

国立大学法人静岡大学
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

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：令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 本学の課題

女性の採用はできているが、学内で働く教職員における男女共同参画に対する意識と理解に差がみられ、女性の管理職への登用が進んでおらず、女性教員比率も高いとは言えない。また、部署によっては時間外労働が負担となっているほか、管理職を含めて有給休暇も十分に取得できないなど、ワーク・ライフ・バランスが進んでいない。さらに、性別役割分業について男女の意識差が残っており、男性の育児休業取得が進んでいない。

課題1：女性管理職の比率が低い。

課題2：女性教員の比率が低く、特に理系・工学系において低い。

課題3：女性が出産・育児・介護等の家庭生活と仕事を両立できる環境が整備されているとは言えず（時間外労働、有給休暇の取得が困難、会議の所要時間及び終了時刻等）、ワーク・ライフ・バランスが進んでいない。

課題4：男性の育児休業取得率が低い。

3. 内容

目標1：役員に占める女性の人数を1名以上、管理職に占める女性教職員の割合を20%以上とする。

<取組内容>

女性教職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 継続 過去に実施した女性教職員対象研修の検証・検討
女性職員を対象とした管理職育成キャリア研修の検討・実施
- 令和 3年 5月～ 現管理職（上司）を対象とした研修の実施
- 令和 4年 5月～ 次世代の管理職育成キャリア研修の検討・実施
- 令和 5年 5月～ 配置状況等の検証・改善

目標2：女性教員の割合を20%以上とする。

<取組内容>

ダイバーシティレポート制度（女性研究者採用加速）の周知徹底に努め、アンコンシャスネスバイアスを取り除き、女性教員（女性研究者）の採用を加速するとともに、女性が家庭と仕事の両立をしやすい環境を整備する。

目標4：男性の育児休業取得率を10%以上とする。

<取組内容>

男性を含む育児休業取得率を向上させる。

- 令和 3年 5月～ 育児休業取得状況の把握，制度の周知と意識啓発（講演会など）
- 令和 4年 5月～ 育児休業取得に関する課題の検証・解決
- 令和 5年 5月～ 管理職及び男性教職員への意識啓発（実態報告・講演会など）
- 令和 6年 5月～ 取得状況の検証，今後の課題の検討