

**広島大学の  
男女共同参画2009  
～平成 21 年度成果報告書～**

平成 22 年 3 月  
広島大学男女共同参画推進委員会  
広島大学男女共同参画推進室  
女性研究者支援プロジェクト

# 広島大学男女共同参画宣言

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

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

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

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

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

#### <基本方針>

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

平成18年10月17日

広島大学

## 目次

1. はじめに .....	1
2. 男女共同参画推進室 .....	2
2-1. 広島大学における位置づけ .....	2
2-2. 平成 21 年度のメンバー .....	3
3. 広島大学における男女共同参画関連年表 .....	4
3-1. 全学関連事項 .....	4
3-2. 男女共同参画推進委員会関連事項 .....	8
4. 男女共同参画推進体制 .....	10
5. 男女共同参画推進委員会 .....	11
5-1. 男女共同参画推進委員会委員 .....	11
5-2. 開催一覧 .....	12
6. 男女共同参画推進委員会の目標と計画 .....	14
6-1. 活動の指針 .....	14
6-2. 広島大学男女共同参画基本方針 .....	15
6-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」 .....	15
6-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成 19・20・21・22 年度行動項目」一覧表 .....	16
7. 平成 21 年度重点項目と実施状況 .....	20
7-1. 平成 21 年度重点項目 .....	20
7-2. 全体の実施状況 .....	21

7-3. 教育グループの実施状況.....	22
7-4. 制度グループの実施状況.....	23
7-5. 社会グループの実施状況.....	24
<b>8. 構成員や学生の意見 .....</b>	<b>27</b>
8-1. 男女共同参画意見交換会.....	27
8-2. 学生の旧姓使用について.....	29
<b>9. 広島大学の男女共同参画関連ホームページ .....</b>	<b>30</b>
9-1. 男女共同参画のページ.....	30
9-2. 男女共同参画のページ英語版.....	31
9-3. 教員公募のページ.....	32
<b>10. 広島大学の教員等公募文書.....</b>	<b>33</b>
<b>11. 女性教員採用割合の目標値の設定 .....</b>	<b>34</b>
<b>12. 広島大学における仕事と子育ての両立支援 .....</b>	<b>35</b>
12-1. 学内保育園 .....	35
12-2. 学童保育の試行 .....	35
12-3. 広島大学内での行事における学外者の託児利用の支援 .....	35
12-4. 病後児保育の試行.....	36
12-5. 次世代育成支援のための行動計画 .....	37
12-6. 広島県「仕事と家庭の両立支援企業」 .....	38
<b>13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」.....</b>	<b>39</b>

1 3 - 1. 実施体制図 .....	39
1 3 - 2. 実施内容図 .....	39
1 3 - 3. ミッションステートメント .....	40
1 3 - 4. 平成 21 年度取組み一覧 .....	42
1 3 - 5. リーダーシッププログラム .....	45
1 3 - 6. 両立支援環境形成プログラム .....	47
1 3 - 7. 意識改革プログラム .....	48
<b>14. 「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」 .....</b>	<b>50</b>
1 4 - 1. 実施内容 .....	50
1 4 - 2. 委託業務の内容 .....	51
1 4 - 3. 平成 21 年度取組み .....	52
<b>15. 広島大学女性研究者奨励賞 .....</b>	<b>54</b>
<b>16. 第 1 回中国四国男女共同参画シンポジウム</b>	
<b>第3回広島大学男女共同参画シンポジウム .....</b>	<b>55</b>
1 6 - 1. プログラム .....	55
1 6 - 2. 概要報告 .....	56
1 6 - 3. アンケート .....	61
<b>17. CAPWR セミナー .....</b>	<b>63</b>
1 7 - 1. 第 7 回・第 8 回 CAPWR セミナー .....	63
1 7 - 2. 第 9 回 CAPWR セミナー .....	64

17-3. 第10回CAPWRセミナー.....	65
<b>18. 男女共同参加に関する法律や提言等 .....</b>	<b>66</b>
18-1. 人権.....	66
18-2. 積極的改善措置 .....	68
<b>19. 広島大学における女性の割合 .....</b>	<b>74</b>
19-1. 職種別, 本給表別在職状況.....	74
19-2. 教員における女性の割合の変遷.....	74
19-3. 教職員の職名別在職状況 .....	75
19-4. 役員等 .....	76
19-5. 全学委員会 .....	77
19-6. 学部学生および大学院生 .....	77
<b>20. 平成21年度成果のまとめ .....</b>	<b>79</b>





## 1. はじめに

本学では、構成員が性別にかかわらずそれぞれの個性と能力を発揮し、また、より高めあえる職場環境・教育環境にすることを目的として男女共同参画に取り組んでいます。平成 20 年 4 月に「男女共同参画推進室」を設置することにより、さらに積極的に、この取り組みを進めています。

本学における男女共同参画の動きは、平成 18 年 10 月 17 日に「広島大学男女共同参画宣言」が制定されたことから始まります。平成 19 年度には、学内での啓発活動を進め、また、学内保育園の設置を推進しました。平成 20 年度には、部局ごとに、女性の採用割合の目標値が決まりました。さらに、同等だったら女性を採用するというポジティブアクションの文言を教員公募文書に明記することが決まり、現在、実行中です。平成 21 年度は、広島大学の呼びかけで第 1 回中国四国男女共同参画シンポジウムを開催し、中国四国地区の他大学との連携を図りながら、さらに男女共同参画のための活動を進めています。

このたび、平成 21 年度の取り組みをまとめて、「平成 21 年度成果報告書」として公表することといたしました。昨年の「平成 20 年度成果報告書」に引き続き、本学だけでなく我が国における男女共同参画の推進にこの報告書が活用されることを期待しています。平成 12 年の国立大学協会の提言「国立大学における男女共同参画を推進するために」において、各大学は、年度ごとの達成状況を明らかにする報告書を作成し、学内外に広報することとしています。本報告書は、その提言にも則るものです。

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

平成 22 年 3 月 9 日

広島大学男女共同参画推進委員会委員長

広島大学理事(財務・総務担当)

河本 朝光

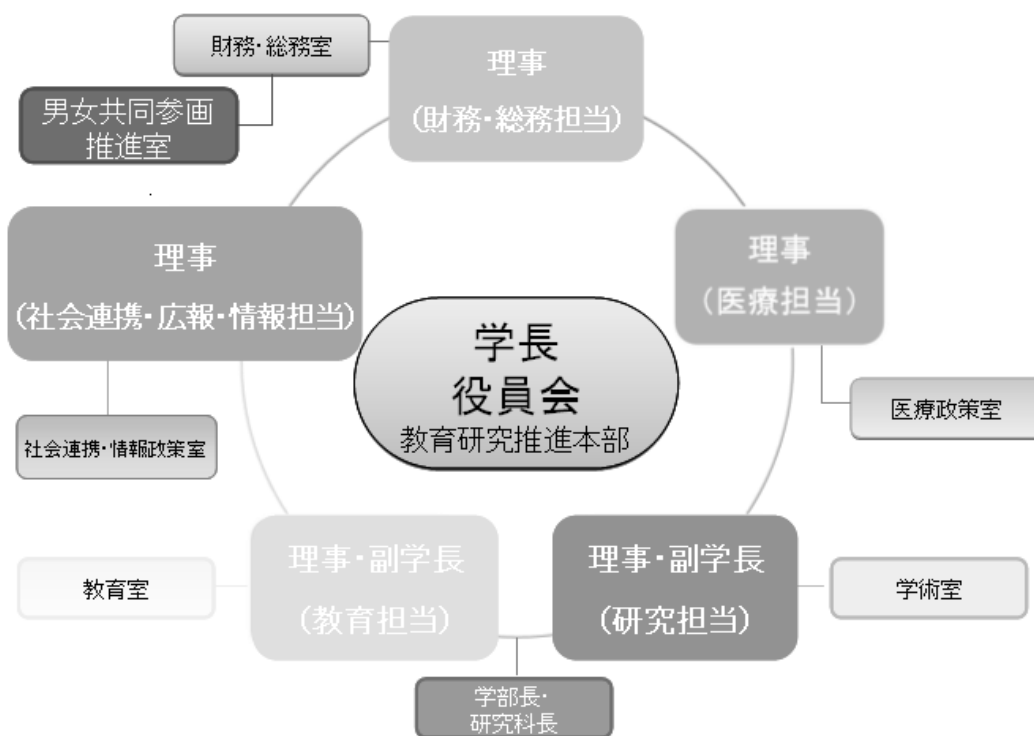
## 2. 男女共同参画推進室

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



(浅原学長による直筆)

### 2-1. 広島大学における位置づけ



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

男女共同参画推進室は、それらの重点活動項目の実行を支援する。さらに、男女共同参画推進室は、女性教員増加のためのポジティブ・アクション担当組織としての役割を果たす。

## 2-2. 平成21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))

清水 絵美 (グループ員)

#### ・男女共同参画推進室

澤 和子 (室員)

#### ・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)

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 (留学生センター・准教授)

升島 努 (大学院医歯薬学総合研究科・教授)

横山 美栄子 (ハラスメント相談室・教授)

#### ・女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)支援員

井上 幸恵 (キャリア支援担当員)

加来 千寿子 (キャリア支援担当員)

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)

池田 美奈子 (事務担当)

※ 平成21年12月31日まで相田美砂子(大学院理学研究科・教授)

平成22年1月1日より坂田桐子(大学院総合科学研究科・教授)

### 3. 広島大学における男女共同参画関連年表

#### 3-1. 全学関連事項

	全学関連事項	本報告書ページ
2006年	広島大学男女共同参画宣言 (平成18年10月17日)(牟田泰三学長)	ii
2007年	広島大学女性研究者支援プロジェクト研究センター(CAPWR)の設置(平成19年2月8日)	
	平成19年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」に採択(平成19年5月18日) “リーダーシップを育む広大型女性研究者支援” (平成19年度～平成21年度)	37
	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)	31
	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)	15
	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)	33
	学内保育園(東広島キャンパス)の開園 (平成20年3月17日)	33
	高校生・大学生・大学院生むけの啓発リーフレットを作成(平成20年3月)	

2008 年	広島大学の男女共同参画2007 ～平成 19 年度成果報告書～を作成(平成 20 年 3 月)	
	男女共同参画推進室を設置, 専任スタッフの配置(平成 20 年 4 月 1 日)	2
	学生の氏名表記の取扱い(旧姓使用の許可) (平成 20 年 4 月 14 日)	27
	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)	32
	女性教員の部局別採用割合(4 月～6 月期)の公表 (平成 20 年 7 月 15 日 教育研究評議会報告)	
	おもしろワクワク化学の世界'08 広島化学展に「リカだいすき!」コーナーを出展(平成 20 年 7 月 25～27 日)	
	東広島夏季子どもクラブ事業(学童保育)の実施(平成 20 年 8 月 1～29 日)	
	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)	
	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)	45
	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)	50
	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)	51
	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)	50
	病院保育園(霞キャンパス)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)	61
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)	63
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)	52
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)	51
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)	53
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の配分決定(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)	46
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)	62
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・3月16日)	44
ポストアップ制の実施(助教→准教授)(平成22年2月)	
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3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)	51

	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)	50
	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)	
	次期一般事業主行動計画の策定 (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)	46
	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)	34

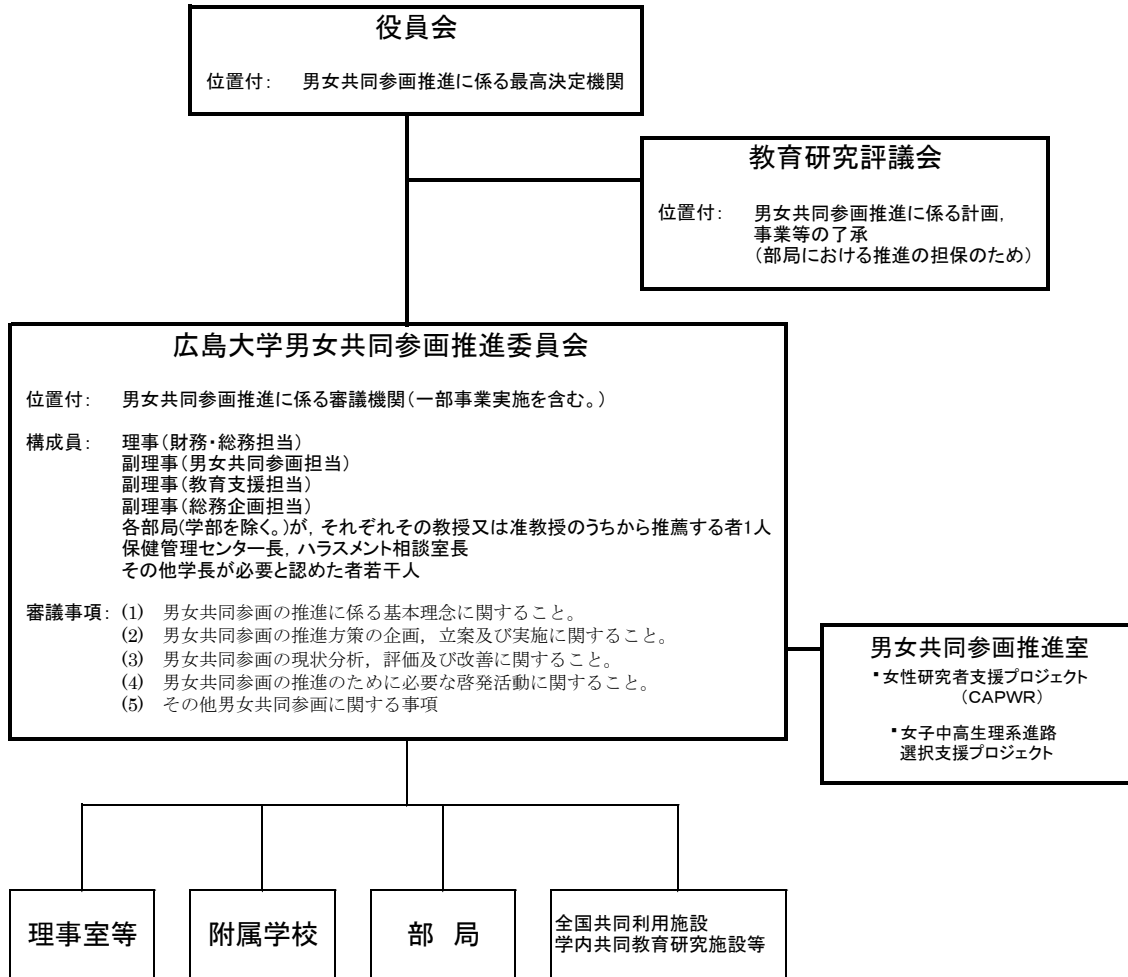
### 3-2. 男女共同参画推進委員会関連事項

	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	28
	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)	15
	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)	16
	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)	33
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)	33
	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)	32
	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)	16
	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)	16
	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)	25
	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)	

#### 4. 男女共同参画推進体制



(平成21年4月1日現在)

## 5. 男女共同参画推進委員会

### 5-1. 男女共同参画推進委員会委員

(平成21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※1: 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 和田 芳弘 主査)

	氏名	所属・職名
1	井内 太郎	文学研究科教授
2	伊藤 圭子	教育学研究科教授
3	泉 俊輔	理学研究科教授
4	大野 修一	工学研究科准教授
5	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 松森 晃 主任)

	氏名	所属・職名
1	的場 いづみ※2	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	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	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	坂田 桐子※3	総合科学研究科教授

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 松岡 直子 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	児島 昌樹	副理事(総務企画担当)

(○印は、グループリーダー)

