

国立大学法人熊本大学 男女共同参画推進基本計画

平成19年3月26日策定



男女共同参画社会基本法（平成11年制定）は、男女共同参画社会について、「男女が、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する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」と定義し、その実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」と位置付け、社会のあらゆる分野において、男女共同参画社会の形成の促進に関する施策の推進を図っていくことが重要である、としている。

熊本大学は、男女共同参画社会の実現のために大学が担うべき役割と責任の大きさを自覚し、ここに「熊本大学男女共同参画推進基本計画」を策定する。

本計画は、本学における男女共同参画推進の目標、方針、推進体制等について基本的事項を定めたものであり、今後、大学及び各部局はこれを基にして、全学一体となって具体的な取組みを計画的に推進していくことになる。

目 次

- I 目標
- II 基本方針
- III 基本方針の内容
 - 1 男女の機会均等の実現
 - 2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進
 - 3 就労・就学と家庭生活との両立支援
 - 4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
 - 5 男女共同参画を推進する教育・研究の充実
 - 6 ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供
 - 7 苦情申立て・救済システムの整備
- IV 推進体制
 - 1 男女共同参画推進委員会の設置
 - 2 男女共同参画推進室の設置
 - 3 地域社会との連携
 - 4 男女共同参画推進の達成度の評価
- V 計画期間



I 目標

熊本大学は、「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」の実現を目指し、次に掲げる事項の推進を図る。

- (1) 教育・研究及びそれを取り巻く就労・就学環境の整備
- (2) 男女が共に参画して社会を形成していくための原動力となり、社会で活躍できる人材の育成
- (3) 男女共同参画社会の形成のための教育・研究の充実

II 基本方針

上記 I に掲げる事項の推進を図るため、次のとおり基本方針を策定し、この基本方針に基づき、III に掲げる具体的事項を遂行する。

- 1 男女の機会均等の実現
- 2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進
- 3 就労・就学と家庭生活との両立支援
- 4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- 5 男女共同参画を推進する教育・研究の充実
- 6 ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供
- 7 苦情申立て・救済システムの整備

Ⅲ 基本方針の内容

1 男女の機会均等の実現

- ①採用、昇進、給与、研修、OJTの機会の平等、積極的是正措置の導入等
 - ・教職員の募集に際して、積極的な広報を行い、優秀な女性の応募数の増加を図る。
 - ・各部局が、女性研究者・教員の採用を拡大した場合、人事的配慮としてインセンティブの付与を検討する。
 - ・現在の新規採用の女性教員の割合を4年後（2010年度末）に、現在の各部局あるいは関連分野の博士課程の女性比率まで増加させる。
 - ・教職員の業績評価に当たっては、出産、育児・介護等に従事したことを考慮する。
 - ・女性教職員に対する大学内外の研修の機会を拡大する。
 - ・全教職員・学生に対して、男女共同参画に関わる諸問題に対応する大学の施策へのパブリック・コメントを実施する。
- ②メンター制度の充実
 - ・制度化を図り、若手女性研究者への助言を行うことにより、若手女性研究者の育成を図る。

2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進

- ①男性中心の就労・就学環境の改善
- ②研修制度のあり方についての検討
 - ・男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。
- ③定期的な啓発セミナー・シンポジウム等の開催
- ④学内の各種取扱いが、男女を問わず中立的な運用がなされているかどうかの検証
 - ・制度が男女を問わない場合も、慣行・運用で偏りが生じていないかを検証する。
 - ・運用において性別による偏りがある場合、その原因を取り除くための対策を講じる。
- ⑤性別による就労・就学上の負担に著しい偏りが生じている場合の解消措置
- ⑥次世代の研究者への情報提供
 - ・学生と研究者との交流の場を提供する。
- ⑦地域社会における次世代育成のための取組みへの貢献

3 就労・就学と家庭生活との両立支援

- ①男女を問わない育児・介護休業の取得促進
 - ・取得の促進策として代替要員の配置を行う。
- ②学内保育施設の整備
 - ・学内保育施設（こばと保育園を含む。）のあり方を総合的に検討する。
 - ・改築・運営費など、大学の予算補助を拡充する。
- ③多様な保育サービスの提供
 - ・NPO法人、医学部附属病院等との連携により、病児保育を含め保育システムを構築する。
 - ・保育施設における保育時間外（土日、あるいは夜間）の業務があるときの緊急時の保育システムを構築する。



