

平成 29 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
学長補佐・看護学部教授
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、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ました。このように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が、補助事業が終了した本年度は、人的資源も予算も限られた状況でどのように事業を継続するかが大きな課題でした。

そのようななかで男女共同参画推進センター長を拝命し、最初に考えたことは、センター員の皆様のお力をいかに発揮していただくか、ということでした。そこで4月に開催した第1回運営委員会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することとしました。教育研究活動等でご多用にもかかわらずセンター員の皆様は、快くお引き受けくださいました。そして、本報告書に記載されているように、学生と教職員を対象とする講演会や交流会、各キャンパスでのランチミーティング、研究支援員制度とその成果発表会、男女共同参画奨励賞の募集と表彰など、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。

一方、予算面で工夫したことは、男女共同参画に関する教員研修の大学病院との共催です。具体的にはモチベーションをテーマとする講演会を企画し、男女共同参画予算と病院予算で講師謝金を支払うこととしました。また、当日は、講演会前に学生と教職員の交流会を開催しましたので、多くの学生が講演会に参加しました。講演後の質疑応答も活発に行われ、病院との共催は予算面だけでなく、学生と教職員にとっての貴重な交流の場となりました。

長い人生のなかで育児や介護は避けて通れないライフイベントであり、女性にとっても、男性にとっても大きな関心事です。本学のすべての教職員と学生が家庭生活と仕事・学修を両立できるよう、そして自らの目標に向かって自分らしく取り組めるように、今後も限りある資源のなかで工夫しながら事業を展開していきたいと思えます。

皆様のご協力、ご支援を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

平成30年3月

目次

第1章	男女共同参画組織と基本方針	
第1節	名古屋市立大学男女共同参画宣言	1
第2節	男女共同参画推進センターの組織と具体的な業務	1
第3節	公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針	2
第4節	公立大学法人名古屋市立大学第3次男女共同参画行動計画	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（第四期）	4
第6節	公立大学法人名古屋市立大学行動計画	5
第2章	平成29年度活動報告	
第1節	男女共同参画行動計画（平成27年度～29年度）	6
第2節	平成29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	平成29年度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」	9
ii	平成29年度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」	10
iii	働く人たちのロールモデル集作成	10
iv	学生・教職員交流会	11
v	男女共同参画推進センター・医学部附属病院共催 特別講演会	12
III	研究における男女共同参画	13
i	研究支援員制度	13
	研究支援員制度利用報告会	13
ii	女性研究者ランチミーティング	14
iii	第5回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞	14
IV	雇用における男女共同参画	
i	ポジティブ・アクション	16
ii	さくらんぼ保育所運営	16
iii	ワーク・ライフ・バランス相談室	16
V	その他	
i	ハラスメント研修会	17
ii	男女共同参画セミナー	17
iii	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	17
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	18
第3章	寄稿	20
第4章	資料	
I	男女共同参画推進センター規程	26
II	教員の所属別・補職別・性別比率	28
III	ニュースレター Vol.18	29

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、「だれもがいさいさ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 戸荻 創

第2節 男女共同参画推進センターの組織と具体的な業務

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

【具体的な業務】

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

【組織（平成29年度）】

センター長	明石 恵子	（看護学部教授 学長補佐）
副センター長	濱口 泰代	（経済学研究科 准教授）
センター員	小嶋 雅代	（医学研究科 准教授）
センター員	築地 仁美	（薬学研究科 講師）

センター員	宮下 さおり（人間文化研究科 准教授）
センター員	大坪 牧人（芸術工学研究科 准教授）
センター員	寺口 顕子（看護学部 准教授）
センター員	三浦 均（システム自然科学研究科 准教授）
センター員	平岡 翠（病院看護部長、学長補佐、副病院長）
センター事務員	岩瀬 多美子
ワーク・ライフ・バランス相談室相談員	古市 吉輝（平成 29 年 8 月～平成 30 年 3 月）

（事務局）

次長	津田 典幸
総務課長	加藤 達也
人事係長	川口 輝佳
人事係	小野 真穂子
病院事務課事務係長	釜本 英樹

第 3 節 公立大学法人名古屋市立大学男女共同参画推進基本方針

平成 21 年 4 月 男女共同参画室

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

1. 男女共同参画社会の実現に寄与する教育・研究の推進

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

2. 男女の機会均等を達成する学内環境の構築

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

3. ワーク・ライフ・バランスの両立支援

- ◆ 教育・研究および就業と家庭生活との両立を支援する。

4. 地域社会・国際社会との連携を通じた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。

1 趣旨

この計画は、男女共同参画社会基本法および男女平等参画推進なごや条例の主旨に則り、公立大学法人名古屋市立大学第二期中期計画、名市大未来プランのもとで進める、名古屋市立大学の男女共同参画推進に対する行動計画を定めたものである。

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

2 計画期間等

(1) 計画期間

平成27年4月1日から平成30年3月31日まで

(2) 計画の見直し

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

3 目標と対策

(1) 教育における男女共同参画

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

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

(2) 研究における男女共同参画

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

- ・ライフイベントと研究の両立を支援する。
- ・上位職女性研究者が少ないことに鑑み、女性研究者の上位職への積極的登用や研究力向上に向けた取組を行う。
- ・女性研究者のネットワーク形成を促進する。
- ・男女共同参画の推進につながる研究活動の表彰を行う。

(3) 雇用における男女共同参画

雇用の場でもある大学として、その面での男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず誰もが積極的に力を発揮でき、ワーク・ライフ・バランスを実現できる職場環境をつくる。

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

(4) 大学運営全般における男女共同参画

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

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

第5節 公立大学法人名古屋市立大学次世代育成支援行動計画（第四期）

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28年4月1日から平成30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】

- ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度の創設等、支援策を検討する。
- 男性教職員に対して、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。

目標2 学内保育所の利用促進を図る。

【対策】

- 利用対象年齢の就学前までの拡大等、利用条件の変更に伴う学内保育所の利用状況について検証し、より一層の利用促進につなげていく。
- 安定的な保育所運営について、各種制度の利用等を踏まえ、実現可能性を検討する。

