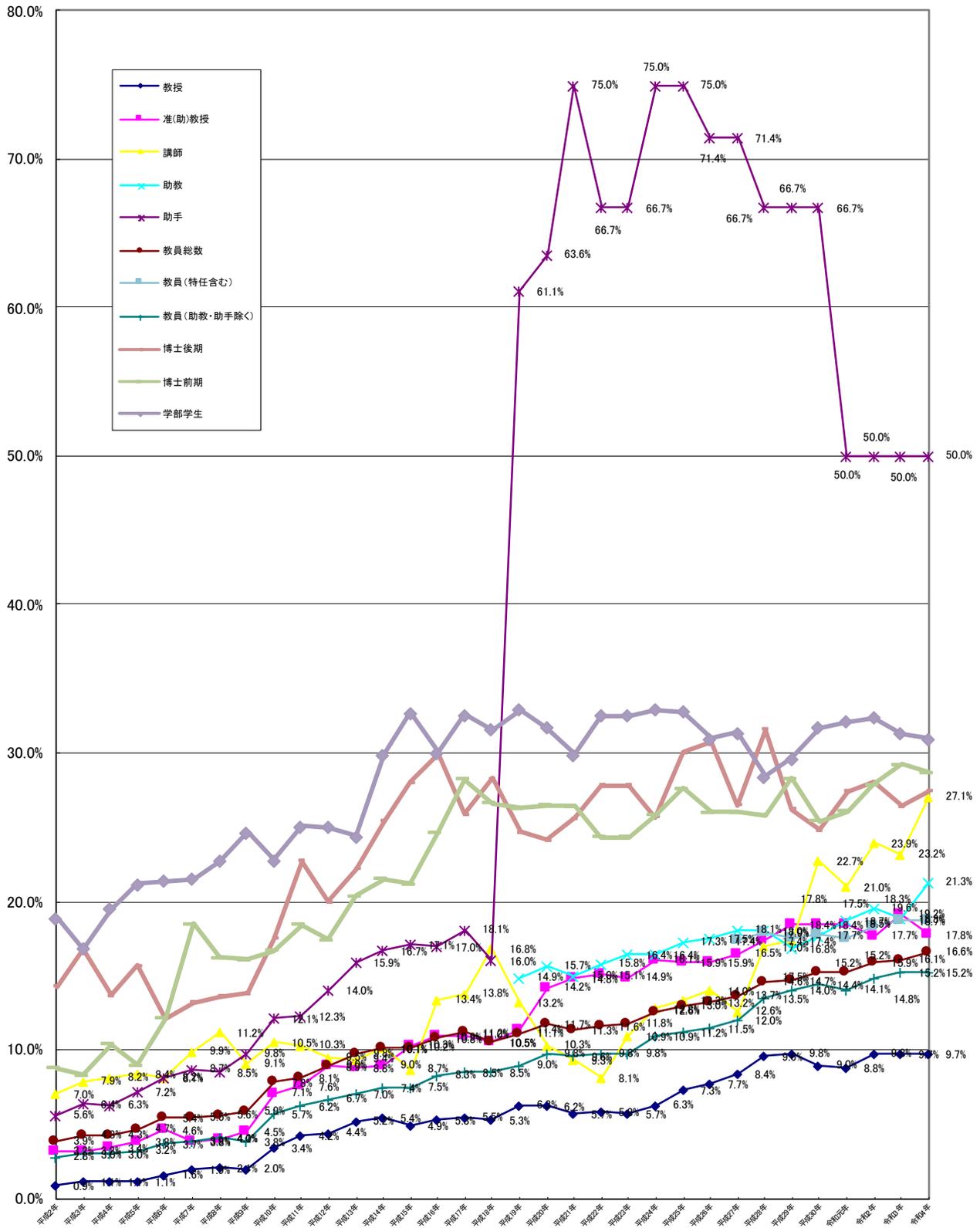
令和4年5月1日現在（年齢は年度末現在）



名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移

令和4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4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 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	63	48	15	23.8	24.1
課長補佐・専門員	61	39	22	36.1	28.8
係長・専門職員	173	114	59	34.1	37.3
主 任	203	74	129	63.5	61.4
その他の一般職員	176	63	113	64.2	66.7
計	676	338	338	50.0	50.5

*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 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	5	1	4	80.0	75.0
係 長	16	4	12	75.0	70.6
その他の一般職員	25	6	19	76.0	74.1
計	46	11	35	76.1	72.9

