

**「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づく
公立大学法人山口県立大学一般事業主行動計画**

全ての教職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするとともに、女性教職員の職業生活における活躍を推進するため、次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づき、次のように行動計画を策定します。

1 計画期間

令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間（第3期）

2 内容

(1) 妊娠中及び子育てを行う教職員の職業生活と家庭生活の両立等を支援するための雇用環境の整備

目標1：男性教職員の育児目的休暇[※]の取得率を80%以上とする。男性教職員について、育児時間、子の看護休暇の取得を促進する。

※ 育児目的休暇を5日以上取得した男性教職員数/配偶者が出産した男性教職員数×100(%)

※※ 出産補助休暇(3日)、男性職員の育児参加のための休暇(5日)

目標2：男性教職員の育児休業取得率^{*}を13%以上とする。

※ 育児休業を取得した男性教職員数/配偶者が出産した男性教職員数×100(%)

<対策>

令和2年4月1日～ 制度内容等をまとめた「職員の子育て応援ハンドブック」を活用し、学内ホームページ等により教職員に周知する。

管理職員研修等を開催し、積極的な取得を周知する。

管理職員は、配偶者が出産予定の男性教職員に対して、取得勧奨を実施する。

令和3年4月1日～ 男性教職員に取得に関するアンケート調査を実施する。

令和4年4月1日～ 配偶者が出産予定の男性教職員等を対象とした講習会等を開催する。

目標3：育児休業等を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

<対策>

令和2年4月1日～ 制度内容等をまとめた「職員の子育て応援ハンドブック」を活用し、学内ホームページ等により教職員に周知する。

管理職員研修等を開催し、環境づくりを周知する。

育児休業中の代替教職員の確保や、育児休業前後の業務内容及び業

務体制の見直しを行う。

電話やメール等により、育児休業中の教職員との連絡を密とし、適時適切に業務の近況や大学行事等を情報提供する。

令和3年4月1日～ 育児休業取得希望者等に取得に関するアンケート調査を実施する。

令和4年4月1日～ 育児休業経験者と育児休業取得希望者等との懇談会等を開催し、育児に関する悩みや不安を解消する。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4：時間外勤務及び休日勤務時間を現状よりも縮減する。

<対策>

令和2年4月1日～ 管理職員研修等を開催し、縮減を周知する。

「年間の時間外勤務所要見込み」による管理、時間外勤務命令の事前命令、週休日勤務の振替を徹底する。

ノー残業デー（全所属一斉及び各所属単位）を周知及び徹底する。
時間外勤務及び休日勤務の状況を把握する。

目標5：年次有給休暇取得率^{*}を70%以上とする。

^{*} 全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない) × 100 (%)

<対策>

令和2年4月1日～ 管理職員研修等を開催し、積極的な取得を周知する。

本人の希望を踏まえた年次有給休暇の計画的な取得方法を検討する。
年次有給休暇の取得状況を把握する。

令和3年4月1日～ 長期休業（夏季休業及び冬季休業）、ゴールデンウィーク、年始年末等において、休暇を連続して取得できる体制を検討する。

(3) 女性の活躍推進に関する取組

目標6：管理職員^{*}に占める女性職員割合を20%以上とする。

^{*} 女性管理職員数(事務職員)/管理職員数(事務職員) × 100 (%) (県派遣職員を除く)

<対策>

令和2年4月1日～ ひとつくり財団等が実施する女性を対象とした研修に派遣する。
全学FD/SD等において、アンチ・ハラスメントを周知する。

令和3年4月1日～ 管理職手前の女性職員を対象としたキャリア形成やマネジメント能力の向上を支援する研修を実施する。

模範となる人材を「ロールモデル」として設定、育成及び周知する。
職場内での悩みや問題解決をサポートする「メンター制度」の導入を検討する。

女性活躍推進法第20条第2項に基づく女性の職業選択に資する情報の公表

平成31年(2019年)4月1日現在

【管理職に占める女性労働者の割合】

職 種	男 性	女 性	計
教 員	44.4% (8人)	55.6% (10人)	100.0% (18人)
職 員	100.0% (2人)	0.0% (0人)	100.0% (2人)
計	50.0% (10人)	50.0% (10人)	100.0% (20人)

※ 職員は、県派遣職員を除く。