

三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進計画

令和4年12月27日
一部改正 令和6年 2月27日

三重大学は、「三重大学ビジョン2030」の策定を受け、「三重大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」を発するとともに、「ダイバーシティ&インクルージョン推進のための基本方針」を定め、この基本方針に基づいた推進計画を次のとおり策定する。

【目標1】ダイバーシティ&インクルージョン推進に係る本学構成員への意識啓発・理解促進とステークホルダーへの情報発信、協調・連携を行う。

【対策】

- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進の意識啓発・理解促進のため、セミナー等の開催や e-Learning の実施及び授業の充実を図る。
- ・ダイバーシティ&インクルージョンについての認識・行動の現状を把握するため、大学構成員から情報を収集する。
- ・三重大学のダイバーシティ&インクルージョンに関する考え・取り組み等について広く情報を発信するとともに、ステークホルダーからの評価や要望を受け入れる体制を構築する。
- ・理系学部のジェンダーギャップに対する意識を啓発する。
- ・他の高等教育機関等の取り組みやイベント等の情報を提供する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進に取り組む組織や地域の自治体等との協調・連携を推進する。

【目標2】ダイバーシティ&インクルージョン推進に係る環境整備と必要な措置・制度の構築を行う。

【対策】

- ・教職員の適切な年齢構成、性別、国際性、障害の有無等、多様な人材の確保等を含めた総合的な人事方針を策定する。人種、民族、国籍、性別、性的指向、性自認、年齢、障害、宗教等の自由により差別されることがないように配慮する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進のための指標として、令和12年(2030年)までの三重大学の数値目標を定めるとともに、本学の数値目標達成のため、部局における数値目標を定める。
- ・本学の数値目標及び部局における数値目標の達成状況及び進捗状況を定期的に確認する。
- ・ダイバーシティ&インクルージョン推進のため、ポジティブ・アクション(積極的改善措置)を導入する。
- ・若手教員や女性教員及び外国人教員のための支援拡充・研究環境を整備する。
- ・理系学部のジェンダーギャップに対する具体的な対策として、女子学生・女性教員の増加策を講じる。
- ・障害のある学生或いは教職員が活躍するために、当事者と共に考え、当事者中心の支援を行う。
- ・留学生及び外国人教員への支援を行う。

【目標3】仕事と個人生活とのバランスに配慮し、ダイバーシティ&インクルージョン推進の観点から必要な支援を行う。

【対策】

- ・現行の「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」の充実を図る。
- ・誰もが年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい環境を整備する。
- ・男性の教職員が育児休業を取得しやすい体制づくりと組織風土を醸成する。
- ・学内保育園を機能強化し、教職員に対する支援の向上を図る。
- ・所定外労働時間の削減を図る。
- ・教育・研究と育児等との両立支援のための方策を維持、拡充する。
- ・大学構成員に対する相談体制の整備を図る。

その他

計画期間中における状況の変化等を踏まえ、本計画を弾力的に見直し、変更できるものとする。