

「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく 横浜市立大学行動計画（ダイバーシティ推進計画）

ダイバーシティ推進計画・第4期中期計画に基づき、真に活力のある組織を標榜・堅持し、教育・研究・医療の充実と地域貢献・国際化の質の向上をさらに進めて行くために、全ての教職員及び学生のダイバーシティ推進に取り組み、これまで以上に市民に誇れる大学を目指します。

【横浜市立大学が目指すダイバーシティ推進の方向性】

本学で働く教職員、学生のすべてが多様性を認め合い、あらゆる場で活躍できる組織を目指します。

1. 計画期間

令和5年4月1日～令和8年3月31日

※計画期間を3年間とし、年度ごとに目標に対する実績及び取組状況を検証することで、計画内容の見直しを行っていきます。

2. 目標

(1) 男女共同参画推進【教職員】

性別に関係なく、一人ひとりが尊重され、自分らしく活躍できる職場環境を整えます。

ア 仕事と家庭の両立支援

教職員が育児・介護制度等を利用しやすい職場環境を整えます。

【目標1】 教職員意識調査の回答で、「制度を利用しやすい職場環境である」の指標が4段階中3以上とする。

【目標2】 男性教職員は3日から8日の出産・育児に係る有給休暇を必ず取得する。

イ 性別にかかわらずキャリア形成支援

教職員が意欲と能力を十分に発揮できる環境を整えます。

【目標3】 管理職に占める女性職員の割合が20%以上を満たしていない事務・技術職について、数値目標を達成する。

【目標4】 教授及び准教授に占める女性教員の割合を、教授は20%、准教授は27.5%とする。

【目標5】 職員の離職率を、看護職（1年以内）10%以下、看護職以外（3年以内）10%以下とする。

(2) 働き方改革・ワーク・ライフ・バランスの推進【教職員】

働き方の見直しや、超過勤務の縮減・休暇制度の利用促進等を進め、誰もが働きやすい職場環境を整えます。

【目標6】 超過勤務時間の年間合計が540時間を超える教職員数をゼロとする。（医師を除く）

【目標7】 職員の10日以上年次休暇取得者の割合を、80%以上とする。

(3) 多様性を尊重した構成員支援【学生・教職員】

性別、障害、性的指向・性自認、国籍、エスニシティ、信条、年齢などにかかわらず、誰もが活躍できる環境を醸成します。

【目標8】 教職員意識調査の回答で、「本学では、年齢・性別・国籍などに関わらず、すべての教職員が自らの能力を十分に発揮できる」の指標を4段階中3以上とする。

【目標9】 ダイバーシティ推進に関する学生向けアンケートの障害、性別、国籍に関する設問で、回答者の半数以上が「そう思う」「ややそう思う」とする。

3. 取組内容

(1) 男女共同参画推進【教職員】

- ① 育児・介護中の教員に対する会議への参加配慮や担当授業のコマ数の調整を実施するとともに、相談窓口を明確化し、育児・介護と業務の両立を支援する。
- ② 院内保育や病児病後児保育を拡充し、医療現場で働く教職員の離職防止を図る。
- ③ 看護キャリア開発支援センターやシミュレーションセンターの機能充実を図り、教職員の一貫したキャリアアップや資格取得を支援するとともに、育児・介護からの復職を支援するため復職説明会を実施する。
- ④ 両立支援への理解やキャリアアップに対する管理職自身の意識改革を促進する。キャリアデザイン研修の中で、職員のキャリア意識向上を促す。

(2) 働き方改革・ワーク・ライフ・バランスの推進【教職員】

- ① 職員一人ひとりが、超勤削減や休暇取得、定時退勤日等について、MBO や人事考課における目標とし、働き方の見直しに取り組むことで、年間を通じてワーク・ライフ・バランスを実現する。
- ② 管理職が部下職員の休暇取得状況や業務進捗状況を把握し、朝礼や終礼などを通じて、休暇取得促進や超過勤務縮減に向けた積極的な働きかけを行う。
- ③ 会議の簡素化・合理化や、業務フローの見直し・システム連携を実施し、業務の効率化を推進する。
- ④ 医師事務作業補助者や看護補助者の採用拡充による、医師・看護師等の業務負担軽減を推進する。
- ⑤ テレワークや時差出勤等、柔軟な働き方を促進する。
- ⑥ 家族とのふれあいや自己実現のための時間を持てるよう、夏季休暇・年次休暇の連続取得を促進するとともに、年間を通じて週に一回以上の定時退勤を実践する。
- ⑦ 教職員向けに出退勤カードや勤怠管理システムの存在周知を行う。
- ⑧ 医師については、2024年度からの医師の働き方に向けて、各病院が策定する「医師労働時間短縮計画」に沿って、医師の働き方改革の取組を着実に進めることにより、超過勤務時間の縮減を図っていく。

(3) 多様性を尊重した構成員支援【学生・教職員】

- ① 育児・介護中の教員に対する会議への参加配慮や担当授業のコマ数の調整を実施するとともに、相談窓口を明確化し、育児・介護と業務の両立を支援する。
- ② 法定雇用率の維持を前提に、雇用機会の拡充及び職域の拡大を進めるとともに、障害者一人ひとりの特性や状況に応じた働きやすい環境を整備する。
- ③ LGBTQの学生や教職員に対する相談体制の構築を進める。
- ④ 外国人留学生のための学習環境の整備や、日本人学生との交流の促進を行うなどして、キャンパスの国際化を進める。
- ⑤ 国内企業への就職を希望する外国人留学生へのキャリア支援の充実を進める。
- ⑥ 教職員及び学生への啓発として、ダイバーシティ関連の情報を発信する。