

名古屋大学における 男女共同参画報告書

2024年度



名古屋大学

総務分科会 男女共同参画部会

ジェンダーダイバーシティセンター

2024
年度

Center for Gender Diversity,
Nagoya University



目 次

	ページ
はじめに.....	1
第1章 2025年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2024年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	
1. 2024年度男女共同参画推進重点項目	5
2. 2024年度活動報告	7
(1) 文部科学省科学技術人材育成費補助事業 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」(「女性リーダー育成型」「特性対応型」).....	7
(2) ワーク・ライフ・バランス促進支援	
2-1 名古屋大学保育園運営協議会および学童保育所検討委員会	10
2-2 「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」の 活用についての検討	11
(3) 女性研究者増員策	12
(4) 女子学生支援	13
4-1 女子中高生理系進学推進セミナー2024	13
4-2 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	14
(5) ジェンダー教育・ジェンダー研究	17
(6) 名古屋大学特定基金(女性リーダー育成支援事業・ジェンダー平等支援事業)	21
3. 2024(令和6年度)男女共同参画部会、 ジェンダーダイバーシティセンター会議とその関連事業	22
第3章 2024年度「男女共同参画推進のための部局アンケート」分析	25
第4章 統計資料	41
2024年度名古屋大学男女共同参画推進体制	58
奥付	61

はじめに

副総長（男女共同参画・多様性担当） 永田 雅子

名古屋大学は、2001年の「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」以降、男女共同参画の課題に積極的に取り組んできた。2006年には学内保育所（「こすもす保育園」東山山地区）を設置し、2009年には「あすなろ保育園」（鶴舞地区）、そして全国初の学内学童保育所（東山地区）を開設するなど、子育て支援の環境整備および拡充を行ってきた。また、2019年からは女性教員増員策を積極的に推し進め、2024年度の女性教員比率は20.8%と、指定国立大学の中でもトップを維持してきている。一方で、OECD諸国の女性教員比率は46.2%であり、依然、諸外国とは開きがあるのが現状である。そのため、本学では、第4期中期目標・中期計画で2027年度までに女性教員比率を25.0%以上、指定国立大学法人構想で、2033年度末までに30.0%以上にすることを目標に掲げて、女性教員増員策及び女性リーダーの育成のための施策を強力に推し進めてきている。

現在、文部科学省より、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大」プログラム、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の支援を受けて様々な取り組みを行ってきている。特性対応型では、本学の中で学生・教員数が最大の部局である工学部・工学研究科の女性研究者増加と定着を可能とするプログラムの開発と普及に取り組み、工学研究科では5年前に比して女性教員比率を倍増させ、博士後期課程の学生数も大幅な伸びを示すようになってきている。こうした取り組みの一部は工学部だけではなく、他の理工系学部にも広がりつつあり、波及効果も大きい事業となっている。また女性リーダー型では、「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」を掲げており、研究費支援や、シェア秘書システムなどを導入し、全学の女性教員在職比率と女性上位職比率の飛躍的向上を目指している。しかし、日本全体で女性研究者がまだ少ない状況の中で、理工系を中心に優秀な女性教員を獲得し、本学に定着していただくためには、研究専念環境の確保や、ライフステージでの両立支援等、複合的な施策を行っていくことが必要である。また優秀な人材を呼び込むためには一大学だけではなく、この地域の他大学や、経済界との連携も必要となってくるだろう。女性研究者の卵となる博士後期課程人材の育成も喫緊の課題である。女性の博士後期課程の在学者比率は、女性研究者同様に諸外国よりも低く、女性のほうが出産・育児といったライフステージによる影響を受けやすいのが現状である。これからの社会では、性別やその人の置かれている状況とは関係なく活躍していける環境の整備と、人材の育成が急務であり、自由闊達な校風のもと自らの関心を深め、生き生きと活躍する人材を育てていくことは、教育機関としての本学の責務の一つでもある。

またこれまで女性ということに焦点をあてた施策を重点的に展開してきたが、大学としてのイノベーションを推し進めていくためには、性別による不均衡を是正するだけではなく、様々な背景をもった人材が活躍できるような体制を整えることで、構成員の多様性を確保していくことが求められてきている。東海国立機構では、ダイバーシティを推し進めていくために、2022年に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロギング推進宣言（DEIB宣言）」を制定し、多様性（Diversity）、公正性（Equity）、包摂性（Inclusion）を推進することにより、全ての多様な構成員が確かな帰属感（Belonging）を持ちうる組織となることを宣言した。その宣言のもと、より多様性に関かれた人材を雇用するための教員採用マニュアルの作成や、無意識のバイアス研修プログラムの開発・構成員の研修の受講義務化などをすすめてきたが、その目的や目指す方向性が構成員全体に浸透ができておらず、十分に活用されていない状態が続いていた。それを是正するために、教員採用マニュアルに基づいたチェックリストを作成するとともに、無意識のバイアス研修のワークショップ化などより発展的な施策の構築に取り組んできた。また、多様性戦略アドバイザーを外部から招くとともに、企業等を含めた大学外の関係機関との連携を深めることで、多様な意見を取り入れながらさまざまな検討を進めてきたところである。

国籍、性別、年齢を問わず、また障害があるなしにかかわらず、それぞれ構成員が、生き生きと活躍できるようにするためには、まだまだ取り組まなくてはならない課題は多い。社会が大きく変革していく中で、私たち自身の意識も変えていかなければならない。ジェンダー平等はもちろんのこと、ダイバーシティ推進のためのさまざまな本学の取組が、社会全体における意識の変革に繋がるものとなるよう、率直なご意見、ご批判をいただければ幸いである。

第1章

2025年度男女共同参画推進重点項目

永田 雅子・山崎 真理子・林 葉子

名古屋大学は、2001年に「名古屋大学における男女共同参画を推進するための提言」を発出して以来、年度ごとに重点項目を定めて活動や施策の具現化を図ってきた。2022年には、東海国立大学機構として岐阜大学と共に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ビロング推進宣言（DEIB 宣言）」を制定し公表した。多様性（Diversity）、公正性（Equity）、包摂性（Inclusion）を推進することによって全ての多様な構成員が確かな帰属感（Belonging）を持ちうる組織となることを目標に掲げている。この宣言のさらなる具体化をはかるため、2025年度は下記のとおり重点項目を設定し、これらの項目についての取り組みを中心に活動する。

1. 女性教員増員および女性リーダーの育成

本学では、第4期中期目標・中期計画で、2027年度末までに女性教員比率を25%に引き上げること、指定国立大学法人構想では第5期中（2028年度～2033年度）に女性比率30%を目標として掲げている。多様な人材が活躍することによって新たなイノベーションを生み出せるよう、女性教員を3割としていくことは、国際的にも社会的にも求められているミッションである。2025年度は、この目標達成に向けて現在推進している女性教員増員策を強化するとともに、2023年度に採択された文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」事業を推進させていく。女性教員および女性リーダー育成策に対する各部署の取り組みを奨励し、その効果を定期的に検証しつつ、女性教員の採用増加や上位職昇進、離職防止の具体策を強化する。さらに、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用を各部署に求めていく。また、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」をもとに、「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」のもと、工学系女性教員の増加および裾野拡大を進める。

2. ワークライフバランスの積極的推進

仕事と子育て、介護、家庭との調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう、ソフト・ハード両面で支援事業の充実を図るとともに、教職員が本学の様々な支援策にアクセスしやすいように広報・周知を図っていく。

子育て支援については、学内保育園・学内学童保育所のありかたや運営方法を検討・改善し、環境の整備をおこなっていく。また、「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」を徹底するとともに、研究支援員および技術補佐員雇用経費補助によって、性別によらずケア支援を必要とする研究者を支援する。併せて、男性教職員の育児休業取得率の向上、在宅勤務制度の活用の促進等も推進していく。介護支援については、専門家による介護相談会等を実施し、行政や関係機関等による支援情報を提供していく。

3. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

研究者や学内外の関連する組織・機関と連携を図りつつ、女子学生と女性研究者の育成を行う。理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援、女子学生へのIT教育の強化、博士後期課程女性フェローシップ制度（工学部）等を実施する他、キャンパスに女性のためのリフレッシュルームの設置、女子カフェの実施等の女子学生・研究者支援を引き続き実施する。また、学部入試での女子枠の拡大とともに、性別にかかわらず理系への進路選択ができるよう「女子中高生理系進学推進セミナー」等の開催、女性教員・女子大学院生の中学校や高校への訪問などを行っていくとともに、小学生を含めた女子学生やその保護者、教育機関への情報提供を強化していく。

4. ジェンダー研究とジェンダー教育の強化

ジェンダーダイバーシティセンター教員を中心に、学内外におけるジェンダー平等および多様性を推進するための研究を進めていくほか、国立大学で唯一のジェンダー研究専門図書館である名古屋大学ジェンダー・リサーチ・

ライブラリ（GRL）を運営し、図書や歴史資料の収集と貸出、情報発信、セミナー等を実施する。また、未来社会創造機構 Future Society Studio や DEIB Innovation Lab 等において、名古屋大学におけるジェンダー平等と多様性の推進のための施策を検討する。「ジェンダー学」等の授業を日本語および英語で実施し、学内のジェンダー研究者やジェンダー関連授業について、ホームページ等を用いた情報発信を行う。

5. 学内外連携によるジェンダー平等およびダイバーシティの推進

学内では各部局に設置された男女共同参画に関する委員会等との連携協力体制をより緊密化していく。また、岐阜大学とも連携して、東海国立大学機構のジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。さらに、全教職員への受講が義務化された「無意識のバイアス研修プログラム」のより効果的な実施に向けて、各部局と連携しつつ、全学的にジェンダー平等やダイバーシティの推進を強化していく。

学外においては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」（愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学）の活動を充実させるとともに、各自治体や関連機関、中部経済連合会や STEM 人材の支援を行う外部団体との情報および意見交換など、必要な連携を図る。加えて、「全国ダイバーシティネットワーク」東海・北陸ブロックの幹事大学のひとつとして、他大学と連携して、ジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。

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

女子学生支援および女性研究者支援を目的とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」、ならびに本学の女性教員数の増加および女性管理職数の増加を目的とした「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」において、広く一般市民や企業等諸団体への協力を依頼するとともに、本事業が目指す女子学生支援や女性研究者の増員および女性リーダー育成を実践する。

第2章

2024年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

1. 2024年度男女共同参画推進重点項目

1. ジェンダーダイバーシティセンターの運営強化

本年度は、永田雅子副総長（多様性・男女共同参画担当）のもと、ジェンダーダイバーシティセンター長（兼任）として新たに山崎真理子教授（生命農学研究科）が着任し、運営強化策の検討を行った。ジェンダーダイバーシティセンターは、センター長と、医学系研究科、工学研究科、法学研究科の3部局3教授の副センター長（兼任）のもとで、4名の専任教員が運営支援の実務とジェンダー研究・教育を担当し、男女共同参画部会および総務部人事労務課男女共同参画係と連携を図りながら、女性研究者支援、ワークライフバランス促進支援、女子学生支援、ジェンダー研究・教育、および、ジェンダー平等・ダイバーシティ推進の国内外への普及による社会貢献等の機能強化に務めた。

2. ジェンダー研究・教育の強化

研究面では、ジェンダーダイバーシティセンターを中心に、名古屋大学におけるジェンダー研究の成果を、学内外の女性研究者支援やワークライフバランス促進支援に結び付けられるよう、近年連携を強めている未来社会創造機構FSSのFSダイアログ等の場において新たな検討を開始した。2023年度に採択された「未来社会創造プロジェクト（アカデミア組成・課題提案型）」の「多様な市民のインクルージョンに基づくウェルビーイング社会の実現に向けた調査研究」の成果は、本年度、その一部が報告された。ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）では、これまでの活動を継続し、図書や資料の収集提供、ウェブサイトによる情報発信やセミナー等を実施した。

教育面では、ジェンダーダイバーシティセンターの教員による全学教養科目「ジェンダー学」（日・英）や「基礎セミナー：ジェンダー・セクシュアリティと近現代社会」、「大学での学び」（「ジェンダー学入門」）の他、学内で多数のジェンダー関連科目を開講し、そのリストをウェブ上で公開した。

3. 女性教員および女性管理職比率の増大

本学では、近年、女性教員増員策および女性管理職比率増大策を強化し、2021年1月からは、さらに新たな施策を実行に移した結果、本年度、女性教員比率は21.1%まで増加した（2024年12月1日現在）。

本年度は、昨年度より実施している文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」に引き続き取り組み、全学の女性教員在職比率、女性上位職比率の向上のため、様々な策を実施している。特に、女性研究者トップリーダー顕彰、優秀な女性研究者への研究費支援、「シェア秘書システム」による支援、英文校閲費用助成事業、研究者リーダーシップ・プログラム開催等により、研究活動を支援した。「無意識のバイアス研修プログラム」および「教員採用マニュアル」の活用促進強化策についても男女共同参画部会にて検討を行った。

文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」の「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」（2021年度採択）にも引き続き取り組み、工学系の女性教員及び博士後期課程の大学院生に特化した活動を進めた。

4. 学内外連携によるジェンダー平等およびダイバーシティの推進

学内では、男女共同参画部会での審議に基づき、ジェンダーダイバーシティセンターと総務部人事労務課男女共同参画係が中心となって、教養教育院におけるジェンダー学関連授業の実施、高等教育研究センターとの協力による新任教員研修における男女共同参画関連事業の紹介、全学技術センターとの協力による「あかりんご隊」（理系女子学生コミュニティ）の活動支援、学生支援本部との協力による「カラフルの会」（セクシュアル・マイノリ

ティの学生支援)の開催等、様々な部局と連携しながらジェンダー平等およびダイバーシティ推進の取組を進めた。

学外においては、「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」(愛知県・名古屋市・愛知県経営者協会・名古屋大学)の活動を継続し、そこでの意見交換をきっかけとして愛知県との共同開催のイベントを実施した。また、本年度から新たに中部経済連合会と連携し、ダイバーシティ推進を核とした産学連携の取り組みについて、検討を開始した。加えて、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク」においては、同ネットワークの東海・北陸ブロックのとりまとめ幹事大学として他大学と連携を継続した。

5. ワークライフバランスの積極的推進

本学の構成員が、仕事や研究と子育て・介護の調和、両立が安心かつ円滑に行えるよう支援した。学内保育園(東山キャンパス:こすもす保育園、鶴舞キャンパス:あすなろ保育園)については、保育現場および保育業者、保護者、運営協議会との間での情報交換、連携協力により、安全な運営に努めた。学童保育所については、保護者の協力のもと、運営業者、検討委員会との連携により、各種教育プログラムを実施した。

6. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」は、交流活動を継続的に行う他、今年度は、就職活動支援に特化したエンカレッジ交流会「印象アップの就活講座」を企画・実施した。

また、オープンキャンパスにあわせて、「女子中高生理系進学推進セミナー」を対面で開催し、理系女性研究者による講演や理系進学に関する情報提供を行った。

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

昨年度より引き続き、女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」の運営を行った。

2. 2024 年度活動報告

(1) 文部科学省科学技術人材育成費補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」

林 葉子・徐 玉・賈 伊明

2023年度、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」において、本学の「女性研究者活躍の最大化を目指したリテンション・ディベロップメント・プロモーション（RDP）プログラム」が採択された。本事業は、2023年度から2028年度までの6年間である。2024年度は、下記の取組を行った。

1. 実施体制及び取組内容

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

2. ダイバーシティ研究環境整備のための取組（リテンション・パッケージ）

- ・「子育て単身赴任教員ネットワーク」への支援

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

3. 女性研究者の研究力向上のための取組とそれを通じたリーダー育成のための取組（ディベロップメント・パッケージ）

- ・特に優秀な女性研究者への研究費支援

各部局から推薦された新任の女性教員（教授および准教授職）、および、各部局から推薦された優秀な女性教員に上位職（教授・准教授）への昇格を伴う場合に限定して、研究費を付与した。本年度は、新たに9部局24名の女性研究者への支援を開始し、昨年度から継続の支援者と合わせて全部で28名を支援した。

- ・研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度

研究とライフイベントを両立するために必要な実施期間の研究者（男性も対象）の活動を支援する研究支援員を配置した。本年度は前期は研究支援員を5部局8名に、後期は研究支援員を3部局5名に、技術補佐員を3部局4名に対して配置した。

- ・研究者リーダーシップ・プログラム

上位職を目指すためのマインド形成とワークライフバランス支援、研究成果の発信力強化、参加者のコミュニティ形成を加速させるため、「研究者リーダーシップ・プログラム」を8回実施した。

【プログラム内容】

第1回 2024年8月27日（火）

「参加者による自己紹介、本プログラムへの参加目的、研究生活で感じている課題」

ファシリテーター：林 葉子（ジェンダーダイバーシティセンター教授）

熊坂 真由子（学術研究・産学官連携推進本部 研究支援・人材育成部門URA）

第2回 2024年9月5日（木）

「キャリアについて考える」

講師：菊池 千草（昭和薬科大学地域医療部門教授）財津 桂（近畿大学生物理工学部生命情報工学科教授）

第3回 2024年10月15日（火）

「自己理解を深め、他者理解・相互理解につなげる」

講師：中島 平(東北大学大学院教育学研究科准教授)

第4回 2024 年 11 月 8 日(金)

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

講師：樋口 貴子（株式会社キャリアデザイン）

第5回 2024 年 12 月 17日(火)

「研究者にとってのタイムマネジメント」

講師：福島 清誠（日本マネジメント協会（中部））

第6回 2025 年 1 月 10 日（金）

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

講師：樋口 貴子（株式会社キャリアデザイン）

第7回 2025 年 2 月 5 日（水）

「自身の強みを生かしてリーダーシップを執る」

講師：東村博子（名古屋大学元副総長（男女共同参画・多様性担当）・生命農学研究科特任教授）

第8回 2025 年 3 月 4 日（火）

「プログラムを振り返って(プログラム総括)」

ファシリテーター：林 葉子（ジェンダーダイバーシティセンター教授）

熊坂 真由子（学術研究・産学官連携推進本部 研究支援・人材育成部門URA）

- ・英文校閲費用助成事業

女性研究者の英語による研究成果の発信を支援するため、英語論文の校閲費用を23名に助成した。

- ・「シェア秘書システム」の強化・拡大

シェア秘書システムは、同一部局内の複数名の女性教員で1名の「シェア秘書」を共有し、「シェア秘書」が女性研究者の学内業務等の整理並びに研究環境の整備等の業務を行うことによって、女性教員の業務負担を軽減して、ワークライフバランスの改善及び研究活動の活性化を目指すものである。本年は、新たに1部局を採択し、昨年度からの継続の部局と合わせて2部局の女性教員に対して支援を行った。

- ・女子中高生理系進学推進セミナー

女子中高生の理系進学を促し裾野拡大をねらう本セミナーの継続実施にあたり、本年度に実施した本セミナーの経験を踏まえ、来年度以降の改良と強化の方法について検討を進めた。

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

- ・トップリーダー顕彰

各部局から「特に優秀な女性研究者」を1名推薦してもらい、推薦された候補者の中から、厳正な審査を経て選出し、女性研究者トップリーダーとして顕彰して研究費を支援した。本年は6部局から申請があり、下記の2名を顕彰した。

