

各部局等における男女共同参画推進進捗状況一覧

(平成26年4月1日現在)

| | |
|--------------------------------------|----|
| 1. 文学部 | 2 |
| 2. 教育学部 | 3 |
| 3. 法学部 | 6 |
| 4. 社会文化科学研究科 | 10 |
| 5. 法曹養成研究科 | 12 |
| 6. 自然科学研究科 | 14 |
| 7. 大学院生命科学研究部（医学系） | 17 |
| 8. 大学院生命科学研究部（薬学系） | 18 |
| 9. 大学院生命科学研究部（保健学系） | 19 |
| 10. 医学部附属病院 | 20 |
| 11. 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 | 22 |
| 12. パルスパワー科学研究所 | 26 |
| 13. 沿岸域環境科学教育研究センター | 27 |
| 14. 先進マグネシウム国際研究センター | 28 |
| 15. 国際化推進センター | 29 |
| 16. 総合情報統括センター | 30 |
| 17. 政策創造研究教育センター | 31 |
| 18. 事務組織等 | 32 |

《国立大学法人熊本大学男女共同参画推進委員会》

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、従来どお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24年度までの達成状況、平成25年度の予定等）は以下のとおりである。</p> <p>1に関する進捗状況および予定</p> <p>現在教授会構成員62名の内、女性は8名である（約13%）。8名の内訳は、教授3名、准教授4名、講師1名になっているものの、女性教員は文学部を構成する4学科のうち、3学科にそれぞれ2名以上ずつ在籍している。</p> <p>文学部では平成25年度5月15日教授会で、「女性教員の割合を、2015年度までに15%以上にすることを旨とする」という方針の承認を得ている。これからこの方針に向けて進めて行き、近い将来に女性の意見が反映されやすい環境になるように女性教員の採用に積極的に努め、今後とも女性教員の比率を上げる努力を継続する。</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、平成25年度は新規採用が4件あり、うち2件で女性教員を採用した。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>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> |

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>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 具体的な取り組み事項 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り組む。</p> <p>1 女性教員の採用・昇任等に関する積極的な取り組みの推進</p> <p>① 教育学部における平成24~28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り組みを推進する。 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。 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。 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。)</p> <p>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、人権教育委員会のもと、推進に取り組んでいる。平成26年4月1日現在の進捗状況について報告する。</p> <p>1. 女性教員の採用、昇任等に関する積極的は正措置</p> <p>① 新規採用教員に占める女性比率</p> <table border="1" data-bbox="1581 485 2620 598"> <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>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>5 (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>2 (40.0%)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1555 669 2620 783"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成24年度</th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規採用教員数</td> <td>2 (100.0%)</td> <td>11 (100.0%)</td> <td>13 (100.0%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>新規採用女性教員数</td> <td>0 (0.0%)</td> <td>3 (27.2%)</td> <td>4 (30.8%)</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p>※平成25年度よりシニア教員を含む。なお平成26年度は4月1日現在の数値である。</p> <p>② 女性教員のいない(学部)学科数</p> <table border="1" data-bbox="1581 890 2656 987"> <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>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> <table border="1" data-bbox="1543 1050 2656 1140"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成24年度</th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</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></td> <td></td> </tr> <tr> <td>女性教員のいない学科数</td> <td>2 (11.8%)</td> <td>2 (11.8%)</td> <td>2 (11.8%)</td> <td></td> <td></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)</p> <p>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。</p> <p>⑤ 教授等に占める女性比率(それぞれの年度末現在) ※平成25年度よりシニア教員を含む。</p> <table border="1" data-bbox="1581 1339 2727 1583"> <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> <th>平成24年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>教授</td> <td>教員数 46 (100.0%)</td> <td>49 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>53 (100.0%)</td> <td>54 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 2 (4.3%)</td> <td>4 (8.2%)</td> <td>6 (12.0%)</td> <td>7 (14.0%)</td> <td>10 (18.9%)</td> <td>10 (18.5%)</td> </tr> <tr> <td>准教授</td> <td>教員数 55 (100.0%)</td> <td>54 (100.0%)</td> <td>50 (100.0%)</td> <td>49 (100.0%)</td> <td>43 (100.0%)</td> <td>41 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 18 (32.7%)</td> <td>17 (31.5%)</td> <td>14 (28.0%)</td> <td>14 (28.6%)</td> <td>12 (27.9%)</td> <td>11 (26.8%)</td> </tr> <tr> <td>講師</td> <td>教員数 2 (100.0%)</td> <td>3 (100.0%)</td> <td>5 (100.0%)</td> <td>5 (100.0%)</td> <td>9 (100.0%)</td> <td>9 (100.0%)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 1 (50.0%)</td> <td>1 (33.3%)</td> <td>3 (60.0%)</td> <td>3 (60.0%)</td> <td>4 (44.4%)</td> <td>4 (44.4%)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1581 1610 2561 1915"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年4月1日</th> <th>平成27年度</th> <th>平成28年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>教授</td> <td>教員数 52 (100.0%)</td> <td>54 (100.0%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 10 (19.2%)</td> <td>12 (22.2%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>准教授</td> <td>教員数 46 (100.0%)</td> <td>44 (100.0%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 12 (26.1%)</td> <td>12 (27.3%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>講師</td> <td>教員数 9 (100.0%)</td> <td>11 (100.0%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>女性教員数 4 (44.4%)</td> <td>4 (36.4%)</td> <td></td> <td></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 | 新規採用教員数 | 4 (100.0%) | 7 (100.0%) | 9 (100.0%) | 5 (100.0%) | 5 (100.0%) | 新規採用女性教員数 | 3 (75.0%) | 1 (14.3%) | 1 (11.1%) | 2 (40.0%) | 2 (40.0%) | | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 新規採用教員数 | 2 (100.0%) | 11 (100.0%) | 13 (100.0%) | | | 新規採用女性教員数 | 0 (0.0%) | 3 (27.2%) | 4 (30.8%) | | | | 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 | 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24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | 学 科 数 | 17 (100.0%) | 17 (100.0%) | 17 (100.0%) | | | 女性教員のいない学科数 | 2 (11.8%) | 2 (11.8%) | 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 | 平成24年度 | 教授 | 教員数 46 (100.0%) | 49 (100.0%) | 50 (100.0%) | 50 (100.0%) | 53 (100.0%) | 54 (100.0%) | | 女性教員数 2 (4.3%) | 4 (8.2%) | 6 (12.0%) | 7 (14.0%) | 10 (18.9%) | 10 (18.5%) | 准教授 | 教員数 55 (100.0%) | 54 (100.0%) | 50 (100.0%) | 49 (100.0%) | 43 (100.0%) | 41 (100.0%) | | 女性教員数 18 (32.7%) | 17 (31.5%) | 14 (28.0%) | 14 (28.6%) | 12 (27.9%) | 11 (26.8%) | 講師 | 教員数 2 (100.0%) | 3 (100.0%) | 5 (100.0%) | 5 (100.0%) | 9 (100.0%) | 9 (100.0%) | | 女性教員数 1 (50.0%) | 1 (33.3%) | 3 (60.0%) | 3 (60.0%) | 4 (44.4%) | 4 (44.4%) | | 平成25年度 | 平成26年4月1日 | 平成27年度 | 平成28年度 | 教授 | 教員数 52 (100.0%) | 54 (100.0%) | | | | 女性教員数 10 (19.2%) | 12 (22.2%) | | | 准教授 | 教員数 46 (100.0%) | 44 (100.0%) | | | | 女性教員数 12 (26.1%) | 12 (27.3%) | | | 講師 | 教員数 9 (100.0%) | 11 (100.0%) | | | | 女性教員数 4 (44.4%) | 4 (36.4%) | | |
| | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用教員数 | 4 (100.0%) | 7 (100.0%) | 9 (100.0%) | 5 (100.0%) | 5 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用女性教員数 | 3 (75.0%) | 1 (14.3%) | 1 (11.1%) | 2 (40.0%) | 2 (40.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用教員数 | 2 (100.0%) | 11 (100.0%) | 13 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用女性教員数 | 0 (0.0%) | 3 (27.2%) | 4 (30.8%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 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24年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 平成27年度 | 平成28年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 学 科 数 | 17 (100.0%) | 17 (100.0%) | 17 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女性教員のいない学科数 | 2 (11.8%) | 2 (11.8%) | 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 | 平成24年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教授 | 教員数 46 (100.0%) | 49 (100.0%) | 50 (100.0%) | 50 (100.0%) | 53 (100.0%) | 54 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 2 (4.3%) | 4 (8.2%) | 6 (12.0%) | 7 (14.0%) | 10 (18.9%) | 10 (18.5%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 准教授 | 教員数 55 (100.0%) | 54 (100.0%) | 50 (100.0%) | 49 (100.0%) | 43 (100.0%) | 41 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 18 (32.7%) | 17 (31.5%) | 14 (28.0%) | 14 (28.6%) | 12 (27.9%) | 11 (26.8%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 講師 | 教員数 2 (100.0%) | 3 (100.0%) | 5 (100.0%) | 5 (100.0%) | 9 (100.0%) | 9 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 1 (50.0%) | 1 (33.3%) | 3 (60.0%) | 3 (60.0%) | 4 (44.4%) | 4 (44.4%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 平成25年度 | 平成26年4月1日 | 平成27年度 | 平成28年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教授 | 教員数 52 (100.0%) | 54 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 10 (19.2%) | 12 (22.2%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 准教授 | 教員数 46 (100.0%) | 44 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 12 (26.1%) | 12 (27.3%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 講師 | 教員数 9 (100.0%) | 11 (100.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 4 (44.4%) | 4 (36.4%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

