

部局における
男女共同参画推進のための方針等

平成23年1月
九州大学

男女共同参画推進のための方針等

部局名 人文科学研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・九州大学における男女共同参画推進の基本理念や基本方針を踏まえて、すべての学生及び教職員が性別にとらわれることなくその能力を十分に発揮し、男女が互いにその人権を尊重できる環境創りに取り組む。
- ・男女共同参画推進のため、女性教員比率を、現状の 6.0%（内訳：教授 0 名、准教授 1 名、講師 1 名、助教 1 名）から、平成 25 年度までに 10%（内訳：教授 1 名、准教授 2 名、講師 1 名、助教 1 名）とすることを目標とする。さらに、5 年後の平成 30 年度までに「女性枠設定による教員採用・養成システム」の目標値である 13%（内訳：教授 1 名、准教授 4 名、講師 1 名、助教 1 名）以上にすることを目指す。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・学生及び教職員の就学・就業環境の改善に向けて、制度や施設面での男女共同参画をさらに推進するための体制作りを図る。とくに平成 21 年度に開設した「学生相談室」を有効に活用する。
- ・女性教員の採用を促進するために、公募要領には「本部局は、男女共同参画を積極的に推進しています」という文言を入れる。また、選考委員会の設置時には、口頭でその趣旨を選考委員会に説明し協力を依頼する。
- ・部局における構成員の男女共同参画の意識をさらに醸成するとともに、「女性枠設定による教員採用・養成システム」を積極的に利用して女性教員の採用を促進する。
- ・教職員の出産・育児・介護等のための休業・休職期間については、非常勤枠を活用して支援を行う。
- ・女性枠設定によって新しく迎える女性教員にのびのびと活動しやすい環境を整えるために、既存の講座に所属しない新たなポジションを設けることにより、男女共同参画のさらなる推進を図る。
- ・女性枠設定による教員の国際学会派遣及び国際誌への論文投稿に対して予算的な支援を行う。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 比較社会文化研究院・学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

平成22年10月現在

教授22（うち女性1）、准教授15（うち女性2）、講師5（うち女性2）、助教2 合計44（うち女性5）

である。

平成28年4月以降の女性現員を

教授2（1→2）、准教授4（2→4）、講師1
合計7名以上とすることを目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

本研究院では平成22年、別紙のように指針を定め、以降授業割り当てに当たってはこれに従って運用している。

比較社会文化研究院等男女共同参画に関する当面の指針

平成 21 年 12 月 9 日男女共同参画 WG 決定

平成 22 年 1 月 29 日学府・研究院将来計画委員会決定

平成 22 年 2 月 10 日人事総務会決定

平成 22 年 2 月 12 日研究院教授会決定

本研究院・学府の業務の割り振りにあたっては、以下のとおりとする。

1. 未就学児及びそれに準ずる児童やその他の考慮すべき事情のある家族を有する教員には、男女を問わず、業務について配慮する。
2. 育児等に支障が生じる場合は、原則として 1 限、5 限の全学教育授業を割り当てない。またその時間帯に開催される各種委員会の委員はできる限り割り当てない。
そのほか休日の勤務によって育児等に重大な支障が生じる場合は配慮する。
3. 産休・育休等で休暇中の教員の授業を補完する必要がある場合、非常勤講師を採用できるように検討する。
また同期間の大学院生指導における世話人の交代を認める。
4. 妊娠・出産および育児や介護にかかる期間を教育・研究業績の停滞期間とは捉えない。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 人間環境学府・研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・平成 22 年 5 月現在の女性比率は 13.6%であり、更なる向上をめざす。
- ・大学院生の男女比率はほぼ同率であり、当部局の研究領域の女性研究者は豊富なはずである。従って、この比率のアンバランスは、若手の女性研究者が教員となる道筋での競争において不利な立場に置かれていることを意味している。この層への支援を、まず取り組むべき課題とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・若手の女性研究者、特に大学院生やポスト・ドクター、オーバー・ドクター層の不利な状況を打開する最大の課題である出産・育児期の支援について、研究院・学府での体制を整えるとともに、学内の施設や制度について提案等により積極的に働きかけていく。
- ・男女共同参画の精神に則った研究者養成をめざし、ハラスメントの防止および根絶のために教職員への啓発のみならず、大学院生の主体性を尊重しうるような組織的取組を進めるとともに、人間環境学独自の視点でのジェンダー研究・教育の充実をはかる。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 法学研究院・法学府・法学部・法科大学院

1. 男女共同参画推進のための方針等について

平成 22 年 5 月 1 日現在における法学研究院の女性教員比率は、教授職が 11.4%（35 人中 4 人）、准教授職 15.4%（26 人中 4 人）、講師・助教・准助教が 64.3%（14 人中 9 人）であり、法学研究院としては 22.7%（75 人中 17 人）となっている。

これらの数値は全学平均値を上回っているが、今後さらに比率を高めるべく努力していかねばならない。

当面、平成 24 年度までには、教授職及び准教授職に占める女性教員の比率を合わせて 15%以上とすることを目標とする。また、平成 27 年度までには、教授職に占める女性教員の比率を 15%とすることを目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

