

国立大学法人東京海洋大学 行動計画

女性がより活躍できる雇用促進をめざし、ワーク・ライフ・バランスに留意した職場環境整備を行うため、以下のような行動計画を策定する。

1. 計画期間：平成28年4月1日～平成34年3月31日（2016年度～2021年度）

2. 本学の課題

本学構成員全体で採用される女性が少なく、特に教員においてはそもそも応募者が少なく、採用が進んでいない。

- 1) 本学における直近(平成26年度)の採用者女性比率は常勤全体で13%(事務職員:28.6%、教員:0%)と低い。全常勤教職員に占める女性比率は18.9%と低い状態にある。
- 2) 継続勤続年数の男女差は少ないが、管理職に占める女性割合が6.3%と低い。

3. 定量的目標

(以下いずれも計画終了時(H33年度)までに)

- ・期間終了時(H33(2021)年度)の女性教員比率を総数の20%にする。
- ・教職員における女性の採用割合を全体で20%以上にする。

4. 取組内容

取組1：採用の裾野を拡大し、採用拡大に向けた工夫に取り組む

- 平成28年4月～ ・女性教職員の採用を活性化するための方針の検討及び体制、しくみの整備
- 平成29年4月～ ・女性教職員の採用を活性化するための体制の実施
- 平成30年4月～ ・女性教員等採用に関するインセンティブの導入

取組2：管理職登用における女性割合を増やす方針や目標の設定

- 平成28年4月～ ・教職員の現行評価制度の見直しと問題点の検証及び能力開発に関する情報収集と導入のための検討
- 平成30年4月～ ・教職員のワーク・ライフ・バランスの向上に効果的な施策の導入と検証
・職員のキャリア形成に関する能力開発プログラムの実施、研修・教育制度の設計、研修機会の提供

取組3：働きやすい職場環境づくり（両立支援等、継続事業）

女性研究者対象の両立支援事業を継続し、女性研究者支援施設のバリアフリー化など施設の整備を行い、また、時間の意識を高め業務効率化を図る努力により教職員の時間資源を確保し、多様な働き方が可能な働きやすい職場環境作りに貢献する。

- 平成28年4月～
 - ・女性の育休希望者の取得率100%を維持する
 - ・男性の育休取得を促し、1名以上の取得をめざす。
 - ・教職員ともにライフイベントを理由とした離職者の低減を維持する。
- 平成30年4月～
 - ・ワーク・ライフ・バランスの向上に効果的な施策の導入とフォローアップ
 - ・専門家による出産育児のメンタルサポート
 - ・ライフイベント時の研究サポーターの充実
- 平成31年4月～
 - ・女性研究者支援施設等のバリアフリー化の実施
 - ・管理職向けに男女共同参画推進関連イベント開催により、女性活躍推進に関する意識醸成を図る
 - ・ライフイベントに関するコミュニティ、ネットワークを作り、男女区別なく協働できる職場風土を醸成する

取組4：働き甲斐のある評価制度の検討（協働意識の醸成）

男女が協働してより働きやすい環境整備に取り組み、同時に働き甲斐の創出を行うため以下の項目の検討を進める

- 平成28年4月～
 - ・教職員が柔軟な働き方を選択できる環境整備をめざし、個人活動などそれに対応した多様な評価制度の整備について検討を開始する。
 - ①ライフイベントによる研究の中断や時短勤務等
 - ②在宅勤務やテレワーク等柔軟な働き方
 - ③裁量労働制と育休等両立支援制度との関わり
 - ・各学部既存委員会等の見直し
- 平成29年4月～
 - ・教員の個人活動評価の実施
- 平成31年4月～
 - ・教員の業績、能力及び責任に関する評価システムの整備
 - ・教員の個人活動評価制度の見直し
 - ・各学部委員会の削減の実施などによる教職員の負担軽減（H33年度末までに20%削減）