

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

平成 28 年 4 月
公立大学法人首都大学東京

教職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の一層の整備を行うとともに、女性の職業生活における活躍を推進するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

平成28年4月1日から平成33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」

すべ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徹底を図ることで、適切な活用を促進し、ワーク・ライフ・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（平成25年3月発行）」を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 研修等の機会を活用した周知と意識啓発

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、ワーク・ライフ・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、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支援する。

【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 出生時の休暇の取得促進

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」の利用を促進する。

③ 男性教職員の育児休業等の取得促進

国は、「仕事と生活の調和推進のための行動指針（平成19年12月策定・平成22年6月改定）」の中で、具体的な数値目標として、2020年の男性の育児休業取得率を13%としている。

法人においては、国が提唱する目標値を念頭に置きつつ、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 業務改革の推進

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 ノー超勤デー・ノー超勤ウィークの設定

ノー超勤デー・ノー超勤ウィーク等の定時退庁日を設定し、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 研修等の機会を活用した周知と意識啓発

主に管理監督者を対象にし、研修や講演会等の機会を活用しながら、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
休暇計画表や業務予定表を作成するとともに、メール等による周知を徹底し、年次有給休暇の計画的な取得を促進する。

- 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「新たなワーク・ライフ・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ワーク・ライフ・バランス施策の検討を進める。

【目標達成のための対策】

① ワーク・ライフ・バランスに関するアンケートの実施

一定の時期ごとにワーク・ライフ・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、新たなワーク・ライフ・バランス施策について検討する。

② 首都大学東京ダイバーシティ推進室での検討

南大沢キャンパスでは、平成27年3月に一時保育施設を開設した。引き続き、ダイバーシティ推進室において、保育環境の改善や子育て・介護等に関する講演会の開催など、ワーク・ライフ・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法律に係る取組み

目標6「女性教員を増やす取組みの実施」

首都大学東京の女性教員の割合を20%以上に高める取組みを進める。

【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
首都大学東京において、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。

女性の活躍に関する情報公表について

【労働者に占める女性労働者の割合】

平成27年5月1日現在

区分	男性	女性
常勤教員	83.5%	16.5%
非常勤教員	71.9%	28.1%
常勤職員	47.8%	52.2%
法人職員	38.1%	61.9%
都派遣職員	69.3%	30.7%
非常勤職員	40.8%	59.2%
人材派遣職員	8.3%	91.7%