

名古屋大学における  
男女共同参画報告書  
2014 年度

名古屋大学

男女共同参画推進専門委員会

男女共同参画室





# 目次

ページ

はじめに	1
第1章 2015年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2014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. 2014年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2014（平成26）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	8
3. 2014（平成26）年度男女共同参画室の社会連携活動	10
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 育児支援策検討ワーキンググループ	
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	14
名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告	18
学童保育所（ポピンズアフタースクール）運営検討委員会報告	21
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	22
3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ	24
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	25
5. 病児保育検討ワーキンググループ	26
6. メンター検討ワーキンググループ	27
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 若手女性研究者サイエンスフォーラム、女子中高生理系進学推進セミナー	28
2. 理系女子学生コミュニティあかりんご隊活動報告	34
第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築	
1. 学内ネットワーク	42
2. 地域ネットワーク	44
3. 大学間ネットワーク	45
第5節 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム	46
第3章 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	
1. 新規女性研究者の採用計画	47
2. 女性研究者養成・支援に関する取組	
メンター制度によるキャリア支援	54
キャリアアップ・スキルアップ支援	58
I T技術を用いた両立支援	59
第4章 2014年度女性教員増員のための部局アンケート結果	60
第5章 統計資料	84
2014年度名古屋大学男女共同参画推進体制	98
奥付	99



# はじめに

理事 藤井良一

名古屋大学は、2003年1月に「男女共同参画室」を創設し、同年4月には部局長により構成される「男女共同参画推進委員会」のもと、「男女共同参画推進専門委員会」を設置し、男女共同参画を推進する組織的な充実を図ってきた。男女共同参画室は毎年度「男女共同参画推進重点項目」に沿った企画を立案し、同専門委員会と連携してその実現に努め、大きな成果をあげてきている。

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

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

こうした精力的な活動の結果として、本学における男女共同参画の取り組みは、理念や提言の段階を経て、具体的な施策の企画・立案・実施の段階に移行している。その具現化として、2007年には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「発展型女性研究者支援名大モデル」が、2010年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」事業に「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」が、2014年には文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」がそれぞれ採択された。「発展型女性研究者支援名大モデル」事業は、経費上は2010年3月をもって終了したが、以降も自主経費により発展的に継続中である。

ワークライフバランスの推進では、「こすもす保育園」（東山地区）と「あすなる保育園」（鶴舞地区）において、待機児童の受け入れ、および病児保育の利用改善に努めるとともに、開所6年目を迎える学内学童保育所「ポピンズアフタースクール」においては、育児と仕事の両立に際して立ちはだかる「小一の壁」を乗り越えるだけでなく、「産学連携型教育施設」として多彩な教育プログラムを提供するなど、子育て支援策の整備拡充に努めている。また、介護支援に関しても、働きながらの介護を可能とする方策を、専門家と学内構成員とがともに考える介護勉強会を実施している。

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

理系女性研究者増員策については、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」事業が採択されたことで、より積極的な全学的取組の段階へと進んでいる。「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の主たる目的は、研究リーダーとして独立して研究グループを率いることのできる真に優秀な研究者（Principal Investigator：PI）を採用するために、全学流用定員を利用した「女性PI枠」を設置し、理・工・農学系による合同国際公募を実施するとともに、若手もふくめた理・工・農学系女性研究者の新規採用を加速させることである。PI公募については、2010年度より国際公募を実施し、順次採用を進めている。若手についても、採用目標の達成に向けて関連部局と連携を図るとともに、さらなる採用促進策として、2012年1月より「女性教員採用インセンティブ施策」を導入している。

採用後には、世界を舞台に活躍しうる優れた女性研究者となれるように、高等教育研究センターとの連携による女性研究者メンタープログラムをはじめとして、国際学会参加費の助成、人文系もふくめた女性研究者向け学術雑誌投稿論文の英文校閲費の助成等もあわせて行っている。

さらに本年度採択された女性研究者研究活動支援事業【連携型】「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」は、名

古屋市立大学、豊橋技術科学大学、および名古屋市、愛知県、トヨタ自動車、愛知中小企業家同好会、愛知県経営者協会との連携による「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を構築することで、産学官連携のもと、女性研究者リーダーの育成をめざすものであり、女性研究者の研究力向上および上位職登用に向けた多様なプログラムを展開している。

本学のこれらの取り組みは、真に優秀な「女性研究者リーダー（PI）」の発掘・採用・養成を具体化するシステムのモデルを提示するものであり、他機関への先導的な役割を果たすことをめざすものである。

また、2013年、「文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）」事業に採択された「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」は、男女共同参画室を含む4研究科2部局が、研究領域の垣根を超え、異分野融合により生まれる新たな視点と統合知の獲得をめざす教育体制のもと、高度な専門性と多様性を兼ね備えたプログラムを実施している。総合大学がアジアの未来を拓く女性リーダーの育成に取り組むという点で、採択直後より反響は大きく、趣旨に賛同する国際機関、国内外の諸機関から多くの協力も得られている。

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

# 第1章

## 2015年度男女共同参画推進重点項目

本学は、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を全国の国立大学に先駆けて2000年度に学内外に公表し、男女共同参画推進専門委員会および男女共同参画室を中心に、この提言を基礎とした男女共同参画推進のための活動を展開している。この提言の具体化をはかるため、年度ごとに重点項目を設定しており、2015年度はこれまでの活動成果を基盤とし、男女共同参画をさらに推進することを目指して、以下の重点項目を中心に活動する。

### 1. 女性研究者採用加速・育成事業

本学は、2010年度に採択された、科学技術人材育成費補助金「女性研究者採用加速・育成プログラム」が終了したが、同プログラムにおいて、学内の諸機関と連携、調整を図りつつ、女性リーダー（PI：教授および准教授）専用ポスト、若手女性研究者（助教）専用ポストの設置による理工農学分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、採用加速のためのプログラムを引き続き実施する。加えて、これまでと同様に新規採用者および既存の女性研究者支援のための環境整備事業の企画立案と実施、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムの充実をはかるとともに、女性リーダーの育成にも力を注ぐ。さらに、本プログラムで蓄積されたノウハウを活かして文系部局の女性教員の増員を目指す。

### 2. 学内外連携による男女共同参画の推進

学内においては、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会、ワーキング・グループとの連携協力体制をより緊密化していく。

学外に関しては、2014年度に採択された文部科学省「女性研究者研究活動事業（連携型）」により、名古屋市立大学および豊橋技術科学大学と連携し、愛知県、名古屋市、トヨタ、愛知経営者協会、愛知県中小企業家同友会の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を推進し、男女共同参画を推進し、女性研究者リーダーの育成を目指す。さらに、「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・愛知経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）において、関連機関、団体等との情報および意見交換など、必要な連携を図っていく。

男女共同参画の推進をめざし、情報の共有・蓄積や有効な施策検討・実現に向けて、学内外との連携を強化する。

### 3. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と育児、介護、家庭との両立が安心して行えるよう、支援事業の充実を図る。子育て支援事業については、2014年度策定の「保育園運営協議会に関する指針」「学内保育園運営委託業務事業者選定に関する指針」に基づき、こすもす保育園運営協議会、あすなろ保育園運営協議会、学童保育所検討委員会、および、育児支援策検討ワーキング・グループ、病児保育検討ワーキング・グループと協力しつつ、全学として子育て支援のありかたを検討、改善していく。介護については、勉強会等を通じて情報提供に努めていく。また、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会やワーキング・グループ、さらに、大学施設のマネジメントに関わるワーキング・グループとも緊密な連携を図ることで、子育て、介護の実態とニーズを把握し、適切な支援策を検討していく。

### 4. 女子学生・院生の育成・支援

2013年度に採択された文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」〈「ウェルビーイング in アジア」実現のための女性リーダー育成プログラム〉を軸に、学内外の関連する組織と連携を図りつつ、文理融合による女子学生・院生の育成を行う。また、理系若手女性研究者、理系女子学生・院生を対象とした「若手女性研究者サイエ

ンスフォーラム」、愛知県内および東海地区の女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」の充実に努めるとともに、理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動を支援する。

#### **5. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施**

男女共同参画推進活動をさらに推進し、本学が日本の男女共同参画の牽引役となれるよう、より有効な施策を立案・実施するための調査研究を引き続き行う。日本が男女共同参画社会へ変容を遂げるための課題、方法、問題点を把握・分析するために、諸外国における男女共同参画社会への社会変容に至る制度・社会的過程と男女平等に関する社会的風土や合意形成の成り立ちを調査するジェンダー政策研究プロジェクトを引き続き継続する。

## 第2章

# 2014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. 2014年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

##### 1. はじめに

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

こうした精神に基づき、男女共同参画推進専門委員会および男女共同参画室との協働により、2014年度は、5つの男女共同参画推進重点項目を中心に活動を展開した。以下に、その概要と達成度について報告する。

##### (1) 文部科学省科学技術人材育成費補助金「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の実施

2010年度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」に採択された「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の最終年度にあたる本年も、これまでと同様に学内部局等と連携、調整を図りつつ、研究グループを主宰できる女性研究者（女性PI）採用のための専用ポストの運用、および若手女性研究者採用促進のための「発展型ポジティブ・アクション・プロジェクト」を実施し、理工農学系分野での優秀な女性研究者の応募促進、採用加速に努めた。

PI公募については、国内外から41名の応募があり、選考の結果、環境学研究科に准教授1名を採用した。本年度も同公募には国内外から37名の応募があり、理学研究科において教授1名の採用を予定している。

高等教育研究センターとの連携による新規採用者を主な対象としたメンタープログラム、理工農学系分野の女性研究者を対象とした国際学会参加費用および学術雑誌投稿論文の英文校閲費の助成も継続実施中である。詳細は第3章に掲載。

##### (2) 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施

男女共同参画推進活動をさらに推進し、より有効な施策を立案・実施するための調査研究として、毎年、「女性教員増員のための部局アンケート」を行っている。その結果分析から、男女共同参画を更に推進するために、部局の男女共同参画委員会の開催の必要性や活動指針の明確化した。

##### (3) ワークライフバランスの積極的推進

安心して仕事と育児、介護、家庭との両立ができるよう、支援事業の拡充に努めた。

子育て支援では、各部局に設置された男女共同参画に関する委員会やワーキンググループ、さらに大学施設のマネジメントに関わるワーキンググループとの連携により、ハード、ソフト両面からの支援策の整備を図った。

保育園については、定期的に保育園利用者との意見交換会を設けることで、現状と課題を把握し、運営協議会や

ワーキング等で課題解決策を検討した。とくに病児保育については、病児保育検討ワーキングにおいて改善策を検討し、名古屋大学附属病院の協力のもと、利用方法の改善に結びつけることができた。

また、ユニバーサルデザインワーキング、キャンパスマスタープラン策定ワーキング等を通じて、男女共同参画の視点をキャンパス整備に盛り込むとともに、施設マネジメント、障害学生支援、留学生支援等、部局を横断する形で全学的連携、協力体制に道筋を付けることができた。本ワーキングの活動内容が、『名古屋大学キャンパス・ユニバーサルデザインガイドライン』、シンポジウム「大学におけるユニバーサルデザイン」等を通じて、学内外に発信できたことも、大きな成果である。

介護支援では、「女性教員増員のための部局アンケート」による実態調査を実施するとともに、専門家、介護体験者を交えた介護勉強会を開催することで、今後の両立支援策に資する現状把握、意見交換および情報提供の場を設けた。

詳細は、第2章第2節、第4節に掲載。

#### (4) 女子学生・院生の育成・支援

男女共同参画室を含む4研究科2部局が、研究領域の垣根を超え、異分野融合により生まれる新たな視点と統合知の獲得をめざす教育体制のもと、高度な専門性と多様性を兼ね備えたプログラムを展開する文部科学省博士課程教育リーディングプログラム（複合領域型・多文化共生社会）事業「〈ウェルビーイング in アジア〉実現のための女性リーダー育成プログラム」を軸に、文理融合による女子学生・院生の育成に努めた。

理系女子学生・院生の育成・支援に関しては、オープンキャンパスにあわせて、女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」と「若手女性研究者サイエンスフォーラム」を開催した。参加した女子中高生に向けては、男女共同参画室が支援する理系女子学生コミュニティあかりんご隊が、理系女子学生のロールモデルとして活動報告を行うとともに、オープンキャンパスでは、室員の女性教員が6回にわたり、受験生及び保護者向けに、「女性教員からみた名古屋大学」と題した大学紹介を行った。

さらに、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムの共催事業として、愛知県的女子中高生を主な対象に、理系を将来の進学先として考えてもらえるきっかけづくりを提供するために、「理系！きっかけシンポジウム」を開催した。

理系女子学生コミュニティあかりんご隊の活動としては、ホームカミングデイ、こすもす保育園、名古屋市科学館「科学の祭典2014名古屋大会」での科学実験の実施、「理系女子エンカレッジ交流会」の企画、開催などが挙げられる。今年度のエンカレッジ交流会では、学生相談総合就職支援部門の協力を得て、文系および男子学生へも参加を呼びかけることで、分野、性別を問わない参加者を得ることができた。

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

スキルアップ支援としては、学内全研究者を対象とした「マインドマップ講習会」を開催した。詳細は、第2章第2節、第3節、第3章に掲載。

#### (5) 学内外における男女共同参画の推進

学内では、男女共同参画推進に関する委員会およびワーキンググループに対し、活動指針の提供や情報共有を図り、今後の連携協力体制を強化した。

学外との連携事業としては、平成26年度文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に、名古屋市立大学および豊橋技術科学大学との連携事業が採択された。本事業では、三大学の他に、愛知県、名古屋市、愛知県経営者協会、愛知中小企業家同友会、トヨタ自動車の協力を得て、産学官による「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を設立し、これまで個々に行っていた女性研究者支援を協働で実施することにより、女性研究者の上位職登用、および研究能力の向上支援・企業への普及を目指している。本年度は、3大学において、女性リーダーシップ研修、研究力強化セミナー、シーズ・ニーズマッチングフォーラムなどの様々な取組を行った。

さらに上述したように、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）共催企画として、愛知県が主催する「理系！きっかけシンポジウム」を開催し、本学の理工農系部局ブースを設置し、女子中高生を対象に、理系への進学推進に努めた。また名古屋市とは、「名古屋市男女

平等参画推進会議（イコールなごや）」に参加することで、市民各界各層に向けての情報発信および情報交換を行った。

他機関については、男女共同参画関連の全国シンポジウムや他大学のイベントへ積極的に参加をし、他機関との意見交換や情報収集を行い、知見を得ることに務めた。加えて、他機関、自治体等での講演やスキルアップセミナーの講師を担当することにより、女性研究者支援に協力した。詳細は、第2章第4節、第3章に掲載。

## 2. 2014（平成 26）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議

### および名古屋大学における男女共同参画の動き

（○は審議事項 ・は報告事項）

日付	事項
26.04.11	第1回男女共同参画室会議
26.04.22	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第1回打合せ
26.05.01	第56回男女共同参画推進専門委員会 ○委員会の構成について ○2014年度男女共同参画推進重点項目及びワーキンググループの構成について ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○今後の進め方について ○平成26年度予算 ○平成26年度国際学会参加費用助成及び学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成 ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ○介護支援策WGの設置について ○平成26年度活動スケジュールについて ・2013年度名古屋大学における男女共同参画報告 ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・部局長会への報告について ・学内保育園あり方検討WGについて ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
26.06.10	第2回男女共同参画室会議
26.07.03	第57回男女共同参画推進専門委員会 ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○平成26年度英文校閲費用助成 ○育児支援について ○介護支援策について ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーの開催について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について ・学内保育園あり方検討について ・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ポスターについて ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況
26.07.23	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第2回打合せ
26.08.06 ～08.08	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラムと女子中高生理系進学推進セミナーを同時開催
26.08.19	理系女子進路選択支援シンポジウム「女子中高生の理系！きっかけシンポジウム」を開催（愛知県主催、あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム共催）@女性総合センター（ウイルあいち）
26.09.30	第58回男女共同参画推進専門委員会 ○名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムについて ○平成26年度英文校閲費用助成 ○平成26年度国際学会参加費用助成 ○名古屋大学職員の育児休業等に関する規定の一部改正（案）について ○発展型ポジティブ・アクションプロジェクトについて ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの進捗状況について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について ・若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーについて ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムについて ・あかりんご隊の活動について ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・こすもす保育園現況 ・あすなる保育園現況 ・学童保育所現況

日付	事項
26.09.30	出張科学実験会@こすもす保育園 あかりんご隊参加
26.10.04 ～10.05	「青少年のための科学の祭典2014名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
26.10.18	第10回名古屋大学ホームカミングディ体験企画「あかりんご隊科学実験『色が変わるフシギ☆』、パーパークラフト、「一日博士」、あかりんご隊メンバーの研究紹介
26.10.24	第3回男女共同参画室会議
26.11.06	第1回連携型推進協議会（テレビ会議）
26.12.01	第4回男女共同参画室会議
26.12.04	第59回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>○2014年度男女共同参画部局アンケートについて</li> <li>○男女共同参画報告書（2014年度）の役割分担について</li> <li>○2015年度男女共同参画推進重点項目</li> <li>○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について</li> <li>○次世代育成支援対策推進法の基づく一般事業主行動計画について <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性PIプロジェクトの進捗状況について</li> <li>・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について</li> </ul> </li> <li>・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムの事業について</li> <li>・ユニバーサルデザインマニュアル策定WGの活動について</li> <li>・あかりんご隊の活動について</li> <li>・各種ワーキンググループからの報告事項について</li> <li>・こすもす保育園現況</li> <li>・あすなろ保育園現況</li> <li>・学童保育所現況</li> <li>・こども未来財団ベビーシッター育児支援事業の終了について</li> </ul>
26.12.11	第2回連携型推進協議会（テレビ会議）
26.12.17	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「実際どうなの?!～卒業・修了後の世界をのぞいてみよう～」開催
27.01.26	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム第3回打合せ
27.01.27	第3回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.02.04	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「介護勉強会」開催
27.02.05	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」開催
27.02.06	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」開催
27.02.10	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第一回開催
27.02.17	第4回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.02.23	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（文系研究者向け）」開催
27.02.23	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性上位職事例紹介シンポジウム」開催@名古屋市立大学
27.02.24	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（理系研究者向け）」開催
27.03.04	第60回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> <li>○2015年度男女共同参画推進重点項目について</li> <li>○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について</li> <li>○次世代育成支援対策推進法に基づき一般事業主行動計画について</li> <li>○男女共同参画推進専門委員会委員長、委員及び男女参画室員の交代について <ul style="list-style-type: none"> <li>・女性PIプロジェクトの進捗状況について</li> <li>・女性研究者研究活動支援事業（連携型）について</li> </ul> </li> <li>・部局アンケートの結果について</li> <li>・男女共同参画報告書（2014年度）進捗状況について</li> <li>・ユニバーサルデザインマニュアル策定WGの活動について</li> <li>・あかりんご隊の活動について</li> <li>・各種ワーキンググループからの報告事項について</li> <li>・こすもす保育園現況</li> <li>・あすなろ保育園現況</li> <li>・学童保育所現況</li> </ul>
27.03.10	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「理系女性研究者の活躍促進シンポジウムー男女共同参画推進と女性研究者活躍促進のために」開催@豊橋技術科学大学
27.03.10	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」開催
27.03.11	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー」開催
27.03.19	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第二回開催

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

### 3. 2014（平成26）年度男女共同参画室の社会連携活動

#### 講演等

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
26.05.12	三枝麻由美	平成26年度前期講座プログラム <女性セミナー>ワタシの未来をプロデュース～ロールモデルからヒント発見！～ 「(第1回)女性も男性も、だれもが輝く毎日を～さあ、はじめの1歩を踏み出そう～」	名東生涯学習センター	名東生涯学習センター視聴覚室
26.06.14	東村博子	JAUW愛知支部主催講演会 「女性を活かして社会を活性化～女と男が共にかがやくために～」	JAUW愛知支部	金城学院サテライト
26.07.08	東村博子	中部IBMユーザー研究会 「女性を活かして社会を活性化～女と男が共にかがやくために～」	中部IBM	ヒルトン名古屋
26.07.17	中井俊樹	文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」 メンタリング講習会 共創・共進のメンタリングプログラム～メンター効果とメンバー効果の向上を目指して～ 講演「メンタープログラムの成果と課題～んごや大学の取組みから～」	高知大学男女共同参画推進室	高知大学朝倉キャンパス メディアの森6階メディアホール
26.07.18	東村博子	レディースカレッジ 女性の生き方講座～いつまでも輝いていたあなたへ・ステキな生き方・暮らし方講座～ 学びで見つける新しい「私」③ 「女性の活躍であなたが輝き社会も輝く」	大府市	ミューいしがせ (大府石ヶ瀬会館)
26.09.26	東村博子	キラ☆とよた男女共同参画講演会 「人にまつわるイイ話～人に生まれた女と男、その違いと生き方の多様性～」	とよた男女共同参画センター	とよた産業文化センター小ホール
26.09.30	榊原千鶴	学部講演会 マインドマップ講習会	南山大学	南山大学
26.10.11	東村博子	2014年度名古屋大学経済学部オープンカレッジ「自由奔放サイエンス」 「女と男はどうちがう？～女と男が共に輝くための男女共同参画のすすめ～」	名古屋大学経済学部同窓会「きたん会」	名古屋大学経済学部カンファレンスホール
26.11.20	東村博子	平成26年度東海市男女共同参画啓発講座 「ワーク・ライフ・バランスと男女の違いをつくるホルモンのはなし」	東海市	東海市立市民活動センター大会議室
26.11.26	東村博子	平成26年度「大学等における男女共同参画推進セミナー」 「名古屋大学の両立支援事業—子育て支援を中心に」	独立行政法人国立女性教育会館	国立女性教育会館
26.12.10	東村博子	「中部産業振興協議会」第13回 中部産業振興協議会 「女性を活かして社会を活性化」名古屋大学における男女共同参画の取組を中心に」	中部産業振興協議会	名古屋東急ホテル
27.02.23	東村博子	平成26年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」 女性上位職事例紹介シンポジウム 「あいちから日本へ、世界へ！—女性研究者・女性リーダーの活躍事例紹介シンポジウム」 パネルディスカッション	名古屋市立大学・名古屋大学・豊橋技術科学大学	名古屋市立大学病院 病棟・中央診療棟3階大ホール
27.02.26	榊原千鶴	男女共同参画推進室presents 「仕事に活かす！マインドマップセミナー」	山梨大学男女共同参画推進室	山梨大学甲府キャンパス男女共同参画推進室交流スペース
27.02.27	東村博子	電気通信大学第5回トップセミナー『女性研究者を取り巻く研究環境の整備に向けて』 「女性の活躍で大学を活性化！」	電気通信大学	電気通信大学
27.03.03	東村博子	第46回中部マーケティング会議 「女性リーダーの未来～性別によらず輝けば社会も企業も活性化する～」	中部マーケティング協会	名古屋観光ホテル3階那古の間
27.03.10	東村博子	平成26年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」 理系女性研究者の活躍促進シンポジウム～男女共同参画推進と女性研究者活躍促進のために～ パネルディスカッション「ものづくり愛知における理系女性研究者の活躍促進」	豊橋技術科学大学・名古屋大学・名古屋市立大学	豊橋技術科学大学

大学その他交流

年月日	大学その他	企画・テーマ	場 所
26.05.30	名古屋市立大学 理事・副学長（総務・企画）・大学院経済学研究科教授 井上泰夫氏、男女共同参画推進センター特任助教 佐藤洋子氏、男女共同参画推進センター特任助教 新ヶ江章友氏	女性研究者研究活動支援事業（連携型）に関する相談	名古屋大学男女共同参画室
26.06.09	名古屋市立大学 理事・副学長（総務・企画）・大学院経済学研究科教授 井上泰夫氏、男女共同参画推進センター特任助教 佐藤洋子氏、男女共同参画推進センター特任助教 新ヶ江章友氏	女性研究者研究活動支援事業（連携型）に関する相談	名古屋大学本部2号館3階 人事課・職員課ミーティングルーム
26.06.20	三枝麻由美	女性研究者研究活動支援事業（連携型）に関する相談	豊橋技術科学大学総合研究棟3階305会議室
26.06.25	三枝麻由美	男女共同参画に関する連携について相談	トヨタ自動車本社
26.07.01 ～02	三枝麻由美	APRU男女共同参画Workshop（Workshop on Academic Leadership by Women）に参加	京都大学東京オフィス会議室
26.07.07	豊橋技術科学大学 男女共同参画推進室長（学長補佐） 中野裕美教授、高嶋孝明教授	女性研究者研究活動支援事業（連携型）に関する相談	名古屋大学生命農学ウエルビーイング事務室
26.07.09	トヨタ自動車人材開発部 小川氏	男女共同参画に関する連携について相談	名古屋大学本部2号館1階 第3会議室
26.07.18	三枝麻由美	お茶の水女性大学リーダーシップ養成教育研究センター・塚田センター長、内藤特任助教と女性研究者支援策の取組について情報交換	お茶の水女子大学
26.08.11	お茶の水女子大学リーダーシップ養成教育研究センター 内藤章江特任助教	こすもす保育園及び学童保育所見学、女性研究者支援事業について	名古屋大学本部2号館3階 人事課・職員課ミーティングルーム、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
26.10.04	三枝麻由美	第12回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（2014）に参加	東京大学大学院数理科学研究科大講義室
26.10.23	徳島大学理事：男女共同参画担当 岩川雅士氏、徳島大学AWAサポートセンター 山内あい子センター長、徳島大学病院看護部長 木田菊恵氏、徳島大学AWAサポートセンター 中島佳子コーディネーター	こすもす保育園及び学童保育所の見学	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
26.11.26	文部科学省研修生	こすもす保育園及び学童保育所施設見学	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
26.12.12	文部科学省生涯学習政策局 藤江陽子男女共同参画学習課長、同市川妙子女性政策調整官、同上遠野奈保子男女共同参画推進係長、同中野皓介男女共同参画推進係員	男女共同参画に関する説明、こすもす保育園及び学童保育所の見学	名古屋大学本部1号館藤井理事室、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

年月日	大学その他	企画・テーマ	場 所
27.01.22	三枝麻由美 伊藤秀樹	男女共同参画に関する連携について相談	トヨタ自動車本社
27.02.15	三枝麻由美	女性研究者研究活動支援事業（連携型）平成26年度キックオフ・シンポジウムに参加	お茶の水女子大学本館306室
27.02.23	東村博子 榊原千鶴 三枝麻由美 伊藤秀樹 早川絢子	平成26年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」 女性上位職事例紹介シンポジウム 「あいちから日本へ、世界へ！—女性研究者・女性リーダーの活躍事例紹介シンポジウム」に参加	名古屋市立大学病院 病棟・中央診療棟3階大ホール
27.02.24	東京大学紺野鉄二副理事、清水正一人事企画課副課長、倉光知恵人事企画課係長	名古屋大学女性教員のメンタープログラムについて	名古屋大学本部2号館3階人事課・職員課ミーティングルーム
27.03.10	東村博子 三枝麻由美 丹下稔浩 早川絢子	平成26年度科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」 「理系女性研究者の活躍促進シンポジウム～男女共同参画推進と女性研究者活躍促進のために～」に参加	豊橋技術科学大学
27.03.16	財務省東海財務局初行隆男総務部長、財務省東海財務局総務部財務広報相談室杉江昌紀室長補佐	男女共同参画に関する相談	名古屋大学生命農学研究科東村研究室

#### 女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主 催	場 所
26.08.06 ～08.08	山崎真理子（生命農学研究科准教授） 田嶋聡美（工学研究科附属プラズマナノ工学研究センター） あかりんご隊	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム 女子中高生理系進学推進セミナー	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学豊田講堂
26.09.30	あかりんご隊 榊原千鶴	出張実験	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学こすもす保育園
26.10.04 ～10.05	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2014名古屋大学」	「青少年のための科学の祭典」名古屋大会実行委員会／（財）中部科学技術センター／（財）日本科学技術振興財団・科学技術館／名古屋市科学館／（株）中日新聞社	名古屋市科学館
26.10.18	あかりんご隊 榊原千鶴	第10回名古屋大学ホームカミングデイ 体験企画「あかりんご隊科学実験『色が変わるフシギ☆』、ペーパークラフト、「一日博士」、あかりんご隊メンバーの研究紹介	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
26.12.17	森山有理（日本オラクル株式会社 カスタマーサポートサービス統括） 和泉佑子（トヨタ自動車株式会社 第2ボデー設計部ランプ・外装設計室） 榊原千鶴 あかりんご隊	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「実際どうなの?! ～卒業・修了後の世界をのぞいてみよう～」	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学野依記念学術交流間

報道等

掲載日/ 取材日	取材者	タイトル	備考
26.05.26	朝日新聞 (WEB RONZA)	名古屋大学大学院で「女性リーダー育成」をうたうプログラム始まる	博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラムに関する記事
26.06.16	名古屋テレビ	鉄人の告白	ウェルビーイング学外担当者西澤真理子さん（リテラジャパン代表）リーディングプログラム説明会の様子等
26.06.19	中日新聞	「リケジョ」の醍醐味 名古屋で8月 中高生向けシンポ	あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムシンポジウムに関する記事
26.06.27	朝日新聞	「社会で活躍する女性の育成」名古屋大学「男女共同参画社会の実現を目指して」	男女共同参画週間特集記事
26.07.09	朝日新聞	STAP騒動見えたものは 男女が生きる	名大の女性PI公募について言及
26.12.13	中日新聞	女性起業 続々開花 子育て両立、再就職…まだ壁も	「中部産業振興協議会」における東村男女共同参画室長のコメントの掲載
27.01.06	中日新聞	いまドキッ！大学生“リケジョ” 研究者育成を	名大の女性研究者支援、あかりんご隊等について
27.02.09	名古屋テレビ	UP!「名大の世界戦略」	博士課程教育リーディングプログラム「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラムに関する報道
27.03.03	朝日新聞	2015地域の針路「製造業 女性管理職の芽」	女性登用を探る愛知の製造業に対してコメント

## 第2節 ワーキンググループの活動

### 1. 育児支援策検討ワーキンググループ

育児支援策検討ワーキンググループ：永田雅子（主査）、秋山真志、石川クラウディア、  
加藤ジェーン、榊原千鶴、滝川陸、東村博子、松下正

育児支援策検討ワーキンググループでは、1) 学会時の一時保育について2) 全学向け啓発を目的とした研修会の開催について検討を行った。学会の一時保育についてはこれまでは、①こすもす保育園の一時保育に空きがある場合のみ個別に利用可能②学会側に学会会場周辺に保育室を別途確保してもらい、業者候補等、問い合わせがあれば適宜回答する形をとってきたが、こすもす保育園の利用は、日曜は対応不可であること、学内に貸し出しのスペースがなく、十分ニーズにこたえきれてこなかった。他大学の例を参考にし、学外者も利用可能な保育スペースを確保し、学会から利用申請があれば、そのスペースの貸し出し、保育については、学会と業者とで契約という体制を整えていくことが確認された。2) の研修会の開催については、現状では、参加者が少ない可能性があること、現在の制度の周知や各部局での意識改革が先決であることが議論され、幅広い参加者を募るために、介護を含めた内容の研修会とすること、その前段階として教授会場の場を利用したFDを企画し、積極的に情報を発信していくこととした。