工学研究科 日出間るり教授

情報学研究科 石井敬子教授

- ・無意識のバイアス研修プログラムと教員採用マニュアルの継続実施

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

科学技術人材育成補助事業

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」

鳴瀧 彩絵・中村 光・徐 玉

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

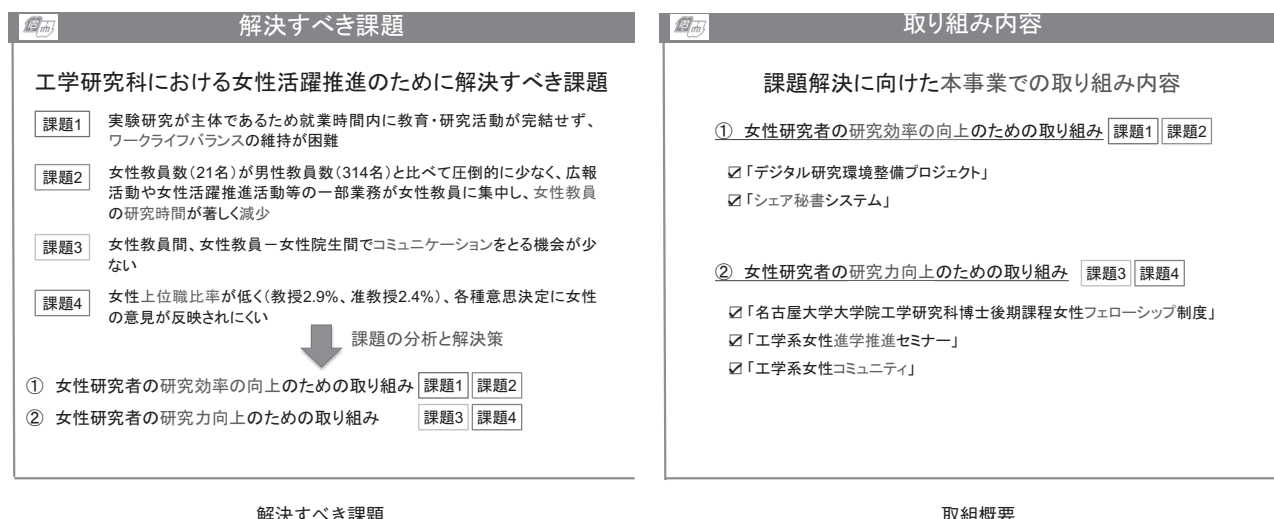
本事業では、学生・教員数が本学で最大である工学部・工学研究科における女性研究者の増加と定着を可能とするプログラムの開発と普及を目標とし、令和3年時点で本学で最も女性教員比率が低かった同部局の女性教員数の飛躍的増加を目指している。

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

令和6年度は、以下の取組を中心的に実施した。

- 1) デジタル研究環境整備プロジェクト（実験ノートの電子化）の継続実施
- 2) シェア秘書システムの継続実施（2名雇用）
- 3) 工学研究科博士後期課程女性フェローシップ制度の継続実施（3名採択）
- 4) 工学系女性進学推進セミナーの開催：テクノシンポジウム名大2024「女子学生のための工学セミナー『女性研究者として輝く未来を想像してみよう』」令和6年11月21日

こうした取組が功を奏し、工学研究科女性教員数は、取り組み開始前（令和3年度5月1日時点）の21名（女性教員比率：6.3%）から、令和6年度5月1日時点において33名（女性教員比率：10.5%）に飛躍的に増加し、女性教員比率を令和6年5月1日までに9%以上とする数値目標を達成した。今年度より自走期間となったが、ジェンダーダイバーシティセンター経費の活用および財団助成金等の支援を得ながら、引き続き、令和9年度に11%以上とする数値目標の達成に向けて取り組む。



(2) ワークライフバランス促進支援

2-1 名古屋大学保育園運営協議会および学童保育所検討委員会

本学におけるワークライフバランス促進支援は、東海国立大学機構の目標計画中に位置づけられ、2022年に同機構から発出されたDEIB宣言においても、全ての構成員がライフイベント等の事由にかかわらず公正に包摂される組織となるための施策を積極的に行うことが明記されている。それらの方針は、これまで本学において20年以上にわたって続けられてきた育児支援等の取組の中で得られた知見を基礎としている。

現在、本学の構成員が仕事・研究と子育ての両立を円滑に行えるようにするための職場環境整備の主要な取組として、「名古屋大学こすもす保育園」（2006年4月開園、定員60名）、「名古屋大学あすなろ保育園」（2009年7月開園、定員80名）、および学童保育所「ポピンズアフタースクール」（2009年7月開所、定員45名、全国初の大学内学童施設）を学内に設置し、本学が財政面および運営面で支援している。

保育園の運営については、それぞれの保育園に「運営協議会」を設け、同協議会の「細則」に基づき、入園者の選考、予算および決算等の重要事項を審議している。

学童保育所については、最長5年に一度、委託業者の選定を行い、託児事業者に業務を委託しているが、大学の物的知的財産を最大限に活かしたプログラムを実施するために、名古屋大学学童保育所検討委員会が設置されている。同検討委員会では、入所者の選考や保育料金、利用状況や指導員の配置、年間計画や決算等について協議を行っている。

本年度のこすもす保育園運営協議会、あすなろ保育園運営協議会、および学童保育所検討委員会の概要は、以下のとおりである。

◎名古屋大学こすもす保育園運営協議会

・委員：林葉子（議長、ジェンダーダイバーシティセンター・教授）、高木ひとみ（国際本部グローバル・エンゲージメントセンター・特任准教授）、中谷素之（大学院教育発達科学研究科・教授）、石崎俊子（国際本部国際言語センター・准教授）、李燕（大学院工学研究科・講師）、鳥居ゆか（医学部附属病院小児科・助教）、成田吉伸（総務部人事労務課・課長）、原田綾子（大学院法学研究科・教授）、山崎真理子（オブザーバー、ジェンダーダイバーシティセンターセンター長、生命農学研究科・教授）、伊藤友香（オブザーバー、こすもす保育園主任保育士）、鄭恵貞（オブザーバー、保護者の会代表、工学研究科・助教）

・本年度は、名古屋大学こすもす保育園運営協議会を4回開催した（6/13,10/17,1/20,3/12）。本年度は、新たに保育園基幹システム（ポピンズシステム）を導入し、常時保育の園児募集の回数を年間3回から4回に増やす等、利用者の便宜を図るための改善を行った。また、昨年度に引き続き、園児募集後の園児選考を行い、開園日等について審議を行った。本年度の入園倍率は、約1.2倍であった。大学入学共通テスト実施日には、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」事業の取組の一環として、こすもす保育園の一時利用の受け入れ枠を特別開設した。名古屋大学こすもす保育園は、開園から既に18年以上が経過していることから、施設備品等の整備が課題となってきた。協議会は、子どもたちのより良い育ちを保障するため、保護者との協力を得ながら、今後も運営の充実を図っていく所存である。

◎名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

・委員：山本英子（議長、ジェンダーダイバーシティセンター・副センター長、医学系研究科・教授）、林葉子（ジェンダーダイバーシティセンター・教授）、松下正（医学部附属病院・教授）、藤井晃子（医学部附属病院・看護部長）、伊藤美佳子（医学系研究科・講師）、夫馬和也（医学系研究科・特任助教）、鳥居ゆか（医学部附属病院・助教）、二村直樹（名大病院人事労務課・課長）、熊田祐子（オブザーバー、あすなろ保育園・主任保育士）、大屋愛実（オブザーバー、保護者会会長）

・本年度は、名古屋大学あすなろ保育園運営協議会を4回開催した（5/1,6/19,8/6,11/26）。本年度の運営協議会では、新たに保育園基幹システム（ポピンズシステム）を導入し、利用者の便宜を図るための改善を行った。また、昨年度に引き続き、園児募集後の園児選考を行い、園児の退園や予算および決算について審議した。本年

度の入園倍率は、約1.0倍であった。

◎名古屋大学学童保育所検討委員会

- ・委員：林葉子（委員長、ジェンダーダイバーシティセンター・教授）、山崎真理子（ジェンダーダイバーシティセンターセンター長、生命農学研究科・教授）、石井拓児（教育発達科学研究科・教授）、星野晶成（国際本部国際戦略室・准教授）、小松尚（環境学研究科・教授）、成田吉伸（総務部人事労務課・課長）、山本明子（総合保健体育科学センター・教授）、坂井亜規子（環境学研究科・准教授）、加藤恵子（オブザーバー、学童保育所・主任指導員）、窪優花（オブザーバー、学童保育所・指導員）、平井大悟郎（オブザーバー、保護者会会長）
- ・本年度の検討委員会では、学童保育所を必要とする保護者に情報が確実に届くように、新規採用の教職員等に情報提供を行う手段をより充実させることが検討され、ジェンダーダイバーシティセンターのホームページやパンフレット等を、より積極的に活用していくことになった。

2-2 「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」の活用についての検討

2009年度に本学の男女共同参画推進専門委員会から「子育て中の教職員を応援するアクションプラン」が提言された後（2013年度に「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」と改称）、現在に至るまで、このアクションプランは、本学のワークライフバランス推進のための指針とされている。本年度は、それを、より実効力を持つものとするための検討を進めた。

「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」は、以下の3項目によって構成されている。

1. 平日の就業時間（8:30-17:15）以外の会議開催の原則禁止。
 2. 部局長等は育児休業及び介護休業等を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
 3. 部局長等は2歳に達するまでの子どもを養育する教職員については、授業担当、委員会業務等を軽減又は免除する。
- ※3の対象となる教職員は、男女を問わず、単身（配偶者なし・単身赴任等）または、配偶者が就労中（長期療養中等も含む）の者とする。
- ※ここでの単身赴任とは、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。

本学は、このアクションプランの実施状況について、2010年度以降、毎年、「女性教員増員のための部局アンケート」を用いて調査を行ってきた。昨年度のアンケート結果によれば、上記1については「実施していない」と回答した部局はわずか4%程度であり、2については「実施していない」部局が約18%、3については「実施していない」部局が約39%であった。

そのように全体としては改善が進んでいながらも、未だワークライフバランスの面での課題が残されている部局もあることから、さらなる前進のため、未来社会創造機構FSS室長である佐宗章弘副総長の提案に基づき、2024年8月および2025年2月に、FSSのFSダイアログにて検討が行われた。ジェンダーダイバーシティセンターの林葉子教授の現状報告に基づき、永田雅子副総長と山崎真理子ジェンダーダイバーシティセンター長を含むFSSのメンバーが議論を重ねた結果、2024年度中にも、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」を徹底するためのルール化が具体的に検討されることとなった。

(3) 女性研究者増員策

永田 雅子・林 葉子

2020年の時点で、OECDの高等教育における女性教員比率の平均は44.9%と40%を超えているが、日本では30.0%と女性教員の比率が他国に比べて極端に低い。名古屋大学は、全国大学に先駆けて男女共同参画を積極的に推進してきており、指定国立大学の中でもトップの女性教員比率を維持してきているが、それでも2023年度で19.7%と低い値にとどまっている（国立大学の平均は19.3%）。大学の発展とイノベーションの創出にはダイバシティの環境が欠かせず、性別比で半数を占める女性が1/4にも満たない状況は、改善をしなければならない重要課題の一つとしてとらえている。

名古屋大学では、2028年3月には女性教員比率25%、2030年3月には女性教員比率30%以上を目標と定め、女性教員比率の大幅な増加を目指している。2019年10月から「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」（以下、「19年増員策」という）を実施してきた。2021年12月に教育研究評議会にて「19年増員策」を強化した女性教員増員策（以下、「21年増員策」という）を決定して以降、各部署の女性教員採用目標数及び女性教員目標比率を、大学院博士課程後期課程の女性比率、退職者見込み数、及び「19年増員策」での目標数を参考にして部署との合意のもと設定し、インセンティブ・ペナルティを付与することにより、女性教員比率のさらなる増加を目指してきた。各部署における女性教員増員目標数を定め、承継枠のみならず、特任教員雇用支援経費をも加えた新たなインセンティブ付与を設けて施策を推し進めてきた結果、2024年5月時点では、中間評価で、7部署が目標値を達成し全体で20.9%を達成した。2024年12月1日現在、本学の女性教員比率は、21.1%まで伸びてきており、昨年度比1.1%増と、施策の効果が表れるようになってきている。

他方で、「21年増員策」で目標として掲げた女性教員比率25%を達成する為には、増員策のさらなる強化が必要である。本年度は、男女共同参画部会と女性研究者増員策検討ワーキンググループが中心となって、女性教員増員策のインセンティブ追加についての検討を進めた。

さらなる増員には女性教員比率の増加には、全学レベルでの人事に関する意識改革が必要である。本学は、「無意識のバイアス研修プログラム」動画を英語版を含めて作成し、全教職員の受講の義務化を教育研究評議会にて決定するとともに、全国に公開している。また、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を開発・公表し、同マニュアルの活用を推奨している。本年度は、その活用強化のため、「教員採用マニュアル」に基づくチェックリストの作成し、来年度からは人事プロセス委員会や公募での教員人事での活用をすすめていくこととなった。また無意識のバイアス研修プログラムについても、受講した構成員からの意見を踏まえて実施の在り方を検討するとともに、ワークショップ型の取組を導入するなど、これまでの施策を発展、拡大してきた。

なお、現在、取り組んでいる科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」の詳細については第2章2（1）を参照されたい。

(4) 女子学生支援

4-1 女子中高生理系進学推進セミナー2024

瓜谷 章・徐 玉

理系女子育成・支援に関する取組の一つとして、「女子中高生理系進学推進セミナー2024」を開催した。本取組の目的は、女子中高生および保護者に理系研究の魅力と女性研究者のロールモデルを紹介すること、および、女子中高生に本学の理系学部への進学を考えるきっかけを提供することである。

セミナーは対面形式で開催し、オープンキャンパスに合わせたスケジュールで実施した。また、昨年度に引き続き交流会も行い、学部を有する理系部局の主に女性教員や女子学生と参加者が交流し、大学での生活や研究内容について気軽に話せる場を提供した。詳細を以下に記す。

日時：2024年8月9日(金) オープンキャンパスと同時開催

形式：対面方式による講演会と交流会

対象：中学生・高校生および保護者、教員等

(1) スペシャルトーク 3件

吉橋幸子（工学部 教授）「医療につながるテクノロジー」

谷川東子（農学部 准教授）「好きな木だけ植えていいの？ー森づくりを土壌科学から考えるー」

上田彩果（理学部 特任助教）「植物をコントロールする化合物の開発」

(2) 交流会

参加学部等：工学部、理学部、医学部、農学部、情報学部の5学部とあかりんご隊

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

当日参加者：160名（事前申し込み138名、当日22名）

内訳：高校生69名、中学生28名、保護者55名、その他8名



会場の様子

4-2 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

徐 玉

名古屋大学に在籍する理系女子学生たちのコミュニティ「あかりんご隊」は、理系の中で少数派になりがちな女子学生たちの、学生生活をより充実させたいという声から生まれ、本年度で創設18年目を迎えた。メンバーは、活動に関する企画提案や意見交換、実験準備、企画開催を通じて交流を深め、それぞれの「やってみたいこと」を実現させている。主な活動には、子どもたちを対象とした科学実験、講師を招いてのセミナーと学生同士の交流を目的とするエンカレッジ交流会、毎月一回のランチ会やOGとの交流会などがある。

ジェンダーダイバーシティセンターは、あかりんご隊の活動に必要な経費を支援するとともに、活動全般に関する助言や学外との交渉等を行っている。また、科学実験の準備・実施に際しては、技術職員の方々にご協力、ご尽力いただいている。

本年度も、10月5日・6日に開催された「青少年のための科学の祭典2024名古屋大会」に参加した。当日は、「とける？はねる！スライム実験！」をテーマにブースを出展し、あかりんご隊の活動を多くの参加者に知っていただく貴重な機会となった。また、12月10日には「エンカレッジ交流会2024 印象アップの就活講座」を開催した。今年度は、資生堂と日経メディアプロモーション株式会社から講師をお招きし、それぞれ、就職活動での第一印象をアップさせるための身だしなみ、情報社会におけるニュースの取り方・読み方についてご講演いただいた。参加者からは、「普段聞く機会の少ない経済と就活の関連について詳しい話が聞けて貴重な体験になった」「就活における化粧の意義を深く考えさせられた」といった声が寄せられ、好評を博した。科学実験の詳細は、以下、技術職員執筆による「あかりんご(acalingo)隊への技術支援」をご覧ください。

●あかりんご (acalingo) 隊への技術支援

吉野奈津子¹⁾、鳥居実恵²⁾、西村真弓²⁾、永田陽子³⁾

¹⁾ 全学技術センター(生物・生体)、²⁾ 全学技術センター(分析・物質)、³⁾ 法学部

【はじめに】

あかりんご隊は、ジェンダーダイバーシティセンターが支援している理系女子学生のコミュニティグループで、2007年に設立、翌2008年より出張科学実験を行っている。地域貢献に加え、理系研究者のロールモデルとして身近に感じてもらうきっかけにもなっている。著者らは主に実験に関する安全対策への検討、器具・材料の手配、予備実験の準備・補助、演示練習に対する助言などについて技術支援を行っている。

今年度も名古屋市科学館で開催される「青少年のための科学の祭典」と学内学童保育所において対面演示を行う事ができたので演示実験に関する支援内容を報告する。

【実験題目の選定】

演示実験は、安全面、再現性、身近な素材や原理であること、持ち帰り可能なものであることを考慮して選定している。今年度はスライムに色々な物質を加えて変化を楽しむ実験を行うことにした。洗濯のりとホウ砂を使ったスライム作成自体は身近にはなっているが、スライムを変化させる実験の取り扱いはいくつかない。これらを行うことで、スライムの化学的な構造を知ってもらう機会と考えた。

【2024 年度の実験演示内容の詳細】

あかりんご隊が行った実験演示内容を以下に示す。

I. 学童保育所ポピンズアフタースクールでの出張科学実験

開催場所：ポピンズアフタースクール

開催日時：2024年9月25日(水)

参加人数：10人

テーマ：とける？はねる！スライム実験！

紙芝居を用いて実験概要とスライムが変化する仕組みの説明をしたあと、実験を行った（図1）。実験の詳細はⅡで述べる。実際に子供に体験してもらうことで演示の時間配分、道具の配置、動線の確認を行った。



図1. 説明の様子

Ⅱ．青少年のための科学の祭典 2024 名古屋大会

開催場所：名古屋市科学館

開催日時：2024年10月5日（土）～10月6日（日）10:00～16:00

参加人数：800人

テーマ：とける？はねる！スライム実験！

【実験の概要】

参加者に作成してもらったスライムを塩析によって脱水、硬化させることで、スーパーボールのようにはねるスライムに変化させた。また、学童保育所での演示では、スライムに酸を加えることで、ホウ砂がホウ酸に変化し、架橋構造が壊れてスライムが溶けたように見える現象を観察した。

