

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7年4月1日～令和10年3月31日(3年間)

II. 本学の課題

- (1) 常勤教員の採用・転入における女性比率が低く、常勤教員に占める女性の割合も低くなっている。
- (2) 管理職に占める女性教職員の割合が低い。
- (3) 男性教職員の育児休業取得率が政府目標(2025年までに30%)よりも低く、取得率が低い理由の現状分析及びその対策が必要である。
- (4) 多様な働き方の促進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。(女性活躍推進法)**

**【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7年4月～

- ・女性教員比率が低い学部等において、ポジティブアクションについて検討する。
- ・ロールモデルの紹介動画の作成と配信を実施する。

②令和8年4月～

- ・女子学部生・大学院生を対象にキャリア形成ガイダンス・相談会の開催を検討する。

③令和9年4月～

- ・女性教員採用選考で基準となるガイドラインの策定について検討する。
- ・育児・介護等で離職した教員の復帰支援を検討する。
- ・女性研究者の非常勤雇用から常勤雇用への転換促進を図る。

**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。**

**(女性活躍推進法)**

**【数値目標】役員・管理職の女性割合22%以上**

**(教育・研究系 15%, 事務系30%)**

<取組内容2>

①令和7年4月～

- ・全教職員を対象とした、アンコンシャス・バイアスやDE&Iについての研修を実施

する。

- ・女性の健康課題についての理解を深め、就業継続に向けた支援の充実を図る。

②令和8年4月～

- ・DE&Iに配慮した管理職・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実施する。

**目標3：計画期間内に育児休業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。（女性活躍推進法および次世代法）**

**【数値目標】男性職員の育児休業取得率30%以上**

**女性職員の育児休業取得率90%以上**

＜取組内容3＞

①令和7年4月～

- ・男性の育児休業取得率を高めるために、現状分析を行う。
- ・男性が育児休業を取得することの重要性についての理解を深め、職場の協力体制を強化するための研修を実施する。
- ・リスタートアップ研究費制度等、復職後に利用できる制度の周知を積極的に行い、継続的に実施していく。

②令和8年4月～

- ・育児休業等を取得した教職員の業務を代替する周囲の教職員への支援を検討する。

**目標4：仕事と生活の両立のため、ワークライフバランスの視点から働きやすい多様な雇用環境を整備する。（次世代法）**

＜取組内容4＞

①令和7年4月～

- ・育児期・介護期に取得可能な休暇や制度等の理解を深めるため、ガイドブックの更新、e-learning研修の実施やリーフレット等の発行により、周知に努める。

②令和8年4月～

- ・教職員同士（ライフイベント別、役職別等）やロールモデルとの交流の場（懇談会・相談会など）の提供について検討する。

③令和9年4月～

- ・くるみんプラスやえるぼし認定の取得を目指す。