平成 19 年 10 月に定めた取り組みにより、当初の数値目標（女性教員比率 15%、教授職 比率 10%）を達成していることから今後も継続して取り組むこととする。

また、女性教員の比率が高くなることに伴い女性教員に過大な負担がかからないように配慮し、併せて育児環境の整備や社会貢献への支援などの充実を図ることを検討するための組織として法学研究院に「男女共同参画推進委員会」を設置する。

① 教授職及び准教授職については、採用のための人事専門委員会において、候補者の中に少なくとも 1 人の女性候補者を含めることにする。

② 育児中の教員については、育児時間の時間配分の希望を毎年確認のうえ、授業時間割に反映するよう配慮する。また、教授会又は委員会等の開催時間に配慮する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 経済学研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

①女性教員人事推進のための方針

- 部局内における人事計画の立案において、女性に限定した計画の可能性を追求する。
- 可能な限り、部局内における人事方針・スキーム並びに大学・国の指針・政策に則って人事を進める。
- 年度ごとの人事計画大綱において女性枠採用の計画を提案し、了承を得る。
- 採用計画における実現性を担保するために部局内の合意形成に十分配慮する。
- 今後の人事計画において以下のことを検討中である。
 - ・新規人事（教授、准教授または講師）
 - ・昇任人事（准教授⇒教授。 講師⇒准教授）
 - ・女性枠人事⇒毎年一人の女性教員採用。公募可能な新規人事において少なくとも一つは女性枠公募とする。女性枠公募を行う講座内容については、採用職種として教授ポストを優先的に割り振る。女性枠公募を行う新規人事は、講座の意向を尊重しつつ部局全体における女性教員の構成比率等を勘案しながら人事企画委員会で決定する。
- 助教人事

②女性教員増加のための部局改革の構想との関連において

- 今後5年間（H22-27）の人事計画と女性教員採用。
- 平成23～27年度の間、11人の教授が定年退職予定。
- 人事企画委員会における年度ごとの人事計画大綱と人事方針の策定。
- 5年後の女性教員比率の達成目標をどこにおくか。
⇒教授、准教授、講師全体で最低13%。女性助教は目標値に算入しない。
- 学内の目標を上回り、実現性のある水準を設定する。
- 女性教員対象の公募を行う可能性を追求。

③計画を実行していく際の留意点

- 人事企画委員会において実現性のある計画を立てる。
- 部局内の教員構成と定年年齢に応じた退職予定者とポイントの変化を把握し、これに並行した人事採用計画を立てる。
- 今後の人事計画について、ポイントの数値例を各年において計算する。そのうえで、各年度の人事採用計画を立案する。
- 新規人事、昇任人事、助教採用人事のバランスをどうとるかが極めて重要である。

④当初計画通りに進まない時の対応など

- 当該年度の人事計画達成実績を考慮し、計画通りに進まない場合は部門ごとに女性教員

比率の均等化を図るためのアクションを採る。たとえば、女性教員比率の低い部門において次年度において女性教員を対象とする人事計画の立案を義務付けることを検討中。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- 以下のような退職予定者（経済学研究院の人員（人件費）管理試算（H19-28））の予測とポイントの状況に応じて、年度ごとの具体的人事計画を立案する。

平成 23 年 3 月 0 名
平成 24 年 3 月 3 名
平成 25 年 3 月 3 名
平成 26 年 3 月 0 名
平成 27 年 3 月 2 名
平成 28 年 3 月 3 名

- 支援体制の構築に関して

- ・支援構築のための予算化の必要性。部局内で予算のマッチングを行う必要性について検討中。
- ・出産・育児のケースについては、委員や授業時間割について配慮するシステムを構築する。
- ・非常勤枠の適用について考慮する。
- ・教育補助（TA）、RA の措置を優先的に行う。

- 経済学研究院男女共同参画委員会の設置

委員長：研究院長

委員：部門長 4 名 人事委員長 1 名 研究室主任 男女共同参画推進室員

その他研究院長が必要と認めた者

目的：候補者を含め性別による不利益が発生するケースについて対応の受け皿となり、問題の解決に当たる。また、男女共同参画推進のための戦略を構想。

内規：本委員会の内規を作成中

- 男女共同参画に関する部局内の意識・啓発活動の推進

- ・男女共同参画に関するセミナー開催

部局外有識者を招いての講演会を開催する。本セミナーは、部局内 FD 委員会との共催とし、教育・研究を含む幅広い分野での啓発活動と位置付ける。

日時：平成 22 年 11 月 24 日（水）13:00～14:20

場所：経済学研究院本館 2 階 209 番教室

講師：九州大学総長特別補佐 医学研究院教授 樗木 晶子 先生

演題：「部局における男女共同参画の現状と課題」

*わが国における男女共同参画の現状を踏まえながら、九州大学における男女共同参画の取り組み、経済学研究院における要望等についてお話しいただく。

終了後、質疑応答の時間を確保。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 言語文化研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

