

名古屋大学における
男女共同参画報告書

2023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 2024年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2023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. 2023年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2023（令和5）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. 2023（令和5）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	13
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	14
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	17
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	19
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	20
3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	21
4. メンター検討ワーキンググループ	24
5. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	26
第3節 女性教員増員策	27
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2023	28
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	30
第5節 DEIB推進に関する取り組み	34
第6節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	35
2. 地域ネットワーク	36
3. 大学間ネットワーク	37
4. 国際連携（国際ネットワーク）	38
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（特性対応型）」	39
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（女性リーダー育成型）」	40
第5章 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）	42
第6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	45
第7章 2023年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	46
第8章 統計資料	72
2023年度名古屋大学男女共同参画推進体制	87
奥付	90

はじめに

副総長（男女共同参画・多様性担当） 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/>）。昨年（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&ピロニング推進宣言（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含めた多様性推進を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、さらにその下部に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、それぞれの施策を強化してきた。昨年度には、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、学内外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、6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や講演会等を企画開催し、その成果を年報『GRL Studies』やニューズレター『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は公益財団法人東海ジェンダー研究所との連携により運営され、学内外の多数の研究者に支えられている。昨年度からは司書を2名に増員し、そのうちの1名は専門職員となるなど、運営強化を図ってきた。

また本年度からは、DEIB宣言に基づき、ダイバーシティ推進に関する新たな研究拠点として、未来社会創造機構Future Society Studio（FSS）の中にジェンダーダイバーシティセンターとの連携によるDEIB Innovation Labを設置し、そこで主催する学際的プロジェクトにおいてDEIB推進のための具体的施策の検討を開始した。

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のひとつとして、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「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、本年度に文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」事業に、それぞれ採択された。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析）」事業の「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」は、事後評価 Sの高い評価を得た。現在、「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み、さらに「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション (RDP) プログラム」により、全学の女性教員在職比率と女性上位職比率の飛躍的向上を目指している。

このように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、昨年1月からは、女性教員比率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。本年、女性教員比率が20%に到達し、教育研究評議会委員の女性比率が本年4月1日までに28.6%にまで増加し、これまでの本学における女性教員増員策の有効性が明らかになった。本施策は、新聞やテレビで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。本学では、第四期中期目標・中期計画においても、2027年度までに女性教員在職比率25%以上の目標値を設定した。また、教育研究評議会など意思決定機関における女性クォータ設定を向上させ、教育研究評議会について将来的に女性比率を30%以上にすると明記した。

ワークライフバランス推進施策としては、「こすもす保育園」（東山地区）、「あすなる保育園」（鶴舞地区）、学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」を中心に、子育て支援の整備拡充に努めている。本年度は、産学官連携推進本部および人文学研究科と連携して、育児のジェンダー平等を進めるため、男性研究者の育児参加を促進するイベントを開催した。

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、科学実験イベント等の自主企画を中心に活動している。昨年度にオンライン開催した「女子中高生理系進学推進セミナー」を、今年度には、対面での開催として再開し、多くの参加者を得た。教育面では、学部生向けのジェンダー学の授業を継続的に提供し、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の実現するための「ジェンダー平等支援事業」と、女性研究者、女子学生・院生の育成支援、女性リーダー育成支援のさらなる推進のための活動を行うための「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。

これらの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

2024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2001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、2024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学内におけるジェンダー平等・ダイバーシティ推進の実践、③本学での先進的な取組を他大学・他機関へ普及させることによる社会的貢献、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を備えた複合的研究施設としてのジェンダー・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、一層の活用を図る。

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形成を支援し、ジェンダー研究の強化につとめる。

また、2023年度に未来社会創造機構Future Society Studioに新設したDEIB Innovation Labを引き続き主催し、学際的かつ斬新な研究によって、多様性推進のための具体的施策を検討、提案する。

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」に加え、留学生を対象とする英語での「ジェンダー学」の授業を開講する。GRLが設置されている本学の強みを活かして、GRLの図書やアーカイブを活用した授業を実施することにより、ジェンダー研究の幅広さと奥深さを学生に伝え、授業時間外でもGRLを利用してジェンダー学の学びを深められるよう指導する。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. 女性教員および女性管理職比率の増大と女性リーダーの育成

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」、および「HeForSheコミットメント」において明記した目標「女性教員比率および女性教職員における管理職比率を2020年までに20%以上に増加させる」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年度には、文科省の女性研究者研究活動支援事業において7回目の採択となった「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の事業への新たな取組を開始した。2024年度には、この取組を本格的に展開し、岐阜大学や全国に本取組を波及させ、女性教員増員策のモデルとなることを目指す。

この女性教員増員策および女性リーダー育成策に対する各部署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や上位職昇進、および離職防止の具体策を強化する。女性新任教員や特に優秀な女性研究者の上位職昇任に伴う研究費を支援し、女性リーダーを育成する。また、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）」において、工学研究科の女性教員の研究力強化に有効であった「シェア秘書システム」を全学に拡大する。また、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、「女性研究者トップリーダー顕彰」等を継続実施し、意思決定に関わる女性の増員を目指す。さらに、「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」の活用を各部署に推奨し、女性教員増員に繋げる。

また、「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2024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」のもと、工学系女性教員の増加および裾野拡大を進める。

加えて、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。

4. 学内外連携によるジェンダー平等およびダイバーシティの推進

学内においては、各部署に設置された男女共同参画に関する委員会、ワーキング・グループとの連携協力体制をより緊密化していく。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ジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。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」の各部署での実施状況をモニタリングし、各部署と連携しつつ、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、団体等との情報および意見交換など、必要な連携を図り、ジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。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、ジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。

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、ソフト・ハード両面で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、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の整備を推進する。

研究支援員および技術補佐員雇用経費補助によって、性別によらずケア支援を必要とする研究者を支える仕組みを構築する。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、女子学生へのIT教育の強化、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。GRLに引き続きサポートスタッフ（本学の文系および理系の大学院生）を配置し、そのジェンダー研究を支援する。

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員および女性リーダー育成を実践する。

第2章

2023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. ジェンダーダイバーシティセンターの運営強化

本年度は、男女共同参画担当副総長のもと、工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、法学研究科、4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、ジェンダー平等・ダイバーシティ推進の国内外への普及による社会貢献の機能強化に務めた。

2. ジェンダー研究・教育の強化

研究面では、名古屋大学ジェンダー・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。本年度は、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「政治とジェンダー」やブックセミナー等、セミナーを計4回開催し、2022年度に引き続き、若手研究者を中心とする「Yours & Youth Cross Talk（YYトーク）」を開催した。また、所蔵アーカイブや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。

また、2022年度に東海国立大学機構として発出したDEIB宣言に基づき、本学の全ての多様な構成員が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、実践の強化のため、本学の未来社会創造機構にDEIB Innovation Labを創設した。「未来社会創造プロジェクト（アカデミア組成・課題提案型）」において、本Labから提案した「多様な市民のインクルージョンに基づくウェルビーイング社会の実現に向けた調査研究」が採択され、研究活動を開始した。

教育面では、全学教養科目「ジェンダー学」や学部全1年生を対象とした「大学での学び」授業における「ジェンダー学入門」（オンデマンド）を開講した。また、本学で開講されているジェンダー関連科目リストを公開した。詳細は、第2章第2節3、第2章第5節、第5章に掲載。

3. 女性教員および女性管理職比率の増大

本学では、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、新たな女性教員策を実行に移した結果、女性教員比率が20.0%（2023年10月現在）に増加した。

本年度は、2021年度に採択された文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」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」に引き続き取り組み、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。

また本年度、新たに文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に本学の「女性研究者活躍の最大化を目指したりテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」が採択され、全学の女性教員在職比率、女性上位職比率の向上の取り組みを強化している。特に優秀な女性研究者への研究費支援、「シェア秘書システム」の強化・拡大、英文校閲費用助成事業等により、研究活動を支援した。

さらに、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）の成果物である「無意識のバイアス研修プログラム」の受講を2022年度から全教職員に義務化し、「教員採用マニュアル」の活用を促している。

詳細は、第2章第2節5、第2章第3節、第3章、第4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。加えて、本年度は学生支援本部と連携し、セクシュアル・マイノリティの学生を対象とした「カラフルの会 Colorful Club」を定期開催した（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））。

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、同ネットワークの東海・北陸ブロックのとりまとめ幹事大学として他大学と連携し、男女共同参画を推進した。

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、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は、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。また、学童保育業務についての契約が今年度末までとなっていたことから、従来の提案評価方式による契約に準拠した選定を行い、来年度からも引き続き（株）ポピンズに本学の学童保育所の業務を依頼することになった。大学入学共通テスト及び一般選抜（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（女性リーダー育成型）」事業の一環及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的利用の受け入れ枠を特別開設した。育児のジェンダー平等に関しては、本年度、本学の産学官連携推進本部および人文学研究科と連携して、Idea Stoa Lunchでのイベントを開催した。

詳細は、第2章第2節、第2章第5節、第4章に掲載。

6. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

理系女子学生コミュニティあかりんご隊は、交流活動を継続的に行う他、学内外の理系女性研究者を招き、女子学生および女性研究者の留学を促進するエンカレッジ交流会「研究生活と留学」を企画・実施した。また、オープンキャンパスにあわせて、「女子中高生理系進学推進セミナー」を対面で開催し、理系女性研究者による講演や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、女性リーダー育成型事業の一環として、「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、部局内におけるジェンダー平等の意識啓発に取り組んだ。また、同事業の一環としてリーダーシップ育成のための「研究者リーダーシップ研修」、および研究成果を外国語で発信する力を強化する「外国語発信力強化研修」を開催した。

詳細は、第2章第2節、第4節、第3章、第4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。

2. 2023（令和5）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
05.04.18	第17回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○ジェンダーダイバーシティセンター副センター長について ○ジェンダーダイバーシティセンター特任助教の選考について
05.04.27	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）
05.04.28	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「セックスロボットと人造肉：テクノロジーは性、食、生、死を"征服"できるか」
05.05.09	第13回 男女共同参画部会（オンライン） ○男女共同参画部会ワーキンググループメンバーについて ○女性教員増員策における特任教員雇用支援経費の運用について ・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」への応募について ・名古屋大学における男女共同参画報告書2022年度について
05.05.26	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「なぜ理系に女性が少ないのか」
05.06.06	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL特別企画「ハーバード大学 シュレジンガー図書館カメンスキー館長 談話会」
05.06.23	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「性淘汰—ヒトは動物の性から何を学べるのか」
05.07.04	第18回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○令和4年度決算額および令和5年度予算額について
05.07.07	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）
05.07.18	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「ガールズ・メディア・スタディーズ」
05.07.24	第14回 男女共同参画部会（オンライン） ○女性教員増員策における報告および今後について ・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」への応募について
05.08.04	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2回「子どもを持つ共働き夫婦では何が起きているのか」（ハイブリット形式）
05.08.08	女子中高生理系進学推進セミナーを開催
05.08.08	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ/学術研究・産学官連携推進本部 連携企画「これがハカセ夫婦の生きる道」（名古屋大学オープンキャンパス）
05.08.29	第19回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○ジェンダーダイバーシティセンター特任助教の選考について ・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の面接審査について
05.08.29	「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）
05.09.12	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）
05.09.13	「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）
05.09.20	出張科学実験会@学童保育所 あかりんご隊参加
05.09.22	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRLブックセミナー「ジェンダー研究が拓く知の地平」
05.09.29	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「崇拜からレイプへ 映画の女性史」
05.09.30~10.01	「青少年のための科学の祭典2023名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
05.10.17	「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）
05.10.21	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 名古屋大学ホームカミングデイ企画「映画にみる女同志の絆」（同時開催：GRL紹介ポスター展示）
05.10.22	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRLブックセミナー「未来からきたフェミニスト 山川菊栄と再会する」
05.10.27	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「性と文化の源氏物語：書く女の誕生」
05.11.03	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRLブックセミナー「プロレタリア文学とジェンダー階級・ナラティブ・インターセクショナルリティ」
05.11.10	「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）

日付	事項
05.11.13	第15回 男女共同参画部会（オンライン） ○女性研究者トップリーダー顕彰の選考について ○研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度について ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援について ○男女共同参画報告書（2023年度）の目次と執筆担当者（案）について ○2023年度男女共同参画部局アンケートについて ・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の採択について ・「名古屋大学女性教員増員策新パッケージ」について ・「無意識のバイアス研修プログラム」受講結果について
05.11.17	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「フェミニスト・シティ」
05.11.15～21	第20回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（メール審議） ○特任助教の採用にかかる選考委員会の設置について
05.11.24	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 GRL連続セミナー【政治とジェンダー】第1回「男性政治の打破に向けて：クォータが効果を発揮する条件とは」（オンライン）
05.12.12	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）
05.12.13	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ共催「伊藤野枝というエネルギー 琵琶・語り・現代音楽」（主催:JSPS科研費基盤研究(C)22K00292「1930年前後の左翼文化運動における再生産領域」（研究代表者：飯田祐子）
05.12.15	「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）
05.12.19	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」「女性研究者トップリーダー顕彰授与式」
05.12.20	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「『おネエことば』論」
05.12.20～26	第17回 男女共同参画部会（メール審議） ○2024年男女共同参画推進重点項目（案）について
06.01.12	「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）
06.01.31	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「生まれつき男社会に服従する女はいない」
06.02.21～22	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（女性リーダー育成型）」「英語発信力研修」（オンライン）
06.02.22	第21回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○センター長の辞任について ○次期センター長候補者の選考について ○副センター長の継続について ○特任助教の選考について ・特任助教の退職について ・委員の兼務について ・次期副総長について
06.02.26～27	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」「英語発信力研修」（オンライン）
06.02.28	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ主催 Book Talk 「エンタイトル」
06.03.01	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（女性リーダー育成型）」研究者リーダーシップ・プログラム「リーダーシップの自信を構築する」研修（対面式）
06.03.05	「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）
06.03.08	第17回 男女共同参画部会（オンライン） ○名古屋大学女性教員増員策について ○研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度について ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○シェア秘書システムの実施に係る雇用経費支援について ・2023年度男女共同参画部局アンケート分析結果について ・「無意識のバイアス研修プログラム」受講結果について ・担当副総長及び部会長の交代について

日付	事項
06.03.11	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」研究者リーダーシップ・プログラム「リーダーシップの自信を構築する」研修（オンライン）
06.03.18	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）

※“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女子学生有志グループである。

3. 2023（令和5）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
05.05.10	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」	中部大学人文科学部	中部大学
05.06.08	町田奈緒士	「医療人類学ゼミ」ゲスト講師 講義「トランスジェンダーを生きる一語り合いから描く体験の『質感』」	早稲田大学人間科学研究科医療人類学研究室	オンライン開催
05.06.24	三枝麻由美	講演「ジェンダーの視点から考える日本社会」	労働組合女性部	労働会館本館
05.06.25	町田奈緒士	愛知県臨床心理士会一日研修分科会 話題提供「LGBTQ+ 概論～生きづらさと自殺リスク～」	愛知県臨床心理士会	愛知県産業労働センター
05.7.11・13	町田奈緒士	ゲスト講師「性の多様性と医療」	大阪医科薬科大学医学部・看護学部	大阪医科薬科大学
05.07.28	町田奈緒士	講演会講師 講演「探究すること、生きること～トランスジェンダー研究の営みから～」	京都市立堀川高等学校	京都市立堀川高等学校
05.08.11	林葉子	講演「近代日本から見た欧米の性管理政策」	東北亜歴史財団	東北亜歴史財団
05.09.07	町田奈緒士	東海地区キャンパス・ハラスメント研究会 第13回東海セミナー 「性の多様性とハラスメントー誰もが安心できるキャンパスづくりのために」	東海地区キャンパス・ハラスメント研究会	ハイブリッド開催（名古屋大学環境総合館1階レクチャーホールとオンライン）
05.09.22	町田奈緒士	「いろいろな性のあり方について」	名古屋大学学童保育所	名古屋大学学童保育所ポピンスアフタースクール
05.09.30	三枝麻由美	講演「ジェンダー平等の社会実現で日本はどう変わる！？」	東海ブロック母親大会	労働会館本館
05.10.06	東村博子	橋科学技術大学女性管理職セミナー講師 「大学の活性化戦略としてのDEIのすすめ～名古屋大学での取り組み紹介を含めて」	豊橋科学技術大学	豊橋科学技術大学大会議室
05.10.14	東村博子	セコイア会関東支部講演会 「動物の生殖制御メカニズム解明と男女共同参画推進で社会への貢献を目指す」	名古屋大学農学部同窓会セコイア会関東支部	学士会館セコイア会関東支部
05.10.18	東村博子	岡山大学第2回女性リーダーセミナー講師 「女性の活躍で大学にイノベーションを起こそう～大学の活性化戦略としての女性活躍推進」	岡山大学ダイバーシティ推進本部	オンライン開催
05.10.24	東村博子	三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進セミナー講師 「大学の活性化戦略としてのDEIの推進～名古屋大学の女性活躍促進の取組紹介を含めて」	三重大学	オンライン開催
05.11.04	東村博子	刈谷市令和5年度レディースカレッジ第4回講座講師 「性別によらず誰もが活躍して社会を活性化！」	愛知県刈谷市	刈谷市総合文化センター
05.11.09	林葉子	栄徳高等学校第3学年男女共同参画講話「『男女共同参画』って何だろう？ - 高校生の暮らしの中から考える -」	愛知県栄徳高等学校	愛知県栄徳高等学校体育館

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
05.11.18	東村博子	日本比較内分泌学会ダイバーシティ&インクルージョンセミナー 「大学の活性化戦略としてのジェンダー平等と名古屋大学の取組」	日本比較内分泌学会	九州大学西新プラザ
05.12.19	町田奈緒士	「思想文化特論B」ゲスト講師 講義「トランスジェンダーの人々にとって「居心地の良い空間」とは？」	京都産業大学	京都産業大学
05.01.21	東村博子	日本女性科学者の会 令和6年新春シンポジウム 「大学のダイバーシティ推進について考える」 基調講演「大学の活性化戦略としてのDEIの推進：名古屋大学の女性活躍促進の取組紹介を含めて」	日本女性科学者の会	岐阜大学医学部記念会館
05.02.05	東村博子	三菱UFJ OB会講演会 「社会や組織の活性化戦略としてのダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン (DEI) のすすめ」	三菱UFJ OB会	名古屋銀行協会
05.02.08	東村博子	神戸大学トップマネジメントセミナー講師 「大学の活性化戦略としての女性活躍推進－名古屋大学の取組紹介も含めて」	神戸大学	オンライン開催
05.03.10	三枝麻由美	四日市市男女共同参画センター主催「はもりあフェスタ」ワークショップ講師 講演「誰もが自分らしく輝ける社会に」	新日本婦人の会 四日市支部	新日本婦人の会 四日市支部

大学その他との交流

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場所
R5年度	東村博子	国立大学協会教育・研究員会専門委員 (男女共同参画小委員会委員)	-
R5年度	東村博子	あいち男女共同参画財団理事	-
R5年度	東村博子	あいち女性の活躍促進会議委員	-
R5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	-
R5年度	三枝麻由美	名古屋大学消費生活協同組合監事	-
R5年度	町田奈緒士	名古屋市男女平等参画推進会議会 (イコール名古屋) 委員	-
05.06.12	藤田医科大学 人事部課長、 SDGs推進室担当者 (課長、事務員)	ジェンダーダイバーシティセンターの体制、活動内容等に関する面談	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
05.06.13	中日新聞教育報道部 加藤祥子氏	ジェンダーに配慮したトイレのピクトグラムに係る取材	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
05.07.24	東村博子 鳴瀧彩絵 林葉子 事務	全国ダイバーシティネットワーク組織第8回全国幹事会 に出席	オンライン開催
05.08.30	東村博子 鳴瀧彩絵 林葉子 事務	令和5年度「全国ダイバーシティネットワーク組織」 東海・北陸ブロック会議に出席	オンライン開催
05.09.20	横浜市政策局男女共同参画 推進課 浅野雄一朗氏、男女 共同参画センター横浜 金涼子氏、公益財団法人横 浜市男女共同参画推進協会 植野ルナ氏	ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察	名古屋大学ジェンダー・ リサーチ・ライブラリ

年月日	対応者・訪問者等	企画・テーマ	場 所
05.10.27	文部科学省人事課計画調整班人事企画・職員係長、任用班及び給与班研修生（計3名）	ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
05.11.30	公益財団法人山田進太郎D&I財団 菅野流飛氏	「中高生向けSTEM啓蒙活動(出前講義、サイエンスカフェ、進路相談会等)」支援事業に関する面談	オンライン
05.11.30	江南市女性連絡協議会	ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ 図書室
05.12.01	国際教養大学 応用国際教養教育推進課 山野井氏	学童保育所の見学	名古屋大学学童保育所 ポピンズアフタースクール
05.12.07	長岡技術科学大学 高口僚太朗講師	こすもす保育園、学童保育所の見学	名古屋大学こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
05.11.28	東村博子 事務	第6回全国ダイバーシティネットワーク総括シンポジウム「つなげよう さらなる未来へ」に出席	オンライン開催
05.12.19	小松ウォール工業株式会社 担当者12名	ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
06.01.05	東大阪市立花園北小学校 教員2名	ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
06.01.18	愛知県男女共同参画推進課 女性の活躍促進グループ 中野氏	来年度の「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」連携事業に関する面談	オンライン
06.03.12	東村博子 鳴瀧彩絵 林葉子 事務	令和5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

