

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
に基づく東海国立大学機構一般事業主行動計画

1 計画期間 令和 7 年4月1日～ 令和 10 年 3 月 31 日

2 機構の課題

- (1) 教員に占める女性割合が未だ低く、これを高めていく必要がある。
- (2) 女性の上位職比率が低く、意思決定への女性の参画が十分でないため、これを高めていく必要がある。
- (3) 教職員が出産・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。特に、女性と比べて取得率の低い、男性の育児休業等の取得率を増大させる必要がある。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性教員比率を名古屋大学は 25.0%以上、岐阜大学は 20.2%以上に増加させる。

目標 2 女性上位職比率を機構全体で 25.0%以上に増加させる。

〈取組内容〉

- ① 令和 7 年 4 月～ 女性教員増員策を継続実施し、部局毎及び全体の女性教員比率の目標達成に向けて全学的な取り組みを継続する。
- ② 令和 7 年 4 月～ 女性の積極的採用及び活躍推進の重要性について、教員に向けた「無意識のバイアス研修」の受講率を高めるとともに、「無意識のバイアス・ワークショップ」等を実施し、効果的な意識啓発を実施する。
- ③ 令和 7 年 4 月～ 教員採用において、「大学における多様性を推進するための教員採用マニュアル」の活用を推奨する。
- ④ 令和 7 年 4 月～ 将来の女性リーダーを養成することを目的とした女性研究者トップリーダーに関する表彰や、リーダーシップに関する研修・プログラム等を継続実施する。

目標3 男性の育児休業等の取得率を 50%以上にする。

〈取組内容〉

- ① 令和 7 年 4 月～ 「育児・介護の両立支援ハンドブック」を、全教職員が機構内の SharePoint から閲覧可能にする。
- ② 令和 7 年 4 月～ 性別問わず、希望する者が育児休業等の取得ができるよう、各部局の管理者から、育児休業等の取得を積極的に推進するメッセージを発出する。
- ③ 令和 7 年 4 月～ 育児休業等取得を進めるために、適正な人員配置等、体制の整備を検討する。

目標4 令和 5 年度と比較し、時間外労働時間を5%以上削減するとともに、全教職員のワークライフバランスの推進を行う。

<取組内容>

- ① 令和 7 年 4 月～ 機構長より、仕事と家庭生活の両立の推進が重要であるという考え方を明確に示した強いメッセージを発信する。
- ② 令和8年 4 月～ 「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」を見直し、職場環境の改善を進めていく。
- ③ 令和8年 4 月～ 「ワークライフバランス推進強化月間」を設けて、広く周知する。