

平成 26 年度
名古屋市立大学 男女共同参画報告書

文科省連携型補助事業「あいちから日本へ、世界へ！

AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」立ち上げ

2014-2016

名古屋市立大学
男女共同参画推進センター

巻頭言

男女共同参画推進センター長
理事（総務・企画）井上泰夫

平成 20 年に名古屋市立大学において男女共同参画室が設置されて以来、6 年が経過しています。その間、文科省の女性研究者研究活動支援事業（平成 23-25 年度）を受けつつ、大きく区分して、教育、研究、雇用の 3 つの分野を中心に活動を展開してきました。教育については、ジェンダーバランスの観点から、各学部、教養課程において、女子学生のキャリア形成について、セミナー、講演会を開催してきました。研究については、研究支援員制度、ハラスメント調査結果の開示、男女共同参画推進奨励賞の制度化をそれぞれ実現してきました。最後に雇用において、各部署での女性教員採用の促進を図るための努力が行われました。その結果、現在、これらの一連の啓発的な活動が展開された結果、男女共同参画推進についてまったく無関心であるという状況は脱することができたでしょう。

そして、平成 26 年度から新たに文科省の連携型補助事業として、名古屋大学・豊橋技術科学大学と本学による「あいちから日本へ、世界へ！AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」が 3 年計画で採択されました。すでにその事業展開として、「英語論文執筆セミナー」「英語プレゼンセミナー」「英語論文校閲助成」などが実施されています。参加された方々からはいずれも高い評価を得ているようです。さらに、平成 27 年度には「女性向けリーダーシップ研修」が本格的に開催されます。年間 4 回のセミナーが開催され、受講者には修了証が発行される予定です。のちのち有効性が発揮される研修ですので、ご都合のつく限り是非ご参加ください。補助事業にはその他に、女性研究者のネットワーク形成、企業、行政との絆の構築などが含まれています。補助事業の資金の用途には細かい制限が課されており、使い勝手が良くないのは事実です。それでも、この機会だからこそ開催できる研修、セミナーがありますので、できるだけご参加頂こうをお願いします。

社会の動きは変化しており、経済の活性化を目指すという枠組みのなかで、日本政府は、女性の積極的な登用を経済成長底上げのための政策として位置づけています。

このような社会的状況のなかで、現在われわれの大学には男女共同参画に関わって何が必要なのでしょう。これまで男女共同参画推進に関わられてきた先輩の教職員の方々の努力を踏まえたうえで、将来を見据えたとすれば、「女性教職員の積極的な登用」と「ワークライフバランスの推進」という平成 26 年度にスタートした本学の「未来プラン」の目標に注目することが大事でしょう。この 2 つの目標は、4 年間で達成すべきものとして同プランでは位置づけられています。

そのうえで、現状において何が必要であるのか、を考えた場合、より積極的に取り組みをレベルアップさせるときであると考えます。これまで展開されてきたセミナーや講演会を引き続き継続させるとともに、たんなる意識の啓発にとどまらず、実際に行動していかないかぎり、現実の仕事と生活の両立支援は前進しないでしょう。具体的に言えば、硬直的な財政状況のなかで、仕事の量は増えているのに、人員は増えていないという状況が持続するのであれば、ワークライフバランスを目標として掲げていても、現実が変わっていかないこととなります。

また、従来の日本型の労働慣行である長時間労働・残業増・有給休暇の取得困難が部分的にせよ存在するとすれば、仕事と生活の両立はそれだけ困難になるでしょう。そうではなくて、短時間労働でも傑出した研究成果を出す女性研究者がすでに世の中では出現しています。従来型の労働慣行、24 時間研究埋没という古いスタイルを脱して新しい研究、仕事のスタイルに向かうというのが、時代、そして社会の要請でしょう。そのためには、教職員のみならず一人一人の積極的な関与を強める必要があります。教授会を含めて会議は 5 時以降開催しない、土日・祝日には会議を開催しない、ワークライフバランスにとりマイナス効果を及ぼすような残業時間を削減する、若手女性研究者の両立支援に本格的に取り組む、など、具体的な行動を展開すべきときに来ています。本学のすべての教職員のみならず、ジェンダーバランス、ワークライフバランスについて本学が地域社会のモデルとなることに積極的に自己参画されるよう切望します。

平成 27 年 4 月 1 日

目次

| | | |
|-----|--|----|
| 第1章 | 男女共同参画組織と基本方針 | |
| 第1節 | 名古屋市立大学男女共同参画宣言 | 1 |
| 第2節 | 男女共同参画推進センターの組織と具体的な業務 | 1 |
| 第3節 | 公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針 | 2 |
| 第4節 | 公立大学法人名古屋市立大学第2次男女共同参画行動計画 | 2 |
| 第5節 | 公立大学法人名古屋市立大学次世代育成支援行動計画（第三期） | 3 |
| 第2章 | 平成26年度活動報告 | |
| 第1節 | 男女共同参画行動計画（平成24～26年度） | 5 |
| 第2節 | 平成26年度活動報告 | |
| I | 名古屋市立大学における男女共同参画の動き（平成26年度） | 7 |
| II | 教育における男女共同参画 | 12 |
| i | 平成26年度教養教育科目「地域社会における男女共同参画をめざして」 | 12 |
| ii | ジェンダー関連授業の実施状況 | 12 |
| iii | ジェンダー関連図書の展示企画 | 12 |
| iv | 愛知サマーセミナーへの参加 | 12 |
| III | 研究における男女共同参画 | 14 |
| i | 研究支援員制度 | 14 |
| ii | 女性研究者ランチミーティング | 14 |
| iii | 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」 | 15 |
| IV | 雇用における男女共同参画 | 18 |
| i | ポジティブ・アクション | 18 |
| ii | さくらんぼ保育所運営 | 18 |
| iii | ワーク・ライフ・バランス相談室の利用状況 | 19 |
| iv | ワーク・ライフ・バランス相談室企画イベント | 19 |
| v | ベビーシッタークーポン制度 | 20 |
| vi | 小学生サマースクール、春休みわくわくスクールの実施 | 20 |
| vii | くるみんマーク認定 | 21 |
| V | その他 | 22 |
| i | ハラスメント研修会 | 22 |
| ii | 役職者セミナー | 22 |
| iii | 第2回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞 | 22 |
| iv | 他大学等からの訪問 | 23 |
| v | 名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）への参加 | 23 |
| 第3節 | 各部局による取組み | 24 |
| I | 各部局における男女共同参画に関する目標・行動計画 | 24 |
| II | 目標・行動計画の実施状況に係るヒアリング | 25 |
| III | 各学部における男女共同参画セミナー | 25 |
| 第3章 | 寄稿 | 28 |
| 第4章 | 資料 | 33 |
| I | 男女共同参画推進センター規程 | 33 |

| | |
|----------------------------|----|
| II 教員の所属別・補職別・性別比率 | 35 |
| III ワーク・ライフ・バランス相談室メールマガジン | 44 |
| IV ニュースレター Vol.11 ～Vol.13 | 45 |

第 1 章 男女共同参画組織と基本方針

第 1 節 名古屋市立大学男女共同参画宣言

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題と位置づけている。「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」という法の精神は、知の創造と継承を理念として、真理の探求とそれに基づく教育により、社会文化の向上と人類福祉の増進に寄与する名古屋市立大学の運営の基盤ともなるものである。

名古屋市立大学のすべての構成員は、性差別に対する鋭敏な感覚と個性を尊重する意識を備え、「だれもがいきいきと活躍できる多様性のあるゆたかな大学」づくりを推進する。

また、名古屋市立大学は、研究・教育・就業と家庭生活の両立のための環境を整備するとともに、女性の採用・登用を促進し、ジェンダーや人権問題に関する研究・教育の成果を広く地域社会や国際社会に還元することにより、男女共同参画社会の実現に寄与していく。

名古屋市立大学は、男女共同参画社会基本法の精神に則り、男女共同参画を積極的に推進し、男女共同参画社会の実現に向けた主導的役割を果たす大学として社会の発展に貢献していくことをここに宣言する。

平成 24 年 3 月 16 日 名古屋市立大学 学長 戸苺 創

第 2 節 男女共同参画推進センターの組織と具体的な業務

平成 20 年 6 月、名古屋市立大学に「男女共同参画室」が設置され、大学における男女共同参画の推進に向けて、活動を開始した。平成 23 年には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択され、「女性研究者支援室」を設置し、本学研究者の出産・子育て等のライフイベントと研究を両立するための環境整備や意識改革、ポジティブ・アクションを進めてきた。平成 26 年 4 月、「男女共同参画室」と「女性研究者支援室」を統合し、「男女共同参画推進センター」を設置し、さらなる男女共同参画の推進を図っている。具体的な業務は以下のとおり。

【具体的な業務】

1. 男女共同参画の推進及び意識啓発に関すること。
2. 男女共同参画に係る教育・研究に関すること。
3. 女性の教職員及び研究者の登用促進に関すること。
4. 女性研究者の研究支援に関すること。
5. 女性研究者の裾野拡大・育成に関すること。
6. 子育て、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等に関する相談及び情報提供に関すること。
7. 次世代育成支援に関すること。
8. ハラスメントの予防対策に関すること。
9. その他男女共同参画の推進に関すること。

【組織（平成 26 年度）】

| | | |
|--------|-------|--------------------|
| センター長 | 井上 泰夫 | （理事・副学長、経済学研究科 教授） |
| 副センター長 | 濱口 泰代 | （経済学研究科 准教授） |
| 副センター長 | 寫田 理佳 | （看護学部 准教授） |

| | | |
|-----------|--------|----------------------------------|
| センター員 | 太田 里永子 | (医学研究科 助教) (平成 26 年 12 月 31 日まで) |
| | 朝光 かおり | (医学研究科 講師) (平成 27 年 1 月 1 日から) |
| センター員 | 豊玉 彰子 | (薬学研究科 講師) |
| センター員 | 中川 敦子 | (人間文化研究科 教授) |
| センター員 | 尹 奎英 | (芸術工学研究科 准教授) |
| センター員 | 村瀬 香 | (システム自然科学研究科 准教授) |
| センター員 | 平岡 翠 | (学長補佐、副病院長) |
| センター特任教員 | 佐藤 洋子 | (男女共同参画推進センター 特任助教) |
| センター特任教員 | 新ヶ江 章友 | (男女共同参画推進センター 特任助教) |
| センター事務補助員 | 山田 二生 | (平成 26 年 6 月 30 日まで) |
| | 久田 陽子 | (平成 26 年 7 月 1 日から) |

ワーク・ライフ・バランス相談室相談員 木下 薫

(事務局)

| | |
|----------|--------|
| 次長 | 水野 一裕 |
| 総務課長 | 福井 茂人 |
| 人事係長 | 浅野 郁一 |
| 人事係 | 小野 真穂子 |
| 病院事務課事務係 | 大橋 達哉 |

第 3 節 公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針

平成 21 年 4 月 男女共同参画室

公立大学法人名古屋市立大学は、男女がお互いに人権を尊重し、個人が性別による差別的扱いを受けることなく、その能力を發揮できる男女共同参画社会の形成に貢献する。

1. 男女共同参画社会の実現に寄与する教育・研究の推進

- ◆ 機会均等の実現により、教育研究機関としての使命を果たしていく。
- ◆ 教育研究を通して男女共同参画社会に寄与する人材を送り出す。

2. 男女の機会均等を達成する学内環境の構築

- ◆ 教育研究体制、就業体制、制度、環境、慣行について、男女共同参画を阻害する要因の抽出とその除去に対し積極的に取り組む。

3. ワーク・ライフ・バランスの両立支援

- ◆ 教育・研究および就業と家庭生活との両立を支援する。

4. 地域社会・国際社会との連携を通じての男女共同参画の推進

- ◆ 地域自治体や市民活動との連携、国際社会協働活動を通じて、男女共同参画の推進に貢献する。

第 4 節 公立大学法人名古屋市立大学第 2 次男女共同参画行動計画

平成 24 年 4 月 男女共同参画室・女性研究者支援室

男女共同参画推進委員会

1 趣旨

この計画は、男女共同参画社会基本法および男女平等参画推進なごや条例の主旨にもとづき、男女共同参画推進に対する名古屋市立大学の行動計画を定めたものである。

2 計画期間等

(1) 計画期間

2012年4月1日から2015年3月31日まで

(2) 計画の見直し

計画期間中における社会状況の変化や教職員からの要望等をふまえ、本計画を弾力的に見直し、変更できるものとする。

3 目標と対策

(1) 教育における男女共同参画

大学の主要な役割のひとつである教育の面において男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず、充実した教育を受けることができる環境づくりと、同時に社会において男女共同参画の担い手となる人材を育成する。

- ジェンダー教育の充実を図る : ジェンダー関連講義のリストアップを行うほか、学部・研究科を横断する全学的なジェンダー教育プログラムの構想を検討する。
- 理工系その他女性の少ない分野への進学を支援する。
- 教育支援センターと連携し、男女共同参画を推進するための教員研修を実施する。
- 学内におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント）の実態把握をしたうえで、対策について改善、拡充する。
- ジェンダーや男女共同参画に関する図書の拡充を図る。

(2) 研究における男女共同参画

教育と同様に大学の主要な役割である研究の面において男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず、公平にかつ積極的に誰もが研究活動を行える環境づくりを進め、同時に男女共同参画社会を形成するための研究活動を推進する。

- 子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援する。
- 学内におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント）の実態把握をしたうえで、対策について改善、拡充する。
- 女性研究者のネットワーク形成を促進する。
- 男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。

(3) 雇用における男女共同参画

雇用の場でもある大学として、その面での男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず誰もが積極的に力を発揮できる雇用環境をつくり、ワーク・ライフ・バランスに向けて地域社会のモデルとなる大学を目指す。

- 採用・昇進におけるポジティブ・アクションを実施する : 各部局毎に実施内容を公開する
- 教職員の職業生活と家庭生活の両立にかんする相談体制を整備し、ワーク・ライフ・バランスを高める環境整備・改善のために対応を検討する。
- 学内におけるハラスメント（セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント）の実態把握をしたうえで、対策について改善、拡充する。

(4) その他

- 上記内容を含め、インターネットで本学の男女共同参画のための活動を内外に公開し、意見を求める。
- 年度報告書を作成する。
- ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成、配布する。
- 男女共同参画のマークを作成する。
- 男女共同参画フォーラムや研修会等を開催し、男女共同参画の意識啓発を行う。

第5節 公立大学法人名古屋市立大学次世代育成支援行動計画（第三期）

1 趣旨

この計画は、次世代育成支援対策推進法及び男女共同参画社会基本法の趣旨に基づき、教職員の子育て、家庭生活

と仕事の両立を可能にする労働環境の整備に対する名古屋市立大学の基本方針と具体的な行動計画を定めたものである。

2 計画期間

(1) 計画期間

2014年1月1日から2015年3月31日まで

(2) 計画の見直し

計画期間中における社会状況の変化や職員からの要望等をふまえ、本計画を弾力的に見直し、変更できるものとする。

3 目標と対策

① 子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備に関する事項

目標1 ワーク・ライフ・バランス相談室の利用促進を図る。

【対策】

- ワーク・ライフ・バランス相談室が主催する様々なイベントを開催する。
- 毎月1回メールマガジンを発行し、相談室の認知を高め、利用促進を図る。

目標2 男性の育児休業の取得ならびに年次有給休暇の促進を図る。

【対策】

- 男性教職員を対象とした研修会等を開催する。
- 有給休暇の取得促進を、会議や文書などにより周知する。

目標3 学童保育の実施について検討する。

【対策】

- 教職員の学童保育のニーズを把握する。
- 小学校の長期休暇期間中に、教職員の子どもを対象とした学童保育を検討・実施する。

② 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項

目標4 所定外労働の削減を図る。

【対策】

- 会議運営の効率化を図るよう、ポスター等による周知を行う。
- ノー残業デーの実施について、各所属に応じた働きかけを行う。

目標5 年次有給休暇の取得を容易にするための措置を検討する。

【対策】

- 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得の促進を図る。
- ゴールデンウィーク、年末年始など、大型連休には含まれた平日での会議等の開催をできるだけ避け、連続休暇取得の促進を図る。

