

令和元年度 各部局の男女共同参画に関する目標・行動計画

	目標（元年）	行動計画（元年）
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。 ・学生のキャリア支援に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教授会等の会議の運用方法について見直しを図り、会議時間の短縮、ペーパーレス化、メール会議の導入などに努める。 ・学生の研究職（教員採用含む）への理解を深め、博士課程・博士後期課程への進学を推奨するとともに、学生支援、キャリア支援に努める。 ・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・昇任を促し、上位職比率の向上を目指す。 ・職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進すると共に生産性の向上を目指す。 	<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。 ・研究科内会議はあらかじめ情報供給を行い、開催時間の短縮に努める。 ・長時間労働の削減、有休取得率の向上に努める。
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。 ・男女の教職員の育児休暇・休業制度を周知し、取得促進に努める。 ・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"> ・教員公募の募集要項に「名古屋市立大学では男女共同参画を推進しており、教員の採用、昇任においては、業務と能力が同等であるならば、女性を積極的に採用し、昇任させます。」との文言を引き続き入れる。 ・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。 ・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。 ・育児休暇・休業を取得可能な支援体制を作る。 ・家族の介護休暇・休業を取得可能な支援体制を作る。 ・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者数を増やす。 ・教職員のワークライフバランス向上に努める。 	<ul style="list-style-type: none"> ・教員の公募において、公募用要項に「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。 ・育児休暇の取得をしやすい職場環境整備に努める。

令和元年度 各部署の男女共同参画に関する目標・行動計画

システム 自然科学 研究科	<ul style="list-style-type: none"> ・学生（学部生・大学院生）に重点をおいて、構成員の男女共同参画に関する意識の向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度もランチミーティングにより、構成員の意識の向上を図る。 ・今回は、学生に男女共同参画の意識を持ってもらうことに重点をおく。学生には、現在の進路の選択・大学在学中の男女共同参画・卒業後の職場や家庭での共同参画について、考えてもらうよう計画している。 <p>また、教員の男女比が大きく異なる現状に関する問題点も、教員および学生に議論してもらう。</p>
看護学 研究科	<ol style="list-style-type: none"> 1 全教職員のワーク・ライフ・バランスの促進をはかる。 2 教員公募時には、男女ともに働きやすい職場であることを示す。 3 教員及び学生の男女共同参画の意識を向上させる。 	<ol style="list-style-type: none"> 1-1 会議は時間短縮できるよう、あらかじめ議題に関する情報供給を行なうことや、円滑な議事進行に協力するなどして、原則的には2時間以内に終了する。 1-2 教授会をはじめとする定例会議は、18時までには終了するよう努める。 1-3 育児や介護を両立する教員のニーズに対応するために、自宅で教育準備あるいは研究を行うなど、柔軟に勤務することに理解を示す。 2-1 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。』と明記する。 2-2 看護学研究科では、女性教員比率が高いため、女性を優遇する旨の文章はあえて記載しない。 3-1 教員及び学生を対象とする学内の男女共同参画に関連するセミナーへの参加を促す。
事務局	<ul style="list-style-type: none"> ・キャリアアップの意欲向上につながる取り組みを実施するなど、引き続き係長昇任選考の受験の促進を図ることにより、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"> ・係長級職員の補佐及び係内の人材育成を担う主任制度を創設、運用することにより、係長昇任に向けたモチベーションの向上を図りながら、係長昇任選考のより多くの受験者を募る。 ・引き続き、係長昇任選考の受験資格を有する職員に対しては、所属長を通じた積極的な受験勧奨を行うなど、受験率の向上に努める。
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り、各職種における課題解決を目指す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・出産休暇・育児休業の所得に対しても考慮した過員の配置について、検討を行い、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、職員が働きやすい職場改善について検討する場を複数回設ける。 ・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。
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。）