

各局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

(平成23年7月1日現在)

1. 文学部	1
2. 教育学部	2
3. 法学部	5
4. 社会文化科学研究科	8
5. 法曹養成研究科	9
6. 自然科学研究科	10
7. 大学院生命科学研究部（医学系・薬学系）	13
8. 大学院生命科学研究部（保健学系）	14
9. 医学部附属病院	15
10. 発生医学研究所・エイズ学研究センター・生命資源研究・支援センター	17
11. バイオエレクトロリスク研究センター	21
12. 沿岸域環境科学教育研究センター	22
13. 衝撃・極限環境研究センター	23
14. 国際化推進センター	24
15. 総合情報基盤センター	25
16. 政策創造研究教育センター	26
17. 事務組織等	27

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
<p>文学部</p>	<p>1 文学部は、これまでも女性教員数の増加に向けて努力してきたが、今後ともその努力は継続する。</p> <p>2 女性教員が働きやすい環境整備（例えば保育所の早期設置等）を全学の予算で速やかに実現することは急務であり、さもなければ教員公募においても優秀な女性教員の応募は見込めないと思われる。</p>	<p>文学部においては、従来男女共同参画の意識が高く、性差による待遇格差はあまりなかったと言ってよい。そうした事情を反映して、文学部男女共同参画推進委員会（運営会議メンバー＋男女共同参画推進委員会委員）は、平成20年度における男女共同参画推進に関する具体策について、特に数値等を設定はしないが、従来とあり男女共同参画を推進する方向性を堅持するという、以下の方針を全学委員会に提出した。</p> <p>1. 文学部は、これまでも女性教員数の増加に向けて努力してきたが、今後共その努力は継続する。</p> <p>2. 女性教員が働きやすい環境整備（例えば保育所の早期設置等）を全学の予算で速やかに実現することは急務であり、さもなければ教員公募においても優秀な女性教員の応募は見込めないと思われる。</p> <p>上記の方針に関する進捗状況等（平成20年度までの達成状況、平成21年度の予定等）は以下のとおりである。</p> <p>1に関する進捗状況</p> <p>現在教授会構成員64名の内、女性は9名である（14.1%）。9名の内訳は、教授3名、准教授6名であり、女性教員は文学部を構成する4学科にそれぞれ2名以上在籍している。また、4学科長の内2名は女性教授であり、学部長・副学部長・学科長で構成される文学部運営会議において、女性の意見が反映されやすい態勢をとっている。</p> <p>人事については、平成21年度は講師の女性教員の准教授への昇任を行っている。また、新規採用が1件あり、諸般の事情から男性が採用されたが、従来女性教員の採用には積極的であり、今後とも女性教員の比率を上げる努力を継続する。</p> <p>なお、文学部で行っている埋蔵文化財調査室の助教（1名）についても、女性を採用しているところである。</p> <p>2に関する進捗状況</p> <p>女性教員から、「保育所への送迎のために車両入構証を取得したいが、通勤距離が3km以内であるため申請できない。男女共同参画推進の観点から特別に認可してもらえないだろうか。」という相談が、所属学科長を通して委員にあった。このことを学長及び全学委員会委員長から、速やかに環境委員会に提案していただき、同委員会において下記の決定がなされ、女性教員が働きやすい環境が整備されている。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin: 10px auto; width: fit-content;"> <p style="text-align: center;">男女共同参画推進に伴う入構証発行に関する特別措置</p> <p>（特別措置の内容） 職員等は、通勤距離により、車の入構が制限されているが、男女共同参画の推進のため、希望があれば、保育園等の送り迎えの場合、駐車場への入構を許可する。</p> <p>（特別措置の条件） 在園証明書その他の在園を証明することができる書類を提出すること。</p> <p>本措置により、当該女性教員は平成20年度車両入構証を取得し、育児に関わる負担が軽減された。文学部では女性教員の内、約半数が育児中であり、今後共、育児に関する処遇改善のために努力していくと共に、全学に向けて女性が働きやすい環境作りを提案していくことを確認した。</p> </div>

部局等名	推進計画	進捗状況等																																																																																	
教育学部	<p>I 目標 熊本大学教育学部は、先に熊本大学が策定した「熊本大学男女共同参画推進基本計画」(平成19年3月)に示された目標と基本方針に則り、男女共同参画社会の実現に向けた基本計画(第1期;平成19年度~平成28年度)を策定する。 熊本大学の各部局の中でも女性教員比率が高い教育学部には、全学的にもこの分野でリーダーシップを発揮することが強く求められている。 したがって、「熊本大学男女共同参画推進基本計画」に掲げられた以下の3つの目標を、熊本大学の中でも高い水準において達成できるよう計画の実行に努める。</p> <p>(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</p> <p>II 具体的な取組み事項 熊本大学教育学部では、「熊本大学男女共同参画推進基本計画」に示された7つの基本方針に基づき、学部の実態を踏まえながら、男女共同参画推進のために以下の事項に取組む。</p> <p>1 女性教員の採用・昇任等に関する積極的な取組みの推進</p> <p>① 教育学部における平成19~22年度の新規採用教員に占める女性比率を50%まで増加させることを目標として努力する。 ② 女性教員のいない学科等においては、最低1名の女性教員の採用を図るよう努力する。 ③ 教員等の募集に際して、積極的な広報を行い、女性の応募数の増加を図る取組みを推進する。 ④ 教員選考に際し、男女別応募者数を人事教授会等において報告する。</p> <p>⑤ 教育学部教授職に占める女性比率を平成28年度末までに30%まで増加させることを目標として努力する。 ⑥ 人材育成の観点から、副委員長クラスに女性教員の参画を促す。 ⑦ 教員の業績評価に当たっては、出産・育児・介護等への従事経験を考慮する。</p> <p>⑧ 女性教職員に対する大学内外の研修の機会を拡大する。</p> <p>2 家庭生活との両立が可能な就労環境の整備</p> <p>① 各種委員会・教室会議・教授会等の開催時間に関する9時~5時制度の導入を奨励する。 ② 未就学の子どもをもつ教職員に対しては、短時間労働制等の導入、業務内容の緩和及び教育・研究・事務に関する支援者の配置などの検討を行い、可能なものから導入する。 ③ 小学生以下の子どもをもつ教職員や家族介護の責務を負う教職員に対しては、入試や資格試験などの休日出勤の際、子どもの世話や介護を依頼する人がいないなどの理由がある場合に業務から外すなどの措置を行う。(入試業務等の差し障りの有無の内容として、育児・介護等の家族状況について記載できるよう措置することが望ましい。) ④ 男女を問わず育児・介護休業の取得を促進する。 ⑤ 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を行う。 ⑥ 教員における産前・産後休暇及び育児休業取得に伴う代替教員の配置に当たっては、任期付教員の配置を行うよう努める。 ⑦ 年次有給休暇の取得を促進する。</p>	<p>教育学部では、男女共同参画推進基本計画(第1期:平成19年度~28年度、平成20年1月提出)を策定し、人教育委員会のもと、推進に取り組んでいる。平成23年度に中間評価・検討を実施予定であるが、平成23年9月1日現在の進捗状況についてご報告致します。</p> <p>1. 女性教員の採用、昇任等に関する積極的是正措置</p> <p>① 新規採用教員に占める女性比率</p> <table border="1" data-bbox="1573 520 2614 741"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成19年度</th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度 9月1日現在</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規採用教員数</td> <td>4 (100.0%)</td> <td>7 (100.0%)</td> <td>9 (100.0%)</td> <td>5 (100.0%)</td> <td>4 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td>新規採用女性教員数</td> <td>3 (75.0%)</td> <td>1 (14.3%)</td> <td>1 (11.1%)</td> <td>2 (40.0%)</td> <td>1 (25.0%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>② 女性教員のいない(学部)学科数</p> <table border="1" data-bbox="1573 814 2650 1010"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成19年度</th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度 9月1日現在</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>学 科 数</td> <td>17 (100.0%)</td> <td>17 (100.0%)</td> <td>17 (100.0%)</td> <td>17 (100.0%)</td> <td>17 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td>女性教員のいない学科数</td> <td>5 (29.4%)</td> <td>5 (29.4%)</td> <td>5 (29.4%)</td> <td>3 (17.6%)</td> <td>2 (11.8%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>※なお、上記学科数は学部を構成する学科数。平成21年より再編成された新大学院(教育学研究科)の構成専修単位でみると、女性教員のいない専修数は0(0.0%)である。</p> <p>③ 教員採用時、女性応募者の増加を図るための広報活動:教員採用公募書類に、男女共同参画推進の観点から選考を行うことを盛り込んだ。(別紙資料参照) ④ 男女別応募者数の報告:人事教授会において、教員公募における男女別応募者数を報告している。 ⑤ 教授等に占める女性比率(それぞれの年度末現在)</p> <table border="1" data-bbox="1573 1241 2561 1671"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成19年度</th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">教授</td> <td>教員数</td> <td>46 (100.0%)</td> <td>49 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>52 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>2 (4.3%)</td> <td>4 (8.2%)</td> <td>6 (12.0%)</td> <td>7 (14.0%)</td> <td>10 (19.2%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">准教授</td> <td>教員数</td> <td>55 (100.0%)</td> <td>54 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>49 (100.0%)</td> <td>42 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>18 (32.7%)</td> <td>17 (31.5%)</td> <td>14 (28.0%)</td> <td>14 (28.6%)</td> <td>11 (26.2%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">講師</td> <td>教員数</td> <td>2 (100.0%)</td> <td>3 (100.0%)</td> <td>5 (100.0%)</td> <td>5 (100.0%)</td> <td>8 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>1 (50.0%)</td> <td>1 (33.3%)</td> <td>3 (60.0%)</td> <td>3 (60.0%)</td> <td>4 (50.0%)</td> </tr> </tbody> </table>		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度 9月1日現在	新規採用教員数	4 (100.0%)	7 (100.0%)	9 (100.0%)	5 (100.0%)	4 (100.0%)	新規採用女性教員数	3 (75.0%)	1 (14.3%)	1 (11.1%)	2 (40.0%)	1 (25.0%)		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度 9月1日現在	学 科 数	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)	女性教員のいない学科数	5 (29.4%)	5 (29.4%)	5 (29.4%)	3 (17.6%)	2 (11.8%)		平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	教授	教員数	46 (100.0%)	49 (100.0%)	50 (100.0%)	50 (100.0%)	52 (100.0%)	女性教員数	2 (4.3%)	4 (8.2%)	6 (12.0%)	7 (14.0%)	10 (19.2%)	准教授	教員数	55 (100.0%)	54 (100.0%)	50 (100.0%)	49 (100.0%)	42 (100.0%)	女性教員数	18 (32.7%)	17 (31.5%)	14 (28.0%)	14 (28.6%)	11 (26.2%)	講師	教員数	2 (100.0%)	3 (100.0%)	5 (100.0%)	5 (100.0%)	8 (100.0%)	女性教員数	1 (50.0%)	1 (33.3%)	3 (60.0%)	3 (60.0%)	4 (50.0%)
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度 9月1日現在																																																																														
新規採用教員数	4 (100.0%)	7 (100.0%)	9 (100.0%)	5 (100.0%)	4 (100.0%)																																																																														
新規採用女性教員数	3 (75.0%)	1 (14.3%)	1 (11.1%)	2 (40.0%)	1 (25.0%)																																																																														
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度 9月1日現在																																																																														
学 科 数	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)	17 (100.0%)																																																																														
女性教員のいない学科数	5 (29.4%)	5 (29.4%)	5 (29.4%)	3 (17.6%)	2 (11.8%)																																																																														
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度																																																																														
教授	教員数	46 (100.0%)	49 (100.0%)	50 (100.0%)	50 (100.0%)	52 (100.0%)																																																																													
	女性教員数	2 (4.3%)	4 (8.2%)	6 (12.0%)	7 (14.0%)	10 (19.2%)																																																																													
准教授	教員数	55 (100.0%)	54 (100.0%)	50 (100.0%)	49 (100.0%)	42 (100.0%)																																																																													
	女性教員数	18 (32.7%)	17 (31.5%)	14 (28.0%)	14 (28.6%)	11 (26.2%)																																																																													
講師	教員数	2 (100.0%)	3 (100.0%)	5 (100.0%)	5 (100.0%)	8 (100.0%)																																																																													
	女性教員数	1 (50.0%)	1 (33.3%)	3 (60.0%)	3 (60.0%)	4 (50.0%)																																																																													

