

名古屋大学における
男女共同参画報告書
2015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 2016年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2015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. 2015年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	5
2. 2015（平成27）年度男女共同参画推進専門委員会、男女共同参画室会議 および名古屋大学における男女共同参画の動き	7
3. 2015（平成27）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動	10
第2節 ワーキンググループの活動	
1. 育児支援策検討ワーキンググループ	15
名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告	15
名古屋大学あすなる保育園運営協議会報告	19
学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告	21
2. 女子学生支援策検討ワーキンググループ	22
3. 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	23
4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ	24
5. 病児保育検討ワーキンググループ	25
6. メンター検討ワーキンググループ	26
第3節 理系女子育成・支援に関する取組	
1. 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」および 「女子中高生理系進学推進セミナー」	28
2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	36
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	44
2. 地域ネットワーク	48
3. 大学間ネットワーク	49
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	50
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」事業の継続	51
第4章 科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」	53
第5章 文部科学省「博士課程教育リーディングプログラム」総合領域型（多文化共生社会） 「ウェルビーイングinアジア」実現のための女性リーダー育成プログラム	58
第6章 UN Women HeForSheキャンペーン	60
第7章 2015年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析	62
第8章 統計資料	85
2015年度名古屋大学男女共同参画推進体制	100
奥付	101

はじめに

副理事・男女共同参画室長 東村博子

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に努めてきた。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、2015年5月、国連機関UN Womenが取り組む女性の権利と男女平等を支援する「HeForShe」キャンペーンのパイロット事業「IMPACT10×10×10」に、オックスフォード大学、ジョージタウン大学、香港大学などとともに、「世界の10大学」のひとつとして国内で唯一選出された。（詳細 <http://www.heforshe.org/impact/>）

選出にあたり松尾清一名古屋大学総長は、今後も男女共同参画を推進するために、女性への惜しみない支援を継続し、名古屋の地から男女共同参画社会の実現に向けた新たな旋風を巻き起こしていく、と宣言し、①名古屋発！男女共同参画推進のためのセンター（拠点）創設、②2020年までに女性教員比率20%、教職員女性上位職比率20%の達成をめざす、③男女共同参画推進のための産学官連携、以上3つのコミットメントを発表した。

これまで本学では、2007年には文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に「発展型女性研究者支援名大モデル」が、2010年度には、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、それぞれ採択されている。「発展型女性研究者支援名大モデル」事業と「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」は終了したが、以降も自主経費により発展的に継続中である。

「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」で構築した採用・育成プログラムは、研究リーダーとして独立して研究グループを率いることのできる真に優秀な研究者（Principal Investigator：PI）を採用するために、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行うものであり、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とあわせ、現在も継続実施している。

ワークライフバランスの推進については、「こすす保育園」（東山地区）と「あすなろ保育園」（鶴舞地区）において、待機児童の受け入れ、および病児保育の利用改善に努めるとともに、開所7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」では、育児と仕事の両立に際して立ち足かかる「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。

さらに、ユニバーサルデザインワーキング、キャンパスマスターワーキング等により、施設マネジメントに関わる学内協力関係を築くことで、キャンパスデザインに男女共同参画の視点を盛り込むとともに、成果の一端を「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2015」にまとめた。

理系女子学生・院生の育成・支援では、オープンキャンパスとの同時開催企画として、「女子中高生理系進学推進セミナー」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。また、就職支援を担当する学内部局との連携により、女性卒業生・修了生のキャリア支援にも取り組んでいる。

昨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。

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ある。

第1章

2016年度男女共同参画推進重点項目

本学は、「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を全国の国立大学に先駆けて2000年度に学内外に公表し、男女共同参画推進専門委員会及び男女共同参画室を中心に、この提言を基礎とした男女共同参画推進のための活動を展開している。この提言の具体化をはかるため、年度ごとに重点項目を設定しており、2016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. 女性研究者増員・育成の推進

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」は2015年に終了したが、引き続き、学内の諸機関と連携、調整を図りつつ、女性リーダー（PI：教授及び准教授）専用ポストの設置、若手女性研究者（助教）の採用による理工農学分野での優秀な女性研究者の国内外からの応募促進、採用加速のためのプログラムを実施する。加えて、これまでと同様に新規採用者及び既存の女性研究者支援のための環境整備事業の企画立案と実施、高等教育研究センターとの連携による新規採用者向けメンタープログラムの充実をはかるとともに、女性リーダー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. 男女共同参画推進における国際連携の強化

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForSheキャンペーン」を推進する世界の10大学のひとつとして国内で唯一選抜された。「HeForSheキャンペーン」とは、世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が運動の主体になることを目的としている。同キャンペーンを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、UN Womenによる同キャンペーンに協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進に努める。具体的には、2016年の全体目標である「安全なキャンパスの構築」を促進する。加えて、本学の3つの個別目標である①男女共同参画センター（仮称）の設立、②2020年までに女性教員比率を20%にし、女性上位職比率も増加させる、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行う。

3. 学内外連携による男女共同参画の推進

学内においては、各部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支援事業（連携型）」により、名古屋市立大学及び豊橋技術科学大学と連携し、愛知県、名古屋市、トヨタ自動車株式会社、愛知県経営者協会、愛知中小企業家同友会の協力を得て、「AICHI女性研究者支援コンソーシアム」を発足し、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・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）において、関連機関、団体等との情報及び意見交換など、必要な連携を図っていく。

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。

4. 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、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・グループでの議論をもとに、学内保育園のありかた、運営を検討、改善していく。また、待機児童や学生の子育て支援、学内の環境整備に関しては、育児支援策検討ワーキング・グループを中心に具体策を検討し、学内の諸部局とも連携の上、男女共同参画推進専門委員会に諮ることで、全学的な子育て支援に結び付けていく。介護については、勉強会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キャンパスマネジメント本部会議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。

5. 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」、愛知県内及び東海地区の女子中高生を対象とした「女子中高生理系進学推進セミナー」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。加えて、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」による「リケジョの進路!きっかけシンポジウム」の開催に協力する。

6. ジェンダー・リサーチ・ライブラリーの設立

2017年春、本学に「ジェンダー・リサーチ・ライブラリー」が創設される予定である。本ライブラリーは、創設当初の水田珠枝氏蔵書及びジェンダー関連書約2万冊を核に、順次蔵書を増やし、ジェンダー研究・教育の拠点となることを目指すとともに、男女共同参画推進に資する企画等の実施を男女共同参画室が担い、その成果を広く国内外に発信していくことが期待されている。そこで本年度は、設立準備委員会を中心に、運営方法等について、議論、検討を行っていく。

7. 男女共同参画のさらなる推進のための調査研究の実施

男女共同参画推進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

2015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. 2015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、2015年度は、5つの男女共同参画推進重点項目を中心に活動を展開した。以下に、その概要と達成度について報告する。

(1) 女性研究者採用加速・育成事業

本学は、2010年度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、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」を開始し、2014年度に終了した。2015年度は、本事業の成果報告書を取りまとめて文部科学省に提出をし、報告書に関するヒアリングを受けた。本事業の最終評価結果は総合評価Aとなった。

本事業では、5年間で理工農学系女性研究者29名を新規採用する数値目標を達成し、女性研究者の採用加速を図るため、①「女性PI枠」、②「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」、③一般公募での採用を行った。①および②は、総長の強いイニシアティブにおいて導入され、全学的なシステムを構築し、さらに本プログラム終了後の継続が決定されている。詳細は、第3章に掲載。

(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、男女共同参画を推進した。

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により採択された。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共同で行うことを目指している。本事業より、女性リーダーシップ研修、研究力強化セミナーなどの様々な取組を行った。

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（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。さらには、大学生を対象にした「名古屋市男女共同参画に関する若年層調査」委員会委員として、

同調査の設計、設問票の作成、調査分析、調査報告書の執筆を行った。

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で、女性研究者支援に協力した。詳細は、第2章第4節、第5節、第4章に掲載。

(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。

子育て支援に関しては、学生に向けての就学・勤務状況申告書の書式を整備することで、認可保育所への入所を支援するなど、育児支援策検討ワーキングを中心に支援策を検討、実施に結びつけた。

保育園については、こすもす保育園とあすなる保育園、2園間での情報共有を密にすることで、運営方法の共通化を進めるとともに、定期的に保育園利用者との意見交換会を設けることで、現状把握と課題解決に努めた。待機児童解消対策についても、運営協議会やワーキング等で改善策を検討、提案した。

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の全学的連携、協力体制を構築し、成果の一部を『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2015』として公刊した。

介護支援では、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してい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。オープンキャンパスでは、学内女性教員が6回にわたり、受験生及び保護者向けに、「女性教員からみた名古屋大学」と題した大学紹介を行った。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・あすなる保育園、名古屋市科学館「科学の祭典2015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。

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。

さらに、女性卒業生向けキャリア継続支援企画として、学生相談総合センター、ビジネス人材育成センターB-jin、未来社会創造機構社会イノベーションデザイン学センター、男女共同参画室の共催により「名大ママカフェ」をホームカミングデイに実施した。

詳細は、第2章第2節、第3節、第5章に掲載。

(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った。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、主にスウェーデンおよびフランス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した。加えて、名古屋市「若年層の男女平等参画における意識調査」の委員として、調査設計・分析・報告書執筆を分担した。詳細は、第2章第4節2に掲載。

2. 2015（平成 27）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
27.04.07	第5回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.04.17	第1回男女共同参画室会議
27.04.30	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
27.05.07	<p>第61回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○委員会の構成について ○2015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・育成プログラムの継続について <ul style="list-style-type: none"> ○女性PI採用促進プロジェクトについて ○発展型ポジティブアクションプロジェクトについて ○女性研究者研究活動支援事業（連携型）について <ul style="list-style-type: none"> ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成 ○あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラムイベントへの本学の協力方法について ○こすもす保育園の拡充について ○平成27年度男女共同参画活動スケジュールについて ○「赤ちゃん講座」の依頼について <ul style="list-style-type: none"> ・2014年度名古屋大学における男女共同参画について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の進捗状況について ・名古屋大学方式女性研究者採用加速・育成プログラムの実績報告について ・HeForSheキャンペーンについて ・産前産後特別休暇の代替制度について ・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 ・名古屋大学キャンパス・ユニバーサルデザイン・ガイドライン案に関する意見募集について ・あかりんご隊の活動について ・男女平等に関するアンケート調査について ・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
27.05.11	第6回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.07.02	第7回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.07.09	<p>第62回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○こすもす保育園次期運営委託業者選定について ○女性研究者研究活動支援事業（連携型）について <ul style="list-style-type: none"> ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成について ○「赤ちゃん講座」委託業務事項について ○ワーキンググループ（女性研究者増員策検討WG）のリーダーについて <ul style="list-style-type: none"> ・ジェンダーリサーチライブラリーについて ・概算要求事項について ・各種ワーキンググループからの報告事項について <ul style="list-style-type: none"> ・育児支援策検討WG・こすもす保育園、あすなる保育園の現状について ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の進捗状況について <ul style="list-style-type: none"> ・理系女性研究者の活躍促進シンポジウムについて ・女子学生のためのキャリアセミナーについて ・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及びリケジョシンポジウムの開催について ・第23回世界スカウトジャンボリーへの参加について ・あかりんご隊の活動について ・名大・ママカフェについて ・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
27.07.13	第2回男女共同参画室会議
27.08.10	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
27.08.20	「リケジョの進路！きっかけシンポジウム」（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（ウィルあいち）
27.08.21	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
27.08.22	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—男女共同参画推進と女性研究者活躍促進のために」@豊橋技術科学大学

日付	事項
27.08.25	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「英語プレゼンテーションセミナー（中上級レベル以上の方向け）」開催
27.08.26	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（中上級レベル以上の方向け）」開催
27.09.01	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
27.09.10	第8回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.09.18	出張科学実験会@あすなろ保育園 あかりんご隊参加
27.09.29	出張科学実験会@こすもす保育園 あかりんご隊参加
27.10.03 ～10.04	「青少年のための科学の祭典2015名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
27.10.06	第3回男女共同参画室会議
27.10.09	H27年度愛知県赤ちゃんふれあい体験事業「赤ちゃんふれあい体験講座」
27.10.15	第63回男女共同参画推進専門委員会 <ul style="list-style-type: none"> ○女性研究者研究活動支援事業（連携型）について ○平成27年度英文校閲費用助成について ○就学・勤務状況申告書（医学系）の様式について ・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 ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の進捗状況について ・トヨタ女性研究者インターンシップについて ・女性研究者リーダーシッププログラムについて ・研究支援員制度について ・シーズニーズマッチングフォーラムについて ・女子学生のためのキャリアセミナー ・ジェンダーリサーチライブラリーについて ・各種ワーキンググループからの報告事項について ・育児支援検討ワーキングについて ・病児保育検討ワーキングについて ・あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム ・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について ・オープンキャンパス「女性研究者からみた名古屋大学」 ・世界スカウトジャンボリーのワークショップ開催について ・あすなろ保育園ふたば館の扱いについて ・「キャンパスマスタープラン（2016-2021）」策定について ・介護勉強会について ・名大ママカフェについて ・あかりんご隊の活動について ・こすもす保育園現況 ・あすなろ保育園現況 ・学童保育所現況 ・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2015
27.10.17	第11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『入浴剤をつくろう』」、「一日博士」、あかりんご隊メンバーの研究紹介
27.10.17	第11回名古屋大学ホームカミングデイ女性卒業生向けキャリア支援企画「名大ママカフェ」
27.10.26	H27年度愛知県赤ちゃんふれあい体験事業「赤ちゃんふれあい体験講座」
27.11.04	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「学んで実践！研究力の魅力的な伝え方」ステップ1「伝わるポスターの書きかた講座」
27.11.09	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
27.11.11	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「トヨタ女性研究者インターンシップ・プログラム修了者報告会」
27.11.12	第9回連携型推進協議会（テレビ会議）
27.11.18	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「学んで実践！研究力の魅力的な伝え方」ステップ2「シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラム」
27.11.26	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性上位職事例紹介シンポジウム」@名古屋市立大学
27.12.08	第4回男女共同参画室会議
27.12.15	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「Good Luck Charm～最高のお守りになるメイク術～」
27.12.16	HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム「男性にとっての男女共同参画」

日付	事項
27.12.18	<p>第64回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2015年度男女共同参画部局アンケートについて ○男女共同参画報告書（2015年度）の役割分担について ○2016年度男女共同参画推進重点項目 ○学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成事業について <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）の進捗状況について ・シニアーズマッチングフォーラムについて ・介護勉強会について ・女性上位職事例紹介シンポジウムについて ・女性研究者データ登録について ・来年度の研究支援員公募について ・JDNの入会について ・発展型ポジティブアクションプロジェクト ・女性技術者・研究者活躍促進シンポジウムについて ・2016年度以降のこすもす保育園入園時選考方針について ・各種ワーキンググループからの報告事項について <ul style="list-style-type: none"> ・育児支援策検討ワーキングについて ・ジェンダーリサーチライブラリーについて ・ベビーシッター割引券について ・HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム「男性にとっての男女共同参画」及HeForFheキャンペーンの今後の進め方について ・あかりんご隊の活動について ・名大ママカフェについて ・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
27.12.24	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 介護者の視点から学ぶ認知症 映画『折り梅』上映と原作者・小菅もと子さんを囲んで」開催
28.01.13	第10回連携型推進協議会（テレビ会議）
28.01.26	「あいち女性技術者・研究者活躍促進シンポジウム」（愛知県・名古屋大学主催、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）@メルパルク名古屋
28.02.15	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（文系研究者向け）」開催
28.02.16	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
28.02.23	第11回連携型推進協議会（テレビ会議）
28.02.24	第5回男女共同参画室会議
28.03.01	<p>第65回男女共同参画推進専門委員会</p> <ul style="list-style-type: none"> ○2016年度男女共同参画推進重点項目について ○女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定について ○女性PI公募について ○今後の発展型ポジティブアクションプランについて ○男女共同参画推進専門委員会委員等の交代について <ul style="list-style-type: none"> ・部局アンケート分析結果について ・男女共同参画報告書（2015年度版）の進捗状況について ・来年度の女性研究者研究活動支援事業（連携型）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
28.03.08	文部科学省女性研究者研究活動支援事業（連携型）「女性研究者リーダーシップ・プログラム」第三回開催
28.03.09	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（中級レベルの方向け）」開催
28.03.10	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（中級レベルの方向け）」開催
28.03.10	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」第四回開催
28.03.23	「岡崎恒子名古屋大学名誉教授文化功労者顕彰を祝す会」（大学院理学研究科、男女共同参画室共催）

※“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. 2015（平成 27）年度名古屋大学の男女共同参画推進に関する社会連携活動

講演等

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
27.04.16	東村博子	オープンセミナー「女性の活躍で中小ものづくり企業を活性化！」	とよた男女共同参画センター、協同組合豊田市鉄工会経営研究会	豊田市商工会議所
27.06.05	東村博子	日本腎臓学会学術総会 男女共同参画委員会企画プログラム「腎臓学会の男女共同参画の未来～子育て支援からキャリア支援へ～」 「名古屋大学における男女共同参画の取組」	日本腎臓学会学術総会 男女共同参画委員会	名古屋国際会議場
27.06.09	東村博子	金城学院大学英文科同窓会講演会 「女性の活躍で社会を活性化－性別によらず輝くために」	金城学院大学英文科同窓会	名古屋観光ホテル
27.07.02	榊原千鶴	〈女性セミナー〉「私の明日にエールを ～個性を活かして社会参画～」	名古屋市南生涯学習センター	名古屋市南生涯学習センター
27.07.03	東村博子	「名古屋大学における男女共同参画の取組」	みなづき会	浩志会会議室
27.07.30	東村博子	愛知県女性活躍プロジェクト「名古屋大学における男女共同参画の取組」	愛知県	愛知県庁本庁舎
27.09.02	松尾清一	一般社団法人ジャパンダイバーシティネットワークシンポジウム2015 ～Diversity is the Game Changer ダイバーシティが社会を変える～ パネルディスカッション (2) に登壇	一般社団法人ダイバーシティネットワーク	ホテル椿山荘オリオン
27.10.08	東村博子	「女性の活躍で企業を活性化！」ITソリューション展示会 併催講演 「女性の活躍を支える働きやすさの追求」	アイシン・インフォテックス株式会社	アイシン・インフォテックス株式会社
27.10.23	藤井良一	第14回大学改革シンポジウム【女性の活躍促進】 「名古屋大学における男女共同参画促進の現状」	一般社団法人 国立大学協会	学術総合センター一橋講堂
27.10.24	東村博子	博士課程教育リーディングプログラムフォーラム2015 「名古屋大学の女性リーダー育成プログラム」	東京大学	ベルサール新宿グランド
27.10.27	東村博子	「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」シンポジウム 「女性研究者の持続的な活躍を目指して～研究人材の多様化と研究支援のありかた～」 「女性の活躍で大学を活性化！名古屋大学の取組を中心に」	北海道大学女性研究者支援室	北海道大学学術交流会館
27.11.13	榊原千鶴	2015年度日本語日本文化専攻〈特別講義〉 「女性が学ぶということ－〈知〉の獲得と〈場〉の創造－」	長野県短期大学	長野県短期大学
27.11.24	東村博子	東海財務局講演会「女性の活躍で社会を活性化！」	東海財務局	東海財務局
27.11.27	東村博子	群馬大学 文部科学省女性研究者研究活動支援事業（まゆだまプラン）シンポジウム「女性力＝未来力2～戦略としての男女共同参画（ジェンダーイクオリティー）～」 「女性の活躍で大学を活性化－名古屋大学の取組を中心に」	群馬大学男女共同参画推進室	群馬大学学生会館 ミュージアムホール
27.12.03	濱口道成	平成27年度大学等における男女共同参画推進セミナー 「男女共同参画の視点に立った大学のStrategy」 基調講演「21世紀の日本は女性が救う」	国立女性教育会館	プラザエフ（主婦会館）
27.12.10	榊原千鶴	平成27年度ハーモニーカレッジ事業 ～男女共同参画社会をめざして～レディースカレッジ ステップアップ講座 「女性が学ぶということ～勇気をくれる先人たち～」	刈谷市	刈谷市社会教育センター
27.12.16	松尾清一	HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム 「HeForSheとは」	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
27.12.16	東村博子	HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム 「名古屋大学の男女共同参画の取組」	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館
27.12.16	三枝麻由美	HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム 「ジェンダー平等クイズ」	名古屋大学	名古屋大学野依記念学術交流館

開催日	講演者	テーマ	主催	講演場所
27.12.16	榊原千鶴	関西学院大学社会学部教職員人権問題研修会～男女共同参画推進のために～ 「名古屋大学の子育て支援～学内保育園の設置と課題～」	関西学院大学社会学部教職員人権問題研修会	関西学院大学
28.01.26	松尾清一	あいち女性技術者・研究者活躍促進シンポジウム 基調講演「名古屋大学における女性研究者の活躍促進」	愛知県、名古屋大学	メルパルク名古屋
28.01.26	東村博子	あいち女性技術者・研究者活躍促進シンポジウム パネルディスカッション「女性の活躍であいちを活性化！」 コーディネーター	愛知県、名古屋大学	メルパルク名古屋
28.01.28	藤井良一	ROIS女性躍進プログラム平成27年度トップセミナー「女性研究者：女性職員の活躍にむけて：採用・登用とエンパワメント」 「名古屋大学における女性研究者増員のための取組みと今後の課題」	情報・システム研究機構 女性研究者活動支援室	情報・システム研究機構 機構本部会議室
28.02.02	三枝麻由美	平成27年度生涯学習課後期主催講座「わたし」と「家族」	名古屋市教育委員会生涯学習部生涯学習課	イーブルなごや (名古屋市女性会館)
28.02.14	榊原千鶴	厚生労働省「平成27年度女性医師キャリア支援モデル普及推進事業」－オール名大・オール東海地方型男女医師キャリア支援相談モデル事業－キャリア支援シンポジウム「男女ともに働くことに理解のある職場作りを目指して」 「世界の10大学に選ばれた男女共同参画事業」	名古屋大学医学部附属病院	名古屋大学医学部附属病院 鶴友会館2階大会議室
28.02.16	榊原千鶴	マインドマップセミナー	京都産業大学ダイバーシティ推進室	京都産業大学
28.03.04	松尾清一	J-Win 拡大会議 講演「ダイバーシティと女性活躍について」	J-Win (ジャパン・ウイメンズ・イノベティブ・ネットワーク)	ホテルイースト21東京
28.03.04	東村博子	平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業 ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ事業(特色型)キックオフシンポジウム「次世代・コア世代女性研究者が花開く支援を目指して」 「女性の活躍で大学を活性化! -戦略としての男女共同参画推進-」	岡山大学 ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室	岡山大学創立50周年記念会館
28.03.17	東村博子	講演「戦略としての女性研究者活躍推進 -名古屋大学の取組を中心に-」	中部大学	中部大学
28.03.23	東村博子	岡崎恒子名古屋大学名誉教授 文化功労者顕彰を祝す会特別講演 岡崎フラグメントと不連続複製機構－仮説が実証されるまで－パネル討論会「女性トップリーダーが創る未来」パネリスト	名古屋大学大学院理学研究科 男女共同参画室(共催)	名古屋大学理学南館 坂田・平田ホール

大学その他交流

年月日	大学その他	企画・テーマ	場 所
27.04.06	三枝麻由美	トヨタ・女性研究者インターンシップ・プログラムに関する打合せ	トヨタ自動車本社
27.05.19	中部行政監察局第一部第1評価監視官室 森田敏尚評価監視調査官	打合せ	本部2号館3階人事課・職員課ミーティングルーム
27.05.22	東村博子	男女共同参画に関する打合せ	文部科学省 男女共同参画室
27.05.27	名古屋市住宅都市局都市計画課都市計画部都市計画課都市計画係 脇田泰史氏、澤山皓亮氏	打合せ	本部2号館3階人事課・職員課ミーティングルーム
27.06.14	三枝麻由美	日本科学者会議主催「第14回女性研究者・技術者全国シンポジウム」に参加	日本大学歯学部2号館
27.07.02	兵庫県立大学女性研究者支援室コーディネーター 櫻井麗賀氏、清水氏	名古屋大学の女性研究者支援について	男女共同参画室
27.07.21	北海道大学女性研究者支援室 長堀紀子特任准教授、中司展人学術研究員	名古屋大学の男女共同参画について	本部2号館2階執行部会議室、学童保育所ポピンズアフタースクール
27.08.20	有村治子 内閣府特命担当大臣（規制改革、少子化対策、男女共同参画）、堀井奈津子 愛知県副知事、愛知県男女共同参画担当者、神田憲次 衆議院議員	学童保育所視察、名古屋大学女性研究者との懇談	本部1号館4階総長応接室、学童保育所ポピンズアフタースクール
27.09.02	榊原千鶴	一般財団法人ジャパンダイバーシティネットワークシンポジウム2015「Diversity is the Game Changer」に参加	ホテル椿山荘オリオン
27.10.02	大学共同利用機関法人 自然科学研究機構 国立天文台 事務部長 経理課 経理係 鋤柄雄之氏	育児中の教員の支援策について	本部2号館2階執行部会議室
27.10.13	文部科学省 官房審議官（生涯学習政策局担当）徳田正一氏、文部科学省 生涯学習政策局 男女共同参画学習課 女性政策調整官 市川妙子氏、文部科学省 生涯学習政策局 男女共同参画学習課 男女共同参画企画係長 小松崎靖隆氏	名古屋大学の男女共同参画について男女共同参画、国際貢献についての意見交換、保育園・学童保育所視察	本部1号館5階第二会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール、NIC館多世代共用スペース
27.10.17	三枝麻由美	第13回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（2015）に参加	千葉大学けやき会館
27.10.23	三枝麻由美 伊藤秀樹 鈴木敦子 早川絢子	平成27年度第14回大学シンポジウム【女性の活躍促進】に参加	学術総合センター 一橋講堂
27.10.28	愛知県総務部人事局職員厚生課課長補佐（福利企画グループ班長）近藤正基氏、同総務部人事局職員厚生課福利企画グループ主査 高嶋友博氏	保育園の見学	こすもす保育園
27.11.16	岐阜大学男女共同参画推進室 林正子室長、同 相原征代チーフコーディネーター、同 中村江里コーディネーター、岐阜薬科大学ダイバーシティ推進室 寺町ひとみ氏、岐阜女子大学女性研究者支援組織 藤田昌子氏、同 國定久氏、アピ株式会社キャリアアップ推進室 窪田有希氏	連携型事業について、学童保育について、共同研究プロジェクト支援について	本部2号館2階執行部会議室、学童保育所ポピンズアフタースクール
27.11.29 ~12.01	三枝麻由美	国連機関UN WomenのHeForSheキャンペーン世界の10大学会議への参加	ニューヨーク州立大学ストーンブルック校

