

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における
活躍の推進に関する法律に基づく行動計画

令和4年2月24日策定

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うことにより、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

2 本学の課題

- (1) 女性教員比率が低い
- (2) 管理職の職員における女性比率が低い

3 内容

目標1：令和3年5月1日時点で15.9%であった女性教員比率を高めるため、毎年度前年度以上となるよう向上させる。

〈取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・学長のリーダーシップのもとに、ポジティブ・アクションやインセンティブ、女性限定公募など、女性教員を積極的に採用するための施策を講じる。
 - ・大学執行部を対象に、女性教員比率向上のための研修やセミナー等を実施する。
- 令和5年4月～
 - ・上記取組について検証し、必要があれば見直しを行う。

目標2：係長級及び課長補佐級における女性比率を次の水準以上とする。

係長級	20%
課長補佐級	20%

〈取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・管理職を対象に、女性活躍推進に関する意識改革等に関する研修やセミナー等を実施する。
 - ・女性職員を対象に、キャリア形成や管理職への意欲向上を目的とした研修やセミナー等を実施する。
 - ・研修後アンケートや意識調査等を行い、結果を検証する。
- 令和5年4月～
 - ・検証結果をもとに、研修やセミナー等の内容や取組について見直しを行う。

目標 3 : 計画期間内の育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性教職員 30%

女性教職員 100%

〈取組内容〉

- 令和 4 年 4 月～
- ・育児休業制度等について、ダイバーシティ推進室のホームページを活用し周知するほか、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た教職員に対して個別の周知・休業取得の意向確認を行う。
 - ・相談窓口を設置し、仕事と子育てとの両立等に関する教職員からの相談に対応する。
 - ・男性教職員も育児休業を取得しやすい職場の雰囲気醸成するためニューズレター、ホームページ等により意識啓発を行う。
 - ・育児休業による研究中断の不安を低減させるため、ライフイベントによる研究中断からの研究復帰を支援する制度を実施する。

目標 4 : 育児をしながら勤務する教職員を対象とした支援制度の積極的な周知を行い、利用促進を図る。

〈取組内容〉

- 令和 4 年 4 月～
- ・育児や介護を行う教職員に対し、休日勤務等の負担を軽減するための措置を積極的に実施する。
 - ・仕事とライフイベントの両立支援のため研究補助員を配置する両立支援制度の利用を促す。
 - ・ライフイベントによる研究中断からの研究復帰を支援する。
 - ・教職員の休日勤務や病児・病後児保育のための託児支援制度の利用を促す。
 - ・ダイバーシティ推進室ホームページや広報誌、定期的なメール配信等により、両立支援に関する情報に触れる機会を増やし、制度の認知度を高める。
 - ・相談窓口を設置し、仕事と子育てとの両立等に関する教職員からの相談に対応する。

目標 1 : 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく行動計画に基づく一般事業主行動計画

目標 2～3 : 次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画

目標 4 : 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画