教育学部

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

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。

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。

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。

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聞く場を設定する。

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。

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。

4 人権教育委員会における取組み

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。

② メンター制度の導入へ向けた検討を行う。

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。

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。

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。

5 大学内外へ向けた男女共同参画等に関する取組み

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。

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。

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。

6 附属学校等における取組み

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。

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。

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。

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。

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。

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に配慮を行う。

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

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）。

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

| | | 平成20年度 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | | | |
|----|----------|--------|----|----|----|----|----|----|--|--|--|
| 学部 | 委員会等数 | 36 | 36 | 21 | 20 | 20 | 20 | 21 | | | |
| | 女性委員(長)数 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | | | |
| | 女性副委員長数 | — | — | — | — | — | — | — | | | |
| 全学 | 委員数 | 47 | 47 | 49 | 51 | 52 | 51 | 50 | | | |
| | 女性委員数 | 5 | 5 | 11 | 15 | 7 | 14 | 18 | | | |

なお、平成24年度には、教育学部附属学校・園（4校・園）のうち、附属小学校と附属特別支援学校に女性校長（計2名）が配置された。

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（任意）ことについて、教育学部人事委員会で検討を行い、履歴書の書式を作成した（平成23年度）。

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。

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。平成23年度は、育児休業取得者3名（附属特別支援学校教諭2名、事務職員1名）、平成24年度は出産者1名（附属特別支援学校）、育児休業取得者1名（事務職員）、いずれも代替者配置済み。平成25年度は出産者3名（事務職員1名、附属特別支援学校教諭2名）、育児休業取得者4名（事務職員1名、附属特別支援学校教諭3名）、代替者配置済み、平成26年度は出産者1名（事務職員1名）、育児休業取得者4名（事務職員2名、附属特別支援学校教諭2名）、代替者配置済みである。
介護休業の取得者はなし。

平成25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）

| | 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 | | | 平成23年度 | | | 平成24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 | 18 | 151日時間 | 8.4日 | 18 | 144日129時間 | 8日7時間 | 18 | 143.5日165時間 | 8日9時間 |
| 教員 | 99 | 610日時間 | 6.2日 | 105 | 551日 | 5.2日 | 105 | 630日3時間 | 6日 |
| 合計 | 117 | 761日時間 | 6.5日 | 123 | 695日129時間 | 5.7日1時間 | 123 | 773.5日168時間 | 6.3日1.4時間 |

| | 平成25年度 | | | 平成26年度 | | | 平成27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 | 18 | 113.5日213時間 | 6.3日11.8時間 | | | | | | |
| 教員 | 103 | 657日時間 | 6.4日 | | | | | | |
| 合計 | 121 | 770.5日213時間 | 6.4日1.8時間 | | | | | | |

