

名古屋大学における
男女共同参画報告書

2025年度



名古屋大学

総務分科会 男女共同参画部会
ジェンダーダイバーシティセンター

目次

ページ

はじめに	1
第1章 2026年度男女共同参画推進重点項目	3
第2章 2025年度男女共同参画推進重点項目および活動報告	
I. 2025年度男女共同参画推進重点項目	5
II. 2025年度活動報告	7
1. 男女共同参画推進体制の強化	7
2. 文部科学省科学技術人材育成費補助事業	
1) 「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）」	8
2) 「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）」	10
3. ワーク・ライフ・バランス促進支援	
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	11
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」 活用についての検討	13
4. 女性研究者増員策	14
5. 女子学生支援	
1) 女子中高生理系進学推進セミナー2025	15
2) 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援	17
3) 博士機構協力連携会議	19
6. ジェンダー教育・ジェンダー研究	20
令和7年（2025年）度名古屋大学におけるジェンダー関連科目一覧	23
7. 2025年度ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）活動報告	24
8. 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）	26
III. 2025（令和7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	27
第3章 2025年度「男女共同参画・多様性推進のための部局アンケート」分析	29
第4章 統計資料	47
2025年度名古屋大学男女共同参画推進体制	64
奥付	66

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、全国の大学に先駆けて、男女共同参画を推進に積極的に取り組んできました。その成果は国内外で認められ、2015年には、国連機関UN Womenによる「HeforShe」を推進する世界の10大学に選出されました。学内の保育園の設置や学童の誘致など様々な取り組みを行うとともに、女性教員の比率の目標値を掲げ、増員策に取り組んできた結果、2025年度の女性教員比率は22.2%と、理工系が中心の国立の総合大学の中でもトップを維持してきています。日本の総合大学の中では高い女性教員比率を維持している一方で、OECD諸国の女性教員比率は46.28%と、依然、諸外国とは開きがあるのが現状です。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%以上、指定国立大学法人構想で、2033年度末までに30%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おり、現在、「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います。

しかし、日本全体で女性研究者がまだ少ない状況の中で、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す。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、企業等の経済界との連携も必要となってくるでしょう。また、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となっています。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、そのあとのキャリアにもつながっていきにくいことが分かってきています。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、人材の育成が求められているといえるでしょう。

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ましたが、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重要です。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ました（詳細…<https://www.thers.ac.jp/about/declaration/deib/index.html>）。DEIBが保証された大学となっていくために、本年度は、これまでの実績をもとに、多様性に開かれた人材を雇用するための「教員採用マニュアル」をチェックリスト化しその活用を全公募人事に義務化、無意識のバイアス研修プログラムのワークショップの開催とe-learning教材の開発。デュアルキャリアプログラムをパートナー帯同プログラムとして、他大学・企業等連携する形に展開させるなどさらなる展開を進めてきました。ライフステージの段階による支援はもちろんのこと、国籍・宗教・障害のあるなしにかかわらず構成員が、生き生きと活躍できるよう、ダイバーシティ推進のための施策を大学全体として取り組んでいきます。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、皆様からの率直なご意見、ご批判をいただければ幸いです。

第1章

2026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」を發出して以来、年度ごとに重点項目を定めて活動や施策の具現化を図ってきた。2022年には、東海国立大学機構として岐阜大学と共に「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン&ピロギング推進宣言（DEIB宣言）」を制定し公表した。多様性（Diversity）、公正性（Equity）、包摂性（Inclusion）を推進することによって全ての多様な構成員が確かな帰属感（Belonging）を持ちうる組織となることを目標に掲げている。この宣言のさらなる具体化をはかるため、2026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で新たなイノベーションを生み出すために、女性教員比率を3割以上にすることは、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。

2026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）」事業を推進していく。多様性戦略アドバイザーによる助言体制を活用して、女性教員および女性リーダーの育成策としての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」の活用強化を全部局に求めていく。

また、「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「名古屋大学特定基金・ジェンダー平等支援事業」を継続し、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、これらの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。

2. ワークライフバランスの積極的推進

「両立支援」「若手支援」「環境整備」「意識改革」のワーキンググループによる検討を進め、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」の徹底を期して新たな状況に合わせた改訂を検討するとともに、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サポートする。併せて、教職員の育児休業取得率100%を目指して意識改革を進め、在宅勤務制度の活用等も促進していく。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。博士課程教育推進機構との連携等による女子学生支援、女子学生へのIT教育の強化、博士後期課程女性フェロウシップ制度（工学部）を実施する他、キャンパス内に女性のためのリフレッシュルームを設置し、女子カフェを実施する等の女子学生・女性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を拡大するとともに、性別にかかわらず理系への進路選択ができるように「女子中高生理系進学推進セミナー」等を開催し、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とその保護者、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等においても、名古屋大学におけるジェンダー平等と多様性推進のための施策を検討する。「ジェンダー学」等の授業を実施し、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

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「無意識のバイアス」ワークショップを実施し、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、他大学の新規参加を検討し、各自治体や関連機関、中部経済連合会やSTEM（科学・技術・工学・数学）人材の支援を行う外部団体との情報交換など、必要な連携を図る。加えて、文部科学省「全国ダイバーシティネットワーク 東海・北陸ブロック」のとりまとめ幹事大学のひとつとして、他大学と連携して、ジェンダー平等およびダイバーシティを推進する。

第2章

2025年度男女共同参画推進重点項目および活動報告

I .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

1. 女性教員増員および女性リーダーの育成

本学では、本年度も、女性教員増員および女性リーダーの育成を最重要課題の一つと捉え、多様性・男女共同参画担当副総長のもとで、ジェンダーダイバーシティセンター長と、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）、および、ジェンダーダイバーシティセンターの4名の専任教員が中心となって、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。「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用を各部局に義務化し、全学的に女性教員増員への努力を続けた。

また、本年度は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」の中間評価の年にあたり、女性教員の上位職昇進、離職防止の具体策を強化した。工学研究科では、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」事業の「工学系女性研究者の飛躍的増加を目指した研究効率向上・裾野拡大プログラム」のもとで、工学系女性教員の増加および裾野拡大を進めた。

2. 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、子育て支援については、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）および学内学童保育所の運営を継続し、保育現場および保育業者、保護者、運営協議会、検討委員会との間での情報交換、連携協力を行うことにより、安全な運営に努めた。また、今後のより良い運営方法の検討のため、こすもす保育園の保護者へのヒアリング調査を実施した。大学入学共通テスト実施日には、こすもす保育園と学童保育所の一時利用の受け入れ枠を特別開設した。

また、性別によらずケア支援を必要とする研究者をサポートするため、研究支援員および技術補佐員雇用経費を補助した。

本学のワークライフバランス推進策として浸透しつつある「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」を、より実効性の高いものにするため、次年度以降の改訂をめざして、具体的な検討を進めた。

3. 女子学生・院生・女性研究者の育成・支援

女子学生・院生・女性研究者の育成・支援については、「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」の一環として、様々な育成・支援策を展開した。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、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、女性研究者の研究活動を支援した。本年度より新たに博士課程教育推進機構との連携を強め、女子学生・女性院生の育成体制についての検討を進めた。

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。

学内の理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」への支援を行い、「女子中高生理系進学推進セミナー」を開催する等、理系女子学生支援や女子学生の理系進学推進活動にも力を入れた。

4. 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、未来社会創造機構FSSのFSダイアログ等の場において検討を進めた。ジェンダー・リサーチ・ライブラリ（GRL）では、ジェンダー研究関連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。

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、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」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、規模拡大への検討を開始した。また、東海地域におけるダイバーシティ推進のための産学連携の取り組みについて、他大学との検討を開始した。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の連携のための取組を継続した。

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」を継続し、パンフレットを刷新する等、広報を強化した。

II. 2025年度活動報告

I. 男女共同参画推進体制の強化

永田 雅子・山崎 真理子

本学では、教育・研究活動の質の向上と持続可能な大学運営の実現を目的として、男女共同参画および多様性推進体制の強化に継続的に取り組んでいる。本年度は特に、推進体制の実効性を高めるための組織整備、人事プロセスへの多様性の視点の導入、専門家からの助言体制の拡充を重点課題として実施した。以下に主な取り組みを報告する。

1) 部会協力教員体制の整備

男女共同参画推進に関わる具体的施策を現場レベルで着実に推進するため、部会協力教員体制制度（両立支援、若手支援、環境整備、ならびに意識改革）を整備した。今年度は合計32名（教授8名、准教授10名、講師・助教14名）が参画した。

部会協力教員との連携を強化するため、意見交換会を4回開催し、現場での課題共有や好事例の展開方法について議論を行った。特に、研究と育児・介護等との両立支援、研究環境の改善、学生・若手研究者への意識啓発の在り方について活発な議論がなされ、次年度施策への反映を予定している。

2) 多様性戦略アドバイザーによる助言体制の活用

本学では、昨年度より多様性戦略アドバイザーを設置し、外部の専門的視点から大学全体の意思決定過程における多様性推進に関する助言を受ける体制を構築している。今年度は、大学執行部との面談を4回実施し、女性研究者の上位職登用促進、人材確保戦略、働き方改革との連動施策などが主要な議論テーマとなった。

また、アドバイザーは男女共同参画部会にも参加し、大学現場の実情を踏まえた上で、数値目標の設定にととまらず、人事プロセスの透明化、採用プロセスの質の向上、広報活動の強化、ニーズ把握の充実、ネットワーク形成といった多様性推進に向けた具体的な提言があった。これらの助言を踏まえ、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」に基づくチェックリストの全公募での活用義務化やジェンダーダイバーシティセンターHPの全面刷新、1)で述べた部会協力教員体制の整備といった実効性ある制度改善につながった。

3) 教員採用プロセスにおけるチェック体制の強化

教員採用において公平性および多様性確保を推進するため、教員採用マニュアルの活用を徹底するとともに、「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」に基づくチェックリストの提出を義務化した。これにより、選考過程における透明性確保と、候補者層における多様性確保を図る体制を整備した。

さらに、全学人事プロセス委員会において、各分野の女性教員比率や応募状況の確認を行い、必要に応じて部局に改善を促す仕組みを整備した。これにより、従来見過ごされがちであった分野ごとの課題が可視化され、計画的な改善を進める体制が整備されつつある。

2. 文部科学省科学技術人材育成費補助事業

1) 「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

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年間であり、その3年目である2025年度は、中間評価成果報告を行なった。



主な取組① ダイバーシティマネジメント専門家による助言体制の構築

- ・ダイバーシティマネジメント専門家としての「多様性戦略アドバイザー」採用を決定
ダイバーシティマネジメント専門家の名称を検討し、「多様性戦略アドバイザー」とすることを決定
- ・「名古屋大学多様性戦略にかかる意見交換会」開催決定
- ・「名古屋大学多様性戦略にかかる意見交換会」実施
- ・男女共同参画部会への多様性戦略アドバイザー関与

主な取組② 女性研究者トップリーダー顕彰と歴代の授与者を交えた交流会開催

「特に優秀な女性研究者」（研究業績・研究能力が優れているだけでなく、近い将来、役員や管理職として活躍することが期待される女性研究者）として、R7年度は4名選定（医学系研究科の中沢由華教授、工学研究科の吉田朋子教授、宇宙地球環境研究所の三宅美沙准教授、デジタル人文社会科学推進センター／大学院人文学研究科の川本悠紀子准教授）。

- ・各部局から女性研究者1名が推薦され、男女共同参画部会で選考。
- ・授与式当日に、総長同席で、交流会（意見交換会）を



実施（R6年度～男女共同参画担当副総長の発案による新企画、右写真：総長を囲んでの交流会）



主な取組③ 女性教員（教授又は准教授）採用または昇任に伴う研究費支援

・ 事業開始から令和5年度から令和7年度までに、全体で39名の女性教員を支援

・ 対象者

部局からの推薦を受けた以下の女性教員（特任を除く、研究分野不問）で、新たに採用された教授及び准教授および、内部昇任で教授及び准教授となる教員

・ 支援内容

2024年度支援者の場合：3年間の支援 1年目200万円、2年目100万円、3年目50万円

※出産や育児等により研究を一時中断する場合は、個別の事情に応じ、支援期間の一時中断や延長を配慮する。

主な取組④ 研究支援員・技術補佐員制度

・ ライフイベント（出産・育児・介護等）中の研究者への両立支援策

・ 支援対象者

名古屋大学に雇用されている研究者*（性別を問わない）で、以下のいずれかに該当する者。

ただし、配偶者が就労をしている又は病気療養中等により支援が必要であること。

①妊娠中又は小学校4年生までの子を育児している者（産休・育休中を除く）

②家族・親族（配偶者又は二親等以内の親族に限る）の介護をしている者

* 専任教員の他、特任教員や研究員等を含み、学生である者を除く。

・ 支援対象者1人につき1名の研究支援員（研究アシスタント）又は技術補佐員を配置

研究支援員・技術補佐員は、支援対象者の指示に従い、データ解析や実験補助、資料作成等の研究補助業務を行う。

・ 支援期間 前期：4月1日～9月30日、後期：10月1日～3月31日

・ 利用時間 週10時間程度

主な取組⑤ 研究者リーダーシップ・プログラム

名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター・学術研究・産学官連携推進本部「世界的課題を解決する知の『開拓者』育成事業（T-GEx）」と共催。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ことを目的とする。

【2025年度プログラム内容】

第1回 参加者による自己紹介とリーダーシップについて

第2回 キャリアについて考える

第3回 自己理解を深め、他者理解・相互理解につなげる

第4回 キャリアアップのためのアクションプラン

第5回 研究者にとってのタイムマネジメント

第6回 プログラムを振り返って（プログラム総括）

主な取組⑥ 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2023～2025年度で計44名に助成した。

2) 「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）」

吉田 朋子・左高 慎也

令和3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。

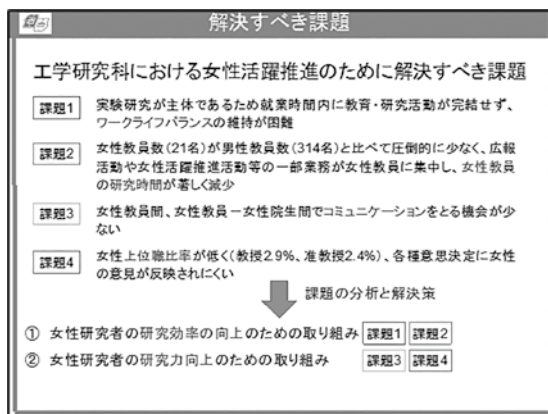
本事業では、学生・教員数が本学で最大である工学部・工学研究科における女性研究者の増加と定着を可能とするプログラムの開発と普及を目標とし、令和7年現在、本学において女性教員比率が低い水準にある同部局の女性教員数の飛躍的増加を目指している。

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。

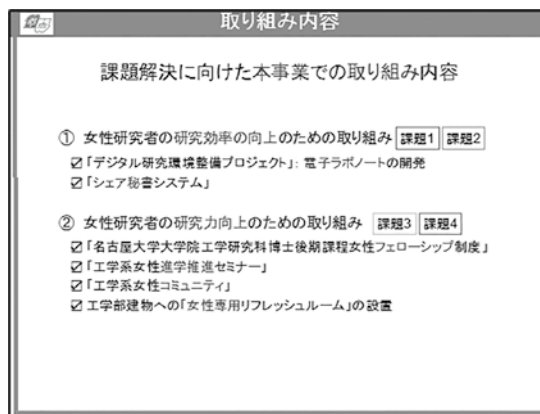
令和7年度は、以下の取組を中心的に実施した。

- 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) 理系進学を志す女子学生を増やすことを目的とした、女子中高生理系進学推進セミナー「女子中高生×保護者のための理系オープンキャンパス」の実施

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7年度5月1日時点において34名（女性教員比率：11.6%）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。令和6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。



解決すべき課題



取り組み内容

3. ワーク・ライフ・バランス促進支援

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なっている。

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）、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）、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・講師）、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）、上野藍（オブザーバー、保護者の会代表、工学研究科・講師）

