

国立大学法人大分大学における女性活躍推進法に基づく行動計画（第3期）

女性が指導的役割を担う役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 2022年4月1日～2025年3月31日までの3年間

2 本学の課題

- (1) 管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 教育職員に占める女性割合が低く、かつ指導的役割を担う教授職に占める女性割合も低い。
- (3) 男性の育児休業取得割合が低い。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 管理職（課長級以上）に占める女性割合を15%以上とする。

<取組内容>

- 2022年度～ 管理職手前の職位を対象としたキャリア意識の醸成、管理職養成等を目的とした研修の実施。
- 2022年度～ 管理職に対するワーク・ライフ・バランス、ダイバーシティマネジメント及び女性部下の育成に関する意識啓発。
- 2022年度～ 職員一人一人のキャリアプランを本人と上司で作成するなど、中長期的な視点で育成を検討。

目標2 教育職員に占める女性割合を24%以上とする。
教授職に占める女性割合を17%以上とする。

<取組内容>

- 2022年度～ 教育職員における女性特定採用枠の確保等、女性の採用割合を増やすための方策の検討。
- 2022年度～ 教授職に占める女性割合を増やすための方策の検討。
- 2022年度～ 学内外へ向けた多様なロールモデルやキャリアパス事例の紹介による次世代向け啓発活動。
- 2022年度～ ロールモデルとなる女性教員と女性大学院生等との交流機会の設定等による意識啓発。
- 2022年度～ 職位等に応じた女性の交流機会の設定等によるネットワーク形成支援。
- 2022年度～ 若手研究者の育成や学会派遣支援の実施による研究者のキャリアアップ。

目標3 男性の育児休業取得割合を20%以上とする。

<取組内容>

- 2022年度～ 育児休業を含めた利用可能な両立支援制度の周知徹底。
- 2022年度～ 男性が育児休業を取得する際に障害となる要因を調査し、改善するための取組の実施及び育児休業取得の促進。

目標4 家庭生活と教育・研究・就業との両立支援をおこなう。

<取組内容>

- 2022年度～ ワーク・ライフ・バランスを徹底するための方策の検討。
- 2022年度～ 研究サポーターの雇用支援やメンター制度の拡充等による研究者の両立支援。
- 2022年度～ 現行の育児支援の充実及び新たな育児支援・介護支援の検討。