年月日	大学その他	企画・テーマ	場 所
27.12.03	伊藤秀樹	平成27年度大学等における男女共同参画推進セミナー「男女共同参画の視点に立った大学のStrategy」参加	プラザエフ（主婦会館）
27.12.04	愛知教育大学人事課 丸山副課長	打合せ	豊田講堂シンポジオンホール
27.12.10	九州大学男女共同参画推進室兼任教員 近藤加代子教授（芸術工学研究院教授・企画広報環境整備部門長）	名古屋大学の学童保育、男女共同参画の取り組みについて	本部2号館3階人事課・職員課ミーティングルーム、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
27.12.18	大阪大学 工藤眞由美理事・副学長（男女共同参画・社会連携室室長）、人間科学研究科 牟田和恵教授（副理事、男女共同参画・社会連携室室員）、男女共同参画・社会連携室 藤田嘉代子助教、総務企画部多様な人材活用推進支援室（男女共同参画事務担当）大谷裕子専門職員	名古屋大学の男女共同参画について、学童保育について	本部1号館5階第二会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール、NIC館多世代共用スペース
27.12.20	三枝麻由美	日本学術会議主催学術フォーラム「日本の戦略としての学術・科学技術における男女共同参画―『第4次男女共同参画基本計画』との関わり―」に参加	日本学術会議講堂
28.01.12	株式会社デンソー 経営企画部経営戦略室 粕谷知恵子氏、中村氏	理系女子の採用拡大について	本部2号館2階執行部会議室
28.01.21	あらた監査法人 PwC 中谷聡子氏	名古屋大学との共同イベントについて	本部2号館2階執行部会議室
28.01.26	JST理数学習推進部（能力伸長グループ） 内田信裕調査役、高城英子調査員	女子中高生の理系進路選択支援プログラムについて	メルパルク名古屋
28.01.28	長崎大学伊東昌子ダイバーシティ推進センター教授（副学長）、藤井コーディネーター	名古屋大学の男女共同参画について	本部1号館5階第二会議室
28.02.15	神戸大学男女共同参画推進室 岡田順子副室長、中原朝子特命助教	学童保育所、保育園について	本部2号館2階執行部会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
28.02.19	欧州女性活躍推進調査団（公益財団法人 関西生産性本部）	総長プランの概要及び実施状況について、女性学生へのアプローチについて、メンター、ネットワークの活用について	本部2号館2階執行部会議室
28.02.22	プラン・ジャパン 城谷尚子氏	男女共同参画に関する連携について	本部5号館男女共同参画室
28.02.22	株式会社デンソー 経営企画部経営戦略室 粕谷知恵子氏	名古屋大学理系女子コミュニティ「あかりんご隊」との懇談	本部2号館2階執行部会議室
28.02.23	琉球大学ジェンダー協働推進室 特命准教授（マネージャー）小林かおり氏	名古屋大学の男女共同参画について	本部2号館2階執行部会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
28.02.26	トヨタ自動車株式会社人材開発部 第1人事室 水野至保主幹、南山要一ダイバーシティ推進グループ長、堀川達弥氏	名古屋大学学童保育、男女共同参画について	本部2号館2階執行部会議室、こすもす保育園、学童保育所ポピンズアフタースクール
28.03.07	東村博子	「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言賛同者拡大ミーティングに参加	内閣府中央合同庁舎8号館1階講堂
28.03.08	東村博子 三枝麻由美	「国際女性デーシンポジウム」に参加	文京シビックセンター小ホール
28.03.14 ～03.22	三枝麻由美	国連婦人の地位委員会（CSW）年次総会に参加	ニューヨーク国連本部

女子学生支援活動

年月日	講演者等	企画・テーマ	主催	場所
27.08.10	中川書子（環境学研究科准教授） 宮田喜久子（工学研究科研究員）	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
27.09.18	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	名古屋大学あすなる保育園
27.09.29	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
27.10.03 ～10.04	あかりんご隊 榊原千鶴	「青少年のための科学の祭典2015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
27.10.17	あかりんご隊 榊原千鶴	第11回名古屋大学ホームカミングDay体験企画「あかりんご隊科学実験『入浴剤をつくろう』」、「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
27.12.15	あかりんご隊 榊原千鶴	あかりんご隊プロデュースエンカレッジ交流会「Good Luck Charm～最高のお守りになるメイク術～」	名古屋大学男女共同参画室	名古屋大学野依記念学術交流館

報道等

掲載日/取材日	取材者	タイトル	備考
27.04.11	朝日新聞	女性研究者をつなぐ愛知の輪 3大学 発表会で交流・企業と連携 名大内に保育園・学童保育	文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者研究活動支援事業（連携型）、名大保育園・学童保育所に言及
27.04.24	矢作新報	女性の活躍で企業活性化 豊田市鉄工会セミナー100回目	東村博子副理事・男女共同参画室長の豊田市鉄工会セミナーにおける講演に関する記事
27.04.25	朝日新聞出版発行「大学ランキング徹底評価2016年版」	女性教員ランキング 女性教員の活躍は学長の「本気度」による 東村博子	東村博子副理事・男女共同参画室長による大学の女性教員ランキングに関する寄稿
27.06.23	東日新聞	輝け理系女子 豊橋技術科大学の挑戦③ 女性研究者を増やすために	H27年3/10開催シンポジウムのパネルディスカッションにおける東村博子副理事・男女共同参画室長に関する記事
27.06.27	NHK名古屋ニュース	夕方のニュース	NIC館多世代共用スペースオープニングセレモニーの様子、名大ママカフェ関係
27.07.18	朝日新聞	女性の活躍 学生も教員も 名古屋大 国連助成機関が選ぶ世界の10大学に	名古屋大学が国連機関UN Women世界の10大学に選出されたことに関する記事
27.11月	公益財団法人東海ジェンダー研究所 News Letter LIBRA（リーブラ）No.55	「リケジョ」ブームに期待するもの	東村博子副理事・男女共同参画室長による寄稿
27.12.18	中日新聞	共同参画 男性視点で 名大のシンポジウム	12/16開催「UN Women HeForSheキャンペーン促進シンポジウム」に関する記事
28.01.26	NHK東海ニュース	女性の活躍促進シンポジウム	1/26開催「あいち女性技術者・研究者活躍促進シンポジウム」に関するニュース
28.3月	講談社 Rikejo [理系女子応援マガジン] vol.38	リケイでよかった!! Enjoy Campus Life vol.38 名古屋大学	名古屋大学についての紹介記事の中で男女共同参画、あかりんご隊の活動について言及
28.3月下旬(予定)	中日新聞	4月に女性活躍推進法の施行／女性が活躍しやすい社会の実現に向けた課題と対策の分析(予定)	東村博子副理事・男女共同参画室長へのインタビュー記事

第2節 ワーキンググループの活動

1. 育児支援対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、小堀聡、榊原千鶴、太幡英亮、東村博子、松下正、渡井いずみ

育児支援対策検討ワーキンググループでは、1) 大学院生の証明書発行について2) 学内保育園の保育方針について、3) 学内保育園の整備の可能性について検討を行った。1) については、大学院生の身分では認可保育園の入園申請時に優先順位が下がり、入園できないことが多いという現状を鑑み、院生としての拘束時間や保育園利用の必要性を記載した「就学・勤務状況申告書」のひな形を作成し、男女共同参画室のサイト内「ワークライフバランス促進支援」からダウンロードできるようにして、指導教員の責任で発行してもらえるような形を整えた。2) については、一人の園児あたりの大学からの補助が高額となり、希望者が抽選で入園できるような状況を見ると、できるだけ多くの構成員に活用をしていただく観点および、小学校への移行をスムーズに行うなど子どもの育ちを支えるという観点から、地域の保育園の活用も促していくことが議論をされた。また0歳児で入園した場合、途中で両親の雇用状況が変わったとしても、大学に籍があればそのまま入園できるという状況を見直すため、3歳児に進級する際に、再選考をすることを提案することが確認された。選考基準については、各運営協議会で議論をしてもらうこととなった。また夜間遅くまでの受け入れについても、あくまでも限定的な対応とし、乳幼児期は子どもを優先していただくことの必要性を伝えていく必要があること、保育園を含め、利用できる制度のチラシを作成し、出産届け等の機会に事務で配布するなど、男女共同参画としての制度の周知を図っていくことが確認された。3) 学内保育園設置の整備の可能性については、あすなろ、こすもす保育園両保育園の拡充は現状では難しく、認可園を誘致する方向で、大学からの出費を抑えると同時に、現行の保育園の後の受け皿としての機能を持たせることが議論された。大幸キャンパスは現在キャンパスプランでの見直しが進んでいるところであり、また3キャンパス3か所に様々な形態の園が存在することが、大学のアピールとしても役に立つ可能性があること、土地を貸与する形で、事業所の誘致の可能性は高いと考えられ、男女共同参画推進専門委員会に諮っていく方向性が確認された。4) その他として、NIC館に設置された多世代交流スペースの活用の可能性について検討を行った。

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

名古屋大学こすもす保育園運営協議会報告

こすもす保育園運営協議会：永田雅子（議長）、石崎俊子、伊藤秀樹、川田潤一、小堀聡、太幡英亮、中東正文、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10年目を迎えることになった。5年ごとの選定となっている委託業者の選定を、今回からは保護者にもオブザーバーとして参加してもらい、無事終えることができた。次年度以降も、現在委託を行っている（株）ポピンズに、6年間という長期にわたって委託をすることが決定した。今年度は、正式に保護者の会が立ち上がり、運営協議会にも保護者の会の代表の方にオブザーバー参加をしていただくことで、意見交換をスムーズに行うことのできる体制も整えることができた。今回の委託業者の選定に関しても、保護者の会に多大なる協力をいただき、保護者の方と一緒に進めていくことができたことは、保護者の方に大学内保育園の実情を理解していただき、子どもの保育にとって何を大事にしていくのかということと共有することのできる大事な機会となった。また、保護者、委託業者、運営協議会の3者協議会を開催することができ、今後の保育園の方向性について確認をおこなうことができた。今後も保護者の方との連携を強め、保護者と共同して子どもの育ちを支え、保育園の運営を行っていききたいと考えている。

また今年度で愛知労働局からの補助金の期限を迎えることもあり、選考基準と定員枠の見直しを行った。留学生・

大学院生にも利用してもらいやすい体制を整えること、より柔軟に受け入れを行っていただけるように、①入園申請を2回から3回に変更②入園申請時の入園期限に幅を持たせる③産休・育休明けの年間を通しての応募を可能とするなど整備を行った。大幅な定員増はできないものの、より柔軟な受け入れ体制を整えることで、保育園の運営自体をスムーズに行えるように今後も検討を続けていきたい。

なお今年度の名古屋大学こすもす保育園運営協議会はオブザーバーとしてこすもす保育園園長（主任保育士）、保護者の会の代表に毎回参加していただき、保育園利用及び運営にかかわる多様な事項について検討をおこなった。

名古屋大学こすもす保育園2015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・交流会・Lunch Box Day・保育交流・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・附属高校保育体験・交流会・プラネタリウム見学
- 7月 プール開き・七夕・附属高校保育体験・交流会・個人懇談会・保育交流・SIDS訓練
- 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・生物研究会来園
- 9月 お月見会・災害時引き渡し訓練・シェイクアウト訓練・附属高校保育体験・交流会・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・附属高校保育体験・交流会・緊急避難訓練
- 11月 学童保育交流・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・総長室表敬訪問・保育園・学童合同クリスマスコース
- 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・保護者協力プログラム・保育交流
- 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10年目となり、在園児50名を超え、スタートいたしました。今年度も引き続き乳児、特に0歳児の利用希望者が多く、限りある常時保育枠でお預かりできない方も、ご要望にこたえるべく、定員いっぱいまで、お預かりできるようにいたしました。本園においては、開園以来、生後3カ月未満での入園希望者が多く、これまでの0歳児保育において課題であった、月齢における本来必要な生体リズムやゆとりを大切にできるよう、今年度より生後10カ月までは短時間コースでの利用をご協力をいただくことになりました。心身の発達過程において感染症のリスクを避け、体づくりの基礎を固め、家庭での親子関係も少し余裕をもって築くことで、集団生活でもより安定した姿が見られるようになりました。0歳児から続く長時間保育が定例となった現在、保護者のニーズと大学内の動向を踏まえつつ、お子様の総合的な育ちを鑑み、カリキュラムにおいて静と動のバランスをとり、保育園生活の中でどのように健やかな成長を促し、導いていくか試行錯誤し、基礎的力を身につけられるよう援助してまいりました。

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

いっそう社会性を育むことができました。

今年度は保護者協力プログラムとして「ヤギとの触れ合い」を提案いただき、普段あまり触れることのできないヤギとじっくりと向き合い、触れる機会を与えていただきました。ヤギとの触れ合いはもちろんのこと、保護者の仕事環境を垣間見たり、専門知識を切りわけていただいたりとふれあいを通して多くのことを学ぶ機会となりました。今後も保護者の皆様にご協力いただきながら、子どもたちの豊かな世界を広げていければと思っています。

異年齢の人とのかかわりとしては、これまでも長年続けてきた附属高等学校家庭科保育体験ですが、今年度は、園児が高等学校を訪問し実施しました。高校生が趣向を凝らした様々な内容でアプローチで幼児とふれあい、年少者の理解を深めるだけではなく、訪問した幼児も初めての場所で臆することなく初対面の人と関わる姿が自然に身につけてきました。

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

開園から10年目を迎え、保育園として在園児数も安定し、ようやく保育園の運営についてもおおむね基礎的な部分が整いつつあります。そのような中でも、大学内の子育ての状況やお子様を取り巻く環境、また保護者の皆様のニーズ、お仕事環境等は大きく変化しています。これらの状況を踏まえ加味しつつ、保育園内の環境および制度の見直しも視野にいれながらも、0～5歳児の「人としての大事な時期を過ごす場所」である保育園が大人の事情第一ではなく、「子ども主体」の生活と成長に向けて発達をどのように導いていくべきなのか、保育園・家庭が連携し、保育内容についても就学を見越した6年間の成長の見通しと目標をより明確にしなが保育を深め展開できるように積み上げていきたいと思ひます。

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

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



春の遠足



附属高校保育体験・交流



SPORTS DAY



博物館見学



いも掘り



書き初め



ヤギとの触れあい



食育

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、川田潤一、鎌澤幸彦、向田美保

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では、昨年度末、開園6年目にして初めての卒園児を元気に送り出しました。開園7年目の今年度は、隣接する病院機能強化棟建設の安全のためにふたば館を閉館することになりましたが、わかば館とおおば館には、今までと変わらず、毎日80名近くの子どもの楽しそうな笑顔や賑やかな笑い声であふれています。

また、2015年の名古屋大学あすなろ保育園運営協議会では、川田委員、向田委員を新たに迎え、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に加え、入園希望者が増える中、多くの職員が公平に保育園を利用できるように保育園のあり方などについて活発に審議が行われました。

名古屋大学あすなろ保育園2015年度活動報告

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
- 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・個人懇談会
- 11月 スポーツデイ・個人懇談会・不審者対応訓練
- 12月 クリスマス会・定期健康診断・手洗いうがい指導
- 1月 七草・お正月遊び・咳、鼻水エチケット指導
- 2月 節分豆まき・バレンタインデー・個人懇談会・生活発表会
- 3月 ひな祭り会・不審者対応訓練・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7年目を迎え、ふたば館からおおば館への移行もありましたが、お子様たちが安心して過ごしていけるよう環境構成を設定し、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。わかば館では1歳児クラスと2歳児クラスのお子様たちが過ごし、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するなど、大人数のクラスでありながら個々のお子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。おおば館では0歳児クラスと3歳児クラス・4、5歳児クラスのお子様たちが過ごし、新しい環境の中、安心して過ごせるようお子様一人ひとりのニーズに細かく配慮した保育を中心に行うことで、お子様たちが安全で健康リスクの少ない環境づくりを目指し、一人ひとりの個性や成長に寄り添った保育に取り組みました。また幼児クラスでは異年齢児保育活動を通してお子様たちが相互に教え合い、学び合い、共に育ち合う事ができよう配慮し、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取り組みました。

「スポーツデイ」では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、お子様一人ひとりに合わせた運動遊びを取り入れていくことで、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けるよう環境構成を設定し、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。



スポーツデイ



クリスマス会

学童保育所（ポピンズアフタースクール）検討委員会報告

学童保育所検討委員会：東村博子(委員長)、石井拓児、リンリー・マシュー
小松尚、伊藤秀樹、横山慶子、藤田 祐一、榊原千鶴
(オブザーバー) 加藤恵子、高橋奈弓、苗村久美子、塩崎紀子、三枝麻由美

2009年7月に開所した名古屋大学学童保育所（ポピンズアフタースクール）は、運営業務を業者に委託しており、最長5年に一度、業者選定を行っている。現在の運営は株式会社ポピンズに委託しており、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な内容を紹介する。

①合同イベント：エンジョイスports

学童保育所では、同施設内のこすもす保育園との合同イベントも実施している。

11月に開催した合同スポーツイベントでは、リレーやボールスポーツと一緒に楽しんだほか、小学生によるなわとびデモンストレーションも行った。12月には合同クリスマスコンサートも実施し、園児と小学生でクリスマスソングを合唱した。



②週末オプションイベント：稲刈り体験

土日等週末を利用したオプションイベントも実施している。

2015年度は、田植え体験、稲刈り体験といった自然とふれあう体験や、じっくり時間をかけたクリスマスケーキ作りなどを行った。稲刈り体験では、ひとり1本ずつ鎌を持って稲を刈った。鎌の扱いに慣れてくると、子どもたちは得意になってどんどん刈り進め、休憩時間には昆虫探しなどにも夢中だった。



③保護者プログラム

保護者会発案による保護者プログラムは、保護者自身が講師を務める場合と、保護者が紹介する講師による場合とある。

写真は、保護者が講師となり、「自然の中の放射線」をテーマに実施したプログラムで、霧箱実験装置の中で飛び交う放射線を生徒が観察している場面である。



2. 女子学生支援検討ワーキンググループ

佐宗章弘（主査）、北栄輔、下村吉治、山崎真理子、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、名古屋大学豊田講堂中2階ギャラリー及び3階第1会議室にて開催した。両イベントの目的は、社会の第一線で活躍する理系の女性研究者の特別講演と若手女性研究者のポスター発表を通じて、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルの理解を深めていただくこと、また、ポスター発表に対して中高生・保護者や理事、各部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10日に開催することとした。具体的には、女性研究者による特別講演、ポスターガイダンス、ポスターセッションを実施した。なお、今回から男女共同参画の趣旨に則り、男性研究者・学生のポスター発表も受け付けることとし、5件の発表を得た。

特別講演では、中川書子准教授（環境学研究科）による「地球の環境はどうやって決まる？ ～元素の流れの大切さ・測り方～」、宮田喜久子研究員（工学研究科）による「超小型人工衛星による宇宙開発」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91名であった。ポスター発表は29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、3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については、第3節の2を参照されたい。

3. 学部学生向けジェンダー関連授業検討ワーキンググループ

東村博子（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10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、もしくは同じ満足度を得ている。

とくに、「この授業を通して知的な関心、学習の手がかり、もしくは達成感が得られましたか」、「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」、「教材・教授法は適切でしたか」、「教室環境・学習支援環境は十分でしたか」という設問に対する回答は、いずれも全体の平均を上回り、アンケート回答者全てが「あてはまる」と回答していることから、ジェンダーへの理解を深めるとともに、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的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
3. ジェンダーとはなにか
4. ジェンダーと労働市場
5. ジェンダーと恋愛／結婚
6. ジェンダーと社会政策
7. 男女共同参画社会の実現に向けて（グループ・プロジェクトの発表）①
8. 男女共同参画社会の実現に向けて（グループ・プロジェクトの発表）②
9. レポートの書き方
10. 日本の近代化とジェンダー①教育ジェンダー
11. 日本の近代化とジェンダー②戦争とジェンダー
12. 日本の近代化とジェンダー③労働とジェンダー
13. 敗戦直後／男女平等社会をめざして
14. 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）
15. レポート試験

* 1・2は東村、3～9は三枝、10～15は榊原が担当した。

III 成績評価の方法：

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

IV 教科書：

特に指定せず、必要に応じてプリント等を配布。

4. 女性研究者増員策検討ワーキンググループ

東山哲也（主査）、下村吉治、佐宗章弘、伊東早苗、菅野浩明、
増沢陽子、澤田 誠、東村博子、榊原千鶴、三枝麻由美

2014年度に終了した「女性研究者採用加速・育成プログラム」で進めてきた女性PI枠については、名古屋大学が独自に制度を継続することとなった。今年度に発足した本ワーキンググループ新体制では、次なる女性研究者増員策の検討を開始することにした。

これまで名古屋大学で推進してきた女性研究者増員により、いくつかの新たな課題が見えてきている。その一つとして、子連れでの単身赴任の増加への対応策が挙げられる。また、子連れでの単身赴任が懸案となり、優れた女性研究者の採用自体が成立しないケースも見られる。名古屋大学が今後さらに女性研究者増員を加速していくためには、このような難しい課題に対して、いち早く戦略を掲げ、国内での先導的な立場を維持していくことが重要であろう。そこで本ワーキンググループでは、名古屋大学で実現可能な「戦略的Dual Career プログラム」について検討し、来年度中の提言を目指すこととした。それと同時に、子連れでの単身赴任者に対する支援策についての検討開始、午後5時以降の会議は原則行わないなどといった「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の制度化を目指すなど、2020年での女性教員比率20%達成という名古屋大学の目標に資する活動を進めることとした。また、女性研究者の上位職への登用に向けた取組として、女性常勤理事の重要性を提言していくこととした。

（文責 東山）

5. 病児保育検討ワーキンググループ

浅野みどり（主査）、川田潤一（10月～）、佐々木成江、榊原千鶴、玉腰浩司、永田雅子、濱麻人（9月まで）、松下 正、山本弘江、渡井いずみ（50音順）

平成27年度の病児保育検討ワーキンググループ（以下、WG）では、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平成26年11月に改正した「あすなろ保育園における病児保育」の年間利用状況を把握するとともに、運用後の利用者Webアンケートを実施し、評価と課題の検討を行った。また、9月には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、活用の利便性について検討を行った。平成27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：2015年6月9日（火）9：00－9：45 @鶴舞キャンパス

平成26年度の病児保育利用者状況について現状を確認し、一昨年度利用者より1.5倍に増えていることが確認された。（表1：平成26年度病児保育利用状況）

表1：平成26年度 病児保育 月別利用状況（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	4	8	1	5	4	3	4	0	4	2	7	7	49
1歳	2	1	3	4	0	3	0	0	3	1	1	1	19
2歳	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	2
3歳	0	0	0	0	0	0	0	2	0	1	0	0	3
4歳	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	1	0	3
計	6	9	5	10	4	6	5	2	7	4	9	9	76

また、2月から3月までの1か月間利用者に対してWebアンケートを行った結果、14名からの回答が得られた。利用者の多くは、リピーターであり、事前の小児科受診が課題であることが確認された。

今後も利用状況の確認をしていくとともに、「子どもが病気のときには休める環境づくり」を併せて推進していくことが提案された。

2) 第2回病児保育検討WG会議（拡大会議）：2015年9月29日（火）9：00－9：40 @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ンズ担当者、あすなろ保育園職員（看護師を含む）、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を昨年度に引き続き開催した。

受け入れる保育園側の意見として、昨年度の運用ルールの改正（病児保育利用を予約し、キャンセルする場合は当日の朝8時までに行う等）により、病児保育の受け入れがスムーズとなり、トラブルもなくなっていることが報告された。小児科受診に関して、名大病院小児科外来を利用する方法が運用ルールの改正点として明記されたが、実際に名大病院小児科を利用する人がほとんどいないことが小児科医局より報告された。この理由として、名大病院を受診する際の初診料が一般病院より高いことが挙げられた。この点については、さらに検討をしていくこととなった。

また、病児保育検討ワーキングの課題であった病児保育の体制については基本的には整ってきており、解決すべき課題は発生していないことから、来年度は、引き続き病児保育の利用状況の確認を行い、拡大会議を年1回定例会議として行い、現状の把握と課題について検討を行うことが確認された。

以上

（文責：山本弘江、浅野みどり）

6. メンター検討ワーキンググループ

榊原千鶴（主査）・山崎真理子・中島英博

(1) 女性教員のためのメンタープログラムとは

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

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

(2) 2015年度のプログラム運営

2015年度は、連携型を含め7名の教員にメンタープログラムを提供した。メンター希望者の内訳は、表の通りである。新任教員研修での広報に加え、男女共同参画室と高等教育研究センターのウェブサイトで広報をしており、年間を通して随時申し込みの問い合わせを受けた。

表 2015年度新規メンタープログラム提供者数

		メンティ人数
女性教員	名古屋大学内	5
	名古屋大学外	1
男性教員※		1

※ 男性教員には高等教育研究センターがメンタープログラムを提供。

メンタープログラムは、次のようなプロセスで運営されている。このうち、メンター検討ワーキングでは申し込み、マッチング、フィードバックをメンバーで分担して行っている。

