京都大学
男女共同参画推進
アクション・プラン
実施報告書

（平成 21 年度～平成 25 年度）

京都大学男女共同参画推進アクション・プラン
(平成 21 年度～平成 25 年度)
実施報告書

目次

ご挨拶 ……1

京都大学における男女共同参画体制 ……2
京都大学男女共同参画　基本理念と基本方針 ……2
組織体制 ……3
男女共同参画推進室員名簿（平成 21 年度～平成 25 年度） ……4

平成 21 年度～平成 25 年度における活動内容 ……11
京都大学男女共同参画推進アクション・プラン ……11
各部局における取組 ……15
文学研究科 ……15
教育学研究科 ……16
法学研究科 ……18
経済学研究科 ……19
理学研究科 ……20
医学研究科 ……21
医学部附属病院 ……23
薬学研究科 ……24
工学研究科 ……26
農学研究科 ……27
人間・環境学研究科 ……29
エネルギー科学研究科 ……30
アジア・アフリカ地域研究研究科 ……31
情報学研究科 ……32
生命科学研究科 ……34
総合生存学館 ……35
地球環境学堂・地球環境学舎 ……36
公共政策連携研究部・公共政策教育部 ……37
経営管理研究部・経営管理教育部 ……38
化学研究所 ……39
人文科学研究所 …… ……40
再生医科学研究所 ……42
エネルギー理工学研究所 ……43
生存圏研究所 ……44
防災研究所 ……45

基礎物理学研究所 ……47
ウイルス研究所 ……48
経済研究所 ……49
数理解析研究所 ……50
原子炉実験所 ……51
霊長類研究所 ……52
東南アジア研究所 ……53
iPS 細胞研究所 ……55
附属図書館 ……56
学術情報メディアセンター ……57
放射線生物研究センター ……58
生態学研究センター ……59
地域研究統合情報センター ……60
野生動物研究センター ……61
総合博物館 ……62
低温物質科学研究センター ……63
フィールド科学教育研究センター ……64
こころの未来研究センター ……66
文化財総合研究センター ……67
女性研究者支援センター ……68
次世代研究者育成センター（白眉センター） ……81
学際融合教育研究推進センター ……82
生存基盤科学研究ユニット ……84
次世代開拓研究ユニット ……85
生命科学系キャリアパス形成ユニット ……86
先端技術グローバルリーダー養成ユニット ……87
宇宙総合学研究ユニット ……88
教育推進部 ……89
環境安全保健機構 ……91
環境保全センター ……92
保健管理センター ……93
放射性同位元素総合センター ……94
カウンセリングセンター ……95
国際交流推進機構 ……96
国際交流センター ……97
情報環境機構 ……98
物質－細胞統合システム拠点 ……99
総務部 ……100

法務・人権推進室 ……102
企画部 ……103
契約資産事務センター ……104
施設環境部（施設部） ……105
学生センター、学務部 ……106
研究推進部（研究国際部） ……107
情報環境部 ……109
人権委員会 ……110
男女共同参画推進室 ……111
京都大学構成員の状況 ……115

京都大学教員・研究員の生活時間に関するアンケート調査報告 ……120

ご挨拶

理事・副学長（男女共同参画担当）
稲葉　カヨ

京都大学では，ジェンダー＝男女共同参画についての取り組みは古く、昭和・・・まで遡りますが，大学として公式に策定し，公表したものは，平成18年3月の「京都大学における男女共同参画（基本理念・基本方針)」になります。

本学ではこの基本理念・基本方針を策定した翌年度に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択されたことにより「女性研究者支援センター」（以下センター）を設立し，女性研究者の増加を目指した環境整備へとさらに取り組んできました。

このような取り組みの中，平成19年10月に「京都大学男女共同参画推進アクション･プランに向けて（提言)」を公表し，これを受けては平成20年度には平成21年度から平成25年度までの5年間に取り組むべき目標として「京都大学男女共同参画推進アクション･プラン」を策定しました。

本報告書は，上記アクション・プランに基づき，各部局が毎年度自らの目標を定め，取り組んで頂いた5年間の結果を取りまとめたものです。

このアクション・プランへの取り組みは，お陰様で各部局の協力もあり，本学ではこの5年間で正規雇用女性教職員の人数が214名から254名と増加し，女性比率も7.5%から9.0%となりました。また，特定有期雇用を含む女性教員も216名から362名となり，女性比率も7.5%から10.7%となりました。詳しくは、本報告書に記載しておりますが、この増加は助教だけではなく，どの階級においても一様な増加となっております。

本学の女性教員比率は他の大規模大学と比べても決して高いとはいえませんが，特定の身分に限らず，様々な役職で女性教員が採用又は昇任しているという点に関しましては，各部局においても男女共同参画を意識し，努力をして頂いた結果であると言えると思います。

本アクション・プランは平成25年度をもって終了いたしましたが，京都大学における男女共同参画への取り組みは今後も続くものでありますので，関係者の方々におかれましては引き続き今後とも，男女共同参画にご理解をいただき，推進に対するご協力を切にお願い申し上げます。

京都大学における男女共同参画体制

京都大学男女共同参画　基本理念と基本方針

基本理念

新たな千年紀の開始を前にした 1999 年、国会で、男女共同参画社会基本法（ The Basic Law for a Gender-Equal Society ）が、衆参両院とも全会一致で可決成立しました。男女共同参画＝ジェンダー平等（ gender equality ）の原理に基づいた社会形成をめざすこの基本法は、その前文において、男女共同参画社会の実現は、「21 世紀我が国社会を決定する最重要課題」であると明記しています。男女が、性別にかかわらず、意思決定も含めてあらゆる分野に対等に参加・参画する機会が確保され、その結果生み出される成果を対等に分かち合い、責任を共有し合う社会の形成が、今、本格的に求められようとしているのです。
基本法では、その基本理念として

1. 男女の人権の尊重
2. 社会における制度又は慣行の見直し
3. 政策等の立案および決定への共同参画
4. 家庭生活における活動と他の活動の両立
5. 国際的協調

をうたっています。
この理念は、具体的にはそれぞれ、性差別的取り扱いの禁止、固定的役割分担意識など男女の性別に中立的でない制度や慣行の見直し、あらゆる分野での意思決定における男女の対等な参画の推進、男女両性の職業生活・家庭生活・地域活動のバランスの確保と男女の協力に基づく家庭運営、さらに国連を中心としたジェンダー平等の国際的取組みとの密接な連携などを意味しています。
男女共同参画＝ジェンダー平等とは、社会的に構築された性別（ジェンダー）に基づくさまざまな偏見・差別を克服し、ひとりひとりの個性と多様性を認め合える社会を目指すものです。そのためにも、生物学的な性差に対する十分な配慮とともに、差別や排除の持つ問題性に常に敏感に対応し、ジェンダーによる固定的な決めつけを理由にした不利益や差別が生じないようにするための措置が何よりも求められます。
こうした男女共同参画＝ジェンダー平等の重要性という観点に立って、日本の大学のおかれた現状をみるとき、ここにも多くの問題が潜んでいることが理解できると思います。セクシュアルハラスメントやアカデミックハラスメントのような人権問題、研究や就業と家庭生活との両立の困難性、女性教員や重要なポストについている女性の割合の低さ、そして何よりも、こうした構造をささえる古い制度や慣行の存在など、解決すべき課題は山積みです。国際的にみても、男女共同参画＝ジェンダー平等という点で、日本の大学のおかれた状況はきわめて問題を含んだものになっています。
京都大学は、その創設以来、自由な学風と批判的精神に基づく創造性あふれる学知の探求によって国際的にも広く知られてきました。そして今、時代の大きな転換点にあたって、自由な討論と多様性に開かれた学風をより発展深化させ、創造的かつ人類の幸福に資する学問の発展を図るためにも、男女共同参画＝ジェンダー平等に基づいた大学を構築していく必要があります。以上のような観点に立って、私たちは、以下のような基本方針を確認し、京都大学における男女共同参画の一層の推進を目指したいと思います。

基本方針

①男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

②教育・研究および就業と家庭生活との両立支援

③男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

④性差別への敏感な対応と迅速な解決

⑤教職員・学生の啓発活動の推進

⑥国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携

⑦国際的な連携の促進

組織体制

総　長

男女共同参画推進担当の理事又は副学長

男女共同参画推進室

●室　長　理事又は副学長
●副室長　室長が指名する者
●室　員　部局長・教員若干名
(1) 男女共同参画の推進のための具体的方策の計画及び実施に係る支援に関すること。
(2) 男女共同参画に関する調査及び分析に関すること。
(3) その他男女共同参画の推進に係る支援に関すること。

男女共同参画推進事務室

●室　長　総務部長
●室長補佐・室員　総務部の職員若干名
(1) 男女共同参画推進に係る連絡調整に関すること。
(2) 男女共同参画推進に係る情報収集に関すること。
(3) 男女共同参画企画推進委員会に関すること。

女性研究者支援センター

●センター長
●女性研究者支援推進室長
●特定教授
●ワーキング・グループ（主査・推進員）
(1)　交流・啓発・広報に関すること。
(2)　育児・介護に関すること。
(3)　就労形態に関すること。
(4)　地域等との連携に関すること。
(5)　その他女性研究者の支援に関すること。

男女共同参画推進室員名簿（平成 21 年度～平成 25 年度）

平成 21 年 4 月

室長	大西 珠枝	総務・人事・広報担当理事
副室長	稲葉 カヨ	理事補
3 号委員	苧阪 直行	文学研究科長
3 号委員	遠藤 隆	農学研究科長
3 号委員	吉川 佐紀子	こころの未来センター長
4 号委員	稲葉 カヨ	女性研究者支援センター長
4 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授
4 号委員	里見 朋香	総長室担当部長（総長室副室長）

平成 22 年 4 月

室長	大西 珠枝	総務・広報担当理事・男女共同参画（特命）
副室長	稲葉 カヨ	理事補（女性研究者支援センター長、生命科学研究科教授）
3 号委員	林 信夫	法学研究科長
3 号委員	田中 秀夫	経済学研究科長
3 号委員	吉川 研一	理学研究科長
3 号委員	遠藤 隆	農学研究科長
3 号委員	吉川 佐紀子	こころの未来センター長
4 号委員	稲葉 カヨ	女性研究者支援センター長 生命科学研究科教授
4 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授
4 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授
4 号委員	岡田 智恵美	人文科学研究所事務長

平成 23 年 4 月

室長 （1 号委員）	塩田 浩平	総務・人事担当理事・男女共同参画（特命）
副室長 （4 号委員）	稲葉 カヨ	理事補（女性研究者支援センター長、生命科学研究科教授）
2 号委員	塩田 浩平	総務・人事担当理事
3 号委員	村中 孝史	法学研究科長
3 号委員	田中 秀夫	経済学研究科長
3 号委員	山極 壽一	理学研究科長
3 号委員	小森 悟	工学研究科長
3 号委員	吉川 佐紀子	こころの未来センター長
4 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授
4 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授
4 号委員	岡田 智恵美	人文科学研究所事務長

平成 24 年 4 月

室長 （1 号委員）	塩田 浩平	総務・人事担当理事・男女共同参画（特命）
副室長 （4 号委員）	稲葉 カヨ	理事補（女性研究者支援センター長、生命科学研究科教授）
2 号委員	塩田 浩平	総務・人事担当理事
3 号委員	村中 孝史	法学研究科長
3 号委員	植田 和弘	経済学研究科長
3 号委員	山極 壽一	理学研究科長
3 号委員	北野 正雄	工学研究科長
3 号委員	吉川 左紀子	こころの未来研究センター長
4 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授
4 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授
4 号委員	岡田 智恵美	法学研究科事務長

平成 24 年 10 月

1 号委員 （室長）	林 信夫	法務・コンプライアンス担当副学長 男女共同参画（特命）
3 号委員 （副室長）	稲葉 カヨ	生命科学研究科教授、女性研究者支援センター長 (H.23.4.1 － H.25.3.31)
2 号委員	村中 孝史	法学研究科長 (H.23.4.1 - H.25.3.31)
2 号委員	植田 和弘	経済学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	山極 壽一	理学研究科長 (H.23.4.1 - H.25.3.31)
2 号委員	北野 正雄	工学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	吉川 左紀子	こころの未来研究センター長 (H.23.4.1 - H.25.3.31)
3 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授 (H.23.4.1 － H.25.3.31)
3 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授 (H.24.4.1 － H.26.3.31)
3 号委員	岡田 智恵美	法学研究科事務長 (H.23.4.1 － H.25.3.31)

平成 25 年 4 月

1 号委員 （室長）	林 信夫	法務・コンプライアンス担当副学長 男女共同参画（特命）
3 号委員 （副室長）	稲葉 カヨ	生命科学研究科教授、女性研究者支援センター長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	山本 克己	法学研究科長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	植田 和弘	経済学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	有賀 哲也	理学研究科長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	北野 正雄	工学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	村山 美穂	野生動物研究センター教授 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
3 号委員	伊藤 公雄	文学研究科教授 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
3 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授 (H.24.4.1- H.26.3.31)
3 号委員	岡田 智恵美	宇治地区総務課長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)

平成 25 年 8 月

1 号委員 （室長）	稲葉 カヨ	男女共同参画担当副学長
3 号委員 （副室長）	伊藤 公雄	文学研究科教授 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	山本 克己	法学研究科長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	植田 和弘	経済学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	有賀 哲也	理学研究科長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	北野 正雄	工学研究科長 (H.24.4.1 - H.26.3.31)
2 号委員	村山 美穂	野生動物研究センター教授 (H.25.4.1 - H.27.3.31)
2 号委員	犬塚 典子	女性研究者支援センター特定教授 (H.24.4.1- H.26.3.31)
2 号委員	岡田 智恵美	宇治地区総務課長 (H.25.4.1 - H.27.3.31)

平成 21 年度～平成 25 年度における活動内容

京都大学男女共同参画推進アクション・プラン

1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立

●主に教職員対象

1. 役員、部局執行部、全学委員会等の大学の意志決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮し、女性比率を高めるよう努める。【本部、各部局】

2. 各部局は、教員・研究員の採用・昇任の際に、女性であることのみを理由とした不利益な評価がなされていないかどうかについて、確認を行う。【各部局】

3. 職員の採用・昇任については、優れた能力・技術等を有する有為な人材を選考する中で、積極的に女性職員の採用・昇任を進める。
   幹部職員は、女性職員の昇任に配慮し、積極的に登用面接の受験を勧めるとともに、育成に努める。
   10 年後（2019 年）までに、女性比率を少なくとも専門職員 25%、専門員 15%、課長・事務長以上 10%とすることを目指す。【総務部】

4. 女性職員の昇任促進を目指して、職員間のメンター制度を設け、研修会を開催する。【総務部】

●主に学生・次世代研究者対象

5. 京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）による若手女性研究者の顕彰など、その育成に資する取組を継続する。【研究推進部、女性研究者支援センター】

6. 女性研究者・女子学生への教育研究支援制度を拡充・周知する。【研究推進部、女性研究者支援センター、学生部】

7. 女性研究者による次世代女性研究者へのメンター制度や交流を推進する。【女性研究者支援センター】

8. 女子学生・女子留学生が入居できる寮を充実する。【学生部、学生センター】

●施設・環境と改善と整備

9. 女子トイレ、洗面所、休憩室等の施設・設備の設置・改善や、夜間照明設備の整備を図る。【施設環境部、各部局】

10. 学内の夜間巡回警備を強化する。【契約・資産事務センター、各部局】

2. 教育・研究および就業と家庭生活の両立支援

●主に教職員対象

1. 病児保育制度、待機乳児保育制度および児童送迎制度を継続して実施する。【総務部、女性研究者支援センター、医学部附属病院】

2. 実験研究補助者制度を継続し、拡充する。【女性研究者支援センター】

3. 次世代育成支援対策推進法に基づき、次期「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を策定し、推進する。【総務部、各部局、男女共同参画推進室】

4. 男女ともに育児・介護休業や短時間勤務制度を取得しやすい環境整備を行う。【総務部、各部局】

5. 職員の適切な勤務時間管理により、超過勤務を縮減する。【総務部】

6. ICT 等を活用し、休業中の教職員に対する情報提供体制を整備する。【総務部、情報環境部】

7. 性差に配慮した健診等の充実による健康管理を行う。【環境安全衛生部、保健管理センター】

●主に学生・次世代研究者対象

8. 学生に対して育児・介護支援の情報を周知し、窓口での相談体制を充実する。【女性研究者支援センター、学生センター】

3. 男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

1. ジェンダー関連科目の開講状況を学生および部局に周知する。【教育推進部、女性研究者支援センター】

2. 学内外のジェンダー研究者のネットワークを構築し、男女共同参画やジェンダーについての体系的な教育の仕組みを整備するとともに、全学共通教育におけるジェンダー関連科目を充実する。【女性研究者支援センター、各関係部局】

3. 女子学生の卒業後の進路に関するキャリアガイダンスを充実する。【キャリアサポートセンター】

4. 女性研究者の増加を目指し、女子高校生を対象としたセミナーやフォーラム等を開催する。【女性研究者支援センター】

5. 本学のジュニアキャンパス、公開講座等において、ジェンダー関連講座を設ける。【女性研究者支援センター、企画部、教育推進部】

4. ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

1. 各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努める。【人権委員会、法務・人権推進室、総務部、各部局】

2. ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図る。【カウンセリングセンター、法務・人権推進室、総務部、各部局】

3. ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度を整備するとともに、その周知を徹底する。【人権委員会、法務・人権推進室、総務部、各部局】

5.教職員・学生への啓発活動の推進

1.教職員に対する育児・介護支援のための休業・休暇制度等の広報を充実する。【総務部、女性研究者支援センター】

2.教職員の育児・介護制度の利用状況を調査し、部局別に公表する。【総務部】

3.幹部教職員を対象とした育児・介護支援制度の利用促進のための研修会等を実施する。【総務部】

4.男女共同参画についてのセミナーやシンポジウム等を開催する。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

5.本学の男女共同参画推進のための取組について報告書を発行し、啓発活動に資するとともに、学外に対しても本学の取組を公表する。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

6.国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携

1.国、京都府、京都市の男女共同参画担当部局と連携し、情報交換に努める。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】
2.企業、NPO・NGO等の組織の取組と連携し、情報交換に努める。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

7.国際的および国内における連携の促進

1.女性研究者支援事業を推進している全国の大学･研究機関との連携のもとに､情報交換に努める｡【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

2.男女共同参画を推進する大学間の交流を、シンポジウムの開催などを通じて国際的に推進する。【男女共同参画推進室、女性研究者支援センター】

8.男女共同参画推進体制の整備

1.本アクション・プランを計画的に実施していくために、年度毎に重点的に取り組むテーマを設定して推進する。
21年度は、教職員・学生への啓発活動の推進（5.関連）を重点テーマとし、以後は前年度の進捗状況を考慮して設定する。【男女共同参画推進室】

2.女性研究者支援センターは、男女共同参画推進室と密に連携をとり、これまで実施してきた事業を可能な限り継続していく。【女性研究者支援センター、男女共同参画推進室】

3.男女共同参画推進室は、各担当部署が提言の実現に取り組むよう、様式を定めて毎年度報告を求め、フォローアップを行う。【男女共同参画推進室】

各部局における取組

文学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）研究科内の各種委員会に女性教員を配置して、組織運営に当たった。（平成 22～23 年度）副研究科長に女性教員を登用し、各種委員会にも配置して、管理運営に当たった。（平成 24～25 年度）各種委員会に女性教員を配置して、管理運営に当たった。

1-2

（平成 21～25 年度）教員の採用等補充を行う場合には、6 名からなる選考委員会を設置して候補者を選定し、教授会において慎重審議のうえ決定した。

1-9

（平成 21 年度）休憩室を兼ねた休養室を設置した。（平成 22～25 年度）休養室の設備充実や教職員のサークル活動等福利厚生に努めた。

1-10

（平成 21～25 年度）外部委託による当直者を配置し、時間外・夜間警備を強化した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）業務分担、外注化等の見直しを図り、定時退勤及び年休の取得促進に努めた。

2-4

（平成 21～25 年度）取得の実績はなかったが、業務分担、外注化等の見直し・改善を図り、環境整備に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）新入生のオリエンテーション時、教職員の採用・異動時に、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2

（平成 21～24 年度）相談窓口員（男性 1 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 25 年度）相談窓口員（男性 2 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。

4-3

（平成 21～24 年度）相談窓口員（男性 1 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 25 年度）相談窓口員（男性 2 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。

教育学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）平成 21 年度採用の教職員のなかで、女性教員は 1 人（全 6 人中）、女性事務職員は 3 人（全 6 人中）おり、ジェンダー・バランスに配慮している。なおこれまでもジェンダー・バランスに十分配慮しており、専任女性教員は 9 名（全 31 名中、約 30%）と京都大学平均を大きく上回っている。また 2 月に、ハラスメント研修会を行い男女共同参画推進に関する研修を実施した。（平成 22 年度）新規教員の採用において、助教に女性を 2 名採用した。その結果、女性教員は教授 18 名中 4 名、准教授 14 名中 5 名、助教 10 名中 3 名となり、女性比率 28.5%は、京都大学平均を大きく上回っている。部局内委員会においては、31 件の委員会中 22 件の委員会に女性教員を配しており、教務委員長、図書委員長、系長など部局執行的役割にも就いている。ジェンダー・バランスには十分配慮している。（平成 23 年度）教員の新規採用において、女性を准教授 1 名、助教 1 名採用した。その結果、女性教員は教授 18 名中 4 名、准教授 14 名中 6 名、助教 9 名中 3 名となり、女性比率 31.7%は、京都大学平均を大きく上回っている。部局内委員会においては、30 件の委員会中 16 件の委員会に女性教員を配しており、図書委員長、学術情報整備委員長など部局執行的役割にも就いている。ジェンダー・バランスには十分配慮している。また、高等教育研究開発推進機構副機構長を本研究科女性教員が務めるなど全学の執行的役割にも寄与している。（平成 24 年度）教員の新規採用において、女性を助教 2 名採用した。その結果、女性教員は教授 16 名中 3 名、准教授 15 名中 6 名、助教 5 名中 2 名となり、女性比率 30.6%は、京都大学平均を大きく上回っている。また、部局執行部として副研究科長の職に 1 名、教育実践コラボレーション・センター長に 1 名、その他部局内委員会においては、24 件の委員会中 18 件の委員会に女性教員を配しており、2 件の委員会では委員長を務めている。このようにジェンダー・バランスを考慮して女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。加えて、高等教育研究開発推進機構副機構長を本研究科女性教員が務めるなど全学の執行的役割にも寄与している。（平成 25 年度）教員の新規採用において、女性を助教 1 名採用した。その結果、女性教員は教授 16 名中 3 名、准教授 14 名中 6 名、助教 6 名中 2 名となり、女性比率 30.6%は、京都大学平均を大きく上回っている。また、部局執行部として副研究科長の職に 1 名、教育実践コラボレーション・センター長に 1 名、その他部局内委員会においては､24 件の委員会中 18 件の委員会に女性教員を配しており､2 件の委員会では委員長を務めている。このようにジェンダー・バランスを考慮して女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。加えて、教育研究評議会評議員にも女性教員を配している。

1-2

（平成 21 年度）教員・研究員の採用・昇任人事に際し、女性であることを理由として不利益な評価がなされたことはないと、認識している。（平成 22 年度）教員・研究員の採用・昇任人事に際し、女性であることを理由として不利益な評価がなされたことはないと認識している。選考委員会委員は投票により選出しており、女性教員が排されていることはない。また、女性教職員対象に不利益な評価を受けたことがないか、アンケート調査を実施し確認した。（平成 23～25 年度）教員・研究員の採用・昇任人事に際し、女性であることを理由として不利益な評価がなされたことはないと認識している。選考委員会委員は投票により選出しており、女性教員が排されていることはない。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い女子トイレ、洗面所、女子更衣室を全面的に改修し、環境整備を図った。（平成 22 年度）平成 21 年度の耐震改修工事時に整備済みのため、実施なし。女性教職員対象に施設等の要望の有無についてアンケート調査を実施し、現状どおりでほぼ問題がないことを確認した。（平成 23～25 年度）平成 21 年度の耐震改修工事時に整備済みのため、実施なし。

1-10

（平成 21 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。教育学部本館において、防犯システムを導入した。（平成 22 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。教育学研究科本館は防犯システムを利用している。女性教職員対象に夜間警備・防犯等の要望の有無についてアンケート調査を実施し、現状どおりでほぼ問題がないことを確認した。（平成 23 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。教育学研究科本館は防犯システムを利用している。（平成 24 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。教育学研究科本館は防犯システムを利用している。京都大学防犯カメラ設置・運用要領に基づき、教育学部本館に防犯カメラが設置された。（平成 25 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。教育学研究科本館は防犯システムを利用している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）夏期および年末における連続休暇の取得促進など、年次休暇を取得しやすい環境整備に努めた。（平成 23 年度）定時以降の会議開催を原則としてなくすこととした。ゴールデンウィーク、夏季および年末年始における連続休暇の取得促進について周知を行い、年次休暇を取得しやすい環境整備に努めた。（平成 24～25 年度）定時以降の会議開催は行っていない。ゴールデンウィーク、夏季および年末年始における連続休暇の取得促進について周知を行い、年次休暇を取得しやすい環境整備に努めた。

2-4

（平成 22 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の周知に努めた。女性教職員対象に制度の取得にあたり問題点

がないかアンケート調査を実施し、ほぼ問題がないことを確認した。（平成 23～25 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～22 年度）教職員、学生等に対し、ハラスメント防止に関する研修会を開催した（毎年度開催）。（平成 23～25 年度）ハラスメント防止に関するパンフレットを配付するとともに、学生向けには「便覧」へもハラスメント対策について明記した。また、教職員・学生等を対象に、ハラスメント防止に関する研修会を開催した（毎年度開催）。

4-2

（平成 21～22 年度）制度の整備はされている。周知徹底のため、教職員、学生等に対し研修会を開催した（毎年度開催）。（平成 23 年度）窓口相談員（男性 2 名、女性 4 名）を配置し体制を整備するとともに、相談員が適切な対応ができるよう、全学研修会の資料を配付した。（平成 24 年度）窓口相談員（男性 1 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 25 年度）窓口相談員（男性 2 名、女性 2 名）を配置し、安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。

4-3

（平成 21～22 年度）制度の整備はされている。周知徹底のため、教職員、学生等に対し研修会を開催した（毎年度開催）。（平成 23～25 年度）迅速かつ公正な対応のための制度は整備されており、部局の人権委員会において制度の確認を行った。周知徹底のため、教職員・学生等対象に対しハラスメント防止に関する研修会を開催した（毎年度開催）。

法学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）部局執行部に女性はいない。全学委員の延べ人数の女性比は実質 8%である。これは、准教授以上の女性教員比率（15%）の半分であるが、教授の女性教員比率（7%）とほぼ対応する。（平成 22～23 年度）部局執行部に女性はいない。平成 22 年度中に教授 1 人，助教 7 人，助手 1 人を採用した。そのうち、女性教員の採用は、助教人事において 1 人。その結果、女性教員は、教授 48 人中 3 人、准教授 14 人中 5 人、講師 1 人，助教 20 人中 4 人，助手 3 人中 2 人の計 15 名在籍となり、比率は 17%。研究科内の委員会数 56 のうち、約半数の 26 の委員会に参画し、4 つの委員会で委員長を担当している。また全学委員会等には延べ 7 人の女性に法学研究科代表委員として委嘱。（平成 24 年度）部局執行部に女性はいない。平成 24 年度中に，教授 3 人、准教授 3 人、講師 3 人、助教 7 人を採用した。そのうち、女性教員の採用は、教授 1 人、准教授 1 人、助教 3 人である。その結果、女性教員は、教授 58 人中 4 人、准教授 16 人中 4 人、講師 5 人中 1 人、助教・助手 14 人中 5 人の計 14 名在籍となり、比率は 15.0%。研究科内の委員会数 57 のうち、約半数の 27 の委員会に参画し、3 つの委員会で委員長を担当している。また全学委員会等には延べ 7 人の女性に法学研究科代表委員として委嘱。（平成 25 年度）部局執行部に女性はいない。平成 25 年度中に，教授 4 人、准教授 5 人、講師 1 人、助教 5 人を採用した。そのうち、女性教員の採用は、准教授 2 人、助教 2 人である。その結果、女性教員は、教授 56 人中 4 人、准教授 19 人中 6 人、講師 2 人中 1 人、助教・助手 11 人中 5 人の計 16 名在籍となり、比率は 18.1%。研究科内の委員会数 62 のうち、半数を超える 38 の委員会に参画し、2 つの委員会で委員長を担当している。また全学委員会等には延べ 7 人の女性に法学研究科代表委員として委嘱。

1-2

（平成 21～25 年度）女性であることのみを理由とする不利益な評価がなされたことが疑われる例は存在しない。

1-9

（平成 21 年度）法経北館の耐震工事における女子トイレの増設工事が計画されている。（平成 22～25 年度）法経北館の耐震工事に伴い、設定されていなかった 3 階・4 階・5 階に女子トイレを増設した。

1-10

（平成 21 年度）女性教員のうち、希望者には研究室の扉にチェーン及びドアスコープ（覗き窓）を設置した。法経本館の夜間立ち入りを制限することにより、本館研究室の安全性を高めた。（平成 22 年度）法経北館の耐震工事に併せて全研究室の扉にドアガード及ドアスコープ（覗き窓）を取り付けた。また、法経北館についても、入退室管理システムを導入したことにより、守衛による定時巡回以外の巡回の必要性はないと考えている。（平成 23～25 年度）法学研究科所掌の建物については、全建物について、入退室管理システムを導入したので、守衛による定時巡回以外の増強は、現時点では考えていない。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）午後 5 時以降に開催または継続される会議を極力少なくした。次世代育成支援のためすでに実行されている施策の周知徹底を行った。（平成 22～25 年度）午後 5 時以降に開催または継続される会議は、極力少なくした。次世代育成支援については、教授会における部局長会議・全学委員会等の報告を通じて周知を図った。

2-4

（平成 21 年度）職場環境として必要な協力体制の整備を進めた。なお、短時間勤務制度を取得した職員は 1 人であった。（平成 22 年度）職場環境として必要な協力体制の整備を更に進めた。なお、育児休業を取得した者は 2 人であった。（平成 23～25 年度）引き続き環境整備に努めた。なお、育児休業を取得した者は 23 年度 1 人、24 年度 2 人、25 年度 1 人であった。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）ハラスメント窓口における対応の充実および人権委員会との連携をはかることにより、ハラスメントの防止・対策を促進した。

4-2

（平成 21～25 年度）ハラスメント窓口における対応を充実させるとともに、窓口を担当する教職員に過度の精神的負担がかからないよう配慮した。

4-3

（平成 21～25 年度）部局内における手続はすでに整備されているので、その周知徹底に努めた。

経済学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）女性教員 2 名のうち 1 名に、新たに、全学委員会の専門委員に加わってもらった。また、1 名が講師から准教授に昇任し、全学委員会への参加をより可能とした。（平成 22 年度）平成 21 年度実績の女性教員の全学委員会専門委員会参画を継続し、また部局内委員会に女性教員 1 名を新たに加えた。（平成 23 年度）女性教員 2 名の全学委員会専門委員会参画を継続している。また、准教授から教授への昇進人事を行ったため、今後の意思決定組織への参画を勧めたい。（平成 24 年度）4 月 1 日に教授に昇進した女性教員に部内委員会の委員長に就任してもらった。（平成 25 年度）昨年度教授に昇進した女性教員に部局長の企画管理運営を担う FD 委員会に参画してもらうことにした。

1-2

（平成 21 年度）3 名の資格調査員を選出し、女性教員 1 名を講師から准教授に昇任させた。教員公募については、5 名の教員を人事選考委員会委員に選考し、応募者の選考を行った。（平成 22 年度）女性教員の雇用促進を図るため、戦略定員の要望を行った。（平成 23 年度）全ての公募について、教員協議会で選出された選考委員会で公募要領作成、審査、推薦され、その後、3 名の資格調査員による資格調査など厳正な選考を経て教授会で決定されており、公正に進められている。平成 22 年に要望した戦略定員が認められたため、その枠で女性講師 1 名を採用した。（平成 24～25 年度）全ての公募について、教員協議会で選出された選考委員会で公募要領作成、審査、推薦され、その後、3 名の資格調査員による資格調査など厳正な選考を経て教授会で決定されるおり、公正に進められている。

1-9

（平成 21 年度）法経東館については、各階のトイレにウォシュレット、防犯ベルを設置した。照明については、省エネの観点から間引いているが、女性フロアでは電球を多く残している。（平成 22 年度）男女別の休養室を設置した。（平成 23～25 年度）照明については切れているところがないか定期的に点検を行っている。

1-10

（平成 21～25 年度）現状を継続した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）夏季休暇及びゴールデンウィークの休暇予定表を作成し、年休の取得促進を図った。併せて教員にも周知した。

2-4

（平成 21～25 年度）本部からの通知を周知し、構成員に制度への理解向上をはかった。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～22 年度）事務本部からのハラスメント対策に関する情報を部局内の各構成員にメール等で提供した。（平成 23～25 年度）ハラスメント防止に関する冊子を新入生オリエンテーション時及び新規採用教員に配付した。

4-2

（平成 21～24 年度）経営管理研究部と合同で女性 1 名を含むハラスメント窓口相談員を 7 名配置した。（平成 25 年度）ハラスメント窓口相談員 7 名のうち女性 1 名を 4 名に増員した。

4-3

（平成 21～25 年度）女性を含むハラスメント窓口相談員を配置し、年に 1 度、事例を報告してもらっている。

理学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～22 年度）女性教員の人数は少ないが、全学委員会等への推薦もおこなっている。研究科においては適材適所で委員会委員を選んでいる。（平成 23～25 年度）所属教員に対する女性教員数は少ないものの、全学共通教育関係の委員会や、女性研究者支援センター内各種委員会等に積極的に推薦し、全学的な男女共同参画推進事業に対する協力体制を整えている。

1-2

（平成 21～22 年度）教員の採用はすべて公募によるもので、選考委員会等で選考され、研究科教授会で決定されるまでのプロセスで、2 重 3 重の検証が行われており、公正にすすめられている。（平成 23 年度）採用・昇任等に係る男女公正な選考について、委員会等で多重のチェック・検証が行われており、今年度は 2 名の女性教員（助教）を採用した。（平成 24 年度）採用・昇任等に係る男女公正な選考について、委員会等で多重のチェック・検証が行われており、今年度は 1 名の女性教員（教授）を採用した。（平成 25 年度）採用・昇任等に係る男女公正な選考について、委員会等で多重のチェック・検証が行われており、今年度は 1 名の女性教員（准教授）を採用した。

1-9

（平成 21～22 年度）耐震改修工事と共に予定通り、進められた。（平成 23 年度）3 号館入口及び 6 号館ピロティ部に人感センサーライトを設置した他、附属花山天文台の男女共用トイレを改修し、男女別のトイレを設置した。（平成 24 年度）地球熱学研究施設（別府）の耐震改修工事に併せ、施設・環境改善を行った。（平成 25 年度）火山研究センター（阿蘇）の耐震改修工事中（H26.2 末完成予定）。

1-10

（平成 21～25 年度）現状では、大学の行っている状況で、特に不都合はなく現状維持で進める。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）大学の通知等を周知し、本学の行動計画に基づき、時間外勤務の縮減を図るなど努めた。（平成 23 年度）時間外勤務縮減に向けた方策を検討し、全学的な取り組みに合わせ、来年度から事務部内において毎月定時退勤日を設定することとした。（平成 24 年度）全学的な取り組みに合わせ、事務部内において毎月定時退勤日を設定し、実施した。（平成 25 年度）全学的な取り組みに合わせ、前年度から実施している毎月の定時退勤日の設定を継続、実施した。

2-4

（平成 21～22 年度）本部からの通知を周知し、構成員に制度への理解向上をはかった。（平成 23 年度）各種支援事業や育児休業等制度の周知に努め、平成 23 年度は男性 1 名を含め、4 名が育児休業を取得した。また、4 名の女性職員が育児部分休業を取得した。（平成 24 年度）各種支援事業や育児休業等制度の周知に努め、平成 24 年度は 3 名の教職員が育児休業を取得した。また、6 名の職員が育児部分休業を取得し、1 名の職員が介護部分休業を取得した。（平成 25 年度）各種支援事業や育児休業等制度の周知に努め、平成 25 年度は 9 月末までに 3 名の教職員が育児休業を取得し、5 名の職員が育児部分休業を取得した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～22 年度）大学よりの通知で、相談窓口の示されたパンフレットを配付し、窓口相談員などの周知に努めた。（平成 23 年度）大学発行のハラスメント防止パンフレットを配付する等により周知すると共に、平成 24 年度から開設予定の相談室に係る周知方法等について検討を行った。（平成 24 年度）大学発行のハラスメント防止パンフレットを配付する等により周知すると共に、本年度に開設した相談室をホームページなどで周知した。（平成 25 年度）大学発行のハラスメント防止パンフレットの配付、ホームページ上への相談室や相談窓口に係る情報の掲示等により周知に努めた。

4-2

（平成 21～22 年度）安心して相談できる相談窓口の対応体制を整えた。（平成 23 年度）相談体制の充実化を検討した結果、平成 24 年度以降、理学研究科学術推進部内に相談室を新たに設置し、臨床心理士の資格を持つ特定専門業務職員を配置することとした。（平成 24 年度）理学研究科学術推進部内に相談室を設置し、臨床心理士の資格を持つ特定専門業務職員を配置した。（平成 25 年度）前年度に採用した特定専門業務職員を特定業務職員として採用し、相談室の充実を図った。

4-3

（平成 21～22 年度）研究科内の相談体制は様々な機会をとらえて周知されている。（平成 23 年度）平成 24 年度から設置予定の相談室について、規定整備を行うと共に、理学研究科 6 号館 2 階に開設することとし調整を行った。

（平成 24 年度）理学研究科 6 号館 2 階に相談室を開設した。（平成 25 年度）ホームページに相談室の紹介ページやハラスメント相談窓口の案内、連絡先、担当者を掲示し、周知に努めている。

医学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～22 年度）女性教授は 1 名のみであり、現部局執行部には含まれていない。また、全学委員会への参画委員については、部局意見の吸い上げ・全学委員会検討状況の（教授会等への）フィードバックの観点から、男性の教授委員を推薦することが多いが、委員会の性質によっては准教授以下を含めた人選を行い、女性教員を推薦している。（平成 23 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員とし 30 名採用・昇任した。その結果、教授 62 名中 2 名、准教授 48 名中 4 名、講師 52 名中 1 名、助教 41 名中 9 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 7.9%である。また、特定教員では、23 年度に 49 名採用し、教授 8 名、准教授 41 名中 8 名、講師 12 名中 2 名、助教 24 名中 6 名が女性の特定教員であり、女性比率は 18.8%である。また、全学委員会への参画委員については、部局意見の吸い上げ・全学委員会検討状況の（教授会等への）フィードバックの観点から、男性の教授委員を推薦することが多いが、委員会の性質によっては准教授以下を含めた人選を行い、女性教員を推薦している。（平成 24 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員とし 38 名採用・昇任した。その結果、教授 91 名中 9 名、准教授 62 名中 7 名、講師 55 名中 7 名、助教 53 名中 20 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 16.5%である。また、特定教員では、24 年度に 53 名採用し、教授 8 名、准教授 45 名中 11 名、講師 15 名中 1 名、助教 49 名中 10 名が女性の特定教員であり、女性比率は 18.8%である。また、全学委員会への参画委員については、部局意見の吸い上げ・全学委員会検討状況の（教授会等への）フィードバックの観点から、男性の教授委員を推薦することが多いが、委員会の性質によっては准教授以下を含めた人選を行い、女性教員を推薦している。また、人間健康科学系専攻においては、意志決定組織の一つである、拡大執行部会議にはコース長として女性教員がメンバーとなっている。また、委員会委員選出に関しては、その委員会の求めている専門性・性格等に応じた人選をしているため、教員の性別によっていることはない。（平成 25 年度）新規教員採用・昇任において、9 月末現在定員内教員とし 24 名採用・昇任した。その結果、教授 85 名中 8 名、准教授 56 名中 6 名、講師 58 名中 8 名、助教 54 名中 19 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 16.2%である。また、特定教員では、25 年度現在に 29 名採用し、教授 8 名、准教授 52 名中 11 名、講師 11 名中 1 名、助教 50 名中 11 名が女性の特定教員であり、女性比率は 19%である。また、全学委員会への参画委員については、部局意見の吸い上げ・全学委員会検討状況の（教授会等への）フィードバックの観点から、男性の教授委員を推薦することが多いが、委員会の性質によっては准教授以下を含めた人選を行い、女性教員を推薦している。また、人間健康科学系専攻においては、教員公募にあたっては、男女共同参画推進をうたっている。意志決定組織の一つである、拡大執行部会議にはコース長として女性教員がメンバーとなっている。また、委員会委員選出に関しては、その委員会の求めている専門性・性格等に応じた人選をしているため、教員の性別によっていることはない。

1-2

（平成 21～25 年度）教員・研究員の採用・昇任の際には、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。

1-9

（平成 21 年度）医学部 A 棟の女子トイレの環境整備として、ウォシュレットに取り換え、照明・換気扇スイッチを人感センサー型に取り換えた。医学部構内の夜間照明設備整備として、センサー式ライトを設置した。（平成 22 年度）医学部 A 棟にあるトイレの照明・換気扇スイッチを人感センサー型に取り換えた。また、C 棟 1 階のトイレもスイッチを取り換えるとともに、ウォシュレットに取り換えた。（平成 23 年度）医学部 C 棟 2 階、3 階の女子トイレにウォシュレット 4 式及び照明・換気扇の人感センサースイッチを適宜設置した。（平成 24 年度）医学部 C 棟 4 階、5 階の女子トイレにウォシュレット 4 式及び照明・換気扇の人感センサースイッチを適宜設置した。（平成 25 年度）総合解剖センター及び F 棟の耐震改修工事に伴い、女子トイレの全面改修整備を行った。また、基礎医学記念講堂北側に庭園灯 3 台を設置した。

1-10

（平成 21 年度）医学部構内夜間警備のため、暗視機能を有する監視カメラを設置した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）所定外時間労働の削減のため、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進すると共に、各室ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めている。（平成 22～23 年度）各室ごとに業務内容の見直しを図り、業務の効率化を進めるため、事務組織の見直しを行った。（平成 24 年度）前年度に引続き、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進すると共に、定時退勤日(毎月少なくとも 1 日、夏季には 2 日）を設定し、定時に退勤するよう呼びかけた。また、各室ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めた。（平成 25 年度）前年度に引続き、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進すると共に、定時退勤日(毎月少なくとも 1 日、夏季には 2 日）を設定し、定時に退勤するよう呼びかけた。また、医学・病院構内共通事務部の設置に伴い室・課ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めた。

2-4

（平成 21 年度）各研究分野・事務担当内で教育・研究（及び診療）・事務体制における連携を密にすることにより、環境整備を行った。（平成 22 年度）事務において業務の効率化を進める等、環境整備を行った。（平成 23～25

年度）職場環境として必要な協力体制の整備を更に進めた。なお、育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 22 年度）教授会で各種ハラスメントの事例を挙げ注意喚起を行った。（平成 23～25 年度）ハラスメント防止に関する冊子を教職員へ配付する他、部局人権委員及びハラスメント窓口相談員へ研修会参加を促した。

4-2

（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 22 年度）窓口相談員に、学内のハラスメント研修を積極的に受講するよう促した。（平成 23 年度）相談員に英語対応が可能な教員を 2 名増やし、体制の充実を図った。（平成 24～25 年度）窓口相談員に、学内のハラスメント研修を積極的に受講するよう促した。