目標6 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための情報提供・研修を実施する。

【対策】

- ニュースレターなどの配布により、次世代育成支援に関する意識改革を行う。
- 教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの実現に向けた研修会を実施する。

第2章第1節 男女共同参画行動計画

| | 目標 | 平成24年度 | |
|---------------------------------------|---|---|---------------------------------|
| (1)教育における男女共同参画 | ①ジェンダー教育の充実を図る :ジェンダー関連講義のリストアップを継続的に行うほか、学部・研究科を横断する全学的なジェンダー教育プログラムを実施する。 | 全学にわたってジェンダー関連講義の実施状況を調査し、HP等で公開する。 教養教育科目にジェンダーや男女共同参画の視点に基づく授業を開講し、男女共同参画社会を推進していくことの重要性について学生に教育する。 | |
| | ②理工系その他女性の少ない分野への進学を支援する。 | 女性研究者ロールモデル集の作成と配布を行う。 | |
| | ③教育支援センターと連携し、男女共同参画を推進するための教員研修を実施する。 | 教育支援センターと連携し、男女共同参画を推進するための取り組みについて検討する。 | |
| | ④学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握をしようえで、対策について改善、拡充する。 | ハラスメントの実態把握に関する調査を行う。 ハラスメント対応システムの現状と課題を明らかにする。 「ハラスメント研修会」を開催する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。 | |
| | ⑤ジェンダーや男女共同参画に関する図書の拡充を図る。 | ジェンダー関連図書の紹介週間を設定する等キャンペーンのあり方を検討する。 ジェンダー関連の良書をピックアップし、図書館に蔵書として入れてもらう | |
| (2)研究における男女共同参画 | ①子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援する。 | 子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援するため、研究支援員の配置等の研究環境の整備を行う。 | |
| | ②学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握を調査しようえで、対策について改善、拡充する。 | ハラスメントの実態把握に関する調査を行う。 ハラスメント対応システムの現状と課題を明らかにする。 「ハラスメント研修会」を実施する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。 | |
| | ③女性研究者のネットワーク形成を促進する。 | 女性研究者ランチミーティングなど、学内外の女性研究者同士のネットワーク形成を行い、情報交換などの場を提供する。 | |
| | ④男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。 | 男女共同参画の推進につながる研究活動の公表や表彰について検討する。 | |
| (3)雇用における男女共同参画 | ①採用・昇進におけるポジティブ・アクションを実施する : 各部局毎に実施内容を公開する。 | 各部局ごとにポジティブ・アクションの目標値・行動計画を策定する。 各部局の目標値・行動計画の実施状況についてヒアリングを実施し、公表する。 | |
| | ②教職員の職業生活と家庭生活の両立にかんする相談体制を整備し、ワーク・ライフ・バランスを高める環境整備・改善のために対応を検討する。 | ワーク・ライフ・バランスに関して、メンター制度やカウンセラー配置等の、広範な相談体制について検討を行うための検討部会を設置する。 男性教職員の配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休暇等の取得を促進するため、冊子などを作成して啓発普及を行う。 有給休暇の取得状況について現状を把握し、取得促進のための意識啓発を行う。 所定外労働の削減を図るため、勤務時間外の会議の見直しやノー残業デーの実施について、各所属にポスターなどを通して働きかける。 次世代育成支援行動計画(第二期)の目標と対策をふまえ、次年度のくるみマーク申請に向けての準備を行う。 | |
| | ③学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握を調査しようえで、対策について改善、拡充する。 | ハラスメントの実態把握に関する調査を行う。 ハラスメント対応システムの現状と課題を明らかにする。 | |
| | (4)その他 | ①上記内容を含め、インターネットで大学の男女共同参画のための活動を内外に公開し、意見を求める。 | 男女共同参画室と女性研究者支援室のHPを拡充する。 |
| | | ②年度報告書を作成する。 | 24年度報告書を作成し、公開する。 |
| | | ③ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成、配布する。 | ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成・配布する。 |
| ④男女共同参画のシンボルマークを作成する。 | | 名古屋市立大学の男女共同参画のシンボルマークを作成し、普及啓発を推進する。 | |
| ⑤男女共同参画フォーラムや研修会等を開催し、男女共同参画の意識啓発を行う。 | | 男女共同参画推進に係るフォーラムや研修会を開催し、学内の教職員・学生や一般市民に対して男女共同参画社会の推進について普及啓発する。 | |
| ⑥その他 | | 男女共同参画推進に関する表彰制度を創設する。 男女共同参画室、女性研究者支援室、男女共同参画推進委員会の連携の在り方を明確にする。男女共同参画室の運営体制を検討する。 | |

| 平成 25 年度 | 平成 26 年度 |
|---|---|
| 全学にわたってジェンダー関連講義の実施状況を調査し、HP 等で公開する。 | |
| 教養教育科目にジェンダーや男女共同参画の視点に基づく授業を開講し、男女共同参画社会を推進していくことの重要性について学生に教育する。 | |
| 女性の少ない分野における進学促進策について 情報収集や調査を実施し、課題を明らかにする。 | 女性の少ない分野における進学促進策（オープンキャンパスにおいてロールモデルの紹介として女性研究者からの応援メッセージを記載したパンフレットを配布するなど）に着手する。 |
| 教育支援センターとの連携を図りながら、男女共同参画に関する教員研修を実施し、研修終了後にアンケートを実施することで、研修の評価を行う。 | |
| ハラスメント対応システムの改善を提言する。 | |
| 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。 | |
| 「ハラスメント研修会」を開催する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。 | |
| ジェンダー関連図書の紹介週間を設定し、キャンペーンを実施する。 | |
| ジェンダー関連の良書をピックアップし、図書館に蔵書として入れてもらう。 | |
| 子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援するため、研究支援員の配置等の研究環境の整備を行う。 | |
| ハラスメント対応システムの改善を提言する。 | |
| 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。 | |
| 「ハラスメント研修会」を実施する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。 | |
| 女性研究者ランチミーティングなど、学内外の女性研究者同士のネットワーク形成を行い、情報交換などの場を提供する。 | |
| 男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。 | |
| | 各部局の目標値・行動計画の実施状況について総括を行い、次期計画を策定する。 |
| 各部局の目標値・行動計画の実施状況についてヒアリングを実施し、公表する。 | |
| ワーク・ライフ・バランスに関する相談体制を整備し、運営する。 | |
| 男性教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスについての研修を実施する。 | 次世代育成支援行動計画（第三期）の目標と対策を策定する。 |
| 有給休暇の取得状況について現状を把握し、取得促進のための意識啓発を行う。 | |
| 所定外労働の削減を図るため、勤務時間外の会議の見直しやノー残業デーの実施について、各所属にポスターなどを通して働きかける。 | |
| くるみんマークの申請を行う（年度が明けてすぐの申請）。 | |
| ハラスメント対応システムの改善を提言する。 | |
| 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。 | |
| | |
| 25 年度報告書を作成し、公開する。 | 26 年度報告書を作成し、公開する。 |
| ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成・配布する。 | |
| | |
| 男女共同参画推進に係るフォーラムや研修会を開催し、学内の教職員・学生や一般市民に対して男女共同参画社会の推進について普及啓発する。 | |
| | |
| | |

第2節 平成26年度活動報告

I 名古屋市立大学における男女共同参画の動き（平成26年度）

| 日付 | 事項 |
|----------|--|
| 26.4.1 | 男女共同参画推進センターの設置 |
| 26.4.3 | 新規採用者研修（職員向け）での男女共同参画についての説明 |
| 26.4.10 | 平成26年度教養教育科目・特色科目13「地域社会における男女共同参画をめざして」開講（～26.7.17） |
| 26.4.24 | 第1回女性研究者ランチミーティング |
| 26.4.25 | 第1回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 26.5.9 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第14号発行 |
| 26.5.23 | 第1回両立カフェ |
| 26.5.27 | 第1回女性研究者支援&ポジティブ・アクション部会 |
| 26.5.29 | リラックスヨガ教室開始（27.3.20まで計45回開催） |
| 26.5.30 | 第1回ワーク・ライフ・バランス&次世代育成支援部会 |
| 26.6.9 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第15号発行 |
| 26.6.26 | 第2回女性研究者ランチミーティング |
| 26.6.27 | 男女共同参画ニュースレターVol.11発行 |
| 26.7.7 | 役職者セミナー |
| 26.7.11 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第16号発行 |
| 26.7.20 | 愛知サマーセミナー「中高生の理系進路選択支援プロジェクト」（薬学研究科教員・学生） |
| 26.7.21 | 愛知サマーセミナー「地域社会における男女共同参画をめざして」 |
| 26.8.6 | 小学生サマースクール（～26.8.8） |
| 26.8.20 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第17号発行 |
| 26.9.8 | 第2回女性研究者支援&ポジティブ・アクション部会 |
| 26.9.12 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第18号発行 |
| 26.9.17 | 男女共同参画セミナー（医学研究科&看護学部） |
| 26.9.29 | 平成26年度第1回名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや） |
| 26.9.30 | 男女共同参画セミナー（システム自然科学研究科） |
| 26.10.1 | 図書館（川澄分館、山の畑分館）での男女共同参画関連図書の展示（～26.10.31） |
| 26.10.2 | 第2回ワーク・ライフ・バランス&次世代育成支援部会 |
| 26.10.7 | 第1回ハラスメント予防委員会 |
| 26.10.8 | 大府市石ヶ瀬会館が本学推進センターを訪問 |
| 26.10.10 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第19号発行 |
| 26.10.17 | 第3回女性研究者ランチミーティング |
| 26.10.23 | 男女共同参画ニュースレターVol.12発行 |
| 26.10.24 | 第2回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 26.10.24 | 大阪市立大学女性研究者支援室が本学推進センターを訪問 |
| 26.10.27 | 第2回両立カフェ |
| 26.10.31 | 文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」採択 |
| 26.11.6 | 第1回女性研究者研究活動支援事業（連携型）推進協議会（名古屋大学） |
| 26.11.14 | 第3回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 26.11.17 | ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第20号発行 |

| | |
|----------|---|
| 26.11.21 | 第4回女性研究者ランチミーティング |
| 26.11.26 | 女性研究者研究活動支援事業シンポジウム2014参加(井上、佐藤) |
| 26.11.26 | 基準適合一般事業主認定取得(「くるみんマーク」取得) |
| 26.11.27 | ハラスメント研修会 |
| 26.12.1 | 第1回保育所運営委員会(木下) |
| 26.12.8 | 笑いケア体操教室 |
| 26.12.11 | 第2回女性研究者研究活動支援事業(連携型)推進協議会(テレビ会議) |
| 26.12.11 | 第3回両立カフェ |
| 26.12.12 | 男女共同参画セミナー(薬学研究科) |
| 26.12.19 | 第4回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 26.12.8 | ワーク・ライフ・バランス通信(メールマガジン)第21号発行 |
| 27.1.8 | ワーク・ライフ・バランス通信(メールマガジン)第22号発行 |
| 27.1.16 | 第5回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 27.1.27 | 第3回女性研究者研究活動支援事業(連携型)推進協議会(テレビ会議) |
| 27.2.4 | 介護勉強会(名古屋大学) |
| 27.2.5 | 男女共同参画セミナー(人間文化研究科&経済学研究科) |
| 27.2.10 | 第1回リーダーシップ研修会(名古屋大学) |
| 27.2.12 | 第6回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 27.2.16 | 部局ヒアリング(医学研究科、総合情報センター、経済学研究科、システム自然科学研究科) |
| 27.2.17 | 第4回女性研究者研究活動支援事業(連携型)推進協議会(テレビ会議) |
| 27.2.20 | 男女共同参画セミナー(芸術工学研究科) |
| 27.2.20 | ワーク・ライフ・バランス通信(メールマガジン)第23号発行 |
| 27.2.23 | 第2回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞表彰式・事例報告会 |
| 27.2.23 | AICHI女性研究者支援コンソーシアム「女性上位職事例紹介シンポジウム」 |
| 27.3.2 | 部局ヒアリング(芸術工学研究科、大学病院) |
| 27.3.10 | 理系女性研究者の活躍促進シンポジウム、シーズ・ニーズマッチングフォーラム(豊橋技術科学大) |
| 27.3.13 | 第7回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 27.3.16 | 部局ヒアリング(人間文化研究科、看護学部) |
| 27.3.17 | 部局ヒアリング(事務局) |
| 27.3.19 | 第2回リーダーシップ研修会(名古屋大学) |
| 27.3.20 | 第8回男女共同参画推進センター運営委員会 |
| 27.3.23 | 男女共同参画ニュースレターVol.13発行 |
| 27.3.27 | 春休みわくわくスクール |
| 27.4.6 | 部局ヒアリング(薬学研究科) |

<男女共同参画推進センター運営委員会>

第1回

- 1 男女共同参画推進センターおよび各部会の体制について
- 2 平成26年度男女共同参画行動計画について
- 3 「名市大未来プラン」骨子の作成について
- 4 各部局の男女共同参画に係る目標・行動計画の設定について
- 5 ジェンダー関連講義の実施状況の調査について
- 6 その他

第2回

- 1 第3次男女共同参画行動計画の策定に向けて
- 2 第2回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞について
- 3 ハラスメント研修会の実施について
- 4 平成26年度男女共同参画セミナーの実施・計画状況
- 5 その他

第3回

- 1 第3次男女共同参画行動計画について
- 2 H26～28年度女性研究者研究活動支援事業（連携型）について
- 3 その他

第4回

- 1 平成26年度共同研究助成の選考について
- 2 第3次男女共同参画行動計画について
- 3 平成26年度男女共同参画奨励賞について
- 4 研究支援員制度について
- 5 女性上位職事例紹介シンポジウムについて
- 6 平成27年度以降における学内保育所利用要件の変更について
- 7 学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成の選考結果について
- 8 その他

第5回

- 1 第2回男女共同参画奨励賞について
- 2 平成27年度教養教育科目について
- 3 次世代育成支援行動計画（第三期）の延長について
- 4 第3次男女共同参画行動計画について
- 5 学術雑誌投稿論文の英文校閲費用助成の選考結果について
- 6 「お茶大インデックス」を用いた教育研究機関の雇用環境評価
- 7 その他

第6回

- 1 連携型事業での研究支援員募集について
- 2 春休みわくわくスクールの実施について
- 3 さくらんぼ保育所利用者の駐車料金について
- 4 その他

第7回

- 1 連携型「研究支援員」利用者の審査について
- 2 大学分「研究支援員」の募集について
- 3 その他

第8回

- 1 大学分「研究支援員制度」の募集について
- 2 第3次男女共同参画行動計画について
- 3 平成26年度名古屋市立大学男女共同参画報告書の作成について
- 4 その他

<ワーク・ライフ・バランス&次世代育成支援部会>

第1回

- 1 各部局におけるワーク・ライフ・バランスの状況について

- 2 平成 26 年度名古屋市立大学男女共同参画奨励賞について
- 3 教職員に対するハラスメントの実態把握に関する調査の結果について
- 4 サマースクールの実施について
- 5 その他

