

平成27年度

# 名古屋市立大学 男女共同参画報告書



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  
副学長・理事（総務・企画）  
井上 泰夫

平成 27 年度、男女共同参画推進センターでは、「ジェンダー・バランスとワーク・ライフ・バランス」を重点的に取り組むべきテーマとして活動を行いました。その結果について以下で概略を述べます。

まず、ジェンダーバランスについては、本学の中期計画に掲げる女性教員比率 27% という数値目標が依然として存在する中で、これまでさまざまなポジティブ・アクションが展開されてきました。その結果、現在 23 - 24% のレベルにまで上昇しています。ただ、その後の展開として、今後さらにこの数値を引き上げることは、次第に難しくなっています。他大学と比較してみますと、本学の女性教員比率は決して低いわけではありません。名古屋大学、豊橋技術科学大学と比べてみますと、本学は 3 大学の中でトップの水準にあります。他の大学と比較して遜色はないにもかかわらず、自己の目標値に届いていない、というジレンマを抱えるに至っています。第 2 期中期計画期間が終わるまでに、このジレンマを解消できるような知恵を見つけて、実施することが近々の課題になりつつあります。

つぎに、ワーク・ライフ・バランスについて、各部局のヒアリングを実施しつつ、現状の把握に努めました。教員については、裁量労働制に数年前から移行しているの、自分の裁量で勤務できることになっています。ただ、どの職場もひとりで仕事をしているわけではないので、現実には裁量労働制でも自分の希望する勤務時間が実現しにくいケースが存在します。その場合、以前の変形労働時間に戻ることが考えられます。ただ、短縮勤務時間に移行したうえで、特定の曜日は、短縮勤務時間とは異なる別の勤務時間に従う必要があれば、短縮勤務時間によっても問題は解決されないことになります。そうしますと解決方法としてはつぎの 2 つになります。ひとつは、現場のマンパワーを増員して、お互いの勤務時間をシェアできる体制を組むことです。その場合、コストバランスが要求されると同時に、職場での勤務時間を全体的に調整、管理できる人が存在することが前提になります。もう一つの解決方法は、増員しないで、現在の人員で仕事のやりくりをおこなうことです。たとえば、「遅出、遅帰り」「遅出、早帰り」など多様な勤務の希望を実現できるか否かです。職場の人員が一定規模存在すれば、それは可能でしょうが、そうでなければ、難しいでしょう。

事務職については、超過勤務時間の問題があります。何が問題かといえば、平均ひとり当たりの超過勤務時間数が平均してとくに高いわけではありません。全員が時間外勤務に従事しているわけではありませんが、職場としては一定の時間外勤務が行われています。ワーク・ライフ・バランスの観点から時間外勤務の問題は重要ですが、「ワーク」の中身、内容を精査することも重要でしょう。仕事は増える傾向があるなかで、従来と同じマンパワーで対応するのであれば、仕事のやり方を改善しないかぎりどこかにしわ寄せが生まれることになります。「信頼できる職場」にするためには、この仕事のやり方を絶えず、つねに改善することが、基本になります。トヨタ生産方式、あるいはアメーバ経営など、日本的経営のモデルケースはいずれもこの基本にしたがっています。組織全体の効率性を考えながら、個人の仕事を位置づける、改善することが優良な組織の特徴です。

センターの活動として、名古屋大学・豊橋技術科学大学との 3 大学連携事業があります。平成 27 年度は 3 年間の 2 年目にあたり、多様なプログラムを実施することができました。本学主催のプログラムとして、女性の上位職支援シンポジウムを平成 27 年 11 月、薬学部キャンパスにおいて実施しました。郡健二郎名古屋市立大学学長・理事長の開会のあいさつに始まり、山縣ゆり子熊本大学副学長・男女共同参画推進室長による基調講演が行われました。日本における男女共同参画の歴史的経緯を振り返りつつ、ご自身のキャリア形成について熱心に語られました。薬学研究所を中心に、100 名を超える参加者に強いメッセージを寄せられました。引き続いて分科会が開催され、研究者向けのセッションと企業中心のセッションが並行して進められました。どちらの会も会場が満席になるなど、盛況のうちに終えることができました。平成 28 年度は 3 年計画の 3 大学提携事業の最終年度にあたります。これまでの成果をさらに展開して深めることが期待されています。

最後に、平成 27 年次には、教養教育初年次教育のなかでセンター発の 2 つの講義科目を準備することができました。第一に、地域における特色科目として「地域社会で活躍する女性」が前期 2 単位科目としてスタートします。講師陣には、

当センターの木下薫ワーク・ライフ・バランス室相談員に加えて、民間企業で活躍する5人の女性、そして、名古屋市役所で活躍する3人の方を迎えています。民間企業、地方自治体を問わず、地域社会で活動する女性の働き方を学生のみなさんに伝えることが講義の狙いです。第二に、「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」をテーマとする初年次科目が新年度後期から開講されます(2単位)。こちらもジェンダーをテーマとして含んでいますが、特徴は、オール名古屋市大の講師陣を迎えることが実現したことにあります。7研究科に加えて市大病院が加わって、文字通りオールスターの講師陣が実現しました。ジェンダー、ワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティをキーワードにして学問の最先端、仕事場における最先端の話題を取り上げつつ講義をお願いしております。学生との双方向のコミュニケーションにも配慮しつつ、新しい地点を開くことができればと思います。

平成 28 年 3 月

# 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3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27年度活動報告

第1節 男女共同参画行動計画(平成27～29年度)	5
第2節 平成27年度活動報告	6
Ⅰ 名古屋市立大学における男女共同参画の動き(平成27年度)	6
Ⅱ 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】」	9
ⅰ 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組	9
ⅱ 女性研究者の上位職への登用に向けた取組	10
ⅲ ワーク・ライフ・バランスに向けた取組	13
Ⅲ 教育における男女共同参画	14
ⅰ 平成27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」	14
ⅱ 公開男女共同参画セミナー	14
Ⅳ 研究における男女共同参画	15
ⅰ 研究支援員制度	15
ⅱ 女性研究者ランチミーティング	15
Ⅴ 雇用における男女共同参画	16
ⅰ ポジティブ・アクション	16
ⅱ さくらんぼ保育所運営	16
ⅲ ワーク・ライフ・バランス相談室	16
ⅳ 小学生サマースクール	17
Ⅵ その他	18
ⅰ ハラスメント研修会	18
ⅱ 第3回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞	18
ⅲ 他大学等からの訪問	19
ⅳ 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	19
第3節 各部局による取組み	20
Ⅰ 各部局における男女共同参画に関する目標・行動計画	20
Ⅱ 目標・行動計画の実施状況に係るヒアリング	21
Ⅲ 各学部における男女共同参画セミナー	21
第3章 資料	23
Ⅰ 男女共同参画推進センター規程	23
Ⅱ 教員の所属別・補職別・性別比率	25
Ⅲ ワーク・ライフ・バランス相談室メールマガジン	26
Ⅳ ニュースレター Vol.14～Vol.15	26