1. 申し込み：名古屋大学に着任して3年未満の教員であれば、申し込みは随時可能です。申し込みの際に、日程上の都合、メンター活動への期待や希望などを記します。
2. マッチング：メンティ教員の希望やプロフィールをもとに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。

(3) 2015年度のプログラム評価

2015年度のプログラムに関わったメンティ教員・メンター教員へアンケートを実施した。1月中旬にメンティ教員およびメンター教員へ電子メールにて調査票を送付し、1月末までに回答を回収した。対象者はメンティ教員7名、メンター教員8名（延べ人数）であり、メンティ教員4名、メンター教員4名（延べ人数）から回答を得た。アンケートでは、以下の項目について、記述することを依頼した。

- ・どのような活動が行われましたか。期間、回数、相談内容を含めて記してください。
- ・教員メンタープログラムに参加してよかった点を記してください。

- ・メンター（メンティ）との活動において困ったことや苦勞したことを記してください。
- ・あなたにとって教員メンタープログラムの経験を5段階で評価してください。
 - 1：よくなかった 2：どちらかというよくなかった
 - 3：どちらともいえない
 - 4：どちらかというよかった 5：よかった
- ・教員メンタープログラムの改善に関するご意見やご要望があれば記してください。

アンケートの結果をまとめると、以下のとおりである。

第1に、ミーティングの頻度は年度内に1回から数回であり、定期的に日程を決めて面談しているケースはない。後述するように、メンティ教員とメンター教員の双方が多忙であることが理由と考えられる。ミーティングの形態は、メンターの研究室や昼食を取りながら2時間程度面談するものが多かった。

第2に、相談内容の多くは、研究に関するものが多かった。具体的には、研究費獲得のための調書作成、研究室運営、学際分野におけるキャリア形成などである。また、一部のメンティは単身での育児や、研究と生活の両立など、女性教員としてのキャリア形成に関する相談もあった。相談は形式ばったものよりも、率直な意見交換という雰囲気で行われることにより、有意義な時間となったようである。

第3に、プログラム参加者は全員がその経験をよかったものと評価している。具体的には、5段階評価において「どちらともいえない」以下の評価をした者はいなかった。特に、メンティは利害関係のない教員と話ができたこと、所属部局以外の同性教員と知り合いになれたことを評価している。これは、率直な意見交換を行うことにも貢献していると考えられる。また、メンター教員も他部局の同性教員と知り合いになれたことや、近接する研究分野の教員と知り合いになれたことを評価している。メンタープログラムは、メンティだけでなく、メンターにとっても有益なプログラムとなっている。

第4に、プログラムの参加者が感じる課題として、(1) 時間の確保、(2) メンティ教員が相談したいことをメンターが経験していない場合の対応、(3) 相談内容の守秘があげられる。多忙を理由に面談が十分にできない問題は常に指摘される課題である。1点目と2点目は、1人のメンティに複数のメンターが対応することで一定程度解決可能であるが、適任のメンターが常に複数見つかるとは限らず、マッチングの人的・時間的コストとのトレードオフ問題となっている。3点目については、メンター依頼時に「メンター教員のためのガイド」を提供し、注意事項の案内をしているが、利用者が不安に感じないようメンター検討ワーキンググループによるオリエンテーションを提供することなども考えられる。現在、ワーキンググループは上述のプロセスの「3. 初回のミーティング」「4. 定期的な活動」には関与していないが、これらへの関わり方は今後の課題である。

第3節 理系女子育成・支援に関する取組

1. 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」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。

今年度は初めて、ポスター発表者に限定的ではあるが男性の参加も含めて行った。これは女子学生支援検討ワーキングにおいて、①そろそろポスター発表者を女性限定から男性も含めて行えないか、②女性研究者がほとんどいない分野に女子学生が興味を持ってもらうためには、その分野から男性の発表者を認めてはどうか、という2つの意見を反映させたものであった。

さらに、今年度は初めて「ポスターの書き方研修」を、ビジネス人材育成センターの森典華特任准教授のご協力により開催した。

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

2015 8/10 (月)
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：下村吉治 生命農学研究科 教授
13:00～ 開会式
13:05～ 特別講演① ★中川書子氏(環境学研究科 准教授)
「地球の環境はどうやって決まる? ～元素の流れの大切さ・測り方～」
13:25～ 特別講演② ★宮田喜久子氏(工学研究科 研究員)
「超小型人工衛星による宇宙開発」

13:45～13:50 ポスターガイダンス
説明者：山崎真理子 生命農学研究科 准教授
◇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：三枝麻由美 男女共同参画室 助教
★松尾清一 名古屋大学総長
★東村博子 名古屋大学副理事(男女共同参画担当)

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

本年度も、これまでに引き続き、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10日(月)に同日開催とした。来場者数は91名(審査員、スタッフを除く)であった。本イベントのプログラム詳細は、上記資料を参照とする。

ポスターセッションの発表者数は29名であった。

名古屋大学総長賞 受賞者(3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。

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

「魔法のガスを吹きかけると細胞が速く増えるしくみをしらべよう」

上原奏子 生命農学研究科 D2 「地下を縦横無尽に走る植物の半身!そのナゾに迫る!」

松崎瑞季 理学研究科 D2 「電子顕微鏡で探る!タンパク質の働きのひみつ」

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。

中川書子氏(環境学研究科 准教授) 「地球の環境はどうやって決まる? ～元素の流れの大切さ・測り方～」

宮田喜久子氏(工学研究科 研究員) 「超小型人工衛星による宇宙開発」

本年度の感想および来年度の課題

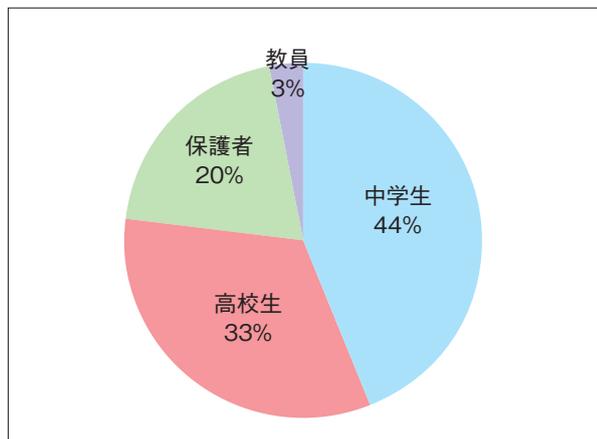
- ポスター・セッションにおいて、ポスターの書き方研修を初めて行った。同研修は総じて好評で、来年度も継続して行いたい。
- 昨年度のアンケート結果から、ポスターセッション参加者が本イベントの主旨や開催方法についてよくわからなかったという感想が若干あった。今年度は、ポスター発表者募集のチラシに、本イベントの概要をより詳細に記載したため、主旨が不明確などのコメントはなかった。
- 昨年度のアンケート結果から、ポスターセッション参加者から、発表者を女性にだけ限定するのはどうかという意見があった。この点に関して女子学生支援検討ワーキングで議論した結果、女性研究者がほとんどいない分野において、今年度は男性のポスター参加を呼びかけ、女子学生に将来の進学先として興味を持ってもらう活動を行った。

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：39名 回答率：42.6% (91名の来場者数のうち)

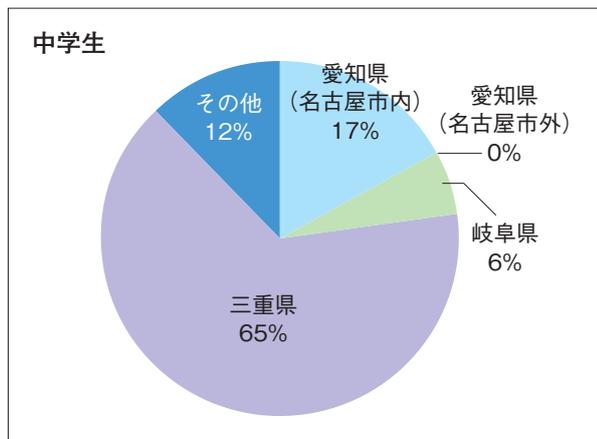
属性

図表1 来場者の属性 (n=39)



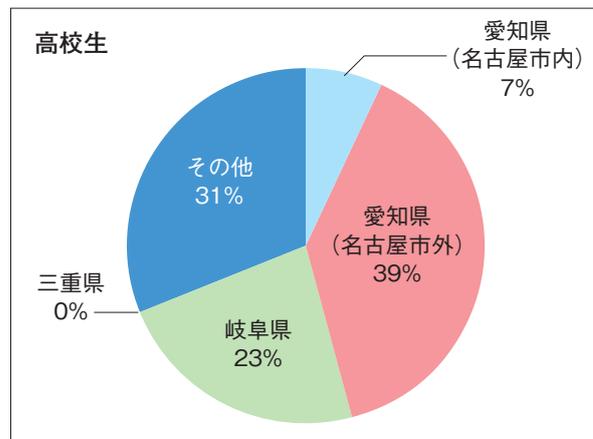
住まい

図表2a 来場者の住まい【中学生】(n=17)



その他は、東京都、静岡県、岡山県であった。

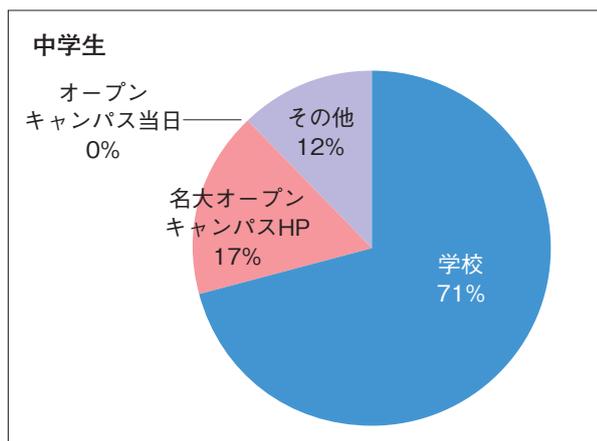
図表2b 来場者の住まい【高校生】(n=13)



その他は、静岡県と広島県であった。

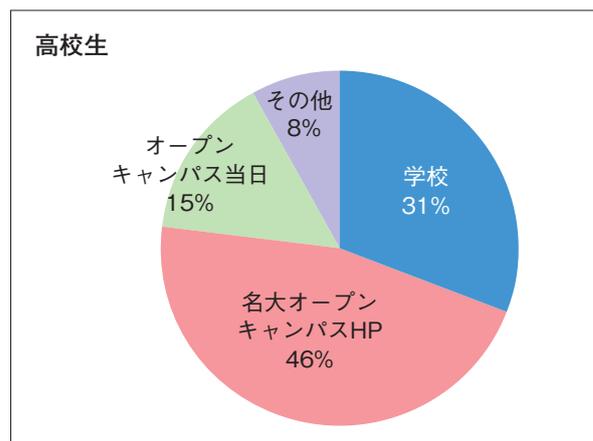
図表3a

本イベントをどうやって知ったか【中学生】(n=17)



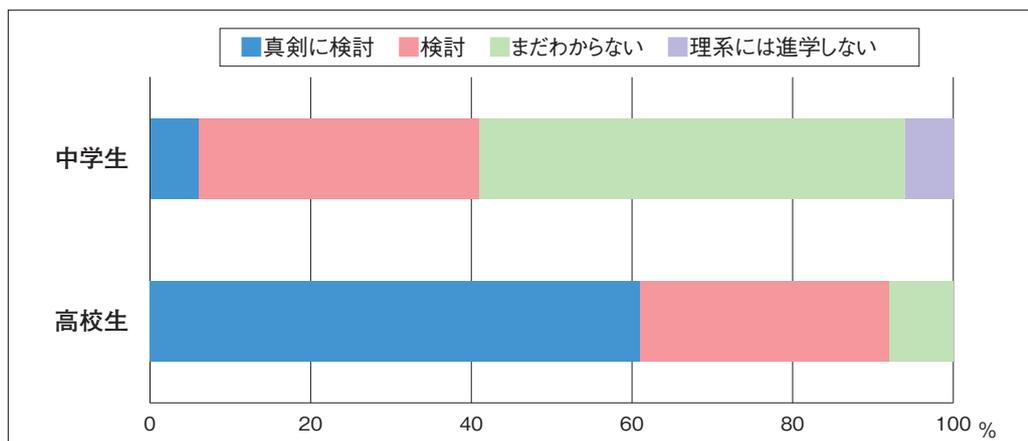
図表3b

本イベントをどうやって知ったか【高校生】(n=13)



理系進学

図表4 理系進学について (n=30)



図表5a なぜ理系進学を考えているのか/いないのかの理由【中学生】(自由回答)

理系の方が文系よりも面白そうだから。手を動かすこと(ものづくり等)、研究、考察が割と好きだから。

理科(化学)が好きだから。

今日のセミナーを見て面白かったから。

あまり考えていないから。

理科全般が好きだから。

理科(特に生物分野)について興味があるから。

まずは高校受験をがんばりたいから。

宇宙に興味があるから。

将来文系の仕事に就きたいと思っているから。

すごく興味がわいた。入ってみたいという気持ちも十分にあるが、まだ文系もどうなのかなという気持ちもある。

医療または数学について学びたいため。

図表5b なぜ理系進学を考えているのか/いないのかの理由【高校生】(自由回答)

理系が得意で文系が苦手だから。

就職率や自分の興味、適正的にも理系がよかったから。

物理が好きで、身の回りの不思議な現象を解明したいから。

将来航空宇宙工学を学びたいから。

生物に興味があるから。

理科が好きだから。

遺伝子学の研究をしたいから。

宇宙のことについて興味があるから。

品種改良がしたいから。科目の中で生物が好きだから。

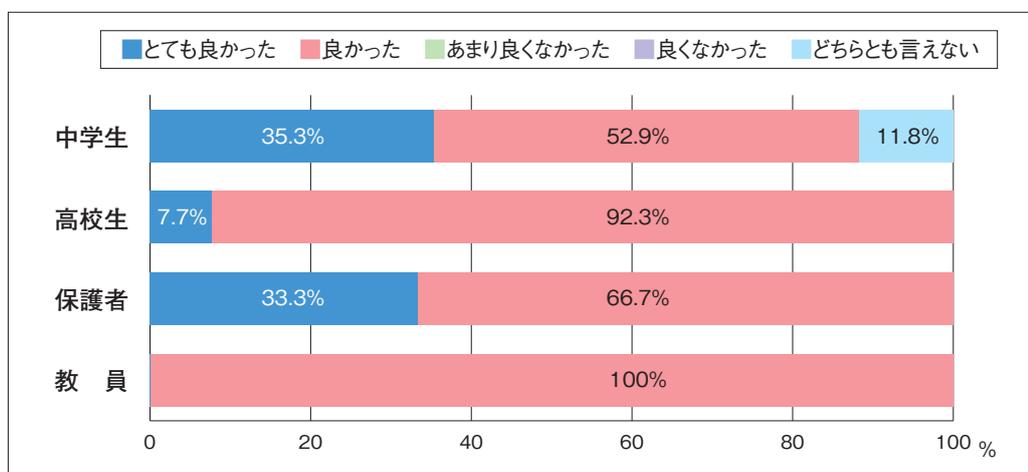
理科学を勉強することが楽しいから。

理系の教科がとくいだから。

化学をやりたいから。

特別講演

図表6 特別講演の感想 (n=39)



図表7a 特別講演の感想【中学生】(自由回答抜粋)

普段聞けないことが聞けたし、実際にどのようなことをしているか具体的に知れたのが良かった。かなり本格的な内容だったので難しかったけど面白かった。

将来に役立てそうだったから。

ていねいだった。

よくわからなかった大学の取り組みについて知れた。

中学ではふれることのない分野の話を聞いたから。

分かりやすかった。

1つの選択になったから。

工学部の方も環境の方も良かったです。

中川先生の講演がすごくわかりやすかった。研究内容だけでなく、研究者になった理由や高校時代の話も交えてあったため、少し身近に感じれた。

専門なお話でむずかしいところもありましたが、例(どちらがお金持ち?)などがあることで分かりやすい工夫している所がよかったです。私も数学が苦手ですが理科は楽しいと思うので理系への興味がわきました。

宇宙に関係する人工衛星について聞いたから。

一生懸命研究をしているんだなということが分かった。おもしろいなと思った。

中学2年生で難しい内容なのかと聞いていたけれど、分かりやすくて、おもしろかった。

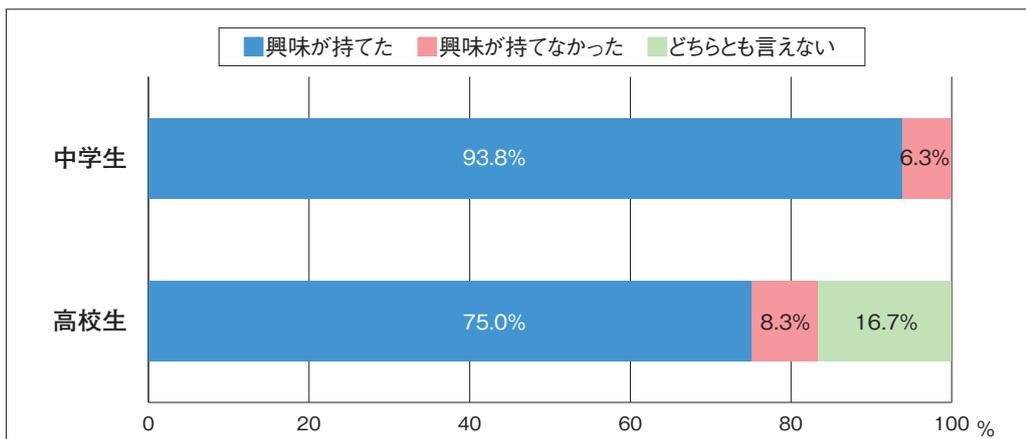
とてもわかりやすく興味深かった。

図表7b 特別講演の感想【高校生】（自由回答抜粋）

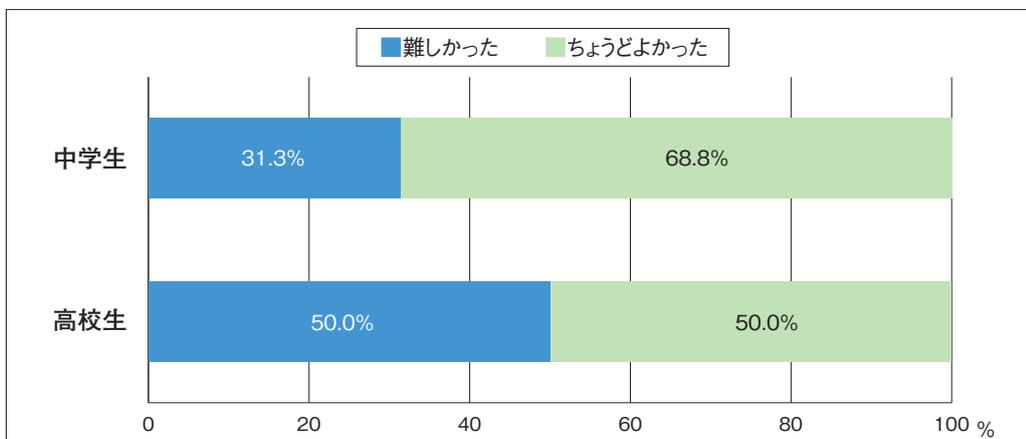
理系と言ってもいろいろな分野があり、女性も活躍していると聞いて興味をもちました。
 人工衛星に興味があるのでこのような話が聞けて、勉強になりました。
 理系に進む勇気ができました。
 むずかしかったけど宇宙の話やあまり今まできいたことのない話を聞けてよかった。
 期待通りの内容であり参加して楽しかった。
 写真や図を使って説明してくださったのでわかりやすかったです。
 説明が専門的で自分の将来を考えることができたから。
 女性研究者の生の話を聞くことができ参考になりました。
 女性として研究者として意欲的に活躍されている話を聞く事が出来てよかった。ポスターも参考になった。
 理系への進出が求められていることや、「迷ったら理系」と理系をえらぶ人がまだまだ少ないことを感じました。
 工学・理学の一端を担う貴重なお話が伺え、とても興味深く思いましたし、理系は専門的で難しいというイメージが大きいのですが、少し身近に感じることができました。
 短い時間でわかりやすく楽しく聞けました。
 小型人工衛星の実用性の話がよかった。

ポスターセッション

図表8a ポスターセッションの満足度 (n=30)



図表8b ポスターセッションの満足度 (n=30)



図表9a ポスターセッションの感想【中学生】(自由回答抜粋)

実際に研究をしている名大の先輩方といろいろお話しできてすごく楽しかったです。内容が難しいものもあったけど、どの発表でも分かりやすいように一生懸命説明してくれました。

興味のある題名で分かりやすく説明してくれてよかったです。

説明が分かりやすかった。

少し私には難しく、あまり興味が持てなかった。

一見難しそうに見えるポスターも説明を受けるとある程度わかり、良かったと思うから。

それぞれが理系のなかのいろいろなジャンルを研究しているんだなと思い、おもしろいと思った。

難しい内容だったが、話を聞いているうちに分かってきて興味がわいた。

それぞれのポスターが個性豊かでおもしろかった。

図表9b ポスターセッションの感想【高校生】(自由回答抜粋)

少し難しい面がありましたが、様々なことを研究されていて楽しそうだと思います。

難しい分野でも、分かりやすく説明してくれ、興味が持てた。

大学生の方がとてもいいに、優しく教えてくださったので本当に分かりやすかったです。

専門的なことばが多かった。

わかりやすく教えて頂き、全く知らない内容でも楽しくきくことができた。

内容は難しいと思うが、説明がとても分かりやすかった。

今まであまり視点が向かなかった分野や内容があってあらためてそちらの方向への興味がわいた。

どれもくわしく説明してあってすごいなと思いました。

理系学部での勉強

図表10 理系学部で勉強してみたいか (n=39)

ぜひ勉強したい	15
勉強してみたい	13
まだわからない	5
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	6

図表11 セミナーのどの部分がきっかけで理系学部に進学したいと思ったか。(自由回答抜粋)

研究をしている先輩方が皆生き生きとしていたところ。

ポスターを見た時。

これから女性がどんどん増えてきて活躍できるのではないかと思えたからです。

他にも文系があるから。

難しそうだけど、大学生の方が自分の分野についてとてもあつく語られていた事に感銘を受けました。

説明を聞いた時。

ポスターセッションでいろいろと研究の良さ、楽しさが知れたから。

勉強はしたいと思います。ポスターを見た時と講演聞いた時。

娘はとても興味を持ち、自分は「やっぱり理系かな」とワクワクキラキラ(苦笑)していました。

自由な雰囲気の研究している様子が伝わり、私もこのような環境で勉強してみたいと思った。

はじめは「好き」という単純な理由でいいことが分かったから。

同じように理系の人が頑張っている所。

理系のことがわかりがんだりしたいなと思ったから。

話を聞いているととても楽しいと思えたり、ポスターセッションの方々の顔を見ていると、とてもいきいきして楽しそうだったから。

理系女子増加希望なところ。

名古屋大学への進学

図表12 名古屋大学への進学について (n=39)

検討している	14
検討していない	1
まだわからない	19
無回答	5

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
- 研究の内容

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：19名 回答率：20.0% (35名の発表者のうち)

属性

大学院生：16名

研究員：3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：5名

良かった：13名

どちらとも言えない：1名

ポスターセッションの感想 (自由回答)

聞く人がどこに疑問を持つのがわかったので参考になった。

①高校生が理系に興味を引き出すことができますと思います。②違う視点で自分の研究を改めて理解できた。

中高生むけに説明する機会がなかなかないのでわかりやすく説明するためにいろいろ考えることが出来た。

・研究を理解してもらえた。・保護者の方とつながれたので

分野外の方、一般の方に説明する難しさを実感でき、とても良い機会だった。

中学生に伝える機会はあまり無いので、このような場が設けられていて有り難い。自分の反省点として一人の人への説明に時間がかかりすぎてしまった。

研究分野の異なる人に紹介する機会はあまり無いので良かった。

良い経験になった。

自分の研究分野に精通していない人に説明するのはとても難しくてためになった。

自信が持てた。

Communication with student is very interesting.