※1 平成22年1月1日より 坂田桐子 副理事(男女共同参画担当)に交替

※2 平成22年1月27日より 制度グループリーダー就任

※3 平成22年1月27日より 相田美砂子(大学院理学研究科・教授)に交替

5-2. 開催一覧

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

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

教育室教育企画グループ

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

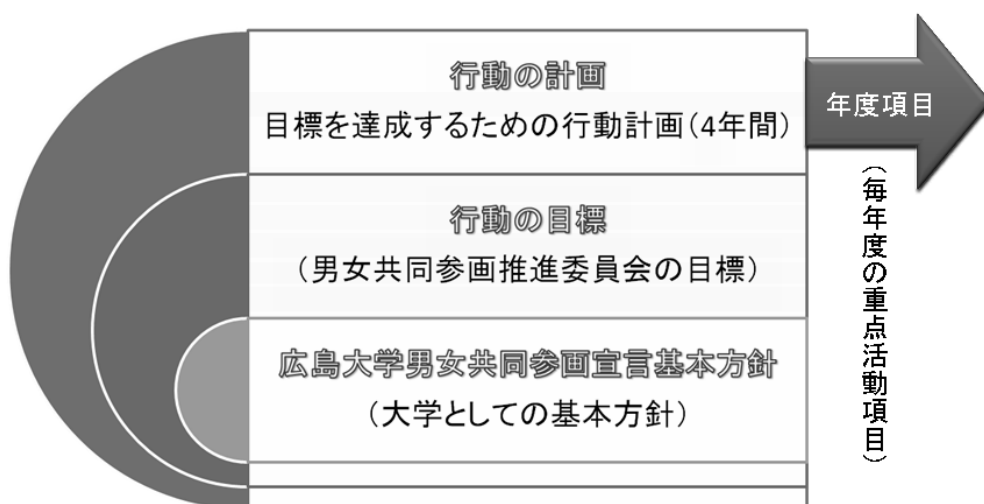
財務・総務室職員福利グループ

## 6. 男女共同参画推進委員会の目標と計画

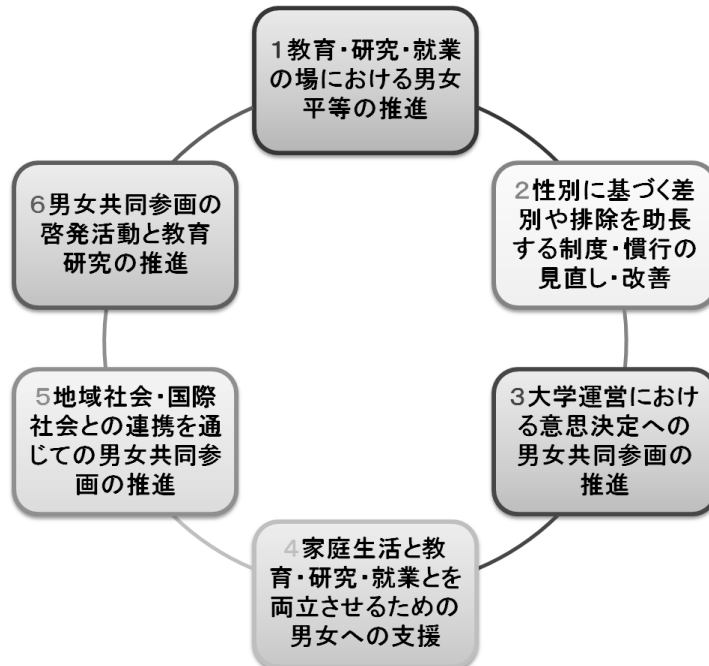
広島大学男女共同参画宣言の6項目の「基本方針」に沿って、広島大学男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と、4年間(平成19～22年度)の行動計画を、第4回男女共同参画推進委員会(平成19年9月26日)において策定した。これらは、役員会で承認(平成19年10月15日)され、教育研究評議会で報告(平成19年10月16日)された。

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

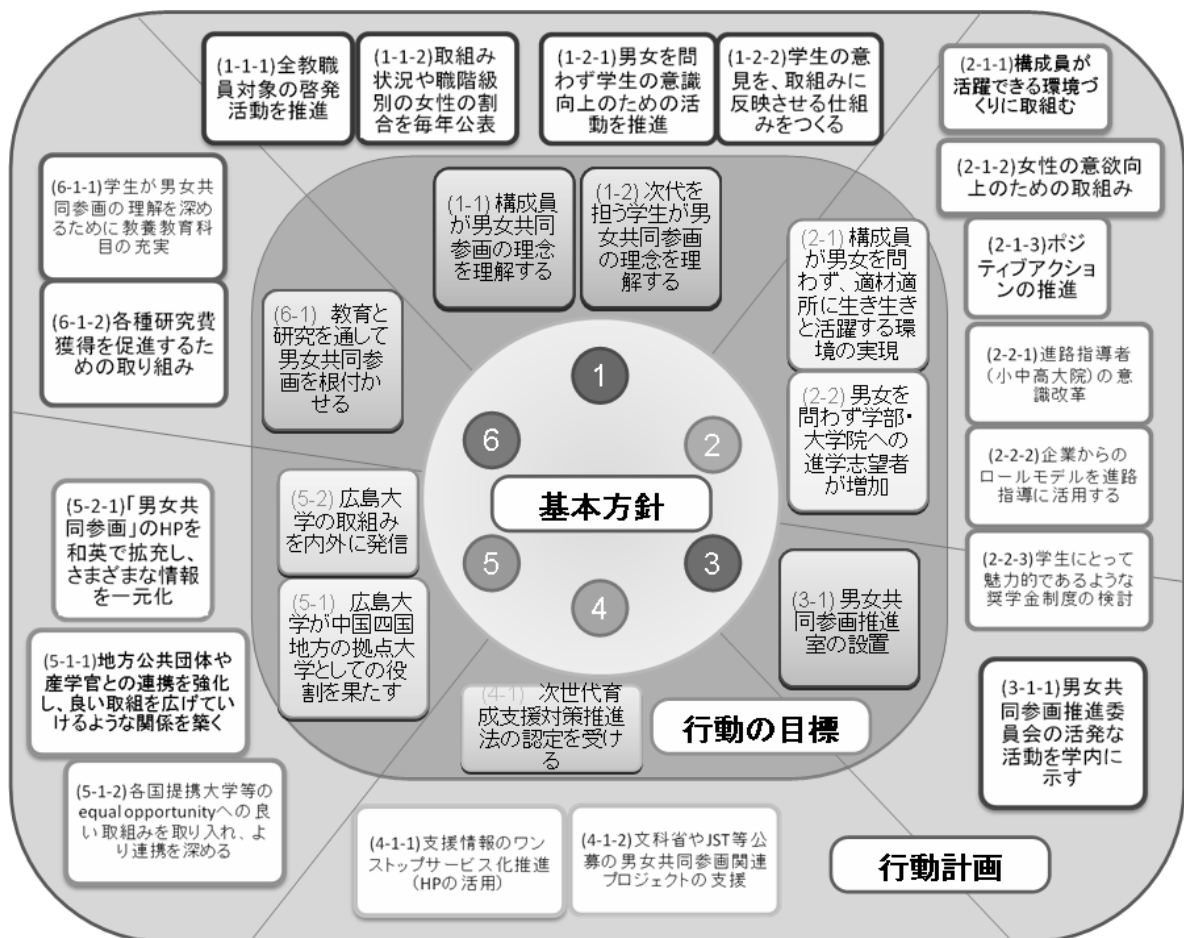
### 6-1. 活動の指針



6-2. 広島大学男女共同参画基本方針



6-3. 男女共同参画推進委員会の「行動の目標」と「行動計画」



6-4. 「行動の目標」「行動計画」「平成19・20・21・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・慣行の見直し・改善	(2-1) 構成員が男女を問わず，適材適所に生き生きと活躍する	(2-1-1) 構成員が活躍できる環境づくりに取り組む	[2-1-1] 保育園の運営方針に関する意見交換	[2-1-1] 学童，病後児保育及び意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討	[2-1-1] 学童，病後児保育の本格実施及び意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討・導入	制度G
			(2-1-2) 女性の意欲向上のための取	[2-1-2] 女性教職員のMLを作成し，	[2-1-2] 女性教職員のML対象の拡	[2-1-2] 女性教職員のML対象の拡大	制度G



		組み	活用できるようにする	大		
		(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] スカラーシップ等諸制度の実態調査し、学生の視点から現状を把握	[2-2-3] 学生の課外活動の支援策及び学生人材支援バンク等の企画への検討・提案	[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] 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	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)	[6-1-1]	[6-1-1]	[6-1-1]	教 育 G
		(6-1-2)	[6-2-1]	[6-2-1]	[6-2-1]	社 会 G
		[6-2-2]	[6-2-2]	[6-2-2]	[6-2-2]	社 会 G

## 7. 平成 21 年度重点項目と実施状況

### 7-1. 平成 21 年度重点項目

H21 行動項目(6-4参照)の中で、とくに、平成 21 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 22 年度行動項目の策定 ●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目標値設定及び追跡調査
- 委員会議事要録をいろはに掲載
- 科学技術振興調整費が終了した後の推進室の運営方法の検討

#### 教育グループ

- 学生の意見や結果が見えるような仕組みの検討
- 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
- 学生の課外活動の支援策等の充実 ●学生人材支援バンク等の企画への検討・提案
- 男女共同参画関連の新年度の授業科目一覧をホームページに掲載

#### 制度グループ

- 保育園の円滑な運営 ●学童, 病後児保育に係る検討・提案
- 意志決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討
- メーリングリスト対象職員の拡大 ●次世代支援等の情報提供方法の改善
- ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討
- JST 女性研究者支援プロジェクトの学内周知徹底
- その他の男女共同参画関連プロジェクトへの支援

#### 社会グループ

- 学生の意識向上策の検討・提案及びニーズを把握
- 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
- 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
- 次世代育成支援情報とのリンク ●各種研究費応募システムの検討・提案
- 各種研究費応募システムの改善提案 ●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

## 7-2. 全体の実施状況

### H19+H20 行動項目[1-1-1]

達成目標と年度計画の策定

### H21 行動項目[1-1-1]

セミナー等の啓発活動及び年度計画の策定

#### 【21年度の実施状況】

- ・ペアリングチューター制度等の意識改革を継続実施及びその他の啓発活動の検討
- ・シンポジウム・セミナーの開催
- ・平成22年度行動項目の策定

#### 【今後の予定】

- ・シンポジウム・セミナーの開催及びシンポジウム・セミナー以外の他の啓発活動の検討
- ・平成23年度からの達成目標・行動計画の策定

### H19+H20行動項目[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

### H21行動項目[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

#### 【21年度の実施状況】

- ・女性比率について、全学委員会、HPへ公表

#### 【今後の予定】

- ・公表の継続

### H19+H20行動項目[2-1-3]

公募文書に男女共同参画推進を明示

### H21行動項目[2-1-3]

女性比率向上策の検証・改善策の検討

#### 【21年度の実施状況】

- ・教育研究評議会への四半期ごとの報告
- ・ポストアップの実施

#### 【今後の予定】

- ・追跡調査及び女性比率向上策の検証・改善策の検討

### H19+H20行動項目[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

### H21行動項目[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

#### 【21年度の実施状況】

- ・平成22年度の事業計画書を作成・予算関係要求書を提出
- ・平成22年度の振興調整費へ申請

- ・来年度の継続事業を決定するとともに推進室の運営方法を検討

**【今後の予定】**

- ・推進室の円滑な運営

**7-3. 教育グループの実施状況**

**H19+H20 行動項目[1-2-2]**

学生の生の声に近いキャリアセンター等と意見交換し、学生WGの設置検討

**H21 行動項目[1-2-2]**

学生の意見や結果が見えるような仕組みの検討・作成

**【21年度の実施状況】**

- ・新もみじのHPに学生の意見や結果が見えるようにシステムを改良し、運用を開始

**【今後の予定】**

- ・HP等に学生の意見や結果がより見えるよう充実を図る
- ・アンケート調査の検討・実施及び集計分析

**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

**【21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
- ・9月・10月に女子高生向けの出前講義を実施
- ・宣伝用PPTを来年度用に更新

**【今後の予定】**

- ・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実施・検討

**H19+H20行動項目[2-2-2]**

学生が就職した企業へ追跡調査し、ロールモデルを探す

**H21行動項目[2-2-2]**

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

**【21年度の実施状況】**

- ・新たに学内女性教員のロールモデルをHPに掲載
- ・ロールモデルの次年度掲載候補者を収集

**【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

#### 【21年度の実施状況】

- ・学生の課外活動の支援を実施
- ・校内での学生アルバイト情報を2月にHPへ掲載し試行を開始

#### 【今後の予定】

- ・学生の課外活動の支援策等の充実
- ・学生アルバイト情報を広報し、登録学生情報システムの充実を図る

### 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(HPにも公開)

### 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)

#### 【21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

## 7-4. 制度グループの実施状況

### H19+H20行動項目[2-1-1]

保育園の運営方針に関する意見交換

### H21行動項目[2-1-1]

学童、病後児保育及び意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの検討

#### 【21年度の実施状況】

- ・ひまわり保育園入園申込み方法について検討
- ・来年度の入園者を募集し、決定
- ・夏休み・冬休み・春休みの学童保育及び病後児保育利用料補助事業の試行実施
- ・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検討

#### 【今後の予定】

- ・保育園の円滑な運営
- ・学童保育・病後児保育の試行結果を検証し、本格実施に向け提案
- ・職員の必要に応じた、休日開園等の学内保育園の柔軟な運営を検討・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

### 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

**【21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
- ・子育て・介護支援のMLを作成

**【今後の予定】**

- ・ML対象職員の拡大

**H19+H20行動項目[4-1-1]**

規則や事務の流れの実態調査をし、ニーズとのギャップを把握する

**H21行動項目[4-1-1]**

ニーズとのギャップを踏まえた改善点の検討

**【21年度の実施状況】**

- ・子育て・介護支援のMLを作成し、情報を提供
- ・アンケート調査や意見交換会の意見を検証し、改善点の検討
- ・次世代育成支援対策推進法に基づく第2期行動計画の検討・策定

**【今後の予定】**

- ・次世代育成支援対策推進法による第1期行動計画の認定を受けるとともに、第2期行動計画の実現に向けての検討

**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

**【21年度の実施状況】**

- ・JST女性研究者支援プロジェクト・女子中高生理系進路選択支援事業の支援  
8月に体験科学講座～女子高生特別コース～を開設  
8月・11月・3月に女子中高生向けの科学教室・職場訪問を実施  
教員のポストアップ(助教→准教授)を実施

**【今後の予定】**

- ・男女共同参画関連事業への支援

**7-5. 社会グループの実施状況**

**H19+H20行動項目[1-2-1]**

校友会と連携について意見交換

**H21行動項目[1-2-1]**

意識向上策の検討・提案

**【21年度の実施状況】**

- ・学生を含む部局等との意見交換会を実施
- ・学会等の託児所開設に協力
- ・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



- ・ 学生対象のテキストの改訂版を作成
- ・ 学生向けセミナーの開催
- ・ フェニックスサポーターの認定

【今後の予定】

- ・ 学生の意識向上策について継続して検討・実施

**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

【21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  
東広島市人権推進課, 木阪病院
- ・ 産学官との連携の実施  
ステップアップセミナー及び男女共同参画のまちづくり講演会へ講師派遣  
病後児保育試行実施について木阪病院と連携  
全国男女共同参画フォーラム in 広島へのパネル展示参加  
第1回中国四国男女共同参画シンポジウムを地方自治体や企業等へ広報
- ・ 東広島市との連携でセミナーを実施

【今後の予定】

- ・ 地方公共団体等との情報交換の継続
- ・ 産学官との連携に関し, 学内の地域連携センター・産学連携センター等とも連携し, 検討・実施

**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

【21年度の実施状況】

- ・ 国内外の大学や研究機関の情報収集  
フィンランド, フランスの情報収集  
教職員が他大学のシンポジウム・セミナー等へ出席  
女性研究者支援モデル育成事業等合同シンポジウムへ出席
- ・ 先進的な企業等の情報をHPへリンク  
次世代育成支援認定企業 アヲハタ(株)  
内閣府男女共同参画局 チャレンジ・キャンペーン
- ・ 国外の大学との情報交換 ケニヤッタ大学学長との懇談

【今後の予定】

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

#### H19+H20行動項目[5-2-1]

広島大学HPに「男女共同参画」の開設

#### H21行動項目[5-2-1]

広島大学 HP の「男女共同参画」の更新・拡充

##### 【21年度の実施状況】

- ・最新の情報になるようHPを更新及びCAPWRのHPを推進室HPへ整理・統合

##### 【今後の予定】

- ・HPの更新・拡充
- ・支援情報とのリンクの拡充

#### 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

##### 【21年度の実施状況】

- ・学術室と連携し、教員の応募状況を把握
- ・来年度、競争的資金獲得戦略室・学術室と連携して、各種研究費の応募を促進する施策を継続して検討

##### 【今後の予定】

- ・応募を促進するためのシステムを継続して検討・提案(学術室・競争的資金獲得戦略室と連携)

#### 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

##### 【21年度の実施状況】

- ・9月・1月にCAPWRのHPに掲載の女性研究者対象助成金等一覧を更新
- ・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)
  - 参加者からセミナーの効果として、「研究資金提案書」を提出させ、優れた提案書14件を採択し、「女性研究者奨励賞」として研究資金を措置
- ・応募の把握の改善策については、教員活動状況調査システムを利用し、把握

