

# 国立大学法人東京外国語大学一般事業主行動計画

## (次世代育成法・女性活躍推進法一体型)

男女共同参画の観点から、教職員がそれぞれの能力を十分に発揮できるよう、仕事と生活を両立できる働きやすい職場環境づくりに努め、さらに、女性教職員がより一層活躍できる環境を向上させるため、次の行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

平成30年4月1日から平成34年3月31日（4年間）

### 2. 本学の課題

- (1) 事務職員の管理職に占める女性の割合が低い。
- (2) 全ての教職員が働きやすい職場環境を目指すための取組を充実させる必要がある。

### 3. 目標と取組内容・実施時期

目標①： 事務職員の女性管理職（課長級以上）の割合を20%以上とする。

#### <取組内容>

平成30年4月～

- ・女性がキャリア形成に対する意識を高めるための研修を実施、または参加させる。
- ・他の機関の開催する上記の趣旨の研修で、参加可能なものについて情報を提供する。
- ・女性管理職候補者に対するメンター制度の検討

平成30年10月～

- ・本学における女性管理職のキャリアパス事例の紹介

平成31年4月～

- ・女性管理職候補者に対するメンター制度の実施

目標②： 仕事と生活（子育て、介護等）を両立できる環境づくりを進める。

#### <取組内容>

平成30年4月～

- ・子育てする教職員に対して、病児、病後児のベビーシッター支援事業を実施する。
- ・育児、介護に関する休暇・休業制度の積極的な取得を促し、男性の家庭参加に対する意識啓発を図る。
- ・育児休業や介護休業から復帰する教職員の希望に応じた業務環境の改善を検討し、必要な措置を行う。

目標③： 年次有給休暇の計画的な取得を促進し、職員の年間平均取得率 70%を目指す。

<取組内容>

平成 30 年 4 月～

- ・ゴールデンウィーク、夏季一斉休業、年末年始などと組み合わせた長期休暇の取得を促す。
- ・家庭内行事、記念日などにおける年次有給休暇の積極的な取得を促し、特に男性教職員の家庭参加に対する意識向上を図る。
- ・年次有給休暇の取得状況を年1回調査し、取得率が極端に低い職員については、その要因を調査し、必要な改善を行う。

目標④： 職員の時間外労働時間数を前年度比 5%縮減を目指す。

<取組内容>

平成 30 年 4 月～

- ・定時退勤日を設定し、学内放送や学内メールにより、原則、定時退勤の厳守を徹底する。
- ・事務の効率化や簡素化を進めるとともに、業務実態に則した適正な人員配置を行う。
- ・所定労働時間内における会議の開催を原則とする。

女性の活躍の現状に関する情報公表（平成 29 年 5 月 1 日現在）

①採用した労働者に占める女性労働者の割合（平成 28 年度末現在）

区分	女性労働者の割合
教員	25%
事務職員	54%
特定教員	50%
特定外国語主任教員	40%
特定外国語教員	0%
特定研究員	100%
特定専門員	50%
特定専門職員	100%
事務補佐員（臨時用務員含む）	※76%
教務補佐員（技術職員含む）	※73%
研究員／研究機関研究員	※67%
TA	※69%
RA	—
非常勤講師	※45%

※労働者の占める女性労働者の割合で算出

②男女の平均継続勤務年数（平成 29 年 5 月 1 日現在）

区分	男性	女性
教員	15.5 年	14.0 年
事務職員	12.2 年	8.8 年

③管理職に占める女性労働者の割合（平成 29 年 5 月 1 日現在）

区分	女性労働者の割合
副学長	50%
学長補佐	33%
部局長等	47%
部長	50%
課長	14%
全体	34%