なお、今後の学内保育園の運營業務に関し、透明性及び公平性の確保並びに開かれた運営方法について、保護者の皆様の意見も含め検討を行うため、平成26年2月～6月にかけて「学内保育園あり方ワーキンググループ」が下記メンバーで構成され8回の委員会が開催された。委員は、藤井良一男女共同参画担当理事を座長とし、市橋克哉、榊原千鶴、松原秀樹、永田雅子、原田綾子、こすもす保育園保護者代表、あすなる保育園保護者代表、こすもす保育園運営協議会代表、あすなる保育園運営協議会代表で構成された。その他会議には、保育行政の専門家、名古屋市の保育行政担当者、保育業務の引継ぎの経験をもつ民間の保育園の園長および大学関係者がオブザーバーとして招聘され、意見交換が行われた。WGでの検討内容をうけて、運営協議会および保育園運營業務委託事業者選定委員会のメンバーに、希望におうじて保護者に入っただき、保護者とより連携をするかたちで保育園の運営にあたっていくことがガイドラインとして設定された。今後も、こすもす保育園、あすなる保育園が保護者とともに、育ちあう保育園としてより整備を進めていきたいと考えている。

### 名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告

こすもす保育園運営協議会：永田雅子（議長）、石崎俊子、伊藤秀樹、加藤ジェーン、  
太幡英亮、田村哲樹、濱麻人、丹邊宣彦、榊原千鶴

### 名古屋大学こすもす保育園の経過

名古屋大学こすもす保育園は開園9年目を迎えた。今年度はほぼ毎日定員一杯の子ども達をお預かりしており、元気な声を響かせている。今年度の卒園生は二人と少ないものの、翌年度以降は、10名弱の卒園生を送り出す予定である。年少～年長の子ども達が、年齢に応じた集団での遊びの経験の機会を提供できるよう今後も保育の中で工夫をしつつ、よりよい保育園の環境を整備していきたいと思っている。

今年度の特徴としては、0-1歳児、特に産休明け比較的早くから長時間保育を希望されて入園される方や単身者の入園の申請が増えてきているということである。保護者の希望もあり、お迎えに余裕をもって来ていただくことを目的に今年度から基本保育時間を30分延長したが、ぎりぎりの時間利用される方が多く、職場環境として、子どもの養育にあてる時間をとりにくい状況があるのではないかと感じている。大人の勤務時間よりも長い時間、集団での生活を送ることになる子ども達が、家庭の中でほっとできる時間と自分のペースで過ごせることを保証するために、今後も家族の理解や協力を得られるようにお伝えしていくとともに、職場環境の理解や整備もあわせて行っていく必要性を強く感じている。

その他今年度は発達専門家による巡回相談を正式に導入するとともに、布団のレンタルも試行的に開始した。保

護者からは保育時間内でのお稽古等のオプションを付けてほしいという要望もでていますが、現状の保育士の数と、スペース的な問題、また事業所内保育所として何を重要視していくのかということを考えてときに、保護者が安心して子どもを預けられる環境を整え、子ども達の安全を保障し、主体的な育ちの力をつけていくことを優先的にこなしていきたいと思っている。

また今年度は、学内保育所の在り方を検討するワーキンググループに保護者の代表にも出席していただくことができた。運営協議会との連携をスムーズに行っていくために、保護者の会を設立の方向で検討していただいております、大変心強く感じている。こすもす保育園を運営していくにあたっては、保護者の協力と理解が不可欠であり、今後より、連携体制を整えていきたいと考えている。特に、来年度は次期の委託業者を選定していくことになる。そのプロセスにも積極的に保護者の方に参加していただき、意見交換をしながら、こすもす保育園を子ども達にとってよりよい育ちの場へと整備していきたいと思っている。

なお今年度の名古屋大学こすもす保育園運営協議会はこれまで同様オブザーバーとしてこすもす保育園主任保育士に毎回参加していただき、保育園利用及び運営にかかわる多様な事項が検討された。春と秋に入園の募集を行い、入園者の選定も行った。

## 名古屋大学こすもす保育園2014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・クラス懇談会・おはなしの会来園・お別れ遠足・Lunch Box Day・卒園式・修了式
- 4月 進級を祝う会
- 5月 子どもの日の集い・クラス懇談会・野菜の苗うえ・附属高校保育体験受け入れ・Lunch Box Day・保育交流・バタフライガーデン開始・ゴミゼロの日清掃活動
- 6月 不審者対応訓練・定期健康診断・グリーンプロジェクト
- 7月 プール開き・七夕・附属高校保育体験受け入れ・個人懇談会・保育交流・SIDS訓練・プラネタリウム見学
- 8月 個人懇談会・水中運動会・夏の大掃除・すいかわり・ぬいぐるみ病院来園・打ち水大作戦
- 9月 お月見会・災害時引き渡し訓練・シェイクアウト訓練・附属高校保育体験受け入れ・理系女子学生来園による実験
- 10月 大学一斉避難訓練・SPORTS DAY・ハロウィーン・緊急避難訓練・保育交流・落語会
- 11月 芋掘り・焼き芋・おはなしの会来園・附属中学校訪問保育交流・勤労感謝の日を知る活動
- 12月 クリスマス会・冬の大掃除・ぬいぐるみ病院来園
- 1月 七草・クラス懇談会・大規模災害訓練
- 2月 生活発表会・節分・不審者対応訓練・定期健康診断・ミュージックベル演奏

毎月 避難訓練・身体測定・誕生日会・食育・保健指導

### <日々の保育の特徴や工夫について>

今年度は開園より9年目を迎え、48名を超える在園児数でスタートを切りました。今年度は社会情勢の影響もあり、認可園においても0歳児の受け入れ、特に6ヶ月未満児の受け入れ先がほとんどなく、本園において生後3カ月未満での入園希望者が多く、例年に比べより個別の配慮が必要な1年となりました。また今年度より、基本お預かり時間が2コースとも30分ずつ拡大し、8時間・10時間でのお預かりがスタートしました。乳児においても長時間保育が定例となり、保護者のニーズとお子様の総合的な育ちを鑑み、静と動のカリキュラムのバランスをとりながら、どのように健やかな成長を促し、導いていくか個々のお子様にあわせた基礎体力作りと、遊びの充実に試行錯誤する部分も多くありました。

乳児クラスにおいては、個別の配慮を考えながらも、年齢相応の生活経験の基礎づくりおよび集団の中での個々の課題について取り組みを強化し、「自発的に取り組む」「自分でできることが嬉しい」「自分でやらなければならないと気付ける力」を引き続き日々の生活の中で意識し取り組めるようにしました。幼児クラスでは、小集団でありながら大きな集団で過ごす意識を持って考え、行動し、生活全般においてお子様自身が自立し、自発的な行動や発言がで

きるよう園内における生活環境に工夫をこらしました。特に今年度は「他者を理解しながら客観的に自分を見つめ、双方の力をどのように発揮しあい、協力する中で園やクラス全体で共に助け合い生活することができるか」を意識しました。個々の活動が集団においてどのような役割を果たし、自分の弱い点は他者に力を借り、また自分の持ちえる力は手を差し伸べ助け合うことができるか、園全体における年長者としての役割や当番活動などを通して、年齢やクラスを越え協力し合うことで身につく力を意識して活動してまいりました。数年来行っているあすなろ保育園との保育交流も年度を越えて継続し、合同保育を行うことで、回数を追うごとに今までの活動が点から線へとつながり、お子様同士の結び付きも強いものとなり、相手をイメージしながら一緒に過ごす時間を楽しみにする姿がみられました。個々に違う価値観や活動経験を持つお子様同士、大きな集団で様々な経験を積むことでよりいっそう社会性を育むことができました。

今年度は園全体において非常時の対応を学ぶ訓練や機会をより多くもちました。月1回の避難訓練では、身近な家事や地震などの対応だけでなく、津波や竜巻など大規模災害を意識した訓練をよりリアリティーをもって取り組みました。また、保育時間中に保育者と共に避難できるだけでなく、いつ、どんな場所でも自分の身を守るという意識と姿勢を身につけることができるよう、シェイクアウト訓練も取り入れました。幼児においては、この訓練により戸外での活動中も災害発生時には一時的に自分がどのように行動するべきか常日頃から意識をもてるようになりました。これらの訓練を通して得た経験を、「減災館」の訪問により様々な災害の発生メカニズムと結びつけ、興味を深めることができました。

異年齢の人とのかかわりとしては、これまでの附属高等学校家庭科保育体験の現場となり、訪問してくださる高校生が趣向を凝らし、幼児に向けて様々な内容でアプローチし、高校生が年少者の理解を深めるだけでなく、迎える幼児も臆することなく初対面の人と関わる姿が自然に身についてきました。また今年度は新たに附属中学校に私たちが訪問し、保育園以外の初めての場所で触れ合いや対話をする機会を持ちました。高校生よりも年齢に近い事で親近感を持ち、友好的な関わりをすることができました。昨今は年の離れた人と関わる機会も少なく、このような経験が生活において重要な体験、よい思い出につながる活動であると感じました。

保育園の運営におきましては引き続き業務支援室より8名の方におもちゃや備品の消毒・点検、園周辺の清掃やAEDの点検・花壇の整備など多大な力をお借りし、お手伝いいただいております。これまでよりも一層、支援員の皆様と一緒に、日々行き届かない園内全般の安全・健康への配慮に対してお力添えいただくと共にこれからも保育園スタッフと支援員の皆様が連携し、お子様の中で「人と共に支え合って生きる」「人のために自分の力を発揮する」気持ちが育めればと願っています。

開園から9年目を迎え、在園家庭の状況やお子様を取り巻く環境、また保護者の皆様のニーズ、お仕事環境等も大きく変化しています。これらの状況を踏まえ加味しつつ、保育園内の環境および制度の見直しも視野に入れながらも、0～5歳児の「人としての大事な時期を過ごす場所」である保育園が大人の事情第一ではなく、「子ども主体」の生活と成長に向けて発達をどのように導いていくべきなのか、保育園・家庭が連携し、保育内容についても就学を見越した6年間の成長の見通しと目標をより明確にしながら保育を深め展開できるように積み上げていきたいと思っております。

来年度は保育をとりまく大きな制度が変わろうとしています。待機児童問題や、職場環境の状況など子育て環境は厳しいと言われていますが、保育園に在籍するご家庭のお子様だけでなく、様々な理由で保育園の門戸をたたき方々にとって、子育てについて共に考えられる施設であるよう きめ細やかに気持ちに寄り添い、お子様の「今」を共に見つめられる存在でありたいと思っています。

保護者の皆様には安心感をもち、職場で必要な力を発揮していただくと共に、成長発達の指標を知らせることで、より子育てを楽しみながら就業できるような役目を保育園が果たせるよう、またお子様には「楽しい毎日の中で安心と信頼、自立に向けての様々な力」をつけられる基地となれるよう、来年度も安心・信頼のよりどころとなる「第二の自宅」として、心豊かな人格形成をめざして成長し続ける保育園運営をおこなってまいります。



春の散歩



博物館訪問



赤崎記念研究館訪問



シェイクアウト訓練



SPORTS DAY



勤労感謝の日 感謝の訪問

## 名古屋大学あすなろ保育園運営協議会報告

あすなろ保育園運営協議会委員：秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀、柴田清住、松下正、  
姫野美都枝、濱麻人、鎌澤幸彦、後藤真紀

### 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6年目を迎え、園児数も増加し、常に80名近くの子どもの笑顔や賑やかな笑い声であふれています。

2014年度は、継続園児（0歳児～5歳児）はわかば館及びふたば館で、新入园児（0歳児～1歳児）はあおば館でと2事業者での保育体制を実施いたしております。

また、2014年度の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、保育園保護者代表の後藤委員を新たに委員に、主任保育士をオブザーバーに迎え、12月までに4回開催され、保育園入園者の選考及び保育園運営に関する事項など、子育て中の教職員等にとってより働きやすい環境となるよう審議が行われました。

### 名古屋大学あすなろ保育園2014年度活動報告

#### 【わかば館、ふたば館】

主任保育士 山内 知久

#### <主な年間行事>

- 4月 イースターパーティ
- 5月 母の日・夏野菜の種蒔き・不審者対応訓練・こすもす保育園との交流会
- 6月 定期健康診断・父の日・ブラッシング指導・クラス懇談会
- 7月 プール開き・七夕の会
- 8月 すいか割り大会・不審者対応訓練
- 9月 敬老の日（祖父母に手紙）・秋野菜の種蒔き
- 10月 ハロウィン・冬野菜の種蒔き・こすもす保育園との交流会・個人懇談会
- 11月 スポーツデイ・定期健康診断・手洗いうがい指導・不審者対応訓練・個人懇談会
- 12月 クリスマス会・異年齢交流保育
- 1月 七草・お正月遊び・咳、鼻水エチケット指導・異年齢交流保育
- 2月 節分豆まき・バレンタインデー・個人懇談会
- 3月 ひな祭り会・成長を祝う会・不審者対応訓練・こすもす保育園との交流会・卒園式
- 毎月 避難訓練・身体測定・誕生会・食育

#### <日々の保育の特徴と工夫>

今年度は開園より6年目を迎え、0歳児～5歳児が一定数在籍したことで、乳児、幼児クラスそれぞれに保育における流れと配慮、全体的な発達について細かく対応していきました。1歳児クラスでは月齢差のお子様をより発達段階にあわせてグループ分けをし、大人数のクラスでありながら個々のお様が目指す到達点を達成しやすい環境に設定し細かく対応し、より育ちにあった目標を掲げ援助していきました。年度の前半はお子様の理解力にあわせた人的環境によるグループ分けを設定し、月齢差を少しずつ縮めることでスムーズに移行できるよう配慮いたしました。また幼児クラスでは、他園に比べ同年齢のお子様の在籍人数が少ない中でも、幼児における集団の特性を踏まえ、あらゆる面においてお子様自身が自立し、自発的な行動ができるよう配慮しました。

今年度はあおば館が出来たこともあり、あおば館のお子様たちと保育交流を行う等、お子様たちにとっても良い刺激となり、多くの経験を積むことができ成長へつながるよう取り組む事ができました。

今年で3回目を迎える「スポーツデイ」では3館合同でおこなうことができ、お子様たちの成長した姿を見て頂くことができました。これもひとえに名古屋大学関係者の皆様のご支援と保護者様方のご理解とご協力の賜物と感謝しております。今後も運動能力の基礎的向上を目指し、戸外活動だけでなく室内においてもリズム運動の実施による

日々の積み重ねや運動遊び等を積極的に取り入れ、四肢を十分に使う体験を重視しお子様自身が遊びの中から身体をつくり上げていくことを知らせたり、一方で手先、指先を使う環境が減っている生活環境の中で、手を使い生活経験機能をあげていく事のできる環境構成を設定し、お子様にとってよりよい環境の場である園として質の高い保育を提供できるようスタッフ一同更なる努力をして参ります。

## 【あおば館】

主任保育士 箕田 喜子

### <主な年間行事>

- 4月 お散歩遠足（おやつ持参のお散歩）
- 5月 子どもの日・母の日
- 6月 父の日・保育参観・定期健康診断・野菜の苗植え
- 7月 七夕
- 8月 水遊び・お楽しみ会
- 9月 敬老の日・秋の遠足・野菜の収穫
- 10月 十五夜・ハロウィン
- 11月 親子ふれあいスポーツデイ・定期健康診断
- 12月 保護者懇談会・クリスマス会
- 1月 もちつき参加（わかば館・ふたば館との交流）
- 2月 節分
- 3月 ひな祭り

### <日々の保育の特徴と工夫>

あおば館では【のびやかに育て 大地の目】という理念の下、あたたかな環境の中で一人ひとりの心に寄り添い人や物・自然との豊かな出会いや体験を通して生きていく力を育てる事を柱として参りました。

◎自分で考え行動できる子ども ◎思いやりのある子ども

を最大の保育目標とし、子ども達が保育者の姿を通して、この目標が自然に育まれるような保育を心掛けております。

あおば館では1歳児2名、0歳児17名と小さなお子様ばかりですが、小さいながらも様々な経験を五感から得られるようなカリキュラムの計画と実施をして参りました。

特に「自然共育」を年間のテーマとして植物や野菜の苗と一緒に植えたり、プチトマトやゴーヤ等の植物の成長過程を視覚や感触で味わい収穫へ。収穫した野菜を食べたり、制作するといった一つの体験から広がりを持った保育への流れを展開しております。又、天候の良い日は戸外へ出て皮膚や粘膜を鍛えるよう心掛けております。四季の風情が楽しめる鶴舞公園では、自然や小動物との関わりを持ち出会う人達に元気に挨拶を交わすなど地域の方々との交流を楽しみながら生きた教育を行っております。

0歳児の低月齢児は保育士とのふれあい遊びを行い情緒の安定を図ると共に生理的欲求が満たされるよう配慮し愛情豊かに接しています。0歳児の高月齢児と1歳児は絵本の読み聞かせや音楽に合わせて体操をするなど【静】と【動】をバランスよく取入れお子様の発語や心身の発達を促しております。4月当初からの取組みとしてはベビーマッサージを導入しました。これはタッチケアとも称され皮膚の感覚を生かして、たっぷり触れてタププリ抱き、共に心地よくなる事が絆を深め赤ちゃんの発達を促進するとされています。

夏から秋に行った小麦粉粘土・糠粘土の遊びは感触を存分に味わった後、クリスマスツリーのオーナメント制作まで発展しました。



こすもす保育園交流会



こすもす保育園交流会



スポーツデイ



クリスマス会

## 学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告

学童保育所検討委員会：東村博子（委員長）、中井俊樹、石川クラウディア、  
小松尚、伊藤秀樹、島岡みどり、藤田祐一、榊原千鶴  
（オブザーバー）加藤恵子、高橋奈弓、永田博子、鈴木孝征、三枝麻由美

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

プログラムは、「ふれあいサイエンス」「わいわいイベント」「ワールドフレンズ」「ぐんぐんスポーツ」「わくわくクリエイティブ」「のびのびトラベル」、さらに保護者会が発案・企画・担当した保護者プログラムなど、多彩な内容を実施している。以下、本年度実施されたプログラムのなかから、3プログラムの具体的内容を紹介する。

### ①ぐんぐんスポーツ

～スポーツ指導～

週1回、スポーツ指導を実施し、体幹や柔軟性など基礎的な運動能力や体力の向上をはかるとともに、集団スポーツを通してルールを身につけていく。月に1回は学内教員、大学院生が指導にあたる。春夏秋は人工芝グラウンドとテニスコートを利用するが、冬期は体育館内で、ユニホック（ホッケーに似た競技）を中心に実施している。



### ②ワールドフレンズ

～留学生英語プログラム～

国際教育交流センターの協力によるコラボ企画として、春季と秋季にそれぞれ連続8週、留学生による英語プログラムを実施している。留学生は、レッスンプランの立案、現場実習、レポート提出することで単位として認定される。4週で1クール、1クールは2～3人の留学生が担当している。



### ③ふれあいサイエンス

～医学部学生による保健教育～

年に2回実施。お医者さんの疑似体験をはじめとする個別テーマにより、保健教育も受けている。

これまで体験したテーマは、花粉症、応急処置、朝食の大切さ、睡眠、熱中症など。



## 2. 女子学生支援検討ワーキンググループ

佐宗章弘（主査）、畔上秀幸、肘井直樹、山崎真理子、吉田朋子、三枝麻由美、平林智子

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

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

本年度は、昨年度と同様、少しでも多くの女子中高生に参加いただくことを期待し、オープンキャンパスの期間中である8月6日～8日に開催することとした。具体的には、ポスター展示を上記期間に実施し、初日である6日には女性研究者による特別講演、ポスターガイダンス、ポスターセッション、ポスター発表者交流会を実施した。

特別講演では、山崎真理子准教授（生命農学研究科）による「未来のための環境共生社会を目指して－森林資源を見つめて、活かすTimber Engineering－」、田嶋聡美特任准教授（工学研究科）による「中高時代の勉強がどのように「ものづくり」に役立つか？」の2題の講演を企画し、実施した。

若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学セミナーの一般参加者は98名であった。ポスター発表は35件の発表があり、優秀ポスター発表を選ぶための参加者全員による投票を行った。その結果、4件のポスター発表に対して名古屋大学総長賞を授与された。授賞式、ポスター発表者交流会はポスターセッションに引き続き行われた。

本活動の詳細については第3節の1を参照されたい。

### 2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

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

本年度のあかりんご隊の活動概要は次のとおりである。

#### ●2014年8月6日（水）～8日（金）@豊田講堂

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

#### ●2014年9月30日（火）@こすもす保育園

東山キャンパスこすもす保育園の3歳～5歳児を対象に、汗の成分であるアミノ酸の検出および身近な食品「ゆかり」を材料としたアントシアニンの色の変化を観察する科学実験を行った。備品の運搬および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。

#### ●2014年10月4日（土）・5日（日）@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2014 科学実験：色が変わる不思議を体験しよう

名古屋市科学館で開催された「青少年のための科学の祭典 2014 名古屋大会」に参加し、アミノ酸の検出およびアントシアニンの色の変化を観察する科学実験を行うとともに、あかりんごメンバーが作成した紙芝居を用いて、

化学反応について説明した。本催しには、大学や企業なども参加しており、演示を交代制とすることで、休憩時間にはあかりんご隊も各ブースを見学した。備品の運搬、および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。

●2014年10月18日（土）@野依記念学术交流館

ホームカミングデイ：科学実験「色が変わるフシギ☆」、ペーパークラフト、「一日博士」

あかりんご隊メンバーの研究紹介

第10回名古屋大学ホームカミングデイにおいて、事前申込み（60名）の参加者を対象に科学実験を行った。会場には、子ども用白衣を用いた「一日博士」写真撮影コーナー、ペーパークラフト制作コーナー、あかりんご隊メンバーの研究紹介コーナーを設けた。なお、備品運搬、会場設営、および当日の受付、実験補助等は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。

●2014年12月17日（水）@野依記念学术交流館

あかりんご隊によるエンカレッジ交流会

森山有里氏（日本オラクル㈱）「ワーキングマザーのリアルライフ～ 家庭と仕事、両立させてます！」、和泉佑子氏（トヨタ自動車㈱）「わたしのエンジニアLife」2件の講演、意見交換、交流会を、約40名の参加者により実施した。これまで参加者は理系女子学生を対象としてたが、今回は就職支援センターの協力を得て、全学・男女不問とした結果、男子学生の参加もあり、交流会でも熱心な意見交換をしている様子が印象的だった。

●メンバー間の交流

メンバー同士の交流およびイベントの企画・実施に向けて、毎月1回ランチミーティングを開催するとともに、メーリングリストを通じて、交流、情報共有を図っている。男女共同参画室員および技術職員は、ランチミーティングに出席し、メーリングリストのメンバーとなることで、常時、あかりんご隊への助言、活動支援を行っている。

### 3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（主査）・榊原千鶴・三枝麻由美

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

受講者は14名と少人数だったため、受講者による課題発表の機会を複数回設け、考察・理解促進に努めることができた。その結果、アンケートに明らかなおお、共通設問すべての項目で、全学教養科目の平均を上回る満足度の高い内容とすることができた。

とくに、「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ましたか」、「この授業で設定された学習内容を理解できましたか」という設問に対して、全員が「あてはまる」と回答しており、各自の意見をもととした受講者同士の議論を通じて、主体的な学びと理解、コミュニケーション能力の向上に資する授業になったと考える。

なお、実施した授業内容は以下のとおりである。

#### I 授業目的：

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

#### II 授業内容

1. ジェンダーと男女共同参画社会
2. 生物学とジェンダー①
3. 生物学とジェンダー②
4. ジェンダーとはなにか
5. ジェンダーと労働市場
6. ジェンダーと恋愛／結婚
7. ジェンダーと社会政策
8. 日本の近代化とジェンダー① 教育とジェンダー
9. 男女共同参画社会の実現に向けて（グループ・プロジェクトの発表）
10. 日本の近代化とジェンダー② 戦争とジェンダー
11. 日本の近代化とジェンダー③ 労働とジェンダー
12. 敗戦直後／男女平等社会をめざして
13. 既成の法や制度への問い直し①（グループ・プロジェクトの発表）
14. 試験レポート

\* 1～3は東村、4～7・9は三枝、8・10～14は榊原が担当。

#### III 成績評価の方法：

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

#### IV 教科書：

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布。

#### 4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ

肘井直樹（主査）、佐宗章弘、伊藤早苗、菅野浩明、小松 尚、  
澤田 誠、唯 美津木、東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美

2014年2月（2013年度）以降、ワーキング会合は開催していない。このワーキング会合では、文部科学省科学技術振興調整費にもとづく「女性研究者採用加速・育成プログラム」が2014年度に最終年度を迎えることを踏まえて、次なる課題設定について意見交換を行なった。

まず、国、全学、部局、研究コミュニティそれぞれのレベルで、女性教員増加の障害となっている可能性のある要因を洗い出し、具体的な対策を見出すための議論を継続していくことを確認した。ワークライフバランス、職場インフラ、研究者ポスト、さらには今の大学教員が魅力ある職業としてのロールモデル足り得ているか等々さまざまな課題があり、次年度以降はそれぞれの具体的な改善策、対応策を議論していくこととした。

（文責 肘井）

## 5. 病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、玉腰浩司、松下 正、佐々木成江、榊原千鶴、永田雅子、濱 麻人、渡井いずみ、山本弘江、秋山真志、山本明子

平成26年度の病児保育ワーキンググループ（以下、WG）では、平成25年4月より運用が開始された「あすなろ保育園における病児保育」の年間利用状況の把握と課題を確認した。その結果、保育園および医学部人事労務グループ担当者を交えた拡大WG会議を実施し、活用の利便性に配慮し運用ルールの一部見直しを行った。平成26年の主な委員会活動は以下の通りである。

### 1. 病児保育検討ワーキング会議

#### 1) 第1回病児保育検討WG会議：2014年8月19日（火）9：00－10：15 @鶴舞キャンパス

名大病院小児科外来との連携協力体制について、今年度よりWG委員に就任された濱麻人委員（あすなろ保育園園医の交代に伴い）を中心に現状を確認するとともに、利用者意見を勘案した更なる整備に向けた運用ルールの修正案について検討を行った。（表1：平成25年度病児保育利用状況）

表1：平成25年度 月別病児保育利用状況（延べ利用人数）

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	計
0歳	1	0	3	4	2	7	4	4	3	1	6	2	37
1歳	2	2	2	2	0	0	0	0	0	0	1	1	10
2歳	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	3
計	3	2	5	6	2	7	5	4	3	2	8	3	50

#### 2) 第2回病児保育検討WG会議（拡大会議）：2014年9月16日（火）9：00－10：00@鶴舞キャンパス

第2回病児保育検討WG会議は、保育園経営母体のポピズ担当者、あすなろ保育園職員、本部男女共同参画室、医学部人事労務グループ担当者を含む拡大会議とした。相互の意見交換を行い、病児保育を利用する保護者の意見、受け入れる保育園側の意見、名大病院小児科外来の状況を踏まえて総合的に検討した結果、以下のような運用ルールの修正を行った。

#### 3) 第3回病児保育検討WG会議：2014年11月11日（火）9：00－9：30 @鶴舞キャンパス

11月からの病児保育利用手順等改正に関する報告、病児保育に関するWebアンケートについて、病児保育の見学会に関する進捗状況、その他の報告を行った。

### 2. 運用ルール改正の概要および関連事項

#### 運用ルールの主な改正点

1. 利用手続きから「原則かかりつけ医」という文言を外し、併せて名大病院小児科の利用方法について明示する
2. 病児保育予約をキャンセルする場合のルールとして、「キャンセルは8時までにを行うこと」を明文化し、保護者に知らせる
3. 名大病院カルテシステムに病児保育の利用書式を入れる（医師連絡票フォーマットなど）
4. 利用書類の処方箋欄を削除し、新たにアレルギーや未既食の内容を入れる
5. こすもす保育園や他園利用者に対する病児保育見学会を計画する
6. 利用者へのWebアンケートを計画する

なお、上記1から4については、病児保育検討ワーキンググループ内で関係書類等の修正を行い、平成26年11月より運用を開始した。5の病児保育見学会は、現状を保護者に確認いただくことを目的に、あすなろ保育園の改修工事が着工した平成27年1月以降に計画予定である。

来年度は、改正した病児保育運用後の利用状況や成果について、6のアンケートを平成27年春以降に実施し、評価・検討を行う予定である。

以上

（文責：浅野みどり 山本弘江）

## 6. メンター検討ワーキンググループ

中井俊樹（主査）、榊原千鶴、山崎真理子

科学技術振興調整費の女性研究者養成システム改革加速事業に採択された「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」では女性教員のためのメンタープログラムが活動の一つの柱である。メンタープログラムを円滑に実施するため、2010年度に男女共同参画推進専門委員会のもとにメンター検討ワーキンググループを設置した。メンター検討ワーキンググループでは、高等教育研究センターと協力しながら、メンタープログラムの企画、運営、評価を行っている。詳細に関しては、第3章の「メンタープログラムによるキャリア支援」および男女共同参画室ホームページを参照されたい。

### 第3節

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

男女共同参画室 三枝麻由美

本学では、「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および「女子中高生理系進学推進セミナー」と題したイベントを毎年行っている。両イベントは同時開催され、サイエンスフォーラムは本学の大学院生を中心とした若手の理系女性研究者の支援および交流を目的とし、理系進学推進セミナーでは愛知県近隣の女子中高生を対象に、理系進学の推進を目的とする。この二つの目的を実現するために、本イベントでは、本学の若手理系女性研究者にポスター・セッションの形式で研究発表の機会を与え、その発表を女子中高生が審査するという構成になっている。審査は、女子中高生の他に、理工農系部局の代表者および男女共同参画室員が加わり行われる。

本年度も、これまでと引き続き、同イベントをオープンキャンパス期間中の開催した。今年度は8月6日（水）に同日開催とした。来場者数は98名となり（審査員、スタッフを除く）、昨年度の167名を下回る結果となった。本イベントのプログラム詳細は、下記資料を参照とする。

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

2014/8/6 (水)  
名古屋大学豊田講堂中2階ギャラリー及び3階第1会議室

13:00～13:45 開会式／特別講演  
司会：北条 名古屋大学情報科学研究科教授  
13:00～ 開会式  
13:05～ 特別講演① ★山崎真理子氏(生命農学研究科 准教授)  
「未来のための環境共生社会を目指して—森林資源を見つめて、活かす Timber Engineering—」  
13:25～ 特別講演② ★田嶋聡美氏(工学研究科附属プラズマナノ工学研究センター 特任准教授)  
「中高時代の勉強がどのように「ものづくり」に役立つか？」

