

平成 20 年・21 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

### 大学の男女共同参画社会の形成にむけて—その基本となるもの—

男女共同参画室室長 北川 真理子

平成 11 年 6 月に男女共同参画社会基本法が公布・施行されてから、本年は 10 年目に当たる。男女共同参画社会の基本理念のひとつに、「男女の人権の尊重」が掲げられている。個人としての尊厳が重んじられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されるといったことを含めて、男女共同参画社会の形成が行われなければならないとするものである。基本理念の 2 つ目に社会における制度又は慣行といったものが、性別による固定的な役割分担を反映して、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれについても言及し、活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとなるよう配慮すべきであると示している。3 つ目には、政策等の立案及び決定への共同参画に関して、男女が対等な構成員として、国や地方公共団体における政策、民間団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを男女共同参画社会の形成を図る上で重要な目的であるとされている。4 つ目は、家庭生活における活動と他の活動の両立について、家族を構成する男女が相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護等家庭生活の活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動が行えるように、すなわちワーク・ライフ・バランスへの推進を掲げている。5 つ目の国際的協調については、男女共同参画社会の形成の促進は国際社会での取組と密接な関係を有していることにより、国際的協調の下に行っていく意義を示している。

内閣府の男女共同参画社会基本法の理念の実現状況について、10 年前との比較調査結果（出典：男女のライフスタイルに関する意識調査（平成 21 年））によると、50% 以上「前進した・どちらかと言えば前進した」と回答が得られたものは、「男女の人権の尊重」男性 76.0%、女性 66.0%、「社会における制度又は慣行についての配慮」男性 67.6%、女性 57.1%、「家庭生活における活動と他の活動の両立」男性 62.3%、女性 50.0%であり、「政策等の立案及び決定への共同参画」に関しては男性のみが 60.4%、女性は 47.9%であった。女性は、男性が考えているほど男女共同参画社会の形成が進んでいないと捉えており、男女間の認識の差が表れている。教育・研究分野における男女共同参画については、大学（学部）における男女の専攻分野の偏りを始めとし、上位の職に女性教員の割合が少ないことや女性研究者の割合も少ない実態が明らかになっている。

男女共同参画社会の形成は男女の人権尊重のもとに、男女が性別による差別的取扱いを受けることなく、各自が能力を発揮し得る教育・研究及び職場環境の存在を必要とする。本学が将に取り組んでいる構成比率の向上は、参画社会の基本となるものである。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ことが必要である。

## 目次

第1章	男女共同参画室の設置	
第1節	設置の経緯	・・・ 1
第2節	男女共同参画室の組織と具体的な業務	・・・ 2
第3節	公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画室規程	・・・ 3
第4節	男女共同参画推進委員会の組織と具体的な業務	・・・ 4
第5節	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	・・・ 5
第6節	男女共同参画室・男女共同参画推進委員会の業務（役割概念図）	・・・ 6
第2章	基本方針と行動計画	
第1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	・・・ 7
第2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	・・・ 8
第3章	平成20年・平成21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20年6月～22年3月）	・・・ 11
第1節	保育所統合	・・・ 12
第2節	ハラスメント対策	・・・ 13
	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 平成20年度ハラスメント対策委員・ハラスメント相談員研修会 ハラスメント研修（平成21年6月15日）	
第3節	教員のジェンダーバランス、ポジティブアクション施策	・・・ 18
第4節	平成21～23年度行動計画	・・・ 25
第4章	寄稿	
	「男女共同参画室」設置の提言まで	・・・ 27
第5章	統計資料、関連法案、条例	
	教員の所属別・補職別・性別比率について	・・・ 29
	男女共同参画社会基本法	・・・ 32
	男女平等参画推進なごや条例	・・・ 38
第6章	公立大学法人名古屋市立大学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	・・・ 43
	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	・・・ 48
	相談・防止対策フロー	・・・ 51
第7章	室員紹介	・・・ 53

# 第 1 章 男女共同参画室の設置

## 第1節 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】

- 室長 北川 眞理子 (看護学部 教授)  
室員 野中 壽子 (人間文化研究科 教授)  
室員 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 講師)  
室員 黒野 智恵子 (医学研究科 助教)

### 第3節 公立大学法人名古屋市立大学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 室員は、理事長が室長の意見を聴いて任命する。
- 4 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。

#### (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。

## 第4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	松村 文人	（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	原田 昌幸	（芸術工学研究科 准教授）
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5節 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

(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。

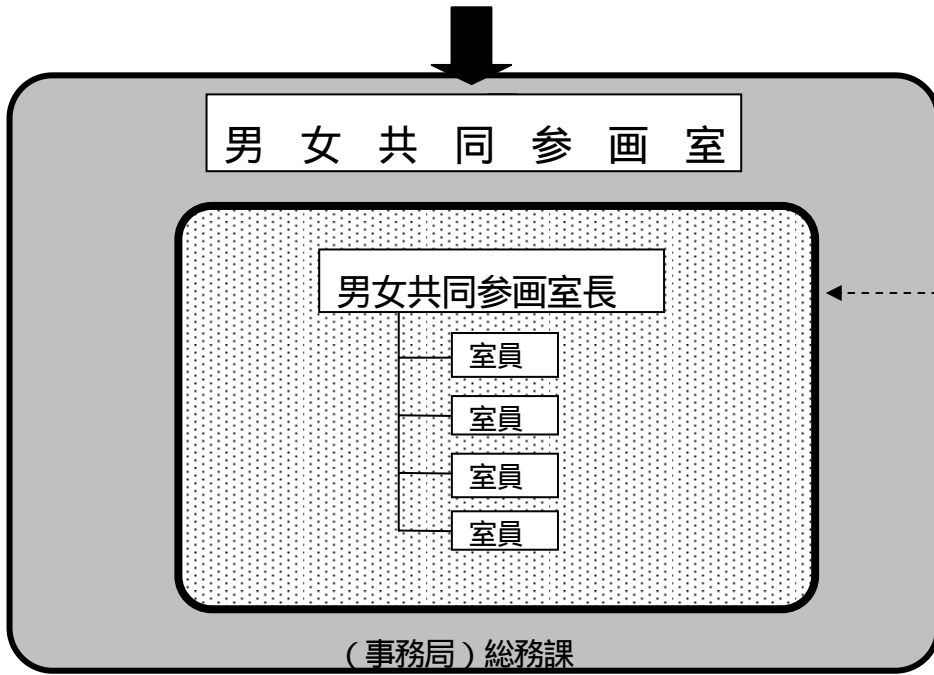
附 則

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。

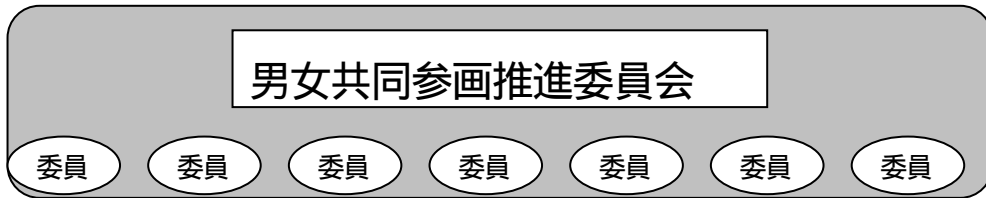
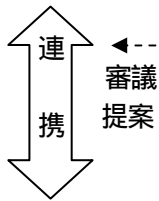
第6節 男女共同参画室・男女共同参画推進委員会の業務（役割概念図）

理事長

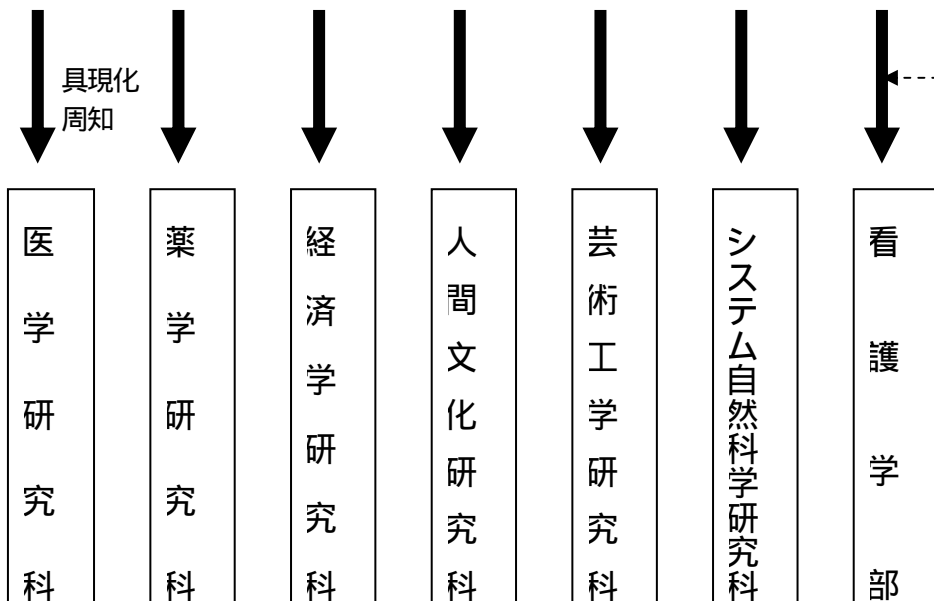


基本方針（案）の策定  
 行動計画（案）の策定  
 事業の企画・立案

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）  
 各研究科からの男女共同参画、次世代育成に関する意見の持ち上げ（例：企画の提案）



