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 2025年4月1日～2030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（前年度 20%）及び管理職（前年度 16.7%）の女性の割合を役員は20%以上、管理職は17%以上にする。
- 教員の女性教授の割合（前年度 19.47%）を20%以上にする。
- 教員の女性の割合（前年度 27.3%）を29%以上にする。
- 係長級に占める女性の割合（前年度 39%）を40%以上にする。

<実施時期・取組内容>

2025年4月～

- 女性教職員の採用・登用を促進するために、研究支援制度及びライフイベント支援制度を拡充する。
- 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。
- 女性教員の定着促進のため情報提供、個別相談、研究者交流などを実施する。
- 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。

(上記内容を毎年実施する。)

2026年4月～

- マネジメント層における次世代の女性リーダーを育成するために、学長補佐の女性割合の増加に取り組む。

(上記内容を毎年実施する。)

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

- 男性育児休業の取得者の割合を50%以上にする。
- 年10日以上年次有給休暇を付与されている職員1人当たりの年次有給休暇取得日数を平均9日以上とする。

<実施時期・取組内容>

2025年4月～

- 育児休業を取得できる男性職員に対して、育児についての啓発活動、育児休業制度についての説明を行っていく。
- 育児休業取得者がいても、円滑に業務が回るような組織・体制づくりをすすめる。
- 有給休暇の取得義務の周知徹底を含め、職員に対し取得促進を促す広報活動を行う。
- 年休付与日を年度制に移行し、更なる年次有給休暇の計画的な利用促進に努める。
- 勤務時間管理者へ時間外労働の適正管理について定期的に周知を行う。
- ワークライフバランスの更なる推進等による在宅勤務制度の本格導入に伴い、業務に対する意識改革やDX推進により、超過勤務の縮減を図る。

(上記内容を毎年実施する。)