

**広島大学の
男女共同参画2007
～平成 19 年度成果報告書～**

平成 20 年 3 月

広島大学男女共同参画推進委員会
広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター

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. 男女共同参画に関する法律や提言等	2
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	5
4. 男女共同参画推進体制	6
5. 男女共同参画推進委員会	7
5-1. 男女共同参画推進委員会委員	7
5-2. 開催一覧	8
6. 男女共同参画意見交換会	9
7. 男女共同参画推進委員会の目標と計画	10
7-1. 活動の指針	10
7-2. 広島大学男女共同参画基本方針	10
7-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」	11
7-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成19・20年度行動項目」一覧表	12
8. 平成19年度重点項目と実施状況	14
8-1. 平成19年度重点項目	14
8-2. 教育グループの実施状況	15
8-3. 制度グループの実施状況	17

8-4. 社会グループの実施状況.....	18
9. 広島大学の男女共同参画関連ホームページ	20
9-1. 男女共同参画のページ	20
9-2. 教員公募のページ	21
10. 広島大学の教員等公募文書	22
11. 広島大学における仕事と子育ての両立支援	23
11-1. 学内保育園	23
11-2. 次世代育成支援のための行動計画	23
12. 女性研究者支援プロジェクト研究センター (CAPWR)	24
13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」	25
13-1. 実施体制図	25
13-2. 実施内容図	25
13-3. ミッションステートメント.....	26
13-4. 平成19年度取組み一覧.....	28
13-5. 人材育成リーダーシッププログラム	29
13-6. 両立支援環境形成プログラム	30
13-7. 意識改革プログラム	31
14. 広島大学女性研究者奨励賞	32
15. 第1回広島大学男女共同参画シンポジウム	33
15-1. プログラム	33
15-2. 概要報告.....	34
15-3. アンケート	37

16. 第1回 CAPWR セミナー	38
17. 広島大学における女性の割合	40
17-1. 職種別, 本給表別在職状況.....	40
17-2. 教員における女性の割合の変遷.....	40
17-3. 教職員の職名別在職状況	41
17-4. 役員等	43
17-5. 全学委員会	43
17-6. 学部学生および大学院生	43
18. 平成19年度成果のまとめ	45
19. 広島大学における男女共同参画の取組み	49

1. はじめに

「男女共同参画」は、今日の我が国社会が目指す最も重要な理念のひとつです。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。とくに大学において、適材適所の職場環境を構築すること、そのような意識を持つこと、そのような意識のもとで次世代を育成することは、非常に重要です。社会に出て指導的な立場になる人材を育てるのが大学だからです。

男女共同参画は、決して女性優遇を目的とするものではありません。ただ、固定的な男女の役割分担や過去の経緯などから男女間に事実上、差があるときに、それを解消するために積極的に男女により異なる取扱いをすることが認められる場合があります。このような取扱いを「ポジティブ・アクション」と言います。

本学における男女共同参画への取り組みは、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、教員公募に対し女性の積極的応募を期待する取り組みや学内保育園の設置を推進しました。そして、このたび、男女共同参画宣言制定から平成 19 年度までの取り組みをまとめて、「平成 19 年度成果報告書」として公表することとしました。本学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。

本学において、いずれは「男女共同参画」という言葉が当たり前すぎて話題にもならなくなるような時が来ることを、私たちは目指しています。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 20 年 3 月 21 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)
工藤 敏夫

2. 男女共同参画に関する法律や提言等

ポジティブ・アクションと数値目標について、関連する法律等や提言から抜粋する。

●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 2 条第 1 項第 2 号(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等(平成 19 年 4 月 1 日施行)

第八条 第五条から前条までの規定は、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。

●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。

◎平成 19 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.「広島大学男女共同参画宣言」(平成 18 年 10 月 17 日)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。

3. 広島大学における男女共同参画関連年表

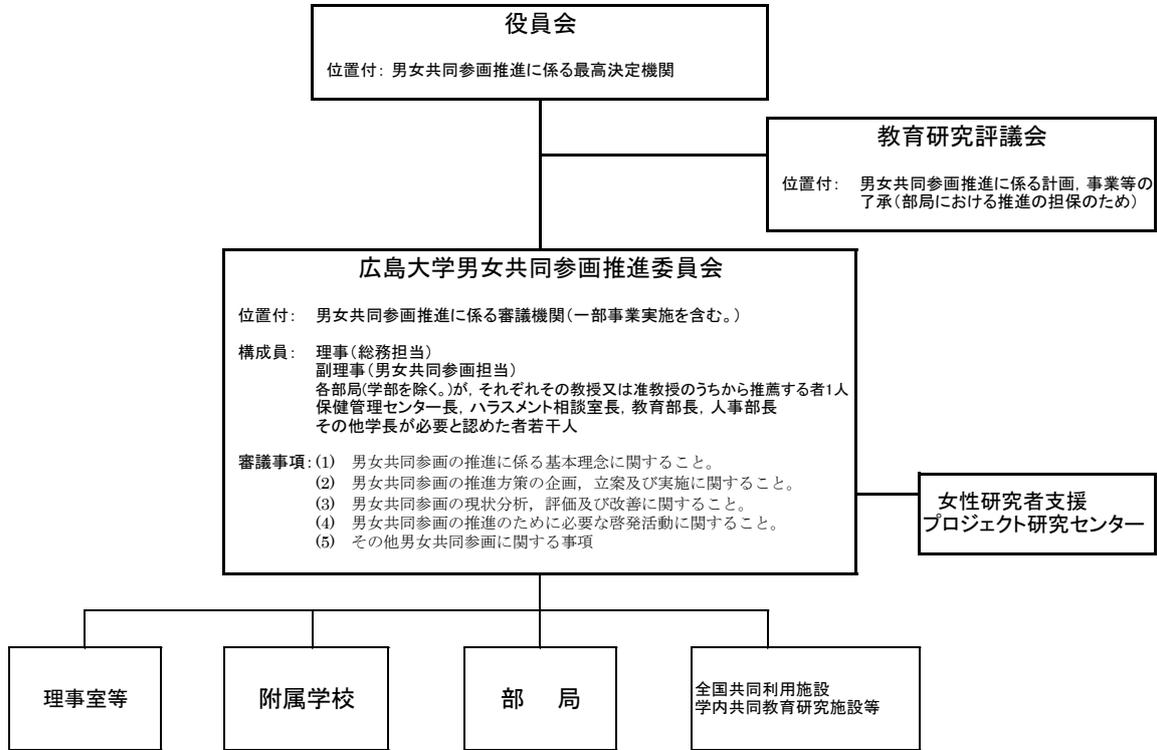
3-1. 全学関連事項

	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)	24
	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)	25
	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)	22
	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)	10
	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)	32
	「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)	33
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)	38
	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)	23
	学内保育園(東広島キャンパス)の開園 (平成20年3月17日)	23
	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)	

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	20
	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)	9
	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)	10
	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)	12
	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	14
	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)	23
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)	23
	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)	

4. 男女共同参画推進体制



(平成19年7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19年9月26日現在)

委員長: 工藤 敏夫 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	平田 敏文	理学研究科教授
4	税所 康正	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	野村 建明	教育部長

制度グループ (支援事務組織: 人事部人事グループ 新本陽一郎 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: 総務部総務グループ 山下洋一 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	人事部長

(○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)			

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

総務部総務グループ法規担当
 教育室教育企画グループ
 人事部人事グループ職員人事担当
 総務部総務グループ法規担当
 総務部総務グループ法規担当

6. 男女共同参画意見交換会

平成 19 年に広島大学における男女共同参画の「行動の目標」、「行動計画」、「行動項目」および「今年度の重点ポイント」を策定するにあたり、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、各部局の男女共同参画推進委員会の委員が、所属部局において調整し実施した。意見交換会の実施一覧は次のとおりである。

	月 日	部 局	時間	参加者数		同席
1	6月18日	理学研究科	15:05～16:50	12	研究科長参加	
2	6月28日	原爆放射線医科学研究所	16:00～17:30	10		所 課長
3	7月5日	教育学研究科	15:05～16:15	20		山下主査, 小原澤グループ員
4	7月9日	工学研究科	14:00～15:15	11	研究科長参加	日向野人事部長, 小原澤グループ員
5	7月10日	国際協力研究科	14:35～15:56	10	研究科長参加	濱田主任
6	7月11日	総合科学研究科	14:35～15:45	6		木船専門員
7	7月12日	文学研究科	14:35～15:35	7	研究科長参加	小原澤グループ員
8	7月12日	社会科学研究科	16:00～17:05	4		山下主査
9	7月18日	保健学研究科	15:00～16:20	20	研究科長参加	山下主査
10	7月19日	生物圏科学研究科	15:00～16:10	2		山下主査
11	7月25日	医歯薬学総合研究科	16:00～18:00	14		木船専門員
12	7月25日	病院	18:10～19:30	11	病院長参加	木船専門員
13	8月3日	先端物質科学研究科	13:00～13:25	30	研究科長参加	山下主査
計				157		

