

広島大学の男女共同参画 2023

～令和 5 年度 報告書～

令和 6 年 3 月

広島大学 男女共同参画推進室

広島大学男女共同参画宣言

男女は、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し、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく享受する権利を有するとともに、そのような社会をともに創り出す責務を負う。平成 11 年 6 月に公布・施行された男女共同参画社会基本法においても、男女共同参画社会の実現は、「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられており、この方針の実現のため、平成 17 年 12 月に男女共同参画基本計画（第 2 次）が閣議決定されている。

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、これまでも男女平等の実現に向けた様々な取組が、国際社会の取組とも連動しつつ進められてきた。しかし、長い歴史の中で形成された性別による差別的取扱いや固定的な社会通念は、教育・研究の分野においても様々な形態で依然として存在する。知の拠点としての大学は、知の生産のみならず次世代の教育と社会的文化的価値の創造を担う重要な機関であるがゆえに、男女の特性を認識しつつ、男女間の格差を是正し、構成員一人一人の個性と能力が十分発揮できる組織であることを示す社会的責務を有する。

広島大学は、その前身の一つである広島師範学校において明治 15 年にいち早く女子部を併設し、教育界に多くの優れた女性の人材を輩出してきた。さらに、昭和 4 年に設置された広島文理科大学においても設置当初から女子学生を受け入れ、戦前から高等教育における男女共学を実現してきた。この歴史に体现されている精神をさらに発展させ、男女共同参画の今日的課題に取り組んでいくこととしたい。

また、広島大学が目指す「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を実現するためにも、大学における男女の対等な参画をより一層推進することによって、個人がその個性と能力をいかんなく発揮できる風土を創出することが最重要課題である。

以上の観点から、広島大学は、男女共同参画基本計画（第 2 次）の趣旨を十分に踏まえつつ、次の基本方針を基に男女共同参画を推進し、男女共同参画社会の構築に積極的に寄与することを宣言する。

＜基本方針＞

- 1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進
- 2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善
- 3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進
- 4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援
- 5 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
- 6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

平成 18 年 10 月 17 日

広島大学

目次

はじめに.....	1
I 基盤整備.....	2
1. 男女共同参画推進体制.....	3
2. 男女共同参画推進室.....	4
2-1. 男女共同参画推進室の取組・役割.....	4
2-2. 令和5年度の人員構成.....	4
3. 男女共同参画推進委員会.....	5
3-1. 男女共同参画推進委員会委員.....	5
3-2. 令和5年度 委員会開催日.....	6
3-3. 男女共同参画推進委員会の目標と計画.....	6
3-4. 男女共同参画推進委員会の活動の指針.....	6
3-5. 広島大学男女共同参画基本方針.....	7
3-6. 広島大学男女共同参画宣言の基本方針及び行動目標に基づく令和5年度の行動計画.....	7
3-7. 令和5年度の行動計画への対応状況.....	9
4. 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための支援.....	12
4-1. 学内保育園.....	12
4-2. 学童保育.....	13
4-3. 病後児保育利用料補助事業.....	16
4-4. ベビーシッター利用割引券の発行による保育支援.....	17

4-5. 研究支援員制度	18
4-6. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画.....	20
4-7. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画.....	25
5. 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	27
5-1. 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシア ティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」全国ダイバーシティネット ワーク組織への参加	27
5-2. 男女共同参画セミナー	28
6. 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進	29
6-1. 教養教育科目「ジェンダーと社会」	29
6-2. 女性の高校生対象「体験科学講座」	31
7. キャリア支援.....	33
7-1. 博士課程後期合格者の入学料不徴収	33
7-2. キャリア・アドバンスメント・プロジェクト研究員.....	33
7-3. 女性研究者交流会	34
8. ポジティブ・アクション	35
8-1. 教員公募文書	35
8-2. 意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入.....	36
II 関連資料.....	37
10. 令和5年度の男女共同参画に関する取組一覧	38
10-1. 全学関連事項	38
10-2. 男女共同参画推進委員会関連事項	39

11. 広島大学の男女比率（令和5年5月1日現在）	40
11-1. 職種別，本給表別在職状況	40
11-2. 役員等	40
11-3. 全学委員会，会議	41
11-4. 学生	42
11-4-1. 学部生（学部別）	42
11-4-2. 大学院生（研究科別）	43
11-4-3. 専門職学位課程の学生（研究科別）	44
11-4-4. 専攻科の学生	44
11-5. 大学教員	44
11-6. 附属高等学校教諭等	45
11-7. 附属小・中学校・幼稚園教諭等	45
11-8. 一般職員（事務系，図書系，施設系）	46
11-9. 技術職員	46

はじめに

広島大学 男女共同参画推進室長
副学長（ダイバーシティ担当）
石田 洋子



広島大学は平成 18 年に男女共同参画宣言を表明し，翌平成 19 年に男女共同参画の推進母体として男女共同参画推進委員会を設置しました。そして，翌年の平成 20 年に，男女共同参画推進の具体的取組を担う男女共同参画推進室を設置しました。

以後，15 年以上にわたって男女共同参画推進室は，広島大学のすべての構成員がそれぞれの個性と能力を発揮して活躍できるよう，学内保育施設や学童保育など仕事と家庭の両立支援のための制度整備を進めるとともに，大学マネジメント並びに教職員・学生を対象に，シンポジウムやセミナー等を中心とした意識啓発に尽力して参りました。

広島大学の学部生における女性学生の割合は徐々に増加し，過去 10 年間は約 40%程度を推移しています。一方，10 年前の教員に占める女性教員の割合は 14.1%でした（平成 26 年 5 月 1 日現在）。その後，男女共同参画のための環境整備や教員人事の全学一元化の導入，ポジティブ・アクションの実施などにより，女性教員の割合は，令和 6 年 3 月 31 日には 19.5%まで増加しました。このような成果がみられつつありますが，前述のとおり，学部生の女性比率は 4 割近いことから，女性教員にもさらなる増加が望まれます。また，自然科学分野では学部や修士・博士課程の女性学生割合は 20～30%程度，女性教員の割合は 15.7%に留まっています（いずれも令和 5 年 5 月 1 日現在）。自然科学分野で活躍する女性研究者を増やすためには裾野拡大が重要であることから，当推進室では女性高校生を対象に体験科学講座等の活動を行っています。また，令和 3 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特性対応型）」に採択されたプログラム「女性科学技術フェローシップ制度の創設による次世代の積極的育成」では，理工系の女性大学院生を対象とした「女性科学技術フェローシップ制度」を実施するなど，研究者を志す理工系の女性学生を増加させる取組も行っています。

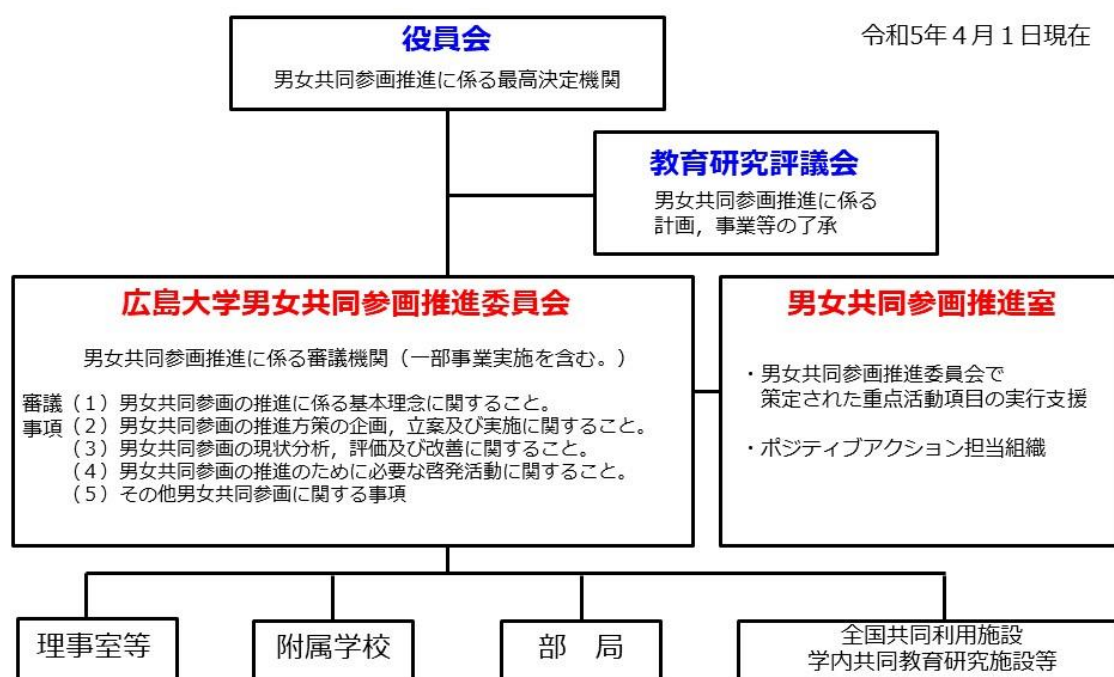
本報告書に令和 5 年度における本学の男女共同参画推進の活動と成果を取り纏めました。皆様には，大学という教育と研究の場で男女共同参画を進めることの意義をご理解いただき，当推進室が提供する制度や活動をより積極的に活用していただけますと幸いです。

引き続き，皆様のご支援とご協力をよろしくお願いいたします。

令和 6 年 3 月吉日

I 基盤整備

1. 男女共同参画推進体制



2. 男女共同参画推進室

2-1. 男女共同参画推進室の取組・役割

本学は、平成 18 年に「広島大学男女共同参画宣言」を表明し、平成 20 年 4 月 1 日付けで男女共同参画推進室を設置して、積極的に男女共同参画を推進する体制を整備した。以来、構成員が性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を発揮し、より高めあえる職場環境・教育環境にすることを目的として男女共同参画の推進に取り組んでいる。

