

科学技術振興調整費  
女性研究者養成システム改革加速

 広島大学

広島大学の男女共同参画2010  
広大システム改革による  
女性研究者活躍促進

平成22年度成果報告書

平成23年3月  
広島大学男女共同参画推進室

本報告書は、文部科学省の科学技術総合研究委託事業による委託業務として、国立大学法人広島大学が実施した平成22年度「女性研究者養成システム改革加速：広大システム改革による女性研究者活躍促進」の成果をまとめたものです。

従って、本報告書の著作権は、文部科学省に帰属しており、本報告書の全部又は一部の無断複製等の行為は、法律で認められたときを除き、著作権の侵害にあたるので、これらの利用行為を行うときは、文部科学省の承認手続きが必要です。

広島大学の男女共同参画2010

科学技術振興調整費  
女性研究者養成システム改革加速

広大システム改革による  
女性研究者活躍促進

～平成22年度成果報告書～

平成23年3月  
広島大学男女共同参画推進室

# 広島大学男女共同参画宣言

男女は、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画し、政治的、経済的、社会的及び文化的利益を等しく享受する権利を有するとともに、そのような社会をともに創り出す責務を負う。平成 11 年 6 月に公布・施行された男女共同参画社会基本法においても、男女共同参画社会の実現は、「21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付けられており、この方針の実現のため、平成 17 年 12 月に男女共同参画基本計画（第 2 次）が閣議決定されている。

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

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

また、広島大学が目指す「世界トップレベルの特色ある総合研究大学」を実現するためにも、大学における男女の対等な参画をより一層推進することによって、個人がその個性と能力をいか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ての男女共同参画の推進
- 6 男女共同参画の啓発活動と教育研究の推進

平成 18 年 10 月 17 日

広島大学

## 目次

はじめに .....	1
I  広大システム改革による女性研究者活躍促進 .....	3
1. 実施内容 .....	4
1-1. 実施体制図 .....	4
1-2. 実施内容図 .....	4
1-3. ミッションステートメント .....	5
1-4. 女性教員採用年次計画 .....	6
1-5. 理系女性研究者活躍促進プロジェクト .....	6
1-6. 平成 22 年度の計画 .....	7
2. 女性教員の採用と昇任 .....	8
2-1. 新規養成女性教員 .....	8
2-2. ポストアップ .....	9
3. メンタリングシステム .....	10
3-1. メンタリングシステムの概要 .....	10
3-2. メンター候補者アンケート .....	11
3-3. メンター教員一覧 .....	13
3-4. 第 1 回メンター講習会 .....	13
4. 研究支援システム .....	14
4-1. 研究スキルアップ講習会 .....	14
4-2. 研究スキルアップ経費 .....	19

5. 研究者コミュニティ支援システム.....	20
Ⅱ 基盤整備.....	21
6. 男女共同参画推進体制.....	22
7. 男女共同参画推進室.....	23
7-1. 広島大学における位置づけ.....	23
7-2. 平成22年度のメンバー.....	24
8. 男女共同参画推進委員会.....	25
8-1. 男女共同参画推進委員会委員.....	25
8-2. 開催一覧.....	26
8-3. 男女共同参画推進委員会の目標と計画.....	28
8-4. 活動の指針.....	28
8-5. 広島大学男女共同参画基本方針.....	29
8-6. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」.....	29
8-7. 「平成19～22年度行動項目」一覧表.....	30
8-8. 平成22年度重点項目.....	34
8-9. 各グループの実施状況.....	35
9. 仕事と子育ての両立支援.....	41
9-1. 学内保育園.....	41
9-2. 学童保育の試行.....	41
9-3. 病後児保育の試行.....	42
9-4. 広島大学内での行事における学外者の託児利用の支援.....	43

9-5. キャリア支援担当員によるキャリア相談 .....	44
9-6. ユビキタス研究環境の整備 .....	44
9-7. くるみんマーク (2010年認定事業主) 取得.....	45
9-8. 次世代育成支援のための第2期行動計画 .....	46
10. リーダーシップ育成と意識啓発.....	47
10-1. 女性研究者奨励賞 .....	47
10-2. 教養教育科目「ジェンダーと社会」 .....	48
10-3. 女子学生交流会BBC .....	49
10-4. 女子高校生対象の体験科学講座.....	49
10-5. 女子高校生対象の質問・相談コーナー .....	51
11. ポジティブ・アクション.....	52
11-1. 教員公募文書 .....	52
11-2. 女性教員採用割合目標値及び達成度.....	53
11-3. 両性の意見を意思決定に反映させる仕組みに関する提言 .....	54
12. 構成員や学生の意見.....	56
Ⅲ 関連資料.....	63
13. 広島大学における男女共同参画関連年表.....	64
13-1. 全学関連事項 .....	64
13-2. 男女共同参画推進委員会関連事項 .....	69
14. 広島県「仕事と家庭の両立支援企業」 .....	71
15. 広島大学における女性の割合.....	72



1 5 - 1 . 職種別, 本給表別在職状況.....	72
1 5 - 2 . 教員における女性の割合の変遷.....	72
1 5 - 3 . 教職員の職名別在職状況 .....	73
1 5 - 4 . 役員等 .....	74
1 5 - 5 . 全学委員会 .....	75
1 5 - 6 . 学部学生および大学院生 .....	75
1 6 . 平成 22 年度成果のまとめ.....	77



## はじめに

広島大学は、平成 18 年に広島大学男女共同参画宣言を制定しました。大学が社会に果たす責任を考えたとき、本学が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り、そしてそのような環境のもとで将来を担う学生を育てることは、非常に重要なことであると考えています。平成 21 年に策定した「広島大学の長期ビジョン ―10 年から 15 年後の広島大学像―」においても、先進的な男女共同参画の実現を掲げています。また、次世代育成支援対策推進法に基づく第 1 期行動計画の目標をすべて達成しましたので、2010 年認定事業主として認定を受け、認定マーク「くるみん」を取得いたしました。

このように、本学では構成員が男女共同参画の理念を理解し、多様な意見や価値を認めあうことができる職場環境を実現し、また、家庭生活と教育、研究、それに関わる業務とを両立させるための男女への支援に具体的に取り組んでいます。

本学は、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「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～21 年度）を推進することにより、女性研究者が研究を進めていくために必要な環境整備を進めました。そして、平成 22 年度からは、科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」に「広大システム改革による女性研究者活躍促進」が採択され、さらに理工農系女性研究者数の増加を加速し、研究と教育に女性研究者がより活躍するようなシステム改革をすすめています。

本報告書は、「広大システム改革による女性研究者活躍促進」の初年度の報告書ですが、このように本学がさらに変化していく経過報告でもあります。本学の取組みを広く社会に発信するとともに、さまざまな角度からのご意見や提案をお受けしたいと考えております。どうぞよろしくお願い申し上げます。

平成 23 年 3 月 10 日

広島大学長

浅原 利正

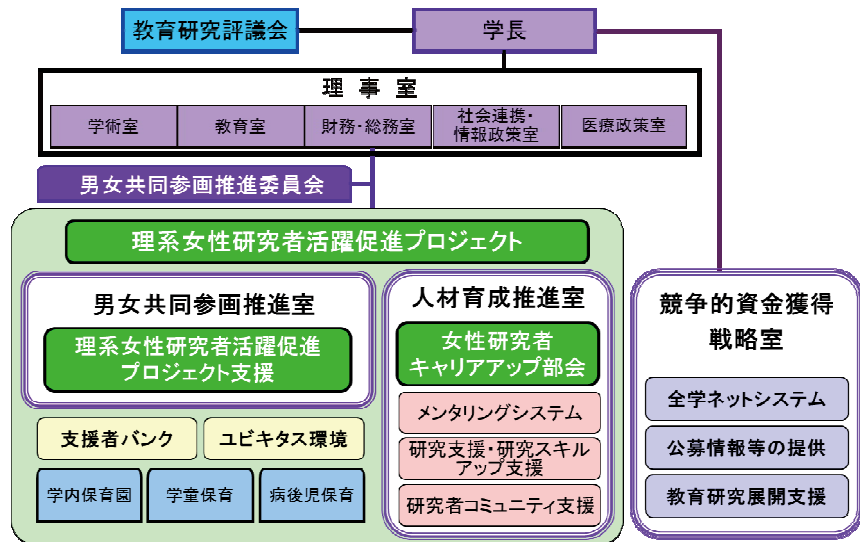


## I 広大システム改革による女性研究者活躍促進

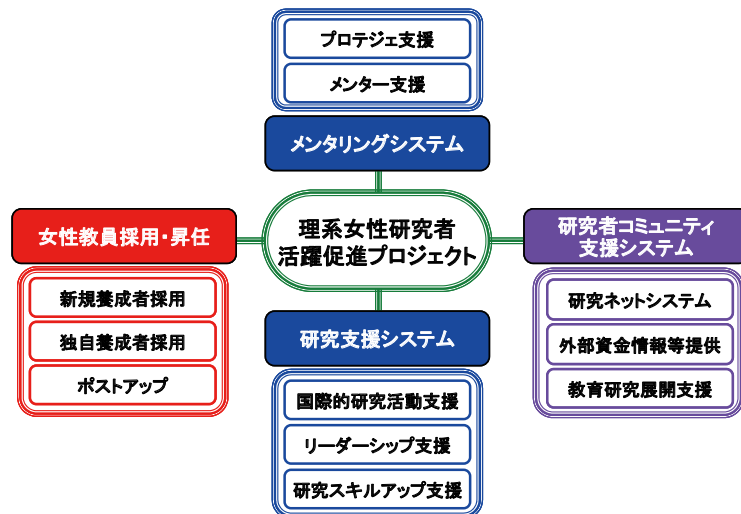
## 1. 実施内容

人件費ポイント全学調整分の3割程度をシステム改革分として確保し、理工農系の女性教員を採用する部局等に配分する。それにより、毎年度4名（平成22年度は3名）以上の理工農系の女性教員を採用する。5年間で理工農系研究科の女性教員数が倍増する。人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を置き、全学レベルの教員育成システム（メンタリングシステム、研究支援・研究スキルアップ支援システム、研究者コミュニティ支援システム）を構築する。男女共同参画推進室および競争的資金獲得戦略室と連携して教員育成システムを推進することにより、女性教員の教育・研究における活躍が促進する。

### 1-1. 実施体制図



### 1-2. 実施内容図



### 1-3. ミッションステートメント

#### ○提案課題名

「広大システム改革による女性研究者活躍促進」

#### ○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

- (1) 理工農系の女性教員数を増大し、女性研究者の活躍をさらに積極的に促進するために、人件費ポイントの全学調整分のうち 3 割程度をシステム改革分として確保し、理工農系女性教員採用のために部局等に配分する。
- (2) システム改革分のポイント配分による理工農系の女性教員採用数を、初年度は 3 名、2 年目以降は毎年度 4 名とする。
- (3) 独自養成女性研究者として、教授、准教授をそれぞれ毎年度 1 名以上採用する。
- (4) 人材育成推進室に「女性研究者キャリアアップ部門」(女性教員及び新任女性教員のメンターが所属)を置く。男女共同参画推進室および競争的資金獲得戦略室と連携して、大学教員としての資質向上の場とする。
- (5) 女性研究者のためのメンタリングシステムを構築し、プロテジェにとっては、キャリアプランニングや指導能力の向上、メンターにとっては助言能力や人脈網の向上に資する。
- (6) 女性研究者の教育・研究における活躍促進のために、研究支援・研究スキルアップ支援システムおよび研究者コミュニティ支援システムを構築する。

#### (2) 3 年目における具体的な目標

- (1) 理工農系の女性教員採用数が、11 名以上である。
- (2) 独自養成女性研究者として、教授、准教授をそれぞれ 3 名以上採用する。
- (3) 人材育成推進室 女性研究者キャリアアップ部門において、メンタリングシステム、研究支援・研究スキルアップ支援システム、研究者コミュニティ支援システムが稼働している。

#### (3) 実施期間終了時における具体的な目標

- (1) 理工農系の女性教員採用数が、19 名以上である。
- (2) 独自養成女性研究者として、教授、准教授をそれぞれ 5 名以上採用する。
- (3) 理工農系における女性教員の割合を、開始時(3.3%)に比べて、倍増(7%)する。
- (4) 全学の女性教員の割合が 14%程度となる。
- (5) 人材育成推進室 女性研究者キャリアアップ部門において、メンタリングシステム、研究支援・研究スキルアップ支援システム、研究者コミュニティ支援システムが、利用者のニーズをふまえ改善され、全学的教員育成システムとして機能している。

#### (4) 実施期間終了後の取組み

「人材育成推進室 女性研究者キャリアアップ部門」を、「人材育成推進室 研究者キャリアアップ部門(仮)」とする。男女にかかわらず全ての新任教員が所属する「大学教員としての資質向上の場」とし、広島大学の教職員の質のさらなる向上を図る。

#### (5) 期待される波及効果

採用支援分ポイントを部局等に配分することによる理工農系女性教員数の増大加速計画は、他の大学等研究機関のモデルとなりうる。また、従来型の狭い研究室内での後継者養成だけに依存しない、新しい大学教員養成の全学レベルでの仕組み構築であり、大学のシステム改革をさらに推進することにつながる。

#### 1-4. 女性教員採用年次計画

取組内容	1年度目	2年度目	3年度目	4年度目	5年度目
女性教員の採用					
女性教員の昇任	←				→
新規養成女性研究者の養成	←				→
既在籍女性研究者のスキルアップ支援	←				→
研究者コミュニティ支援	←				→
新規養成女性研究者採用人数					
理学系	1人	1人	2人	1人	1人
工学系	1人	2人	1人	2人	2人
農学系	1人	1人	1人	1人	1人
独自養成女性研究者採用人数	4人	3人	3人	3人	3人

#### 1-5. 理系女性研究者活躍促進プロジェクト

理工農系の女性教員採用の年次計画を策定するプロジェクトとして、平成21年11月17日に設置された。

平成22年度のメンバー構成は次の通りである。

座長：理事（財務・総務担当）

- ・学長補佐（競争的資金担当）
- ・副理事（男女共同参画担当）
- ・総合科学研究科長
- ・教育学研究科長
- ・理学研究科長
- ・先端物質科学研究科長
- ・工学研究院長
- ・生物圏科学研究科長
- ・医歯薬学総合研究科長
- ・国際協力研究科長
- ・原爆放射線医科学研究所長



## 1-6. 平成22年度の計画

### (a) 女性教員の採用と昇任（男女共同参画推進室・女性研究者活躍促進プロジェクト支援）

- ①「理系女性研究者活躍促進プロジェクト」の年次計画に基づき、新規養成女性教員（理学，工学，農学系各1名程度ずつ）を，各部局等において公募し採用する。
- ②独自養成女性教員を，研究分野を検討のうえ公募し，採用する。
- ③既在籍女性教員（理工農系）のポストアップを実施する。

### (b) 人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を設置

- ①人材育成推進室（既設）に女性研究者キャリアアップ部会を新設する。男女共同参画推進室および競争的資金獲得戦略室と連携することにより，本事業を推進する。
- ②本事業を推進する者を配置する。