参考					
14	6月25日	理学研究科	15:35～15:50	60	理学研究科教員連絡会の一部として

参加者をとくに限定しなかったが、参加者は主に女性教員であった。男性教員、男女職員の参加もあり、工学研究科は、女子学生も参加した。参加人数が少ない場合の方がむしろ、活発な意見交換ができた。

これらの意見交換会で出された意見を組み込んで、男女共同参画推進委員会において、広島大学における平成 19 年度～平成 22 年度の「行動の目標」と「行動計画」、および平成 19 年度と平成 20 年度の「行動項目」および「今年度の重点ポイント」を検討・吟味し、策定した。

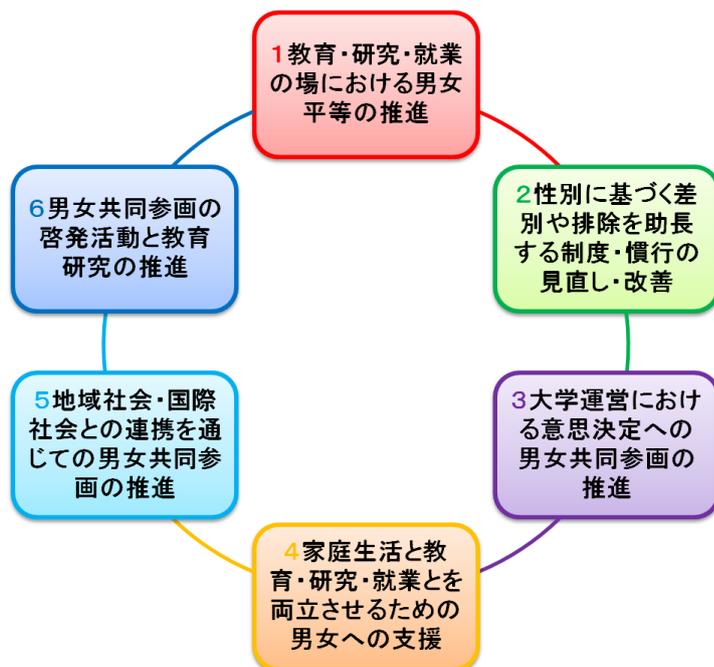
7. 男女共同参画推進委員会の目標と計画

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、それぞれ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)において策定した。

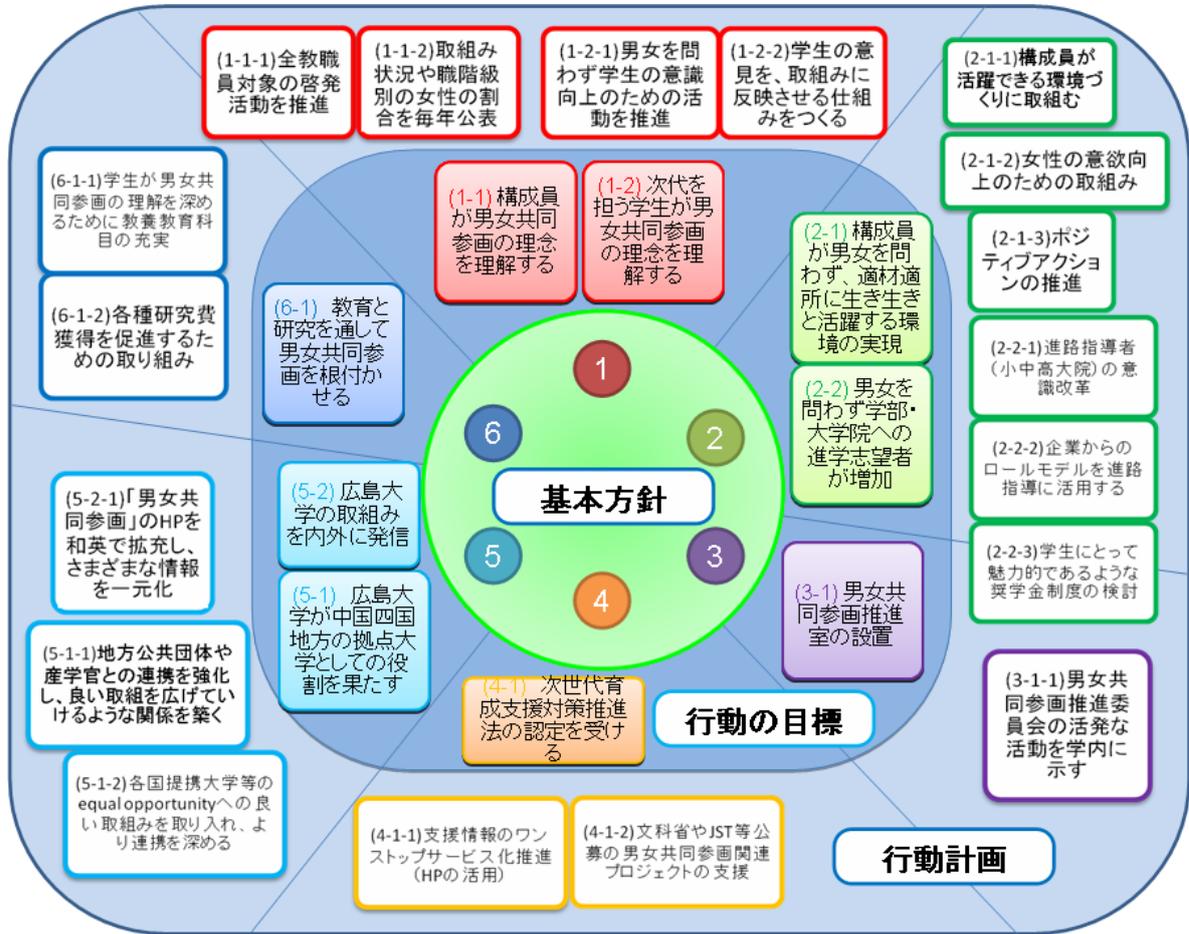
7-1. 活動の指針



7-2. 広島大学男女共同参画基本方針



7-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」



7-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成19・20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	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	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, 部局等およ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	社会
		(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	教育
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	制度
		(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	制度
		(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	全体
	(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	[2-2-1] 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(次年度以降は宣伝用pptを作成)	教育
		(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)	教育
		(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	教育

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	[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	全体
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)	[4-1-1] 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	制度
		(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	制度
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	[5-1-1] 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	社会
		(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	社会
	(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	社会
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)	教育
		(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)	社会
			[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	社会

8. 平成 19 年度重点項目と実施状況

8-1. 平成 19 年度重点項目

H19+H20 行動項目(7-4参照)の中で、とくに、平成 19 年度に重点的に実施する項目は次のとおりである。

全体

- 行動目標・計画の策定●H19 重点項目の策定●シンポジウム開催
- 全学委員会・事務系・部局・学生について女性比率を公表
- 公募文書にポジティブアクションを掲載
- ホームページや広大通信に男女共同参画推進委員会の活動を掲載

教育グループ

- キャリアセンター教員との意見交換
- プロジェクト学生団体、個別サークル団体との意見交換
- 内閣府男女共同参画局 HP(Challenge Campaign)に協力団体として取組を明示
- 学内教員や卒業生のロールモデルをホームページに掲載(まず委員から)
- 学生への啓発資料の作成
- 学生寮の男女比率調査
- 男女共同参画関連の授業担当教員へアンケートを行い、関連する授業科目を絞り込む
- 性教育講座をホームページにリンク

制度グループ

- 保育園の運営方針の検討
- 女性教員等へのお知らせ専用アドレス作成
- 次世代育成の取組みの現状を把握
- 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

- 近隣の企業・自治体等との意見交換
- 男女共同参画について先進的な国内大学のホームページをリンク
- 国外について、国際的動向の情報収集
- 独自ホームページ開設●CAPWR や次世代育成ホームページとリンク
- 各種研究費応募を促進するためのシステム提案
- 女性対象助成金の一覧表作成

