

# 名古屋工業大学一般事業主行動計画 (2018年度～2021年度) 実施情報公開について

女性職員がその個性と能力を十分に発揮して活躍することができ、職員が仕事と子育てを両立させることができる働きやすい環境をつくるために、次のように行動計画を策定する。

## 1 実施期間

2018年4月1日から2022年3月31日まで

## 2 内容

### 目標1 「女性研究者の在職比率を14.5%とする」

**取組内容** 女性限定公募や女性優先採用等のポジティブアクションにより、女性研究者の在職比率を向上させる。

**実施報告** 2021年度は12.8% 女性限定公募、女性優先採用等の取組を精力的に実施したが、目標達成にまでは至らなかった。(2018年度12.8%、2019・2020年度11.7%)

### 目標2 「女性教員の管理職比率を15.0%とする」

**取組内容** 研究促進インセンティブやリーダー養成のセミナー等により、女性の研究リーダーを育成し、ダイバーシティに基づくオープンイノベーションを実現する。

**実施報告** 2021年度は15.8%で目標は達成した。(2018年度10.5%、2019年度20.0%、2020年度17.4%)

### 目標3 「複数の男性教職員の育児休業取得を達成する」

**取組内容** 管理職員等への周知を通じ、業務改善による時間外勤務等の削減を図り、特にライフイベント時の教職員の負担を軽減する。

**実施報告** 男性教職員の育児休業取得者は9名で目標は達成した。(内訳) 教員1名、一般職員8名、合計9名

### 目標4 「育児等によりキャリアを中断した教職員の支援や、キャリア形成を支援する」

**取組内容** メンター制度の充実、研究活動復帰のリスタート支援、ロールモデルの提示等によりキャリア形成を支援する。

**実施報告**

- ・新規に採用された助教に対してそれぞれメンターを配置した。
- ・出産・育休等からの復職者に対する支援として、研究費の助成や研究環境の整備を行った。
- ・出産・育休等からの復職者に対して、リスタート研究支援制度の説明会を実施した。
- ・研究者に対する育児・介護等と研究の両立支援のために、研究支援員を配置した。

- ・特に優れた研究業績を上げた女性研究者に対する表彰を行った。
- ・大学のホームページや冊子を通じて研究者を支援するサポートプログラムや研究を促進させるインセンティブ等を積極的に発信した。