

「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」
に基づく東京大学一般事業主行動計画

1. 計画期間 令和6年4月1日～令和9年3月31日（3年）

2. 本学の課題

- (1) 女性教員の採用比率及び教員に占める女性割合が目標値に達していないため、これを高めていく必要がある。
- (2) ジェンダー平等に配慮した働きやすい環境整備及び固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアスの解消を推進する必要がある。
- (3) 大学院生からシニアまでのシームレスな女性研究者キャリアアップ支援を推進する必要がある。
- (4) インクルーシブなキャンパスづくりを推進する必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

女性活躍推進法「①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」より

目標1：採用した教員に占める女性比率を30%まで高めることを目指していく。

<取組内容1>

- ① 令和6年4月～実施中の女性教員加速サポート事業を見直し、より効果の高い支援策を実施する。
- ② 令和6年4月～女性の積極的採用及び活躍推進の重要性について、教職員に向けた継続的かつ効果的な意識啓発を実施する。
- ③ 令和6年4月～研究職のキャリアを目指す女性博士課程学生が増加するよう、スキルアップ支援を実施する。

女性活躍推進法「②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」より

<次世代法「①雇用環境の整備に関する事項」より>

目標2：男性の育児休業（育児目的休暇を含む）の取得率を50%以上に高める。

<取組内容2>

- ① 令和6年4月～固定的な性別役割分担意識や無意識のバイアスの解消などの意識改革や行動変容を推進するため、意識啓発を継続して実施する。
- ② 令和6年4月～休業制度及び休暇制度を広く周知し、教職員の認知度を高め、男性教職員の育児への参加を推進する。

次世代法「①雇用環境の整備に関する事項」より

目標 3：全構成員を対象とした女性の活躍推進及び能力発揮に向けた職場風土の改革に関する研修等を実施するとともに、管理職層向け研修、女性研究者向け研修を充実していく。

<取組内容 3>

- ① 令和 6 年 4 月～女性研究者のキャリアアップ支援、マネジメント研修、メンター制度を推進する。
- ② 令和 6 年 4 月～管理職向けの意識啓発等を推進する。
- ③ 令和 6 年 4 月～ICT の活用や働き方改革等を含め、女性教職員の業務の継続性を高める取組を実施する。

次世代法「②その他次世代育成支援対策」より

目標 4：子どもが訪れやすいキャンパス作りを進める。

<取組内容 4>

- ① 令和 6 年 4 月～授乳室の設置、子どもの利用に配慮したトイレの設置を推進する。
- ② 令和 6 年 4 月～新センターを中心に、教職員の子ども及び地域の子どもを対象とした体験活動プログラム等の企画を進めるとともに、各部局の取組を支援する。