・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（6/16、10/20、1/20、3/17）。本年度の新しい取組として、保護者へのヒアリングを実施し（8/5、8/6、8/19、8/26）、学内でその結果を共有して、利用者の便宜を図るための検討を進めた。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）、宿輪宏典（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）、大沼有華（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（6/23～25、7/31～8/4、11/20～25、1/19、1月以外はメール審議で実施）。本年度の運営協議会では、個別対応や配慮が必要な園児に対し保育士を要加配置する等の改善を行った。就労及び就学のために真に保育を必要とする利用者を支援する保育園としての

利用方法について検討を行い、育児休業中に保育園を利用する場合の利用時間や就労・就学以外を目的とした一時保育の利用制限についての協力依頼などについて、保育園利用のしおり等各書類に明記することとした。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1.3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）、坂井垂規子（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）、平井大悟郎（オブザーバー、保護者会会長）
- ・昨年度から、ジェンダーダイバーシティセンターを中心に、学内において学童保育所利用促進のための情報提供を積極的に行ったところ、本年度の検討委員会（7/8）では、本年度の利用者数が（レギュラー・スポットともに）増加したことについて、陪席した（株）ポピンズエデュケア担当者から報告があった。

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」活用についての検討

永田 雅子

このアクションプランは2010年に制定され、毎年の部局アンケートでその実施率を把握している。2024年度の部局アンケートでは、アクションプランの3項目のうち会議時間制限（17：15まで）：未実施部局は約4%と比較的少なく、制度・支援体制の周知徹底：未実施部局は約18%、授業・委員会業務の軽減・免除：未実施部局は約39%と高い比率を示していた。アンケートについては、年によって回答部局数が異なること、2024年度からアンケートの内容を刷新したため、単純には比較ができないが、それぞれの推移と、その要因をこれまでのアンケートから見えてきたことを報告する。

●会議時間の制限について

制定当初の2010年は50%が実施していないという回答だったのが2013年は「実施していない」と回答した部局が15.7%、5年後の2015年は5.8%まで減少し、2024年度は4.0%とかなり低い数値となってきている。入試等、やむを得ず就業時間を超える場合もあるが、そのことが長時間の勤務に結び付かないような工夫や体制を引き続き検討をしていく必要がある。

●制度・支援体制の周知徹底

制定当初の2010年は46.7%が実施していないという回答だったのが2013年は「実施していない」と回答した部局が28.9%、5年後の2015年は11.7%まで減少している。しかし2024年は18.2%と、ここ10年は10~20%の間で推移してきている。法律や制度が変わる中で、部局長等が情報をアップデートできていないとミスマッチも起こってくるが、本学作成している、育児・介護の両立支援ハンドブック (https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/wp_control/wp-content/themes/nugender/img/gakunai/childbirth20250417.pdf) が活用されておらず、すぐに手に入る状況とはなっていないなど、利用できる制度をわかりやすく伝えきれていない状況が明らかになってきた。このことを改善するために、ジェンダーダイバーシティセンターのパンフレットを新しく作成するとともに、全学の部局FDの実施をすることで改善を図ってきた。

●授業・委員会業務の軽減・免除

一番未実施部局は約39%と高いものとなっている。制定当初の2010年は63.4%が実施していないという回答だったのが2013年は「実施していない」と回答した部局が47.3%、5年後の2015年は26.4と減少傾向となったものの、2024年では34.6%となっている。この10年間は20~40%を推移しており、取り組みが難しい状況がうかがえる。自由記述欄の分析でも、「業務軽減・免除」は、部局の裁量や人員配置に依存するため、実現がなかなか難しい状況がうかがえた。中でも、「制度はあるが、利用しづらい雰囲気」があるといった文化的な障壁や、女性教員比率が低いために負担が偏る、代替要員の確保や予算措置が必要だが、十分なリソースが確保されていないなどが指摘されている。本学では様々な研修を提供しているが、教員の受講率は全体では30~40%と受講率が低いのが現状である。構成員の一人として意識を変えていくとともに、様々な資源を活用してもらえよう体制を整えていきたい。

また本年度行ったFDでは様々な支援制度をお伝えしてきたが、その他、育児・介護休業制度を取得した場合はその期間のポイントを利用しての代替教員の雇用が可能である。近年、国の方でも様々な法律や制度が整えられてきており。本学として使いやすい制度設計を引き続き検討をしていきたい。

これまでのこのアクションプランは、「ワークライフバランス」を応援するとしてきた一方、近年この用語は、仕事（ワーク）と生活（ライフ）を対立するものとして分ける印象を与え、現代の多様な働き方や幸福重視の流れにそぐわないと指摘されるようになってきている。実際には、仕事と生活は相互に影響し合い、切り離せない要素である。本学は、教職員のワークライフ・ウェルビーイングを重視し、仕事と生活の調和を超えて、心身の健康と充実した人生を支える大学を目指していくことを目指して、アクションプランのバージョンアップを検討していきたい。

4. 女性研究者増員策

林 葉子

2025年の時点で、OECDの高等教育における女性教員比率の平均46%だが、日本では31%と女性教員の比率が他国に比べて低い。本学でも、2025年度で22.1%と、低い値にとどまっている。大学の発展とイノベーションの創出にはダイバーシティ環境が欠かせず、性別比で半数を占める女性が1/4にも満たない状況は、改善しなければならない重要課題の一つである。

本学では、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、各部局の女性教員採用目標数及び女性教員目標比率を、大学院博士課程後期課程の女性比率、退職者見込み数、及び「19年増員策」での目標数を参考にして部局との合意のもと設定し、インセンティブ・ペナルティを付与することにより、女性教員比率のさらなる増加を目指してきた。各部局における女性教員増員目標数を定め、承継枠のみならず、特任教員雇用支援経費をも加えた新たなインセンティブ付与を設けて施策を推し進めてきた結果、グラフのように本学の女性教員比率は伸びてきており、施策の効果が表れている。



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。2024年度には、全部局での数値目標達成を目指し、副総長（男女共同参画・多様性担当）およびジェンダーダイバーシティセンター長が計16部局の部局執行部との個別面談を実施した。本年度からは、教員数15名以上の部局を対象として、男女共同参画・多様性戦略FDを実施し、新たに人事を進めるためのポイント貸与制度を整えた。

教員採用マニュアルに基づくチェックリストを作成し、2025年度から全部局の公募人事での活用を義務付け、教授人事については全学人事プロセス委員会でチェックリストの内容（該当研究領域の女性研究者比率など）を確認している。また、男女共同参画部会（3か月に1度開催）では、各部局の女性教員比率の推移を毎回共有している。

なお、本学の女性教員増員策の一部として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Ⅱ.2.1)を参照されたい。

5. 女子学生支援

1) 女子中高生理系進学推進セミナー2025

中村 光

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2025」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り、2019年から開催をしている。

今年度は、サブタイトルを「女子中高生×保護者のための理系オープンキャンパス」とし、保護者にも積極的に参加頂けるようにした。また、「理系学部を知ろう」、「理系女子学生のキャンパスライフを知ろう」、「学部・研究室見学ツアー」、「なんでも質問コーナー」の四部構成とし、新たな企画として学部・研究室の見学ツアーも実施した。詳細を以下に記す。

日時：2025年8月25日（月） 13:30-16:15

形式：対面およびオンライン配信のハイブリッド

対象：中学生・高校生および保護者、教員等

参加者：会場195名、オンライン93名の合計約290名。

会場の参加者の比率は、高校生35%、中学生25%、保護者40%。

(I) プログラム

第1部「理系学部を知ろう」

- ・ 山崎真理子（ジェンダーダイバーシティセンター長／生命農学研究科副研究科長）
名古屋大学全体の理系学部の規模や、学部と大学院のつながり、女子学生比率について説明。
- ・ 吉田隆（工学研究科副研究科長）
工学部・工学研究科の説明
- ・ 上川内あづさ（理学部研究科副研究科長）
理学部・理学研究科の説明
- ・ 大蔵聡（生命農学研究科副研究科長）
農学部・生命農学研究科の説明

第2部「理系女子学生のキャンパスライフを知ろう」

- ・ 牧千尋（工学研究科M1）
土木工学専攻でコンクリートの研究を行っており、研究室生活や学会発表の様子を紹介。
- ・ 山田真希（生命農学研究科M2）
木材接合部の強度研究を紹介し、自らの進路選択に悩んだ経験などを説明。

第3部「学部・研究室見学ツアー」

建物や施設を見学して大学や研究室の雰囲気を体感してもらうために、以下の11のコースのツアーを実施。

- ・ コース1：理学部「宇宙、化学、そして生命を研究する研究所見学ツアー」
- ・ コース2：情報学部「情報によって変わるモビリティ社会（仮）—組み込みシステム研究センターの説明」
- ・ コース3：創薬科学研究科「皮膚の形成に関する研究ってどんな研究をしているのかな。聞いてみよう。」
- ・ コース4：農学部・森林生態学研究室「森林の野外調査では何をするの？」
- ・ コース5：農学部・動物形態学研究室「研究に使う魚を見よう」
- ・ コース6：工学部・物理工学科「食品や化粧品に潜む物理とは？」
- ・ コース7：工学部・化学生命工学科「未来の医療や創薬を作る工学的モノづくりを知ろう」
- ・ コース8：工学部・エネルギー理工学科「社会を支えるエネルギーに関する研究（カーボンニュートラルを目指して）」

- ・コース9：工学部・電気電子情報工学科「プラズマと光の最前線へようこそ」
- ・コース10：工学部・機械・航空宇宙工学科「サイバーロボティクスと先進複合材料の研究室見学」
- ・コース11：ディープテック・シリアルイノベーションセンター「半導体プロセスをクリーンルームで体験してみよう」

(2) 「なんでも質問コーナー」

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。

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。

(3) アンケート結果

アンケートには80名から回答をいただいた。参加した感想は、とても良かった・良かったが約95%と大変好評であった。また、自由記述でも多数の感想をいただいた。

- ・「普段見ることのできない研究室を見学できて良かった」（中学生）
- ・「学部・研究室見学ツアーで先生や学生さんから詳しくお話を聞くことができ良かったです。」（中学生）
- ・「それぞれの学部で学べることや、女子学生の割合、どんな生活を送っているのか、などについて知ることができてよかったです。」（高校生）
- ・「“工学は技術を産業にする”という言葉が印象的で、工学部志望に自信が持てた」（高校生）
- ・「娘が将来研究したい分野の研究室を実際に確認でき、進学へのモチベーションが高まった」（保護者）
- ・「これからの勉強について、なにをしたらいいのかを、子供が先輩から直接伺うことで実感ができたようで、参加する前と後では、考え方が変わったと言っていました。」（保護者）

一方で、「もっと研究室をじっくり見学したい」「複数の研究室を比較して知りたい」「実験体験や大学の授業体験をしてみたい」といった要望も寄せられた。



写真 会場風景と山崎センター長の説明



写真 質問コーナーの状況

2) 理系女子学生コミュニティ「あかりんご隊」の活動支援

左高 慎也

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19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4日・5日に開催された「青少年のための科学の祭典2025・名古屋大会」に参加した。当日は、「にぎって！さわって！『ダイラタント流体』で遊ぼう！」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16日には「エンカレッジ交流会2025」を開催した。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」をご参照いただきたい。

●あかりんご (acalingo) 隊への技術支援

永田陽子¹⁾、吉野奈津子²⁾、鳥居実恵³⁾、西村真弓³⁾

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

【はじめに】

あかりんご隊は、ジェンダーダイバーシティセンターが支援している理系女子学生のコミュニティグループで、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貰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。

今年度は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、および国際子ども学校での出前理科授業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。本年度は、ダイラタント流体の実験を題材とした。片栗粉と水を用いるという身近な材料を使いながら、圧力の加え方によって流動的だったものが硬くなるという感触を体験できることから、子どもにも理解しやすく安全に実施できる内容になると期待した。また、風船に入れて持ち帰る形式とすることで、手や机を汚さず、保護者にも安心して興味を持ってもらえる工夫を加えた。この実験を通して、物質の状態変化やダイラタント流体、ニュートン流体の違いを体感的に理解してもらうことを目的とした。

【2025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。

① 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

開催日時：2025年9月30日 (火) 16:30-17:00

参加人数：12人

テーマ：ダイラタント流体を作ってみよう！

紙芝居を用いて実験概要を説明したあと実験を実施した。実験Ⅰの詳細は実験Ⅱの演示内容と類似のためⅡにて後述する。本活動では、子どもたちを対象に実際に演示をすることで内容の確認をするとともに、科学の祭典での演示における時間配分、道具の配置、動線の確認を行った。

② 青少年のための科学の祭典2025名古屋大会

開催場所：名古屋市科学館

開催日時：2025年10月4日（土）～10月5日（日） 10:00～16:00

参加人数：整理券あり：120名／整理券なし：30名

テーマ：にぎって！さわって！「ダイラタント流体」で遊ぼう！

【実験の概要】

ダイラタント流体を調製し、圧力の加え方で流動体が硬くなる現象を体験した。完成したダイラタント流体は風船に入れて持ち帰り、自宅でも観察できるようにした。また、水や水あめなどのニュートン流体と比較し、触感の違いを観察した。

【実験手順】

1. 実験概要と安全上の注意を説明
2. 水20mLをビーカーで計量し、水平に置き目線を合わせて読むなど、正しい測り方を指導
3. あらかじめ計量してある片栗粉と水を割り箸で混ぜ、触感の変化を観察
4. 完成した流体を風船に入れて持ち帰る
5. 大型ボウルで調製した流体で、「ゆっくり触る」「強く叩く」などの体験を行い、触感の違いを実感

【実験運営と技術サポートの取り組み】

安全かつ円滑な運営のため整理券方式を導入し、各回の人数を制限して実施した。整理券を持たない参加者にも、整理券の時間の合間に体験や見学の機会を設けた。保護者には、実例として工場などでの液体と粉の混合によるトラブル（攪拌棒の損傷など）を例に実用的理解を深めた。また、水の正しい計量方法を教えることで、基礎的な理科スキルの習得を行った。今回はアニメ『Dr.STONE』で同様の題材が紹介された直後であり、参加者の興味も高く、説明がスムーズに進んだ。

反省点として、人気テーマだったため希望者が多く、整理券が早期に配布終了となった。今後は、体験と観察を分けるなど、より多くの来場者が参加できる運営方法を検討したい。

③ 国際子ども学校での出前理科授業

開催場所：国際子ども学校（名古屋学生青年センター）

開催日時：2025年11月7日（金）13:50～14:30

参加人数：14人（外国籍児童及び教師）

テーマ：さわって学ぼう！流体の性質と物質の三態

【授業の概要】

外国籍児童を対象とした国際子ども学校において、理科教育の不足を補うため出前授業を実施した。紙芝居を用いて物質の三態を説明した後、流体の性質やニュートン流体とダイラタント流体の違いを紹介し、実際に触れて確かめる実験を行った。体験を通して言語の壁を越えた理解が期待されるとともに、学生にとっても多文化共生や英語による指導方法を学ぶ貴重な機会となった。

謝辞

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

3) 博士機構協力連携会議

左高 慎也

博士機構協力連携会議は、名古屋大学博士課程教育推進機構の業務拡大に伴い、関係部局との連携を強化するために2025年度に設置された定例会議である。ジェンダーダイバーシティセンターからも、林葉子教授、徐玉特任助教、左高慎也特任助教が同会議に参加し、若手女性研究者への支援や博士課程教育におけるジェンダー視点の導入をはじめとして、関係部局間の情報共有と意見交換を進めている。

博士機構協力連携会議との関連で、2025年度にとりわけ重点的に取り組んだのは、博士課程教育推進機構のホームページに掲載されている「名古屋大学博士後期課程による研究室、研究紹介動画」を、ジェンダーダイバーシティセンターのホームページと連携させたことである。ジェンダーダイバーシティセンターでは、「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）」の事業の一環として、「研究職の魅力向上に資する普及・啓発活動」にも取り組んでいる。本活動においては、若手女性研究者の裾野を拡大し、将来的な研究者層の形成を促進することが重要なミッションとなっている。

