

令和元年度
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・看護学研究科 教授
明石恵子

本学における男女共同参画への取り組みは、平成 20 年 6 月に設置された「男女共同参画室」から始まりました。次いで平成 23 年 11 月に「女性研究者支援室」が設置され、さらに平成 26 年 4 月にはこれらが統合されて「男女共同参画推進センター」となり、いくつかの事業を展開しています。特に平成 26 年～28 年の 3 年間は、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【連帯型】」に名古屋大学・名古屋市立大学・豊橋技術科学大学で提案した「AICHI 女性研究者支援コンソーシアム」が採択されました。それにより、女性研究者の上位職登用、女性研究者の研究力向上、ワーク・ライフ・バランス推進、女子学生キャリア支援を柱とした多彩なプログラムが行われ、本学における男女共同参画、女性研究者支援の気運は高まりました。その補助事業終了後の平成 29 年度からは、人的資源も予算も限られたなかで工夫しながら各事業を継続しています。

男女共同参画推進センター運営委員会では、本年度第 1 回会議で年間計画を確認し、各事業をセンター員全員に割り当て、主担当として事業の企画運営をお願いしました。そして、本報告書に記載されているように、学生や教職員を対象とする講演会や交流会、研究支援員制度による研究支援員の配置、男女共同参画奨励賞の募集と表彰、各キャンパスでのランチミーティングなど、ワーク・ライフ・バランス相談室相談員やセンター事務員と協力して各事業を実施することができました。なかでも学生と研究者の交流会では、育児・介護と仕事との両立の大変さや教育研究の魅力が話し合われました。学生は教員の異なる一面を知るとともに、親の姿を重ね合わせて苦労を想像することができたようです。また、男女共同参画推進センターは、ダイバーシティ推進本部とも連携しています。本年度はワーク・ライフ・バランス講演会を開催し、男性の視点からの男女共同参画を考える機会となりました。

男女共同参画推進センターは、本学の男女共同参画宣言やダイバーシティ宣言をふまえて、本学のすべての教職員と学生がその個性と能力を十分に発揮できるよう支援していきたいと思えます。引き続き、皆様のご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

令和 2 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4次男女共同参画行動計画	3
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（第五期）	4
第6節	公立大学法人名古屋市立大学行動計画（第二期）	5

第2章 令和元年度活動報告

第1節	男女共同参画行動計画・年次計画（平成30年度～令和2年度）	6
第2節	令和元年度活動報告	7
I	名古屋市立大学における男女共同参画の動き	7
II	教育における男女共同参画	9
	i 一般教養科目大学特色科目 前期「地域社会で活躍する女性」	
	ii 一般教養科目大学特色科目 後期「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」	
	iii 学生と研究者の懇談会	
	iv 男女共同参画セミナー	
III	研究における男女共同参画	13
	i 研究支援員制度	
	ii 女性研究者ランチミーティング	
	iii 第7回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞	
IV	雇用における男女共同参画	16
	i ポジティブ・アクション	
	ii さくらんぼ保育所運営	
	iii ワーク・ライフ・バランス相談室	
V	その他	18
	i ワーク・ライフ・バランス講演会	
	ii 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	
	iii 全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロックへの参加	
第3節	各部局による取組み	
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

第3章 資料

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	ニュースレター Vol.20	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（令和元年度）】

センター長	明石 恵子	（副学長 看護学研究科教授）	
副センター長	小黒 智恵子	（病院 看護部長、副病院長）	
センター員	杉浦 真弓	（医学研究科 教授）	
センター員	築地 仁美	（薬学研究科 講師）	
センター員	山本 陽子	（経済学研究科 教授）	※4月～9月まで
センター員	木谷 名都子	（経済学研究科 准教授）	※10月～3月まで
センター員	中川 敦子	（人間文化研究科 教授）	
センター員	影山 正幸	（芸術工学研究科 准教授）	
センター員	山口 知香枝	（看護学研究科 准教授）	
センター員	徳光 昭夫	（システム自然科学研究科 准教授）	
センター事務員	加藤 千佳		
ワーク・ライフ・バランス相談室相談員	木下 薫		

（事務局）

次長	鳥羽 義人
総務課長	三浦 伸介
総務課人事係長	中井 淳子
事務課事務係長	西村 宏久

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ての男女共同参画の推進

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

第4節 公立大学法人名古屋市立大学第4次男女共同参画行動計画

平成30年3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三期中期計画、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30年4月1日から令和3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。
- ・ 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みを行う。
- ・ 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みを進める。

- ・ 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（第五期）

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

平成30年4月1日から令和3年3月31日まで

3 目標と対策

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する事項

目標1 育児休業等を取得しやすい環境整備を図る。

【対策】

- 男性教職員を中心に、育児に関する休暇・休業等の諸制度の周知を行い、その取得促進を図る。
- 業務分担の見直しや代替職員の確保、業務改善運動の推進など、職場における支援体制の整備を推進する。

