

## 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：2019 年 4 月 1 日 ～ 2024 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職員の割合が低い。
- (2) 管理職育成のための方策が十分でない。
- (3) 管理職へのステップとなる職位である係長に占める女性事務職員の割合が低い。

3. 目 標

管理職に占める女性割合を 35%以上にする。

4. 取組内容（平成 31 年 4 月～）

女性管理職の増加を目的とした調査、研修および教育を実施する。

- ① 女性職員に対する管理職に関する意識調査等の実施
- ② 調査結果の分析及び分析結果を踏まえた研修プログラムの検討
- ③ 女性管理職育成のための研修の実施
- ④ 研修後改めて意識調査等の実施
- ⑤ 研修前後での意識調査の差を分析、研修の妥当性を検討
- ⑥ ①～⑤を PDCA サイクルに基づき検証、以降、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

### (1) 男女の平均勤続勤務年数の差異

|      | 男性    | 女性    | 差異    |
|------|-------|-------|-------|
| 専任職員 | 13.8年 | 13.7年 | 0.1 年 |

| (内訳)   | 男性    | 女性    | 差異    |
|--------|-------|-------|-------|
| 専任教育職員 | 13.7年 | 13.2年 | 0.5 年 |
| 専任事務職員 | 14.3年 | 14.2年 | 0.1 年 |

### (2) 係長級にあるものに占める女性労働者の割合 . . . 22.2%

(2020年3月現在)