##### 【今後の予定】

- ・全国の女性対象助成金等の応募を継続して検証し、改善策の検討・実施
- ・来年度の応募に向け、女性教員に周知
- ・女性対象助成金の一覧表更新

## 8. 構成員や学生の意見

### 8-1. 男女共同参画意見交換会

平成21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21年度 相田副理事との男女共同参画に関する意見交換会 実施一覧

	月 日	部 局	時 間	参加者数	同席
1	7月8日(水)	総合科学研究科	15:00 ~ 16:45	6	松岡主査, 清水グループ員
2	8月25日(火)	医歯薬学総合研究科	17:05 ~ 18:35	14	木船グループリーダー, 松岡主査
3	8月25日(火)	原爆放射能医科学研究所	15:20 ~ 16:15	7	松岡主査
4	10月15日(木)	社会科学研究科	16:00 ~ 17:00	11	研究科長参加 松岡主査, 清水グループ員

#### 1. 職員からの意見

(ロールモデルについて)

- ・ 理系のロールモデル(プライベートなことも含む)が見えにくい。結婚後のイメージがあまりない。
- ・ 女性を採用することが女子学生の手本になるのではないか。
- ・ 大学もマーケットの一つである。学生の出口を考えた時に、教員を見て自分の職業として考えられない。学生の出口を大学としてきちんと考えていかないと、大学の将来がない。

(数値目標等について)

- ・ 女性採用割合の話は、男子学生から反発がある。
- ・ 今年度の経済の女性教員採用割合は100%となっている。

(女性の採用について)

- ・ 同等なら女性を採用するという一文は、優秀な人が応募しない可能性があるのではないか。
- ・ ポジティブアクションの同等の基準について、業績をどう判断するかが大事ではないか。
- ・ 文系については、昔から共同著書がないので評価しやすい。単著で評価できる。理系は共同が多いので評価しにくいのではないか。文系では昔から男女差の意識はなく、研究者の能力のみ評価するという意識である。
- ・ 教員の採用について、ジェンダー視点を入れて選考してほしい。

(環境・制度について)

- ・ 女性研究者支援でサポートはしてもらいたいが、やってもらえることが限られるため難しい。支援してもらう人には訓練が必要。人を入れればよいという問題ではない。プロフェッサーシフトに類するようなものをもっと多く活用できたらいいのではないか？
- ・ 部分休業は教員にとって意味がない。
- ・ ポイント制を活用し、働く時間を削り、嘱託・非常勤等の新しい人を雇用するのはどうか。フルタイムでなくてもよい。(フルタイムにつながっていけるようなものであればなおよい。科研費が申請できるような肩書きがよい。)

- ・ イギリスでは日本と違い、5～6時で男女とも帰宅するので、子育て中でも周りに申し訳ないという気持ちがなかったが、日本で第二子を出産した時は、上司の理解はあったが申し訳ないという気持ちがあった。経済的な負担が多く、進学を考えさせられ、進路にも不安があった。日本は教員が事務もしないといけないので雑用が多く、負担がある。(イギリスでポスドクをし、第一子を出産した教員の話)
- ・ 女性にしわ寄せがいく、日本のシステムがよくないのではないか。人が減って、教員の仕事もどんどん増えている。
- ・ 医歯薬の女子の大学院進学率が高いが、大学の席に残れるか分からない。就職先を見つけることも大事。大学では、残った人の待遇をよくするだけでなく、社会にでていく人のサポートをしていくことが大事ではないか。(就職の支援)
- ・ 一人で考えず、回りのサポートが大事である。
- ・ 女性教員・女子院生のサポート体制は上がっていると思う。
- ・ 病院は講師以上の女性がゼロで意見も言えない。代弁者がいない。
- ・ 病院長・医学部長・研究科長のうち1人を男女共同参画推進の霞地区の責任者としてほしい。(男女共同参画推進委員会委員)
- ・ 男女共同参画推進委員会に出席率の悪い委員は翌年度に委員を交替させることも検討。(育児・介護の両立について)
- ・ 仕事を続けていく上で、女性のパートナー選びが重要ではないか。
- ・ 結婚した後にリタイアする人が多い。(臨床・研究・子育て(家庭)をしなければならない)
- ・ 医歯薬では卒業して28歳で、研究者の時期と出産・子育ての時期が重なる。
- ・ 男性の職場の理解が必要。
- ・ 女性研究者は上司の理解がないと100%やっていけない。女性を特別扱いてできないという上の見方があり、育児又は仕事の選択をしなければいけない。病院長に大学から言ってほしい。
- ・ 大学で留守家庭児童会(学童)のような活動を行っているが、もう少し上の学年の子供のために何か行ってほしい。(犯罪に巻き込まれるピークが10歳頃)
- ・ 長期の休みに、週1回くらい、以下のような活動があればいいと思う。
  - ①宿題をみてくれる(絵を描くとかなら手がかからないと思う)
  - ②「病院内での活動」
    - ・ 構内の植物の観察会
    - ・ からだのしくみについての勉強会
    - ・ 東広島で行っているような博物館などが主催して行う子どもに対する活動
- ・ 出産適齢期の女性(女子院生)が気楽に結婚・出産ができる環境を作ってほしい。女性が大学院に行くことが、結婚・出産のさまたげになれば、大学院は少子高齢化を助長する存在となってしまうが、そうあってはならない。そのために以下のようなことをしてほしい。
  - ①休学・大学院の期間の延長といったシステム作り
  - ②保育園の充実(勤務していても順番待ちという状態がある中で、院生は働いていないので一般の保育園に預けにくい)
  - ③女性特有の問題についての相談を受けてくれる部局の設定(保健管理センターや女性教員を利用できると思う)
- ・ 臨床をしている女子院生は、結婚・子育てに踏み切れない。
- ・ たんぽぽ保育園を利用できるようにしてほしい。病院以外の利用枠が増えても看護師が増えるので利用できない。医歯薬の人も利用させてほしい。
- ・ 臨床系は特に夜が遅く、保育園を利用できない状況になっている。早く帰宅できるような取組みも大事だが、会議は5時まで等、上から強制力が働かないと改善は難しいと思われる。

(意識改革について)

- ・ キャリアを考えさせるような教養科目が充実するといいいのではないか。  
(キャリアセンターに入ってもらえるような授業科目, ジェンダーに取り組む教養科目など。) 就業のみでなく, 人生全体をどう運んでいくか家族・職業とのキャリア形成を大学生のうちに行うのが大事ではないか。
- ・ 学生向けテキストは男子学生にも読んでほしい。男性女性両方の意識啓発になる。
- ・ 病院で臨床を担当している女性は臨床・研究・子育てをしなければならない。  
上司の意識改革が必要で, 男女共同参画が浸透してほしい。臨床系のトップの意識改革をしてほしい。
- ・ 男女共同参画は1~2年でどうにかなるものではないのではないかと。男女共同参画を強く言うと, 構えてしまう人もいるのではないかと。

(その他)

- ・ 女性は主婦になる選択肢があるので, 仕事を続けたいという気持ちが続かないことがある。  
(最近では専業主婦の希望する人が増えているらしい。)
- ・ 人文系は女性が多いが, ドクターになると女性は環境が厳しくなる。
- ・ 今の学生は男女共同参画の意識があるのではないかと。(男女共同参画をいまさら・・と感じている学生がいる)
- ・ 東広島と霞の院生は問題が違う。
- ・ 門戸を広げるだけでなく, 卒業後のことも考えてほしい。

## 2・院生からの意見等

(就職について)

- ・ 就職の情報について, 学部生はある程度支援があるが, 院生(特にDの学生)向けの就職情報が少ないので支援してほしい。
- ・ 資格を取るので仕事はやめたくない。職場の福利厚生が充実しているところがよい。
- ・ 研究職に就くことが難しいので, 就職のことが心配。

(意識改革について)

- ・ 母国(韓国)では男性が女性に仕事をしてほしいと求める風土が強いが, 日本は女性らしい振る舞いが求められる印象が強く, ゼミ等でも意見が言いにくい。
- ・ 女性男性関係なく能力を発揮することが大事で, そのように大学生の意識改革をしていくことが大事ではないかと。

(仕事と家庭の両立について)

- ・ 結婚した後, 子供のことを考えて悩むかもしれない。
- ・ 結婚・出産・自分の将来に不安がある。
- ・ 結婚・出産はまだピンとこないが, 間口が広くなればよいと思う。
- ・ 仕事と家庭のバランスをとることが, 今のシステムでは難しいのではないかと。
- ・ 家庭を持ってから男女共同参画に気付くのではないかと。

## 8-2. 学生の旧姓使用について

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

これは, 学生からの要望にこたえて, 制度化したものである。

## 9. 広島大学の男女共同参画関連ホームページ

### 9-1. 男女共同参画のページ

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

#### トップページ

お知らせ

行事

#### トップページ青ボタン(ワンクリックボタン)

学生向けテキスト

活用しよう

お問合せ先

仕事と子育ての両立支援

関連授業科目一覧

セミナー・シンポジウム

小中高校生・一般の方々対象のセミナー等

#### 画面左側ワンクリックボタン

男女共同参画推進室について

活動概要

報告書等

ロールモデルのご紹介

さまざまな取り組み

女性研究者/学生への情報

女子中高生の理系進路選択支援事業

女性研究者支援モデル育成

CAPWRホームページ

広島大学男女共同参画宣言

積極的改善措置

広島大学における女性の割合

男女共同参画推進体制

関連するリンク集

近隣地区の取り組み

## 男女共同参画ホームページのトップページ(平成 22 年 2 月)



# 広島大学

男女共同参画推進室



English
中文
交通アクセス・地図
照会先一覧
サイトマップ
学内

- 男女共同参画推進室について
- 活動概要
- 報告書等
- ロールモデルのご紹介
- さまざまな取り組み
- 女性研究者/学生への情報
- 女子中高生の理系進路選択支援事業
- 女性研究者支援モデル育成
- CAPWRホームページ
- 広島大学男女共同参画宣言
- 積極的改善措置
- 広島大学における女性の割合
- 男女共同参画推進体制
- 関連するリンク集
- 近隣地区の取り組み
- 英語版HPへ(English)

### 広島大学における男女共同参画の取組み



**お知らせ** 一覧 ▶ バックナ

newマークは掲載日より週間以内のお知らせです。

- > 【女子院生・学部生の皆さんへ】第21回BBCのお知らせ(H22.2.26) new
- > 【お知らせ】第2回女性研究者のためのスキルアップ講座を開催しま (H22.2.23)
- > 【お知らせ】全国男女共同参画フォーラム in 広島が開催されます

**行事**

( )内の日付は行事の開催日です。

- > (3月13日) 女子中高生のための科学教室～実感しよう！あなたも活躍できる科学の世界～(総合科学編)
- > (2月23日) 第2回女性研究者のためのスキルアップ講座<初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡>入門編(2)>

学生向けテキスト ▶
活用しよう ▶
お問い合わせ先 ▶
仕事と子育ての両立支援 ▶
関連授業科目一覧 ▶

セミナー・シンポジウム ▶
小中高校生・一般の方々対象のセミナー等 ▶

## 9-2. 男女共同参画のページ英語版



HIROSHIMA UNIVERSITY

Gender Equality Promotion Office



Japanese
Chinese
Directions
Contact List
Site Map
Search

- About the Gender Equality Promotion Office
- Summary of activities
- Various Initiatives
- Hiroshima University Gender Equality Declaration
- Positive action
- Consultation office
- Contact information
- Hiroshima University web-site

### Gender Equality Promotion Office in Hiroshima University



**What's new**

- > English version opens! (March, 2009)

31

### 9-3. 教員公募のページ

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

#### 教員公募

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

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

..... 広島大学の教員公募 .....

掲載日	所属	講座・専攻等	職名	応募締切	詳細
H22.2.8	医歯薬学総合研究科	創生医科学専攻 病態探究医科学講座	教授	H22.3.23	詳細 様式1・2 様式3 様式4 記載上注意事項 様式2記載例
H22.2.2	保健学研究科	保健学専攻 看護開発科学講座 (老年・がん看護学)担当	准教授又は講師	H22..2.19	詳細
H22.1.27	教育学研究科	日本語教育学講座	准教授又は講師	H22.2.26	詳細



## 10. 広島大学の教員等公募文書

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

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

### パターン①

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

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

### パターン①'

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

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

### パターン②

広島大学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。

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

## 11. 女性教員採用割合の目標値の設定

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

部局等名	平成18年度			平成19年度			平成20年度			平成21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(%)	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	122	107	15	12.3	30
文学研究科	3	1	0	3	7	14	2	3	67	58	52	6	10.3	30
教育学研究科	31	12	33	19	28	25	14	19	26	189	156	33	17.5	30
社会科学研究科	6	2	0	5	5	20	7	4	50	74	68	6	8.1	30
理学研究科	6	8	0	10	7	0	13	6	0	156	148	8	5.1	17
先端物質科学研究科	2	4	0	2	4	0	5	1	0	54	52	2	3.7	6
保健学研究科	8	8	63	10	6	67	4	7	43	52	29	23	44.2	50
工学研究科	20	16	0	13	17	0	16	16	6	203	200	3	1.5	12
生物圏科学研究科	1	1	0	3	3	0	2	3	33	76	73	3	3.9	26
医歯薬学総合研究科	23	24	4	31	38	34	34	27	22	261	222	39	14.9	27
国際協力研究科	3	4	0	3	2	0	3	3	0	33	32	1	3.0	30
法務研究科	3	0	0	0	2	50	1	2	0	16	14	2	12.5	27
原爆放射線医学研究所	4	1	0	6	2	50	2	8	25	48	42	6	12.5	27
病院	20	18	6	11	2	0	9	3	0	109	102	7	6.4	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・アクセシビリティセンター	7	11	0	4	7	57	2	5	40	59	47	12	20.3	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	71	65	6	8.5	25
合計	152	126	10	126	140	24	124	115	22	1581	1409	172	10.9	

## 12. 広島大学における仕事と子育ての両立支援

### 12-1. 学内保育園

#### ○広島大学病院保育園(たんぼぼ保育園) (霞キャンパス)

昭和46年4月1日開園 平成21年10月1日から大学直営化

【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】広島大学財務・総務室職員福利グループ

#### ●学内保育園の名称について

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

### 12-2. 学童保育の試行

広島大学の構成員の就業と家庭生活の両立の支援を目的として、学童保育(こどもクラブ)を東広島キャンパスで試行した。2年目の試行にあたっての学内のニーズ調査では、教職員の学童が通学する小学校が休業する期間における開設の希望が最も多く、夏季、冬季、春季の合計3回、開設した。秋季休業期間中の利用希望もあったが、自治体により日程が異なることから、本年度は試行しなかった。平日以外の勤務日における学童保育の希望は少なかったが、勤務日の調整等の課題が残った。開所時間(8:00～19:00)は、利用者の希望と合致していた。

利用者は、学内の教員と職員の学童(小学校1年生から6年生)であった。利用理由は、男女、職位を問わず勤務のためで、学童保育の対象外、学童保育の休業日等の行政の支援が至らない場合、兄弟姉妹を同じ学内で保育する必要等の理由によるものであった。

学童保育の指導は、幼稚園、小学校教員免許取得者、学童保育指導員経験者が中心となり、学内の教職課程履修中の学生がサポーターに加わって行った。

学童保育としては、通常の休業期間中の学習支援に加えて、大学内施設を利用した体験学習、運動支援等を行った。

試行2年目のため、学内での認知度が高まり、夏季は希望者が募集人数を上回った。また、利用者、指導者の両方から、継続して開設したことより、お互いに学童保育に慣れ、開設による効果が上がることが分かった。学童保育の本施行にあたっては、利用経費の負担、希望者数に合致した利用施設、保育指導者の確保等の課題を今後解決する必要がある。

### 12-3. 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:2009年度 第60回日本体育学会

・開催日程:平成21年8月26日(水)～28日(金)

・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、会実行委員会に提供。

・託児所利用実績:

人数・年齢・利用時間:8/26(水) 3名(0~7歳) 8:30-17:00(利用保護者2名)

8/27(木) 6名(0~7歳) 8:50-17:00(利用保護者4名)

8/28(金) 3名(2~5歳) 8:50-16:40(利用保護者3名)

大会託児所実施責任者の感想:「担当の方はとても親切で、利用者にも好評でした。」

○ 広島大学創立60周年記念事業(第3回ホームカミングデー)