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	5	5	0	0.0	20.0
係長・専門職員	19	14	5	26.3	17.6
主 任	6	5	1	16.7	25.0
その他の一般職員	10	8	2	20.0	22.2
計	40	32	8	20.0	20.5

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	25	22	3	12.0	16.0
技師	87	69	18	20.7	20.2
副技師・技術職員	51	33	18	35.3	35.4
計	163	124	39	23.9	24.1

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和4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
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	119	80	39	32.8	31	9	22	71.0	150	89	61	40.7
40歳～49歳	153	104	49	32.0	61	15	46	75.4	214	119	95	44.4
30歳～39歳	25	17	8	32.0	212	74	138	65.1	237	91	146	61.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	75	39	36	48.0	75	39	36	48.0
計	297	201	96	32.3	379	137	242	63.9	676	338	338	50.0

*図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

図書系職員

	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
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	8	3	5	62.5	0	0	0	0	8	3	5	62.5
40歳～49歳	12	2	10	83.3	6	1	5	83.3	18	3	15	83.3
30歳～39歳	1	0	1	0.0	16	4	12	75.0	17	4	13	76.5
18歳～29歳	0	0	0	0.0	3	1	2	66.7	3	1	2	66.7
計	21	5	16	76.2	25	6	19	76.0	46	11	35	76.1

*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
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	8	7	1	12.5	1	1	0	0.0	9	8	1	11.1
40歳～49歳	12	9	3	25.0	2	1	1	50.0	14	10	4	28.6
30歳～39歳	4	3	1	25.0	6	5	1	16.7	10	8	2	20.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	7	6	1	14.3	7	6	1	14.3
計	24	19	5	20.8	16	13	3	18.8	40	32	8	20.0

*部課長は事務系職員を含む。

技術職員

	技師以上(*)				副技師・技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	49	40	9	18.4	2	1	1	0.0	51	41	10	19.6
40歳～49歳	46	36	10	21.7	5	1	4	80.0	51	37	14	27.5
30歳～39歳	17	15	2	11.8	33	25	8	24.2	50	40	10	20.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	11	6	5	45.5	11	6	5	45.5
計	112	91	21	18.8	51	33	18	35.3	163	124	39	23.9

*技師以上とは、主席技師と主任技師、技師である。

医療系職員の在職状況内訳

令和4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 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	13	7	6	46.2	46.2
薬剤師	70	21	49	70.0	69.7
小計	83	28	55	66.3	66.3
主任診療放射線技師以上	15	11	4	26.7	26.7
診療放射線技師	61	40	21	34.4	30.0
小計	76	51	25	32.9	29.3
主任臨床検査技師以上	15	4	11	73.3	62.5
臨床検査技師等	59	18	41	69.5	67.2
小計	74	22	52	70.3	66.2
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	9	0	9	100.0	100.0
小計	10	1	9	90.0	88.9
その他	110	57	53	48.2	45.1
計	353	159	194	55.0	52.6

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (R3.5.1現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	129	16	113	87.6	90.6
看護師等	1,042	94	948	91.0	91.4
計	1,171	110	1,061	90.6	91.3

医療系職員の在職状況内訳

令和4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
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	23	14	9	39.1	10	3	7	70.0	33	17	16	48.5
40歳～49歳	19	7	12	63.2	55	22	33	60.0	74	29	45	60.8
30歳～39歳	2	2	0	0.0	122	62	60	49.2	124	64	60	48.4
18歳～29歳	0	0	0	0.0	122	49	73	59.8	122	49	73	59.8
計	44	23	21	47.7	309	136	173	56.0	353	159	194	55.0

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

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

看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	48	0	48	100.0	58	0	58	100.0	106	0	106	100.0
40歳～49歳	60	8	52	86.7	107	9	98	91.6	167	17	150	89.8
30歳～39歳	21	8	13	61.9	366	48	318	86.9	387	56	331	85.5
18歳～29歳	0	0	0	0.0	511	37	474	92.8	511	37	474	92.8
計	129	16	113	87.6	1042	94	948	91.0	1171	110	1061	90.6