男女共同参画推進室は、男女共同参画推進委員会が策定する広島大学男女共同参画宣言の基本方針に基づく行動目標に対する年度ごとの行動計画を実行する支援を行う。さらに、男女共同参画推進室は、女性教員増加のためのポジティブ・アクション担当組織としての役割を果たす。

2-2. 令和 5 年度の人員構成

◎室長

石田 洋子 （副学長（ダイバーシティ担当））

○室員

・専任事務職員（財務・総務室人事部福利厚生グループ）

大塚 藍子 （主査）

濱岡 剛 （主任）（令和 5 年 9 月 30 日まで）

原 真起子 （グループ員）（令和 5 年 10 月 1 日から）

田中 暢子 （契約一般職員）

鴨宮 緑 （契約一般職員）

・協力教員（50 音順）

相田 美砂子 （学術・社会連携室 上席特任学術研究員）

泉 俊輔 （大学院統合生命科学研究科 教授）

大池 真知子 （ダイバーシティ&インクルージョン推進機構 教授）

北仲 千里 （ハラスメント相談室 准教授）

坂田 桐子 （大学院人間社会科学研究科 教授）

中坪 敬子 （大学院統合生命科学研究科 助教）

中矢 礼美 （大学院人間社会科学研究科 教授）

森永 康子 （大学院人間社会科学研究科 教授）

3. 男女共同参画推進委員会

本学における男女共同参画を推進するとともに、男女共同参画社会の構築に積極的に寄与するため、広島大学男女共同参画推進委員会を置く。

(広島大学男女共同参画推進委員会規則(令和2年4月1日改正)第2条から一部抜粋)

3-1. 男女共同参画推進委員会委員

委員名簿

令和5年4月1日

号		委員氏名	配属又は所属・職名
1	※	田中 純子(委員長)	理事・副学長(霞地区・教員人事・広報担当)
2	※	石田 洋子(副委員長)	副学長(ダイバーシティ担当)
3	※	高田 恭子	人間社会科学研究科 准教授
3	※	金田一 清香	先進理工系科学研究科 准教授
3	※	中林 雅	統合生命科学研究科 准教授
3	※	石田 万里	医系科学研究科 准教授
3		谷本 圭司	原爆放射線医科学研究所 准教授
3		平田 信太郎	病院 教授
4	※	岡本 百合	保健管理センター長
5	※	大池 真知子	ダイバーシティ研究センター長
6		堀田 親臣	ハラスメント相談室長
7		石田 洋子	女性研究活動委員会委員長
8		長谷川 博文	教育部長
8		河村 敦	人事部長

計13名のうち、女性8名(※)、男性5名

「男女いずれか一方の委員の数は、委員の総数の10分の3未満とならないよう努める」
(広島大学男女共同参画推進委員会規則第3条第2項)を満たしている。

運営事務組織

財務・総務室人事部福利厚生グループ

3-2. 令和5年度 委員会開催日

第75回 令和6年3月25日（月）

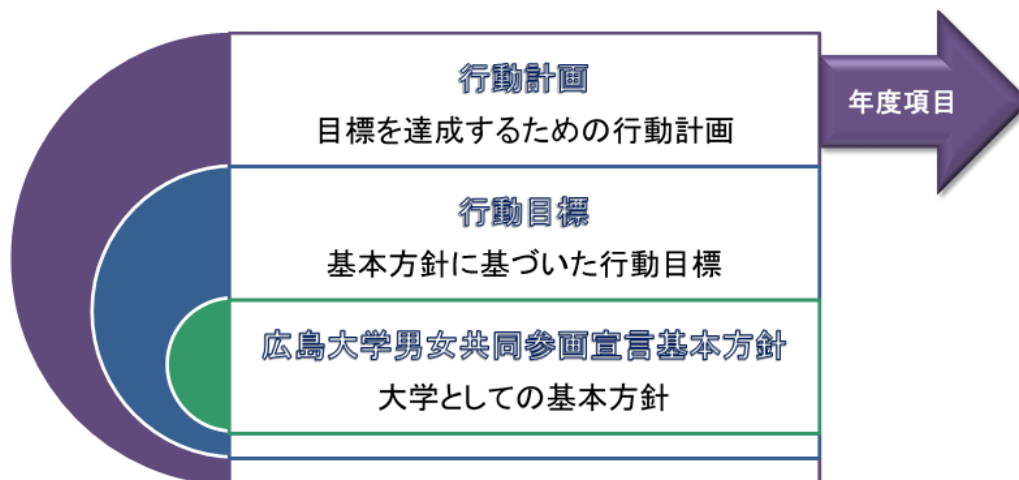
（過去の開催履歴は、男女共同参画推進室HPの「活動年表」に掲載）

3-3. 男女共同参画推進委員会の目標と計画

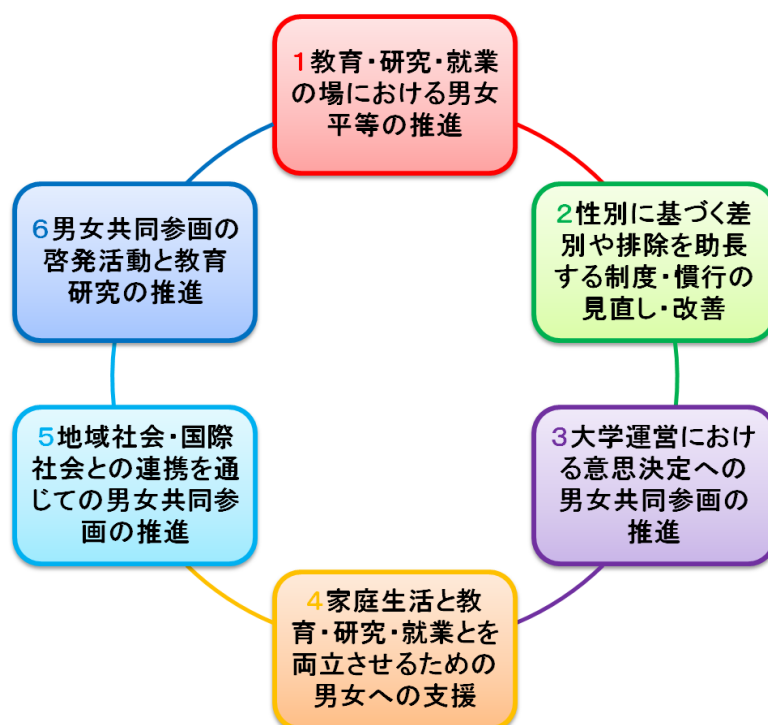
広島大学男女共同参画宣言の6項目の「基本方針」に基づき、第74回男女共同参画推進委員会（令和5年3月27日開催）において「行動目標」（令和4～令和9年度）及び「行動目標」に基づく令和5年度の行動計画を策定した。行動目標の期間は、中期目標・中期計画と合わせている。次世代育成対策推進法（次世代法）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）の一般事業主行動計画を踏まえ、「広島大学男女共同参画宣言の基本方針に基づく行動目標及び令和5年度の行動計画」（3-6 参照）のとおり取り組む。

3-4. 男女共同参画推進委員会の活動の指針

活動の指針



3-5. 広島大学男女共同参画基本方針



3-6. 広島大学男女共同参画宣言の基本方針及び行動目標に基づく令和5年度の行動計画

基本方針	行動目標(R4～R9)	令和5年度の行動計画	評価指標
1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進	教職員及び学生に男女共同参画の理念を浸透させる <u>女性教員の割合を 22% 程度(令和10年3月31日時点)にまで高める</u>	・女性教員割合を 21.3%程度にする。 ・教職員や学生との意見交換会を実施する。 ・専門領域別の女性教員採用割合及び在籍割合を半期ごとに調査し、教育研究評議会で報告する。 ・学生、教職員の女性割合を調査及び公表する。	・目標値の達成 ・意見交換会の実施 ・実施状況

2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善	構成員及び学生が男女を問わず、能力が発揮できる環境を創出する	・教職員や学生との意見交換会を実施する。 ・オープンキャンパスで理工系学部への進学を希望する女性高校生向けにイベントを実施する。 ・理系学部において、女性高校生向けに体験科学講座を実施する。 ・研究活動を中断中の修士の学位を有する女性で、本学の博士課程後期を受験して合格した者の入学料を不徴収とする経済的支援を引き続き実施する。 ・管理職や指導的立場にある教員を対象に、両立支援に関する男女共同参画セミナーを開催する。	・意見交換会の実施 ・HP への掲載状況 ・実施状況
3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進	大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する <u>女性管理職の割合を22%程度(令和 10 年3月31 日時点)にまで高める</u>	・女性管理職の割合を 20.6%程度にする。 ・女性管理職割合を HP で公表する。 ・役員等、全学委員会・会議の女性割合を調査及び公表する。 ・学内の女性管理職のロールモデルを収集し、HP へ掲載する。 ・女性研究者交流会を開催する。	・実施状況 ・HP への掲載状況
4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援	教職員のワークライフバランスを推進する	・妊娠・出産(本人又は配偶者)の申し出をした教職員に、育児休業制度等に関する事項を個別周知及び育児休業取得の意向確認を継続する。 ・学内保育施設(ひまわり保育園・こすもす保育室)の運営及び学童保育(東広島地区・広島地区)に係る委託業務に関する仕様策定委員会を設置し、委員会を開催する。 ・病後児保育利用料補助による保育支援を継続する。 ・ベビーシッター割引券の発行による保育支援を継続する。 ・研究とライフイベントの両立を推進することを目的として、研究支援員を配置する支援を継続する。 ・年次有給休暇使用率の実態を把握するため、令和 4 年度の取得状況を調査する。	・周知状況 ・実施状況

