

# 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、育児等の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、教職員がその性別等の属性に関わらず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、「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3年4月1日から令和8年3月31日まで（5年間）

### 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、性別等の属性に関わらず、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】

#### <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。(令和3年10月1日～)
- ・ 「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。(令和4年4月1日～)
- ・ 現在実施中の臨時託児のほか、未実施である病児・病後児保育や一時預かり等も含めた大学による託児について、教職員のニーズ調査の上、必要性や今後のあり方等について検証、検討を行う。(令和4年4月1日～)

#### (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。(令和3年10月1日～)
- ・ 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。(令和3年10月1日～)
- ・ 休業中においても、希望する教職員に対しては、業務情報や研修機会の提供を充実させるとともに、資格取得への支援等についても検討、実施する。(令和3年10月1日～)

目標2：性別等の属性に関わらず、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>

男性教職員の育児休業取得率を20%以上にする。

<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、子の誕生日などの記念日等に休暇が取得しやすいような職場全体の意識醸成を図る。(令和3年10月1日～)

(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

- ・ 優先度等を踏まえた業務見直しやフローの再点検等により業務の簡素化や効率化を推進する。(令和3年10月1日～)

(3) 柔軟な働き方の導入検討

- ・ 柔軟な勤務時間の設定や、テレワーク等の在宅勤務の導入について検討を行う。(令和3年4月1日～)

(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。(令和3年10月1日～)
- ・ 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。(令和3年10月1日～)
- ・ 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。(令和3年10月1日～)

(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。(令和3年10月1日～)

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の割合を25%にする。

<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。(令和3年10月1日～)
- ・ 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。(令和3年10月1日～)
- ・ 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。(令和3年10月1日～)

(2) 管理監督者の意識醸成

- ・ 女性の活躍推進に対する管理監督者の意識を醸成するため、研修の実施や優良事例の周知等を行う。(令和3年10月1日～)

目標4：性別等の属性を問わず、全ての教職員にとって、より一層働きやすい健全な職場環境を整えるため、あらゆるハラスメントの防止を図る。 **【次世代法】**

<取組内容>

(1) ハラスメント防止のための注意喚起及び意識醸成

- ・ 学内におけるハラスメントの防止・排除について、学長通知又は防止対策委員長通知等により、改めて学内の全教職員等に注意喚起する。(令和3年10月1日～)
- ・ ハラスメント防止に関する教職員一人ひとりの意識醸成を図るため、ハラスメント防止対策に係る教職員向けの研修は、原則全員受講とする。(令和4年4月1日～)

(2) 制度及び手続の周知

- ・ 学内の教職員等がハラスメントの被害にあったり、関係者の被害に気付いたとき、自身の選択肢を知り、迷わず行動できるよう、相談窓口や問題解決の制度等についての分かりやすいリーフレット等を作成し、学内向けに周知する。(令和3年10月1日～)

(3) 防止体制の強化・充実

- ・ 学内におけるハラスメントの被害拡大及び再発を早急に防止するため、学部等による一次的な解決の試み、簡易的な申立て前置手続の新設、調整・あっせん・調査等の手続の見直し、ハラスメント防止対策委員会委員の増員等、ハラスメント防止体制の強化・充実及び全学的な対応について検討を行う。(令和3年10月1日～)