

国立大学法人長崎大学 女性活躍推進のための行動計画

長崎大学は、ダイバーシティ推進を重要な経営戦略のひとつと位置づけ、性別・国籍・年齢等に関係なく、多様な人材の価値観を尊重し個性を生かして活躍することで、新たな価値の創成や潜在力の賦活化を図ることを目指す。

女性活躍推進については、ライフイベントサポートの拡充、ワークスタイルイノベーションにより、女性教職員のキャリア継続を支援し、また各領域・場面でリーダーとして活躍する女性を増やすため、次のような行動計画を策定する。

1 計画期間 2021年4月1日～2025年3月31日

2 本学の課題

- (1) 男女の在職率・継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性の割合が低く、また、管理職を目指したいと思える環境整備が未だ十分ではない
- (2) 男女ともに、仕事と生活の両立を図る組織的取組をより充実させる必要がある

3 目標と取組内容・実施時期

目標1 女性教職員の積極的な登用

- 役員（2020年10%）及び管理職（2020年12.96%）の女性の割合を2024年度までに15%以上にする
- 教員の女性教授の割合（2020年11.75%）を2024年度までに16%以上にする
- 教員の女性の割合（2020年23.04%）を2024年度までに25%以上にする
- 係長級に占める女性の割合（2020年32.27%）を2024年度までに38%以上にする

<実施時期・取組内容>

（2021年4月～）

- 管理職向けのセミナーを実施し、女性活躍や女性登用に関する意識を高め、女性が活躍しやすい職場風土の醸成を図る

- ワークライフバランス推進及び女性活躍推進について、トップから発信する
- 育児や介護といったライフイベントと仕事との両立を支援するため、休業・休暇制度等の仕組みに関する情報提供や個別相談を含めたライフイベントサポートプログラムを実施し、キャリア形成を促進する
- 女性教職員を対象に、より高度な知識やスキルの習得とリーダーを目指す動機づけや意識を醸成するための研修等を実施する
- 女性教職員増員検討ワーキンググループを結成し、全学を挙げて女性教職員及び女性管理職の増加に取り組む

(2022年4月～)

- より広いダイバーシティ研究環境形成のポジティブ・アクションとして全教職員・学生向けの「ダイバーシティ推進学習プログラム」を実施し、全学をあげて女性教職員及び女性管理職の増加に取り組む

目標2 教職員のワークライフバランス向上のための休暇・休業取得の促進

- 男性育児休業を年間10人以上取得する
- 年次有給休暇を8日以上取得する（年10日以上年次有給休暇を付与されている職員）そのほかの職員は、年次有給休暇の3分の1を取得する

<実施時期・取組内容>

(2021年4月～)

- 有給休暇の取得状況の把握を徹底し、活用に努める
- 年次有給休暇のひとつとして記念日に休暇（記念日休暇）を取得するよう、上司から働きかけを行う
- 男性育児休業取得状況を把握する
- 男性育児休業取得について、上司から働きかけを行う
- 良好なワークライフバランス実現のため、試行的に数箇所の部署やチーム毎にPDCAサイクルによるワークスタイルの見直しを実施し、成功モデルを学内で共有し全学的な普及を目指す
- 在宅勤務を推進し、良好なワークライフバランスを推進する