

公立大学法人名古屋市立大学第2次男女共同参画行動計画(平成24年度～26年度)

計画目標			平成24年度	平成25年度	平成26年度		
区分	目標	具体例	市大の男女共同参画の実態把握	市大の男女共同参画の推進	市大の男女共同参画の評価		
	各年度の目標						
(1) 教育における男女共同参画	大学の主要な役割のひとつである教育の面において男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず、充実した教育を受けることができる環境づくりと、同時に社会において男女共同参画の担い手となる人材を育成する。	①ジェンダー教育の充実を図る。ジェンダー関連講義のリストアップを継続的に行うほか、学部・研究科を横断する全学的なジェンダー教育プログラムを実施する。 ②理工系その他女性の少ない分野への進学を支援する。 ③教育支援センターと連携し、男女共同参画を推進するための教員研修を実施する。 ④学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握をしたうえで、対策について改善、拡充する。 ⑤ジェンダーや男女共同参画に関する図書拡充を図る。	年度計画	全学にわたってジェンダー関連講義の実施状況を調査し、HP等で公開する。			
				教養教育科目にジェンダーや男女共同参画の視点に基づく授業を開講し、男女共同参画社会を推進していくことの重要性について学生に教育する。			
				女性研究者ロールモデル集の作成と配布を行う。	女性の少ない分野における進学促進策について情報収集や調査を実施し、課題を明らかにする。	女性の少ない分野における進学促進策(オープンキャンパスにおいてロールモデルの紹介として女性研究者からの応援メッセージを記載したパンフレットを配布するなど)に着手する。	
				教育支援センターとの連携し、男女共同参画を推進するための取り組みについて検討する。	教育支援センターとの連携を図りながら、男女共同参画に関する教員研修を実施し、研修終了後にアンケートを実施することで、研修の評価を行う。		
				ハラスメントの実態把握に関する調査を行う。 ハラスメント対応システムの現状と課題を明らかにする。	ハラスメント対応システムの改善を提言する。 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。		
				「ハラスメント研修会」を開催する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。	ジェンダー関連図書の紹介週間を設定し、キャンペーンを実施する。		
(2) 研究における男女共同参画	教育と同様に大学の主要な役割である研究の面において男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず、公平にかつ積極的に誰もが研究活動を行える環境づくりを進め、同時に男女共同参画社会を形成するための研究活動を推進する。	①子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援する。 ②学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握を調査したうえで、対策について改善、拡充する。 ③女性研究者のネットワーク形成を促進する。 ④男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。	年度計画	子育て・介護等により研究時間の限られた研究者の研究活動を支援するため、研究支援員の配置等の研究環境の整備を行う。			
				ハラスメントの実態把握に関する調査を行う。 ハラスメント対応システムの現状と課題を明らかにする。	ハラスメント対応システムの改善を提言する。 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。		
				「ハラスメント研修会」を実施する。あわせて、研修会参加者に対するアンケートを行い、内容の評価を行う。			
				女性研究者ランチミーティングなど、学内外の女性研究者同士のネットワーク形成を行い、情報交換などの場を提供する。			
				男女共同参画の推進につながる研究活動の公表や表彰について検討する。	男女共同参画の推進につながる研究活動の公表・表彰を行う。		
				(3) 雇用における男女共同参画	雇用の場でもある大学として、その面での男女共同参画を実現するために、性別にかかわらず誰もが積極的に力を発揮できる雇用環境をつくり、ワーク・ライフ・バランスに向けて地域社会のモデルとなる大学を目指す。	①採用・昇進におけるポジティブ・アクションを実施する。各部署毎に実施内容を公開する。 ②教職員の職業生活と家庭生活の両立にかなう相談体制を整備し、ワーク・ライフ・バランスを高める環境整備・改善のために対応を検討する。 ③学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握を調査したうえで、対策について改善、拡充する。	年度計画
各部署の目標値・行動計画の実施状況についてヒアリングを実施し、公表する。							
ワーク・ライフ・バランスに関して、メンター制度やカウンセラー配置等の、広範な相談体制について検討を行うための検討部会を設置する。	ワーク・ライフ・バランスに関する相談体制を整備し、運営する。						
男性教職員の配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休暇等の取得を促進するため、冊子などを作成して啓発普及を行う。	男性教職員を対象としたワーク・ライフ・バランスについての研修を実施する。	次世代育成支援行動計画(第三期)の目標と対策を策定する。					
有給休暇の取得状況について現状を把握し、取得促進のための意識啓発を行う。							
所定外労働の削減を図るため、勤務時間外の会議の見直しやノー残業デーの実施について、各所属にポスターなどを通して働きかける。							
次世代育成支援行動計画(第二期)の目標と対策をふまえ、次年度のくるみマーク申請に向けての準備を行う。	くるみマークの申請を行う(年度が明けてすぐの申請)。						
③学内におけるハラスメント(セクシュアル・ハラスメントおよびアカデミック・ハラスメント)の実態把握を調査したうえで、対策について改善、拡充する。	ハラスメント対応システムの改善を提言する。(ハラスメント対策委員会の設置を始めとする組織改編等の提言を行う。) 「ハラスメント対策委員及び相談員研修会」を開催し、新システムの検証を行う。						
(4) その他	①上記内容を含め、インターネットで本学の男女共同参画のための活動を内外に公開し、意見を求める。 ②年度報告書を作成する。 ③ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成、配布する。 ④男女共同参画のシンボルマークを作成する。 ⑤男女共同参画フォーラムや研修会等を開催し、男女共同参画の意識啓発を行う。 ⑥その他	年度計画	男女共同参画室と女性研究者支援室のHPを拡充する。				
			24年度報告書を作成し、公開する。	25年度報告書を作成し、公開する。	26年度報告書を作成し、公開する。		
			ニュースレター、リーフレット、パンフレット等を作成・配布する。				
			名古屋市立大学の男女共同参画のシンボルマークを作成し、普及啓発を推進する。				
			男女共同参画推進に係るフォーラムや研修会を開催し、学内の教職員・学生や一般市民に対して男女共同参画社会の推進について普及啓発する。				
			男女共同参画推進に関する表彰制度を創設する。				
男女共同参画室、女性研究者支援室、男女共同参画推進委員会の連携の在り方を明確にする。 男女共同参画室の運営体制を検討する。							

(注) 調査  
検討  
事業実施  
普及啓発 } の区分けを表示