

平成 26 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 (26 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。
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"> ・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する。公募時に明記し、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"> ・女性教員の採用に努力する。 ・女性教員の教授昇進を進める。 ・子育てや介護などで困難を抱える教員に対して業務の軽減などをはかる。 ・部局内の会議は全て 17 時までには終了させると同時に、業務運営の効率化により、会議の回数を減らす。
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"> ・名古屋市立大学システム自然科学研究科の中で、子育てや、共働きの経験のある先生に講師をお願いして、セミナーを開催する。子育てや、共働きの経験から得た教訓やアドバイスについて話題提供していただき、議論する。
看護学部	<ul style="list-style-type: none"> ・女性男性にかかわらず、無理なく、長期間働き続けられる職場環境を整備する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男性教員が増えた助教の共同研究室を整備し、男性・女性教員のいずれも快適に働ける環境を作る。 ・公的な会議を 18 時までには終了する。
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"> ・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勧奨などを通じて、より多くの受験者を募る。 ・昨年度末に実施した「係長昇任に関するアンケート」において、「受験しない理由」として「部下指導・他部署との調整など職責を果たす自信がない」という回答が多かったことを踏まえ、中堅職員に対する必要な研修の実施、女性職員の能力の積極的な活用を図る。
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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画について研修の機会を設け、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。
総合情報 センター	<ul style="list-style-type: none"> ・男女共同参画に関する資料展示を通して、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。