* 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

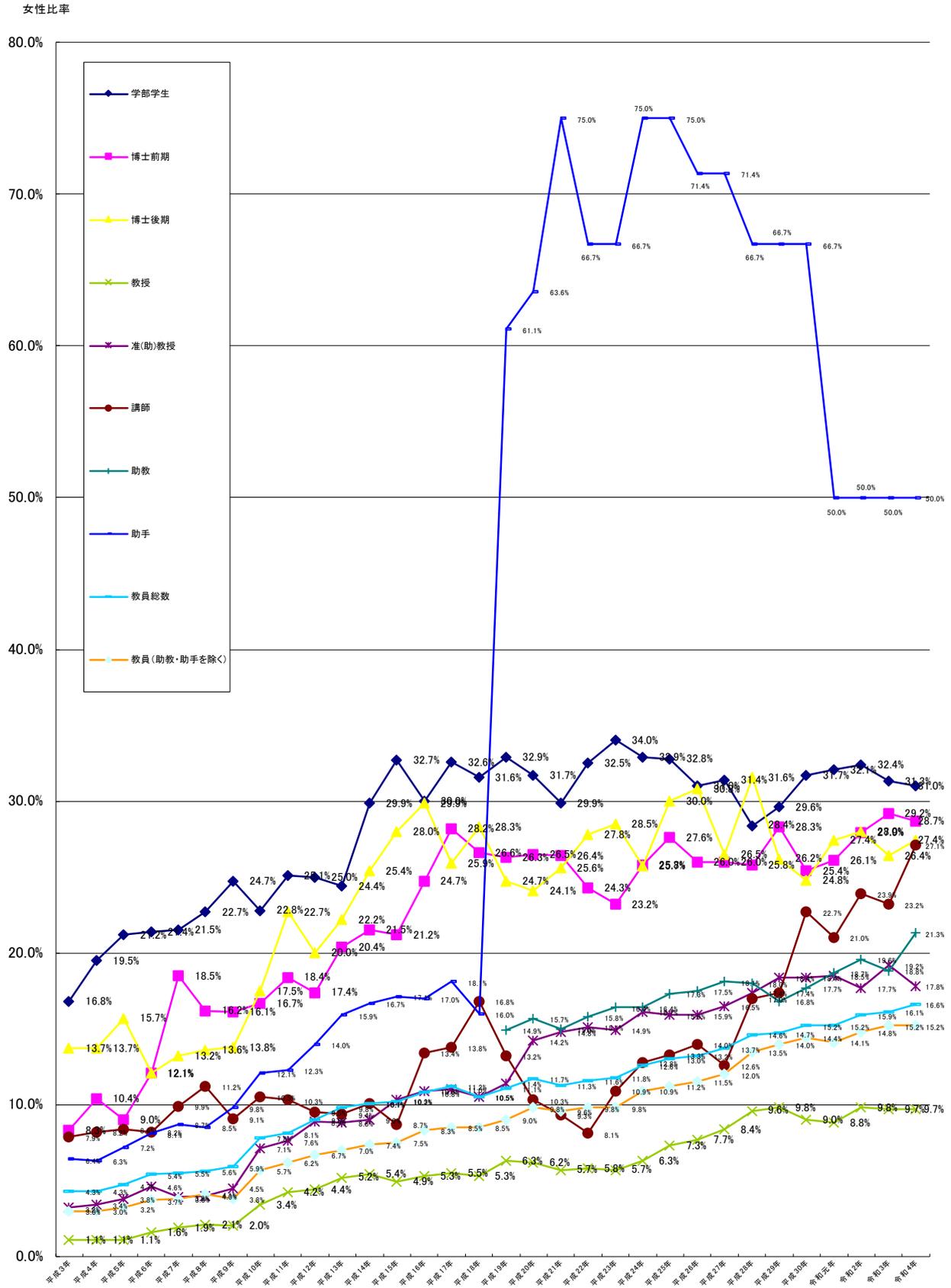
令和4年5月1日現在

朱書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)研究による研究員	研究機関研究員		中核的研究機関研究員	その他		非常勤研究員等計		非常勤研究員等女性比率		
	人	%		人	人		人	人		人	人	人	人		%	
総務部総務課	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
総務部人事企画課	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
総務部人事労務課	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
研究協力部社会連携課	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
学生支援本部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
学術研究・産学官連携推進本部	3	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0		
国際本部	15	8	1	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	0.0		
情報連携推進本部	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
環境安全衛生推進本部	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育基盤推進本部	3	2	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	0.0		
施設・環境計画推進室	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
災害対策室	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ハラスメント相談センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教養教育院	10	2	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
高等研究院	29	10	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
文学部・人文学研究科	1	1	100	3	2	0	0	0	0	0	0	3	2	66.7		
教育学部・教育発達科学研究科	1	1	100	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
法学部・法学研究科	18	7	38	4	3	0	0	0	0	0	0	4	3	75.0		
経済学部・経済学研究科	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	2	1	50.0		
理学部・理学研究科	47	16	34	9	4	0	0	2	1	0	0	4	1	40.0		
医学部・医学系研究科(医学)	77	16	20	5	3	1	1	11	6	1	0	4	3	59.1		
医学部・医学系研究科(保健)	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.0		
医学部附属病院	243	53	21	0	0	0	0	3	2	0	0	0	0	66.7		
工学部・工学研究科	47	7	14	1	1	1	0	5	2	0	0	0	0	42.9		
農学部・生命農学研究科	11	5	45	7	5	0	0	3	2	0	0	1	0	63.6		
大学院国際開発研究科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
大学院多元数理科学研究科	4	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0.0		
大学院環境学研究科	13	4	30	6	2	0	0	6	2	1	0	0	0	35.7		
大学院情報学研究科	22	4	18	8	2	0	0	7	0	0	0	0	0	13.3		
大学院創薬科学研究科	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0		
環境医学研究所	13	5	38	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0.0		