# 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27年度）】

センター長	井上 泰夫（副学長・理事、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	畠田 理佳（看護学部 准教授）
センター員	朝光 かおり（医学研究科 講師）
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)  
センター事務補助員 久田 陽子 (平成 27 年 4 月 30 日まで)  
岩瀬 多美子 (平成 27 年 5 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 鈴木 貴広  
人事係 小野 真穂子  
病院事務課事務係長 釜本 英樹

### 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、その能力を発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た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 3 次男女共同参画行動計画

平成 27 年 6 月 男女共同参画推進センター

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則り、公立大学法人名古屋市立大学第二期中期計画、名市大未来プランのもとで進める、名古屋市立大学の男女共同参画推進に対する行動計画を定めたものである。

本計画期間中には、ジェンダーバランスの改善とワーク・ライフ・バランスの実現に特に力を入れて男女共同参画の推進に取り組む。

2 計画期間等

(1) 計画期間

平成 27 年 4 月 1 日から平成 30 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。

- ・特に女子学生に対し、大学院進学や研究者になることの魅力を広める。
- ・男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する教養教育の充実を図る
- ・男女共同参画を推進するための教員研修を行う

### (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。

- ・ライフイベントと研究の両立を支援する。
- ・上位職女性研究者が少ないことに鑑み、女性研究者の上位職への積極的登用や研究力向上に向けた取組を行う。
- ・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、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境をつくる。

- ・各部局で課題と目標を設定し、ジェンダーバランスを考慮した教員の採用に努める。
- ・ワーク・ライフ・バランス相談室の相談内容や他大学・機関の例をもとに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言を行う。
- ・短期学童事業を実施し、教職員の就業と家庭生活の両立を支援する。
- ・各部局で、ワーク・ライフ・バランスの実現を妨げる働き方を是正する。

### (4) 大学運営全般における男女共同参画

教育・研究・雇用の全ての面において、ハラスメントの予防対策と大学外部との連携による取組を進める。

- ・性別にかかわらず誰もが充実した教育を受け、積極的に研究や仕事に力を発揮できる環境をめざし、ハラスメントの予防対策を行う。
- ・行政、地域、企業と連携し、男女共同参画の取組を進める。

## 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）

平成 26 年 1 月 男女共同参画推進センター

### 1 趣旨

この計画は、次世代育成支援対策推進法に基づき、同法及び男女共同参画社会基本法の趣旨を踏まえながら、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るものである。

### 2 計画期間

#### (1) 計画期間

平成 26 年 1 月 1 日から平成 28 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、大型連休にはさ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 平成27年度活動報告

### 第1節 男女共同参画行動計画（平成27～29年度）

目標		平成27年度	平成28年度	平成29年度
(1) 教育	性別にかかわらず、充実した教育を受けられる環境づくりと、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	特に女子学生に対し、大学院進学や研究者になることの魅力を広める	継続実施 学生スタッフを雇用し、教員・大学院生へのインタビュー記事を作成する	継続実施と3年間の活動の総括
		男女共同参画やワーク・ライフ・バランスに関する教養教育の充実を図る	継続して開講 ワーク・ライフ・バランスに関する教養教育特色科目を開講する	継続開講と3年間の総括 ワーク・ライフ・バランスに関する教養教育特色科目を複数回開講する
(2) 研究	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に進め、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	ライフイベントと研究の両立を支援する	検討結果をもとに、支援員の確保等について新たな取組を行う	継続実施 支援員制度の果たす役割、意義について検討する
		上位職女性研究者が少ないことに鑑み、女性研究者の上位職への積極的登用や研究力向上に向けた取組を行う	「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」の取組を実施する	「女性研究者研究活動支援事業【連携型】」の取組を継続させる
(3) 雇用	性別にかかわらず誰もが積極的に力を発揮でき、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境をつくる	各部署で課題と目標を設定し、ジェンダーバランスを考慮した教員の採用に努める	継続実施 前年度に作成した提案書に基づき、各部署でジェンダーバランスを考慮した教員の採用に努める	継続実施 継続実施と3年間の総括
		ワーク・ライフ・バランス相談室の相談内容や他大学・機関の例をもとに、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた提言を行う	継続実施 調査結果をもとにして具体的な仕組みを提案し実施する	継続実施 継続実施 継続実施
(4) その他		各部署で、ワーク・ライフ・バランスの実現を妨げる働き方を是正する	洗い出した実態をふまえ、仕事のシェア、会議時間の短縮などワーク・ライフ・バランスを実現できる働き方に変える	継続実施と3年間の総括
		性別にかかわらず誰もが充実した教育を受け、積極的に研究や仕事に力を発揮できる環境をめざし、ハラスメントの予防策を行う	より効果的な研修会の開催を検討し実施する	継続実施と3年間の総括
		行政、地域、企業と連携し、男女共同参画の取組を進める	地域に発信できるセミナーを開催する	継続実施

