

九州大学における男女共同参画

平成28年 4月 1日
九 州 大 学

I. 基本理念

平成11年に成立した男女共同参画社会基本法は男女共同参画社会の実現を「21世紀の我が国社会を決定する最重要課題」とであると明記しています。この法のもとでは全ての人が、性別にかかわらず能力を十分に発揮して活躍し、あらゆる分野において対等に参画する機会が確保される社会を目指しています。九州大学は、明治44年の創設以来、創造性と多様性を尊重し、自由闊達な学風に基づく知の探求を推進してきました。今後はさらに、変化する社会情勢及び経済社会のグローバル化に対応した男女共同参画の一層の発展をめざし、すべての教職員と学生がその個性と能力を十分に発揮できる環境の実現に向け基本理念を以下のように掲げます。

男女共同参画の発展と情報発信

仕事と生活の調和、修学・就業環境の整備

国際的視点を含めたダイバーシティを尊重する教育・研究の推進

立案及び決定過程における男女共同参画の推進

II. 基本方針

本学は、以下に掲げる基本方針に従い、その具体的方策の実施に努めるとともに、実施状況等を学内外に向けて公表します。各部局は、本学における基本理念や基本方針を踏まえ、部局における男女共同参画を推進するための方針を定め、その実現に向けて計画的に取り組むこととします。

1. 男女共同参画の発展と情報発信

男女共同参画を推進し、発展させるためには、九州大学における現状とその問題点を明らかにし、全学で共通の認識を持つことが重要です。さらに部局単位で様々な取組みを推進する体制の整備が必要です。

修学・就業支援をはじめとした男女共同参画関連の情報を学生及び教職員に向けて発信し、男女共同参画社会への意識を醸成するとともに、仕事と生活の調和に関する意識啓発に

努めます。

国、地方自治体、企業及び他大学などの学外組織とも連携し、情報交換を進めるとともに、九州大学における活動を国際的にも広く発信します。

2. 仕事と生活の調和、修学・就業環境の整備

学生及び教職員それぞれが心身の健康を保持し、学業や仕事とそれ以外の生活を調和させることが望まれます。それを可能とする適正な修学・就業時間を遵守するとともに、修学・就業環境を整備します。

また、学生及び教職員の修学・就業環境を著しく損なうハラスメント及びこれに類する人としての尊厳を侵害する行為の防止・対策に真摯に取り組めます。

3. 国際的視点を含めたダイバーシティを尊重する教育・研究の推進

学生が、社会や文化の中に存在する性差の問題への洞察力を備え、固定的な性的役割分担意識にとらわれず、国際的視点を含めたダイバーシティ（多様な価値観）を尊重できる社会人となるべく、男女共同参画やジェンダー学関連の教育・研究体制の量的・質的充実を図ります。

自ら男女共同参画を実践し、かつ社会において、より良い男女の共生を可能にする社会システムづくりに貢献できる人材、及びジェンダーに関わる様々な問題について考察、追究する研究者の養成に努め、男女共同参画社会の実現に寄与します。

4. 立案及び決定過程における男女共同参画の推進

教員、事務系職員を問わず、職位が上がるほど、女性の比率は低下する現状に対して、職位別の男女比率を改善していく積極的な取組みを推進する必要があります。

特に教育・研究職及び管理運営業務職における女性の参画拡大は、男女共同参画において重要であり、本学は、男女構成のバランスを考慮した、女性研究者等の採用・育成・昇任ならびに指導的地位への登用を推進し、立案及び決定過程への男女共同参画の推進を積

極的に行います。

Ⅲ. 基本施策

基本理念、基本方針とこれまでの経過（後述）をふまえ、九州大学における男女共同参画の一層の推進を図るため平成 28 年度からの 6 年間に以下の施策に取り組めます。