- (1) 言語文化研究院は、諸外国の言語文化の教育・研究を通して、偏見のない他者に関われた個人を育成し、人々の平和的共存を可能にする世界の形成に貢献することを目的とした部局です。上記の目的を追求する言語文化研究院の使命に照らし、本部局では、特に、自らが直接関与している就学・教育・研究・就業の現場において、性差に基づく偏見にとらわれることなく、学生・教職員が個性と能力を十分に発揮できるような環境づくりの必要性を自覚し、そのための様々な課題に取り組みます。
- (2) 言語文化研究院における女性教員比率は 18.4%です。(平成 22 年 10 月 1 日現在)
この数値は九州大学においては高いが、例えば、日本の主要私立大学や欧米の大学の女性教員の割合に比べるとかなり低くなっています。また、九州大学に入学する女子学生比率約 30%に照らしてみても、この割合は引き上げられるべきだと考えます。よって、この数値をさらに引き上げる事ができるように努めます。
- (3) 本学における男女共同参画にかかる基本理念・方針を定めた「九州大学の男女共同参画」を踏まえ、以下に掲げる方針に従い、健全で快適な就学・教育・研究・就業環境整備に取り組みます。
 - ① 男女共同参画の意識の醸成と情報発信
 - ② 仕事と生活の調和や修学及び就業環境の整備
 - ③ 国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実
 - ④ 立案及び決定への男女共同参画の実施

2. 具体的な取組とその実施計画について

- (1) 男女共同参画の意識の醸成と情報発信
男女共同参画の理念ならびにさまざまなパワー・ハラスメント等について理解を深め、就学・教育・研究・就業の健全で快適な環境づくりに努めます。
 - ① 上記に関する啓発活動として、研修会や講演会を企画・開催します。
 - ② ハラスメント等に関する学生・教職員の認識を深めるために、九州大学の構成員全員に配布されるハラスメントに関する冊子の熟読を通して認識を深める努力をします。
 - ③ 学生に対して
 1. 個々の教員は、全学教育・大学院教育において、ハラスメントに類する言動を行わないように常に自らの教育姿勢を検証しながら指導を行います。
 2. 社会や文化の中に遍在する性差の問題への洞察力を備え、自らが男女共同参画を実践しうる個人を養成することを目指して開設されている総合科目(「女性学・男性学」「性と社会のつきあい方」)等の受講を促します。

3. 言語文化研究院の教員が上記の総合科目に積極的にかかわり、本学のジェンダー教育を推進することを奨励します。

④ 教職員への男女共同参画に関する情報提供を積極的に行います。

(2) 仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備

① 学生あるいは教職員からハラスメントの苦情・相談があった場合は、個々の教職員として、あるいは組織として、真摯に相談に応じ、速やかに、就学・教育・研究・就業環境を改善すべく尽力します。

