

**広島大学の
男女共同参画2008
～平成 20 年度成果報告書～**

平成 21 年 3 月
広島大学男女共同参画推進委員会
広島大学男女共同参画推進室
女性研究者支援プロジェクト

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に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た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

1. はじめに	1
2. 男女共同参画推進室	2
2-1. 広島大学における位置づけ	2
2-2. 平成 20 年度のメンバー	3
2-3. 開所式.....	3
3. 広島大学における男女共同参画関連年表	4
3-1. 全学関連事項	4
3-2. 男女共同参画推進委員会関連事項.....	6
4. 男女共同参画推進体制	8
5. 男女共同参画推進委員会	9
5-1. 男女共同参画推進委員会委員.....	9
5-2. 開催一覧.....	10
6. 男女共同参画推進委員会の目標と計画	11
6-1. 活動の指針.....	11
6-2. 広島大学男女共同参画基本方針	12
6-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」	12
6-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成 19・20・21 年度行動項目」一覧表	13
7. 平成 20 年度重点項目と実施状況	16
7-1. 平成 20 年度重点項目	16
7-2. 教育グループの実施状況.....	17
7-3. 制度グループの実施状況.....	18

7-4. 社会グループの実施状況.....	20
8. 構成員や学生の意見	22
8-1. 男女共同参画意見交換会.....	22
8-2. 学生の旧姓使用について.....	23
9. 広島大学の男女共同参画関連ホームページ	24
9-1. 男女共同参画のページ	24
9-2. 男女共同参画のページ英語版.....	25
9-3. 教員公募のページ	25
10. 広島大学の教員等公募文書.....	26
11. 女性教員採用割合の目標値の設定	27
12. 広島大学における仕事と子育ての両立支援	28
12-1. 学内保育園	28
12-2. 学童保育の試行	28
12-3. 学会の託児所開設に協力	29
12-4. 次世代育成支援のための行動計画	29
12-5. 広島県「仕事と家庭の両立支援企業」	30
13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」.....	31
13-1. 実施体制図	31
13-2. 実施内容図	31
13-3. ミッションステートメント.....	32
13-4. 平成20年度取組み一覧.....	34
13-5. リーダーシッププログラム.....	37
13-6. 両立支援環境形成プログラム	39

13-7. 意識改革プログラム	40
14. 広島大学女性研究者奨励賞	41
15. 第2回広島大学男女共同参画シンポジウム	42
15-1. プログラム	42
15-2. 概要報告.....	43
15-3. アンケート	46
16. CAPWR セミナー.....	48
16-1. 第2回 CAPWR セミナー.....	48
16-2. 第3回 CAPWR セミナー.....	50
16-3. 第4回 CAPWR セミナー.....	51
16-4. 第5回 CAPWR セミナー.....	52
16-5. 第6回 CAPWR セミナー.....	53
17. 男女共同参画に関する法律や提言等	54
17-1. 人権.....	54
17-2. 積極的改善措置	56
18. 広島大学における女性の割合	61
18-1. 職種別, 本給表別在職状況.....	61
18-2. 教員における女性の割合の変遷.....	61
18-3. 教職員の職名別在職状況	62
18-4. 役員等	63
18-5. 全学委員会	63
18-6. 学部学生および大学院生	64
19. 平成20年度成果のまとめ	65

1. はじめに

本学では、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、また、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に取り組んでいます。平成 20 年 4 月に「男女共同参画推進室」を設置することにより、さらに積極的に、この取り組みを進めています。

本学における男女共同参画の動きは、平成 18 年 10 月 17 日に「広島大学男女共同参画宣言」が制定されたことから始まります。平成 19 年度には、学内での啓発活動を進め、また、学内保育園の設置を推進しました。平成 20 年度には、部局ごとに、女性の採用割合の目標値が決まりました。さらに、同等だったら女性を採用するというポジティブアクションの文言を、教員公募文書に明記することが決まり、現在、実行中です。

そして、このたび、平成 20 年度の取り組みをまとめて、「平成 20 年度成果報告書」として公表することといたしました。昨年の「平成 19 年度成果報告書」に引き続き、本学だけでなく我が国における男女共同参画の推進にこの報告書が活用されることを期待しています。平成 12 年の国立大学協会の提言「国立大学における男女共同参画を推進するために」において、各大学は、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報することとしています。本報告書は、その提言にも則るものです。

本学における様々な取り組みは、本学ホームページの「男女共同参画のページ」に随時掲載しています。是非参照し、活用していただきますようお願いいたします。

平成 21 年 3 月 9 日

広島大学男女共同参画推進委員会委員長
広島大学理事(総務担当)

河本 朝光

2. 男女共同参画推進室

平成 19 年度に設置された「女性研究者支援プロジェクト(Career Advancement Project for Women Researchers: CAPWR)研究センター」は発展的解消となり、男女共同参画推進室が、平成 20 年 4 月 1 日付けで設置された。広島大学男女共同参画宣言に基づき、広島大学において、構成員の個性と能力が十分発揮できる組織を構築するための具体的な取組みを推進する。



(浅原学長による直筆)

2-1. 広島大学における位置づけ



男女共同参画推進委員会は、広島大学において男女共同参画を推進するための、平成 19～22 年度の 4 年間の「行動の目標」、およびそれを達成するための「行動計画」を策定した。また、それらの「行動計画」に対し、年度ごとの重点活動項目を決定する。

男女共同参画推進室は、それらの重点活動項目の実行を支援する。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. 平成20年度のメンバー

◎室長

相田 美砂子 (副理事(男女共同参画担当))

○室員

・総務室職員福利グループ

林 文泰 (主査(男女共同参画・保育園担当))

清水 絵美 (グループ員)

・女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)メンバー(教員)

泉 俊輔 (大学院理学研究科・教授)

北仲 千里 (ハラスメント相談室・准教授)

坂田 桐子 (大学院総合科学研究科・准教授)

田島 文子 (大学院理学研究科・教授)

中坪 敬子 (大学院理学研究科・助教)

中矢 礼美 (留学生センター・准教授)

升島 努 (大学院医歯薬学総合研究科・教授)

横山 美栄子 (ハラスメント相談室・教授)

・女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)支援員

井上 幸恵 (キャリア支援担当員)

加来 千寿子 (キャリア支援担当員)

澤 和子 (キャリア支援担当員)

池田 美奈子 (キャリア支援担当員)

2-3. 開所式

平成20年(2008年)5月16日(金), きれいな青空のもと, 男女共同参画推進室の開所式が
挙行された。



写真左: 浅原学長の開所挨拶

写真右: 除幕式(右から高比良 幸藏 文部科学省基盤政策課人材政策企画官, 郷 通子お茶の水女子大学長, 二宮理事(研究担当), 浅原学長, 河本理事(総務担当), 相田副理事(男女共同参画担当))

3. 広島大学における男女共同参画関連年表

3-1. 全学関連事項

	全学関連事項	本報告書ページ
2006年	広島大学男女共同参画宣言 (平成18年10月17日)(牟田泰三学長)	ii
2007年	広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター(CAPWR)の設置(平成19年2月8日)	
	平成19年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択(平成19年5月18日) “リーダーシップを育む広大型女性研究者支援” (平成19年度～平成21年度)	31
	男女共同参画担当学長補佐の新設(平成19年5月21日) (浅原利正学長就任) 男女共同参画担当副理事に職名変更(平成19年7月1日)	
	「女性研究者支援モデル育成」事業採択に係る記者会見(平成19年6月27日)	
	各部局等の教員、研究員の公募文書にポジティブ・アクションを記載“同等と認められた場合は女性を採用”(平成19年9月25日 教育研究評議会承認)	26
	男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画(平成19年度～平成22年度の4年間)を決定 (平成19年10月15日 役員会承認)	12
	女性研究者奨励賞の設置 (平成19年11月20日 教育研究評議会報告)	
	「広島大学男女共同参画の取組み」のリーフレットを作成(平成19年11月)	
	第1回男女共同参画シンポジウム「女性が活躍する広島大学—その環境づくりに向けて—」開催 (平成19年12月4日)	
2008年	第1回CAPWRセミナー「大学で女性をどう育てるか—リンダ・ウェルズ学部長との日米対話—」(平成20年1月7日)	
	学内保育園(東広島キャンパス)の名称決定 (平成20年2月4日 役員会承認)	28
	学内保育園(東広島キャンパス)の開園 (平成20年3月17日)	28
	高校生・大学生・大学院生むけの啓発リーフレットを作成(平成20年3月)	

2008 年	広島大学の男女共同参画2007 ～平成 19 年度成果報告書～を作成(平成 20 年 3 月)	
	男女共同参画推進室を設置, 専任スタッフの配置(平成 20 年 4 月 1 日)	2
	学生の氏名表記の取扱い(旧姓使用の許可) (平成 20 年 4 月 14 日)	23
	男女共同参画推進室開所式 第 2 回男女共同参画シンポジウム「一人ひとりが輝く大学をめざして」開催(平成 20 年 5 月 16 日)	42
	女性教員の採用割合の部局別目標値設定(平成 20 年 5 月 20 日 教育研究評議会承認)	27
	女性教員の部局別採用割合(4月～6月期)の公表 (平成 20 年 7 月 15 日 教育研究評議会報告)	
	おもしろワクワク化学の世界'08 広島化学展に「リカだいすき!」コーナーを出展(平成 20 年 7 月 25～27 日)	
	東広島夏季子どもクラブ事業(学童保育)の実施(平成 20 年 8 月 1～29 日)	28
	高校生・大学生・大学院生むけの啓発リーフレットを作成 (平成 20 年 8 月)	
	女子高生向けの相談コーナー(オープンキャンパス)開設 (平成 20 年 8 月 7～8 日)	
	夏休み体験科学講座～女子高生特別コース～ (平成 20 年 8 月 12 日)	
	女性研究者が上位職を期限付きで体験できる制度としてプロフェッサーシフト(助教 2 名)を実施(平成 20 年 10 月 1 日)	38
	女性教員の部局別採用割合(7月～9月期)の公表 (平成 20 年 10 月 21 日 教育研究評議会報告)	
	広島県仕事と家庭の両立支援企業への登録 (平成 20 年 11 月 10 日)	30
	第 2 回 CAPWR セミナー「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」－医療現場で求められるDV被害者支援－ (平成 20 年 11 月 12 日)	48
	第 2 回女性研究者奨励賞 (平成 20 年 11 月 18 日 教育研究評議会報告)	41
	キャリア支援・男女共同参画セミナー (平成 20 年 12 月 3 日)	
	第 6 回 CAPWR セミナー「歯学部女子学生エンカレッジセミナー」(平成 20 年 12 月 17 日)	53

	クリスマス特別企画第 2 回体験科学講座～女子高生特別コース～(平成 20 年 12 月 24 日)	
2009 年	女性教員の部局別採用割合(10 月～12 月期)の公表 (平成 21 年 1 月 20 日 教育研究評議会報告)	
	第 3 回 CAPWR セミナー「性暴力被害者支援について考える」 (平成 21 年 1 月 21 日)	50
	「女性の再チャレンジなんでも相談会」を開催 (平成 21 年 2 月 14 日)	
	学生むけテキスト『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～』を作成(平成 21 年 2 月)	
	第 4・5 回 CAPWR セミナー「パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう」(平成 21 年 3 月 4 日)	51・52
	広島大学の男女共同参画2008 ～平成 20 年度成果報告書～を作成(平成 21 年 3 月)	
	春休み特別企画第 3 回体験科学講座～女子高生特別コース～ (平成 21 年 3 月 14 日)	
	東広島春季子どもクラブ事業(学童保育)の実施(平成 21 年 3 月 23 日～4 月 3 日)	28

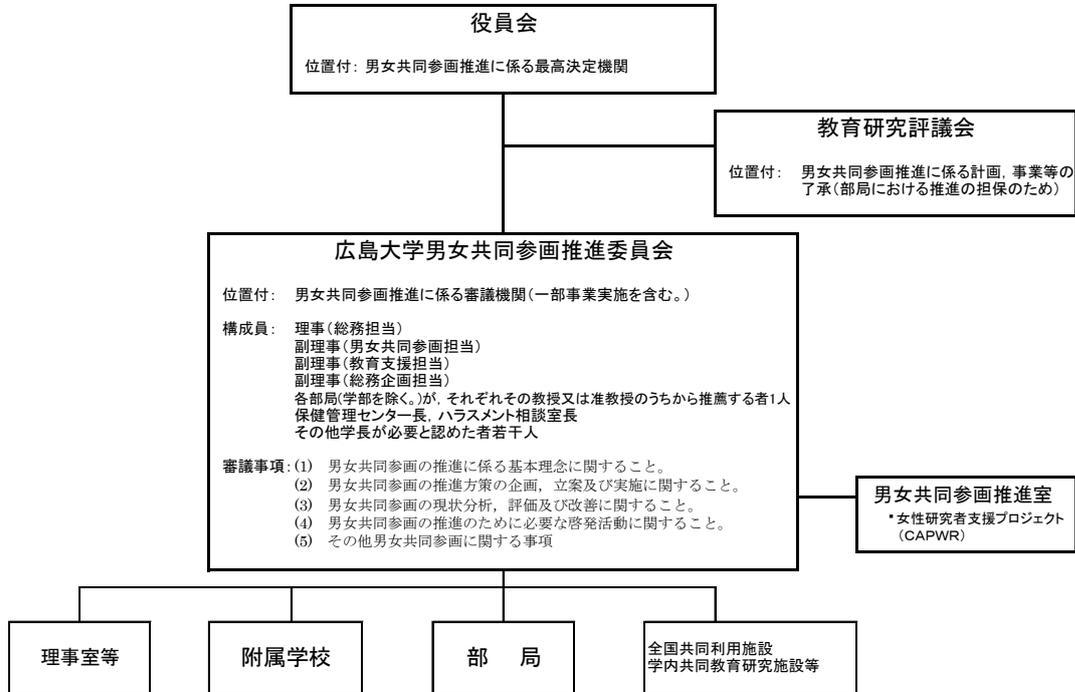
3-2. 男女共同参画推進委員会関連事項

	委員会関連事項	本報告書ページ
2006 年		
2007 年	男女共同参画推進委員会の設置(平成 19 年 2 月 1 日)	
	男女共同参画ホームページの開設(平成 19 年 6 月) 全学ホームページ教員公募欄に女性の応募を促す表現を記載	24・25
	副理事による部局巡り・意見交換会 (平成 19 年 6 月 18 日～8 月 3 日)	
	男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画(平成 19 年度～平成 22 年度の 4 年間)を策定。委員会の下に検討グループ(教育, 制度, 社会)を設置 (平成 19 年 9 月 26 日 第 4 回委員会)	12
	女性教員, 研究員等のメーリングリスト作成, 運用開始 (平成 19 年 10 月 1 日)	
	女性教員比率の数値目標達成に向けた対応の検討について (平成 19 年 10 月 17 日 教員人員等検討会議座長あて要請)	
	行動項目(平成 19 年度後半, 平成 20 年度前半)の策定 (平成 19 年 11 月 19 日 第 5 回委員会)	13
	3つの検討グループ(教育, 制度, 社会)において, 平成 19 年	

	度の重点項目を策定し、行動開始	
	学内保育園(東広島キャンパス)の名称を学内公募(平成 19 年 12 月 18 日～平成 20 年 1 月 10 日)	28
2008 年	学内保育園(東広島キャンパス)の名称候補決定 (平成 20 年 1 月 31 日 第 6 回委員会)	28
	女性教員採用割合の目標値設定について (平成 20 年 3 月 3 日 第 7 回委員会)	27
	行動項目(平成 20 年度)の策定 (平成 20 年 3 月 11 日 第 8 回委員会)	13
	副理事による部局巡り・意見交換会 (平成 20 年 7 月 14 日～8 月 18 日, 平成 21 年 1 月 28 日)	22
	女性研究者が上位職を期限付きで体験するプロフェッサーシフトの候補者を公募(平成 20 年 7 月 15 日～8 月 26 日) (平成 20 年 9 月 9 日 第 11 回委員会において候補者決定)	
2009 年	行動項目(平成 21 年度)の策定 (平成 21 年 1 月 27 日 第 13 回委員会)	13

4. 男女共同参画推進体制

広島大学における男女共同参画推進体制



(平成20年4月1日現在)

5. 男女共同参画推進委員会

5-1. 男女共同参画推進委員会委員

(平成20年4月1日現在)

委員長: 河本 朝光 理事(総務担当)

副委員長: 相田 美砂子 副理事(男女共同参画担当)

教育グループ (支援事務組織:教育室教育企画グループ 西村紀子 主任)

	氏名	所属・職名
1	井内 太郎	文学研究科教授
2	伊藤 圭子	教育学研究科教授
3	泉 俊輔	理学研究科教授
4	大野 修一	工学研究科准教授
5	平川 幸子	国際協力研究科准教授
6	吉原 正治	保健管理センター長
⑦	戸澤 滋憲	副理事(教育支援担当)

制度グループ (支援事務組織:総務室サービスグループ 橋本泰明 主査)

	氏名	所属・職名
1	的場 いづみ	総合科学研究科准教授
2	城 健男	先端物質科学研究科教授(研究科長)
3	中込 さと子	保健学研究科准教授
4	矢野 泉	生物圏科学研究科准教授
5	岡本 友子	法務研究科教授
6	檜山 桂子	原爆放射線医科学研究所准教授
⑦	坂田 桐子	総合科学研究科准教授

社会グループ (支援事務組織:総務室職員福利グループ 林 文泰 主査)

	氏名	所属・職名
1	宮澤 和敏	社会科学研究科准教授
2	宮内 睦美	医歯薬学総合研究科准教授
3	田妻 進	病院教授
4	横山 美栄子	ハラスメント相談室長
⑤	日向野 隆司	副理事(総務企画担当)

(○印は、グループリーダー)

