

女性活躍推進法に基づく第4期一般事業主行動計画

女性がキャリアを継続し、活躍できる環境を整備することにより、すべての教職員が働きやすく、その能力を十分に発揮できる職場づくりを目的として、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和10年3月31日までの3年間

2. 本学の課題

- (1) 各種取り組みにより女性教員は増加傾向にあるが、新たな課題として第4期中期目標期間中の定年退職者における女性教員比率が高い。
- (2) 指導的役割を担う管理職に占める女性割合が低い。
- (3) 男女ともに、仕事と家庭生活の両立を図る組織的取り組みをより充実させる必要がある。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：新規採用者に占める女性教員の割合を年平均22%以上とする。

〈取組内容〉

○令和7年4月～

- ・教員の公募要領に、本学が男女共同参画推進に取り組んでいることを明記し、女性限定公募を積極的に実施する。
- ・女性教員の積極的な採用について、各部局に依頼文を送付し、女性教員の採用計画調査を行う。(年1回)
- ・部局ごとの在籍教員に占める女性割合を算出の上、全学会議で公表し、各部局における女性教員採用を促す。(以後、年1回)

目標2：計画期間中に上位職（教授又は准教授）へ配置した女性教員数の合計を10名以上とする。

〈取組内容〉

○令和7年4月～

- ・男女ともにライフイベント等に配慮した研究環境の整備と研究活動の支援を行い、優秀な女性研究者を育成する。
- ・女性教員を対象としたキャリア形成に関する意識啓発セミナーや交流会を実施する。
- ・上位職登用に向けた研究者育成のシステムを構築し、運用する。

目標3：男性労働者の育児休業等取得率を60%以上とする。(令和5年度における男性労働者の育児休業等取得率：54%)

〈取組内容〉

○令和7年4月～

- ・男性労働者の仕事と育児の両立に関する意見交換会を年1回程度開催し、男女問わず育児に参画しやすい職場風土の醸成を図る。
- ・男性労働者の育児休業取得者及びその上司の体験談を学内ホームページで共有する。