目標2 利用しやすい学内保育所の運営を推進する。

【対策】

- 保育を取り巻く社会的環境や学内保育所の利用希望の動向等を的確に把握し、学内保育所の利用を希望する全ての教職員が利用できるよう、その規模等について検討する。

(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3 時間外労働の縮減を図る。

【対策】

- 会議等の開催時間が時間外とならないよう配慮するなど、業務に従事する時間帯が時間外とならないような取り組みを推奨する。
- 時間外勤務の恒常化を防ぐため、原則として職場単位でノー残業デー等の設定について徹底を図る。

目標 4 年次有給休暇の取得を容易にするための措置を検討する。

【対策】

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

目標 5 ワーク・ライフ・バランスの推進を図るための情報提供等を実施する。

【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啓発を行う。

第 6 節 公立大学法人名古屋市立大学 行動計画（第二期）

1 趣旨

女性活躍推進法に基づき、より働きやすい職場において、多くの女性が活躍できるよう労働環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

2 計画期間

平成 30 年 4 月 1 日から令和 3 年 3 月 31 日まで

3 本学の課題

- ・教員の上位職（教授・准教授）に占める女性の割合を増加させる余地がある。
- ・女性がより活躍できるよう労働環境整備に向けた意識啓発活動を推進する必要がある。

4 目標と取組内容・実施時期

【目標】 教員における女性上位職の人数を、57 名以上にする。

【取組内容】

●平成 30 年 4 月～

- ・教員の人事を取り扱う会議において、女性上位職比率を定期的に報告する。
- ・ロールモデル講演会等を毎年開催する。
- ・出産、育児、介護等を抱えている女性研究者の研究活動を維持・促進するため配置する研究支援員制度と、その成果例を始め好事例の共有等を通じた更なる意識啓発などを推進する。

第2章 令和元年度活動報告

第1節 男女共同参画行動計画・年次計画（平成30年度～令和2年度）

目標		平成30年度	令和元年度	令和2年度
(1)教育	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	学部学生と研究者の懇談会等を実施する	継続実施	継続実施と3年間の活動の総括
		教養教育科目「地域社会で活躍する女性」を開講する	継続開講	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「ワークライフバランスとダイバーシティ」を開講する	継続開講	継続開講と3年間の総括
		男女共同参画に関する教員研修を実施する	継続実施	継続実施
(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	研究支援員制度を実施するとともに、研究支援員利用報告会を行い、制度の周知を推進する	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
		学内の他部署と連携して英語プレゼンセミナー等の開催を検討する	実施する	実施する
		女性上位職登用に関するロールモデル講演等を実施する	実施する	実施する
		定期的に女性研究者間の懇談会を実施する	継続実施	継続実施
		男女共同参画奨励賞制度を実施する	継続実施	継続実施
(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する	継続実施	継続実施と3年間の総括
		ワーク・ライフ・バランス相談室で相談事業を実施する	継続実施	継続実施
		仕事と家庭の両立をテーマとするイベント、セミナーを企画実施し、メルマガで情報発信する	継続実施	継続実施
(4)その他	ハラスメント予防対策と学外との連携を進める。	対象・テーマを設定し、年1回ハラスメント研修会を開催する	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
		地域に発信できるセミナーを開催する	継続実施	継続実施

第2節 令和元年度活動報告

I 名古屋市立大学における男女共同参画の動き

日付	事項
平成31年 4月3日	新規採用者研修（教職員向け）において男女共同参画について説明
4月12日	教養教育科目 前期「地域社会で活躍する女性」開講 （～令和元年7月26日 全15回）
4月23日	第1回男女共同参画推進センター運営委員会
令和元年 5月15日	研究支援員制度利用者審査会議
7月1日	第1回ランチミーティング（田辺通キャンパス）
7月10日	第2回男女共同参画推進センター運営委員会
7月30日	第1回学内保育所運営委員会
7月31日	令和元年度第1回「名古屋市男女平等参画推進会議」（イコールなごや）
9月26日	第2回ランチミーティング（滝子キャンパス）
9月27日	教養教育科目 後期「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」 開講 （～令和2年1月24日 全15回）
10月9日	第3回男女共同参画推進センター運営委員会 ※メール会議
10月10日	第3回ランチミーティング（桜山キャンパス）
10月30日	第2回学内保育所運営委員会
11月11日	学生と研究者の懇談会「研究者のワーク・ライフ・バランス」
12月9日	男女共同参画セミナー「これからの働き方を考える」
12月16日	（臨時）男女共同参画推進センター運営委員会
12月18日	ワーク・ライフ・バランス講演会
令和2年 1月23日	第7回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞表彰式・事例報告会
1月28日	令和元年度第2回「名古屋市男女平等参画推進会議」（イコールなごや）
2月18日	第4回男女共同参画推進センター運営委員会
3月30日	男女共同参画ニュースレターVol.20 発行

