

国立大学法人山梨大学 女性活躍推進行動計画

(令和6年3月31日策定)

山梨大学は、男女共同参画社会を担うにふさわしい人材を育成するとともに、本学に集うすべての構成員が、その個性と能力を十分に発揮できる大学となるように努める。

今後、下記計画期間において女性の活躍を推進すべく、以下の目標を掲げる。

1 計画期間； 令和6年4月1日～令和10年3月31日（4年間）

2 本学の課題

- (1) 大学教員に占める女性の割合が低い
- (2) 管理職に占める女性の割合が低い
- (3) 男性の育児休業取得率が低い

3 目標と取組内容・実施時期

**目標1：教員に占める女性の割合を22%以上にする。
教授に占める女性の割合を13%以上にする。**

<取組内容>

- ・令和6年4月～（毎年度）
 - ・女性教員確保のための各種制度の検証・改善策の検討
 - ・学長裁量ポイントを活用したクロスアポイントメント制度の学域等への普及
- ・令和6年4月～ 職員アンケート等の実施による支援制度に係るニーズの発掘
- ・令和7年4月～ 職員アンケート結果を踏まえた女性研究者支援制度の検討
- ・令和8年4月～ 上記検討結果に基づき、制度の整備
- ・令和9年4月～ 改善された各制度の運用

目標2：管理職に占める女性の割合について、15%以上を維持する。

<取組内容>

- ・令和6年4月～（毎年度）
 - ・職員研修にダイバーシティに関する研修を盛り込み、女性が管理職に就くことに対する抵抗感をなくせるよう、職員の意識改革を行う。
 - ・男女共同参画推進室が主催する男女共同参画講演会やダイバーシティマネジメント研修会等への参加を、事務系職員(係長以上)に促し、継続して意識醸成を行う。
 - ・管理職へのキャリアパスを意識した計画的な人事異動を実施し、バランスのとれた人員配置を行う。
 - ・役職定年となる管理職の後任補充において、積極的に女性職員を登用する。
- ・令和6年7月～ 職員アンケート等の実施による支援制度に係るニーズの発掘
- ・令和7年4月～ 職員アンケート結果を踏まえた女性管理職支援制度の検討
- ・令和8年4月～ 職員アンケートを踏まえた検討結果に基づき、制度の整備
- ・令和9年4月～ 改善された各支援制度の運用

目標3：男性の育児休業取得率を40%以上にする。

<取組内容>

- ・令和6年4月～ 研究者のための「産休・育休からの復帰支援制度」について、対象を男性にも拡大
- ・令和7年4月～ 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備等
- ・令和8年4月～ 育児休業・産後パパ育休取得事例の収集と学内への情報提供