男女共同参画推進委員会等で決定した事項の周知、啓発活動  
 決定した事業の各研究科における実施の協力



## 第 2 章 基本方針と行動計画

## 第1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2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  
：図書を集約・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  
：各部署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 3 章 平成 20・21 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20年6月～22年3月）

平成20年度

日付	事項
20.06.01	男女共同参画室の設置
20.09.30	男女共同参画室長から各部局長に対し室員の推薦依頼
20.11.01	男女共同参画室員の委嘱
20.11.10	平成20年度第1回保育所統合化委員会
20.11.16	平成20年度第1回男女共同参画室会議
20.12.08	平成20年度第2回男女共同参画室会議
20.12.10	女性教員比率向上のため積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施
20.12.15	平成20年度第2回保育所統合化委員会
20.12.19	平成20年度第3回男女共同参画室会議
21.01.22	平成20年度第3回保育所統合化委員会
21.01.28	平成20年度第4回男女共同参画室会議
21.02.16	平成20年度第5回男女共同参画室会議
21.02.23	平成20年度第4回保育所統合化委員会
21.03.05	平成20年度ハラスメント対策委員・相談員研修会
21.03.19	平成20年度第6回男女共同参画室会議

平成21年度

日付	事項
21.04.01	男女共同参画推進基本方針の策定
21.04.01	男女共同参画行動計画の策定
21.04.16	平成21年度第1回男女共同参画室会議
21.05.01	理事長との懇談会
21.06.01	男女共同参画推進委員会の設置
21.06.15	ハラスメント研修会(全教職員対象)
21.07.09	平成21年度第2回男女共同参画室会議
21.07.31	平成21年度第1回男女共同参画推進委員会
21.08.20	平成21年度第1回保育所統合化委員会
21.08.27	平成21年度第3回男女共同参画室会議
21.08.28	平成21年度第2回保育所統合化委員会
21.09.17	平成21年度第4回男女共同参画室会議
21.09.18	教員採用に係る募集要項への積極的改善措置の記載について通知
21.09.28	平成21年度第2回男女共同参画推進委員会
21.10.02	平成21年度第3回保育所統合化委員会
21.10.29	平成21年度第5回男女共同参画室会議
21.11.27	平成21年度第6回男女共同参画室会議
21.12.17	平成21年度第7回男女共同参画室会議
22.01.14	平成21年度第8回男女共同参画室会議
22.01.21	平成21年度第9回男女共同参画室会議
22.01.21	平成21年度第4回保育所統合化委員会
22.02.04	平成21年度第10回男女共同参画室会議
22.02.10	平成21年度第5回保育所統合化委員会
22.03.18	平成21年度第11回男女共同参画室会議



## 第1節 保育所統合

「公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画室規程」第2条(業務)(4)学内保育所の設置及び運営に関する提言を行うこと、を受けて、平成20年11月にはじまった保育所統合化委員会に参画室より2名(野中、黒野)参加することとなり、第2回委員会以降出席した。

### 平成20年度保育所統合化委員会

第1回 11月10日 (未参加)

第2回 12月15日 17:00~

さくら保育所の利用状況と今後の予算について  
統合後の保育条件・運営管理仕様について

第3回 1月22日 17:00~

統合後の保育条件・運営管理仕様について  
統合後の保育条件について

第4回 2月23日 17:00~

統合後の保育条件・運営管理仕様について  
統合後の委託事業者募集要項(案)について  
選定委員会設置要項(案)について  
保育所利用者へのアンケートについて

### 平成21年度保育所統合化委員会

第1回 8月20日 18:00~

「統合保育所運營業務委託事業者募集要項」の修正案  
新たに建設する保育所の基本概要

第2回 8月28日 18:00~

新たに建設する保育所の基本概要

第3回 10月2日 18:00~

新たに建設する保育所における対象乳幼児の範囲及びクラス別保育の実施  
新たに建設する保育所の基本ゾーニング案

第4回 1月21日 17:30~

.平成22年度統合保育所  
保育所名称について  
契約書(案)・仕様書(案)について  
入所児童募集について  
.新たに建設する保育所の設計案について

第5回 2月10日 17:00~

.平成22年4月における統合保育所の発足  
保育所名称  
運営上の検討事項

## 第2節 ハラスメント対策

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

男女共同参画室によるハラスメント体制見直しの流れ

20.12.19	平成20年度第3回男女共同参画室会議 ：ハラスメント対策委員、相談員を対象とした研修会について
21.01.28	平成20年度第4回男女共同参画室会議 ：ハラスメント防止対策年次計画について
21.02.16	平成20年度第5回男女共同参画室会議 ：ハラスメント防止対策について、研修会の実施、相談体制の充実、ガイドラインと防止フローの見直し、の3点について議論
21.03.05	ハラスメント対策委員・ハラスメント相談員研修会
21.03.19	平成20年度第6回男女共同参画室会議 ：ハラスメント相談と防止の体制について
21.04.16	平成21年度第1回男女共同参画室会議 ：相談への対応と防止活動を切り離し、それぞれの担当組織を検討する必要があることを確認 21.05.01理事長懇談会で報告
21.06.15	ハラスメント研修会
21.10.29	平成21年度第5回男女共同参画室会議 ：ハラスメント防止のための啓発・研修等の企画・実施について審議を行う委員会の設置について
21.11.27	平成21年度第6回男女共同参画室会議 ：ハラスメント対応システムの改革案について 調停や処分の機能を持つ委員会とは別に予防活動を行う委員会を設置することを確認
21.12.17	平成21年度第7回男女共同参画室会議 ：ハラスメント対応システム改革案について ハラスメントの処分を審議する委員会の名称を「ハラスメント審査会」に変更 予防活動を行う委員会メンバーを、ハラスメント対策委員、相談員2名のうち1名、学生生活委員会から推薦された教員1名等とする
22.01.14	平成21年度第8回男女共同参画室会議 ：ハラスメント防止体制について
22.01.21	平成21年度第9回男女共同参画室会議 ：ハラスメント防止体制について 22.01.27役員連絡会議にて了承される

以上のように参画室で見直したガイドライン、規程、フローは第6章にまとめて掲載した。

## 平成 20 年度ハラスメント対策委員・ハラスメント相談員研修会

日時 : 平成 21 年 3 月 5 日 17:00~  
場所 : 人文社会学部棟 1 階会議室  
出席者 : 各学部対策委員・相談員

### 1. ハラスメント防止対策に関する現状と問題点

#### 防止対策ガイドラインについて

防止対策ガイドラインにおける問題点を説明し、ガイドラインおよび相談フローなどハラスメント対策システム全体を見直していくよう男女共同参画室が提言すると発表する。

#### 相談員への相談傾向

田形学外相談員(臨床心理士): 10 年間の相談より

黒野室員: 平成 15 年度~平成 19 年度相談員としての相談より

### 2. 各部署のハラスメント防止対策

#### 新生オリエンテーション(学部・大学院)の実施状況

未実施の医・薬学部でも実施するよう検討して欲しい

相談窓口を周知する事が大切

#### ハラスメント研修会の実施例

平成 19 年度人文社会学部の取組の紹介

1 回目: 学部生・大学院生向き

2 回目: 教授会

3 回目: ワークショップ形式

### 引き続き相談員連絡会議(18:30 頃~各学部相談員のみ参加)

田形学外相談員に「相談を受けるにあたり」として講義してもらい、その後質疑応答した。

#### (研修会を終えて)

- ・ 研修会の時に出された意見や研修会後に寄せられた意見から、現時点では、対策委員や相談員の経験や認識に差があると思われ、各部署の担当者が意見交換する場の必要性が再認識された。
- ・ 各部署において、ハラスメントを起こさない環境づくりが重要であることについての共通認識は得られたのではないかと。
- ・ 相談員が具体的事例について研修する機会を設けて欲しいとの要望が出された。

#### (今後の課題)

- ・ ハラスメント防止対策全体の見直しについての提言をまとめる
- ・ 全教職員向けの研修会の内容を検討する
- ・ 新年度に相談員向けの研修を実施する

## ハラスメント研修

日時 : 平成 21 年 6 月 15 日 17:00 ~ 18:00

場所 : 本部棟 4 階大ホール

出席者 : 233 名

### 1. 挨拶

理事長より「名市大には学生、教職員、病院の職員や患者も含めると、8,000 から 9,000 名の人が入り出している。学生の男女比は半々に近くなり、看護師は女性の比率が圧倒的に高いが、職域でみると管理職は女性比率が低く、男女共同参画の問題は真剣に取り組んでいかななくてはならない。

その中でも特にハラスメントの問題は外に出にくい、外に出にくいという性質を持っていて、探知しにくい、できるだけなくす必要がある。そのために構成員が基本的な考え方を理解し、取り組んでいく必要がある」と、名市大の現状と今回の研修に寄せる期待が述べられた。

続いて、北川室長より男女共同参画室の行動計画として 男女共同参画の推進 次世代育成支援 学内保育所問題への提言 ハラスメント防止対策への提言があることが紹介され、今回はハラスメント防止対策の一環として研修会を企画したことが説明された。