5 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	地域や他大学等と連携し、拠点大学としての役割を果たす	・産学官ダイバーシティ推進連絡会等を通して、男女共同参画／ダイバーシティの推進に資する取組を行う。 ・本学の男女共同参画の取組を、本学の男女共同参画推進室の HP 等を通じて発信する。	・推進連絡会等への参加状況 ・会議開催状況 ・セミナー・シンポジウム参加状況 ・HP の更新状況
6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進	教育と研究を通して男女共同参画を根付かせる	・男女共同参画への理解を深めるため、教養教育科目「ジェンダーと社会」を開講する。 ・新入生へ男女共同参画の基礎的理解を促すパンフレットを配布して意識啓発を行う。 ・学生向けの意識啓発セミナーを実施する。	・開講、履修状況 ・配布状況 ・セミナーの実施状況

3-7. 令和 5 年度の行動計画への対応状況

基本方針1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進

- ・ 女性教員割合を 21.3%程度にするという目標について、3 月 31 日現在の割合は 19.5%となっており、目標を達成できなかった。
- ・ 男女共同参画にかかる意見交換会については、令和 5 年度部局訪問において、役員等と部局配属教員等との意見交換を行い、男女共同参画関連の意見への回答や対応を行った。また、若手研究者交流会にて、男女共同参画の取組や両立支援制度を紹介し、意見交換を行った。（東広島：11 月 22 日、12 月 1 日、12 月 12 日 開催／霞：12 月 14 日開催）
- ・ 令和 4 年度女性教員採用割合実績（専門領域別）について、5 月 16 日の教育研究評議会で報告し、令和 5 年度上半期（4 月～9 月）女性教員採用割合実績（専門領域別）について、12 月 19 日の学術院会議及び教育研究評議会で報告した。
- ・ 教員、事務系の毎月 1 日現在の女性比率を調査し、男女共同参画推進室のウェブサイトで公表した。

基本方針2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善

- ・ 男女共同参画にかかる意見交換会については、令和 5 年度部局訪問において、役員等と部局配属教員等との意見交換を行い、男女共同参画関連の意見への回答や対応を行っ

た。また、若手研究者交流会にて、男女共同参画の取組や両立支援制度を紹介し、意見交換を行った。（東広島：11月22日、12月1日、12月12日 開催／霞：12月14日開催）

- ・ 8月17日及び18日のオープンキャンパスで、女性の高校生を対象とした「オンラインお茶会」を開催した。県内外から5名の参加者があり、女性大学生と進路や大学生活について、相談や交流を行った。
- ・ 3月2日に生物生産学部の協力のもと、女性高校生対象の体験科学講座を開催した。51名の参加者があり、大学の研究室で実際に行われている実験などを、研究者の指導の下で実習した。
- ・ 研究活動を中断中の修士の学位を有する女性で、本学の博士課程後期合格者の入学料を不徴収とする経済的支援の募集を行い、選考の結果、1名の入学料不徴収を決定した。
- ・ 令和4年度に引き続き、研究科代議員会メンバーを対象に、子育て支援制度への認識を深めるためなどを目的に、男女共同参画セミナー「優秀な若手教員採用に向けて－これからのイクボス－」をオンラインで開催した（7月28日・人間社会科学研究科・参加者12名）。
- ・ キャリアを中断している博士号を有する女性への支援として、キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（フルタイム）に1名の採用を決定した（R6年度雇用予定）。また、本学に在籍する研究者の配偶者又はパートナー（※）の研究継続・再開・同居をサポートするものとして、キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員（パートタイム）に2名の採用を決定した（R6年度雇用予定）。

基本方針3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進

- ・ 女性管理職の割合を、20.6%程度にするという目標について、3月31日現在の割合は21.8%となっており、目標を達成した。
- ・ 女性活躍推進法に基づき、5月1日現在の管理職に占める女性労働者の割合を男女共同参画推進室のウェブサイトで公表した。
- ・ 令和5年度における各種会議への女性教員の参画状況を男女共同参画推進室のウェブサイトに掲載した。
- ・ 一般職員の女性管理職1名をロールモデルとして男女共同参画推進室のウェブサイトに掲載した。
- ・ 女性研究者交流会を開催し、教員人事制度や研究費の獲得、男女共同参画の取組や仕事と家庭の両立支援制度について、女性の理事、副学長による説明・意見交換を行うとともに、名刺交換など参加者間の交流も深めた（11月6日・参加者17名）。

基本方針4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援

- ・ 育児休業等制度説明書の配付による個別周知及び育児休業取得意向確認書の提出による意向確認を継続して実施した。
- ・ 学内保育施設の運営及び学童保育に係る委託業務に関して、保育や幼児教育を専門とする教員等を含めた仕様策定委員会を設置し、3月1日に第1回仕様策定委員会を開催し、仕様書案について審議した。
- ・ 54名の教職員に対して、病後児保育利用料補助として、乳幼児一人あたり1回（日）1,000円までの補助を、乳幼児延べ307名分行った。
- ・ ベビーシッター利用割引券の発行による保育支援として、1名の教員に対して、割引券を延べ9枚発行した。

- ・ 研究支援員制度の募集を行い、14名の研究者に対して措置を行った。
- ・ 令和4年度の年次有給休暇利用率は、41%以上であった。(就労管理システム非利用者は、取得を義務付けられている年5日を取得日数とみなして算出)

基本方針5 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

- ・ 12月11日に第1回産学官ダイバーシティ推進連絡会をオンライン開催した。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の参画機関が参加し、6年間の活動報告と今後の活動などについて意見交換を行った。
- ・ 全国ダイバーシティネットワーク組織の中国・四国ブロックの幹事大学として、全国幹事会（7月24日、12月20日）、中国・四国ブロック幹事会（8月3日）に参加し、事業期間終了後の令和6年度からの体制について審議した。その結果、令和6年度以降も、大阪大学と東京農工大学が運営を担当することで承認された。
- ・ 中国・四国地区の国立大学が参加する第12回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議に出席し（11月17日）、男女共同参画推進に関する情報交換を行った。
- ・ 男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに参加し（10月14日）、広島大学の女性活躍推進の取組に関するポスター発表及び資料集に活動紹介を掲載した。
- ・ ロールモデル紹介をはじめ、各種両立支援の取組やイベントの案内などの本学の男女共同参画の取組を、男女共同参画推進室のウェブサイトを通じて発信した。

基本方針6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

- ・ 教養教育科目「ジェンダーと社会」について、本学の教員6名及び外部講師1名（弁護士）によるオムニバス形式で、対面とオンデマンドにより開講し、学生の男女共同参画にかかる意識と理解を深めた（受講生146名）。
- ・ 男女共同参画に関するパンフレット『あなたがあなたの道を歩むために2023』を学部新入生に配布し、男女共同参画推進室のウェブサイトに掲載した。
- ・ 教養教育科目「ジェンダーと社会」の外部講師（弁護士）の回（4月26日）を、男女共同参画セミナーとして、学生・教職員を対象に対面及びオンラインで開催。「ジェンダーと労働」をテーマに、労働分野で生起している問題や男女共同参画のための制度について啓発した。（参加者 約140名）。
- ・ 大学院生向けの専門的教育科目として、クロスアポイントメント協定締結により雇用した若手女性研究者（外国人等）が研究職の魅力や研究者としてのキャリアマネジメントを語る動画を発信する講義を開講した。研究者を目指す学生のロールモデルとして、20名以上の講義動画を掲載した。

4. 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための支援

4-1. 学内保育園

学内には、保育施設を東広島キャンパス 1 施設、霞キャンパス 2 施設を有している。保育施設は、教職員だけでなく、学生も利用可能である。大学入学共通テストや一般選抜の際は、必要に応じて、一時保育を実施している。なお、各保育施設の利用状況は次のとおりである。

・ひまわり保育園（東広島キャンパス） 定員：30 名

平成 20 年 3 月に設置し、4 月から開園している。令和 5 年度の利用者数は、以下のとおりであった。

○常時保育利用世帯数： 31 世帯 （園児 37 名）

○一時保育利用世帯数： 9 世帯 （園児 9 名）

うち大学入学共通テスト利用世帯： 2 世帯 （乳幼児 2 名）

一般選抜（前期日程）利用世帯： 2 世帯 （乳幼児 2 名）

○外国人の受入数： 10 世帯（園児 12 名）

・こすもす保育室（霞キャンパス） 定員：6 名

他の保育施設への入所を待機している乳幼児を保育することを目的として、平成 26 年 4 月から開園している。令和 5 年度の利用者数は、以下のとおりであった。

○常時保育利用世帯数： 10 世帯 （園児 10 名）

○一時保育利用世帯数： 7 世帯 （園児 7 名）

うち大学入学共通テスト利用世帯： 1 世帯 （乳幼児 1 名）

一般選抜（前期日程）での利用希望無し

○外国人の受入数： 2 世帯（園児 2 名）

ひまわり保育園及びこすもす保育室ともに、事業所内保育所としての設置目的に合致した柔軟な運営が可能な認可外保育所の形態で設置され、保育業務を民間の保育サービス会社に委託し運営している。

また、外国人教職員等が養育する乳幼児を受け入れるなど、広島大学におけるグローバル化対応にも役立っている。

・たんぽぽ保育園（霞キャンパス・病院直営で設置） 定員：72 名

※平成 27 年度から東広島キャンパス内に認可保育園を誘致

（アイグラン保育園広島大学前，定員：130 名）

4-2. 学童保育

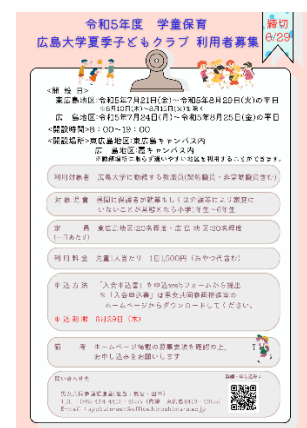
広島大学の構成員の家庭生活と教育・研究・就業の両立支援を目的として、本学に勤務する教職員を対象に、小学校の長期休業中（夏季・冬季・春季）に、東広島地区と広島地区で学童保育（子どもクラブ）を開設している。なお、今年度はG7広島サミット開催における広島市内の一部の小学校が臨時休業を行うことに伴い、広島地区において臨時の学童保育を実施した。