④育児・介護支援のための柔軟な勤務・就学体制

- ・短時間労働制等の導入を図ると共に研究支援者による対応を図る。
- ・ITを使った在宅勤務・就学上の支援体制を整備する。

⑤出産、育児、介護が不利にならない雇用制度の整備

- ・産前・産後休暇期間及び育児・介護休業期間中の代替要員を措置する。
- ・育児・介護中の研究者に対して研究支援者による対応を図る。

⑥育児・介護後復帰する女性人材の活用促進

- ・休職中の教職員に対して業務に関する情報提供等のサポートを行う。
- ・復職者の教育研究経費の配分が不利益とならないように配慮する。

⑦女性人材の情報バンク化と就職支援サービスの提供

- ・大学院学生、ポスドク、教員、技術職員、卒業生（大学院学生、ポスドク、テクニカルスタッフ、教員等として過去に本学に在職・在学した者）等の女性人材について情報バンク化を行い、就職支援サービスを提供する。
- ・その積極的推進のために産業界・教育界との情報共有化を図り、現状の改善につなげる。

⑧夫婦研究者への就職支援

⑨育児・介護相談窓口の設置（男女共同参画窓口の兼務）

⑩職場慣行の見直しと改善

- ・会議等については、子供を持つ者に対して参加が困難にならないような時間設定を行うなど、子育て中の教職員が不利とならないような職場慣行を確立する。

⑪年次有給休暇の取得促進

4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大

①学長声明その他による学内外への周知

②大学及び各部局における数値目標の設定

- ・新規採用の女性教員の割合を4年後（2010年度末）に現在の各部局あるいは関連分野の博士課程の女性比率にまで増加させる。（国の「男女共同参画基本計画」（第2次）では、我が国全体での女性研究者採用の数値目標は、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（医歯薬）30%）である。）
- ・女性職員の採用・登用を促進する。
- ・本学のあらゆる委員会の女性比率について実態を把握し、男女比率の改善に向けた数値目標を検討する。
- ・役員、教授、（局・部）課長等における女性比率を増大させる。
- ・2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が国のレベルになるよう（「少なくとも30%になるよう期待する。」）、本学の取組みを推進する。



③積極的な改善策の策定

- ・女性教員・学生の少ない分野において女性の進出が妨げられている問題の分析を行い、積極的改善措置（ポジティブ・アクション）を図る。
- ・まったく女性教員のいない部局又は学科においては最低1名の女性教員の採用を図るよう努力する。
- ・教職員の採用、業績評価において、性別による偏見がないか常に点検をする。

- ・部局に、積極的改善措置について検討する組織（例えば、男女共同参画推進委員会）を置き、中期的、長期的目標及び具体的数値目標を定め、達成状況について毎年学内外に公表する。

④パブリック・コメントの実施

- ・学生、研究者及び教職員からの意見を積極的に取り入れる。

5 男女共同参画を推進する教育・研究の充実

①男女共同参画に関する教育・研究の充実

- ・ジェンダー学や男女共同参画関係について新たに研究支援を行う。
- ・男女共同参画に関する教育を充実させるために、専任教員の配置の検討を含めて教員の充実に図る（例えば、大学教育機能開発総合研究センターへの配属を検討）。
- ・女性のキャリア支援教育科目を充実させる。

