

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

2025（令和7）年4月1日から2030（令和12）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：計画期間終了時（2029年度：5月1日時点）において、教育職員に占める女性の割合を20%以上にする。

<取組内容>

- ・2025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。
- ・2025年4月～ 研修等を通じ、ダイバーシティ推進の風土醸成を進める。

目標2：計画期間終了時（2029年度：5月1日時点）において、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35%以上とする。

<取組内容>

- ・2025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。
- ・2025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。
- ・2025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、年間 7 日以上取得する者の割合を、教員全体の 40%以上とする。事務職員については、年間 10 日以上取得する者の割合を、事務職員全体の 85%以上とする。
上記割合は、2025 年 1 月～2028 年 12 月の期間の平均値で測定する。

<取組内容>

- ・2025 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、及び各組織での自発的な有休取得率向上の取り組みを促す。
- ・2025 年 4 月～ 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、精査の上での取捨選択による総業務量の削減等、計画的な休暇取得環境の整備を進める。
- ・2025 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：事務職員一人あたりの年間（三六協定対象期間）超過勤務時間数の平均値を、年間 100 時間以下とする。
上記平均値は、2024 年 6 月～2029 年 6 月の期間の値で測定する。

<取組内容>

- ・2025 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。
- ・2025 年 4 月～ 各部署においてテレワークを積極的に活用し、業務にメリハリを付け集中的に取り組むことを通じた生産性向上を図る。
- ・2025 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。
- ・2025 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。
- ・2025 年 4 月～ 会議等については、参加者を厳選の上、各種デジタルツールを活用し短時間かつ効率的に実施する。
- ・2025 年 4 月～ 各課長等は、男性育休や介護事由での休暇等による配下専任事務職員の不在者が増加していくことを予め想定した業務ローテーションを組む。

※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。