【実験手順】

1. 実験の概要と安全に関する注意を紙芝居で説明
2. 洗濯のりと水を容器に入れて混ぜ、ホウ砂を加えてスライムを作成
3. スライムに手で触れて粘弾性を体験し、硬さの確認をする
4. スライムを二つに分けて片方のスライムに塩を加えて水分を除去し、弾むスライムを作成し、塩析によって硬くなったスライムの弾力や動きを確認する
5. スライム2種はチャック袋に入れて持ち帰り、時間がたつとどう変化するか、および酸を加えるとどう変化するかを確認する（酸添加は学童での演示のみ）

【実験運営と技術サポートの取り組み】

スライムの動きや特性は、使用するPVAのり、ホウ砂、塩、酸の量に依存するため、事前に予備実験を行い、スライムの粘性や適切な量を十分に検討した。塩を多く加えすぎると、スライムが硬化しすぎて弾力を失う。また、加える酸が多すぎると反応速度が速すぎるという課題があった。このため実験演示においては、塩と酸の量や加える手順についても細かく検討した。参加者には粘弾性物質であるスライムから、塩析によって水分を取り除いて弾むスライムと変化する過程での感触の変化を体験してもらった。また、完成したスライムを持ち帰ってもらうことで、時間経過による変化も自宅で観察できるよう配慮した。

今回は海外からの参加者もいたが、スタッフがとっさに英語で対応し、国際的な参加者にも対応することができた。スライムの材料は簡単に入手でき、家庭でも再現がしやすいものであるため、保護者からは材料の入手方法、分量などについて質問を受けた。個々に実験の手順を伝えることによって、参加者にとってより理解を深めてもらうことができた。また、安全対策について技術職員の視点から助言をおこなうことで、実験の再現のサポートができたと思われる。スライム作りは参加者にとって興味を持てる実験であり、科学の基本原則を学ぶよい機会となったと考える。反省点としては、予想を上回る多くの参加者のために体験実験を縮小せざるを得なかった点である。1回あたりの参加人数を予定の2倍の6組で進行するよう対応したがそれでも長蛇の列は解消できず、最終的には跳ねるスライムのみの体験を行うこととなった。待ち時間の間、紙芝居による説明やスライムを混ぜる体験をしてもらい、楽しんでもらえるようできる限りの工夫は行った。次年度では、質問が多かった家庭での再現方法や、実施する実験を補うための配布資料の準備を検討したい。

謝辞

実験演示を行うにあたり、企画準備・運営を行った全てのあかりんご隊のメンバーと、実験活動をご支援くださいましたジェンダーダイバーシティセンターの方々に深く感謝申し上げます。

(5)ジェンダー教育・ジェンダー研究

林 葉子・三枝 麻由美・徐 玉

名古屋大学で開講されているジェンダー関連科目を一覧にした「名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧2024年度」版を作成し、ジェンダーダイバーシティセンターのウェブサイトで公開した。同一覧には、8部局（人文学研究科、教育発達科学研究科、法学研究科、情報学研究科、医学系研究科、国際開発研究科、環境学研究科、ジェンダーダイバーシティセンター）の教員が担当する39のジェンダー関連授業を掲載した。

センター所属教員による授業としては、教養教育院において全学教育科目「ジェンダー学」を、前期は日本語（学部2年生以上、担当：林 葉子・徐 玉）で、後期は英語（G30科目、担当：三枝麻由美）で開講した。また、2022年度より教養教育院にて開催されている全学教育科目「大学での学び」（オンデマンド授業）に含まれる「ジェンダー学入門」の授業動画および小テストの作成を、三枝麻由美が担当した。さらに、全学教育科目「基礎セミナー」（ジェンダー・セクシュアリティと近現代社会）（担当：林 葉子）も新たに開講した。

「ジェンダー学」

担当者：林 葉子、徐 玉

受講者数：76名

本授業では、ジェンダー専門図書館であるジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）が設置されている名古屋大学の強みを活かして、GRLの図書を活用したことも好評を得た。GRLにはジェンダーに関する図書が約23,000冊所蔵されており、受講生は、それぞれの多様な関心に沿って自分の課題図書を自ら選ぶことができた。受講生はそれらの本から学びつつ、自分の探究テーマを決めて、近いテーマの数名のグループに分かれて、後日、別棟の講義室でディスカッションをしたり、学習の成果を発表したりした。

■ 授業目的：

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

■ 授業内容

- 第1回 4月12日（金） ジェンダー学とは何か（林・徐）
- 第2回 4月19日（金） ジェンダー学の基本概念①（徐）
- 第3回 4月26日（金） ジェンダー学の基本概念② フェミニズム運動の流れ（徐）
- 第4回 5月10日（金） 「母性」①（徐）
- 第5回 5月17日（金） 「母性」② 母子関係について（徐）
- 第6回 5月24日（金） 映画とジェンダー／セクシュアリティ（徐）
- 第7回 5月31日（金） ジェンダー・セクシュアリティに関する文献調査の基礎（林）
- 第8回 6月7日（金） ジェンダー・セクシュアリティ研究の文献を用いたディスカッション①（林）
- 第9回 6月14日（金） 労働の現場におけるジェンダー
（「あいち男女共同参画社会推進・産学官連携フォーラム」連携事業）
- 第10回 6月21日（金） ジェンダー・セクシュアリティ研究の文献を用いたディスカッション②（林）
- 第11回 6月28日（金） ジェンダー・セクシュアリティ研究の文献を用いたディスカッション③（林）
- 第12回 7月5日（金） グループ発表①（林）
- 第13回 7月12日（金） グループ発表②（林）

第14回 7月19日（金） グループ発表③（林）

第15回 7月26日（金） 質疑応答と討論（林・徐）

■成績評価の方法：

ディスカッションやグループ発表への積極的参加20%、レポート80%

■教科書：

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

■参考書：

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

「Gender Studies」

担当者：三枝麻由美

受講者数：約20名

■ 授業目的：

What is gender? What is femininity and masculinity? How can we create a society that respects and includes diversity such as LGBTQ? Throughout the course, we will consider the importance of gender equality in order to create a society where people can shine regardless of their gender, as well as various issues such as politics, economics, education, job hunting, marriage, declining birthrates, and child rearing from gender perspectives. The goals of this course are 1) to introduce students to the basic concepts of gender studies, 2) to deepen students' understanding of a wide variety of gender issues in Japan and global society, 3) to encourage students to think from diversified standpoints and to take action to promote gender equality.

■ 授業内容

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

● Course Content or Plan

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

■成績評価の方法：

Participation 30% (submission of comment sheets)

- Mid-term essay exam 20%
- Presentation 20%
- Research paper 30%

■教科書：

None, all materials provided by the instructor

■参考書：

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

令和6年(2024年)度 名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧

	授業名	学部	大学院	開講時期	開講部局	担当教員	教員の所属部局	教員の専門分野	備考
1	大学での学び 「ジェンダー学入門」	○		春学期オンデマンド	教養教育院 全学教育科目	三枝麻由美	ジェンダーダイバーシティ センター	社会学、ジェンダー研究	
2	ジェンダー学	○		春学期金曜2限	教養教育院 全学教育科目	林葉子	ジェンダーダイバーシティ センター	歴史学、ジェンダー研究	
3	Gender and Society	○		秋学期金曜2限	教養教育院 G30科目	三枝麻由美	ジェンダーダイバーシティ センター	社会学、ジェンダー研究	Language: English
3	物理環境設計学		○	春学期火曜2限	環境学研究科	飯塚悟	環境学研究科	建築・都市環境工学	
4	ジェンダー学概論	○		春2期（クォーター）水 曜2限	文学部	新井美佐子	人文学研究科	経済・社会領域	他学部生の受講可
5	ジェンダー・セクシュアリティ学 基礎演習		○	春学期水曜2限	人文学研究科	新井美佐子 松下千雅子	人文学研究科	ジェンダー	他研究科生の受講可
6	ジェンダー学発展演習		○	秋学期月曜4限	人文学研究科	新井美佐子	人文学研究科	経済・社会領域	他研究科生の受講可
7	日本近現代文学演習Ⅰ	○		秋学期水曜3限	文学部	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
8	日本近現代文化研究Ⅰa		○	春学期隔週火曜4.5限	人文学研究科	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
9	日本近現代文化研究Ⅰb		○	秋学期隔週火曜4.5限	人文学研究科	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学	
10	グローバル消費文化の アイデンティティ創出		○	春学期木曜5限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	Language: English
11	大衆文化における空間と ジェンダー		○	春学期木曜4限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	Language: English
12	文化研究の主要概念		○	秋学期木曜4限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	Language: English
13	日本を表象する：イメージ、音、人々		○	秋学期水曜2限	人文学研究科 G30	長山智香子	人文学研究科	文化研究、メディア学	Language: English
14	セクシュアリティ学概論	○		春1期（クォーター）木 曜4限	文学部	松下千雅子	人文学研究科	ジェンダー	他学部生の受講可
15	セクシュアリティ学発展演習		○	秋学期水曜2限	人文学研究科	松下千雅子	人文学研究科	ジェンダー	他研究科生の受講可
16	クィア理論		○	秋学期水曜2限	人文学研究科	松下千雅子	人文学研究科	英米文学	他研究科生の受講可
17	ドイツ語圏文化学研究Ⅰ		○	春学期月曜5限	人文学研究科	山口庸子	人文学研究科	ドイツ文学、舞踊史	他研究科生の受講可
18	特殊講義(寛容する社会と法)	○		秋学期木曜4限	法学部	原田綾子	法学研究科	法社会学	
19	憲法Ⅱ	○		春学期火曜1.2限	法学部	大河内美紀	法学研究科	憲法	
20	政治学原論	○		秋学期金曜1.2限	法学部	田村哲樹	法学研究科	政治学	
21	Political Theory	○		春学期木曜2限	法学部 G30	田村哲樹	法学研究科	政治学	Language: English
22	Contemporary Japanese Politics	○		春学期月曜3限	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	Language: English
23	Gender & Politics	○		秋学期月曜3限	法学部 G30	武田宏子	法学研究科	政治学	Language: English
24	特殊講義（韓国法）	○		集中	法学部	姜東局	法学研究科		
25	国際開発と貧困		○	春学期木曜2限	国際開発研究科	伊東早苗	国際開発研究科	国際開発論	Language: English
26	貧困と社会政策		○	秋学期木曜2限	国際開発研究科	伊東早苗	国際開発研究科	国際開発論	Language: English
27	産業人材育成論		○	春学期水曜2限	国際開発研究科	岡田亜弥	国際開発研究科	教育開発論、国際開発論	Language: English
28	ジェンダー、教育と開発		○	秋学期水曜2限	国際開発研究科	岡田亜弥	国際開発研究科	教育開発論、国際開発論	Language: English
29	コンサルテーション論		○	秋学期木曜6.7限	医学系研究科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
30	家族看護学	○		春学期木曜3限	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
31	小児看護学Ⅰ	○		秋学期木曜3限	保健学科	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
32	次世代育成看護論	○		秋学期木曜2限	保健学科	浅野みどり・島明子・高橋 由紀・新家一輝・ 土屋さやか・入山茂美	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
33	次世代育成看護学特論Ⅰ・Ⅱ		○	秋学期	医学系研究科・ 総合保健学専攻	浅野みどり	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
34	次世代育成看護学特講・ 特講演習		○	集中	医学系研究科・ 看護学専攻	浅野みどり・ 高橋由紀・入山茂美・ 島明子・玉塚浩司・ 新家一輝	医学系研究科	家族看護学、小児看護学	
35	教育人類学講義Ⅰ	○		秋学期火曜2限	教育学部	服部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学	
36	現代社会と教育	○		秋学期火曜1限	教養教育院 全学教育科目	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
37	社会教育学講義Ⅰ	○		春学期火曜2限	教育学部	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学	
38	メディア・リテラシー特論		○	秋学期月曜4限	情報学研究科	小川明子	情報学研究科	メディア論	
39	メディア社会論	○		秋学期木曜3限	情報学研究科	小川明子	情報学研究科	メディア論	

(6)名古屋大学特定基金（女性リーダー育成支援事業・ジェンダー平等支援事業）

永田 雅子

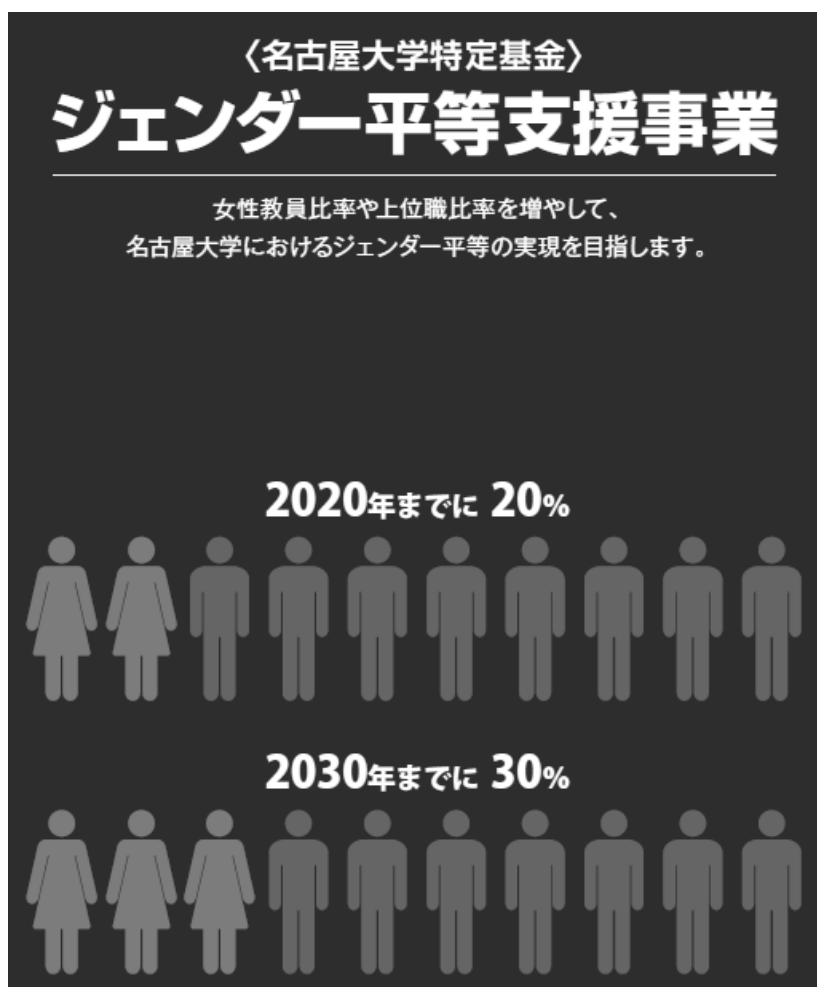
名古屋大学は女性リーダー育成を重要なミッションと考え、女性研究者の研究活動支援、マネジメント能力と高い専門性を兼ね備えた女性リーダー育成など、多彩な事業や教育プログラムを展開してきた。女性リーダー育成をこれまで以上に発展・継続させる上で、長期的に安定した財政基盤の強化、基金の充実が不可欠であることから、女子学生支援および女性研究者支援を中心とした「名古屋大学特定基金・女性リーダー育成支援事業」を設立・運営し、ホームページやパンフレット等を通じて周知を行っている。



〈名古屋大学特定基金〉
女性リーダー育成支援事業
活力あふれた日本へ。そして世界へ。
女性の活躍が、明日への扉を開く。



また、性別によらず誰もがその個性と能力を十分に発揮できる大学を目指し、「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」を設立し、本基金を2019年10月に導入した女性教員増員策「女性教員比率20%達成のための女性教員増員策（若手女性教員増パッケージ）」の数値目標を達成するためのインセンティブ支援金として運用した。その結果、2024年には目標であった女性教員比率20%を達成することができた。今後は、次の目標である2030年までに女性教員比率を30%としていくための施策を推進するための基金として運用を行っていく。



3. 2024(令和6年度)男女共同参画部会、ジェンダーダイバーシティセンター会議と関連事業

(○は審議事項 ・は報告事項)

日 付	事 項
06.04.17	第1回ジェンダーダイバーシティセンター会議
06.04.19 ～04.24	第22回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（メール審議） ○特任助教の採用にかかる選考委員会の設置について ・ジェンダーダイバーシティセンター特別研究期間報告について
06.05.10 ～05.16	第2回ジェンダーダイバーシティセンター会議（メール審議）
06.05.22	第18回 男女共同参画部会 ○R6年度男女共同参画部会ワーキンググループ活動について ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和6年度「女性研究者トップリーダー顕彰」の実施について ○女子中高生理系進学セミナーの開催について ・2024年度女性教員増員策について ・ダイバーシティマネジメント専門家の検討状況について ・名古屋大学における男女共同参画報告書2023年度について ・学内保育園現況について ・学童保育所現況について ・第六回輝く女性研究者賞（ジュン アシダ賞）について ・APRU APWIL メンタープログラム参加候補者の推薦について
06.06.11	公益財団法人山田進太郎D&I財団「Girls Meet STEM College」記者発表会における名古屋大学の取組についての紹介
06.06.14	愛知県県民文化局 男女共同参画推進課との連携事業 「あいち女性輝きカンパニー」の取組について
06.06.20	第3回ジェンダーダイバーシティセンター会議
06.06.25	第23回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会 ○2024年度女性教員増員策について
06.07.09	第19回 男女共同参画部会 ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和6年度「女性研究者トップリーダー顕彰」の選考について ○女性教員増員策追加インセンティブの検討について ○2023年度無意識のバイアス研修プログラムについて ○教員採用マニュアルチェックリストについて ・第1回多様性戦略アドバイザーとの意見交換について ・保育園現況について ・学童保育所現況について ・女性教員数について ・クロスアポイント制度による研究者受入への協力依頼について(JST BOOST事業) ・第18回「未来を強くする子育てプロジェクト（主催：住友生命、後援：文部科学省／こども家庭庁）」について
06.07.23	第24回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会 ○令和5年度決算額および令和6年度予算額について ○ジェンダーダイバーシティセンター特任助教の選考について
06.07.30	機構長・総長を含めた一般社団法人中部経済連合会/一般社団法人中部未来リーダーズ協議会との意見交換会、およびジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察
06.08.07	第4回ジェンダーダイバーシティセンター会議
06.08.09	女子中高生理系進学推進セミナーを開催
06.08.27	「研究者リーダーシップ・プログラム」第1回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
06.09.04	第20回 男女共同参画部会 ○研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度について ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○教員採用マニュアルチェックリストについて ○次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく東海国立大学機構一般事業主行動計画の作成方針について ・女性研究者増員策検討WGについて ・保育園現況について ・学童保育所現況について ・女性教員数について ・第30回（2025年度）日本女性科学者の会奨励賞（日本女性科学者の会）について ・STEM Program参加者の推薦依頼について ・3. 2024 Engineer's Retreat 1stについて