### (c) メンタリングシステムの構築（人材育成推進室・女性研究者キャリアアップ部会）

- ①メンター講習会を開催する。
- ②新規養成女性教員に専門分野の異なる複数のメンター教員を配置し，メンタリングを開始する。メンターは，人材育成推進室女性研究者キャリアアップ部会に所属する。
- ③メンター教員に，メンターのニーズに応じて補助経費を支給する。

### (d) 研究支援システムの構築（人材育成推進室・女性研究者キャリアアップ部会）

- ①新規養成女性教員に，スタートアップ研究費を支給する。
- ②新規養成女性教員に，国際学会参加費等の研究スキルアップ経費を支給する。
- ③新規養成女性教員が出産・育児期等のため必要な場合，研究支援員を配置する。
- ④既在籍および独自養成の理工農系女性教員を対象として，学術研究会・シンポジウム開催等の研究スキルアップ経費を支給する。
- ⑤研究スキルアップ講習会を開催する。

### (e) 研究者コミュニティ支援システムの構築（競争的資金獲得戦略室）

- ①学内の女性教員・研究員，および，メンター教員をメンバーとするメーリングリストを構築する。
- ②それぞれの研究者のニーズに合致した情報を流す。

## 2. 女性教員の採用と昇任

### 2-1. 新規養成女性教員

平成 22 年度は，大学院先端物質科学研究科，大学院理学研究科，および大学院生物圏科学研究科で女性限定公募を実施した。その結果，以下の 3 名の新規養成女性教員を採用した。

	所属部署	氏名	職名	着任日
1	大学院先端物質科学研究科 分子生命機能科学専攻	オカムラ ヨシコ 岡村 好子	准教授	2011/1/1
2	大学院理学研究科 地球惑 星システム学専攻	サトウ トモコ 佐藤 友子	助教	2011/2/1
3	大学院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	カノウ アキ 加藤 亜記	助教	2011/2/1

## 2-2. ポストアップ

平成 23 年度における教員の人件費ポイントの配分において、全学調整分のうち、女性教員採用支援として助教から准教授へのポストアップ 2 名分を措置することになった。男女共同参画推進委員会では、このポストアップ分の教員選考を実施することとなり、理工農系の女性教員を対象として実施することとした。

### <経過>

平成 22 年 11 月 8 日の学内募集期限までに部局から 1 名の推薦があった。男女共同参画推進委員 6 名を選考委員として、ポストアップの趣旨に適合するかどうかの観点から選考を実施した。第 1 回選考委員会（11 月 16 日）で候補者の書類選考を行い、第 2 回選考委員会（11 月 17 日）で候補者に対し面接を実施した。面接結果を踏まえて審議した結果、この 1 名を最終候補とすることとした。なお、全学調整分からのポイント付与期間は、平成 23 年 4 月 1 日から平成 28 年 3 月 31 日までとした。

第 24 回広島大学男女共同参画推進委員会（11 月 30 日開催）で、選考結果について承認を得た。

### <最終候補者>

	所属部署	氏名	職名	学系分類
1	大学院理学研究科 生物学専攻	ハマコシエ 濱生こずえ	助教	理

### 3. メンタリングシステム

#### 3-1. メンタリングシステムの概要

##### (1)メンター候補者リストの作成

- ・加速事業に関する説明会・メンタリング説明会などの機会に、メンター候補者を募集する
- ・メンター候補者には、理系の女性教員だけでなく、男性の理系教員や文系の教員も含む
- ・既在籍の助教以上の理系女性教員には、できるだけ全員に登録をお願いする

##### (2)メンターとプロテジェ（新任女性教員）のマッチング

###### ①プロテジェが新規養成女性研究者の場合

- ・1年目は3名、2年目以降は2名のメンターを配置する
- ・プロテジェと同じ研究分野のメンターだけでなく異なる分野のメンターも配置する

###### ②プロテジェが①以外の新任女性研究者の場合

- ・メンターの人数・研究分野等については、柔軟に配置する

##### (3)メンターの仕事

- ・最低、月に1回程度のプロテジェとの面談（プロテジェのニーズを尊重）
- ・必要に応じた助言や相談
- ・メンター研修会への参加
- ・メンタリング上で生じた問題をメンタリングシステム統括者に報告・相談
- ・メンタリング経過報告書及び最終報告書の提出

##### (4)メンターに対する支援

- ・メンタリングに必要な費用の補助（プロテジェが新規養成女性研究者の場合のみ）  
平成22年度はメンター1人あたり20万円を上限とする  
補助対象は、プロテジェのメンタリングに必要な消耗品や参考図書の購入費用
- ・メンタリング・スキル向上のための講習・研修
- ・メンター同士の情報交換の場・相談機会の設定

#### ◆メンターとは

仕事（教育・研究・大学運営等々）上の秘訣を教え、コーチし、ロールモデルとなり、重要な人物への紹介役を果たすことなどによって、メンタリングの受け手（プロテジェ）の自発的なキャリア発達を援助する人。

メンターは、プロテジェの教育・研究上の相談に乗るだけでなく、家庭生活と研究の両立や個人的な生活上の悩みなど、さまざまな相談に乗る役割を担います。プロテジェにとっては、同じ領域のメンターよりも領域の異なるメンターの方が相談しやすい場合もあり得ますし、比較的年齢の近い相談相手が必要な場合もあります。そのため、男女を問わず、理系の若手教員や、文系教員の方々にも、是非、メンター候補者アンケートへの回答をお願い致します。

### 3-2. メンター候補者アンケート

#### メンター候補者に対するアンケート

新任女性教員のメンターになってもよいと思われる方は、是非ご記入ください。様々な事柄についてお尋ねしていますが、これらはプロテジェとメンターをコーディネートするために必要な情報です。これらの個人情報、男女共同参画推進室で厳重に管理し、メンタリング以外の用途には使用しません。

【提出先】 男女共同参画推進室      メールまたは学内便でお送りください。  
E-mail syokuin-jyosei@office.hiroshima-u.ac.jp

1. ご氏名 \_\_\_\_\_
2. 所属部局 \_\_\_\_\_
3. 職位      1. 教授      2. 准教授      3. 講師      4. 助教      5. その他 (      )
4. 性別      1. 男性      2. 女性
5. 配偶者    1. いる      2. いない
6. 子ども    1. いる      2. いない
7. 年齢      \_\_\_\_\_ 歳
8. 広島大学での在籍年数      \_\_\_\_\_ 年
9. 専門の系・領域 (科研に応募する際の系・領域を選んで○を付けて下さい。複数回答可)  
    1. 人文社会系・複合領域    2. 人文社会系・人文学    3. 人文社会系・社会科学  
    4. 理工系・複合領域      5. 理工系・数物系科学    6. 理工系・化学      7. 理工系・工学  
    8. 生物系・複合領域      9. 生物系・生物学      10. 生物系・農学      11. 生物系・医歯薬学
10. 専門分野 (9 よりも具体的に) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
11. 主な研究スタイル (複数選択可)  
    1. 実験室実験      2. フィールド実験・調査    3. 質問紙調査      4. 文献研究  
    5. その他 (具体的に \_\_\_\_\_)
12. 主な所属学会 (いくつでも可) \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
13. 留学経験      1. 有り      2. 無し

裏面に続く→

14. 広島大学に在籍するまで、どのような職場を体験されましたか（〇〇研究所、〇〇大学など）

---

---

---

15. ご趣味等があればお書きください

---

---

16. 連絡先

教員室の場所（部屋番号など） \_\_\_\_\_

TEL \_\_\_\_\_

E-mail \_\_\_\_\_

※ 連絡を差し上げる際は、主としてメールまたは電話を使用しますので、最も連絡が付きやすいものをご記入下さい。

17. メンタリング・システムに関するご意見・ご要望等

### 3-3. メンター教員一覧

平成 22 年度に採用した新規養成女性教員 3 名に対して、各 3 名、計 9 名のメンターを配置した。メンター教員は下記の通りである。

	氏 名	所 属	専 門
1	土屋 英子 教授	大学院先端物質科学研究科	生物系・農学
2	黒田 章夫 教授	大学院先端物質科学研究科	流体力学・分子生物学・生物機能・バイオプロセス
3	斎藤 祐見子 教授	大学院総合科学研究科	神経化学・分子薬理学
4	長澤 和也 教授	大学院生物圏科学研究科	水産増殖学
5	小池 一彦 准教授	大学院生物圏科学研究科	海洋微生物学・藻類学
6	矢野 泉 准教授	大学院生物圏科学研究科	農業経済学・食料市場学
7	寺田 健太郎 教授	大学院理学研究科	太陽系年代学
8	乾 雅祝 教授	大学院総合科学研究科	理工系・数物系科学
9	伊藤 圭子 教授	大学院教育学研究科	教育学（教科教育）

### 3-4. 第1回メンター講習会

上記 9 名のメンターを対象としたメンター講習会を下記の日時に実施予定である。

日時：平成 23 年 3 月 31 日（木）13:30～

場所：法人本部棟 4F 会議室

<内容>

1. メンタリングの理念と方法
2. プロテジェとメンターの紹介
3. 意見交換

## 4. 研究支援システム

### 4-1. 研究スキルアップ講習会

#### (1) 女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー

○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 各自の研究テーマをどのように研究計画を企画し, 評価されるプレゼンテーションの形に仕上げるかを課題とする。科研費の申請書を使いながら, 企画から書き方までをワークショップ形式で実践し, 独自の研究資金が獲得できるようになる力を養う。

#### ○東広島キャンパス会場

日時 第1回 平成22年7月28日(水) 15:00-17:00 ※

第2回 平成22年8月20日(金) 15:00-17:00

第3回 平成22年9月10日(金) 15:00-17:00

場所 東広島キャンパス (学士会館2階・第1会議室)

#### ○霞キャンパス会場

日時 第1回 平成22年7月28日(水) 15:00-17:00 ※

第2回 平成22年8月18日(水) 15:00-17:00

第3回 平成22年9月8日(水) 15:00-17:00

場所 霞キャンパス 霞総合研究棟 (701 セミナー室)

※ 7月28日(水)のテレビ会議

(東広島:本部棟5階会議室2・霞:歯学部小会議室)

#### ○セミナー内容

- ・第1回 今年度の科研費の戦略ワークショップ (科研費獲得への考え方・研究企画とは何かについての講義)
- ・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, 改善する)
- ・第3回 申請書完成ワークショップ (完成させた申請書に対して, 参加者による相互評価を試み, 申請書の仕上げノウハウの講義と討議を行う)

○参加者 20名 (東広島:12名, 霞:8名)

#### ○参加者の声 (一部抜粋)

●大変勉強になり, 前向きな気持ちを持つことができました。科学研究費に向けて努力していこうと思っています。研究内容が大切である (当たり前ですが…), 書き方が大切であるということ, 日々の研究生活が申請書記載に大きな意味を持っていることがよく理解できました。

また, セミナーを受講させていただいて, 一人ぼっちで書いているのではないという



「チームワーク」を感じることができました。外に向かって歩いているイメージを持つことができました。また、女性研究者の皆様とお会いできたことをよかったと思っています。

●研究資金獲得に対する考えだけでなく、自分自身の研究全体に関する意識も、受講前と後では大きく変わりました。ワークショップで、講師の升島先生に実際に自分の書いた申請書を見て懇切なアドバイスを頂き、理解が足りないところを直接指摘して頂いたことを、最もありがたく感じました。しかし、それだけでなく、他の参加者の皆さんの申請書を見せていただいて、科研費申請に関する疑問、悩みなどを共有できたことも、良い刺激になりました。

他分野の研究をされている先生や女性研究者と、分野による方法論は異なっても研究資金獲得という共通目的を持って話し合える機会は少ないので、このセミナーはとても貴重だと思います。是非、女性研究者向けのセミナー開催を今後も続けていただきたいと思っています。

●私は現在、子供が小さいため遠方で開催される学会にも参加できず、他の研究者との交流がほとんどない状況です。そのような中、前回のセミナーに参加させていただき、研究分野の近い方々と意見交換する機会が得られ、研究に対するモチベーションが上がりました。もちろん、升島先生の「研究費をいただくということはどういうことなのか。その心構え」についてご教授いただき、自分の甘さを痛感しました。本年度、科研費と企業の研究助成金を獲得することができました。

本セミナーを受講して一番印象に残っているのは、やはり升島先生の研究に対する熱意と謙虚さ、そして広島大学への愛情です。セミナーを受講する前はどうしても「旧帝大でない・・・」というひがみがありました。そう思うのではなく、それに打ち勝つための準備と発想と志をもって研究に臨み、広島大学を担っていけるような研究者に成長することが大事だということを学びました。私の当面の目標は RPD への採用ですが、より良い研究をして、皆に認められるよう努めていきたいと思っています。

さらに、本セミナーを通じて、他学部、専門外の女性研究者と交流を持てたことも私にとっては非常によい機会となりました。

●研究することが、楽しく思えてきました。大学人として、大事にしていかなければいけないことも教えていただき感謝いたします。先生のような姿勢で物事を考えていくことをじっくり教えていただく機会もなく、ただ、日々の業務に追われる毎日でした。私自身、業績があるわけでもないし、今回提出する科研申請書とどう結びつけるか。先生の「共通するキーワード」「本質」ということから、もっと自分のやってきたことを大事にし、前に進むことによって、おのずと自分が大事に思えてきました。いやだった修士論文を紐解いて、なにか生み出せないかという行動変容にもつながるご示唆をいただきました。今までは、研究は大学人としては“義務”“業績を1つでも”という考えがどこかにありました。修士の恩師はいつも“研究のための研究にはならないように”とい

うことをいっていました。先生の研修会では、それ以前の研究に対する意識、姿勢というものを学ばされたと思います。今回は、様々な分野・領域の先生方とクリエイティブできたこと、また多様な考え方や、視野の広がりを得ることができました。私自身の眠っているものを呼び起こし、さらに引き出していただき、ありがとうございました。

●人数の関係もあるとは思いますが、以前受講した科研費説明会の比ではなく、細やかに指導していただいたこと、また自分だけでなく他の人と比較できるスタイルだったことから、より自分の良いところ悪いところを客観的にみることができてよかったです。

また、目先の資金獲得のための書類の書き方のポイントだけではなく、研究者たるものの姿勢に加え、指導者たるもののあり方などを、書類の書き方の合間にしていただいたお話が非常に勉強になりました。このような類の話を伺える機会は日常あまりないので、現在の私の業務である契約職員や派遣職員を指導して研究支援を行う上で参考になりました。

●研究資金獲得に向けては、日ごろからの研究の推進や成果発表、学会活動を通じたネットワークづくりなどの事前準備が欠かせず、それは単に資金獲得ということだけではなく、独立した一研究者として活動していくうえでとても重要なことであるということに改めて認識することができました。

また分野の異なる他の研究者の方と申請書を見せ合いながらディスカッションすることで、自分の研究の位置づけや意義を客観的に見直したり、あるいは申請書自体の表現の不十分な部分（特に狭い同一分野の人にしか分からないような書き方をしているところなど）を認識したりすることができました。

更に今回のセミナーでは、自分の優れている点、他人と違う点、伸ばしたい方向や、研究者としての将来的な夢について考える機会を頂けたことも大きな収穫でした。将来的にありたい姿を具体的に描くことで、自分に足りないもの、積んでいくべき経験について、深く考える機会となりました。これについては、定期的に自分自身に問いかけるように意識していきたいと思いました。

