

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価	
				アクションプログラム(取組)別	項目別
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は、積極的な広報を行い、優秀な女性の応募数の増加を図る。	・公募文書に男女共同参画を推進している旨の記載について、各部署局長に依頼(平成22年度) ・平成22年度採用に関する公募、応募及び採用状況について、各部署に調査を依頼(平成22年度)	・公募文書に、男女共同参画を推進している旨及び男女共同参画推進ホームページのURLの記載を記載する。	実施予定 年度初めに、公募文書に、男女共同参画を推進している旨及び男女共同参画推進ホームページのURLを記載するよう各部署等の長に対し、依頼する。	◎	平成22年度より、公募の際には、本学では積極的に男女共同参画を推進している旨を公募文書に記載することを各部署局長に依頼し、女性の応募数増加を図っており、今後も継続していく予定となっている。(一部の部署ではそれ以前より実施。)
			活動報告 各部署等の長あて各部署等における男女共同参画に係る取り組みについて依頼した。(7/21)		
B.各部署が、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。	・定数管理制に代わるポイント制の検討に付随して検討中(平成22年度)	・女性教員の採用に際し、ポイント制におけるインセンティブを付与することを検討する。	実施予定 女性教員の採用に際し、インセンティブを付与することについて検討してもらうよう、人事制度改革検討WGの座長あて依頼する。	○	平成23年度に人事制度改革検討WGの座長あて検討について依頼している。また、検討経過について、引き続きフォローアップすることとしている。
			活動報告 人事制度改革検討WG長あて、女性教員の採用に際し、インセンティブを付与することについて検討してもらうとともに、検討結果を男女共同参画推進室あて報告してもらうよう依頼した。(11/22)		
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、現在の各部署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。	・各部署の現状について委員会で周知し、積極的な推進を依頼 ・公募文書に男女共同参画を推進している旨の記載について、各部署局長に依頼(平成22年度) ・平成22年度採用に関する公募、応募及び採用状況について、各部署に調査を依頼(平成22年度)	・目標達成状況の検証・評価を実施する。	実施予定 調査結果について検証・評価を行い、男女共同参画推進委員会及び室会議において、結果を報告する。	◎	部局単位で比較すると達成できていないが、全学的に比較すると、目標を大きく上回っている。 <平成22年度の教員採用について> ・採用があった部局数 14 ・うち平成18年度女性割合より女性採用割合が上回った部局数 6 ・採用者数58名 うち女性教員数14名(24.1%) ・公募による採用者数25名 うち女性教員数10名(40.0%) 参考:平成18年度の女性教員割合(全学) 12.2%
			活動報告 部局単位で比較すると達成できていないが、H22年度の大学全体で見た新規女性教員採用実績は22.4%と目標を大きく上回っている旨、第1回委員会及び第1回室会議にて報告した。		
D.教職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。	・産休及び育児・介護休業期間等がある者は、教員の個人活動評価における評価対象外の扱いとしている。(H22.1.5大学評価会議裁定)	実施済	◎	◎	産休及び育児・介護休業期間等がある者は、教員の個人活動評価における評価対象外の扱いとしている。(H22.1.5大学評価会議裁定)
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。	(未検討)	・研修の現状(ニーズ)の把握し、ニーズがあればその内容の検討を行う。	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。	○	平成23年度にニーズ調査を実施しており、平成24年度に、調査の分析及び今後の方針について検討予定である。
			活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。		
F.全教職員・学生に対して、男女共同参画推進フォーラム実施の際、アンケートを実施している。フォーラム終了後回収・集計後、HP上に掲載。 ・学生は、事実上未実施。	・男女共同参画推進フォーラム実施の際、アンケートを実施している。フォーラム終了後回収・集計後、HP上に掲載。 ・学生は、事実上未実施。	・男女共同参画推進のために実態調査及び対応策の意見募集を実施する。	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。	○	フォーラム開催時にアンケートを実施し、積極的に意見を求めているほか、教職員を対象に、男女共同参画に関する取り組み等について意見募集を実施している。(学生対象の意見募集は平成24年度に実施予定)
			活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。		
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。	・男女共同参画推進フォーラム実施の際、女性研究者等の交流会を実施し、メンター制度の一助としている。 ○学長を囲む女性研究者等の交流会の実施 平成19年度 1回 平成20年度 2回 平成21年度 1回 ・明確なメンター制度はない。 ・「女性研究者養成システム改革加速」プログラムにおいて、メンター制度を導入予定。(但し、プログラムでは自然科学研究科の教員が対象)・新規養成女性研究者1名につき、メンター教員3名を配置(うち1名は女性)	・女性研究者が自分に見つけたいメンターを見つけることができれば、学長との懇談会、部局持ち回りの講演会、勉強会、交流会などを開催する。	実施予定 年度初めに、各部署等の長に対し、各部署等において、女性研究者が自分に見つけたいメンターを見つけることが出来るように、交流会等の実施または取り組み支援を行うよう依頼する。また、学長との懇談会を開催する。	◎	制度の一助として、平成19年度より毎年女性研究者等の交流会を実施している。また、平成22年度より「女性研究者養成システム改革加速」プログラムを実施している自然科学研究科では制度化しており、同プログラムにより採用した女性研究者を対象に、3名のメンター(うち1名は女性)を選出している。
