

女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

平成 28 年 4 月 1 日 ～ 平成 33 年 3 月 31 日

2 本学の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、女性管理職の人数（割合）が少ない。
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。

3 目標

専任職員における女性管理職数(課長級以上)を平成 27 年 5 月 1 日時点の 10 名(12%)から 23 名(28%)に引き上げる。

4 取組内容と実施時期

- (1) 男女共同参画を推進するダイバーシティ化委員会の設置
 - 平成 26 年 7 月 ダイバーシティ化委員会の設置
 - 平成 26 年 10 月 大学・附属校教職員を対象としたアンケート調査の実施
女性管理職・男女職員を対象としたヒアリング調査の実施
 - 平成 28 年 3 月 ダイバーシティ化委員会による報告書作成
 - 平成 28 年 10 月 ダイバーシティ宣言を公表
ダイバーシティ推進委員会（仮称）の設置
 - 平成 31 年 10 月～ 大学・附属校教職員を対象としたアンケート調査の実施
女性管理職・男女職員を対象としたヒアリング調査の実施
 - 平成 32 年度中 アンケート、ヒアリング調査の結果分析（平成 26 年実施分との比較等）
- (2) 人材育成方針の浸透とそれに直結した研修体系の構築・改善
 - 平成 26 年 入職から役職昇進までを見据えた人材育成方針の導入
人材育成方針と直結した研修体系の構築
 - 平成 28 年 4 月 「職員に求められるスキル」及び「職務要件表」の提示
 - 平成 29 年度中 「管理職に求められるスキル」の検討
女性職員のキャリアデザインに関するニーズ調査の実施
 - 平成 30 年度中 管理職に対するダイバーシティに関する研修の実施
女性管理職に対するキャリアデザインに関するヒアリングの実施

平成 32 年度中 女性職員のキャリアデザインに関する研修の実施
以降、管理職に対するダイバーシティに関する研修と女性職員のキャリアデザイン
に関する研修を隔年実施

(3) 登用制度改革

平成 26 年 全学統一的な評価基準に基づいた昇進の要件・指標の明確化
監督職・管理職昇進制度を客観的な評価に基づく指名制（所属長
による推薦制）に移行

平成 27 年 12 月 指名制による昇進制度の導入

平成 29 年 6 月～ 指名制による昇進制度の検証

以上