西野理事長

### 2. 研修内容 (菊地室員)



講師の菊地室員

(1)本研修の目的について、全学を対象としたハラスメント研修は7年ぶりに行われるもので、大学に求められていることも変わってきていることから、ハラスメントについて適切な認識をもつ、本学の対応システムについての問題点を理解して今後の改善への契機にする、という基本的なことはもちろん、大学のあり方に関わっていることを理解する必要がある。

(2)セクシュアル・ハラスメント(以下セクハラ)とは「職場や組織における権力関係を利用して、性的な事柄をめぐって労働環境を悪化させ、働く

権利を侵害すること」であり、最も早く日本に入ってきた概念である。女性が長く働き続けることが困難であった時代が長く続いたが、女性が働く上での困難を解決したいという願いと、男性の感じ方・考え方が支配的であった社会を変えていこうという意識を背景にしていた。具体的には、1999年改正男女雇用機会均等法ではセクハラ対策は事業主の配慮義務であったものが、2006年に均等法が改正され、措置義務に強化された経緯

があり、文科省の規定や均等法にも挙げられている。

アカデミック・ハラスメント(以下アカハラ)は「教育・研究の場における権力関係を利用して、相手の教育を受ける権利や研究を進める権利を侵害し、精神的苦痛や不利益を与えること」であり、広く定義があてはまる。一方で、指導・教育との区別が難しい面もある。パワー・ハラスメント(以下パワハラ)は「職場における権力関係を利用して、本来の業務の範疇を超えて継続的に人格と尊厳を侵害する言動を行い、労働者の働く権利を侵害すること」であり、ここ数年出てきた概念である。これらを踏まえた上で、そもそもハラスメントとは、嫌だといわせない権力関係を利用して相手に精神的・身体的・物質的苦痛(被害)を与える、という、単なる嫌がらせや不快な言動だけでないハラスメントの構造がある。特にセクハラについてはジェンダーの権力関係と上司・部下の権力関係が背景にあり、多くの場合、アカハラやパワハラが混在する。具体的なパターンとして、**組織体質型** **擬似恋愛型** がある。

(3)大学のハラスメント問題の特徴として、企業の場合はほとんどが一緒に働く労働者であるが、大学の場合、構造が複雑であり(学生と教員、教員と職員、等)権力をもっている側が常に自覚して行動しなければならない。全くハラスメントがない、と考えるのは誤りで、ハラスメントがあることを前提にその予防と解決ができるような大学の教育・研究環境を再構築する必要がある。また、ハラスメントは被害者をどう救済できるか、を第1に考えるが、申し立てられた側の権利も尊重して対応しなくてはならない。そのため調査の過程も重要になる。単純に処分だけで終わりにせず、どういうことが起きているかを知ることが大事である。



熱心に聞き入る教職員

(4)名市大の状況は、ハラスメントフローにあるハラスメント対策委員は委員会組織ではなく、研修の場もないので、防止活動が十分おこなわれていないので、処分案を検討する対策活動と防止活動は切り離して考えるような組織の改編・拡充が必要である。

### 3. 質疑応答

#### Q1(人間文化)

相談員6年をしていたが、相談員の期間にはほとんど相談されなかった。相談員をはずれてからインフォーマルに相談されることの方が多い。これは、相談窓口が機能していないことが問題で、そもそも大学の中で大学のメンバーが相談員になっていることの限界があるのでは?他大学の例のように、第三者の専門家の相談員が必要で、そのための予算措置、人材のリクルートなどを行っていく必要があると思うがその点をどう考えているか。

Ans. 所属の相談員に相談するというのは確かに問題がある。第三者の専門家を相談員とする体制づくりは必要。そのためのハラスメント対策全般のシステムづくりが急務である。

(追加)第三者の専門家として臨床心理学を専門としたカウンセラーだけでなく、ジェン

ダーや女性問題を専門とするフェミニストカウンセラーとも協力を結んでいく必要がある。

#### Q2 (医学)

予防と処分の2本柱であるということは理解できた。職場環境を向上させることについて、中間管理職としてはどのような義務が課せられているのかがわからない。

Ans. 法的に規定があるわけではないが、厚労省がハラスメントガイドラインの指針として、相談体制を作らねばならない、としている。所属の者が問題なく相談できるように見守り、(相談した結果について)相談者が納得できたかを見守る、という姿勢が必要。

#### Q3 (医学)

いきなり相談員や対策委員に相談するより、身近な人に相談することの方が多く、自分が相談を受ける立場になる可能性は高い。その際どのように対応したら良いかを教えて欲しい。また、対応を学べる機会を作って欲しい。

Ans. 相談内容が良く理解できてわかる場合は良いが、仲間であっても気持ちのわからない場合が恐い。その時のために第三者の専門家に引継げるシステムづくりが必要である。現状では相談員の間での話し合いもなされていないので、システム化して半期に1度会合を設けるようにしたい。

(追加)相談員を長くやっていた経験から、なるべく相手のいう事を真摯に聞く、という姿勢が大事。

#### 4.まとめ

質疑応答で挙げた意見は、本学のハラスメントに関する問題点を的確に表わしていて、参加者の問題意識の高さを窺うことができた。今回挙げた意見を含め、本学のハラスメント対策システムの全般的な見直しが早急に必要であることが再認識された。その点、今回の研修は、理事長・副理事長はじめ様々な立場の方の参加を得ることができ、ハラスメント問題を考える1つの機会として有意義であった。



多くの教職員がハラスメント研修に参加しました



男女共同参画室のメンバー

### 第3節 教員のジェンダーバランス、ポジティブアクション施策

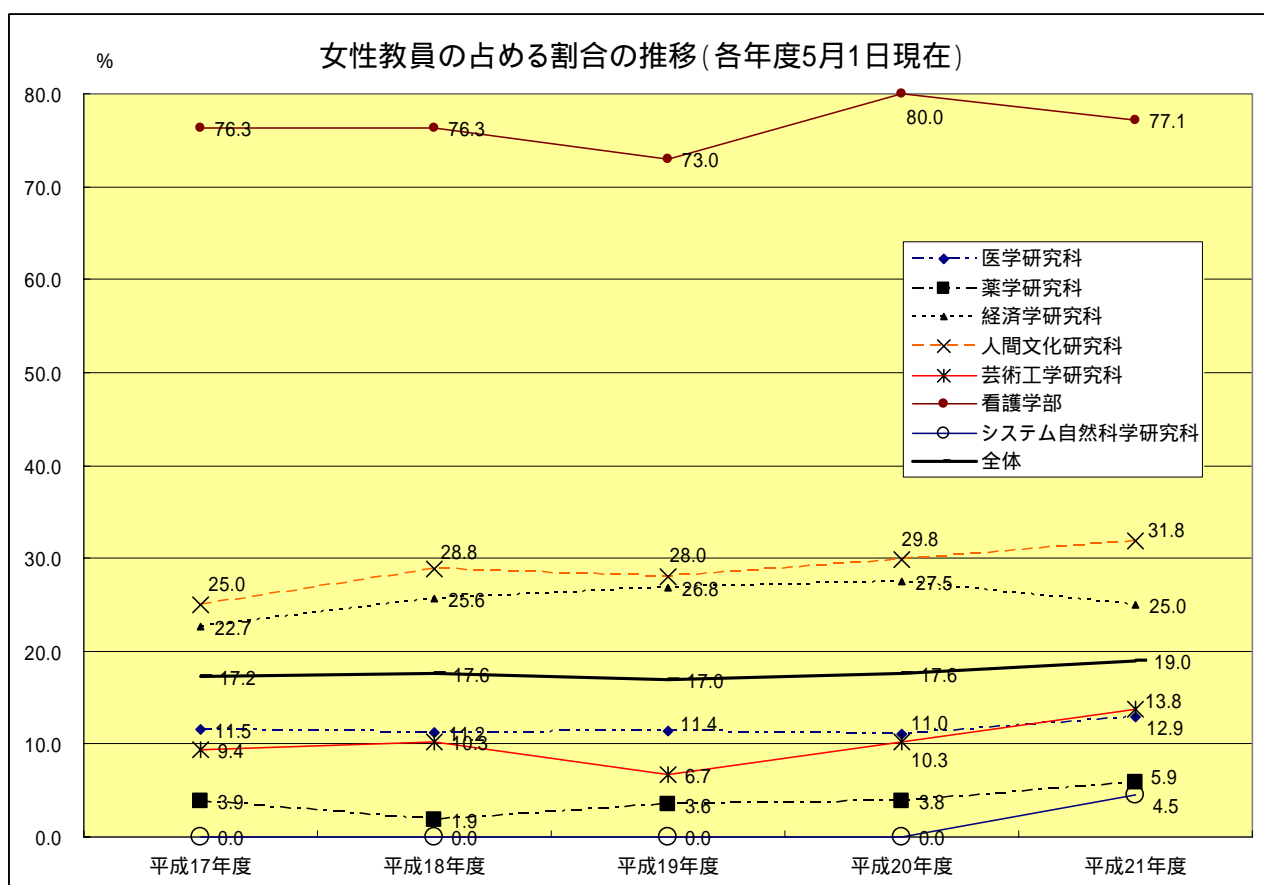
#### 趣旨

「男女共同参画基本計画」第2次（平成17年12月27日閣議決定）では、男女共同参画社会推進の具体的取り組みとして「学術・研究の分野における女性の参画を促進するため、国公立大学等の教育機関（略）において、女性の参画を促進する」ことが求められるとともに、特に国立大学法人については、「国立大学協会報告書において策定した『2010年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、（略）女性教員の割合向上などの取組（略）」が要請されている。

