

国立大学法人和歌山大学 行動計画

国立大学法人和歌山大学（以下「本学」という。）は、女性教職員が役員・管理職として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

2. 本学の課題

- (1) 採用における男女別競争倍率に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い。
- (2) 役員・管理職を目指す女性教職員が少ない。
- (3) 女性の管理職が配属されている部署が男性と比較して限定されている。

3. 目標

役員・管理職（課長級以上）に占める女性教職員の割合を 14%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1：女性役員・管理職ポストの充実を図る。

- 平成 28 年 4 月～ これまで男性しか配置していなかった監事（役員）職に、女性を配置する。
- 平成 29 年 3 月～ 本学附属機関の再編に併せ、女性管理職のポストを検討する。
- 平成 29 年 4 月～ 再編した附属機関に、管理職として女性を配置する。

取組 2：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成 28 年 10 月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、現在の人事評価について、女性にとって不利な昇進基準になっていないか、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成 30 年 4 月～ 必要に応じて新しい評価基準について試行開始し、課題を検証する。
- 平成 32 年 4 月～ 必要に応じて新しい評価基準に基づく評価を実施する。

取組 3：管理職育成を目的としたキャリア研修を実施する。

- 平成 28 年 5 月～ 研修プログラムを検討する。
- 平成 29 年 9 月～ 管理職育成キャリア研修を行い、アンケート等を実施する。
- 平成 30 年 4 月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修プログラムを検討する。
- 平成 31 年 8 月～ 管理職を対象とした研修を実施する。

取組 4：これまで女性職員が少なかった部署等に女性を積極的に配置する。

- 平成 28 年 7 月～ 過去 5 年間に於いて男女の配置で偏りがある部署の洗い出しを始める。
- 平成 29 年 7 月～ 女性があまり配属されてこなかった部署に女性を配属する上での課題点を分析する。
- 平成 30 年 7 月～ 昨年の課題点の分析結果を基に、課題解決策を検討する。
- 平成 31 年 4 月～ 実際に配属を実施し、定期的なフォローアップを実施する。