- (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】

- 重複した会議の見直しや会議資料の削減等、学内会議の運営について一層の効率化を図る。
- 特定の部署・職員に業務が集中して、時間外労働が大幅に超過することのないように、超過勤務時間の管理やノー残業デーの実施等について、各所属に応じた対応を行うとともに、時間外労働の縮減に資するような働き方の制度について検討する。

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】

- 教職員向けの子育て・介護に関するパンフレットを更新し、学内外の各種支援制度等の情報提供を行なう。
- 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

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28年4月1日から平成30年3月31日まで

3 本学の課題

- (1) 管理職に占める女性の割合が低い。
- (2) 教員において上位職（教授・准教授）に占める女性の割合が低い。

4 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性管理職を平成27年度に比較して、1名以上増加させる。

【取組内容】

- 平成28年4月～ ・対象となる男女職員に対して、キャリア支援に関する研修会等を開催する。
- 平成28年8月～ ・対象となる男女職員に対して、係長昇任選考試験への受験勧奨を行う。

目標2 教員における女性上位職の人数を、平成27年度に比較して2名以上増加させる。

【取組内容】

- 平成28年4月～ ・教員の人事を取り扱う会議において、女性上位職比率を経常的に報告する。
 - ・ロールモデルの紹介等、女性教員が上位職を目指す意識・意欲の向上を図る。
- 平成28年10月～ ・女性上位職登用に関するシンポジウムを開催する。

第1節 男女共同参画行動計画（平成27年度～平成29年度）

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

第2節 平成29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29年4月4日	新規採用者研修（職員向け）での男女共同参画についての説明
4月14日	平成29年度教養教育科目前期・地域特色2「地域社会で活躍する女性」開講 (～平成29年7月28日全15回)
4月26日	第1回男女共同参画推進センター運営委員会
5月11日	第18回女性研究者研究活動支援事業（連携型）推進協議会（テレビ会議）
5月22日	研究支援員制度利用者審査会議
6月7日	平成29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）
6月29日	第2回男女共同参画推進センター運営委員会
7月13日	男女共同参画セミナー「男性の就業とワーク・ライフ・バランス」
9月13日	第3回男女共同参画推進センター運営委員会
9月29日	平成29年度教養教育科目後期「ワークライフバランスとダイバーシティ」開講 (～平成30年1月.26日全15回)
11月1日	学生・教職員交流会
11月1日	男女共同参画推進センター・医学部附属病院共催特別講演会
11月9日	第1回ランチミーティング（山の畑キャンパス）
11月17日	第1回学内保育所運営委員会
12月13日	第2回ランチミーティング（桜山キャンパス）
12月18日	第4回男女共同参画推進センター運営委員会
平成30年1月19日	第3回ランチミーティング（田辺通キャンパス）
1月22日	平成29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）
1月24日	第5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
3月14日	平成29年度研究支援員制度利用報告会
3月20日	男女共同参画ニュースレターVol18発行
3月28日	男性のワーク・ライフ・バランスを考えるインタビュー集発行

<男女共同参画推進センター運営委員会>

第1回 平成29年4月26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29年度年間計画と予算について（案）
- 3 平成29年度研究支援員利用者の募集について（案）
- 4 報告 その他

第2回 平成29年6月29日開催

- 1 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（案）
- 2 男女共同参画に関する教員研修について
- 3 報告 その他

第3回 平成29年9月13日開催

- 1 男女共同参画セミナー（病院看護部共催）について
- 2 第5回奨励賞について
- 3 報告 その他

第4回 平成29年12月18日開催

- 1 第5回男女参画奨励賞 結果について
- 2 男女共同参画奨励賞表彰式・事例報告会（案）について
- 3 第4次男女共同参画行動計画（H30～H32）策定依頼について
- 4 公立大学法人名古屋市立大学 行動計画策定について
- 5 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）策定について
- 6 第三期中期計画 女性上位職（教授・准教授）の数値目標設定について
報告 その他

<女性研究者研究活動支援事業（連携型）推進協議会>

第18回連携型推進協議会（平成29年度第1回）平成29年度5月11日開催

- 1 成果報告書の作成について
- 2 女性研究者データ登録について

II 教育における男女共同参画

一般教養科目大学特色科目

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年度から教養教育科目「大学特色科目」を実施してきた。昨年度からは前期と後期に1科目ずつの計2科目の実施となった。

i 平成29年度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」（金曜3限）

第1回 (4/14)	名城大学非常勤講師 木下 薫
第2回 (4/21)	同上
第3回 (4/28)	医学研究科産科婦人科学分野 杉浦真弓教授
第4回 (5/13)	名城大学非常勤講師 木下 薫
第5回 (5/19)	株式会社エステム 常務取締役 塩崎敦子
第6回 (5/26)	株式会社 名南経営コンサルティング特定社会保険労務士／産業カウンセラー 宮武貴美
第7回 (6/2)	リゾートトラスト株式会社人事部ダイバーシティ推進室長 吉田幸代
第8回 (6/9)	株式会社キャリアビジョン 代表取締役 野村恵美子
第9回 (6/16)	株式会社スギ薬局 商品統括部ビューティケア部 岡野恵子
第10回 (6/23)	名古屋市立白金保育園 園長 長友麻里子
第11回 (6/30)	ユニー株式会社 執行役員グループ環境社会貢献部 部長 百瀬 則子
第12回 (7/7)	名古屋市総務局職員部人事課人事係長 平松博文
第13回 (7/14)	特定非営利活動法人 PRODLIFE 代表理事 安間優希
第14回 (7/21)	特定非営利活動法人参画プラネット常任理事/2級コンサルティング技能士 重原惇子
第15回 (7/28)	同上