			活動報告 各部署等の長あて、女性研究者が自分に見つけたいメンターを見つけることが出来るよう、交流会の実施または取り組み支援を行うよう依頼した。(7/21) また、全学的男女共同参画推進フォーラムの第二部として、学長、理事及び各部署局長等と女性研究者との意見交換会を実施した。(9/21) 自然科学研究科ではメンター懇談会を実施した。(12/19)		

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただしは、除く	H23年度計画	中間評価		
				アクションプログラム(取組)別	項目別	
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						
熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針を策定。(平成21年3月27日学長裁定)		熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)の周知徹底(定期的な周知)、啓発を図る。(=3⑩A、3⑪)	実施予定 おおむね四半期ごとを目途にして全学の全職員に対してメールにより周知徹底を図る。	進捗 B	◎	熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針を平成20年度に策定し、平成23年度からは、定期的な周知により啓発を図っている。
			活動報告 平成23年4月26日及び6月27日に全職員に対してメールにより周知を行った。6月27日の周知は、夏季休暇の使用促進の周知と併せて行ったものである。また、9月26日には、事務部の各部長宛に、この指針を添付の上、超過勤務縮減策の通知を行った。			
		・就学環境の問題点を調査し、必要があればその改善の検討を行う。	実施予定 (人事・労務UIにおいて検討予定の「就労・修学環境に関するアンケート」調査項目について、検討会に加わり協力する。)	進捗 C	△	就学環境の調査については、平成24年度に実施予定。調査結果を踏まえて、必要に応じ検討を行っていくこととしている。
			活動報告 上記「就労・修学環境に関するアンケート調査」の検討がなかったため、次年度、独自に「就学環境に関するアンケート」のWeb調査を行うことで検討を進めている。			
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。	・平成18年度より、年に1回以上、男女共同参画推進フォーラム等を開催(=1③)し、併せてちらし・メールなどにて、積極的な呼びかけを実施。 ・平成20年度より、新採用事務系職員研修にて、男女共同参画に関する講義を実施。	・男女共同参画フォーラムへの参加の呼びかけを強化する。	実施予定 学長との懇談会実施にあたり、各部署等の長に対しても、積極的な参加を呼びかける。	進捗 B	◎	「学長を囲む女性教職員等の意見交換会」を平成19年度より年1回ペースで開催しているが、その際、各部署等の長にも出席を依頼している。
			活動報告 全学的な男女共同参画推進フォーラム(9/21)の第二部「学長を囲む女性教職員等の意見交換会」について、各部署等の長に参加してもらうよう依頼した。			
			実施予定 全教職員あてフォーラム開催通知時に、参加の呼びかけを行う。特に幹部職員等に対する参加呼びかけを強化する。また、学内の目立つところやホームページなどに開催情報を掲載するなど、周知にも力を入れる。	進捗 B	◎	意識改革を推進するために、平成18年度より継続的に男女共同参画推進フォーラムを実施し、メイン対象者を幹部職員あるいは学生にするなど工夫している。また、フォーラム実施だけによらず、平成20年度より新採用事務系職員研修においても「男女共同参画」の時間を設け、本学の取り組みを周知するなどして、意識改革を図っている。
		実施予定 次年度の調査実施に向け、調査内容について検討を行う。	進捗 C	◎	平成18年度、20年度と意識調査を実施しており、平成24年度にも意識調査を実施する予定である。	
③ 定期的な啓発セミナー・シンポジウム等の開催						
	・平成19年度より、年に1回以上、男女共同参画推進フォーラム等を開催 ①「21世紀における地域からの挑戦～人材のイノベーション」(H19.5.18) ②「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進」(H19.9.7) ③「女性の活躍が日本を救う」(H20.3.7) ④「大学における男女共同参画推進」(H20.6.30) ⑤「男女共同参画推進における大学の役割」(H20.10.7) ⑥「大学院生と研究者のためのキャリアデザイン」(H20.10.10) ⑦「理系系キャリアパスの挑戦」(H20.12.13) ⑧「もう諦めなくてもいいんです」「大学のフィールドに女性を！」(H21.1.23) ⑨「熊本大学女性研究者ロールモデル誌を通して」～キャリアパスの力とは～(H21.3.9) ⑩「京都大学における男女共同参画の推進について」(H22.1.29) ⑪「ルース駐日米大使との座談会」(H22.10.18) ⑫「働く女性」(H22.10.18) ⑬「イクメン行政官の育休体験記」(H22.11.22) ⑭「国際色豊かな職場、アメリカ領事館で働く女性たち」(H22.3.23)	・各部署に、大学の啓発セミナー・シンポジウムの開催時に、部署の公的な行事を入れない(教授会など)などの配慮を依頼し、希望者が出席しやすくなる。	実施予定 年1～2回程度のフォーラム等を開催する。また、開催通知時に、各部署長や幹部職員等に積極的な参加を呼びかけるとともに、公的な行事を入れないなどの配慮を併せて依頼する。	進捗 B	◎	平成18年度より継続的に男女共同参画推進フォーラム等を実施しており、平成23年度は、フォーラム実施の際に、積極的な参加や実施に対する配慮の依頼を行っている。今後も継続的にフォーラム等を実施する予定である。
			活動報告 2回の全学的な男女共同参画推進フォーラムを実施した。(9/21長崎大学大井副学長、10/21(株)HASUNA代表取締役佐白木氏)また、開催にあたって、公的な行事などを入れないなど配慮してもらうよう部署長あて依頼した。			

