

平成 30 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長2年目の本年度は、昨年度と同様に、第1回運営委員会で年間計画を確認して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。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、学生や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。

また、男女共同参画推進に関連する本年度の大きな出来事として、本学にダイバーシティ推進本部が設置され、平成31年2月にダイバーシティ宣言がなされたことを述べておきたいと思います。ダイバーシティ推進本部には、男女共同参画推進、次世代育成推進、障害者活躍推進、高齢者活躍推進、ワーク・ライフ・バランス推進の5つの部会があり、育児・介護などさまざまな事情を抱えた教職員に最大限配慮するとともに、性別、年齢、価値観、ライフスタイル等の多様性を受容し、個々のニーズに合うさまざまな選択肢の整備を推進していきます。一方、ダイバーシティ宣言では、人間の多様性の尊重と多様な人々の活躍の重要性が謳われ、社会を構成する一員として、社会とともにダイバーシティの実現に真摯に取り組むことを宣言しました。

社会のニーズに基づく本学の取り組みにおいて、男女共同参画推進センターの役割はますます重要になっています。引き続き、皆様のご協力、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

平成31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 平成30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～32年度）	6
第2節	平成30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	8
	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 働く人たちのロールモデル集作成	
	iv 学生・教員交流会	
	v 男女共同参画セミナー	
III	研究における男女共同参画	12
	i 研究支援員制度、研究支援員制度利用報告会	
	ii 女性研究者ランチミーティング	
	iii 第6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	15
	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	17
	i ハラスメント研修会	
	ii ワーク・ライフ・バランス講演会	
	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	
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	19

第3章 寄稿

第4章 資料

I	男女共同参画推進センター規程	22
II	教員の所属別・補職別・性別比率	24
III	ニュースレター Vol.19	25

第1章 男女共同参画組織と基本方針

第1節 名古屋市立大学男女共同参画宣言

男女共同参画社会基本法は、男女共同参画社会の実現を21世紀の最重要課題と位置づけている。「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」という法の精神は、知の創造と継承を理念として、真理の探求とそれに基づく教育により、社会文化の向上と人類福祉の増進に寄与する名古屋市立大学の運営の基盤ともなるものである。

名古屋市立大学のすべての構成員は、性差別に対する鋭敏な感覚と個性を尊重する意識を備え、「だれもがいきいきと活躍できる多様性のあるゆたかな大学」づくりを推進する。

また、名古屋市立大学は、研究・教育・就業と家庭生活の両立のための環境を整備するとともに、女性の採用・登用を促進し、ジェンダーや人権問題に関する研究・教育の成果を広く地域社会や国際社会に還元することにより、男女共同参画社会の実現に寄与していく。

名古屋市立大学は、男女共同参画社会基本法の精神に則り、男女共同参画を積極的に推進し、男女共同参画社会の実現に向けた主導的役割を果たす大学として社会の発展に貢献していくことをここに宣言する。

平成24年3月16日 名古屋市立大学 学長 戸苺 創

第2節 男女共同参画推進センターの組織と具体的な業務

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

【具体的な業務】

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

【組織（平成 30 度）】

センター長	明石 恵子	（看護学部教授、副学長）
副センター長	小黒 智恵子	（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 准教授）
センター員	中川 敦子	（人間文化研究科 准教授）
センター員	影山 正幸	（芸術工学研究科 准教授）
センター員	寺口 颯子	（看護学部 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	岩瀬 多美子	
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
人事係長	川口 輝佳
人事係	伊藤 侑美
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日から平成33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日から平成33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 日から平成 33 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 平成30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～平成32年度）