8-2. 教育グループの実施状況

メンバーで分担して、次の行動項目について重点的に実施した。

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

【19年度の実施状況】

- ・ キャリアセンター教員と情報交換を行った。女子学生の就職状況や就職意識に関してきくことができた。
- ・ 理系女子サークル(現代 GP フロントランナー採択プロジェクト)teku * teku が主催の会合に出席した。また、メンバーの学生の意見をきく機会を設けた。

【今後の予定】

- ・ 学生の意見を取り入れた仕組みづくりを検討していく。

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

【19年度の実施状況】

- ・ 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。)
- ・ 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】

- ・ オープンキャンパスや出前授業等の際に配付する。

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

【19年度の実施状況】

- ・ 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。
- ・ 統一のロールモデルフォーマットを作成した。まず、本委員会の女性委員が「研究者への軌跡」の文章を作成し、HPに掲載した。

【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。

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

【19年度の実施状況】

- ・ 学生宿舎の男女比率調査を行い、女子学生が入居しやすい環境を整えるため、今後の宿舎の改修や新設を視野に入れ、検討を行った。
- ・ 女子トイレの実情調査を行い、非常用ブザー未整備等の改善の提案を行った。
- ・ 学生の意見を大学運営に取り入れるための仕組みについての検討を行った。

【今後の予定】

- ・ 学生の立場に立った制度の検討

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

【19年度の実施状況】

- ・ 19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。授業担当者に内容を確認することにより、かなり数を絞った。その上で、次の区分に分けて、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。
 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)
- ・ 20年度新規開設予定科目として、「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に紹介した。
- ・ 保健管理センターで開講している性教育講座を男女共同参画HPにリンクを張り、紹介した。

【今後の予定】

- ・ 20年度開講授業科目について、準備が出来次第、随時HPに掲載し、シラバスにリンクしていく。

8-3. 制度グループの実施状況

行動項目[2-1-1]

保育園の運営方針に関する意見交換

【19年度の実施状況】

- ・運営規則等について検討し、決定。
- ・保育園の名称を学内公募し、決定。
- ・利用者説明会を開催し、開園に向けた準備を実施。

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

【19年度の実施状況】

- ・お知らせ用専用アドレスを作成し、活用中。

【今後の予定】

- ・地区別MLを構築
- ・他の職種について女性専用MLの作成方法を検討

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。

【19年度の実施状況】

- ・次世代育成支援HP内の「行動計画」に達成状況を記載。
- ・同HPは、これまでは学内限定だったが、「広島大学男女共同参画」HPの「仕事と子育ての両立支援」の中からリンクを張った。

【今後の予定】

- ・次世代育成支援HP内の「出産及び育児の支援に関する制度」を完成させる。
- ・規則や事務の流れ、ニーズとのギャップを把握する。

行動項目[4-1-2]

採択プロジェクトの学内への周知徹底

【19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。
- ・「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」で提案している「人材育成リーダーシッププログラム」のうち、「プロフェッサーシフト」について、具体的制度化について検討。

8-4. 社会グループの実施状況

行動項目[1-2-1]

校友会と連携について意見交換

【今後の予定】

- ・意見交換の開始。
- ・卒業生の中から活躍している人を招聘して、学生対象のミニセミナーをこまめに開催。
- ・校友会の催し物等に、女性の卒業生を来賓として招聘し、女性が活躍していることをアピールする。

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。

【19年度の実施状況】

- ・12月4日開催の第1回広島大学男女共同参画シンポジウムについて、11月中に地元自治体や地元企業等(約20機関)に出向き宣伝(シンポジウムのポスター、男女共同参画パンフレットを持参)。
- ・第1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。
- ・地域の自治体との意見交換の開始
 - 1月24日: 東広島市
 - 2月21日: 広島県教育委員会

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。

【19年度の実施状況】

- ・先進的な取り組みをしている国内の機関を男女共同参画HPからリンク。
 - 国立大学(北大, 東北大, 東大, 名古屋大, 京大, 阪大, 九大, お茶の水女子大, 山口大, 熊本大)
 - 私立大学(東京女子医科, 日本女子, 早稲田)
 - 地方自治体(広島県, 広島市, 東広島市, 呉市)
 - 次世代育成支援認定企業(マツダ(株), オタフクソース(株))
- ・男女共同参画の推進組織を設置している大学を視察。
 - お茶の水女子大学(12月6日)
 - 名古屋大学, 京都大学(1月28日)
- ・1月7日にボストン大学の学部長のセミナーを開催。
- ・国際的動向について情報収集をおこない、内閣府のHPをリンク。

【今後の予定】

- ・英語版のHP完成後、先進的な海外大学の情報収集, 交流を図る。

行動項目[5-2-1]

広島大学HPに「男女共同参画」の開設

【19年度の実施状況】

- ・男女共同参画HPを6月に開設。11月にリニューアルし、CAPWRにリンクを張る。
- ・12月に「仕事と子育ての両立支援」のページを追加した。
- ・1月に「男女共同参画に関する授業科目一覧」を追加した。

【今後の予定】

- ・英語版のHPを完成させる。

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)

【19年度の実施状況】

- ・応募するためのシステムについて、1月に社会グループで意見を取り纏め、学術部に提案した。

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

【19年度の実施状況】

- ・12月に女性研究者対象助成金等一覧をCAPWRのHPに掲載した。

【今後の予定】

- ・来年度の応募に向け、女性教員に周知。

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)

困ったときに

活用しよう

仕事と子育ての両立支援

関連授業科目一覧

お問い合わせ先

画面左側ワンクリックボタン

活動概要

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

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20年3月)

The screenshot shows the top page of the Hiroshima University website. At the top left is the Hiroshima University logo and name. To the right are links for 'English' and 'Accessibility'. A navigation menu on the left lists various categories with right-pointing arrows. The main content area features a 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 'お知らせ' (Notice) section with a photo of a symposium and a list of news items, including a 'new' marker for a public forum. A '行事' (Events) section is also visible. At the bottom, there are several blue buttons for quick access to services like '困ったときに' (When in trouble), '活用しよう' (Let's use it), 'お問い合わせ先' (Contact us), '仕事と子育ての両立支援' (Work and childcare support), and '関連授業科目一覧' (List of related courses).

9-2. 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HPは[こちら](#)

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. 広島大学における仕事と子育ての両立支援

11-1. 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】広島大学人事部職員福利グループ

●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。

11-2. 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20年3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. 女性研究者支援プロジェクト研究センター(CAPWR)

女性研究者支援プロジェクトの実施には、全学的な取組みが不可欠である。そのために、学長の強いリーダーシップのもと、「広島大学男女共同参画推進委員会」と連携を図ることを目的として、「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」が設置された。

平成 19 年度のメンバーは次のとおりである。

◎センター長

田島 文子 (大学院理学研究科・教授)

○センター教員

相田 美砂子 (大学院理学研究科・教授)

泉 俊輔 (大学院理学研究科・准教授)

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)

中矢 礼美 (留学生センター・准教授)

中坪 敬子 (大学院理学研究科・助教)

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)

○センタースタッフ

澤 和子 (キャリア支援担当員)

杉浦 孝雄 (キャリア支援担当員)

井上 幸恵 (研究支援コーディネーター)

加来 千寿子 (研究支援コーディネーター)

池田 美奈子 (事務担当)

