

平成 28 年度 各部署の男女共同参画に関する目標・行動計画

	目標 (28-29 年)	行動計画 (28 年)
医学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の結婚・出産・育児による退職者について引き続き 0 人を維持する。(法人化後、上記理由での退職者は 0 人) ・教員公募において女性の応募者を増やす。 ・男女共同参画を踏まえた学生へのキャリア教育を実施する 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員を支援するための情報リソースを提供する。 ・教員公募の文書に『本学は、「男女共同参画社会基本法」の趣旨に則り、男女共同参画を推進しています。』との文言を入れる。 ・学生、特に女子学生に対して、医師のワークスタイル及びキャリアパスに関する教育を実施する。
薬学 研究科	<ol style="list-style-type: none"> 1. 女性教員採用の促進をはかる 2. 女性教員の業績評価を公正に行なう 3. 女性研究者を育成する 4. 女性教員のキャリアパスを支援する 	<ol style="list-style-type: none"> ① 優れた女性教員の上位職（教授・准教授）への昇任を促進するため、上位職への巻きかえや欠員活用を要求する。 ② 薬学研究科の教員評価においては、産休・育休のことを加味した評価をする。 ③ 女性の卒業生、大学院生、学部学生を対象とする情報交換の場を設け、薬学研究科はこれを支援する。 ④ 博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。 ⑤ 教員を目指す優秀な博士課程・博士後期課程の女性修了生について、教員として採用されるまでの待機期間として、女性限定の期限付き助教の雇用を要求する。 ⑥ 研究者としての業績の向上と研究職への就職を支援する。
経済学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の採用・昇任を促すための条件整備を行う。 ・仕事と家庭の両立を可能とする労働環境の整備を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性上位職教員の比率向上に引き続き取り組む。 ・教員公募の際、女性研究者の積極的応募を歓迎する旨の文章を付加する。 ・教授昇任基準における教育経験年数に、産休等期間（産前・産後休業、育児休業期間）を含める。 ・研究者としての地位を保持するために、産休等期間においても必要な研究活動経費の使用を認める。 ・学外研修の理由として、子どもの養育上、あるいは親の介護上、自宅で研究や教育準備を行うことの必要性を認める ・仕事と家庭の両立を可能とするため、講義開講曜日・時間の配慮をする。 ・男性教員の育児休業取得の奨励に努める。
人間文化 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率の上昇に努める。 ・女性の教員上位職（教授）を増やすように努める 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の男女共同参画関係の研修への参加を支援する。 ・家庭と仕事との両立が図れるように、研究科内会議は 17 時までには終わるように努力する。 ・女性事務職員が多い職場なので、女性事務職員のワーク・ライフ・バランスの確保に教員も協力をする。 ・家庭に困難を抱える教職員や病気がちの教職員の仕事を全員でシェアする職場環境と職場文化の醸成に努める。
芸術工学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募における女性の応募数を増やす。 ・教員及び学生の男女共同参画について意識向上を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員公募において、公募文書に「本学では男女共同参画を推進しており、女性の応募を歓迎します。」という文言を盛り込む。 ・学内の教員・学生を対象とする男女共同参画関連セミナーへの参加を促す。
システム 自然科学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する意識の向上 	<p>本研究科では、「男女共同参画に関する意識の向上」を目的として、前年度に引き続きランチミーティングを実施する予定である。前々年度までは、理系女性研究者のキャリアパスや子育て、共働きなど、男女共同参画に関する話題をセミナーとして取り上げてきた。前年度は、「子育てと仕事のバランス」をテーマとしてランチミーティングを開催し、問題意識の向上を図った。</p> <p>今年度のランチミーティングでは、まず、第 3 次男女共同参画行動計画や、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき策定した行動計画の概要を解説し、その後、グループに分かれて討論を行なう、という企画を検討している。これにより、本研究科に内在している問題点を掘り起こし、構成員全員で問題意識の共有を図る。できるだけ多くの方が参加できるように、開催日は講義などのスケジュールに配慮して決定する。</p>
看護学部	<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の活躍促進の加速に向けた職場環境の課題・問題点の明確化 ・女性男性を問わず、ワーク・ライフ・バランスの促進 	<ol style="list-style-type: none"> 1. 教育研究上の成果を上げにくい職場環境について、調査等により現状における課題・問題点を明らかにする。 2. 介護・妊娠・出産・育児と仕事とを両立している教職員への支援ニーズを調査する。 3. ワーク・ライフ・バランスに関わる学部内の体制整備に向けた意見を伺う。

事務局	<ul style="list-style-type: none"> 女性活躍推進法の趣旨に則り、将来の女性役職者の登用に向け、法人固有の事務職員を対象とした係長昇任選考について、受験資格を有する女性職員の受験を促進するとともに、女性職員の昇任意欲やスキルの向上に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> 係長昇任選考の受験資格を有する職員に対する制度紹介や所属長を通じた受験勧奨などを通じて、より多くの受験者を募る。 名古屋市を始め、他団体での受験率の向上の取組を調査し、次年度以降の取組の準備を行う。
病院	<ul style="list-style-type: none"> 病院全体で男女共同参画にかかる意識向上を図り、各職種における課題解決を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> 昨年度実施した講演会のアンケート・研修会の結果等を元に、引き続き、各職種で異なるそれぞれの課題を洗い出し、解決に向けて他職種間で情報共有を行っていく。また、LIFO (Life Orientations) 等の、課題解決に向けた各活動を決定し、実行する。
総合情報センター	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画に関するセミナーを男女共同参画推進センターと共同で行うことや図書館での資料展示を通して、学生・教職員への意識啓発につなげる。 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進センターと共同で、女性研究者を対象に英語論文セミナーを行う。 図書館において、女性問題を扱った資料を展示し、HPに展示資料リストを公開する。(愛知県が定める男女共同参画月間である10月に行う。)