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
05.08.08	田川美穂（名古屋大学未来材料・システム研究所 教授） 中島史恵（名古屋大学大学院生命農学研究科 助教） 瀨瀬佑衣（名古屋大学大学院環境学研究科 講師）	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	名古屋大学ES総合館1階ESホール及び会議室
05.09.20	あかりんご隊	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
05.09.30 ～10.01	あかりんご隊	「青少年のための科学の祭典2023名古屋大会」 科学実験「色が変わる？不思議なペイントパレット♪」	「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

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
05.12.11	萩尾華子 (高等研究院/大学院生命農学研究科YLC特任助教) 鳥居啓子 (テキサス大学オースティン校教授/名古屋大学トランスフォーマティブ生命分子研究所主任研究員・客員教授) 矢木-内海真穂 (名古屋市長立大学大学院薬学研究科講師/自然科学研究機構生命創成探求センター准教授)	エンカレッジ交流会2023「研学生活と留学」	名古屋大学理系女子学生コミュニティあかりんご隊(ジェンダーダイバーシティセンター後援)	ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー3階ベンチャーホール

報道等

掲載日／取材日	取材等媒体	タイトル／内容等	備考
05.04.27	NHKみんなdeプラス	ジェンダーをこえて考えよう 広がる理系の"女性枠" 多様性が研究発展につながる！	名古屋大学の男女共同参画に関する取組を紹介するウェブサイト記事
05.04.28	NHKニュースウォッチ9		名古屋大学工学部「女子枠」について
05.04.30	NHKスペシャル	"男性目線"変えてみた	名古屋大学の女性限定公募とニューロサイエンス研究センターについて
05.05.28	NHKおはよう日本		名古屋大学の「女子枠」「女性限定公募」について
05.06.19	中部経済新聞	工学部に女子入りやすく／大学入試	工学部の推薦入試女子枠についての東村博子副学長のコメント掲載
05.07.01	中日新聞	探求の扉 ジェンダーフリーなトレイマークって？	名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリのジェンダーフリートイレに関する取材記事
05.11.13	文教ニュース	—豊橋技術科学大学— 女性のための管理職セミナー	東村博子副総長が豊橋技術科学大学で10月6日に開催された「女性のための管理職セミナー」の講師を務めたことに関する記事

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、原田綾子、谷山智康、兒玉哲也、益谷央豪、田中憲子、伊藤カンナ、東高之、林葉子、高木ひとみ、ハオシャオヤン

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。

昨年度、育休中の柔軟な働き方制度を検討し、規定の改正を行ったが、男性教職員の育児休暇取得率は依然低いままで推移しており、育児支援策が浸透していないのが現状である。また介護についても介護休暇の取得率は高くない。男性女性問わず、また育児や介護などを問わず、柔軟な働き方及びライフステージに合わせた仕事の仕方を職場全体で支えていくためには、休みやすく、またお互いがカバーしあえる職場環境の整備が必要である。様々な業務が増え、十分な職員の確保ができにくくなってきているが、組織全体として、教職員それぞれが生き生きと働くことができるよう、今後も引き続き教職員のニーズを拾い上げながら、体制の整備の検討を行っていきたい。

名古屋大学の子育て支援

学内保育園
あすなろ保育園&こすもす保育園

子育て支援情報はウェブサイトから

学内学童保育所
ホビンスアフタースクール
全国初!

育児・介護の両立支援ハンドブック
育児休業
出生時育児休業（男性職員）
育児部分休業
育児短時間勤務
etc.

※上記のハンドブックを閲覧するには東海国立大学機構のアカウントでサインインする必要があります。

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. 部長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
3. 部長等は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、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する。

ベビーシッター割引制度

テレワーク制度の本格導入
※詳細については、ご所属の部署の事務室にお尋ねください。

お問合せ：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
kyodo-sankaku@adm.nagoya-u.ac.jp

子育てで単身赴任
教員ネットワークも
あります！

東海国立大学機構名古屋大学新任教員研修（FD）展示用ポスター

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、鳥居ゆか、西尾哲也、原田綾子、林葉子、季燕

こすもす保育園運営協議会には、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。昨年度と比べて緩和されてはきているが、他の感染症の増加も報告されており、子どもたちの健康と安全を保障するため、感染症の拡大につながらないようにこれまで同様、消毒や部屋の換気等、感染対策を徹底いただいていた。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き、休園等特別な対応をとることはなく、1年を過ごすことができた。

一方で、開園から18年目を迎えたことで、施設や設備の補修や整備が必要な状況も生まれてきている。大学および保護者の理解を得ながら、より安全、安心して子どもたちが過ごせるように補修・整備に努めていきたいと思っている。また本年度は、同窓会大学支援事業から遊具の設置の支援をしていただくことができた。これまで園庭の遊具は、開園当初から設置されたものを使用していたが塗装がはがれるなど老朽化がすすんだ状況となっていた。また学内で安全に体を使って遊べる場も少なくなっており、子どもたちが安心安全に遊べる環境の整備が急務となっていた。今回、支援事業からの寄贈により園庭にぞうさん滑り台を新設することができ、多くの子どもたちが楽しんで遊べるようになった。改めてご支援にお礼を申し上げたい。予算が厳しい状況ではあるが、こどもの安心安全と、健やかな成長を保障するために、設備の整備を今後もすすめていきたいと思っている。



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。これまで、単身世帯などでの応募が多く、両親ともに教職員であっても希望者が入園できないこともあったが、近隣の保育園の収容定員の改善等もあり、応募していただいた方の多くに入園していただけるような状況となってきた。一方で、地域の認可園にも希望を出され、内定となっても辞退となることも増えてきた。子どもたちが地域の中で育ち、保護者も希望する園で預かってもらえるような状況で、安心して子育てに取り組めるようになってきたことは大変喜ばしいことである一方、大学の保育園として今後どういった役割を担っていくべきか、再考していく時期にも差し掛かっているのかもしれない。大学の教職員の異動も以前に比べて、短期間かつ、年度途中でおこってくることも増えてきており、より柔軟な受け入れの体制を整えていく必要もあるだろう。

今後も運営協議会では、保護者、現場スタッフとの緊密な連携協力関係を保ちつつ、大学内保育園として果たすべき役割を検討し、保育園で預かる子どもの健やかな育ちを支えていきたいと考えている。

名古屋大学こすもす保育園2023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・心理行動科学実験演習観察法受け入れ・学童保育交流会・定期健康診断
- 7月 プール開き・七夕・打ち水大作戦・すいかわり・個人懇談会・給食風景参観（オンライン）
- 8月 夏の大掃除・看護統合実習受け入れ
- 9月 災害時引き渡し訓練・お月見会・敬老の日の活動・附属高校交流会・SPORTS DAY
- 10月 附属高校交流会・Halloween・保育参観

- 11月 芋掘り・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 収穫祭・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 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18年目を迎えました。新型コロナウイルス感染症を踏まえた行動や対応の制限も少なくなり、お子様を取りまく環境も室内外での活動場所および保育の内容についても自由度が増しました。コロナ禍での保育では、環境や経験の不足から発語や対人のコミュニケーション能力面で成長発達が緩やかな傾向にありましたが、人と接する機会が増え、人との距離が縮まったことで自然にコミュニケーション能力がのび、学ぶ姿を実感しています。集団生活の場において、大人子どもを問わず、様々な人とのふれあいや交流の中で、お子様が他者の心や行動、発言から刺激を受け成長することをこれからも見守っていきたいと思います。

園内行事は、コロナ禍で機会が減っていた対面型での開催を増やし、お子様の成長発達を直接ご覧いただくこと、またオンライン型の行事では、園内での自然な姿をご覧いただけるような機会となるよう設定いたしました。集団生活の中での活動を様々な形でご覧いただき、家庭とは違うお子様の姿を知っていただく機会をこれからも増やしてまいります。

安全性を高める環境づくりの取り組みとして、昨今のお子様の命に係わる事件、事故を踏まえ、「食事場面における危険防止」「集団保育における置き去り、見失いなど危険な状況を防ぐ環境づくり」について重点的に取り組みました。多様化するお子様の成長発達の過程や配慮事項をもとに、個々のお子様の状況を正確にとらえ援助や課題について明確にすることで、お子様自身が必要とするスキルの取得方法を具体的に検討し、どのようなアプローチや援助でそのスキルを身につけることが危険回避につながるのか、丁寧に取り組みながら、お子様自身が危険を回避し、成長し続けることができるよう引き続き取り組んでまいります。

保育環境設定においては、名古屋大学業務支援室の皆様にもご尽力いただき、施設や使用する玩具等の消毒をはじめ、戸外の清掃など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。お子様の健康と命を第一に考えながら引き続き、ともに保育環境の整備を進めてまいります。

“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る中では、学生の皆様との活動を通してお子様が新しい人と触れ合いの機会を持つことだけでなく、附属高校、大学の学生の皆様など次世代の人々に対して、子どもを身近な存在と感じていただける機会となりました。交流を通して学びや働きの先に子育てへの明るい展望や未来を感じていただけるよう努めてまいります。

事業所内保育園はお預かり中にお子様同士、またお子様とスタッフが直接触れ合い、かかわりあう中で経験を積み重ね、お子様の成長・発達における様々な大切な機会を提供する場所であると共に、保護者にとっても大学内での様々な学びや働き方をする人と出会い、交流する場所として、職場以外の場所で同じ子育て世代が交わる場所となるコミュニティセンターとしての役割も果たしていると感じます。大学の様々な場所、立場で学び働く保護者を支えながら様々な保育ニーズにも耳を傾け保育運営にも反映していくことが望まれています。これからもより一層お子様の生活、保護者の学業・就業支援をしていきたいと思っております。

大学内は、保護者の就業スタイルや状況の多様化により、繁忙期の分散化や夜間、早朝の延長保育、一時利用の利用率が大幅に増えています。今後も、大学内の学業や就業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、また、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。



花壇の水やり



さつまいも掘り



Sports Day



伝承遊び (かるた)



食育



勤労感謝訪問



もちつき

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：山本英子（議長）、林葉子、伊藤美佳子、吉田康将、
松下正、藤井晃子、岩田健一、二村直樹、中村のぞみ

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15年目を迎え、いまだ続く新型コロナウイルス、インフルエンザウイルスをはじめとする各種感染症の影響を受けながらも、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。

2023年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、山本議長のもと、6名の委員を新たに迎え、1月までに計4回の運営協議会が開催されました。協議会のなかでは、保育園入園者の選考及び保育士等の配置を含めた保育園運営に関する事項に加え、新型コロナウイルス感染症の影響により、長く新規受け入れを停止していた一時保育、病児保育の受け入れの再開について審議が行われ、令和5年10月より受け入れが再開されました。入園希望者が増えるなど名古屋大学あすなろ保育園の需要や重要性は高まっており、今後も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を行ってまいります。

2. 名古屋大学あすなろ保育園2023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
- 5月 節句の会、母の日、夏野菜の苗植え
- 6月 定期健康診断、父の日、保育参観、不審者対応訓練
- 7月 プール開き、七夕会、個人懇談会
- 8月 すいか割り大会、夏祭り、夏野菜の収穫、個人懇談会
- 9月 防災訓練、敬老の日（祖父母へ手紙を出す）、不審者対応訓練
- 10月 スポーツデイ、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、クリスマス会
- 1月 七草、正月遊び、個人懇談会、保育参観
- 2月 節分会、不審者対応訓練、縄跳び大会
- 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、保健指導、安全訓練

<日々の保育の特徴と工夫>

日々の保育では、感じる力、考える力を育み、自分らしく表現することや仲間と共に取り組むことの楽しさや認められる喜びを感じられるように配慮をしています。今年度は、新型コロナウイルス感染症が5類となり、4年振りに、スポーツデイと生活発表会を保護者様に生でご覧いただけた年となりました。スポーツデイでは、生活の中で育んだ力を、力強く、大胆に「ソーラン節」として表現すると、瞬く間に大きな歓声に包まれ、会場が一体化し、大きく成長したその姿に感極まり、涙を見せていた保護者様もいらっしゃいました。観客がいることで、大きな緊張に包まれていたお子様達でしたが、自身の心の限界を破り、素晴らしい表現を行っていました。行事を通して、お子様達は達成感や充実感だけではなく、悔しさやもどかしさなど、心の葛藤も経験しました。そのような感情を抱いた時に、一人ひとりがどのようにして乗り越えられるかを考え、日々、言葉掛けや援助を行っています。全ての経験は、これからの社会生活において、とても大切な経験です。休暇中に地震が発生した際、お子様が「防災頭巾を被らないと。頭を守らないと。」咄嗟の出来事に反応していたことに驚いたと保護者様からのお声をいただいたことがありました。繰り返し行っていることがお子様達の中に根付いていると気が付かされたエピソードでした。

これからも、お子様自身が判断できる力を日々の園生活の中で培い、時代のニーズや施設の状況に合った保育を提供し、お子様のより良い成長と生きる力の基礎を育て参ります。



園周り散歩



防災訓練



食育：寒天について



スポーツデイ

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：林葉子（委員長）、鳴瀧彩絵、石井拓児、星野晶成、
小松尚、西尾哲也、山本明子、坂井亜規子
（オブザーバー）加藤恵子、山本あすか、窪優花、高橋徹

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。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。委託業者については、最長5年に一度、選定を行っている。本年度はその業者選定の年にあたるため学童保育所提案書選定委員会を設置し、提案評価方式による審査の結果、引き続き（株）ポピンズエデュケアに委託することを決定した。

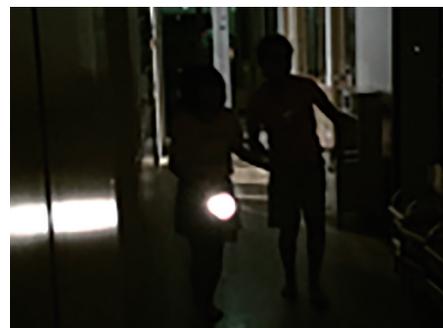
名古屋大学学童保育所検討委員会は、名古屋大学学童保育所保護者会、委託業者と連携を図りながら、子どもたちの知的好奇心の発達を促し、学習意欲の向上につながるよう、大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを開発、実践も支援している。本年度実施された教育プログラムのなかから、3つのプログラムを紹介する。

①お泊まり会

新型コロナの影響のため3年連続で開催を見合わせていた夏休みのお泊まり会を4年ぶりに実施。お泊まり会は子どもたちにとってのお楽しみ行事だが、特に暗くなってから行うきもだめしは準備の段階から盛り上がる。

2チームに分かれてそれぞれお化けグッズを作り、お化け屋敷をセッティングして順番におどかし合う。本番に「どうしよう怖くなってきた…」と言っていた児童も、きもだめしの部屋から戻ってくると「怖いって言うより面白かった!」と笑顔に。

「来年のきもだめしではこんなふうにしたい。」と次のお泊まり会への意欲ものぞかせていた。



②いろんな生き物

名古屋大学生物研究会の皆さんにお越しいただき、生き物の魅力について紹介してもらった。

「図鑑コーナー」「生き物神経衰弱」「標本コーナー」の3つのブースが用意され、子どもたちは順番に各ブースを回った。図鑑コーナーでは、学生の皆さんが用意してくれた数々の図鑑を見て、「これ知ってる!」「見たことある!」「これ、一番好きな鳥!」など、嬉しそうな声をあげていた。

また、世界のどんぐりを集めた『どんぐり図鑑』の存在に「こんな本あるの?」と驚く様子も。昆虫や動物好きが多いため、標本や図鑑に見入ったり、学生に質問したりする子どもたちの表情はとても満足気だった。



③避難器具体験

学童室は2階にあるため、ベランダに避難器具が設置されている。もしもの時に備え、毎月避難訓練を実施しているが、年に2回、避難器具体験も行っている。

秋には「階段への扉が地震でゆがんで開けられなくなってしまった」と想定して体験を実施。布製の避難器具が広げられると、「筒の中を真っすぐ落ちてしまうのでは…」と、その外見に不安を抱く人もいるが、実際には内側は螺旋構造になっている。今回、体験直前になって「緊張する。怖い。」と躊躇していた児童は、「大丈夫、大丈夫。」「やったことあるけど怖くなかったよ。」と経験済みの児童に励まされ、無事に降りることができた。

今後も、定期的な避難器具体験を継続していきたい。



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、勝川裕子、時田恵一郎、谷山智康、齋藤晃、瀬瀬佑衣、中山奈津紀、林葉子、町田奈緒士、山崎真理子、ハオシャオヤン

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2023」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2023」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年からは新型コロナウイルス感染症対応のため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きた。今回は新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類になったことを受け、4年ぶりに対面形式でオープンキャンパスに合わせて開催した。

本イベントの目的は、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。イベントは2部構成となっており、第1部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した。第2部は、今回は新たな試みとして設けた交流会である。学部を有する理系部局の主として女性教員・女子学生と、参加者との交流の場を設け、大学での生活や研究内容について、気楽に話ができる場を設けた。

特別講演（スペシャルトーク）は、田川美穂氏（未来材料・システム研究科 教授）による「生体分子を活用したナノテクノロジー」、中島史恵氏（生命農学研究科 助教）による「食品成分の未知なる力を解明する」、瀬瀬佑衣氏（環境学研究科 講師）による「光で視る地球内部構造」の3講演である。

参加登録者は77名であり、遠くは鹿児島県、鳥取県、千葉県、さらには台湾からの参加もあった。

本活動の詳細については、第3節の1を参照されたい。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

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

本年度のあかりんご隊の活動概要については、第3節の2を参照されたい。

3. ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

林葉子、鳴瀧彩絵、町田奈緒士、三枝麻由美、ハオシャオヤン

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2023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39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全学教育科目「ジェンダー学」を（学部2年生以上、担当：林 葉子・町田奈緒士）を開講した。また、2022年度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、三枝麻由美・町田奈緒士と、川口遼（客員研究員）が担当した。

=====

「ジェンダー学」

担当者：林 葉子・町田奈緒士

受講者数：78名（他、愛知学長懇話会単位互換履修生4名）

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育科目の平均点を上回った。具体的には、「担当教員の熱意や工夫を感じたか」3.8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」3.8点、「この授業に意欲的・自発的に取り組むことができたか」3.7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」3.7点、「この授業で設定された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」3.9点であった。

本授業では、ジェンダー専門図書館であるジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）が設置されている名古屋大学の強みを活かして、GRLの図書を活用したことも好評を得た。GRLにはジェンダーに関する図書が約22,000冊所蔵されており、受講生は、それぞれの多様な関心に沿って自分の課題図書を自ら選ぶことができた。受講生はそれらの本から学びつつ、自分の探究テーマを決めて、近いテーマの数名のグループに分かれて、後日、別棟の講義室でディスカッションをしたり、学習の成果を発表したりした。

■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、2名の教員（林葉子・町田奈緒士）によるリレー講義。

講義形式とグループ・ワークによるアクティブ・ラーニング形式の双方で行なった。

前半の授業は講義室で行い、後半は、教室として、学内のジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）を利用する回があった。

第1回 ジェンダー・セクシュアリティとは何か（町田）

第2回 性の多様性（町田）

第3回 性の多様性2（町田）

第4回 多様性にまつわる概念（町田）

第5回 ジェンダー・セクシュアリティと教育（町田）

第6回 ジェンダー・セクシュアリティとメディア（町田）

- 第7回 ゲスト講師による講義
- 第8回 ジェンダー・セクシュアリティに関わる様々な社会問題（林）
- 第9回 ジェンダー・セクシュアリティに関する文献調査の基礎（林）
- 第10回 ジェンダー・セクシュアリティに関する文献調査の基礎2（林）
- 第11回 ジェンダー・セクシュアリティ研究の文献を用いたディスカッション（林）
- 第12回 ジェンダー・セクシュアリティ研究の文献を用いたディスカッション2（林）
- 第13回 グループ発表（林）
- 第14回 グループ発表2（林）
- 第15回 質疑応答と討論（林・町田）