<男女共同参画推進センター運営委員会>

第1回 平成31年4月23日開催

- 1 センター員紹介 (センター員名簿 運営委員名簿)
- 2 平成31年度年間計画と予算について(案)
- 3 各部局における男女共同参画に係る行動計画の策定について
- 4 平成31年度研究支援員利用者の募集について(案)

第2回 令和元年7月10日開催

- 1 学生と研究者の懇談会等の実施について(案)
- 2 地域に発信できるセミナーの開催について(案)
- 3 男女共同参画奨励賞制度の実施について(案)

第3回 令和元年10月9日開催 ※メール会議

- 1 センター員の交代について(センター員名簿、運営委員名簿)

(臨時) 令和元年12月16日開催

- 1 令和2年度 研究支援員制度について

第4回 令和2年2月18日開催

- 1 令和2年度研究支援員制度について
- 2 令和2年度予算案について
- 3 研究支援員制度利用報告会の実施について
- 4 令和元年度ニューズレターVol.20の発行について

II 教育における男女共同参画

教養教育における講義

男女共同参画推進センターでは、学生が社会的性差（ジェンダー）と平等について理解し、考え方や行動に生かすことができるように、平成 24 年度から教養教育に科目を提供しており、令和元年度は前期と後期に 1 科目ずつの計 2 科目を開講した。

i 前期「地域社会で活躍する女性」（金曜 3 限）

ジェンダーについて総合的な知識、情報を得るとともに、企業や自治体における男女共同参画への取り組みや女性経営者たちの経験を通して、社会における新しい働き方を学ぶ科目である。ジェンダーの固定的役割にとらわれることなく、柔軟な発想と多様性の尊重により、企業や自治体における男女共同参画をふまえた働き方を考える機会となっている。

第 1 回 (4/12)	男女共同参画推進センター センター長 明石恵子	ガイダンス
第 2 回 (4/19)	特定非営利活動法人 PROUD LIFE 代表理事 安間優希	ジェンダー論
第 3 回 (4/26)	株式会社名南経営コンサルティング 人事労務コンサルティング事業部 宮武貴美	企業における女性の活躍
第 4 回 (5/10)	株式会社エステム 代表取締役社長 塩崎敦子	企業における女性の活躍
第 5 回 (5/17)	リゾートトラスト株式会社 人事企画部 CSR 推進室 吉田幸代	企業における女性の活躍
第 6 回 (5/24)	中北薬品株式会社 マナーインストラクター部 安田みきよ	企業における女性の活躍
第 7 回 (5/31)	名古屋市総務局 男女平等参画推進室	名古屋市の男女共同参画
第 8 回 (6/7)	一般社団法人中部 SDGs 推進センター 副代表理事 百瀬則子	企業における女性の活躍
第 9 回 (6/14)	名古屋市総務局人事課	名古屋市における女性の活躍
第 10 回 (6/21)	株式会社キャリアビジョン 代表取締役社長 野村恵美子	企業における女性の活躍
第 11 回 (6/28)	名古屋市立上飯田南保育園 園長 荒木美恵	名古屋市における女性の活躍
第 12 回 (7/5)	特定非営利活動法人 PROUD LIFE 代表理事 安間優希	セクシャル・マイノリティ
第 13 回 (7/12)	特定非営利活動法人 参画プラネット 常任理事 重原惇子	男女共同参画
第 14 回 (7/19)	男女共同参画推進センター	全体討論
第 15 回 (7/26)	センター長 明石恵子	

ii 後期「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」(金曜3限)

日本の社会におけるジェンダーとワークライフバランスが実際にどうなっているのか、名市大の各学部や部局から多面的に講義を展開している。理系、文系という学問の多様性を超えてジェンダーについて総合的な知見を持ち、理解しながら、ジェンダーバランスとワークライフバランスの観点から学生自身が望ましい社会をデザインすることを考えた。