自分も人のポスター発表をもっと聞いてみたかった。中々異分野間での交流が無いので。

みなさん興味を持って聞いてくれて、がんばっても声をかけていただけ、話していてとても楽しかった。

中、高校生の皆さんに説明し、お話しできて、科学の面白さを少しでも（親御さんも含めて）伝えられたかなと思う。ただ、より分かりやすく説明することが、難しいなと改めて感じた。隣のポスター発表の学生さんと知り合うことが出来て良かった。

いろんな人がいる。高校生にすごいと言われて楽しい。

ポスター発表は初めてだったので、とても良い経験になった。

自分では気付かなかった点を指摘してもらえた。

本フォーラムの改善点について（自由回答）

隣との間隔が狭い。暑い。

発表の場所が日当たりが良すぎて暑かった。

ポスターのタイトルや内容など、どのように発表（作成）すると中・高校生の皆さんに分かりやすくなるか、アドバイスをいただけたら有り難かった（*ポスターの書き方研修を開催しましたが、回答者は知らなかったようです）。発表者に配布されたメールでは「学会で用いたポスターでも良い」と書いてあったと思いますが、タイトルも学会用のように作成してしまったため、中高校生の皆さんにはとっつきにくかったのかなと反省した。

宣伝方法。

クーラーが欲しい。

2. 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

榊原千鶴

理系女子学生コミュニティあかりんご隊は、毎月昼休みを利用して行っている「ランチ会」においてメンバー相互の交流を深めるとともに、授業後のミーティングやメーリングリストを通じて、活動内容に関する企画提案、意見交換、実施方法等を話し合っている。男女共同参画室はあかりんご隊の活動に必要な経費を支援するとともに、活動全般に関する助言、学外との交渉、実験時の備品運搬等を行っている。また、科学実験の実施に際しては、技術職員のかたがたにご協力、ご尽力いただいている。

科学実験の詳細は、技術職員執筆による後掲「Ⅱあかりんご隊への技術支援」、メンバー企画実施のエンカレッジ交流会については、あかりんご隊による「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2015年度

●2014年8月10日（月）女性研究者サイエンスフォーラム@豊田講堂

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

●2015年9月18日（金）科学実験@あすなろ保育園

鶴舞キャンパス内あすなろ保育園の3歳～5歳児を対象に、アルカリの性質を調べる実験演示と、園児とともに入浴剤を作る実験を行った。当日の実験補助および備品運搬は、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風景

●2015年9月29日（火）科学実験@こすもす保育園

東山キャンパス内こすもす保育園の3歳～5歳児を対象に、園庭において、片栗粉を用いたダイラタント流体の科学実験を行った。当日の実験補助および備品の運搬は技術職員と男女共同参画室員が担当した。



園庭での実験風景

●2015年10月3日（土）・4日（日）青少年のための科学の祭典2015@名古屋市科学館

青少年のための科学の祭典2015 科学実験「不思議な絵北ダイラタント流体であそぼう」

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 2015 名古屋大会」に参加し、片栗粉を用いたダイラタント流体の科学実験を行った。本催しには、大学や企業なども参加しており、演示を交代制とすることで、休憩時間にはあかりんご隊も各ブースを見学した。備品の運搬、および当日の実験補助は、技術職員と男女共同参画室員が担当した。



場内の様子



あかりんご隊ブース



実験を担当したあかりんご隊と技術職員

●2015年10月17日（土）ホームカミングディ@野依記念学术交流館

科学実験「入浴剤をつくろう」「一日博士」「あかりんご隊メンバーの研究紹介」

名古屋大学ホームカミングディにおいて、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、あかりんご隊メンバーの研究紹介コーナーを設けた。

●2015年12月15日（火）エンカレッジ交流会@野依記念学术交流館

「Good Luck Charm ～最高のお守りになるメイク術～」

本年度のあかりんご隊企画エンカレッジ交流会では、花王株式会社の協力により、学内の女子学生を対象としたメイクアップセミナーと、講師を囲んでの交流会を実施した。当日の詳細については、「Ⅲ エンカレッジ交流会アンケート」をご覧ください。

●2016年3月5日（土）講演@東北大学サイエンス・エンジェル活動報告会

東北大学片平キャンパスで開催されたサイエンス・エンジェル活動報告会において、あかりんご隊の山下侑里恵

(工学研究科博士前期課程2年)と矢野ひとみ(理学部数理学科3年)が、「名古屋大学理系女子コミュニティあかりんご隊について」と題した講演を行うとともに、サイエンス・エンジェルとの交流をはかった。



サイエンス・エンジェル活動報告会での発表風景

II あかりんご隊 (acalingo) への技術支援

永田陽子¹⁾、吉野奈津子²⁾、鳥居実恵¹⁾

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】

あかりんご (acalingo) 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。acalingoとはacademic linkage girls organizationの頭文字を取っていったものである。創立当初は孤立しがちな理系女子学生の懇親を目的にしたものであったが、翌年より理系女性研究者のロールモデルをアピールすることを目的として、学外での実験演示を行っている。技術職員は業務の一環で実験実習授業や環境安全衛生管理を担当しており、その経験を生かしてあかりんご (acalingo) 隊の実験サポートを依頼されている。主なサポート内容は、実験テーマの提案、実験に使用する器具類および試薬の調達、限られた時間内に成功するよう実験内容の組み立てを手伝うなどである。また、実験演示を実際に行うにあたっての広範囲にわたるサポートも行っている。



図1. あかりんご隊による実験演示

【平成27年度の実験演示内容の検討】

実験演示の内容は、まず安全であることに留意する。また身近な現象を応用して参加者の興味を引きやすいものが好ましい。今年度は演示した実験を参加者が再現しやすいように、試薬類は手に入り易い食品などを用いた実験テーマを提案した。実験演示については以下の3テーマが挙げられた。

1. 片栗粉を使ったダイラタント流体を用いた実験
2. アントシアニンを指示薬にを使ったpHを調べる反応を用いた実験
3. 重曹とクエン酸を使った中和反応を用いた実験

【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口に入っても問題がない食品用のクエン酸、重曹を用意した。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、もしくは演示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示を行う前に確認した。安全メガネは子供用として市販されているものを使用した。器具類は破損した場合を考え、できるだけガラス製ではなくプラスチック製の物を用いた。使用する器具は子供でも持ち易いように大きさを考慮した。

【実験に使用する試薬類の選定】

アントシアニンは紫蘇やイチゴなどの植物の赤い成分に多い。今回は水に抽出しやすく取り扱いしやすい紫蘇の葉を乾燥させた物を使用した。アルカリは漂白剤も検討したが、重曹を用いた。酸はコハク酸、酒石酸、クエン酸などから検討したが、家庭で広く使われていることからクエン酸を使用した。また、流体としては、砂浜を車が走ることができるような現象を起こすダイラタント流体、ボールペンのインクのような擬塑性流体、歯磨きのチューブに現れるようなビンガム流体などがある。今回は、具体的な例を示しやすく、参加者が実際に体験しやすいダイラタント流体を再現するために、片栗粉と水を用意した。

【平成27年度の実験演示内容の詳細】

あかりんご隊が行った主な実験演示内容を以下の通り示す。

1. 青少年のための科学の祭典

10月3日（土）4（日）9：30-17：00

場所：名古屋市科学館

テーマ：不思議な液体ダイラタント流体であそぼう

「不思議な液体ダイラタント流体であそぼう」をテーマにしてダイラタント流体を演示した。今回、ダイラタント流体として使用したものは片栗粉と水である。流体には、水やシリコンオイルなどのニュートン流体の他、非ニュートン流体であるダイラタント流体、擬塑性流体、ビンガム流体などがある。液体と固体粒子の混合物で小さい力に対しては水のように振る舞い、大きい力に対しては固体のように振る舞うダイラタント流体のほか、小さい力では固体のようになり、大きい力では液体のようになる擬塑性流体、擬塑性流体と似ているが一定の圧（力）が加わるまで流動せず（一定後からを降伏応力といい、その値を降伏値という）、一定の圧（力）が加わった後は擬塑性流体と似た性質を示すビンガム流体などがある。

演示では、ダイラタント流体として片栗粉と水を1：1に混ぜたものを用意した。これは片栗粉という固体と水を混ぜた物ではあるが一見すると水のような見かけの流体となる。参加者はこの水のようにみえる見かけから、性質も水と同じだと推測するが、ダイラタント流体は力を加えると固くなる。この性質を生かした演示を行った。参加者の前でダイラタント流体を力を加えて固まり状にし、力を抜くとどうなるか考えてもらった。参加者は予想がつかないとの答えが大多数であったが、実際に溶けるように液体となる姿は印象的だったようだ。またダイラタント流体とニュートン流体とを比較できるように同じ容器にダイラタント流体、水、水あめの3種流体を用意し、実際の感触の違いも確認してもらった。また、「流体」を身近に感じてもらうように口頭で擬塑性流体の例としてボールペンのインクであったり、ビンガム流体の例として練り歯磨き、バターなどがあげられる事も説明した。



図2. 片栗粉を使ったダイラタント流体



図3. 科学の祭典での実験演示

2. 名古屋大学ホームカミングデー

日時10月17日（土）10：00-15：00

場所：名古屋大学野依記念学術館

テーマ：入浴剤を作ろう

参加人数：60人（事前予約制）

名古屋大学ホームカミングデーでは、色素の一種であるアントシアニンをpHの指示薬として使用する実験およびアルカリと酸の中和反応の実験を行った。また炭酸水素ナトリウムとクエン酸の中和反応を利用して発泡するタイプの入浴剤を作成した。



図3. ホームカミングデーでの実験演示

pHによる色の変化は、pH指示薬として乾燥した紫蘇の葉を用い、中和反応に用いる酸としてクエン酸を、アルカリとして重曹を選定した。これらは容易に入手でき家庭でも再実験が可能である事から参加した子供たちへの科学実験への意欲を引き出せると考えた。ホームカミングデーでの実験手順は、最初にビ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2個作成した。次に2人1組となってこれに酸性の試薬としてクエン酸、アルカリ性の試薬として重曹を入れることで、pH指示薬の色がそれぞれどのように変わるかを確かめた。演示ではクエン酸の他に酸性の試薬としてはオレンジジュースなどの柑橘類、重曹の他にアルカリ性の試薬としては洗剤やこんにゃくの汁などが使用できることを見せた。この後、今度は重曹とクエン酸を混ぜて中和反応を行い、重曹の炭酸水素ナトリウムに酸を加えると二酸化炭素が遊離することを確認した。この反応を応用して発泡するタイプの入浴剤を参加者各自で作成し、持ち帰って後ほど試してもらおうこととした。実際のアントシアニンの反応機構については複雑な変化を見せる。身近に存在する事象について、その機構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。

この他にも、名古屋大学男女共同参画室が運営に関わる「あすなる保育園」にて酸とアルカリの性質を調べる実験演示及び入浴剤を作成した。また「こすもす保育園」にてダイラタント流体の実験を行った。



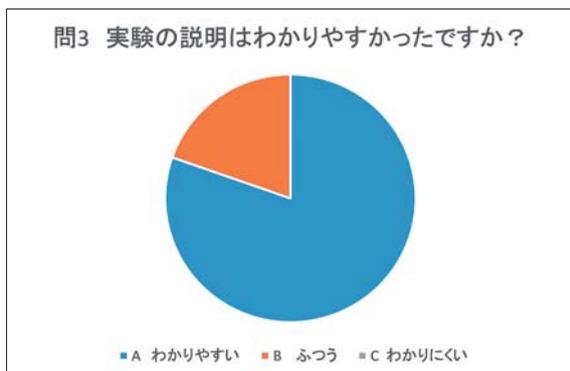
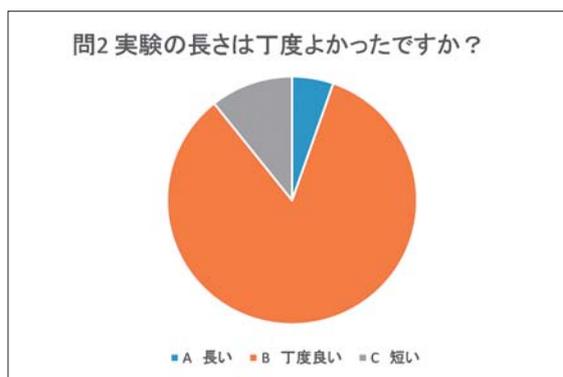
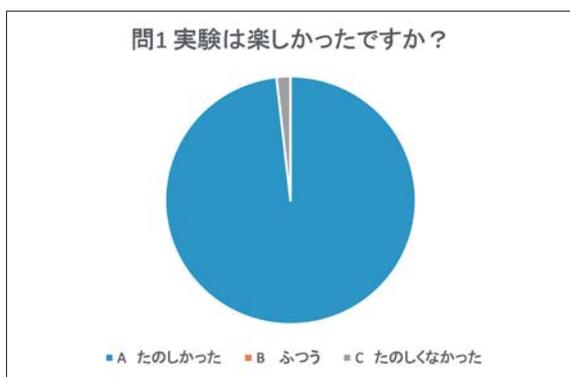
図5. 実験演示



図6. ダイラタント流体の実験演示

【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記に示す。



謝辞

実験演示を行うにあたり、参加した全てのあかりんご隊のメンバーと、実験活動をご支援くださ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

2015年12月15日（火）野依記念学术交流館において、あかりんご隊企画エンカレッジ交流会を開催した。本年度のエンカレッジ交流会は、花王株式会社の協力により、学内の女子学生を対象としたメイクアップセミナーと、講師を囲んでの交流会を実施した。

全体での参加者は50名であった。



参加者による集合写真

開催告知ポスター



セミナー風景

◆2015年度あかりんご隊 エンカレッジ交流会 アンケート

1. 本日は楽しんでいただけましたか

①はい 30名 ②まあまあ 2名 ③いいえ 0名 無回答1名

2. 一番有意義だった内容はどれですか

①メイクアップセミナー 28名 ②講師の方を囲んでの交流会 0名
③その他 0名 無回答5名

3. このイベントをどこで知りましたか（複数回答可）

①チラシ 7名
②ポスター 18名（場所：工学部1号館 5名
全学教育棟 5名
南 部 1名
農 学 部 2名
③友達/先生から聞いた 6名
④過去に参加したことがある 0名
⑤その他（あかりんご隊の紹介2名） 無回答0名

4. 参加した目的を教えてください（複数回答可）

①メイクについて学ぶため 27名 ②友達の輪をひろげるため 0名
③タイトルに惹かれて 5名 ④その他 0名 無回答1名

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 16名 ②日程があえば参加したい 13名
③参加したくない 0名 ④卒業してしまう 2名 無回答2名

6. セミナーや講演会、交流会を行う時期に最適なのはいつだと思いますか

①春（4月～5月） 5名 ②夏（夏休み前） 1名 ③冬（クリスマスの時期） 18名
全て選択2名 無回答7名

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

- ・セミナー2名
- ・外資系の化粧品会社の方のお話が聞きたい
- ・とても楽しかったです。ありがとうございました。
- ・ヘアアレンジ講座をやってみたい

・参加者学部学科、学年 内訳

所属		学年	人数
工学研究科	化学生物工学専攻	M2	2
医学系研究科	病態解析学	M1	1
教育発達科学研究科		M1	1
農学部	応用生命科学科	B2	4
	資源生物学科	B2	1
医学部	保健学科	B1	4
工学部	化学生物工学科	B4	6
		B3	3
理学部	化学科	B2	1
教育学部		B1	1
情報文化学部	社会学科	B4	1
経済学部	経営	B3	2
		B1	1
法学部		B3	1
		B1	1
文学部	地理学科	B2	1
	社会学科	B3	1
無回答			1
計			33

理系学部/学科所属	22名
文系学部/学科所属	10名
無回答	1名

M2	2名
M1	2名
B4	7名
B3	7名
B2	7名
B1	7名
無回答	1名

交流会からの参加 名簿によると5名

工学研究科	化学生物工学	D2	1
工学部	化学生物工学	B4	1
情報文化学部	自然情報	B1	2
法学部		B3	1

備考

あかりんご隊メンバーに記入していない者が多くいると思われる。

名簿把握分において メイクアップセミナー参加者 45名

交流会からの参加者 5名

第4節 学内外における男女共同参画ネットワークの構築
1. 学内ネットワーク

榊原千鶴、山崎真理子

●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2015作成について

昨年度、室員の榊原と職員課専門員の丹下がワーキングメンバーとして参加し、調査、検討したユニバーサルデザインワーキングの活動成果のひとつとして、今年7月に「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2015」を発行した。

ワーキングメンバーとして、男女共同参画の視点からキャンパス整備への提言を行うとともに、ワーキング活動を通じて、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。

なお、本ガイドラインは、サステイナブルキャンパス推進協議会により、2015年度「サステイナブルキャンパス賞」を受賞した。



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2015は下記アドレスよりご覧いただけます。(PDF: 6.9M)
URL : http://web-honbu.jimu.nagoya-u.ac.jp/fmd/7sisetukannributoha/ud/nagoyaUniv_CUD.pdf

●ホームカミングディ「女性卒業生向けキャリア支援企画」：名大ママカフェ

2015年10月17日（土）11：30～13：00

本年度、初めての試みとして、女性卒業生向けのキャリア支援企画「名大ママカフェ」を、学内4部局の教員有志（男女共同参画室：榊原千鶴、学生相談総合センター：船津静代、ビジネス人材育成センターB-jin：森典華、未来社会創造機構社会イノベーションデザイン学センター：太幡亮亮）およびビジネス人材育成センターB-jinと未来社会創造機構社会イノベーションデザイン学センターのスタッフとにより、企画実施した。

本企画は、妊娠中・育児中、育児後の同窓生による子育てとキャリアをテーマにした交流会で、第1子出産後、職場復帰の不安やマミー・トラップの影響で悩める卒業生ママを対象に、「子どもはちゃんと育てたい」「仕事も責任をもってやりたい」といったいかにも名大生らしい想いと、「でも不安」「みんなどうしてるの」という現状を共有する同窓生同士の出会いの場を、NIC館内多世代共用スペースに設けた。当日は、家族約10組の参加があり、講師をお願いした先輩ママの体験談に始まり、参加者が抱える不安や悩み、助言など、全員参加の交流会となった。

参加者からは、卒業生が就職した企業に対して、女性が子育てしながら働ける職場か等の働きかけを大学側からしてほしい、在学時代にこうした先輩の話聞く機会があると良い、などの要望があった。



アンケート結果

在学時の所属学部・卒業年 在学時の所属研究科・修了年	2007/卒業	法学部/2002	工学研究科/2005
現在の状況（在職中：卒業時の就職先・転職先/在職していない/求職中の事由：産休・育休・介護休・その他）	在職していない	在職中	休職中/育休
ご本人の状態（子育て中、妊娠中、子どもはこれから、未婚）	子育て中	子育て中	子育て中
お子さんの人数と年齢	1人/0歳児	1人/8歳	1人/4ヶ月
名大ママカフェを何で知りましたか（ホームカミングディのHP、知人・友人より、その他）	知人・友人	知人・友人	その他（自宅に送られたパンフレット）
参加動機		先輩ママとしてこれから子育てをむかえる女性後輩の役に立ちたいと思ったからです。	先輩の話が聞きたい。ママ友がほしい。対話の場に興味がある（フューチャーセンター）
先輩ママのお話で参考になった点		たくさんありすぎて、いろいろな気づきがありました。	ぜんぶ!!
今回の会場および内容について、ご意見、ご感想	現在働いている育休中のママが大半だったので、離職中の人がいたらよかったと思いました。	すてきな場所ですごしやすかったです。	フューチャーセンターとして使ってみたい。
卒業生のキャリア支援について、ご希望やご意見		ぜひ協力したいです。	これから子どもがいる女性で管理職候補になる人材に売り手市場になるのではと楽観していません。ぜひ前向きに検討している企業を紹介してほしい。

在学時の所属学部・卒業年 在学時の所属研究科・修了年	情報文化学部/2005 情報科学研究科/2007	工学部/工学研究科/1993	農学部/2008
現在の状況（在職中：卒業時の就職先・転職先/在職していない/求職中の事由：産休・育休・介護休・その他）	在職中（卒業時の就職先）	在職中	休職中/育休
ご本人の状態（子育て中、妊娠中、子どもはこれから、未婚）	子育て中	子育て中	子育て中
お子さんの人数と年齢	2人/4歳・2歳	1人/小学4年生	1人/1歳
名大ママカフェを何で知りましたか（ホームカミングディのHP、知人・友人より、その他）	HP	その他	HP
参加動機	仕事と育児の両立についてもやややはきだしたい。同じ名大卒で働いている人がどういふふうに働いているのか知りたい。	先生に誘われたため。	復職後の生活に不安を感じていたため。
先輩ママのお話で参考になった点	スイミングでつよくなる！スイミングに入れようと思った。	皆、それぞれの立場で悩み、考えられていることがわかり、励みになりました。	「スーパーウーマンをめざさなくていい」「ふつうの女性として働いた方が下の世代に続く」という言葉に力をもらいました。自分はスーパーウーマンにはなれないと痛感していたので。
今回の会場および内容について、ご意見、ご感想		大学の中にこのような場所があることを知りませんでした。もっと情報発信してよいと思います。	靴を脱いで上がれるのがいい。子どもと一緒に参加しやすかったです。
卒業生のキャリア支援について、ご希望やご意見	船津先生の話された内容について期待しています。愛知がまだまだ遅れているとのこと、もっと働きやすくなることを期待します。	今後もこういう場があるとよいと思います。	私の在学中にはあったかわかりませんが、子育て中の女性の話を在学中に聞けると将来の力になるかもしれません。

在学時の所属学部・卒業年 在学時の所属研究科・修了年	経済学部/2003	理学研究科/2007	理系/ポスドク
現在の状況（在職中：卒業時の就職先・転職先/在職していない/求職中の事由：産休・育休・介護休・その他）	在職中/卒業時の就職先	在職中/転職先	休職中/育休
ご本人の状態（子育て中、妊娠中、子どもはこれから、未婚）	子育て中	子育て中	子育て中
お子さんの人数と年齢	2人/4歳・1歳	1人	1人/1歳
名大ママカフェを何で知りましたか（ホームカミングディのHP、知人・友人より、その他）	知人・友人より	HP	HPと冊子
参加動機	自分の経験が参考になればと思い参加しました。	子育てとキャリアについて考えることが多かったから。	育休中で4月に復帰予定なので、経験された方の話をうかがいたいと思いました。
先輩ママのお話で参考になった点		わり切ることって重要だなと思いました。	いろいろな悩みの中で働いているということが改めて分かりました。また、必ずしも復帰が全てではないという意見を聞いたことも有り難かったです。
今回の会場および内容について、ご意見、ご感想	子どもも一緒に参加しやすいスペースでよかったです。	職場にも子どもを連れながら働ける環境があるといいなと思いました。	
卒業生のキャリア支援について、ご希望やご意見		大学側ができることとして、会社に子育てできる女性が働いていますか、という働きかけをしていただくことっていいのかも！と思いました。	

●学会等開催事業への支援

本学に所属する教職員はそれぞれの所属学協会においても、男女共同参画推進に関する様々な活動を牽引している。男女共同参画室では、これらの活動に対しても助言・情宣等の支援を行っている。一例として、本学内で開催された下記のシンポジウム（ワークショップ）についても支援を行ったが、老若男女を問わず、多くの参加者に男女共同参画推進の意義や課題を考える機会となった。

内閣府・一般社団法人日本森林学会・一般社団法人日本木材学会主催

「国・地方連携会議ネットワークを活用した男女共同参画推進事業

「木づかい」産業における男女共同参画推進による地域活性化

— 中部地域をモデルケースとしたワークショップ—

2015年11月29日（土）13：00－17：00

このワークショップは、名古屋大学の教員が所属する一般社団法人日本森林学会および一般社団法人日本木材学会が企画運営したもので、産学官、学生、実務関係者、一般の男女各世代の約100名が参加して開催された。各種業界で現役として活躍中の女性数名からの講演ののち、参加者がグループに分かれてこれからの業界や地域づくりについて議論した。以下に、アンケート調査の回答のうち、男女共同参画推進に関わるものを抜粋して記載する。

【講演】

・様々な分野で活躍している（女性の）方々の発表は刺激になった ・女性らしさが出て良かった ・林業現場には昔から女性は存在していたが、林業事業体の経営に携わることは少なかったと思う。原さんの森への携わり方に力もらった ・女性の働いている現状と上司の理解の関係がわかった。女性のパワフルさ、活かす社会にしていけないと日本は変わらない ・林業でがんばる女性の素直な気持ちが聞けました。やる気のある女性たちにふれて、これからの仕事に張りが出ます ・様々な業界で活躍する女性の生の声が聞け、大変勉強になった ・女性の方で林業等に携わっている方のお話を聞けて、とても参考になりました ・女性ならではの事例を、様々なケースでご紹介いただ

けた上に、男女双方からの意見をお伺いでき、就活に役立てさせていただきます。ありがとうございました

・面白かったです。少し一人一人のお話の向いている先がまとまっていたらわかりやすかったです
・将来のイメージづくりやモチベーションの向上につながりました
・同じ「木づかい」産業で働き、育児も行っている方のお話が聞けてよかった
・川上～川下まで、様々な分野で働く女性の方のお話を聞き、とても参考になりました
・統計や報告書ではなく、それぞれの方の個人の経験や考えがリアルに理解することができました
・上司（男性）の方と一緒に出ていただいたことがとても面白かったです。女性だけの話よりも受け入れる側の話もあり分かりやすかったです
・多くの女性が林業関係で活躍している様子をうかがい、元気づけられた
・具体的な事例を聞くことができた
・社会全体の実情もあるととっても良かった
・上司の人の女性を雇用して、一緒に働いて気づいたこと、などの話が聞けたのがよかったです
・女性でも林業をやっている話を聞いて、自分もやる気があればできるんだと思いました
・ぜひこれからも女性のこういった講演があるといいと思います
・女性の活躍の場が広がっていることを実感しました
・女性として従来の壁が何で、それをどう乗り越えたかを聞いたかった

【ワークショップ】

・ネットワークが広がればよいと思った。共感できる意見が多かった・議論が熱くなった。会場に来ている方の考え方が分かって良かった・いろいろな分野の方から、様々な視点の意見が聞けた・和気あいあいと思いを語れた。時間が短かった…？
・様々な業種の方のそれぞれのお話が聞けてとてもよかった
・みなさんのお話しがとてもおもしろく、興味深かったです。もっといろいろなことを話してみたいと思いました
・様々な地域や職種の初対面の人たちが話し合ったためか、同じテーマでもグループにより全く異なるまとめが発表されており興味深かった
・異文化交友大成功でした
・ネットワークができた
・自分とはかなり異なる分野や業種の方々からの意見を聞くことができ、視野が広がった気がします
・自由に話ができる雰囲気よかった
・他ジャンル（業界）と交流できてよかった
・講演を聞くだけでは、参加者との交流ができないが、ワークショップにより交流がはかれ、異業種の話が聞けてよかった
・色々な方面から木づかいを考えている人がいることがわかりました
・多様な意見が聞けました。フィンランドの話も聞きました
・山のことをよく知っている方、全く関係のない職種の方からの意見が特に参考になりました
・Part 1の半分で一度アナウンスをもらえると後半もより議論できたのかなと思いました。大変白熱したディスカッションでした
・もう少し話し合うテーマをしぼってもよかったかも
・テーマが少し難しく話はずむのが難しく感じた。が、様々な立場の方と話せたのは良かった
・女性の話が出なかったね
・意見交換するのが楽しい。もう少しテーマをしぼって短くしてもよい
・時間が足りなかった感じがしたので、テーマを短くしてもいいかもしれない
・専門的な話が多くてついていくのが大変だった
・性別、年齢、職種問わず夢について語るというのはすてきでした
・時間がもう少しあったほうが深い議論ができたと思う
・議論の約束ごと（否定しない）が徹底されなかった。ただ全体としては活発に意見が出た
・時間が足りなかった。もう少し話題を絞ったほうがよかった。いろいろフリートークできたことはよかった

