「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」
及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく

国立大学法人一橋大学 一般事業主行動計画

本学では、教職員が仕事と家庭生活を両立できるような働きやすい職場をつくり、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うことによって、教職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

１．計画期間　　2022 年４月１日～2026 年３月 31 日（４年間）

２．本学の課題
（１）採用した教員に占める女性の割合が低い。
（２）女性事務職員の平均勤続年数が男性より短い。
（３）仕事と家庭生活を両立させる働きやすい職場づくりを継続して進める必要がある。
（４）役員及び事務局の課長代理以上のポストについて、女性の占める割合が低い。

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：全学における女性教員採用比率が行動期間の年平均 20%以上となることを目指す。

＜取組内容＞
〇2022 年４月～
・　全学の教員人件費管理計画を踏まえ、各部局において、女性教員を積極的に採用する。また、人事委員会において、女性教員の採用状況を確認しながら、着実な採用を進める。

目標２：事務職員の男女の平均継続勤務年数の差異（女性の平均継続勤務年数／男性の平均継続勤務年数×100（%））が 70%以上となることを目指す。
目標３：ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発を図り、仕事と家庭生活の両立を支援する職場環境づくりを推進する。

＜取組内容＞
〇2022 年４月～
・　出産、育児、介護等による休暇・休業を検討する教職員に対して、就業規則で定める各種制度を説明し、利用を促進する。
・　仕事と不妊治療の両立支援のための休暇を整備する。
・　休日に学内で実施する全学行事における託児環境の整備を継続して行う。

・　平日の就業時間、残業時間又は休日に学修、教育研究活動、業務に従事する時のベビーシッター利用支援を継続して行う。
・　出産、育児、介護等のライフイベント中の研究者に研究支援を行う研究支援員を配置し、育児等と研究の両立支援を継続して行う。
・　教職員のための「育児・介護支援制度ガイドブック」を随時更新し、内容を充実させるとともに、イントラネット等を利用した周知を行うことで、支援制度の活用を引き続き促す。
・　「帰宅しやすい環境づくり」と「労務管理の徹底」を２本の柱とする所定時間外労働削減の取組を引き続き実施する。
・　年次有給休暇を容易に、かつ計画的に取得できるようにするため、年次有給休暇取得計画表の活用を促すとともに、年次有給休暇の連続した取得の奨励について、イントラネット等を活用して引き続き周知する。

目標４：女性役員を登用するとともに、事務局の課長代理以上の女性職員数を増加させる。

＜取組内容＞
〇2022 年４月～
・　女性役員を登用する。
・　事務局の課長代理以上のポストについて、女性職員を登用するとともに、さらなる改善策を検討する。

※　目標３に基づく取組内容については、次世代育成支援対策推進法における行動計画とする。

女性の活躍推進に関する情報公表

①　役員に占める女性の割合（令和５年度末現在）

全体	男性	女性	割合
９名	７名	２名	22.2%

②　男女の平均勤続勤務年数の差異（令和５年度末現在）

区分	男性	女性	事務職員の男女の平均継続勤務年数の差異（女性の平均継続勤務年数／男性の平均継続勤務年数×100（%））
教育職員	10.1年	13.3年	132%
事務職員	12.1年	10.1年	83%