第1回 (9/27)	男女共同参画推進センター センター長 明石恵子	ガイダンス
第2回 (10/4)	システム自然科学研究科 准教授 徳光昭夫	ジェンダーと科学
第3回 (10/11)	芸術工学研究科 教授 鈴木賢一	ユニバーサル・デザイン
第4回 (10/18)	薬学研究科 講師 菊池千草	薬剤師をとりまく生物学的性差と社会的性差
第5回 (10/25)	看護学研究科 准教授 寺口顕子	就労女性の妊娠・出産・子育て支援
第6回 (11/1)	看護学研究科 教授 堀田法子	子どもの人権と児童虐待
第7回 (11/8)	病院看護部 看護師長 平原広登	看護の現場における男性・女性の協働
第8回 (11/15)	臨床研究開発支援センター 臨床研究コーディネーター 志馬景子	職業人と家庭人の両立
第9回 (11/22)	医学研究科 教授 道川誠	医療におけるワークライフバランス
第10回 (11/29)	経済学研究科 准教授 木谷名都子	企業とワークライフバランス
第11回 (12/6)	人間文化研究科 准教授 宮下さおり	職業におけるダイバーシティ
第12回 (12/13)		職業と家庭生活の調和—オランダモデル
第13回 (12/20)	経済学研究科 教授 藤田菜々子	少子化とワーク・ライフ・バランス—1930年代のスウェーデンの経験
第14回 (1/10)	男女共同参画推進センター センター長 明石恵子	全体討論
第15回 (1/24)		



(第15回) 全体討論

iii 学生と研究者の懇談会

「研究者のワーク・ライフ・バランス」

日時 令和元年11月11日（月） 16時30分～17時30分

場所 滝子キャンパス2号館3階 305教室



学生と研究者の懇談会を開催し、学生・教員あわせて46名の参加があった。人間文化研究科の山田美香教授と看護学研究科の中垣明美准教授による講演の後、学生との質疑応答、懇談が行われた。

講演では、研究者を目指した理由や現在の研究テーマについて触れるとともに、山田教授は育児との両立という観点から、中垣准教授は介護・看護との両立という観点から、ワーク・ライフ・バランスについてご自身の経験や考えを話された。学生からは、研究職の魅力、厳しい状況の中でも仕事を続けてこられた理由、職場の理解など多数質問が寄せられ、講師は学生へのメッセージも込めて、時間の許す限り丁寧に答える様子が見られた。

学生にとって、育児や介護を自らのこととして捉える貴重な機会となった。

iv 男女共同参画セミナー

「これからの働き方を考える」

日時 令和元年12月9日（月） 17時30分～19時00分

場所 桜山キャンパス 医学部研究棟11階 講義室A

講師 株式会社オフィスリブラ 代表取締役 上松 恵子氏

(ワーク・ライフ・バランス認定上級コンサルタント)

参加者 69名



講師に、働き方改革や女性活躍支援のコンサルタントとして活躍中の株式会社オフィスリブラ代表取締役の上松恵子氏をお迎えした。

職場の中で一人の人に仕事を集中させない、短い時間でも話し合いができる環境を作る、効率的な会議の進め方など、働き方改革の具体事例について、ご自身の経験も踏まえながらお話しいただいた。途中、ミニワークを交え、参加者それぞれが自身を振り返る時間も設けられた。

学生からは「将来働く上で参考になっただけでなく、部活やアルバイト先でも実践したい」、教職員からは「思い当たる節が多々あり、できることから少しずつ行動変容していきたい」などの感想が多く、それぞれが次の一步に繋ごうとする前向きな姿勢をもつことができ、大変実りあるセミナーとなった。



Ⅲ 研究における男女共同参画

i 研究支援員制度

出産・育児・介護などにより研究時間の限られた女性研究者の研究活動を維持・促進することを目的として、当該期間中の女性研究者（配偶者が大学等の研究者である男性研究者を含む）に研究支援員を配置する「研究支援員制度」を、文部科学省補助事業の一環として平成 23 年度より 25 年度まで実施してきた。補助事業終了後も、要項等の見直しを図りながら大学予算により事業を継続し、平成 29 年度からは女性研究者に対してより安定した支援の提供を図るため、研究支援員の利用期間を通年としている。

令和元年度は 4 名の女性研究者に研究支援員を配置した。申請者数、利用者の内訳等は下表の通りであった。

表 令和元年度研究支援員制度の内訳

		通 年
申請者数		4 名
利用者数		4 名
研究支援員への 主な依頼事項		・データ解析の補助（データの入力、データ整理、データ解析等） ・文献収集、資料整理 ・学会発表、論文投稿の補助的業務 ・データを用いた統計学的解析 など
利用者 内訳	所属	医学研究科 2 名、看護学研究科 2 名
	理由	育児 2 名、 介護・看護 1 名、 育児および介護・看護 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。なお、例年実施している研究支援員制度利用報告会は、新型コロナウイルス感染症の感染拡大防止のため開催を中止した。

令和元年 12 月には臨時の運営委員会を開催し、今後に向けて制度の在り方について検討を行った。本制度の趣旨・目的を改めて確認のうえ、申請書類の記載内容の変更、審査において優先すべき事項の整理、申請者数の増加に繋がる周知等について議論した結果、次年度は募集要綱、申請様式および審査基準の見直しを図ることとした。