第 2 回

- 1 名古屋市立大学男女共同参画奨励賞について
- 2 ハラスメント研修会の開催について
- 3 教職員を対象としたハラスメントの実態把握に関する調査の結果について
- 4 学生・大学院生等を対象としたハラスメントの実態把握に関する調査について
- 5 大学入試センター試験時の一時託児について
- 6 各部局によるセミナーの開催について
- 7 その他

<女性研究者支援&ポジティブ・アクション部会>

第 1 回

- 1 ポジティブ・アクションの実施について
- 2 女子中高生の理系進路選択支援について
- 3 研究支援員制度について
- 4 男女共同参画に関する教員研修について
- 5 その他

第 2 回

- 1 研究支援員制度について
- 2 今後のポジティブ・アクションのあり方について
- 3 男女共同参画に関する教員研修について
- 4 各部局の男女共同参画セミナーについて
- 5 女子中高生の理系進路選択支援について
- 6 その他

<女性研究者研究活動支援事業（連携型）推進協議会>

第 1 回

- 1 記者発表について
- 2 推進協議会の進め方について
- 3 今年度の予算執行および各事業について
- 4 その他

第 2 回

- 1 議事録担当について
- 2 AICHI 女性研究者支援コンソーシアム規約について
- 3 連携型 HP について
- 4 連携型パンフレットについて
- 5 取組について
- 6 その他

第 3 回

- 1 AICHI 女性研究者支援コンソーシアム規約について
- 2 連携企業の取扱いについて

- 3 今年度取組について
- 4 来年度の取組について
- 5 その他

第4回

- 1 AICHI 女性研究者支援コンソーシアム規約について
- 2 HP について
- 3 今年度取組について
- 4 JST ヒアリングについて (3月13日)
- 5 来年度の取組について

II 教育における男女共同参画

i 平成 26 年度教養教育科目「地域社会における男女共同参画をめざして」

ジェンダー・センシティブな思考を身につけ、男女共同参画社会の実現をめざして実践できる能力を養うことを目的として、昨年度に引き続き「地域社会における男女共同参画社会をめざして」を前期に開講した。履修生の人数は 57 名と、前年度の 13 名と比較して大幅に増加した。また本講義は、愛知学長懇話会において締結された「単位互換に関する包括協定」に登録された科目であり、名古屋大学、南山大学、相山女学院大学からの履修登録があった。

本講義に対する総合評価は、受講者平均 4.02 であり（評価するを 5、評価しないを 1、平成 25 年度は 4.62）、学内全体平均 3.88 を上回った。この授業を 5 か 4 と評価した学生の割合は、全体の 76.0% であった。とりわけ、この授業の履修によって「社会的視野が広がった」と答えたものの割合は 96.0% であった。履修学生の要望もふまえ、開設時間の変更や成績評価の統一化など、検討すべき課題も明らかとなった。

ii ジェンダー関連授業の実施状況

平成 26 年度に名古屋市立大学で公開されたジェンダー関連授業をリストアップし、ウェブサイトに掲載した。

iii ジェンダー関連図書の展示企画

教育における男女共同参画の推進の一環として、総合情報センター主催で男女共同参画関連図書の展示を行った。

開催時期：平成 26 年 10 月 1 日～10 月 31 日（愛知県男女共同参画月間にあわせて実施）

展示場所：川澄キャンパス 総合情報センター川澄分館 1 階出入り口前階段横

滝子キャンパス 総合情報センター山の畑分館 2 階カウンター前

山の畑分館では、ジェンダー論、キャリアデザイン、ワーク・ライフ・バランス、女性と大学、女性研究者、男女共同参画社会に関する本を 87 冊、川澄分館では、性差・ジェンダー、キャリアデザイン、ワーク・ライフ・バランスなどに関する本を 73 冊展示した。また本学男女共同参画に関する取り組みを紹介したポスター、リーフレット、冊子、ニュースレターなどもあわせて展示した。



iv 愛知サマーセミナーへの参加

1) 中高生の理系進路選択支援プロジェクト

理系分野所属の教員・大学生と中高生との交流の機会を設けることによって、中高生、特に女子中高生の理系進路選択を支援しようと企画した。

日時：平成 26 年 7 月 20 日（日） 9:30～10:50

場所：名古屋市立大学滝子キャンパス 教養教育棟 103 教室

参加人数：34 名

プログラム：①挨拶—本プロジェクトのねらいについて—

（男女共同参画推進センター 新ヶ江章友）

②ロールモデル教員による体験談



(薬学研究科・築地仁美講師、伊藤友香助教)

③学生の体験談

(坂崎美香、宮嶋ちはる、澤中美希、大野雄也)

④茶話会

2) 連続講義「地域社会における男女共同参画をめざして」

日時：平成26年7月21日(祝・月)

9:30～10:50 アメリカ合衆国の女性運動の歴史(新ヶ江章友)(参加人数17名)

11:10～12:30 女の仕事と男の仕事～仕事とジェンダーの深い関係(佐藤洋子)(参加人数14名)

13:10～14:30 愛知の若者就労事情(重原惇子)(参加人数17名)

14:50～16:10 性同一性障害、性的マイノリティの権利(安間優希)(参加人数6名)

場所：名古屋市立大学滝子キャンパス 教養教育棟103教室



Ⅲ 研究における男女共同参画

i 研究支援員制度

出産・育児・介護などにより研究時間の限られた女性研究者の研究活動を維持・促進することを目的として、当該期間中の女性研究者（配偶者が大学等の研究者である男性研究者を含む）に研究支援員を配置する「研究支援員制度」を、文部科学省補助事業の一環として平成 23 年度より実施してきた。補助事業が終了した平成 26 年度は大学予算により継続した。

平成 26 年度は、前期 9 名、後期 6 名の女性研究者に研究支援員を配置した。各期の応募・支援期間と申請者数、利用者の内訳は下表のとおり。

表 平成 26 年度研究支援員制度の内訳

| | | 前期 | 後期 |
|-----------|----|---------------------------|-----------------------------------|
| 応募期間 | | 平成 26 年 1 月 27 日～2 月 28 日 | 平成 26 年 7 月 28 日～8 月 29 日 |
| 支援期間 | | 平成 26 年 4 月 1 日～9 月 30 日 | 平成 26 年 10 月 1 日～平成 27 年 3 月 31 日 |
| 申請者数 | | 9 名 | 13 名 |
| 利用者数 | | 9 名 | 6 名 |
| 利用者 内訳 | 性別 | 女性 9 名 | 女性 6 名 |
| | 学部 | 医学 7 名、人社 2 名 | 医学 3 名、薬学 1 名、人社 1 名、看護 1 名 |
| | 理由 | 育児 8 名、介護 1 名 | 育児 6 名 |

制度利用期間終了後には、実績報告書により研究成果と制度に対する意見を聴取している。

平成 26 年度前期利用者 9 名の報告書は平成 26 年 10 月に収集し、後期利用者 6 名の報告は平成 27 年 4 月に収集した。報告によれば、子育て中や介護中であっても研究活動に大きな低下は見られず、本制度が子育て・介護を抱える女性研究者の研究活動の維持・促進にとって一定の効果をもたらしていると言える。また研究支援員にとっても、本人の研究を進展させた、研究職への興味がわいた、女性研究者が研究とライフイベントを両立させることへの理解が高まったなど、プラスの効果があったことが示された。

本制度に対しては、予算縮小のもとでの制度の維持・拡大希望、利用時間の拡大、研究支援員の斡旋希望などの要望が挙げられている。これらの課題については今後も検討していく。

ii 女性研究者・女子学生ランチミーティング

女性研究者や女子学生の学部を超えたネットワーク構築を目的とし、平成 23 年度から女性研究者ランチミーティングを開催している。平成 26 年度は桜山キャンパスで 4 回開催した。各回の参加人数と主な話題を以下に記す。

表 平成 26 年度ランチミーティング各回の概要

| | 日付 | 場所 | 参加者数 | 主な話題 |
|-------|-----------|----|------|--------------------------|
| 第 1 回 | 4 月 24 日 | 桜山 | 8 名 | 子連れでの国際学会参加、仕事と大学院進学への両立 |
| 第 2 回 | 6 月 26 日 | 桜山 | 10 名 | 仕事を続けてきた経験、夫・子どもについて |
| 第 3 回 | 10 月 17 日 | 桜山 | 8 名 | これから子どもをもとうとする参加者へのアドバイス |
| 第 4 回 | 11 月 21 日 | 桜山 | 8 名 | 育休からの復帰、子どもの習い事 |



iii 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」

平成 26 年度文部科学省人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に名古屋大学（代表）、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学の 3 機関で提案した取組が採択された。

本取組では、これまで男女共同参画・女性研究者支援の取組を先進的に進めてきた 3 大学が産業界や行政とも広く連携し、女性研究者リーダーシップ・プログラムをはじめとする女性研究者の上位職登用に向けた取組、研究力強化セミナーやシーズ・ニーズマッチングフォーラム、共同研究助成などの女性研究者の研究力向上に向けた取組、さらにはワーク・ライフ・バランス推進のための取組や女子学生キャリア支援など、多彩なプログラムを行う。それを通して、これまで各大学で行ってきた女性研究者支援の仕組みを地域全体へ発展拡大させるとともに、産学官連携によりわが国の未来を切り拓く女性研究者リーダーを育成し、優れた研究成果を日本へ、世界へ発信することを目指している。初年度である本年度は、以下のとおり取組を実施した。

1) 女性研究者リーダーシップ・プログラム

女性研究者が大学の上位職やリーダーを目指すにあたり必要な情報・資質・スキルを得ることを目的とする連続の研究を実施した。平成 26 年度はパイロット・プログラムとして、名古屋大学で 2 回の個別研修を行った。

第 1 回 「リーダーシップの自信を構築する」

日時 平成 27 年 2 月 10 日（火） 8:30～17:30

場所 名古屋大学東山キャンパス 理農館 3 階 セミナールーム SA329

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

名市大参加者 7 名（名大含む全参加者 16 名）

第 2 回

日時 平成 27 年 3 月 19 日（木） 13:30～15:30

場所 名古屋大学東山キャンパス 本部 1 号館 5 階 第二会議室

講師 松尾清一氏（名古屋大学次期総長）

名市大参加者 4 名（名大含む全参加者 17 名）

2) 女性上位職事例紹介シンポジウム

日時：平成 27 年 2 月 23 日（月） 14:00～17:15

場所：名古屋市立大学病院 病棟・中央診療棟 3 階大ホール

主催：名古屋市立大学、名古屋大学、豊橋技術科学大学

後援：内閣府、愛知県、名古屋市、中日新聞社

プログラム：

14:00～14:05 開会挨拶

14:05～14:15 理事長挨拶

- 14:15～14:35 AICHI 女性研究者コンソーシアムの概要について
- 14:35～15:20 基調講演 「女性が元気に働き続けられる愛知をめざして」
愛知県副知事 吉本明子氏
- 15:20～15:30 休憩
- 15:30～15:50 事例紹介① 日本政策金融公庫株式会社 宮地由実子氏
- 15:50～16:10 事例紹介② エステム株式会社 塩崎敦子氏
- 16:10～16:20 休憩
- 16:20～17:10 パネルディスカッション
- 17:10～17:15 閉会挨拶

開催状況：参加者数 103名

名古屋大学、名古屋市立大学、豊橋技術科学大学の三大学連携により、行政や産業界とも連携しながら、AICHI 女性研究者支援コンソーシアムを立ち上げ、産学官連携による女性研究者・女性リーダーの育成に向けた取組を行うこととした。

本シンポジウムでは、産学官の多様な組織でどのように女性の活躍を促進しているかの好事例を発表し合った。それらの好事例を各機関の取組に生かすだけでなく、我が国の未来を切り拓く女性リーダーの育成についてモデルを構築し、全国に発信することを目的とし、パネルディスカッションを行った。

吉本副知事の講演では、愛知県は他県と比較しても性別役割分業が強く残り、男女の賃金格差も大きい点が指摘された。また、女性の活躍推進のための前提条件としては、ワーク・ライフ・バランス施策を充実させ、私たちのこれまでの働き方を抜本的に変えていく必要があり、そのためには、経営者層が率先してその改革を進めていかなければならないと指摘された。



3) 研究力強化セミナー

女性研究者の研究力強化を目的とし、英語プレゼンテーションセミナー、英語論文執筆セミナーを実施した。また5名の女性研究者に対し、英語論文の校閲助成を行った。

○英語プレゼンテーションセミナー

平成27年3月23日（月）・24日（火） 受講者7名

平成27年3月30日（月）・31日（火） 受講者5名

講師：Anthony Carver（サイマルアカデミー株式会社）

○英語論文執筆セミナー

平成27年2月4日（水） 受講者10名（うち女性研究者4名）

平成27年3月2日（月） 受講者23名（うち女性研究者7名）

講師：Jeffrey Robens, Ph.D.（エダンググループジャパン株式会社）

4) 理系女性研究者の活躍促進シンポジウム、シーズ・ニーズマッチングフォーラム

ものづくり愛知における理系女性研究者の活躍促進を目的に、豊橋技術科学大学でシンポジウムを開催した。また連携機関の女性研究者相互のネットワーク構築と企業との共同研究に向けたマッチングを目的とするシーズ・ニーズマッチングフォーラムを同時開催した。

日時：平成27年3月10日（火）

場所：豊橋技術科学大学

名市大参加者：6名（ポスター展示15名）

5) 共同研究助成制度

連携機関における女性研究者の研究力向上を目的とし、連携機関内の共同研究に助成を行った。本学では以下の3名に研究助成を行った。

植木美乃（医学研究科講師） 助成額 46万円

「神経幹細胞に着目した脳梗塞後の運動学習による機能再構築解明」

築地仁美（薬学研究科講師） 助成額 46万円

「認知症の原因となりうる抑制性介在ニューロン変性機構の解析」

藤田菜々子（経済学研究科准教授） 助成額 8万円

「制度経済学の学説史ならびに先端的理論・実証分析に関する研究」

6) 研究支援員（連携型分）

女性研究者が研究とライフイベントを両立することができるよう、代表機関である名古屋大学で研究支援員を雇用し、名市大で勤務する3名の研究者に研究補助の支援を行った。

7) 介護勉強会

日時 平成27年2月4日（水）13:30～15:30

会場 名古屋大学 ES 総合館 1階 ES ホール

名市大参加者 2名（全体で約30名）

IV 雇用における男女共同参画

i ポジティブ・アクション

本学では、第一期中期計画（平成 18～23 年度）に引き続き、第二期中期計画（平成 24～29 年度）において女性教職員の採用・登用に取り組んでいる。具体的な計画は以下の 2 点である。

「教育・研究と出産・育児の両立ができる就業環境の整備等を通じ、女性教員比率の向上をめざす」（数値目標：平成 29 年度 27%）

「女性教職員を法人の意思決定・政策立案過程へ参画できるポストへ積極的に登用する」

女性の登用促進を図るための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）としては、平成 20 年 12 月から、「本学の教員採用においては業績と能力が同等であるならば、女性を積極的に採用する」旨を本学の教職員募集のホームページの冒頭に掲げ、各研究科の公募案内や募集要項においても同様の記載を求めている。また教育研究審議会において毎年 5 月現在の女性教員比率を報告するほか、同比率をホームページにも公開するなどその進捗状況についても学内外に公表している。平成 24 年度以降は教員公募における男女別の応募者数の把握も行っている。

平成 26 年度は、各部局で積極的に女性教職員の採用・登用に取り組むよう、前年度に引き続き、各部局の男女共同参画に係る目標・行動計画の策定（第 2 章第 3 節 I を参照）、部局長に対するヒアリング（第 2 章第 3 節 II を参照）を実施した。

その他、女性教員の採用をさらに加速させるため、平成 25 年度に引き続き、一定の条件下で女性教員を採用した場合のインセンティブ経費を設け、4 研究科・学部の 10 名の採用に対して経費を配分した。さらには、「短時間勤務医」の創設（平成 26 年 4 月～）、病院助教の創設に向けた検討など、女性の積極的な採用につながる新たな制度構築を精力的に進めた。