| <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。 平成28年度（基本計画最終年度）には、教育学部における推進状況について総括報告を行う。</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開講している。従来、学際科目として開講していた科目を、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」として開講することとなった。</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 宮協議会委員） ・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） ・平成25年3月6日開催 「テーマ：セクシャルハラスメント：その予防と被害者への対応」ウィメンズ・カウンセリングルーム熊本代表 竹下元子氏</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。（非常勤職員を除く）</p> <table border="1" data-bbox="1567 856 2778 1188"> <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="1567 1213 2778 1520"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">平成22年度</th> <th colspan="2">平成23年度</th> <th colspan="2">平成24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>6(85.7%)</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> <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> <td>22(100.0%)</td> <td>6(27.3%)</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> <td>29(100.0%)</td> <td>15(51.7%)</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1" data-bbox="1567 1545 2778 1843"> <thead> <tr> <th rowspan="2"></th> <th colspan="2">平成25年度</th> <th colspan="2">平成26年度</th> <th colspan="2">平成27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></td> <td></td> </tr> <tr> <td>附属小学校</td> <td>25(100.0%)</td> <td>6(24.0%)</td> <td>25(100.0%)</td> <td>7(28.0%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>附属中学校</td> <td>22(100.0%)</td> <td>6(27.3%)</td> <td>22(100.0%)</td> <td>6(27.3%)</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>附属特別支援学校</td> <td>29(100.0%)</td> <td>14(48.3%)</td> <td>29(100.0%)</td> <td>14(48.3%)</td> <td></td> <td></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 | | 平成24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%) | 6(85.7%) | 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%) | 25(100.0%) | 6(24.0%) | 附属中学校 | 22(100.0%) | 5(22.7%) | 22(100.0%) | 7(31.8%) | 22(100.0%) | 6(27.3%) | 附属特別支援学校 | 29(100.0%) | 13(44.8%) | 29(100.0%) | 14(48.3%) | 29(100.0%) | 15(51.7%) | | 平成25年度 | | 平成26年度 | | 平成27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%) | | | 附属小学校 | 25(100.0%) | 6(24.0%) | 25(100.0%) | 7(28.0%) | | | 附属中学校 | 22(100.0%) | 6(27.3%) | 22(100.0%) | 6(27.3%) | | | 附属特別支援学校 | 29(100.0%) | 14(48.3%) | 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 | | 平成24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%) | 6(85.7%) | 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%) | 25(100.0%) | 6(24.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 附属中学校 | 22(100.0%) | 5(22.7%) | 22(100.0%) | 7(31.8%) | 22(100.0%) | 6(27.3%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 附属特別支援学校 | 29(100.0%) | 13(44.8%) | 29(100.0%) | 14(48.3%) | 29(100.0%) | 15(51.7%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 平成25年度 | | 平成26年度 | | 平成27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%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 附属小学校 | 25(100.0%) | 6(24.0%) | 25(100.0%) | 7(28.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 附属中学校 | 22(100.0%) | 6(27.3%) | 22(100.0%) | 6(27.3%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 附属特別支援学校 | 29(100.0%) | 14(48.3%) | 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。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。</p> <p>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」こととしてきた。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。</p> <p>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」</p> <p>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」</p> <p>・教職員の業績評価に当たっては、男女を問わず出産、育児、介護等に従事したことを考慮する。</p> <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・雰囲気の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</p> | <p>(1) 法学部における取り組み指針の策定 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 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。 平成21年12月18日に開催し、進捗状況に関し検討した。 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） 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） 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。 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。 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>23年度の受講生の構成：合計60人</p> <table border="1"> <tr> <td>専門科目として受講</td> <td>法学部</td> <td>47</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開放科目として受講</td> <td>文学部</td> <td>5</td> <td>教育学部</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td></td> <td>工学部</td> <td>2</td> <td>医学部</td> <td>3</td> </tr> </table> <p>24年度の受講生の構成：合計52人</p> <table border="1"> <tr> <td>専門科目として受講</td> <td>法学部</td> <td>42</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開放科目として受講</td> <td>文学部</td> <td>4</td> <td>教育学部</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td></td> <td>工学部</td> <td>1</td> <td>医学部</td> <td>1</td> </tr> </table> <p>25年度の受講生の構成：合計34人</p> <table border="1"> <tr> <td>専門科目として受講</td> <td>法学部</td> <td>34</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>開放科目として受講</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </table> <p>(5) 新規採用の教員構成比 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） 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 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。 平成23年度採用：計1名（講師1）。うち女性教員1名。</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 | 専門科目として受講 | 法学部 | 47 | | | 開放科目として受講 | 文学部 | 5 | 教育学部 | 3 | | 工学部 | 2 | 医学部 | 3 | 専門科目として受講 | 法学部 | 42 | | | 開放科目として受講 | 文学部 | 4 | 教育学部 | 4 | | 工学部 | 1 | 医学部 | 1 | 専門科目として受講 | 法学部 | 34 | | | 開放科目として受講 | | 0 | | |
| 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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 専門科目として受講 | 法学部 | 47 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 開放科目として受講 | 文学部 | 5 | 教育学部 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 工学部 | 2 | 医学部 | 3 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 専門科目として受講 | 法学部 | 42 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 開放科目として受講 | 文学部 | 4 | 教育学部 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 工学部 | 1 | 医学部 | 1 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 専門科目として受講 | 法学部 | 34 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 開放科目として受講 | | 0 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

法 学 部

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。
 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。

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。

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。

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。

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。

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。

平成24年度採用：計2名（准教授2）。うち女性教員1名。
 平成25年度採用：計3名（准教授2、助手1）。うち女性教員（助手）1名。
 平成26年度採用：計1名（准教授1）。うち女性教員0名。

資料3) 教員現員表

| | 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 |
| H24年4月1日現在 | 15 | 0 | 8 | 8 | 0 | 2 | 0 | 1 | 34 | 23 | 11 |
| H25年4月1日現在 | 14 | 1 | 9 | 7 | 0 | 2 | 0 | 1 | 34 | 23 | 11 |
| H26年4月1日現在 | 13 | 1 | 10 | 7 | 0 | 2 | 0 | 1 | 34 | 23 | 11 |

※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。

(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、平成24年7月2日、11月27日、平成25年10月30日、平成25年12月20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）、「バッファリングによる女性研究者養成の加速シンポジウム」（平成24年3月26日）、「熊本県男女共同参画活動フォーラム」（平成25年2月2日）、「女性研究者研究活動支援事業キックオフ・シンポジウム」（平成26年2月20日）など全学主催・共済の催しへの参加。
- ・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）、「名古屋市立大学男女共同参画フォーラム」（平成24年3月16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。

(資料1)