1. 男女共同参画の発展と情報発信

1) 男女共同参画の理念の共有と推進体制の整備

- ・男女共同参画推進に関わる講演会、FD、研究会などを、学内のみならず、学外機関と連携を図りながら実施する。
- ・男女共同参画委員会を部局に作り、部局の取組みが自主的に推進される体制を構築する。部局単位の FD 及び広報等を充実させる。
- ・教職員に対する FD 等を推進し、男女共同参画に関する計画を立案・実施する体制を整備する。
- ・男女共同参画の現状について情報を収集し分析するとともに、本学の活動を適切に記録し、HP 上で公開する。

2) 学内外に対する情報発信と連携の推進

- ・男女を問わず仕事と家庭の調和に役立つ情報や、女性研究者のキャリア形成に資する情報を HP 上で提供する。
- ・男女共同参画に関する課題の解決に多面的に寄与するために「年報」等を発行する。
- ・ニュースレター、リーフレット、ポスター、HP など多様な広報手段を充実させて

いく。

- ・九州大学における男女共同参画の取組みや女性研究者の活躍を、中高生をはじめ広く学外へ発信する。
- ・国、自治体、企業、他大学、初等中等教育機関等との連携をはかり、男女共同参画を推進する。
- ・男女共同参画に積極的に取り組んでいる海外の大学や諸機関との情報交換に努める。

2. 仕事と生活の調和、修学・就業環境の整備

1) 仕事と生活の調和

- ・ライフイベントに関わる多様な休暇、休業制度の活用を推奨するため、啓発リーフレットの作成やFD等を開催する。
- ・育児や介護などのライフイベントと仕事の両立のために、多様な働き方を可能にする情報環境及び勤務制度を整える。
- ・女性教職員・学生が体調不良時や出産・育児期などに利用しやすい休養室を整備する。
- ・休日、夜間、出張時、ならびに子どもの病気の際に、仕事と育児の両立が図られるように、ニーズを適切に把握しながら、効果的な支援を検討し充実させていく。

2) 出産・育児、介護への支援

- ・出産・育児期、介護、社会貢献等の理由で研究時間の確保が困難な女性研究者の研究補助者の措置を継続する。
- ・利用ニーズを踏まえて学内保育施設の適正な運用とサービスの拡充に努める。
- ・若手研究者等や学生からの調査結果を基に、出産・育児に関連した支援ニーズを把握し、キャリア継続のための有効な支援について検討する。
- ・出産・育児を理由に研究の中断を余儀なくされた女性への復学・復職に向けた支援を検討・実施する。
- ・妊娠・出産及び育児や介護にかかる期間の教育・研究業績の評価方法について検討

し、改善する。

3) ハラスメントの防止・対策

- ・学生及び教職員の修学・就業環境を著しく損なうハラスメント及びこれに類する人としての尊厳を侵害する行為の防止対策に真摯に取り組む。

3. 国際的視点を含めたダイバーシティを尊重する教育・研究の推進

1) 教育の充実

- ・九州大学で開講されているジェンダー関連授業科目の情報を整理し、学内外からのアクセスが可能となる体制づくりの準備を行う。
- ・教育活動に国際的視点を含めたダイバーシティやジェンダーの視点を取り入れることにより、広い視野に立ったジェンダー問題への学生の理解を高める。

2) 研究の充実

- ・ジェンダーの視点を取り入れて、全学問分野において「知」の見直しを行い、新しい「知」の生産に資するように、ジェンダー研究を積極的に奨励するとともに、その成果を発信する。
- ・研究活動に国際的視点を含めたダイバーシティやジェンダーの視点を取り入れることにより、ジェンダー問題への理解を高める。

4. 立案及び決定過程における男女共同参画の推進

1) 女性研究者の採用・育成・登用

- ・文部科学省科学技術人材育成費補助事業『ダイバーシティ研究環境イニシアティブ（特色型）』を実施するとともに、大学独自の施策を推進する。
- ・分野ごとの【大学院生の女性比率】や【職階別の女性比率】等を考慮した「女性活用総合評価」を構築し、インセンティブの付与により実効性を高める。
- ・新規採用教員の女性比率 25%を目指す。また、平成 33 年度までに全学の女性教員

