

	目標（29年）	行動計画（29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	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員採用の促進をはかる。 ・女性教員の業績評価を公正に行なう。 ・女性研究者を育成する。 ・女性教員のキャリアパスを支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・優れた女性教員を採用するため、教員の公募要項に、女性教員の採用を促す文言を記載する。 ・薬学研究科の教員業績評価においては、産休・育休、介護のことを加味した評価をする。 ・上位職の女性教員による女性のキャリアパスについての情報交換の場を設ける。 ・博士課程、博士後期課程の学生への経済的支援を行う。 ・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。 ・学内外で活躍される女性研究者による講演会・懇談会を開催する。
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、教務・学務の配慮をする。 ・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。 ・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"> ・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時までに終わるように努める。 ・女性事務職員が多い職場なので時間外の事務職員との接触を控えるよう努め、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、前年度に引き続きグループ討論を実施する予定である。一昨年度は、「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。昨年度は、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った。教職員、研究員、及び大学院生合わせて17名が参加し、子育て、共働きの難しさ、親の介護、墓地の維持など、様々な課題について、個人が経験した事例をもとに意見交換を行なった。</p> <p>今年度は、昨年度と同様のグループ討論を企画している。参加者の出席率は高く、実体験に基づいた意見交換ができた点が大変好評であり、参加者相互で理解が深まり、「男女共同参画に関する意識の向上」に貢献できたからである。このような機会を継続的に設けることにより、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、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"> ・男性女性を問わず、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職場環境の課題・問題の明確化をはかる。 	<ul style="list-style-type: none"> ・定期の会議については、引き続き 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にくい職場環境について、課題・問題点を明らかにする。 ・介護、妊娠・出産・育児と本務を両立している教職員のニーズ、協力体制について現状を把握する。
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引き続き努める。 	<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、所属長を通じた積極的な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参考にし、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うため、研修会を複数回開催する。 また、LIFO (Life Orientations) 等の、課題解決に向けた各活動を昨年度に引き続き実施する。
総合情報センター	<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。)