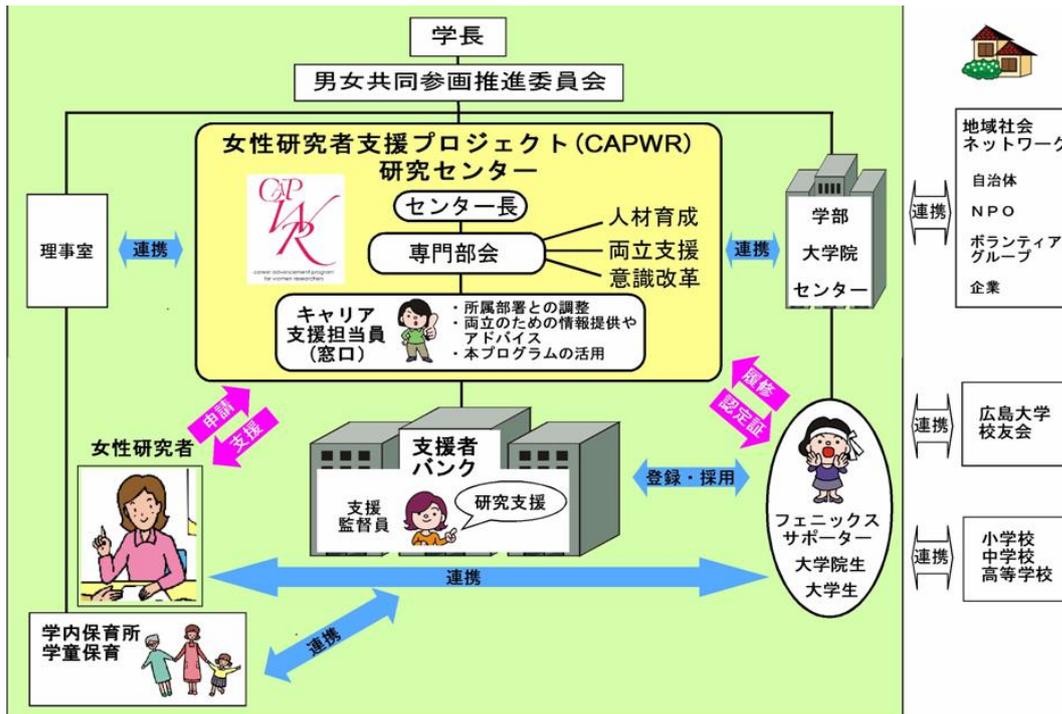
「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」業務主任者

横山 美栄子 (ハラスメント相談室・教授)

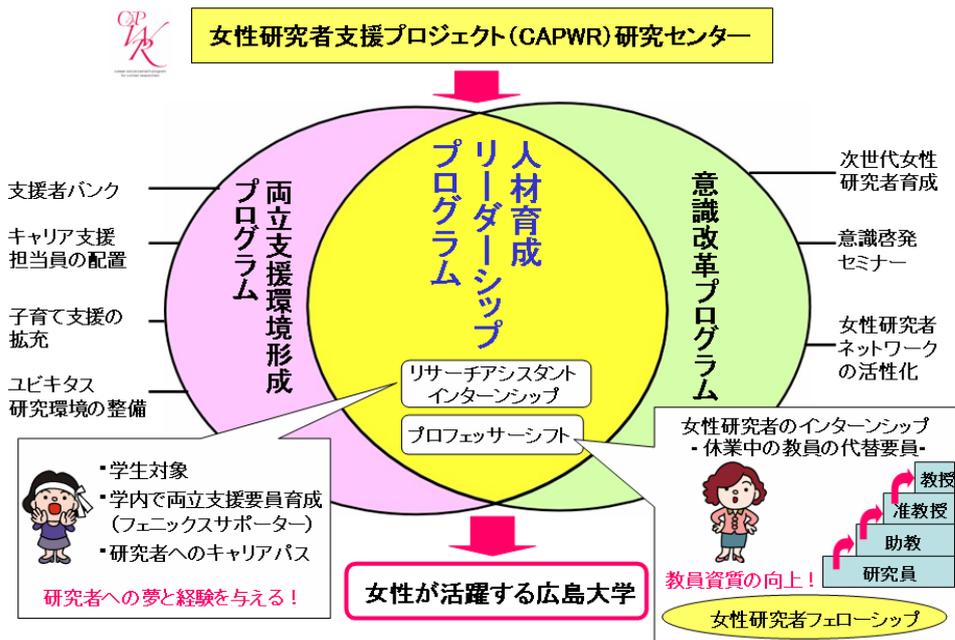
13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

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、広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター(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っ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19年度取組み一覧

平成19年度に学内に周知したお知らせは次のとおりである。

2007年8月

【お知らせ】女性研究者のための研究資金獲得実践セミナーのご案内(締切 H19.8.20)

【募集】研究支援要員雇用制度利用者の募集について(締切 H19.9.7)

【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 H19.9.28)

2007年9月

【お知らせ】「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」事業 説明会のお知らせ
(H19.9.28 および H19.10.10)

2007年10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 H19.10.26)

【募集】第二次ユビキタス研究環境の整備利用者の募集について(締切 H19.10.26)

【お知らせ】第1回広島大学男女共同参画シンポジウムを開催(H19.12.4)

2007年11月

【お知らせ】第1回BBC開催(H19.11.15)

【募集】ペアリングチューター制度利用者の募集について(締切 H20.1.31)

【お知らせ】学内保育園説明会開催(H19.12.3 および H19.12.12)

2007年12月

【女性院生・学部生の皆さんへ】第2回BBCへのお誘い(締切 H19.12.12)

【募集】第三次ユビキタス研究環境の整備利用者の募集(締切 H20.1.31)

【募集】第三次研究支援要員雇用制度利用者の募集(締切 H19.12.19)

【お知らせ】理系女子交流サークル「teku*teku」から講演会のお知らせ(H19.12.13)

【お知らせ】地域経済システム研究センター公開研究会開催(H19.12.17)

【募集】広島大学学内保育園の名称の募集について(締切 H20.1.10)

【お知らせ】第1回CAPWRセミナー開催(H20.1.7)

2008年1月

【女性院生・学部生の皆さんへ】第3回BBCへのお誘い(締切 H20.1.17)

【お知らせ】地域経済システム研究センター公開研究会のお知らせ(H20.1.25)

2008年2月

【お知らせ】広島大学の職場環境に関する調査のお願い(H20.2.6~H20.2.27)

【募集】ペアリングチューター制度利用者の募集(締切 H20.2.18)

【女性院生・学部生の皆さんへ】第4回BBCへのお誘い(締切 H20.2.22)

【募集】平成20年度研究支援要員雇用制度利用の第1次募集(締切 H20.3.14)

【募集】広島大学ひまわり保育園の園児募集について(締切 H20.3.7)

2008年3月

【お知らせ】地域経済システム研究センター公開フォーラムのお知らせ(H20.3.21)

13-5. 人材育成リーダーシッププログラム

(1) 女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー

○日時 第1回 平成19年8月24日(金)15:00-17:00

第2回 平成19年8月29日(水)15:00-17:00

第3回 平成19年9月11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)

○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(常勤, 非常勤, 職位は問わない)

○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 今年度の科研費の企画ワークショップ(各自の企画内容に対する相互評価を試み, 研究企画とは?に関し講義と討議で考察)

・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)

◎「女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー」参加者から, 「広島大学女性研究者奨励賞」受賞者を採択した。(セミナー参加者:21名, 提案書提出者:16名)

採択13名(准教授2名, 講師3名, 助教・助手8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))

田島 文子(大学院理学研究科教授・CAPWRセンター長)

横山 美栄子(ハラスメント相談室・教授)

(2) 女子学生交流会BBC

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!

教員を交えず, センター支援担当員と女子学生だけの会である。平成19年度は, 計4回, 東広島キャンパスにおいて開催した。各回5~10名, のべ27名の女子学生が参加した。

(3) フェニックスサポーター認定講義

○日時 平成20年2月23日(土)9:30-16:20

○場所 情報メディア教育研究センター・1階TV会議室(東広島キャンパス)

および原医研・会議室(霞キャンパス)

○対象 支援者バンク登録者

○参加者数 東広島地区8名, 霞地区6名

フェニックスサポーター認定講義を行い, 14名をフェニックスサポーターとして認定した。

13-6. 両立支援環境形成プログラム

(1) 支援者バンク

キャリア支援担当員(2名)と研究支援コーディネーター(2名)が常駐し、さまざまな相談に応じながら、支援者バンクの運営にあたっている。支援者バンクに登録した研究支援要員には、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の種別がある。平成19年度の支援者バンクの登録者数は、90名である。

(2) 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として認定されると、支援者バンクに登録し女性研究者の研究・実験補助を行う研究支援要員として働く場合、フェロー種別のランクがアップする。

(3) 研究支援要員雇用制度

平成19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42名が利用した。雇用された支援要員は、のべ79名であった。

(4) 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19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、計12名が利用した。

(5) 学内保育園説明会開催

平成20年3月に開園する学内保育園(東広島キャンパス)の説明会を2回おこなった。計約50名の若い父母が参加した。子ども連れの参加も多かった。

13-7. 意識改革プログラム

(1) 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」の説明会を学内で2回(東広島キャンパスおよび霞キャンパスにおいて、それぞれ1回)開催した。