(第1回) 名城大学非常勤講師 木下氏による講義

ii 平成29年度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」（金曜3限）

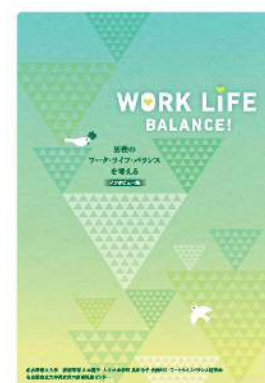
日本の社会におけるジェンダーとワークライフバランスが実際にどうなっているのか、名市大の各学部や部局から多面的に講義を展開している。理系、文系という学問の多様性を超えてジェンダーについて総合的な知見を持ち、理解しながら、ジェンダーバランスとワークライフバランスの観点から学生自身が望ましい社会をデザインすることを考えた。

第1回 (9/29)	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長	オリエンテーション
第2回 (10/6)	病院救命救急センター 平原広登看護師長	「看護の現場における男性・女性の協働」
第3回 (10/13)	システム自然科学研究科 三浦均准教授	「ジェンダーと科学」
第4回 (10/20)	医学研究科長 浅井清文教授	「医療におけるワークライフバランス」
第5回 (11/10)	臨床研究開発支援センター 萩原宏美薬剤師	「変革時代におけるワークライフバランスとキャリアの考え方」
第6回 (11/17)	医学研究科視覚科学分野 加藤重紀講師	「家庭の数だけ答えがある～それぞれのワークライフバランス」
第7回 (11/24)	薬学研究科 菊池千草講師	「薬剤師をとりまく生物学的性差と社会的性差」
第8回 (12/1)	看護学部 寺口顕子准教授	「就労女性の妊娠・出産・子育て支援」
第9回 (12/8)	看護学部 堀田法子教授	「子どもの人権と児童虐待」
第10回 (12/15)	芸術工学研究科 鈴木賢一教授	「ユニバーサル・デザイン」
第11回 (12/21)	経済学研究科 山本陽子教授	「ワークライフバランスと企業業績」
第12回 (12/22)	人間文化研究科 宮下さおり准教授	「職業におけるダイバーシティ」
第13回 (1/5)	人間文化研究科 宮下さおり准教授	「職業と家庭生活の調和—オランダモデル」
第14回 (1/19)	経済学研究科 藤田菜々子教授	「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15回 (1/26)	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長	まとめと結論

iii 働く人たちのロールモデル集作成

「男性のワーク・ライフ・バランスを考える」インタビュー集作成

今年度も継続して民間企業に勤務する男性を中心にワーク・ライフ・バランスをテーマとして、男女共同参画推進センター、経済学部山本 陽子教授、人文社会学部奥田伸子教授合同ゼミ、ワークライフバランス研究会と共催で「インタビュー集」を作成した。本学に勤務する男性教員の働く姿も取り上げ、作成には山本 陽子教授、および奥田 伸子教授による合同ゼミの学生が、インタビューを行い記事にとりまとめるなど積極的に参加した。



「男性のワーク・ライフ・バランスを考える」
インタビュー集表紙



「私のワーク・ライフ・バランスを見つけよう」

日時 平成 29 年 11 月 1 日（水） 16 時 30 分～17 時 30 分

場所 病院病棟中央診療棟 4 階第 1 会議室

担当センター員

築地仁美（薬学研究科）大坪牧人（芸術工学研究科）宮下さおり（人間文化研究科）小嶋雅代（医学研究科）

当日学生教職員の参加者が、6～7名のグループに分かれ、グループごとに交流や意見交換を行った。

進行：宮下センター員

(1)自身が感じるシアワセ

(2)自身が感じている学生生活のバランスをとることに困難に感じていること

について、各自が付箋に書き込み互いに感じていることを話し合った。

教職員、学生、それぞれの立場での意見を交換する中で、多くの共感や共通点、気づきがあり、そこから見えてくる問題の解決につながるモチベーションの持ち方を探りながら、最後はグループごとでまとめ、モチベーションを保つ工夫や提案を 1～2 個模造紙に書き込み発表した。

どの提案も勉強や仕事にもっと楽しく取り組むためのモチベーションの工夫であり、日々の暮らしに役立ちそうな提案が数多くなされた。

その後引き続き開催した男女共同参画推進センター特別講演会へも多数が参加し、さらに専門家からの助言を得るチャンスとなった。

v 男女共同参画推進センター・医学部附属病院共催 特別講演会



「モチベーションでバランスアップ」

日時 平成 29 年 11 月 1 日 (水) 16 時 30 分～17 時 30 分

場所 病院病棟中央診療棟 3 階

講師 菊入みゆき (株式会社 JTB コミュニケーションデザイン ワーク・モチベーション研究所長)

担当センター員

平岡翠 (看護部長)

参加者 115 名

教職員と学生が同じ立場で学べる貴重な機会となった。

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。

補助事業終了後も大学予算により継続し、平成29年度から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することにした。

4名の女性研究者に研究支援員を配置した。各期の応募・支援期間と申請者数、利用者の内訳は下表のとおり。

表 平成29年度研究支援員制度の内訳

		通 年
応募期間		平成29年4月27日～5月15日
支援期間		平成29年6月1日～平成30年3月31日
申請者数		4名
利用者数		4名
利用者	学部	医学研究科2名、看護学部1名、薬学研究科1名
内訳	理由	育児3名、介護1名

研究支援員制度利用報告会



日時 3月14日（水）9時30分～10時

場所 桜山キャンパス男女共同参画推進センター1室

担当センター員濱口泰代（経済学研究科）



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が、報告会にて研究支援員制度利用者より支援員への依頼事項、その効果や感想等についての報告会を開催した。

研究支援制度利用報告会では、被支援者から制度利用による効果や感想などが発表され、今後制度の利用を考えている研究者も含めて情報交換の機会となった。被支援者からは、ライフイベント期にあっても研究を継続・進展でき、研究成果が科学誌に掲載された事例も報告された。その際には、支援員の女子学生も研究グループのメンバ

