

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ついて  
(2017年度実績追記)

女性がますます活躍できる職場となるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2016年4月1日から2021年3月31日の5年間とする

2. 課題

- 1) 専任教職員について、女性の採用数が少ない
- 2) 出産、子育てを受容する風土のさらなる浸透が必要
- 3) 管理職に占める女性の割合が低い

3. 目標と取組内容・実施時期

1) 組織風土改善

①女性教員の学内行政職への登用を図る（平成28年4月現在2名）

<取組内容>

平成28年4月～ 性別を問わず能力と適性で判断し、女性教員の学内行政職への登用を行えるよう環境整備を図る。

【2016年度実績】2017年3月末時点 2名

【2017年度実績】2018年3月末時点 2名

②専任職員について、管理職に占める女性の割合を、26%以上とする。

【2016年度実績】2017年3月末時点 19%

【2017年度実績】2018年3月末時点 19.7%

③採用時の女性割合を、5年間の累積で、大学教員は30%、中学・高等学校教員は40%、職員は50%とする

<取組内容>

平成28年4月～ 各職種で女性の応募を増やすため、要項等を見直し、改定する。

【実績】

2016年4月女性採用実績 大学教員37名中9名、中高教員12名中4名、専任職員12名中7名

2017年4月女性採用実績 大学教員45名中5名、中高教員5名中3名、専任職員8名中5名

2018年4月女性採用者 大学教員43名中10名、中高教員8名中1名、  
専任職員13名中9名

## 2) 制度整備

①出産、子育て、配偶者都合を契機とした退職をゼロとするよう制度を整備する。

<取組内容>

平成28年4月～ 育児に関する諸制度に関してのホームページを整備し、育児に関する法律や学内の諸制度の周知を強化し、制度利用に対する理解を深め、利便性を向上させる。

平成29年10月～ 配偶者の転勤先（特に海外赴任）への同行による長期休職の制度検討

【2016年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2017年度実績】2017年5月、制度変更に伴い更新しました。

以上