目標		30年度	31年度	32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	継続して開講する	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「ワークライフバランスとダイバーシティ」を開講する	継続して開講する	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	各部局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 平成30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30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13日	教養教育科目 前期「地域社会で活躍する女性」開講 (～平成30年7月27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
5月16日	研究支援員制度利用者審査会議
5月22日	第1回ランチミーティング（山の畑キャンパス）
6月4日	第2回ランチミーティング（田辺通キャンパス）
6月15日	平成30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19日	第3回ランチミーティング（桜山キャンパス）
7月12日	第2回男女共同参画推進センター運営委員会
9月7日	第1回学内保育所運営委員会
9月14日	第4回ランチミーティング（桜山キャンパス）
9月28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 (～平成31年1月25日全15回)
11月15日	男女共同参画セミナー「自分らしさを仕事に生かす」
11月22日	学生・教職員交流会
平成31年 1月23日	第6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30日	「ワーク・ライフ・バランス講演会」
2月6日	平成30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21日	第2回学内保育所運営委員会
3月11日	平成30年度研究支援員制度利用報告会
3月27日	男女共同参画ニュースレターVol19発行
3月28日	企業の取り組みを考える ワークライフバランス・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30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30年度年間計画と予算について（案）
- 3 平成30年度研究支援員利用者の募集について（案）

第2回 平成30年7月12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 平成30年度後期「研究支援員制度」追加実施について
- 3 男女共同参画に関する教員研修について
- 4 学生と研究者の懇談会等の実施について
- 5 奨励賞について
- 6 ランチタイムヨガの実施について

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、平成30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）

第1回（4/13）	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長
第2回（4/20）	男女共同参画推進センター ワーク・ライフ・バランス相談員 木下薫
第3回（4/27）	同上
第4回（5/12）	株式会社エステム 常務取締役 塩崎敦子氏
第5回（5/18）	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 宮武貴美氏
第6回（5/25）	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 吉田幸代氏
第7回（6/1）	株式会社キャリアビジョン 代表取締役社長 野村恵美子氏
第8回（6/8）	同上
第9回（6/15）	中北薬品株式会社 マナーインストラクター部 安田みきよ氏
第10回（6/22）	名古屋市立軍水保育園 荒木園長
第11回（6/29）	ユニー株式会社 執行役員・グループ環境社会貢献部長 百瀬 則子氏
第12回（7/6）	名古屋市総務局職員部人事課 人事係長 平松伯文氏
第13回（7/13）	特定非営利活動法人 PROUD LIFE 代表理事 安間優希氏
第14回（7/20）	特定非営利活動法人参画プラネット 常任理事 重原惇子氏
第15回（7/27）	男女共同参画推進センター ワーク・ライフ・バランス相談員 木下薫



（第1回）明石センター長による講義

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 (9/28)	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長	ガイダンス 男女共同参画推進センターの紹介
第2回 (10/5)	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3回 (10/12)	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4回 (10/19)	病院看護部 平原広登看護師長	「看護における男性・女性の協力-看護の現場におけるダイバーシティ・マネジメント」
第5回 (10/26)	医学研究科 道川誠教授	「医療におけるワークライフバランス」
第6回 (11/2)	看護学部 堀田法子教授	「子どもの人権と児童虐待」
第7回 (11/9)	看護学部 寺口颯子准教授	「就労女性の妊娠・出産・子育て支援」
第8回 (11/16)	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9回 (11/22)	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長	学生・教員交流会
第10回 (11/30)	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 (12/6)	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 (12/14)	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 (12/21)	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 (1/11)	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 (1/25)	男女共同参画推進センター 明石恵子センター長	全体討論

iii 働く人たちのロールモデル集作成

「企業の取り組みを考える」インタビュー集作成

経済学研究科の山本 陽子教授、人間文化研究科の奥田伸子教授合同ゼミ・ワークライフバランス研究会と男女共同参画センターで今年度は、人事担当の方、経営者の方、そして愛知県庁の方々から、合わせて6名の方にインタビューを行い、ワーク・ライフ・バランスは単に労働時間や育児／介護休業などの制度の問題ではなく、企業のあり方に深くかかわる問題ということなどを、記事にとりまとめた。



「企業の取り組みを考える」

インタビュー集

iv 学生・教員交流会



「私のワーク・ライフ・バランスを見つけよう」

日時 平成30年11月22日(金) 16時40分～17時40分

場所 山の畑キャンパス2号館 教養教育棟3階 アクティブラーニング教室

担当センター員

築地仁美(薬学研究科)、影山正幸(芸術工学研究科)、山本陽子(経済学研究科)、杉浦真弓(医学研究科)、徳光昭夫(システム自然科学研究科)

学生・教員交流会を開催し、54名が参加し、テーマごとに教員1名と学生6～7人程度のグループに分かれ、教員が20分程度で意見を述べ、次にグループ全体で意見交換を行い、最後に各グループの代表の学生がグループ内で出された意見を発表した。

テーマA 10年後の私は何をしているか?何をしていたいか?