5-2. 開催一覧

	男女共同参画 推進委員会	グループミーティング		
		教育	制度	社会
2007年	第1回 3月22日(木)			
	第2回 6月6日(水)			
	第3回 8月31日(金)	第1回 10月15日(月)	第1回 10月17日(水)	第1回 10月17日(水)
	第4回 9月26日(水)	第2回 10月31日(水)	第2回 11月7日(水)	第2回 11月7日(水)
	第5回 11月19日(月)	第3回 12月3日(月)	第3回 11月27日(火)	
2008年	第6回 1月31日(木)	第4回 1月21日(月)	第4回 1月15日(火)	第3回 1月18日(金)
	第7回 3月3日(月)	第5回 3月3日(月)	第5回 3月7日(金)	第4回 3月7日(金)
	第8回 3月21日(金)	第6回 6月2日(月)	第6回 4月24日(水)	第5回 6月27日(金)
	第9回 4月24日(木)	第7回 7月14日(月)	第7回 5月27日(火)	第6回 10月24日(金)
	第10回 7月15日(火)	第8回 12月22日(月)	第8回 7月11日(金)	第7回 12月25日(木)
	第11回 9月9日(火)		第9回 10月7日(火)	
	第12回 10月27日(火)		第10回 12月25日(木)	
2009年	第13回 1月27日(火)			

運営事務組織

男女共同参画推進委員会
 教育グループ
 制度グループ
 社会グループ
 ホームページ担当

総務室職員福利グループ
 教育室教育企画グループ
 総務室サービスグループ
 総務室職員福利グループ
 総務室職員福利グループ

6. 男女共同参画推進委員会の目標と計画

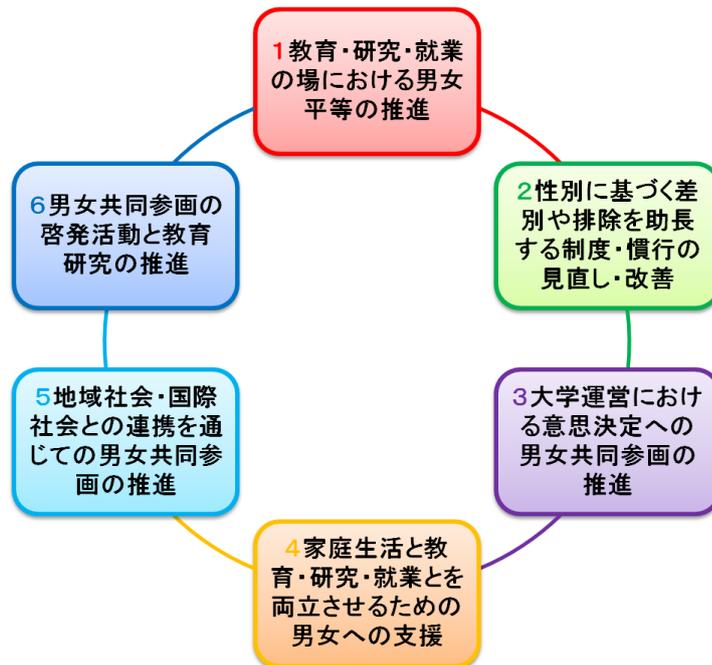
広島大学男女共同参画宣言の6項目の「基本方針」に沿って、広島大学男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と、4年間(平成19～22年度)の行動計画を、第4回男女共同参画推進委員会(平成19年9月26日)において策定した。これらは、役員会で承認(平成19年10月15日)され、教育研究評議会で報告(平成19年10月16日)された。

また、それらの行動計画を具体的に実行するための、平成19年度および平成20年度前半の行動項目を第5回男女共同参画推進委員会(平成19年11月19日)において、平成20年度後半の行動項目を第8回男女共同参画推進委員会(平成20年3月21日)において、平成21年度の行動項目を第13回男女共同参画推進委員会(平成21年1月27日)において策定した。

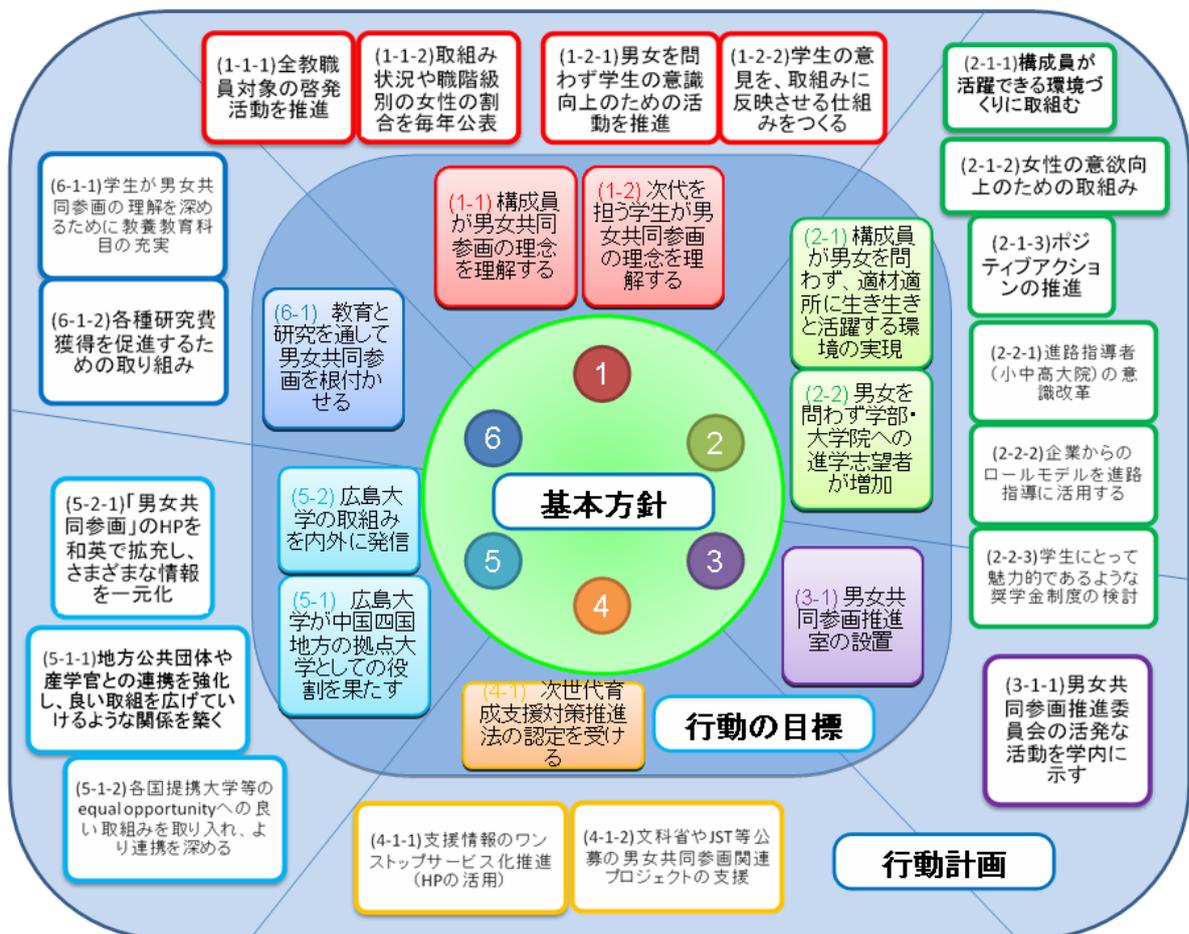
6-1. 活動の指針



6-2. 広島大学男女共同参画基本方針



6-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」



6-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成19・20・21年度行動項目」一覧表

基本方針	行動の目標	行動計画	H19+H20 行動項目	H21 行動項目	担当	
1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進	(1-1) 構成員が男女共同参画の理念を理解する	(1-1-1) 全教職員対象の啓発活動を推進	[1-1-1] 達成目標と年度計画の策定	[1-1-1] セミナー等の啓発活動及び年度計画の策定	全体	
		(1-1-2) 取組み状況や職階級別の女性の割合を毎年公表	[1-1-2] 事務系、部局等及び全学委員会における女性比率の調査と公開	[1-1-2] 事務系、部局等及び全学委員会における女性比率の調査と公開	全体	
	(1-2) 次代を担う学生が男女共同参画の理念を理解する	(1-2-1) 男女を問わず学生の意識向上のための活動を推進	[1-2-1] 校友会と連携について意見交換	[1-2-1] 意識向上策の検討・提案	社会G	
		(1-2-2) 学生の意見を、取組みに反映させる仕組みをつくる	[1-2-2] 学生の生の声に近いキャリアセンター等と意見交換し、学生WGの設置検討	[1-2-2] 学生の意見や結果が見えるような仕組みの検討・作成	教育G	
	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	(2-1) 構成員が男女を問わず、適材適所に生き生きと活躍する	(2-1-1) 構成員が活躍できる環境づくりに取り組む	[2-1-1] 保育園の運営方針に関する意見交換	[2-1-1] 学童、病後児保育及び意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討	制度G
			(2-1-2) 女性の意欲向上のための取組み	[2-1-2] 女性教職員のMLを作成し、活用できるようにする	[2-1-2] 女性教職員のML対象の拡大	制度G
(2-1-3) ポジティブアクションの推進			[2-1-3] 公募文書に男女共同参画推進を明示	[2-1-3] 女性比率向上策の検証・改善策の検討	全体	
(2-2) 男女を問わず学部・大		(2-2-1) 進路指導者(小中大院)の意識改革	[2-2-1] 大学説明会や出張講義等の際に、広	[2-2-1] 宣伝用pptの作成及びオープンキャ	教育G	

	学院への進学志望者が増加		島大学の取組を明示する(次年度以降は宣伝用 ppt を作成)	ンパスの際の女子高生向けの企画の検討・実施	
		(2-2-2) 企業からのロールモデルを進路指導に活用する	[2-2-2] 学生が就職した企業へ追跡調査し、ロールモデルをさがす(キャリアセンターや就職担当教員と連携)	[2-2-2] 学生が就職した企業へ追跡調査し、ロールモデルをさがす(キャリアセンターや就職担当教員と連携)	教育 G
		(2-2-3) 学生にとって魅力的であるような奨学金制度の検討	[2-2-3] スカラーシップ等諸制度の実態調査し、学生の視点から現状を把握	[2-2-3] 学生の課外活動の支援策及び学生人材支援バンク等の企画への検討・提案	教育 G
3	(3-1) 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進	(3-1-1) 男女共同参画推進委員会の活発な活動を学内に示す	[3-1-1] 男女共同参画推進委員会の活動内容の明示と周知	[3-1-1] 男女共同参画推進室の円滑な運営及び今後の運営方法の検討	全体
4	(4-1) 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	(4-1-1) 支援情報のワンストップサービス化推進(HPの活用)	[4-1-1] 規則や事務の流れの実態調査をし、ニーズとのギャップを把握する	[4-1-1] ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討	制度 G
		(4-1-2) 文科省や JST 等公募の男女共同参画関連プロジェクトの支援	[4-1-2] 採択プロジェクトの学内への周知徹底	[4-1-2] 採択プロジェクトの学内への周知徹底及び支援	制度 G
5	(5-1) 地域社会・国際社会との連携を通じての男	(5-1-1) 地方公共団体や産学官との連携を強化し、良い取組を広げたいけるような関係を築く	[5-1-1] 地元自治体や地元企業の男女共同参画組織と情報交換する	[5-1-1] 地元自治体等の男女共同参画組織と情報交換及び産学官との連携について検討	社会 G

女共同参画の推進	す	(5-1-2) 各国提携大学等の equal opportunity への良い取組を取り入れ、より連携を深める	[5-1-2] 良い取組をしている国内外の大学や研究機関の情報を集める	[5-1-2] 良い取組をしている国内外の大学や研究機関の情報収集	社会 G
	(5-2) 広島大学の取組みを内外に発信	(5-2-1) 「男女共同参画」の HP を和英で拡充し、さまざまな情報を一元化	[5-2-1] 広島大学 HP に「男女共同参画」の開設	[5-2-1] 広島大学 HP の「男女共同参画」の更新・拡充	社会 G
6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進	(6-1) 教育と研究を通して男女共同参画を根付かせる	(6-1-1) 学生が、男女共同参画の理解を深めるために教養教育科目の充実	[6-1-1] 男女共同参画関連の授業科目のわかりやすい一覧作成 (HP にも公開)	[6-1-1] 男女共同参画関連の授業科目のわかりやすい一覧更新 (HP にも公開)	教育 G
		(6-1-2) 各種研究費獲得を促進するための取り組み	[6-2-1] 各種研究費への応募状況の調査 (男女問わず)	[6-2-1] (男女問わず) 各種研究費への応募を促進する施策の検討・提案	社会 G
			[6-2-2] 本学の教員や学生が応募可能な、全国の女性対象助成金等の一覧表作成	[6-2-2] 全国の女性対象助成金等の応募の検証及び応募の把握の改善策の検討・提案	社会 G

7. 平成 20 年度重点項目と実施状況

7-1. 平成 20 年度重点項目

H19+H20 行動項目(6-4参照)の中で、とくに、平成 20 年度に重点的に実施する項目は次のとおりである。

全体

- H20 重点項目の策定●男女共同参画推進室の設置及び円滑な運営
- シンポジウム, セミナーの開催
- 全学委員会・事務系・部局・学生について女性比率を公表
- 各部局等の女性教員採用割合の目標値設定及び追跡調査

教育グループ

- 学生の意見を意見を取り入れる仕組みの検討, 学生の意見を汲み上げる
- 学内外のロールモデルを収集し, ホームページに掲載
- 宣伝用pptの作成, 配布及び広報による啓発
- オープンキャンパス時に女子高生向けの企画を検討
- 学生のやる気を持たせる制度の検討・提案
- 男女共同参画関連の新年度の授業科目一覧をホームページに掲載

制度グループ

- 保育園の円滑な運営
- 学童, 病児及び病後児保育に係る検討の開始
- 意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討の開始
- 女性教員等へのお知らせ専用アドレス対象職員の拡大の検討
- 次世代育成のニーズと現状のギャップの把握及び改善点の検討
- JST 女性研究者支援プロジェクトの学内周知徹底

社会グループ

- 部局等との意見交換会の開始●学生の具体的な意識向上の取組を検討
- 近隣の企業・自治体等との情報交換及び具体的な連携を検討
- 先進的な海外大学の情報収集・交流推進
- 英語版ホームページ開設
- 次世代育成支援情報とのリンク●教員の各種研究費応募状況の把握・検証
- 各種研究費応募システムの改善提案
- 女性教員の女性対象助成金への応募について周知, 検証

7-2. 教育グループの実施状況

H19+H20 行動項目[1-2-2]

学生の生の声に近いキャリアセンター等と意見交換し、学生WGの設置検討

H21 行動項目[1-2-2]

学生の意見や結果が見えるような仕組みの検討・作成

【20年度の実施状況】

- ・ キャリアセンター教員と情報交換を継続して行った。そこでの意見を汲み上げ、検討した。
- ・ 学長や理事と学生との意見交換会を行い、学生の意見を聞く機会を設けた。そこでの意見を汲み上げ、検討した。

【今後の予定】

- ・ HP等に学生の意見や結果が見えるような仕組みを検討・作成する。

H19+H20行動項目[2-2-1]

大学説明会や出張講義等の際に、広島大学の取組を明示する

H21行動項目[2-2-1]

宣伝用pptの作成及びオープンキャンパスの際の女子高生向けの企画の検討・実施

【20年度の実施状況】

- ・ 6月・10月に女子高生向けの出前講義を実施した。
- ・ 中四国の高校訪問の際に進路指導担当者と意見交換を行った。
- ・ 内閣府男女共同参画局の「チャレンジキャンペーン」に協力団体として参画し、広島大学における取組を紹介した。(http://www.gender.go.jp/c-challenge/)
(「先輩からのメッセージ」→「理学系」→「化学関係」の項に、広島大学職員のメッセージが掲載されている。)
- ・ 8月に女子高生向けの相談コーナー(オープンキャンパス)、8月・12月・3月に体験科学講座～女子高生特別コース～を開設した。
- ・ 高校生・大学生・大学院生向けの啓発パンフレットを作成した。

【今後の予定】

- ・ 宣伝用PPTの更新。
- ・ オープンキャンパス時に女子高生向けの企画の実施・検討。

H19+H20行動項目[2-2-2]

学生が就職した企業へ追跡調査し、ロールモデルを探す

H21行動項目[2-2-2]

学生が就職した企業へ追跡調査し、ロールモデルをさがす(キャリアセンターや就職担当教員と連携)

【20年度の実施状況】

- ・ 部局意見交換会、キャリア支援セミナー等を通じ、企業で活躍するロールモデルを新たに探し、HPに掲載した。
- ・ HU-Styleの「羅針盤 OB&OG紹介」を広島大学の男女共同参画HPにリンクを張り、卒業生の軌跡として紹介した。

【今後の予定】

- ・ さまざまな職種の卒業生にロールモデルとしての文章を随時作成依頼し、男女共同参画HPへ掲載していく。

H19+H20行動項目[2-2-3]

スカラシップ等諸制度の実態調査し、学生の視点から現状を把握

H21行動項目[2-2-3]

学生の課外活動の支援策及び学生人材支援バンク等の企画への検討・提案

【20年度の実施状況】

- ・ 学生のやる気を持たせる制度について、学生の課外活動への支援策のほか、学生を活用した支援策(学生人材支援バンク)について検討を行った。

【今後の予定】

- ・ 学生の課外活動の支援策等の充実。
- ・ 学生人材支援バンク等の企画への検討・提案。

H19+H20行動項目[6-1-1]

男女共同参画関連の授業科目の分かりやすい一覧作成

H21行動項目[6-1-1]

男女共同参画関連の授業科目のわかりやすい一覧更新(HPIにも公開)

【20年度の実施状況】

- ・ 20年度新規開設科目として、「女性研究者サポーター概論」及び「女性研究者サポーター実習」をHPに掲載し、それぞれの科目名からシラバスにリンクした。
- ・ 20年度開講授業科目の中で、シラバスから女性学、ジェンダー関連のキーワードを含む科目をピックアップし、各部局へ照会した。その上で、次の区分に分けて、HPIに掲載し、それぞれの科目名からシラバスにリンクした。
 1. 男女共同参画を理解するために
(女性学・ジェンダー論、歴史・文学などの視点からの科目)
 2. 男女共同参画推進を支援するために
(ワークライフバランス、法律・経済、性教育等に関する科目)
- ・ 担当教員が違う同一科目名を統合して、講義コードからシラバスにリンクを張って、見やすくした。

