

平成 22 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 男女共同参画室

巻頭言

男女共同参画室長（学長補佐）

北川 真理子

男女共同参画社会の実現に向けた取組は男女共同参画社会基本法の下、社会のあらゆる分野において男女共同参画社会の形成を促進するために施策の推進を提言しています。本学では、2009年に男女共同参画推進基本方針を設定し、行動計画に基づいて活動し、ジェンダーを軸足として「教育・研究・雇用」の男女共同参画行動計画3側面に取り組んできました。ジェンダー教育の充実に向けた調査、教員を対象とした研究環境等の調査、採用・昇進におけるポジティブ・アクションの実施などです。ハラスメント対策に関しては、ハラスメント防止対策ガイドライン、ハラスメント防止規程、フローの見直しを行いハラスメント対策委員と相談員研修会、全学的ハラスメント研修会の開催等、本学におけるセクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメントの対策について改善や拡充に取り組みました。「平成20年・21年度名古屋市立大学男女共同参画報告書」と本報告書におきまして、本学の男女共同参画の推進状況と今後の課題を明確にしました。

男女共同参画行動計画について、平成22年度は市大モデルの検討を中心とした事業であり、その特徴としては対策立案に向けた実態把握への調査がほぼ全体の50%を占めています。男女共同参画を実現するための実施内容の一つである「採用・昇進におけるポジティブ・アクションの実施」に対しては、全学的にはご理解を得られているものの、一部の部局におきましては書面通知によりご協力を得ることが叶いました。引き続き「ワーク・ライフ・バランスの推進」、「ポジティブ・アクションの取組の強化」を重点課題とし、本学の男女共同参画を推進していきます。本学における男女共同参画を推進するために、教職員、学生の皆さまからのこれまでの様々なご支援に感謝するとともに、今後も多くのご意見やご助言をお願いします。

目次

第1章 男女共同参画組織と基本方針

第1節 男女共同参画室設置の経緯

第2節 男女共同参画室の組織と具体的な業務

第3節 男女共同参画推進委員会の組織と具体的な業務

第4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

第5節 公立大学法人名古屋市立大学第1次男女共同参画行動計画

第2章 平成22年度活動報告

第1節 男女共同参画行動計画（平成21年～23年度）

第2節 平成22年度活動報告

名古屋市立大学における男女共同参画の動き（平成22年度）

教育における男女共同参画

ジェンダー関連講義のリストアップ

学生のジェンダーバランス調査

研究における男女共同参画

名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査

雇用における男女共同参画

教職員のジェンダーバランス調査

女性教員の登用について

出産・子育て経験者調査

保育所運営について

ハラスメント対策

ハラスメント予防委員会

ハラスメント研修会

ハラスメント研修（DVD上映）

その他

リーフレットの発行

他大学等訪問

第3章 寄稿

「ワーク・ライフ・バランスの課題」

第4章 資料

男女共同参画室規程

男女共同参画推進委員会規程

教員の所属別・補職別・性別比率について

第5章 ハラスメント防止対策

公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策ガイドライン

公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策に関する規程

相談・防止対策フロー

第6章 室員紹介

第 1 章 男女共同参画組織と基本方針

第1節 男女共同参画室設置の経緯

国の男女共同参画社会基本法の施行にあわせ、大学における男女共同参画の推進を目的に、平成12年5月、国立大学協会男女共同参画に関するワーキングチームによる報告において、「平成22年度までに国立大学の女性教員比率20%に引き上げる。」旨の目標設定が明記された。

さらに、平成17年12月に閣議決定された男女共同参画基本計画（第2次）では、この目標が改めて追認されるとともに、各国立大学法人において男女共同参画に係る様々な取り組みを積極的に行うことが要請された。

こうした動きを受け、国立大学を中心として各大学では、男女共同参画に関する活動を始動するとともに、文部科学省において、平成18年度から「女性研究者支援モデル育成事業」により、大学の活動の支援を開始されたことも相俟って、その取り組みが急速に推進されてきた。

一方、本学においては、平成18年度、公立大学法人として独立行政法人化し、法人が当面目指すべき道標となる中期計画においても、こうした男女共同参画に係る社会的な理解や各大学の動向を認識し、「女性教員の採用拡大のため勤務環境等の改善を図り、女性教員比率20%を目指す。」という目標を立てたところであるが、計画半ばである平成20年1月においても女性教員比率は16.8%に留まるなど女性参画への具体的な対応は立ち遅れていることが明らかになった。

その傍ら、学内では、研究科の垣根を越えて自発的に編成された「名古屋市立大学男女共同参画推進研究会」において「男女共同参画室」等の設置が強く求められるなど、大学の男女共同参画を具体的に推進するためには、それを専任する組織の設立の必要性が認識されるようになってきた。

こうした経過を踏まえ、平成20年6月、本学の男女共同参画室は、(1)男女共同参画行動指針、行動計画、(2)女性教職員、女性研究者の登用促進、(3)次世代育成支援行動計画、(4)学内保育所の設置及び運営、(5)ハラスメント防止対策等男女共同参画に係る多方面に亘る業務を行う担い手として、また各部局を超えた理事長直下の組織として創設されることとなった。

第2節 男女共同参画室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。

【具体的な業務】

1. 男女共同参画行動指針及び行動計画に関すること
2. 女性の教職員及び研究者の登用促進に関すること
3. 次世代育成支援行動計画に関すること
4. 学内保育所の設置及び運営に関する提言を行うこと
5. ハラスメントの防止対策に関する提言を行うこと
6. その他本学の男女共同参画及び次世代育成支援の推進に関すること

【組織（平成22年度）】

室長	北川 真理子	（看護学部 教授）
副室長	菊地 夏野	（人間文化研究科 准教授）
室員	鈴木 貞夫	（医学研究科 教授）
室員	黒野 智恵子	（医学研究科 助教）
室員	山本 陽子	（経済学研究科 准教授）

第3節 男女共同参画推進委員会の組織と具体的な業務

平成21年6月、男女共同参画室とともに、更なる男女共同参画、次世代育成支援等の推進に向けて、男女共同参画推進委員会が設置された。

【具体的な業務】

1. 男女共同参画室からの提案に対して研究科の代表として審議（実施決定）を行う。
2. 各研究科からの男女共同参画、次世代育成に関する意見を集約する。
3. 決定した事項の周知、啓発活動を行う。
4. 決定した事業の各研究科における実施を協力する。

【組織】

委員長	北川 真理子	（看護学部 教授）
委員	上島 通浩	（医学研究科 教授）
委員	菊池 千草	（薬学研究科 講師）
委員	森 徹	（経済学研究科 教授）
委員	菅原 真	（人間文化研究科 准教授）
委員	志田 弘二	（芸術工学研究科 教授）
委員	鎌田 直子	（システム自然科学研究科 准教授）
委員	堀田 法子	（看護学部 准教授）

第4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5節 公立大学法人名古屋市立大学第1次男女共同参画行動計画

平成21年4月 男女共同参画室

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

2009年4月1日から2012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、以下のように各部局・研究科の現状を明らかにし、必要な対策に着手する。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ことを目標とする。

- ・ 各学部・研究科・学科・講座等の学生のジェンダーバランスの実態を調査・分析する
- ・ 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。
- ・ 男女共同参画を推進するための教員研修を実施する
 - ：教員アンケートを実施し、問題点を明確にする、FDとの連携を検討する。
- ・ 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）対策について改善、拡充する
- ・ 理系その他とくに女性の少ない分野への進学を支援する

(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、以下のように各研究科における実情を把握し、必要な対策に着手する。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。

- ・ 性別により、研究環境・機会等の面でどのような困難が存在するか調査する
- ・ ジェンダー研究の拡充を図る
 - ：図書集約・増加、とくに理系におけるジェンダー視点の採用を進める。
- ・ 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）対策について改善、拡充する

(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、以下のよう
に現状を明らかにし、必要な対策に着手する。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。

- ・ 雇用とジェンダーの関係について調査・分析する
- ・ 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。
- ・ 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）対
策について改善、拡充する
- ・ 出産・子育て経験者の声を調査し、環境整備・改善のために対応策を検討する
- ・ すべての教職員・学生が利用できる保育所の整備を行う

(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
- ・ 学内の教職員・学生および市民からの男女共同参画に関するフィードバック制度を設
置する
- ・ リーフレットやパンフレット等を作成、配布する

第2章 平成22年度活動報告

第1節 男女共同参画行動計画(平成21年度～23年度)

計画目標			平成21年度	平成22年度	平成23年度
区分	目標	具体例			
	各年度の目標		各市大モデル構築の準備	市大モデルの検討	市大モデルによる男女共同参画の推進
(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、各部署・研究科の現状を明らかにし、必要な対策に着手する。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ことを目標とする。	ジェンダー教育を充実する。(ジェンダー関連講義のリストアップを始め、学部・研究科を横断するジェンダー教育プログラムを検討する。)	全学にわたってジェンダー関連講義の実施状況を調査する。	全学におけるジェンダー関連講義実施状況を、HP等で公開する。	教養教育科目におけるジェンダー視点の導入を可能な形で実施する。 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。 FDとの連携を図りながら、教員研修を実施する。
		理工系その他女性の少ない分野への進学を支援する。	内閣府チャレンジ・キャンペーンに参加する。	理科学部・研究科などにおけるジェンダーバランスを検討する。	
		男女共同参画を推進するための教員研修を実施する。:教員アンケートを実施し問題点を明らかにする。FDとの連携を検討する。	男女共同参画推進委員会を設置する。教員アンケートを実施する。	全学における各研究科・学科・講座等における所属学生のジェンダーバランス(男女比)を調査する。女性の少ない分野における進学促進策を調査・検討する。	
		ハラスメント対策を改善・拡充する。	「ハラスメント研修会」を開催する。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。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会の設置を始めとする組織改編等の提言を行う。) 「男女共同参画講演会」を開催する。(次年度のフォーラムのプレイベントとする。)	
		その他			
(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、各研究科における実情を把握し、必要な対策に着手する。性別にかかわらず公平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。	性別により研究環境・機会の面でどのような困難が存在するか調査する。	全学における教員等対象の調査の準備を開始する。	全学における教員等対象の調査を実施する。	調査結果を分析・公表し、提言を行う。
		ジェンダー研究の拡充(図書の集約、増加)		各図書館における関連図書の所蔵状況を調査する。	ジェンダー関連図書の紹介週間を設定するなどキャンペーンのあり方を検討する。
		理系におけるジェンダー視点の採用を進める。		理系におけるジェンダー視点を導入した研究をHP等で紹介する。	
		ハラスメント対策を改善・拡充する。	「ハラスメント研修会」を開催する。	「ハラスメント研修会」を開催する。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会の設置を始めとする組織改編等の提言を行う。) 「男女共同参画講演会」を開催する。(次年度のフォーラムのプレイベントとする。)	「ハラスメント研修会」を開催する。 「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。 「男女共同参画フォーラム」を開催する。
		その他			
(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、現状を明らかにし、必要な対策に着手する。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作り、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。	雇用とジェンダーの関係を調査・分析する。		各研究科・事務局・病院等全雇用者のジェンダーバランスを調査する。同調査結果を分析・検討する。	本学における雇用のジェンダーについて課題を析出し、提言を行う。
		採用・昇進におけるポジティブ・アクションを実施する。	全研究科にわたってポジティブ・アクションの実施を徹底する。	看護師の離職事由を調査するとともに定着対策について検討する。	看護師の定着対策を実施する。
		出産・子育て経験者の声を調査し、環境整備・改善のために対応策を検討する。		各研究科におけるポジティブ・アクションの実施内容を公表する。	23年度末に法人の中期計画と合わせ女性教員比率の目標値の実施状況について総括を行うとともに次期計画の目標値の設定を行う。
		すべての教職員・学生が利用できる学内保育所を整備する。	院内保育所との統合について検討する。現行の学内保育所に関して利用者の意見が反映されやすい運営体制について提言を行う。	出産・子育て経験者に聴き取り調査を実施する。	聴取調査を受けて課題を析出し、提言を行う。
		ハラスメント対策を改善・拡充する。	「ハラスメント研修会」を開催する。	統合化後の保育所運営について検討する。	学内保育所の運営について検討する。
(4)その他男女共同参画	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。学内の教職員・学生および市民からの男女共同参画に関するフィードバック制度を設置する。		フィードバック制度のあり方を検討する。	フィードバック制度を設置する。	
		年度報告書を作成する。		21年度報告書を作成し、公開する。	22年度報告書を作成し、公開する。
		リーフレットやパンフレット等を作成、配布する。		リーフレット、パンフレットを作成・配布する。	リーフレット、パンフレットを作成・配布する。
		その他	男女共同参画室と男女共同参画推進委員会の連携のあり方を明確にする。参画室の運営体制を検討する。	男女共同参画推進に係る表彰制度を創設する。	男女共同参画推進に係る表彰制度を実施する。

(注) 調査
検討
事業実施
普及啓発 } の区分けを表示

第2節 平成22年度活動報告

名古屋市立大学における男女共同参画の動き（平成22年度）

日付	事項
22.7.14	第1回学内保育所運営委員会
22.7.15	第1回男女共同参画室会議
22.7.22～8.23	第2回学内保育所運営委員会（持ち回り（Eメール）会議）
22.8.25	第2回男女共同参画室会議
22.9.16	第3回男女共同参画室会議
22.10.5～6	女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム参加
22.10.6	第3回学内保育所運営委員会
22.10.7	第4回男女共同参画室会議
22.10.14	第1回ハラスメント予防委員会
22.10.27	第5回男女共同参画室会議
22.11	ジェンダー関連講義の公開
22.11.13	名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム参加
22.11.14	大阪府立大学女性研究者支援センターキックオフシンポジウム参加
22.11.15	第1回男女共同参画推進委員会
22.11.24	第6回男女共同参画室会議
22.11.24	ハラスメント研修会
22.12.16	第7回男女共同参画室会議
22.12.17	第2回男女共同参画推進委員会
22.12.21～23.1.21	「名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査」実施
23.1.12	第8回男女共同参画室会議
23.1.28～2.2	第4回学内保育所運営委員会（持ち回り（Eメール）会議）
23.2.10	第2回ハラスメント予防委員会
23.2.16	第9回男女共同参画室会議
23.2.17	第3回男女共同参画推進委員会
23.2.22	ハラスメント研修（DVD上映）（滝子キャンパス）
23.2.23	ハラスメント研修（DVD上映）（田辺通キャンパス）
23.2.24	ハラスメント研修（DVD上映）（北千種キャンパス）
23.2.24	第5回学内保育所運営委員会
23.2.28	ハラスメント研修（DVD上映）（川澄キャンパス）
23.3	男女共同参画リーフレットの発行
23.3.8	第6回学内保育所運営委員会
22.3.24	第10回男女共同参画室会議

その他、23年3月に男女共同参画講演会の開催を予定していたが、震災のため延期した。

教育における男女共同参画 ジェンダー関連講義のリストアップ

本学では、公立大学法人名古屋市立大学第1次男女共同参画行動計画（以下、行動計画）において、「教育における男女共同参画」を目標のひとつに掲げている。

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ためには、ジェンダー教育の充実が必須である。そこでジェンダー関連講義のリストアップを行い、ホームページで公開することで広く学生や市民に周知を行うとともに、学部・研究科を横断するジェンダー教育プログラムを検討する際の資料とすることとした。

平成21年12月、ジェンダー関連授業の実施状況に関して調査を行った。ここで取り上げるジェンダー関連授業とは、「広い意味でジェンダー（社会的性別）や性差・男女共同参画に関連する内容を少しでも取り扱っている授業」を指し、必ずしもジェンダーや男女共同参画をメインに扱っていない授業も含めることとした。調査の結果、ジェンダー関連授業として27科目（教養4科目、専門科目23科目）が実施されていた。

22年度には「ジェンダー」をキーワードにシラバス検索を行い、該当科目の担当教員に許可を得てジェンダー関連授業に追加し、22年度開講分の授業をホームページに掲載した。

22年度開講のジェンダー関連授業は30科目あり、うち教養科目4科目、専門科目（学部）13科目、専門科目（大学院）13科目であった。22年度開講授業の一覧を次ページに掲載する。

ジェンダー関連授業の実施状況

(平成22年11月現在)

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
教養科目	人間文化 研究科	古賀 弘之	学部	人間性の探求2	前期 金3	西洋音楽史の講義を中心に、音楽作品の鑑賞を行います。また、毎回の授業開始時には受講者の質問をいくつか取り上げ、回答していく中で、音楽理論、音楽心理学、音楽と舞台芸術などについての知識や理解を深めていきます。 西洋音楽史の中で、女性が舞台で歌うことを禁じられていたので男性去勢歌手がもてはやされたことなどにふれています。
		菅原真、菊地夏野、奥田伸子	学部	現代社会4 (ジェンダー入門)	後期 金3	3人の担当教員により、それぞれの専門分野からジェンダーに関する課題を提出し、それぞれの背景となる歴史や社会状況および展望を説明する。まず、「ドメスティック・バイオレンス(DV)と日本社会」と題し、日本社会におけるDV問題の概要を講義する。次に、「労働・生活とジェンダー」と題し、主として労働経済論の立場から、現代日本における労働にかかわる問題をいくつか取り上げ、ジェンダーの視点から分析する。最後に、「ジェンダーからみた現代日本の法と人権」と題し、最新の憲法学・ジェンダー法学の研究成果をもとに、現在の我が国の法律上の問題点と課題を探究する。
		久保田 健市	学部	心理学2	後期 木1	心理学2は、平和構築や多文化状況に関する諸問題に対し、心理学の立場からアプローチし、問題の理解や解決に新たな視点を提供することを目標として、関連するトピックの講義を展開する。具体的には、(a)人間の攻撃性、(b)対人関係と葛藤の処理、(c)集団間の葛藤、(d)葛藤解決の手法、に関連する心理学研究について学ぶ。 ジェンダーについてはセクシャル・ハラスメントについて取り上げています。
	(教養教育)	三木 誠(非常勤講師)	学部	人類学1	前期 木1	毎回、婚姻や宗教といった特定のテーマを設定し、それについての人類学という学問の考え方などを解説した後、具体的な事例研究を行っていく。事例研究に関しては主として映像資料を用いる。

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	医学研究科	杉浦真弓	大学院共通科目	生殖医療の現状と問題点	前期	<p>現在、体外受精によって生れた新生児は60人に1人に達する。少子化、晩婚化が進む今、生殖補助医療の発展は国家的急務であるが、一方、代理出産、着床前診断、夫の死後凍結精子による体外受精など、法的整備が追いつけないのも現状である。</p> <p>本講座では生殖補助医療を中心とした技術と本邦における倫理的問題点について理解することを目的とする。</p> <p>生殖にかかわる性差を扱っています。</p>
	経済学研究科	井上 泰夫	学部	制度経済学	前期 月2	<p>毎回講義のテーマに沿ったVTRないしDVDを30分程度放映したのちに、その内容に関する若干の質問に答える。その後、講義のテーマについてPPTによる講義が30-40分行われる。そのあと、講義内容を確認するために、ディベート形式による討論が行われる。この討論では、講師と受講者の間でのコミュニケーションが確保される。</p> <p>男女賃金格差について扱っています。</p>
		松村文人	学部	労働経済論	前期 木1	<p>雇用・仕事に関する経済学の方法について説明し、労働市場、仕事と生産システム、賃金、労働組合、日本型雇用慣行について検討します。若者の非正社員化、正社員・非正社員の賃金格差、最低賃金の意義、企業別労働組合の機能などの問題を取り上げて、国際比較も行いながら考えます。</p> <p>1) 労働の需要と供給、雇用・賃金、企業内労働市場、2) 性別賃金格差の実態と要因、について扱っています。</p>
		松村文人	学部	人的資源管理	後期 水1	<p>本講義では、ヒト、モノ、カネという三つの経営資源のうち、ヒト(人的資源)を取り上げ、企業活動が求める人材をどう確保し、育成するか、意欲的に仕事に取り組む環境をどう整備するかを考えます。企業の人事担当者による実務を踏まえた講義を予定しています。</p> <p>1) 経営資源としてのヒトに関する基礎理論、2) 男女雇用均等法と企業の雇用管理、3) 均等待遇、でジェンダーに関連する事項を扱っています。</p>

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	経済学研究科	松村文人	大学院前期	労使関係論	前期 水4	<p>労使関係論の分析手法を紹介したのち、日本の集団的労使関係の歴史と特質について講義します。また比較労使関係の視点から先進諸国の労使関係の動向を概観し、日本の労使関係の課題について考えます。</p> <p>1)労働組合と使用者(団体)との集団的労使関係、2)団体交渉と労働協約、3)企業規模・性・雇用形態による格差、でジェンダーに関する事項を扱っています。</p>
	人間文化 研究科	有賀 克明	学部	現代教育論	前期 水1	<p>今日、先進技術を駆使して快適な生活環境が整えられ、経済的な豊かさも満喫できる多くの国で共通して、青少年の発達と行動における問題が顕著になっている。しかし、そもそも人間は自分が属する社会のありように規定されてしか成長発達し得ない。そのことを念頭におきながら、現代における教育行為やその事業、制度はいかなる課題を自覚して展開されているかを、テーマ別に検討していく。また、現代に生きる子ども、社会、そして学校などについての諸事実を、教育関連の文献や新聞などのマスコミ報道に寄りながら検討し、教育の本質、時代に規定される学校の実状、子どもたちの成長と発達の現状などについてさぐる。</p>
		吉田一彦	学部	日本文化史	後期 水2	<p>日本の文化史を、すぐれた学問・芸術・宗教を通じて考える狭義の文化史と、民衆の生活文化に根ざして考える広義の文化史の、二つの側面から考えていく。都の、また上流階級の文化とあわせて、民衆の文化についても、説話集や出土史料を用いて考えてみたい。</p> <p>日本におけるケガレ観念の成立と特色について2回とりあつかう。</p>

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	人間文化 研究科	菅原真	学部	現代人権論	後期 木4	<p>憲法研究者・樋口陽一が指摘するように、「人権」という日本語に対応する欧語には、human rights/droits de l'homme/Menschenrechteという語群と、civil rights,civil liberties, libert?s publiques, ?ffentliche Rechte, Grundrechteという語群が存在する。前者は、自然法のニュアンスを強く帯びた「思想としての『人』権」・「それぞれの時代の人間存在にかかわる要請に応じて種々主張される背景的权利」であり、後者は、「実定法上の人権」・「憲法上根拠をもつ具体的権利」・「裁判上の救済を求めうる権利」である。この講義では、前者の最狭義の「人」権がもつ思想的意義を突き詰めて捉えた後、後者の法制度のなかの「人権」の問題をとりあげる。</p> <p>第4回 女性の権利、特に女子撤廃条約批准以降の法的争点を検討する。</p>
		山本明代	学部	アメリカ社会論	後期 火1	<p>今年度は、「移民社会の成立と各エスニック集団」というテーマでアメリカ社会を検討する。アメリカ合衆国は先住民を除けば、移民を起源とする社会である。本講義では、アメリカの移民政策の特徴と移民をめぐる議論・問題点を踏まえたうえで、アメリカ社会を構成する各エスニック集団の現状を照らし出すために、各集団の移動の歴史、集団の形成過程をホスト社会や他の集団との関係性の中で考察する。講義では、WASP、ネイティブ・アメリカン、アフリカ系アメリカ人、ヨーロッパ系アメリカ人、アジア系アメリカ人、ヒスパニック系アメリカ人を順に取り上げるが、集団間の相互作用や複層性にも注目しながら論じていく。随時映画などのDVD映像を使用し、グループ・ディスカッションや意見発表などの議論の時間を設けて、考察を深める。</p>
		田中敬子	学部	英語圏文学とマイノリティ社会	後期 火2	<p>アフリカその他の作家たちの作品を紹介したのち、アメリカ合衆国に焦点を当てて、主流文化の作家たちのマイノリティ描写と比較しながら、マイノリティ作家の短編や死などを読む。具体的なテキストの分析を通して、マイノリティ作家の表現法、課題を明らかにしていく。</p>
		成玖美	学部	生涯学習論	後期 金2	<p>日本における生涯学習の状況について、法制度、テーマ別の施策と実践、理論の面から講義する。尚、生涯学習の現場を知ってもらうために、実際に社会教育施設や生涯学習講座を体験した中間レポートを課す。</p>

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	人間文化研究科	成玖美	学部	教育社会学	前期 水3	教育社会学の諸分野の基本的概念や研究動向について、自作プリントなどを用いて講義する。受講者が教育事象に対して抱いている実感や疑問も重要な学習資源となるので、それらを受講者同士で共有する時間も設ける。
		菊地夏野、藤田栄史、菅原真	学部	インターンシップ実習	通年集中	人文社会学部と名古屋市総務局との覚書に基づき、総務局総合調整部男女平等参画推進室および名古屋市男女平等参画推進センター(略称「つながれっとNAGOYA」、同センターの指定管理者に選定されているNPO「参画プラネット」の事業・管理部分のインターンシップも含む)においてインターンシップを実施します。 名古屋市男女平等参画インターンシップでは、ジェンダー・男女共同参画社会形成に関する名古屋市の施策、ならびに地方自治体における職員の役割、地方自治体とNPOのパートナーシップについて、実践的に学びます。
		菊地夏野	大学院前期	ジェンダー/セクシュアリティ研究B	後期(隔年)	性差別をめぐってジェンダー・セクシュアリティ研究は多様な理論・思想を展開し蓄積してきた。本授業ではそのおおまかな流れをおさえた上で、重要な論文・文献を講読する。
		菊地夏野	大学院後期	現代社会論 特殊講義	前期又は後期	性差別をめぐってジェンダー・セクシュアリティ研究は多様な理論・思想を展開し蓄積してきた。本授業ではそのおおまかな流れをおさえた上で、重要な論文・文献を講読する。
		藤田栄史	大学院前期	労働と経営の社会学研究A	後期 金3	先進社会の労働社会が経験しつつある大きな変動について、市場と組織、ジェンダー関係、福祉レジームという三側面に留意し、日本の労働社会の変容について検討する。
		山本明代	大学院前期	比較社会史研究A	後期 火2	西欧諸国と大ロシアの間に位置する東欧における近代の社会変容をナショナリズム、マイノリティ、ジェンダー、レイシズムのキーワードによって考察する。西からはハプスブルク帝国、東からはオスマン帝国の支配を受けるなかで、東欧においては多様なエスニシティとそれを基盤とするネイションが形成され、近代社会が形作られた。そこではナショナリズムを鼓舞するネイションの神話や歴史認識が創造され、国民統合が図られたが、同時に社会から排除されるマイノリティも創造・想像されていた。近代社会は産業化と都市化、科学技術の発展、新たな経済構造によってジェンダー構造の再編とレイシズムの強化をもたらした。この授業では、西欧社会と比較しながら、東欧の複雑な近代史の特徴の読解を試みる。

