

青森県立保健大学女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画)

令和4年3月18日策定

女性活躍推進法に基づき、女性職員を含む職員全員がその個性と能力を十分に発揮し、職業生活と家庭生活を両立することができる環境の整備等に積極的に取り組むため、以下のとおり行動計画を策定する。

なお、職員の仕事と子育ての両立に向けた雇用環境の整備、子育てをしていない職員も含めた多様な労働条件の整備を図ることを目的とする次世代育成支援対策推進法の理念も踏まえ、同法に基づく一般事業主行動計画と一体で作成する。

1 計画期間

(1) 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間とする。

(2) 計画の見直し

行動計画は期間中における人事制度の改正及び職員からの要望等に応じて、弾力的に変更できるものとする。

2 本学の課題

- (1) 管理的立場にある女性職員数の維持・増加を図る必要がある
- (2) 月45時間を超える時間外勤務が実施されている
- (3) 男性職員の育児関連の休暇取得が進んでいない
- (4) 年次休暇の取得が少ない職員が多い

3 計画期間中の目標及び取組

目標1 女性管理職の育成

【目標達成のための取組】

- (1) 採用人事や昇任人事
 - ・採用や昇任に当たりジェンダーによる差別を行わないことを徹底する。
- (2) キャリアアップ支援
 - ・女性管理職育成・キャリア形成に資する研修等を実施する。

目標2 時間外勤務の縮減

【目標達成のための取組】

- (教員)
 - (1) 勤務時間の適切な管理
 - ・裁量労働制であるため、それぞれの状況に応じ、育児等と業務が両立するよう、教員は勤務の開始時間、終了時間を管理するよう進めていく。
 - (2) 一定時間を超えて時間外勤務をした職員と上司との面談
 - ・職員の健康管理及び業務量の調整を図るため、月45時間を超える時間外勤務が3回に達した職員は、所属の学科長・室課長等と面談を実施する。

(3) 必要人員の確保

- ・教員の不在、欠員等により授業に支障をきたす場合は、非常勤授業補助者を採用するなどにより、円滑な業務遂行のため必要となる人員の確保に努める。

(事務職員)

(1) 業務の見直し

- ・複雑、多様化する大学業務に対応するため、業務の再点検を行い、削減可能な業務や合理化できる業務等の洗い出しを行い事務改善を図る。

(2) 一定時間を超えて時間外勤務をした職員と上司との面談

- ・職員の健康管理及び業務量の調整を図るため、月 45 時間を超える時間外勤務が 3 回に達した職員は、所属の学科長・室課長等と面談を実施する。

(3) 必要人員の確保

- ・時間外勤務等が恒常的に行われ、事務分担の見直しや業務の見直し等の措置を講じても総勤務時間の縮減が図られない場合には、円滑な業務遂行のため必要となる人員の確保に努める。

(4) ノー残業デーによる意識啓発

- ・「ノー残業デー」を設定することにより、定時退庁しやすい職場環境の定着を図る。

【実施時期】

令和 4 年 4 月 1 日

目標 3 出産及び育児に関する休暇等の制度の活用促進

(数値目標)

子どもが生まれた男性職員について、配偶者出産休暇及び育児参加休暇の取得率を 100%とする。

【目標達成のための取組】

(1) 制度の周知

- ・妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした職員に対し、育児に関する制度の周知を個別に実施する。
- ・育児休業等に関する相談窓口を設置する。
- ・休暇等の諸制度の活用や勤務環境について適切な配慮を行うために、「出生予定届/育児関係制度取得予定届」の活用を図る。
- ・子の看護休暇の取得促進に向けて、子育て中の職員は急な休暇取得を想定し、周囲の職員と業務に関するコミュニケーションの促進を図るとともに、職員全体で休暇の取得をしやすい職場づくりに努める。

(2) 育児休業取得者に対するハラスメント防止措置の徹底

- ・育児休業取得者に対する上司や同僚からのハラスメント防止のため、研修等により職員の意識改革を図る。

(3) 出産・育児休業取得者の代替要員の確保

出産・育児休業中の職員の代替職員として、非常勤講師及び非常勤職員等を採用することにより、休業中に職員が安心して育児に専念できるようにする。

(4) 業務環境の改善

- ・職業生活と家庭生活の両立ができるよう、在宅勤務などの柔軟な働き方ができる体制や環境を整備する。

- ・ 育児休業や介護休業から復帰する職員の希望に応じ、可能な範囲で人事上の配慮を行う。

【実施時期】

令和4年4月1日

目標4 年次休暇の利用促進

【目標達成のための取組】

(1) 年次休暇の計画的な取得

- ・ 8～9月の業務閑散期において、まとまった日数を連続して取得することを推奨する。
- ・ 取得が進んでいない職員については、法人と職員が協議の上、年次休暇の取得が年5日以上となるよう年次休暇の取得期日を定める。

【実施時期】

令和4年4月1日

4 計画の点検・評価

取組状況、目標の達成状況について、毎年度点検・評価を行い、その結果を公表する。