【今後の予定】

- ・ 21年度開講授業科目について、準備が出来次第、随時HPIに掲載し、シラバスにリンクしていく。

7-3. 制度グループの実施状況

H19+H20行動項目[2-1-1]

保育園の運営方針に関する意見交換

H21行動項目[2-1-1]

学童、病後児保育及び意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討

【20年度の実施状況】

- ・ 入園基準(保育園の運営)等について検討。
- ・ 学童、病児及び病後児保育の検討。

- ・春休み等での学童保育の利用調査。
- ・夏休み・春休みの学童保育の試行を実施。
- ・入園説明会を開催し、来年度の入園者を募集し、決定。
- ・意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討の開始

【今後の予定】

- ・学童，病後児保育に係る検討
- ・意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討

H19+H20行動項目[2-1-2]

女性教職員のMLを作成し，活用できるようにする

H21行動項目[2-1-2]

女性教職員のML対象の拡大

【20年度の実施状況】

- ・東広島地区版・広島地区版MLの作成を検討し，全地区版に加え，霞地区版を作成。

【今後の予定】

- ・ML対象職員の拡大

H19+H20行動項目[4-1-1]

規則や事務の流れの実態調査をし，ニーズとのギャップを把握する。

H21行動項目[4-1-1]

ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討

【20年度の実施状況】

- ・アンケート調査や部局との意見交換会を踏まえ，ニーズとギャップを踏まえた支援策を検討。
- ・HP等の支援情報のワンストップサービス化の推進に着手し，子育て支援制度等について更新した。

【今後の予定】

- ・次世代支援等の情報提供方法(HP等)の改善。
- ・ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討(HPを含む)。

H19+H20行動項目[4-1-2]

採択プロジェクトの学内への周知徹底

H21行動項目[4-1-2]

採択プロジェクトの学内への周知徹底及び支援

【20年度の実施状況】

- ・JST女性プロジェクト「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」の周知。
- ・10月に女性研究者が上位職を期限付きで体験できる制度としてプロフェッサーシフト(助教2名)を実施。

【今後の予定】

- ・JST女性プロジェクト「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」の周知徹底。
- ・その他の男女共同参画関連プロジェクトへの支援。

7-4. 社会グループの実施状況

H19+H20行動項目[1-2-1]

校友会と連携について意見交換

H21行動項目[1-2-1]

意識向上策の検討・提案

【20年度の実施状況】

- ・部局等との意見交換を実施。
- ・学生との懇談会を実施。
- ・研究者を目指す女性院生・学部生のランチ持ち寄り交流会(BBC)を実施。
- ・学生の意識向上のため、男女共同参画のハンドブック(学生対象のテキスト)を作成。

【今後の予定】

- ・意識向上策の検討・提案。
- ・学生のニーズを把握する。

H19+H20行動項目[5-1-1]

地元自治体や地元企業の男女共同参画組織と情報交換する。

H21行動項目[5-1-1]

地元自治体等の男女共同参画組織と情報交換及び産学官との連携について検討

【20年度の実施状況】

- ・5月16日開催の第2回広島大学男女共同参画シンポジウムについて、5月中に地元自治体や地元企業等(約14機関)に宣伝(ポスター、平成19年度成果報告書を郵送)。
- ・第2回広島大学男女共同参画シンポジウムの参加者アンケートの取りまとめ。
- ・地域の自治体等との情報収集及び意見交換

8月 8日:東広島市

10月14日:広島県

11月21日:広島県

11月27日:安田女子大学

【今後の予定】

- ・情報交換の継続。
- ・産学官との連携に関し、学内の地域連携センター・産学連携センター等とも連携し、検討する。

H19+H20行動項目[5-1-2]

良い取組をしている国内外の大学や研究機関の情報を集める。

H21行動項目[5-1-2]

良い取組をしている国内外の大学や研究機関の情報収集

【20年度の実施状況】

- ・平成20年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」採択機関等を男女共同参画HPからリンク。

国立大学(東工大, 静岡大, 三重大, 新潟大, 金沢大, 島根大, 宮崎大, 富山大, 東京医科歯科大)

私立大学(日本大, 東海大, 津田塾大)

地方自治体(東広島市ファミリーサポートセンター)

- ・男女共同参画の推進組織を設置している大学を視察。

熊本大学(6月10日)

- ・12月1～2日に「女性研究者支援モデル育成」事業等合同シンポジウムへ参加。
- ・先進的なドイツの大学の情報収集を行った。

【今後の予定】

- ・各教員が出張等の際に国内外大学や研究機関の情報収集
- ・収集した情報を基に検討・良い取組については、HPに掲載。

H19+H20行動項目[5-2-1]

広島大学HPに「男女共同参画」の開設

H21行動項目[5-2-1]

広島大学 HP の「男女共同参画」の更新・拡充

【20年度の実施状況】

- ・英語版のHPを作成。
- ・トップページに「セミナー・シンポジウム」の項目を追加した。

【今後の予定】

- ・HPの更新, 拡充。

H19+H20行動項目[6-2-1]

各種研究費への応募状況の調査(男女問わず)

H21行動項目[6-2-1]

(男女問わず)各種研究費への応募を促進する施策の検討・提案

【20年度の実施状況】

- ・学術室と連携し、教員の応募状況を把握する。
- ・応募状況の把握方法について、学術室を中心に検討し、応募システムの改善案を提案。
- ・外部資金(競争的資金)獲得者へのインセンティブ付与について検討。

【今後の予定】

- ・応募に対するインセンティブを含め、応募システムの検討・提案。

H19+H20行動項目[6-2-2]

本学の教員や学生が応募可能な全国の女性対象助成金等の一覧表作成

H21行動項目[6-2-2]

全国の女性対象助成金等の応募の検証及び応募の把握の改善策の検討・提案

【20年度の実施状況】

- ・6月・9月・11月・12月・1月にCAPWRのHPに掲載の女性研究者対象助成金等一覧を更新した。
- ・学術室と連携し、女性研究者の応募状況を把握する。

【今後の予定】

- ・来年度の応募に向け、女性教員に周知。
- ・改善策の検討, 提案

8. 構成員や学生の意見

8-1. 男女共同参画意見交換会

平成 20 年度に行動計画「1-2-1(男女を問わず学生の意識向上のための活動を推進)」を実施するにあたり、副理事(男女共同参画担当)が全部局において意見交換会を開催した。開催時間場所・開催通知等は、各部署の男女共同参画推進委員会の委員が、所属部署において調整し実施した。これらの意見交換会で出された意見を組み込んで、施策に生かしていきたい。意見交換会の実施一覧及び意見交換会で出た主な意見は次のとおりである。

相田副理事との男女共同参画に関する意見交換会 実施一覧

	月 日	部 局	時 間	参加者数		同席
1	7月14日(月)	文学研究科	16:05 ~ 17:06	19	研究科長参加	林主査, 清水グループ員
2	7月16日(水)	社会科学研究科	16:30 ~ 17:30	10	研究科長参加	眞田グループリーダー 妙見グループ員
3	7月23日(水)	総合科学研究科	15:00 ~ 16:00	14	研究科長参加	眞田グループリーダー 川石主任
4	7月24日(木)	原爆放射能医科学研究所	13:05 ~ 13:55	11	所長参加	林主査
5	7月25日(金)	国際協力研究科	16:00 ~ 17:00	10	研究科長参加	伊藤主査, 太呉グループ員
6	7月28日(月)	理学研究科	16:03 ~ 17:08	17	研究科長参加	青山主査, 下田グループ員
7	7月30日(水)	保健学研究科	15:00 ~ 15:54	21	研究科長参加	林主査
8	7月30日(水)	医歯薬学総合研究科	16:20 ~ 17:38	13	研究科長参加	林主査
9	7月31日(木)	教育学研究科	16:30 ~ 17:30	11	研究科長参加	佐々木主査 岸本グループ員
10	8月7日(木)	工学研究科	10:00 ~ 11:00	27	研究科長参加	眞田グループリーダー 大野グループ員
11	8月8日(金)	先端物質科学研究科	10:25 ~ 11:30	13	研究科長参加	佐々木主査 松見グループ員
12	8月8日(金)	法務研究科	15:08 ~ 16:09	16	研究科長参加	林主査
13	8月18日(月)	生物圏科学研究科	17:03 ~ 18:05	8	研究科長参加	青山主査, 吉田グループ員
14	1月28日(水)	病院	16:30 ~ 17:00	26	病院長参加	林主査

意見交換会で出された主な意見

(ロールモデルについて)

- ・ ロールモデルをもっと幅(様々な分野から, もっと若い層から)を広げてもよいのでは。
- ・ 学生には結婚して子どもを産んでも働ける等の現実味をもたせたロールモデルを与える。
- ・ 民間で活躍されている女性研究者の事例も紹介してもらってはどうか。
- ・ 卒業生のロールモデルについて, 近隣の女性研究者へ情報発信をしてはどうか。

(数値目標等について)

- ・ 運営費交付金の削減率があるなど, 教員の数は増やせない。男女性と問わず, 研究者(教員)を増やす施策をしていかなければ, 女性教員も増やせないのではないか。
- ・ 女性教員の比率を向上させるため, 女性教員の採用割合が高い部署にインセンティブを与えてはどうか。
- ・ さらに女性教員を増やすためには, 広大だけの問題ではなく全国の大学の問題として取り組むべきではないか

(女性の採用について)

- ・ 事務職員のグループリーダーの女性の割合を増やして欲しい。
- ・ 役員8名の中に女性の方を入れるべきではないか。
- ・ 研究者の配偶者への対応について, アメリカの大学で行われているポストシェアリング等

の雇用形態も導入すべきではないか。

- ・ 女性の教授を増やすというが、実際に大学に残っている女性研究者は、少ない。この問題は、広島大学だけでは、対応できない。根本的なところを考えていかないといけない。
- ・ 女性教員の採用数を決めた場合、その数字どおりの採用をすればよい。この分野は、女性を採用しようと決めればよいのでは。
- ・ 教員の中での男女共同参画を議論しているが、事務の管理職に占める女性は少ない。むしろ、これが問題なのではないか。
- ・ 女子学生を採用しようとしても、助教のポストが少なく准教授以上しか空きがないことが多く、採用が難しい。部局任せではなく、広島大学全体で取り組んで欲しい。

(メーリングリスト)

- ・ 複数のMLがあってもよい。女性に特化したMLがあってもよいが、男女参画に引き込む意味でも男性にも情報がほしい。女性研究者以外に女性事務職員も含めたMLを作成すれば、多くの方に情報が流れると思われる。

(その他)

- ・ 教職員に共働きかどうかという調査を行い、どのような意識的な違いがあるのか等について調べるべきではないか。女性は家にいるべきという考えを払拭すべきである。
- ・ 職員だけでなく、学生に対しても本学の男女共同参画の取組みについて広く啓発していくことが大事であり、この意見交換会のようなものを女子学生を対象に行ってはどうか
- ・ オーバードクターや院生にも学内の保育施設等を利用できるようにし、幅広い人を確保していくことが必要ではないか。
- ・ GEMが高い各国での女性の社会進出によるメリット、デメリットも明らかにしたらよい。
- ・ 女性にやさしい社会は、良いと思うが、女子大学生・院生を指導する際に何か工夫が必要であるか。必要である場合、何をすればよいのか。
- ・ 学生の保護者の中には、「女性は、大学院へ進学しても研究者になれない。研究者になったとしても、結婚できず、女性として幸せになれない。」と考える者がいる。これが、学生数の女性割合が多いが、研究者の女性割合が少ない原因では
- ・ 家庭生活を基本にできる職場環境を作らなければならない。
- ・ 問題は、職場環境であり、結婚しても子供を産んでも勤務条件等、男性と平等なシステム(職場環境)を構築してほしい。
- ・ 病気等で教員等の欠員が生じた場合、組織としてどう対応するかを考えていかなければならない。
- ・ 女性のための支援(子育て)は、支援体制を整えば、お互いうまくいっていくのでは。
- ・ 人材バンクについてグループで支援者バンクなどを利用できないか。
- ・ 女子学生が増えた分野もある。今後とも、女子高校生向けの取組を行うとともに、女性研究者が応募してくれるよう、いろいろなところでアピールしていきたい。
- ・ 結婚・出産後も女性に働いてもらうには、男子学生にも教育が必要なのではないか。

8-2. 学生の旧姓使用について

平成20年4月14日付け「広島大学学生の氏名標記の取扱いについて」により、学生の旧姓使用が認められるようになった。本学入学以前に旧姓を使用している学生は、「旧姓使用届」を、氏名変更が生じた学生は、「改姓届」を各学部・研究科学生支援グループに提出することとなる。

これは、学生からの要望にこたえて、制度化したものである。

9. 広島大学の男女共同参画関連ホームページ

9-1. 男女共同参画のページ

全学公式ホームページの中に、男女共同参画のページ(次図参照)を作成した。また、全学公式ホームページのトップページ右下の青ボタン(ワンクリックボタン)に、男女共同参画のボタンを追加した。男女共同参画のページの構成は次のようになっており、随時更新している。

トップページ

お知らせ

行事

トップページ青ボタン(ワンクリックボタン)

広島大学の、男女共同参画

活用しよう

お問い合わせ先

仕事と子育ての両立支援

関連授業科目一覧

セミナー・シンポジウム

画面左側ワンクリックボタン

男女共同参画推進室について

活動概要

報告書等

ロールモデルのご紹介

さまざまな取組み

女性研究者/学生への情報

女性研究者支援モデル育成

CAPWRホームページ

広島大学男女共同参画宣言

積極的改善措置

広島大学における女性の割合

男女共同参画推進体制

関連するリンク集

近隣地区の取組み

男女共同参画ホームページのトップページ(平成 21 年 2 月)

The screenshot shows the homepage of the Gender Equality Promotion Room at Hiroshima University. At the top, there is a header with the university logo and the text '男女共同参画推進室'. Below this is a navigation bar with links for 'English', '中文', '交通アクセス・地図', '照会先一覧', and 'サイト'. On the left side, there is a vertical menu with links to various sections: '男女共同参画推進室について', '活動概要', '報告書等', 'ロールモデルのご紹介', 'さまざまな取組み', '女性研究者/学生への情報', '女性研究者支援モデル育成', 'CAPWRホームページ', '広島大学男女共同参画宣言', '積極的改善措置', '広島大学における女性の割合', '男女共同参画推進体制', '関連するリンク集', and '近隣地区の取組み'. The main content area features a large blue banner with the title '広島大学における男女共同参画の取組み'. Below the banner is a photo of a ribbon-cutting ceremony and a news section titled 'お知らせ' with several bullet points. At the bottom, there is a navigation bar with buttons for '広島大学の、男女共同参画', '活用しよう', 'お問い合わせ先', '仕事と子育ての両立支援', '関連授業科目一覧', and 'セミナー・シンポジウム'.

9-2. 男女共同参画のページ英語版

9-3. 教員公募のページ

教員、研究員の公募のページに、広島大学において男女共同参画を推進している旨の文章を掲載した。

教員公募

- [他機関からの教員公募情報はこちら](#)
- [広島大学の教員の任期に関する規則](#)

- ▶ 広島大学は、男女共同参画を推進しています。女性の積極的な応募を歓迎します。
- ▶ 仕事と子育ての両立支援のために保育施設の設置や働きやすい職場環境を整えるための制度を導入しています。
- ▶ [男女共同参画のHPIはこちら](#)

..... 広島大学の教員公募

掲載日	所属	講座・専攻等	職名	応募締切	詳細
H21.1.28	総合科学研究科	地域研究講座	准教授または講師	H21.4.6	詳細
H21.1.13	宇宙科学センター	可視光・赤外線天文学	教授又は准教授	H21.2.10	詳細
	学院理学研究科	地球惑星システム学専攻	教授	H21.2.16	詳細
	教育学研究科	日本語教育学講座	教授	H21.2.9	詳細
H20.12.26	社会科学研究科	法政システム専攻	教授	H21.2.6	詳細

10. 広島大学の教員等公募文書

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①'」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②」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②

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.