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	人間文化研究科	山本明代	大学院後期	欧米文化論特殊講義8	後期 火2	西欧諸国と大ロシアの間に位置する東欧における近代の社会変容をナショナリズム、マイノリティ、ジェンダー、レイシズムのキーワードによって考察する。西からはハプスブルク帝国、東からはオスマン帝国の支配を受けるなかで、東欧においては多様なエスニシティとそれを基盤とするネイションが形成され、近代社会が形作られた。ここではナショナリズムを鼓舞するネイションの神話や歴史認識が創造され、国民統合が図られたが、同時に社会から排除されるマイノリティも創造・想像されていた。近代社会は産業化と都市化、科学技術の発展、新たな経済構造によってジェンダー構造の再編とレイシズムの強化をもたらした。この授業では、西欧社会と比較しながら、東欧の複雑な近代史の特徴の読解を試みる。
		新井透	大学院前期	グローバル社会と地域文化に関する研究	通年 水6	アジア系アメリカ人の文化および文学について、人種・エスニシティ・ジェンダー・セクシュアリティ等の観点から考察する。
		新井透	大学院後期	文化研究特別演習	通年 月	多文化共生という視点から、人種・エスニシティ・ジェンダー・セクシュアリティ等を分析軸に、アメリカ文学および文化について考察する。関連するテキストの読解、先行研究の検討、あわせて当該分野に関する研究指導を行なう。
		飯島伸彦	大学院前期	地域・労働・メディア社会に関する研究	通年 木7	多面的な経済社会システムについて理論的、実証的、歴史的な側面からアプローチし、経済、政治、地域、生活文化、環境の諸領域にまたがる研究を行います。研究指導は修士論文作成に向けた個別指導を重視し、経営学、財政学、社会経済史、労働社会学、政治とメディアの社会学、生態人類学、意思決定論などの学際的協働のもとで行います。また、本課題研究では、「ジェンダー・人権・福祉」ならびに「多文化共生」の領域と相互に関連した研究も行います。
	看護学部	北川真理子	学部	看護学概論Ⅲ	前期 火2	(母性:北川) 母性看護の対象理解の核となるものや母性看護のケアとは何かを講義し、現代社会の問題や課題および母子保健情報から女性の健康と次世代育成にむけた看護の役割と機能について講述する。

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
専門科目(学部・大学院)	看護学部	市川誠一	学部	国際保健活動論	後期 木3	国によって政治、経済、文化は異なり、国民の生活や健康もそれによって大きく異なる。出生率の高い途上国においては、幼児期、小児期までに多くのこどもが感染症で死亡し、またおよそ4000万人にのぼるとされるPLWHA(HIV/AIDSと共に生きる感染者)は経済的に貧しい国に集中している。こうした国際的な健康に関する課題は、単に経済的援助や医療援助を提供することで解決できるものではない。同じ国にあっても男女間での教育格差が文字の読み書きの男女差を招き、こどもの感染症防止に関する知識の普及にも影響している。講義では途上国における健康問題に関連する要因、そして国際的な医療援助等について概説する。
		市川誠一	大学院前期	看護感染症学特論	前期 水6	ウイルス感染症総論、HIV/STI(性感染症)の発生動向、疫学研究、予防対策に焦点を当てた講義に加え、感染リスク行動の実態を明らかにするための研究方法、および行動ステージモデルなど健康行動理論にもとづく行動分析手法や予防介入の評価手法、またリスpondentドリブンサンプリング法など近年用いられるようになった新しい対象者のサンプリング手法を講義する。また、本特論に関連するテーマを与え、そのレポートに基づいて討論をおこなう。
大学院共通専門科目	人間文化研究科	吉村公夫、滝村雅人、石川洋明、伊藤恭彦、安藤究、奥平俊子、菊地夏野、菅原真	大学院前期	課題研究 (ジェンダー・人権・福祉に関する研究)	通年	「ジェンダー・人権・福祉」の課題研究分野に属する大学院生の研究報告に対して、教員が集団的に指導する。当該院生の報告内容により、「ジェンダー関連」の有無は毎年異なる。

教養・専門科目別	所属	担当者	教育課程別	科目名	開講 時期等	授業内容
大学院共通専門科目	看護学部	北川眞理子	大学院前期	助産学特論I	前期 水3・水5	<p>北川 : 東南アジア、アフリカなど諸外国における女性たちの性と生殖の健康支援を中心とした助産活動や出産支援について講述し、女性やそのパートナーを含む家族やそれぞれの地域に住む人々の民族性・文化社会的背景を含んだ性と生殖に関わる健康問題について探求法を探るべく、調査研究手法やエビデンスにもとづく支援への解決法を教授する。</p> <p>寺口 : 国際的助産活動の一端に触れ、個人および家族や集団の性・生殖にかかわる健康問題やその権利について探求する助産師の海外調査活動や在日外国人を対象とする活動の意義や創造性を探求する。</p> <p>澤田 : ICM(国際助産師連盟)の目的および活動展開を視野に入れ、発展途上国における女性を取り巻く環境、健康問題の現状と課題について理解し、助産師の役割・使命について探求する。</p>

* 記載したもの以外にジェンダーの視点からの授業を開講している場合や掲載された内容に変更がある場合は、男女共同参画室(事務局総務課人事係 川澄内線8062)へご連絡ください。

ジェンダーバランス調査（学生）

男女共同参画社会を実現するためには、男女が共に自立して個性と能力を発揮し社会形成に参画する必要があり、教育・学習がその基礎となる。

全国的に見ると女子の大学進学率は上昇傾向にある。しかしその専攻分野を男女別に見ると、人文社会科学分野では女子割合が 66.5%であるのに対し工学分野では 10.7%に留まるなど、男女で専攻分野の偏りがあることが指摘されている（内閣府男女共同参画局『男女共同参画白書 平成 22 年版』）。

本学においても各学部・研究科・学科・講座等の学生のジェンダーバランスの実態を明らかにするため、平成 22 年 5 月時点の学生数をもとに分析を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

学生の男女比は、学部学生で女性 51.5%、男性 48.5%、博士前期課程で女性 50.1%、男性 49.9%、博士後期課程で女性 31.1%、男性 68.9%となっており、女子学生の割合は高い。

上述のように学部学生、博士前期課程での女子学生の割合はほぼ半数だが、博士後期課程に上がると女子学生の割合は 3 割と減少している。

学部・研究科別に見ると、看護学部や人間文化研究科では女性学生の割合が高いが、医学研究科や薬学研究科、経済学研究科の博士後期課程では男性が多いなど、性別によって専攻分野の偏りが見られる。

上記のような問題点は、本学において、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に向けた取り組みが必要であることを示すものである。

また後述のように、女子学生の割合が低い研究科では女性教員の比率も低い。国の第 3 次男女共同参画基本計画では、科学技術・学術分野における男女共同参画を推進するため、女子学生・生徒の理工系分野への進学促進を図ることとしている。本学においても女性教員比率の向上を目標に掲げているが、その目標を達成するためにも、女性の少ない分野における女子学生の進学促進のための取り組みが必要である。

なおジェンダーバランス調査の分析結果は当室ホームページで公開している。教職員のジェンダーバランス調査の結果と併せ、[ページ](#)に資料を掲載する。

研究における男女共同参画

名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査

本学では行動計画において「研究における男女共同参画」を目標の一つに掲げている。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るため、名古屋市立大学で研究を行う男女研究者が現在抱えている研究活動の困難とその要因を明らかにするための調査を行った。

(調査概要)

1) 調査期間

平成 22 年 12 月 21 日～平成 23 年 1 月 21 日

2) 調査対象

平成 22 年 12 月時点で、本学で研究に従事する教職員

(常勤教員、医学部技術職員、研究医・研修医、特任教員、技術系パート職員)

常勤教員以外の対象者は、研究をしていると認識している者のみ回答するよう依頼。

3) 調査方法

各学部事務室、病院事務課を通して調査票を配布した。

回収は専用の封筒を用い、各事務室に設置した回収ボックスに投入するか、学内便で男女共同参画室事務局へ送付とした。

4) 配布数・回収数

配布数 819 票、有効回収数 363 票、回収率 44.3% (配布数を分母にした割合)

各所属の内訳は以下のとおり。

	全体			教員		
	配布数	回収数	回収率	配布数	回収数	回収率
合計	819	363	44.3%	532	264	49.6%
医学研究科	337	222		260	134	45.3%
病院	233			36		
薬学研究科	74	51		63	46	73.0%
経済学研究科	43	12		43	12	27.9%
人間文化研究科	43	22		43	22	51.2%
芸術工学研究科	29	16		29	16	55.2%
看護学部	36	21		36	21	58.3%
システム自然科学研究科	22	14		22	13	59.1%
その他・無回答	2	5				

教員には特任教員を含むが、配布数(教員)に病院の特任教員(研究医・研修医を含む)は含まない。

本人の申告による集計のため、回収数には病院の特任教員も含まれている可能性がある。

名古屋市立大学における研究者の研究活動に関する調査

(教員、研究に従事する職員対象)

この調査は、名古屋市立大学で研究に従事する皆さまの研究活動の実態や抱えている困難、意識等について把握し、よりよい研究・教育環境、雇用環境をつくるために、名古屋市立大学男女共同参画室が企画したものです。

本調査は教員の方だけでなく、技術職員や研究員など職名や雇用形態にかかわらず、本学で勤務しながら研究を行っている方を対象としています。

本学における女性教員の割合は平成 22 年 11 月現在 19.7%です。中期目標で掲げた女性教員比率 20%という数値目標に迫る勢いではありますが、各部局によってさまざまな課題があるのが現状です。

日本の科学技術の発展や国際競争力の強化のためには、性別にかかわらず多様な人材が必要です。しかし本学だけではなく、日本の研究者に占める女性の割合は平成 21 年 3 月で 13.0%と諸外国と比較しても低い値にとどまっています。男女共同参画学協会連絡会の調査(平成 20 年)では、女性研究者が少ない理由として、「家庭と仕事の両立が困難」、「育児期間後の復帰が困難」などが上位になっています。しかし家庭と仕事の両立は男性研究者にとっても問題となりますし、家庭の問題以外にも研究者の方々にはさまざまな困難を抱えていることと思います。

そこで今回、名市大で勤務する男女研究者を対象に、研究・教育活動の実態や家庭生活、仕事に対する考えなどをお尋ねすることで、本学で研究・教育活動を行う上で何が問題となっているのかを把握し、よりよい研究・教育環境の整備を行っていきたく考えました。

本調査では、回答いただいた方が特定できないよう無記名方式を採用しています。

ご回答いただいた調査票は統計的に処理をして男女共同参画室が保管し、分析終了後に厳重に廃棄いたします。またデータを調査目的以外に使用することはありません。調査の性格上、プライベートなこともお尋ねしますが、個々人のお答えが表に出ることは決してありませんのでご安心ください。また個人が特定されるという趣旨で答えにくい質問がありましたら、その質問には回答していただくなくてもかまいません。

なおこの調査の結果は、報告書として皆さまにお知らせするとともに、男女共同参画室ホームページ (<http://www.nagoya-cu.ac.jp/jimu/danjiyokuyoudou/>) にも掲載いたします。

ご多忙とは存じますが、調査の趣旨をご理解いただき、1月21日までにご回答をお願いいたします。ご回答いただいた調査票は封筒に入れ、文書交換で送付、または大学内の回収ボックスの中に入れてください。女性・男性を問わず、多くの皆さまのご協力をお待ちしています。

名古屋市立大学 男女共同参画室

調査に関するお問い合わせ先

052-853-8062 (担当：佐藤)

satou-youko@sec.nagoya-cu.ac.jp

あなたの研究者としてのキャリアについておたずねします。

Q 1 あなたの年齢（平成 22 年 12 月 1 日時点）と性別をお答えください。

1) 年齢 (n=363)

20代 8.0%	30代 34.2%	40代 30.3%	50代 16.3%
60代 5.5%	無回答 5.8%		

2) 性別 (n=363)

女 32.8%	男 66.4%	無回答 0.8%
---------	---------	----------

Q 2 あなたの所属はどれにあてはまりますか。(n=363)

1. 医学研究科 54.5%	2. 薬学研究科 14.0%
3. 経済学研究科 3.3%	4. 人間文化研究科 6.1%
5. 芸術工学研究科 4.4%	6. 看護学部 5.8%
7. システム自然科学研究科 3.9%	8. 病院 6.6%
9. その他 0.3%	無回答 1.1%

Q 3 あなたの現在の職名をお答えください。(n=363)

1. 教授（特任含む） 23.4%	2. 准教授（特任含む） 15.7%
3. 講師（特任含む） 10.2%	4. 助教・助手（特任含む） 24.2%
5. 技術職員（派遣・固有職員） 2.5%	6. 研究医・研修医 17.6%
7. 技術系パート職員 5.2%	8. その他 0.8%
無回答 0.3%	研究員、研究技術補佐員、技術補佐員、実験・研究助手等

Q 4 あなたの雇用形態をお答えください。(n=363)

1. 常勤（任期なし） 51.2%	2. 常勤（任期付き） 38.0% (Q4-1 へ)
3. 非常勤 8.8%	無回答 1.9%

Q 4 - 1 任期は何年ですか。(n=170)

1年 20.6%	4年 3.5%	5年 28.8%	7年 22.4%	それ以外 10.6%	無回答 14.1%
----------	---------	----------	----------	------------	-----------

Q 5 あなたが最初に常時勤務する職に就くまでに、非常勤職や研修員・研究員の経験はありましたか。(ポストクも含まます)

1. ない 50.7%	2. ある 44.4%	無回答 5.0%
-------------	-------------	----------

常時勤務する職に就くまでの年数 平均 3.22 年 (n=149)

Q6 名古屋市立大学で採用される前に、次の職位（特任含む）についてのことはいくつありますか。あればその職位について年齢を教えてください。

1) 助教・助手 (n=363)

1. ない 65.8% 2. ある 22.9% 無回答 11.3%

ついで年齢 (n=83)

20代 62.7% 30代 30.1% 40代 2.4% 無回答 4.8%

平均 28.8 歳

2) 講師 (n=363)

1. ない 68.0% 2. ある 13.5% 無回答 18.5%

ついで年齢 (n=49)

20代 18.4% 30代 61.2% 40代 10.2% 50代 2.0%

無回答 8.2%

平均 31.6 歳

3) 准教授 (n=363)

1. ない 70.2% 2. ある 9.4% 無回答 20.4%

ついで年齢 (n=34)

20代 2.9% 30代 76.5% 40代 17.6% 無回答 2.9%

平均 35.8 歳

4) 教授 (n=363)

1. ない 73.3% 2. ある 4.1% 無回答 22.6%

ついで年齢 (n=15)

30代 6.7% 40代 73.3% 50代 13.3% 無回答 6.7%

平均 44.8 歳

Q7 名古屋市立大学での勤続年数を教えてください。(年未満は切り捨てにし、勤続年数が1年未満の方は0とお書きください)(n=363)

1年未満 16.0% 1年 12.9% 2-3年 12.7% 4-5年 11.8% 6-10年 17.1%

11-20年 17.1% 21年以上 8.3% 無回答 4.1% 平均 7.40 年 (n=348)

Q8 名古屋市立大学にはじめて採用されたとき、どのように採用が決まりましたか。(n=363)

1. 公募 33.1%

2. 公募ではないがある程度の範囲で募集 13.8%

3. 紹介 51.0% (Q8-1へ)

無回答 2.2%

Q 8 - 1 紹介者はあなたにとってどのような間柄ですか。(n=185)

1. 指導教授 55.7% 2. 同僚・上司 16.2% 3. それ以外の研究・仕事関係者 18.4%
4. 家族・親戚 0.5% 5. その他 5.4% 複数選択 2.2% 無回答 1.6%

Q 8 - 2 その方は男性ですか、女性ですか。(n=185)

1. 女性 11.4% 2. 男性 87.0% 無回答 1.6%

Q 9 名古屋市立大学において次の職位(特任含む)についてことがありますか。あればその職位についた年齢を教えてください。

1) 助教・助手 (n=363)

1. ない 44.9% 2. ある 39.7% 無回答 15.4%

ついた年齢 (n=144)

20代 20.1% 30代 55.6% 40代 5.6% 無回答 18.8%

平均 31.7 歳

2) 講師 (n=363)

1. ない 51.5% 2. ある 25.1% 無回答 23.4%

ついた年齢 (n=91)

20代 6.6% 30代 47.3% 40代 29.7% 50代 1.1%

無回答 15.4%

平均 36.6 歳

3) 准教授 (n=363)

1. ない 52.3% 2. ある 25.3% 無回答 22.3%

ついた年齢

30代 47.8% 40代 33.7% 50代 2.2% 無回答 16.3%

平均 38.6 歳

4) 教授 (n=363)

1. ない 53.4% 2. ある 20.7% 無回答 25.9%

ついた年齢

30代 2.7% 40代 48.0% 50代 24.0% 無回答 25.3%

平均 46.0 歳

Q10 今までに研究者としてのキャリアを離れた経験はありますか。(産前・産後休暇や育児休暇を取得した期間は含めずお考えください)(n=363)

1. ある	10.7%	2. ない	86.5%	無回答	2.8%
-------	-------	-------	-------	-----	------

Q10-1 どのくらいの期間ですか。(n=36) 平均 5.17 年

Q10-2 キャリアを離れた理由は何ですか。あてはまるものすべてにをつけてください。(n=39)

a. 子育て	12.8%	b. 家族介護	2.6%	c. 配偶者の転勤	10.3%
d. 研究者以外の職に就くため	66.7%	e. その他	17.9%	無回答	2.6%

研究活動、教育活動等についておたずねします。

Q11 あなたの過去3年以内の研究業績についてお答えください。(おおよその数でけっこうです)(n=363)

1) 論文数

0本	13.5%	1本	10.2%	2-3本	15.4%	4-5本	11.8%	
6-10本	21.2%	11-20本	15.4%	21本以上	6.1%	無回答	6.3%	平均 9.3 本

1) 論文数(主著)

0本	22.0%	1本	20.7%	2-3本	24.0%	4-5本	10.7%
6-10本	9.4%	11本以上	4.4%	無回答	8.8%	平均 3.6 本	

2) 著書数

0冊	39.1%	1本	13.8%	2冊	12.1%	3冊	8.5%
4冊以上	7.2%	無回答	19.3%	平均 1.4 冊			

2) 著書数(単著)

なし	70.2%	あり	7.7%	無回答	22.0%	平均 0.2 冊
----	-------	----	------	-----	-------	----------

Q12 あなたが過去3年以内に外部から獲得した研究費はありますか。ある場合、金額(総額)をお答えください。(科研費、研究室単位で獲得した資金、研究分担者として配分された金額も含む)(n=363)

1. ない	46.0%	2. ある	49.9%	無回答	4.1%
-------	-------	-------	-------	-----	------

250万円未満	23.2%	250-500万円未満	22.1%	500-750万円未満	15.5%
750-1000万円未満	7.2%	1000-2000万円未満	9.9%	2000万円以上	16.0%
無回答	6.1%	(n=181)			

Q13 学期中平日1日のおおよその時間配分についておたずねします。

1) 大学にいる時間 (n=354)	平均	10.9	時間
2) うち研究活動にあてる時間 (n=348)	平均	3.6	時間
3) うち教育活動にあてる時間 (n=342)	平均	2.5	時間
4) うち委員会など各種学内業務にあてる時間 (n=341)	平均	1.4	時間
5) うち診療にあてる時間 (医師の方のみ) (n=178)	平均	6.2	時間
6) 通勤時間 (片道) (n=354)	平均	28.2	分
7) 家で研究活動にあてる時間 (n=344)	平均	0.9	時間

Q14 授業数や担当学生数、委員会の活動数についてお答えください。

1) 今年度担当している講義・演習の開講数 (実習、研究指導は除く)	平均	9.5	コマ
2) 今年度担当している実習の開講数	平均	16.2	コマ
2) 過去3年間で、実質的に研究指導を行った学生数 (集団指導を含む)	平均	17.0	人
3) 学内において受け持っている委員会等の数	平均	2.9	
4) 学外において受け持っている委員会等の数	平均	1.3	

Q15 【学生の指導を行っている方におたずねします】次のような場合、実際の学生の男女比に比べて、女子学生と男子学生のどちらに働きかけることが多いでしょうか。項目ごとにあてはまるもの1つをつけてください。(n=363)

	1. 女子学生	2. やや女子学生	3. 男女同じくらい	4. やや男子学生	5. 男子学生	6. 該当しない	無回答
1) 授業で指名する	0.3%	1.9%	46.8%	3.0%	0.0%	16.5%	31.4%
2) 厳しくしかる	0.0%	0.3%	35.8%	9.1%	0.8%	22.9%	31.1%
3) 優しく接する	0.0%	9.4%	49.0%	0.0%	0.0%	10.7%	30.9%
4) 励ます	0.0%	1.9%	57.3%	1.7%	0.0%	8.3%	30.9%
5) 考えや気持ちが変わる	0.6%	4.4%	35.3%	15.4%	3.0%	9.6%	31.7%
6) 仕事を頼む	0.6%	1.7%	36.6%	9.1%	1.7%	19.6%	30.9%
7) 課外行事に誘う (学会、シンポジウムなど)	0.3%	1.1%	42.7%	4.1%	0.3%	20.7%	30.9%

Q16 あなたは名古屋市立大学において、以下の点で、性別による不利な扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに をつけてください。(n=363)

	1.かなりある	2.少しある	3.まったくない	4.わからない	無回答他
1) 採用	1.1%	1.4%	70.5%	24.2%	2.8%
2) 昇任・昇進	1.4%	2.2%	63.1%	28.9%	4.4%
3) 研究室での評価	1.1%	4.4%	64.7%	25.1%	4.7%
4) 研修・留学の機会	0.6%	2.5%	68.6%	22.9%	5.5%
5) 授業や学生指導の負担	1.1%	4.4%	68.3%	22.0%	4.1%
6) 委員会関係の仕事	1.4%	3.9%	66.7%	24.2%	3.9%
7) 評価項目に該当しないような雑用	3.6%	7.7%	62.8%	22.9%	3.0%
8) 同僚教員や職員の自分に対する接し方	2.8%	5.0%	67.5%	21.5%	3.3%
9) 学生の自分に対する接し方	1.7%	3.6%	67.2%	24.0%	3.6%

Q17 あなたは名古屋市立大学において、以下のような扱いを受けたことがありますか。項目ごとにあてはまるもの1つに をつけてください。(n=363)

	1.ある	2.ない	無回答
1) 自分がやりたい研究テーマをやらせてもらえなかったことがある	9.6%	86.5%	3.9%
2) 研究に必要な機器や試薬、文献、図書などを使わせてもらえなかったことがある	6.6%	89.8%	3.6%
3) 自分が中心となって行った業績を他人が中心となって行ったような形で公表されたことがある	9.6%	87.1%	3.3%

Q18 あなたは今までにセクシュアル・ハラスメントの被害を受けたことがありますか。(n=363)

1.ある 6.9%	2.ない 91.7%	無回答 1.4%
名市大で 52.0% 名市大以外で 28.0% 両方 8.0% 無回答 12.0% (n=25)		

Q19 あなたの今の職場には、次のことがどの程度あてはまりますか。項目ごとにあてはまるもの1つをつけてください。

1) 上下関係に関係なく、自由に話し合える (n=363)

1. あてはまる 31.1% 2. まあまああてはまる 52.6% 3. あまりあてはまらない 9.4%
4. あてはまらない 5.2% 無回答 1.7%

2) 指導や助言をしてくれる同僚や先輩がいる (n=363)

1. あてはまる 36.6% 2. まあまああてはまる 41.9% 3. あまりあてはまらない 13.8%
4. あてはまらない 6.3% 無回答 1.4%

3) 研究者として参考にできるロールモデルがいる (n=363)

1. あてはまる 17.6% 2. まあまああてはまる 34.4% 3. あまりあてはまらない 27.8%
4. あてはまらない 16.8% 無回答 3.3%

Q20 次の事項のうち、あなたが研究活動を進めるうえで阻害要因となっていることはありますか。あてはまるものすべてにをつけてください。(n=363)

a. 授業負担が多い 15.7% b. 学内業務の負担が多い 41.9%
c. 研究経費が少ない 28.9% d. 施設・設備が貧弱 17.1%
e. 教育と研究が結びつかない 12.7% f. 研究協力者が得られない 14.9%
g. その他 14.6% h. 阻害要因はない 13.5% 無回答 9.4%

