

## 学校法人昭和大学 行動計画

女性が管理職として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：平成28年4月1日～平成33年3月31日

2. 本学の課題：女性比率は高いが、管理職割合（特に事務系）については伸びが少ない。

3. 目標と取組内容・実施時期

取組目標：事務系職員について、管理職における女性労働者割合について10%を目指す。

取組内容・実施時期：

取組1：人事評価基準について見直しを図る。

- 平成28年6月～ 男女別に評価を検証し、現在の人事評価について、男女公正な昇進基準となっているか精査し、必要に応じて新しい評価基準を検討する。
- 平成31年1月～ 新しい評価基準について試行開始。（第1回目）課題を検証する。
- 平成32年1月～ 新しい評価基準について試行開始。（第2回目）課題を検証する。
- 平成33年1月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組2：女性職員が、管理職としてのキャリアを形成しやすい風土を築く。

- 平成28年5月～ 現行の育児（介護）休業制度、短時間勤務制度について問題点を抽出する。
- 平成29年1月～ 抽出した問題点について、制度変更が必要な部分は改定を行う。
- 平成32年5月～ 改定した運用に伴う満足度およびキャリア形成に関する意識調査を行う。
- 平成33年2月～ 調査結果をふまえ、制度変更の必要有無を検証し、改定を行う。