

2021年4月1日

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

2021年4月1日 ～ 2024年3月31日（3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、女性管理職の割合が少ないことから、管理職を目指す女性が少ない。
(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25%に引き上げる。

※2020年5月時点：大学専任教員802名、うち女性189名（23.6%）

2024年度までに：大学専任教員802名と仮定した場合、うち女性201名（25%）」

<対策>

2021年4月～ 男女共同参画を推進・統括する組織の設置、及び事務局体制の強化をはかる。

2022年4月～ 第二期中期経営計画における施策の位置づけを踏まえ、学部等教学組織との協議を含めて、取組施策を開始する。

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。

※2020年6月時点：課長以上103名、うち女性17名（17%）

2024年度までに：課長以上103名と仮定した場合、うち女性31名（30%）」

<対策>

2021年4月～ 仕事と家事やライフイベントの両立を図ると同時に昇進を含めたキャリア形成促進に資する方策についての検討を開始する。

2022年4月～ 男女にかかわらず、入職後からのキャリア形成の見通しを持つための研修や情報交換・経験共有のための仕組みづくり等を検討し、可能なものから実施する。

2023年4月～ 育児・看護等により専任職員が休職した場合に専任職員で補充することが可能となる仕組みづくり（余裕人員の持ち方）を検討する。

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(2022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	95	81%	51	58%	118	49%
女性	22	19%	37	42%	125	51%
総計	117		88		243	

男女別の育児休業取得率(2022年度)

性別	教員	教諭	職員
男性	0%	25%	92%
女性	対象者なし	※	100%

※2022年度中に育児休業を取得した実績はあるものの、取得期間が複数年度にまたがるため、2022年度の対象者としてはカウントしていません。

男女の賃金の差異(2022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	79.3%
正規雇用労働者	85.1%
非正規雇用労働者	148.8%

※期間に関わらず、2022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
2023年5月1日公開