日 付	事 項
06.09.05	「研究者リーダーシップ・プログラム」第2回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
06.09.18	文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」「女性研究者トップリーダー顕彰」授与式及び交流会
06.09.25	出張科学実験会@学童保育所 あかりんご隊参加
06.10.05 ～10.06	「青少年のための科学の祭典2024名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
06.10.15	「研究者リーダーシップ・プログラム」第3回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
06.10.16	第5回ジェンダーダイバーシティセンター会議
06.11.06	第21回 男女共同参画部会 ○女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和7年度大学入学共通テスト実施日の一時保育について ○2025年度男女共同参画重点項目について ○男女共同参画報告書（2024年度）の目次と執筆担当者（案）について ○2024年度男女共同参画部局アンケートについて ○子の帯同出張費用、臨時的な託児費用の支給について ○女性教員増員策追加インセンティブの検討について ・第2回多様性戦略アドバイザーとの意見交換について ・「名古屋大学女性教員増員策新パッケージ」について ・「女性研究者トップリーダー顕彰」受賞者との懇談会について ・「トヨタグループの女性社員と考えるリケジョのキャリアの育て方」について ・女性STEM分野進出促進活動について ・保育園現況について ・学童保育所現況について ・女性教員数について ・文科省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（女性リーダー育成型）」に係る施策の進め方について ・第4回 羽ばたく女性研究者賞（マリア・スクウォッドフスカ＝キュリー賞）について ・テクノ・シンポジウム名大2024「女子学生のための工学セミナー」について ・名古屋大学レクチャー2024「女性の就業と育児の両立は可能か？」について
06.11.08	「研究者リーダーシップ・プログラム」第4回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
06.12.03	東京海上ホールディングス、東京海上日動火災保険とダイバーシティ事業についての情報交換、および、ジェンダー・リサーチ・ライブラリの視察
06.12.10	第22回 男女共同参画部会 ○女性教員増員策追加インセンティブの検討について ○教員採用マニュアルチェックリストについて ○令和7年度女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和7年度前期研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度について ・無意識のバイアス研修プログラムについて ・子の帯同出張費用、臨時的な託児費用の支給について ・保育園現況について ・学童保育所現況について ・女性教員数について
06.12.17	「研究者リーダーシップ・プログラム」第5回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
06.12.18	第6回ジェンダーダイバーシティセンター会議
07.01.10	「研究者リーダーシップ・プログラム」第6回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
07.01.14	名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター主催「白波瀬佐和子先生特別講演会『ジェンダーから見る世界：格差と多様性』」
07.01.28	第25回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○次期センター長候補者の選考について ○副センター長の再任・選考について ○センター長候補者選考内規の一部改正（案）について ○特任助教の継続について ○特任助教の採用にかかる選考委員会の設置について ・特任助教の退職について ・センター兼務教員の任期満了について ・センター運営委員会規程の一部改正（案）について
07.02.05	「研究者リーダーシップ・プログラム」第7回（学術研究・産学官連携推進本部共催）
07.02.18	第7回ジェンダーダイバーシティセンター会議

日 付	事 項
07.02.19	第23回 男女共同参画部会 ○「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく 東海国立大学機構一般事業主行動計画について ○女性教員の採用・昇任に伴う女性教員増員策ポイント貸与について ○令和6年度女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和7年度女性教員（教授又は准教授）採用又は昇任に伴う研究費支援について ○令和7年度前期研究支援員（研究アシスタント）・技術補佐員制度について ・2024年度「男女共同参画推進のための部局アンケート」集計結果について ・2024年度「無意識のバイアス研修プログラム」受講結果について ・保育園現況について ・学童保育所現況について ・女性教員数について
07.03.04	令和6年度第1回「全国ダイバーシティネットワーク組織」東海・北陸ブロック会議開催（オンライン）
07.03.04	「研究者リーダーシップ・プログラム」第8回（学術研究・産学官連携推進本部共催）（オンライン）
07.03.18	無意識のバイアス・ワークショップ

※ “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 に在籍する女子学生有志グループである。

第3章

2024年度「男女共同参画推進のための部局アンケート」分析

賈伊明・徐玉

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。本年度は、アンケート項目を簡潔化し、2024年12月から2025年1月にかけて全学部局を対象に実施した。全55部局にアンケートを実施し、全ての部局（55部局）から回答を得た。本章では、その分析結果を報告する。なお、アンケート用紙は、本章末尾に掲載する。

(I) 女性教員採用状況

55回答部局のうち、特に採用に関する設問についても回答を得られたのは29部局（昨年比-14）である。このうち、2024年度に新規教員採用を行った部局は28部局（昨年比+4）であり、さらに女性教員を採用した部局は12部局（昨年比-1）であった。新規採用者数は115名であり、そのうち女性は27名を占めていた（表1・表2）。また、任期のない職の採用割合は59.3%、任期付きの職は40.7%であり、任期のない職の方が女性比率が高い傾向が見られた。さらに、任期付きの職のうち更新のない職における女性採用比率は36.4%であった（表1・表2）。

昨年度に続き、任期付きの職において女性比率が高い傾向は応募者においても確認され、応募者に占める女性比率は任期のない職で17.8%、任期付きの職で25.6%であった（表3・表4）。

また、応募者数に対する採用者数の比率（採用率）を男女別に比較すると、任期のない職では女性の採用率が男性よりも高い傾向があるが、任期付きの職では男性の採用率の方が高い傾向にあった（表3・表4）。ただし、任期のない教授職および准教授職（すなわち上位職）に限ると、男性の採用率の方が高い結果となった。

表1. 2024年度 女性教員の採用状況＜任期無＞（回答部局数29）

	採用者総数	採用者総数	女性採用部局数	女性採用者数
教授	13	26	2	3
准教授	17	23	6	10
講師	5	5	3	3
助教	0	0	0	0
合計		54		16

女性採用者数／採用者総数：2024年度 16/54（29.6%）

2023年度 8/39（20.5%）

2022年度 10/37（27.0%）

2021年度 6/35（18.8%）

2020年度 9/38（23.7%）※2020年度より任期の有無で集計

2019年度 20/71（28.2%）※2019年度以前は公募・特任別に集計

表2. 2024年度 女性教員の採用状況＜任期有＞（回答部局数29）

	採用部局数	採用者総数 (内・契約更新無)	女性採用部局数	女性採用者数 (内・契約更新無)
教授	5	8 (0)	0	0 (0)
准教授	6	6 (1)	2	2 (0)
講師	2	4 (0)	1	1 (0)
助教	18	43 (7)	6	8 (4)
合計		61 (8)		11 (4)

女性採用者数／採用者総数：2024年度 11/61（18.0%）（内・契約更新無：4/8（50.0%））

2023年度 10/33（30.0%）（内・契約更新無：4/10（40.0%））

2022年度 18/57（31.6%）（内・契約更新無：3/18（21.4%））

2021年度 19/86（22.1%）（内・契約更新無：9/33（27.3%））

2020年度 30/94（31.9%）（内・契約更新無：5/20（25.0%））

2019年度 7/35（20.0%）

表3. 2024年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率＜任期無＞

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者	全体	女性	男性
教授	11.5	11.5	6.4	6.4	6.4
准教授	13.4	43.5	7.2	23.3	4.7
講師	60.2	60.0	5.4	5.4	5.4
助教	—	—	—	—	—
全体	17.8	29.6	6.6	11.0	5.6
2023年度	9.2	20.5	6.1	13.6	5.3
2022年度	22.2	27.0	9.9	12.0	9.3
2021年度	15.0	18.8	9.4	11.8	9.0
2020年度	14.9	23.7	4.0	6.4	3.6
2019年度	14.7	28.2	7.5	14.3	6.3

表4. 2024年度 教員の採用に関する女性比率と男女別採用率＜任期有＞

	女性比率（％）		採用者数／応募者数（％）		
	応募者	採用者 (内・契約更新無)	全体	女性	男性
教授	13.9	0.0	11.1	0.0	12.9
准教授	29.1	33.3	7.6	8.7	7.1
講師	48.1	25.0	7.7	4.0	11.1
助教	22.5	18.6 (57.1)	23.0	19.0	24.1
全体	25.6	18.0 (50.0)	15.6	11.0	17.2
2023年度	25.1	30.3	16.6	20.0	15.4
2022年度	27.1	31.6	19.3	22.5	18.1
2021年度	20.3	23.3 (27.3)	14.9	17.1	14.4
2020年度	23.4	31.9 (25.0)	16.3	22.2	14.4
2019年度	13.0	20.0	9.9	15.2	9.1
2018年度	25.9	37.0	12.3	17.5	10.4

（2）女性教員比率向上のための施策

（ア）「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用（新規項目）（13部局）

（イ）「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」の実施（新規項目）（25部局）

（ウ）女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）（34部局）（昨年比＋6）

（エ）女性限定公募の実施（8部局）（昨年比＋2）

（オ）女性教員採用候補者の積極的発掘（15部局）（昨年比－1）

（カ）他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（4部局）（昨年比＋1）

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

（ク）募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記（新規項目）（7部局）

（ケ）教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用（11部局）（昨年比＋1）

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

（サ）部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（12部局）（昨年比±0）

その他（8部局）（昨年比＋3）

◇女性教員の定着しやすい環境整備（女性休養室等）

◇各種委員会の委員を決定するとき、ジェンダーを一つの考慮要素としている。

◇教員公募の募集要項に、本学では女性教員比率向上のためのポジティブ・アクションを実施していることを明記

◇公募を行っていない

以上の女性教員比率向上のための施策において特に重点を置いた項目：

- (ア)「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用（1部局）
- (イ)「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」の実施（3部局）
- (ウ)女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）（10部局）（昨年比－14）
- (エ)女性限定公募の実施（4部局）（昨年比±0）
- (オ)女性教員採用候補者の積極的発掘（6部局）（昨年比±0）
- (カ)他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（1部局）（昨年比±0）
- (キ)企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用（0部局）（昨年比±0）
- (ク)募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記（1部局）（昨年比＋1）
- (ケ)教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用（3部局）（昨年比－2）
- (コ)人事選考の際、男女共同参画委員会メンバーのオブザーバー参加（0部局）（昨年比±0）
- (サ)部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用（4部局）（昨年比－6）
- その他（12部局）（昨年比＋7）

◇各種委員会の委員を決定するとき、ジェンダーを一つの考慮要素としている（2部局）

◇運営支援組織に教員を置かないという大学の方針があるため、男女問わず教員の増員は本部門の想定にない

◇ジェンダー基金について：子育て支援の支出（①研究科内の一部をキッズスペースに改装で女性の新たな働き方のアピール ②臨時保育の経済的な支援）；男性教職員の子育て参加支援；博士女子学生への支援；新任教員の事務業務への支援などについて検討した

◇教員定員が1名のみで公募することがないため、特に重点を置いた取り組みはない。

（3）男女共同参画推進のための活動母体

令和6年度の活動について

- (ア)男女共同参画に関する委員会（あるいはワーキング・グループ）の開催（8部局）（昨年比－1）
- (イ)構成員への本学の育児支援策の周知（例：新規採用者への保育所・学童保育所の周知）（34部局）（昨年比－5）
- (ウ)女性教員向けのメンター制度の周知（7部局）（昨年比＋4）
- (エ)子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（11部局）（昨年比＋1）
- (オ)育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（7部局）（昨年比－3）
- (カ)介護従事者への支援策の検討（2部局）（昨年比＋1）
- その他（13部局）（昨年比－1）

◇非常に小規模な部署のため、構成員一人ひとりに個別に相談が可能であり、個別対応している

◇所属教員は1名（女性）であり、専門職や非常勤相談員にも女性が多く、委員会等を行わずとも日頃から、男女共同参画に関する意思疎通が図られている。

◇特段の活動はないが、教職員のワークライフバランスを応援するアクションプランに基づいて、就業時間外の会議を可能な限り避ける等の対応を行っている。また、「無意識のバイアス研修プログラム」などの研修やイベントについては掲示板を使って周知している。

以上の活動内容において特に重点を置いた項目：

- (ア)男女共同参画に関する委員会（あるいはワーキング・グループ）の開催（3部局）
- (イ)構成員への本学の育児支援策の周知（例：新規採用者への保育所・学童保育所の周知）（18部局）（昨年比－6）
- (ウ)女性教員向けのメンター制度の周知（2部局）（昨年比±0）
- (エ)子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討（6部局）（昨年比±0）
- (オ)育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（2部局）（昨年比－3）
- (カ)介護従事者への支援策の検討（0部局）（昨年比－1）

特に重点を置いて実施した具体的な活動内容

- ◇本学の育児支援策の周知（18部局）
- ◇男女共同参画に関する委員会の開催（3部局）
- ◇女性教員向けのメンター制度の周知（2部局）
- ◇子育て中の教員への入試関連業務の軽減（6部局）
- ◇育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討（2部局）
- ◇過去に女性限定助教を採用しており、今年度も採用計画予定である
- ◇非常に小規模な部署のため、構成員一人ひとりに個別に相談が可能であり、個別対応している
- ◇男性教員の育児休業取得への支援（2部局）
- ◇育休代替教員に対して、女性教員向けのメンター制度を利用してもらった。
- ◇在宅勤務による子育て中の教職員でも働きやすい環境作り
- ◇育児休業等取得期間について、任期の延長を認める制度を整備している。また、高等総合研究館I階と理学部B館5階にキッズルーム（子連れでのミーティングスペース）を設置している
- ◇全体通知を行った
- ◇女性休養室の設置、研究科ホームページ「生命農学研究科で活躍する女性研究者」ページの作成などについて審議した
- ◇企画財務委員会の男女共同参画推進専門委員会委員会の下に、中高生や保護者に工学女子の魅力を伝えるための活動内容の検討と活動を行うWGとして学生、教員を構成員とした「工学女子広報WG」を設置した
- ◇教員が1名（男性）のみではあるが、職場内に女性技術職員が3名在籍しているので、各種研修会や講習会に積極的に参加するように指導している
- ◇家族の介護が必要な教員について、共通テスト監督の担当においては、介護者の事情に応じて研究科内で柔軟に対応した

④ 活動の活性化に求められる支援などの要望

- ◇他部局の現状や活動内容等を情報共有するための枠組み・機会の支援など（13部局）
- ◇引き続きジェンダーダイバーシティセンターの支援が必要（4部局）
- ◇FDの実施（2部局）
- ◇部局の中でも女性教員・子育て世代の女性教員が多いにも関わらず、大幸地区には支援の体制（保育・学童）が整っていません。この点が何とかならないか長年の課題です
- ◇小規模部局のため、アットホームな雰囲気を維持している点なども評価してほしい
- ◇ポイントの配分
- ◇当センターの所属教員は、「専任」教員であっても、実際には文系の研究科を兼務しており、また人数も少ないため、センター独自での活動は困難です
- ◇書類のやり取りをなるべくオンラインにして紙のやり取りを減らしていくことにより、職員の在宅勤務をしやすいとする
- ◇全構成員に対して「無意識のバイアス研修」が提供されており、現状では追加支援をいただく必要はないと考える

（4）「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」の実施

- ① 貴部局の特殊事情を考慮しつつ、「平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止」という規定を遵守しているか
 - 「遵守している」（47部局）「遵守していない」（8部局）
 - 「遵守していない」の場合、他の改善策など
- ◇病院における診療業務があり、夕方以降に会議を行わざるを得ない状況があり、遵守できていない
- ◇構成員の都合によりやむを得ず時間外での開催となることがあるが、極力就業時間内で行うよう日程調整を行っている
- ◇授業時間と重ならないようにする場合、就業時間外の会議開催となる傾向がある。一方で、会議をハイブリッド開

催できる設備を整え、時間外になっても参加しやすい環境を整えている

◇オンライン会議を活用している

◇女性教員・職員が含まれている委員会では、勤務時間内に開催している

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

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

実施している（45部局） 実施していない（10部局）

「実施していない」の理由

◇医学系研究科、医学部附属病院の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局単独の取り組みを行っていない

◇部局の規模が小さいため個別に対応している（5部局）

◇対象者がいない（6部局）

◇出産を予定している教職員から申し出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている

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

実施している（36部局） 実施していない（19部局）

「実施していない」の理由

◇研究所のため授業担当がない、また委員会の数も少ない

◇該当者がいなかったため（11部局）

◇医学系研究科、医学部附属病院の関連部局として一体化した対応を取っていることから、部局単独の取り組みを行っていない

◇研究所のため授業担当は無く、構成員が少数のため、基本部局内に各種委員会は設置していない。

◇部局業務として授業担当はなく、委員会業務等も少ないが、該当者がいる場合には検討する。

◇該当者がいる場合は検討する。過去には該当者の事情を鑑みて業務配分を行なった。

◇授業担当に関しては、同じグループ内（専攻、あるいは分野）で対応しており、部局長、執行部レベルでの対応はしていない。

◇少数部局なので、明確なルールとしてはやりにくい。ただし、育児などで都合が悪い場合などでは配慮している。

（5）子育て中の教職員をサポートする環境整備

① 教員の育児休業取得状況

2024年度に育児休業を取得した教員がいる部局：13部局（昨年比-1）

2024年度育児休業取得教員：女性12名（昨年比-7）、男性12名（昨年比+5）

② 教員の育児部分休業取得状況

2024年度育児部分休業を取得した教員がいる部局：1部局

2024年度育児部分休業を取得した教員：女性6名（昨年比-3）

③ 教員の代替者制度利用状況

2024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-3）

代替者の人数：6名（昨年比-9）女性5名（常勤助教4名、労働者派遣1名）（昨年比+2）、男性1名（常勤研究員）（昨年比-9）

(6) 介護支援

教員の介護（部分）休業、もしくは介護休暇取得状況

2024年度、介護の為に特別休暇を取得した教員がいる部局：4部局（昨年比+1）

女性4名(昨年比+2)、男性5名(昨年比+2)

2024年度に介護（部分）休業制度を利用した教員がいる部局：0部局（昨年比±0）

育児、介護支援等に対する要望

◇周知の徹底（16部局）

◇話しやすい環境づくり及び周囲の理解(17部局)

◇ポスターなどで日頃から確認できるようにしておく（2部局）

◇全学レベルでの取得の呼び掛け（2部局）

◇人事グループ

◇教職員の増加（3部局）

◇休業中に仕事をフォローできる体制（3部局）

◇同じような悩みを抱える人や支援したい人どうしが集うことができる安心できる小さなコミュニティが学内にたくさんあると良いと考えます。産休中の代替教員を採用できるかどうか、部局の欠員状況に依存していたと記憶しています。その場合、産休代替教員がとれなかったのでせめて育休はとらず／短く、といった遠慮につながるのではと懸念します。

◇本人の希望に基づき、育児休業等の期間中にも研究費が執行でき、研究を続けられる環境づくりが必要であると考ええる。

◇語学教育をミッションとする当部局の教員は担当する授業のコマ数が多いため、育児休業や介護休業を取得する場合、担当授業を代替する非常勤講師の雇用が必須となる。そのための人件費の備えはもちろんだが、非常勤講師を依頼できる人材にも限りがある。語学関係の授業はどの大学にもあり、事情は他の大学も共通しているので、一つの大学だけで考えるのではなく、地域の大学が共同で環境整備に取り組むようなことも必要ではないか。

◇構成員全体に負担が少なくなるようなアクション（2部局）

◇介護休業・休暇を取得した教員がいないのは、小規模部局であり休業・休暇を必要とする教員がたまたまいなかったためと思われる。休業に伴う研究の遅れが生じないような環境整備が可能であれば、取得は増えると考えられるが、個々の教員が主体的に研究を進めている状況では、「研究の遅れが生じないような環境整備」を現実的に整備することはなかなか難しい。