## (2)女性研究者スキルアップ交流会

- 日時 平成23年1月24日(月) 15:00~19:00
- 場所 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
- 講演者 篠森敬三(高知工科大学教授・附属情報図書館長)  
演題「身近なところから始めるキャリア形成への道～研究プラスαの力～」
- 学内女性研究者による活動発表  
佐々木晶子(生物圏科学研究科)



岩倉いずみ(理学研究科)

石垣文 (工学研究院)

○目的

研究資金の獲得, 新しいポストへの挑戦など, アカデミックキャリアを形成していくときに何が必要かを考えるセミナー。併せて, 現在本学で活躍する若手女性研究者の研究活動発表によって, 女性研究者のロールモデルを示しながら, 女性研究者としての経験や情報を共有してネットワークを広げることを目的とした。

○参加者 講演: 29名・茶話会: 21名

○参加者の声 (一部抜粋)

- 他大学の取り組み等, 普段なかなか聞く事の出来ない内情についての内容で, 大変興味深いものだった。
- 院生にとって非常に身近な存在であり, 最初に目指す位置である助教の方々の話は非常に参考になり, 身近なところから即改善努力すべきことが分かり有益であった。
- 日頃の研究生生活では関わる事のない多くの女性研究者の方々と交流でき, 女性の少ない研究生生活の中に強い味方を得たようで非常に良い機会となった。

(3) 科学英語論文ライティングセミナー

○日時 平成 23 年 3 月 1 日 (火) 13:00~17:30

○場所 広島大学東広島キャンパス 理学研究科  
A017 講義室

○講師 エダングズ グループ ジャパン株式会社

○内容

- ・ Seminar 1  
学術論文の出版に関する基本説明
- ・ Seminar 2  
論文の書き方 (研究計画・ジャーナルの選び方)
- ・ Seminar 3  
レスポンス・引用の仕方



○趣旨

講義に加え, 受講者から事前に提出のあった「Abstract」を添削して指導するワークショップ形式を取り入れた実践的なセミナーを実施することで, 女性研究者の科学英語論文の作成を支援する。

○参加者 32名

○参加者の声 (一部抜粋)

- 現在執筆中の論文に活かすことが出来る具体的な指導を受けることができた。
- 基本的な事を把握することが出来た。モチベーションが上がった。
- 実践的な力をつける上で非常に役立つセミナーでした。この様な実践力がつくセミナーを今後も開催して欲しい。他の女性研究者と交流する機会にもなって良かった。

(4) 『広大システム改革による女性研究者活躍促進』シンポジウム  
～活躍する女性科学者からのメッセージ～

- 主催 広島大学男女共同参画推進室
- 日時 平成 23 年 3 月 17 日 (木) 14:00～17:00
- 会場 ホテルグランヴィア広島 悠久の間
- 参加者 本学・中四国を中心とした他大学の教職員、学生、関係の地方自治体、企業、団体、一般市民
- 趣旨

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」の一環として、女性科学者の活躍が、アカデミックコミュニティだけでなくこれからの日本社会にとってなぜ必要なのかについて考え、社会に広く発信する。

このシンポジウムでは、アメリカと日本のそれぞれの国における女性研究者の歩みと現状、そして将来への課題についての講演と、第一線で活躍する女性研究者の体験談から、女性研究者が科学の世界で活躍することの社会的意義について、参加者ととともに考える。

○プログラム

- (1)主催者挨拶 浅原 利正 (広島大学長) 14:00～14:10
- (2)基調講演 I 「アメリカにおける女性科学者の過去・現在・未来」 14:10～15:00  
E. Ann Nalley (キャメロン大学化学科教授/2006年アメリカ化学会会長)
- (3)基調講演 II 「日本における女性科学者の過去・現在・未来」 15:10～16:00  
郷 通子 (前お茶の水女子大学長/2000年～2001年日本生物物理学会会長)
- (4)特別講演 「猿橋賞への道のりと女性科学者の現状」 16:10～16:40  
高橋 淑子 (奈良先端科学技術大学院大学教授)
- (5)ディスカッション 16:40～17:00  
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/学長補佐・競争的資金獲得戦略室長)

○情報交換会 17:15～19:00

会場 ホテルグランヴィア広島 曙光

○概要

シンポジウムには、アメリカ化学会の初の女性会長、日本生物物理学会の初の女性会長、今年度猿橋賞受賞者、という、世界で活躍する女性研究者をお招きした。アメリカや日本における女性研究者の歩み、現状、未来への課題についての講演および討論があった。それらを通して、次代を担う若い学生たちに夢と希望と覚悟を、現在を担っている教職員には新たな覚悟とやる気を与えていただいた。

- 参加者数 シンポジウム：80名・情報交換会：26名



#### 4-2. 研究スキルアップ経費

平成 23 年 3 月 1 日現在で、理工農系の女性教員は、既在籍女性教員 21 名、新規養成女性教員 3 名の計 24 名である。この 24 名に対し、本年度は一人当たり 30 万円程度を上限として、研究スキルアップ経費を補助することとした。

本年度の研究スキルアップ経費補助の実績（使用予定含む）は以下の通りである。

支援対象人数：15 名	
支援対象件数：35 件	
(内訳)	
国内学会・シンポジウム等参加関連：	23 件
国際学会・シンポジウム等参加関連：	5 件
英文校閲費用：	7 件
計	35 件(平成 23 年 3 月 1 日現在)

#### <スキルアップにつながった点（出張概要の記録より一部を抜粋）>

- ・ 今回の学会出席は、これまで自身が専門としてきた領域にとどまらず、今後、分子クラスタの分野にも、自身の研究領域を発展させる端緒とすることができた。
- ・ 企業や大学の研究者と多くの意見交換を行い、その結果、2つの研究室とそれぞれ共同研究を開始することになった。・・・(略)・・・この学会参加を契機として開始した2つの共同研究及び情報網は私たちの研究のスキルアップ及び質的ランクアップに直結することは間違いないと考えている。
- ・ 意見交換において特に実験物理学的観点からみた意見が多数あり、今後の研究展開において非常に有意義な知見が得られた。・・・(略)・・・これらにより、今までに得られている自身の結果・化合物群をさらに詳細かつ多方面から検討・理解することができ、新しい分野へと展開する契機となった。
- ・ 演者との意見交換では、今後の研究アプローチについて対象を定めることに大きな足掛かりを得た。

## 5. 研究者コミュニティ支援システム

競争的資金獲得戦略室において、女性教員が、より研究を進め、また各種外部資金の情報を得やすくするための基盤環境整備を進めた。

### (1) メーリングリストの構築

- [1] 本学の女性教員・研究員をメンバーとするメーリングリストは、すでに稼動していたものを、教員の異動にあわせ、更新した。女性教員・研究者を対象としたお知らせの送信に役立っている。
- [2] メンター教員をメンバーとするメーリングリストを新規に作成した。

### (2) 新公募情報検索システムの構築

本学の研究者のニーズに合致した情報を流すために、すでにあった公募情報検索システムを改良することとした。この改良は、平成22年度の学長裁量経費により導入し、平成23年1月に運用を開始した。

本システムは、学内の研究者が公募情報などの必要な情報を容易に獲得できるシステムとして、既存のシステムに新たな機能を追加し、さらに、学内の他のシステムと連動したものとした。

新しく追加した機能は、以下のとおりである。

#### ①メールサービス機能

ユーザーが希望した分野の公募情報を、新着があり次第メールで自動配信。

#### ②マイページ機能

自身が過去に見た履歴が一覧で確認できる。

#### ③応募情報登録機能

応募した情報を登録できる。(e-Rad 申請以外)

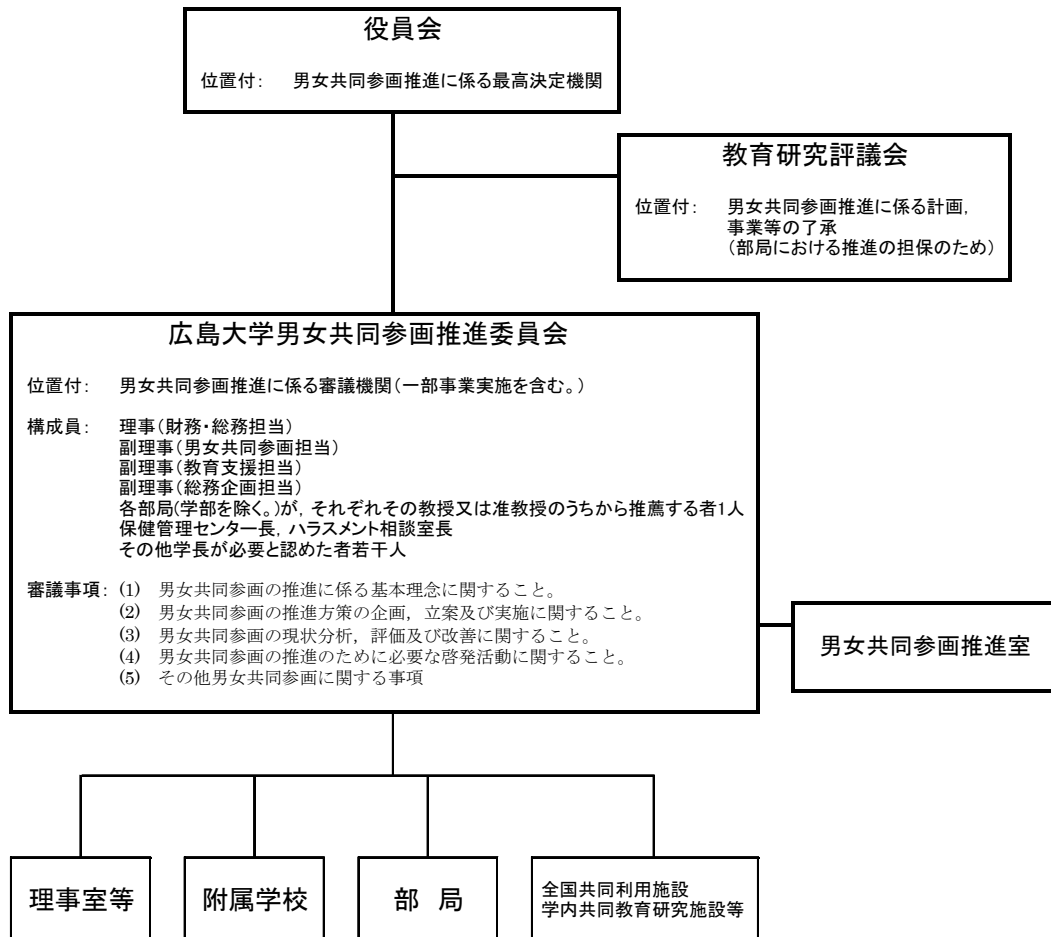
#### ④利便性の向上

本学の、全学情報共有基盤システム「いろは」と連動したシステム。

## II 基盤整備

## 6. 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22年4月1日現在)



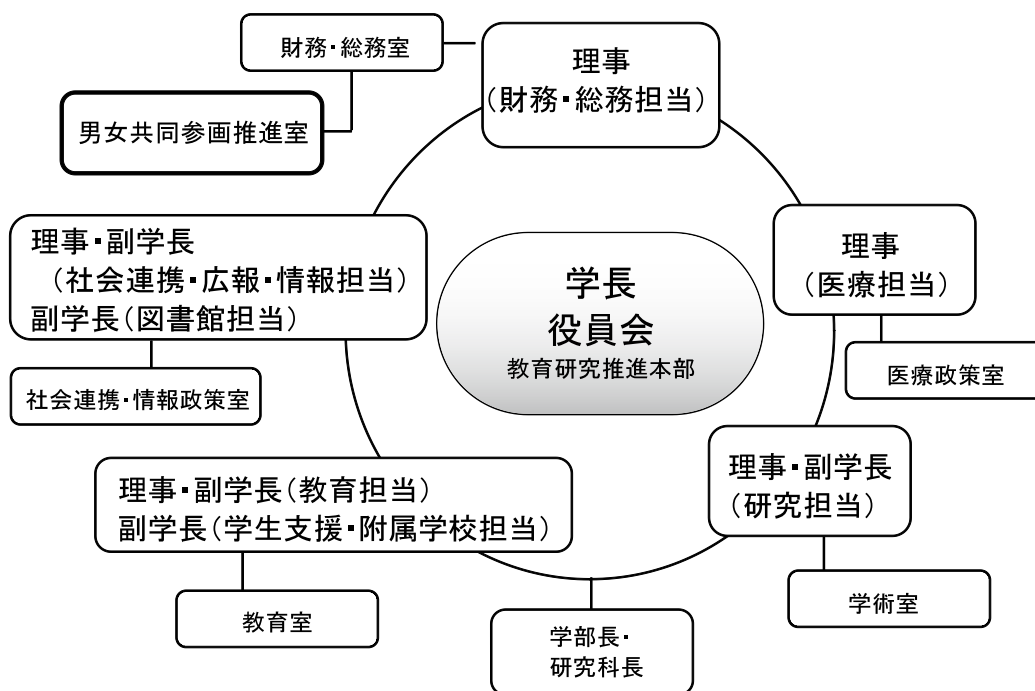
## 7. 男女共同参画推進室

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)

### 7-1. 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。

## 7-2. 平成22年度のメンバー

### ◎室長

坂田 桐子 (副理事 (男女共同参画担当))

### ○室員

#### ・財務・総務室職員福利グループ

松岡 直子 (主査 (男女共同参画・保育園主担当))

半野 節子 (主査 (女性研究者支援主担当))

清水 絵美 (グループ員) (平成22年9月まで)

清水 翔子 (グループ員) (平成22年9月から)

池田 美奈子 (グループ員) (平成22年7月まで)

奥田 祥子 (グループ員) (平成22年10月から)

東 真由美 (キャリア支援担当員)

文野 千加 (キャリア支援担当員)

#### ・女性研究者支援プロジェクト (CAPWR) メンバー (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・教授)

伊藤 圭子 (大学院教育学研究科・教授) (平成22年9月から)

北仲 千里 (ハラスメント相談室・准教授)

中坪 敬子 (大学院理学研究科・助教)

中矢 礼美 (国際センター・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)

## 8. 男女共同参画推進委員会

### 8-1. 男女共同参画推進委員会委員

(平成22年4月1日現在)

委員長： 河本 朝光 理事（財務・総務担当）

副委員長： 坂田 桐子 副理事（男女共同参画担当）

教育グループ（支援事務組織：教育室教育支援グループ）

	氏名	所属・職名
1	久保田 啓一	文学研究科教授
2	伊藤 圭子	教育学研究科教授
3	石井 亮	理学研究科准教授
4	神野 達夫	工学研究院准教授
5	川村 健介	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	香川 和信	副理事（教育支援担当）

制度グループ（支援事務組織：財務・総務室サービスグループ）

	氏名	所属・職名
①	的場 いづみ	総合科学研究科准教授
2	高萩 隆行	先端物質科学研究科教授（研究科長）
3	高瀬 美由紀	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	緒方 桂子	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	相田 美砂子	理学研究科教授

社会グループ（支援事務組織：財務・総務室職員福利グループ）

	氏名	所属・職名
1	吉田 修	社会科学研究科教授
2	長尾 正崇	医歯薬学総合研究科教授
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	山口 良文	副理事（総務企画担当）

