

信州大学一般事業主行動計画  
(女性活躍推進法, 次世代育成支援対策推進法)

信州大学は、女性教職員の管理職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うとともに、教職員が仕事と育児・介護を両立できる働きやすい職場環境づくりに努め、その能力を十分に発揮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。

I. 計画期間 令和4年4月1日～令和7年3月31日（3年間）

II. 本学の課題

- (1) 常勤教員に占める女性の割合が低い。
- (2) 管理職に占める女性労働者の割合が低い。
- (3) 男性教職員が育児休暇を取りやすい雇用環境を整備する必要がある。
- (4) 多様な働き方とワークライフバランスをさらに促進していく必要がある。

III. 目標と取組内容・実施時期

目標1：採用した常勤教員に占める女性教員の割合を高める。

【数値目標】採用した常勤教員に占める女性比率22%以上

<取組内容1>

①令和4年4月～

- ・学系別の女性教員採用比率を共有し、女性教員を積極的に雇用するよう継続して各学系等に協力を依頼する。
- ・女性研究者の現状を伝え、学生の関心を高めるための施策（パネル展示等）を行うことを検討する。

②令和5年4月～

女子大学院生と女性教員との（オンライン）ランチミーティングを開催する。

③令和6年4月～

次世代研究者の裾野拡大のため、女子学生を対象に研究者としてのキャリア形成ガイダンスを開催する。

目標2：大学の意思決定機関等に占める女性管理職の割合の向上を目指す。

【数値目標】役員・管理職の女性割合15%以上。

<取組内容2>

①令和4年4月～

管理職対象にアンコンシャス・バイアスやダイバーシティ&インクルージョンについての研修や勉強会を検討する。

②令和5年4月～

- ・管理職・リーダーとなるためのマインド醸成を目的とした研修を継続的に実施する。
- ・ロールモデルとの懇談の場の検討をする。(ランチミーティング・懇談会・メンタリングなど)

**目標3：計画期間内に育児休業等取得割合を次の水準以上とし、達成した場合は同水準の維持に努める。**

**【数値目標】男性職員の育児休業等取得率※20%以上**

**女性職員の育児休業等取得率90%以上**

※子が生まれた男性教職員のうち、育児休業又は特別休暇（配偶者出産付添休暇、育児参加休暇）を取得した者の率

<取組内容3>

①令和4年4月～

妊娠、出産、産後期に取得可能な休暇、男性の子育て目的の休暇等の周知のため、リーフレットの作成やハンドブックを更新する。定期的に教職員に情報を提供し、職場内での理解を深めることで、希望者が取得しやすい環境を整備する。

②令和5年4月～

男女共同参画推進センターにて実施するアンケート等で教職員の職場や家庭での意識変化や状況把握をし、継続的な課題分析とそれに基づく対策を講じていく。

**目標4：仕事と生活の両立のため、働きやすい雇用環境を整備し、ワークライフバランスの視点からの生産性向上を目指す。**

<取組内容4>

①令和4年4月～

- ・ワークライフバランスに関する研修（e-learning等）を開催し、働き方改革に対する意識啓発を実施する。
- ・不妊治療に係る通院等のための休暇が新設されることや育児・介護休業法の改正に伴い、「育児・介護のためのガイドブック」を改め、「ワークライフバランスのためのハンドブック」の作成を検討する。
- ・ICTの活用による業務効率化、テレワーク等多様な働き方の促進を図る。

②令和5年4月～

男女共同参画推進センターにて実施するアンケート等で教職員の職場や家庭での意識変化等の状況把握をし、継続的な課題分析とそれに基づく対策を講じていく。