テーマB ワーク・ライフ・バランス、プライベートも大事にすること

テーマC 仕事と育児の両立、学生時代にしておいて良かったこと、大学院へ進学する選択について

テーマD ガラスの天井のやぶり方

テーマE 男性が考える男女共同参画～一億総活躍社会の実現へ向けて

「女性でも社会で活躍できる具体的な事例を知ることができ、私も夢を追って頑張ってみようかなと思いました」などの意見が発表された。

v 男女共同参画セミナー



「自分らしさを仕事に生かす～ともに働くためのコミュニケーションのコツ～」

日時 平成30年11月15日(水) 17時45分～19時00分

場所 桜山キャンパス 医学部研究棟11階A講義室

講師 安田 みきよ

(中北薬品株式会社 企画経営本部マナーインストラクター部

チーフマナーインストラクター)

担当センター員 寺口 顕子(看護学部)、徳光 昭夫(システム自然科学研究科)

参加者 97名

コミュニケーションとは、お互いに意思や感情、情報などを伝え、共有することであり、その基本は「会話」であること、そして「あいさつ」が重要であることが紹介された。

ペアワークを通じて言葉の内容と顔の表情の組み合わせで受け止め方がどう変わるかを確かめ、自分の気持ちを相手に伝えるためには、言葉だけではなく表情で表すことや距離を相手に合わせる事が重要である。

受講者からは、「実践的で大変参考になった」「気持ちの良いあいさつをいつもするというのは簡単なようで難しいが、これから気をつけたい」といった声が聞かれた。

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。

平成 30 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とおり。

表 平成 30 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		<ul style="list-style-type: none"> ・文献集め（時間があれば図書館に行って関連するもの関連しないものも読みながら調べていきたいところだが、時間が限られているので、支援員に関連する文献を探してきてもらうことで時間短縮になる。） ・翻訳、文字起こし ・データ入力、データ整理（データ入力、データ整理は、重要な作業だが、多大な時間がかかる。それを支援員にお願いし、自分にしかできないことに集中することができる。）
利用者	所属	医学研究科 1 名、看護学部 2 名、人間文化研究科 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

**平成30年度
研究支援員制度利用報告会**

平成31年3月11日(月)
9時30分～10時20分

<会場> 男女共同参画推進センター室
(桜山キャンパス西棟3階)

<対象> 本学の教職員、学生
(事前申込不要)

研究支援員制度利用者による報告会を開催します。
(研究支援員への依頼事項、その効果や感想等)

(お問合せ)
男女共同参画推進センター
総務課人事係
022-653-9102



日時 3月11日(月) 9時30分～10時30分
場所 桜山キャンパス男女共同参画推進センター室
担当センター員 中川敦子(人間文化研究科)

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、あわせて研究支援員制度利用報告会を開催した。

報告会では、利用者から「前向きで真面目な支援員に刺激を受けた」「状況に応じて複数のテーマの支援をしてもらえるのが良い」といった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。

このような好事例を継続するには、継続的な支援の取組ができるよう更なる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 30 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 5 月 22 日・山の畑キャンパス開催
- 第 2 回 6 月 4 日・田辺通キャンパス開催
- 第 3 回 6 月 19 日・桜山キャンパス開催
- 第 4 回 9 月 14 日・桜山キャンパス開催



iii 第 6 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 30 年 10 月 15 日（月）～11 月 30 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2件の応募があり、男女共同参画奨励賞審査委員会では、第6回名古屋市立大学男女共同参画奨励賞を、次記の2件に決定した。