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等																																																																																																					
<p>教育学部</p>	<p>3 男女共同参画の視点に立った教育内容の充実と就学環境の整備</p> <p>① 熊本大学教育学部で学ぶ学生は、将来教育界等における男女共同参画社会を推進する上で貴重な人材である。本学部の卒業生が、男女共同参画社会の実現へ向けて中心的役割を果たすことができるよう、男女共同参画の視点を取り入れた授業を充実させる。</p> <p>② 学際科目、基礎セミナー等において男女共同参画の視点に立った貢献する。</p> <p>③ 教育学部の専門科目等で招聘する現職教員の人選等においては、性別を問わない。</p> <p>④ 学生へのキャリア教育の一環として、女性現職教員の体験談等を</p> <p>⑤ 学部生・大学院生に、女性のロールモデルに関する情報を提供する。</p> <p>⑥ 教育学部や教育学研究科では、社会人への授業開放、現職教員の受け入れ等を行っていることから、家庭生活と就学を両立させやすい環境の整備に努める。</p> <p>4 人権教育委員会における取組み</p> <p>① 固定的性別役割分担意識の解消のために、啓発セミナー等を定期的に開催する。</p> <p>② メンター制度の導入へ向けた検討を行う。</p> <p>③ 必要に応じて男女共同参画や人権に関する全学的な相談窓口と連携した対応を行う。</p> <p>④ 教育学部（教育学研究科、附属学校（園）、附属教育実践総合センターを含む）において、適切に男女共同参画が推進されているか、実態調査等を適宜行い、適切に行われていない場合は、対処法の検討を行う。</p> <p>⑤ 熊本大学教育学部における男女共同参画推進に関する基本計画の策定、取組み内容の評価等を行う。</p> <p>5 大学内外へ向けた男女共同参画等に関する取組み</p> <p>① 地域社会における男女共同参画や次世代育成に関する活動に積極的に貢献する。 (例) 熊本市における子ども輝きプラン授業研究会等への講師派遣などを含む。</p> <p>② 学外あるいは高校生向けの学部紹介等、教育学部の刊行物に、女性のロールモデルに関する記事を掲載するなど、男女共同参画の視点を取り入れる。</p> <p>③ オープンキャンパスや出前講座等の折には、女性教員の研究内容等について、可能な限り高校生等に情報提供をする。</p> <p>6 附属学校等における取組み</p> <p>① 附属学校（園）、附属教育実践総合センター等においても、上記教育学部における男女共同参画へ向けた取組みを行うものとする。</p> <p>② 附属学校等の教員の配置に当たっては、熊本県との人事交流によるものであるため、教育学部における取組み内容として女性教諭比率に関する数値目標を掲げることは難しい。しかし、熊本県教育委員会等に対して、性別による偏りが生じない人事を要望していく。</p> <p>③ 学級担任や校務分掌等の決定に当たっては、性別による偏りが生じないように努める。</p> <p>④ 校務分掌等の負担に性別による偏りが生じている場合には、積極的な解消措置を講じる。</p> <p>⑤ 附属学校等においては、児童・生徒や教育実習生への教育・指導及び研究活動等により教職員の業務が過重になりやすいため、教職員の適正なワークライフバランスが保てるよう配慮する。</p> <p>⑥ 附属学校・園の園児・児童・生徒の教育に当たっては、将来男女共同参画社会を担う人材の育成に関わるものであることを留意し、学習指導上、性別による偏りが生じないよう配慮を行う。</p> <p>Ⅲ 基本計画 Ⅱに述べた取組み事項を実現させるための基本計画における努力目標一覧については、別表のとおり。※別紙省略</p> <p>Ⅳ 推進体制 1 熊本大学教育学部人権教育委員会男女共同参画推進会議の設置 熊本大学教育学部における男女共同参画推進に関する事項は人権教育委員会において審議する。また、人権教育委員会の下部組織として男女共同参画推進会議を設置し、男女共同参画に関する具体的推進内容を検討する（平成19年3月より）。</p>	<p>⑥副委員長クラスへの女性の活用：データなし (参考) 全学委員会委員及び学部委員長</p> <table border="1" data-bbox="1567 321 2383 674"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>平成20年度</th> <th>平成21年度</th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">学部</td> <td>委員会等数</td> <td>36</td> <td>36</td> <td>21</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>女性委員(長)数</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>女性副委員長数</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> <td>—</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">全学</td> <td>委員数</td> <td>47</td> <td>47</td> <td>49</td> <td>51</td> </tr> <tr> <td>女性委員数</td> <td>5</td> <td>5</td> <td>11</td> <td>15</td> </tr> </tbody> </table> <p>⑦ 教員の業績評価時の配慮事項：全学男女共同参画推進委員会からの要請を受け、履歴書に、出産、育児、介護に専念した期間を記載することについて、教育学部人事委員会で検討を行っている。</p> <p>⑧ 女性教職員への研修機会の保障：女性教職員に対して男性教職員と同等の研修機会を保証している。</p> <p>2. 家庭生活との両立可能な就労環境の整備 平成20年度に出産した教職員は1名（正規職員）、そのうち育児休業の取得者数は1名である。これについては、代替要員を配置済みである。平成21年度は該当なし。平成22年度の出産者は5名（内訳は附属特別支援学校教諭3名、事務職員2名）、いずれも育児休業取得、代替者配置済み。介護休業の取得者はなし。</p> <p>平成22年度までの年次有給休暇の取得状況は以下のとおり（正規職員）</p> <table border="1" data-bbox="1558 1108 2754 1465"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">平成19年度</th> <th colspan="3">平成20年度</th> <th colspan="3">平成21年度</th> </tr> <tr> <th>職員数</th> <th>総取得日数</th> <th>平均日数</th> <th>職員数</th> <th>総取得日数</th> <th>平均日数</th> <th>職員数</th> <th>総取得日数</th> <th>平均日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事務職員</td> <td>9</td> <td>95日6時間</td> <td>10.64日</td> <td>11</td> <td>119日1時間</td> <td>10.83日</td> <td>18</td> <td>138日309時間</td> <td>7.7日2時間</td> </tr> <tr> <td>教員</td> <td>101</td> <td>722日2時間</td> <td>7.15日</td> <td>99</td> <td>614日 時間</td> <td>6.20日</td> <td>97</td> <td>576日 時間</td> <td>5.94日</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>110</td> <td>817日8時間</td> <td>7.44日</td> <td>110</td> <td>733日1時間</td> <td>6.66日</td> <td>115</td> <td>714日309時間</td> <td>6.21日3時間</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1558 1493 2101 1871"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="3">平成22年度</th> </tr> <tr> <th>職員数</th> <th>総取得日数</th> <th>平均日数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>事務職員</td> <td>18</td> <td>151日 時間</td> <td>8.4日</td> </tr> <tr> <td>教員</td> <td>99</td> <td>610日 時間</td> <td>6.2日</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>117</td> <td>761日 時間</td> <td>6.5日</td> </tr> </tbody> </table>			平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	学部	委員会等数	36	36	21	20	女性委員(長)数	1	1	1	2	女性副委員長数	—	—	—	—	全学	委員数	47	47	49	51	女性委員数	5	5	11	15		平成19年度			平成20年度			平成21年度			職員数	総取得日数	平均日数	職員数	総取得日数	平均日数	職員数	総取得日数	平均日数	事務職員	9	95日6時間	10.64日	11	119日1時間	10.83日	18	138日309時間	7.7日2時間	教員	101	722日2時間	7.15日	99	614日 時間	6.20日	97	576日 時間	5.94日	合計	110	817日8時間	7.44日	110	733日1時間	6.66日	115	714日309時間	6.21日3時間		平成22年度			職員数	総取得日数	平均日数	事務職員	18	151日 時間	8.4日	教員	99	610日 時間	6.2日	合計	117	761日 時間	6.5日
		平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度																																																																																																		
学部	委員会等数	36	36	21	20																																																																																																		
	女性委員(長)数	1	1	1	2																																																																																																		
	女性副委員長数	—	—	—	—																																																																																																		
全学	委員数	47	47	49	51																																																																																																		
	女性委員数	5	5	11	15																																																																																																		
	平成19年度			平成20年度			平成21年度																																																																																																
	職員数	総取得日数	平均日数	職員数	総取得日数	平均日数	職員数	総取得日数	平均日数																																																																																														
事務職員	9	95日6時間	10.64日	11	119日1時間	10.83日	18	138日309時間	7.7日2時間																																																																																														
教員	101	722日2時間	7.15日	99	614日 時間	6.20日	97	576日 時間	5.94日																																																																																														
合計	110	817日8時間	7.44日	110	733日1時間	6.66日	115	714日309時間	6.21日3時間																																																																																														
	平成22年度																																																																																																						
	職員数	総取得日数	平均日数																																																																																																				
事務職員	18	151日 時間	8.4日																																																																																																				
教員	99	610日 時間	6.2日																																																																																																				
合計	117	761日 時間	6.5日																																																																																																				