こうした取組の結果、本学の女性教員比率は平成 17 年度の 17.2%から平成 26 年 5 月の 21.7%へと着実に上昇している（第 4 章資料を参照）。だが特に理系を中心にいまだに女性教員比率の低い部局も残っており、職階が上がるにつれ女性教員比率が下落するなどの課題も残っている。第二期中期計画で掲げる目標の達成に向けて、さらに女性の積極的な採用・登用を進めていく必要がある。

ii さくらんぼ保育所運営

「公立大学法人名古屋市立大学第 2 次男女共同参画行動計画」を受けて、男女共同参画推進センターより佐藤特任教員が保育所運営委員会に出席した。

平成 26 年度学内保育所運営委員会

第 1 回 平成 26 年 12 月 1 日（月）11:00～

平成 25 年度事業報告について、平成 27 年度以降における学内保育所利用要件の変更について、平成 27 年度新規入所者募集について

第 2 回 平成 26 年 12 月 2 日（火）～11 日（木）（持ち回り会議）

平成 27 年度以降における学内保育所の利用要件の変更について

第 3 回 平成 26 年 12 月 15 日（月）～19 日（金）（持ち回り会議）

平成 27 年度以降における学内保育所の利用要件の変更について

iii ワーク・ライフ・バランス相談室の利用状況

ワーク・ライフ・バランス相談室では、子育て、介護、人間関係などに関する相談に応じている。相談員は週 15 時間のパートタイム勤務であり、相談者はウェブサイトの開室カレンダーを参照、あるいは事前予約をして来室している。相談者の希望によっては、学内のより経験豊かな教員へ紹介し助言を受けていただくケースもある。相談者個人の問題の解決に終始することが多い一方で、相談によって提起された問題が組織全体にわたって見られる問題であると判断した場合は、全学に向けた啓発活動などのはたらきかけや企画につなげる場合もある。平成 26 年度に受けた相談件数および主な相談内容は以下のとおりだった。

1) 相談件数（平成 26 年 4 月～平成 27 年 3 月）

のべ 27 件

2) おもな相談内容

- ・大学院に進学したい
- ・仕事と子育ての両立について知りたい
- ・将来のキャリアパスを考え直したい
- ・英語論文をチェックしてほしい
- ・家族のことで心配がある
- ・職場の人間関係について悩んでいる
- ・親の介護の必要性について意見が聞きたい
- ・職場の雰囲気が暗く気持ちが沈む
- ・ストレスがたまっている

iv ワーク・ライフ・バランス相談室企画イベント

1) リラックスヨガ教室

開催回数 45 回

曜日 不定期（週に 1 回程度）

時間 12:10～12:50

参加者 のべ 308 名

参加者の声

- ・職場で習えるのがよい、
- ・固くなった筋肉がほぐれる
- ・リラックスできる
- ・姿勢がよくなったと言われる
- ・他のスポーツによい効果がある



2) 笑いヨガ教室

日時 平成 26 年 12 月 8 日（月） 17:30～18:30

場所 滝子キャンパス 3 号館セミナー室

参加者 6 名



3) 両立カフェ

| | 日付 | 場所 | 参加者数 | 主な話題 |
|-------|-----------|----|------|--------------------|
| 第 1 回 | 5 月 23 日 | 桜山 | 9 名 | 仕事との両立についてなんでも語ろう！ |
| 第 2 回 | 10 月 27 日 | 桜山 | 10 名 | 好きな音楽について語ろう |
| 第 3 回 | 12 月 11 日 | 桜山 | 3 名 | 好きな本について語ろう |

v ベビーシッタークーポン制度

教職員の仕事と子育ての両立支援のために（財）こども未来財団が実施する「ベビーシッター育児支援事業」によるベビーシッタークーポン制度を平成 23 年度より導入している。平成 26 年度の利用者数は 4 人であった。

vi 小学生サマースクール、春休みわくわくスクールの実施

ワーク・ライフ・バランスの実現および次世代育成支援の一環として、学校の長期休業時期に数日間教職員の子どもを預かり様々な活動を行うサマースクール（3日間）を平成 25 年度から開催している。また、春休みは、春休みわくわくスクール（1日間）を開催している。小学生の親である教職員に、夏休みでも安心して研究や仕事に専念できる時間を提供している。また、親の職場である大学の雰囲気子どもに知ってもらいよい機会となっている。本事業は、男女共同参画推進センターが本学人文社会学部保育サークル「ぼぼんた」および人間文化研究科准教授の上田敏丈先生の協力を得て開催している。

1) 小学生サマースクール

| | |
|------|--|
| 日時 | 平成 26 年 8 月 6 日（水）～7 日（金） 8：30～17：30 |
| 場所 | 滝子キャンパス 1 号館 510～512 セミナー室（6・7 日） 桜山キャンパス西棟看護学部講義室 A（8 日） |
| 参加者 | 27 名（19 家庭）、のべ 66 名 |
| 学年構成 | 小 1：3 名、小 2：4 名、小 3：6 名、小 4：6 名、小 5：6 名、小 6：2 名 |
| スタッフ | 男女共同参画推進センター教職員 4 名、 保育サークルぼぼんた学生ボランティア（人文社会学部）27 名 |
| 主な内容 | 午前：朝の会、ヨガ、学習タイム、ドッジボール及び大縄跳び 昼食：山の畑生協食堂（6・7 日）、弁当（8 日） 午後：6・7 日 自由工作「基地づくり」「楽器づくり」、手作りおやつ 8 日：「だがねランド」（名古屋都市センター）にてまち体験 |

アンケートの結果、好評だった点

学校や家庭でできない体験(2)・「だがねランド」まち体験(2)・手作りおやつ(2)・大学生協食堂での食事・大学生との交流・スタッフが子どもの名前を覚えていたこと(2)・親にとってもよい経験(3)



2) 春休みわくわくスクール

| | |
|------|---|
| 日時 | 平成 27 年 3 月 27 日（金） 8：30～17：30 |
| 場所 | 西棟看護学部講義室 A にて集合後、名古屋市科学館へ移動 |
| 参加者 | 9 名（6 家庭） |
| 学年構成 | 小 1：2 名、小 2：2 名、小 3：1 名、小 4：2 名、小 5：1 名、小 6：1 名 |

スタッフ 男女共同参画推進センター職員 2名、人間文化研究科上田敏丈先生
人文社会学部保育サークルぼぼんたボランティア 2名

主な内容 午前：地下鉄にて移動、科学館見学
昼食：白川公園にて持参の弁当で昼食後、外遊び
午後：園内見学、プラネタリウム観覧、美術館見学、外遊び、地下鉄にて



移動

アンケートの結果、好評だった点

子どもが楽しかったと言っているのが親である自分も嬉しい。
白川公園での外遊びは、普段は外遊びをしない我が子が夢中になっ
たようで驚いた。科学館や美術館でもゆっくりと見学できたそうで、
いろいろな経験をしたことに興奮していた。担当の教職員や学生さん
が楽しく元気に遊んでくださった。



vii くるみんマーク認定

「次世代育成支援対策推進法」第13条の認定を受けるために、平成26年1月31日に愛知労働局に「基準適合一般事業主認定申請書」を申請した結果、平成26年11月26日に基準適合一般事業主に認定された。認定を受けることにより、事業主は認定マーク(愛称「くるみんマーク」)を利用することができ、「次世代育成支援対策に取り組んでいる認定企業」であることを対外的にアピールすることができる。



V その他

i ハラスメント研修会

日時 平成26年11月27日(木) 16:30～18:40

場所 本部棟4階大ホール、2階第1会議室

講師 葛 文綺(かつ・ぶんき)氏

(名古屋大学ハラスメント相談センター 特任講師)

演題 「大学とハラスメント—コミュニケーションを考えて防止する—」

出席者 73名

内容 ①ハラスメントとは何か

②セクシュアル・ハラスメント

③パワー・ハラスメント

④アカデミック・ハラスメント

⑤ハラスメントを防止するために——良好な人間関係を築くには——



ii 役職者セミナー

日時 平成26年7月7日(月) 13:00～14:00

講師 木村忠正氏(独立行政法人科学技術振興機構プログラム主管)

出席者 役職者・部局長16名(対象者22名中)、課長級職員、男女共同参画推進センターセンター員2名

内容 ①政策としての女性研究者支援

②日本における女性研究者の現状

③JSTによる課題管理

④名古屋市立大学における達成目標

⑤プログラムの取組・支援内容と成果

⑥ポジティブ・アクション



iii 第2回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞

1) 審査結果

今回の申請受付期間に5件の応募があり、男女共同参画奨励賞審査委員会では、第2回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞を、以下の5件に決定した。

| 氏名・団体名 | 研究/活動 | 教職員/学生等 | 応募名 |
|-------------------|-------|---------|---------------------------------------|
| 経済学部 山本陽子ゼミ | 研究 | 学生 | 育児と就業の両立支援に向けて～病児・病後児保育と学童保育の拡充とともに～ |
| 玉置悠美子 (看護学研究科) | 研究 | 学生 | 妊娠期女性のワーク・エンゲイジメントの実態とその退職行動に関連する要因 |
| 芸術工学部 映像研究室 | 活動 | 学生 | 長編映画「女の子ごっこ」上映活動—性別違和を取り巻く社会問題について描く— |
| 保育サークル ぼぼんた | 活動 | 学生 | 名古屋市立大学教職員への子育て支援活動 |
| 市大病院 男性看護師会 | 活動 | 教職員 | 男性看護師の働きがいと自己の成長のためのキャリアデザインを考える |

<第2回 男女共同参画奨励賞審査委員会>

井上泰夫委員長(理事)、濱口泰代委員(経済学研究科准教授)、寫田理佳委員(看護学部准教授)、豊玉彰子委員(薬学研究科講師)、中川敦子委員(人間文化研究科教授)、尹奎英委員(芸術工学研究科准教授)、村瀬香委員(システム

自然科学研究科准教授)、水野一裕委員(事務局次長)、福井茂人委員(事務局総務課長)、佐藤洋子委員(男女共同参画推進センター特任助教)、新ヶ江章友委員(男女共同参画推進センター特任助教) 計11名

2) 受賞理由

審査委員会はいずれの研究・活動も、学内外での男女共同参画の取り組みのモデルとなると判断した。受賞した研究・活動は、男女共同参画の推進への波及効果が高く、学内外において男女共同参画を推進する研究・活動の先事例となる。

3) 表彰式

表彰式・事例報告会を開催し、学長より表彰状を贈呈した。受賞者は表彰式・事例報告会において、研究・活動の内容を発表した。

日時 平成27年2月23日(月) 13:00~13:45

場所 名古屋市立大学病院 病棟・中央診療棟3階大ホール

iv 他大学等からの訪問

1) 大府市石ヶ瀬会館

日時 平成26年10月8日(水) 13:30~14:30

来訪者 大府市石ヶ瀬会館より2名

情報交換の主な内容 名古屋市立大学の男女共同参画の取組、大府市石ヶ瀬会館の取組、地域連携について

2) 大阪市立大学女性研究者支援室

日時 平成26年10月24日(金) 14:00~16:00

来訪者 大阪市立大学女性研究者支援室より3名

情報交換の主な内容 男女共同参画推進センター概要について、ワーク・ライフ・バランス相談室概要について
さくらんぼ保育所見学、JST補助金の事後評価等について

v 名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)への参加

名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)は、男女平等参画社会をめざす市民各界各層の連携組織として、名古屋市により平成9年に設置されたものである。平成26年度は男女共同参画推進センターの佐藤特任教員が委員として参加した。

<平成26年度名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)>

第1回会議

日時 平成26年9月29日(月) 15:00~

場所 名古屋市役所本庁舎5階正庁

- 議題
- 1 平成26年度男女平等参画推進室の主な事業について
 - 2 男女平等参画推進センターについて
 - 3 平成26年度イコールなごや事業について
 - 4 情報交換

第3節 各部署による取組み

I 各部署における男女共同参画に関する目標・行動計画

本学の第二期中期計画では、「教育・研究と出産・育児の両立ができる就業環境の整備等を通じ、女性教員比率の向上をめざす」とし、女性教員比率27%という数値目標を掲げている（目標年次：平成29年度）。その目標達成のためには、各部署においてもさらなる取り組みが必要であると考え、平成24年度より、各部署の状況に応じた目標・行動計画を策定することにした。各部署の目標・行動計画は以下のとおり。

| | 目標 (25-26年) | 行動計画 (26年) |
|---------------------|--|---|
| 医学 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員の結婚・出産・育児による退職者について引き続き0人を維持する。(法人化後、上記理由での退職者は0人) ・教員公募において女性の応募者を増やす。 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員を支援するための情報リソースを提供する。 ・教員公募の文書に『本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。』との文言を入れる。 |
| 薬学 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員採用時の優遇措置を設ける。 ・女性研究者を育成する。 ・女性研究者候補の層を厚くする。女性の博士課程、博士後期課程への進学を促す。 ・女性教員のキャリアパスを支援する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員を採用した場合、研究費等の優遇処置の拡大を大学に要求する。公募時に明記し、女性応募者の増加を図る。 ・女性教員、研究者として働く女性の卒業生、大学院生、学部学生を対象とする情報交換の場を設け、薬学研究科はこれを支援する。 ・博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。 ・教員を目指す優秀な博士課程・博士後期課程の女性修士生について、教員として採用されるまでの待機期間として、女性限定の特任助教の雇用を大学に要求する。 ・研究者としての業績の向上と研究職への就職を支援する。 |
| 経済学 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の採用・昇任を促すための条件整備を行う。 ・仕事と家庭の両立を可能とする労働環境の整備を行う。 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募の際、女性研究者の積極的応募を歓迎する旨の文章を付加する。 ・教授昇任基準における教育経験年数に、育児休業期間を含める。 ・育児休業期間においても、研究者としての地位を保持するために必要な研究活動経費の使用を認める。 ・学外研修の理由として、子どもの養育上、あるいは親の介護上、自宅で研究や教育を行うことの必要性を認める。 ・男性教員に対して、育児と就業の両立支援制度に関する情報の発信を積極的に行う。 |
| 人間文化 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教授比率(33.3%)、女性教員比率(32.6%)を維持するとともに、各比率の上昇を目指す。 ・子育てや介護などで困難を抱える教員の状況を理解し合い、業務の適正な配分を行うと同時に業績評価においても配慮する。 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の採用に努力する。 ・女性教員の教授昇進を進める。 ・子育てや介護などで困難を抱える教員に対して業務の軽減などをはかる。 ・部局内の会議は全て17時までには終了させると同時に、業務運営の効率化により、会議の回数を減らす。 |
| 芸術工学 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募における女性の応募数を増やす。 ・教員及び学生の男女共同参画について意識向上を目指す。 | <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募において、公募文書に「男女参画を積極的に推進しています。」という文言を盛り込む。 ・学内の教員・学生を対象とする研修を行う。 |
| システム 自然科学 研究科 | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する意識の向上 | <ul style="list-style-type: none"> ・名古屋市立大学システム自然科学研究科の中で、子育てや、共働きの経験のある先生に講師をお願いして、セミナーを開催する。子育てや、共働きの経験から得た教訓やアドバイスについて話題提供していただき、議論する。 |

| | | |
|----------|--|---|
| 看護学部 | ・女性男性にかかわらず、無理なく、長期間働き続けられる職場環境を整備する。 | ・男性教員が増えた助教の共同研究室を整備し、男性・女性教員のいずも快適に働ける環境を作る。 ・公的な会議を 18 時まで終了する。 |
| 事務局 | ・将来の女性役職者の登用に向け、法人固有の事務職員を対象とした係長昇任選考について、受験資格を有する女性職員の受験を促進するとともに、女性職員の昇任意欲やスキルの向上に努める。 | ・受験資格を有する職員に対する制度紹介や所属長を通じた受験勧奨などを通じて、より多くの受験者を募る。 ・昨年度末に実施した「係長昇任に関するアンケート」において、「受験しない理由」として「部下指導・他部署との調整など職責を果たす自信がない」という回答が多かったことを踏まえ、中堅職員に対する必要な研修の実施、女性職員の能力の積極的な活用を図る。 |
| 病院 | ・病院全体で男女共同参画にかかる意識向上を図る。 | ・男女共同参画について研修の機会を設け、各職種の課題を洗い出し、課題解決に向けた活動を決定し、実行する。 |
| 総合情報センター | ・男女共同参画に関する資料展示を通して、学生・教職員への意識啓発につなげる。 | ・図書館において、女性問題を扱った資料を展示し、HP に展示資料リストを公開する。愛知県の定める男女共同参画月間である 10 月に行う。 |