そのような中、「名古屋大学博士後期課程による研究室、研究紹介動画」は、メイク・ニュー・スタンダード次世代研究事業に採択された博士後期課程学生が、自身の研究の魅力を分かりやすく紹介したものであり、研究職の魅力向上にも資すると同時に、女性リーダー育成の観点からも有意義な内容であると考えられる。そこで、これらの研究紹介動画の中から、女性の大学院生による動画をピックアップし、ジェンダーダイバーシティセンターのホームページからも閲覧できるようにした (https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/research_video)。これにより、学内外の利用者が多種多様な研究分野や女性研究者の研究活動に触れる機会を広げ、研究職の魅力をより広く発信することを目指している。来年度以降も、研究紹介動画のさらなる拡充や、関係部局との連携強化を通じて、女性研究者の裾野拡大と研究職の魅力向上に取り組んでいく所存である。

6. ジェンダー教育・ジェンダー研究

林 葉子・三枝 麻由美・左高 慎也

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」(ジェンダーダイバーシティセンターホームページで公開)には、各部局の教員が担当するジェンダー関連授業を掲載している(ただし、ジェンダーに関連する全ての科目を必ずしも網羅しているわけではない)。

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およびG30 1年生を対象に「Introduction to Gender Studies」を英語で講義した(担当:三枝麻由美)。また、2024年度からは、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)を開講している。

=====

「ジェンダー学」

担当者:林 葉子、徐 玉

受講者数:104名

■ 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 イントロダクション、ジェンダー学の基本概念(徐)
- 第2回 フェミニズム運動の流れ(徐)
- 第3回 「母性」について①:「母性」とは、メディアにみる母親像(徐)
- 第4回 「母性」について②:母娘関係(徐)
- 第5回 男性学について(徐)
- 第6回 映画とジェンダー/セクシュアリティ(徐)
- 第7回 大学におけるセクシュアルマイノリティ学生への支援(ゲストスピーカー・林陽子(心の発達支援研究実践センター助教))
- 第8回 労働問題とジェンダー(林)
- 第9回 貧困問題と女性福祉(林)
- 第10回 性の商品化と人身売買問題(林)
- 第11回 近代公娼制度(林)
- 第12回 戦時性暴力(林)
- 第13回 インターセクショナルリティ(林)
- 第14回 ジェンダード・イノベーション(林)
- 第15回 質疑応答と討論(林)

■ 成績評価の方法:

授業への積極的参加 20%

小論文・小レポート等の課題提出 80%

■教科書：

特に指定せず、必要に応じて授業内、あるいは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.

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)

担当者：林 葉子

受講者数：11名

■ 授業目的

ジェンダーやセクシュアリティに関わる様々な社会問題について理解し、それらの解決に向けての考察を深め、自らの意見を正確に表現するための基礎的な力を養う。また、図書館等においてジェンダー・セクシュアリティに関する情報を収集するためのスキルを身につける。

■ 授業内容

講義形式とグループ・ワークによるアクティブ・ラーニング形式の双方で行う。

- 第1回 ジェンダー・セクシュアリティ学の基礎的概念
- 第2回 ジェンダー・セクシュアリティに関わる様々な社会問題 (1)
- 第3回 ジェンダー・セクシュアリティに関わる様々な社会問題 (2)
- 第4回 ジェンダー・セクシュアリティに関する文献調査の基礎 (1)
- 第5回 ジェンダー・セクシュアリティに関する文献調査の基礎 (2)
- 第6回 グループごとのディスカッション (1)
- 第7回 グループごとのディスカッション (2)
- 第8回 グループごとのディスカッション (3)
- 第9回 クラス全体でのディスカッション
- 第10回 グループ発表と質疑応答 (1)
- 第11回 グループ発表と質疑応答 (2)
- 第12回 グループ発表と質疑応答 (3)
- 第13回 グループ発表と質疑応答 (4)
- 第14回 全体討論 (1)
- 第15回 全体討論 (2)

■成績評価の方法：

授業の出席と発表 50%

小論文・小レポート等の課題提出 50%

令和7年(2025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	主担当教員の専門分野
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
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	○		春学期 火曜 5 限	ジェンダーダ イバーシティ センター	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
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
Gender Studies	○		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
ジェンダー学概 論	○		春 2 期(ク ォーター) 木曜 4 限	文学部	新井美佐子	人文学研究科	経済・社会領域
ジェンダー・セク シュアリティ学 基礎演習		○	春学期 木曜 4 限	人文学研究科	新井美佐子 谷本千雅子	人文学研究科	ジェンダー
ジェンダー学 発展演習		○	秋学期 木曜 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
日本近現代文化 研究 I b		○	秋学期隔 週 火曜 4.5 限	人文学研究科	飯田祐子	人文学研究科	日本近現代文学
グローバル消費 におけるアイデン ティティ創出		○	春学期 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
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
文化研究の主要 概念		○	秋学期 木曜 3 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
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
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	谷本千雅子	人文学研究科	ジェンダー
セクシュアリティ 学発展演習		○	秋学期 火曜 2 限	人文学研究科	谷本千雅子	人文学研究科	ジェンダー
ドイツ文化学演 習 Ia/ドイツ語圏 文化学演習 Ia/ ドイツ語圏文化 学基礎演習 Ia		○	春学期 木曜 4 限 秋学期 木曜 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
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
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
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
Gender, Education and Development		○	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
特別英語セミナ ーA				教養教育院	大谷将史		
教育人類学講義 II	○		秋学期 金曜 3 限	教育学部	服部美奈	教育発達科学研究科	教育人類学
現代社会と教育	○		秋学期 金曜 1 限	教養教育院 全学教育科目	河野明日香	教育発達科学研究科	社会教育学
社会教育学講義 I	○		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

7. 2025年度 ジェンダー・リサーチ・ライブラリ (GRL) 活動報告

三枝 麻由美

1) ジェンダー研究に関する文献・アーカイブの収集と関連情報の提供

- 2025年度は、和書約340冊、洋書約20冊、計約360冊の資料を受け入れ、総蔵書数は約23,700冊となった。
- ライブラリ展示窓を活用した図書紹介や、ポスター・POP等による図書紹介を積極的に行った。
- ウェブサイトおよびInstagramを活用した情報発信を行った。
- 市川房枝コレクションを設置した。

2) ジェンダー研究の推進

(1) ジェンダー研究助成の実施

ジェンダー研究推進のための「ジェンダー研究助成」を本年度より実施し、以下の4名を採択した。

- 龔 月婷 (名古屋大学大学院人文学研究科・研究員)

研究題目:「20世紀後半の中国語圏文学研究:助成のライフ・ヒストリー叙事」

- 森川 華帆 (名古屋大学大学院教育発達科学研究科・博士後期課程)

研究題目:「自己モノ化が男女関係に及ぼす影響—ジェンダー間のパワーバランスと社会構造の視点から—」

- 丸田 梨乃 (名古屋大学大学院教育発達科学研究科・博士後期課程)

研究題目:「日本における性的加害に関する心理学的研究—加害経験の過小報告を改善する新しい測定法の開発と妥当性の検討—」

- 朴 成柱 (名古屋大学大学院人文学研究科・博士後期課程)

研究題目:「ケアの観点から考える在日朝鮮人文学—香山末子の詩作を通して—」

(2) GRL Visiting Program の実施

海外からのジェンダー研究者招聘を目的とした「GRL Visiting Program」を本年度より実施し、以下の1名を採択した。

- Linnéa Saaranen (PhD Student, Stockholm University)

(3) ジェンダー研究に関する企画展示

- 2025年6月~10月

「LGBTQ+の権利と日本の同性愛者の歩み」

担当:鹿野由行

- 2025年11月~2026年2月

「北欧からのまなざし—北欧諸国に学ぶジェンダー平等—」

担当:坂川万理子、鹿野由行

3) ジェンダー研究に関するセミナー・講演会等の開催

- イヴァン・ジャブロンカ氏による講演会の開催 (5月22日)

- ブックトークを年4回開催し、ジェンダー問題に関する読書活動を展開した。

① 4月23日 (水) 『ボディ・スタディーズ』

担当院生スタッフ:王 瑩

② 7月3日 (水) 『もうひとつの声で』

担当院生スタッフ:朴 成柱

③ 10月18日 (土) 『女性はなぜ男性より貧しいのか?』

担当院生スタッフ:丸田 梨乃

④ 12月24日 (水) 『少女中国』

担当院生スタッフ：丁寧

- ジェンダー研究助成採択者による研究報告会の開催（2月9日）
- GRL Visiting Program 採択者によるセミナーの開催（1月14日）
- オープンキャンパスおよびホームカミングデーにおいて、「ポスターで見るジェンダー関連図書」と題した書籍紹介ポスター展示を行い、来場者への説明を実施した。

4) 年報およびニュースレターの発行

- 年報『GRL Studies』第7・8合併号について、ページ割の作成および編集作業を行った（発行予定：2026年6月）。
- ニュースレター『GRL NEWS』第14号を発行した。

5) 学内外からの視察者の受け入れ

計15件

（内訳：他大学関係者〈国内〉5件、他大学関係者〈国外〉3件、高校2件、その他機関・個人5件）

6) 建物管理・修繕

玄関付近の雨漏り修繕および、汚水槽洗浄を含む特別清掃を実施した。

7) 運営体制

- 運営会議の開催
（運営委員会2回、運営小委員会8回、図書選定委員会2回、年報編集委員会3回）
- GRL運営体制
（教員、研究員、事務系専門職員、図書スタッフ、事務員、大学院生アルバイト）

8. 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・運営してきた。

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てきている。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、現在は、2028年3月に25%を達成するための増員策をすすめている。

多様な人材による「知」が集まることは、これまでとは異なる視点をもたらすことにつながり、変化への適応力が高まっていく。性別にかかわらずだれもが生き生きと活躍できる環境を整えることは、結果的に様々な領域・階層での女性の比率の増加につながると考えている。一方、本学だけではなく日本全体の課題として、海外に比べてSTEMと言われる分野で活躍する女性が少ないのが現状である。博士課程大学院生比率よりも女性教員比率がさらに低下するということが分かってきている。次世代の子どもたちが、自らの興味を追求し、様々な領域で活躍する博士人材（研究者）へと育つためにも、今後も積極的な支援が必要と考えている。私たちは、こうした取り組みを継続的に推進し、多様な知が響き合う組織の実現を目指していきたいと考えている。

皆様に私たちの目指す方向性が伝わりやすいようにパンフレットを一新する予定にしている。今後も引き続き名古屋大学の挑戦を後押しいただければ幸いである。



Ⅲ. 2025（令和7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

（○は審議事項 ・は報告事項）

日付	事項
07.04.16	第1回ジェンダーダイバーシティセンター会議
07.05.13 ～05.20	第27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） ○教員（教授）候補者選考委員会の設置について
07.05.14	第24回男女共同参画部会 ○女性教員増員策5/1モニタリング結果について ○令和7年度男女共同参画部会ワーキンググループについて ○次世代育成法・女性活躍推進法行動計画の達成に向けての取組について ○「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の運用変更について ○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 ・女性教員増員策中間評価インセンティブの使途について ・2024年度『名古屋大学における男女共同参画報告書』について ・女性教員数について ・部局FDの実施について ・ジェンダーダイバーシティセンター報告について ・保育園・学童現況について ・GRLについて
07.06.05 ～06.12	第28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） ○教員（教授）候補者選考委員会委員の選出について
07.06.17	第2回ジェンダーダイバーシティセンター会議
07.06.25 ～06.27	第29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） ○名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター客員研究員取扱要項の改正について
07.07.09 ～07.11	第30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） ○名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンター客員研究員の受け入れについて
07.07.16	第25回男女共同参画部会 ○協力教員リストについて ○教職員のワークライフバランスを応援するアクションプランの改訂について ○女性教員増員策について 1) 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 2) 特任助教雇用支援経費の継続支援について 3) 新規支援策（夢ナビ）について ○令和7年度「女性研究者トップリーダー顕彰」の選考について ・第4期中期目標期間3年目フォローアップにおける個別伝達事項について ・女性活躍推進法に基づく公表事項について ・ジェンダーダイバーシティセンター報告について ・教員採用マニュアルチェックリストの運用変更について ・令和7年度第1回多様性戦略アドバイザーとの意見交換会について ・女子学生支援策検討WGについて ・女性教員数について ・保育園及び学童保育所の現況について ・GRLについて
07.07.23	第31回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会 ○令和6年度決算額および令和7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
07.08.06	第3回ジェンダーダイバーシティセンター会議
07.08.07 ～08.18	第32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） ○特任助教の採用に係る選考委員会の設置について
07.08.25	女子中高生理系進学推進セミナーを開催
07.08.26	「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）
07.09.24 ～09.26	第26回男女共同参画部会（メール審議） ○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の申請について
07.09.03	「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）
07.09.30	出張科学実験会@学童保育所あかりんご隊参加
07.10.04 ～10.05	「青少年のための科学の祭典2025名古屋大会@名古屋市科学館」あかりんご隊参加
07.10.06	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」授与式及び懇談会
07.10.07	「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）

日付	事項
07.10.14	第4回ジェンダーダイバーシティセンター会議
07.11.04	第33回ジェンダーダイバーシティセンター運営委員会（オンライン） ○ジェンダーダイバーシティセンター教授の選考について ○協力講座の設置について
07.11.11	第27回男女共同参画部会 ○令和8年度大学入学共通テスト実施日の一時保育について ○2026年度男女共同参画推進重点項目について ○男女共同参画報告書（2025年度）の目次と執筆担当者（案）について ○2025年度男女共同参画部局アンケートについて ○女性教員増員策について 1) 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 ・女性教員数について ・第2回多様性戦略アドバイザーとの意見交換について ・男女共同参画にかかる部局FDについて ・無意識のバイアス研修e-Learningの実施について ・ジェンダーダイバーシティセンター報告について ・部会協力教員との打合せについて ・保育園及び学童保育所の現況について
07.11.14	「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）（ハイブリッド開催）
07.11.26 ～11.25	第28回男女共同参画部会（メール審議） ○2026年度男女共同参画推進重点項目について ○女性研究者をリーダーとする大型研究費の獲得支援について
07.12.17	第5回ジェンダーダイバーシティセンター会議
08.01.13	第34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） ○副センター長の再任・選考について ○ジェンダーダイバーシティセンター特任助教の選考について ○特任助教の継続について ・教員人事について
08.01.14	「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）
08.02.10	第29回男女共同参画部会 ○女性教員増員策について ○部会協力教員とのWG活動について ○令和7年度女性研究者をリーダーとする大型研究費の獲得支援について ○令和8年度女性研究者をリーダーとする大型研究費の獲得支援について ・2025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 ・2025年度「無意識のバイアス研修e-Learning」受講状況について ・ジェンダーダイバーシティセンター報告について ・保育園及び学童保育所現況について
08.02.02 ～02.09	第6回ジェンダーダイバーシティセンター会議（メール審議）
08.02.18	第7回ジェンダーダイバーシティセンター会議
08.03.03	「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）（対面開催）
08.03.04	令和7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）
08.03.04 ～03.06	第35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） ○ジェンダーダイバーシティセンター客員研究員の受け入れについて

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

第3章

2025年度「男女共同参画・多様性推進のための部局アンケート」 分析

左高 慎也

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、名称を「男女共同参画・多様性推進のための部局アンケート」へと改めるとともに、質問項目も全面的に見直した。本年度のアンケートについては、2025年11月から2026年1月にかけて全58部局を対象に実施し、全ての部局から回答を得ることができた。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、本章末尾に掲載している¹。

I 女性教員採用状況

58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33部局（昨年比+4）である。このうち、2025年度に新規教員採用を行った部局は32部局（昨年比+4）であり、さらに女性教員を採用した部局は16部局（昨年比+4）であった。新規採用者数は、任期無しの職と任期付きの職を合わせると計121名であり、そのうち女性は36名を占めていた（表1・表2）。採用者総数に占める女性の割合を見てみると、任期無しの職については29.4%、任期付きの職については30.0%であった。

表1. 2025年度 女性教員の採用状況<任期無>（回答部局数33）

	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	8	16	4	4
准教授	15	27	6	7
講師	6	7	3	3
助教	1	1	1	1
合計		51		15

