

	目標	行動計画
医学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員の結婚・出産・育児による本人の意思によらない退職者について、0人とする。</li> <li>・男女共同参画を踏まえた学生キャリア教育を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員・医師等を支援するための情報リソースを提供する。</li> <li>・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。』</li> <li>・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。</li> </ul>
薬学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員のワークライフバランスに努める。</li> <li>・キャンパス内における環境整備に努める。</li> <li>・学生のキャリア支援に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員の利便性向上や安全確保に努める。</li> <li>・公募要項の「選考方法」の欄には、「名古屋市立大学では男女共同参画を推進しており、業績と能力が同等であるならば、女性を積極的に採用します。」という文言を明記する。</li> <li>・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。</li> </ul>
経済学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員の採用・昇任を促すための条件を整備し、上位職比率の向上を目指す。</li> <li>・職場におけるワーク・ライフ・バランスを推進するとともに、生産性の向上を目指す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性上位職（教授・准教授）が増加するよう引き続き努める。</li> <li>・教員公募の際に、女性研究者の積極的応募を歓迎する旨の文言を付け加える。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・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。</li> <li>・研究科内会議については前もって情報を供給して時間を短縮し、17時までに終了するように努める。</li> <li>・業務体制を見直し、長時間労働を削減するとともに、有給休暇取得率の向上に努める。</li> </ul>
人間文化研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性教員比率の上昇に努める。</li> <li>・女性の教員上位職（教授）を増やすように努める。</li> <li>・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。</li> <li>・全教職員のワーク・ライフ・バランスの確保に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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、昇進させます。」との文言を引き続き入れる。</li> <li>・家庭と仕事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。</li> <li>・オンライン会議を活用する。</li> <li>・会議のペーパーレス化によって、事務職員の負担を減らす。</li> <li>・教職員のワーク・ライフ・バランスの確保のために年次休暇等の取得を推進する。</li> <li>・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。</li> <li>・育児休暇・休業取得可能な支援風土を作る。</li> <li>・家族の介護休暇・休業を取得可能な支援風土を作る。</li> <li>・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支援風土を作る。</li> </ul>
芸術工学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・教員公募における女性の応募者数を増やす。</li> <li>・教職員のワークライフバランス向上に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・育児休暇の取得をしやすい職場環境整備に努める。</li> </ul>
理学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・理系研究分野における男女共同参画推進に努める。</li> <li>・教職員のワークライフバランスに努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き昨年度の方針を引き継ぎたい。</li> <li>・男女共同参画の意義を理解してもらうことに重点をおく。理系分野の男女の人数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。</li> <li>・会議の時間短縮に努める。</li> <li>・育児や介護など家庭生活との両立に対応するため、自宅での教育準備、研究など柔軟に勤務することに理解を示す。</li> <li>・育児や介護など家庭生活との両立に対応するため、遠隔会議などを推進する。</li> </ul>
看護学研究科	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全教職員のワーク・ライフ・バランスを今以上に促進する。</li> <li>・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。</li> <li>・教員及び学生の男女共同参画の意識を向上させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。また、自宅からでも参加できるようオンライン会議の併用も検討する。</li> <li>・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。</li> </ul>
事務局	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・引き続き事務主任制度を運用し、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。</li> <li>・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、引き続き受験率の向上に努める。</li> </ul>
総合情報	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> </ul>

センター		る 10 月に行う。)
病院	・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"> <li>・職員が働きやすい、よりより職場改善に向けて、労働環境を整える。</li> <li>・各部署の課題や課題に対する取り組み状況について、情報共有を行うことで、職員が働きやすい職場の改善を図る。</li> <li>・LIFO (Life Orientation) 等の、環境の改善も含めた業務のための各活動を引き続き実施する。</li> </ul>
東部医療センター	・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"> <li>・職員が働きやすい、よりよい職場改善に向けて、労働環境を整える。</li> <li>・各部署の課題・課題に対する取り組み状況について、情報共有を行うことで、職員が働きやすい職場の改善を図る。</li> <li>・LIFO (Life Orientation) 等の、環境の改善も含めた業務改善のための各活動を引き続き実施する。</li> </ul>
西部医療センター	・教職員のワークライフバランスを推進する。	<ul style="list-style-type: none"> <li>・超過勤務時間を削減するため、各自が「My ノー残業デー」を設定して定時の帰宅に努める（管理部事務職員のみ）。</li> <li>・年次休暇の取得を促進するため、「年 5 日義務化 + 1 日」の取得に努める（全教職員）。</li> </ul>