応募名	代表者	所属	区分		課題名	キーワード
瀧本 美実果		人文社会学部 1年	活動	学生	名古屋市男女平等参画インターンシップへの参加	男女平等参画推進室 イーブルなごや インターンシップ
名古屋市立大学映像研究室・環境デザイン研究所	水野亜耶	芸術工学部 4年	活動	学生	環境問題啓発映像コンテンツ制作と環境デー名古屋での上映発表	エコドライブ 環境問題 水素自動車

・第6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）、山本陽子委員（経済学研究科教授）、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）寺口颯子委員（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（副病院長）、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



受賞者による事例報告の様子



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31年1月23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本部棟2階第一会議室

担当センター員 杉浦真弓（医学研究科）

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 30～35 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：平成 35 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 30 年 4 月の 22.5%へと着実に上昇（国公立大学の女性教員比率は 19.2%（平成 30 年学校基本調査））したほか、女性教授が唯一いなかった薬学研究科においても平成 29 年度に女性の教授を登用するに至っている。とはいえ、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り、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 30 年度学内保育所運営委員会

第 1 回 平成 30 年 9 月 7 日（金）15 時 00 分～ 本部棟 2 階 第一会議室

- ・平成 29 年度事業報告等について
- ・幼児教育・保育無償化等への対応について

第 2 回 平成 31 年 2 月 21 日（木）15 時 00 分～ 本部棟 2 階 第一会議室

- ・平成 31 年度学内保育所の利用申込み状況等について
- ・学内保育所に関するアンケートの結果について
- ・学内保育所の今後の方向性について

iii ワーク・ライフ・バランス相談室

1) 相談事業

ワーク・ライフ・バランス相談室では、子育て、介護、人間関係などに関する相談に応じている。平成30年度に受けた相談件数および主な相談内容の分野は以下のとおりだった。

開室日 週1回

相談場所 男女共同参画推進センター またはワーク・ライフ・バランス相談室

周知方法 新規採用者研修、イベントなどの周知と合わせた、メールやチラシによる告知

相談件数（平成30年4月～平成31年3月） のべ35件

主な相談内容

- ① 職場の人間関係とコミュニケーション
- ② キャリアの展望や課題
- ③ 長時間労働と心身の不調
- ④ 仕事と介護の両立
- ⑤ 子育てに関する情報
- ⑥ 英語のスキルアップ

2) ヨガ教室

参加者数 のべ275名

・ランチタイムヨガ

回数：29回 時間帯：12時10分～12時50分（40分間）

・夕方ヨガ

回数：3回 時間帯：17時45分～18時45分（60分間）

参加者の声

- ・週1回の運動を楽しみにしている
- ・身体のふしぶしの痛みがなくなった
- ・学内の知り合いが増えた



ランチタイム 夕方ヨガ

筋力強化とストレス解消のためのマインドフルネスヨガ。
ワーク・ライフ・バランス向上にも役立ちます。

- ☀️ **11/8**(木) 12時10分～12時50分（40分）
- ☀️ **11/15**(木) 12時10分～12時50分（40分）
- ☀️ **11/22**(木) 12時10分～12時50分（40分）
- 🌙 **11/29**(木) 17時45分～18時45分（60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

- 参加の予約は不要です。
- ヨガマットを持っている方は、持参してください。
- 最少参加者参加してください。
- 貸マットもご利用いただけます。（先着15名）
- 女性用、男性用更衣室があります。



問合せ先— 男女共同参画推進センターまで
sankaku@sec.nagoya-cu.ac.jp TEL.052-853-8577

V その他

i ハラスメント研修会

「最近のハラスメント動向と予防策」

日時 平成 31 年 3 月 5 日（火） 16 時 30 分～17 時 15 分

場所 桜山キャンパス 本部棟 4 階 ホール

講師 長谷川 ふき子（名古屋南部法律事務成田・長谷川法律事務所 弁護士）

参加者 74 名

医療紛争、企業法務、特に企業コンプライアンス・労務管理における対策及び男女共同参画を専門とされる講師による実例を交えたわかりやすく、かつ多岐に渡る高密度な内容で、効果的な意識啓発の場ともなった。