・開催日:平成21年11月7日(土)

・託児所運営方法:広島大学校友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期間中、校友会に提供。

・託児所利用実績:

人数・年齢・利用時間:11/7(土) 10名(7ヶ月~4歳児) 9:00~17:00(延長1時間有り)  
(利用保護者9名)

大会託児所実施責任者の感想:「イベント参加予定者へ事前に案内を行い、利用希望者を把握していたが、当日キャンセルが多く(18組21名希望→9組11名キャンセル)、また、予定外の方が利用していた事実(1組1名、他の利用者から譲渡)もあとでわかった。次回実施するとした場合、委託会社、利用希望者及び校友会との間での密な連携を行う必要がある。」

#### 12-4. 病後児保育の試行

○病後児保育利用料補助事業

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試行した。

・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。

・利用対象者:広島大学に在職する職員で、現在、学内・市町村の保育園を利用している者(契約職員・非常勤職員含む)

・実施期間:平成22年2月15日~平成22年3月31日

・利用方法: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及び職員証を提示するとともに、この度の「病後児保育利用料補助事業」での利用である旨を申し出る。

また、利用者は、当該施設を利用開始した日の翌日までに、男女共同参画推進室へ

施設の利用があった旨の連絡をする（連絡日等が土日・祝日に当たる場合は、その翌日）。子ども1人あたり1回（3日を限度）の利用とする。

- ・アンケートの実施：本事業への感想・要望等を把握するために、事業利用者にアンケートの協力依頼をした。
- ・利用者 職員2名

#### 12-5. 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ある。

計画期間 平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間

内容 (→括弧内は、平成21年1月現在の達成状況)

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

### 12-6. 広島県「仕事と家庭の両立支援企業」

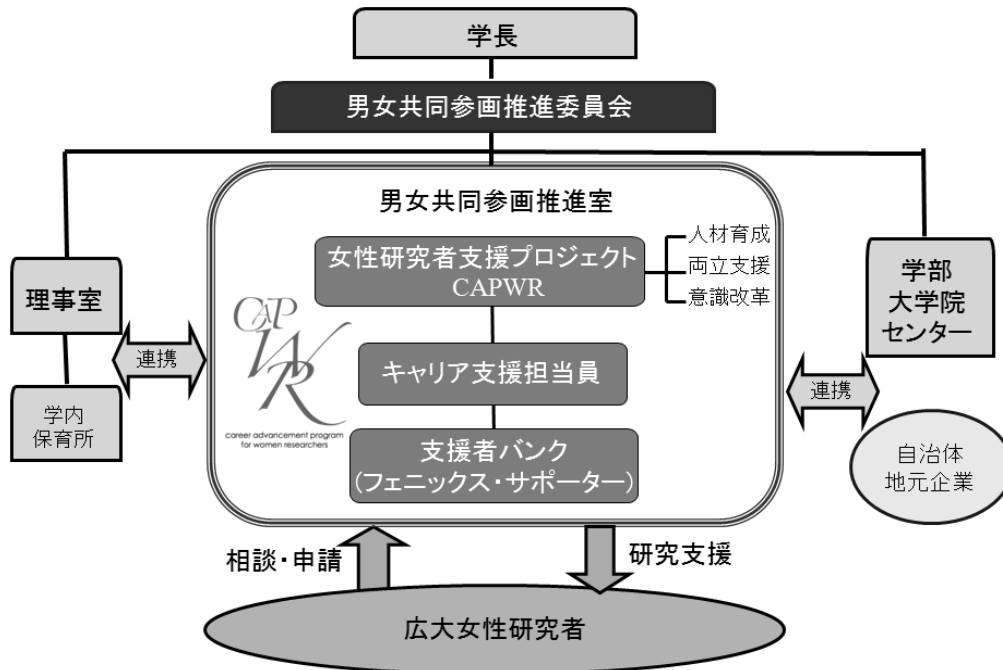
広島県「仕事と家庭の両立支援企業登録制度」とは、「仕事と家庭の両立」に向けて取り組むことを宣言された企業を、県が登録する制度。登録企業には、登録証を交付するとともに、ホームページなどで、企業の取組み内容を県内外に広く紹介する。平成17年4月1日、広島大学では、広島大学全体での取り組みとして、職員の仕事と子育ての両立を推進するとともに、職場全体のより働きやすい環境を整えるべく、「次世代育成支援対策推進法に基づく広島大学の行動計画」を策定した。このことが認められ、「仕事と家庭の両立支援企業」に登録された。



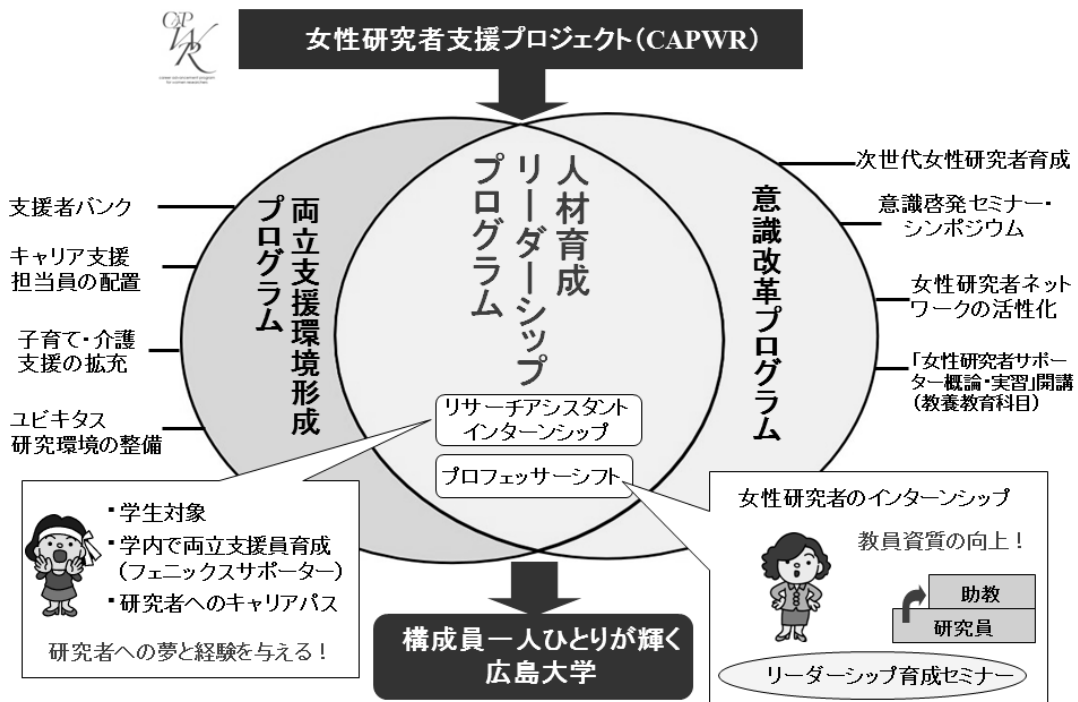
### 13. 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

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

#### 13-1. 実施体制図



#### 13-2. 実施内容図



### 13-3. ミッションステートメント

○提案課題名 「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」

○総括責任者名 「広島大学長 浅原 利正」

○提案機関名 「国立大学法人広島大学」

#### (1) 計画構想の概要

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

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

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

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

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

#### (2) 実施期間終了時における具体的な目標

##### ①女性教員の比率向上

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

##### ②「男女共同参画推進室」の設置

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



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

### ③「人材育成リーダーシッププログラム」の継続・発展

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

### ④「キャリア支援担当員」の制度化

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

### ⑤「支援者バンク」の制度化

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

### ⑥「次世代育成の取組」の継続・発展

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

## <実施期間終了後の取組>

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

## <期待される波及効果>

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

#### 13-4. 平成21年度取組み一覧

平成21年度に学内に周知したお知らせは次のとおりである。

2009年4月

【お知らせ】関連するリンク集を更新しました

【募集】H21年度ペアリングチューター制度利用の募集について(締切 H21.9.30)

【お知らせ】「女子中高生の理系進路選択支援事業」に広島大学が採択されました

【お知らせ】女性研究者サポーター概論のご案内

【お知らせ】第14回BBC開催(H21.4.24)

2009年5月

【募集】第4回体験科学講座～女子高生特別コース～(薬学部)の募集について

(締切 H21.6.30)

【お知らせ】内閣府主催『キックオフ！これからの10年』シンポジウム開催について

(H21.6.26)

【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」を開催しました

【お知らせ】第15回BBC開催(H21.5.22)

2009年6月

【お知らせ】東広島市主催 ステップアップセミナー～コミュニケーションのトレーニング～  
開催について(H21.7.25/8.8/8.22)

【募集】平成21年度東広島夏季子どもクラブ(学童保育)の開設について(締切 H21.6.30)

【お知らせ】オープンキャンパスにて、質問・相談コーナー開催について(H21.8.7)

2009年7月

【お知らせ】平成21年度男女共同参画関連科目一覧を更新しました

【お知らせ】(独)国立女性教育会館主催「男女共同参画のための研究と実践の交流推進  
フォーラム(NWECフォーラム)」開催について(H21.8.28～8.30)

【募集】平成21年度「女性研究者のための研究資金獲得セミナー」の募集について

(締切 H21.8.10)

2009年8月

【お知らせ】第7回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム開催について(H21.10.7)

【お知らせ】第1回日本大学男女研究者共同参画国際シンポジウム開催について

(H21.10.8)

2009年9月

【お知らせ】第7・8回CAPWRセミナー開催(H21.10.19/H21.10.23)

【お知らせ】第 17 回BBC開催(H21.9.25)

【お知らせ】「平成 21 年度 男女共同参画まちづくり講演会」開催について(H21.9.14)

【お知らせ】第 3 回ホームカミングデーにおける学童保育実施及びひまわり保育園開園の  
ニーズ調査について

【お知らせ】ロールモデルのご紹介ページを更新しました

#### 2009 年 10 月

【お知らせ】女子医学生, 研修医等をサポートするための会～将来を担う女子医学生,  
研修医のために～開催について(H21.11.13)

【お知らせ】日本化学会西日本大会 2009 第 1 回男女共同参画シンポジウム開催につい  
て(H21.11.7)

【お知らせ】「平成 21 年度 男女共同参画まちづくり講演会」開催について(H21.10.24)

【お知らせ】「おもしろワクワク化学の世界 '09 広島化学展 mini 版」に出展(H21.10.24～25)

【お知らせ】「女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム」開催につ  
いて(H21.11.25～26)

【お知らせ】ホームカミングデーにおけるひまわり保育園託児利用申込みについて

【調査】冬季休業中(冬休み)における学童保育実施のニーズ調査について

【お知らせ】第 18 回BBC開催(H21.10.23)

【お知らせ】女性のための護身術～WEN-DO(ウエンドー)講座～開催について(H21.11.9)

【調査】ホームカミングデーにおける学童保育実施のニーズ調査について

【お知らせ】第 9 回 CAPWR セミナー開催(H22.1.12)

#### 2009 年 11 月

【お知らせ】「父親の育児休業シンポジウム」～パパが休むと日本が変わる～開催に  
ついて(H21.12.2)

【募集】広島大学ひまわり保育園 平成 22 年度入園者の募集について  
(受付期間 H21.11.26～H21.12.7)

【お知らせ】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! 中国地方からのアピール～開催について  
(H21.12.21)

【お知らせ】第 10 回 CAPWR セミナー開催(H21.11.10)

【お知らせ】第 9 回 CAPWR セミナー開催(H22.1.12)

#### 2009 年 12 月

【お知らせ】広島大学特別研究員に女性特別枠が設けられました

【調査】大学入試センター試験における学童保育実施及びひまわり保育園開園のニーズ  
調査について(締切 H22.1.5)

【お知らせ】父親の育児休業シンポジウムに広島大学の職員がパネリストとして参加しま  
した

【お知らせ】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が採択されました

【お知らせ】『「女性研究者支援システム改革」の縮減なき継続, 拡充に関する要望書』が提出されました

【募集】平成 21 年度東広島冬季子どもクラブ(学童保育)の開設について  
(締切 H21.12.11)

【お知らせ】第 1 回女性研究者のためのスキルアップ講座開催(H22.1.15)

2010 年 1 月

【お知らせ】第 2 回女性研究者のためのスキルアップ講座開催(H22.2.23)

【お知らせ】全国男女共同参画フォーラム in 広島開催

【お知らせ】第 20 回 BBC 開催(H22.1.22)

2010 年 2 月

【お知らせ】病後児保育利用料補助事業の試行を開始します

【お知らせ】第 21 回 BBC 開催(H22.2.26)

【お知らせ】第 3 回女性研究者のためのスキルアップ講座開催(H22.3.16)

【募集】平成 21 年度東広島春季子どもクラブ(学童保育)の開設について  
(締切 H22.3.12)

### 13-5. リーダーシッププログラム

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

##### ○フェニックスサポーター

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

##### ○フェニックスサポーター認定講義

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

##### [1] 女性研究者サポーター概論（対象 学部2年次生以上）

日時 平成21年6月6日(土)・13日(土)8:45-16:05

場所 総合科学部J棟J306

受講者数 7名(単位取得 5名)

##### [2] 女性研究者サポーター実習(対象 「女性研究者サポーター概論」履修者)

日時 平成21年10月3日(土)9:00-12:00・平成22年1月22日(金)14:35-16:05

場所 総合科学部J棟J306, 男女共同参画推進室

この日時の他、受講生は随時7時間分の女性研究者支援実習を行った。

受講者数 1名(単位取得 1名)

##### ○フェニックスサポーターの認定

上の2科目の受講により、平成21年度は1名をフェニックスサポーターとして認定した。

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

##### (1)女性研究者のための研究資金獲得実践セミナー

##### ○東広島キャンパス会場

日時 第1回 平成21年8月17日(月)15:00-17:00

第2回 平成21年9月14日(月)15:00-17:00

第3回 平成21年10月14日(水)15:00-17:00

場所 東広島キャンパス 理学部大会議室(E棟203室)

##### ○霞キャンパス会場

日時 第1回 平成21年8月19日(水)15:00-17:00

第2回 平成21年9月15日(火)15:00-17:00

第3回 平成21年9月28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)

○講師 升島 努 教授 (広島大学大学院医歯薬学総合研究科)

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

(2)「広島大学女性研究者奨励賞」受賞者

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

(セミナー参加者:22 名, 奨励賞応募資格者:17 名, 提案書提出者:14 名)

採択 14 名 (助教・助手 8 名, 特任助教 2 名, 研究員 3 名, 契約技能職員 1 名)

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

升島 努(大学院医歯薬学総合研究科教授)

横山 美栄子(ハラスメント相談室・教授)

(3) 女性研究者のためのスキルアップ講座

○日時

- ・第1回 平成22年1月15日(金) 10時00分～15時00分
- ・第2回 平成22年2月23日(火) 10時00分～15時00分
- ・第3回 平成22年3月16日(火) 10時00分～15時00分(実施予定)

○場所 理学部 D棟115電顕室 (東広島キャンパス)

○講師 濱生 こずえ 助教 (広島大学大学院理学研究科)

○本学女性研究者(常勤, 非常勤, 職位は問いません)

○講座目的 共焦点レーザー顕微鏡(全学共通器機, オリンパスIX)の起動から終了までの基本的な操作方法を, 培養細胞の細胞骨格を間接免疫蛍光抗体法により染色し, 観察することにより学ぶ。各自の研究対象のサンプルの観察も実践し, 1人で使いこなせるようになることを目指す。

○ 講座内容

- ・第1回 「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」入門編 (1)  
共焦点レーザー顕微鏡の基本操作方法の説明と実習
- ・第2回 「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」入門編 (2)  
共焦点レーザー顕微鏡の基本操作方法と研究への応用に向けての説明と実習
- ・第3回 「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」実践編  
各自の研究サンプルの観察実習と質疑応答

### ③女性研究者を対象とした「プロフェッサー・シフト」の試行

プロフェッサー・シフトの一環として、広島大学在籍の女性研究員・女子大学院生の中から、助教2名を、平成20年10月1日付けで採用し、平成21年度も継続した(任期:平成22年4月30日まで)。

### ④女子大学院生の情報交換・交流会の実施

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21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、2009年4月～2010年1月までで計8回開催した。延べ21名の女子学生が参加した。

参加者からは、「所属が違くと、院生どうしが出会う場所がない」「研究室の外の事が分からない」「研究生活をしている人と友達になるきっかけがないので、他の選考の人と知り合えるのが楽しい」といった意見がみられた。