平成21年5月21日

関係機関の長各位

熊本大学法学部長
山崎広道（公印省略）

教員の公募について（依頼）

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>法 学 部</p> | | <p style="text-align: center;">記</p> <p>1. 所属講座 法学科 市民法学講座</p> <p>2. 職名及び人員 教授又は准教授 1名</p> <p>3. 担当科目及び研究分野</p> <p>(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。)</p> <p>(2) 研究分野 民法(財産法)</p> <p>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</p> <p>5. 採用予定年月日 平成22年4月1日</p> <p>6. 提出書類</p> <p>(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、<u>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。</u></p> <p>(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。</p> <p>(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> <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</p> <p>(1) 選考過程で面接を実施することがあります。</p> <p>(2) 選考結果については、本人に通知します。なお、提出書類は選考後に返却いたします。</p> <p>(3) <u>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。</u></p> |
|--------------|--|---|

| | | |
|--------------|--|---|
| <p>法 学 部</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。</p> <p>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"> 1. ガイダンス：ジェンダー法学とは？ 2. ジェンダーとは何か (1)：ジェンダーとは？ 3. ジェンダーとは何か (2) ジェンダー法学の意義 4. 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 5. 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 6. 家族・セクシュアリティ (2)：同性婚、連帯契約 7. 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— 8. 女性への性暴力 (1)：セクシュアル・ハラスメント、DV問題 9. 女性への性暴力 (2)：ポルノグラフィー、買春規制問題 10. 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 11. 軍隊と男女平等：女性兵士問題 12. 司法とジェンダー・バイアス 13. 男女共同参画 (1)：男女共同参画とは？—「基本法」の内容— 14. 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26年4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、</p> <p>(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>本研究科は、平成24年6月1日現在、17名の教員中5名が女性教員であり、その比率は29.4%である。今後も、この数字を下回ることのないよう、女性教員を継続的に雇用していくのみならず、新規採用に当たっても女性教員の採用に積極的に取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>全学で実施される男女共同参画推進のための様々な企画に、本研究科としても意欲的に協力し、男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムに教員数の30%以上の出席を目指し、職員の意識向上に努めていきたいと考えている。</p> <p>本研究科は、平成25年4月1日現在、15名の教員中5名が女性教員であり、その比率が33.3%である。今後も、この数字を下回ることのないよう、女性教員の採用に積極的に取り組んでいく方針である。それと同時に、大学に提出した24年度6月1日の進捗状況に、女性教員の昇進が停滞している点を問題として指摘されているが、この問題の</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えを行い、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24年4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16.6%、准教授職に占める女性教員の割合は50%にのぼっている。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ため、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> <p>1) 平成24年6月1日現在、本研究科所属教員17名のうち5名が女性教員であり、構成員全体に占める割合は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名であるが、本来であれば、教授3名、准教授2名であってしかるべきところ、教員人事のポイント制が導入されたため、本来昇任すべき教員が現職に足踏みを余儀なくされているというのが現状である。</p> <p>2) 女性教員のうち1名は、長期にわたる海外出張・海外研修から帰国したばかりであるが、本研究科では、女性教員が海外研究等で積極的にキャリアアップを図れるよう十分な支援体制をとっている。</p> <p>3) 平成23年度の進捗状況にも記したとおり、本研究科の会議は午後5時以前(多くは午後4時以前)に終了しており、女性教員が家庭や育児と大学における勤務とを両立させられるよう十分な配慮を行っている。</p> <p>1) 平成25年4月1日現在、本研究科所属教員15名のうち5名が女性教員であり、構成員全体に占める割合は33.3%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名である。平成24年度6月1日現在の進捗状況の報告に記した通り、教授3名、准教授2名であってしかるべきところ、今日なお、女性</p> |

| | | |
|------------------|---|--|
| <p>社会文化科学研究科</p> | <p>解決も必要である。 また女性教員のキャリアアップを図るよう、長期的な国内外の研修・研究活動の支援に積極的に取り組んでいく。 全学委員会に参画する女性委員数を1名に、部局委員会の女性委員長数を2名に増加させるよう努める。 全学で行われる男女共同参画推進の多種多様な企画に、本研究科は積極的に参加し、男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムには教員数の30%以上の出席を目指し、職員の意識向上に一層取り組んでいきたいと考えている。</p> <p>本研究科は、平成26年4月1日現在、16名の教員中5名が女性教員であり、その比率が31.2%である。今後も、この数字を下回ることのないよう、女性教員の採用に積極的に取り組んでいく方針である。 また女性教員のキャリアアップを図るよう、長期的な国内外の研修・研究活動の支援に積極的に取り組んでいく。 全学委員会に参画する女性委員数を1名に、部局委員会の女性委員長数を2名に増加させるよう努める。 全学で行われる男女共同参画推進の多種多様な企画に、本研究科は積極的に参加し、男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムには教員数の30%以上の出席を目指し、職員の意識向上に一層取り組んでいきたいと考えている。</p> | <p>教員が依然として現職に留まるというのが現状である。</p> <p>2) 女性教員は、海外出張・海外研究などに積極的に研究活動を行い、大学院の教育研究活動に貢献している。女性教員が他の大学の女性のキャリア形成の講演会で講演し、他大学との交流を図った。現在、本研究科では、女性教員が国内外の研究活動などによるキャリアアップを積極的に支援している。</p> <p>3) 本年度も本研究の会議は午後5時以前(多くは4時以前)に終了し、男女教員の家庭生活と職場の勤務を両立させるよう、配慮を行っている。</p> <p>1) 平成26年4月1日現在、本研究科所属教員16名のうち5名が女性教員であり、構成員全体に占める割合は31.2%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名である。平成24年度6月1日現在の進捗状況の報告に記した通り、教授3名、准教授2名であってしかるべきところ、今日なお、女性教員が依然として現職に留まるというのが現状である。</p> <p>2) 女性教員は、海外出張・海外研究などに積極的に研究活動を行い、大学院の教育研究活動に貢献している。女性教員が他の大学の女性のキャリア形成の講演会で講演し、他大学との交流を図った。現在、本研究科では、女性教員が国内外の研究活動などによるキャリアアップを積極的に支援している。</p> <p>3) 本年度も本研究の会議は午後5時以前(多くは4時以前)に終了し、男女教員の家庭生活と職場の勤務を両立させるよう、配慮を行っている。</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 |
|---------|--|---|
| 法曹養成研究科 | <p>1 男女の機会均等の実現</p> <p>① 女性教員の比率が全体の30%以上となるよう努力する。</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。ウェブサイト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。今年度は、法学部との交流会、部局内での情報交換会をそれぞれ1回以上行う。</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 出産・育児・介護等の必要により、通常の修学年限で終了が困難である学生も対象として、長期履修制度を導入する。</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。現在16.7%であるところ、目標を20%以上とする。</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。部局内で女性委員長2名以上および運営委員会委員2名以上を目標とする。</p> <p>(3) 全学委員会の女性委員3名以上を目標とする。</p> <p>(4) 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18名中女性教員は5名（研究者教員・教授1、准教授3、実務家教員・弁護士・教授1）、女性教員比率は27%であり、左記目標数値に達していない。</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: center;">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）した期間について考慮することを希望される場合は履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に則り、適正に行います。</p> <p>③ 明示されてはいませんが、了解されていると考えられる。他部局の状況を参照しながら、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なお検討する。現在は、任意に相談に応じている状況である。</p> <p>② 法曹養成研究科及び関係学部等の有志による交流会が年数回程度行われ、男女共同参画に関する問題の共有や情報交換に努めている。</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及び女性教員について、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平成24年度中に長期履修制度導入に必要な対応が採られ、同25年度より導入されている。</p> <p>4 政策・方針決定への女性の参画の拡大</p> <p>(1) 女性教授は、2名であるが、うち1名は全学員会・常置委員会等に関与しない実務家教員であることから、引き続き、教授における女性比率の増大に向けての努力が必要である。</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いる。女性が委員長である委員会が2カ所あり、法曹養成研究科運営委員会でも6名中2名が女性委員である。なお積極的な参画に努める。</p> <p>(3) 今年度の全学委員会の女性委員は4名であり、左記目標数値をクリアしている。</p> |