一として加えられ、支援員にとっても研究職への意欲が高まる効果が期待できた。

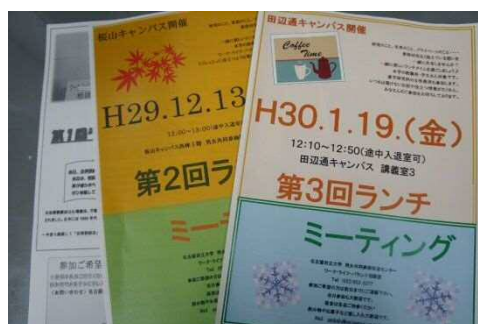
このような好事例を継続するには、予算縮小のもとで、継続的な支援の取組ができるよう財源確保が課題となり検討が必要である。本制度に対しては、予算縮小のもとでの制度の維持・拡大希望、利用時間の拡大などの要望が挙げられている。これらの課題については今後も検討していく。

ii 女性研究者・女子学生ランチミーティング

女性研究者や女子学生の学部を超えたネットワーク構築を目的とし、平成 23 年度から女性研究者ランチミーティングを開催している。平成 29 年度は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。

女性研究者ランチミーティング

- 開催実績 第 1 回 11 月 9 日・山の畑キャンパス開催
- 第 2 回 12 月 13 日・桜山キャンパス開催
- 第 3 回 1 月 19 日・田辺通キャンパス開催



iii 第 5 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）。研究・活動の各部門で、教職員・学生・卒業生ごとに原則として各 1 件。
- ・応募方法 申請書および成果書類等を各 1 部、男女共同参画推進センターへ提出。
- ・申請受付期間 平成 28 年 10 月 20 日（金）～12 月 1 日（金）

(2) 審査結果

男女共同参画推進センター長（学長補佐）、男女共同参画推進センター員から構成する審査委員会で審査。審査委員会は審査結果を学長に内申し、学長はこの内申に基づいて、受賞者を決定した。今回の申請受付期間に 1 件の応募があり、男女共同参画奨励賞審査委員会では、第 5 回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞を、以下の 1 件に決定した。

氏名・団体名	研究／活動	教職員／学生等	応募名
山本陽子・奥田伸子合同ゼミ・ワークライフバランス研究会	活動/学生部門	学生	ワークライフバランス・インタビュー集の作成

・第5回男女共同参画奨励賞審査委員会

明石恵子委員長（学長補佐）、小嶋雅代委員（医学研究科准教授）、築地仁美委員（薬学研究科講師）、濱口泰代委員（経済学研究科准教授）、宮下さおり委員（人間文化研究科准教授）、大坪牧人委員（芸術工学研究科准教授）
寺口顕子委員（看護学部准教授）、三浦均委員（システム自然科学研究科准教授）、平岡翠委員（副病院長）、津田典幸委員（事務局次長）、加藤達也委員（事務局総務課長） 計 11 名



受賞者の皆さん

受賞理由

応募者は、平成 28 年度より研究会を立ち上げ、名古屋市立大学の教職員にワーク・ライフ・バランスに関するインタビュー調査を実施した。その成果をインタビュー集としてまとめ、年度末に冊子および Web サイトで公開した。今年度も民間企業に勤務する男性を中心に同様のインタビューを実施し、男性が考えるワーク・ライフ・バランスやそれを実現する上での課題やポイントなどをまとめ、インタビュー集を作成する予定である。

公開されたインタビュー集には、学生自身が調査した日本の雇用慣行や労働市場の特徴などに加え、インタビュー後の感想も掲載されている。多様なワーク・ライフ・バランスのあり方を紹介するだけでなく、これからの社会を担う学生の視点で男女共同参画の課題を明らかにした点も評価でき、ワーク・ライフ・バランスの推進に寄与する活動であり今後の継続性が十分に期待できるものと評価した。

vi 表彰式・事例報告会

表彰状・記念品の贈呈の後、受賞者は受賞内容を発表した。

日時 平成 30 年 1 月 24 日（水）16 時 30 分～17 時 00 分

場所 名古屋市立大学桜山キャンパス同窓会館（厚生会館東棟）

担当センター員

三浦均（システム自然科学研究科）



受賞者による事例報告の様子

IV 雇用における男女共同参画

i ポジティブ・アクション

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

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

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

女性の登用促進を図るための積極的改善措置（ポジティブ・アクション）としては、平成 20 年 12 月から、「本学の教員採用においては業績と能力が同等であるならば、女性を積極的に採用する」旨を本学の教職員募集のホームページの冒頭に掲げ、各研究科の公募案内や募集要項においても同様の記載を求めている。また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。

平成 29 年度は、各部局で積極的に女性教職員の採用・登用に取り組むよう、前年度に引き続き、各部局の男女共同参画に係る目標・行動計画の策定（第 2 章第 3 節 I を参照）の依頼を行うとともに、取組結果の報告を求めた。

こうした取組の結果、本学の女性教員比率は平成 17 年度の 17.2%から平成 30 年 4 月の 22.5%へと着実に上昇（第 4 章資料を参照）したほか、上位職（教授、准教授）における女性教員比率も上昇している。だが特に理系を中心にいまだに女性教員比率の低い部局も残るなどの課題もある。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

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

平成 29 年度学内保育所運営委員会

第 1 回 平成 29 年 11 月 17 日（金）16 時 00 分～ 本部棟 2 階 第一会議室

- ・平成 28 年度事業報告について
- ・待機児童解消に向けた対策（案）について
- ・新規入所者の募集について
- ・その他

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。相談員も参加するランチミーティングにおいて情報交換から相談につながるケースも多く、相談室を気軽に利用してもらうよう声を重ねている。平成 29 年度に開催されたランチミーティングにおいて情報交換からの内容は以下のとおりだった。

- ①仕事と子育ての両立について
- ②仕事と介護の両立について
- ③生活の中でのリラックス方法について
- ④女性研究者としてのスキルアップの方法
- ⑤職場における人間関係

V その他

i ハラスメント研修会

「ハラスメントの現状とその対策について」

日時 平成30年3月13日(金) 15時00分～16時00分

場所 桜山キャンパス 病院 病棟・中央診療棟3階 大ホール

講師 田巻 紘子 (名古屋南部法律事務所 弁護士)

