

R6・R7 女性活躍推進法及び次世代育成支援対策推進法に基づく 名古屋市立大学行動計画（ダイバーシティ推進行動計画）

教職員の子育て、家庭生活と仕事の両立を可能にする労働環境を整備し、多様な人材が活躍できるように、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和6年4月1日から令和8年3月31日まで（2年間）

2 目標と対策

（1）女性の職業生活における活躍推進に関する事項

目標1 教員における女性上位職※の人数を、82名以上にする。

【対策】

●令和6年度～

- ・学内会議において、女性上位職比率を定期的に報告する。
- ・ロールモデルの紹介など、女性教員が上位職を目指す意識・意欲の向上を図る。
- ・出産、育児、介護等を抱えている研究者の研究活動を維持・促進するため研究支援員を配置する。
- ・好事例の共有等を通じた更なる意識啓発を推進する。

※教員における女性上位職：女性の教授、准教授

目標2 ダイバーシティ推進を図るための情報提供等を実施する。

【対策】

●令和6年度～

- ・多様な人材が活躍できる職場環境の整備に資するようダイバーシティ関連の情報を発信する。

（2）職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する事項

目標3 男性の事務職員及び技術職員の育児休業等の取得率を50%以上とする。

【対策】

●令和6年度～

- ・出産、育児に関する休暇・休業等に係る制度について、紙媒体等による周知を図り、出産、育児に関する休暇・休業取得を促進する。
- ・業務分担の見直しや所属内における柔軟な人員配置、代替職員の速やかな確保など、職場における支援体制の整備を推進する。

●令和7年度～

- ・育児休業等の利用状況を把握し、状況に応じて改善策を検討し、実施する。

目標4 利用しやすい学内保育所の運営を推進する。

【対策】

- 令和6年度～
 - ・保育を取り巻く社会的環境や学内保育所の利用希望の動向等を的確に把握し、学内保育所の利用を希望する全ての教職員が利用できるようにする。
- 令和7年度～
 - ・各事業所の学内・院内保育所の利用者のニーズを把握し、ニーズに応じて運営方法を見直す。

(3) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項

目標5 時間外労働の縮減に向けての取組みを推進する。

【対策】

- 令和6年度～
 - ・会議の合理化・簡素化や業務手順の見直し等による業務の効率化を推進する。
 - ・時間外勤務の恒常化を防ぐため、原則として職場単位でノー残業デー、ノー残業ウィークの設定について徹底を図る。

目標6 年次有給休暇の取得を促進するための措置を検討する。

【対策】

- 令和6年度～
 - ・定期的に学内会議で取得率を報告する。
 - ・大型連休や夏季休暇の時期を活用した2日以上連続取得の推進や、業務予定を早期に明確にすることで計画的に休暇を取得しやすくするなど、各所属の実情に合わせた取得促進に努める。

目標7 ワーク・ライフ・バランスの推進を図るための多様な制度を導入する。

【対策】

- 令和6年度～
 - ・在宅勤務制度など、ワーク・ライフ・バランスに配慮した制度等を検討する。
 - ・ニュースレターの配布等により、次世代育成支援に関する意識啓発を行う。