本学にあっても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、国立大学協会が策定したものと同等水準の数値目標を設定したところである。

#### 教員のジェンダーバランスの現状

本学における中期計画期間の前年度である平成17年度から現在の平成21年度までの各研究科及び看護学部における女性教員比率の推移は以下のとおりである。



本学の女性教員比率は、一部の研究科を除き、右肩上がりの状況になっており、直近の平成21年5月現在では、大学全体でも17.2%から19.0%と1.8ポイントと上昇が見られ、中期計画において定める20%の目標に対して、残すこと1.0ポイントと着実に接近している状況である。

## ポジティブアクション施策

本学の女性教員比率では、法人化後、およそ2年が経過した平成19年12月現在では17.9%となっており、平成18年5月現在の女性教員比率17.6%と比較しても一向に改善していないことが明らかになった。

男女共同参画室においては、このような状況を打開するため、平成20年11月に女性の採用、登用の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「女性の登用方針」の素案を作成した。（参考1）

そして、当該登用方針が全学的な取り組みとして実施されるため、同年12月には、大学の意思決定機関である部局長会議、役員連絡会に諮り、その承認を受けるに至った。

このような経過を経て、参考2のとおり、「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、本学の教職員募集のホームページの冒頭に教員採用における本学の姿勢を掲げるとともに、本学の教育・研究に関する重要事項を審議する機関である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ところである。（参考3）

一方、各研究科等に対しては、当該登用方針に基づき、教員採用に係る公募案内や募集要項において「採用又は昇任においては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又は承認させる」旨記載を加えることについて協力要請を行ったところであったが、一部の研究科において十分な周知、対応が図られていない状況が散見されたことから、平成21年9月には理事長及び男女共同参画室長の連名で各研究科長等に対して、依頼文書を発し、積極的改善措置（ポジティブアクション）が全学的な取り組みとして定着が図られるよう取り計らったところである。（参考4）

以上のような取り組みを通じて、本学の女性教員比率は前述したような推移を辿っているところである。



## 女性教員の登用方針

参考 1

平成 20 年 12 月 10 日役員連絡会承認

平成 20 年 12 月 1 日部局長会議承認

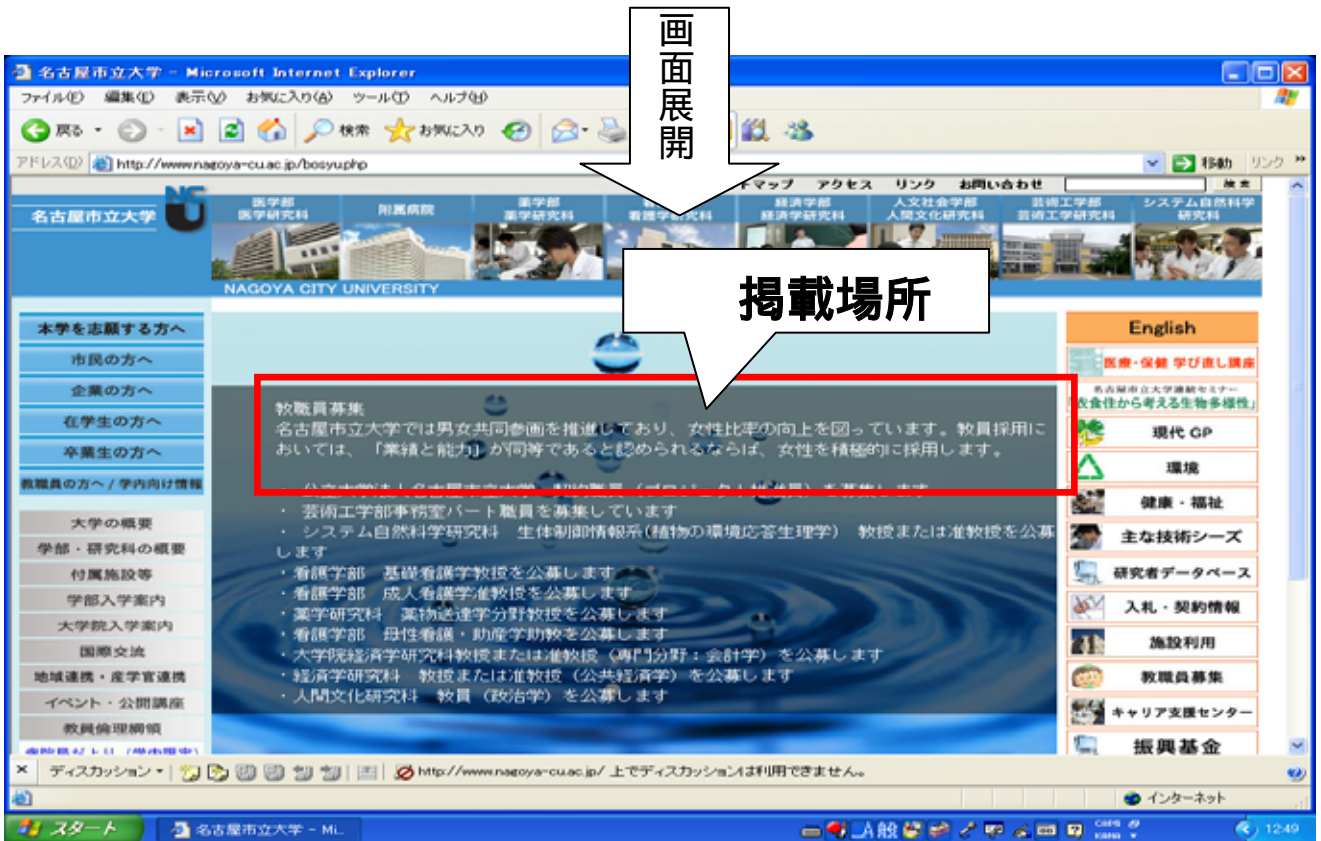
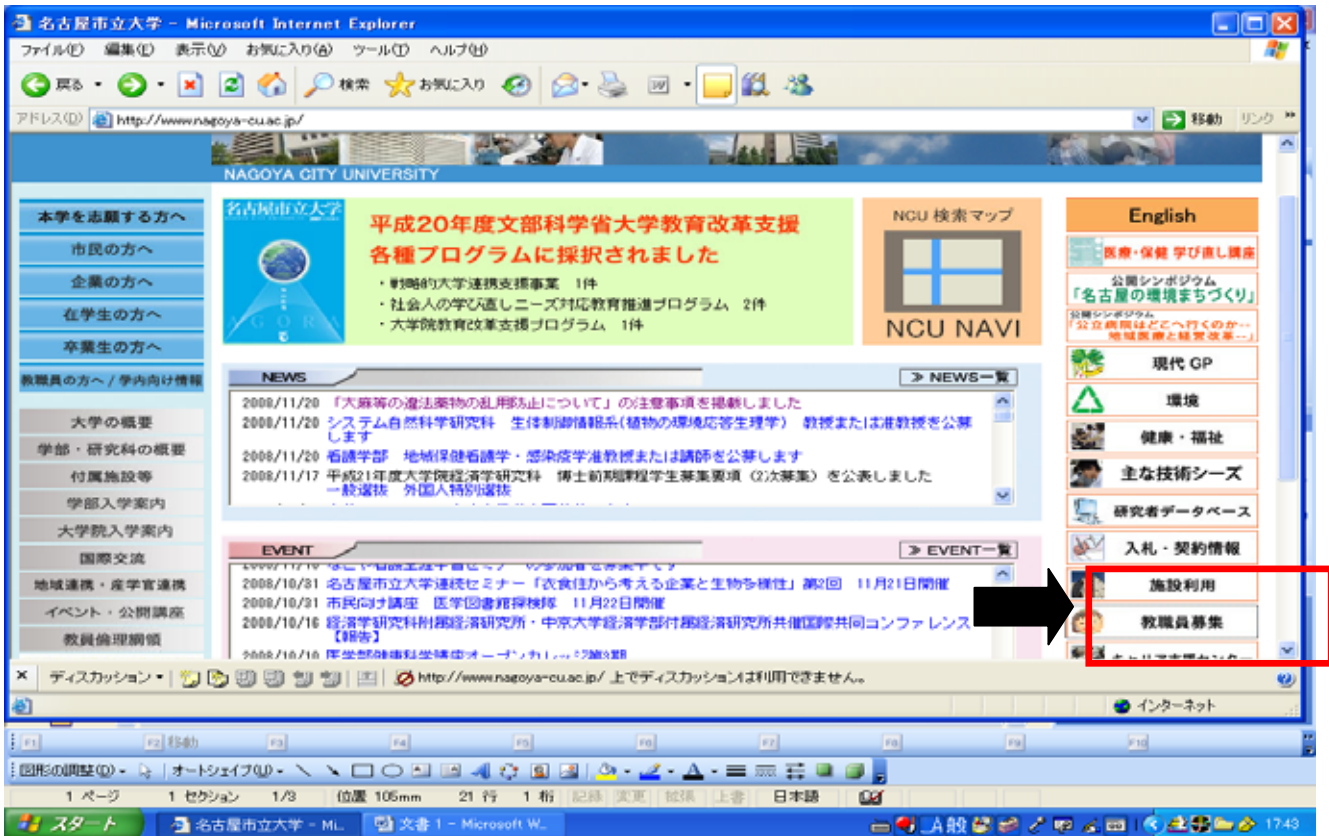
「男女共同参画基本計画」(第 2 次)(平成 17 年 12 月 27 日閣議決定)に基づき、大学における女性教員の採用・登用における女性教員の割合向上に向けた積極的な取組が求められていることから、本法人にあっても、平成 18 年度から 23 年度までの中期計画において「女性教員の採用拡大のため勤務環境等の改善を図り、女性教員比率 20%をめざす」という数値目標を設定したところである。

