



公立大学法人尾道市立大学一般事業主行動計画

I 総論

○ 基本的考え方

設立者である尾道市においては、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針に掲げられた基本的視点を踏まえつつ、尾道市職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、平成17年度から令和3年度までの17年間に渡って集中的かつ計画的に取り組んできました。

また、平成27年9月には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）が制定され、地方公共団体において、女性職員の活躍推進に関する状況把握、課題分析及び数値目標の設定を行い、女性職員の活躍を推進するための特定事業主行動計画の策定が義務付けられ、その取組も推進しています。

その一機関から、平成24年度に公立大学法人化したことにより、本法人教職員が仕事と子育ての両立を図ることができるよう、教職員のニーズに即した次世代育成支援対策を計画的かつ着実に推進するため、尾道市の行動計画を踏まえ、独自の行動計画を策定し、取組を推進しています。

今回の計画策定（令和3年11月～令和8年3月）にあたっては、次世代育成支援と女性の職業生活における活躍推進は事業主が取り組むべき現状把握や取組内容の関係性が深いため、一体的な計画として整理することとします。

計画に基づく着実な取組により、次世代育成支援対策推進法並びに女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の趣旨に鑑みて、全教職員が仕事も家庭も大切にしながら働くことのできる仕事と生活の調和（ワークライフバランス）の実現と女性職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを目指します。

○ 計画期間

本計画は、令和3年11月1日から令和8年3月31日までの5年間を計画期間としています。ただし、1年ごとの計画の見直しはできるものとします。

○ 計画対象

本計画は、本法人に勤務する常勤の教職員・再雇用職員を対象とします。

また、本法人の臨時的任用教職員及び非常勤教職員についても、本法人の規程等により定められた休暇制度等の範囲内で対象とします。

○ 計画の推進体制

年度ごとに、本計画の実施状況を把握するとともに、社会経済情勢等の変化や教職員のニーズを踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直しなどを行います。

II 「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の推進に向けて - 具体的な取組内容 -

子育てをする教職員が子育てに伴う喜びを実感しつつ、仕事と子育ての両立を図ることができるようにするという観点から、これまでの取組を継続し、「仕事と生活の調和（ワークライフバランス）」の積極的な推進につなげていきます。

1 教職員の勤務環境に関するもの

子育てに関する諸制度

- 母性保護及び母性健康管理の観点から設けられている産前・産後休暇をはじめとする特別休暇
- 育児参画の観点から設けられている出産補助休暇、育児参加休暇、子どもの看護休暇等の特別休暇、育児休業、育児短時間勤務、部分休業、育児時間
- 不妊治療休暇
- 年次有給休暇

(1) 子育てに関する諸制度を利用しやすい雰囲気醸成

- ① 人事担当部署、所属の管理職及び教職員は、子育てに関する諸制度の趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気の醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ② 人事担当部署は、様々な機会を捉えて子育てに関する諸制度の趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成24年度から継続】

(2) 子育てに関する諸制度の周知等

人事担当部署は、子育てに関する諸制度、出産費用の給付及び育児休業期間中の育児休業手当金の支給等の経済的支援措置についてマニュアルを作成し、学内電子掲示板への掲載や研修等の実施により、周知を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

(3) 教職員又はその配偶者の妊娠・出産時における取組

- ① 人事担当部署は、教職員又はその配偶者の妊娠の申出があったときは、子育てに関する諸制度や経済的支援措置について個別に説明を行います。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ② 所属の管理職は、業務の進捗状況を妊娠中の教職員からのヒアリング等により確認したうえで、妊娠中の教職員の健康や安全に配慮しつつ、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ③ 所属の管理職は、妊娠中の教職員に対して、本人の希望に応じて、原則として時間外勤務を命じないこととします。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ④ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性教職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性教職員の育児参画」参照〕

【実施時期；平成24年度から継続】

(4) 教職員又はその配偶者の出産後から育児休業等の取得中における取組

- ① 所属の管理職は、教職員から育児休業及び育児短時間勤務等の利用の申出があった場合、必要に応じて業務分担の見直しを行います。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ② 所属の管理職は、育児休業取得者に対して、適宜、各種情報手段を活用して、所属の業務状況や育児の状況等について、相互に連絡を取り合うように努めます。

【実施時期；平成17年度から継続】

③ 人事担当部署及び所属の管理職は、男性教職員の育児参画への促進を図ります。

〔「Ⅱ-1-(8) 男性教職員の育児参画」参照〕

【実施時期；平成24年度から継続】

(5) 育児休業を取得した教職員の円滑な職場復帰の支援

育児休業取得中の教職員の職場復帰に際しての不安の軽減や円滑な職場復帰の支援のため、人事担当部署は、必要に応じて研修等を実施し、所属の管理職及び教職員は、職場でのサポート体制を整えます。