4-3

（平成 21～25 年度）ハラスメントが発生した際には、人権委員会において迅速かつ公平に対応可能な体制を整備している。

医学部附属病院

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）「適材適所」を主眼として選考しており、性別による差異はない。
1-2
（平成 21～25 年度）採用・昇任等の人事は、全て公募による厳正な選考を経ており、性別による不利益な評価等は一切なされていない。
1-9
（平成 21 年度）新病棟（積貞棟）において、充実した整備がなされたところである。（平成 22～25 年度）特記事項はなく、大学病院として十分な施設・設備を有している。
1-10
（平成 21～25 年度）警備員による巡回警備と併せ、事件事故発生時は警察への出動要請により、適切に処理を行なった。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-1
（平成 21～25 年度）病院内に設置されている病児保育室が、女性研究者支援センターのもとに小児科と連携して、円滑に運営されている。
2-3
（平成 21～22 年度）診療業務繁忙に加え、積貞棟開院準備や新型インフルエンザ対応等の特殊要因により、病院全体として縮減が困難な状況であった。（平成 23～25 年度）診療業務繁忙により、病院全体として縮減が困難な状況であった。
2-4
（平成 21～25 年度）繁忙を極める病院運営の中ではあるが、教職員の育児・介護に係る休業や短時間勤務の取得については、一切阻害していない。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～22 年度）ハラスメント防止に関する冊子を教職員へ配付する他、部局人権委員及びハラスメント窓口相談員へ研修会参加を促し、8 名が参加した。（平成 23 年度）ハラスメント防止に関する冊子を教職員へ配付する他、部局人権委員及びハラスメント窓口相談員等へ研修会参加を促し、5 名が参加した。また、参加できない者についても、研修会のストリーミング放送を視聴するよう案内を行った。（平成 24 年度）ハラスメント防止に関する冊子を教職員へ配付する他、部局人権委員及びハラスメント窓口相談員等へ研修会参加を促し、3 名が参加した。（平成 25 年度）ハラスメント防止に関する冊子を教職員へ配付する他、部局人権委員及びハラスメント窓口相談員等へ研修会参加を促し、4 名が参加した。
4-2
（平成 21～25 年度）本院においては、様々な職種から計 16 名の窓口相談員を選任しており、適切な助言・指導が受けられる体制としている。
4-3
（平成 21～25 年度）ハラスメントが発生した際には、人権委員会において迅速かつ公平に対応可能な体制を整備している。

薬学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～23 年度）現時点では、女性教授はいないが、女性の若手研究者は増加傾向にあり、近い将来、その動きは教授の人数にまで波及すると見込んでいる。なお、当面は、3 名の女性教員を含む若手教員が参加する「協議会」において、教授会の決定事項を報告し、意見を伺うことで女性の意見を意思決定に反映する努力を行っている。（平成 24 年度）現時点では、女性教授はいないが、女性の若手研究者は増加傾向にあり、近い将来、その動きは教授の人数にまで波及すると見込んでいる。なお、当面は、4 名の女性教員を含む若手教員が参加する「協議会」において、教授会の決定事項を報告し、意見を伺うことで女性の意見を意思決定に反映する努力を行っている。（平成 25 年度）現時点では、女性教授はいないが、女性の若手研究者は増加傾向にあり、近い将来、その動きは教授の人数にまで波及すると見込んでいる。なお、当面は、4 名(10/1 から 5 名）の女性教員を含む若手教員が参加する「協議会」において、教授会の決定事項を報告し、意見を伺うことで女性の意見を意思決定に反映する努力を行っている。

1-2

（平成 21～23 年度）本研究科の教員選考は、原則として公募で行っており、応募の際の履歴書にも性別は記載されていないので、不利益評価が下される余地はないため、特に考えていない。（平成 24 年度）本研究科の教員選考は、原則として公募で行っており、性別に関係なく、研究・教育の業績、人物評価を行っている、また公募の際には男女共同参画に則り女性の積極的な応募を呼びかけている。その結果、新規採用教員 5 名のうち、3 名の女性教員を採用することとなった。（平成 25 年度）本研究科の教員選考は、原則として公募で行っており、性別に関係なく、研究・教育の業績、人物評価を行っている、また公募の際には男女共同参画に則り女性の積極的な応募を呼びかけている。

1-9

（平成 21 年度）女子トイレ、洗面所は整備済み。夜間照明設備も通路について、暗くなれば、照明が点くように整備済み。（平成 22～25 年度）女子トイレ、洗面所は整備済み。夜間照明設備も通路について、暗くなれば、照明が点くように整備済み。なお、快適な環境整備を目的として、温水洗浄便座を整備済み。

1-10

（平成 21 年度）セコムによるセキュリティーを実施。（平成 22～23 年度）セコムによるセキュリティーを実施。また、夜間の入退館については、職員証（認証カード）による入退館認証システム対応に変更した。（平成 24 年度）前年度実績に加え、防犯カメラを薬学構内に 15 台新たに設置した。（平成 25 年度）前年度実績に加え、4 月から病院西と共同で巡回警備業務（委託）を実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に掲示板等で周知した。また、定時退勤を心掛け、時間外勤務の抑制に努力した。なお、毎週水曜日を定時退勤日として設定しており、定時に退勤するよう呼びかけている。（平成 22 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に掲示板等で周知した。また、定時退勤を心掛け、時間外勤務の抑制に努力した。なお、職員の意識調査を行い、定時退勤日を毎週水曜日から金曜日に変更し、定時に退勤するよう呼びかけている。（平成 23 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に掲示板等で周知した。また、定時退勤を心掛け、時間外勤務の抑制に努力した。なお、職員の意識調査を行い、定時退勤日を毎週金曜日に設定し、定時に退勤するよう呼びかけている。（平成 24 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に掲示板等で周知した。また、定時退勤を心掛け、時間外勤務の抑制に努力した。なお、定時退勤日をより実質的なものにするため、12 月から各掛で設定するように変更した。（平成 25 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に掲示板等で周知した。また、定時退勤を心掛け、時間外勤務の抑制に努力した。なお、共通事務部化に伴い、7 月から毎週水曜日を定時退勤日に変更した。

2-4

（平成 21 年度）掲示板等で育児・介護休業や短時間勤務制度を広く教職員に周知し、取得促進を促している。なお、本研究科には、現在当該制度を利用している教職員は存在しない.（平成 22～23 年度）掲示板等で育児・介護休業や短時間勤務制度を広く教職員に周知し、取得促進を促している。なお、1 名の職員が、当該制度を利用した。（平成 24 年度）掲示板等で育児・介護休業や短時間勤務制度を広く教職員に周知し、取得促進を促している。なお、今年度の該当者はいない。（平成 25 年度）掲示板等で育児・介護休業や短時間勤務制度を広く教職員に周知し、取得促進を促している。なお、今年度 1 名の職員が、当該制度を利用した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）冊子「「人権」を考えるために」を構成員配付し、意識啓発を行った。（平成 22～25 年度）ハラスメント防止に関する冊子を構成員に配付する等、意識啓発を行った。

4-2
（平成 21～25 年度）各相談員が、適正に対応した。
4-3
（平成 21～25 年度）研究科長、及び人権委員会を中心に対応体制を整備し、事案が起こった際には適切に対応することとしている。

工学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）執行部委員会である運営会議に男女共同参画推進部門を設け、女性の教員 2 名、事務職員 2 名をメンバーとした。（平成 22～25 年度）執行部委員会である運営会議の男女共同参画推進部門に、引き続き、女性教員 2 名、事務職員 2 名を配置し、ジェンダー・バランスに配慮している。

1-2

（平成 21 年度）教員人事は、性別に左右されず研究・教育の業績、人物評価で行っており、不利益な評価は行っていない。また、教員選考を行う会議において各専攻に説明・周知している。（平成 22～24 年度）原則、教員人事は、公募を行っており、性別に関係なく、研究・教育の業績、人物評価を行っている。また、学科長会議、専攻長会議等で、女性教員の積極的な登用を行うよう、周知している。（平成 25 年度）原則、教員人事は、公募を行っており、性別に関係なく、研究・教育の業績、人物評価を行っている。

1-9

（平成 21 年度）夜間照明設備の増設について、キャンパス内については設置場所等の検討を行い、キャンパス近辺の通勤・通学路については京都市に街灯設置の要望を行っている。（平成 22～23 年度）キャンパス内の夜間照明を増設した。また、キャンパス周辺の通勤・通学路については、京都市に街灯設置を要望し、その一部が設置された。（平成 24 年度）C3 棟駐車場の夜間照明については LED 器具を採用し、球切れによる不点灯リスクを低減した。（平成 25 年度）夜間照明について、LED 化により、球切れによる不点灯リスクを低減した。

1-10

（平成 21 年度）計画欄に記載のとおり実施するとともに安全面から監視カメラの増設についても検討している。（平成 22～24 年度）桂キャンパスにおいては、監視カメラを一部高画質に取り換えた。（平成 25 年度）ダミーカメラを設置した。（将来、本設カメラとして転用可能）

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）本部からの通知等をホームページの掲示板等を利用して広く周知した。また、的確な代替要員の確保を行うなど効率的な業務運営を行った。また、本学女性研究者支援センターが実施している「研究実験補助者制度」を、各年度でそれぞれ 2 名の女性教員が利用し、研究を進めている。

（平成 23 年度）前年度同様に効率的な業務運営を行った。また、「研究実験補助者制度」を 4 名の教員が利用し、研究を進めている。（平成 24 年度）前年度同様に効率的な業務運営を行った。また、「研究実験補助者制度」を 2 名の教員が利用し、研究を進めている。

2-4

（平成 21～25 年度）制度を周知するとともに業務分担の見直し等を行い、制度を取得しやすい環境整備を行っている。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）窓口相談員に対し、本部が毎年開催している窓口相談員に対する研修会を受講させるとともに、構成員に対しては、本部からの情報やハラスメント窓口相談員についてホームページ等で周知している。

4-2

（平成 21～25 年度）運営会議構成員、全学人権委員会委員、学生部委員等をメンバーとした人権委員会を組織するとともに各部署に男女のバランスを考えた窓口相談員を配し、ハラスメントの防止・対策を行っている。

4-3

（平成 21～25 年度）人権委員会の下にハラスメント専門委員会を置き、窓口相談員と協力し、教職員・学生からの相談に対応しているが、多様なハラスメント事案等に対し、迅速かつ適切に対応するため弁護士事務所と顧問契約を締結した。

農学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）現在、執行部には、女性教員はいないが、全学委員会等（男女共同参画企画推進委員会、人権委員会、ジュニアキャンパス実施検討会等）には、女性教員が委員として参画しており、活躍している。（平成 22 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員として 4 名採用・昇任した。その結果、教授 66 名中 3 名、准教授 54 名中 2 名、講師 9 名中 1 名、助教 80 名中 11 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 8.2%である。また、特定教員では、22 年度に新たな採用はないが、准教授 2 名中 1 名、助教 5 名中 2 名が女性の特定教員であり、女性比率は 42.9%である。（平成 23 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員として 8 名採用・昇任した。その結果、教授 68 名中 3 名、准教授 55 名中 2 名、講師 10 名中 2 名、助教 78 名中 11 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 8.5%である。また、特定教員では、新たに 1 名を採用し、准教授 2 名中 1 名、助教 4 名中 2 名が女性の特定教員であり、女性比率は 50.0%である。（平成 24 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員として 17 名採用・昇任した。その結果、教授 69 名中 3 名、准教授 53 名中 2 名、講師 10 名中 2 名、助教 80 名中 9 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 7.5%である。また、特定教員では、新たに 4 名を採用し、准教授 3 名中 1 名、助教 5 名中 2 名が女性の特定教員であり、女性比率は 33.3%である。（平成 25 年度）新規教員採用・昇任において、定員内教員として 13 名採用・昇任した。その結果、教授 67 名中 4 名、准教授 50 名中 2 名、講師 10 名中 2 名、助教 76 名中 8 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 7.9%である。また、特定教員では、新たな採用はなく、准教授 3 名中 1 名、助教 5 名中 2 名が女性の特定教員であり、女性比率は 33.3%である。

1-2

（平成 21～25 年度）教員人事については、各専攻において選考委員会を設置し、公募等を行い、公正な審議を行っており、最終的には各専攻から推薦のあった候補者を教授会で審議、決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。

1-9

（平成 21 年度）夜間照明設備の照明効果を強化し防犯性を確保するため、農学研究科敷地内の樹木の剪定を実施した。また、防犯の観点から農学・生命科学研究棟の西側に照明灯を設置した。2 号館女子トイレにおいて、女性に優しい多機能型設備へ移行した。（平成 22 年度）防犯性を強化することなどのため、3 か所に夜間照明設備を増設した。（平成 23 年度）女性休養室設置に向けてスペース確保及び工事を行った。（平成 24 年度）農学部総合館において女性教職員更衣室の確保及び工事を行った。（平成 25 年度）農学部総合館女子更衣室において空調機の設置を行った。

1-10

（平成 21 年度）検討を行ったが、実施の準備まではいたっていない。（平成 22～23 年度）平成 21 年度まで休日のみであった夜間巡回警備を、平日も加えた毎日の夜間巡回警備とした。（平成 24～25 年度）附属高槻農場にセコムを導入した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）超勤の縮減、定時退勤、夏期における連続休暇の取得については事務部の会議で周知した。育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明した。育児休業中の代替要員については、派遣等で確保した。農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するため、農学研究科大学院に在籍する女子学生を対象に「農学研究科女性研究者育成支援研究費助成事業」を立案して、応募者 14 名から科学研究費の選考方法等に準じて選考し、10 名に対し、研究費の支援を実施した。（平成 21 年度当初計画にはなし）（平成 22 年度）前年度に引き続き、超勤の縮減、定時退勤、夏期における連続休暇の取得については事務部の会議で周知した。育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明した。育児休業中の代替要員については、派遣等で確保した。（平成 23～25 年度）前年度に引き続き、超勤の縮減、定時退勤、夏期及び年末年始における連続休暇の取得については事務部の会議で周知した。育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明した。育児休業中の代替要員については、派遣等で確保した。

2-4

（平成 21～24 年度）育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明している。育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。（平成 25 年度）育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば北部共通事務部で個別に説明している。育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）農学研究科・農学部構成員全員に、ハラスメント窓口相談員のリストを掲載した、ハラスメント問題啓発パンフレットを配付した。さらに、ホームページに、ハラスメント窓口相談員のリストを掲示した。年

度当初の、学部及び大学院新入生に対するガイダンス時に、人権問題対策委員会委員長が、人権問題の重要性と農学部・農学研究科における対応体制について、説明を行った。（平成 22 年度）ホームページに、ハラスメント窓口相談員のリストをリンクさせた。年度当初の、学部及び大学院新入生に対するガイダンス時に、人権問題対策委員会委員長が、人権問題の重要性と農学部・農学研究科における対応体制について、説明を行った。（平成 23～25 年度）窓口相談員のリストをホームページに掲載し周知している。年度当初の、学部及び大学院新入生に対するガイダンス時に、人権問題対策委員会委員長が、人権問題の重要性と農学部・農学研究科における対応体制について、説明を行った。

4-2

（平成 21 年度）ハラスメント窓口相談員を 17 名（教員 13 名、うち女性教員 6 名、職員 4 名、うち女性職員 2 名）配置し、相談者が安心して相談できる体制を整えた。また、今年度は 2 度、窓口相談員の連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、相談者に適切な助言・指導を行うための体制の整備充実に努めた。（平成 22 年度）ハラスメント窓口相談員を 17 名（教員 13 名、うち女性教員 6 名、職員 4 名、うち女性職員 2 名）配置し、相談者が安心して相談できる体制を整えた。また、平成 22 年度は 2 回、窓口相談員の連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、相談者に適切な助言・指導を行うための体制の整備充実に努めた。（平成 23 年度）ハラスメント窓口相談員を 16 名（教員 14 名、うち女性教員 7 名、職員 3 名、うち女性職員 1 名）配置し、相談者が安心して相談できる体制を整えた。また、平成 23 年度は 2 回、窓口相談員の連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、相談者に適切な助言・指導を行うための体制の整備充実に努めた。（平成 24 年度）ハラスメント窓口相談員を 17 名（教員 13 名、うち女性教員 5 名、職員 4 名、うち女性職員 2 名）配置し、相談者が安心して相談できる体制を整えた。また平成 24 年度は 2 回、窓口相談員の連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、相談者に適切な助言・指導を行うための体制の整備充実に努めた。（平成 25 年度）ハラスメント窓口相談員を 15 名（教員 13 名、うち女性教員 5 名、職員 2 名、うち女性職員 1 名）配置し、相談者が安心して相談できる体制を整えた。また、平成 25 年度は 2 回、窓口相談員の連絡会を開催し、情報の共有を図るとともに、相談者に適切な助言・指導を行うための体制の整備充実に努めた。

4-3

（平成 21～22 年度）ハラスメント窓口相談員への相談があった際、相談者の要望に応じて、農学研究科・農学部人権問題対策委員会での対応を行った。本研究科においては、人権問題対策委員会において、ハラスメントに対する迅速かつ構成な対応がとれる制度が整備されている。また、それぞれの件の決着がついた段階で、詳細な報告書を研究科長に提出し、対応の問題点についても検証を行っている。（平成 23～25 年度）窓口相談員と人権問題対策委員会と連携をとり、ハラスメントに対する迅速かつ構成な対応がとれる制度が整備されている。また、独自に学生相談室を週 2 回開設し、配付物及びホームページ等により学生へ周知を行っている。

人間・環境学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～23 年度）全学委員会には積極的に女性教員を推薦し、全学の意思決定に参画している。（平成 24 年度）新規教員の採用において、准教授に女性教員を 1 名採用した。その結果、82 名の教授中 7 名、准教授 28 名中 2 名、助教 18 名中 2 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 8.6%である。研究科内委員会においては、32 件の委員会中 15 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 2 件の委員会では委員長を務めている。（平成 25 年度）新規教員の採用において、教授、准教授、助教に女性教員をそれぞれ 1 名採用した。その結果、80 名の教授中 6 名、准教授 30 名中 2 名、助教 19 名中 3 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 8.6%である。研究科内委員会においては、32 件の委員会中 14 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 1 件の委員会では委員長を務めている。

1-2

（平成 21～25 年度）教員人事では実績を重視しており、性別による評価は行っていない。

1-9

（平成 21～25 年度）予算上の都合により設置には至らなかった。

1-10

（平成 21 年度）年末年始の巡回パトロールを強化した。（平成 22～25 年度）不審者への注意喚起をメール送付、ポスター掲示により行った。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）超勤縮減の啓発を毎月行い、前年比約 5%縮減の見込みとなった。年次有給休暇の効率的な修得を推進した。（平成 22～25 年度）超勤縮減の啓発を行うとともに、年次有給休暇の効率的な取得をメールにより推進した。

2-4

（平成 21～25 年度）各種制度を構成員に周知している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）教職員を対象として、青木カウンセリングセンター長による講演会を行った。（平成 22 年度）教職員を対象として、外部講師を招いての講演会を行った。（平成 23 年度）教職員を対象として、青木カウンセリングセンター長による講演会を行った。（平成 24～25 年度）新入生ガイダンス時に、カウンセリングセンター講師による講演会を行った。

4-2

（平成 21～25 年度）ハラスメント相談窓口に男女双方の教員・職員を配置した。

4-3

（平成 21～25 年度）ハラスメント相談窓口の存在を積極的に周知した。

エネルギー科学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～23 年度）現時点では、女性教員がいない状況にあるが、教員公募については、男女の区別なく選考内規等に基づき採用を行った。（平成 24 年度）現時点では、女性教員はいないが、定員内教員として教授 3 名、准教授 1 名が昇任し、准教授 1 名、助教 1 名を採用した。また、特定教員（助教 3 名）を採用した。選考は男女の別なく選考内規等に基づき行った。（平成 25 年度）現時点では、女性教員はいないが、定員内教員として教授 1 名、准教授 1 名が昇任し、准教授 2 名を採用した。選考は男女の別なく選考内規等に基づき行った。

1-2

（平成 21～25 年度）教員公募については、男女の区別なく選考内規等に基づき採用を行った。

1-9

（平成 21 年度）事務室を改修し、女性の休憩が可能なスペースを設けた。また、耐震改修工事を行った建物については、必要な男女トイレを確保した。（平成 22 年度）女子学生等からの要望により 2 号館男子トイレのガラスを摺りガラスに換えた。

1-10

（平成 21 年度）夜間巡回警備については、経費等の問題があるため、当面の間、工学部 2 号館に 24 時間対応の監視カメラを設置した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）事務処理方法の見直しを行うとともに、研究科ホームページ及び事務部ホームページを充実させ、教員・学生の利便性の向上を図った。（平成 22～23 年度）研究科ホームページ及び事務部ホームページを充実させ、教員・学生の利便性の向上を図った。（平成 24 年度）定時退勤日を設定し、時間外勤務の抑制に努めた。年次有給休暇の取得を推進した。（平成 25 年度）定時退勤日を設定し、時間外勤務の抑制に努めた。

2-4

（平成 21 年度）育児・介護休業、短時間勤務制度の取得者はなかった。（平成 22 年度）育児・介護休業の取得者が 1 名（時間雇用職員）あった。（平成 23～25 年度）引き続き、育児・介護休業、短時間勤務制度について周知するとともに、取得しやすい環境整備に努めた。本年度は、取得者なし。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）事務本部からの通知等を構成員に周知した。（平成 22 年度）事務本部からの通知等を構成員に周知した。また、新入生ガイダンスでもパンフレットを配付し、周知した。（平成 23～24 年度）本部等からの通知等を構成員に通知した。教職員の新規採用時、また新入生ガイダンスでもパンフレットを配付し、周知した。（平成 25 年度）本部等からの通知等を構成員に通知した。教職員の新規採用時、また新入生ガイダンスでもパンフレットを配付し、周知した。窓口相談員 1 名の交替があった。

4-2

（平成 21～24 年度）窓口相談員の構成については、教員層、職員層から選出すると共に、男女同数を選出し、相談しやすい環境作りを行った。（平成 25 年度）窓口相談員を教員及び女性職員から選出し、相談しやすい環境作りを行った。

4-3

（平成 21 年度）「京都大学におけるハラスメントの防止等に関する規程」の一部改正に伴い、研究科内規の一部改正を行った。又、改正後の内規をホームページで周知した。（平成 22～25 年度）新入生オリエンテーションで、制度の趣旨及び窓口相談員についての案内を行った。

アジア・アフリカ地域研究研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～23 年度）研究科内委員会等においてジェンダー・バランスに配慮し、女性教員 2 名を人権問題相談窓口の委員とした。（平成 24～25 年度）研究科内委員会等においてジェンダー・バランスに配慮し、女性教員 3 名を人権問題相談窓口の委員とした。

1-2

（平成 21～25 年度）教員・研究員の採用・昇任の際に、男女の区別をすることなく公平に行っており、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。

1-9

（平成 21 年度）平成 22 年度計画を前倒しし、稲盛財団記念館周辺構内に夜間照明設備を設置した。（東南アジア、地域情報センターと同じ）（平成 22 年度）東棟の 2 階、4 階にしかなかった女子トイレについて、改修工事を行い全階に設置するとともに、鏡等のアメニティーも大幅に改善した。また、構内中庭の夜間照明設備を整備した。（平成 23 年度）総合研究 2 号館において、防犯カメラの増設を行い、施設整備の充実を図った。（平成 24 年度）夜間照明設備については、要望があった東棟の裏（北）側の自転車置き場に、外灯を設置して環境の改善を行った。（平成 25 年度）整備済。

1-10

（平成 21 年度）夜間の建物警備は、暗証番号付きのオートロック及び防犯カメラで対応している。（平成 22 年度）夜間は、暗証番号付きのオートロックで対応している。また、事務部男子職員による就業時間後の施錠等戸締りチェックを行っている。（当番制）（平成 23～24 年度）夜間は、全ての建物・棟において、暗証番号付きのオートロック方式で対応している。さらに、就業時間後、事務部の男子職員により、扉・窓の施錠確認、不審者・不審物の見回り等を当番制によって実施している。（平成 25 年度）夜間及び休日における警備強化のために、外部委託による定時巡回パトロールを実施し、安全な環境保持を整備している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」の周知をはかり就労環境の改善促進に努めた。（平成 22 年度）育児休業期間中に代替要員（臨時的任用職員）を雇用し、復帰後は業務内容の見直しを行う等職場復帰しやすい環境の整備に努めた。（事務部）（平成 23 年度）各種委員会・会議の勤務時間内での終了を徹底するため、開催時間の設定の変更を行い、子育てを行う教職員の働きやすい職場環境の改善措置を実施した。（平成 24～25 年度）事務部において定時退勤日を設定して職員への周知・呼び掛けを行い、超過勤務の縮減に努め、雇用環境の整備を図った。

2-4

（平成 21 年度）研究・育児支援として、研究・実験補助者雇用制度による技術補佐員及びオフィスアシスタントの雇用を行った。また、育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する時間雇用職員を採用した。（平成 22～25 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する時間雇用職員を採用した。（事務部）

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）学部便覧に人権相談窓口について案内し、また、新入生ガイダンスでも周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 22～25 年度）ホームページ及び学生便覧で人権相談窓口について案内し、また、新入生ガイダンスでも周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2

（平成 21 年度）人権委員会委員及び人権問題相談窓口担当者を定め、迅速に対応できるよう努めた。（平成 22～25 年度）人権委員会委員及び人権問題相談窓口担当者を定め、迅速に対応できるよう努めた。 また、上記委員及び相談員にはジェンダー・バランスに配慮して女性教職員を配置し、多様な相談に応じられるよう体制の充実を図った。

4-3

（平成 21～23 年度）人権委員会委員及び人権問題相談窓口担当者を定め、また、学生には学生便覧に人権相談窓口に関する情報を掲載すると共に新入生ガイダンスでも周知をはかり、迅速に対応できるよう努めた。（平成 24 年度）人権委員会委員及び人権問題相談窓口担当者を定め、また、学生には学生便覧に人権相談窓口に関する情報を掲載すると共に新入生ガイダンスでも周知をはかり、迅速に対応できるよう努めた。また、研究科の人権委員会内規の改正を行い、適切な対応を図れるように整備を行った。（平成 25 年度）人権委員会委員及び人権問題相談窓口担当者を定め、また、学生には学生便覧に人権相談窓口に関する情報を掲載すると共に新入生ガイダンスでも周知をはかり、迅速に対応できるよう努めた。

情報学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）公募により、女性の特定教員を 11 月 1 日付けで採用した。（平成 22 年度）公募により、9 月 1 日付けで女性教員を 1 名採用した。また、4 月 1 日付けで女性教員 1 名を准教授に昇任させた。（平成 23 年度）10 月 1 日付で女性教員を 1 名採用した。（平成 25 年度）10 月 1 日付で女性教員を 1 名採用する予定あり。

1-2

（平成 21 年度）企画・評価委員会において女性教員の採用を増やす施策を検討するも、逆差別につながるとの意見がでて、教員公募の募集要項において男女共同参画に則ることを明記することを申し合わせた他は成案を得ず。（平成 22 年度）平成 22 年度に行われた 16 件の人事について、女性であることのみを理由とした不利益な評価がなされていないことを、専攻長を通じ確認した。また、公募を行った場合は男女共同参画に則っていると公募要領に記載している。（平成 23～25 年度）公募時に男女共同参画社会基本法の精神に則って選考する旨、公募要領に記載している。

1-9

（平成 21 年度）女性教職員研修を 2 日、女子学生懇談会を 2 度開催し、要望のあった場所に夜間照明機器を設置するとともに、外部調査機関による水質調査を経て、サビ水対策のミネラルウォーターや浄水器配付に反映させ、就労・就学環境の改善を図った。（平成 22 年度）10 号館、2 号館の女子トイレの洗面台などの整備を行った。2 号館の廊下・階段など共用部分にセンサーライトを設置した。3 号館女子休憩室に必要な消耗品を補充した。（平成 23 年度）環境の改善整備として、総合研究 8 号館のトイレ、洗面所を全階、改修した。（平成 24 年度）総合研究 7 号館の耐震改修に伴い、トイレ、洗面所を全階、改修した。（平成 25 年度）平成 25 年 5 月から工学部 2 号館 225 号室に女子休憩室を設置した。

1-10

（平成 21 年度）不審人物を見かけた際や緊急時の連絡先のはり紙の記載を一新して、各研究室、廊下などに掲示した。（平成 22～23 年度）盗難事故発生時や長期休暇期間前などに、退室時の施錠の徹底などとあわせて注意喚起をメールにて行った。（平成 24～25 年度）盗難事故発生時や長期休暇期間前などに、退室時の施錠の徹底などとあわせて注意喚起をメールにて行った。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）企画・評価委員会において、家事や育児の支援策として勤務時間外の会議の不開催を協議するも、勤務開始時刻が教員によって一律でない現状では実施は困難となった。（平成 22～25 年度）会議開催日を定例化するとともに、会議開催時間を 90 分以内で終了するよう徹底を図った。

2-4

（平成 21 年度）研究科事務部では年間を通じて長時間の超過勤務が続き、改善の方策を三独立研究科研究科長から総務担当理事に提案するも、実施は次年度に持ち越しとなった。（平成 22～23 年度）事務長、掛長で構成する事務連絡会を新設して定例開催し、超過勤務削減を徹底した。また、前年に引き続き三研究科共通事務部のあり方を検討した。（平成 24 年度）事務長、掛長で構成する事務連絡会を定例開催し、超過勤務削減を徹底した。それに加え、毎月 1 回、定時退勤日を設定し、確実に実行している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）平成 21 年 10 月 9 日、カウンセリングセンターの青木先生をお招きして人権に関する研修会を開催した。4 月の新入生ガイダンスにおいて研究科長が作成したハラスメント注意文書「多様な人たちと今ここに在るということ」を配付した。（平成 22 年度）人権委員会の取り組みとして、各種相談への適切な対応などを中心に平成 23 年 3 月 29 日「こころの健康に問題を抱えた学生及び教職員への対応について」と題した講演をカウンセリングセンター杉原保史教授に依頼し開催した。（平成 23～25 年度）辞令交付時に、新採用教員に対し、ハラスメント防止についてパンフレットを配付し、研究科長より説明をおこない、新採用教員に注意喚起を行っている。

4-2

（平成 21 年度）平成 21 年 8 月 20-21 日に女性教職員懇談会、同 10 月 23 日、12 月 25 日に女子学生懇談会を開催して、困った場合の同性の相談先の確保を支援するとともに、女性構成員の名簿やメーリングリストを整備した。（平成 22 年度）平成 22 年 6 月 25 日に女性教職員懇談会、同 4 月 16 日、10 月 15 日に女子学生懇談会を開催して、困った場合の同性の相談先の確保を支援するとともに、女性構成員の名簿やメーリングリストを整備した。（平成 23 年度）平成 23 年 6 月 24 日に女性教職員懇談会、同 4 月 15 日、10 月 18 日に女子学生懇談会を開催して、困った場合の同性の相談先の確保を支援するとともに、女性構成員の名簿やメーリングリストを整備した。（平成 24 年度）平成 24 年 7 月 9 日に女性教職員懇談会、同 6 月 28 日、10 月 30 日に女子学生懇談会を開催して、困った場合の同性の相談先の確保を支援するとともに、女性構成員の名簿やメーリングリストを整備した。（平成 25 年度）平成 25 年 6 月 28 日に女性教職員懇談会、同 4 月 15 日に女子学生懇談会を開催して、困った場合の同性の相談先

の確保を支援するとともに、女性構成員の名簿やメーリングリストを整備した。
4-3
（平成 21 年度）人権問題等窓口相談員 4 名をウェブ上で公開するとともに、京都大学の規程整備に即応して人権問題等取扱要領等の研究科人権委員会関係規程を改訂した。（平成 22～24 年度）人権問題等窓口相談員 4 名に対して人権問題等取扱要領等関係規程、パンフレット、窓口相談員窓口一覧、相談者用手引きを取りまとめ配付した。（平成 25 年度）ハラスメント窓口相談員、人権委員会委員の研修については、各位に参加するよう推進している。研究科内では、研究科長主催で窓口相談員、人権委員の交代の際に引き継ぎ会を行っている。平成 25 年は 4 月 10 日に行った。

生命科学研究科

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）部局内経費による特定有期雇用教員（特命助教）3 名の採用に際し、女性 1 名を採用した。（平成 22 年度）教員における女性比率を高めるよう努めているが、平成 22 年度においては採用にはいたっていない。（平成 23 年度）新規教員（講師 1 名、助教 3 名）の採用に際し、女性 1 名（助教）を採用した。（平成 24 年度）新規教員（教授 1 名、助教 3 名）の採用に際し、女性教員の採用はなかったが、特定教員（助教）1 名を採用した。（平成 25 年度）女性教員（講師）1 名を採用した。その結果、17 名の教授中 1 名、4 名の講師中 1 名、17 名の助教中 1 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 6.3%である。

1-2

（平成 21～25 年度）人事委員会において研究・教育業績に基づいて選考を行っており、女性であることに不利益は生じていないことを確認している。

1-9

（平成 21～25 年度）整備済み。

1-10

（平成 21 年度）医学部との協議により、南部地区に監視カメラを設置した。（平成 22～25 年度）引き続き、関係部局と協議し、強化を図る。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）育児休業等の学内規程を教職員に周知した。

2-4

（平成 21 年度）同制度を教職員に周知した。（平成 22～25 年度）京都大学の育児・介護等の支援制度について、研究科ホームページへ掲載し、育児・介護等を行う教職員へ多様な働き方の提案を行っている。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）新入生ガイダンスにおいて、パンフレットの配付ならびに相談窓口について周知すると共に、研究科ホームページにおいても各種ハラスメント対策に関する情報を提供し、ハラスメント防止に努めた。（平成 22～25 年度）新入生ガイダンスにおいて、パンフレットの配付ならびに相談窓口について周知し、研究科ホームページにおいてもハラスメント窓口相談員を公開するとともに、各種ハラスメント対策に関する情報を提供し、ハラスメント防止に努めた。

4-2

（平成 21 年度）ハラスメント窓口相談員を充実させ、相談事案が生じた場合には部局人権問題委員会が速やかに対応した。また、副指導教員制のもと研究以外のハラスメントを含めた日常生活についての問題にも対応できるようにしている。（平成 22～25 年度）ハラスメント窓口相談員及び連絡先を研究科ホームページにより周知し、相談事案が生じた場合には部局人権問題委員会が速やかに対応できる体制を整えている。また、副指導教員制のもと研究以外のハラスメントを含めた日常生活についての問題にも対応できるようにしている。

4-3

（平成 21 年度）男女教職員から構成される窓口相談員を配したうえで、人権問題委員会を設置しており、必要に応じて、適正に対応した。（平成 22～25 年度）引き続き窓口相談員・人権問題委員会を設置し、必要に応じて適正に対応できるよう体制を整えている。

総合生存学館

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 25 年度）当学館執行部に女性教員は存在しないが、専任教員 13 名のうち、女性教員が 1 名在籍している。また、教員公募にあたっては、選考内規等に基づき、男女の区別なく実績に基づいた選考を行った。
1-2
（平成 25 年度）教員公募にあたっては、選考内規等に基づき、男女の区別なく実績に基づいた選考を行った。なお、公募要領には、女性研究者の応募を歓迎する旨記載した。
1-10
（平成 25 年度）夜間巡回警備は本部契約により適切に行われていると考えている。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 25 年度）定時退勤の推進、超過勤務の削減、夏季休暇等における連続休暇取得の推進について、部局内で周知した。特に定時退勤については、月 1 回以上実施した。
2-4
（平成 25 年度）制度の周知につとめており、今年度は 1 名の育児休業取得者があった。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 25 年度）2 名のハラスメント窓口相談員を配置しており、ハラスメント窓口相談員のための研修会を受講させた。
4-2
（平成 25 年度）2 名のハラスメント窓口相談員を配置しており、ハラスメント窓口相談員のための研修会を受講させた。
4-3
（平成 25 年度）2 名のハラスメント窓口相談員を配置しており、ハラスメント窓口相談員のための研修会を受講させた。また、部局人権委員会の整備に向けて、平成 25 年 12 月に「京都大学大学院総合生存学館におけるハラスメント防止等に関する内規」を制定した。

地球環境学堂・地球環境学舎

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）委員の選定の際に、性別による偏りが起こらないよう留意した。（平成 22 年度）委員の選定の際に、性別による偏りが起こらないよう留意した。女性教員の比率は、全体で 22%（固有:37%、流動:7%）であるが、学堂固有の教員では、37%と他部局に比べ非常に高い比率で配置している。流動分野については、協力部局の人事によるため対処できない。（平成 23～25 年度）委員の選定の際に、性別による偏りが起こらないよう留意した。

1-2

（平成 21 年度）女性であることのみを理由とする不利益取扱いと見られるケースは生じなかった。（平成 22～25 年度）女性であることのみを理由とする不利益な扱いは行っていない。

1-9

（平成 21 年度）建物改修・耐震工事等のため統一的アンケートを行う時期を延期したが、個別に教職員や学生のニーズを把握し、即座に対応できるものはすぐに対応した。（平成 22～24 年度）経費、スペースの問題から困難な要望もあるが、対応できるものは整備・改善した。（平成 25 年度）経費、スペースの問題から困難な要望もあるが、対応できるものは整備・改善した。物理系校舎（6 階～8 階）の女子トイレを 1 つ増設した。

1-10

（平成 21 年度）建物改修・耐震工事のため統一的アンケートを行う時期を延期したが、各研究室単位で夜間の安全等につき注意し合うよう指導し、安全を確保した。（平成 22～25 年度）夜間巡回警備は本部契約に委ねている。引き続き、各研究室単位で夜間の安全確保に努めるよう指導するとともに、緊急連絡網を整備し、緊急時の連絡先、対応等を周知した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）問題意識の醸成により、会議時間短縮を司会担当者自身が率先して心がけるようになり、また全教職員に対する学堂長からの年休取得促進の呼びかけが積極的になされた。（平成 22 年度）問題意識の醸成により、各会議の運営はスムーズに進められ、会議時間は短縮されている。また、超過勤務時間が前年比 59%、年休取得率が前年比 140%と、総労働時間数も大幅に縮減することができた。（平成 23 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」に基づき、会議時間は短縮され勤務時間内に終えている。年次休暇の取得促進、教職員の健康の維持・増進等のため、連続休暇の取得（ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の期間）促進を行った。（平成 24～25 年度）定時退勤日を毎週金曜日に設定し、超過勤務時間の削減に努めた。また年次休暇の取得促進のため、連続休暇の取得（ゴールデンウィーク、夏季、年末年始等の期間）促進を行った。

2-4

（平成 21 年度）周囲の同僚により育児休業取得者たる教員に対するきめ細かい配慮が行われ、組織としてそれを見守る環境が整えられた。（平成 22 年度）女性教職員の比率は、27%（教員 22%、職員 63%）と他の部局に比べ高く、育児・介護休業等の制度に対する理解も得られ、取得しやすい環境が整えられている。育児休業取得対象者が 1 名あり、女子職員 1 名が取得した。（平成 23 年度）女性教職員の比率は、他の部局に比べ高く、育児・介護休業等の制度に対する理解も得られ、取得しやすい環境を整えている。（平成 24～25 年度）女性教職員の比率は、他の部局に比べ高く、育児・介護休業等の制度に対する理解も得られ、取得しやすい環境を整えている。育児休業を女性職員 1 名が取得した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）教員全員の出席する会議で教員に対する注意喚起を行うと共に、各研究室で学生に対し周知すべきことを確認した。（平成 22～23 年度）窓口相談員に対しては、本部が毎年開催している窓口相談員に対する研修会を受講させ、教職員、学生等構成員に対しては、パンフレットの配付等本部からの情報やハラスメント窓口相談員について周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 24～25 年度）窓口相談員に対しては、本部が毎年開催している窓口相談員に対する研修会を受講させ、教職員、学生等構成員に対しては、パンフレットの配付等本部からの情報やハラスメント窓口相談員について周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。相談しやすいハラスメント窓口相談員を人選し、より相談しやすい環境を整えた。

4-2

（平成 21～25 年度）公式の相談体制につき学生及び教職員に周知するとともに、修士一回生に対してはチューター教員を一人ずつ配置し、学生生活に関する相談ができる環境を整えた。

4-3

（平成 21 年度）所定の委員を任命すると共に、情報収集の協力体制を整え、スムーズな解決を図ることのできるシステムを構築し、他方で周知活動を行った。（平成 22～25 年度）ハラスメントの防止・対策のため組織体制や制度等の周知活動を引き続き行った。

公共政策連携研究部・公共政策教育部

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～25 年度）本大学院では、女性教員の在籍がなく、意思決定機関に女性教員の意向を反映させる必要が生じた場合は、法学研究科女性教員の意見を聞く事としている。

1-2

（平成 21～25 年度）本大学院では、研究者教員にあっては設置母体の法学研究科及び経済学研究科教員の中から科目適合性を考慮して人事を行い、実務家教員にあっては任期制を採用のうえ、科目適合性を考慮して採用（再任）しているので、男女を問わず、教育・研究業績と開講科目に合致した人材を登用している。

1-9

（平成 25 年度）女子トイレにウォシュレットと、手洗い洗剤を設置し、改善した。また、人感センサー照明を設置し整備した（いずれも法経本館）。

1-10

（平成 21～25 年度）夜間警備増強の要望もなかったので、特に対応していない。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）教授会で部局長会議並びに全学委員会の報告を行い、周知している。なお、会議時間が午後 5 時以降まで延長することがないように、時間設定を行った。

2-4

（平成 21 年度）教授会で部局長会議並びに全学委員会の報告を行い、周知しているが、平成 21 年度中には取得の申し出をした者は、事務部を含めていなかった。（平成 22 年度）引き続き、環境整備に努めた。事務職員 1 名が育休を取得した（法学研究科にも再掲）（平成 23 年度）引き続き、環境整備に努めた。（平成 24～25 年度）事務職員 1 名が育児部分休業制度を取得した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）1 回生の履修指導等を通じて啓蒙を図った。

4-2

（平成 21～25 年度）窓口相談者を指名（教員 1 名、事務職員男女各 1 名）し、相談できる体制を敷いている。

4-3

（平成 21 年度）1 回生の履修指導等を通じて周知を図った。（平成 22～25 年度）ハラスメントに関する部局内手続きは、平成 18 年度の開設時に整備済み。学生に対する周知は、1 回生の履修指導等を通じて周知を図った。

経営管理研究部・経営管理教育部

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）本研究部は、女性は特定教員のみであるが、部内委員会には積極的に参画してもらっている。
1-2
（平成 21～22 年度）教授会で選出された公募委員 3 名により選定を行い、女性が不利益な扱いをされていないかをチェックしている。（平成 23～25 年度）執行部教員で構成される企画委員会で全ての採用案件について、女性が不利益な扱いをされていないかをチェックしている。
1-9
（平成 21 年度）法経東館については、全館トイレにウォシュレット、防犯ベルを設置した。照明については、省エネの観点から間引いているが、女性フロアでは電球を多く残している。（平成 22 年度）男女別の休養室を設置した。（平成 23～25 年度）照明については切れているところがないか定期的に点検を行っている。
1-10
（平成 21～25 年度）現状を継続している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21 年度）女性研究者を白眉プロジェクト及び橘賞などに積極的に推薦し、たちばな賞を受賞した。（平成 22 年度）女性研究者を白眉プロジェクトに推薦を行い採択された。（平成 23～25 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に周知し、年次有給休暇取得を促進した。
2-4
（平成 21～25 年度）本部からの通知を周知し、構成員に制度への理解向上をはかった。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～22 年度）事務本部からのハラスメント対策に関する情報を部局内の各構成員にメール等で提供した。（平成 23～25 年度）ハラスメント防止に関する冊子を新入生オリエンテーション時及び新規採用教員に配付した。
4-2
（平成 21～25 年度）経済学研究科と合同で女性 1 名を含むハラスメント窓口相談員を 7 名配置した。
4-3
（平成 21～22 年度）ハラスメント窓口相談員を配置し、年に 1 度、事例を報告してもらっている。（平成 23～25 年度）新入生オリエンテーションで制度の趣旨の周知徹底を図るとともに、担当者の名前、メールアドレスを周知している。