◇ポイントの削減をただちに中止し、安定した部局運営を可能にすること。

◇当センターは研究センターであり、また、人数が少ないことから代替は困難な面がありますが、文系部局との連携の強化によって対応を図ることが現実的だと考えています。

◇世界と伍して研究成果や研究資金の獲得が求められる競争的環境において常に必死で研究している中で、特に育児や介護が必要な世代の教員や研究者が取り残される感覚を持たずに育児や介護に携われるよう、人的サポートを行うことが重要と思います。その際、技術補佐員ではなく、研究を自分の考えで進められる博士研究員や助教クラスの人員を配分することが重要と思います。

◇取得経験者の事例を共有する（2部局）

◇ベビーシッターや託児の積極的な利用は推奨する

◇正式な育休をとることはかりが両立の手段ではないこと、短時間で働く・雇用できる手段があることを、雇用する側の上司を含めて認識してもらう

◇総務、事務業務などは通常から各種業務で協業の体制を作る

◇代替教員などは委員会の委員の仕事は柔軟の対応できる環境にする

◇ポストは有期であり、育児休業等による延長が認められていない

◇介護休業に関しては、具体的な理由やケースの例があると参考になる。

◇代替者雇用の制度の充実

◇会議にオンラインでも参加できる環境

承継教員の離職理由

- (A) 定年退職・契約期間の満了・他機関への転出など 女性11名（昨年比-1）、男性69名（昨年比+15）
- (B) 結婚・出産・育児・介護・看護など 女性0名（昨年比±0）、男性0名（昨年比±0）
- (C) 不明・その他 女性2名（昨年比±0）、男性5名（昨年比-3）

(7) LGBTガイドラインについて

令和6年度の実施内容について

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知（7部局）（昨年比±0）
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知（26部局）（昨年比+11）
- (ウ) LGBT等の性の多様性に関する研修やセミナーの実施（1部局）（昨年比-1）
- (エ) 多目的トイレの設置（11部局）（昨年比+2）
- (オ) 提出書類における不必要な性別欄の廃止、または記載欄への配慮（例：「その他」欄の設置）（新規項目）（4部局）

その他

- ◇健康診断については個別に対応している。
- ◇全学で行っている無意識のバイアス研修プログラム研修受講（3部局）

LGBT対応を学生や教員に行う際の課題

- ◇人事グループ
- ◇個人情報の保護
- ◇他部局等と情報を共有し、活動の参考にしたい（4部局）
- ◇様々な場面で起こりうるので、適宜、慎重に対応する必要がある
- ◇文科省の学校基本調査や指定の学位申請書類様式に男女の項目が記載されており、それら書類については性別欄を廃止できない。廃止可能な書類については、性別欄は削除対応を進めている
- ◇当部局には所属学生はいないが、教員が授業を通して接する機会のある学生は、留学生を含めて多数に上る。その意味で、学生への対応については難しい部分もある
- ◇ガイドラインを周知するためのTACTの研修の実施を徹底する。数多くのTACTの研修があるが、必ず履修すべきもので履修していない研修が、TACT上で一覧ですぐ警告が出るようにして欲しい
- ◇プライバシーに配慮しつつ、最大限の支援ができるようにする
- ◇本部3号館に「だれでもトイレ」が無い
- ◇個人の考えによって対応が際立って変化する事例なので、どこまで繊細な扱いをすべきかに苦慮する
- ◇小さい部局にはこうした指示がきちんと伝わっていないので、文書等で定期的に周知してほしい

(7) その他（新規項目）

令和6年度に男女共同参画推進に関連するイベントの実施状況（7部局）

- ◇LGBTQ+の学生のためのカラフルの会を1か月に1回程度開催
- ◇女子大学院生の交流企画「女子カフェ」を開催（2024.7.11、理学部B館414室）、女性クロスアポイントメント教員による研究・キャリアパスセミナー（2025.1.23、坂田平田ホール）
- ◇当研究所の国際アドバイザリボードを12月に開催し、男女共同参画に関するアドバイスも頂いた。具体的には、研究所が作成するコミックブックの主人公に女性教員を起用すること、女性職員割合だけではなく将来を担う女子学生の割合も定常的に把握して今後の施策に役立てること、などである
- ◇安全、セキュリティ、コンプライアンス等と同様に継続的な周知、忘れ防止のため、定期的な理解度チェック（選

択式)の実施

◇教員向けの説明会開催を予定したが、事情により中止となった。

◇研究科HPのトップページに「生命農学研究科で活躍する女性研究者」コーナーを開設し、活躍する女性研究者の動画を閲覧できるようにした。

◇「工学女子広報WG」の活動：オープンキャンパス（8月8日）での女子学生相談、名古屋大学・夏の科学フェスティバル（8月28日）での企画・運営、中学・高校への訪問講義、テクノシンポジウム名大「女子学生のための工学セミナー（2024.11.21）」

今後、男女共同参画推進に関連するイベントの実施予定（3部局）

◇女子大学院生の交流企画「女子カフェ」、女性クロスアポイントメント教員による研究・キャリアパスセミナーといったイベントは引き続き実施する予定である

◇国際アドバイザリボードは年1回開催する予定。また、研究所の全職員・学生を対象にしたタウンホールミーティングも毎年1回、11月に実施する。また、2025年度には外部評価を実施する予定

◇R6年度中にすべての教員が参加する専攻会議において、ファカルティディベロップメントを実施する予定であったが事情により中止となった。これを今後実施予定

その他の要望や意見

◇他部局で成果のあった活動内容の情報の共有をお願いしたい

◇当研究科では、高等研究院のご好意により、高等研究院のキッズスペース付きワーキングルームを使用させていただくことになり、現在6名の使用希望者がいる状況です。子育て世代の教職員にとって、キッズスペース付きワーキングルームのニーズはあるかと思しますので、全学的に設置をご検討いただきたい。

◇現在のところ、性別ごとの教員数のアンバランスは学内平均に比べて低いので、この状況を維持していきたいと考える

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

1. 昨年と比べて、今年度はより多くの部局が積極的に女性教員の採用を推進しており、「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」等に重点が置かれている。
2. 男女共同参画推進に関わる活動の活性化のために、他部局との情報交換の場を設けたいという要望が昨年度に続き多く寄せられた。周知活動の強化に加え、部局間で意見を交換できる機会を創出することが重要である。
3. ワークライフバランスの一環として、全体の3分の2以上の部局では、平日の就業時間外の会議開催を極力避けるよう努めている。ただし、部局長や役員等が関わる会議では、業務の調整が難しいことから、やむを得ず就業時間外に開催せざるを得ない場合があることが課題として挙げられた。
4. 育児、介護休業等の取得については、引き続き徹底的な周知と、職場内の雰囲気づくり（話しやすい環境の整備、上司や同僚の理解促進など）の重要性が指摘されている。
5. 承継教員の退職理由に関しては、今年度は昨年度と同様、結婚・出産・育児・介護・看護などのライフイベントによる退職者は0名であった。性別を問わず育児・介護支援制度を活用できる環境づくりが引き続き求められる。
6. LGBT等への対応にあたって、個人情報に配慮しつつ、他部局と連携した情報交換やセミナーの実施が望まれる。
7. ジェンダーダイバーシティセンターによる支援に対する要望が引き続き多く寄せられており、今後さらなる取り組みが期待される。
8. 男女共同参画ジェンダー平等推進の取組全般について、少人数の部局では積極的な参加が少ない傾向が見られる。現時点では大きな問題は生じていないものの、今後部局の規模が拡大した場合には、適切なサポートや介入が必要となる可能性がある。

令和六年度「男女共同参画推進のための部局アンケート」

回答は、2025年1月14日（火）までに以下のURLよりオンライン (Microsoft Forms)にてご入力ください。

回答フォーム：<https://forms.office.com/r/UNYE2TwzF5>

部局名

1. 部局名を入力してください。

I 女性教員比率向上のための施策について

本学は、2027年度の女性教員比率25%（将来的に30%）達成を目標として、2019年10月より全学的に「女性教員増員策」を実施しています。

2. 女性教員増員のために、令和6年度に貴部局で実施したすべての取り組みを下記から選択してください。「その他」を選択した場合は、具体的に記述してください。

- ☐ (ア)「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用
（<https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/files/manual2207.pdf>）
- ☐ (イ)「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」の実施
- ☐ (ウ) 女性教員の積極的採用（「業績において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用」）
- ☐ (エ) 女性限定公募の実施
- ☐ (オ) 女性教員採用候補者の積極的発掘
- ☐ (カ) 他大学とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用
- ☐ (キ) 企業とのクロスアポイントメントにより、女性教員を採用
- ☐ (ク) 募集要項に、多様性の推進やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記
- ☐ (ケ) 教員採用選考委員会への女性委員の積極的登用
- ☐ (コ) 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
- ☐ (サ) 部局の意思決定機関への女性教員の積極的登用
- ☐ その他_____

3. 質問2で選択した取り組み（ア）～（サ）の中で、特に重点を置いたものを回答してください。さらに、その内容を具体的に説明してください。

1) 男女共同参画推進のための活動組織や活動内容等について

4. 令和6年度に貴部局で行った活動等をすべて選択してください。

- ☐ (ア) 男女共同参画に関する委員会（あるいはワーキング・グループ）の開催
- ☐ (イ) 構成員への本学の育児支援策の周知（例：新規採用者への保育所・学童保育所の周知）
- ☐ (ウ) 女性教員向けのメンター制度の周知
- ☐ (エ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の検討
- ☐ (オ) 育児休業中の教員の代替要員制度実施の検討
- ☐ (カ) 介護従事者への支援策の検討
- ☐ その他_____

5. 質問4で選択した活動（ア）～（カ）の中で、特に重点を置いたものを回答してください。さらに、その内容を具体的に記述してください。

6. 活動の活性化に必要な支援などがあれば、記述してください。

例：メンバーが少ないため、活発に活動している他部局の委員に相談したい 等

2)「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」について

本学の女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画に「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」があります(https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/work_balance/plan/)。

7. 貴部局の特殊事情を考慮しつつ、「1. 平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止。」という規定を遵守していますか。

☐ 遵守している

☐ 遵守していない

8. 「遵守していない」の場合、他の改善策を実施していますか。実施している場合は、具体的な内容を記述してください。

例：テレワークの積極的な導入 等

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

☐ 実施している

☐ 実施していない

10. 「実施していない」の場合、その理由を説明してください。

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

☐ 実施している

☐ 実施していない

12. 「実施していない」の場合、その理由を説明してください。

3) 子育て中の教職員をサポートする環境整備について

令和6年5月、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました。性別や雇用形態に関わらず、育児休業を取得することが国として奨励されており、本学でも一層の周知を行っています。育児・介護休業法の改正ポイントにつきましては、厚生労働省のチラシをご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

13. 令和6年度に育児休業を取得した、もしくは取得予定の教員はいますか。

☐ はい

☐ いいえ

14. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間を教えてください。

例：男性1名、4月1日～6月30日

--

15. 令和6年度に育児部分休業を取得した、もしくは取得予定の教員はいますか。

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

☐ はい

☐ いいえ

16. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間を教えてください。

例：男性1名、4月1日～6月30日

--

17. 育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

令和6年度に代替者制度を利用した教員はいますか。

☐ はい

☐ いいえ

18. 「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教えてください。

例：2名

女性1名、4月1日～6月30日、助教、常勤、

男性1名、5月1日～12月31日、非常勤講師、非常勤

--

4) 介護支援について

19. 令和6年度、介護のために介護（部分）休業、もしくは介護休暇を取得した教員はいますか。

(https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/jst/inner/support/care_support.html)

☐ はい

☐ いいえ

20. 「はい」の場合は、利用制度、性別、人数を教えてください。

例：介護休業、男性1名、10月1日～10月20日

--

21. どのような環境やアクションが育児休業等、及び介護休業等の取得に繋がると考えますか。具体的に記述してください。

--

5) 離職者・離職理由について

22. 令和6年度、貴部局における承継教員の離職者の離職理由について、該当する人数を性別とともにそれぞれ記入してください。

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

例：

- (A)：男性10名、女性8名
- (B)：男性2名、女性3名、その他1名
- (C)：男性3名、女性4名

--

6) LGBT等ガイドラインについて

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

23. 下記の中で、令和6年度に貴部局で実施したすべての取組を選んでください。「その他」を選択した場合は、具体的に記述してください。

- ☐ (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知
- ☐ (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知
- ☐ (ウ) LGBT等の性の多様性に関する研修やセミナーの実施
- ☐ (エ) 多目的トイレの設置
- ☐ (オ) 提出書類における不必要な性別欄の廃止、または記載欄への配慮（例：「その他」欄の設置）
- ☐ その他_____

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

--

その他

25. 令和6年度に、貴部局で男女共同参画推進に関連するイベント（例：セミナーや交流会など）を実施した場合は、具体的な内容をご記入ください。

--

26. 今後、貴部局で男女共同参画推進に関連するイベントを実施する予定がある場合は、具体的な内容をご記入ください。

--

27. その他、何かご要望やご意見がございましたら、ご記入ください。

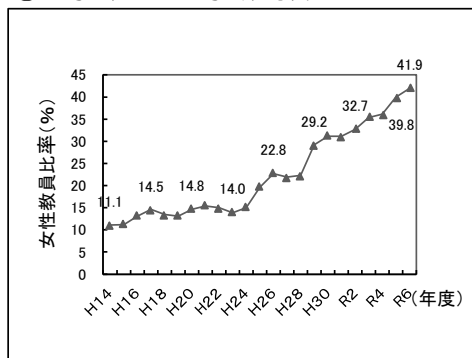
--

部局別女性教員比率の変遷

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

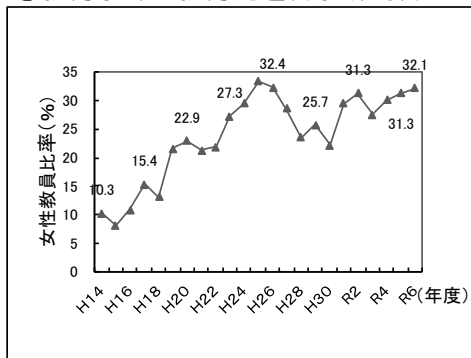
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

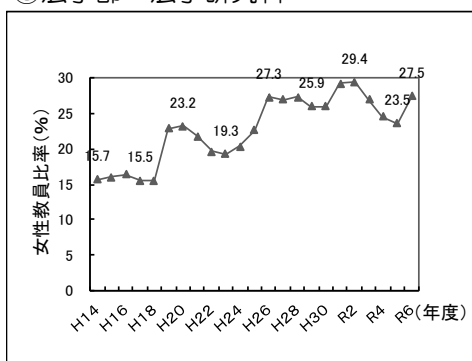


(～H28文学部・文学研究科、H29～文学・人文学研究科
(改組により、国際言語文化研究科が合併))

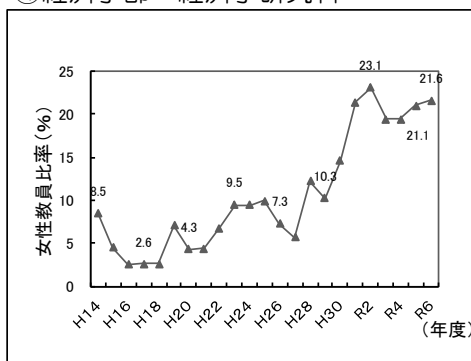
②教育学部・教育発達科学研究科



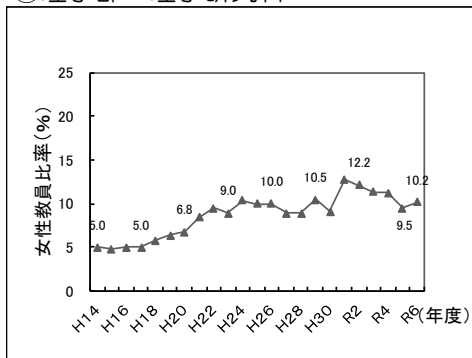
③法学部・法学研究科



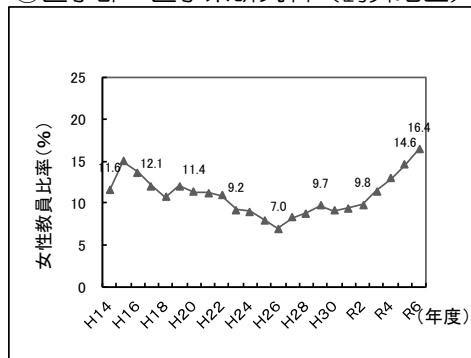
④経済学部・経済学研究科



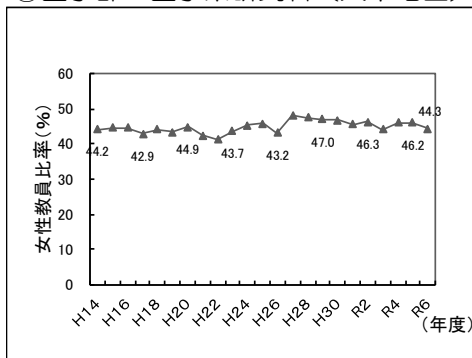
⑤理学部・理学研究科



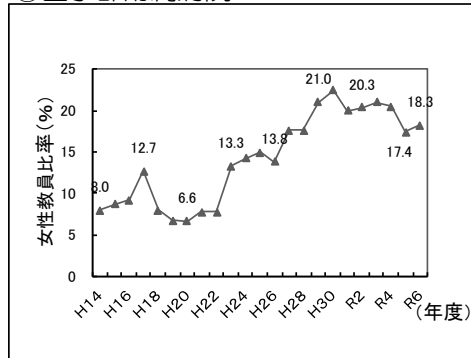
⑥医学部・医学系研究科（鶴舞地区）



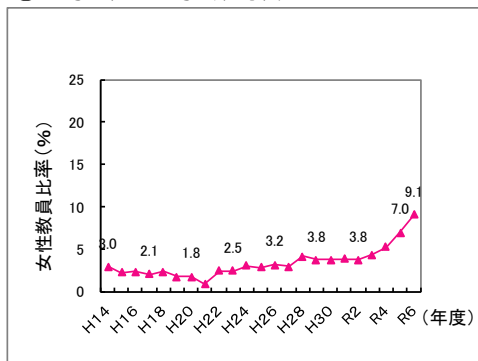
⑦医学部・医学系研究科（大幸地区）



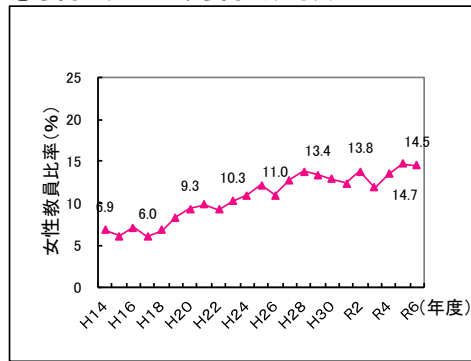
⑧医学部附属病院



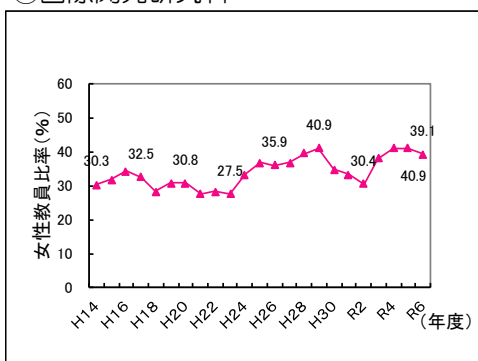
⑨工学部・工学研究科



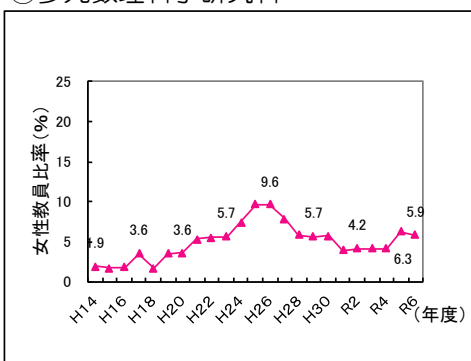
⑩農学部・生命農学研究科



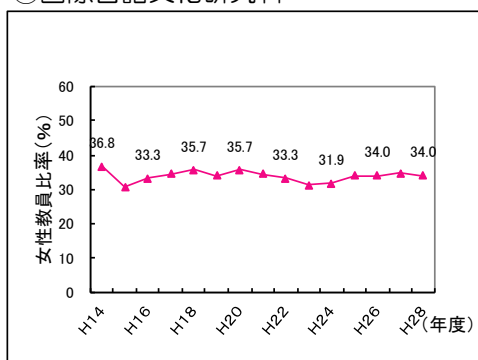
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

