

国立大学法人豊橋技術科学大学女性活躍推進行動計画（第3期）

男女ともに全職員が働きやすい職場を目指し、職場環境や支援体制等の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画時期

2022年4月1日から2027年3月31日までの5年間

2. 本学の課題

- (1) 女性教員比率が低く、また女性教員の採用が少ない。
- (2) 管理職（教員：副学長以上、職員：課長以上）に占める女性の割合が低い。

3. 目標と取組内容・実施時期

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）

女性教員比率 14%を目指す

<取組内容と実施時期>

取組1：教員募集にあたり女性教員を積極的に採用する

- ・2022年4月～ 教員募集時に「女性教員の採用を積極的に進める」旨の文言を掲載。
- ・2022年4月～ 女性限定公募を実施。
- ・2022年4月～ 女性研究者のデータ登録等を利用した積極的な公募情報の発信。
- ・2022年4月～ 本学女性支援制度を学外に広く情報提供し、女性教員の応募比率の増加を図る。

取組2：女性職員に対する支援体制等の検討整備

- ・2022年4月～ 女性職員との意見交換会やアンケート等により必要とする支援制度や支援体制やニーズを把握する。
- ・2022年4月～ 上記の結果を踏まえ、検討した支援制度や支援体制を導入する。

取組3：女性職員の働きやすい職場環境づくり

- ・2022年4月～ ハラスメントやワークライフバランスに関する講演会等を実施し、管理職員を含めた職員全体の意識改革を推進する。
- ・2022年4月～ 女性管理職のロールモデルの紹介等により、働きやすい環境づくり及び管理職を目指す女性職員への意識啓発を行う。

目標 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）

育児・介護休業や在宅勤務、早出遅出勤務等、柔軟な働き方の利用促進を図る
男性職員の育児休業については、育児休業取得 10%以上を達成する

<取組内容と実施時期>

取組 1：多様な働き方に関する制度を周知

- ・2022 年 4 月～ 制度案内パンフレット等を配付し全学へ周知する。
- ・2022 年 4 月～ 対象となる職員を把握した場合は、制度の説明及び勧奨を行う。

取組 2：多様な働き方がしやすい環境を整備

- ・2022 年 4 月～ ワークライフバランスに関する講演会等を実施し、管理職員を含めた職員全体の意識改革を推進する。
- ・2022 年 4 月～ 育児休業取得者数をホームページ等で公開する。
- ・2023 年 4 月～ 意見交換会やアンケート等から制度の課題を洗い出し、制度及び運用の見直しを行う。