Q21 あなたは現在の職場で、以下の点についてどのくらい満足していますか。項目ごとにあてはまるもの1つにをつけてください。(n=363)

	1. 満足	2. どちらかといえば満足	3. どちらかといえば不満	4. 不満	無回答
1) 収入	14.3%	33.1%	32.0%	19.3%	1.4%
2) 地位	25.1%	49.3%	17.9%	5.8%	1.9%
3) 勤務時間	20.9%	47.1%	23.1%	8.0%	0.8%
4) 評価	15.7%	56.5%	18.2%	6.9%	2.8%
5) 人間関係	25.1%	54.8%	11.8%	6.6%	1.7%
6) 仕事全体	19.0%	54.5%	20.9%	4.7%	0.8%

Q22 現在あなたの生活はワーク・ライフ・バランスがどの程度実現できていると思いますか。(n=363)

- | | | | |
|----------------|-------|-----------------|-------|
| 1. かなり実現できている | 8.0% | 2. まあまあ実現できている | 46.0% |
| 3. あまり実現できていない | 35.0% | 4. まったく実現できていない | 10.7% |
| 無回答 | 0.3% | | |

Q23 あなたは今後も名古屋市立大学で働き続けたいと思いますか。(n=363)

- | | | | |
|-------------------|-------|-------------------|-------|
| 1. 名古屋市立大学で働き続けたい | 44.4% | 2. 他の大学・研究機関へ移りたい | 12.4% |
| 3. 研究職をやめたい | 7.4% | 4. わからない・考えていない | 33.3% |
| 複数選択・無回答 | 2.5% | | |

ご家族との生活についておたずねします。

Q24 現在、あなたに配偶者(パートナー)はいますか。(事実婚等を含みます)(n=363)

- | | | | | | |
|-------|-----------------|--------|---------------|-----|------|
| 1. いる | 74.1% (Q24-1へ) | 2. いない | 23.7% (Q25へ) | 無回答 | 2.2% |
|-------|-----------------|--------|---------------|-----|------|

Q24-1 現在、配偶者と同居していますか。(n=269)

- | | | | | | |
|-----------|-------|-----------|-------|-----|------|
| 1. 同居している | 88.5% | 2. 別居している | 11.2% | 無回答 | 0.4% |
|-----------|-------|-----------|-------|-----|------|

Q24-2 配偶者の仕事についてお答えください。(n=269)

- | | | | | | |
|---------|-------|---------------|-------|-------|-------|
| 1. 常勤 | 39.4% | 2. 非常勤・パートタイム | 19.7% | 3. 無職 | 39.8% |
| その他・無回答 | 1.1% | | | | |

Q24-3 あなたの家庭では主にどなたが家事をしていますか。あてはまるもの1つに をつけてください。(n=263)

- | | | | | | |
|-----------------|-------|-----------|-------|-----|------|
| 1. 主に自分 | 19.7% | 2. 主に配偶者 | 57.2% | | |
| 3. 自分と配偶者が同じくらい | 12.6% | 4. その他の家族 | 2.2% | | |
| 5. 家族で協力 | 7.1% | 6. その他 | 0.7% | 無回答 | 0.4% |

Q25 あなたには扶養している家族がいますか。(n=363)

- | | | | | | |
|-------|-------|--------|-------|-----|------|
| 1. いる | 52.3% | 2. いない | 45.5% | 無回答 | 2.2% |
|-------|-------|--------|-------|-----|------|

Q26 あなたにお子さんはいますか。(n=363)

- | | | | | | |
|-------|-----------------|--------|---------------|-----|------|
| 1. いる | 59.2% (Q26-1へ) | 2. いない | 37.5% (Q27へ) | 無回答 | 3.3% |
|-------|-----------------|--------|---------------|-----|------|

Q26-1 お子さんの人数と、一番下のお子さんの年齢をお答えください。(n=215)

1) 人数

1人 30.7% 2人 51.6% 3人 13.5% 4人 2.8% 無回答 1.4% 平均 1.9人

2) 末子年齢

3歳未満 28.4% 3-6歳 11.6% 7-9歳 11.2% 10-12歳 9.8%
13-15歳 10.2% 16-18歳 6.5% 19歳以上 18.1% 無回答 4.2% 平均 10.5歳

Q26-2 あなたは、自分または配偶者の出産時に育児休業を取得しましたか。取得した方はその期間もお答えください(複数回取得した方はもっとも長い期間をお書きください)。(n=215)

1. 取得しなかった 87.9% 2. 取得した 11.2% 無回答 0.9%

育児休業取得期間

3ヶ月以下 37.5% 3ヶ月超6ヶ月以下 29.2% 6ヶ月超12ヶ月以下 16.7%
12ヶ月超 16.7% 平均 7.3ヶ月

Q26-3 【Q26-2で「取得しなかった」に つけた方のみ】取得しなかった理由について最もあてはまるものに つけてください。(n=190)

1. 仕事を中断したくなかった 11.1% 2. 収入を減らしたくなかった 2.6%
3. 職場の評価を下げたくなかった 0.0% 4. 職場に迷惑をかけたくなかった 8.4%
5. 自分以外の保育者の確保ができた 18.4% 6. 制度がなかった 24.7%
7. 取得したかったが制度を十分に取得できる環境でなかった 11.6%
8. その他 10.0% 無回答 13.2%

Q26-4 未就学の子どもの面倒を見ている(見ていた)方はどなたですか。あてはまるもの1つに つけてください。(n=215)

1. 自分 9.8% 2. 配偶者 57.2%
3. 自分と配偶者が同じくらい 9.3% 4. 自分や配偶者の親 7.9%
5. その他の親族 0.9% 6. その他 3.3%
複数選択 4.2% 無回答 7.4%

Q26-5 子育てに関する以下の制度やサービスのうち、利用したものはありますか。利用したものをすべてに つけてください。(n=215)

a. 学内保育所 9.8% b. 学外の保育所 36.3% c. 幼稚園 40.5%
d. ベビーシッター 11.2% e. 親・きょうだい 35.3% f. のびのび子育てサポート 3.7%
g. 学童保育 15.8% h. トワイライトスクール 18.1% i. 育児部分休業 1.9%
j. 育児時間 2.8% k. その他 4.2% 無回答 17.7%

Q27 研究と子育ての両立のために、名古屋市立大学において必要な対策は何だと思えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。

a. 学内保育所の充実	55.1%	b. 学童保育	27.3%
c. 授乳室・多目的トイレの設置	11.0%	d. 人員の確保	47.4%
e. 夜間勤務・授業の免除	22.9%	f. 就業時間の短縮	22.3%
g. 仕事量負担の軽減	29.5%	h. 在宅勤務の導入	17.6%
i. 子育て中の研究補助者の配置	15.7%	j. 育児休業を取得しやすい体制整備	39.9%
k. 男性の育児休業取得促進	21.5%	l. 出産・育児に配慮した業績評価制度	24.0%
m. 子育てと研究のための相談窓口の設置	6.9%		
n. 子育て中の女性研究者のキャリアアップ支援	19.3%		
o. その他	5.8%	無回答	12.4%

子育て中の研究者の研究時間確保と研究活動の活性化を促進するため、子育て中の研究者に研究補助者を配置する制度

Q28 あなたはご両親と暮らしていますか。配偶者がいる方は配偶者のご両親についてもお答えください。

1) 自分の両親 (n=363)

1. 同居	12.7%	2. 別居 (車で1時間以内)	27.8%
3. 別居 (車で1時間以上)	47.9%	4. 死別	5.2%
5. その他	0.6%	6. 複数選択	1.7%
		無回答	4.1%

2) 配偶者の両親 (n=283)

1. 同居	2.1%	2. 別居 (車で1時間以内)	34.3%
3. 別居 (車で1時間以上)	48.1%	4. 死別	6.0%
5. その他	1.4%	6. 複数選択	1.1%
		無回答	7.1%

Q29 あなたはご家族の介護をしたことがありますか。あてはまるもの1つに をつけてください。(n=363)

1. したことがある	13.2% (Q29-1)	2. したことがない	84.6% (Q30)	無回答	2.2%
------------	----------------	------------	--------------	-----	------

Q29-1 いつ頃介護を行いましたか。(n=48)

1. 現在している	25.0%	2. 過去にした	72.9%	無回答	2.1%
-----------	-------	----------	-------	-----	------

Q29-2 誰の介護を行いましたか。あてはまるものすべてに をつけてください。(n=48)

a. 自分の親	66.7%	b. 配偶者の親	14.6%	c. 配偶者	2.1%	d. 子	2.1%
e. その他	12.5%	無回答	4.2%				

Q29-3 主に介護したのはどなたですか。あてはまるもの1つに をつけてください。(n=48)

- | | | | |
|-------------|--------------|------------|-----------|
| 1. 自分 27.1% | 2. 配偶者 20.8% | 3. 親 41.7% | 4. 子 0.0% |
| 5. その他 8.3% | 複数選択 2.1% | | |

Q29-4 どのような方法で介護を行いましたか。あてはまるものすべてに をつけてください。(n=48)

- | | |
|----------------------------|-------------------------|
| a. 介護休業を取得 2.1% | b. 家族・親族と協力 75.0% |
| c. 知人や近所の人との協力 2.1% | d. ホームヘルパーを利用 25.0% |
| e. デイサービスやショートステイを利用 29.2% | |
| f. 家政婦や付き添い看護人などを雇用 10.4% | g. 入院・入所中の付き添い・世話 52.1% |
| h. その他 12.5% | |

Q30 あなたは今後、家族に介護が必要になった場合、介護休業を取得したいと思いますか。(n=363)

- | | | |
|-----------------------|---------------------------|----------|
| 1. 取得したい 66.1% (Q31) | 2. 取得したくない 29.8% (Q30-1) | 無回答 4.1% |
|-----------------------|---------------------------|----------|

Q30-1 あなたが介護休業を取得したくない理由として最もあてはまるものに をつけてください。
(n=108) 複数選択が多かったため、複数回答として扱っています

- | | |
|-------------------------|---------------------------|
| 1. 仕事を中断したくない 51.9% | 2. 収入を減らしたくない 19.4% |
| 3. 職場の評価が下がりそう 8.3% | 4. 職場に迷惑をかけたくない 29.6% |
| 5. 自分以外の介護者が確保できる 14.8% | 6. 制度を十分に取得できる環境がない 26.9% |
| 7. その他 2.8% | 無回答 3.7% |

Q31 研究と介護の両立のために、名古屋市立大学において必要な対策は何だと思えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(n=363)

- | | |
|--------------------------|------------------------------|
| a. 人員の確保 54.0% | b. 夜間勤務・授業の免除 24.0% |
| c. 就業時間の短縮 27.3% | d. 仕事量負担の軽減 37.7% |
| e. 在宅勤務の導入 21.2% | f. 介護中の研究補助者の配置 13.2% |
| g. 介護休業を取得しやすい体制整備 55.9% | h. 男性の介護休業取得促進 26.7% |
| i. 介護に配慮した業績評価制度 23.7% | k. 介護と研究の両立のための相談窓口の設置 12.9% |
| l. その他 3.9% | 無回答 9.4% |

あなたのお考えについておたずねします。

Q32 次のような意見についてあなたはどのように思いますか。それぞれの項目について、あなたのお考えにもっとも近いもの1つに をつけてください。(n=363)

	1. そう 思う	2. やや そう思う	3. あまり そう 思わない	4. そう 思わない	無回答他
1) 夫は外で働き妻は家庭を守るべきである	2.5%	24.0%	31.7%	40.2%	1.7%
2) 子どもが3歳までは、母親は仕事を持たずに育児に専念したほうがよい	12.7%	27.5%	26.2%	32.2%	1.4%
3) 上司や管理職には男性が向いている	4.4%	18.7%	37.7%	37.2%	1.9%
4) 能力や適性は男女で異なる	22.0%	36.6%	21.2%	18.2%	2.0%
5) 男の子は男らしく、女の子は女らしく育てることは大切である	11.8%	37.2%	28.4%	20.7%	1.9%
6) 男子学生に比べて女子学生は消極的である	0.8%	3.0%	32.5%	61.7%	1.9%

Q33 名古屋市立大学では中期計画に「女性教員比率 20%をめざす」と明記しています。この数値目標についてどのように思いますか。(なお、平成22年11月1日現在、名市大全体の女性教員比率は19.7%であり、看護学部を除く他の研究科等では15.2%です)(n=363)

1. 20%では低すぎる	32.2%	2. 20%は妥当である	52.9%
3. 20%では高すぎる	4.7%	無回答	10.2%

Q34 名古屋市立大学では上記の女性教員比率 20%を目指し、各研究科の公募において「業績と能力が同等であると認められるならば、女性を積極的に採用するまたは昇任させる」旨を記載するよう求めています。こうした積極的改善措置(ポジティブ・アクション)に対するあなたのお考えをお聞かせください。(n=363)

1. ポジティブ・アクションに賛成	43.3%	2. ポジティブ・アクションに反対	22.3%
3. わからない	30.6%	複数回答	0.3%
		無回答	3.6%

Q35 名古屋市立大学における男女共同参画推進のためにどのような対策が必要だと思えますか。あてはまるものすべてに をつけてください。(n=363)

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| a. 女性研究者の積極的登用 25.1% | b. 男女の職階格差の是正促進 25.3% |
| c. 重要ポストへの女性起用 23.4% | d. 研修など女性の人材育成 16.0% |
| e. 多面的な業績評価の確立 31.1% | f. 相談窓口の設置 9.1% |
| g. 学内女性研究者のネットワーク構築 9.1% | h. 研究と家庭との両立支援 49.0% |
| i. 意識改革 31.1% | j. 男性研究者・教員への育児支援 30.3% |
| k. 非常勤教員・代替要員の確保 25.3% | l. 勤務体制の改善 25.6% |
| m. その他 4.7% | 無回答 9.1% |

この調査や本学における男女共同参画についてご自由にお書きください。

質問は以上で終わりです。お忙しいところ調査にご協力いただき、ありがとうございました。
ご記入いただいた調査票は、**1月21日**までに封筒に入れ、文書交換で男女共同参画室事務局(総務課)へ送付するか、各学部事務室に設置してある回収ボックスの中に入れてください。

雇用における男女共同参画 教職員のジェンダーバランス調査

本学では行動計画において「雇用における男女共同参画」を目標の一つに掲げている。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整備のため、教職員のジェンダーバランスの実態について、平成22年8月時点の教職員数をもとに分析を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

教員に占める女性の割合は19.3%(22年5月)と女子学生の割合に比べて低く、システム自然科学研究科や薬学研究科では10%にも満たない。

多くの研究科では、職階が上がるにつれ女性教員の比率が低くなる。

教員を除く職員では、正規職員(77.2%)、契約職員(51.9%)、再雇用職員(37.5%)、パートタイム職員(64.0%)のいずれにおいても女性の割合は高い。

正規事務職員では男性に比べ女性が下位の職位にとどまっており、女性管理職はならず、女性係長もごく少数である。

正規技術職員では、職種によって女性比率の高い職種(看護職など)と男性比率の高い職種(業務士など)が明確に分かれている。

契約職員やパートタイム職員でも女性比率の高い職種と男性比率の高い職種が明確に分かれている。事務系職員や技術系職員では女性比率が高く、研究医・研修医や特任教員では男性比率が高い。

今後は女性教員や管理職女性の積極的な登用、方針決定過程への女性の参画の拡大を進めていくことが必要である。同時に不安定な有期雇用に女性が多く置かれていることも問題であり、非正規雇用の雇用環境整備に向けてもいっそうの取り組みが必要である。なお、分析結果を次ページに掲載する。

名古屋市立大学における学生・教職員のジェンダーバランス

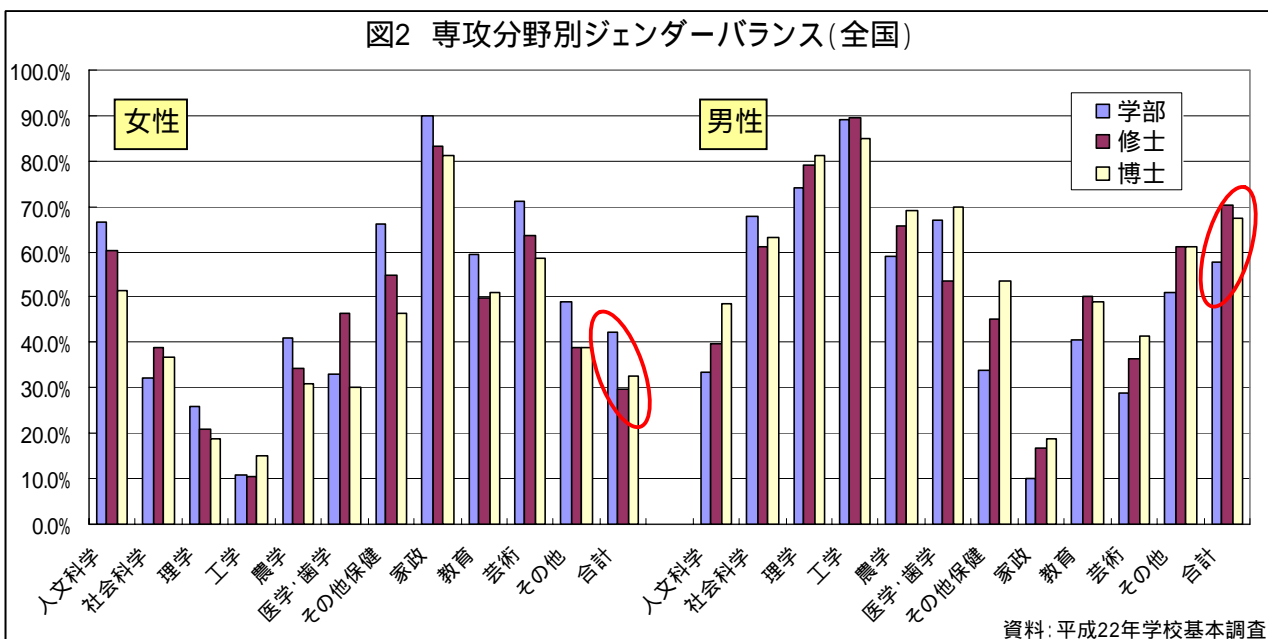
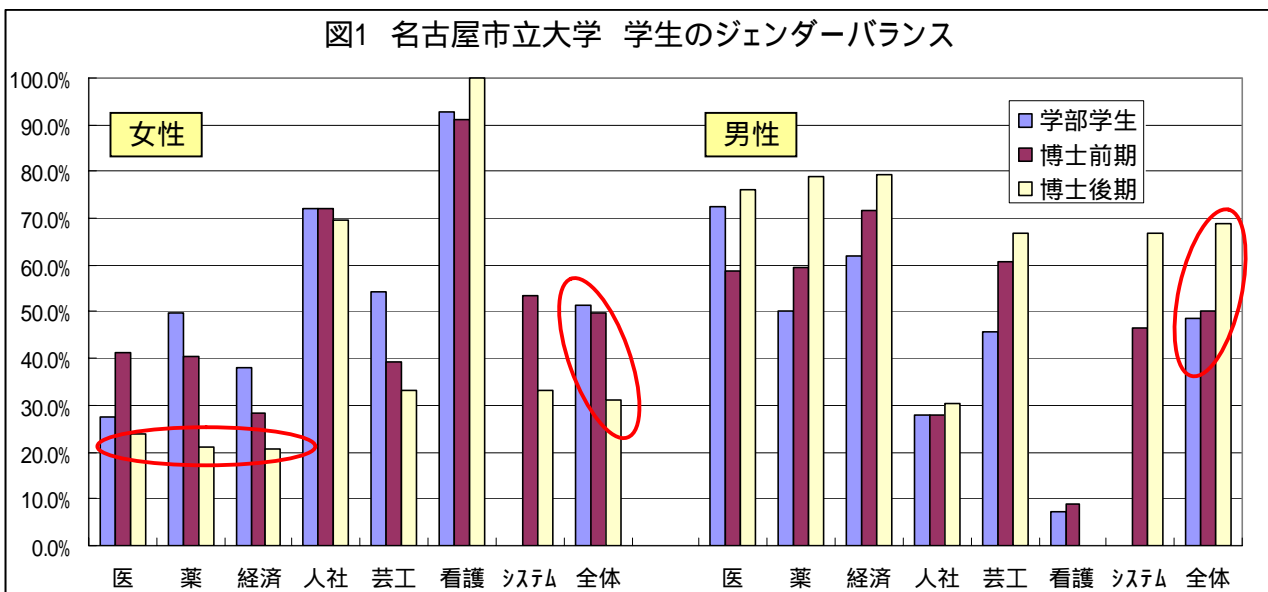
データ:(学生)平成22年5月1日現在 (教職員)平成22年8月1日現在(図3のみ5月1日現在)

1 学生のジェンダーバランス

名古屋市立大学における学生の男女比を見ると、学部学生では女性51.5%(1735人)、男性48.5%(1637人)、博士前期課程では女性50.1%(220人)、男性49.9%(219人)、博士後期課程では女性31.1%(96人)、男性68.9%(213人)となっており、比較的女子学生の割合が高くなっています。

しかし学部・研究科別に見てみると、性別によって専攻分野の偏りがあることに気づきます(図1)。看護学部・看護学研究科や人文社会学部・人間文化研究科では女子学生の割合が高くなっていますが、医学研究科や薬学研究科、経済学研究科の博士後期課程では男性が多く、女性の割合は2割程度にとどまっています。また多くの学部・研究科では、学部や博士前期課程から博士後期課程に上がるにつれて女性の比率が低くなっています。

このように分野によって学生の性別に偏りがあること、学部から大学院に上がるにつれ女子学生の比率が低くなることは、日本の他の大学でも同様の傾向が見られます(図2)。



2 教員のジェンダーバランス

名古屋市立大学における教員の男女比を見ると、女性 19.4% (96 人)、男性 80.6% (400 人) となっています。

学部・研究科ごとに見ると、看護学部では女性教員の比率が 77.8% と非常に高くなっていますが、その他の研究科では低く、特にシステム自然科学研究科や薬学研究科では女性教員の割合が 10% 以下となっています (図 3)。近年女性教員の比率はどの学部・研究科においても上昇しているものの、女子学生の割合に比べまだ低い値にとどまっているのが現状です。

また多くの研究科では、職階が上がるにつれ、女性教員の比率が低くなっていることもわかります (図 4)。このように職階が上がるにつれ女性教員比率が低くなっていくことも、他の大学と同様の傾向です (図 5)。

(各市大における各学部・研究科の学科別・分野別データについては 7 ページ以降をご覧ください)