化学研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）女性教職員の比率は低いが、その意思を反映させるよう努めた。また、女性教員の比率を高めるために、教員の公募に際し、その募集要項に「京都大学は、男女共同参画を推進しております。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」という一文を明記している。（平成 22 年度）女性教職員の比率は低いが、その意思を反映させるよう努めた。また、女性教員の比率を高めるために、教員の公募に際し、その募集要項に「京都大学は、男女共同参画を推進しております。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」という一文を明記している。男女共同参画推進アクション・プランに基づく男女共同参画の推進について、教授を対象に男女共同参画企画推進室のスタッフによるプレゼンテーションの場を設定した。（平成 23～25 年度）女性教職員の比率は低いが、その意思を反映させるよう努めた。また、女性教員の比率を高めるために、教員の公募に際し、その募集要項に「京都大学は、男女共同参画を推進しております。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」という一文を明記している。

1-2

（平成 21～25 年度）教授（准教授、助教）選考内規等の規定に基づき、純粋に業績のみを判断材料として選考を行った。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。（平成 22 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）　本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。化学研究所核酸情報解析棟の改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所巨大災害研究センターの耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 23 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）未実施。（平成 24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館 S 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所イオン線形加速器棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所超高圧電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 2 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 3 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所高耐久木材開発のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所信楽 MU 観測所本館のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所境界層風洞実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所北 4 号棟耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 25 年度）（宇治地区 4 研究所とも同じ）化学研究所超高分解能電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所極低温物性化学実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所横大路流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。防災研究所白浜流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。

1-10

（平成 21 年度）宇治地区全体として、21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。（平成 23～25 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）所内連絡会等において周知した。（平成 23～25 年度）所内において既に周知済み。

2-4

（平成 21～22 年度）所内連絡会等において制度を周知した。（平成 23～25 年度）所内において既に周知済み。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）ハラスメントに関するパンフレットを配付する等して、ハラスメントの防止と対応に努めた。（平成 22 年度）ハラスメントに関するパンフレットを配付する等して、ハラスメントの防止と対応に努めた。また、ハラスメント事案が学内で発生した場合、教授会においてその都度注意喚起をした。（平成 23～25 年度）ハラスメント事案が学内で発生した場合、教授会においてその都度注意喚起をした。

4-2

（平成 21～25 年度）ハラスメントの窓口に、男女の相談員を適正に配置した。

4-3

（平成 21～25 年度）ハラスメント担当を設け、新入生オリエンテーションで制度の趣旨の周知徹底を図るとともに、担当者の名前、電話及びメールアドレスを周知した。また、化学研究所ホームページに相談窓口を掲載している。

人文科学研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）平成 22 年 4 月 1 日付で准教授 1 名の女性教員を登用し教授会構成員の女性比率を高めた。教授会、委員会等においては、女性教員が意見を言いやすい体制づくりに配慮した。（平成 22 年度）新規教員の採用において、准教授、助教に女性教員を 2 名（各 1 名）採用した。その結果、教授 20 名中 1 名、准教授 17 名中 2 名、助教・助手 20 名中 7 名、計 10 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 18%である。（平成 23 年度）新規教員の採用において、女性の適任者は得られなかったが、教授 20 名中 1 名、准教授 15 名中 2 名、助教・助手 17 名中 6 名、計 9 名の女性教員が在籍している。なお、本研究所では、研究運営の便宜上、教員は人文学研究部または東方学研究部に所属しており、それぞれの部における「部会」や教員全体での「研究者会議」に、全教員が参加することにより、教授会審議事項等に対する意見を聴取するなど女性教員の意見を反映する努力を行っている。（平成 24 年度）平成 25 年 2 月 1 日付けで助教 1 名の女性教員を採用した。その結果、教授 21 名中 1 名、准教授 16 名中 2 名、助教・助手 18 名中 7 名、計 10 名の女性教員が在籍しており、女性比率は 18 パーセント以上である。なお、平成 24 年 4 月 1 日付けで客員研究部門に女性客員准教授を配置した。また、教員全体での「研究者会議」は、全教員が参加しやすい日に設定し、教授会審議事項や将来計画ワーキンググループ等の回答に対する意見を聴取するなど女性教員の意見を反映する努力を行っている。（平成 25 年度）今年度は、新規採用の教員はいないが、公募等により特定研究員等の採用を検討しており、女性の積極的な応募を期待している。なお、本研究所長の最も重要な諮問機関である将来構想ワーキンググループと概算要求ワーキンググループに、それぞれ女性教員が配置（計 3 名）され、女性教員の意見を反映している。

1-2

（平成 21 年度）平成 21 年度に助教 2 名、平成 22 年 4 月 1 日付で准教授 1 名、助教 1 名の女性教員を登用した。（平成 22 年度）教員・研究員の採用・昇任の際に、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。また、「教員公募に関する申合わせ」を所長裁定し、公募要項には、「女性、外国籍の方の積極的な応募を期待します。」の一文を記載することを決定した。おって、採用・昇任人事を 3 件行ったうち、2 件について女性を登用し、教員における女性比率は、18%である。（平成 23～25 年度）教員・研究員の採用・昇任の際に、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。また、「教員公募に関する申合わせ」を所長裁定し、公募要項には、「女性、外国籍の方の積極的な応募を期待します。」の一文を記載している。なお、任用にかかる人事委員会委員は、投票により選出しており、女性教員の参画を妨げることや、任用候補者の選定に不利益が生じることはない。

1-9

（平成 21 年度）①更衣室ロッカーの老朽化に伴い買い換えた。②分館の休憩室を整備した。（平成 22 年度）本館 1 階掲示板前の照明が暗く掲示板の役目をなさないので、環境賦課金制度により、1 階の掲示板前は LED 化照明とし、その他、1 階から 4 階の通路については保安灯を設置することにより、節電に配慮しつつ、整備を図った。（平成 23 年度）分館利用者（障害者や妊婦等）に対する配慮から正面玄関階段に手摺りを設置した。（平成 24 年度）耐震改修工事に伴い、新たに多目的トイレ及び休養室を新設した。また、1 階エレベータ前には人感センサーを設置した。さらに、トイレの便器・手洗い器は新品にリニューアルした。（平成 25 年度）女性用トイレ、更衣室、談話室等の施設充実に努め、適宜必要に応じて改善を図った。分館地階書庫のシャッターの内側に引き戸を設置し、書庫内環境改善・貴重本等研究資料の保全状態改善を図った。

1-10

（平成 21 年度）①電気錠を設置した。②分館に監視カメラを設置した。（平成 22 年度）女性教員からセキュリティーに関して不安があるとの声を受け、本館に IC 職員証等による入退館システムを導入し、セキュリティーを高めた。（平成 23 年度）本館 1 階の階段上り口に「関係者以外立入禁止」の立看板を設置した。また、昨年導入したシステム、機器の維持・運用に努めた。（平成 24 年度）分館耐震改修に伴い、分館にも職員証による電気錠の入退室管理システムを導入し、新規設置のエレベータにも職員証による認識システムを導入した。さらに監視カメラを 1 台増設し、監視システムも同時に導入し、PC によるデータ保存・管理体制を整えた。（平成 25 年度）平成 24 年度までに導入・設置したシステム・機器を引き続き維持・運用した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）育児支援制度に関しての情報をホームページ等にて周知を図り、育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備に努めるとともに、定時退勤や年次休暇の取得促進等の就労環境の改善に努めた。（平成 22 年度）育児休業を取得した事務職員の産前、産後及び育児休業中の期間を通じて派遣職員を配置することにより、当該職員が安心して休暇・休業を取得できるよう配慮し、また、当該職員が不在中、他の職員の仕事の負担が生じないよう努めた。本学が夏季休暇及び年次休暇の取得推進週間を設定したことについて、教授会等で周知し、取得を推進している。（平成 23 年度）業務の見直し・標準化をはかることにより、欠員中の事務職ポストに育児部分休業取得者を配置することができた。また、夏季及び年末において、連続休暇を取得するよう周知した。（平成 24 年度）育児支援制度に関しての情報を教授会及びメールにて周知した。また、育児部分休業者に引き続き、当該休業を取得しやすい事務体制を構築した。（平成 25 年度）定時退勤や年次休暇の取得促進等の就労

環境の改善に努めた。また、ゴールデンウィーク、夏季及び年末年始において、連続休暇を取得するよう促した。
2-4
（平成 21 年度）①業務のマニュアル化に努めた。②人件費の特定使用、予算措置により、代替職員を措置した。（平成 22 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の取得に資する各種支援事業をメール等を通じて周知した。（平成 23 年度）業務の見直し・標準化をはかることにより、欠員中の事務職ポストに育児部分休業取得者を配置することができた。（平成 24 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の周知に努めた。（平成 25 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の取得に資する各種支援事業を教授会及びメールにて周知した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）①パンフレットを配付した。②研修会への参加を図った。（平成 22 年度）事務本部からの配付物等を教職員に周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。また、ハラスメント相談窓口委員についても、教授会等において周知した。（平成 23～24 年度）事務本部からの配付物等を教職員に周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。また、ハラスメント相談窓口委員に対する研修会の受講を促した。（平成 25 年度）事務本部からの配付物等を教職員に周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。また、ハラスメント相談窓口委員に対する研修会の受講を促したところ、ハラスメント相談窓口委員 2 名が受講した。
4-2
（平成 21 年度）男性、女性各 2 名の相談員を配置した。（平成 22 年度）平成 22 年度ハラスメント相談窓口について教授会等で周知し、当該担当職員を本研究所ホームページに所内委員として掲示した。（平成 23～25 年度）窓口相談員については、教員及び事務職から各 2 名（計 4 名）を配置し、各職（教員及び事務職）において、男性、女性も各 1 名（計 4 名）とすることにより、相談しやすい体制を構築した。
4-3
（平成 21 年度）相談者からの相談が相談員にあった場合は、所内の相談手順に添って迅速に対応した。（平成 22～23 年度）人権委員会委員とハラスメント相談窓口職員を本研究所ホームページの「所内情報」で掲示し、ハラスメント問題の対応・連携については、教授会等で周知した。（平成 24 年度）ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度は整備されており、本研究所ホームページの「所内情報」にて掲示するとともに教授会でも周知した。（平成 25 年度）ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度は整備されており、本研究所ホームページの「所内情報」にて掲示するとともに教授会でも周知した。さらに、ハラスメントが発生した場合に、当該制度の円滑な運用がはかれるよう、人事委員会、ハラスメント窓口相談員及び事務職員において意見交換を行った。

再生医科学研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）14 件の学内委員会委員の推薦中、3 名の女性教員を推薦した。（平成 22 年度）教授 8 名中 1 名、准教授 13 名中 2 名の女性教員が在籍し、女性比率は 10%である。11 件の学内委員の推薦依頼中、2 名の女性教員を推薦した。（平成 23 年度）教授 7 名中 1 名、准教授 13 名中 2 名の女性教員が在籍し、女性比率は 15%である。13 件の学内委員の推薦依頼中 1 件、女性教員を推薦した。（平成 24 年度）教授 10 名中 1 名、准教授 12 名中 2 名の女性教員が在籍し、女性比率は 14%である。研究所内委員会において、17 件の委員会中 7 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 1 件の委員会（予算委員会）では委員長を務めている。また、全学委員会等に対しては、4 名の女性教員を推薦している。（平成 25 年度）教授 13 名中 1 名、准教授 9 名中 1 名の女性教員が在籍し、女性比率は 9%である。研究所内委員会において、17 件の委員会中 7 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 1 件の委員会（予算委員会）では委員長を務めている。また、全学委員会等に対しては、4 名の女性教員を推薦している。

1-2

（平成 21 年度）教員選考を行う場合、推薦委員会を立ち上げ、委員会で男女の性差による不利益がないよう努めている。（平成 22～25 年度）教員選考を行う場合、推薦委員会（女性教員を含む）を立ち上げ、委員会で男女の性差による不利益がないよう努めている。

1-9

（平成 21 年度）平成 23 年度概算に建物改修を要求した。（平成 22 年度）施設環境部との設計打合せにおいて、休憩室、女子トイレの設置を盛り込んだ。（平成 23 年度）平成 23 年度実施の耐震改修工事で女子トイレ、休憩室を設置した。（平成 24 年度）南部総合研究実験棟女子トイレを修繕し、使用可能とした。

1-10

（平成 21 年度）関係部局との協議に至らなかったが、継続して検討を行うこととした。（平成 22 年度）再生研東館に防犯カメラを増設した。（平成 23 年度）病院西・薬学部構内の事務部共通化が平成 25 年度からとなったため継続して検討することとした。（平成 24 年度）平成 25 年 4 月 1 日より病院西・薬学部構内の関係部局と共同で巡回警備業務の委託が決定した。（平成 25 年度）平成 25 年 4 月 1 日より病院西・薬学部構内の関係部局と共同で巡回警備業務（委託）を実施している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～23 年度）金曜日を定時退庁日とし、時間外勤務の縮減に努めた（平成 24～25 年度）水曜日を定時退庁日とし、時間外勤務の縮減に努めた。

2-4

（平成 21～22 年度）「京都大学の育児支援制度について」を構成員に周知した。（平成 23 年度）時間雇用職員 1 名が育児休業取得。（平成 24 年度）引き続き制度の周知に努めた。なお、時間雇用職員 3 名が育児休業を取得している。（平成 25 年度）引き続き制度の周知に努めた。なお、時間雇用職員 1 名が育児休業を取得している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）大学作成のパンフレットを構成員に配付した。

4-2

（平成 21～22 年度）窓口相談員、人権委員会委員に研修を受講させ、相談体制の充実を図った。（平成 23～25 年度）窓口相談員、人権委員会委員の学内研修受講を促進し、相談体制の充実を図った。

4-3

（平成 21～22 年度）人権委員会の設置、ハラスメント相談員の指名を行い、ハラスメントに対する公正な対応のための体制を整備した。（平成 23～25 年度）体制は整備済み。

エネルギー理工学研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～25 年度）女性教職員の比率は極めて低いが、所内委員会に配置し、その意思を反映させるよう務めた。

1-2

（平成 21 年度）教員採用に際しては、教員選考内規等に基づき選考を進めた。また、女性比率を高めるため、公募要項中に「京都大学では男女共同参画を推進している」旨の記載を行うこととした。（平成 22～25 年度）教員採用に際しては、男女の区別に関わらず教員選考内規等に基づき、研究業績等の総合評価にて選考を進めた。また、教員の公募要領には、「京都大学は男女共同参画を推進しています。」と記載し、引き続き女性教員の応募に努めた。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。本館耐震改修時に女性教職員・研究者・学生等の意志に配慮した女性用多目的スペース、休養室を設置した。（平成 22 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。化学研究所核酸情報解析棟の改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所巨大災害研究センターの耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 23 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）未実施。（平成 24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館 S 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所イオン線形加速器棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所超高圧電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 2 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 3 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所高耐久木材開発のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所信楽 MU 観測所本館のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所境界層風洞実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所北 4 号棟耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 25 年度）（宇治地区 4 研究所とも同じ）化学研究所超高分解能電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所極低温物性化学実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所横大路流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。防災研究所白浜流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。

1-10

（平成 21 年度）宇治地区他部局と協力して、夜間巡回警備の強化を図った。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。（平成 23～25 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）雇用環境の整備を図り、諸制度の周知を図った。（平成 22 年度）京都大学における行動計画の遵守を周知するとともに、雇用環境の整備に努めた。（平成 23～25 年度）所内の委員会において京都大学における行動計画の遵守を周知するとともに、引き続き、雇用環境の整備に努めた。

2-4

（平成 21 年度）制度の周知に努めた。（平成 22～25 年度）育児・介護休暇制度等について周知するとともに、取得しやすい環境整備に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）ハラスメントの防止と対応について周知を図った。（平成 22～25 年度）教職員にパンフレットを配付し、ハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2

（平成 21 年度）部局相談窓口の相談員の拡充を図った。（平成 22 年度）ハラスメント問題について安心して相談ができ、適切な助言・指導が受けられる体制の充実に努めた。（平成 23～25 年度）ハラスメント問題について相談ができ、適切な助言・指導が受けられる体制の充実に引き続き努めた。

4-3

（平成 21 年度）部局人権委員会、部局相談窓口の周知を図った。（平成 22～25 年度）ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度整備に努めた。

生存圏研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～22 年度）現在女性教員は在籍していないが、女性教員の比率を高めるために、人事選考に際し公募要領の男女共同参画の項目に「京都大学は、男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」と明記している。（平成 23 年度）女性教員 2 名（助教）を採用した。1 名は戦略定員の配置による。（平成 24 年度）引き続き女性教員の比率を高めるために、人事選考に際し公募要領の男女共同参画の項目に「京都大学は、男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」と明記した。（平成 25 年度）引き続き女性教員の比率を高めるために、人事選考に際し公募要領の男女共同参画の項目に「京都大学は、男女共同参画を推進しています。多数の女性研究者の積極的な応募を期待します。」と明記した。研究所の拠点活動に関する各種委員会で女性委員を新たに委嘱した。

1-2

（平成 21～23 年度）人事選考委員会等において、業績を厳正に評価して、教員・研究員の採否・承認を決定している。（平成 24～25 年度）人事選考委員会等において、業績を厳正に評価して、教員・研究員の採否・承認を決定した。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。（平成 22 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。化学研究所核酸情報解析棟の改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所巨大災害研究センターの耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 23 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）未実施。（平成 24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館 S 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所イオン線形加速器棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所超高圧電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 2 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 3 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所高耐久木材開発のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所信楽 MU 観測所本館のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所境界層風洞実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所北 4 号棟耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 25 年度）（宇治地区 4 研究所とも同じ）化学研究所超高分解能電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所極低温物性化学実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所横大路流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。防災研究所白浜流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。

1-10

（平成 21 年度）平成 21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。（平成 23～25 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）本学の行動計画に基づいた対応を実施し、研究所内に周知を図った。（平成 22～25 年度）夏季休暇の連続取得について周知、促進を図った。

2-4

（平成 21～25 年度）育児・介護休業や短時間勤務制度の取得促進について、周知した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～24 年度）人権相談担当教員を置き、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 25 年度）人権相談担当教員を置き、各種ハラスメント対策に関する情報提供・注意喚起を所内会議で直接行うなど、ハラスメントの防止・対策の拡充に努めた。

4-2

（平成 21～25 年度）人権相談担当教員を置き、安心して相談できる体制をとっている。

4-3

（平成 21～24 年度）人権相談担当教員を置き、ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度を整備している。（平成 25 年度）人権相談担当教員を置き、ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度を整備している。所内会議で周知を図った。

防災研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）女性教職員の比率は極めて低いが、教授会において、所長から「教員公募については、積極的な女性の応募を期待する」旨の発言もあり、公募要項には「京都大学では、男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨、明記している。（平成 22 年度）准教授以上の教員に関しては公募が原則となっている。本年度中に開始した公募は准教授 3 件、助教 1 件であったがすべての公募要項に「京都大学では、男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨を記載した。また、12 月の教授会開始前に男女共同参画推進室メンバーによる説明会を開催した。（平成 23～25 年度）昨年度に引き続き、本年度中に募集を開始した公募については、すべての公募要項に「京都大学では、男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨を記載した。

1-2

（平成 21 年度）教員採用に際しては、教員選考内規等に基づき選考を進めた。公募要項には「京都大学では男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨の記載を行った。（平成 22 年度）准教授以上の教員に関しては公募が原則となっている。本年度中に開始した公募は准教授 3 件、助教 1 件であったがすべての公募要項に「京都大学では、男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨を記載した。 また、12 月の教授会開始前に男女共同参画推進室メンバーによる説明会を開催した。（平成 23～25 年度）昨年度に引き続き、本年度中に募集を開始した公募については、すべての公募要項に「京都大学では、男女共同参画を推進している。多数の女性研究者の積極的な応募を期待している。」旨を記載した。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。また、各フロアに女子更衣室を整備し女性に配慮した環境改善にも鋭意努力を図った。（平成 22 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。化学研究所核酸情報解析棟の改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所巨大災害研究センターの耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 23 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）未実施。（平成 24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館 S 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所イオン線形加速器棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所超高圧電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 2 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所南 3 号棟のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所高耐久木材開発のトイレ、洗面所を全面改修した。生存圏研究所信楽 MU 観測所本館のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所境界層風洞実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。エネルギー理工学研究所北 4 号棟耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 25 年度）（宇治地区 4 研究所とも同じ）化学研究所超高分解能電顕棟のトイレ、洗面所を全面改修した。化学研究所極低温物性化学実験室のトイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所横大路流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。防災研究所白浜流域災害拠点施設新営に伴いトイレ、洗面所を新設した。

1-10

（平成 21 年度）平成 21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。（平成 23～25 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）雇用環境の整備を図り、諸制度の周知を図った。（平成 22 年度）諸制度の周知を図った。特に 12 月の教授会開始前に男女共同参画推進室メンバーによる説明会を開催した。（平成 23 年度）昨年度に引き続き、雇用環境の整備を図り、諸制度の周知を図った。（平成 24 年度）昨年度に引き続き、雇用環境の整備を図り、諸制度の周知を図った。また、11 月の教授会直前に男女共同参画推進室メンバーによる説明会を開催した。（平成 25 年度）昨年度に引き続き、雇用環境の整備を図り、諸制度の周知を図った。

2-4

（平成 21～25 年度）制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）ハラスメントの防止と対応について周知、啓発を図った。（平成 22 年度）人権相談担当教員等を置くとともに、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 23～25 年度）窓口相談員を置くとともに、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、引き続きハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2
（平成 21 年度）部局相談窓口の相談員の拡充を図った。（平成 22～25 年度）相談員による部局相談窓口の設置を継続している。
4-3
（平成 21～25 年度）部局人権委員会、部局相談窓口の周知・充実を図った。

基礎物理学研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）理学研究科へ准教授 1 名が異動したため、女性教員はいなくなったが努める意識はある。（平成 22 年度）平成 22 年 4 月女性特定助教 1 名を採用し、所員会議に構成員として参画している。（平成 23～25 年度）女性特定助教 1 名が、所員会議に構成員として参画している。

1-2

（平成 21～23 年度）意識はあり確認を行っている。（平成 24～25 年度）教員・研究員の採用等については、研究業績等の能力をもとに選考等行っており、性差による不利益な評価を与えることがないことは人事委員会の共通認識であり、確認を行っている。

1-9

（平成 21～23 年度）湯川記念館（旧館）は、すべて洋式（ウォシュレット）であるが、研究棟（新館）については検討中である。（平成 24 年度）研究棟 4 階の女性用トイレについて、和式トイレの一部を洋式（ウォシュレット）に改修。（平成 25 年度）1 階の女性トイレ 2 室について、洋式化を検討したが、現状のままとした。

1-10

（平成 21 年度）北部構内関係部局の話し合いはもたれなかった。（平成 22～25 年度）理学研究科、農学研究科と構内における盗難、騒音等に関する情報共有が円滑に行える体制を整えた。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）同行動計画を全教職員に周知した。（平成 23 年度）育児休業を取得する女性職員の代替要員確保のため、人件費の特定使用を要求し、またそれより以前に部局経費により派遣職員を補充し、職員が育児休業を取得しやすい体制を作った。（平成 24～25 年度）同行動計画における所定外労働削減措置として、週一回の定時退勤日を設定している。

2-4

（平成 21～22 年度）制度の説明及び周知は行っているが、現状は該当者がいない。（平成 23 年度）女性職員 1 名が 4 月より育児部分休業を取得し、また別の女性職員 1 名が 7 月より育児休業を取得した。（平成 24 年度）女性職員 2 名が育児部分休業を取得している。（平成 25 年度）女性職員 1 名が育児部分休業を取得しており、また別の女性職員 1 名が 7 月より育児休業を取得した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）冊子「人権」を考えるために及び冊子「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」を所内構成員に配付、本学ホームページの案内を周知しているが、徹底するためには全学人権委員会委員又はカウンセリングセンター教員によるレクチャーが必要である。

4-2

（平成 21 年度）今後の検討課題である。（平成 22 年度）所内人権委員会、窓口相談員は配置されているが、相談者の要望に応じて即時に対応・機能することは困難であると思われる。事案が出てきた場合、法務・人権推進室に対応を依頼する可能性が高く、全学人権委員会委員が所属する部局並みに迅速かつ公正な対応がとれる体制が整備されておらず、今後の検討課題である。（平成 23～25 年度）所内人権委員会、窓口相談員は配置されているが、相談者の要望に応じて即時に対応・機能することは困難であると思われる。事案が出てきた場合、法務・人権推進室に対応を依頼する可能性が高く、全学人権委員会委員が所属する部局並みに迅速かつ公正な対応がとれる体制が整備されておらず、今後の検討課題である。ただし、ハラスメント相談員については、男女各 1 名を任命しており、女性も相談しやすい体制をとっている。

4-3

（平成 21～22 年度）今後の検討課題である。（平成 23～25 年度）特に新規採用者には、「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」の冊子を配付し、周知徹底した。

ウイルス研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）女性教員を全学広報委員に、また所内においては、予算委員、人権委員、情報セキュリティー委員等に選出し、意見等を反映させた。（平成 22 年度）前年度と同様に、女性教員を所内予算委員、人権委員、情報セキュリティー委員等に選出し、意見等を反映させた。（平成 23～25 年度）女性教員を複数の所内委員会に配置し、女性教員を所の意志決定を行う場に参画させた。

1-2

（平成 21 年度）不利益な評価がなされていない旨、確認した。（平成 22 年度）教員の採用については、公募により適正に選考されており、新たに助教 1 名の女性教員を採用した。（平成 23 年度）所長が個別面談（教授を除く）を行い、構成員の意見を聞く機会を設けた。（平成 24～25 年度）所長もしくは副所長が個別面談（教授を除く）を行い、構成員の意見を聞く機会を設けた。

1-9

（平成 21 年度）平成 22 年度に耐震工事が行われることになり、休憩室等設備の改善について検討した。（平成 22 年度）女性用休憩室の付帯設備の充実を図った。（平成 23 年度）本館駐輪場に夜間照明設備を設置し、危険箇所の軽減に努めた。（平成 24 年度）談話室にソファー・机を購入した。（平成 25 年度）女子更衣室のレイアウトを変更するとともに救護用毛布を整備した。

1-10

（平成 21 年度）各研究室に対して夜間の施錠確認、安全確認の注意喚起を行った。（平成 22 年度）耐震工事に伴い研究所出入口に監視カメラを設置し、24 時間監視体制を整備した。また、安全対策の一環として防犯フィルムを取り付けた。（平成 23 年度）本館駐輪場の夜間照明設備の設置・監視カメラの増設・防犯フィルムの追加取り付けや緊急連絡網の更新を行い安全環境の向上を図った。（平成 24 年度）緊急連絡網の更新と夜間照明設備の増設を行った。（平成 25 年度）北実験棟を暗証番号による 24 時間施錠とした。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）京都大学の行動計画に則り、推進を図った。（平成 22～23 年度）京都大学の行動計画に則ることを研究所内に周知した。（平成 24 年度）所内委員等に女性を登用し、女性の意見が反映されるように努めた。（平成 25 年度）教員公募に女性教員の積極的応募期待を明記し、結果的に女性教員を採用した。

2-4

（平成 21 年度）育児・介護休業に関しての意識を高めるために啓発を行った。（平成 22 年度）育児・介護休業制度の取得促進を周知した。（平成 23～24 年度）構成員 1 名が短縮勤務を取得するとともに、取得促進について、周知した。（平成 25 年度）妊娠・介護を要する構成員に対し、制度について周知を図った。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）所内人権委員会を設置し、相談窓口の周知を行っている。（平成 22 年度）ハラスメントについて講演会を行い、周知を行った。（平成 23 年度）所員 2 名がハラスメント窓口相談員のための研修会に参加した。また、同研修会ストリーミング映像配信について周知した。（平成 24 年度）ハラスメント窓口相談員の研修会に参加するとともに、所員の相談にのった。（平成 25 年度）所員からの相談にのり、相談者の問題解決につなげた。

4-2

（平成 21 年度）所内人権委員会を設置し、相談窓口の周知を行っている。（平成 22 年度）女性教員の協力のもと、相談窓口等を整備し、女性相談員の増員し充実させた。（平成 23 年度）人権委員会やハラスメント窓口相談員に複数の女性を配置し、女性構成員が相談しやすい環境を整えた。（平成 24～25 年度）構成員からの相談に対し、男女の構成員で対応し、解決を図った。

4-3

（平成 21 年度）相談窓口を設置し、所内で周知している。（平成 22 年度）人権委員会の指導のもと相談窓口を設置し、学外での専門的研修に相談員を受講させた。（平成 23 年度）所長（所長の所属部署は副所長が対応）が常勤教員・技術職員と面談を行い、ハラスメント等の問題が生じていないか留意するとともに、人権委員会委員やハラスメント窓口相談員に女性を配置するなどハラスメントが発生しにくい環境作りを諮った。（平成 24～25 年度）男女の窓口相談員を設け、積極的に講習会に参加するとともに、複数の案件について対応した。

経済研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）平成 22 年 4 月から女性 1 名の特定助教（産官学連携）採用を決定した。また、採用後は、所員会議に構成員として参画することになっている。（平成 22 年度）平成 22 年 4 月から女性 1 名の特定助教（産官学連携）を採用し、所員会議に構成員として参画した。（平成 23 年度）平成 23 年 8 月から女性 1 名の教授を採用し、所員会議の構成員として参画した。さらに、公平な所内委員の担当及び生存基盤ユニットへのディレクターとしての参画を行った。（平成 24～25 年度）所員会議の構成員として参画した。さらに、公平な所内委員の担当及び生存基盤ユニットへのディレクターとしての参画を行った。

1-2

（平成 21 年度）採用・昇任の際に不利益な評価がなされていないかどうかについて、所長が確認を行った。（平成 22～25 年度）採用・昇任の際に不利益な評価がなされていないかどうか所長が確認しており、不利益な評価は行われていない。

1-9

（平成 22～23 年度）経済研究所本館は、平成 24 年度以降に耐震改修の予定で、それに合わせて施設整備を計画しているが、耐震改修は行われなかった。（平成 24 年度）耐震改修工事に伴い、女性用休憩室を整備し、新たに洗面所を設置した。（平成 25 年度）女性用休憩室の付帯設備の充実を図った。

1-10

（平成 21～24 年度）外部委託により実施した。（平成 25 年度）研究所本館耐震改修工事に伴い、研究所北館のみ実施中。研究所本館について、耐震改修工事に伴い、カードによる入退館システムを導入し、土日祝日及び時間外について自動施錠を実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）定時退勤、超過勤務の縮減を組織目標として取組み、昨年比約 20％が縮減された。また、年休取得促進についても、周知を図り奨励した。（平成 22 年度）定時退勤、超過勤務の縮減を組織目標として取組み、昨年比約 35％が縮減された。また、年休取得促進についても、周知を図り奨励した。（平成 23 年度）休暇取得の促進について周知を図り奨励した。育児休業中の代替要員として派遣職員を雇用した。（平成 24 年度）4 月から第 3 水曜日を定時退勤日と定め実施し、さらに平成 25 年 1 月から第 2 金曜日も追加し、毎月 2 回実施した。引き続き、休暇取得の促進について周知を図り奨励した。また、育児休業中の代替要員として派遣職員を雇用した。（平成 25 年度）京都大学夏季一斉休業日（8 月 12 日（月）～14 日（水））に連続する 15 日（木）及び 16 日（金）を夏季休業推進期間として設定し、教職員の連続休暇の取得を推進した。引き続き、休暇取得の促進について周知を図り奨励した。

2-4

（平成 21 年度）家庭状況等の把握に努め、対象者には制度の説明を行い、取得しやすい環境を整備した。（平成 22～25 年度）構成員に周知するとともに、家庭状況等の把握に努め、対象者には制度の説明を行い、取得しやすい環境を整えている。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）雇用時にハラスメント防止等の教育を行うとともに、関係冊子等で情報提供を行った。

4-2

（平成 21～25 年度）窓口相談員の構成に留意し、相談員を増やして相談しやすい体制を整えた。

4-3

（平成 21～25 年度）各相談員が全学の研修に参加するとともに、相談体制の周知を図った。

数理解析研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）現時点では女性教員はいないので、今後の課題である。（平成 22～25 年度）現在女性教員はいないが、女性教員の比率を高めるために、公募要領の男女共同参画の項目に「京都大学は、男女共同参画を推進しています。女性研究者の積極的な応募を期待します。」と明記している。

1-2

（平成 21～25 年度）採用の際には、男女の区別に関わらず、研究業績等の総合的評価に基づき、公平に採用している。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、トイレ・休養室及び照明設備の改善を図った。（平成 22 年度）IC 職員証等を利用し、女子休養室を含む多くの部屋への入退室管理を電子錠化し、セキュリティー機能を高めた。（平成 23 年度）①本館 1 階のトイレの改修に伴い、女子トイレを増設した。②本館教員研究室及び図書室への入退室管理を電子錠化し、セキュリティー機能を高めた。③本館の蛍光灯を LED 照明に取り替え、節電に配慮しつつ照明設備の改善を行った。

1-10

（平成 21 年度）改修後セコムによるセキュリティーを実施した。（平成 22 年度）北部構内において夜間巡回警備実施済み。（平成 23 年度）①北部構内において夜間巡回警備実施済み②本館各出入り口、各階廊下に防犯カメラを設置した。（平成 24～25 年度）北部構内において夜間巡回警備実施済み。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～24 年度）①育児休業期間中の代替要員として派遣職員を雇用した。②小学校低学年の養育のため、職員に対する遅出勤務を承認した。③休暇取得の促進のため、全職員に周知した。④定時退勤を奨励した。（平成 25 年度）①休暇取得の促進のため、全職員に周知した。②定時退勤を奨励した。

2-4

（平成 21 年度）既に育児休業取得者が 1 名おり、職場全体で協力体制を整えている。（平成 22 年度）育児休業取得者が 1 名、小学校低学年の養育のための遅出勤務者 1 名がおり、職場全体で協力体制を整えている。（平成 23 年度）育児休業取得者（5 月に復帰後、育児部分休業を取得）が 1 名、小学校低学年の養育のための遅出勤務者 1 名がおり、職場全体で協力体制を整えている。（平成 24～25 年度）育児部分休業取得者が 1 名、小学校低学年の養育のための遅出勤務者 1 名がおり、職場全体で協力体制を整えている。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、啓蒙活動を図った。

4-2

（平成 21 年度）ハラスメント問題について安心して相談できるよう 6 名の相談員を設けた。（平成 22～23 年度）ハラスメント問題について安心して相談できるよう 5 名の相談員を設けた。（平成 24～25 年度）ハラスメント問題について安心して相談できるよう 6 名の相談員を設けた。

4-3

（平成 21～25 年度）①「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」の冊子を配付し、周知徹底した。②人権委員会が主催する研修会に積極的に参加した。

原子炉実験所

１　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）女性教員を全学委員会等の委員に推薦する等、意見を反映させる場を積極的に提供した。また、教員公募においても、男女を問わず、積極的な応募を呼びかけた。
1-2
（平成 21 年度）教員の採用については、公募により適正に選考されており、今年度においては、准教授 1 名の女性を採用（昇任）した。（平成 22 年度）教員の採用については、公募により適正に選考されており、平成 22 年度においては、助教 1 名の女性を採用した。（平成 23 年度）教員の採用については、公募要領に女性研究者の積極的な応募を呼びかけたうえで、公募により適正に選考されている。（平成 24 年度）教員の採用については、公募により適正に選考されており、平成 24 年度においては、助教 1 名の女性を採用した。（平成 25 年度）教員の採用については、公募により適正に選考されており、平成 25 年度においては、助教 1 名の女性を採用した。
1-9
（平成 21 年度）廃棄物処理棟の女子トイレ、更衣室の整備を行った。また、夜間照明等については、現状を維持するよう努めた。また、研究棟の増設に合わせて新たに女子トイレも設置した。（平成 22～25 年度）廃棄物処理棟改修工事に伴い女子トイレの整備（旧ボイラー室ゾーン）、ユニットバスの整備、リフレッシュコーナーの整備（旧ボイラー室ゾーン）を行った。また、夜間照明等については、現状を維持するよう努めた。
1-10
（平成 21～25 年度）現状通り、適正に実施されており、特に問題は生じていない。

２　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～22 年度）水曜日を定時退勤日と定め実施し、夏期、年末年始等、連続休暇の取得を推進した。また、業務の効率化等の見直しも促進している。（平成 23～24 年度）第 2 第 4 金曜日を定時退勤日と定め実施し、夏期、年末年始等、連続休暇の取得を推進した。また、業務の効率化等の見直しも促進している。（平成 25 年度）第 2 第 4 金曜日を定時退勤日と定め実施し、夏期には連続休暇の取得を推進した。また、業務の効率化等の見直しも促進している。
2-4
（平成 21 年度）すでに女性職員 1 名が育児部分休業を取得しているが、今年度新たに女性職員 1 名が育児部分休業を取得し、職場の理解の下、協力体制を組んでいる。（平成 22 年度）女性職員 2 名が育児部分休業を取得、女性職員 1 名が育児休業を取得しているため、職場の理解の下、協力体制を組んでいる。（平成 23 年度）女性職員 1 名が育児部分休業を取得、女性職員 2 名が育児休業を取得しているため、職場の理解の下、協力体制を組んでいる。（平成 24 年度）女性職員 1 名が育児休業を取得、及びその後育児部分休業を取得しているため、職場の理解の下、協力体制を組んでいる。（平成 25 年度）女性職員 1 名が育児部分休業を取得しているため、職場の理解の下、協力体制を組んでいる。

４　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～25 年度）事務本部で実施するハラスメントの講習を遠隔システムで多数の者が受講できるよう努めたり、ハラスメントに関する DVD の貸出を行い所員への周知に努めたりした。
4-2
（平成 21～25 年度）ハラスメント相談員を教員及び事務職員それぞれから男女各 1 名を配置し、相談員のための講習会の受講を促すとともに、職種、性別を問わず誰もが相談しやすい体制とした。
4-3
（平成 21～25 年度）従前どおり実施した。

霊長類研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～23 年度）所内の委員会に男女の区別なく参加している。（平成 24 年度）研究所内委員会においては、35 の委員会中 9 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 1 の委員会では委員長を務めている。ジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 25 年度）研究所内委員会においては、34 の委員会中 8 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 2 の委員会では委員長を務めている。ジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。

1-2

（平成 21～25 年度）人事委員会で公平に審議されている。

1-9

（平成 21 年度）保育スペースの設置は終了した。（平成 22～25 年度）継続して設置している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）育児支援制度を周知した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長した。教職員の子供が利用できる部屋を設置した。（平成 22～23 年度）育児支援制度を周知した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長する規程を整備しているが該当者はなかった。教職員の子供が利用できる部屋を継続して設置している。（平成 24 年度）育児支援制度を周知し、出産・育児または介護に携わる研究者に対する研究・実験補助者雇用制度を 1 名の男性研究員が利用した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長する規程を整備しているが該当者はなかった。教職員の子供が利用できる部屋を継続して設置している。（平成 25 年度）育児支援制度を周知し、出産・育児または介護に携わる研究者に対する研究・実験補助者雇用制度を 1 名の女性教員が利用した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長する規程を整備しているが該当者はなかった。教職員の子供が利用できる部屋を継続して設置している。

2-4

（平成 21 年度）育児支援制度を周知した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長した。（平成 22～24 年度）育児支援制度を周知した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長する規程を整備しているが該当者はなかった。（平成 25 年度）育児支援制度を周知した。育児休業を 1 名の職員が取得し、その育児休業期間中、任期付き職員を雇用した。また、任期付教員の任期について、育児休業の間延長する規程を整備しているが該当者はなかった。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）ハラスメント窓口相談員の選任に配慮した。（平成 22～25 年度）ハラスメント窓口相談員の選任に配慮した。4 名のうち 2 名が女性である。また、英語でも対応できるように配慮している。

4-2

（平成 21 年度）ハラスメント窓口相談員の選任に配慮した。（平成 22～25 年度）ハラスメント窓口相談員の選任に配慮した。4 名のうち 2 名が女性である。また、英語でも対応できるように配慮している。

4-3

（平成 21～25 年度）本学が定める体制を執っている。

東南アジア研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）所内委員会等において、ジェンダー・バランスに配慮し、女性比率を高めるよう努めた。（平成 22 年度）部局執行部として、部門長の職に 1 名、その他研究所内委員会においては、32 件の委員会中 21 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 9 件の委員会では委員長を務めている。また、全学の委員会に対しては、2 名の教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 23 年度）部局執行部として、部門長の職に 1 名、その他研究所内委員会においては、32 の委員会中 18 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 10 の委員会では委員長を務めている。また、全学の委員会に対しては、4 名の教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 24 年度）研究所内委員会においては、26 の委員会中 13 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 7 の委員会では委員長を務めている。極めて重要な国際交流委員長に女性教員が再任された。また、全学の委員会に対しては、5 名の女性教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 25 年度）部局執行部として、副所長の職に 1 名、研究所内委員会においては、30 の委員会中 14 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 10 の委員会では委員長を務めている。なお、極めて重要な国際交流委員長に女性教員が就任している。また、全学の委員会に対しては、3 名の女性教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。

1-2

（平成 21 年度）所内委員会等において、ジェンダー・バランスに配慮し、女性比率を高めるよう努めた。（平成 22 年度）部局執行部として、部門長の職に 1 名、その他研究所内委員会においては、32 件の委員会中 21 件の委員会に女性教員を配しており、そのうち 9 件の委員会では委員長を務めている。また、全学の委員会に対しては、2 名の教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 23 年度）部局執行部として、部門長の職に 1 名、その他研究所内委員会においては、32 の委員会中 18 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 10 の委員会では委員長を務めている。また、全学の委員会に対しては、4 名の教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 24 年度）研究所内委員会においては、26 の委員会中 13 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 7 の委員会では委員長を務めている。極めて重要な国際交流委員長に女性教員が再任された。また、全学の委員会に対しては、5 名の女性教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。（平成 25 年度）部局執行部として、副所長の職に 1 名、研究所内委員会においては、30 の委員会中 14 の委員会に女性教員を配しており、そのうち 10 の委員会では委員長を務めている。なお、極めて重要な国際交流委員長に女性教員が就任している。また、全学の委員会に対しては、3 名の女性教員を推薦している。このようにジェンダー・バランスを考慮して、女性比率を高めるよう努めると共に、過度の負担とならないよう配慮した。

1-9

（平成 21 年度）平成 22 年度計画を前倒しして、稲盛財団記念館周辺構内に夜間照明設備を整備した。（平成 22 年度）東棟の 2 階、4 階にしかなかった女子トイレについて、改修工事を行い全階に設置するとともに、鏡等のアメニティーも大幅に改善した。また、構内中庭の夜間照明設備を整備した。（平成 23 年度）防犯のため、東棟北側の駐輪場に、防犯カメラを設置した。（平成 24 年度）東棟北側の駐輪場に外灯を設置した。（平成 25 年度）稲盛財団記念館 1 階女子休養室を整備し、同室スペースの拡充を図った。

1-10

（平成 21 年度）夜間は、暗証番号付きのオートロックで対応している。（平成 22 年度）夜間は、暗証番号付きのオートロックで対応している。また、事務部男子職員による就業時間後の施錠等戸締りチェックを行っている。（当番制）（平成 23 年度）事務部男子職員による就業時間後の施錠等戸締りチェック（当番制）に加え、東棟、共同棟の 1・2 階の窓枠に防犯ブザーを設置した。（平成 24 年度）事務部男子職員による就業時間後の施錠等戸締りチェック（当番制）の範囲を拡大し、防犯体制をさらに厳重にした。（平成 25 年度）南西地区構内において、夜間巡回警備を導入した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）次世代育成支援対策推進法に基づき、次期「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」を教職員に周知し、推進した。（平成 22 年度）育児休業期間中に代替要員（臨時的任用職員）を雇用し、復帰後は業務内容の見直しを行う等職場復帰しやすい環境の整備に努めた。（事務部）（平成 23 年度）育児休業復帰後も当該職員に係る所定外労働を削減する等、育児を支援する職場環境の維持に努めた。（事務部）（平成 24 年度）事務部において定時退勤日を設定し、職員への周知・呼びかけを行うことにより超過勤務の縮減に努め、労働環境の整備を図った。（事務部）（平成 25 年度）事務部において定時退勤日の設定を倍増し、職員への周知・呼