② 教職員への育児及び介護休業制度を積極的に活用できる体制づくりに努めます。

③ 年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得の奨励を行います。

(3) 国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実

言語・文化に関する教育を通して、上記の充実を図ります。

(4) 立案及び決定への男女共同参画の実施

男女共同参画推進のための方針等

部局名 理学研究院・理学府・理学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

今後5年間（平成26年度末まで）の女性教員6名以上を採用。
平成22年度2名、その後各年度1名以上。10名（7%）以上を目標。
半数程度は教授または准教授。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- 新キャンパス計画：部局共用スペースに女性用の部屋を確保（休養・更衣室を兼ねた部屋。授乳等育児にも配慮した環境作り）
- 当該委員会（女性委員含む）での就労・修学環境改善についての方策等の立案。
- 定期的面談 研究院長・副研究院長（研究財務・教育・男女共同参画推進担当）により、半年に1回程度実施。
- 理学研究院等運営諮問会議委員について、来年度（平成23年度）より女性を加える。
- 研究院FDについて
ハラスメント防止委員会との連携を図り、女性教員育成、男女共同参画についてFDを企画・開催。
併せて、在籍する外国人女子学生・女性研究者による各国の男女共同参画やジェンダー問題状況等現状を聞く機会を計画。
- 未就学児・要介護の親等考慮すべき事情のある家族を有する職員（男女を問わず）について、可能な限り、早朝および夕刻の業務（授業割り当て、会議等）を軽減するよう配慮。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 数理学研究院・学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ①学部学生（数学科）のジェンダーアンバランスの解消に取り組む。
- ②数値目標：24年度までに現員の50%増とすることを当面の目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・ 後期日程入試女性枠の周知徹底と準備
- ・ 出前講義とそこでの情報提供（主として先生及び女子生徒）
- ・ 数理HP等での男女共同参画に関する情報提供
- ・ 数学科女子学生への大学院進学の奨励
- ・ 以前より数理学研究院における人事では、採用、昇進ともに、男女の区別は全くない。今後もこの方針を堅持する。また、能力、業績等が同等であると判断された場合は、女性を優先的に採用する。
- ・ 女性教員の負担軽減措置（会議時間や講義時間）が必要な場合はこれを行う。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 医学研究院・医学系学府・医学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・ 本学の定める男女共同参画の基本方針を踏まえて、推進する。
- ・ 教員採用に関して、男女共同参画の精神をよく遵守して選考する。
- ・ 数値目標等に関して、採用等はいくまで業績主義であるため全体として特別な数値目標自体は設定しない。
- ・ 女性教員の部局における比率は平成 22 年 5 月現在、24.8%に達成しているが、女性教員がさらにキャリアを発展できるよう方策を推進する。
- ・ 男女共同参画推進について教職員の意識の醸成を図る。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・ 教員採用時の募集要項等に、「男女共同参画の精神に則って採用選考を行うため、男女の差別は無い」旨を明記し、併せて男女共同参画推進室及び女性研究者キャリア開発センターのURLを記載する。
- ・ 学生及び教職員への男女共同参画に関する情報やハラスメント防止・対策に関する情報を積極的に提供（ポスター等）し、啓発のための研修会などを実施する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 歯学研究院・歯学府・歯学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・歯学研究院では、女性教員の比率は平成 22 年 5 月現在、17.3%と比較的高いが、講師以上の職階においては 2 名のみと、職階に偏りがある。今後は講師以上の女性教員数を増やし、全体では女性教員比率 20%以上を目指す。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・部局内の男女共同参画推進担当者を中心とし、病院（女性医療人きらめきプロジェクト）とも共同にて研修会を開催し、学生及び教職員への男女共同参画に関する情報提供を積極的に行う。
- ・平成 23 年度から、教員選考委員会に、少なくとも 1 名は女性を加えることとする。
- ・従来より当研究院における教授選考の公募文には、「九州大学では「男女共同参画」を推進しており、本研究院でもこの趣旨に則った選考を行う」という文言を明記しているが、その他の教員公募においても同様の文言を明記し、男女共同参画を積極的に推進する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 薬学研究院・薬学府・薬学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・ 薬学研究院では、平成 22 年 6 月現在、女性研究者は准教授 2 名、助教 3 名（うち 1 名は女性研究者養成システム改革加速事業により獲得）在職しており、女性研究者の比率は 10%（5/50）である。今後、薬学研究院での継続的な自己努力（通常のポイントを使って）及び男女共同参画への積極的な参加により、平成 25 年までに女性研究者比率 12%を、平成 30 年までに 15%を目指す。
- ・ 薬学部という部局の性質上、女子学生の占める割合（過半数）が他の部局と比べると高い。彼女らを優秀な女性研究者の予備軍として考え、教育研究に対する意識改革を行う。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・ 薬学部では、平成 18 年より創薬科学科（4 年制）と臨床薬学科（6 年制）の 2 学科制を新たにスタートさせたが、女子学生が過半数以上を占める臨床薬学科（6 年制）の教育・研究の充実を図るために、女性研究者養成システム改革加速事業により女性研究者を獲得し臨床薬学センターに配属する。
- ・ 全ての教員公募に際し、男女共同参画について明記している。
- ・ 修士課程女子学生に対して、積極的な研究に対する啓蒙活動を行い博士後期課程への進学を促し、優秀な女性研究者を育成する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 工学研究院・工学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・男女共同参画の意識の醸成と情報発信
- ・仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備
- ・国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実
- ・立案及び決定への男女共同参画の実施

【女性教員数値目標】

- ・女性教員比率現状4%を、今後5年間で教授、准教授を8名、助教を5名程度増員し、8%（全教員数12名から25名へ）とし、さらに10年後には全教員の11%（10年間で20名増）を女性教員とすることを目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

（1）男女共同参画の意識の醸成と情報発信

- ・毎年開催予定のFDに併せて男女共同参画推進の啓発のための議論を行います。
- ・学生及び教職員に対し、男女共同参画に関するHP、ニューズレター、ポスター、ちらし等を活用して情報提供を行います。
- ・教職員に対し、育児及び介護休業制度等に関する情報を周知します。

（2）仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備

- ・年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を奨励します。
- ・男女ともに育児・介護休業や休暇を取得しやすい環境や子どもの豊かな成長を十分に育むことができる環境を整備します。
- ・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・対策として、毎年開催予定のFDに併せて、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等防止のための研修会を実施するなど真摯に取り組みます。
- ・セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等防止・対策に関する情報（HP、ニューズレター、ポスター、ちらし等）を教職員に周知します。
- ・在職女性研究者と研究院長ほか工学研究院執行部メンバーとの懇談会を定期的で開催し、研究面や待遇面での要望等についての意見交換の場を設定して、女性研究者の環境改善に積極的に取り組みます。
- ・女性教員が安心して出産・育児期の教育研究に携わることができるよう、出産・育児期間中、最長5年間程度代替教員を雇用します。

（3）国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実

- ・教育活動に国際的視点も含めた多様な価値観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。

・研究活動に国際的視点も含めた多様な価値観やジェンダーの視点を取り入れることで、ジェンダー問題への理解を高める。

(4) 立案及び決定への男女共同参画の実施

・優秀な女性教員を養成する支援策として部局独自の「女性研究者支援（研究助成）制度」を設立し、応募者に対して、書面審査及びヒアリング審査を実施し、教授・准教授200万円、助教100万円、学術研究員50万円を上限として最長3年間支援します。

・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』事業を積極的に推進し、当該事業において採用された教員には、着任時に必要な研究経費の一部を、全学からの支援に加えて採用1年目は350万円、2・3年目は100万円を独自に支援します。