ii ワーク・ライフ・バランス講演会



「個人も組織も成長するワーク・ライフ・バランス」

日時 平成 31 年 1 月 30 日（水） 15 時 00 分～17 時 00 分

場所 山の畑キャンパス 2 号館 207 教室

講師 佐々木 常夫（佐々木常夫マネジメント・リサーチ代表）

担当センター員 小黒 智恵子（看護部長）

参加者 88 名

実体験を交えた示唆に富んだ内容で、心に響く質疑応答も行われた。「『働き方は生き方』という言葉が印象に残った。」「ワーク・ライフ・バランスの推進を 1 人で頑張るのは難しいと思った」等の声が聞かれ、職場全体で考えるべき課題だという意識を共有する機会ともなった。

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。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。

<平成30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30年6月15日（金）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30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30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31年2月6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「名古屋モデル」に基づく平成30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

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。

各部署において、平成29年度の実施状況を踏まえて策定した平成30年度の目標・行動計画は以下のとおりである。

平成30年度における各部署の目標・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教授会等の運用方法について見直しを図り、会議時間の短縮に努める。 ・学生の研究職（教員採用含む）への理解を深め、就職支援を行う。 ・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・昇任を促すための条件整備を行う。 ・男性女性共に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（准教授・教授）を増加するように引き続き努める。 ・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。 ・研究科内会議は時間を短縮できるようにあらかじめ情報供給を行い、17時までに終了するように努める。 ・男性教員の育児休業取得を奨励するため、該当者に子育て支援等との情報提供を行う。

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"> ・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。 ・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。 ・育児や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。 ・学生、教員を対象とする学内の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を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前々年度に引き続きランチミーティングの形式でグループ討論を実施する。教職員、研究員、及び大学院生の参加を見込み、子育ての他、共働き・親の介護など、様々な課題について、情報と意見の交換を行う。 ・これ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。
看護学部	<ul style="list-style-type: none"> ・性別・年代を問わず、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講義・会議の開催にかかる課題の改善をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定例の会議の議事進行をスムーズに行い、できる限り17時遅くとも18時までに終了するよう努める。 ・教育・研究上の成果を上げられるよう、会議・講義・研究指導・実習指導等の調整により課題の改善に努める。 ・妊娠～育児、介護と本務を両立している教職員のニーズ、協力体制についての当事者とサポートする同僚の双方の現状を把握する。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・係長昇任選考について、より受験し易くなるように実施し、受験を促進することで、法人事務職員の過半を占め、法人運営において中心的な役割を果たしている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"> ・係長昇任選考の受験資格を有する職員に対する、所属長を通じた積極的な受験勧奨などを通じて、モチベーションの向上を図りながら、より多くの受験者を募る。 ・係長昇任選考の試験内容を日常の勤務実態をより反映する内容に変更することにより多くの職員が受験し易くすることで受験率の向上を図る。
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"> ・医療技術職について、平成31年度より産休及び育児等を考慮した過員を配置することとなったため、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、職場アンケートの結果等を活用し、職員が働きやすい職場改善について検討する場を設ける。 ・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 寄稿

「男女共同参画推進センター運営委員を終えるにあたり」

看護学部 寺口顕子

看護学部内での活動として今年度、男女共同参画の行動目標に関する実態調査・意見集約を行った。回答者は全教員の約1/4で、育児・介護をしている教員と協力したいと思っている一部の教員であったことが推察された。その中で、子育て・介護との両立を図っている教員と同僚のニーズ、協力体制についての回答に「突発的な事象には領域内で協力している」とある一方で、「同僚によるサポートではなく、両立できるような組織体制の整備が必要」「学部内でのしわ寄せにならないための実習・演習補助等の人材確保」等の組織的な取り組みへの要望があった。看護学等の臨地実習は数週間～半年以上にわたり、教育に要する時間が多い現状があり、「業績を積むことが難しく」事務スタッフ機能の強化や実習補助者等の人材確保との要望がなされたものとする。