また、入学したばかりの学部1年生が、大学院生活に興味を持って参加したり、参加者がCAPWR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してもらったこともあった。

霞キャンパスでは昨年度に引き続き4月にBBCを1回開催したが、ランチの時間に集まることが無理な学生が多いという状況がわかった。そこで対象者やテーマの差別化を図り、多様なセミナーを実施して交流の場を設定するようにした。

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

## 13-6. 両立支援環境形成プログラム

### ①「支援者バンク」の運営と研究支援員雇用の補助

平成21年度は利用者の学内公募を1回とし、上限を一人あたり60万円として一年間の雇用計画を立ててもらった形で申請を受け付けた。その結果27名を採択した。雇用された研究支援員は50名、平成21年度の支援者バンクの登録者数は101名であった。

### ②キャリア支援担当員による、女性研究者および女子学生を対象としたキャリア相談

4名のキャリア支援担当員が常駐し、女性研究者や女子学生からの相談にメールや面接で相談に応じた。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。

### ③学内学童保育の試験的運用(東広島夏季子どもクラブ)

○期間:平成21年7月21日～8月31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32名(小学校1年生から6年生)

○指導員:7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:8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, 理学部植物管理室, ナノデバイス・バイオ融合科学研究所, 生物圏科学研究所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)における体験学習。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。

④学内学童保育の試験的運用(東広島冬季子どもクラブ)

○期間:平成 21 年 12 月 24 日～平成 22 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 20 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:4 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, 調理, 工作等の体験学習。屋外運動支援。

⑤学内学童保育の試験的運用(東広島春季子どもクラブ)

○期間:平成 21 年 3 月 23 日～平成 22 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 15 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:4 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。

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 21 年度は, 平成 20 年度に引き続き, 12 名が利用した。

13-7. 意識改革プログラム

①大学訪問・出前講義・地域連携による女子中・高校生対象の科学講座開催

・出前授業 2 回

・「女子高生のための体験科学講座」1 回

・体験科学ワークショップ 1 回

・広島大学オープンキャンパスに「女子高校生むけの質問・相談コーナー」を開設

②意識啓発のための取り組み

(1)学生対象の意識啓発に利用するための冊子『あなたがあなたの道を歩むために～広島大学の男女共同参画～』を作成した。



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

(3)ペアリングチューター制による女子学生と女性研究者の意識啓発

女性研究者と研究者希望の女子学生と一緒に、学会や他大学等が主催する男女共同参画関連のセミナーに参加することによって、交流を深め、かつ男女共同参画の意識を高めることができた。平成 21 年度は、計 4 組が利用した。

(4)男女共同参画意識啓発のためのシンポジウム・セミナーの実施

平成 21 年度は、計 7 回の意識・啓発の企画を実施した。

・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

・第 7 回 CAPWR セミナー 平成 21 年 10 月 19 日(東広島キャンパス)/第 8 回 CAPWR セミナー 平成 21 年 10 月 23 日(霞キャンパス)

「女性のためのアサーティブ・トレーニング」

・第 9 回 CAPWR セミナー 平成 22 年 1 月 12 日(東広島キャンパス)

「草食系男子の恋愛について:その生態と男女共同参画」

・第 10 回 CAPWR セミナー 平成 21 年 11 月 10 日(東広島キャンパス)

「～第 1 回女性研究者の研究を聴こう～」

・女性研究者のためのスキルアップ講座 平成 22 年 1 月 12 日(東広島キャンパス)

第 1 回「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」入門編(1)

・女性研究者のためのスキルアップ講座 平成 22 年 2 月 23 日(東広島キャンパス)

第 2 回「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」入門編(2)

・女性研究者のためのスキルアップ講座 平成 22 年 3 月 16 日(東広島キャンパス)

第 3 回「初めてでも使える共焦点レーザー顕微鏡」実践編

③女性研究者実態の把握・分析

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

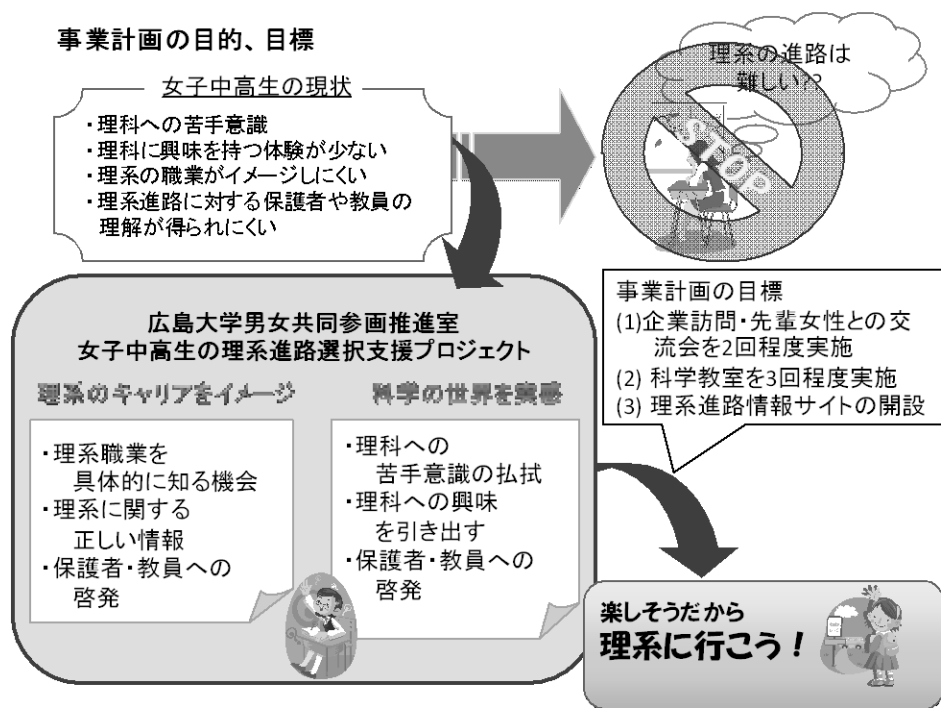
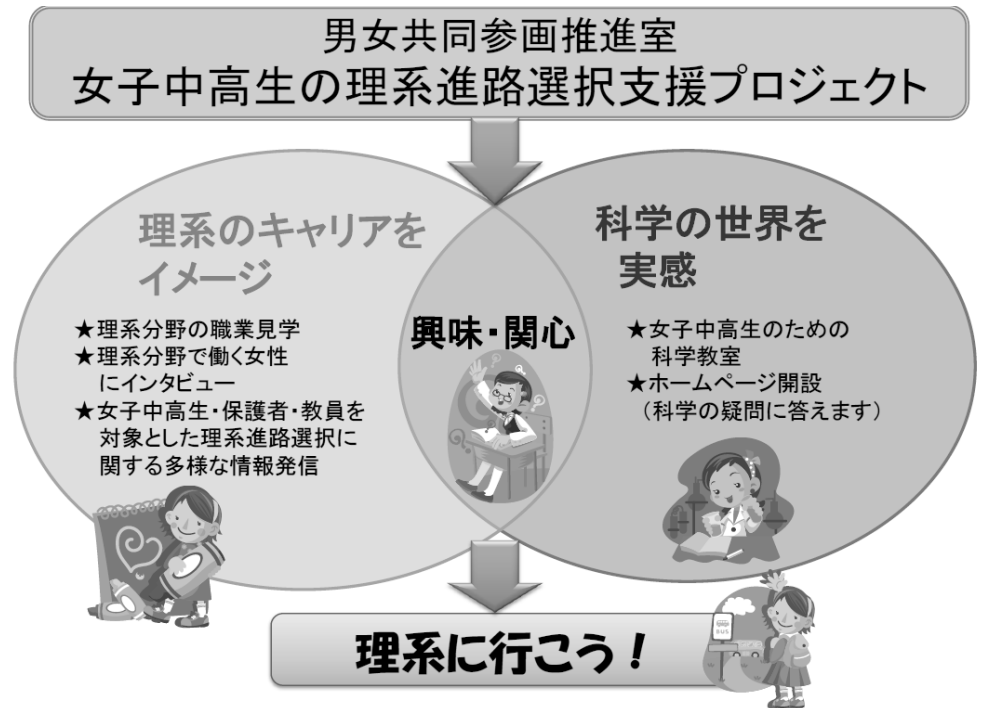
④女性研究者ネットワークの活性化

平成 19 年度に作成した女性教員・研究員等のメーリングリストを引き続き活用した。さらに、子育て・介護支援のメーリングリストを構築した。

## 14. 「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」

平成 21 年度科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」に、「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」が採択されたため、広島大学男女共同参画推進室女子中高生の理系進路選択支援プロジェクトを母体として推進した。

### 14-1. 実施内容



## 14-2. 委託業務の内容

○題目「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」

○実施機関名 広島大学

○実施責任者名 広島大学長 浅原 利正

### <委託業務の目的>

女子中高生が理系の進路選択を躊躇する要因として「理科に対する苦手意識」、「理科に興味を持つ体験が少ない」、「理系の職業がイメージしにくい」、「理系進路に対する保護者や教員の無理解」等が考えられる。その現状を打開する目的で、広島大学男女共同参画推進室に『女子中高生の理系進路選択支援プロジェクト』を設置し、1)理系職業を具体的に知る機会の提供、2)理系に関する正しい情報の発信、3)理科への苦手意識を払拭し興味・関心をひきだす、4)保護者・教員への啓発、等の取組みを実施する。

### <委託業務における取組概要>

女子中高生の理系進路選択支援プロジェクトを主体とし【理系分野のキャリアをイメージしよう】、【実感しよう！あなたも活躍できる科学の世界】の2つの柱で事業を展開する。事業実施によって、①理系分野の職業で活躍する女性との交流や職業見学から、女子中高生が具体的に理系分野のキャリアをイメージできるようになること、②理系に関する正しい情報を発信し、女子中高生の理系分野に関する興味関心を喚起し、保護者に理系進路選択への理解を深めてもらうこと、③体験型の科学講座に参加することで、女子中高生が理科に対する苦手意識を払拭し、理系分野への興味関心を深めること、④保護者・教員への意識啓発を図ることで女子中高生が進路選択する際に、躊躇なく理系進路を選択することができるようになることを目指す。

### <事業計画の成果の目標及び検証方法>

本事業に参加した女子中高生の理系分野の学問研究への関心を高めること及び理系職業へのキャリア形成への見通しを獲得することを目標とする。

本事業は体験型科学講座、企業訪問、交流会、進路相談及びホームページ作成を主な内容とし、参加者への事前と事後のアンケート調査の実施によって目標達成の度合いを検証する。

### 14-3. 平成21年度取組み

#### ①【理系分野のキャリアをイメージしよう】

##### (1)理系の職業を覗いてみよう-先輩にインタビュー-

広島大学社会連携推進機構、地元自治体、県・市教育委員会などと連携し、女子中高生を対象として理系の職場訪問を実施した。1回の職場訪問は、いずれも①参加者に対して事前レクチャーを実施、②女性職員・研究員が働く職場の見学、③参加者自身による女性職員・研究員へのインタビュー、という内容で構成されている。

##### ・第1回 株式会社サタケ編

日時：2009年8月4日(火)13:00-16:30

場所：株式会社サタケ本社

参加者：中学生5名、保護者2名

##### ・第2回 独立行政法人酒類総合研究所編

日時：2009年8月21日(金)13:20-17:00

場所：独立行政法人酒類総合研究所

参加者：中学生4名、高校生5名、保護者2名

##### ・第3回 三菱レイヨン株式会社編（実施予定）

日時：2010年3月26日(金)13:00-15:30

場所：三菱レイヨン(株)中央技術研究所

##### (2)女子中高生・保護者・教員を対象とした理系進路選択に関する多様な情報発信

ホームページを開設し、理系の職場訪問及びロールモデルのインタビュー記事を掲載すると共に、広島近辺の理系関連イベントの情報を掲載した。また、保護者・教員向けの質問コーナーを設けた。

#### ②【実感しよう！あなたも活躍できる科学の世界】

##### 女子中高生のための科学講座

女子中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2回実施した(さらに1回実施予定)。いずれの場合も、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。テーマは女子中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1回 工学編

日時：平成21年8月8日(土)12:00-17:00 場所：広島大学工学部

参加者：中学生14名，高校生20名，高校教員2名，保護者4名

内容：

コアコース「太陽エネルギーを活用した有用物質のバイオ生産」

サブコース1「コンピュータの心臓：トランジスタの発明」

サブコース2「地球をまもる小さな生き物を探し出す」

サブコース3「水の流れは二種類あった！」

質問コーナー

・第2回 理学編

日時：平成21年11月28日(土)11:50-17:00 場所：広島大学理学部

参加者：中学生3名，高校生21名，高校教員1名，保護者2名

内容：

コアコース「ビッグバンをつくりだせ～宇宙誕生の瞬間にせまる素粒子物理学～」

サブコース1「分子を目で見て動かして！」

サブコース2「環境・地球化学 体験学習ツアー in 東広島キャンパス」

サブコース3「動物の体作りの基本を学びましょう！」

サイエンスミニカフェ

・第3回 総合科学編(実施予定)

日時：平成22年3月13日(土)11:50-17:00 場所：広島大学総合科学部

参加者：中学生1名，高校生30名，保護者1名(参加申し込み数)

内容：

コアコース「放射温度計で温度を測る ～人体から溶けた鉄まで～」

サブコース1「炎色反応をつかったカラーキャンドル」

サブコース2「立体的にとらえてみよう ～防災にも使えるテクニック～」

サブコース3「色って何だろう？ ～ヒトの目が色彩を感じるメカニズム～」

クッキータイムミーティング

## 15. 広島大学女性研究者奨励賞

広島大学の若手女性研究者が、より一層研究意欲を増すことの一助となることを期待して、平成19年度から広島大学女性研究者奨励賞が、学長により設けられた。第3回目である平成21年度は、14名の女性研究者に授与された。

平成21年8月から10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14件(医歯薬学, 理, 工系9件, その他5件)が採択されたもので、計300万円が研究助成金として配分された。

### 平成21年度 広島大学女性研究者奨励賞 受賞者一覧

(千円)

	氏名	所属部局	職名	研究題目	配分額
1	カワ サキ テユ 河崎 千枝	大学院総合科学研究科	特任助教	対人不安者の視線回避によるストレス調整機能-対人不安者はなぜ視線を回避するのか?-	200
2	イワコシ エイコ 岩越 栄子	大学院総合科学研究科	研究員	視床下部に特異的に発現している新規遺伝子の摂食調節機構	220
3	ナカ イン ゆうこ 中石 ゆうこ	大学院教育学研究科	研究員	日本語の自動詞・他動詞の形態的特徴が第二言語習得に及ぼす影響	200
4	サカグチ アヤ 坂口 綾	大学院理学研究科	助教	グローバルフォールアウトU-236を利用した日本海物質循環解明	200
5	アキタ トコ 秋田 素子	大学院理学研究科	助教	磁性体内部磁場を活用した配位ナノ空間の高機能化と磁場特異的反応の開拓	220
6	タケハヤシ キミコ 竹林 公子	大学院理学研究科附属両生類研究施設	研究員	Xoct-25下流因子によるBMP応答と外胚葉パターンニングの制御機構	220
7	ササキ アキコ 佐々木 晶子	大学院生物圏科学研究科	助教	河口干潟における炭素循環に関する研究:陸域・海域起源有機物の動態の定量的解析	200
8	モトヤマ ナオヨ 本山 直世	大学院医歯薬学総合研究科	助教	抑制性グリシン神経を標的とした神経因性疼痛の治療戦略	220
9	イケダ カヨ 池田 佳代	大学院医歯薬学総合研究科	助教	標的臓器での抗菌薬の薬物動態解析のためのマイクロサンプリングTDM法の開発	220
10	ミナミ ザキ トモコ 南崎 朋子	大学院医歯薬学総合研究科	助手	臨床応用を見据えたKlothoの腎障害非依存的な硬組織石灰化作用に関する研究	220
11	タナカ ユカ 田中 友加	大学院医歯薬学総合研究科	助手	免疫グロブリン由来Tエпитープによる免疫寛容機構の解明と臓器移植への応用	220
12	オカ ヒロコ 岡 広子	大学院医歯薬学総合研究科	特任助教	歯周組織破壊と疼痛制御におけるLrp8の役割と治療への応用	220
13	キタガワ マサエ 北川 雅恵	病院 口腔検査センター	助教	セメント質形成におけるセメント芽細胞マーカー遺伝子f-spondinの機能解明	220
14	ヒコサカ トモエ 彦坂 智恵	自然科学研究支援開発センター	契約技能職員	動物と藻類の共生進化を解き明かすための新たなモデル動物ワミノアの開発	220