出席者 68名

ii 男女共同参画セミナー

「男性の就業とワーク・ライフ・バランス」

日時 平成29年7月13日(木) 13時00分～14時30分

場所 山の畑キャンパス1号館

講師 横井 寿史氏 (ファザーリングジャパン理事 社会保険労務士)

経済学部山本 陽子ゼミ・人文社会学部奥田 伸子ゼミ・男女共同参画推進センター共催

男性が職場でワーク・ライフ・バランスを実現することの意義や実現するための秘訣などを聞く機会となった。

iii 名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)への参加

名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)は、男女平等参画社会をめざす市民各界各層の連携組織として、名古屋市により平成9年に設置されたものである。平成29年度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加した。

<平成29年度名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)>

第1回会議

日時 平成29年6月7日(水) 10時00分～12時00分

場所 名古屋市公館 1階レセプションホール

- 議題 (1) 各団体における平成29年度の重点取組みの報告について
(2) 進行管理、効果検証のための「企業アンケート(案)」について
(3) 情報交換 その他

<平成29年度名古屋市男女平等参画推進会議(イコールなごや)>

第2回会議

日時 平成30年1月22日(月) 14時00分～16時00分

場所 名古屋役所 本庁舎5階 正庁

- 議題 (1) 各団体における「名古屋モデル」に基づく平成29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

第3節 各部署による取組み

I 各部署における男女共同参画に関する目標・行動計画

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

	目標（29年）	行動計画（29年）
医学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の結婚・出産・育児による退職者について引き続き0人を維持する。 (法人化後、上記理由での退職者は0人) ・教員公募において女性の応募者を増やす。 ・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"> ・女性教員採用の促進をはかる。 ・女性教員の業績評価を公正に行なう。 ・女性研究者を育成する。 ・女性教員のキャリアパスを支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・優れた女性教員を採用するため、教員の公募要項に、女性教員の採用を促す文言を記載する。 ・薬学研究科の教員業績評価においては、産休・育休、介護のことを加味した評価をする。 ・上位職の女性教員による女性のキャリアパスについての情報交換の場を設ける。 ・博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。 ・研究者としての業績の向上と研究職への就職を支援する。 ・学内外で活躍される女性研究者による講演会・懇談会を開催する。
経済学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の採用・昇任を促すための条件整備を行う。 ・仕事と家庭の両立を可能とする労働環境の整備を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性上位職教員の比率向上に引き続き取り組む。 ・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 ・仕事と家庭の両立を可能とするため、教務・学務の配慮をする。 ・男性教員の育児休業取得の奨励に努める。
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。 ・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"> ・女性教員の男女共同参画関係の研修への参加を支援する。 ・家庭と仕事との両立が図れるように、研究科内会議は17時までに終わるように努める。 ・女性事務職員が多い職場なので時間外の事務職員との接触を控えるよう努め、女性事務職員のワーク・ライフ・バランスの確保に教員も協力をする。 ・家庭に困難を抱える教職員や病気がちの教職員の仕事を全員でシェアする職場環境と職場文化の醸成に努める。

芸術工学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募における女性の応募数を増やす。 ・教員及び学生の男女共同参画について意識向上を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募において、公募文書に「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。」という文言を盛り込む。 ・学内の教員・学生を対象とする男女共同参画関連セミナーへの参加を促す。
システム 自然科学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する意識の向上 	<p>本研究科では、「男女共同参画に関する意識の向上」を目的として、前年度に引き続きグループ討論を実施する予定である。一昨年度は、「子育てと仕事のバランス」をテーマとしてランチミーティングを開催し、問題意識の向上を図った。昨年度は、第3次男女共同参画行動計画や、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定した行動計画の概要を解説し、その後、グループに分かれて討論を行なった。教職員、研究員、及び大学院生合わせて17名が参加し、子育て、共働きの難しさ、親の介護、墓地の維持など、様々な課題について、個人が経験した事例をもとに意見交換を行なった。</p> <p>今年度は、昨年度と同様のグループ討論を企画している。参加者の出席率は高く、実体験に基づいた意見交換ができた点が大変好評であり、参加者相互で理解が深まり、「男女共同参画に関する意識の向上」に貢献できたからである。このような機会を継続的に設けることにより、本研究科に内在している問題点を掘り起こし、構成員全員で問題意識の共有を図る。できるだけ多くの方が参加できるよう、開催日は講義などのスケジュールに配慮して決定する。</p>
看護学部	<ul style="list-style-type: none"> ・男性女性を問わず、ワーク・ライフ・バランスの促進をはかる。 ・教育・研究上の成果が上げられるよう職場環境の課題・問題の明確化をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期の会議については、引き続き18時までには終了するよう努める。 ・教育・研究上の成果を上げにくい職場環境について、課題・問題点を明らかにする。 ・介護、妊娠・出産・育児と本務を両立している教職員のニーズ、協力体制について現状を把握する。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・女性活躍推進法の趣旨に則り、将来の女性役職者の登用に向け、法人固有の事務職員を対象とした係長昇任選考について、受験資格を有する女性職員の受験を促進するとともに、女性職員の昇任意欲やスキルの向上に引き続き努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・係長昇任選考の受験資格を有する職員に対する制度紹介や、所属長を通じた積極的な受験勧奨などを通じて、より多くの受験者を募る。 ・名古屋市を始め、他団体での受験率の向上の取組を参考にし、次年度以降の取組の準備を行う。
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"> ・昨年度実施した研修会の結果等を元に、引き続き、各職種で異なるそれぞれの課題を洗い出し、解決に向けて他職種間で情報共有を行うため、研修会を複数回開催する。 また、LIFO (Life Orientations) 等の、課題解決に向けた各活動を昨年度に引き続き実施する。
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 寄稿

男女共同参画推進センターについて思うこと

経済学研究科 濱口 泰代

男女共同参画推進センターの活動がなぜ必要であるかは、男女共同参画社会基本法という法律がなぜ必要であるかという問いに通ずると思います。この法律が重要だと腑に落ちて感じるためには、そのような法律があったほうが、間接的にでも、自分にとって得であるということではなければならないと思います。「男女共同参画など、自分の人生にまったく影響もないし、関わる必要性がわからない」と考える人は少なからずいると思います。実際、このような法律がなくても世界は終わったりしません。