3年間の運営委員の活動を通じて印象が強いのは、研究支援員の助成に伴う選考における公平性について考えた点である。育児・介護のため利用できる研究支援員制度の必要性を感じるものの、書類の情報で判断する難しさを感じてきた。状況を多少なりとも知る立場にある時、大変さが分かる一方で、申請理由と実態のギャップが見えることもあるからである。前述のアンケートでも「育児・介護を理由に都合よく業務軽減を求めながら、自身の都合で時間外や土日に出てきている人には快く思えない」との意見が複数あった。各研究科・学部から運営委員が集い判断することにより、いかに公平に選考するかが課題かと考える。それは、現在育児・介護を担っていなくても同僚として配慮しており、個々の「(家庭の)事情」があることから、ワーク・ライフ・バランスと教育・研究活動の環境改善に取り組む大学であってほしいと願う。

自らの専門分野が女性のリプロダクティブヘルスや妊娠・出産・育児期の女性と家族を支援する助産学・母性看護学であることから、可能な範囲で関心を持ち続けたいと考えている。

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

(平成31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	人	人	人	人	人	
	60	43	85	178	0	366	
	男 性	56	38	68	142	0	304
	比率%	93.3	88.4	80.0	79.8	-	83.1
	女 性	4	5	17	36	0	62
	比率%	6.7	11.6	20.0	20.2	-	16.9
	基礎	20	11	21	19	0	71
	男 性	19	9	15	14	0	57
	比率%	95.0	81.8	71.4	73.7	-	80.3
	女 性	1	2	6	5	0	14
	比率%	5.0	18.2	28.6	26.3	-	19.7
	臨床	40	32	64	159	0	295
男 性	37	29	53	128	0	247	
比率%	92.5	90.6	82.8	80.5	-	83.7	
女 性	3	3	11	31	0	48	
比率%	7.5	9.4	17.2	19.5	-	16.3	
薬学研究科	19	12	17	10	0	58	
	男 性	18	12	14	8	0	52
	比率%	94.7	100.0	82.4	80.0	-	89.7
	女 性	1	0	3	2	0	6
比率%	5.3	0.0	17.6	20.0	-	10.3	
経済学研究科	14	15	5	0	4	38	
	男 性	12	12	2	0	0	26
	比率%	85.7	80.0	40.0	-	0.0	68.4
	女 性	2	3	3	0	4	12
比率%	14.3	20.0	60.0	-	100.0	31.6	
人間文化研究科	23	19	1	0	0	43	
	男 性	15	10	1	0	0	26
	比率%	65.2	52.6	100.0	-	-	60.5
	女 性	8	9	0	0	0	17
比率%	34.8	47.4	0.0	-	-	39.5	
芸術工学研究科	14	12	2	2	0	30	
	男 性	11	11	1	2	0	25
	比率%	78.6	91.7	50.0	100.0	-	83.3
	女 性	3	1	1	0	0	5
比率%	21.4	8.3	50.0	0.0	-	16.7	
看護学部	10	11	6	10	0	37	
	男 性	2	2	2	2	0	8
	比率%	20.0	18.2	33.3	20.0	-	21.6
	女 性	8	9	4	8	0	29
比率%	80.0	81.8	66.7	80.0	-	78.4	
システム自然科学研究科	11	10	1	1	0	23	
	男 性	10	9	1	1	0	21
	比率%	90.9	90.0	100	100.0	-	91.3
	女 性	1	1	0	0	0	2
比率%	9.1	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	153	122	117	202	4	598	
	男 性	126	94	89	155	0	464
	比率%	82.4	77.0	76.1	76.7	0.0	77.6
	女 性	27	28	28	47	4	134
比率%	17.6	23.0	23.9	23.3	100.0	22.4	

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.19

	発行年月	トピックス
Vol.19	平成31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 教養教育科目「大学特色科目」の紹介 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」 ・学生・教員交流会 ・ワーク・ライフ・バランス講演会 ・両立カフェ ・ランチタイムヨガ・夕方ヨガ ・男女共同参画奨励賞 表彰式・事例報告会 ・女性研究者ランチミーティング ・研究支援員制度 ・ワーク・ライフ・バランス相談室 ・保育園からのお知らせ

「平成 30 年度 名古屋市立大学 男女共同参画報告書」
平成 31 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/>