びかけを行うことにより、より一層の超過勤務の縮減に努め、労働環境の整備を図った。（事務部）
2-4
（平成 21～22 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する時間雇用職員を採用した。（事務部）（平成 23～25 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する派遣職員を採用した。（事務部）

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）大学本部からの配付物等を教職員に周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 22 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、防止に努めた。（平成 23 年度）人権委員・人権問題相談窓口員の学内研修受講等を通じてハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 24 年度）東南アジア研究所人権委員会内規を改正し、相談窓口の定義を明確化するとともに、相談員の責務を明記し、ハラスメント防止・対策体制を見直した。（平成 25 年度）本部からのハラスメントに関するパンフレットを配付し、ハラスメントの防止・対策に努めた。
4-2
（平成 21 年度）ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制を充実した。（平成 22 年度）人権問題相談窓口に、男女同数の教員・職員を配置する等ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制を充実した。（平成 23～25 年度）人権問題相談窓口に職員を配置する際は、男女同数とし、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられるよう配慮した。
4-3
（平成 21 年度）ハラスメントに対する迅速かつ公正な対応のための制度を整備して、その周知を徹底した。（平成 22 年度）研究所のホームページにて、「ハラスメント・人権相談窓口」を設置、研究所及び全学の相談窓口を掲載し、その周知を図った。（平成 23 年度）研究所のホームページに掲載している「ハラスメント・人権相談窓口」を見やすい場所に配置し、情報提供の場を整備した。（平成 24 年度）事務部ホームページにも、「ハラスメント・人権問題相談窓口」を掲載し、情報提供の場を整備した。（平成 25 年度）南西地区共通事務部ホームページに、「京都大学におけるハラスメントの防止と対応について」を掲載し、情報提供の場を整備した。

iPS 細胞研究所

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 22～23 年度）現在、女性教員が在籍していない。（平成 24 年度）現時点で女性教員はいないが、公募により特定教員（助教 1 名）を採用した。（平成 25 年度）現時点で女性教員はいないが、公募により特定教員（准教授 1 名）を採用した。

1-2

（平成 22 年度）採用選考応募に女性はいなかった。（平成 23～25 年度）教員採用にあたっては、人事選考員会を設置し、公正に選考を行った。

1-9

（平成 22 年度）女子トイレ、洗面所、更衣室等の施設・設備、夜間照明設備は設置されている。休養室は現時点では設置されていない。（平成 23～25 年度）女子トイレ、洗面所、更衣室等の施設・設備、夜間照明設備は設置されている。研究所の 3～5 階にはリフレッシュスペースがあり、昼食をとったり休憩したりすることができる。

1-10

（平成 22 年度）夜間の入退館については、カードによる入退館認証システムを整備した。また、監視カメラを導入し、セコムによる警備を実施した。（平成 23～25 年度）夜間の入退館については、カードによる入退館認証システムを使用した。また、監視カメラを導入し、セコムによる警備を実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 22 年度）京都大学の育児支援制度について周知を行い、また、年次有給休暇の取得の推進を行った。（平成 23 年度）毎週木曜日を定時退庁日とし、メールにより、定時退庁を促した。（平成 24 年度）管理部門において毎週木曜日を定時退勤日と定め、当該日にメールにて定時退庁を促した。（平成 25 年度）管理部門において毎週水曜日を定時退勤日と定め、当該日にメールにて定時退庁を促した。

2-4

（平成 22 年度）育児休業取得者 1 名（平成 23 年度）育児休業取得者は、男性 1 名、女性 5 名あった。育児部分休業取得者は 2 名あった。管理部門だけでなく、研究員にも取得者がいた。（平成 24 年度）育児休業取得者は女性 2 名、育児部分休業取得者は 2 名あった。（平成 25 年度）育児休業取得者は女性 2 名、育児部分休業取得者は 3 名あった。管理部門だけでなく、研究員にも取得者がいた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 22～23 年度）本部からのハラスメントに関するパンフレットを配付し、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 24～25 年度）各研究室内における意志疎通が図りやすい環境を整備した。

4-2

（平成 22 年度）ハラスメント相談員に、男性 1 名、女性 1 名を配置した。（平成 23 年度）ハラスメント相談員に、事務職員だけでなく、教員も配置した。（平成 24～25 年度）事務職員、教員及び性別に配慮した相談員を配置し、相談しやすい環境を整えた。

4-3

（平成 22 年度）ハラスメント相談員を配置した。（平成 23 年度）研究所に人権委員会を設置し、所内の人権問題に対しての体制を整備した。また、人権問題等についての相談窓口があることを、所内にメールにて周知した。（平成 24～25 年度）相談員を配置していることを英語でも周知した。

附属図書館

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）部局執行部の教員は兼務の館長のみであるが、部内各種委員会等での女性比率は高く、部局運営に積極的に取り組んでいる。
1-2
（平成 21 年度）教員は平成 20 年度重点施策定員 1 名のみで該当はないが、図書系職員の女性比率は高い。平成 21 年度は専門職員へ女性 1 名昇任。（平成 22 年度）教員は平成 20 年度重点施策定員 1 名のみで該当はないが、図書系職員の女性比率は高く、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。（平成 23 年度）教員は平成 20 年度重点施策定員 1 名のみで該当はないが、図書系職員の女性比率は高い。平成 23 年度は図書館専門員へ女性 1 名昇任。（平成 24 年度）教員は戦略定員 1 名のみだが女性教員を採用した。また、図書系職員の女性比率は高い。（平成 25 年度）教員は戦略定員 1 名のみだが女性教員を雇用している。また、図書系職員の女性比率は高い。
1-9
（平成 21 年度）平成 20 年度に重点事業アクション・プランによる全館改修工事で整備済み。（平成 22 年度）設備維持のため、補修等整備を行った。女子トイレの一部に消音機を設置した。（平成 23 年度）実績なし。（平成 24 年度）トイレの緊急呼出ボタンに英語表示を追加した。書庫へ入る際に希望者には防犯ベルの貸出を行えるようにした。（平成 25 年度）実績なし。
1-10
（平成 21～25 年度）閉館後はセコムの機械警備を実施、24 時間オープンの学習室は防犯カメラを設置し、請負業務による警備員 1 名が夜間常駐を継続して行っている。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 22～25 年度）各課に定時退庁日を設定し、実施した。
2-4
（平成 21 年度）育児休業取得者 1 名、介護休業取得者 1 名。（平成 22 年度）時間雇用職員 1 名が育児休業取得。男性事務職員 1 名が妻の出産に伴う休暇取得。（平成 23 年度）時間雇用職員 2 名が育児休業取得。（平成 24 年度）時間雇用職員 2 名が引き続き育児休業取得。常勤職員 1 名が新規に育児休業取得。遅出勤務 1 名。（平成 25 年度）遅出勤務 2 名。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 22～23 年度）通知・配付物等の各種ハラスメント対策に関する情報は全構成員に周知した。（平成 24～25 年度）国立女性教育会館女性教育情報センターからハラスメント等の図書を借り受けて図書館閲覧室に展示し、教職員・学生への啓発に努めた。
4-2
（平成 22～25 年度）男 1 女 2 の窓口相談員をおき、安心して相談できる体制を整えている。また、相談員の負担を軽減するため、定期的に交代している。
4-3
（平成 22～25 年度）従前より、迅速かつ公正な対応を執れる体制を図っている。

学術情報メディアセンター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）女性研究者が少ない分野のため、教員も女性が少ない。意志決定組織において、女性比を高めるよう努力しているが、人数的には少ない状況である。（平成 22 年度）センター内の委員会には、人権委員会等女性教員が委員として参画している。（平成 23～25 年度）平成 23～25 年度において、女性教員は在籍していない。

1-2

（平成 21 年度）学術情報メディアセンター教員会議において確認を行った。（平成 22～25 年度）教員採用・昇任の際には公募を行い応募者の人材・業績等により選考するため、性別による影響は受けない。

1-9

（平成 21 年度）女子トイレ、洗面所については、整備済みである。女子休憩室については、ロッカー、椅子、カーテン等新たに整備した。また、玄関、玄関前通路において、夜間照明設備を整備済みである。（平成 22 年度）女子休憩室の椅子を増やし、休憩場所を増やすなど、環境を整備した。（平成 23～25 年度）女子トイレ、洗面所、休憩室については、整備済みである。また、玄関、玄関前通路において、夜間照明設備を整備済みである。

1-10

（平成 21～22 年度）夜間の入退館については、カードによる入退館認証システムの整備済みであるが職員証（認証カード）による入退館認証システム対応にした。また、新たに各事務室、技術職員室においても職員証による入退館管理を行った。併せて、セコムを導入済みである。（平成 23～25 年度）夜間の入退館については、カードによる入退館認証システムの整備済みであり、また、警備委託を導入済み。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）京都大学における行動計画に基づき、該当者に周知した。（平成 23～25 年度）京都大学における行動計画に基づき、該当者への周知に努めた。

2-4

（平成 21 年度）平成 21 年度、教員 1 名、職員 1 名、時間雇用職員 1 名が育児休業を取得した。（平成 22 年度）平成 22 年度、職員 1 名、時間雇用職員 2 名が育児休業を取得した。（平成 23 年度）教員 2 名が妻の出産に伴う休暇を取得した。（平成 24 年度）特定研究員 1 名が妻の出産に伴う休暇を取得した。（平成 25 年度）育児・介護休業制度の取得促進を周知した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）各種ハラスメント対策に関する情報を入手したときは、全職員にメール等で周知している。（平成 22 年度）各種ハラスメントに関する情報提供を行い、ハラスメントの防止に努めた（平成 23～25 年度）本学作成のハラスメント防止啓発パンフレットを配付するなど、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止に努めた。

4-2

（平成 21～25 年度）各建物にハラスメント窓口相談員をおき、学内のハラスメント研修を積極的に受講し、常に安心して相談できるような体制を整えている。

4-3

（平成 21～25 年度）学術情報メディアセンター人権問題委員会およびハラスメント窓口相談員の名簿を年度初頭の教員会議において確認し、周知している。

放射線生物研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）現在、女性教員が在職していない。
1-2
（平成 21～25 年度）教員・研究員の採用・昇任の際には、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。
1-9
（平成 21 年度）医学部構内の夜間照明設備整備として、センサー式ライトを設置した。
1-10
（平成 21 年度）医学部構内夜間警備のため、暗視機能を有する監視カメラを設置した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21 年度）所定外時間労働の削減のため、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進すると共に、各室ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めている。（平成 22～25 年度）各室ごとに業務内容の見直しを図り、業務の効率化を進めるため、事務組織の見直しを行った。
2-4
（平成 21 年度）各研究分野・事務担当内で教育・研究（及び診療）・事務体制における連携を密にすることにより、環境整備を行った。（平成 22～25 年度）事務において業務の効率化を進める等、環境整備を行った。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 22 年度）各種ハラスメントの事例を挙げ注意喚起を行った。（平成 23～25 年度）人権委員の学内研修受講等を通じてハラスメントの防止・対策に努めた。
4-2
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 22～25 年度）センター長、自ら、ハラスメント窓口相談員になり安心して相談できるよう体制を整えた。
4-3
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 22～25 年度）センター長、自ら、ハラスメント窓口相談員になり安心して相談できるよう体制を整えた。

生態学研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～24 年度）現在女性教員は在籍していない。（平成 25 年度）女性教員 1 名在職しており、重要な委員会委員を委嘱している。

1-2

（平成 21 年度）採用選考応募に女性はいなかった。（平成 22 年度）業績評価の結果採用には至らなかった。（平成 23～24 年度）該当事項なし。（平成 25 年度）女性教員 1 名を採用した。

1-9

（平成 21 年度）廊下に LED 照明を設置し、安全をはかった。（平成 22 年度）トイレのドアを改修した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）構成員にメールにて周知した。

2-4

（平成 22 年度）制度の周知に努めた。現在は該当なし。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）ガイダンスでハラスメント防止対策の説明を行った。

4-2

（平成 21～25 年度）ハラスメント相談員をガイダンスで周知した。

4-3

（平成 21 年度）人権委員会を設置している。（平成 22～25 年度）人権委員会を設置し、ガイダンスで周知している。

地域研究統合情報センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）センター内委員会 13 件のうち、女性が委員長もしくは副委員長を務めた委員会 8 件、全学委員会委員 11 名のうち女性 3 名など、部局運営や全学委員会等の意思決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮した。（平成 22 年度）センター内委員会 13 件のうち、女性が委員長もしくは副委員長を務めた委員会 6 件、全学委員会委員 11 名のうち女性 2 名など、部局運営や全学委員会等の意思決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮した。（平成 23～25 年度）センター内委員会においては、13 件の委員会中、女性が委員長もしくは副委員長を務めた委員会 4 件、全学委員会委員 13 名のうち女性 2 名を推薦するなど、部局運営や全学委員会等の意思決定組織におけるジェンダー・バランスに配慮した。

1-2

（平成 21～23 年度）教員・研究員の採用・昇任の際に、女性であることのみを理由とした不利益な評価はなされていないことを確認した。（平成 24～25 年度）教員・研究員の採用・昇任の際に、男女の区別をすることなく公平に行っており、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。

1-9

（平成 21 年度）平成 22 年度計画を前倒しして稲盛財団記念館周辺構内に夜間照明設備を整備した。（平成 22 年度）東棟の 2 階、4 階にしかなかった女子トイレについて、改修工事を行い全階に設置するとともに、鏡等のアメニティーも大幅に改善した。また、構内中庭の夜間照明設備を整備した。（平成 23 年度）防犯のため、東棟北側の駐輪場に、防犯カメラを設置した。（平成 24 年度）夜間照明設備については、要望があった東棟の裏（北）側の自転車置き場に、外灯を設置して環境の改善を行った。（平成 25 年度）整備済み。

1-10

（平成 22 年度）夜間は、暗証番号付きのオートロックで対応している。また、事務部男子職員による就業時間後の施錠等戸締りチェックを行っている。（当番制）（平成 23 年度）夜間は、全ての建物・棟において、暗証番号付きのオートロック方式で対応している。更に、就業時間後、事務部男子職員により、扉・窓の施錠確認、不審者・不審物の見回り等を当番制より実施している。（平成 24 年度）夜間は、全ての建物・棟において、暗証番号付きのオートロック方式で対応している。さらに、就業時間後、事務部の男子職員により、扉・窓の施錠確認、不審者・不審物の見回り・点検等を当番制によって実施している。（平成 25 年度）夜間及び休日における警備強化のために、外部委託による定時巡回パトロールを実施し、安全な環境保持を整備している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」の周知を図り、本行動計画に従った対応に努めた。（平成 22 年度）育児休業期間中に代替要員（臨時的任用職員）を雇用し、復帰後は業務内容の見直しを行う等職場復帰しやすい環境の整備に努めた。（事務部）（平成 23 年度）各種委員会・会議の勤務時間内での終了を徹底するため、開催時間の設定の変更を行い、働きやすい職場環境の改善措置を実施した。（平成 24 年度）事務部において定時退勤日（月 1 回）を設定し、職員に周知して、超過勤務の縮減に努め、職場環境の改善を行った。（平成 25 年度）事務部において定時退勤日の設定を増やし（月 2 回）、職員に周知して、超過勤務の縮減に努め、より一層、職場環境の改善を図った。

2-4

（平成 21 年度）該当者がいなかったため利用はなかったが、育児・介護休業や短時間勤務制度について積極的周知に努めた。（平成 22 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する時間雇用職員を採用した。（事務部）（平成 23 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する派遣職員を採用した。（事務部）（平成 24～25 年度）育児部分休業制度取得者が当該制度を活用しやすいように当該勤務しない時間等を補佐する時間雇用職員を採用した。（事務部）

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）人権委員・人権問題相談窓口員の学内研修受講等を通じてハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2

（平成 21～23 年度）部局内に複数の人権問題相談窓口を置いた。（平成 24～25 年度）部局内に複数の人権問題相談窓口を置き、ジェンダー・バランスに配慮して女性教員を 2 名配置し、多様な相談に応じられるよう体制の充実を図った。

4-3

（平成 21～25 年度）部局内に複数の人権問題相談窓口を置いた。

野生動物研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）全学委員会等の推薦機会を捉まえ、当人の希望に配慮し、女性選出に努めている。
1-2
（平成 21 年度）教員の採用・昇任の機会はなし。研究員の女性採用者は 3 名（男性は 0 名）。（平成 22 年度）教員の採用・昇任の機会はなし。研究員の女性採用者は 2 名（男性は 2 名）。（平成 23 年度）助教の採用が 2 名あり、女性を 1 名雇用した。研究員の女性採用者は 2 名（男性は 0 名）。（平成 24～25 年度）人事選考委員会等において、公平に審議されている。
1-9
（平成 21～22 年度）部局としての必要面積も確保できていない状態であり、施設担当理事に面積確保の要望を出している。（平成 23～25 年度）施設改修に伴い、休憩室を兼ねた居室の設置を行ったが、依然として、基準面積に満たない狭隘部局のため、施設担当理事に面積確保の要望を出している。
1-10
（平成 21 年度）敷地内管理者の日本学生支援機構に委ねている。（平成 22 年度）平成 22 年 4 月、京都大学が日本学生支援機構から敷地・建物を購入したが、夜間巡回警備をどのようにするかは未定。（平成 23～25 年度）夜間巡回警備については、経費面から実施不可能なため、セコムによるセキュリティーを実施。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～25 年度）教員会議等で周知した。
2-4
（平成 21～25 年度）教員会議等で周知した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～25 年度）本学作成の冊子を所内で配付し周知した。
4-2
（平成 21～25 年度）教員会議等で周知した。
4-3
（平成 21～25 年度）教員会議等で周知した。

総合博物館

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）総合博物館では女性教員 1 名在職しており、重要な委員会委員を委嘱している。
1-2
（平成 21～25 年度）総合博物館人事委員会での議論は、教員会議に報告されている。
1-9
（平成 21 年度）部屋の確保が出来たので、女性専用休憩室を設置した。（平成 22 年度）女性教職員と相談の上、必要な備品を購入した。（平成 23 年度）予算の都合で、次年度で検討する。（平成 24～25 年度）予算が確保できず、未整備。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～25 年度）教職員には、教員会議等にて制度を周知した。女性教員と男性事務職員で相談体制を整備した。
2-4
（平成 21～23 年度）相談しやすい体制づくりを検討した。取得に対する具体的な相談はなかった。（平成 24 年度）渉外部所属で博物館勤務の女性職員が、育児休業を取得。期間中の代替要員は派遣職員を採用した。（平成 25 年度）育児休業期間終了後、育児部分休業を取得。勤務しない時間の業務を補佐するため、引き続き派遣職員を採用した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～22 年度）博物館を利用する大学院生等説明会及び教員会議において、情報提供を行い防止・対策に努めた。（平成 23～25 年度）博物館構成員等説明会及び教員会議において、情報提供を行い防止・対策に努めた。
4-2
（平成 21～25 年度）博物館の相談員 2 名が、相談窓口の体制・充実について検討した。
4-3
（平成 21～25 年度）博物館を利用する大学院生等説明会及び教員会議において、情報提供を行い防止・対策に努めた。

低温物質科学研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 24～25 年度）平成 25 年 2 月 1 日現在で女性教員は在籍していない。女性教員の採用について今後の課題とし、方策を検討することとした。
1-2
（平成 24 年度）教授 1 名を公募により採用したが、残念ながら女性の応募がなかった。今後の課題とし、方策を検討することとした。
1-9
（平成 24～25 年度）女性教員が在籍しておらず、環境の改善には至っていないが、受入れを見込んだ今後の検討課題とした。
1-10
（平成 25 年度）現状について、大学の行っている状況で特に不都合はなく現状維持で進める。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 24～25 年度）日常的に各種支援事業や育児休業等制度の周知に努めている。
2-4
（平成 24～25 年度）取得の対象となる事案がなかったため、実績はなかったものの、男性教員にも積極的な育児休業等の取得について日常的に促している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 24～25 年度）ハラスメント防止に係るパンフレットを配付する等により啓発活動を行った。
4-2
（平成 24～25 年度）ハラスメント防止に係るパンフレットを配付する等により啓発活動を行った。
4-3
（平成 24～25 年度）問題が生じた場合は、センター長、副センター長、センター教授会構成員の中からセンター長が指名する者及びセンター長が必要と認める者で構成する委員会（センター人権委員会）において、ハラスメントの防止策や関係諸問題に適正に対処するため審議を行うこととしている。

フィールド科学教育研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）現在執行部には女性教員はいないが、全学委員会には 1 名の女性教員が参画しており活躍している。（平成 22～23 年度）女性教員は教員 21 名中、准教授 1 名、助教 2 名のみで比率は低いが、教授会は講師以上を構成員としており 1 名が参加しているほか、教員全員が参加する教員会議には 3 名の女性教員全員が参加し、女性教員の意見をセンターの意思決定に反映する努力を行っている。（平成 24 年度）女性教員は教員 22 名中、教授 1 名、助教 2 名のみで比率は低いが、教授会は講師以上を構成員としており 1 名が参加しているほか、センターの重要事項を審議する協議員会とセンター長が運営に関する事項を諮問する運営委員会に専任教授として 1 名が参加し、教員全員が参加する教員会議には 3 名の女性教員全員が参加し、女性教員の意見をセンターの意思決定に反映する努力を行っている。（平成 25 年度）女性教員は教員 23 名中、教授 1 名、助教 3 名のみで比率は低いが、教授会は講師以上を構成員としており 1 名が参加しているほか、センターの重要事項を審議する協議員会とセンター長が運営に関する事項を諮問する運営委員会に専任教授として 1 名が参加し、教員全員が参加する教員会議には 4 名の女性教員全員が参加し、女性教員の意見をセンターの意思決定に反映する努力を行っている。

1-2

（平成 21 年度）教員人事については教授会等で選考委員会を設置し公募等を行い公正な審議を行った上で決定している。また競争的資金等にもとづく研究員等の採用に当たっては、女性を積極的に採用し（女性採用数 3/全採用数 8）女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。（平成 22～25 年度）教員人事については教授会等で選考委員会を設置し公募等を行い公正な審議を行った上決定している。また競争的資金等にもとづく研究員等の採用に当たっては、女性を積極的に採用し、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。

1-9

（平成 21～22 年度）北海道研究林の浴室設備等を男女別のものへ改修するための予算要求を行ったが、採択されなかった。（平成 23 年度）夜間照明設備を 1 か所増設した。（徳山試験地）芦生研究林の木工小屋（講義等に使用）に男女別トイレを設置した。（平成 24 年度）芦生研究林の学生合宿所を男女別の施設に改修するための学内予算を確保した。（平成 25 年度）芦生研究林の宿泊所を男女別の施設に機能改修を行った。北海道研究林の学生実習宿舎の浴室設備等を男女別に使用しやすいよう機能改修を行った。

1-10

（平成 21 年度）夜間照明の増設を行った。（平成 22 年度）北白川試験地にセコムを導入した。（平成 23 年度）北部地区では、毎日の夜間巡回警備を継続して実施した。（平成 24～25 年度）白糠地区、徳山試験地にセコムを導入した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）①超勤の縮減、定時退庁、夏期における連続休暇の取得については事務部の会議で周知、依頼した。②育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、専攻事務室等に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明した。③育児休業中の代替要員については、派遣等で確保した。（平成 23～24 年度）前年度に引き続き、①超勤の縮減、定時退勤、夏期及び年末年始における連続休暇の取得については事務部の会議で周知した。②育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、事務室に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明した。③育児休業中の代替要員については、派遣等で確保した。（平成 25 年度）前年度に引き続き、①超勤の縮減、定時退勤、夏期及び年末年始における連続休暇の取得については事務部の会議で周知した。②育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、事務室に通知、質問等があれば北部共通事務部で個別に説明している。③育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。

2-4

（平成 21 年度）制度に関する周知徹底を図り、育児休業の取得を推進した結果、1 名の女性職員が育児休業を取得する準備を整えた。（平成 22～24 年度）①育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、事務室から全教員に通知、質問等があれば総務掛で個別に説明している。②育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。（平成 25 年度）①育児、介護休暇制度、短時間勤務制度について、事務室から全教員に通知、質問等があれば北部共通事務部から個別に説明している。②育児休業中の代替要員については、派遣等で確保している。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～23 年度）教授会・教員会議等の機会にハラスメント予防に関する情報収集を積極的に行った。（平成 24 年度）部局内ホームページに全学ハラスメント相談窓口情報のリンク掲示を行い、構成員への周知に努めた。（平成 25 年度）教授会・教員会議等の機会にハラスメント防止に関する情報収集を積極的に行った。

4-2

（平成 21～23 年度）ハラスメント対応の教員の氏名を、教授会・教員会議等の機会を活用して周知徹底した。（平成 24 年度）ハラスメント窓口相談員に新たに関係事務職員 1 名を加え、教員 3 名、職員 2 名の配置とした。（平

成 25 年度）ハラスメント対応の教員の氏名を、教授会・教員会議等の機会を活用して周知徹底した。
4-3
（平成 21 年度）人権問題委員会を設置し、必要な問題解決に資する体制を整えた。（平成 22～25 年度）ハラスメントに対応する制度、相談窓口や人権問題委員会について周知に努めた。

こころの未来研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）センター内の各種委員会において、女性比率を高めるよう努力した。（平成 22 年度）すべての委員会に女性教員 1 名以上参加。（平成 23 年度）学内委員会 17 のうち、女性参加 10、センター内委員会 11 のうち、女性参加 6。（平成 24 年度）学内委員会 17 のうち、女性参加 11、センター内委員会 11 のうち、女性参加 6。（平成 25 年度）学内委員会 18 のうち、女性参加 13、センター内委員会 11 のうち、女性参加 6。

1-2

（平成 21 年度）平成 21 年度の採用に関し、センター人事選考内規に基づき人事選考委員会において選考されているので、不利益な評価はされていなかった。（平成 22 年度）准教授公募を行い、1 名（女性）採用。（平成 23～25 年度）特定助教 1 名（女性）を採用した。センター人事選考内規に基づき人事選考委員会において選考されているので、不利益な評価はされていなかった。

1-9

（平成 21～25 年度）平成 20 年 10 月末竣工の建物につき、整備済み。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～25 年度）産休・育休の取得についての情報を提供し、復帰の際、職務が継続してできるよう配慮した。また、育休中の研究員に対し、在宅での研究を支援する体制を整備した。構成員に対して、定時退勤、年休取得促進の周知を行った。

2-4

（平成 21 年度）環境整備にむけて努力した。（平成 22 年度）女性教員が育児休業を取得した。（平成 23～25 年度）センター内メール等により環境整備にむけて努力した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～25 年度）情報提供を行い、防止・対策に努めた。

4-2

（平成 21 年度）体制はあるが、充実までには至っていない。（平成 22～25 年度）ハラスメント相談窓口等に関して全員に周知し相談しやすい体制を作った。

4-3

（平成 21～25 年度）周知した。

文化財総合研究センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～25 年度）現在、女性教員は在職していない。
1-2
（平成 21～23 年度）採用・昇任の該当なし。（平成 24 年度）教授の昇任が 1 名あり。（平成 25 年度）助教の採用が 1 名あり。准教授の昇任が 1 名あり。
1-9
（平成 21 年度）給湯室を休憩室の代用とした。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～25 年度）諸制度の周知に努めた。
2-4
（平成 21～25 年度）諸制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～25 年度）諸制度の周知に努めた。
4-2
（平成 21～25 年度）相談窓口などについて周知した。
4-3
（平成 21～25 年度）周知した。

女性研究者支援センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-5

（平成 21 年度）

9 月 9 日～11 月 27 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 5 名、研究者部門 9 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、第 2 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

（平成 22 年度）

11 月 22 日～12 月 27 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 8 名、研究者部門 6 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 3 日、受賞者による研究発表も併せ、第 3 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

（平成 23 年度）

10 月 24 日～12 月 5 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 11 名、研究者部門 7 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 2 日、受賞者による研究発表も併せ、第 4 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

（平成 24 年度）

11 月 1 日～12 月 5 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 6 名、研究者部門 6 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 1 日、受賞者による研究発表も併せ、第 5 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

（平成 25 年度）

11 月 1 日～12 月 3 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 12 名、研究者部門 17 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、たちばな賞・奨励賞において各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 3 日、受賞者による研究発表も併せ、第 6 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

1-6

（平成 21 年度）

保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行い、次年度に向けて制度改正等の検討を行うと共に、各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室では、予てから要望の多かった隔離室を 12 月 7 日から開室した。これにより、利用率の上昇が認められた。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 3 人～6 人の利用があった。男女共同参画の視点から、利用者の対象の拡大を念頭に、利用内規申し合わせの改定の検討を行った。8 月 17 日～21 日の 5 日間、夏休みキッズサイエンススクールをセンターにおいて開催した。80 人の希望者に対し、各日 12 人を受け入れた。センター内の会議室等を整備し、女性研究者や女子学生の利用の促進を図った結果、子供を持つ学生・院生のサークルや女性研究者グループなどの情報交換や親睦の場として定期的な利用が定着した。

・「おむかえ保育」

　　利用実績：延利用者数 32 名／実利用者数 21 名

・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」

　　利用実績：延利用者数 81(新規 17 継続 64）名／実利用者数 47 名

・「自己主張トレーニング」

　　開催実績：開催回数 3 回／延参加者数 24 名

計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知すると共に、ホームページの改訂を適時行った。広報の一端として、これまで配付したニュースレターを合本とすると共に、連載記事「研究者になる」を留学生にも読めるように英訳を行い、冊子として配付を行った。

（平成 22 年度）

保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。次年度に向けて男女共同参画の視点から、利用者の対象の拡大を念頭に、利用内規及び申し合わせの改定を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。本学が開催した女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウムにおいて，病児保育室担当教員が，報告「隔離室を完備した専任小児科のいる病児保育」を行い，周知活動を推進した。 病児保育相談窓口を月 1 回開室した。ただし、利用者はいなかった。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 7 人～8 人の利用があった。8 月 16 日～20 日の 5 日間、夏休みキッズサイエンススクールをセンターにおいて開催した。80 人の希望者に対し、各日 12 人を受け入れた。

・「おむかえ保育」

　　利用実績：延利用者数 13／実利用者数 12 名

各地区の女性研究者・学生の休憩や育児のためのコーナーの設置の際、助言等を行い、一例として、宇治地区の女性専用休養室の設置の際、調度品の購入その他の相談に応じた。

・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」

　　利用実績：延利用者数 108(新規 13 名／継続 95 名）／実利用者数 69 名

・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 4 回／延参加者数 23 名
計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。キャリアサポートセンターが開催した「宇治キャンパス就職ガイダンス」(6 月 3 日),「桂キャンパス就職ガイダンス」にてシンポジウム「私の仕事とキャリアデザイン　第 3 回」の広報活動を行った。事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。
（平成 23 年度）
保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。利用者は 1 名であった。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 8 人～9 人の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 7 回／実利用者数 4 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 18 回、保育のための会議室貸出 2 回)。
・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」
　　利用実績：延利用者数 33 名(うち新規 14 名／継続 19 名)
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 3 回／延参加者数 23 名
計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。キャリアサポートセンターが開催した「宇治キャンパス就職ガイダンス」(6 月 3 日),「桂キャンパス就職ガイダンス」にてシンポジウム「私の仕事とキャリアデザイン　第 3 回」の広報活動を行った。事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。
（平成 24 年度）
保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 5 人～12 人の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 24 回／実利用者数 2 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 2 回、保育のための会議室貸出 5 回)。
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 6 回／延参加者数 17 名
年 5 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。新学部生対象のガイダンスにおいて，ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、英語版リーフレットを 19 の部局に対して約 2,000 部送付し配付した。
（平成 25 年度）
保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における実施要領をセンターとともに作成した。契約・経理関係の事務については共通事務部へ移行した。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、9 月は 4 名の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 5 回／実利用者数 2 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 2 回)。ニュースレターを 3 回発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。新学部生対象のガイダンスにおいて、ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、19 の部局に対して、英語版リーフレットを 450 部送付し配付した。
1-7
（平成 21 年度）
平成 21 年度のメンター利用者は 4 件で、相談内容は、出産や育児と研究の両立等であった。5 月 19 日に第 7 回「性

差科学」を、11 月 6 日にシンポジウム『研究者になる』、3 月 12 日にシンポジウム「ヴィジュアル・科学コミュニケーションの領域から」を開催した。11 月 27 日に薬学研究科院生との男女共同参画型交流会「男女参加型・未来シミュレーションへようこそ！」を開催。28 名の参加があり活発な意見交換がなされた。
（平成 22 年度）
平成 22 年度のメンター利用者は 3 件で、相談内容は、キャリアプラン、研究室内の問題に関することであった。6 月 30 日にシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 第 2 回」を、1 月 28 日にシンポジウム「医療人のワークライフバランスと病院のホスピタリティ 京大病院男女共同参画のあゆみ（共催）」を開催した。アメリカの物理学者で、科学分野の女子学生の支援事業を行う Dr.Natsuyama（GWI：(Graduate Women in Science）の要請に応え、10 月 18 日に理系女性院生を招き、意見交換会を行った。 12 月 8 日に女性研究者支援センターにおいて「女子院生グループ・トーク(1)」を開催した。吉田キャンパスから 3 名，宇治キャンパスから 2 名の女子学生が参加した。
（平成 23 年度）
平成 23 年度のメンター利用者は 4 件で、相談内容は、キャリアプラン、研究手法に関することであった。6 月 17 日にシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 第 3 回」(38 名)、10 月 14 日にシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 第 4 回」(37 名)、9 月 21 日に「日本遺伝学会　男女共同参画公開ランチョンワークショップ（共催)」を開催した。7 月 15 日に女性研究者支援センターにおいて、自己主張トレーニングに参加した院生を中心に、「女子院生グループ・トーク(2)」を開催した。4 名の女子学生が参加した。
（平成 24 年度）
平成 24 年度のメンター利用者は 1 件であった。7 月 17 日にシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 第 5 回-国際 NGO の仕事-」(50 名)、11 月 26 日にシンポジウム「シリーズ 私の仕事とキャリアデザイン 第 6 回-研究者への道-」(34 名）を開催した。
（平成 25 年度）
メンター利用者は 0 件であった。7 月 19 日に,「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン　第 7 回」43 名）を開催した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-1
（平成 21 年度）
・病児保育制度を継続して実施
　　利用実績：開室日数 240 日／延利用数 420 人／延利用時間 3,062 時間
・保育園入園待機乳児保育制度を継続して実施
　　利用実績：延 31 名（9 月 1 日～3 月 31 日）
・おむかえ保育制度を継続して実施
　　利用実績：延利用者数 32 名／実利用者数 21 名
また、病児保育室では、予てから要望の多かった「隔離室」を整備し、12 月 7 日に開室した。
（平成 22 年度）
・病児保育制度を継続して実施
　　利用実績：開室日数 242 日／延利用数 537 人／延利用時間 3,877 時間
・保育園入園待機乳児保育制度を継続して実施
　　利用実績：延 55 名（9 月 1 日～3 月 31 日）
・おむかえ保育制度を継続して実施
　　利用実績：延利用者数 15 名／実利用者数 13 名
（平成 23 年度）
・病児保育制度を継続して実施
　　利用実績：開室日数 244 日／延利用数 562 人／延利用時間 4,137 時間
・保育園入園待機乳児保育制度を継続して実施
　　利用実績：延 12 名（9 月 1 日～3 月 31 日）
・おむかえ保育制度を継続して実施
　　利用実績：利用回数 7 回／実利用者数 4 名
（平成 24 年度）
・病児保育制度を継続して実施
　　利用実績：開室日数 243 日／延利用数 462 人／延利用時間 3,388 時間
・保育園入園待機乳児保育制度を継続して実施
　　利用実績：延 14 名（9 月 1 日～3 月 31 日）
・おむかえ保育制度を継続して実施
　　利用実績：利用回数 24 回／実利用者数 2 名
（平成 25 年度）
・病児保育制度を継続して実施
　　利用実績：開室日数 122 日／延利用数 217 人／延利用時間 1,570 時間

・保育園入園待機乳児保育制度を継続して実施
　　利用実績：延 4 名（9 月）
・おむかえ保育制度を継続して実施
　　利用実績：利用回数 5 回／実利用者数 2 名
2-2
（平成 21 年度）
平成 21 年度も継続して、研究実験補助者雇用制度として年 2 回の公募を行い、下記のとおり支援を行った（理学 4 名　医学 11 名　薬学 2 名　工学 3 名　農学 2 名　その他 6 名　計 28 名）。また、アンケート結果によると、補助者の業務実行状況及び本制度利用による研究上の効果等については、概ね、期待どおりであった旨の回答が寄せられている。
（平成 22 年度）
平成 22 年度も継続して、研究実験補助者雇用制度として年 2 回の公募を行い、下記のとおり支援を行った（理学 1 名　医学 10 名　薬学 1 名　工学 2 名　農学 2 名 その他 12 名 計 28 名）。支援希望者の増加に対応して厳密な審査とするため、センター関係者以外に学内教員を審査委員に加えた。また、制度の継続のための実績報告書の作製を依頼するなど、制度の整備を進めた。制度をより有効に運営していくために、通年採択方式や文系研究者にも使いやすい制度とするなど様々な角度から運営方法の改善に関する検討を行った。また、アンケート結果によると、補助者の業務実行状況及び本制度利用による研究上の効果等については、概ね、期待どおりであった旨の回答が寄せられている。制度利用者から実績報告書の提出を求めた。結果については、何らかのかたちでまとめていくことになっている。
（平成 23 年度）
平成 23 年度も継続して、研究実験補助者雇用制度として年 2 回の公募を行い、下記のとおり支援を行った（理学 2 名　医学 6 名　薬学 2 名　工学 3 名　農学 2 名　学堂 2 名　国流セ 2 名　こころ 2 名　メディア 1 名　その他 18 名　計 40 名）。アンケート結果によると、補助者の業務実行状況及び本制度利用による研究上の効果等については、概ね、期待どおりであった旨の回答が寄せられている。制度利用者から実績報告書及びアンケートの提出を求めた。そこで得られた結果を平成 24 年度中にホームページ上に掲載する予定である。
（平成 24 年度）
平成 24 年度も継続して、研究実験補助者雇用制度として年 2 回の公募を行い、下記のとおり支援を行った（理学 2 名 医学 12 名　薬学 2 名　工学 3 名　農学 2 名　その他 19 名　計 40 名）。制度利用者から実績報告書及び利用実態報告書の提出を求めた。そこで得られた結果をホームページ上に掲載した。報告結果によると、補助者の業務実行状況及び本制度利用による研究上の効果等については、概ね、期待どおりであった旨の回答が寄せられている。
（平成 25 年度）
平成 25 年度も継続して、研究実験補助者雇用制度として年 2 回の公募を行い、下記のとおり支援を行った（理学 2 名　医学 10 名　農学 1 名　その他 20 名　計 33 名）。
2-8
（平成 21 年度）
学生への広報は、新入生に対する事業紹介のパンフレットの配付のほか、ニュースレター等を各部局や女性教員を通じて所属学生への分配を依頼し広く周知を行った。また、引き続き相談窓口を設置し、相談できる体制を継続している。介護に関する講演会「認知症とその介護について学んでみませんか」を 6 月 25 日に、「おーい元気か？-上手な生き方教えます-」 を 9 月 5 日に開催した。
（平成 22 年度）
事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。介護に関する講演会「私らしい老いをめざして －世界に誇る京都発祥のささえあいの心－」を 12 月 4 日に開催した。
（平成 23 年度）
事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。京都市左京南地域包括支援センターの協力を得て、認知症あんしんサポーター講座を 12 月 8 日に実施した。
（平成 24 年度）
新学部生対象のガイダンスにおいて、ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。3 月 2 日に、介護に関する講演会「介護は何をもたらすのか」を開催した（30 名参加）。
（平成 25 年度）
新学部生対象のガイダンスにおいて、ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダ

ンス向けに、19 の部局に対して、英語版リーフレットを 450 部送付し配付した。7 月 27 日に「介護のつどい」を開催した（8 名参加）。

3　男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

3-1

（平成 21 年度）

提供科目「ポケット・ゼミ：ジェンダーと科学」、全学共通講義「全学共通科目：ジェンダー論入門Ⅰ・Ⅱ」を提供し、その目的、内容等をシラバスに記載し、入学時に配付を行った。また、女性研究者支援センター・パンフレットを通じて学生に周知するとともに、ニュースレターやホームページを利用して、学生及び部局に周知した。

（平成 22 年度）

提供科目「ポケット・ゼミ：ジェンダーと科学」、全学共通講義「全学共通科目：性差を科学する　人文社会学の視点から（前期）、自然科学の視点から（後期）」を提供し、その目的、内容等をシラバスに記載し、入学時に配付を行った。また、女性研究者支援センター・パンフレットを通じて学生に周知するとともに、ニュースレターやホームページを利用して、学生及び部局に周知した。センターが直接提供していないジェンダー関連の全学共通教育科目やポケット・ゼミについてもシラバス調査を行い、「ジェンダー・人権・倫理に関する全学共通科目」として 18 科目を抽出し、その開講状況について、センターのホームページで情報提供を行った｛利用実績：延 55 名（9 月 1 日～3 月 31 日）｝。おむかえ保育制度を継続して実施（利用実績：延利用者数 15 名／実利用者数 13 名）

（平成 23 年度）

提供科目「ポケット・ゼミ：ジェンダーと科学」、全学共通講義「全学共通科目：性差を科学する　人文社会学の視点から（前期）、自然科学の視点から（後期）」を提供し、その目的、内容等をシラバスに記載し、入学時に配付を行った。また、女性研究者支援センター・パンフレットを通じて学生に周知するとともに、ニュースレターやホームページを利用して、学生及び部局に周知した。センターが直接提供していないジェンダー関連の全学共通教育科目やポケット・ゼミについてもシラバス調査を行い、「ジェンダー・人権・倫理に関する全学共通科目」として 18 科目を抽出し、その開講状況について、センターのホームページで情報提供を行った。

（平成 24 年度）

提供科目「ポケット・ゼミ：ジェンダーと科学」、全学共通講義「全学共通科目：性差を科学する（I）（前期）、（II）（後期）」を提供し、その目的、内容等をシラバスに記載し、入学時に配付を行った。また、女性研究者支援センター・パンフレットを通じて学生に周知するとともに、ニュースレターやホームページを利用して、学生及び部局に周知した。センターが直接提供していないジェンダー関連の全学共通教育科目やポケット・ゼミについてもシラバス調査を行い、「ジェンダー・人権・倫理に関する全学共通科目」として 12 科目を抽出し、その開講状況について、センターのホームページで情報提供を行った。

（平成 25 年度）

提供科目「ポケット・ゼミ：ジェンダーと科学」、全学共通講義「全学共通科目：性差を科学する（I）」（前期）」「性差を科学する（II）（後期）」を提供し、その目的、内容等をシラバスに記載し、入学時に配付を行った。また、女性研究者支援センター・パンフレットを通じて学生に周知するとともに、ニュースレターやホームページを利用して、学生及び部局に周知した。センターが直接提供していないジェンダー関連の全学共通教育科目やポケット・ゼミについてもシラバス調査を行い、「ジェンダー・人権・倫理に関する全学共通科目」として 12 科目を抽出し、その開講状況について、センターのホームページで情報提供を行った。

3-2

（平成 21 年度）

女性研究者支援センターの会議室を整備してパブリックスペースに供し、月 1 回開催の女性研究者「おしゃべりサロン」や女性教員懇話会によるランチミーティングを開催し、女性研究者の交流の場を増やし定着させた。ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」及び全学共通講義「ジェンダー論入門Ⅰ・Ⅱ」を開講した。また、講義終了時に、学生による授業評価を行い、次年度の全学共通科目として、新たに開講する「性差を科学する（I.人文社会学視点から　と II. 自然科学の視点から）」に意見の反映を行った。ホームカミングデイにおいて、本学出身の女性を講師として招いてシンポジウム「私の生き方」を企画し、京都大学に在籍する女子学生が自らの将来を考える機会を提供した。

