

## 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく東京大学一般事業主行動計画

教職員の仕事と生活の両立を推進し、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うことによって、教職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

本行動計画に基づいて実施する取組は、男女共同参画室において定期的の実施状況等を検証し、その後の取組等に反映させていくものである。

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

- (1) 女性教員の採用者が少なく、教員に占める女性の割合が低い。
- (2) 中堅職員の残業時間が他に比べて多い。
- (3) 管理職における女性の割合が低い。
- (4) ワーク・ライフ・バランス意識が十分徹底されていない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：第3期中期計画に基づき、女性教員比率を25%まで高めることを目指していく。

<取組内容1>

- ① 平成28年4月～ 女性の教員志望者を増やす観点からの工夫を加えつつ、キャリアパス・ロールモデルを提示する女子学生向けイベントを継続的に実施していく。
- ② 平成28年4月～ 女性教員フォローアップ・メンターシステムを導入し、毎年度見直しを図りながら実施していく。
- ③ 平成28年9月～ 女性の積極的採用及び活躍推進について管理職層等に向けた継続的かつ効果的な意識啓発を検討し、平成29年度から毎年度実施していく。  
その際には、准教授以上の女性教員を増加させることに留意する(②についても同様)。

目標2：残業時間が労使協定で定める努力時間以内（1ヶ月25時間以内、1年間200時間以内）となる教職員を増やしていく。

<取組内容2>

- ① 平成28年4月～ 長時間労働のあった職場に対して、原因分析を行い、人員配置や組織の見直しを含めた改善依頼を実施していく。

- ② 平成28年7月～ 全学会議において部局ごとの残業時間等の公表を行っていく。
- ③ 平成28年7月～ 役員より、長時間労働の抑制に向けたメッセージを発信する。

目標3：職員については、第3期中期計画に基づき、女性幹部職員の登用率を20%にすることを目指していく。また、教員については、管理職候補となる准教授以上の女性教員の増加を目指していく。

<取組内容3>

- ① 平成28年4月～ 女性職員が意欲的に自らのキャリアアップを考えられるように、階層別研修等の幹部講話による意識啓発を更に強化し実施する。
- ② 平成28年4月～ 係長・主任級を対象として実施している女性職員セミナーの対象を一般職員も含め拡充して実施する。
- ③ 平成28年4月～ 課長・事務長候補者選考の他薦による女性職員の応募者の増加を図り、選考試験結果を踏まえ女性幹部職員の積極的な登用を実施する。

※教員については、目標1の取組内容1の②及び③参照

目標4：仕事と生活を両立することができる働きやすい職場環境づくりを推進する。

<取組内容4>

- ① 平成28年4月～ ワーク・ライフ・バランスハンドブックの定期的更新及び周知を行う。
- ② 平成28年4月～ 休暇計画表の活用等による年次有給休暇の取得促進のための取組を実施する。
- ③ 平成28年4月～ 裁量労働制手引きの作成及び周知を行う。
- ④ 平成28年4月～ 変形労働時間制の適用拡大による柔軟な働き方を実現する。
- ⑤ 平成28年9月～ 男性の家庭生活（家事、育児、介護等）への関わり推進に係る雰囲気醸成のための意識啓発及びワーク・ライフ・バランスをより実効性のあるものとするための管理職層を中心とした意識啓発を検討し、平成29年度から毎年度実施していく。

※目標2及び4に基づく取組内容については、次世代育成支援対策推進法における行動計画とする。