限られた予算のもと、女性研究者にとってより魅力ある効果的な制度となるよう、今後も引き続き検討を重ねたい。

ii 女性研究者ランチミーティング

女性研究者や女子学生の学部を超えたネットワーク構築を目的とし、平成 23 年度から女性研究者ランチミーティングを開催している。令和元年度もキャンパス間の移動を解消するため、キャンパスごとのランチミーティングを開催した。

開催実績

- 第 1 回 7 月 1 日 田辺通キャンパス開催
- 第 2 回 9 月 26 日 滝子キャンパス開催
- 第 3 回 10 月 10 日 桜山キャンパス開催



iii 第 7 回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞

(1) 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）。
- ・受賞件数 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 申請書および成果資料等を各 1 部、男女共同参画推進センターへ提出。
- ・申請受付期間 令和元年 9 月 27 日（金）～11 月 29 日（金）

(2) 審査結果

男女共同参画推進センター長（副学長）、男女共同参画推進センター員および事務局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 4 件の応募があり、男女共同参画奨励賞審査委員会では、第 7 回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞を、次記の 3 件に決定した。

応募名	所属	区分	課題名	キーワード
三浦 敏靖	高度医療教育 研究センター (救急科)	研究 ・ 教職員	男性救急医家庭参加の取り組み ～イクメンから見たイクボス～	・男性の家庭参加 ・若者からの評価 ・イクボス
臼杵ゼミ (代表者:坪井 萌々花)	名古屋市立大学 経済学部	研究 ・ 学生	男女共同参画社会とアンケート 調査に見る特徴	・男女共同参画 ・女性の社会進出 ・アンケート調査
人文社会学部 現代社会学科 「社会問題論2」 履修生 (代表者:大見 真子)	名古屋市立大学 人文社会学部 現代社会学科	活動 ・ 学生	ジェンダー・ステレオタイプの 克服～多様性を尊重できる社会 を目指して～	・幼少期 ・ジェンダー・ ステレオタイプ ・おもちゃ

・第7回男女共同参画奨励賞審査委員会

明石恵子委員長（副学長）、杉浦真弓委員（医学研究科教授）、築地仁美委員（薬学研究科講師）、木谷名都子委員（経済学研究科准教授）、中川敦子委員（人間文化研究科教授）、影山正幸委員（芸術工学研究科准教授）、山口知香枝委員（看護学部准教授）、徳光昭夫委員（システム自然科学研究科准教授）、小黒智恵子委員（看護部長）、鳥羽義人委員（事務局次長）、三浦伸介委員（事務局総務課長） 計11名



受賞者の皆さん



意見交換

表彰式・事例報告会

表彰状・記念品の贈呈、受賞者による研究・活動内容の発表の後、意見交換を行った。

日時 令和2年1月23日（木）16時30分～17時10分

場所 名古屋市立大学桜山キャンパス本部棟2階第一会議室

IV 雇用における男女共同参画

i ポジティブ・アクション

本学では、第一期中期計画（平成 18～23 年度）、第二期中期計画（平成 24～29 年度）においては女性教職員の採用・登用に取り組み、着実な成果を踏まえて策定した、第三期中期計画（平成 30～令和 5 年度）の具体的な計画は以下の 2 点である。

「教育・研究と出産・育児・介護の両立ができる就業環境を整備し、女性上位職教員（教授・准教授）数の増加をめざす。」（数値目標：令和 5 年度 60 人）

「法人の意思決定・政策立案過程に女性教職員の意見が反映されるよう、全学の委員会等における女性教職員の参画を推進する。」

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。また学内の会議において毎年 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。

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 31 年 4 月の 22.8%へと着実に上昇（国公立大学の女性教員比率は 19.7%（令和元年度学校基本調査））している。引き続き、第三期中期計画で掲げる目標の達成に向けて、さらに女性の上位職（教授、准教授）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

学長補佐水野委員長のもと保育所運営委員会を開催し、次の通りの議題について検討を行った。

令和元年度学内保育所運営委員会

第 1 回 令和元年 7 月 30 日（火）16：00～ 本部棟 2 階 第一会議室

- ・平成 30 年度事業報告等について
- ・防災対応マニュアルについて
- ・来年度以降の契約について

第 2 回 令和元年 10 月 30 日（水）16：30～ 本部棟 3 階 特別会議室

- ・令和 2 年度以降の運營業務委託事業者の選定について
- ・令和 2 年度新規入所申込みについて

また、運営委員会とは別に保育所選定委員会を設置し、令和 2 年度以降の学内保育所運営事業者を企画提案型（プロポーザル）方式により選定を行った。

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。令和元年度に受けた相談件数および相談内容の内訳は以下のとおりだった。