① G7 広島サミット開催における小学校臨時休業に伴う子どもクラブ（広島地区）

- 実施日：令和5年5月18日、19日、22日の8:00～19:00
- 場所：霞キャンパス内
- 保育実績：広島大学病院の診療活動に関わる教職員の学童10名（小学校1年生から6年生）
- 指導員・学童サポーター：業者委託による
- 内容：学習支援等

② 夏季子どもクラブ（東広島地区）

- 期間：令和5年7月21日～8月29日の平日8:00～19:00
- 場所：東広島キャンパス内
- 保育実績：本学教職員の学童32名（小学校1年生から6年生）
- 指導員・学童サポーター：業者委託による
(うち本学の学生13名)
- 内容：休暇期間中の学習支援、学内の施設における体験学習支援等



- (広島地区)
- 期間：令和5年7月24日～8月25日の平日8:00～19:00
- 場所：霞キャンパス内
- 保育実績：本学教職員の学童29名（小学校1年生から6年生）
- 指導員・学童サポーター：業者委託による
(うち本学の学生13名)
- 内容：休暇期間中の学習支援等



(ガラスの模様付け体験)



(ビオトープでの生き物とふれあい)

③ 冬季子どもクラブ

(東広島地区)

○期間：令和5年12月25日～令和6年1月5日の

平日 8:00～19:00

○場所：東広島キャンパス内

○保育実績：本学教職員の学童24名（小学校1年生から6年生）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

(うち本学の学生9名)

○内容：休暇期間中の学習支援，学内の施設における
体験学習等



(広島地区)

○期間：令和5年12月25日～令和6年1月5日の

平日 8:00～19:00

○場所：霞キャンパス内

○保育実績：本学教職員の学童17名（小学校1年生から6年生）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

(うち本学の学生5名)

○内容：休暇期間中の学習支援等



(しめ縄作り)

③ 大学入学共通テスト時における学童保育

(東広島地区)

○期間：令和6年1月13日，14日の7:30～19:30

○場所：ひまわり保育園

○保育実績：本学教職員の学童3名（小学校1年生から6年生）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

○内容：保育

※広島地区は学童の利用希望無し

④ 一般選抜（前期日程）時における学童保育
（東広島地区）

○期間：令和6年2月25日の7:30～19:30

○場所：ひまわり保育園

○保育実績：本学教職員の学童2名（小学校1年生から6年生）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

○内容：保育

※広島地区は利用希望無し

⑤ 春季子どもクラブ

（東広島地区）

○期間：令和6年3月26日～4月5日の平日 8:00～19:00

○場所：東広島キャンパス内

○保育実績：本学教職員の学童25名

（新小学校1年生から6年生(卒業生も含む)）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

（うち本学の学生10名）

○内容：休暇期間中の学習支援，学内の施設における
体験学習等

（広島地区）

○期間：令和6年3月26日～4月8日の平日 8:00～19:00

○場所：霞キャンパス内

○保育対象：本学教職員の学童23名

（新小学校1年生から6年生(卒業生も含む)）

○指導員・学童サポーター：業者委託による

（うち本学の学生6名）

○内容：休暇期間中の学習支援等



（ががら山 ハイキング）

4-3. 病後児保育利用料補助事業

【病後児保育利用料補助事業の概要】

広島大学の構成員の就業と家庭生活の両立を支援することを目的として、広島大学の教職員の子（6歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子。以下、「乳幼児」という）が、病気や怪我の回復期にあるため集団保育が困難な期間について、病後児保育施設を利用した場合の利用料の補助を行う事業。



1. 利用对象者

広島大学に在職する教職員のうち、学内外の保育園を利用している者、又は就業もしくは、介護等の事由により、その保育すべき乳幼児を家庭で保育することができない者

2. 事業内容

病後児保育施設を利用した際に支払った保育料金（登録料・食事代・容器等消耗品に係る料金は含まない）の3分の2を超えない額（10円未満切り捨て）と1,000円のいずれか低い額を、補助金として大学から支援

3. 実施期間

年度（通年）：令和5年4月1日～令和6年3月31日

4. 利用回数

乳幼児1人あたり実施期間中16回（16日を限度）まで

5. 制度の概要

①病後児保育施設の利用

利用者が、直接当該施設に対して事前登録及び予約等の必要な手続きを行い、その利用料等を支払う。

②確認書類の受領

利用者は利用施設に以下の書類を発行してもらい、受領する。

1. 領收書

2. 病後児保育を利用したこと、利用した乳幼児の氏名が確認できる書類

なお、領収書で利用した乳幼児の氏名、利用日、利用料が確認できる場合は、その領収書をもって2.の確認書類に代えることができる。

③補助金の請求

利用者は、「病後児保育利用料補助金請求書」（初回利用時のみ、「病後児保育利用料補助事業利用申請書」も必要）に②で受領した書類（領収書は原本に限る）を添付し、利用月毎に一括して翌月末日までに男女共同参画推進室へ学内便等で提出する。

④補助金の支払い

大学は、内容を確認のうえ、「病後児保育利用料補助金請求書」に基づいて利用者の登録口座へ補助金を振り込む。

6. 利用対象施設

- ・全国病児保育協議会に加盟している保育施設
- ・市区町村が実施する、病児又は病後児に係る保育事業において指定された保育施設
- ・理事が認める保育施設

4-4. ベビーシッター利用割引券の発行による保育支援

【ベビーシッター利用割引券発行の概要】

育児にかかわる教職員の仕事と子育ての両立を目的に、公益社団法人 全国保育サービス協会に認定された割引券等取扱事業者によるベビーシッター派遣サービスを利用する際に利用できる割引券の交付※を、令和4年度から開始した。

※ 本事業は内閣府により子ども・子育て支援新制度の一環として実施される仕事・子育て両立支援事業で、実施主体は公益社団法人 全国保育サービス協会である。



1. 利用対象者

以下のすべてを満たす者が対象。

(通常利用)

- ・広島大学の教職員
- ・乳幼児又は小学校3年生までの児童，その他健全育成上の世話を必要とする小学6年生までの児童の保護者
- ・配偶者が就労・病気療養・求職活動・就学職業訓練等又は利用者がひとり親家庭であることにより，サービスを使わなければ就労することが困難な状況にある
- ・ベビーシッターを利用予定の割引券等取扱事業者と業務請負契約を締結している

(多胎児利用)

- ・広島大学の教職員
- ・義務教育就学前の双生児多胎児の保護者
- ・ベビーシッターを利用予定の割引券等取扱事業者と業務請負契約を締結している

2. 対象乳幼児等

以下の乳幼児等が対象。

(通常利用)

- ・乳幼児
- ・小学校3年生までの児童
- ・次のいずれかに該当する小学校6年生までの児童

(1)「身体障害者福祉法」(昭和24年法律第283号)第15条第4項の規定に基づき身体障害者手帳の交付を受けている場合

(2)「療育手帳制度について」(昭和48年9月27日厚生省発児第156号通知)に基づき療育手帳の交付を受けている場合

(3) その他，地方公共団体が実施する障害児施策の対象となるなど，上述のいずれかと同等以上の障害を有すると認められた場合

- ・「職場への復帰」のために本サービスを利用する場合は，義務教育就学前の児童
- (多胎児利用)
- ・義務教育就学前の児童（多胎児以外の児童を含む）

4-5. 研究支援員制度

【研究支援員制度の概要】

本学に所属する研究者が、妊娠・育児・介護により研究時間の確保が困難になった際に、研究者の指示の下に研究補助業務に従事する研究支援員の雇用を支援することで、研究とライフイベントの両立を推進することを目的とする制度である。

1. 利用対象者

本学と雇用契約を結び、本学を主たる研究の場としている大学教員（教授，准教授，講師，助教及び助手をいう。）及びフルタイム勤務の教育研究系契約職員（特任教員，寄附講座等教員，病院助教，研究員，特別研究員，病院診療医及び共同研究講座等教員に限る。）のうち，次に掲げる要件をすべて満たす者。

・ 申請要件

- (1) 妊娠中の者，12歳に達する日以後最初の3月31日までの同居の子を養育している者又は介護認定（要支援認定を含む。）を受けている一親等以内の同居の親族を介護している者
- (2) 配偶者又はパートナー（パートナーの定義は，「性の多様性に関する理念と対応とガイドライン」（令和4年12月27日役員会承認）に基づく。）がフルタイムで勤務している者（※），単身者，配偶者又はパートナーのいない者
- (3) 産前産後休暇，育児休業，介護休業，その他休業中でない者又は休職中でない者（ただし，配偶者又はパートナーのいる者にあつては，配偶者又はパートナーも同様とする。）
- (4) 年間500万円以上の外部資金の採択を受けていない者

（※）申請者が男性の場合は，配偶者又はパートナーが大学，大学共同利用機関又は独立行政法人等で研究者としてフルタイムで勤務している者

2. 研究支援員について

- ・ 研究支援員の候補者は，本制度の利用を申請する研究者（以下「申請者」という。）が，依頼しようとする研究補助業務を遂行するために必要な能力及び資質を有し，かつ，次の各号のいずれかに該当するもののうちから推薦するものとする。ただし，当該申請者の親族を推薦することはできない。
 - (1) 本学学部又は大学院（修士課程，博士課程前期，博士課程後期及び専門職学位課程に限る。）に在籍する学生
 - (2) 学外者（ただし，大学を卒業している者に限る。）
- ・ 研究支援員が従事する業務は，実験補助，研究データ分析，統計処理，資料作成，文献調査等研究者の研究活動に必要な研究補助業務とする。ただし，大学の管理運営に係る事務，学会事務は，研究補助業務とみなされない。
- ・ 研究支援員の配置は，原則1名とする。ただし，各研究支援員による支援時間を合計して1週間当たり10時間を超えない範囲内で，複数名の研究支援員を配置することも可能。

