

一般事業主行動計画

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構

独立行政法人大学改革支援・学位授与機構(以下「機構という。」)は、女性職員の活躍推進と職員のワーク・ライフ・バランス(仕事と家庭の両立)の実現を図ることが組織の活性化や業務の質の向上に資するとの認識に立ち、全員が働きやすい職場環境を作ることによって職員がその能力を十分に発揮することを目的として、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第8条及び次世代育成支援対策推進法第12条の規定に基づき、次のように行動計画を定める。

1. 計画期間 令和3年4月1日～令和8年3月31日(5年間)

2. 機構の課題

- (1) 女性の採用・登用の推進に取り組む必要がある。
- (2) 男女ともに働きやすい職場づくりを一層充実する必要がある。
- (3) 女性委員の割合の拡大を図る必要がある。

3. 目標、取組内容と取組時期

目標1. 女性の採用・登用の推進

- (1) 女性教員の積極的採用・登用(女性教員比率30%以上)
- (2) 役員・管理職における女性の登用目標の達成(役員は20%、管理職は18%)
- (3) 女性職員の積極的採用、係長以上への登用推進(新採用時40%以上、係長以上の30%以上)

主な取組内容

- ・教員を公募する際に、女性の応募を歓迎する旨を明記。公正な評価に基づき、女性教員を積極的に採用・登用
- ・「事務系職員人材育成ポリシー」の継続的推進
- ・昇進においてライフイベントを考慮するなどにより、女性の係長以上への登用を促進

目標2. 男女ともに働きやすい職場づくりの推進(働き方改革、ワーク・ライフ・バランスの実現)

- (1) 所定外労働時間(年間1人当たり)200時間程度
- (2) 年次有給休暇取得率70%(年間14日)以上(リフレッシュ休暇等を含まない)
- (3) 男性職員の育児休業の取得率30%以上
- (4) 子どもの出生前後における父親の休暇取得率100%、5日以上連続休暇の取得率50%以上

主な取組内容

- ・妊娠・出産・育児・介護支援に関する制度の整備・充実、職員への周知
- ・「今後の職場づくりに関する取組みについて」の継続的推進
- ・所定外労働時間の縮減(課別状況の公表など)、定時退勤の推進(ノー残業デーなど)、年次有給休暇・連続休暇の取得促進(課別状況の公表など)、管理職員等の人事評価への適切な反映
- ・業務改善提案制度を含む業務の簡素化・合理化の積極的な推進
- ・会議のルール徹底(1時間ルール、原則として勤務時間外や連休前後には行わないなど)

目標3. 女性委員の割合の拡大

- ・機構の評議員会等における女性委員の割合20%

主な取組内容

- ・委員候補者の推薦に関し、推薦依頼を行う際に、女性の推薦に配慮するよう求めるとともに、機構における選考時に男女比を考慮

(注)「3. 目標、取組内容と取組時期」の取組時期は、全て令和3年度～令和7年度

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律第20条第2項に基づく公表事項

職員に占める女性職員の割合

職種	令和3年4月1日現在			令和4年4月1日現在			令和5年4月1日現在			令和6年4月1日現在			令和7年4月1日現在		
	総数	女性数	女性の割合	総数	女性数	女性の割合	総数	女性数	女性の割合	総数	女性数	女性の割合	総数	女性数	女性の割合
教 員	18	3	16.7%	20	5	25.0%	20	5	25.0%	19	5	26.3%	19	5	26.3%
教 員(短時間勤務)	2	0	0.0%	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－	－
調査研究補佐員(短時間勤務)	2	2	100.0%	2	1	50.0%	4	3	75.0%	5	4	80.0%	3	3	100.0%
事務職員	161	70	43.5%	153	72	47.1%	162	77	47.5%	158	76	48.1%	159	79	49.7%
事務職員(短時間勤務)	21	20	95.2%	23	20	87.0%	22	20	90.9%	22	17	77.3%	20	17	85.0%
派遣職員	5	5	100.0%	4	3	75.0%	2	2	100.0%	18	18	100.0%	4	3	75.0%