11. 女性教員採用割合の目標値の設定

平成20年5月20日開催の教育研究評議会において、各部局等の女性教員採用割合が、次のように決定された。

部局等名	平成18年度			平成19年度			平成20年5月1日現在				女性教員採用割合の目標値(%)
	転出教員数	採用教員数	女性教員採用割合(%)	転出教員数	採用教員数	女性教員採用割合(%)	教員現員数	うち男性数	うち女性数	女性割合(%)	
総合科学研究科	10	9	11	3	7	0	126	110	16	12.7	30
文学研究科	3	1	0	3	7	14	56	52	4	7.1	30
教育学研究科	31	12	33	19	28	25	185	152	33	17.8	30
社会科学研究科	6	2	0	5	5	20	81	75	6	7.4	30
理学研究科	6	8	0	10	7	0	160	152	8	5.0	17
先端物質科学研究科	2	4	0	2	4	0	58	56	2	3.4	6
保健学研究科	8	8	63	10	6	67	50	29	21	42.0	50
工学研究科	20	16	0	13	17	0	204	201	3	1.5	12
生物圏科学研究科	1	1	0	3	3	0	74	72	2	2.7	26
医歯薬学総合研究科	23	24	4	31	38	34	258	220	38	14.7	27
国際協力研究科	3	4	0	3	2	0	31	30	1	3.2	30
法務研究科	3	0	0	0	2	50	16	14	2	12.5	27
原爆放射線医学研究所 病院	4	1	0	6	2	50	45	40	5	11.1	27
センター等(人文社会系) ・図書館・高等教育研究開発 センター・留学生センター・ 教育開発国際協力研究セン ター・平和科学研究センター 総合博物館・北京研究セン ター・外国語教育研究セン ター・文書館・ハラスメント 相談室・入学センター・キャ リアセンター・埋蔵文化財調 査室	7	11	0	4	7	57	58	49	9	15.5	30
センター等(自然科学系) ・放射光科学研究センター ・情報メディア教育研究セン ター・自然科学研究支援開 発センター・産学連携セン ター・ナノデバイス・システ ム研究センター・保健管理 センター・環境安全センター ・地域連携センター・宇宙科 学センター・HiSIM研究セン ター・先進機能物質研究 センター	5	7	0	3	3	33	73	67	6	8.2	25
合計	152	126	10	126	140	24	1594	1431	163	10.2	

12. 広島大学における仕事と子育ての両立支援

12-1. 学内保育園

○広島大学病院保育園(たんぼぼ保育園) (霞キャンパス)

昭和46年4月1日開園 【問合せ先】広島大学病院総務グループ

○広島大学ひまわり保育園 (東広島キャンパス)

平成20年3月17日開園 【問合せ先】広島大学総務室職員福利グループ

●学内保育園の名称について

学内保育園(東広島キャンパス)の名称を学内公募(平成19年12月18日～平成20年1月10日)したところ、応募総数62件(応募人数78人)があった。第6回男女共同参画推進委員会において、応募数の多いものの中から選ぶことによって、「ひまわり」に決定した。平成20年2月4日の役員会で承認され、平成20年2月19日の教育研究協議会に報告された。

12-2. 学童保育の試行

○東広島夏季子どもクラブ事業(学童保育)

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、学童保育(夏季こどもクラブ)を試行した。

・日時:平成20年8月1日～8月29日 平日 8:00～19:00

・場所:東広島キャンパス内

・利用者:広島大学教員(7名)と職員(5名)の学童17名(小学校1年生から6年生)

・指導員:4名(小学校教員免許取得者,学童保育指導員経験者)

・学生サポーター17名(広島大学で教職課程を履修中または履修した教員志望の大学院生)

・実施状況:利用者の利用理由は、11名が勤務のため、1名が介護のためであった。東広島市の学童保育が利用出来ない対象外の学童や、学童保育の休業日の利用等、行政による支援が行き届かないことによる利用が多かった。小学校教員、学童保育指導員経験者が中心となり、教職課程を履修している教員志望の学生がサポーターとして勤務して指導を行なった。夏季休暇期間中の学習の支援に加え、夏季休暇期間中であったので、学内の施設(生物圏科学研究科附属瀬戸内圏フィールド科学教育研究センター西条ステーション(農場)、自然科学研究支援開発センター、アクセシビリティセンター、工学部学校工場、理学部植物管理室、情報メディア教育研究センター、総合博物館等)において体験学習を行なった。利用者からは、概して好評であり、今後の利用希望がよせられた。日程に関しては、学童が休暇となる7月からの開設の希望があった。指導員、学生からは、有意義であり、教員志望のイメージを作る上で役に立ったという感想がよせられた。

○東広島春季子どもクラブ事業(学童保育)

・日時:平成21年3月23日～4月3日 平日 8:00～19:00

・場所:東広島キャンパス内

・利用者:広島大学教員(5名)と職員(7名)の学童16名(小学校新1年生から5年生)

・指導員:3名(幼稚園・中・高校教員免許取得者,学童保育指導員経験者)

- ・学生サポーター4名(広島大学で教職課程を履修中または履修した教員志望の学生院生)
- ・実施状況:利用者の利用理由は、勤務のためであった。送迎するのに職場だと近くて便利であること、東広島市の学童保育が利用出来ない対象外の学童等、行政による支援が行き届かないことによる利用が多かった。幼稚園・中・高等学校教員、学童保育指導員経験者が中心となり、教職課程を履修している教員志望の学生がサポーターとして勤務して指導を行った。春季休暇期間中の学習の支援に加え、春季休暇期間中であったので、学内の施設(西条研修センター等)において体験学習を行なった。

12-3. 学会の託児所開設に協力

○学会大会名:2008年度日本建築学会大会

・開催日程:2008年9月18日(木)~20日(土)

・託児所運営方法:保育士は、学会大会実行委員会が契約。保育場所は、広島大学が貸与。具体的には、学会側が保育サービス事業者(広島大学がひまわり保育園の運営を委託している業者と同一)と保育士派遣の契約をする。広島大学はひまわり保育園の一室を大会期間中、大会実行委員会に提供。

・託児所利用実績:

年齢 5ヶ月乳児~5歳児

人数 9/18日(木) 5名, 9/19日(金) 7名, 9/20日(土) 11名

・大会託児所実施責任者の感想:「今回は、学会日程に土曜日が含まれていましたが、特別のご配慮をいただき実施可能の運びとなりました。保育には特に問題なく、安全に過ごすことが出来ました。」

12-4. 次世代育成支援のための行動計画

広島大学では、大学全体の取り組みとして、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」を策定しました。この行動計画は、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日に策定されたものです。

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 (→括弧内は、平成21年1月現在の達成状況)

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。(→達成済み!)

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。(→達成済み!)

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。(→達成済み!)

- 目標4： 期間雇用職員の育児休業制度を拡充する。 (→達成済み！)
- 目標5： 育児部分休業の対象を拡充する。 (→達成済み！)
- 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。
(→取組み中)
- 目標7： 時間外労働を短縮するための措置を実施する。 (→実施している)
- 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。 (→実施している)

12-5. 広島県「仕事と家庭の両立支援企業」

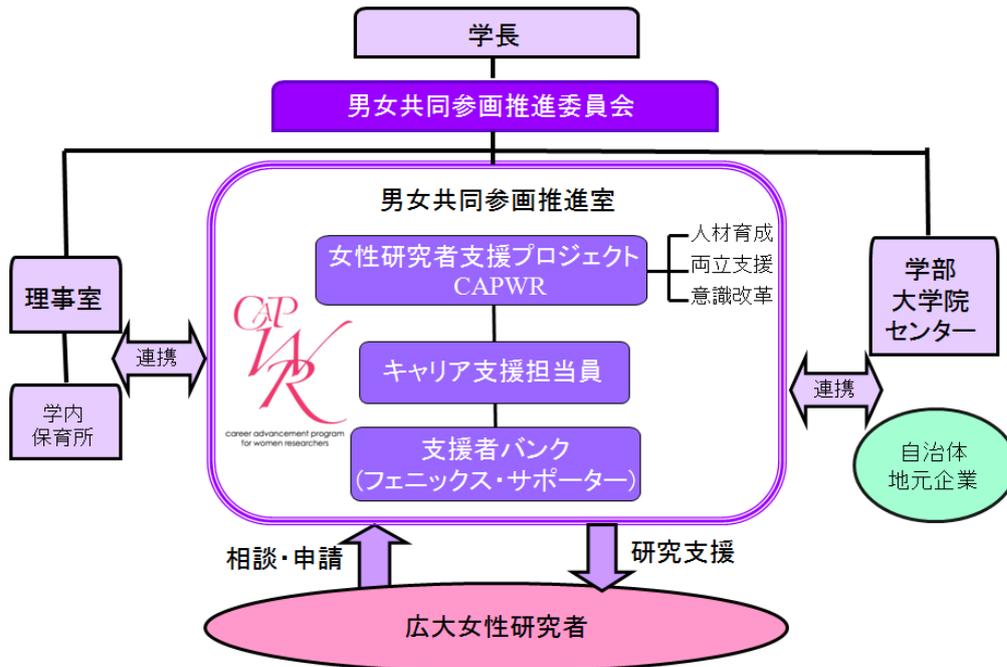
広島県「仕事と家庭の両立支援企業登録制度」とは、「仕事と家庭の両立」に向けて取り組むことを宣言された企業を、県が登録する制度。登録企業には、登録証を交付するとともに、ホームページなどで、企業の取組み内容を県内外に広く紹介する。平成17年4月1日、広島大学では、広島大学全体での取り組みとして、職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、職場全体のより働きやすい環境を整えるべく、「次世代育成支援対策推進法に基づく広島大学の行動計画」を策定した。このことが認められ、「仕事と家庭の両立支援企業」に登録された。



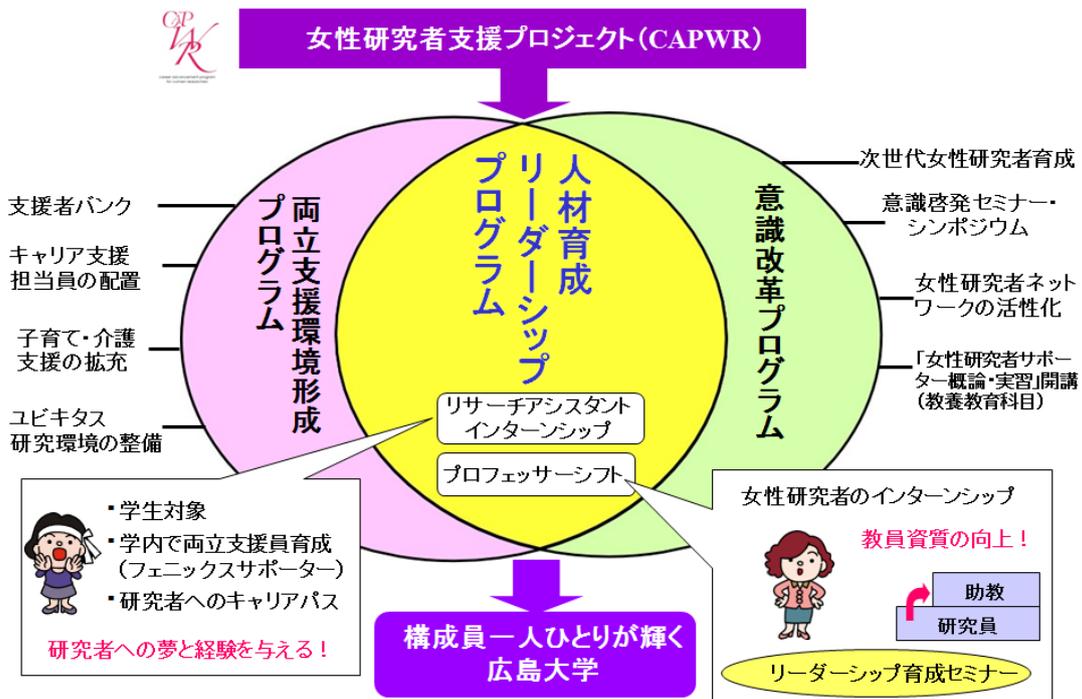
13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

平成 19 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択された課題「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」は、広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)を母体として、推進している。

13-1. 実施体制図



13-2. 実施内容図



13-3. ミッションステートメント

○提案課題名 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

○総括責任者名 「広島大学長 浅原 利正」

○提案機関名 「国立大学法人広島大学」

(1) 計画構想の概要

本学は、国立総合大学としては学部や大学院に占める女子学生の割合がきわめて高水準であるにも拘わらず、女性教員比率は国立大学法人平均を下回り、特に上位の職階ほど女性比率が低い。これは、

- ①育児・介護と研究活動の両立支援が不十分であるために、女性研究者が研究に専念できる環境が確保されていないこと、
 - ②男女共同参画への取組みが、組織化・意識改革とともに緒に就いたところであり、基本計画も現在策定途上で、女性研究者の積極的登用策や数値目標の設定が十分行われていないこと、
 - ③理工系の女性研究者が少なく、かつ「ガラスの天井」状態となっているため、増加する女子大学院生のロールモデルとしては充分ではないこと、
- などが問題として考えられる。

本プロジェクトは、中核となる組織を作り、「両立支援環境形成プログラム」と「意識改革プログラム」を基盤として、本学独自の人材育成「リーダーシッププログラム」を遂行することにより、女性研究者が能力を最大限に発揮し、教育・研究活動で著しい成果をあげることを目指す。その結果、

- ①両立支援環境形成プログラムによって、育児・介護等を理由とする女性研究者の研究やキャリアの中断が減り、継続する研究者が増えることが期待される。
- ②本学独自のリーダーシッププログラム制度の導入により、研究者を目指す女子学生や若手女性研究者の能力開発を促進し、リーダーシップを発揮する女性研究者育成が可能となる。
- ③若手女性研究者の育成への積極的な取組みを通して、大学内に男女共同参画の意識を浸透させ、教育・研究活動および大学運営の更なる活性化と同時に、女性研究者比率の向上が期待できる。
- ④男女共同参画推進委員会のもとに設置する女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センターを3年後は男女共同参画推進室とし、女性研究者支援のみならず大学全体の包括的な男女共同参画推進に恒常的発展的に取り組むことが可能となる。

本プロジェクトの導入は、従来の部局中心の研究者支援とは異なり、女性研究者という全学組織横断的な支援であることから、男女共同参画推進と併せて意識改革とともに支援体制の見直しや女性構成員の意見が反映される組織運営など、本学の組織改革がいつそう進む効果をもたらす。本学独自の女性研究者のためのフェローシップ等の支援との相乗効果により女性研究者の能力開発が進むことは、男性研究者・若手研究者への大きな刺激となり、世界から優秀かつ多様な研究者をひきつけ、研究・教育の質の向上が期待できる。

(2) 実施期間終了時における具体的な目標

①女性教員の比率向上

女性教員比率を現在の9.0% (146名)から11.5% (188名)を上回るようにする。

②「男女共同参画推進室」の設置

「女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センター」を本学における女性研究者支援の拠

点とし、実施期間終了時には、本学の男女共同参画推進の実践的組織となる「男女共同参画推進室」へと発展させる。

③「人材育成リーダーシッププログラム」の継続・発展

「リーダーシッププログラム」を継続発展させ、女性研究者の人材育成を強化する。特に休業中の代替教員の自給策として「プロフェッサーシフト」を人事制度に活用し、学内にリーダーシップを備えマネジメントのできる女性教員の増員を図る。

④「キャリア支援担当員」の制度化

「キャリア支援担当員」を就労形態に関して職員と所属部署との調整を図るだけでなく、柔軟で多様な勤務形態を可能とする新しい雇用システムを提案する役割として学内の制度に組み込む。

⑤「支援者バンク」の制度化

両立支援の人材を担う「支援者バンク」の運営は、学内での人材育成を中核に地域や学生との連携と併せて自立的に持続可能な運営を図り、制度として確立する。本プログラムは、女性研究者を対象にスタートさせるが、終了時には男女を問わず学生・職員を含む大学構成員全員に対して個別の要求に合った支援を提供できるシステムへと発展させる。

⑥「次世代育成の取組」の継続・発展

研究者を目指す女性を増やすために、女子学生・若手女性研究者のインターンシップ制度やキャリアパス支援を充実させて次世代育成のための取組みを確立し、女子大学院生へのエンパワーメントを強化する。

<実施期間終了後の取組>

- (1) 「男女共同参画推進室」による包括的支援体制の強化。
- (2) 「人材育成リーダーシッププログラム」、「両立支援環境形成プログラム」の自立的運営による両立支援の恒常化。
- (3) 「キャリア支援担当員」制度を活用した、柔軟で多様な勤務形態・新しい雇用システムの創出。
- (4) 男女共同参画推進基本計画に基づく、女性研究者および若手研究者の積極的登用にに向けた部局ごとの女性教員比率数値目標の設定とその達成。

<期待される波及効果>

- (1) 本プロジェクトは、優れた女性研究者が研究と家庭責任を両立させつつ最大限の能力を発揮することと、本学が自前で人材育成することを企図したものであり、本学と類似した環境にあって女性研究者支援を目指す地方の国立総合大学のモデルケースとなりうる。
- (2) 本学が中四国地域の拠点となって魅力ある女性研究者を育成し、女子中高生や研究者志望の女子学生に対するロールモデルを提示することは、将来の科学の発展を担う人材の育成という点からも有効である。
- (3) 本プロジェクトによって、リーダーシップを有し、生き生きと活躍する広大女性研究者像を広く内外に示すことは、本学の研究者全員にとって大きな刺激となり、研究・教育の質の向上が期待できる。
- (4) 本プロジェクトは、本学における男女共同参画推進のモデルという役割も担っており、取組みそのものが大学全構成員の意識改革の重要な契機となる。
- (5) 特にキャリア支援担当員の設置は、男女を問わず、従来の固定的な雇用-就労形態や長時間労働、キャリア中断などの問題を見直すことになり、ワーク・ライフ・バランスの観点からも、キャリアを継続しつつライフステージや職階に応じた柔軟な働き方を創出することができる。

13-4. 平成20年度取組み一覧

平成20年度に学内に周知したお知らせは次のとおりである。

2008年4月

- 【お知らせ】男女共同参画推進室の新設について(H20.4.1)
- 【お知らせ】女性研究者サポート概論, 女性研究者サポート実習のご案内
- 【お知らせ】男女共同参画推進室開所式及び第2回広島大学男女共同参画シンポジウムを開催 (H20.5.16)
- 【お知らせ】学生の旧姓使用について

2008年5月

- 【募集】第二次研究支援要員雇用制度利用者の募集について (締切 H20.5.26)
- 【募集】ユビキタス研究環境の整備利用者の募集について (締切 H20.5.26)
- 【お知らせ】第5回BBC開催(H20.6.13)
- 【お知らせ】女性教員採用割合の目標値の設定について

2008年6月

- 【募集】夏休み特別企画体験科学講座～女子高生特別コース～の募集について (締切 H20.7.14)
- 【お知らせ】ノートルダム清心高等学校での出張講義について(H20.6.19)
- 【お知らせ】女性研究者の相談窓口の開設について

2008年7月

- 【募集】東広島夏季子どもクラブ学童サポーターの募集(締切 H20.7.23)
- 【募集】東広島夏季子どもクラブで遊びを支援してくれる団体の募集(締切 H20.7.25)
- 【募集】
プロフェッサーシフトの実施に伴う教員公募 (締切 H20.8.26)
- 【募集】女性研究者奨励賞, 研究資金獲得実践セミナーの参加者募集 (締切 H20.8.11)
- 【募集】ペアリングチューター制度利用者の募集 (締切 H20.7.31)
- 【お知らせ】「おもしろワクワク化学の世界'08広島化学展に一리카だいすき! コーナー
出展(H20.7.25～27)
- 【お知らせ】女子高校生相談コーナー(オープンキャンパス)開設(H20.8.7～8)
- 【お知らせ】第6回BBC開催(H20.7.31)

2008年8月

- 【募集】平成20年度東広島夏季子どもクラブの追加募集
- 【お知らせ】夏休み特別企画体験科学講座～女子高生特別コース～の実施(H20.8.12)

