

男女共同参画推進基本計画 中間評価(一覧)

計画項目	中間評価
1 男女の機会均等の実現	
①採用、昇進、給与、研修、OJTの機会の平等、積極的是正措置の導入等	
A.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。	◎
B.各部局が、女性研究者・教員の採用を拡大した場合、人事的配慮としてインセンティブの付与を検討する。	○
C.現在の新規採用の女性教員の割合を4年後(2010年度末)に、現在の各部局あるいは関連分野の博士課程の女性比率まで増加させる。	×
D.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。	◎
E.女性教職員に対する大学内外の研修の機会を拡大する。	○
F.全教職員・学生に対して、男女共同参画に関わる諸問題に対応する大学の施策へのパブリック・コメントを実施する。	○
②メンター制度の充実	
A.制度化を図り、若手女性研究者への助言を行うことにより、若手女性研究者の育成を図る。	○
2 男女共同参画の視点に立った制度・慣行の見直し、意識改革の推進	
①男性中心の就労・就学環境の改善	
②研修制度のあり方についての検討	
A.男女が持つ固定的性別役割分担意識の解消を図る。	◎
③定期的な啓発セミナー・シンポジウム等の開催	
④学内の各種取扱いが、男女を問わず中立的な運用がなされているかどうかの検証	
A.制度が男女を問わない場合も、慣行・運用で偏りが生じていないかを検証する。	◎
B.運用において性別による偏りがある場合、その原因を取り除くための対策を講じる。	△
⑤性別による就労・就学上の負担に著しい偏りが生じている場合の解消措置	
⑥次世代の研究者への情報提供	
A.学生と研究者との交流の場を提供する。	◎
⑦地域社会における次世代育成のための取組みへの貢献	
3 就労・就学と家庭生活との両立支援	
①男女を問わない育児・介護休業の取得促進	
A.取得の促進策として代替要員の配置を行う。	○
②学内保育施設の整備	
A.学内保育施設(こばと保育園を含む。)のあり方を総合的に検討する。	◎
B.改築・運営費など、大学の予算補助を拡充する。	◎
③多様な保育サービスの提供	
A.NPO法人、医学部附属病院等との連携により、病児保育を含め保育システムを構築する。	◎
B.保育施設における保育時間外(土日、あるいは夜間)の業務があるときの緊急時の保育システムを構築する。	○

男女共同参画推進基本計画 中間評価(一覧)

計画項目	中間評価
④育児・介護支援のための柔軟な勤務・就学体制	
A.短時間労働制等の導入を図ると共に研究支援者による対応を図る。	◎
B.ITを使った在宅勤務・就学上の支援体制を整備する。	—
⑤出産・育児・介護が不利とならない雇用制度の整備	
A.産前・産後休暇期間及び育児・介護休業期間中の代替要員を措置する。(=3①A)	◎
B.育児・介護中の研究者に対して研究支援者による対応を図る。(=3④A)	◎
⑥育児・介護後復帰する女性人材の活用促進	
A.休職中の教職員に対して業務に関する情報提供等のサポートを行う。	◎
B.復職者の教育研究経費の配分が不利益とならないように配慮する。	○
⑦女性人材の情報バンク化と就職支援サービスの提供	
A.大学院学生、ポスドク、教員、技術職員、卒業生(大学院学生、ポスドク、テクニカルスタッフ、教員等として過去に本学に在職・在学した者)等の女性人材について情報バンク化を行い、就職支援サービスを提供する。	○
B.その積極的推進のために産業界・教育界との情報共有化を図り、現状の改善につなげる。	○
⑧夫婦研究者への就職支援	
	○
⑨育児・介護相談窓口の設置(男女共同参画窓口の兼務)	
	◎
⑩職場慣行の見直しと改善	
A.会議等については、子供を持つ者に対して参加が困難にならないような時間設定を行うなど、子育て中の教職員が不利とならないような職場慣行を確立する。	○
⑪年次有給休暇の取得促進	
	◎
4 政策・方針決定過程への女性の参画の拡大	
①学長声明その他による学内外への周知	
	◎
②大学及び各部局における数値目標の設定	
A.新規採用の女性教員の割合を4年後(2010年度末)に現在の各部局あるいは関連分野の博士課程の女性比率にまで増加させる。(国の「男女共同参画基本計画」(第2次)では、我が国全体での女性研究者採用の数値目標は、自然科学系全体としては25%(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系(医歯薬)30%)である。)(=1①C)	◎
B.女性職員の採用・登用を促進する。	○
C.本学のあらゆる委員会の女性比率について実態を把握し、男女比率の改善に向けた数値目標を検討する。	○
D.役員、教授、(局・部)課長等における女性比率を増大させる。	○
E.2020年までに、指導的地位に女性が占める割合が国のレベルになるよう(「少なくとも30%になるよう期待する。」、本学の取組みを推進する。)(=4②D)	○
③積極的な改善策の策定	
A.女性教員・学生の少ない分野において女性の進出が妨げられている問題の分析を行い、積極的 改善措置(ポジティブ・アクション)を図る。	○
B.まったく女性教員のいない部局又は学科においては最低1名の女性教員の採用を図るよう努力する。	○

