

**愛知県公立大学法人 一般事業主行動計画**  
(女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

**1 趣旨**

教職員が子育てと仕事を両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、法人全体でワーク・ライフ・バランスを推進するなど、教職員全員が能力を十分に発揮して、生産性の高い職場環境を構築できるようにするため、「女性活躍推進法」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づく行動計画を策定する。

**2 計画期間等**

**(1) 計画期間**

令和4年(2022年)4月1日から令和7年(2025年)3月31日まで(3年間)

**(2) 計画の見直し**

計画期間内において、社会環境の変化や教職員の要望等を踏まえ、必要に応じ計画を変更することができるものとする。

**3 当法人の課題**

**(1) 事務職員の時間外労働の縮減**

大学・法人を取り巻く環境が厳しさを増す中、事務職員に求められる職務の多様性や負担が増大しており、職場環境の改善が求められる。適切なワーク・ライフ・バランスを推進することで、働きやすい環境をつくることが喫緊の課題である。

**(2) 男性教職員の子育て目的の休暇の取得促進**

女性教職員が育児休業を100%取得している一方で、男性教職員の育児休業の取得率は16.7%と低い状況であり、男女とも仕事と育児を両立できる職場環境の構築が必要である。

育児・介護休業法の改正(令和4年4月～)により、雇用環境の整備や、個別の周知・意向確認の措置が義務化されることもあり、男性教職員の子育て目的の休業・休暇の取得促進が求められる。

**(3) 管理職の女性比率が低い**

管理職(手当受給者)に占める女性教職員の割合は、全教職員の男女比(女性教職員の割合:48.3%)と比較して少ない状況であり、今後法人ならびに大学の管理職への女性登用を積極的に図ることが求められる。

#### 4 目標と取組内容・実施時期

(目標1 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備)

・事務職員における月ごとの時間外勤務時間数について、令和3年度の実績と比較して10%以上削減する。(令和3年度全事務職員平均：13.4時間/月)

##### 〈取組内容〉

- 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進のため、定期的に教職員に対する周知を行う。
- 定期的に時間外勤務の実績及び年次有給休暇の取得状況を確認し、各部門において、管理職が時間外縮減、定時退勤（ノー残業デー）の周知や年次有給休暇の取得を呼びかけ、教職員の意識啓発を行う。
- 特に長時間労働の傾向のある部署、または職員に対して、管理職や事務局によるヒアリングを行うなどし、時間外勤務の縮減に向けた取り組みを行う。
- 教職員全体の業務執行の簡素化、効率化に向けての意識向上に努め、オンライン会議や時差勤務、在宅勤務の推奨等、勤務時間の有効活用の意識醸成を図る。

(目標2 男性の子育て目的の休暇の取得促進)

・男性教職員の育児休業、または育児に関する休暇の取得率を100%とする。

##### 〈取組内容〉

- 教職員・契約職員向け『各種届出の手引き』において、妊娠、出産、育児に関する諸制度や学内規程等を掲載して周知徹底を図り、対象教職員の制度利用が促進されるように努める。
- 育児休業や子育て目的の休暇の取得に関する研修を実施し、育児休業や休暇を取得しやすい職場環境の整備を行う。
- 管理職は、教職員が育児休業等を取得する場合、業務に支障が出ないように業務分担の見直しや代替要員の確保等の措置を講じ、積極的に制度を活用できるように努める。

(目標3 管理職を担える女性教職員の育成)

・管理職（管理職手当受給者）に占める女性教職員の割合を50%以上とする。  
(令和3年度：26.7%)

##### 〈取組内容〉

- 男女共同参画についての理解・認識を深め、意識改革を進めるための啓発活動を行う。
- 事務職員については、主査級（係長）を対象としたマネジメント研修や、課長補佐級（課長）を対象とした評価者研修を実施し、将来の管理職候補としての人材育成を図る
- 法人ならびに大学の管理職への女性登用を積極的に図るため、教職員が参加可能な学外での研修情報を定期的に発信し、参加の呼びかけを行う。