2008年 9月

【お知らせ】第7回BBC開催(H20.9.19・24)

2008年 10月

【お知らせ】ホームカミングデーにおける学童保育実施及びひまわり保育園開園にニーズ調査について(締切 H20.10.9)

【お知らせ】第8回BBC開催(H20.10.24)

【お知らせ】女子医学生・研修医等をサポートするための会開催について(H20.10.17)

【お知らせ】働く女性のポジティブ・アクション推進セミナーの開催について(H20.12.2)

【募集】第三次研究支援要員雇用制度利用者の募集について(締切 H20.10.27)

【募集】広島大学ひまわり保育園平成21年度入園者募集について(締切 H20.12.1)

【お知らせ】東広島キャンパスで開催された学会の託児施設開設について

(H20.9.18~20)

2008年 11月

【募集】ペアリングチューター制度利用者の追加募集(締切 H20.12.26)

【募集】クリスマス特別企画第2回体験科学講座～女子高生特別コース～

の募集について(締切 H20.11.26)

【お知らせ】キャリア支援・男女共同参画セミナーの開催について(H20.12.3)

【募集】大学入試センター試験における学童保育実施及びひまわり保育園開園にニーズ調査について(締切 H20.12.5)

【お知らせ】第9回BBC開催(H20.11.28)

【お知らせ】第2回広島大学女性研究者奨励賞受賞者の採択について

2008年 12月

【お知らせ】広島県仕事と家庭の両立支援企業の登録について(H20.11.10)

【募集】学年末休業日及び学年始休業日(春休み)学童保育ニーズ調査について

(締切 H20.12.24)

【お知らせ】第6回CAPWRセミナー開催(H20.12.17)

【お知らせ】第10回BBC開催(H20.12.19)

【募集】(学部生対象)広島大学ひまわり保育園平成21年度入園者募集について

(締切 H20.12.19)

2009年 1月

【お知らせ】日本・スウェーデン男女共同参画ジョイントセミナー開催(H21.1.30)

【募集】春の特別企画第3回体験科学講座～女子高生特別コース～の募集について

(締切 H21.1.30)

【お知らせ】理系女子交流サークル「teku*teku」講演会開催(H21.1.16)

【お知らせ】第11回BBC開催(H21.1.23)

【お知らせ】第4・5回CAPWRセミナー開催(H21.3.4)

【お知らせ】ハラスメント防止講演会の開催について(H21.2.12-13)

【募集】ユビキタス研究環境の整備利用者の第二次募集について

2009年 2月

【お知らせ】女性の再チャレンジ何でも相談会開催 (H21.2. 14)

【お知らせ】第12回BBC開催(H21.2. 27)

【お知らせ】東広島春季子どもクラブの開設について

【募集】研究支援員雇用制度利用者の募集について(締切 H21.3.23)

13-5. リーダーシッププログラム

①学生を対象とした「リサーチアシスタントインターンシップ」・「フェニックスサポーター認定プログラム」の実施

○フェニックスサポーター

子育て・介護等を担う女性研究者の研究活動の両立支援について理解があり、研究活動の支援ができること。学部学生・大学院生・その他、男女の別は問わない。フェニックスサポーター認定講義を受講することによって、フェニックスサポーターの資格が与えられる。フェニックスサポーター認定者は、研究支援員（支援者バンクに登録し、女性研究者の研究・実験補助を行う）としてのフェロー種別のランクがアップする。

○フェニックスサポーター認定講義

教養教育科目として「女性研究者サポーター概論」と「女性研究者サポーター実習」（それぞれ1単位）の2科目を開講した。この2科目を、「フェニックスサポーター認定講義」とした。

[1] 女性研究者サポーター概論（対象 学部2年次生以上）

日時 平成20年6月7日(土)・14日(土)8:45-16:05

場所 総合科学部J棟J306, 理学部B棟B603

受講者数 42名(単位取得 26名)

[2] 女性研究者サポーター実習(対象「女性研究者サポーター概論」履修者)

日時 平成20年10月11日(土)・平成21年1月24日(土)9:00-12:00

場所 総合科学部J棟J306, A棟A704

この日時その他、受講生は随時6-7時間分の女性研究者支援実習を行った。

受講者数 10名(単位取得 10名)

○フェニックスサポーターの認定

上の2科目の受講により、平成20年度は10名をフェニックスサポーターとして認定した。

② 女性研究者対象のリーダーシップ育成セミナー及び広島大学女性研究者奨励賞の実施

(1)女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー

○東広島キャンパス会場

日時 第1回 平成20年8月19日(火)15:00-17:00

第2回 平成20年9月2日(火)15:00-17:00

第3回 平成20年9月16日(火)15:00-17:00

場所 東広島キャンパス 理学部大会議室(E棟203室)

○霞キャンパス会場

日時 第1回 平成20年8月22日(金)15:00-17:00

第2回 平成20年9月5日(金)15:00-17:00

第3回 平成20年9月19日(金)15:00-17:00

場所 霞キャンパス 霞総合研究棟(701セミナー室)

○講師 升島 努 教授 (広島大学大学院医歯薬学総合研究科)

- 対象 本学女性研究者(勤務形態・職位は問わない), 本学女子大学院生
- テーマ 10 月末締切の来年度科研費の申請をテーマに, 各自企画から書き方までワークショップを通して書き上げ, 資金が獲得できるようになる力を養う。
- セミナー内容
 - ・第1回 今年度の科研費獲得への考え方・戦略ワークショップ
 - ・第2回 申請書書き上げワークショップ(第1回を踏まえ書き上げ, 相互評価を試み, 企画と研究展開のあり方に関し, 講義と討議の上改善)
 - ・第3回 申請書完成ワークショップ(完成させた申請書の相互評価を試み, 評価結果を全員で考察, 申請書の仕上げノウハウの講義と討議)

(2)「広島大学女性研究者奨励賞」受賞者

「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」で完成した申請書に基づき, 採択した。

(セミナー参加者:38 名, 奨励賞応募資格者:27 名, 提案書提出者:15 名)

採択 14 名 (准教授 2 名, 助教・助手 7 名, 研究員 4 名, 診療医 1 名)

審査教員: 相田 美砂子(大学院理学研究科教授・広島大学副理事(男女共同参画担当))

升島 努(大学院医歯薬学総合研究科教授)

横山 美栄子(ハラスメント相談室・教授)

③女性研究者を対象とした「プロフェッサー・シフト」の試行

プロフェッサー・シフトの一環として, 広島大学在籍の女性研究員・女子大学院生の中から, 助教 2 名を, 平成 20 年 10 月 1 日付けで採用した(任期:平成 22 年 4 月 30 日まで)。

④女子大学院生の情報交換・交流会の実施

教員を交えず, センター支援担当員と女子学生だけの会(BBC)を, 平成 20 年度は, 計 11 回(東広島キャンパス:8 回, 霞キャンパス 3 回)開催した。各回 5~10 名, のべ 50 名の女子学生が参加した。

【BBC=Brown Bag Chat=茶色の紙袋にランチを入れて集まっておしゃべりしよう!】

13-6. 両立支援環境形成プログラム

①「支援者バンク」の運営と研究支援員雇用の補助

平成20年度は3回にわたって利用者を学内に公募した。その結果、のべ39名が利用した。雇用された研究支援員は、のべ67名であった。平成20年度の支援者バンクの登録者数は、91名であった。支援者バンクに登録した研究支援員には、各人の経歴やフェニックスサポーター認定の有無に応じて、フェローAからフェローDの種別を設定している。

②キャリア支援担当員による、女性研究者および女子学生を対象としたキャリア相談
キャリア支援担当員が常駐し、さまざまな相談に応じた。

③学内学童保育の試験的運用(東広島夏季子どもクラブ)

○期間:平成20年8月1日～8月29日までの平日 8:00～19:00

○場所:東広島キャンパス内

○保育対象:本学教職員の学童17名(小学校1年生から6年生)

○指導員:4名(小学校教員免許取得者,学童保育指導員経験者)

○学生サポーター17名(広島大学で教職課程を履修中,または履修した教員志望の学生,院生)

○内容:夏季休暇期間中の学習の支援。学内の施設(生物圏科学研究科附属瀬戸内圏フィールド科学教育研究センター西条ステーション(農場),自然科学研究支援開発センター,アクセシビリティセンター,工学部学校工場,理学部植物管理室,情報メディア教育研究センター,総合博物館等)における体験学習。

④学内学童保育の試験的運用(東広島春季子どもクラブ)

○期間:平成21年3月23日～4月3日までの平日 8:00～19:00

○場所:東広島キャンパス内

○保育対象:本学教職員の学童16名(小学校新1年生から5年生)

○指導員:3名(幼稚園・中・高校教員免許取得者,学童保育指導員経験者)

○学生サポーター4名(広島大学で教職課程を履修中または履修した教員志望の学生院生)

○内容:春季休暇期間中の学習の支援。学内の施設(西条研修センター等)における体験学習。

⑤ユビキタス研究環境の整備

出産予定,産休,育休,育児,介護等により大学における勤務時間に制約がある女性研究者に,大学以外でも研究,教育を可能にする「ユビキタス研究環境の整備」支援を行う。支援内容は,モバイルのノートパソコン,データ同期ソフト,ウェブカメラのリース。平成20年度は,平成19年度に引き続き,11名が利用した。2回にわたって利用者の公募をし,新たに2名が利用した。

13-7. 意識改革プログラム

①大学訪問・出前講義・地域連携による女子中・高校生対象の科学講座開催

- ・出前授業 2 回
- ・「女子高生のための体験科学講座」3 回
- ・体験科学ワークショップ 1 回
- ・広島大学オープンキャンパスに「女子高校生むけの相談コーナー」を開設

②意識啓発のための取り組み

(1)学生対象の意識啓発に利用するための冊子『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～』を作成した。

(2)生徒対象の意識啓発に利用するための冊子『科学で拓くあなたの未来』を作成した。

(3)ホームページのロールモデル「人生の先輩からみなさんへ」の掲載を充実させた。

(4)ペアリングチューター制による女子学生と女性研究者の意識啓発

女性研究者と研究者希望の女子学生と一緒に、学会や他大学等が主催する男女共同参画関連のセミナーに参加することによって、交流を深め、かつ男女共同参画の意識を高めることができた。平成 20 年度は、計 6 組が利用した。

(5)男女共同参画意識啓発のためのシンポジウム・セミナーの実施

平成 20 年度は、計 6 回の意識・啓発の企画を実施した。とりわけ、霞キャンパスで 4 回の企画を実施できたことが新しい成果である。

・男女共同参画推進室開所式及び設立記念シンポジウム(第 2 回広島大学男女共同参画シンポジウム) 平成 20 年 5 月 16 日

・第 2 回 CAPWR セミナー 平成 20 年 11 月 12 日(霞キャンパス)

「ドメスティック・バイオレンス(DV)とはー医療現場で求められる DV 被害者支援ー」

・第 3 回 CAPWR セミナー 平成 21 年 1 月 21 日(霞キャンパス)

「性暴力被害者支援」

・第 4 回 CAPWR セミナー(東広島キャンパス)/第 5 回 CAPWR セミナー(霞キャンパス)

平成 21 年 3 月 4 日「パートナーや恋人からの暴力デート DVー」

・第 6 回 CAPWR セミナー 平成 20 年 12 月 17 日(霞キャンパス)

「歯学部女子学生エンカレッジセミナー」

③女性研究者実態の把握・分析

昨年度に実施した、広島大学の教職員の仕事と家庭の両立支援のニーズを把握する実態調査の集計分析を行った。

④女性研究者ネットワークの活性化

平成 19 年度に作成した女性教員・研究員等のメーリングリストを引き続き活用した。さらに、霞キャンパスで独立したメーリングリストを構築した。

14. 広島大学女性研究者奨励賞

広島大学の若手女性研究者が、より一層研究意欲を増すことの一助となることを期待して、平成19年度から広島大学女性研究者奨励賞が、学長により設けられた。第2回目である平成20年度は、14名の女性研究者に授与された。

平成20年8月から9月にかけて開催された「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」の成果として提出された「研究資金提案書」の中から、優れたもの13件(医歯薬学、理、工系9件、その他5件)が採択されたもので、計300万円が研究助成金として配分された。

平成20年度 広島大学女性研究者奨励賞 受賞者一覧

(千円)

	氏名	所属部局	職名	研究題目	配分額
1	ヒガシカワ フミコ 東川 史子	大学院医歯薬学総合研究科	准教授	腸管免疫系賦活機能に優れた植物乳酸菌のスクリーニングとそのメカニズムの解明	225
2	オウ ウツ 王 芸	大学院教育学研究科	助教	動作開始における筋相互間の協調性の研究：高齢者の安全な歩行指導への貢献	195
3	イガラシ ユカ 五十嵐 友香	大学院医歯薬学総合研究科	研究員	新規同定免疫抑制機能を応用した肝類洞内皮細胞の臓移植後B細胞免疫抑制法の確立	225
4	カネコ フミコ 金子 史子	大学院保健学研究科	助教	虚弱高齢者の心身の機能回復を目指した脳に効くトレーニング法の構築	195
5	アンノ クミコ 阿武 久美子	大学院医歯薬学総合研究科	助教	血管内皮細胞に頻発する染色体異常の回避法の確立	225
6	フクダ フミ 福田 絵美	自然科学研究支援開発センター	研究員	多因子制御腫瘍溶解性ヘルペスウイルスベクター(HPC-HSV1)の開発	225
7	ナカヤ アヤミ 中矢 礼美	留学生センター	准教授	平和構築コンピテンシー教育プログラムの開発研究	195
8	カヤシマ トモコ 萱島 知子	大学院教育学研究科	助教	酸化ストレス防御活性物質が果たす機能成分としての役割	195
9	ハラダ カエ 原田 佳枝	病院	歯科診療医	義歯安定剤使用者のための新規低生体為害性オーラルセルフケア法の開発	225
10	オカムラ ミユキ 岡村 美由規	教育開発国際協力研究センター	研究員	開発途上国の教育政策の成否とアクターの行動がそれに与える影響に関する研究	195
11	ミヤザキ カズコ 宮崎 和子	原爆放射線医科学研究所	助教	炎症制御における制御性T細胞の量的・機能的維持に必須な新規転写制御分子機構の解明	225
12	ヨシイ ミチコ 吉井 美智子	大学院医歯薬学総合研究科	助教	神経細胞においてコレステロール(CH)が果たす役割の解明	225
13	ヒデ イズミ 秀 和泉	大学院医歯薬学総合研究科	助手	ミクログリアのα7ニコチン受容体の新しいシグナル伝達様式と脳内炎症治療への展開	225
14	タガワ 田川 あかね	大学院理学研究科附属臨海実験所	研究員	半索動物ギボシムシの再生メカニズムの解明ー進化を限定する要因を探索するー	225

15. 第2回広島大学男女共同参画シンポジウム

『一人ひとりが輝く大学をめざして』

15-1. プログラム

1 主催:広島大学男女共同参画推進室

2 日時:平成20年5月16日(金) 13:30~17:10

3 会場:学士会館レセプションホール

(広島大学東広島キャンパス)

4 参加者:本学の教職員, 学生, 関係の地方自治体, 企業, 団体, 一般市民の方

5 趣旨:

本学では, 広島大学男女共同参画宣言(平成18年10月17日)に基づき, 教職員や学生, 一人ひとりの個性と能力が十分に発揮できる組織を構築するための具体的な取組みを推進していくため, 平成20年4月に「男女共同参画推進室」を設置した。「男女共同参画推進室」の設置を記念し, 構成員の男女共同参画推進への理解を更に深めるとともに, 取組策を推進していく一環として, 『一人ひとりが輝く大学をめざして』というテーマでシンポジウムを開催する。

6 プログラム:

(1)主催者挨拶 浅原 利正(広島大学長) 13:30~13:40

(2)基調講演 「大学から発信する男女共同参画」13:40~14:40

郷 通子(お茶の水女子大学長)

(3)講演「わが国における女性研究者支援の取組と現状」 14:40~15:35

高比良 幸藏(文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課人材政策企画官)

(4)パネルディスカッション「女性が活躍する大学は, 一人ひとりが輝く

…そのための具体的な取組み」 15:40~17:10

①森 光昭(熊本大学理事(人事・労務担当))

【熊本大学の取組み…地域連携の視点から】

②棚村 政行(早稲田大学法務研究科教授・女性研究者支援総合研究所長)

【早稲田大学の取組みについて】

③升島 努(広島大学大学院医歯薬学総合研究科教授)

【広島大学女性研究者奨励賞について】

【コメンテーター】郷 通子(お茶の水女子大学長)

高比良 幸藏

(文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課人材政策企画官)

【コーディネーター】相田 美砂子(広島大学副理事(男女共同参画担当))

7 懇親会 17:30~19:00

会場:学士会館 レストラン「ラ・ボエーム」



15-2. 概要報告

学長を始め教職員，学生など約130名が参加した。



まず，浅原利正学長から，社会に貢献する人材の育成と人類の未来に資する科学研究の推進を重要な使命とした総合研究大学である広島大学は，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・教育環境にするために男女共同参画に取り組んでいるという挨拶があった。教員・研究員の公募文書に男女共同参画を推進していることを明示し，「評価において同等と認められた場合は女性を採用する」ことを，実行し，女性教員の採用割合の数値目標を設定した。男女共同参画宣言に基づく行動目標を達成するための推進支援を行うことと，女性教員増加のためのポジティブ・アクションの担当組織としての役割を果たすことを目的として男女共同参画推進室を設置したとの考えを示した。



次に，郷 通子氏(お茶の水女子大学長)による「大学から発信する男女共同参画」と題した基調講演が行われた。広島大学における女性研究者を取り巻く現状についての考察ののち，お茶の水女子大学における女性研究者支援の取組みと歴史の紹介，男女共同参画を進めるための雇用環境の整備，ワーク・ライフ・バランスの実現について強調された。お茶大では，「モデル研究者」により，仕事と家庭の両立を図りながら優れた研究成果をあげるにはどのような支援が適切かつ効果的であるかを検証する，という事業を進めている。大学全体として業務の効率化による9時～5時の徹底と，育児支援をお茶大では進めている。9時～5時は，文系の教員には当たり前のことだが，理系にとっては実現が難しい。お茶大の教員のうちの女性の割合は45%，役員相当職の女性の割合は40%である(2007年4月現在)。