（平成 22 年度）

男女共同参画、ジェンダーについての資料・図書を整備し、貸し出しを行った。また、利用者の利便性向上のため、図書リストを整備し、ホームページで公開した。女性教員懇話会や育児中の学生サークルに、会議室を提供し、女性研究者・女子学生の学習・交流の場の発展を支援した。ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」及び全学共通講義「性差を科学する（I.人文社会学視点から　と II. 自然科学の視点から）を開講した。グローバル COE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」と連携し，「京都大学の男女共同参画に資する調査研究ユニット」を募集した。3 つのユニットを採択・支援し，2010 年度研究成果報告会を共催した。研究成果の概要について、センターの発行する年次報告書に掲載した。日本学術会議主催講演会「学術における男女共同参画推進の加速化に向けて」（3 月 20 日）において講演を行い、学外のジェンダー研究者とのネットワーク構築を推進した。

（平成 23 年度）

男女共同参画、ジェンダーについての資料・図書を整備し、貸し出しを行った。また、利用者の利便性向上のため、図書リストを整備し、ホームページで公開した。女性教員懇話会や育児中の学生サークルに、会議室を提供

し、女性研究者・女子学生の学習・交流の場の発展を支援した(11 回)。ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」及び全学共通講義「性差を科学する（I.人文社会学視点から と II. 自然科学の視点から）を開講した。グローバル COE「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」と連携し，「京都大学の男女共同参画に資する調査研究ユニット」を募集した。2 つのユニットを採択・支援し，2011 年度研究成果報告会を共催した。研究成果の概要について、センターの発行する年次報告書に掲載した。11 月 1 日～2 日の両日に行われた女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウムに参加し、学外のジェンダー研究者とのネットワーク構築を推進した。またこの場で、Web 大賞（コンテンツ部門）を受賞した。

（平成 24 年度）

男女共同参画、ジェンダーについての資料・図書を整備し、貸し出しを行った。また、利用者の利便性向上のため、図書リストを整備し、ホームページで公開した。女性教員懇話会や育児中の学生サークルに、会議室を提供し、女性研究者・女子学生の学習・交流の場の発展を支援した（18 回)。ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」及び全学共通講義「性差を科学する（I）と（II）を開講した。11 月 20 日，女性研究者研究活動支援合同シンポジウムに参加し、学外のジェンダー研究者とのネットワーク構築を推進した。

（平成 25 年度）

男女共同参画、ジェンダーについての資料・図書を整備し、貸し出しを行った。また、利用者の利便性向上のため、図書リストを整備し、ホームページで公開した。ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」及び全学共通講義「性差を科学する（I)」「性差を科学する（II)」を開講した。

3-4

（平成 21 年度）

11 月 22 日に「平成 21 年度 高校生車座フォーラム」を開催した。

参加者：高校生 29 名（女性 22 名、男性 7 名）

4 月 23 日　出前講義（洛北高校）

9 月 26 日　出前講義（私立西大和学園）

11 月 20 日　出前講義（滋賀県膳所高校）

9 月 12 日～3 月 14 日にかけて計 4 回開催された“女子中高生のための「関西科学塾 2009」”に協力し、女性研究者ネットワークを活用して、10 名の実験・実習講師中 6 名の女性研究者に参加していただいた。

（平成 22 年度）

11 月 14 日に「平成 22 年度 高校生車座フォーラム」を開催した。

参加者：高校生 25 名（女性 14 名、男性 11 名）

出前講義の開催

4 月 27 日　出前講義（洛北高校）

9 月 18 日　出前講義（私立西大和学園）

9 月 25 日～3 月 20 日にかけて計 5 回開催された「女子中高生のための関西科学塾 2011」を共催した。本学で開催された第 2 回においては、中学生 60 名、同伴者 46 名の参加があり、教員 10 名（うち 3 名が女性研究者）が講師を務めた。

（平成 23 年度）

過去 5 年間継続して実施してきた高校生向けの企画を、近隣の高校生だけでなく、他地域からの参加、保護者の参加も呼びかけるなど拡大し、11 月 6 日に「女子高生・車座フォーラム 2011」を開催した（参加者：高校生 61 名、保護者 22 名)。

出前講義の開催

4 月 26 日　出前講義（洛北高校）

12 月 19 日　出前講義（私立西大和学園）

9 月 10 日から 3 月 18 日にかけて計 5 回開催された「女子中高生のための関西科学塾 2012」を共催した。本学で開催された第 2 回においては、高校生 38 名、中学生 2 名、同伴者 14 名の参加があり、教員 9 名（うち 3 名が女性研究者）が講師を務めた。

（平成 24 年度）

過去 6 年間継続して実施してきた高校生向けの企画を、近隣の高校生だけでなく、他地域からの参加、保護者の参加も呼びかけるなど拡大し、12 月 16 日に「女子高生・車座フォーラム 2012」を開催した（参加者：高校生 88 名、保護者 44 名)。

出前講義の開催

11 月 17 日　出前講義（洛北高校）

「女子中高生のための関西科学塾 2013」を共催した。本学で開催された第 2 回においては、高校生 157 名の参加があり、教員 16 名（うち 7 名が女性研究者）が講師を務めた。

（平成 25 年度）

過去 7 年間継続して実施してきた高校生向けの企画を、近隣の高校生だけでなく、他地域からの参加、保護者の参加も呼びかけるなど拡大し、12 月 15 日に「女子高生・車座フォーラム 2013」を開催するため、広報・募集活動を開始した。申し込みは、高校生 90 名，保護者 45 名（9 月 30 日)。「女子中高生のための関西科学塾 2014」を共催した。第 1 回（6 月 9 日）に高校生 69 名、中学生 74 名、第 2 回（9 月 23 日）に高校生 29 名、高校生 83 名の参加があった。

3-5
（平成 21 年度）
9 月 26 日のジュニアキャンパスにおいて、女性研究者支援センターから中学生向けゼミ「大学生と語るジェンダー」を提供した。また、ホームカミングデイにおいて、シンポジウム『私の生き方』を女子学生・院生向けに提供した)。
（平成 22 年度）
9 月 25 日に開催された「ジュニアキャンパス」において、女性研究者支援センターから、ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」の学生 4 名が講師となり、中学生向けゼミ「大学生と語るジェンダー」を提供した。
（平成 23 年度）
9 月 18 日に開催された「ジュニアキャンパス」において、女性研究者支援センターから、ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」の学生 8 名が講師となり、中学生向けゼミ「大学生と語るジェンダー」を提供した。
（平成 24 年度）
9 月 23 日に開催された「ジュニアキャンパス」において、女性研究者支援センターから、ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」の学生 6 名が講師となり、中学生向けゼミ「大学生と語るジェンダー」を提供した。
（平成 25 年度）
9 月 14 日に開催された「ジュニアキャンパス」において、女性研究者支援センターから、ポケット・ゼミ「ジェンダーと科学」の学生 4 名が講師となり、中学生向けゼミ「大学生と語るジェンダー」を提供した。

5　教職員・学生への啓発活動の推進

5-1
（平成 21 年度）
女性研究者支援センターのホームページ上に、育児・介護制度の概要及び Q&A の頁を設け、広報を行っている。
（平成 22 年度）
女性研究者支援センターのホームページ上に、育児・介護制度の概要及び Q&A の頁を設け、広報を行っている。改正育児休業法の施行日である 6 月 30 日に、シンポジウム「男だって育児休業」を開催し、情報提供を行った。シンポジウムの成果報告として、男性の育児休業の実態や制度事情について、ニュースレター、ホームページで詳しく紹介した。育児・介護のための学内外のサービスについての電話、メール、来室での相談に対して、センターに常駐する支援員が対応・回答した。外国人教職員・学生に対しては、英語で対応できる支援員を配置し、サービス提供を行った。
（平成 23 年度）
女性研究者支援センターのホームページ上の「保育･介護」の項に、育児・介護制度の概要及び Q&A の頁を設け、広報を行っている。育児・介護のための学内外のサービスについての電話、メール、来室での相談に対して、センターに常駐する支援員が対応・回答した（55 回)。外国人教職員・学生に対しては、英語で対応できる支援員を配置し、サービス提供を行った。
（平成 24 年度）
女性研究者支援センターのホームページ上の「保育･介護」の項に、育児・介護制度の概要及び Q&A の頁を設け、広報を行っている。育児・介護のための学内外のサービスについての電話、メール、来室での相談に対して、センターに常駐する支援員が対応・回答した（94 回)。外国人教職員・学生に対しては、英語で対応できる支援員を配置し、サービス提供を行った。
（平成 25 年度）
女性研究者支援センターのホームページ上の「保育･介護」の項に、育児・介護制度の概要及び Q&A の頁を設け、広報を行っている。育児・介護のための学内外のサービスについての電話、メール、来室での相談に対して、センターに常駐する支援員が対応・回答した（54 回)。外国人教職員・学生に対しては、英語で対応できる支援員を配置し、サービス提供を行った。男女共同参画推進室の実施する「ベビーシッター利用育児支援」についてホームページを作成し，広報を行った。
5-4
（平成 21 年度）
下記シンポジウム・交流会等を開催した。
5 月 30 日　第 2 回女性医師支援に関するシンポジウム「女性医師支援から全ての医師ワークライフバランスへ」
11 月 6 日　シンポジウム「研究者になる」
11 月 14 日　ホームカミングディ・シンポジウム「私の生き方」
11 月 27 日　薬学研究科院生による男女共同参画型交流会「男女参加型・未来シミュレーションへようこそ！」
3 月 12 日　シンポジウム シリーズ「私の仕事とキャリアデザイン」ヴィジュアル／科学とコミュニケーションの領域から。
（平成 22 年度）
下記シンポジウム・交流会等を開催した。
6 月 30 日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 2 回 -男だって育児休業-」
10 月 5-6 日　女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム
「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」（研究推進部）

12月 4日　介護講演会「私らしい老いをめざして- 世界に誇る京都発祥のささえあいの心- 」を開催した。
1月 28日　シンポジウム「医療人のワークライフバランスと病院のホスピタリティ -京大病院男女共同参画のあゆみ-」（共催）
2月 26日　「京都大学の男女共同参画に資する調査研究ユニット」研究成果報告会（共催）
（平成23年度）
下記シンポジウム・交流会等を開催した。
6月 17日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第3回 -独法研究機関で働くということ -」
9月 21日　日本遺伝学会第83回大会男女共同参画公開ランチョンワークショップ
「優れた科学の芽を皆でサポートするためにーバイアスを越えて-」（共催）
10月 14日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第4回 -企業研究者とワークライフバランス - 」
12月 8日　認知症あんしんサポーター講座
2月 18日　「京都大学の男女共同参画に資する調査研究ユニット」研究成果報告会
（共催：GCOEプログラム「親密圏と公共圏の再編成をめざすアジア拠点」）
（平成24年度）
下記シンポジウム・交流会等を開催した。
7月 17日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第5回 - 国際NGOの仕事」
11月 26日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第6回 - 研究者への道」
3月 2日　介護講演会「介護は何をもたらすのか」
（平成25年度）
下記シンポジウム・交流会等を開催した。
7月 19日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第7回 - 京都で研究する」
7月 27日　介護講座「介護のつどい」
5-5
（平成21年度）
4月 6日　「京都大学における男女共同参画に関する調査研究」報告会開催。
7月 25日　京大病院オープンホスピタルにポスター参加。
10月 7日　男女共同参画学協会連絡会シンポジウムポスターセッションに参加。
12月 1日　千葉大学シンポジウム「千葉大学における男女共同参画 -次のステップに向けて-」にて講演及びポスター参加。
12月 8日　新潟大学シンポジウム「女性研究者が活躍できる大学をめざして」にポスター参加。
3月 5日　岡山大学男女共同参画推進国際シンポジウムにポスター参加。
3月　「平成21年度京都大学女性研究者支援センター報告書」発行。
（平成22年度）
4月 5日　第84回日本感染症学会にてポスター掲示。
5月 17日　「京都大学における男女共同参画に関する調査研究」調査委員会開催。
7月 5日　国立女性教育会館「女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム」にてポスター発表。
7月 24日　大阪府立大学にて講演「女性研究者支援の現在：京都大学の取組み」
8月 7日　京大病院オープンホスピタルにポスター参加。
9月 4日　九州アイランド女性研究者シンポジウムin佐賀に参加。
9月 23日　津田塾大学シンポジウム「ICT分野で国際的に活躍できる女性人材の育成を考える -アジアの事例を中心に-」に参加。
10月 5日　女性研究者支援システム改革加速プログラム事業合同シンポジウム「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」開催、講演。
10月 7日　第8回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにてポスター発表。
10月 8日　弘前大学男女共同参画室設立1周年記念講演会にて講演。
10月 20日　愛知県経営者協会の研究会「女性研究者の能力発揮」にて講演。
12月 11日　日本私立大学連盟「男女共同参画推進に関するシンポジウム」に参加。
12月 22日　愛媛大学「学生・若手研究者キャリアパスセミナー」にて講演。
3月 2日　日本学術会議主催講演会「学術における男女共同参画の加速化に向けて」にて講演。
3月 10日　大阪大学「平成22年第2回男女共同参画セミナー」にて講演。
3月　「平成22年度京都大学女性研究者支援センター報告書」発行。
（平成23年度）
4月 22日　千葉大学研究スキルアップセミナー　女性科学者対談「独創的研究と研究資金獲得法」に参加。
5月 23日　「京都大学における男女共同参画に関する調査研究」調査委員会開催。
6月 5日　日本医療保育学会第15回大会にて発表。
6月 22日　第2回関西学院大学女性研究者支援フォーラム「大学における男女共同参画～女性研究者支援の意義と可能性～」にて講演。

7月 2日　京都府立医科大学病児保育室開室記念フォーラム　医療従事者の子育て両立支援とは？に参加。
7月 5日　第46回地盤工学研究発表会ダイバーセッションにて講演。
7月 23日　京大病院オープンホスピタルにポスター参加。
7月 23-24日　第21回全国病児保育研究大会にてポスター発表。
9月 3日　女性研究者支援シンポジウム in 長崎に参加。
9月 5日　つくば3研究教育機関男女共同参画シンポジウムに参加。
9月 21日　日本遺伝学会男女共同参画公開ランチョンワークショップにて講演。
11月 1-2日　女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウムに参加。
11月 4日　京都大学女性教員懇話会第62回研究会を共催。
11月 12-13日　日本保育園保健学会にて特別講演。
12月 12日　第3回関西学院大学女性研究者支援フォーラム
「女性研究者支援から考える～研究者のWLB実現に向けた私立大学の課題～」に参加。
3月　「平成23年度京都大学女性研究者支援センター報告書」発行。
（平成24年度）
8月 24日　国立女性教育会館シンポジウム「女性の活躍による新たな社会の創出に向けて」に参加。
8月 31日　お茶の水女子大学シンポジウム「学生寮－大学の戦略と教育可能性」に参加。
10月 7日　第10回「男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」に参加。
10月 14日　大学女性協会シンポジウム「男女共同参画社会の形成と教育」に参加。
11月 2日　「第3回　四国女性研究者フォーラム」に参加。
11月 20日　「女性研究者支援事業シンポジウム」に参加。
12月 22日　「女子高生のための東京大学説明会2012」に参加。
2月 1日　内閣府「企業参加の子育て支援事業全国会議」に参加。
2月 15日　福島県立医科大学「第1回キャリア・ラボ講演会」にて講演。
2月 15日　内閣府・UN Women 国内委員会「女性の活躍シンポジウム&交流会」に参加。
3月 9日　国際女性デー　日仏シンポジウム　いかにして子育てしやすい社会を築くか」に参加。
3月 17日　東京大学女子高生理系進路選択支援事業「数学の魅力2」に参加。
3月 22日　経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」表彰式・シンポジウムに参加。
3月　「平成24年度京都大学女性研究者支援センター報告書」発行。
上記報告書ならびにニュースレター各号を，学外の約120機関に送付した。
（平成25年度）
4月 13日　日本内科学会「男女共同参画企画公開シンポジウム」に参加。
8月 8日　「東北大学女子学生入学100周年記念シンポジウム」に参加。
9月 7日　「第5回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」に参加。
ニュースレター各号を，学外の約120機関に送付した。

6　国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携

6-1
（平成21年度）
4月 24日　文部科学省科学技術学術政策局岡谷戦略官来学し、情報交換を行った。
6月 25日　京都市左京南地域包括支援サポートセンターの協力で、認知症サポート講座「認知症とその介護について学んでみませんか」を開催した。
11月 22日　高校生車座フォーラム開催（京都府・京都市共催）。
（平成22年度）
9月 9日　京都市左京南地域包括支援サポートセンターの協力で、第2回認知症サポート講座「認知症とその介護について学んでみませんか」を開催。
9月 18日　内閣府シンポジウム「自分らしく生きるための力」に参加。
10月 5日　女性研究者支援システム改革加速プログラム事業合同シンポジウム参加のため、文部科学省の合田隆史科学技術・学術政策局長、板倉周一郎基盤政策課長、科学技術振興機構の塩満典子振興調整室長が来学し、情報交換を行った。
11月 14日　「高校生車座フォーラム」を開催（京都府・京都市後援）。
（平成23年度）
11月 1-2日　女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウムに参加。
12月 8日　京都市左京南地域包括支援サポートセンターの協力で、第3回認知症サポート講座「認知症とその介護について学んでみませんか」を開催。
11月 6日　「女子高生・車座フォーラム2011」を開催（京都府・京都市後援）。
（平成24年度）
8月 24日　国立女性教育会館シンポジウム「女性の活躍による新たな社会の創出に向けて」に参加。
11月 20日　JST「女性研究者支援事業シンポジウム」に参加。
2月 1日　内閣府「企業参加の子育て支援事業全国会議」に参加。

2月15日　内閣府・UN Women 国内委員会「女性の活躍シンポジウム&交流会」に参加。
12月16日　「女子高生・車座フォーラム2012」を開催（京都府・京都市後援）。
3月22日　経済産業省「ダイバーシティ経営企業100選」表彰式・シンポジウムに参加。
（平成25年度）
国立女性教育会館「アジア太平洋における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の開催に協力した。
9月12日　京都市男女共同参画センター（ウィングス京都）主催「輝け女の子！　母と娘の理科教室」において講演。

6-2
（平成21年度）
7月25日　「全国病児保育研究大会 in 千葉」に参加し、情報交換を行った。
1月10日　「医療保育学会第7回全国研修会」に参加し、情報交換を行った。
2月16日　愛知経営者協議会関係者来室。
（平成22年度）
10月1-3日　「日本女性会議2010きょうと」大会プログラム作成・広報活動に協力団体として支援を行った。第4分科会「ワークライフバランス：働き方革命！～企業も社会も家族もみんなでハッピーバランス」において、センターの活動（シンポジウム）について広報資料を配付した。
11月13日　創価学会京都女性平和委員会「平和の文化と女性展」に来賓として出席。
10月20日　愛知県経営者協会の研究会「女性研究者の能力発揮」にて講演。
12月　4日　NPO法人「認知症の人と家族の会」代表理事・高見国生氏を講師に招き、介護講演会「私らしい老いをめざして- 世界に誇る京都発祥のささえあいの心」を開催し、意見交換を行った。
12月11日　日本私立大学連盟「男女共同参画推進に関するシンポジウム」に参加し、意見交換を行った。
1月13日　株式会社NEC（知的資産R&D企画本部）から、「女性の働き方」についての調査のために2名が来室し、資料提供・意見交換を行った。
（平成23年度）
6月17日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第3回 -独法研究機関で働くということ-」を開催し、意見交換を行った。
10月14日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第4回 -企業研究者とワークライフバランス-」を開催し、意見交換を行った。
（平成24年度）
7月17日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第5回 - 国際NGOの仕事-」を開催し、意見交換を行った。
11月26日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第6回 - 研究者への道-」を開催し、意見交換を行った。
3月13日　エフエム京都「Kyoto University Academic Talk」で活動紹介をした。
（平成25年度）
7月19日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン　第7回 - 京都で研究する-」を開催し、意見交換を行った。

7　国際的および国内における連携の促進

7-1
（平成21年度）
5月28日　慶応義塾大学ワークライフバランス研究センターにて講演。
8月10日　東京医科歯科大学関係者来学。
8月28日　日本教育学会にて「就労形態アンケート調査結果」発表及び「大学における男女共同参画の推進」に参加。
9月15日　東北大学より関係者来学。
10月11日　日本社会学会大会にて「就労形態アンケート調査結果」発表。
10月22日　NDSのDr.;Susan kemnitzerがセンターを視察、日米の女性研究者支援と研究推進についての意見効果。
10月30日　名古屋大学男女共同参画推進シンポジウムに参加。
11月25日　女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム（日本大学）に参加。
11月27日　山形大学より関係者来学。
12月　7日　愛媛大学にて講演。
2月10日　奈良先端科学技術大学院大学より関係者来学。
2月19日　新潟大学にて講演。
3月16日　筑波大学より関係者来学。
（平成22年度）
特記事項として、科学振興調整費事業に関連して、10月5日に開催された「女性研究者支援システム改革加速プログラム事業合同シンポジウム『未来を築く女性研究者の飛翔に向けて』」を研究推進部とともに全面的に支援し、

実施事業の改善や効率的な取り組みについて「女性研究者活躍促進のための Essential Practices」等として，ウェブサイトで公表し，各機関の事業改善のためのリソースとして役立てた。

5 月 17 日　「京都大学における男女共同参画に関する調査研究」調査委員会開催。
6 月 9 日　横浜市立大学関係者来学。
7 月 24 日　大阪府立大学にて講演「女性研究者支援の現在：京都大学の取組み」
8 月 9 日　京都府立医科大学関者来学。
8 月 19 日　創価大学関係者来学。
8 月 25 日　京都府立医科大学関係者来学。
9 月 4 日　九州アイランド女性研究者シンポジウム in 佐賀に参加。
9 月 23 日　津田塾大学シンポジウム
「ICT 分野で国際的に活躍できる女性人材の育成を考える -アジアの事例を中心に- 」に参加。
10 月 4 日　愛媛大学、東邦大学関係者来学。
10 月 5 日　女性研究者支援システム改革加速プログラム事業合同シンポジウム
「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」開催。
10 月 6 日　大分大学、九州大学、宮崎大学関係者来学。
10 月 7 日　第 8 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムに参加。
10 月 8 日　弘前大学男女共同参画室設立 1 周年記念講演会にて講演。
10 月 25 日　横浜国立大学関係者来学。
11 月 25 日　大阪府立大学関係者来学。
12 月 2 日　自治医科大学関係者来学。
12 月 11 日　日本私立大学連盟「男女共同参画推進に関するシンポジウム」に参加。
12 月 22 日　愛媛大学「学生・若手研究者課キャリアパスセミナー」にて講演。
2 月 1 日　早稲田大学関係者来学。
2 月 2 日　九州大学関係者来学。
2 月 16 日　横浜国立大学関係者来学。
2 月 17 日　岩手大学関係者来学。
3 月 2 日　日本学術会議講演会「学術における男女共同参画の加速化に向けて」にて講演。
3 月 10 日　大阪大学「平成 22 年第 2 回男女共同参画セミナー」にて講演。

（平成 23 年度）

4 月 22 日　千葉大学研究スキルアップセミナー　女性科学者対談「独創的研究と研究資金獲得法」に参加。
5 月 26 日　京都府立医科大学より関係者来学。
6 月 7 日　関西学院大学より関係者来学。
6 月 22 日　第 2 回関西学院大学女性研究者支援フォーラム
「大学における男女共同参画～女性研究者支援の意義と可能性～」にて講演。
7 月 1 日　京都府立医科大学より関係者来学。
7 月 2 日　京都府立医科大学病児保育室開室記念フォーラム「医療従事者の子育て両立支援とは？」に参加。
7 月 5 日　第 46 回地盤工学研究発表会ダイバーセッションにて講演。
8 月 4 日　京都産業大学より関係者来学。
8 月 5 日　滋賀医科大学より関係者来学。
9 月 3 日　女性研究者支援シンポジウム in 長崎に参加。
9 月 5 日　つくば 3 研究教育機関男女共同参画シンポジウムに参加。
9 月 21 日　日本遺伝学会男女共同参画公開ランチョンワークショップにて講演。
10 月 14 日　滋賀医科大学より関係者来学。
11 月 1-2 日　女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウムに参加。
11 月 4 日　京都大学女性教員懇話会第 62 回研究会を共催。
11 月 12-13 日　日本保育園保健学会にて特別講演。
12 月 12 日　第 3 回関西学院大学女性研究者支援フォーラム
「女性研究者支援から考える～研究者の WLB 実現に向けた私立大学の課題～」に参加。
12 月 16 日　日本大学より関係者来学。
1 月 20 日　東京理科大学より関係者来学。

（平成 24 年度）

8 月 24 日　国立女性教育会館シンポジウム「女性の活躍による新たな社会の創出に向けて」に参加。
8 月 31 日　お茶の水女子大学シンポジウム「学生寮－大学の戦略と教育可能性」に参加。
9 月 16 日　第 49 回小児アレルギー学会「なでしこシンポジウム-女性研究者支援を考える-」において講演。
10 月 7 日　第 10 回「男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」に参加。
10 月 14 日　大学女性協会シンポジウム「男女共同参画社会の形成と教育」に参加。
11 月 2 日　「第 3 回　四国女性研究者フォーラム」に参加。
11 月 1 日　大分大学より関係者来学。
11 月 20 日　「女性研究者支援事業シンポジウム」に参加。

12 月 22 日　「女子高生のための東京大学説明会 2012」に参加。
2 月 1 日　内閣府「企業参加の子育て支援事業全国会議」に参加。
2 月 15 日　福島県立医科大学「第 1 回キャリア・ラボ講演会」にて講演。
2 月 25 日　広島大学より関係者来学。
3 月 17 日　東京大学女子高生理系進路選択支援事業「数学の魅力 2」に参加。
年次報告書ならびにニュースレター各号を，学外の約 120 機関に送付した。
（平成 25 年度）
4 月 13 日　日本内科学会「男女共同参画企画公開シンポジウム」に参加。
8 月 8 日　「東北大学女子学生入学 100 周年記念シンポジウム」に参加。
9 月 7 日　「第 5 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」に参加。
ニュースレター各号を、学外の約 120 機関に送付した。
7-2
（平成 21 年度）
5 月 19 日　第 7 回「性差の科学」研究会 －Brain, Sex and Society（脳・性・社会）－を開催し、(仏)パストゥール研究所カトリーヌヴィダル先生に「男女の役割」について講演頂いた。
10 月 31 日　日中韓女性科学技術指導フォーラムに参加し情報交換を行った。
（平成 22 年度）
4 月 28 日　ストックホルム大学 Hobson 博士が来学。
7 月 5 日　国立女性教育会館「女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム」にてポスター発表。
10 月 18 日　GWIS(Graduate Women in Science) Dr.Natsuyama と意見交換。
（平成 23 年度）
12 月 19 日　神戸大学国際シンポジウム「Women Science and Education」女性研究者がリードする持続可能な社会に参加。
（平成 24 年度）
2 月 15 日　内閣府・UN Women 国内委員会「女性の活躍シンポジウム&交流会」に参加。
3 月 9 日　国際女性デー　日仏シンポジウム「いかにして子育てしやすい社会を築くか」に参加。
3 月 13 日　エフエム京都「Kyoto University Academic Talk」で活動紹介をした。
（平成 25 年度）
国立女性教育会館「アジア太平洋における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」の開催に協力した。

8　男女共同参画推進体制の整備
8-2
（平成 21 年度）
平成 18 年度～平成 20 年度の 3 年間、科学技術振興調整費による実施事業である「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」として、女性研究者支援センターにて実施された各支援事業を、平成 21 年度以降も「京都大学重点事業アクション・プラン 2006～2009」（男女共同参画推進事業）にて継続して行うことが決定され、全ての事業について継続して行った。
また、病児保育室で、予てから要望の多かった「隔離室」を整備するなど、研究者の要望を踏まえて、新たな取組みを行っている。
（平成 22 年度）
平成 18 年度～平成 20 年度の 3 年間、科学技術振興調整費による実施事業である「女性研究者の包括的支援「京都大学モデル」」として、女性研究者支援センターにて実施された各支援事業を、平成 21 年度以降も「京都大学重点事業アクション・プラン 2006～2009」（男女共同参画推進事業）にて継続して行うこととされ、今年度、次のシンポジウム等を「男女共同参画推進室」と連携して実施した。
シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 2 回 -男だって育児休業-」
介護に関する講演会シリーズ第 2 回「私らしい老いをめざして -世界に誇る京都発祥のささえあいの心-」
（平成 23 年度）
平成 18 年度～平成 20 年度の 3 年間、科学技術振興調整費による実施事業である「女性研究者の包括的支援『京都大学モデル』」として、女性研究者支援センターにて実施された各支援事業を、平成 21 年度以降も「京都大学重点事業アクション・プラン 2006～2009」（男女共同参画推進事業）にて継続して行うこととされ、今年度、次のシンポジウム等を「男女共同参画推進室」と連携して実施した。
6 月 17 日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 3 回 -独法研究機関で働くということ-」
10 月 14 日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 4 回 -企業研究者とワークライフバランス-」
12 月 8 日　認知症あんしんサポーター講座
（平成 24 年度）
次のシンポジウム等を「男女共同参画推進室」と連携して実施した。
7 月 17 日　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 5 回 -国際 NGO の仕事-」

11 月 26 日　　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン第 6 回 -研究者への道-」
3 月 2 日　　介護講演会「介護は何をもたらすのか」
（平成 25 年度）
次のシンポジウム等を「男女共同参画推進室」と連携して実施した。
7 月 19 日　　シンポジウム「シリーズ　私の仕事とキャリアデザイン　第 7 回 -京都で研究する-」開催。
男女共同参画推進室の実施する「ベビーシッター利用育児支援」についてホームページを作成し、広報を行った。

次世代研究者育成センター（白眉センター）

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 22～23 年度）全構成員の参加のもと、運営方針等を話し合っている。（平成 24 年度）新規教員の採用において、特定准教授・特定助教に女性教員を 5 名採用した。その結果、平成 25 年 3 月末時点で 19 名の特定准教授中 1 名、24 名の特定助教中 7 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 18.6％である。（平成 25 年度）新規教員の採用において、特定准教授・特定助教に女性教員を 3 名採用した。その結果、平成 25 年 9 月末時点で 25 名の特定准教授中 2 名、34 名の特定助教中 9 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 18.6％である。

1-2

（平成 22～25 年度）白眉プロジェクトの採用選考においては、公正な審査に基づき同等の能力があると認められる場合には、女性研究者の採用を積極的に行うこととしている。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 22～25 年度）本学の行動計画に基づき対応した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 22 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 2 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。（平成 23～25 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 4 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。

4-2

（平成 22 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 2 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。（平成 23～25 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 4 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。

4-3

（平成 22 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 2 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。（平成 23～25 年度）構成員の受入先において、各部局構成員に準じた取り扱いが行われている。また、センターにおいても、メンターとしての役割を果たすプログラムマネージャーを 4 名配置し各種相談・指導・助言が受けられる体制を整備している。

学際融合教育研究推進センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 22 年度）〔複雑系〕現在、女性メンバーはいないが、今後は加えるよう努めていく。〔極端気象〕女性教職員の比率は 20%（5 人中 1 人）であり、教務委員会、ハラスメント委員として参画いただき、女性教職員の意志をユニットの運営に反映するよう努めた。〔心の先端〕意志決定におけるジェンダー・バランスを考慮して 7 名の世話役のうちの 2 名を女性とした。（約 30%）（平成 23 年度）〔次世代〕女性教職員はいない。今後新たに教職員の採用を行う予定はない。（生存基盤）ユニットの意志決定組織である連携推進委員会に女性教員 1 名が参加し、企画戦略ディレクターとしてユニットの組織及び運営に関する企画立案を担当した。（平成 24 年度）〔グローバル〕助教に 1 名女性教員を採用し、4 名の准教授中 1 名、2 名の助教中 2 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 50%である。〔健康長寿〕教授会に特定准教授 1 名が準構成員とし参画した。特定教員（准教授 1 名、講師 1 名、助教 3 名）を採用した。（平成 25 年度）〔グローバル〕5 名の准教授中 1 名、3 名の助教中 2 名の女性教員が在籍したので、女性教員比率は 37.5%であった。〔健康長寿〕教授会に特定教授 1 名が準構成員として参画した。特定教員（教授 1 名、准教授 1 名）を採用した。〔人間の安全保障〕事業コーディネーターとして女性教員（特定講師）1 名を採用。ユニット運営協議会委員としてユニットの運営に関する企画立案に参画した。〔宇宙ユニット〕ユニットの組織及び運営に関する企画立案を担当する企画戦略室に女性教員 1 名が参加し、女性教員の意志をユニットの運営に反映させるよう努めた。

1-2

（平成 22 年度）〔センター〕教員の採用に関しては、求める人材の能力や業績による厳選な選考を行っている。平成 22 年度は 1 名の教員を採用したが、女性教員はいない。〔キャリアパス〕教員・研究員の採用に際しては、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。平成 22 年度に採用した特定助教 2 名、および研究員 6 名のうち、研究員 2 名が女性であった。〔極端気象〕教員の採用に際しては、選考内規に基づき、能力を重視した厳正な選考を行っている。研究員の採用に際しては、それぞれの研究分野で必要な能力を重視した厳正な選考を行っている。性別による影響は受けない。なお、平成 22 年度に新たに採用された女性はいない。（平成 23 年度）〔生理化学〕特定教員の採用については、特定教員選考内規に基づき選考委員会を設置し、公正な審議を行っており、最終的には候補者を運営協議会で審議、決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。（平成 24 年度）〔グローバル〕教員の採用に際しては、選考内規に基づき厳正な選考を行っており、性別による影響は受けない。教員募集に際しては、女性研究者の積極的な応募を呼びかけている。〔健康長寿〕特定教員の採用については、人事委員会において公正な審議により候補者を選考し、ユニット内規第 6 条に基づく教授会で審議・決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。（平成 25 年度）〔グローバル〕教員の採用に際しては、選考内規に基づき厳正な選考を行っており、性別による影響は受けない。教員募集に際しては、女性研究者の積極的な応募を呼びかけている。〔健康長寿〕特定教員の採用については、人事委員会において公正な審議により候補者を選考し、ユニット内規第 6 条に基づく教授会で審議・決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。〔人間の安全保障〕特定教員の採用については、特定教員選考内規に基づき選考委員会を設置し、公正な審議を行っており、最終的には候補者を運営協議会で審議、決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。〔宇宙ユニット〕特定教員の採用については、特定教員等選考内規に基づき選考委員会を設置し、公正な審議を行っており、最終的には候補者を運営協議会で審議、決定しているので、女性であることのみを理由とした不利益な評価は行っていない。

1-9

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕医学部構内の女子トイレ、洗面所を改修した。（平成 23～25 年度）〔次世代・生存基盤〕北門周辺の整備に伴い、夜間照明設備を整備した。（宇治地区 4 研究所に同じ。）

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕所定外時間労働の削減のため、毎週水曜日の定時退勤を推進すると共に、業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めた。〔極端気象〕「次世代育成支援対策にかかる京都大学における行動計画」、事務改革大綱および第二期中期目標期間の事務改革アクション・プランに沿って無停電電源および自動バックアップ機構を備えた集中ファイルサーバーを設置し、事務の情報集約化をすすめた。可能な部分についてはオフサイト管理、日常的な電子会議による意志決定を実施し、キャンパス間移動による時間ロスの節約をはかった。（平成 23～25 年度）本学の行動計画に基づき対応した。

2-4

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕各研究分野・事務担当内で教育・研究（及び診療）・事務体制における連携を密にすることにより、環境整備を推進した。〔極端気象〕諸制度の周知に努めた。（平成 23 年度）制度の周知に努めた。（平成 24 年度）〔グローバル〕諸制度の周知に努めた。〔健康長寿〕制度の周知に努めた。（平成 25 年度）〔健康長寿〕制度の周知に努めた。〔宇宙ユニット〕制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕ポスター掲示・メール配信により各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。〔極端気象〕ハラスメント窓口を設置した。〔心の先端〕ハラスメント相談窓口を設置した。2 名の女性教授かつ心理学専攻の者をそれに当てた。（平成 23 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。（平成 24 年度）〔グローバル〕ハラスメント相談窓口を設置した。〔健康長寿〕各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。（平成 25 年度）〔健康長寿〕各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。〔宇宙ユニット〕教職員にパンフレットを配付し、ハラスメントの防止・対策に努めた。

4-2

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕ユニット構成員がハラスメント問題について安心して相談できるように、男性 1 名・女性 1 名のハラスメント相談員を設置した。〔極端気象〕ハラスメント窓口を設置した。〔心の先端〕相談窓口などについて周知した。（平成 23 年度）男性 6 名・女性 8 名のハラスメント相談員を配置した。（平成 24 年度）〔グローバル〕ハラスメント相談窓口に男女各 1 名を配置した。（平成 25 年度）〔グローバル〕相談員 1 名を臨床心理士とし、相談員のメールアドレスを公開した。相談員 1 名の辞職に伴い後任を遅滞なく任命した。〔健康長寿〕20 名の特定教員の大半が各部局の研究室を借用しているため、特定教員用研究室の確保と並行して整備する。〔宇宙ユニット〕男性 1 名・女性 1 名のハラスメント相談員を設置した。

4-3

（平成 22 年度）〔キャリアパス〕ハラスメント相談員を設置するとともに、事務局にパンフレットを常備し迅速な対応ができるように努めた。〔極端気象〕ハラスメント窓口を設置し、制度周知に努めた。〔心の先端〕ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。（平成 23 年度）〔ナノハブ〕 ハラスメント窓口を設置し、メール配信等により周知に努めた。〔次世代・生存基盤〕ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。〔生理化学〕ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。（平成 24 年度）〔グローバル〕窓口設置を周知した。（平成 25 年度）〔健康長寿〕 20 名の特定教員の大半が各部局の研究室を借用しているため、特定教員用研究室の確保と並行して整備する。〔宇宙ユニット〕ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。

生存基盤科学研究ユニット

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～22 年度）女性教職員の比率が非常に低いため意志決定組織への参画はないが、女性教職員の意志をユニットの運営に反映するよう努めた。
1-2
（平成 21 年度）教員の採用に際しては、「特定教員選考内規」に基づき、能力を重視した厳正な選考を行った。研究員の採用に際しては、それぞれの研究分野で必要とされる能力を重視した厳正な選考を行った。平成 21 年度は 6 名の研究員を採用し、うち 2 名が女性であった。（平成 22 年度）新規教員採用はなかった。特定助教 4 名中 1 名の女性教員が在籍し、女性比率は 25%である。研究員の採用に際しては、それぞれの研究分野で必要とされる能力を重視した厳正な選考を行った。平成 22 年度は 4 名の研究員を採用し、うち 1 名が女性であった。
1-9
（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。（平成 22 年度）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。
1-10
（平成 21 年度）平成 21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～22 年度）諸制度の周知に努めた。
2-4
（平成 21～22 年度）諸制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～22 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。
4-2
（平成 21～22 年度）相談窓口などについて周知した。
4-3
（平成 21～22 年度）ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。

次世代開拓研究ユニット

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～22 年度）女性教職員の比率が非常に低いため意志決定組織への参画はないが、女性教職員の意志をユニットの運営に反映するよう努めた。

1-2

（平成 21 年度）教員の採用に際しては、「特定教員選考内規」に基づき、能力を重視した厳正な選考を行った。研究員の採用に際しては、それぞれの研究分野で必要な能力を重視した厳正な選考を行った。平成 21 年度は 3 名の研究員を採用したが女性研究員はいなかった。（平成 22 年度）新規教員の採用はなかった。特定助教 11 名中 1 名の女性教員が在籍し、女性比率は 9%である。研究員の採用に際しては、それぞれの研究分野で必要とされる能力を重視した厳正な選考を行った。平成 22 年度は 2 名の研究員を採用し、うち 1 名が女性であった。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。（平成 22 年度）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。

1-10

（平成 21 年度）平成 21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～22 年度）諸制度の周知に努めた。

2-4

（平成 21～22 年度）諸制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21～22 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行った。

4-2

（平成 21～22 年度）相談窓口などについて周知した。

4-3

（平成 21～22 年度）ハラスメントに対応する制度や相談窓口について周知に努めた。

生命科学系キャリアパス形成ユニット

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-2
（平成 21 年度）教員・研究員の採用・昇任の際には、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。
1-9
（平成 21 年度）医学部構内の夜間照明設備整備として、センサー式ライトを設置した。
1-10
（平成 21 年度）医学部構内夜間警備のため、暗視機能を有する監視カメラを設置した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21 年度）所定外時間労働の削減のため、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進すると共に、各室ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めている。
2-4
（平成 21 年度）各研究分野・事務担当内で教育・研究（及び診療）・事務体制における連携を密にすることにより、環境整備を推進した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。
4-2
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。
4-3
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。

先端技術グローバルリーダー養成ユニット

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～24 年度）専任、併任に女性教員がいないため対応していない。
1-2
（平成 21～25 年度）特定教員の人事なし。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～24 年度）本学の行動計画に基づき対応した。（平成 25 年度）平成 24 年度で設置期限終了
2-4
（平成 21～24 年度）
育児・介護休業の取得対象者なし。（平成 25 年度）平成 24 年度で設置期限終了

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～24 年度）本学の行動計画に基づき対応する。（平成 25 年度）平成 24 年度で設置期限終了
4-2
（平成 21～24 年度）本学の行動計画に基づき対応する。（平成 25 年度）平成 24 年度で設置期限終了
4-3
（平成 21～24 年度）本学の行動計画に基づき対応する。（平成 25 年度）平成 24 年度で設置期限終了

宇宙総合学研究ユニット

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）平成 21 年度開始時において、専任、併任共に女性教員がいなかったので、特に対応はしていない。（平成 22 年度）平成 22 年 4 月から女性 2 名の特定助教が採用され（専任教員 3 名中の 2 名）、ユニット会議等への参画により、女性教員の意志をユニットの運営に反映させるよう努めた。（平成 23～24 年度）専任の女性教員 2 名のユニット会議等への参画により、女性教員の意志をユニットの運営に反映させるよう努めた。

1-2

（平成 21 年度）宇宙ユニットの関る人事は特定教員 3 名の公募 1 件のみで、3 名中 2 名の女性教員の採用を決定した。(平成 22 年度)平成 22 年 4 月から女性 2 名の特定助教が採用された（ユニットの専任教員は特定教員 3 名、内 2 名が女性教員)。（平成 23～24 年度）教員･研究員の採用・昇任の実績なし。

1-9

（平成 21 年度）耐震改修工事に伴い、本館 N 棟東及び M 棟西のトイレ、洗面所を全面改修した。生協会館のトイレ、洗面所を改修した。（平成 22 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）本館の耐震改修工事に伴い、本館 N 棟西のトイレ、洗面所を全面改修し、女性用多目的スペース（休養室、シャワー等）を設置した。化学研究所核酸情報解析棟の改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。防災研究所巨大災害研究センターの耐震改修工事に伴い、トイレ、洗面所を全面改修した。（平成 23～24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）

1-10

（平成 21 年度）平成 21 年 9 月より深夜の巡回を 1 回増やし、警備を強化した。（平成 22 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。加えて、警備強化のため、巡回ルートを一部変更した。（平成 23 年度）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。（平成 24 年度）（宇治地区 4 研究所・宇宙総合学研究ユニットとも同じ）外部委託による 24 時間警備を継続して実施した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21～24 年度）本学の行動計画に基づき対応した。

2-4

（平成 21 年度）専任の常勤職員が 1 名のみであったため、特に対応は取っていない。（平成 22 年度）諸制度の教職員への周知に努めた。（平成 23 年度）専任の女性教員が、平成 24 年 2 月から 4 月まで産休を取得できるように事務担当部局にて経費等の対応を行った。（平成 24 年度）諸制度の教職員への周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）平成 21 年度の専任の構成員は特定教員 1 名と事務補佐員 1 名のみであり、それぞれ主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた適切な対策がとられている。（平成 22～23 年度）平成 22 年度、平成 23 年度ともに専任の構成員は特定教員 3 名と事務補佐員 1 名であり、それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた適切な情報提供と対策を図った。（平成 24 年度）それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた適切な情報提供と対策を図った。