## 第2節 平成27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27年度）

日付	事項
27.4.3	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
27.4.7	第5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）
27.4.9	平成27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（～27.7.16）
27.4.16	第1回女性研究者ランチミーティング
27.4.23	第2回女性研究者ランチミーティング
27.5.2	リラックスヨガ教室開始（28.3.30まで計50回開催）
27.5.11	第6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）
27.5.15	第1回男女共同参画推進センター運営委員会
27.6.2	ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第25号発行
27.6.4	公開男女共同参画セミナー
27.6.5	平成27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）」（佐藤）
27.6.26	第1回学内保育所運営委員会
27.6.30	男女共同参画ニュースレターVol.14発行
27.7.2	第7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）
27.7.7	英語プレゼンテーションセミナー（～27.9.29 計12回開催）
27.7.9	英語論文執筆セミナー（理系）（～27.9.17 計6回開催）
27.7.10	第2回男女共同参画推進センター運営委員会
27.7.10	ワーク・ライフ・バランス通信（メールマガジン）第26号発行
27.7.15	英語論文執筆支援セミナー
27.8.21	第1回リーダーシップ研修会（名古屋大学）
27.8.24	小学生サマースクール（～27.8.26 3日間）
27.9.1	第2回リーダーシップ研修会（名古屋大学）
27.9.3	第3回男女共同参画推進センター運営委員会
27.9.10	第8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）
27.9.24	第2回学内保育所運営委員会
27.10.13	英語論文執筆セミナー（文系）（～27.12.22 計6回開催）
27.10.22	男女共同参画ニュースレターVol.15発行
27.11.4	「伝わるポスターの書き方講座」（名古屋大学）
27.11.6	第4回男女共同参画推進センター運営委員会
27.11.6	男女共同参画セミナー（医学研究科）
27.11.12	第9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）
27.11.16	部局ヒアリング（看護学部、人間文化研究科）
27.11.17	部局ヒアリング（薬学研究科）
27.11.18	部局ヒアリング（芸術工学研究科）
27.11.26	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」
27.12.2	ハラスメント研修会
27.12.2	部局ヒアリング（システム自然科学研究科）
27.12.4	第3回学内保育所運営委員

27.12.7	部局ヒアリング（医学研究科）
27.12.9	部局ヒアリング（病院）
27.12.14	男女共同参画セミナー（芸術工学研究科）
27.12.24	介護勉強会（名古屋大学）
28.1.8	平成27年度第2回「名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）」
28.1.13	第10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）
28.1.15	メンター制度ランチセミナー
28.1.19	研究力強化セミナー「異分野・異業種 に向けたプレゼンの心得」
28.1.22	男女共同参画奨励賞表彰式・事例報告会・奨励賞記念セミナー
28.2.15	神戸大学女性研究者支援室が本学推進センターを訪問
28.2.22	第5回男女共同参画推進センター運営委員会
28.2.23	第11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）
28.2.26	部局ヒアリング（総合情報センター）
28.3.8	第3回リーダーシップ研修会（名古屋大学）
28.3.10	第4回リーダーシップ研修会（名古屋大学）
28.3.23	英語プレゼンテーション研修（～28.3.24）

<男女共同参画推進センター運営委員会 議題>

第1回

- |                                      |                                    |
|--------------------------------------|------------------------------------|
| 1 平成26年度各部局ヒアリング実施結果                 | 7 女性上位職事例紹介シンポジウムについて              |
| 2 第3次男女共同参画行動計画について                  | 8 研究力強化セミナー（英語プレゼンセミナー、英語論文執筆セミナー） |
| 3 27年度年間計画と予算について                    | 9 ニュースレターの発行について                   |
| 4 オール名市大特別講義「ジェンダーバランスとワーク・ライフ・バランス」 | 10 共同研究助成について                      |
| 5 短時間勤務モデルについて                       | 11 その他                             |
| 6 平成27年度前期研究支援員利用者の決定について            |                                    |

第2回

- |                            |                          |
|----------------------------|--------------------------|
| 1 オール名市大特別講義（案）            | 5 英文校閲費用助成の募集案内の変更について   |
| 2 平成27年度後期研究支援員制度の審査基準について | 6 「プラチナくるみん」への対応について     |
| 3 年次有給休暇取得状況、超過勤務の実態について   | 7 小学生サマースクールの開催について      |
| 4 第3次男女共同参画行動計画について        | 8 リーダーシッププログラム参加者の募集について |
| 第3次男女共同参画行動計画（修正報告）        | 9 女性上位職事例紹介シンポジウムについて    |
| 男女共同参画推進センターにおける役割分担       | 10 その他                   |

第3回

- 1 平成27年度後期研究支援員制度利用者の選考について
- 2 オール名市大特別講義「ジェンダーバランスとワーク・ライフ・バランス」
- 3 その他

第4回

- 1 各部局のジェンダーバランス、ワーク・ライフ・バランスの課題
- 2 オール名市大特別講義「ジェンダーバランスとワーク・ライフ・バランス」
- 3 女性研究者事例紹介シンポジウム
- 4 メンタープログラム

5 その他

第5回

- 1 次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法 事業主行動計画
- 2 次年度補助事業
- 3 研究支援員（研究アシスタント）募集について
- 4 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5回連携型推進協議会（平成27年度第1回）

- 1 平成27年度の取組について
    - ・各機関担当分の今年度スケジュールと概要
    - ・研究支援員
    - ・共同研究助成
    - ・女性研究者リーダーシップ・プログラム
  - 2 26年度実施事業の報告
  - 3 その他
- ・トヨタ・女性研究者インターンシップ
  - ・女性研究者データベース
  - ・広域メンターシップ制度

第6回連携型推進協議会（平成27年度第2回）

- 1 平成27年度の取組について
  - ・女子学生キャリアアップ研修
  - ・女性上位職事例紹介シンポジウム
- 2 各機関担当分の行事進行状況
- 3 報告
- 4 その他

第7回連携型推進協議会（平成27年度第3回）

- 1 各機関担当分の行事進行状況
- 2 理系女性研究者の活躍促進シンポジウム
- 3 広域メンターシップ
- 4 報告
- 5 その他

第8回連携型推進協議会（平成27年度第4回）

- 1 各機関担当分の行事進行状況
- 2 報告
- 3 その他

第9回連携型推進協議会（平成27年度第5回）

- 1 各機関担当分の行事進行状況
- 2 介護勉強会
- 3 JST 年度末ヒアリングに向けて
- 4 女性研究者データベースの活用について
- 5 パンフレット作成について
- 6 その他