3. 研究支援員雇用期間

令和5年6月～令和5年11月

4. 支援実績

今年度の支援実績は、14名であった。

申請理由は、「育児」13名、「介護」1名であった。

(利用者性別・職名)

	計	教授	准教授	助教・ 特任助教	その他 (研究員等)
男性	1 名	1 名	0 名	0 名	0 名
女性	13 名	1 名	6 名	6 名	0 名

4-6. 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

(1) 第1期行動計画

広島大学では、大学全体の取組として、職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、職場全体のより働きやすい環境を整えるべく、「次世代育成支援対策推進法に基づく広島大学の行動計画（平成17年4月1日～平成22年3月31日）」を策定した。この第1期行動計画は、平成16年度に人事制度検討会議で原案を作成し、部局長連絡調整会議、教育研究評議会を経て、役員会（平成17年3月17日）で承認され、平成17年4月1日に策定された。計画期間内に第1期行動計画の8項目の目標を全て達成したことにより、平成22年6月9日に2010年認定事業主として認定を受けた（くるみんマークの取得）。

【第1期行動計画】

計画期間 平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

内容

- 目標1：妻の出産に伴い取得できる休暇制度を取得しやすくするとともに、常勤職員以外の職員にも導入する。
- 目標2：子の看護を行うために取得できる休暇制度を取得しやすくするとともに、常勤職員以外の職員にも導入する。
- 目標3：男性職員の育児参加を促進するための新たな休暇制度を導入する。
- 目標4：期間雇用職員の育児休業制度を拡充する。
- 目標5：育児部分休業の対象を拡充する。
- 目標6：出産及び育児の支援に関する制度の周知を図るため、ホームページを作成する。
- 目標7：時間外労働を短縮するための措置を実施する。
- 目標8：年次有給休暇の取得を促進するための措置を実施する。



(くるみんマーク)

(2) 第 2 期行動計画

仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出することを目標とし、第2期行動計画（平成22年4月1日～平成26年9月30日）を策定した。この行動計画は、男女共同参画推進委員会で原案を作成し、役員会（平成22年3月16日）で承認され、平成22年4月1日に策定されたものである。計画期間内に第2期行動計画の4項目の目標を全て達成したことにより、平成26年11月4日に2014年認定事業主として認定を受けた。

※第 2 期行動計画の期間及び内容の一部変更について、男女共同参画推進委員会（平成 25 年 7 月 30 日）で承認し、役員会（平成 25 年 9 月 3 日）にて報告を行った。

【第 2 期行動計画】

計画期間 平成 22 年 4 月 1 日から平成 26 年 9 月 30 日までの 4 年 6 ヶ月

内容

目標 1 : 学内の保育園の運営を充実させる。

（対策）①職員の必要に応じ、学内保育園の運営（夜間・休日勤務又は休日の学校行事等に対する夜間・休日開園等）を柔軟に対応する。（平成23年1月～）

②学童保育及び病後児保育を実施する。（平成23年4月～）

目標 2 : 育児を行う職員が、仕事と生活の両立を実現できるよう、柔軟な働き方を可能にする制度を構築する。

（対策）①育児を行う職員の職場の実態に応じた柔軟な働き方を可能にする勤務時間短縮の制度導入に向けて検討し、必要に応じて整備・充実を行う。

（平成24年6月～）

目標 3 : 仕事と生活の両立支援を図る制度を取得しやすい環境を整える。

（対策）①年次有給休暇取得率を安全衛生委員会で報告すると共に、学内掲示板及び広報誌等に掲載し、現在の状況を公表する。（平成22年10月～）

②管理職に対し、年次有給休暇等を取得しやすい環境整備促進への意識啓発を行う。（平成22年10月～）

③職員に対し、年次有給休暇等を取得しやすい環境整備促進のための啓発チラシ・掲示を行う。（平成22年10月～）

目標 4 : 行動計画策定及び制度導入の周知・広報を行う。

（対策）HP、学内広報誌、学内掲示板及びリーフレットによる周知・広報等を行う。

（平成22年4月～）

(3)第3期行動計画

職員が仕事と生活を両立し、能力を十分に発揮できるよう、両立支援のさらなる充実を目指す環境の整備に取り組むことを目的とし、第3期行動計画（平成26年10月1日～令和元年9月30日）を策定した。この行動計画は、男女共同参画推進委員会の制度部会で原案を作成し、男女共同参画推進委員会（平成26年12月19日）で承認し、役員会（平成26年12月24日）にて報告を行った。

【第3期行動計画】

計画期間 平成26年10月1日から令和元年9月30日までの5年間

内容

目標1：育児を行う職員が両立支援に関する制度を更に活用しやすいように整える。

（対策）①両立支援制度に関する活用状況を調査し、更に活用しやすい環境となるよう整備を行う。（平成27年10月～）

目標2：男性職員が積極的に育児に参加できるよう、制度を活用しやすい環境づくりに取り組む。

（対策）①男性職員の両立支援制度の利用促進のため、HPを充実させる。
（平成27年4月～）

②男性職員を対象とした子育て支援セミナーを実施し、意識啓発を行う。
（平成26年12月～）

目標3：年次有給休暇取得促進を図るため、環境の整備を行う。

（対策）①年次有給休暇取得に関するリーフレットを作成し、研修や学内掲示板及びHPにて職員に周知する。（平成27年4月～）
②各部署において年次有給休暇を取得しやすい環境整備を図るなど、年次有給休暇の取得の促進を図る。（平成28年10月～）

目標4：子育てに関する地域貢献活動を実施する。

（対策）①地方公共団体と連携し、認可保育園の誘致を行い、職員が職場復帰しやすい環境を整備するとともに、地方公共団体の保育施設における待機児童の解消に貢献する。（平成27年7月～）
②地域における子育て支援活動への積極的な参加や、本学において男女共同参画推進に関するセミナーを実施し、情報を発信する。（平成26年10月～）

(4)第4期行動計画

職員が仕事と生活を両立し、その能力を十分に発揮できるよう、これまでの両立支援の継続に加えて支援を利用しやすい環境を整備することを目的とし、第4期行動計画（令和元年10月1日～令和4年3月31日）を策定した。この行動計画は、男女共同参画推進委員会の制度部会で原案を作成し、男女共同参画推進委員会（令和元年7月22日）で承認し、役員会（令和元年9月3日）にて報告を行った。

【第4期行動計画】

計画期間 令和元年10月1日から令和4年3月31日までの2年6か月

内容

目標1：育児を行う職員が両立支援に関する制度を更に利用しやすいように継続して整備する。

（対策）①両立支援制度に関する情報をHPや学内掲示板，研修等を通じて職員に周知をする。（令和元年10月～）

②両立支援制度に関する利用状況を調査し，更に活用しやすい環境となるよう引き続き整備する。（令和2年4月～）

目標2：仕事とライフイベント（妊娠，育児，介護等）との両立を支援する取組を実施し，教職員のキャリア形成を支援する。

（対策）①大学教員の研究とライフイベントの両立のため，研究支援員制度を継続して実施する。（令和元年10月～）

②病後児保育利用料補助事業を継続して実施する。（令和元年10月～）

③シンポジウムやセミナー等を通じて，意識啓発を行う。（令和元年10月～）

目標3：所定時間外労働の縮減や年次有給休暇取得促進を図り，ワークライフバランスを推進する。

（対策）①ノー残業デーの徹底等により時間外労働を減らす。（令和元年10月～）

②年次有給休暇取得促進に関するリーフレットを作成し，周知を図る。
（令和元年10月～）

(5)第5期行動計画

教職員が仕事と生活を両立し、その能力を十分に発揮できるよう、両立支援の更なる充実と、制度を活用しやすい環境を整備することを目的とし、第5期行動計画（令和4年4月1日～令和7年3月31日）を策定した。この行動計画は、男女共同参画推進委員会（令和3年8月5日）で案を作成し、役員懇談会（令和3年11月9日）及び部局長等意見交換会（令和3年12月21日）を経て、役員会（令和3年12月27日）にて承認し、策定されたものである。

計画期間内に全ての目標を達成できるよう取り組んでいる。

【第5期行動計画】

計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年

内容

目標1：育児を行う教職員が両立支援に関する制度を更に利用しやすいように、効果的な運用と周知を行う。

（対策）①両立支援制度に関する利用状況を調査し、更に活用しやすい環境となるよう引き続き整備する。（令和4年4月～）

②育児を行う教職員とその職場に、両立支援制度について積極的な情報提供を行う。（令和4年4月～）

目標2：仕事とライフイベント（妊娠、育児、介護等）との両立を支援する取組を実施し、教職員のキャリア形成を支援する。

（対策）①大学教員の研究とライフイベントの両立のため、研究支援員制度を継続して実施する。（令和4年4月～）

②病後児保育利用料補助事業を継続して実施する。（令和4年4月～）

③ベビーシッター割引制度の利用支援及び大学行事等による休日勤務の際の育児支援を行う。（令和4年4月～）

目標3：所定時間外労働の縮減、年次有給休暇の取得促進及び柔軟な働き方の活用により、総労働時間の削減を行うとともに、ワークライフバランスを推進する。

（対策）①業務のデジタル化・ペーパーレス化、オンライン会議等を推進し、時間外労働を縮減する。（令和4年4月～）

②テレワークや時差出勤、変形時間労働など、柔軟な働き方に関する事例を共有し、働き方の改善や見直しを図る。（令和4年4月～）

4-7. 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

(1) 第1期行動計画

広島大学では、大学全体の取組として、女性の個性と能力が十分に発揮できることに加えて、職場全体のより働きやすい環境を整えるべく、「女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画（平成28年4月1日～令和4年3月31日）」を策定した。この第1期行動計画は、男女共同参画推進委員会（平成28年3月8日）で承認し、役員会（平成28年3月22日）にて報告を行った。