13:45～13:50 ポスターガイダンス  
説明者：北条 名古屋大学情報科学研究科教授  
◇ポスター発表とは？  
◇ポスター発表の見方、聞き方のポイント

14:00～15:00 ポスターセッション  
実際に、名古屋大学若手女性研究者のポスター発表を聞いてみよう！  
名古屋大学総長賞を決める投票にも参加してください！  
投票は15:00までをお願いします！

15:10～15:20 授賞式／閉会式  
司会：北条 名古屋大学情報科学研究科教授  
★藤井良一 名古屋大学理事

★★ 閉会式終了後、15:20～16:00に「ポスター発表者交流会」を行います ★★  
→ポスター発表者の方はご参加ください！！

主催：名古屋大学男女共同参画推進専門委員会、名古屋大学男女共同参画室

ポスターセッションの発表者数は35名であった。

名古屋大学総長賞 受賞者（4名）

上記のポスター発表者の中から、来場した女子中高生、講演者、本学の理工農系部局の代表者、男女共同参画室員による投票の結果、下記の3名に名古屋大学総長賞が授与された。

前田果歩 理学研究科 M1 「らせんポリマーで有機ナノチューブをつくる！！」  
柴田万織 理学研究科 M1 「コンピューターで化学反応のなぜ？を解明！！」  
宮地美希 情報科学研究科 M2 「kinectを用いた自動ドアの開閉操作の制御について」  
田嶋聡美 工学研究科附属プラズマナノ工学研究センター 特任准教授 「半導体「ものづくり」のための「お釜のデザイン」ひと工夫」

特別講演は、下記の2名の名古屋大学女性研究者により行われた。

山崎真理子氏（生命農学研究科 准教授）

「未来のための環境共生社会を目指して—森林資源を見つめて、活かす Timber Engineering—」

田嶋聡美氏（工学研究科附属プラズマナノ工学研究センター 特任准教授）

「中高時代の勉強がどのように「ものづくり」に役立つか？」

#### 本年度の感想および来年度の課題

• 来場者数（98名）が昨年度（167名）よりも減少したが、来場者に特別講演やポスターセッションをじっくり見てもらえた面はある。

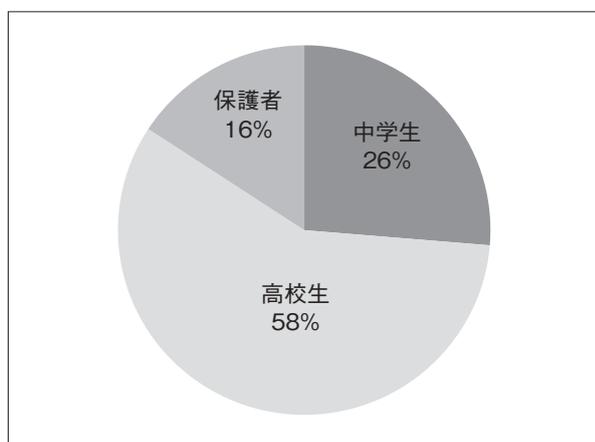
- 女子中高生理系進学推進セミナーおよび若手女性研究者サイエンスフォーラムの参加者アンケートの回収率があまり高くないため、来年度はもう少し回収率をよくするように努力したい。
- ポスターセッションでは、終了後に参加者同士の親睦会を初めて行ったが、それに対する特段の感想はなく、また親睦会への参加者も5名足らずとなった。親睦会を来年度も行うかは要検討である。
- ポスターセッション参加者が、本イベントの主旨や開催方法についてよくわからなかったという感想が若干あった。来年度は、参加者向けに本イベントの概要を事前に配布する等を検討したい（アンケート結果参照）。
- ポスターセッション参加者から、発表者を女性にだけ限定するのはどうかという意見があった。この点に関して、来年度開催にあたり要議論である（アンケート結果参照）。

### 女子中高生理系進学推進セミナーのアンケート結果

回答者数：19名 回答率：19.3%（98名の来場者数のうち）

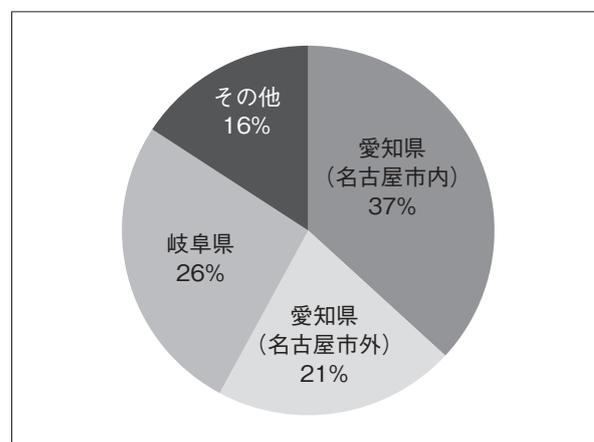
#### 属性

図表1 来場者の属性（n=19）



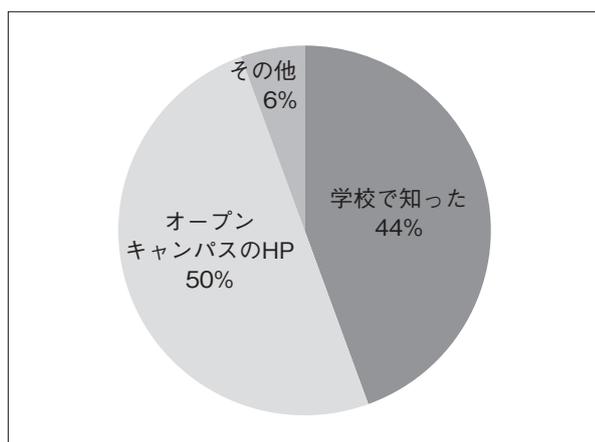
#### 住まい

図表2 来場者の住まい（n=19）



その他は、静岡県と茨城県であった。

図表3 本イベントをどうやって知ったか（n=19）



## 理系進学

図表4 理系進学について (n=19)

真剣に検討している	6
検討している	8
まだわからない	5
理系には進学しないと思う	0
理系には興味がない	0
無回答	0

なぜ理系進学を考えているのか／いないのかの理由 (自由回答)

理科が好きだから

宇宙が好きで、大学に入って宇宙に関する勉強をしたいから。

自分自身が生物などの理系分野が好きで、父も理系だから。理系は就職しやすく、目的がはっきりとしているため。もともと理系科目が得意で、興味もあり、二年生からも理系に進もうと思っており、将来も薬学系や理学系の道に進みたいと思っているため、真剣に検討している。

数学や物理が好きで、もっと深く学びたいと思っているから。

自分の好きな分野を好きだけ研究することができるから。

機械科へ進みたいから。

数学、生物、英語が好きだから。就職がしやすいから。

理系を履修しているから。

理系を深く学びたいから。

興味を持った職業が理系だったため。

文系に触れてみたら、自分で思っているよりも合っているかもしれないと思ったから、今はまだ理系進学をするかわからない。

数学や理科がとても好きだから。

今は高校受験のことしか考えていないので、まだわからない。でも理系は好きなので、興味はある。

まだ将来やりたいことがはっきりと決まっていないためよくわからない。でも文系か理系かと聞かれたら、理系に行きたい。

## 特別講演

図表5 特別講演の感想 (n=19)

とても良かった	9
良かった	10
あまり良くなかった	0
良くなかった	0
どちらとも言えない	0
無回答	0

特別講演の感想 (自由回答抜粋)

理系についてより真剣に深く考えることができた。

今まで遠い存在だった教授が近く感じられた。

一人一人の先生方が丁寧に受け答え、話しをしてくれた。

少し専門的な話が多く、楽しかったけれど、途中でわからなくなってしまうことがあった。それでも話を聞いたのはとても貴重な体験だった。

少し難しいところもあったが、細かいところまで説明してくれたため、理系に進めばどのような研究、仕事ができるのかよくわかった。

女性研究者の実際の働きぶりを知る事ができて良かった。

興味のある分野の話だったから良かった。

理系の研究をやっている良かったことや、やりがいが出て勉強になった。

自分の知らない分野のことが沢山知れて視野が広がった。

理系の雰囲気を知れた。

話が短くわかりやすかった。楽しかった。

木材を人と比べて説明していて、とてもわかりやすかった。プラズマについてとても詳しく話していて良かった。

私は数学や理科の計算問題が苦手なので、今後、理数系の勉強がどの程度大事か知れて勉強になった。

## ポスターセッション

図表6 ポスターセッションの満足度 (n=19)

興味が持てた	18
興味が持てなかった	0
どちらとも言えない	0
無回答	1

図表7 ポスターセッションの難易度 (n=19)

難しかった	15
簡単だった	0
ちょうど良かった	3
無回答	1

## ポスターセッションの感想 (自由回答抜粋)

直接学生の方の話を聞くことができたから良かった。

高校の知識でもわかるよう説明してくれて、たくさんの質問にもちゃんと答えてくれたので良かった。

一つ一つの研究がとても興味が持てるので、本当は時間があればすべて聞きたかった。投票するのもどれにしようかととても迷った。ポスターを見た瞬間は「うわ…難しそう」と思い気が引けたが、ポスターの図や立体の資料、パソコンなどを使った説明が本当にわかりやすくて感動した。今日で一番良い体験ができた。

たくさんの質問に答えてもらい、大学のことについても学部や研究についてもよくわかった。

ポスターに書いてある内容は難しかったが、すごくわかりやすく説明してくれて楽しかった。

中学生でまだ習っていないことだったので、興味ももてたし、習っていないから難しかった。

内容は少し難しかったけど、図や模型、プリントを使いながら、説明が多かったので、とてもわかりやすかった。

難しいことをわかりやすく説明してくれて良かった。

ポスターのことだけでなく、いろんなことを教えてもらって良かった。

英語のポスターや、難しい単語があったためわかりづらかった。

正直なところ難しかったが、一生懸命話している姿を見れて楽しかった。

話している中でいろいろな知識を知れてつながっていく感じが楽しかった。

計算科学というものを初めて知ったし、情報があればリアルに立体のものでも再現できることに驚いた。

大学にこんなに多くの学部があるんだと思った。

みんな自分が研究したいことを見つけて、それに向って頑張って成果を出していた。いろいろなことを教えてもらえて楽しかった。

## 理系学部での勉強

図表8 理系学部で勉強してみたいか (n=19)

ぜひ勉強したい	10
勉強してみたい	8
まだわからない	1
勉強したいとあまり思わない	0
理系には興味が無い	0
無回答	0

セミナーのどの部分がきっかけで理系学部で勉強してみたいと思ったか (自由回答抜粋)

ポスターセッションで新しい科学の分野に出会えた。

ポスターセッションを見て特に感じた。本当に自分が知りたいこと、興味があることをとことん追求できそうと思った。発表、説明してくださった方々は、一人一人の目が本当に輝いていて生き生きしていた。私も早く大学に行って、研究したいと思った。

研究などにとっても熱心で、理系にとってはとてもよい大学だと思った。

みんな自分の学びたいことが学べて楽しいと言っていたから。

今まで知らなかった生命体や物質等をくわしく知ることができ、関心を持った。

講演での研究者のやりがいを聞いて。

ポスターセッションの説明してくれた人の話で勉強したいと思った。

深く研究できるところ

ポスター発表の際、たくさんのお話を聞けたため。

科学の力で疑問に近づくというのが、かっこいいと思った。

木材の強度等を計算するというのに驚いた。プラズマで物をくっつけることができることにも驚いた。

説明してくれた方がとても生き生きとしていたから。自分が本当に好きな事を学ぶのがとてもいいなと思った。

二人の先生の講演でとてもひかれた。理系の中でもいろいろあって、私も学びたいと思った。

理系の雰囲気を知れたから。

## 名古屋大学への進学

図表9 名古屋大学への進学について (n=19)

検討している	13
検討していない	0
まだわからない	6

名古屋大学の理系学部への進学を検討する上で、どのような情報が欲しいか (自由回答抜粋)

- 就職先の情報
- 各学部の詳細
- 大学の設備の説明
- 勉強方法

## サイエンスフォーラム（ポスター発表者）へのアンケート結果

回答数：7名 回答率：20.0%（35名の発表者のうち）

### 属性

大学院生：5名

教員：1名

研究員：1名

### フォーラムをどうやって知ったか

先生からの紹介：7

知人・友人からの紹介：0

男女共同参画室ホームページ：0

その他：0

### ポスターセッションの感想

とても良かった：1名

良かった：6名

あまり良くなかった：0名

良くなかった：0名

どちらとも言えない：0名

### ポスターセッションの感想（自由回答）

---

多様なバックグラウンドの人々と話すことができた。普段、質問がこないような意表をついたコメントが聞けて良かった。

---

自分の研究を多くの人に説明できた。

---

いろいろな視点からの質問があり、興味を持ってもらえたと感じた。

---

興味を持った先生方から、貴重な助言を得られた。セッションに来た中学生との交流が楽しかった。

---

中高生のピュアな反応を見ることができて新鮮だった。

---

中学生や高校生と話ができて良かった。

---

### 本フォーラムの改善点について（自由回答）

---

どのような会なのか、もう少し事前の情報が欲しかった。

---

女性だけでなく、男性にも参加してもらい、全体として女性研究者を盛り上げる流れを作ると良い。

---

会場が暑い。なぜ女性だけなのか。男性も年配者もやったらよい。主旨が不明確だったので、誰に向けてポスターを作ったらよいかわからなかった。

---

若手女性ではなく、若手研究員を集めて行ったらどうか。男性に対する差別だと思う。

---

## 2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

本年度、あかりんご隊のおもな活動は以下の通りである。あかりんご隊の活動については、毎月お昼休みを利用した「ランチ会」の場、およびメーリングリストにおいて、活動に関する提案、企画、実施方法、準備等について話し合っている。また、科学実験の実施に際しては、本年度も技術職員の方々にご協力、ご尽力いただいた。

なお、科学実験については、技術職員執筆による後掲「Ⅱあかりんご隊への技術支援」、エンカレッジ交流会については、あかりんご隊による「Ⅲエンカレッジ交流会アンケート」もあわせてご覧いただきたい。

### I. あかりんご隊の活動概要2014年度

#### ●2014年8月6日（水）～8日（金）@豊田講堂

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

#### ●2014年9月30日（火）@こすもす保育園

東山キャンパスこすもす保育園の3歳～5歳児を対象に、汗の成分であるアミノ酸の検出および身近な食品「ゆかり」を材料としたアントシアニンの色の変化を観察する科学実験を行った。備品の運搬および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



園児への実験説明

#### ●2014年10月4日（土）・5日（日）@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2014 科学実験：色が変わる不思議を体験しよう

名古屋市科学館で開催された「青少年のための科学の祭典 2014 名古屋大会」に参加し、アミノ酸の検出およびアントシアニンの色の変化を観察する科学実験を行うとともに、あかりんごメンバーが作成した紙芝居を用いて、化学反応について説明した。

本催しには、大学や企業なども参加しており、演示を交代制とすることで、休憩時にはあかりんご隊も各ブースを見学した。

備品の運搬、および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



紙芝居を使った実験の説明



科学実験の様子

●2014年10月18日（土）@野依記念学术交流館

ホームカミングディ：科学実験「色が変わるフシギ☆」、ペーパークラフト、「一日博士」  
あかりんご隊メンバーの研究紹介

第10回名古屋大学ホームカミングデイにおいて、事前申込み（60名）の参加者を対象に科学実験を行った。会場には、子ども用白衣を用いた「一日博士」写真撮影コーナー、ペーパークラフト制作コーナー、あかりんご隊メンバーの研究紹介コーナーを設けた。

なお、備品運搬、会場設営、および当日の受付、実験補助等は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



科学実験の様子



あかりんご隊の実験紹介と一日博士のコーナー

●2014年12月17日（水）@野依記念学术交流館

あかりんご隊によるエンカレッジ交流会

本年度のエンカレッジ交流会は、「実際どうなの?!～卒業・修了後の世界をのぞいてみよう～」と題して、日本オラル社とトヨタの女性社員の方々に講師を招き、仕事と家庭の両立等をテーマに講演いただくとともに、質疑応答、交流会を通して、学部卒業後、大学院就職後のキャリアについて考えた。



エンカレッジ交流会での講演風景



日本オラル社・トヨタ女性社員との質疑応答の様子



参加者と講師との交流風景

## II あかりんご隊への技術支援

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

1) 全学技術センター（工） 2) 全学技術センター（情文）

### 【はじめに】

acalingo（あかりんご）隊は2007年に理系女子学生のコミュニティとして発足した。当初は孤立しがちな理系学部所属女子学生の懇親のための集まりであったが、理系女性研究者のロールモデルを身近に感じてもらうことを期待して科学の祭典に出演するなど、子供を対象にした演習実験も行っている。これは、子供にとって身近で分かり易い現象を用いた実験演習を行うことで、科学に関して興味を持ってもらうことを目標としている。

技術職員は業務の一環で学部学生の実験授業の補助や安全管理を担当しており、その経験を活かしてあかりんご隊の実験演習のサポートを行っている。サポート内容は、実験テーマの提案、実験に使用する器具・試薬類の調達、限られた時間内に成功できるように演習内容の組み立てなど多岐にわたり、実際に実験演習を行うために必要な支援をしている。



図1. 実験演習を行う学生

### 【平成26年度の実験演習内容の検討】

演習する実験を提案するにあたり、まず安全であることを第一に留意した。また参加者自身が体験し、興味をもてることが期待できる実験である必要がある。更に実験したものが手元に残る事も魅力の一つであるため、作ったものを持ち帰ることができる実験を選択した。その他、振り返りをかねて家庭でも行う事ができるようなテーマも選んだ。実験演習については以下の3テーマが挙げられた。

1. 指示薬であるメチレンブルーの酸化還元反応を用いた実験
2. アントシアニンを指示薬に用いたpHを調べる反応を用いた実験
3. ニンヒドリン反応を用いたヒトの体のアミノ酸を検出する実験

### 【安全対策の検討】

安全性を考慮し、実験に用いる試薬については万が一が一口に入っても問題がない醸造酢（酸性）、重曹（アルカリ性）を用いた。また、全ての実験中において必ず安全メガネを着用するよう参加者をお願いをした。安全メガネを着用できない、もしくは演習者の指示に従わない場合は実験を続行することができない旨も実験演習を行う前に確認した。安全メガネは子供用として市販されているものを使用した。器具類は破損した場合を考えできるだけプラスチック製の物を用いた。特に、参加者は幼児から小学生までと対象年齢が低いいため使用する器具は子供でも持ち易いように大きさを考慮した。



図2. 安全メガネを装着した参加者

### 【平成26年度の実験演習内容の詳細】

あかりんご隊が行った主な実験演習内容を以下の通り示す。

#### 1. 青少年のための科学の祭典

2014年10月4日（土）5（日）9：30-17：00

場所：名古屋市科学館

参加人数：約100人

科学館では、実験を安全に行うために1回10名を定員にして行った。

テーマ：色が変わる不思議を体験しよう

サブテーマ「手から出る汗の成分「アミノ酸」を化学反応で赤紫色に染めてみましょう。また身近な色素（ゆかりに含まれるアントシアニン）のpHによる色の变化を体験しましょう。」

今回は、2つのテーマに絞り、手の汗から出るアミノ酸とニンヒドリンの反応を行う実験と、アントシアニンをpHの指示薬として使用する実験を行った。

ニンヒドリン反応とは、ニンヒドリン水溶液とアミノ酸によって起きる呈色反応でアミノ酸の検出などに用いられる。材料に卵白を用いて反応させることも検討したが、手の汗など少量しかないものの中にもアミノ酸が存在し、目に見える形で浮き出る面白さを知ってもらふ事を重視し、参加者自身の汗の中のアミノ酸を検出することとした。汗の採取方法は、反応する面積が小さくてもよいようにろ紙を四等分したものに指を押し付けてもらった。そこに予めエタノールに溶かしておいたニンヒドリン溶液をかけて加熱反応させると、紫色の指の形が浮き出てきた。加熱には電熱器を使用したがる、温度が高くなりすぎる為、ろ紙をこまめに動かすようにして焦がさないよう注意が必要であった。

pHによる色の变化は、家庭でも再現できる実験を行うとのテーマで実験演示を組み立てた。pH指示薬としては紫蘇の葉を乾燥させたものを用いた。最初にピーカーに乾燥した紫蘇の葉を入れ、次に水を入れて指示薬の溶液を作成した。次に2人1組となってこれに酸性の試薬（醸造酢）、アルカリ性の試薬（重曹）を混合する事で色がそれぞれどのように変わるかを確かめた。この他に酸性の試薬としては柑橘類、アルカリ性の試薬としては洗剤、こんにゃくの汁などが使用できるとの演示を行った。

家庭でも再現しやすい実験演示を行うことでより身近に感じてもらうことと、一般に手に入りやすい物を試薬として使用することにより、後日、実験を再現して科学に対する好奇心を高めることを期待した。実際の反応機構については図4に示した通りで、複雑な变化を見せる。冊子に掲載することで、身近に存在する不思議を解明するのが大学で行われる研究の醍醐味だという事に理解を深めてもらったと考える。



図3. 実験演示の様子

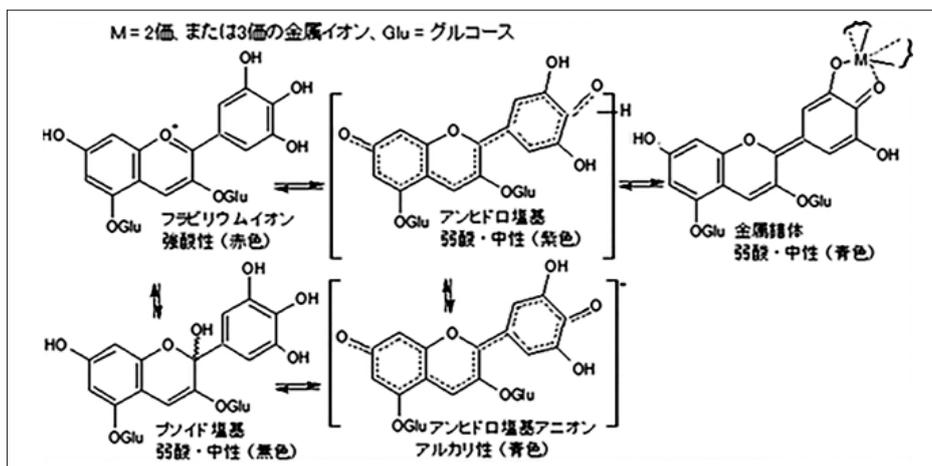


図4. アントシアニンのpH変化による構造変化とその色の变化 (参考文献：情報科学研究科吉田久美研究室)

## 2. 名古屋大学ホームカミングデー

日時：2014年10月18日（土）10：00 - 15：00

場所：名古屋大学野依記念学術館

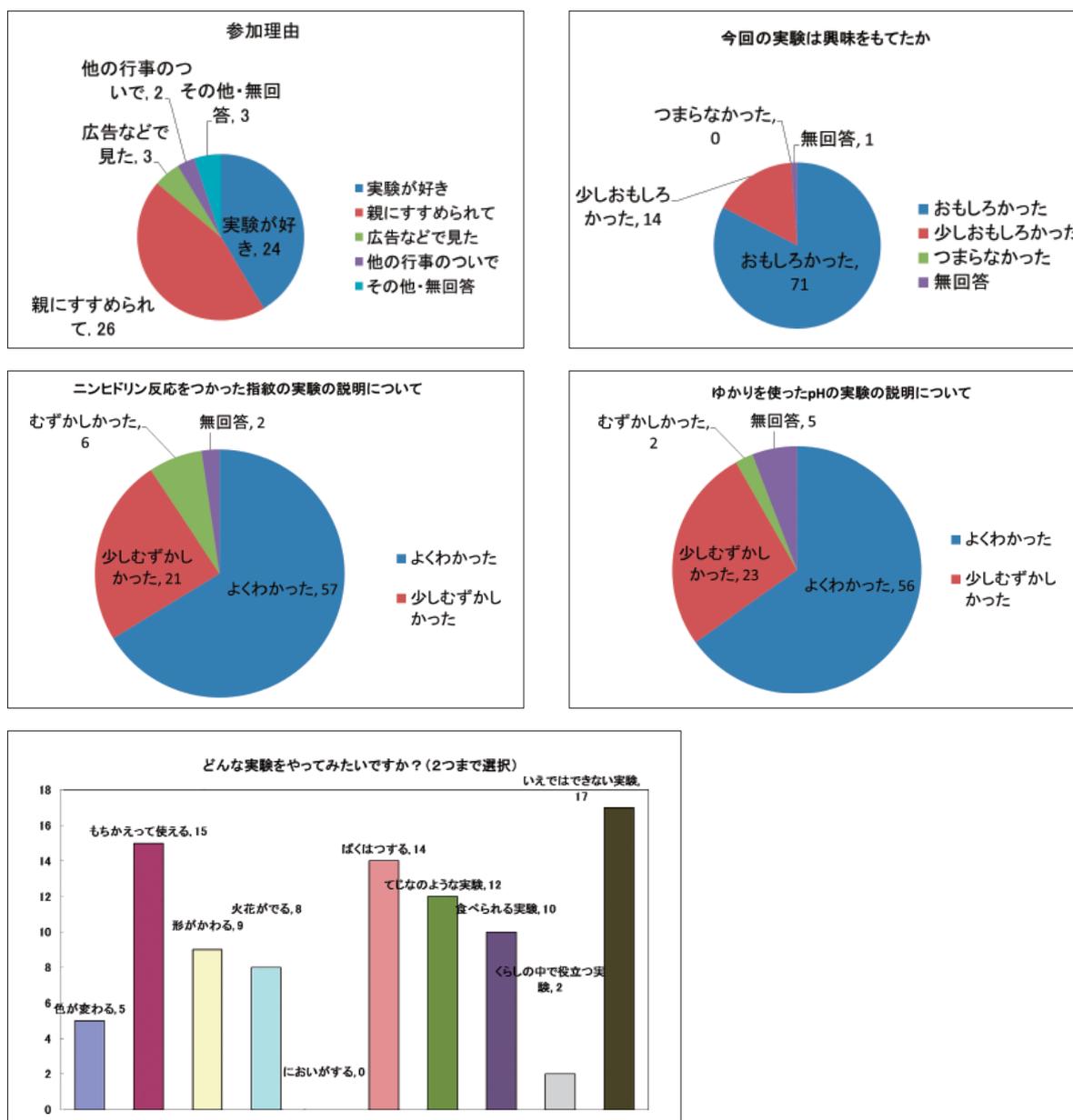
参加人数：60人（事前予約制）

科学の祭典で行った内容1に付け加えて、酸化還元指示薬であるメチレンブルーを使用した「ブルーボトル反応」を行った。ブルーボトル反応は、メチレンブルーがアルカリ性溶液中のグルコースによって還元され無色のロ

イコメチレンブルーを生じ、酸化によって元のメチレンブルーへ戻り、青色となる反応である。この反応は色の発色がよく、振動を与えることによって空気中の酸素と反応し、即座に青色に変化する。また静置すれば30秒ほどで無色に戻ることで、目に見えて分かりやすいため、参加者からは好評であった。今回はアルカリに水酸化ナトリウムを使用したため、予め試料溶液を調整しておいた。また、調整した試料溶液は、参加者が直接溶液に触れないように密閉して演示を行った。

### 【アンケート結果】

acalingo（あかりんご）隊の実験演示がどのような評価を受けているかの一例として名古屋大学ホームカミングデー参加者のアンケート結果を下記に示す。



### 謝辞

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

### Ⅲエンカレッジ交流会アンケート あかりんご隊

エンカレッジ交流会では、以下の設問によるアンケートを実施しました。結果は次の通りです。

学部. ①工学②理学③情報④農学⑤その他理系⑥文系⑦職員

学年. ①大学1、②2、③3、④4、⑤大学院修士1、⑥2、⑦大学院博士1、⑧2、⑨3、⑩その他

1. 本日は楽しんでいただけましたか  
①はい、②まあまあ、③いいえ
2. 一番有意義だった内容はどれですか  
①講演・意見交換 ②講師の方を囲んでの交流会、③その他
3. このイベントをどこで知りましたか  
①チラシ ②ポスター ③友達／先生から聞いた ④通りかかって気付いた  
⑤過去に参加したことがある ⑥その他
4. 参加した目的を教えてください  
①なんとなく ②タイトルに惹かれて ③講演者の方が魅力的だった  
④友達の輪をひろげるため ⑤その他
5. 来年も同じようなイベントがあれば参加したいですか  
①ぜひ参加したい ②日程があれば参加したい ③参加したくない ④卒業してしまう
6. セミナーや講演会、交流会を行う時期に最適なのはいつだと思いますか  
①春（4月～5月） ②夏（夏休み前） ③冬（クリスマスの時期）
7. 今後企画してほしいイベント（セミナー・講演会・交流会など）を教えてください

設問の答え「0」は回答なし

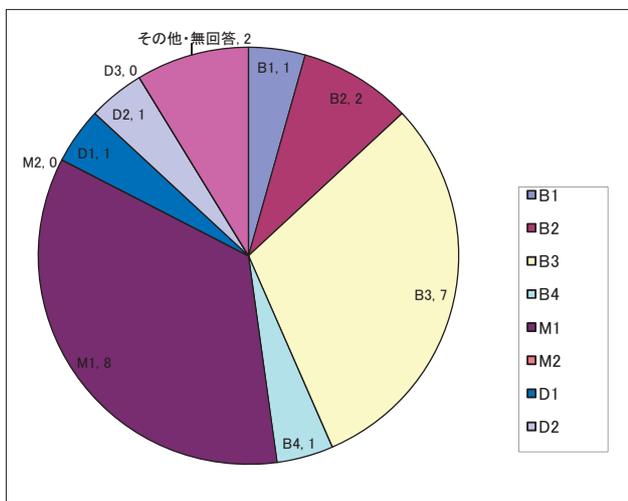
学年	学部	設問1	設問2	2備考	設問3	3備考	設問4	4備考	設問5	設問6	6備考	設問7
3	4	1	1	2も複数解答	6	Facebook	5	キャリアについて考えたかった	1	0		回数を多くしてほしい
5	1	1	1		3		2		2	3		今回のような座談会、ドクター卒、転職経験者等様々なキャリアの人の話が聞きたい
5	1	1	2		3		2		2	3		
2	2	1	2		1	2も複数回答	5	ちょうど就職を考え始めた	2	1	3も複数回答	社会人との交流や講演会・講演意見交流がもっと長いと良かった
5	4	1	1		1	3も複数回答	2	3も複数回答	2	2		
1	2	1	2		3		2		2	3		
5	4	1	1		1		1		1	3		
5	4	1	1	2も複数解答	3		2		2	3		
3	4	1	1		6	就活支援室からのメール	2		1	3		
3	1	1	1		3		3		2	1		
3	4	1	1		6	就活支援室からのメール	2		2	1	2, 3も複数回答	
3	4	1	2		3		2		2	3		
3	4	1	1		6	メール	2		1	3		交流会
5	1	0	0		3		3		2	3		
5	1	1	1		3		5	友人に誘われた	2	3		