第10回連携型推進協議会（平成27年度第6回）

- 1 女性研究者データベースの状況
- 2 広域メンターシップの進捗状況
- 3 JST ヒアリングについて
- 4 平成28年度の分担

第11回連携型推進協議会（平成27年度第7回）

- 1 JST ヒアリングについて
- 2 来年度の取り組みについて
- 3 理系女性研究者の活躍促進シンポジウムについて
- 4 平成28年度の分担

## II 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っている。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。本年度は、以下のとおり取組を実施した。

### i 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組内容

#### (1) 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。

豊玉 彰子（薬学研究科講師）助成額 50 万円

「微粒子とミリメートルサイズビーズ球のコロイド結晶化のスケーリングに関する研究」

村瀬 香（システム自然科学研究科准教授）助成額 30 万円

「身体と環境にやさしい、自然共生型の農作物防除生産技術に関する研究」

濱口泰代（経済学研究科准教授）助成額 20 万円

「独占禁止法におけるカルテルの立証問題について」

#### (2) 研究力強化セミナー

連携機関における女性研究者の研究力向上を目的とし、研究力強化セミナーを開催した。

##### ①英語プレゼンテーションセミナー

日時 平成 27 年 7 月 7 日（火）、16 日（木）、21 日（火）30 日（木）、8 月 4 日（火）、18 日（火）、27 日（木）  
9 月 1 日（火）、10 日（木）、15 日（火）、24 日（木）、29 日（火）（計 12 回）

いずれも 11 時 30 分～13 時 00 分

場所 桜山キャンパス 男女共同参画推進センター

講師 タム・ヤング氏

参加者 17 名

##### ②英語論文執筆セミナー（理系）

日時 平成 27 年 7 月 9 日（木）、23 日（木）、8 月 6 日（木）、20 日（木）、9 月 3 日（木）、17 日（木）（計 6 回）

いずれも 11 時 30 分～13 時 00 分

場所 桜山キャンパス 男女共同参画推進センター

講師 タム・ヤング氏

参加者 7 名

##### ③英語論文執筆支援セミナー（総合情報センター共催）

日時 平成 27 年 7 月 15 日（水）17 時 30 分～20 時 00 分

場所 桜山キャンパス 医学部基礎教育棟 3F 情報処理実習室

【第 1 部】 17 時 30 分～19 時 00 分 「英語論文の書き方」

講師 小野義正氏（理化学研究所 創発物性科学研究センター 客員主管研究員）

【第 2 部】 19 時 00 分～20 時 00 分 「論文管理から執筆まで ～Mendeley による論文管理と出版倫理～」

講師 高石雅人氏 (エルゼビア・ジャパン株式会社 ソリューションコンサルタント)

参加者 50名

④英語論文執筆セミナー (文系)

日時 平成27年10月13日(火)、27日(火)、11月10日(火)、24日(火)

12月8日(火)、22日(火) (計6回)

いずれも11時30分～13時00分

場所 山の畑 キャンパス 3号館第2会議室

講師 タム・ヤング氏

参加者 6名

⑤英語プレゼンテーション研修

日時 平成28年3月23日(水)・24日(木) 9時00分～17時00分

場所 桜山キャンパス 看護学部棟302、303 演習室

講師 サイマルアカデミー講師

参加者 11名

⑥異分野・異業種に向けたプレゼンの心得

～相手に合わせたプレゼンの仕方、ポスターの書き方を学ぼう～

日時 1月19日(火) 15時00分～17時00分

場所 桜山キャンパス医学研究科医学部研究棟2階 会議室4

講師 森典華氏 (名古屋大学 社会貢献ビジネス人材育成センター 特任准教授)

参加者 18名

⑦ AICHI 女性研究者支援コンソーシアム主催「伝わるポスターの書き方講座」への参加

日時 平成27年11月4日(水) 16時30分～19時00分

場所 名古屋大学

本学参加者 1名 (名古屋大含む全参加者 19名)

(3) 英語論文校閲助成

学術雑誌投稿論文の英語校閲費用助成について、14件の助成を実施した。

(4) 女性研究者データベースの構築

3大学の女性研究者に対して本データベースへの登録を募り、登録すると回答した女性研究者のデータ情報を集めて、女性研究者の活躍の場を広げていくためのデータリストを作成した。今年度は、データ登録者数137名、データリスト利用提供が2件あった。

ii 女性研究者の上位職への登用に向けた取組

(1) 女性上位職事例紹介シンポジウムの開催

日時 平成27年11月26日(木) 13:00～16:15

場所 田辺通キャンパス宮田専治記念ホール(基調講演)、OSCE室(分科会)

参加者 基調講演102名、分科会A 31名、分科会B 29名、分科会C 25名、分科会D 24名

要旨 薬剤師の世界では女性の参画、登用が比較的進んでいるが、薬学研究においては、女性研究者のさらなる活躍のための研究体制や環境の整備が必要だといわれている。そのような薬学部の特長も踏まえながら、熊本大学の山縣ゆり子教授より、熊本大学における男女共同参画の経緯と発展についてお話いただいた。特に、平成

22年度採択の「女性研究者養成システム改革加速」事業の成果としては、5年間で13名の女性教員を採用。また、子どもが中学に入るまでの短時間勤務制度を導入するなど、子育て中の教員のニーズに合わせた制度を定着させた。熊本大学初の女性副学長である山縣先生から刺激を受けた参加者も多かった。分科会 A および C では、女性研究者の研究や生活との両立などの実際を詳しく聞く機会となった。また、分科会 B および D では、起業家の女性たちの新鮮な体験談や考えに触れ、勇気づけられたという感想が聞かれた。

## プログラム

13:00 開会挨拶（郡理事長）

13:05 薬学研究科の現状と課題（平嶋薬学研究科長）

13:15 基調講演（山縣ゆり子氏（熊本大学大学院生命科学研究部教授、男女共同参画担当副学長））

14:25 分科会 A、B

分科会 A 「女性研究者として生きるには」  
 パネリスト：  
 山縣ゆり子 教授（熊本大学）  
 東村博子 教授（名古屋大学）  
 中野裕美 教授（豊橋技術科学大学）  
 司会進行：菊池千草 講師（本学薬学研究科）

