

1 女性教員比率向上のためのポジティブアクション

ポジティブアクションでは、
年次計画による取組みを
実施します。

上記のような理念に基づき、秋田大学は女性教員の比率を高めるために
次のようなポジティブアクションを実施する。

- 1) 教員の採用に際しては、男女の別なく平等な機会が与えられるよう、募集の方法・条件などに十分留意する。あわせて、公募情報が可能な限り広く開かれた形で流布するよう配慮する必要がある。具体的には、科学技術振興事業団(JST)「研究者人材データベースシステム(JRECIN)」への掲載に加えて、大学のホームページへの掲載、学会誌・学会などでの広報活動など、多様な手段を積極的に活用する。【平成20年度から実施】
- 2) 業績(研究業績・教育業績・社会的貢献・人物を含む)の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用することを全学の共通認識とし、その旨を募集情報に明記する。【平成20年度から実施】
- 3) この実現を担保するものとして、大学の教員選考基準に「男女共同参画の理念の尊重」の一項を盛り込む。
【平成20年度から実施】
- 4) 産前産後休暇・育児休業・介護休業・短時間勤務・学内保育施設他、さまざまな就労支援制度を充実させるとともに、公募に際しては併せてその状況を周知し、女性研究者が応募しやすい環境を整備する。【平成20年度から順次実施】
- 5) 裁量労働制の適切な理解と運用を図り、女性研究者がワークライフバランスを確保した自律的で自由度の高いフレキシブルな教育研究活動が行える環境を整備する。【平成20年度から実施】
- 6) 採用・昇進に際して、女性に不利な審査が行なわれていないかを、疑念の申し出があった場合に、チェックするシステム・機関を学長直轄のもとに設け、申し出に応じて速やかに調査・裁定にあたる。その機関については、これを既存の委員会等に付託することを含め、今後検討する。【平成20年度に設置】

2 教職員のワークライフバランスを改善するための環境・支援制度の整備

男女共同参画を推進するには、環境面での整備が不可欠である。そこで「男女共同参画推進に関する意識調査報告書」(平成19年3月、秋田大学男女共同参画推進専門委員会)に基づき、職場環境と支援制度の両面について、目標年次を定めて次のような整備・充実および、各種支援制度の利用促進に向けた取り組みを図る。

2-1. 環境面の整備

- 1) 休憩室(手形、本道、保戸野)、女性用更衣室(手形、本道)、男性用更衣室(保戸野)を、状況に応じて必要数各棟に設置する。
【平成19年度から順次設置】
- 2) 学内保育施設である千秋保育園と、運営時間帯の延長・勤務時間に即応した弾力的な運用、および病児保育の実施を協議し、これに必要な措置(予算等)については大学が支援を行なう。なお、これにより利用者のニーズに即するよう、利用者数の増加目標を設定して柔軟な対応に努めるとともに、その効果について年度ごとに検証する。
【平成22年4月 病児・病後児保育室を設置】

2-2. 支援制度面の整備

- 1) 育児休業(所謂、産前産後休暇、保育休業、配偶者出産休暇、育児参加休暇、短時間勤務制度(新設予定)等含む)、介護休業等については、まず、制度を周知する。そのために、説明会を年1回開く。また、制度をわかりやすく示したものをホームページ上に掲載する。【平成19年度にHP開設及びリーフレットを作成】
- 2) 育児休業、介護休業後の職場復帰のための説明等を充実する。【看護師については実施済、他の職種について引き続き検討】
※看護師は、「在宅講習及び職場復帰直後講習」実施中。
- 3) 育児休業・介護休業等の制度を職場・同僚に気兼ねなく利用しやすい環境に整備するために、職種毎に代替え要員を確保するシステムを、その職種に応じて具体的に構築する。【特に大学教員について引き続き検討】
- 4) 子の看護休暇を現在の5日から10日にする。また、運用に際しては、これを時間単位で取れるようにする。 取得期間拡大
【平成20年度から実施】
- 5) 産前休暇を現在の6週間から8週間にする。【平成20年度から実施】 取得期間拡大
- 6) 所謂、育児参加休暇を現在の5日から2週間にする。【平成20年度から実施】 取得期間拡大
- 7) 育児休業・介護休業の期間における休業者の収入確保について、新たな制度導入を含め、調査・検討する。【引き続き検討】