（○印は、グループリーダー）

※ 平成22年10月1日より、佐藤健一（原爆放射線医科学研究所・准教授）に交替

8-2. 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)	第9回 5月19日(火)	第11回 6月4日(木)	第8回 7月10日(金)
	第14回 4月30日(木)	第10回 2月8日(月)	第12回 10月21日(水)	第9回 2月22日(月)
	第15回 6月12日(金)		第13回 12月17日(木)	
	第16回 10月28日(水)		第14回 1月27日(水)	

	第 17 回 11 月 19 日 (木)			
	第 18 回 1 月 28 日 (木)			
	第 19 回 3 月 10 日 (水)			
2010 年	第 20 回 4 月 26 日 (月)	第 11 回 5 月 19 日 (水)	第 15 回 6 月 2 日 (水)	第 10 回 6 月 30 日 (水)
	第 21 回 6 月 16 日 (水)		第 16 回 10 月 13 日 (水)	
	第 22 回 (書面審議) 9 月 1 日～9 月 8 日		第 17 回 11 月 22 日 (月)	
	第 23 回 10 月 14 日 (木)			
	第 24 回 11 月 30 日 (火)			
2011 年	第 25 回 2 月 9 日 (水)	第 12 回 1 月 7 日 (金)	第 18 回 1 月 19 日 (水)	第 11 回 1 月 6 日 (木)

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

財務・総務室職員福利グループ  
 教育室教育支援グループ  
 財務・総務室サービスグループ  
 財務・総務室職員福利グループ  
 財務・総務室職員福利グループ

### 8-3. 男女共同参画推進委員会の目標と計画

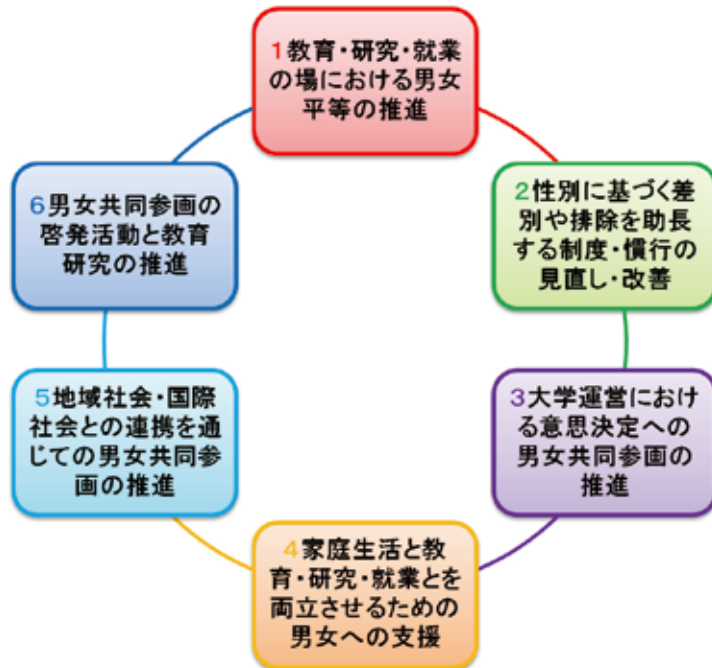
広島大学男女共同参画宣言の6項目の「基本方針」に沿って、広島大学男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と、4年間（平成19～22年度）の行動計画を、第4回男女共同参画推進委員会（平成19年9月26日）において策定した。これらは、役員会で承認（平成19年10月15日）され、教育研究評議会で報告（平成19年10月16日）された。

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、平成22年度の行動項目を第19回男女共同参画推進委員会（平成22年3月10日）において策定した。

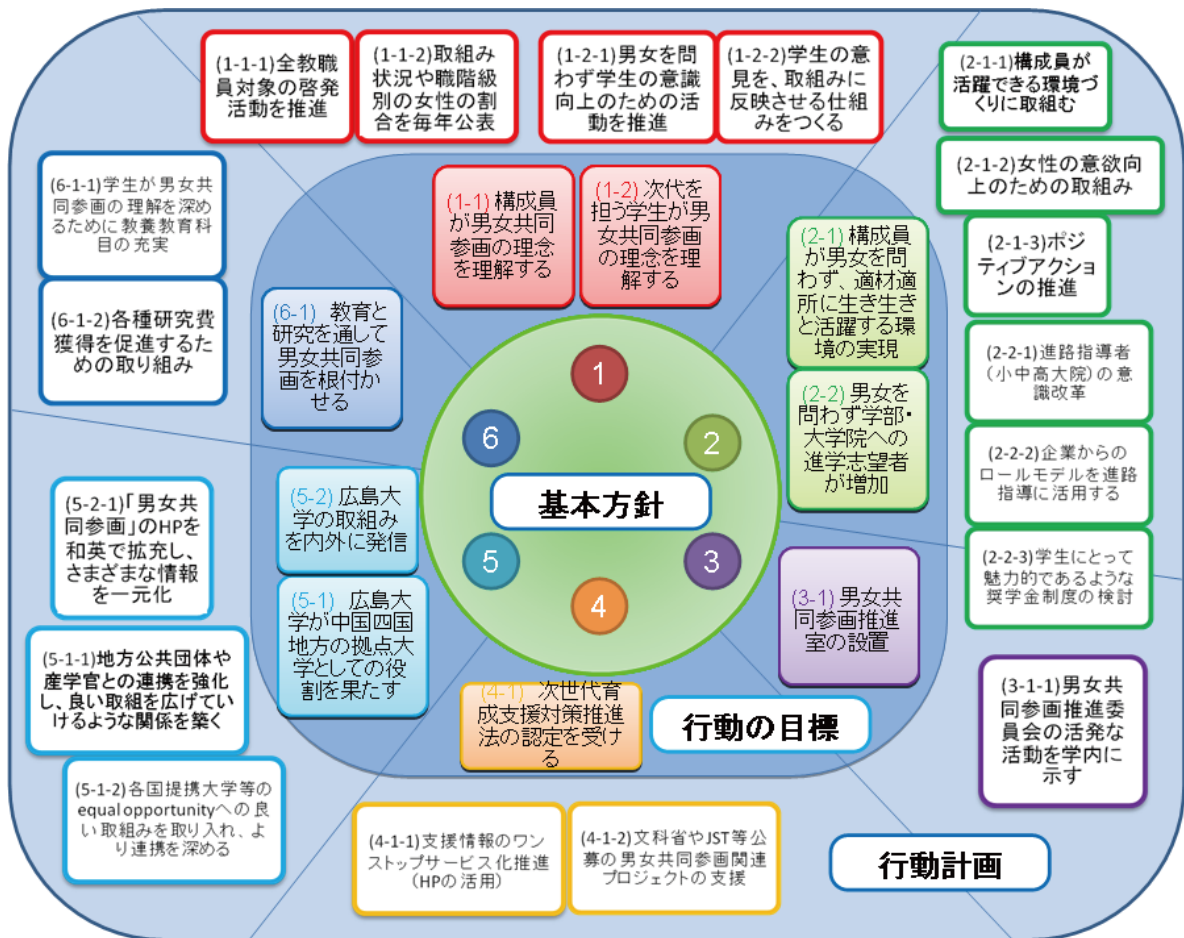
### 8-4. 活動の指針



8-5. 広島大学男女共同参画基本方針



8-6. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」



8-7. 「平成19~22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	H22 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	[1-1-1] 達成目標と行動計画の策定及び啓発活動の検討	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	[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	[1-2-1] 意識向上策の検討・実施	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	[1-2-2] 学生の意見や結果が見えるような仕組みの検証・改善策の検討	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	(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、病後児保育及び意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討	[2-1-1] 学童、病後児保育の本格実施及び意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・導入	制度G



直し・改善		(2-1-2) 女性の意欲向上のための取り組み	[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	[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	[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	[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	[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	教育 G
	(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)	[2-2-2] 国内外のロールモデルの収集を継続	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	[2-2-3] 学生の課外活動の支援策及び登録学生情報システムの充実	教育 G	

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	[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	[3-1-1] 男女共同参画推進室の円滑な運営	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	[4-1-1] ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討	[4-1-1] 次世代育成支援対策推進法による第1期「行動計画」の認定及び第2期「行動計画」の実現に向けての検討	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	[4-1-2] 採択プロジェクトの学内への周知徹底及び支援	[4-1-2] 男女共同参画関連事業への支援	制度 G
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	[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	[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・実施	社会 G
		(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	[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	[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	[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)	[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	[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 の改善策の検討 ・提案	[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・実施	社 会 G

## 8-8. 平成 22 年度重点項目

H22 行動項目（8-7 参照）の中で、とくに、平成 22 年度に重点的に実施する項目は次のとおりである。

### 全体

- 平成 23 年度からの達成目標・行動計画の策定
- 男女共同参画推進室の円滑な運営
- シンポジウム, セミナーの開催
- シンポジウム・セミナー以外の他の啓発活動の検討
- 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追跡調査

### 教育グループ

- 学生の意見や結果が見えるよう HP 等の充実 ●学生の課外活動の支援策等の充実
- 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を更新し, 広報
- オープンキャンパス時に女子高生向けの企画を検討
- 学生アルバイト情報の広報及び登録学生情報システムの充実
- 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
- アンケート調査の検討・実施・集計分析 ●登録学生情報システムの充実

### 制度グループ

- 保育園の円滑な運営 ●学童, 病後児保育の試行結果の検証・本格実施に向け提案
- 意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・提案・導入
- メーリングリスト対象職員の拡大 ●男女共同参画関連事業への支援
- 職員の必要に応じた学内保育園の柔軟な運営を検討・提案
- 次世代育成支援対策推進法による第 1 期行動計画の認定及び第 2 期行動計画の実現に向けての検討

### 社会グループ

- 学生の意識向上策の検討・実施
- 地方公共団体等との情報交換の継続及び産学官との連携について検討・実施
- 国内外の大学や研究機関の情報収集及び情報をホームページへ掲載
- 男女共同参画推進室ホームページの更新・拡充
- 支援情報とのリンク ●各種研究費応募促進のためのシステムの検討・提案
- 女性対象助成金の一覧表更新
- 女性教員の女性対象助成金への応募について周知・検証

## 8-9. 各グループの実施状況

### (1) 教育グループ

#### **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

#### **H22 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証・改善策の検討

##### **【22年度の実施状況】**

- ・「ホームページ」及び「もみじ」に授業アンケート等結果を掲載
- ・大学生男女共同参画意識調査アンケートを検討・実施・集計分析

##### **【今後の予定】**

- ・大学生男女共同参画意識調査アンケート調査結果を分析し、改善策の検討

#### **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

#### **H22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

##### **【22年度の実施状況】**

- ・8月にオープンキャンパスで女子高生対象の質問・相談コーナーを実施
- ・12月・3月に女子高生向けの体験科学講座を実施
- ・学内外用の宣伝用pptを更新

##### **【今後の予定】**

- ・女子中高生向けの企画の検討・実施

#### **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、ロールモデルを探す（キャリアセンターや就職担当教員と連携）

#### **H22行動項目[2-2-2]**

国内外のロールモデルの収集を継続

##### **【22年度の実施状況】**

- ・昨年度作成したロールモデル冊子に掲載した学内外の女性研究者をロールモデルとしてHPへ掲載
- ・新たに学外女性研究者のロールモデルをHPに掲載

【今後の予定】

- ・学内外のロールモデルを継続して収集し、HPへ掲載

### **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

### **H22行動項目[2-2-3]**

学生の課外活動の支援策及び登録学生情報システムの充実

【22年度の実施状況】

- ・西一福利会館・大学会館に学生のための多目的室を設置
- ・PA制度の登録者及び雇用の増加への対応
- ・新たな奨学金制度等について、今後に向けて検討
- ・学生への緊急経済支援を検討

【今後の予定】

- ・博士課程後期の学生に対するメンタリングシステムの検討

### **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（HPにも公開）

### **H22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（HPにも公開）

【22年度の実施状況】

- ・男女共同参画関連の授業科目一覧をHPへ掲載
- ・次年度の授業科目一覧掲載の準備

【今後の予定】

- ・新年度の授業科目一覧をHPへ掲載

## (2) 制度グループ

### **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、病後児保育及び意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討

### **H22行動項目[2-1-1]**

学童、病後児保育の本格実施及び意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・導入

【22年度の実施状況】

- ・保育園の定員超過について対応
- ・来年度の保育園入園者を募集し、決定

- ・学会参加者等の臨時入園について運用方法を整理
- ・センター試験時の臨時開園についてニーズ調査を実施し、ひまわり保育園を開園
- ・学童保育の受益者負担について検討、併せて規則を整備し、夏季から実施
- ・意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みについて「提言」を検討・作成し、学長へ提出

**【今後の予定】**

- ・構成員が男女を問わず活躍できる環境づくり（意思決定の場に両性の意見を反映させる方策を含む）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

**H22行動項目[2-1-2]**

女性教職員のML対象の拡大

**【22年度の実施状況】**

- ・異動状況をチェックするとともに女性教員のMLを追加

**【今後の予定】**

- ・女性教職員のネットワークづくり（ML対象職員の拡大を含む）の検討

**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

**H22行動項目[4-1-1]**

次世代育成支援対策推進法による第1期「行動計画」の認定及び第2期「行動計画」の実現に向けての検討

**【22年度の実施状況】**

- ・第1期「行動計画」の認定
- ・第2期「行動計画」の実施
- ・両立支援制度活用状況調査を実施

**【今後の予定】**

- ・両立支援のための多様な制度の整備・充実の検討
- ・両立支援制度活用状況調査の結果の検証
- ・ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討に着手
- ・第2期「行動計画」の実現に向けて検討・実施

**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

## **H22動項目[4-1-2]**

男女共同参画関連事業への支援

### **【22年度の実施状況】**

- ・男女共同参画事業及びJST女性研究者養成システム改革加速事業の支援

### **【今後の予定】**

- ・男女共同参画事業及び JST 女性研究者養成システム改革加速事業の支援

## (3) 社会グループ

## **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

## **H22行動項目[1-2-1]**

意識向上策の検討・実施

### **【22年度の実施状況】**

- ・教育グループで実施した大学生男女共同参画意識調査アンケートの中に学生の意識啓発を兼ねる質問項目を追加
- ・学生を含む部局等の意見交換会の実施
- ・教養教育科目「ジェンダーと社会」を開講
- ・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）を継続実施
- ・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）を増刷
- ・平成 23 年度開催予定の学生向け男女共同参画セミナーの開催準備

### **【今後の予定】**

- ・男女共同参画セミナーの開催

## **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

## **H22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・実施

### **【22年度の実施状況】**

- ・地方自治体及び企業との意見交換の継続実施（広島労働局との情報交換）
- ・産学官との連携の実施

内閣府発行の「共同参画 9 月号」へ広島大学の取り組みを投稿

東広島市商工会議所報へ本学が 2010 年認定事業主に認定された旨を紹介

広島県医師会女性医師部会主催の女子医学生・研修医のサポートの会に推進室が

後援として協力



【今後の予定】

- ・地方公共団体や産学官との連携

**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

**H22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

【22年度の実施状況】

- ・国内外の大学や研究機関の情報収集
  - 教職員が他大学・研究機関のシンポジウム・セミナー等へ出席  
(東北大, 岡山大, 愛媛大, 日本大, A P E C女性リーダーズネットワーク会合,  
女性研究者支援システム改革プログラム事業等合同シンポジウム, 男女共参画学  
協会連絡会シンポジウム, 第2回中国四国男女共参画シンポジウム)
- ・先進的な企業等の情報をHPへリンク
  - 両立支援のひろば
  - イクメンプロジェクト
  - ロールモデルとなる学外の女性教員の特別講義