本法人では、職員については、女性比率は 75.8%であるのに対し、教員については、16.8%という結果となっており(平成 20 年 1 月現在)、一向に改善の兆しがみられず、教員への女性参画が遅れている。(別紙参照)

そこで、別に策定した「公立大学法人名古屋市立大学次世代育成支援行動計画」を着実に実施し、勤務環境等の整備を行うとともに、女性の採用・登用の促進を図るため、次のように女性教員比率向上のための積極的改善措置(ポジティブ・アクション)を実施する。

- 1 本法人の教職員募集のホームページの冒頭に、本学の教員採用においては、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旨の文言を掲示する。
- 2 各研究科の公募案内及び募集要項に、採用又は昇任においては、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又は昇任させる旨の記載を加える。
- 3 女性教員数及び女性教員比率については、研究科別、職階別に集計し、毎年度、教育研究審議会に報告した上で、学内外に公表する。

# ポジティブアクションの文言の本学ホームページへの掲示について



名古屋市立大学 男女共同参画室・男女共同参画推進委員会

資料・データ

●教員の所属別・補職別・性別比率について

- ①平成19年 5月
- ②平成20年 5月
- ③平成21年 5月
- ④平成22年 5月

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
	人	人	人	人	人	人
医学研究科		38	52	60	123	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

平成 21 年 9 月 7 日

各研究科長、学部長様

理 事 長  
男女共同参画室長

教員採用に係る募集要項への積極的改善措置（ポジティブ・アクション）の記載について（お願い）

国の「男女共同参画基本計画」（第 2 次）（平成 17 年 12 月 17 日閣議決定）に基づき、大学における女性教員の採用・登用においてその割合の向上に向けた積極的な取組みが求められていることから、本学にあっても中期計画において「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。」（目標年次：平成 23 年度）こととしています。

このことを踏まえ、昨年 12 月役員連絡会議及び部局長会議において、教員の採用公募を行う際、この募集要項に「採用又は昇任において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又は昇任させる。」旨の記載を加え、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を図ることが、全学的な取組みとして、合意確認されたところです。

しかしながら、一部の研究科においては、未だこの合議内容について十分な周知と対応が図られていない状況が見受けられます。

今一度、貴職におかれましては、これまでの経緯及び当該措置の趣旨についてご賢察の上、採用に携わるすべての教職員に対し周知徹底を図るとともに、引き続き、本学の男女共同参画の推進についてご協力を賜りますようお願いいたします。

なお、記載の表現については、積極的改善措置、つまり「雇用の場における事実上の差を解消するために、大学が法に基づき差別的な取扱を撤廃することに加え、さらに女性の能力発揮を促進し、その活用を図る積極的な取組みを行う。」の趣旨を踏まえたものであれば、必ずしもこれに縛られるものではありません。

事務局総務課  
人事係 斎藤

第4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		名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。	
		理工系その他女性の少ない分野への進学を支援する。	教養教育科目においてジェンダー視点のカリキュラム編成を検討する。	教養教育科目においてジェンダー視点のカリキュラム編成を検討する。	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。
		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。	内閣府チャレンジ・キャンペーンに参加する。	理科系学部・研究科などにおけるジェンダーバランスを検討する。	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。
		ハラスメント対策を改善・拡充する。	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。	FDとの連携を図りながら、教員研修を実施する。
		その他	「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。
(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。
(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。 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。	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。 看護師の定着対策を実施する。
		採用・昇進におけるポジティブ・アクションを実施する。	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。	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。
		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。		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。
		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。	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。
		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。
(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。	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。	
		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。			
		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 4 章 寄稿

## 「男女共同参画室」設置の提言まで

医学研究科 黒野智恵子

生まれた時男でなかったために父親ががっかりしたことを祖母から聞かされて育ち、「女だから会長でなく副会長にしておきなさい」と小中学校の先生に言われ、高校では数 を選択したのを疎んじられ、大学では「女子学生は自宅通勤可能な者に限る」と書かれた就職案内の掲示板の前で怒り、職に就いてハラスメントを受け、母校の教授に相談すると「お見合いして結婚するが良いのでは」と助言された。ハラスメントということばもジェンダーということばもない時代であった。

1999年6月男女共同参画社会基本法が施行された。2000年に大沢真理の「21世紀の女性政策と男女共同参画社会基本法」が「ぎょうせい」から出版されるとすぐ手に入れて読んだ。当時医学研究科の助手会でセミナーを毎月開催しており、私の発表テーマとしては「下垂体前葉の形態学」と並んで「男女共同参画」もとりあげた。2003年4月の資料が手元に残っているが、法の基本理念の説明や内閣府の男女共同参画室の紹介、男女共同参画学協会連絡会アピール文、名古屋大学の取組、名古屋市立大学医学部構成員男女比など盛り込んでいた。

名古屋大学では2000年10月に男女共同参画に関する検討委員会が発足し、2001年3月男女共同参画推進委員会を設置、2003年1月21日男女共同参画室を設置、2002年度（2003年3月）より毎年報告書を発行している。名古屋大学農学部の東村博子氏（現在は同大男女共同参画室室長）が比較内分泌学会誌の会員の広場に「皆さんの職場では『男女共同参画社会』は実現していますか？」と題した分を載せていて、彼女とは研究会で顔見知りだったので、私からお願いして名古屋大学の男女共同参画に関する資料を送ってもらったり行事を知らせてもらったりした。

市立大学で外部委員を招いた会（名称は失念した）が本部棟であり、意見を言いたくて挙手していたが、発言できないまま閉会となった折、玄関で県立大学長の森先生（外部委員）に「何か言いたいことがあったのですよね。僕でできることはないですか？」と声をかけていただいた。男女共同参画が行われていない現状をお話ししたら「そういう問題があると思っていませんでした。看護学部があると女性比率が高くなりますから、、、」と言われた。このことが功を奏したかどうかはわからないが、この時の嬉しさは今もはっきり覚えている。

男女共同参画に関してひとりであちこちに行って情報を収集していても、大学に直接働きかけるのにはどうしたら良いか、また、そこまでやるかどうか、深くは考えていなかったが、学生には「皆が卒業する頃までには女性が男性と同じように働ける大学にしたい」と夢を語っていた。

2005年の終わり頃か2006年の始め頃かに、特別研究奨励費（学長裁量費）の申請をしてこの大学の男女共同参画状況を調査してみないかという話が持ち込まれた。2005年始めに学長の和田先生から「科学研究以外の社会活動にも特別研究奨励費を出せるよう

になったので、蝶ヶ岳診療班も申請して欲しい」と入試会場で声をかけていただいて 2005 年度より診療班として申請し、助成を受け始めていたので、すぐ納得し、特別研究奨励費（学長裁量費）を申請しようと思った。ただ私の名前で申請して通るかどうかが心配だった。診療班も代表は太田伸生教授だ。私黒野智恵子は助手である。

医学部内の女性の顔を思い浮かべながら考え、会議で助講会代表として鋭い意見を言われる津田喬子先生（麻酔科）に代表をお願いすることにし、快諾を得た。もうひとり、薬理の河辺眞由美先生にも参加を依頼する。長年の信頼関係があり、彼女抜きにはこの仕事はできないと考えていた。医学研究科で 3 人揃ったので、分野の異なる人社の有賀先生に声をかけ山田先生、中川先生、成先生と人選してもらい、「名古屋市立大学男女共同参画推進研究会」を立ち上げた。

2006 年度、2007 年度と 2 年に亘って特別研究奨励費を受けることができた。2007 年度は代表の津田先生が東市民病院長として出られたので、私黒野が代表を引き継いだ。2006 年度はアンケート調査の実施とその一般統計報告を、2007 年度はアンケートのさらなる解析と「キャリアで綴る」と題して執筆依頼した共同参画に関連した種々の体験談を中心とした報告書をまとめることができた。58%の回収率となったアンケート結果は、学部毎の問題点も浮き彫りにした。大学全体として男女共同参画に取り組まなければならないという思いがますます強まった。

2006 年度の報告書をもって、2007 年 4 月津田先生と共に西野理事長に「男女共同参画室の開設」を提言した。2007 年度の報告書は「本学における男女共同参画計画の提案を男女共同参画計画の策定・推進のための組織と体制」も含めて提言しており、2008 年 4 月 4 日西野理事長に提出した。学内への報告書の配布では、部局長会議や病院のリスクマネジメント会議などに私が会議の始まる前に直接お話しさせていただいて出席者の皆さんにお渡しできた。配慮してくださった方々に今もって感謝している。

