

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一般事業主行動計画

2021年4月
東京都公立大学法人

教職員の家庭生活及び職業生活の両立を支援し、かつ、女性の職業生活における活躍を推進する雇用環境の整備を行うことで、全ての教職員がその個性と能力を十分に発揮することができるよう、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

2 内容

(1) 子育て・介護を行う従業員等の職業生活と家庭生活の両立支援策の整備

目標1「制度の活用促進」

全ての教職員に対して妊娠・出産・育児・介護（以下「子育て・介護等」という。）のために利用できる制度の周知を徹底し、適切な活用を促進し、ライフ・ワーク・バランスを実現しやすい職場環境を整備する。

【目標達成のための対策】

① 「両立支援ガイドブック」の作成・配布

子育て・介護等のために利用できる制度について分かりやすく解説した「両立支援ガイドブック（2013年3月発行）」を更新して教職員に配布するとともに、必要に応じて内容の見直しを行う。

② 育児・介護等に係る教職員に対する周知と意識啓発

研修や講演会等の機会を活用しながら、子育て・介護等のために利用できる制度の周知を図るとともに、ライフ・ワーク・バランスに関する意識啓発を進める。

③ その他の媒体の活用

グループウェア等様々な媒体を積極的に活用し、育児休業等により長期にわたって職場を離れる者も含め、子育て・介護等のために利用できる制度について周知徹底を図る。

目標2「男性教職員の子育て参加支援」

男性教職員の積極的な子育て参加を推進する。

【目標達成のための対策】

① 男性教職員の子育て参加のための制度の周知

男性教職員に対して制度を周知するため、「両立支援ガイドブック」に、育児休業など男性教職員が利用できる制度の基礎的な解説や、出産支援休暇や育児参加休暇等の取得モデルなどを掲載する。

② 出生時の休暇の積極的な取得推進

制度の周知や子育てに積極的に参加しやすい職場の雰囲気づくりを進めることにより、妻の出産の際に男性教職員が取得することができる出産支援休暇や育児参加休暇の利用を推進する。

本計画期間においては、出産支援休暇（2日）及び育児参加休暇（5日）に関して、男性職員の全ての取得対象者1人当たりの合計取得日数を4日以上に高めることで、子育て参加の推進につなげる。

③ 男性教職員の育児休業等の取得促進

制度の周知や教職員の意識啓発など、子育てに積極的に参加しやすい職場の雰囲気づくりを進めることにより、男性教職員の育児休業・部分休業の利用を促進する。

(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「超過勤務の縮減」

超過勤務の縮減に向けての取組を推進する。

【目標達成のための対策】

- ① 働き方改革の推進
効率的・効果的に業務を遂行するために業務分析（業務の棚卸し）・業務の見直しを実施し、超過勤務の縮減につなげる。
- ② 定時退勤日等の設定
ノー超勤デー・ノー超勤ウィーク・ノー超勤強化月間等を設定し、メール等での周知や管理職による声かけなどを行い、超過勤務の縮減を推進する。
- ③ 意識啓発
超過勤務状況のデータ（四半期ごと）分析結果の共有、メール等による周知、過重労働者の産業医面談勧奨の強化など、超過勤務の縮減の意識啓発を進める。

目標 4 「年次有給休暇の取得促進」

年次有給休暇の取得を促進する取組を推進する。

【目標達成のための対策】

- ① 年次有給休暇の取得状況調査の実施
年次有給休暇の取得状況調査を実施し現状分析を行うとともに、調査結果を踏まえて必要な取組を検討し、年次有給休暇の取得促進に活用する。
- ② 年次有給休暇の計画的な取得の推進
教職員に計画的な取得を促すよう管理監督者へ周知するとともに、全職員に向けた取得促進をメール周知等により徹底し、年次有給休暇の計画的な取得を推進する。
- ③ 休暇を取得しやすい環境の整備
子育てや介護を行う教職員が、必要に応じて円滑に休暇を取得できるよう、管理監督者は、業務分担の工夫を行う。また、子育てや介護を行う教職員はもとより、日頃から業務マニュアルの作成や文書管理の徹底等、休暇を取得しても業務に支障を来さない環境整備に努める。

目標5「新たなライフ・ワーク・バランス施策の検討」

教職員のニーズを把握し、必要に応じて新たなライフ・ワーク・バランス施策の検討を進める。

【目標達成のための対策】

① ライフ・ワーク・バランスに関するアンケートの実施

一定の時期ごとにライフ・ワーク・バランスに関するアンケートを実施し、教職員の意識やニーズなどを調査するとともに、新たなライフ・ワーク・バランス施策について検討する。

② 東京都立大学ダイバーシティ推進室における支援

ダイバーシティ推進室において、引き続き、一時保育施設の運営、研究支援制度の実施及び子育て・介護等に関する講演会の開催に取り組むとともに、ニーズ調査の結果等を踏まえながら、一層のライフ・ワーク・バランス施策について検討する。

(3) 女性の職業生活における活躍の推進に関する取組み

目標6「女性教員を増やす取組みの実施」

東京都立大学の女性教員の割合を20%以上確保する取組を進める。

【目標達成のための対策】

- ① 女性教員が働きやすい職場環境の醸成
東京都立大学において、ダイバーシティ及びハラスメント防止に係る研修や講演会等を実施し、教職員の意識啓発を進めることで女性教員が働きやすい環境を醸成する。
- ② 公募における女性教員の応募の推進
法人ホームページにおいて教員採用情報と共に妊娠・出産・育児等の両立支援制度を掲示し、女性教員が働きやすい職場であることを周知することで女性教員の積極的な応募を促す。
- ③ 女性教員に対する公平な採用機会の提供
男女の区別によらず、必要な適性と能力により評価される公平な採用を引き続き実施し、有為な人材を的確に確保する。