

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法一体型 一般事業主行動計画

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 計画期間

2022年4月1日から2026年3月31日まで

2 内容

目標1 「女性教員の在職比率を10%以上とする」

取組内容 「名古屋工業大学の教職員に関する人事方針」に基づき、教員の新規採用については女性限定公募や女性教員の採用実績に応じて予算配分のインセンティブを設けるなどにより、女性教員採用の推進を図る。また、出産・育児等の理由のために十分な研究時間を確保できない教員等のための研究支援員制度や女性メンター制度等のサポート体制を広く周知するとともに、女性教員が活躍できる環境を整備する。

目標2 「常勤男性職員の育児休業取得率を20%以上とする」

取組内容 本学ダイバーシティ推進センターが作成した「育児と介護のためのハンドブック」等を通じて育児休業制度や休業中の経済支援制度を周知するとともに、育児休業に関する相談については利用者の便宜を図るために対面だけでなくオンラインでの相談にも対応する。また、常勤男性職員の育児休業に関して管理職員への理解を促すために、育児休業制度や支援制度に関する説明会を定期的実施し、管理職員に対し説明会への参加を求める。さらに、業務改善等により時間外労働等の削減を図り、特にライフイベント期の職員の負担を軽減するなど育児休業を取得しやすい環境を整備する。

目標3 「ワーク・ライフ・バランスを推進する制度を積極的に周知及び発信する」

取組内容 出産・育児・介護等の家庭生活と仕事の両立を支援するため出産育児支援制度が利用できる相談体制の整備、在宅勤務制度の活用及び促進、長時間労働の縮小に向けた意識改革のPR、研究者のための支援制度等、育児等をしつつ働き続けることができる様々な制度を冊子や電子掲示板等を活用し、積極的に周知及び情報発信する。