

女性活躍推進法に基づく 神戸大学 行動計画

女性の個性と能力が十分に発揮できる雇用環境の整備を行うことに加えて、すべての職員のウェルビーイングの向上に資する職場環境の拡充に向けて、女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和7年4月1日～令和9年3月31日までの2年間

2. 本学の課題

- ①意思決定過程(管理職)における女性比率を更に高める必要がある。
- ②すべての職員のウェルビーイングの向上を目指して女性が活躍できる環境を整えるために、育児休業取得率の女性の高水準を維持し、男性の取得率を向上させる必要がある。

3. 目標

- ①教授における女性比率を15%以上とする
- ②育児休業取得率の女性の高水準を維持し、男性の取得率を向上させる。
 - ・女性職員 育児休業取得率80%
 - ・男性職員 育児休業取得率30%

4. 取組内容と実施時期

目標①に対する取組と実施時期

学域別女性教授比率をHPで公表し、女性教授比率の低い学域に対しインクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター長およびジェンダー平等推進部門長がヒアリングを行う。また承継内女性教授昇任支援制度を実施し、女性教授の積極的な増加を促す。

令和7年 4月～ ・学域別女性教授比率をHPで公表する。
・女性教授比率の低い学域に対しインクルーシブキャンパス&ヘルスケアセンター長およびジェンダー平等推進部門長がヒアリングを行う。
・承継内女性教授昇任支援制度を実施し女性教授の増加を促すとともに、管理職を対象にした意識啓発を行う。
(令和8年度も継続して行う。)

目標②に対する取組と実施時期

職員の育児休業取得率の把握を行うとともに、育児休業の積極的な取得を促すメッセージの発信や育児休業取得率の向上を実現した部署の好事例を情報共有し、育児休業取得率を向上させる。

令和7年 4月～ ・職員の育児休業取得状況の把握を行うとともに、育児休業の積極的な取得を促すメッセージを配信する。
・育児休業制度や復帰後の両立支援を積極的に周知し、育休を取得しやすい環境を醸成する。

令和8年 4月～ ・育児休業取得率向上の取り組みの効果がみられる部署の公表を行うとともに、好事例をHPを通じて情報共有する。
・育休取得者のロールモデルを通して、希望者の育休取得への不安を払拭する。

	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) 66.20%	R6.6										
		(役員 常勤) 0.00%											
		(役員 非常勤) 50.00%											
		(教員 常勤) 23.35%											
		(教員 非常勤) 51.49%											
		(教諭 常勤) 58.82%											
		(教諭 非常勤) 62.50%											
		(事務系 常勤) 80.00%											
		(事務系 非常勤) 93.22%											
		(医療系 常勤) 87.70%											
		(医療系 非常勤) 100.00%											
		(技術系, 施設系 常勤) 68.35%											
		(技術系, 施設系 非常勤) 83.33%											
		(図書系) 60.00%											
	(再雇用職員) 31.25%												
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	58.14%	R6.6											
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) 4.2年 (男性 13.9年 女性 9.7年)	R6.6										
		(教員 常勤) 2.8年 (男性 15.0年 女性 12.2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	11.71時間	R6.6										
	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	18.21%	R6.6										
	管理職に占める女性労働者の割合	36.36%	R6.6										
	役員に占める女性労働者の割合	28.57%	R6.6										
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】													
<table><tr><td></td><td>男女の賃金差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)</td></tr><tr><td>全労働者</td><td>73.9%</td></tr><tr><td>正社員</td><td>70.3%</td></tr><tr><td>パート・有期社員</td><td>82.9%</td></tr></table>			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	73.9%	正社員	70.3%	パート・有期社員	82.9%	<table><tr><td>説明欄</td></tr><tr><td>対象期間：令和5年度（2023年4月1日から2024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。</td></tr></table>		説明欄	対象期間：令和5年度（2023年4月1日から2024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。
	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	73.9%												
正社員	70.3%												
パート・有期社員	82.9%												
説明欄													
対象期間：令和5年度（2023年4月1日から2024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。													