II 目標・行動計画の実施状況に係るヒアリング

各部局の目標・行動計画の実施状況について、部局長を対象とするヒアリングを実施した。日程は以下のとおり。

| | | | | | |
|-------|--------|-------------|-------|--------|---------|
| 2月16日 | 10:00～ | 医学研究科 | 3月2日 | 16:20～ | 病院 |
| | 11:00～ | 総合情報センター | 3月16日 | 11:00～ | 人間文化研究科 |
| | 13:00～ | 経済学研究科 | | 15:45～ | 看護学部 |
| | 17:30～ | システム自然科学研究科 | 3月17日 | 13:00～ | 事務局 |
| 3月2日 | 13:00～ | 芸術工学研究科 | 4月6日 | 13:00～ | 薬学研究科 |

III 各学部における男女共同参画セミナー

1. セミナー開催の目的

男女共同参画・女性研究者支援に関する各部局の意識改革の一環として、各研究科・学部の課題やニーズに応じたセミナーを、各部局のセンター員を中心に企画し、実施した。実施内容は以下のとおり。

(1) 医学研究科・看護学部「車座ミーティング～親のことについて語ろう～」

日時 平成 26 年 9 月 17 日（水）12:10～13:30

場所 医学研究科研究棟 2 階臨床セミナー室

参加者 24 名

医学研究科と看護学部共同でランチタイムの車座ミーティングを開催した。この企画では、皆が共通に話せる「親」をテーマにお互いが話すことによって、研究室や研究科を超えた教職員の横のつながりをつくることを目的とした。

まずは付せんを使ったアクティビティからスタート。頭を悩ませ手を止めてしまう人も、親に対する思いがどんどん湧き出てくる人もいたが、各自 3 分間で「親について思うこと」を一斉に書き出した。内容は、親を心配するものが最も多かったが、感謝の気持ちを表すものや親を自慢する内容も多かった。

後半は「介護」と「おすすめ親孝行」の2つのテーマに分かれて話し合った。「介護」グループでは、現在介護中の参加者の悩み（親が介護サービスを受け入れない、自分が倒れたときの不安、親から子どもへの要求が娘と息子で異なること等）、将来の介護への不安（介護休業・休暇の情報等）などが語られた。「おすすめ親孝行」グループでは、ある参加者の「毎日親に電話をかけた」という話をきっかけに、親とのコミュニケーションの取り方が主な話題となった。



(2) システム自然科学研究科「理系における男女共同参画ワークショップ」

日時 平成26年9月30日（金）15:00～17:00

場所 滝子キャンパス4号館3階341教室

参加者 29名

システム自然科学研究科のセミナーでは2人の男性研究者が話題提供者として登壇した。一人目の話題提供者である田上英明准教授は、「男もつらいよ：男性教員の立場から」と題し、アファーマティブ・アクションの是非や父親の育児に対する困難などを語った。続く渡邊裕司准教授は、「身近な例から男女共同参画を考える～あたりまえのこと～」と題し、自身の家庭生活を例に、女性の社会進出のために必要な方策、男性が家庭進出するために必要な方策を話した。

二人の話題を受け、会場の男性研究者からも、普段感じている子育て参加のしづらさや研究との両立の難しさが次々に語られた。また大学や男女共同参画推進センターには、保育環境の整備や大学院生への経済的支援に対する要望も出された。



(3) 薬学研究科「つくりだそう！私の輝く未来」

日時 平成26年12月12日（金）16:30～18:30

場所 薬学部実習棟2階 OSCE室

講師 重原惇子氏

(NPO 参画プラネット理事、キャリアコンサルティング技能士)

参加者 17名

今年度の薬学部男女共同参画セミナーでは、学部学生に自分の将来やキャリアについて考えてもらいたいと考え、学生向けのセミナーを企画した。当日は講師の重原惇子氏が、自身のこれまでの様々な職業経験や、現在の若者の就労支援の仕事の経験から、学生に対して講演を行った。また最後には参加した学生全員で「私の未来プランシート」を作成した。参加した学生からは、「持ち前のリーダーシップやコミュニケーション能力を發揮してきた重原先生の話が面白かった。グループディスカッションにもっと時間を取ればよかった」との感想を得た。参加者がこれからの自分の将来やキャリアについて考える貴重



なセミナーであった。

(4) 経済学研究科・人間文化研究科「就職活動の後ろ倒しについて」

日時 平成 26 年 2 月 5 日 (木) 12:00~13:00
場所 山の畑キャンパス 1 号館 1 階会議室
講師 青地真巳氏 (キャリア支援センター)
参加者 23 名

現在の学部 3 年生より就職活動の時期が大きく変更になった。学生に的確なアドバイスをするために、まずは教員が状況を正しく把握しようと、本学キャリア支援センター相談員の青地氏から説明を受けた。女子学生の就職活動については特に関心が集まり、地元に基づきながらもやりがいのある仕事に出会うために多角的に支援することの重要性が強調された。



(5) 芸術工学研究科「先輩！教えて、社会人って楽しい？」

日時 平成 26 年 2 月 20 日 (金) 15:00~17:00
場所 北千種キャンパス芸術工学棟 M101
講師 第 1 部 ワーク・ライフ・バランスに関する体験談
吉岡沙野氏 (芸術工学部 11 期生) 株式会社日立建設設計勤務
坂本健氏 (芸術工学部 14 期生) 株式会社アシックス勤務
第 2 部 マタニティハラスメントに関する講演
小酒部さやか氏 (マタハラ Net 代表)

参加者 25 名

社会人になるための心構えを知ってもらおうと、芸術工学部の卒業生から経験談を聞いた。また、今話題のマタニティハラスメントについて、マタハラ Net の小酒部さやか氏に講演いただいた。長時間労働やハラスメントといった問題は、個人や組織のレベルにとどまらず、日本社会の経済に影響をあたえる重要な課題なのだという新たな視点が得られた。



第3章 寄稿

男女共同参画について思うこと

副センター長 経済学研究科 濱口泰代

私は、男女共同参画の目的は、“アウトサイダーをインサイダーに変える”ことであると理解している。この引用部分は、『アイデンティティ経済学』という本に出てくる言葉であり、様々な組織において、その組織の規範や理想に共感するインサイダーを育成することが、組織のパフォーマンスを高めるという理論である。このことは、性差だけではなく、年齢の違い、国籍の違いなど、異なるアイデンティティの人々がチームとして働く場合に必要と考え方であろう。

ここでは男女というアイデンティティの違いについてだけ考えてみる。日本だけに限らず、男性が多い職種、女性が多い職種というのがある。誰でも、特定の分野が得意であったり、不得意であったりする。しかし、男性は〇〇の仕事をするべきだ、女性は□□の仕事をするべきだという不文律の性別規範が、実際の人々の働きたい意欲や生産性と関係なく労働市場をコントロールする場合に社会全体として大きな損失になる。

もし、企業間で自由競争があり、より有能な人材を雇用することが生産性を伸ばすなら、不文律の性別規範に従って女性を雇わなかったり、男性を雇わなかったりする企業よりも、そのような差別をしない企業のほうが高い生産性と利益を達成することができるだろう。よって、このような性別規範は早晩淘汰されるはずである。にもかかわらず、職業の男女分離がなかなか改善されないのはなぜだろうか？それは、上記の『アイデンティティ経済学』の考え方に従うなら、個々のレベルでは、社会全体の規範を変えるほどの力もないし、またインセンティブを持ちえないため、無意味な性別規範が温存されてしまうからである。

だから、男女共同参画というスローガンが組織の長から主張されることは、その組織の社会規範を変える可能性があり、さらに名古屋市立大学という公立の大学がそのような目的を持って組織を変えていこうとすることは、大学を超えた社会の変化をもたらす可能性があると考えられる。しかし本音を言えば、一大学だけでは、職業の性別分離を改善するのは難しいだろう。

私事であるが、最近不動産売買をすることがあり、何人かの不動産業者の方とお会いする機会があった。私の知る限り、不動産業界は男性が特に多い職種であるように思われる。売買契約の場で、私は女性一人であった。周りの男性が特に失礼であるわけでもないのに、何ともいえないアウトサイダー的な気分を味わった。大学での委員会などで女性一人であっても、これほどの阻害感を感じることはないと思われた。不動産業界の男性と、私が知っている大学関係の男性とは、生物学的な男女の違い以上に大きいと感じた。このような疎外感が、〇〇業＝男性の仕事という性別規範を生み出し、その分野で女性が一步踏み出せない原因になるのかもしれない。大学は、少なくとも性別には関係なく、自分のまわりにいる男性も女性も同志であると思えるような職場であってほしい。

男女共同参画について思うこと

副センター長 看護学部 眞田理佳

今から25年以上前の話です。歌手でタレントのアグネス・チャン氏がまだ幼いわが子を連れて仕事に「子連れ出勤」していたことに対して、作家の林真理子氏らが「職業人としての自覚に欠ける」との批判を展開しました。これを機にアグネス派 vs 反アグネス派に世論が二分され、「子連れ出勤」とその背景に関して一大論争が巻き起こったのです。この当時は男女雇用機会均等法が施行されて、一般職としての採用が中心であった女性を総合職として採用する企業が出てきた時代でした。女性は結婚すれば退職、いわゆる「寿退社」するのが一般的とされ、就職はあくまでも「永久就職」である結婚までの「腰かけ」であり、25歳になっても結婚しない（できない）女性を売れ残ったクリスマスケーキに例えて揶揄するような時代でした。仕事と家庭との両立などほぼ不可能で非現実的であると考えられており、仕事

を選ぶことはほぼ自動的に結婚をしない、かつ／もしくは母親になることを諦めるということでもあり、総合職の女性は生涯を仕事に捧げるものとさえ見られていました。こうした時代に、そしてある意味で女性として生きることの選択が難しかった女性にとっては、「結婚して子どもも産んで、さらに仕事までできている」というアグネス・チャン氏はさまざまな感情をぶつけられる対象であったように思います。看護師という永久ライセンスを得て働き出したばかりの私にとっても、非常に興味深いできごとであったことを覚えています。

あれから 25 年以上、四半世紀以上が経ち、世代も一世代移りました。これだけの年月を経た今、どれだけ状況が変わったでしょうか。「結婚して子どもも産んで、さらに仕事までしている」のは誰にとっても普通のことになっているでしょうか。答えは「No」だと思います。四半世紀の間には関連する法律が整備され、今日では職場に籍を置きながら仕事を一時期休むことができるようになりました。これにより、かつてのように「子どもを持つことを諦める」か「仕事を辞めて子育てに専念する」かの二者択一ではなく、「子どもも仕事も」が現実的に可能になったのは隔世の感があります。

しかし、研究職に関しては業績が評価として反映されるため、今でも結局は男性並みに働く女性しか生き残れない状況は変わらないのではないかと思います。週末や夜間の業務や宿泊を伴う出張もある中、周囲をみても家庭を持ち育児をしている女性で仕事を続けている人は、家族の協力が得られている人にほぼ限定されています。夫や両親の協力なく、本人が一人で何もかもしているという人は、ほとんどいないと思われまます。それほど家庭のことに時間や体力を割く必要がない人向けの職場環境であるということなのです。

近年では育児に加えて介護という課題が出てくるようになりました。家庭のことを気にしつつも、誰もが好きな仕事を続けられるような職場にできたら、と思っています。

男女共同参画センターについて

センター員 医学研究科 朝光かおり

前任者の他機関への異動に伴い、2015 年 1 月から室員に加わりました。まだ不案内な部分が多いのですが、自分なりに男女共同参画とは何か、自分になにができるのか模索している状態です。

男女共同参画社会とは何かということですが、法律で次のように定義されています。「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会（男女共同参画社会基本法第 2 条）」。ただ、私自身は、男女が何もかも社会的に対等な構成員となれるのかどうか疑問に感じています。なぜなら、子どもは女性にしか産めないから。ただ、これは私がいまさら言わなくても、みんながどこかで感じていることではないでしょうか。

しかしながら、それでは社会が前進しないので、制度を整えて成熟した社会を目指そうというのが、男女共同参画社会基本法なのかもしれません。そこで、必要とされるのが、「女性に対する支援」、そして「男女共同参画センター」。より女性が「働ける」環境を作ることによって、もともとある「差」をできるだけなくす実行機関として機能することが期待されています。本大学では、本センターを支えてきた皆様が主体となって保育園の設立、介護・育児支援など、様々な事業を充実させ一定の成果を上げてこられました。現在では、それらの事業も円熟期にはいり、次なる一手が求められているのではないかと思います。

次なる一手とはなにか？現在行われている働く女性を支える男性に対する支援もその一つでしょうし、女性リーダー育成支援もそうだと思います。これらは有効な手立てと考えますが、短期的に結果が出るものではありません。そこで、求められるのが評価法だと思います。現在、その指標は女性教員比率が主になっていますが、他にないのでしょうか？せっかくいろいろ頑張っているのに、この点を表すことができる指標があればいいのかなと思います。

冒頭にのべた「自分にはできることは何か」への 1 つの答えとして、私は「妊娠・出産・育児・介護などで働き方を変えざるを得ない人へ、真に必要な支援を届ける努力をする」を挙げたいと思います。これは前任者の言葉です。

このことは、男女に関わらずすべての人が働きやすい大学へと、これからも前進していける原動力になると思います。私もこの思いを踏襲できたらと思っています。

男女共同参画推進センター員をさせていただいて感じたこと

センター員 薬学研究科 豊玉彰子

私は、平成 26 年度より名古屋市立大学男女共同参画推進センター員を勤めさせていただいております。

私自身は、今のところ特別に厳しい時間の制約があるわけではなく、自分の意思で仕事ができる状況です。幸いなことに、女性であることで不利益を感じたことも思い当たりませんし、むしろ女性で良かったと思うことも多かった大変恵まれた環境で研究を行ってまいりました。

本学では、平成 26 年度に文部科学省「女性研究者研究活動支援事業（連携型）」に名古屋大学・豊橋技術科学大学と共同で採択されました。その一環として、女性研究者の研究力向上のために様々なセミナーが開催されました。その際、英語でのプレゼンテーションの講義に参加させていただきましたが、とても有意義な講義でした。大変有難い機会を頂戴していると思う一方で、女性研究者だけが受講対象となっていることに対して申し訳ないような気分を感じてしまうこともあります。

このように、男女共同参画推進センター員となっても、さらなる環境改善を求める、ということがあまりピンときませんでした。ただ、センターでは女性研究者数を増加させる活動もされているということで、そちらの方に興味を持ちました。

