

女性活躍推進法に基づく学校法人東洋大学一般事業主行動計画

2018年4月1日

自らの意思によって職業生活を営み、又は営もうとする女性教職員がその個性と能力を十分に発揮して職業生活において活躍することを推進し、豊かで活力ある学校の実現を図るため、次のように行動計画を策定する。

I. 計画期間：2016(平成28)年4月1日～2020(平成32)年3月31日まで（4年間）

※第1回行動計画を踏まえ、計画の再策定・見直しを図り、第2回行動計画として2018(平成30)年4月1日～2020(平成32)年3月31日の2年間の計画を実施する。第2回最終年度の2019(平成31)年度中に計画の再策定・見直しを図り、行動計画（第3回）を策定する。

<参考>10年間計画の目安 ※法律の有効期限:2016(平成28)年4月1日～2026(平成38)年3月31日(時限立法)

第1回行動計画：2016(平成28)年4月1日～2018(平成30)年3月31日の期間で実施済

第2回行動計画：2018(平成30)年4月1日～2020(平成32)年3月31日の期間で実施

第3回以降：2020(平成32)年4月1日～2026(平成38)年3月31日の期間で実施予定

II. 行動計画（第2回）内容

(1) 課題・分析等

長時間労働が前提となっていることから、女性の昇進が進まない

- ・採用女性割合は一定水準に達しており、継続勤務年数の男女差も少ないが、教職員ともに管理職に占める女性割合が低い。
- ・特に、最初の管理職に位置付けられる課長補佐の女性職員の割合が低い。これは、非管理職から管理職となる過渡期であり、双方を期待される現状において、労働時間・休憩・休日規定の適用除外という環境に無理が生じていることも原因の一つである。その結果、生活と仕事の両立が図りにくくなる課長補佐という役職に魅力を見出せない女性職員の昇進意欲が低下する状況となっている。
- ・時間あたりの生産性（質重視）よりも期間あたりのアウトプット量（労働時間数重視）によって評価される職場風土が根強く残っているため、性別に関わらず、生活と仕事の両立を望む職員ほど昇進が進みにくい。
- ・個人の生活より長時間労働を優先するような労働意識を改善し、労働者の意思を尊重した上での適正な昇進を行うべきである。労働者一人一人の生活や個人の時間を大切に考える法人へと改める。

(2) 定量的目標

- ・専任職員（常勤嘱託除く）の課長補佐の女性割合を「30%」とする

【2017年度データ（2017.8.1時点）：26.7%】

- ・専任職員（常勤嘱託除く）の所定外労働時間数を「月平均25時間以内」とする

【2016年度データ：男 平均36.3h、女 平均32.7h、男女 平均34.7h】

- ・専任教員に占める女性比率を「24.9%」とする（女性教員197人／教員数792人）

※文部科学省平成26年度「スーパーグローバル大学創成支援」TOYO GLOBAL DIAMONDS 調書より（2019(平成31)年度目標値）

【2017年度データ（2017.8.1時点）：27.6%（女性教員210人／教員数762人）】

（現時点では目標達成しているが、目標比率は今後も継続・維持する）

(3) 取組内容

① 育休者および育休復職者を対象とした能力開発・キャリア形成支援

2018(平成30)年4月1日～

- ・通信教育(業務改善関連強化)、語学研修及びTOEIC等受験費用補助、学内英会話等 の実施を継続(希望により休業中の資料配信等)
- ・学内研修の実施を継続(開催時間を時短者へ配慮する等、参加しやすい環境づくり)

2019(平成31)年4月1日～ 内容見直し →次期へ

② 女性管理職の育成

2018(平成30)年4月1日～

- ・管理職向け研修(課長補佐研修、課長研修、上級管理職研修)の実施を継続
- ・非管理職に向けてのOJT(日々の業務を通じて所属長より管理職業務の魅力等を非管理職へ伝達・指導)
- ・通信教育の実施を継続(マネジメント・リーダーシップ関連強化)

2019(平成31)年4月1日～ 内容見直し →次期へ

③ 職場風土の改善

2018(平成30)年4月1日～

- ・通信教育の実施を継続(業務改善及びマネジメント・リーダーシップ関連強化)

2019(平成31)年4月1日～ 内容見直し →次期へ

④ 残業時間管理の徹底

2018(平成30)年4月1日～

- ・事務局部長会を通して継続実施(次世代育成支援対策法行動計画と連携)
- ・管理職向け研修内で残業削減等に関するQ&A集の配布を継続実施

2019(平成31)年4月1日～ 内容見直し →次期へ