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等																																																																						
<p>教育学部</p>	<p>2 全学委員会等との連携・協力体制の確立 本大学教育学部における男女共同参画の推進に当たっては、教育学部人権教育委員会と熊本大学男女共同参画推進委員会や男女共同参画推進室等との連携・協力体制を確立する。</p> <p>3 地域社会との連携 熊本県および県内市町村、NPO団体、地域企業等と連携して、意識啓発活動、子育て支援、人材データバンク化への協力等の環境整備に努める。 また、教育学部の教員等には、こうした分野に関する研究に取り組んでいる者もいるため、熊本県全体における男女共同参画の推進や次世代育成支援のための社会貢献を促進する。</p> <p>4 男女共同参画推進の達成度の評価 熊本大学教育学部における男女共同参画推進の達成度については、年度ごとに評価を実施し、結果を公表する。 また、平成23年度（基本計画の策定後5年目）には、目標の達成度について中間報告を行う。</p>	<p>3. 男女共同参画の視点に立った教育内容の充実と就学環境の整備 教育学部の専門科目の中では、男女共同参画を扱う授業も開講されている（家庭経営学・家族関係学など）。また、教養教育科目として、男女共同参画の視点に立った科目を提供している。従来、学際科目として提供していた科目を、平成23年度からはキャリア支援課との連携を一層強化して「社会連携科目」「女性と職業」として提供することとなった。</p> <p>4. 人権教育委員会における取組み 人権教育委員会では、毎年、啓発セミナー（講演会）を実施している。男女共同参画推進をテーマとする啓発セミナーはこれまで3回実施しているが、そのうち、最近の講演者とテーマは以下の通り。 ・平成22年2月17日開催 「私をあきらめない！」株式会社「談」代表取締役社長 丸野香代子氏（本学経営協議会委員） ・平成23年3月15日開催 「変革ある社会を切り開く～ワークライフバランスの推進～」NPO法人チェンジライフ熊本理事長 緒方洋子氏（元熊本県熊本県民交流館長／元熊本大学男女共同参画コーディネーター）</p> <p>5. 大学内外へ向けた取組み 教育学部では、地域社会への貢献として、熊本市や上天草市における男女共同参画社会推進関係の審議会委員として活動している。また、毎年、高校生向け学部PR誌として刊行される「学部案内」では、男女学生のバランスのとれた活動紹介を行っている。</p> <p>6. 附属学校等における取組み 附属学校の教員配置の状況は以下のとおりである。</p> <table border="1" data-bbox="1558 940 2769 1241"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">平成19年度</th> <th colspan="2">平成20年度</th> <th colspan="2">平成21年度</th> </tr> <tr> <th>教諭数</th> <th>女性数</th> <th>教諭数</th> <th>女性数</th> <th>教諭数</th> <th>女性数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>附属幼稚園</td> <td>7(100.0%)</td> <td>7(100.0%)</td> <td>7(100.0%)</td> <td>7(100.0%)</td> <td>7(100.0%)</td> <td>6(86.7%)</td> </tr> <tr> <td>附属小学校</td> <td>23(100.0%)</td> <td>6(26.1%)</td> <td>25(100.0%)</td> <td>7(28.0%)</td> <td>25(100.0%)</td> <td>7(28.0%)</td> </tr> <tr> <td>附属中学校</td> <td>21(100.0%)</td> <td>6(28.6%)</td> <td>22(100.0%)</td> <td>7(31.8%)</td> <td>22(100.0%)</td> <td>6(28.0%)</td> </tr> <tr> <td>附属特別支援学校</td> <td>28(100.0%)</td> <td>11(39.3%)</td> <td>29(100.0%)</td> <td>13(44.8%)</td> <td>29(100.0%)</td> <td>14(48.3%)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1558 1270 2454 1570"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">平成22年度</th> <th colspan="2">平成23年度</th> </tr> <tr> <th>教諭数</th> <th>女性数</th> <th>教諭数</th> <th>女性数</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>附属幼稚園</td> <td>7(100.0%)</td> <td>6(85.7%)</td> <td>7(100.0%)</td> <td>6(85.7%)</td> </tr> <tr> <td>附属小学校</td> <td>25(100.0%)</td> <td>5(20.0%)</td> <td>25(100.0%)</td> <td>6(24.0%)</td> </tr> <tr> <td>附属中学校</td> <td>22(100.0%)</td> <td>5(22.7%)</td> <td>22(100.0%)</td> <td>7(31.8%)</td> </tr> <tr> <td>附属特別支援学校</td> <td>29(100.0%)</td> <td>13(44.8%)</td> <td>29(100.0%)</td> <td>14(48.3%)</td> </tr> </tbody> </table>		平成19年度		平成20年度		平成21年度		教諭数	女性数	教諭数	女性数	教諭数	女性数	附属幼稚園	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	6(86.7%)	附属小学校	23(100.0%)	6(26.1%)	25(100.0%)	7(28.0%)	25(100.0%)	7(28.0%)	附属中学校	21(100.0%)	6(28.6%)	22(100.0%)	7(31.8%)	22(100.0%)	6(28.0%)	附属特別支援学校	28(100.0%)	11(39.3%)	29(100.0%)	13(44.8%)	29(100.0%)	14(48.3%)		平成22年度		平成23年度		教諭数	女性数	教諭数	女性数	附属幼稚園	7(100.0%)	6(85.7%)	7(100.0%)	6(85.7%)	附属小学校	25(100.0%)	5(20.0%)	25(100.0%)	6(24.0%)	附属中学校	22(100.0%)	5(22.7%)	22(100.0%)	7(31.8%)	附属特別支援学校	29(100.0%)	13(44.8%)	29(100.0%)	14(48.3%)
	平成19年度			平成20年度		平成21年度																																																																		
	教諭数	女性数	教諭数	女性数	教諭数	女性数																																																																		
附属幼稚園	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	7(100.0%)	6(86.7%)																																																																		
附属小学校	23(100.0%)	6(26.1%)	25(100.0%)	7(28.0%)	25(100.0%)	7(28.0%)																																																																		
附属中学校	21(100.0%)	6(28.6%)	22(100.0%)	7(31.8%)	22(100.0%)	6(28.0%)																																																																		
附属特別支援学校	28(100.0%)	11(39.3%)	29(100.0%)	13(44.8%)	29(100.0%)	14(48.3%)																																																																		
	平成22年度		平成23年度																																																																					
	教諭数	女性数	教諭数	女性数																																																																				
附属幼稚園	7(100.0%)	6(85.7%)	7(100.0%)	6(85.7%)																																																																				
附属小学校	25(100.0%)	5(20.0%)	25(100.0%)	6(24.0%)																																																																				
附属中学校	22(100.0%)	5(22.7%)	22(100.0%)	7(31.8%)																																																																				
附属特別支援学校	29(100.0%)	13(44.8%)	29(100.0%)	14(48.3%)																																																																				

部局等名	推進計画	進捗状況等																																																																																																									
<p>法学部</p>	<p>本指針は、熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年3月策定）の目標、方針に基づき、法学部における取り組みについて今後の検討課題も含め定めるものである。</p> <p>指針の策定に当たっては、熊本大学男女共同参画推進計画の基本方針に沿うと同時に、国立大学法人熊本大学次世代育成支援行動計画（平成17年3月3日策定）などワーク・ライフ・バランスの視点も含め検討を行った。もとより、一部局としての取り組みには限界があり、全学的取り組みへの参加と協力が主な内容とならざるをえないが、本指針を策定することにより「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り組みを計画的に推進していくこと」（基本計画）に寄与しようとするものである。</p> <p>1 男女の機会均等の実現</p> <p>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</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。 法学部では従来から「人事を具体的にを行うにあたって特に考慮すべき事項」として「女子学生の増加及び男女共同参画社会への動向を視野に入れる」としてきた。今後、教員公募にあたっては、大学の事例も参考にしながら、男女共同参画の視点を堅持していることを対外的にも明示するよう具体的な検討を行う。 例) 名古屋大学「名古屋大学では業績（研究業績、教育業績、社会貢献、人物を含む）の評価において同等と認められた場合は、女性を積極的に採用します」愛知教育大学「本学は『男女共同参画社会基本法』の趣旨等に基づき、業績が同等と認められた場合には女性を積極的に採用することを申し添えます」 ・教職員の業績評価に当たっては、男女を問わず出産、育児、介護等に從事したことを考慮する。 <p>② 学内外の女性教職員のネットワーク作りと参加の全学的取り組みを促進する。</p> <p>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</p> <p>① 全学計画に掲げる取り組みに関して、参加・協力・促進する。</p> <p>② 制度・運用の検証・見直しにあたっては、性別による委員指定など、事実上女性教職員への職務配分の偏りが生じている場合があり、この点についての全学的対応も合わせて求めていく。</p> <p>例) セクシャルハラスメント委員会、同相談員など。外部専門家の配置など事業目的の充実に配慮して対応する。</p> <p>3 就労・就学と家庭生活との両立支援</p> <p>① 全学計画に掲げられる取り組みを支持し、促進する。</p> <p>② 熊本大学次世代育成支援行動計画の趣旨を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを保障する職場環境・雰囲気醸成に積極的に取り組む。</p> <p>③ 前項②の実現のために、新たな職務の付加にあたっては、人的手当てまたはスクラップ・アンド・ビルド等によって、学部全体ならびに教職員一人当たりの適正な仕事量の維持に努める。</p> <p>④ 全学の「育児に係る研究支援事業」が自然科学分野の女性研究者に限定されている点に関して、人文、社会科学分野、また男性研究者にも対象を広げるよう働きかける。</p> <p>4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大</p> <p>① 新規採用の女性教員の割合の数値目標を全学の計画期間（平成28年まで）平均3割超（社会科学博士課程女子学生の割合32.2%を参考にした）と定め、教員構成比の割合の増加につなげる。</p> <p>② 学部長は、女性教職員との懇談の場を設けるなど、女性教職員の意見を学部運営に反映するよう努める。</p>	<p>(1) 法学部における取り組み指針の策定</p> <p>熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年3月策定）の目標、方針に基づき、「熊本大学男女共同参画推進基本計画にかかる法学部における取り組み指針」を策定した。（平成20年2月20日教授会）</p> <p>(2) 法学部男女共同参画推進委員会</p> <p>平成20年10月1日に開催し、①「教員の公募」の依頼文に男女共同参画にかかる記述を加えること、②女性教職員懇談会、③ジェンダー関連専門科目の開講、について検討した。</p> <p>平成21年12月18日に開催し、進捗状況に関し検討した。</p> <p>平成23年2月17日に開催し、「男女共同参画推進基本計画に係るアクションプログラム策定について」などについて検討した。</p> <p>(3) 「教員の公募」依頼文（資料1）</p> <p>法学部人事委員会、教員選考委員会、教授会の議を経て、平成21年5月21日付の計2件の「教員の公募」依頼文に次の文章を加えた。</p> <p>① 「6. 提出書類（1）履歴書」：「なお、男女を問わず、出産、育児、介護に専念した期間があれば付記してください。」</p> <p>② 「10. その他」：「（3）熊本大学は男女共同参画を推進しています。選考にあたっては、男女共同参画社会基本法の精神に則り、適正に行います。」</p> <p>(4) ジェンダー関連専門科目の開講（資料2）</p> <p>21年度開講科目の準備段階で、ジェンダー関連専門科目として外部講師による「ジェンダーと法」の開講を検討。全学の支援も得て、21年度後期に実現することとなった。</p> <p>また、同講義を「開放科目」とし、他学部生の受講と単位取得を可能にする措置を講じた。</p> <p>受講生の構成は次のとおり：合計184人</p> <table border="1"> <tr> <td>専門科目として受講</td> <td>法学部</td> <td>156</td> <td>文学部</td> <td>2（他学部聴講）</td> </tr> <tr> <td>開放科目として受講</td> <td>文学部</td> <td>13</td> <td>教育学部</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>工学部</td> <td>5</td> <td>医学部</td> <td>6</td> </tr> </table> <p>22年度の受講生の構成：合計134人</p> <table border="1"> <tr> <td>専門科目として受講</td> <td>法学部</td> <td>79</td> <td>文学部</td> <td>1（他学部聴講）</td> </tr> <tr> <td>開放科目として受講</td> <td>文学部</td> <td>16</td> <td>教育学部</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td>工学部</td> <td>1</td> <td>医学部</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>薬学部</td> <td>33</td> </tr> </table> <p>(5) 新規採用の教員構成比</p> <p>平成20年度採用：計4名（教授2、准教授2）。うち女性教員1名（准教授）</p> <p>平成21年度採用（10月採用含む）：計3名（准教授3）。うち女性教員2名</p> <p>平成22年度採用：計2名（准教授1、講師1）。うち女性教員2名。</p> <p>平成23年度採用：計1名（講師1）。うち女性教員1名。</p> <p>(資料3) 教員現員表</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">教授</th> <th colspan="2">准教授</th> <th colspan="2">講師</th> <th colspan="2">助手</th> <th colspan="2">計</th> </tr> <tr> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>男</th> <th>女</th> <th>計</th> <th>男</th> <th>女</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>H20年4月1日現在</td> <td>15</td> <td>0</td> <td>10</td> <td>4</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>31</td> <td>26</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>H21年4月1日現在</td> <td>14</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>5</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>32</td> <td>26</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>H21年10月1日現在</td> <td>14</td> <td>0</td> <td>12</td> <td>6</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>33</td> <td>26</td> <td>7</td> </tr> <tr> <td>H23年7月1日現在</td> <td>15</td> <td>0</td> <td>8</td> <td>7</td> <td>0</td> <td>2</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>33</td> <td>23</td> <td>10</td> </tr> </tbody> </table> <p>※H20年3月末日をもって女性教授1名が転出。同4月1日より女性教授1名が社会文化科学研究科に異動。</p>	専門科目として受講	法学部	156	文学部	2（他学部聴講）	開放科目として受講	文学部	13	教育学部	2		工学部	5	医学部	6	専門科目として受講	法学部	79	文学部	1（他学部聴講）	開放科目として受講	文学部	16	教育学部	2		工学部	1	医学部	2				薬学部	33		教授		准教授		講師		助手		計		男	女	男	女	男	女	男	女	計	男	女	H20年4月1日現在	15	0	10	4	1	0	0	1	31	26	5	H21年4月1日現在	14	0	12	5	0	0	0	1	32	26	6	H21年10月1日現在	14	0	12	6	0	0	0	1	33	26	7	H23年7月1日現在	15	0	8	7	0	2	0	1	33	23	10
専門科目として受講	法学部	156	文学部	2（他学部聴講）																																																																																																							
開放科目として受講	文学部	13	教育学部	2																																																																																																							
	工学部	5	医学部	6																																																																																																							
専門科目として受講	法学部	79	文学部	1（他学部聴講）																																																																																																							
開放科目として受講	文学部	16	教育学部	2																																																																																																							
	工学部	1	医学部	2																																																																																																							
			薬学部	33																																																																																																							
	教授		准教授		講師		助手		計																																																																																																		
	男	女	男	女	男	女	男	女	計	男	女																																																																																																
H20年4月1日現在	15	0	10	4	1	0	0	1	31	26	5																																																																																																
H21年4月1日現在	14	0	12	5	0	0	0	1	32	26	6																																																																																																
H21年10月1日現在	14	0	12	6	0	0	0	1	33	26	7																																																																																																
H23年7月1日現在	15	0	8	7	0	2	0	1	33	23	10																																																																																																