しかし、このような態度は、かつて女性の参政権がなかった時代に、「なぜ女性に参政権が必要なのか」と開き直って言った人と同じであるように思います。これらの共通点は、古い社会的慣習は、法律がなければ自律的には変わらないので、法律が必要だということだと思います。

一方で、男女共同参画のための具体的な制度が、いつまでも女性優遇というステレオタイプに固定される必要はないと思います。研究支援員制度など、女性だけが優遇されることは本当に女性にとっていいことなのか。男性にも育児、介護に忙しい方が多くおられます。センターの役割は、常に現場の声をくみ取って、制度が劣化しないように議論を続けていくことだと思います。センターに関わった経験から申しますと、「女性は育休の権利を主張して、他の男性職員を疲弊させる。そんな女性は職場にいない」など、詳しく事情を知ると、納得せざるを得ないような声を何度か聞きました。不公平な仕事分担など、男女共同参画という考え方の下で我慢している人がいれば改善していかなければならないと思います。

なぜ、このような男女共同参画という取り組みを泥縄式でも続けていく必要があるのか？それは、長い歴史でみれば、おそらくは人間の文化的な進化のために必要であるからではないでしょうか。人々がステレオタイプに捕らわれず、何が理にかなっているかを常に考え、大学という教育の場で、次世代の若者に、男女共同参画の合理性を伝えることができれば、素晴らしいことと思います。ただ、それには様々な立場からの葛藤があり、簡単なことではありません。私自身、ワークライフバランスがうまく取れているとは言えず、学生を納得させるのに十分な経験を持ち合わせていないと思います。

男女共同参画センターで、分野の異なる皆さんと男女共同参画について一緒に考える機会を持てたことは、大変貴重な経験でした。これからもできるだけイベント等に参加したいと思います。

委員を2年間勤めてみて

人間文化研究科 宮下さおり

名古屋市立大学は長年にわたる働きやすい職場づくりや男女共同参画への取り組みの成果から、保育所が設置され、女性研究者に対する研究支援の制度、大学独自の男女共同参画賞などを整えてきた大学だと思います。委員一年目にあたる年は私が本学に来た年にあたります。さまざまな取り組みに驚きをおぼえたことを思い出します。

平成28年度は名古屋大学および豊橋技術科学大学との共同で文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者活動支援事業【連携型】」をおこなった、最終年度でした。個人としてそのような事業に参加することは、二年間を通じてなかなかできなかったものの、一度だけ研究力強化の英語セミナーに参加することができました。受講者のレベルに合わせた実践的な教材が用意され、私のつたない英語原稿に対して講師が細かに助言をくださり、受講者の方から英語で率直なご意見をたくさんいただいたことは、忘れません。そこで実感したことは二つです。まず、セミナーに参加した研究者は、実践的な学術英語のスキルを身につけるだけでなく、たがいに研究の楽しさを確認しあっていました。このような研修の機会はいかなる意味でも有用です。いっぽうで、こうしたセミナーについて、センターと委員がていねいに周知をおこなっても、結果としてなかなか参加にはいたらないことがあることです。ただし、だからこそ、目先の参加者数にとらわれることなく、必要な事業を絶えず考えながら継続的な事業をおこなっていくこと、あきらめずに広報し続けることが必要なのだと感じました。

29年度のセンターは専任の常勤教員が配置されなかったため、そのような工夫が必要となり、委員が分担し連携しながら、一丸となって取り組んだ一年となりました。事務局のかたにご負担をおかけしながらの運営になったと思います。必要かつ効果のある事業を継続してとりくむ—そのためにも今後はより充実した体制が望まれると感じました。

あらためて、男女共同参画推進センターは、広く働きやすい職場づくりに資するものであり、本学において重要な役割を担う部署だと思います。一般的にみても長期的な労働力不足が見込まれるなかで、研究・教育機関として、職場としての魅力をいっそう高めるために、男女ともに働きやすい持続可能な職場づくりに貢献する本センターの事業は、もっと評価されてよいのではないのでしょうか。

「男女共同参画推進センター員として感じたこと」

看護学部 寺口顕子

看護学部は他研究科と異なり女性教員比率が約8割を占める(30年3月現在)。看護職者(保健師、助産師、看護師等)の就業者数に占める女性比率が9割なのからすれば、男性

比率が若干高いものの、常日頃主に女性を対象とする助産学の分野で仕事をしている私にとっては、男女共同参画は少数派の男性の存在を意識する。また、女性が多い同僚との調整を要する事象が頭に浮かんでくる。というのは、出産・育児・介護は男性・女性に共通の課題でありながら、担当するのが主に女性であることからお互い様と思える環境でありたいと願う。その一方で、教育・研究活動の充実といった点では当事者のみならず周囲の教員にとってもジレンマを感じる事が少なくないと考えるからである。これらのことから、2年間の活動を通じて感じた2点について挙げてみたい。

1 点目は男女共同参画推進センターで取り扱う「研究支援員制度」。これは出産・育児・介護等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たもので、限られた予算とは言え有意義と考える。その選考に関わった経験を通し感じたのは、申請に対していかに適正に必要度を判断するか、その難しさである。個々の本務や研究の遂行状況・家庭の事情は異なり、その限られた情報からだれもが納得のいく決定をすることは時に難しく、本務に対してお互い様と思えるようなあり方が望ましいだろうと考えるところである。

2 点目は、教養教育科目「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」の1コマの担当を通して得たものである。「就業女性の妊娠・出産・子育て支援」と題し、ライフコースのイメージから妊娠・出産に関わる身体・心理的特性と家族内のサポートに加え、社会資源の活用を意図した講義を行った。私自身の専門分野に関する教材であり、学部専門教育科目とは若干反応が異なるのが興味深く、男性・女性を問わず卒業後のビジョンを考える際に知っておいてほしい内容を盛り込んだ。ややイメージし辛い点はあったかに思えたが、妊産婦の特性を知り、日常生活で互いに協力し合うことを少しでも捉えてもらえたなら幸いである。

