

大分大学 男女共同参画行動計画（第3期）

平成28年3月7日制定

大分大学は男女共同参画推進宣言（平成22年10月25日制定）に基づき、平成22年度から平成24年度までを第1期とし、男女共同参画行動計画に沿って女性研究者支援を中心に男女共同参画推進の基盤をつくりました。平成25年度からの第2期は教職員全体の男女共同参画として、基盤整備、意識改革、研究者のキャリアアップ、次世代育成を推進してきました。

平成28年度からは、国による「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（法律第64号。以下、「女性活躍推進法」という。）の施行に伴う行動計画及び第3期中期目標・中期計画の実現とともに、これまでの課題を分析し、さらに高い目標を持って、大分大学独自の男女共同参画を強化・拡充する必要があります。そこで、個の能力を最大限発揮できる大学、地域に貢献できる大学としてダイバーシティ社会の実現のため、個々が高い意識を持ち男女共同参画を推進する行動計画を平成28年4月から施行し平成31年3月まで取り組むものとします。最終年度には本行動計画の進捗状況を取りまとめ、次期行動計画を策定します。

（期間については、各取組の進捗状況を踏まえ検証するため3年を目途とする。）

I 目指すべき姿

全員が働きやすく、またその能力を最大限発揮できるダイバーシティ社会を実現するために、全員が積極的に男女共同参画を推進します。

女性が活躍しやすい意識や環境をつくり、さらなる活躍のため、意識を高めチャンスを活かしキャリアアップを図ると共に、多様性を認め優れた人材を適所で育成します。

仕事と生活の調和を実現するために、意識や仕事のあり方の見直しを図ります。

大学が男女共同参画における地域のモデルとなり、地域に貢献します。

II 行動目標

- 1 女性活躍推進法に基づく行動計画の実現を図る。
- 2 第3期中期目標・中期計画及び年度計画の実現を図る。
- 3 意識改革、組織改革による男女共同参画を積極的に推進する。
- 4 数値目標の設定と達成を図る。
- 5 男性中心型労働慣行等の変革を通して仕事と生活の調和の実現を図る。
- 6 多様性と人材育成につながる取組を実施する。

III 数値目標

- 1 女性研究者在籍者割合：20%以上
- 2 女性大学院生割合：30%以上
- 3 指導的役割にある女性割合
 - 1) 教授等：17%以上
 - 2) 役員等：12.5%以上
 - 3) 課長以上：15%以上
- 4 男性の育児休業取得率：10%以上
- 5 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 5%以下

- 6 理工系女子学生の割合：前年度以上
- 7 6歳未満の子供を持つ夫の一日当たりの育児・家事関連時間 一日あたり2時間以上
(注) 6歳未満の子供を持つ夫婦と子供の世帯の夫の1日当たりの「家事」，
介護・看護」，「育児」及び「買い物」の合計時間（週全体平均）

IV 具体的な取組

- 1 男女共同参画推進体制の拡充
 - 1) 男女共同参画推進室の運営
取組に向けた次の体制を確立する。
 - 2) 全員参加による男女共同参画の推進
 - ・学長，理事，副学長のもと，学内全体の部局，課と連携して取組を推進する。
 - ・部局の男女共同参画推進の検討のための組織を明確にする。
 - 3) 部門別体制による取組の実施
 - ・3部門（男女共同参画キャリア・人材育成部門，両立支援部門，男女共同参画広報・地域連携部門）を設置する。
 - ・各部門長がそれぞれの部門を推進し，男女共同参画推進室長が各部門を統括し，調整する。
- 2 キャリア形成と人材育成における男女共同参画の推進（男女共同参画キャリア・人材育成部門）
【男女共同参画推進室，企画・総務担当理事，研究・医療担当理事，教育担当理事，
大学運営戦略担当副学長】
 - 1) 大学及び各部局における女性比率の積極的な改善策（ポジティブアクション）の実施
 - ・新規採用教員の女性比率を向上させる等により女性教員比率を20%，修士及び博士課程女性 学生比率を30%に引き上げる。このため，部局ごとに目標を設定し努力する。
 - ・毎年度，部局ごとの比率を調査・公表する。
 - ・インセンティブ付与の維持
 - ・女性研究者在籍割合20%達成計画の実施
 - 2) 大学運営における意思決定への男女共同参画の推進
 - ・役職者，教授における女性比率を向上させるための方策を検討する。また，各役職における女性比率を調査，公表する。
 - 3) 職員管理職における女性比率を向上させるための方策を検討する。
 - 4) 研究者のキャリアアップ
 - ・学会派遣支援の実施
 - ・人材育成の検討（若手研究者の育成，リーダー研修等）
 - 5) 次世代向け啓発活動
 - ・出前講座等の実施
 - ・ロールモデルの提示
 - ・オープンキャンパスでの啓発活動，女性研究者との交流等の実施
 - 6) 医療人キャリア支援

