

## 国立大学法人岡山大学 次世代育成支援対策行動計画及び女性活躍推進対策行動計画

次世代育成支援対策推進法および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、すべての職員が互いを尊重して活躍でき、職員のウェルビーイングに資する職場環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

令和4年4月1日～令和9年3月31日

### 2. 本学の課題

- (1) 管理職を含めて、指導的地位に占める女性の割合が低い。
- (2) 女性教員の割合が低い。
- (3) 女性教員および研究者を目指す女性大学院生が少ない。
- (4) すべての職員が持てる能力を発揮できる職場環境の実現の必要性。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標1 上位職に女性を積極的に登用し、意思決定機関等（教育研究評議会評議員、経営協議会委員、副理事、監事）に女性の登用を進める。役員女性の比率は30%を目指す。

<取組内容>

1. 令和4年度～ 女性教員の上位職への登用制度を活用して、優秀な女性教員を毎年度1名以上、上位職に登用する
2. 令和4年度～ 女性教職員からグローバル・リーダーを育成するためリーダーシップ研修を開催し、参加を促す。
3. 令和4年度～ 女性管理職ロールモデルの紹介等により意識啓発を行うとともに女性管理職候補者と管理職との連携の機会を創出する。

目標2 女性教員・研究者（大学院生含む）の割合を拡大し、女性教員比率を25%以上に増加させることを目指す。

<取組内容>

1. 令和4年度～ 学内の各組織において、女性研究者の在職割合、採用割合に関する具体的な数値目標を設定し、年度ごとの女性研究者の採用と職階別の女性研究者比率の達成状況について、定期的に点検し目標達成を図る。
2. 令和4年度～ WTT制を継続し、毎年1人以上の女性助教（特任）を採用する。
3. 令和4年度～ 女性大学院生・研究者へのキャリア形成支援および復職支援を実施する。
4. 令和4年度～ 女子学生の博士後期課程への進学を支援する制度を構築する。
5. 令和4年度～ 県内外の企業等と連携し、人材育成を推進する体制づくりを進める。
6. 令和4年度～ 女子中高生、保護者の意識啓発を図るため、女性研究者のロールモデルの紹介等の取組を進め、女性の理工系学部への進学を促す。

目標3 すべての教職員が互いに尊重して活躍できる職場環境を実現する。その中で男性の育児休業取得率 30%を目指す。

<取組内容>

1. 令和4年度～ ダイバーシティに関するセミナー等を通して、多様な教職員が協働する、ハラスメントの無い環境を実現する。
2. 令和4年度～ 仕事と出産・育児、介護、不妊治療等との両立支援を図るための制度を周知し、利用の促進を図る。
3. 令和4年度～ カウンセリングや保育支援等のサポート体制を整備及び各地区における保育機能を充実させるなどワーク・ライフ・バランスに係る支援を推進する。
4. 令和4年度～ 多様な働き方を可能とするため、実効性のある在宅勤務を可能とする施策を行う。