| | | |
|---------|--|---|
| 法曹養成研究科 | | 5 本研究科ではインストラクター制度を採用し、インストラクター連絡会議等で学生情報を共有している。殆どの問題は、上記制度で対応できていると思われる。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ついても継続して検討する。 |
|---------|--|---|

| 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 ・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・介護等に従事したこと、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> <p>2 男女共同参画を推進するための啓発活動 ・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> <p>3 その他 ・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> | <p>1 男女の機会均等の実現</p> <ul style="list-style-type: none"> 本研究科では、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年間の目標としている。この目標を達成するため、平成22年度に科学技術振興調整費(平成23年度より科学技術戦略推進費)・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」を申請し、採択されている。本事業の年度計画に基づき、職位を問わない女性限定の公募を実施し、次に示すように各年度において、女性教員の採用を推進している。 <p>平成22年度 助教2名採用 平成23年度 准教授2名、助教1名 平成24年度 准教授2名、助教2名 平成25年度 准教授1名</p> <p>平成26年4月1日現在において、女性教員数は15名(教授2名、准教授9名、助教4名)で、女性教員比率は7.0%となっている。</p> <ul style="list-style-type: none"> 教員公募書類への本学男女共同参画での支援内容の明記 ○男女を問わず、出産、育児、介護に専念(あるいは従事)した期間について考慮することを希望される場合は、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の精神に則り、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。 ○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。 ○関連委員会において今後検討し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 ○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) ○平成21年度より開始: 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 第9回Women in Science 平成24年 5月17日 第10回Women in Science 平成24年 12月26日 |

| | | |
|----------------|--|---|
| <p>自然科学研究科</p> | | <p>第11回Women in Science 平成25年 7月12日 第12回Women in Science 平成25年 12月16日</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <ul style="list-style-type: none"> ○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回熊本ビジネス講座「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) ○2012年2月18日 東北大学で開催された、女性研究者養成システム改革加速「杜の都ジャンプアップ事業 for 2013」シンポジウム2011—より大きなジャンプアップへ—に参加し、東北大学、北海道大学、東京農工大学、京都大学、九州大学の取組みに関する情報収集及び意見交換を行った。(高島和希教授、岸田光代教授) ○2012年3月26日 大学院自然科学研究科と、男女共同参画推進室との共催により、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」「バッファリングによる女性研究者養成の加速」シンポジウムを、九州大学研究戦略企画室上瀧恵里子を演者に招き開催した。 また、バッファリングにより採用された新任女性研究者3名による、研究発表が行われた。 このシンポジウムには、学外者含む40名が参加した。 ○2012年10月10日 「バッファリングによる女性研究者養成の加速」事業第1回外部評価委員会を九州大学 上瀧恵里子准教授、東北大学 田中真美教授を学外委員として招聘し、実施した。 ○2013年2月23日 福岡市で開催された「英語での効果的な研究プレゼンテーションのコツと技法ワークショップ」に学内公募を行い新規採用研究者1名を含む2名の女性教員を派遣した。 ○2013年3月13日 大学院自然科学研究科と、男女共同参画推進室との共催により、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」「バッファリングによる女性研究者養成の加速」シンポジウムを、 |
|----------------|--|---|

| | | |
|--|--|---|
| | | <p>東北大学 田中真美教授、株式会社東芝 イノベーション推進本部 参事 渡辺美代子を演者に招き開催した。</p> <p>○2013年11月11日 東京都で開催された女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム「—世界で活躍できる理系女性研究者の育成—」に参加し、「バッファリングによる女性研究者養成の加速」および「女性研究者研究活動支援（拠点型）」のポスター発表並びに情報収集及び意見交換を行った。（岸田教授）</p> <p>○2014年1月28日 「バッファリングによる女性研究者養成の加速」事業 平成25年度外部評価委員会を九州大学 上瀧 恵里子准教授を学外委員として招聘し、実施した。また、同日午後、大学院自然科学研究科と、男女共同参画推進室との共催により、文部科学省科学技術人材育成費補助金「女性研究者養成システム改革加速」 「バッファリングによる女性研究者養成の加速」シンポジウムを、神戸大学 男女共同参画推進室長 坂本 千代を演者に招き開催した。</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 |
|---------------------|---|--|
| 大学院生命科学 研究部（医学系） | <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、参加者の男女比率について、男性教職員5割以上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) 女性教員の採用を15%以上とする（昨年度実績16.7%）</p> <p>(4) 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。 (4) 大学主催の男女共同参画にかかるセミナー・シンポジウム等については、eラーニングシステムの使用を可能にする。</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) 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。 ●下記事項について、男女共同参画推進委員会で協議する 【育児・介護休業取得者に対して】 ①該職員の復職時期に合わせ、業務関連の情報提供を行う。 ②メンターの配置（休業取得前後の時期を含める） 【一般職員に対して】 ③職員全体が諸制度（育児・介護休業、短時間勤務等）に関する理解を進めるよう、情報提供を行う。 ④男性職員が育児休業を取得しやすい環境整備</p> <p>(3) 昨年度は、目標数値を上回り、目標を達成している。</p> |