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
<p>法学部</p>	<p>③幹部教職員の女性比率の向上、性別による偏見のない教職員の業績評価など全学の取り組みを支持し促進する。</p> <p>5 男女共同参画を推進する教育・研究の充実 「ジェンダーと法」などジェンダー関連専門科目の開設を検討する。また、そのための経費を通常枠とは別に全学的に措置するよう働きかける。</p> <p>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 全学が行う男女共同参画推進に関する定期的な実態調査、情報提供、統計処理に協力し、学部単位での評価・見直しにも役立てる。 ② 法学部における女性のロールモデルを紹介するとともに、学部紹介パンフレットやHP作成にあたってはジェンダーバランスに配慮する。</p> <p>7 推進体制 熊本大学男女共同参画推進計画の規定に基づき、法学部男女共同参画推進委員会を設置し、計画・指針の進捗状況を点検・評価し、必要な対応を行う。また委員会運営のために必要な財源の措置を求め効果的運用をはかる。</p> <p>8 指針の目標期間 全学の「第1期熊本大学男女共同参画推進基本計画」に合わせ、本指針の目標期間を平成20年度から平成28年度までとする。なお、中間評価についても全学の計画に合わせて実施する。</p>	<p>(6) その他 ・「全学的な男女共同参画推進フォーラム」(平成20年6月13日、平成22年1月29日)、「地域連携によるキャリアパス環境整備フォーラム」(平成20年10月7日)など全学主催の催しへの参加。 ・学部長裁量経費などにより、日本学術会議主催「日本のジェンダー平等の達成と課題を総点検する」(平成22年3月13日)、「学術における男女共同参画推進の加速化に向けて」(平成23年3月2日)に参加。 ・「法学部指針」3-④「女性研究者支援のための育児に係る研究支援事業」に関して、自然科学分野限定事項は21年度より撤廃された。</p> <p>(資料1)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p style="text-align: right;">平成21年5月21日</p> <p>関係機関の長各位</p> <p style="text-align: right;">熊本大学法学部長 山崎広道 (公印省略)</p> <p style="text-align: center;">教員の公募について (依頼)</p> <p>時下ますますご清栄のこととお喜び申し上げます。 このたび、本学部では下記のとおり教員の公募をいたしますので、貴機関関係者各位にご周知くださいますようお願い申し上げます。</p> <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 所属講座 法学科 市民法学講座 2. 職名及び人員 教授又は准教授 1名 3. 担当科目及び研究分野 (1) 担当科目 民法の講義と演習 (教養教育及び大学院教育にも従事していただきます。) (2) 研究分野 民法(財産法) 4. 応募資格 大学院博士(後期)課程を修了した方、これと同等の研究業績を有する方又は当該研究分野について優れた知識及び経験を有する方 5. 採用予定年月日 平成22年4月1日 6. 提出書類 (1) 履歴書 氏名、生年月日、現住所、学歴、職歴、取得学位・資格、所属学会・研究会名及び賞罰を明記したうえ、写真を貼付してください(様式随意)。なお、男女を問わず、出産、育児、介護に専念した期間があれば付記してください。 (2) 研究業績一覧 ① 著書、②論文、③判例評釈、④翻訳、⑤その他の研究業績の一覧を作成したうえ、主要業績1点に◎印を、これに準ずる業績1点に○印を付してください。 なお、共同研究のものについては、自らの関わり方を明示してください。 熊本大学法学部のホームページ(http://www.law.kumamoto-u.ac.jp/)から「様式1」をダウンロードしてください。ホームページを参照できない場合は、熊本大学人文社会科学系事務部総務担当にご請求ください。 (3) 研究業績 上記研究業績の現物(コピーでも可)。なお、主要業績及びこれに準ずる業績については、それぞれ800字程度の要約を付してください。また、主要業績及びこれに準ずる業績について、第三者から評価されたものがあれば、そのコピーを付してください。</p> </div>

部局等名	推進計画	進捗状況等
法学部		<p>(4) 教育経験の概要 教育経験のある方は、教育経験の概要を提出してください。 熊本大学法学部のホームページから「様式2」をダウンロードしてください。ホームページを参照できない場合は、熊本大学人文社会科学系事務部総務担当にご請求ください。</p> <p>(5) 教育研究活動に関する抱負 採用後の教育研究活動に関する抱負をA4判2枚程度にまとめたものを提出してください（様式随意）。</p> <p>7. 応募期限 平成21年7月31日（金） 必着のこと。</p> <p>8. 書類提出先 〒860-8555 熊本市黒髪2丁目40番1号 熊本大学法学部長宛 (注) 郵送の場合は書留とし、「市民法学講座教員公募書類在中」と朱書してください。</p> <p>9. 問い合わせ先 熊本大学人文社会科学系事務部総務担当 TEL 096-342-2315</p> <p>10. その他 (1) 選考過程で面接を実施することがあります。 (2) 選考結果については、本人に通知します。なお、提出書類は選考後に返却いたします。 (3) 熊本大学は男女共同参画を推進しています。選考にあたっては、男女共同参画社会基本法の精神に則り、適正に行います。</p> <p>(資料2) 特殊講義・開放科目：「ジェンダーと法」シラバス（抜粋）</p> <p>【授業の目標】 本講義は、「ジェンダー」の視点から、諸々の法現象の分析を試みるものである。ジェンダーとは、生物学的な性別を意味するセックスに対するもので、「男らしさ」、「女らしさ」のように、社会的・文化的に形成された性別あるいは社会的・文化的な性のあり方を意味する。法・法学の世界は一見中立的で公正なもののように見えるが、特定の価値観によって形成あるいは運用されている側面を有する。このような法・法学の世界に、ジェンダーの視点を導入して、これまで見えなかった問題を新たに発見し、現行法・裁判例・法実務・法学の世界、そして我々自身に潜むジェンダー・バイアスを明らかにし、その克服を目指す。</p> <p>【授業の内容】</p> <ol style="list-style-type: none"> ガイダンス：ジェンダー法学とは？ ジェンダーとは何か(1)：ジェンダーとは？ ジェンダーとは何か(2)ジェンダー法学の意義 女性の人権：女性の人権の歴史、女性差別撤廃条約、日本国憲法14条、24条 家族・セクシュアリティ(1)：法律婚主義と脱制度化、同氏原則と夫婦別姓、離婚 家族・セクシュアリティ(2)：同性婚、連帯契約 リプロダクティブ・ライツ/ヘルス：産む・産まないの自由、人工妊娠中絶—母体保護法、墮胎罪— 女性への性暴力(1)：セクシュアル・ハラスメント、DV問題 女性への性暴力(2)：ポルノグラフィー、買春規制問題 雇用・労働：賃金・昇進差別、間接差別（コース別雇用管理）、労働時間・育児・介護休業 軍隊と男女平等：女性兵士問題 司法とジェンダー・バイアス 男女共同参画(1)：男女共同参画とは？—「基本法」の内容— 男女共同参画(2)：いまなぜ男女共同参画か？ 積極的差別解消措置、ワーク・ライフ・バランス

(平成23年7月1日現在)