(2) 独自のホームページの開設

本課題の独自HPを、平成19年9月に立ちあげた。明るいイメージで好評である。

(3) ペアリングチューター制度

女性研究者と研究者希望の女子学生との交流を深め、かつ男女共同参画の意識を高めることを目的として、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。平成19年度は、計6組が利用した。

(4) 啓発を目的としたシンポジウムやセミナーの実施

平成19年度は、第1回広島大学男女共同参画シンポジウムと第1回CAPWRセミナーを開催した。また、地域経済システム研究センター公開フォーラムを後援した。

(5) 出前授業

次世代女性研究者育成を目的として、高校において出前授業をおこなう。平成19年度は、計2回、実施した。

(6) 女性研究者ネットワークの活性化

広島大学の職場環境に関する調査をおこなった。また、女性教員・研究員等のメーリングリストを作成した。お知らせ配布に役に立っている。

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、広島大学女性研究者奨励賞が、学長により設けられた。

第1回目である平成19年度は、13名の女性研究者に授与された。

平成19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(理系6件、文系7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19年度女性研究者奨励賞受賞者および題目一覧

(万円)

	氏名	所属部局	職名	研究題目	配分額
1	石田 万里	大学院医歯薬学総合研究科	講師	動脈硬化の成因としてのDNA二重鎖切断・修復機構の重要性とその治療応用	29
2	北仲 千里	ハラスメント相談室	准教授	アカデミック・ハラスメントを生み出す、各学問分野の研究活動のサブカルチャー構造に関する比較分析	18
3	井上 洋子	大学院医歯薬学総合研究科	助教	C型肝炎ウイルス感染宿主の初期免疫応答の重要性	29
4	濱生 こずえ	大学院理学研究科	助教	植物との共通性から探る動物の細胞質分裂時の膜補給メカニズムの解明	29
5	川崎 千枝見	大学院教育学研究科	助手	日本語学習者の習得過程における形式の競合に関する研究-受身を中心に-	18
6	竹中 和子	大学院保健学研究科	講師	乳児に対する養育者の養育行動発現過程の分析-乳児へ関わり方モデルの構築を目指して-	18
7	菅野 理恵子	大学院医歯薬学総合研究科	助教	組織障害に起因する自己成分Dangerシグナル分子によるアレルギー反応増強機構	29
8	高橋 美佐	大学院理学研究科	助教	ヒメイタビKNOXの高い環境浄化能の原因となる遺伝子の解明	29
9	赤迫 照子	図書館研究開発室	助教	復原された『夜の寝覚』と平安時代後期における政治状況の相関についての研究	18
10	中坪 敬子	大学院理学研究科	助教	細胞外基質アリアルスルファターゼの分子環境と細胞形態制御機構の解析	29
11	伊藤 奈保子	大学院文学研究科	准教授	インドネシアの宗教工芸品に関する総合的研究	18
12	福田 倫子	大学院教育学研究科	助教	日本語学習者の聴解力評価のための基準構築とその応用	18
13	五十嵐 史帆	大学院教育学研究科	講師	造形プロセスにみる意味の構築にかかわる行為の変化についての臨床学的研究	18

15. 第1回広島大学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―』

15-1. プログラム

1 主催

広島大学男女共同参画推進委員会, 女性研究者支援プロジェクト研究センター

2 日時 平成19年12月4日(火) 14:00~17:00

3 会場

広島大学東広島キャンパス サタケメモリアルホール

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において「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」とし, 構成員が性別にかかわらず能力を発揮できる教育・研究・職場環境の形成に取り組んできています。また, 本年度は文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル形成」事業において「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」の委託事業を開始しました。

今回はこれらの取り組みの一環として, 本学構成員の男女共同参画推進への理解を深めることを目的として『女性が活躍する広島大学 ―その環境づくりに向けて―』というテーマで, シンポジウムを開催いたしました。

6 プログラム 14:00~17:00

- (1) 主催者挨拶 浅原 利正(広島大学長) 14:00~14:10
- (2) 基調講演 「大学における男女共同参画の実現を目指して」14:10~15:00
板東 久美子(内閣府男女共同参画局長)
- (3) 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―」 15:30~17:00
 - ① 小舘 香椎子(日本女子大学理学部教授/応用物理学会副会長)
【理工系女性研究者の抱える課題・科学技術分野における男女共同参画の取組など】
 - ② 吉浦 朱美(マツダ株式会社 人事労政部 人事ソリューショングループ)
【マツダにおけるワークライフバランスの促進・女性を活かす人事制度等】
 - ③ 田島 文子(広島大学大学院理学研究科教授/女性研究者支援プロジェクト研究センター長)
【広島大学における男女共同参画の取組と課題】

【コメンテーター】板東 久美子(内閣府男女共同参画局長)
【コーディネーター】相田 美砂子
(広島大学大学院理学研究科教授/副理事(男女共同参画担当))

7 懇親会 17:30~19:00

会場: 学生会館 レストラン「ラ・ボエーム」



15-2. 概要報告

教職員、学生、地方自治体・企業関係者、市民など約450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育成と人類の未来に資する科学研究を重要な使命とした総合研究大学である広島大学において男女共同参画を強力に推進する、という挨拶があった。学生の男女比がほぼ等しい高等教育機関である広島大学において、教員における男女の割合が極端に偏っていることは改善しなくてはならない。広島大学では構成員が性別に関わらずそれぞれの個性と能力を発揮し、より高め合える職場環境・教育環境にするために男女共同参画に取り組んでいる、との考えを示した。



次に、板東久美子氏(内閣府男女共同参画局長)による「大学は多様な人材が活躍する場所であるべき」という内容の基調講演が行われた。男女共同参画社会の定義について、男女が対等な構成員、自らの意志によっていろいろな分野に参画する機会が与えられる、いろいろな利益を均等に共に享受することができる、そして共に責任を担う社会であること、が示された。GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)(国連開発計画(UNDP)発表)は、女性の社会的な活躍度を端的に表す指数とされているが、これが日本は93カ国中54位(2007年)であり、世界的にみても、日本では女性の能力が十分に活かされていない。とくに科学技術分野においては上位職になるほど女性の割合が低いので、女性研究者や教員をふやすための具体的な促進策が動いている。ワーク・ライフ・バランスを支えていく環境の整備が必要である。女性研究者の育成は、すべての人のためのワーク・ライフ・バランスや活躍の促進のための突破口と位置づけている。さまざまなデータに基づきながら、大学が率先して、男女共同参画の推進、多様性の尊重、そのための環境づくりに取り組む必要性を強調された。



その後、板東久美子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、小舘香椎子氏(日本女子大学教授)、吉浦朱美氏(マツダ(株))、田島文子氏(広島大学大学院教授)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、小舘氏、吉浦氏、田島氏から、大学や企業におけるそれぞれの立場からの問題提起があった。



小舘香椎子氏からは、日本女子大学における女性研究者支援のための取組みについての紹介があった。日本女子大学ではナーサリー(保育園)を1971年に設立している。また、非常勤助手制度が1969年からあり、卒業生が所属を持ちながら研究を続けるために大変有効な制度である。日本女子大学における女性研究者マルチ・キャリア・パス支援モデルの取り組みでは、出産・育児と研究活動の両立の支援と、出口の確保という意味で活躍の場の拡大に取り組んでいる。病児保育も開始した。卒業生のアンケートでは、59.2%の人が結婚・育児と仕事の両立をしている、理系の知識と技術を活かした職業に現在も満足しており、今後も継続をしたいと回答。70%以上の方が理系で良かったと回答している。日本では社会をリードする女性がまだ出てきていない。裾野を広げるために、学会や学術会議とも連携して、様々な取組みを地道に積み上げていくことが必要である、という考え方を示された。



吉浦朱美氏からは、マツダ(株)が女性社員の活躍推進のためにこれまで行ってきた、女性社員の能力拡大の取り組み、働きやすい職場環境づくりについての紹介があった。1998年から1999年までが基盤づくりの、1999年から2001年までがポジティブ・アクションの、2000年から2007年までがワーク・ライフ・バランス支援制度の導入のステップであった。アメリカ人の社長が4代続いたこともあって、男女関係なく能力がある人を、という考え方がスムーズに浸透し、女性管理職が増大した。企業トップが、女性社員を活躍させることによってビジネスがうまくいく、という考え方を持っていることが重要である。厚生労働省の次世代認定マーク、クルミンも取得し、ワーク・ライフ・バランスの取組みも進んでいる。今後は、女性社員が長期に渡りいきいきと働けるようにソフト面、意識面の充実をはかっていくことが必要、と考えている。



