

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
公立大学法人公立はこだて未来大学一般事業主行動計画

教職員が仕事と家庭生活の両立を図るため、労働環境を整備し、より働きやすい職場において男女を問わず全ての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7年4月1日から令和12年3月31日まで

2 内容

目標1 出産、育児および介護に関する休業等に係る制度の周知徹底を図り、適切な活用を推進し、育児休業等（育児目的休暇を含む）の取得率を、女性100%、男性30%とする。【次世代法】

< 対策 >

- ・制度をまとめた資料を作成し、周知することにより、該当教職員が出産、育児および介護に関する休暇・休業を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・全教職員に対し、研修等の機会を通じて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し、令和11年度末までに有給休暇取得率60%を目指す。【次世代法・女性活躍推進法】

< 対策 >

- ・年間の休暇取得日数の目標を設定し、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、休暇取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 計画期間年度中の時間外労働を対前年度比 2 %削減する。【次世代法】

< 対策 >

- ・担当ごとに業務分担の調整などを行い，振替休日の取得を徹底するなど，労働環境を改善する。
- ・管理職が率先して定時で退勤するなど，大学全体で時間外勤務縮減に向けた意識を醸成する。

目標 4 令和 1 1 年度末までに女性教員の比率増加を目指す。【女性活躍推進法】

< 対策 >

- ・性別にとらわれない公平な採用を引き続き行うよう徹底する。
- ・ポジティブアクションによる女性限定教員の公募などを活用し，女性教員の継続的かつ積極的な採用を行う。
- ・教員公募の際に女性にとっても働きやすい環境であることを広報する。

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

年度	全体	教員	事務職員	契約職員
令和4	28.6%	20.0%	50.0%	75.0%
令和5	20.0%	0%	50.0%	75.0%
令和6	8.3%	0%	33.3%	83.3%

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

年度	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月
令和3	9.3h	5.3h	4.4h	3.8h	4.6h	3.9h	9.5h	7h	5.5h	10.7h	7.6h	13.7h
令和4	14.4h	9h	6.8h	5.1h	5.3h	3.8h	10.1h	7.3h	8.4h	12.1h	10.3h	15.6h
令和5	14.2h	7.8h	7.5h	7.3h	6.8h	8.3h	14h	9.7h	8.5h	15.2h	12.3h	20.1h