

公立大学法人宮城大学  
次世代育成支援及び女性活躍推進のための一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法（次世代法）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づき、職員の仕事と家庭生活（子育てや介護等）を両立できるよう職場環境を整備するとともに、女性職員が能力を十分に発揮し活躍することを推進するため、以下のとおり一般事業主行動計画を策定する。

1 計画期間 令和4年4月1日から令和7年3月31日まで（3年間）

2 計画内容

目標1 教職員が育児・介護制度を利用しやすい職場環境を整えます。【次世代法・女性活躍推進法】

〈対策〉

- ①全ての教職員に対して育児・介護制度の周知を徹底し、制度利用を促進します。
- ②子どもの出生時に、男性教職員は2日から7日の出産・育児に係る有給休暇※を必ず取得します。
- ③男性教職員も育児休業を取得できることや配偶者と交互に育児休業を取得することが可能である旨の周知を行い、男性職員の育児休業の取得促進に努めます。

※「職員の妻の出産休暇」及び「男性職員の育児参加休暇」

目標2 年次有給休暇の取得を促進します。【次世代法】

〈対策〉

- ①年次有給休暇取得計画表等を用いて、管理監督者が職員の意見を聴き時季指定を行い、年次有給休暇を確実に取得させます。
- ②大学の長期休業となる時期（7月から9月）に、特別休暇（夏季休暇）と併せた年次有給休暇取得の促進を図ります。
- ③管理監督者は職員が年次有給休暇を取得しやすいように業務分担や過度な業務負荷がかからないように業務の平準化・効率化に取り組み、職員は業務を計画的に進め、年次有給休暇を計画的かつ効率的に取得します。

目標3 事務職員の一月当たりの平均残業時間を20時間以内とします。【次世代法・女性活躍推進法】

(令和2年度の一月当たりの平均残業時間22.8時間)

〈対策〉

- ①時間外勤務は、業務繁忙により事業の運営に支障がある場合や急を要する事務処理等の『例外的な場合のみ行われるものである』ということを、会議等の場で改めて職員に周知するとともに、職員意識の醸成を図ります。
- ②時間外勤務については、管理監督者による事前命令の徹底を図ります。なお、管理監督者は時間外勤務の必要性等について従事者に確認し、従事後はその成果確認の徹底を図ります。
- ③定期的に時間外労働時間の実態把握を行い、特に長時間労働の傾向にある職員に対しては、管理監督者がヒアリング行うなど、時間外労働の縮減に向けた取り組みを行います。

(学外Web掲載資料)

- ④業務の標準化やIT化等により、業務をスリム化・効率化します。
- ⑤庶務事務システムを活用した出退勤時間の管理等の取組により、所定の勤務時間内に業務を完了する意識を醸成します。