宇宙地球環境研究所	19	3	15	2	0	0	0	0	0	2	0	1	1	20.0		
未来材料・システム研究所	39	3	7	5	0	0	0	5	0	7	2	0	0	21.1		
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
総合保健体育科学センター	1	1	100	1	0	1	0	0	0	0	0	7	4	44.4		
素粒子宇宙起源研究機構	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
情報基盤センター	2	1	50	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0.0		
アイソトープ総合センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
遺伝子実験施設	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
物質科学国際研究センター	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	66.7		
高等教育研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0		
農学国際教育研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
博物館	1	1	100	1	1	0	0	2	0	0	0	0	0	33.3		
法政国際教育協力研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
心の発達支援実践センター	2	1	50	3	3	0	0	0	0	0	0	0	3	100.0		
生物機能開発利用研究センター	4	0	0	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	33.3		
素粒子宇宙起源研究所	5	1	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
シンクロトロン光研究センター	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
細胞生理学研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
脳とこころの研究センター	2	1	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
PhD登龍門推進室	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
動物実験支援センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
先端ナノバイオデバイス研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
減災連携研究センター	4	1	25	1	1	0	0	5	2	0	0	4	0	30.0		
トランスフォーマティブ生命分子研究所	32	10	31	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	50.0		
予防早期医療創成センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
リーディング大学院推進機構	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
未来社会創造機構	56	21	37	6	2	0	0	34	6	0	0	0	0	19.2		
ナショナルコンポジットセンター	4	2	50	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0.0		
学生支援センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
大学文書資料室	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
アジアテラライトキャンパス学院	9	2	22	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	33.3		
その他	31	12	38	3	1	0	0	6	0	0	0	5	0	5.6		
合計	777	201	25	80	32	3	1	98	23	15	5	51	15	30.2		
女性比率	25.9		40.0		33.3		23.5		33.3		0.0		29.4		30.2	