2008 年 8 月 28 日、特別研究奨励費の研究成果発表会が開催され、われわれの研究会は口頭発表と決定していたが、ポスター発表も併せて行いたいと願い出て認められた。口頭発表では特に発言される人はいなかったが、ポスターの前で、宇都宮洋一氏（公立大学法人名古屋市立大学 産学官・地域連携推進センター顧問 客員教授 知的財産アドバイザー）から「おとなしい控えめな発表でしたね」とコメントされた。配布リーフレットに「名古屋市立大学の女性は能力がないのか？」という副題がついていたので、さぞや激しい発表だろうと予想されていたのではあるまいか。また理事の今川先生もポスターを見に来てくださったので、「4 月に理事長に提言しました。室長は決まったと耳にしましたが参画室ができたということを知りませんでした」と訴えると、「すっかり忘れていました。早急に話を進めます」とおっしゃった。

2008 年 11 月 1 日、公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画室室員を委嘱され、現在に至っている。



## 第 5 章 統計資料、関連法案、条例

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
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。

## 教員の所屬別・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	人	人	人	人	人	人	
	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		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		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	人	人	人	人	人	人	
	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。

# 男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号）

改正 平成 11 年 7 月 16 日法律第 102 号

同 平成 11 年 12 月 22 日同 160 号

## 目次

### 前文

第 1 章 総則（第 1 条 第 12 条）

第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策（第 13 条 第 20 条）

第 3 章 男女共同参画会議（第 21 条 第 28 条）

### 附則

我が国においては、日本国憲法に個人の尊重と法の下での平等がうたわれ、男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会における取組とも連動しつつ、着実に進められてきたが、なお一層の努力が必要とされている。

一方、少子高齢化の進展、国内経済活動の成熟化等我が国の社会経済情勢の急速な変化に対応していく上で、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は、緊要な課題となっている。

このような状況にかんがみ、男女共同参画社会の実現を二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である。

ここに、男女共同参画社会の形成についての基本理念を明らかにしてその方向を示し、将来に向かって国、地方公共団体及び国民の男女共同参画社会の形成に関する取組を総合的かつ計画的に推進するため、この法律を制定する。

## 第 1 章 総則

### （目的）

第 1 条 この法律は、男女の人権が尊重され、かつ、社会経済情勢の変化に対応できる豊かで活力ある社会を実現することの緊要性にかんがみ、男女共同参画社会の形成に関し、基本理念を定め、並びに国、地方公共団体及び国民の責務を明らかにするとともに、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の基本となる事項を定めることにより、男女共同参画社会の形成を総合的かつ計画的に推進することを目的とする。

### （定義）

第 2 条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 男女共同参画社会の形成 男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形

成することをいう。

- (2) 積極的改善措置 前号に規定する機会に係る男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供することをいう。

(男女の人権の尊重)

第3条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

(社会における制度又は慣行についての配慮)

第4条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

(政策等の立案及び決定への共同参画)

第5条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

(家庭生活における活動と他の活動の両立)

第6条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

(国際的協調)

第7条 男女共同参画社会の形成の促進が国際社会における取組と密接な関係を有していることにかんがみ、男女共同参画社会の形成は、国際的協調の下に行われなければならない。

(国の責務)

第8条 国は、第3条から前条までに定める男女共同参画社会の形成についての基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策(積極的改善措置を含む。以下同じ。)を総合的に策定し、及び実施する責務を有する。

(地方公共団体の責務)

第9条 地方公共団体は、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成の促進に関し、国の施策に準じた施策及びその他のその地方公共団体の区域の特性に応じた施策を策定し、及び実施する責務を有する。

(国民の責務)

第 10 条 国民は、職域、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、基本理念にのっとり、男女共同参画社会の形成に寄与するように努めなければならない。

(法制上の措置等)

第 11 条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を実施するため必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講じなければならない。

(年次報告等)

第 12 条 政府は、毎年、国会に、男女共同参画社会の形成の状況及び政府が講じた男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての報告を提出しなければならない。

2 政府は、毎年、前項の報告に係る男女共同参画社会の形成の状況を考慮して講じようとする男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を明らかにした文書を作成し、これを国会に提出しなければならない。

## 第 2 章 男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的施策

(男女共同参画基本計画)

第 13 条 政府は、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の総合的かつ計画的な推進を図るため、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な計画(以下「男女共同参画基本計画」という。)を定めなければならない。

2 男女共同参画基本計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

3 内閣総理大臣は、男女共同参画会議の意見を聴いて、男女共同参画基本計画の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

4 内閣総理大臣は、前項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、男女共同参画基本計画を公表しなければならない。

5 前 2 項の規定は、男女共同参画基本計画の変更について準用する。

(都道府県男女共同参画計画等)

第 14 条 都道府県は、男女共同参画基本計画を勘案して、当該都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画(以下「都道府県男女共同参画計画」という。)を定めなければならない。

2 都道府県男女共同参画計画は、次に掲げる事項について定めるものとする。

(1) 都道府県の区域において総合的かつ長期的に講ずべき男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の大綱

(2) 前号に掲げるもののほか、都道府県の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する

る施策を総合的かつ計画的に推進するために必要な事項

- 3 市町村は、男女共同参画基本計画及び都道府県男女共同参画計画を勘案して、当該市町村の区域における男女共同参画社会の形成の促進に関する施策についての基本的な計画（以下「市町村男女共同参画計画」という。）を定めるように努めなければならない。
- 4 都道府県又は市町村は、都道府県男女共同参画計画又は市町村男女共同参画計画を定め、又は変更したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

（施策の策定等に当たっての配慮）

第 15 条 国及び地方公共団体は、男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策を策定し、及び実施するに当たっては、男女共同参画社会の形成に配慮しなければならない。

（国民の理解を深めるための措置）

第 16 条 国及び地方公共団体は、広報活動等を通じて、基本理念に関する国民の理解を深めるよう適切な措置を講じなければならない。

（苦情の処理等）

第 17 条 国は、政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策又は男女共同参画社会の形成に影響を及ぼすと認められる施策についての苦情の処理のために必要な措置及び性別による差別的取扱いその他の男女共同参画社会の形成を阻害する要因によって人権が侵害された場合における被害者の救済を図るために必要な措置を講じなければならない。

（調査研究）

第 18 条 国は、社会における制度又は慣行が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響に関する調査研究その他の男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の策定に必要な調査研究を推進するように努めるものとする。

（国際的協調のための措置）

第 19 条 国は、男女共同参画社会の形成を国際的協調の下に促進するため、外国政府又は国際機関との情報の交換その他男女共同参画社会の形成に関する国際的な相互協力の円滑な推進を図るために必要な措置を講ずるように努めるものとする。

（地方公共団体及び民間の団体に対する支援）

第 20 条 国は、地方公共団体が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策及び民間の団体が男女共同参画社会の形成の促進に関して行う活動を支援するため、情報の提供その他の必要な措置を講ずるように努めるものとする。

### 第 3 章 男女共同参画会議

（設置）

第 21 条 内閣府に、男女共同参画会議（以下「会議」という。）を置く。



( 所掌事務 )

第 22 条 会議は、次に掲げる事務をつかさどる。

- (1) 男女共同参画基本計画に関し、第 13 条第 3 項に規定する事項を処理すること。
- (2) 前号に掲げるもののほか、内閣総理大臣又は関係各大臣の諮問に応じ、男女共同参画社会の形成の促進に関する基本的な方針、基本的な政策及び重要事項を調査審議すること。
- (3) 前 2 号に規定する事項に関し、調査審議し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。
- (4) 政府が実施する男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の実施状況を監視し、及び政府の施策が男女共同参画社会の形成に及ぼす影響を調査し、必要があると認めるときは、内閣総理大臣及び関係各大臣に対し、意見を述べること。

( 組織 )

第 23 条 会議は、議長及び議員二十四人以内をもって組織する。

( 議長 )

第 24 条 議長は、内閣官房長官をもって充てる。

2 議長は、会務を総理する。

( 議員 )

第 25 条 議員は、次に掲げる者をもって充てる。

- (1) 内閣官房長官以外の国务大臣のうちから、内閣総理大臣が指定する者
- (2) 男女共同参画社会の形成に関し優れた識見を有する者のうちから、内閣総理大臣が任命する者

2 前項第 2 号の議員の数は、同項に規定する議員の総数の十分の五未満であってはならない。

3 第 1 項第 2 号の議員のうち、男女のいずれか一方の議員の数は、同号に規定する議員の総数の十分の四未満であってはならない。

4 第 1 項第 2 号の議員は、非常勤とする。

( 議員の任期 )

第 26 条 前条第 1 項第 2 号の議員の任期は、二年とする。ただし、補欠の議員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 2 号の議員は、再任されることができる。

( 資料提出の要求等 )

第 27 条 会議は、その所掌事務を遂行するために必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、監視又は調査に必要な資料その他の資料の提出、意見の開陳、説明その他必要な協力を求めることができる。

2 会議は、その所掌事務を遂行するために特に必要があると認めるときは、前項に規定する者以外の者に対しても、必要な協力を依頼することができる。

(政令への委任)

第 28 条 この章に定めるもののほか、会議の組織及び議員その他の職員その他会議に関し必要な事項は、政令で定める。

附 則 (平成十一年六月二三日法律第七八号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、公布の日から施行する。

(男女共同参画審議会設置法の廃止)