次に、高比良幸藏氏(文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課人材政策企画官)による「わが国における女性研究者支援の取組と現状」と題した講演が行われた。前述の郷 通子氏の基調講演の内容に絡めながら、女性研究者の活躍促進に関する国の提言等について詳細かつ率直な内容であった。クルム伊達公子選手が、日本の女子プロテニスプレーヤーを育てるために復帰したように、研究の分野でも先輩の女性研究者をロールモデルとして活用することにより、もっと女性研究者をふやしていく取り組みをすすめていく必要性を強調された。



その後、郷 通子氏、高比良幸藏氏をコメンテーターとし、相田美砂子副理事がコーディネーターとして、森 光昭氏(熊本大学理事(人事・労務担当))、棚村政行氏(早稲田大学法務研究科教授)、升島 努氏(広島大学大学院医歯薬学総合研究科教授)によるパネルディスカッションが行われた。まず、約15分間ずつ、森氏、棚村氏、升島氏から、それぞれの大学における具体的取組の紹介があった。

森 光昭氏からは、「熊本大学の取組み・・・地域連携の視点から」と題し、大学と行政、企業、NPO等が連携をしながら、研究と育児介護の両立のために改善策を投じることによってキャリアパス環境



整備を図ってきた経験が紹介された。人材バンクも立ち上がり、行政経験のある女性をコーディネーターとして採用することにより、大学としての取り組みが進んだ。

次に、棚村政行氏から、「早稲田大学の取り組みについて」と題し、早稲田大学で進めている「研究者養成のための男女平等プラン」について紹介があった。早稲田大学では創立125周年記念日（H19.10.21）に、「男女共同参画推進室」を設置し、「男女共同参画宣言」を発表した。また、ワークライフバランスを取りやすい柔軟な勤務制度を提案し、ライフイベントに伴う様々な困難を克服するための支援策を策定する、ライフイベントサポートシステムを創設した。研究者総合サポートセンターではキャリア形成支援や両立支援のための相談窓口や交流会を実施している。大きな私立大学では、トップダウンとボトムアップの両方があるこそ、岩のような組織が動いた。



次に、升島 努氏から、「広島大学女性研究者奨励賞について」と題し、広島大学女性研究者奨励賞及び科研費獲得セミナーについて紹介があり、さらに、女性研究者へ力強いエールがおくられた。女性研究者の皆さんも、権利だとか、甘えないでいただきたい。男であれ女であれ、ひとりの自立した研究者として、しっかり立って歩いていくにはどうしたらよいのか、ということ、科研費の獲得セミナーを通して伝えた。リーダーになる覚悟が必要である。自分をプロモーションして、自分を大きく育てて、そして成功スパイラルを自ら作っていく研究者になっていただきたい。



その後、相田美砂子氏をコーディネーター、郷通子氏と高比良幸藏氏をコメンテーターに加えて、会場からの質問を受け、討論をおこなった。男女共同参画推進のための活動の大学内における拡げ方・そのための学長の役割、都道府県・市町村の関連部局との連携の図り方、RPDの任期について等、内容は多岐にわたった。





シンポジウム終了後は、講師を囲んで懇親会を開催し、和やかな雰囲気のもと参加者間の親睦を図った。



15-3. アンケート

参加者は約 130 名であり、配布したアンケート用紙には、40 名の方々から回答があった。アンケート結果からの抜粋をここに示す。

1.参加者の内訳（アンケート回答数=40）（回収率=30.7%）

職種別

広大事務職員	22 人	55.0%	広大以外	2 人	5.0%
広大教員	11	27.5	その他	1	2.5
広大その他	2	5.0			
広大学部生・院生	2	5.0			

2.どうやって知りましたか？（複数回答）

学内連絡・呼びかけ	22 人	55.0%	CAPWRからのお知らせ	7 人	17.5%
チラシ・ポスター	5	12.5	その他	4	10.0
大学のホームページ	8	20.0			

3.基調講演の感想をお聞かせ下さい。（自由記述）

他大学も含め、男女共同参画の取組がわかり、参考になった	24
9時から17時の勤務時間を考慮してほしい	4

女性だけでも苦勞があり, 男性も取り組んでほしい	2
自分自身の現状を再考する良い機会となった	2
取り組みへの熱意を感じた	2
4. 講演の感想をお聞かせ下さい。(自由記述)	
国の政策や他大学の様子・背景・現状がよくわかり, 参考になった	11
意識改革が必要と思った	4
適切な内容だった	2
施策を今後も継続すべきと思った	1
5. パネルディスカッションの感想をお聞かせ下さい。(自由記述)	
他大学の取組が参考となり, 良かった	11
男女共同参画を認識できた	2
研究者の方にも聞いてほしかった	2
事業終了後, どう発展させていくか・今後の方向性が課題	2
6. 今後の企画や男女共同参画推進の取り組みについてのご意見ご要望(自由記述)	
今後も継続してほしい	2
意識改革のために, もっと教員の参加を増やすべき	1
あやゆる男女共同参画関連の情報をHPに載せてほしい	1
研究者育成にとどまらず, 地域活性のための女性リーダー育成を希望	1

16. CAPWR セミナー

16-1. 第2回 CAPWR セミナー

『「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」ー医療現場で求められるDV被害者支援ー大学で女性をどう育てるか』

1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト

2 日時

平成 20 年 11 月 27 日(水) 17:30~19:30

3 会場

広島大学霞キャンパス 広仁会館大会議室

4 参加者

本学の教職員、学生、他機関・他大学教職員(約 40 名)

5 内容

講演者: 塚崎裕子(内閣府男女共同参画局推進課長)

「配偶者暴力の実態, 配偶者暴力防止法及び関連する施策について」

講演者: 北仲千里(ハラスメント相談室准教授)

「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」

「女性に対する暴力 violence against women」とは、女性が「女性であるがため」にうける、虐待や性暴力などの被害(職場でのセクシュアル・ハラスメント、夫婦や恋人間でのドメスティック・バイオレンス、ストーカー、いたずら電話、電車や街での痴漢被害など)のことをいう。近年、両性の平等の問題にかかわる重要課題として世界的に注目されるようになり、日本でも法整備などの対策が、相次いで始められてきた。

この問題は、家族や恋愛や性の問題が絡むため、深刻な悩みを抱えていても、誰にも言えずに一人で抱え込むことが多いという特徴がある。DV の発見や初期援助などの段階で、医療従事者が果たす役割は重要である。ここ数年、DV や性暴力に対する医療機関対応マニュアル作成や研修の動きも始まっている。

そこで、「自分に関わる問題として、考える機会」を設けるとともに、「将来、医療現場で活躍する学生や、現に医療現場に従事している職員がこの新しい社会問題に対する認識を深める場」として、霞キャンパスを拠点に連続セミナーを実施した。

講演の概要:

塚崎裕子氏(内閣府男女共同参画局推進課長)による「配偶者暴力の実態, 配偶者暴力防止法及び関連する施策について」という内容で、内閣府の調査からわかるDV被害者の実態と、改正配偶者暴力防止法の内容、関連施策について講演があった。

次に、北仲千里氏(ハラスメント相談室准教



授)による「ドメスティック・バイオレンス(DV)とは」という内容で、女性に対する暴力とは何か、ドメスティック・バイオレンスの定義・問題の特徴・実情についての講演があった。

その後、フロアとの意見交換が行われ、「実際に、医療従事者として、病院で被害者を発見した際に、どのような対応を取るべきなのか」、「被害に遭った場合、どのような避難場所があるのか」など具体的に被害者支援に携わる場合の質問がなされ、活発な意見交換が行われた。

参加者のアンケートでは、「DVという言葉は知っていても、自分の身近にある問題という認識はなかった。しかし、この講演を機に、自分の身近でも起こり得る問題として認識することができた。」という感想が複数みられ、参加者の意識啓発としての目的を果たすことはできた。



16-2. 第3回 CAPWR セミナー
『性暴力被害者支援について考える』

1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト

2 日時

平成21年1月21日(水) 17:30~19:30

3 会場

広島大学歯学部大講義室

4 参加者

本学の教職員、学生、他機関・他大学教職員（約40名）

5 内容

講演者：竹下小夜子さん(さよウイメンズ・メンタルクリニック院長)

「性暴力・性虐待 実態と対応」

講演の概要：

沖縄で女性のための精神科クリニックを開院、DV被害者の心の回復や性暴力被害者の支援に取り組み、その活動の中で全国の国公立機関・団体スタッフ育成や一般市民への啓発活動にも精力的に取り組んでおられ、これまでの経験やデータに基づいた説得力のある内容であった。会場が霞キャンパスということもあり、参加者には医学部の学生・教職員や大学病院で勤務する医療従事者の方が多く、「日々の診療に活かすことのできる内容だった。」「これからの自分の進路を決めるための新たな視点を与えてもらった」という感想が聞かれた。また、実際に支援の現場で活躍なさっている地域の方々にもご参加いただくことができ、活発な意見交換が行われ、広島大学の男女共同参画推進の取り組みが、学内にとどまることなく、広く地域社会と連携していくことの重要性を改めて認識することができた。

文部科学省科学技術振興機構「リーダーシップを育む広大な女性研究者支援」
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)主催
第3回 CAPWR セミナー

性暴力被害者支援
について考える

日時 平成21年1月21日(水) 17:30~19:30

場所 広島大学歯学部 大講義室 (歯学部A棟6階)

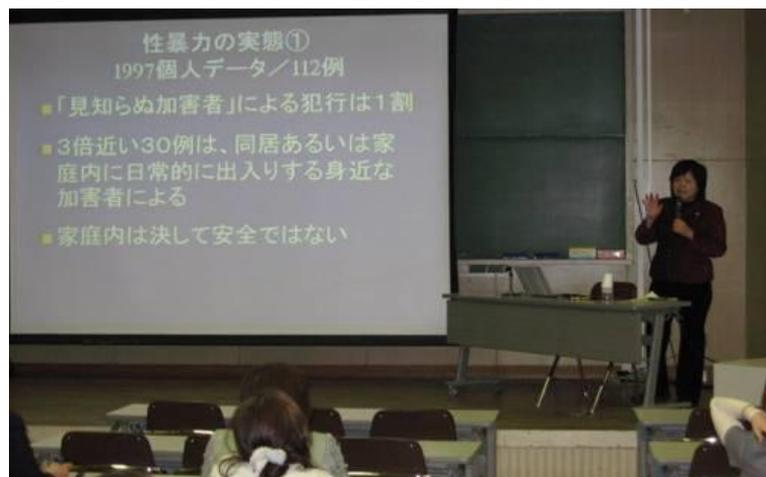
講師 竹下小夜子さん

参加費 無料 どなたでもご参加ください

◆講師紹介
竹下小夜子さん
さよウイメンズ・メンタルクリニック院長 精神科医
平成9年に沖縄で女性のための精神科クリニックを開院。DV被害者の心の回復や性暴力被害者の支援に取り組む。琉球大学・沖縄国際大学非常勤講師。
著書「Working With Women -性暴力被害者支援のためのガイドブック」フェミニストセラピー研究会編
ファミックス社、「ドメスティック・バイオレンス・サバイバーのためのハンドブック」原田恵理子編 明石書店、その他論文など多数。

「女性に対する暴力(violence against women)とは、女性が「女性であるがため」にうける、虐待や性暴力などの被害(職場でのセクシュアル・ハラスメント、夫婦や恋人間でのドメスティック・バイオレンス、ストーカー、いたずら電話、電車や街での痴漢被害など)のことをいいます。この問題は、家族や恋愛や性の問題がからむため、深刻な悩みを抱えていても、誰にも言えずに一人で抱え込むことが多いという特徴があります。DVの発見や初期援助などの段階で、医療従事者が果たす役割は重要です。ここ数年、DVや性暴力に対する医療機関対応マニュアル作成や研修の動きも始まっています。性暴力被害について、一個人として、また、医療従事者として、どんな支援ができるでしょうか。一緒に考えてみませんか。

【主催・お問い合わせ先】
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR) 協力：広島大学大学院保健学研究科
広島県東広島市鏡山1丁目1-2 TEL: (082) 424-4355 E-mail: capwr55@hiroshima-u.ac.jp URL: http://www.capwr.com/ 後援：広島県



16-3. 第4回 CAPWR セミナー

『パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう』

1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト

2 日時

平成21年3月4日(水) 13:00~15:00

3 会場

広島大学東広島キャンパス 学士会館レセプションホール

4 参加者

本学の教職員, 学生, 他機関・他大学教職員 (約50名)

5 内容

講演者: 中島幸子(NPO 法人レジリエンス代表・DV コンサルタント・ソーシャルワーカー)

「パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう」

文部科学省科学研究費補助金特別研究員奨励費「リーダシップを育む広大女性研究者支援」
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)主催
第5回CAPWRセミナー

パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう

平成21年3月4日(水) 13:00~15:00
広島大学学士会館 2階 レセプションホール
☆東キャンパス(広広会館)でも、同日17:30から同じ内容のセミナーを行います(講師・演題は同じです)。

講師 **中島幸子**さん
NPO 法人レジリエンス代表・DV コンサルタント・ソーシャルワーカー

知っていますか?
デートDV

参加費 無料 どなたでもご参加ください

中島幸子さんのプロフィール
DVの被害にあった経験がきっかけとなり勉強を始め、1991年に米国にて法学博士号取得。2001年ごろからDVについての講演活動を開始。2003年にソーシャルワーク修士号取得。同年、東京で「レジリエンス」を結成。東京と横浜で女性のための「こころのcare講座」を毎月行いながら、全国各地で毎年多数の講演を行う。杏林大学非常勤講師、茨城県立医療大学非常勤講師。
レジリエンス(Resilience)とは英語で「様々な形の力」を意味するもので、逆境に耐え抜く力から訳す。新しくエネルギーを蓄積する力、マイナスのものをプラスに変えていく力などを意味することです。

ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、親密な関係の相手に対して与えられる身体や心への暴力です。DVは大人だけの問題ではなく、交際中の若者の間でも起こっています。これを、特に「デートDV」と呼んでいます。デートDVは皆さんの身近でも起こり得る問題です。この問題は、家族や恋愛や性の問題がからむため、深刻な悩みを抱えている、誰にも言えずに一人で抱え込むことが多いという特徴があります。あなたやあなたの大切な人が被害をうけたとき、あなたや周りの人たちは、どんなことができるでしょうか。一緒に考えてみませんか。

【主催・お問い合わせ先】
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR) 協力: 広島大学大学院保健学研究科
広島県東広島市鏡山1丁目1-2 TEL: (082) 424-4366 後援: 広島県
E-mail: capwr56@hiroshima-u.ac.jp URL: http://capwr.com

講演の概要:

NPO 法人レジリエンス代表の中島幸子さんは、レジリエンスの活動として行っているドメスティック・バイオレンス(DV)被害当事者の心のケア講座の経験や、自身のDV被害経験から、ドメスティック・バイオレンス(DV)の構造を具体的事例とともに講演された。

DVの構造が「パワーとコントロール、暴力」であることや、「相手を尊重しない言動」もDVの暴力として頻りに用いられるとの説明がなされた。これらの構造や言動は、大学内でおきか

えればパワーハラスメントやいじめの問題など DV 以外にもあてはまる。との講師の言葉に『DV は他人事とと思っていたが、自分の日常にもつながることとしてとらえることができた。』という参加者の感想が多く寄せられるなど、参加者にとって、男女共同参画推進のために互いに尊重しあうことの重要性を認識する機会となった。



16-4. 第5回 CAPWR セミナー

『パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう』

1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト

2 日時

平成 21 年 3 月 4 日(水) 17:30~19:30

3 会場

広島大学霞キャンパス 広仁会館大会議室

4 参加者

本学の教職員, 学生, 他機関・他大学教職員 (約 40 名)

5 内容

講演者: 中島幸子(NPO 法人レジリエンス代表・DV コンサルタント・ソーシャルワーカー)

「パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう」

講演の概要:

NPO 法人レジリエンス代表の中島幸子さんは、レジリエンスの活動として行っているドメスティック・バイオレンス(DV)被害当事者の心のケア講座の経験や、自身のDV被害経験から、ドメスティック・バイオレンス(DV)の構造を具体的事例とともに講演された。

DVの構造が「パワーとコントロール、暴力」であることや、「相手を尊重しない言動」もDVの暴力として頻りに用いられるとの説明がなされた。これらの構造や言動は、大学内でおきかえればパワーハラスメントやいじめの問題など DV 以外にもあてはまる。という内容には、会場の共感も大きかった。また、後半で、DV 被害によって、「こうなるはずだったという道」とは少し違う人生になっても、現在の地点から新たな目標を立てて歩いて行くことができる。PTG(Post Traumatic Growth: 心的外傷後成長)という視点についても解説された。医療現場に従事している参加者も多く、今後の活動の手助けとなる内容であった。

文部科学省科学技術振興機構「リーダースhipを育む広大女性研究者支援」
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)主催
第4回CAPWRセミナー

パートナーや恋人からの暴力「デートDV」を知ろう

平成21年3月4日(水) 17:30~19:30
広島大学医学部 広仁会館 大会議室
★東広島キャンパス(学生会館)でも、同日13:00から同じ内容のセミナーを行います(講師・演題は同じです)。

講師
中島幸子さん
(NPO 法人レジリエンス代表・
DV コンサルタント・ソーシャルワーカー)

中島幸子さんのプロフィール
DV の被害にあった経験がきっかけとなり勉強を始め、1991年に米国にて法学博士号取得。2001年ごろからDVについての講演活動を開始。2003年にソーシャルワーク修士号取得。同年、東京で「レジリエンス」を結成。東京と横浜で女性のための「こころの case 講座」を毎月行いながら、全国各地で毎年多数の講演を行う。吉林大学非常勤講師、茨城県立医療大学非常勤講師。
☆レジリエンス(Resilience)とは英語で「様々な形の力」を意味するもので、逆境に耐え抜くことから耐える力、新しくエネルギーを構築する力、マイナスのものをプラスにかえていく力などを意味することばです。

