

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6名（研究者教員・教授1、准教授4、実務家教員・弁護士・教授1）、女性教員比率は33%であり、左記目標数値を達成している。</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。（※公募要領は平成25年9月26日付けのもの）</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 style="padding-left: 20px;">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す。</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 明示されてはいないが、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点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、必要に応じて対応している。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>(1)</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、学習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は2カ所あり、法曹養成研究科運営委員会でも5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3名であり、左記目標数値をクリアしている。</p> <p>(4) 教員の新規採用・昇格人事がなかったため、点検作業は実施しなかった。</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関しても継続して検討する。
---------	--	---