第 2 条 男女共同参画審議会設置法(平成九年法律第七号)は、廃止する。

附 則 (平成十一年七月十六日法律第百二号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律は、内閣法の一部を改正する法律(平成十一年法律第八十八号)の施行の日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(施行の日 = 平成十三年一月六日)

(1) 略

(2) 附則第 10 条第 1 項及び第 5 項、第 14 条第 3 項、第 23 条、第 28 条並びに第 30 条の規定  
公布の日

(委員等の任期に関する経過措置)

第 28 条 この法律の施行の日の前日において次に掲げる従前の審議会その他の機関の会長、委員その他の職員である者(任期の定めのない者を除く。)の任期は、当該会長、委員その他の職員の任期を定めたそれぞれの法律の規定にかかわらず、その日に満了する。

一から十まで 略

(11) 男女共同参画審議会

(別に定める経過措置)

第 30 条 第二条から前条までに規定するもののほか、この法律の施行に伴い必要となる経過措置は、別に法律で定める。

附 則 (平成十一年十二月二十二日法律第百六十号) 抄

(施行期日)

第 1 条 この法律(第 2 条及び第 3 条を除く。)は、平成十三年一月六日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

(以下略)

# 男女平等参画推進なごや条例

平成 14 年 3 月 29 日公布  
名古屋市条例第 43 号

わたくしたちのまち、名古屋市は、まちづくりの基本理念に人間性の尊重を掲げ、人間性豊かなまちを目指して、積極的に男女共同参画社会の実現に取り組んできた。

これは、個人の尊厳と法の下での平等を高らかにうたう日本国憲法の理念を推進する基本的な取組であるとともに、国が男女共同参画社会の実現を 21 世紀の最重要課題と位置付け、男女共同参画社会基本法を制定するに至った流れや、国際婦人年以降連帯して性差別の解消と女性の地位向上に取り組んできた国内外の動向と協調した行動でもあった。

しかしながら、今なお性別による固定的な役割分担等を反映した社会制度や慣行があり、女性と男性の社会への参画の状況においても偏りが見られるなど、女性と男性が平等に参画するには、なお一層の努力が求められている。

これらを踏まえ、女性も男性も互いに人権を尊重しつつ、性別にかかわらず個性と能力を十分に発揮し、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、対等に参画し、共に責任を担い利益を受けることができる男女共同参画社会を実現させることが今後も重要である。

わたくしたちは、男女共同参画社会の実現のために、女性と男性の平等とあらゆる分野への参画を推進することによって、安心して暮らせる活気のあるまち、なごやをつくることを決意し、この条例を制定する。

## 第 1 章 総則

### (目的)

第 1 条 この条例は、男女平等及び参画(以下「平等参画」という。)の推進に関し、基本理念を定め、市、市民及び事業者の責務を明らかにするとともに、市の施策の基本となる事項を定めることにより、平等参画を総合的かつ計画的に推進し、もって性別にかかわらず、市民一人一人の個性が輝き、安心して希望を持って暮らせる社会をつくることを目的とする。

### (基本理念)

第 2 条 平等参画は、男女共同参画社会基本法(平成 11 年法律第 78 号)の趣旨を踏まえた次の各号に掲げる基本理念(以下「基本理念」という。)にのっとり、推進されなければならない。

- (1) 女性及び男性は、直接的であるか間接的であるかを問わず性別による差別的取扱いを受けないこと、自立した個人として能力を発揮する機会が均等に確保されることその他の人権が尊重されること。
- (2) 女性及び男性は、社会の対等な構成員として、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における方針の立案及び決定に平等に参画する機会を確保されること。
- (3) 女性及び男性は、性別による固定的な役割分担等を反映した社会制度又は慣行によってその活動が制限されることなく、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において自らの意思と責任において、多様な活動が選択できるよう配慮されること。
- (4) 女性及び男性は、相互の協力と社会の支援の下、育児、介護その他の家庭生活における活

動とそれ以外の活動に対等に参画し、両立できるように配慮されること。

- (5) 女性及び男性は、互いの性を理解し、尊重するとともに、妊娠、出産その他の性と生殖に関する事項において、健康と自らの決定(以下「性と生殖に関する健康と権利」という。)が尊重されること。
- (6) 平等参画は、国際的な理解及び協調の下に推進されること。

#### (市の責務)

第3条 市は、平等参画の推進を主要な政策として位置付け、基本理念にのっとり、平等参画の推進に関する施策(以下「推進施策」という。)を総合的かつ計画的に策定し、実施しなければならない。

- 2 市は、推進施策を実施するため、必要な体制を整備するとともに、財政上の措置その他の必要な措置を講ずるものとする。
- 3 市は、市民及び事業者と協力し、連携して推進施策を実施しなければならない。
- 4 市は、率先して平等参画の実現に努めなければならない。

#### (市民の責務)

第4条 市民は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

#### (事業者の責務)

第5条 事業者は、平等参画に関する理解を深め、基本理念にのっとり、事業活動に関し、積極的に平等参画を推進するとともに、市が実施する推進施策に協力するよう努めなければならない。

## 第2章 性別による権利侵害の禁止

### (性別による権利侵害の禁止)

第6条 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、性別による差別的取扱いを行ってはならない。

- 2 何人も、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野において、セクシュアル・ハラスメント(相手の望まない性的な言動又は性別による固定的な役割分担意識に基づく言動により、相手に不快感若しくは不利益を与え、又は生活環境を害することをいう。)を行ってはならない。
- 3 何人も、ドメスティック・バイオレンス(配偶者等に対する身体又は精神に著しく苦痛を与える暴力その他の行為をいう。)を行ってはならない。

第7条 何人も、広く市民を対象とした広報、報道、広告等において、性別による固定的な役割分担又は異性に対する暴力を連想させ、又は助長する表現その他不必要な性的表現を行わないよう努めなければならない。

### 第3章 基本的施策等

#### (基本計画)

第8条 市長は、推進施策を総合的かつ計画的に実施するため、平等参画の推進に関する基本的な計画(以下「基本計画」という。)を定めなければならない。

- 2 市長は、基本計画を定めるに当たっては、あらかじめ名古屋市男女平等参画審議会の意見を聴かなければならない。
- 3 市長は、基本計画を定めるに当たっては、市民及び事業者の意見を反映することができるように適切な措置を講ずるものとする。
- 4 市長は、基本計画を定めたときは、速やかに、これを公表しなければならない。
- 5 前3項の規定は、基本計画の変更について準用する。

#### (年次報告)

第9条 市は、毎年度、平等参画の推進状況、推進施策の実施状況等を明らかにした報告書を作成し、公表するものとする。

- 2 市は、公表後、市民及び事業者の意見を反映させた評価を行い、その結果を推進施策に反映させるよう努めなければならない。

#### (性別による権利侵害の防止及び支援)

第10条 市は、性別による権利侵害の防止に努めるとともに、これらの被害を受けた者に対し、必要な支援を行うよう努めなければならない。

#### (性と生殖に関する健康と権利の支援)

第11条 市は、性と生殖に関する健康と権利が十分に尊重されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

#### (参画機会の拡大及び是正措置)

第12条 市は、職場、学校、地域、家庭その他の社会のあらゆる分野における活動において、女性と男性の間に参画する機会の格差が生じている場合、市民及び事業者と協力し、積極的に格差を是正するための措置を講ずるよう努めなければならない。

- 2 市は、審議会等の委員を委嘱し、任命する場合には、女性及び男性の委員の数の均衡を図るよう努めなければならない。
- 3 市は、平等参画を推進するため、女性職員の管理職等への登用及び能力開発に努めなければならない。

#### (雇用等の分野における平等参画の推進)

第13条 市は、事業者に対し、雇用の分野において平等参画が推進されるように、情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めなければならない。

- 2 市は、必要があると認めるときは、事業者に対し、平等参画に関する広報及び調査について、協力を求めることができる。
- 3 市は、必要があると認めるときは、市と取引関係がある事業者及び補助金の交付を受ける者

に対し、平等参画の推進に関し報告を求め、適切な措置を講ずるよう協力を求めることができる。

(家庭生活における活動とそれ以外の活動との両立支援)

第 14 条 市は、女性及び男性が共に、育児、介護その他の家庭生活における活動と職業生活、地域生活等における活動を両立することができるように、必要な支援を行うよう努めなければならない。

(市民等に対する支援)

第 15 条 市は、平等参画を推進する活動を行う市民及び事業者(当該活動を主として行うものに限る。)に対し、それらの主体性に留意して情報の提供その他の必要な支援を行うよう努めるものとする。

(学習及び教育に対する支援等)

第 16 条 市は、平等参画について理解が深まるように、市民の幼児期からの学習を支援するとともに、学校教育、家庭教育その他の教育において、必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(国及び他の地方公共団体との協力)

第 17 条 市は、国及び他の地方公共団体と協力し、連携して推進施策を実施するものとする。

(国際的協調)

第 18 条 市は、国際的な理解及び協調の下に平等参画を推進するため、市民と外国人との交流の促進、国際機関等との情報交換等必要な措置を講ずるものとする。

(調査研究及び情報の提供)

第 19 条 市は、平等参画の推進に関し、必要な調査研究を定期的に行うとともに、情報及び資料を収集し、市民へ提供しなければならない。

#### 第 4 章 苦情の処理

(苦情の処理)