そして、女性の保護のみならず、家庭を維持する上では男女ともに働き方を工夫し、教員においても個人のワーク・ライフ・バランスがはかれるようでありたいと感じた次第である。

男女共同参画について思うこと

三浦均（システム自然科学研究科）

平成28年4月に男女共同参画推進センター委員を拝命し、はや2年が過ぎました。同年2月に産まれた第一子となる長女は、今年2月に二歳の誕生日を迎えました。私が初めて男女共同参画に関わることになったこの2年間は、まさに、私自身が父親初心者として男女共同参画のあり方に直面する時期と重なっていたこととなります。

そんな私がどのように育児に関わってきたのか、この機会に振り返ってみました。東京に仕事を持つ妻は、長女の出産に合わせて育休を取得し、その後は名古屋で育児に専念し

てくれています。一方、私は育休を取得せず、必要なときにその都度仕事を調整するという形で育児に関わってきました。例えば、妻が平日に病院に行く予定があれば、土日の休みを振り替えたり、場合によっては有休を取得したりして、娘と一緒に過ごすといった具合です。ですが、民間企業や研究機関で働いている知り合いには、育休を取得して数ヶ月のあいだ育児に専念した父親もいます。そういった話を聞いていると、私は片手間に育児をしていたに過ぎないのではないだろうか、と不安に思うこともあります。

センター委員として活動していると、男女共同参画に関する様々な事例を聞く機会に恵まれます。父親としてどのように育児に関わったのか、仕事を持つ母親として育児をする上での困難をどのように解決してきたのか。様々なお手本を知ることは、私が父親としての自覚を持つ上で大きな糧になりました。ただその一方で、うまくいかなかった例についてはあまり聞く機会がなかったように思います。研究テーマを探するときもそうですが、まずはどこにどんな問題があるのかを把握することが大事です。ですが、今になって「男女共同参画における問題点は何か？」という基本的な問いについて考えてみると、身近な事例をほとんど思い浮かべることができない自分に愕然としました。平成29年度男女共同参画奨励賞の表彰式の際に、郡理事長がおっしゃったことが印象に残っています。「うまくいった事例のみを取り上げるのではなく、うまくいっていない事例に焦点を当てることも重要ではないか？」というご指摘だったと記憶しています。今振り返ってみれば、私に欠けていたのはこの視点だったのではないかと思います。

男女共同参画の本質は、つまるところ「相互理解」であり、それを実現しようと努力し続ける姿勢のことを指すのだと思います。そのためには、身近にどのような問題があるのかを出し合い、答えがないかも知れない問題について議論をぶつけ合う機会がもっと必要なのではないかと考えています。こうした議論を通じて、世の中に多様な意見や考え方があることを知る。それが「相互理解」に繋がっていくのでしょうか。

私はこの3月にセンター委員を交替しますが、今後も「相互理解」の実現に向けて、周囲の人と議論を続けていきたいと思っています。

男女共同参画について-学生たちを眺めながら

センター員 芸術工学研究科 大坪牧人

男女共同参画社会を実現するためには、「行政による法律や条令の整備」と「社会成員おのおのの意識改革」とがバランスよく推進されることが重要なのではないかなど、もっともらしいことを書いてはみるものの、専門家ではないので実感がともなわない。そこでまず足下から、大学人として最も身近な存在とっていい学生たちの動向を眺めながら考えてみる。

私が所属する芸術工学部情報環境デザイン学科における入学者の男女比は近年、女性が男性を上回る傾向が見られる。「芸術」と頭につくものあくまで「工学部」であり、かつては男性が多い状態で推移してきた。正確なデータが目の前にあるわけではないが、感覚的にはここ4～5年の間に女性が増えてきたという感じがある。こうした受験動向にも、「意識改革」の一端を見てとることができそうだ。

より一層、身近なところに目を移すと、私のゼミに所属する学生の男女比に至っては、昨今ほぼ100%女性である。私が教えているのは「デザイン」であるが、その一領域として「ユーザーインターフェイスデザイン」がある。これは広義には「人工物の使い方のデザイン」のことで、狭義には「ウェブやアプリの使い方のデザイン」ということになり、情報通信産業となじみが深く、こうしたテーマを卒業研究で選択する学生たちは、そういった業界への就職が、早々に決まってしまう傾向がある。

彼女たちが選ぶ（あるいは彼女たちが選ばれる）企業の特徴は、大手大企業というより、ベンチャーとかスタートアップといった形容詞にあらわされるような、比較的小さく、新しく、活きの良さそうなことである。社員の平均年齢は低く、もちろん経営者も若い。そういった企業には、創造的な発想がつねに求められる環境がある。そうした文化的風土は、労働環境を構築する上でも柔軟で創造的な発想を要求することになるだろう。先鋭的な事例として、「子連れ入社」を認めている企業があり、普及啓蒙活動にまで手を広げているという。

こんな風に考えてきて、あるコーヒー飲料のTVCMが思い起こされた。舞台はそれこそ情報系のベンチャー企業といったところで、そのストーリーは、ある若い社員の働き方に対する思いがけない価値観に、年上の上司が驚かされるというものである。その上その上司は、それを否定しようとしないうばかりか、「爽やかな風」として肯定的に受け止めるのである。ここからは私の妄想になるが、きっとこの会社には、男女の平等どころか、ありとあらゆる多様性を軽々と受け入れるような文化的風土が育まれているのではないだろうか？

あくまでTVCMの話であり、おとぎ話なのは重々承知しているが、このCMにおいて「爽やかな風」と隠喩的に表現されている「よいビジョン」が時に現実を変えることもあるのである。

男女共同参画推進センター員として感じた事

医学部附属病院看護部 平岡翠

私は平成29年度センター運営委員をやらせていただきました。病院の職員数は1300名を超え、様々な職種による専門職集団のため、全職員に向け男女共同参画推進センターの内容を発信することは難しかったです。それぞれの職種ごとに課題がある一方共通する課