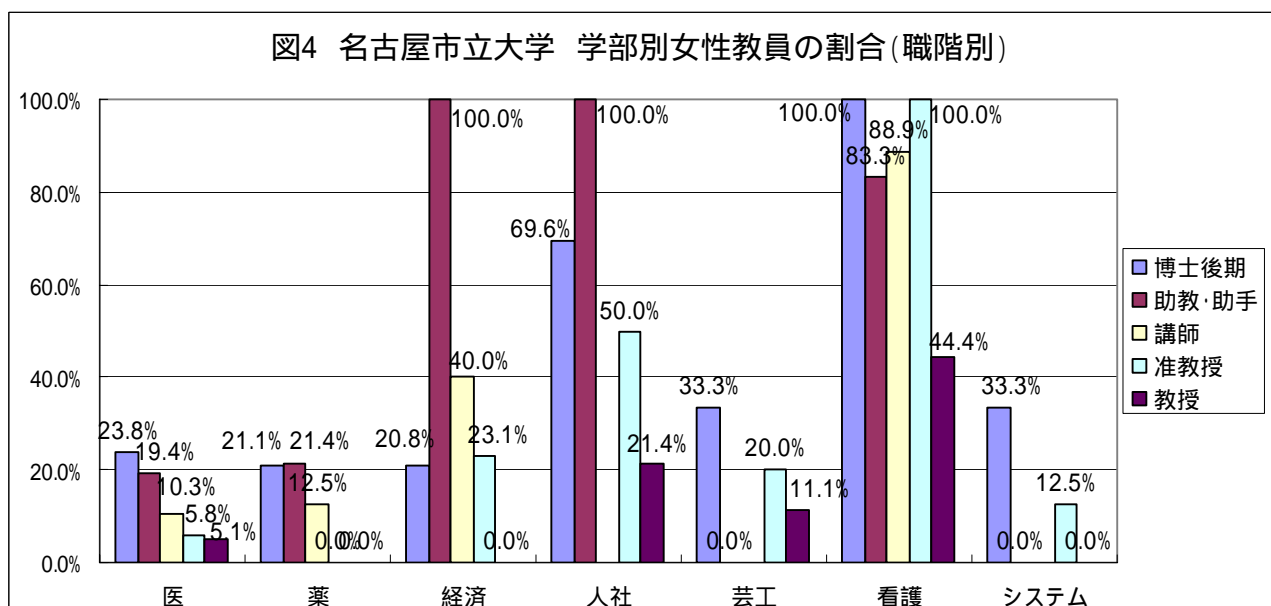
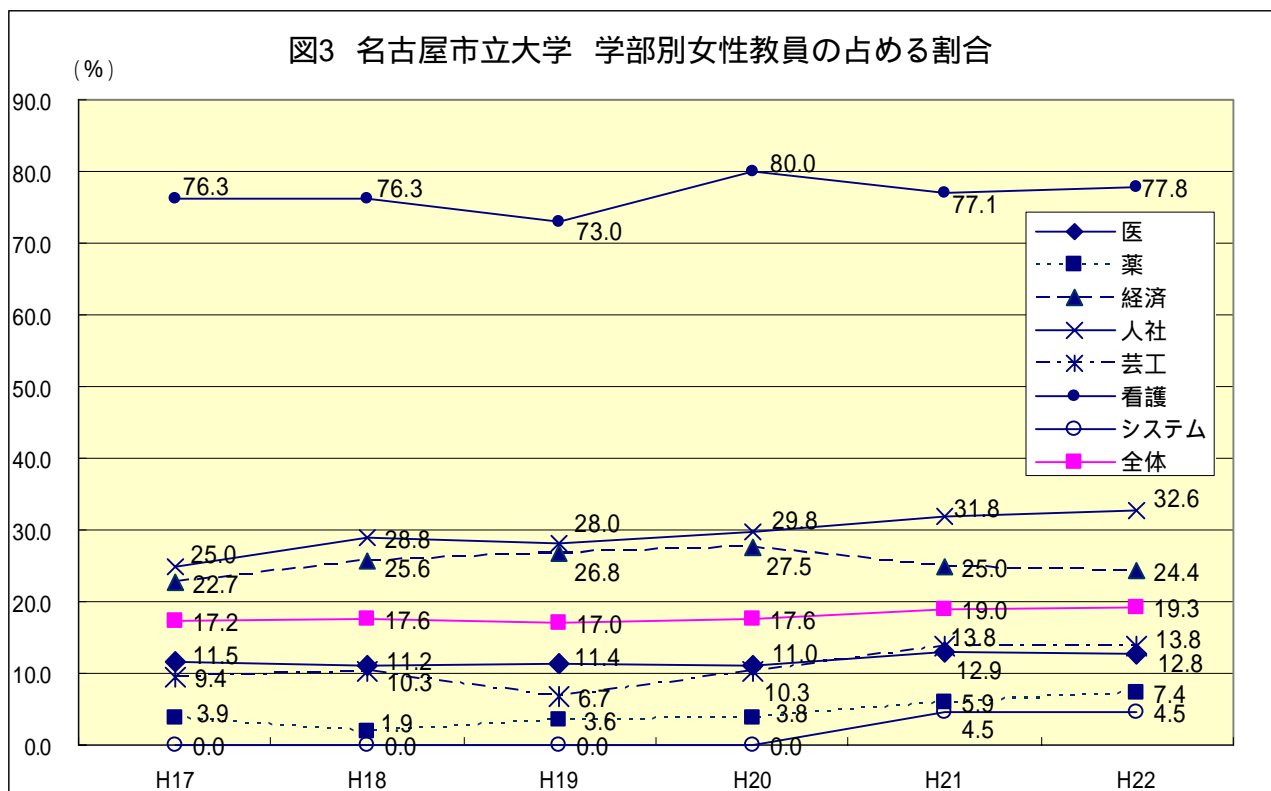
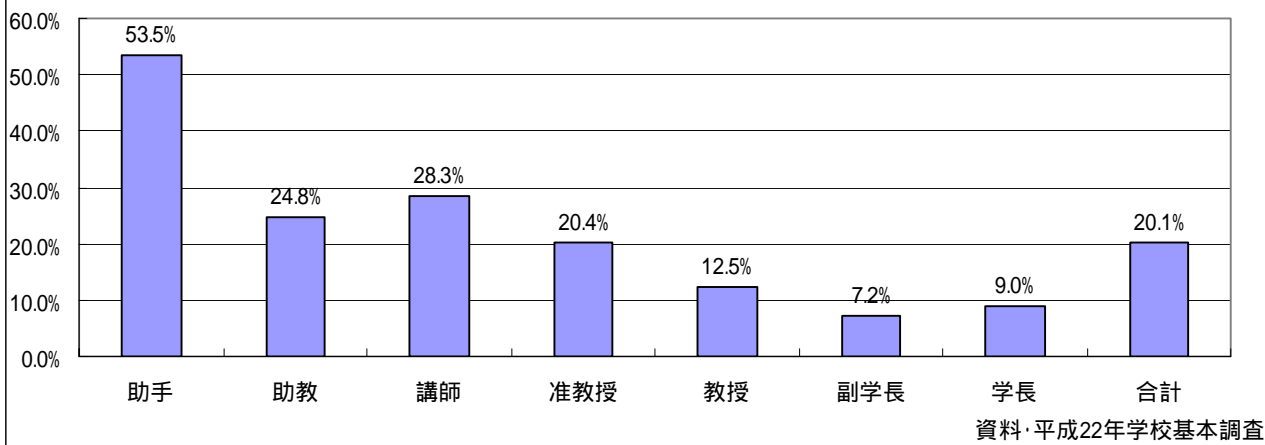


図5 大学教員における職名別女性割合(全国)



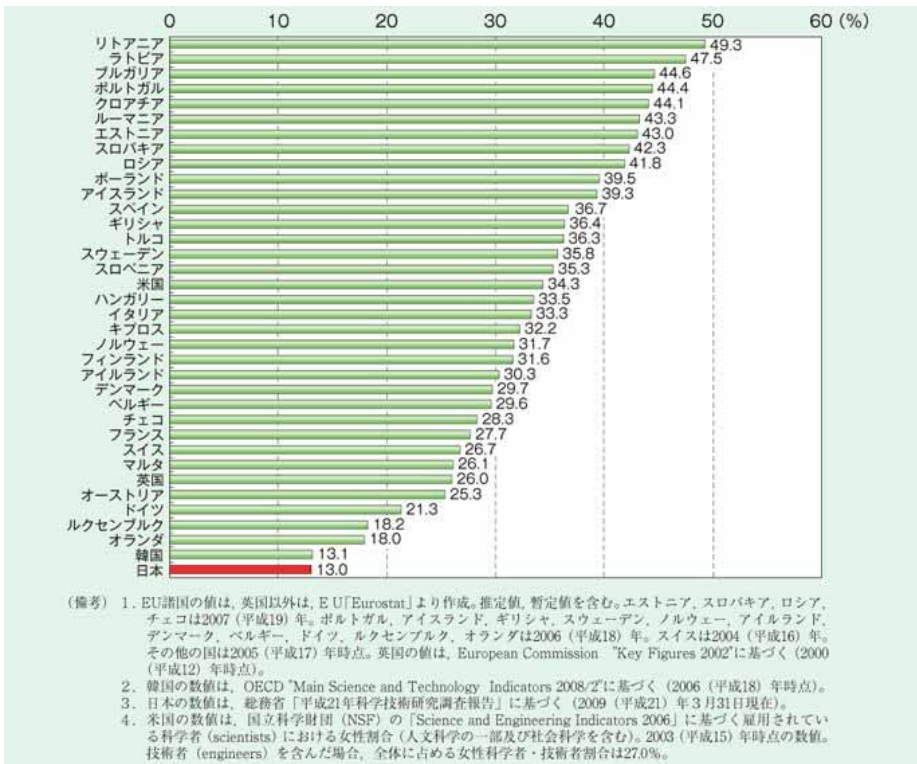
以上で見てきたように、名古屋市立大学では女子学生の割合が比較的高いものの、各学部・研究科によってジェンダーバランスに偏りが見られます。またどの学部・研究科においても、学部や大学院博士前期課程から博士後期課程になるにつれ、また教員の職階が上がるにつれて、女性の割合が低くなっています。

こうした傾向は他大学と同様の傾向を示していますが、諸外国と比較すると日本の女性研究者の割合はとても低いのです(図6)。

では日本で女性研究者が少ない理由はどこにあるのでしょうか。理工系分野など、従来から女性が少ない分野があるという要因もあるでしょう。しかしその他にも、男女共同参画学協会連絡会「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年度)によれば、女性研究者が少ない理由として、家庭と仕事の両立が困難なことや育児期間後の復帰が困難であることなどが上位に挙がっています。

学びたい人が性別にかかわらず学べるように、研究を続けたい人が性別にかかわらず研究を行えるようにすることは、名古屋市立大学男女共同参画室が掲げる目標の一つです。今後、男女共同参画室では、各学部・研究科の現状をふまえながら、すべての学生や教員が活躍できるような環境づくりを行っていきたいと考えています。

図6 研究者に占める女性割合の国際比較

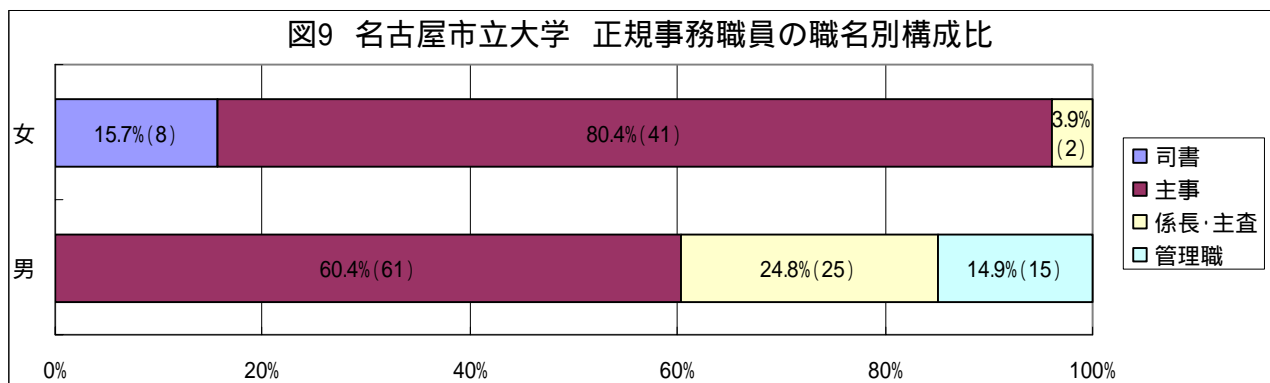
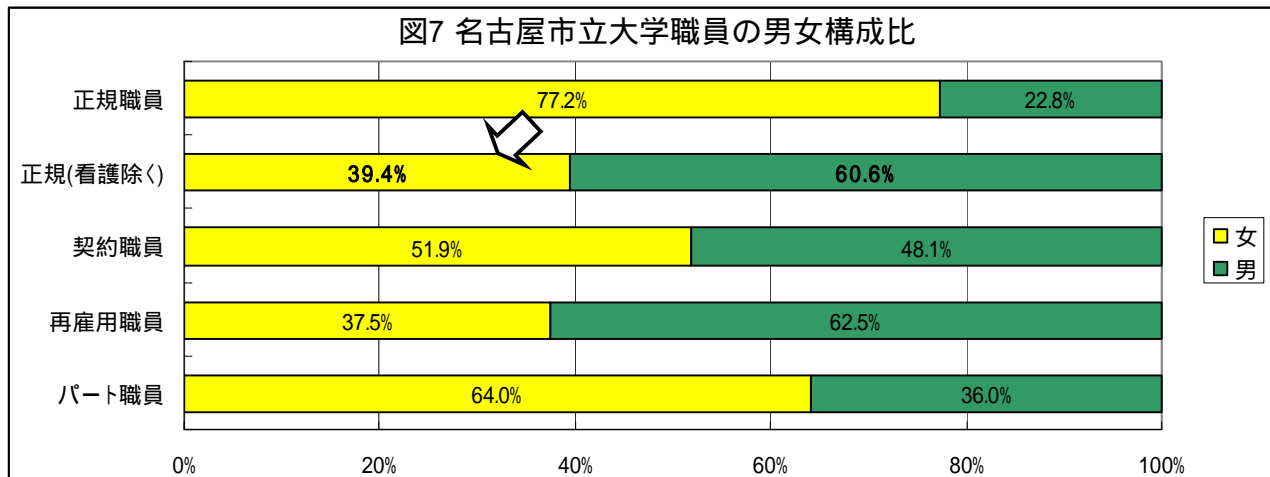


3 職員のジェンダーバランス

名古屋市立大学職員の男女比を見ると、正規職員では女性 77.2% (821 人)、男性 22.8% (242 人)、契約職員では女性 51.9% (178 人)、男性 48.1% (165 人)、再雇用職員では女性 37.5% (15 人)、男性 62.5% (25 人)、パートタイム職員では女性 64.0% (249 人)、男性 36.0% (140 人) となっています (図 7)。

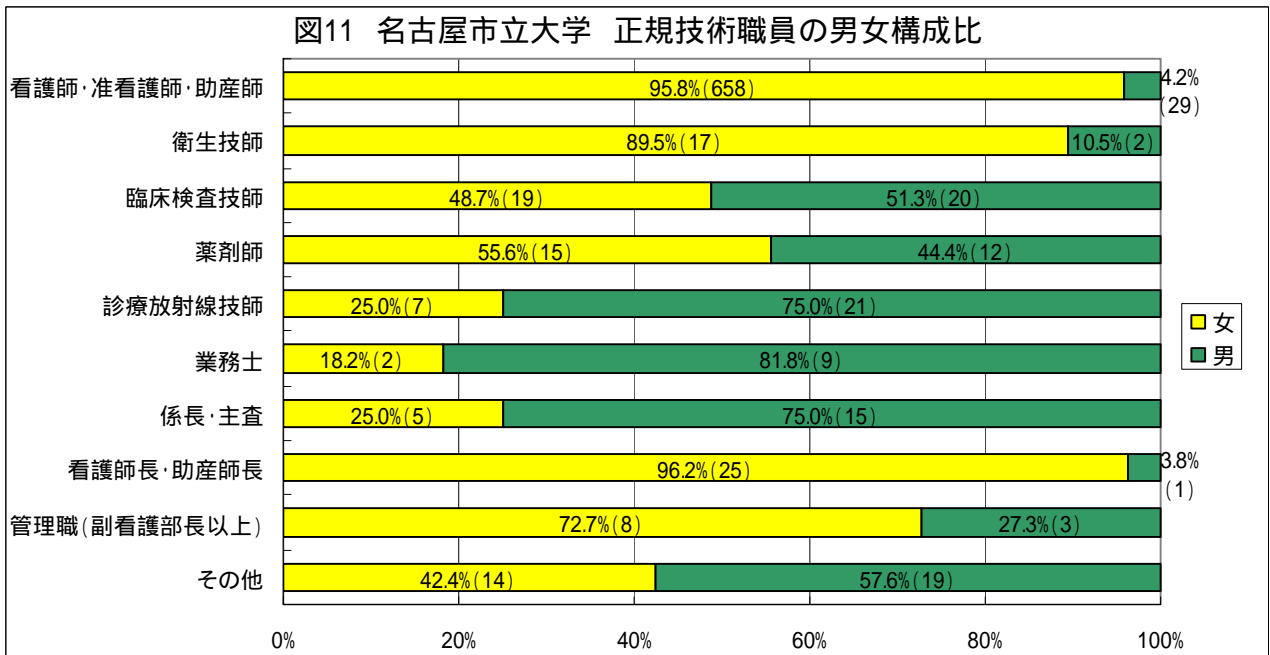
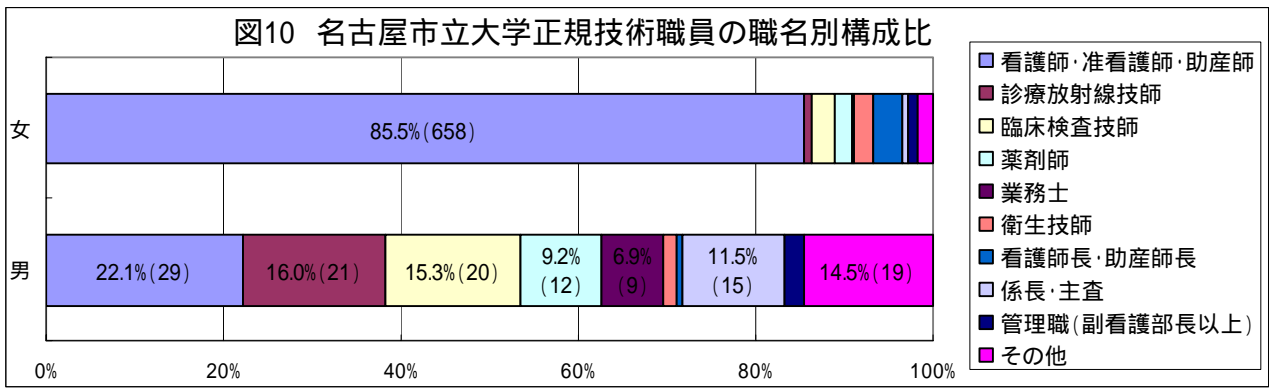
最も女性の比率が高くなっているのは正規職員ですが、その内訳を見ると、女性の正規職員 821 人中 683 人が看護保健職 (看護師、保健師、助産師、看護師長、助産師長) であり、看護保健職を除けば正規職員の女性比率は 39.4% とそれほど高くはありません。

正規職員のうち事務職員を職名別に見ると、女性では 80.4% が主事、15.7% が司書、3.9% が係長となっています¹⁾。男性も主事の割合がもっとも多いのですが (60.4%)、主査・係長 (24.8%)、管理職 (14.9%) など、女性に比べより上位の職についている比率が高くなっています (図 9)。また役員には女性は一人もいません。



一方、技術職員を職名別に見ると、女性 770 人のうち 85.5% が看護師・准看護師・助産師として勤務しており、男性に比べて一つの職種に集中していることがわかります (図 10)。また看護師長や看護師、助産師、衛生技師では女性の割合が、係長や業務士では男性の割合が 8 割を超えるなど、職種によって女性比率の高い職種と男性比率の高い職種が明確に分かれていることも特徴です (図 11)。

1) 主事とは一般事務を行うもの、司書とは図書館の専門的な事務を行うものである。職員の段階は上位から、部長 (事務局長、病院管理部長及び病院看護部長)、課長 (課長、室長、主幹、事務長、技師長、病院副薬剤部長及び病院副看護部長)、係長 (係長、主査、病院助産師長及び看護師長) 係員となっており、主事・司書は係員に含まれる。



契約職員やパートタイム職員でも、女性比率の高い職種と男性比率の高い職種が明確に分かれています。契約職員では、事務系職員や技術系職員の女性比率が高い一方、研究医・研修医や特任教員で男性比率が高くなっています(図12)。パートタイム職員でも、事務系職員や技術系職員では女性比率が、非常勤医師では男性比率が高くなっています(図13)。

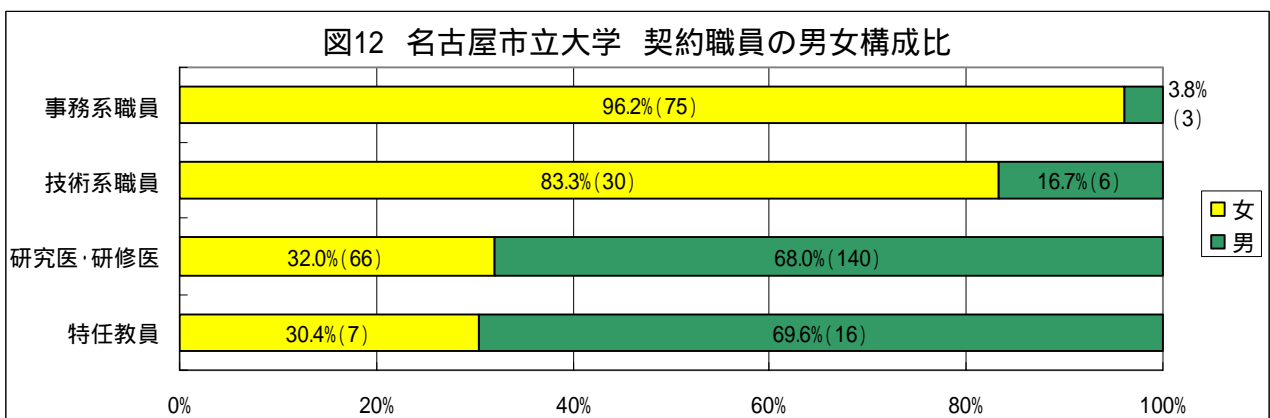
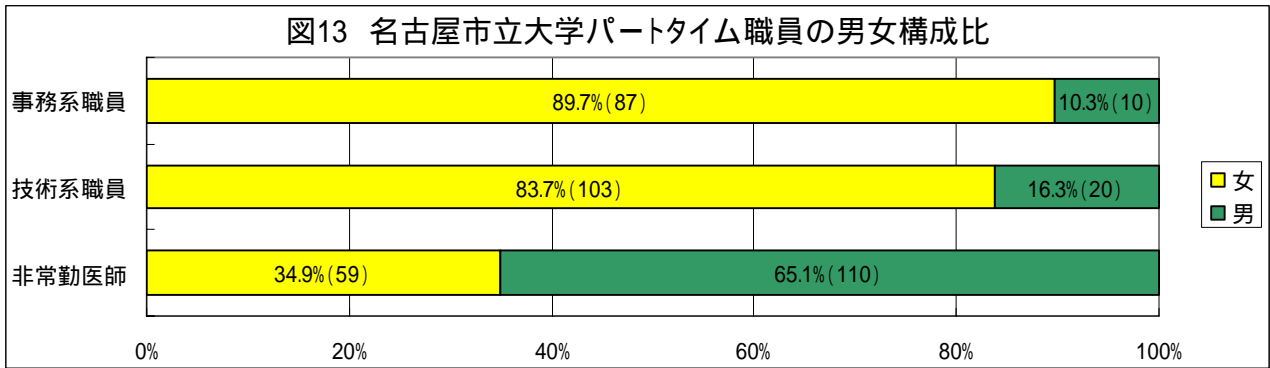


図13 名古屋市立大学パートタイム職員の男女構成比



名古屋市立大学ではたくさんの女性職員、男性職員が働いています。

しかし特に事務系の職種において、正規職員の女性が主事にとどまり、契約職員やパートタイム職員として働く女性が多いなど、女性が下位の職位に偏っている状況が明らかになりました。また技術職においては、職種によってジェンダーバランスの偏りが大きいことがわかりました。

名古屋市立大学を活気あふれる職場にしていくためには、係長や管理職への女性の登用を積極的に行い、方針決定過程への女性の参画の拡大を進めていくことが必要です。同時に、不安定な雇用に女性が多く置かれていることも問題です。非正規雇用の雇用環境整備に向けていっそうの取り組みが望まれます。

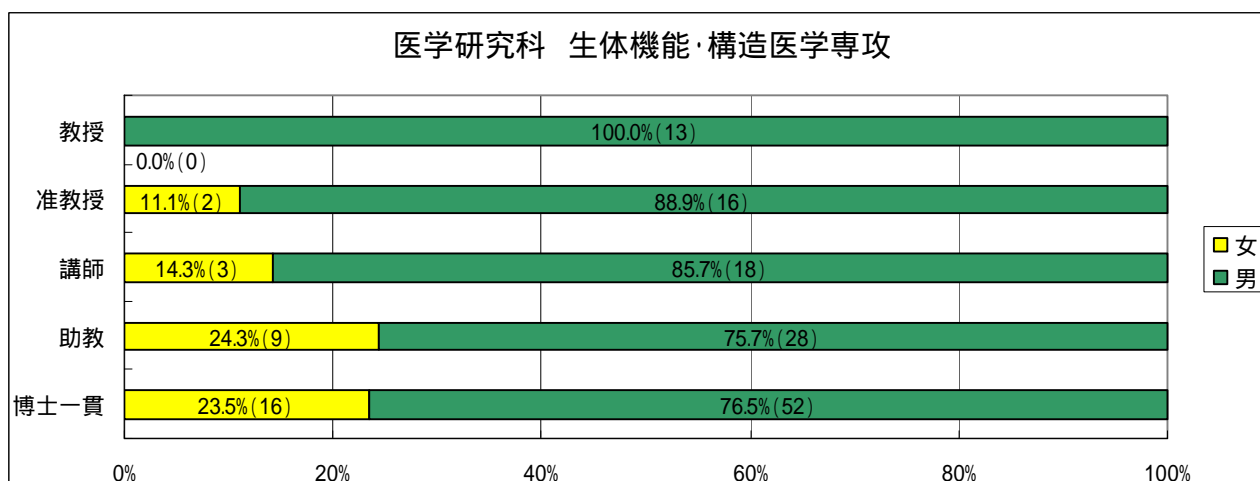
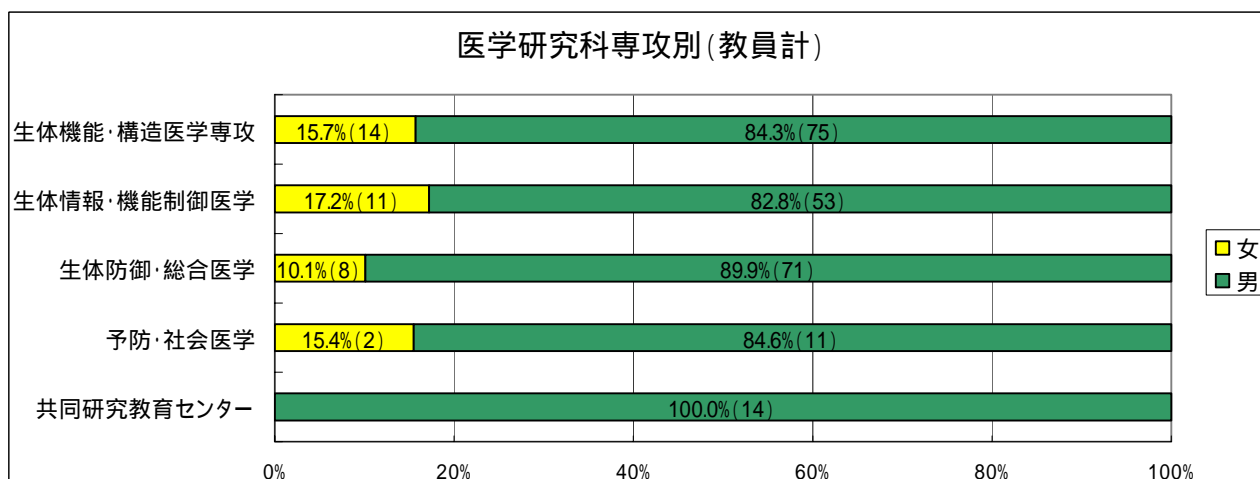
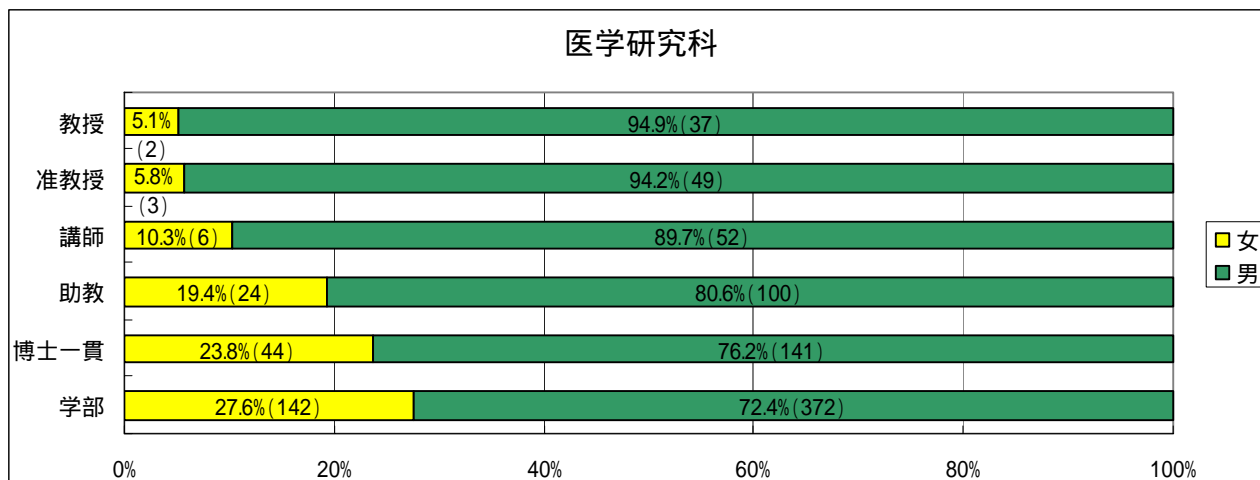
名古屋市立大学が今後も発展していくには、女性を含め、多様な人材が能力を発揮できるような環境整備が必要となります。今後、男女共同参画室ではそれぞれの部局の現状をふまえながら、各市大の全構成員が活躍できる環境づくりを行っていきたいと考えています。