分科会 B 「もっと自由に、もっと楽しく♪試し続け進化する」  
  
 講演：野村恵美子氏  
 （株式会社キャリアビジョン代表取締役）  
 司会進行：濱口泰代 准教授（本学経済学研究科）

15:15 分科会 C、D

分科会 C 「若手女性研究者が語る研究の魅力とこれから」  
 パネリスト：  
 大川妙子 准教授（名古屋大学）  
 社河内友里 講師（豊橋技術科学大学）  
 豊玉彰子 講師（本学薬学研究科）  
 司会進行：築地仁美 講師（本学薬学研究科）

分科会 D 「社会起業という生き方」  
  
 講演：堀江敦子氏（スリール株式会社）  
 司会進行：濱口泰代 准教授  
 （本学経済学研究科）

16:00 総括





## (2) 広域メンター制度

メンター制度は、女性教員がキャリアアップを目指すために、分野の枠を超えてアドバイスを受けることができる制度である。連携機関における女性研究者の研究力向上を目的とし、本学でも今年度メンター制度を開始した。特筆すべきなのは、連携事業の一環として本学の女性研究者が名古屋大学のメンターの紹介を受けられる、広域メンター制度だということである。今年度は、本学と名古屋大学の間で1件のマッチングがおこなわれた。メンター制度の周知のために、以下の取り組みを行った。

### ①ランチセミナー

「名古屋大学における教員メンタープログラムの取り組み」

日時 平成28年1月15日(金) 11時30分～13時00分

場所 桜山キャンパス西棟2階演習室A

講師 中島英博氏(名古屋大学高等教育研究センター准教授)

参加者 10名

要旨 名古屋大学では、平成17年より教員メンタープログラムが実施されている。特に平成22年からは男女共同参画室と連携し、毎年15名程度の女性教員がプログラムに参加している。キャリアやネットワークをつくるのは、第一義的には新任教員自身の課題であるというコンセプトのもと、メンティおよびメンターが同僚性、協働性を大切にしながら相談、助言する事例が報告された。



### ②リーフレット作成

メンター制度を周知するため、リーフレットを作成した。



## (3) 女性研究者リーダーシップ・プログラムへの参加(全4回)

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して、名古屋大学が開催した研修に参加した。

### ①大学における男女共同参画の促進および女性研究者によるリーダーシップの意義について(第1回)

日時 平成27年8月21日(金) 13時30分～15時30分

場所 名古屋大学

本学参加者 4名(名古屋大含む全参加者16名)

### ②リーダーシップの自信を構築する(第2回)

日時 平成27年9月1日(火) 8時30分～17時00分

場所 名古屋大学

本学参加者 2名(名古屋大含む全参加者16名)

### ③パブリック・スピーキング(第3回)

日時 平成28年3月8日(火) 13時00分～16時00分

場所 名古屋大学

本学参加者 2名（名古屋大含む全参加者 16名）

④大学執行部によるリーダーシップ研修および本プログラムの総括（第4回）

日時 平成28年3月10日（木）13時00分～15時00分

場所 名古屋大学

本学参加者 4名（名古屋大含む全参加者 16名）

iii ワーク・ライフ・バランスに向けた取組

（1）研究支援員

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雇用された研究支援員が、本学に勤務する2名の研究者に週に10時間程度で研究補助の支援を行った。

（2）介護勉強会への参加

日時 平成27年12月24日（木）13時00分～16時15分

会場 名古屋大学

本学参加者 2名（名古屋大含む全参加者 30名）

### III 教育における男女共同参画

#### i 特色科目 13「地域社会における男女共同参画をめざして」(前期、木曜1限)

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、特色科目 13「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 28 名。

本講義に対する総合評価は、受講者平均 4.58 であり(評価するを 5、評価しないを 1、平成 26 年度は 4.02)、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約 96.0%であった。講師陣が多様であったこと、グループワークを取り入れていたことなどが感想として挙げられた。

#### 講師と主なテーマ

第 1 回	オリエンテーション～日常生活にあるジェンダーをビジュアルから考える～	佐藤洋子・木下薫 (男女共同参画推進センター)
-------	------------------------------------	----------------------------

#### 【1. 多様な働き方とジェンダーワーク・ライフ・バランスを考えるー】

第 2～4 回	「日本社会における労働のジェンダー構造」	佐藤洋子 (男女共同参画推進センター)
第 5・6 回	「若年層の就労状況とジェンダー」	重原惇子 (NPO 参画プラネット)
第 7・8 回	「多様な働き方：わたしをつくる、仕事をつくる、社会をつくるー参画プラネットの試み」	伊藤静香 (NPO 参画プラネット)

#### 【2. 若い世代の性とジェンダーーセクシュアリティを考えるー】

第 9 回	「現代の若い世代の性」	丹羽咲江氏 (咲江レディースクリニック院長)
第 10・11 回	「デート DV から見る私たちの社会」	木下薫 (男女共同参画推進センター)
第 12～15 回	「性同一性障害、性的マイノリティの権利」	安間優希 (NPO Proud Life)

#### ii 公開男女共同参画セミナー 「現代の若い世代の性」

日時 平成 27 年 6 月 4 日 (木) 9 時 00 分～10 時 30 分

場所 山の畑キャンパス 2 号館 (教養教育棟) 401 教室

自分の性について正確な知識を得て、自分の性について自己決定できるようになってほしいという願いから、丹羽咲江氏 (咲江レディースクリニック院長) を講師に招き開催した。セミナーには、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」受講生を中心に 30 名が参加した。

講師の丹羽先生は名市大医学部の出身。性感染症の自覚症状のなさや将来引き起こす可能性のある病気のこと、避妊に関する情報、ダイエットの身体への影響、ピルの有効な使い方などが語られた。またそれらの話を通して、正しい知識をもち自分の身体を自分で守ることの大切さや、相手を尊重し理解し合いながら対等な関係を築いていくことの大切さが強調された。

#### IV 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。

平成 27 年度も大学予算により継続し、前期 6 名、後期 5 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 27 年度研究支援員制度の内訳

		前期	後期
応募期間		平成 27 年 4 月 1 日～5 月 7 日	平成 27 年 7 月 28 日～8 月 31 日
支援期間		平成 27 年 6 月 1 日～9 月 30 日	平成 27 年 10 月 1 日～平成 28 年 3 月 31 日
申請者数		6 名	5 名
利用者数		6 名	5 名
利用者 内訳	性別	女性 6 名	女性 5 名
	学部	医学 5 名、人社 1 名	医学 5 名
	理由	育児 5 名、介護 1 名	育児 4 名、介護 1 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 27 年度前期利用者 6 名の報告書は平成 27 年 10 月に収集し、後期利用者 5 名の報告は平成 28 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 女性研究者ランチミーティング