・女性教員が安心して出産・育児期の教育研究に携わることができるように、産前・産後休業または育児休業中に再任審査を受ける場合、当該教員の不利にならないよう配慮します。

・5年間の女性教員採用計画として、各部門群にできるだけ均等配置することに配慮しつつ、工学研究院所属の全教員に対する女性教員の比率を8%となるよう目標設定します。

・教員を公募する際には「九州大学では、男女共同参画社会基本法に則り、教員の選考を行っています。」との文言を公募文書に明記するとともに、今後はこれに併せて男女共同参画推進室および女性研究者キャリア開発センターのURLも記載します。

・部局内に男女共同参画推進の担当者あるいは委員会等の設置を検討します。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 芸術工学研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

・女性教員比率現状10.87%（内訳：教授38（0）名、准教授39（7）名、講師1（0）名、助教14（3）名）を当面27年度までに13%とすることを目標とする。

注：（ ）書きは女性の数で内数

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・ 育児や介護に係る休業や休暇の制度について、教職員へ積極的に周知する。
- ・ 女性教員の研究と子育て等との両立の促進
部門会議や教員懇談会の時間の変更（夕方から朝へ）を実施した。
- ・ インフラ整備等の支援
女性教職員の状況の聞き取りや部局長との意見交換会などを実施した。
- ・ 女性教員支援ワーキンググループにおいて、職場環境の改善や女性の地位向上に互いの情報共有やメンタル面を含めたサポートを行う。
- ・ 出産・育児・介護支援に係る期間について、研究補助者を措置し、また育児を抱えた女性教員の時間割を配慮する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 システム情報科学研究所・同学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・男女共同参画の意識の醸成と情報発信
- ・仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備
- ・国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実
- ・立案及び決定への男女共同参画の実施

【女性教員数値目標】

- ・女性教員比率現状2%を、10年後には全教員の12%を女性教員とすることを目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

(1) 男女共同参画の意識の醸成と情報発信

- ・毎年開催予定のFDに併せて男女共同参画推進の啓発のための議論を行います。
- ・学生及び教職員に対し、男女共同参画に関するHP、ニューズレター、ポスター、ちらし等を活用して情報提供を行います。
- ・教職員に対し、育児及び介護休業制度等に関する情報を周知します。

(2) 仕事と生活の調和・修学及び就業環境の整備

- ・年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を奨励します。
- ・男女ともに育児・介護休業や休暇を取得しやすい環境や子どもの豊かな成長を十分に育むことができる環境を整備します。
- ・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・対策として、毎年開催予定のFDに併せて、セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等防止のための研修会を実施するなど真摯に取り組めます。
- ・セクシャル・ハラスメント、アカデミック・ハラスメント等防止・対策に関する情報（HP、ニューズレター、ポスター、ちらし等）を教職員に周知します。
- ・年に1回、在職女性教員と研究院長の懇談会を設け、男女共同参画を推進する際の課題、要望等について議論し、女性教員の環境改善に積極的に取り組めます。

(3) 国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実

- ・教育活動に国際的視点も含めた多様な価値観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。

- ・研究活動に国際的視点も含めた多様な価値観やジェンダーの視点を取り入れることで、ジェンダー問題への理解を高める。

(4) 立案及び決定への男女共同参画の実施

- ・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』事業を積極的に推進し、採用後にはメンターを中心とする支援として、3つのステップ（①完全に自律して研究室が主催できる体制とリーダーシップ、マネジメントスキルを修得させる②優れた研究成果を土台として国内外における研究者としての地位を固め、継続して国内外学会の委員等も経験させる③新しく切り開いた研究領域における国際的な第一人者として内外の学会の役員や国際会議等の主催を行う等、世界を先導できる教員として完成させる）で九大を代表する教員へと養成する。
- ・5年間の女性教員採用計画として、各分野の女性教員比率がほぼ均等に向上するよう採用計画を立て、システム情報科学研究所属の全教員に対する女性教員の比率を7%、さらに10年後12%となるよう目標設定します。
- ・教員を公募する際には「九州大学では、男女共同参画社会基本法に則り、教員の選考を行っています。」との文言を公募文書に明記するとともに、今後はこれに併せて男女共同参画推進室および女性研究者キャリア開発センターのURLも記載します。
- ・部局内に男女共同参画推進の担当者あるいは委員会等の設置を検討します。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 総合理工学研究院

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・平成22年10月現在、女性教員は3名であり（内訳：教授1名、准教授1名、助教1名）、女性教員比率は5%となっている。
- ・「女性研究者養成システム改革加速」事業終了年度の平成25年度までに、女性教員比率10%を達成する。
- ・具体的な職階別の女性教員比率を設定することは、各分野における女性研究者割合との関係で簡単ではないが、各職階には少なくとも1名は在籍していることを目指す。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・教員採用にあたって最終選考で女性応募者と男性応募者が残り、能力・資質等で両者が同等と判断される場合は、女性応募者を採用する。
- ・平成22年度中に男女共同参画推進委員会（拡大執行部会メンバーと全女性教員）を設置して年1回の会議を開催し、研究院における「男女共同参画」の具体的な課題などを提案・議論し、それを推進する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 農学研究院・生物資源環境科学府・農学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