【今後の予定】

- ・国内外の大学や研究機関の情報収集

**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

**H22行動項目[5-2-1]**

広島大学HPの「男女共同参画」の更新・拡充

【22年度の実施状況】

- ・最新の情報になるようHPを更新

【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

**H22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

#### 【22年度の実施状況】

- ・メールサービス機能，マイページ機能，応募情報登録機能を追加した新しい公募情報検索システムを競争的資金獲得戦略室を中心に構築し，1月から本格稼働

#### 【今後の予定】

- ・応募促進のための施策を競争的資金獲得戦略室にて引き続き検討

#### 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

#### H22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・実施

#### 【22年度の実施状況】

- ・女性研究者対象助成金等一覧を更新
- ・女性研究者支援事業を実施
  - 女性研究者のための研究資金獲得実践セミナーを開催（全3回）
  - 女性研究者奨励賞の公募・選考・採択
- ・新しい公募情報検索システムにより応募の把握方法について競争的資金獲得戦略室を中心にシステムを構築し，1月から本格稼働

#### 【今後の予定】

- ・女性研究者支援事業の継続
- ・研究者向けの研修・セミナー等の企画・検討
- ・応募の把握方法について，競争的資金獲得戦略室にて引き続き検討

## 9. 仕事と子育ての両立支援

### 9-1. 学内保育園

園児数は増加傾向にあり，本年度は定員（30名）を超過したが，入園希望者はさらに増加する可能性がある。認可外保育施設の基準内で出来る限り対応する方針とした。平成23年3月1日現在の利用者数は以下の通り。

- 常時保育利用職員数： 29名（園児33名）
- 一時保育利用職員数： 11名（園児12名）

### 9-2. 学童保育の試行

広島大学の構成員の就業と家庭生活の両立支援を目的として，平成20年度から学童保育（子どもクラブ）を東広島キャンパスで試行してきたが，平成22年度から受益者負担を検討し，「広島大学東広島子どもクラブ規則」及び「広島大学東広島子どもクラブ実施要領」を制定した。

#### ①学内学童保育（東広島夏季子どもクラブ）

- 期間：平成22年7月21日～8月27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27名（小学校1年生から6年生）
- 指導員：4名（幼稚園，小学校，中学校，高等学校教諭免許取得者，学童保育指導員経験者）
- 学生サポーター：11名（広島大学で教職課程を履修中の学生）
- 内容：休暇期間中の学習支援，学内の施設における体験学習（教育学研究科，総合博物館，ビオトープ，理学研究科植物管理室，生物圏科学研究科附属瀬戸内圏フィールド科学研究センター西条ステーション（農場）等）。指導員，学生サポーターによる発表会見学。屋内，屋外運動支援。



#### ②学内学童保育（東広島冬季子どもクラブ）

- 期間：平成22年12月24日～平成23年1月6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1年生から6年生）

- 指導員：3名（小学校，高等学校教諭免許取得者，学童保育指導員経験者）
- 学生サポーター：6名（広島大学で教職課程を履修中の学生）
- 内容：冬季休暇中の学習支援，理学研究科植物管理室における体験学習，調理・工作等の体験学習。屋外運動支援。



### ③学内学童保育（東広島春季子どもクラブ）（平成23年3月1日現在）

- 期間：平成23年3月28日～平成23年4月5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21名（小学校1年生から6年生）
- 指導員：3名（幼稚園，小学校教諭免許取得者，学童保育指導員経験者）
- 学生サポーター：6名（広島大学で教職課程を履修中の学生）
- 内容：春季休暇中の学習支援，体験学習，屋外運動支援。

## 9-3. 病後児保育の試行

### ○病後児保育利用料補助事業

平成22年2月15日から3月31日に試行した病後児保育利用料補助事業の試行結果を検証し，平成23年度については下記のとおり実施することとし，クーポン券利用希望者を募集した。今後はより利用しやすい病後児保育補助事業の検討を行う。

#### 病後児保育利用料補助事業（病後児保育クーポン制度）

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，子どもが病気で保育園へ通えない際に，病後児保育施設を利用した職員へ利用料の補助を行う事業を実施する。

#### 1. 利用対象者

広島大学に在職する職員で，学内外の保育園を利用している者。（契約職員・非常勤職員含む。）

#### 2. 事業内容

医療法人社団 博愛会（木阪病院）と業務請負契約を締結し，広島大学の職員が木阪病後児保育室（たんぼぼ）を利用した際の利用料（食事代を除く）を大学から当該病後児保育施設へ支払う。

### 3. 実施期間

クーポン券交付申請受付期間：平成 23 年 3 月 7 日～3 月 16 日

利用期間：平成 23 年 4 月 1 日～平成 23 年 9 月 30 日（この期間内に利用したもの）

### 4. 利用回数

子ども 1 人あたり実施期間中 4 回（4 日を限度）まで

### 5. 制度の概要

#### ①病後児保育クーポン券の交付申請

「病後児保育クーポン券」の利用を希望する利用対象者を募集し、「交付申請書」を提出してもらい、4 回分のクーポン券を交付する。

#### ②木阪病後児保育施設（たんぼぼ）の利用

利用の際は、木阪病後児保育室（たんぼぼ）の予約と木阪クリニック小児科の受診が必要となる。利用者は、木阪クリニック小児科受診時に受付にて、組合員証又は健康保険証、職員証及びクーポン券を提示・提出する。利用者は、利用後に利用日・利用金額等が記入されたクーポン券の半券を受領し、男女共同参画推進室へ学内便等で提出する。

## 9-4. 広島大学内での行事における学外者の託児利用の支援

### ○学会大会名：日本家政学会第 62 回大会

- ・開催日程：2010 年 5 月 29 日（土）～30 日（日）
- ・託児所運営方法：学会実行委員会と保育サービス業者（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）との間で保育士の派遣契約（イベント保育請負契約）を締結。保育場所は、広島大学が貸与。広島大学はひまわり保育園の一室を学会期間中、学会実行委員会に提供。

#### ・託児所利用実績：

人数・年齢・利用時間：5/29（土） 2 名（2 歳） 13:00-15:00（利用保護者 2 名）  
5/30（日） 1 名（5 歳） 10:00-16:00（利用保護者 1 名）

大会託児所実施責任者の感想：「ひまわり保育園で通常勤務している保育士が派遣されたため、安心して任せることができた。子どもにとってもそれが良かったことが、利用者の感想からもうかがえた。」

### ○学会大会名：日本教育学会第 69 回大会

- ・開催日程：2010 年 8 月 21 日（土）～22 日（日）
- ・託児所運営方法：学会実行委員会と保育サービス業者（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）との間で保育士の派遣契約（イベント保育請負契約）を締結。保育場所は、広島大学が貸与。広島大学はひまわり保育園の一室を学会期間中、学会実行委員会に提供。

#### ・託児所利用実績：

人数・年齢・利用時間：8/22（日）1 名（0～7 歳） 12:30-16:30（利用保護者 1 名）

○学会大会名：日本社会心理学会第 51 回大会

- ・開催日程：2010 年 9 月 17 日（金）～18 日（土）
- ・託児所運営方法：学会準備委員会と保育サービス業者（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）との間で保育士の派遣契約（イベント保育請負契約）を締結。保育場所は，広島大学が貸与。広島大学はひまわり保育園の一室を学会期間中，学会準備委員会に提供。
- ・託児所利用実績：  
人数・年齢・利用時間：9/17（金）4 名，9/18（土）4 名（10 ヶ月～7 歳）10:00-18:00  
（利用保護者 3 名）
- ・大会託児所実施責任者の感想：「大学内の保育園を利用できたため，よりよい託児サービスを大会参加者に提供できてよかったと思う。」

#### 9-5. キャリア支援担当員によるキャリア相談

2 名のキャリア支援担当員が常駐し，学内の女性研究者や女子学生・院生からの相談に，メールや面接で応じた。相談内容は多岐にわたっているが，主としてキャリアの維持，キャリア形成に関する相談と，子育てなど仕事との両立支援に関する相談が多かった。

#### 9-6. 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」支援を行った。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 22 年度は，平成 21 年度に引き続き，8 名が利用した。

## 9-7. くるみんマーク（2010年認定事業主）取得

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（平成17年4月1日～平成22年3月31日）」を策定した。この第1期行動計画は、平成16年度に人事制度検討会議で原案を作成し、部局長連絡調整会議、教育研究評議会を経て、役員会（平成17年3月17日）で承認され、平成17年4月1日に策定された。計画期間内に第1期行動計画の8項目の目標を全て達成したことにより、平成22年6月9日に2010年認定事業主として認定を受けた。

### 第1期行動計画

計画期間 平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

#### 内容

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



## 9-8. 次世代育成支援のための第2期行動計画

仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実し、それを活用しやすい環境を創出することを目標とし、第2期行動計画（平成22年4月1日～平成27年3月31日）を策定した。この行動計画は、男女共同参画推進委員会で原案を作成し、役員会（平成22年3月16日）で承認され、平成22年4月1日に策定されたものである。

### 第2期行動計画

計画期間 平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間

#### 内容

目標1：学内の保育園の運営を充実させる。

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

②学童保育及び病後児保育を実施する。

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

（対策）①育児を行う職員の勤務時間を短縮し、当該職員の代替要員を雇用することができる制度を導入する。

②その他、職場の実態に応じた柔軟な働き方を可能にする制度導入に向けて検討し、必要に応じて整備・充実を行う。

目標3：仕事と生活の両立支援を図る制度を取得しやすい環境を整える。

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

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

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

目標4：行動計画策定及び制度導入の周知・広報を行う。

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



## 10. リーダーシップ育成と意識啓発

### 10-1. 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設けられた。第4回目となる平成22年度は、研究意欲向上とスキルアップ効果を促進するため、下記1, 2の通り募集を行った。

9件の応募があり、研究計画書1件あたり複数名の学内審査員による審査を実施した結果、4件を採択した。

#### 1. 応募資格等

(1) 応募資格 : 以下の条件をいずれも満たすこと。

①広島大学に在籍する准教授以下の女性研究者（研究員を含む。）

②文部科学省科学研究費補助金に応募実績がある者

（平成23年度科学研究費補助金へ申請予定の者も含む。）

③研究代表者として他の研究資金（外部及び内部）を得ていない者

\*出産・育児・介護等で研究が中断した者も応募可\*

#### 2. 支援金額等

(1) 支援金額 : 1件あたり20万～100万円（上限）

(2) 採択件数 : 3～5件程度

(3) 支援期間 : 平成22年10月～平成23年3月末日

#### 3. 応募方法等

(1) 応募方法 : 研究計画書を作成し、メールにて男女共同参画推進室へ提出してください。

(2) 応募締切 : 平成22年9月17日（金）

### <平成22年度 女性研究者奨励賞 受賞者一覧>

	氏名	所属部局	職名	研究課題名	配分額 (千円)
1	オノト ユキコ 折登 由希子	大学院社会科学部研究科	講師	ヒストグラムを用いた確率モデルGAIによるインデックスファンドのリバランス	700
2	ムラカミ マリ 村上 真理	大学院保健学研究科	助教	4年制大学における助産師の基礎的実践能力修得のための教育方法の検討: 妊娠経過の診断に焦点を合わせて	400
3	イシイ かつり 石井 香	医学部 皮膚科	研究員	アトピー性皮膚炎に關与する汗抗原の同定	900
4	カナワ マサミ 金輪 真佐美	自然科学研究支援開発センター	助教	DNAマイクロアレイ解析を用いた間葉系幹細胞のSide Population細胞に特徴的な遺伝子発現解析の研究	1,000

## 10-2. 教養教育科目「ジェンダーと社会」

平成22年度から、教養教育科目として「ジェンダーと社会」を開講した。

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

対象：全学生

開講日時：毎週木曜日 3・4 時限

場所：総合科学部 K108

受講者数：86名（男性35名，女性51名）（単位取得76名）

授業スケジュール：

		テーマ	講義タイトル	担当者
1	4月15日	オリエンテーション	なぜ男女共同参画について学ぶのか	坂田桐子
2	4月22日	「ジェンダー」 とは何か	身体の違いはどういう意味をもつのか	北仲千里
3	5月6日		男らしさ・女らしさについて考える	北仲千里
4	5月13日		ジェンダーは個人に如何に影響を及ぼすか	坂田桐子
5	5月20日	ジェンダーと 結婚・家族	「家族」という制度～「近代家族」に「愛」が必要なわけ～	西村雄郎
6	5月27日		「産む・産まない」問題	北仲千里
7	6月3日		家事労働	横山美栄子
8	6月10日		結婚制度をめぐる論争	北仲千里
9	6月17日	ジェンダーと労働	労働における制度的問題	佐藤真奈美
10	6月24日		男女共同参画推進のための制度	佐藤真奈美
11	7月1日		労働における対人関係上の問題	横山美栄子
12	7月8日	ジェンダーと 学問・教育	「科学・学問の世界は平等」か？	北仲千里
13	7月15日		教育におけるジェンダー	恒松直美
14	7月22日		広島大学における男女共同参画の現状と取り組み	坂田桐子

### 10-3. 女子学生交流会BBC

BBC(Brown Bag Chat)は、研究者を目指す女性の院生・学部生がランチを持寄って気軽に交流する会。研究者を目指す女子学生の情報交換や仲間づくりの場となっている。平成22年度は、毎月第4金曜日に東広島キャンパスの男女共同参画推進室での開催と定例化し、2010年4月～2011年1月までで計8回開催した。延べ24名の女子学生が参加した。

参加者からは、「自分の研究分野以外の院生と出会うきっかけや場所がない」「異なる分野の院生や研究者と話すことができるのはとっても魅力的」「参加人数が少ないのはとてももったいない」「息抜きできる場所があることは大切」といった意見がみられた。

また、参加者が男女共同参画推進室の活動に関心をもち、イベントなどでのスタッフとして協力するということがあった。

霞キャンパスでは、時間の設定が難しく、今年度は実施していない。今後、学生が参加しやすい時間帯に交流の場を設定する工夫が必要である。

【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!】

### 10-4. 女子高校生対象の体験科学講座

女子高生のための科学講座

女子高生が自ら主体的に実験・実習ができる体験型の科学講座を1回実施した（さらに1回実施予定）。基本的には、全員が参加するコアコース、3つの中から1つを選んで参加するサブコース、及び全員が参加する質問・相談コーナーの3部構成である。さらに、今年度は大学附属の練習船を利用した、初の1泊2日でのサブコースを取り入れて実施する予定である。テーマは女子高生に身近なもので、「これも科学!」と実感し、科学に関する興味・関心を喚起できるようにした。また、参加者と講師やスタッフの女子大学生との交流の機会を設け、科学の世界に携わる女性が身近に感じられるようにした。