【第1期行動計画】

計画期間 平成28年4月1日から令和4年3月31日までの6年間

内容

目標1：女性教員の割合を20%程度にする。

（取組内容）①女性限定公募を実施する。（実施中）

②女性教員の増加情報を学内の構成員が意識できるように、女性教員の採用割合を定期的に公表する。（実施中）

③女性教員同士の交流機会の提供やネットワークづくりを支援する。（実施中）

目標2：男性の平均勤続年数に対する女性の平均勤続年数割合を70%以上とする。

（取組内容）①両立支援の一環として、多様化するライフスタイルに対応するため、柔軟な勤務形態を整備する。（平成28年4月～）

②両立支援制度の活用を推進するとともに、活用状況について検証し、制度を活用しやすい環境を整える。（平成29年10月～）

③教職員を対象としたマタハラ・セクハラ防止のための研修を行う。（実施中）

目標3：女性管理職の割合を20%程度にする。

（取組内容）①管理職に対する女性部下の育成に関する意識啓発を行う。（平成28年12月～）

②学内の女性管理職をロールモデルとして紹介する。（平成28年10月～）

(2)第2期行動計画

広島大学では、女性の個性と能力が十分に発揮できることとともに、職場全体により働きやすい環境を整えるべく、「女性活躍推進法に基づく広島大学の行動計画（令和4年4月1日～令和8年3月31日）」を策定した。この第2期行動計画は、男女共同参画推進委員会（令和3年8月5日）で案を作成し、役員懇談会（令和3年11月9日・令和3年12月14日）及び部局長等意見交換会（令和3年12月21日）を経て、役員会（令和3年12月27日）にて承認し、策定されたものである。

計画期間内に全ての目標を達成できるよう取り組んでいる。

【第2期行動計画】

計画期間 令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

内容

目標1：女性教員の割合を21%程度にする。

（取組内容）①女性限定公募を実施する。（令和4年4月～（継続））

②中長期的な教員採用計画のもと、女性教員の採用を推進する。（令和4年4月～）

③女性教員採用割合の目標値を設定し、定期的に割合を学内に公表する。（令和4年5月～）

④女性教員同士の交流機会の提供やネットワークづくりを支援する。（令和4年4月～（継続））

目標2：女性管理職の割合を21%程度にする。

（取組内容）①管理職に対して、女性部下の育成に関する意識啓発を行う。（令和4年4月～（継続））

②中堅職員に対して、管理職への昇任に関する意識啓発を行う。（令和4年4月～）

③学内の女性管理職をロールモデルとして紹介する。（令和4年4月～（継続））

目標3：年次有給休暇使用率を一人当たり40%以上（年度）とする。

（取組内容）①年次有給休暇の取得状況調査により実態を把握するとともに、部署内で目標値を設定するなど、計画的な取得を促進する。（令和4年4月～）

②休暇を取得しやすい環境を構築（業務スケジュールの調整等）する。（令和4年4月～）

③連休や長期休暇などと組み合わせた休暇の取得を促す。（令和4年4月～）

5. 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

5-1. 科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」全国ダイバーシティネットワーク組織への参加

平成30年度の文部科学省「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（全国ネットワーク中核機関（群））」の事業により、代表幹事 大阪大学、副代表幹事 東京農工大学で全国ダイバーシティネットワークが形成された。この事業の目標等は以下のとおり。

なお、この事業は令和5年度で事業期間終了となるが、令和6年度以降も大阪大学と東京農工大学が運営を担当し、継続することとなった。

■目標

女性研究者を取り巻く研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぐ全国ネットワークを構築する

■行動計画

- (1) 全国的ネットワークの構築
- (2) 日本学術会議の関連諸委員会と連携した調査研究の実施
- (3) 持続的なネットワークに係る仕組みの構築に向けた検討

本学は、中国・四国ブロックの幹事大学として、このネットワークの発足当初の平成30年11月に岡山大学、徳島大学、愛媛大学と全国ダイバーシティネットワーク組織の幹事会に参画した。

中国・四国ブロックでは、過去10年来、この地域の国立大学によるネットワークを形成し、毎年1回の連携会議及びシンポジウムを共同で開催してきたが、このネットワークを更に拡大・強化することや女性研究者活躍促進のための良い取組、課題の情報共有と可視化を図るなどを目標としている。



中国・四国ブロック参画機関

■ 幹事大学

広島大学，徳島大学，岡山大学，愛媛大学
(主たる幹事大学を担う順番)

■ 参画機関

鳥取大学，島根大学，山口大学，鳴門教育大学，香川大学，高知大学，県立広島大学，広島市立大学，福山大学，広島国際大学，岡山県立大学，松江工業高等専門学校，新居浜工業高等専門学校，徳島県立工業技術センター，徳島県立農林水産総合技術支援センター，えひめ男女共同参画推進大学等連絡協議会，呉工業高等専門学校，弓削商船高等専門学校，公立鳥取環境大学，周南公立大学，就実大学，広島修道大学

計26機関（令和5年11月1日現在）



5-2. 男女共同参画セミナー

(1) 講演タイトル「ジェンダーと労働」

○日時：令和5年4月26日（水）12:50～16:05

○場所：総合科学部 K108 講義室

○開催方法：対面およびオンライン（同時配信）

○講師：平田 かおり 氏（佐々木猛也法律事務所 弁護士）

○対象：広島大学の学部生・大学院生・教職員

○参加者：約140名

○内容：教養教育科目「ジェンダーと社会」の一環として開催した。男女共同参画推進のための制度をテーマに、昨今労働分野で生起している問題を取り上げ、労働関係法令がどのように整理されているのかについて、また、女性であることを理由に、様々な問題（賃金差別、セクハラなど）が労働の分野では生じており、このような問題に対し、法や裁判所は、どのような歯止めをかけているのか、それは十分であるのか等について、講義いただいた。※広島大学の新任教員研修プログラムとしても開催。

参加者の声（一部抜粋）

- とても興味深い内容で差に版の記録は大変参考になり，考えさせられた。
- いろいろなデータを見せていただき，日本での根強い男尊女卑の問題が分かった。今後，我々が何をすべきか，何ができるかを考えるいい機会となった。
- 現在の若者に対して，日本の現状を変えるべく男女差なく労働できたらと思うが，女性のハンデがある部分，期待されている部分や生理や出産など女性だけの事情，男性だからといって期待され過剰に労働を割り振られるといったことについて，これらの話を聞いて気づく人が増えてほしい。

6. 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

6-1. 教養教育科目「ジェンダーと社会」

平成 22 年度から、教養教育科目として「ジェンダーと社会」を開講している。

この授業では、現在の社会におけるジェンダーを巡る諸問題について理解し、なぜ男女共同参画が必要なのか、どうすれば男女共同参画社会が実現できるのかについて考える。男女共同参画の必要性を理解すると共に、男女共同参画推進のための各種制度に関する基本的な知識を習得し、現状の問題点について考えることができるようになることを目指す。

対象：全学生

開講日時：前期 1 ターム 毎週水曜日 5-8 時限

授業形態：対面及びオンライン

履修者数：146 名

令和 5 年度 授業スケジュール：

	実施日	コマ	テーマ	講義タイトル	担当者
0	4 月 12 日	3	オリエンテーション	なぜ男女共同参画について学ぶのか (15 分)	石田洋子
1		3	「ジェンダー」とは何か	男らしさ・女らしさについて考える その 1	北仲千里
2		4		男らしさ・女らしさについて考える その 2	北仲千里
3	4 月 19 日	3		性別とは何か	北仲千里
4		4		ジェンダーは個人にいかに関与を及ぼすかー社会心理学の視点から	坂田桐子
5	4 月 26 日	3	ジェンダーと労働	労働分野で生起している問題について	平田かおり
6		4	ジェンダーと労働	男女共同参画推進のための制度	平田かおり
7	5 月 10 日	3	ジェンダーと家族	結婚の社会学	北中千里
8		4		産むこと・産まないこと・生殖補助医療	北中千里
9	5 月 17 日	3	ジェンダーと暴力	ジェンダーに基づく暴力	北仲千里
10		4	ジェンダーと家族	結婚について考える	中島健一郎
11	5 月 24 日	3	ジェンダーと学問・教育	広島大学における男女共同参画の現状と取組	石田洋子
12		4		学問におけるジェンダー視点の意義	大池真知子
13	5 月 31 日	3	ジェンダーと国際社会	国際社会におけるジェンダー	恒松直美
14		4		持続可能な開発目標におけるジェンダー	石田洋子
15	6 月 7 日	3	セミナー	デートDVについて考えよう	北仲千里 石田洋子

<特別講義>

第5回・第6回「ジェンダーと労働」

○日時：令和5年4月26日（水）12：50～16：05

○実施方法：対面およびオンライン（LIVE 配信）

○講師：平田 かおり 氏（佐々木猛也法律事務所 弁護士）

○内容：男女共同参画セミナーとして学生・教職員を対象に開催した。

男女共同参画推進のための制度をテーマに、昨今労働分野で生起している問題を取り上げ、労働関係法令がどのように整理されているのかについて、また、女性であることを理由に、様々な問題（賃金差別、セクハラなど）が労働の分野では生じており、このような問題に対し、法や裁判所は、どのような歯止めをかけているのか、それは十分であるのか等について、講義いただいた。

第15回「デートDVについて考えよう」

○日時：令和5年6月7日（水）12:50～14:20

○実施方法：対面

○講師：野本 美保 氏、高田 直子 氏（NPO 法人女性ネット Saya-Saya）

○内容：「デートDV」とはどのようなものか、殴る・蹴るなどの暴力だけでなくことやその背景について、「デートDV」の被害者・加害者とならないためにどうしたらよいのかを講義いただいた。

