

学校法人東京理科大学 一般事業主行動計画

教職員全員が働きやすい環境、そしてこれまで以上に女性が活躍できる環境の整備を目指し、「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」に基づき次のように一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間

2020（令和2）年4月1日から2025（令和7）年3月31日までの5年間

2. 本学の課題

- （1）教育職員のうち女性教員が占める割合が少ない。
- （2）事務系管理職層において女性が占める割合が少ない。
- （3）教育職員の年次有給休暇取得率が事務職員に比べ低い。また、事務職員についても、人によって年次有給休暇取得状況に差がある。
- （4）超過勤務時間について、特定個人に超過勤務が集中する等様々な要因により、事務総局全体として継続した超過勤務時間減少ができていない。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：教育職員に占める女性の割合を20%以上にする。

<取組内容>

- ・2020年4月～ 教員公募の際、「女性受入方針」等を明示し、積極的な採用に努める。
- ・2020年4月～ 研究支援員制度等、特徴的な制度を紹介する動画を作成し、公募時にあわせて周知する。
- ・2020年4月～ ワークライフバランスを考慮した業務分担や、勤務時間の効率的活用方を検討する。

目標2：課長以上の立場にある事務職員に占める女性割合を15%以上、係長職にある事務職員に占める女性割合を25%以上とする。

<取組内容>

- ・2020年4月～ 女性比率が高い主事補・技師補階層、主任階層を対象とした階層別研修を実施し、職能要件に基づく能力育成とあわせ、上位役職昇任に向けた動機形成を図る。
- ・2020年4月～ キャリア形成の意欲喚起のため、自らの成長に向けた課題発見を目的とした研修を実施する。
- ・2020年4月～ 自己啓発研修（通信教育、オープンカレッジ等）についても、キャリア形成支援に係る内容に対し重点的な援助を図る。

目標 3：教育職員の年次有給休暇取得率を向上させ、全員が年間 7 日以上、事務職員については、全員が年次有給休暇取得日数年間 10 日を下回らないようにする。

<取組内容>

- ・ 2020 年 4 月～ 教育職員については、各学部等で検討の上、自組織における目標値を設定し、有給休暇取得率向上に向けた自発的な取組を促す。
事務職員については、部長及び課長等が部下の年休取得状況を把握・共有の上、業務計画の早期明確化や部単位での各課相互応援体制の構築等、計画的な休暇取得環境の整備を進める。
- ・ 2020 年 4 月～ 年次有給休暇取得状況については、定期的に各種会議体で報告し、ワークライフバランス向上への意識啓発を図っていく。
- ・ 2020 年 4 月～ 授業を実施しない夏期休暇期間には、公式会議を自粛することで年次有給休暇を取得し易い環境を整える。

目標 4：計画期間内において、各人の超過勤務の年間時間数が前年比を上回らないようにする。

<取組内容>

- ・ 2020 年 4 月～ 各課長等は、課内ミーティング等により、課員に所定時間内での業務終了について意識付けを行う。
- ・ 2020 年 4 月～ 各部署での閑散期等には積極的に定時退勤日を設定し、幹部職員による率先垂範を図る。
- ・ 2020 年 4 月～ 各課長等は配下の超過勤務状況を部長と共有し、部署単位で超過勤務削減を意識した業務遂行に努める。
- ・ 2020 年 4 月～ 特定個人に超過勤務が集中しないよう、業務命令に係る指揮命令系統を徹底する。課長はミーティング等を通じて課員の業務遂行状況を把握した上で均等に業務分担する。
- ・ 2020 年 4 月～ 人事課は超過勤務の実態を事務部局長会議に報告し、各部長の管理・指導の基礎資料とする。
- ・ 2020 年 4 月～ 繁忙期には、部長が事務総局運営会議と調整の上、部内異動での一時的な人員支援を図る等、臨機応変な組織運営を行う。
- ・ 2020 年 4 月～ 新たな行事等の実施については、効果・必要性等検討の上、既存行事との関係性も整理し、代替で廃止できるものは廃止する。
- ・ 2020 年 4 月～ 会議等については、極力電子メールや掲示板での代替に努める。

※目標 1 及び 2 に基づく取組は、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行動計画とし、目標 3 に基づく取組は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律と次世代育成支援対策推進法の両法、目標 4 については次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画とする。