各学部・研究科の学科別・分野別データ

医学研究科

医学研究科では学生、教員ともに男性比率が高いものの、学部学生では女性比率が3割弱と比較的高くなっています。博士課程や教員になるにつれて徐々に男性比率が高まっていきます。

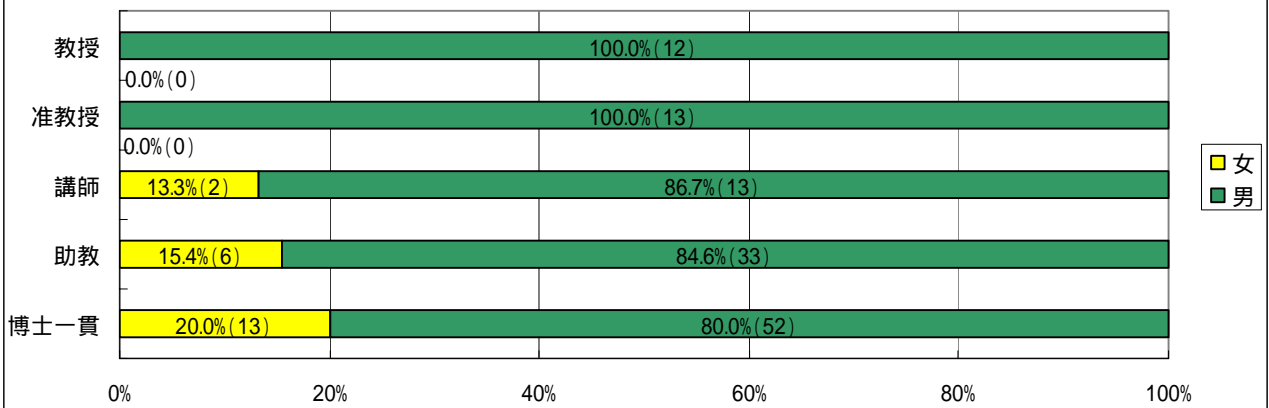
専攻別に見ると、どの専攻においても女性教員の割合は10%台ですが、生体防御・総合医学専攻や予防・社会医学専攻では准教授以上の女性がいません。より細かく分野ごとに見れば、女性教員のいない分野も多くあります(図表は割愛しています)。



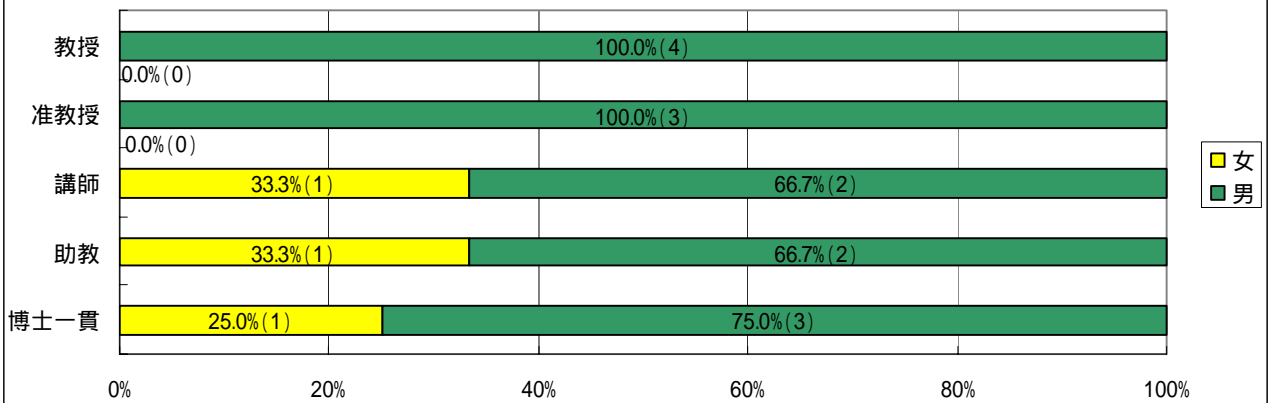
医学研究科 生体情報・機能制御医学専攻



医学研究科 生体防御・総合医学専攻



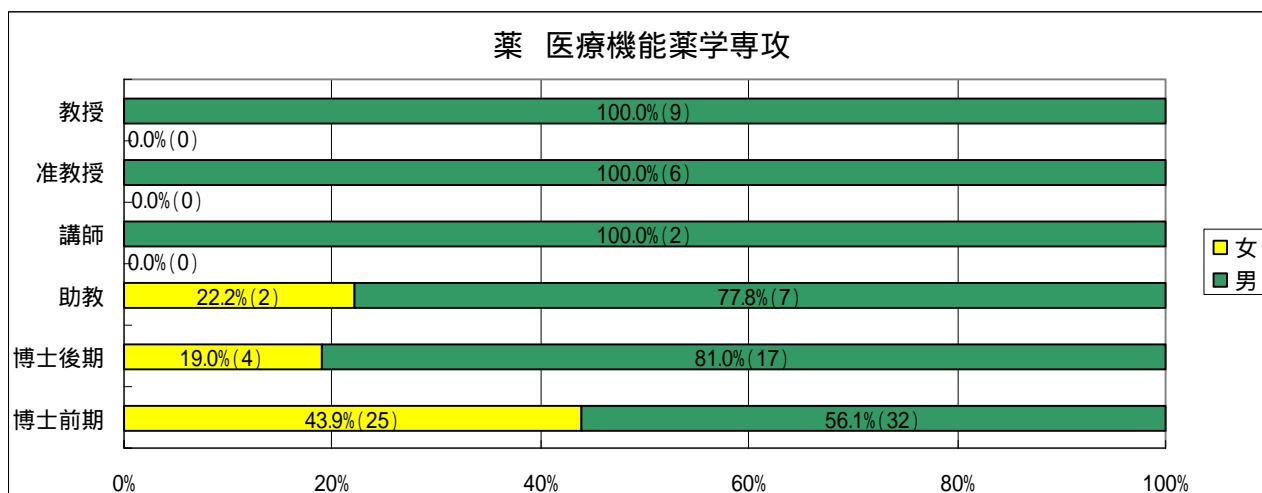
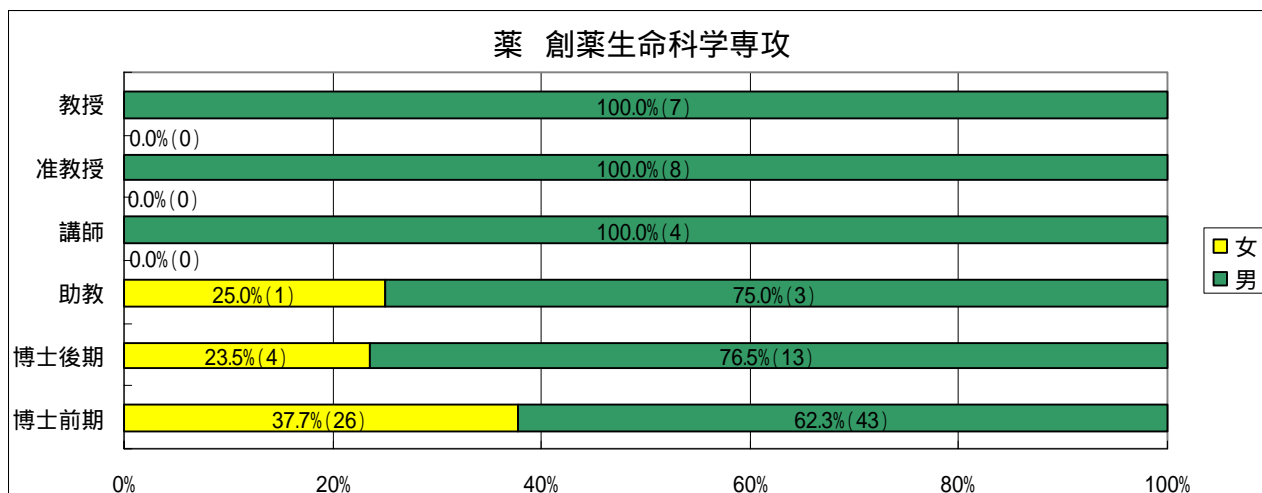
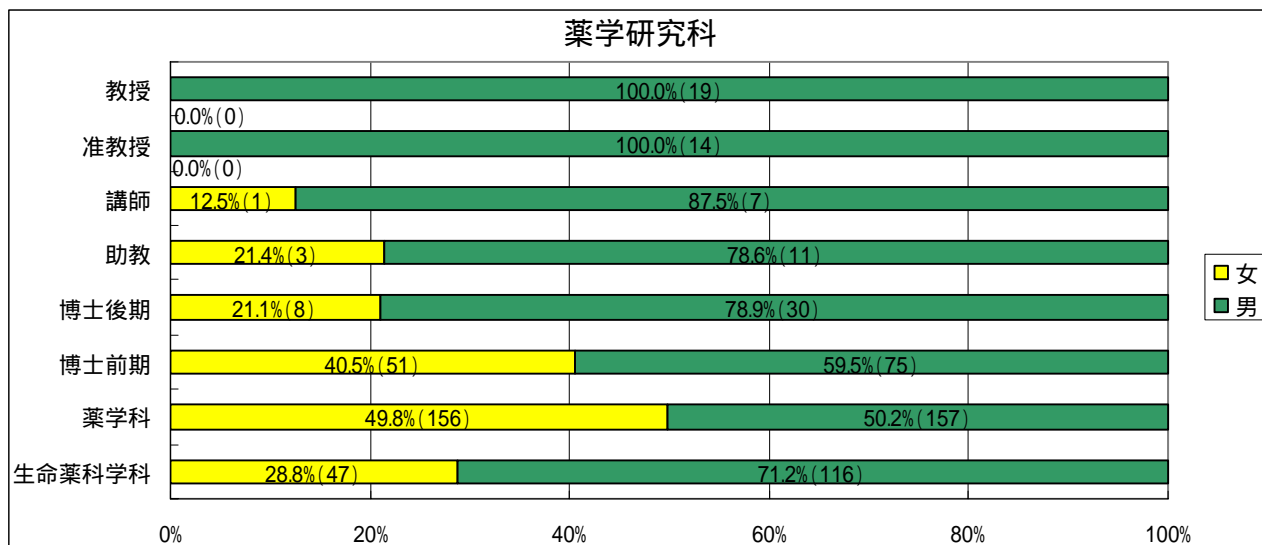
医学研究科 予防・社会医学専攻



薬学研究科

薬学部では学科によって男女比が異なっています。薬学科（6年制）では男女比がほぼ半々ですが、生命薬科学科（4年制）では男性が7割を占めています。

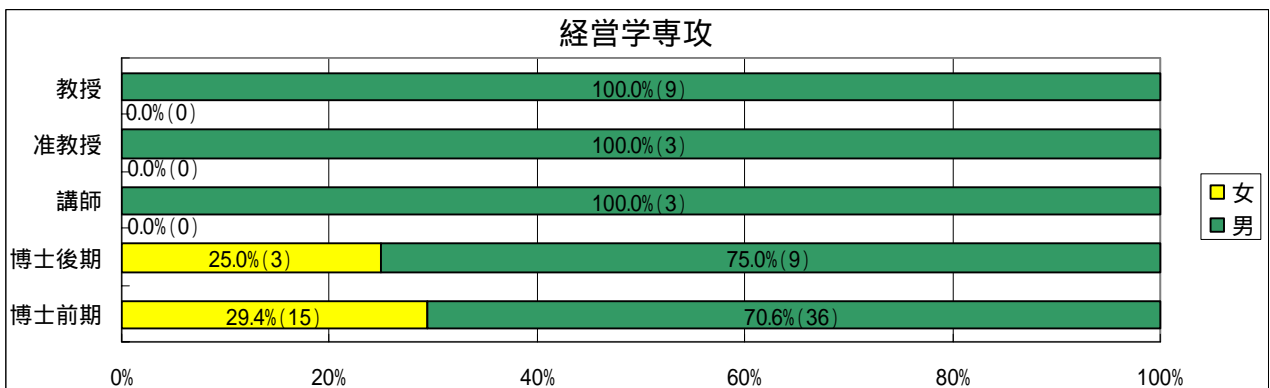
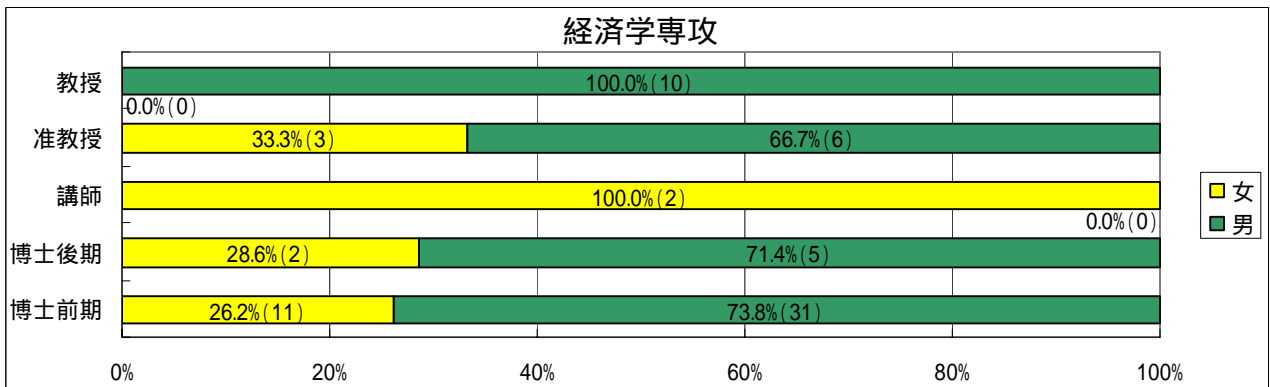
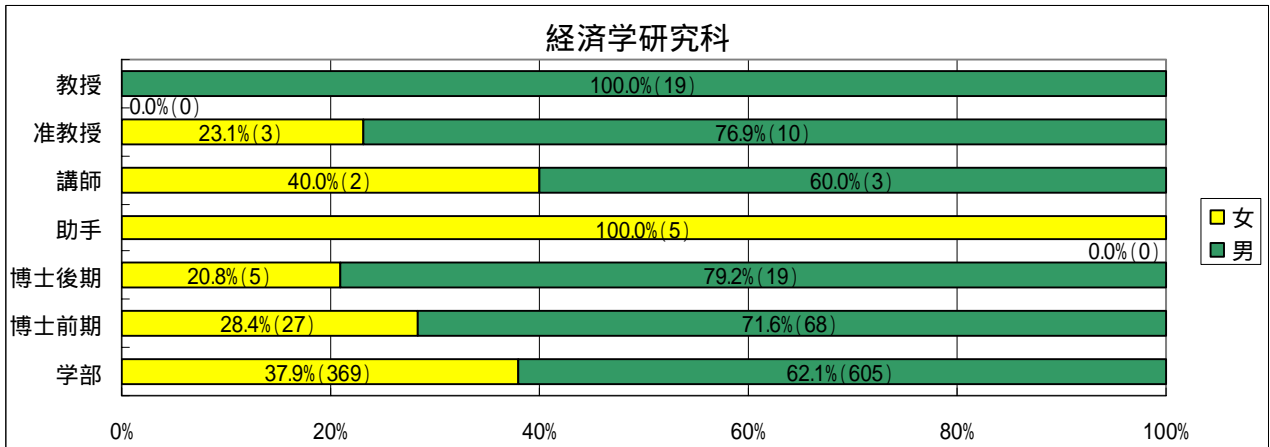
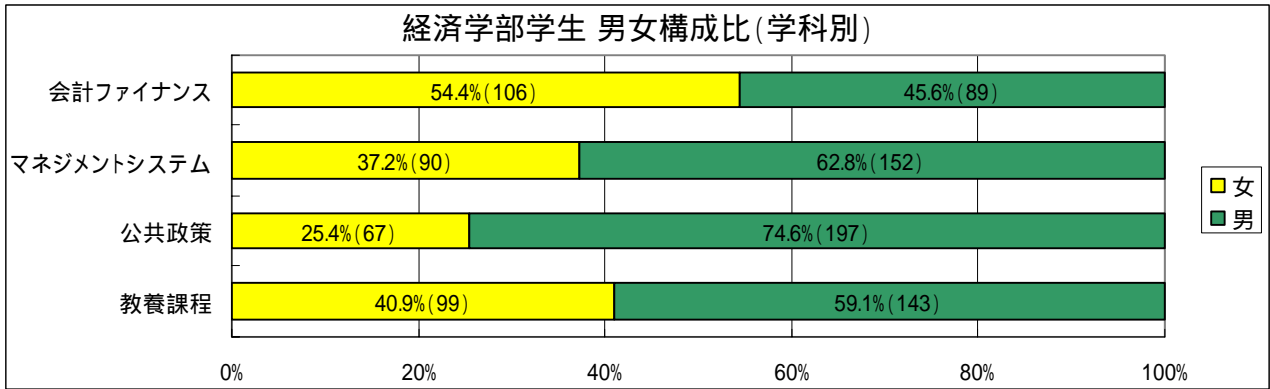
また薬学研究科博士前期課程までは女性の割合が高い（40.5%）のに対し、博士後期課程で女性比率が急激に低下しています。教員の女性比率も低く、女性の教授や准教授はいません。



経済学研究科

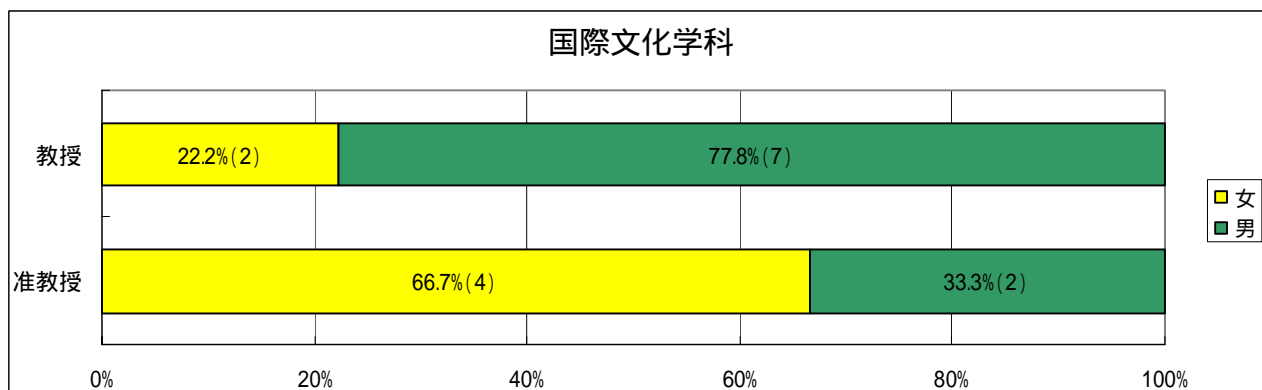
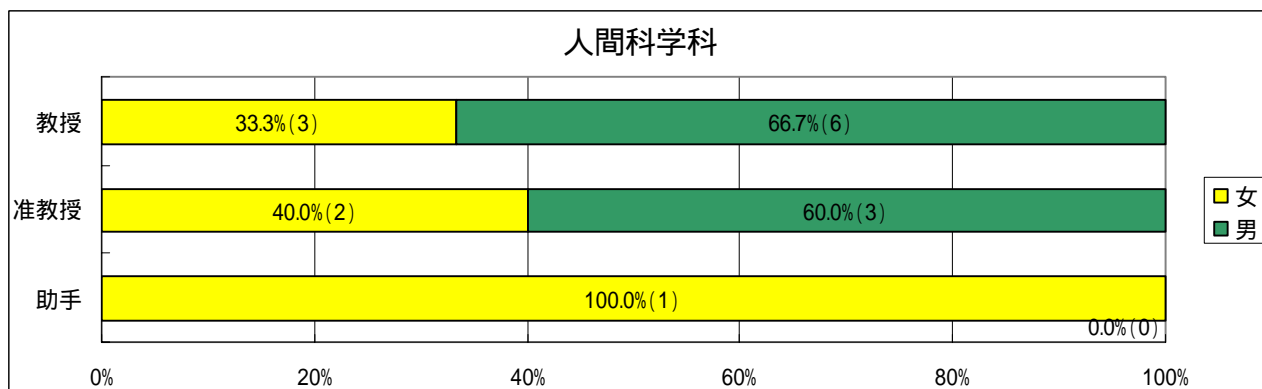
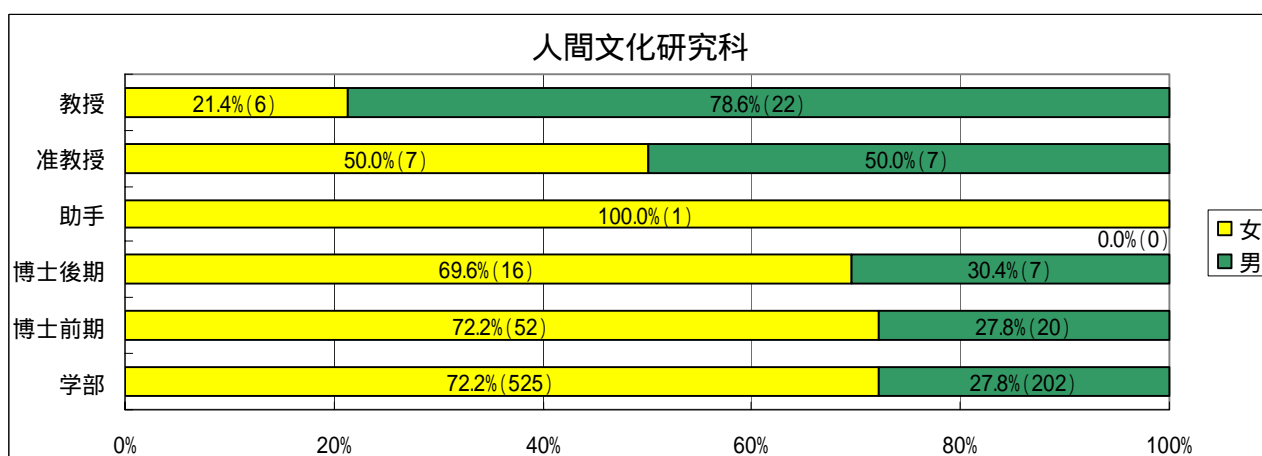
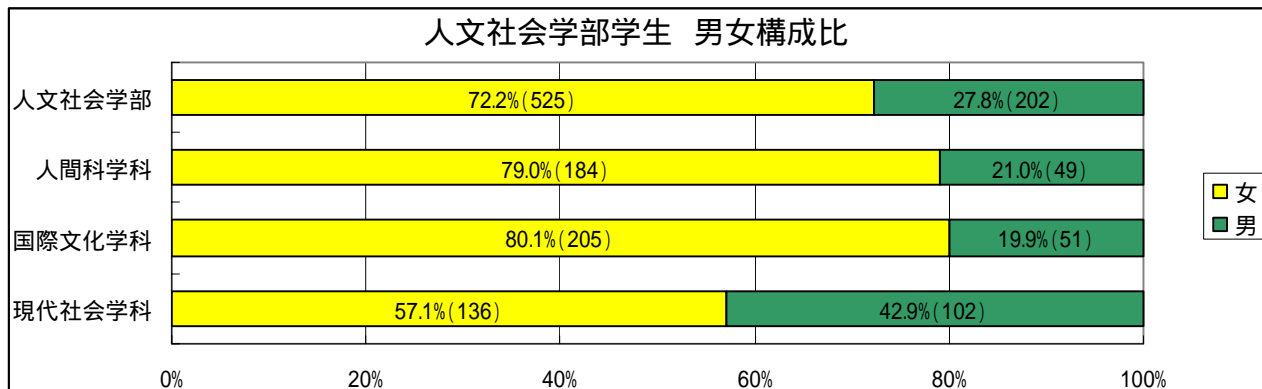
経済学部で学科により男女比が異なっています。会計ファイナンス学科では男女比がほぼ半々であるのに対し、公共政策学科やマネジメントシステム学科では男性の比率が高くなっています。