の比率が 15%以上となるよう目指す。

- ・優秀な女性研究者の確保と定着を図るため、「配偶者帯同雇用」の実現を目指す。
- ・女性研究者の状況を把握し、支援の施策に反映する。
- ・女性研究者の研究力向上とリーダーシップ醸成を図り、昇任や指導的地位への登用を促進し、上位職の女性比率を高める。また、管理職の意識啓発を行い、女性教授のいない部局をなくす。

2) 女性職員の育成・登用

- ・女性職員の能力や技術等を評価する中で、積極的に昇任を進め、職位別の男女比率を改善する。

(参考)これまでの取組み

九州大学では、男女共同参画社会基本法の施行を受け、これまで以下の取組みを行ってきました。

〈背景 1 : 平成 11 年 男女共同参画社会基本法 制定〉

〈背景 2 : 平成 12 年 国大協提言 (平成 22 年までに女性教員比率を 20%に) 〉

- 平成 12 年度 九州大学将来計画小委員会に「女性教員採用の促進」を提言
- 平成 13 年度 「男女共同参画の推進に関する検討ワーキンググループ」設置
- 平成 14 年度 「セクシュアル・ハラスメント等防止委員会」を設置
- 平成 15 年度 『九州大学の男女共同参画の推進するための提言書』刊行
- 平成 16 年度 男女共同参画の推進を支援するため「男女共同参画推進室」を設置

〈背景 3 : 平成 18 年 第 3 期 科学技術基本計画 (女性研究者採用目標を 25%に) 〉

- 平成 18 年度 学内の研究助成制度に「女性枠」の設置
- 女性教員の支援のため「出産・育児期研究助成制度」を開始
- 文部科学省委託事業「女子中高生理系進路選択支援事業」採択
(出前授業・啓発資料で理系進学者の多様なロールモデルを紹介)
- 「九州大学の男女共同参画推進について」(平成 18 年 11 月 17 日)により、
基本理念及び基本方針等を策定
- 3つの基本方針
 - 1) 男女共同参画意識の醸成
 - 2) 修学及び就業環境の整備
 - 3) 教員の男女比率の改善

- 平成 19 年度 全学教育に「女性学・男性学」に関する科目を追加
 文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者支援モデル育成』事業
 「世界へ羽ばたけ！ 女性研究者プログラム」採択
 女性研究者支援室の設置
 事業内容
 ・各世代の多忙な女性研究者への研究補助者の措置
 ・国際的に活躍する若手人材育成（国際学会参加、国際誌投稿支援）
 ・次世代（中高生、大学生、院生）への啓発活動（セミナー・冊子）
 文部科学省大学改革推進事業
 『地域医療等社会的ニーズに対応した質の高い医療人養成推進プログラム』
 「女性医療人きらめきプロジェクト」採択
 女性医療人教育研究実践センターの設置
 事業内容
 ・女性研究者、女性医療人に特化した集中的支援

