



名古屋大学の次世代育成：女子学生支援

女子中高生理系進学推進セミナー



理系女子学生コミュニティ あかりんご隊による出張理科実験



女子学生エンカレッジ交流会



若手女性研究者サイエンスフォーラム





名古屋大学の女性リーダー育成プログラム



文部科学省リーディング大学院（H25採択）

「ウェルビーイング in アジア」実現のための
女性リーダー育成プログラム

Women Leaders Program to Promote Well-being in Asia

プログラムコーディネータ：

東村博子（名大副総長、前男女共同参画センター長）

参加部局：生命農学・医学・保健学・
教育学・国際開発学各研究科



グローバル企業・国際機関・政策決定機関
で活躍できる女性リーダーの育成を目指す



女性教員支援体制－メンター制度－

メンター制度により全学を挙げて女性教員を支援
優良企業並みと評価される



エンパワーメント・フォーラム
メンター・アワード2012 優秀賞

ワーキングウーマン・パワーアップ会議・
公益財団法人日本生産性本部主催
同時受賞：高島屋・第一生命保険

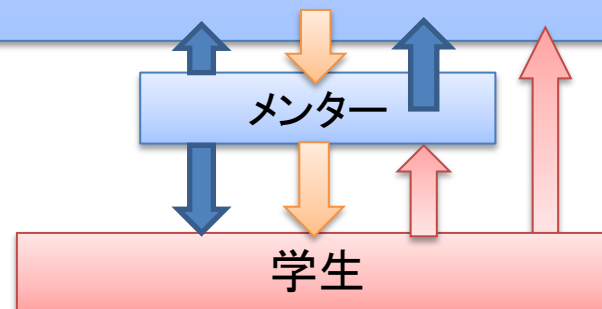


男女共同参画
センター

連携
構築



女性研究者向けメンター法の分析・開発
メンター養成・コーディネータによる面
談・マッチングフィードバック





名古屋大学の女性教員・上位職増員策

女性研究者トップリーダー顕彰



全部局に呼びかけ、リーダーとして期待される女性教員（教授・准教授）を**発掘**

- ・ 総長による顕彰授与式
- ・ 総長・担当理事との意見交換を介して施策に活かす

⇒ トップリーダー顕彰を授賞した女性教員が、総長補佐、センター長、教育研究評議会委員等に多数就任

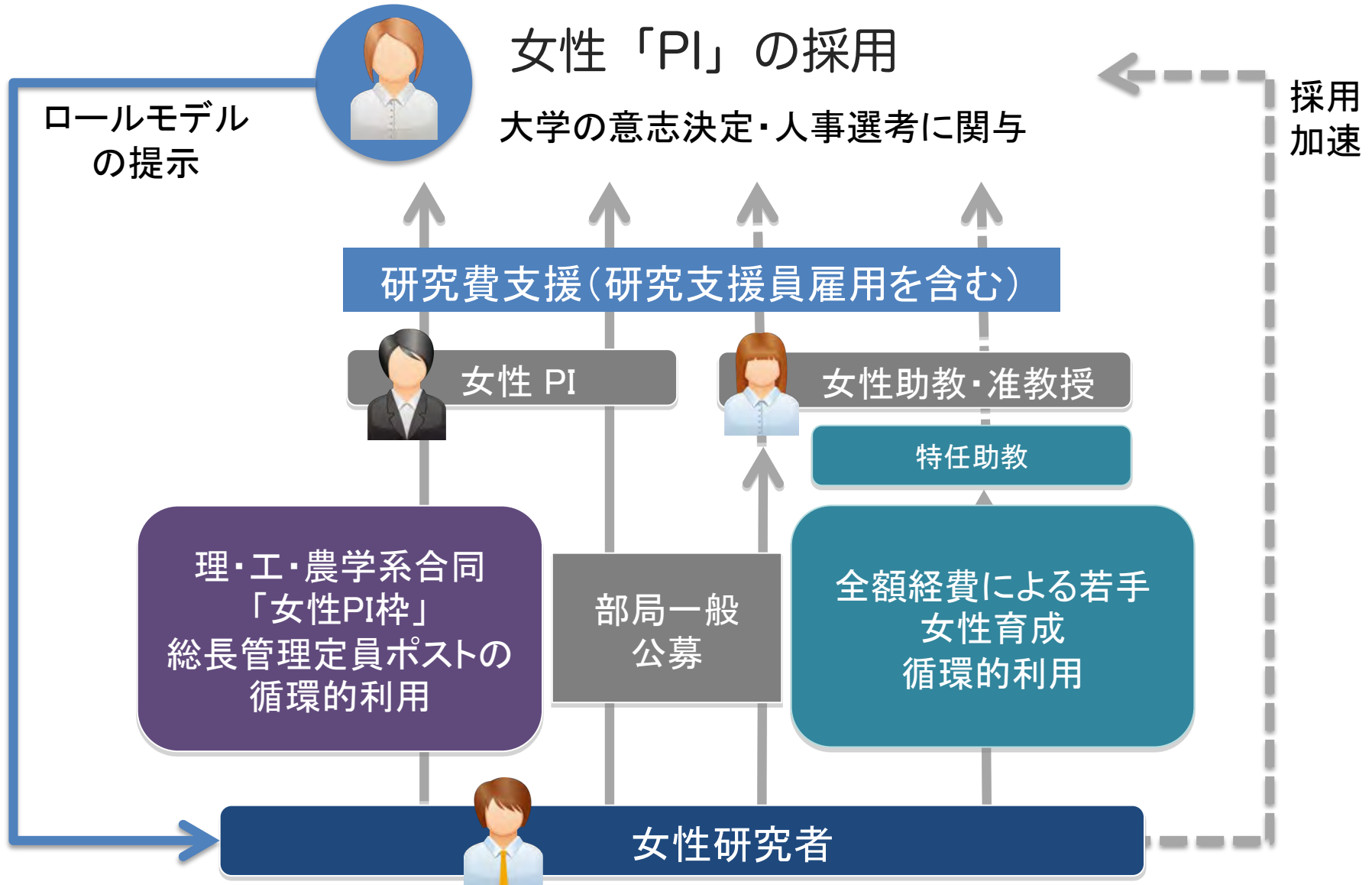
女性研究者リーダーシッププログラム



研究力・プレゼン
力・英語力・リー
ダーシップ力を、
重点的に強化

全学定員「女性PI枠」 現在は新たな増員策に発展的解消

ポジティブフィードバックによる女性教員の**継続的増加**





名古屋大学の女性教員・上位職増員策