#### ・第5回 工学編

日時：平成22年12月25日（土）12:00～17:00

場所：広島大学 工学部

参加者：18名（内訳 女子高生16名、引率教員1名、保護者1名）

内容：

- ・コアコース「建築・都市の環境デザインとシミュレーション」
- ・サブコース1「電子顕微鏡で覗くナノの世界」
- ・サブコース2「分散ネットワーク上の情報検索～タグによるパーソナライゼーション～」



- ・サブコース3「古くて新しい夢のある材料：ゲル ～ゲルを作って、使ってみよう！～」
- ・質問コーナー



・第6回 生物生産学部編（平成23年3月11月現在）

日 時：平成23年3月12日（土）～13日（日）（1泊2日）

場 所：呉基地出航～愛媛県中島港投錨停泊～呉基地帰航

参加者：14名（参加申込者数）

内 容：

- ・サブコース1「『豊潮丸』で里海・瀬戸内海探検してみよう！」

「海に憧れて～海藻研究者になるまでの道のり～」

「広島湾内湾での体験・海洋実習 その1」

「広島湾内湾での海洋実習 その2」

「クラゲのお話」

日 時：平成23年3月13日（日）12:00～17:15

場 所：広島大学 生物生産学部

参加者：39名（参加申込者数）

内 容：

- ・サブコース2「犯人をさがせ！ ～食中毒の原因菌はどれだ？～」
- ・サブコース3「ヒツジと戯れ、食の謎に迫る！ ～草だけのサバイバル～」
- ・クッキータイムミーティング

※ サブコース1は、東日本大震災による津波注意報を受けて、安全面への配慮から中止した。

## 10-5. 女子高校生対象の質問・相談コーナー

広島大学オープンキャンパスにおいて、「女子高校生を対象とした質問・相談コーナー『お茶会』」を開催した。

日 時：平成 22 年 8 月 8 日（日） 10:00～11:30・14:00～15:30

場 所：広島大学 東広島キャンパス 学士会館 2 階レセプションホール

参加者：44 名（内訳：高校生 38 名，引率教員 1 名，保護者 5 名）

内 容：大学生活に対し，不安や疑問に思っている事について，お茶を飲みながら女子学生・女子院生・女性教員が質問に答えた。1 テーブルに女子高校生 5～6 名，女子学生もしくは女子院生 2 名。

女子高校生の意識啓発に高い効果があった。アンケートの主な回答は次のとおり。

- ・直接話を聞いて楽しかった，参考になった
- ・広大に来たいと強く思った
- ・貴重な話を聞いて，とても有意義な時間を過ごせた
- ・また機会があればぜひ参加したい
- ・普通の休日などにも，こういう催しがたくさんあればいいなと思った
- ・広大生の方だからこそ聞けることがたくさんありとても勉強になった
- ・輝いている先輩方を見て，こんな人になれたらなと思った
- ・改めて，受験勉強を頑張ろうという気持ちになりました 等

保護者の方より，

- ・娘にとって良い刺激になったと思います
- ・先輩方の入試の時の話や，AO入試に備えて準備された事や，大学に入る前から何の資格を取るか等考えておられた事が参考となりました



## 1 1. ポジティブ・アクション

### 1 1-1. 教員公募文書

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

公募文書の末尾に記載する定型文については、「パターン①」又は「パターン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.

## 11-2. 女性教員採用割合目標値及び達成度

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の目標値が決定された。平成22年度の各部局等の採用割合は次の通りである。

部局等名	平成18年度			平成19年度			平成20年度			平成21年度			平成22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(%)	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	5	3	33	9	4	75	122	108	14	11.5	30
文学研究科	3	1	0	3	7	14	2	3	67	4	3	33	55	49	6	10.9	30
教育学研究科	31	12	33	19	28	25	14	19	26	15	11	27	185	153	32	17.3	30
社会科学研究科	6	2	0	5	5	20	7	4	50	7	4	50	73	63	10	13.7	30
理学研究科	6	8	0	10	7	0	13	6	0	10	8	13	153	144	9	5.9	17
先端物質科学研究科	2	4	0	2	4	0	5	1	0	2	5	0	58	55	3	5.2	6
保健学研究科	8	8	63	10	6	67	4	7	43	8	2	100	50	27	23	46.0	50
工学研究院	20	16	0	13	17	0	16	16	6	10	6	17	203	200	3	1.5	12
生物圏科学研究科	1	1	0	3	3	0	2	3	33	3	3	0	76	72	4	5.3	26
医歯薬学総合研究科	23	24	4	31	38	34	34	27	22	26	25	32	254	214	40	15.7	27
国際協力研究科	3	4	0	3	2	0	3	3	0	5	3	0	31	30	1	3.2	30
法務研究科	3	0	0	0	2	50	1	2	0	3	1	0	16	15	1	6.3	27
原爆放射線医学研究所	4	1	0	6	2	50	2	8	25	5	1	0	43	38	5	11.6	27
病院	20	18	6	11	2	0	9	3	0	14	4	0	100	93	7	7.0	30
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・キャリアセンター・埋蔵文化財調査室・入学センター・アクセンビリティセンター	7	11	0	4	7	57	2	5	40	4	1	100	60	51	9	15.0	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	5	5	0	3	4	25	69	63	6	8.7	25
合計	152	126	10	126	140	24	124	115	22	128	85	27	1,548	1,375	173	11.2	

### 11-3. 両性の意見を意思決定に反映させる仕組みに関する提言

男女共同参画推進委員会における行動計画「2-1-1（構成員が活躍できる環境づくりに取り組む）」を実施するにあたり、男女共同参画推進委員会で「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」＜提言＞を作成し、学長へ提出した。

「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」＜提言＞

〔平成22年11月30日〕  
男女共同参画推進委員会

本学では、男女共同参画を推進させるため、これまで保育施設の整備などの諸施策を行ってきたところであるが、引き続き、仕事と生活が両立できる多様な制度を整備・充実させるとともに、それを活用しやすい環境を創出するための施策等に取り組んでいるところである。

また、広島大学では、長期ビジョンに「先進的な男女共同参画の実現（男女ともに構成員が男女共同参画の理念を理解し、多様な意見や価値を認めあい、高めあうことができる職場環境を実現する。）」を掲げている。これを実現するための更なる方策の一つとして、「男女共同参画推進委員会における行動行程」（平成19年度～平成22年度の4年計画）に定められ、平成22年度に重点的に実施予定となっている行動項目「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・導入」について、「広島大学男女共同参画宣言」及び「広島大学中期目標・中期計画」等も踏まえて、次のとおり提案する。

#### 1 女性教員の割合向上(第2期中期計画に掲げている「平成27年度に女性教員割合を14%程度」にすることについて)

- ・教育研究評議会に各部局等の女性教員採用割合を継続的に報告することにより、計画の着実な実行を目指す必要がある。
- ・部局毎の目標値達成度を評価し、何らかのインセンティブを講ずるべきである。
- ・一方、この計画を確実に実行するために、大学として学長裁量分及び本年度採択された科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」を有効活用するシステムを整備すべきである。

また、男女共同参画推進委員会が主体となり、他の室と連携し、これまで行ってきた環境整備をさらに充実させるとともに、女性研究者のキャリアアップに積極的に取り組んでいくことが急務である。

#### 2 女性管理職の割合向上

##### ① 大学運営に係わる意思決定の最高機関である教育研究評議会等への参画

- ・理事・副学長・学内共同教育研究施設の長に、両性の意思を反映させる等の大学運営に必要な幅広い視点から、女性の役員及び評議員を配置する必要がある。



- ・早期に女性が教育研究評議会に参画できる方策として「男女共同参画の観点からその他学長が定める者若干人」等の記述を規則に追記するなど、女性に特化したポストを評議員として加えることを検討する必要がある。
- ・管理職層（女性の部局評議員）の養成が急務である。
- ・意思決定原案策定過程にも同様な観点から、各室に女性副理事の配置を検討すべきである。

① 職員（教員を除く）の女性管理職の増

- ・管理職層の養成及び管理職登用のための研修等、支援策を検討する必要がある。

3 各種会議への女性教員の参画

ジェンダーに係わることのほか、倫理・人事・教育等に関する問題を検討するにあたっては、WG等の下位組織だけではなく、最終の意思決定の場において両性が参画し、その意思を反映させることが必要であるため、両性の参画が必要な会議として下記のとおり提案する。

設置室等	会議名等
教育室	教育室企画会議，大学院課程会議，学士課程会議，教育評価委員会，教養教育委員会，教養教育会議，学生生活会議，審査会（学生懲戒関係）
キャリアセンター	キャリアセンター会議
財務・総務室	施設マネジメント会議，人事制度検討会議，ハラスメント対策委員会
※ 各会議等への参画は、各会議規則等に規定されている「必要と認めた者若干人」の委員とすることも可能。	

上記会議以外にも、短期的に設置されるものも含め、倫理・人事・教育等に関する会議・WGには、両性の意思を反映させる措置を講ずることが望ましい。

また、各研究科長等は、人事選考委員会（特に教授選考の場合）に両性を選考委員として加える措置を講ずることが望ましい。

ただし、女性教員数に限りがあるため、特定の者の負担にならないよう配慮する等、特に必要なものから実現させる必要がある。

4 両性の意見を吸い上げ、審議機関に伝え、検討結果を公表する仕組みの導入

構成員の意見を吸い上げる方策について、これまでの副理事（男女共同参画担当）が各部局において行ってきた男女共同参画意見交換会のほか、下記の方策を提案する。

- ・男女共同参画推進室のホームページに、男女共同参画に関する意見を送付することが可能な意見フォームの設置（出来るだけ記名形式とすべきであり、意見に対する回答も公表すべきである）
- ・気軽に意見交換を行える場として、講演会等の後に茶話会を実施
- ・学長・理事との意見交換会（学長のオフィス・アワーを利用した意見の提言等）

## 1.2. 構成員や学生の意見

平成 22 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）が各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。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。

平成 22 年度 坂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	10月21日（木）	工学研究院	15:00 ～ 16:05	45	研究院長参加	木船グループリーダー・川石主査 半野主査・松岡主査・奥田グループ員
2	10月22日（金）	先端物質科学研究科	13:30 ～ 14:35	13		木船グループリーダー・松岡主査 清水グループ員
3	11月22日（月）	生物圏科学研究科	13:20 ～ 14:30	55	研究科長参加	木船グループリーダー・川石主査 半野主査・松岡主査・文野グループ員
4	12月20日（月）	理学研究科	11:00 ～ 12:10	14	研究科長参加	木船グループリーダー・ 半野主査・松岡主査・東グループ員

### 【意見】

#### 1. 教職員からの意見

(数値目標等について)

- ・女子院生が 3 割と資料にあったが、その割合を教員組織と比較するのはいかなものか。女子院生が増えたのはここ 10 年くらいである。  
→現状として女性研究者が少ないので、それを増やしていくために特別な取組みをしている。

(加速事業について)

- ・加速事業で、目標を達成できなかった部局へペナルティはあるのか。  
→達成できない場合は考えないで、是非達成できる方向で考えて欲しい。
- ・加速事業で年間 7 名、5 年間で計 35 名を採用する計画だが、退職する人数は考慮されているのか。比率に反映されないのではないか。  
→年度によって変動はあるが、退職・転出を考慮しても、少しずつ増えていく予定（シミュレーション済み）。実質は比率が 3 倍にはならない。
- ・加速事業の理工農系を判断する場合、複合領域はどのように判断するのか。  
→科研を申請する場合の系で判断するが、本人が農学の学位を取得しているか人事選考時に農学領域と判断された場合は農学系としてよい。
- ・「女性研究者」というタイトルであるが、今、大学では教育に力を入れている。女性研究者を増やすことが教育にどう貢献するのか、教育とのマッチングが大事ではないか。  
→男女問わず教育力は評価されないといけない。メンタリングを男女問わず実施できるよう発展させていく予定。
- ・メンターになった場合、支援はあるのか。自分自身が仕事と家庭のことで大変であり、

効果的にアドバイスできるかどうかわからない。

→メンター研修，交流会を予定している。

(女性教員の採用について)

・女性教員の応募について，件数はどれくらいか。

→今は把握していないが，今後把握していく予定。他大学では女性限定公募を行うと応募件数が多い。

・女性教員を増やしていくにあたって，今後の方向性について

→加速事業終了時には理工農系の女性教員割合を7%，第2期中期目標・中期計画では平成27年度末で女性教員割合を14%程度としている。国の指針では，自然科学系全体で女性研究者25%としており，まずはここを目指していく。

(ポストアップについて)

・ポストアップの募集はどうやってあるのか。各専攻によって，知っている人，知らない人がいる。

→男女共同参画推進委員会で募集の決定をし，部局へ通知している。各部局から研究科長名で推薦してもらっている。

・大学としてポストアップの枠を作り，部局へ採用枠を配分するほうが進むと思う。

・ポストアップについて，大学として透明性があるとよいと思う。

(環境・支援について)

・ひまわり保育園の現状について

→現在，定員30名のところ定員超過している。(平成23年1月現在で常時保育33名の予定)

・女性研究者が出産で休む時，研究室での業務(実験の補助等)の保障はどこまでやっているのか。(RAクラスの補助要員の手当) 研究室の保障をしないといけない。

→認識はしているが，資金の目途がたっていない。財務的には部局へ配分している事業費で実施してほしいという話になると思われる。非常勤講師は雇える。学外へ研究補助員等の要求はしている。

(その他)

・男女共同参画の取組みは，本来，女性教員のみに対する取組みとは違うのではないか。

→現状では，女性が置かれている状況の方が問題が多い。女性限定の取組みはいつか終わる期間限定の取組みで，男女共同参画が当たり前になるまで，意識して取組みを行っている。最終的には男女かかわらず，多様性を認める環境となることを目指している。

・理系の女子学生は増えているのか。

→今，少しずつ増えてきている。

## 2. 学生からの意見

(数値目標等について)

・最終目標は？

→広大の加速事業では5年後に理工農系の女性教員を7%としている。国の指針では自

然科学系全体で女性研究者 25%を目安としている。他国を比べても日本は女性研究者が少なく、高等教育を受けている女子学生を活用出来ていないと言える。

- ・国の指針で女性研究者を 25%として掲げているが、自分の学年には女性は 2 名しかない。学生も女性が 25%いないとおかしいのでは？

→理系女性を増やすために、女子中高生に理系へ進んでもらうための取り組みを全国で行っている。広大でも毎年科学教室を行い、大変好評である。参加した生徒が広大を受験する場合も多い。領域によっては、女性教員の増加の取り組みが先になる場合もある。

- ・最終的な目標は？雇用の場で男女共同参画を目指すのか。女性が少ないことに慣れてしまっていて違和感がない。教員に対して値（5年で7%）を求めるのに違和感がある。

→日本の理系女子学生が少ないのは、中学以降、周りの文系指向に影響を受けているからで、能力があっても理系の道を選択していない場合が多い。日本中で女子中高生に理系に進んでもらうための取り組みを行い、理系の女子学生の底上げを行っている。女子学生が増えて、女性教員が少ないのはおかしい。両方の取り組みをしている。

- ・男性の採用のデータはあるか。

→計画ではあげていない。定員に空きが出れば採用している。

(加速事業について)

