

# 「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画の策定について

このたび、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定いたしましたのでお知らせいたします。

なお、本計画は上記両法の行動計画を一体的に策定したものです。

(令和8年4月1日)

## 1. 計画期間

令和8年4月1日～令和13年3月31日

## 2. 本学の課題

- ① 教育・研究及び学内運営業務の特性から時間外労働が発生しやすく、教職員の健康保持及びワークライフバランスの確保が重要な課題となっており、適正管理を図る必要がある。
- ② 年次有給休暇の取得促進は、疲労の回復や生産性の向上のみならず、長時間労働の抑制にも資するものであり、計画的かつ継続的な取得環境の整備を図る必要がある。
- ③ 工学系学科の女性教員の採用比率及び教員に占める女性割合が低く、これを高めていく必要がある。
- ④ 教授職の女性比率が低く、管理・意思決定層への女性参画を推進する必要がある。
- ⑤ 育児関連制度は整備されているものの、利用促進や復職後の定着支援が不十分であり、制度の「使いやすさ」向上を推進する必要がある。

## 3. 目標と取組内容・実施時期

### ■目標1：労働時間の適正管理と仕事と家庭の両立支援の推進

【数値目標①】フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び休日労働の合計時間数を40時間未満とする。

【数値目標②】職員の月平均残業時間を20時間以内とする。

【数値目標③】育児休業等の復職後1年定着率を90%以上とする。

【数値目標④】年次有給休暇の取得日数を計画期間末までに年間10日以上とする。

### 【取組み内容】

#### (対策1) 労働時間の適正管理と時間外労働の削減

- ・勤務時間の電子的管理の徹底と運用ルールの明確化
- ・月40時間を超える時間外労働者に対し、庶務課による原因分析及び個別面談を実施
- ・業務の見直し・効率化の推進（会議のオンライン化・ペーパーレス化、議事時間の短縮等）
- ・部局ごとに時間外労働実績を定期的に把握・共有し、抑制に向けた改善を実施

#### (対策2) 年次有給休暇の計画的取得の推進

- ・学科／センター・事務部署ごとに年度当初に「有給休暇取得計画」を作成し、年間を通じた分散取得を促進
- ・取得状況を年度ごとに集計し、部局別に公表。取得が低調な部局には改善計画策定を求める
- ・夏季・年末年始等と組み合わせた連続休暇取得の奨励通知を发出
- ・中間目標として、2028年度末までに年間平均取得日数8日以上を設定

(対策3) 育児関連休暇の取得促進と定着支援

- ・ 育児目的休暇・子の看護休暇の対象者（小学校就学前の子を持つ教職員）を毎年度初に把握
- ・ 対象者に対し制度内容・取得方法を個別に周知（書面・メール）
- ・ 管理職向けに制度理解及び取得促進のための啓発を実施
- ・ 復職後の勤務継続を支援するため、業務配分の配慮や相談体制を整備
- ・ 育児休業中の職業能力維持・向上のための研修等のオンライン情報提供を実施
- ・ 中間目標として、2028年度末までに対象者の取得率30%以上を設定

(対策4) 柔軟な働き方の推進

- ・ フレックスタイム制度の導入検討（事務系職員等）
- ・ 育児・介護等の事情に応じた柔軟な勤務制度の整備検討
- ・ ライフイベントと両立できる特別休暇制度の検討

(対策5) 実績の把握・公表と継続的改善

- ・ 時間外労働時間、有給休暇取得日数、育児関連休暇取得率等を毎年度集計
- ・ 大学ホームページや「両立支援のひろば」等で公表
- ・ 育児休業等の対象者が生じた場合は、取得状況及び復職後の定着状況を記録・分析
- ・ 結果を踏まえた次年度の改善施策を策定

■目標2：女性労働者の採用・活躍機会の拡大

[数値目標①] 女性労働者の割合を35%以上とする。

[数値目標②] 教授に占める女性比率を15%以上とする。

[数値目標③] 工学系学科における女性教員比率（任期制・非常勤含む）を10%以上とする。

【取り組み内容】

(対策1) 採用プロセスへのポジティブ・アクションの導入

- ・ 工学系学科等において、欠員補充の際に女性応募者を積極的に募集する旨を公募要領に記載（男女雇用機会均等法第8条に基づくポジティブ・アクション）
- ・ 採用選考委員会への女性委員参加を積極的に進める

(対策2) 任期制・非常勤雇用による女性研究者・教員の確保

- ・ 任期制講師・任期制助教を活用する際は、女性候補者のリクルーティングを積極実施
- ・ 非常勤講師においては、採用実績データを学科別に集計・分析し、女性比率の向上を促す

(対策3) 現職女性教員の昇進・キャリアアップ支援

- ・ 准教授・助教等の女性教員を対象とした昇任に向けた支援のあり方を検討する（メンター制度、研究支援等）
- ・ 介護等休業取得期間は昇任審査における業績評価の「基準年数」から除外する

(対策4) 意識改革・環境整備

- ・ 全教職員を対象としたアンコンシャスバイアス研修を実施
- ・ 大学広報（大学ウェブサイト等）における女性教職員の活躍、メッセージを掲載

■目標3：こども・子育てに関する地域貢献活動の推進

【取り組み内容】

- ・教職員の子ども及び地域の子どもを対象とした体験活動プログラム等の企画を進めるとともに、関連部署の取組を支援する。

4. 推進体制

- ・本計画の推進を統括する「ダイバーシティ推進委員会（仮称）」を設置する。
- ・毎年度末に進捗状況を確認し、必要に応じて目標・取り組みの見直しを行う PDCA サイクルを確立する。その計画、評価を自己点検評価する。

以上