開室日 週 1 回

相談方法 対面（場所：男女共同参画推進センター等）、メール 等

周知方法 新規採用者研修、メルマガ 等

相談件数（平成 31 年 4 月～令和 2 年 3 月） のべ 45 件

相談内容の内訳 職場（42%）、英語（27%）、家庭（20%）、その他（11%）

（例）・仕事と家庭生活をもっとうまく両立させたい

- ・仕事の負荷が多い
- ・職場でストレスを感じる
- ・学会での英語での発表に向け自信をつけたい など

2) ヨガ教室

参加者数 のべ 432 名

・ランチタイムヨガ

回数：38 回 時間帯：12 時 10 分～12 時 50 分（40 分間）

参加者の声

- ・身体が伸ばせる
- ・運動不足が解消できる
- ・他の参加者に会える
- ・昼休みを活用できる
- ・いつも楽しみである

職場で体かづくり&リフレッシュ

ランチタイムヨガ

27日（金）には、ゲストインストラクターによる全巻引き締めトレーニングもあります。しっかり筋トレをして、今年一年を締めくくりましょう！

日 時 12/2（月）、9（月）
16（月）、27（金）
12時10分～12時50分

場 所 桜山キャンパス西棟2階 看護学部 演習室A

対 象 本学の教職員

講 師 ワーク・ライフ・バランス相談員 木下 真
(※※ヨガライセンス取得者インストラクター)

- 参加の予約は不要です。
- ヨガマットをお持ちでない方は、持参してください。
- 飲み物を持参してください。
- 家マットをご利用いただけます。(数量15名)
- 服装は、女性は薄着でOK、男性は薄着でOKです。

お問い合わせは、男女共同参画推進センターまでお気軽にどうぞ。
narkaku@ncc.nagoya-u.ac.jp
TEL. 052-853-8577



V その他

i ワーク・ライフ・バランス講演会



『『男性が変わること』の大切さ～子育て経験から見るワーク・ライフ・バランス～』

日時 令和元年12月18日(水) 14時00分～16時00分

場所 桜山キャンパス 医学部研究棟11階 講義室A

講師 田村 哲樹 氏 (名古屋大学大学院法学研究科教授)

参加者 74名

本講演会は、ダイバーシティ推進本部との共催である。名古屋大学の男性教員で初めて育児休業を取得した経験を、ユーモアたっぷりにお話しいただいた。女性が社会でさらに活躍するために、男性側(男性の家庭への参加の重要性)に着目した興味深い内容であり、講演後は、講師と参加者の間で活発な質疑応答が行われた。

ii 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。本学からは男女共同参画推進センターの明石センター長が委員として参画している。

<令和元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 令和元年7月31日(水) 14時00分～16時00分

場所 名古屋市役所 本庁舎 5階 正庁

議題 (1) 各団体における平成31年度の重点取組みの報告について
(2) 情報交換 その他

第2回会議

日時 令和2年1月28日(火) 14時00分～16時00分

場所 名古屋市役所 本庁舎 5階 正庁

議題 (1) 各団体における「名古屋モデル」に基づく令和元年度の重点取組みについて
(2) 「企業アンケート」結果に基づく進行管理、効果検証について
(3) 情報交換 その他

iii 全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロックへの参加

全国ダイバーシティネットワーク組織は、文部科学省人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアチブ（全国ネットワーク中核機関（群）」において、女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぎ、全国のダイバーシティ研究環境の実現に貢献することを目的として平成 30 年に組織されたものであり、本学は、この東海・北陸ブロックへ参画している。

<令和元年度 全国ダイバーシティネットワーク組織 東海・北陸ブロック会議>

第 1 回会議

- 日時 令和元年 7 月 17 日（水）15 時 15 分～17 時 00 分
場所 ANAクラウンプラザホテル金沢 19 階 スカイバンケットアストラル
議題 (1) 東海・北陸ブロック会議要項について
(2) 今年度のブロック活動予定
(3) 全国ダイバーシティネットワーク代表幹事からの依頼事項
(4) 各参画機関のダイバーシティ関連状況紹介

第 2 回会議

- 日時 令和元年 12 月 10 日（火）12 時 30 分～13 時 30 分
場所 金沢東急ホテル 5 階 フォレストルーム
議題 (1) 東海・北陸ブロック会議要項について
(2) 全国ダイバーシティネットワーク組織第 2 回幹事会等の報告
(3) 次年度の取りまとめ幹事校について
(4) その他

第3節 各部局による取組み

I 各部局における男女共同参画に関する目標・行動計画

平成30年度から第4次男女共同参画行動計画に基づき、より一層の男女共同参画の推進に取り組み、特に本計画期間中には、女性上位職の登用推進とワーク・ライフ・バランスの実現に力を入れることとしている。

