

# 東京工業大学

## 男女共同参画推進第1次行動計画

### <行動計画策定の目的>

- 本学は、平成20年度に「男女共同参画ポリシー」、「男女共同参画を推進するための基本指針」及び「東京工業大学における科学技術研究者に適した育児支援制度の整備に関する取り組み」を策定した。
- これらのポリシー等を基に、男女共同参画を着実に推進するため、平成30(2018)年度までの行動計画を策定する。
- 行動計画は、具体的な行動内容や実施時期の目安を示し、学内へ共通認識を広めると共に、長期的に実施すべき事項及び短期的な成果と目標を明示するためのものである。
- 本行動計画は、男女の構成比率を適正値にするため、女性教職員支援、特に女性研究者支援を重点事項として、実施する。

### 1. 実効性の確保

- 第2期中期目標・中期計画
  - 中期目標・中期計画に男女共同参画の推進を明記
- 経費の確保
  - 学長裁量経費及び130周年事業経費の一部を充当
- 学長及び部局長のリーダーシップによる推進

### 2. 意識改革

- ワーク・ライフ・バランス
  - ・ワーク・ライフ・バランスが重要であるという意識を教職員が共有するための方策を実施する。
  - ・会議の開催時間を原則、17時15分までとする。
- 人事評価の多様化
  - 社会的な活動など、評価項目の多様化を促進する。
- ハラスメントの啓発活動
  - あらゆるハラスメントを許さないための行動を継続する。

### 3. 育児支援

- (1) 育児中の研究者向け支援
  - RA・研究支援員配置による研究支援
  - TA配置による教育支援
  - 事務員等配置による事務支援
- (2) 全教職員・学生向け支援
  - ベビーシッター経費補助による一時保育支援
- (3) 育児支援用パンフレットの作成
  - 育児関係の制度等をわかりやすくまとめたパンフレットの作成

### 4. 施設・環境整備

- 相談室
  - ・女性向けの相談室開設
  - ・育児・介護などに関して、男性も利用できる相談・情報提供室へ発展

- キャンパス内の防犯性向上
  - ・外灯の整備
  - ・トイレの防犯ブザー整備 など
- 休憩室整備
  - ・既存休憩室の情報収集
  - ・休憩室がない地区への整備

## 5. 勤務態勢・制度の整備

- 部分就業制度
  - 育児中の教員が、業務の一部に復帰しやすくなるような制度
- 出産・育児・介護による任期付き教員の任期延長制度
  - 任期付き教員が育児休業等を利用しやすくなる制度
- 柔軟な勤務態勢
  - 教職員が柔軟な勤務態勢をとれるような制度の検討

## 6. 意思決定組織の男女共同参画

- 平成 30 (2018) 年度には、女性職員の幹部登用率 (課長以上) を 20% まで高める。
- 平成 30 (2018) 年度までに、女性部局長等を 1 名以上任命する。

## 7. 女性教員増員の推進

- 大学全体目標
  - 毎年の新規採用教員のうち女性割合を理学系 20%, 工学系 15% とする。
- 部局目標
  - 全学の目標値にあわせて部局の女性教員 (常勤) 比率の目標を設定する。
- 学長裁量ポスト及び部局ポストの活用
- 部局経費配分のインセンティブ
  - 女性教員目標数に対する新規採用数・達成率に応じて部局経費を配分する。

## 8. 人材確保

- 多彩な人材の確保
  - 学長から選考委員会委員長宛に多彩な人材の確保について通知する。
- 教員公募ページで女性研究者支援アピール
  - 「本学では、様々な女性研究者支援に取り組んでいます。」と明記する。
- 女性研究者のための登録サイトの活用
  - 教員選考委員会委員長は、当該サイトの登録者情報を閲覧し適正な候補者がいた場合、積極的な応募を促すこととする。

## 9. 人材育成

- 女性教員等へのエンカレッジ
  - 優秀な女性教員等を表彰する賞の創設
- 優秀な若手の育成
  - 優秀な若手研究者が切磋琢磨する環境整備
    - (例: 学振 PD と同等の東工大 PD ポジションの創設)
- 優秀な高校生獲得