6-2. 女性の高校生対象「体験科学講座」

科学に関する興味・関心を喚起し、理系分野への進学意欲を高めるため、女性の高校生を対象に、研究者の指導のもと実験・実習ができる体験型の科学講座を開催した。令和5年度は生物生産学部による開催で、参加者はコアコースを受講後、3つのサブコースに分かれ、実験・実習を行った。各コース終了後には、広島大学の学部生・大学院生への質疑応答の場を設け、科学の世界に携わる大学生を身近に感じられるようにした。

第23回 体験科学講座 ～女性の高校生特別コース～ 生物生産学部編

日 時：令和6年3月2日（土）12:50～17:00

場 所：広島大学 生物生産学部

講 師：広島大学 生物生産学部の教員4名

参加者：51名

内 容：

- ・コアコース 見つけてみよう、食・栄養と健康の関係！
- ・サブコース 1 植物はどのようにして形づくりを行っているのか？
- ・サブコース 2 ニワトリの生殖細胞を凍結保存してみよう！
- ・サブコース 3 海洋生態系の基盤；プランクトンを観察しよう
- ・懇談（質疑応答）



参加者の声（一部抜粋）

- 実際の大学の雰囲気、研究室に入るまでの流れ、生活のサイクルが分かった。大学の講義を選んだら、そこしか受けられないと思っていたので、自分の知りたいことを好きなだけ学べる環境が魅力的だと思った。
- 実際の研究室を見せていただき、学生の話をとくさん聞くことができ、進路を決める大きなきっかけとなった。
- 普段は経験することのない、専門的な研究を体験することができ、大学での研究のイメージが少しつかめた。進路選択でずっと迷っていたけれど、手がかりがつかめたので、参加して良かった。
- 大学の授業の楽しさを知ることができた。生物生産学部により興味がわいた。大学の研究室の雰囲気も知ることができて、今までの研究室のイメージとは少し違って面白かった。



6-3. 女性の高校生対象の質問・相談コーナー「オンラインお茶会」

広島大学オープンキャンパスにおいて、女性の高校生を対象とした質問・相談コーナー「オンラインお茶会」を開催した。本学のオープンキャンパスは対面での開催は学部・学科のみとなり、個別相談等についてはオンライン開催となったため、本お茶会もオンラインで実施した。

日 時：令和5年8月17日（木）・18日（金）

10:00～10:40, 11:00～11:40

参加者：5名

内 容：大学生活に対し、不安や疑問に思っていることについて、女性の学生がオンラインで質問等に応じた。



参加者の声（一部抜粋）

- 丁寧に回答してもらい嬉しかった。知りたいことがちゃんと知れたのでよかった。
- とても参考になったし、進路実現の意思をより固めることができた。同じ大学を志望している他県の方の意見も聞けて楽しかった。



7. キャリア支援

7-1. 博士課程後期合格者の入学料不徴収

研究継続を断念した修士の学位を有する女性を対象に、本学博士課程後期合格者の入学料を不徴収とする経済的支援の募集を行い、1名の入学料不徴収を決定した。(対象者：ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業の代表機関（広島大学）、共同実施機関または産学官ダイバーシティ推進協議会メンバー機関に所属する常勤職員及びその配偶者）

7-2. キャリア・アドバンスメント・プロジェクト研究員

キャリア中断中の博士号を有する女性のキャリア再開支援、及び広島大学に在籍する研究者の配偶者の研究継続・再開・同居をサポートする「キャリア・アドバンスメント・プロジェクト研究員（CAP 研究員）」を昨年度に引き続き公募し、フルタイム1名、パートタイム2名の採用を決定した。

キャリア・アドバンスメント・プロジェクト研究員（CAP 研究員）の公募概要

名称	CAP 研究員（フルタイム）	CAP 研究員（パートタイム）
公募対象者	キャリア中断中の博士号を有する <u>女性</u>	本学に在籍する研究者の配偶者 (<u>性別不問</u>)
目的	研究継続を断念した女性研究者の研究活動の再開とキャリア形成を促進すること。（キャリア形成促進型）	配偶者の就職により自身のキャリアを断念した研究者のキャリア継続・再開を促進すること。（両立支援型）
経費	学長裁量経費	学長裁量経費
雇用期間	令和6年4月から1年間 (更新なし)	令和6年4月から1年間(更新なし) ※週10時間以内

7-3. 女性研究者交流会

本交流会は、女性研究者のキャリア形成やリーダーシップへの意欲を育むとともに、ネットワークづくりを支援するため令和4年度から実施している。

令和5年度は、女性研究者と若手研究者を対象とした交流会を、東広島・霞キャンパスで全5回開催し、女性研究者交流会は、その第1回目として実施した。田中理事、石田副学長から、本学の教員人事制度や男女共同参画の取組などに関する説明を行い、最後に意見交換と参加者間の名刺交換を実施した。

【日時等】

日 時： 令和5年11月6日（月）15:30～17:00

場 所： ミライクリエ 1階 多目的スペース

参加者： 17名

【対象】

本学の女性研究者

【内容】

- ・教員人事制度、研究費の獲得、研究者への支援などについて
説明：田中 純子 理事・副学長（霞地区・教員人事・広報担当）
- ・男女共同参画の取組、仕事と家庭の両立支援について
説明：石田 洋子 副学長（ダイバーシティ担当）
- ・意見交換
- ・名刺交換



8. ポジティブ・アクション

8-1. 教員公募文書

平成 19 年 9 月 25 日開催の教育研究評議会において、各部局等の教員、研究員の公募文書に次のように記載することが承認された。

公募文書の末尾に記載する定型文については、「パターン①」又は「パターン②」を基本とし、部局等において特別の事情がある場合は、「パターン③」とする。

パターン①

広島大学は、男女共同参画を推進しています。本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において同等と認められた場合は女性を採用します。

Hiroshima University promotes a gender-equal society. In accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society, our university will hire a female applicant rather than a male applicant when the achievements (including research achievements, academic achievements, societal contribution, etc) and character of both applicants are considered equal.

パターン②

広島大学は、男女共同参画を推進しています。本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、業績(研究業績、教育業績、社会的貢献等)及び人物の評価において優劣をつけがたいと認められた場合は女性を採用します。

Hiroshima University promotes a gender-equal society. In accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society, our university will hire a female applicant rather than a male applicant when the achievements (including research achievements, academic achievements, societal contribution, etc) and character of both applicants are considered equal.

パターン③

広島大学は、「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。

Hiroshima University promotes a gender-equal society in accordance with the legislative intent of the Basic Law for a Gender-Equal Society.

8-2. 意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入

広島大学男女共同参画宣言の基本方針の 1 つ「大学運営における意思決定への男女共同参画の推進」に基づき、男女共同参画推進委員会では、平成 22 年 11 月に「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」という提言を学長に提出して部局長等意見交換会において各部局に周知し、その実現に向けて取り組んできた。令和 4～令和 9 年度の行動目標では「大学運営における意思決定の場に女性を積極的に登用する」ことを掲げ、ジェンダーに係ることのほか、倫理・人事・教育等に関する問題を検討するにあたって、WG 等の下位組織だけではなく、最終の意思決定の場に両性が参画し、その意思を反映させることが必要であることから、上記提言の実現へ向けて継続的に取り組んでいる。

取組の一つとして、以下の各会議における議長宛に、委員選出に際して、女性教員を加える措置を講じるよう依頼をしている。

なお、各会議への女性教員の参画は、各会議規則等に規定されている「必要と認めた者若干名」の委員とすることも可能としている。

設 置 室 等	会 議 名 等
教育室	教育室企画運営会議，教務委員会，教育質保証委員会， 学生生活委員会，審査会（学生懲戒関係）
グローバルキャリア デザインセンター	グローバルキャリアデザインセンター会議
財務・総務室	施設マネジメント会議，ハラスメント対策委員会， 人事委員会，学術院会議

該当会議における令和 5 年 5 月 1 日現在の女性比率を次に示す。

会議名	合計	男性	女性	女性比率
学生生活委員会	22	18	4	18.2
教育室企画運営会議	11	9	2	18.2
教務委員会	28	23	5	17.9
教育質保証委員会	14	14	0	0.0
グローバルキャリアデザインセンター会議	19	16	3	15.8
施設マネジメント会議	7	4	3	42.9
人事委員会	8	5	3	37.5
学術院会議	26	25	1	3.8
ハラスメント対策委員会	26	13	13	50.0
計	161	127	34	21.1

Ⅱ 関連資料

10. 令和5年度の男女共同参画に関する取組一覧

10-1. 全学関連事項

(令和4年度までは、男女共同参画推進室 HP の「活動年表」に掲載)

令和5年度 全学関連事項	
令和5年3月31日 ～4月17日	令和5年度 研究支援員制度 利用申請を募集
令和5年4月1日 ～令和6年3月31日	病後児保育利用料補助事業（令和5年度）の実施
令和5年4月26日	男女共同参画セミナー「ジェンダーと労働」を開催
令和5年5月29日 ～令和6年3月31日	令和5年度 ベビーシッター利用割引券の発行を実施
令和5年5月16日	女性教員の専門領域別採用割合（令和4年度）の学内公表 （第215回 教育研究評議会報告）
令和5年5月18日， 19日，22日	G7 広島サミット開催における小学校臨時休業に伴う子どもクラブ事業（学童保育）の実施（広島地区）
令和5年7月21日 ～8月29日	夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施 （東広島地区 令和5年7月21日～8月29日） （広島地区 令和5年7月21日～8月25日）
令和5年7月28日	男女共同参画セミナー「優秀な若手教員採用に向けて—これからのイクボス—」を開催（人間社会科学研究科）
令和5年8月17日，18日	オープンキャンパス2023 女性の高校生・受験生対象の質問・相談コーナー「オンラインお茶会」の実施
令和5年9月14日 ～10月30日	「キャリア・アドバンスメント・プロジェクト（CAP）研究員」（フルタイム及びパートタイム）公募実施（令和6年度採用）
令和5年11月6日	令和5年度女性研究者交流会を開催（東広島キャンパス）
令和5年12月19日	女性教員の専門領域別採用割合（上半期：令和5年4月～9月期）の学内公表 （第221回 教育研究評議会報告）
令和5年12月25日 ～令和6年1月5日	冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（東広島地区・広島地区）
令和6年1月13日，14日	大学入学共通テストにおける保育の実施（於：ひまわり保育園・こすもす保育室）
令和6年2月25日	一般選抜（前期日程）における保育の実施（於：ひまわり保育園）
令和6年3月2日	第23回 体験科学講座～女性の高校生特別コース～ 生物生産学部編
令和6年3月26日 ～4月8日	春季子どもクラブ事業（学童保育）の実施 （東広島地区 令和6年3月26日～4月5日） （広島地区 令和6年3月26日～4月8日）

