

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

制定 令和4年3月3日
公立大学法人新潟県立大学

次世代育成支援対策推進法（次世代法）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、教職員の仕事と家庭生活（子育てや介護等）を両立できるよう職場環境を整備するとともに、女性教職員が能力を十分に発揮し活躍することを推進するため、以下のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1 計画期間等

(1) 計画期間

2022（令和4）年4月1日から2025（令和7）年3月31日まで

(2) 計画の見直し

計画期間中における社会状況の変化や人事制度の改定等を踏まえ、必要に応じ計画を見直し、変更できるものとする。

(3) 実施状況の報告

大学経営評議会及び教育研究評議会において、毎年度実施状況を報告するものとする。

2 計画内容

(1) 職業生活と家庭生活との両立の支援

目標1 次世代育成支援の理念や支援のための諸制度について周知を図る。

- 次世代育成支援の理念、および妊娠・出産・育児のための勤務時間の短縮措置、看護や介護等のための休暇、出産に対する経済的支援措置等、教職員の仕事と子育ての両立を支援する諸制度について、周知を図る。

目標2 男性教職員の育児参加を促進する。

- 目標1に掲げた周知項目のうち、特に男性教職員も育児休暇・育児休業等を取得可能であることについて周知を図り、それらを取得しやすい環境づくりに努める。

目標3 教職員の介護や看護に関連する休暇等の取得を促進する。

- 教職員がこれらの休暇を取得しても業務に支障が生じないよう、周囲の教職員が連携し休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

(2) 職場環境の改善

目標4 職員の時間外勤務を削減するための措置を講ずる。

- 職員は事務の効率化を推進するとともに、計画的かつ適正な業務執行管理を行い、時間外勤務削減に努める。
- 管理職員（課長以上の職員をいう。以下同じ。）は時間外勤務が必要な場合には事前命令を徹底させ、時間外勤務削減に努める。

目標5 職員の年次有給休暇の取得率を向上させる。

- 職員の平成30年～令和2年における年次有給休暇の取得割合（取得日数／年間付与日数）は平均60%であった。これを70%に引き上げるよう努める。
- 管理職員は適切に業務を指揮するとともに、自ら率先して年次休暇を取得するなど、年次有給休暇の取得しやすい環境づくりに努める。

(3) 女性の活躍を推進する取り組み

目標6 管理職員に女性を積極的に登用する。

- 令和3年度における女性の管理職員の割合は33%であった。今後も30%を下回らないよう努める。

目標7 教授・准教授の職にある教員の男女比に著しい差異が生じないよう努める。

- 令和3年度における女性の教授・准教授の割合は34%であった。今後も30%を下回らないよう努める。

3 実施時期

2022（令和4）年4月1日から

4 その他

平成23年3月31日制定の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は廃止する。