学年	学部	設問1	設問2	2備考	設問3	3備考	設問4	4備考	設問5	設問6	6備考	設問7
5	4	1	1		3		2		1	0		
10	2	1	1		3		5	応援	2	3		頑張ってください
10	7	1	1		2		1		1	1		
7	2	0	1		3		5	友人に誘われた	2	0		
3	6	1	1		1		2		2	3		
4	2	2	1		3		1		4	3		
8	2	1	1		3		5	友人の勧め	2	3		
0	0	1	1		3		3		2	3		
2	6	1	1		1		5	個人研究に関連があるため	2	2	3も複数回答	

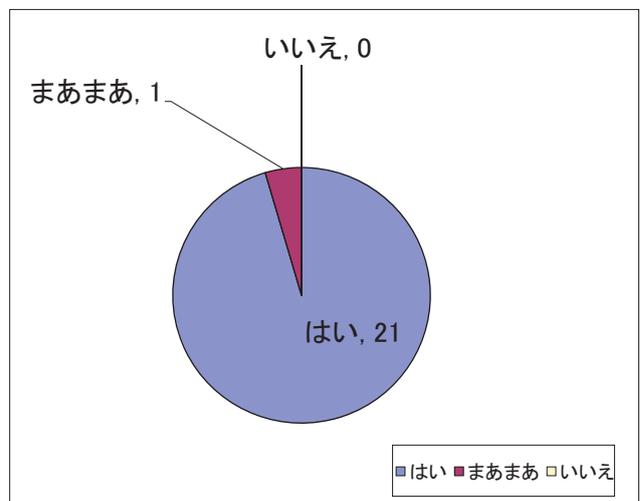
小計

学年	学部	設問1	設問2	設問3	設問4	設問5	設問6
B1	1 ①工学	5 はい	21 ①講演・意見交換	19 ①チラシ	5 ①なんとなく	3 ①ぜひ参加したい	6 ①春(4月~5月)
B2	2 ②理学	6 まあまあ	1 ②講師の方を囲んでの交流会	4 ②ポスター	1 ②タイトルに惹かれて	11 ②日程があれば参加したい	17 ②夏(夏休み前)
B3	7 ③情報	0 いいえ	0 ③その他	0 ③友達/先生から聞いた	14 ③講演者の方が魅力的だった	3 ③参加したくない	0 ③冬(クリスマスの時期)
B4	1 ④農学	9		④通りかかって気付いた	0 ④友達の輪をひろげるため	0 ④卒業してしまう	1
M1	8 ⑤その他理系	0		⑤過去に参加したことがある	0 ⑤その他	7	
M2	0 ⑥文系	2		⑥その他	4		
D1	1						
D2	1						
D3	0						
その他・無回答	2						

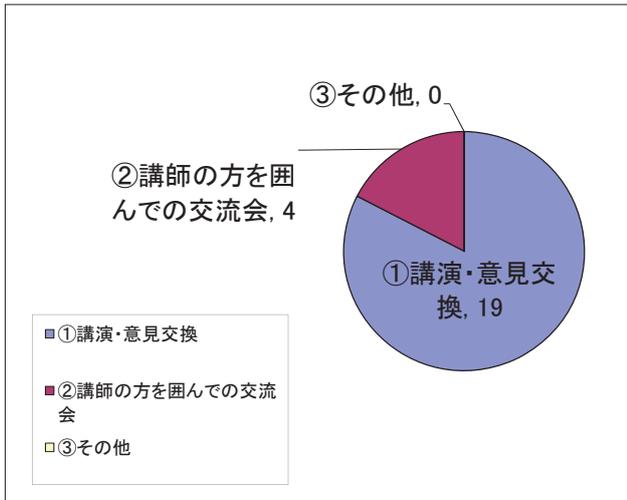
年齢別



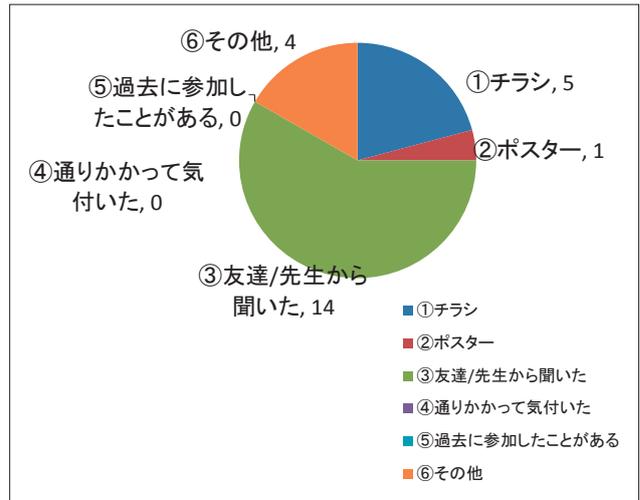
楽しめたか



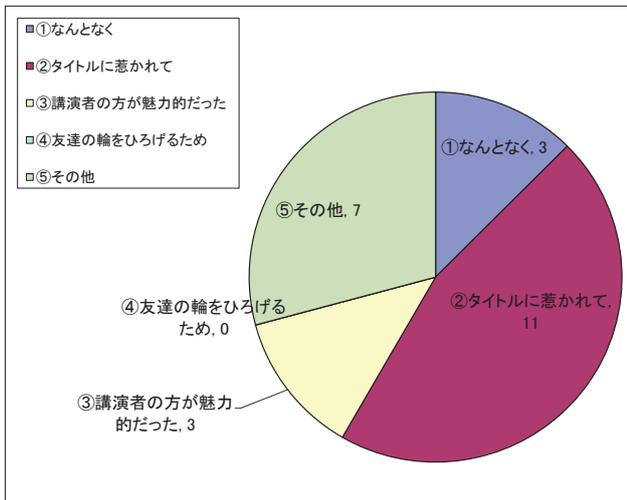
有意義だった内容



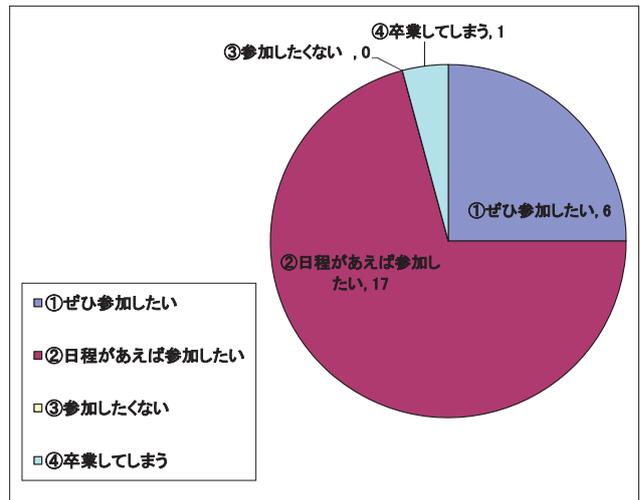
イベントを知ったきっかけ



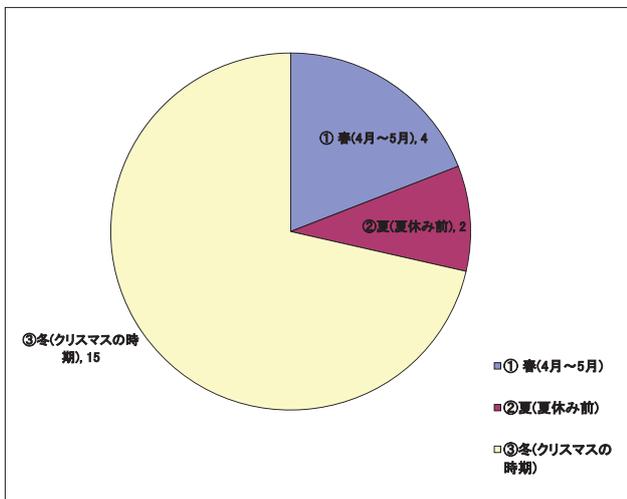
参加目的



今後の参加希望



時期



## 第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築

### 1. 学内ネットワーク

#### ■女性研究者交流会について

女性研究者の交流の機会を設け、キャリアアップや両立支援に関する情報交換を目的として、昼食をとりながら懇談会を開催した。本年は、理系対象プログラム「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」の最終年であったことから、新たに着任した教員を含めた学内ネットワークの拡充を図るため、理系中心の懇談会とした。

日時：2014年12月16日（火） 12:00-14:00

会場：東山キャンパス レストラン花の木

プログラムの成果として参加対象者が70名に増え、そのうち29名の教員が参加した。懇談会では、男女共同参画室員より、今年

度より採択となった女性研究者研究活動支援事業（連携型）の概要とこれに伴う各種支援事業をはじめ、リーディング大学院「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラム、学内で充実を図ってきた各種支援プログラムの説明がなされた他、参加者の近況報告を行った。研究科内外や子育てに関係などにおいて様々な研究者ネットワークが構築されつつあり、短い時間であったが、例年に増して闊達な情報交換および議論がなされた。

議題として、職場環境のソフトとハード両面の問題、就労時間を始めとするライフ・ワーク・バランスの問題、アクションプランの周知と今後の発展への期待などが挙がった。こうした懇談会の場を設けることにより、現場の教員が抱えるより具体的かつ現実的な課題、さらにはその対策・解決案が共有される。本年度は、急速に研究者が増加している理系を中心にネットワーク事業を行ったが、今後は、全学の女性研究者とのネットワーク構築により分野を超えた連携・交流を展開する必要がある。こうしたネットワークを充実させ、現状に則した支援の開発・提供とより質の高い男女共同参画プログラムの構築を図りたい。



#### ■ユニバーサルデザインワーキングについて

本年度は、室員の榊原と職員課専門員の丹下が、ユニバーサルデザインワーキングのメンバーとして、男女共同参画の視点からキャンパス整備に関わる活動に取り組んだ。

ワーキングでは、こすもす保育園、学内学童保育所（ポピンズアフタースクール）の主任、障害をもつ学生への聞き取り調査をもとに、キャンパス内の危険箇所、移動の障害となる箇所の実地調査を行うとともに、これまで男女共同参画室が単独で調査してきた女性休養室の現状、さらにホームページで公開してきたトイレマップ等の情報を、ワーキングメンバーと共有することで、データの全学的収集・管理に道筋を付けた。

また、シンポジウム「大学キャンパスにおけるユニバーサルデザイン」、『名古屋大学キャンパス・ユニバーサルデザインガイドライン』により、男女共同参画の視点によるキャンパスの課題と展望を、学内外に広く情報発信するとともに、障害学生支援、留学生支援、施設マネジメントに関わる部局と協力することで、新規建築物における女性休養室・育児支援室、多目的トイレ等設置への配慮など、ハードとソフト、両面での今後に繋がる学内連携体制を構築することができた。

以下に、シンポジウム「大学キャンパスにおけるユニバーサルデザイン」（2014.12.4）での発表資料の一部を掲載する。

第14回 大学施設マネジメント研究会  
大学キャンパスにおける  
ユニバーサルデザイン

主催：名古屋大学 名古屋大学 協賛：公益社団法人 日本フロンティアマネジメント協会

開催日時  
2014年12月4日（木）  
14:00-17:00（開場13:30）

会場  
名古屋大学 野村記念学術交流館  
カンファレンスホール2棟 9F  
http://www.nagoya-u.ac.jp/academic/academic\_p/ugm/

プログラム  
14:00-14:10  
開会挨拶 丹下 高行/名古屋大学 施設・安全推進室  
全体共有 榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室

14:10-15:10  
基壇講演 ユニバーサルデザインと建築・都市・地域デザイン（仮）  
10名 登壇 名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
（議上認定：59）

15:15-15:45  
報告：名古屋大学キャンパス・ユニバーサルデザインマニュアル  
（名古屋大学ユニバーサルデザインの構築と展開）  
10名 登壇 榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
丹下 高行/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン

15:45-16:40  
討論：ユニバーサルデザインの大学キャンパスへの展開  
10名 登壇 上野 浩一/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン

16:40-17:00  
質疑応答  
10名 登壇 榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン  
榊原 陽子/名古屋大学 施設・安全推進室 建築・都市・地域デザイン

閉会  
17:00-17:10  
終了後、懇談会（非予定）

問い合わせ 申込先：2014年11月26日（木）締切  
〒464-8601 名古屋大学施設・安全推進室 名古屋大学 工学部施設管理推進室（施設）本部  
TEL:052-789-3742 E-mail: mda@nagoya-u.ac.jp  
名古屋大学フロンティアマネジメント研究会ホームページ: http://fr.lampas.greent.nagoya-u.ac.jp/index.html

シンポジウムポスター

保育園・学童保育所主任への聞き取り調査に基づく実地調査①



保育園・学童保育所主任への聞き取り調査に基づく実地調査②



男女共同参画室ホームページによる情報提供



子育て支援に関わるキャンパストイレマップ

\*キャンパス内での設置場所等の情報は施設管理課と共有し、ホームページ等で公開。



女性休養室・育児支援室の例

\*キャンパス内での設置場所等の情報は、施設管理課と共有。（但、非公開）



## 2. 地域ネットワーク

### 「名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）」への参加

本会議は、平成9年に設置された「男女共同参画社会」をめざす市民各界各層の連携組織であり、愛称を「イコールなごや」としている。女性団体・経営者団体・労働団体・地域団体・教育・マスコミ・有識者・行政機関等の団体を代表する40名以上の委員により構成されており、家庭・地域・職場・教育など、あらゆる分野への男女共同参画の推進に努めている。平成26年度は、9月29日に第1回が開催され、以下の議題が話し合われた。

#### 第1回（9月29日）

##### 1. 平成25年度男女平等参画推進室の主な事業について

平成25年度、名古屋市男女平等参画推進室が取り組む10事業が説明された

- ①男女平等参画審議会の開催
- ②男女平等参画推進協議会の運営
- ③男女平等参画推進会議（イコールなごや）の運営
- ④男女平等参画苦情処理制度の運営
- ⑤男女平等参画推進の基礎資料の作成
- ⑥男女平等参画推進にかかわる啓発事業
- ⑦女性に対する暴力の防止対策
- ⑧男性相談（電話相談）
- ⑨イーブルなごや相談室の運営
- ⑩男女平等参画推進センター（イーブルなごや）の運営

##### 2. 男女平等参画推進センターについて

イーブルなごやのの事業概要について説明が行われた。

##### 3. 平成26年度イコールなごや事業報告について

「若年層の男女共同参画に関する意識調査」を、名古屋市内（在住・在学）の大学生を対象に、平成27年1月～4月に行うことが発表された。

##### 4. 情報交換

出席した各団体の代表から活動状況等を説明し、全体での情報交換を行った。

### 3. 大学間ネットワーク

今年度は、文部科学省「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」に名古屋大学、名古屋市立大学および豊橋技術科学大学と共同申請を行ったところ採択に至り、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を設立し、3大学が連携して、女性研究者の研究活動支援を開始した。

今年度は、同コンソーシアムの運営母体である推進協議会をまずは発足させ、TV会議システムを用いて、3大学で同コンソーシアムでの様々な取組についての議論を行った。

今年度の取組。

- 国際雑誌採択率向上のための英語論文執筆セミナー
- 英語プレゼンテーション・セミナー
- 英語論文校閲助成
- 共同研究助成
- 女性リーダーシップ研修
- 上位職事例紹介シンポジウム（場所：名古屋市立大学）
- 理系女性研究者の活躍促進シンポジウムおよびシーズ&ニーズ・マッチングフォーラム（場所：豊橋技術科学大学）
- 介護勉強会

学外の男女共同参画に関わる機関からの要請により、今年度は山梨大学においてマインドマップ講習会を開催した。以下はその概要である。

#### ● 2015年2月26日（木）「仕事に活かす！マインドマップセミナー」

山梨大学男女共同参画推進室主催のマインドマップセミナーで、ブザン公認 マインドマップ・アドバンスト・プラクティショナーの資格を持つ室員の榎原千鶴が講師をつとめた。山梨大学に所属する研究者、職員、学生を対象に、マインドマップの基本的な書きかたを伝え、発想・記憶・整理に関わるワークを行うとともに、具体的な事例を紹介することで、研究教育活動のみならず、日常生活にも活かせるスキルとしての定着を図った。

男女共同参画推進室 (旧 女性研究者支援室) presents

## 仕事に活かす！ マインドマップ セミナー

日時：平成27年2月26日（木）13：30～16：30  
場所：甲府キャンパス 男女共同参画推進室 交流スペース 工学部B1号館 B1-214号室  
(旧 女性研究者支援室)  
講師：榎原 千鶴 氏 (名古屋大学男女共同参画室 准教授)

<講師プロフィール>  
名古屋大学の男女共同参画推進室にてワークショップ(パソコン)促進支援や専攻長女子学生ユニバーシティ「あかりん」等に携わります。また、ブザン公認マインドマップ・アドバンスト・プラクティショナーの資格を有し、学内の研究活動向けにマインドマップ講習会を開催。専門は、日本の中世から近・現代に至る女性教育史及び日本中世文学。

対象：山梨大学に所属する研究者、興味ある職員、学生。  
事前の申込みが必要です。 ※席数の都合等から、申込み多数の場合は締め切る場合があります。

主催・申込み：山梨大学男女共同参画推進室 (旧 女性研究者支援室) (B1-213号室)  
Tel: 055-220-8350 E-mail: conohana@yamanashi.ac.jp  
HP/問合せフォーム: <http://www.conohana.yamanashi.ac.jp/contact>

山梨大学作成のセミナー案内ポスター

第5節 あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム

男女共同参画室 三枝麻由美

今年度のあいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム（会員：愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動として、愛知県が中心となり、8月19日に「女子中高生の理系!きっかけシンポジウム」を開催した。

同シンポジウムでは、愛知県副知事の吉本明子氏の挨拶後、理学研究科 上川内あづさ教授が講演を行い、つづいてパネルディスカッションとして、工学研究科 宇治原 徹教授の司会のもと、企業で役員として働く女性とその上司・部下の方々をパネリストとして、「理系の仕事~その魅力と可能性」と題して議論を行った。また、理系紹介ブースの時間を設け、名古屋大学から、化学、生物工学、物理工学、電気電子・情報工学、機械・航空工学、環境土木、建築・社会環境工学、植物生理学、脳回路構造学、生命農学のブースを設け、来場していた女子中高生向けに、進路相談や専攻紹介を行った。

同シンポジウムの来場者総数は約200名となり、会場はほぼ満席状態であった。

平成26年  
**8月19日(火)**  
午後1時~4時  
(正午開場)

定員 **200名**  
事前申込  
(定員を超えた場合は抽選)  
参加費無料

会場  
愛知県  
女性総合センター  
(7F・8F・9F)

女子中高生の  
理系!きっかけシンポジウム

プログラム  
13:00-13:10  
挨拶 愛知県副知事 吉本 明子  
13:10-13:50  
講演 「理系の仕事って、すっごく楽しい」  
名古屋大学理学部理学研究科 教授 あづさ 上川内  
講演 「理系の仕事~その魅力と可能性」  
理学部 教授 宇治原 徹  
コーディネーター  
名古屋大学工学部工学研究科 教授 宇治原 徹  
パネリスト  
三栄工業株式会社 役員 遠代 美紀  
株式会社アンサー 役員 井上 明子  
同 役員 宇原 千穂  
同 役員 岡部 沙也佳 (特別)

15:00-16:00  
理系紹介ブース「大学で何が学べる?」  
化学・生物工学、物理工学、電気電子・情報工学、機械・航空工学、環境土木、建築・社会環境工学、植物生理学、脳回路構造学、生命農学等のブース設置  
(無料・名古屋大学)

女子中高生の  
理系!きっかけシンポジウム

会場へのご案内

- 地下鉄「市役所」駅2番出口より東へ徒歩約10分
- 名鉄津島線「東大」駅南へ徒歩約5分
- 基幹バス「市役所」下車 東へ徒歩約10分
- 市バス(線名第1)「市役所」下車、北へ徒歩約5分
- 駐車場(無料)に車が少なすぎるので公共交通機関の利用にお願いします。

参加申込書 200名以内の方から先着順によりお申込みください。

※FAX : 052-954-6951 (FAXの場合はこの用紙を使用してください)  
※E-Mail : danjo@pref.aichi.jp  
※郵送・持参 : 〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2 愛知県民生生活部 男女共同参画推進課 理学系女子中高生向けシンポジウム係

〒  -  区  丁目  番  号

連絡先  
住所

所属  学生 (  中学生  高校生  学生 )  
 保護者  教員  その他

(ふりがな)  
氏名

電話番号 (  ) -  FAX番号 (  ) -

E-Mail

申込締切: **平成26年8月1日(金)必着**  
申込者多数の場合は抽選、定員に満たない場合は定員に達するまで受付付きます。  
参加申込後、8月8日(金)までに連絡がない場合には入場いただけません。

問い合わせ・申込先  
愛知県民生生活部 男女共同参画推進課 理学系女子中高生向けシンポジウム係  
〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2 電話 052(954)6957 FAX 052(954)6951 E-Mail danjo@pref.aichi.jp

申込書は、愛知県ホームページ(<http://www.pref.aichi.jp/danjo/>)からもダウンロードできます。

## 第3章

# 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

### 1. 名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム

実施予定期間：平成22年度～平成26年度

総括責任者：国立大学法人名古屋大学 総長 濱口 道成

#### I. 概要

理・工・農学系女性研究者を5年度目までに29名（教授4名、准教授5名、助教20名）安定的な職に採用する。真に優秀な女性研究者獲得のため、教授・准教授（PI）採用の一部には、総長管理定員による「女性PI枠」を設け、理・工・農学系部局の合同公募を実施する。また「発展型ポジティブ・アクション」の継続実施により、助教採用を加速する。新規養成女性研究者には①3年間の特別研究費配分②高等教育研究センターと連携したメンタリングシステム導入③育児中の支援員配置など全学的支援体制を整える。既在籍女性研究者のキャリア育成を支援し、積極的に女性PIを増加させることで、女性研究者増加の為のシステム改革を実行する。

#### 1. 機関の現状

本学では、男女共同参画の推進を全学の中期計画・中期目標の年度計画にも掲げ、男女共同参画のための多様な取組と、基盤的環境整備のためのシステム改革を実施することで、女性教員比率の向上に務めてきた。その結果、機関としては以下の現状にある。

##### a. 機関における安定的な職の分野別・職階別女性研究者の人数、及び比率

平成24年3月31日時点では、当該課題対象の理・工・農学系女性研究者数は51名（5.3%）であり、分野別では理学系17名（5.1%）、工学系18名（3.7%）、農学系16名（11.6%）となっている。職階別では、教授5名（1.3%）、准教授19名（6.4%）、講師2名（5.4%）、助教25名（9.7%）である。

##### b. 機関における安定的な職の女性研究者の分野別採用者数及び採用割合

過去5年において理学系10名、工学系12名、農学系9名の女性教員を採用した。採用割合は、理学系8.1%、工学系7.8%、農学系26.5%であった。

##### c. 女性研究者支援に関する現在の取組状況

- (1) 機関内意識改革：女性教員増加の為の「ポジティブ・アクション表明」、「部局アンケート・部局長ヒアリング」、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」、シンポジウム開催等
- (2) 研究環境の改善：両立支援策として、学内保育所・学童保育所設置、ITを利用した在宅勤務支援システム、短時間勤務制度、子育て支援セミナー、ベビーシッター割引券配布等
- (3) その他：女性研究交流会の開催、女性研究者ソーシャル・ネットワーク・サービスの運用、スキルアップセミナー開催、理系女子学生エンカレッジセミナー開催、女子中高生理系進学推進セミナーの開催、理系女子学生「あかりんご隊」による出張実験セミナー等

#### 2. 計画構想の内容

女性研究者養成システム構築に向けての本学のミッションは、以下の計画のもとに、研究リーダーとして独立して研究グループを率いる真に優秀な女性研究者（PI）を増加させるとともに、若手女性研究者をPIへと育てあげる養成システムを構築し、全国の研究機関のモデルとなることである

#### a. 新規養成女性研究者の採用計画

理・工・農学系女性研究者を3年度目までに15名、5年度目までに29名（教授4名、准教授5名、助教20名）を新規に採用する。女性教授・准教授（PI）の積極的増加策として、総長管理定員を利用した「女性PI枠」設置や理・工・農学系合同公募などを実施する。「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を継続実施し、助教採用増加を促進する。

#### b. 女性研究者養成のための取組内容

（1）特別研究費の配分（2）メンター制度の導入（3）育児中の支援員配置（4）研究の成果発表支援（5）スキルアップセミナーの定期的開催などを全学的体制の下に実施する。

#### c. 期待される効果

女性PIの増加により、大学の意思決定に関わる女性比率が上昇し、女性研究者の地位確立、採用比率上昇、研究環境の改善が見込まれる。さらに人事権をもつPI増加により女性研究者比率を飛躍的に加速させるポジティブフィードバック効果が期待される。

### 3. 3年目終了時における具体的な目標

#### a. 3年目終了時における機関の安定的な職の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	12.0%	6.5%	6.2%	4.1%	15.1%

#### b. その他、3年目終了時における目標

総長管理定員を用いた「女性PI枠」を設置し、理・工・農学系部局の合同公募により、PIを2名以上採用することにより、本申請プログラム3年目終了時には、理・工・農学系女性研究者の採用数は、教授（理学系1名、農学系1名）、准教授（理学系1名、農学系1名）、助教（理学系3名、工学系4名、農学系4名）となる事を目標としており、その結果、上記の分野別女性研究者比率となることを目指す。また、これとは別に、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」により、3名の女性特任助教を採用し（3年任期）、任期終了後には正規ポストに移行するように支援する。さらに、本学の高等教育研究センターと連携して女性研究者のライフスタイルも考慮にいったメンタリングシステムの構築と独自に養成したメンターを登録したメンターバンクの設置により、新規養成女性研究者に2名以上のメンターを配置する。

### 4. 実施期間終了時（5年目）における具体的な目標

#### a. 実施期間終了時（5年目）における機関の安定的な職の分野別女性研究者比率

	実施機関全体	当該課題 対象分野計	理学系	工学系	農学系
実施機関全体	12.9%	8.0%	7.8%	5.3%	17.3%

#### b. その他、実施期間終了時（5年目）における目標

総長管理定員を用いた「女性PI枠」を設置し、理・工・農学系部局の合同公募により、PIを4名以上採用することにより、本申請プログラム終了時には、理・工・農学系女性研究者の採用数は、教授（理学系1名、工学系1名、農学系2名）、准教授（理学系3名、工学系1名、農学系1名）、助教（理学系6名、工学系8名、農学系6名）となる事を目標としており、その結果、上記の分野別女性研究者比率となることを目指す。また、これとは別に、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」により、5名の女性特任助教を採用し（3年任期）、任期終了後には正規ポストに移行するように支援する。さらに、メンターバンクの登録者を増加し、新規養成女性研究者に2名以上、既在籍女性研究者には1名以上のメンターを配置する。

## 5. 実施期間終了後の取組

総長管理定員による理・工・農学系部局の合同選考委員会による分野を限定しない公募によって採用された女性PIは、5年を目途に各部局の正規定員への移行を予定しており、空いた総長管理定員を新たな女性PI採用のために再利用することにより、継続して教授・准教授などのPIの採用を行う予定である。この採用システムは、少なくとも本プログラムの終了後5年間（必要があると判断された場合は5年以上）は継続して実施する予定である。

女性教員の採用・昇進にインセンティブを与える施策として実施している「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」を本申請プログラムの終了後も継続して実施することが決定されており、安定的な職につく女性研究者の増加を継続して図る予定である。本プロジェクトは、適正な女性教員比率の達成まで継続して実施する予定である。

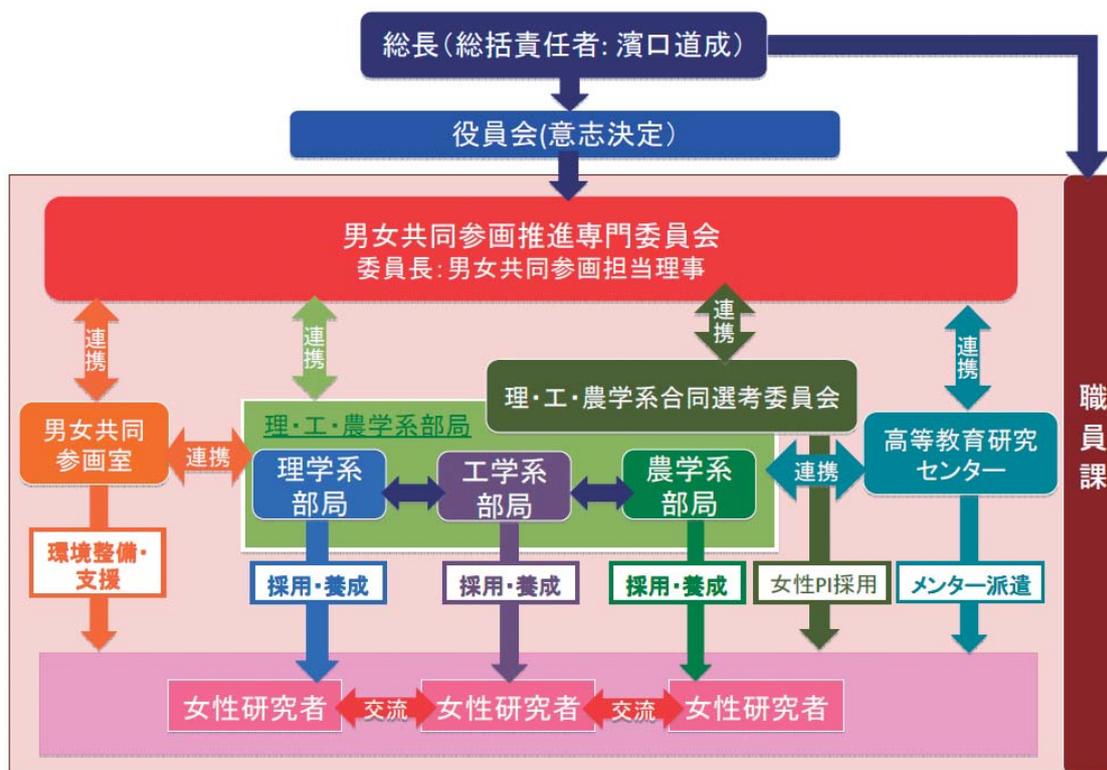
また、本申請プログラムにより構築する女性研究者支援の為にメンタリングシステムを、高等教員研究センターとの連携により、終了後も継続して実施する。本申請プログラムを実施中に得られたノウハウを活かし、より有効なシステム強化を図る予定である。