- ・加速事業で女性教員を毎年 7 名ずつ採用していく計画となっているが、広大で 7 名も採用できるほど女性教員がいるのか。

→他大学では女性教員限定公募を行うと、応募者数がかなりある。7名で多すぎるといふことはないと思込んでいる。実績を作っていく。

- ・優秀な女性教員は他大学へ行ってしまふのではないか。他大学と比べて広大に来てもらうためのセールスポイントはあるのか。

→広大の基盤整備は全国的に見ても劣っておらず、評価されている。どこの大学でも基盤整備は出来てきている。

- ・助教の職を探している（加速事業は知っていた）。

→理・生物圏は助教を公募中。ただし、加速事業では博士課程修了直後の応募が出来ない（研究履歴が必要）。他大学の公募も見て欲しい。女性の場合、応募に対して、見極めて応募する傾向があるため、女性限定公募のほうが応募が多い。

- ・女性を増やしていく事業（加速）が終わったらどうなるのか。自分達がドクターの時は関係ないのではないかと思う。

→女性のポストを増やすのは一時的な取り組みではない。今のプログラムをきっかけにして、今後も増やしていき、減らすことはありえない。国の指針は女性研究者を 25%としている。女性が増えて環境は良くなっている。

(環境・支援について)

- ・女性への支援を特別にしていたら、女性の能力がないと思われないか。

→女性教員に定着してもらうことを目的としている。女性は育児・家事など、もともとハンデがある。そのハンデの部分に補うことを理念としている。

- ・女性が多いところには男性への支援があるのか。  
→特に支援はしていないと思うが、男子学生が感じている不自由さはあるかもしれない。
- ・助教の先生が産休に入ったため、院生（D2名）が実験等のカバーに入らざるを得ない状況になっている。（講座に准教授がおらず、教授のみ）  
→どういう研究補助が必要なのか各専攻で事情が違う。緊急的に研究科長裁量経費等で補助要員を雇用する等は教授クラスが考えることだと思われる。今は大講座制なので、准教授の空きポストにすぐ補充が出来るとは限らない。（研究科事務からも研究科長へ報告予定）
- ・広大に在籍している女性研究者への支援や広大から出て行く人への支援はあるのか。  
→スキルアップ支援を行っている。（科研費セミナー、学会出席等への旅費等の支援）
- ・博士課程前期に入ったら、女性は自分一人だった。大丈夫と思っていたがつかかった。
- ・博士課程後期に上がる時、女性は自分一人だった。  
→是非BBC（研究者を目指す女性の院生・学部生のランチ持寄り交流会）に参加して欲しい。
- ・BBCはいつやっているのか。  
→毎月第4金曜日に男女共同参画推進室で開催。ぜひ参加してほしい。
- ・朝は9時30分までに研究室へ行っていないといけないためBBC等の参加の時間と日にちは決められない。
- ・先生の監視の目が届かないところのほうがBBC等へ参加しやすい。
- ・BBCは敷居が高い。研究室から出にくいので、昼に集まるのは難しい。先生が帰ってからでないと難しい（帰宅時間20時頃）。部局でラウンジなど、公然と参加できるものであれば参加しやすい。
- ・学内保育園があることを知らなかった。
- ・学内保育園（ひまわり）の利用について内容を知りたい。
- ・出産後、勉強と育児の両立は難しく、今は地域の保育園に預けているが遠い。出産後、保育園にすぐ預けられるとよいと思う。  
→基本は教職員対象で、空きがあれば学生の利用も認めているが、現在は定員超過で学生の利用は難しい。3ヶ月から利用可能。
- ・（学生の所属研究科は）3学部から学生が来ているので横・縦の繋がりが無い。連携もなく、分野が違くと先生も知らない（在籍の女性教員も知らなかった）。男子学生は問題意識がないので、逆差別ととられる。先が見えないと大変で、心配である。
- ・研究助成や奨学金を申請する場合に、年齢制限に引っかかって申請ができないことがある。子どももほしいが、経済的に厳しくなるし、年齢制限があるものが多い。（中国からの留学生）
- ・奨学金等の支援があればよい。研究をしていたらバイトができない。授業料免除をもらおうとRAになれない。

（意識改革について）

- ・女性の意識を変える取り組みはしているか。今は研究者になりたい人が少ないのでは

ないか。

→大規模調査により、意欲が低いのではなく、いろいろな理由で研究者になれなかったということが分かっている。広大では女性研究者が授業で研究と家庭の両立のロールモデルを見せている。（「女性研究者サポーター概論」・「女性研究者サポーター実習」→H22 から「ジェンダーと社会」）

- ・高校の時、文系にきなさいと言われた。  
→中高の先生の意識を変えないといけない。
- ・将来、補助要員の立場になったらどうしようという不安がある。辞めた補助要員のその後が気になる。
- ・BBC（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）を知っている女子学生  
→3名（工・女子院生12名中）
- ・特に男女差は感じていない。
- ・女性の先生に接する機会はある。CAPWRの事業で支援員をしていた。女性だから苦労しているように見える。自分には出来ないと思う。
- ・やっきになって取り組みをする必要があるのか。  
→国際的に見たとき、外国と比べて日本は女性研究者がすごく少ない。女性の理系センスが活用されておらず国にとって損失である。意識が変わるのを待っていたら遅いので、まずしくみから取り組んでいる。

（その他）

- ・他大学の教員公募条件はどこに掲載があるか。  
→広大のHPへの掲載はないが、研究者人材の求人検索サイト（※JREC-IN）や各大学HPの求人情報等に掲載がある。
- ・企業が欲しい人材や企業等の受け入れ側の意見調査はしているのか。理系の女子学生を増やしても、企業が理系女性を受け入れるようにならないと意味がないのでは？
- ・女性研究者奨励賞の次の公募はいつか。（9月修了の研究員の方より）  
→今年度は8月に公募をした。来年度も実施予定である。資格があればチャレンジしてほしい。
- ・男女共同参画に関するアンケートの内容はどのようなものだったか。（アンケートを知らない学生がほとんどだった。）  
→大学内で男女の差で困ったことはなかったか、改善してほしいところ等を質問し、回答してもらった。結果はHP等でフィードバックする予定。
- ・推進室HPを見たことがある人  
→数名いた

## 【要望】

### 1. 教職員からの要望

- ・振興調整費（加速）での事業は採用条件に縛りが多く（新卒は不可など）、やりにくい。ポストク対策・女性教員対策にはなっているかとは思いますが、なんとかならないか。

→制約はあるが、ぜひ女性教員を発掘して欲しい。JST の制約を変えることは難しいが、何かの機会にこういった意見を伝えていく。

- ・ C A P W R の取り組みで、女子院生の旅費を出すしくみがよかった。今後も継続してもらえるとよい。(女性の助教から聞いた意見)
- ・ 日常生活では、学生と助教のつながりが大きいので、助教が産休で休んだ場合は大学から十分な手当てをして欲しい。

## 2. 学生から要望

(施設について)

- ・ 女子トイレが各階にない。逆に女子トイレしかない箇所もある。施設の面で不便である。

→大学の担当部署へ報告する。(12/14 該当部局長へ報告済み)

(環境・支援について)

- ・ 民間への就職を希望している。民間では女性枠は見たことがない。大学からアプローチできないか。民間に出る時、壁がある。

→外国でも同じような問題がある。一大学より、大学全体で取り組むことが必要かもしれない。

- ・ B B C は金曜日に行けない人もいるかもしれないので、他の曜日もしてほしい。(自分はバイトで行けない。)

→金曜日以外の開催についても検討する。(12/24 (金) はクリスマス交流会として通常より時間を延長して会場を開放した。)





### Ⅲ 関連資料

### 13. 広島大学における男女共同参画関連年表

#### 13-1. 全学関連事項

	全学関連事項
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）
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）
	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）
	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）
	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）
	学内保育園（東広島キャンパス）の開園（平成20年3月17日）
	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）
	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）
	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）
	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）
	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）
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）	

2008年	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）
	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）
	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）
	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）
	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）
	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）
	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）
	「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）
	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）
	女性教員の部局別採用割合（1月～3月期）の公表（平成21年4月21日 教育研究評議会報告）

2009年	女性教員の部局別採用割合（4月～6月期）の公表（平成21年7月21日 教育研究評議会報告）
	東広島夏季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（平成21年7月21日～8月31日）
	女子中高生対象職場訪問「理系の職業を覗いてみよう～先輩にインタビュー～株式会社サタケ編」の実施（平成21年8月4日）
	オープンキャンパス 女子高生対象の質問・相談コーナー（平成21年8月7日）
	女子中高生のための科学教室（工学編）（平成21年8月8日）
	夏休み特別企画第4回体験科学講座～女子高生特別コース（薬学部編）～（平成21年8月11日）
	女子中高生対象職場訪問「理系の職業を覗いてみよう～先輩にインタビュー～独立行政法人酒類総合研究所編」の実施（平成21年8月21日）
	広島大学病院保育園（たんぼぼ保育園）を大学直営化（平成22年10月1日）
	第7・8回CAPWRセミナー「女性のためのアサーティブ・トレーニング」（東広島：平成21年10月19日／霞：平成21年10月23日）
	平成22年度における教員人件費ポイントにおいて女性教員採用支援分を措置（助教採用4名・助教→准教授へのポストアップ2名分）（平成21年10月20日役員会承認）
	女性教員の部局別採用割合（7月～9月期）の公表（平成21年10月20日 教育研究評議会報告）
	おもしろワクワク化学の世界'09広島化学展 mini版に「リカとコンピュータ」コーナーを出展（平成21年10月24・25日）
	第10回CAPWRセミナー「～第1回女性研究者の研究を聴こう～」（平成21年11月10日）
	第3回女性研究者奨励賞（平成21年11月17日 教育研究評議会報告）
	理系女性研究者活躍促進プロジェクト設置（平成21年11月17日）
	女子中高生のための科学教室（理学編）（平成21年11月28日）
	第1回中国四国男女共同参画シンポジウム（第3回広島大学男女共同参画シンポジウム）～『協働』社会へ～ 中国四国地方からのアピール（平成21年12月21日）
	平成22年度女性教員採用支援分の人件費ポイントの配分計画決定（平成21年12月22日役員会承認）
	東広島冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（平成21年12月24日～平成22年1月6日）
	第9回CAPWRセミナー「草食系男子の恋愛について～その生態と男女共同参画～」開催（平成22年1月12日）

2009年	第1回・2回女性研究者のためのスキルアップ講座を開催(平成22年1月15日・2月23日)
	女性教員の部局別採用割合(10月～12月期)の公表(平成22年1月19日 教育研究評議会報告)
	学生向けテキスト『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22年2月)
	女子中高生のための科学教室(総合科学編)(平成22年3月13日)
	女子中高生対象職場訪問「理系の職業を覗いてみよう～先輩にインタビュー～三菱レイヨン株式会社編」の実施(平成22年3月26日)
	広島大学の男女共同参画2009 ～平成21年度成果報告書～を作成(平成22年3月)
	リーダーシップを育む広大型女性研究者支援 ～平成19～21年度成果報告書～を作成(平成22年3月)
	次世代育成支援のための第2期行動計画の策定(平成22年3月16日役員会承認)
	東広島春季子どもクラブ事業(学童保育)の実施(平成22年3月23日～4月5日)(4月からは大学にて実施)
	病後児保育利用料補助事業の実施(平成22年2月15日～3月31日)
	2010年
女性教員の部局別採用割合(1月～3月期)の公表(平成22年4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(更新)(平成22年5月6日)	
次世代育成支援対策推進法に基づく2010年認定事業主として認定(平成22年6月9日)	
女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー開講(平成22年7月～9月)	
女性教員の部局別採用割合(4月～6月期)の公表(平成22年7月20日 教育研究評議会報告)	
東広島夏季子どもクラブ事業(学童保育)の実施(平成22年7月21日～8月27日)	
オープンキャンパス2010 女子高校生・受験生対象の質問・相談コーナー(平成22年8月8日)	
「女性研究者活躍促進事業」における支援内容説明会(平成22年8月10日)	
女性教員限定公募実施(大学院先端物質科学研究科)(平成22年8月19日～10月20日)	
人材育成推進室に女性研究者キャリアアップ部会を設置(平成22年9月1日)	
女性教員限定公募実施(大学院理学研究科)(平成22年9月6日～11月1日)	

2010年	女性教員限定公募実施（大学院生物圏科学研究科）（平成22年9月14日～10月29日）
	女性教員限定公募実施（大学院教育学研究科）（平成22年9月22日～10月20日）
	女性教員の部局別採用割合（7月～9月期）の公表（平成22年10月19日 教育研究評議会報告）
	平成23年度女性教員採用支援分の人件費ポイントの配分計画決定（助教採用4名分・助教→准教授へのポストアップ2名分・教授及び准教授を各1名分）（平成22年10月19日役員会承認）
	第4回女性研究者奨励賞（平成22年10月19日 教育研究評議会報告）
	仕事と家庭の両立支援制度の活用状況調査（平成22年11月15日～平成23年1月14日）
	「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」＜提言＞を学長へ提出（平成22年12月7日 役員打合せ）
	「女性研究者活躍促進事業」における経理担当者説明会（平成22年12月17日）
	東広島冬季子どもクラブ事業（学童保育）の実施（平成22年12月24日～平成23年1月6日）
	女子高生のための体験科学講座（工学編）（平成22年12月25日）
	新規養成女性教員1名採用（大学院先端物質科学研究科：准教授）（平成23年1月1日）
	女性教員の部局別採用割合（10月～12月期）の公表（平成23年1月18日 教育研究評議会報告）
	女性研究者スキルアップ交流会開催（平成23年1月24日）
	新規養成女性教員2名採用（大学院理学研究科・大学院生物圏科学研究科：助教）（平成23年2月1日）
	男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画（平成23年度～平成27年度の5年間）を決定（平成23年3月1日役員会承認・平成23年3月8日教育研究評議会報告）
	科学英語論文ライティングセミナー開催（平成23年3月1日）
	女子高生のための体験科学講座（生物生産学部編）（平成23年3月12日・13日）
	『広大システム改革による女性研究者活躍促進』シンポジウム～活躍する女性研究者からのメッセージ～（平成23年3月17日）
	広島大学の男女共同参画2010～平成22年度成果報告書～を作成（平成23年3月）
	東広島春季子どもクラブ事業（学童保育）（平成23年3月28日～4月5日）