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
社会文化科学研究科	<p>大学院社会文化科学研究科においては、平成21年11月30日現在、所属教員の構成は合計16名の少人数であるため、特に男女共同参画推進委員会を研究科独自に設置するのではなく、男女共同参画全学委員の教員を中心に、教員全体で全学計画「熊本大学男女共同参画推進計画」に沿った推進を行っている。具体的には、21年度においては、(1)所属教員における女性教員比率の上昇の取り組み、(2)男女共同参画のために働きやすい環境を女性教員と男性教員の両方に提供するための意見募集、それを踏まえての行動計画の作成を計画している。</p>	<p>1) 大学院社会文化科学研究科においては、平成21年11月30日現在、所属教員の構成は合計16名の内、男性11名、女性5名である(女性の比率31.3%)。この女性教員の割合は、全学的にみても高い比率であると言えるものである。特に、人事については、女性教員の比率を上げるよう努力しており、平成20年度は、2名の女性教員の新規採用及び1名の女性教員の配置換を行い、平成21年度は、1名の女性教員の新規採用を行い、平成20年度から平成21年度の間に合計4名を新たに登用している。また、5名の女性教員の内訳は、教授2名、准教授2名、助教1名であり、ほぼすべての職種に女性教員が在籍しており、女性の意見が反映されやすい態勢がとられている。平成22年度についても女性教員の比率を上げる努力を継続する予定である。その他の予定については、現在検討中である。</p> <p>2) 男女共同参画の観点から、働きやすい環境づくり、学びやすい環境づくりのための意見募集を平成21年12月に行った。その結果の分析、それに基づく今後の方針の決定を1月以降に行っていく予定である。</p> <p>1) 平成23年7月1日現在、本研究科においては、所属教員17名のうち女性教員は5名であり、構成員全体に占めるその割合は29.4%である。5名の女性教員の内訳は、教授2名、准教授2名、助教1名であり、教授職に占める女性教員の割合は18.2%、准教授職に占める女性教員の割合は40%に登っている。これら女性教員は、4つある専攻全ての分散しており、どの専攻においても女性教員の声が反映しやすい環境が整っていると言える。</p> <p>女性教員のみならず、女性学生もにすでに少なくない状況にある。平成22年度入学者について言えば、博士前期課程入学者の66%、博士後期課程入学者の48%が女性である。本研究科に限って言えば、むしろ男子学生の増加策を検討すべき状況にある。このように、本研究科では、在籍している学生(院生)の半数(過半数)が女性であるため、日常的に女性学生と女性研究者の交流がおこなわれている。</p> <p>2) 若手女性研究者からメンター制度を求めるような希望が出た場合には、積極的にメンター制度を導入していきたいと考えているが、近年新規に採用された女性教員は教授・准教授職であり、十分なキャリアを積んで本研究科に着任しているので、研修を希望するという声を聞かない。なお、平成23年度には女性教員(教授)が海外FD研修に参加しており、こうした研修への参加希望者には積極的に参加を後押ししている。</p> <p>本研究科内で開催される会議は、おおむね1時間以内で終了しており、しかも、そのほとんどが4時以前に終了するよう努力している。5時以降に会議がずれ込むことはほぼないと言ってよい状況である。したがって、女性教員が家庭や育児と教育研究活動を両立させていくうえで特段支障となるような問題はないと考えられる。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
法曹養成研究科	<p>1 男女の機会均等の実現</p> <p>① 女性教員の増員を目指す。</p> <p>② 引き続き、公募文書に男女共同参画を推進している旨明記する②HPに公募要領を記載する場合、男女共同参画の取組についての広報ページにリンクする。</p> <p>③ 教職員の業績評価等に当たっては、出産・育児・介護等に従事したことを配慮できるものとする。</p> <p>2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の促進</p> <p>(1) 女性教員・女性院生の相互交流・情報交換を積極的に行う。</p> <p>① 新たなパワー・ハラスメントの火種にならないよう十分留意しつつ効率的な助言システムを検討する。</p> <p>② 部局内あるいは近接部局とで女性研究者の交流会を実施する。</p> <p>(2) 男女共同参画推進委員会において、教員・院生等の待遇等で性別による不公正がないかどうかを点検し、必要な対応を行う。</p> <p>3 就労・就学と家庭生活との両立支援</p> <p>(1) 「ワーク・ライフ・バランス」を保障する職場環境・雰囲気醸成に努める。</p> <p>① 仕事の配分について、出産・育児・介護等の事情に配慮する。</p> <p>② 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にならないような職場慣行を確立する。</p> <p>③ 家庭を持つ院生について、就学指導の充実に努める。</p> <p>4 政策・方針決定への女性の参画の拡大</p> <p>(1) 教授における女性比率を増大できるよう努力する。</p> <p>(2) 部局の政策を決定する会議への女性参加を推進する。</p> <p>(3) 教員の採用・待遇等について、性別による偏見がないかどうかについて点検し、必要があれば改善を求める。</p> <p>5 苦情申立・救済システム</p> <p>現在のインストラクター制度を充実させ、ジェンダー問題にも対応できるようにする。</p>	<p>1 男女の機会均等の実現</p> <p>① 本研究科では、専任教員17名中女性教員は4名（研究者教員・教授1、准教授3、実務家教員・弁護士・教授1）である。平成22年・23年には続けて女性教員（准教授）各1名を採用している。このことで女性教員比率は29%となり、前回より大幅に改善されている。</p> <p>② 教員公募に当たっては、下記の通り、公募要領に、出産・育児・介護期間等への配慮および男女共同参画に配慮する旨の記載をしている。</p> <p style="text-align: center;">熊本大学大学院法曹養成研究科 教員公募</p> <p style="text-align: right;">熊本大学大学院法曹養成研究科長 橋本 眞</p> <p>このたび、本研究科では下記の要領により教員の公募をいたしますのでお知らせします。</p> <p><中略></p> <p>7. 提出書類</p> <p>(1) 履歴書</p> <p>氏名、本籍（都道府県）、生年月日、現住所、学歴、職歴、取得学位・資格、所属学会・研究会及び賞罰を明記したうえ、写真を添付してください。なお、男女を問わず、出産、育児、介護に専念あるいは従事した期間があれば職歴欄に付記してください（様式1）。</p> <p><中略></p> <p>10. その他</p> <p>(1) 選考過程では、模擬授業及び面接を実施します。</p> <p>(2) 選考結果については、本人に通知します。なお、提出書類は返却いたしません。</p> <p>(3) 熊本大学は男女共同参画を推進しています。（詳細はホームページをご覧ください。http://gender.kumamoto-u.ac.jp/） 選考にあたっては、男女共同参画社会基本法の精神に則り、適正に行います。</p> <p>③ 明示されてはいないが、了解されていると考えられる。今後、申し合わせ等の作成を検討する。</p> <p>2 制度・慣行の見直し・意識改革</p> <p>(1) ①女性院生については、後述のインストラクター制度で考慮している。教員相互については、制度の必要性も含め今後検討する。現在は、任意に相談に応じている状況である。</p> <p>②法曹養成研究科・法学部の有志による交流会が年2回程度行われている。これとは別に、部局として公式に、または何らかの援助を行うことは現在計画していない。</p> <p>(2) 引き続き男女共同参画委員会で、公開された資料等のチェックを行っており、誤解があった場合にはすみやかに対応している。院生の状況については、インストラクター会議等で情報交換をしている。</p> <p>3 就労・就学と家庭生活の両立支援</p> <p>①②現在、子育てに従事する男性教員について、会議の時間等に配慮している。明文の申し合わせ事項はないが、了解事項と考えられている。</p> <p>③家庭を持つ院生に対しては、研究計画等インストラクターや講義担当者において就学指導を行っている。</p> <p>4 政策・方針決定への女性の参画の拡大</p> <p>(1) 女性教授が2名に増員している。</p> <p>(2) 当部局では参加資格を教授に限らない委員会等が多いため、部局全体の会議のほとんどについて女性委員が参加しており、委員長を務める場合もある。なお積極的な参画に努める。</p> <p>(3) 男女共同参画委員会において、引き続き点検・改善に努める。</p> <p>5 本研究科ではインストラクター制度を取り、インストラクター連絡会議等で学生の情報を共有しており、たいがいの相談はそれで間に合うと思われる。セクシュアル・ハラスメントやパワー・ハラスメントについては全学のシステムで十分であると考えられるが、今後なお検討する。自習室における性別についての配慮に関しても継続して検討する。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
自然科学研究科	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この基本方針に基づき、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <p>1 男女の機会均等の実現 2 男女共同参画を推進するための啓発活動 3 その他</p> <p>II 基本方針の内容</p> <p>1 男女の機会均等の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究科の各研究領域において、新たに教授1、准教授あるいは講師1、助教1の女性教員の採用を5年間の目標とする。 ・女性教員のいない講座においては、女性教員の採用を図る努力を要請する。 ・教員公募においては、男女共同参画推進に取り組んでいること（なお、詳細については、ホームページを参照）を明記する。 ・女性教員を採用した場合、学長の手持ちポストの配分を全学に要請する。 ・業績評価においては、男女共同参画に関わる項目を考慮する。例えば、出産、育児、介護等に専念したこと、男女共同参画に関わる取組への貢献など。 ・女性大学院生（博士後期課程）の増加を図るために、博士後期課程におけるRA、TAの採用、学資金返還免除等の競争的な選抜において、同等のレベルにある場合には女性を優先する。また、女性枠についても検討する。 <p>2 男女共同参画を推進するための啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員間のネットワークを形成する。 ・男女共同参画に関わる実態・要望を把握するために、女性教員と女性大学院生あるいは部局長を交えた昼食会や茶話会などの定期的懇談会を開催する。 ・FD活動として、女性研究者の特別講演会を年に1回以上開催する。 ・全学の男女共同参画推進関係のセミナーやシンポジウムへの教員の積極的な参加を要請する。 <p>3 その他</p> <ul style="list-style-type: none"> ・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進委員会の基本計画及び決定事項に準拠し、自然科学研究科男女共同参画推進委員会で具体的な方策を講じる。 	<p>1 男女の機会均等の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究科の各研究領域（基礎科学、応用科学、先端科学）において、新たに教授1、准教授あるいは講師1、助教1の女性教員の採用を平成20年度から5年間の目標とする。 <ul style="list-style-type: none"> ○平成22年度に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加速「バッファリングによる女性研究者養成の加速」に基づき、職位を問わない女性限定の公募を実施、平成22年度からの5年間で13名の女性教員の採用を計画している。 平成22年度には助教2名を採用。平成23年度には7月1日時点で准教授1名、助教1名を採用。 ・教員公募書類への本学男女共同事業での支援内容の明記 <ul style="list-style-type: none"> ○男女を問わず、出産、育児、介護に専念(あるいは従事)したことがあれば付記してください。 ○熊本大学は男女共同参画を推進しています。 (詳細はホームページをご覧ください。http://gender.kumamoto-u.ac.jp/) 選考にあたっては男女共同参画社会基本法に則り、適正に行います。 ・業績評価において男女共同参画に係る活動を評価する。 <ul style="list-style-type: none"> ○次期3年間の個人評価で実施 ・女性大学院生(博士後期課程)増を図るためRA、TAの採用、学資金返還免除等の競争的選抜において、同等レベルにある場合は女性を優先する。また、女性枠についても検討する。 <ul style="list-style-type: none"> ○関連委員会において本年度検討する。必要があれば制度化する。 <p>2 男女共同参画を推進するための啓発活動</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員間のネットワークの形成 <ul style="list-style-type: none"> ○完了 ・女性教員と女性大学院生(学部生の参加も可)との懇談会の開催(第8回より男子大学院生の参加OK) <ul style="list-style-type: none"> ○平成21年度より開始： <ul style="list-style-type: none"> 第1回Women in Science 平成21年 7月 1日 第2回Women in Science 平成21年 9月29日 第3回Women in Science 平成21年12月17日 第4回Women in Science 平成22年 4月26日 第5回Women in Science 平成22年 6月29日 第6回Women in Science 平成23年 3月 1日 第7回Women in Science 平成23年 5月13日 第8回Women in Science 平成23年10月27日 ・FD活動としての女性研究者による特別講演会の開催 <ul style="list-style-type: none"> ○平成21年度より開始