【全体】

- ・木づかい、地域と男女共同参画、あたりまえになることに期待できるものであった。
- ・良い雰囲気であった。
- ・個人的反省点ですが、名刺があれば良かったと思いました。
- ・木にかかわる仕事について知ることができたのでよかった。
- ・参加人数も時間も過不足なくバランスが良かったと思います。
- ・ワークショップからしか参加していないので、上記の感想を持って全体とさせていただきます。毎年とはいいませんが、数年おきにこのように将来について考えることのできる機会があるのは良いと思いました。
- ・少々レベルが高かったが聞いてよかった。
- ・「木づかい」に関する成功例をたくさん知ることができた。「男女共同参画」についての問題点、および解決策の情報も知りたかった。
- ・楽しい企画でした。木づかい・林業と男女共同参画がどのようにコラボするのか興味があり参加して良かったです。
- ・こういったワークショップに参加したのは初めてで、多くの方の意見が聞けて良かったです。
- ・目的がはっきりしていて、基調講演と事例紹介の一貫性もあり、非常に良かった。

2. 地域ネットワーク

三枝麻由美

「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27年度は、6月5日に第1回、1月8日に第2回が開催され、以下の議題が話し合われた。

第1回（6月5日）

1. 名古屋市における男女平等参画推進施策の取組について
2. 次期名古屋市男女平等参画基本計画策定について
 - 策定スケジュール
 - 『「若年層」の男女平等参画に関する意識調査』（平成26・27年度イコールなごや事業）
 - 男女平等参画推進にかかる名古屋市の今後の取組みについて
3. 活動報告
 - 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。

第2回（1月8日）

1. 名古屋市男女平等参画基本計画2020（案）について
 - パブリックコメントの実施
2. 男女平等参画に関する大学生の意識調査について
3. その他
 - 名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）の今後について

また、上述の『男女平等参画に関する大学生の意識調査』（平成26・27年度イコールなごや事業）において、調査設計・分析・報告書執筆を分担した。同調査に関する詳細や報告書は、名古屋市の下記のサイトに掲載されている。
<http://www.city.nagoya.jp/somu/page/0000080071.html>

3. 大学間ネットワーク

榊原千鶴、三枝麻由美

○名古屋市立大学および豊橋技術科学大学との文部科学省「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」については、4章で記載する。

○今年度はこれまで以上に他大学からの来訪があり、合計で8大学であった（詳細は、第1節に記載）。来訪された大学とは、大学における男女共同参画推進に関する意見交換を行い、保育所や学童保育所等の視察に同行した。

学外の男女共同参画に関わる機関からの要請により、今年度は京都産業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。

● 2016年2月16日（火）マインドマップ講習会@京都産業大学

京都産業大学ダイバーシティ推進室による研究力向上のためのセミナーとして、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榊原千鶴が、同大学の女性研究者を対象にマインドマップ講習を行った。講習では、発想・記憶・整理に関わるワークを通して、マインドマップの基本的なかきかたを伝えるとともに、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。さらに講習会終了後、約1時間にわたり、両校の男女共同参画事業に関して、情報共有、意見交換を行った。

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

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）の活動は、昨年度に引き続き、愛知県が中心となり、8月20日（木）に「リケジョの進路！きっかけシンポジウム」をウィルあいちにて開催した。

同シンポジウムでは、愛知県副知事の堀井奈津子氏の挨拶後、東京理科大学 黒田玲子教授が基調講演を行い、つづいて、企業で研究員として働く女性（サーラ住宅、東海漬物、トヨタ自動車、日本メナード化粧品）および名古屋大学工学部の女子学生により、「リケジョのシゴト」と題してパネルディスカッションを行った。さらに、昨年度と同様に、理系紹介ブースの時間を設け、名古屋大学から、工学部機械・航空工学科（航空宇宙工学コース）、情報科学研究科、農学部生物環境科学科、理学部数理学科、理学部生命理学科からブースを設け、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。今年度はさらに企業ブースも設け、興和、サーラ住宅、敷島製パン、大同特殊鋼、東海漬物、トヨタ女性技術者育成基金、名古屋電機工業、日本メナード化粧品、富士機械製造がそれぞれブース出展を行った。

キラッと輝く、理系の未来。

リケジョの進路！きっかけシンポジウム
平成27年8月20日（木）

時間
女子大学生向け▶10時30分～17時（10時開場）
女子中高生向け▶13時～17時

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

受付
4階ウィルホール前

対象
理系に興味がある女子中高生
理系で就職を目指す女子大学生など
教員、保護者の皆様も大歓迎！

定員
800名
要事前申込 参加費無料

プログラム

<p>4F ウィルホール</p> <p>13:00～13:10 主催者挨拶</p> <p>13:10～13:50 ★基調講演「研究がおもしろい右と左の不思議」 講演：東京理科大学教授 黒田 玲子 研究テーマ：左右対称性の科学</p> <p>14:00～15:00 ★パネルディスカッション「リケジョのシゴト」 コーディネーター：アナウンサー 藤原 洋子 パネリスト所属 サーラ住宅（株）、東海漬物（株）、トヨタ自動車（株）、 日本メナード化粧品（株）、 名古屋大学（学生）</p>	<p>1F セミナールーム1～2</p> <p>15:00～16:50（女子中高生向け） ★理系紹介ブース「なりたい私をみつめよう」 ▶大学ブース 工学部機械・航空工学科（航空宇宙工学コース）、 情報科学研究科、農学部生物環境科学科、理学部数理学科、 理学部生命理学科（提供：名古屋大学）</p> <p>3F 第4～7会議室</p> <p>10:30～12:30（女子大学生向け） 15:00～16:50（女子中高生・女子大学生向け） ★理系紹介ブース「なりたい私をみつめよう」 ▶企業ブース 興和（株）、サーラ住宅（株）、敷島製パン（株）、大同特殊鋼（株）、 東海漬物（株）、（一財）トヨタ女性技術者育成基金、 名古屋電機工業（株）、日本メナード化粧品（株）、 富士機械製造（株）他 （50音順に記載）</p>
--	--

会場のご案内

- 地下鉄「市役所」駅 2番出口より東へ徒歩約10分
- 名鉄瀬戸線「東大手」駅 南へ徒歩約8分
- 基幹バス「市役所」下車 東へ徒歩約10分
- 市バス幹線「市役所」下車、北へ徒歩約5分
- 駐車場（有料）に限りがありますので公共交通機関の利用にご協力ください。
- 昼食をお持ちの方は、1F交流サロン（約80名収容）にてご飲食いただけます。また、B1Fにレストラン（88席）もございます。

参加申込書 次の①から④のいずれかの方法によりお申込みください。

① FAX：052-954-6951 ② E-Mail：danjo@pref.aichi.lg.jp
③ 郵送・持参：〒460-8501 名古屋市中区三の丸3-1-2
愛知県県民生活部男女共同参画推進課 理系女子進路選択支援シンポジウム係

氏名	所属
(代表者)	<input type="checkbox"/> 学生 (中学・高校・大学 年生) <input type="checkbox"/> 保護者 <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他
	<input type="checkbox"/> 学生 (中学・高校・大学 年生) <input type="checkbox"/> 保護者 <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他
	<input type="checkbox"/> 学生 (中学・高校・大学 年生) <input type="checkbox"/> 保護者 <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他
	<input type="checkbox"/> 学生 (中学・高校・大学 年生) <input type="checkbox"/> 保護者 <input type="checkbox"/> 教員 <input type="checkbox"/> その他
(代表者)連絡先	
住所	<input type="checkbox"/> 自宅 <input type="checkbox"/> 学校
電話番号	() - () - () - ()
FAX番号	() - () - () - ()
E-Mail	

申請書は県HPにてダウンロードすることができます。

申込締切：平成27年8月3日（月）必着

参加決定等のお知らせはいたしません。定員に達してご参加いただけない場合はご連絡いたします。

■問合せ先 愛知県県民生活部男女共同参画推進課 TEL:052-954-6657 E-Mail: danjo@pref.aichi.lg.jp

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」事業の継続

三枝麻由美

本学は、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、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・育成プログラム」を開始し、2014年度に終了した。2015年度は、本事業の成果報告書を取りまとめて文部科学省に提出をし、報告書に関するヒアリングを受けた。本事業の最終評価結果は総合評価Aとなった。

数値目標の達成

本事業では、理工農学系女性研究者を2014年度までの5年間に29名（教授4名、准教授5名、助教20名）を安定的な職に採用することを目標に掲げた。最終的に5年間で29名の採用目標が達成された。特筆すべきこととして、上位職（教授・准教授）の目標9名を上回り、10名（教授4名、准教授6名）を採用した。講師3名も含めると、13名の採用を達成した。

女性研究者支援システム改革

女性研究者の採用加速を図るため、本学では①「女性PI枠」、②「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」、③一般公募での採用を行った。①および②は、総長の強いイニシアティブにおいて導入され、全学的なシステムを構築し、さらに本プログラム終了後の継続が決定されている。これらの成果は、本学の女性研究者支援システム改革が格段に進んだことを示す。①「女性PI枠」は女性の上位職階を増やすため、②「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」は若手女性研究者を増やすために導入された女性限定ポストである。①と②は本学において教員採用に女性枠を設けた初の試みであり、以降、他の事業（例：YLC（Young Leaders Cultivation）においても、女性枠が導入される契機となった。

取組の内容

本課題に取り組むために、本学では以下のさまざまな取り組みを計画し、順調に実行してきた。

- 女性上位職教員増員のための「女性PI枠」の実施
- 若手女性研究者増員のための「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の実施
- 「全学における女性研究者採用インセンティブ施策」
- 「女性教員採用インセンティブプラス1施策」の実施
- ロールモデルを提示するシステム構築
- メンター・プログラムによるキャリア支援
- スキルアップセミナーの実施
- 国際学会助成および英文校閲助成

総括

本学の女性研究者養成システム改革の特色は、総長の強いコミットメント、女性枠の設置、女性リーダーの採用・育成、全学的なシステムの構築、および手厚い両立支援である。総長が本事業により女性教員の採用加速を進めることを強く決意し、その方法として、総長裁量ポストを用いた「女性PI枠」、総長裁量経費を用いた「発展型ポジティブ・アクションプロジェクト」の設置を行った。さらに、本事業が現総長の強いコミットメントにより継続・強化された点も特筆すべき点である。また本学では、女性研究者数を単に増やすのではなく、研究リーダーとして独立して研究グループを率い、さらに大学の意思決定や人事選考に関与する女性リーダーの採用および育成を本事業の主軸と

した。女性リーダーが研究および学内行政の両面で活躍することにより、若手女性研究者のロールモデルとなり、ひいては若手女性研究者がリーダーとして成長するというポジティブ・フィードバックを提示し、全学的なシステムとして構築し、女性研究者養成のためのシステム改革を成功させた。このような本学の女性研究者支援は国際的にも高く評価され、国連機関UN Womenより男女共同参画を推進する世界のトップ10大学として、日本で唯一選ばれることに繋がった。

第4章

科学技術人材育成費補助事業

「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」

三枝麻由美

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



(1) 女性研究者の上位職登用に向けた取組

① 「女性研究者リーダーシップ・プログラム」

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

第一回 大学における男女共同参画の促進および女性研究者によるリーダーシップの意義について

日時：8月21日（金）で2時間、使用言語：日本語

場所：名古屋大学（東山キャンパス） 豊田講堂 特別会議室

第一部（1時間）

講師：名古屋大学副理事 東村博子氏

第二部（1時間）

講師：名古屋大学第13代総長 濱口道成氏

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

第二回 リーダーシップの自信を構築する

日時：9月1日（火）8：30-17：00、使用言語：英語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）理農館SA329

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

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

さらに今年度は、ルミナラーニングによるフォローアップ研修も12月15日に開催した。

第三回 パブリック・スピーキング

日時：3月8日（火）13：00～16：00、使用言語：英語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）理農館SA329

講師：サイマル・インターナショナル

研修目的：英語によるパブリック・スピーキングの方法について学んだ。

第四回 大学執行部によるリーダーシップ研修（第一部）および本プログラムの総括（第二部）

日時：3月10日（木）13：30～16：00、使用言語：日本語

場所：名古屋大学（東山キャンパス）本部1号館5階 第二会議室

第一部（13：30～15：00）大学執行部によるリーダーシップ研修

講師：名古屋大学総長 松尾清一氏

第二部（15：10～16：00）本プログラムの総括

講師：名古屋大学男女共同参画室 三枝麻由美

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

女性リーダーシップ研修



約15名の女性研究者が参加

第一回：8月21日（金）13:30-15:30

「大学における男女共同参画の促進及び女性研究者によるリーダーシップの意義」

講師：名古屋大学副理事 東村博子氏、
名古屋大学13代総長 濱口道成氏

第二回：9月1日（火）8:30-17:30

「リーダーシップの自信を構築する」

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

②女性研究者データベースの構築

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

③女性上位職事例紹介シンポジウムの開催（名古屋市立大学において開催）

どのように女性の活躍を促進しているか上位職登用の取組を紹介しあう取組であり、名古屋市立大学においてシンポジウムを開催した。今年度は、薬学部での女性研究者の活躍促進を目的に、熊本大学の山縣ゆり子教授氏による基調講演を始め、名古屋大学副理事の東村博子氏、豊橋技術科学大学学長補佐の中野裕美氏らによるパネル・ディスカッション等を行った。



(2) 女性研究者の研究力向上に向けた取組

①研究力強化セミナーの開催

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

「英語プレゼンテーションセミナー」

日時：平成27年8月25日および26日の9：00～17：00

講師：株式会社サイマル・インターナショナルより講師を派遣

「国際雑誌への採択率を高める英語論文執筆セミナー（文系研究者向け）」

日時：2016年2月15日（月）13：00～14：30

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

「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）」

日時：2016年2月16日（月）13：00～14：30

講師：理化学研究所脳科学総合研究センター Director of Research Administration, Dr. Charles Yokoyama

②英語論文校閲助成の実施

学術雑誌への投稿論文の英語論文校閲費用を14名に助成した。

③広域メンターシップ制度の構築

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

④理系女性研究者の活躍促進シンポジウム（豊橋技術科学大学において開催）

理系機関における女性の採用・登用を促進させるべく、現状分析及び意識啓発を目的としたシンポジウムを開催した。



⑤シーズ&ニーズ・マッチング・フォーラムの開催

ポスターセッションのポスター作成のために、第1回目に「伝わるポスターの書き方講座」を実施し、第2回目に女性研究者の研究発表及び女性研究者と企業との共同研究に向けたマッチングを行い、参加者相互のネットワーク構築を図った。



⑥共同研究助成制度

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

⑦トヨタ・女性研究者インターンシップ制度

連携機関で雇用されている女性研究者を対象とし、トヨタ自動車（株）へのインターンシップを実施し、2名の女性研究者が参加した。研究費10万円を支援した。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進に向けた取組

①研究支援員の活用

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

②介護勉強会の開催

今年度は、「介護者の視点から学ぶ認知症」と題して、映画「折り梅」上映と原作者・小菅もと子さんを囲んだイベントを開催した。



(4) 女子学生キャリア支援（連携機関・連携企業で実施）

女子学生向けキャリアアップ研修

女子学生を対象に「女子学生向けキャリアアップ研修セミナー」を開催した。企業ブースを設けて、それぞれの企業での女性のキャリア形成について紹介して頂いた。



第5章

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

榊原千鶴

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

特色1：女性にフォーカスしたアジア展開

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

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

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

特色2：専門分野を超えた5年一貫の学位プログラム

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

特色3：国際機関との連携による実践教育と組織的な支援体制

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

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

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

募集人数：20名／年、現学生数：39名（前期課程1年29名、前期課程2年20名）

プログラム担当者：49名（名古屋大学35名、海外大学3名、国際機関6名、企業1名、その他4名）、参画研究科等：4研究科12専攻、2部局、

プログラム責任者：高橋雅英（医学系研究科長・医学系研究科教授）、

プログラムコーディネーター：東村博子（副理事、生命農学研究科教授、男女共同参画室長）



【複合領域型(多文化共生社会)】名古屋大学 Nagoya University

「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

Women Leaders Program to Promote Well-being in Asia



Academic Charter of Nagoya University (2000)
Nagoya University, in spearheading scientific research, and through the cultivation of human resources capable of exercising leadership both in the domestic and international arenas, shall contribute to the welfare of humanity and the development of culture, as well as to global industry.

女性リーダーを育成し、ウェルビーイングを実現

プログラムの目的

ウェルビーイングとは、個人の権利や自己実現が保障され、身体的、精神的、社会的に良好な状態にあること。

本プログラムは、さまざまな発展段階にある多文化社会アジアにおいて解決すべき課題である貧困問題、多様な健康問題、ジェンダー格差等に深く関わる「食・健康・環境・社会システムと教育」をキーワードに、ウェルビーイングの実現に資するグローバルに活躍する女性リーダーの育成をめざします。

多様な課題に、食・環境・健康・社会システム・教育からアプローチ

- 貧困問題
- 多様な健康問題
- ジェンダー格差 など

環境
食 教育 健康 社会システム

プログラムの特色・獨創性

徹底した実践教育と充実した支援体制

- 1 女性にフォーカスしたアジア展開
- 2 実践教育の重視
拠点大学等での海外研修、調査研究、国際機関、JICA等との連携によるインターンシップ等
- 3 第一線で活躍するグローバルリーダーによる支援体制
- 4 世界で活躍するためのコア能力の総合的習得
ジェンダー理解力・実践力・現場力・企画力・備前能力・発信力
- 5 組織的なメンター制・ピアサポート体制
- 6 グローバル企業・国際機関等へのキャリアパス支援

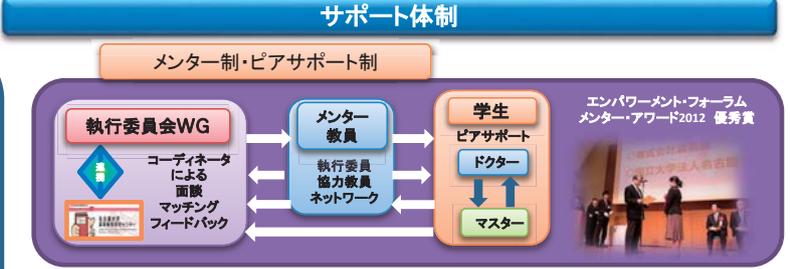
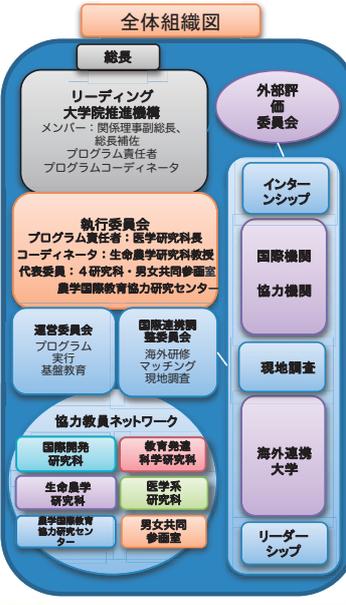


6部局による教育体制

国際開発研究科
教育発達科学研究科
生命農学研究科
医学系研究科
農学国際教育協力研究センター
男女共同参画室

研究の垣根を越え、〈知〉を結集した教育体制

高度な専門性と多様性をキーワードにカリキュラムを展開



URL : <http://www.well-being.provost.nagoya-u.ac.jp>



第6章

UN Women HeForSheキャンペーン

三枝麻由美

本学は、2015年5月に国連機関UN Womenによる「HeForSheキャンペーン」を推進する世界の10大学に選抜された。日本の大学で選抜されたのは、本学のみである。また、アジアでみても、本学に加え、香港大学の2大学のみである。他の8大学は、オックスフォード大学（英国）、レスター大学（英国）、パリ政治学院（フランス）、ピッツ大学（南アフリカ）、ジョージタウン大学（米国）、ニューヨーク州立大学ストニーブルック校（米国）、ウォータールー大学（カナダ）、サンパウロ大学（ブラジル）である。

「HeForSheキャンペーン」とは、世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が運動の主体になることを目的としている。同キャンペーンを推進するにあたり、世界の10大学や世界の10企業等との連携を密にし、UN Womenによる同キャンペーンに協力しながら、世界規模での男女共同参画の促進に努める。具体的には、2016年の全体目標である「安全なキャンパスの構築」を促進する。加えて、本学の3つ個別目標である①男女共同参画センター（仮称）の設立、②2020年までに女性教員比率および女性管理職比率を20%にする、③産学官連携による男女共同参画推進の強化に向けて活動を行う。

今年度は、主に下記の3つの活動を行った。

①情報発信

本学が「HeForSheキャンペーン」を推進する世界の10大学に選抜されたことについて、新聞等のマスメディアへの発信、本学ホームページおよび男女共同参画ホームページでの紹介、「名大トピックス」などの学内外の媒体への執筆を行った。

②世界スカウトジャンボリーへの参加

7月29日（水）から8月7日（金）まで、山口県きらら浜で開催された第23回世界スカウトジャンボリーに、本学はUN Womenと共同参加した。同ジャンボリーは、4年に1度開かれる世界スカウト機構主催の大会で、世界155の国と地域から約3万2千人の青少年が参加した。本学はUN Womenと共同で「ジェンダー平等」ブースを設置し、男女共同参画室および名古屋大学博士課程教育リーディングプログラム「<ウエルビーイングinアジア>実現のための女性リーダー育成プログラム」の教職員6名がUN Women本部スタッフとともに、ジェンダー平等実現のために男性の意識変革と積極的な行動を呼びかけるHeForSheキャンペーンの推進、女性リーダー育成プログラムの紹介、そしてジェンダー平等に関するワークショップを行った。

2週間のジャンボリー期間中、世界50カ国から約1,800名のスカウトがUN Women/名古屋大学のブースを訪れ、735名の男性スカウトがHeForSheコミットメントに署名し、ジェンダー平等を実現するために積極的に行動することを誓った。

本学がUN Womenと世界スカウトジャンボリーに参加してHeForSheキャンペーンを推進した様子は、UN Womenにより動画で配信されたほか、国連事務総長特使（ユース担当）にツイートされるなど、世界の若者に向けたジェンダー平等に関する啓発のため、世界中に発信された。HeForShe推進への貢献に対し、ムランボ・ヌカカUN Women事務局長から松尾総長に感謝状が送られた。

③「HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム」の開催

同キャンペーンを学内で広く周知するために、12月16日（水）にHeForSheキャンペーン普及促進シンポジウム「男性にとっての男女共同参画」が野依記念学術交流館において開催した。当日は、220名以上の教職員や学生が参加し、そのうち100名近い男性がジェンダー平等を実現するために積極的に行動することを誓うHeForSheコミットメントに署名を行った。

同シンポジウムでは、まず始めに松尾総長から「HeForSheキャンペーン」の紹介および本学が同キャンペーンを推進する世界の10大学に選ばれた意義についての説明があった。続いて、男女共同参画室長である東村博子副理事より「名古屋大学の男女共同参画の取り組み」についての解説があった。さらに、男女共同参画室員の三枝麻由美より「ジェンダー平等クイズ」が行われ、会場全体でクイズを行った。

HeForSheとは、世界規模でジェンダー平等を推進する運動で、とりわけ男性が運動の主体になることを目的としている。そのため、同シンポジウムの後半は、「男性にとっての男女共同参画」と題し、男女共同参画を推進することによる課題やメリットについて、男性側からの主張や視点によるパネル・ディスカッションを行った。パネリストとして、渡辺芳人理事、Matthew Linley特任教授（国際教育交流本部）、荒渡 良准教授（経済学研究科）、岩山賢史専門職員（企画部企画課）、佐々木拓弥さん（生命農学研究科修士2年）、萩原健介さん（法学部2年）の6名が登壇し、司会を岡田亜弥副理事が務めた。パネル・ディスカッションでは活発な議論が行われ、男性の家事参画を実現するためのワークライフバランス推進の重要性や女性の活躍促進の必要性等が、男性側から提案された。本シンポジウムの様子はビデオカメラで撮影し、広報用ビデオを作成した。



HeForSheキャンペーン普及促進シンポジウムにて

第7章

2015年度「女性教員増員のための部局アンケート」分析

山崎真理子

本学では、2001（平成13）年度より、男女共同参画に関する部局アンケートを実施している。本年度も12月から1月にかけて、全部局を対象としたアンケートを実施した。部局総数は38部局（再編前後の部局を含む）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

2015年度に新規教員採用を行った部局は22（昨年比－1）あり、そのうち女性教員を採用した部局は10（昨年比－5）であった。

図表1. 2015年度 女性教員の採用状況〈公募〉(N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	9	24	1	1
准教授	11	23	4	7
講師	4	5	0	0
助教	13	32	4	10
合計		84		18

図表2. 2015年度 女性教員の採用状況〈非公募〉(N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	5	6	1	1
准教授	1	2	1	1
講師	1	3	0	0
助教	3	32	2	6
合計		43		8

図表3. 2015年度 女性教員の採用状況〈特任・公募〉(N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	0	0	0	0
准教授	1	1	1	1
講師	4	13	3	6
助教	3	4	2	3
合計		18		10

図表4. 2015年度 女性教員の採用状況〈特任・非公募〉(N=38)

	採用部局数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	5	7	0	0
准教授	5	7	1	1
講師	2	6	0	0
助教	12	42	5	8
合計		62		9