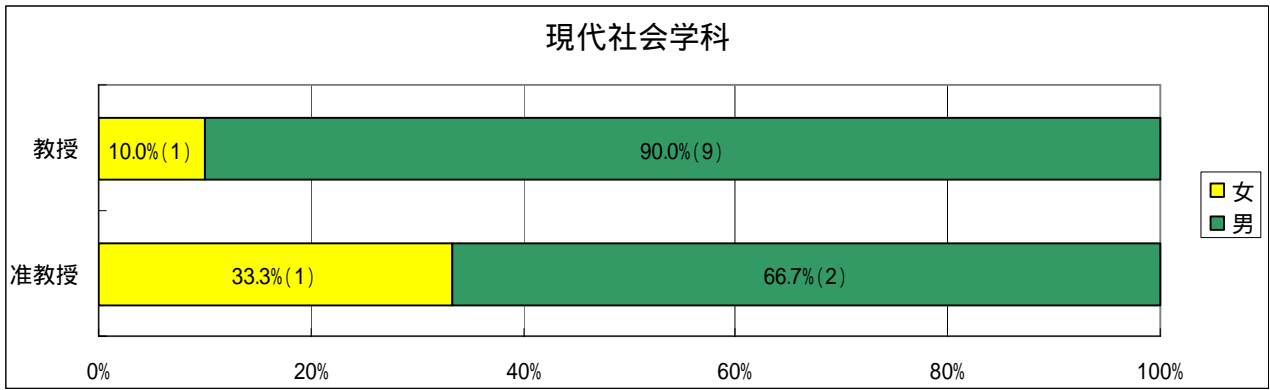
教員の女性比率は24.4%と大学院生の女性比率と同程度ですが、女性教員10人中5人は経済教育研究支援室の助教であり、女性教授はいません。



人間文化研究科

人文社会学部では女性比率が高く、特に人間科学科や国際文化学科の学部学生では女性が 8 割を占めています。大学院生や教員の女性比率も高いものの、教授では 28 人中女性は 6 人と一気にその値が下がっています。3 学科の中では学生の男女比率と同様、現代社会学科の女性教員の割合が低くなっています。

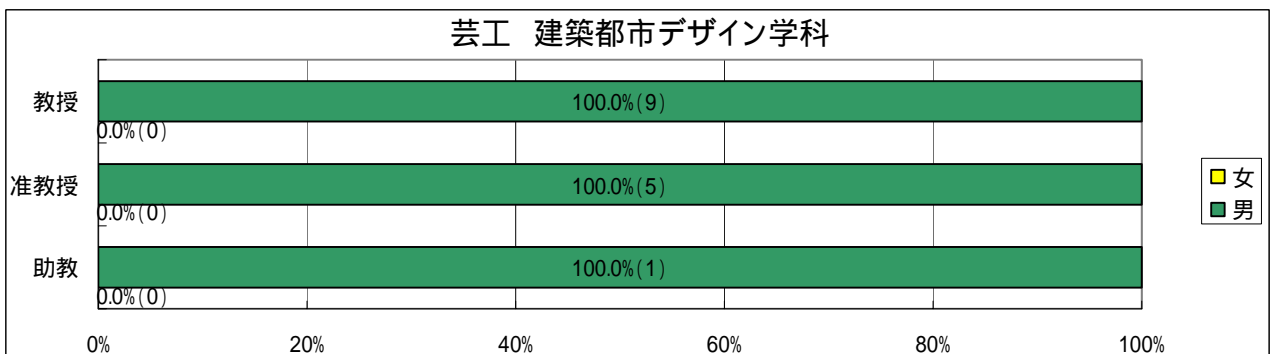
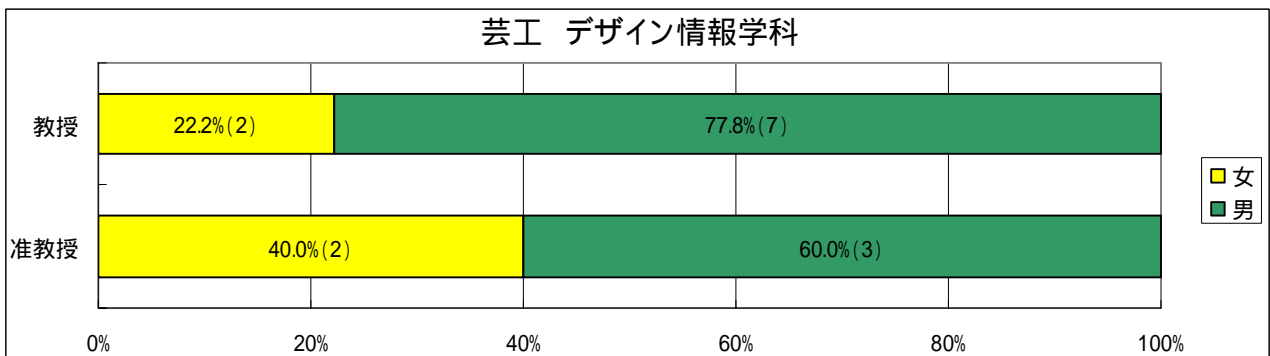
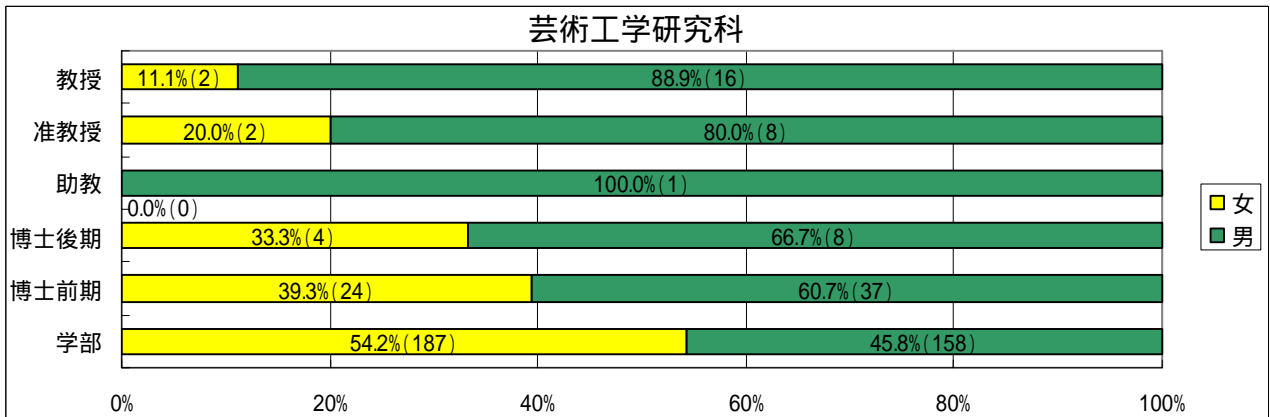




芸術工学研究科

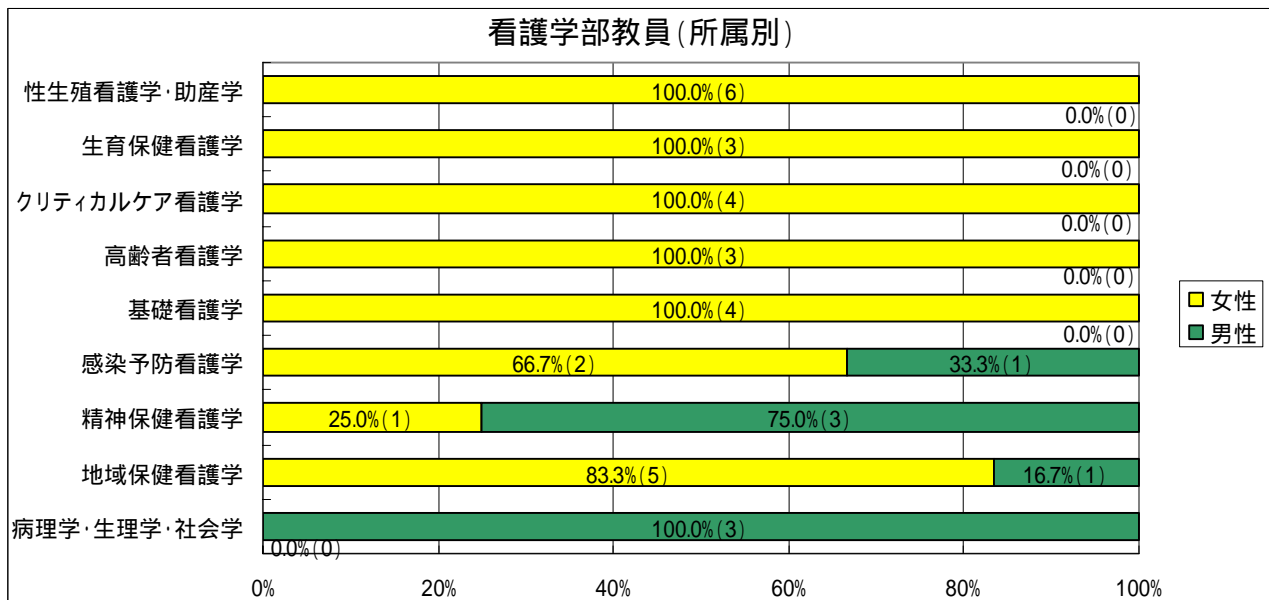
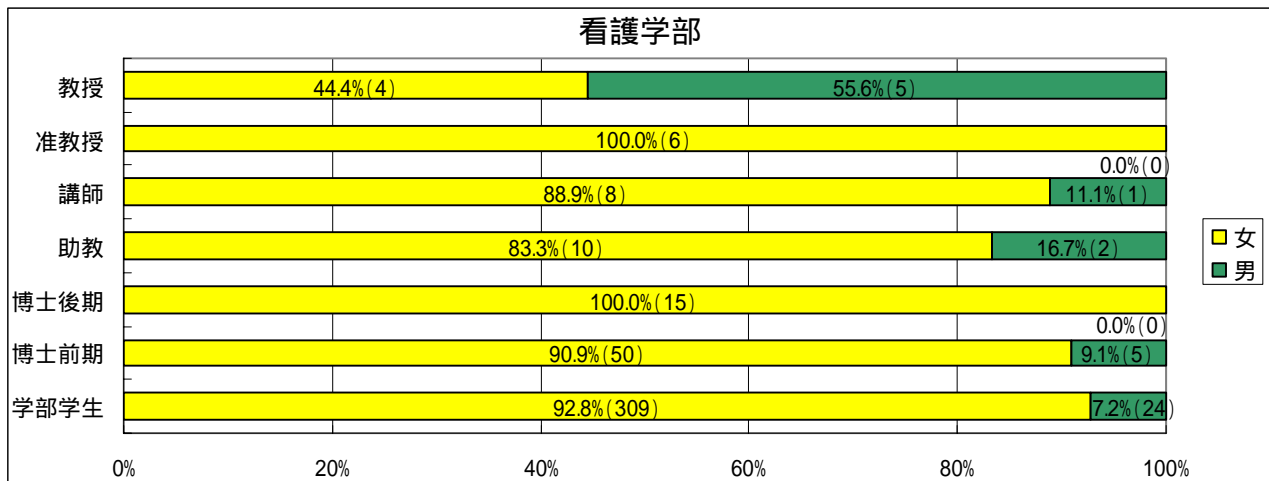
工学系の学部ですが、学部学生（54.2%）や大学院博士前期課程学生（39.3%）、博士後期課程（33.3%）の女性比率は比較的高くなっています。

女性教員の比率は13.8%と高くありませんが、女性教員4名のうち、教授2名、准教授2名と上位の職階についていることが特徴的です。ただし学科別に見ると、女性教員はデザイン情報学科に集中しており、建築都市デザイン学科では女性教員はいません。



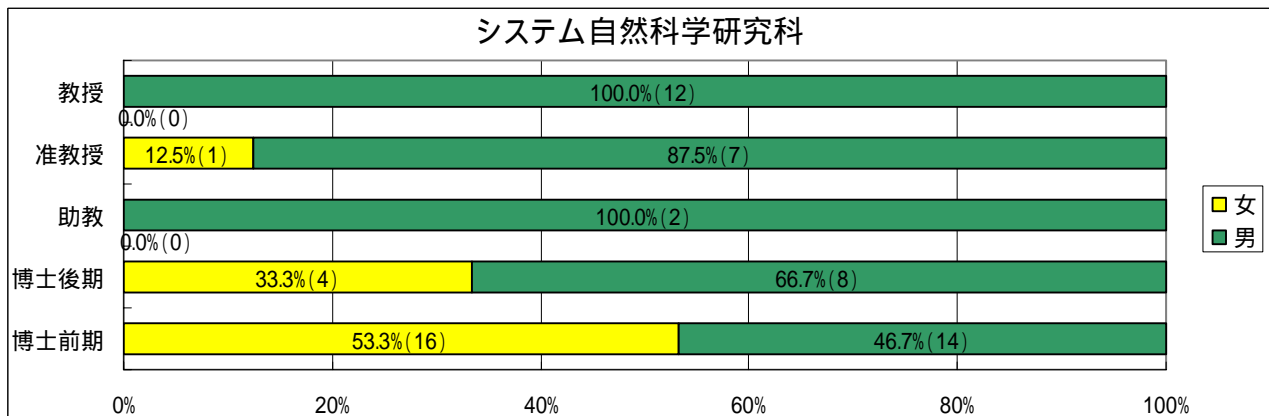
看護学部

看護学部では学生の9割以上が女性であり、教員も助教や講師、准教授は圧倒的に女性比率が高くなっています。教授のみ男女比が半々となっており、所属の上でも男性の多い所属と女性だけの所属に分かれています。



システム自然科学研究科

システム自然科学研究科は自然科学系の研究科ですが、博士前期課程では男女比がほぼ半々であり、博士後期課程でも女性が3分の1を占めています。それに対し女性教員は1名とごく少数にとどまっています。



女性教員の登用について

国の第3次男女共同参画基本計画においては、「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待する」という目標の達成に向けて、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を推進することが要請されている。教育・研究機関もそのひとつであり、第3次基本計画では新たに「科学技術・学術分野における男女共同参画」が重点分野のひとつとして新設された。

なお具体的な教授等への女性の登用については、国立大学協会が策定した「2010年度までに女性教員の割合を20%に引き上げる」という達成目標も踏まえた取り組みを行うよう要請されている。

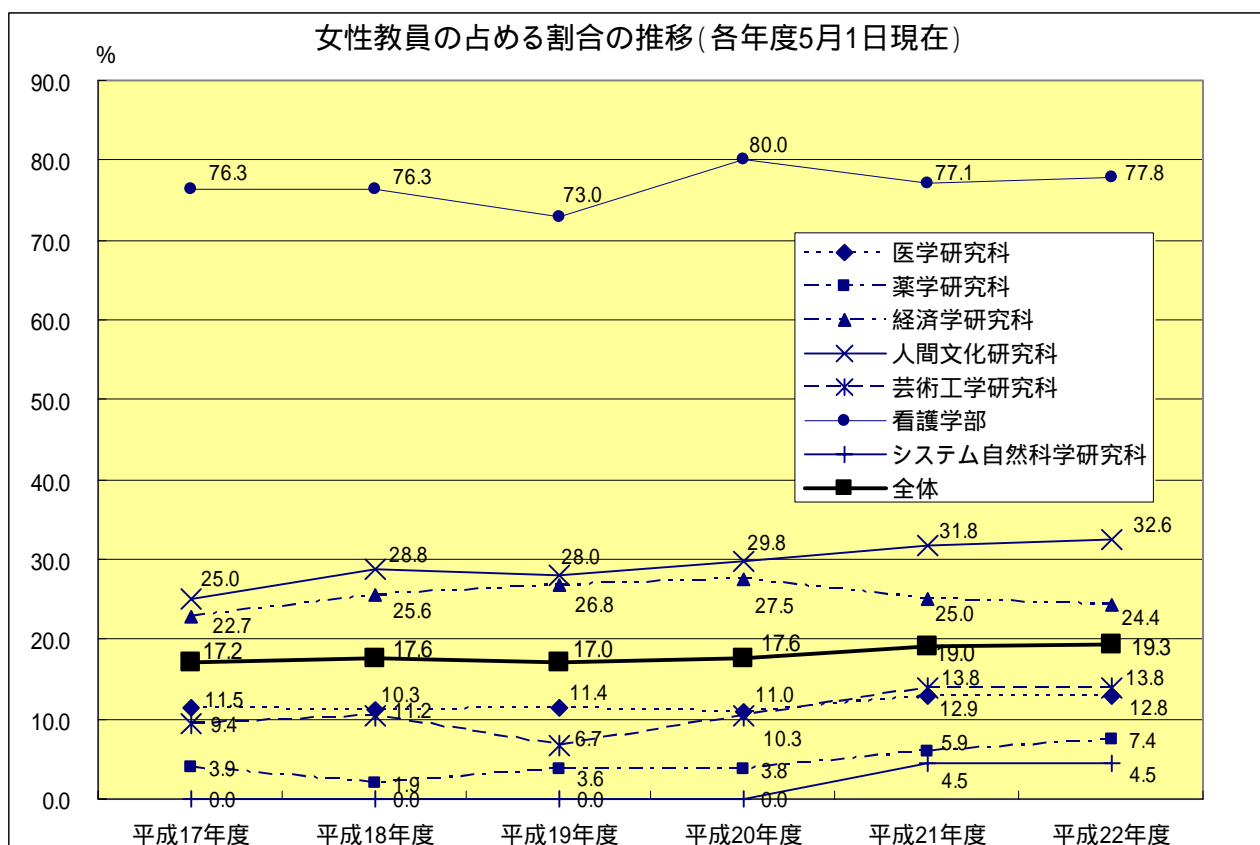
本学においては、男女共同参画社会の実現に寄与するため、平成18年度から平成23年度までの中期計画において「女性教員の採用拡大のため勤務環境等の改善を図り、女性教員比率20%をめざす」と定めている。

そして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、「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るとともに、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。

その結果、以下の表のように、本学の女性教員比率は中期計画期間の前年度である平成17年度の17.2%から平成22年度の19.3%へと着実に上昇している。

ただし前述のようにいまだ女性教員比率の低い研究科も見られ、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。今後は女性教員比率の向上とともに、大学の意思決定過程への女性の登用も積極的に進めていく必要がある。



出産・子育て経験の女性がもつニーズ（中間報告）

調査目的：出産・子育て経験者の声を調査し、環境整備・改善のために対応策を検討する。

調査対象：名古屋市立大学川澄キャンパスの教職員および大学院生のうち出産・子育て経験者とし、今期においては、妊娠末期から産後6ヵ月以内の女性教職員および大学院生とした。

調査期間：第1期 平成21年5月1日～平成22年3月31日

調査方法：

1) データ収集方法

調査対象者の選定は、調査者が把握している出産者に対して、調査協力を伺い同意の得られたものを対象とした。

半構成的面接法とし、勤務時間外に対象が希望する時間と場所を設定し、30分間実施した。リテラル・トランスレーションする際に、収集したデータの質と、分析時に解釈の客観性を確認する上で、ICレコーダーに記録することの同意を得て行った。同意が得られない場合は、調査対象から除いた。

調査協力を得る際に、倫理的配慮として、本調査への協力は任意であり、いつでも撤回が可能であること、個人情報の保護のもとデータを言語化した次点より匿名化を行い、結果の公表においては匿名化を遵守するとともに、調査目的を口頭で説明し、同意を得て行った。得られたデータの保管は2年間とし、データの廃棄方法は復元不可能、紙面による資料は溶解処理を行うものとした。

2) データ分析方法

出産・子育ての経験を踏まえて、女性が職場や、家族にどのようなニーズを持っているのか、そして子どもを育てる上で、仕事と家庭との両立をどのように捉えているのか、質的帰納的分析手法を用いて、分析を行った。

出産・子育て経験によって女性が求めるニーズのエピソードを抽出し、そのエピソードを解釈し、カテゴリーの抽出を行った。エピソードごとに類似性と相違性を比較しながらカテゴリーを整理し、出産・子育ての経験の女性がもつニーズを抽出する。

調査結果：

1. 対象の背景

調査対象者は、4名で、その内訳は妊娠末期1名、産後4ヵ月2名、産後6ヵ月1名である。大学院生の比率は教員3名と大学院生1名で、33.3%あった。

2. 出産・子育て経験によって女性が求めるニーズ

20の<サブカテゴリ>から得られた[カテゴリ]としてのニーズの要素は[家事・子育てのサポート]、[働く女性としての子育て観]、[ワーク・ライフ・バランスの調整困難からの意思決定]、[育児困難感の克服]および[職場・学業の場での喜びと配慮への願い]の5つであった。カテゴリ別にみると、次のとおりである。

1．[家事・子育てのサポート]

< 単身子育ての体力・気力の限界 > は家族同居の子育てニーズがある。単身子育て女性にとって昼間の保育所預かりだけでは、十分な子育てのサポートを得られているとは、いえない状況にある。妊娠中から早期職場復帰を希望していた女性は、出産直後に別居家族から < 頼りにしていた家族のサポート断り > が生じ、やむなく復帰に向けて諸計画の変更に対応しなければならない状況におかれた。このようにサポートが得られない事例もあれば、< 実母の育児サポートによる精神的安堵 > や < 夫の家事・育児の協力に育児負担感の減少 > が得られ、仕事継続の要にはサポート体制が重要な意味をもち、働く女性にとって望んでも必ず叶えられるものはない局面をもっているのである。

2．[働く女性としての子育て観]

働く女性として子どもを育てていく上で対応能力に限界を覚えながらも、子どもとの関わりでできる限りのことは子どもにしてやりたいと思う母親の育児観があり < せめて子どもの病気時には側にいて見てやりたい母親の気持ち >、< できれば自分の手で育てたい母親役割優先 > など、現実と理想との狭間で揺れる母性が引き出された。

3．[ワーク・ライフ・バランスの調整困難からの意思決定]

人生設計を描き、現実のワーク・ライフ・バランスの調整困難から、一先ず退職の意思決定を行った。その背景に家族形態、夫の勤務形態、自己の年齢が含まれており < 二人目の出産計画を視野に入れた退職 >、自己の仕事量と育児時間との調整ができず悩み < 仕事量が多く家庭を選んだ退職組 >、妊娠の身体的変化に対して不調を覚え < 妊娠して無理だと悟った仕事との両立 > の決断などがあった。意思決定をする上で < 体力・気力が必要な子育て > の認識は有していた。

4．[育児困難感の克服]

女性は < 出産を境に夫の良い変化に一層励まされた(妻) >、< 夫の家事・育児の協力で救われる > ももの、子どもの < 哺乳力の弱さに悩んだ授乳 >、< 考えていた以上に育児の難しさ >、< 夜泣きに影響をうける共働き > の状況下では、脱するために様々な試みがされていた。

5．[職場・学業の場での喜びと配慮への願い]

< 妊娠中の予期せぬ入院に同僚への申しわけのなさ > といった心理的負荷の状態があることや、授乳に際しては、< 共同の研究室で授乳する引け目 >、< 見られたくないミルク授乳 > など職場における授乳環境の未整備、そして母乳育児が重視される社会における母乳を与えられない女性への配慮に気遣う職場環境の工夫が必要であると考えられる。学生にとっては < 保育所の一時預かりに救われる学業継続 > や < 子ども連れの授業 > など学業への継続に配慮した取組が認められた。

保育所運営について

行動計画 「すべての教職員・学生が利用できる学内保育所を整備する。」、また平成22年度行動計画「統合化後の保育所運営について検討する。」を受けて、参画室より黒野室員が保育所運営委員会に出席した。

平成22年度学内保育所運営委員会

第1回 平成22年7月14日18:00～

22年度の利用状況、運営上の問題点、父母からの要望について
新たに建設する保育所の仕様について
選定委員会設置要綱(案)について

第2回 平成22年7月22日～同年8月23日 持ち回り(Eメール)会議
育児休業中における保育所の継続利用について(案)

第3回 平成22年10月6日17:30～

平成23年度以降の学内保育所運営事業者について(報告)
今後の予約者への対応について
新たに建設する保育所の仕様について

第4回 平成23年1月28日～2月2日 持ち回り(Eメール)会議
保育所の運営開始日について

第5回 平成23年2月24日10:30～

自園調理にともなう夕食代について
育児休業中における保育所の継続利用について
新たに建設する保育所の仕様について(報告)