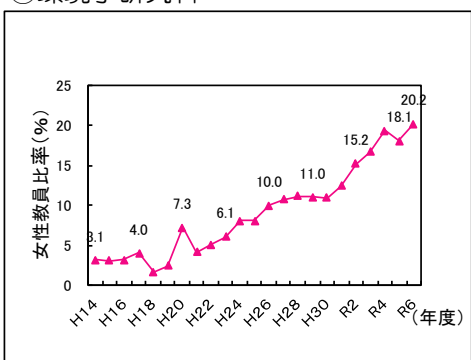


⑬国際言語文化研究科

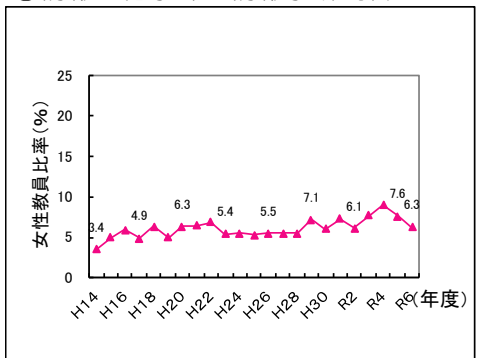


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

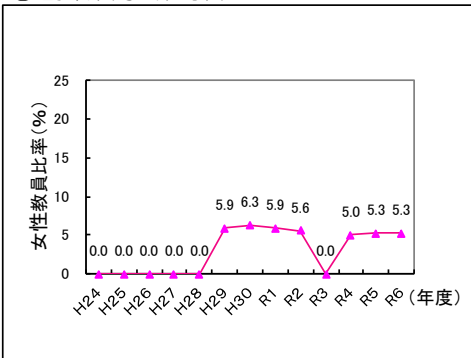


⑮情報文化学部・情報学研究科



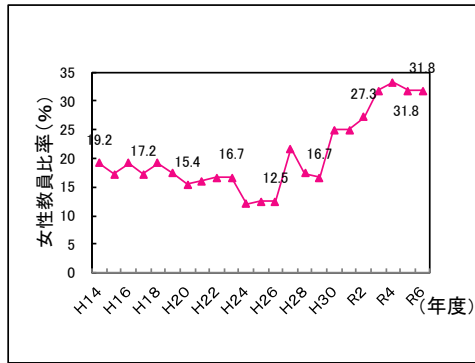
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

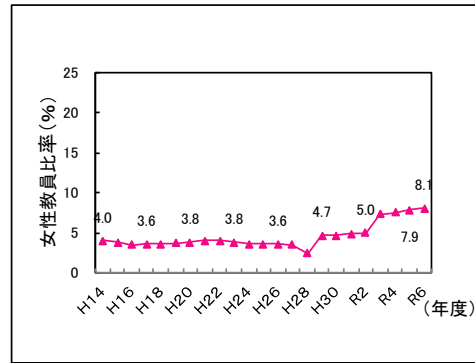


(H24新設)

⑰環境医学研究所

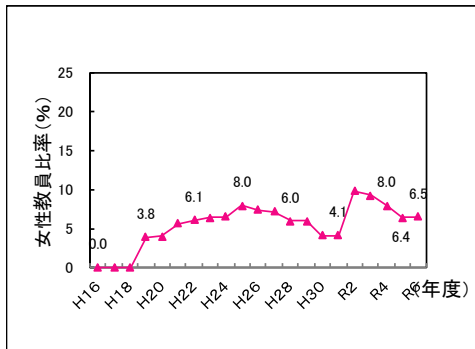


⑱宇宙地球環境研究所



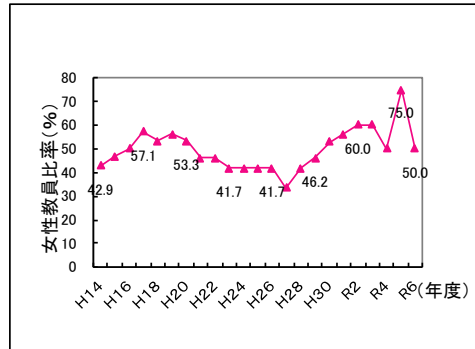
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エコピア科学研究所)

⑳国際本部



(旧・留学生センター、国際教育交流センター、国際言語センター、国際機構)

第4章

統計資料

名古屋大学教職員の現状

令和6年5月1日現在

本給表別在職状況

		計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
教育職（一）	教員	人 1,636	人 1,338	人 298	% 18.2	% 17.2
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職（二）	教諭等	37	19	18	48.6	48.6
一般職（一）	一般職員	728	340	388	53.3	52.3
	技術職員	207	156	51	24.6	23.4
一般職（二）	技能・労務職員	0	0	0		
医療職（二）	薬剤師等	362	158	204	56.4	55.4
医療職（二）	看護職員	1,230	109	1,121	91.1	91.1
合 計		4,201	2,120	2,081	49.5	48.2

注1）教育職（一）に指定職を含む。

注2）臨時的採用職員を除く（ただし、休職者、育児休業者を含む）。

注3）役員6名を除く。

教育職（一）教員の在職状況内訳

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
教 授	人 600	人 534	人 66	% 11.0	% 10.1
准 教 授	477	389	88	18.4	17.0
講 師	183	126	57	31.1	29.6
小 計	1,260	1,049	211	16.7	15.6
助 教	375	289	86	22.9	22.8
助 手	1	0	1	100.0	50.0
計	1,636	1,338	298	18.2	17.2

教育職（二）教諭等の在職状況内訳

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

教員の部局別女性比率

令和6年5月1日現在

※書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率 (助教・助手を除く)	R5.5.1 現在 女性比率 (助教・助手を除く)
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
人文学研究科・文学部	43 <i>14</i>	42 <i>21</i>	2 <i>2</i>	6 <i>2</i>	0 <i>0</i>	93 <i>39</i>	<i>41.9</i>	<i>42.5</i>	39.8
教育発達科学研究科・教育学部	16 <i>4</i>	8 <i>2</i>	2 <i>1</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	28 <i>9</i>	<i>32.1</i>	<i>26.9</i>	26.7
法学研究科・法学部	38 <i>10</i>	4 <i>0</i>	6 <i>3</i>	2 <i>0</i>	1 <i>1</i>	51 <i>14</i>	<i>27.5</i>	<i>27.1</i>	22.6
経済学研究科・経済学部	16 <i>0</i>	12 <i>3</i>	6 <i>3</i>	3 <i>2</i>	0 <i>0</i>	37 <i>8</i>	<i>21.6</i>	<i>17.6</i>	17.6
情報学研究科・情報学部	37 <i>2</i>	26 <i>2</i>	4 <i>1</i>	13 <i>0</i>	0 <i>0</i>	80 <i>5</i>	<i>6.3</i>	<i>7.5</i>	8.8
理学研究科・理学部	38 <i>3</i>	32 <i>0</i>	24 <i>3</i>	24 <i>6</i>	0 <i>0</i>	118 <i>12</i>	<i>10.2</i>	<i>6.4</i>	7.2
医学系研究科・医学部	46 <i>2</i>	42 <i>5</i>	24 <i>11</i>	40 <i>7</i>	0 <i>0</i>	152 <i>25</i>	<i>16.4</i>	<i>16.1</i>	13.2
医学部（保健学科）	20 <i>4</i>	16 <i>6</i>	14 <i>9</i>	29 <i>16</i>	0 <i>0</i>	79 <i>35</i>	<i>44.3</i>	<i>38.0</i>	40.0
医学部附属病院	4 <i>0</i>	9 <i>3</i>	37 <i>3</i>	76 <i>17</i>	0 <i>0</i>	126 <i>23</i>	<i>18.3</i>	<i>12.0</i>	11.8
工学研究科・工学部	96 <i>5</i>	80 <i>1</i>	19 <i>8</i>	80 <i>11</i>	0 <i>0</i>	275 <i>25</i>	<i>9.1</i>	<i>7.2</i>	5.4
生命農学研究科・農学部	38 <i>2</i>	36 <i>7</i>	6 <i>1</i>	30 <i>6</i>	0 <i>0</i>	110 <i>16</i>	<i>14.5</i>	<i>12.5</i>	12.9
国際開発研究科	11 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	23 <i>9</i>	<i>39.1</i>	<i>38.1</i>	40.0
多元数理科学研究科	25 <i>0</i>	20 <i>3</i>	2 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	51 <i>3</i>	<i>5.9</i>	<i>6.4</i>	6.5
環境学研究科	37 <i>3</i>	42 <i>10</i>	8 <i>4</i>	7 <i>2</i>	0 <i>0</i>	94 <i>19</i>	<i>20.2</i>	<i>19.5</i>	15.1
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>1</i>	0 <i>0</i>	19 <i>1</i>	<i>5.3</i>	<i>0.0</i>	0.0
教養教育院	3 <i>0</i>	3 <i>1</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>1</i>	<i>11.1</i>	<i>11.1</i>	
博士課程教育推進機構	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	
環境医学研究所	7 <i>1</i>	1 <i>0</i>	9 <i>4</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	22 <i>7</i>	<i>31.8</i>	<i>29.4</i>	29.4
未来材料・システム研究所	23 <i>1</i>	13 <i>0</i>	1 <i>0</i>	9 <i>2</i>	0 <i>0</i>	46 <i>3</i>	<i>6.5</i>	<i>2.7</i>	2.7
宇宙地球環境研究所	15 <i>1</i>	12 <i>2</i>	3 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0 <i>0</i>	37 <i>3</i>	<i>8.1</i>	<i>10.0</i>	9.4
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	0.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>2</i>	<i>40.0</i>	<i>25.0</i>	25.0
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>1</i>	<i>16.7</i>	<i>33.3</i>	33.3
農学国際教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	<i>50.0</i>	<i>33.3</i>	33.3
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>2</i>	<i>33.3</i>	<i>33.3</i>	33.3
心の発達支援研究実践センター	3 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	8 <i>4</i>	<i>50.0</i>	<i>33.3</i>	33.3
法政国際教育協力研究センター	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	<i>50.0</i>	<i>50.0</i>	50.0
生物機能開発利用研究センター	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	0.0
シンクロトロン光研究センター	3 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	0.0
減災連携研究センター	4 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	0.0
脳とこころの研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	<i>33.3</i>	<i>0.0</i>	
ナショナルコンポジットセンター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	
ジェンダーダイバーシティセンター	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	
低温プラズマ科学研究センター	3 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	
糖鎖生命コア研究所	3 <i>1</i>	3 <i>0</i>	2 <i>1</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	10 <i>3</i>	<i>30.0</i>	<i>25.0</i>	
ディープテック・シリアルイノベーションセンター	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	
数理・データ科学教育研究センター	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	
言語教育センター	1 <i>1</i>	6 <i>4</i>	5 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	12 <i>6</i>	<i>50.0</i>	<i>50.0</i>	
デジタル人文社会科学研究推進センター	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	<i>25.0</i>	<i>25.0</i>	
情報基盤センター	5 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	11 <i>0</i>	<i>0.0</i>	<i>0.0</i>	0.0

総合保健体育科学センター	9	/	5	2	0	0	2	/	0	0	16	4	25.0	21.4	21.4
高等研究院	0	0	3	2	0	0	1	0	0	0	4	2	50.0	66.7	
トランスフォーマティブ生命分子研究所	5	0	0	0	0	0	1	/	0	0	6	/	16.7	0.0	
素粒子宇宙起源研究所	2	0	7	0	0	0	1	0	0	0	10	0	0.0	0.0	0.0
学際統合物質科学研究機構	1	0	0	0	1	0	2	0	0	0	4	0	0.0	0.0	
未来社会創造機構	14	0	3	0	0	0	1	0	0	0	18	0	0.0	0.0	
学術研究・産学官連携推進本部	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	
国際本部	1	/	3	/	0	0	0	0	0	0	4	2	50.0	50.0	
情報連携推進本部	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	
環境安全衛生推進本部	1	0	2	/	0	0	0	0	0	0	3	/	33.3	33.3	
教育基盤連携本部	1	/	3	/	0	0	1	/	0	0	5	3	60.0	50.0	
学生支援本部	0	0	1	/	0	0	0	0	0	0	1	/	100.0	100.0	
施設・環境計画推進室	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	
核燃料管理施設	1	/	0	0	0	0	0	0	0	0	1	/	100.0	100.0	
災害対策室	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0.0	
動物実験支援センター	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0.0	
その他	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			18.8
合 計	600	66	477	88	183	57	375	86	1	/	1,636	298	18.2	16.7	15.6
女 性 比 率	11.0%		18.4%		31.1%		22.9%		100.0%				18.2	16.7	15.6

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和6年5月1日現在

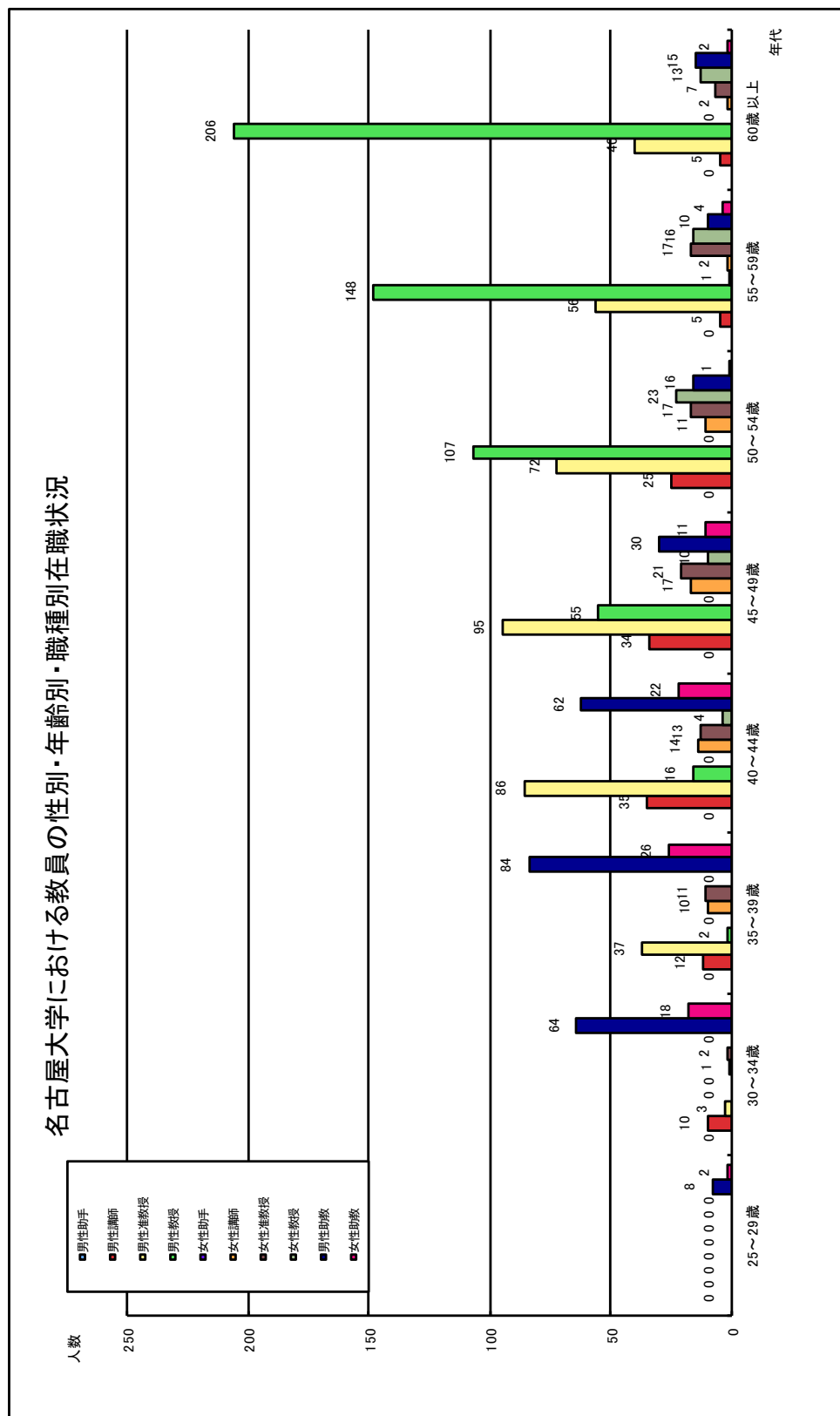
※書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率 (助教・助手を除く)	R5.5.1 現在 女性比率 (助教・助手を除く)
	人	人	人	人	人	人	%	%	%
人文学研究科・文学部	43 <i>14</i>	43 <i>22</i>	3 <i>3</i>	6 <i>2</i>	0 <i>0</i>	95 <i>41</i>	43.2	43.8	41.1
教育発達科学研究科・教育学部	16 <i>4</i>	8 <i>2</i>	2 <i>1</i>	4 <i>4</i>	0 <i>0</i>	30 <i>11</i>	36.7	26.9	26.7
法学研究科・法学部	40 <i>10</i>	5 <i>0</i>	17 <i>10</i>	2 <i>0</i>	1 <i>1</i>	65 <i>21</i>	32.3	32.3	29.7
経済学研究科・経済学部	16 <i>0</i>	12 <i>3</i>	6 <i>3</i>	3 <i>2</i>	0 <i>0</i>	37 <i>8</i>	21.6	17.6	17.6
情報学研究科・情報学部	37 <i>2</i>	29 <i>2</i>	5 <i>2</i>	19 <i>1</i>	0 <i>0</i>	90 <i>7</i>	7.8	8.5	9.6
理学研究科・理学部	39 <i>3</i>	34 <i>1</i>	25 <i>4</i>	35 <i>10</i>	0 <i>0</i>	133 <i>18</i>	13.5	8.2	8.9
医学系研究科・医学部	59 <i>3</i>	51 <i>6</i>	46 <i>16</i>	69 <i>13</i>	0 <i>0</i>	225 <i>38</i>	16.9	16.0	15.0
医学部（保健学科）	20 <i>4</i>	16 <i>6</i>	14 <i>9</i>	29 <i>16</i>	0 <i>0</i>	79 <i>35</i>	44.3	38.0	40.0
医学部附属病院	20 <i>2</i>	20 <i>5</i>	95 <i>16</i>	231 <i>57</i>	0 <i>0</i>	366 <i>80</i>	21.9	17.0	15.4
工学研究科・工学部	99 <i>5</i>	83 <i>1</i>	23 <i>8</i>	109 <i>19</i>	0 <i>0</i>	314 <i>33</i>	10.5	6.8	5.6
生命農学研究科・農学部	38 <i>2</i>	36 <i>7</i>	6 <i>1</i>	33 <i>8</i>	0 <i>0</i>	113 <i>18</i>	15.9	12.5	12.6
国際開発研究科	11 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	3 <i>2</i>	0 <i>0</i>	24 <i>10</i>	41.7	38.1	40.0
多元数理科学研究科	25 <i>0</i>	20 <i>3</i>	2 <i>0</i>	8 <i>0</i>	0 <i>0</i>	55 <i>3</i>	5.5	6.4	6.5
環境学研究科	37 <i>3</i>	44 <i>11</i>	8 <i>4</i>	9 <i>3</i>	0 <i>0</i>	98 <i>21</i>	21.4	20.2	14.8
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>1</i>	0 <i>0</i>	19 <i>1</i>	5.3	0.0	0.0
教養教育院	3 <i>0</i>	12 <i>3</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	19 <i>3</i>	15.8	15.8	
博士課程教育推進機構	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	4 <i>4</i>	100.0	100.0	
アジアサテライトキャンパス学院	1 <i>0</i>	5 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	8 <i>3</i>	37.5	16.7	
環境医学研究所	7 <i>1</i>	2 <i>0</i>	11 <i>4</i>	14 <i>7</i>	0 <i>0</i>	34 <i>12</i>	35.3	25.0	26.3
未来材料・システム研究所	30 <i>1</i>	20 <i>0</i>	1 <i>0</i>	16 <i>5</i>	0 <i>0</i>	67 <i>6</i>	9.0	2.0	2.0
宇宙地球環境研究所	15 <i>1</i>	14 <i>2</i>	3 <i>0</i>	21 <i>4</i>	0 <i>0</i>	53 <i>7</i>	13.2	9.4	11.4
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
遺伝子実験施設	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>2</i>	40.0	25.0	25.0
物質科学国際研究センター	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>3</i>	0 <i>0</i>	9 <i>4</i>	44.4	33.3	33.3
農学国際教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	50.0	33.3	33.3
博物館	2 <i>0</i>	3 <i>2</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	7 <i>3</i>	42.9	33.3	33.3
心の発達支援研究実践センター	4 <i>1</i>	3 <i>1</i>	1 <i>1</i>	5 <i>4</i>	0 <i>0</i>	13 <i>7</i>	53.8	37.5	28.6
法政国際教育協力研究センター	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	50.0	50.0	50.0
生物機能開発利用研究センター	3 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
シンクロトロン光研究センター	3 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
減災連携研究センター	5 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>1</i>	11.1	12.5	
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
脳とこころの研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	0.0	
ナショナルコンボジットセンター	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0.0	0.0	
ジェンダーダイバーシティセンター	1 <i>1</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>3</i>	100.0	100.0	
低温プラズマ科学研究センター	6 <i>0</i>	4 <i>2</i>	4 <i>2</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	14 <i>4</i>	28.6	28.6	
糖鎖生命コア研究所	5 <i>1</i>	9 <i>2</i>	4 <i>1</i>	7 <i>4</i>	0 <i>0</i>	25 <i>8</i>	32.0	22.2	
ディープテック・シリアルイノベーションセンター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0	0.0	
数理・データ科学教育研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0	0.0	
言語教育センター	1 <i>1</i>	6 <i>4</i>	5 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	12 <i>6</i>	50.0	50.0	
デジタル人文社会科学推進センター	1 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0	25.0	