図表 5. 2015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	5.5	4.2	9.4	7.1	9.6
准教授	20.2	30.4	10.6	15.9	9.2
講師	33.8	0.0	7.7	0.0	11.6
助教	23.3	32.3	9.8	13.5	8.6
全体	18.0	21.7	9.7	11.7	9.3
全体	23.4	23.8	8.7	8.8	8.6

図表 6. 2015年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率〈特任・公募〉

	女性比率 (%)		採用者数／応募者数 (%)		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	-	-	-	-	-
准教授	30.8	100.0	7.7	25.0	0.0
講師	43.2	46.2	9.8	10.5	9.3
助教	59.3	75.0	14.8	18.8	9.1
全体	44.8	55.6	10.5	13.0	8.4

(2) 女性教員目標

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

※以降の回答部局数は、新編成の部局数34部局である。

図表 7. 部局の女性教員目標数値（努力目標）

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

「妥当でない」理由・目標達成を阻んでいる要因

◇（流動率の低さ等から数値そのものは妥当と考えるが）表に出ているのが全体で20%という数値目標であるせいか、部局での努力はそれほど意識的とは思えない。院生の女子比率（M、Dとも）の係数をもっと上げてよいのでは。

◇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。当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、教員が余暇の一部を業務等に裂くことで教育

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、業務等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（余暇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。当研究科においては、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当研究科における人事を歪める可能性と、さらには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業務と余暇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（業務・余暇）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げでの取り組みが必要である。

- ◇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。
- ◇現状の博士課程の女子学生比率からみて10%が妥当と考える。各大学で女性教員の増員を図っている現状で、女性教員の獲得競争が起きている。
- ◇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。
- ◇公募に対する応募者数中の女性研究者の割合が5%未満であることを考えると、実現困難である。後期課程の女子院生比率は20%程度であるが、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。
- ◇職種による特殊性を考慮すべき。
- ◇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。
- ◇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。
- ◇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。

(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

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

ポジティブ・アクションを記載していない理由

- ◇男女教員間に事実上生じている格差を解消するための積極的な取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」を表記しない。
- ◇意図的にしていないのではないが、確認してみると記載していないことが多く、書類のフォーマットとして徹底していないためと思われる。今後は事務方を含みフォーマットそのものを修正し、周知徹底していくようにしたい。
- ◇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す。

ポジティブ・アクションの効果について

◇公募時に女性研究者の応募は若干増えている。

女性応募者の割合 平成22年度人事：27%、平成23年度人事：43%、平成24年度人事：採用なし、平成25年度人事：39%、平成26年度人事：40%、平成27年度人事：49%

◇PA文言による影響は不明であるが、特に准教授以下の公募案件においては、一定の割合で女性研究者が応募している。

◇増えているように思います。実際去年は女性の採用も3人ありました。

◇公募時に女性研究者の応募は増えた。(2部局)

◇特に実感としてはない

◇以前から女性研究者の応募数が多いので、効果は実感できない。

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応募が望ましい。

◇特に変わりなし(14部局：昨年比-7部局)

◇PA文言による効果を検証できない。(3部局)

◇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、当研究科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。

(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)

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

委員会の活動内容

- (ア) 人事選考の際、選考委員会への「ポジティブ・アクション文言」の周知(10部局)(昨年比-3)
- (イ) 人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加(0部局)(昨年比-2)
- (ウ) 新規採用者への保育所・学童保育所の周知(9部局)(昨年比+5)
- (エ) 新規採用者へのメンター制度の周知(6部局)(昨年比+3)
- (オ) 構成員への本学の育児支援策の周知(10部局)(昨年比+1)
- (カ) 教員への「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の周知(6部局)(昨年比±0)
- (キ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討(4部局)(昨年比+1)
- (ク) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討(3部局)(昨年比±0)
- (ケ) 介護従事者への支援策の検討(2部局)(昨年比+2)
- (コ) 女子学生支援策の検討(2部局)(昨年比-1)
- (サ) その他の男女共同参画を推進するための活動(7部局)(昨年比±0)

男女共同参画を推進するためのその他の活動内容

- ◇本アンケートの回答を目的とした部局の現況の再確認および「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」実効化に関する部局長への要望の申し入れ
- ◇研究科HPへの情報掲載および新規採用者・出産届け時に制度周知のためのチラシ作成の検討

- ◇男女共同参画推進委員会の会議を開催し、委員間で、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があり得るかについて議論した。
- ◇女性教員増員のための部局アンケートについての部局長提案を協議した。
- ◇・8月20日に開催された「理系女子進路選択支援シンポジウム」において当研究科の女性教員がブース出展を行った。
 - ・トヨタ・女性研究者インターンシップ制度に当研究科の女性教員が採択され、(8月25日～9月16日)インターンシップに同教員を派遣した。
- ◇世界最先端イノベーション創出拠点施設の建設のための共同研究施設2号館の取り壊しに伴う、休養室の移転について打ち合わせを行った。
- ◇教授会にて、情報を共有し、討論もしていますので、男女共同参画での取り組みも周知されています。
- ◇新規採用者・出産届け時に制度周知のためのチラシ作成を研究科と共同で検討

(5) 「子育て中の教職員を応援するアクションプラン」の実施

① 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」

図表10. 「午後5時以降及び休日の会議開催の原則禁止」の実施

	2015年度	2014年度	2013年度
かなり実施している	16	22	24
やや実施している	16	13	8
実施していない	2	2	6
N	34	37	38

「やや実施している」「実施していない」の理由

- ◇特段「原則禁止」の周知はなされていないのが現状です。
 - 実際に、5時以降の会議は必ずしも少なくありません。特に部局運営にかかわるWGや、同窓会、就職進路関連など他部局を含む外部の方々との会議・行事が中心ですが、いずれも研究教育・管理運営業務と不可分で、会議の実現が優先されるために「原則」の実行が困難な状況といえます。アクションプランそのものに認識があっても、また現場で時間繰り上げ等の提案がなされることはあっても、実現されにくい実態があります。
- ◇部局全体の人数が少なく、十分に実施できていない。
- ◇多くの課題が山積しているため
- ◇多くの教員が集まらなければならない会議は、教授会終了直後など特定の時間帯でないと開催出来ない。また、少人数の会議で、出席者全員の都合がつく場合には5時以降で開催することもある。
- ◇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会議を終えることは物理的に困難である場合が多い。
- ◇少人数の研究科であるにも関わらず、委員会等で検討する議案は他部局と同等数あり、一人の教員がいくつかの重い委員会を受け持つことになるため、どうしても拘束時間が長くなり、5時以降までかかる場合がある。しかし、事務職員はなるべく巻き込まないように注意している。
- ◇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。
- ◇社会人大学院生も多いこと、学部生の実習指導がハードであることなど、時間を日中にとることが困難なこともある。
- ◇授業の関係で、16時半以降でないと集まらない。
- ◇セミナー等開催の都合上、やむを得ず17時を過ぎることがあった。
- ◇講義等の都合でどうしても5時以降になることがある。
- ◇現状では午後5時以降や休日の会議を完全になくすことは難しい。例えば大学院入試およびその判定会議などが挙げられる。

- ◇入試の判定会議など期限が限られている場合、実施せざるを得ない。
- ◇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。
- ◇夜間・休日には会議等を開催しないように周知しているが、学外者を参加対象としている入学試験関係やホームカミングデー等やむを得ない会議・打合せ等があるため。
- ◇休日の会議については行っていない。

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

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

「かなり実施している」

- ◇部局内に周知し、教授会の理解も十分に得られている。
- ◇執行部・事務部（庶務係）とも、各事案について、細やかに相談して対応に当たっており、常勤職員、プログラムの特任教員を含め、今年度は3名の教員が育児休業を取得している。
- ◇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。
- ◇育児休業を希望する教員に対しては、授業負担や学生指導について、研究科執行部が必要となる対応を確認した上で、教務委員会に調整を依頼している。
- ◇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。
- ◇教職員用のホームページに出産・育児に伴って利用できる制度についてまとめて掲載した。
- ◇年に一度研究科の教授会で構成員への周知をしている。部局の人数が少なく状況の把握がしやすい一方で、個人の申し出によるところも大きく、センターとして全体の体制をどう整えていくかが課題となっている。なお、来年度にパート勤務の職員（女性）が1年間産休・育休を取るようになっており、代替者を採用する予定である。
- ◇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

- ◇個別の事例（産休・育休および代替教員採用）の経験が蓄積されつつあり、必要が生じた場合の対応については困難も少なくスムーズといえます。部局長や執行部の側からの、制度や支援態勢に関する周知は徹底しているとはいえないと思いますが、實際上、多忙すぎて困難な状況といえます。その代わりに男女共同参画推進委員会が活動すべきなのですが、当面の個別対応がなされている現状と、普段の多忙に取り紛れて意識的な活動ができていません。大きな反省点です。（毎年のこのアンケートに答える機会が反省の機会となっていますがなかなか実行できていません。）このアンケートを機に委員会（メール会議）を開催し「アクションプラン」の実現実効化について部局長へ要望をあげました。
- ◇年に一度教授会で構成員への周知をしているが、個人の申し出によるところも大きく、研究科として全体の体制

をどう整えていくかが課題となっている。

◇小規模部局のため研究科長が直接相談に応じており、それ以外の支援体制や特段の制度は設けていない。

◇支援体制までできていない。

育児休業の支援体制を研究科について執行部で具体的な議論を進めて行きたい。

◇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。

◇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。

◇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。

◇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→学内専用→教職員のための事務案内にリンクを貼り、メールでも周知を行っている。

◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当掛では、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。

◇代替教員・研究員の雇用を検討した（H27については短期間だったため雇用自体は見送り）。

◇教員の許す範囲で実施している

◇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。

◇対象者がいない

◇申し出・相談があった場合は対応している

◇過去に該当者がいないが、今後については対応を検討する。

◇教職員から申し出があった場合には、積極的に制度の利用を呼びかけている。

◇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。

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

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

「かなり実施している」

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

◇委員会等について、子供の教育を考慮して開催している。

◇部局内の委員等の役割を決める際に、本人の希望も確認しつつ、考慮している。

◇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が、昨年度に引き続き今年度もセンター入試監督業務を軽減した。

◇全学委員会委員を、産休に入る前に他教員に交代していた者について、育児休業から復帰した後も、元に戻さずにいる。また、就学未満の子どもがいる教員に対して、男女に関わらず、時間割作成時に1限5限に入れないなど配慮している。

◇育児負担がかかる年代である若手教員（すべて男性）には、なるべく管理運営に関わる役割分担をあてないようになっているが、研究科の運営を少数で行うためには、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得ない。なお、年に2回、若手教員（助教）と研究科長とで会議を持ち、その中で育児（支援）の妨げが生じていないかどうかを話題にしている。

「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。
- ◇年度当初に出産や介護の状況を各専攻で確認し、より制度を利用しやすいようにしていく。
- ◇該当する子女を養育している教職員には、適宜ヒアリング等を行い、本人の希望を踏まえうえて負担軽減となるよう配慮している。
- ◇乳児、幼児のいる教員からの申し出を受けて、勤務時間の短縮、それにとまなう委員業務の一部、センター試験監督などの分担などの業務が困難であることを考慮している。なお、女性教員に注意を払っているが、男性教員への説明や対応が十分でない面もある。
- ◇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なっているが、研究科の運営を少数で行うためには、どの教員にもある程度公平な負担をお願いせざるを得ない。なお、年に2回、若手教員（助教）と研究科長とで会議を持ち、その中で育児（支援）の妨げが生じていないかどうかを話題にしている。
- ◇制度があまり周知されていない面もあり、授業担当、委員会業務等を多少軽減する例があるにとどまっている。
- ◇専攻あるいは研究室単位で実施している。
- ◇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免除している。
- ◇年度当初に出産や介護の状況を確認し、より制度を利用しやすいようにしていく。
- ◇該当する子女を養育している教職員には、適宜ヒアリング等を行い、本人の希望を踏まえうえて負担軽減となるよう配慮している。
- ◇教員の許す範囲で実施している
- ◇現在は、対象者がいないが、個人から申し出がある場合は対応している。
- ◇その都度適宜判断している
- ◇業務軽減を促しているが、対象者の判断に任せている
- ◇申し出があれば個々に対応している。
- ◇そのような要望が出れば、なるべく対処したい。
- ◇関係規則の改訂の際などには、全構成員に周知をメール、電子掲示板で行っており、また、事務部の担当係では、問合せ等に適切に回答できる体制をとっている。また、研究所では、授業担当は無いため、免除は委員会業務等に限られる。ただし、本年度の軽減又は免除者はいない。
- ◇個人から申し出がある場合は対応しているが、本人から要望がない場合は通常業務となっている。
- ◇少ないスタッフで業務分担しており、かなりの実施は困難であるが出来る限り実施している。
- ◇該当者から個別に要望があれば、対応はなされていますが、申し出がない場合にも軽減免除を検討する人的予算的余裕が各部局にはないと思います。
- ◇子供を養育中の教員以外にも介護問題を抱えている教員も多数おり、これらすべてに対応する制度を設けると、小規模部局においては近年増加している学部の運営業務に支障を生じる。業務軽減のための措置が必要不可欠であるが、かなりの部分は全学的な対応が必要である。
- ◇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。
- ◇人数が少ないため、人的余裕がない。
- ◇該当する教員がいない。
- ◇必要な教員は育休を取っている。

(6) 教員の育児休業の取得状況

平成27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±0）

平成27年度育児休業取得教員：女性13名（昨年比+1）、男性0名（昨年比-1）

平成27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±0）

代替者の人数：8名（常勤講師1名、常勤助教1名、非常勤講師3名、非常勤研究員2名、非常勤事務補佐員1名）（昨年比+3）

代替者制度を利用した教員がない理由

◇平成27年度における育児休業期間が短かったため

◇年度替わりに代替者が他大学に転職し、残り育休期間が短かったため新規採用を見送った。

◇制度利用を申し出た教員・研究室がなかった。なお、27年度以前に育児休業を取得した教員からは、「自分と同等の立場の人を1年以下の期間だけ雇うのは難しい。制度を見直す必要がある。」との意見もあり、取得を断念した教員が存在する可能性もある。

◇取得しようとしたが、その制度が十分に機能していないようであったため、断念した。

◇研究科の現員で授業担当や学生指導の対応が可能であったので、適切な代替者を探す手間をかける必要がないと判断した。

◇制度の説明はしたが希望はなかった。制度利用を申し出た教員・研究室がなかった。（3部局）

◇育児休業等を取得した者がいなかった。（17部局）

◇教員については、対象者がいません。事務員や看護師は利用しました。

◇対象者がいなかった。来年度は、パート勤務の女性が育児休業を取る予定であり、代替者採用の方向で検討を行っている。

◇（各人の事情によるため理由は不明）

(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27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：7部局（昨年比+4）

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

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

子どものおむつ替え・安全シートの設置希望場所

◇文学部棟1階トイレ

◇法学部棟1階障害者用トイレ

◇文系総合館2F女子トイレ

◇文系総合館内におむつ換え台・ベビーキープが1箇所でもあればいいと思います。

◇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

◇理学部E館1階ユニバーサルトイレ

◇工学部7号館2階トイレ

◇ES館6,7階身障者用トイレ

◇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

◇生物機能開発利用研究センター1階・多目的トイレ

- ◇環境医学研究所本館1F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。
- ◇未来材料・システム研究所の多くの職員が今後居住する、新棟（研究所Ⅱ期建物、H28年3月竣工）の多目的WCには、ベビーシートが設置されます。
- ◇アイソトープ総合センター：障害者用トイレが未設置
- ◇全学にベビーキープをもう少し設置できるとよいのではと思います（豊講、野依など?）。
- ◇大幸地区 医学部保健学科 南館2階 女子トイレ、東館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27年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：1部局（昨年比±0）（女性1名（昨年比±0））
- 平成27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）

特別休暇および介護休暇の取得がなかった理由：介護支援に対する要望

- ◇問い合わせがあったケースでは、制度は説明したが当人の意向により年次休暇で対応した。
- ◇制度自体が十分周知されていない。教員の場合は裁量労働制であるため、勤務時間を調整して対応しているものと思われる。
- ◇実質的に取得が難しく、取得できるような職場環境にないことと、取得することの心苦しき（マインドセット）が考えられる。
- ◇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。
- ◇制度自体が十分周知されていない。
- ◇特別休暇（介護）取得の申し出者がいなかった。また、相談等もなかった。（昨年度は相談有）
- ◇事務部の担当係において問合せ等に適切に回答できる体制をとっていたが、特別休暇取得の申出や問合せがなかった。
- ◇例年、このアンケートが来る時期に周知を図っているが、希望の申し出はこれまでなかった。
- ◇本人からの申請がなかった（9部局）
- ◇取得した者がいなかった（4部局）
- ◇対象者不明（申告等がなければ把握困難）（3部局）
- ◇対象者が今のところいませんでした。（13部局）

介護支援に対する要望

- ◇制度自体が十分周知されていない。取得できるような職場環境にない。
- ◇職員間で、育児・介護の状況について十分共有できていない部分があり、必要に応じて制度が利用できるように周知をしていく必要がある。
- ◇ベビーシッタークーポンのような支援
- ◇介護相談の窓口や介護者ストレスを緩和するサロンなど
- ◇今後重要性が高まると予想されるので、大学として制度の周知度を高めて欲しい。その一方で、仕事の総量が減らない限り、周知したとしても利用者は少ないと予想される。大学として無駄な仕事を削減し、長時間労働を撤廃する努力をしてほしい。
- ◇「5日の範囲内で特別休暇を時間単位で取得する」という条件の下では家族が遠方に住んでいる場合は不十分と思われる。逆にこの程度であれば、わざわざ特別休暇を申請する必要がないと感じる教職員も多いのではないかな？
- ◇介護支援は部局レベルでは難しい。すべての国立大学法人全体で体制作りを
- ◇育児休業制度のように代替要員をとれるようにしてほしい。
- ◇職員間で、育児・介護の状況について十分共有できていない部分があり、必要に応じて制度が利用できるように

周知をしていく必要がある。

介護支援については、2014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。また、参画室においても、全学レベルでの周知方法の開発に取り組んでいく予定である。

(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偏重」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、上位職登用の取組（女性リーダーシップ・プログラムや女性研究者データ登録）や研究力向上の取組（英文校閲助成、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、本年度に本学初の女性理事（非常勤）1名、副理事2名が誕生した。今後は、常勤の理事への女性の登用を積極的に働きかける必要がある。

○両住まい支援

全国的に両住まい支援への必要性が叫ばれている中、岩手大学などの一部の大学で両住まい支援が行われている。本学でも同支援への検討が必要と考える。女性研究者増員策検討ワーキングでは、「戦略的Dual Career プログラム」について検討し、来年度中の提言を目指すこととしており（第2章第2節4参照）、今後、この点についての支援策導入が検討されている。

○「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

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

○代替要員制度の活用促進および拡充

本学では、育児休業中の教員に対する代替要員制度を導入しているが、その周知度や活用度はまだ低いのが現状

である。代替要員制度の運営にあたっては、部局の状況に合わせて活用できるようにする議論が、各部局においてまず必要であると考え。各部局の男女共同参画委員会が中心となって、この取組を進める必要があると考える。

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)

◇「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

周知徹底や部局長への義務化は実効化を企図した重要な要素ですが、①の原則は、特に裁量労働制の教員間では「5時」に強い制約がない(感じられにくい)ために、原則の適用外とされやすいきらいがあるように感じます。実行を部局長の努力義務とし、部局長が実際にその義務を果たしても、悪く言えばアリバイ作りに終わってしまう危惧もあります。

研究の世界で、土日祝日に研究会や学会が行われ出張等も不可避である以上、教員・研究者の裁量労働制は原則とされ維持される必要がありますが、裁量労働制だからこそ、構成員が相互に裁量で無理をしたり(無理する状況に依存したり)、否応なくワークライフバランスを犠牲にする要因にもなっているように思います。

(提案)例えば、教員でも育児や介護、病氣治療などの理由で定時のほうが都合がいい時期(年度)には、定時(さらには時短勤務)を選択できる制度を導入するのも一案かと思います(構成員は労働条件を理由に会議や授業担当などを断ることができますし、部局の管理者も義務として実現しやすくなるのではないのでしょうか)。その補てんのための経費(非常勤謝金など)が総長裁量の経費で支弁されればなお実効性が高まるように思います。

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

◇(1)理事・副総長クラスに女性を積極的に登用する。

(2)女性を採用した場合のインセンティブがあるとよい。たとえばスペース、予算やスタッフなど。

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

(4)部局を越えた女性教員の定期・不定期の(教育研究だけでなく子育て等に関する)会を開催して欲しい。

◇女性がプロモートするためには、学会活動は必須であることから、国内又は海外の学会活動を積極的に行うための支援を提案します(ほんの1例ですが、海外又は国内の一般の学会で演者として講演する場合には、KKR等に泊まると、シッターを斡旋してもらえとか、海外では、ホテルでのシッター費用制度の設立など一いいシッターのいるホテルに泊まると高価であるため、せめてシッター代だけでも援助するなど)。

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

◇看護師宿舎のような名大近隣などの便利なマンションの斡旋を行う。

◇・執行部や役員への女性の登用を促進するために、インセンティブをつけるなどの具体的なルールを作成する。

・主要な委員会等には女性が一定数入るようにして、女性の意見を積極的に取り上げる。

・女性職員が多い部署に人員を加配する。

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

◇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思われる。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であろう。

- ◇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ようである。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であろう。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と思われる。
- ◇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。
- ◇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のはおかしい。社会における男女比にほど遠い部局は、深刻な問題を抱えていることを自覚し、改革のスピードを加速して取り組むべきである。
 - ・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。大学執行部自らがワークライフバランスを改善し、一般教職員の手本となるよう努力すべきである。長時間労働をしている人を高く評価する組織文化を根本から見直す必要がある。
- ◇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。
- ◇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、広報活動でより優先的に取り上げて頂ければよいと思います。しかし女性に限らず、アカデミアポストの減少・地方での大学での研究環境の困難さが、根本的な課題と思います。
- ◇今後、男女共同参画を推進するためには、現在、研究者で子育てをしている人の生の声をもっと拾い、名古屋大学としても実質的な問題と向かい合うべきであると思います。
- ◇某国立大学では女性教員の比率を上げるために女性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。
 - ・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。
- ・ これまでに上記のような提案をしてきましたが、どのような対応をされているのでしょうか?毎年同じアンケートとなっていて、実施の意義がよくわかりませんでした。

◇人件費及び研究費が削減傾向にあり、若手研究者の雇用機会も減少している。若手研究者の雇用機会を増やすことが、女性研究者の雇用促進にも繋がってくると考えられるため、「名古屋大学方式 女性研究者採用加速・養成プログラム」をさらに拡充し、若手女性研究者や女性教員の比率を上げる施策を今後も進めて欲しい。なお、本研究所のような理工系の研究所としては、女性教員比率に特任教員を加えていただくことも、検討願いたいと思っております。

◇大学院へ入ってもらうように、学生の時から、男女共同参画意識を高める

◇年功序列ではなく、優秀な職員を適材適所で処遇するという人事政策の一環として、有能な女性職員を適切な職位で処遇する。

◇役員における女性枠の設定。

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。
4. 学生、院生の段階から、男女共同参画意識を高める取り組みについて、今後も継続して活動を行っていく必要がある。

平成27年度「女性教員増員のための部局アンケート」

部局名 (_____)

I 女性教員・院生・学生の現況について

別紙1「女性教員比率に関する平成27年度調査シート」の「平成26(2014)年度現況(除助教・助手)」「平成26(2014)年度現況(含助教・助手)」「平成26(2014)年度女子学生現況」「平成26(2014)年度女子修士現況」「平成26(2014)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27年度)の数字を、平成26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て結構です)

(_____) 名

3) 上記1)と2)で算出された合計は何名ですか。 (_____) 名

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

5) 別紙2「平成27年度(本年度中の採用予定も含む)の貴部局の教員人事(応募・採用状況)について」にご記入ください。

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お説明ください。

--

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

② ①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27年度の委員会の活動回数： _____ 回（のべ）

下記のなかで、平成27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。

活動を一つも行っていない場合は、その理由をお書きください。

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。

①1. 「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27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27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27年度に設置しましたか。※現在、「キャンパスユニバーサルデザイン2015」において、施設整備を進めています。

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27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27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。)