■成績評価の方法：

授業の出席 20%

小論文・小レポート等の課題提出 80%

■教科書：特に指定せず、必要に応じて授業内、あるいはNUCT内リソースを通じて配布する。

■参考書：特に指定せず、必要に応じて授業内、あるいはNUCT内リソースを通じて配布する。

■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。

令和5年(2023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
1	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	ジェンダーダイバーシティ センター	社会学、ジェンダー研究	
						町田泰緒士	ジェンダーダイバーシティ センター	心理学、質的研究	
						川口遼	ジェンダーダイバーシティ センター	ジェンダー・社会学、 セクシュアリティ研究	
2	ジェンダー学	○		前期金曜2限	教養教育院 全学教育科目	林葉子	ジェンダーダイバーシティ センター	歴史学、ジェンダー研究	
						町田泰緒士	ジェンダーダイバーシティ センター	心理学、質的研究	
3	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	
4	ジェンダー学概論	○		春2期(クォーター) 木曜4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
5	ジェンダー・セクシュアリティ学 基礎演習		○	春学期木曜4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
6	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
7	日本近現代文学演習 I	○		秋学期水曜3限	文学部	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
8	日本近現代文化研究 I a		○	春学期隔週火曜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	
9	日本近現代文化研究 I 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	
10	グローバル消費文化の アイデンティティ創出		○	春学期木曜5限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	使用言語：英語
11	大衆文化における空間と ジェンダー		○	春学期木曜4限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	使用言語：英語
12	文化研究の主要概念		○	秋学期木曜4限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	使用言語：英語
13	日本を表象する：イメージ、音、人々		○	秋学期水曜2限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	使用言語：英語
14	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
15	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
16	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
17	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
18	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	
19	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	
20	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	
21	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
22	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
23	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
24	特殊講義(韓国法)	○		集中	法学部	姜東局	法学研究科		
25	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
26	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
27	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
28	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
29	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	
30	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	
31	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	
32	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	
33	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	
34	次世代育成看護学特論・ 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	
35	教育人類学講義 I	○		後期火曜2限	教育学部	服部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学	
36	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	
37	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	
38	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	
39	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）、鳴瀧彩絵、田村哲樹、町田奈緒士、齋藤芳子、山崎真理子、ハオシャオヤン

(1) 女性教員のためのメンタープログラムについて

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

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

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

(2) プログラム運営方法

対象者は名古屋大学に着任して3年未満の教員である。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通年広報をしているほか、新任教員研修においてリーフレットを配付するなどの広報を実施している。申し込みは随時受け付けている。

メンタープログラムは、以下のプロセスで運営されている。

- | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Step 1. 申し込み受付：オンラインでの申し込みとなっている。日程の都合、メンター活動への期待や希望などを記入してもらう。</p> <p>Step 2. マッチング：メンティ教員の希望やプロフィールをもとに適切なメンター教員を決定する。</p> <p>Step 3. 初回のミーティング：メンター教員より初回のミーティングに関する連絡をメンター教員宛に発出してもらう。メンター活動の目的、ミーティングの場所と頻度など、メンタリング活動の計画について双方で取り決めてもらう。</p> <p>Step 4. 以降のメンタリング：計画をもとに、以降は自由にミーティングを実施してもらう。なお、ミーティングのみでなく、キャンパスツアー、授業見学などの活動も双方合意のうえで進めることができる。終了やメンター交代などの希望がある場合は、いつでもプログラム事務局に相談できる。</p> <p>Step 5. フィードバック：メンター活動の成果をプログラム事務局に報告してもらう。内容をもとに、プログラムの改善を検討する。</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

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

(3) 2023年度の実施状況

2023年度は11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0名であった。その背景は、以下のように理解できる。

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ところ、コロナ禍が始まってからの2年は、新任教員研修がコロナ禍で開催されなかったり、オンラインだったり（2021年度、2022年度）といった状況のためか、年間2、3名で推移していた（各年度の内訳は下表を参照）。これを受けて、2022年度からは新規採用教員の着任時に両プログラ

ムのリーフレット送付を実施し、2023年度はハイブリッド開催となった新任教員研修においても両プログラムの案内を積極的に行った。直近2ヶ年度の総申し込み人数の増加はこうした取り組みの成果であろうと考えられ、その結果として「女性教員のためのメンタープログラム」窓口への申込みが減じたものと考えている。

2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度
7人	1人	6人	2人	3人	7人	11人

(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、教員の流動性が高まっているなかで新任時のニーズが高く、他方で「女性教員のためのメンタープログラム」としては申込みが必ずしも多くない状況が生まれてきている。ただし、新任教員のメンタリング希望者のなかには、依然として、育児との両立やキャリア設計に悩む女性教員も多く、性別役割分業が残るなかでの女性教員支援の必要性は、現在もなお、減じていない。したがって、今後の課題としては、着任から数年を経た教員のニーズに対応しうるプログラムへの改良を挙げる事ができる。

また、長らく「女性教員のための…」と謳ってきた本プログラムであるが、ケア負担におけるジェンダー平等や性の多様性への配慮という観点から、より良いプログラムのありかたや名称についての検討を進めたい。

さらに、メンターの引き受け手を確保するため、メンターの負担軽減の方法や、メンター自身の振り返りや成長につながりうる制度とするための工夫について、あわせて検討が必要である。昨今の大学における任期付教員の増加等を背景として、メンター依頼が一部の専任教員に集中する状況も生じていることから、中長期的な視点によりメンタープログラムの改良とメンター育成を進めていく必要がある。

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）、鳴瀧彩絵、永田雅子、瓜谷章、伊藤カンナ、
岡田亜弥、森吉仁志、松下正、塩川和夫、林葉子、三枝麻由美
ハオシャオヤン

これまで、本ワーキンググループでは、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についての検討を重ねてきたが、昨年度、育児休業に関する規程における「育児部分休業」（第22条）を、「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」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」へと改正する制度改革を行い、本年度より適用した。小学校第4学年の年度末まで期間を拡大したのは、全国初の制度改革である。また、育児休業の適用除外規定の見直しを行い、任期付研究員を含む専門職について、本機構の旧規程にあった「任期付職員が出産後、子が1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い」（第5条2項）という適用除外を撤廃する等、制度改革に取り組んだ。本学の全学的な女性研究者増員策の詳細については、本章第3節「女性教員増員策」を併せて参照されたい。

また本学では、本年度、文部科学省の女性研究者支援事業において7回目の採択となっ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（女性リーダー育成型）」の「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」を開始し、特に女性上位職比率向上に重点を置いた女性研究者増員策に新たに取り組むことになった。その詳細については、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（女性リーダー育成型）」」の項を参照されたい。

第3節 女性研究者増員策

東村博子、林葉子

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月から「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）を実施してきたが、本年度はその目標を達成し、本学の女性教員比率は2023年10月1日時点で20.0%になった。

2021年12月に教育研究評議会にて「19年増員策」を強化した女性教員増員策（以下、「21年増員策」という）を決定して以降、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・ペナルティー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してきた。この「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、一定数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。本増員策の結果として、本年、「女性教員比率20%」の目標が達成され、これまでの本学における女性教員増員策の有効性が明らかになった。他方で、「21年増員策」で目標として掲げた女性教員比率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、2018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」についても、今後、具現化を目指していく。

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。本学は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（調査分析型）」（2020年～2021年、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）において「無意識のバイアス研修プログラム」動画を英語版を含めて作成し、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、全国に公開している（URL: https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/outcomes.html）（英語版URL: https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_analysis/en/outcomes.html）。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（URL: <https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/manual2207.pdf>）（英語版URL: <https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/manual2302.pdf>）、教育研究評議会にて同採用マニュアルの活用を推奨している。これらの成果は、事後評価Sの高い評価を得た。

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2019年4月に学内規定を改正した。その結果、2019年4月1日時点では18.75%であった教育研究評議会委員の女性比率が、本年4月1日までに28.6%まで増加した。この成果については、本年4月30日放送のNHKスペシャル「“男性目線”変えてみた」でも報じられ、全国への波及効果を生んでいる。

本年度からは、文部科学省の女性研究者研究活動支援事業において7回目の採択となっ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（女性リーダー育成型）」において、女性教員増員のための新たな取組を開始した（詳細は第4章参照）。

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 2023

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2023」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、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きたが、今回は新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付けが5類になったことを受け、4年ぶりに対面形式でオープンキャンパスに合わせて開催することができた。今回は新たな試みとして交流会を催した。学部を有する理系部局の主として女性教員・女子学生と、参加者との交流の場を設け、大学での生活や研究内容について、気楽に話ができる場とした。

詳細を以下に記す。

日時：2023年8月8日（火） オープンキャンパスと同時開催

形式：対面方式による講演会と交流会

対象：中学生・高校生および保護者、教員等

(1) スペシャルトーク 3件

田川美穂（未来材料・システム研究科 教授） 「生体分子を活用したナノテクノロジー」

中島史恵（生命農学研究科 助教） 「食品成分の未知なる力を解明する」

瀬瀬佑衣（環境学研究科 講師） 「光で視る地球内部構造」

(2) 交流会

参加学部等：工学部、理学部、医学部、農学部、情報学部の5学部とあかりんご隊

内 容：各学部のブースを設け、当該学部の教員と女子学生数名が常駐し、希望者がその学部で学べること、研究内容、大学生活等を自由に質問できる場を設けた。保護者も交え、和やかな中にも熱心に話し込む姿が見られた。

参加登録者：77名

内 訳：高校生34名、中学生11名、保護者21名、その他11名

参加地域：愛知県、岐阜県、三重県、静岡県、京都府、兵庫県、千葉県、鳥取県、鹿児島県、台湾



講演をされる田川美穂先生



講演をされる中島史恵先生



セミナー会場の様子

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

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17年目を迎えた。メンバーは、活動に関する企画提案や意見交換、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X（Twitter）で発信している。

参考HP：「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や学外との交渉等を行っている。また、科学実験の準備・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。

本年度も、昨年度に続いて9月30日と10月1日に「青少年のための科学の祭典2023・名古屋大会」に参加した。当日は「色が変わる？不思議なペイントパレット♪」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。また、12月11日には、エンカレッジ交流会を数年ぶりに対面形式にて開催し、今年度は「エンカレッジ交流会2023 研究と留学」というタイトルで海外での研究生活を経てご活躍をされている女性研究者との交流を行った。研究留学のご経験のある萩尾華子先生、鳥居啓子先生、矢木真穂先生よりご講演をいただくとともに、長くあかりんご隊の活動を応援してくださっている東村博子副総長からもご挨拶を賜った。講演では、留学がご自身のキャリアにどのような影響をもたらしたかといった内容を中心に滞在期間中の生活についてお話しいただき、交流会でも打ち解けた雰囲気の中でそれぞれの先生方と直接会話をする機会が得られ、学生にとっても良い刺激になったようであった。科学実験の詳細は、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、演習練習に対する助言などを行っている。

今年度も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。新型コロナウイルス感染症が5類に移行し4年ぶりの通常開催となる。学内学童保育所においても対面開催を行う事ができたので演習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
6. 感染症のリスクの低いもの

上記と、過去に行ったアンケート結果を踏まえて、今年度はpHの変化による色の変化を楽しむ実験を行うことにした。pHで色が変わる身近な色素の一つとしてアントシアニンが挙げられ、紫キャベツの絞り汁、ゆかり、バタフライピーや黒豆の煮汁などに含まれる。色素をしみ込ませた紙に酸やアルカリ溶液で絵を描いてもらえば、演習会場で多くの水を利用せず実験を行うことができると考えた。

色素を抽出する材料と抽出方法、使用する紙については、予備実験で検討した結果、バタフライピー花卉の抽出液およびろ紙を利用して実験を行うこととした。ろ紙に抽出液を染み込ませた色紙の作成方法については再現性を持たせるためマニュアル化した。

【安全・衛生対策の検討】

今年度も引き続き新型コロナウイルス感染症への対応を考慮した演習内容を検討し、感染対策を行った上で対面開催を行った。つまようじなど手に持つものは各自に配布して使いまわしがないようにした。科学の祭典では気になる方には保護手袋をしていただき、適宜消毒を実施した。

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。

【2023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. 学童保育所ポピンズアフタースクールでの出張科学実験

開催場所：ポピンズアフタースクール

開催日時：2023年9月20日（水）

参加人数：15人

テーマ：色が変わる？不思議なペイントパレット♪

スライドで実験概要となぜ色が変わるのかについて説明を行ったあと実験を行った（図1）。実験の詳細はIIで述べる。実際に子供に体験してもらうことで演習の時間配分、道具の配置、動線の確認を行うことができた。今年度あかりんご隊に入った学生は実験演習の経験がないため、雰囲気慣れてもらう機会にもなった。自由に絵を描くことに不慣れな子もいたため、見本を見せて参考にしてもらったり、絵ではなく水玉などの模様を描いてもらうようにも促した。最終的には全員が完成させることができ、実験を楽しんでもらうことができた（図2）。



図1. 説明の様子



図2. 作品例

II. 青少年のための科学の祭典2023 名古屋大会

開催場所：名古屋市科学館

開催日時：2023年9月30日（土）～10月1日（日）

参加者数：350人

テーマ：色が変わる？不思議なペイントパレット♪

【実験の概要】

今回は「色が変わる？不思議なペイントパレット♪」というテーマで行った。バタフライピーの抽出液をしみこませた紫色のろ紙に酸性とアルカリ性の水溶液で自由に絵を描いてもらい、色の変化を体験してもらう実験である。パンチで穴をあけ、ひもを通してしおりとして利用できるようにした。バタフライピー抽出液に含まれるアントシアニンが酸とアルカリによってどのように変化するかを観察した。

【実験手順】

実験の手順の概略を以下に示す

- ①実験の概要を紙芝居で説明してもらう
- ②注意事項の説明の後、好きな穴あけパンチの形と、通すひもを選んでもらう
- ③試し書きで綿棒とつまようじで絵を描いた際の太さを確認してもらう
- ④酸とアルカリの液で自由に絵を描いてもらう。



図3. 実験の様子



図4. 配布チラシ

【実験の内容】

バタフライピー抽出液に含まれるアントシアニンは植物の花や果実に広く存在する水溶性の色素である。pHによって色が変化し一般的には酸性で赤っぽい色に、アルカリ性では青っぽい色に変化する。今回使用したバタフライピーは湯で抽出し、ろ紙に染み込ませて乾燥させると紫色の状態、これにクエン酸水溶液を付けるとピンク色、重曹水溶液を付けると緑色を呈する。クエン酸と重曹の水溶液はともに透明で外観はどちらも同じように見えるが、バタフライピー抽出液を染み込ませた紙に絵を描いた時の反応は全く異なる。この変化を体感してもらうことで液体には酸性、アルカリ性という液体の性質を表す言葉があるということ、その度合いはpHとして数値で表されることを学んでもらった（図3）。クエン酸と重曹が混じると中和反応が起こってしまうため、各水溶液を入れたシャーレ、および絵を描く道具として利用した綿棒やつまようじにもクエン酸、重曹と明記し、混じらないよう注意した。

原理の説明は紙芝居を用い、子どもにも理解しやすいような工夫を凝らした。また大会本部からは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（図4）。

この実験は材料がクエン酸、重曹、紙、バタフライピーと入手しやすく、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。また、酸性、アルカリ性の水溶液も酢やせっけん水など自宅にあるものも利用でき、家庭内にあるその他色々な液体のpHを知る実験として幅を広げることにもできる。家庭でも再度実験することを見越してか、保護者からはバタフライピーの入手方法について質問を受けた。

このような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、活動を滞りなくサポートできた。

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に深く感謝申し上げます。

第5節 DEIB 推進に関する取り組み

林葉子、鳴瀧彩絵

東海国立大学機構は、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、名古屋大学は、ダイバーシティ推進に関する新たな研究拠点として、未来社会創造機構Future Society Studio (FSS) の中にジェンダーダイバーシティセンター長をLab長とするDEIB Innovation Labを設置し、本学の全ての多様な構成員が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、実践の強化のため、具体的施策の検討を開始した。

未来社会創造機構の「未来社会創造プロジェクト (アカデミア組成・課題提案型)」において、DEIB Innovation Labから提案した「多様な市民のインクルージョンに基づくウェルビーイング社会の実現に向けた調査研究」(プロジェクトリーダー：金相美・人文学研究科教授) が採択され、市民対話型グループ・インタビュー調査や質問紙調査等を行い、社会関係資本とコミュニティ参加などの「つながり指標」の作成やSDGs及びジェンダー論的観点を追加し、それらの相関関係を明らかにするための研究を行った。

ワークライフバランスの積極的推進や育児のジェンダー平等に関しては、本年度、名古屋大学産学官連携推進本部および人文学研究科と連携して、Idea Stoa における対話型イベント (ランチ会) として、2023年9月20日に「女性研究者のハッピーライフを考える」(鳴瀧彩絵 (ジェンダーダイバーシティセンター長))、同年12月19日に「男性研究者にとって子育てとは」(田村哲樹 (法学研究科教授)、林葉子 (ジェンダーダイバーシティセンター教授、聞き手)) を開催した。

セクシュアル・マイノリティの学生への支援としては、本年度から新たに、名古屋大学学生支援本部と連携して「カラフルの会 Colorful Club」を定期開催した (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)、2023年9月15日、10月27日、11月17日、12月8日に実施)。

また、DEIB推進の意識向上のため、第4回目となる本年の名古屋大学多文化共生川柳コンテスト (名古屋大学文学部国際化推進室主催) のテーマの一つを「ダイバーシティ」と定め、ジェンダーダイバーシティセンターが運営に協力した。

人や研究とカジュアルに出会えるランチ会
次のトピックは

「女性研究者のハッピーライフを考える」

名大教員の自助グループ「子育てで単身赴任ネットワーク」に励まされ、研究を続けてきた私。「その生活ってかなりワーク寄りですね」と指摘されて気が付いた。研究は、ワークではあるけど、とても楽しいこと。研究以外のワークを減らしたり効率化できたら、さらなるハッピーライフに繋がるのでは? ではどうしたら?

次回は
9/20 (水)
12:10~13:00

GUEST SPEAKER
工学研究科 鳴瀧 彩絵 教授

IDEA STOA LUNCH

共同主催 東海国立大学機構 名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 / 人文学研究科
お問い合わせ E-mail: ideastoa@aip.nagoya-u.ac.jp

人や研究とカジュアルに出会えるランチ会 ☆
次のトピックは、

「男性研究者にとって子育てとは」

男性研究者が父親になると、研究への取り組み方や日常生活は、どのように変わっていくのでしょうか? また、どんなことに悩んだり苦しんだりするのでしょうか? 名古屋大学の男性教職員で初めて育児休業を取得し、オーストラリアで「ワンオペ」育児も経験した田村先生を回って、男性研究者の子育てについて、ざっくばらんに語り合ってみませんか。

子連れ参加も大歓迎!

次回は、
12/19 (火)
12:10~13:00

GUEST SPEAKER
法学研究科 田村 哲樹 教授
ジェンダーダイバーシティセンター 林葉子教授 (聞き手)

Feel free to participate!

IDEA STOA LUNCH

共同主催 東海国立大学機構 名古屋大学 学術研究・産学官連携推進本部 / 人文学研究科
お問い合わせ E-mail: ideastoa@aip.nagoya-u.ac.jp

第6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、町田奈緒士

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、ジェンダー平等、ダイバーシティ推進の学内ネットワークが構築されている。本報告書内に分散して記載されている連携活動を、以下にまとめる。

- 1) 管理部人事労務課：こすもす保育園及び学童保育所の運営支援（第2章第2節1参照）
- 2) 医学系研究科、医学部附属病院人事労務課：あすなろ保育園の運営支援（第2章第2節1参照）
- 3) ジェンダー研究者：本学で開講されているジェンダー関連授業リスト（第2章第2節3参照）及びジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）主催各種事業（第5章参照）
- 4) 教養教育院：全学教育科目「ジェンダー学」、および「大学の学び」における「ジェンダー学入門」を担当（第2章第2節3参照）。
- 5) 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）、新任教員研修用ポスターの作成と提供
- 6) 全学技術センター：あかりんご隊（第2章第4節2参照）
- 7) 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、未来社会創造機構Future Society Studioへの参加とDEIB Innovation Labの取組、Idea Stoa Lunchにおけるダイバーシティ環境整備イベントの共同実施（第2章第5節）、GRLとの連携によるオープンキャンパス時の講演会の開催（第5章）
- 8) 学生支援本部：「カラフルの会」（セクシュアル・マイノリティの学生の支援）の共同開催（第2章第5節）
- 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3章参照）
- 10) 人文学研究科：Idea Stoa Lunchにおけるダイバーシティ環境整備イベントの共同実施（第2章第5節）、人文学研究科附属超域文化社会センターとGRLの共催企画の実施（第5章）
- 11) 文学部国際化推進室：第4回名古屋大学多文化共生川柳コンテストの共同実施（第2章第5節）
- 12) 名古屋大学次期キャンパスマスタープラン（2022-2027）策定ワーキングへの参加

2. 地域ネットワーク

東村博子、三枝麻由美、町田奈緒士

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とともに、愛知県内の自治体が開催する男女共同参画推進のための講演を実施するなど、愛知県における男女共同参画の促進に貢献した。

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

町田は、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）委員を務め、三枝による昨年度の提案を引継ぐ形で、7月7日の「ジェンダー学」の講義において、名古屋市による「イコールなごやシンポジウム」を開催した。シンポジウムでは、NHK名古屋放送局コンテンツセンター副部長山本恵子氏による講演が開催され、学生がその内容に基づき意見交換を行い、活発な交流が行われた。

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）は、特に共同でのイベント開催はしなかったが、前期と後期で2回会合をもち、今後の活動について意見交換を行った。

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3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、8件であった。

2. 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6年度目にあたる今年度も、定期的に幹事会に参加し、意見交換を行った。

