

平成25年度は、以下のように各部署で男女共同参画に関する行動計画を策定しました。
この行動計画をもとに、全学で男女共同参画の推進に取り組んでいきます。(目標は24～25年度共通のものです)

医学研究科

● 目標

- ▶ 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。
- ▶ 教員公募において女性の応募数を増やす。

● 行動計画

- ▶ 女性教員(医師)の宿日直を回避もしくは回数を減らすように各診療科に依頼する。
- ▶ 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。

薬学研究科

● 目標

- ▶ 女性教員採用時の優遇措置を設ける。
- ▶ 育児休業時の支援を制度化する。
- ▶ 女性研究者を育成する。

● 行動計画

- ▶ 女性教員を採用した場合、研究費等の優遇処置を大学に要求する。公募時に明記し、女性応募者の増加を図る。
- ▶ 男女を問わず育児休業を取得した場合、特任教員の雇用を大学に申請し、育児による離職を防ぐ。また、育児休業制度について公募時に明記し、女性応募者の増加を図る。
- ▶ 教員を目指す優秀な卒業生について、教員として採用されるまでの待機期間として、女性限定の特任助教の雇用を大学に要求する。薬学研究科は、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。
- ▶ 女性教員、研究者として働く女性の卒業生、大学院生、学部学生を対象とする情報交換の会を薬学研究科は支援する。

経済学研究科

● 目標

- ▶ 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。

● 行動計画

- ▶ 教員公募の際、女性研究者の積極的応募を期待する旨の文章を明記する。
- ▶ 教授昇任基準における教育経験年数に、育児休業期間を含める。
- ▶ 育児休業期間においても、研究者としての地位を保持するために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、自宅で研究や教育の準備を行うことの必要性を認める。
- ▶ 男性教員に対して、育児と就業の両立支援制度に関する情報の発信を積極的に行う。
- ▶ 3号館(経済学部棟)の教職員用トイレの改修に際して、4階のトイレを男性用から女性用に改修する。

人間文化研究科

● 目標

- ▶ 女性教授比率を30%に引き上げる。(平成24年6月時点25.9%)

● 行動計画

- ▶ 女性教員割合および女性教授割合の30%台を維持する。
- ▶ 平成24年度に引き続き、男女共同参画に関する講習会を実施する。

芸術工学研究科

● 目標

- ▶ 教員及び学生の男女共同参画についての意識向上を目指す。

● 行動計画

- ▶ 学内の教員学生を対象とする研修を行う。
- ▶ 外部講師によりワーク・ライフ・バランスについての講義を受ける。

システム自然科学研究科

● 目標

- ▶ 男女共同参画に関する意識の向上。

● 行動計画

- ▶ 女性研究者としてのキャリアパスの事例、関連する課題、対策などについて、自然科学分野で活躍されている複数の女性研究者を講師として招き、セミナーを開催する。学生へも周知し参加させる。

看護学部

● 目標

- ▶ 出産・育児・介護によりワーク・ライフ・バランスが崩れたことが主な理由での退職者を「0」にする。
- ▶ 出産・育児・介護休暇取得に伴う他の教員への負担を軽減する。

● 行動計画

- ▶ 公的な会議を18時までを終了させる。各会議の委員長に毎回開始時刻と終了時刻を記録してもらう。
- ▶ 各教員が年休を年間最低10日以上取得する(夏期特別休暇を除く)。

事務局

● 目標

- ▶ 平成24年度より実施を予定している法人固有の事務職員を対象にした係長昇任選考について、将来の女性幹部職員への登用に向けて、受験資格を有する女性職員の受験を促進する。

● 行動計画

- ▶ 法人固有事務職員を対象とした係長昇任選考の今年度の有資格者数は、全体35名のうち女性職員22名である。該当職員に対する制度の紹介や所属長による受験勧奨などを通じて、できるだけ多くの受験者を募るとともに、女性職員の昇任意欲の向上を促していく。

