

静岡県公立大学法人 一般事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法)

本計画は、職員が仕事と育児等の家庭生活を両立させることができる、働きやすい職場環境となるよう、組織を挙げて取り組むために策定するものです。また、女性が活躍できる環境づくりを通じて、男女を問わず職員が個性と能力を十分に発揮できるよう支援していきます。

1. 計画期間 令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日までの5年間
2. 内容

目標1：育児休業取得率を次の水準以上にする。

女性職員：100%

男性職員：80%（2週間以上の育児休暇）

<対策>

- 全職員に育児に係る支援制度の周知
- 妊娠又は出産（いずれも配偶者を含む）を申し出た場合の個別周知と意向確認の徹底
- 代替要員の確保
- 円滑な職場復帰の支援

目標2：事務職員の時間外労働時間を、1人当たり年間160時間未満とする。

<対策>

- 管理職員による定時終業の呼びかけを実施
- 就労システムデータ分析等により時間外労働の原因の分析
- 特定の事務職員に業務の集中がみられる場合、事務分担を見直すなど、時間外労働の集中を防止
- 業務の簡素化、効率化など、業務改善を実施

目標3：年次有給休暇の取得日数を1人当たり年間以下のとおりとする。

教員：5日以上計画的取得

事務職員：10日以上計画的取得

<対策>

- 教員に対して、業務の閑散期に集中的に取得するよう呼びかけを実施
- 事務職員に対して、柔軟に時間休や半休を取得するよう呼びかけを実施
- 事務職員は、担当者不在であっても問合せ等に適切に対応できるよう、情報の共有
- 子どもの行事や家族の記念日、自分の誕生日など特別な日には積極的に休暇を取得

目標 4：指導的地位に占める女性割合を 30%以上とする。

<対策>

- 性別を問わず、指導的地位として活躍する人材の育成
- 女性職員が活躍できる職場づくり
- 相談しやすい仕組みづくり・体制整備
 - ・結婚、出産、子育て、介護などそれぞれのステージにおける悩みや不安の解消
 - ・業務上の悩みやキャリア形成に対する相談
 - ・セクシャルハラスメント、パワーハラスメント等に関する相談窓口の整備

目標 5：事務職員（※）について、男女とも平均勤続年数を 8 年以上とする。

※平成 26 年度から採用を開始。

<対策>

- ジェンダーエクイティ・ワークライフバランス懇話会を実施し、ワークライフバランスを推進
- 相談しやすい、風通しの良い職場環境の構築
- 職員自身における、将来やキャリアプランに対する目標の明確化