

# 公立大学法人岩手県立大学

## 次世代育成支援及び女性活躍推進のための一般事業主行動計画

さまざまな職種及び雇用形態、幅広い年齢層の教職員が勤務する本学においては、男女を問わず、育児を含む多様な事情を抱える教職員一人ひとりが仕事や家庭生活の両立を図るために必要な環境整備に取り組んでいる。

今後さらに、教職員が多様な背景や個性を尊重し合い生き生きと活躍できるような職場環境づくりを推進することが、大学運営の改善・充実のみならず、「人間尊重の精神を涵養し、実学・実践重視の教育・研究を通して、地域・国際社会に貢献する大学」としての本学の発展に資するという考え方のもと、全ての教職員が力を発揮できる職場環境づくりに向け、取組を推進するため、岩手県立大学ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進基本指針を踏まえ、「次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下「女性活躍推進法」という。）」の両法に基づく一般事業主行動計画を一体的に策定する。

### 1 計画期間

令和8年4月1日から令和13年3月31日まで（5年間）

※ 取組実施期間も同じ

### 2 行動計画の内容

目標1：出産、子育て支援制度を拡充・強化し、全ての教職員の仕事と出産、子育てとの両立を支援する。【次世代法】

#### <数値目標>

配偶者が出産した男性教職員の育児休業等※の取得率を毎年度100%にする。

※ 育児休業等：育児休業（産後パパ育休を含む）、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児時間

#### <取組内容>

##### (1) 出産・子育てを支援する制度の拡充・強化

- ・ 雇用形態等に応じた既存制度の見直し・拡充を図る。
- ・ 「サポート窓口」における先進事例等の情報収集や相談内容の蓄積・分析等を行い、窓口機能の強化・充実を図る。
- ・ 臨時託児や病児・病後児保育支援をニーズに応じて実施するとともに、その他の制度の必要性や支援のあり方等について引き続き検証、検討を行う。

##### (2) 制度周知、職場全体の意識啓発、休業等の取得等に係る不安解消など、制度の利用促進

- ・ 教職員に対して必要な情報が漏れなく伝わるよう、制度の周知方法を工夫する。
- ・ 研修等を実施し、制度の理解促進及び職場の意識啓発を図る。
- ・ 休業中の教職員に対する業務情報や研修機会の提供をニーズに応じて充実・実施するとともに、その他の制度の必要性や支援のあり方等について引き続き検討、実施する。

目標2：全ての教職員が、希望するワーク・ライフ・バランスを実現しながら意欲的に働くことができる環境を整備する。【次世代法・女性活躍推進法】

<数値目標>

事務局職員一人当たりの月平均超過勤務時間数を17.5時間以下にする。

※ 令和2～6年度年度平均一人当たりの月平均超過勤務時間数17.5時間

<取組内容>

(1) 計画的な休暇取得の推進

- ・ 教職員が気兼ねなく休暇を取得できるよう、スケジュールの共有を図るとともに、定期的・計画的な休暇の取得を促進する。また、休暇が取得しやすい職場全体の意識醸成を図る。

(2) 不断の業務見直しや適切な業務量管理等による超過勤務削減

- ・ 業務マニュアルの点検や整備、業務手順の見直し、ペーパーレス化等により、業務の効率化の取組を進める。

(3) 柔軟な働き方の導入検討

- ・ フレックスタイム、勤務間インターバル、テレワーク等の在宅勤務の導入について検討を行う。

(4) 全ての教職員の活躍支援

- ・ 基本研修等におけるキャリア教育の実施や、若手・中堅教職員の管理監督者向け研修への派遣等について検討、実施する。
- ・ 教職員のライフステージごとの働き方や、人事配置への配慮等について検討、実施する。
- ・ 教職員の適性や意欲を勘案した配置や業務分担、昇任等を実施する。

(5) ワーク・ライフ・バランス及び教職員の活躍支援に関する意識啓発

- ・ 研修等の実施のほか、管理監督者に対する意識啓発、優良事例の周知等を行う。

目標3：女性教職員が個性や能力を十分に発揮し、意欲を持って働き続けることができるよう、女性教職員の育成や不安解消、マネジメントや意思形成過程への参画等を推進する。

**【女性活躍推進法】**

<数値目標>

管理職に占める女性比率 30%以上を維持する。

<取組内容>

(1) 女性教職員の活躍支援

- ・ 基本研修等におけるキャリア教育の実施や、女性教職員の管理監督者向け研修への派遣等について検討、実施する。
- ・ 女性教職員のライフステージごとの働き方や、人事配置への配慮等について検討、実施する。
- ・ 女性教職員の適性或意欲を勘案した配置や業務分担、昇任等を実施するとともに、管理職候補となり得る職位への女性教職員の積極的登用について検討、実施する。

(2) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する意識醸成

- ・ 全職員を対象とする研修を実施し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する意識醸成を図る。

目標4：ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する意識醸成により、ハラスメントのない安全な環境を堅持した上で、全ての教職員にとって、一層働きやすい健全な職場環境を整える。**【次世代法】**

<取組内容>

(1) ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する意識醸成（再掲）

- ・ 全職員を対象とする研修を実施し、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョンに関する意識醸成を図る。

(2) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメント防止に関する意識醸成を図るため、原則教職員全員受講とする研修を実施するとともに、通知等により注意喚起する。
- ・ ハラスメント被害にあったり、他者の被害を認識した教職員が最善の対応をとれるよう、相談窓口（外部窓口を含む）や問題解決の制度等について機会を捉えて周知する。
- ・ 学内におけるハラスメントの発生状況等を踏まえ、必要に応じて制度の充実や手続の見直し及び再発防止の取組について検討する。