第 20 条 市長の附属機関として、名古屋市男女平等参画苦情処理委員(以下「苦情処理委員」という。)を置く。

2 市民及び事業者は、市が実施する推進施策若しくは平等参画の推進に影響を及ぼすと認められる施策又は平等参画の推進を阻害する要因による人権侵害に対する苦情がある場合、市長に申し出ることができる。

3 市長は、前項の申出があった場合、規則の定めるところにより、苦情処理委員に事案の調査及び処理を命ずるものとする。

4 苦情処理委員は、市長に調査結果を報告し、必要があると認めるときは、助言、是正の要望等必要な措置を講ずるよう市長に意見を述べることができる。

- 5 市長は、前項の意見を尊重して、必要な措置を講ずるよう努めるとともに、調査結果及び意見並びに講じた措置の内容を申出人に通知しなければならない。
- 6 前各項に定めるもののほか、苦情の処理に関し必要な事項は、規則で定める。

## 第5章 拠点施設

### (拠点施設)

第21条 市は、推進施策を実施するとともに、市民及び事業者による平等参画の推進に関する取組を支援するため、別に条例で定めるところにより、総合的な拠点施設を設置するものとする。

## 第6章 名古屋市男女平等参画審議会

### (名古屋市男女平等参画審議会)

第22条 市長の附属機関として、名古屋市男女平等参画審議会(以下「審議会」という。)を置く。

- 2 審議会は、市長の諮問に応じ、基本計画及び平等参画の推進に関する重要事項について調査審議し、その結果を市長に答申する。
- 3 審議会は、平等参画の推進に関し必要と認める事項について調査審議し、市長に対し、意見を述べることができる。
- 4 審議会は、市長が委嘱する委員20人以内をもって組織し、委員の一部は公募する。
- 5 女性又は男性のいずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の4未満であってはならない。
- 6 委員の任期は、2年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。
- 7 委員は、再任されることができる。
- 8 前各項に定めるもののほか、審議会の組織及び運営に関し必要な事項は、規則で定める。

## 第7章 雑則

### (委任)

第23条 この条例に定めるもののほか、この条例の施行に関し必要な事項は、規則で定める。

### 附則

#### (施行期日)

- 1 この条例は、平成14年4月1日から施行する。ただし、第20条から第22条までの規定は、規則で定める日から施行する。

(平成14年規則第118号で第22条の規定は平成14年8月1日から施行)

(平成14年規則第152号で第20条の規定は平成14年11月1日から施行)

(平成15年規則第77号で第21条の規定は平成15年6月18日から施行)

#### (経過措置)

- 2 この条例の施行の際現に定められている平等参画の推進に関する市の基本計画であって、推進施策を総合的かつ計画的に実施するためのものは、第8条第1項の規定により定められた基本計画とみなす。

## 第 6 章 公立大学法人名古屋市立大学 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ので、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たときは、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。

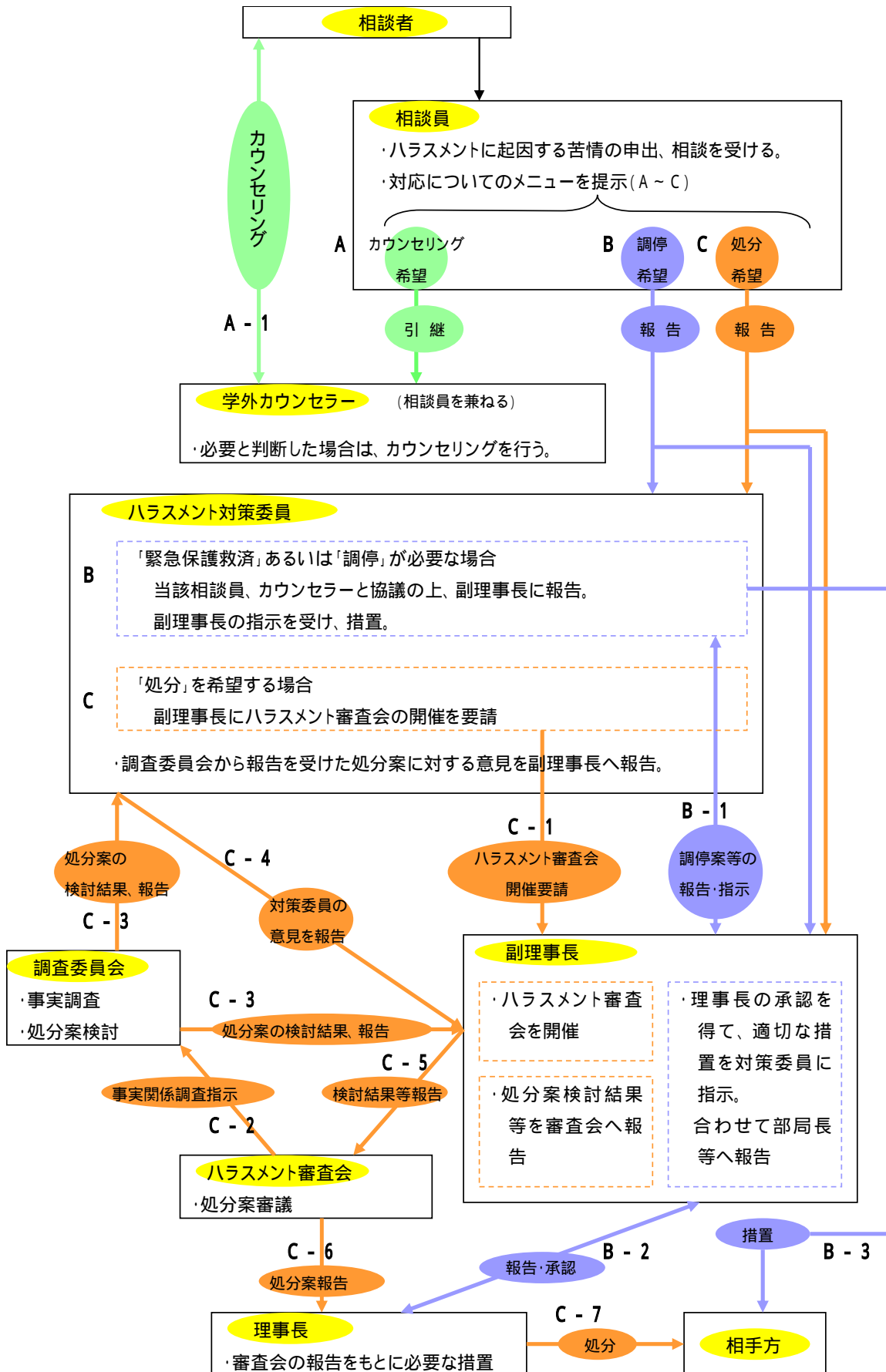
4 この規程の施行後初めて理事長が任命する対策委員の任期は、第4条第4項の規定にかかわらず平成20年3月31日までとする。

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 7 章 室員紹介

北川真理子 (KITAGAWA, Mariko)

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、36年目、女性とその家族に寄り添い助産ケアをしてきました。臨床での助産活動と助産学生の分娩介助指導と併せると、1,386例の赤ちゃんの誕生に立ち会いました。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。女性も男性も性差なく、ワーク・ライフ・バランスを取りたいものです。らしさの蔑視は差別化を招くことにもなります。お互いに相手の立場に立って、思いやる気持ちをもって支え合うことが絆形成の要だをつくづく思います。教職員の人間尊重の環境整備に燃えています。

野中壽子 (NONAKA, Hisako)

人間文化研究科 人間の成長と発達分野 教授

男女共同参画に関しては専門外ですが、学生生活委員やハラスメント相談員を務めて本学のハラスメント対策等に疑問を感じていたので、室の立ち上げ時にメンバーに加えて頂いて部局を越えた組織で議論し、ハラスメント体制の見直しについての具体的な提案ができたことは大変有意義でした。また、学内保育所統合化委員会は、専門領域に関わる問題でもあり、考えさせられることが多かったです。現在は室員から離れましたが、大学の構成員として常に問題意識は持ち続けているつもりです。

菊地夏野 (KIKUCHI, Natsuno)

人間文化研究科 社会と協働分野 准教授

専門は社会学・ジェンダー論です。とくに周縁的な位置におかれる女性のところから日本社会を考察することに関心があります。そのため、男女共同参画等の行政施策には批判的な視点が必要だと考えており、この業務に携わる中では色々な困難を感じざるを得ません。男女共同参画基本法は、理念があいまいで分かりにくい点が法制定当初より指摘されており、また草の根の女性運動からは遠い形で作られてきたという問題もあります。ともあれ任についている間は、大学内外の女性労働者にとってより良い環境づくりや、本当の意味で性差別の解消に向けた活動ができるよう努力したいと思います。

鈴木貞夫 (SUZUKI, Sadao)

医学研究科 公衆衛生学分野 講師 (現 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。全学の組織で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当初は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は思います。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)

医学研究科 機能解剖学分野 助教

2006、2007 年度特別研究奨励費を受けて本学の「男女共同参画推進の条件整備に関する調査」、報告書作成及び学長への提言をし、現在の参画室たちあげに貢献したつもりです。学問的には素人ですが、男女共同参画に対する「思い」「情熱」は人一倍強いと自負しています。大学での活動の終盤を迎えて少しでも名古屋市立大学に私なりの貢献ができれば幸いです。

学内で保育所「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」の委員をしています。

「平成 20・21 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」  
平成 22 年 12 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 )