

国立大学法人宮城教育大学 一般事業主行動計画

令和7年4月1日

子育てを行う職員等の仕事と家庭との両立を支援するため、また、女性がより働きやすい職場環境をつくり管理職としても活躍できる職場とするため、雇用環境及び働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に向けて、次のように行動計画を策定する。

なお、この計画の策定は、次世代育成支援対策推進法（平成17年4月1日施行。以下「次世代法」という。）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成28年4月1日施行。以下「女性活躍推進法」という。）に基づくものである。

1. 計画期間 令和7年4月1日 ～ 令和12年3月31日（5年間）

2. 目標と取組内容・実施時期

職員等の仕事と家庭との両立を支援するための雇用環境の整備に関する事項

目標1 ▶次世代法：育児休業等の取得状況 ▶女性活躍推進法：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備
--

計画期間中、育児休業取得状況を次の水準以上とする。

<u>男性職員 取得率50%以上・平均取得期間4週間以上</u>

<u>女性職員 取得率100%を維持</u>

【取組内容・実施時期】

- 令和7年度以降
- ・育児休業及び育児等に係る休暇制度の学内制度利用の周知。
 - ・性別や職種区分にとらわれず育児休業取得しやすい職場環境づくりに向けた意識啓発。
 - ・育児休業取得可能者へのヒアリングを実施。未取得の場合は、理由の把握と改善のための方策を検討。
 - ・年度ごとの男女別育児休業取得率の公表。
 - ・育児休業取得に係る障壁等の調査と改善のための方策検討。

目標2 ▶次世代法：労働時間の状況 ▶女性活躍推進法：職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

計画期間中、一人当たりの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間の月平均時間数を前年度比の1割以上減とする。
--

【取組内容・実施時期】

- 令和7年度以降
- ・年間を通じて、所定時間外労働の状況を調査する。
 - ・所定時間外労働の管理について管理職の啓発に努めるとともに、削減を図る通知を作成し、時間外労働をしない意識の醸成を図る。
 - ・時間外労働を削減するため設定した「ノー残業デー」の周知徹底を図る。
 - ・各区分管理職への定期的な達成度のフィードバックを行う。

女性が働きやすい職場環境の構築、管理職としても活躍できる職場の整備に関する事項

目標 3 ▶女性活躍推進法：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供
--

計画期間中、管理職に占める女性の割合を <u>30%以上</u> とする。

また、計画期間中、教授職に占める女性の割合を <u>20%以上</u> とする。
--

【取組内容・実施時期】

- 令和7年度以降
- ・管理職に占める女性の割合を増やす目標について周知し、職員選考の際など、組織全体の取組みとして常に意識させる。
 - ・女性職員のキャリア形成・管理職養成を目的とした研修に積極的に派遣し、キャリアアップのビジョンを立たせる。