ドメスティック・バイオレンス(DV)とは、親密な関係の相手に対してあられる身体や心への暴力です。DVは大人だけの問題ではなく、交際中の若者の間でも起こっています。これを、特に「デートDV」と呼んでいます。デートDVは皆さんの身近でも起こり得る問題です。この問題は、家族や恋愛や性の問題がからむため、深刻な悩みを抱えていても、誰にも言えず一人で抱え込むことが多いという特徴があります。あなたやあなたの大切な人が被害をつけたとき、あなたや周りの人たちは、どんなことができるでしょうか。一緒に考えてみませんか。

【主催・お問い合わせ先】
広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)
広島県東広島市鏡山1丁目1-2 TEL:(082)424-4355 協力:広島大学大学院保健学研究科
E-mail: capwr59@hiroshima-u.ac.jp URL: http://capwr.com 後援: 広島県



16-5. 第6回 CAPWR セミナー
『歯学部女子学生エンカレッジセミナー』

1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者
支援プロジェクト

2 日時

平成 20 年 12 月 17 日(水) 17:30~18:30

3 会場

広島大学霞キャンパス 広仁会館中会議室

4 参加者

本学の教職員, 学生 (約 25 名)

5 内容

歯学部を卒業して様々な場所で仕事を続けている 5 人の女性研究者 (宮内睦美准教授, 岡広子助教, 北川雅恵助教, 畠山知子歯科衛生士, 原久美子講師) から「どうい
うキャリアで今の職についたか?」, 「なぜ今の仕事についたか?」などについてそれぞれ
の体験に基づいた貴重な話を聞いた後, 会場から「これだけはやっておいたほうが
よいことなどがあれば教えてください。」「彼氏が子どもを育てながら働くことにあまり
好意的でないがどうやって説得したらいいですか?」などの率直な質問を受ける形で
セミナーを実施した。研究と子育てを両立させて, 夢を持ち続けしなやかに生きている
姿勢に一同勇気づけられ, 感動して大変有意義な 1 時間を過ごした。セミナーには歯学
科や口腔保健学科の学生, 歯学部外の大学院生, 教職員が参加者した。「参考になった」
「ためになった」「選択肢を減らしていかないように, やりたいことを思い切りやろう
と思います」「今後大学に残りたいと考えているので詳しいお話が聞けたことはとても
ためになりました」などの感想があった。また, 男子学生からは「女性としての考えを
聞かせていただく大変貴重な機会になったと思います」「自分自身の道もまだ不明確で,
どういう道に進もうか迷っていますが, 人生にはいろいろな道があるのだとしみじみ感
じました」
などの感想もあった。



第 6 回 CAPWR セミナー
「歯学部女子学生エンカレッジセミナー」

日時: 12 月 17 日(水) 17:30-18:30
場所: 広仁会館中会議室
お話しして下さる方:

原 久美子講師 (歯科衛生士: 歯学部)
畠山 知子歯科衛生士 (歯科衛生士: 広島大学病院)
北川 雅恵助教 (歯科医師: 広島大学病院)
岡 広子助教 (歯科医師: 大学院医歯薬学総合研究科)
宮内 睦美准教授 (歯科医師: 大学院医歯薬学総合研究科)

「私の将来どうなるの?」と心配になることはありません。
歯学部を卒業して様々な場所で仕事を続けている女性の方たちが
どんな仕事や生活をしているかを気さくに話して, あなたの疑問
や問題点にざっくばらんに答えする本音トークの会を開きます。
この機会にあなたの「これから」のヒントを見つけてみませんか。

問い合わせ先:
広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト (CAPWR)
東広島市鏡山 1 丁目 1-2
TEL: 082-424-4355
E-mail: capwr55@hiroshima-u.ac.jp
URL: <http://www.capwr.com/>

CAPWR では毎月第 4 金曜日に, 女性院生や研究者への道に興味がある女子学生のみなさん
が気軽に話せて気軽に参加できる「女子学生同士の交流会:BBC」を開催しています。
日時: 12 月 19 日(金) 12 時-13 時(今年のみ第 3 金曜日)
場所: 広仁会館小会議室(昼)・男女共同参画推進室研修室(東広島)

17. 男女共同参画に関する法律や提言等

平成 20 年度国立大学法人広島大学 年度計画

3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置

【外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策】

②a.男女共同参画推進に向けての行動計画を踏まえ、女性教員等の採用を促進するための諸施策を検討・導入する。 b.保育施設の円滑な運用を図る。

日本の法律等から、人権関連、積極的改善措置と数値目標に関連する法律等や提言から抜粋します。本文は、本学ホームページの「男女共同参画推進室」からリンクしています。

17-1. 人権

●日本国憲法 1946 年制定

第 14 条 すべて国民は、法の下に平等であつて、人種、信条、性別、社会的身分又は門地により、政治的、経済的又は社会的関係において、差別されない。

●女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

1979 年の第 34 回国連総会において採択され、1981 年に発効。1985 年日本批准。

男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女性に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としている。具体的には、「女性に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めている。

●男女共同参画社会基本法 1999 年施行

「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をめざす。

第三条 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。

第四条 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。

第五条 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。

第六条 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。

●男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律) 1986年施行 1997年、1999年、2008年改正法施行

募集や採用、配置、昇進、訓練などの職場のあらゆる面での性別による差別を禁止し、女性労働者を婚姻、妊娠、出産したことを理由に解雇してはならないとも定められている。さらに、ポジティブ・アクションを推進すること、また、事業主に、労働者からのセクシュアル・ハラスメント相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備などの措置を講じることを義務づけている。

●育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) 1992年育児休業法として施行 1995年に大幅改正し、育児・介護休業法となり、その後、1999年、2001年、2002年、2005年、2008年に改正法施行

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができる。(事情によっては1歳6カ月まで取れる場合もある)正社員だけでなく、一定の範囲の雇用労働者(=同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用される見込み)は、育児休業をとることができる。また、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、1年に5日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができる。

小学校就学前の子の養育又は要介護状態にある対象家族の介護を行う労働者は、1か月当たり24時間、1年当たり150時間を超える時間外労働の免除を請求できる。労働者は、申し出ることにより、要介護状態にある対象家族1人につき、常時介護を必要とする状態ごとに1回の介護休業をすることができる(一定の範囲の期間雇用者も対象)。期間は通算して(のべ)93日まで。

そのほか、育児や介護をしている労働者に対し、短時間勤務等の配慮、転勤についての配慮、再雇用特別措置などについても定められている。

●労働基準法 1947年施行 最終改正 2008年施行

第四条 使用者は、労働者が女性であることを理由として、賃金について、男性と差別的取扱いをしてはならない。

として、男女同一賃金の原則を定めているほか、産前・産後休業、妊産婦等への配慮、育児時間を請求できる権利、生理休暇などについて定めている。

●次世代育成支援対策推進法 2003年施行 2005年改正法施行
(2015年3月31日までの時限立法)

子育てを支援できる社会にするため、10年間をかけて集中的・計画的に取り組んでいくこと

を定めた法律。特に、市町村、都道府県、事業主は、それぞれ行動計画を策定し、達成しようとする目標、内容、実施時期等を定めて取組を進めることとなっている。

市町村と都道府県は、5年ごとに、地域における子育ての支援、母性並びに乳児及び幼児の健康の確保及び増進、子どもの心身の健やかな成長に資する教育環境の整備、子どもを育成する家庭に適した良質な住宅及び良好な居住環境の確保、職業生活と家庭生活との両立の推進その他の次世代育成支援対策の実施に関する計画を策定する。

常時雇用する労働者の数が301人を超える事業主は、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出なければならない。

●DV防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)

2001年施行 2004年、2008年改正法施行

ドメスティック・バイオレンス(夫婦や恋人間での支配・虐待)の防止と被害者の保護、支援について定めた法律です。性別にかかわらず、配偶者間、および事実上婚姻関係にあった人を対象としている。

被害者は「配偶者暴力相談支援センター」に相談し、保護や離婚などに向けた支援をうけることができる。また、裁判所から加害者に対し、相手に近づかないよう命じるなどの「保護命令」が出される。

●ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律) 2000年施行

特定の者に対する恋愛感情その他の好意の感情などによって、本人やその家族などに対して、つきまとい、待ちぶせ、メール、電話、手紙などでの執拗なストーカー行為に対して、警察が対応することを定めた法律。

警察に被害者が相談をし、法律の要件にあてはまる場合には、相手にストーカー行為をやめるよう、警察が警告をし、守らなければ懲役、または罰金の刑に処せられる。

●性同一性障害特例法(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律)

2004年施行 2008年改正法施行

心の性別と体の性別が一致しないことによってさまざまな苦痛を感じる「性同一性障害」と診断された人が、法律上の性別を変えることができると定めた法律。

17-2. 積極的改善措置

●男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日法律第78号)

第二条第二項(積極的改善措置)

「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。」

●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)

第1部 基本的考え方

②「職場における性差別が解消すること」及び「仕事と家庭の両立支援策が進むこと」によって、女性が働きやすくなるだけでなく、男性にとっても働きやすい職場環境が確保され、多様

性に富んだ職場環境が人々を活性化することを通じて企業活動も活発となる。

第2部 施策の基本的方向と具体的施策

1. 政策・方針決定の過程への女性の参画の拡大

「社会のあらゆる分野において、2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度になるよう期待」との目標達成に向けて計画的に取り組を進める。

12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

(1) 科学技術

「女性研究者の採用の促進を図るため、総合科学技術会議基本政策専門調査会の報告に示された目標値(各研究組織毎に、当該分野の博士課程(後期)における女性割合等を踏まえつつ、自然科学系全体として25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%))を目安とし、各研究組織毎に、女性研究者の採用の数値目標の設定、達成のための努力、達成状況の公開などが行われることを期待する。国は、各大学や公的研究機関における取組状況や職階別の女性割合等を把握し、公表する」

● 第3期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)

第3章 科学技術システム改革

1 人材の育成、確保、活躍の促進

⑤ 女性研究者の活躍促進

「期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)である。」

● 改正男女雇用機会均等法(平成19年4月1日施行)

第八条 前三条(注)の規定は、事業主が、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保の支障となっている事情を改善することを目的として女性労働者に関して行う措置を講ずることを妨げるものではない。

(注) 第五条 募集及び採用での性別にかかわらず均等な機会； 第六条 労働者の配置、昇進、降格及び教育訓練、福利厚生、職種及び雇用、形態の変更、退職の勧奨、定年及び解雇並びに労働契約の更新における性別差別の禁止； 第七条 間接差別の禁止

● 女性の参画加速プログラム

(平成20年4月8日 男女共同参画推進本部決定)

I 趣旨

2. 女性の参画の現状

国の審議会委員に占める女性の割合が32.3%(平成19年)、国家公務員新規採用者における女性の割合が25.1%(平成19年度I種試験等事務系区分採用者)となっているなど、目標を設定して取り組んでいるものや「入口」段階の女性割合については比較的高くなってきているものの、実際に意思決定において指導的地位に立つ管理的職業従事者における女性の割合は低く、他の先進国と比較しても女性の参画は遅れている。

特に、民間企業における課長相当職における女性の割合は3.6%(平成18年度)、国家公

務員の管理職(本省課室長相当職以上)に占める女性の割合は 1.7%(平成 17 年度)と低く、また、各種団体の役員に占める女性の割合等も、依然として非常に低い水準にある。

また、医師、研究者等の専門職についても、それぞれ女性の割合は 17.2%(平成 18 年)、12.4%(平成 19 年)と比較的高くなってきているものの、仕事と生活の両立が困難な勤務環境である等、課題を抱えている。

国際的にみても、国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書」(2007 年版)によると、女性が政治及び経済活動、意思決定にどの程度参画できているかを測るジェンダー・エンパワーメント指数(GEM)は、93 か国中 54 位と低い水準にとどまっている。

II 施策の基本的方向

1. 仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現

女性の参画を加速するためには、その前提として育児、介護等と両立して継続して働き続けることのできる環境が必要である。そのためには、短時間勤務制度や短時間正社員制度、テレワーク等の柔軟な働き方の確保や子育て支援等を通じ、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を実現することが不可欠である。

2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

上記 1. に加え、女性の参画を妨げる様々な要因を解消し、女性はその能力を十分に発揮できる環境を整備することが必要である。このためには、①登用目標の設定等積極的改善措置(ポジティブ・アクション)の推進、②メンターの育成等女性が意欲を持って働き続けることへの積極的な支援、③女性に対する能力開発の機会の付与、④育児等でいったん離職した女性に対する支援、⑤女性の新しい分野での活躍支援等が不可欠である。

3. 意識の改革

女性の参画は、企業等の組織や地域に活力を与え、男女ともに仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を推進することを通じて家庭にも好影響をもたらすなど、社会全体にとって有意義である。女性の参画拡大を推進するためには、各界トップ層や組織の管理職、あるいは女性自身が、女性の参画についての社会的な意義を認識して、精力的な取組を進めることが不可欠である。

III 具体的な取組内容

2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

(1) 医師

医師について女性の参画の現状をみると、いわゆる入口段階である医師国家試験合格者のうち女性の割合は 33.4%(平成 19 年)、医師全体でも 17.2%(平成 18 年)である。

一方、医師をとりまく状況を見ると、多くの女性医師は、慢性的な長時間労働、夜勤や当直等不規則な勤務形態により育児、介護等と仕事との両立が難しく、長期休業や、勤務形態等を限定的なものにとどめるなどの変更を迫られている。また、育児等が一段落しても、第一線に戻って活躍するためには、その間の医療技術の進歩へのキャッチアップ等、多くの課題を乗り越える必要がある。

こうした課題を解決するため、以下のような取組を行う。

(勤務体制の見直し等)(多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援)(出産・育児、介護等による離職後の復帰支援)(意思決定の場への女性の登用促進)(実態

把握の実施)(医療専門職全体の総合的な支援)(女性の健康問題への取組についての気運の醸成)

(2) 研究者

女性研究者の活躍は、今後、我が国が科学技術の分野において国際競争力を維持・強化する上でも、また、多様な視点・発想を取り入れた研究活動を活性化させる上でも重要である。しかし、我が国の研究者に占める女性の割合は、12.4%(平成19年)と他の先進国と比べて2分の1から3分の1の水準となっている。専攻別にみると、理工系分野における女性研究者の割合が特に低くなっている。現状として、女性研究者は、出産・育児、介護等との両立が難しく、その間に研究業績が十分に上げられない等、キャリア形成の支障となったり、研究現場を離れざるを得ないことが多い。また、いったん研究現場を離れると、次の研究ポストを得ることが難しく、研究現場に復帰しにくい状況となっている。

こうした状況を改善し、女性研究者の活躍の促進を図るため、「男女共同参画基本計画(第2次)」及び「第3期科学技術基本計画」において、採用の目標値(自然科学系全体として25%)が明記され、研究と出産・育児等との両立等の環境整備の必要性が指摘された。

これらの計画を受けて、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムや、出産・育児等による研究中断からの復帰支援等の取組が一部の大学・研究機関等において始まっている。

しかし、こうした取組は、まだ緒に就いたばかりであり、わずかな事例にとどまっている。今後はこのような先導的な取組の成果を抽出し定着させていくとともに、これまでに得られた成果を広く全国に普及していくことが重要である。

具体的には以下のような取組を行う。

(モデルとなる先進的な取組の普及・定着等)

女性研究者の支援体制の整備のための取組をより広範に進めるために、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムを引き続き推進する。

さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。

(推進体制の強化)

男女共同参画推進のための内部組織の設置や男女共同参画推進のための取組の中期目標・計画への位置付け等、国立大学法人、独立行政法人における自主的・組織的な取組を推進する。また、国立大学法人、独立行政法人を評価するに当たっては、このような取組を積極的に評価するなど、各法人の取組を支援する。

(研究費等の制度の拡充・弾力化)(意思決定過程への女性の登用促進)(理工系分野への進路選択支援の充実)

科学技術分野の女性研究者の登用を進めるためには、女子中高生、女子大学生の進路選択を支援することが必要であることから、女性研究者のロールモデル事例等の提供等の取組を一層推進する。

また、企業等で働く女性技術者等についても、企業等と連携・協力しながらネットワーク形成の支援や情報提供等の取組を推進する。

●提言「国立大学における男女共同参画を推進するために」
(平成 12 年 5 月 19 日 国立大学協会)

1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

日本の大学における女性の進出の著しい遅れにもかかわらず、そのような実態の把握と問題化およびその改善のための努力の面で、これまで十分であったとは言えない。大学全体としての取組が必要である。

3 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

各大学が、毎年、教職員、学生数を男女別に調査することによって、男女の数的アンバランスの現状を正確に把握することは、改善のための努力の第一歩である。

4 女性教員増加のための、教員公募システムの確立とポジティブ・アクションの採用

女性教員の増加は、第 1 に、雇用の平等原則に則るものであり、第 2 に、大学が必要とする優秀な人材確保の面でも、また多様な知の創造と伝達の面からも推進されなければならない。第 3 に、特に女性の少ない分野における女性教員の増加は、女子学生にとっての役割モデルとして重要である。さらに、大学は重要な雇用組織として、他の雇用組織に対しても、男女平等という社会的価値の推進者としての役割を果たすべきである。

(3) 達成目標とタイムテーブルの設定、達成の評価

ポジティブ・アクション実施のために、具体的な達成目標とタイムテーブルを設定することが必要である。将来の研究者の養成機関である博士課程における女性比率は、現在 23.6% (国立大学においては 21.6%、公立大学 23.0%、私立大学 29.6%) であり、将来さらに上昇すると予測されるので、2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20% に引き上げることを達成目標として設定することが適切であると思われる。

各大学はそれぞれ、学内にポジティブ・アクション担当組織を置き、中期的、長期的目標および具体的取組策の策定の任に当たると共に、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報する。

(4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ

各大学の組織全体または学内の単位組織の評価(自己評価、外部評価)に当たっては、女性教員比率、過去からの変化、目標達成度、努力の程度等を評価項目として入れるべきである。