情報基盤センター	5	0	4	0	1	0	4	1	0	0	14	1	7.1	0.0	0.0
総合保健体育科学センター	9	1	5	2	0	0	3	1	0	0	17	4	23.5	21.4	21.4
高等研究院	0	0	3	2	1	0	29	6	0	0	33	8	24.2	50.0	
トランスフォーマティブ生命分子研究所	7	0	12	2	7	4	3	1	0	0	29	7	24.1	23.1	
素粒子宇宙起源研究所	2	0	8	0	1	0	8	1	0	0	19	1	5.3	0.0	0.0
学際統合物質科学研究機構	1	0	0	0	2	1	5	0	0	0	8	1	12.5	33.3	
未来社会創造機構	26	1	18	6	7	4	19	4	0	0	70	15	21.4	21.6	
グローバル・マルイキャンパス推進機構	3	0	2	2	3	1	3	3	0	0	11	6	54.5	37.5	
学術研究・産学官連携推進本部	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	0.0	0.0	
国際本部	4	3	3	1	1	1	0	0	0	0	8	5	62.5	62.5	
情報連携推進本部	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	
環境安全衛生推進本部	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0	3	1	33.3	33.3	
教育基盤連携本部	1	1	7	3	0	0	2	1	0	0	10	5	50.0	50.0	
学生支援本部	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	100.0	100.0	
施設・環境計画推進室	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	0	0.0	0.0	
核燃料管理施設	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100.0	100.0	
災害対策室	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0.0	
動物実験支援センター	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0.0	
その他	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0		24.3
合 計	674	72	583	115	314	99	733	192	1	1	2,305	479	20.8	18.2	17.2
女 性 比 率	10.7%		19.7%		31.5%		26.2%		100.0%				20.8	18.2	17.2

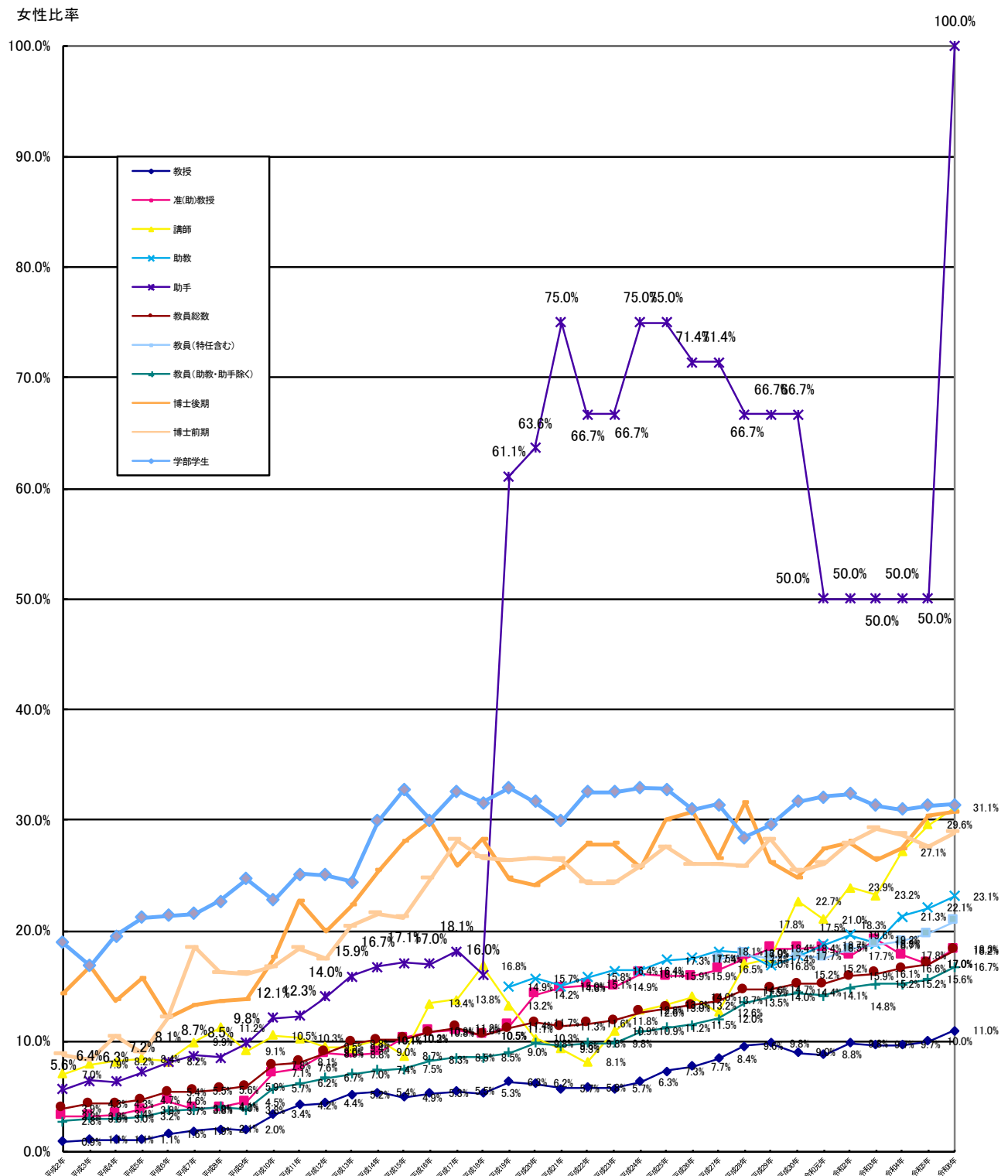
※研究員除く

令和6年5月1日現在（年齢は年度末現在）



名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移

令和6年5月1日現在



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

令和6年5月1日現在

1) 事務系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	65	53	12	18.5	20.0
課長補佐・専門員	70	41	29	41.4	37.1
係長・専門職員	169	114	55	32.5	34.8
主 任	229	70	159	69.4	65.9
その他の一般職員	150	49	101	67.3	65.1
計	683	327	356	52.1	50.9

*図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

2) 図書系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	5	1	4	80.0	80.0
係 長	16	5	11	68.8	75.0
その他の一般職員	24	7	17	70.8	70.8
計	45	13	32	71.1	73.3

3) 施設系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	6	5	1	16.7	0.0
係長・専門職員	18	14	4	22.2	26.3
主 任	4	3	1	25.0	25.0
その他の一般職員	12	8	4	33.3	16.7
計	40	30	10	25.0	20.0

4) 技術職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	31	25	6	19.4	16.0
技師	89	73	16	18.0	19.1
副技師・技術職員	47	28	19	40.4	37.3
計	167	126	41	24.6	24.2

事務系職員採用状況（平成 11 年度～令和 6 年度）

令和7年1月31日現在

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

年度	国立大学法人等職員採用試験								計			
	計	男性	女性	女性 比率(%)					計	男性	女性	女性 比率(%)
16 年度	12	8	4	33.3	0	0	0		12	8	4	33.3
17 年度	24	14	10	41.7	0	0	0		24	14	10	41.7
18 年度	4	3	1	25.0	0	0	0		4	3	1	25.0
19 年度	23	7	16	69.6	0	0	0		23	7	16	69.6
20 年度	6	4	2	33.3	0	0	0		6	4	2	33.3
21 年度	12	7	5	41.7	0	0	0		12	7	5	41.7
22 年度	19	6	13	68.4	0	0	0		19	6	13	68.4
23 年度	26	14	12	46.2					26	14	12	46.2
24 年度	21	10	11	52.4					21	10	11	52.4
25 年度	24	10	14	58.3					24	10	14	58.3
26 年度	25	7	18	72.0					25	7	18	72.0
27 年度	22	8	14	63.6					22	8	14	63.6
28 年度	11	5	6	54.5					11	5	6	54.5
29 年度	18	7	11	61.1					18	7	11	61.1
30 年度	21	6	15	71.4					21	6	15	71.4
元年度	15	5	10	66.7					15	5	10	66.7
2 年度	14	9	5	35.7					14	9	5	35.7
3 年度	14	10	4	28.6					14	10	4	28.6
4 年度	11	8	3	27.3					11	8	3	27.3
5 年度	7	2	5	71.4					7	2	5	71.4
6 年度	11	6	5	45.5					11	6	5	45.5
計	340	156	184	54.1	0	0	0		340	156	184	54.1

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和6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 148	人 97	人 51	% 34.5	人 41	人 12	人 29	% 70.7	人 189	人 109	人 80	% 42.3
40歳～49歳	124	87	37	29.8	59	13	46	78.0	183	100	83	45.4
30歳～39歳	32	24	8	25.0	203	64	139	68.5	235	88	147	62.6
18歳～29歳	0	0	0		76	30	46	60.5	76	30	46	60.5
計	304	208	96	31.6	379	119	260	68.6	683	327	356	52.1

＊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 10	人 3	人 7	% 70.0	人 0	人 0	人 0	%	人 10	人 3	人 7	% 70.0
40歳～49歳	11	3	8	72.7	7	1	6	85.7	18	4	14	77.8
30歳～39歳	0	0	0		15	5	10	66.7	15	5	10	66.7
18歳～29歳	0	0	0		2	1	1	50.0	2	1	1	50.0
計	21	6	15	71.4	24	7	17	70.8	45	13	32	71.1

＊部課長は事務系職員を含む。

施設系職員

	係長以上（＊）				主任・施設系職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 11	人 9	人 2	% 18.2	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 12	人 10	人 2	% 16.7
40歳～49歳	9	6	3	33.3	3	2	1	33.3	12	8	4	33.3
30歳～39歳	4	4	0	0.0	6	4	2	33.3	10	8	2	20.0
18歳～29歳	0	0	0		6	4	2	33.3	6	4	2	33.3
計	24	19	5	20.8	16	11	5	31.3	40	30	10	25.0

＊部課長は事務系職員を含む。

技術職員

	技師以上（＊）				副技師・技術職員				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～60歳	人 55	人 44	人 11	% 20.0	人 2	人 0	人 2	% 100.0	人 57	人 44	人 13	% 22.8
40歳～49歳	53	42	11	20.8	3	1	2	66.7	56	43	13	23.2
30歳～39歳	12	12	0	0.0	32	23	9	28.1	44	35	9	20.5
18歳～29歳	0	0	0		10	4	6	60.0	10	4	6	60.0
計	120	98	22	18.3	47	28	19	40.4	167	126	41	24.6

＊技師以上とは、主席技師と主任技師、技師である。

医療系職員の在職状況内訳

令和6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 (R5.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	9	5	35.7	50.0
薬剤師	68	14	54	79.4	72.6
小計	82	23	59	72.0	69.0
主任診療放射線技師以上	15	11	4	26.7	26.7
診療放射線技師	62	40	22	35.5	36.1
小計	77	51	26	33.8	34.2
主任臨床検査技師以上	16	4	12	75.0	75.0
臨床検査技師等	63	18	45	71.4	69.4
小計	79	22	57	72.2	70.5
栄養管理部副部長以上	1	1	0	0.0	0.0
栄養士	10	1	9	90.0	88.9
小計	11	2	9	81.8	80.0
その他	113	60	53	46.9	46.4
計	362	158	204	56.4	55.4

医療職（二）看護職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R4.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	135	20	115	85.2	84.8
看護師等	1,095	89	1,006	91.9	91.9
計	1,230	109	1,121	91.1	91.1

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和6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	13	12	48.0	18	5	13	72.2	43	18	25	58.1
40歳～49歳	20	11	9	45.0	64	23	41	64.1	84	34	50	59.5
30歳～39歳	1	1	0	0.0	114	66	48	42.1	115	67	48	41.7
18歳～29歳	0	0	0		120	39	81	67.5	120	39	81	67.5
計	46	25	21	45.7	316	133	183	57.9	362	158	204	56.4

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

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

看護職員

	副看護師長以上（＊）				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
	人	人	人	%	人	人	人	%	人	人	人	%
50歳～60歳	48	0	48	100.0	68	0	68	100.0	116	0	116	100.0
40歳～49歳	63	11	52	82.5	118	12	106	89.8	181	23	158	87.3
30歳～39歳	24	9	15	62.5	385	41	344	89.4	409	50	359	87.8
18歳～29歳	0	0	0		524	36	488	93.1	524	36	488	93.1
計	135	20	115	85.2	1,095	89	1,006	91.9	1,230	109	1,121	91.1