②女性大学院生を増加させるためのプログラムの策定

③キャリア形成、再チャレンジに関する教育・研究プログラムの策定

6 ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供

①男女共同参画推進に関する定期的な実態調査、情報提供

- ・学生、研究者及び教職員への積極的な情報提供を図る。

②男女共同参画に関する事項についての統計処理と公表

- ・男女別に算出し、現状把握を行う。
- ・歴史的推移も把握する。
- ・大学の公表資料において可能な限り男女別の比率を示す。

③女性のロールモデルの紹介

- ・女性のロールモデルとして、本学で活躍している女性研究者、女性管理職、卒業生等の活動を学内外に紹介する。

④男女共同参画推進に関する優れた取組みの紹介と表彰

- ・本学の女性教職員が能力を発揮しやすい環境づくりに関する優れた取組みを学内外へ紹介し、特に優れた取組みを表彰する。

7 苦情申立て・救済システムの整備

①男女共同参画に関する総合的な相談

窓口の設置

- ・相談窓口にはカウンセラーを配置する。

②人権に関わる相談等への対応

- ・セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントなど人権に関わる悩み相談について、担当委員会との連携による対処
- ・将来的には、セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントなど、人権尊重に関わる防止・苦情処理・救済システムを統合する。



IV 推進体制

1 男女共同参画推進委員会の設置

全学的な男女共同参画を推進するため、学長の下に熊本大学男女共同参画推進委員会を、また、その下部組織として各部局に男女共同参画推進委員会をそれぞれ設置する。なお、委員会運営のために必要な財源の措置を図る。

2 男女共同参画推進室の設置

男女共同参画事業を推進する組織として、担当理事を室長とする男女共同参画推進室を設置する。

推進室の事業推進のため、ジェンダー学や男女共同参画等を研究する兼務教員の確保について、コーディネーター及び事務職員の配置も含めて検討し、事業推進に最もふさわしい体制を整備する。

3 地域社会との連携

熊本県及び県内市町村、九州各県、地域NPO団体、そして地域企業等と連携して、意識啓発、子育て支援、人材データバンク化による多様なキャリアパスの創出などを推進する。

4 男女共同参画推進の達成度の評価

男女共同参画推進についての達成度を毎年確認するため、報告・評価の場を設ける。

V 計画期間

「第1期熊本大学男女共同参画推進基本計画」の策定

- ・平成19年度から平成28年度までの10カ年を第1期の計画期間とする。
- ・大学及び各部局は、平成19年度から平成28年度までの第1期の目標及び年度ごとの計画を設定する。
- ・大学及び各部局は、目標及び計画の中に可能な限り、達成すべき数値目標を設定する。
- ・大学及び各部局は、年度ごとに計画の達成度を評価し公表する。
- ・平成23年度（基本計画の策定後5年目）に目標の達成度について中間評価を行う。

参考 用語解説

【ジェンダー（社会的性別）の視点】

「社会的性別」（ジェンダー）が性差別、性別による固定的役割分担、偏見等につながっている場合もあり、これらが社会的に作られたものであることを意識していこうとするものである。

このように、「社会的性別の視点」でとらえられる対象には、性差別、性別による固定的役割分担及び偏見等、男女共同参画社会の形成を阻害すると考えられるものがある。その一方で、対象の中には、男女共同参画社会の形成を阻害しないと考えられるものもあり、このようなものまで見直しを行おうとするものではない。社会制度・慣行の見直しを行う際には、社会的な合意を得ながら進める必要がある。

【OJT（On the Job Training）】

職場での日常業務を通じて行なわれる訓練の事。直属の上司や先輩の仕事振りを観察したり、直接教わったりしながら、実務をこなしていく上で必要不可欠な技術や知識、モラルなどを現場で学んでいく事を指す。

【積極的改善措置（ポジティブ・アクション）】

様々な分野において、活動に参画する機会の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、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものである。

積極的改善措置の例としては、国の審議会等委員への女性の登用のための目標の設定や、女性国家公務員の採用・登用の促進等が実施されている。男女共同参画社会基本法では、積極的改善措置は国の責務として規定され、また、国に準じた施策として地方公共団体の責務にも含まれている。

【ロールモデル】

将来像を描いたり、自分のキャリア形成を考える際に参考にする役割モデルをいう。「女性のチャレンジ支援策について」（平成15年4月男女共同参画会議意見）では、一人一人が具体的に自分にあつたチャレンジをイメージし選択できるよう、身近なモデル事例を提示する重要性が指摘されている。

（主に「内閣府男女共同参画局ホームページ」の「用語集」から引用）

1 女性教職員・学生の増加

●女性教職員の応募数増加

- 実践例①：教職員募集に際しての積極的な広報活動、具体的な対策を図る。
- 実践例②：教員採用については、男女応募者数を教授会等において公表し、分析・対策を図る。