## 6. 期待される波及効果

本申請プログラムは、女性PI（教授・准教授）の採用を積極的に推進することを特徴としている。特に、総長管理定員を利用した、理・工・農学系の合同による女性枠として選考により、真に優秀な女性研究者を採用・養成できるシステムの具体例を提示することとなり、他の組織・機関に及ぼす波及効果が期待される。女性PIは、若手女性研究者の具体的なロールモデルとなるだけでなく、人事権のあるPIに女性が採用されることにより、若手女性研究者の採用が飛躍的に増加する可能性があり、女性研究者増加へのポジティブ・フィードバック効果が期待される。本女性研究者養成システムが他の組織・機関に波及すれば、全国レベルで女性研究者の上位職階への採用が加速される。ポジティブ・フィードバック効果を引き起こし、安定的な職につく優秀な女性研究者の加速的増加に貢献でき、女性研究者養成システム改革が加速する。

## 7. 実施体制

総長の強いコミットメントにより、全学的な実施体制の下、下記の各部局・組織の有機的な連携により、新規女性研究者および既在籍女性研究者の養成を実施する。



実施体制

## 8. 各年度の計画と実績

### a. 平成22年度計画

#### (1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、「女性PI枠」として、バイオサイエンス分野を対象に、理学研究科・工学研究科・生命農学研究科3研究科合同による国際公募を実施予定である。(採用は平成23年4月1日以降できるだけ早い時期) また、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、新規女性研究者1名の採用を予定している。さらに、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の継続実施により、自学経費による平成22年度分の助教1名の公募を予定している。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、高等教育研究センターとの連携によるメンタープログラムの構築と資料作成、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成を実施予定である。また、全学の女性研究者を対象とした学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施するとともに、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会を本年度中7回実施予定である。また、11月には、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、講演会の実施と、若手女性研究者によるポスター発表会を行う予定である。

#### (2) 実績

- (a) バイオサイエンス分野を対象とした理学研究科・工学研究科・生命農学研究科3研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約50名の応募があった。東日本大震災の影響により、面接等が遅れたものの、早期採用に向けて選考中である。各部局による女性教員の採用は、生命農学研究科に助教1名を採用、「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」に関しては、多元数理科学研究科に特任助教1名を採用した。
- (b) 生命農学研究科の新規採用教員に2名のメンターを配置するとともに、メンターを希望する既在籍女性研究者に各1名のメンターを配置した。理工農学系女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成12件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費用助成15件をそれぞれ行った。11月に若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、女性研究者3名による講演と31名によるポスターセッションを行い、上位者に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーマインドマップ講習会は6回開催した。

### b. 平成23年度計画

#### (1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者7名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成23年度分の助教1名の採用、および平成24年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施(7回)を予定している。

#### (2) 実績

- (a) 数学、数理科学、情報科学分野を対象とした理学研究科・工学研究科・生命農学研究科3研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約20名の応募があり、選考を行った。平成22年度実施のバイオサイエンス分野を対象とした「女性PI」国際公募については、東日本大震災の影響により面接等が遅れたものの、理学研究科に教授1名を採用した。各部局による女性教員の採用については、理学研究科に特任助教1名、工学研究科に准教授1名、助教1名、環境学研究科に助教1名、生命農学研究科に助教1名を採用した。

発展型ポジティブ・アクションプロジェクトを継続実施するとともに、博士課程修了直後の者1名を助教(生命農学研究科)として採用した。

さらに、理・工・農学系分野で女性助教を採用した場合は、プラス1名の特任助教(3年間)ポスト(男

女不問)の提供を行うインセンティブ施策を試行し、平成24年度の採用に向け公募を行った。

- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費助成9件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成28件をそれぞれ行った。11月には若手女性研究者サイエンスフォーラム及び女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、女性研究者2名による講演と32名によるポスターセッションを行うとともに、上位者に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーマインドマップ講習会は7回、諸外国における女性研究者の活動に関する講演等開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。また、育児中の教授1名に研究支援員2名を配置した。
- (c) 男女共同参画室と高等教育研究センターとの連携による「女性研究者養成のためのメンター制度」が、ワーキングウーマン・パワーアップ会議・公益財団法人日本生産性本部主催「第4回メンター・アワード2012」を受賞、また、「女性研究者支援モデル育成事業」および「女性研究者養成システム改革加速事業」採択機関による投票の結果、男女共同参画室のホームページが「Webデザイン賞」を受賞した。

### c. 平成24年度計画

#### (1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者7名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成24年度分の助教1名の採用、および平成25年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施(7回)を予定している。

#### (2) 実績

- (a) 生命農学および環境学を対象とした生命農学研究科・環境学研究科の2研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約40名の応募があり、選考を行った。平成23年度実施の数学、数理科学、情報科学分野を対象とした「女性PI」国際公募については、多元数理科学研究科に准教授1名を採用した。各部局による女性教員の採用については、1月現在、工学研究科に准教授1名、多元数理科学研究科に助教1名を採用した。

また、平成23年度実施の理・工・農学系分野で女性助教を採用した場合にプラス1名の特任助教(3年間)ポスト(男女不問)の提供を行うインセンティブ施策については、生命農学研究科に女性の特任助教1名を採用した。

- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費用助成9件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成45件をそれぞれ行った。8月の本学オープンキャンパス期間中には若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、本学の女性研究者3名による講演と38名によるポスターセッションを行うとともに、上位者3名に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーとして、マインドマップ講習会を5回開催したことに加え、英語プレゼンテーションのための集中研修を2回、論文採用率を高める科学英語論文の書き方セミナーを1回開催した。さらに、女性研究者のリーダーシップを高めることを目的に、日本大学総合科学研究所の大坪久子教授を招聘した講演会、パリ東大学マルヌ・ラ・ヴァレ校のGozlan准教授を招聘した講演会を開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。また、育児中の教授1名及び准教授1名に研究支援員を配置した。
- (c) 女性がいきいきと活躍できる職場環境の整備を行っているとして、名古屋市より「平成24年度名古屋市女性の活躍推進企業」の認定を受け、また特に優れた活動を行っているとして優秀賞を受賞した。

### d. 平成25年度計画

#### (1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者8名の採用を予定している。ま

た、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成25年度分の助教1名の採用、および平成26年度分の公募手続きを行う予定である。

- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施（7回）を予定している。

(2) 実績

- (a) 物理学、化学、環境学を対象とした理学研究科・環境学研究科の2研究科による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約58名の応募があり、現在選考中である。平成24年度実施の生命農学、環境学分野を対象とした「女性PI」国際公募については、生命農学研究科に教授1名を採用した。各部局による女性教員の採用については、1月現在、工学系4名（准教授1名、講師1名、助教2名）、理系3名（教授1名、講師1名、助教1名）、農学系1名（教授1名）の計8名を採用している。
- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費用助成10件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成18件をそれぞれ行った（件数は2月上旬現在）。8月には若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、本学の女性研究者2名による講演と31名によるポスターセッションを行うとともに、上位者4名に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーとして、マインドマップ講習会を1回開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。

e. 平成26年度計画

(1) 計画

- (a) 新規養成女性研究者の採用計画については、引き続き「女性PI枠」の公募を実施するとともに、各部局による女性研究者採用を積極的に進めることで、全体として新規女性研究者6名の採用を予定している。また、これとは別に「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施により、自学経費による平成26年度分の助教1名の採用、および平成27年度分の公募手続きを行う予定である。
- (b) 女性研究者養成のための取組については、男女共同参画室を拠点とする新規養成女性研究者を対象としたメンター制度を、高等教育研究センターとの連携により実施していくとともに、既在籍理工農女性研究者を対象とした国際学会参加費用助成および学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成を実施する。また、若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女性中高生理系進学推進セミナーの開催、および、スキルアップセミナーとして学内研究者を対象としたマインドマップ講習会の実施（7回）を予定している。

(2) 実績

- (a) 平成26年度実施の物理学、生命農学、情報科学、太陽地球科学を対象とした理学研究科・生命農学研究科・情報科学研究科・太陽地球環境研究所の3研究科および1研究所による「女性PI」国際公募を実施した結果、国内外から約37名の応募があり、理学研究科に教授1名を採用した。平成25年度実施の物理学、化学、環境学分野を対象とした「女性PI」国際公募については、環境学研究科に准教授1名を採用した。各部局による女性教員の採用については、3月現在、工学系2名（助教2名）、理系4名（教授1名、准教授1名、助教2名）、農学系4名（准教授1名、講師1名、助教2名）の計10名を採用している。
- (b) 理工農系女性研究者を対象とした国際学会への参加費用助成5件、全学の女性研究者を対象とした学術論文等英文校閲費助成7件をそれぞれ行った（件数は2月上旬現在）。8月には若手女性研究者サイエンスフォーラムおよび女子中高生理系進学推進セミナーを開催し、本学の女性研究者2名による講演と35名によるポスターセッションを行うとともに、上位者4名に総長賞を授与した。学内研究者を対象としたスキルアップセミナーとして、マインドマップ講習会を1回開催した。メンターについては、新規採用教員にそれぞれ2名を配置した。

9. 年次計画

項 目	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目
新規養成女性研究者 の採用計画	↑ 採用  開始7月 終了3月	↑ 採用  開始4月 終了3月	↑ 採用  開始4月 終了3月	↑ 採用  開始4月 終了3月	↑ 採用  開始4月 終了3月
新規養成女性研究者 の養成計画	←メンター制度、各種研究スキルアップ事業、研究支援員の雇用→				
新規養成女性研究者 採用人数					
理学系	0人	3人	2人	4人	1人
工学系	0人	2人	2人	3人	3人
農学系	1人	2人	3人	1人	2人
教 授	0人	1人	1人	1人	1人
准教授	0人	1人	1人	2人	1人
講 師	0人	0人	0人	0人	0人
助 教	1人	5人	5人	5人	4人

## 2. 女性研究者養成・支援に関する取組

### メンタープログラムによるキャリア支援

#### (1) 女性教員のためのメンタープログラムとは

赴任間もない新任教員にとって、大学における活動に不安はつきものです。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す。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びます。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、その効果は確認されています。

名古屋大学では、男女共同参画室と高等教育研究センターが協力して、女性教員のための教員メンタープログラムを実施しています。特に名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラム事業で採用された教員は、採用当初から2名以上のメンターが配置されます。

#### (2) メンタープログラムのねらい

教員メンタープログラムは、メンティ教員にとって以下のような効果が期待されます。

- ・ 職務や生活に関して気軽に相談できる相手を得る
- ・ 大学について理解を深める
- ・ 教育研究など職務上必要な知識やスキルを獲得する
- ・ 結婚、出産、育児、介護などのライフイベントと仕事の両立を相談できる
- ・ キャリアの展望を考えるきっかけになる
- ・ メンター教員を介してさまざまなネットワークを作る

教員メンタープログラムは、メンター教員にとっても意義があります。新任教員との交流によって新しいアイデアや活力が得られたり、自らの教育研究を振り返り今後のキャリアを考えるきっかけになります。

#### (3) メンター活動の流れ

##### 1. 申し込み

名古屋大学に着任して3年未満の教員であれば、申し込みは随時可能です。申し込みの際に、日程上の都合、メンター活動への期待や希望などを記します。

##### 2. マッチング

メンティ教員の希望やプロフィールをもとにメンターバンクを活用して適切なメンター教員を決定します。メンター教員より初回のミーティングに関する連絡が届きます。

##### 3. 初回のミーティング

メンター活動の目的、ミーティングの場所と頻度などの活動の計画を相互で確認します。

##### 4. 定期的な活動

ミーティングのみでなく、キャンパスツアー、授業見学などの活動も相互の合意の上で進められます。またプログラム事務局にはいつでも相談することができます。

##### 5. フィードバック

メンター活動の成果をプログラム事務局に報告します。内容はプログラムの改善に利用されます。

#### (4) 申込方法

プログラムを活用したいと考えている名古屋大学の女性教員の方は、電子メールの本文に下記の5項目を記して、申込先までお送りください。

1. 氏名
2. 所属
3. メールアドレス

- 4. メンター活動への期待や希望
- 5. 時間の取りやすい曜日や時間帯

申込先

女性教員メンタープログラム事務局（男女共同参画室）

kyodo-sankaku1@post.jimu.nagoya-u.ac.jp

(5) メンター教員のためのガイド

メンター教員がメンター活動をどのように進めたらよいのかをまとめたガイドがつけられており、ホームページ上でも公開されています。

名古屋大学高等教育研究センター Faculty Guide	メンター教員のためのガイド The Mentor's Guide
背景と論点	<p>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ものです。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びます。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、その効果は確認されています。現在、ファカルティ・ディベロップメントが大学に求められていますが、教員メンタープログラムはその一つの形態と考えることもできます。</p> <p>教員メンタープログラムは、メンティ教員だけでなくメンター教員にとっても意義があります。新任教員との交流によって新しいアイデアや活力が得られ、自らの教育研究を振り返り今後のキャリアを考えるきっかけになるでしょう。</p>
実践の手法	<p><b>1. 教員メンタープログラムを理解する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・メンティ教員と信頼できる関係を築くことが第一に重要である</li> <li>・自身の経験、知恵、ネットワークをもとに、メンティ教員を支援する</li> <li>・メンティ教員が抱える課題のすべてをメンター教員が解決できるものではない</li> <li>・活動の進め方について困ったときには、プログラム事務局に相談することができる</li> <li>・メンティ教員とメンター教員の双方とも、理由を告げずいつでもプログラムを終了することができる</li> <li>・メンター活動のノウハウやプログラムの改善点をプログラム事務局に報告する</li> </ul>

出所： <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/facultyguide/MentorsGuide.pdf>

(6) メンティ教員のためのガイド

メンティ教員がメンター活動をどのように活用したらよいのかをまとめたガイドがつけられており、ホームページ上でも公開されています。

名古屋大学高等教育研究センター Faculty Guide	メンティ教員のためのガイド The Mentee's Guide
背景と論点	<p>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ものです。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びます。メンター教員による支援の内容や方法は、メンティ教員との工夫次第で決まっていきます。メンティ教員の積極的な姿勢がメンター活動を有意義なものにします。新任教員には、職務の内容だけでなく、今後のキャリア形成や仕事と結婚・出産・育児・介護といったライフイベントとの両立など、不安なことがたくさんあるものです。プログラムの活用を機会として、自分の教育研究を振り返りつつ、将来像を描いていきましょう。</p> <p>また、教員メンタープログラムは、学内でのネットワークづくりの第一歩となります。これを手がかりにして様々な教職員と交流を深めていくことができれば、今後の教員生活はより有意義なものとなるでしょう。</p>
実践の手法	<p><b>1. 教員メンタープログラムを理解する</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・このプログラムは、メンティ教員が大学教員として発達することを支援するものである</li> <li>・活動の内容・方法はメンター教員とのミーティングを通じて決定される</li> <li>・メンター教員は指導する立場ではなく、対話や助言を通してメンティ教員をキャリア的、心理・社会的に支援するものである</li> <li>・話しにくいことは無理に話さなくてもよい</li> </ul>

出所： <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/facultyguide/MenteesGuide.pdf>

(7) メンター教員やメンティ教員のための研修教材・資料

メンター教員、メンティ教員、メンタープログラム事務局関係者のための研修教材・資料として以下のような教材・資料が男女共同参画室にあります。

・『名古屋大学が取り組む女性力の未来』

・名古屋大学の理系女性研究者のライフスタイルが紹介された冊子

『理系に生きる女性たち！ROLE MODEL BOOK』

・その他各種研修教材

『理系の女の生き方ガイド』、『猿橋勝子という生き方』、『マリー・キュリーの挑戦』、『女性科学者に一条の光を』、『科学者という仕事』、『研究者人生双六講義』、『大学教授という仕事』、『大学教員準備講座』、『成長するティップス先生』、『授業の工具箱』、『大学教員のための教室英語表現』、『アット・ザ・ヘルム』、『メンタリング・プログラム』、『メンタリング入門』、『ラボ・ダイナミクス』、『アット・ザ・ベンチ』、『コーチング・マネジメント』、『コーチングの教科書』、『メンタリング・マネジメント』、『実践ダイバーシティマネジメント』、『個を活かすダイバーシティ戦略』、『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営』、『ダイバーシティ・トレーニング・ブック』、『女性社員活躍支援事例集』、『ダイバシティ・マネジメント』、『ダイバーシティ・マネジメントの観点からみた企業におけるジェンダー』、『女性コア人材育成の現状と課題2010』、『女性人材の活躍2011』

(8) パンフレット

教員メンタープログラムの内容を紹介したパンフレットが作成されています。ホームページ上でも公開されています。



出所：http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/femalementor.pdf

(9) ホームページ

女性教員のためのメンタープログラムの内容が、男女共同参画室のホームページ上で紹介されています。



出所：http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/mentoring/

(10) 外部からの評価

本メンタープログラムは、ワーキングウーマン・パワーアップ会議の「メンター・アワード2012」優秀賞に選ばれています。また、平成24年度名古屋市女性の活躍推進認定企業の優秀賞を名古屋大学が受賞した際の受賞理由として、本メンタープログラムの役割が指摘されています。また、メンタリングプログラムの導入を検討している大学からの講演依頼や訪問調査依頼が寄せられています。

(11) 参考情報

本メンタープログラムの効果について、下記の論文においてもまとめられています。

中井俊樹（2015）『大学における新任教員対象のメンタリングプログラムの効果』『名古屋高等教育研究』第15号、pp.341-356

## キャリアアップ・スキルアップ支援

### ●男女共同参画室主催マインドマップ®講習会「マインドマップを仕事にいかす！」

本講習会は、2009年より参画室事業として、学内研究者（学内教員・研究員・院生、男女不問）を対象に継続実施している。

定員は上限16名、内容は、一般向け基礎講座バージョン（6時間）を基に、研究・教育に活かせる研究者向けバージョン（3時間30分程度）としている。開催の案内は、参画室ホームページでの告知と、事務経由による学内全教員向けメールとで行っている。

2014年度は12月25日（木）に開催し、受講者は11名、男女比は男性：女性＝3：8、文系理系の比は文系：理系＝7：4であった。講習会としては全学的に認知され、一定の評価を得ているものの、受講時間確保の難しさにより、長期休暇前など、開催時期に工夫が必要である。

### ■アンケート結果■

講習会全体への評価および内容に関するアンケート結果は以下の通りである。

#### 1) 講習会全体への評価

評価	人数
とても良い	7
良い	4
普通	0
良くない	0
悪い	0

#### 2) 講習会の内容は期待に添っていたか。

「はい」11人 「いいえ」0人

#### 3) 講習会で得た知識やスキルは今後役に立つと思うか。

「はい」11人 「いいえ」0人

#### 4) ワークの内容、視覚教材は理解に役立ったか。

「はい」11人 「いいえ」0人



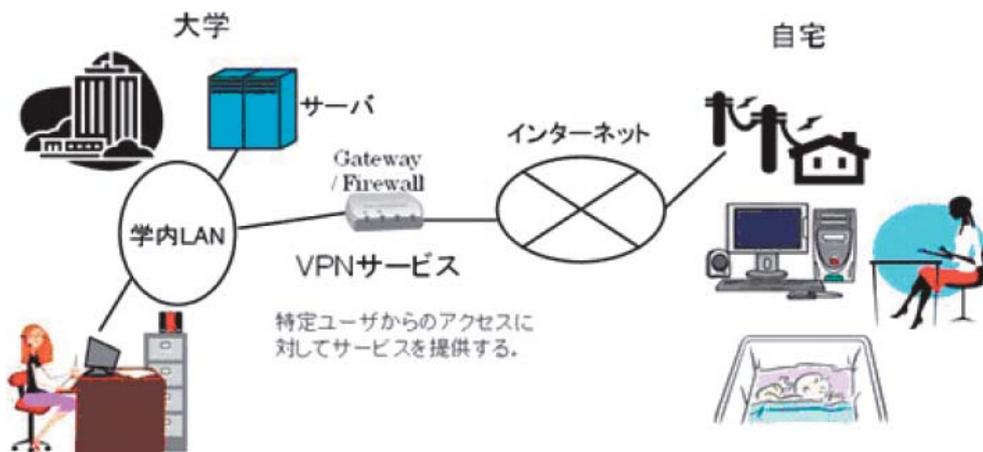
講習会の様子

## IT技術を用いた両立支援

### 在宅勤務支援システム

#### ●導入目的

インターネットを利用して、職場のネットワーク環境をそのまま自宅まで拡張し、通常職場においてしか利用できないネットワーク・サービス（ファイル共有、職場で契約しているデータベースや実験用ソフトウェア、セキュリティが確保された電子メールなど）をそのまま自宅でも利用できるようにする。これにより、妊娠中、育児期間中、介護中の女性研究者を支援する。



在宅勤務支援システムのイメージ

#### ●2014年度活動報告

##### ◇利用状況

2007年度導入した在宅勤務支援システムを継続的に運用している。利用者は子育て中の研究者・大学院生などで、2014年度には新たに5名を追加。現在は、15名ほどが利用している。

##### ◇在宅勤務支援システムのサイトで利用マニュアルを公開している。

<http://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/zaitaku/>

ダウンロード可能な資料：

- ・ 利用申請書（DOC版, PDF版）
- ・ 設定ガイド
- ・ WindowsXP ユーザの利用説明書
- ・ Windows Vista ユーザの利用説明書
- ・ Windows 7 ユーザの利用説明書
- ・ Cisco AnyConnect VPN Client の利用説明書

## 第4章

### 2014年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析

男女共同参画室 山崎真理子

本学では、2001（平成13）年度より、男女共同参画に関する部局アンケートを実施している。本年度も12月から1月にかけて、全部局を対象としたアンケートを実施した。部局総数は37部局である。本章では、その分析結果を報告する。なお、アンケート用紙は、本省末尾に掲載する。

#### （1）女性教員採用状況

2014年度に新規教員採用を行った部局は23（昨年比+1）あり、そのうち女性教員を採用した部局は15（昨年比+3）であった。

図表1. 2014年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=37)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	11	18	2	2
准教授	8	15	2	2
講師	2	3	1	2
助教	10	27	6	9
合計		63		15

図表2. 2014年度 女性教員の採用状況〈非公募〉(N=37)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	2	4	1	1
准教授	4	6	2	2
講師	2	8	0	0
助教	7	41	5	8
合計		59		11

図表3. 2014年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=37)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	1	1	0	0
准教授	3	4	1	1
講師	2	6	2	2
助教	8	18	5	9
合計		29		12

図表4. 2014年度 女性教員の採用状況〈特任・非公募〉(N=37)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	3	7	0	0
准教授	7	12	0	0
講師	4	8	1	1
助教	8	35	5	13
合計		65		14

図表5. 2014年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈公募〉

	女性比率 (%)		採用者数／応募者数 (%)		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	15.8	11.1	7.1	5.0	7.5
准教授	19.6	13.3	9.8	6.7	10.6
講師	17.6	66.7	8.8	33.3	3.6
助教	33.0	33.3	9.5	9.6	9.4
助手	0.0	—	0.0	—	—
全体	23.4	23.8	8.7	8.8	8.6

図表6. 2014年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈特任・公募〉

	女性比率 (%)		採用者数／応募者数 (%)		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	0.0	0.0	3.8	—	3.8
准教授	7.4	25.0	14.8	50.0	12.0
講師	46.2	33.3	15.4	11.1	19.0
助教	34.7	50.0	24.0	34.6	18.4
全体	27.5	41.4	17.4	26.1	14.0

## (2) 女性教員目標

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

図表7. 部局の女性教員目標数値（努力目標）

	2014年度	2013年度
妥当である	26	30
妥当でない	11	8
N	37	38

### 「妥当でない」理由・目標達成を阻んでいる要因

◇博士課程の女子院生比率については、この比率が高いことが、ただちに女性教員数や公募への応募者増に結びつくわけではない。生命農学研究科は研究分野の多様性が高く、現状では、研究者・学生の性比は分野によってかなり異なっている。また、後期課程の女子院生には留学生も多い。何より、博士課程入・進学者すべてが大学教員ポストを目指すわけではなく、企業や国公立の研究職他さまざまな領域に進出しているため、女子院生比率だけで目標比率を設定することは、現状を正しく反映していない。どの大学でも、公募への応募者の多くは他大学からの応募者であり、女性教員数の伸び悩みは、根本的な教員ポスト不足と併せて、各研究領域における研究者プールの女性比率の低さを反映したものである。これは、本研究科だけの問題というよりも、日本全体の問題という側面が強い。本学のような世界トップクラスを目指す研究大学では、教員がライフの一部をワークに裂くことで教育研究の水準が維持されており、国レベルで何らかの基準、指針などを示して競争的環境の中にも、ワークに関する一定の歯止めをかけるような措置をとらない限り、トップクラスの研究大学の教員を目指す女子学生（ライフも意識する有能な男女学生）の増加はあまり期待できないと考える。

生命農学研究科においては、過去5年間の教員公募（教授～助教）への応募者数の男女比は平均してほぼ9：1であり、このような現状のもとで過度な数値目標を掲げることは、公平かつ競争的に行われてきた生命農学研

究科における人事を歪めるだけでなく、かえって採用された女性教員に過度のストレスを与えることが危惧される。大学教員が魅力ある職業でワークとライフ（私的な活動）が十分両立できることを教員自身が体現していく努力と、そのための環境整備が重要である。これに平行して、啓発活動や大学院教育を通して、それぞれの研究領域における研究者プールの女性比率を上昇させることも必要であると思われる。前者については、ワークライフバランスの適正化やインフラ整備、後者については、大学院での指導教員による動機づけの努力と所属学会あがての取り組みが必要である。

- ◇現在、当研究科における女子学生比率は前期課程で8.57%、後期課程で3.92%である。またデータにあるように助教の公募の際に女性応募者の比率は5%程度となっている。このような状況のもとで、目標数値は10%が適当であると考ええる。
- ◇公募に対する応募者数中の女性研究者の割合が2%未満であることを考えると、実現困難である。
- ◇後期課程の女子院生比率は20%以上であるが、分野に偏りがあるので、その数字はそのままでは参考にならない。
- ◇現状では、応募者中の女性割合が低い状態であり、応募割合の上昇とともに採用数を徐々に引き上げる方針のため、数値目標においてその辺りを斟酌して欲しい。
- ◇総合保健体育科学センターは、体育の教員と保健の教員に分かれ、保健の教員の定数は現在4人および年奉性が2人ですが、保健科学部の大学院生は、医師ではないので、保健科学部の教員にはなれないため、算出法は妥当ではありません。
- ◇目標は良いが、もともと当該分野では女性研究者が少ない上に、名古屋大学では夫婦で教員になる機会が少ない等のため、女性採用に関する記述をしても応募者がほとんどない状況である。
- ◇当センターの現在の教員数は4となっているが、そのうちの2は総長管理定員であり、運用後の措置についても今後検討される事案である。母数の大きい部局と同じように（仮に努力目標ではあっても）数値目標としてあげること自体が必ずしも適切とは思われない。
- ◇定員4名中1名とすると25%になる。
- ◇定員が少ない部局に数値目標はそぐわないし、あまり意味があるとは思えない
- ◇阻んでいる要因は特にない。しかし、1名が20%の重みを持つ小さな部局に、現状の20%から30%へ数値目標を上げる目標を掲げていても意味はないと思われる。
- ◇採用においては、男女の区別無く業績等により最終的な判断を行っている。定員数も少ないことから、目標値を設定しての採用は困難と考える。
- ◇全学一律の比率で目標を立てることが妥当かどうか不明である。
- ◇男女共同参画が始まる以前から女性教員は増加傾向であり、現在は飽和状態にあると思われる。このような状況では、目標設定は無意味で必要ない。特定の分野（ジェンダー研究など）では、むしろ男性研究者の増加が望ましい。
- ◇職種による特殊性を考慮すべき。
- ◇同じ専門性・同じ水準の応募者が常に男女セットで応募してくるわけではない。目標達成にはあと少し時間が必要である。
- ◇国際業務（アドバイジング・カウンセリングを含む）にかかわるポストについて、女性の応募率が高く、採用につながる。ただし、国際教育交流本部内は、センターによって女性が少ない部門もあり、国際言語センター日本語部門はおそらく男性が大部分を占めている。部局全体だけではなく、その中の学科をより細かく見る必要があるかもしれない。

### (3) ポジティブ・アクション文言

図表8. 公募要項にポジティブ・アクション文言を記載しているか

	2014年度	2013年度
記載している	31	28
記載していない	5	8
無回答	1	2
N	37	38

#### ポジティブ・アクションを記載していない理由

- ◇男女教員間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取り組みは理解しますが、上記PA文言の趣旨・目的は公募人事HPに掲載されている「背景」「例外的な事例についての裁量の余地」等の全てを読んで、初めて理解されるものと考えます。これを全て網羅して公募要領に記載することは困難であり、誤解を招くことのないよう、正確な情報の伝達等を考慮して記載していません。
- ◇男性・女性に関わらず優秀な人材であれば採用するので、教員人事募集要項にはあえて「PA文言」を表記しなかった。
- ◇本学が方針を打ち出して以降公募人事を行った事例が無い。
- ◇設置から未だ年数が経っておらず、教員公募をおこなっていない。
- ◇設置後認可からの学年進行中であり、未だ教員募集ができませんので、無回答とさせていただきました。

#### ポジティブ・アクションの効果について

- ◇文言記載前のデータがないので比較できない。ここ数年の公募では、ほとんどの場合、少ないながら女性応募者はあるが、その多寡は研究分野によって異なっている。PA文言だけでなく、女性教員受入れにあたってどのようなインフラ整備（ハード・ソフト）がなされているのかが応募時にわかるように、生命農学研究科HPのトップに男女共同参画室HPのバナーを置くとともに、そのURLを公募要項にも記載している。PA文言に書かれている精神は、各選考委員には浸透しているものと思われる。
- ◇以前から女性研究者の応募数が多いので、効果は実感できない。
- ◇昨年度発足した組織であり、比較対象がないので分からない。
- ◇公募実績がないため回答不能
- ◇特に変わりなし（21部局）
- ◇不明（4部局）
- ◇女性研究者の応募が増えた。
- ◇今年度の公募では女性応募者の比率は5%であった。ちなみに昨年度の准教授公募の際は73名の応募者のうち、女性は2名であり5%未満であった。
- ◇効果はわからないが、助教2名の公募人事で採用されたのは全て女性であったので、優秀な女性教員に応募いただき、採用できたと評価することもできる。
- ◇公募時に女性研究者から一定数の応募がある。
- ◇特定分野（ジェンダー研究など）では、むしろ男性研究者の応募が望ましい。

#### (4) 男女共同参画委員会の設置

図表9. 部局内の男女共同参画に関する委員会の活動回数（のべ）

	2014年度	2013年度
0回	20	19
1回	10	14
2回	1	1
3回	2	1
無回答	4	3
N	37	38

#### 委員会の活動内容

- (ア) 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知（13部局）（昨年比+1）
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（2部局）（昨年比+2）
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知（4部局）（昨年比-5）
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知（3部局）（昨年比-2）
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知（8部局）（昨年比+2）

- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知（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（3部局）（昨年比－3）
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（3部局）（昨年比－3）
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比±0）
- (コ) 女子学生支援策の検討（3部局）（昨年比±0）
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動（7部局）（昨年比＋2）

#### 男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇全学の男女共同参画推進委員会の資料を文学研究科委員会で閲覧し、情報共有や検討をした。
- ◇男女共同参画推進委員会の会議を開催し、委員間で、法学研究科および名古屋大学の男女共同参画に関する現状についてどのような問題点があり得るかについて議論した。
- ◇部局の数値目標達成のための女性教員増員方策についての部局長提案を協議した。
- ◇「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」への協力
- ◇女性PIプロジェクトによる女性教員の公募を行った。
- ◇公募時に可能性のある女性研究者に声をかけるなどの努力を行っている。
- ◇育児支援室設置に向けた活動、女性休養室の整備
- ◇非常勤研究員を公募する際に、公募要項に明記した。

#### (5) 「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 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」

図表10. 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」の実施

	2014年度	2013年度
かなり実施している	22	24
やや実施していない	13	8
実施していない	2	6
N	37	38

#### 「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇休日の会議については行っていない。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないよう周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合せ等があるため。
- ◇通常の専攻会議などは、すべて17:00までに終了させるように改めた。しかし、リーディング大学院等のさまざまな教育プログラム、社会貢献活動の増加等によって教職員の多忙化に拍車がかかり、会議の日程・時間帯調整上、すべてを17:00以前に収めることは困難になってきている。今後は、やむを得ず会議を実施する場合は、育児等の理由による退席を認めるよう、研究科内の了解事項としていきたい。
- ◇休日の会議開催の原則禁止を実施しているが、午後5時からの会議を月1回開催している。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないよう周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合せ等があるため。
- ◇部局の構成員の人数が少ないこと、土日の大学行事が入ってしまうこともあり、十分実施できていないのが現状である。
- ◇午後5時以降で全員の都合がつく場合には、会議を実施する場合もある。また、新設の組織であり（かつ建物がないために教員が分散している）、多くの課題が山積しており、会議が頻繁に行われる。一人の教員がいくつかの種類の委員を受け持っていることがあり、どうしても5時以降までかかる場合がある。しかし、事務職員はなるべく巻き込まないように注意している。
- ◇医学系研究科を担当しており、昼夜開講社会人大学院制度を導入しているため、「禁止」という措置がとれない。

全学の目標策定においては、部局毎の特殊事情を把握して行ってもらいたい。

- ◇現在は、月1回行う教授会のみが、時間外に延長してしまう会議です。教授会は、保健管理室の当番に4時過ぎまでは必ず医師が一人必要のため、開始が4時30分になってしまうためです。
- ◇日中は通常業務が多忙のため、会議時間を設定する、もしくは日中の時間だけでこなすことは物理的に困難である場合が多い。
- ◇通常の勤務時間だけでは、会議等に参加する多くの教員の都合があう時間を見いだすのが難しい。
- ◇新設の組織であり、多くの課題が山積しているため。

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

図表11. 「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

	2014年度	2013年度
かなり実施している	9	11
やや実施していない	20	16
実施していない	7	11
無回答	1	0
N	37	38

「かなり実施している」

- ◇育児中の構成員の意向を、部局長から積極的に聞く方針です。平成26年度においても、これから産前休暇に入る教員が1名おり、代替教員を採用して、育児休業を取得しやすい環境を整備しました。このような支援体制は全教員に周知されており、他の教員も啓発を受けています。
- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。
- ◇常勤の代替教員を雇用した(2013.10-2014.3)。また、職場復帰後の再任(助教ポスト)がなされやすいよう内規を改正した。
- ◇本研究科は女性教員が多く、かつ、教員の担当授業コマは他研究科教員と比して多い。産休・育児休業期間取得者の授業について、代替の非常勤講師を充てるために、研究科の総力を挙げて工面している。  
また、育児休業は当然取得するものとして構成員全員が考えている。
- ◇必要に応じて代替者採用が行われる。
- ◇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。
- ◇育児負担がかかる年代である若手教員(すべて男性)にはなるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇制度については教授会で周知し、希望者には取得できることを個別に伝えているが、利用者が今年度は0であった。
- ◇制度については教授会で周知し、希望者には取得できることを個別に伝えている。今年度は該当者なし。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当掛では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。ただし、本年度の育児休業取得者はいない。
- ◇現在対象となる教員はいません。
- ◇周知したが対象者が育児休業取得を希望しなかったため。
- ◇部局規模が小さいため、育児休業を取得希望する教員は随時研究科長に直接相談することが可能である。前任者以来、教員の育児休業取得についてはそのような運用が定着しており、相談を受ければ希望に沿う形で休業取得できるよう業務上必要な措置を講じている。
- ◇代替者制度を積極的に適用すると共に、育児休業取得予定者(育児休暇取得者)に対して、育児休業の制度等について個別に説明を行っている。
- ◇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。

- ◇育児休業の制度については、ある程度周知されていると思うが、出産予定の女性教員を除くと、休業の申し出はない。
- ◇そのような要望が出れば、なるべく対処したい。
- ◇研究科の男女共同参画推進委員会において、全学男女共同参画推進専門委員会の報告をする際に、制度や支援体制を説明している。また、教授会等を利用して男女共同参画におけるFDを実施している。
- ◇育児に関して休暇を申請する職員に関しては、その都度支援対応をしている。
- ◇現時点では、該当者（育児休暇取得希望者、必要とする）教員がいない。（5部局）
- ◇育児休業を取得しようとする場合は、その制度及び支援体制について、事務から説明する。
- ◇研究所事務部HPに、よくある質問（Q&A）コーナーを設け、育児休業を取得する場合の手続きを掲載し、本学HP→学内→教職員のための事務案内にリンクを貼り、メールでも周知している。
- ◇対象となる教員が少数であるのと、制度や支援体制を必要とする教員は既に熟知している。
- ◇研究科の運営が始まって3年目で、講義や会議などの構成が試行錯誤の段階であるので、どの教員にもほぼ公平な負担をまずお願いしてきた。しかし育児負担がかかる年代である若手教員（すべて男性）にはなるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようにしている。
- ◇研究所事務部掲示板の設置により、育児休暇制度及び支援体制、その場合の事務手続き等について、情報を確保できるシステムにはなっているが、十分に周知はできていなかった。そこで本アンケートの依頼を受けて、教員会において周知した。
- ◇周知徹底という意味においては十分とは言えないので、今後、部局WEB上の掲示板等に常時掲示するなどにより徹底を図る。現状のような、教育研究の実績・成果を指標とする自由競争的労働環境下では、「部局長が育児休業を取得しやすい環境を整備する」にも一定の限界があると考ええる。
- ◇実施したくても、人員体制、学生指導の面から、実施できる環境にない。
- ◇支援体制までできていない。
- ◇特に理由はないが、今後検討したい。
- ◇過去に該当者がいないが、今後、対応を検討する。
- ◇育児休業の支援体制を研究科の執行部での具体的な議論を進めて行きたい。

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

図表12. 「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

	2014年度	2013年度
かなり実施している	4	4
やや実施していない	19	15
実施していない	13	18
無回答	1	1
N	37	38

「かなり実施している」

- ◇授業の時間割で配慮している。また、委員会等についても子供の養育を考慮して開催している。
- ◇乳児、幼児のいる教員からの申し出を受けて、勤務時間の短縮、それにとまなう委員業務の一部、センター試験監督などの分担などの業務が困難であることを考慮している。なお、女性教員に注意を払っているが、男性教員への説明や対応が十分でない面もある。
- ◇全学委員会委員を、産休に入る前に他教員に交代していた者について、育児休業から復帰した後も、元に戻さずにいる。  
また、就学未満の子どものいる教員に対して、男女に関わらず、時間割作成時に1限5限に入れないなど配慮している。
- ◇委員会等について、子供の養育を考慮して開催している。

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

#### 「やや実施している」「実施していない」の理由

◇女性に対しては一定の配慮を行っている。

◇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。

◇該当者が1名しかおらず、研究科で担当する授業はない。また、本務以外の委員会業務はもともと課していない。基本的に裁量労働制で勤務いただいているため、特別な措置は実施していない。土日の入試監督業務を軽減したが、入試業務の軽減に関する周知度は低い。今後、教員の間で周知度をあげる。

◇子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討については、2歳に達するまでの子どもを養育する教員について、土日に拘束時間の長い大学入試センター試験への振り分けを避けて割り振る案を（所長）に提案することとなった。

◇きちんと研究科内で議論が行われていませんが、幼児を持つ教員には一定の配慮をするよう、全教員に理解を求めたいと考えております。

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

◇部局の構成人数が少ないため、これまで本人からの申し出がない場合は、部局全体としては十分対応できていない状況があったが、翌年以降の業務軽減にむけて2歳未満のお子さんをもつ構成員については、個別に現状を把握し、利用できる制度および支援体制について調整し、軽減ができるように体制を整えているところである。]

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

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

◇教員数が少ないために、容易ではないが、委員の選定等の場合にはなるべく考慮している。また、教員ではないが、研究員に対しては各研究室でなるべく労働負担を考慮している。

◇専攻あるいは研究室単位で実施している。

◇トップダウンよりも、周りの教員や部門長からの配慮がある。

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

◇現在対象となる教員はいません。（6部局）

◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている。

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

◇現在、該当者が育児休暇中のため、要望が提出されていないため。

◇申し出があれば個々に対応している。

◇必要な教員は育休を取っている。

◇現在、該当する女性教員がいらない。また男性教員からは業務軽減や免除の要望が出ていない。また、人数が増えた場合、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除するのは、現実にはかなり難しい。

◇部局の構成人数が少ないため、これまで本人からの申し出がない場合は、研究科全体としては十分対応できていない状況があったが、来年度の業務軽減にむけて2歳未満のお子さんをもつ構成員については、個別に現状を把握し、利用できる制度および支援体制について調整し、軽減ができるように体制を整えているところである。

◇授業担当軽減については、他の教員の負担が増えてしまうこと並びに非常勤講師を雇用したくとも財源不足のため雇用できないことにより、実施が難しい。

◇各教員の負担状況と個別の事情については気を配っているが、制度として負担を軽減する仕組みは採用していない。現状の教員数とG30のために英語による講義数を増やしている現状とを鑑みると、経済学研究科のような小部局において軽減措置を制度化するには、全学的な支援をいただければ有難い。

◇そのような要望が出れば対処したいが、業務量等を考慮すると実施が難しい場合が多いであろうというのが現状である。

◇人数が少ないため、人的余裕がない。

#### (6) 教員の育児休業の取得状況

平成26年度に育児休業を取得した教員がいる部局：9部局（昨年比+2）

平成26年度育児休業取得教員：女性12名（昨年比+3）、男性1名（昨年比±0）

平成26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：5部局（昨年比+1）

代替者の人数：5名（常勤講師1名、常勤助教1名、非常勤研究員2名、非常勤事務補佐員1名）（昨年比+2）

#### 代替者制度を利用した教員がない理由

◇来年度前期に育児休業を取得予定の女性教員がいる。このため、代替の授業担当者（男性）を半年間、非常勤講師として雇用する予定である。

◇全学教育授業については、非常勤講師を充てることができたためであり、専門授業については、当該教員の休暇・休業期間中に、履修する学生がいないことが事前に判明していたため。

◇教員の協力により研究科の運営に支障が生じなかったため。

◇育児休暇としては1か月のみで、本人および所属部署から代替者の希望がなかったため。

◇制度利用を申し出た教員・研究室が無かった。（2部局）

◇各人の事情によるため理由は不明

◇該当する教員がいない。（5部局）

◇育児休業などを取得した者がいなかった。現時点では、必要とする教員がいない。（14部局）

◇育児休業取得者が任期付き正職員であったため、該当者がいなかった。

◇該当する教員がいない（教員数が少ないので、そのあたりの状況は把握しているつもりであるが、調査をしているわけではない）。今後対応したい。

◇代替者の確保が見込めない。学生指導の観点から他者による代替が不可能。

#### (7) 女性専用スペースおよび子どものおむつ替え・安全シートの設置状況

平成26年度に、休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを設置した部局：3部局（昨年比+2）

図表13. 障がい者用トイレ内に、子どものおむつ替え・安全シートなどは足りているか

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

#### 子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所

◇文学部棟のトイレは、清掃会社との契約の問題（予算の問題）やスペースの点で、設置は困難である。しかし、乳幼児を伴う教員や院生のために、例えば1階休憩室（118号室）に設置する等の検討が必要であると思われる。

◇教育学部本館1階、車いす用のトイレ内の設置を希望。車椅子のみのマーク表示をおむつ替えシート設置がわかるような表示への変更も合わせて検討中。

◇法学部棟1階障がい者用トイレ

◇理学部A館1階ユニバーサルトイレ、B館1階ユニバーサルトイレ

理学部C館1階ユニバーサルトイレ、理学部E館1階ユニバーサルトイレ

理学部G館地下1階ユニバーサルトイレ、理農館地下1階ユニバーサルトイレ

◇工学部7号館2階トイレ

◇生命農学研究科A館西研究棟1階・多目的トイレ

生命農学研究科講義棟1階・多目的トイレ

- ◇多元数理科学研究科内に障害者用トイレが1ヶ所あるが、場所が適当であるかどうか検討したい。
- ◇文系総合館1階女子トイレ
- ◇創薬科学研究科および細胞生理学研究センター：現在、創薬科学研究科固有の建物を建設中であるが、そのような部屋を設置予定である（1階）。
- ◇環境医学研究所本館1階多目的トイレ
- ◇太陽地球環境研究所共同館1階の多目的トイレ内に安全シートの設置を希望
- ◇エコトピア科学研究所の多くの職員が居住している共同教育研究施設2号館は、子どものおむつ替え・安全シートは設置されていない。そのため、十分な環境とは思わないが、現時点でどこに設置し、希望場所をどこにするかの特定はできない状況である。
- ◇保体センター1階トイレ（現在は不必要です）
- ◇アイソトープ総合センター：障害者用トイレが未設置
- ◇理学部E館1階ユニバーサルトイレ
- ◇国際棟1階の障害者用トイレ
- ◇文系総合館5階トイレ
- ◇農学国際教育協力研究センター：最低限、全ての多目的トイレ。可能であれば隔階に1ヶ所程度。
- ◇発達心理精神科学教育研究センター：教育発達科学研究科と合同で検討を行っている。教育学部本館1階、車いす用のトイレ内の設置を希望。車椅子のみのマーク表示をおむつ替えシート設置がわかるような表示への変更も合わせて検討中。またセンター付属の心理発達相談室内のおむつ替えスペース・授乳場所が確保できるように検討を行っている。
- ◇法学部棟1階障がい者用トイレ
- ◇生物機能開発利用研究センター1階・多目的トイレ
- ◇ES館6、7階身障者用トイレ
- ◇理学部C館1階トイレ

これらの要望については、現在編集中の「名古屋大学キャンパス・ユニバーサルデザインガイドライン（仮称）（案）」への反映を検討中である。

## （8）介護支援について

- 平成26年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：1部局（昨年比±0）（女性1名（昨年比-1））
- 平成26年度、介護休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

### 介護支援に対する要望

- ◇介護休業取得の実例を周知願いたい。どの程度の必要があれば取得できるのか判然としない。
- ◇今後重要性が高まると予想される。大学として、制度の周知度を高めていただきたい。
- ◇昨年も書きましたが、認知症を始め、介護に関する基本的なセミナー・相談窓口があれば（学内でなくても）情報を提供していただきたい。
- ◇介護休業は有給でなければ希望者がいるとは思えない。
- ◇育児休業等の環境整備と比較して、介護支援の「5日の範囲内で特別休暇」はいかにも少なすぎる。特別休暇を増やす方法がないでしょうか。
- ◇職場の人員に余裕がない。
- ◇特別休暇の取得方法（必要書類、提出先）について、周知を徹底して欲しい。また、必要書類（要介護を証明する医師からの証明書類）の簡易化（介護認定書の写しでの代用など）して頂かないと、証明書類の取得に費用が生じる上に、書類の取得が間に合わない。

介護支援については、本年度より開催している介護勉強会、および、参画室HP掲載の「特別休暇紹介ポスター」「家族の介護にあたって申請できる制度」の更なる周知、活用をお願いしたい。

## (9) 女性教員増員のための施策に対する要望

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

### ○文系女性研究者支援

本学の男女共同参画促進は、理系の女性研究者を対象にしたものが多いとの指摘を少なからず受けることがあるが、ほとんどの取組は、分野に関わらず、本学の女性研究者を対象にしたものである。「男女共同参画は理系より」との指摘は、加速プログラム（H22～26年度文部科学省養成システム改革加速）に関連する事業に対するものと考えられる。加速プログラムは理工農学系女性研究者を対象としたものであったため、女性枠を用いたPI採用、研究費補助などを理系の女性研究者を対象に行った。しかしながら、両立支援、研究力支援（英文校閲、女性リーダーシップ研修、英語プレゼンセミナー、英語論文執筆セミナー等）の大半の取組は、文系理系を問わず本学の女性研究者が享受できるようになっている。文系女性研究者においてこれらの支援がまだあまり普及しておらず、利用率の低さに繋がっていると考えられる。今後は、文系女性研究者への更なる働きかけが重要であり、一例として、文系女性研究者のメーリングリストの構築が考えられる。

### ○女性教員の積極的採用

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

本学執行部（理事・副総長レベル）への女性の登用は、来年度に本学初の女性理事1名、副理事2名が誕生する。

### ○両住まい支援

全国的に両住まい支援への必要性が叫ばれている中、岩手大学などの一部の大学で両住まい支援が行われている。本学でも同支援への検討が必要と考える。

### ○「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の更なる強化

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

### ○保育所の拡充

入所希望者に対応できる保育施設の拡充に向けて、年齢枠、民間との連携も視野入れた更なる検討が必要と考えられる。

### ○代替要員制度の活用促進および拡充

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

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

### ○任期付女性研究者、女性大学院生への両立支援

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

## 研究科からの要望

◇全学の男女共同参画推進委員会において、理系の女性研究者に対する目配りだけでなく、文系の女性研究者に対

する目配りももっとしていただけたらありがたいと思います。〈→多くの取組は、分野を問わずに実施している〉

◇全体的に仕事量が増えてきており、人数の少ない部署では、育児や介護のために休みをとりにくい状況があり、結果的に育児や介護の支援制度の利用が少ないと考えられる。そのため休みを取ってもらうことを職場環境として意識的に後押しできる体制の整備や、構成員全体がワークライフバランスがとれる環境の整備が必要と思われる。また、大学院生の場合、妊娠か研究の継続かの選択が迫られることもあり（休学期間となり、延長ができないため）、女性の研究者となっていく大学院生の妊娠・出産・子育てが可能な体制を整えていくことも一つではないだろうか（産前・産後、育児休業として認められている期間は休学期間としてカウントしないなど）。また教員だけでなく事務職員、非常勤や特任についても利用しやすい制度設計が必要なのではないかと考えている。また今後は性別に関係なく（性別を意識せず）利用できるトイレなどの整備なども今後検討していく必要があるのではないかと。

◇名古屋大学の学内保育はほか大学に比較しても先進的と考えるが、保育所の質量両面の充実は女性教員を一層増やすためには非常に重要と考える。

◇（1）理事・副総長クラスに女性を積極的に登用する。

（2）女性を採用した場合のインセンティブがあるとよい。たとえばスペース、予算やスタッフなど。〈→「全学における女性研究者採用インセンティブ施策」がすでに導入されている〉

（3）お子さんを持つ女性教員を積極的に採用するためにも、インフラ（保育園など）の整備をぜひ、さらに進めて欲しい。

（4）部局を越えた女性教員の定期・不定期の（教育研究だけでなく子育て等に関する）会を開催して欲しい。〈→「女性研究者交流会」を毎年行っている〉

◇○学内保育園・学童保育について

・学内保育園の受入児童数の拡充

・新規採用者や育児休業復帰者に対する学内保育園の優先枠の設置

・入試等大学業務により土日祝日勤務となる場合に、当該業務従事者の子女に対する学内保育園や学童保育での受け入れ及び当該保育料の補助

・病児保育に対応した保育施設の設置 〈→あすなる保育園にて病児保育を実施している〉

・学内保育園の保育料の値下げ

○宿舎について

・両住まい・子育て教職員への宿舎斡旋及び優先枠の設置

○制度について

・子育て中の教職員を応援するアクションプランや介護のための特別休暇・介護休業制度など、教員（特に教授層）に周知するための全学的な研修会の開催

・子育て中の教職員が、部分休業や育児短時間勤務の他に、事前に講義・実験など通常業務や通常業務外の業務について「軽減」、「免除」を申請する制度の設置

・代替者採用制度の他、代替者として適任者を採用できないことも考慮した子育て中の教職員が所属している研究室等への負担軽減措置やサポート体制強化（例：対象教職員や所属する研究室に対して、データ整理や研究補助などのサポート人員確保等のための予算措置）

・単身赴任手当の適用範囲の拡充、手当の新設（例：岩手大学の「両住まい手当」）などの給与制度の見直し

《参考》岩手大学職員給与規則抜粋

（両住まい手当）

第27条の2 父母の疾病その他やむを得ない事情により、配偶者と別居することとなった職員（教育職俸給表（一）の適用を受ける職員であって、公募により採用された職員に限る。以下この条において同じ。）で、配偶者の住居から本学に通勤することが通勤距離等を考慮して困難であると認められる職員その他これらの職員との権衡上必要があると認める職員には、3年間を上限として、両住まい手当を支給する。ただし、介護又は子の養育により、引き続き配偶者と別居することとなる職員のうち、学長が特に必要と認める場合は、当該事由による期間に限り、2年間を上限として支給期間を延長することができる。

2 両住まい手当の月額額は、23,000円とする。

3 前条の規定により単身赴任手当を受ける職員には、両住まい手当は支給しない。

- ◇人員削減に加え、大学間での自由競争の色合いが一層濃くなっている現状において、リーディング大学院などさまざまな教育・研究プログラムの増加、法人化後の管理・運営にかかる職務の増大に伴う教員の多忙化は、研究指導や議論を行い、研究構想を練る時間を年々減少させている。こうした教育・研究環境のもとで、在籍している女性教員は、アカデミックポストを目指す女子院生のロールモデルとしての役割を一方で担いながら、すでに個人の努力で対処できる域を超えるレベルのさまざまな職責を果たしているのが現状である。このような、科学者・教育者としての大学教員の本来あるべき姿がみえない状況が続けば、たとえ女子の大学院生が増加したところで、アカデミックポストを目指す者の比率が上昇するとは思えない。したがって、まずは国のレベルで、トップを競い合う研究大学での女性教員を増員するための基本方針や何らかの共通指針を示すように、大学として、あるいは関係大学で協力して、国、文科省に対して働きかけることが必要と考える。これと併せて、本学の女性教員数を増やすためには、本学だけでなく日本全体で研究ポストの拡大と、研究者プールのなかでの女性比率を高めていく必要がある。さらに、上位ポストの女性教員数を増やしていくためには、博士学位取得者を、上位ポストの公募に応募する助教の数の増加につなげていかななくてはならない。これには、教員が所属する学会の取り組みも重要であり、また、各教員が学会・研究会に参加した折に、研究者を目指す女性人材の情報収集や応募を促す地道な努力を意識して行なうことも求められる。
- ◇以前に比べれば、産休・育休のほか、上記の介護支援特別休暇など様々な制度が用意されるようになってきたが、男女を問わず、とくに理系教員の勤務実態をみると、現状ではこれらの制度をストレスなく利用できる状況にはない。名古屋大学では、男女共同参画室の多大な努力によって、保育施設の充実など、ハード面では全国に先駆けた取り組みがなされてきた。しかし今後は、代替者制度の全学的整備や年俸制教員制度導入（職務の多様化・再定義）、特別研究期間制度の実質化など、ソフト面での具体的な施策を今以上に考えていかなければ、女性教員の増加を望むことは難しい。さらには、こうした施策も、様々な競争を強いられている各大学のレベルでは、しばしば大学の成長神話に逆行する要因として捉えられがちなので、たとえば国大協が主導して、大学教員のワークライフバランスを正常に維持できるような、言い換えれば、学生の目に大学教員が魅力ある職業として映るような具体的な方向性と方策を打ち出さないかぎり、女性教員増員問題の解決どころか、大学の教育・研究の質的劣化傾向に歯止めをかけることは難しいだろう。また、何よりも、大学をあげて女性教員の増員を本気で推し進めようとするのなら、大学執行部の副総長や幹部職員の女性比率を真っ先に問題にすべきであろう。
- ◇現在の育児休業に関する規程では、任期付職員が育児休業をする際のハードルが高い（育児休業等に関する規程第5条2項）。若い女性教員の多くが任期付教員で雇用される実態にそぐわないのではないかと。
- ・任期付教員が育児休業をした場合、任期の延長ができるようにしてはどうか。
  - ・産休代替教員のための予算措置を要望する。
  - ・女性教員比率の低い部局における女性教員採用目標が低いことは腑に落ちないという意見があった。
  - ・一部の女性に職場に参入するよう頑張ってもらっただけでは問題は解決しない。男女ともにワークライフバランスを見直し、誰もが大学での仕事と生活のバランスをとれる職場に変えていかない限り、女性教員が仕事か家庭かの選択をせまられる実態は解消しない。大学として、男女ともにワークライフバランスを見直すよう、教職員をよりいっそう啓蒙して欲しい（部局内で一部反対意見あり）。
- ◇昨年度のアンケートでも記載したことであるが、数学・数理科学分野では女性教員を増やすためには、まず、大学院における女子学生数を増やす必要がある。このためには女子高校生、学部学生本人に対する施策はもちろんであるが、それ以上に保護者、高校の教員（進路指導担当者）に対する啓発活動が重要であると考えられるので、そのような活動を検討していただきたい。
- ◇すべての女子トイレに生理用品を設置してもらえると緊急の際に助かる。
- ◇休養室の確保などの基盤整備は全学で検討し、実施すべき課題だと考えます。つまり、このアンケートで休養室等の充足度を確認することはあまり有効ではないと考えます。
- ・部局長に構成員が養育する子どもの有無、年齢等の状況を扶養の有無に関わらず知らせる仕組みがないか。知らされなければ部局長も対象者の把握が難しく、対応し難い。
- ◇女性教員・院生に、具体的な要望を完全匿名で収集し、それに対する男女共同参画室の回答も付してウェブ上で学内公表する。
- ◇学内業務を簡素化することで、子育てや介護の特別休暇を取りやすくする。
- ◇研究者としての能力も教員としての研究教育業務についても男女差があることは全くありえず、女性進出を阻ん

でいるのは古い考え方やしくみです。また、女性教員が活躍している姿を見せることについても、広報活動により優先的に取り上げて頂ければよいと思います。しかし女性に限らず、アカデミアポストの減少・地方での大学での研究環境の困難さが、根本的な課題と思います。

また、教員だけでなく事務職員・技術職員の中でも身近なところで活躍する女性は多く、そうした姿を女子学生は見ており、また、そのような人たち（の業務）を大学組織や男性教職員が支援・評価するのを感じます。また、非常勤職員でも子育てに忙しい方であれば、フレキシブルに勤務時間を変えられるようなしくみを積極的に導入し、「働く女性」の姿が教員、事務職員を問わず、頻繁に見られる環境ですごせば、変わって行くのではないかと思います。

単に部局ごとの数値を出すだけでなく、働きつつ育児をする女性を積極的に支援する工夫をしている研究室・理解ある男性教職員・システムについてもそれらの例をとりあげて、個別に広報紹介するのはどうかと思います。

- ◇・某国立大学では女性教員の比率を上げるために女性教員のみを対象にした公募（女性枠選考）を実施しています。大学としての使命における是非は別として、数字上女性教員の比率を一定水準まで上げるのであればそのような施策も考慮する必要があると思います。（→理工農学系部局における「女性枠」をH22年度よりすでに導入している）
- ・最近名古屋大学においても女子学生の比率が増加傾向にあると思いますが、その比率が教員には反映されていません。そこで、女性教員の比率を上げる対策として教員採用時ばかりに着目するのではなく、学部や大学院就学中における女子学生へのアピール（キャリアパス教育における女性アカデミシヤンの講義や体験談を聞く機会を設けるとかその他にも）や処遇改善などにも注力して、女子学生が教員として残っていける体制も整備する必要があると思います。
- ・女性教員の目標比率が全部局一律というのはいかがなものでしょうか。名古屋大学として目標比率を達成するのであればこの点も考える必要があると思います。（→女性教員比率の目標数値は、全学全体数値の他に、本アンケートで各部局に設置した数値を提示している）
- ◇人件費及び研究費が削減傾向にあり、若手研究者の雇用機会も減少している。若手研究者の雇用機会を増やすことが、女性研究者の雇用促進にも繋がってくると考えられるため、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・養成プログラム」をさらに拡充し、運営費交付金の枠内で若手女性研究者雇用資金を確保し、その経費により、女性研究者を特任教員として雇用できる制度を創設するようにはどうか。若手女性研究者を多く確保することにより、女性教員の比率は上がる可能性もあると考えます。また、女性教員比率に特任教員を加える方向で検討願えないでしょうか。
- ◇夫婦で暮らせる環境がなければ、女性教員の希望は少ない。  
また育児休暇に関しては、有給でなければ希望者がいるとは思えない。
- ◇理事、研究科長、教授など、指導層レベルで女性増員を図ることが全体的な女性教員の増員につながる。今日でも、理事クラスの中、女性が一人も登用されていないことが、男女共同参画のコンセプトに反するもので、PRの観点から望ましくない。リーダーシップ層の女性教員比率の目標設定は？
- ◇・大学が女性教員を増加させるために実施している各種事業について、構成員への周知をさらに徹底し、構成員の理解と協力を得られるよう普段に続ける必要がある。
  - ・なんのために女性教員を増員するのか、それによってどのようなメリットが教育、研究上生じうるのか、など、男性職員も含めて全構成員から十分な理解と賛同が得られるような啓発活動を普段に続ける必要がある。
- ◇全体的に仕事量が増えてきており、人数の少ない部署では、育児や介護のために休みをとりにくい状況があり、結果的に育児や介護の支援制度の利用が少ないと考えられる。そのため休みを取ってもらうことを職場環境として意識的に後押しできる体制の整備や、構成員全体がワーク・ライフ・バランスがとれる環境の整備が必要と思われる。  
また教員だけでなく事務職員、非常勤や特任についても利用しやすい制度設計が必要なのではないかと考えている。また今後は性別に関係なく（性別を意識せず）利用できるトイレなどの整備なども今後検討していく必要があるのではないかと。
- ◇女性の若手研究者を支援するプログラムを作ってはどうか（YLCの女性枠など）？  
そもそも、男女に関わらず、もっと教員が研究教育に専念しやすい環境を構築してゆく必要があると思いま