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

名古屋大学における任期付正職員、非常勤研究員等の部局別・職種別女性比率

令和6年5月1日現在

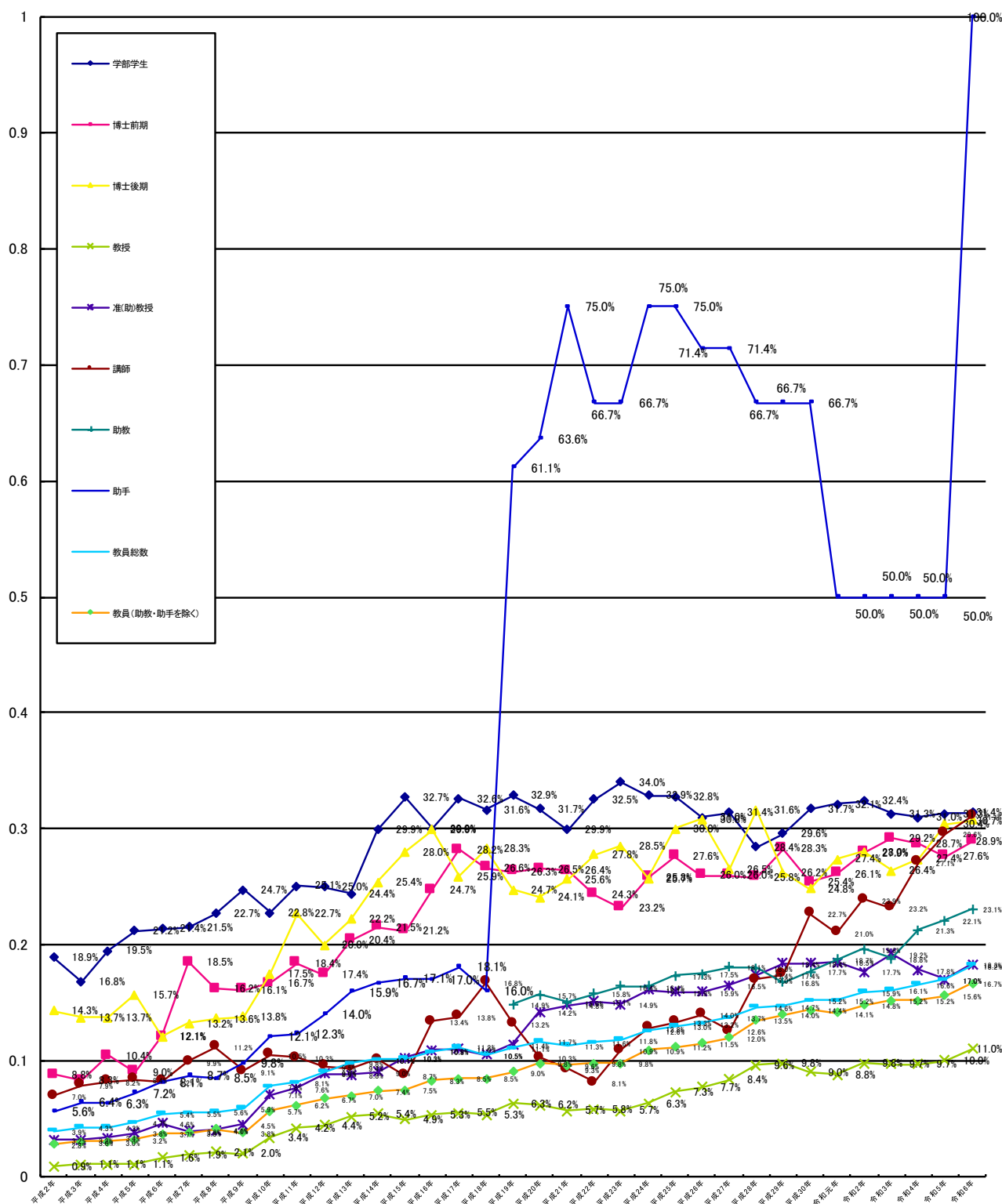
※書斜体は女性で内数である。

	任期付 正職員	任期付 正職員 女性比率	政府補助金 による研究 員（一般）	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	%
人文学研究科・文学部	4 <i>3</i>	75.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	3 <i>3</i>	100.0
教育発達科学研究科・教育学部	2 <i>2</i>	100.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>2</i>	3 <i>2</i>	66.7
法学研究科・法学部	14 <i>7</i>	50.0	8 <i>4</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	10 <i>4</i>	40.0
経済学研究科・経済学部	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
情報学研究科・情報学部	23 <i>4</i>	17.4	3 <i>3</i>	0 <i>0</i>	13 <i>5</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	19 <i>8</i>	42.1
理学研究科・理学部	41 <i>11</i>	26.8	9 <i>3</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	14 <i>6</i>	42.9
医学系研究科・医学部	86 <i>20</i>	23.3	4 <i>2</i>	1 <i>0</i>	16 <i>8</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>5</i>	29 <i>15</i>	51.7
医学部附属病院	244 <i>59</i>	24.2	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>3</i>	50.0
工学研究科・工学部	47 <i>8</i>	17.0	6 <i>1</i>	0 <i>0</i>	11 <i>3</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	18 <i>4</i>	22.2
生命農学研究科・農学部	8 <i>4</i>	50.0	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>3</i>	8 <i>5</i>	62.5
国際開発研究科	1 <i>1</i>	100.0	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
多元数理科学研究科	6 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	5 <i>0</i>	0.0
環境学研究科	10 <i>3</i>	30.0	6 <i>2</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>3</i>	12 <i>6</i>	50.0
創薬科学研究科	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
教養教育院	10 <i>2</i>	20.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
博士課程教育推進機構	3 <i>3</i>	100.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
アジアサテライトキャンパス学院	8 <i>3</i>	37.5	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0
環境医学研究所	15 <i>6</i>	40.0	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>5</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>3</i>	11 <i>8</i>	72.7
未来材料・システム研究所	38 <i>3</i>	7.9	6 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>1</i>	8 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	28 <i>2</i>	7.1
宇宙地球環境研究所	23 <i>5</i>	21.7	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	4 <i>3</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	7 <i>3</i>	42.9
遺伝子実験施設	3 <i>1</i>	33.3	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
物質科学国際研究センター	4 <i>3</i>	75.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	50.0
農学国際教育研究センター	0 <i>0</i>		0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	100.0
博物館	1 <i>1</i>	100.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0
心の発達支援研究実践センター	5 <i>3</i>	60.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	2 <i>2</i>	100.0
生物機能開発利用研究センター	6 <i>1</i>	16.7	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
シンクロtron光研究センター	3 <i>1</i>	33.3	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
減災連携研究センター	5 <i>2</i>	40.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	8 <i>1</i>	12.5
脳とこころの研究センター	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
ナショナルコンボジットセンター	2 <i>1</i>	50.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0
ジェンダーダイバーシティセンター	2 <i>2</i>	100.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
低温プラズマ科学研究センター	12 <i>4</i>	33.3	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	9 <i>1</i>	11.1
糖鎖生命コア研究所	23 <i>8</i>	34.8	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	4 <i>1</i>	25.0
ディープテック・シリアルイノベーションセンター	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	2 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0
数理・データ科学教育研究センター	2 <i>1</i>	50.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
情報基盤センター	4 <i>1</i>	25.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0
総合保健体育科学センター	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>4</i>	7 <i>4</i>	57.1
高等研究院	29 <i>6</i>	20.7	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
トランスフォーマティブ生命分子研究所	35 <i>11</i>	31.4	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
素粒子宇宙起源研究所	10 <i>1</i>	10.0	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
学際統合物質科学研究機構	4 <i>1</i>	25.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
未来社会創造機構	65 <i>21</i>	32.3	7 <i>3</i>	0 <i>0</i>	50 <i>6</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>2</i>	62 <i>11</i>	17.7
グローバル・マルイキャンパス推進機構	11 <i>6</i>	54.5	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
学術研究・産学官連携推進本部	3 <i>0</i>	0.0	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0
国際本部	4 <i>3</i>	75.0	4 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0
情報連携推進本部	1 <i>0</i>	0.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
教育基盤連携本部	5 <i>2</i>	40.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0
動物実験支援センター	1 <i>1</i>	100.0	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	
その他	1 <i>0</i>	0.0	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	3 <i>1</i>	33.3
合 計	829 <i>225</i>	27.1	68 <i>29</i>	2 <i>0</i>	138 <i>35</i>	15 <i>3</i>	3 <i>1</i>	74 <i>27</i>	300 <i>95</i>	31.7
女性比率	27.1		42.6	0.0	25.4	20.0	33.3	36.5	31.7	

名古屋大学における女性教員、女子学生（卒業者）の女性比率の推移

女性比率

令和6年5月1日現在



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

名古屋大学における女性教員、女子学生の部局別比率

令和6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	教員	博士前期	博士後期	学部
文学部・人文学研究科	93	54	39	41.9%	193	79	114	59.1%	234	74	160	68.4%	574	229	345	60.1%	1.0	1.4	1.6	1.4
教育学部・教育発達科学研究科	47	19	28	59.6%	166	77	89	53.6%	95	34	61	64.2%	314	112	202	64.3%	1.0	0.9	1.1	1.1
法学部・法学研究科	51	37	14	27.5%	57	33	24	42.1%	73	36	37	50.7%	679	396	283	41.7%	1.0	1.5	1.8	1.5
									145	91	54	37.2%							1.4	
経済学部・経済学研究科	37	29	8	21.6%	49	35	14	28.6%	113	69	44	38.9%	907	610	297	32.7%	1.0	1.3	1.8	1.5
情報学部・情報学研究科	80	75	5	6.3%	189	151	38	20.1%	333	279	54	16.2%	619	486	133	21.5%	1.0	3.2	2.6	3.4
理学部・理学研究科	118	106	12	10.2%	189	145	44	23.3%	420	326	94	22.4%	1,207	972	235	19.5%	1.0	2.3	2.2	1.9
医学部・医学系研究科	152	127	25	16.4%	697	525	172	24.7%	48	20	28	58.3%	698	502	196	28.1%	1.0	1.5	3.5	1.7
医学部（保健学科）	79	44	35	44.3%	58	25	33	56.9%	124	56	68	54.8%	839	194	645	76.9%	1.0	1.3	1.2	1.7
工学部・工学研究科	275	250	25	9.1%	416	348	68	16.3%	1,343	1,205	138	10.3%	2,931	2,596	335	11.4%	1.0	1.8	1.1	1.3
農学部・生命農学研究科	110	94	16	14.5%	129	81	48	37.2%	357	214	143	40.1%	741	353	388	52.4%	1.0	2.6	2.8	3.6
大学院国際開発研究科	23	14	9	39.1%	94	53	41	43.6%	101	34	67	66.3%					1.0	1.1	1.7	
大学院多元数理科学研究科	50	47	3	6.0%	66	63	3	4.5%	110	105	5	4.5%					1.0	0.8	0.8	
大学院環境学研究科	94	75	19	20.2%	158	77	81	51.3%	280	178	102	36.4%					1.0	2.5	1.8	
大学院創薬科学研究科	19	18	1	5.3%	27	21	6	22.2%	67	44	23	34.3%					1.0	4.2	6.5	
大学院文学研究科					1	1	0	0.0%												
大学院情報科学研究科					2	2	0	0.0%												
そ の 他	278	243	35	12.6%																
合計	1,506	1,232	274	18.2%	2,491	1,716	775	31.1%	3,843	2,765	1,078	28.1%	9,509	6,450	3,059	32.2%	1.0	1.7	1.5	1.8

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

令和6年4月1日現在

	学部学生								大学院博士前期課程・修士課程								大学院博士後期課程・博士課程							
	志願者数				入学者数				志願者数				入学者数				志願者数				入学者数			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
文学部・人文学研究科	254	89	165	65.0	126	49	77	61.1	282	108	174	61.7	97	34	63	64.9	76	33	43	56.6	45	21	24	53.3
教育学部・教育発達科学研究科	200	71	129	64.5	70	24	46	65.7	172	58	114	66.3	57	22	35	61.4	55	24	31	56.4	35	15	20	57.1
法学部・法学研究科	382	197	185	48.4	150	87	63	42.0	64	45	19	29.7	14	11	3	21.4	12	8	4	33.3	8	6	2	25.0
									216	139	77	35.6	60	39	21	35.0								
経済学部・経済学研究科	533	348	185	34.7	211	139	72	34.1	294	174	120	40.8	50	35	15	30.0	14	11	3	21.4	9	8	1	11.1
情報学部・情報学研究科	444	320	124	27.9	141	103	38	27.0	462	387	75	16.2	171	140	31	18.1	39	33	6	15.4	37	31	6	16.2
理学部・理学研究科	716	539	177	24.7	275	228	47	17.1	281	221	60	21.4	194	155	39	20.1	71	55	16	22.5	70	54	16	22.9
医学部・医学系研究科	405	281	124	30.6	112	79	33	29.5	25	12	13	52.0	19	8	11	57.9	187	144	43	23.0	155	119	36	23.2
医学部(保健学科)	509	119	390	76.6	210	50	160	76.2	76	32	44	57.9	57	27	30	52.6	13	6	7	53.8	11	6	5	45.5
工学部・工学研究科	1,703	1,463	240	14.1	678	596	82	12.1	833	737	96	11.5	650	572	78	12.0	101	87	14	13.9	93	80	13	14.0
農学部・生命農学研究科	462	197	265	57.4	177	88	89	50.3	211	131	80	37.9	169	101	68	40.2	30	20	10	33.3	30	20	10	33.3
国際開発研究科									132	43	89	67.4	39	13	26	66.7	15	8	7	46.7	8	5	3	37.5
多元数理科学研究科									159	141	18	11.3	47	45	2	4.3	20	19	1	5.0	19	18	1	5.3
環境学研究科									204	129	75	36.8	135	89	46	34.1	30	19	11	36.7	24	14	10	41.7
創薬科学研究科									52	35	17	32.7	31	21	10	32.3	12	7	5	41.7	10	6	4	40.0
合 計	5,608	3,624	1,984	35.4	2,150	1,443	707	32.9	3,463	2,392	1,071	30.9	1,790	1,312	478	26.7	675	474	201	29.8	554	403	151	27.3

*法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

大学院博士前期課程終了後の状況

令和6年5月1日現在

区 分	修了者				進学者				教 員						教員以外の専門的・技術 的職業				その他の職業				その他				
	男性		女性		計	女性比率	男性	女性	計	大 学		大 学 以 外				男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計	男性	女性	計
										男性	女性	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	
人文学研究科	38	78	116	67.2%	13	15	28	0	1	1	3	1	4	4	13	7	13	8	22	30	8	32	40				
教育発達科学研究科	15	28	43	65.1%	7	9	16	0	0	0	0	0	0	0	4	11	15	3	6	9	1	2	3				
法学研究科	18	41	59	69.5%	4	10	14	0	0	0	0	0	0	0	1	5	6	8	19	27	5	7	12				
経済学研究科	30	20	50	40.0%	7	1	8	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	15	12	27	5	3	8				
理学研究科	150	40	190	21.1%	60	16	76	0	0	0	2	1	3	3	70	18	88	13	4	17	5	1	6				
医学系研究科	37	50	87	57.5%	4	6	10	0	0	0	0	0	0	0	24	38	62	7	6	13	2	0	2				
工学研究科	627	56	683	8.2%	57	10	67	0	0	0	0	0	0	0	483	41	524	62	3	65	25	2	27				
生命農学研究科	84	89	173	51.4%	19	9	28	0	0	0	0	0	0	0	44	51	95	20	24	44	1	5	6				
国際開発研究科	25	31	56	55.4%	4	2	6	0	0	0	0	0	0	0	2	5	7	10	11	21	9	13	22				
多元数理科学研究科	50	1	51	2.0%	15	1	16	0	0	0	2	0	2	2	22	0	22	8	0	8	3	0	3				
環境学研究科	89	60	149	40.3%	8	10	18	0	0	0	0	0	0	0	55	28	83	21	11	32	5	11	16				
情報学研究科	137	31	168	18.5%	21	3	24	0	0	0	0	2	2	2	89	15	104	20	9	29	7	2	9				
創薬科学研究科	19	12	31	38.7%	5	2	7	0	0	0	0	0	0	0	11	9	20	1	1	2	2	0	2				
合 計	1319	537	1856	28.9%	224	94	318	0	1	1	7	4	11	814	232	1046	196	128	324	78	78	156					

大学院博士後期課程・医学博士課程修了後の状況

令和6年5月1日現在

[illegible]

2024年度名古屋大学男女共同参画推進体制

ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会

委員長	山崎真理子	ジェンダーダイバーシティセンター長・生命農学研究科教授
	永田 雅子	副総長（男女共同参画・多様性担当）・心の発達支援研究実践センター教授
	田村 哲樹	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・法学研究科教授
	山本 英子	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・医学系研究科教授
	瓜谷 章	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・工学研究科教授
	周藤 芳幸	人文学研究科研究科長・教授
	服部 美奈	教育発達科学研究科副研究科長・教授
	水島 明則	法学研究科副研究科長・教授
	清水 克俊	経済学研究科研究科長・教授
	島田 弦	国際開発研究科研究科長・教授
	横山 智	環境学研究科研究科長・教授
	時田恵一郎	情報学研究科副研究科長・教授
	上川内あづさ	理学研究科副研究科長・教授
	中村 光	工学研究科副研究科長・教授
	中園 幹生	生命農学研究科研究科長・教授
	森吉 仁志	多元数理科学研究科研究科長・教授
	廣明 秀一	創薬科学研究科研究科長・教授
	林 葉子	ジェンダーダイバーシティセンター教授
	三枝麻由美	ジェンダーダイバーシティセンター准教授
	徐 玉	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
	賈 伊明	ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
	鳴瀧 彩絵	工学研究科特任教授（オブザーバー）

男女共同参画部会

部会長	永田 雅子	副総長（男女共同参画・多様性担当）・心の発達支援研究実践センター教授
	山崎真理子	ジェンダーダイバーシティセンター長・生命農学研究科教授
	田村 哲樹	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・法学研究科教授
	山本 英子	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・医学系研究科教授
	瓜谷 章	ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・工学研究科教授
	勝川 裕子	人文学研究科准教授
	服部 美奈	教育発達科学研究科副研究科長・教授
	林 真貴子	法学研究科准教授
	岡島 広子	経済学研究科講師
	島田 弦	国際開発研究科長・教授
	張 馨	環境学研究科講師
	田中 憲子	総合保健体育科学センター准教授
	石川 佳治	情報学研究科副研究科長・教授
	谷山 智康	理学研究科教授
	中山奈津紀	医学系研究科（大幸）准教授
	松下 正	医学部附属病院病院長補佐・教授
	森吉 仁志	多元数理科学研究科研究科長・教授
	兒玉 哲也	創薬科学研究科准教授
	林 良敬	環境医学研究所所長・教授

大野 雄高 未来材料・システム研究所副所長・教授
 塩川 和夫 宇宙地球環境研究所所長・教授
 東 高之 総務部長
 高木ひとみ 国際本部グローバル・エンゲージメントセンター特任准教授
 林 葉子 ジェンダーダイバーシティセンター教授
 三枝麻由美 ジェンダーダイバーシティセンター准教授
 徐 玉 ジェンダーダイバーシティセンター特任助教
 賈 伊明 ジェンダーダイバーシティセンター特任助教

男女共同参画部会ワーキンググループ

- ・女性研究者増員策検討ワーキンググループ
 永田雅子（リーダー）、山崎真理子、林真貴子、岡島広子、松下正、塩川和夫、大野雄高、林葉子、三枝麻由美、徐玉
- ・両立支援検討ワーキンググループ
 山本英子（リーダー）、服部美奈、島田弦、田中憲子、兒玉哲也、林良敬、東高之、高木ひとみ、林葉子
- ・女子学生支援策検討ワーキンググループ
 瓜谷章（リーダー）、張馨、石川佳治、谷山智康、中山奈津紀、森吉仁志、徐玉
- ・関連授業検討ワーキンググループ
 林葉子（リーダー）、勝川裕子、賈伊明
- ・メンター検討ワーキンググループ
 田村哲樹（リーダー）、三枝麻由美、齋藤芳子高等教育研究センター助教、賈伊明

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ運営委員会

永田 雅子 副総長（男女共同参画・多様性担当）・心の発達支援研究実践センター教授
 山崎真理子 ジェンダーダイバーシティセンター長・生命農学研究科教授
 三枝麻由美 ジェンダーダイバーシティセンター教授
 飯田 祐子 人文学研究科教授
 服部 美奈 教育発達科学研究科副研究科長・教授
 中村 光 エ学研究科副研究科長・教授
 田村 哲樹 ジェンダーダイバーシティセンター副センター長・法学研究科教授
 成田 吉伸 総務部人事労務課長
 國枝 秀世 参与

名古屋大学こすもす保育園運営協議会

林葉子（議長）、高木ひとみ、中谷素之教育発達科学研究科教授、石崎俊子国際本部国際言語センター准教授、李燕工学研究科講師、鳥居ゆか医学部附属病院小児科助教、成田吉伸総務部人事労務課長、原田綾子法学研究科教授、山崎真理子（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）、鄭恵貞保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

林葉子（委員長）、山崎真理子、石井拓児教育発達科学研究科教授、星野晶成国際本部国際戦略室准教授、小松尚環境学研究科教授、成田吉伸、山本明子総合保健体育科学センター教授、坂井亜規子環境学研究科准教授、加藤恵子学童保育所主任指導員（オブザーバー）、山本あすか学童保育所指導員（オブザーバー）、窪優花学童保育所指導員（オブザーバー）、平井大悟郎保護者会会長（オブザーバー）

ジェンダーダイバーシティセンター

山崎真理子（センター長）、山本英子（副センター長）、瓜谷章（副センター長）、田村哲樹（副センター長）、林葉子、三枝麻由美、徐玉、賈伊明、鳴瀧彩絵

事務担当

総務部人事労務課 成田吉伸、伊藤聖子、松本綾、田中楓

ジェンダーダイバーシティセンター 青柴さよ子、早川絢子、小島一代

ジェンダー・リサーチ・ライブラリ

坂川万理子、夏目和子、堀川香織

名古屋大学における男女共同参画報告書（2024年度）
2025年3月発行

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

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