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価		
				アクションプログラム(取組)別	項目別	
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。	(未検討)	・慣行や運用上で男女の偏りが生じていないか、アンケートなどの方法により現状調査を通して検証する。	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。	◎	平成23年度に、慣行や運用上で男女の偏りが生じていないか、調査を実施している。	◎
			活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。			
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。	(未検討)	(・上記④Aの現状調査に基づく検証の結果、運用において性別による偏りがみられた場合、その原因を取り除くための対策を講じる。)	(平成24年度着手予定)	△	平成24年度に、平成23年度の調査結果を踏まえ、必要に応じて対策を検討する予定である。	△
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						
/	(未検討)	・(教職員・学生を対象とするアンケート調査を行い、性別による就労・修学上の負担に著しい偏りが生じていないか検証する。)	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。	○	平成23年度に、就労上の負担について男女の著しい偏りが生じていないか、調査を実施している。学生を対象とした調査は平成24年度に実施予定である。	○
			活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。			
		(・検証の結果、性別による偏りが見られた場合、偏りを解消するための対策を講じる。)	(平成24年度着手予定)	△	平成24年度に、平成23年度の調査結果を踏まえ、必要に応じて対策を検討する予定である。	△
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。	・女性研究者と女子学生の交流会の実施(自然科学研究科) (「加速」プログラムにおいても実施。但し、プログラムでは自然科学研究科が対象。) ○平成21年度より、Woman in Scienceの実施 平成21年度 3回 平成22年度 3回	・女性研究者と女子学生の交流会を実施する。(=5②)	実施予定 (自然科学研究科における「加速化プログラム」に実施検討を付託する。)	◎	自然科学研究科において、男女共同参画推進活動の一環として、女性大学院生と女性教員が気軽に交流し意見交換することを目とした「Women in Science」と題した茶話会形式の懇談会を実施している。 <開催回数> 平成21年度 3回 平成22年度 3回 平成23年度 2回	◎
			活動報告 加速プログラムで採用された、女性研究者によるシンポジウムを開催した。(H24.3.26)			
		・全学的な男女共同参画に関する講演会等に関する講演会等に学生の参加を促す。	実施予定 (全学的な男女共同参画に関する講演会等の実施の際には、積極的な学生の参加を促すように周知につとめる。)	◎	平成18・22・23年度には本学学生も対象としたフォーラムを実施している。	
			活動報告 その都度、掲示周知等を行っている。	進捗 B		

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価								
				アクションプログラム(取組)別	項目別							
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												
	<p>○夢科学探検の実施 平成19年度より、毎年1回実施</p> <p>○ひらめき☆ときめきサイエンス「ようこそ大学の研究室～KAKENNIH」の実施 平成19年度より、年1回程度実施(平成22年度は未実施)</p> <p>○ナイストライ(職場体験学習)の受入れ ・桜山中学校から附属図書館に受入(H20.6.3～H23.6.5) ・H21年度以降は業務の都合上受入れなし</p> <p>○研究室訪問の受入れ 小学生から大学生までを対象に、各部署等において研究室訪問の受入れを実施 ・熊本大学X-Earthセンター市民向け講演会(※対象:小学生、中学生等) ・サイエンス・プロジェクトfor九州ガールズ「聞いてみんね 見てみんね」(※対象:女子中高生等) ・中学生を対象とした夏休み自由研究に関する技術相談会(※対象:中学生) ・体験講座(※対象:中学生、高校生、大学生) ・生命倫理的デザインとしての数学教育(※対象:小学生、中学生、一般) ・夏休み自由研究相談教室(※対象:小学生、中学生) ・「きてみんね 乙女サイエンス・スクール天草」(※対象:女子中高生) ・「衝撃エネルギーと超臨界流体を融合した化学実験と環境教育」(※対象:高校生)</p>	<p>・夢科学探検等を地域社会に開かれたイベントを開催する。</p> <p>・ナイストライ(職場体験学習)、研究室訪問等を受入れる。</p> <p>・オープンキャンパスを充実させる。</p> <p>・SSH(スーパーサイエンスハイスクール)指定校との連携 ・高校への出前授業の実施 ・テレビ放送公開講座の実施 ・熊本大学公開講演会「知のフロンティア」の開催 ・地域マネジメント政策フォーラムの開催</p> <p>・小中高生向け講座や子育て中の社会人向け講座をさらに充実させる。</p>	<p>・ひらめき☆ときめきサイエンスプログラムを中学生対象に開催する ・夢科学探検を小学生から一般市民を対象に開催する</p> <p>・ひらめき☆ときめきサイエンスプログラム 7/29(金)～7/30(土) 【沿岸域環境科学教育研究センター】 12/26(月) 【教育学部理科教育(地学)】 ・夢科学探検 11/5(土) 【理学部、工学部、自然科学研究科】</p> <p>・オープンキャンパスを開催し、研究室公開を行う</p> <p>8/10(水)【全学部】</p> <p>・オープンキャンパスを開催し、研究室公開を行う</p> <p>8/10(水)【全学部】</p> <p>・SSH(H23.6～H24.3) 出前授業、課題研究、体験学習講座、特別講演会を実施 【理学部、医学部保健学科、薬学部、工学部、自然科学研究科】 ・高校への出前授業 【各学部で年間を通じて実施】 ・テレビ放送公開講座の実施 11/26(土)、12/3(土)、12/10(土)、12/17(土)、12/24(土)放送 【政策創造研究教育センター】 ・知のフロンティア 1/12(木)、1/21(土)、2/18(土)に実施 ・地域マネジメント政策フォーラム 12/12(月)、12/13(火)実施 【政策創造研究教育センター】</p> <p>H24年度以降の一般事業主行動計画を策定する。