男女共同参画推進基本計画 中間評価(一覧)

計画項目	中間評価
C.教職員の採用、業績評価において、性別による偏見がないか常に点検をする。	○
D.部局に、積極的改善措置について検討する組織(例えば、男女共同参画推進委員会)を置き、中期的、長期的目標及び具体的数値目標を定め、達成状況について毎年学内外に公表する。	○
④パブリック・コメントの実施	
A.学生、研究者及び教職員からの意見を積極的に取り入れる。(=1①F)	○
5 男女共同参画を推進する教育・研究の充実	
①男女共同参画に関する教育・研究の充実	
A.ジェンダー学や男女共同参画関係について新たに研究支援を行う。	△
B.男女共同参画に関する教育を充実させるために、専任教員の配置の検討を含めて教員の充実を図る(例えば、大学教育機能開発総合研究センターへの配属を検討)。	△
C.女性のキャリア支援教育科目を充実させる。	◎
②女性大学院生を増加させるためのプログラムの策定	
③キャリア形成、再チャレンジに関する教育・研究プログラムの策定	
6 ジェンダーの視点による学内の調査・分析、統計及び情報の提供	
①男女共同参画推進に関する定期的な実態調査、情報提供	
A.学生、研究者及び教職員への積極的な情報提供を図る。	◎
②男女共同参画に関する事項についての統計処理と公表	
A.男女別に算出し、現状把握を行う。	◎
B.歴史的推移も把握する。	◎
C.大学の公表資料において可能な限り男女別の比率を示す。	◎
③女性のロールモデルの紹介	
A.女性のロールモデルとして、本学で活躍している女性研究者、女性管理職、卒業生等の活動を学内外に紹介する。	◎
④男女共同参画推進に関する優れた取組みの紹介と表彰	
A.本学の女性教職員が能力を発揮しやすい環境づくりに関する優れた取組みを学内外へ紹介し、特に優れた取組みを表彰する。	△
7 苦情申立て・救済システムの整備	
①男女共同参画に関する総合的な相談窓口の設置	
A.相談窓口にかウンセラーを配置する。	◎
②人権に関わる相談等への対応	
A.セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントなど人権に関わる悩み相談について、担当委員会との連携による対処	◎
B.将来的には、セクシュアル・ハラスメント及びその他のハラスメントなど、人権尊重に関わる防止・苦情処理・救済システムを統合する。	—

※中間評価 ◎:達成(継続して実施中) ○:着手(取組中) △:未着手 ×:非達成 —:実施見送り

男女共同参画推進基本計画 中間評価(一覧)

計画項目	中間評価
<p><自己評価></p>	
<p>57の計画項目に対し、「◎」評価が26、「○」評価が23、「△」評価が5、「×」評価が1、「－」(実施見送り)が2 となっており、平成18年度に策定された男女共同参画推進基本計画の進捗については、「順調」といえる。 また、平成22年度にはアクションプログラムを策定し、同計画の着実な推進を図っている。</p>	