名古屋大学における女性教員、女子学生（卒業者）の女性比率の推移

令和4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4年5月1日現在

部局名	教員			大学院後期課程・ 博士課程			大学院前期課程・ 修士課程			学部学生				教員の女性比率を1とした 場合の学生の課程別 女性比率の比					
	合計 数	男性 数	女性 数	女性 比率	合計 数	男性 数	女性 数	女性 比率	合計 数	男性 数	女性 数	女性 比率	合計 数	男性 数	女性 数	女性 比率	博士 後期	博士 前期	学部
文学部・人文学研究所	97	62	35	36.1%	185	69	116	62.7%	241	74	167	69.3%	569	231	338	59.4%	1.0	1.7	1.6
教育学部・教育発達科学研究所	30	21	9	30.0%	144	64	80	55.6%	98	35	63	64.3%	323	120	203	62.8%	1.0	1.9	2.1
法学部・法学研究所	53	40	13	24.5%	53	29	24	45.3%	109	41	68	62.4%	680	396	284	41.8%	1.0	1.8	2.5
経済学部・経済学研究所	36	29	7	19.4%	46	31	15	32.6%	96	58	38	39.6%	917	633	284	31.0%	1.0	1.7	2.0
情報学部・情報学研究所	78	71	7	9.0%	151	115	36	23.8%	358	287	71	19.8%	603	491	112	18.6%	1.0	2.7	2.2
理学部・理学研究所	124	110	14	11.3%	142	116	26	18.3%	407	308	99	24.3%	1,217	962	255	21.0%	1.0	1.6	2.2
医学部・医学系研究所	146	127	19	13.0%	689	503	186	27.0%	42	18	24	57.1%	689	510	179	26.0%	1.0	2.1	4.4
医学部（保健学科）	74	40	34	45.9%	73	28	45	61.6%	127	55	72	56.7%	831	204	627	75.5%	1.0	1.3	1.2
工学部・工学研究所	284	269	15	5.3%	395	332	63	15.9%	1,439	1,319	120	8.3%	2,946	2,612	334	11.3%	1.0	3.0	1.6
農学部・生命農学研究所	104	90	14	13.5%	117	70	47	40.2%	360	188	172	47.8%	748	405	343	45.9%	1.0	3.0	3.5
大学院国際開発研究所	22	13	9	40.9%	96	48	48	50.0%	105	48	57	54.3%	0				1.0	1.2	1.3
大学院多元数理科学研究科	48	46	2	4.2%	57	55	2	3.5%	114	112	2	1.8%	0				1.0	0.8	0.4
大学院環境科学研究科	93	75	18	19.4%	133	73	60	45.1%	296	181	115	38.9%	0				1.0	2.3	2.0
大学院創薬科学研究科	20	19	1	5.0%	34	28	6	17.6%	71	50	21	29.6%	0				1.0	3.5	5.9
情報文化学部	0				0				0				2	2		0.0%			
大学院人間情報学研究所	0				0				1	1	100.0%		0						
大学院文学研究所	0				11	6	5	45.5%	0				0						
大学院国際言語文化研究科	0				2	1	1	50.0%	0				0						
大学院情報科学研究科	0				6	5	1	16.7%	0				0				1.0		
その他	308	258	50	16.2%															
合計	1,517	1,270	247	16.3%	2,334	1,573	761	32.6%	3,864	2,774	1,090	28.2%	9,525	6,566	2,959	31.1%	1.0	2.0	1.7

*法学部・法学研究所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4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・進学者数									
	計	男性	女性 比率	計	男性	女性 比率	計	男性	女性 比率	計	男性	女性 比率	計	男性	女性 比率	計	男性	女性 比率							
文学部・人文学研究科	315	134	181	57.5	129	57	72	55.8	411	111	300	73.0	108	35	73	67.6	36	15	21	58.3	19	7	12	63.2	
教育学部・教育発達科学研究科	222	87	135	60.8	72	25	47	65.3	128	44	84	65.6	42	15	27	64.3	42	22	20	47.6	29	17	12	41.4	
法学部・法学研究科	401	218	183	45.6	155	92	63	40.6	63	33	30	47.6	33	10	23	69.7	12	9	3	25.0	9	7	2	22.2	
					0				182	128	54	29.7	57	41	16	28.1					0				
経済学部・経済学研究科	604	412	192	31.8	210	147	63	30.0	281	141	140	49.8	48	32	16	33.3	13	8	5	38.5	8	6	2	25.0	
情報学部・情報学研究科	377	292	85	22.5	146	120	26	17.8	414	346	68	16.4	161	134	27	16.8	45	34	11	24.4	38	28	10	26.3	
理学部・理学研究科	715	542	173	24.2	280	222	58	20.7	284	231	53	18.7	183	144	39	21.3	40	33	7	17.5	40	33	7	17.5	
医学部・医学系研究科	208	157	51	24.5	112	84	28	25.0	22	10	12	54.5	13	5	8	61.5	180	141	39	21.7	150	115	35	23.3	
医学部（保健学科）	467	99	368	78.8	206	44	162	78.6	80	30	50	62.5	66	26	40	60.6	21	15	6	28.6	17	14	3	17.6	
工学部・工学研究科	1,692	1,473	219	12.9	695	605	90	12.9	814	748	66	8.1	674	625	49	7.3	95	83	12	12.6	90	80	10	11.1	
農学部・生命農学研究科	458	204	254	55.5	176	78	98	55.7	213	107	106	49.8	175	86	89	50.9	24	13	11	45.8	22	11	11	50.0	
国際開発研究科									134	49	85	63.4	56	24	32	57.1	15	9	6	40.0	11	5	6	54.5	
多元数理科学研究科									131	123	8	6.1	50	49	1	2.0	14	13	1	7.1	13	12	1	7.7	
環境学研究科									193	131	62	32.1	132	86	46	34.8	41	24	17	41.5	37	18	19	51.4	
創薬科学研究科									64	40	24	37.5	37	25	12	32.4	12	10	2	16.7	11	10	1	9.1	
合 計	5,459	3,618	1,841	33.7	2,181	1,474	707	32.4	3,414	2,272	1,142	33.5	1,835	1,337	498	27.1	590	429	161	27.3	494	363	131	26.5	