女性採用者数／採用者総数：2025年度 15/51（29.4%）
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. 2025年度 女性教員の採用状況<任期有>（回答部局数33）

	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	7	11 (1)	0	0 (0)
准教授	9	10 (0)	3	3 (0)
講師	2	2 (1)	0	0 (0)
助教	16	47 (11)	9	18 (8)
合計		70 (13)		21 (8)

女性採用者数／採用者総数：2025年度 21/70（30.0%）（内・契約更新無：8/13（61.5%））

¹ 本章の執筆にあたっては、分析の便宜上、アンケートに対する回答の項目構成を適宜調整・変更している。そのため、本章の構成は、本章末尾の実際のアンケート用紙とは一致しない部分がある。

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%)

さらに昨年度に続き、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た。具体的には、応募者に占める女性比率は任期無しの職で15.9%、任期付きの職で26.7%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、任期無しの職でも任期付きの職においても、女性の採用率が男性のそれよりも高い傾向があることが明らかになった(表3・表4)。こうした傾向は、任期無しの教授職および准教授職といった上位職でも確認されており、女性教員の採用が着実に進んでいることを示唆している。

表3. 2025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	7.7	25.0	7.3	23.5	5.9
准教授	17.5	25.9	5.1	7.6	4.6
講師	33.3	42.9	13.0	16.7	11.1
助教	17.2	100.0	3.4	20.0	0.0
全体	15.9	29.4	6.1	11.4	5.2
2024年度	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. 2025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	14.3	0.0	15.7	0.0	18.3
准教授	17.5	30.0	21.7	17.6	24.1
講師	0.0	0.0	66.7	0.0	66.7
助教	27.9	38.3 (17.0)	12.1	16.7	10.4
全体	26.7	30.0 (11.4)	13.8	15.6	13.2
2024年度	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

II 女性教員比率向上のための施策

1. 女性教員増員のために、令和7年度に部局で実施したすべての取り組み

- (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」の実施(33部局)(昨年比+20)
- (イ)「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」受講の徹底(34部局)(昨年比+9)
- (ウ)女性教員の比率向上(16部局)(新規項目)
- (エ)女性限定公募の実施(8部局)(昨年比±0)

- (オ) 女性教員採用候補者の積極的発掘 (18部局) (昨年比+3)
- (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 (3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 (1部局) (昨年比+1)
- (ク) PI公募により、女性教員を採用 (3部局) (新規項目)
- (ケ) 教員採用選考委員会における多様性確保 (14部局) (昨年比+3)
- (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-1)
- (サ) 部局執行部への女性教員の積極的登用 (10部局) (昨年比-2)

その他の取り組み

- 「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)」における「研究支援員 (研究アシスタント)・技術補佐員制度」の活用 ※本事業の利用により、ライフイベント (出産・育児・介護等) 中の研究者への両立支援策として、研究支援員 (研究アシスタント)・技術補佐員制度を有効に活用し、自研究科における女性研究者支援及び本学におけるジェンダー平等の推進を行った。これらの実績確保および基盤整備は、ひいては今後の女性教員増員に繋がると思料する。
- 人事教授会において男女共同参画委員会メンバーは委員として参加している。
- 女性教員の定着しやすい環境整備 (女性休養室等)
- 教員の募集要項に、「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」することや、多様性やワークライフバランスを積極的に推進していることを明記した。

2. 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」の実施 (8部局) (昨年比+7)
- (イ) 「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」受講の徹底 (11部局) (昨年比+8)
- (ウ) 女性教員の比率向上 (7部局) (新規項目)
- (エ) 女性限定公募の実施 (5部局) (昨年比+1)
- (オ) 女性教員採用候補者の積極的発掘 (4部局) (昨年比-2)
- (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 (0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) PI公募により、女性教員を採用 (1部局) (新規項目)
- (ケ) 教員採用選考委員会における多様性確保 (2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 (0部局) (昨年比±0)
- (サ) 部局執行部への女性教員の積極的登用 (2部局) (昨年比-2)

3. 具体的な取り組み内容

- 選考委員会にて、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」を確認するように、委員会設置時に事務担当から各委員へマニュアルを確実に展開させた。
- 新規採用の最終候補の中で、他の条件が同等ならば女性を積極的に採用している。
- 「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」について、研究科内にリマインドを複数回行い、受講の徹底を行った。
- 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名の教員人事を同時に行い、どちらかで必ず1名は女性を採用するよう、2つの選考委員会で情報交換しながら選考を実施した。
- 2025年度からの5年間採択された総長管理人事ポイントを使用し、6年目以降は研究所の人事ポイントを使用することを決定して、女性限定公募により准教授を採用した。
- 承継枠再配分により女性教員枠を確保し、4月から女性教員を3名雇用した。
- 教員採用選考委員会には、常に女性教員が委員として参画する体制を確保している。
- 教授採用に関わる選考委員会および人事教授会は教授が全員委員または構成員として参加しており、女性教授並びに男女共同参画委員会委員が含まれる。
- 企画運営会議 (執行部会議) の構成員 (副統括専攻長・副学科長) 及び教育研究評議会構成員として女性教員

を登用している。

- 執行部の男女比は1:1を確保している。
- 助教公募2件をいずれも女性限定公募とし、女性教員比率を向上させた。
- 女性限定助教を採用した。
- 本年度には教員人事を実施しなかったのが該当するものはないが、今後の教員人事では本アンケートの内容を参考にしたい。

4. クロスアポイントメントとPI公募を導入するにあたっての課題

- 基盤的研究費が少なく、全学的なサポートが必要である。
- クロスアポイントメントについては、教員の教育負担が重い、実施困難である。
- クロスアポイントメントによる受け入れにおいて、人事ポイントが使用できないため、別途財源の確保が必要になる。

Ⅲ 男女共同参画・多様性推進のための環境整備

1. 男女共同参画推進のための活動組織や活動内容等

1) 令和7年度に各部局で行った活動・イベント等

- (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（5部局）（昨年比-3）
- (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）（39部局）（昨年比+5）
- (ウ) 教職員のワークライフバランスをめぐる状況の把握（5部局）（新規項目）
- (エ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の実施（11部局）（昨年比±0）
- (オ) 育児休業中の教員の代替要員制度の活用（3部局）（昨年比-4）
- (カ) 介護従事者への支援策の実施（2部局）（昨年比±0）
- (キ) 育児休業取得の奨励（8部局）（新規項目）
- (ク) 女性教員のキャリアパスセミナー（0部局）（新規項目）
- (ケ) 女子大学院生・学部生の交流企画（2部局）（新規項目）
- (コ) アドバイザリーボードでの男女共同参画推進に関する検討（1部局）（新規項目）
- (サ) 部局ホームページないし広報媒体での女性研究者の紹介（10部局）（新規項目）
- (シ) 男女共同参画に関する意識啓発・理解度チェック（2部局）（新規項目）
- (ス) 学会等で実施される男女共同参画推進関連イベントについての情報共有（0部局）（新規項目）

その他

- 小さな子どもを持つ職員を対象とした休憩室（名称:おやこワークスペース）の設置
- 育児休業等取得者の任期延長、キッズルームの設置
- 男女共同参画部会の検討事項について教授会を中心に議論・意見交換を実施
- 育児・介護中の教職員への在宅勤務制度の積極的な導入
- 女性限定助教の公募及び子育て等の家庭事情を考慮した業務分担
- 育児中の教員の交流企画
- 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。

2) 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（2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）（20部局）（昨年比+2）
- (ウ) 教職員のワークライフバランスをめぐる状況の把握（3部局）（新規項目）

- (エ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の実施（4部局）（昨年比-2）
- (オ) 育児休業中の教員の代替要員制度の活用（0部局）（昨年比-2）
- (カ) 介護従事者への支援策の実施（0部局）（昨年比±0）
- (キ) 育児休業取得の奨励（1部局）（新規項目）
- (ク) 女性教員のキャリアパスセミナー（0部局）（新規項目）
- (ケ) 女子大学院生・学部生の交流企画（0部局）（新規項目）
- (コ) アドバイザリーボードでの男女共同参画推進に関する検討（0部局）（新規項目）
- (サ) 部局ホームページないし広報媒体での女性研究者の紹介（4部局）（新規項目）
- (シ) 男女共同参画に関する意識啓発・理解度チェック（0部局）（新規項目）
- (ス) 学会等で実施される男女共同参画推進関連イベントについての情報共有（0部局）（新規項目）

3) 具体的な取り組み内容

- 年に2回開催される教員会議の際に、必ず男女共同参画委員会を開催している。
- 保育所・学童保育所の周知及び育児・介護の両立支援ハンドブックの展開を行った。
- 家族の介護が必要な教員について、介護者の事情に応じて教授会議事進行順番を変更する等、研究科内で柔軟に対応した。
- 研究科ホームページに女性教員の活躍を紹介するポータルサイト（生命農学研究科で活躍する女性研究者）を構築し、研究科の女性教員の研究内容の紹介や、女性教員によるプレスリリースを掲載した。
- ジェンダーダイバーシティセンターの支援で女性教員1名の研究紹介を高校生向け広報頁に掲載した。
- 新規採用者を中心に、育児中の女性教員の交流会を行った。
- 持病や通勤時間などそれぞれの事情に配慮した職場環境の整備に努める。
- 入試関連業務以外にも、小学校低学年以下の子どものいる女性教員については研究科の教育・研究業務等を軽減するように取り組んでいる。
- 入試監督を割り振る際にワークライフバランスに配慮した。
- 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、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。

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（9部局）
- 部局規模が小さく、部局の活動（教育も含めて）を円滑に実施するにあたって部局全体としての総労働力がそもそもギリギリな状態なので、男女共同参画・多様性推進のために業務軽減措置などを検討する際に、代わりに業務を遂行できる人員を配置するなどの措置を実際に講じることがかなり困難である。大型部局とは異なり人員数や労働力のバッファ余力がそもそも無い小部局においては、大学の（往々にして大型部局を念頭に置いたような）一律な考え方をそのまま適応することが困難な場合が多いと感じている。業務軽減措置を適切に行うには組織（部局）にそれだけの余力が必要であるという課題は、特に小部局の場合は部局だけの努力で解決できる問題では無い場合が多いので、業務軽減措置を実施する場合に必要なに応じて大学に支援を求める窓口が（少なくとも小部局向けには）必要だと感じている。
- 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。
- 広報媒体での女性研究者の紹介（今年度支援していただいたが引き続きお願いしたい）
- 小部局のため構成員の数が少なく、休業時に授業や会議を交代できる人員に限られており、また資金不足により代替要員の採用などが難しいので、大学全体としての支援が必要
- 新規採用以外の職員に対しても、保育所・学童保育所等子育て支援策の周知と男女共同参画を前提として就業状況の確認と環境改善のための提案、次年度へのフィードバックを実施している。

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。」

というアクションプランの規定を遵守していますか。

- 常に遵守している（19部局）
- おおむね遵守している（35部局）
- あまり遵守していない（4部局）
- まったく遵守していない（0部局）

「遵守していない」の場合、他の改善策など

- （ア）オンライン会議システムの積極的な導入（5部局）
- （イ）会議の終了時間の明確化（1部局）
- （ウ）会議時間の短縮（1部局）
- （エ）会議参加者の家庭状況やライフイベントを考慮した日程調整（1部局）

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。」というアクションプランの規定を貴部局で実施していますか。

- 実施している（51部局）
- 実施していない（7部局）

「実施していない」の理由

- 構成員が少数のため、取得しやすい環境整備には至っていないが、該当する者には関係する制度の説明を個別に行っている。
- 出産を予定している教職員から申し出があった場合には、積極的な制度の利用を呼びかけている。
- 「実施している」にチェック入れたが、小部局ならではの状況を踏まえた実際の実施内容を本欄に記載しておく。全構成員の顔が見える小部局であるため、全構成員に対する一律の情報提供ではなく（個々人には関係しない情報も含めて一気に情報共有するのではなく）、各々の状況が異なる個々人ごとに活用できる制度を個別に情報共有している。例えば、本部局には妊娠・出産・子が3歳以下などに該当する教職員はいないが、代わりに介護や看護の対象となる家族を持つものが多い。これら個々人ごとの状況に応じた情報共有により、実際に介護休暇や看護休暇の取得する職員が増えている。
- 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。

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。」というアクションプランの規定を貴部局で実施していますか。

- 常に実施している（10部局）
- おおむね実施している（24部局）
- あまり実施していない（10部局）
- まったく実施していない（14部局）

「実施していない」の理由

- 該当者がいない（12部局）
- 部局の人数が少ないため、該当する教員にも授業や委員を割り振らざるを得ないが、育児理由による部分的な業務軽減（オンライン会議での参加等）を進めている。
- 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。
- 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。

3. 子育て中および介護中の教職員をサポートする環境整備²

1) 育児休業取得状況

2025年度に育児休業を取得した教職員がいる部局：16部局（昨年比+3）

2025年度育児休業取得者：女性教員13名（昨年比+1）、男性教員10名（昨年比-2）、
女性職員179名（新規項目）、男性職員22名（新規項目）

2) 育児部分休業取得状況

2025年度に育児部分休業を取得した教職員がいる部局：13部局（昨年比+12）

2025年度育児部分休業取得者：女性教員10名（昨年比+4名）、男性教員0名（昨年比±0）、
女性職員207名（新規項目）、男性職員12名（新規項目）

3) 育児短時間勤務取得状況

2025年度育児短時間勤務を行った教職員がいる部局：3部局（新規項目）

2025年度育児短時間勤務者：女性教員0名（新規項目）、男性教員0名（新規項目）、
女性職員3名（新規項目）、男性職員1名（新規項目）

4) 教員の代替者制度利用状況

2025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：2部局（昨年比-3）

代替者の人数：2名（昨年比-4）女性2名（常勤助教1名、労働者派遣1名）（昨年比-3）

5) 教員の介護（部分）休業、もしくは介護休暇取得状況

●2025年度に介護（部分）休業制度を利用した教職員がいる部局：3部局（昨年比+3）

女性教員0名（昨年比±0）、男性教員0名（昨年比±0）、女性職員4名（新規項目）、男性職員0名（新規項目）

●2025年度に介護休暇を取得した教職員がいる部局：13部局（昨年比+9）

女性教員2名（昨年比-2）、男性教員2名（昨年比-3）、女性職員30名（新規項目）、男性職員5名（新規項目）

6) 育児、介護支援等に対する要望

- 周知の徹底
- 話しやすい環境づくり及び周囲の理解
- ポスターなどで日頃から確認できるようにしておく
- 全学レベルでの呼び掛け
- 休業中に仕事をフォローできる体制
- 大学の役員、管理職が率先して取得する。
- 若手教員からの意見を積極的に吸い上げることのできる環境の整備
- その人がいないと分からないような属人的な業務分担をせず、チームでタスク管理していき、育児や介護で休暇を取りやすい環境をつくっていくことで、取得に繋がると考えている。
- 本人は、自分が休むことによって他の教員に負担がかかることを心配して取得しにくいと思われるので、交代人員確保（代替要員制度）や、代替業務を行った教員に対するポイントや予算的措置（インセンティブ）が必要
- 大学全体として介護休業等のしくみについて説明する機会（説明会・FD）を積極的に設けると良いと思う。
- 育児休業及び介護休業を取得する教職員をサポートする教職員に対する手当の支給・育児休業等の期間中の学位審査や会議等への参加が弾力的にできるような制度があると良い。

² 昨年度までのアンケートにおいては、育児休業および介護休業等について質問する際の対象を「教員」としていたが、本年度は対象範囲を「教職員」へと拡大した。そのため、昨年比の数値を解釈する際には、こうした対象範囲の変更留意する必要がある。

- 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。
- 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、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。

4. 承継教員の離職理由

- (ア) 定年退職・契約期間の満了：女性教員8名、男性教員48名
- (イ) 他機関への転出：女性教員10名、男性教員54名
- (ウ) 個人的なライフイベントなど：女性教員0名、男性教員0名
- (エ) 不明・その他：女性教員2名、男性教員24名