農学研究院は、本学の定める男女共同参画の基本理念や基本方針を踏まえ、農学研究院における男女共同参画を推進するための方針を次のように定め、その実現に向けて計画的に取り組むこととします。

2. 具体的な取組とその実施計画について

(1) 教員の男女比率の改善

教員の選考、採用にあたっては、本学の「教員人事の基本方針」及び「教員選考規程」に則り、女性教員の採用促進に努めます。

- ① 農学研究院では、「女性枠設定による教員採用・養成システム」事業を積極的に活用し、その結果、女性教員の割合は5.9%（教授2名、准教授・講師3名、助教・准助教5名）から22年度には7.6%（教授2名、准教授・講師6名、助教・准助教4名）に増加しました。23年度には、8%を目指して選考委員会を立ち上げます。また、25年度末の女性教員比率を10%に目標を設定します。
- ② 選考委員会における女性教員は、平成17年度から平成21年度の過去5年間の37件中、11件の委員会（うち、選考委員長は2件）に参画しており、本研究院では、今後も女性委員の参画は十分に可能と見込まれます。

(2) 男女共同参画の意識の醸成

- ① 教職員を対象とする男女共同参画推進の啓発のための研修会等－教授会終了後FDを実施します。
また、全学アンケートを通して、さらなる意識の醸成を図ります。
- ② 学生及び教職員への男女共同参画に関する情報提供－HPに男女参画コーナーを設置し、農学研究院の現状、方針、女子学生への進路選択情報等を掲載します。
- ③ 女子学生への進路選択に資する具体的な情報提供を行います。

(3) 修学及び就業環境の整備

- ① 職場環境の整備－新キャンパス移転までの年数を勘案した上で、年次計画でトイレの改修を行います。
- ② 管理職（部門長等）を対象とする仕事と家庭生活との両立に関する研修会等を実施します。
- ③ 男女共同参画に関する部局長との意見交換会の場として、農学研究院長と女性教員との懇談会を実施します。
- ④ 年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を奨励し、育児・介護休業や休暇を取得しやすい環境づくりに努めます。
- ⑤ 教員が長期休業を取得する場合の支援（産前・産後、育児、介護休業）について

も、積極的に利用し、若手教員を採用しやすい環境を整備します。

- ⑥ 学生及び教職員を対象とするセクシュアル・ハラスメント等防止・対策に関する情報提供－HP にセクハラ対策コーナーを設置します。既に学生相談室を設け、学生委員（うち女性委員一名）および学生係が相談に随時対応し、問題解決に努力しています。
- ⑦ 学生及び教職員を対象とするセクシュアル・ハラスメント等の防止啓発の為の研修会等を実施します。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 システム生命科学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

男女共同参画に関する情報提供を行うとともに啓発活動を進める。

2. 具体的な取組とその実施計画について

学生への男女共同参画に関する情報提供（HP、ニュースレター、ポスター、ちらし等）を行うとともに、ガイダンスなどに際して、学生が固定的な性別役割分担意識にとらわれず、その能力を十分に発揮しうる職業意識の醸成に努める。また、学生の修学環境を著しく損なうセクシュアル・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・対策に取り組む。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 統合新領域学府

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・男女共同参画の意識の醸成と情報発信
- ・修学及び就業環境の整備
- ・国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育・研究の充実
- ・立案及び決定への男女共同参画の実施

2. 具体的な取組とその実施計画について

(1) 男女共同参画の意識の醸成と情報発信

- ・学生及び教職員に対し、男女共同参画に関するHP、ニューズレター、ポスター、ちらし等を活用して情報提供を行います。

(2) 修学及び就業環境の整備

- ・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・対策として、ハラスメント等防止のための研修会を実施するなど真摯に取り組みます。
- ・ハラスメント等防止・対策に関する情報（HP、ニューズレター、ポスター、ちらし等）を学生に周知します。

(3) 国際的視点も含めた多様な価値観の尊重に関わる教育の充実

- ・教育活動に国際的視点も含めた多様な価値観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。

(4) 立案及び決定への男女共同参画の実施

- ・教員を公募する際には「九州大学では、男女共同参画社会基本法に則り、教員の選考を行っています。」との文言を公募文書に明記するとともに、今後はこれに併せて男女共同参画推進室および女性研究者キャリア開発センターのURLも記載します。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 教育学部

1. 男女共同参画推進のための方針について

教育学部では、学部生の男女比率に照らし女性教員数が少ない。教育学部の教育領域において女性研究者が稀少であるとは考えにくいいため、一層の女性教員増加を関連部局（人間環境学研究院）に働きかける。

併せて、学部教育の内容およびそれを支える環境において、性差の別なくその能力を発揮しうるような様々な課題に取り組む。

2. 具体的な取組とその実施計画について

(1) ハラスメント防止に向けた研究指導體制等の改善

- ・ハラスメントおよび男女共同参画に関する教職員対象の研修等の充実
- ・研究指導體制の改善
- ・学生による意見や問題提起を反映させる仕組みの充実
- ・関連部局（人間環境学研究院・学府）の男女共同参画推進に関わる組織との連携、および学部としての取組についての検討の継続