田島文子氏からは、広島大学の「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」プロジェクトの紹介があった。この取り組みは女性研究者だけでなく、教職員が健全で効率の良い状態で仕事に従事できるよう職場環境を改善する試みであり、学生・院生の皆さんにはどのように未来を描き、キャリアを模索していくかの支援を試みる事業である。広島大学ではこの事業の立ち上げ時には大学首脳部はすべて男性だけだったが、強力な応援団としてエールを送ってくださっている。CAPWRセンターの活動を通じて、大学のコミュニティーに広く浸透させていきたい。男女共同参画とは、良質な equality platform の構築をめざすことである。

この後、板東久美子氏から、3人のパネラーの問題提起をうけて、次の二つのことが浮かび上がってきたとのコメントがあった。その一つは、女性研究者の問題は、女性だけでなく、組織全体として力を発揮しやすい魅力ある環境づくりの問題である、ということ。二つ目は、実際のニーズを切実に感じて始めた女性の取組みを、それぞれの組織のトップが吸い上げて、全学的あるいは組織的な取り組みにしていくことの重要性である。

この後で、フロアからの質問(ポスドク問題が、女性には出産や子育てと重なるため、より深刻である、という指摘、多くの負担が集中するベテラン層の問題)を受けて、活発な意見交換が行われた。応用物理学会では、求職中のポスドクや学生がマークをつける取組みがあることも紹介された。パネラーとコメンテーターのそれぞれのワーク・ライフ・バランスについての質問もあり、終了予定時間を20分ほどオーバーするほど、大変盛り上がった。

シンポジウムの様子は、中国新聞で報道(平成 19 年 11 月 30 日付け朝刊および 12 月 5 日付け朝刊)され、また、NHK のニュース(広島ローカル:平成 19 年 12 月 4 日午後 6 時半頃)でも取り上げられた。

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 450 名であり、配布したアンケート用紙には、185 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=185) (回収率=41%)

性別	女性	104 人	56.2%
	男性	81	43.8%

職種別

広大事務職員	92 人	49.7%	一般	9 人	4.8%
広大教員	34	18.3	自治体職員	4	2.2
広大その他	10	5.4	企業	1	0.5
広大学部生	13	7.0	他大学	1	0.5
広大学院生	14	7.5	その他	5	2.7

2.どうやって知りましたか?(複数回答)

学内連絡・呼びかけ	160 人	86.5%	新聞	3 人	1.6%
チラシ・ポスター	62	33.5	その他	10	5.4
大学のホームページ	37	20.0			

3.今日の感想をお聞かせ下さい。(自由記述)

有意義・意識改革になった	69
他機関の男女共同参画に向けた取り組みを知る良い機会になった	69
女性研究者以外にも支援を広げてほしい	3
男女共同参画を社会全体として考える視点を学んだ	2
「ポストク問題」が一番大きな問題	2

4.今後の企画や支援事業へのご意見ご要望(自由記述)

積極的に継続して企画してほしい	18
開催時期・場所を考慮してほしい	10

5.女性研究者支援プロジェクトへのご意見、ご希望(自由記述)

頑張ってください、応援しています	11
事務系や学生、留学生、組織全体への取り組みを	8
文系への取組みも必要では	4

16. 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―』

第1回CAPWRセミナー

2008年 1月7日(月) 13時～15時
広島大学 学士会館レセプションホール(参加無料)

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―



現在、アメリカの大学では、女性が60%男性が40%在籍しており、法学部・薬学部では、入学者の50%が女性で、これは大学院でも同じです。大学・大学院等における教授陣は通常、女性が助教の50%を占めていますが、准教授レベルでは減少しており、教授レベルではまだ少ないのが現状です。多くの大学において女性が活躍しているにも関わらず、リーダーシップの地位にある女性の数は、それに比例しているとは言えません。

今回は、アメリカにおける女性のための挑戦と機会獲得に関して、1960～70年代の女性運動の軌跡をたどりながら語ります。ジェンダーの多様性の変遷とその多様性を妨げるものについて、意見と文化の違いをこえた視点を共有していきたいと思えます。

通訳・コメンテーター: 堤 かなめ(九州女子大学教授)

Linda Wells(ポストン大学一般教養学部長・人文科学部教授)
ウィスコンシン・マディソン大学にて20世紀の英米文学の博士号取得
以来、ポストン大学にて人文科学を教え、学長補佐を経て、2000年より一般教養学部長
一般教養学部は、2年間の学際的な必修科目により、その卓越した教育内容を誇っている
現在は、アフリカン・アメリカンの文学やアイデンティティ、労働について研究している

主催: 広島大学男女共同参画推進委員会
女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)研究センター
(<http://www.capwr.com>)

1 主催

広島大学男女共同参画推進委員会, 女性研究者支援プロジェクト研究センター

2 日時

平成20年1月7日(月) 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, 他大学教職員 (約50名)

5 内容

講演者: リンダ・ウェルズ(ポストン大学一般教養学部長・人文科学部教授)

「大学で女性をどう育てるか」

通訳・コメンテーター: 堤 かなめ(九州女子大学教授)

ポストン大学では、17の学部長のうち5人が女性である。また、主要大学で女性の学長が増えている。まだ完全に同等とはいえない部分もあるが、女性は確実に社会に進出している、という内容の約1時間の講演のあと、参加者と活発な質疑応答が行われた。質問は英語でおこなわれた場合が多く、広島大学の国際性についても明らかとなる機会となった。

講演の概要:

アメリカでは1960年代の女性運動が、女性を含む minority に対する社会の対応に大きな影響を与えた。1970年代になると高等教育機関における女性の割合が増加した。女性が経済的に自立している。1960年代頃までは、自分の妻に働いて欲しくないという男性が多かったが、今ではどのような階層でもそのような考えを持つ男性はいない。家庭に二つの収入源が必要だからである。大学入学においては男性の入学者は減少傾向、女性は増加傾向がみられる。パイプラインという考え方が存在する。女性が大学院に行くためには学士号を持つ女性が必要であり、女性の教員がふえるためには、女性の大学院修了者が必要である。現在では大学院レベルや教員レベルにたくさんの女性がいます。しかし、大学教員の場合、テニユアを持つ常勤教員の退職後、テニユアをもたない教員を雇用する、という傾向があり、そのような職に女性が多い、という傾向があるように思える。給与に関しては、女性の方が、交渉が下手、という傾向があるといわれている。実業界では給与に男女間格差がなくなってきたといわれている。アメリカでも、女性にまだ double standard がある。たとえば、ヒラリー・クリントン議員は、自分が、いかに自信があり、競争力がある強い人間かということを主張する一方で、主張しすぎると危うい、という自覚がある。会社の最高経営責任者であれ、大学の教授であれ、パイプラインにかなり女性が入って行くようになったが、まだ十分に地位を確立していない、ということを示している。



