

【女性活躍推進法に係る行動計画】

学校法人千葉工業大学 行動計画

女性の活躍を推進するための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： 令和3年4月1日～令和8年3月31日（5ヶ年計画）
2. 本学の課題
 - ・女性管理職のキャリア形成におけるロールモデル（お手本）が少ない。
 - ・役職に応じた働き方、責任感等の意識が不足している。
 - ・男性の育児休暇の取得が推奨されていない。（男性育児に関する座談会により意見）
3. 定量的目標
 - ・キャリア形成及び多様性を理解した働き方の研修を実施し、その参加率を80%以上にする。
 - ・男性の配偶者、産前産後休暇期間内の「育児休暇（1週間）」取得率100%にする。
（産前産後休暇の制定 現在は配偶者出産時の休暇は2日）
4. 取組内容
 - 働き方に関する意識改革
 - ①研修の実施
 - 令和3年4月～ 一般職（係長以下）、管理職（グループ長補佐・副グループ長）、管理職（グループ長・部次長・部長）、シニア層に分けた継続的なキャリア研修（5ヶ年計画）の検討
多様性を理解した働き方に関する研修の検討
 - 令和3年9月～ 研修を毎年各1回以上実施
 - 令和6年4月～ 3年間の研修を振り返り、役職の分け方や研修内容等を再検討
 - 令和6年9月～ 引き続き研修を実施
 - ②学外者との交流
 - 令和3年4月～ 輝く女性の活躍を加速するちばのリーダーの会賛同企業の管理職と意見交換の実施およびその情報共有の強化
 - ③人事制度の検討
 - 令和3年4月～ コース別雇用管理制度の検討（総合職、一般職制等）
 - 男性も含めたワークライフバランスのとれた働き方への取り組み
 - 令和3年4月～ 男性版産前産後休暇（配偶者の産前産後休暇中における1週間の休暇）の規程制定に向けた検討
規程策定、教職員への研修等働きかけの実施
 - 令和4年4月～ 取得の義務化
 - 令和5年4月～ ライフイベント別の福利厚生に関するハンドブックの作成

なお、各部署から選出された女性活躍推進メンバーでの定例会を行い、各部署の改革の進捗状況等を共有することとする。

以 上