題もあるので、所帯は大きいですが課題を整理し、課題解決に取り組んでいくことが必要と思っています。

また、昨年は、男女共同参画に関する教員研修の担当として、病院共催の研修「モチベーションでバランスアップ」を企画しました。講師に JTB コミュニケーションデザインワーク・モチベーション研究所所長の菊入みゆき先生をお呼びし、老若男女を問わず共通する心身のバランスアップについてその秘訣を教えてくださいました。一人ひとりが自分の環境（家庭、大学、職場等）や過去の自分を振り返り、明日からのそれぞれへの向き合い方を考える、こうした時間が持てることが大事なのではないでしょうか。誰もが大事な今を生きています。大学や病院そして家庭での日々を豊かにする取り組みを、今後も男女共同参画推進センターから発信していけたらと思っています。

ワークとライフのはざままで

事務局総務課人事係長 川口 輝佳

私は3児の父であり、共働き世帯の夫でもあります。イケメンでもなければ、誇らしげに育メンしています、と胸を張ることもできず、努力不足で、妻からお叱りを受けてばかりです。他方、名市大では育児・介護と仕事の両立を支援する取組みが継続されており、育児・介護と仕事の両立のためのロールモデルも豊富です。こうした制度や環境は、給与以上にプライスレスですので、ぜひ活用いただけるよう努めたいと考えています。

ワークとライフの両立は誰にとっても重要ですが、これといった万全の正解はなく試行錯誤の繰り返しになります。ただ、29年度の男女共同参画奨励賞を受賞した「山本陽子・奥田伸子合同ゼミ・ワークライフバランス研究会」によるワークライフバランス・インタビュー集にも見られますように、名市大には幸いにも多様な教職員がいて、ロールモデルを見つけることが出来ますので、ぜひ参考にさせていただきますようお願いします。

ライフイベントは楽あり苦ありです。各種制度を活用しつつ、ワークとライフのバランスを取っていただくべく、皆さまには環境づくり、そして実践者としてよろしく願いいたします。

第4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ぬ。

- 2 センター長及び副センター長は、再任することができる。

- 3 センター員の任期は、2年とする。ただし、再任を妨げない。
- 4 センター特任教員の任期は、センター長が定める。
- 5 第1項及び第3項に掲げる者に、欠員が生じた場合の後任者の任期は、前任者の残任期間とする。
(センター運営委員会)

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

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

第9条 運営委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

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

第10条 センターの庶務は、事務局総務課において処理する。

(雑則)

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

附 則

(施行期日)

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

教員の所属別・補職別・性別比率

(平成30年4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		56	44	75	179		354
	男 性	52	39	61	145		297
	比率 %	92.9	88.6	81.3	81.0		83.9
	女 性	4	5	14	34		57
	比率 %	7.1	11.4	18.7	19.0		16.1
	基礎	19	10	20	17		66
	男 性	18	8	14	13		53
	比率 %	94.7	80.0	70.0	76.5		80.3
	女 性	1	2	6	4		13
	比率 %	5.3	20.0	30.0	23.5		19.7
	臨床	37	34	55	162		288
	男 性	34	31	47	132		244
比率 %	91.9	91.2	85.5	81.5		84.7	
女 性	3	3	8	30		44	
比率 %	8.1	8.8	14.5	18.5		15.3	
薬学研究科		19	12	16	14		61
	男 性	18	12	13	10		53
	比率 %	94.7	100.0	81.3	71.4		86.9
	女 性	1	0	3	4		8
比率 %	5.3	0.0	18.8	28.6		13.1	
経済学研究科		14	15	5		4	38
	男 性	12	12	2		0	26
	比率 %	85.7	80.0	40.0		0.0	68.4
	女 性	2	3	3		4	12
比率 %	14.3	20.0	60.0		100.0	31.6	
人間文化研究科		24	19	1			44
	男 性	15	10	1			26
	比率 %	62.5	52.6				59.1
	女 性	9	9				18
比率 %	37.5	47.4				40.9	
芸術工学研究科		14	13	2	2		31
	男 性	11	12	1	2		26
	比率 %	78.6	92.3	-	-		83.9
	女 性	3	1	1	0		5
比率 %	21.4	7.7	-	-		16.1	
看護学部		10	11	6	11		38
	男 性	2	2	2	2		8
	比率 %	20.0	18.2	33.3	18.2		21.1
	女 性	8	9	4	9		30
比率 %	80.0	81.8	66.7	81.8		78.9	
システム自然科学研究科		11	10	1	1		23
	男 性	10	9	1	1		21
	比率 %	90.9	90.0	-	100.0		91.3
	女 性	1	1	0	0		2
比率 %	9.1	10.0	-	0.0		8.7	
大学付		2			1		3
	男 性	2			0		2
	比率 %	100.0			0.0		66.7
	女 性	0			1		1
比率 %	0.0			100.0		33.3	
合 計		150	124	106	208	4	592
	男 性	122	96	81	160	0	459
	比率 %	81.3	77.4	76.4	76.9	0.0	77.5
	女 性	28	28	25	48	4	133
比率 %	18.7	22.6	23.6	23.1	100.0	22.5	

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

Ⅲ ニュースレター Vol.18

	発行年月	トピックス
Vol.18	平成29年3月	<p>センター長からのメッセージ</p> <p>特別講演会報告</p> <p>事業報告 教養教育科目「大学特色科目」の紹介</p> <p>事業報告</p> <p>事業報告・お知らせ</p> <p>前期：地域特色科目2「地域社会で活躍する女性」</p> <p>後期：「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ」</p> <p>「ワーク・ライフ・バランスインタビュー集」製作</p> <p>男女共同参画セミナー</p> <p>学生・教職員交流会</p> <p>奨励賞 ・ランチミーティング ・研究支援員制度</p> <p>保育園からのお知らせ ・ワーク・ライフ・バランス相談室</p>

「平成 29 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」

平成 30 年 6 月

発行 名古屋市立大学男女共同参画推進センター

所在地 467-8601 名古屋市瑞穂区瑞穂町字川澄 1

電話 052 (853) 8577 (男女共同参画推進センター)

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