将来の進路として、研究が(特に女子学生の)選択肢に入らない理由は、多々あるかと思っています。そのうちの1つが、現在の我々の働く様子にあるかと思っています。本人達は、(色々な方がいらっしゃると思いますが、概ね)好きで選んだ仕事を(しんどい時ももちろんあつたりしますが)それなりに楽しんで頑張っているつもりなのですが、それが伝わっていないのかも知れません。研究者志望の学生さんを増やす策をあれこれ講じる前に、自分たちが楽しんで仕事に熱中することも大切かと思いました。

会議に参加させていただいて、これまで全く気がつかなかったそれぞれのご事情や、ご意見があることを改めて認識しはじめているような状態です。専門も働き方もそれぞれ異なるので、皆同じように何もかも解決することは困難かと思っています。それぞれの置かれた立場で、少しでも良く働けると良いと思います。

一方で、昨年度のセンターの運営会議に参加される教員は、圧倒的に女性が多数でした。自分の身の回りの環境以外のことを想像するのは非常に困難ですので、現状を理解する上でも女性教員の参加は必要かと思っています。しかし、(ほとんど)女性教員だけが参加して会議・検討することは、閉鎖的な印象もありますし、意見の偏りの原因になるのでは無いかと思いました。女性研究者に関しては様々なポジティブアクションが採用されている現状であるからこそ、それを決めるのは女性だけであってはならないような気がいたしました。

平成 27 年度も引き続きセンター員をさせていただくことになりました。なかなかお役に立つのは難しいかと思いますが、センターに参加することで自らも学んでいけたらと考えております。

芸術工学部男女共同参画セミナーを振りかえって

センター員 芸術工学研究科 尹 奎英

平成 27 年 2 月 20 日に芸術工学部にて男女共同参画セミナーを開催した。「先輩！教えて、社会人って楽しい？」というタイトルのもと、主にワークライフバランスを考えるセミナーであった。

はじめにセミナーの主旨説明のあと、二人の卒業生から入社してからの体験談を聞かせてもらった。二人の職種は建

築とデザインの異なるものであったが、設計・モノづくりという仕事の内容は類似したものであり、多忙な生活ぶりを紹介してもらった。仕事の内容は然ることながら、人間関係からなる組織の雰囲気は働く環境のとても大事な要素であることを共通認識としてもつことができた。

また、講師として小酒部さやかさんを迎えてマタニティハラスメントの詳細と対策について講演していただいた。小酒部さんご自身もキャリアウーマンとして働いた経歴をもち、多忙な生活を送っていたそうだ。ところが、出産と育児というライフイベントを機にマタニティハラスメントに見舞われ、マタニティハラスメントについて問題意識を高めて現在の“マタハラ Net”を立ち上げるに至ったという。

労働政策研究・研修機構のデータによると、週 50 時間以上の長時間労働に就く人の割合が 32%と高い水準にあり、欧米諸国と比べて 3 倍ほど高いという。つまり、日本の労働者ひとりが生み出す単位時間当たりの価値はその分低く、労働効率は低いといえる。製造業を軸とした高度経済成長の経緯を鑑みれば、労働効率の改善はこれからのような気もするが、それらが今のワークライフバランス問題に帰結されるのではないか。

長時間労働環境のなかでワークライフバランスにゆがみが生じるゆえに、出産や育児、介護などのライフイベントを抱える労働者は退けられる社会構造になっては、社会全体として多大な損失であることは言うまでもない。

卒業生の話にもどるが、日常の仕事で無駄な会議は極力減らす、残業はメリハリをつけて行うなど労働効率改善につながる取組を日頃の活動で行っていることが伺えた。小酒部さんからは、先進的な取組の事例を発掘しながら、自ら声をあげていくのが望ましい、勇気をもって発信していかねばと語られた。

高齢・少子化が進む日本社会において、労働人口は年々減っていくといわれる。ワークライフバランスのあり方を今一度考えていく必要がある。もう男女性別の問題ではない。これからは労働人口の数の問題になる。しっかり備えてたち向かうべきだろう。

後記：

本セミナーにてご講演くださったマタハラ Net 代表の小酒部さやかさん、卒業生の吉岡沙野さん、近藤健さんに感謝申し上げます。また、同窓会（萱光会）の伊藤幸子さん、そして男女共同参画推進センターの事務局の方々にご尽力いただきました。御礼申し上げます。

男女共同参画推進に携わって

事務局総務課長 福井 茂人

私が事務局総務課長を拝命して、本学の男女共同参画推進に携わるようになったのは、平成 24 年 4 月のことでした。当時は、平成 23 年 11 月に文部科学省の補助事業の採択を受け、「女性研究者支援室」が設置された翌年度であり、男女共同参画室と女性研究者支援室が両輪となって、本学の男女共同参画を推進していく状況にありました。

補助事業 2 年目ということもあり、前年からスタートした「研究支援員制度」が本格的に実施され、延べ 28 名の女性研究者が利用して、研究活動の支援を受けたり、教職員や学生等からの家庭生活と仕事の両立に関する相談を受けるために、新たに「ワーク・ライフ・バランス相談室」を設置したり、メールマガジンの創刊やニュースレターの定期的な発行による情報発信に努めるなど、積極的な支援事業の推進を行ってきました。

平成 25 年度には、夏休み・春休み期間中の小学生を預かる試みとして、新たに「小学生サマースクール」と「春休みわくわくスクール」を開催し、延べ 23 人の子どもたちに、楽しい時間を提供することができました。もう一つの新たな取組みとしては、「男女共同参画奨励賞」を創設し、男女共同参画に関する優れた研究・活動を行っている教職員・学生の計 3 件に対して、学長から表彰を行いました。また、補助事業の最終年度ということもあり、これまでの取組みの総括と今後の発展について考えるシンポジウムを開催して、情報発信を行うとともに意識の向上を図りました。

平成 26 年度には、補助事業の終了と相まって、男女共同参画室と女性研究者支援室を統合して「男女共同参画推進センター」を設置し、これまでに実施してきた事業の継続と男女共同参画のさらなる推進を図ることとしました。

また、名古屋大学、豊橋技術科学大学と共同で文部科学省の補助事業の採択を受け、女性研究者の研究力向上や上位

職登用を目指した様々な支援事業を展開することとなりました。

私自身は、これまで事務局の立場で、これらの取組みについて、多少なりとも実施に至るまでの企画・検討段階から関わらせていただき、本学の男女共同参画が時を経るにつれて一つずつ進んでいるということ、肌で感じることができました。

一方で、目標として掲げている女性教員比率は、平成 18 年の法人化当初の 18%から、平成 26 年度には 21.7%へと上昇しているものの、中期計画の最終目標値としている 27%には、まだ隔たりがある状態です。採用時のポジティブ・アクションの対応はしているものの、実際には女性の応募がないような案件もあり、特に、数値の低い理系の学部・研究科においては、女性教員を増やすこと自体が非常に厳しいということも肌で感じています。

事務局として、これらの事柄に直接対応するものではありませんが、男女共同参画や女性教員の増加ということが、少しでも進展するような環境・制度の整備といったことに、これからも力を注いでいきたいと考えています。

男女共同参画とハラスメント

センター特任助教 新ヶ江章友

ハラスメントがなぜ男女共同参画の問題となるのか。この点に関しては、これまで様々な議論があった。そもそもの歴史的経緯は、1980 年代後半から 1990 年代初めにかけてのセクシュアル・ハラスメントの社会問題化にまでさかのぼる。その後、大学においても、セクシュアル・ハラスメントを含むハラスメント対策が、男女共同参画施策の一環として一斉に行われるようになった。だが一方で、2015 年現在、大学において発生しているハラスメントの多くが、パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントに関わるものであり、セクシュアル・ハラスメントに関する相談件数は減少傾向にあると言われている。ではなぜ、パワー・ハラスメントやアカデミック・ハラスメントを含むハラスメント対策全般を、男女共同参画がその事業の一端として担う必要があるのだろうか。

多くの社会学者によって議論されているところでもあるが、そもそも大学自体が男性中心社会であり、ハラスメント問題の多くが、この男性中心の組織構造の弊害によって生じているため、男女共同参画とハラスメント問題は切り離しがたい関係にあると考えられている。例えば、平成 25 年から平成 26 年まで、本学では教職員に対するハラスメントの実態把握に関する調査を行った。そこで報告されているハラスメントの多くが、病院を含む医学や看護などの医療現場で生じており、その内容を見ると、医療現場に特有の講座制や人間関係に由来するものが多いことが分かった。講座制の中では教授の権限が絶対であり、自由に研究活動ができなかったり、研究費を使用できないなどの問題も指摘されていた。また、研究室単位で行われる実験などのため、子育てや介護をしている研究者も長時間研究室にいなければならない、その結果ワーク・ライフ・バランスが崩れ、女性が妊娠した場合には研究室や職場に迷惑がかかるために、そのことを周りに言い出せず、仕事を辞めざるを得ないような状況も生じていた。

長時間労働を前提とする職場環境は、子育てや介護を免れてきた男性が中心となって作り出されてきた慣行だと言えるだろうし、ハラスメントの多くがこのような状況から生じていることについて、男女共同参画の視点からこの問題にさらに切り込んでいく必要があるのではないだろうか。ワーク・ライフ・バランスの充実した職場環境を構築していくことは、ハラスメントを減らしていく職場環境を作っていくことにもつながるのだ。

私は今年度、他大学の研究者とともに、国立大学を中心に、研究分野によってハラスメントの様態がどのように異なっているのかをインタビュー調査した。大学に所属する様々な分野の研究者との話の中で分かったことは、グローバルな競争に打ち勝つために、既存の教育研究体制を大胆に変え、より公正で民主的な職場環境を構築する大学も見られるようになってきたということであった。男女共同参画施策は決して「絵に描いた餅」ではなく、大学で働くひとりひとりがいきいきと活躍できる環境を構築することを使命とする。男女共同参画が必要不可欠だという認識が、もっと大学内で広まればよいと思う。

第4章 資料

I 公立大学法人名古屋国立大学男女共同参画推進センター規程

(設置)

第1条 公立大学法人名古屋国立大学（以下「法人」という。）に、男女共同参画及び女性研究者支援を総合的に推進するとともに、次世代育成支援を図るため、男女共同参画推進センター（以下「センター」という。）を置く。

(業務)

第2条 センターは、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画の推進及び意識啓発に関すること。
- (2) 男女共同参画に係る教育・研究に関すること。
- (3) 女性の教職員及び研究者の登用促進に関すること。
- (4) 女性研究者の研究支援に関すること。
- (5) 女性研究者の裾野拡大・育成に関すること。
- (6) 子育て、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）等に関する相談及び情報提供に関すること。
- (7) 次世代育成支援に関すること。
- (8) ハラスメントの予防対策に関すること
- (9) その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第3条 センターに、次に掲げる職員を置く。

- (1) センター長
- (2) 副センター長
- (3) センター特任教員
- (4) センター員
- (5) その他の職員

(センター長及び副センター長)

第4条 センター長及び副センター長は、法人の教員のうちから、理事長が任命する。

- 2 センター長は、理事長の命を受け、センターを代表し、その業務を総理する。
- 3 副センター長は、センター長を補佐してセンターの業務を掌理する。
- 4 副センター長は、センター長が欠けたとき又はセンター長に事故があるときは、その職務を代理する。

(センター特任教員)

第5条 センターに、特任教員（以下この条及び第7条において「センター特任教員」という。）を置く。

- 2 センター特任教員は、センター長の命を受け、第2条に定める業務のほか当該業務の遂行に支障のない範囲内で、その他の教育研究業務等に従事する。

(センター員)

第6条 センター員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 各研究科（看護学研究科を除く。）及び看護学部から推薦された教員 各1名
 - (2) 病院から推薦された職員 1名
 - (3) その他センター長が指名する者
- 2 センター員は、センター長の命を受け、センターの業務に従事する。

(任期)

第7条 センター長及び副センター長の任期は、2年を超えない範囲内において理事長が定める。ただし、任期の末日は、当該センター長及び副センター長を任命する理事長の任期の末日以前でなければならない。

- 2 センター長及び副センター長は、再任することができる。
- 3 センター員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 センター特任教員の任期は、センター長が定める。
- 5 第1項及び第3項に掲げる者に、欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(センター運営委員会)

第8条 センターに男女共同参画推進センター運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

- 2 運営委員会は、第2条に掲げる事業に関することを審議する。
- 3 運営委員会に、部会を置くことができる。
- 4 前項の部会に関する事項は、運営委員会が定める。

(委員等)

第9条 運営委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 第3条第1項第1号から第4号に掲げる者
 - (2) 事務局次長
 - (3) 事務局総務課長
 - (4) その他運営委員会が必要と認める者
- 2 運営委員会に委員長を置き、センター長をもって充てる。
 - 3 委員長は、運営委員会を招集し、その議長となる。
 - 4 運営委員会が必要と認めたときは、運営委員会に委員以外の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(庶務)

第10条 センターの庶務は、事務局総務課において処理する。

(雑則)

第11条 この規程に定めるもののほか、センターの運営に関し必要な事項は、センター長が定める。

附 則

(施行期日)

- 1 この規程は、平成26年4月1日から施行する。
(公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画室規程等の廃止)
- 2 次に掲げる規程は、廃止する。
 - (1) 公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画室規程（平成20年公立大学法人名古屋市立大学達第80号）
 - (2) 公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進委員会規程（平成21年公立大学法人名古屋市立大学達第70号）
 - (3) 名古屋市立大学女性研究者支援室規程（平成23年公立大学法人名古屋市立大学達第78号）
(公立大学法人名古屋市立大学ハラスメントの防止対策に関する規程の一部改正)
- 3 公立大学法人名古屋市立大学ハラスメントの防止対策に関する規程（平成19年公立大学法人名古屋市立大学達第86号）の一部を次のように改正する。

(次のよう 略)

Ⅱ 教員の所属別・補職別・性別比率

(平成18年5月1日現在員)

| 所 属 | 教授 | 助教授 | 講 師 | 助手 | 計 |
|-------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 医学研究科 | 35 | 44 | 44 | 144 | 267 |
| 男 性 | 34 | 40 | 41 | 122 | 237 |
| 比率% | 97.1 | 90.9 | 93.2 | 84.7 | 88.8 |
| 女 性 | 1 | 4 | 3 | 22 | 30 |
| 比率% | 2.9 | 9.1 | 6.8 | 15.3 | 11.2 |
| 薬学研究科 | 14 | 16 | 9 | 14 | 53 |
| 男 性 | 14 | 16 | 9 | 13 | 52 |
| 比率% | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 92.9 | 98.1 |
| 女 性 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 比率% | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 7.1 | 1.9 |
| 経済学研究科 | 18 | 15 | 3 | 7 | 43 |
| 男 性 | 17 | 13 | 1 | 1 | 32 |
| 比率% | 94.4 | 86.7 | 33.3 | 14.3 | 74.4 |
| 女 性 | 1 | 2 | 2 | 6 | 11 |
| 比率% | 5.6 | 13.3 | 66.7 | 85.7 | 25.6 |
| 人間文化研究科 | 28 | 23 | 0 | 1 | 52 |
| 男 性 | 25 | 12 | 0 | 0 | 37 |
| 比率% | 89.3 | 52.2 | - | 0.0 | 71.2 |
| 女 性 | 3 | 11 | 0 | 1 | 15 |
| 比率% | 10.7 | 47.8 | - | 100 | 28.8 |
| 芸術工学研究科 | 17 | 6 | 2 | 4 | 29 |
| 男 性 | 16 | 4 | 2 | 4 | 26 |
| 比率% | 94.1 | 66.7 | 100.0 | 100.0 | 89.7 |
| 女 性 | 1 | 2 | 0 | 0 | 3 |
| 比率% | 5.9 | 33.3 | 0.0 | 0.0 | 10.3 |
| 看護学部 | 14 | 5 | 7 | 12 | 38 |
| 男 性 | 8 | 0 | 0 | 1 | 9 |
| 比率% | 57.1 | 0.0 | 0.0 | 8.3 | 23.7 |
| 女 性 | 6 | 5 | 7 | 11 | 29 |
| 比率% | 42.9 | 100.0 | 100.0 | 91.7 | 76.3 |
| ンスアム自然科学研究科 | 13 | 8 | 1 | 3 | 25 |
| 男 性 | 13 | 8 | 1 | 3 | 25 |
| 比率% | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 女 性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 比率% | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 0.0 |
| 合 計 | 139 | 117 | 66 | 185 | 507 |
| 男 性 | 127 | 93 | 54 | 144 | 418 |
| 比率% | 91.4 | 79.5 | 81.8 | 77.8 | 82.4 |
| 女 性 | 12 | 24 | 12 | 41 | 89 |
| 比率% | 8.6 | 20.5 | 18.7 | 22.2 | 17.6 |