各部局において、平成30年度の実施状況を踏まえて策定した令和元年度の目標・行動計画は以下のとおりである。

令和元年度における各部局の目標・行動計画

	目標	行動計画
医学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の意思によらない教員の結婚・出産・育児による退職者について、0人とする。 ・教員公募において女性の応募者を増やす。 ・男女共同参画を踏まえた学生へのキャリア教育を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員を支援するための情報リソースを提供する。 ・教員公募の文書に『本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。』との文言を入れる。 ・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。
薬学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のワークライフバランスに努める。 ・キャンパス内における環境整備に努める。 ・学生のキャリア支援に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教授会等の会議の運用方法について見直しを図り、会議時間の短縮、ペーパーレス化、メール会議の導入などに努める。 ・学生の研究職（教員採用含む）への理解を深め、博士課程・博士後期課程への進学を推奨するとともに、学生支援、キャリア支援に努める。 ・教職員の利便性向上や安全確保に努める。
経済学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の採用・昇任を促し、上位職比率の向上を目指す。 ・職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進すると共に生産性の向上を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性上位職（准教授・教授）を増加するように引き続き務める。 ・教員公募の際、女性研究者の積極的応募を歓迎する旨の文章を付加する。 ・教授昇任基準における教育経験年数に産休等期間（産前・産後休業、育児休業期間）を含める。 ・研究者としての地位を保持するために、産休等期間においても必要な研究活動経費の使用を認める。 ・学外研修の理由として、子どもの養育上、あるいは親の介護上、自宅で研究や教育準備を行うことの必要性を認める。 ・研究科内会議はあらかじめ情報供給を行い、開催時間の短縮に努める。 ・長時間労働の削減、有休取得率の向上に努める。

人間文化 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率の上昇に努める。 ・女性の教員上位職（教授）を増やすように努める。 ・男女の教職員の育児休暇・休業制度を周知し、取得促進に努める。 ・全教職員のワーク・ライフ・バランスの確保に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募の募集要項に「名古屋市立大学では男女共同参画を推進しており、教員の採用、昇任においては、業務と能力が同等であるならば、女性を積極的に採用し、昇任させます。」との文言を引き続き入れる。 ・家庭と仕事との両立が図れるように、研究科内会議は17時までには終わるように努める。 ・時間外の事務職員との接触を控えるよう努め、事務職員のワーク・ライフ・バランスの確保に教員も協力する。 ・育児休暇・休業を取得可能な支援体制を作る。 ・家族の介護休暇・休業を取得可能な支援体制を作る。 ・介護など家庭に困難を抱える教員や病気がちの教員の申し出に応じて、業務軽減を図ることができる体制整備を行う。
芸術工学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募における女性の応募者数を増やす。 ・教職員のワークライフバランス向上に勤める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の公募において、公募用要項に「本学では男女共同参画を推進しており、女性の応募を歓迎します」と明記する。 ・育児休暇の取得をしやすい職場環境整備に努める。
システム 自然科学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・学生（学部生・大学院生）に重点をおいて、構成員の男女共同参画に関する意識の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度もランチミーティングにより、構成員の意識の向上を図る。 ・今回は、学生に男女共同参画の意識を持ってもらうことに重点をおく。学生には、現在の進路の選択・大学在学中の男女共同参画・卒業後の職場や家庭での共同参画について、考えてもらうよう計画している。また、教員の男女比が大きく異なる現状に関する問題点も、教員および学生に議論してもらう。
看護学 研究科	<ol style="list-style-type: none"> 1 全教職員のワーク・ライフ・バランスの促進をはかる。 2 教員公募時には、男女ともに働きやすい職場であることを示す。 3 教員及び学生の男女共同参画の意識を向上させる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1 会議は時間短縮できるよう、あらかじめ議題に関する情報供給を行なうことや、円滑な議事進行に協力するなどして、原則的には2時間以内に終了する。 1-2 教授会をはじめとする定例会議は、18時までには終了するよう努める。 1-3 育児や介護を両立する教員のニーズに対応するために、自宅で教育準備あるいは研究を行うなど、柔軟に勤務することに理解を示す。 2-1 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。』と明記する。 2-2 看護学研究科では、女性教員比率が高いため、女性を優遇する旨の文章はあえて記載しない。 3-1 教員及び学生を対象とする学内の男女共同参画に関連するセミナーへの参加を促す。

