

公立大学法人秋田県立大学女性活躍推進行動計画

女性職員が個性と能力を十分に発揮し安心して働き続けることのできる雇用環境を目指し行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間

2. 本学の課題

- 女性職員が仕事と家庭を両立するための支援制度を積極的に利用できていない。
 - ・ 両立支援のための制度を利用することにより業務の妨げとなることを懸念している。
 - ・ 両立支援のための制度の内容や手続きをよく理解していない。
 - ・ 両立支援のための制度の周知が不十分である。

3. 定量的目標

- 女性職員の育児休業取得率を90%以上とする。
- 男性職員の配偶者出産のための休暇取得率を90%以上とする。
- 職員(教員を除く)に与えられる1年間の年次有給休暇日数に対し、取得率を50%以上とする。
- ハラスメントのセミナー受講率を50%以上とする。

4. 取組内容

- 女性職員、男性職員ともに両立支援制度の利用促進を図り、女性職員が育児休業から職場に復帰しやすい環境づくりに取り組む
 - ・ 平成28年4月～ 電子メールでの周知やイントラネットへの掲示等により、両立支援制度に関する利用率を高めるための取組を行う。
 - ・ 平成28年4月～ 県内の高等教育機関や研究機関で構成されている「女性研究者コンソーシアム秋田」が、女性研究者を支援するために取り組んでいる各種事業への参加と制度の活用を通じて、女性研究者の研究活動を支援する。
 - ・ 平成28年4月～ 女性職員の育児休業に伴う代替職員の確保と必要に応じて業務配分の見直しを行う。
 - ・ 平成28年4月～ 育児休業復帰後は、元の所属に配置することを原則としつつ、本

人との面談を行い、配置希望に配慮する。

- ・平成28年4月～ 男性職員の配偶者出産のための休暇取得率を促進するために、上司から積極的な声かけを行う。

○ 年次有給休暇等の取得促進に取り組む

- ・平成28年6月～ 年次有給休暇計画書を作成し、四半期毎の取得目標を設定させ、計画的に取得する仕組みを作るとともに、取得実態の把握を行う。
- ・平成28年4月～ 管理職は、部下に対し積極的な声かけを行い、取得しやすい雰囲気づくりを行う。
- ・平成28年7月～ 7月から9月までの間で付与されている夏季休暇（4日又は5日）を全職員が取得するための意識啓発を促す。

○ ハラスメントのない健全で働きやすい職場環境づくりに取り組む

- ・平成28年4月～ ハラスメント相談・苦情を受け付ける相談窓口を教職員へ周知し、気軽に申し出のできる環境づくりを推進する。
- ・平成28年10月～ 職場の実態把握および今後の効果的な取り組みの検討のため、アンケート等を実施する。
- ・平成28年11月～ 職員を対象としたハラスメントセミナー及び相談員向けの研修会などを開催することにより、ハラスメントの未然防止、相談体制の強化を図る。

法第16条第1項に基づく情報公開(秋田県立大学)

分類	分析項目(基礎項目、選択項目)	分析結果								
		全体	正職員				非正職員			
			全体	教員	事務	技能	全体	嘱託	嘱託 (40H未満)	非常勤
採用	労働者に占める女性労働者の割合	33.7%	14.9%	8.8%	40.0%	0%	65.1%	64.4%	50.0%	86.7%
			H26年度女性教員割合 19/216人 H26年度女性職員割合 22/55人 H26年度女性技能職員割合 0/5人				H26年度女性嘱託職員割合 87/135人 H26年度女性嘱託職員(40H未満)割合 8/16人 H26年度女性非常勤職員割合 13/15人			
就業継続 働き方改革	男女の平均勤続勤務年数の差異	70.0%	64.4%	81.1%	103.6%	-	70.6%	86.5%	66.8%	59.9%
			H26年度教員勤続年数(男性7.6年 女性6.2年) H26年度職員勤続年数(男性4.9年 女性5.1年) H26年度技能職員勤続年数(男性5.0年 女性なし)				H26年度嘱託職員勤続年数(男性2.7年 女性2.4年) H26年度嘱託職員(40H未満)勤続年数 (男性3.0年 女性2.0年) H26年度非常勤職員勤続年数(男性1.8年 女性2.9年)			
	男女別育児休業取得率	80.0%	100.0%	-	100.0%	-	75.0%	75.0%	-	-
H26年度職員育児休業取得者 1/1人				H26年度嘱託職員育児休業取得者 3/4人						

※上記表中：-は該当者がいない又は把握できない項目