令和 5 年度 全学関連事項	
令和 6 年 3 月	学生向けパンフレット「あなたがあなたの道を歩むために～広島大学の男女共同参画～2024」を作成
令和 6 年 3 月	広島大学の男女共同参画 2023 ～令和 5 年度報告書～ を作成

10-2. 男女共同参画推進委員会関連事項

令和 4 年度 委員会関連事項	
令和 6 年 3 月 25 日 (第 75 回委員会)	広島大学男女共同参画宣言の基本方針及び行動目標に基づく令和 6 年度の行動計画の策定

11. 広島大学の男女比率（令和5年5月1日現在）

11-1. 職種別、本給表別在職状況

職種	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
役員	11	8	3	27.3%
大学教員(本務教員)	1,708	1,371	337	19.7%
附属学校教員	215	137	78	36.3%
一般職員	603	323	280	46.4%
学術研究職員	26	15	11	42.3%
技術職員	73	64	9	12.3%
技能・労務職員	5	4	1	20.0%
海事職員	10	10	0	0.0%
看護職員	920	89	831	90.3%
医療職員	223	110	113	50.7%
計	3,794	2,131	1,663	43.8%

※休職・休業者並びに出向中の者を含む

※大学教員(本務教員)には役員を含めない

11-2. 役員等

役員等名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
学長	1	1	0	0.0
理事・副学長, 理事	8	5	3	37.5
上席副学長・副学長	16	13	3	18.8
監事	2	2	0	0.0
学長参与	1	1	0	0.0
学長補佐, 副理事	14	13	1	7.1
学長特命補佐	1	1	0	0.0
部長等	20	19	1	5.0
学部長, 研究科(院)長, 研究所長（兼任除く）	16	16	0	0.0
合計	79	71	8	10.1

会議名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
役員会	9	6	3	33.3
経営協議会	19	14	5	26.3
教育研究評議会	42	36	6	14.3
合計	70	56	14	20.0

11-3. 全学委員会, 会議

委員会名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
評価委員会	27	23	4	14.8
動物実験委員会	13	12	1	7.7
組換え DNA 実験安全委員会	15	13	2	13.3
放射性同位元素委員会	10	10	0	0.0
バイオセーフティ委員会	9	9	0	0.0
疫学研究倫理審査委員会	12	9	3	25.0
遺伝子治療等臨床研究倫理審査委員会	7	6	1	14.3
ヒトES 細胞研究倫理審査委員会	8	5	3	37.5
臨床研究倫理審査委員会	11	9	2	18.2
再生医療等委員会	16	13	3	18.8
臨床研究審査委員会	12	7	5	41.7
女性研究活動委員会	14	4	10	71.4
男女共同参画推進委員会	13	5	8	61.5
合計	167	125	42	25.1

※特に両性の参画が必要な会議, 委員会

会議, 委員会名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
学生生活委員会	22	18	4	18.2
教育室企画運営会議	11	9	2	18.2
教務委員会	28	23	5	17.9
教育質保証委員会	14	14	0	0.0
グローバルキャリアデザインセンター会議	19	16	3	15.8
施設マネジメント会議	7	4	3	42.9
人事委員会	8	5	3	37.5
学術院会議	26	25	1	3.8
ハラスメント対策委員会	26	13	13	50.0
合計	161	127	34	21.1

11-4. 学生

	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
学部生	10,612	6,505	4,107	38.7
博士課程前期	2,551	1,712	839	32.9
博士課程後期	1,847	1,171	676	36.6
専門職学位課程	128	82	46	35.9
専攻科	13	2	11	84.6
合計	15,151	9,472	5,679	37.5

11-4-1. 学部生（学部別）

学部名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
総合科学部	712	330	382	53.7
文学部	591	298	279	49.6
教育学部	1,856	822	1,034	55.7
法学部(昼間コース)	604	319	285	47.2
法学部(夜間主コース)	142	75	67	47.2
経済学部(昼間コース)	648	493	155	23.9
経済学部(夜間主コース)	199	130	69	34.7
理学部	997	810	187	18.8
医学部(医学科)	741	514	227	30.6
医学部(保健学科)	501	104	397	79.2
歯学部(歯学科)	319	162	157	49.2
歯学部(口腔健康科学科)	161	22	139	86.3
薬学部(薬学科)	242	92	150	62.0
薬学部(薬科学科)	97	61	36	37.1
工学部	1,937	1,662	277	14.3
生物生産学部	407	222	185	45.5
情報科学部	456	389	67	14.7
合計	10,612	6,505	4,107	38.7

11-4-2. 大学院生（研究科別）

＜博士課程前期＞

研究科名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
総合科学研究科	2	1	1	50.0
文学研究科	7	2	5	71.4
教育学研究科	1	1	0	0.0
社会科学研究科(マネジメント)	3	1	2	66.7
国際協力研究科	2	2	0	0.0
人間社会科学研究科 (人文社会科学・教育科学)	821	390	431	52.5
人間社会科学研究科 (国際連携サステナビリティ学)	3	0	3	100.0
先進理工系科学研究科	1,112	972	140	12.6
先進理工系科学研究科 (国際連携サステナビリティ学)	4	2	2	50.0
統合生命科学研究科	392	246	146	37.2
医系科学研究科(総合健康科学)	192	87	105	54.7
スマートソサイエティ実践科学研究院	12	8	4	33.3
合計	2,551	1,712	839	32.9

＜博士課程後期＞

研究科名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
総合科学研究科	33	16	17	51.5
文学研究科	31	16	15	48.4
教育学研究科	79	38	41	51.9
社会科学研究科(法)	3	2	1	33.3
社会科学研究科(マネジメント)	20	7	13	65.0
理学研究科	13	12	1	7.7
先端物質科学研究科	1	1	0	0.0
医歯薬保健学研究科(医歯薬学)	75	59	16	21.3
医歯薬保健学研究科 (口腔健康科学・薬科学・保健学)	33	11	19	63.3
工学研究科	26	25	1	3.8
生物圏科学研究科	5	4	1	20.0
国際協力研究科	18	10	8	44.4
人間社会科学研究科 (人文社会科学・教育科学)	408	201	207	50.7

先進理工系科学研究科	345	285	60	17.4
統合生命科学研究科	156	93	63	40.4
医系科学研究科(総合健康科学)	124	51	73	58.9
医系科学研究科(医歯薬学)	475	336	139	29.3
スマートソサイエティ実践科学研究院	5	4	1	20.0
合計	1,847	1,171	676	36.6

11-4-3. 専門職学位課程の学生（研究科別）

研究科名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
法務研究科(法科大学院)	10	5	5	50.0
人間社会科学研究科(教職大学院)	58	38	20	34.5
人間社会科学研究科(法科大学院)	60	39	21	35.0
合計	128	82	46	35.9

11-4-4. 専攻科の学生

専攻科名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
特別支援教育特別専攻科	13	2	11	84.6
合計	13	2	11	84.6

11-5. 大学教員

<承継教員>

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
教授	516	466	50	9.7
准教授	456	358	98	21.5
講師	87	69	18	20.7
助教	470	340	130	27.7
合計	1,529	1,233	296	19.4

※役員を含む

<本務教員>

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
教授	566	512	54	9.5
准教授	491	386	105	21.4
講師	94	73	21	22.3
助教	563	404	159	28.2
合計	1,714	1,375	339	19.8

※役員を含む

11-6. 附属高等学校教諭等

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
教頭	2	2	0	0.0
教諭	72	57	15	20.8
養護教諭	3	0	3	100.0
合計	77	59	18	23.4

11-7. 附属小・中学校・幼稚園教諭等

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
教頭	6	3	3	50.0
教諭	120	75	45	37.5
養護教諭	9	0	9	100.0
栄養教諭	3	0	3	100.0
合計	138	78	60	43.5

11-8. 一般職員（事務系，図書系，施設系）

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
部長, グループリーダー, 総括支援室長, 主幹	52	43	9	17.3
専門員, 副グループリーダー, 副室長, 支援室長	33	27	6	18.2
主査, 専門職員	193	129	64	33.2
主任	190	72	118	62.1
グループ員, 室員	111	51	60	54.1
主任保育士, 保育士	19	1	18	94.7
医療ソーシャルワーカー	5	0	5	100.0
合計	603	323	280	46.4

11-9. 技術職員

職名	合計(人)	男性(人)	女性(人)	女性比率(%)
技術専門員	9	8	1	11.1
技術専門職員	24	24	0	0.0
技術主任	26	21	5	19.2
技術員	14	11	3	21.4
合計	73	64	9	12.3

広島大学の男女共同参画 2023 ～令和 5 年度 報告書～

発行年月：令和 6 年 3 月

編集・発行：広島大学 男女共同参画推進室

所在地：〒739-8511 東広島市鏡山 1-3-2

TEL：082-424-4428 FAX：082-424-4355

（無断複写・転載を禁じます）