女性研究者の部局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 27 年度は山の畑および桜山キャンパスで計 2 回開催した。各回の参加人数と主な話題を以下に記す。

###### (1) 第 1 回 女性研究者ランチミーティング

日時 平成 27 年 4 月 16 日（木）12 時 00 分～13 時 00 分

場所 山の畑キャンパス 1 号館応接室

参加者 11 名

主な話題 お弁当、LINE、など家事や子どもとの関わり方など



###### (2) 第 2 回 女性研究者ランチミーティング

日時 平成 27 年 4 月 23 日（木）12 時 00 分～13 時 00 分

場所 桜山キャンパス西棟 2 階看護学部演習室 A

主な話題 キャリアや人生の希望、子育てや介護の現状など



## V 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 27 年度は、各部署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、各部署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。また、ライブイベントがあっても正規教員として働き続けるためのひとつの施策として、医師の短時間勤務モデルについての検討を継続した。

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 27 年 5 月の 22.8%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および岩瀬事務系職員が保育所運営委員会に出席した。

平成 27 年度学内保育所運営委員会

第 1 回 平成 27 年 6 月 26 日（金）16 時 00 分～17 時 30 分 本部棟 2 階 第一会議室

平成 26 年度事業報告について、平成 28 年度以降における学内保育所利用要件の変更について

第 2 回 平成 27 年 9 月 24 日（木）16 時 00 分～16 時 45 分 本部棟 2 階 第一会議室

平成 28 年度以降の運營業務委託事者募集要項（案）について、運營業務委託事者選定委員会設置要綱（案）について、備品の購入について

第 3 回 平成 27 年 12 月 4 日（金）17 時 30 分～17 時 50 分 本部棟 2 階 第一会議室

総定員（65 名）に至った場合の対応について、平成 28 年度新規入所者募集について

### iii ワーク・ライフ・バランス相談室

#### (1) 相談事業

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。平成 27 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。

相談件数（平成 27 年 4 月～平成 28 年 3 月） のべ 37 件

おもな相談内容

- ・職場でのハラスメント ・職場の人間関係の困難 ・職場の雰囲気が暗い ・進路について
- ・将来のキャリアの選択について ・英語論文をチェックしてほしい ・育休中のスキルアップについて

## (2) リラックスヨガ教室

開催回数 51回

頻度 週に1回程度

時間 12時10分～12時50分

参加者 のべ306名

参加者の声

- ・ランチタイムを有効に使える
- ・体調がよい
- ・身体を伸ばせて気持ちがいい

## iv 小学生サマースクールの実施

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。小学生の親である教職員が、夏休みでも安心して研究や仕事に専念できる時間となっている。また、親の職場である大学の雰囲気を子どもに知ってもらうよい機会との評価もある。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。

日時 平成27年8月24日（月）～26日（水）8時30分～17時30分

場所 滝子キャンパス1号館510～512セミナー室

参加者 18名（11家庭）、のべ45名

学年構成 小1：4名、小2：2名、小3：4名、小4：3名、小5：3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（含 ボランティア）

保育サークルぼぼんた学生ボランティア（人文社会学部）16名

主な内容 8月24日（月） 朝の会、ヨガ、学習タイム、自然環境の大切さなどを学ぶWETプロジェクト  
身体を動かす遊び、学生ボランティアによる企画  
8月25日（火） 名古屋市科学館、プラネタリウム見学、身体を動かす遊び  
8月26日（水） 朝の会、ヨガ、学習タイム、布ぞうりづくり、身体を動かす遊び  
学生ボランティアによる企画

### アンケートの結果、好評だった点

- ・大学生との遊びでは、基地を作るという大枠だけが設定されていてその中では何をやってもいいという自由が満足感と達成感につながった。
- ・夏休みの、本当にいい経験、思い出になった。
- ・大縄とびやドッジボールなど、普段本人が苦手としているものも積極的に取り組んでいたようで、とても成長を感じた。



## VI その他

### i ハラスメント研修会「ハラスメントの現状とその対応について」

日時 平成 27 年 12 月 2 日 (水) 16 時 30 分～18 時 30 分  
 場所 病院・中央診療棟 3 階大ホール  
 講師 加藤洪太郎氏 (弁護士)  
 出席者 85 名

### ii 第 3 回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞

・趣旨 公立大学法人名古屋市立大学における男女共同参画宣言の趣旨に鑑み、男女共同参画社会の実現に向け主導的役割を果たし、地域社会に貢献する優れた研究・活動等を行う個人・グループ・組織に対して、学長から表彰を行う。

・応募資格 本学に在籍する個人・グループ・組織、および卒業生。自薦・他薦ともに可。

・応募内容 男女共同参画に関連した研究 (過去 2 年以内に発表された論文、報告書、著書が対象)、あるいは男女共同参画に関連した社会的・教育的活動 (過去 2 年以内から現在進行中のものまで)。研究・活動の各部門で、教職員・学生・卒業生ごとに原則として各 1 件。

・応募方法 申請書および成果書類等を各 1 部、男女共同参画推進センターへ提出。

・申請受付期間 平成 27 年 10 月 20 日 (火)～12 月 10 日 (木)

・審査結果 男女共同参画推進センター長 (理事・副学長)、男女共同参画推進センター員から構成する審査委員会で審査。審査委員会は審査結果を学長に内申し、学長はこの内申に基づいて、受賞者を決定した。今回の申請受付期間に 3 件の応募があり、男女共同参画奨励賞審査委員会では、第 3 回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞を、以下の 2 件に決定した。

氏名・団体名	研究/活動	教職員/学生等	応募名
6 限目学習会 田中好美	学生活動部門	学生	人と社会資源がつながる場所へ～よりよい子育て環境を目指して～
寺松みどり (現：岐阜市女性センター・所長)	卒業生活動部門	卒業生	セクシュアルマイノリティ (LGBT) の当事者支援活動からみた男女共同参画社会の実現