5. LGBT等ガイドライン

1) 2025年度取組内容について

- (ア) 「LGBT等ガイドライン」の学生への周知（9部局）（昨年比+2）
- (イ) 「LGBT等ガイドライン」の教職員への周知（28部局）（昨年比+2）
- (ウ) LGBT等の性の多様性に関する研修やセミナーの実施（2部局）（昨年比+1）
- (エ) 多目的トイレの設置（9部局）（昨年比-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）（4部局）（昨年比±0）

その他

- 男性用トイレのサインをオールジェンダートイレのサインに変更した。
- 当該学生への対応方法などについて、教員間にて相談を行った。

2) LGBT対応を学生や教員に行う際の課題

- 大学本部が行う整備以上に各部局で何を行うべきか（大学で整備した情報を共有するだけで良いのか）、指針があると取り組みやすい。本部局のような小部局でごく少ない構成員相手に研修セミナーを行うのは費用対効果が著しく悪いと感じるので、そういうセミナーのオンデマンド動画などがもしあれば活用したい。
- 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ほしい。
- 対応時の言葉のチョイスに気を付けていくのは基本であるが、そのことで対応に遅延が生じることを避けたい。
- 健康・スポーツ科学の実習では、チームを作る時の男女比をそろえたりするために、まず男女別に集まるなど、男女を明確化しなければならないときがあったり、男女で混ざってゲームするとき、男子は女子に速い球を投げたり打ったりしないことをローカルルールにするなど、男女を区別することがある。
- トイレの問題が、特に大きいように思われる。男女問わず入れる個室（身障者用ではなく、だれでも利用できるもの）トイレの設置を進めて頂きたい。
- 個人の考えによって対応が大きく異なる事柄なので、繊細な対応が必要となるから対応に苦慮する。
- 相談窓口や相談体制の充実
- 個人情報保護

6. その他の要望や意見

- 出産・育児等について気軽に相談できる窓口を作っていただきたい。
- 脳神経系の疾患があり、複雑な業務を任せられない教員がいる場合、委員会活動などを少なくして授業を増やすなどでやりくりしているが、小部局のために他の教員の負担が増える。病気等で通常の仕事ができない教職

員をフォローする仕組みが必要と思われる。

- 今年度からの公募は男女共同参画係からの通知により「教員採用マニュアルチェックリスト」が配布され、今回の調査と同一の項目を回答したものを採用時に人事企画課へ提出しているため、今後はそちらを情報共有いただき活用いただくとありがたい。
- LGBT等ガイドラインについて、ジェンダーダイバーシティセンターからも全学的な周知に積極的に取り組んでほしい。

IV まとめ

上記の結果を踏まえて、本アンケートから明らかになった男女共同参画および多様性の推進における課題を以下にまとめる。

- 1.今年度も昨年度と同様に、あるいはそれ以上の水準で、多くの部局が女性教員の採用を推進するための取り組みを積極的に実施している。特に、「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」の利活用や「大学等における無意識のバイアス研修プログラム」受講の徹底といった施策に重点が置かれている。
- 2.男女共同参画・多様性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.「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」の実施状況は、次の通りである。まず「平日の就業時間（8:30～17:15）以外の会議開催の原則禁止。」という規定は、全体の9割以上の部局が実施しており、遵守が困難な部局においては、オンライン会議システムの積極的な導入などの対応策が講じられている。次に「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。」という規定については、8割以上の部局が実施している。その一方で、小規模部局を中心に、制度の一律周知よりも、個々の教職員の状況に応じた個別対応を重視する部局もみられた。最後に「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。」という規定は、4割以上の部局が実施していない。その主な理由として、該当者がいないことや、人的余裕が乏しく業務配分の柔軟性が確保しにくいことが挙げられた。
- 4.育児休業、介護休業等の取得については、引き続き徹底的な周知、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）、代替要員制度の充実、業務体制の改善、そして研究活動への配慮といった点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、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は、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・多様性推進の取り組み全般について、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。

※アンケートの集計にあたっては、名古屋大学ジェンダーダイバーシティセンターRAの河合淑恵さんにご協力を賜った。

令和7年度「男女共同参画・多様性推進のための部局アンケート」

【注意】

○こちらのwordファイルは下書き用です。質問項目、回答項目はオンライン（Microsoft Forms）と同じ内容となっています。回答は、2026年1月13日（火）17時までに以下の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/QPY8prukx3>

○本アンケートにおいて「教員」には「特任教員」を含みますが、「研究員」は含まないこととします。なお、特任教員について記載する場合には括弧で（特任）と明示していただくよう、よろしくお願い申し上げます。

（例）：男性教員（特任）1名

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7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。なお、これまでの他部局の動向および取り組みについては、本アンケートの依頼文書でもURLを紹介している『名古屋大学における男女共同参画報告書』をご確認ください。

(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」の実施

(<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」の実施の徹底

(ウ) 女性教員の比率向上（昨年度と比較して女性教員比率が向上した場合にはチェックを入れてください）

(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) PI公募により、女性教員を採用

(ケ) 教員採用選考委員会における多様性確保

(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) 部局執行部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。

4. 「(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」について、該当する場合にはその件数を記入してください。

件

5. 「(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」について、該当する場合にはその件数を記入してください。

件

6. 「(ク) PI公募により、女性教員を採用」について、該当する場合にはその件数を記入してください。

件

7. クロスアポイントメントとPI公募を導入するにあたっての課題がある場合には、その内容を具体的に記述してください。

II 男女共同参画推進のための環境整備について

A) 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

8. 令和7年度に貴部局で行った活動・イベント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) 教職員のワークライフバランスをめぐる状況の把握
- (エ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の実施
- (オ) 育児休業中の教員の代替要員制度の活用
- (カ) 介護従事者への支援策の実施
- (キ) 育児休業取得の奨励
- (ク) 女性教員のキャリアパスセミナー
- (ケ) 女子大学院生・学部生の交流企画
- (コ) アドバイザリーボードでの男女共同参画推進に関する検討
- (サ) 部局ホームページないし広報媒体での女性研究者の紹介
- (シ) 男女共同参画に関する意識啓発・理解度チェック（定期的な周知・テストなど）
- (ス) 学会等で実施される男女共同参画推進関連イベントについての情報共有
- その他 _____

9. 質問8で選択した活動（ア）～（ス）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。

10. 質問8で「(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」を選択した場合、その開催回数を記述してください。

回

11. 今後、貴部局で実施予定の活動・イベント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) 教職員のワークライフバランスをめぐる状況の把握
- (エ) 子育て中の教員への入試関連業務軽減措置の実施
- (オ) 育児休業中の教員の代替要員制度の活用

- (カ) 介護従事者への支援策の実施
- (キ) 育児休業取得の奨励
- (ク) 女性教員のキャリアパスセミナー
- (ケ) 女子大学院生・学部生の交流企画
- (コ) アドバイザリーボードでの男女共同参画推進に関する検討
- (サ) 部局ホームページないし広報媒体での女性研究者の紹介
- (シ) 男女共同参画に関する意識啓発・理解度チェック（定期的な周知・テストなど）
- (ス) 学会等で実施される男女共同参画推進関連イベントについての情報共有
- その他 _____

12. 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

B) 「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/actionplan>)。このアクションプランでは、(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、の3点が提案されています。

13. 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。」というアクションプランの規定を遵守していますか。

- 常に遵守している
- おおむね遵守している
- あまり遵守していない
- まったく遵守していない

14. 「あまり遵守していない」「まったく遵守していない」の場合、他の改善策を実施していますか。実施している改善策をすべて選択してください。

- (ア) オンライン会議システムの積極的な導入
- (イ) 会議の終了時間の明確化
- (ウ) 会議時間の短縮
- (エ) 会議参加者の家庭状況やライフイベントを考慮した日程調整
- その他 _____

15. 「(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。」というアクションプランの規定を貴部局で実施していますか。なお、育児・介護休業法の改正により、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取することが義務付けられています。

- 実施している
- 実施していない

16. 「実施していない」の場合、その理由を説明してください。

17. 「(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。」というアクションプランの規定を貴部局で実施していますか。

- 常に実施している
- おおむね実施している
- あまり実施していない
- まったく実施していない

18. 「あまり実施していない」「まったく実施していない」の場合、その理由を説明してください。

C) 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、令和7年4月1日から段階的に施行されています。具体的には、男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正が行われています。このように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>

19. 令和7年度に育児休業を取得した、もしくは取得予定の教職員はいますか。

- はい
- いいえ

20. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間を、教員と職員に分けて教えてください。育児休業を分割して取得した場合は、回数もご記載ください。なお、育児休業制度については、一子に対して3回まで分割して申出可能です。

例：男性教員1名、4月1日～6月30日
女性教員1名、4月1日～6月30日、分割1回
男性職員1名、4月1日～6月30日、分割1回
女性職員1名、4月1日～6月30日

21. 令和7年度に育児部分休業を取得した、もしくは取得予定の教職員はいますか。

(育児部分休業とは、教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。裁量労働制の教員が育児部分休業を取得する場合は、雇用形態を一般勤務帯に変更する必要があります。)

- はい
- いいえ

22. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間を、教員と職員に分けて教えてください。

例：男性教員1名、4月1日～6月30日

女性教員1名、4月1日～6月30日
男性職員1名、4月1日～6月30日
女性職員1名、4月1日～6月30日

23. 令和7年度に育児短時間勤務を取得した、もしくは取得予定の教職員はいますか。
(育児短時間勤務とは、小学校未就学児を養育するために、勤務日数や時間数を減らすことができる制度のことです。裁量労働制の教員が育児短時間勤務を取得する場合は、雇用形態を一般勤務帯に変更する必要があります。)

- はい
いいえ

24. 「はい」の場合は、性別、人数、取得期間を、教員と職員に分けて教えてください。

例：男性教員1名、4月1日～6月30日
女性教員1名、4月1日～6月30日、分割1回
男性職員1名、4月1日～6月30日、分割1回
女性職員1名、4月1日～6月30日

25. 育児休業・産後休暇等取得時には、代替者の採用が可能です。

令和7年度に代替者制度を利用した教員はいますか。

- はい
いいえ

26. 「はい」の場合は、代替者の人数、性別、雇用期間、職名及び勤務形態を教えてください。

(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

D) 介護支援について

27. 令和7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職員はいますか。なお、名古屋大学が実施している介護支援の詳細については、次のサイトをご確認ください。https://www.kyodo-sankaku.provost.nagoya-u.ac.jp/care_support

- はい
いいえ

28. 「はい」の場合は、利用制度、性別、人数を、教員と職員に分けて教えてください。介護休業を分割して取得した場合は、回数もご記載ください。なお、介護休業については3回まで分割して申出可能です。

例：介護休業、男性教員1名、10月1日～10月20日、分割1回

29. 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。

E) 離職者・離職理由について

30. 令和7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。

- (ア) 定年退職・契約期間の満了
- (イ) 他機関への転出
- (ウ) 個人的なライフイベントなど
- (エ) 不明・その他

例：

- (ア)：男性10名、女性8名
- (イ)：男性2名、女性3名、その他1名
- (ウ)：男性3名、女性4名
- (エ)：男性2名、女性2名

F) 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。

31. 下記の中で、令和7年度に貴部局で実施したすべての取り組みを選んでください。「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 _____

32. 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

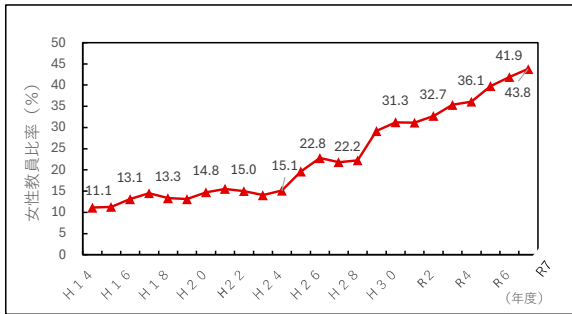
33. その他、何かご要望やご意見がございましたら、ご記入ください。

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）

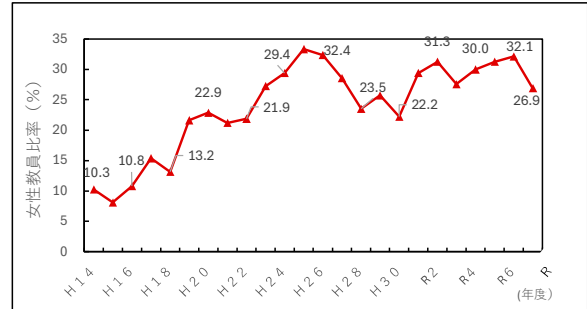
H30年度までは12月1日現在の学部教員数における女性教員数の比率（助教、助手を含む、特任教員等は含まない）

①文学部・人文学研究科

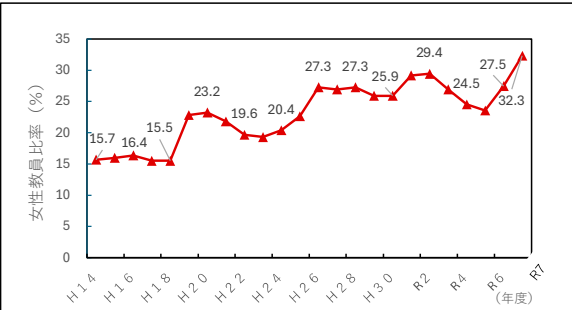


(~H28文学部・文学研究科、H29~文学・人文学研究科(改組により、国際言語文化研究科が合併))

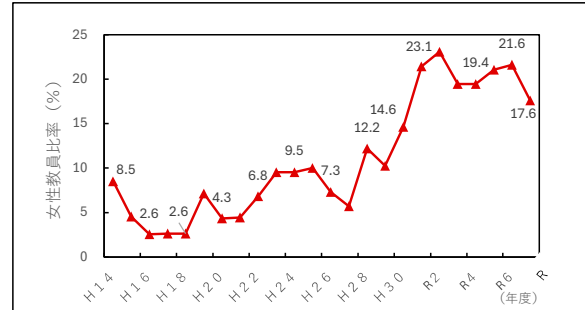
②教育学部・教育発達科学研究科



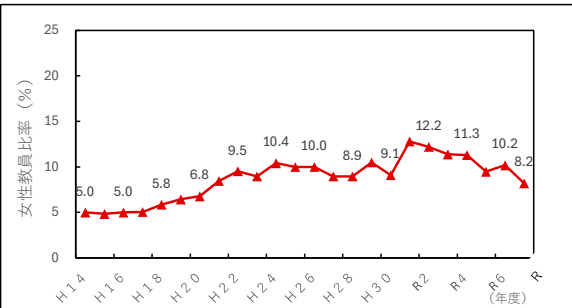
③法学部・法学研究科



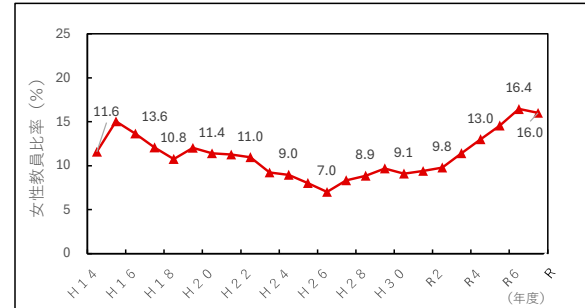
④経済学部・経済学研究科



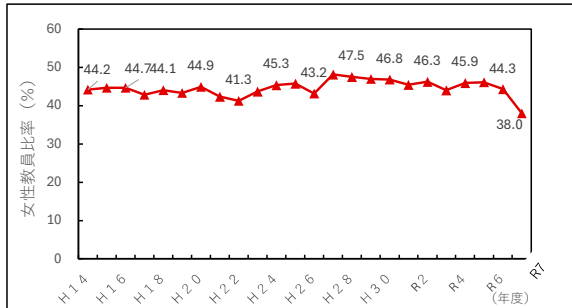
⑤理学部・理学研究科



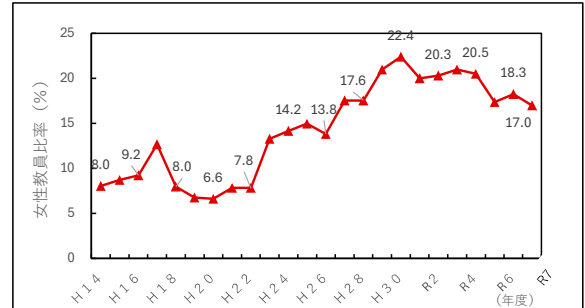
⑥医学部・医学系研究科(鶴舞地区)