(策定にあたっては、前回と同様にPT会を立ち上げて検討を行う。また、行動計画(案)を委員会に諮るとともに、役員会等に報告する。)</p> <p>H24～25年度の次世代育成支援行動計画(案)を作成し、第3回室会議にて審議、了承された。 また、第2回委員会(1/24)、総合企画会議(2/9)、役員会(2/23)にて審議、了承された。</p>	<p>平成19年度より「夢科学探検」を実施しているほか、女子中学生を対象とした「サイエンス・プロジェクトfor九州ガールズ」や小中学生を対象とした「夏休み自由研究に関する技術相談会」など、様々なイベントを実施している。</p> <p>オープンキャンパスや夢科学探検の際、研究室公開を実施するとともに、中高生を対象としたひらめき☆ときめきサイエンス「ようこそ大学の研究室～KAKENNIH」を実施している。 依頼に基づき、随時職場体験学習や研究室訪問を受け入れている。</p> <p>オープンキャンパスの際、積極的に研究室公開を行うなどして、充実を図っている。</p> <p>「夢科学探検」「ひらめき☆ときめきサイエンス(ようこそ大学の研究室～KAKENNIH)」「テレビ放送公開講座」「知のフロンティア(公開講演会)」など、様々な講座を実施している。 SSH(スーパーサイエンスハイスクール)指定校との連携を強化するなどして充実を図っている。</p> <p>くろみんマークの認定申請に向け行動計画を実施しており、第2期一般事業主行動計画(平成22～23年度)について、平成24年度に認定申請を行う予定である。</p>	◎	○						
							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。	<p>・代替教員の配置は必要に応じて行われている。 ・妊娠あるいは育児中の女性研究者に対し、研究補助者雇用事業を実施。(「加速」プログラムにおいても実施。但し、プログラムでは自然科学研究科の教員が対象。) ○研究補助者雇用事業 平成18年度より実施している研究補助者雇用事業について、年2回の公募を継続して実施。 <支援研究者数> 平成19年度 6名 平成20年度 10名 平成21年度 9名 平成22年度 8名</p>	<p>産前・産後休暇、育児休業、介護休業の取得及びそれからの復帰に関して、取得者と代替者の両者にとってスムーズな交代が可能となるように努める。</p>	<p>他項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。</p> <p>平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。</p>	◎	○
							②学内保育施設の整備					
A.学内保育施設(こぼと保育園を含む。)のあり方を総合的に検討する。	平成21年度より大学直営施設として運営	実施済	実施予定	◎	◎							
B.改築・運営費など、大学の予算補助を拡充する。	大学直営施設として運営	実施済	実施予定	◎	◎							

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価		
				アクションプログラム(取組)別	項目別	
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。	・NPO法人との連携により、病児保育を実施し、年会費及び利用料の一部を大学が負担している。 ○モデル病児保育事業(H20.9.1-H21.2.27) ・1人1日1,000円で利用可 ○病児保育支援事業 ・年会費3,000円を大学が負担(H21.4-H22.3) ・年会費3,000円・1日の利用料のうち2000円(2日まで)を大学が負担(H22.4-H23.3)	・病児保育事業の継続実施及びその充実を図る。	実施予定 病児保育事業を引き続き実施するとともに、これまでの利用状況等について、検証を行う。 また、検証結果を基に、男女共同参画推進室会議において、予算の範囲内で、利用料の全額負担を行うことは是非について検討するとともに、検討結果を、次年度以降の事業に反映させる。 活動報告 H19-23年度の利用実績について第2回室会議において報告した。また、審議の結果、全額負担は行わないこととし、今後は提携先の拡充を図ることとした。	進捗 B	◎ こぼと保育園利用者を対象に、平成20年度にNPO法人との連携による病児保育を試行した。 平成21年度からは、全教職員を対象に、病児保育を実施している。	◎
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。	(未検討)	(・ニーズ調査及び対応策の検討。)	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。 活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。 意見を参考に、前期試験で託児を募集した。	進捗 B	○ 平成23年度にニーズ調査を実施しており、平成24年度に、調査の分析及び今後の方針について検討予定である。	○
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。	・短時間勤務制度を導入 周知のため、冊子を作成(平成21年度3500冊) ・妊娠あるいは育児中の女性研究者に対し、研究補助者雇用事業を実施(但し女性研究者のみ)(3①Aを参照)	実施済	実施予定	◎	平成21年度より短時間勤務制度を導入した。(H21.2.1制定) 平成18～21年度は、妊娠あるいは育児中の女性研究者に対し、研究補助者を雇用する支援事業を実施した。 平成22年度は、介護についても同事業の対象とした。 平成23年度からは、支援対象者に、男性研究者も加え、男女を問わない育児・介護休業の取得促進を図っている。	◎