【実施時期；平成24年度から継続】

(6) 産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務に伴う代替要員の確保

人事担当部署は、人員配置によっても、産前・産後休暇、育児休業、育児短時間勤務をする教職員の業務を遂行することが困難なときは、臨時的任用制度等の活用による適切な代替要員の確保を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

(7) 子育てを行う女性教職員の活躍推進に向けた取組

人事担当部署は、子育てを行う女性教職員の活躍推進に向けて、次のような取組を実施します。

① 育児休業中の教職員に対する情報提供など、円滑な職場復帰を支援する環境を整備します。

② 仕事と生活の調和の推進に向けた意識啓発や研修等の取組を行います。

【実施時期；平成27年度から】

(8) 男性教職員の育児参画の促進

① 人事担当部署、所属の管理職及び教職員は、育児休業等に関する法律において、男性教職員の育児休業等の取得が促進されている趣旨を十分に認識し、利用促進につながるような雰囲気醸成、職場でのサポート体制の整備を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

② 人事担当部署及び所属の管理職は、男性教職員が子どもの出生に伴う父親の特別休暇〔出産補助休暇（2日以内）、育児参加休暇（5日以内）〕や育児休業及び年次有給休暇等の取得を活用し、積極的に子育てに参画するよう啓発を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

(9) 時間外勤務の適正管理及び縮減

人事担当部署、所属の管理職及び教職員は、次に掲げる取組により時間外勤務の適正管理及び縮減を図ります。

ア 時間外勤務の適正管理及び縮減のための意識の醸成等

① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨の徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成24年度から継続】

② 所属の管理職及び教職員は、時間外勤務の適正管理及び縮減に取り組む趣旨を十分に認識し、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

③ 所属の管理職は、教職員の職務の実態と年間を通じた業務の繁閑を常に把握し、業務の適切な配分と進行管理に努めます。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ④ 教職員は、業務サイクルに合わせた業務処理計画を立てるなど、計画的かつ効率的に業務を行います。

【実施時期；平成24年度から継続】

イ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる教職員の深夜勤務及び時間外勤務の制限の制度の周知

人事担当部署及び所属の管理職は、小学校就学始期に達するまでの子どものいる教職員の深夜勤務及び時間外勤務を制限する制度について周知徹底を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

ウ 事務の簡素合理化の推進

- ① 所属の管理職及び教職員は、既存の業務を効率的に遂行するよう努めるとともに、新たな業務を計画する場合には、目的、効果、必要性等について十分検討し、実施にあたって、既存の業務との関係を整理し、簡素合理化できるものは簡素合理化し、代替的に廃止できるものは廃止するよう配慮します。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ② 所属の管理職及び教職員は、会議・打合せについては、極力電子会議システム、電子メール、学内電子掲示板を活用します。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ③ 所属の管理職及び教職員は、定例・恒常的業務に係る事務処理のマニュアル化を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

(10) 休暇の取得の促進

ア 年次有給休暇の取得の促進

- ① 人事担当部署は、様々な機会を捉えて休暇の取得促進について徹底を図り、職場の意識改革を促します。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ② 所属の管理職は、教職員が安心して休暇の取得ができるよう、事務処理において相互応援ができる体制を整備します。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ③ 教職員は、年間の休暇取得目標日数を設定し、計画的な取得に努めます。

特に、教職員や家族の記念日、学校行事への参加等のために積極的に休暇を取得するよう努めます。

【実施時期；平成24年度から継続】

- ④ 人事担当部署は、教職員の休暇取得にあたり、所属の管理職に取得状況の把握と計画的な取得に向けた指導を促すとともに、所属ごとの休暇の取得状況を確認し、取得率が低い職場の管理職からヒアリングを行ったうえで、注意喚起を行います。

【実施時期；平成24年度から継続】

以上のような取組を通じて、教職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和5年度までに10日以上とします。

(参考) 令和2年度実績

| | |
|-------------------|-------|
| 年次有給休暇平均取得日数：男性職員 | 7.02日 |
| 女性職員 | 8.96日 |

イ 子どもの看護を行う等のための特別休暇の取得の促進

人事担当部署は、子どもの看護休暇等の特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する教職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

ウ 不妊治療を受けるための特別休暇の取得の促進

人事担当部署は、不妊治療受診に係る特別休暇を周知するとともに、その取得を希望する教職員に対して、100%取得できる雰囲気醸成を図ります。

【実施時期；令和3年度から実施】

(11) 固定的な性別役割分担意識の是正のための取組

人事担当部署は、性別による固定的な役割分担意識にとらわれず育児や仕事を行うことができるよう、様々な機会を捉えて意識啓発を行い、所属の管理職及び教職員は、職場での意識の醸成を図ります。