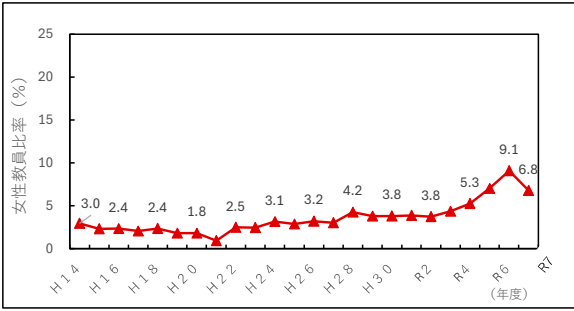
⑦医学部・医学系研究科(大幸地区)



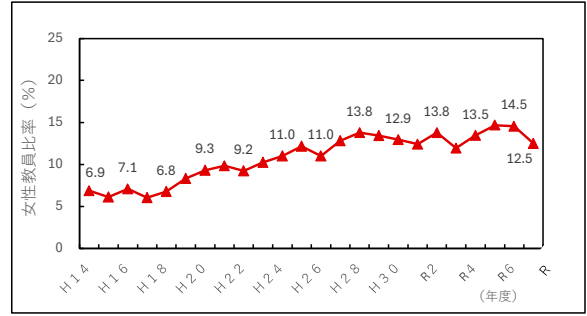
⑧医学部付属病院



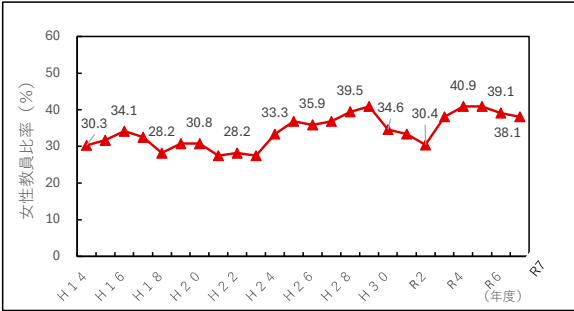
⑨工学部・工学研究科



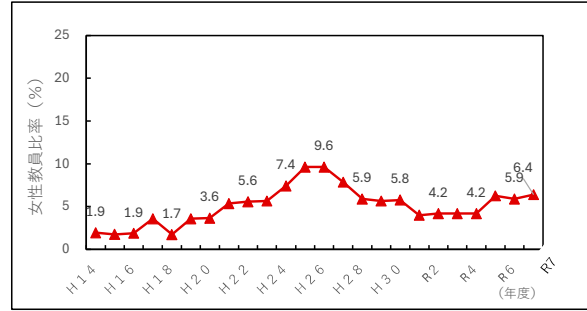
⑩農学部・生命農学研究科



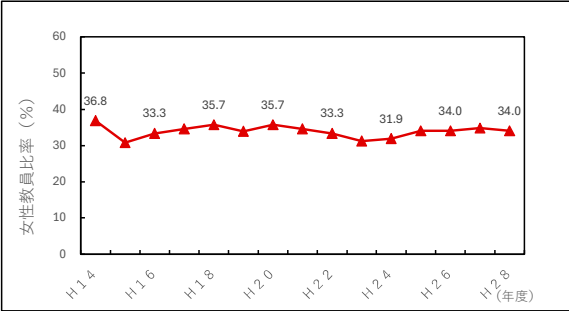
⑪国際開発研究科



⑫多元数理科学研究科

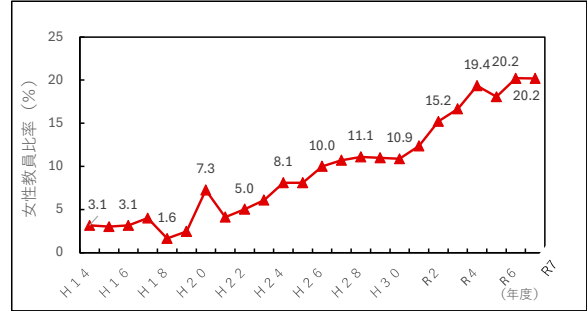


⑬国際言語文化研究科

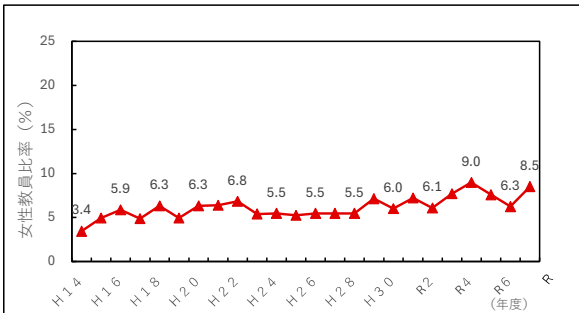


平成29年度以降は人文学研究科に改組

⑭環境学研究科

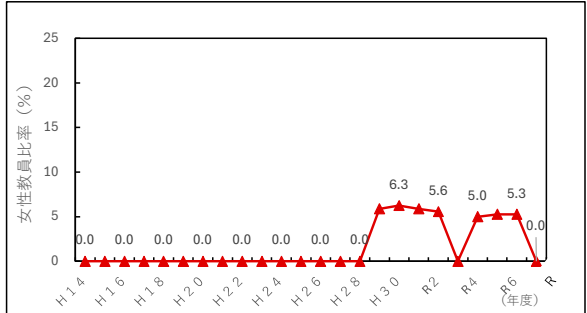


⑮情報文化学部・情報学研究科



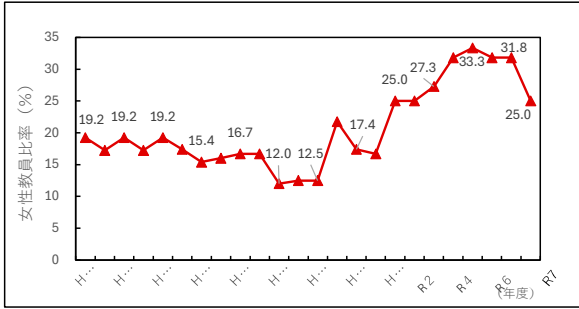
(H14情報文化学部、H15以降情報科学研究科、H29以降情報学研究科)

⑯創薬科学研究科

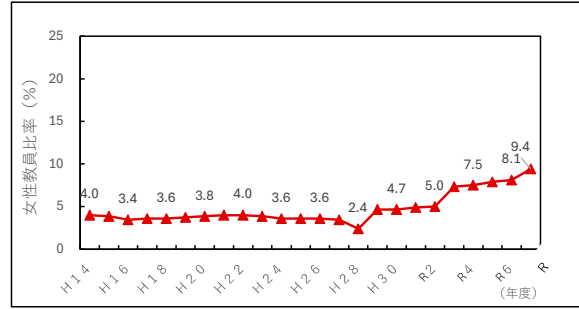


(H24新設)

⑰環境医学研究所

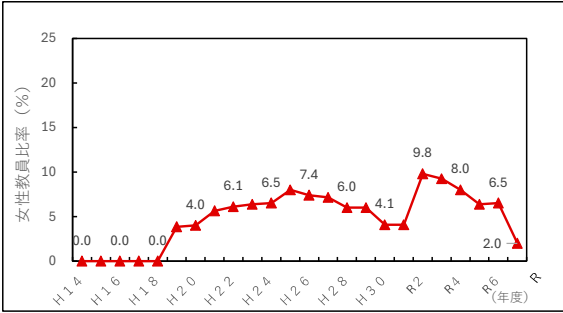


⑱宇宙地球環境研究所



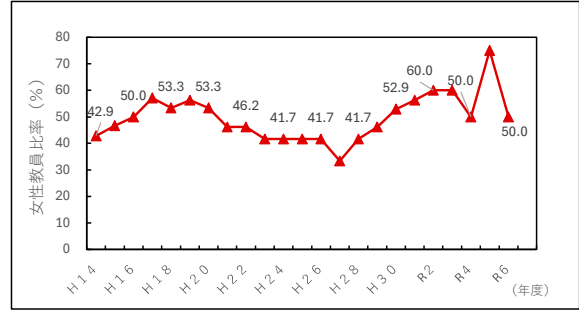
(旧・太陽地球環境研究所)

⑲未来材料・システム研究所



(旧・エトピア科学研究所)

⑳国際本部



(旧・留学生センター、国際教育交流センター、国際言語センター、国際機構)

第4章 統計資料

名古屋大学教職員の現状

令和7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 (R6.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教育職（一）	教員	1,635	1,321	314	19.2	18.2
	教務職員	1	0	1	100.0	100.0
教育職（二）	教諭等	38	19	19	50.0	48.6
一般職（一）	一般職員	731	327	404	55.3	53.3
	技術職員	198	149	49	24.7	24.6
一般職（二）	技能・労務職員	0	0	0		
医療職（一）	薬剤師等	367	163	204	55.6	56.4
医療職（二）	看護職員	1,278	111	1,167	91.3	91.1
合 計		4,248	2,090	2,158	50.8	49.5

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 (R6.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教 授		618	543	75	12.1	11.0
准 教 授		460	367	93	20.2	18.4
講 師		178	126	52	29.2	31.1
小 計		1,256	1,036	220	17.5	16.7
助 教		378	285	93	24.6	22.9
助 手		1	0	1	100.0	100.0
計		1,635	1,321	314	19.2	18.2

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 (R6.5.1 現在)
		人	人	人	%	%
教 頭		2	2	0	0.0	0.0
教 諭		34	17	17	50.0	48.5
養護教諭		2	0	2	100.0	100.0
計		38	19	19	50.0	48.6

教員の部局別女性比率

令和7年5月1日現在

朱書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	R6.5.1 現在
	人	人	人	人	人	人	%	(助教・助手を除く) %	(助教・助手を除く) %
人文学研究科・文学部	43 <i>15</i>	44 <i>23</i>	3 <i>3</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	95 <i>43</i>	45.3	45.6	42.5
教育発達科学研究科・教育学部	19 <i>5</i>	6 <i>2</i>	3 <i>2</i>	2 <i>2</i>	0 <i>0</i>	30 <i>11</i>	36.7	32.1	26.9
法学研究科・法学部	38 <i>10</i>	4 <i>1</i>	4 <i>3</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	48 <i>15</i>	31.3	30.4	27.1
経済学研究科・経済学部	16 <i>1</i>	12 <i>4</i>	5 <i>2</i>	4 <i>3</i>	0 <i>0</i>	37 <i>10</i>	27.0	21.2	17.6
情報学研究科・情報学部	37 <i>2</i>	25 <i>2</i>	4 <i>1</i>	12 <i>0</i>	0 <i>0</i>	78 <i>5</i>	6.4	7.6	7.5
理学研究科・理学部	41 <i>4</i>	31 <i>1</i>	23 <i>3</i>	26 <i>7</i>	0 <i>0</i>	121 <i>15</i>	12.4	8.4	6.4
医学系研究科・医学部	50 <i>4</i>	39 <i>6</i>	21 <i>9</i>	41 <i>9</i>	0 <i>0</i>	151 <i>28</i>	18.5	17.3	16.1
医学部（保健学科）	19 <i>4</i>	16 <i>8</i>	12 <i>7</i>	30 <i>15</i>	0 <i>0</i>	77 <i>34</i>	44.2	40.4	38.0
医学部附属病院	6 <i>0</i>	8 <i>1</i>	40 <i>5</i>	78 <i>19</i>	0 <i>0</i>	132 <i>25</i>	18.9	11.1	12.0
工学研究科・工学部	97 <i>6</i>	79 <i>3</i>	17 <i>7</i>	72 <i>9</i>	0 <i>0</i>	265 <i>25</i>	9.4	8.3	7.2
生命農学研究科・農学部	39 <i>2</i>	34 <i>8</i>	4 <i>1</i>	32 <i>7</i>	0 <i>0</i>	109 <i>18</i>	16.5	14.3	12.5
国際開発研究科	10 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	22 <i>9</i>	40.9	40.0	38.1
多元数理科学研究科	27 <i>0</i>	17 <i>2</i>	2 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	49 <i>2</i>	4.1	4.3	6.4
環境学研究科	40 <i>4</i>	37 <i>9</i>	7 <i>3</i>	12 <i>4</i>	0 <i>0</i>	96 <i>20</i>	20.8	19.0	19.5
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <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>	3 <i>1</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <i>1</i>	11.1	11.1	11.1
博士課程教育推進機構	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>			100.0
環境医学研究所	8 <i>1</i>	1 <i>0</i>	9 <i>3</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	23 <i>6</i>	26.1	22.2	29.4
未来材料・システム研究所	23 <i>2</i>	12 <i>0</i>	1 <i>0</i>	12 <i>3</i>	0 <i>0</i>	48 <i>5</i>	10.4	5.6	2.7
宇宙地球環境研究所	14 <i>1</i>	11 <i>1</i>	3 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0 <i>0</i>	35 <i>2</i>	5.7	7.1	10.0
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <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>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0	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>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>2</i>	33.3	33.3	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>	50.0	33.3	33.3
法政国際教育協力研究センター	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	0.0	50.0
生物機能開発利用研究センター	4 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	7 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
シンクロトロン光研究センター	2 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0.0	0.0	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>	0.0	0.0	0.0
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
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	0.0
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>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0.0	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>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	2 <i>2</i>	100.0	100.0	100.0
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>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	5 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
数理・データ科学人工知能教育研究センター	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
糖鎖生命コア研究所	3 <i>1</i>	2 <i>0</i>	2 <i>1</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	9 <i>3</i>	33.3	28.6	25.0
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>	0.0	0.0	0.0
安全科学教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	33.3	33.3	
言語教育センター	1 <i>1</i>	6 <i>4</i>	8 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	15 <i>6</i>	40.0	40.0	50.0
デジタル人文社会科学推進センター	3 <i>0</i>	2 <i>1</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>1</i>	16.7	16.7	25.0

情報基盤センター	5 0	4 0	0 0	2 0	0 0	11 0	0.0	0.0	0.0
総合保健体育科学センター	9 2	5 2	1 0	3 2	0 0	18 6	33.3	26.7	21.4
高等研究院	0 0	1 1	0 0	1 0	0 0	2 1	50.0	100.0	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 1	0 0	6 1	16.7	0.0	0.0
素粒子宇宙起源研究所	2 0	7 0	0 0	2 0	0 0	11 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	1 0	0 0	3 0	0.0	0.0	0.0
未来社会創造機構	15 0	3 0	0 0	1 0	0 0	19 0	0.0	0.0	0.0
グローバル・マルチキャンパス推進機構	1 1	3 1	1 0	1 0	0 0	6 2	33.3	40.0	
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	0.0
情報連携推進本部	1 0	1 0	0 0	0 0	0 0	2 0	0.0	0.0	0.0
教育基盤連携本部	1 1	3 1	0 0	0 0	0 0	4 2	50.0	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	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	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	100.0
災害対策室	1 0	0 0	0 0	0 0	0 0	1 0	0.0	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	0.0
その他	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0	0 0			
合 計	618 75	460 93	178 52	378 93	1 1	1,635 314	19.2	17.5	16.7
女 性 比 率	12.1%	20.2%	29.2%	24.6%	100.0%		19.2	17.5	16.7

