

学校法人昭和医科大学 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：令和8年4月1日～令和13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

目標1：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20%を目指す。

目標2：女性正職員の平均勤続年数を10年以上にする。

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。

○令和8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。

○令和11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。

○令和12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。

○令和13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。

○令和8年5月～ 育児（介護）休業制度、短時間勤務制度について周知徹底を行い、問題点の抽出を行う。

○令和9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。

○令和12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。

○令和13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。