

女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく 名古屋市立大学行動計画

教職員の子育て、家庭生活と仕事の両立を可能にする労働環境を整備し、より働きやすい職場において多くの女性が活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和4年4月1日から令和6年3月31日まで（2年間）

2 目標と対策

（1）女性の職業生活における活躍推進に関する事項

目標1 教員における女性上位職の人数を、60名以上にする。

【対策】

●令和4年度～

- ・学内会議において、女性上位職の人数を定期的に報告する。
- ・ロールモデル講演会等を毎年開催する。
- ・出産、育児、介護等を抱えている研究者の研究活動を維持・促進するため配置する研究支援員制度と、その成果例を始め好事例の共有等を通じた更なる意識啓発などを推進する。

（2）妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する事項

目標2 育児休業等を取得しやすい環境整備を図り、男性の事務職員及び技術職員の育児休業の取得率を10%以上とする。

【対策】

●令和4年度～

- ・男性教職員を中心に、育児に関する休暇・休業等の諸制度の周知を行い、その取得促進を図る。
- ・業務分担の見直しや所属内における柔軟な人員配置、代替職員の速やかな確保など、職場における支援体制の整備を推進する。

●令和5年度～

- ・育児休業等の利用状況を把握し、状況に応じて改善策を検討し、実施する。

目標3 利用しやすい学内保育所の運営を推進する。

【対策】

●令和4年度～

- ・保育を取り巻く社会的環境や学内保育所の利用希望の動向等を的確に把握し、学内保育所の利用を希望する全ての教職員が利用できるようにする。

●令和5年度～

- ・各事業所の学内・院内保育所の利用者のニーズを把握し、ニーズに応じて運営方法を見直す。

(3) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項

目標4 時間外労働の縮減に向けての取組みを推進する。

【対策】

●令和4年度～

- ・会議等の開催時間が時間外とならないよう配慮するなど、業務に従事する時間帯が時間外とならないような取組みを推奨する。
- ・時間外勤務の恒常化を防ぐため、原則として職場単位でノー残業デー、ノー残業ウィークの設定について徹底を図る。

目標5 年次有給休暇の取得を促進するための措置を検討する。

【対策】

●令和4年度～

- ・定期的に学内会議で取得率を報告する。

●令和5年度～

- ・組織の拡充等に対応し、管理職に対する周知及び意識啓発を行う。

目標6 ワーク・ライフ・バランスの推進を図るための多様な制度を導入する。

【対策】

●令和4年度～

- ・育児・介護等を抱えている職員が利用できる在宅勤務制度を導入する。
- ・ニュースレターなどの配布により、次世代育成支援に関する意識啓発を行う。