

広島県公立大学法人 一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法)

働き方改革を図り、ワーク・ライフ・バランスを推進することで、男女共に仕事の能力を向上させながら家事・育児と両立させます。

【現状】

- 1 管理職（課長以上）に占める女性教職員の割合が低い
- 2 男性教職員の育児に関する休暇・休業の取得者が少ない
- 3 職員の時間外勤務縮減が進んでいない

行動計画 令和3年4月1日～令和7年3月31日（4カ年）

目標1 管理職（課長以上）を担える教職員を育成する（女性活躍推進法）

〔数値目標〕

管理職（課長以上）に占める女性教職員の割合 25%以上（R2：13%）

〔取組内容〕

- 係長を対象としたマネジメント研修の実施や目標管理制度等による育成を図る。
- それぞれの職員でキャリアビジョンシートに基づいた中長期的視点での育成を検討し、優秀な職員には早期から重要な役割を任せることで成長を促す。

目標2 男性教職員の育児や家庭への参画を促進する（次世代・女性活躍推進法）

〔数値目標〕

男性教職員の育児に関する休暇*取得率 100%（R2：80%）

※配偶者出産休暇及び育児参加休暇

男性教職員の育児休業取得率 100%（R2：20%）

〔取組内容〕

- トップから男女共同参画を促進するメッセージを発信するとともに、職場の上司が休暇取得を進める等、男性教職員の家庭への参画に対する意識を啓発する。
- 学内ホームページを活用し育児に関する休暇制度の周知と取得実績を広報する。

目標3 働き方を見直し、教員・職員それぞれに適した働き方を実現する (次世代)

〔数値目標〕

事務職員全体の時間外勤務を最終年度までに4%削減

(毎年1%を確実に削減。計画期間終了後も、この目標は継続する。)

(R1：一人当たり22.1時間)

〔取組内容〕

【教職員を対象とした取組】

- 『こどもの職場参観日』を定期的を開催し、教職員自身が仕事と暮らしのバランスを振り返る機会をつくり、子育てに対する職場の理解を深める。〔再掲〕
- 子どもの行事や家族の記念日等での年次有給休暇の積極的な取得を奨励する。

【教員を対象とした取組】

- 教員の勤務形態に応じた働き方として裁量労働制の導入を検討する。

【職員を対象とした取組】

- 時間外勤務の縮減と年次有給休暇の取得促進の取組を行う。
 - ・ 業務の標準化やIT化等により、業務をスリム化・効率化する。
 - ・ 各部署が当該年度の業務の進捗や行事予定等を踏まえた上で業務に即した具体的な取組を設定し、時間外勤務縮減を図る。
 - ・ 勤務時間の繰上げ・繰り下げ制度、テレワークの活用など、時間と場所にとらわれない働き方を推進する。
 - ・ 定時退勤日の設定、朝型勤務の導入、IC職員証を活用した退勤時間の管理等の取組により、所定の勤務時間内に業務を完了する意識を醸成する。
〔定時退勤日〕 毎週水曜日、毎月8日(早う帰ろうデー)、毎月の給料日、
夏季休業期間中の毎週金曜日、
7月7日(地球温暖化防止について考える「セタライトダウン」)
- 各課・室長が時間外縮減、定時退勤の推奨や年次有給休暇取得を呼びかけ、職員の意識を啓発する。