全国ダイバーシティネットワーク組織第8回全国幹事会

開催日：7月24日（月）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、鳴瀧彩絵、林葉子、事務

令和5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

開催日：8月30日（水）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、鳴瀧彩絵、林葉子、事務

第6回全国ダイバーシティネットワーク総括シンポジウム

開催日：11月28日（火）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、事務

令和5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

開催日：3月12日（火）

形式：オンライン

本学からの出席者：東村博子、鳴瀧彩絵、林葉子、事務

4. 国際連携（国際ネットワーク）

東村博子、林葉子、町田奈緒士、ハオシャオヤン

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリでは、2023年6月6日にハーバード大学シュレジンガー図書館長Jane Kamensky先生をゲストスピーカーとして迎え、「アメリカ合衆国における女性史について－シュレジンガー図書館の視点から」というタイトルでご講演いただいた。女性の参政権運動や、家族、身体をめぐる政治、近年行われた#MeToo運動に関する資料収集に関する紹介がなされた。

今後も、シュレジンガー図書館をはじめ、ジェンダーにまつわる資料を擁するライブラリ等と連携し、国際的なネットワークの維持・構築に努める予定である。

GRL特別企画

ハーバード大学 シュレジンガー図書館 カメンスキー館長 談話会

“On the History of American Women:
A View from the Schlesinger Library”

[Rights, Families, Family values/ Body politics, Remaking the globe](#)

ゲスト : Jane Kamensky
ハーバード大学シュレジンガー図書館 館長

Director of the Schlesinger Library on the History of Women in America, Radcliffe Institute for Advanced Study at Harvard University

2023年6月6日（火）
14:00-14:30 シュレジンガー図書館紹介
14:30-15:00 懇談（Q&A）

司会 🗣️ : 飯田祐子（人文学研究科 教授）
言語 : 英語（通訳あり）

開催方法 : 対面のみ：名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
2Fレクチャールーム

参加申込 : 事前申込不要
(どなたでもご参加いただけます)

お問い合わせ : 名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
grl@adm.nagoya-u.ac.jp







名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ
Gender Research Library Nagoya University

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5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シップ制度の継続実施、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5年度は、以下の取組を中心的に実施した。

- 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シップ制度の継続実施（前期・後期募集採択者計12名）
- 4) 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2023「女子学生のための工学フォーラム『未来を拓く工学部女子学生』」令和5年11月18日

こうした取組が功を奏し、工学研究科女性教員数は、取り組み開始前（令和3年度5月1日時点）の21名（女性教員比率：6.3%）から、令和5年度5月1日時点において30名（女性教員比率：9.3%）に飛躍的に増加し、女性教員比率を令和6年5月1日までに9%以上とする数値目標を1年前倒しで達成した。来年度より自走期間となるが、本学特定基金「女性リーダー育成支援事業」および「工学部・工学研究科支援事業」等を活用しながら、引き続き、令和9年度に11%以上とする数値目標の達成に向けて取り組む。

解決すべき課題

工学研究科における女性活躍推進のために解決すべき課題

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

↓ 課題の分析と解決策

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

解決すべき課題

取り組み内容

課題解決に向けた本事業での取り組み内容

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

取組概要

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（女性リーダー育成型）」

林葉子、ハオシャオヤン

本年度、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（女性リーダー育成型）」において、本学の「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション (RDP) プログラム」が採択された。本事業は、本年度から2028年度までの6年間である。初年度である本年度は、主に下記の取組を行った。

(1) 会議の開催とホームページの構築

男女共同参画担当副総長とジェンダーダイバーシティセンターを中心に、男女共同参画部会、各部局における男女共同参画委員会、および総務部人事労務課が有機的に連携しながら、本事業の運営のための会議を複数回開催した。また、本事業についてのホームページを構築した。

参考：名古屋大学「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション (RDP) プログラム」(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（女性リーダー育成型）」) ホームページ

URL: <https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/leader/>

(2) ダイバーシティ研究環境整備のための取組（リテンション・パッケージ）

・「子育て単身赴任教員ネットワーク」への支援

これまで本学の自発的組織として活動してきた「名古屋大学子育て単身赴任教員ネットワーク」を全学的な支援のもとに制度化していく方法についての検討を開始し、ホームページをリニューアルした。

URL: https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/tanshin_nw/

・大学入学共通テスト及び一般選抜（前期日程）実施日の学内保育所利用および学内学童保育所利用の支援

大学入学共通テスト及び一般選抜（前期日程）の実施日に保育を希望する教職員が学内保育所や学内学童保育所を利用できるようにした。本年度は大学入学共通テスト時の利用者は無し、一般選抜（前期日程）時は2名が利用した。

(3) 女性研究者の研究力向上のための取組とそれを通じたリーダー育成のための取組

(ディベロップメント・パッケージ)

・特に優秀な女性研究者への研究費支援

各部局から推薦された新任の女性教員（教授および准教授職）、および、各部局から推薦された優秀な女性教員に上位職（教授・准教授）への昇格を伴う場合に限定して、研究費を付与した。本年度は、4部局5名の女性研究者への支援を開始した。

・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度

研究とライフイベントを両立するために必要な実施期間の研究者（男性も対象）の活動を支援する研究支援員を配置した。本年度は研究支援員を4部局6名に、技術補佐員を3部局4名に対して配置した。

・女性研究者リーダーシップ・プログラム

上位職を目指すためのマインド形成とキャリア支援、研究成果の発信力強化、参加者のコミュニティ形成を加速させるため、女性のリーダーシップ育成のための「研究者リーダーシップ研修」、および研究成果を外国語で発信する力を強化する「外国語発信力強化研修」（研究者リーダーシップ研修・語学特化型）を外部講師に委託して実施した。

【プログラム内容】

- ・女性研究者リーダーシップ・プログラム「リーダーシップの自信を構築する」研修
日時：3月1日（金）9:00～17:00（対面式）、3月11日（月）9:00～17:00（オンライン）
講師：Elizabeth Handover氏（ルミナラーニング）
形式：対面式（東山キャンパス）及びオンライン
内容：女性がどのように自信を築くか、どのように自分自身の強みを最大限に活用するか等の問いに焦点を当てながら、実践的なワークショップを実施した。このワークショップは英語で行い、参加者に対して、英語による発信力の強化の機会も同時に提供した。
- ・外国語発信力強化研修
日時：2月21日、22日、26日、27日 各日10:00～12:00、13:00～15:00
講師：Springer Nature
形式：オンライン
内容：研究成果を世界の研究者と共有するには、英語でのプレゼンテーション能力が必須である。また、その研究成果が引用されるためには、英語での論文発表が求められ、編集者や査読者とのコミュニケーションも不可欠である。そのため、英語でのプレゼンテーション力や論文の構成力を高めるための研修を実施した。
- ・英文校閲費用助成事業
女性研究者の英語による研究成果の発信を支援するため、英語論文の校閲費用を11名に助成した。
- ・「シェア秘書システム」の強化・拡大
シェア秘書システムは、同一部局内の複数名の女性教員で1名の「シェア秘書」を共有し、「シェア秘書」が女性研究者の学内業務等の整理並びに研究環境の整備等の業務を行うことによって、女性教員の業務負担を軽減して、ワークライフバランスの改善及び研究活動の活性化を目指すものである。本年は、2部局から申請があり2部局とも採択したが、1部局は秘書を見付けることができず、秘書を雇用したのは1部局のみとなった。
- ・女子中高生理系進学推進セミナー
女子中高生の理系進学を促し裾野拡大をねらう本セミナーの継続実施にあたり、本年度に実施した本セミナーの経験を踏まえ、来年度以降の改良と強化の方法について検討を進めた。

（4）女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組（プロモーションパッケージ）

- ・トップリーダー顕彰
各部局から「特に優秀な女性研究者」を1名推薦してもらい、推薦された候補者の中から、厳正な審査を経て選出し、女性研究者トップリーダーとして顕彰して研究費を支援した。本年は下記の4名を顕彰した。
大学院人間文化研究科 吉田早悠里准教授
大学院医学系研究科 桐生寿美子准教授
大学院工学研究科・高等研究院 王謙准教授
大学院国際開発研究科 石川知子教授



総長と受賞者の記念撮影



懇親会の様子

- ・無意識のバイアス研修プログラムと教員採用マニュアルの継続実施
無意識のバイアス研修プログラムと教員採用マニュアルを継続実施し、改良、強化の方法についての検討を進めた。

第5章

名古屋大学ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL)

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・多様性担当)を議長とするGRL運営委員会のもと、本学教職員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の委員によるGRL運営小委員会と、図書選定委員会、年報編集委員会、企画広報委員会によって運営されている。

本年度は、昨年度までコロナ禍の影響によって休止していた夜間開室を再開し、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 ウェブサイトで公開されているニューズレター『GRL News』や年報『GRL Studies』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、ブックセミナー

今年度は、学外研究者を講師に迎え、対面とオンラインのハイブリッド形式で、連続セミナー「政治とジェンダー」および「ブックセミナー」として、下記の4つのセミナーを開催した。

◇連続セミナー「政治とジェンダー」

第1回「男性政治の打破に向けて－クオータが効果を発揮する条件とは」

日時：2023年11月24日(金) 17時-19時

講師：三浦まり(上智大学法学部教授)

司会：田村哲樹(名古屋大学法学研究科教授)

◇ブックセミナー『ジェンダー研究が拓く知の地平』

日時：2023年9月22日(金) 17時-19時

講師：西山真司(関西大学政策創造学部准教授)

別所良美(名古屋市立大学人間文化研究科名誉教授)

講演タイトル：「社会的な”性別”って？——ジェンダー概念について考えてみる」(西山氏)

「家事労働論争とベーシック・インカム」(別所氏)

コメンテーター：左高慎也(名古屋大学大学院法学研究科博士後期課程)

徐姝琦(名古屋大学大学院法学研究科博士後期課程)

司会：林葉子

◇ブックセミナー「未来からきたフェミニスト 山川菊栄と再会する」

日時：2023年10月22日(日) 14時-17時

第1部 いま、山川菊栄をどう読むか

「生理休暇を考える」豊田真穂(早稲田大学教授)

「コロナの翻訳者としての山川菊栄」高柳聡子(早稲田大学非常勤講師)

「クティアを翻訳する菊栄」趙書心(名古屋大学大学院人文学研究科)

コメンテーター：徐玉(名古屋大学GRL研究員)

第2部 ライブラリで出会う女性の蔵書コレクション

－「山川菊栄文庫」「水田珠枝文庫」の継承と活用

対談 青木玲子(東海ジェンダー研究所)、島香織(神奈川県立図書館)、

林葉子、山口順子(山川菊栄記念会)

司会：林葉子

企画：伊藤春奈(花束書房)、林葉子

◇ブックセミナー『プロレタリア文学とジェンダー ―階級・ナラティブ・インターセクショナリティ』

日時：2023年11月3日（金）14時-17時

講師：倉田容子（駒澤大学文学部教授）

高榮蘭（日本大学文理学部教授）

講演タイトル：

「闘ぎ合う〈公〉と〈私〉」（倉田氏）

「「植民地」という難題―「帝国日本」のプロレタリア文学とジェンダーから考える」（高氏）

司会：飯田祐子（名古屋大学人文学研究科教授）

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

昨年度からの企画として、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、Yours & Youth Cross Talk を開催している。本年度は、下記の通り開催された。

Yours & Youth Cross Talk 第2回

「子どもを持つ共働き夫妻では何が起きているのか」

日時：2023年8月4日（金）17時-19時

対談者：孫詩彧（北海道大学大学院教育学研究院特任助教）

田村哲樹

町田奈緒士（名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター特任助教）

3. ハーバード大学シュレジンガー図書館カメンスキー館長談話会

女性史・ジェンダー論関連図書が充実しているハーバード大学シュレジンガー図書館の館長であるJane Kamensky（ジェーン・カメンスキー）氏の来日を機に、GRL関係者を中心とする談話会を、下記のとおり開催した。

日時：2023年6月6日（火）

14：00-14：30 シュレジンガー図書館紹介

14：30-15：00 懇談（Q&A）

会場：GRL2階 レクチャールーム

司会：飯田祐子

4. ジェンダー・リサーチ・ライブラリ／学術研究・産学官連携推進本部連携企画

GRLと学術研究・産学官連携本部が連携し、オープンキャンパス期間中に下記イベントを開催した。

『これがハカセ夫婦の生きる道』

日時：2023年8月8日（火）16時-17時半

ゲスト：宮武広直（名古屋大学素粒子宇宙起源研究所准教授）

南崎梓（名古屋大学国際広報室副室長・グローバルマルチキャンパス推進機構特任助教）

5. 名古屋大学ホームカミングデイ企画・トークセッション

第19回名古屋大学ホームカミングデイの企画として、「映画にみる女同士の絆」と題するイベントを下記のとおり実施した。女同士の絆を表象した映画の解説とトークセッション、関連図書の紹介を行った。また、GRLのこれまでの軌跡を紹介するポスターセッションも、併せて、終日実施した。

日時：2023年10月21日（土）11：00-11：50

場所：ジェンダー・リサーチ・ライブラリ1階図書室

解説者：徐玉

対談者：町田奈緒士

司会／図書紹介：坂川万理子（GRL司書）

6. 人文学研究科附属超域文化社会センター共催企画

GRLと人文学研究科附属超域文化社会センターの共催企画として、「伊藤野枝というエネルギー 琵琶・語り・現代音楽」と題するイベントを下記のとおり開催した。

日時：2023年12月13日（水）14時-16時半

会場：GRL2階レクチャールーム

講演：「伊藤野枝の熱量に触れる」 飯田祐子

解説：「伊藤野枝と現代音楽+琵琶」

フランチェスカ・ルロイ（作曲家）／久保田晶子（琵琶奏者）

演奏：久保田晶子

「伊藤野枝：永く永く無限に続く道」（フランチェスカ・ルロイ作曲）

7. 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6号では、2つの特集の他、新連載「私の研究と図書館」、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11号、第12号では、GRLで開催されたイベントのお知らせなどを掲載した。

8. 企画展示

GRL1階図書室の展示スペースにおいて、「「職業婦人」の歩み：近代社会にみる職業とジェンダー」（2023年4月～6月）、「時代とメディアを超える女性たちの声：有吉佐和子と日本映画」（2023年7月～12月）、「メディアにみる女同士の絆」（2024年1月～6月）の展示を行った。

9. ブックトーク

昨年度からのGRLの新企画として、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図書閲覧室にて開催されている。本年度は、下記の通り実施した。

2023年 4月28日（金）『セックスロボットと人造肉－テクノロジーは性、食、生、死を"征服"できるか』

（担当院生スタッフ：岸川あゆみ、人文学研究科D3）

2023年 5月26日（金）『なぜ理系に女性が少ないのか』（担当院生スタッフ：胡勝、人文学研究科D1）

2023年 6月23日（金）『性淘汰－ヒトは動物の性から何を学べるのか』

（担当院生スタッフ：大貫尊弘、工学研究科M2）

2023年 7月18日（火）『ガールズ・メディア・スタディーズ』

（担当院生スタッフ：森川華帆、教育発達科学研究科D1）

2023年 9月29日（金）『崇拜からレイプへ 映画の女性史』（担当スタッフ：徐玉）

2023年10月27日（金）『性と文化の源氏物語 書く女の誕生』（担当院生スタッフ：彭健）

2023年11月17日（金）『フェミニスト・シティ』（担当院生スタッフ：丸田、教育発達科学研究科M1）

2023年12月20日（水）『「おネエことば」論』（担当院生スタッフ：大貫尊弘）

2024年 1月31日（水）『生まれつき男社会に服従する女はいない』

（担当院生スタッフ：森川華帆）

2024年 2月28日（水）『エンタイトル』（担当院生スタッフ：丸田）

10. 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1件に助成を行った。

『GENDER・TECHNOLOGY・CULTURE』

2023年12月20日（水）14：00-16：20

講演者：清水知子（東京藝術大学准教授）

河南瑠莉（ベルリン自由大学専任講師）

コーディネーター：Betty Stojnic, Hao Wen

第6章

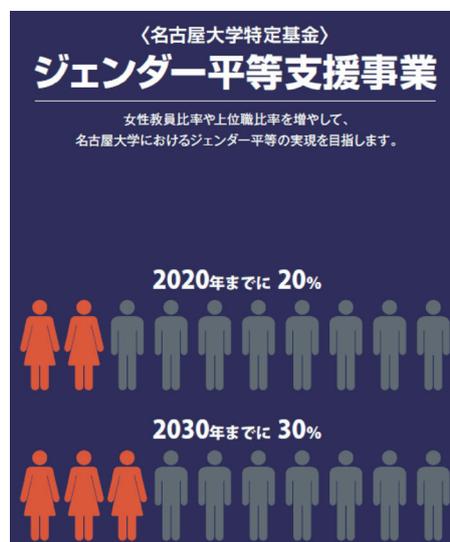
「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」および 「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の推進

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7章

2023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、ハオシャオヤン

本学では、2001（平成13）年度より、男女共同参画に関する部局アンケートを実施している。本年度も12月から1月にかけて、全部局を対象としたアンケートを実施した。部局総数は54部局（回答部局数49）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

49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43部局（昨年比+5）である。このうち、2023年度に新規教員採用を行った部局は24（昨年比+3）であり、さらに女性教員を採用した部局は13（昨年比+5）であった（表外）。新規採用者数は72名であり、そのうち女性は18名を占めていた（図表1、2）また、任期無20.5%、任期有30.0%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。また、任期有のうち更新がない職の女性採用比率は40.0%と高い割合を占めた（図表1、2）。

昨年度に続いて、任期有の職の方が女性比率が高いという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9.2%、任期有25.1%であった（図表3、4）。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、任期の無い教授職、准教授職（すなわち上位職）について言えば、男性の方が採用率は高い。

図表1. 2023年度 女性教員の採用状況<任期無>（回答部局数43）

	採用者総数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	10	16	0	0
准教授	7	13	1	1
講師	5	10	3	7
助教	0	0	0	0
合計		39		8

女性採用者数／採用者総数：2023年度 8/39（20.5%）

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. 2023年度 女性教員の採用状況<任期有>（回答部局数43）

	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	4	4 (2)	1	1 (0)
准教授	1	1 (0)	0	0 (0)
講師	3	3 (3)	2	2 (2)
助教	14	25 (5)	5	7 (2)
合計		33 (10)		10 (4)

女性採用者数／採用者総数：2023年度 10/33（30.0%）（内・契約更新無：4/10（40.0%））

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. 2023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	4.8	0.0	4.5	0.0	4.7
准教授	9.1	7.7	5.7	4.8	5.7
講師	39.6	70.0	18.9	33.3	9.4
助教	-	-	-	-	-
全体	9.2	20.5	6.1	13.6	5.3
2022年度	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. 2023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	17.4	25.0	8.7	12.5	7.9
准教授	0.0	0.0	5.3	0.0	5.3
講師	46.2	66.7	11.5	16.7	7.1
助教	27.8	28.0	23.1	23.3	23.1
全体	25.1	30.3	16.6	20.0	15.4
2022年度	27.1	31.6	19.3	22.5	18.1
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」)

(28部局) (昨年比+3)

(イ) 女性限定公募の実施 (6部局) (昨年比±0)

(ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘 (16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 (3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) (10部局) (昨年比-1)

(キ) 教員採用選考教員会への女性委員の積極的登用 (10部局) (昨年比+6)

(ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用 (12部局) (昨年比+3)

(ケ) 特に何もしていない (9部局) (昨年比-2)

(コ) その他 (自由回答) (5部局) (昨年比-1)

◇2023年度は公募自体がなかった

◇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。2023年度については、男性教員5名の採用に対し、女性教員は4名を採用している

女性教員比率向上のための施策について：特に重点を置いた項目

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

(24部局) (昨年比+7)

(イ) 女性限定公募の実施 (4部局) (昨年比-1)

- (ウ) 女性教員採用候補者の積極的発掘 (6部局) (昨年比+2)
- (エ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用 (1部局) (昨年比±0)
- (オ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用 (0部局) (昨年比±0)
- (カ) 女性教員の定着しやすい環境整備 (例：女性教員ネットワークの設置、女性教員と部局長との意見交換会の実施、女子学生との意見交換会の実施等) (6部局) (昨年比+2)
- (キ) 教員採用選考教員会への女性委員の積極的登用 (5部局) (昨年比+5)
- (ク) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用 (10部局) (昨年比+1)
- (ケ) 特に何もしていない (10部局) (昨年比-3)
- (コ) その他 (5部局) (昨年比±0)

- ◇各種委員会の委員を決定するとき、ジェンダーを一つの考慮要素としている (2部局)
- ◇運営支援組織に教員を置かないという大学の方針があるため、男女問わず教員の増員は本部門の想定にない
- ◇女性教員を積極的に増員したいと考えているが、今年度採用の機会はなかった

(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)

	2023 年度	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	40	35	40	38	36	32	29	17	16	20	19
1回	5	7	6	9	9	11	4	11	12	10	14
2回	2	0	0	0	1	0	2	2	2	1	1
3回	0	0	1	0	0	0	1	2	1	2	1
4回以上	2	1	3	-	-	-	-	-	-	-	-
無回答	0	0	0	4	9	4	6	5	3	4	3
N	49	43	50	51	55	47	42	37	34	37	38

② 令和5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 (19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 (14部局) (昨年比+2)
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知 (3部局) (昨年比-3)
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知 (22部局) (昨年比±0)
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知 (6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 (10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 (10部局) (昨年比+5)
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討 (1部局) (昨年比+1)
- (コ) 女子学生支援策の検討 (3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 (14部局) (昨年比+1)