- ・全学の男女共同参画推進関連のセミナーやシンポジウムへの教員の積極的な参加
 - 開催案内の全教員への周知徹底
 - 2008年2月13日
 - お茶の水女子大学で開催された“女性研究者支援モデル育成”事業等合同シンポジウム「～女性研究者等の活躍推進のために～」に参加し、「女性研究者支援モデル育成」事業の取組報告並びに情報収集及び意見交換を行った。(岸田光代准教授)
 - 2009年7月23日
 - 東北大学男女共同参画推進室責任者の田中真美教授と面会し情報収集及び意見交換を行った。(岸田光代准教授)
 - 2009年11月7日
 - 2009年日本化学会西日本大会における「第1回男女共同参画シンポジウム」へのパネリストとして参加および熊本大学男女共同参画に関するポスター発表(坂田眞砂代准教授)
 - 2009年11月25日-26日
 - 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「女性研究者支援の新時代を迎えて」に参加し情報収集及び意見交換を行った。(岸田光代准教授)
 - 2010年10月5日～6日
 - 京都大学で開催された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「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」に参加し、「バッファリングによる女性研究者養成の加速」のポスター発表並びに情報収集及び意見交換を行った。(檜山教授・岸田准教授)
 - 2011年3月23日
 - 在福岡米国領事館で働く3名の女性を招き、女性キャリア支援座談会「国際色豊かな職場、アメリカ領事館で働く女性達」を開催し、学生19名、教職員15名が参加した。
 - 2011年10月12日
 - 全学的な男女共同参画推進フォーラム・第24回熊大ビジネス講座「NO LIMIT TO YOUR POWER!」への教員へ(学生含)の積極的な参加依頼を行った。
 - 2011年11月1日～2日
 - 筑波大学で開催された女性研究者研究活動支援事業等合同公開シンポジウム「女子研究者支援に向けた持続可能な取り組みの実現～」に参加し、「バッファリングによる女性研究者養成の加速」のポスター発表並びに情報収集及び意見交換を行った。(西山研究科長・檜山教授・岸田准教授)

部局等名	推進計画	進捗状況等
大学院生命科学 研究部（医学系・ 薬学系）	<p>1. 11月までに男女共同参画推進委員会を設置する。 既存の「医学部男女共同参画委員会部局委員」が「医学部男女共同参画推進委員会」を兼ねて、生命科学系事務部事務長を加える。</p> <p>2. 各部局における男女共同参画推進の具体的計画（可能な限り数値目標を設定する。）を策定する。 (1)男女共同参画推進セミナーを年1回程度実施し、男性教職員5割以上の参加を目指し意識改革を行う。 (2)育児休暇支援 現在育児休暇中及び育児休暇取得経験者から、休暇を申し出た際の①困ったこと、②気兼ね、③良かったこと、④配偶者の協力、⑤大学への要望等の実態を調査・把握し、支援方法を検討する。 (3)介護休暇支援 介護休暇の実態を調査し、介護休暇取得経験者から休暇を申し出た際の①困ったこと、②気兼ね、③良かったこと、④配偶者の協力、⑤大学への要望等支援方法の実態を調査・検討し、支援方法を検討する。</p> <p>3. 大学への要望 (1)男女共同参画推進に対する、苦情申し立て窓口・担当者等を設置・整備し、教職員に周知するとともに、問題点等に対し迅速な対応、解決を行う。 (2)女性教員を採用した場合、その部局の教育研究費の予算配分割合を増やす。 (3)学長指名の副学長、学長特別補佐、理事に女性を登用する。</p>	<p>医学部における男女共同参画推進の対応（平成20年1月31日付け回答）に基づき、具体的計画を策定し進める予定でしたが、セミナー開催の講師謝金等の予算の措置が不可能であること等により推進できませんでした。 今後、男女共同参画を推進するためには、大学からの予算措置をお願いいたします。</p> <p>1 「熊本大学大学院生命科学研究部における男女共同参画の推進に関する委員会規則」を制定し、平成22年4月1日から施行した。本規則は、従来の生命科学研究部全体の男女共同参画推進委員会を、各系（医学系、薬学系、保健学系）ごとに分け、各系の現状を踏まえた上で、その推進を図ることができるよう配慮した。また、委員長については、生命科学研究部長が全て担当し、研究部全体の総括にあたる。 なお、ユニット長を委員に加えることは、引き続き検討するが、推進委員会の開催にあたっては、常時、ユニット長が陪席することとしている。</p> <p>2 (1) これまでのセミナーの開催実績はないが、全学のセミナー参加については、毎回呼びかけを行ってきた。 (2) 今年度内に実行予定である。 (3) 同上</p>

(平成23年7月1日現在)

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
大学院生命科学 研究部(保健学系)	1) 女性教員の採用を継続する 2) セミナーの開催 ・研究支援を受けた女性教員を講師として開催を予定している(平成24年度) ・セミナー開催のための予算を計上する予定である(平成24年度) ・セミナーの出席率を向上させるため、「保健学系男性職員」の70%以上の出席を目指す	1) アクションプログラムの作成

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
医学部附属病院	<p>[1] 本院における男女共同参画推進計画について</p> <p>1) 男女共同参画推進に関する院内の意識調査の実施 平成23年度に、発生医学研究所の桑先生が女性医師支援の目的で本院に所属する女性職員を対象とした、男女共同参画推進に関する意識調査を実施されたので、今後はその意識調査結果から抽出された課題について検討していく。</p> <p>2) 院内カンファレンスの開催 平成22年度に、本院に所属する教職員を対象とした、男女共同参画推進に関する院内カンファレンスを開催したが、経費等の措置があれば今後も開催していきたい。</p> <p>3) 育児休暇・介護休暇取得の推進 育児休暇・介護休暇を取得し易い環境の整備について検討していきたい。</p> <p>[2] 本院からの要望事項について ・院内カンファレンスの開催、女性医師支援のための経費等男女共同参画の活動として支出できる経費の措置があれば、更に男女共同参画を推進していくことが可能だと思う。</p>	<p>1) 保育システムの拡充 ・平成22年10月～11月にかけて、附属病院全職員を対象に院内保育施設の設置に関するアンケート調査を実施し、回答者705名のうち58.3%から院内保育施設があった場合、利用したいという回答が得られた。</p> <p>2) 育児休業・介護休業の取得等 ・育児休業取得者数は、平成22年度が55人、平成23年7月末時点で40人と増加傾向にあり、育児休業制度の周知徹底及び職場環境の向上が見られた。 ・介護休業は、平成22年度末で2人の取得があった。 ・育児時間についても、平成22年度が13人取得であったが、平成23年度7月末時点で15人取得している。また、育児短時間についても、平成22年度が2人であったのに対して、平成23年度7月末で5人が取得しており、増加傾向にある。 ・今後は、女性の多い職場環境を活かし、男性職員が育児休業を取得できるような職場環境づくりを検討していくと共に、熊本大学初の男性職員による育児休業取得を目指す。</p> <p>3) 年次有給休暇、看護休暇の取得状況 ・年次有給休暇の平均取得率は、年間で5.63日であった。 ・複数の病棟において、看護師の勤務体制を2交代制とする事で、年次有給休暇を取得し易い環境づくりを行っている。現在、4つの病棟が二交代制勤務を取り、さらに現在7つの病棟が試行している。 ・看護休暇については、平成23年7月1日時点では正職員3人、有期雇用職員1人が取得している。職員への看護休暇制度の周知を今後も図りたい。</p> <p>4) 職員の男女比率 ・本院の職員は、約1570人の職員が在籍し、その67%が女性職員で占めている。また、コ・メディカル職員（看護師等）においては、女性職員が87%を占めている。 ・医師、看護師、コ・メディカル職員等の各職種において、女性職員の数は増加している。また、医師においては、女性の割合は、平成20年度の29%に対して、平成23年7月は30%と増加している。女性の管理職（相当）として、副診療科長1名、医局長1名、外来医長3名、病棟医長1名となっている。</p> <p>[附属病院看護部]</p> <p>【育児休業取得について】 ・平成22年度の看護職員の産休者は、27人で全員が育児休業を取得し、休業期間は、平均1.6年であった。23年度は新規で35人が育児休業取得予定で、前年度から継続している者を含むと7月末時点で40人が育児休業中である。22年度から特定有期職員が常勤職員となり、育児休業も3年間取得可能となった影響で、期間が延長している。また、復帰後夜勤免除や正職員短時間勤務制度の利用者が14人と急増している。 ・育児休業から復帰する際には、復帰2ヶ月～6ヶ月前に必ず看護部長が面接を行い、勤務場所や勤務形態、復帰支援プログラムの希望について確認をしている。 ・男性の育児休業取得者は、21年度に1人、22年度に1人、23年度に1人であった。</p> <p>【介護休業取得について】 ・22年度の介護休業取得者は、2人であった。 ・介護休業申請者との面接を必ず行い、勤務形態などの配慮をしている。 ・相談者には介護短時間勤務制度についても必ず説明するようにしているが、現在のところ申請者はいない。</p> <p>【ワーク・ライフ・バランス推進】 ・看護職の既婚率が上昇し、ますますワーク・ライフ・バランスが重要となっているため、勤務と勤務の間</p>

隔が長くて疲労感が比較的少ない勤務シフトを積極的に導入拡大している

- ・時間外勤務削減のための業務改善を推進しているが効果がなかった。理由として、高齢患者・重症患者の増加および稼働率上昇、平均在院日数短縮と併せ病棟移転等の影響が考えられ、22年度の平均時間外勤務は、1月当たり20.1時間となり前年度より6.5時間増えた。
- ・年次休暇取得も前項と同じ理由により前年度8.7日が7.7日に減少した。
- ・平成23年3月14日に魅力ある職場づくり講演会を開催し、神戸大学医学部附属病院の職場復帰支援事業「D&N Plusブラッシュアップセンター」の取り組みを紹介し、女性医療職の早期職場復帰支援のあり方について示唆を得た。