教員の部局別女性比率（特任教員等含む）

令和7年5月1日現在

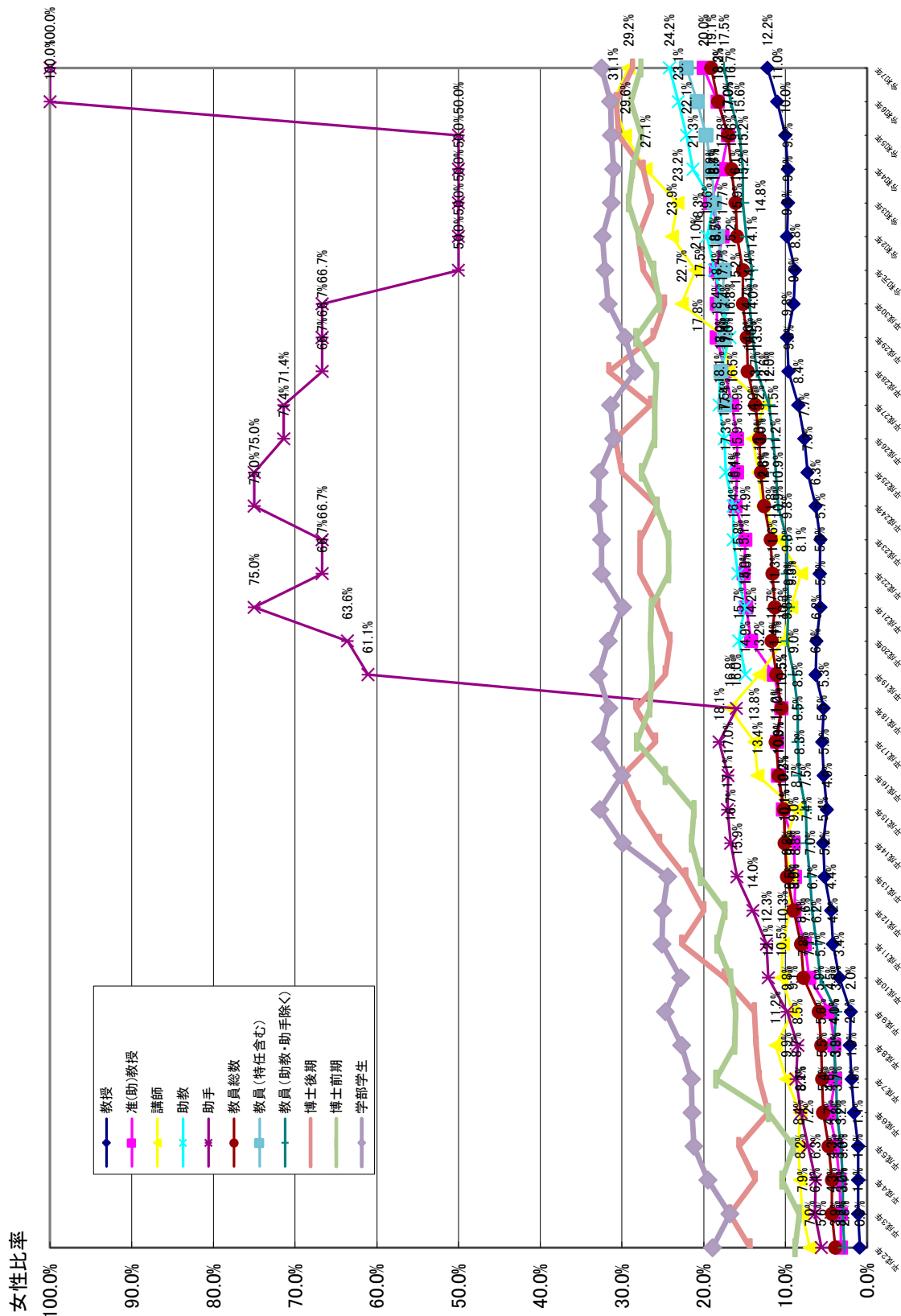
朱書斜体は女性で内数である。

	教授	准教授	講師	助教	助手	計	女性比率	女性比率	R6.5.1 現在
	人	人	人	人	人	人	%	女性比率 (助教・助手を除く)	女性比率 (助教・助手を除く)
人文学研究科・文学部	43 <i>15</i>	45 <i>24</i>	4 <i>4</i>	5 <i>2</i>	0 <i>0</i>	97 <i>45</i>	46.4	46.7	43.8
教育発達科学研究科・教育学部	19 <i>5</i>	6 <i>2</i>	3 <i>2</i>	3 <i>3</i>	0 <i>0</i>	31 <i>12</i>	38.7	32.1	26.9
法学研究科・法学部	40 <i>10</i>	5 <i>2</i>	14 <i>9</i>	1 <i>0</i>	1 <i>1</i>	61 <i>22</i>	36.1	35.6	32.3
経済学研究科・経済学部	16 <i>1</i>	12 <i>4</i>	5 <i>2</i>	4 <i>3</i>	0 <i>0</i>	37 <i>10</i>	27.0	21.2	17.6
情報学研究科・情報学部	38 <i>2</i>	29 <i>3</i>	5 <i>2</i>	19 <i>2</i>	0 <i>0</i>	91 <i>9</i>	9.9	9.7	8.5
理学研究科・理学部	42 <i>4</i>	33 <i>2</i>	23 <i>3</i>	34 <i>10</i>	0 <i>0</i>	132 <i>19</i>	14.4	9.2	8.2
医学系研究科・医学部	61 <i>5</i>	46 <i>7</i>	43 <i>11</i>	79 <i>20</i>	0 <i>0</i>	229 <i>38</i>	18.8	15.3	16.0
医学部（保健学科）	19 <i>4</i>	16 <i>8</i>	12 <i>7</i>	30 <i>15</i>	0 <i>0</i>	77 <i>34</i>	44.2	40.4	38.0
医学部附属病院	18 <i>1</i>	19 <i>3</i>	100 <i>18</i>	237 <i>60</i>	0 <i>0</i>	374 <i>82</i>	21.9	16.1	17.0
工学研究科・工学部	100 <i>6</i>	82 <i>3</i>	20 <i>7</i>	91 <i>18</i>	0 <i>0</i>	293 <i>34</i>	11.6	7.9	6.8
生命農学研究科・農学部	39 <i>2</i>	34 <i>8</i>	4 <i>1</i>	37 <i>11</i>	0 <i>0</i>	114 <i>22</i>	19.3	14.3	12.5
国際開発研究科	10 <i>4</i>	10 <i>4</i>	0 <i>0</i>	4 <i>2</i>	0 <i>0</i>	24 <i>10</i>	41.7	40.0	38.1
多元数理科学研究科	27 <i>0</i>	17 <i>2</i>	2 <i>0</i>	10 <i>1</i>	0 <i>0</i>	56 <i>3</i>	5.4	4.3	6.4
環境学研究科	40 <i>4</i>	39 <i>10</i>	7 <i>3</i>	17 <i>6</i>	0 <i>0</i>	103 <i>23</i>	22.3	19.8	20.2
創薬科学研究科	6 <i>0</i>	4 <i>0</i>	0 <i>0</i>	9 <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>4</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	18 <i>4</i>	22.2	22.2	15.8
博士課程教育推進機構	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	2 <i>3</i>	100.0	100.0	100.0
アジアサテライトキャンパス学院	2 <i>0</i>	2 <i>0</i>	2 <i>2</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	7 <i>3</i>	42.9	33.3	16.7
環境医学研究所	8 <i>1</i>	3 <i>0</i>	11 <i>3</i>	13 <i>9</i>	0 <i>0</i>	35 <i>13</i>	37.1	18.2	25.0
未来材料・システム研究所	30 <i>2</i>	18 <i>0</i>	2 <i>1</i>	20 <i>5</i>	0 <i>0</i>	70 <i>8</i>	11.4	6.0	2.0
宇宙地球環境研究所	14 <i>1</i>	14 <i>2</i>	3 <i>0</i>	20 <i>5</i>	0 <i>0</i>	51 <i>8</i>	15.7	9.7	9.4
アイソトープ総合センター	1 <i>0</i>	2 <i>0</i>	0 <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>	7 <i>4</i>	0 <i>0</i>	10 <i>5</i>	50.0	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	37.5
法政国際教育協力研究センター	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	0.0	50.0
生物機能開発利用研究センター	4 <i>0</i>	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
シンクロトロン光研究センター	2 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	6 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
減災連携研究センター	6 <i>1</i>	3 <i>1</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	10 <i>2</i>	20.0	22.2	12.5
細胞生理学研究センター	1 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
脳とこころの研究センター	1 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0 <i>0</i>	1 <i>1</i>	0 <i>0</i>	5 <i>1</i>	20.0	0.0	0.0
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>	2 <i>0</i>	0.0	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	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>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	15 <i>4</i>	26.7	28.6	28.6
数理・データ科学人工知能教育研究センター	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	0.0
糖鎖生命コア研究所	6 <i>1</i>	5 <i>1</i>	3 <i>1</i>	8 <i>4</i>	0 <i>0</i>	22 <i>7</i>	31.8	21.4	22.2
ディープテック・シリアルイノベーションセンター	2 <i>0</i>	1 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>0</i>	0.0	0.0	0.0
安全科学教育研究センター	1 <i>0</i>	2 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	3 <i>1</i>	33.3	33.3	
言語教育センター	1 <i>1</i>	6 <i>4</i>	8 <i>1</i>	0 <i>0</i>	0 <i>0</i>	15 <i>6</i>	40.0	40.0	50.0

デジタル人文社会科学研究推進センター	3	0	3	1	1	0	0	0	0	0	7	1	14.3	14.3	25.0
情報基盤センター	5	0	4	0	1	0	5	2	0	0	14	2	14.3	0.0	0.0
総合保健体育科学センター	9	2	5	2	1	0	3	2	0	0	18	6	33.3	26.7	21.4
高等研究院	0	0	1	1	1	0	29	7	0	0	31	8	25.8	50.0	50.0
トランスフォーマティブ生命分子研究所	7	0	11	1	6	3	2	1	0	0	26	5	19.2	16.7	23.1
素粒子宇宙起源研究所	2	0	9	0	0	0	11	1	0	0	22	1	4.5	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	33.3
未来社会創造機構	25	1	17	5	6	2	19	5	0	0	67	13	19.4	16.7	21.6
グローバル・マルチキャンパス推進機構	5	2	9	6	8	4	7	6	0	0	29	18	62.1	54.5	37.5
One Medicine 生命・創薬共創プラットフォーム	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.0	0.0	
学術研究・産学官連携推進本部	4	0	0	0	1	0	0	0	0	0	5	0	0.0	0.0	0.0
情報連携推進本部	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	3	0	0.0	0.0	0.0
教育基盤連携本部	1	1	5	2	0	0	0	0	0	0	6	3	50.0	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	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	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	100.0
災害対策室	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.0	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	0.0
その他	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0.0		
合 計	687	80	560	122	310	91	750	216	1	1	2,308	510	22.1	18.8	18.2
女性比率		11.6%		21.8%		29.4%		28.8%		100.0%			22.1	18.8	18.2

※研究員除く

名古屋大学における教員の職種別女性比率の推移



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

一般職（一）職員の在職状況内訳

令和7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 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長（事務長） 以上	65	54	11	16.9	18.5
課長補佐・専門員	60	31	29	48.3	41.4
係長・専門職員	179	120	59	33.0	32.5
主 任	230	68	162	70.4	69.4
その他の一般職員	151	42	109	72.2	67.3
計	685	315	370	54.0	52.1

* 図書系職員及び施設系職員の課長以上を含む。

2) 図書系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐・専門員	5	0	5	100.0	80.0
係 長	14	5	9	64.3	68.8
その他の一般職員	27	7	20	74.1	70.8
計	46	12	34	73.9	71.1

3) 施設系職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
課長補佐	7	7	0	0.0	16.7
係長・専門職員	14	10	4	28.6	22.2
主 任	10	8	2	20.0	25.0
その他の一般職員	8	5	3	37.5	33.3
計	39	30	9	23.1	25.0

4) 技術職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
主席技師・主任技師	27	20	7	25.9	19.4
技師	90	73	17	18.9	18.0
副技師・技術職員	42	26	16	38.1	40.4
計	159	119	40	25.2	24.6

事務系職員採用状況（平成11年度～令和7年度）

令和8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
7年度	14	3	11	78.6					14	3	11	78.6
計	354	159	195	55.1	0	0	0		354	159	195	55.1

一般職（一）職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和7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～61歳	人 154	人 99	人 55	% 35.7	人 45	人 12	人 33	% 73.3	人 199	人 111	人 88	% 44.2
40歳～49歳	110	77	33	30.3	62	13	49	79.0	172	90	82	47.7
30歳～39歳	40	29	11	27.5	193	57	136	70.5	233	86	147	63.1
18歳～29歳	0	0	0		81	28	53	65.4	81	28	53	65.4
計	304	205	99	32.6	381	110	271	71.1	685	315	370	54.0

＊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～61歳	人 8	人 3	人 5	% 62.5	人 1	人 0	人 1	% 100.0	人 9	人 3	人 6	% 66.7
40歳～49歳	11	2	9	81.8	6	1	5	83.3	17	3	14	82.4
30歳～39歳	0	0	0		17	6	11	64.7	17	6	11	64.7
18歳～29歳	0	0	0		3	0	3	100.0	3	0	3	100.0
計	19	5	14	73.7	27	7	20	74.1	46	12	34	73.9

＊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～61歳	人 8	人 7	人 1	% 12.5	人 1	人 1	人 0	% 0.0	人 9	人 8	人 1	% 11.1
40歳～49歳	11	8	3	27.3	3	2	1	33.3	14	10	4	28.6
30歳～39歳	2	2	0	0.0	10	8	2	20.0	12	10	2	16.7
18歳～29歳	0	0	0		4	2	2	50.5	4	2	2	50.0
計	21	17	4	19.0	18	13	5	27.8	39	30	9	23.1

＊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～61歳	人 54	人 41	人 13	% 24.1	人 3	人 1	人 2	% 66.7	人 57	人 42	人 15	% 26.3
40歳～49歳	49	40	9	18.4	4	1	3	75.0	53	41	12	22.6
30歳～39歳	14	12	2	14.3	26	20	6	23.1	40	32	8	20.0
18歳～29歳	0	0	0		9	4	5	55.6	9	4	5	55.6
計	117	93	24	20.5	42	26	16	38.1	159	119	40	25.2

＊技師以上とは、首席技師と主任技師、技師である。

医療系職員の在職状況内訳

令和7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 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
薬剤主任以上	14	9	5	35.7	35.7
薬剤師	70	14	56	80.0	79.4
小計	84	23	61	72.6	72.0
主任診療放射線技師以上	15	12	3	20.0	26.7
診療放射線技師	62	40	22	35.5	35.5
小計	77	52	25	32.5	33.8
主任臨床検査技師以上	16	4	12	75.0	75.0
臨床検査技師等	64	16	48	75.0	71.4
小計	80	20	60	75.0	72.2
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	90.0
小計	11	2	9	81.8	81.8
その他	115	66	49	42.6	46.9
計	367	163	204	55.6	56.4

医療職（二）看護職員

	計	男性	女性	女性比率	女性比率 (R6.5.1 現在)
	人	人	人	%	%
副看護師長以上	134	23	111	82.8	85.2
看護師等	1,144	88	1,056	92.3	91.9
計	1,278	111	1,167	91.3	91.1

医療系職員の性別・年齢別・職種別在職状況

令和7年5月1日現在

薬剤師等

	役付職員（＊）				その他（＊＊）				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～61歳	人 24	人 12	人 12	% 50.0	人 13	人 4	人 9	% 69.2	人 37	人 16	人 21	% 56.8
40歳～49歳	21	13	8	38.1	71	26	45	63.4	92	39	53	57.6
30歳～39歳	1	1	0	0.0	116	63	53	45.7	117	64	53	45.3
18歳～29歳	0	0	0		121	44	77	63.6	121	44	77	63.6
計	46	26	20	43.5	321	137	184	57.3	367	163	204	55.6

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

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

看護職員

	副看護師長以上（＊）				看護師等				計			
	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率	計	男性	女性	女性比率
50歳～61歳	人 41	人 0	人 41	% 100.0	人 76	人 2	人 74	% 97.4	人 117	人 2	人 115	% 98.3
40歳～49歳	65	12	53	81.5	125	12	113	90.4	190	24	166	87.4
30歳～39歳	28	11	17	60.7	372	41	331	89.0	400	52	348	87.0
18歳～29歳	0	0	0		571	33	538	94.2	571	33	538	94.2
計	134	23	111	82.8	1,144	88	1,056	92.3	1,278	111	1,167	91.3

