

名古屋大学行動計画

女性研究者を増やし、女性の上位職を増やし、さらに女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 本学の課題

課題1： 女性研究者比率が低く、特に自然科学及び医学系において低い。

課題2： 女性の上位職比率が低く、意思決定への女性の参画が低い。

課題3： 女性が出産・育児・介護等の家庭生活と仕事を両立できるように、さらに支援する必要がある。

3. 目標と取組内容・実施期間

目標1：女性研究者比率を平成32年度（2020年）までに20%以上に増加させる。

<取組内容>

○ 女性PI 枠により、教授・准教授の女性教員を採用する。

- | | |
|------------|------------|
| ・平成29年度 1名 | ・平成31年度 1名 |
| ・平成30年度 1名 | ・平成32年度 1名 |

○ 発展型ポジティブアクションプロジェクトにより、女性の特任教員を採用する。

- | | |
|------------|------------|
| ・平成28年度 1名 | ・平成31年度 1名 |
| ・平成29年度 1名 | ・平成32年度 1名 |
| ・平成30年度 1名 | |

○ 若手育成プログラム（YLC）教員の女性枠により、女性の特任教員を採用又は任期延長する。

- | |
|------------|
| ・平成28年度 1名 |
| ・平成29年度 2名 |
| ・平成31年度 1名 |

目標2：女性上位職比率を平成32年度（2020年）までに20%以上に増加させる。

<取組内容>

○ 女性研究者および女性職員を対象にしたリーダーシップ研修を行う。

○ 女性役員を登用する。

○ 上位職比率の目標値を下記のように設定する。

- | |
|---------------|
| ・平成27年度 11.4% |
| ・平成28年度 13.0% |
| ・平成29年度 14.5% |
| ・平成30年度 16.0% |
| ・平成31年度 17.5% |
| ・平成32年度 20.0% |

目標3：出産・育児・介護等の家庭生活と仕事の両立を可能にする環境整備を行う。

<取組内容>

- 平成32年度（2020年）までに、長時間労働を是正し、ワークライフバランスを促進するために、「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」を周知する。

「教職員のワークライフバランスを応援するアクションプラン」

- 1 午後5時以後及び休日の会議開催の原則禁止。
 - 2 部局長は育児休業を取得しやすい環境を整備し、その制度及び支援体制について周知徹底する。
 - 3 部局長は2歳に達するまでの子どもを養育する教員については、各部局の事情に応じ適宜判断し、授業担当（例：5限目授業）、委員会業務等を軽減又は免除する。
 - ※ 3の対象となる教員は、男女を問わず、単身（配偶者なし、単身赴任等）または配偶者が就労中（長期療養中等も含む）の者とする。
 - ※ ここでいう単身赴任とは、単身赴任手当の受給の有無に関わらず、家族と別に暮らしている者とする。
- 平成32年度（2020年）までに、フレックスタイム制や在宅勤務制（テレワーク等の活用）等柔軟な働き方に資する制度の検討・導入を行う。