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
発生医学研究所 エイズ学研究センター 生命資源研究・支援センター (発生医学研究所)	<ol style="list-style-type: none"> 平成19年11月までに男女共同参画推進委員会を設置することに対する基本計画掲載事項についての対応 本荘地区学内共同利用施設（生命資源研究・支援センター、エイズ学研究センター、発生医学研究所）（以下「部局」という。）については、平成19年7月31日付けで男女共同参画推進委員会を既に設置し、男女共同参画推進委員会規則及び部局委員が定められている。 部局における男女共同参画推進の具体的計画（数値目標を設定）を策定することに対する基本計画掲載事項についての対応 (1) 次の2項目についてアンケート調査を、特定の時期をあけて実施し、推移を検討し、よりよい男女共同参画を策定していく。 ① 数値的統計資料 ・教職員、ポスドク、大学院生の人数、男女比 ・大学院学生の出身学部、就職先（アンケートによる将来像と現実との比較） ② 意識調査 =>問題点の把握 ・女性の学部学生・大学院学生・有期雇用職員（ポスドク）の将来像 ・産前・産後休暇、育児休業、介護休暇、介護休業の取得状況等の現状把握 ・大学及び部局での施策、ポジティブアクションに対する構成員の周知度、意識調査 ・実施して欲しい支援策等自由意見 ・部局において男女共同参画を妨げているものは何か（潜在的意識の指摘） ・慣行や運用上で男女の偏りが生じていないか、事例を収集し、把握する。それに対する対策を講じる。 (2) 男女共同参画についての取り組みとその広報 ・意識啓発の促進 学内、学外のセミナー・ワークショップ、学会のワークショップ・シンポジウムへの積極的な参加。 ・本荘地区での取り組み、理念と方針のホームページでの広報。 ・本学のホームページへのリンク、各種情報、公募書類等へのアクセスを容易にするための工夫 ・育児・介護休業取得のための予算的支援などのポジティブアクションとその広報 ・育児・介護休業の取得、介護参加の実例のホームページでの紹介 ・アンケート調査の結果・意見への公表、問題点への対処 ・苦情申立、意見、希望を出す窓口の設置（メールアドレスの明確化） ・業績評価などの際に、女性研究者の採用を推進する体制である旨を応募者と評価者の両者に分かるよう、文言を評価項目一覧に入れる。 ・新規採用教員における女性の割合を現在の博士課程に在籍している女性の割合に近づける。また、女性の適性を生かすための職のあり方については、今後の検討課題とする。 ・定期的に地域社会に対して、大学の取り組みを紹介する場を提供する。 大学への要望 (1) 部局の男女共同参画委員会に活動するための予算措置を継続的に実施（育児休業、介護休暇、介護休業取得者への経費支援による促進、ホームページ作成などの予算） (2) 部局での優れた取り組みを熊本大学男女共同参画委員会が評価し、学長に推薦、その部局にインセンティブとしての予算を配分、もしくは全学的な男女共同参画事業として採用 	<ol style="list-style-type: none"> 発生医学研究所 平成20年7月29日に男女共同参画推進に係る事業実施に関する申し合わせ（別紙①）を定め、男女共同参画推進に係る事業の公募を行い、次のとおり事業の助成を行っている。 平成20年度 申請3件→決定3件 150万円支援 平成21年度 申請5件→決定4件 310万円支援 （内1件、全学の男女共同参画推進室事業にて支援。） 平成22年度 申請3件→決定3件 220万円支援 平成23年度 現在のところ申請なし (別紙①) 発生医学研究所における男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ （平成20年7月29日発生医学研究センター運営委員会承認） 1. 発生医学研究所における男女共同参画推進を目的として、男女共同参画推進ワーキング（以下、ワーキンググループという）を設置する。 2. ワーキンググループは、熊本大学本荘地区学内共同教育研究施設男女共同参画推進委員会（以下、委員会という）の発生医学研究所選出委員（*）により構成する。 (*)の内訳： (1) 委員会規則第2条の2号委員2名 (2) 委員会規則第2条の5号委員2名 (3) 委員会規則第2条の1号委員が発生医学研究所長である場合はこれも含める。 3. 男女共同参画推進に係る事業の実施について以下に定める。 (1) 趣旨 発生医学研究所において研究に従事する女性比率は、キャリアアップに従って減少する。その原因のひとつとして、育児・介護などの要因により女性研究者が育成される十分な環境にないことが考察される。女性に限らず、両性がともに、研究と育児・介護を両立させながらその能力を十分発揮できる研究環境の整備は、当研究所における研究推進にとって重要と考える。理系の研究者人口が減少傾向にある中で人材の育成と活用を行うには、男女共同参画を念頭においた予算措置を伴う組織的な取り組みが不可欠である。次の事業を実施することにより、男女共同参画が推進されるだけでなく、構成員全体に意識改革が及ぶ効果が期待される。ワーキンググループは、委員会が策定した事業の当研究所内における円滑な実施の他、当研究所の状況に即した男女共同参画事業の策定と実施を図る。後者については適宜委員会に報告する。 (2) 事業内容 (2)-1 助言者（メンター）制度と相談窓口の新設 アカデミックキャリア途上にある女性研究者に対して、現職の女性研究者が助言を行う。男女を問わず共同参画に関する相談を受け付ける窓口を設ける。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。 (2)-2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援 制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員において、諸事情により、必ずしも休業の

	<p>(3) 女性研究者への研究補助員の派遣事業の継続</p> <p>(4) 介護の補助の一環としてのソーシャルワーカー等の配置など、介護支援策の充実化子育て、介護と両立して働ける取り組みに力を入れていることの学内外へのアピールの徹底</p> <p>(5) 学長指名の女性副学長（男女共同参画推進担当）の任命、事務部門の女性管理職比率の増加の検討</p>	<p>申し出ができない可能性が考えられる。積極的は正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員（常勤または非常勤の研究者ならびに技術的・事務的研究支援者で、男女を問わない）が従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり100万円を上限として配分する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当研究所共通経費とする。総額は年度ごとに研究所長が決定する。</p> <p>(2)-3 育児・介護休業取得者の復帰後研究支援 育児・介護休業をした職員（男女を問わないが、研究者に限る）の復帰後の速やかな研究再開の支援のため、当該研究者の研究支援のため、事例1件あたり100万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当研究所共通経費とする。総額は年度ごとに研究所長が決定する。</p> <p>(2)-4 育児・介護期間中の研究支援 制度上育児・介護休業ができない研究者（大学院生を含む両性）については、育児または介護において50%以上の役割を担っている場合、当該研究者の研究支援のため、研究者1名あたり100万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が、育児・介護の状況、研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当研究所共通経費とする。総額は年度ごとに研究所長が決定する。</p> <p>4. 平成18年3月22日発生医学研究センター運営委員会において承認された「発生医学研究センターにおける男女共同参画推進事業」については、この申し合わせをもって廃止する。</p>
<p>(エイズ学研究センター)</p>		<p>2 エイズ学研究センター 平成20年9月9日開催の代議員会で「男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ（別紙②）」を定め募集を行ったが、平成20～22年度については申請はなく、平成23年度も引き続き募集中である。</p> <p>(別紙②)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">エイズ学研究センターにおける男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ 平成20年9月9日</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. エイズ学研究センターにおける男女共同参画推進を目的として、男女共同参画推進ワーキンググループ（以下、ワーキンググループという。）を設置する。 2. ワーキンググループは、以下の人員により構成する。 <ol style="list-style-type: none"> (1) エイズ学研究センター長 (2) エイズ学研究センターに所属する非常勤の職員または研究員 2名 (3) 熊本大学本荘地区学内共同教育研究施設男女共同参画推進委員会（以下、委員会という）のエイズ学研究センター選出委員 1名 3. 男女共同参画推進に係る事業の実施について以下に定める。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 趣旨 エイズ学研究センターにおいて研究に従事する女性比率は、キャリアアップに従って減少する。その原因のひとつとして、育児・介護などの要因により女性研究者が育成される十分な環境にないことが考察される。女性に限らず、両性がともに、研究と育児・介護を両立させながらその能力を十分発揮できる研究環境の整備は、当センターにおける研究推進にとって重要と考える。理系の研究者人口が減少傾向にある中で人材の育成と活用を行うには、男女共同参画を念頭においた予算措置を伴う組織的な取り組みが不可欠である。次の事業を実施することにより、男女共同参画が推進されるだけでなく、構成員全体に意識改革が及ぶ効果が期待される。ワーキンググループは、委員会が策定した事業の当センター内における円滑な実施の他、当センターの状況に即した男女共同参画事業の策定と実施を図る。後者については適宜委員会に報告する。 </div>

		<p>(2) 事業内容</p> <p>(2)-1 助言者（メンター）制度と相談窓口の新設 アカデミックキャリア途上にある女性研究者に対して、現職の女性研究者が助言を行う。男女を問わず共同参画に関する相談を受け付ける窓口を設ける。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。</p> <p>(2)-2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援 制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員（非常勤職員を含む）において、諸事情により、必ずしも休業の申し出ができない可能性が考えられる。積極的是正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員（常勤または非常勤の研究者ならびに技術的・事務的研究支援者で、男女を問わない）が従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり50万円を上限として配分する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター運営費とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。</p> <p>(2)-3 育児・介護休業取得者の復帰後研究支援 育児・介護休業をした職員（男女を問わないが、研究者に限る）の復帰後の速やかな研究再開の支援のため、当該研究者の研究支援のため、事例1件あたり50万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター運営費とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。</p> <p>(2)-4 育児・介護期間中の研究支援 制度上育児・介護休業ができない研究者（大学院生を含む両性）については、育児または介護において50%以上の役割を担っている場合、当該研究者の研究支援のため、研究者1名あたり50万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が、育児・介護の状況、研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター運営費とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。</p>
(生命資源研究・支援センター)		<p>3 生命資源研究・支援センター 平成21年8月3日開催の生命資源研究・開発センター運営委員会において「生命資源研究・支援センターにおける男女共同参画事業に関する申し合わせ（別紙③）」が承認され、募集を開始した。 平成21年度1月に申請が1件あったが、ワーキンググループで審査した結果、本事業の趣旨に該当しないとの理由で不採択となった。それ以降申請はなく、この一件に留まっている。申請が少ないのは、本事業の告知が不十分と考えられるため、当センターのホームページへの掲載、定期的なメール配信等により本事業の周知に務める。</p> <p>(別紙③)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p style="text-align: center;">生命資源研究・支援センターにおける男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ (平成21年8月3日生命資源研究・支援センター運営委員会承認)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 生命資源研究・支援センターにおける男女共同参画推進を目的として、男女共同参画推進ワーキンググループ（以下、ワーキンググループという。）を設置する。 2. ワーキンググループは、以下により構成する。 <ol style="list-style-type: none"> 1) 生命資源研究・支援センター長 2) 熊本大学本荘地区学内共同教育研究施設男女共同参画推進委員会（以下、委員会という）の生命資源研究・支援センター選出委員 2名 3) 生命資源研究・支援センターに所属する非常勤の職員または研究員 2名 3. 男女共同参画推進に係る事業の実施について以下に定める。 <ol style="list-style-type: none"> (1) 趣旨 生命資源研究・支援センターにおいて研究および支援業務に従事する女性比率は、キャリアアッ </div>

プに従って減少する。その原因のひとつとして、育児・介護などの要因により女性の研究者や技術者などが育成される十分な環境にないことが考察される。女性に限らず、両性がともに、研究あるいは支援業務と育児・介護を両立させながらその能力を十分発揮できる就労環境の整備は、当センターの発展に重要と考える。理系に進む人口が減少傾向にある中で人材の育成と活用を行うには、男女共同参画を念頭においた予算措置を伴う組織的な取り組みが不可欠である。次の事業を実施することにより、男女共同参画が推進されるだけでなく、構成員全体に意識改革が及ぶ効果が期待される。ワーキンググループは、委員会が策定した事業の当センター内における円滑な実施の他、当センターの状況に即した男女共同参画事業の策定と実施を図る。後者については適宜委員会に報告する。

(2) 事業内容

熊本大学の育児・介護休業制度に準じ、当センターの状況に応じた以下の事業を実施する。

事業対象者は、男女を問わない。

(2) -1 相談窓口の新設

男女共同参画に関する相談を受け付ける窓口を設ける。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。

(2) -2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援

制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員（非常勤職員を含む）において、諸事情により、必ずしも休業の申し出ができない可能性が考えられる。積極的是正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員が従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり50万円を上限として配分する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター長裁量経費等とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。

(2) -3 育児・介護休業取得者の復帰後支援

育児・介護休業をした職員（非常勤職員を含む）の復帰後の速やかな研究または業務再開の支援のため、当該者の研究または業務支援のため、事例1件あたり50万円を上限として配分する。配分された支援金は、当該者の意向に添って活用できるものとするが、資金管理上、配分は当該者が従事する分野あてに行う。

配分の可否は、当該者が、研究または業務の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター長裁量経費等とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。

(2) -4 育児・介護期間中の研究支援

育児・介護休業制度のない研究者（大学院生を含む）については、育児または介護において50%以上の役割を担っている場合、当該者の研究支援のため、研究者1名あたり50万円を上限として配分する。配分された支援金は、当該者の意向に添って活用できるものとするが、資金管理上、配分は当該者が従事する分野あてに行う。

配分の可否は、当該者が、育児・介護の状況、研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター長裁量経費等とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。