16. 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～

16-1. プログラム

- 1 主催: 広島大学男女共同参画推進室
- 2 日時: 平成21年12月21日(月) 13:30～17:20
- 3 会場: ホテルグランヴィア広島 天平の間
- 4 参加者: 本学・他大学の教職員, 学生, 関係の地方自治体, 企業, 団体, 一般市民の方
- 5 趣旨:

文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」の取り組みの最終年度にあたり, 中国四国地方におけるこの取り組みをさらに推進し, 地方の活性化, ひいては日本の活性化につなげていく意識を共有する。パネルディスカッションでは, 中国四国地方における課題と展望について意見を交わし, 中国四国地方としてのアピール文を出す。

6 プログラム:

- (1) 主催者挨拶 上 真一(広島大学理事・副学長) 13:00～13:10
- (2) 特別講演Ⅰ「女性研究者の現状と中国四国地方への期待」 13:10～13:40  
川端 和明(文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長)
- (3) 特別講演Ⅱ「地方自治体と大学との協働—男女共同参画の視点からみて—」  
13:40～14:10  
豊田 麻子(広島市副市長)
- (4) 基調講演 「首都圏等研究機関集中地域外の大学における女性研究者支援の課題と展望」 14:10～15:10  
有賀 早苗(北海道大学大学院農学研究院教授/副理事・女性研究者支援室長)
- (5) パネルディスカッション「中国四国地方における男女共同参画の課題と展望」  
15:20～17:20
  - ① 岸 啓子(愛媛大学教育学部教授/男女共同参画推進専門委員会会員)  
【愛媛大学における男女共同参画の課題と展望】
  - ② 本水 昌二(岡山大学男女共同参画室特任教授)  
【学都・岡山発 女性研究者が育つ進化プラン】
  - ③ 福田 由美子(広島工業大学工学部建築工学科教授/女子学生キャリアデザインセンター長)  
【技術系女子学生の継続的なキャリアデザイン—ライフサイクルを視野に入れた支援プログラムの構築—】
  - ④ 青野 篤子(福山大学人間文化学部教授/人間科学研究科長・学部長補佐)  
【ジェンダーの主流化をめざして】



【コメンテーター】川端 和明

(文部科学省 科学技術・学術政策局 基盤政策課長)

有賀 早苗

(北海道大学大学院農学研究院教授/副理事・女性研究者支援室長)

【コーディネーター】相田 美砂子 (広島大学副理事(男女共同参画担当))

7 情報交換会 17:30～19:00

会場:ホテルグランヴィア広島 飛鳥の間

## 16-2. 概要報告

開会にあたって上副学長から、広島大学は男女が共同して社会に参画できる大学、地域社会をつくり、そしてその全国展開を図りたいという趣旨の挨拶があった。広島大学は師範学校で、明治15年に女子部を開設し、教育界に多くの女性を輩出し、昭和4年に設置された広島文理大学においても女子学生を受け入れ、男女の共学を目指してきたが現在は、女性教員の占める割合は11.1%にすぎない。女性の持っている特性が発揮される地域社会を作り、全国に広げていくことを目指すこのシンポジウムは意義があると述べた。

次に、文部科学省科学技術学術政策局基盤政策課川端課長から、「女性研究者の現状と中国四国地方への期待」という題で、特別講演が行われた。科学技術基本計画では、「ものから人へ」という政策に関連して、女性研究者への特別な支援を行う必要性が示されている。日本の女性研究者も増えつつあるが、現在13%程度で、他の先進国の3割程度に比べると際立って低い。分野別にみると理工系における学生も低く、工学系1割、理学部で4分の1程度。教員の職階別にみると、教授は10人に1人という状況。政府はこれを問題視しており、女子学生の理科離れに対し小学校段階から対策を行い、最終的に大学教員への道までを整備しなければならないと考えている。アンケート調査では、採用や管理職とか昇進、昇給、雑用に差があること、女性研究者が少ない理由は、家庭と仕事の両立の困難さ、育児期間後の復帰の困難さが挙げられていることが示された。またロールモデルが少なく、業績評価において育児や介護等に配慮がなく、採用時に評価者は男性を優先する意識があると女性が思っている比率が非常に高いことが分かった。その対策としては、勤務時間とか勤務形態の弾力化、休業制度と運用、保育施設の整備、先輩の研究者のようなメンター的な支援が期待される。基本計画において、採用割合目標は全体で25%、理工農で各々現実的な数字を挙げているものの、4年間経っても相当低いままである。大学ごとに採用目標を設定して、状況を公開すること、研究と出産育児との両立に配慮した措置を拡充することをお願いしたい。次の基本計画が来年決まるが、女性研究者については大体同じ数値目標で、今後は大学が具体的な計画を示して、女性研究者の積極的な確保、活用に努め、部局ごとに女性研究者の職階別の在籍割合を公表することが期待される。モデル育成事業採択校45大学をみると首都圏に集





中している。関西は基本的に遅く、中国四国地域では非常に遅れており、広島大学がこのあたりでは唯一という状況。各大学のモデル事業の傾向は、採用の数値目標、窓口設置、ネットワーク作りなど。数値目標を決める作業自身が非常に意識改革に役立つものであり、申請過程で執行部と議論する、学長がそれから決めて文科省にプレゼンするというのが最も大事である。効果が出ているのは研究支援者の配置や専任スタッフの設置で、今後は効果の検証、継続、普及、そして早く成果を出していただきたい。更なる改革の加速化施策では、女性研究者を採用すると人件費を半額、300万を上限に半額補助するので、モデル事業の後でチャレンジしていただきたい。優秀な女性研究者が増えて欲しいので、研究成果をしっかりと出していただきたい。たくさんの申請がくることを期待すると締めくくった。

次に、広島市副市長豊田氏から「地方自治体と大学との共同・男女共同参画の視点から見て」という内容で、産学官の連携のプロジェクトと女性研究者の参画の重要性についてご講演を頂いた。広島市では、小中学校の児童生徒へのICT利活用能力育成、メディア教育と大学生の活用および



学生への社会訓練の場の提供し、大学と事業を行っている。また、IETF(インターネットエンジニアリングタスクフォース)の国際会議では広島の大学や地域の共同活動をし、市民向けに開催したシンポジウムでは、各界の女性リーダーがICTについて市民の生活との関係を中心に語るというパネルディスカッションをした。今男女がもっと輝くための拠点施設の設置については、女性教育センターを用い、男女共同参画ならではの総合的な相談機能というものを充実させていこうとしている。市の審議会への女性参画として、平成22年度までに35%を目指し、政策決定の場面において、女性の声を反映させようとしている。市民や地域のニーズにあった施策の実施では、コミュニケーション能力、きめ細やかな対応、意見調整能力が求められるが、女性の方がその能力に長けている傾向があり、プロジェクトを推進するときに必要なとされる。地域の仕事と言うのはまさにその男女共同参画なので、女性の研究者の方に活躍していただきたく、広島市はそういった活動のバックアップを様々な形でしていきたいと思っていますと、締めくくった。

その後フロアから、中国四国には多くの市や町があるが、それらとの連携の有無について質問が出された。それに対しては、まだその視点はなく、モデル事業を行い、それを普及していく予定。小学校、中学校から女子生徒の意識を高め、女性理系の研究者を増やすというところで、教育委員会や市役所が支援できると考えていると回答された。

次に、北海道大学の有賀先生から、「首都圏と研究機関・集中地域外の大学における女性研究者支援の課題と展望」と題して、地方の特性故の問題に触れつつ、男女参画の取り組みと課題についての基調講演を頂いた。北大は、平成18年に文科省のモデル育成事業に採択され、「輝け女性研究者・生かす育てる支えるプラン北大」を、女性研究者が活躍しやすいための環境整備と、数の増加の2本立てで行なっている。女性研究者の比率を2020年までに20%にするという長期計画を出すことで、戦略的に実態を変えようとした。必要な状況、人、

時に必要な支援を行う、全体の意識改革、個々の問題対応、組織のデマンドと個々人のデマンドをマッチさせるポジティブアクション北大方式を実施した。2006年1月当初は、正規教員に占める女性は7%で、常勤以外の研究者というところになると20%(ポスドク、無給)。女性教員拡大の高い数値目標を掲げ、数を増やして孤立感を軽減させ、身近なロールモデルが存在することで、また次を呼ぶことができる、意識改革も可能になると考えた。無論選抜は慎重に、クオリティが最優先で、公正で、かつ継続的に行うことが肝要である。それは部局管理分と全学運営分とがあり、各部局が女性の教員を採用すると人件費の4分の1が全部局から賄われ、追加される扶養の人件費で昇任とか採用が新たにできる。全学運用分では、大学の戦略的人件費を使って女性を増やすことが大学の戦略の1つであると位置づけられたことで、精神的支えが大きい。そして2009年1月には正規女性教員も8.6%と少し増えてきた。まだ課題も多く、自然科学系は依然少なく、重点的に取り組む必要があると学内でも議論された。教員採用や定着には、短期間における論文数の評価という問題がある。女性には出産、育児などがあるので、中長期にわたる安定した雇用、研究の場を確保し、評価する必要がある。RPDも延長するべきだろう。その他、北大ではシステム改革としてF3プロジェクト(フレッシュ・フェイメル・ファカロティー)、地方で不可欠な優秀な若手人材の確保のために若手研究者カップルの同居支援、理系進路選択支援事業(理系応援キャラバン隊)を実施している。出産、育児支援は意識改革だけではなく、研究補助員配置による現実的な不利益の解消による温かい環境づくりをしている。そこでの課題は適切な専門性を持つ補助者の獲得がある。事業所内の保育所の設置は意外と簡単だが、維持・運営が厳しい。意識改革は地味で時間もかかるが最重要課題で、外に向けて発信と同時に内へ向けての発信が大事。女性研究者支援を通して、若手研究者全般に対して育成プランのモデルとなればよい。女性も男性も自分のキャリアと主観的、客観的に向き合うことができるように支援することが大事。振興調整費の事業が終わった時点が本格的なスタート。自腹で長期間継続する覚悟が必要。男女ともに、特に女性には、自信を持って、訪れる機会に対してぜひ前向きに努力して備えておきたい、と述べた。



後半のパネルディスカッションでは、愛媛大学、岡山大学、広島工業大学、福山大学から発表が行われた。

まず愛媛大学の岸先生から「愛媛大学における男女共同参画の課題と展望」として、これまで男女共同参画専門委員会が実施したことや課題が話された。19年の春に男女共同参画の専門委員会を立ち上げ、学内アンケートを行い、その結果を一番重視した。愛媛はもともと保守王国で、学内世論に配慮しながら、男女共同参画を進めていくことが大きなポイントであった。アンケートでは、1%が反対、40%程度は分からないという消極的な姿勢が分かった。宣言と提案では、特に理工系の女性教員増、契約職員(非常勤職員は女性が圧倒的)の処遇改善施策を探った。セミナーではワークライフアンバランスを中心テーマにして討議した。現

在の課題と展望は、ワークライフのアンバランス、女子学生のキャリア教育、女性教員の採用と昇進、それから女性研究者の支援である。

2 番目の発表は、岡山大学の本水先生で、「学都岡大発、女性研究者が育つ進化プラン」が説明された。岡山大学の状況は、女子学部生は 40%、前期課程で 3%、博士課程でも 30%。女性研究者は 12%で、そのうち自然系が 10%(ただし、保健系が 49%)。今後女性研究者の占める割合として少なくとも 20 数%を目指すべきはないかと思っており、学長のもとにダイバーシティ推進本部というものをつくり、その中に男女共同参画室をつくり、本格的に進め始めた(平成 21 年 1 月)。通常の女性教職員のための男女共同参画推進と、独自にウーマン・テニア・トラック(WTT)で、女性の研究者を育成することを始め、循環型人材育成進化プランをスタートした。今後は、研究サポート体制として保育施設の充実、人材登録バンク、女性サポート相談室(12 月に開設)、サロンにおける意識改革、女性のロールモデルとの出会いなども行う。重要なテーマはワークライフバランスで、進めていきたい。

3 番目に、広島工業大学の福田先生より、振興調整費の女性研究者支援モデル育成とはまた異なるプロジェクトについて紹介いただいた。広島工業では技術系の女子学生の支援を行っている。女子学生は 6%と非常に少ない。女子学生は入学時に高い志を持ってきたが、在学中にモチベーションを落としていっている。その理由は、一所懸命大学でがんばっても、男子学生の方が評価されやすく、いい就職すると思いはじめるといふものであった。これは大学の責任であると考え、2007 年の 1 月に、女子学生キャリアデザインセンターを設立した。文科省による新たな社会的ニーズに対応した学生支援 GP に採用され、学生支援を 3 本柱(キャリア形成支援、就業支援、再チャレンジ支援)として行っている。GP の支援が来年度終っても、活動を継続し、技術の世界でも活躍する女子学生を育成支援し、男女共同参画の一端を担いたい、と述べた。

最後に、福山大学の青野先生から状況報告と取り組み、継続的な取り組みとしてジェンダーの視点の主流化が挙げられた。福山大学は、全体では女子学生の比率は 26.4%、修士課程は 36%、博士課程は 50%。女性教員の比率は 11.6%。職階別の比率は、福山大学は非常に教授の比率が高いが、これは退職年齢が遅いことによる。女性にとってあまり魅力的な大学でないということで、2006 年の 3 月に女性の視点からの大学教育改善検討委員会というのが、副学長の諮問で、インフォーマルな組織として立ち上がった。そこで 4 つの C の推進(キャリア、カリキュラム、コミュニティー、カルチャー)を進めている。女性に特化したテーマや、女性向きのプログラムをつくることと同時に、男性にも開放していくということが、今後問われていく。福大にとって非常に画期的なできごとは、女性の副学長の誕生で、今女性がかかり進出してきた。男性が多い職場なので、男性も取り込むかたちで、ワークライフバランスの推進、地域連携による男女共同参画の推進をオブラートで包みつつ、福大型の男女共同参画というものを進めていくのが賢明なやり方。ワークライフバランスは、日々の活動の中でジェンダーの視点を持って、教育の中身を変え、地域連携を進め、研究を行うことで、特別なプロジェクトでなくても達成できると述べた。

その後、広島大学の取り組みと実績が配布資料をもとに説明された。

次いで、パネルディスカッションに入り、最初に有賀先生と川端課長からコメントが述べられた。川端氏は、この地方でこの種のシンポジウムが開かれること自身がよいことで、特に興味

深いのは、岡山大のWTTと女性技術者についての発表であったと述べられた。有賀先生からは、研究者の育成や支援だけでなく、女子中高生の理系進路選択支援として理系の視点を持って活躍することができるという広島工業大学の取組みはぴったりだと思うと述べられた。

その後、フロアからの質問が出された。福山大学副学長から、職員の意識啓発について質問が出された。それに対して、意識改革についてはシンポジウムへの参加や事業進行の中で相当な理解が促進されたことが紹介されたり、女性研究者支援モデル育成は、職員全員を対象に考えてやっていることが紹介された。



愛媛大学小島先生からは、文部省として女性教員の比率を国家目標として提示しないのかと質問された。それに対し、川端氏は、文部省は期待値を示すだけで、支援策、助成策、促進策といった誘導策を実施するので、それにそった事業を大学にしていれば素晴らしいと考えていると回答された。また、大学の状況の公表についての質問に対して、国は各大学に調査をして、公表すると回答した。

広島国際大学杉原先生からは、文系も男社会であり、それはどう考えるのか、男女問題だけでなく講座制などに起因する体制的な歪みにどう取り組むのかという質問が出された。それに対して、北大は全部局に対して行っているが、研究スタイルの違いから文系の女性教員は出産、育児時の支援は必要ないことが多いことが説明された。講座制については賛否両論で、研究重視か教育機能重視かという議論や柔軟な姿勢を取ることが必要、と述べた。川端氏は、科学技術は国際競争で勝負するところなので、国策的にも重要なので、そこに支援が手厚くなるというのは合理性があること、講座制については、もちろん分野や研究の内容によって最適なものがあるので、講座制が一概に悪いと言えないと回答した。

