

## 女性活躍推進に関する行動計画

女性が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。  
 今回の計画では、「① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」及び「② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」それぞれにつき、1つずつの数値目標を掲げる必要がある。

1 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日

### 2 本法人の課題

#### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

指導的地位に占める女性割合が低い。

(令和2年6月1日現在)

区分	合計				
	教員計		事務		
	県大教員	短大教員			
法人職員に占める女性の割合	84/275 (30.5%)	22/39 (56.4%)	106/314 (33.7%)	54/105 (51.4%)	160/419 (38.1%)
<b>指導的地位に占める女性の割合</b>			<b>9/39 (23.1%)</b>	<b>3/21 (14.2%)</b>	<b>12/63 (19.0%)</b>
管理職に占める女性の割合	5/23 (21.7%)	1/4 (25.0%)	6/27 (22.2%)	0/5 (0.0%)	6/32 (18.7%)

#### ○ 平成28年4月1日開始の計画に対する実績

年度	H28年度	H29年度	H30年度	R元年度	R2年度	目標値
教員	5/40 (12.5%)	6/40 (15.0%)	7/40 (17.5%)	9/42 (23.1%)	8/42 (19.0%)	
事務	2/20 (10.0%)	1/19 (5.2%)	2/19 (10.5%)	4/21 (19.0%)	4/21 (19.0%)	
計	7/60 (11.6%)	7/59 (11.8%)	9/59 (15.2%)	<b>13/63 (20.6%)</b>	12/63 (19.0%)	

※ 令和元年度に達成

(指導的地位…教員では部局長、センター長及びそれに準ずる職の者。事務職は室長(旧広報室長ポストを含む)以上。

法人職員に占める女性の割合は、38.1%であるのに対し、指導的地位に占める女性の割合(R2.6時点)は19.3%であり、政府が目標とする30.0%には到達していないため、より踏み込んだ目標を掲げる。

政府目標…2030年までの早い時期までに指導的地位に占める女性の割合を30.0%)

## ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

事務職員について、優秀な人材の長期確保を図る必要がある。

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	計	勤続年数 (平均勤続年数)
男性	2	2		1	1		2	2	10	35 (3.5年)
(うち退職者)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	
(勤続年数)	14	12		4	3		2	0	35	
女性	1	2	4	1	4	3	2		17	55 (3.2年)
(うち退職者)	(0)	(0)	(2)	(0)	(1)	(0)	(0)	(0)	(3)	
(勤続年数)	7	12	14.8	4	9.2	6	2	0	55	

平成 26 年度から法人固有の正規事務職員の採用を行い、試験や面接を通じて優秀な人材の確保に努めており、第 3 期中期計画においては法人化直後の職員の 6 割(約 40 人)に当たる職員を法人固有職員に切り替えることを目指している。

### ○ 仮に R4～R7 にかけて毎年 3 人(男性 2 人、女性 1 人)ずつを雇用したと想定

年度	H26	H27	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	
男性	2	2	0	1	1	0	2	2	2	2	2	2	18
(勤続年数)	24	22	0	9	8	0	12	10	8	6	4	2	105
(平均勤続年数)													5.8
女性	1	2	4	1	4	3	2	0	1	1	1	1	21
(勤続年数)	12	22	34.8	9	24.2	21	12	0	4	3	2	1	117
(平均勤続年数)													5.5

現在雇用中の職員が継続して雇用し続けられるよう努め、後進の指導に当たることによって、完全な法人化への移行をスムーズにするために、平均勤続年数を目標値として掲げる。

## 3 目標

### ① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

指導的地位に占める女性割合 25%以上を目標とする。

### ② 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

正規事務職員について、男女とも平均勤続年数を 5 年以上とする。

#### 4 取組内容と実施時期

##### 取組1 キャリア意識の形成と計画的な人材育成

- 令和3年4月～
  - ・管理職向け研修プログラムの検討・実施
  - ・経験者枠による採用計画の検討
- 令和4年4月～
  - ・経験者枠の採用試験施行
  - ・管理職を育てる機会の創出  
(大学運営会議や教育研究審議会等へのオブザーバー参加)

##### 取組2 育児をしながら勤務する環境の整備

- 令和3年10月～
  - ・男性職員の育児参加の促進  
(育児・介護休業法の改正内容を踏まえた男女共同参画研修会の実施等)
- 令和4年4月～
  - ・職場内子育て施設等の導入検討