(平成26年4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(薬学系) | <ol style="list-style-type: none">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(平成22年3月24日制定、平成22年4月1日施行)に基づき、薬学系男女共同参画推進委員会を設置した。男女共同参画推進の具体的計画を策定する。<ol style="list-style-type: none">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。育児休業支援 現在育児休業中及び育児休業取得経験者から、休業を申し出た際の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。介護休業支援 介護休業の実態を調査し、介護休業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。大学への要望<ol style="list-style-type: none">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。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。学長指名の副学長、学長特別補佐、理事に女性を登用する。 | <ol style="list-style-type: none">大学院生命科学研究部(薬学系)男女共同参画推進委員会の活動<ul style="list-style-type: none">◎日本薬学会第134年会において組織委員会提案の特別シンポジウム「薬学系女性の研究キャリア形成(2)～決断のときあなたは～」を開催した。◎熊本大学男女共同参画推進室主催のフォーラムやシンポジウムへの参加を呼びかけ、毎回4～5名が参加した。◎女子中高生理系進路選択支援プログラムの講師に女子院生を推薦し、女子中高生理系進路選択支援事業に協力した。◎育児休業取得者に取得に関する意見の聞き取りを行った。その他の活動<ul style="list-style-type: none">◎熊本大学薬学部は、全国の国立大学の薬学部の中で最も女性教授の割合が高い。そのことに関する情報発信並びに広報活動について、熊本大学の男女共同参画に関する取り組みも含めて、学部説明会や高校訪問等で行われている。 <p>特記事項</p> <ul style="list-style-type: none">・平成25年4月1日付けで女性教員が副学長に就任した。・平成26年1月1日付けで女性助教を採用した。・平成25年度、女性教員が入試管理・検討委員会委員長を務めた。 |

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 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------|---|---|------------|------------|---------------|--------|--------|---------------|--------|---|---|---|---|---|----------|---------|---------|--------|---------|---------|--|--|--------|--------|--------|--------|----|-----|----|----|----|----|-------|------------|------------|------------|-----------|-----|-----|---|----|----|----|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|----|-----|---|---|---|---|-------|-----------|-----------|-----------|-----------|----|-----|----|----|----|----|-------|------------|------------|------------|------------|---|-----|----|----|----|----|-------|------------|------------|------------|------------|----|--------|--------|------|----|----|-----|----|----|------|----|----|---------|-------|-------|
| 大学院生命科学 研究部(保健学系) | <p>1、男女の機会均等の実現 1) 女性教員の採用を継続する。</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 1) セミナーの開催 ・啓発セミナーを開催する。 ・セミナーへの出席を促す。特に男性教職員の70%以上の出席率を目指す。</p> <p>2) 女性研究者と女子学生との交流を促進する。</p> <p>3、就労・就学と家庭生活との両立支援 1) 育児・介護等に関する広報に務める。</p> <p>4、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 1) 全学委員会委員（地区委員会を含み、職指定の委員会を除く）の女性委員の比率は3割以上を維持する。</p> | <p>1、男女の機会均等の実現 1) 女性教員の採用を継続する。 ①新規採用教員に占める女性比率</p> <table border="1" data-bbox="1596 352 2656 478"> <thead> <tr> <th></th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度</th> <th>平成24年度</th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年 4月1日</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>新規採用教員</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>新規採用女性教員</td> <td>1 (25%)</td> <td>2 (50%)</td> <td>0 (0%)</td> <td>2 (50%)</td> <td>1 (50%)</td> </tr> </tbody> </table> <p>②教授等に占める女性比率（各年度末現在）</p> <table border="1" data-bbox="1596 541 2620 1108"> <thead> <tr> <th colspan="2"></th> <th>平成22年度</th> <th>平成23年度</th> <th>平成24年度</th> <th>平成25年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2">教授</td> <td>教員数</td> <td>27</td> <td>27</td> <td>28</td> <td>26</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>10 (37.0%)</td> <td>10 (37.0%)</td> <td>10 (35.7%)</td> <td>8 (30.8%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">准教授</td> <td>教員数</td> <td>9</td> <td>11</td> <td>10</td> <td>11</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>4 (44.4%)</td> <td>5 (45.5%)</td> <td>5 (50.0%)</td> <td>6 (54.5%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">講師</td> <td>教員数</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>3 (75.0%)</td> <td>3 (75.0%)</td> <td>3 (75.0%)</td> <td>3 (75.0%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">助教</td> <td>教員数</td> <td>19</td> <td>18</td> <td>16</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>14 (73.7%)</td> <td>13 (72.2%)</td> <td>12 (75.0%)</td> <td>12 (75.0%)</td> </tr> <tr> <td rowspan="2">計</td> <td>教員数</td> <td>59</td> <td>60</td> <td>58</td> <td>57</td> </tr> <tr> <td>女性教員数</td> <td>31 (52.5%)</td> <td>31 (51.7%)</td> <td>30 (51.7%)</td> <td>29 (50.9%)</td> </tr> </tbody> </table> <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 1) セミナーの開催 ・平成25年11月に本学男女共同参画担当の山縣副学長を講師に招きセミナーを開催した。男性教職員のセミナー参加率は、目標の70%を超え71.0%であった。 ・平成26年度も啓発セミナーを開催予定である。</p> <p>2) 女性研究者と女子学生との交流 ・引き続き、女性研究者と女子学生との交流を促進する。</p> <p>3、就労・就学と家庭生活との両立支援 ・引き続き、掲示等による広報に努める。</p> <p>4、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大 全学委員会委員（地区委員会を含み、職指定の委員会は除く）の女性委員の比率</p> <table border="1" data-bbox="1584 1654 2267 1835"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>平成25年度</th> <th>平成26年度</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>委員会数</td> <td>40</td> <td>39</td> </tr> <tr> <td>委員数</td> <td>47</td> <td>46</td> </tr> <tr> <td>女性委員</td> <td>15</td> <td>16</td> </tr> <tr> <td>女性委員の比率</td> <td>31.9%</td> <td>34.8%</td> </tr> </tbody> </table> | | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年 4月1日 | 新規採用教員 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 新規採用女性教員 | 1 (25%) | 2 (50%) | 0 (0%) | 2 (50%) | 1 (50%) | | | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 教授 | 教員数 | 27 | 27 | 28 | 26 | 女性教員数 | 10 (37.0%) | 10 (37.0%) | 10 (35.7%) | 8 (30.8%) | 准教授 | 教員数 | 9 | 11 | 10 | 11 | 女性教員数 | 4 (44.4%) | 5 (45.5%) | 5 (50.0%) | 6 (54.5%) | 講師 | 教員数 | 4 | 4 | 4 | 4 | 女性教員数 | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | 助教 | 教員数 | 19 | 18 | 16 | 16 | 女性教員数 | 14 (73.7%) | 13 (72.2%) | 12 (75.0%) | 12 (75.0%) | 計 | 教員数 | 59 | 60 | 58 | 57 | 女性教員数 | 31 (52.5%) | 31 (51.7%) | 30 (51.7%) | 29 (50.9%) | 年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | 委員会数 | 40 | 39 | 委員数 | 47 | 46 | 女性委員 | 15 | 16 | 女性委員の比率 | 31.9% | 34.8% |
| | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | 平成26年 4月1日 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用教員 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 新規採用女性教員 | 1 (25%) | 2 (50%) | 0 (0%) | 2 (50%) | 1 (50%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | 平成22年度 | 平成23年度 | 平成24年度 | 平成25年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 教授 | 教員数 | 27 | 27 | 28 | 26 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 | 10 (37.0%) | 10 (37.0%) | 10 (35.7%) | 8 (30.8%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 准教授 | 教員数 | 9 | 11 | 10 | 11 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 | 4 (44.4%) | 5 (45.5%) | 5 (50.0%) | 6 (54.5%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 講師 | 教員数 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | 3 (75.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 助教 | 教員数 | 19 | 18 | 16 | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 | 14 (73.7%) | 13 (72.2%) | 12 (75.0%) | 12 (75.0%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 計 | 教員数 | 59 | 60 | 58 | 57 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 女性教員数 | 31 (52.5%) | 31 (51.7%) | 30 (51.7%) | 29 (50.9%) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 年度 | 平成25年度 | 平成26年度 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 委員会数 | 40 | 39 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 委員数 | 47 | 46 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女性委員 | 15 | 16 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 女性委員の比率 | 31.9% | 34.8% | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

