

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
<p>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</p> <p>(発生医学研究所)</p>	<p>1 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。</p> <p>2 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 (1) 次の2項目についてアンケート調査を、特定の時期をあけて実施し、推移を検討し、よりよい男女共同参画を策定していく。 ① 数値的統計資料 ・教職員、ポスドク、大学院生の人数、男女比 ・大学院学生の出身学部、就職先（アンケートによる将来像と現実との比較） ② 意識調査 =>問題点の把握 ・女性の学部学生・大学院学生・有期雇用職員（ポスドク）の将来像 ・産前・産後休暇、育児休業、介護休業、介護休業の取得状況等の現状把握 ・大学及び部局での施策、ポジティブアクションに対する構成員の周知度、意識調査 ・実施して欲しい支援策等自由意見 ・部局において男女共同参画を妨げているものは何か（潜在的意識の指摘） ・慣行や運用上で男女の偏りが生じていないか、事例を収集し、把握する。それに対する対策を講じる。 (2) 男女共同参画についての取り組みとその広報 ・意識啓発の促進 学内、学外のセミナー・ワークショップ、学会のワークショップ・シンポジウムへの積極的な参加。 ・本荘地区での取り組み、理念と方針のホームページでの広報。 ・本学のホームページへのリンク、各種情報、公募書類等へのアクセスを容易にするための工夫 ・育児・介護休業取得のための予算的支援などのポジティブアクションとその広報 ・育児・介護休業の取得、介護参加の実例のホームページでの紹介 ・アンケート調査の結果・意見への公表、問題点への対処 ・苦情申立、意見、希望を出す窓口の設置（メールアドレスの明確化） ・業績評価などの際に、女性研究者の採用を推進する体制である旨を応募者と評価者の両者に分かるよう、文言を評価項目一覧に入れる。 ・新規採用教員における女性の割合を現在の博士課程に在籍している女性の割合に近づける。また、女性の適性を生かすための職のあり方については、今後の検討課題とする。 ・定期的に地域社会に対して、大学の取り組みを紹介する場を提供する。 3 大学への要望 (1) 部局の男女共同参画委員会に活動するための予算措置を継続的に実施（育児休業、介護休業、介護休業取得者への経費支援による促進、ホームページ作成などの予算） (2) 部局での優れた取り組みを熊本大学男女共同参画委員会が評価し、学長に推薦、その部局にインセンティブとしての予算を配分、もしくは全学的な男女共同参画事業として採用 (3) 女性研究者への研究補助員の派遣事業の継続</p>	<p>1 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1件→決定1件 30万円支援 平成27年度 申請1件→決定1件 50万円支援 平成28年度 申請1件→決定1件 100万円支援</p> <p>2) 女性准教授1名が転出したが、女性助教2名を新規に採用した。</p> <p>3) ワーキンググループ、本学男女共同参画推進室、HIGOプログラムとの共催で、活躍中の女性研究者を招聘し、最先端研究とキャリアについてのジョイントセミナーを開催した。（参加者50名） ・日時：平成28年11月10日（木）16:00～17:00 ・場所：発生医学研究所 1階カンファレンス室 ・講師：十川久美子氏（東京工業大学 生命理工学院 准教授） ・テーマ：「DNA1分子操作から生細胞蛍光1分子イメージングへ」</p> <p>4) 子育て中の研究者の増加に配慮して、8階に授乳室を整備し、冷蔵庫、ソファ、パーティションを設置した。</p>

<p>(発生医学研究所)</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>(別紙①)</p> <p>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>(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、委員会が策定した事業の当研究所内における円滑な実施の他、当研究所の状況に即した男女共同参画事業の策定と実施を図る。後者については適宜委員会に報告する。 （2）事業内容 （2）-1 助言者（メンター）制度と相談窓口の新設 アカデミックキャリア途上にある女性研究者に対して、現職の女性研究者が助言を行う。男女を問わず共同参画に関する相談を受け付ける窓口を設ける。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。 （2）-2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援 制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員において、諸事情により、必ずしも休業の申し出ができない可能性が考えられる。積極的是正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員（常勤または非常勤の研究者ならびに技術的・事務的研究支援者で、男女を問わない）が従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり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。 （2）-3 育児・介護休業取得者の復帰後研究支援 育児・介護休業をした職員（男女を問わないが、研究者に限る）の復帰後の速やかな研究再開の支援のため、当該研究者の研究支援のため、事例1件あたり100万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当研究所共通経費とする。総額は年度ごとに所長が決定する。
------------------	---	---

		<p>(2)-4 育児・介護期間中の研究支援 制度上育児・介護休業ができない研究者（大学院生を含む両性）については、育児または介護において50%以上の役割を担っている場合、当該研究者の研究支援のため、研究者1名あたり100万円を上限として配分する。資金管理上、配分は該当者が従事する分野あてに行う。配分の可否は、当該研究者が、育児・介護の状況、研究の目的・背景・計画などを記載した申請書を提出し、審査の上で決定する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当研究所共通経費とする。総額は年度ごとに所長が決定する。</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20～28年度については申請はなく、平成28年度も引き続き募集中である。</p> <p>(別紙②)</p> <p style="text-align: center;">エイズ学研究センターにおける男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ 平成20年9月9日</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 ワーキンググループは、以下の人員により構成する。 <ol style="list-style-type: none"> エイズ学研究センター長 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 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 男女共同参画推進に係る事業の実施について以下に定める。 <ol style="list-style-type: none"> 趣旨 <p>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置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> 事業内容 <ol style="list-style-type: none"> (2)-1 助言者（メンター）制度と相談窓口の新設 <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> (2)-2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援 <p>制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員（非常勤職員を含む）において、諸事情により、必ずしも休業の申し出ができない可能性が考えられる。積極的是正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員（常勤または非常勤の研究者ならびに技術的・事務的研究支援者で、男女を問わないが従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり50万円を上限として配分する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター運営費とする総額は年度ごとにセンター長が決定する。</p> (2)-3 育児・介護休業取得者の復帰後研究支援 <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> (2)-4 育児・介護期間中の研究支援 <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</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>3 生命資源研究・支援センター</p> <p>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。</p> <p>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を行い、本事業の周知に努めている。</p> <p>(別紙③)</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px;"> <p style="text-align: center;">生命資源研究・支援センターにおける男女共同参画推進事業実施に関する申し合わせ (平成21年8月3日生命資源研究・支援センター運営委員会承認)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 ワーキンググループは、以下により構成する。 <ol style="list-style-type: none"> 生命資源研究・支援センター長 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 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 男女共同参画推進に係る事業の実施について以下に定める。 <ol style="list-style-type: none"> 趣旨 <p>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> 事業内容 <p>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。</p> <ol style="list-style-type: none"> -1 相談窓口の新設 <p>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。</p> -2 育児・介護休業取得の促進に資する経費支援 <p>制度上、申し出により育児・介護休業ができる職員（非常勤職員を含む）において、諸事情により、必ずしも休業の申し出ができない可能性が考えられる。積極的是正策として、育児・介護休業を申し出て認められた職員が従事する分野あてに、申請により支援経費として事例1件あたり50万円を上限として配分する。運用は、ワーキンググループと委員会が連携して行い、詳細は別に定める。財源は当センター長裁量経費等とする。総額は年度ごとにセンター長が決定する。</p> -3 育児・介護休業取得者の復帰後支援 <p>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。</p> <p>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。</p> </div>
------------------------	--	--

<p>(生命資源研究・支援センター)</p>		<p>(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。</p> <p>(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。</p>
------------------------	--	--