＊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7年5月1日現在

※赤字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	人	人	人	人		%
人文学研究科・文学部	4	3	75.0	2	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	3	75.0		
教育発達科学研究科・教育学部	1	1	100.0	1	0	0	0	0	0	0	2	2	4	3	75.0			
法学研究科・法学部	13	7	53.8	6	2	0	0	0	0	0	1	0	7	2	28.6			
経済学研究科・経済学部	1	0	0.0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0.0			
情報学研究科・情報学部	35	9	25.7	6	2	0	0	12	4	0	0	1	19	19	6	31.6		
理学研究科・理学部	32	9	28.1	8	1	0	0	5	5	0	0	1	0	14	6	42.9		
医学系研究科・医学部	86	20	23.3	2	2	1	1	20	7	1	0	9	6	33	16	48.5		
医学部(保健学科)	0	0		0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	3	0.0		
医学部附属病院	248	61	24.5	2	1	0	0	5	2	0	0	6	6	13	9	69.2		
工学研究科・工学部	36	9	25.0	4	1	0	0	12	4	0	0	2	0	18	5	27.8		
生命農学研究科・農学部	14	9	64.3	4	4	0	0	2	1	0	0	4	1	11	6	54.5		
国際開発研究科	2	1	50.0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100.0		
多元数理科学研究科	7	1	14.3	0	0	0	0	2	0	0	0	1	0	3	0	0.0		
環境学研究科	11	4	36.4	10	8	0	0	2	1	1	0	1	0	14	9	64.3		
創薬科学研究科	1	0	0.0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2	100.0		
教養教育院	9	3	33.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
博士課程教育推進機構	2	2	100.0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100.0		
アジアサテライトキャンパス学院	7	3	42.9	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0.0		
環境医学研究所	16	8	50.0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	3	1	1	100.0		
未来材料・システム研究所	37	4	10.8	6	0	0	0	15	1	7	1	4	1	32	3	9.4		
宇宙地球環境研究所	24	8	33.3	1	1	0	0	2	0	3	2	3	0	9	3	33.3		
遺伝子実験施設	1	1	0.0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	100.0		
物質科学国際研究センター	9	7	77.8	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0	3	1	33.3		
農学国際教育研究センター	0	0		0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100.0		
博物館	2	1	50.0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0.0		
心の発達支援研究実践センター	5	3	60.0	2	2	0	0	0	0	0	0	2	2	4	4	100.0		
生物機能開発利用研究センター	5	2	40.0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	100.0		
シンクロトロン光研究センター	3	1	33.3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
減災連携研究センター	7	4	57.1	0	0	0	0	2	0	0	0	5	0	7	0	0.0		
脳とこころの研究センター	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
ナショナルコンポジットセンター	1	1	100.0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	3	0	0.0		
ジェンダーダイバーシティセンター	2	1	50.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
低温プラズマ科学研究センター	11	4	36.4	0	0	0	0	6	1	0	0	4	0	10	1	10.0		
数理・データ科学・人工知能教育研究センター	2	1	50.0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0.0		
糖鎖生命コア研究所	21	7	33.3	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	4	0	0.0		
ディープテック・シリアルノバージョンセンター	2	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	5	1	3	1	8	25.0		
デジタル人文社会科学推進センター	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
情報基盤センター	3	2	66.7	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.0		
総合保健体育科学センター	0	0		0	0	0	0	0	0	0	0	6	4	6	4	66.7		
高等研究院	29	7	24.1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
トランスフォーマティブ生命分子研究所	30	9	30.0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	100.0		
素粒子宇宙起源研究所	13	1	7.7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
学際統合物質科学研究機構	5	1	20.0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.0		
未来社会創造機構	57	18	31.6	5	4	1	0	55	5	0	0	5	2	66	11	16.7		
グローバル・マルイキャンパス推進機構	23	16	69.6	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	4	0	0.0		
One Medicine 生命・創薬共創プラットフォーム	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
学術研究・産学官連携推進本部	4	0	0.0	1	0	0	0	1	1	0	0	1	0	3	0	33.3		
情報連携推進本部	1	0	0.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
教育基盤連携本部	2	1	50.0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0			
その他	1	0	0.0	1	0	0	0	0	0	0	0	2	1	3	1	33.3		
合計	829	249	30.0	69	35	2	1	153	36	14	4	5	1	75	27	318	104	32.7
女性比率			30.0															32.7

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7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・人文科学研究科	95	52	43	45.3%	213	95	118	55.4%	203	72	131	64.5%	577	243	334	57.9%	1.0	1.2	1.4	1.3
教育学部・教育発達科学研究科	30	19	11	36.7%	176	78	98	55.7%	121	41	80	66.1%	311	107	204	65.6%	1.0	1.5	1.8	1.8
法学部・法学研究科	48	33	15	31.3%	61	38	23	37.7%	74	40	34	45.9%	674	395	279	41.4%	1.0	1.2	1.5	1.3
経済学部・経済学研究科	37	27	10	27.0%	51	39	12	23.5%	101	68	33	32.7%	928	610	318	34.3%	1.0	0.9	1.2	1.3
情報学部・情報学研究科	78	73	5	6.4%	188	148	40	21.3%	375	309	66	17.6%	638	491	147	23.0%	1.0	3.3	2.7	3.6
理学部・理学研究科	120	106	14	11.7%	229	168	61	26.6%	405	319	86	21.2%	1,190	969	221	18.6%	1.0	2.3	1.8	1.6
医学部・医学系研究科	151	123	28	18.5%	683	502	181	26.5%	46	17	29	63.0%	696	489	207	29.7%	1.0	1.4	3.4	1.6
医学部（保健学科）	77	43	34	44.2%	53	24	29	54.7%	120	52	68	56.7%	833	182	651	78.2%	1.0	1.2	1.3	1.8
工学部・工学研究科	264	240	24	9.1%	414	346	68	16.4%	1,362	1,215	147	10.8%	2,936	2,561	375	12.8%	1.0	1.8	1.2	1.4
農学部・生命農学研究科	108	91	17	15.7%	130	83	47	36.2%	361	200	161	44.6%	741	354	387	52.2%	1.0	2.3	2.8	3.3
大学院国際開発研究科	22	13	9	40.9%	94	54	40	42.6%	94	32	62	66.0%					1.0	1.0	1.6	
大学院多元数理科学研究科	48	46	2	4.2%	72	71	1	1.4%	105	102	3	2.9%					1.0	0.3	0.7	
大学院環境科学研究科	96	76	20	20.8%	174	90	84	48.3%	285	188	97	34.0%					1.0	2.3	1.6	
大学院創薬科学研究科	19	18	1	5.3%	31	23	8	25.8%	73	52	21	28.8%					1.0	4.9	5.5	
その他	398	302	96	24.1%																
合計	1,591	1,262	329	20.7%	2,569	1,759	810	31.5%	3,866	2,791	1,075	27.8%	9,524	6,401	3,123	32.8%	1.0	1.5	1.3	1.6

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

名古屋大学における入学志願者・入学者の女性比率

令和7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	計	男性	女性	女性比率		
文学部・人文学研究科	299	141	158	52.8	127	61	66	52.8	310	106	204	65.8	310	76	47	61.8	65	29	36	55.4	45	21	24	53.3						
教育学部・教育発達科学研究科	199	71	128	64.3	73	22	51	69.9	209	62	147	70.3	59	17	42	71.2	48	24	24	50.5	34	15	19	55.9						
法学部・法学研究科	424	246	178	42.0	152	94	58	38.2	64	47	17	26.6	15	12	3	20.0	13	8	5	38.5	9	8	1	11.1						
経済学部・経済学研究科	520	355	185	35.6	212	127	85	40.1	218	129	89	40.8	39	26	13	33.3	11	9	2	18.2	9	8	1	11.1						
情報学部・情報学研究科	424	304	120	28.3	155	114	41	26.5	386	319	67	17.4	186	154	32	17.2	41	34	7	17.1	36	30	6	16.7						
理学部・理学研究科	955	698	257	26.9	269	220	49	18.2	286	229	57	19.9	184	144	40	21.7	70	54	16	22.9	69	53	16	23.2						
医学部・医学系研究科	374	266	108	28.9	112	73	39	34.8	18	10	8	44.4	13	7	6	46.2	198	137	61	30.8	162	115	47	29.0						
医学部（保健学科）	496	106	390	78.6	210	41	164	80.0	89	32	57	64.0	60	22	38	63.3	19	10	9	47.4	16	9	7	43.8						
工学部・工学研究科	1,732	1,434	298	17.2	701	602	99	14.1	820	747	73	8.9	654	596	58	8.9	91	81	10	11.0	84	75	9	10.7						
農学部・生命農学研究科	493	228	265	53.8	181	89	92	50.8	193	102	91	47.2	167	88	79	47.3	28	19	9	32.1	28	19	9	32.1						
国際開発研究科									161	53	108	67.1	40	12	28	70.0	20	10	10	50.0	13	7	6	46.2						
多元数理科学研究科									175	159	16	9.1	46	45	1	2.2	23	21	2	8.7	18	17	1	5.6						
環境学研究科									185	127	58	31.4	122	85	37	30.3	30	19	11	36.7	26	16	10	38.5						
創薬科学研究科									69	47	22	31.9	40	28	12	30.0	13	9	4	30.8	13	9	4	30.8						
合計	5,916	3,829	2,087	35.3	2,187	1,443	744	34.0	3,470	2,354	1,116	32.2	1,759	1,297	462	26.3	670	464	206	30.7	562	402	160	28.5						

* 法学部・法学研究科の下段は専門職学位課程の数である。

大学院博士前期課程修了後の状況

令和7年5月1日現在

区分	修了者				進学者				教員				公務員		企業等		病院		その他				
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性				
	計	女性比率	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性			
人文学研究科	34	73	107	68.2%	15	21	36	0	0	1	1	2	4	0	0	0	0	0	0	6	20	26	
教育発達科学研究科	10	23	33	69.7%	6	9	15	0	0	0	0	0	2	2	9	11	3	1	1	1	1	2	
法学研究科	15	18	33	54.5%	3	2	5	1	0	0	0	2	4	8	6	11	17	0	0	1	1	2	
経済学研究科	28	24	52	46.2%	3	1	4	0	0	0	0	0	0	0	20	19	39	0	0	5	4	9	
理学研究科	148	52	200	26.0%	53	20	73	0	0	2	0	2	1	0	88	31	119	0	0	4	1	5	
医学系研究科	35	52	87	59.8%	12	7	19	0	0	0	0	0	4	6	14	25	39	5	15	2	1	3	
工学研究科	583	52	635	8.2%	68	5	73	0	0	0	0	0	8	1	495	46	541	0	0	12	0	12	
生命農学研究科	100	63	163	38.7%	18	6	24	0	0	0	0	0	3	1	76	52	128	0	0	3	4	7	
国際開発研究科	16	33	49	67.3%	2	6	8	0	3	0	0	6	5	2	6	7	13	0	0	3	15	18	
多元数理科学研究科	51	3	54	5.6%	16	1	17	0	0	6	0	2	1	0	21	1	22	0	0	7	1	8	
環境学研究科	74	46	120	38.3%	13	7	20	0	0	0	0	0	4	8	53	29	82	0	0	4	6	10	
情報学研究科	122	21	143	14.7%	15	2	17	1	0	1	0	0	2	2	103	15	118	0	0	3	2	5	
創薬科学研究科	20	13	33	39.4%	6	3	9	0	0	0	0	0	0	0	13	10	23	0	0	1	0	1	
合計	1236	473	1709	27.7%	230	90	320	2	3	5	9	1	10	28	24	282	119	6	17	23	52	56	108

大学院博士後期課程・医学博士課程修了後の状況

令和7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				公務員		企業等		病院		特別研究院等に採用		大学院研究生等		外国へ研究留学※		帰国した留学生		その他					
	男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性		男性		女性	
	計	比率	計	女性比率	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性	計	女性
文学研究科	1	0.0%	0	0.0%	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
人文学研究科	9	27	36	75.0%	3	3	6	0	1	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	3	6	15	21		
教育発達科学研究科	15	11	26	42.3%	9	3	12	2	0	2	0	0	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	1	6	7	
法学研究科	4	5	9	55.6%	0	0	0	1	1	2	3	1	2	3	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
経済学研究科	3	3	6	50.0%	2	2	4	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	
理学研究科	36	4	40	10.0%	1	0	1	0	0	0	17	3	20	0	12	1	13	0	0	0	0	0	0	6	0	6		
医学系研究科	136	48	184	26.1%	5	5	10	0	2	2	15	4	19	90	15	105	4	5	3	1	4	1	2	0	16	21	37	
工学研究科	103	14	117	12.0%	9	3	12	0	3	0	58	5	63	0	10	2	12	1	0	1	0	1	0	1	21	4	25	
生命農学研究科	21	16	37	43.2%	3	2	5	0	0	2	5	10	0	0	2	3	5	0	1	0	0	0	0	0	10	4	4	
国際開発研究科	8	6	14	42.9%	1	2	3	0	0	0	2	1	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	3	4	7	
多元数理科学研究科	13	2	15	13.3%	0	0	0	0	1	0	2	1	2	0	0	1	4	0	1	1	0	0	0	0	6	0	6	
環境学研究科	10	13	23	56.5%	5	1	6	0	1	4	4	2	6	0	1	2	3	0	0	0	0	1	2	3	2	2	4	
情報学研究科	39	7	46	15.2%	5	1	6	0	1	1	2	23	0	0	1	2	3	0	0	0	0	2	0	2	12	1	13	
情報科学研究科	2	0	2	0.0%	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
創薬科学研究科	7	1	8	12.5%	0	0	0	0	0	0	6	0	6	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	
合計	407	157	564	27.8%	41	22	56	2	4	6	11	7	18	133	28	161	90	16	106	36	13	49	5	4	9	85	58	143

2025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
	中村 光	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
	松本 睦	環境学研究科副研究科長・教授
	岸田 英夫	工学研究科副研究科長・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
	左高 慎也	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

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
	中村 光	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
	齊藤 彰子	法学研究科教授
	岡島 広子	経済学研究科講師
	岡田 亜弥	国際開発研究科教授
	大野 智彦	環境学研究科准教授
	田中 憲子	総合保健体育科学センター教授
	時田恵一郎	情報学研究科副研究科長・教授
	唯 美津木	理学研究科教授
	田中 真木	医学系研究科（大幸）講師
	松下 正	医学部附属病院病院長補佐・教授
	大平 徹	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
	奥田 泰史	総務部長
	高木ひとみ	グローバル・マルチキャンパス推進機構グローバル・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
	左高 慎也	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

・女子学生支援策検討ワーキンググループ

中村光（リーダー）、山崎真理子、大野智彦、時田恵一郎、唯美津木、田中真木、大平徹、兒玉哲也、

大野雄高、徐玉

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
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
飯田 祐子 人文学研究科附属超域文化社会センター教授
浦田 真由 情報学研究科・准教授
中村 光 工学研究科・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）、永田雅子、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講師、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）、上野藍保護者の会代表（オブザーバー）

名古屋大学あすなろ保育園運営協議会

山本英子（議長）、林葉子、伊藤美佳子医学系研究科講師、夫馬和也医学系研究科特任助教、松下正、藤井晃子医学部附属病院看護部長、鳥居ゆか（保育園嘱託医）、宿輪宏典名大病院人事労務課長、大沼有華医学部附属病院看護師（保護者代表）、保育園主任保育士（オブザーバー）

名古屋大学学童保育所検討委員会

林葉子（委員長）、山崎真理子、溝川藍教育発達科学研究科准教授、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）、窪優花学童保育所指導員（オブザーバー）、三宅芙沙保護者会会長（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）、中村光（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、左高慎也

事務担当

総務部人事労務課男女共同参画係、ジェンダーダイバーシティセンター事務室、ジェンダー・リサーチ・ライブラリ事務室

名古屋大学における男女共同参画報告書（2025年度）
2026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

2025年度

Center for Gender Diversity,
Nagoya University