4-2

（平成 21 年度）平成 21 年度の専任の構成員は特定教員 1 名と事務補佐員 1 名のみであり、それぞれ主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた適切な対策がとられている。（平成 22～23 年度）平成 22 年度、平成 23 年度ともに専任の構成員は特定教員 3 名と事務補佐員 1 名であり、それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた相談窓口などの周知を図った。（平成 24 年度）それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた相談窓口などの周知を図った。

4-3

（平成 21 年度）平成 21 年度の専任の構成員は特定教員 1 名と事務補佐員 1 名のみであり、それぞれ主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた適切な対策がとられている。（平成 22～23 年度）平成 22 年度、平成 23 年度ともに専任の構成員は特定教員 3 名と事務補佐員 1 名であり、それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた相談窓口などの周知を図った。（平成 24 年度）それぞれの主たる勤務場所である理学部と生存圏研究所を通して、各部局に準じた相談窓口などの周知を図った。

教育推進部

3　男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

3-1

（平成 21 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールA」（A 群、前期、火 2、小山静子・人環）

「ジェンダー論基礎ゼミナールB」（A 群、後期、火 2、小山静子・人環）

女性研究者支援センター提供

［ジェンダー論入門Ⅱ」（A 群、後期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）

「ジェンダー論入門Ⅰ」（B 群、前期、火 4、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）

【ポケット・ゼミ】

「ジェンダーと科学」（A 群、前期、火 5、伊藤公雄他）

（平成 22～24 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールA」（A 群、前期、火 2、小山静子・人環）

「ジェンダー論基礎ゼミナールB」（A 群、後期、火 2、小山静子・人環）

女性研究者支援センター提供

「性差を科学する－人文社会科学の視点から－」（A 群、前期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）

「性差を科学する－自然科学の視点から－」（B 群、後期、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）

【ポケット・ゼミ】

「ジェンダーと科学」（A 群、前期、火 5、伊藤公雄他）

（平成 25 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールⅠ」（人社群、前期、火 2、小山静子・人間・環境学研究科）

「ジェンダー論基礎ゼミナールⅡ」（人社群、後期、火 2、小山静子・人間・環境学研究科）

法学部提供

「現代政治とジェンダー」（人社群、後期、火 2、辻由希・法学研究科）

女性研究者支援センター提供

「性差を科学するⅠ」（拡大群、前期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）

「性差を科学するⅡ」（拡大群、後期、火 4、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）

【ポケット・ゼミ】

「ジェンダーと科学」（拡大群、前期、火 5、伊藤公雄・文学研究科　他）

3-2

（平成 21 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールA」（A 群、前期、火 2、小山静子・人環）

「ジェンダー論基礎ゼミナールB」（A 群、後期、火 2、小山静子・人環）

女性研究者支援センター提供

［ジェンダー論入門Ⅱ」（A 群、後期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）

「ジェンダー論入門Ⅰ」（B 群、前期、火 4、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）

【ポケット・ゼミ】

「ジェンダーと科学」（A 群、前期、火 5、伊藤公雄他）

（平成 22～24 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールA」（A 群、前期、火 2、小山静子・人環）

「ジェンダー論基礎ゼミナールB」（A 群、後期、火 2、小山静子・人環）

女性研究者支援センター提供

「性差を科学する－人文社会科学の視点から－」（A 群、前期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）

「性差を科学する－自然科学の視点から－」（B 群、後期、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）

【ポケット・ゼミ】

「ジェンダーと科学」（A 群、前期、火 5、伊藤公雄他）

（平成 25 年度）

総合人間学部提供

「ジェンダー論基礎ゼミナールⅠ」（人社群、前期、火 2、小山静子・人間・環境学研究科）

「ジェンダー論基礎ゼミナールⅡ」（人社群、後期、火 2、小山静子・人間・環境学研究科）

法学部提供

「現代政治とジェンダー」（人社群、後期、火 2、辻由希・法学研究科）

女性研究者支援センター提供

「性差を科学するⅠ」（拡大群、前期、火 4、伊藤公雄・文学研究科）
「性差を科学するⅡ」（拡大群、後期、火 4、稲葉カヨ・生命科学研究科　他）
【ポケット・ゼミ】
「ジェンダーと科学」（拡大群、前期、火 5、伊藤公雄・文学研究科　他）
3-5
（平成 21～25 年度）ジュニアキャンパスにおいて、「大学生と語るジェンダー（「男らしさ」や「女らしさ」などの社会的差別）」 を開設している。

環境安全保健機構

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-9

（平成 23 年度）放射線管理部門・RI センターについては、医学部構内の夜間照明設備が年度計画通り設置された。（平成 24 年度）放射線管理部門・RI センターについては、医学部構内の夜間照明設備が年度計画通り設置された。健康管理部門・健康科学センターについては、老朽化した女性トイレの整備を計画通り実施した。（平成 25 年度）放射線管理部門・RI センターについては、医学部構内の夜間照明設備が年度計画通り設置された。

1-10

（平成 23 年度）放射線管理部門・RI センターでは、医学部構内の監視カメラ設置により防犯対策が強化された。（平成 24～25 年度）監視カメラが設置されたことにより防犯対策が強化され、当センターでの防犯事故は発生しなかった。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-7

（平成 21～25 年度）衣服の着脱が必要な検査（胸部 X 線検査等）を受ける際に、安心感のもてる空間（パーテーションで囲む、テント設置のよる更衣スペースの確保などの方法による）を設営する。上記計画を実施し、健康診断時に安心して検査を受けられる環境を整えた。

環境保全センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～22 年度）センター教員 4 名のうち女性教員が 1 名であり、研究活動の妨げにならない範囲で、かつ、ジェンダー・バランスに配慮した女性比率に努めている。
1-2
（平成 21～22 年度）採用・昇任の該当なし。選考手続は「京都大学環境保全センター教員選考内規」に定められているとおり、研究業績等によるもので、性差の立ち入る余地はなく、公平に選考が行われ、選考結果をセンターの最高決議組織である協議員会に諮ることを必要としている。
1-9
（平成 21～22 年度）担当部署と調整の必要性はなかった。
1-10
（平成 21～22 年度）担当部署と調整の必要性はなかった。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21～22 年度）毎週水曜日、勤務に支障が無い限り早期退勤を促した。
2-4
（平成 21～22 年度）育児・介護休業の取得対象者なし。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21～22 年度）センター構成員に対し各種ハラスメント対策に関する情報提供をメール等により周知し、ハラスメントの防止・対策に努めた。
4-2
（平成 21～22 年度）ハラスメント窓口相談員 3 名{教員 2 名（男性 1 名、女性 1 名）、職員 1 名（男性 1 名）}を職種、性別等にとらわれることなく配置し、相談しやすい体制づくりに配慮した。
4-3
（平成 21～22 年度）ハラスメント窓口相談員 3 名{教員 2 名（男性 1 名、女性 1 名）、職員 1 名（男性 1 名）}を職種、性別等にとらわれることなく配置し、相談しやすい体制づくりに配慮した。

保健管理センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～22 年度）各分野の専門家の集合体であり、また少人数の組織でもあり、全教員参加で方向性を決めている。
1-2
（平成 21～22 年度）実績と公的資格に基づいて採用しており、性差による評価の差は生じない。また医療の特質上、両性が必要であり、両性が揃うよう努めている。
1-9
（平成 21～22 年度）既に整備されており、現在のところ問題はない。
1-10
（平成 21～22 年度）
男性職員による見回りを実施するとともに、時間外勤務を極力減らして早期帰宅を勧奨し、職員の安全を確保している。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21 年度）毎月 1～2 回、教員や大学院生によるカンファレンスを開催し、若手の育成に努めるとともに、教員ミーティング時に女性教員が自己の研究について相談出来る時間を設ける事により、女性教員の研究を支援している。（平成 22 年度）毎月 1～2 回、教員や大学院生によるカンファレンスを開催し、若手の育成に努めている。
2-4
（平成 21～22 年度）医療者として育児・介護休暇の必要性は十分に認識しており、そのための休業に対して何ら制限を設けていない。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）京都産業保健センターよりハラスメント防止のためのビデオを借用し、教職員に閲覧した。（平成 22 年度）外部より講師を招いてハラスメント防止のための講習会を実施した。
4-2
（平成 21～22 年度）女性教職員が随時相談を受けられる相談員を配置し、ハラスメントの未然の防止に努めている。
4-3
（平成 21～22 年度)ハラスメント対応者を男女各 1 名任命し､万一の発生時に迅速に対応できるようにしている。

放射性同位元素総合センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 21～22 年度）女性教員が在職していない。また、平成 22 年度については教員自体の採用実績もなかった。
1-2
（平成 21～22 年度）教員・研究員の採用・昇任の際には、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。
1-9
（平成 21 年度）医学部構内の夜間照明設備整備として、センサー式ライトを設置した。（平成 22 年度）構内にセンサー式ライトを設置した。
1-10
（平成 21～22 年度）予算上の都合により設置には至らなかった。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 21 年度）所定外時間労働の削減のため、毎週水曜日の定時退庁を各室で推進するとともに、各室ごとに業務内容の見直しを図り業務の効率化を進めている。（平成 22 年度）水曜日の定時退庁を周知し可能な限り退庁することに努めた。
2-4
（平成 21 年度）各研究分野・事務担当内で教育・研究（及び診療）・事務体制における連携を密にすることにより、環境整備を行った。（平成 22 年度）教員・研究員の採用・昇任の際には、募集を行う分野等が求める人材・応募者の業績等により選考されるもので、性別による影響は受けない。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1
（平成 21 年度）各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止・対策に努めた。（平成 22 年度）構成員に対し、本学におけるハラスメントに関するパンフレット類を配付するなど周知を図り、抑止に努めた。
4-2
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 22 年度）窓口相談員と事務職員が連携し、制度の説明、助言等を行える環境作りに努めた。
4-3
（平成 21 年度）ハラスメント相談窓口を充実・周知する等、ハラスメント問題について安心して相談でき、適切な助言・指導が受けられる体制の充実を図った。（平成 22 年度）ハラスメント相談員に対し、制度整備の研修会参加を促すとともに、その資料を送付し周知を徹底した。

カウンセリングセンター

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-2

（平成 21 年度）カウンセリングセンターにおける、教職員・学生に係るセクシャルハラスメント、アカデミックハラスメント、パワーハラスメント全般の相談業務について、平成 21 年度の全相談件数のうち、2 割弱が当該ハラスメントに関わる事案であり、教職員・学生の個人の深く内面的な悩みからハラスメントと呼ばれる現実的・環境的な悩みまで、幅広く多彩な悩みに対応した。また、学内の様々な研修会において、ハラスメントに関わる講義・講演を行い、多くの参加者を得ているが、ハラスメントの実態やカウンセリングの実際を具体的に知ってもらうことはもとより、教職員・学生にとってカウンセリングセンターを身近な存在にするとともに信頼関係を築くことにより、教職員・学生が安心して相談できる態勢づくりを行った。（平成 22 年度）全相談件数 734 件（前年比 10%増）のうち、96 件（同 5%減）がハラスメント関連の相談であり、延べ 490 回（同 10%増）の面談を行った。些細なトラブルから深刻な事態まであり、来談者の希望により当該部局での対応をお願いしたケースもある。学内の各種研修会に積極的に参加し、各部局のとの連携・協働の体制づくりを行った。（平成 23 年度）前年度と比べて、ハラスメント関連の相談は、実件数で 17.7%の減少、延べ回数で 16.5%の減少であった。前年度から減少したとは言え、実件数で年間 70 件、延べ回数で年間 400 回を超えており、引き続き高い水準で推移している。全体としては、昨今の不況による就職状況の厳しさに加えて研究環境を取り巻く競争の激化もあり、教員・学生院生ともに余裕がない中で、殺伐とした研究室の雰囲気からハラスメント状況が生じやすくなっている場合も多く見られる。また、不安定な雇用状況におかれている教職員からの相談も増えてきている。社会情勢を変化させることは困難な中、相談者を心理的に支え、修学・就労を支えた。危機管理的非常対応が必要なケースも生じ、部局、学務部等と緊密な連携をとりつつ対応した。学内の各種研修会に積極的に参加し、さらなる各部局との連携・協働の体制づくりを行った。（平成 24 年度）カウンセリングセンター内の全学相談窓口においては、ハラスメント相談として、94 件の相談を受付け、延べ 387 回の面接を行なった。ハラスメント相談は、引き続き高い水準で推移している。また、カウンセリングセンターでは、上記の数値以外に、ハラスメントとして訴えたくはないと本人は主張するものの、ハラスメント的色彩の濃厚な対人関係の相談や心身の悩みの相談も数多く受けている。ハラスメントとは何の関係もない訴えで相談に来た後に、ハラスメントの訴えに転ずる相談者もいる。こうしたハラスメント周辺群の相談を幅広く丁寧に扱い、必要なサポートを与えていくことこそが、安心してハラスメントの相談ができる窓口の体制を整えるということである。部局等とも連携を取りながら、学内の各種研修会に積極的に参加し、引き続き連携・協働の体制づくりを行った。（平成 25 年度）カウンセリングセンターを改組し、8 月 1 日に学生総合支援センターを設立し、部局との連携を強化しつつ、学生相談の体制を整備した。これに伴い、学生総合支援センター内のカウンセリングルームに置かれているハラスメント全学相談窓口におけるハラスメント相談に関しても、さらに安心して相談しやすい体制が整備された。平成 25 年度 9 月末までの集計では、42 件、延べ 141 回の面接となっている。学内の各種研修会を引き続き積極的に引き受けるとともに、全学共通科目の授業においてハラスメントを 1 つのテーマとして取り上げるなど、多面的なやり方で予防的啓発活動に取り組んだ。

国際交流推進機構

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1
（平成 23～25 年度）実績なし。
1-9
（平成 23～25 年度）実績なし。
1-10
（平成 23～25 年度）実績なし。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3
（平成 23～25 年度）実績なし。
2-4
（平成 23～25 年度）教員の採用実績なし。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-2
（平成 23～25 年度）国際交流センターの窓口相談員を指定し、相談業務にあたった。
4-3
（平成 23～25 年度）国際交流センターより学生に相談窓口等についての周知徹底を図った。

国際交流センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 22 年度）女性をセンター長に任命した。新規採用の常勤教員 2 名中 2 名、特定有期教員 4 名中 3 名を女性採用。

1-2

（平成 22 年度）女性が不利にならないよう注意をして人事を行った結果、6 件中 5 件が女性登用となった。

1-9

（平成 22 年度）トイレを整備した。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-2

（平成 22 年度）センターの窓口相談員を指定し、相談業務にあたった。

4-3

（平成 22 年度）学生に相談窓口等についての周知徹底を図った。

情報環境機構

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 23 年度）新規教員採用において、女性の教授を 1 名採用した。その結果、5 名の教授中 1 名、2 名の助教中 1 名の女性教員が在籍することとなり、女性比率は 28.6%である。（平成 24 年度）在籍者が教授 5 名（うち女性 1 名）、助教 2 名（うち女性 1 名）で、女性比率は 28.7%であった（平成 24 年 4 月 1 日現在）。（平成 25 年度）在籍者が教授 4 名（うち女性 1 名）、助教 1 名（女性 1 名）で、女性比率は 40%であった（平成 25 年 4 月 1 日現在）。

1-2

（平成 23 年度）教員採用の際には公募を行い、応募者を適正に選考しているため、性別による影響はない。平成 23 年度においては、女性教授 1 名を採用した。（平成 24～25 年度）教員採用の際には公募を行い、応募者を適正に選考しているため、性別による影響はない。

1-9

（平成 23～25 年度）女子トイレ、洗面所、休憩室については、整備済みである。また、玄関、玄関前通路において、夜間照明設備を整備済みである。

1-10

（平成 23～25 年度）夜間の入退館については、カードによる入退館認証システムの整備済みであり、また、警備委託を導入済み。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 23～25 年度）京都大学における行動計画に基づき、該当者への周知に努めた。

2-4

（平成 23 年度）制度の周知に努めた。（平成 24 年度）教員採用の際には公募を行い、応募者を適正に選考しているため、性別による影響はない。（平成 25 年度）制度の周知に努めた。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 23～25 年度）本学作成のハラスメント防止啓発パンフレットを配付するなど、各種ハラスメント対策に関する情報提供を行い、ハラスメントの防止に努めた。

4-2

（平成 23～25 年度）建物ごとに女性のハラスメント相談員をおき、相談しやすい環境を整えた。また、学内のハラスメント研修を積極的に受講し、常に安心して相談できる体制を整えている。

4-3

（平成 23 年度）人権問題委員会を設置し、迅速に対応できる体制を整備している。

物質－細胞統合システム拠点

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21～25 年度）女性の比率を上げることだけを考え、人選するのは、女性の負担増となるだけである。iCeMS では、執行部、委員会等の人選は、男女問わず、適材適所を考慮し、選考している。

1-2

（平成 21 年度）教員・研究員の採用は、拠点長決定となっている。決定の際に女性であることを理由として不利益な評価は行っていない。平成 21 年度は特定有期教員 10 名の募集に対して合計 50 名（うち女性は 3 名）の応募があり、10 名（うち女性は 0 名）の採用を決定した。平成 21 年度末の女性研究者の割合は 28.5%である.（平成 22 年度）教員・研究員の採用は、拠点長決定となっている。決定の際に女性であることを理由として不利益な評価は行っていない。平成 22 年度は特定有期教員 6 名の募集に対して合計 42 名（うち女性は 7 名）の応募があり、6 名（うち女性は 0 名）の採用を決定した。（平成 23 年度）教員・研究員の採用は、拠点長決定となっている。決定の際に女性であることを理由として不利益な評価は行っていない。平成 23 年度は特定有期教員 10 名の募集に対して合計 14 名（うち女性は 4 名）の応募があり、10 名（うち女性は 2 名）の採用を決定した。（平成 24 年度）教員・研究員の採用は、拠点長決定となっている。決定の際に女性であることを理由として不利益な評価は行っていない。平成 24 年度は常勤教員 1 名、特定有期教員 9 名の募集に対して合計 13 名（うち女性は 2 名）の応募があり、10 名（うち女性は 2 名）の採用を決定した。（平成 25 年度）教員・研究員の採用は、拠点長決定となっている。決定の際に女性であることを理由として不利益な評価は行っていない。平成 25 年度は特定有期教員 11 名の募集に対して合計 11 名（うち女性は 5 名）の応募があり、11 名（うち女性は 5 名）の採用を決定した。

1-9

（平成 21 年度）iCeMS Complex1 は、平成 21 年 4 月に竣工し、女子トイレ、洗面所、夜間照明設備は整備済み。（平成 22 年度）物質－細胞統合研究棟が竣工し、女子トイレ、洗面所、夜間照明設備は整備済み。（平成 23 年度）研究棟自転車置き場にセンサー式の夜間照明を設置済み。（平成 24 年度）本館自転車置き場兼用の通路にセンサー式の夜間照明を設置済み。

1-10

（平成 21～24 年度）電気錠を設置し、時間外の入退出管理を行い、警備会社の機械警備方式による建物内夜間・休日警備を実施した。また、各入口に監視カメラを設置した。（平成 25 年度）本館、研究棟の自動ドアについて停電時に非常用電源に接続可能にする工事完了済み。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）保育所送迎のための自動車使用に伴う入構許可証を発行した。（平成 22～25 年度）連続した年次休暇の取得を推奨するとともに、育児支援制度の周知を図った。

2-4

（平成 21 年度）保育所送迎のための自動車使用に伴う入構許可証を発行した。（平成 22～25 年度）連続した年次休暇の取得を推奨するとともに、育児支援制度の周知を図った。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）教職員、派遣職員、新規採用者に「京都大学におけるハラスメント防止と対応について」のパンフレットを配付した。（平成 22～25 年度）新規採用者に「京都大学におけるハラスメント防止と対応について」のパンフレットを配付した。

4-2

（平成 21～25 年度）窓口相談員として、教員（女性 1 名)、職員（男性 2 名)を配置した。

4-3

（平成 21 年度）教職員、派遣職員、新規採用者に「京都大学におけるハラスメント防止と対応について」のパンフレットを配付した。（平成 22～25 年度）新規採用者に「京都大学におけるハラスメント防止と対応について」のパンフレットを配付した。

総務部

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-1

（平成 21 年度）役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長会議、研究科長部会及び全学委員会等として 53 の会議・委員会を設置しており、構成員の総数 1,357 名のうち女性の総数は 69 名で 5.1%（平成 20 年度 5.9%）であった。特に、主要な委員会における女性の比率は、「役員会」は構成員 8 名のうち女性は 1 名で 12.5%、「経営協議会（4 号委員を除く。）」の構成員 12 名のうち女性は 1 名で 8.3%、「教育研究評議会」は構成員 70 名のうち女性は 2 名で 2.9%、「部局長会議」は構成員 48 名のうち女性は 1 名で 3.6%、「事務部長・事務長会議」は構成員 92 名のうち女性は 5 名で 5.4%であった。（平成 22 年度）役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長会議、研究科長部会及び全学委員会等として 56 の会議・委員会を設置しており、構成員の総数 1,434 名のうち女性の総数は 73 名で 5.1%（平成 21 年度 5.1%）であった。（平成 23 年度）役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長会議、研究科長部会及び全学委員会等として 51 の会議・委員会を設置しており、構成員の総数 1,216 名のうち女性の総数は 68 名で 5.6%（平成 22 年度 5.1%）であった。特に、主要な委員会における女性の比率は、「役員会」は構成員 8 名のうち女性は 0 名で 0%、「経営協議会（4 号委員を除く。）」の構成員 13 名のうち女性は 1 名で 7.6%、「教育研究評議会」は構成員 71 名のうち女性は 2 名で 2.7%、「部局長会議」は構成員 49 名のうち女性は 2 名で 4.1%、「事務部長・事務長会議」は構成員 97 名のうち女性は 4 名で 4.1%であった。（平成 24 年度）役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長会議、研究科長部会及び全学委員会等としての会議・委員会を設置しており、構成員の総数 1,116 名のうち女性の総数は 45 名で 4.0%であった。特に、主要な委員会における女性の比率は、「役員会」は構成員 8 名のうち女性は 0 名で 0%、「経営協議会（4 号委員を除く。）」の構成員 13 名のうち女性は 0 名で 0%、「教育研究評議会」は構成員 71 名のうち女性は 1 名で 1.4%、「部局長会議」は構成員 48 名のうち女性は 0 名で 0%、「事務部長・事務長会議」は構成員 95 名のうち女性は 6 名で 6.3%であった。（平成 25 年度）役員会、経営協議会、教育研究評議会、部局長会議、研究科長部会及び全学委員会等としての会議・委員会を設置しており、構成員の総数 1,195 名のうち女性の総数は 51 名で 4.3%あった。特に、主要な委員会における女性の比率は、「役員会」は構成員 8 名のうち女性は 0 名で 0%、「経営協議会（4 号委員を除く。）」の構成員 13 名のうち女性は 0 名で 0%、「教育研究評議会」は構成員 73 名のうち女性は 2 名で 2.7%、「部局長会議」は構成員 49 名のうち女性は 0 名で 0%、「事務部長・事務長会議」は構成員 92 名のうち女性は 4 名で 4.3%であった。

1-3

（平成 21 年度）平成 21 年 4 月 2 日～平成 22 年 4 月 1 日の人事交流機関を含めた専門職員以上への女性の登用数は、専門職員級 13 名、専門員級 3 名、課長・事務長級以上 1 名であった。また、平成 22 年 4 月 1 日現在員の専門職員以上に占める女性の割合は、専門職員 25%（前年 23%）、専門員 11%（前年 9%）、課長・事務長以上 6%（前年 5%）であった。（平成 22 年度）平成 22 年 4 月 2 日～平成 23 年 4 月 1 日の人事交流機関を含めた専門職員以上への女性の登用数は、専門職員級 12 名、専門員級 5 名、課長・事務長級以上 0 名であった。また、平成 23 年 4 月 1 日現在員の専門職員以上に占める女性の割合は、専門職員 25%（前年 25%）、専門員 15%（前年 11%）、課長・事務長以上 6%（前年 6%）であった。（平成 23 年度）平成 23 年 4 月 2 日～平成 24 年 4 月 1 日の人事交流機関を含めた専門職員以上への女性の登用数は、専門職員級 17 名、専門員級 2 名、課長・事務長級以上 1 名であった。また、平成 24 年 4 月 1 日現在員の専門職員以上に占める女性の割合は、専門職員 30%（前年 25%）、専門員 11%（前年 15%）、課長・事務長以上 8%（前年 6%）であった。（平成 24 年度）平成 24 年 4 月 2 日～平成 25 年 4 月 1 日の人事交流機関を含めた専門職員以上への女性の登用数は、専門職員級 6 名、専門員級 3 名、課長・事務長級以上 0 名であった。また、平成 25 年 4 月 1 日現在員の専門職員以上に占める女性の割合は、専門職員 31%（前年 30%）、専門員 12%（前年 11%）、課長・事務長以上 5%（前年 8%）であった。（平成 25 年度）平成 25 年 4 月 2 日～平成 25 年 10 月 1 日の人事交流機関を含めた専門職員以上への女性の登用数は、専門職員級 1 名、専門員級 1 名、課長・事務長級以上 0 名であった。

1-4

（平成 21 年度）女性職員のキャリア形成支援及び社会・心理的支援を行うためのメンター制度導入に向けた制度の素案を作成し、関係部署との調整を行った。（平成 22 年度）平成 21 年度作成した制度の素案の一部見直しを行うとともに、メンター及びメンティ対象者など制度の概略を策定した。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-1

（平成 21～25 年度）男女共同参画推進室と女性研究者支援センターの事業計画に基づき運営費を京都大学重点事業計画における事業の、基盤整備事業・男女共同参画推進事業として確保した。

2-3

（平成 21 年度）次世代育成法改定にともない一般事業主行動計画の届け出を行い、ホームページにて周知した。また、次世代育成支援対策推進法第 13 条の規定に基づき申請を行い基準適合一般事業主に認定された。（平成 22～25 年度）同行動計画の推進状況について、フォローアップにて各部局の状況を把握した。

2-4

（平成 21～22 年度）規程改正を行い各部局に通知するとともに教職員向けに改正内容をもり込んだ制度説明をホームページに掲載し、より利用しやすい環境に整えた。（平成 23 年度）管理職に対するセミナーにおいて育児介

護休業制度について説明するとともに教職員向けに改正内容をもり込んだ制度説明をホームページに掲載し、より利用しやすい環境に整えた。（平成 24～25 年度）教職員向けに改正内容をもり込んだ制度説明をホームページに掲載し、より利用しやすい環境に整えた。

2-5

（平成 21 年度）職員の勤務時間管理については、就業管理システムを随時導入することにより適切な勤務時間管理が可能となった。また超過勤務の縮減については、各部局から提出される通告書や超過勤務実績報告等において、内容や実態を分析し、超過勤務縮減にむけて、各部局へ注意を喚起した。（平成 22 年度）就業管理システムを全学に導入し（教員・一部の職員を除く）、より適切な勤務時間の管理が可能となった。また、それに伴い、時間外・休日労働の削減、長時間労働者への医師による面接指導等労働者の健康管理への積極的な呼びかけ、労働時間の適正な把握を各部局へ要請した。（平成 23 年度）労働時間削減について、本部より所定外労働時間の短縮と年次有給休暇の取得促進について、事務本部の各部長、全部局の事務部長及び事務長に全学の超過勤務状況を提示しての注意喚起、超過勤務が恒常的に多い部局及び事務本部の部を対象とした部局訪問での定時退勤の実施及び超過勤務削減に関する積極的な取組等の要請を行った。これらの取り組みにより平成 23 年度における超過勤務時間は削減され対平成 22 年度比では約 1.8%減少した。（平成 24 年度）就業管理システムのバージョンアップを行い、より適切な勤務時間の管理が可能となった。また、労働時間の退縮対策の徹底について各部局あてに通知を行い、定時退勤日について月 1 回以上の設定と報告について要請を行った。（平成 25 年度）就業管理システムの対象を拡大（教室系技術職員）するとともに、引き続き労働時間の退縮対策の徹底について、定時退勤日の月 1 回以上の設定と報告を各部局から受けている。

2-6

（平成 21～25 年度）昨年度に引き続き、学外でも大学の情報が受信できる方法がある旨対象者に周知を行った。

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）毎年全学のハラスメント窓口相談員の研修を行い、その他にもホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底した。（平成 22 年度）10 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 23 年度）全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 24 年度）9 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 25 年度）6 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。

4-2

（平成 21 年度）法務・人権推進室に弁護士やカウンセラー等の専門家を迎え、部局から寄せられる案件に対し、必要に応じて相談や助言、指導等が受けられるように体制を整えた。（平成 22 年度）従来の体制に加え、10 月に総務部職員課を新たに全学相談窓口とし、教職員・学生が安心して相談できる体制の充実を図った。（平成 23～25 年度）引き続き総務部職員課を全学相談窓口とし、4 名の相談員を配置して教職員・学生が安心して相談できる体制の充実を図るとともに、法務・人権推進室の専門家から適切な助言・指導を受けられる体制の充実を図った。

4-3

（平成 21 年度）法務・人権推進室に弁護士やカウンセラー等の専門家を迎え、部局から寄せられる案件に対し、必要に応じて相談や助言、指導等が受けられるように体制を整えるとともに、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなどを図に示し、学内相談窓口や体制を整え周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。（平成 22～25 年度）引き続き、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなどを図に示し、学内相談窓口や体制を周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。

法務・人権推進室

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）毎年全学のハラスメント窓口相談員の研修を行い、その他にもホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底した。（平成 22 年度）10 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 23 年度）全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 24 年度）9 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。（平成 25 年度）6 月に全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。

4-2

（平成 21 年度）法務・人権推進室に弁護士やカウンセラー等の専門家を迎え、部局から寄せられる案件に対し、必要に応じて相談や助言、指導等が受けられる様体制を整えた。（平成 22 年度）従来の体制に加え、10 月に総務部職員課を新たに全学相談窓口とし、教職員・学生が安心して相談できる体制の充実を図った。（平成 23～25 年度）引き続き総務部職員課を全学相談窓口とし、4 名の相談員を配置して教職員・学生が安心して相談できる体制の充実を図るとともに、法務・人権推進室の専門家から適切な助言・指導を受けられる体制の充実を図った。

4-3

（平成 21 年度）法務・人権推進室に弁護士やカウンセラー等の専門家を迎え、部局から寄せられる案件に対し、必要に応じて相談や助言、指導等が受けられる様体制を整えるとともに、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなど図により示し学内相談窓口や体制を整え周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。（平成 22～25 年度）引き続き、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなど図により示し、学内相談窓口や体制を周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。

企画部

3　男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

3-5

（平成 21 年度）

5 月 12 日　第 1 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）受賞者を講師に迎え、「京大サロントーク」を開催。

6 月 26 日　様々な分野で活躍する本学卒業生による公開講座「京都大学未来フォーラム」にて、理系・若手女性研究者のロールモデルとなる、物理学者・慶應義塾大学名誉教授、米沢富美子氏の講演会を開催。

11 月 14 日　ホームカミングデイ行事の一環で女子学生を対象としたシンポジウム「私の生き方」を開催。

（平成 22 年度）

5 月 11 日　第 2 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）受賞者を講師に迎え、「京大サロントーク」を開催。

6 月 14 日　様々な分野で活躍する本学卒業生による公開講座「京都大学未来フォーラム」にて、理系・若手女性研究者のロールモデルとなる、物理学者・愛知大学名誉教授、坂東昌子氏の講演会を開催。

（平成 23 年度）

7 月 12 日　第 3 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）受賞者を講師に迎え、「京大サロントーク」を開催。

6 月 15 日　様々な分野で活躍する本学卒業生による公開講座「京都大学未来フォーラム」にて、文系・若手女性研究者のロールモデルとなる、京都橘大学名誉教授、田端泰子氏の講演会を開催。

（平成 25 年度）

11 月 7 日　様々な分野で活躍する本学卒業生による公開講座「京都大学未来フォーラム」にて、社会学者・東京大学名誉教授 上野 千鶴子氏を講師に迎え、「ジェンダー研究のススメ」をテーマに講演会を開催。

契約資産事務センター

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-10

（平成 21 年度）平成 20 年度に警備強化した内容で特に問題等が生じなかったため、特に見直し等は行っていない。（平成 22 年度）平成 23，24 年度の請負契約について、北部構内の平日夜間警備を、土日夜間警備と同等の強化を行った。（平成 23 年度）平成 22 年度に警備強化した内容で問題等が生じなかったため、特に見直し等は行っていない。（平成 24 年度）平成 25，26 年度の請負契約について夜間巡回警備の見直しを行った。年度末に青色回転灯を点灯した車両（青色防犯パトロール車）の巡回を開始した。（平成 25 年度）平成 24 年度に見直して開始した青色防犯パトロール車による夜間巡回を 2 車で実施し迅速に対応出来るよう強化した。

※契約資産事務センターは、平成 23 年度から財務部、平成 24 年度にリスク管理課に名称を変更した。

施設環境部（施設部）

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-9

（平成 21 年度）新営・改修工事及び部局からの工事依頼に伴う、女子トイレ、洗面所等の増設、改善等の施設整備を実施した(14 件の工事を行い、39 箇所の施設整備を実施)。(平成 22 年度）新営・改修工事及び部局からの工事依頼に伴う、女子トイレ、洗面所、休憩室等の増設、改善等の施設整備を実施した(13 件の工事を行い、37 箇所の整備を実施)。 また、夜間照明設備の増設、改善等の整備を実施した(14 件の工事を行い、28 箇所の整備を実施)。(平成 23 年度）新営・改修工事及び部局からの工事依頼に伴う、女子トイレ、洗面所、休憩室等の増設、改善等の施設整備を実施した(8 件の工事を行い、22 箇所の施設整備を実施)。 また、夜間照明設備の増設、改善等の整備を実施した(7 件の工事を行い、52 箇所の施設整備を実施)。(平成 24 年度）新営・改修工事及び部局からの工事依頼に伴う、女子トイレ、洗面所、休憩室等の増設、改善等の施設整備を実施した(36 件の工事を行い、25 箇所の施設整備を実施)。また、夜間照明設備の増設、改善等の整備を実施した(43 件の工事を行い、46 箇所の施設整備を実施)。(平成 25 年度）未定。新営・改修工事及び部局からの工事依頼に伴う、女子トイレ、洗面所、休憩室等の増設、改善等の施設整備を実施した(30 件の工事を行い、23 箇所の施設整備を実施)。また、夜間照明設備の増設、改善等の整備を実施した(57 件の工事を行い、37 箇所の施設整備を実施)。

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-7

（平成 21～25 年度）衣服の着脱が必要な検査（胸部 X 線検査等）を受ける際に、安心感のもてる空間（パーテーションで囲む、テント設置のよる更衣スペースの確保などの方法による）を設営する。上記計画を実施し、健康診断時に安心して検査を受けられる環境を整えた。

学生センター、学務部

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-8

（平成 21 年度）北部グラウンドトイレ・シャワー棟をはじめ、北白川スポーツ会館、総合体育館、南部団地（旧京都織物構内）運動施設管理棟のトイレ改修を行った。最短修業年限の超過年限が 1 年を超える者の出願資格について、原則として出願を認めていなかったが、育児や留学等による修業年限超過者については、平成 22 年度から出願資格を認めることとした。（平成 22 年度）宇治合宿所のトイレ改修を行い、女子トイレを設置した。最短修業年限の超過年限が 1 年を超える者については原則として出願を認めていなかったが、育児や留学等による修学年限超過者については、出願を認めることとした。（平成 23 年度）京都大学学生生活実態調査に女子学生を対象とした項目を新たに設けて調査した。（平成 24 年度）学務部課外活動施設（北部グラウンド周辺、学生集会所）の整備に当たり、平成 23 年度の京都大学学生実態調査における女子学生の声を反映した計画（案）を企画し策定するよう、担当掛へ要請した。（平成 25 年度）北部グラウンド新部室棟に女子更衣室を設置した。北部グラウンドトイレ・シャワー棟の女子シャワー室を改修した。

3　男女共同参画に資する教育・学習・研究の充実

3-3

（平成 21 年度）女子学生も参加しやすいように、ガイダンス等の講師においても女性起用を積極的に行った。就職相談室の相談員も半数近くは女性相談員を起用、また、内定者相談会においても、女子学生の内定者に積極的な参加をお願いし、女子学生が相談、参加しやすい環境を整備した。（平成 22 年度）就職相談において、女子学生が相談しやすいよう、就職相談室の相談員にはより多くの女性相談員を依頼した。また、企業説明会においても、企業における女性職員等に対する支援体制の説明等も積極的に行い、女子学生のキャリア形成のサポートを行った。（平成 23 年度）就職相談室においては、女子学生が相談しやすいように、女性相談員による相談回数を増やした。また、就職ガイダンスやセミナーにおいても、積極的に女性講師を起用した。また、女性研究者支援センターと共催で、企業研究機関における男女共同参画の進展についてのシンポジウムを開催した。その他、女子学生のキャリア形成に必要な情報提供を行った。（平成 24～25 年度）就職相談室においては、女子学生が相談しやすいように、女性相談員による相談回数を増やした。また、就職ガイダンスやセミナーにおいても、積極的に女性講師を起用した。また、女性研究者支援センターと共催で、男女共同参画に係るシンポジウムを開催した。その他、女子学生のキャリア形成に必要な情報提供を行った。

研究推進部（研究国際部）

1　男女共同参画の視点に立った教育・研究及び就業の確立

1-5

（平成 21 年度）9 月 9 日～11 月 27 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 5 名、研究者部門 9 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、第 2 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。（平成 22 年度）11 月 22 日～12 月 27 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 8 名、研究者部門 6 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 3 日、受賞者による研究発表も併せ、第 3 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。（平成 23 年度）10 月 24 日～12 月 5 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 11 名、研究者部門 7 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 2 日、受賞者による研究発表も併せ、第 4 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。（平成 24 年度）11 月 1 日～12 月 5 日の間、学内に推薦を募り、学生部門 6 名、研究者部門 6 名の推薦を得た後、優秀女性研究者賞選考委員会において選考を実施、各部門それぞれ 1 名の受賞者を決定し、3 月 1 日、受賞者による研究発表も併せ、第 5 回京都大学優秀女性研究者賞（たちばな賞）の表彰を行った。

1-6

（平成 21 年度）保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行い、次年度に向けて制度改正等の検討を行うとともに、各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室では、予てから要望の多かった隔離室を 12 月 7 日から開室した。これにより、利用率の上昇が認められた。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 3 人～6 人の利用があった。男女共同参画の視点から、利用者の対象の拡大を念頭に、利用内規申し合わせの改定の検討を行った。8 月 17 日～21 日の 5 日間、夏休みキッズサイエンススクールをセンターにおいて開催した。80 人の希望者に対し、各日 12 人を受け入れた。センター内の会議室等を整備し、女性研究者や女子学生の利用の促進を図った結果、子供を持つ学生・院生のサークルや女性研究者グループなどの情報交換や親睦の場として定期的な利用が定着した。

・「おむかえ保育」
　　利用実績：延利用者数 32 名／実利用者数 21 名
・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」
　　利用実績：延利用者数 81(新規 17 継続 64）名／実利用者数 47 名
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 3 回／延参加者数 24 名

計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知すると共に、ホームページの改訂を適時行った。広報の一端として、これまで配付したニュースレターを合本とすると共に、連載記事「研究者になる」を留学生にも読めるように英訳を行い、冊子として配付を行った。（平成 22 年度）保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。次年度に向けて男女共同参画の視点から、利用者の対象の拡大を念頭に、利用内規及び申し合わせの改定を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。本学が開催した女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウムにおいて，病児保育室担当教員が，報告「隔離室を完備した専任小児科のいる病児保育」を行い，周知活動を推進した。 病児保育相談窓口を月 1 回開室した。ただし、利用者はいなかった。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 7 人～8 人の利用があった。8 月 16 日～20 日の 5 日間、夏休みキッズサイエンススクールをセンターにおいて開催した。80 人の希望者に対し、各日 12 人を受け入れた。

・「おむかえ保育」
　　利用実績：延利用者数 13／実利用者数 12 名

各地区の女性研究者・学生の休憩や育児のためのコーナーの設置の際、助言等を行い、一例として、宇治地区の女性専用休養室の設置の際、調度品の購入その他の相談に応じた。

・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」
　　利用実績：延利用者数 108(新規 13 名／継続 95 名）／実利用者数 69 名
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 4 回／延参加者数 23 名

計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。キャリアサポートセンターが開催した「宇治キャンパス就職ガイダンス」(6 月 3 日)，「桂キャンパス就職ガイダンス」にてシンポジウム「私の仕事とキャリアデザイン　第 3 回」の広報活動を行った。事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。（平成 23 年度）保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。利用者は 1 名であった。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 8 人～9

人の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 7 回／実利用者数 4 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 18 回、保育のための会議室貸出 2 回)。
・「専門カウンセラーによる女性のための相談室」
　　利用実績：延利用者数 33 名(うち新規 14 名／継続 19 名)
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 3 回／延参加者数 23 名
計画通り、年 8 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。キャリアサポートセンターが開催した「宇治キャンパス就職ガイダンス」(6 月 3 日)，「桂キャンパス就職ガイダンス」にてシンポジウム「私の仕事とキャリアデザイン　第 3 回」の広報活動を行った。事業活動案内リーフレットを作成し、新学部生対象のガイダンスにおいて 3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、同リーフレットを 19 の部局に対して約 4,000 部送付し配付した。また、留学生や外国人研究者にも読めるように英訳を行い、新大学院生にはガイダンスで、研究者については各部局において配付を行った。(平成 24 年度) 保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における契約・経理関係の事務を行った。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、各月 5 人～12 人の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 24 回／実利用者数 2 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 2 回、保育のための会議室貸出 5 回)。
・「自己主張トレーニング」
　　開催実績：開催回数 6 回／延参加者数 17 名
年 5 回のニュースレターを発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。新学部生対象のガイダンスにおいて，ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、英語版リーフレットを 19 の部局に対して約 2,000 部送付し配付した。(平成 25 年度) 保育園入園待機乳児・おむかえ保育制度における実施要領をセンターとともに作成した。契約・経理関係の事務については共通事務部へ移行した。各種事業の実施状況の確認とフォローアップを行った。病児保育室・感染隔離室について，ホームページ等で紹介しているが、一定の利用率があり、感染隔離室の利用者もおり、当初の目的を達している。病児保育相談窓口を月 1 回開室した。保育園入園待機乳児のための保育室を 9 月から開設し、9 月は 4 名の利用があった。
・「おむかえ保育」
　　利用実績：利用回数 5 回／実利用者数 2 名
本学で実施される学会等各種イベントでの臨時保育室設置に関して、本学教職員からの問合せ対応等により支援を行った（問い合わせ対応 2 回)。ニュースレターを 3 回発行し、センターの活動を学内外に周知するとともに、適時、ホームページの更新を行った。新学部生対象のガイダンスにおいて、ニュースレター3,000 余部を配付、新大学院生に対しては各研究科のガイダンス向けに、19 の部局に対して、英語版リーフレットを 450 部送付し配付した。

情報環境部

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-6

（平成 21 年度）現在教育用コンピュータシステム ID（ECS-ID）により大学内と同じ環境でネットワークをつなぐ（PPTP 接続）ことが可能になり、自宅にいながらノーツ等により学内の通知などを見ることができているが、今後グループウェア用認証 ID（SPS-ID）からも PPTP に接続することが可能になるようシステムを構築中である。（平成 22～23 年度）グループウェア用認証 ID（SPS-ID）から、学内と同じ環境でネットワークをつなぐ（PPTP 接続）ことを可能にし、自宅にいながらノーツ等により学内の通知やメールなどを見ることができるようになった。これにより教職員、学生すべてが自宅のパソコンを学内と同じネットワーク環境で使用することができるようになった。（平成 24～25 年度）グループウェア用認証 ID（SPS-ID あるいは ECS－ID）を使って、学内と同じ環境でネットワークをつなぐ（PPTP 接続、SSTP 接続、OpenVPN 接続）ことを可能にし、自宅にいながらノーツ等により学内の通知やメールなどを見ることができるようになった。これにより教職員、学生すべてが自宅のパソコンを学内と同じネットワーク環境で使用することができるようになった。