宮越氏からは、教員支援として、若い段階は保育所等が随分充実してきたが、学童保育を北大はどうしているのか、母親が遠方に出ることにどう支援しているのか質問された。それに対し有賀氏から、北海道は地域の学童保育が充実していたため実施しておらず、他大学の取組みを紹介された。後半の質問には、個々の問題の要素が強く、親の介護問題もあり、支援が難しいと回答された。

広島大学佐々木先生から、女性のキャリアアップのための意識改革の成果や就職率が上がってきたのか、それに対する周囲からの意識の変化はあるかという質問が出された。それに対して、広島工業大学から、就職率は少し上がった程度で、女子向けのプログラムが男子まで波及するのではないかと感じているところと回答された。北海道大学有賀先生からは、支援員が入ったことで、周囲の理解が得られるという大きな効果はあるが、依然として甘やかしているという非難もあり、女性自身のプロ意識の向上も必要とされるとした。

最後に、「協働社会へ・中国四国地方からのアピール」をタイトルにしたアピール文が承認された。「私たちシンポジウム参加者はここに、男女共同参画社会の実現が必要であることを理解し、中国四国地方の大学等研究教育機関がその牽引的役割を果たすことを期待します。

また参加者は、男女共同参画社会実現のため、相互交流や連携を進め、それぞれが努力を尽くすことを誓い、ここに表明します。(平成21年12月21日、第1回中国四国男女共同参画シンポジウム参加者一同)」

### 16-3. アンケート

参加者は約120名であり、配布したアンケート用紙には、51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

広大事務職員	14	27%
広大教員	9	18%
広大その他	8	16%
広大以外	18	35%
その他	2	4%

#### 2.どうやって知りましたか？(複数回答)

1. 広大から	16	24%
2. チラシ等	15	22%
3. 広大HP	6	9%
4. 学内連絡	25	37%
5. その他	5	7%

#### 3.今日の感想をおきかせ下さい。(自由記述)

##### ①特別講演 I・II

文科省、行政、大学での男女共同参画の取組がわかり、参考になった	24
女性研究者が置かれている現状がよくわかった	6
副市長の講演がとてもよかった(女性のロールモデルとして)、勇気づけられた	9
女性教員の比率が思っていたよりも低いことに驚いた	3
今後の業務に役立てることができると思った	2
首都圏に比べ、地方では男女共同参画に対する意識がまだ薄いことがわかった	2

##### ②基調講演

北海道大学の取組が良くわかり、参考になった	20
内容が充実し、興味深い話だった。大変楽しい話だった。	15
女性研究者の立場や気持ちを理解した上で、様々な施策をしていることが良いと思った	2
様々な方法を組み合わせ、取組を継続しようとしている点が良いと思った	1
「男女共同参画」だけでなく、広く『人財』を育成する取組をしている点に驚いた	1

##### ③パネルディスカッション

各大学の取組や苦勞している点が参考となり、良かった	13
文科省の姿勢・取組がわかって良かった	3
広島大学での取組も紹介してほしかった	2
ワークライフバランスについて考える必要があると感じた	2
今後の業務に役立てたい	1
女性の視点からの意見があり興味深かった	1
もう少し時間があると良かった	1
質問者に男性がいなかったのが残念だった	1
大学だけでなく、社会に認められるような取組が必要だと感じた	1
各自が職場に持ち帰り、輪を広げていくべき	1

**4.本日、提言された「～男女共同参画社会へ～中国四国地方からのアピール」についてのご意見を お聞かせ下さい。(自由記述)**

アピール文案に賛成・賛同します	2
誰から誰へのアピールか、もうすこし分かりやすい方が良いのではないかと	1
広島大学は地方大学のリーダーとして活躍してほしい	1
「女性だけ」ではなく、キャリア支援は男女関係なく必要だと思う	1

**5.今後の企画や中国四国地方の大学における男女共同参画推進の取組についてのご意見をお聞かせ下さい。(自由記述)**

各大学と地方や地域が連携して男女共同参画の推進に取り組んでほしい	5
今後も継続して開催してほしい	3
今後も男女共同参画の推進に力を入れていきたい	2
もっと多くの教職員・学生にも参加できるようにしてほしい	2
大学間(事業主間)のネットワーク作りと情報交換が重要だと思う	2
大学関係者だけでなく、企業や市民向けにも開催してほしい	2
講演の中での用語(横文字)が難しかったので補足があると良いと思う	2
もっと幅広い分野から参加者を募ってはどうか	1
学内外に大学の取組と成果、問題点を広く広報し、理解を求めることが必要と思う	1
支援を継続することが大切だと思う	1
女性の学長を誕生させてほしい	1
男女共同参画推進の実情アピールの発表会をしてほしい	1
次回は女性研究者支援の具体的内容や支援を受けた側の声を聞きたい	1
家族の問題が大きいため、家族内の意識改革も必要	1
保育(特に病児保育と学童保育)の充実を図ってほしい	1

## 17. CAPWR セミナー

### 17-1. 第7回・第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』

#### 1 主催

広島大学男女共同参画推進室女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)

#### 2 日時

第7回:平成21年10月19日(月) 15:00~17:00

第8回:平成21年10月23日(金) 17:30~19:30

#### 3 会場

第7回:広島大学東広島キャンパス 本部棟 2階会議室

第8回:広島大学霞キャンパス 霞総合研究等701セミナー室

#### 4 参加者

本学の教職員、学生、(第7回:約30名、第8回:約30名)

#### 5 内容

講演者:石井三恵(広島女学院大学大学院教授・NPO 法人アサーティブジャパン理事)

演題:『女性のためのアサーティブ・トレーニング』

講演の概要:

第7回・第8回 CAPWR セミナーでは、東広島キャンパスおよび霞キャンパスにおいて、同一内容の講演を行った。

「アサーティブネス(Assertiveness)」の訳は「自己主張すること」である。しかし、アサーティブ・コミュニケーションとは、単に自分の意見を押し通すことを意味するのではない。相手のことも、自分のことも尊重しながら、自分の意見や気持ちをわかりやすく、誠実に、率直に相手に伝え、対等な関係を築くコミュニケーション方法のことである。また、表現のために用いた言葉、態度の責任は自分自身にあるという自己責任の上で成立してこそ、アサーティブ・コミュニケーションといえる。

人はコミュニケーションの手段として、攻撃的に自分の感情を吐露したり、作為的に嫌味を言ったり、受身的に全ての事の原因が自分にあるのではとオロオロしたりすることがあるが、このような状況では決して人間関係をつなぐコミュニケーションは構築されない。周囲とアサーティブな関係を築くためのポイントとして、話し手は「星のように輝いた目」で自分の伝えたいことを誠実に、率直に表現すること、また、聴き手は「ハートの目」でその言葉を最後まで温かく受け止めることが大切である。

後半は参加者が身近な事例を用いて実践のグループワークを行った。初対面の参加者同士が、限られた時間の中で、自分の伝えたいことをわかりやすく話すことで、アサーティブ・コミュニケーションの大切さや難しさを認識することができる機会となった。

広島大学男女共同参画推進室 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)主催  
第7回・第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

日頃の研究生活の中で、周りの人に自分の気持ちを上手く伝えられない、どう伝えたらよいかわからない、といった事はありませんか。職場や学校生活の中で「頼む」「断る」「ほめる」「ほめられる」事が苦手と感じていませんか。『アサーティブネス(Assertiveness)』の訳は「自己主張すること」ですが、単に自分の考えを押し通すことではありません。相手を傷つけることなく、自分も尊重しながら、自分の意見や気持ちをわかりやすく伝えることです。アサーティブなコミュニケーションの仕方をお身に付けて、周囲の人と対等な関係を築く訓練をしてみましょう。

日程  
◎東広島キャンパス  
日時:平成21年10月19日(月) 15:00~17:00  
場所:本部棟 2階 会議室  
◎霞キャンパス  
日時:平成21年10月23日(金) 17:30~19:30  
場所:霞総合研究棟 701 セミナー室

講師プロフィール  
石井 三恵 (いしい みづゑ)  
(広島女学院大学 教授)

講師  
石井三恵さん (広島女学院大学 教授)

対象  
広島大学に勤務する女性教職員・女子大学院生

定員・申込方法  
各会場とも30名(先着順)  
所属・職名・氏名・所属を明記の上、  
10月15日(水)までに、下記宛先まで  
メールまたはファックスでお申し込みください。

申込・問合せ先  
広島大学男女共同参画推進室  
女性研究者支援プロジェクト(CAPWR) 担当:井上  
Tel/Fax (082) 424-4355  
E-mail capwr55@hiroshima-u.ac.jp

主な活動  
女性のための能力開発研修、人材育成プログラム作成、両科職課程、男女共同参画社会のための講座など、広島県女性会議や広島市女性教育センター主催講座の企画から企画、運営、審判、秋田県、秋田市の教育委員会や女性センター、広島県内の自治体などからの講演依頼も担当。  
近年は、企業・庁舎・団体のためのトレーニングも担当し、国(広島大学)の職員、初等中等教育センターなどで講演も担当。あるは他機関のための講座やワークショップを実施している。また、広島県高等学校教員研修において、コミュニケーションからみた人間教育構築を中心に研修等も担当。  
特定非営利活動法人アサーティブジャパンの理事であり、認定トレーナーとしてアサーティブ・トレーニングの広範につとめる。その他、NPOなどサポートプロジェクト(助成)の理事、広島県連防の理事。





## 17-3. 第10回CAPWRセミナー

### 『第1回女性研究者の研究を聴こう』

#### 1 主催

広島大学大学院理学研究科 数理分子生命理学専攻

広島大学男女共同参画推進室, 女性研究者支援プロジェクト(CAPWR)

#### 2 日時

平成21年11月10日(火) 14:35~16:05

#### 3 会場

広島大学理学部 E104 室(東広島キャンパス)

#### 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: 細谷紀子さん(東京大学 大学院医学系研究科 疾患生命工学センター 助教)

演題: 「DNA 損傷修復システムの異常と腫瘍」

講演の概要:

講師の細谷さんは、血液腫瘍内科医として、発癌機構の解明から新たな癌の治療法の開発を目指して研究を進めていて、当日は、生物学を専門としていない聴衆にも解りやすいように、実験の方法や原理を説明しながら、最新の研究成果を話されていた。

細谷さんによると、我々の体を構成している細胞(体細胞)に存在する遺伝子 DNA の二重鎖は、環境からの影響により常に損傷を受けているが、相同組換えと呼ばれる修復機構の働きにより正常な状態を維持している。したがって、相同組換えの異常は、癌の病態に深く関わると同時に、癌の放射線感受性や DNA 損傷性薬剤への感受性を規定していると考えられる。相同組換えは、また、減数分裂においてゲノムの多様性の獲得にも重要な役割を果たしている。細谷さんは、減数分裂期の相同組換えで特異的に機能する「減数分裂特異的分子」であるシナプトネマ複合体形成分子の腫瘍細胞での発現と体細胞での異所性発現による生物学的影響に関して検討し、共焦点レーザー顕微鏡による共局在分子の解析や機能抑制実験の結果を紹介されていた。特に SYCP3 という分子に注目していて、体細胞での異所性発現は、正常な相同組換え修復機能の低下をもたらし、染色体の不安定性や放射線に対する感受性の亢進を起こすことが示唆される結果が得られたことを報告していた。

内科医であり、研究者として最先端の研究に取り組み、放射線影響研究奨励賞等を受賞し、かつ、二児の母として家庭責任を果たしているというプロフィールが紹介されていたため、多くの女子学生が参加していた。講演後、女性研究者との質疑応答があり、女子学生にとって、女性研究者の世界に実際に接することができるよい機会となっていた。

## 18. 男女共同参加に関する法律や提言等

### 平成 20 年度国立大学法人広島大学 年度計画

#### 3 教職員の人事の適正化に関する目標を達成するための措置

##### 【外国人・女性等の教員採用の促進に関する具体的方策】

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

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

#### 18-1. 人権

##### ●日本国憲法 1946 年制定

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

##### ●女子差別撤廃条約(女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約)

Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

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

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

##### ●男女共同参画社会基本法 1999 年施行

「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる」男女共同参画社会の実現をめざすことが定められています。

第三条 男女共同参画社会の形成は、男女の個人としての尊厳が重んぜられること、男女が性別による差別的取扱いを受けないこと、男女が個人として能力を発揮する機会が確保されることその他の男女の人権が尊重されることを旨として、行われなければならない。

第四条 男女共同参画社会の形成に当たっては、社会における制度又は慣行が、性別による固定的な役割分担等を反映して、男女の社会における活動の選択に対して中立でない影響を及ぼすことにより、男女共同参画社会の形成を阻害する要因となるおそれがあることにかんがみ、社会における制度又は慣行が男女の社会における活動の選択に対して及ぼす影響をできる限り中立なものとするように配慮されなければならない。

第五条 男女共同参画社会の形成は、男女が、社会の対等な構成員として、国若しくは地方公共団体における政策又は民間の団体における方針の立案及び決定に共同して参画する機会が確保されることを旨として、行われなければならない。

第六条 男女共同参画社会の形成は、家族を構成する男女が、相互の協力と社会の支援の下に、子の養育、家族の介護その他の家庭生活における活動について家族の一員としての役割を円滑に果たし、かつ、当該活動以外の活動を行うことができるようにすることを旨として、行われなければならない。

●男女雇用機会均等法(雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保に関する法律)

1986年施行 1997年, 1999年, 2008年改正法施行

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

●育児・介護休業法(育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律) 1992年育児休業法として施行 1995年に大幅改正し、育児・介護休業法となり、その後、1999, 2001, 2002, 2005, 2008年に改正法施行(2010年6月に改正法施行予定)

労働者は、申し出ることにより、子が1歳に達するまでの間、育児休業をすることができます(事情によっては1歳6カ月まで取れる場合もあります)。正社員だけでなく、一定の範囲の雇用労働者(=同一の事業主に引き続き雇用された期間が1年以上であること、子が1歳に達する日(誕生日の前日)を超えて引き続き雇用される見込み)は、育児休業をとることができます。また、小学校就学前の子を養育する労働者は、申し出ることにより、子が一人の場合1年に5日まで、子が二人以上の場合1年に10日まで、病気・けがをした子の看護のために、休暇を取得することができます。

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

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

●労働基準法 1947年施行 最終改正 2008年施行

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

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

●次世代育成支援対策推進法 2005, 2008 年改正法施行

(2015 年 3 月 31 日までの時限立法)

子育てを支援できる社会にするため、10 年間をかけて集中的・計画的に取り組んでいくことを定めた法律です。特に、市町村、都道府県、事業主は、それぞれ行動計画を策定し、達成しようとする目標、内容、実施時期等を定めて取組を進めることとなっています。

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

常時雇用する労働者の数が 101 人を超える事業主は、一般事業主行動計画を策定し、厚生労働大臣にその旨を届け出なければなりません。

●DV 防止法(配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律)

2001 年施行 2004 年, 2008 年改正法施行

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

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

●ストーカー規制法(ストーカー行為等の規制等に関する法律) 2000 年施行

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

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

●性同一性障害特例法(性同一性障害者の性別の取扱いの特例に関する法律)

2004 年施行 2008 年改正法施行

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

## 18-2. 積極的改善措置

●男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)

第二条第二項 (積極的改善措置)

男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること。

## ●男女共同参画基本計画(第2次)(平成17年12月27日閣議決定)

### 第1部 基本的考え方

②「職場における性差別が解消すること」及び「仕事と家庭の両立支援策が進むこと」によって、女性が働きやすくなるだけでなく、男性にとっても働きやすい職場環境が確保され、多様性に富んだ職場環境が人々を活性化することを通じて企業活動も活発となる。

### 第2部 施策の基本的方向と具体的施策

#### 1. 政策・方針決定の過程への女性の参画の拡大

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

#### 12. 新たな取組を必要とする分野における男女共同参画の推進

##### (1) 科学技術

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

## ●第3期科学技術基本計画(平成18年3月28日閣議決定)

### 第3章 科学技術システム改革

#### 1 人材の育成, 確保, 活躍の促進

##### ⑤女性研究者の活躍促進

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

## ●改正男女雇用機会均等法(平成19年4月1日施行)

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

注 第五条 募集及び採用での性別にかかわらず均等な機会、

第六条 労働者の配置, 昇進, 降格及び教育訓練, 福利厚生, 職種及び雇用

形態の変更, 退職の勧奨, 定年及び解雇並びに労働契約の更新における性別差別の禁止

第七条 間接差別の禁止

## ●女性の参画加速プログラム

(平成 20 年 4 月 8 日 男女共同参画推進本部決定)

