

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく
公立大学法人公立ほこだて未来大学一般事業主行動計画

教職員の仕事と子育ての両立を図るため、労働環境を整備し、より働きやすい職場において多くの女性教職員が十分に能力を発揮し活躍できるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和5年2月1日から令和7年3月31日まで

2 内容

目標1 出産、育児に関する休暇・休業等に係る制度の周知徹底を図り、制度を活用しやすい環境を整備する。【次世代法】

<対策>

- ・制度を周知することにより、該当教職員が出産、育児に関する休暇・休業を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・管理職に対し、諸制度に関する啓発を行う。
- ・特に、産前産後の期間に男性教職員が積極的に特別休暇を取得するよう管理職が促す。

目標2 年次有給休暇の取得を促進する。【次世代法・女性活躍推進法】

<対策>

- ・計画的に業務を調整し、連続して年次休暇を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・管理職が、教職員の休暇の取得状況を把握し、休暇所得日数の少ない教職員へ休暇を促すことができるよう業務管理を行う。

目標 3 時間外労働を縮減する。【次世代法・女性活躍推進法】

< 対策 >

- ・ 会議については、原則として所定勤務時間外に行わないように努める。
- ・ 管理職が定時退勤を推奨し、週に一回の定時退勤日を設定できるよう職員の意識を啓発する。

目標 4 令和 6 年度末までに上位職を担う女性教職員 1 名以上の増加を目指す。【女性活躍推進法】

< 対策 >

- ・ 管理職育成に関する研修の実施を検討する。
- ・ 性別にとらわれない採用や昇任を行うよう徹底する。
- ・ 女性教職員の継続的かつ積極的な採用を行う。

女性の活躍に関する情報公表

1 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

- ・採用した職員に占める女性労働者の割合

	正規職員			非正規職員			
	全体	教員	事務	全体	契約	短時間	臨時
令和3年度	0%	0%	-	75.0%	100%	-	50.0%
令和4年度	28.6%	20.0%	50.0%	75.0%	100%	-	66.7%

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

- ・職員の一月当たりの平均残業時間（令和3年度実績）

4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
9.3h	5.3h	4.4h	3.8h	4.6h	3.9h	9.5h	7.0h	5.5h	10.7h	7.6h	13.7h