人権委員会

4　ハラスメントに関する啓発活動並びに敏感な対応と迅速な解決

4-1

（平成 21 年度）毎年全学のハラスメント窓口相談員の研修を行い、その他にもホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底した。（平成 22～25 年度）全学のハラスメント窓口相談員を対象に研修を実施した他、昨年に引き続きホームページ・パンフレット（日本語・英語）により全構成員に対して防止・対策について周知徹底を行った。

4-3

（平成 21 年度）法務・人権推進室に弁護士やカウンセラー等の専門家を迎え、部局から寄せられる案件に対し、必要に応じて相談や助言、指導等が受けられるように体制を整えるとともに、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなどを図に示し、学内相談窓口や体制を整え周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。（平成 22～25 年度）引き続き、ホームページや冊子などにより、教職員・学生が相談や助言を受ける場合の流れなどを図に示し、学内相談窓口や体制を周知した。また、その他の相談機関も冊子に掲載した。

男女共同参画推進室

2　教育・研究及び就業と家庭生活の両立支援

2-3

（平成 21 年度）次世代育成法改定にともない一般事業主行動計画の届け出を行い、ホームページにて周知した。また、次世代育成支援対策推進法第 13 条の規定に基づき申請を行い基準適合一般事業主に認定された。（平成 22～25 年度）同行動計画の推進状況について、フォローアップにて各部局の状況を把握した。

6　国・地方自治体、企業や市民セクターとの連携

6-1

（平成 21 年度）

京都府、京都市等と女性研究者支援センターと連携して情報交換を行った。倉敷市の招聘により、男女共同参画推進のフェスタにて講演をおこなった。平成 22 年 1 月 26 日に文部科学省科学技術・学術政策局川端基盤課長と情報交換を行った。

（平成 22 年度）

3 月 25 日　文部科学省生涯学習政策局男女共同参画学習課　土山欽一課長補佐来学。男女共同参画推進状況等について意見交換／岡島推進事務室長補佐、西村推進事務室長補佐

（平成 23 年度）

7 月 5 日　公益社団法人地盤工学会　男女共同参画とダイバーシティに関する委員会セッション（於・神戸国際会議場）講演「京都大学における活動の紹介」／犬塚室員

8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。

9 月 21 日　日本遺伝学会「男女共同参画ワークショップ」にて、本学の男女共同参画の取組に関して講演／稲葉副室長

11 月 2 日　女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム（於・筑波大学）サイドイベント企画報告「合同シンポジウム（2010）を振り返って」／犬塚室員

（平成 24 年度）

8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。

8 月 24 日　国立女性教育会館「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」参加／犬塚室員

9 月 16 日　第 49 回日本小児アレルギー学会　「なでしこシンポジウム-女性研究者支援を考える」における「京都大学女性研究者支援センターの取り組み」講演／稲葉室員

10 月 7 日　男女共同参画学協会連絡会「第 10 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」参加／犬塚室員

11 月 13 日　大北先輩講座（岐阜県立大垣北高校）「研究者への道」講演／稲葉室員

2 月 1 日　内閣府「企業参加の子育て支援事業全国会議」出席／犬塚室員

2 月 15 日　福島県立医科大学：キャリア・ラボ講演会「男女共同参画実現に向けて－育てる覚悟、活かす覚悟と育つ覚悟」講演／稲葉室員

3 月 13 日　α-station「Kyoto University Academic Talk」トークテーマ「女性研究者を取り巻く状況　今とこれから」／稲葉室員

3 月 22 日　経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選　平成 24 年度表彰式・シンポジウム」参加／犬塚室員

（平成 25 年度）

8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。

9 月 21 日　公益財団法人京都市男女共同参画協会主催「平成 25 年度京都市男女共同参画講座-輝け女の子！母と娘の理科教室　公開講座」講演　タイトル：女の子が、理系に進むということ／稲葉室長

10 月 1 日　国立女性教育会館「アジア太平洋における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」に協力／犬塚室員

10 月 2 日　京都府府民生活部男女共同参画監、男女共同参画課長との情報交換／稲葉室長

10 月 27 日　公益財団法人大学女性協会主催男女共同参画シンポジウムでの情報収集と意見交換／稲葉室長

12 月 16 日　内閣府男女共同参画局等主催「女性はもっと活躍できる！－WEPs が変える仕事の未来」参加／犬塚室員

2 月 10 日　京都府府民生活部男女共同参画監、男女共同参画課長との情報交換／稲葉室長

6-2

（平成 21 年度）

3 月 27 日　日本育種学会男女共同参画部会主催のセミナーにおいて、「京都大学の男女共同参画の現状」と題する講演を行い、質疑応答を通じて参加者との情報交換に努めた。

（平成 22 年度）
10 月 20 日　愛知県経営者協会主催テーマ別研究会　テーマ　女性社員の能力発揮研究会にて講演「大学における男女共同参画と問題点」／稲葉副室長
（平成 23 年度）
7 月 5 日　公益社団法人地盤工学会　男女共同参画とダイバーシティに関する委員会セッション（於・神戸国際会議場）講演「京都大学における活動の紹介」／犬塚室員
8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。
9 月 21 日　日本遺伝学会「男女共同参画ワークショップ」にて、本学の男女共同参画の取組に関して講演／稲葉副室長
11 月 2 日　女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム（於・筑波大学）サイドイベント企画報告「合同シンポジウム（2010）を振り返って」／犬塚室員
（平成 24 年度）
8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。
8 月 24 日　国立女性教育会館「男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラム」参加／犬塚室員
9 月 16 日　第 49 回日本小児アレルギー学会　「なでしこシンポジウム-女性研究者支援を考える」における「京都大学女性研究者支援センターの取り組み」講演／稲葉室員
10 月 7 日　男女共同参画学協会連絡会「第 10 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」参加／犬塚室員
11 月 13 日　大北先輩講座（岐阜県立大垣北高校）「研究者への道」講演／稲葉室員
2 月 1 日　内閣府「企業参加の子育て支援事業全国会議」出席／犬塚室員
2 月 15 日　福島県立医科大学：キャリア・ラボ講演会「男女共同参画実現に向けて－育てる覚悟、活かす覚悟と育つ覚悟」講演／稲葉室員
3 月 13 日　α-station「Kyoto University Academic Talk」トークテーマ「女性研究者を取り巻く状況　今とこれから」／稲葉室員
3 月 22 日　経済産業省「ダイバーシティ経営企業 100 選・平成 24 年度表彰式・シンポジウム」参加／犬塚室員
（平成 25 年度）
8 月　内閣府「チャレンジ・キャンペーン～女子高生・学生の理工系分野への選択～」の共催団体として参加。
9 月 21 日　公益財団法人京都市男女共同参画協会主催「平成 25 年度京都市男女共同参画講座-輝け女の子！母と娘の理科教室　公開講座」講演　タイトル：女の子が、理系に進むということ／稲葉室長
10 月 1 日　国立女性教育会館「アジア太平洋における男女共同参画推進官・リーダーセミナー」に協力／犬塚室員
10 月 2 日　京都府府民生活部男女共同参画監、男女共同参画課長との情報交換／稲葉室長
10 月 27 日　公益財団法人大学女性協会主催男女共同参画シンポジウムでの情報収集と意見交換／稲葉室長
12 月 16 日　内閣府男女共同参画局等主催「女性はもっと活躍できる！－WEPs が変える仕事の未来」参加／犬塚室員
2 月 10 日　京都府府民生活部男女共同参画監、男女共同参画課長との情報交換／稲葉室長

7　国際的および国内における連携の推進

7-1
（平成 21 年度）
弘前大学、琉球大学、秋田大学から担当教職員が来学、情報交換を行い今後も情報交換に努めた。また、日本大学、熊本大学のフォーラム等で講演し意見交換会にアドバイザーとしても参加した。
（平成 22 年度）
6 月 6 日　奈良先端科学技術大学院大学・大阪薬科大学・大阪電気通信大学・武庫川女子大学・関西大学　第 1 回理系女性人材育成セミナー兼プレプロフェッショナルセミナー　－男女共同参画社会の次のステップに向けて－理系女性人材への期待－／大西珠枝推進室長
7 月 24 日　大阪府立大学にて講演　女性学連続講演会　第 4 回　女性研究者支援の現状－京都大学の取組み－／稲葉副室長
10 月 8 日　弘前大学男女共同参画推進室の招聘により　講演：京都大学の挑戦およびディスカッションにおいて情報交換／稲葉副室長
（平成 23 年度）
6 月 7 日　関西学院大学男女共同参画推進支援室との情報交換／犬塚室員、辻事務室員、谷口事務室員
6 月 21 日　東京大学男女共同参画オフィス都河明子特任教授来学。生命科学研究科キャリアパス講義。「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」「東京大学での女性研究者の支援取り組み紹介」講義後に室員と情報交換。

（平成 24 年度）
10 月 14 日　大学女性協会主催 2012 年シンポジウム「男女共同参画社会の形成と教育」（於：日本女子大学）出席／稲葉室員
11 月 30 日　大阪府立大学元気！活き生き女性研究者･公立大学モデル」総括シンポジウム出席／稲葉室員
2 月 15 日　福島県立医科大学女性研究者活動支援事業外部評価委員会出席（委員長）／稲葉室員
2 月 15 日　内閣府，UN Women 日本国内委員会「女性の活躍推進シンポジウム」参加／犬塚室員
3 月 8 日　大阪府立大学女性研究者支援モデル育成事業外部評価委員会出席（委員長）／稲葉室員
3 月 9 日　日仏協会他「国際女性デー・日仏シンポジウム・いかにして子育てしやすい社会を築くか？」参加／犬塚室員
（平成 25 年度）
9 月 7 日　「第 5 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」参加／犬塚室員
11 月 12 日　第 5 回日中韓科学技術指導者フォーラムにおける情報交換／稲葉室長
11 月 23-24 日　独立行政法人国立女性教育会館主催「大学等における男女共同参画推進セミナー」における情報交換／稲葉室長
12 月 6 日　九州大学理事（男女共同参画推進）との情報交換／稲葉室長・犬塚室員
12 月 6 日　神戸大学男女共同参画推進室・国際シンポジウム「Women in Science and Education」参加／犬塚室員

7-2
（平成 21 年度）
文部科学省や他大学から講師を招き大学の評議員、部局長、全構成員を対象にシンポジウムを開催した。
（平成 22 年度）
3 月 10 日　国際女性の日　日仏共同イニシアティブ　－Femmes @ Tokyo－　朝日新聞社在日フランス大使館主催「女性と科学」「芸術と女性」／稲葉副室長
（平成 23 年度）
6 月 7 日　関西学院大学男女共同参画推進支援室との情報交換／犬塚室員、辻事務室員、谷口事務室員
6 月 21 日　東京大学男女共同参画オフィス都河明子特任教授来学。生命科学研究科キャリアパス講義「科学技術分野における女性研究者の能力発揮」「東京大学での女性研究者の支援取り組み紹介」講義後に室員と情報交換。
（平成 24 年度）
10 月 14 日　大学女性協会主催 2012 年シンポジウム「男女共同参画社会の形成と教育」（於：日本女子大学）出席／稲葉室員
11 月 30 日　大阪府立大学元気！活き生き女性研究者･公立大学モデル」総括シンポジウム出席／稲葉室員
2 月 15 日　福島県立医科大学女性研究者活動支援事業外部評価委員会出席（委員長）／稲葉室員
2 月 15 日　内閣府，UN Women 日本国内委員会「女性の活躍推進シンポジウム」参加／犬塚室員
3 月 8 日　大阪府立大学女性研究者支援モデル育成事業外部評価委員会出席（委員長）／稲葉室員
3 月 9 日　日仏協会他「国際女性デー・日仏シンポジウム・いかにして子育てしやすい社会を築くか？」参加／犬塚室員
（平成 25 年度）
9 月 7 日　「第 5 回九州・沖縄アイランド女性研究者支援シンポジウム」参加／犬塚室員
11 月 12 日　第 5 回日中韓科学技術指導者フォーラムにおける情報交換／稲葉室長
11 月 23-24 日　独立行政法人国立女性教育会館主催「大学等における男女共同参画推進セミナー」における情報交換／稲葉室長
12 月 6 日　九州大学理事（男女共同参画推進）との情報交換／稲葉室長・犬塚室員
12 月 6 日　神戸大学男女共同参画推進室・国際シンポジウム「Women in Science and Education」参加／犬塚室員

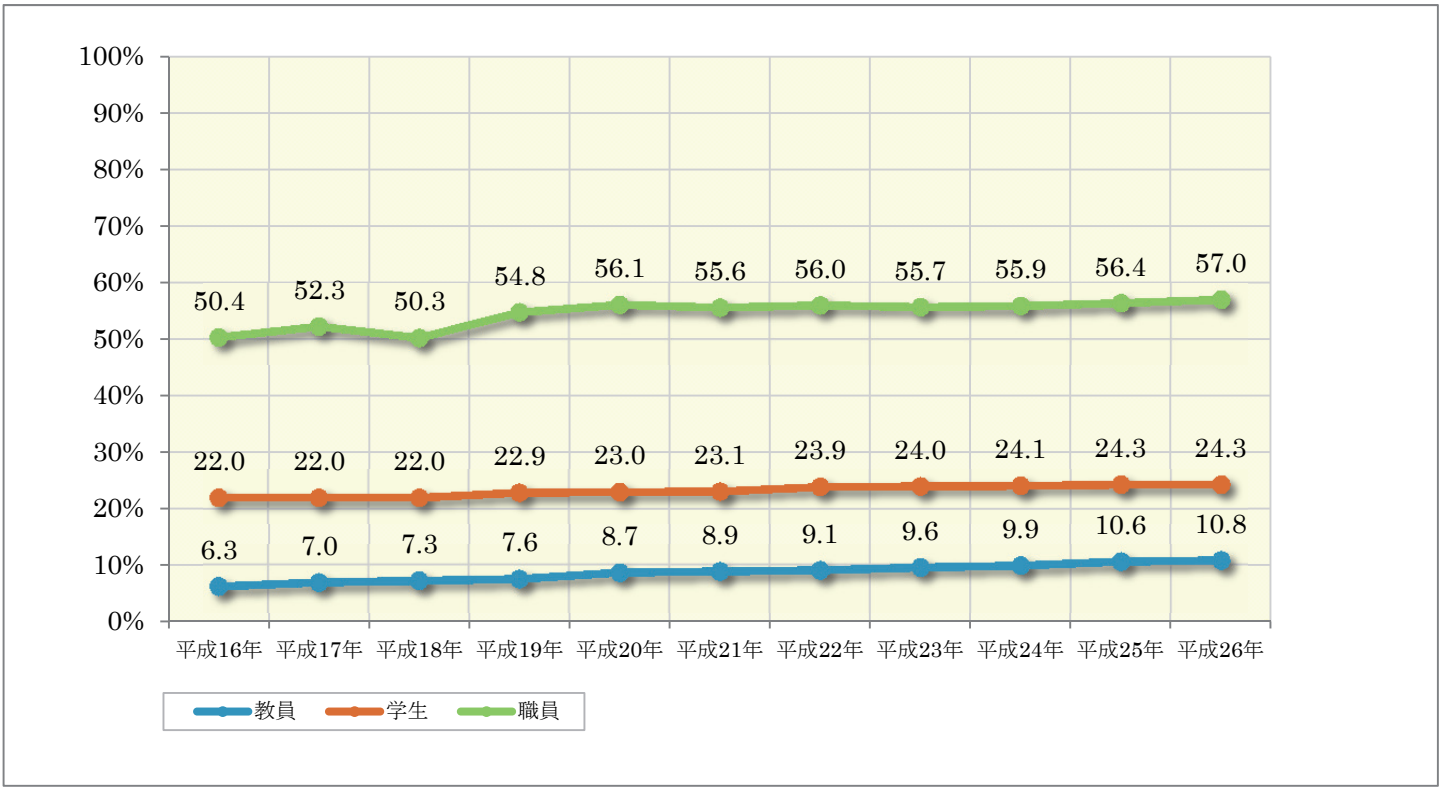
8　男女共同参画推進体制の整備

8-1
（平成 21 年度）
啓発活動の一環としてアンケート調査を行い、部局を選定して推進室メンバーが部局を訪問して部局長や執行部と懇談を行い、その結果を部局長会議に報告した。また、22 年度の重点テーマ（1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立）を決定し、平成 21 年度重点テーマを継続重点テーマと決めた。
（平成 22 年度）
平成 22 年 9 月 9 日～平成 23 年 3 月 9 日
重点テーマ　「1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」
「5. 教職員・学生への啓発活動の推進」
男女共同参画推進室メンバーが部局教授会を訪問し、「京都大学の現状と課題」についてプレゼンテーション／主に稲葉副室長による発表。

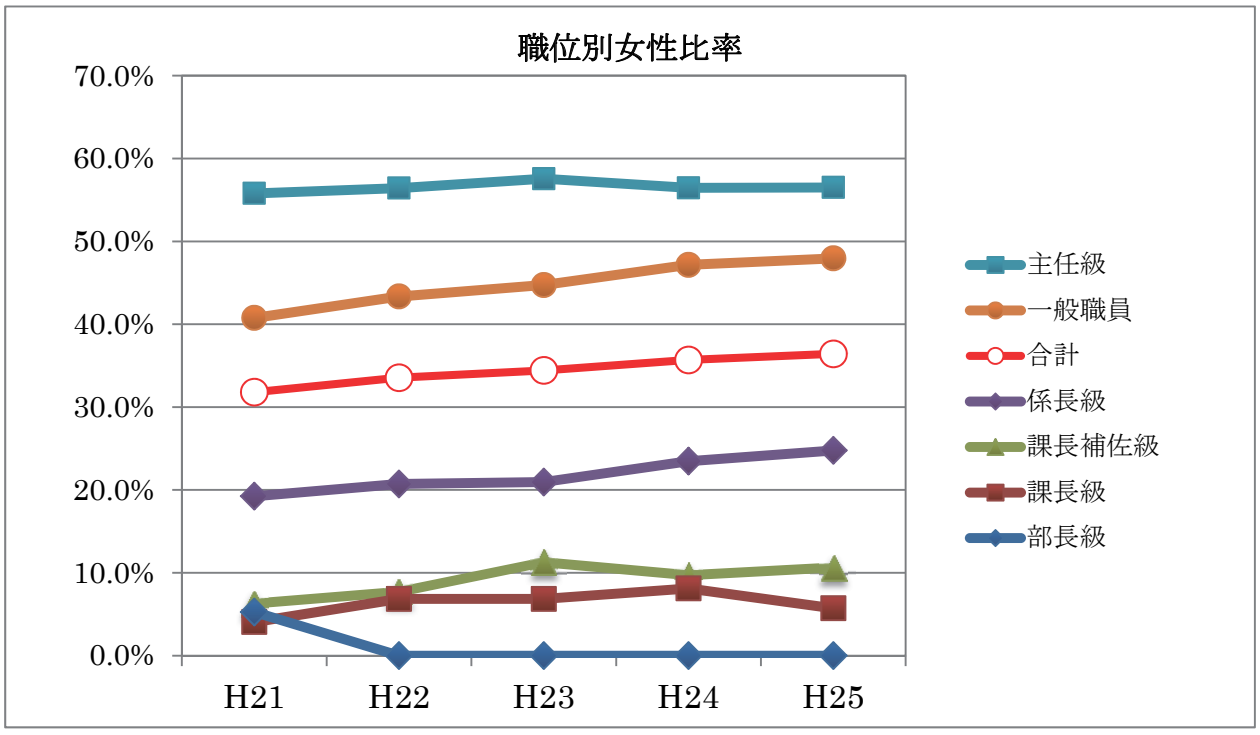
（平成 23 年度）
重点テーマ　「1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」
「5. 教職員・学生への啓発活動の推進」
平成 23 年 11 月 10 日～平成 24 年 1 月 12 日
男女共同参画推進室メンバーで部局教授会を訪問し、「京都大学の現状と課題」についてプレゼンテーション／稲葉副室長による発表。
（平成 24 年度）
重点テーマ　「1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」
「5. 教職員・学生への啓発活動の推進」
平成 24 年 10 月 4 日～平成 24 年 12 月 20 日
男女共同参画推進室メンバーで部局教授会を訪問し、「男女共同参画についての社会的動向と本学の現状」についてプレゼンテーション／犬塚教授による発表。
（平成 25 年度）
重点テーマ　「1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究および就業の確立」
「5. 教職員・学生への啓発活動の推進」
平成 25 年 10 月 10 日～平成 25 年 11 月 18 日
男女共同参画推進室メンバーで部局教授会を訪問し、「男女共同参画についての社会的動向と本学の現状」についてプレゼンテーション／犬塚教授による発表。
8-2
（平成 21 年度）
各種調査や研修など資料提供や情報交換など互いの推進状況を確認しながら連携して取り組んだ。
（平成 22 年度）
女性研究者支援センターと連携し、下記シンポジウムを共催した。
6 月 30 日　　私の仕事とキャリアデザイン第 2 回「男だって育児休業」
12 月 4 日　　介護に関する講演会シリーズ　第２回私らしい老いをめざして
「世界に誇る京都発祥のささえあいの心」
（平成 23 年度）
女性研究者支援センターと連携し、「京都大学教員・研究員の生活時間に関するアンケート」を実施した。また、下記のシンポジウムを共催した。
6 月 17 日　　私の仕事とキャリアデザイン　第 3 回「独法研究機関で働くということ」
10 月 14 日　　私の仕事とキャリアデザイン　第 4 回「企業研究者とワークライフバランス」
（平成 24 年度）
女性研究者支援センターと連携し、下記のシンポジウムを共催した。
7 月 17 日　　私の仕事とキャリアデザイン　第 5 回「国際 NGO の仕事」
11 月 26 日　　私の仕事とキャリアデザイン　第 6 回「研究者への道」
3 月 2 日　　介護に関する講演会　第 3 回「介護は何をもたらすのかー家族・地域・社会で生きる知恵」
（平成 25 年度）
女性研究者支援センターと連携し、下記のシンポジウムを共催した。
7 月 19 日　　私の仕事とキャリアデザイン　第7回「京都で研究する！外国人研究者が語る京都大学での経験」
3 月 1 日　　介護に関する講演会　第 4 回「介護する家族にとってのターニングポイント」
8-3
（平成 21 年度）様式を定めて、担当部署毎に、男女共同参画推進アクション・プランの平成 21 年度計画と実績の報告を求めフォローアップを行った。（平成 22 年度）男女共同参画推進アクション・プランの平成 22 年度計画と平成 21 年度実績の報告を求めフォローアップを行った。（平成 23 年度）男女共同参画推進アクション・プランの平成 24 年度計画と平成 23 年度実績の報告を求めフォローアップを行った。（平成 24 年度）男女共同参画推進アクション・プランの平成 25 年度計画と平成 24 年度実績の報告を求めフォローアップを行った。（平成 25 年度）男女共同参画推進アクション・プランの平成 25 年度実績の報告を求めフォローアップを行った。

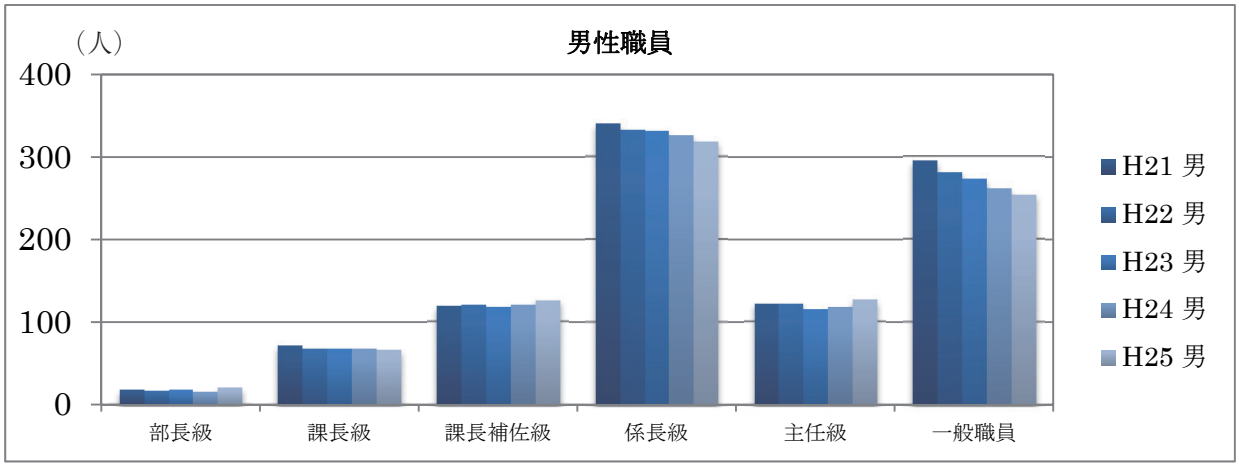
京都大学構成員の状況

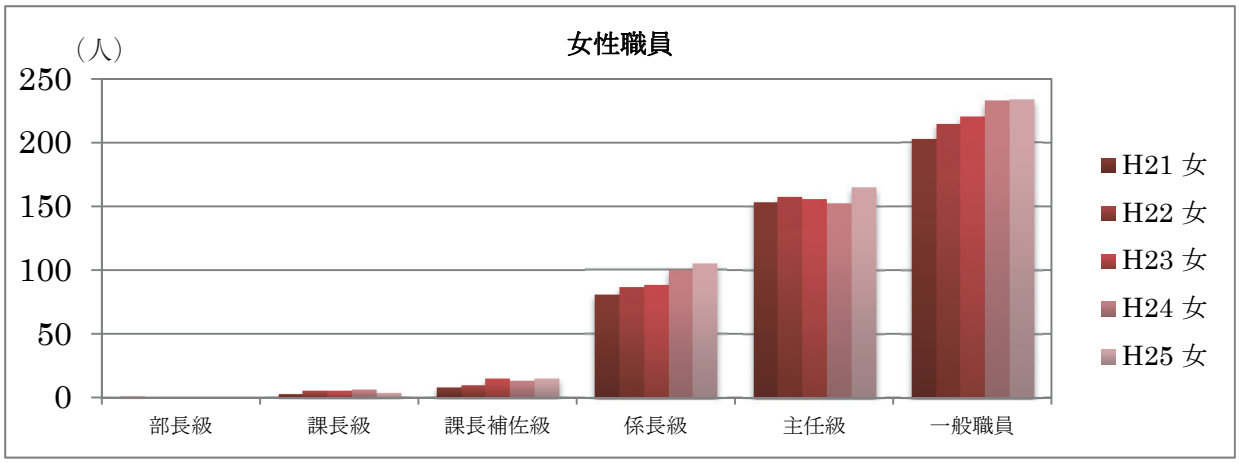
【京都大学　構成員の女性比（平成 16 年度～平成 26 年度）】



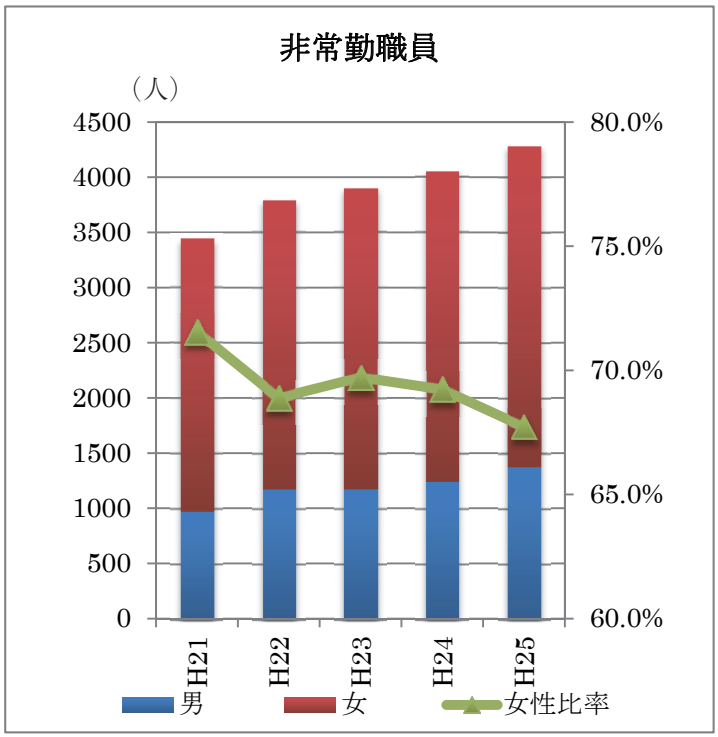
【京都大学　事務系職員職位・男女別集計（平成 21 年度～平成 25 年度）】



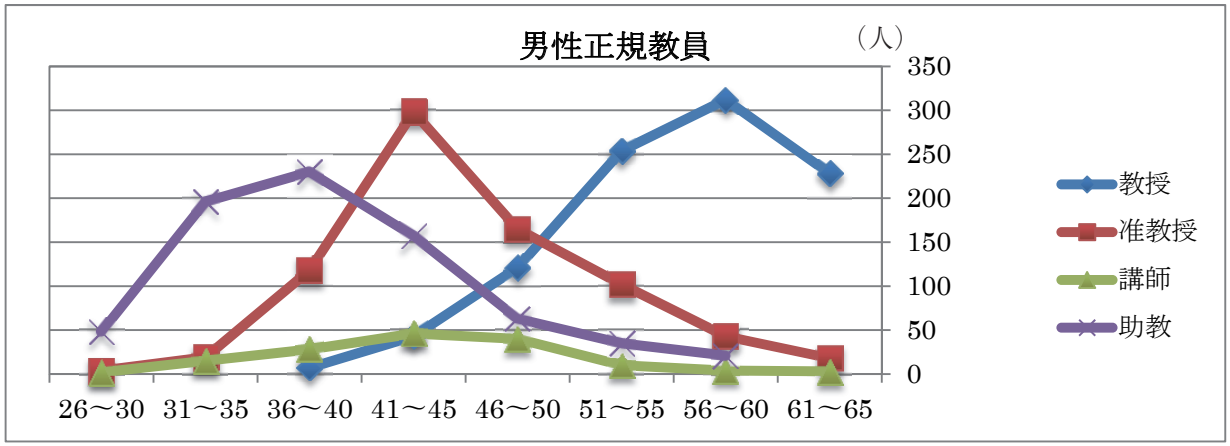


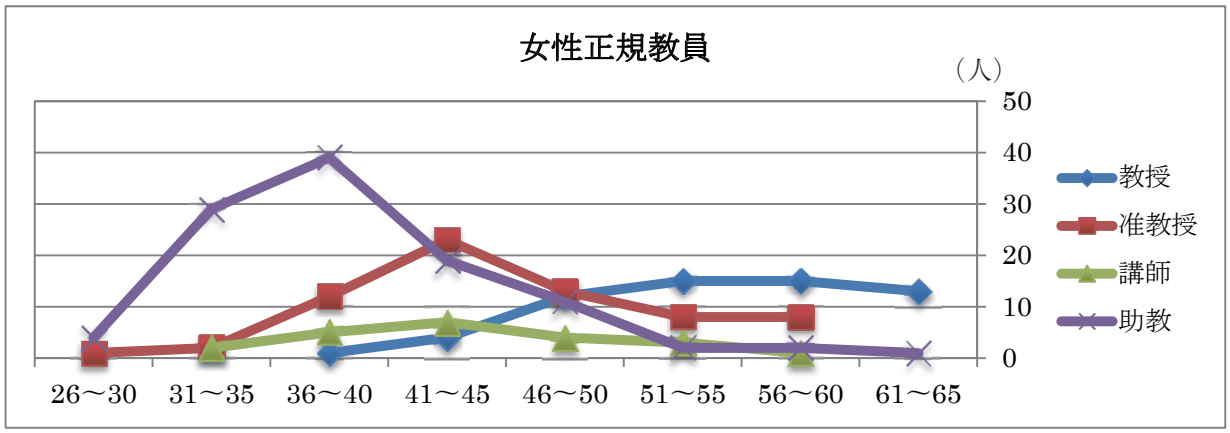


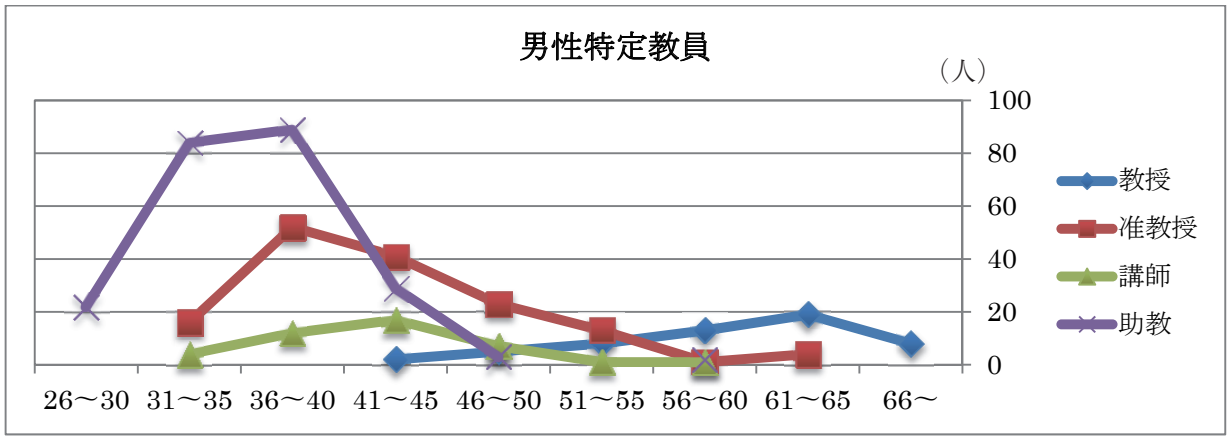
【京都大学　非常勤職員（時間雇用）部局別・男女別表（平成 21 年度～平成 25 年度）】

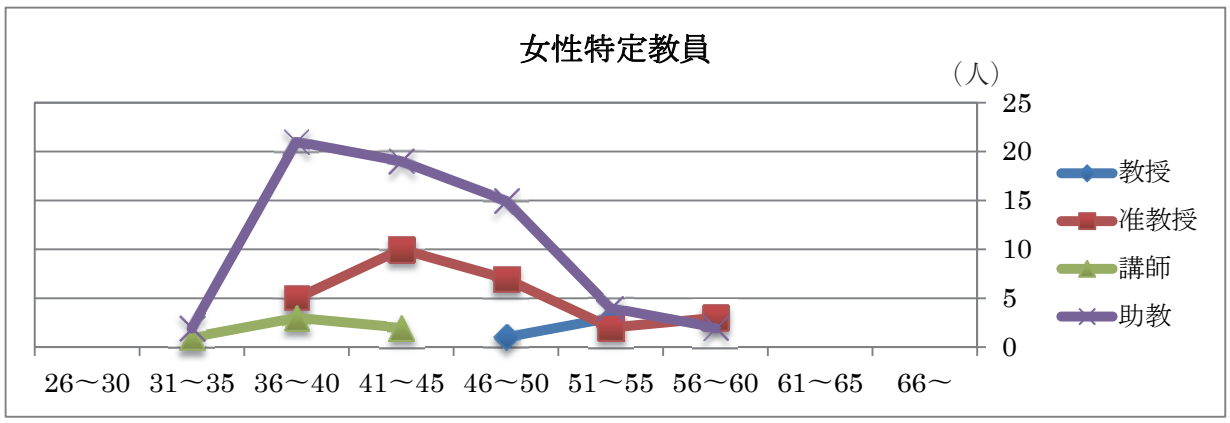


【京都大学　男女の正規及び特定有期雇用教員の年齢別構成（平成 25 年 10 月 1 日現在）】

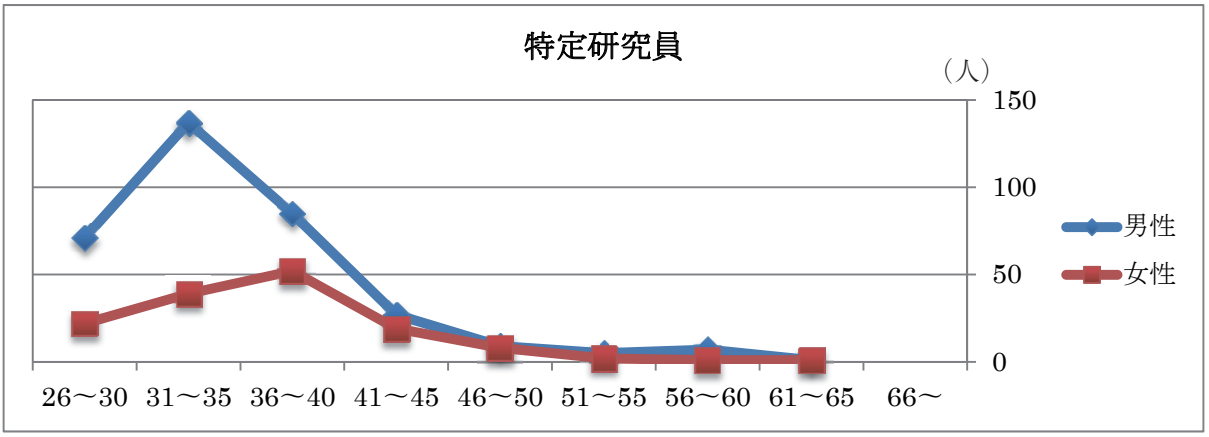


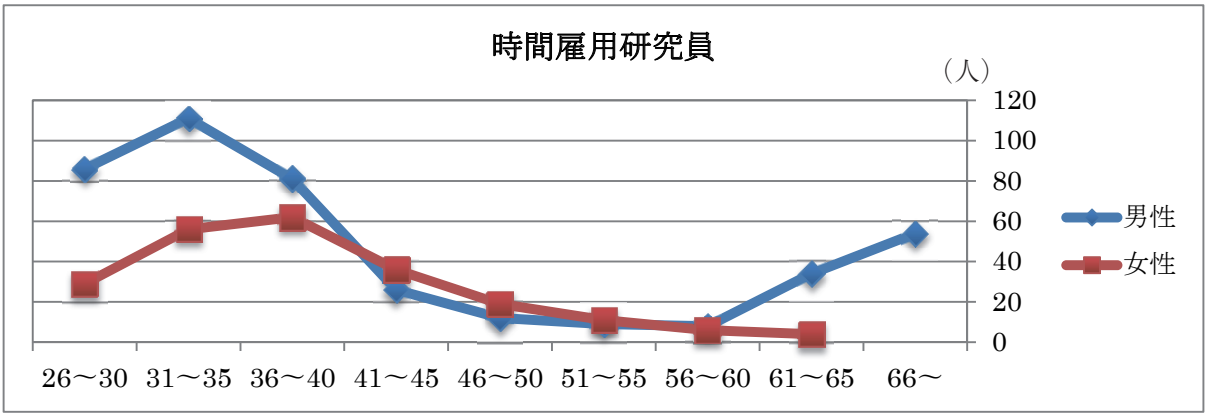




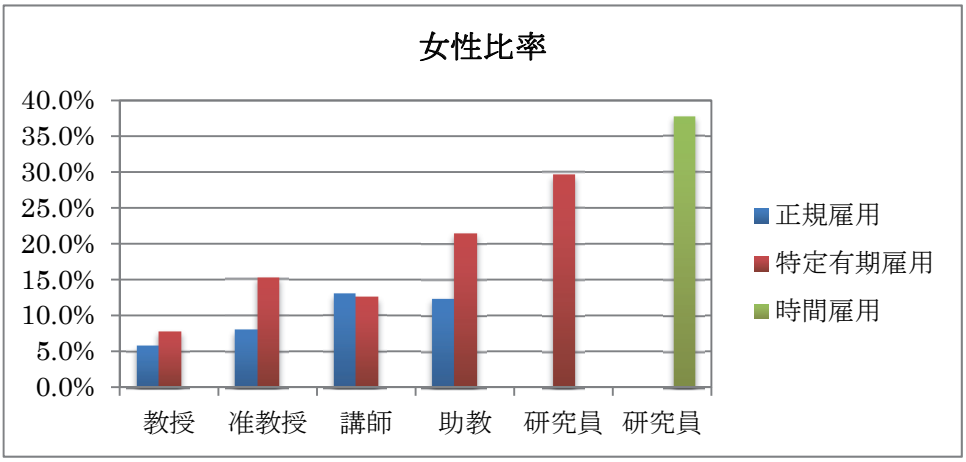


【京都大学　特定有期及び時間雇用研究員の男女年齢別構成（平成 25 年 10 月 1 日現在）】

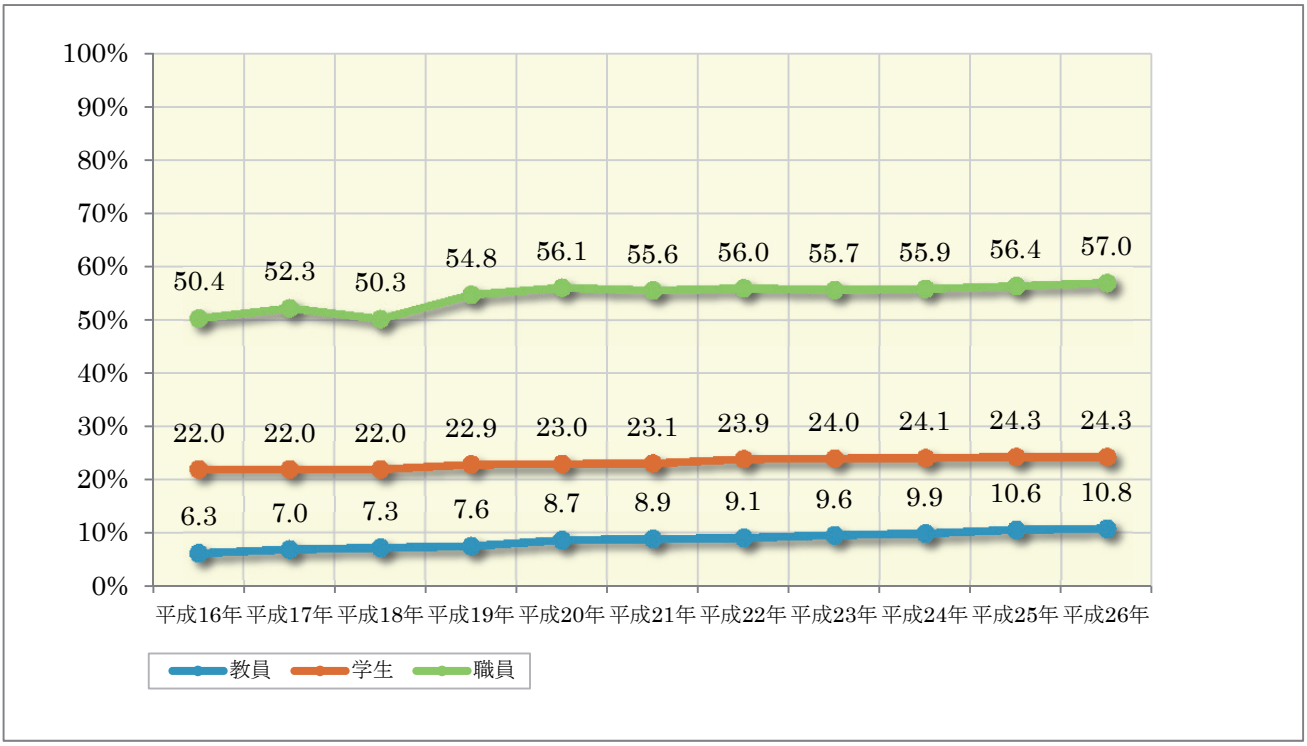




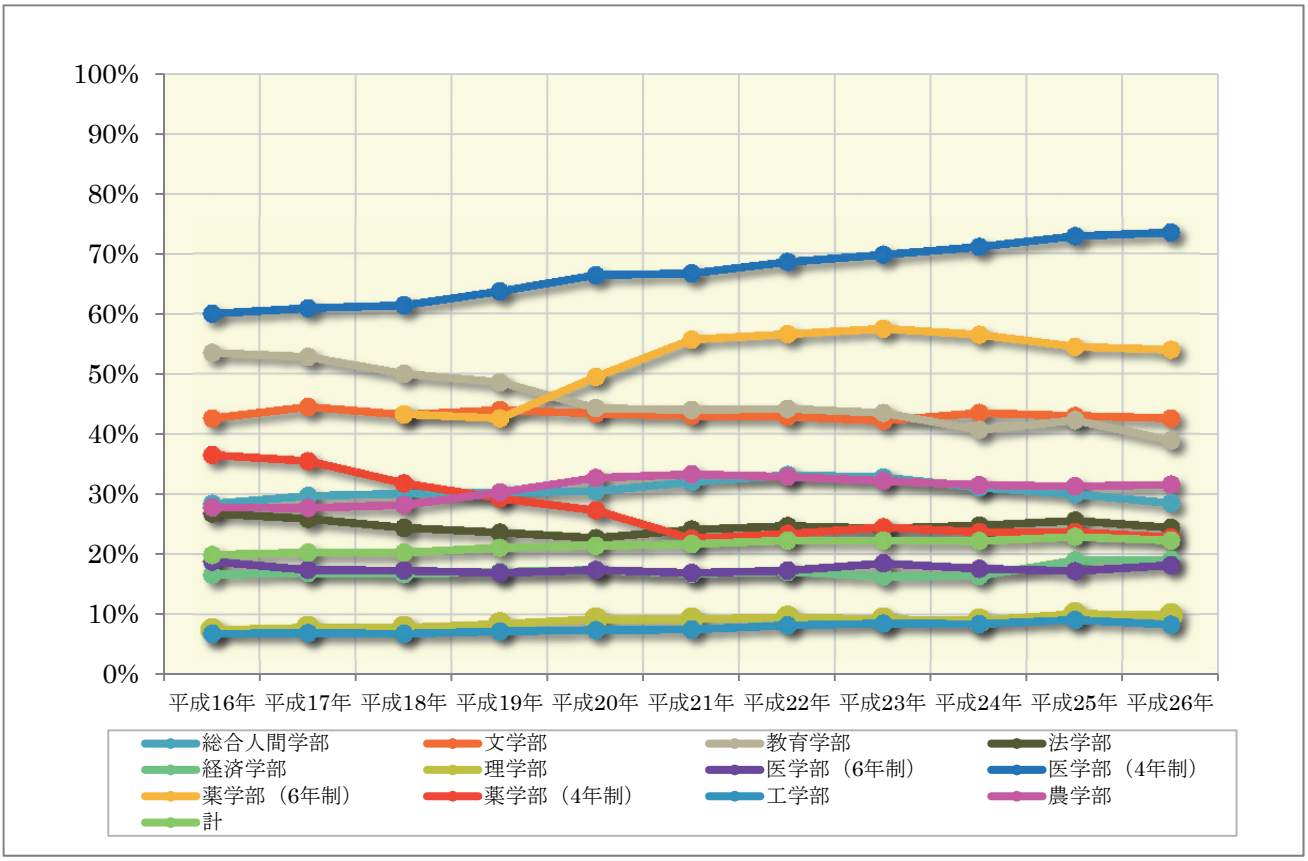
【教員・研究者における女性比率（平成 25 年 10 月 1 日現在）】



【京都大学　学部学生の女性比（平成 16 年度～平成 26 年度）】



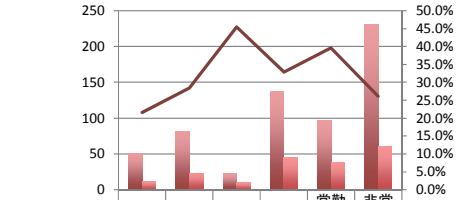
【京都大学　学部学生の女性比（平成 16 年度～平成 26 年度）】



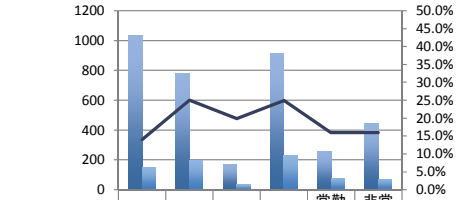
京都大学教員･研究員の生活時間に関するアンケート調査報告

2011年12月1日（木）から12月30日（金）に実施、WEBによる回答
対象：本学の教員と研究員（非常勤研究員を含む）
（2011年12月1日現在：女性701名、男性3935名、計4636名）
回答率　20.0%（929名）