す。教員が研究教育に専念できる働きやすい環境ができていることが、女性教員を増やす前提条件だと思いません。

他大学に比べて、保育園や学童保育の整備は進んでいるほうだと思うので、今後いっそう進めて頂きたいです。学童保育については、「費用が高くて使いたくても使えない」との声も聞きます。

◇特にありません。

#### (10) アンケート結果の分析

以上のアンケート結果を分析した。

1. 2013年度と比較すると、採用者における女性比率（2013年度の17.3%から23.8%に増加）、ポジティブ・アクション文言の記載、子育て中の教職員を応援するアクションの実施、女性あるいは子育て支援に関するインフラ整備などにおいて、各部局の意識向上が見受けられる。
2. 一方、女性教員目標数値の妥当性や支援内容の拡充については、それぞれの部局特有の事情（構成員が少ない、新設部局、外部との連携が多く土日の活動がやむを得ないなど）や研究者のプール不足、ジェンダー間の公平性への疑問といった観点から、対応に苦慮する声がある。
3. 育児休業等について、女性の取得数は微増の傾向にあるが、男性の取得者は1名に留まった。また、休業中の代替者の活用についても微増傾向にあるものの、十分に推進されているとは言い難い。また、介護支援についても育児ほど支援状況は進んでいない。これらの理由としては、「本人からの希望がない」、「代替者の確保が見込めない」、「学生指導の観点から他者による代替が不可能」といった声が多い。さらに、該当者が現れるまで支援が推進されない様子もあり、潜在的なニーズに比べて支援状況が進んでいない。休業等に対して、当該者においては仕事への観念と他教員への遠慮、構成員においては現実的な負担増の問題など、旧来通りの労働体制が根強い様子である。

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

1. 部局の学術的、物理的事情に応じた目標の設定と推進計画の立案ならびにその実施支援が必要である。そのためには、学内にとどまらず、社会・学会・産業界・初中等教育機関との連携も重要である。
2. 構成員全体のワーク・ライフ・バランスの適正化と、そのための啓発・普及活動が必要である。
3. インフラ整備について、各部局の希望と照合しながら充実を図る必要がある。

# 平成26年度「女性教員増員のための部局アンケート」

部局名 ( \_\_\_\_\_ )

## I 女性教員・院生・学生の現況について

別紙「女性教員比率に関する中期目標（全学及び部局）平成26年度調査シート」の「平成25（2013）年度現況（除助教・助手）」「平成25（2013）年度現況（含助教・助手）」「平成25（2013）年度女子学生現況」「平成25（2013）年度女子修士現況」「平成25（2013）年度女子博士現況」は、いずれも昨年度の部局アンケート時の数字です。貴部局の本年度（平成26年度）の数字を、平成25年度の数字の横に赤字でご記入ください。

## II 平成32（2020）年度までの新規採用予測及び目標数値について

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

( \_\_\_\_\_ ) 名

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

( \_\_\_\_\_ ) 名

3) 上記1)と2)で算出された合計は何名ですか。 ( \_\_\_\_\_ ) 名

4) 3)の退職・転職の合計数のうち、女性は何名ですか。 ( \_\_\_\_\_ ) 名

5) 平成26年度（本年度中の採用予定も含む）の貴部局教員人事の応募者数・採用者数についてお尋ねします。

①【公募人事】における女性の応募者数及び採用者数は何名ですか。

・教授	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・准教授	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・講師	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・助教	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・助手	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名

②【非公募人事】（昇任人事を除く）における採用者数及び女性採用者数は何名ですか。

・教授	採用者数（総数	うち女性	名）
・准教授	採用者数（総数	うち女性	名）
・講師	採用者数（総数	うち女性	名）
・助教	採用者数（総数	うち女性	名）
・助手	採用者数（総数	うち女性	名）

③【公募人事】における女性の応募者数及び採用者数は何名ですか。

・特任教授	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・特任准教授	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・特任講師	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名
・特任助教	応募者数（総数	うち女性	）名	採用者数（総数	うち女性	）名

④【非公募人事】（昇任人事を除く）における採用者数及び女性採用者数は何名ですか。

・特任教授	採用者数（総数	うち女性	名）
・特任准教授	採用者数（総数	うち女性	名）
・特任講師	採用者数（総数	うち女性	名）
・特任助教	採用者数（総数	うち女性	名）

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

妥当である ・ 妥当ではない

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

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

また、目標達成を阻んでいる要因についてもご説明ください。

### Ⅲ 女性教員比率向上のための施策について

#### 女性教員の積極的採用（ポジティブ・アクション）について

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

①貴部局では，公募要領に，PA文言と同趣旨の文言を記載していますか。

はい ・ いいえ

②①で「はい」とお答えいただいた部局にお尋ねします。

PA文言による効果はありましたか。例：公募時に女性研究者の応募は増えた。

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

### Ⅳ 男女共同参画推進のための環境整備について

1) 男女共同参画推進のための活動母体について

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

平成26年度の委員会の活動回数： \_\_\_\_\_ 回（のべ）

下記のなかで、平成26年度に貴部局の男女共同参画委員会等が行った活動内容すべてに○をつけてください。加え

て、特に重点を置かれた活動内容に◎をつけてください。

- (シ) 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知
- (ス) 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
- (セ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知
- (ソ) 新規採用者へのメンター制度の周知
- (タ) 構成員への本学の育児支援策の周知
- (チ) 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
- (ツ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- (テ) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- (ト) 介護従事者への支援策の検討
- (ナ) 女子学生支援策の検討
- (ニ) その他の男女共同参画を推進するための活動

(サ) に○をつけた場合は、具体的な活動内容を教えてください。

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。

## 2) 「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」について

本学では、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」(2009年度)を推奨しています。これについて以下にご回答ください。

### 教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン

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

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

かなり実施している      やや実施している      実施していない

「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

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

かなり実施している      やや実施している      実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような環境整備・支援体制をされているかご説明ください。  
「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

③3. 「部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する」を貴部局で実施していますか。あてはまる回答に○をつけてください。

かなり実施している      やや実施している      実施していない

「かなり実施している」の場合、具体的にどのような業務の軽減又は免除をされているかご説明ください。  
「やや実施している」「実施していない」の場合、その理由をご説明ください。

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について

①平成26年度に育児休業を取得した教員はいますか。

はい・いいえ

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

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

②育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

平成26年度に代替者制度を利用した教員はいますか。(参考：別紙「育児休業等について(教員編)」)

はい・いいえ

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

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

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度が十分周知されていない。育児休業等を取得した者がいなかった。

③貴部局に休養や授乳（搾乳）等で女性研究者が利用できる専用スペースを平成26年度に設置しましたか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、設置場所をお書きください。例：○学部○号館○号室

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。例：既に十分設置している。設置について検討中

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

足りている・足りていない

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

例：○学部○号館○階トイレ

#### 4) 介護支援について

平成22年（2010）4月より、要介護状態の家族が1人いる場合、5日の範囲内で特別休暇を時間単位で取得することができるようになりました。

①平成26年度、介護の為に特別休暇を取得した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数をお書きください。例：男性1名

--

「いいえ」の場合は、取得しなかった理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

--

②平成26年度、介護休業制度を利用した教員はいますか。

はい・いいえ

「はい」の場合は、性別、人数、期間をお書きください。例：男性1名、10月1日～10月20日

--

「いいえ」の場合は、その理由をお書きください。

例：制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。

--

③介護支援に対する要望があればお知らせください。

--

5) 女性教員増員のための施策に対するご要望

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

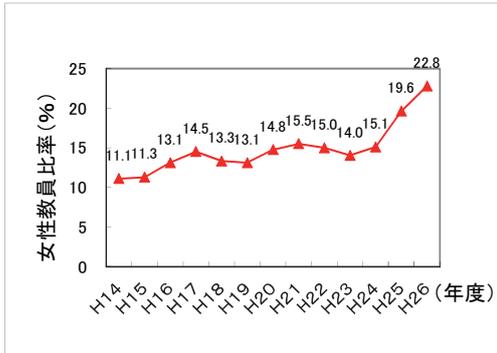
--

以上ご協力ありがとうございました。

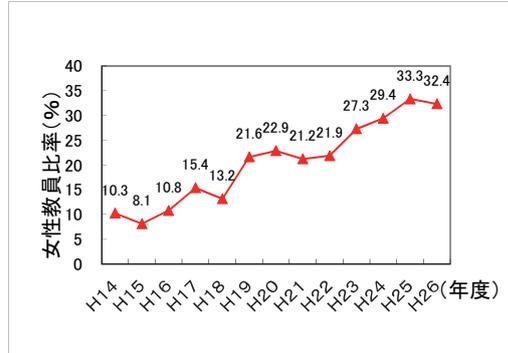
部局別女性教員比率の変遷

※女性教員比率：各年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）

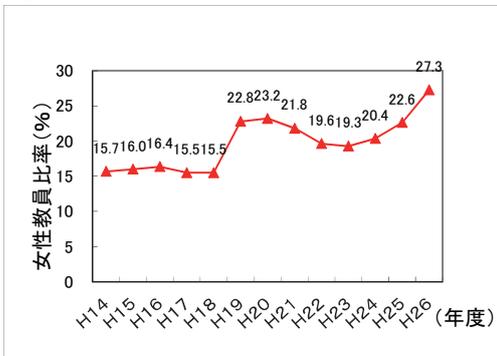
①文学部・文学研究科



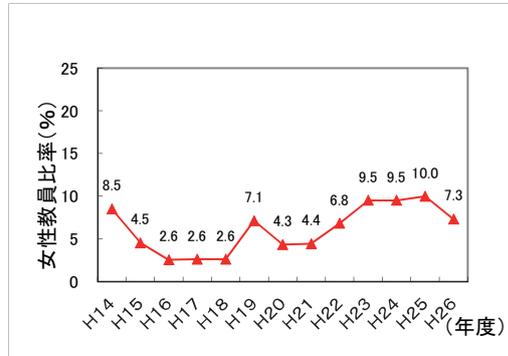
②教育学部・教育発達科学研究科



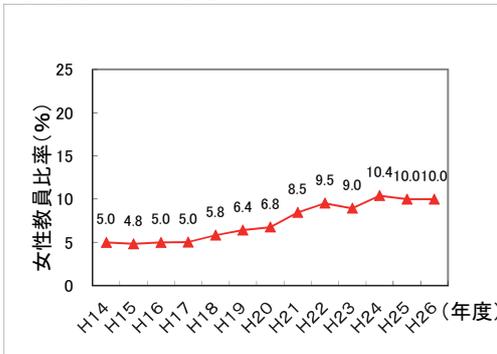
③法学部・法学研究科



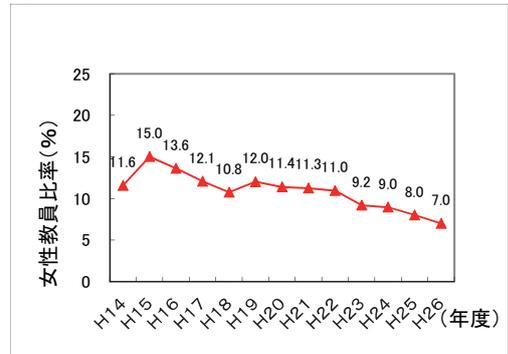
④経済学部・経済学研究科



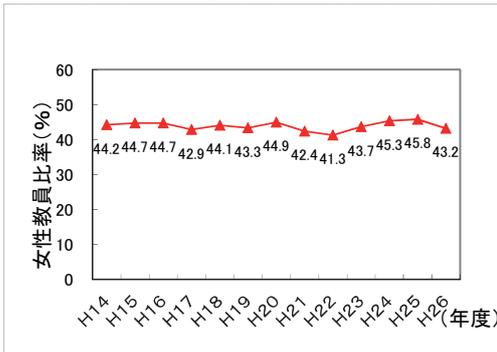
⑤理学部・理学研究科



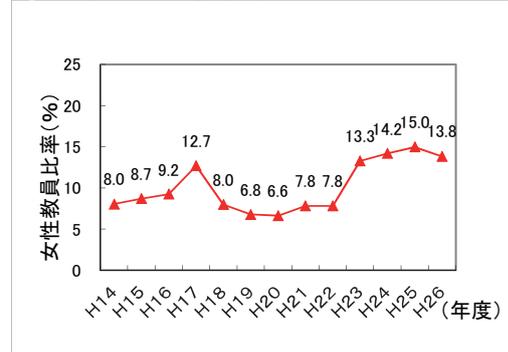
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



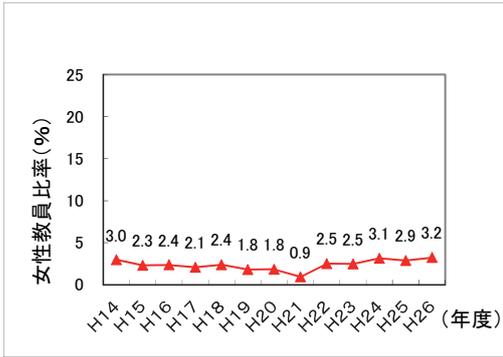
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



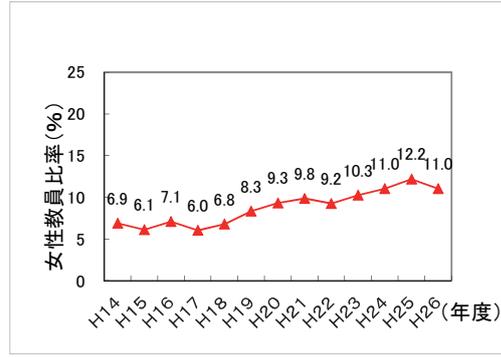
⑧医学部附属病院



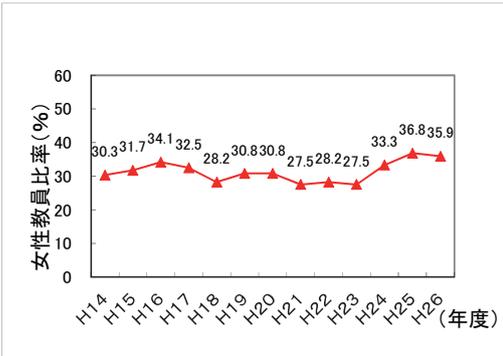
⑨工学部・工学研究科



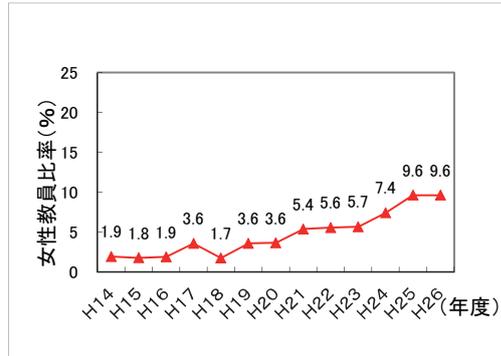
⑩農学部・生命農学研究科



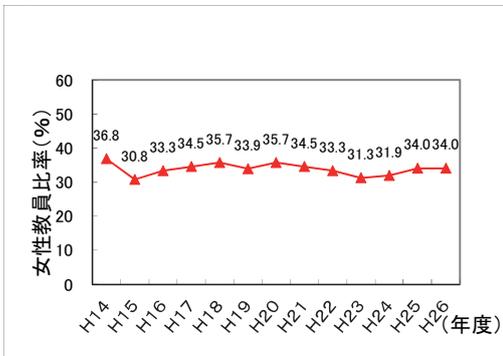
⑪国際開発研究科



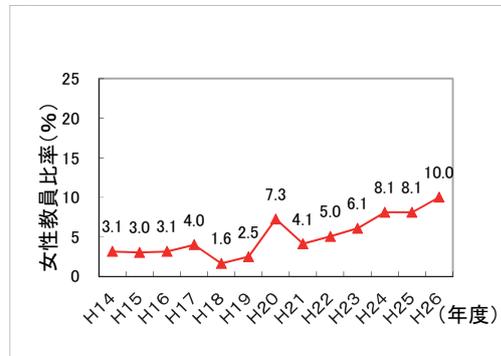
⑫多元数理科学研究科



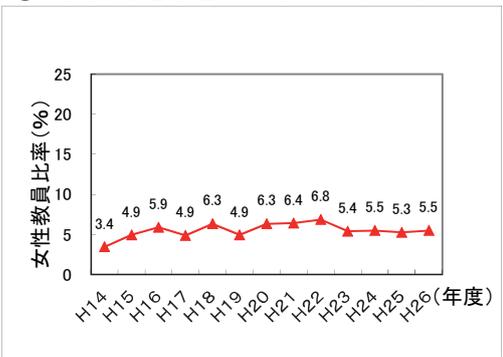
⑬国際言語文化研究科



⑭環境学研究科

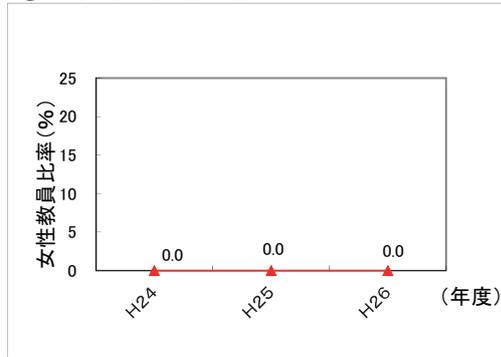


⑮情報文化学部・情報科学研究科



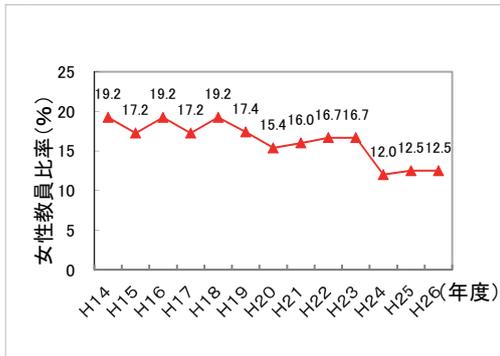
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科)

⑯創薬科学研究科

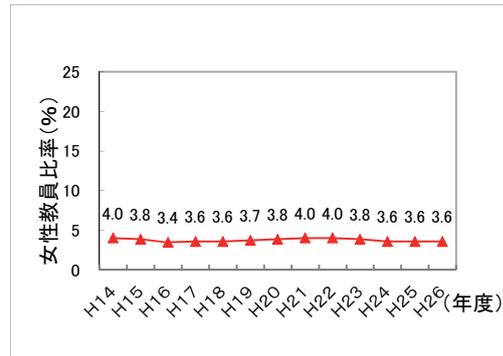


(H24新設)

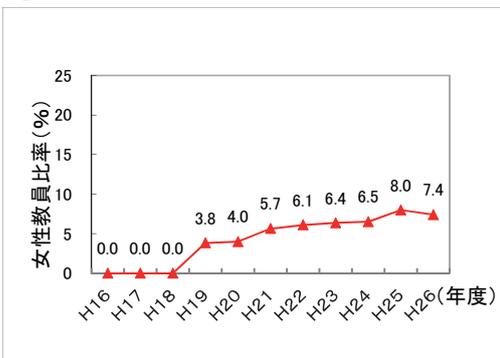
⑰環境医学研究所



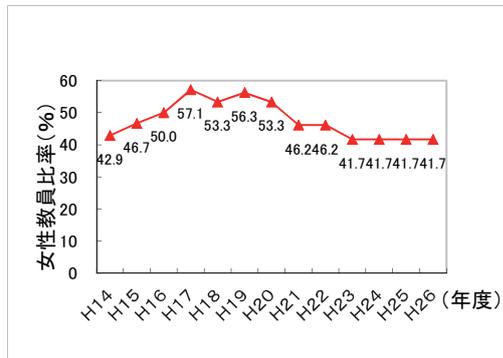
⑱太陽地球環境研究所



⑲エコトピア科学研究所



⑳国際教育交流センター・国際言語センター



## 第5章 統計資料

### 名古屋大学教職員の現状

平成26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 (H25. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,705	1,477	228	13.4	13.1
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職(二)教諭等		40	23	17	42.5	42.5
一般職(一)	一般職員	677	376	301	44.5	41.1
	技術職員	213	176	37	17.4	16.3
一般職(二)技能・労務職員		4	2	2	50.0	50.0
医療職(一)薬剤師等		306	144	162	52.9	52.8
医療職(二)看護職員		1,044	81	963	92.2	92.6
合計		3,990	2,279	1,711	42.9	41.7

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 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
教授	673	620	53	7.9	7.2
准教授	505	424	81	16.0	16.0
講師	107	92	15	14.0	13.3
小計	1,285	1,136	149	11.6	11.3
助教	413	339	74	17.9	17.5
助手	7	2	5	71.4	75.0
計	1,705	1,477	228	13.4	13.1

#### 教育職(二)教諭等の在職状況内訳

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
教頭	2	1	1	50.0	50.0
教諭	36	22	14	38.9	38.9
養護教諭	2	0	2	100.0	100.0
計	40	23	17	42.5	42.5

# 教員の部局別女性比率\*

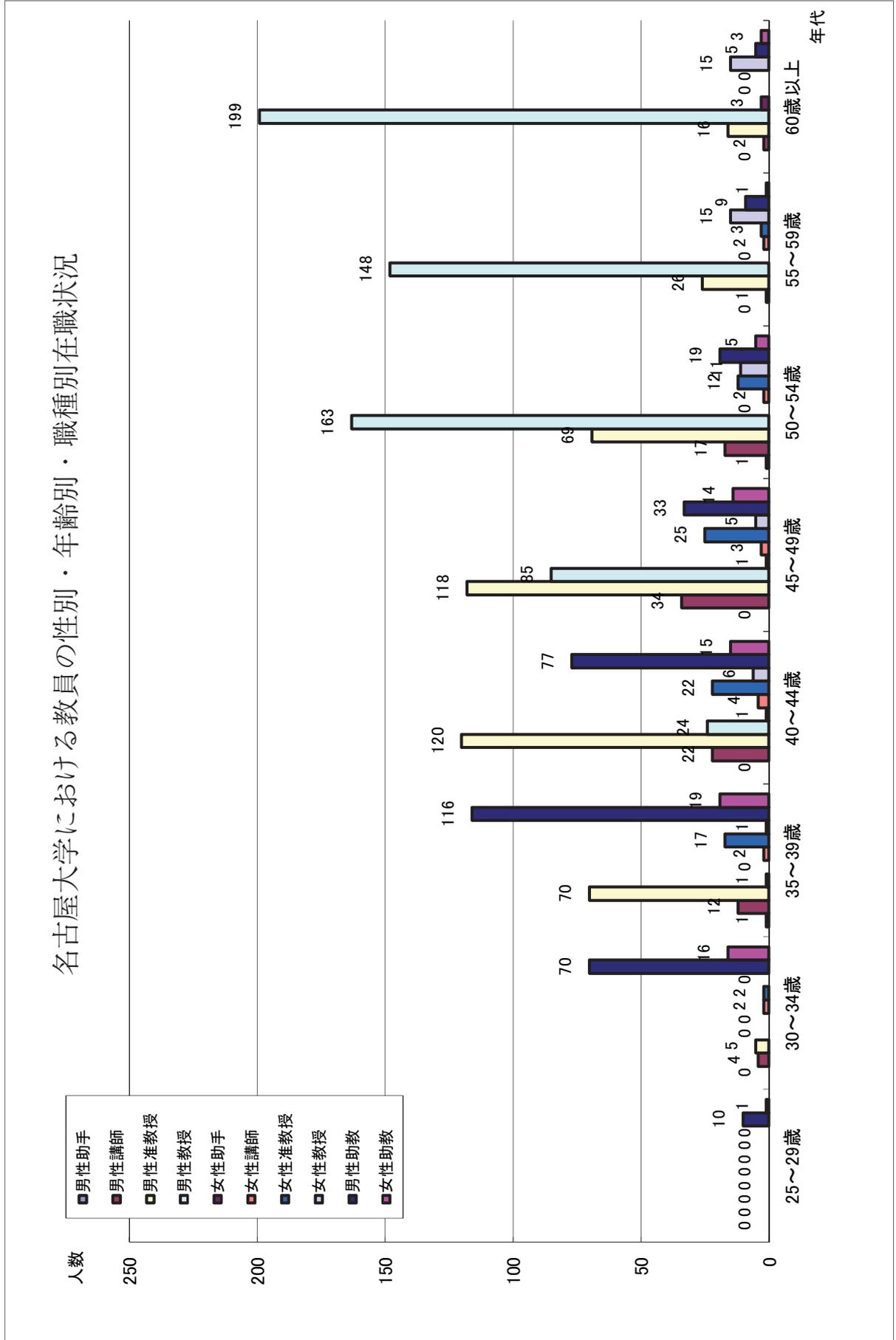
平成26年5月1日現在

※未書科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	女性比率
	人		人		人		人		人		人		%	%	%
教養教育院	2	0	2	1	2	0	2	1	0	0	8	2	25.0	16.7	16.7
文学部・文学研究科	34	4	16	6	1	1	4	1	0	0	55	12	21.8	21.6	16.3
教育学部・教育発達科学研究科	23	6	9	3	0	0	2	2	0	0	34	11	32.4	28.1	29.0
法学部・法学研究科	39	7	12	4	2	2	1	1	2	2	56	16	28.6	24.5	18.4
経済学部・経済学研究科	23	0	15	2	1	0	2	1	0	0	41	3	7.3	5.1	7.5
理学部・理学研究科	36	2	33	2	7	1	40	6	3	2	119	13	10.9	6.6	5.3
医学部・医学系研究科	52	2	51	4	17	0	35	7	1	0	156	13	8.3	5.0	5.0
医学部（保健学科）	36	9	18	10	2	1	26	16	0	0	82	36	43.9	35.7	34.5
医学部附属病院	4	0	7	1	45	4	67	11	0	0	123	16	13.0	8.9	9.1
工学部・工学研究科	105	0	87	1	19	2	97	7	0	0	308	10	3.2	1.4	1.4
農学部・生命農学研究科	43	4	38	3	1	0	33	6	0	0	115	13	11.3	8.5	8.6
総合保健体育科学センター	11	1	4	1	0	0	1	0	0	0	16	2	12.5	13.3	12.5
大学院国際開発研究科	18	6	13	5	2	1	4	1	0	0	37	13	35.1	36.4	37.5
大学院多元数理科学研究科	25	0	21	3	0	0	5	1	1	1	52	5	9.6	6.5	6.7
大学院国際言語文化研究科	25	3	21	12	0	0	2	1	0	0	48	16	33.3	32.6	34.8
大学院環境学研究科	49	1	45	5	1	0	15	4	0	0	110	10	9.1	6.3	5.3
大学院情報科学研究科	35	1	26	2	0	0	13	1	0	0	74	4	5.4	4.9	5.0
大学院創薬科学研究科	6	0	3	0	2	0	5	0	0	0	16	0	0.0	0.0	0.0
環境医学研究所	7	0	4	0	0	0	12	3	0	0	23	3	13.0	0.0	0.0
太陽地球環境研究所	9	0	10	1	0	0	9	0	0	0	28	1	3.6	5.3	5.3
エコトピア科学研究所	20	1	16	2	1	1	9	0	0	0	46	4	8.7	10.8	10.3
附属図書館	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0	0.0	0.0
地球水循環研究センター	4	0	4	0	0	0	2	0	0	0	10	0	0.0	0.0	0.0
情報基盤センター	4	0	4	0	0	0	4	1	0	0	12	1	8.3	0.0	0.0
アイトソープ総合センター	1	0	1	0	2	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
遺伝子実験施設	2	0	2	0	0	0	1	0	0	0	5	0	0.0	0.0	0.0
国際教育交流本部(旧 留学生センター)	8	3	4	2	1	1	0	0	0	0	13	6	46.2	46.2	41.7
物質科学国際研究センター	2	1	2	0	0	0	8	0	0	0	12	1	8.3	25.0	25.0
高等教育研究センター	1	0	1	0	0	0	1	1	0	0	3	1	33.3	0.0	0.0
農学国際教育協力研究センター	1	0	3	1	0	0	0	0	0	0	4	1	25.0	25.0	25.0
年代測定総合研究センター	2	0	2	1	0	0	1	0	0	0	5	1	20.0	25.0	25.0
博物館	2	0	3	2	0	0	2	0	0	0	7	2	28.6	40.0	40.0
発達心理精神科学教育研究センター	3	2	3	1	0	0	1	1	0	0	7	4	57.1	50.0	50.0
法政国際教育協力研究センター	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0.0	0.0	66.7
生物機能開発利用研究センター	6	0	6	2	0	0	1	0	0	0	13	2	15.4	16.7	16.7
シンクロトロン光研究センター	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	0	3	1	0	0	2	0	0	0	6	1	16.7	25.0	25.0
現象解析研究センター	1	0	3	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	0.0
グリーンモビリティ連携研究センター	2	0	1	1	0	0	1	0	0	0	4	1	25.0	33.3	0.0
細胞生理学研究センター	0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
その他	29	0	8	2	1	1	2	1	0	0	40	4	10.0	7.9	14.8
合計	673	53	505	81	107	15	413	74	7	5	1,705	228	13.4	11.6	11.3
女性比率	7.9%		16.0%		14.0%		17.9%		71.4%				13.4	11.6	11.3