役員(学内教員)3人は含まない。
外国人教員(人間文化研究科)5人は含まない。

(平成19年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教 授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 計 |
|-------------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|
| | | 人 | 人 | 人 | 人 | 人 |
| 医学研究科 | | 36 | 43 | 70 | 123 | 272 |
| | 男 性 | 34 | 39 | 66 | 102 | 241 |
| | 比率% | 94.4 | 90.7 | 94.3 | 82.9 | 88.6 |
| | 女 性 | 2 | 4 | 4 | 21 | 31 |
| | 比率% | 5.6 | 9.3 | 5.7 | 17.1 | 11.4 |
| 薬学研究科 | | 16 | 16 | 8 | 16 | 56 |
| | 男 性 | 16 | 16 | 8 | 14 | 54 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 87.5 | 96.4 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 3.6 |
| 経済学研究科 | | 17 | 15 | 3 | 6 | 41 |
| | 男 性 | 16 | 13 | 1 | 0 | 30 |
| | 比率% | 94.1 | 86.7 | 33.3 | 0.0 | 73.2 |
| | 女 性 | 1 | 2 | 2 | 6 | 11 |
| | 比率% | 5.9 | 13.3 | 66.7 | 100.0 | 26.8 |
| 人間文化研究科 | | 28 | 18 | 3 | 1 | 50 |
| | 男 性 | 25 | 8 | 3 | 0 | 36 |
| | 比率% | 89.3 | 44.4 | - | 0.0 | 72.0 |
| | 女 性 | 3 | 10 | 0 | 1 | 14 |
| | 比率% | 10.7 | 55.6 | - | 100 | 28.0 |
| 芸術工学研究科 | | 17 | 10 | 0 | 3 | 30 |
| | 男 性 | 17 | 8 | 0 | 3 | 28 |
| | 比率% | 100.0 | 80.0 | - | 100.0 | 93.3 |
| | 女 性 | 0 | 2 | 0 | 0 | 2 |
| | 比率% | 0.0 | 20.0 | - | 0.0 | 6.7 |
| 看護学部 | | 14 | 5 | 7 | 11 | 37 |
| | 男 性 | 8 | 0 | 0 | 2 | 10 |
| | 比率% | 57.1 | 0.0 | 0.0 | 18.2 | 27.0 |
| | 女 性 | 6 | 5 | 7 | 9 | 27 |
| | 比率% | 42.9 | 100.0 | 100.0 | 81.8 | 73.0 |
| システム自然科学研究科 | | 13 | 9 | 0 | 3 | 25 |
| | 男 性 | 13 | 9 | 0 | 3 | 25 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | 100.0 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | - | 0.0 | 0.0 |
| 合 計 | | 141 | 116 | 91 | 163 | 511 |
| | 男 性 | 129 | 93 | 78 | 124 | 424 |
| | 比率% | 91.5 | 80.2 | 85.7 | 76.1 | 83.0 |
| | 女 性 | 12 | 23 | 13 | 39 | 87 |
| | 比率% | 8.5 | 19.8 | 14.3 | 23.9 | 17.0 |

経済学研究科・人間文化研究科の助教欄は助手を示す。

役員(学内教員)3人を含まない。

外国人教員(人間文化研究科)5人は含まない。

(平成20年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 33 | 人 52 | 人 68 | 人 119 | 人 | 人 272 |
| | 男 性 | 31 | 49 | 64 | 98 | | 242 |
| | 比率% | 93.9 | 94.2 | 94.1 | 82.4 | | 89.0 |
| | 女 性 | 2 | 3 | 4 | 21 | | 30 |
| | 比率% | 6.1 | 5.8 | 5.9 | 17.6 | | 11.0 |
| 薬学研究科 | | 15 | 17 | 9 | 12 | | 53 |
| | 男 性 | 15 | 17 | 8 | 11 | | 51 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 88.9 | 91.7 | | 96.2 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 1 | 1 | | 2 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 8.3 | | 3.8 |
| 経済学研究科 | | 19 | 13 | 3 | | 5 | 40 |
| | 男 性 | 18 | 10 | 1 | | 0 | 29 |
| | 比率% | 94.7 | 76.9 | 33.3 | | 0.0 | 72.5 |
| | 女 性 | 1 | 3 | 2 | | 5 | 11 |
| | 比率% | 5.3 | 23.1 | 66.7 | | 100.0 | 27.5 |
| 人間文化研究科 | | 27 | 19 | 0 | | 1 | 47 |
| | 男 性 | 23 | 10 | 0 | | 0 | 33 |
| | 比率% | 85.2 | 52.6 | - | | 0.0 | 70.2 |
| | 女 性 | 4 | 9 | 0 | | 1 | 14 |
| | 比率% | 14.8 | 47.4 | - | | 100 | 29.8 |
| 芸術工学研究科 | | 18 | 10 | 0 | 1 | | 29 |
| | 男 性 | 17 | 8 | 0 | 1 | | 26 |
| | 比率% | 94.4 | 80.0 | - | 100.0 | | 89.7 |
| | 女 性 | 1 | 2 | 0 | 0 | | 3 |
| | 比率% | 5.6 | 20.0 | - | 0.0 | | 10.3 |
| 看護学部 | | 10 | 7 | 7 | 11 | | 35 |
| | 男 性 | 5 | 0 | 0 | 2 | | 7 |
| | 比率% | 50.0 | 0.0 | 0.0 | 18.2 | | 20.0 |
| | 女 性 | 5 | 7 | 7 | 9 | | 28 |
| | 比率% | 50.0 | 100.0 | 100.0 | 81.8 | | 80.0 |
| システム自然科学研究科 | | 12 | 9 | 0 | 3 | | 24 |
| | 男 性 | 12 | 9 | 0 | 3 | | 24 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | - | 100.0 | | 100.0 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 0 | 0 | | 0 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | - | 0.0 | | 0.0 |
| 合 計 | | 134 | 127 | 87 | 146 | 6 | 500 |
| | 男 性 | 121 | 103 | 73 | 115 | 0 | 412 |
| | 比率% | 90.3 | 81.1 | 83.9 | 78.8 | 0.0 | 82.4 |
| | 女 性 | 13 | 24 | 14 | 31 | 6 | 88 |
| | 比率% | 9.7 | 18.9 | 16.1 | 21.2 | 100.0 | 17.6 |

役員3人(学内教員 医・薬・経 教授各1人)は含まない。
外国人教員(人間文化研究科)6人は含まない。

(平成21年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 36 | 人 51 | 人 58 | 人 135 | 人 | 人 280 |
| | 男 性 | 34 | 48 | 54 | 108 | | 244 |
| | 比率% | 94.4 | 94.1 | 93.1 | 80.0 | | 87.1 |
| | 女 性 | 2 | 3 | 4 | 27 | | 36 |
| | 比率% | 5.6 | 5.9 | 6.9 | 20.0 | | 12.9 |
| 薬学研究科 | | 17 | 14 | 9 | 11 | | 51 |
| | 男 性 | 17 | 14 | 8 | 9 | | 48 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 88.9 | 81.8 | | 94.1 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 1 | 2 | | 3 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 11.1 | 18.2 | | 5.9 |
| 経済学研究科 | | 19 | 13 | 3 | | 5 | 40 |
| | 男 性 | 19 | 9 | 2 | | 0 | 30 |
| | 比率% | 100.0 | 69.2 | 66.7 | | 0.0 | 75.0 |
| | 女 性 | 0 | 4 | 1 | | 5 | 10 |
| | 比率% | 0.0 | 30.8 | 33.3 | | 100.0 | 25.0 |
| 人間文化研究科 | | 27 | 16 | 0 | | 1 | 44 |
| | 男 性 | 22 | 8 | 0 | | 0 | 30 |
| | 比率% | 81.5 | 50.0 | - | | 0.0 | 68.2 |
| | 女 性 | 5 | 8 | 0 | | 1 | 14 |
| | 比率% | 18.5 | 50.0 | - | | 100 | 31.8 |
| 芸術工学研究科 | | 17 | 11 | 0 | 1 | | 29 |
| | 男 性 | 16 | 8 | 0 | 1 | | 25 |
| | 比率% | 94.1 | 72.7 | - | 100.0 | | 86.2 |
| | 女 性 | 1 | 3 | 0 | 0 | | 4 |
| | 比率% | 5.9 | 27.3 | - | 0.0 | | 13.8 |
| 看護学部 | | 9 | 6 | 8 | 12 | | 35 |
| | 男 性 | 5 | 0 | 1 | 2 | | 8 |
| | 比率% | 55.6 | 0.0 | 12.5 | 16.7 | | 22.9 |
| | 女 性 | 4 | 6 | 7 | 10 | | 27 |
| | 比率% | 44.4 | 100.0 | 87.5 | 83.3 | | 77.1 |
| システム自然科学研究科 | | 9 | 11 | 0 | 2 | | 22 |
| | 男 性 | 9 | 10 | 0 | 2 | | 21 |
| | 比率% | 100.0 | 90.9 | - | 100.0 | | 95.5 |
| | 女 性 | 0 | 1 | 0 | 0 | | 1 |
| | 比率% | 0.0 | 9.1 | - | 0.0 | | 4.5 |
| 合 計 | | 134 | 122 | 78 | 161 | 6 | 501 |
| | 男 性 | 122 | 97 | 65 | 122 | 0 | 406 |
| | 比率% | 91.0 | 79.5 | 83.3 | 75.8 | 0.0 | 81.0 |
| | 女 性 | 12 | 25 | 13 | 39 | 6 | 95 |
| | 比率% | 9.0 | 20.5 | 16.7 | 24.2 | 100.0 | 19.0 |

役員3人(学内教員 医・薬・経 教授各1人)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

(平成22年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 38 | 人 52 | 人 60 | 人 123 | 人 | 人 273 |
| | 男 性 | 36 | 49 | 54 | 99 | | 238 |
| | 比率% | 94.7 | 94.2 | 90.0 | 80.5 | | 87.2 |
| | 女 性 | 2 | 3 | 6 | 24 | | 35 |
| | 比率% | 5.3 | 5.8 | 10.0 | 19.5 | | 12.8 |
| 薬学研究科 | | 18 | 14 | 8 | 14 | | 54 |
| | 男 性 | 18 | 14 | 7 | 11 | | 50 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 87.5 | 78.6 | | 92.6 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 1 | 3 | | 4 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 21.4 | | 7.4 |
| 経済学研究科 | | 18 | 13 | 5 | | 5 | 41 |
| | 男 性 | 18 | 10 | 3 | | 0 | 31 |
| | 比率% | 100.0 | 76.9 | 60.0 | | 0.0 | 75.6 |
| | 女 性 | 0 | 3 | 2 | | 5 | 10 |
| | 比率% | 0.0 | 23.1 | 40.0 | | 100.0 | 24.4 |
| 人間文化研究科 | | 28 | 14 | 0 | | 1 | 43 |
| | 男 性 | 22 | 7 | 0 | | 0 | 29 |
| | 比率% | 78.6 | 50.0 | - | | 0.0 | 67.4 |
| | 女 性 | 6 | 7 | 0 | | 1 | 14 |
| | 比率% | 21.4 | 50.0 | - | | 100 | 32.6 |
| 芸術工学研究科 | | 17 | 11 | 0 | 1 | | 29 |
| | 男 性 | 15 | 9 | 0 | 1 | | 25 |
| | 比率% | 88.2 | 81.8 | - | 100.0 | | 86.2 |
| | 女 性 | 2 | 2 | 0 | 0 | | 4 |
| | 比率% | 11.8 | 18.2 | - | 0.0 | | 13.8 |
| 看護学部 | | 9 | 6 | 9 | 12 | | 36 |
| | 男 性 | 5 | 0 | 1 | 2 | | 8 |
| | 比率% | 55.6 | 0.0 | 11.1 | 16.7 | | 22.2 |
| | 女 性 | 4 | 6 | 8 | 10 | | 28 |
| | 比率% | 44.4 | 100.0 | 88.9 | 83.3 | | 77.8 |
| システム自然科学研究科 | | 12 | 8 | 0 | 2 | | 22 |
| | 男 性 | 12 | 7 | 0 | 2 | | 21 |
| | 比率% | 100.0 | 87.5 | - | 100.0 | | 95.5 |
| | 女 性 | 0 | 1 | 0 | 0 | | 1 |
| | 比率% | 0.0 | 12.5 | - | 0.0 | | 4.5 |
| 合 計 | | 140 | 118 | 82 | 152 | 6 | 498 |
| | 男 性 | 126 | 96 | 65 | 115 | 0 | 402 |
| | 比率% | 90.0 | 81.4 | 79.3 | 75.7 | 0.0 | 80.7 |
| | 女 性 | 14 | 22 | 17 | 37 | 6 | 96 |
| | 比率% | 10.0 | 18.6 | 20.7 | 24.3 | 100.0 | 19.3 |

役員4人(学内教員 医2・薬1・経1 各教授)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

(平成23年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 38 | 人 50 | 人 61 | 人 133 | 人 | 人 282 |
| | 男 性 | 36 | 47 | 54 | 106 | | 243 |
| | 比率% | 94.7 | 94.0 | 88.5 | 79.7 | | 86.2 |
| | 女 性 | 2 | 3 | 7 | 27 | | 39 |
| | 比率% | 5.3 | 6.0 | 11.5 | 20.3 | | 13.8 |
| 薬学研究科 | | 19 | 15 | 11 | 13 | | 58 |
| | 男 性 | 19 | 15 | 10 | 10 | | 54 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 90.9 | 76.9 | | 93.1 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 1 | 3 | | 4 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 9.1 | 23.1 | | 6.9 |
| 経済学研究科 | | 19 | 14 | 6 | | 5 | 44 |
| | 男 性 | 19 | 10 | 4 | | 0 | 33 |
| | 比率% | 100.0 | 71.4 | 66.7 | | 0.0 | 75.0 |
| | 女 性 | 0 | 4 | 2 | | 5 | 11 |
| | 比率% | 0.0 | 28.6 | 33.3 | | 100.0 | 25.0 |
| 人間文化研究科 | | 26 | 16 | 0 | | 1 | 43 |
| | 男 性 | 20 | 9 | 0 | | 0 | 29 |
| | 比率% | 76.9 | 56.3 | - | | 0.0 | 67.4 |
| | 女 性 | 6 | 7 | 0 | | 1 | 14 |
| | 比率% | 23.1 | 43.8 | - | | 100 | 32.6 |
| 芸術工学研究科 | | 18 | 8 | 1 | | | 27 |
| | 男 性 | 16 | 6 | 1 | | | 23 |
| | 比率% | 88.9 | 75.0 | - | | | 85.2 |
| | 女 性 | 2 | 2 | 0 | | | 4 |
| | 比率% | 11.1 | 25.0 | - | | | 14.8 |
| 看護学部 | | 10 | 6 | 8 | 11 | | 35 |
| | 男 性 | 5 | 0 | 1 | 2 | | 8 |
| | 比率% | 50.0 | 0.0 | 12.5 | 18.2 | | 22.9 |
| | 女 性 | 5 | 6 | 7 | 9 | | 27 |
| | 比率% | 50.0 | 100.0 | 87.5 | 81.8 | | 77.1 |
| システム自然科学研究科 | | 11 | 10 | 1 | 1 | | 23 |
| | 男 性 | 11 | 9 | 1 | 1 | | 22 |
| | 比率% | 100.0 | 90.0 | - | 100.0 | | 95.7 |
| | 女 性 | 0 | 1 | 0 | 0 | | 1 |
| | 比率% | 0.0 | 10.0 | - | 0.0 | | 4.3 |
| 合 計 | | 141 | 119 | 88 | 158 | 6 | 512 |
| | 男 性 | 126 | 96 | 71 | 119 | 0 | 412 |
| | 比率% | 89.4 | 80.7 | 80.7 | 75.3 | 0.0 | 80.5 |
| | 女 性 | 15 | 23 | 17 | 39 | 6 | 100 |
| | 比率% | 10.6 | 19.3 | 19.3 | 24.7 | 100.0 | 19.5 |