第6回 平成23年3月8日16:00～

平成24年度以降における学内保育所の利用要件等について

ハラスメント対策

本学の行動計画において、教育・研究・雇用、どの男女共同参画についてもハラスメント対策の改善・拡充が課題となっている。

平成 22 年度はハラスメント対応システムの見直しを行い、ハラスメント予防委員会を設置し、2 度の委員会を開催した。

またハラスメントの予防を目的としたハラスメント研修会を開催するとともに、開催時の公演を録画した DVD を用いて欠席者を対象とした研修を行った。

ハラスメント予防委員会

第 1 回 平成 22 年 10 月 14 日 10 : 40 ~

平成 22 年度ハラスメント研修会について

ハラスメント実態把握のためのシステム化について

第 2 回 平成 23 年 2 月 10 日 11 : 00 ~

ハラスメント相談業務報告書（案）について

ハラスメント研修会 DVD 上映会の開催について

平成 22 年度ハラスメント研修会報告

ハラスメント研修会

日時 : 平成 22 年 11 月 24 日（水）18 : 15 ~ 19 : 45

場所 : 本部棟 4 階ホール（テレビ会議システム利用）

滝子キャンパス 3 号館 101 教室

田辺通キャンパス薬友会館 3 階水野ホール

北千種キャンパス図書館 2 階大講義室

出席者 : 207 名（4 キャンパス計）

1. 理事長挨拶

理事長より「今般ハラスメントはどんな組織においても問題である。本日は経験豊富で著名な金子先生に来ていただいた。教職員が今度どのような心構えで過ごしていくべきか、最先端の話を聞くことを楽しみにしている」と今回の研修に寄せる期待が述べられた。

2. 講演 演題 : 「キャンパスハラスメント なぜ起きる、どう対処する 」

講師 : 金子雅臣先生（職場のハラスメント研究所所長）

1) パワー・ハラスメントとは何か

数年前に問題となった大相撲の「かわいがり」と同様、以前は「本人のため」、「熱血指導」と呼ばれたような指導がパワー・ハラスメントと呼ばれ、裁判で労働災害と認められる事例も出てきている。裁判においてパワー・ハラスメントの判断基準となるのは、業務指導の範囲を超えているもの、相手の人格を否定する言動、の 2 点である。

このようにパワー・ハラスメントが問題化してきた背景には働く環境の変化がある。この10年でどの職場でも仕事が増え、仕事のスピードが上がり、ミスに対して厳しくなっている。そのため指導する側もされる側もお互いに余裕がなくなっている。



講師の金子雅臣先生

2) キャンパスハラスメントの事例と問題点

企業のパワハラは教育・指導という側面
で起こるが、大学は教育・指導の場その
ものであり、ハラスメントが起きやすい環境
である。キャンパス特有の難しさとして、

教育指導の範囲が明確でないという点がある。各教員で教え方も異なり横のスタンダードがまったくない。2点目はアカデミック・フリーダムと呼べる文化である。大学内には自由を重んじルールを作らない伝統があるが、そのために問題が生じている。3点目は人権感覚のなさである。学生のためを思い熱血指導を行うという伝統が根強く残っている。キャンパス内でも人権感覚を持ち、ルール作りをすることが必要である。

また自治労アンケートの結果、病院のパワー・ハラスメントが深刻であることがわかっている。病院は様々な職種、雇用形態の人が入り混じっており、コミュニケーションの難しさが避けられない。だからこそ、人権感覚や業務についてのお互いの尊重が大切である。

3) パワー・ハラスメントの解決方法

パワー・ハラスメントの前提にはコミュニケーションギャップがある。以下の3つの解決方法を用いて、コミュニケーションギャップを解決することが必要である。

通知：周囲の誰もが我慢しており行為者の地位が高く力がある場合に、相談者の被害申立てにより、行為者に対して申立て内容を通知し、教育的指導で気づきの機会を与える方法。

調整：双方に誤解があり言い分にズレがある場合、双方の主張を公平な立場で聞き、円満和解を目指し、誤解やわだかまりを解消する方法。

調停：当事者同士の折り合いが悪く調整では解決が困難な場合、双方からのヒアリングを重ねて意見を調停し対立点を解決する方法。



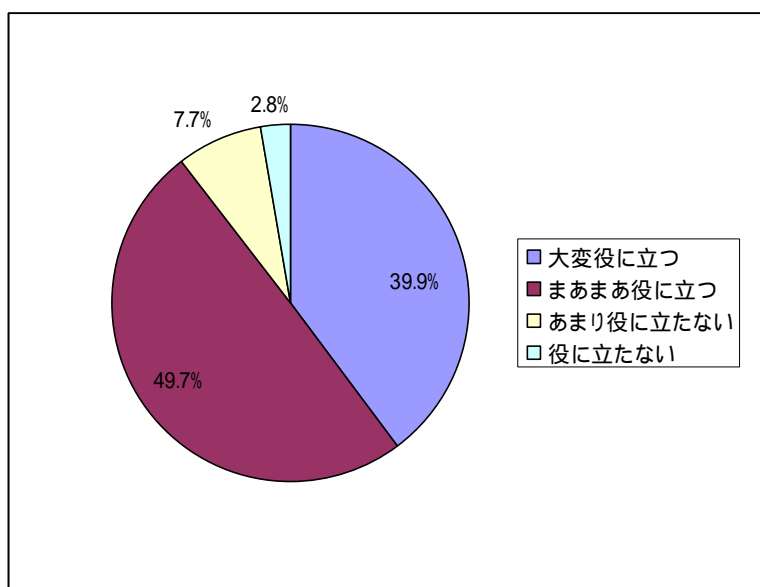
DVD教材を用いて解決方法を学びました

上司や人事部が妥当な判断をできない場合は、通知、調整、調停の制度をおくなどシステム化する必要がある。

時間の都合上、質疑応答の時間を設けることができなかったが、アンケートではこの研修が「今後の職業生活・学生生活に役に立つ」とする者が9割弱にのぼり、有意義な講演であったといえよう。

3. アンケート結果

1) 今回の研修は、今後の職業生活・学生生活に役立つと思いますか (N=143)



2) 今回の研修で、新しく知ったこと、学んだことがあれば、お聞かせください。

- ・ パワー・ハラスメントの判断基準が理解できた。
- ・ パワー・ハラスメントの解決方法として通知・調整・調停という方法があることを理解した。
- ・ コミュニケーション不足がパワハラ背景にあることを知った。
- ・ キャンパスでのハラスメントの特殊性や問題点を知ることができた。
- ・ 第三者として調整する上司の役割の必要性を学んだ。
- ・ システム作りが重要であることを改めて知った。
- ・ 自分の中では当然と考えていたことが社会ではパワハラとして問題化されていることに驚いた。
- ・ 日ごろ気をつけていることを改めて聞くことで「教育の範囲を超える」ことが重大な結果をもたらすことを肝に銘じた。

3) 今後、ハラスメント研修会で取り上げてほしいことがあれば、お聞かせください。

- ・ 具体例、特に大学や医療現場の事例を取り上げてほしい。
- ・ 対象者やテーマを限定した研修会の開催を行ってほしい (教員を対象にアカハラ研修、学生を対象としたセクハラ、アルコールハラスメント、係長・准教授以上を必修参加にする、医師の参加を呼びかける、講座制におけるパワハラ、等)。
- ・ 学生や部下からの過度・不当な要求に対応する方法を教えてほしい。
- ・ ハラスメント防止委員会の取り組みについて
- ・ コミュニケーションについての講演会
- ・ 相談技術の演習、調整者のトレーニング方法等

4) その他感想・意見・要望

- ・ 具体的事例を交えた話がわかりやすかった。
- ・ 自分の言動を見直すよい機会になった。
- ・ 定期的に研修会を開催することが注意喚起になる。実施することが大切である。
- ・ 理事会と学部の関係にも示唆を与える内容があった。独立行政法人後の学内運営にお

いて下からのボトムアップが重要と思う。現在の理事会に期待している。

- ・ DVD についてはうまくいきすぎているように感じた。上司が部下の言動を修正するという、権威をもって権威の害毒を制するやり方が本当によい方法なのか。ハラスメント対策に係る人に能力がないとかえって問題が悪化することもあるのではないか。
- ・ ハラスメントを解決する立場の人の精神的負担も考慮すべきだ。
- ・ 各事例についての境界線の確認が非常に難しい。その事例ごとのチェックをどのようにすればよいのか。
- ・ 「処分は原則公開」が問題を繰り返し起こさないために大切だと指摘されていた。各市大でもこの点を確認する必要がある。
- ・ 業務上の指導はパワハラにならないということは少し疑問に感じた。
- ・ 研修に出てこない人が問題である。大学として出てこない人に対してどう対応するつもりか。
- ・ 研修の後に、キャンパス内にしっかりした対策が取られることが重要。この研修がそのきっかけになることを期待する。
- ・ ぼんやりとした話が多かった。DVD の鑑賞のみで十分ではないか。
- ・ 講演者の紹介が長すぎた。
- ・ 出席者の顔ぶれは若手～中堅や女性が多数で、ハラスメントに関心がありそれなりに理解し普段から気をつけている人がほとんどである。教授クラスや管理職に参加を義務づけるべきだ。
- ・ 勤務時間外に参加を強制してやる内容ではない。勤務時間内に実施するべきだ。

4. まとめ

当日は夜間の開催にもかかわらず 200 名以上の出席があった。金子先生には、さまざまな事例を通して大学や病院におけるハラスメントの問題をお話しいただいた。質疑応答の時間を設けることはできなかったが、参加者にも身近な話が多かったのであろう。アンケートの記載を見ても、大学や病院におけるハラスメントに対する研修ニーズの高さがうかがえた。本学におけるハラスメントシステムの見直しを進めるとともに、次年度以降の研修に生かしていきたい。

今回、欠席者への対応が話題に上っていた。研修会内容を録画したものを鑑賞する機会を設け、積極的に全学に向けてハラスメント対策の周知を行っていきたい。

ハラスメント研修 (DVD 上映)

22 年度ハラスメント研修会 (22 年 11 月 24 日実施) 欠席者を対象に、研修会当日の DVD を上映した。各キャンパスの出席者数は以下のとおり。

桜山キャンパス	2 月 28 日 (月) 本部棟 4 階ホール	7 名
滝子キャンパス	2 月 22 日 (火) 3 号館 201 教室	14 名
田辺通キャンパス	2 月 23 日 (水) 薬友会館 3 階水野ホール	12 名
北千種キャンパス	2 月 24 日 (木) 図書館 2 階大講義室	4 名

研修後のアンケートの自由記述からは、1) 演者の声が聞き取りにくく録音方法を工夫する必要がある、2) 学内の事例を取り上げてほしい、3) 教育現場の事例を取り上げてほしい、という声が多く見られた。

その他

リーフレットの発行

本学の男女共同参画の現状と男女共同参画室の取り組みについて、学内の教職員・学生および市民に対して周知を図るため、リーフレットを発行した。

リーフレットでは特にジェンダーバランス調査（ - 、 - を参照）のデータを取り上げ、本学において男女共同参画の推進が必要であることを呼びかけた。

リーフレットは23年4月に全教職員・学生に配付したほか、他大学や行政機関にも配付した。なお、作成したリーフレットを[次ページ](#)に掲載する。

他大学等訪問

- 1) 「女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム」への参加
(平成22年10月5日～6日、京都大学 参加者：菊地夏野、佐藤洋子)

このシンポジウムでは、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」、および「女性研究者養成システム改革加速」の採択機関が集まり、事業報告やグループディスカッション、パネルディスカッションが行われた。

本学では「女性研究者支援モデル育成」(23年度より「女性研究者研究活動支援事業」)への申請を検討しているため、採択機関の取り組みを知り、ネットワークを広げられたことは大きな収穫となった。

- 2) 「名古屋大学若手女性研究者サイエンスフォーラム」への参加
(平成22年11月13日、名古屋大学 参加者：佐藤洋子)

このフォーラムは名古屋大学の若手女性研究者の研究発表・交流を目的に開催されている。また「女子中高生理系進学推進セミナー」を同時開催しており、女子学生・研究者の他、多くの女子中高生が参加していた。

特別講演では3人の講師が理系分野の面白さを中高生にもわかりやすく伝え、ポスターセッションでは出席者による活発な質疑応答が行われていた。今後、本学で女性研究者・女子学生の研究支援を行う際の参考になった。

- 3) 「大阪府立大学キックオフ・シンポジウム」への参加
(平成22年11月14日、大阪府立大学 参加者：佐藤洋子)

大阪府立大学は公立総合大学として初の「女性研究者支援モデル育成」採択校である。

本シンポジウムでは大阪府立大学の取り組みの紹介をはじめ、ロールモデル講演や基調講演で女性研究者自身のお話を聞くことができた。また大阪府立大学をはじめ他機関の女性研究者支援関係者との情報交換を行うことができた。



北川 真理子

- ・名古屋市立大学学長補佐
(男女共同参画)
- ・男女共同参画室室長
- ・男女共同参画推進委員会委員長
- ・ハラスメント予防委員会委員長

名古屋市立大学男女共同参画室は平成20年6月に男女共同参画に係る様々な取り組みを推進するために理事直下の組織として創設されました。当時の優先すべき課題は中期行動目標に掲げられた女性教員比率20%を目指した対策の拡充でありました。次いで、本学における男女共同参画の行動指針、行動計画の立案、次世代育成支援行動計画、学内保育所の設置及び運営、ハラスメント防止対策などの取り組み、最近では「名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針」(平成21年)を指針に、研究・教育環境の整備、両立支援体制の充実を図るべく教員・研究に従事する職員を対象とした調査の実施などに努めてまいりました。

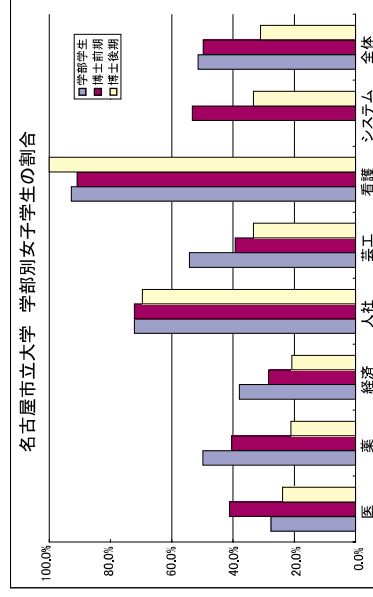
本学における女性教員比率は決して高くはありません。育児支援とワーク・ライフ・バランスの社会的課題に本学がどのように向かうべきか、時代の要請と本学のタスクを常に意識下に置き、男女がお互いに人権を尊重し、性別による差別的扱いを受けることなく、能力を発揮できるための総合的環境整備を男女共同参画の視点より加速推進していくよう日々の活動に励んでまいりたいと存じます。どうぞ皆様の一層のご支援とご協力をお願い申し上げます。

男女共同参画社会とは？

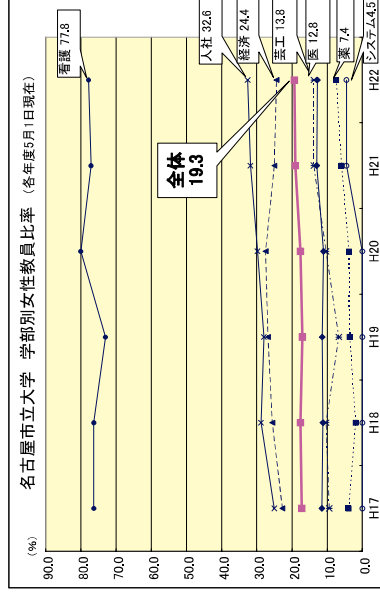
男女が、互いにその人権を尊重しつつ、責任も分かち合い、性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮し、あらゆる分野に対等に参画できる社会のことです。

名古屋市立大学の男女共同参画の現状は？
(ジェンダーバランス調査から データ：平成22年8月)

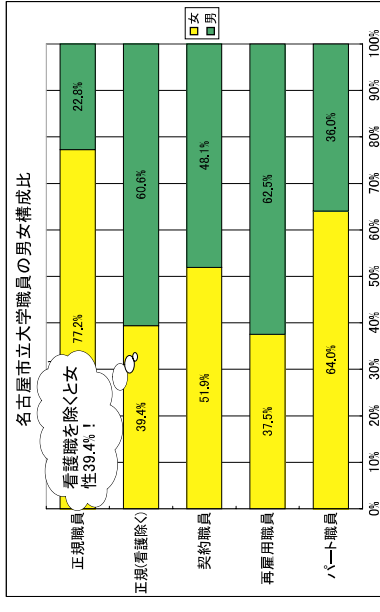
本学では多くの学生が学んでいます、下のグラフからわかるように、性別によって専攻分野の偏りが見られます。また学部から大学院に進むにつれ、女性の割合が低くなることもわかります。



教員に占める女性の割合は19.3%と学生の割合に比べ低くなっており、研究科によっては10%に満たない研究科もあります。また多くの研究科では職階が上がると、女性教員の比率が低くなっています。



また本学では多くの女性が職員として働いていますが、役員や管理職の女性は少数です。事務系では女性が下位の職位に留まり、技術系では職種により男女の占める割合が大きく片寄るといった特徴もあります。



現状では、必ずしも本学の学生・教職員それぞれが性別にかかわらず十分に能力を発揮しているとは言えません。本学でも男女共同参画を推進する必要があります。

本学では、平成20年に男女共同参画室を設置し、以下の点を目標に男女共同参画の推進を行っています。

(1) 教育における男女共同参画

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ことを目標としています。

(2) 研究における男女共同参画

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しています。

(3) 雇用における男女共同参画

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しています。

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

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た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。

男女共同参画組織（平成22年度）

男女共同参画室

室長	北川 真理子 (看護学部)
副室長	菊地 夏野 (人間文化研究科)
室員	鈴木 貞夫 (医学研究科)
室員	黒野 智恵子 (医学研究科)
室員	山本 陽子 (経済学研究科)

男女共同参画推進委員会

委員長	北川 真理子 (看護学部)
委員	上島 通浩 (医学研究科)
委員	菊池 千草 (薬学研究科)
委員	森 徹 (経済学研究科)
委員	菅原 真 (人間文化研究科)
委員	志田 弘二 (芸術工学研究科)
委員	鎌田 直子 (システム自然科学研究科)
委員	堀田 法子 (看護学部)

名古屋市立大学男女共同参画室

〒467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄1
TEL.052 (853) 8062 (総務課人事係)
<http://www.nagoya-cu.ac.jp/jimu/danjyokuyoudou/index.html>

名古屋市立大学における 男女共同参画

平成23年3月

名古屋市立大学 男女共同参画室

第3章 寄稿

ワーク・ライフ・バランスの課題

経済学研究科 山本(森田)陽子

筆者は平成 22 年度の 10 月から男女共同参画室に参加させていただいているが、この間、社会的にも男女共同参画の重要性が益々高まっている。育児・介護休業法が改正され、パパママ育休プラスが導入されたり、次世代育成支援対策推進法が改正され、一般事業主行動計画の策定が従業員 101 人以上の企業で義務となるなど、ワーク・ライフ・バランスを支える法的整備が一層進んだ。

このような制度の強化は、子育てをしている女性・男性の労働者にとって歓迎されるものであるが、労働者にとって不利になることがあることも理解しておく必要がある。育児休業や短時間勤務制度などワーク・ライフ・バランス施策を企業に法的に課すことは、子育てをしている女性・男性労働者の人件費を上昇させることになるため、合理的な企業であれば、子育てをしている労働者や子どもを持つことになりそうな労働者に対する労働需要を減らすということで対応をする可能性がある。あるいは、これらの子育て期の労働者を正規ではなく、非正規で雇用し、子育てが始まった場合に解雇するということも考えられる。このような企業の行動に対して、法的に子育て期の労働者を雇用するように規制をすることも可能である。しかし、企業にとっては最も生産性が高まるという意味で効率的な雇用を実現することができなくなるため、いずれ生産性が低下し、労働者に支払われる賃金が減少したり、雇用の規模そのものが縮小することになるだろう。すなわち、一見、労働者にとって好都合な法律であっても、長い目でみると労働者にとって不利な状況を生み出すこともあるのである。

企業にワーク・ライフ・バランス施策を積極的に導入してもらうためには、法による強制には限界がある。理念がどのように素晴らしいものであっても企業にとっての第一の目標は利潤を上げることであり、このことは、企業だけでなく労働者や日本経済全体にとっても同様に重要な課題である。したがって、企業が利潤をあげつつ、ワーク・ライフ・バランスに取り組むためにはどのようにすればよいのだろうか。1 つの方法は、ワーク・ライフ・バランス施策が労働者の人件費を上昇させるだけではなく、生産性を高めることにも寄与するものであるという認識を持ってもらうことである。ワーク・ライフ・バランス施策が充実している企業とあまりしていない企業とを比較した様々な研究において、前者の方が、利潤などの業績がよかったり、労働者の定着がよいなど、ワーク・ライフ・バランス施策を導入することで生産性が高まることが報告されている（業績がよい企業であるのでワーク・ライフ・バランス施策が実現で

きるという逆の因果関係については考慮されている)。このようなワーク・ライフ・バランス施策のよい面を企業に理解をしてもらい、労働者が不利にならないように職場でワーク・ライフ・バランス施策を自発的に導入するように取り組んでもらうことが重要である。

もう1つ、現在のワーク・ライフ・バランス施策に関する法制度についての問題は、法の対象となるのが実質的に正規雇用されている労働者であることである。労働者に占める非正規雇用の割合が、男女問わず上昇している。正規労働者に対する法的整備が進むほど、正規と非正規の格差が拡大していくことも忘れてはならない。

現在のところワーク・ライフ・バランス施策は（正規雇用の）女性労働者が主なターゲットになっているが、ワーク・ライフ・バランスは本来性別年齢を問わず全ての労働者に向けたものである。老若男女を問わず、個々の労働者が希望する働き方で自由に働けるようになるのが理想である。そのような社会が来ることを願うものである。

第4章 資料

男女共同参画室規程

(設置)

第1条 公立大学法人名古屋市立大学(以下「本学」という。)に、男女共同参画を推進するとともに、次世代育成支援を図るため、男女共同参画室を置く。

(業務)

第2条 男女共同参画室は、次に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画行動指針及び行動計画に関すること。
- (2) 女性の教職員及び研究者の登用促進に関すること。
- (3) 次世代育成支援行動計画に関すること。
- (4) 学内保育所の設置及び運営に関する提言を行うこと。
- (5) ハラスメントの防止対策に関する提言を行うこと。
- (6) その他本学の男女共同参画及び次世代育成支援の推進に関すること。

(組織)

第3条 男女共同参画室に室長、副室長及び室員を置く。

- 2 室長は、本学の教員のうちから、理事長が任命する。
- 3 副室長及び室員は、理事長が室長の意見を聴いて任命する。
- 4 副室長は、室長を補佐し、室長が欠けたとき又は事故があるときは、その職務を代理する。
- 5 室員は、室長の指示に従い、男女共同参画室の業務に従事する。

(一部改正 平成22年達第94号)

(庶務)

第4条 男女共同参画室の庶務は、事務局総務課において処理する。

(その他)

第5条 この規程に定めるもののほか、男女共同参画室の運営に関し必要な事項は、室長が定める。

附 則

この規程は、発布の日から施行し、平成20年6月1日から適用する。

附 則(平成22年公立大学法人名古屋市立大学達第94号)

この規程は、平成22年8月1日から施行する。

男女共同参画推進委員会規程

(設置)

第1条 公立大学法人名古屋市立大学に、男女共同参画、次世代育成支援等の推進を目的として、男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(構成)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって構成する。

- (1) 男女共同参画室長
- (2) 各研究科(看護学研究科を除く。)及び看護学部から選出された教員 各1名
- (3) 事務局次長
- (4) 事務局総務課長
- (5) その他委員会が必要と認める者

(任期)

第3条 前条第2号及び第5号に規定する委員の任期は2年とする。ただし、再任を妨げない。

- 2 前条第2号に規定する委員に欠員が生じた場合の補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(審議事項)

第4条 委員会は、次に掲げる事項を審議する。

- (1) 男女共同参画の推進に関すること。
- (2) 次世代育成支援の推進に関すること。
- (3) その他委員会が必要と認めること。

(委員長)

第5条 委員会に委員長を置き、男女共同参画室長をもって充てる。

- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名する委員がその職務を代行する。

(議事)

第6条 委員会は、委員の過半数の出席がなければ開くことができない。

- 2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決するものとし、可否同数のときは委員長が決するものとする。
- 3 委員会が必要と認めるときは、委員以外の者の出席を求め、意見を聴くことができる。

(庶務)

第7条 委員会の庶務は、事務局総務課が行う。

(雑則)

第8条 この規程に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、委員会の議を経て委員長が定める。

附 則

- 1 この規程は発布の日から施行する。
- 2 この規程の施行後最初に委員となった者の任期は、第3条第1項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

教員の所属別・補職別・性別比率について

教員の所属別・補職別・性別比率について

(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。

教員の所属別・補職別・性別比率について

(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	33	52	68	119		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。

教員の所属別・補職別・性別比率について

(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	36	51	58	135		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。

教員の所属別・補職別・性別比率について

(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。

第5章 ハラスメント防止対策

公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策ガイドライン

第1 趣旨

公立大学法人名古屋市立大学（以下「本学」という。）は、学生・教職員・その他すべての大学構成員に対し、勉学・就業に関わる基本的人権を守る責務を負っており、ハラスメントは許されざるものであり禁止されなければならない。このハラスメントの防止と対策は、人権に関わる重要な一部であり、大学は可能な限りその勤めを果たさねばならない。同時に、大学を構成するすべての人々に、この問題を理解し、ハラスメントを行わない、行わせない努力が求められる。こうした目的の実現のためにこのガイドラインを定める。