令和5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±0)
- (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 (9部局) (昨年比+3)
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知 (2部局) (昨年比+1)
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知 (15部局) (昨年比+5)

- (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±0）
- (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±0）
- (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+3）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（1部局）（昨年比+1）
- (コ) 女子学生支援策の検討（3部局）（昨年比+2）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（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（7部局）
- ◇代替教員の採用活動（5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（2部局）
- ◇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（2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
- ◇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
- ◇特任教員の産休・育休に関する本人と研究グループの活動支援
- ◇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
- ◇構成員への連携部局の女性教員増強策の周知と協力依頼
- ◇女性限定公募の実施
- ◇教員を公募する際には、女性の候補者がいないか調査している
- ◇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
- ◇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
- ◇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
- ◇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
- ◇部局の女子学生（学部生から大学院生まで）が参加できる懇親会「女子カフェ」を2回開催した。部局の教職員全体が参加するシンポジウムで女子学生比率向上のためのアイデアを議論し、具体案を作成した。女子高生に部局をアピールするためのウェブサイトを国立10大学合同で開設した
- ◇会議の開始・終了時間への配慮など
- ◇女性学生向けのシンポジウムを実施した。
フェロウシップ制度で経済支援を実施した
- ◇テレワークを適宜利用した、子育て中の教職員でも働きやすい環境作り
- ◇育児中の女性教員の出退勤時間の検討
- ◇本人の希望を踏まえて、産前産後休業・育児休業中の科研費等の研究費執行に関する検討を行い、物品購入やアルバイト雇用など対応できるところは対応した。
- ◇育児休業期間分の任期が延長できるよう、規程改訂を本部にはたらきかけた

③ 活動の一つも行っていない理由

- ◇少数部局なので、やりにくい。多くの教員が関連の他部局に所属しているので、そちらに任しているところはある
- ◇所属教員は1名（女性）であり、専門職や非常勤相談員にも女性が多く、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
- ◇大きな部局の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局独自の取り組みを行っていない

- ◇部局の専任教員は1名であり、そのポストに女性が就いている。現在、育児、介護等の問題がないため、特に活動はしていない
- ◇本センターでは、男女共同参画を取り扱う委員会が設置されていないため、活動を実施していない
- ◇教員が2名のみであるため
- ◇採用予定がない

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（11部局）
- ◇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（ジェンダーダイバーシティセンター室員の部局内FDや啓発活動への派遣を含めて）（3部局）
- ◇「女子カフェ」の開催費用を支援してほしい。現状は研究科長の私費で行っている
- ◇小部局なので、個々人の業務負担がこれ以上増えない形で、サポートをお願いしたい
- ◇FDを実施してほしい
- ◇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、支援の体制（保育・学童）が整っていない。この点が何とかならないか長年の課題である
- ◇教員数が少ないため、個々の対応が主になっている
- ◇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
- ◇教員は1人であるため、特になし
- ◇女性教員を育成する観点から、女性教員が内部昇格した場合に、何からのインセンティブを設けてはどうか
- ◇若手育成WGの中で、必要に応じて検討している
- ◇介護従事者がテレワーク主体となる際における、代替出勤職員の雇用支援
- ◇小部局では対応が限定されるため、実施可能な事例などの相談ができればありがたい（今年度はプロジェクト雇用の特任教員の産休・育休の扱いで難しい点があった）
- ◇育児休業中の教員が職場復帰するにあたり、復職申請をすると、育休代替要員の雇用措置は継続されない。しかし、実際には、子どもが保育園に入園できるまで復職できず、部局は、部局予算で育休代替教員を雇用し続けなければならない。本部による育休代替要員の配置の措置を、本人が実際に復職するまで継続していただきたい

(4) 「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の実施

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

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

	2023年度	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	29	26	27	27	30	25	21	16	16	22	24
やや実施している	18	17	21	21	17	18	16	19	16	13	8
実施していない	2	2	2	3	3	4	4	1	2	2	6
無回答	0	0	0	0	2	0	1	1	0	0	0
N	49	45	50	51	52	47	42	37	34	37	38

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇所員会議を毎月1回水曜日5時から行なっている。他に時間が取れないことが理由。ただし30分以内で終わっている
- ◇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
- ◇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

- ◇多くの課題を山積みしているため
- ◇大学院（一部昼夜開講の社会人院生）の講義や実習期間中の会議等では、17時以降の業務をゼロにはできないから
- ◇部局の事情により夕方以降に会議を行わざるを得ない状況がある
- ◇日程調整の結果、構成員の都合によりやむを得ず時間外での開催となることもある
- ◇授業の関係上16:30以降でなければ全教員が参加できないため。ただし、テレワークの積極的な導入により自宅等からの参加も可能となり、かなり柔軟に対応できるようになった
- ◇授業時間と重ならないようにする場合、就業時間外の会議開催となる傾向がある。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
- ◇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
- ◇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日等やむを得ない会議・打合せ等があるため
- ◇会議を連続して行うことが慣例になっており、おかげで人が集まりやすいが、終了時刻が17:15を過ぎてしまう
- ◇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
- ◇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
- ◇教員の負担が大きいと思われる
- ◇役員等に参加いただいている委員会及び打合せがあり、就業時間内での日程調整が困難な場合があるため
- ◇当部局では構成員の専門分野や関係部局が多様であり、教育研究活動のスケジュールが相互に異なるため、日程調整が困難な場合がある
- ◇隔週に開催される教授会や執行部会議は、それぞれ議題が多く、議論すべきことが多々あるため17:15までに終了できないことがある

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

	2023年度	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	15	13	15	10	8	7	8	8	10	9	11
やや実施している	25	28	32	35	34	31	28	24	20	20	16
実施していない	9	4	3	6	8	8	5	4	4	7	11
無回答	0	0	0	0	2	1	1	1	0	1	0
N	49	45	50	51	52	47	42	37	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇今年度、育児休業を取得した教員がいる
- ◇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
- ◇「部局教員のライフイベントへの支援に関する申合せ」を作成し、制度的・組織的な支援を行っている
- ◇教授会、FD等、様々な機会に周知を行っている
- ◇育児休業中の代替教員の積極的採用、産休・育休取得のための相談しやすい環境づくり
- ◇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
- ◇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

- ◇産休・育休を取得したYLC特任助教の取得期間分の任期延長を認めるように制度を整えた
- ◇出産を予定している教職員から申し出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている
- ◇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回の部局会議のうち、毎月初めにこの事項を教員、職員に説明している
- ◇対象教員等の支援制度について周知し、会議出席等も育児等にできる限り支障が無いよう配慮している
- ◇周知はもちろんのこと、実際に男性教員による育児のための短時間勤務を実施しており、対応できない授業に対しては代替教員を雇用している

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇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（3部局）
- ◇育児休業及び介護休業等に関しては、メールにて周知しており、疑問点等があれば、事務できめ細かく対応している（2部局）
- ◇業務内容を考えれば、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）
- ◇研究室長の判断で、研究室に所属する教員に対して育児休業の取得を勧めている
- ◇当部局は関連事務に色々お願いしており、そちらから必要な情報は流してもらっている
- ◇当部局の所属教員は1名（女性）であり、必要があれば部局長等の責任のある者が個別に相談に応じているため。また、今年度は女性職員から育児休業延長の申請があったため、対応している
- ◇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
- ◇大きな部局の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局独自の取り組みを行っていない
- ◇対象者がいる時には都度案内している
- ◇部局の専任教員は1名であるため、必要がない
- ◇介護のための特別休暇の取得方法（必要書類など）について、事務室と協議した
- ◇構成員へ本学の育児支援策を周知した。今年度は育児休業取得者もあり、改善傾向にある
- ◇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
- ◇出産を予定している教職員から申し出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている
- ◇対象者がいない
- ◇停滞している

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

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

	2023年度	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	8	9	9	5	4	5	5	5	7	4	4
やや実施している	22	24	26	27	30	26	19	21	18	19	15
実施していない	19	12	15	19	15	14	16	9	9	13	18
無回答	0	0	0	0	3	2	2	2	0	1	1
N	49	45	50	51	52	47	42	37	34	37	38

「かなり実施している」の具体例

- ◇今年度、育児休業を取得した教員がいる
- ◇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
- ◇各種委員の割振りを行う際に、当該事情の考慮を行っている

- ◇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
- ◇必要に応じて、授業担当や委員会業務等を他の教員に交代してもらっている
- ◇実際に男性教員による育児のための短時間勤務を実施しており、対応できない授業に対しては代替教員を雇用している
- ◇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に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（10部局）
- ◇各学科の状況に応じて、学科ごとの判断で実施している
- ◇少数部局なので、明確なルールとしてはやりにくい。ただし、育児などで都合が悪い場合などでは配慮している
- ◇短時間勤務等の制度を周知し、希望者には適用している。昨年度と比較して、同程度で推移している
- ◇申し出があった場合は、対応している
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をさせないようにしているが、研究科の運営にあたる教員が少人数のために、どの教員にもある程度公平な分担をお願いせざるを得なかった。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。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ていく
- ◇育児負担のかかる年代である若手教員には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている
- ◇大きな部局の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局独自の取り組みを行っていない
- ◇研究科ではないため授業担当が少ない、また委員会の数も少ない
- ◇各セクションの主任が、教員の状況を把握して役割を決めている。また、男性の育休についても配慮している
- ◇部局内において、各種通知等の周知徹底
- ◇委員会業務や授業担当の軽減、勤務形態の考慮
- ◇部局内で育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備することの重要性は共有されている一方で、教員における男女比や業務の負担は教室により差があり、具体的な方策は各教室に委ねざるを得ない。
昨年と比べて状況に大きな変化はない
- ◇部局の専任教員は1名であるため、必要がない
- ◇構成員へ本学の育児支援策を周知した。該当者がある場合には対応を検討する
- ◇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
- ◇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
- ◇構成員が少ないため十分配慮しきれない場合もある。昨年度と状況は変わらない。要望があった場合、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する
- ◇現在は該当者がいないため特に積極的な何かを実施していないが、過去には該当者の事情を鑑みて業務配分を行った
- ◇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
- ◇停滞している
- ◇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
- ◇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、大学入学共通テスト監督などの分担の軽減など、業務内容に配慮している。
- ◇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。

- ◇対象教員等が、授業担当をしていないため。なお、担当業務以外の委員会業務は割り当てないように配慮している
- ◇対象者が所属する長の判断で適宜対応いただいている。
- ◇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
- ◇対応すべき状況の有無に応じて対処している
- ◇研究科ではないため授業担当は無い、また構成員が少ないため、基本部局内に各種委員会は設置していない
- ◇部局長として把握はしていないが、少人数部局であるため、相互に理解し、業務をカバーする状況にある。以前から同様。構成員の努力に負う状況をよしとしているわけではないが、少人数で多様な業務にあたるため個別に対応するしかない
- ◇女性教員は該当なし。男性教員は、お子さんに関する情報を同僚に必ずしも開示していないため、本人の申し出がなければ、状況を把握できず、支援策を提案することは難しい。しかし、委員会の委員選出にあたっては、本人の申請があれば、軽めの委員会を担当してもらう、などの配慮がなされている

(5) 子育て中の教職員をサポートする環境整備

① 教員の育児休業取得状況

2023年度に育児休業を取得した教員がいる部局：14部局（昨年比+7）

2023年度育児休業取得教員：女性19名（昨年比+7）、男性7名（昨年比+3）

育児休業の取得者がいなかった理由

◇該当者なし（35部局）

② 教員の育児部分休業取得状況（新規項目）

2023年度育児部分休業を取得した教員がいる部局：1部局

2023年度育児部分休業を取得した教員：女性9名

育児部分休業の取得者がいなかった理由

◇該当者なし（45部局）

◇教員は裁量労働制のため、育児部分休業を取得する概念がない（2部局）

◇制度の理解も十分ではないと思われる

◇育児短時間勤務を取得

③ 教員の代替者制度利用状況

2023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：8部局（昨年比+4）

代替者の人数：15名（昨年比+13）女性3名（昨年比+2）、男性10名（昨年比+9）記載なし2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（38部局）

◇派遣会社に契約職員の派遣を依頼したため

◇短時間のため代替者よりも研究補助者を希望した

◇対象者が特任教員のため、制度の利用が十分検討できなかった。また研究等の特別な業務があれば代替者の確保はきわめて困難と思われる

④ 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：26部局（昨年比+16）

アクションの内容

- ◇本学の支援策の周知（4部局）
- ◇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）
- ◇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（2部局）
- ◇制度や申請方法について周知するとともに、相談をいつでも受け付けるように案内している（2部局）
- ◇「部局教員のライフイベントへの支援に関する申合せ」を作成し、制度的・組織的な態勢をとっている
- ◇相談があった場合には制度や休暇手当について丁寧に説明している。特に外国人の場合には留意している
- ◇女性比率が高く、育休は既に積極的に取得する環境が整っている
- ◇産休・育休取得者が遠慮したり、気後れしたりすることのないように配慮している
- ◇構成員へ本学の育児支援策を周知し、申請しやすい環境づくりをしている
- ◇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
- ◇できるだけ複数のスタッフでプロジェクトをまわし、情報共有を普段から行うことで、欠員対応をしやすくしている
- ◇YLC教員への産休制度の案内、子育て中のYLC教員が情報交換できるwebチャンネルの設置
- ◇個別に休みを取る
- ◇同じ職場内の他の職員によるサポート、管理職員による各職員の業務量と進捗状況の把握
- ◇活動報告書により、状況を把握し、対応できるようにしている
- ◇部局長から構成員に積極的にはなしかける等、何でも話しやすい環境を構築している
- ◇希望者には説明を行い、対応している
- ◇次年度の講義担当等の割り振りを行う際に、配慮を必要とする場合は申し出るように教員全員に伝えるなど、申し出しやすい環境を整えている
- ◇当該教員への早期の情報提供、当該教員と研究科長との面談を通して本人の育児休業制度の周知と育児休業プランニングの促進・研究科執行部との早期情報共有を図った。これにより、代替教員の採用を円滑に行い、産休前に引継ぎの期間も十分に取ることができ、業務に関わる2つの委員会の業務への支障を最小限にできた

アクションを起こしていない理由

- ◇該当者がいなかったため（11部局）
- ◇申請するかどうかは、該当者の判断に委ねている
- ◇特にアクションを起こさなくても、育児休業を取得することが前提となっている
- ◇少数部局なので、明確なルールとしてはやりにくい。ただし、育児などで都合が悪い場合などでは配慮している
- ◇大きな部局の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局独自の取り組みを行っていない
- ◇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
- ◇手が回っていないため
- ◇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
- ◇管理職自身が当該制度に詳しくないため、女性職員に積極的な申請を促すことができなかった。できれば大学全体として、育児休業や育児休暇制度について職員に説明する機会を作って頂きたい
- ◇取得できるような職場環境にない
- ◇制度の周知にとどまっているのが現状である
- ◇対象者には、既に周知しているため
- ◇小規模部局のため、個別対応が可能である。実際、対象者には申し出がなくても事前に相談する対応を行った

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

- ◇継続的な周知活動（13部局）
- ◇風通しの良い部局にすることや取得しやすい雰囲気作り（周囲の理解）（11部局）

- ◇育児休業等の取得が可能であることは、既に周知されているので、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する（2部局）
- ◇本人の希望に基づき、育児休業等の期間中にも研究費が執行でき、研究を続けられる環境づくりが必要であるとする（2部局）
- ◇名大内における事例の宣伝と、取得時の課題の共有。育児休業取得者間でのネットワークの構築
- ◇休暇中に仕事をフォローできる体制が整っている
- ◇職員の場合は、仕事をなるべく共有し互いに状況を把握すること
- ◇業務引継ぎのマニュアル化の充実
- ◇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
- ◇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など
- ◇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る。産休中の代替教員を採用できるかどうか、部局の欠員状況に依存していたと記憶している。その場合、産休代替教員がとれなかったのでせめて育休はとらず／短く、といった遠慮につながるのではと懸念する
- ◇引き続き積極的な制度の利用を呼びかけること
- ◇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
- ◇同じ職場内の他の職員によるサポート、管理職員による各職員の業務量と進捗状況の把握
- ◇育児休業中の代替要員に加えて、別途特任教員を雇用できるような制度があれば、育児休業を取得する人も、職場も受け入れやすいのではないか
- ◇上長からの取得促進
- ◇大部局と小規模部局、センターのような組織では状況がかなり異なるため、具体的事例などに基づく多様なガイドラインを持つことが必要になると思われる。例えば、授業の代替はある程度可能であるが、研究者やプロジェクトは代替がきかない、また本人の業績にも影響が大きいなど
- ◇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。代替教員配置のための基本的な仕組みや経費の措置：研究科でおこなったアンケート結果
 - ・常に人手が足りていないことが、育児休業、介護休業に限らず、休みにくい原因だと思う。ふだんの業務量を減らさないと、休業されている方のサポートを引き受けるのは難しいと思うし、サポートする分、賃金のインセンティブがないと、喜んでサポートする気にはならないと思う。心の余裕は、お金と時間と健康の余裕から生まれるものと思う
 - ・代替職員の配置のための基本的な仕組みや経費を、本部主導で措置して欲しい。一方、代替職員の適任者を探したり、授業の調整をしたりするのは、部局や研究室で対応するような仕組みが良いように思う
 - ・育児休業や介護休業を考える際に一番気になるのは、同僚に自分の仕事が行ってしまい、迷惑をかけるのではないかと。育児休業や介護休業時の授業負担や委員の負担を代替していただける人員の雇用をサポートしていただけるような制度があると、育児休業や介護休業の取得の障壁が下がると思う
 - ・非常勤ならまだしも、常勤の教員が産休や育休を取りたい場合、そのポストで採用出来る「代替者」に、その産休・育休期間に限って教育や研究や役職（委員会や試験監督、入試問題作成など）負担を都合よく代替させるのは現実的にはほぼ不可能。結果教育と役職の負担に関しては他の周辺常勤教員にのしかかり、また研究の方はその間停滞するのは明らかなので、結果育休が取りづらくなっている。本当に「代替者」になり得る可能性があるのは定年退職した教員ぐらいなので、期間限定の「代替者」に限って定年を棚上げして雇用可能にしてはどうだろうか？あと産休や育休分の教育や役職を負担した他の周辺常勤教員がいる場合は、それをその人の給与に反映させる制度を作るべきだろう

(6) 介護支援

① 教員の介護のための特別休暇取得状況

2023年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：3部局（昨年比+2）
女性2名（昨年比+1）、男性3名（昨年比+2）

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（33部局）
- ◇制度自体が十分周知されていない、年次有給休暇で対応可能（4部局）
- ◇今年度においてはニーズがなかったものと理解している。また、夏季休業期間中等を利用して家族ケアを実施し、職場との関係ではテレワークで対応している例があった（2部局）
- ◇取得できるような職場環境にない（2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・支援の向上につながっていると考えられる
- ◇5日間の特別休暇では実際の役に立たないことが多いと思われるため
- ◇人手不足により、取得しづらい
- ◇制度自体はおおむね理解されていると思われるが、取得期間が短いこともあり、臨時の対応のみになるため、有効に活用されるかは疑問である

② 教員の介護休業制度利用状況

2023年度に介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

介護休暇の取得がなかった理由

- ◇該当者がいなかったため（37部局）
- ◇制度自体が十分周知されていない（5部局）
- ◇今年度においてはニーズがなかったものと理解している。また、夏季休業期間中等を利用して家族ケアを実施し、職場との関係ではテレワークで対応している例があった（2部局）
- ◇家族に介護を必要としている教員がいるかどうか、把握できていない
- ◇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
- ◇センターのような小規模・研究部局の教員では代替者確保が極めて困難であり、カバーできる範囲も限定されるため、理解が得られにくい

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： 17部局（昨年比-1）

アクションに対する要望

- ◇周知の徹底（20部局）
- ◇これも風通しの良い環境（お互いの状況を言える環境）及び周囲の理解（12部局）
- ◇全学レベルでの取得の呼び掛け（3部局）
- ◇休業中に仕事をフォローできる体制及び介護業者の欠員に対するフォロー体制（3部局）
- ◇名大内における事例の宣伝と、取得時の課題の共有
- ◇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
- ◇休業等取得者の代替者の支援
- ◇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）
- ◇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
- ◇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
- ◇介護休業の休職も育児休業のような配慮があると取得しやすいのではないかと思う