役員3人(学内教員 医1・薬1・経1 各教授)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

(平成24年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 39 | 人 50 | 人 59 | 人 131 | 人 | 人 279 |
| | 男 性 | 37 | 47 | 52 | 103 | | 239 |
| | 比率% | 94.9 | 94.0 | 88.1 | 78.6 | | 85.7 |
| | 女 性 | 2 | 3 | 7 | 28 | | 40 |
| | 比率% | 5.1 | 6.0 | 11.9 | 21.4 | | 14.3 |
| 薬学研究科 | | 18 | 16 | 8 | 14 | | 56 |
| | 男 性 | 18 | 16 | 7 | 11 | | 52 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 87.5 | 78.6 | | 92.9 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 1 | 3 | | 4 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 12.5 | 21.4 | | 7.1 |
| 経済学研究科 | | 18 | 14 | 6 | | 5 | 43 |
| | 男 性 | 18 | 10 | 4 | | 0 | 32 |
| | 比率% | 100.0 | 71.4 | 66.7 | | 0.0 | 74.4 |
| | 女 性 | 0 | 4 | 2 | | 5 | 11 |
| | 比率% | 0.0 | 28.6 | 33.3 | | 100.0 | 25.6 |
| 人間文化研究科 | | 27 | 15 | 0 | | | 42 |
| | 男 性 | 20 | 9 | 0 | | | 29 |
| | 比率% | 74.1 | 60.0 | - | | | 69.0 |
| | 女 性 | 7 | 6 | 0 | | | 13 |
| | 比率% | 25.9 | 40.0 | - | | | 31.0 |
| 芸術工学研究科 | | 14 | 12 | 0 | 1 | | 27 |
| | 男 性 | 12 | 10 | 0 | 1 | | 23 |
| | 比率% | 85.7 | 83.3 | - | - | | 85.2 |
| | 女 性 | 2 | 2 | 0 | 0 | | 4 |
| | 比率% | 14.3 | 16.7 | - | - | | 14.8 |
| 看護学部 | | 9 | 9 | 7 | 10 | | 35 |
| | 男 性 | 4 | 0 | 1 | 3 | | 8 |
| | 比率% | 44.4 | 0.0 | 14.3 | 30.0 | | 22.9 |
| | 女 性 | 5 | 9 | 6 | 7 | | 27 |
| | 比率% | 55.6 | 100.0 | 85.7 | 70.0 | | 77.1 |
| システム自然科学研究科 | | 11 | 9 | 1 | 1 | | 22 |
| | 男 性 | 10 | 9 | 1 | 1 | | 21 |
| | 比率% | 90.9 | 100.0 | - | 100.0 | | 95.5 |
| | 女 性 | 1 | 0 | 0 | 0 | | 1 |
| | 比率% | 9.1 | 0.0 | - | 0.0 | | 4.5 |
| 合 計 | | 136 | 125 | 81 | 157 | 5 | 504 |
| | 男 性 | 119 | 101 | 65 | 119 | 0 | 404 |
| | 比率% | 87.5 | 80.8 | 80.2 | 75.8 | 0.0 | 80.2 |
| | 女 性 | 17 | 24 | 16 | 38 | 5 | 100 |
| | 比率% | 12.5 | 19.2 | 19.8 | 24.2 | 100.0 | 19.8 |

役員2人(学内教員 薬1・経1 各教授)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

(平成25年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 35 | 人 49 | 人 62 | 人 133 | 人 | 人 279 |
| | 男 性 | 34 | 46 | 53 | 104 | | 237 |
| | 比率% | 97.1 | 93.9 | 85.5 | 78.2 | | 84.9 |
| | 女 性 | 1 | 3 | 9 | 29 | | 42 |
| | 比率% | 2.9 | 6.1 | 14.5 | 21.8 | | 15.1 |
| 薬学研究科 | | 18 | 15 | 10 | 14 | | 57 |
| | 男 性 | 18 | 15 | 8 | 12 | | 53 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 80.0 | 85.7 | | 93.0 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 2 | 2 | | 4 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 20.0 | 14.3 | | 7.0 |
| 経済学研究科 | | 17 | 16 | 3 | | 5 | 41 |
| | 男 性 | 17 | 11 | 2 | | 0 | 30 |
| | 比率% | 100.0 | 68.8 | 66.7 | | 0.0 | 73.2 |
| | 女 性 | 0 | 5 | 1 | | 5 | 11 |
| | 比率% | 0.0 | 31.3 | 33.3 | | 100.0 | 26.8 |
| 人間文化研究科 | | 28 | 14 | 0 | | | 42 |
| | 男 性 | 19 | 9 | 0 | | | 28 |
| | 比率% | 67.9 | 64.3 | - | | | 66.7 |
| | 女 性 | 9 | 5 | 0 | | | 14 |
| | 比率% | 32.1 | 35.7 | - | | | 33.3 |
| 芸術工学研究科 | | 15 | 14 | 0 | 1 | | 30 |
| | 男 性 | 13 | 12 | 0 | 1 | | 26 |
| | 比率% | 86.7 | 85.7 | - | - | | 86.7 |
| | 女 性 | 2 | 2 | 0 | 0 | | 4 |
| | 比率% | 13.3 | 14.3 | - | - | | 13.3 |
| 看護学部 | | 9 | 10 | 8 | 10 | | 37 |
| | 男 性 | 4 | 0 | 1 | 3 | | 8 |
| | 比率% | 44.4 | 0.0 | 12.5 | 30.0 | | 21.6 |
| | 女 性 | 5 | 10 | 7 | 7 | | 29 |
| | 比率% | 55.6 | 100.0 | 87.5 | 70.0 | | 78.4 |
| システム自然科学研究科 | | 11 | 10 | 1 | 1 | | 23 |
| | 男 性 | 10 | 9 | 1 | 1 | | 21 |
| | 比率% | 90.9 | 90.0 | - | 100.0 | | 91.3 |
| | 女 性 | 1 | 1 | 0 | 0 | | 2 |
| | 比率% | 9.1 | 10.0 | - | 0.0 | | 8.7 |
| 合 計 | | 133 | 128 | 84 | 159 | 5 | 509 |
| | 男 性 | 115 | 102 | 65 | 121 | 0 | 403 |
| | 比率% | 86.5 | 79.7 | 77.4 | 76.1 | 0.0 | 79.2 |
| | 女 性 | 18 | 26 | 19 | 38 | 5 | 106 |
| | 比率% | 13.5 | 20.3 | 22.6 | 23.9 | 100.0 | 20.8 |

役員3人(学内教員 医1・薬1・経1 各教授)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

(平成26年5月1日現在員)

| 所 属 | | 教授 | 准教授 | 講 師 | 助教 | 助手 | 計 |
|-------------|-----|---------|---------|---------|----------|-------|----------|
| 医学研究科 | | 人 38 | 人 47 | 人 60 | 人 129 | 人 | 人 274 |
| | 男 性 | 37 | 44 | 50 | 98 | | 229 |
| | 比率% | 97.4 | 93.6 | 83.3 | 76.0 | | 83.6 |
| | 女 性 | 1 | 3 | 10 | 31 | | 45 |
| | 比率% | 2.6 | 6.4 | 16.7 | 24.0 | | 16.4 |
| 薬学研究科 | | 17 | 14 | 13 | 12 | | 56 |
| | 男 性 | 17 | 14 | 10 | 10 | | 51 |
| | 比率% | 100.0 | 100.0 | 76.9 | 83.3 | | 91.1 |
| | 女 性 | 0 | 0 | 3 | 2 | | 5 |
| | 比率% | 0.0 | 0.0 | 23.1 | 16.7 | | 8.9 |
| 経済学研究科 | | 17 | 17 | 5 | | 5 | 44 |
| | 男 性 | 17 | 12 | 2 | | 0 | 31 |
| | 比率% | 100.0 | 70.6 | 40.0 | | 0.0 | 70.5 |
| | 女 性 | 0 | 5 | 3 | | 5 | 13 |
| | 比率% | 0.0 | 29.4 | 60.0 | | 100.0 | 29.5 |
| 人間文化研究科 | | 26 | 15 | 1 | | | 42 |
| | 男 性 | 17 | 10 | 1 | | | 28 |
| | 比率% | 65.4 | 66.7 | 100.0 | | | 66.7 |
| | 女 性 | 9 | 5 | 0 | | | 14 |
| | 比率% | 34.6 | 33.3 | 0.0 | | | 33.3 |
| 芸術工学研究科 | | 15 | 14 | 0 | 1 | | 30 |
| | 男 性 | 13 | 12 | 0 | 1 | | 26 |
| | 比率% | 86.7 | 85.7 | - | - | | 86.7 |
| | 女 性 | 2 | 2 | 0 | 0 | | 4 |
| | 比率% | 13.3 | 14.3 | - | - | | 13.3 |
| 看護学部 | | 9 | 11 | 7 | 6 | | 33 |
| | 男 性 | 4 | 0 | 0 | 3 | | 7 |
| | 比率% | 44.4 | 0.0 | 0.0 | 50.0 | | 21.2 |
| | 女 性 | 5 | 11 | 7 | 3 | | 26 |
| | 比率% | 55.6 | 100.0 | 100.0 | 50.0 | | 78.8 |
| システム自然科学研究科 | | 11 | 10 | 1 | 1 | | 23 |
| | 男 性 | 10 | 9 | 1 | 1 | | 21 |
| | 比率% | 90.9 | 90.0 | - | 100.0 | | 91.3 |
| | 女 性 | 1 | 1 | 0 | 0 | | 2 |
| | 比率% | 9.1 | 10.0 | - | 0.0 | | 8.7 |
| 合 計 | | 133 | 128 | 87 | 149 | 5 | 502 |
| | 男 性 | 115 | 101 | 64 | 113 | 0 | 393 |
| | 比率% | 86.5 | 78.9 | 73.6 | 75.8 | 0.0 | 78.3 |
| | 女 性 | 18 | 27 | 23 | 36 | 5 | 109 |
| | 比率% | 13.5 | 21.1 | 26.4 | 24.2 | 100.0 | 21.7 |

役員4人(学内教員 医1・薬1・経1・人1 各教授)は含まない。
外国人教師(人文社会学部)7人は含まない。

Ⅲ ワーク・ライフ・バランス相談室メールマガジン

| | 発行年月 | トピックス |
|--------|--------|--|
| 第 14 号 | H26.5 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～あらためて、「父親が子育てに関わること」～ ・ 耳より情報 ～名古屋市の産前・産後ヘルプ事業がより便利に～ ・ ご存知でしたか～イーブルなごや 名古屋市男女平等参画推進センター・女性会館～ ・ イベント案内 ～両立カフェ、リラックスヨガなど～ |
| 第 15 号 | H26.6 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～早く帰って子どもとつきあおう！～ ・ 参加者募集 ～今年も、小学生サマースクールを開催します！～ ・ 耳より情報 ～介護ポータルサイト、「イクメンの素」～ ・ イベント案内 ～ヨガ (6/11、17)、女性研究者ランチミーティング(6/26)など～ |
| 第 16 号 | H26.7 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～たかが雑談、されど雑談～ ・ ほっとコラム ～滝子キャンパスにおむつ交換台を設置しました～ ・ ご存知でしたか？ ～名古屋市のびのび子育てサポート事業～ ・ 募集・イベント案内 ～小学生サマースクール、ヨガなど～ |
| 第 17 号 | H26.8 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～小学生サマースクールを開催しました～ ・ ご存知でしたか？ ～研究と家庭生活の両立を応援する「研究支援員制度」～ ・ ほっとコラム ～あいちイクメン川柳～ ・ イベント案内 ～サクラサイドテラスお料理教室、ヨガ教室など～ |
| 第 18 号 | H26.9 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～親が近くにいてもいなくても～ ・ ご存知でしたか？ ～国民生活センターのサポート情報～ ・ イベント案内 ～男女共同参画セミナー、ランチミーティング、ヨガ教室など～ |
| 第 19 号 | H26.10 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～「パパ友をつくろう」～ ・ ご存知でしたか？ ～サクラサイドテラスのお料理教室～ ・ イベント案内 ～ランチミーティング、ヨガ教室、両立カフェなど～ |
| 第 20 号 | H26.11 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～「イクボス」— 仕事と子育て両立への新しいキーワード～ ・ ご存知でしたか？ ～親をささえる便利なサービス情報～ ・ ほっとコラム ～来年度から保育所入園事情は変わるのか～ ・ イベント案内 ～ランチミーティング、ヨガ教室、両立カフェなど～ |
| 第 21 号 | H26.12 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～年休は消化していますか？～ ・ ご存知でしたか？ ～愛知の女性の活躍ぶりは？～ ・ イベント案内 ～笑いケア体操、両立カフェ、男女共同参画セミナーなど～ |
| 第 22 号 | H27.1 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～働く女性を支えるのは、家庭内での家事責任の分配～ ・ 給与係よりお知らせ ～さくらんぼ保育所新規入所児募集～ ・ ほっとコラム ～「オヤ世代に役立つサービス」～ ・ ご存知でしたか？ ～学生も社会人も、働き方を考える材料に～ ・ イベント案内 ～リラックスヨガ教室、介護勉強会～ |
| 第 23 号 | H27.2 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～自信とリーダーシップの関係を考える～ ・ イベント案内・募集 ～表彰式、シンポ、リラックスヨガ教室など～ |
| 第 24 号 | H27.3 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 今月の話題 ～介護をしながら仕事を続けるために～ ・ イベント案内・募集 ～わくわくスクール、リラックスヨガ教室など～ |

IV ニュースレター Vol.11～Vol.13

| | 発行年月 | トピックス |
|--------|--------|---|
| Vol.11 | H26.6 | <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画推進センターが発足しました ・各部局の男女共同参画に関する目標・行動計画 ・イベント等報告 ・お知らせ ・さくらんぼ保育所だより |
| Vol.12 | H26.10 | <ul style="list-style-type: none"> ・小学生サマースクールを開催しました！ ・イベント報告 ・お知らせ ・さくらんぼ保育所だより |
| Vol.13 | H27.3 | <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者研究活動支援事業（連携型）に採択されました ・イベント報告 ・お知らせ ・さくらんぼ保育所だより |

「平成 26 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」

平成 27 年 6 月

発行 名古屋市立大学男女共同参画推進センター

所在地 467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄 1

電話 052 (853) 8577 (男女共同参画推進センター)

URL <http://www.nagoya-cu.ac.jp/sankaku/>