\*特任教員など任期付き教員を含まない。

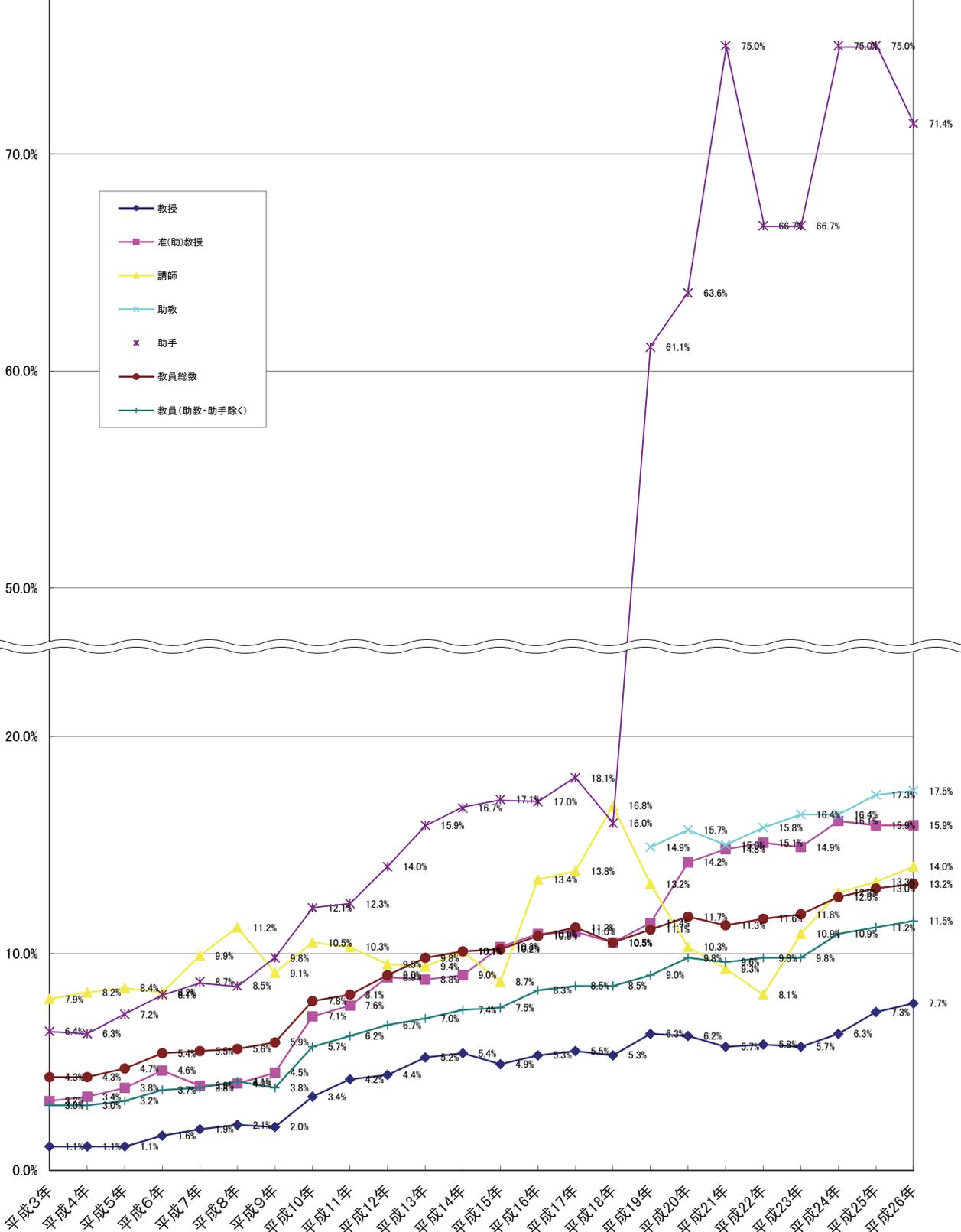
平成26年5月1日現在（年齢は年度末現在）



女性比率

80.0%

### 名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

平成26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 (H25. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	67	62	5	7.5	3.1
課長補佐・専門員	46	39	7	15.2	9.5
掛長・専門職員	190	125	65	34.2	36.6
主 任	124	57	67	54.0	52.0
その他の一般職員	202	78	124	61.4	58.0
計	629	361	268	42.6	41.1

\* 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 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	3	2	1	33.3	50.0
掛 長	18	9	9	50.0	44.4
その他の一般職員	27	4	23	85.2	89.3
計	48	15	33	68.8	70.0

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H24. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	4	4	0	0.0	0.0
掛長・専門職員	17	17	0	0.0	0.0
主 任	8	4	4	50.0	50.0
その他の一般職員	14	12	2	14.3	21.4
計	43	37	6	14.0	14.6

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H23. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
技術専門員	30	29	1	3.3	4.2
技術専門職員	93	73	20	21.5	18.6
技術職員	47	37	10	21.3	19.0
計	170	139	31	18.2	16.7

事務系職員採用状況（平成11年度～26年度）

平成26年12月1日現在

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

年度	国立大学法人等職員採用試験								計			
	計	男性	女性	女性 比率(%)					計	男性	女性	女性 比率(%)
16年度	12	8	4	33.3	0	0	0		12	8	4	33.3
17年度	24	14	10	41.7	0	0	0		24	14	10	41.7
18年度	4	3	1	25.0	0	0	0		4	3	1	25.0
19年度	23	7	16	69.6	0	0	0		23	7	16	69.6
20年度	6	4	2	33.3	0	0	0		6	4	2	33.3
21年度	12	7	5	41.7	0	0	0		12	7	5	41.7
22年度	19	6	13	68.4	0	0	0		19	6	13	68.4
23年度	26	14	12	46.2	0	0	0		26	14	12	46.2
24年度	21	10	11	52.4	0	0	0		21	10	11	52.4
25年度	24	10	14	58.3	0	0	0		24	10	14	58.3
26年度	25	7	18	72.0	0	0	0		25	7	18	72.0
計	196	90	106	54.1	0	0	0		196	90	106	54.1

# 一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成26年5月1日現在（年齢は年度末現在）

## 事務系職員

	掛長以上(*)				主任・一般職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 122	人 103	人 19	% 15.6	人 22	人 5	人 17	% 77.3	人 144	人 108	人 36	% 25.0
40歳～49歳	143	96	47	32.9	43	13	30	69.8	186	109	77	41.4
30歳～39歳	38	27	11	28.9	142	67	75	52.8	180	94	86	47.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	119	50	69	58.0	119	50	69	58.0
計	303	226	77	25.4	326	135	191	58.6	629	361	268	42.6

\*掛長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

## 図書系職員

	掛長以上(*)				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 8	人 6	人 2	% 25.0	人 3	人 0	人 3	% 100.0	人 11	人 6	人 5	% 45.5
40歳～49歳	11	4	7	63.6	3	0	3	100.0	14	4	10	71.4
30歳～39歳	2	1	1	50.0	13	2	11	84.6	15	3	12	80.0
18歳～29歳	0	0	0	0.0	8	2	6	75.0	8	2	6	75.0
計	21	11	10	47.6	27	4	23	85.2	48	15	33	68.8

\*部課長は事務系職員を含む。

## 施設系職員

	掛長以上(*)				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 7	人 7	人 0	% 0.0	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 8	人 8	人 0	% 0.0
40歳～49歳	13	13	0	0.0	1	0	1	100.0	14	13	1	7.1
30歳～39歳	1	1	0	0.0	15	10	5	33.3	16	11	5	31.3
18歳～29歳	0	0	0	0.0	5	5	0	0.0	5	5	0	0.0
計	21	21	0	0.0	22	16	6	27.3	43	37	6	14.0

\*部課長は事務系職員を含む。

## 技術職員

	技術専門職員以上(*)				技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 58	人 54	人 4	% 6.9	人 2	人 1	人 1	% 50.0	人 60	人 55	人 5	% 8.3
40歳～49歳	41	30	11	26.8	2	2	0	0.0	43	32	11	25.6
30歳～39歳	24	18	6	25.0	30	23	7	23.3	54	41	13	24.1
18歳～29歳	0	0	0	0.0	13	11	2	15.4	13	11	2	15.4
計	123	102	21	17.1	47	37	10	21.3	170	139	31	18.2

\*技術専門職員以上とは、技術専門員と技術専門職員である。

## 医療系職員の在職状況内訳

平成26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 (H25. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	35.7
薬剤師	79	21	58	73.4	72.9
小計	93	29	64	68.8	66.7
主任診療放射線技師以上	15	14	1	6.7	6.7
診療放射線技師	46	33	13	28.3	28.6
小計	61	47	14	23.0	22.8
主任臨床検査技師以上	13	9	4	30.8	33.3
臨床検査技師等	56	15	41	73.2	77.8
小計	69	24	45	65.2	68.1
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	7	1	6	85.7	85.7
小計	8	2	6	75.0	75.0
その他	75	42	33	44.0	42.4
計	306	144	162	52.9	52.8

### 医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H25. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	126	5	121	96.0	96.8
看護師等	918	76	842	91.7	92.0
計	1,044	81	963	92.2	92.6

## 医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成26年5月1日現在

### 薬剤師等

	役付職員(*)				その他(**)				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	24	18	6	25.0	13	6	7	53.8	37	24	13	35.1
40歳～49歳	14	11	3	21.4	28	6	22	78.6	42	17	25	59.5
30歳～39歳	5	3	2	40.0	111	46	65	58.6	116	49	67	57.8
18歳～29歳	0	0	0	0.0	111	54	57	51.4	111	54	57	51.4
計	43	32	11	25.6	263	112	151	57.4	306	144	162	52.9

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

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

### 看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	53	1	52	98.1	27	3	24	88.9	80	4	76	95.0
40歳～49歳	49	1	48	98.0	77	0	77	100.0	126	1	125	99.2
30歳～39歳	24	3	21	87.5	222	25	197	88.7	246	28	218	88.6
18歳～29歳	0	0	0	0.0	592	48	544	91.9	592	48	544	91.9
計	126	5	121	96.0	918	76	842	91.7	1044	81	963	92.2

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

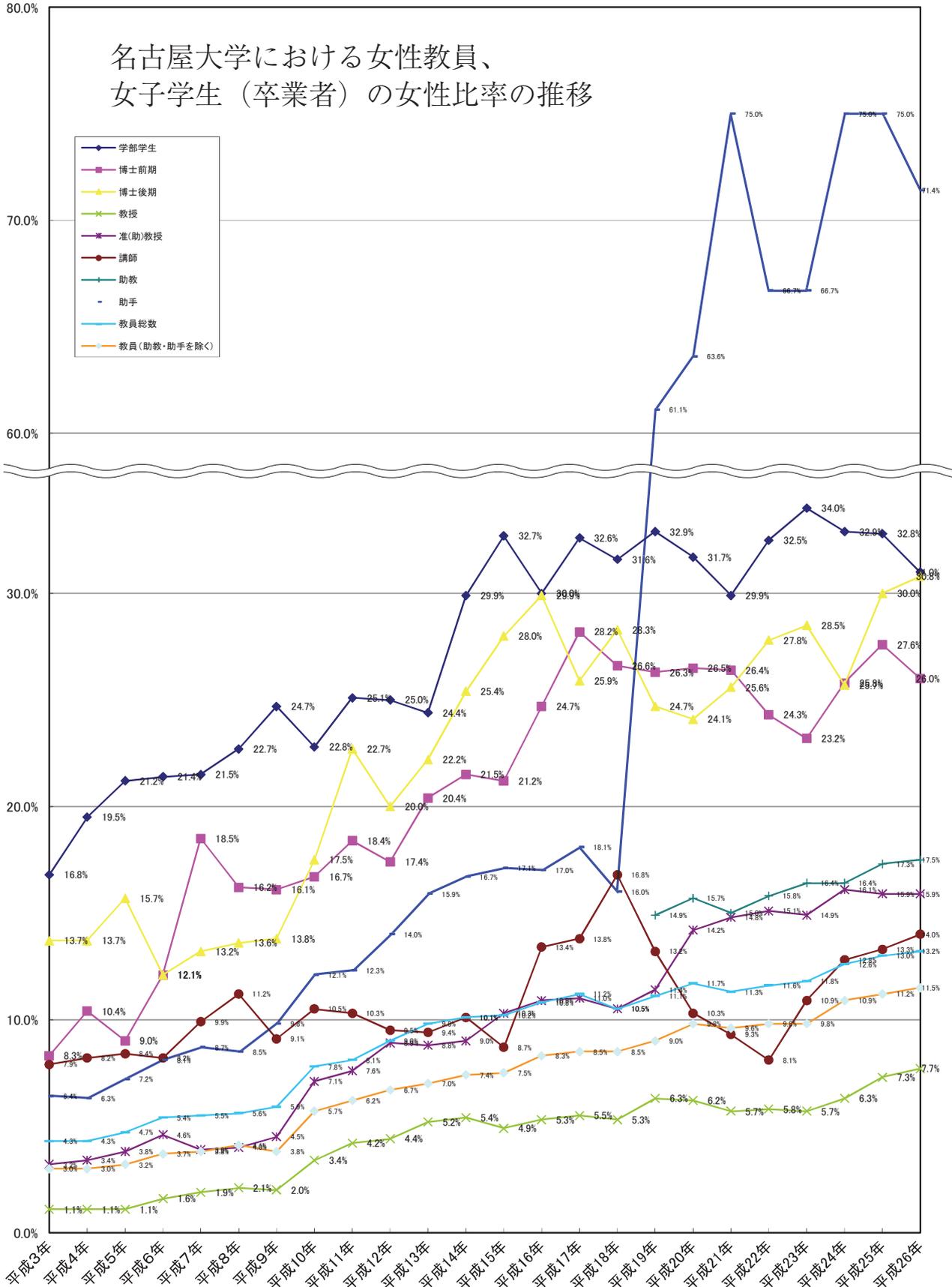
# 名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

平成26年5月1日現在  
 非常勤は女性で内数である。

	任期付正職員		任期付正職員 女性比率		政府補助金による研究員 (一般)	COE研究員	COE教授・ 准教授等 (研究員除く)	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	%					
総務部総務課																			
総務部人事課																			
総務部職員課																			
研究協力部社会連携課																			
学務部学生総合支援課																			
学術研究・産学官連携推進本部	30	10	33.3	4	0									4	0	0.0			
社会貢献人材育成本部	1	0	0.0																
国際教育交流本部	40	22	55.0	2	0									2	0	0.0			
情報連携統括本部	5	0	0.0																
環境安全衛生推進本部	1	0	0.0																
施設・環境計画推進室	2	0	0.0									1	0	1	0	0.0			
災害対策室																			
ハラスメント相談センター	1	1	100.0																
教養教育院	6	1	16.7																
高等研究院	28	8	28.6																
文学部・文学研究科	1	0	0.0	1	0									1	0	0.0			
教育学部・教育発達科学研究科	2	1	50.0																
法学部・法学研究科	42	22	52.4	9	2									9	2	22.2			
経済学部・経済学研究科	3	1	33.3	3	2					1	0			4	2	50.0			
理学部・理学研究科	67	13	19.4	21	8			7	2			7	0	35	10	28.6			
医学部・医学系研究科	103	25	24.3	12	8		3	1	3	2	4	1	11	5	33	17	51.5		
医学部附属病院	163	41	25.2					1	1				1	1	2	2	100.0		
工学部・工学研究科	41	5	12.2	8	0			9	0			8	1	7	1	32	2	6.3	
農学部・生命農学研究科	18	8	44.4	21	7			5	1			1	1	27	9	33.3			
大学院国際開発研究科	5	2	40.0	1	0									1	0	0.0			
大学院多元数理科学研究科	2	0	0.0									4	0	4	0	0.0			
大学院環境学研究科	7	2	28.6	15	5			4	2	2	0	1	1	22	8	36.4			
大学院情報科学研究科	30	4	13.3	4	1			5	1					9	2	22.2			
大学院創薬科学研究科	3	1	33.3	2	0									2	0	0.0			
環境医学研究所	4	1	25.0	1	1			2	0	1	0			4	1	25.0			
太陽地球環境研究所	8	1	12.5					1	1	2	0			3	1	33.3			
エコトピア科学研究所	4	0	0.0	3	2			3	0			2	2	8	4	50.0			
附属図書館				1	1									1	1	100.0			
総合保健体育科学センター	1	0	0.0	1	1							4	3	5	4	80.0			
素粒子宇宙起源研究機構	3	0	0.0	1	0							2	1	3	1	33.3			
地球水循環研究センター	8	3	37.5	1	0			6	1	2	2			9	3	33.3			
情報基盤センター								1	0					1	0	0.0			
アイソトープ総合センター																			
遺伝子実験施設	1	0	0.0	2	1			1	0					3	1	33.3			
物質科学国際研究センター				9	1			7	1	2	0		6	0	24	2	8.3		
高等教育研究センター												1	0	1	0	0.0			
農学国際教育協力センター				1	0									1	0	0.0			
年代測定総合研究センター										2	0			2	0	0.0			
博物館	1	0	0.0	1	1							1	0	2	1	50.0			
法政国際教育協力研究センター																			
発達心理精神科学教育研究センター	3	2	66.7																
生物機能開発利用研究センター	11	5	45.5	1	0					2	1			3	1	33.3			
基礎理論研究センター	6	0	0.0																
現象解析研究センター	5	0	0.0																
シンクロトロン光研究センター	6	0	0.0																
グリーンモビリティ連携研究センター	8	1	12.5					4	0					4	0	0.0			
細胞生理学研究センター	7	1	14.3																
脳とこころの研究センター	4	0	0.0																
PhD登能門推進室	10	1	10.0	1	0									1	0	0.0			
動物実験支援センター	1	0	0.0																
革新ナノバイオデバイス研究センター	2	0	0.0					3	0					3	0	0.0			
減災連携研究センター	8	1	12.5					1	1					1	1	100.0			
トランスフォーメティブ生命分子研究所	30	7	23.3																
予防早期医療創成センター	1	1	100.0																
リーディング大学院推進機構	2	0	0.0																
未来社会創造機構	39	14	35.9					5	1					5	1	20.0			
ナショナルコンボジットセンター	2	0	0.0					1	0					1	0	0.0			
学生相談総合センター	2	1	50.0																
大学文書資料室	1	0	0.0																
その他																			
合計	779	206	26.4	126	41	0	0	3	1	69	14	18	4	8	1	49	15	27.8	
女性比率			26.4		32.5	0.0	0.0		33.3		20.3		22.2		12.5		30.6		27.8

女性比率

### 名古屋大学における女性教員、 女子学生（卒業生）の女性比率の推移



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

# 名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

平成26年5月1日現在

部 局 名	教 員 **				大学院後期課程・博士課程				大学院前期課程・修士課程				学 部 学 生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別 女性比率の比							
	合計数		女性数	女性比率	合計数		男性数	女性数	女性比率	合計数		男性数	女性数	女性比率	合計数		男性数	女性数	女性比率	教員	博士後期	博士前期	学部	
	男性数	女性数			男性数	女性数				男性数	女性数				男性数	女性数								
文学部・文学研究科	55	43	12	21.8%	143	55	88	61.5%	131	48	83	63.4%	600	236	364	60.7%	1.0	2.8	2.9	2.8				
教育学部・教育発達科学研究科	34	23	11	32.4%	129	62	67	51.9%	117	41	76	65.0%	323	109	214	66.3%	1.0	5.1	2.0	2.0				
法学部・法学研究科	56	40	16	28.6%	41	23	18	43.9%	99	55	44	44.4%	696	470	226	32.5%	1.0	1.5	1.6	1.1				
経済学部・経済学研究科	41	38	3	7.3%	43	27	16	37.2%	65	39	26	40.0%	956	645	311	32.5%	1.0	5.1	5.5	4.4				
情報文化学部													367	246	121	33.0%								
理学部・理学研究科	119	106	13	10.9%	204	153	51	25.0%	386	305	81	21.0%	1,226	980	246	20.1%	1.0	2.3	1.9	1.8				
医学部・医学系研究科	156	143	13	8.3%	734	539	195	26.6%	50	23	27	54.0%	674	526	148	22.0%	1.0	3.2	6.5	2.6				
医学部（保健学科）	82	46	36	43.9%	79	30	49	62.0%	127	69	58	45.7%	890	246	644	72.4%	1.0	1.4	1.0	1.6				
工学部・工学研究科	307	297	10	3.3%	309	274	35	11.3%	1,292	1,196	96	7.4%	3,456	3,157	299	8.7%	1.0	3.5	2.3	2.7				
農学部・生命農学研究科	115	102	13	11.3%	101	59	42	41.6%	312	199	113	36.2%	738	426	312	42.3%	1.0	3.7	3.2	3.7				
大学院国際開発研究科	36	24	12	33.3%	135	69	66	48.9%	149	67	82	55.0%					1.0	1.5	1.7					
大学院人間情報学研究科									1		1	100.0%												
大学院多元数理科学研究科	52	47	5	9.6%	57	54	3	5.3%	105	96	9	8.6%					1.0	0.5	0.9					
大学院国際言語文化研究科	47	32	15	31.9%	80	14	66	82.5%	112	22	90	80.4%					1.0	2.6	2.5					
大学院環境学研究科	110	100	10	9.1%	141	89	52	36.9%	291	214	77	26.5%					1.0	4.1	2.9					
大学院情報科学研究科	74	70	4	5.4%	89	73	16	18.0%	275	232	43	15.6%					1.0	3.3	2.9					
大学院創薬科学研究科	16	16	0	0.0%	13	10	3	23.1%	62	46	16	25.8%												
その他	401	349	52	13.0%																				
合計	1,701	1,476	225	13.2%	2,298	1,531	767	33.4%	3,748	2,770	978	26.1%	9,926	7,041	2,885	29.1%	1.0	2.5	2.0	2.2				

\* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

\*\* 特任教員など任期付き教員を含まない。

# 名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

平成26年4月1日現在

	学部学生						大学院前期課程・修士課程						大学院後期課程・博士課程											
	志願者数			入学者数			志願者数			入学者数			志願者数			入学者数								
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率				
文学部・文学研究科	317	130	187	59.0	134	48	86	64.2	108	40	68	63.0	55	19	36	65.5	47	22	25	53.2	32	16	16	50.0
教育学部・教育発達科学研究科	168	71	97	57.7	73	22	51	69.9	98	41	57	58.2	51	20	31	60.8	50	25	25	50.0	32	16	16	50.0
法学部・法学研究科	361	236	125	34.6	158	104	54	34.2	31	18	13	41.9	12	7	5	41.7	9	8	1	11.1	4	4	0	0.0
経済学部・経済学研究科	524	369	155	29.6	212	142	70	33.0	66	39	27	40.9	20	14	6	30.0	19	13	6	31.6	13	8	5	38.5
情報文化学部	308	189	119	38.6	80	49	31	38.8																
理学部・理学研究科	750	603	147	19.6	281	226	46	16.4	284	239	45	15.8	186	151	35	18.8	61	49	12	19.7	60	48	12	20.0
医学部・医学系研究科	318	229	89	28.0	111	82	29	26.1	23	12	11	47.8	33	16	17	51.5	179	146	33	18.4	176	137	39	22.2
医学部(保健学科)	595	166	429	72.1	211	57	154	73.0	77	46	31	40.3	61	36	25	41.0	24	8	16	66.7	18	7	11	61.1
工学部・工学研究科	2,092	1,885	207	9.9	789	721	68	8.6	908	836	72	7.9	638	565	53	8.3	80	76	4	5.0	70	66	4	5.7
農学部・生命農学研究科	509	265	244	47.9	176	101	75	42.6	204	137	67	32.8	162	111	51	31.5	28	15	13	46.4	27	14	13	48.1
国際開発研究科									123	50	73	59.3	60	26	34	56.7	26	11	15	57.7	22	8	14	63.6
多元数理科学研究科									130	122	8	6.2	46	42	4	8.7	12	11	1	8.3	10	9	1	10.0
国際言語文化研究科									93	27	66	71.0	48	10	38	79.2	33	12	21	63.6	26	7	19	73.1
環境学研究科									185	131	54	29.2	127	90	37	29.1	22	18	4	18.2	16	12	4	25.0
情報科学研究科									266	235	31	11.7	133	109	24	18.0	19	17	2	10.5	18	16	2	11.1
創薬科学研究科									65	52	13	20.0	31	23	8	25.8	13	10	3	23.1	13	10	3	23.1
合計	5,942	4,143	1,799	30.3	2,225	1,552	664	29.8	2,811	2,153	658	23.4	1,724	1,263	418	24.2	622	431	178	28.6	537	378	159	29.6

\* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

# 名古屋大学院学生の修了後の状況

平成26年5月1日現在

区分	修了者				進学者				教員				その他の職業				その他					
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性			
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率		
文学研究科	21	60.4%	32	53	10	7	17		3	8	11	3	2	5	12	14	3	3	6			
教育発達科学研究科	17	66.7%	34	51	10	9	19		2	2	4	1	10	11	12	1	4	5				
法学研究科	21	30.0%	9	30	3	1	4								15	8	3	3				
経済学研究科	22	46.3%	19	41	4	5	9								1	14	6	6				
理学研究科	133	24.4%	43	176	46	11	57		4	4	58	24	82	18	7	25	7	1	8			
医学系研究科	54	46.0%	46	100	10	5	15	3	4	1	28	30	58	13	5	18	2	2	4			
工学研究科	578	6.6%	41	619	53	3	56					482	33	515	34	4	38	9	1	10		
生命農学研究科	77	47.3%	69	146	13	12	25		1	1	2	46	43	89	14	12	26	3	1	4		
国際開発研究科	28	56.3%	36	64	5	12	17		1	1	2			16	20	36	6	3	9			
多元数理科学研究科	46	6.1%	3	49	11	2	13		7	7	15		15	10	11	3		3				
国際言語文化研究科	12	76.0%	38	50	4	15	19					1	2	3	7	15	22		6	6		
環境学研究科	91	34.5%	48	139	8	7	15		1	1	2	55	19	74	20	17	37	7	4	11		
情報科学研究科	125	7.4%	10	135	9	1	9				100	7	107	8	1	9	7	2	9			
創薬科学研究科	17	34.6%	9	26	10	3	13					5	6	11	1	1	1	1	1	1		
合計	1,242	26.0%	437	1,679	196	92	288	2	3	5	19	14	33	795	176	971	172	125	297	58	27	85

# 大学院博士課程後期課程・医学博士課程修了後の状況

平成26年5月1日現在

区分	修了者・単位等認定による退学者				教員				教員以外の専門的・技術的職業				その他の職業				大学院研究生等				外国へ研究留学				帰国した留学生				その他											
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性									
	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率	人数	比率										
文学研究科	14	53.3%	16	30	1	2	1	2	1	1	1	1	2																											
教育発達科学研究科	10	58.3%	14	24	5	6	1	1	1	9	10			1	1	2	2	2	2	1	2	3																		
法学研究科	8	42.9%	6	14					1	1				1	1	5	4	1	5																					
経済学研究科	6	50.0%	6	12										2	2	4																								
理学研究科	37	15.9%	7	44	1	1	1	1				23	1	24	4	1	5	2	2																					
医学系研究科	122	32.6%	59	181	8	6	14	1	1	93	124			1	1	2	1	2	1	3	2	2	4	8	11	17	28													
工学研究科	87	8.4%	8	95	6	7	1	1	1	52	4	56	5	5	6	5	2	2	7	2	4	8	7	2	9	11	11													
生命農学研究科	15	31.8%	7	22	1	1	1	1	3	1	4	2	2	5	1	6	2	2																						
国際開発研究科	6	57.1%	8	14	1	2	1	1						2	2																									
多元数理科学研究科	16	5.9%	1	17	1	1	1	1				7	7																											
国際言語文化研究科	2	86.7%	13	15	2	2	15		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1		
環境学研究科	31	34.0%	16	47	1	3	4	1	1	11	4	15			12	4	16																							
情報科学研究科	16	5.9%	1	17	1	1	1	1				9	1	10																										
合計	370	30.5%	162	532	24	18	42	6	2	8	202	53	255	9	7	16	30	10	40	12	3	15	2	2	29	30	59	56	39	95										

## 2014年度名古屋大学男女共同参画推進体制

### 男女共同参画推進委員会（委員長 総長）

#### 男女共同参画推進専門委員会

委員長 藤井 良一	財務・男女共同参画関係担当理事
東村 博子	男女共同参画室長・生命農学研究科教授
滝川 睦	文学研究科教授
山本 明子	総合保健体育科学センター准教授
佐宗 章弘	工学研究科教授
北 栄輔	情報科学研究科教授
堀内 敦	総務部長
秋山 真志	医学系研究科教授
松下 正	医学部附属病院教授
肘井 直樹	生命農学研究科教授
石川クラウドディア	国際教育交流本部国際教育交流センター准教授
唯 美津木	物質科学国際研究センター教授
永田 雅子	発達心理精神科学教育研究センター准教授
浅野みどり	医学系研究科教授
榊原 千鶴	男女共同参画室准教授
三枝麻由美	男女共同参画室助教
田村 哲樹	法学研究科教授（オブザーバー）
長尾 伸一	経済学研究科教授（オブザーバー）
伊東 早苗	国際開発研究科教授（オブザーバー）
菅野 浩明	多元数理科学研究科教授（オブザーバー）
小松 尚	環境学研究科准教授（オブザーバー）
関 華奈子	太陽地球環境研究所准教授（オブザーバー）
澤田 誠	環境医学研究所教授（オブザーバー）
田中 信夫	エコトピア科学研究所教授（オブザーバー）
山崎真理子	男女共同参画室員・生命農学研究科准教授（オブザーバー）
加藤ジェーン	男女共同参画室員・情報科学研究科准教授（オブザーバー）
吉田 朋子	男女共同参画室員・エコトピア科学研究所准教授（オブザーバー）
中井 俊樹	男女共同参画室員・高等教育研究センター准教授（オブザーバー）
平林 智子	男女共同参画室員・工学研究科助教（オブザーバー）

#### 男女共同参画推進専門委員会ワーキンググループ

##### ・女性研究者増員策検討ワーキンググループ

肘井直樹（主査）、佐宗章弘、伊東早苗、菅野浩明、小松尚、澤田誠、唯美津木、東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美

##### ・育児支援策検討ワーキンググループ

永田雅子（主査）、滝川睦、秋山真志、松下正、石川クラウドディア、東村博子、加藤ジェーン、榊原千鶴

##### ・女子学生支援策検討ワーキンググループ

佐宗章弘（主査）、北栄輔、肘井直樹、山崎真理子、吉田朋子、三枝麻由美、平林智子

##### ・学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（主査）、榊原千鶴、三枝麻由美

・病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、佐々木成江理学研究科准教授、秋山真志、松下正、濱麻人医学部附属病院助教、玉腰浩司医学系研究科教授、渡井いずみ医学系研究科准教授、山本弘江医学系研究科助教、永田雅子、山本明子、榊原千鶴

・メンター検討ワーキンググループ

中井俊樹（主査）、榊原千鶴、山崎真理子

#### 男女共同参画室

東村博子（室長）、榊原千鶴、山崎真理子、加藤ジェーン、吉田朋子、中井俊樹、三枝麻由美、平林智子

#### 名古屋大学こすもす保育園運営協議会

永田雅子（議長）、榊原千鶴、加藤ジェーン、石崎俊子国際教育交流本部国際言語センター教授、太幡英亮工学研究科助教、濱麻人、伊藤秀樹総務部職員課長、田村哲樹、丹邊宣彦環境学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、三枝麻由美（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）

#### 名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀医学系研究科附属神経疾患・腫瘍分子医学研究センター准教授、柴田清住医学系研究科准教授、松下正、姫野美都枝医学部附属病院副看護部長、濱麻人、鎌澤幸彦医学部・医学系研究科総務課人事労務グループ主幹、後藤真紀医学部附属病院病院講師

#### 名古屋大学学童保育所検討委員会

東村博子（委員長）、榊原千鶴、中井俊樹、石川クラウディア、小松尚、伊藤秀樹、島岡みどり総合保健体育科学センター准教授、藤田祐一生命農学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、高橋奈弓学童保育所指導員（オブザーバー）、永井博子学童保育所指導員（オブザーバー）、鈴木孝征保護者会会長（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）

#### 事務担当

総務部職員課 伊藤秀樹、丹下稔浩、青柴さよ子、早川絢子、鈴木嵩史、内藤貴

### 名古屋大学における男女共同参画報告書（2014年度）

2015年3月発行

編集：名古屋大学男女共同参画推進専門委員会  
名古屋大学男女共同参画室

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

TEL & FAX 052-789-5987

発行：名古屋大学総務部職員課

464-8601 名古屋市千種区不老町

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