B.ITを使った在宅勤務・就学上の支援体制を整備する。	・検討の結果、在宅勤務については、ニーズが少ない割に費用がかかる等の理由により整備しないこととなった。 ・就学上の支援体制については未検討	(・ニーズ調査及び対応策の検討。)	実施予定 育児・介護支援のための柔軟な就学体制としては、既に平成20年度から「長期履修制度」を導入済み。 対面授業を主とする本学の授業形態、シラバスとの関連から、また、授業内容のデジタルコンテンツ化のコスト。さらにニーズを考えると実施に向けた検討は難しい。 活動報告 eラーニングの活用も含め、社会人学生支援のニーズ調査を行っているが、対面授業を主とする本学の設置形態、コスト面から本格実施は難しい。	進捗 C	— ITを使った在宅勤務・就学上の支援体制を整備については、検討の結果、ニーズが少ない上に、費用がかかることから実施しないこととした。	—
⑤出産、育児、介護が不利に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)		実施済	実施予定	○	(=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)		実施済	実施予定	◎	(=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。	・学内専用ポータルサイトを学外からも閲覧可能とした。	実施済	実施予定	◎	学内専用ポータルサイトを学外からも閲覧可能とした。	◎
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。	(未検討)	(・各部署の実態調査の実施及び対応策の検討。)	実施予定 各部署予算担当者への実態調査の実施 活動報告 12月に調査を実施した。	進捗 A	○ 平成23年度に、復職者の教育研究経費の配分について、配慮がされているか、また、配分方針を定めているかを調査した。 平成24年度に調査の分析及び対応策を検討予定である。	○
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。	・平成19年度より人材データベースを運用 ・就職支援サービスとして、キャリアセミナーを開催。 ・キャリアデザインセミナー(H19.3.8) ・「大学院生と研究者のためのキャリアデザイン」(H20.10.10) ・「理系系キャリアパスの挑戦」(H20.12.13) ・平成21年度以降、就職支援サービス未実施。	(・就職支援サービスの具体的な内容及び人材データベースの運用方法について検討する。)	実施予定 データベースの内容等を確認し廃止も含め今後の運用の再検討を行う。 活動報告 検討の結果、キャリア支援UIに届く博士課程向け求人票を活用しデータベース登録者にメール配信していくこととした。	進捗 B	○ 平成19年度より、ポスドク及び大学院生を対象とした人材データベースを運用し、ポスター等により登録を呼びかけた。 平成19・20年度に、登録者を対象としたキャリアセミナーを開催した。 平成24年度以降、登録者に博士課程向け求人情報をメール配信する予定である。	○
B.その積極的推進のために産業界・教育界との情報共有を図り、現状の改善につなげる。	(未検討)	(・熊本県、熊本市におけるサービス等の現状調査の実施。)	実施予定 産業界とはキャリア支援U所管の求人票に博士対象の欄を設け求人ニーズを探る。教育界に関しては教員募集サイトとリンクを張る。 活動報告 2012年3月向け求人票2170件(12/15現在)中博士課程向けは175件(8%)であった。	進捗 C	○ 産業界とは平成22年度より本学用求人票に博士対象の欄を設け求人ニーズを探っている。教育界に関しては、平成24年度教員募集サイトとリンクを張る。	○
⑧夫婦研究者への就職支援						
		(・実態、要望調査を実施し、必要に応じ、こぼと保育園への入園、研究補助者雇用事業など本学実施事業において配慮を検討するなど対応策を検討する。)	実施予定 他の項目について調査実施予定の各部署と調整、連携の上、教職員を対象とした調査を実施する。 活動報告 平成24年1月全学教職員を対象に、意見募集を実施した。	進捗 B	○ 平成23年度に夫婦研究者に対する就職支援についての意見募集を実施し、ニーズやその具体策について調査を実施した。 平成24年度に、調査結果の検証を行うとともに、必要に応じて対応策について検討する予定である。	○

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価	
				アクションプログラム(取組)別	項目別
9) 育児・介護相談窓口の設置(男女共同参画窓口の兼務)					
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にならないような職場慣行を確立する。	熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)において、「会議は、特別な事情がある場合を除き、始業・終業時間内に終了することを徹底する。」としている。	・育児・介護に関する相談窓口の業務内容について広報を行う。(=7①)	実施予定 男女共同参画推進ホームページにおける、育児・介護に関する相談窓口の業務内容に係る情報提供を充実させる。	◎	男女共同参画推進室を設置し、室及びコーディネーターが相談窓口として対応している。 今後は、相談窓口の業務内容について広報を行う予定である。
			活動報告 HPを更新した。		
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にならないような職場慣行を確立する。	熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)において、「会議は、特別な事情がある場合を除き、始業・終業時間内に終了することを徹底する。」としている。	・熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)の周知徹底(定期的な周知)、啓発を図る。(=2①、3①①)	実施予定	◎	(=2①、3①①)
11) 年次有給休暇の取得促進					
・平成22年度より年次取得計画表を配付し、計画的な取得を促している。 ・熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)において、目標3として掲げられ、具体的な対策が5つ挙げられている。	・熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)の周知徹底(定期的な周知)、啓発を図る。(=2①、3①①A)	・年次取得計画表を活用した計画的な年次有給休暇取得促進を図る。	実施予定 毎年4月に、各部署の人事・労務管理担当ユニットへ年次取得計画表を配付し、所属職員への周知を依頼する。また、定期的(年2回程度)年次有給休暇使用促進の周知を、全職員に対してメールで行う。	◎	平成22年度以降、年次取得計画表を活用した計画的な年次有給休暇取得促進を図っている。
