

愛知教育大学次世代育成支援・女性活躍推進行動計画

I 趣旨

男女共同参画社会基本法の理念に則り、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）および「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）の趣旨に基づいて、国立大学法人愛知教育大学は本行動計画を策定する。愛知教育大学では 2005 年度以降「次世代法」に基づき第 1 期から第 5 期までの次世代育成支援行動計画を定め、男女共同参画委員会において計画の実現を図ってきた。また、本学では 2016 年度以降「女性活躍推進法」に基づき第 1 期及び第 2 期女性活躍推進行動計画を定め、同委員会において計画を推進してきた。

本行動計画はこれまでの両行動計画を受け継ぎ、本学の課題を踏まえたうえで、第 6 期次世代育成支援行動計画と第 3 期女性活躍推進行動計画を統合した計画として定めるものである。この行動計画の実行を通して、仕事と生活のバランスのとれた持続可能な働き方を定着させること、職員が性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、キャリア形成できる環境整備を進めることを、本学の方針として明確にするものである。

II 計画の期間と実施体制

(1) 計画期間

2022 年 4 月 1 日～2025 年 3 月 31 日

(2) 計画実施体制

本行動計画は、男女共同参画委員会において実施する。計画にかかわる具体的事業は、同委員会の下に置かれた男女共同参画推進オフィスが、学内各部署と連携をとって遂行する。事務担当部署は人事労務課とする。

(3) PDCA サイクルの確立

次世代育成支援および女性活躍推進を定着させるため、計画の実施状況の点検にあたり、PDCA サイクルを確立する。

(4) 計画の見直し

計画期間中において社会状況の変化、職員のニーズ等を踏まえ、弾力的に計画を見直すものとする。

Ⅲ 次世代育成支援（第6期）・女性活躍推進（第3期）行動計画

1. 本学の課題

- (1) 子育て・介護を行う職員のキャリアを支えることを目的とした、仕事と生活の両立支援制度の利用者・利用回数が少ないため、制度の周知や改善を行う必要がある。
- (2) 男性職員の育児休業取得率を向上させるため、育児休業制度の理解促進を図り、男性職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。
- (3) 働きやすい職場環境の整備、職員のワークライフバランス促進のため、年次有給休暇取得率向上、及び時間外労働の削減に関する取り組みを継続して行っていく必要がある。
- (4) 女性管理職率が低いため、その要因として考えられる環境や職員の意識・意欲等の改善を図り、女性管理職率を向上させる必要がある。

2. 次世代育成支援に関する事項

【子育て・介護を行う労働者の両立支援に関する事項】

目標1 子育て・介護に関する両立支援制度の周知及び改善を行う。

<対策>

1. 2022年4月～ 両立支援制度について、学内セミナーの開催、リーフレットの作成・配付又は会議等を通して周知を行う。
2. 2023年4月～ 両立支援制度利用者の意見や全職員を対象にした両立支援制度に関するアンケート調査等に基づき、現行の両立支援制度の課題やこれまで重点事項としてきた介護・非常勤職員等に関する課題を把握し、改善する。

目標2 男性職員の育児休業の取得を促進する。

<対策>

- 2022年4月～ 育児休業制度に関するリーフレットの作成・配付や職員・管理職員研修等を行い、制度の内容や利用促進についての周知を行う。

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項】

目標3 時間外労働を増やす事なく、年次有給休暇の取得促進に取り組み、行動計画期間中の年次有給休暇取得率を少なくとも40%以上とする。

<対策>

1. 2022年4月～ リーフレットの作成・配付、掲示板又は会議等を通して年次有給休暇取得促進、及び時間外労働削減の啓発を行う。
2. 2022年4月～ 管理職が率先して年次有給休暇を取得する。

【その他の次世代育成支援に関する事項】

目標4 地域と連携した子育て支援を推進する。

<対策>

1. 2022年4月～ 公開講座時の託児，子育て支援セミナーや地域の子どもが参加・学習できるイベント等，次世代育成支援の観点を取り入れた地域連携事業を企画・推進する。
2. 2022年4月～ 施設増設・改築・整備にあたり、地域の子育て世代の参加を視野に入れ、「子育てバリアフリー」の観点にたった仕組み導入をはかる。

3. 女性活躍推進に関する事項

目標5 女性職員において，キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修を行い，その参加率を8割以上にする。

<対策>

1. 2022年4月～ 採用又は昇進時の研修プログラムを考案し，研修計画を立てる。
2. 2023年4月～ 1に基づき，対象となる職員の研修プログラムを実施する。