### I 趣旨

#### 2. 女性の参画の現状

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

特に, 民間企業における課長相当職における女性の割合は 3.6% (平成 18 年度), 国家公務員の管理職 (本省課室長相当職以上) に占める女性の割合は 1.7% (平成 17 年度) と低く, また, 各種団体の役員に占める女性の割合等も, 依然として非常に低い水準にある。

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

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

### II 施策の基本的方向

#### 1. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) の実現

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

#### 2. 女性の能力開発・能力発揮に対する支援の充実

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

#### 3. 意識の改革

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

### III 具体的な取組内容

#### 2. 活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野についての重点的取組

## (1) 医師

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

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

こうした課題を解決するため、以下のような取組を行う。

（勤務体制の見直し等）

（多様な保育ニーズに応える保育所の整備等継続的な就業の支援）

（出産・育児、介護等による離職後の復帰支援）

（意思決定の場への女性の登用促進）

（実態把握の実施）

（医療専門職全体の総合的な支援）

（女性の健康問題への取組についての気運の醸成）

## (2) 研究者

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

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

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

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

具体的には以下のような取組を行う。

（モデルとなる先進的な取組の普及・定着等）

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

さらに、支援体制を構築し先進的な取組を行う研究機関において、女性研究者の能力を

最大限に活かすことにより女性研究者の高度なロールモデルを確立させるとともに、女性研究者に十分な活躍の場を与えるために必要な取組について、重点的に支援する。

(推進体制の強化)

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

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

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

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

## ●提言「国立大学における男女共同参画を推進するために」

(平成 12 年 5 月 19 日 国立大学協会)

### 1 大学における男女共同参画推進のための姿勢と方針の明確な表明

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

### 3 大学における女性の雇用および教育関連の実情把握のための調査資料の整備

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

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

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

### (3) 達成目標とタイムテーブルの設定、達成の評価

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



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

(4) 女性教員数・比率の組織評価項目への組み入れ

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

## 19. 広島大学における女性の割合

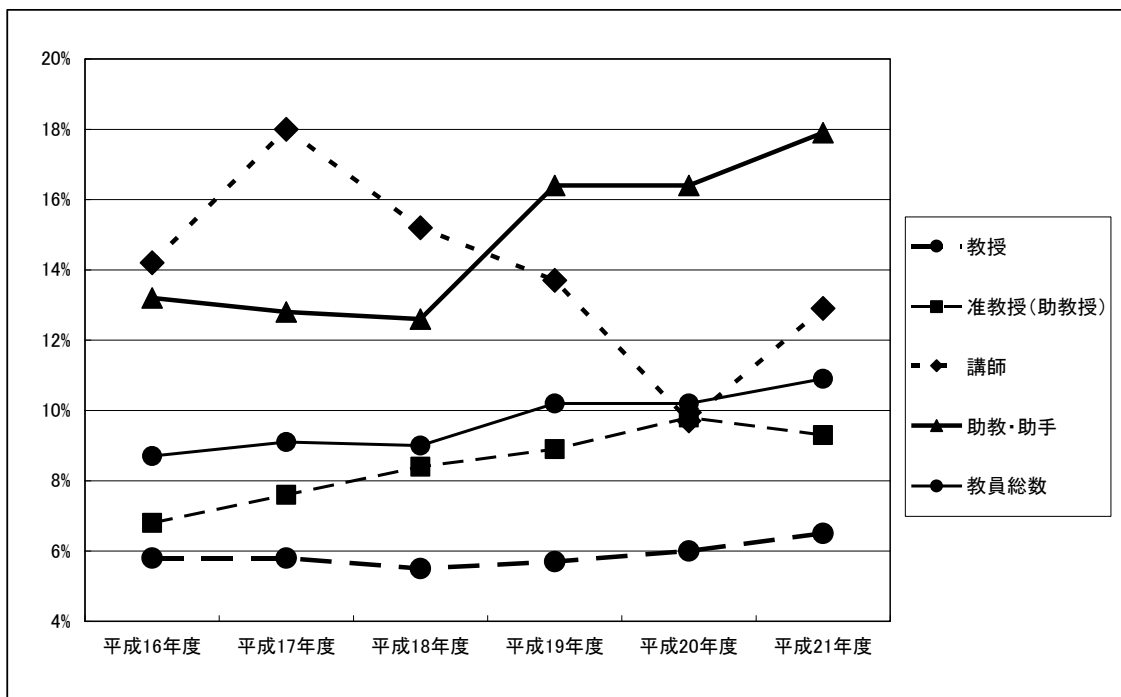
### 19-1. 職種別、本給表別在職状況

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)	1579	1407	172	10.9%
	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	61	53	46.5%
一般職員	一般職	598	407	191	31.9%
教室系技術職員	一般職	75	69	6	8.0%
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	732	54	678	92.6%
医療職員	医療職	111	59	52	46.8%
計		3339	2162	1177	35.3%

平成21年5月1日現在(休職・休業者および出向中の者を除く)

### 19-2. 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。



19-3. 教職員の職名別在職状況

平成21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	582	544	38	6.5%
准教授	453	411	42	9.3%
講師	116	101	15	12.9%
助教	416	341	75	18.0%
助手	14	12	2	14.3%
計	1581	1409	172	10.9%

(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	82	22	21.2%
養護教諭	2	0	2	100.0%
計	108	84	24	22.2%

(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	93	55	38	40.9%
養護教諭	9	0	9	100.0%
栄養教諭	3	0	3	100.0%
計	114	61	53	46.5%

(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	46	2	4.2%
副課長・総括主査・専門員・高度専門職	36	33	3	8.3%
主査	183	150	33	18.0%
主任	88	37	51	58.0%
グループ員	176	93	83	47.2%
計	531	359	172	32.4%

(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	9	4	5	55.6%
計	33	15	18	54.5%

## (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	15	15	0	0
主任	4	4	0	0
グループ員	6	5	1	16.7%
計	34	33	1	16.7%

## (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	6	5	1	16.7%
技術班長・技術専門職員	27	26	1	3.7%
技術主任	10	10	0	0
技術員	29	25	4	13.8%
計	75	69	6	8.0%

## 19-4. 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	2	2	0	0
理事	3	3	0	0
副学長	1	1	0	0
監事	2	2	0	0
学長特命地域医療対策室長	1	1	0	0
学長補佐	1	1	0	0
副理事	20	18	2	10.0%
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	41	41	0	0
部局長	19	19	0	0
計	109	106	3	2.8%

19-5. 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	13	13	0	0
放射性同位元素委員会	10	10	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	11	10	47.6%
計	116	107	19	15.1%

19-6. 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	10978	6703	4275	38.9%
博士課程前期	2567	1722	845	32.9%
博士課程後期	1954	1293	661	33.8%
専門職学位課程	191	131	60	31.4%
計	15690	9849	5841	37.2%

(1) 学部学生

	合計	男性	女性	女性比率
総合科学部	584	275	309	52.9%
文学部	639	268	371	58.1%
教育学部	2171	948	1223	56.3%
法学部	865	510	355	41.0%
経済学部	970	685	285	29.4%
理学部	1062	841	221	20.8%
医学部(総合薬学科・保健学科を除く)	626	440	186	29.7%
医学部(総合薬学科・保健学科)	560	126	434	77.5%
歯学部	517	219	298	57.6%
薬学部	248	119	129	52.0%
工学部	2289	2042	247	10.8%
生物生産学部	447	230	217	48.5%
計	10978	6703	4275	38.9%

## (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	113	59	54	47.8%	118	61	57	48.3%
文学研究科	108	64	44	40.7%	153	63	90	58.8%
教育学研究科	236	117	119	50.4%	379	183	196	51.7%
社会科学研究科	121	73	48	39.7%	193	111	82	42.5%
理学研究科	111	94	17	15.3%	293	237	56	19.1%
先端物質科学研究科	58	52	6	10.3%	224	194	30	13.4%
保健学研究科	119	33	86	72.3%	80	30	50	62.5%
医歯薬学総合研究科	553	397	156	28.2%	159	76	83	52.2%
工学研究科	148	128	20	13.5%	587	543	44	7.5%
生物圏科学研究科	111	84	27	24.3%	194	109	85	43.8%
国際協力研究科	85	61	24	28.2%	187	115	72	38.5%
法務研究科	191	131	60	31.4%				
計	1954	1293	661	33.8%	2567	1722	845	32.9%

## 20. 平成 21 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 21 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〉意見交換会の実施 →平成 21 年 7 月から 10 月にかけて、4つの部局で教職員と学生を対象とした意見交換会を行った。学生の参加は少なかったため、学生の意見を汲み上げる工夫がさらに必要である。</p> <p>〈1-1〉女性教員の割合および採用割合の公表 →四半期ごとに、教育研究評議会において、部局ごとの女性教員の割合および採用割合の数値データを公表した。また、男女共同参画のホームページにおいても、公開している。</p> <p>〈1-1〉〈1-2〉第 7～10 回 CAPWR セミナー →目的を絞った比較的小規模のセミナーを様々なテーマについて開催した。科学技術振興調整費「リーダーシップを育む広大型女性研究者支援」は本年度で終了するが、アンケートからは参加者の満足度の高さと啓発効果が伺われるため、今後も出来る限りこのようなセミナーを続けたい。</p> <p>〈1-1〉〈1-2〉学生むけテキストと一般むけ報告書の作成 →平成 20 年度に作成した学生対象の冊子『あなたがあなたの道を歩むために～広島大学の男女共同参画～』、高校生対象の冊子『科学で拓くあなたの未来』、主に教職員対象の『平成 21 年度成果報告書』を今年度も引き続き作成した。各対象者に向けた適切な情報発信を今後も続ける必要がある。</p>		
2 性別に基づく差別や排除を助長する制度・慣行の見直し・改善	(2-1) 構成員が男女を問わず、適材適所に生き生きと活躍する	(2-1-1)構成員が活躍できる環境づくりに取り組む
		(2-1-2)女性の意欲向上のための取組み
		(2-1-3)ポジティブアクションの推進
	(2-2) 男女を問わず学部・大学院への進学志望者が増加	(2-2-1)進路指導者(小中高大院)の意識改革
(2-2-2)企業からのロールモデルを進路指導に活用する		
(2-2-3)学生にとって魅力的であるような奨学金制度の検討		
<p>〈2-1〉東広島キャンパスにおける学内保育園の運営、学童保育・病後児保育の試行 →ひまわり保育園の運営の他、夏季・冬季に小学校 1～6 年生を対象とした学童保育を試行し、春季の試行も予定している。また、2～3 月という短期間ではあるが、病後児保育の試行を開始することができた。学童保育については安定的に実施できる体制が整いつつあるため、本格実施に移行させる必要がある。また病後児保育についても、引き続き最適な実施方法を模索したい。</p>		

<p>〈2-1〉女性教員等のメーリングリストの運用 →平成 21 年度もメーリングリストを活用し、様々な情報発信を行った。</p> <p>〈2-1〉教員の公募文書にポジティブアクションの文言を記載することの継続実施 →この文言の記載を決定した平成 19 年度以降、採用人事における女性の割合は増加している。</p> <p>〈2-1〉助教の准教授へのポストアップ 2 名分を配分(理・工・農系女性教員対象) →このようなポストアップによって、理・工・農系女性教員のキャリアを支援し、優秀な女性教員を定着させることは、理・工・農系女性教員の割合を増やす効果だけでなく、当該分野の女子学生の教育にとっても大きな意義があると思われる。</p> <p>〈2-2〉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 →女子高生と本学女性教員及び女子学生がテーブルを囲み、リラックスした雰囲気ですぐ進路や大学生活に関する様々な質問に答えた。事後アンケートでは高評価を得ていたため、実施方法をより適切なものにして継続する。</p> <p>〈2-2〉ロールモデルをホームページに掲載 →ホームページのロールモデル「人生の先輩からみなさんへ」の掲載を充実させた。今後もさらにバラエティに富んだロールモデルを掲載したい。</p>		
3 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進	(3-1) 男女共同参画推進室の設置	(3-1-1) 男女共同参画推進委員会の活発な活動を学内に示す
<p>〈3-1〉男女共同参画推進委員会における平成 21 年度行動項目の実施 →男女共同参画推進委員会で、行動目標を達成するための平成 21 年度行動項目を策定し、実行した。各取り組みの多くは男女共同参画推進室ホームページ上に掲載することによって学内外に示すことができた。全部で 19 項目の行動項目のほぼ全てが順調に実施されている。平成 22 年度が 4 年間の行動計画の最終年度になるため、全ての行動計画を来年度までに達成でき、さらに次のステップへ移行できるように進める必要がある。</p> <p>〈3-1〉男女共同参画推進室長の交替 →相田美砂子副理事(男女共同参画担当)の学長室競争的資金獲得戦略室長への就任に伴い、坂田桐子(総合科学研究科教授)が平成 22 年 1 月 1 日付で男女共同参画推進室長となった。年度途中の急な交替ということもあり、男女共同参画推進室ならびに男女共同参画推進委員会の活動全般をまず把握することに追われているが、できるだけ早い段階で全活動を頭に入れ、有益な取り組みを積極的に推進して行きたい。</p>		
4 家庭生活と教育・研究・就業とを両立させるための男女への支援	(4-1) 次世代育成支援対策推進法の認定を受ける	(4-1-1) 支援情報のワンストップサービス化推進(HP の活用)
		(4-1-2) 文科省や JST 等公募の男女共同参画関連プロジェクトの支援
<p>〈4-1〉次世代育成支援対策推進法に基づく第 1 期行動計画の目標達成 →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達成し、第 2 期行動計画を策定した。仕事と家庭の両立を促進する柔軟な働き方を可能にする制度の構築、制度を利用しやすい環境を整えること、諸制度の周知などを目標としている。意識調査等を通じて、支援に対するニーズの把握や、制度を利用しにくくしている要因については、ある程度把握できつつあると思われるため、今後は具体的にどのような制度を構築するのか、その制度を利用</p>		



<p>しやすい職場環境をいかにして創出するかが課題となる。その課題に着実に取り組みたい。</p> <p>〈4-1〉男女共同参画関連プロジェクトの学内周知徹底と支援</p> <p>→すでに進行中である女性研究者支援プロジェクトの他に、平成 21 年度は、科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」に、「科学で拓こうあなたの未来～先輩の姿から描く私の進路～」が採択されたため、広島大学男女共同参画推進室に女子中高生の理系進路選択支援プロジェクトを設置し、この事業を推進することとした。男女共同参画室ホームページ上にコーナーを設けると共に、科学教室などについては様々な部局の協力を得てこのプロジェクトを進めているため、認知度は高くなりつつあると思われる。</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〉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)の開催</p> <p>→中国四国地方の大学や地方自治体と連携して、第1回中国四国男女共同参画シンポジウムを開催した。各大学の取り組みの紹介等を行い、相互に連携しながら、男女共同参画を推進することを宣言した。参加者からは活発な質疑があり、中国四国地方の諸大学の男女共同参画推進への熱意が感じられるものとなった。中国四国地方の拠点大学として、今後も他大学や近隣自治体、企業等との連携を進めたい。</p> <p>〈5-2〉男女共同参画のホームページの拡充(和英)</p> <p>→男女共同参画ホームページを充実させた。今後も様々な情報を一元化し、学内者にも学外者にも使いやすいホームページにしたい。</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〉女性研究者サポーター概論・実習の開講(教養教育科目)</p> <p>→全学の教養教育科目として、平成 21 年度も授業を実施した。昨年度に比べると受講者は少なかったが、受講者にとっても満足度の高い充実した授業となった。受講者の声から、女性研究者サポーター養成という特定の目的を超えて、幅広い受講者が男女共同参画関連の教養を修得できるような開講形態を検討する必要性が示唆されたため、平成 22 年度からは領域科目として講義形式の新しい教養科目「ジェンダーと社会」を開講する予定である。</p> <p>〈6-1〉広島大学女性研究者奨励賞の継続実施</p> <p>→若手の女性研究者の意欲向上のために、女性研究者奨励賞を学長裁量経費として、今年も実施した。女性研究者の意欲向上に結びついているものと思われる。</p> <p>〈6-1〉女性対象の研究助成金リストの作成(ホームページ掲載)</p> <p>→女性研究者を対象とする助成金等一覧表を、随時更新した。今後は単なる情報提供に留まらず、研究費獲得を促進するような取り組みを計画する必要がある。</p>		

平成 22 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2009 ～平成 21年度成果報告書～

発行年月 : 平成 22 年 3 月

編集・発行: 広島大学男女共同参画推進委員会

広島大学男女共同参画推進室

所在地: 〒739-8524 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)