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>医学部附属病院</p> | <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) 病院職員の公募文書に男女共同参画を推進している旨明記し、HPに公募要領を記載する場合、男女共同参画の取組みについての広報ページにリンクする。</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及び病院長との懇談会を開催したが、経費等の措置があれば今後も開催していきたい。 全学で開催されるセミナーについては、積極的に周知することにより本院からの参加者を増加させたい。</p> <p>3) 平成21年10月から医師の短時間勤務制度の導入等により、女性の職場復帰、子育て支援を奨励している。今後ともこのような取組の周知を図ることにより、職場環境の改善に努め、現在増加傾向にある女性教員の割合を15%以上に増加させたい。</p> <p>4) 育児休暇・介護休暇取得の推進 育児休暇・介護休暇取得者からの意見を基に、更に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]本部への要望事項について ・院内カンファレンスの開催や女性の勤務環境改善にあたっては、経費等も必要になることから、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>【HPでの広報】 ・HPの職員募集のページに、男女共同参画への取組みについての広報ページへのリンクを張っている。</p> <p>【保育システムの拡充】 ・病院職員専用の保育所として、平成25年5月1日に看護師宿舎1階において院内保育所を開設した。当該保育所は、交替制勤務の職員の利用を考慮し、年中無休で週2日は夜間保育を実施している。</p> <p>【育児休業・介護休業の取得等】 ・育児休業取得者数は、平成24年度は99人、平成25年度は87人であり、出産した職員のほとんどが取得しており、育児休業制度を利用しやすい職場環境の維持が図られている。 ・介護休業は、平成25年度は1人が取得した。(平成24年度は取得者なし) ・育児時間については、平成24年度は32人であったのに対して、平成25年度は35人が取得しており、増加している。また、育児短時間勤務についても、平成22年度から毎年度5人程度が取得している。 ・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。</p> <p>【年次有給休暇、看護休暇の取得状況】 ・常勤職員の年次有給休暇の平均取得日数は、平成24年は7.10日であったが、平成25年は7.61日に増加した。 ・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12の病棟が二交代制勤務を導入している。 ・看護休暇については、平成24年度は常勤職員6人、有期雇用職員6人、平成25年度は常勤職員24人、有期雇用職員10人が取得している。 ・介護休暇については、平成24年度は常勤職員1人、平成25年度は常勤職員2人が取得している。</p> <p>【職員の男女比率】 ・本院には、約2013人の職員が在籍し、その67%を女性職員が占めている。また、コメディカル職員(看護師等)だけをみると、女性職員が85%を占めている。 ・医師のうち女性の割合は26%であった。また、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2名、病棟医長4名が在籍している。</p> <p>[附属病院看護部] 【育児休業の取得等】 ・平成25年度の看護職員の産休取得者は61人で、その大半が育児休業を取得した。前年度から継続している者を含むと平成26年4月1日時点で58人が育児休業中であり、休業期間は平均1.8年であった。 ・平成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、取得期間が延長傾向にある。また、復帰後、深夜勤務制限を申請している看護職員は、平成24年度に12人、平成25年度は35人いる。 ・育児時間取得者は平成25年度に33人、育児短時間取得者は平成25年度に4人であった。 ・育児休業から復帰する際には、復帰2ヶ月～3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、平成21年度に1人、平成22年度に1人、平成23年度に1人であった。(平成24・25年度は取得者なし)</p> |

| | | |
|----------------|--|--|
| <p>医学部附属病院</p> | | <p>【介護休業の取得等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護休業取得者は、平成23年度に1人、平成25年度に1人であった。（平成24年度は取得者なし） ・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行っている。 ・介護短時間勤務制度については、現在のところ申請者はいないが、相談者には必ず説明を行うようにしている。今後とも職員への周知を図りたい。 <p>【ワーク・ライフ・バランス推進】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、勤務と勤務の間隔が長くて疲労感が比較的小さい勤務シフトを積極的に導入拡大している。 ・時間外勤務については、平成24年の平均時間外勤務が1月当たり18.1時間であったのに対して、平成25年は16.4時間と減少傾向にある。 ・年次有給休暇の平均取得日数は、平成24年は7.47日であったが、平成25年は8.52日に増加した。 |
|----------------|--|--|

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記載事項についての対応 <ol style="list-style-type: none"> 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。 <ol style="list-style-type: none"> 数値的統計資料 <ul style="list-style-type: none"> 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) 意識調査 =>問題点の把握 <ul style="list-style-type: none"> 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。 男女共同参画についての取り組みとその広報 <ul style="list-style-type: none"> 意識啓発の促進 <ul style="list-style-type: none"> 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 <ol style="list-style-type: none"> 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) 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 | <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 申請なし(メール及び会議にて3回周知を行ったが、応募がなかった。) 平成24年度 申請1件→決定1件 90万円支援 平成25年度 申請1件→決定1件 70万円支援 平成26年度 申請照会中 (別紙①) <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">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</p> <p style="text-align: right;">(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) (平成23年12月27日一部改正 発生医学研究所運営委員会承認)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 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 </div> |

| | | |
|---------------------|--|---|
| <p>(発生医学研究所)</p> | <p>事業として採用</p> <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>4 具体的な数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムに10%以上の出席を目指す。 | <p>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。</p> <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</p> <p>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</p> <p>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</p> <p>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。総額は年度ごとに所長が決定する。</p> <p>(2)-4 育児・介護期間中の研究支援</p> <p>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>1 具体的な数値目標</p> <ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムに10%以上の出席を目指す。 | <p>2 エイズ学研究センター</p> <p>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20～25年度については申請はなく、平成26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: 5px; margin: 10px 0;"> <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> </div> <p>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。</p> <p>2. ワーキンググループは、以下の人員により構成する。</p> <p>(1) エイズ学研究センター長</p> <p>(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</p> |

| | | |
|------------------------|--|---|
| <p>(エイズ学研究センター)</p> | | <p>(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</p> <p>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。</p> <p>(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。</p> <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> |
| <p>(生命資源研究・支援センター)</p> | <p>1 具体的な数値目標 ・男女共同参画に関するセミナー・シンポジウムに10%以上の出席を目指す。</p> | <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> |