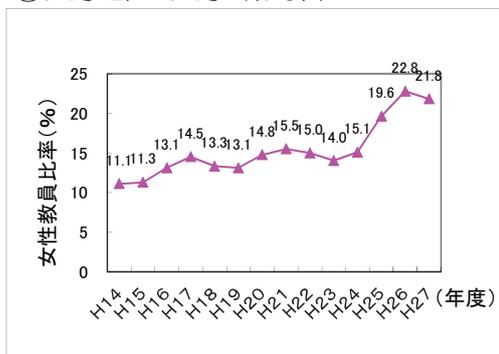
--

以上ご協力ありがとうございました。

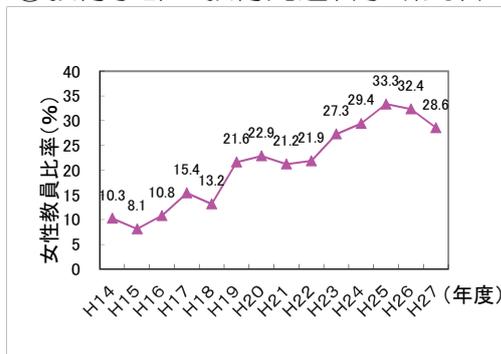
部局別女性教員比率の変遷

※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、特任教員等は含まない）

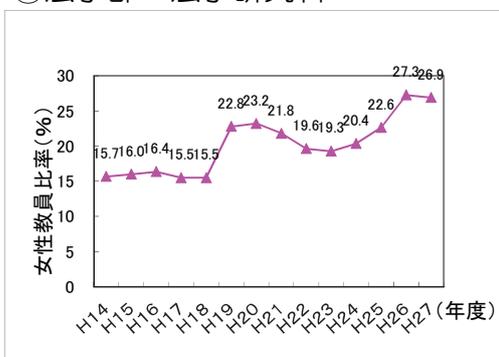
①文学部・文学研究科



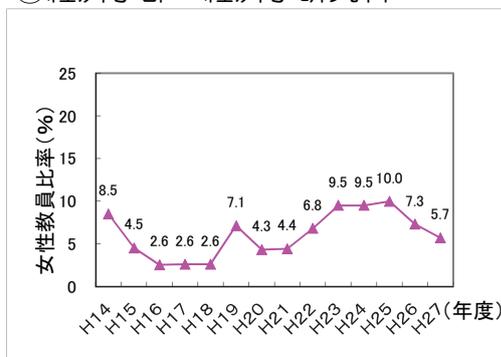
②教育学部・教育発達科学研究科



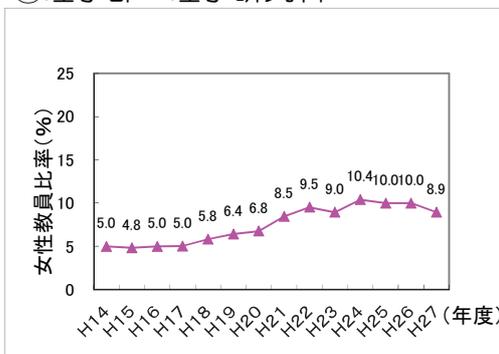
③法学部・法学研究科



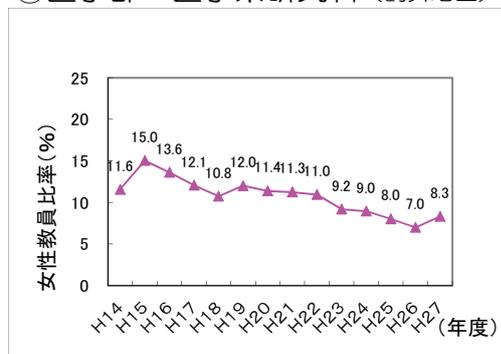
④経済学部・経済学研究科



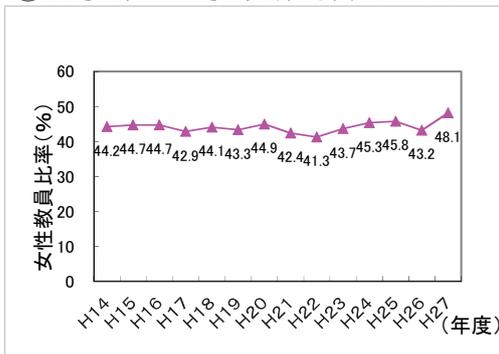
⑤理学部・理学研究科



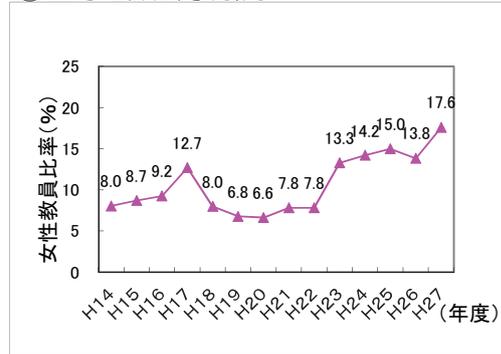
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



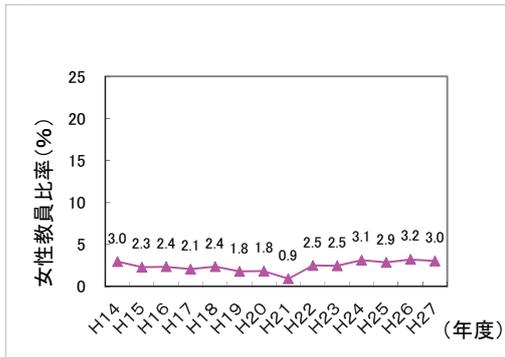
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



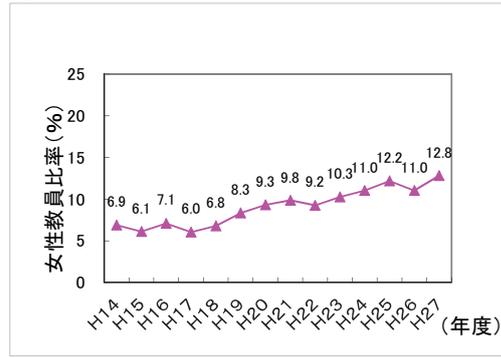
⑧医学部附属病院



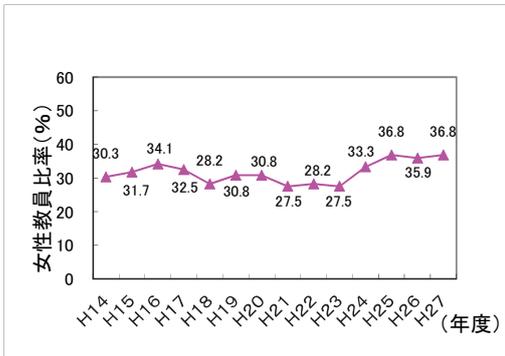
⑨工学部・工学研究科



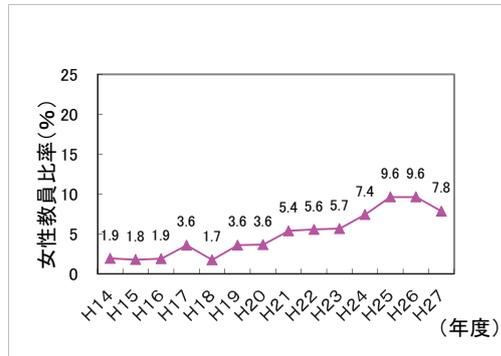
⑩農学部・生命農学研究科



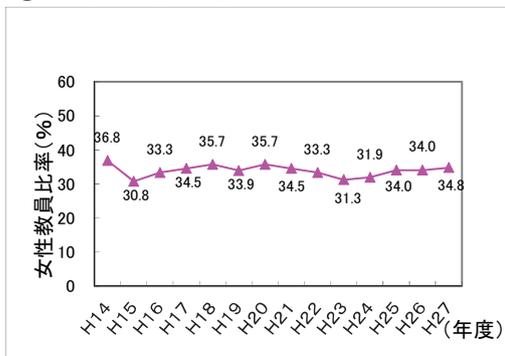
⑪国際開発研究科



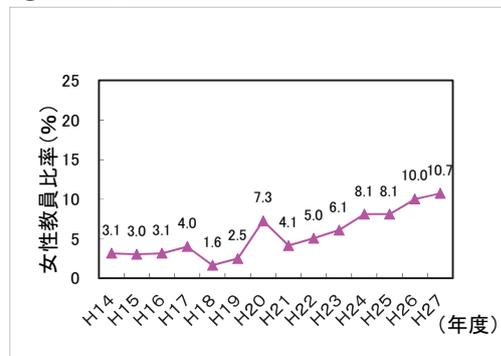
⑫多元数理科学研究科



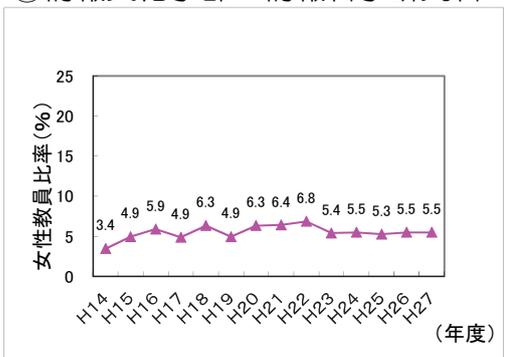
⑬国際言語文化研究科



⑭環境学研究科

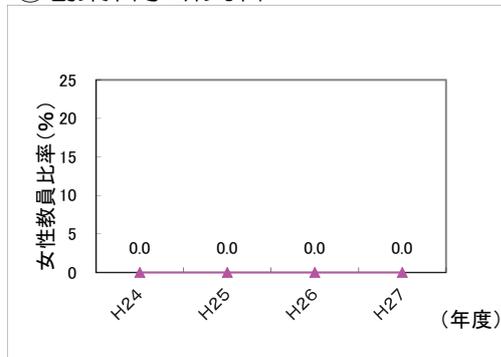


⑮情報文化学部・情報科学研究科



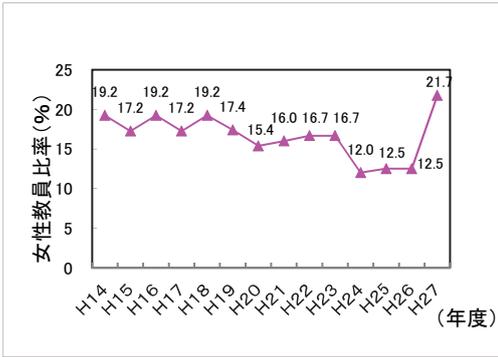
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科)

⑯創薬科学研究科

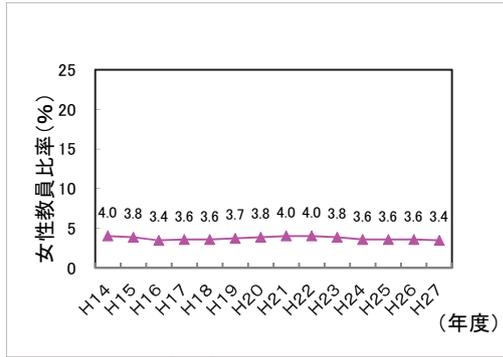


(H24新設)

⑰環境医学研究所

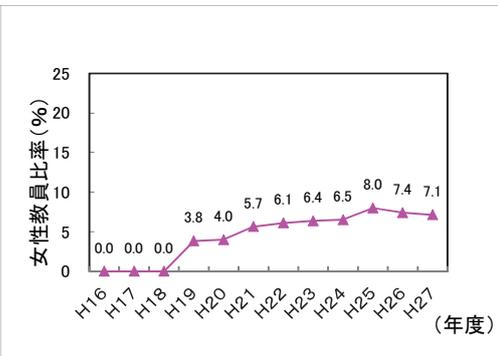


⑱宇宙地球環境研究所



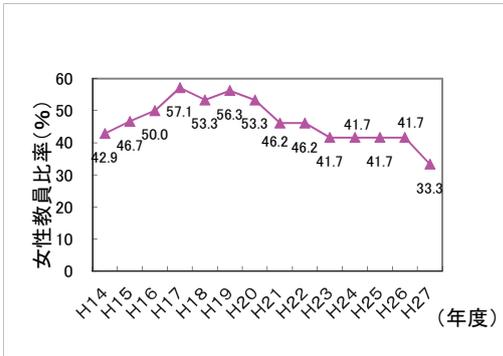
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エコピア科学研究所)

⑳国際教育交流センター・国際言語センター



(旧・留学生センター)

第 8 章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

平成27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 (H26. 5. 1現在)
		人	人	人	%	%
教育職(一)	教員	1,681	1,450	231	13.7	13.4
	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	692	366	326	47.1	44.5
	技術職員	218	177	41	18.8	17.4
一般職(二)技能・労務職員		2	1	1	50.0	50.0
医療職(一)薬剤師等		323	148	175	54.2	52.9
医療職(二)看護職員		1,109	107	1,002	90.4	92.2
合 計		4,066	2,272	1,794	44.1	42.9

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 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
教 授	654	599	55	8.4	7.9
准 教 授	490	409	81	16.5	16.0
講 師	111	97	14	12.6	14.0
小 計	1,255	1,105	150	12.0	11.6
助 教	419	343	76	18.1	17.9
助 手	7	2	5	71.4	71.4
計	1,681	1,450	231	13.7	13.4

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 (H26. 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（特任教員等を除く）

平成27年5月1日現在

※赤字斜体は女性で内教である。

26.5.1現在

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	女性比率
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
							(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)	(助教・助手を除く)
教養教育院	2	2	2	2		8	25.0	16.7	16.7
文学部・文学研究科	32	17	1	5		55	23.6	22.0	21.6
教育学部・教育発達科学研究科	24	9		1		34	29.4	27.3	28.1
法学部・法学研究科	38	12	2		2	54	27.8	25.0	24.5
経済学部・経済学研究科	17	16	1	2		36	5.6	5.9	5.1
理学部・理学研究科	39	30	6	43	3	121	10.7	8.0	6.6
医学部・医学系研究科	48	48	22	33	1	152	8.6	5.1	5.0
医学部（保健学科）	36	19		24		79	45.6	36.4	35.7
医学部附属病院	5	7	42	72		126	15.9	9.3	8.9
工学部・工学研究科	99	84	21	91		295	2.7	1.5	1.4
農学部・生命農学研究科	40	38	1	38		117	14.5	11.4	8.5
総合保健体育科学センター	10	2	3	1		16	18.8	20.0	13.3
大学院国際開発研究科	20	13	2	3		38	36.8	37.1	36.4
大学院多元数理科学研究科	24	20		7	1	52	7.7	6.8	6.5
大学院国際言語文化研究科	25	20		2		47	34.0	33.3	32.6
大学院環境学研究科	48	43	1	18		110	10.9	6.5	6.3
大学院情報科学研究科	32	25		15		72	4	5.6	5.3
大学院創薬科学研究科	6	3	2	5		16	0	0.0	0.0
環境医学研究所	6	4	1	11		22	3	13.6	0.0
太陽地球環境研究所	10	10		9		29	1	3.4	5.0
エコトピア科学研究所	22	14	1	10		47	3	6.4	8.1
附属図書館						0	0	0.0	0.0
地球水循環研究センター	4	3		2		9	0	0.0	0.0
情報基盤センター	3	4		4		11	1	9.1	0.0
アイトソープ総合センター	1	2	1			4	0	0.0	0.0
遺伝子実験施設	2	1		1		4	0	0.0	0.0
国際教育交流本部（旧 留学生センター）	7	5				12	4	33.3	33.3
物質科学国際研究センター	2	2		7		11	1	9.1	25.0
高等教育研究センター	1	1		1		3	1	33.3	0.0
農学国際教育協力研究センター		3	1			3	1	33.3	33.3
年代測定総合研究センター	2	2	1	1		5	1	20.0	25.0
博物館	2	3	2	2		7	2	28.6	40.0
発達心理精神科学教育研究センター	2	2	1	1		6	3	50.0	40.0
法政国際教育協力研究センター	2	1				3	0	0.0	0.0
生物機能開発利用研究センター	6	6	2	1		13	2	15.4	16.7
シンクロトン光研究センター	2	2				4	0	0.0	0.0
基礎理論研究センター	1	3	1	1		5	1	20.0	25.0
現象解析研究センター	1	3				4	0	0.0	0.0
グリーンモビリティ連携研究センター	2	1	1	1		4	1	25.0	33.3
細胞生理学研究センター		1		2		3	0	0.0	0.0
その他	31	9	1	3		44	4	9.1	7.3
合計	654	490	111	419	7	1,681	231	13.7	12.0
女性比率	8.4%	16.5%	12.6%	18.1%	71.4%			13.7	12.0

※研究員除く

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

平成27年5月1日現在

失書斜体は女性で内数である。

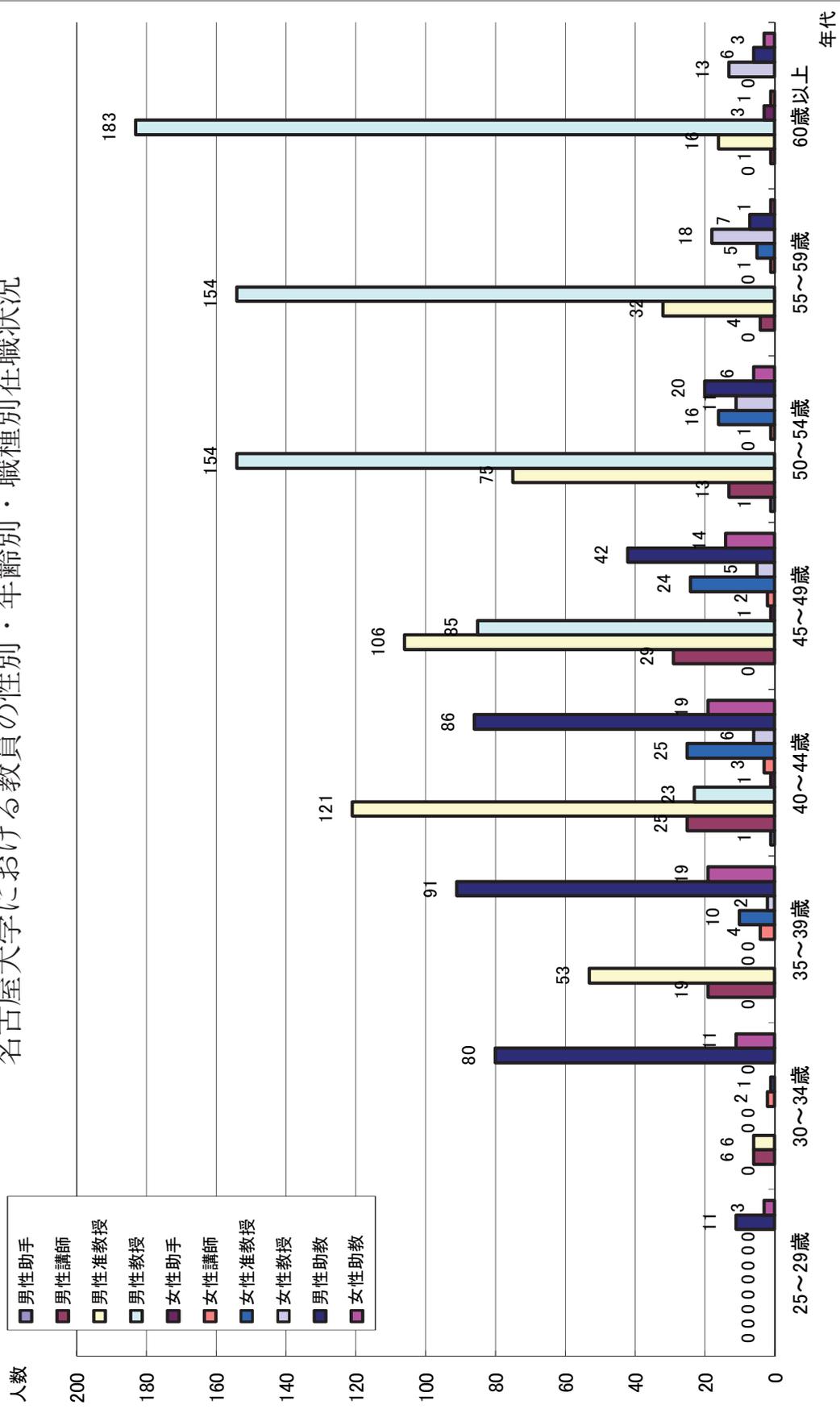
26.5.1現在

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	女性比率
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
教養教育院	3	8	2	2		15	20.0	15.4	-
文学部・文学研究科	32	18	1	5		56	23.2	21.6	-
教育学部・教育発達科学研究科	24	10		3		37	29.7	26.5	-
法学部・法学研究科	43	15	25	5	2	90	34.4	32.5	-
経済学部・経済学研究科	17	18	1	4		40	10.0	5.6	-
理学部・理学研究科	39	35	11	64	3	152	12.5	8.2	-
医学部・医学系研究科	55	62	38	97	1	253	14.6	7.1	-
医学部（保健学科）	36	19		24		79	45.6	36.4	-
医学部附属病院	14	10	76	191		291	21.0	8.0	-
工学部・工学研究科	104	89	22	102		317	2.8	1.9	-
農学部・生命農学研究科	40	38	1	44		123	17.1	11.4	-
総合保健体育科学センター	11	2	4	2		19	21.1	17.6	-
大学院国際開発研究科	20	14	2	6		42	40.5	38.9	-
大学院多元数理科学研究科	24	20		7	1	52	7.7	6.8	-
大学院国際言語文化研究科	25	20		2		47	34.0	33.3	-
大学院環境学研究科	48	44	3	19		114	12.3	7.4	-
大学院情報科学研究科	35	28		22		85	5.9	4.8	-
大学院創薬科学研究科	6	3	2	5		16	0.0	0.0	-
環境医学研究所	6	4	1	16		27	14.8	0.0	-
太陽地球環境研究所	10	11		14		35	2.9	4.8	-
エコトピア科学研究所	23	14	2	11		50	6.0	7.7	-
附属図書館						0	0.0	0.0	-
地球水循環研究センター	4	3		4		11	9.1	0.0	-
情報基盤センター	3	4		4		11	9.1	0.0	-
アイトソープ総合センター	1	2	1			4	0.0	0.0	-
遺伝子実験施設	2	1		1		4	0.0	0.0	-
国際教育交流本部（旧 留学生センター）	16	24	13	5		58	51.7	47.2	-
物質科学国際研究センター	2	2		7		11	9.1	25.0	-
高等教育研究センター	1	1		1		3	33.3	0.0	-
農学国際教育協力研究センター		3				3	33.3	33.3	-
年代測定総合研究センター	2	2		1		5	20.0	25.0	-
博物館	2	4		3		9	22.2	33.3	-
発達心理精神科学教育研究センター	2	3	1	2		8	50.0	33.3	-
法政国際教育協力研究センター	2	1				3	0.0	0.0	-
生物機能開発利用研究センター	6	6		4		16	18.8	16.7	-
シンクロtron光研究センター	4	4	1	2		11	0.0	0.0	-
基礎理論研究センター	1	4		2		7	14.3	20.0	-
現象解析研究センター	1	3		1		5	0.0	0.0	-
グリーンモビリティ連携研究センター	4	2	1	6		13	7.7	14.3	-
細胞生理学研究センター	1	2		4		7	14.3	33.3	-
その他	55	41	30	62		188	22.9	17.5	-
合計	724	594	238	754	7	2,317	17.4	14.0	-
女性比率	8.7%	17.2%	22.3%	24.0%	71.4%		17.4	14.0	-

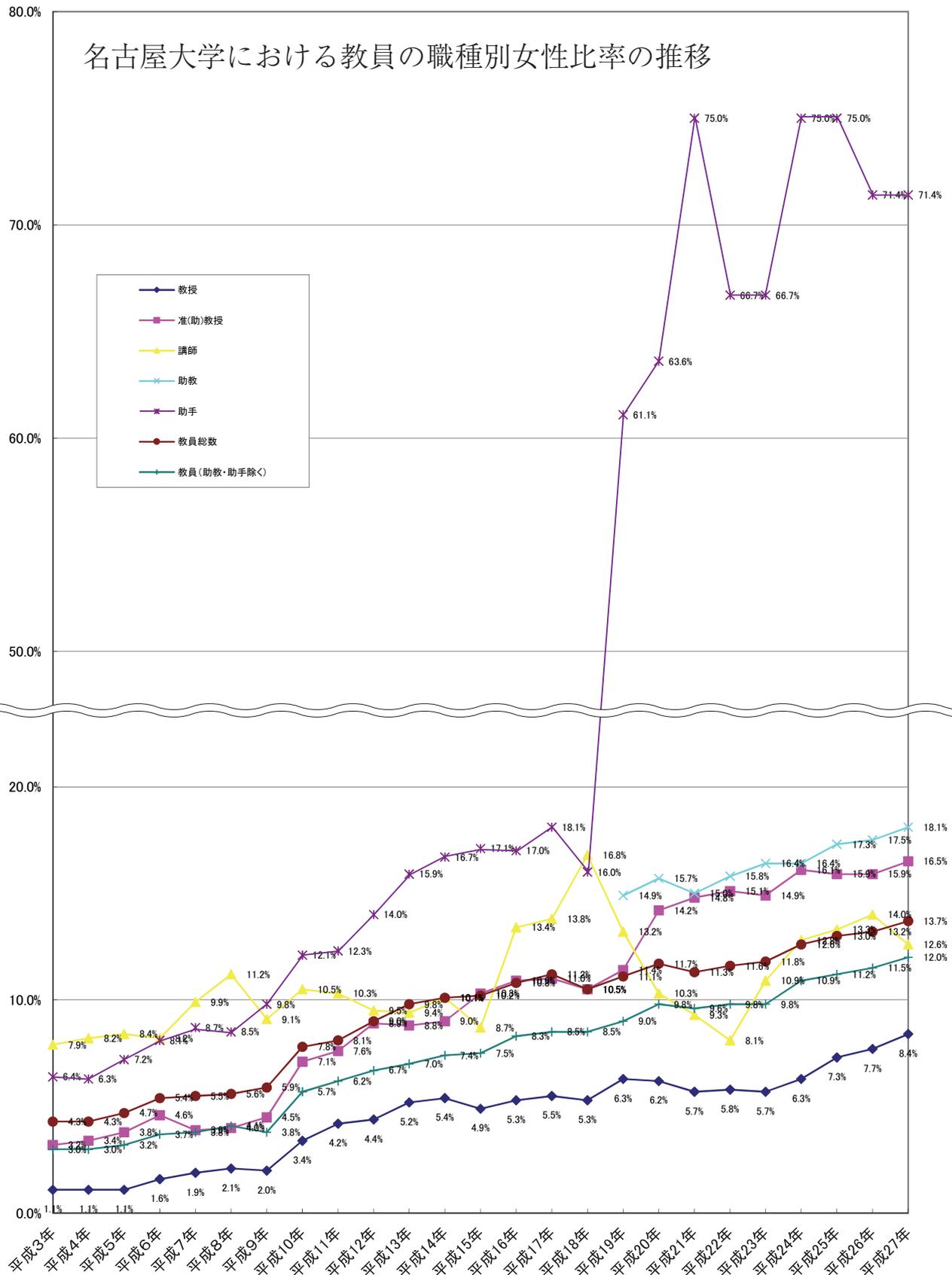
※研究員除く

平成27年5月1日現在（年齢は年度末現在）

名古屋大学における教員の性別・年齢別・職種別在職状況



女性比率



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

平成27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 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	68	63	5	7.4	7.5
課長補佐・専門員	46	37	9	19.6	15.2
係長・専門職員	191	128	63	33.0	34.2
主 任	123	53	70	56.9	54.0
その他の一般職員	215	71	144	67.0	61.4
計	643	352	291	45.3	42.6