【実施時期；平成24年度から継続】

(12) 多様な働き方の推進

人事担当部署及び所属の管理職は、教職員の働き方に関するニーズの多様化などを踏まえて、より柔軟に働くことができる職場環境づくりを進めます。また、テレワークの活用等、柔軟な勤務制度について、引き続き研究・検討を行います。

2 その他の次世代育成支援対策に関する事項

子どもとのふれあいにつながる地域活動等への積極的な参加・参画

教職員は、学校や各種地域団体による子どもとのふれあいにつながる地域活動等に積極的に参加・参画するよう努め、人事担当部署及び所属の管理職は、教職員の参加・参画について啓発します。

【実施時期；平成24年度から継続】

3 子どもとふれあう機会の創出

人事担当部署、所属の管理職及び教職員は、「1 教職員の勤務環境に関するもの」・「2 その他の次世代育成支援対策に関する事項」の取組を通じて、教職員が子どもとふれあう機会を積極的に創り出します。

【実施時期；平成24年度から継続】

Ⅲ 女性の職業生活における活躍の推進に向けて — 具体的な取組内容 —

女性教職員の配置・登用、休暇制度の取得状況等の現状について把握・分析を行い、課題に対応した取組により女性教職員が十分に能力を発揮し、活躍できる職場環境づくりを推進していきます。

1 本法人の現状と課題

(1) 採用や配置、登用に関すること

ア 採用者の女性割合

過去5年間内の男女別採用状況 (H29～R3)

| 所属部署 | 男性(人) | 女性(人) | 女性割合 |
|-------------|-------|-------|-------|
| 経済情報学部 | 4 | 4 | 50.0% |
| 芸術文化学部日本文学科 | 1 | 1 | 50.0% |
| 芸術文化学部美術学科 | 2 | 2 | 50.0% |
| 事務局 | 12 | 14 | 53.8% |
| 計 | 19 | 21 | 52.5% |

【分析結果：女性教職員の採用割合】

教職員採用は競争試験により行われるため、年度ごとで女性教職員の採用割合は変動しますが、女性教職員の採用に向けた取り組みから過去5年間の状況は、女性教職員の採用割合が高いものとなっています。性別に関わりなく能力や適性を評価し、優秀な人材の確保に向けた取組が継続して必要です。

イ 教職員の配置状況

教職員配置状況 (R3.4.1)

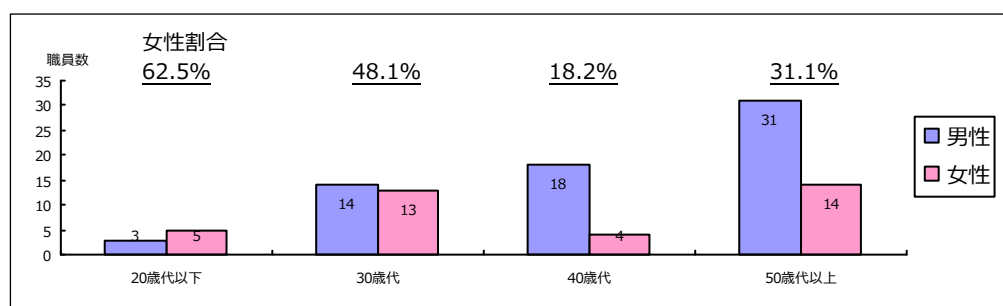
| 所属部署 | 男性(人) | 女性(人) | 女性割合 |
|-------------|-------|-------|-------|
| 経済情報学部 | 23 | 5 | 17.9% |
| 芸術文化学部日本文学科 | 10 | 5 | 33.3% |
| 芸術文化学部美術学科 | 13 | 5 | 27.8% |
| 事務局 | 22 | 19 | 46.3% |
| 計 | 68 | 34 | 33.3% |

【分析結果：職員の配置状況】

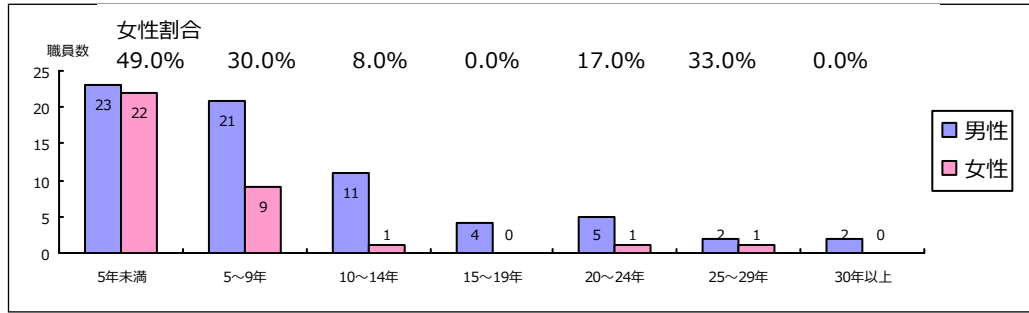
適性に応じて、女性教職員の職域の拡大に取り組んでいます。
教員は、男性教職員の割合が高くなっています。
事務職員等は、バランスの取れた構成になっています。

