

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、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

令和4年4月1日から令和8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>

令和4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を実施する。

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>

令和4年4月～

- ・事業所内保育所の設置や病児、病後児保育サービス利用者への支援を行い、仕事と子育てを両立できる環境を整備する。
- ・ライフイベント（育児、介護等）及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境整備の支援として、研究支援員を配置する。
- ・育児、介護に関する休暇・休業制度の積極的な取得を促し、特に、男性の育児参加等に係る休暇・休業の取得を促進する。
- ・育児休業や介護休業から復帰する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。
- ・在宅勤務を推進し、良好なワーク・ライフ・バランスを推進する。

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

<取組内容>

令和4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。
- ・ 子どもの入学式、卒業式、授業参観、保護者会等の学校行事への参加や、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： 職員の時間外労働の縮減に向けた取組を行う。

<取組内容>

令和4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（令和5年6月22日公表）

①管理職に占める女性労働者の割合（令和5年5月1日現在）

区分	女性労働者の割合	
副学長	25.0%	30.3%
学長補佐	45.5%	
部局長等	22.2%	
部長	0%	11.8%
次長・課長	12.5%	
全体	24.0%	

②男女の賃金の差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

区分	割合
全労働者	76.5%
うち正規雇用労働者	90.0%
うち非正規雇用労働者	126.9%

対象期間：令和4事業年度（令和4年4月1日から令和5年3月31日まで）

賃金：基本給、超過勤務手当、賞与等を含み、退職手当、通勤手当等を除く。

非正規雇用労働者：特定有期雇用職員、非常勤職員（学生雇用含む）、非常勤講師等を含み、派遣社員を除く。

③男女の平均継続勤務年数（令和5年5月1日現在）

区分	男性	女性
教員	13.5年	14.0年
事務職員	13.5年	11.2年