対象者と回答者の職位別構成と回答者比率



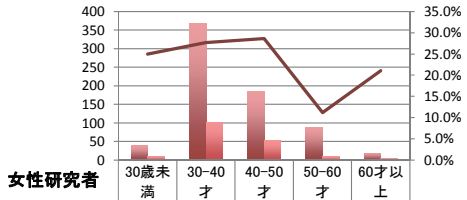
女性研究者	教授	准教授	講師	助教	常勤研究員	非常勤研究員
対象者	51	81	22	137	96	230
回答者	11	23	10	45	38	60
回答者比率	21.6%	28.4%	45.5%	32.8%	39.6%	26.1%



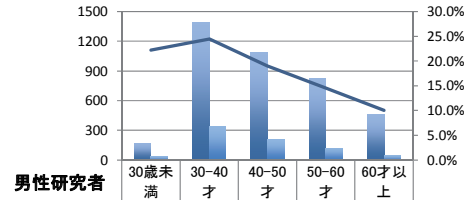
男性研究者	教授	准教授	講師	助教	常勤研究員	非常勤研究員
対象者	1032	780	171	914	259	445
回答者	145	195	34	228	77	71
回答者比率	14.1%	25.0%	19.9%	24.9%	16.0%	16.0%

- 対象者に占める男性の比率が85.6%と高いにも関わらず、男性の回答者が少ないために、全体の回答が20%と低調であった。（関心の薄さの反映？）

対象者と回答者の年齢別構成と回答者比率



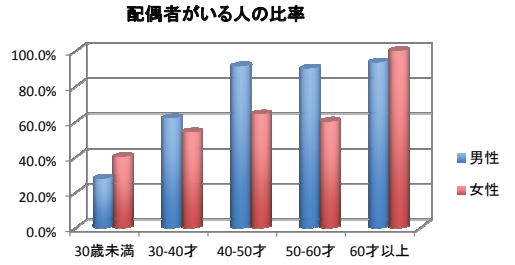
女性研究者	30歳未満	30-40才	40-50才	50-60才	60才以上
対象者	40	368	185	89	19
回答者	10	102	53	10	4
回答者比率	25.0%	27.7%	28.6%	11.2%	21.1%



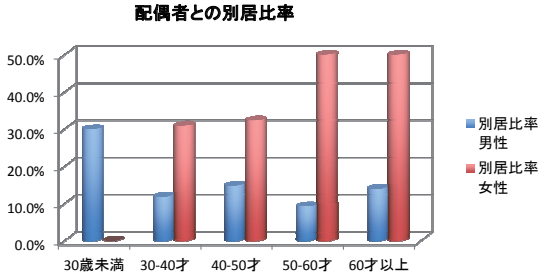
男性研究者	30歳未満	30-40才	40-50才	50-60才	60才以上
対象者	171	1394	1089	823	459
回答者	38	341	207	120	46
回答者比率	22.2%	24.5%	19.0%	14.6%	10.0%

- 男女とも、比較的若い層の回答率が高い傾向にある。

配偶者の有無と別居比率

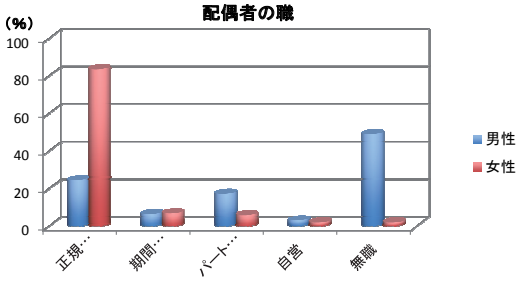


全体において男性教員は74.8%が配偶者をもつのに対して、女性研究者では57.5%であり、とりわけ40-60才でその差が大きい。

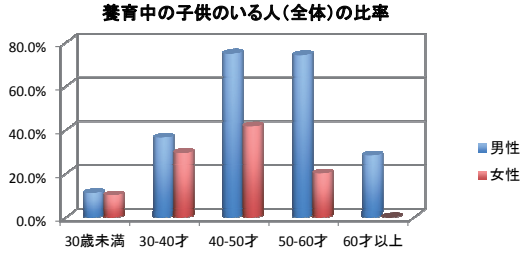


別居率は、女性では32.0%であり、男性では12.8%であるが、男性の別居率は若い世代に多く、女性ではより高年齢に多い。

配偶者の職と養育中の子供の有無

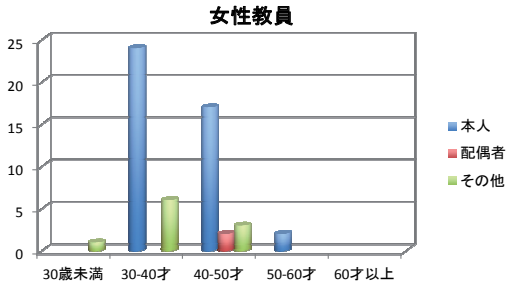


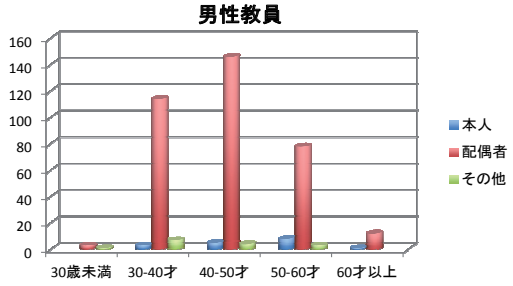
女性教員の配偶者は正規の職に就いている比率が高いが、男性教員ではかなりの割合で専業主婦である。この違いが別居に繋がっている可能性がある。



全体における養育中の子供がいる比率は男性では51.3%、女性では30.7%である。しかし、配偶者がいる場合には、男性では65.4%、女性では51.5%となり、差が縮まっている。言い換えると、結婚していない女性が多いことを示している。

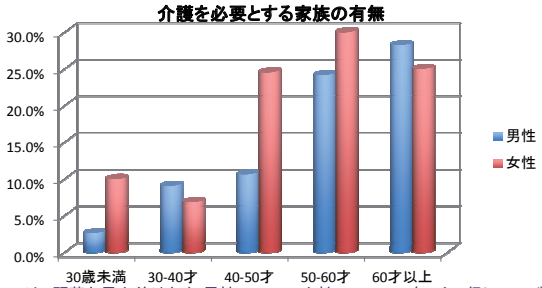
主として育児を担当する者





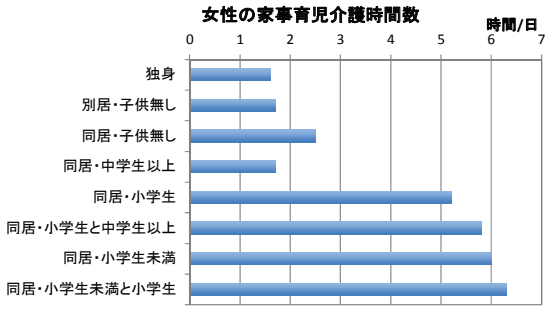
- 女性の場合、主として育児を担当しているとした割合は78.2%、配偶者3.6%、その他託児所を保育所をあげた者が、18.2%であるのに対して、男性では4.2%、91.7%、3.9%であり、育児に深く関わっていないことが明らかである。

要介護者の有無



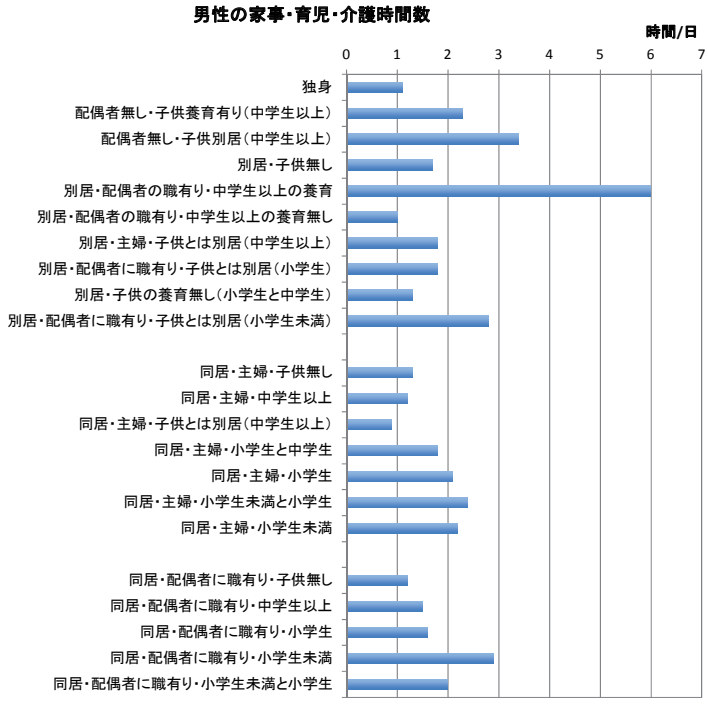
- 介護を必要とする家族の有無においては、顕著な男女差はなく、男性で12.8%,女性で14.0%であった。但し、この数値は実際に介護をしていることを示すものではない。

女性の家事･育児･介護時間数



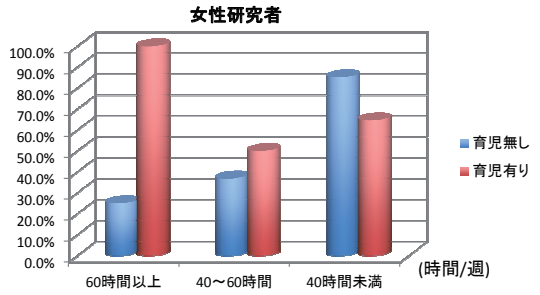
- 女性は、子供がいなくても結婚すると家事時間が独身あるいは別居の時に比べて約1時間増加するが、子供の成長と共に減少する。
- ところが、子供が小さく、しかも複数の子がいると家事や育児の時間が大きく増加する。しかし、平均睡眠時間には男性（6.2時間）と大きな違いは認められず、6.3時間となっている。

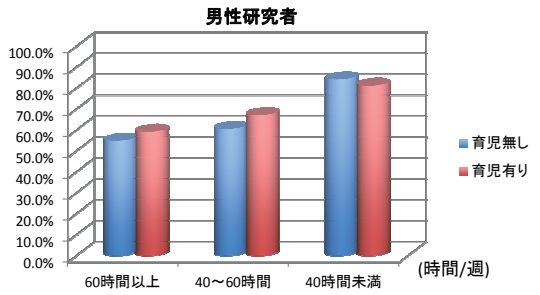
男性の家事･育児･介護時間数



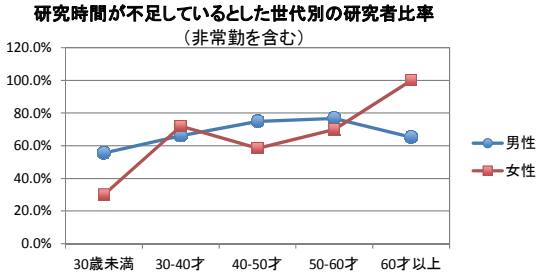
- 男性は、独身時に比べて、結婚後も同居していると配偶者の職の有無にかかわらず、家事時間は増加しない。
- しかし、子供が小さい時には家事や育児に参加する時間が配偶者の職の有無にかかわらずやや増加する。とりわけ、小学生未満の子供を持つ場合に顕著である。
- ところが、別居して自ら子供を養育している場合、中学生以上であっても、多くの時間を家事に費やしている。
- 女性の場合と同様、どのような状態でも睡眠時間は平均6.2時間となっている。

研究時間数毎の研究時間が不足していると考えている常勤研究者比率

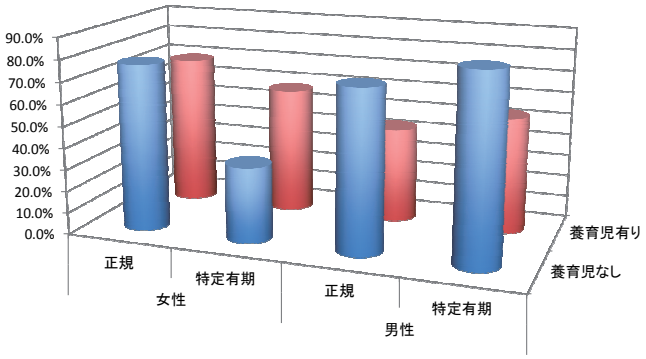




- 男女とも研究にとれている時間が長くなると、研究時間の不足を訴える人の割合は減少するが、男性はなお女性に比べて、研究時間の不足と考える人の割合が高く、その傾向は長時間研究を行っている人達で顕著。
- 男性では、子供の有無にかかわらず、同じ時間研究に従事している者の間で、時間の不足感に差はない。
- ところが、女性では、育児の有無によって研究時間に対する思いが異なっているように見受けられる。とりわけ、育児中であるにも関わらず、週60時間以上研究をしている女性が研究時間の不足を訴えている。しかし、ここに当てはまっているのは3名のみであり、全体の傾向と考えられるのかは不明。



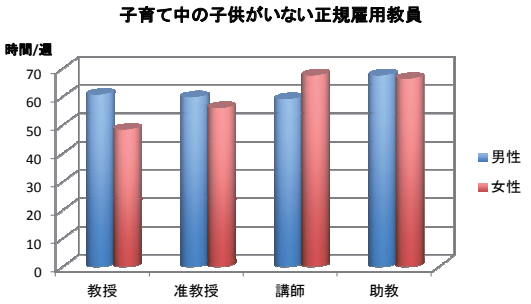
雇用形態と育児の有無による研究時間が不足していると考えている常勤研究者比率

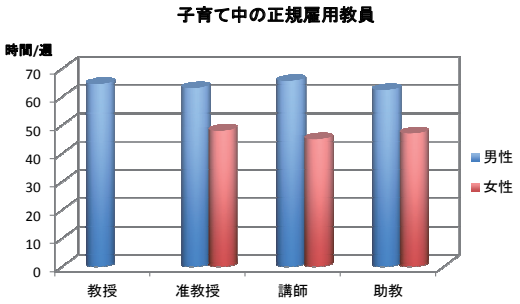


	女性		男性	
	正規	特定有期	正規	特定有期
養育児なし	76.7%	34.4%	74.1%	85.1%
養育児有り	69.2%	57.9%	43.6%	53.2%

- 育児を抱える女性教員は、男性教員に比べて研究時間が不足していると感じている。とりわけ、正規教員でその傾向が顕著。
- 養育児がいない場合、正規教員の男女間では研究時間不足を感じている割合に大きな差はないが、特定有期雇用の場合、圧倒的多数の男性が時間の不足を感じているのに対して、女性ではその比率は他の群に比べて圧倒的に少ない。
- これの意味するところは不明で、推測の域を出ないが、この職域で勤務する男女研究者間での姿勢の違いを移している可能性もある。

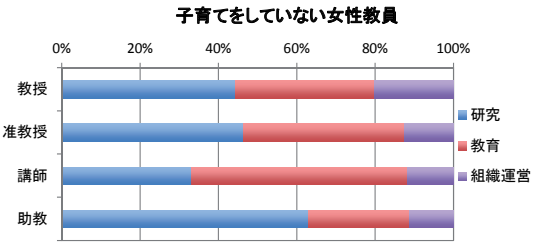
正規教員の就労時間

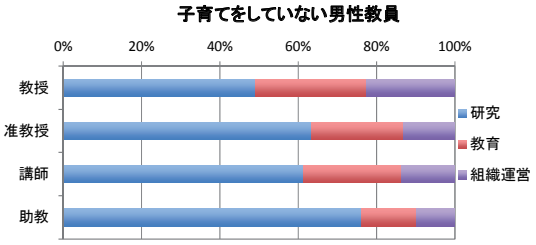


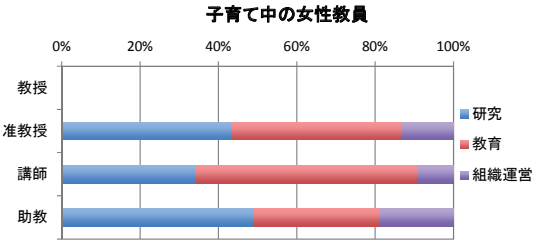


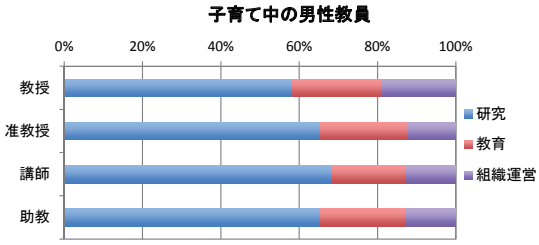
- 子育て中の子供がいない教員は、男女ともに職位の上昇と共に研究･教育･組織運営など就労時間数が減少傾向にあるが、女性教員でより顕著に見える。
- 子育て中の子供がいない、助教や講師では、女性も男性と同様に仕事に時間を費やしている。
- しかし、子育てをしている女性教員は職位にかかわらず仕事に費やす時間が大きく減少しているのに対して、男性では大きな変化は認められない。このことは、女性が専ら家事や育児を行い、男性がその時間を割いていないことを示していると考えられる。

正規教員の業務別就労比率 （その他の業務としての医療行為等は予め除いた比率）



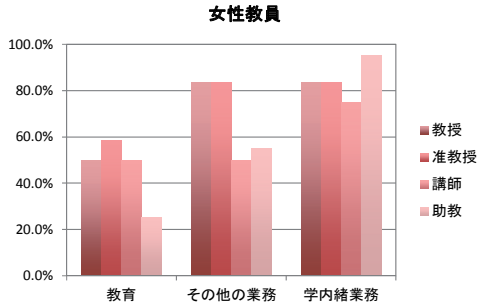


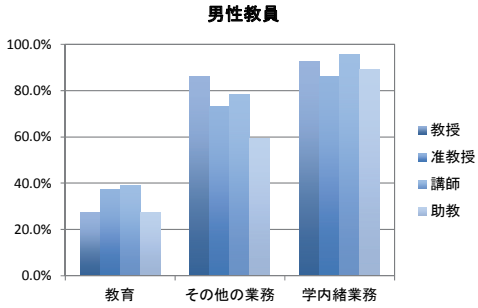




- 理由は不明ながら、女性教員の方が教育に費やしている時間が多く、その分研究時間が少ない傾向がある。しかも、子育て中の女性教員において、研究に費やせる時間の比率が減少傾向にある。
- 男性教員では、子育ての有無に関係なく、教育に費やす時間には大きな差は見られない。

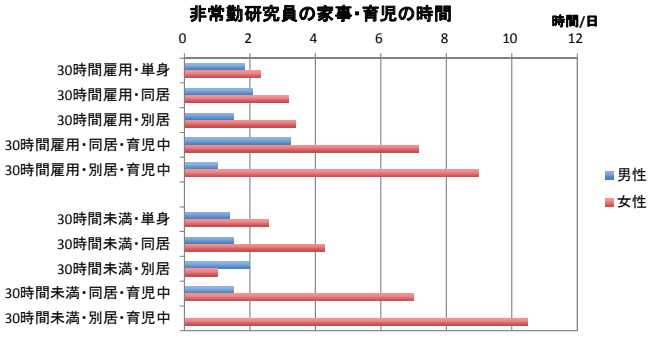
これ以上時間を費やしたくない者とした正規教員の比率

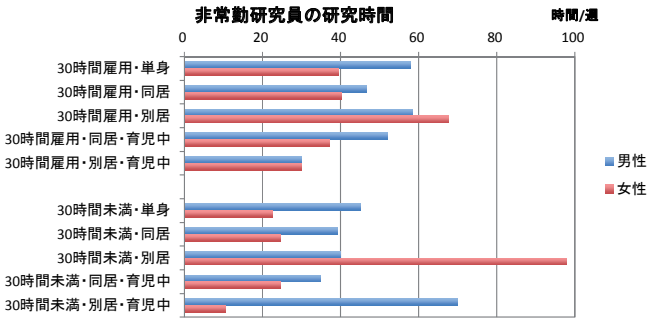




- 男性教員に比べて、女性教員にこれ以上教育のために時間を割きたくないと答えて人が多い。これは、女性の方が教育にかかわる時間が多いことと関連している可能性がある。しかし、育児をしていないために比較的研究時間が確保でき、教育の負担が少ない女性の助教では、教育の負担の増加を嫌う人の割合は男性と同程度である。
- 男女とも、部局や大学としてのの委員会等をはじめとする諸業務の負担増を嫌う人が8割を超える。

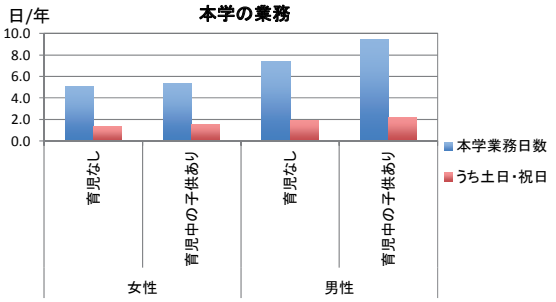
非常勤研究員の家事･育児と研究時間

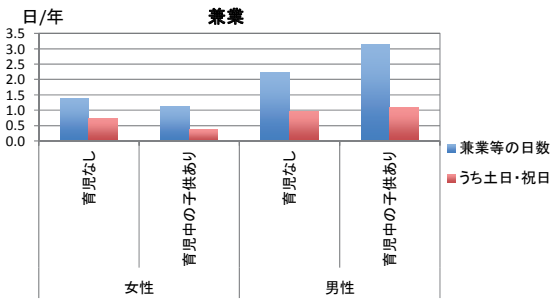




- 女性は結婚した途端に、同居･別居に関係なく家事時間が増加し、育児の開始によって、そのための時間が大きく増える。
- しかし、男性では唯一育児をしなければならない環境に入ると僅かに家事･育児時間が増えるだけで、別居の場合には変化は無い。
- これらの傾向は、常勤研究者の場合と同じである。
- 研究時間については、時間雇用でありながら、男女とも契約時間を越えて研究をしているように見受けられる。但し、勤務している時間だけでなく、自宅における研究のための論文を読んだり、論文を執筆したりする時間も研究時間とされていることは容易に推測できる。
- 時間雇用の研究員は、常勤の場合と異なり、育児を行っていない場合も女性の方が男性より研究時間が短い。但し、この理由は不明である。
- 育児が始まると、 女性の研究時間の減少が認められる。

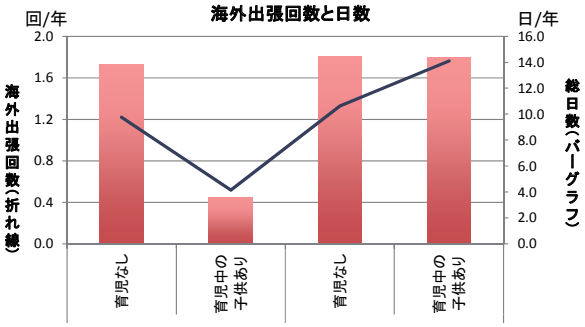
その他の業務等



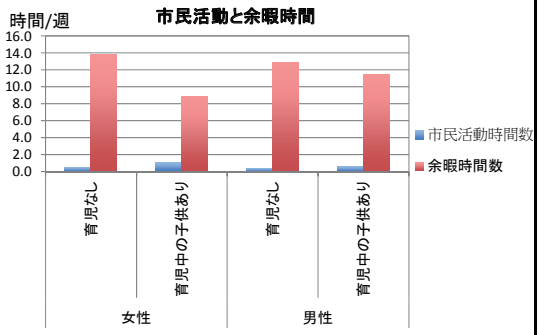


- 本学での業務については、育児中の子供の有無で女性における負担の差はない。しかし、女性に比べて男性は業務の負担が多く、特に育児中の子供がいる場合には女性の約2倍にもなる。休日の活動においても、断線の参加がやや多い。
- 兼業も、男性の方が多く、しかも育児中の子供がいる場合に多い。ところが、育児中の女性は、兼業日数が男性に比べて少なく、とりわけ休日の負担を少なくしているように見える。

海外出張

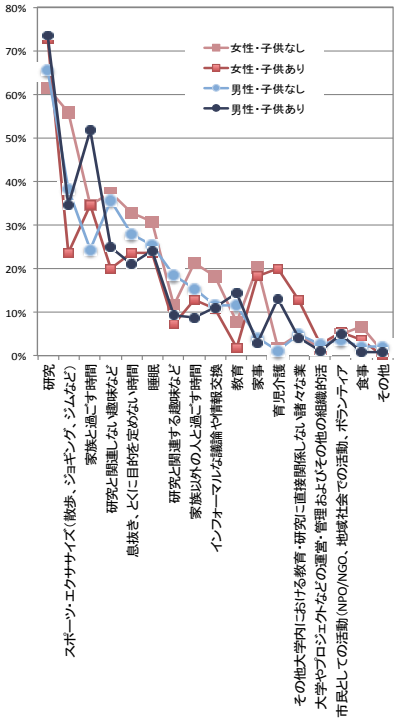


市民活動と余暇時間



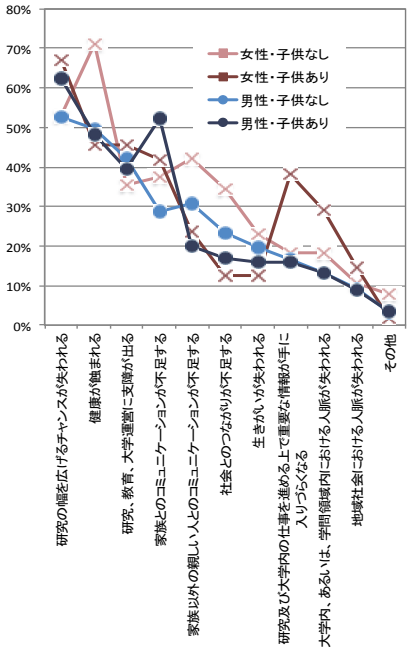
- 海外出張の総日数は育児のない女性と、男性の間で差はなく、回数も育児中の男性にやや多い程度であるが、育児中の女性は海外出張の回数も少なく、その期間も遙かに短いことから、育児が大きな障害となっていると考えられる。僅かに含まれる子供を持つ女性研究者の海外出張は、海外調査などを研究の主体としている女性であり、就学前の子供を連れて海外に出ている場合が含まれている。
- 余暇時間についても、育児のない女性と男性を比較すると男性でやや少ない傾向があるが、大きな違いとはなっていない。これに対して、育児中の女性は余暇時間も少なくなっていることが見える。
- さらに市民活動を見ると、グラフ上での差は見えにくいが、育児中の女性は1.1時間を市民活動に時間を費やしており、この時間はそれ以外の人達の2倍以上であることから、子供を介する他の家族や社会との活動に時間を投じていると考えられる。

時間を費やしたいにも関わらず不十分と考えられるもの（3つ選択）



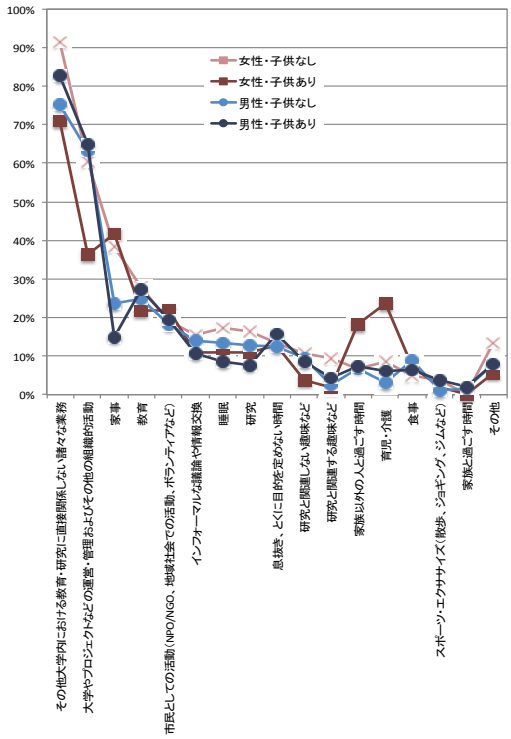
- 育児中の子供の有無にかかわらず、男女とも研究時間の不足が最大の懸念とされている。
- その一方で、育児中の女性は、今以上に家事時間や育児介護時間が必要だと考えている。
- それに対して、男性は、家族と過ごす時間や育児介護の時間も必要だとは考えてはいるようだが、実際にはそうはできていない現状が見える。
- また、育児のない男女は研究とは関係のない趣味の時間や、息抜きの時間もとれていないと感じているのに対して、育児中の男女にとっては大きな問題とは感じられていない様に見え、生活環境の違いを反映したものと考えられる。
- 睡眠時間についても一定の比率の男女が感じている。ちなみに、子供のいない男女の睡眠時間は6.4時間であり、子供のいる女性は6.3時間、男性は6.2時間であり、この間に大きな差は認められない。

時間が十分にとれないことによって生じたと考えられる影響（3つ選択）



- 研究時間の不足を大きく懸念している一方で、それ以外の時間の確保ができていないために、研究の幅を広げるチャンスが失われると感じているようだが、それに繋がるインフォーマルな議論や情報交換が不足していると考えている人の割合は少ない。
- スポーツ･エクササイズや息抜きの時間がとれていないことによって健康が損なわれると考えている人が多いが、とりわけ育児を行っていない女性に突出している。
- また、多くが家族や家族以外の人とのコミュニケーションや社会との繋がりが不足しているとしているが、子育て中の女性だけでなく男性でも社会との繋がりを懸念する人の割合がその割合が低い。これはこの人達が子供を介した市民活動を通じて、ある部分の満足を得ていることを反映するものかも知れない。これに対して、この人達の方が子育てをしていない人達よりも家族とのコミュニケーションが不足すると考えており、男性にその割合が高いことは、興味深い。
- 子育て中の女性は他に比べて、学内での情報不足や学問領域内での人脈形成が損なわれる事を危惧していることも特徴的である。
- 時間が不足することで、どの人達も半数程度が、研究･教育･大学運営に支障が出るとしている。

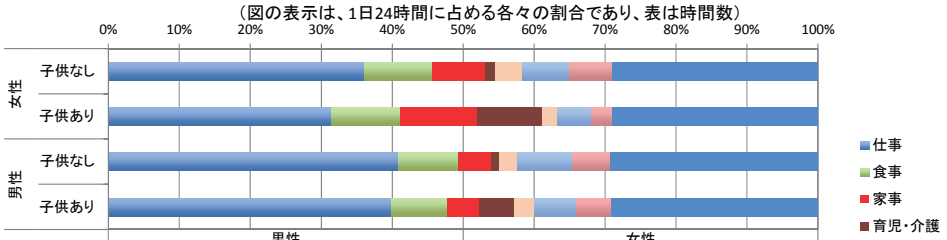
これ以上、時間を費やしたくないもの（3つ選択）



- 差はあるものの、全てにおいて学内の教育・研究に関係しない業務を避けたいと考えており、さらに、管理運営などの組織的な活動にも参加したくないと思っている人が多いことが読み取れる。
- 男性に比べて、女性の方がこれ以上家事に時間を費やしたくないと考えているが、子育て中の女性はさらに育児時間がこれ以上になることを危惧している。

望ましい1日の生活時間

（図の表示は、1日24時間に占める各々の割合であり、表は時間数）



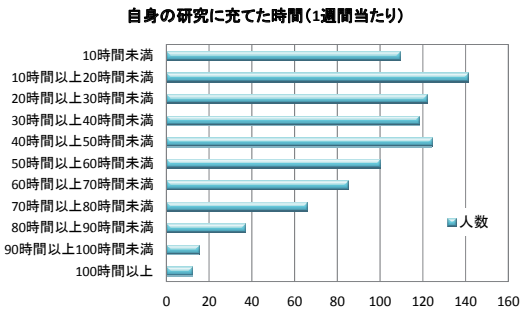
	男性		女性	
	子供あり	子供なし	子供あり	子供なし
仕事	9.6	9.8	7.5	8.6
食事	1.9	2.0	2.3	2.3
家事	1.0	1.1	2.6	1.8
育児・介護	1.2	0.3	2.2	0.4
社会活動	0.7	0.6	0.5	0.9
趣味余暇	1.4	1.9	1.1	1.6
その他	1.2	1.3	0.7	1.5
睡眠	7.0	7.0	7.0	6.9

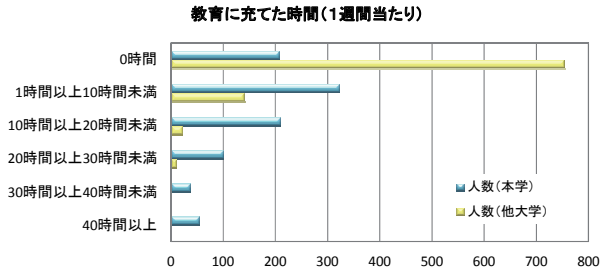
- 男女とも、養育中の子供の有無に関係なく、7時間程度の睡眠が必要としているが、それ以外については、かなりの違いが認められる。
- 例えば、男性の場合、子供の有無によらず、10時間に近い仕事の時間を確保したいとしているのに対して、女性はそれより少なく、特に子供がいる場合に男性に比べて2時間程度も少なくなっている。
- また、男性では子供の有無で家事に費やす時間は1時間程度としているのに対して、子供がいない女性でも家事に必要としている時間は1.8時間と長く、さらに子供がいる場合には2.6時間となっている。
- 食事の時間については、総じて女性の方が男性よりゆっくり時間を取りたいと考えているようである。
- 育児介護時間については、子供がいない男女で差は認められない。ところが、子供がいる場合、女性は男性に比べてより多くの時間を費やす必要を感じている。
- このような状況を反映するものとして、社会活動や趣味・余暇、その他に関する時間に違いが認められ、とりわけ子供のいる女性においてこれらに対する時間の減少が認められる。

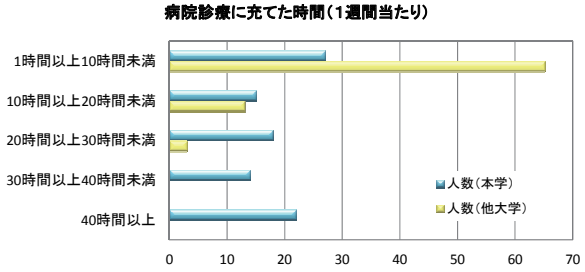
まとめ

- 本アンケートで明らかになったことは、男女ともに自らの研究に深く関わりたいと考えていることである。
- その中で、女性に重くのしかかっている家事や育児に対する男性の理解と協力が不可欠であることを両性が共に理解しているにもかかわらず、結婚しても男性の家事の時間は変化せず、育児への参加も僅かであり、男性からの協力が十分とは言えないところが大きな問題である。
- しかし、その一方で、女性自身にも、結婚･育児･介護などのライフイベントの中で、女性である自分がしなければならないと考えてしまっている部分も見え隠れしている。そのため、各々がこれまでの社会での生活中で、無意識に“こうするのが当たり前”と言う意識を変えていく必要があると思われる。
- ただ実際に、家庭生活の中において女性の多大な労力と時間が割かれ、その結果、子供を持つ女性の研究時間が大きく減少していることは事実である。そのため、家庭内だけでなく、就労の場である研究室、大学、さらに社会の中でのライフイベントを支える方策、ワークライフバランスを実現できる環境整備などを考える必要がある。これがとりもなおさず、研究の推進にも繋がると考えられるからである。
- 理由は不明ながら、女性に教育の負担が大きいようであり、加えて組織運営上の負担も免除されてはいない様に見受けられることから、一定の軽減を考える必要もあろう。また、業績評価の方法の再考、実験研究補助者の配置、RPDへの積極的な応募促進、来年度以降の待機乳児保育の更なる充実なども、考慮していくことが肝要である。

捕捉資料1(男女別に区別していないデータ)

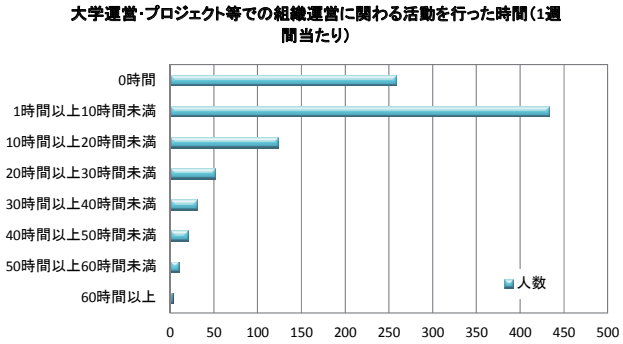


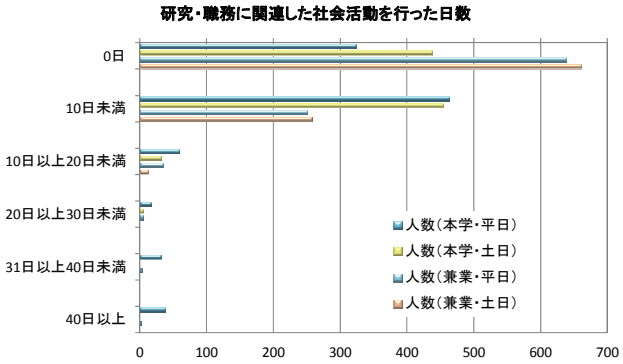




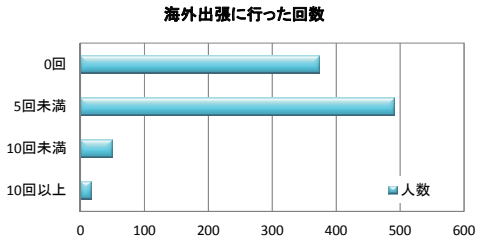
医学系研究科における本学診療従事者96名、他大学での診療従事者81名

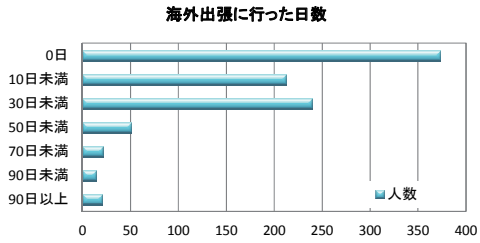
捕捉資料2（男女別に区別していないデータ）

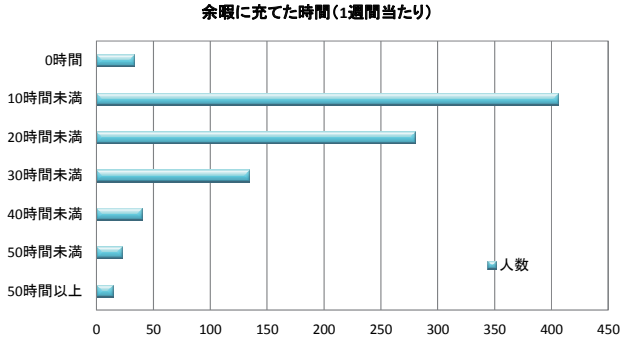




捕捉資料3（男女別に区別していないデータ）

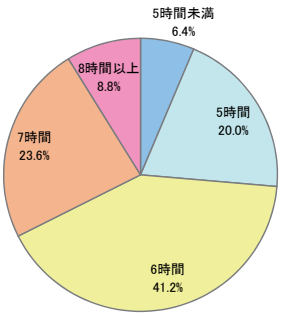




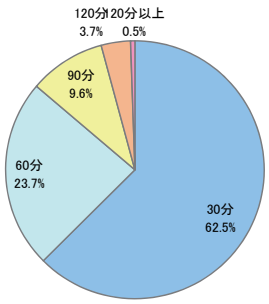


捕捉資料4（男女別に区別していないデータ）

睡眠時間（1日当たり）人数



大学への通勤時間



京都大学男女共同参画推進アクション・プラン実施報告書
（平成 21 年度～平成 25 年度）

発効日　平成 26 年 12 月
発行所　京都大学男女共同参画推進本部