#### ・第 3 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)、  
 瀧田理佳委員 (看護学部准教授)、朝光かおり委員 (医学研究科講師) 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)、平岡翠委員 (副病院長)、水野一裕委員 (事務局次長)、福井茂人委員 (事務局総務課長)、計 11 名



・受賞理由 審査委員会は、受賞したいずれの活動も、社会における男女共同参画の取り組み推進への波及効果が高く、

今後の継続性が十分に期待できるものと評価した。

・表彰式・事例報告会

表彰状・記念品の贈呈の後、受賞者は受賞内容を発表した。

日時 平成28年1月22日(金) 15時00分～16時20分

場所 名古屋市立大学滝子キャンパス3号館1階 101教室

・奨励賞記念セミナー「企業における女性の働き方」

日時 平成28年1月22日(金) 16時20分～17時00分

講師 石川 遥氏 (エイベックス株式会社 総務経理部門  
チームリーダー)

場所 同上



iii 他大学等からの訪問

神戸大学共同参画推進室

日時 平成28年2月15日(月) 10時30分～11時30分

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、神戸大学の取組

iv 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27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27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27年6月5日(月) 14時00分～

場所 イーブルなごや2階視聴覚室

- 議題
- 1 名古屋市における男女平等参画推進施策の取り組みについて
  - 2 次期名古屋市男女平等参画基本計画策定について
  - 3 情報交換

第2回会議

日時 平成28年1月8日(金) 16時00分～

場所 名古屋市役所本庁舎5階 正庁

- 議題
- 1 名古屋市男女平等参画基本計画2020(案)について
  - 2 男女平等参画に関する大学生の意識調査について
  - 3 名古屋市男女平等参画推進会議（イコールなごや）の今後について



### 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」こととし、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（26-27年）	行動計画（27年）
医学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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）</li> <li>・教員公募において女性の応募者を増やす。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員を支援するための情報リソースを提供する。</li> <li>・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。</li> <li>・学生、特に女子学生に対して、医師のワークスタイル及びキャリアパスに関する教育を実施する。</li> </ul>
薬学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員採用時の優遇措置を設ける。</li> <li>・女性研究者を育成する。</li> <li>・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。</li> <li>・女性教員のキャリアパスを支援する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教授だけでなく、准教授、講師、助教の採用についても、すべて公募とする。</li> <li>・女性教員の上位職（教授・准教授）への採用を推進する。</li> <li>・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し、優遇処置をすべての補職の公募要項に明記し、女性応募者の増加を図る。</li> <li>・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。</li> <li>・博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。</li> <li>・教員を目指す優秀な博士課程・博士後期課程の女性修了生について、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。</li> <li>・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。</li> </ul>
経済学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員の採用・昇任を促すための条件整備を行う。</li> <li>・仕事と家庭の両立を可能とする労働環境の整備を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>
人間文化 研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員の比率向上に引き続き取り組む。</li> <li>・標準的な勤務時間内に全ての会議を終える努力をする。具体的には9月からは研究科内の主要会議（大学院分野会議、学科会議）の開催日時の変更を行い、いわゆる「会議日」も17時30分には業務が終了する工夫をする。</li> <li>・病気がちの教員が多いので、業務のあり方や仕事の分担について再度検討し、教職員の健康状態に配慮した組織づくりに取り組む。</li> </ul>
芸術工学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員公募における女性の応募数を増やす。</li> <li>・教員及び学生の男女共同参画について</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・学内の教員・学生を対象とする研修を行う。</li> </ul>

	意識向上を目指す。	
システム 自然科学 研究科	・男女共同参画に関する意識の向上	・本研究科では、今年度も「男女共同参画に関する意識の向上」を目的として、ランチミーティングを計画している。前年度までは、理系女性研究者のキャリアパスや子育てや共働きなど男女共同参画に関してセミナーとして取り上げてきた。今年度は、「家庭と仕事のバランス」を話題として取り上げて意識の向上を促進したいと考えている。ランチミーティング行う時期として大学の授業がなく多くの方が参加し易い夏期休業中の教授会のある昼休み（9月15日12時00分～13時00分）を考えている。
看護学部	・女性研究者の活躍促進の加速に向けた職場環境の課題・問題点の明確化 ・女性男性を問わず、ワーク・ライフ・バランスの促進と「見える化」運動への取り組み	・教育研究上の成果を上げにくい職場環境について、女性研究者職階別面談を実施・分析し、現状における課題・問題点を明らかにする（平成27年11月末まで）。 ・介護・妊娠・出産・育児と仕事とを両立している教職員が、各領域・事務室での代表者に自己申告し、各代表者は職場内での理解と協力を積極的に図り、調整した事項について、学部長に報告をする。ワーク・ライフ・バランスに関わる学部内の体制整備に向けて対処への評価を学部運営委員会で点検する。節度ある個人情報(保護)扱いのもと気持ちよく働くことができる職場環境づくりに向け、年度末には結果（取り組んだ対処事項概要）を学部内で公開する。
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。	・係長昇任選考の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。 ・法人化から10年目を迎え、法人固有の事務職員についても新たに「中堅職員」となる職員が発生することを踏まえ、新たに中堅職員研修を実施し、当該研修の中で上位の職務を担う意欲や後輩職員の育成等の意識付けを図る。
病院	・病院全体で男女共同参画にかかる意識向上を図る。	昨年度実施したアンケート結果を元に、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セミナーを男女共同参画推進センターと共同で行うことや図書館での資料展示を通して、学生・教職員への意識啓発につなげる。	・男女共同参画推進センターと共同で、女性研究者を対象に英語論文セミナーを行う。 ・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。

11月16日	10時00分～	看護学部	12月2日	11時00分～	システム自然科学研究科
	13時00分～	人間文化研究科	12月7日	13時00分～	医学研究科
11月17日	11時00分～	薬学研究科	12月9日	17時00分～	病院
11月18日	10時30分～	芸術工学研究科	2月26日	10時00分～	総合情報センター

## III 各学部における男女共同参画セミナー

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共同開催した。

(1) 芸術工学研究科「10年・20年先を見据えて考える、じぶんにあったキャリアプラン」

日時 平成27年12月14日(月)16時30分～18時30分

場所 北千種キャンパス 芸術工学棟M101

講師 原 悠子氏(芸術工学部2期生、チームラボ株式会社)

