

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

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 2021年4月1日から2026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) 妊娠を支援する仕組みの不足
- 3) 育児と仕事を充実させる風土のさらなる浸透が必要
- 4) 管理職に占める女性の割合が低い、女性職員のキャリアイメージが不明瞭

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（令和3年4月現在4名）。

<取組内容>

令和3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。

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。

<取組内容>

令和3年4月～ 女性職員のキャリアイメージの可視化を図る。

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>

令和3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。

④休暇取得者及び周囲の教職員の不安を軽減する。

<取組内容>

令和3年4月～ 産前休暇、育児休暇取得前ミーティングの実施を検討する。

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>

令和3年4月～ 育児に関する諸制度につい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。

令和3年4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・再雇用の制度を検討する。

②不妊治療と仕事の両立を支援する。

<取組内容>

令和3年4月～ 不妊治療支援制度を検討する。

以上