

「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、次のとおり行動計画を策定します。

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

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：男性教職員の育児休業等又は育児目的休暇制度^{※1}の取得率^{※2}を100%とするとともに、子の看護等休暇の取得を促進する。

※1 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)

※2 育児休業等・育児目的休暇制度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7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。
- ▼令和7年4月1日～ 管理職員研修等により制度等を周知し、配偶者が出産予定の男性教職員に対する積極的な取得を勧奨する。
- ▼令和7年4月1日～ 配偶者が出産予定の男性教職員等に対し、個別の制度説明や仕事と育児の両立に関するニーズ等の意向確認を行い、育児に関する悩みや不安の解消に努める。

目標2：育児休業等及び育児目的休暇制度を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

<対策>

- ▼令和7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。
- ▼令和7年4月1日～ 管理職員研修等により制度等を周知し、働きやすい環境づくりに努める。
- ▼令和7年4月1日～ 育児休業前後の業務内容及び業務体制の見直しを行い、必要に応じ育児休業中の代替要員確保の検討を行う。
- ▼令和7年4月1日～ 育児休業中の教職員との連絡を密とし、適切に業務近況や大学行事等の情報提供を行う。

- ▼令和7年10月1日～ 本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た教職員、3歳未満の子を養育する教職員及び小学校就学前の子を養育する教職員に対し、子の年齢に応じた適切な時期に、早出遅出勤務や短時間勤務制度（部分休業）等の制度説明や仕事と育児の両立に関するニーズ等の意向確認を行い、育児に関する悩みや不安の解消に努める。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3：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7年4月1日～ 管理職員研修等により、時間外勤務等の縮減の周知徹底を図る。
- ▼令和7年4月1日～ 「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。
- ▼令和7年4月1日～ 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。
- ▼令和7年4月1日～ 定期的に時間外勤務及び休日勤務の状況を把握し、必要に応じて注意喚起等を行う。

目標4：年次有給休暇取得率※を60%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7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。
- ▼令和7年4月1日～ 年次有給休暇の取得状況を把握し、取得を勧奨する。
- ▼令和7年4月1日～ 計画的な年次有給休暇等取得による全学夏季休業期間（お盆期間）を設けるとともに、授業休業期間（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、休暇の連続取得を勧奨する。
- ▼令和7年4月1日～ 本人の希望を踏まえた年次有給休暇の計画的な取得に努める。

(3) 女性の活躍推進に関する取組

目標5：管理職員※に占める女性職員割合を30%以上とする。

※ 女性管理職員数／管理職員数×100（%）（県派遣職員を除く）

<対策>

- ▼令和7年4月1日～ ひとづくり財団等が実施する女性や管理職員を対象とした女性の活躍推進に関する研修への積極的な参加を勧奨する。
- ▼令和7年4月1日～ 女性職員を対象としたキャリア形成等に関する研修や個別相談により、悩みや不安の解消に努める。