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

2022年度名古屋大学男女共同参画推進体制

ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会

委員長 星野 幸代	ジェンダーダイバーシティセンター長・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	ジェンダーダイバーシティ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
山本 英子	ジェンダーダイバーシティ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	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・工学研究科教授
鳴瀧 彩絵	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・工学研究科教授
周藤 芳幸	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
鈴木 達也	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
森吉 仁志	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
林 葉子	ジェンダーダイバーシティセンター教授
三枝 麻由美	ジェンダーダイバーシティセンター准教授
町田 奈緒士	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
川口 遼	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
山崎 真理子	ジェンダーダイバーシティセンター員・生命農学研究科教授（オブザーバー）
TAMA Florence Muriel	ジェンダーダイバーシティセンター員・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	ジェンダーダイバーシティセンター長・人文学研究科教授
永田 雅子	ジェンダーダイバーシティ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
山本 英子	ジェンダーダイバーシティ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	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・工学研究科教授
鳴瀧 彩絵	ジェンダーダイバーシティ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
伊藤 カンナ	経済学研究科准教授
岡田 亜弥	国際開発研究科研究科長・教授
中野 牧子	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	総務部長
森吉 仁志	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
齋藤 晃	未来材料・システム研究所副所長・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	国際本部グローバル・エンゲージメントセンター支援チーム特任准教授
林 葉子	ジェンダーダイバーシティセンター教授
三枝 麻由美	ジェンダーダイバーシティセンター准教授
町田 奈緒士	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
川口 遼	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
山崎 真理子	ジェンダーダイバーシティセンター員・生命農学研究科教授
TAMA Florence Muriel	ジェンダーダイバーシティセンター員・理学研究科教授

男女共同参画部会ワーキンググループ

- ・女性研究者増員策検討ワーキンググループ
東村 博子（主査）、星野 幸代、永田 雅子、瓜谷 章、鳴瀧 彩絵、岡田 亜弥、森吉 仁志、松下 正、草野 完也、伊藤 カンナ、三枝 麻由美
- ・働き方改革検討ワーキンググループ
永田 雅子（主査）、山本 英子、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、伊藤 カンナ、宮川 勉、林 葉子
- ・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、齋藤 晃、中野 牧子、中山 奈津紀、林 葉子、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）、林 葉子、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
林 葉子（主査）、星野 幸代、鳴瀧 彩絵、齋藤 芳子高等教育研究センター准教授、山崎 真理子

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

東村 博子 副総長・生命農学研究科教授
 星野 幸代 ジェンダーダイバーシティセンター長・人文学研究科教授
 林 葉子 ジェンダーダイバーシティセンター教授
 飯田 祐子 人文学研究科教授
 鈴木 達也 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
 西尾 哲也 総務部人事労務課長
 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

永田 雅子（議長）、高木 ひとみ、林 葉子、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、西尾 哲也総務部人事労務課長、原田 綾子法学研究科教授、星野 幸代（オブザーバー）、伊藤 友香こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、磯谷 聡宏保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

山本 英子(議長)、星野 幸代、天野 陸紀医学系研究科准教授、三宅 菜月医学系研究科産婦人科特任助教、松下 正、藤井 晃子医学部附属病院看護部長、福田 悠人医学部附属病院中央感染制御部医員（保育園嘱託医）、柳田 英輝医学部・名大病院人事労務課長、三浦 良介医学部附属総合周産期母子医療センター医員（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

林 葉子（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准教授、小松 尚環境学研究科教授、西尾 哲也、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）、吉野 由貴保護者会会長（オブザーバー）

ジェンダーダイバーシティセンター

星野 幸代（センター長）、永田 雅子（副センター長）、山本 英子（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）、林 葉子、TAMA Florence Muriel、山崎 真理子、三枝 麻由美、町田 奈緒士、川口 遼

事務担当

総務部人事労務課 西尾 哲也、若山 裕司、脇田 英里、安達 政博
ジェンダーダイバーシティセンター 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、目黒 茜、坂川 万理子、福住 恵み、堀川 香織

名古屋大学における男女共同参画報告書（2022年度） 2023年3月発行

編 集 : 名古屋大学男女共同参画部会
名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター
(<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/>)

発 行 : 名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター
464-8601 名古屋市千種区不老町
電子メール : kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp



2022年度

Center for Gender Diversity,
Nagoya University