〈背景 4：平成 20 年 内閣府「女性の参画加速プログラム」（医師、研究者、公務員の比率アップへ）〉

- 平成 20 年度 大学改革推進経費（運営費交付金）の学内配分において、女性教員の在籍状況をインセンティブとして優遇措置を設定
 大学執行部に初の女性理事・副学長及び総長特別補佐が就任
 セクシュアル・ハラスメントをハラスメントの一類型とし、「ハラスメント防止委員会」に名称変更
- 平成 21 年度 男女共同参画の更なる推進のため「男女共同参画推進室」を 4 部門体制に拡充（広報部門、就労・修学環境部門、学生等教育部門、女性研究者支援部門）
 室長に新たに女性教員（総長特別補佐）が就任
 箱崎キャンパスに学内保育施設「たんぽぽ保育室」開設（4 月）
 文部科学省科学技術振興調整費『女性研究者養成システム改革加速』事業
 「女性枠設定による教員採用・養成システム」採択
 女性研究者支援室を女性研究者キャリア開発センターに拡充・改組
 事業内容
 ・女性に限定した教員公募の実施、女性教員へのキャリア支援
 病院地区に学内保育施設「ひまわり保育園」開設（11 月）
 伊都地区に学内保育施設「たけのこ保育園」開設（3 月）
 九州・沖縄アイランド女性研究者支援ネットワーク（Q-wea）の発足

〈背景 5：平成 22 年 第 3 次男女共同参画基本計画（2020 年 30%の目標達成に向け「最低 1 名、女性 1 割運動」の展開などの目標設定を要請）〉

- 平成 22 年度 「九州大学における男女共同参画」（平成 22～27 年度）を策定

平成 27 年度までに女性教員 13%以上の数値目標設定
「女性医療人きらめきプロジェクト」を「九州大学病院きらめきプロジェク
ト」

として継続

女性研究者キャリア開発センターに専任教員の配置（准教授、助教）
文部科学省『女性研究者支援モデル育成』事業事後評価で最高の「S」取得
「大学改革推進経費」の女性教員在籍率によるインセンティブ加算率を引上

げ

若手教員（助教・講師）が出産・育児・介護に係る長期休業を取得する場合
の支援教員採用制度導入

「部局における男女共同参画推進のための方針等」公表

男女共同参画に対する全学アンケート実施

任期制教員の出産・育児に伴う「特例任期」の付与に関する取扱いを導入

「ジェンダー研究に取り組む学生への研究助成プログラム」創設・実施

〈背景 6：平成 23 年 第 4 期科学技術基本計画（女性研究者の登用は多様な視点や発想を取り
入れ、研究活動を活性化し、組織としての想像力を発揮する上でも極めて重要）〉

- 平成 23 年度 キャンパス毎の女性研究者交流会の開始
文部科学省『女性研究者養成システム改革加速』事業中間評価で「S」取得
- 平成 24 年度 ひまわり保育園・たけのこ保育園で給食を開始
福岡県「子育て応援宣言企業」に登録
- 平成 25 年度 男女共同参画推進室の室員を各部局から選出／部門を 3 部門（企画広報環境
整備部門、学生教育等部門、女性研究者支援部門）に再編
室長に新たに担当理事が就任
「大学改革推進経費」インセンティブにおける女性教員在籍状況基準の見直し
「九州大学における男女共同参画」／「部局における男女共同参画推進のため
の方針等」に係る中間評価を実施
「九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム in 福岡」を開催
- 平成 26 年度 女性研究者キャリア開発センターを男女共同参画推進室に統合
男女共同参画推進室に専任教員（准教授 2 名）を配置
「女性の大活躍推進福岡県会議」において「女性の大活躍推進宣言」を登録
着任後に出産した教授・准教授への出産・育児期支援の開始
理事 8 名のうち女性が 2 名就任（国立大学では唯一）
文部科学省『女性研究者養成システム改革加速』事業事後評価で「S」取得
- 平成 27 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニ
シアティブ（特色型）」採択

事業内容

- ・両立支援環境整備
- ・男性教職員の WLB 推進
- ・女性研究者の研究力向上、裾野拡大
- ・女性研究者上位職への登用促進

〈背景 7 : 平成 27 年 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」成立（女性の職場における活躍を推進）〉

男女共同参画推進室に専任教授を 1 名配置

女性教員比率 13% を達成

〈背景 8 : 平成 27 年 第 4 次男女共同参画基本計画（男性中心型労働慣行等の変革。積極的な女性採用・登用の取組、将来指導的地位へ成長していく人材の層を厚くする取組の推進）〉