

平成 30 年度 各部署の男女共同参画に関する目標・行動計画

	目標 (30 年)	行動計画 (30 年)
医学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・本人の意思によらない教員の結婚・出産・育児による退職者について、0 人とする。 ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・教職員のワークライフバランスに努める。 ・キャンパス内における環境整備に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教授会等の運用方法について見直しを図り、会議時間の短縮に努める。 ・学生の研究職（教員採用含む）への理解を深め、就職支援を行う。 ・教職員の利便性向上や安全確保に努める。
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。 ・男性女性共に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（准教授・教授）を増加するように引き続き努める。 ・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。 ・研究科内会議は時間を短縮できるようにあらかじめ情報供給を行い、17 時までには終了するように努める。 ・男性教員の育児休業取得を奨励するため、該当者に子育て支援等との情報提供を行う。
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。 ・全教職員のワーク・ライフ・バランスの確保に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・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める。 ・時間外の事務職員との接触を控えるよう努め、事務職員のワーク・ライフ・バランスの確保に教員も協力する。 ・育児や介護など家庭に困難を抱える教員や病気がちの教員の申し出に応じて、業務軽減を図ることができる体制整備を行う。
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、公募要項に「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」と明記する。 ・学生、教員を対象とする学内の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を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・前々年度に引き続きランチミーティングの形式でグループ討論を実施する。教職員、研究員、及び大学院生の参加を見込み、子育ての他、共働き・親の介護など、様々な課題について、情報と意見の交換を行う。 ・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。
看護学部	<ul style="list-style-type: none"> ・性別・年代を問わず、ワーク・ライフ・バランスの促進をはかる。 ・教育・研究上の成果が上げられるよう講義・会議の開催にかかる課題の改善をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定例の会議の議事進行をスムーズに行い、できる限り 17 時遅くとも 18 時までには終了するよう努める。 ・教育・研究上の成果を上げられるよう、会議・講義・研究指導・実習指導等の調整により課題の改善に努める。 ・妊娠～育児、介護と本務を両立している教職員のニーズ、協力体制についての当事者とサポートする同僚の双方の現状を把握する。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・係長昇任選考について、より受験し易くなるように実施し、受験を促進することで、法人事務職員の過半を占め、法人運営において中心的な役割を果たしている女性職員からの役職者の登用推進につなげていく。 	<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、所属長を通じた積極的な受験勧奨などを通じて、モチベーションの向上を図りながら、より多くの受験者を募る。 ・係長昇任選考の試験内容を日常の勤務実態をより反映する内容に変更することにより多くの職員が受験し易くすることで受験率の向上を図る。

<p>病院</p>	<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"> ・医療技術職について、平成 31 年度より産休及び育休等を考慮した過員を配置することとなったため、様々なライフイベントに対応した制度活用ができる労働環境を整える。 ・各所属から選出された委員による WG において、職場アンケートの結果等を活用し、職員が働きやすい職場改善について検討する場を設ける。 ・LIFO (Life Orientations) 等の、課題解決に向けた各活動を引き続き実施する。
<p>総合情報センター</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・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。(愛知県の定める男女共同参画月間である 10 月に行う。)