病院

● 目標

- ▶ 出産・育児による退職者を過去3年間(平成21～23年度)の平均値以下にする。

● 行動計画

- ▶ 病院職員として、育児休業・部分休業や各種休暇の制度等をより理解してもらうために、eラーニングや子育て介護支援ガイド等を利用して、制度の内容や福利厚生等の情報発信を積極的に行う。

総合情報センター

● 目標

- ▶ 男女共同参画に関する資料展示を通して、学生・教職員への啓発を図る。

● 行動計画

- ▶ 図書館において、女性問題を扱った資料群を展示し、HPに展示資料リストを公開する。愛知県の定める男女共同参画月間である10月に行う予定である。

子育てサロン 3月8日(金)さくらんぼ保育所にて



温かいお茶とおやつ、「ワーク・ライフ・バランス」ビンゴゲームで気持ちほぐした後は、なごやかな雰囲気の中、子育てをしながら働く親の悩みや解決方法などを共有しました。妊娠中に妻が切迫早産のため入院したというご家庭からは、夫が介護、家事、第一子育児に奮闘する様子や、遠方に住む祖父母の協力で頼った経験などが語られました。

ランチミーティング 5月17日(金)



今年度初めてのランチミーティングには、医学研究科を中心に7名の参加がありました。育児休業取得の難しさや休業中の研究の進め方、研究支援員制度に対する意見、医師の時短勤務制度の是非、教職員の子ども(小学生)を対象にした夏休みのサイエンス体験の希望など、今後の女性研究者支援に有益な意見が多く語られました。

ランチミーティング 3月13日(水)



3月のランチミーティングは、参加者は8名とやや少なめでしたが、桜山キャンパスの教員のほか、他キャンパスからの参加も複数あり、男女共同参画室の授業を受講した学生も参加してくれました。ちょうど各部署のヒアリングを実施していた時期でもあり、各研究科の女性研究者支援の状況について話が弾んでいました。

部局長ヒアリング 3月8日(金)～21日(木)

- 3/8 人間文化研究科
- 3/11 総合情報センター/薬学研究科
- 3/15 経済学研究科/芸術工学研究科/看護学部/医学研究科
- 3/18 病院
- 3/21 システム自然科学研究科/事務局

平成24年度に各部署で策定した男女共同参画の目標・行動計画の実施状況について、部局長と男女共同参画室長との間でヒアリングを実施しました。各部署とも、男女共同参画に関する講習会を開催したり、教員公募の文章に女性の積極的な応募を促す文言を新たに加えたりするなど、目標の達成に向けて熱心に取り組みました。男女共同参画セミナーの実施に合わせて女性教員と女子学生からなる実行委員を発足させ、女性研究者のネットワークをつくった研究科もありました(薬学研究科)。

ヒアリングでは男女共同参画推進のための施策に対する意見交換も行いました。中には、日曜祝日に入試や教授会を行う場合の保育所の開設や学童保育施設の設置といった保育環境整備の要望、介護中の教職員への対応を求める意見、女性教員を採用した場合の研究費等の優遇措置の要望など、全学として検討する内容も多くありました。

さくらんぼ保育所だより

～お別れと、そして新たな出会いと～

少し遡る3月末、子どもたちの成長を皆で祝い合う「成長を祝う会」を行うとともに、卒園の子どもたちを見送ることとなりました。1ヶ月が経ち、「どうしているかな」「新たな生活にも慣れてきたかな」と、子どもたちの顔をそれぞれ思い浮かべたりもしています。旧どんぐり保育所時代からの卒園児が遊びに来ることや、ばったりと会うこともあるのですが、子どもたちの大きくなった姿に、いつも感慨深い思いを抱かずにはられません。

さくらんぼ保育所も、新たなクラスでの生活が始まりました。今年度も、どうぞよろしくお祈りいたします。