### 13-2. 男女共同参画推進委員会関連事項

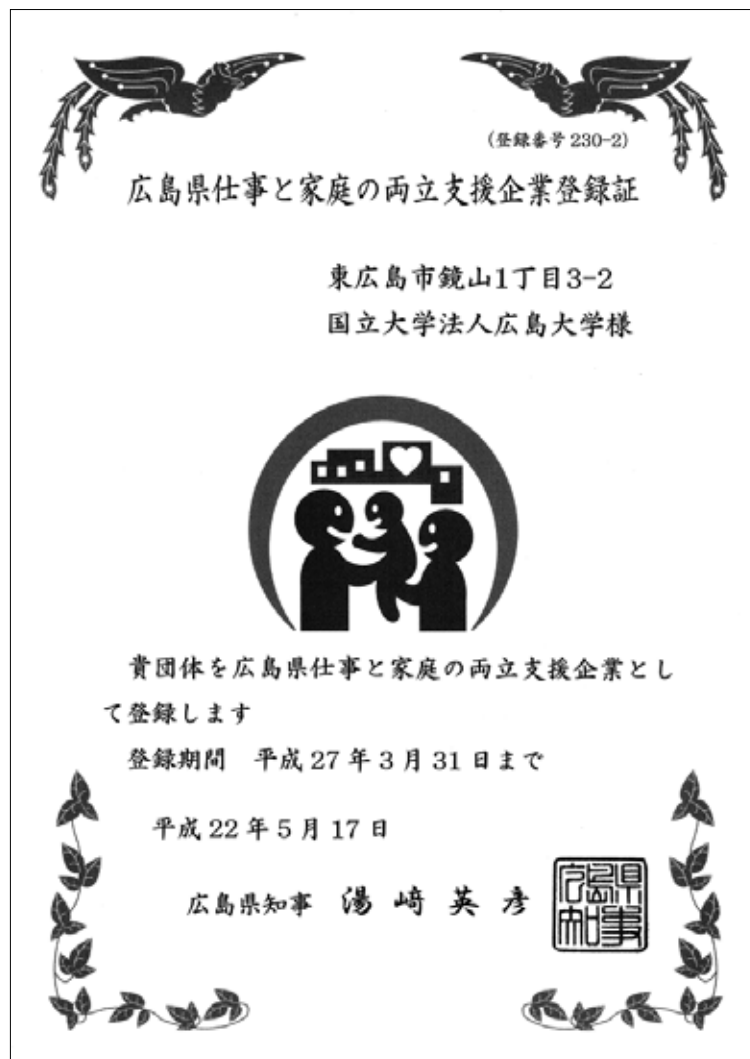
	委員会関連事項
2006年	
2007年	男女共同参画推進委員会の設置（平成19年2月1日）
	男女共同参画ホームページの開設（平成19年6月） 全学ホームページ教員公募欄に女性の応募を促す表現を記載
	副理事による部局巡り・意見交換会（平成19年6月18日～8月3日）
	男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画（平成19年度～平成22年度の4年間）を策定。委員会の下に検討グループ（教育，制度，社会）を設置（平成19年9月26日 第4回委員会）
	女性教員，研究員等のメーリングリスト作成，運用開始（平成19年10月1日）
	女性教員比率の数値目標達成に向けた対応の検討について（平成19年10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）
	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）
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）
	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）
	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）
	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）
	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）
	副理事による部局巡り・意見交換会（平成21年7月8日～10月15日）
	平成22年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分の配分におけるポストアップ候補者を公募（平成21年10月27日～11月9日） （平成21年11月17日 第17回委員会において候補者決定）
	次期一般事業主行動計画の策定（平成22年1月28日 第18回委員会）
	行動項目（平成22年度）の策定（平成22年3月10日 第19回委員会）
2010年	学生に対する男女共同参画意識調査の実施（平成22年10月1日～10月25日）

2010年	副理事による部局巡り・意見交換会（平成22年10月～12月）
	平成23年度教員人件費ポイントの女性教員採用支援分の配分におけるポストアップ候補者を公募（平成22年10月15日～11月8日） （平成22年11月30日第24回委員会において候補者決定）
	「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入について」＜提言＞を作成（平成22年11月30日 第24回委員会）
	副理事によるポストアップの実情調査（平成22年12月14日）
	男女共同参画に関する行動の目標及び行動計画（平成23年度～平成27年度の5年間）及び行動項目（平成23年度）の策定（平成23年2月9日 第25回委員会）



#### 14. 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。



## 15. 広島大学における女性の割合

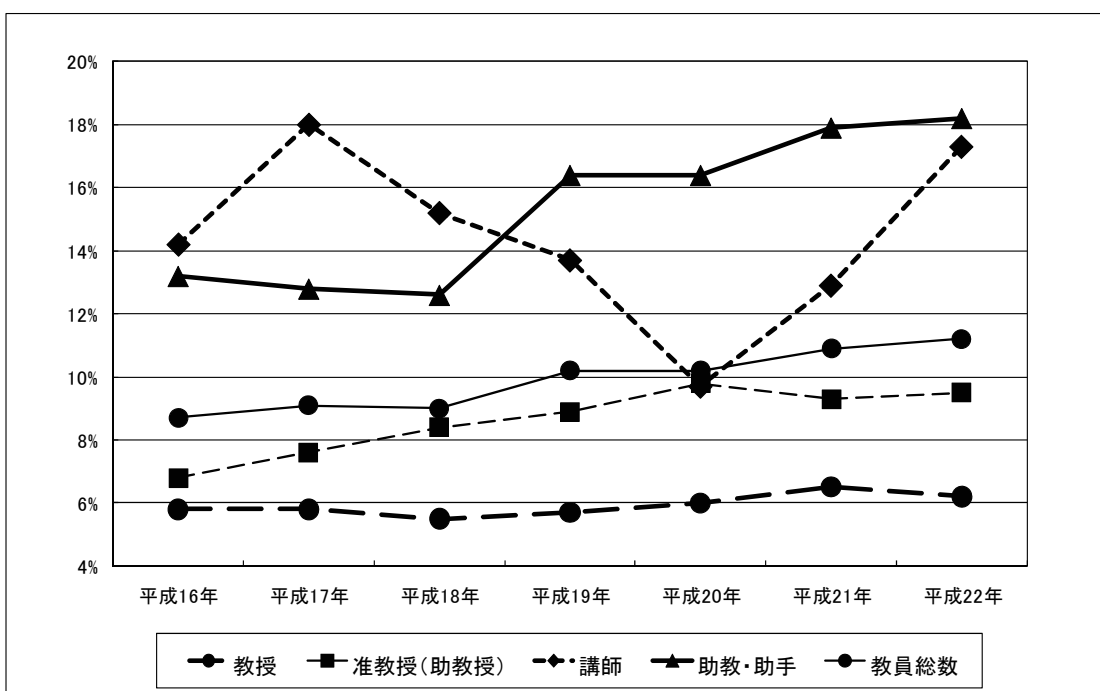
### 15-1. 職種別，本給表別在職状況

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)	1,546	1,373	173	11.2%
	海事職(A)	2	2	0	0
附属学校教員	教育職(B)	108	84	24	22.2%
	教育職(C)	114	58	56	49.1%
一般職員	一般職	601	405	196	32.6%
技術職員	一般職	72	66	6	8.3%
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	712	53	659	92.6%
医療職員	医療職	122	60	62	50.8%
計		3,297	2,120	1,177	35.7%

平成22年5月1日現在（休職・休業者および出向中の者を除く）

### 15-2. 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。



### 15-3. 教職員の職名別在職状況

平成22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	569	534	35	6.2%
准教授	451	408	43	9.5%
講師	110	91	19	17.3%
助教	407	332	75	18.4%
助手	11	10	1	9.1%
計	1,548	1,375	173	11.2%

#### (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	95	76	19	20.0%
養護教諭	2	0	2	100.0%
計	99	78	21	21.2%

#### (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	6	3	33.3%
教諭	102	58	44	43.1%
養護教諭	9	0	9	100.0%
栄養教諭	3	0	3	100.0%
計	123	64	59	48.0%

#### (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	48	47	1	2.1%
副課長・総括主査・専門員・高度専門職	39	35	4	10.3%
主査	183	145	38	20.8%
主任	88	35	53	60.2%
グループ員	180	98	82	45.6%
計	538	360	178	33.1%

#### (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	12	5	7	58.3%
主任	7	2	5	71.4%
グループ員	7	3	4	57.1%
計	31	14	17	54.8%

## (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	13	13	0	0
主任	6	5	1	16.7%
グループ員	4	4	0	0
計	32	31	1	3.1%

## (7) 技術職員の職名別女性比率

職名	合計	男性	女性	女性比率
技術専門員	8	7	1	12.5%
技術専門職員	26	25	1	3.8%
技術主任	9	9	0	0
技術員	29	25	4	13.8%
計	72	66	6	8.3%

## 15-4. 役員等

役職等	合計	男性	女性	女性比率
学長	1	1	0	0
理事・副学長兼務	3	3	0	0
理事	2	2	0	0
副学長	2	2	0	0
監事	2	2	0	0
学長補佐	3	2	1	33.3%
副理事	19	17	2	10.5%
副図書館長	1	1	0	0
役員会	6	6	0	0
経営協議会	11	10	1	9.1%
教育研究評議会	42	42	0	0
部局長	19	19	0	0
計	111	107	4	3.6%

### 15-5. 全学委員会

委員会名	合計	男性	女性	女性比率
評価委員会	21	19	2	9.5%
動物実験委員会	12	12	0	0
組換え DNA 実験安全委員会	12	12	0	0
放射性同位元素委員会	11	11	0	0
バイオセーフティ委員会	9	9	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%
ヒト ES 細胞研究倫理審査委員会	7	4	3	42.9%
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	12	9	42.9%
計	128	109	19	14.8%

### 15-6. 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	10,969	6,692	4,277	39.0%
博士課程前期	2,591	1,781	810	31.3%
博士課程後期	1,775	1,153	622	35.0%
専門職学位課程	175	123	52	29.0%
計	15,510	9,749	5,761	37.1%

#### (1) 学部学生

	合計	男性	女性	女性比率
総合科学部	578	278	300	51.9%
文学部	628	261	367	58.4%
教育学部	2,164	962	1,202	55.5%
法学部	871	519	352	40.4%
経済学部	987	700	287	29.1%
理学部	1,060	830	230	21.7%
医学部 (総合薬学科・保健学科を除く)	639	438	201	31.5%
医学部 (総合薬学科・保健学科)	548	116	432	78.8%
歯学部	522	207	315	60.3%
薬学部	282	129	153	54.3%
工学部	2,257	2,030	227	10.1%
生物生産学部	433	222	211	48.7%
計	10,969	6,692	4,277	39.0%

## (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	117	57	60	51.3%	140	71	69	49.3%
文学研究科	111	64	47	42.3%	150	64	86	57.3%
教育学研究科	227	117	110	48.5%	388	202	186	47.9%
社会科学研究科	113	65	48	42.5%	188	99	89	47.3%
理学研究科	109	93	16	14.7%	310	250	60	19.4%
先端物質科学研究科	57	47	10	17.5%	212	195	17	8.0%
保健学研究科	110	36	74	67.3%	79	31	48	60.8%
医歯薬学総合研究科	571	397	174	30.5%	141	73	68	48.2%
工学研究科	156	131	25	16.0%	603	563	40	6.6%
生物圏科学研究科	111	81	30	27.0%	173	108	65	37.6%
国際協力研究科	93	65	28	30.1%	207	125	82	39.6%
法務研究科	175	123	52	29.7%				
計	1,950	1,276	674	34.6%	2,591	1,781	810	31.3%

## 16. 平成22年度成果のまとめ

平成22年度は、主として、「広大システム改革による女性研究者活躍促進」計画の取り組み（本報告書第Ⅰ部）と、男女共同参画推進委員会等を中心とする基盤整備の取り組み（本報告書第Ⅱ部）を実施した。「広大システム改革による女性研究者活躍促進」計画は5年計画であり、平成22年度がその初年度にあたる。また、「広島大学男女共同参画基本方針」に基づいて策定された「行動の目標」及び「行動計画」は、平成19年度から平成22年度までの4年間の計画であり、平成22年度が最終年度となる。ここに、それぞれの取り組みに関する自己評価をまとめる。

### Ⅰ. 広大システム改革による女性研究者活躍促進

平成21年度に理系女性研究者活躍促進プロジェクトで策定された女性研究者採用計画に基づき、平成22年度は女性限定公募によって3名の新規養成女性教員を採用した。新規養成女性教員1人あたり3名のメンターを配置するメンタリングも、現在のところ滞りなく遂行されている。計画の基本の部分は予定通り順調に進んでいると言ってよいであろう。

本年度は、趣旨の異なる4つの研究スキルアップ講習会を実施した。その内容は、研究資金獲得と英語論文作成という2種の実践的スキルの向上をめざす実習型セミナーを各1回、より影響力のある研究論文を作成するための知識の獲得を目指した講演型セミナーを1回、そして女性科学者の活躍が学界・教育界だけでなく社会にどのような影響をもたらすかについて考えることを目的としたシンポジウムを1回である。すなわち、これらの講習会は、研究者にとって必須である特定の「スキル」を養成するもの、活躍できる研究者となるための「知識」を養成するもの、そして女性研究者自身が自らの教育・研究活動を社会の中に位置づけ、広い視野を持って積極的に研究者としてのキャリアを考えることができる、いわば研究者としての「理念」の養成の機会となるもので構成されている。長期的な視野で女性研究者の活躍が促進されるためには、ただ単に研究・教育上のスキルが修得されているだけではなく、教育・研究者という役割について明確な理念をもち、自らキャリアを切り拓いて行ける女性研究者が増えることが必要であると考え。従って、今後も「スキル」「知識」「理念」の3段階を意識した講習プログラムの提供を心がけたい。

その他に、新公募情報検索システムの構築などの研究者コミュニティ支援も、競争的資金獲得戦略室との連携によって充実しつつある。メンタリングシステムについては、今年度から始まったばかりであるため、今後の経緯を把握し、メンターとプロテジェの双方にとって有意義なメンタリングが可能となるシステムに随時改善して行く必要がある。

総合的に見ると、計画初年度の滑り出しは順調である。平成23年度は、新規養成女性教員の採用を進めるだけでなく、その他の各種支援の一層の充実を図りたい。

### Ⅱ. 基盤整備

平成19年度から、男女共同参画推進委員会の中に、教育グループ、制度グループ、社会グループという3つのワーキンググループを設置して、行動目標・行動計画の策定と実施に取り組んできた。平成22年度の行動計画はいずれも順調に実施されているが、その中で

も特筆すべき点としては、(1)次世代育成支援対策推進法による第1期「行動計画」の目標を全て達成したため、平成22年6月9日に2010年認定事業主として認定を受けた(くるみんマーク取得)こと、(2)学生対象の意識調査を実施したこと(結果については分析中)、(3)「意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みに関する提言」を学長に提出したこと、(4)教養教育科目「ジェンダーと社会」を開講したこと、などが挙げられよう。

特に、学生が男女共同参画についてどのような意識を持っているのかを把握することは重要であり、分析結果を検討して今後の施策や意識啓発に活かしたい。教養教育科目「ジェンダーと社会」の実施と共に、学部生・大学院生に対する意識啓発をさらに充実させる必要があると考える。また、「意思決定の場に両性の意見を反映させること」は重要な課題であり、提言をまとめたことは大きな前進であると思われる。

平成19～22年度の4年間の成果を総合的に見ると、全ての行動計画についてはほぼ順調に達成されていると考えられる。これは、男女共同参画推進委員会メンバーや男女共同参画推進室員、その他多くの構成員の献身的な働きによって実現されたものである。この事実を見ても、男女共同参画推進の理念が全学的に共有されつつあることを実感する。これまでの4年間の取り組みに携わってこられた方々に、心から敬意と謝意を表したい。今後は、平成23～27年度の「行動の目標」と「行動計画」の実現に向けて、さらに多くの方々と協働できることを目指したい。

平成23年3月10日 坂田桐子 副理事(男女共同参画担当)



広島大学の男女共同参画2010 ～平成22年度成果報告書～

発行年月：平成23年3月

編集・発行：広島大学男女共同参画推進室

所在地：〒739-8524 東広島市鏡山1-1-2

TEL:082-424-4355・4413 FAX:082-424-4355

(無断複写・転載を禁じます)