(2) 学部生に対する男女共同参画およびジェンダー関連領域の教育を進める。

- ・全学教育の関連科目受講の奨励
- ・「ジェンダーに関する研究を行う学生を対象とした研究助成」（平成22年度より全学にて開始）への申請奨励（4年生）
- ・学部教育（それぞれの教育分野）におけるジェンダー教育の推進

男女共同参画推進のための方針等

部局名 生体防御医学研究所

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・生体防御医学研究所は、本学の定める男女共同参画の基本方針を踏まえ、その実現に向けて計画的に取り組むこととします。

2. 具体的な取組とその実施計画について

①男女共同参画の意識の醸成

- ・教職員への男女共同参画に関する情報提供－HPに男女共同参画コーナーを設置し、生体防御医学研究所の現状、方針を掲載します。
- ・分野責任者を対象とした男女共同参画推進の啓発のための研修会を適宜実施します。

②職場環境整備

- ・教職員を対象としたハラスメント研修会を適宜開催します。
- ・教職員を対象としたハラスメント防止・対策に関する情報提供をHPで行うと共に、所内に関連の「何でも相談室」を設けます。
- ・年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を進めます。

③教員の男女比率の改善

- ・教員の選考、採用にあたっては、本学の「教員人事の基本方針」及び「教員選考規程」に則り、女性教員の採用促進に努めます。男女比率の改善の目標数値を13%以上にします。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 応用力学研究所

1. 男女共同参画推進のための方針について

女性教員比率現状7%（内訳：教授1名、准教授1名、助教1名）を
当面平成25年度までに10%以上（内訳：教授1名、准教授2名、助教2名）と
することを目標とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

教員人事公募を行った場合、業績が同程度の候補者が複数最終選考に残った場合は女性を
優先させることとする。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 先導物質化学研究所

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・ 研究者としての資質，能力に基づく選考基準に，男女の区別はつけない。
- ・ 数値目標は設けないが，主旨を理解し採用増に向け努力する。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・ 公募に応募しやすい環境作りに心がける。女性枠公募等もその一環である。
- ・ 応募者についての課題分析を実施する。
- ・ 採用後の課題分析と対策。
- ・ 採用した女性教員の研究環境に配慮し，男女関係なく働きやすい職場であることをアピールする。
- ・ 将来の女性教員の源となる、小中高生，学部，修士課程学生への啓蒙，ならびに，優秀な若手女性研究者（特に博士後期課程学生や学術研究員）の育成に努力する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 _____ 病 院 _____

1. 男女共同参画推進のための方針について

- 本学が定める男女共同参画推進における基本理念、基本方針に基づき、その実現に向けた取り組みを推進する。
- 女性教員の部局における比率は平成22年5月現在、8.2%であるが、病院で勤務する医員及び研修医を加えた場合、27.4%となり（医員及び研修医の比率は38.2%）、十分に目標数を上回っていることから数値目標に関しては、採用等はあくまで能力主義とし、全体として特別な数値目標は設定しない。
- 男女共同参画推進の啓発及び情報発信を推進する。
- 働きやすい就業環境の整備及びそのシステムの構築を行う。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- 男女共同参画推進に関する研修会等への積極的な参加を呼びかける。
- 教職員への男女共同参画推進に関する内外の情報を提供する。
- 教職員への育児及び介護休業制度等に関する情報提供及び休暇等の取得を奨励する。
- 働きやすい就業環境の整備及びそのシステムを構築する。

【九州大学病院きらめきプロジェクトキャリア支援センターの設立】

平成19年度から取り組んできた「女性医療人きらめきプロジェクト」とその活動の中心として設立した「女性医療人教育研究実践センター」を引き継ぐ形で、平成22年度より「九州大学病院きらめきプロジェクトキャリア支援センター」を設置した。出産・育児・介護などを抱える医療人に非常勤職での勤務や教育研修プログラムの提供など、様々な支援を行い、今後も学内外の協力機関等と連携して性別に関係なく男女共同参画の見地から医師のキャリア継続のための支援や意識の醸成をはかる講演会を開催するなど更なる活動を推進する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 附属図書館

1. 男女共同参画推進のための方針について

附属図書館は、九州大学における男女共同参画推進の基本理念や基本方針を踏まえ、以下の方針を定め、その実現に向けて計画的に取り組む。

○男女協同参画の意識の醸成と情報伝達

大学等が発する男女共同参画に関する情報の速やかな伝達、研修等の積極的受講の奨励等を通じて、教職員一人ひとりの男女共同参画についての意識の醸成に努める。

○就業環境の整備

休暇や休業制度等の活用を支援し、働き方に関する教職員の意識啓発に努め、仕事と育児・介護等との両立を支援する。またハラスメント等の生じない就業環境を維持するよう努める。