18. 広島大学における女性の割合

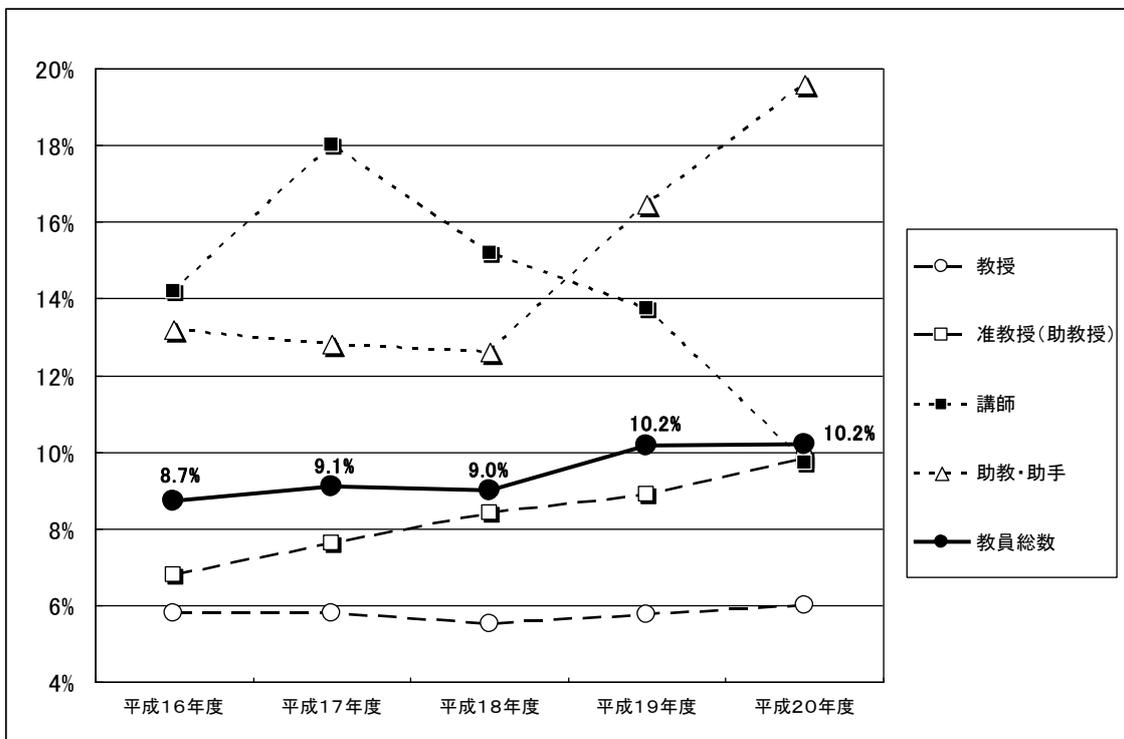
18-1. 職種別、本給表別在職状況

職種	本給表	合計	男性	女性	女性比率
役員		8	8	0	0
大学教員	教育職(A)	1592	1429	163	10.2%
	海事職(A)	2	2	0	0
附属学校教員	教育職(B)	108	85	23	21.3%
	教育職(C)	112	64	48	42.9%
一般職員	一般職	599	410	189	31.6%
教室系技術職員	一般職	76	69	7	9.2%
技能・労務職員	技能職	2	1	1	50.0%
海事職員	海事職(A)	6	6	0	0
	海事職(B)	4	4	0	0
看護職員	看護職	682	52	630	92.4%
医療職員	医療職	107	51	56	52.3%
合計		3298	2181	1117	33.9%

平成20年5月1日現在(休職・休業者および出向中の者を除く)

18-2. 教員における女性の割合の変遷

各年度5月1日現在の、女性の割合は次のとおりである。



18-3. 教職員の職名別在職状況

平成20年5月1日現在の状況を次に示す。

(1) 大学教員の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教授	580	545	35	6.0%
准教授	461	416	45	9.8%
講師	113	102	11	9.7%
助教	426	357	69	16.2%
助手	14	11	3	21.4%
計	1594	1431	163	10.2%

(2) 附属高等学校教諭等の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教頭	2	2	0	0
教諭	104	83	21	20.2%
養護教諭	2	0	2	100.0%
計	108	85	23	21.3%

(3) 附属小・中学校・幼稚園教諭等の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
教頭	9	7	2	22.2%
教諭	93	57	36	38.7%
養護教諭	9	0	9	100.0%
栄養教諭	1	0	1	100.0%
計	112	64	48	42.9%

(4) 一般職員(事務系)の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
部長・副理事・グループリーダー・室長	45	42	3	6.7%
副課長・総括主査・専門員・高度専門職	41	39	2	4.9%
主査	179	153	26	14.5%
主任	100	40	60	60.0%
グループ員	170	89	81	47.6%
計	535	363	172	32.1%

(5) 一般職員(図書系)の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
副図書館長・グループリーダー	4	3	1	25.0%
専門員	1	1	0	0
主査	11	4	7	63.6%
主任	7	2	5	71.4%
グループ員	9	5	4	44.4%
計	32	15	17	53.1%

(6) 一般職員(施設系)の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
副理事・グループリーダー	4	4	0	0
専門員	5	5	0	0
主査	14	14	0	0
主任	4	4	0	0
グループ員	5	5	0	0
計	32	32	0	0

(7) 教室系技術職員の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
技術統括・技術副統括	3	3	0	0
技術長	7	6	1	14.3%
技術班長・技術専門職員	26	24	2	7.7%
技術主任	13	13	0	0
技術員	27	23	4	14.8%
計	76	69	7	9.2%

18-4. 役員等

役職等	合計	男性	女性	女性比率
学長	1	1	0	0
理事・副学長	2	2	0	0
理事	3	3	0	0
監事	2	2	0	0
学長特命地域医療対策室長	1	1	0	0
学長補佐	1	1	0	0
副理事	18	15	3	16.7%
副図書館長	1	1	0	0
役員会	6	6	0	0
経営協議会	10	10	0	0
教育研究評議会	39	39	0	0
部局長	19	19	0	0

18-5. 全学委員会

委員会名	合計	男性	女性	女性比率
評価委員会	19	18	1	5.3%
動物実験委員会	12	12	0	0
組換えDNA実験安全委員会	14	14	0	0
放射性同位元素委員会	11	11	0	0
ヒトゲノム・遺伝子解析研究倫理審査委員会	7	6	1	14.3%
疫学研究倫理審査委員会	7	6	1	14.3%
遺伝子治療臨床研究審査委員会	7	6	1	14.3%
臨床研究倫理審査委員会	7	6	1	14.3%
ヒト幹細胞臨床研究倫理審査委員会	7	6	1	14.3%
男女共同参画推進委員会	21	10	11	53.4%
計	112	95	17	15.2%

18-6. 学部学生および大学院生

	合計	男性	女性	女性比率
学部学生	11077	6746	4331	39.1%
博士課程前期	2538	1694	844	33.3%
博士課程後期	1783	1199	584	32.8%
専門職学位課程	192	130	62	32.3%

(1) 学部学生

	合計	男性	女性	女性比率
総合科学部	599	295	304	50.8%
文学部	648	269	379	58.5%
教育学部	2184	943	1241	56.8%
法学部	856	497	359	41.9%
経済学部	967	677	290	30.0%
理学部	1074	872	202	18.8%
医学部(総合薬学科・保健学科を除く)	615	417	198	32.2%
医学部(総合薬学科・保健学科)	626	157	469	74.9%
歯学部	522	227	295	56.5%
薬学部	188	88	100	53.2%
工学部	2339	2072	267	11.4%
生物生産学部	459	232	227	49.5%
合計	11077	6746	4331	39.1%

(2) 大学院生

	博士課程後期, 専門職学位課程				博士課程前期			
	合計	男性	女性	女性比率	合計	男性	女性	女性比率
総合科学研究科	93	54	39	41.9%	119	63	56	47.1%
文学研究科	114	62	52	45.6%	131	50	81	61.8%
教育学研究科	235	113	122	51.9%	367	168	199	54.2%
社会科学研究科	138	87	51	37.0%	166	104	62	37.3%
理学研究科	122	102	20	16.4%	285	233	52	18.2%
先端物質科学研究科	63	59	4	6.3%	229	191	38	16.6%
保健学研究科	127	37	90	70.9%	89	25	64	71.9%
医歯薬学総合研究科	555	412	143	25.8%	136	59	77	56.6%
工学研究科	148	134	14	9.5%	639	588	51	8.0%
生物圏科学研究科	108	86	22	20.4%	209	111	98	46.9%
国際協力研究科	80	53	27	33.8%	168	102	66	39.3%
法務研究科	192	130	62	32.3%				
合計	1975	1329	646	32.7%	2538	1694	844	33.3%

19. 平成 20 年度成果のまとめ

「広島大学男女共同参画基本方針」は広島大学の基本方針であり、それに沿って、男女共同参画推進委員会の「行動の目標」をたてた。「行動計画」は、その目標を達成するための、平成 19 年度から平成 22 年度までの 4 年間の計画である。ここに、平成 20 年度における広島大学の男女共同参画の取組みと自己評価をまとめる。

基本方針	行動の目標	行動計画
1 教育・研究・就業の場における男女平等の推進	(1-1) 構成員が男女共同参画の理念を理解する	(1-1-1) 全教職員対象の啓発活動を推進
		(1-1-2) 取組み状況や職階級別の女性の割合を毎年公表
	(1-2) 次代を担う学生が男女共同参画の理念を理解する	(1-2-1) 男女を問わず学生の意識向上のための活動を推進
		(1-2-2) 学生の意見を、取組みに反映させる仕組みをつくる
<p>〈1-1〉全部局における意見交換会の実施 →平成 20 年 7 月から 9 月にかけて、全部局(病院は平成 21 年 1 月)において意見交換会をおこなった。夏に公募を実施したプロフェッサーシフトについての説明も兼ねたため、今年は、それぞれの部局長や専攻長等に必ず出席するようお願いしておいた。そのためか、昨年の意見交換会参加者は女性が多かったが、今年は、男性の方が多かった。全構成員に男女共同参画の意識を浸透させるためには、地道な活動が不可欠である、と実感した。</p> <p>〈1-1〉女性教員の割合および採用割合の公表 →四半期ごとに、教育研究評議会において、部局ごとの女性教員の割合および採用割合の数値データを公表した。また、男女共同参画のホームページにおいても、公開している。</p> <p>〈1-1〉〈1-2〉第 2 回広島大学男女共同参画シンポジウム →男女共同参画推進室の設立記念シンポジウムとして開催した。広島大学に男女共同参画の取り組みを浸透させる、という所期の目的は大いに達成できた。</p> <p>〈1-1〉〈1-2〉第 2～6 回 CAPWR セミナー(CAPWR 連続セミナー in 霞) →東広島キャンパスと霞キャンパスは、構成員の層が異なる。趣旨の明確な小規模の企画は、参加者の満足度も高く、実施する意義があると感じた。</p> <p>〈1-1〉〈1-2〉学生むけテキストと一般むけ報告書の作成 →学生対象の冊子『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～』は、講義の参考資料としても使えるようなものにしたかったので、作成にかなり時間がかかった。来年度以降、さらに内容を充実していきたいと考えている。また、『科学で拓くあなたの未来』は主として高校生対象として作成した。一方、この「平成 20 年度成果報告書」は、一般教職員対象として作成している。対象によって、何をどのように記すべきか、が異なる。それぞれ対象とする方々に、気持ちが伝わるようなものを作成したいと考えている。</p> <p>〈1-2〉学生との情報交換 →「キャリア支援・男女共同参画セミナー」をキャリアセンターや広島県と協力して開催した。学生との情報交換の場を定期的で開催することはまだ実行できていないが、さまざまな機会をとらえて、学生への情報発信、学生からの情報収集を進めていきたいと考えている。 →昨年度に学生から寄せられた「旧姓使用」の要望に、早速こたえることができた。</p>		

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	(2-1) 構成員が男女を問わず、適材適所に生き生きと活躍する	(2-1-1) 構成員が活躍できる環境づくりに取り組む
		(2-1-2) 女性の意欲向上のための取組み
		(2-1-3) ポジティブアクションの推進
	(2-2) 男女を問わず学部・大学院への進学志望者が増加	(2-2-1) 進路指導者(小中高大院)の意識改革
		(2-2-2) 企業からのロールモデルを進路指導に活用する
(2-2-3) 学生にとって魅力的であるような奨学金制度の検討		
<p>〈2-1〉東広島キャンパスにおける学内保育園の開園と学童保育の試行 →東広島キャンパスにひまわり保育園が開園し、円滑に運営している。また、夏季に小学校1～6年生を対象として学童保育を試行した。センター試験等の際には、ニーズ調査をしたが、希望者が少なかったので実施しなかった。春休みは実施する。定期的実施するためにはしばらく時間と労力が必要だが、地道に続けていきたい。</p> <p>〈2-1〉女性教員等のメーリングリストを作成し、運用開始 →女性に特化してお知らせを配布できるということは、こまめな情報発信として効果がある。また、霞地区に要望があったので、別のメーリングリストを作成し、運営を開始した。</p> <p>〈2-1〉教員の公募文書にポジティブアクションの文言を記載することの継続実施、および、各部局における女性教員の採用割合を、教育研究評議会で決定 →公募文書に、指定の文言が記載されていない、ということは、ほとんどなくなったようである。今年度の最大の成果は、各部局に、教員の採用の際の女性の割合の目標値を設定していただいたことである。女性の絶対数を増やすことが優秀な人材を増やすことにつながる。また、運営方針決定の場における女性の割合を増やすことが重要である。経験をふむ場を与えないと優れた社会人が育たない、ということは男性も女性も同じである。</p> <p>〈2-2〉ロールモデルをホームページに掲載 →ホームページのロールモデル「人生の先輩からみなさんへ」の掲載を充実させた。卒業生を中心にご協力いただき、いくつかの職種のロールモデルをふやすことができた。</p> <p>〈2-2〉東広島キャンパスのトイレ調査(東広島キャンパス)の結果に基づく施設改善 →平成19年度に実施した、東広島キャンパス内の、とくに学部生が使用するトイレの実態調査の結果に基づき、本年度、全学的に改修工事が実施された。様々な担当部署との連携の実績ができたことは、とても良いことだと思う。今後も続けて行くことが必要である。</p>		
3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進	(3-1) 男女共同参画推進室の設置	(3-1-1) 男女共同参画推進委員会の活発な活動を学内に示す
<p>〈3-1〉男女共同参画推進室の設置 →4年間の行動の目標であった「男女共同参画推進室」が、早くも2年目の平成20年4月に設置となった。場所も、仮住まいではなく、東広島キャンパス内の広島大学ひまわり保育園の横に、男女共同参画推進室が独立の建物として、できた。広島大学の男女共同参画推進をより一層、実質的にすすめていくための拠点としての役割を果たしていく。</p>		
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	(4-1) 次世代育成支援対策推進法の認定を受ける	(4-1-1) 支援情報のワンストップサービス化推進(HPの活用)
		(4-1-2) 文科省やJST等公募の男女共同参画関連プロジェクトの支援

〈4-1〉次世代育成支援

→支援情報や事務手続きのワンストップサービス化への取り組みが始まった。広島大学はさまざまな取り組みをしているにもかかわらず、それが必ずしも活用されていない、ということが多い。それがなぜなのか、ということも考えつつ、ワンストップ化を進めていきたい。

〈4-1〉女性研究者支援プロジェクトの学内周知徹底と支援

→プロジェクト開始時に比べると、かなり認知度は高まったと思う。一部の女性ばかり支援されて「ずるい」という印象も、ときにはきかれる。しかし、これまで、どのようにすれば道が開くのか全く見当もつかない、と諦めかけていた方々も「頑張れば何とかなるかも」と感じ始めることができている。構成員全体の活性化につながっていると思う。

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) 広島大学が中国四国地方の拠点大学としての役割を果たす	(5-1-1)地方公共団体や産学官との連携を強化し、良い取組を広げていけるような関係を築く (5-1-2)各国提携大学等の equal opportunity への良い取組を取り入れ、より連携を深める
	(5-2) 広島大学の取組みを内外に発信	(5-2-1)「男女共同参画」の HP を和英で拡充し、さまざまな情報を一元化

〈5-1〉近隣地区における自治体や企業との連携

→東広島市人権推進課と連携して、「女性の再チャレンジなんでも相談会」を開催した(サンスクエア東広島3階コラボスクエア セミナー室)。これからも、近隣の自治体との連携を進めていきたい。

〈5-2〉男女共同参画のホームページの開設(和英)

→関連する情報の発信の場として重要視している。英語版には2種類の情報が必要である。すなわち、学内にいる留学生向けの情報(日本語版の単なる英語版)と、海外向けの情報である。各国に広島大学からのメッセージを発信する、という気構えのある英語版サイトにしていきたいと考えている。

6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進	(6-1) 教育と研究を通して男女共同参画を根付かせる	(6-1-1)学生が、男女共同参画の理解を深めるために教養教育科目の充実
		(6-1-2)各種研究費獲得を促進するための取り組み

〈6-1〉女性研究者サポーター概論・実習の開講(教養教育科目)

→全学の教養教育科目として、平成20年度に新しい授業科目を開講した。幅広い学生(およそ40名)が受講してくれた。来年度は、さらに周知することにより、受講者数を増やしたい。

〈6-1〉広島大学女性研究者奨励賞の継続実施

→若手の女性研究者の意欲向上のために、女性研究者奨励賞を学長裁量経費として、今年も実施した。研究費の申請書だけでなく、経理報告書を書くことが初めて、という女性もいた。いろいろな意味で、よい影響がある、と思う。

〈6-1〉女性対象の研究助成金リストの作成(ホームページ掲載)

→女性研究者を対象とする助成金等一覧表を、随時更新した。本学所属の女性研究者の応募はふえているようである。今後もさらに、より効果的な仕組みを工夫したい。

平成21年3月9日 相田美砂子 副理事(男女共同参画担当)

広島大学の男女共同参画2008 ～平成 20 年度成果報告書～

発行年月 : 平成 21 年 3 月

編集・発行: 広島大学男女共同参画推進委員会

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/FAX: TEL. 082-424-4413 FAX. 082-424-4414

(無断複写・転載を禁じます)