(3) 事業内容の見直し

当センターにおける男女共同参画推進に係る事業を円滑に運用するために、随時事業内容の見直しを図る。

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
バイオエレクトロクス研究センター	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この基本方針に基づき、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none">1 男女の機会均等の実現2 男女共同参画を推進するための啓発活動3 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none">1 男女の機会均等の実現<ul style="list-style-type: none">・教員公募においては、女性教員の採用を積極的に検討する。・業績評価においては、男女共同参画に関わる項目、例えば、出産、育児、介護等に従事したこと及び男女共同参画に関わる取組みへの貢献を考慮する。2 男女共同参画を推進するための啓蒙活動<ul style="list-style-type: none">・全学の男女共同参画推進に関連するセミナー及びシンポジウムへの教員の積極的参加を促す。・あらゆる場面で男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。3 その他<ul style="list-style-type: none">・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進委員会の基本方針及び決定事項に準拠し、具体的な方策を講じる。	<p>バイオエレクトロクス研究センター設置当初から女性教員はおらず、また、平成19年11月1日付国立大学法人熊本大学男女共同参画推進委員会委員長通知「各部局における男女共同参画推進について（依頼）」を受け、バイオエレクトロクス研究センター男女共同参画推進基本方針を制定した平成20年1月21日以降は、教員公募は行っていないため、業績評価等において、男女の機会均等の実現の取組みに関する実績はありません。</p> <p>しかし、今後、教員公募等において女性の採用を検討し、採用することになれば、男女の機会均等の実現の取組みに関し考慮します。</p> <p>また、男女共同参画推進に関する啓発活動（セミナーやシンポジウムへの積極的参加）は特段行っていませんが、今後検討します。</p>

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

部局等名	推進計画	進捗状況等
沿岸域環境科学教育研究センター	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この基本方針に基づき、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none">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意識改革の推進3 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none">1 男女の機会均等の実現<ul style="list-style-type: none">・教員公募においては、男女共同参画推進に取り組んでいることを明記する。・客員教員および学外協力研究者に関しては、女性研究者の採用に努力する。・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に考慮する。2 男女共同参画の視点に立った意識改革の推進<ul style="list-style-type: none">・あらゆる場面で男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。・全学の男女共同参画推進関係のセミナーやシンポジウム等への積極的参加を促す。3 その他<ul style="list-style-type: none">・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進基本計画および熊本大学男女共同参画推進委員会の決定事項に準拠し、具体的な方策を講じる。	<p>沿岸域環境科学教育研究センター設置では当初から女性教員はおらず、また、平成19年11月1日付国立大学法人熊本大学男女共同参画推進委員会委員長通知「各部局における男女共同参画推進について（依頼）」を受け、沿岸域環境科学教育研究センター男女共同参画推進基本方針を制定した平成20年1月24日以降は、教員公募は行っていないため、業績評価等において男女の機会均等の実現の取り組みに関する実績はありません。</p> <p>しかし、今後、教員公募等において女性の採用を検討し、採用することになれば、男女の機会均等の実現の取り組みに関し考慮します。</p> <p>男女共同参画推進に関する啓発活動への積極的参加は、今後検討します。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
衝撃・極限環境研究センター	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この基本方針に基づき、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 2 男女共同参画を推進するための啓発活動 3 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募においては、男女共同参画推進に取り組んでいることを明記し、女性教員の採用を推進する。 ・女性教員を採用した場合、学長の手持ちポストの配分と、予算配分として研究助成を全学に要請する。 ・年次有給休暇や育児・介護休業からの復帰者への研究助成を、予算配分として全学に要請する。 ・業績評価においては、男女共同参画に関わる項目を考慮する。例えば、出産、育児・介護等に従事したこと、男女共同参画推進に関わる取組への貢献など。 ・研究補助業務を通じて若手研究者としての研究遂行能力の育成を目的とした博士後期課程におけるRAの採用において女性枠を設ける等、機会均等化の方策を検討する。 2 男女共同参画を推進するための啓発活動 <ul style="list-style-type: none"> ・女性教員間ネットワークへの女性教員の参加を推進する。 ・男女共同参画推進に関わる部局長を交えた定期的懇談会への、女性教員や女性大学院生の参加を推進する。 ・FD活動として開催される女性研究者の特別講演会への積極的参加を要請する。 ・全学の男女共同参画推進関係のセミナーやシンポジウムへの教員の積極的参加を要請する。 3 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進委員会の基本計画及び決定事項に準拠し、衝撃・極限環境研究センター運営委員会で具体的方策について検討する。 	<p>衝撃・極限環境研究センター設置当初から女性教員はいません。また、平成21年11月の男女共同参画推進進捗状況の報告以降、教授公募を行いました。公募要領では男性のみあるいは女性のみなど限定はせず、一般の公募方法で行った結果、女性採用には至りませんでした。今後も、教員公募等において女性の採用についての検討を継続していきます。</p> <p>現在ポスドクについては女性1名を採用していますが、RA等の採用が難しくなりつつある現状で女性枠の拡大にまではいたっていません。しかし、男女共同参画推進に関する啓発活動への参加などを進めるために、「男女共同参画推進へのご協力へのお願い」を全教職員に通知し、啓発活動への積極的参加と同推進への取り組みについて業績評価システムへの登録を依頼しました。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
国際化推進センター	<p style="text-align: right;">平成21年7月16日</p> <p style="text-align: center;">国際化推進センターにおける男女共同参画推進基本方針</p> <p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画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、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 2 男女共同参画における意識改革の推進 3 家庭生活との両立支援 4 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募に際しては、積極的に広報を行い、女性の応募を推進する ・教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。 ・女性教員に対する大学内外の研修の機会を拡大する。 2 男女共同参画における意識改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関するセミナーやシンポジウム等への積極的な参加を推進する。 ・あらゆる場面において固定的な性別役割分担意識の解消を図るために努力する。 3 家庭生活との両立支援 <ul style="list-style-type: none"> ・男女を問わず、育児・介護休業の取得を促進する。 ・年次有給休暇の取得を促進する。 ・退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。 4 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進委員会の決定事項に準拠し、国際化推進センター男女共同参画推進委員会にて具体的な方策を講じる。 	<p>平成21年1月に旧留学生センターから国際化推進センターへ改組され、新センター運営委員会により、左記基本方針を策定し、男女共同参画を推進しているところである。</p> <p>ただ、職員数も少ないため、これまで具体的に目立った事例があるわけではないが、今後各事例が生じた場合は、本方針に則り、考慮していくものである。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
総合情報基盤センター	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この基本方針に基づき、IIに掲げる具体的事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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意識改革の推進 3 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募においては、男女共同参画推進に取り組んでいることを明記する。 ・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。 2 男女共同参画の視点に立った意識改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。 ・全学の男女共同参画推進関係のセミナーやシンポジウム等への積極的参加を促す。 3 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進基本計画及び熊本大学男女共同参画推進委員会の決定事項に準拠し、総合情報基盤センター男女共同参画推進委員会で検討のうえ具体的な方策を講ずる。 	<p>当センターでは教員の公募を行う予定で、その公募要領の末尾に、次の記述を行うことにしている。 「熊本大学は男女共同参画を推進しています。詳細はウェブページ (http://gender.kumamoto.ac.jp/) をご覧ください。選考にあたっては、男女共同参画社会基本法に則り、適正に行います。もし、出産、育児、介護等に専念(あるいは従事)した期間があれば付記下さいますと、上記の精神に則り評価いたします。」 また、男女共同参画推進に関する啓蒙活動については、従前通り、学内外で開催されるセミナーやシンポジウムへ積極的に参加するよう努力している。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
政策創造研究教育センター	<p>I 基本方針 熊本大学男女共同参画推進基本計画に掲げる事項の推進を図るために、次の基本方針を策定し、この方針に基づき、IIに掲げる具体的な事項の遂行を目標とする。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 2 男女共同参画の視点至った意識改革の推進 3 その他 <p>II 基本方針の内容</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 男女の機会均等の実現 <ul style="list-style-type: none"> ・教員公募においては、女性教員の採用を積極的に検討する。 ・客員教員及び学外協力研究者に関しては、女性研究者の採用に努力する。 ・業績評価において、出産・育児、介護などに従事したことを考慮する。 2 男女共同参画の視点にたった意識改革の推進 <ul style="list-style-type: none"> ・あらゆる場面で男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。 ・全学の男女共同参画関係のセミナーやシンポジウム等への積極参加を促す。 3 その他 <ul style="list-style-type: none"> ・その他の項目については、熊本大学男女共同参画推進基本計画および熊本県男女共同参画推進委員会の決定事項に準拠し、具体的な方策を講じる 	<p>当センターは平成20年度より客員教授1名を採用し、さらに翌21年8月には女性准教授を専任教員として採用した。以降、女性教員は積極的に男女共同参画推進に関するイベントに参加していたが、平成22年7月より男女共同参画推進コーディネーターに就任した。その後は、全学的な男女共同参画推進に関する取り組みについて、企画および実施に関わっている。</p> <p>センター内部の男女共同参画の取り組みについては、独自のものは無いが、男女に関わらず積極的にライフワークバランスを保つことができるような促しはできており、積極的な制度の活用呼びかけがされている。</p>

部局等名	推進計画	進捗状況等
事務組織等	<p>監査室、経営企画本部、マーケティング推進部、教育研究推進部、学生支援部、医学部附属病院事務部、運営基盤管理部（以下総称して「事務組織等」という。）は、熊本大学男女共同参画推進基本計画（平成19年3月26日制定）に掲げる事項の具体的推進を図るため、次の取組みを行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 男女の機会均等の実現 事務系職員の募集に当たっては、熊本大学の男女共同参画への取組を積極的に広報し、女性の応募数が増加するよう努めるとともに、新規採用数のうち女性の占める割合が40%を超えるよう努める。 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 男性中心の就労環境の改善に努める。 3. 就労と家庭生活との両立支援 (1) 代替要員の配置による男女を問わない育児・介護休業の取得を促進する。 (2) 会議等の時間設定の適正化を図る。 (3) 年次有給休暇の計画的な取得の促進を図る。 4. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 係長以上の職に占める女性事務職員の割合が30%以上になるように努める。 併せて、課長職以上の女性職員比率を10%程度まで増加させる。 5. 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) 事務組織等所掌統計資料における男女別比率の表記に努める。 (2) 調査結果に関する情報提供を行う。 6. 男女共同参画推進に係る情報の提供 男女共同参画推進に係る取組について、構成員へ積極的に周知を図る。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 男女の機会均等の実現 平成23年度の熊本大学職員採用試験に係る業務説明会において、男女共同参画を推進している旨積極的に広報を行った。 新規採用者のうち女性の占める割合については、次のとおりであり、目標を大きく上回っている。 20年度：50%、21年度：59%、22年度：53% 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 事務局棟内に女子更衣室を設置するなど、女性に配慮した環境整備に努めるとともに、新採用職員研修において、男女共同参画の講義時間を設け、意識改革の推進を図っている。 3. 就労と家庭生活との両立支援 (1) 産前・産後休暇、育児休業を取得する職員については、全学的経費から代替要員に係る経費を措置している。 (2) 会議等の時間設定は、勤務時間内に終了するよう可能な限り設定している。 (3) 年次休暇を計画的な取得の促進を図るため、概ね四半期毎に、全学の全職員に対して、メールにより周知を行っている。 4. 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 係長以上の職に占める女性職員の割合は、20年度9.3%、21年度12.0%、22年度13.8%と増加している。また、平成21年度には、課長職に初めて女性を登用し、平成23年度にも1名、女性の課長職への登用を行っている。これにより、課長職以上の女性職員比率は5.5%となった。 5. 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) 本学概要において、職員数について男女別で記載し発行している。 (2) 男女共同参画ホームページにおいて、部局別男女比や職位別男女比等を情報提供している。 6. 男女共同参画推進に係る情報の提供 男女共同参画ホームページを運営している。