事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップの意欲向上につながる取り組みを実施するなど、引き続き係長昇任選考の受験の促進を図ることにより、女性職員からの役職者の登用推進につなげていく。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係長級職員の補佐及び係内の人材育成を担う主任制度を創設、運用することにより、係長昇任に向けたモチベーションの向上を図りながら、係長昇任選考のより多くの受験者を募る。 ・引き続き、係長昇任選考の受験資格を有する職員に対しては、所属長を通じた積極的な受験勧奨を行うなど、受験率の向上に努める。
病院	<ul style="list-style-type: none"> ・病院全体で男女共同参画にかかる意識向上を図り、各職種における課題解決を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇・育児休業の所得に対しても考慮した過員の配置について、検討を行い、様々なライフイベントに対応した制度活用ができる労働環境を整える。 ・各所属から選出された委員によるWGにおいて、職員が働きやすい職場改善について検討する場を複数回設ける。 ・LIFO (Life Orientations) 等の、課題解決に向けた各活動を引き続き実施する。
総合情報センター	<ul style="list-style-type: none"> ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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。)

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)

Ⅱ 教員の所属別・補職別・性別比率について

(令和2年3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 66	人 48	人 76	人 187	人 0	人 377
	男 性	62	42	61	148	0	313
	比率%	93.9	87.5	80.3	79.1	-	83.0
	女 性	4	6	15	39	0	64
	比率%	6.1	12.5	19.7	20.9	-	17.0
	基礎	22	13	19	23	0	77
	男 性	21	10	14	17	0	62
	比率%	95.5	76.9	73.7	73.9	-	80.5
	女 性	1	3	5	6	0	15
	比率%	4.5	23.1	26.3	26.1	-	19.5
	臨床	44	35	57	164	0	300
	男 性	41	32	47	131	0	251
	比率%	93.2	91.4	82.5	79.9	-	83.7
	女 性	3	3	10	33	0	49
	比率%	6.8	8.6	17.5	20.1	-	16.3
薬学研究科		19	10	17	10	0	56
	男 性	18	10	14	5	0	47
	比率%	94.7	100.0	82.4	50.0	-	83.9
	女 性	1	0	3	5	0	9
	比率%	5.3	0.0	17.6	50.0	-	16.1
経済学研究科		15	17	3	0	4	39
	男 性	13	12	2	0	0	27
	比率%	86.7	70.6	66.7	-	0.0	69.2
	女 性	2	5	1	0	4	12
	比率%	13.3	29.4	33.3	-	100.0	30.8
人間文化研究科		22	16	3	0	0	41
	男 性	14	8	3	0	0	25
	比率%	63.6	50.0	100.0	-	-	61.0
	女 性	8	8	0	0	0	16
	比率%	36.4	50.0	0.0	-	-	39.0
芸術工学研究科		14	10	5	2	0	31
	男 性	11	10	4	2	0	27
	比率%	78.6	100.0	80.0	100.0	-	87.1
	女 性	3	0	1	0	0	4
	比率%	21.4	0.0	20.0	0.0	-	12.9
看護学部		11	13	3	9	1	37
	男 性	2	3	1	1	1	8
	比率%	18.2	23.1	33.3	11.1	100.0	21.6
	女 性	9	10	2	8	0	29
	比率%	81.8	76.9	66.7	88.9	0.0	78.4
システム自然科学研究科		12	10	0	1	0	23
	男 性	11	9	0	1	0	21
	比率%	91.7	90.0	-	100.0	-	91.3
	女 性	1	1	0	0	0	2
	比率%	8.3	10.0	-	0.0	-	8.7
大学付		2			1	0	3
	男 性	2	0	0	0	0	2
	比率%	100.0	-	-	0.0	-	66.7
	女 性	0	0	0	1	0	1
	比率%	0.0	-	-	100.0	-	33.3
合 計		161	124	107	210	5	607
	男 性	133	94	85	157	1	470
	比率%	82.6	75.8	79.4	74.8	20.0	77.4
	女 性	28	30	22	53	4	137
	比率%	17.4	24.2	20.6	25.2	80.0	22.6

役員3人(学内教員 医1・経1・人1 各教授)は含まない。
 語学講師(人文社会学部)7人は含まない。
 特任教員等含む。

Ⅲ ニュースレター Vol. 20

	発行年月	トピックス
Vol. 20	令和2年3月	<ul style="list-style-type: none"> ○センター長からのメッセージ ○男女共同参画セミナー ○事業報告 <ul style="list-style-type: none"> ・学生と研究者の懇談会 ・ワーク・ライフ・バランス講演会 ・男女共同参画奨励賞表彰式・事例報告会 ・研究支援員制度 ・教養教育科目「大学特色科目」の紹介 <ul style="list-style-type: none"> 前期：「地域社会で活躍する女性」 後期：「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」 ・ランチミーティング ・ランチタイムヨガ ・ワーク・ライフ・バランス相談室 ○さくらんぼ保育所の紹介

「令和元年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」
令和2年4月

発行 名古屋市立大学男女共同参画推進センター
所在地 467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄1
電話 052 (853) 8577 (男女共同参画推進センター)
URL <http://www.nagoya-cu.ac.jp/sankaku/>