

国立大学法人 鹿児島大学 行動計画

女性が就業継続し、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： 平成 28 年 4 月 1 日～平成 33 年 3 月 31 日（5 年間）

2. 当機関の課題

一部の雇用管理区分で女性が少ないこと、ならびに指導的地位にあたる管理職に女性が少ない。

- ・教育職（研究職を含む）で、女性の在職率が低い。
- ・指導的地位にあたる管理職に占める女性比率が低い。
- ・男性労働者の育児休業取得率が低い。

3. 定量的目標

- ・目標 1 **教育職（研究職を含む）採用者**に占める女性割合を **30% 以上**とする。
- ・目標 2 **教育職（研究職を含む）**に占める女性割合を **20% 以上**とする。
- ・目標 3 指導的地位にあたる**管理職**に占める女性割合を **15% 以上**とする。
- ・目標 4 **役員**に占める女性割合を **20% 以上**とする。
- ・目標 5 **男性労働者の育児休業取得者**を **3名 以上**とする。

4. 取組内容

取組内容 1：教育職（研究職を含む）における採用選考にあたり、ジェンダーバイアスを低減するための取組を行う。

- 平成 28 年 04 月～ ジェンダーバイアス低減に向けた指針等の策定ならびに周知
- 平成 29 年 04 月～ ジェンダーバイアス低減策の実施
- 平成 30 年 04 月～ 選考過程におけるジェンダーバイアス低減策の効果検証、改善
- 以降、PDCA サイクルによりルーティン化する。

取組内容 2：ライフイベント期ならびに疾病治療期にある労働者に対する支援を拡充し、離職を減らす取組を実施する。

- 平成 28 年 04 月～ 就業環境改善への取組（相談窓口の拡充）
- 平成 28 年 10 月～ 疾病治療期にある労働者に対する支援（本人支援）策の検討ならびに策定
- 平成 29 年 04 月～ 労働者の別居住地支援（愛称「住まいる」支援）策の検討ならびに策定
- 平成 30 年 04 月～ 別居住地支援策の実施

取組内容 3：女性管理職の登用ならびにリーダー的役割を担う女性労働者を増加させるために、人材育成に係る研修制度や支援制度を整備する。

- 平成 28 年 04 月～ 女性管理職ならびにリーダー的人材育成研修プログラムの策定
- 平成 28 年 10 月～ 管理職登用の重要性を説き、女性労働者自身のキャリア形成に資することを目的としたロールモデルセミナーの開催
- 平成 29 年 04 月～ 女性労働者におけるリーダー的人材育成支援制度の策定
- 平成 30 年 04 月～ 女性労働者におけるリーダー的人材育成支援制度の実施

取組内容 4：男性労働者の育児休業取得率を引き上げるために業務内容ならびに各種制度の見直しに取り組む。

- 平成 28 年 04 月～ 業務改善に係るアンケートの実施
- 平成 28 年 10 月～ 組織改組の検討
- 平成 29 年 04 月～ 育児休業取得労働者に伴うサポート労働者へのインセンティブ付与策（育児休業サポーターシステム）の検討
- 平成 30 年 04 月～ 育児休業サポーターシステム実施ならびにその他のライフイベント期にあたる労働者へのシステム適用拡充検討（ライフイベントサポーターシステムへの統合）。
- 平成 31 年 04 月～ ライフイベントサポーターシステム実施