- ◇デメリットも含む制度の周知徹底と、相談しやすい窓口の設定
- ◇授業や委員会等の業務を代替する教員の配置

④ 介護支援に対する要望

- ◇支援の内容についてもっと周知があると助かる (3部局)
- ◇どのような措置や支援が得られるのか、パンフレットなどで情報提供をしてほしい (2部局)
- ◇他部局で成果のあった活動内容の情報を共有してほしい (2部局)
- ◇実際の実践例などの事例集があるとよい。介護支援が必要と認められる基準がある程度示されていると申請できるかどうかの判断に役立つ
- ◇職員の場合は、育児休業及び看護休暇等取得者にかかる制度は充実してきているが、代替職員の確保など、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
- ◇名古屋大学ポータル→事務手続→教職員のための事務案内→こんなときの事務手続きは？ に介護休業についてのQ&Aを加えてほしい
- ◇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、ぜひ有給にしてほしい
- ◇働きやすい環境づくりになると思うので積極的に推進して欲しい
- ◇教授会をはじめとする会議へのオンライン参加を今後も認めていただきたい。社会人向けプログラムは夜間や土日になりがちで教職員にとって負担が大きいので、実施にあたって教職員の負担にも配慮した方法で実施する必要があると思われる (来年度以降は育児支援の要望について尋ねる設問も追加していただけるとありがたい)
- ◇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。
- ◇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
- ◇活動報告書により、状況を把握し、対応できるようにしている
- ◇取得方法や特別休暇との区別など、制度に関する情報提供。育児休暇に比べると遥かに情報が少ないと感じる
- ◇代替教員の雇用支援
- ◇介護支援を必要としている人は、教員・事務職員とも一定数あると考えられるが、対応は長期にわたることが多いので、小規模部局ではそれらに対応すると実質的に運用できなくなる恐れがある

承継教員の離職理由

- (A) 定年退職・契約期間の満了・他機関への転出など 女性12名 (昨年比-3)、男性54名 (昨年比±0)
- (B) 結婚・出産・育児・介護・看護など 女性0名 (昨年比±0)、男性0名 (昨年比-2)
- (C) 不明・その他 女性2名 (昨年比-2)、男性8名 (昨年比+7)

(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5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±0)
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知 (15部局) (昨年比-4)
- (ウ) LGBTに関する研修やセミナーの実施 (2部局) (昨年比+1)
- (エ) 多目的トイレの設置 (9部局) (昨年比+1)
- (エ) 特に何もしていない (26部局) (昨年比+7)
- (オ) その他 (3部局) (昨年比±0)

◇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

◇他部局等と情報を共有し、活動の参考にしたい（4部局）

◇プライバシーに配慮しつつ、最大限の支援ができるようにする（3部局）

◇教職員の知識が少ないため（また、LGBTに関する知識理解に個人差があり）、不適切な対応をしてしまうことが不安である。この解消のため、対応が必要な際に細やかなアドバイスをいただける相談窓口が欲しい（2部局）

◇多目的トイレの不足

◇問題や悩みを抱える学生や、それに気づいた教職員等が、気軽に相談にいける窓口があるとよいと思われま

◇研究科アンケート結果

- ・性的個性は十人十色だと思うし、パブリックの場ではお互い主張しあうような内容ではないと思っており、すべての人がお互いをQだと思って過ごすだけで、ハードやソフトを整備しなくてもよいのではないだろう。あえて言うなら、他人に迷惑なことをしない、他人に迷惑をしていない人に個人の正義感をぶつけないといった、性的個性だけによらない基本的なマナーや道徳を整備してはどうだろう
- ・昨今、女性限定公募が名大でもよく実施されていますが、LGBTへの対応がなされているのかよくわからない。限定公募におけるLGBTへの対応についてもわかりやすく示した方がよいと思う

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.昨年と比べて、今年度はより多くの部局が積極的に女性教員の採用を推進しており、「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」等に重点が置かれている。
- 2.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、部局間で意見を交換できる機会を創出することが重要である。
- 3.ライフ・ワーク・バランスの一環として、昨年度に続いて半数以上の部局はできる限り平日の就業時間外の会議開催を禁止している一方、部局長や役員等が関わる会議では就業時間内での時間の調整が難しい、学外者との連携等の都合上などの理由が挙げられ、就業時間外で会議の開催が現状やむを得ない場合もあることが課題である。
- 4.介護休暇の取得については、育児休暇と比べるとまだ周知できていないという問題点が浮き彫りになった。また、職場の雰囲気作りの重要性（上司や同僚の理解等）が指摘できる。
- 5.承継教員の退職理由に関しては、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退職者は0名であった。性別にかかわらず育児・介護支援制度を活用できるよう推進することが期待されている。
- 6.LGBT等への対応にあたって、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。また、女性限定公募等は実施されているものの、性的マイノリティへの対応があるかどうか不明であるという意見も寄せられた。
- 7.ジェンダーダイバーシティセンターによるFDについての要望が寄せられ、今後更なるFDの実施が期待される。
- 8.女性増員策やジェンダー平等推進の取組全般について、少人数部局は積極的に参加していない傾向にある。現時点では、個別対応でも大きな問題は生じていないようだが、これから部局の人数が増えた場合に取組にあたってのサポートや介入が必要となる可能性がある。

令和五年度「女性教員増員のための部局アンケート」

回答は、1月16日（火）までに以下の URL よりオンライン（Forms）にてご入力ください。

Forms : <https://forms.office.com/r/MAMMbEWqii>

部局名

1. 部局名を入力してください。

I 女性教員比率向上のための施策について

本学は、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。女性教員増員のために、貴部局ではどのような取り組みを実施していますか。

2. 下記の中で、令和5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形成支援、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組織や活動内容等について

4. 令和5年度の貴部局の男女共同参画に関する委員会（あるいはワーキング・グループ）の開催回数

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

5. 令和5年度に貴部局では、男女共同参画に関する活動を行いましたか。

- はい
- いいえ

6. 令和5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
- (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（女性）への女性教員向け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（女性）への女性教員向け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. 活動の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 等

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

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

教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

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

11. 「平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止。」は貴部局で順守されていますか。

- かなり順守されている
- やや順守されている
- 順守されていない

12. 「やや順守されている」「順守されていない」の場合、その理由をご説明ください。

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

- かなり実施している
- やや実施している
- 実施していない

14. 「かなり実施している」の場合、具体的にどのような環境整備・支援体制をされているかご説明ください。

15. 「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。また、昨年と比べての状況の変化（改善傾向にある、停滞しているなど）をお書きください。

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

- かなり実施している
- やや実施している
- 実施していない

17. 「かなり実施している」の場合、具体的にどのような環境整備・支援体制をされているかご説明ください。

18. 「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。また、昨年と比べての状況の変化（改善傾向にある、停滞しているなど）をお書きください。

II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について※ 令和4年、育児・介護休業法が改正され、産後の父親の育休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>

19. 令和5年度に育児休業を取得した教員はいますか。

- はい
 いいえ

20. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間をお教えてください。

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。 等

22. 令和5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、取得期間をお教えてください。

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得した者がいなかった。 等

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。

令和5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教えてください。

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。育児休業等を取得した者がいなかった。 等

28. 育児休業等について、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

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等の取得に繋がると考えますか。

II 男女共同参画推進のための環境整備について（つづき）

4) 介護支援について

32. 令和5年度、介護のため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。 等

35. 令和5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い。 等

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）

5) 離職者・離職理由について

41. 貴部局における承継教員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. 貴部局における承継教員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・他機関への転出など：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）

6) LGBT 等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」）を公表し、令和 3（2021）年 3 月に改訂版 <http://www.nagoya-u.ac.jp/about-nu/declaration/lgbt/index.html> 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。

43.

下記の中で、令和 5 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 等の性の多様性に関する研修やセミナーの実施
- (エ) 多目的トイレの設置
- (オ) 特に何もしていない
- その他

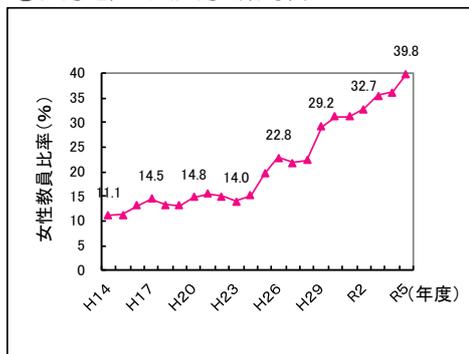
44.LGBT 等対応を学生や教職員に行う際の課題があれば教えてください。

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）

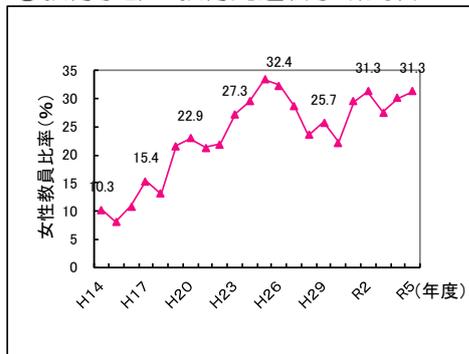
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

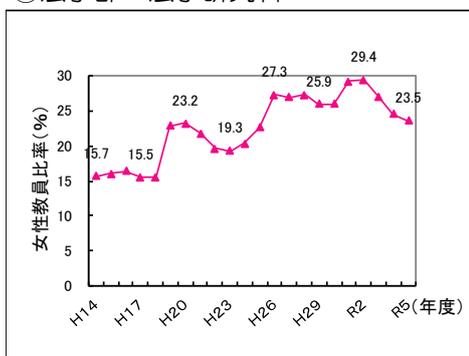


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科
(改組により、国際言語文化研究科が合併))

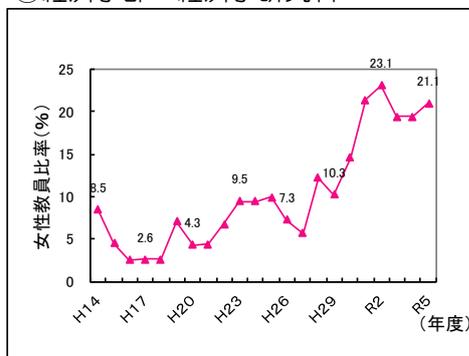
②教育学部・教育発達科学研究科



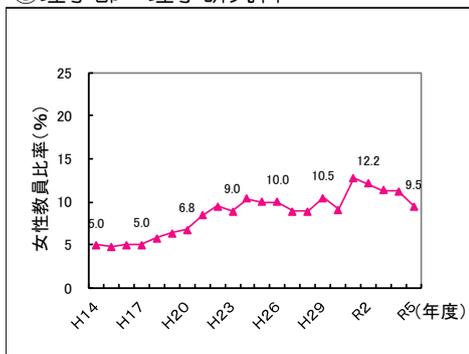
③法学部・法学研究科



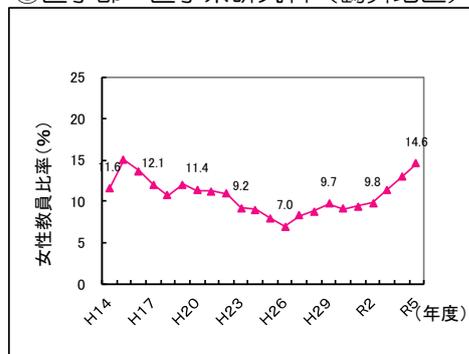
④経済学部・経済学研究科



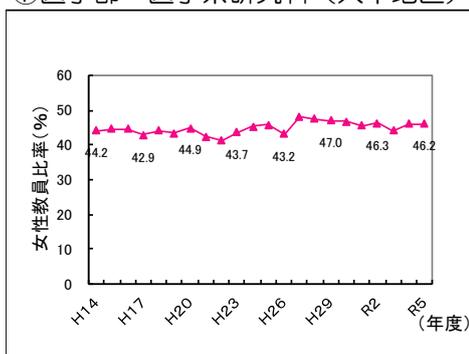
⑤理学部・理学研究科



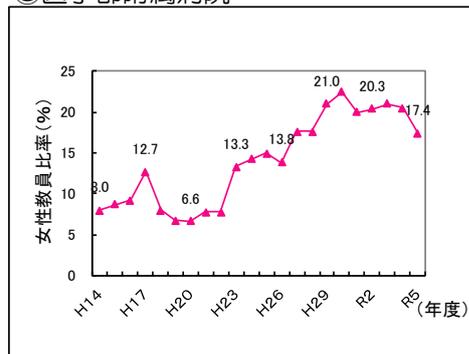
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



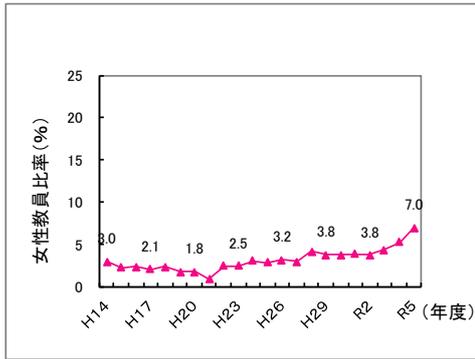
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



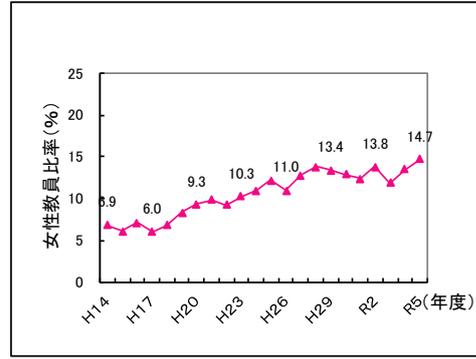
⑧医学部附属病院



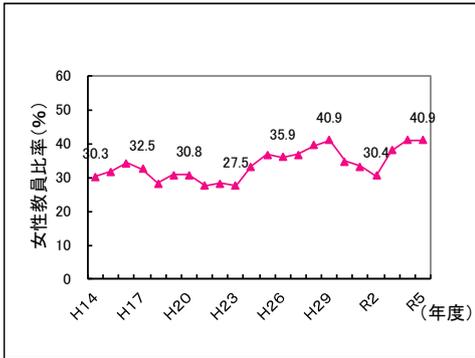
⑨工学部・工学研究科



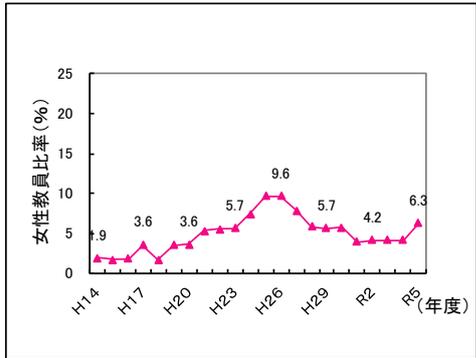
⑩農学部・生命農学研究科



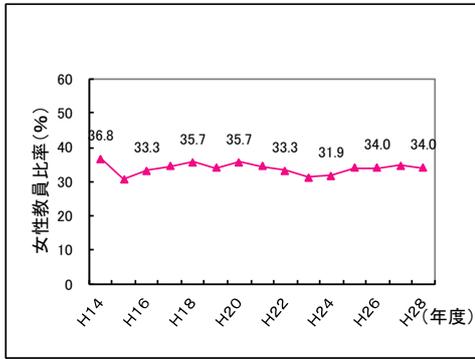
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

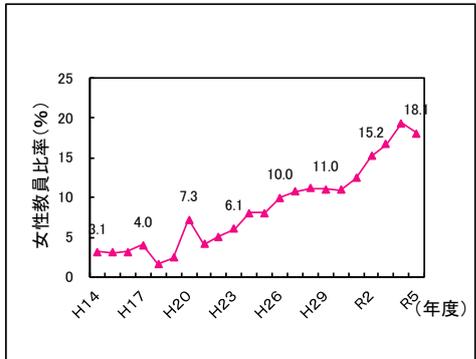


⑬国際言語文化研究科

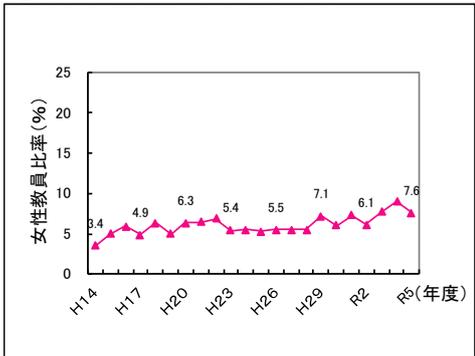


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

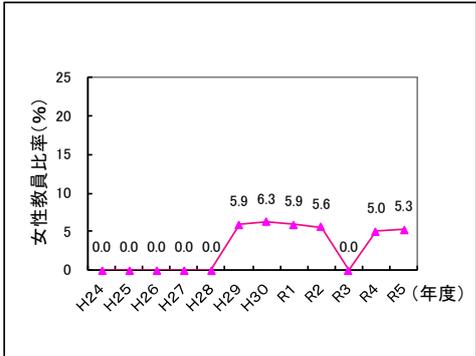


⑮情報学部・情報学研究科



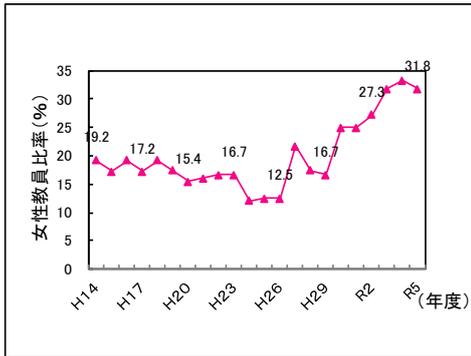
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

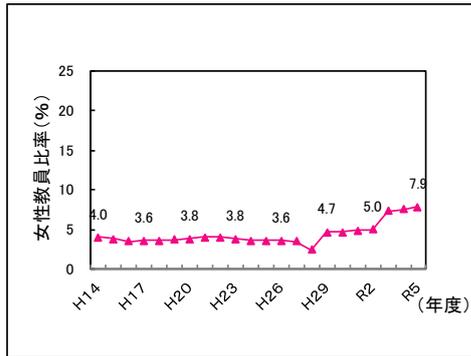


(H24新設)

⑰環境医学研究所

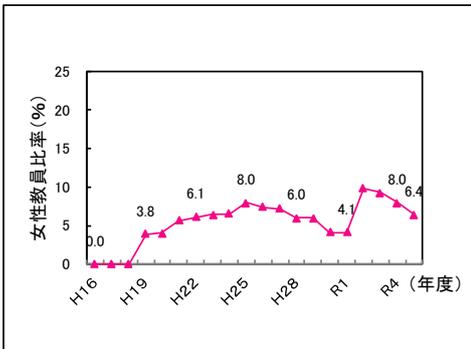


⑱宇宙地球環境研究所



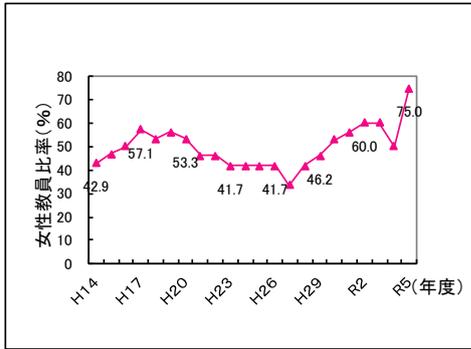
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エコピア科学研究所)

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8章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

令和5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 (R4.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教育職（一）	教員	1,637	1,356	281	17.2	16.5
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職（二）	教諭等	37	19	18	48.6	47.4
一般職（一）	一般職員	727	347	380	52.3	51.7
	技術職員	205	157	48	23.4	23.2
一般職（二）	技能・労務職員	0	0	0		100.0
医療職（二）	薬剤師等	361	161	200	55.4	55.0
医療職（二）	看護職員	1,172	104	1,068	91.1	90.6
合 計		4,140	2,144	1,996	48.2	47.6

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 (R4.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教 授		605	544	61	10.1	9.6
准 教 授		495	411	84	17.0	17.7
講 師		189	133	56	29.6	27.1
小 計		1,289	1,088	201	15.6	15.2
助 教		346	267	79	22.8	21.3
助 手		2	1	1	50.0	50.0
計		1,637	1,356	281	17.2	16.5

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 (R4.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教 頭		2	2	0	0.0	0.0
教 諭		33	17	16	48.5	47.1
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		37	19	18	48.6	47.4

