

学校法人法政大学 女性活躍推進のための行動計画

女性が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

2024年4月1日 ～ 2028年3月31日（4年間）

2 本学の課題

- (1) 大学専任教員に占める女性教員の割合が少なく、分野による偏りが大きい。
(特に理工系分野の専門分野を担当する助手・助教以外の専任女性教員の割合が少ない。)
- (2) 専任職員の採用における男女別競争倍率、男女の継続勤続年数に大きな差はみられないが、管理職に占める女性の割合が少ない。
(仕事とライフイベントの両立支援するための諸制度（育児短時間制度や看護休職等）については整備されているものの、両立しつつも昇進を視野に入れた動機づけを進める仕組みが不足している。)

3 目標

目標1 大学専任教員における女性教員の割合を27%に引き上げる。また、そのうち理系の学部・研究科・研究所等に所属する専任女性教員の割合を15%に引き上げる。
※2023年5月時点：大学専任教員769名、うち女性184名（23.9%）
上記のうち理系の学部・研究科・研究所等の所属201名、うち女性26名（12.9%）
2027年度までに：大学専任教員769名と仮定した場合、うち女性208名（27.0%）
上記のうち理系の学部・研究科・研究所等の所属201名と仮定した場合、うち女性31名（15.4%）

<対策>

- 2024年4月～ 新設されるダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンセンター（DEIセンター）および教学組織と連携し、女性教員の採用・育成強化及び教員の仕事とライフイベントの両立支援の具体的取組について検討する。
- 2025年4月～ 女性教員の採用・育成強化及び教員の仕事とライフイベントの両立支援の両面から具体的な取組施策を実行する。特に、ロールモデル共有の取組について強化する。

目標2 専任職員（事務職員）における女性管理職数（課長級以上）を30%に引き上げる。

※2023年6月時点：課長以上114名、うち女性23名（20.2%）

2027年度までに：課長以上114名と仮定した場合、うち女性35名（30.7%）

<対策>

- 2024年4月～ メンター制度の試行導入を継続し、全学本格導入に向けて検討を行う。現在育児中の職員に対して、「昇進に対する捉え方」「昇進にあたり不安を感じる事」についてヒアリング調査を行う
- 2025年4月～ ヒアリング結果を踏まえて、現在の管理監督職の働き方に関して問題点を洗い出す
- 2026年4月～ 多様なキャリアパスを受容するための方法を検討する
- 2027年4月～ 洗い出した問題点に対して解決手法を検討し、多様なキャリアパスを受容する方法と併せて制度導入（もしくは変更）について計画する

以上

女性の活躍に関する情報公表

(職員)管理職に占める女性の割合(2023年6月1日現在)

| 性別 | 課長職以上 | | 主任 | | 一般職 | |
|----|-------|-----|----|-----|-----|-----|
| | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 | 人数 | 割合 |
| 男性 | 93 | 80% | 54 | 60% | 116 | 48% |
| 女性 | 23 | 20% | 36 | 40% | 128 | 52% |
| 総計 | 116 | | 90 | | 244 | |

男女別の育児休業取得率(2023年度)

| 性別 | 教員 | 教諭 | 職員 |
|----|------|-------|-------|
| 男性 | 9.1% | 50.0% | 66.7% |
| 女性 | 100% | 100% | 100% |

男女の賃金の差異(2023年度)

| 区分 | 男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合) |
|----------|---------------------------------|
| 全労働者 | 79.8% |
| 正規雇用労働者 | 84.6% |
| 非正規雇用労働者 | 149.9% |

※期間に関わらず、2023年度中に雇用されていた者を対象としています。
※通勤手当を除いています。

学校法人 法政大学
2024年5月1日公開