(生命資源研究・支援センター)

(別紙③)

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)

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。
 - 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。
 - (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。積極的は正策として、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。

| 部局等名 | 推進計画 | 進捗状況等 |
|-------------|--|---|
| パルスパワー科学研究所 | <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参加を促す。(教職員の20%以上の積極的参加を目指す) ・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>当研究所では、昨年度に教員の公募を行い、その公募要領の末尾に、次の記述を行った。 「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/) 選考は男女共同参画社会基本法に則り、適正に行います。」 公募を行った結果、残念ながら応募者はすべて男性であったため女性教員の採用はできなかった。</p> <p>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出席するよう努力しております。今年度は、男女共同参画推進に関する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して高い意識を常にもつよう努力し、全学的な男女共同参画推進フォーラムへは、各回当センター教職員が20%以上参加することを目標としています。</p> |

| 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教職員の50%以上の積極的参加を目指す 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>現在、沿岸域環境科学教育研究センターで実施しているプロジェクト(「八代海再生プロジェクト」、「教育関係共同利用拠点」、「研究支援推進員」)等を通じて、女性4名(事務補佐員を含む)を採用しており、男性2名の採用に対し、積極的に女性採用を行ってきております。</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> |

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 |
|------------------|---|--|
| 先進マグネシウム国際研究センター | <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推進活動<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10%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>先進マグネシウム国際研究センターには、センター発足時から1名の女性教員が居ますが、更なる男女機会均等の実現のため、教員公募の際には、女性教員の採用を積極的に検討しています。残念ながら、現在のところ、まだ実現はできていない状況ですので、これからも引き続き、女性教員の積極的採用を検討して行きます。</p> <p>また、現在のところ、センター教職員の育児、介護休業の取得や業績評価においての出産、育児、介護等に従事した事、男女共同参画に係る諸問題への取り組みの考慮は十分とは言えない状況でありますので、引き続き、努力して行きます。</p> <p>男女共同参画への啓発活動としては、学内外の男女共同参画推進に関連するセミナー、シンポジウムのセンター教職員の積極的参加を促し、今後10%以上の出席を目指します。</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 |
|-----------|--|--|
| 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・介護等に就いたことを考慮する。 ・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>本センターでは平成21年7月16日開催の国際化推進センター運営委員会において、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> <ol style="list-style-type: none"> ① 平成23年度の本センター教授公募に際し、公募要領に本学が男女共同参画を推進していることを明記の上公募を行った結果、24名中5名の女性教員の応募があった。最終的には女性教員の採用には至らなかったものの、今後も教員公募等における女性の採用について積極的な広報を行う。 ② 平成24年度は、国際戦略事業コーディネーターおよび国際業務推進オフィサーの有期雇用職員採用に関して全員女性を採用している。これにより本センター教職員の中で女性の占める割合は50%となった。 ③ 男女共同参画推進に関する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本センター教職員への啓蒙活動を推進した結果、女性の参加が60%以上となった。平成26年度も女性の参加が60%以上となるよう啓蒙活動等を推進する。 <p style="text-align: center;">今後も具体的な事例が生じた場合には基本方針に則り適切に対応していく。</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 |
|------------|--|--|
| 総合情報統括センター | <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し、当センター教職員の20%以上の参加を目標とする。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、総合情報統括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、現在、教員の公募を行っており、その公募要領の末尾に、次の記述をしている。 「熊本大学は、男女共同参画を推進しています。男女共同参画社会基本法に則り、適正に選考します。詳細はホームページhttp://gender.kumamoto-u.ac.jp/をご覧ください。」</p> <p>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出席するよう努力しており、全学的な男女共同参画推進フォーラムへは、各回当センター教職員の20%以上を達成している。</p> <p>今後も引き続き、男女共同参画推進に関する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し、高い意識を常にもつよう努力し、全学的な男女共同参画推進フォーラムへは、各回当センター教職員が20%以上参加することを目標とする。</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 |
|--------------|--|--|
| 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つた意識改革の推進 <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の案内があった場合、メールで積極参加を促し、7割以上の教職員（12名中8名以上）が1度は参加することを目指す。 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年度より女性客員教授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。さらに、平成24年度には、熊本市から受け入れる政策研究員に初めて女性が採用され、構成員に占める女性の割合が高まった。</p> <p>平成25年度の男女共同参画推進に関わるセミナーやシンポジウムの参加に関して、呼びかけは継続的に行っているが、構成員用務との兼ね合い等の理由から、参加率の目標値を満たすことができなかった。</p> <p>平成25年度の動きとしては、平成26年1月に特任助教に女性研究者を採用した。また、全学的な視点からは大学コンソーシアム熊本が県男女共生推進課より受託した研究において当センターの専任教員が代表を務めた。さらに、本学における科学技術振興機構の女性研究者支援補助事業採択および事業推進において貢献している。</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、構成員が少ないため体系的なものはないが、男女に関わらず積極的なワーク・ライフ・バランスを保つことができるような促しと制度の活用呼びかけをしている。</p> <p>センター内で男女共同参画推進コーディネーターからの学内外でも男女共同参画やワーク・ライフ・バランス推進のための啓発・教育機会への参加を積極的に呼びかけ、センター内のさらなる意識向上に努める。現段階では、センター内では専任教員の構成や規模が大きく変わる計画はないが、特定事業の研究者の採用に関して女性研究者の採用も念頭において進めていく。</p> <p>セミナーおよびシンポジウムへの参加については、継続的に目標参加率を7割と設定し、継続的に全構成員が少なくとも一度は出席するように呼びかけていく。</p> |

(平成26年4月1日現在)

各部署等における男女共同参画推進進捗状況一覧

| 部署等名 | 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25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%、23年度：50%、24年度：50%、25年度：56%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%、23年度14.8%、24年度15.9%、25年度18.2%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22年度1名、平成23年度2名、平成24年度3名、平成25年度3名、の女性が課長職を占めている。これにより、課長職以上の女性職員比率は8.1%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。 |