			活動報告 平成23年4月26日及び6月27日に全職員に対してメールにより周知を行った。6月27日の周知は夏季休暇の使用促進の周知と併せて行ったものである。		
・平成22年度より年次取得計画表を配付し、計画的な取得を促している。 ・熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)において、目標3として掲げられ、具体的な対策が5つ挙げられている。	・熊本大学における仕事と生活の調和のための「労働時間」改善行動指針(平成21年3月27日学長裁定)の周知徹底(定期的な周知)、啓発を図る。(=2①、3①①A)	・特に、学長、理事、管理職の年次有給休暇の取得を促進する。	実施予定 管理職については、全職員に対する年次有給休暇使用促進周知の際に、特に率先して取得するように強調する。学長、理事は年次有給休暇の制度はないが、業務スケジュール上、空白とする日が作れるように本人及び関係事務セクションにおいて会議日程等を工夫する。	◎	(=2①、3①①A)
			活動報告 平成23年4月26日に全職員に対して年次有給休暇の計画的な使用について周知を行った際に、併せて各部署局長と事務系の管理職に対し、管理者自らが積極的に年次有給休暇を取得するよう促した。また、超過勤務縮減策の通知の際にも、職場環境の整備について徹底したほか、労働関係の職員研修の際にも、ワークライフバランスの重要性について社会保険労務士が講演を行うなどしている。		
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					
・男女共同参画推進基本計画を策定。(平成19年3月26日策定) ・基本計画の冊子を作成し、学内外に配付。 平成20年度5,000部作成、配布 平成21年度5,000部増刷、配布 学内外に配布、またフォーラムや新入学生等へ配布を続けている ・女性研究者支援に関する科学技術振興調整費への積極的な応募(平成21年度及び22年度募集分) H22年度採択、科学技術振興調整費女性研究者養成システム改革加速「ハッパリングによる女性研究者養成の加速」 ・中期目標・中期計画において、男女共同参画を推進するとともに、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について記述(それに基づき数値目標を設定)	実施済	実施済	◎	◎	平成18年度に学長裁定により、男女共同参画推進基本計画を策定するとともに、冊子を作成し、学内外に積極的に配付した。(ホームページにも掲載) 第2期中期目標・中期計画において、男女共同参画を推進するとともに、政策・方針決定過程への女性の参画の拡大について記述している。

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価	
				アクションプログラム(取組)別	項目別
②大学及び各部署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)に現在の各部署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)			実施予定	◎ (=1①C)	◎
B.女性職員の採用・登用を促進する。	・事務局の男女共同参画推進基本計画において、「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。」「係長以上の職に占める女性事務職員の割合が30%以上になるよう努める。併せて、課長以上の職についても増加に努める。」としている。 ・技術系及び医療系職員については、未検討。	・就職説明会などの際に、男女共同参画を推進している旨広報する。 (・女性職員の採用・登用の実態を調査し、今後の改善策を検討する。)	実施予定	職員採用試験業務説明会において、男女共同参画推進を行っている旨積極的に広報する。	◎ (=2①、3①①)
			活動報告	H23年度職員採用業務説明会において、男女共同参画を推進している旨、受験者に周知を行った。	
			実施予定	事務系、技術系(施設系・教室系)及び医療系職員について、男女比及び女性職員の登用状況を調査し、結果を室会議において報告する。 また、事務系及び技術系(施設系)職員の結果については、人事戦略委員会にも併せて報告し、必要に応じて、改善策を検討してもらうよう依頼する。	○
			活動報告	事務系、技術系、医療系職員の採用状況及び登用状況について調査を行い、第3回室会議(11/15)にて結果を報告した。 また、人事戦略委員会への報告については、平成24年度に行い、必要に応じて、改善策を検討してもらうよう依頼することとした。	
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。	(未検討)	・委員会における実態を調査し、今後の改善策を検討する。	実施予定	本年度中に全学の各種委員会に参画する女性教員の委員数を調査し、参画状況を把握する。	○
			活動報告	・全学委員会名簿及び各担当への調査により把握済み	
D.役員、教授、(局・部)課長等における女性比率を増大させる。	・平成22年度の部局長等女性比率について調査済み ・平成20年度以降、女性教員を男女共同参画推進担当学長特別補佐に任命	・教授、准教授、副課長などの職位への女性の登用を進める。	実施予定	年度初めに、各部署等の長に対し、各部署等において、教授、准教授、副課長などの職位への女性の登用を行うよう依頼する。	○
			活動報告	7/21付け各部署等の長あて、教授、准教授、課長、副課長等への職位へ女性を積極的に登用するよう依頼した。	
		・理事・副学長には最低1名の女性を登用するよう努める。	実施予定		○
			活動報告	学長に対し、理事・副学長への女性の登用について文書で依頼した。	
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)			実施予定	○ (=4②D)	○

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし、除く	H23年度計画	中間評価		
				アクションプログラム(取組)別	項目別	
