国立大学法人神戸大学 行動計画

女性教員を増やし，教育・研究において女性がより活躍できる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2年4月１日～令和７年３月３１日までの５年間

２．本学の課題

課題：神戸大学全体における常勤の男女別採用比率に大きな差は見られないが，教員においては依然として女性の割合が低い。

３．目標

- 常勤の女性教員採用比率を 30%以上とする。
- 教員における男女の継続勤務年数の差を3年以下とする。

４．取組内容と実施時期

取組１：学域別女性教員の採用比率をHPで公表し、採用比率の低い学域に対し男女共同参画担当理事および男女共同参画推進室長がヒアリングを行う。また女性教員限定公募を実施した部局にはインセンティブ経費を配分し、積極的な女性教員採用を促す。

令和２年 ４月～
- 学域別女性教員の採用比率をHPで公表する。
- 採用比率の低い学域を男女共同参画担当理事および男女共同参画推進長が訪問し、女性教員の採用計画に関するヒアリングを行う。
- 在籍比率が低い学域が女性教員限定公募を実施した場合、インセンティブ経費を配分する。

（令和３年度以降、毎年継続して行う。）

取組２： 女性教員のワークライフバランスおよび研究力の向上を支援する取組を行い、女性教員の勤続年数を伸ばす。

令和2年　4月～
- 男女共同参画推進室が、女性教員に対し長く働き続けられる環境整備のためのヒアリングを行う。
- 育児や介護中の女性研究者を支援する制度の実施とFD等で周知する（令和3年度以降、毎年継続して行う）。
- 女性教員の研究力およびマネジメント力を高めるセミナーを実施する（令和3年度以降、毎年継続して行う）。

令和3年　４月～
- ヒアリングの結果をもとに、女性教員が長く働き続けられる環境整備のための施策を検討する。

令和4年　４月～
- 検討結果に基づき必要な措置を講じる。

令和5年　４月～
- 女性教員へのヒアリングを再度実施し、環境整備の進捗状況を確認する。

令和6年　4月～
- ヒアリングの結果をもとに、女性教員が長く働き続けられる環境整備のための施策を検討する。

●女性の活躍に関する情報公開（国立大学法人　神戸大学）

	項目	データ	データ更新時点
1．採用	採用した労働者に占める女性労働者の割合	（全体）　62.45%	R5.6
		（役員　常勤）　0.00%	
		（役員　非常勤）　0.00%	
		（教員　常勤）　24.11%	
		（教員　非常勤）　46.40%	
		（教諭　常勤）　26.67%	
		（教諭　非常勤）　80.00%	
		（事務系　常勤）　84.51%	
		（事務系　非常勤）　96.76%	
		（医療系　常勤）　81.56%	
		（医療系　非常勤）　100.00%	
		（技術系，施設系　常勤）　65.45%	
		（技術系，施設系　非常勤）　71.60%	
		（図書系）　60.00%	
		（再雇用職員）　14.29%	
	男女別の採用における競争倍率		
	労働者に占める女性労働者の割合	57.49%	R5.6
2．継続就業・働き方改革	男女の平均継続勤務年数の差異	（全体）　4.3年（男性　13.8年　女性　9.5年）	R5.6
		（教員　常勤）3.4年（男性　14.9年　女性　11.5年）	
	10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別継続雇用割合		
	男女別の育児休業取得率		
	労働者の一月当たりの平均残業時間	11.93時間	R5.6
	有給取得率		
3．評価・登用	係長級にある者に占める女性労働者の割合	17.09%	R5.6
	管理職に占める女性労働者の割合	34.15%	R5.6
	役員に占める女性労働者の割合	28.57%	R5.6
4．再チャレンジ	男女別の職種又は雇用形態の転換実績		
	男女別の再雇用又は中途採用の実績		

【男女の賃金の差異の情報公開】

	男女の賃金差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	74.6%
正社員	70.3%
パート・有期社員	84.1%

説明欄

対象期間：令和４年度（2022年4月1日から2023年3月31日）
対象者に、本学学生身分の者を雇用する職種は含まない。