* 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 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	3	2	1	33.3	33.3
係 長	19	8	11	57.9	50.0
その他の一般職員	27	4	23	85.2	85.2
計	49	14	35	71.4	68.8

3) 施設系職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	4	4	0	0.0	0.0
係長・専門職員	17	16	1	5.9	0.0
主 任	9	4	5	55.6	50.0
その他の一般職員	14	12	2	14.3	14.3
計	44	36	8	18.2	14.0

4) 技術職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
技術専門員	28	26	2	7.1	3.3
技術専門職員	93	73	20	21.5	21.5
技術職員	53	42	11	20.8	21.3
計	174	141	33	19.0	18.2

事務系職員採用状況（平成11年度～27年度）

平成28年1月31日現在

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

年度	国立大学法人等職員採用試験								計			
	計	男性	女性	女性比率(%)					計	男性	女性	女性比率(%)
16年度	12	8	4	33.3	0	0	0		12	8	4	33.3
17年度	24	14	10	41.7	0	0	0		24	14	10	41.7
18年度	4	3	1	25.0	0	0	0		4	3	1	25.0
19年度	23	7	16	69.6	0	0	0		23	7	16	69.6
20年度	6	4	2	33.3	0	0	0		6	4	2	33.3
21年度	12	7	5	41.7	0	0	0		12	7	5	41.7
22年度	19	6	13	68.4	0	0	0		19	6	13	68.4
23年度	26	14	12	46.2	0	0	0		26	14	12	46.2
24年度	21	10	11	52.4	0	0	0		21	10	11	52.4
25年度	24	10	14	58.3	0	0	0		24	10	14	58.3
26年度	25	7	18	72.0	0	0	0		25	7	18	72.0
27年度	22	8	14	63.6	0	0	0		22	8	14	63.6
計	218	98	120	55.0	0	0	0		218	98	120	55.0

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成27年5月1日現在（年齢は年度末現在）

事務系職員

	係長以上(*)				主任・一般職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 114	人 95	人 19	% 16.7	人 24	人 5	人 19	% 79.2	人 138	人 100	人 38	% 27.5
40歳～49歳	156	106	50	32.1	42	10	32	76.2	198	116	82	41.4
30歳～39歳	35	27	8	22.9	144	62	82	56.9	179	89	90	50.3
18歳～29歳	0			0.0	128	47	81	63.3	128	47	81	63.3
計	305	228	77	25.2	338	124	214	63.3	643	352	291	45.3

*係長以上には、図書系・施設系の部課長を含む

図書系職員

	係長以上(*)				一般図書系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 7	人 5	人 2	% 28.6	人 3	人 3	人 3	% 100.0	人 10	人 5	人 5	% 50.0
40歳～49歳	14	5	9	64.3	2		2	100.0	16	5	11	68.8
30歳～39歳	1		1	100.0	13	2	11	84.6	14	2	12	85.7
18歳～29歳	0			0.0	9	2	7	77.8	9	2	7	77.8
計	22	10	12	54.5	27	4	23	85.2	49	14	35	71.4

* 部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	係長以上(*)				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 8	人 8	人 0	% 0.0	人 0	人 0	人 0	% 0.0	人 8	人 8	人 0	% 0.0
40歳～49歳	11	11		0.0	2		2	100.0	13	11	2	15.4
30歳～39歳	2	1	1	50.0	14	11	3	21.4	16	12	4	25.0
18歳～29歳	0			0.0	7	5	2	28.6	7	5	2	28.6
計	21	20	1	4.8	23	16	7	30.4	44	36	8	18.2

* 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 52	人 48	人 4	% 7.7	人 1	人 1	人 1	% 100.0	人 53	人 48	人 5	% 9.4
40歳～49歳	50	37	13	26.0	3	2	1	33.3	53	39	14	26.4
30歳～39歳	19	14	5	26.3	32	25	7	21.9	51	39	12	23.5
18歳～29歳	0			0.0	17	15	2	11.8	17	15	2	11.8
計	121	99	22	18.2	53	42	11	20.8	174	141	33	19.0

* 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27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 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	8	6	42.9	42.9
薬剤師	81	21	60	74.1	73.4
小計	95	29	66	69.5	68.8
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	49	33	16	32.7	28.3
小計	64	47	17	26.6	23.0
主任臨床検査技師以上	16	9	7	43.8	30.8
臨床検査技師等	57	14	43	75.4	73.2
小計	73	23	50	68.5	65.2
栄養管理部副部長以上	1	1		0.0	0.0
栄養士	6		6	100.0	85.7
小計	7	1	6	85.7	75.0
その他	84	48	36	42.9	44.0
計	323	148	175	54.2	52.9

医療職（二）看護職員

	計	男 性	女 性	女性比率	女性比率 (H26. 5. 1現在)
	人	人	人	%	
副看護師長以上	127	7	120	94.5	96.0
看護師等	982	100	882	89.8	91.7
計	1,109	107	1,002	90.4	92.2

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

平成27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	25	18	7	28.0	11	5	6	54.5	36	23	13	36.1
40歳～49歳	16	11	5	31.3	27	6	21	77.8	43	17	26	60.5
30歳～39歳	5	3	2	40.0	120	52	68	56.7	125	55	70	56.0
18歳～29歳	0			0.0	119	53	66	55.5	119	53	66	55.5
計	46	32	14	30.4	277	116	161	58.1	323	148	175	54.2

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

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

看護職員

	副看護師長以上(*)				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	49	1	48	98.0	25	3	22	88.0	74	4	70	94.6
40歳～49歳	49	1	48	98.0	81	3	78	96.3	130	4	126	96.9
30歳～39歳	29	5	24	82.8	255	29	226	88.6	284	34	250	88.0
18歳～29歳	0			0.0	621	65	556	89.5	621	65	556	89.5
計	127	7	120	94.5	982	100	882	89.8	1109	107	1002	90.4

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

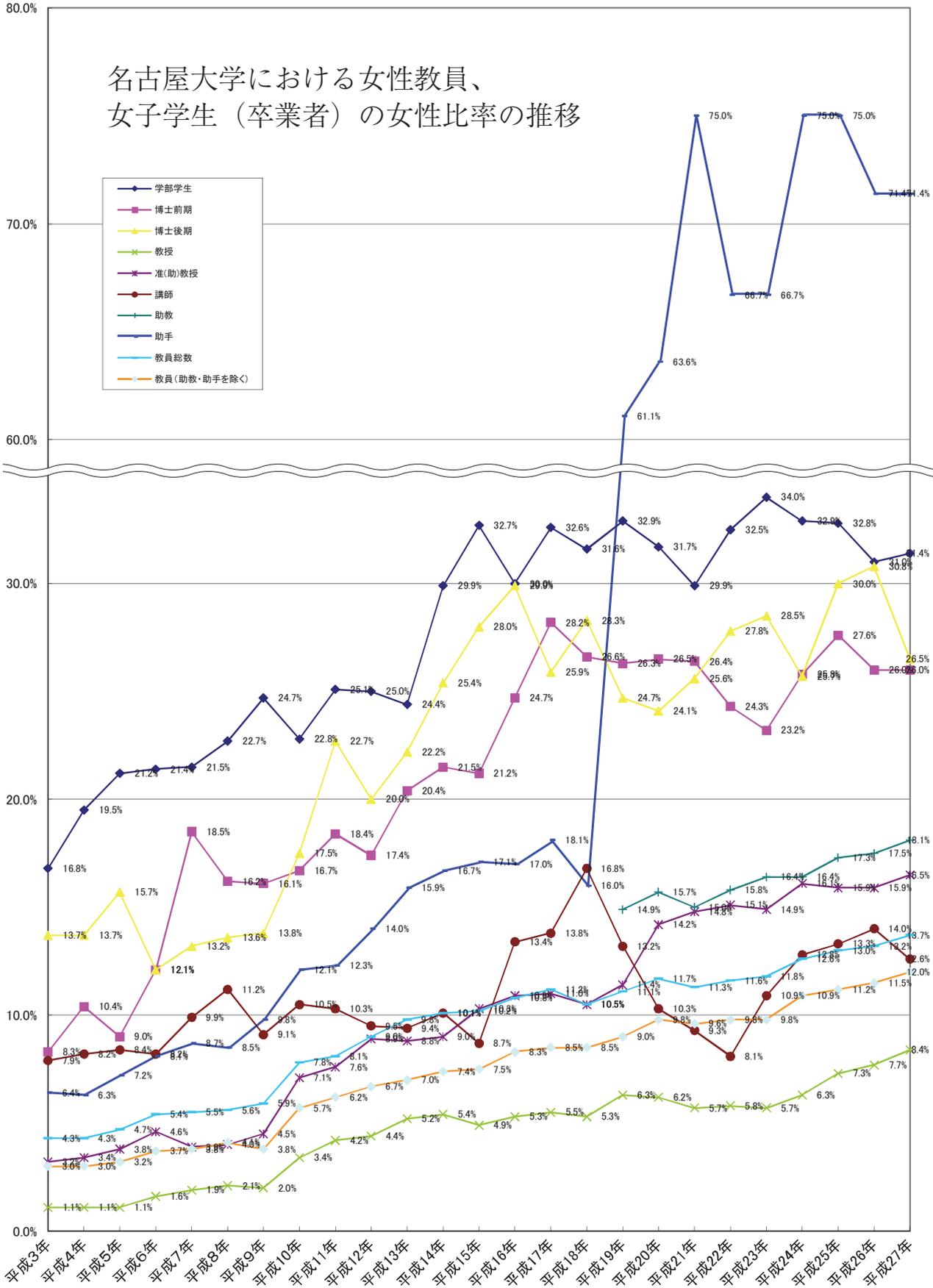
名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

平成27年5月1日現在
※数値は女性で内数である。

	任期付正職員		政府補助金による研究員(一般)	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	人	人	人	人	人	人	%									
総務部総務課																														
総務部人事課																														
総務部職員課																														
研究協力部社会連携課																														
学務部学生総合支援課																														
学術研究・産学官連携推進本部	30	10	33.3	4	1						4	1	25.0																	
社会貢献人材育成本部	4	2	50.0																											
国際教育交流本部	47	27	57.4	3							3	0	0.0																	
情報連携統括本部	4		0.0																											
環境安全衛生推進本部	1		0.0																											
施設・環境計画推進室	2		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	7	1	14.3																											
高等研究院	33	11	33.3																											
文学部・文学研究科	1		0.0	2	1						2	1	50.0																	
教育学部・教育発達科学研究科	3	1	33.3																											
法学部・法学研究科	45	21	46.7	3	1					2	1	5	2	40.0																
経済学部・経済学研究科	4	2	50.0	1	1			1	1	1	1	3	3	100.0																
理学部・理学研究科	67	13	19.4	17	8		7	2		6	1	30	11	36.7																
医学部・医学系研究科	110	28	25.5	13	7	1	7	3	4	1	8	6	33	17	51.5															
医学部附属病院	177	51	28.8				1	1				1	1	100.0																
工学部・工学研究科	43	5	11.6	11	2	1	8	2		8	3	31	4	12.9																
農学部・生命農学研究科	22	9	40.9	14	3		6	2		2	2	22	7	31.8																
大学院国際開発研究科	4	3	75.0																											
大学院多元数理科学研究科			0.0	1						4	5	0	0	0.0																
大学院環境学研究科	8	4	50.0	18	9	1	5	2	1	3	1	28	12	42.9																
大学院情報科学研究科	26	6	23.1	5	1		5	2				10	3	30.0																
大学院創薬科学研究科	1		0.0	2								2	0	0.0																
環境医学研究所	6	1	16.7				2	1				3	0	0.0																
太陽地球環境研究所	9		0.0	1				2				3	0	0.0																
エコトピア科学研究所	6		0.0	3	1		6	4	2	1	1	14	4	28.6																
附属図書館				2	2							2	2	100.0																
総合健康体育科学センター	3	1	33.3	1	1					5	4	6	5	83.3																
素粒子宇宙起源研究機構			0.0	1								1	0	0.0																
地球水循環研究センター	8	3	37.5				2	1	1	2	1	5	2	40.0																
情報基盤センター																														
アイソトープ総合センター																														
遺伝子実験施設	1		0.0				1					1	0	0.0																
物質科学国際研究センター				8			1	1	2	4		15	1	6.7																
高等教育研究センター																														
農学国際教育協力センター							1	1	2			3	1	33.3																
年代測定総合研究センター									2	1		2	1	50.0																
博物館	2		0.0	1	1					1		2	1	50.0																
法政国際教育協力研究センター																														
心の発達支援研究実践センター	3	2	66.7																											
生物機能開発利用研究センター	8	2	25.0	1			1	1	2	2		4	3	75.0																
基礎理論研究センター	2		0.0	1								1	0	0.0																
現象解析研究センター	3		0.0																											
シンクロトロン光研究センター	7		0.0																											
グリーンモビリティ連携研究センター	11	1	9.1				6	1				6	1	16.7																
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																											
PhD登壇門推進室	9	2	22.2	1								1	0	0.0																
動物実験支援センター	1		0.0																											
先端ナノバイオデバイス研究センター	1		0.0																											
減災連携研究センター	10	1	10.0							1		1	0	0.0																
トランスフォーメティブ生命分子研究所	33	10	30.3																											
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																											
未来社会創成機構	43	13	30.2									7	2	28.6																
ナショナルコンボジットセンター	5	1	20.0				2					2	0	0.0																
学生相談総合センター	2	1	50.0																											
大学図書館資料室	1		0.0																											
アジアサテライトキャンパス学院	13	5	38.5																											
その他																														
合計	841	240	28.5	114	39	0	0	0	3	0	68	20	22	8	8	0	43	18	258	85	32.9									
女性比率			28.5																			34.2	0.0	0.0	0.0	29.4	36.4	0.0	41.9	32.9

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27年5月1日現在

部局名	教員			大学院後期課程・博士課程			大学院前期課程・修士課程			学部学生				教員の女性比率を1とした場合の学生の課程別女性比率の比						
	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	合計数	男性数	女性数	女性比率	博士後期	博士前期	学部	
文学部・文学研究科	55	42	13	23.6%	136	54	82	60.3%	125	41	84	67.2%	586	234	352	60.1%	1.0	2.6	2.8	2.5
教育学部・教育発達科学研究科	34	24	10	29.4%	134	60	74	55.2%	103	37	66	64.1%	321	107	214	66.7%	1.0	5.6	2.2	2.3
法学部・法学研究科	54	39	15	27.8%	50	28	22	44.0%	89	46	43	48.3%	702	484	218	31.1%	1.0	1.6	1.7	1.1
経済学部・経済学研究科	36	34	2	5.6%	45	31	14	31.1%	68	45	23	33.8%	937	611	326	34.8%	1.0	5.6	6.1	6.3
情報化学部													357	237	120	33.6%				
理学部・理学研究科	121	108	13	10.7%	198	161	37	18.7%	394	315	79	20.1%	1,226	965	261	21.3%	1.0	1.7	1.9	2.0
医学部・医学系研究科	152	139	13	8.6%	729	549	180	24.7%	56	29	27	48.2%	681	536	145	21.3%	1.0	2.9	5.6	2.5
医学部（保健学科）	79	43	36	45.6%	82	30	52	63.4%	128	66	62	48.4%	878	231	647	73.7%	1.0	1.4	1.1	1.6
工学部・工学研究科	295	287	8	2.7%	288	259	29	10.1%	1,325	1,210	115	8.7%	3,453	3,161	292	8.5%	1.0	3.7	3.2	3.1
農学部・生命農学研究科	117	100	17	14.5%	95	60	35	36.8%	324	190	134	41.4%	752	436	316	42.0%	1.0	2.5	2.8	2.9
大学院国際開発研究科	38	24	14	36.8%	138	70	68	49.3%	150	61	89	59.3%					1.0	1.3	1.6	
大学院人間情報学研究科									1	0	1	100.0%								
大学院多元数理科学研究科	52	48	4	7.7%	45	43	2	4.4%	102	94	8	7.8%					1.0	0.6	1.0	
大学院国際言語文化研究科	47	31	16	34.0%	82	20	62	75.6%	111	26	85	76.6%					1.0	2.2	2.2	
大学院環境学研究科	110	98	12	10.9%	126	77	49	38.9%	286	196	90	31.5%					1.0	3.6	2.9	
大学院情報科学研究科	72	68	4	5.6%	89	71	18	20.2%	259	223	36	13.9%					1.0	3.6	2.5	
大学院創薬科学研究科	16	16	0	0.0%	23	20	3	13.0%	59	42	17	28.8%								
その他	403	548	54	13.4%																
合計	1,681	1,649	231	13.7%	2,260	1,533	727	32.2%	3,719	2,715	1,004	27.0%	9,893	7,002	2,891	29.2%	1.0	2.3	2.0	2.1

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

平成27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	325	126	199	61.2	131	48	83	63.4	97	32	65	67.0	58	18	40	69.0	41	21	20	48.8	25	11	14	56.0
教育学部・教育発達科学研究科	181	57	124	68.5	71	19	52	73.2	100	37	63	63.0	47	14	33	70.2	54	23	31	57.4	35	16	19	54.3
法学部・法学研究科	324	218	106	32.7	152	106	46	30.3	31	19	12	38.7	11	5	6	54.5	13	7	6	46.2	8	4	4	50.0
									142	102	40	28.2	41	26	15	36.6								
経済学部・経済学研究科	467	316	151	32.3	212	139	73	34.4	71	46	25	35.2	35	24	11	31.4	17	14	3	17.6	13	11	2	15.4
情報文化学部	244	159	85	34.8	81	57	24	29.6																
理学部・理学研究科	630	478	152	24.1	283	211	72	25.4	294	241	53	18.0	193	151	42	21.8	44	42	2	4.5	43	41	2	4.7
医学部・医学系研究科	276	218	58	21.0	111	95	16	14.4	36	18	18	50.0	19	11	8	42.1	164	129	35	21.3	158	125	33	20.9
医学部(保健学科)	557	156	401	72.0	211	49	162	76.8	74	32	42	56.8	60	28	32	53.3	21	11	10	47.6	18	9	9	50.0
工学部・工学研究科	2,312	2,072	240	10.4	785	715	70	8.9	891	813	78	8.8	662	601	61	9.2	77	70	7	9.1	69	63	6	8.7
農学部・生命農学研究科	503	250	253	50.3	182	94	88	48.4	225	112	113	50.2	159	77	82	51.6	19	12	7	36.8	17	10	7	41.2
国際開発研究科									142	59	83	58.5	69	25	44	63.8	27	16	11	40.7	20	12	8	40.0
多元数理科学研究科									151	142	9	6.0	50	48	2	4.0	14	12	2	14.3	10	9	1	10.0
国際言語文化研究科									85	20	65	76.5	45	12	33	73.3	27	9	18	66.7	19	7	12	63.2
環境学研究科									176	119	57	32.4	131	86	45	34.4	27	18	9	33.3	22	14	8	36.4
情報科学研究科									259	233	26	10.0	122	111	11	9.0	22	19	3	13.6	20	17	3	15.0
創薬科学研究科									57	39	18	31.6	28	20	8	28.6	10	10	0	0.0	10	10	0	0.0
合計	5,819	4,050	1,769	30.4	2,219	1,533	686	30.9	2,831	2,064	767	27.1	1,730	1,257	473	27.3	577	413	164	28.4	487	359	128	26.3

* 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27年5月1日現在

区分	修了者			進学者			教員						その他の職業						その他						
	男性		女性	男性		女性	大学		大学以外		教員以外の専門的・技術的職業		男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	計
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
文学研究科	24	35	59	59.3%	8	11	19		3	2	5	2	1	3	6	12	5	15	20						
教育発達科学研究科	16	41	57	71.9%	8	13	21		2	2	2	1	14	15	12	6	6	12	7						
法学研究科	27	21	48	43.8%	8	5	13		1		1				21	6	7	13							
経済学研究科	17	15	32	46.9%	7	4	11				1	1	2	2	14	4	1	5	10						
理学研究科	132	43	175	24.6%	38	2	40		3	2	5	70	23	93	15	27	6	4	10						
医学系研究科	41	41	82	50.0%	6	4	10	1	2		1	29	32	61	5	7	1	1							
工学研究科	568	42	610	6.9%	33	3	36		1		1	484	34	518	41	3	44	9	2	11					
生命農学研究科	79	57	136	41.9%	7	5	12				40	41	81	30	2	4	2	4							
国際開発研究科	31	37	68	54.4%	9	6	15	2			5			15	11	26	3	17	20						
多元数理科学研究科	47	3	50	6.0%	7	7	14				6	15	1	16	12	1	13	8							
国際言語文化研究科	8	39	47	83.0%	2	7	9	1	2		3	3	1	6	2	17	19	2	6	8					
環境学研究科	101	34	135	25.2%	12	4	16		4		4	52	21	73	24	30	9	3	12						
情報科学研究科	119	18	137	13.1%	9	2	11				101	9	110	3	6	4	10								
創薬科学研究科	22	7	29	24.1%	10	10	20				1	12	6	18											
合計	1,232	433	1,665	26.0%	164	66	230	4	2	6	19	15	34	808	188	996	176	94	270	61	68				

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27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						その他の職業						大学院研究生等						その他		
	男性		女性	計	女性比率	男性	女性	計	大学		大学以外		教員以外の専門的・技術的職業		男性		女性	男性		女性	男性		女性	男性		女性	計
	男性	女性	計	女性比率	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性
文学研究科	10	18	28	64.3%	3	3	6	2	2	3	2	1	2	3	4	2	1	3	1	1	2	1	4	5	5	10	
教育発達科学研究科	17	12	29	41.4%	6	4	10	1	2	3	2	1	3	4	2	1	3	1	1	2	1	2	3	3	1	1	
法学研究科	7	3	10	30.0%							2		2														
経済学研究科	7	3	10	30.0%	1	1	2				1		3	4													
理学研究科	31	12	43	27.9%	1	1	2				23	8	31	1	1												
医学系研究科	116	52	168	31.0%	4	8	12	5	2	7	94	26	120			1	1	4	2	4	6	7	11	18			
工学研究科	87	12	99	12.1%	8	1	9				59	5	64	2	1	3	2	2	1	4	3	7	11	2	13		
生命農学研究科	15	15	30	50.0%	1	1	2	2	2	4	10	12	22	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3		
国際開発研究科	10	7	17	41.2%	2	4	6																				
多元数理科学研究科	18	2	20	10.0%	1	1	2	3	3	10	3	10	10														
国際言語文化研究科	1	12	13	92.3%	2	2	4				1		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	6	
環境学研究科	28	14	42	33.3%	2	1	3				14	4	18			9	4	13				2	3	5	1	2	
情報科学研究科	18	3	21	14.3%	1	1	2				13	1	14														
合計	365	165	530	31.1%	29	25	54	9	6	15	230	59	288	13	6	19	17	9	26	2	3	5	4	4	19	22	41

2015年度名古屋大学男女共同参画推進体制

男女共同参画推進委員会（委員長 総長）

男女共同参画推進専門委員会

委員長 東村 博子	副理事（男女共同参画担当）・男女共同参画室長・生命農学研究科教授
小堀 聡	経済学研究科准教授
伊東 早苗	国際開発研究科教授
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
下村 吉治	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
東山 哲也	トランスフォーマティブ生命分子研究所教授
永田 雅子	心の発達支援研究実践センター准教授
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
宮地 朝子	文学研究科准教授（オブザーバー）
原田 綾子	法学研究科准教授（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）
増沢 陽子	環境学研究科准教授（オブザーバー）
草野 完也	宇宙地球環境研究所教授（オブザーバー）
澤田 誠	環境医学研究所教授（オブザーバー）
興戸 正純	未来材料・システム研究所教授（オブザーバー）
山本 明子	総合保健体育科学センター准教授（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）
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

東山哲也（主査）、下村吉治、佐宗章弘、伊東早苗、菅野浩明、増沢陽子、澤田誠、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）、小堀聡、秋山真志、松下正、石川クラウドディア、太幡英亮工学研究科准教授、渡井いずみ
医学系研究科准教授、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、下村吉治、山崎真理子、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、松下正、濱麻人医学部附属病院講師、川田潤一医学部附属病院助教、玉腰浩司医学系研究科教授、渡井いずみ、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

榊原千鶴（主査）、中島英博高等教育研究センター准教授、山崎真理子

男女共同参画室

東村博子（室長）、榊原千鶴、山崎真理子、加藤ジェーン、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）、小堀聡、榊原千鶴、石崎俊子国際教育交流本部国際言語センター准教授、濱麻人、太幡英亮、川田潤一、伊藤秀樹総務部職員課長、中東正文法学研究科教授、丹邊宣彦環境学研究科教授、東村博子（オブザーバー）、伊藤友香こすもす保育園主任保育士（オブザーバー）、大蔵裕子保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

秋山真志（議長）、榊原千鶴、天野睦紀医学系研究科准教授、柴田清住医学系研究科准教授、松下正、姫野美都枝医学部附属病院副看護部長、川田潤一、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、向田美保医学部附属病院病院助教、山内和久あすなろ保育園主任保育士（オブザーバー）

名古屋大学学童保育所検討委員会

東村博子（委員長）、榊原千鶴、石井拓児教育発達科学研究科准教授、リンリー・マシュー国際教育交流本部国際教育交流センター特任教授、小松尚環境学研究科准教授、伊藤秀樹、横山慶子総合保健体育科学センター講師、藤田祐一生命農学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、高橋奈弓学童保育所指導員（オブザーバー）、苗村久美子株式会社ポピンズ支社長（オブザーバー）、塩崎紀子保護者会会長（オブザーバー）、三枝麻由美（オブザーバー）

事務担当

総務部職員課 伊藤秀樹、鈴木敦子、青柴さよ子、早川絢子、内藤貴、小久保嘉人

名古屋大学における男女共同参画報告書（2015年度）

2016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

