

平成 27 年度 各部署の男女共同参画に関する目標・行動計画

	目標 (26-27 年)	行動計画 (27 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。 	<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"> ・女性教員採用時の優遇措置を設ける。 ・女性研究者を育成する。 ・女性研究者候補の層を厚くする。女性の博士課程、博士後期課程への進学を促す。 ・女性教員のキャリアパスを支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教授だけでなく、准教授、講師、助教の採用についても、すべて公募とする。 ・女性教員の上位職（教授・准教授）への採用を推進する。 ・女性教員を採用した場合、研究費等の優遇処置の拡大を大学に要求し、優遇処置をすべての補職の公募要項に明記し、女性応募者の増加を図る。 ・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場を設け、薬学研究科はこれを支援する。 ・博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。 ・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、女性限定の特任助教の雇用を大学に要求する。 ・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"> ・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、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。
人間文化 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教授比率（33.3%）、女性教員比率（32.6%）を維持するとともに、各比率の上昇を目指す。 ・子育てや介護などで困難を抱える教員の状況を理解し合い、業務の適正な配分を行うと同時に業績評価においても配慮する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員の比率向上に引き続き取り組む。 ・標準的な勤務時間内に全ての会議を終える努力をする。具体的には 9 月からは研究科内の主要会議（大学院分野会議、学科会議）の開催日時の変更を行い、いわゆる「会議日」も 17 時 30 分には業務が終了する工夫をする。 ・病気がちの教員が多いので、業務のあり方や仕事の分担について再度検討し、教職員の健康状態に配慮した組織づくりに取り組む。
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「男女参画を積極的に推進しています。」という文言を盛り込む。 ・学内の教員・学生を対象とする研修を行う。
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 	<ul style="list-style-type: none"> ・本研究科では、今年度も「男女共同参画に関する意識の向上」を目的として、ランチミーティングを計画している。前年度までは、理系女性研究者のキャリアパスや子育てや共働きなど男女共同参画に関してセミナーとして取り上げてきた。今年度は、「家庭と仕事のバランス」を話題として取り上げて意識の向上を促進したいと考えている。ランチミーティング行う時期として大学の授業がなく多くの方が参加し易い夏期休業中の教授会のある昼休み（9/15/ 12:00-13:00）を考えている。
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・バランスの促進と「見える化」運動への取り組み 	<ul style="list-style-type: none"> ・教育研究上の成果を上げにくい職場環境について、女性研究者職階別面談を実施・分析し、現状における課題・問題点を明らかにする（平成 27 年 11 月末まで）。 ・介護・妊娠・出産・育児と仕事を両立している教職員が、各領域・事務室での代表者に自己申告し、各代表者は職場内での理解と協力を積極的に図り、調整した事項について、学部長に報告をする。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て対処への評価を学部運営委員会で点検する。節度ある個人情報(保護)扱いのもと気持ちよく働くことができる職場環境づくりに向け、年度末には結果(取り組んだ対処事項概要)を学部内で公開する。

事務局	<ul style="list-style-type: none"> 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勸奨などを通じて、より多くの受験者を募る。 法人化から10年目を迎え、法人固有の事務職員についても新たに「中堅職員」となる職員が発生することを踏まえ、新たに中堅職員研修を実施し、当該研修の中で上位の職務を担う意欲や後輩職員の育成等の意識付けを図る。
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る。 	<p>昨年度実施したアンケート結果を元に、各職種の課題を洗い出し課題解決に向けた活動を決定し、実行する。</p>
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。（愛知県の定める男女共同参画月間である10月に行う。）