- **教育研究評議会**（大学の意志決定組織）の**女性教員比率を2割以上**となるよう学内規定を改正（令和元年4月）（**現在28%越え**）



総長と教育研究評議会女性評議員

学内評議会、2割女性に

名大、規定で比率引き上げ

学長や教授で構成する「教育研究評議会」について、名古屋大が2019年度から少なくとも8人（約2割）が女性になるよう学内規定を改めたことが26日、分かった。同評議会は教育研究の重要事項を話し合う機関で、女性の少なさが自立大学の課題になっている。規定で女性比率を定めるのは旧帝大では初めて。東京大など他の旧帝大はいずれも1割未満のため、影響を与えなかった。

同評議会は学長を議長、審議・承認する機関。国は、メンバーの報酬も同じし、学部代表の教授も研究所の所長らで、名大は定員が約30人。学内の最終決定は役員会が担うが、教育研究に関しては評議会の承認が欠かせない。名大は20年までに女性管理職を2割に引き上げ、男性が大半を占めていた評議会についても改選策を検討。当初選ばれた女性から人以下だった場合、初めてキャンパス内に常任を追加するよう学内規定を3月に変えた。

名大によると、19年度は当初選ばれた28人のメンバーのうち女性比率は2割に届かなかった。新規定に基づき学内の選挙で決めた女性4人に加え、女性比率は過去最高の18・75%となった。7つある旧帝大で唯一1割を超えた。教育研究分野での女性の少なさは全国の国立大学に共通する課題だ。国立大学協会は00年、10年後までに女性教員の比率を20%に引き上げる目標を掲げたが、18年の調査では16・7%にとどまる。名大はこれまでも女性管理職を支える試みを進めてきた。09年に国内で初めてキャンパス内に常任の保育所を開き、その後女性研究者を管理職に登用する学部に奨励金

国立大の意思決定の流れ

```

    graph TD
      A[役員会  
(最高決定機関)] --> B[経営分野]
      A --> C[教育研究分野]
      D[経営協議会  
(外部委員ら)] --> B
      E[教育研究評議会  
(学内の教授ら)] --> C
      B --> F[重要事項を審議・承認]
      C --> F
  
```