- 3 家庭生活と教育・研究・就業との両立支援（両立支援部門）
【男女共同参画推進室，企画・総務担当理事，旦野原キャンパス保育所設置WG】
 - 1) ワーク・ライフ・バランスの徹底
 - ・仕事の効率化を図る（業務の抜本的見直し等）
 - ・男性の家事・育児時間の増加を図る
 - ・過重労働を減少させる方策の検討
 - ・男性の育児休暇取得をめざす
 - 2) 研究者の両立支援（育児・介護）
 - ・研究サポーターの雇用支援
 - ・メンター制度の拡充（研究支援から両立相談へ）
 - 3) 育児支援・介護支援
 - ・病児保育の実施（挾間キャンパス）
 - ・保育支援の検討（旦野原キャンパス）
 - ・育児支援制度の充実（個々のニーズに合わせて）
 - ・介護支援の検討

- 4 地域社会との連携を通じた男女共同参画の推進（男女共同参画広報・地域連携部門）
【男女共同参画推進室，社会連携・国際担当理事】
 - 1) 県・市などの自治体の男女共同参画との連携
 - ・女性が輝くおおいた推進会議
 - 2) 企業等との連携
 - ・企業で活躍する女性によるセミナー

- 5 男女共同参画に関する啓発活動と教育研究の推進（男女共同参画広報・地域連携部門）
【男女共同参画推進室，研究・医療担当理事，教育担当理事，教育改革担当副学長，広報担当副学長】
 - 1) 全員参画を目指す
 - 2) 意識啓発
 - ・シンポジウム，セミナー，交流会等の開催
 - ・取組に関わる教職員，学生数増加を目指す
 - ・意識調査の実施により，啓発活動の検証をはかる。
 - 3) 情報の発信
 - ・ホームページの更新
 - ・広報誌の発行
 - ・広報，FD，SDとの連携
 - 4) 男女共同参画に関する教育の推進
 - 5) 女性研究者による共同研究の推進

- 6 他機関との連携

全国，九州・沖縄地区，県内における男女共同参画推進機関との連絡会やセミナー，シンポジウムの開催，学長による共同宣言等

V 推進体制

室長，副室長，3 部門委員（部門委員長含む）

VI 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日から平成 31 年 3 月 31 日まで

（参考）

第 3 期中期目標

〈21〉ダイバーシティ社会を実現する大学運営を進め，女性教職員の活躍推進に取り組む。

中期計画

【55】 女性教員採用枠の確保，子育てや介護支援によるワーク・ライフ・バランスの実現等研究活動のサポートを通じ，平成 24 年度に本学独自に策定した「女性研究者在籍割合 20%達成計画」（平成 25 年度～平成 34 年度）を達成するために，平成 30 年度までに女性研究者在籍割合が 19%を超えるよう計画を実施する。

【56】 役員，管理職の交代時において，積極的な女性登用を行うことにより，理事等の役員に占める女性比率を 12.5%以上，管理職に占める女性比率を 14.6%以上とする。