●女性職員の採用・登用の促進

- 新規採用の女性教員の割合を2010年度までに現在の各部局あるいは関連分野の博士課程の女性比率まで増加
- 実践例：まったく女性教員のいない部局又は学科においては最低1名の女性教員の採用を図るよう努力する。

●指導的地位に女性の占める割合を国のレベルへ

- 2020年までに、少なくとも30%にする。
- 実践例：あらゆる委員会において男女比率の改善に向けた数値目標を検討する。

●プログラムの策定

- 女性大学院生を増加させるためのプログラムの策定をする。

2 業績評価

●業績評価に当たっての配慮

- 女性教職員の業績評価に当たっての、出産、育児・介護等に従事したことへの配慮を行う。

●性別による偏見点検

- 採用・業績評価において性別による偏見がないか常時点検する。

●男女間に偏りがいないかの検証

- 学内の各種取扱いについて男女間に偏りがいないか検証する。
- 実践例：各学部の各種取扱いについて実態調査をし、課題の分析を出し、対策のため積極的改善措置を図る。

3 メンター制等の導入

●助言による育成

- 若手研究者への助言による育成を行う。

●ネットワークの構築

- 女性研究者等の交流会を開催する等、ネットワークを図る。

●担当委員会との連携

- セクシャルハラスメント担当委員等との連携を推進する。

4 環境改善

●就労・就学環境の改善

- 男性中心の就労・就学環境の改善を図る。

●職場慣行の見直しと改善

- 子育て・介護中の教職員が不利とならないような職場環境の確立を図る。

●短時間労働制・在宅勤務等の導入

- 育児・介護を必要とする教職員等に短時間労働制およびITを使った在宅勤務等の導入を図る。

●復職者への配慮

- 復職者の教育研究経費等の配分が不利益にならないように配慮する。

●就職支援、情報の提供

- 博士課程、ポスドク等の人材情報バンク化をおこない、就職支援、情報の提供を行う。

●代替要員の配置

- 育児・介護休業の取得促進策として、代替要員の速やかな配置する。



5 研修・啓発

●研修制度のあり方

○研修制度のあり方についての検討を行う。(男女間の固定的な役割分担の意識解消)

●啓発セミナー等の開催

○定期的な啓発セミナー・シンポジウム等の開催する。

●情報の積極的な提供

○男女共同参画推進に関する情報の学生、研究者及び教職員への積極的な提供を行う。

●女性研究者等の活動紹介

○本学で活躍している女性研究者や卒業生等の活動紹介(例:ロールモデル集の作成・活用)

●交流の場の提供

○学生と研究者との交流の場の提供を行う。(次世代研究者への情報提供)

●パブリックコメントの実施

○学生、研究者及び教職員からの意見を積極的に取り入れる。

●研修機会の拡大

○女性教職員に対する大学内外の研修の機会を拡大する。

6 教育・研究

●キャリア支援科目の充実

○ジェンダー学の確立と女性のキャリア支援科目を充実させる。

●研究支援

○ジェンダー学や男女共同参画関係にについて新たに研究支援を行う。

●専任教員の配置等、教員の充実

○男女共同参画に関する教育充実のため、専任教員の配置を含めて教員の充実を図る。

●教育・研究プログラムの策定

○キャリア形成、再チャレンジに関する教育・研究プログラムの策定を行う。

7 休業

●育児・介護休業の取得促進

○男女を問わない育児・介護休業の取得促進を図る。

●有給休暇の取得促進

○年次有給休暇の取得促進を行う。

8 その他

●男女共同参画事業の推進

○部局独自の男女共同参画事業の推進を図る。

●女性比率の目標値の設定

○部局において、女性比率の目標数値を掲げ、推進を図る。



熊本大学男女共同参画推進室
TEL/FAX : (096)342-3281
<http://gender.kumamoto-u.ac.jp/>

男女共同参画への取組み

熊本大学は男女共同参画への推進として“女性に優しい環境づくり”に積極的に取り組んでいます。