

東京農工大学 行動計画

職員が仕事と生活の調和を図ることができ、また、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和4年4月1日～ 令和8年3月31日

2. 本学の課題

課題1：管理職（課長級以上^(注)）に占める女性人数が少ない。（4人）

課題2：職員の年間所定外労働時間が多い。（平均265時間）

3. 目標

目標1. 管理職（課長級以上^(注)）に占める女性の人数を6人以上にする。

目標2. 職員の所定外労働時間を、1人あたり年間200時間以下とする。

4. 取組内容

(1) 女性管理職の養成

- ①事務職員（係長、室長・副課長級）を対象とした管理職養成のためのキャリア形成支援研修の検討、実施する。（令和4年度以前からの継続取組）
- ②事務職員のキャリアプランを上司が確認・把握し、中長期的な視点での本人のワーク・ライフ・バランスに沿った育成を行う。（令和4年度以前からの継続取組）
- ③女性教育職員の管理職登用のために管理運営への積極的な関わりを推進する。（令和4年度以前からの継続取組）

(2) 女性教育職員の採用・育成

- ①教育職員の採用に当たっては、各部局等において女性の採用目標値を設定する。（令和4年度以前からの継続取組）
- ②女性未来育成機構において、ライフイベント支援（研究環境整備と両立支援）、上位職登用（登用促進と研究・管理運営力向上プログラム）、キャリアデザイン（教育・研究力向上プログラム）及び全国ネットワーク連携（ダイバーシティネットワークの連携促進）の4つの取組を促進し、教育力と研究力に秀でた、質の高い女性研究者を育成する。

(3) 所定外労働時間の削減

- ①部署別に毎月の時間外労働時間を把握し、管理職員に報告する。
- ②恒常的に時間外労働時間が多い部署、職員を把握し、管理職員は業務の平準化計画を策定する。
- ③ノー残業デーの実施日には定時以降の委員会、打ち合わせを原則禁止とし、職員の定時退庁を徹底する。
- ④平常時においても在宅勤務の実施を継続し、職員の業務効率化を推進する。

(注)「課長級以上」とは、事務職員にあつては、課長・監査室長以上、教育職員にあつては、部局長、副学長、図書館長をいう。