服部 純氏(芸術工学部6期生、株式会社丹青社)

参加者 26名

要旨 学生時代から現在の職に至るまでの経緯や、手がけた作品等を映像や写真を交えながら紹介された。原氏は、現在子育てと両立をはかりながら、その時々環境に合わせた職場スタイルを構築し、他者から求められる以上のアウトプットを意識して仕事に向き合う姿勢について話された。服部氏は、趣味を楽しみ、ワーク・ライフ・バランスを保つ秘訣として、自身の健康管理のアイデアや隙間時間の使い方のコツなどを共有された。



(2) 大学院医学研究科「医師のワーク・ライフ・バランスを考える」

日時 平成27年11月6日(金)15時00分～17時00分

場所 桜山キャンパス医学部同窓会館

講師 福田 綾氏(大阪病院 産婦人科部長)

参加者 35名

要旨 産婦人科医の人手不足が深刻になった10年前、大阪病院は女性医師が妊娠、出産をしても仕事を継続することができる体制、および子育て支援の施策を開始した。常勤の短時間勤務制度の採用、院内保育園や病児保育の完備、常勤医師の確保、チーム医療と地域連携、子育て中の医師(日中の外来を担当、オンコールは免除)と子育て中でない医師(オンコールを担当、日中の仕事減)の分業などである。これらの画期的な試みにより、女性医師が出産、育児のために退職しなくなったことに加え、女性医師が外来に増えたため分娩数が倍増するという成果が得られた。トップによる職場の雰囲気づくりはもとより、支援を受ける側が感謝の気持ちを表現するなど、現実に子育て支援を根付かせてきた病院ならではの教訓を学ぶことができた。



## 第3章 資料

### I 公立大学法人名古屋市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市立大学（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出来る。

(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)

教員の所属別・補職別・性別比率について

(平成27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		46	46	61	176		329
	男 性	43	43	48	135		269
	比率%	93.5	93.5	78.7	76.7		81.8
	女 性	3	3	13	41		60
	比率%	6.5	6.5	21.3	23.3		18.2
	基礎	21	11	15	24		71
	男 性	20	9	8	14		51
	比率%	95.2	81.8	53.3	58.3		71.8
	女 性	1	2	7	10		20
	比率%	4.8	18.2	46.7	41.7		28.2
	臨床	25	35	46	152		258
	男 性	23	34	40	121		218
	比率%	92.0	97.1	87.0	79.6		84.5
	女 性	2	1	6	31		40
	比率%	8.0	2.9	13.0	20.4		15.5
薬学研究科		18	14	13	21		66
	男 性	18	14	10	16		58
	比率%	100.0	100.0	76.9	76.2		87.9
	女 性	0	0	3	5		8
	比率%	0.0	0.0	23.1	23.8		12.1
経済学研究科		17	16	5		5	43
	男 性	16	12	2		0	30
	比率%	94.1	75.0	40.0		0.0	69.8
	女 性	1	4	3		5	13
	比率%	5.9	25.0	60.0		100.0	30.2
人間文化研究科		23	17	1			41
	男 性	15	12	0			27
	比率%	65.2	70.6	0.0			65.9
	女 性	8	5	1			14
	比率%	34.8	29.4	100.0			34.1
芸術工学研究科		17	12	0	1		30
	男 性	14	11	0	1		26
	比率%	82.4	91.7	-	-		86.7
	女 性	3	1	0	0		4
	比率%	17.6	8.3	-	-		13.3
看護学部		10	9	5	10	1	35
	男 性	3	0	0	4	0	7
	比率%	30.0	0.0	0.0	40.0	0.0	20.0
	女 性	7	9	5	6	1	28
	比率%	70.0	100.0	100.0	60.0	100.0	80.0
システム自然科学研究科		12	9	1	1		23
	男 性	11	8	1	1		21
	比率%	91.7	88.9	-	100.0		91.3
	女 性	1	1	0	0		2
	比率%	8.3	11.1	-	0.0		8.7
大学付		1			1		2
	男 性	1			0		1
	比率%	100.0			0.0		50.0
	女 性	0			1		1
	比率%	0.0			100.0		50.0
合 計		144	123	86	210	6	569
	男 性	121	100	61	157	0	439
	比率%	84.0	81.3	70.9	74.8	0.0	77.2
	女 性	23	23	25	53	6	130
	比率%	16.0	18.7	29.1	25.2	100.0	22.8

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 第25～26号

	発行年月	トピックス
第25号	H27.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今月の話題 ～学生アルバイトを考える～</li> <li>・ ご存知でしたか ～知って役立つ労働法～</li> <li>・ イベント案内 ～男女共同参画セミナー、ヨガ教室など～</li> </ul>
第26号	H27.7	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 今月の話題 ～イクボスの育成がワーク・ライフ・バランスの近道～</li> <li>・ ご存知でしたか ～あなたの発表のその内容、熟知していますか～</li> <li>・ 募集始めました ～8/24-26 小学生サマースクール～</li> <li>・ イベント案内 ～7/15 女性研究者・若手研究者のための英語論文執筆支援セミナーなど～</li> </ul>

### Ⅳ ニュースレター Vol.14～Vol.15

	発行年月	トピックス
Vol.14	H27.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 副センター長からのメッセージ ～男女共同参画について思うこと～</li> <li>・ 第3次男女共同参画行動計画を策定しました</li> <li>・ イベント報告 ～セミナー「現代の若い世代の性」、女性研究者ランチミーティング～</li> <li>・ お知らせ ～研究力強化セミナー、リーダーシップセミナーなど</li> <li>・ さくらんぼ保育所だより</li> </ul>
Vol.15	H27.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連携型プログラム参加者のメッセージ</li> <li>・ イベント報告 ～小学生サマースクール、英語論文執筆支援セミナー、教養教育科目～</li> <li>・ お知らせ ～女性上位職事例紹介シンポジウムなど～</li> <li>・ さくらんぼ保育所だより</li> </ul>

「平成 27 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」  
平成 28 年 3 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)  
U R L <http://www.nagoya-cu.ac.jp/about/gender/>