第2 ハラスメントの定義

- 1 ハラスメントとは、セクシュアル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメントを含む人格を傷つける行為、または人権を侵害する行為をいう。
- 2 セクシュアル・ハラスメントとは、相手の意に反する性的言動によって、相手の人格を傷つける行為、または人権を侵害する行為である。本学では、就学上、研究上、就労上あるいは学生生活における関係を利用してなされる次のような行為をセクシュアル・ハラスメントと定義する。
 - (1) 性的要求に対する服従又は拒否を理由に、利益又は不利益を与える、あるいはそれを示唆すること
 - (2) 明確な利益又は不利益の提示はともなわないが、相手の望まない性的言動をおこなうこと、又はそれを求めること
 - (3) 性的言動や性にかかわる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること
- 3 アカデミック・ハラスメントとは、教育、研究の場における、立場、権力を利用して、不適切な言動・指導を行い、その指導等を受ける者の研究意欲、教育、研究環境を著しく悪化させることである。本学では次のような行為をアカデミック・ハラスメントと定義する。
 - (1) 研究活動に際し妨害行為を働く、あるいは相手の研究成果を搾取する等、研究の場における正当な研究活動の権利を侵害すること。
 - (2) 教育の場において、教育指導など必要な職務を意図的に行わない、あるいはしかるべき教育・実習を担当させないといった不当な待遇、または学位、単位認定において不公正な執行をすること。
 - (3) 人格を傷つける言動、または暴力的な言動や権力の濫用等の方法で、教育・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること。
- 4 第2項、第3項の具体例は、別表1、2のとおりとする。

第3 防止対策の対象

- 1 ガイドラインは本学の学生（研究生、選科生等を含む。）教職員（本学と職務上関係を有する者などを含む。）のすべてを対象とする。
- 2 ガイドラインは本学キャンパスの内外、授業・研究・課外活動・勤務等の時間の内外を問わず、本学の学生、教職員間のハラスメントのすべてを対象とする。

第4 総括責任者

理事長は、本学におけるハラスメントの問題を把握し、それに対する対応を適切に行うため総括責任者を任命する。

なお、この総括責任者は副理事長をもって充てる。

第5 相談窓口

本学は、ハラスメントに係る相談を受ける全学的窓口を置く。

(1) 全学的窓口の相談員の委嘱

理事長は、ハラスメントの相談を受ける相談員を委嘱する。

(2) 相談員はハラスメントに関わる相談を受ける場合においては、相談者の訴えに耳を傾け、その立場をよく理解し、望ましい解決の道を探ることが第1義務的任務である。その活動にあたっては「ハラスメント相談マニュアル」に沿った対応に努めなければならない。

(3) 相談員は相談者から相談を受けた場合、対応についてのメニューを提示するとともに、相談者が学外カウンセラー（相談員を兼ねる者で、以下「カウンセラー」という。）のカウンセリングを希望する場合にはカウンセラーに引き継ぐ。

(4) カウンセラーは相談員から引継ぎを受け、必要と判断した場合はカウンセリングを行う。

(5) 相談員は、相談者に提示したメニューの内、相談者が調停または処分を希望する場合、関係する所属から選出されたハラスメント対策委員および副理事長に報告する。この場合、相談者が当該学部以外のハラスメント対策委員を希望する場合は、副理事長は当該学部以外のハラスメント対策委員を指名するものとする。

(6) 相談者が学外機関（弁護士、病院等）の紹介を希望する場合、相談員はカウンセラーと協議する。この場合、事柄が重要な場合相談員は副理事長に報告し、副理事長は理事長に報告し対応を相談員に指示する。

第6 ハラスメント対策委員

1 理事長は、教員並びに事務局及び病院に所属する職員からハラスメント対策委員（以下「対策委員」という。）を任命するものとする

2 対策委員は事態を人権擁護、ハラスメント対策の観点から客観的に把握し判断し、適正な手続きに則って事態を解決することが任務である。

3 対策委員は、相談員又はカウンセラーと協議の上、直ちに相談者を保護又は救済する措置が必要と判断され相談者もそれを望む場合は、副理事長に報告する。副理事長は理事長の承認を得て当該相談者にハラスメントを行ったと認められる相手方への注意・警告などを含む適切な措置を取るよう対策委員に指示する。この場合、対策委員は二次被害・報復などを防ぐ上で相談者の保護に十分留意しなければならない。

4 相談者が「調停」を希望する場合、対策委員は相談員及び必要に応じてカウンセラーと協議の上、副理事長に報告する。副理事長は対策委員からの報告に基づき理事長の承認を得て適切な措置を取るよう対策委員に指示する。

5 相談者が「相手方の処分」を希望する場合、対策委員は副理事長にハラスメント審査会の開催を要請する。

6 副理事長は、3及び4に係る措置を対策委員に指示する場合及び5のハラスメント審査会を開催する場合には、当事者の所属する部局長等にあらかじめ報告するものとする。

第7 ハラスメント審査会

ハラスメントに関する処分案を審議するため、ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を設置する。

- (1) 審査会は、相談者が「相手方の処分」を希望する場合に開催される。
- (2) 審査会は、事例を調査し、必要によっては処分案などを検討させるため調査委員会を設置することができる。
- (3) 調査委員会は、副理事長が対策委員の中から事案ごとに指名する委員及び副理事長が自らの判断により教職員から推薦する委員により構成する。
- (4) 調査委員会は、当事者間の問題解決のために事実関係の調査を行う。この場合、当事者のプライバシー等に十分に配慮しつつ調査し、必要によっては処分案を検討し、結果を副理事長及び事案を担当した対策委員に報告する。
- (5) 調査委員会から報告を受けた対策委員は、調査委員会の検討結果に対する意見を副理事長に報告する。
- (6) 副理事長は調査委員会の検討結果及び、対策委員のこれに対する意見を審査会に報告する。
- (7) 報告を受けた審査会は、処分案を審議の上、その結果を理事長に報告する。
- (8) 理事長は、その報告を基に必要な措置あるいは処分をすることとする。
なお、理事長は加害者に対する処分が必要である場合は、法令及び本学の規程に基づく手続きの開始を関係部局に対し要請する。
- (9) 苦情処理にかかる大学としての最終結果は当事者に通知することとする。

第8 ハラスメント予防委員会

- 1 ハラスメント予防のための啓発・研修等の企画・実施について審議するため、ハラスメント予防委員会（以下「委員会」という。）を設置する
- 2 本学では、委員会における審議に基づき、次のようなハラスメント予防のための啓発・研修を随時実施することとする。
 - (1) 学生・教職員に対する本学ホームページ、リーフレットなどによる周知
 - (2) 学生・教職員を対象とする講演会の開催など啓発事業の実施
 - (3) 「学生生活のてびき」、新入生オリエンテーションなどによる学生に対する広報
 - (4) 相談員連絡調整会議、講習会の開催など相談員・対策委員に対する研修の実施

第9 プライバシー等の保護

相談員（学部等教員及び外部カウンセラー）、対策委員を初め苦情処理に当たる者は、当事者のプライバシー、名誉ならびに人権に十分配慮するとともに、知り得た秘密を外部に漏らしてはならない。

第10 見直し

本ガイドラインは、当面、できる限り本学における既存の管理運営組織を活用して本学のハラスメントの対策が可及的速やかにその実効をあげることを目指して定めたものであるため、今後の学内環境に合わせて適宜見直すこととする。

第11 大学管理規程との関係

審査会、調査委員会、委員会、対策委員ならびに相談員等に関しては本学の規程によって別途定めることとする。

別表 1

セクシュアル・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- 1 「性的要求に対する服従又は拒否を理由に、利益又は不利益を与える、あるいはそれを示唆すること」とは、例えば次の行為等をいう。
 - (1) 個人的な性的要求への服従又は拒否を、就学上、研究上、就労上の指導、評価、学業成績等に反映させること
 - (2) 就学上、研究上、就労上又は学生生活における利益又は不利益を条件として、性的働きかけをすること
- 2 「明確な利益又は不利益の提示はともなわないが、相手の望まない性的言動をおこなうこと、又はそれを求めること」とは、例えば次の行為等をいう。
 - (1) 執拗もしくは強制的な性的行為への誘い、あるいは交際の働きかけをすること
 - (2) 強引な接触や性的行為を行うこと
 - (3) 性的魅力をアピールするような服装や振る舞いを要求すること
- 3 「性的言動や性にかかわる掲示、性差別的な発言等により、不快の念を抱かせるような環境をつくること」とは、例えば次の行為等をいう。
 - (1) 性的な意図をもって、身体への一方的な接近又は接触などをおこなうこと
 - ア 相手の身体を上から下まで長い間じろじろ眺め又は目で追ったりすること
 - イ 相手の身体の一部（肩、背中、腰、頬、髪等）に意識的に触れること
 - (2) 性的な面で、不快感をもよおすような話題、行動および状況をつくること
 - ア クラブ部室又は研究室等にポルノ写真、わいせつ図画などを貼る等の扇情的な雰囲気をつくること
 - イ 卑猥な絵画、映像又は文章等を見ることを強要すること
 - ウ コンパ、親睦会のつきあい等、集団で下品な行動をとること
 - エ 性に関する悪質な冗談やからかいをおこなうこと
 - オ 相手が返答に窮するような性的又は下品な冗談をいうこと
 - カ 相手が不快感を表明しているにもかかわらず、その場からの離脱を妨害すること
 - キ 意図的に性的な噂をながすこと
 - ク 個人的な性体験を尋ねること、あるいは経験談を話すこと又は聞くことを強要すること
 - (3) 性的特徴を理由とする蔑視的な発言などを行うこと
 - ア 性的理由のみによって、性格、能力、行動および傾向等において劣っている、あるいは望ましくないと決めつけること
 - イ 「権利を主張する女性は、性的魅力に乏しい」等、個人の主張や意見を、性的属性に結び付けること
 - ウ 相手の望まない（おじさん、おばさん、坊や、ねえちゃん）等の呼称を蔑視的に使用すること

別表 2

アカデミック・ハラスメントには多様な形態があるが、次にその具体例を示す。

- 1 「研究活動に際し妨害行為を働く、あるいは相手の研究成果を搾取する等、研究の場における正当な研究活動の権利を侵害すること。」とは、次の行為などをいう。
 - (1) 研究テーマを与えない、研究テーマを強要すること
 - (2) 研究に必要な機器、試薬、文献、図書等を意図的に使わせない、買わない等の方法で、研究の遂行を妨害すること

- (3) 研究に必要な機器や試薬や経過観察中の試料を勝手に廃棄して、研究の遂行を妨害すること
 - (4) 主体的に関わっていない研究成果の発表において、著者の変更を強要すること。
- 2 「教育の場において、教育指導など必要な職務を意図的に行わない、あるいは、しかるべき教育・実習を担当させないといった不当な待遇、または学位、単位認定において不公正な執行をすること。」とは次の行為などをいう。
- (1) 放任主義をうたい、必要な研究指導やアドバイスをしない、あるいはセミナーを開催しない。
 - (2) 十分な資格があるのに、正当な理由も無く単位を与えない。
 - (3) 他の学位取得者と同等の成果を挙げているにも関わらず、正当な理由も無く学位を与えないこと。
 - (4) 正当な理由なく、学生に対する講義や実習を担当させないこと。
- 3 「人格を傷つける言動、または暴力的な言動や権力の濫用等の方法で、教育・研究環境を混乱させる、あるいは相手に精神的な負荷をかけること。」とは次の行為などをいう。
- (1) 「お前は馬鹿だ」など、教育上指導と直接結びつかない発言で、相手を傷つけること。
 - (2) 「兼業兼職やアルバイトの全面禁止」など不当な規則を作り、講座、研究室内に強要すること。
 - (3) 教授の学会発表の準備を、共著者では無い学生などにやらせること。
 - (4) 教室や研究会で行われる集会やセミナーなどに、正当な理由なく出席させないこと。

公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策に関する規程

(趣旨)

第1条 この規程は、公立大学法人名古屋市立大学ハラスメント防止対策ガイドライン（平成19年3月20日理事長決裁。以下「ガイドライン」という。）第11に基づき、ハラスメント防止のための組織等に関し必要な事項を定めるものとする。

(相談窓口及び相談員)

第2条 公立大学法人名古屋市立大学（以下「本学」という。）に、ハラスメントに起因する苦情の申出及び相談に対応するため、全学的なハラスメント相談窓口を置き、相談員を配置する。

2 相談員は、次の各号に掲げる者とし、理事長が委嘱する。

(1) 各研究科（看護学研究科を除いた各研究科及び看護学部をいう。以下同じ。）の長がそれぞれ推薦する教員

(2) 学外カウンセラーの職にある者

(3) 事務局総務課人事係長の職にある者及び事務局総務課長が推薦する職員1名

(4) 病院管理部事務課事務係長の職にある者及び病院管理部事務課長が推薦する職員3名

3 前項第1号に規定する者は、各研究科の長がそれぞれ2名を推薦するものとし、同項第3号及び第4号に基づく推薦は、職種及び性の均衡に配慮して行うものとする。

4 相談員の任期は1年とし、再任を妨げない。ただし、相談員に欠員を生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

5 相談員は、第4条に定めるハラスメント対策委員並びに第5条に定めるハラスメント審査会及び第10条に定める調査委員会の委員を兼ねることができない。

(一部改正 平成22年達第6号)

第3条 相談員は、ハラスメントに関する苦情の申出及び相談（以下「相談等」という。）への対応を行う。

2 相談員の、相談等への対応は、理事長が別に定める「ハラスメント相談マニュアル」に従うものとする。

(ハラスメント対策委員)

第4条 各研究科、医学部附属病院及び事務局にハラスメント対策委員（以下「対策委員」という。）を置く。

2 対策委員は、次の各号に掲げる者とし、理事長が任命する。

(1) ハラスメントへの対応能力が高いと認められる教員であって、各研究科の長がそれぞれ推薦する者

(2) 事務局総務課長の職にある者及び同学生課長の職にある者

(3) 病院管理部事務課長の職にある者及び同看護部長の職にある者

3 前項第1号に規定する者は、各研究科の長がそれぞれ2名を推薦するものとする。

4 対策委員の任期は1年とし、再任を妨げない。ただし、対策委員に欠員を生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。

(一部改正 平成22年達第6号)

(ハラスメント審査会)

第5条 本学に、ハラスメントに関する処分案を審議するため、ハラスメント審査会（以下「審査会」という。）を置く。

(一部改正 平成22年達第6号)

(委員)

第6条 審査会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 副理事長
- (2) 理事(非常勤の者を除く。)
- (3) 各研究科の長
- (4) 総合情報センター長
- (5) 医学部附属病院長
- (6) 事務局次長及び病院管理部長

(一部改正 平成22年達第6号)

(委員長)

第7条 審査会に委員長を置き、副理事長をもって充てる。

2 委員長は、審査会を招集し、その議長となる。

3 委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長が指名した委員がその職務を代行する。

(一部改正 平成22年達第6号)

(議決)

第8条 審査会は、委員の3分の2以上の出席により成立し、議事は、出席者の過半数によって決する。

(一部改正 平成22年達第6号)

(意見の聴取)

第9条 審査会が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、その意見を聞くことができる。

(一部改正 平成22年達第6号)

(調査委員会)

第10条 審査会は、ハラスメントに関する苦情の申し立てにかかる事実関係を調査し、措置又は処分案を検討するため、調査委員会を置く。

2 調査委員会は、副理事長が第4条に定める対策委員の中から事案ごとに指名する委員及び副理事長が自らの判断により教職員から推薦する委員により構成する。

3 調査委員会が必要と認めるときは、調査委員会の委員以外の者を出席させ、その意見を聞くことができる。

(一部改正 平成22年達第6号)

(幹事)

第11条 審査会及び調査委員会に幹事を置き、事務局総務課長及び事務局学生課長をもって充てる。

2 幹事は、審査会及び調査委員会の事務を分担して処理する。

(一部改正 平成22年達第6号)

(ハラスメント予防委員会)

第11条の2 ハラスメント予防のための啓発、研修等の企画・実施について審議するため、ハラスメント予防委員会(以下「委員会」という。)を置く。

2 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 男女共同参画室長
- (2) 対策委員
- (3) 第2条第2項第1号に定める相談員のうち各研究科の長が指名する者
- (4) 第2条第2項第2号から第4号までに定める相談員
- (5) 学生生活連絡委員会委員のうち学生生活連絡委員会委員長が推薦する教員

(6) 事務局次長

- 3 前項第3号に規定する者は、各研究科の長がそれぞれ1名を指名するものとし、第5号に規定する者は1名とする。
- 4 委員会に委員長を置き、男女共同参画室長をもって充てる。
- 5 委員会は、委員の過半数の出席により成立し、議事は、出席者の過半数によって決する。
- 6 委員会が必要と認めるときは、委員以外の者を出席させ、その意見を聞くことができる。
- 7 委員会の庶務は、事務局総務課が行う。
(一部改正 平成22年達第6号)
(プライバシー等の保護)

第12条 相談員及び対策委員その他ハラスメントに係る苦情処理に当たる者は、当事者のプライバシー、名誉及び人権に十分配慮するとともに、知り得た秘密を外部に漏らしてはならない。

(ハラスメントの予防・処分等)

第13条 理事長は、ハラスメントの発生を防ぐために必要な措置を講じ、処分等が必要な場合、法令及び学則等に則り、その権限を行使するものとする。

(その他)

第14条 この規程及びガイドラインに定めるもののほか、ハラスメント防止のための組織等に関し必要な事項は、理事長が別に定める。

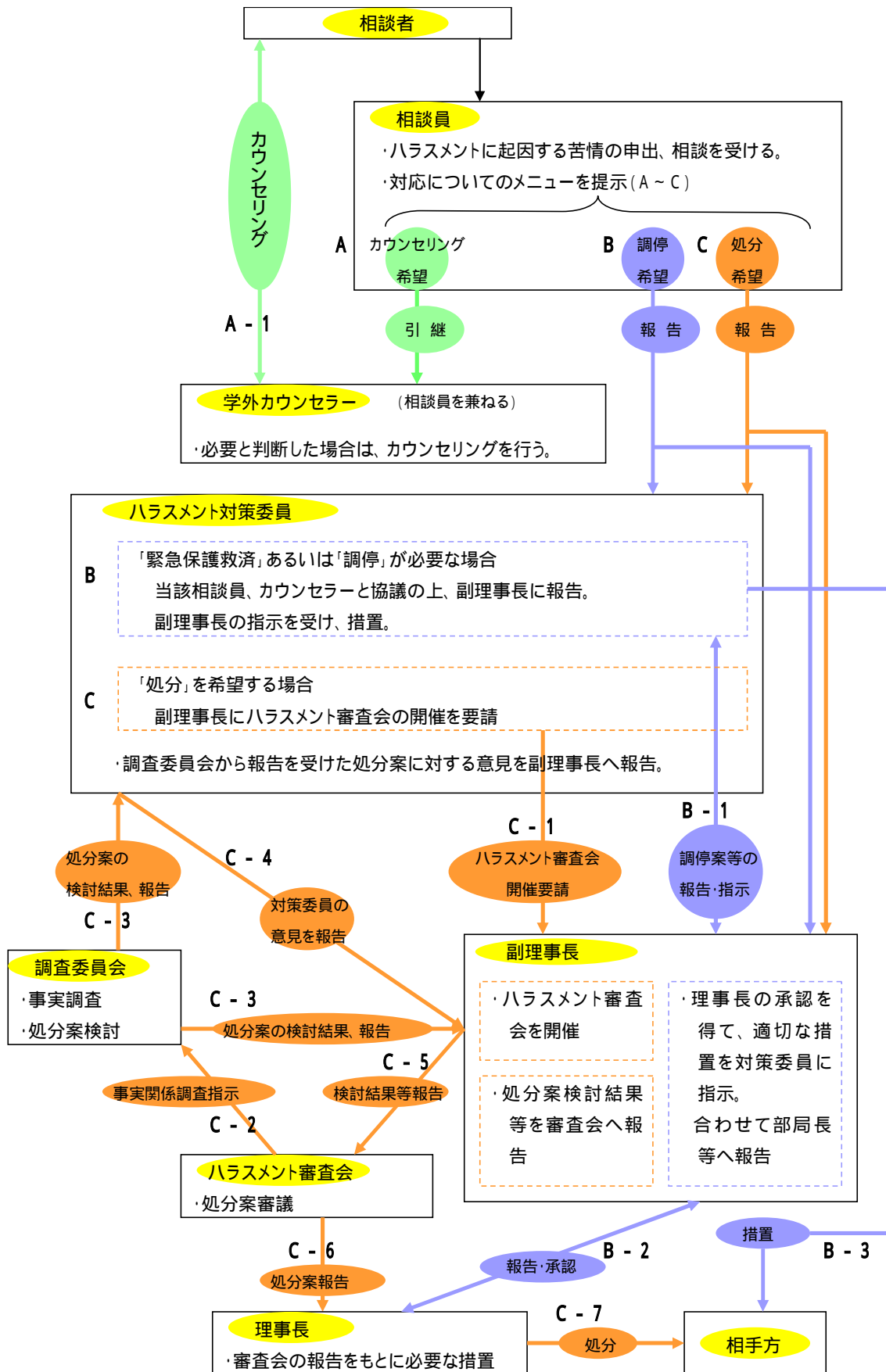
附 則

- 1 この規程は、発布の日から施行する。
- 2 名古屋市立大学セクシュアル・ハラスメントの防止対策に関する規程(平成12年名古屋市立大学達第25号)は、廃止する。
- 3 この規程の施行後初めて理事長が委嘱する相談員の任期は、第2条第4項の規定にかかわらず、平成20年3月31日までとする。
- 4 この規程の施行後初めて理事長が任命する対策委員の任期は、第4条第4項の規定にかかわらず平成20年3月31日までとする。

附 則 (平成22年公立大学法人名古屋市立大学達第6号)

この規程は、平成22年4月1日から施行する。

相談・防止対策フロー



第6章 室員紹介

北川眞理子 (KITAGAWA, Mariko)

男女共同参画室長 看護学部 性生殖学・助産学 教授

専門分野は助産学とリプロダクティブヘルスです。助産の道を歩んで37年目を迎えます。女性とその家族に寄り添い助産ケアをしてきました。女性が安心して安全に、快適に出産でき、子育てもご夫婦だけでなく社会全体が大きな器となり支えていく世の中でありたいと願っています。ワーク・ライフ・バランスが担保される研究環境および職場環境の実現に向けた取組をして参ります。

御嶽山や北アルプスの山々を目にしますと、人間の世界が小さく映ります。この世の中、小児への虐待ニュースは後を絶ちませんし、日本の大学でのハラスメントに関する公開情報からは「退職を求めた嫌がらせ」や「学問研究の妨害」に対して、退職勧告、論旨解雇処分などが挙げられております。また、性差別による人権侵害に関しましても認識を正しく持ちたいものです。

菊地夏野 (KIKUCHI, Natsuno)

男女共同参画室副室長 人間文化研究科 社会と協働分野 准教授

2010年度は、年間計画にもとづいて活動を進めていく体制も定着し、室員の着任や部屋の確保もあり、参画室が軌道に乗り始めた年だった。ただ同時に、ハラスメント対策への参画室の関与も始まり、ほかにも取り組みが増えたこともあり、これからの参画室の役割が広がった分見えにくくなった感もある。そもそも男女共同参画は多岐にわたる領域であり、場合によって意味するところも異なる。わたし自身はジェンダー研究を専門としていることもあり、参画業務の難しさを感じるが多かった。2010年度で取りあえずは室員を離れるが、参画室が自らの役割を慎重に見据え、着実に実績を積んでいくことを願っている。(2011年6月記)

鈴木貞夫 (SUZUKI, Sadao)

男女共同参画室室員 医学研究科 公衆衛生学分野 教授

室の立ち上げのとき推挙いただいたのですが、何の事情も分からぬままお引き受けいたしました。2010年度までは、男性が私ひとりという、考えてもみなかった立場におかれ、また全くの門外漢のため非常に戸惑いました。ただ、私の専門とする公衆衛生学・疫学の最終的な目標は「人間の健康と幸福」であると考えていますので、それには適っているように思います。意思決定にはエビデンスが必要ですが、そのために目的に合ったデータをいかにして取り、解析するかは疫学の領域ですので、そこで何らかの貢献ができれば「働く/学ぶのにふさわしい大学」のシステム構築のための力になれるのではないかと考えています。

黒野智恵子 (KURONO, Chieko)

男女共同参画室室員 医学研究科 機能解剖学分野 助教

参画室の立ち上げ以来室員を続けています。専門の解剖学は学生実習の時間が長く、学生と接すること密ですので、「男女共同参画」という言葉のない時代から女子学生に「あなたがたが働き易い大学にできるよう何かしたい」と話してきました。今、やっと、「着手できた」と思えるようになりました。長年の懸案に、正面から取り組みたいと考えています。

22年度、学内では保育所「さくらんぼ」運営委員会の委員を、学外では、名古屋市の「子育て支援企業認定審査会」「女性の活躍推進企業認定審査会」の委員をしました。

山本(森田)陽子 (YAMAMOTO, Yoko)

男女共同参画室室員 経済学研究科 経済政策 系 准教授

専門は労働経済学・社会保障論で、特に、子育てと就業の両立支援策について研究しています。職場において両立支援策が浸透するには、事業者の理解が必須です。そして、両立支援策は事業者にとってもメリットがあるものであることを理解してもらうことが欠かせません。ワーク・ライフ・バランスの観点から本学の男女共同参画に貢献できればと思います。

「平成 22 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」

平成 23 年 10 月

発行 名古屋市立大学男女共同参画室
編集 男女共同参画室員 黒野智恵子 プロジェクト推進員 佐藤洋子
所在地 467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄 1
電話 052 (853) 8062 (総務課人事係)
URL <http://www.nagoya-cu.ac.jp/jimu/danjyokyoudou/>

(500 部)