

国立大学法人岩手大学女性活躍推進行動計画（第2期）

背景及び趣旨

岩手大学は、平成27年9月4日に制定された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、平成28年4月より一般事業主として行動計画を策定し実施している。

行動計画の策定にあたっては、日本全体としては、社会的な情勢の変化、女性の就業率の上昇、出産に伴い離職する者が多いこと、再就職時には非正規雇用者が多いこと及び管理的立場の割合が上昇しつつもあるが未だ低いことなどがあげられ、女性の雇用環境が依然厳しい状況を踏まえ、岩手大学として対応しなければならない事項等について、盛り込んでいく。

行動計画を作成するために、「一般事業主行動計画策定支援ツール」を活用し分析した結果、採用比率、勤続年数及び管理職数について、課題があると判定された。

その分析結果を受け、具体的な項目として、女性採用比率、平均勤続年数男女差異及び女性管理職比率において、職種毎に大きな隔たりがあることが解決すべき問題点として確認された。

そのため、行動計画に沿って、様々な段階において改善策を推進していく。

なお、本計画を進めるには、平成27年4月から始まっている「次世代育成支援対策」の基本的な事項と、令和元年6月公布された「女性活躍推進法」改正を踏まえて進めていくことが必要である。

女性活躍推進法の実施にする基本的事項

岩手大学は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」という。）の趣旨並びに「事業主行動計画策定指針」に則り、岩手大学に働く全教職員を対象とし、女性活躍推進法のための一般事業主行動計画を策定し、達成しようとする目標、実施しようとする対策の内容及び実施時期等を定める。

女性活躍推進法は、女性の個性と能力が十分に発揮できる社会実現が望まれていることから、岩手大学の全ての教職員が取り組みの主体として行動し、その目標の達成状況等については人事制度・評価委員会において、定期的（年1回）に点検・把握し、次年度の行動計画に生かすものとする。また、行動計画の実施に際して、男女共同参画推進室は意識形成等をはじめ、目標達成のための諸対策に積極的に関与するものとする。

行動計画の実施においては、地域社会を始めとする社会全体との連携を深め、社会情勢の変化や教職員からの要望等により、必要と認められる場合には、適宜行動計画の見直しを含めた措置を行い、就業規則の変更などの際には、女性活躍推進法の観点を取り入れて検討するものとする。

計画期間

この計画の期間は、令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2年間とする。

事業主行動計画の具体的内容

- ・業務内容及び制度等について、周知を図る。

1 採用の取組

【目標】：女性の採用数及び在職率の増加を図るため、採用比率を次の水準以上とする。

女性教員在職率・・・16%以上とする。

女性教員採用率・・・20%以上とする。

目標達成のための対策

部局等毎に達成目標を定める。

公募時の業績記載欄に、育児・介護のための休業期間の事項を記載可能とし、選考過程で考慮する。

限定公募制度に対するポジティブアクション制度（上位職での募集ができる One-up 制度やスタートアップ経費等）を実施し女性の採用を促進する。

本学独自の職業と家庭生活との両立を支援する制度について、周知する。

2 継続雇用促進

【目標】：就業の継続・働き方に対する改善を促進する。

目標達成のための対策

女性がいない又は少ない部門・職種等において、ロールモデル提示等により人材を育成紹介するとともに、セミナー等を開催する。

女性が本学における継続雇用を望むような環境づくりを目指す。

- ・メンターシッププログラムの活用、両立支援の各種制度について理解を深める。

高度な知識・スキル等を身につけるための研修を実施する。

- ・初歩から応用・活用できる分野の研修を実施する。

岩手大学・岩手銀行保育所への入所を通じて、就業の継続と子育てを支援する。

キャリア形成に対する意識を醸成する。

- ・女性職員を対象として、地域と連携しながら、管理職育成を目指す研修を実施する。

相談窓口の設置・活用

- ・次世代育成支援対策に加え、女性活躍推進を図るために、男女共同参画推進室で行っ

ている相談窓口を活用し、面接に限らず、電話・FAX・メールなど様々な方法により、相談者がよりアクセスしやすい環境整備を図る。

3 女性活躍の取組

【目標1】：管理職役員への登用を促進

目標達成のための対策

女性役員・管理職員の比率を次の水準以上とする。

女性役員・・・1人以上登用する。

女性管理職・・・10%以上とする。

管理職等マネジメント層の女性登用に関する意識形成を行う。

- ・管理職セミナー等の参加を勧め、男女共同参画に対する理解を深めるとともに、女性活躍支援について理解を広める。

また、男女共同参画及びワーク・ライフ・バランスの視点を踏まえた選考の在り方について理解を深める。

中長期的な視点で人材を育成する。

- ・業務の効率化、休暇の取得促進等によるワーク・ライフ・バランスへの取り組みと意識改革と合わせて、次世代育成支援職員制度、配偶者同伴休業制度等の実施によりキャリア継続を支援し、キャリアアップに資する様々な経験及び学びの機会を提供する。

【目標2】：職場環境の整備

目標達成のための対策

利用可能な両立支援制度に関する周知

- ・男女共同参画推進室において作成している冊子や、「ワーク・ライフ・バランス支援」というホームページメニューの有効活用と理解に努める。

岩手大学及び労働基準法等における制度を周知

- ・岩手大学独自制度及び労働基準法等に定められている制度を改めて周知し、職員の利用を促進する。

出産・育児支援及び介護制度の情報提供と理解の醸成

- ・妊娠中、産前・産後、育児、介護、復職等の制度について、ホームページで周知を図る。
- ・子どもの生まれる男性職員に対し、配偶者とともに育児等に関わることを推奨する。

勤務時間外労働の周知と意識啓発

- ・超過勤務制度及び定時退勤日の設定等について周知を行い、働き方の意識改革及びセルフケアに努める。特に、管理職員は業務の質・量を適確に把握し、業務改善及び業務遂行に生かす。

有給休暇制度の周知と意識啓発

- ・休暇制度について、例示する資料を配付し理解を深める。
- ・休暇の取得しやすい職場環境の意識啓発を進め、休暇取得率を次の水準以上とする。

有給休暇取得率

教員・・・25%以上

職員・・・28%以上

業務体制の見直し

- ・組織の再編も見据えた業務の見直しを進める。
- ・業務目標評価を活用し、改善案等を進める。

4 その他

働き方を振り返り、活躍のヒントを得るための研修等を開催する。

ワーク・ライフ・バランスを見据えて行動計画推進へ取り組み、大学の特性を踏まえ関係機関との連携を進めていく。

男女雇用の諸基準を含め、全ての構成員の働き方について積極的に探求する。また、行政や地域との連携を進め、岩手大学が女性活躍推進に取り組む姿勢を地域社会に発信していく。