教員の部局別女性比率

令和5年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率 (助教・助手を除く)	45.1 現在 女性比率 (助教・助手を除く)
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	3 <i>0</i>	3 <i>1</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>1</i>	11.1	11.1	14.3
文学部・人文学研究科	42 <i>12</i>	45 <i>22</i>	1 <i>1</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	93 <i>37</i>	39.8	39.8	31.7
教育学部・教育発達科学研究科	17 <i>5</i>	11 <i>2</i>	2 <i>1</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	32 <i>10</i>	31.3	26.7	27.3
法学部・法学研究科	41 <i>9</i>	6 <i>0</i>	6 <i>3</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	55 <i>13</i>	23.6	22.6	27.7
経済学部・経済学研究科	18 <i>0</i>	10 <i>3</i>	6 <i>3</i>	4 <i>2</i>	0 <i>0</i>	38 <i>8</i>	21.1	17.6	15.4
情報学部・情報学研究科	39 <i>2</i>	26 <i>3</i>	3 <i>1</i>	11 <i>0</i>	0 <i>0</i>	79 <i>6</i>	7.6	8.8	7.1
理学部・理学研究科	35 <i>3</i>	33 <i>1</i>	29 <i>3</i>	19 <i>4</i>	0 <i>0</i>	116 <i>11</i>	9.5	7.2	12.0
医学部・医学系研究科（鶴舞）	52 <i>1</i>	42 <i>4</i>	27 <i>11</i>	29 <i>6</i>	1 <i>0</i>	151 <i>22</i>	14.6	13.2	6.9
医学部・医学系研究科（大幸）	21 <i>5</i>	17 <i>6</i>	12 <i>9</i>	28 <i>16</i>	0 <i>0</i>	78 <i>36</i>	46.2	40.0	41.8
医学部附属病院	5 <i>0</i>	9 <i>3</i>	37 <i>3</i>	70 <i>15</i>	0 <i>0</i>	121 <i>21</i>	17.4	11.8	17.9
工学部・工学研究科	98 <i>3</i>	87 <i>1</i>	17 <i>7</i>	83 <i>9</i>	0 <i>0</i>	285 <i>20</i>	7.0	5.4	2.4
農学部・生命農学研究科	37 <i>3</i>	38 <i>6</i>	10 <i>2</i>	24 <i>5</i>	0 <i>0</i>	109 <i>16</i>	14.7	12.9	11.7
総合保健体育科学センター	9 <i>1</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	16 <i>4</i>	25.0	21.4	20.0
国際開発研究科	10 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	22 <i>10</i>	45.5	40.0	33.3
多元数理科学研究科	24 <i>0</i>	20 <i>3</i>	2 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	49 <i>3</i>	6.1	6.5	4.7
環境学研究科	37 <i>1</i>	41 <i>8</i>	8 <i>4</i>	9 <i>5</i>	0 <i>0</i>	95 <i>18</i>	18.9	15.1	9.8
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>1</i>	0 <i>0</i>	19 <i>1</i>	5.3	0.0	0.0
環境医学研究所	7 <i>1</i>	1 <i>0</i>	9 <i>4</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	22 <i>7</i>	31.8	29.4	9.1
宇宙地球環境研究所	15 <i>1</i>	14 <i>2</i>	3 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0 <i>0</i>	38 <i>3</i>	7.9	9.4	5.7
未来材料・システム研究所	20 <i>1</i>	16 <i>0</i>	1 <i>0</i>	10 <i>2</i>	0 <i>0</i>	47 <i>3</i>	6.4	2.7	5.1
情報基盤センター	3 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	8 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0.0	0.0	25.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	0.0
国際本部	2 <i>2</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>3</i>	60.0	60.0	56.3
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>1</i>	16.7	33.3	0.0
農学国際教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	50.0	33.3	33.3
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>2</i>	33.3	33.3	28.6
心の発達支援研究実践センター	3 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	8 <i>4</i>	50.0	33.3	40.0
法政国際教育協力研究センター	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	50.0	50.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0.0	0.0	33.3
シンクロトロン光研究センター	3 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2 <i>0</i>	7 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	11 <i>0</i>	0.0	0.0	25.0
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
その他	44 <i>5</i>	28 <i>8</i>	8 <i>2</i>	9 <i>2</i>	0 <i>0</i>	89 <i>17</i>	19.1	18.8	10.3
合 計	605 <i>61</i>	495 <i>84</i>	189 <i>56</i>	346 <i>79</i>	2 <i>1</i>	1,637 <i>281</i>	17.2	15.6	14.1
女 性 比 率	10.1%	17.0%	29.6%	22.8%	50.0%		17.2	15.6	14.1

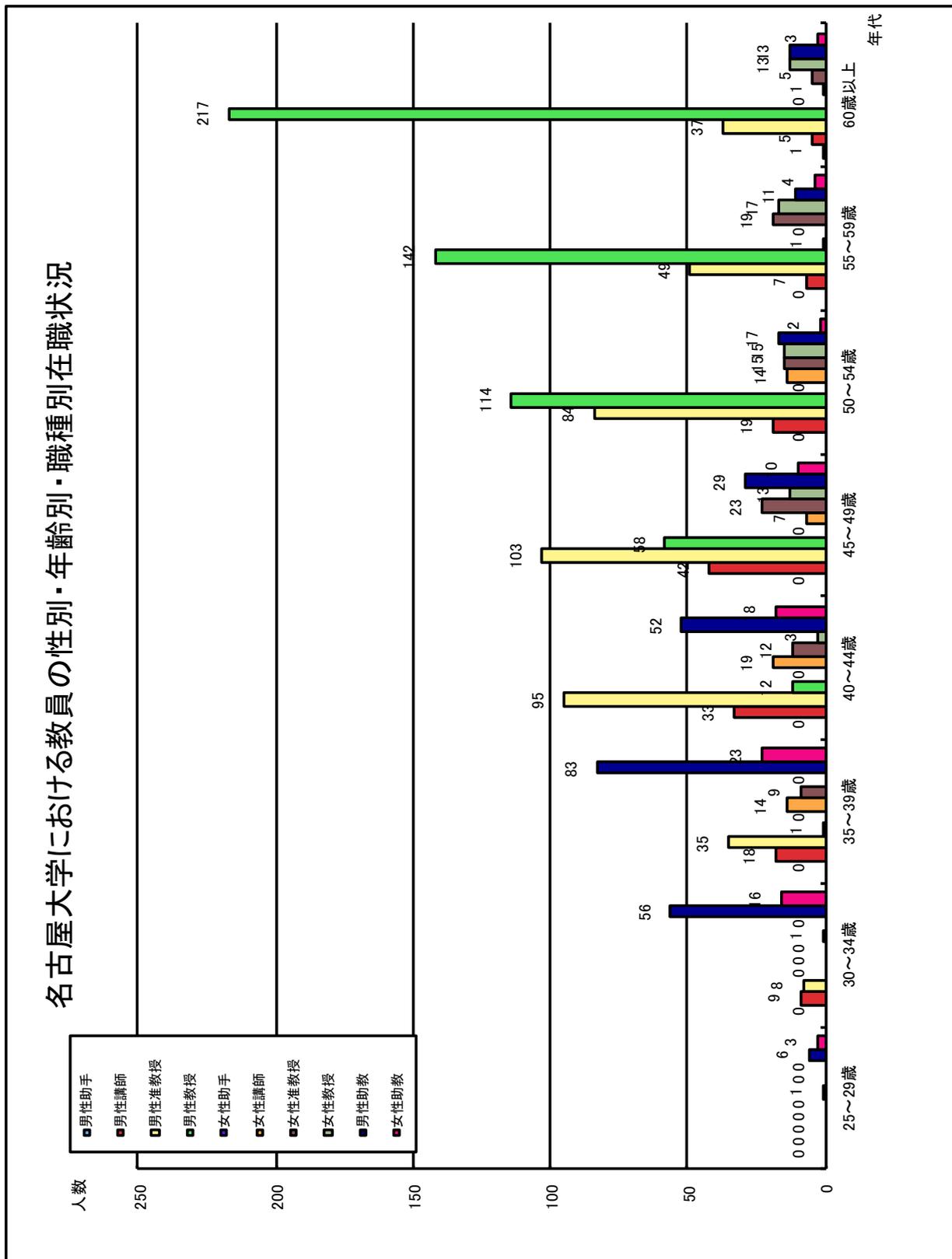
教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和5年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率 (助教・助手を除く)	4.5.1 現在 女性比率 (助教・助手を除く)
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	3 <i>0</i>	12 <i>3</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	19 <i>3</i>	15.8	15.8	12.5
文学部・人文学研究科	42 <i>12</i>	46 <i>23</i>	2 <i>2</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	95 <i>39</i>	41.1	41.1	31.1
教育学部・教育発達科学研究科	17 <i>5</i>	11 <i>2</i>	2 <i>1</i>	4 <i>4</i>	0 <i>0</i>	34 <i>12</i>	35.3	26.7	26.5
法学部・法学研究科	42 <i>10</i>	6 <i>0</i>	16 <i>9</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	66 <i>20</i>	30.3	29.7	31.7
経済学部・経済学研究科	18 <i>0</i>	10 <i>3</i>	6 <i>3</i>	4 <i>2</i>	0 <i>0</i>	38 <i>8</i>	21.1	17.6	15.4
情報学部・情報学研究科	40 <i>2</i>	29 <i>3</i>	4 <i>2</i>	20 <i>1</i>	0 <i>0</i>	93 <i>8</i>	8.6	9.6	6.8
理学部・理学研究科	36 <i>3</i>	35 <i>2</i>	30 <i>4</i>	36 <i>12</i>	0 <i>0</i>	137 <i>21</i>	15.3	8.9	11.3
医学部・医学系研究科（鶴舞）	65 <i>1</i>	53 <i>5</i>	49 <i>19</i>	62 <i>9</i>	1 <i>0</i>	230 <i>34</i>	14.8	15.0	8.7
医学部・医学系研究科（大幸）	21 <i>5</i>	17 <i>6</i>	12 <i>9</i>	28 <i>16</i>	0 <i>0</i>	78 <i>36</i>	46.2	40.0	41.8
医学部附属病院	20 <i>1</i>	19 <i>5</i>	97 <i>15</i>	215 <i>50</i>	0 <i>0</i>	351 <i>71</i>	20.2	15.4	13.9
工学部・工学研究科	101 <i>3</i>	91 <i>1</i>	21 <i>8</i>	111 <i>18</i>	0 <i>0</i>	324 <i>30</i>	9.3	5.6	2.3
農学部・生命農学研究科	37 <i>3</i>	38 <i>6</i>	12 <i>2</i>	29 <i>9</i>	0 <i>0</i>	116 <i>20</i>	17.2	12.6	11.6
総合保健体育科学センター	9 <i>1</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	16 <i>4</i>	25.0	21.4	18.8
国際開発研究科	10 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	22 <i>10</i>	45.5	40.0	33.3
多元数理科学研究科	24 <i>0</i>	20 <i>3</i>	2 <i>0</i>	8 <i>0</i>	0 <i>0</i>	54 <i>3</i>	5.6	6.5	4.7
環境学研究科	37 <i>1</i>	42 <i>8</i>	9 <i>4</i>	13 <i>6</i>	0 <i>0</i>	101 <i>19</i>	18.8	14.8	10.6
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>1</i>	0 <i>0</i>	19 <i>1</i>	5.3	0.0	0.0
環境医学研究所	7 <i>1</i>	2 <i>0</i>	10 <i>4</i>	12 <i>6</i>	0 <i>0</i>	31 <i>11</i>	35.5	26.3	7.1
宇宙地球環境研究所	15 <i>1</i>	17 <i>3</i>	3 <i>0</i>	18 <i>2</i>	0 <i>0</i>	53 <i>6</i>	11.3	11.4	5.3
未来材料・システム研究所	27 <i>1</i>	21 <i>0</i>	1 <i>0</i>	16 <i>4</i>	0 <i>0</i>	65 <i>5</i>	7.7	2.0	4.2
情報基盤センター	3 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0.0	0.0	25.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	0.0
国際本部	5 <i>4</i>	5 <i>2</i>	2 <i>2</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	13 <i>9</i>	69.2	66.7	53.3
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	0 <i>0</i>	7 <i>2</i>	28.6	33.3	0.0
農学国際教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	50.0	33.3	33.3
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	7 <i>3</i>	42.9	33.3	28.6
心の発達支援研究実践センター	4 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>3</i>	0 <i>0</i>	10 <i>5</i>	50.0	28.6	33.3
法政国際教育協力研究センター	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	50.0	50.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	3 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>0</i>	0.0	0.0	33.3
シンクロトロン光研究センター	3 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2 <i>0</i>	7 <i>0</i>	2 <i>0</i>	5 <i>0</i>	0 <i>0</i>	16 <i>0</i>	0.0	0.0	25.0
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
その他	68 <i>6</i>	77 <i>23</i>	32 <i>14</i>	74 <i>25</i>	0 <i>0</i>	251 <i>68</i>	27.1	24.3	15.3
合 計	674 <i>66</i>	600 <i>108</i>	320 <i>100</i>	695 <i>177</i>	2 <i>1</i>	2,291 <i>452</i>	19.7	17.2	14.9
女性比率	9.8%	18.0%	31.3%	25.5%	50.0%		19.7	17.2	14.9

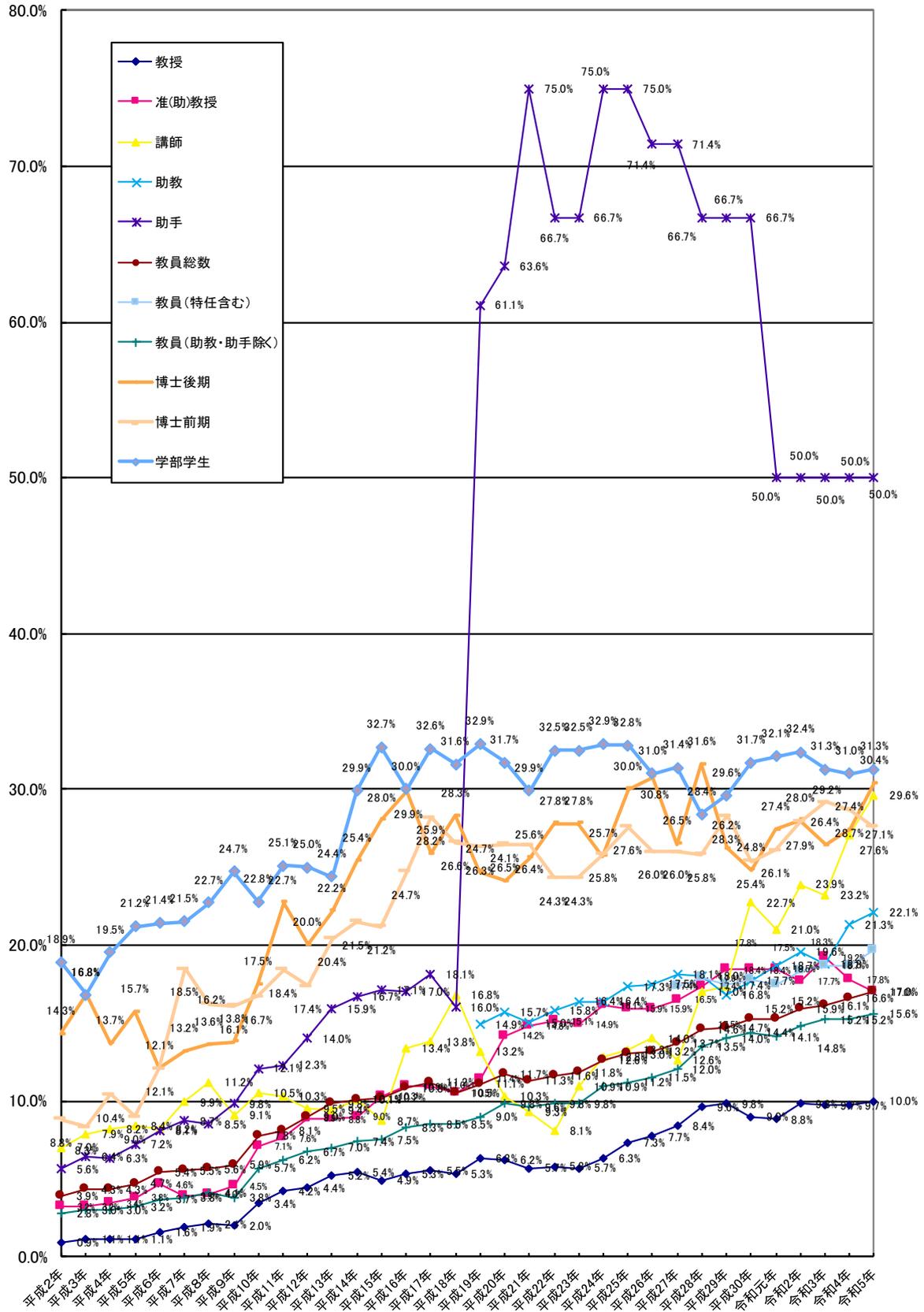
※研究員除く



名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移

女性比率

令和5年5月1日現在



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

令和5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 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	65	52	13	20.0	23.8
課長補佐・専門員	70	44	26	37.1	36.1
係長・専門職員	164	107	57	34.8	34.1
主 任	217	74	143	65.9	63.5
その他の一般職員	166	58	108	65.1	64.2
計	682	335	347	50.9	50.0

* 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 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	5	1	4	80.0	80.0
係 長	16	4	12	75.0	75.0
その他の一般職員	24	7	17	70.8	76.0
計	45	12	33	73.3	76.1

3) 施設系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	5	5	0	0.0	0.0
係長・専門職員	19	14	5	26.3	26.3
主 任	4	3	1	25.0	16.7
その他の一般職員	12	10	2	16.7	20.0
計	40	32	8	20.0	20.0

4) 技術職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	25	21	4	16.0	12.0
技師	89	72	17	19.1	20.7
副技師・技術職員	51	32	19	37.3	35.3
計	165	125	40	24.2	23.9

事務系職員採用状況（平成11年度～令和5年度）

令和4年1月31日現在

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

年度	国立大学法人等職員採用試験								計			
	計	男性	女性	女性比率(%)					計	男性	女性	女性比率(%)
16年度	12	8	4	33.3	0	0	0		12	8	4	33.3
17年度	24	14	10	41.7	0	0	0		24	14	10	41.7
18年度	4	3	1	25.0	0	0	0		4	3	1	25.0
19年度	23	7	16	69.6	0	0	0		23	7	16	69.6
20年度	6	4	2	33.3	0	0	0		6	4	2	33.3
21年度	12	7	5	41.7	0	0	0		12	7	5	41.7
22年度	19	6	13	68.4	0	0	0		19	6	13	68.4
23年度	26	14	12	46.2	0	0	0		26	14	12	46.2
24年度	21	10	11	52.4					21	10	11	52.4
25年度	24	10	14	58.3					24	10	14	58.3
26年度	25	7	18	72.0					25	7	18	72.0
27年度	22	8	14	63.6					22	8	14	63.6
28年度	11	5	6	54.5					11	5	6	54.5
29年度	18	7	11	61.1					18	7	11	61.1
30年度	21	6	15	71.4					21	6	15	71.4
元年度	15	5	10	66.7					15	5	10	66.7
2年度	14	9	5	35.7					14	9	5	35.7
3年度	14	10	4	28.6					14	10	4	28.6
4年度	11	8	3	27.3					11	8	3	27.3
5年度	7	2	5	71.4					7	2	5	71.4
計	329	150	179	54.4	0	0	0		329	150	179	54.4

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和5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	135	88	47	34.8	34	9	25	73.5	169	97	72	42.6
40歳～49歳	136	96	40	29.4	63	17	46	73.0	199	113	86	43.2
30歳～39歳	28	19	9	32.1	215	74	141	65.6	243	93	150	61.7
18歳～29歳	0	0	0		71	32	39	54.9	71	32	39	54.9
計	299	203	96	32.1	383	132	251	65.5	682	335	347	50.9

*係長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

図書系職員

	係長以上（*）				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	9	3	6	66.7	1	0	1	100.0	10	3	7	70.0
40歳～49歳	12	2	10	83.3	5	1	4	80.0	17	3	14	82.4
30歳～39歳	0	0	0		15	5	10	66.7	15	5	10	66.7
18歳～29歳	0	0	0		3	1	2	66.7	3	1	2	66.7
計	21	5	16	76.2	24	7	17	70.8	45	12	33	73.3

*部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	係長以上（*）				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	9	8	1	11.1	1	1	0	0.0	10	9	1	10.0
40歳～49歳	12	9	3	25.0	2	1	1	50.0	14	10	4	28.6
30歳～39歳	3	2	1	33.3	8	7	1	12.5	11	9	2	18.2
18歳～29歳	0	0	0		5	4	1	20.0	5	4	1	20.0
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	51	42	9	17.6	2	0	2	100.0	53	42	11	20.8
40歳～49歳	50	39	11	22.0	4	2	2	50.0	54	41	13	24.1
30歳～39歳	13	12	1	7.7	33	25	8	24.2	46	37	9	19.6
18歳～29歳	0	0	0		12	5	7	58.3	12	5	7	58.3
計	114	93	21	18.4	51	32	19	37.3	165	125	40	24.2

*技師以上とは、主席技師と主任技師、技師である。

医療系職員の在職状況内訳

令和5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 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	7	7	50.0	46.2
薬剤師	73	20	53	72.6	70.0
小計	87	27	60	69.0	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	39	22	36.1	34.4
小計	76	50	26	34.2	32.9
主任臨床検査技師以上	16	4	12	75.0	73.3
臨床検査技師等	62	19	43	69.4	69.5
小計	78	23	55	70.5	70.3
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	9	1	8	88.9	100.0
小計	10	2	8	80.0	90.0
その他	110	59	51	46.4	48.2
計	361	161	200	55.4	55.0

医療職（二）看護職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	132	20	112	84.8	87.6
看護師等	1,040	84	956	91.9	91.0
計	1,172	104	1,068	91.1	90.6

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和5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 24	人 13	人 11	% 45.8	人 14	人 4	人 10	% 71.4	人 38	人 17	人 21	% 55.3
40歳～49歳	21	9	12	57.1	54	22	32	59.3	75	31	44	58.7
30歳～39歳	1	1	0	0.0	124	64	60	48.4	125	65	60	48.0
18歳～29歳	0	0	0		123	48	75	61.0	123	48	75	61.0
計	46	23	23	50.0	315	138	177	56.2	361	161	200	55.4

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

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

看護職員

	副看護師長以上（*）				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 47	人 0	人 47	% 100.0	人 60	人 0	人 60	% 100.0	人 107	人 0	人 107	% 100.0
40歳～49歳	61	9	52	85.2	106	9	97	91.5	167	18	149	89.2
30歳～39歳	24	11	13	54.2	362	39	323	89.2	386	50	336	87.0
18歳～29歳	0	0	0		512	36	476	93.0	512	36	476	93.0
計	132	20	112	84.8	1,040	84	956	91.9	1,172	104	1,068	91.1