17. 広島大学における女性の割合

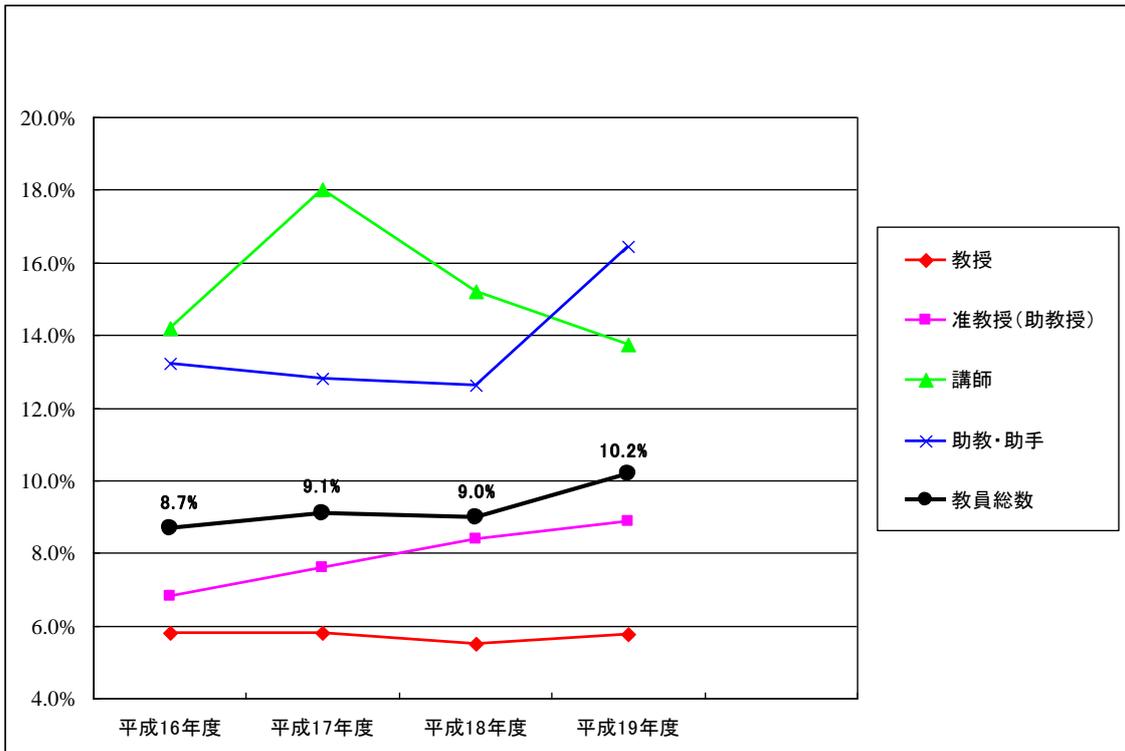
17-1. 職種別、本給表別在職状況

職種	本給表	合計	男性	女性	女性比率
役員	指定職	8	8	0	0
大学教員	教育職(A)	1610	1446	164	10.2%
	海事職(A)	2	2	0	0
附属学校教員	教育職(B)	108	86	22	20.4%
	教育職(C)	112	64	48	42.9%
一般職員	一般職	609	434	175	28.7%
教室系技術職員	一般職	78	71	7	9.0%
技能・労務職員	技能職	4	1	3	75.0%
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	634	41	593	93.5%
医療職員	医療職	106	51	55	51.9%
合計		3281	2214	1067	32.5%

平成19年5月21日現在(休職・休業者および出向中の者を除く)

17-2. 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。



17-3. 教職員の職名別在職状況

平成19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	592	558	34	5.7%
准教授	462	421	41	8.9%
講師	102	88	14	13.7%
助教	433	365	68	15.7%
助手	23	16	7	30.4%
計	1612	1448	164	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	84	20	19.2%
養護教諭	2	0	2	100.0%
計	108	86	22	20.4%

(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・課長・室長	41	38	3	7.3%
副課長・総括主査・専門員	48	45	3	6.3%
主査	176	157	19	10.8%
主任	122	57	65	53.3%
グループ員	157	88	69	43.9%
計	544	385	159	29.2%

(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
部長・課長	4	4	0	0
専門員	2	2	0	0
主査	11	5	6	54.5%
主任	6	1	5	83.3%
グループ員	8	4	4	50.0%
計	31	16	15	48.4%

(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
部長・課長	4	4	0	0
副課長・専門員	6	6	0	0
主査	15	15	0	0
主任	4	4	0	0
グループ員	5	4	1	20.0%
計	34	33	1	2.9%

(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	7	0	0
技術班長・技術専門職員	27	23	4	14.8%
技術主任	12	12	0	0
技術員	29	26	3	10.3%
計	78	71	7	9.0%

17-4. 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	5	5	0	0
監事	2	2	0	0
学長補佐	1	1	0	0
副理事	16	14	2	12.5%
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

平成 19 年 7 月 1 日現在

17-5. 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%
男女共同参画推進委員会	21	10	11	52.4%
計	105	89	16	15.2%

平成 19 年 11 月 1 日現在

17-6. 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	11036	6686	4350	39.4%
博士課程前期	2509	1687	822	32.8%
博士課程後期	1749	1176	573	32.8%
専門職学位課程	187	137	50	26.7%

平成 19 年 5 月 1 日現在

(1) 学部学生

	合計	男性	女性	女性比率
総合科学部	624	304	320	51.3%
文学部	642	252	390	60.7%
教育学部	2187	947	1240	56.7%
法学部	871	503	368	42.3%
経済学部	951	661	290	30.5%
理学部	1068	859	209	19.6%
医学部(保健学科を除く)	610	414	196	32.1%
医学部(保健学科)	539	127	412	76.4%
歯学部	483	218	265	54.9%
薬学部	263	110	153	58.2%
工学部	2342	2066	276	11.8%
生物生産学部	456	225	231	50.7%
合計	11036	6686	4350	39.4%

(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	66	41	25	37.9%	120	58	62	51.7%
文学研究科	122	63	59	48.4%	114	52	62	54.4%
教育学研究科	216	116	100	46.3%	386	177	209	54.1%
社会科学研究科	138	84	54	39.1%	157	99	58	36.9%
理学研究科	132	110	22	16.7%	296	238	58	19.6%
先端物質科学研究科	71	67	4	5.6%	211	181	30	14.2%
保健学研究科	124	35	89	71.8%	99	31	68	68.7%
工学研究科	130	115	15	11.5%	658	612	46	7.0%
生物圏科学研究科	117	86	31	26.5%	198	110	88	44.4%
医歯薬学総合研究科	554	407	147	26.5%	126	47	79	62.7%
国際協力研究科	79	52	27	34.2%	144	82	62	43.1%
法務研究科	187	137	50	26.7%				
合計	1936	1313	623	32.2%	2509	1687	822	32.8%

18. 平成 19 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 19 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 →広島大学において男女共同参画への取組みを始めるにあたって、まず、全部局において意見交換会をおこなった。参加者は、とくに限定したわけではなかったが、女性が多かった。女性だけでなく男性にこのような説明をしてほしい、という意見も多数あったが、開催した意義は十分にあった。</p> <p><1-1>男女共同参画推進委員会の「行動の目標」、「行動計画」、「年度ごとの行動項目」の策定 →今後 4 年間の「行動の目標」と「行動計画」を策定した。また、それに沿って平成 19 年度と 20 年度の「行動項目」を決め、教育・制度・社会の 3 グループに分かれて具体的に行動をしている。最初の年としては、うまく動いていると思う。次年度以降は、各部局において地道な活動を浸透させていく必要がある。</p> <p><1-1>女性教員の割合 →女性教員の割合は、平成 19 年度の最後には年度初めに比べると、減少した。それぞれの選考委員会ではなく、部局単位で、女性増加について真剣に検討していただく必要がある。どの部局等も、女子学生の割合は概ね 30%以上である。しかし、教員における女性の割合がその数字程度であることは当然のことだ、との認識が、どの部局でもまだ足りない。まず、採用における女性の割合の目標を設定することが必要である。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。その「絶対数の増加」の担い手(人材供給源という意味)である博士課程後期の女子学生の割合が、概ね 30%なのである。この事実を、それぞれの部局で認識すべきである。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。全学としての取組みをさらに強化する必要がある。</p> <p><1-1><1-2>第 1 回広島大学男女共同参画シンポジウム →教職員・学生に対する啓発として、大きな効果があった。会場のサタケメモリアルホールは 1000 人収容の大ホールであるが、約 450 人の参加者があったので、広島大学における男女共同参画の取組みのキックオフとしての所期の目的は大いに達成できた。</p>		

〈1-1〉〈1-2〉第1回 CAPWR セミナー(日米対話)

→新年早々の開催だったが、50名以上の教職員・学生が参加してくれた。アメリカにおける実情を直に知る機会として非常に良かった。これをきっかけにして、来年度以降も、海外との交流の場を広げていきたい。

〈1-1〉〈1-2〉リーフレットや報告書の作成

→「広島大学における男女共同参画のとりくみ」および高校生・大学生・大学院生むけの啓発リーフレットを作成し、取組みの周知や啓発活動、他機関との情報交換の際に利用した。できるだけ要点をとらえたリーフレットにするために、さらに改良が必要である。この報告書も広島大学における男女共同参画の第一歩を記すものとして活用されることになる。取組みの過程や関係者の熱意、正直な感想を正しく記したものにしたい。