○教員及び役職員の男女比率の改善

平成22年10月1日現在、附属図書館の教員数5名（記録資料館を含む）のうち、女性教員は0名である。平成24年度までには女性教員1名の採用をめざす。

また、係長以上の役職員への女性の積極的登用に努める。

2. 具体的な取組とその実施計画について

○男女共同参画の意識の醸成と情報伝達

- ・男女共同参画推進に関する担当係を庶務係とし、男女共同参画推進室等が発信する男女共同参画に関する情報の教職員への伝達を速やかにかつ積極的に行う。
- ・男女共同参画のための研修会等へ、教職員が積極的に受講するよう奨励する。

○就業環境の整備

- ・職員に対し、育児・介護休業制度、子の看護休暇、男性職員の育児参加休暇等の勤務時間に関する制度等について細やかな情報提供を行い、その活用を支援する。
- ・業務と家庭生活との両立のためにも、業務の効率化等に努めるとともに定時退勤を奨励し、男性女性の区別なく早く帰れる職場雰囲気を作る。
- ・年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を奨励する。
- ・就学前の子を持つ職員の配置・業務負担等について、可能な限り配慮する。
- ・ハラスメント等の防止啓発のための情報提供を行い、防止に関する研修会等へ積

極的に参加するよう指導する。

○教員及び役職員の男女比率の改善

- ・教員公募の際の公開公募の徹底、教員公募情報システムの活用等を行う。
- ・平成22年10月1日現在、附属図書館の係長以上の役職員19名のうち、女性は8名(42%)である。今後は、係長以上への女性職員の登用を更に推進する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 : 高等教育開発推進センター

1. 男女共同参画推進のための方針について

高等教育開発推進センターの女性教員数は、平成22年10月1日現在で全教員数24名のうち4名となっており、全体の女性比率は16.7%である。

〔職階別内訳：教授5名中1名(20.0%)／准教授9名中2名(22.2%)／助教10名中1名(10.0%)〕

本センターの組織構成については、全学教育科目を円滑かつ効果的に実施する上で必要となる業務等に携わるものとする全学管理人員が24名中16名を占めており、原則として期限付きの雇用傾向により男女比率が短期間で流動的に変動する状況であるが、本学の平成27年度までの当面の目標である13%を全体で上回り、かつ職階ごとの比率も同比率を上回ることを目標に設定する。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・従前より高等教育開発推進センターでは、男女共同参画の観点に基づき、男女の区別なく人事採用や人事運用（昇進など）を行ってきたが、今後もこの方針を堅持する。
- ・女性教員の働きやすい環境づくりのため、必要に応じて負担軽減措置（センター内の作業分担上の配慮、会議の時間短縮など）を行う。
- ・教員選考専門委員会設置の際には、女性が委員に加わるよう可能な限り配慮する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 情報基盤研究開発センター

1. 男女共同参画推進のための方針について

- ・平成26年度までに女性教員数現状0名を1名以上（助教）とする。

2. 具体的な取組とその実施計画について

- ・平成23年度から教員に欠員が生じた場合設置される教員選考委員会委員に対し、男女共同参画推進の趣旨を十分周知する。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 健康科学センター

1. 男女共同参画推進のための方針について
 - ・ 教職員および学生の男女共同参画に関する意識の醸成を図るため、広報・啓発活動を推進する。
 - ・ 現在女性教員は2名（11.8%：教授1名、講師1名）であり、今後も少なくとも2名以上の女性教員を確保する。
 - ・ 未就学児およびそれに準じる児童、高齢者の介護やその他の考慮すべき事情のある家庭を有する教員には、男女を問わず、業務について配慮する。

2. 具体的な取組とその実施計画について
 - ・ 平成22年度中に男女共同参画推進委員会を設置し、教職員および学生が参加する男女共同参画のFD研修会を毎年開催する。
 - ・ 男女共同参画推進委員会とは別に、センター長（教職員対応）および大学院担当の講座主任（学生対応）を窓口とする相談制度を設ける。
 - ・ 教員選考が発生した場合には、少なくとも1名の女性教員を選考委員会の委員に加えることにする。

男女共同参画推進のための方針等

部局名 事務局

1. 男女共同参画推進のための方針について

平成22年4月1日に策定された「九州大学における男女共同参画」の基本理念及び基本方針に基づき、事務局においては、以下の方針により男女共同参画を推進する。

- (1) 男女共同参画の意識の醸成と情報発信に努める。
- (2) 仕事と生活の調和・就業環境の整備を行う。

2. 具体的な取組とその実施計画について

(1) 男女共同参画の意識の醸成と情報発信

- ・ 職員を対象とした研修会等において、男女共同参画推進の啓発に関するプログラムを実施し、意識の醸成を図る。
- ・ 職員、特に管理職を対象とした研修会等において、仕事と生活の調和に関するプログラムを実施し、意識啓発を図る。
- ・ 男女共同参画に関するHP、ニューズレター、ポスター、ちらし等を活用して情報提供を行う。
- ・ 育児及び介護休業制度等に関する情報を周知する。

(2) 仕事と生活の調和・就業環境の整備

- ・ 年次有給休暇の計画的取得や夏季休暇等の連続取得を奨励し、家族や友人との充実した時間を持ち、自己啓発や地域活動への参加のための時間が持てるなど、仕事と個人の生活の調和を図る。
- ・ 職員の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。