* 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5年5月1日現在

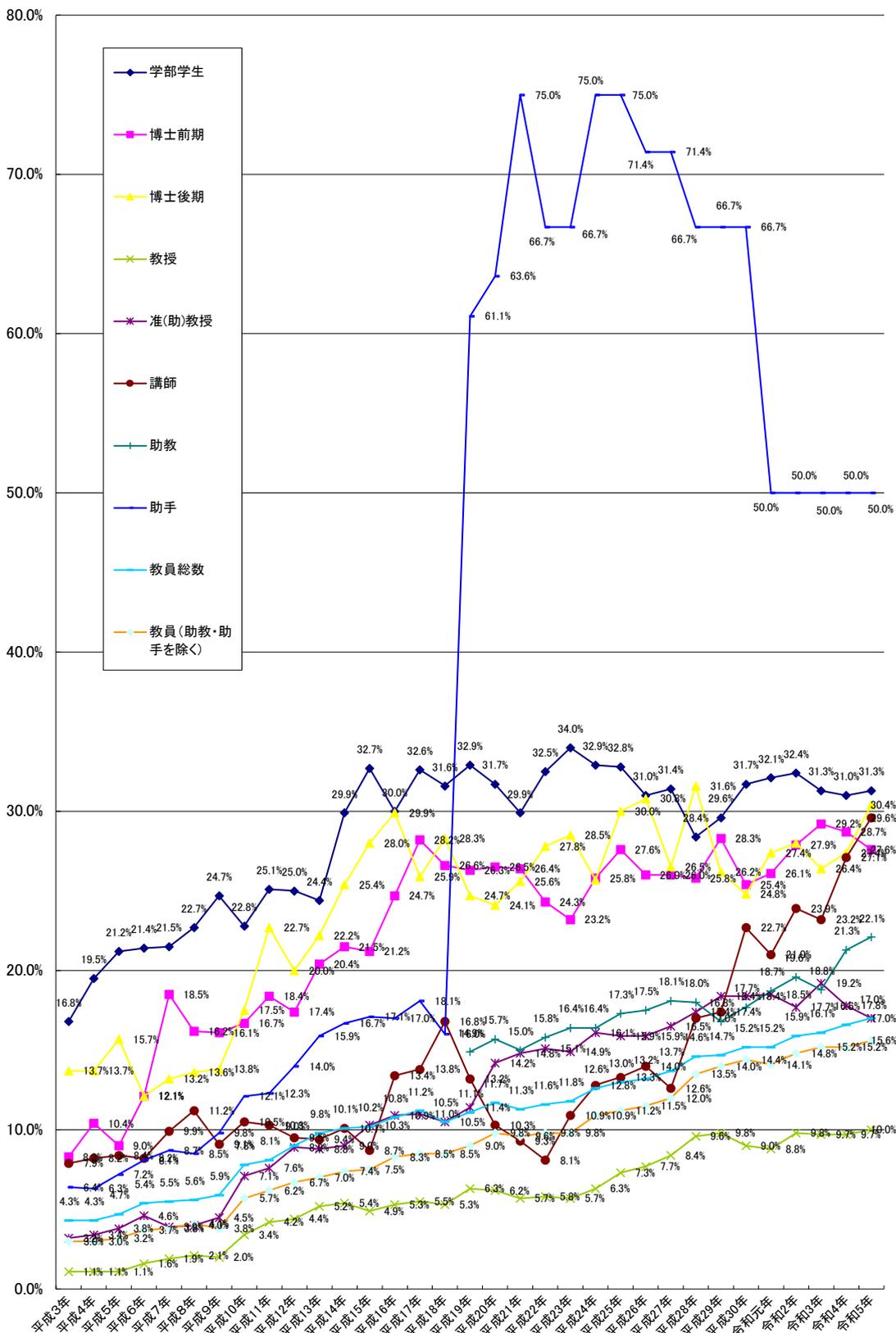
※赤字斜体は女性で内数である。

	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	
学生支援本部	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	1	0	0	0	0	1	2	0	0.0
国際本部	8	6	1	0	0	0	0	2	3	0	0.0
情報連携推進本部	1	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	
教育基盤連携本部	5	2	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0
施設・環境計画推進室	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	
ハラスメント相談センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
教養教育院	10	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
高等研究院	30	8	1	0	0	0	0	0	1	0	0.0
文学部・人文学研究科	2	2	1	0	0	0	0	1	2	2	100.0
教育学部・教育発達科学研究科	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
法学部・法学研究科	14	7	3	0	0	0	0	1	4	3	75.0
経済学部・経済学研究科	0	0	0	0	1	1	0	0	2	1	50.0
情報学部・情報学研究科	24	4	5	0	8	2	0	2	15	5	33.3
理学部・理学研究科	40	14	12	0	1	1	0	2	15	6	40.0
医学部・医学系研究科(鶴舞)	84	16	3	1	17	10	1	9	31	19	61.3
医学部・医学系研究科(大幸)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
医学部附属病院	233	52	1	0	2	1	0	0	3	2	66.7
工学部・工学研究科	49	10	5	0	12	3	0	0	17	4	23.5
農学部・生命農学研究科	10	5	7	0	1	0	0	3	11	4	36.4
国際開発研究科	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
多元数理科学研究科	6	0	1	0	1	0	0	3	5	0	0.0
環境学研究科	13	4	5	0	5	2	1	2	13	8	61.5
創薬科学研究科	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
環境医学研究所	11	6	3	0	1	1	0	1	5	3	60.0
宇宙地球環境研究所	21	4	2	0	0	0	3	1	6	1	16.7
未来材料・システム研究所	32	2	3	0	6	1	7	5	21	2	9.5
総合保健体育科学センター	0	0	0	1	0	0	0	7	4	8	50.0
情報基盤センター	3	0	1	0	3	1	0	0	4	1	25.0
アイソトープ総合センター	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	
物質科学国際研究センター	2	1	0	0	0	0	0	1	1	1	100.0
高等教育研究センター	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0.0
農学国際教育研究センター	0	0	0	0	0	0	2	0	2	1	50.0
博物館	1	1	1	0	3	0	0	0	4	1	25.0
法政国際教育協力研究センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
心の発達支援研究実践センター	2	1	4	0	0	0	0	1	5	5	100.0
生物機能開発利用研究センター	7	2	0	0	0	0	1	0	1	0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
シンクロtron光研究センター	3	1	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	
脳とこころの研究センター	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
PhD 登龍門推進室	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0.0
動物実験支援センター	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
減災連携研究センター	4	1	0	0	5	2	0	4	9	2	22.2
トランスフォーマティブ生命分子研究所	38	14	0	0	0	0	0	0	0	0	
未来社会創造機構	69	28	6	0	41	6	0	3	50	9	18.0
ナショナルコンポジットセンター	2	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0
大学文書資料室	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
アジアサテライトキャンパス学院	8	2	0	0	0	0	0	3	3	1	33.3
その他	42	17	2	0	6	0	5	6	19	3	15.8
合計	790	216	68	2	115	30	16	61	267	88	33.0
女性比率	27.3		48.5	0.0	26.1		25.0	0.0	34.4	33.0	

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

女性比率

令和5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5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	教員	博士前期	博士後期	学部				
文学部・人文学研究科	93	56	37	39.8	185	72	113	61.1	250	77	173	69.2	571	229	342	59.9	1.0	1.5	1.7	1.5
教育学部・教育発達科学研究科	32	22	10	31.3	156	69	87	55.8	83	29	54	65.1	313	113	200	63.9	1.0	1.8	2.1	2.0
法学部・法学研究科	51	39	12	23.5	57	32	25	43.9	97	35	62	63.9	686	401	285	41.5	1.0	1.9	2.7	1.8
経済学部・経済学研究科	38	30	8	21.1	45	29	16	35.6	113	66	47	41.6	913	626	287	31.4	1.0	1.7	2.0	1.5
情報学部・情報学研究科	79	73	6	7.6	174	132	42	24.1	337	282	55	16.3	624	499	125	20.0	1.0	3.2	2.1	2.6
理学部・理学研究科	116	105	11	9.5	151	119	32	21.2	418	322	96	23.0	1,216	975	241	19.8	1.0	2.2	2.4	2.1
医学部・医学系研究科	151	129	22	14.6	695	523	172	24.7	45	22	23	51.1	688	504	184	26.7	1.0	1.7	3.5	1.8
医学部(保健学科)・医学系研究科	78	42	36	46.2	67	25	42	62.7	135	56	79	58.5	834	201	633	75.9	1.0	1.4	1.3	1.6
工学部・工学研究科	285	265	20	7.0	401	338	63	15.7	1,393	1,283	110	7.9	2,952	2,601	351	11.9	1.0	2.2	1.1	1.7
農学部・生命農学研究科	109	93	16	14.7	115	71	44	38.3	363	201	162	44.6	749	376	373	49.8	1.0	2.6	3.0	3.4
国際開発研究科	22	13	9	40.9	98	52	46	46.9	110	42	68	61.8	0	0	0	0	1.0	1.1	1.5	0.0
多元数理科学研究科	48	45	3	6.3	63	61	2	3.2	118	114	4	3.4	0	0	0	0	1.0	0.5	0.5	0.0
環境学研究科	94	77	17	18.1	155	82	73	47.1	293	178	115	39.2	0	0	0	0	1.0	2.6	2.2	0.0
創薬科学研究科	19	18	1	5.3	28	22	6	21.4	71	46	25	35.2	0	0	0	0	1.0	4.1	6.7	0.0
情報文化学部	0	0	0		0	0	0		0	0	0		1	1	0	0.0	1.0			
文学研究科	0	0	0		4	2	2	50.0	0	0	0		0	0	0		1.0			
情報科学研究科	0	0	0		4	3	1	25.0	0	0	0		0	0	0		1.0			
その他	295	246	49	16.6	0	0	0		0	0	0		0	0	0		1.0	0.0	0.0	0.0
合計	1,510	1,253	257	17.0	2,398	1,632	766	31.9	3,826	2,753	1,073	28.0	9,547	6,526	3,021	31.6	1.0	1.9	1.6	1.9

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

令和5年4月1日現在

	学部学生										大学院博士前期課程・修士課程										大学院博士後期課程・博士課程												
	志願者数					入学者数					志願者数					入学者数					志願者数					入学者数							
	計	男性	女性	女性比率		計	男性	女性	女性比率		計	男性	女性	女性比率		計	男性	女性	女性比率		計	男性	女性	女性比率		計	男性	女性	女性比率				
文学部・人文学研究科	289	114	175	60.6	127	51	76	59.8	415	127	288	69.4	97	29	68	70.1	61	27	34	55.7	31	14	17	54.8									
教育学部・教育発達科学研究科	211	85	126	59.7	71	30	41	57.7	105	26	79	75.2	36	11	25	69.4	45	20	25	55.6	34	16	18	52.9									
法学部・法学研究科	396	213	183	46.2	151	91	60	39.7	233	151	82	35.2	54	29	25	46.3																	
経済学部・経済学研究科	450	300	150	33.3	208	135	73	35.1	294	157	137	46.6	54	35	19	35.2	13	6	7	53.8	5	3	2	40.0									
情報学部・情報学研究科	421	317	104	24.7	147	113	34	23.1	369	313	56	15.2	150	129	21	14.0	44	32	12	27.3	38	26	12	31.6									
理学部・理学研究科	682	522	160	23.5	273	221	52	19.0	294	228	66	22.4	197	150	47	23.9	59	47	12	20.3	55	44	11	20.0									
医学部・医学系研究科	361	241	120	33.2	109	78	31	28.4	23	12	11	47.8	14	7	7	50.0	185	145	40	21.6	153	120	33	21.6									
医学部(保健学科)・医学系研究科	473	114	359	75.9	206	45	161	78.2	76	30	46	60.5	63	27	36	57.1	22	7	15	68.2	15	5	10	66.7									
工学部・工学研究科	1,637	1,418	219	13.4	683	589	94	13.8	774	706	68	8.8	645	593	52	8.1	85	75	10	11.8	79	70	9	11.4									
農学部・生命農学研究科	463	224	239	51.6	174	82	92	52.9	200	128	72	36.0	166	104	62	37.3	22	14	8	36.4	21	13	8	38.1									
国際開発研究科									110	40	70	63.6	43	13	30	69.8	17	11	6	35.3	10	6	4	40.0									
多元数理科学研究科									144	132	12	8.3	58	55	3	5.2	21	20	1	4.8	21	20	1	4.8									
環境学研究科									163	100	63	38.7	112	69	43	38.4	38	19	19	50.0	30	15	15	50.0									
創薬科学研究科									66	40	26	39.4	36	23	13	36.1	6	5	1	16.7	4	4	0	0.0									
合計	5,383	3,548	1,835	34.1	2,149	1,435	714	33.2	3,321	2,218	1,103	33.2	1,737	1,282	455	26.2	626	434	192	30.7	500	359	141	28.2									

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

大学院博士前期課程修了後の状況

令和5年5月1日現在

区分	修了者			進学者			教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				その他			
	男性		女性	男性		女性	大学		大学以外		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	計	比率	計	計	計	男性	女性	男性	女性	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	
人文学研究科	30	72	102	70.6	10	11	21	0	0	2	4	6	6	8	14	5	19	24	7	30	37	
教育発達科学研究科	17	34	51	66.7	9	12	21	0	2	1	2	3	3	6	7	5	7	12	1	5	6	
法学研究科	22	24	46	52.2	5	4	9	0	0	0	0	0	0	4	9	7	5	12	5	11	16	
経済学研究科	20	16	36	44.4	3	1	4	0	0	0	0	0	0	3	7	8	8	16	5	4	9	
理学研究科	138	51	189	27.0	43	13	56	0	0	1	2	3	72	26	98	14	7	21	8	3	11	
医学系研究科	35	40	75	53.3	6	9	15	0	1	0	1	1	18	18	36	10	8	18	1	3	4	
工学研究科	617	61	678	9.0	50	8	58	0	0	1	0	1	484	43	527	56	10	66	26	0	26	
生命農学研究科	89	74	163	45.4	13	8	21	0	0	0	1	1	48	44	92	17	13	30	11	8	19	
国際開発研究科	21	20	41	48.8	3	3	6	1	0	0	0	0	1	2	3	9	6	15	7	9	16	
多元数理科学研究科	51	1	52	1.9	17	0	17	0	0	4	1	5	19	0	19	6	0	6	5	0	5	
環境学研究科	73	46	119	38.7	10	11	21	0	0	0	0	0	44	28	72	10	3	13	9	4	13	
情報学研究科	132	36	168	21.4	21	9	30	0	0	0	0	0	88	18	106	14	8	22	9	1	10	
人間情報科学研究科	0	1	1	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	
創薬科学研究科	25	9	34	26.5	3	0	3	0	0	0	0	0	18	8	26	3	0	3	1	1	2	
合計	1,270	485	1,755	27.6	193	89	282	1	3	4	9	20	808	208	1,016	164	95	259	95	79	174	

大学院博士後期課程・医学博士課程修了後の状況

令和5年5月1日現在

区分	修了者・単位等認定による退学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				特別研究院等に採用				大学院研究生等				外国へ研究留学*				帰国した留学生				その他	
	男性		女性		大学		大学以外		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
	計	比率	計	比率	男性	女性	男性	女性	計	比率	計	比率	男性	女性	計	比率	男性	女性	計	比率	男性	女性	計	比率	男性	女性	計	比率	男性	女性				
文学研究科	4	2	6	33.3	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
人文学研究科	15	22	37	59.5	2	4	6	1	0	0	0	1	3	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
教育発達科学研究科	12	10	22	45.5	5	6	11	1	0	1	1	2	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
法学研究科	4	3	7	42.9	0	0	0	0	1	1	2	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
経済学研究科	3	1	4	25.0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
理学研究科	37	6	43	14.0	1	2	3	0	0	0	0	0	17	3	20	4	1	5	7	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
医学系研究科	103	63	166	38.0	2	9	11	0	0	0	0	0	76	24	100	2	1	3	4	2	6	2	4	1	0	1	3	4	15	22	37			
工学研究科	91	16	107	15.0	6	2	8	0	0	0	0	0	56	6	62	3	0	3	11	1	12	0	0	0	0	0	0	0	1	15	6	21		
生命農学研究科	18	13	31	41.9	1	1	2	0	0	0	0	0	6	4	10	7	5	12	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
国際開発研究科	7	5	12	41.7	1	0	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
多元数理科学研究科	16	1	17	5.9	2	0	2	1	0	1	4	1	0	1	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
国際言語文化研究科	0	1	1	100.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
環境学研究科	11	11	22	50.0	1	1	2	0	0	0	0	0	7	4	11	1	0	1	0	3	3	0	1	1	0	0	0	0	0	2	2	0	2	
情報学研究科	22	6	28	21.4	4	1	5	1	0	1	0	1	9	3	12	4	1	5	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1	0	1
情報科学研究科	2	0	2	0.0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
創薬科学研究科	9	0	9	0.0	1	0	1	0	0	0	0	0	8	0	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合計	354	160	514	31.1	27	26	53	4	4	187	46	233	30	14	44	29	7	36	4	3	7	1	1	3	9	12	69	55	124					

2023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	鳴瀧 彩絵	ジェンダーダイバーシティセンター長・副総長補佐・工学研究科教授
	東村 博子	副総長（男女共同参画・多様性担当）・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
	田村 哲樹	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・法学研究科教授
	周藤 芳幸	人文学研究科研究科長・教授
	服部 美奈	教育発達科学研究科副研究科長・教授
	水島 明則	法学研究科副研究科長・教授
	清水 克俊	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
	横山 智	環境学研究科研究科長・教授
	時田恵一郎	情報学研究科副研究科長・教授
	上川内あづさ	理学研究科副研究科長・教授
	尾上 順	工学研究科教授
	中園 幹生	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
	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
	ハオシャオヤン	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）

男女共同参画部会

部会長	東村 博子	副総長（男女共同参画・多様性担当）・生命農学研究科教授
	鳴瀧 彩絵	ジェンダーダイバーシティセンター長・副総長補佐・工学研究科教授
	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
	田村 哲樹	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・法学研究科教授
	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
	勝川 裕子	人文学研究科准教授
	原田 綾子	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	国際開発研究科長・教授
	瀨瀬 佑衣	環境学研究科講師
	時田 恵一郎	情報学研究科副研究科長・教授
	谷山 智康	理学研究科教授
	中山奈津紀	医学系研究科（大幸）准教授
	東 高之	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	医学部附属病院副病院長・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

塩川 和夫 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
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
ハオ シャオヤン 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

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）、鳴瀧彩絵、永田雅子、瓜谷章、伊藤カンナ、岡田亜弥、森吉仁志、松下正、塩川和夫、林葉子、三枝麻由美、ハオシャオヤン
- ・働き方改革ワーキンググループ
永田雅子（主査）、山本英子、原田綾子、谷山智康、兒玉哲也、益谷央豪、田中憲子、伊藤カンナ、東高之、林葉子、高木ひとみ、ハオシャオヤン
- ・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、勝川裕子、時田恵一郎、谷山智康、齋藤晃、瀨藤佑衣、中山奈津紀、林葉子、町田奈緒士、山崎真理子、ハオシャオヤン
- ・ジェンダー関連授業検討ワーキンググループ
林葉子（主査）、鳴瀧彩絵、三枝麻由美、町田奈緒士、ハオシャオヤン
- ・メンター検討ワーキンググループ
林葉子（主査）、鳴瀧彩絵、田村哲樹、町田奈緒士、齋藤芳子高等教育研究センター助教、山崎真理子、ハオシャオヤン

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（多様性・男女共同参画担当）・生命農学研究科教授
鳴瀧 彩絵 ジェンダーダイバーシティセンター長・副総長補佐・工学研究科教授
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
尾上 順 工学研究科副研究科長・教授
服部 美奈 教育発達科学研究科副研究科長・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

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、李燕工学研究科講師、鳥居ゆか医学部附属病院小児科助教、西尾哲也総務部人事労務課長、原田綾子、鳴瀧彩絵（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）、平井大悟郎保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

山本英子（議長）、林葉子、伊藤美佳子医学系研究科講師、吉田康将医学系研究科特任助教、松下正、藤井晃子医学部附属病院看護部長、岩田健一医学部附属病院医員（保育園嘱託医）、二村直樹医学部・名大病院人事労務課長、中村のぞみ医学部附属病院助教（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）、鳴瀧彩絵、石井拓児教育発達科学研究科教授、星野晶成国際本部グローバル・エンゲージメントセンター准教授、小松尚環境学研究科教授、西尾哲也、山本明子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）、窪優花学童保育所指導員（オブザーバー）、高橋徹保護者会会長（オブザーバー）

ジェンダーダイバーシティセンター

鳴瀧彩絵（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）、田村哲樹（副センター長）、山崎真理子、林葉子、三枝麻由美、町田奈緒士、ハオシャオヤン

事務担当

総務部人事労務課 西尾哲也、伊藤聖子、脇田英里、松本綾、田中楓
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

徐玉、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（2023年度）
2024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@t.mail.nagoya-u.ac.jp



2
0
2
3
年
度

Center for Gender Diversity,
Nagoya University