〈1-2〉キャリアセンター教員や理系女子サークルとの情報交換

→女子学生の意識を直にきくよい機会であった。体験に根ざした的確な意見が多くあるので、それらを活かして行く仕組みづくりが必要である。

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

〈2-1〉学内保育園の開園

→東広島キャンパスにひまわり保育園が開園した。来年度は、学童保育や病後児保育を実現する必要がある。

〈2-1〉女性教員等のメーリングリストを作成し、運用開始

→女性に特化したお知らせ配布に効果があった。研究員や職員のメーリングリストも作成の必要がある。また、地区別のメーリングリストも作成したい。

〈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を、教育研究評議会で決定

→決定後に出された公募文書に、記載されていない場合があった。各部局等の選考委員会と担当事務に対して、意識を高めるよう引き続いて啓発の必要がある。

〈2-1〉女性教員の採用割合の数値目標

→部局ごとに、採用数のうちの女性の割合について目標値を決める、ということ、男女共同参画推進委員会において決定した。3月～4月にかけて、すべての部局で目標値を決めていただく予定である。

〈2-1〉学生の旧姓利用の制度整備

→これまで、教職員に対しては制度ができていたが、学生対象には制度がなかった。教育室に依頼したところ、新年度からの実施をめざして検討・準備が進められている。

〈2-2〉ロールモデルをホームページに掲載

→まず雛形を作成することができた。来年度以降は、卒業生を中心に、さまざまな職種のロールモデルをふやしていく必要がある。

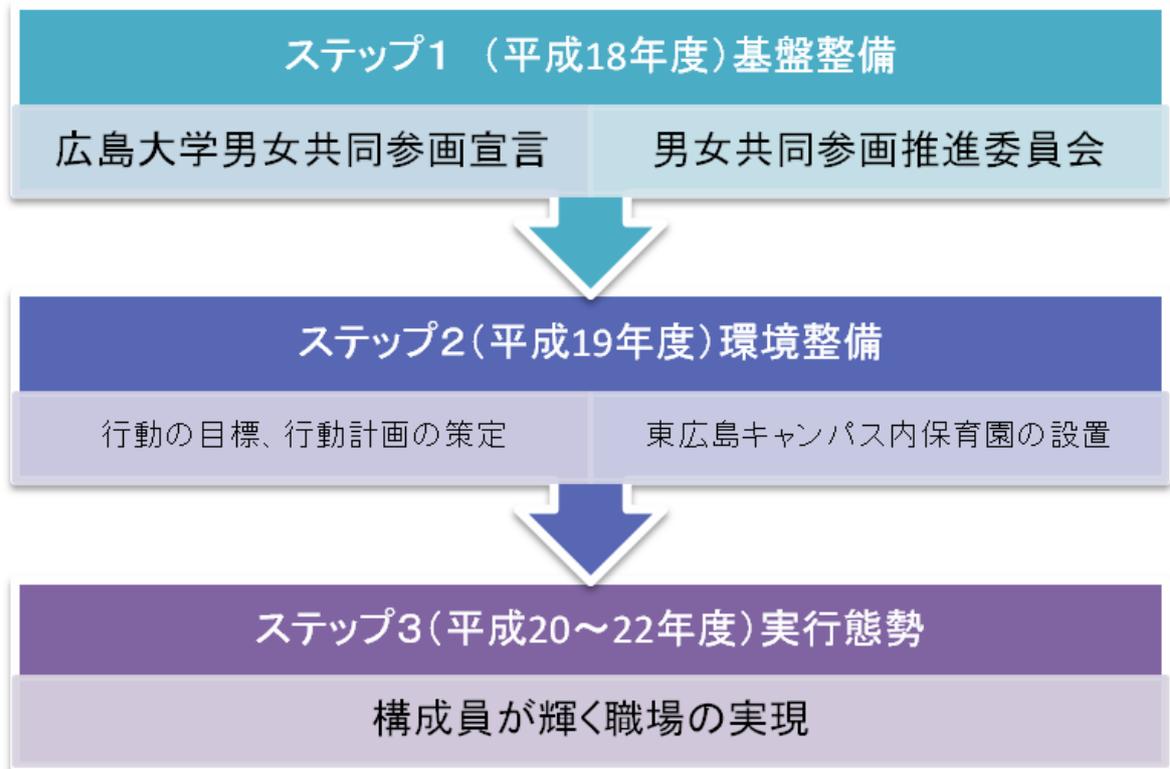
〈2-2〉東広島キャンパスのトイレ調査(東広島キャンパス)

<p>→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を、事務職員(女性 2名)および院生(男女 1名ずつ)によっておこなった。その結果、概ね問題はなかったが、一部に不適切箇所が見つかった。施設部に改善を依頼した。さまざまな担当部署との連携を今後とも続けて行くことが必要である。</p>		
<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</p>	<p>(3-1) 男女共同参画推進室の設置</p>	<p>(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>
<p>〈3-1〉男女共同参画推進委員会およびグループミーティングの開催</p> <p>→これまでに、男女共同参画推進委員会は 8 回の委員会を開催した。さらに、各委員が 3 つのうちのどれかに所属しているグループミーティングとして、教育グループは 5 回、制度グループは 5 回、社会グループは 4 回のミーティングを開催した。東広島キャンパスと霞キャンパスとではTV会議で結んだ。意思の疎通を図ることが難しい場面もあるが、だんだんと慣れたように思う。平成 19 年夏に各部局で意見交換会を開催したので、それぞれの委員の方々と直に話したことがある、ということが会議を進めるうえでも助けになった。今後も人間的な付き合いに根ざした取組みを進めていきたいと思う。</p> <p>〈3-1〉運営方針決定の場における女性の割合</p> <p>→現在、広島大学の運営方針決定の場における女性の割合は非常に低い。引き続き、男女共同参画にむけた積極的な取組みを進める必要がある。男女共同参画とは、男女が対等な構成員として、ともに責任を負う、という意味であることを言い続けなくてはならない。そのためには、なるべく早い時期に男女共同参画推進室を設置することが必須である。他大学における男女共同参画推進の経験を学び、広島大学にふさわしい推進室とその推進体制をつくる必要がある。</p> <p>〈3-1〉男女共同参画推進委員会の活動の宣伝</p> <p>→東広島キャンパス内の広島大学ひまわり保育園の横に、男女共同参画推進のための独立の建物ができた。広島大学の男女共同参画推進をより一層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>		
<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</p>	<p>(4-1) 次世代育成支援対策推進法の認定を受ける</p>	<p>(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)</p> <p>(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</p>
<p>〈4-1〉次世代育成支援</p> <p>→今年は、これまでの取組みを再認識することができた。来年度は、支援情報や事務手続きのワンストップサービス化を、実現するために動き出す必要がある。ワンストップサービス化は、かなり真剣に対応しないと、かえって混乱をきたすことになる。周到的準備と本気で実現するという覚悟が必須である。</p> <p>〈4-1〉JST女性研究者支援プロジェクトの学内周知徹底と支援</p> <p>→プロジェクト開始時には、記者会見を開いた。ホームページを充実させ、常にお知らせを掲載した。また、学内のメーリングリストにお知らせを流した。さらなる周知と支援が必要。この女性プロジェクトのミッションを達成するために、全学で取り組む必要がある。</p>		

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
<p><5-1>近隣地区における自治体や企業との連携 →意見交換を開始したことは意義がある。来年度に、具体的な取組みを始める必要がある。</p> <p><5-2>男女共同参画のホームページの開設 →関連する情報の発信の場として重要視している。かなり充実したものとなっている。教職員だけでなく学生さんにとっても有用なサイトになるようにしていきたい。また、今後は、英語版を作成する必要がある。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する必要がある。</p>		
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
<p><6-1>授業科目一覧 →男女共同参画やジェンダー関連の授業科目一覧を男女共同参画ホームページに掲載した。また、研究者をめざす学生対象に、平成20年度に新しい授業科目を開設する準備も整った。授業だけにとどまらず、来年度は、より細やかな学生対象の取組みを検討する必要がある。</p> <p><6-1>広島大学女性研究者奨励賞の設置 →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から出した。励みになった、という感謝の言葉を受けた。よかったと思う。来年度以降も続けていく必要がある。</p> <p><6-1>女性対象の研究助成金リストの作成 →女性を対象とする研究費一覧表をホームページに掲載した。今後は、これをさらに充実させ、積極的に応募するよう周知する必要がある。</p>		

平成20年3月21日 相田美砂子 副理事(男女共同参画担当)

19. 広島大学における男女共同参画の取組み



広島大学の男女共同参画2007 ～平成 19 年度成果報告書～

発行年月 : 平成 20 年 3 月

編集・発行: 広島大学男女共同参画推進委員会

広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター

所在地: 〒739-8511 東広島市鏡山1-3-2

TEL/FAX: TEL. 082-424-6018 FAX. 082-424-6020

(無断複写・転載を禁じます)