

女性活躍推進に係る行動計画

女性が管理職として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31年3月31日

2. 本学の課題

- (1) 男女の勤続勤務年数に差はないが、管理職に占める女性の割合が低い。(取組A)
- (2) 管理職を目指す女性が少ない。または対象者の育成が十分でない。(取組A)
- (3) 女性の配属先に若干の偏りがみられる。(取組B)

3. 目標

管理職に占める女性割合を30%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組A： 女性管理職の増加を目的とした調査、研修および教育の実施

- 平成28年 7月 ～ 女性職員に対する管理職意識アンケート等の実施
- 平成28年 10月 ～ アンケート等の結果を踏まえた研修プログラムの検討
- 平成29年 4月 ～ 女性管理職養成・育成向け研修の実施
- 平成29年 9月 ～ OJTによる管理職育成プログラム策定（平成30年度より実施目途）
- 平成30年 4月 ～ PDCAサイクルに基づく検証と定期的なフォローアップを実施

取組B： 女性職員が少なかった部署等への積極的配置

- 平成28年 5月 ～ 男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを開始
- 平成28年 10月 ～ 女性があまり配属されてこなかった部署の課題点の分析
- 平成29年 1月 ～ 当該部署へのヒアリング等を実施
- 平成29年 7月 ～ 配属を実施するとともに、女性職員、当該部署よりヒアリング
- 平成30年 7月 ～ PDCAサイクルに基づく検証と定期的なフォローアップを実施

女性活躍推進法に関する情報公開

●男女の平均勤続勤務年数の差異

	男性	女性	差異
専任職員	12年6ヶ月	12年8ヶ月	2ヶ月

(内訳)	男性	女性	差異
専任教育職員	13年 0ヶ月	12年8ヶ月	4ヶ月
専任事務職員	10年11ヶ月	12年5ヶ月	1年6ヶ月