

○第3期中期目標期間中の女性管理職割合を15%以上とするための具体策

(具体的な取組)

□女性管理職候補者の養成のため以下のとおり取り組む

①学外の女性活躍推進セミナーや交流会などに女性教職員を参加させ、手本となる女性管理職(ロールモデル)を身近に感じる機会を持つ。

②女性教職員だけの会議や先輩女性教職員、役員等との意見交換会を実施し、女性教職員の意欲向上や気づきを促す。

③教員については講師や准教授、事務職員にあっては主任や主査等、管理職の前段階から複数の候補者同士を集めた研修を開き、連帯感を醸成する。

④事務職員全体が段階的にマネジメント能力を身につけるための研修を受講する。

□毎年度女性管理職の比率を調査・確認し、本学Webページ上に掲載する。

-----

○第3期中期目標期間中の女性教職員採用比率平均30%以上を維持するための具体策

(具体的な取組)

□近畿地区国立大学法人等職員統一採用試験の機関訪問・説明会等で、女性教職員による説明を実施する。

□毎年度、女性教職員の採用比率を調査・確認し、Webページ上に掲載する。

-----

○女性管理職割合15%以上、女性教職員採用比率平均30%以上を維持するための共通の取組

□教職員の勤務実態の調査を実施し、集計・分析結果により、改善策を策定する。

□育児時間・介護部分休業制度に関するWebページの改善と周知を行うことにより、各種制度の利用を促進する。

□男性の育児休業取得を推進し、第3期中期目標期間中の取得者を1名以上とする。男性の育児休業取得者について、Webページに掲載する等周知を図る。