

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)

女性の活躍を推進するとともに、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 教職員の女性割合と比べ、管理職（課長以上）に占める女性割合が低い
- 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 職員の時間外勤務は縮減傾向にあるが、ワーク・ライフ・バランスの推進に向け、更なる時間外勤務縮減に取り組むことが必要

行動計画 令和7年4月1日～令和11年3月31日（4ヵ年）

目標1 管理職（課長以上）の女性教職員割合の増加 《女性活躍推進》

〔数値目標〕

管理職（課長以上）に占める女性教職員の割合 43%以上（R6：24%）

※令和6年度の正規雇用労働者に占める女性労働者の割合（R6：43.7%）

〔取組内容〕

- 若年層の積極的登用やマネジメント研修、目標管理制度等による育成を図る。
- 事務職員の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 《次世代育成支援》

〔数値目標〕

男性教職員の育児に関する休暇※取得率 100%（R6：40%）

※配偶者出産休暇、育児参加休暇

男性教職員の育児休業取得率 100%（R6：20%）

〔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。
- 令和7年10月1日から施行される改正育児・介護休業法に基づき、上司との定期面談等を活用し、妊娠・出産等をした者の把握及び関係の制度の個別周知を行う。

目標3 働き方の見直し、教員・職員それぞれに適した働き方の実現 《次世代育成支援・女性活躍推進》

〔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%の削減目標）

（基準年度[R5]：一人当たり19.5時間）

〔取組内容〕

【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以下の取組を行う。
 - ・ 業務の標準化やシステム導入等により、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。
 - ・ 定時退勤日の設定、出退勤システムによる勤務時間の管理により、
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、
賞与支給日 等
 - ・ 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。
- ※ 事務局全体のほか、広島・庄原・三原・叡啓大学の各事務部においても、
それぞれで時間外勤務時間を管理し、事業所毎に毎年1%削減に向けた取組
を検討・実施する。

【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。
- 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。
- 仕事と家庭を両立するうえで、テレワークの活用など、時間や場所を柔軟に
対応できる働き方を推進する。