

第2期 弘前大学男女共同参画推進基本計画中間見直し

(令和4年2月14日役員会決定)

行動計画 ※下線部分が見直しされました

1. 大学運営における男女共同参画の推進

- ①職員や学生が、性別はもとより、年齢、人種、国籍、宗教、言語、障害、性的指向、性別自認等を問わずに働きやすく学びやすい環境づくりに積極的に取り組む。
- ②働きやすく学びやすい環境づくりに当たっては、全学調査等により男女共同参画の実現の阻害要因や促進要因を精査した上でそれらを踏まえた取組とし、職員や学生の意見を反映する。
- ③管理職を含む職員や学生の意識啓発を図る。
- ④大学運営における男女共同参画の実現に取り組み、役員や事務系職員の管理職に占める女性比率を令和7年度までに20%以上、将来的には30%以上とする。
- ⑤セミナー等の開催を通じて女性職員のキャリアアップ支援を図る。

2. 仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）支援

- ①職員が仕事と家庭・地域生活の両立（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるよう、年次有給休暇や子育て・介護に関する学内制度の利用を促進する職場環境を醸成するとともに、諸制度や施設の充実を図る。
- ②多様な勤務制度や休暇・休業取得に関する情報をまとめ、職員がアクセスしやすいようにし、積極的に情報を発信する。
- ③会議時間の現状把握や業務の整理・効率化を図るとともに、主な会議の終了時刻を定め、実施を徹底する。

3. 教育研究における男女共同参画の推進

- ①教員に占める女性比率については、当初本計画に記載した令和7年度目標20%を令和3年度に達成できたことを踏まえ、今後もこの数値を下回らないよう維持する。そのうえで「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン（2021年度～2025年度）」が掲げた女性比率全体で24%、教授20%、准教授30%を考慮し、特に自然科学系の増加を重視してポジティブアクションを講じる。
- ② ライフステージを含む個々の状況にかかわらず、すべての研究者が教育研究活動を継続し、本学に定着できるよう、子育て・介護中の研究者支援制度などの支援の充実を図るとともに、支援を活用しやすい職場環境を整備する。

4. 次世代を担う学生のための男女共同参画の推進

- ①学生の中に男女共同参画の理念の浸透を図るため、男女共同参画やキャリア形成支援の教育・学修機会の充実を図る。
- ②本学の女性研究者、管理職、卒業生、子育て・介護・家事に積極的に関わる男性職員などの活躍を学内外に紹介し、多様な人材像とキャリアパスを提示する。
- ③科学イベントや進路相談会をはじめとする取組により、女子児童・生徒が科学技術や学術分野への関心を持てるきっかけとなるような事業の充実を図る。

5. 地域・国際連携

- ①本学の男女共同参画推進の取組においては、国、地方自治体、地域の教育研究機関・企業等の学外組織との連携を推進する。
- ②本学の地域連携をはじめとするさまざまな取組を、男女共同参画の視点を踏まえたものとする。
- ③本学の留学生や国際交流協定校、国際社会に向けて、本学の男女共同参画推進の取組について積極的に情報を発信する。