

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

公立大学法人秋田県立大学一般事業主行動計画

すべての教職員が仕事と子育てを両立させ安心して働き続けることができ、また女性教職員が職業生活においてその希望に応じ十分に能力を発揮し活躍できる環境を整備するため、次のとおり行動計画を策定します。

1. 計画期間

令和3年4月1日から令和7年3月31日までの4年間

2. 内容

(1) 子育てを行う職員の仕事と家庭の両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：妊娠及び出産に伴って職員が利用できる子育て支援制度の活用を勧めるため、積極的に支援制度の情報を提供するとともに、制度の充実を図る。

【具体的目標値】

- ・女性の育児休業取得率90%以上
- ・男性の育児休業取得 2人以上

目標2：男性職員の配偶者出産のための休暇、子の看護等休暇取得を促進する。

【対策】

令和3年4月1日～ 制度内容をまとめたハンドブックを作成し、イントラネットに掲載、休暇制度等について理解を促す。

管理職員は、配偶者が出産予定の男性教職員に対して、取得勧奨を行う。

令和4年4月1日～ 休暇取得に関するアンケートを実施する。

令和5年4月1日～ ハンドブックの内容を見直すとともに、子育てと仕事の両立に役立つコンテンツを適宜追加し内容の充実を図る。

目標3：育児休業の取得、職場復帰がしやすい環境を整備する。

【対策】

令和3年4月1日～ 制度内容をまとめたハンドブックを作成し、イントラネットに掲載、休暇制度等について理解を促す。

代替職員の確保及び必要に応じて業務の配分等の見直しを行う。

円滑な職場復帰ができるように、休業期間中の研究活動に伴う出張や研究資材等の購入が行える措置を継続するとともに、休業期間中においても適宜業務の近況や学内状況を情報提供する。

令和3年4月1日～ 管理職を対象とした研修を実施する。

令和4年4月1日～ 休暇取得に関するアンケートを実施する。

(2) 働きやすい職場環境の整備

目標4：時間外勤務の縮減や職員個人のニーズにあった年次休暇の取得など、働きやすい職場環境を整備する。

【具体的目標値】

- ・「定時の日（ノー残業デー）」の徹底と延べ人数及び総時間の縮減（毎年度2%以上）※事務系職員に限る。

目標5：各個人の年次有給休暇の取得率を30%以上とする。

【対策】

令和3年4月1日～ 残業する場合の事前申告制度と「定時の日」制度の徹底

①時間外労働は、例外的な場合に行われるものであるという認識を徹底し、時間外勤務をする場合は事前命令を徹底し、帰宅しやすい職場環境を整える。

②毎週水曜日を「定時の日」と定めて、特別な事情がない限り定時に帰宅することとなっていますが、さらにこれを徹底する。

令和3年4月1日～ 年次有給休暇取得の奨励

①長期休業（夏季休業及び冬季休業）、ゴールデンウィーク、年末年始等における休暇連続取得の奨励。

(3) 女性の活躍推進に関する取組

目標6：女性教員の採用比率を40%以上とする。

【対策】

令和3年4月1日～ ホームページにおいて、育児介護支援及び研究支援に関する取組を掲載、本学の女性活躍推進の取組を学外に広く発信する。

令和3年4月1日～ 積極的な広報により、優秀な女性応募者の増加を図る。

令和4年4月1日～ 本学において、教員を目指す女子学生を育成する。

※第4期子育て支援等行動計画（令和2年4月1日～令和7年3月31日）と次期女性活躍推進行動計画を統合し、本行動計画を策定しました。

女性の活躍に関する情報公表

令和3年3月1日時点

① 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

・採用した労働者に占める女性労働者の割合(令和元年度実績)

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
33.3%	28.6%	—	50.0%	64.9%	70.0%	50.0%	69.6%

※正職員のうち事務職員の令和元年度における採用はありませんでした。

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

・年次休暇の取得率(令和元年度実績)

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
21.7%	19.9%	26.3%	43.3%	55.8%	56.0%	48.6%	78.3%