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。	(未検討)	(・現状調査を行いその結果を公表する。)	女性教員の少ない分野及び女子学生数の少ない学部・学科等の調査を実施し、今年度中に調査結果をHP及び文書により公表する。 ①女子学生数の少ない学部・学科等については、把握済み ②女性教員の少ない分野については、12月28日締切で調査を実施 ①、②共に集計後、HP及び文書により公表	進捗 B	○	平成23年度に女性教員の少ない分野及び女子学生数の少ない学部・学科等の調査を実施した。 平成24年度に該当部局に改善のための検討を依頼する予定である。
		・公募状況・業績評価を検証し、育児・介護期間の取り扱い等に関するガイドラインを作成する。	各局の公募状況、業績評価の活用状況及び育児・介護期間の取扱いについて各局へ調査を行い、状況を取りまとめる。 ・12月28日締切で調査を依頼し、各局の状況を取りまとめた。	進捗 B	○	平成23年度に、各局の公募状況、業績評価の活用状況及び育児・介護期間の取扱いについて各局へ調査を実施した。 平成24年度に、育児・介護期間の取り扱いに関するガイドラインの検討を行い、平成25年度に策定、各局に周知する予定である。
		・女性研究者養成システム改革加速プログラム(女性教員の少ない自然科学研究科で実施)を着実に実施する。(=4③B)	採用計画数 3名 ・平成23年4月1日准教授 1名採用(産業創造工学専攻先端機械システム講座) ・平成23年7月1日助教 1名採用(産業創造工学専攻マテリアル工学講座) ・平成24年2月1日准教授 1名採用(情報電気電子工学専攻機能創成エネルギー講座)	進捗 B	○	「女性研究者養成システム改革加速」プログラムを実施している自然科学研究科では、平成22年度以降、計画的に女性教員の採用を実施している。 平成24年度以降も、継続して女性教員の採用を実施予定である。
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に努力する。	(未検討)	・全く女性教員のいない部局又は学科の長あてに、女性教員の採用を図るよう依頼する。	まったく女性教員のいない部局について調査、分析する。 まったく女性教員のいない部局について、調査・分析を行った。	進捗 C	○	平成23年度に全く女性教員のいない部局の調査を実施した。 平成24年度に必要に応じて、該当部局の長あて女性教員の採用を図るよう依頼予定である。
		・女性研究者養成システム改革加速プログラム(平成22～25年度に自然科学研究科で実施)を着実に実施する。(=4③A)			○	(=4③A)
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を常に点検をする。	教員採用にかかる公募状況調査を実施(平成22年度)	(・実態調査を行い、必要に応じて、面接のガイドライン作成、採用審査や業績評価結果に関するチェックシステム構築などにより、点検を行う。)	前年度に依頼した女性教員の採用に関する取組みに関し、その成果について検証を行う。 ・平成22年7月末に依頼 ・公募→採用まで進んでいる事例が予想より少なく、成果の検証が困難なため、来年度に検証を実施	進捗 C	○	平成22年度に、各局に男女共同参画推進に配慮した文言を教員公募文書に記載するよう依頼するとともに、同年より採用教員にかかる公募状況調査を実施し、公募が行われた際、何名の応募があったのか調査を実施している。 平成24年度以降に、その成果について検証を行う予定である。
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。	・全部局に男女共同参画推進委員会を設置済み(平成19年度) ・各局ごとに実状にあった推進計画を策定 ・具体的数値目標の有無は各局による ・達成状況についての学外公表はしていない。(学内公表については、各局での推進状況を委員会において報告している。)	・各局において、部局の男女共同参画委員会の活動状況を内外に積極的に公表する。	部局ごとの推進計画及び達成状況の学内外への公表結果を基に、数値目標の設定について検討する。 ・平成23年9月1日現在の推進計画及び達成状況を新たに調査済み ・調査結果を基に、男女共同参画推進委員会で、数値目標の設定を部局へ依頼することについて検討した。	進捗 B	○	平成19年度に全部局に男女共同参画推進委員会等が設置され、各局の実情にあった推進計画を策定している。 男女共同参画推進委員会では、各局での取組みについて、報告が行われるとともに、計画についても随時見直しが行われている。 平成23年度より達成状況をホームページで公表している。 具体的数値目標については、平成24年度に各局に検討を依頼する予定である。
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)					○	(=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。	平成21年度から、法学部でジェンダー学に関する科目を開講(他学部生は一般教養科目として受講可)	・学際科目等における男女共同参画関連科目の充実拡大を図るため、授業担当教員に対する研究支援を行う。	教養教育の管理運営及び実施体制の見直しの最中であり、検討を次年度以降に持ち越す。 今年度、教養教育機構を設置するとともに、「全学教育・学習支援のあり方検討WG」を立ち上げ、共通教育を全学的に実施担保する組織を次年度設置する方向で検討を開始した。	進捗 C	△	平成21年度から、法学部にてジェンダー学に関する科目を開講しており、新たな研究支援については、平成24年度に教養教育教務委員会にて検討開始予定である。

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価		
				アクションプログラム(取組)別	項目別	
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)。	(未検討)	・学際科目等における男女共同参画関連科目の充実拡大を図り、授業担当教員を増やす。	実施予定 活動報告 進捗 C	教養教育の管理運営及び実施体制の見直し最中であり、検討を次年度以降に持ち越す。 今年度、教養教育機構を設置するとともに、「全学教育・学習支援のあり方検討WG」を立ち上げ、共通教育を全学的に実施担保する組織を次年度設置する方向で検討を開始した。	△ 平成24年度に教養教育教務委員会にて検討開始予定である。	△
C.女性のキャリア支援教育科目を充実させる。	・女子学生向けのキャリア支援科目として学際科目「女性と職業」を開講 女性のライフサイクルコースの特性及び職業と家庭の両立に関する日本の現状を理解し、職業選択や就職活動を含む将来の生活設計への視点を養うことを目的とし、本学学生を対象に、平成18年度より学際科目「女性と職業」(1単位)を開講した。平成19年度も継続され、平成20年度には2単位の科目として開講した。継続中。	・学際科目等における女性のキャリア支援教育科目において、女性卒業生講師の多様化を図る。	実施予定 活動報告 進捗 C	キャリア科目「女性と職業」の構成内容を見直し、新たな女性卒業生派遣の検討を図る。 公務員職としての講師派遣を前提に県等に依頼した。	◎ 女性のライフサイクルコースの特性及び職業と家庭の両立に関する日本の現状を理解し、職業選択や就職活動を含む将来の生活設計への視点を養うことを目的とし、本学学生を対象に、平成18年度より学際科目「女性と職業」(1単位)を開講した。 平成19年度も継続され、平成20年度以降は2単位の科目として開講している。 平成24年度以降は、女性卒業生講師の多様化を図る予定となっている。	◎
②女性大学院生を増加させるためのプログラムの策定						
	◎女性研究者と女子学生の交流会の実施(自然科学研究科) (「加速」プログラムにおいても実施。但し、プログラムでは自然科学研究科が対象。) ○Woman in Scienceの実施 平成21年度 3回 平成22年度 3回 ◎サイエンス・プロジェクトfor九州ガールズの実施	・女性研究者と女子学生の交流会を実施する。 (=2◎A)	実施予定		◎ (=2◎A)	◎
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						
	(未検討)	(・平成23年度に全学的なキャリア教育推進体制を検討予定。)	実施予定 活動報告 進捗 C	「進路支援委員会」において検討を行う。 「進路支援委員会」において全学的な推進体制作りまでの結論に至らず、新たに設置した「全学教育・学習支援のあり方検討WG」において検討することとした。	△ 平成24年度より、全学教育・学習支援の在り方検討WGにおいて、全学的なキャリア教育推進体制について検討する予定である。	△
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)男女共同参画推進に関する定期的な実施調査、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。	・平成18年度に男女共同参画推進関係のホームページを設置 (http://gender.kumamoto-u.ac.jp/) ・平成22年度に積極的な情報提供のために、ホームページをリニューアル。	実施済	実施予定		◎ 平成18年度に男女共同参画に関する情報提供のためホームページを設置し、平成22年度にさらなる改良のためリニューアルした。	◎
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。	・平成19年度の大学概要より、職員数等を男女別に掲載 ・平成22年度より男女共同参画推進委員会にて部局別女性割合を報告している。	実施済	実施予定		◎ 平成22年度より男女共同参画推進委員会にて、学校基本調査に基づき部局別女性割合を報告している。 平成19年度の大学概要より、職員数等男女別に掲載している。	◎
B.歴史的推移も把握する。	・平成13年からデータを収集し、ホームページにおいて推移を公開。	実施済	実施予定		◎ 平成13年度以降の部局別男女別職員数を調査し、ホームページに掲載している。	◎
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。	・平成19年度の大学概要より、職員数等を男女別に掲載	実施済	実施予定		◎ 平成19年度の大学概要より、職員数等男女別に掲載している。	◎
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。	・平成20年11月に本学女性研究者のロールモデル誌を作成し、学内外に配付(平成20年9月2,500部、平成21年3月3,500部)	・ロールモデル誌の改定版を作成する。	実施予定	(平成24年度着手予定)	◎ 平成20年度に本学女性研究者のロールモデル誌を作成し、学内外に配付した。 平成25年度には、改訂版を作成予定である。	◎
④男女共同参画推進に関する優れた取組の紹介と表彰						
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を学内外へ紹介し、特に優れた取組を表彰する。	(未検討)	(・表彰制度について検討する。)	実施予定	(平成25年度着手予定)	△ 平成25年度より検討開始予定である。	△

計画項目	平成19～22年度までの実施内容	アクションプログラム [平成22年度策定] ※ただし()は、除く	H23年度計画	中間評価	
				アクションプログラム(取組)別	項目別
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。	コーディネーターが相談窓口となっている。 平成18年～20年度 1名(専任コーディネーター) 平成21年度 3名(平成21年度以降、教員がコーディネーターを兼任) 平成22年度～ 4名	育児・介護に関する相談窓口の業務内容について広報を行う。(=3⑨)	実施予定	◎	男女共同参画コーディネーター(4名)が、カウンセラーとして総合的な相談窓口となっている。 今後、育児・介護に関する相談窓口の業務内容について広報を行う予定である。
(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。	担当委員会の規則及び関係マニュアルに沿って、対応している。	実施済	実施予定	◎	担当委員会の規則及び関係マニュアルに沿って、対応している。
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。	各種課題はあるが、統合は困難な現状である。	実施済	実施予定	—	検討の結果、種々の問題があり、現状での統合は困難であることから、統合は見送ることとした。

- S 予定より大幅に進んでいる
- A 予定より進んでいる
- B 予定どおり進んでいる
- C 予定より遅れている
- D 予定より大幅に遅れている

- ◎ 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