ウ 教職員の女性割合

男女別・年代別教職員数 (R3.4.1)



男女別・継続勤務年数別教職員数（R3.4.1）



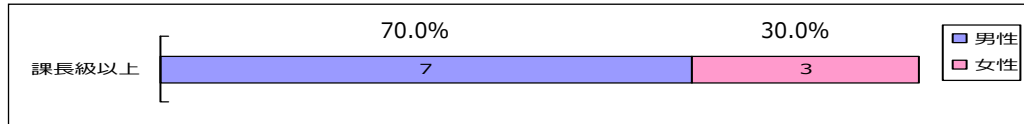
【分析結果：女性教職員の年齢構成】

低年齢層ほど、女性教職員の割合が高くなっています。

安定した組織の運営を図るため、長期的な取組により年齢構成の平準化を図っていきます。また、法人設立後9年が経過し、その後の採用の教職員の男女比はバランスの取れた構成になっています。

工 役職段階及び管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合

管理的地位にある教職員の男女別割合（R3.4.1）



【分析結果：管理的地位にある教職員に占める女性教職員の割合】

女性の能力活用や組織の活性化等の観点から、女性教職員の登用に取り組んでいます。令和3年4月1日現在では、管理職の女性教職員の割合は30.0%です。

今後も人材育成や意識の醸成等も積極的に行いながら、適正に応じた女性登用への取組が継続して必要です。

(2) 継続勤務及び仕事と家庭の両立

ア 男女別の育児休業取得率及び平均取得期間

出産または配偶者が出産した教職員の育児休業取得状況（R2.4.～R3.3）

| | 対象者 | 育児休業取得者 | 育児休業取得割合 | 申請期間 |
|----|-----|---------|----------|------|
| 男性 | 1人 | 0人 | 0% | — |
| 女性 | 3人 | 3人 | 100% | 738日 |

【分析結果：育児休業取得率】

令和2年中の対象者のうち、女性教職員の育児休業取得率は100%であるのに対し、男性教職員の育児休業取得率は0%です。

男性教職員の育児休業取得促進に向けた取組が継続して必要です。

イ セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況

【分析結果：セクシュアル・ハラスメント等に関する相談窓口への相談状況】

ハラスメント等への対策として、「ハラスメント防止研修」を実施しています。

ハラスメント防止に向け、委員会を設置するとともに、各学部学科、事務局に相談窓口を設け、随時相談を受け付けています。

悩みを抱えた教職員が相談を行いにくい状況であるかどうか、精査する必要があります。

(3) 時間外勤務及び年次休暇の取得に関すること

ア 教職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間

教職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間 (R2.4~R3.3)

| | 4月 | 5月 | 6月 | 7月 | 8月 | 9月 | 10月 | 11月 | 12月 | 1月 | 2月 | 3月 | 平均 |
|------|------|------|------|-----|-----|-----|-----|-----|------|-----|------|-----|-----|
| 女性① | 2.2 | 1.8 | 1.2 | 5.3 | 4.4 | 9.4 | 5.2 | 5.0 | 14.3 | 5.6 | 16.9 | 5.8 | 6.3 |
| 男性② | 2.9 | 3.1 | 1.3 | 4.3 | 3.1 | 7.3 | 4.9 | 2.8 | 17.0 | 2.9 | 19.0 | 4.7 | 6.1 |
| 差①-② | △0.7 | △1.3 | △0.1 | 1.0 | 1.3 | 2.1 | 0.3 | 2.2 | △2.7 | 2.7 | △2.1 | 1.1 | 0.2 |

【分析結果：教職員一人当たりの各月ごとの時間外勤務時間】

年間で見ると、入試等行事による繁忙期や年度替わりに時間外勤務時間が多くなっていますが、適正管理を図っています。

イ 年次休暇等の取得率

男性教職員の職種別年次有給休暇取得状況 (R2.4~R3.3)

| | 対象者 | 年休保有時間数 | 年休取得時間数 | 平均取得日数 | 取得率 |
|------|-----|-----------|----------|--------|-------|
| 教員 | 44人 | 13,060.75 | 2,322.50 | 6.81日 | 17.7% |
| 事務職員 | 17人 | 4,907.25 | 997.50 | 7.57日 | 20.3% |
| 合計 | 61人 | 17,968.00 | 3,320.00 | 7.02日 | 18.4% |

※年間勤務時間が1875.5時間に満たない教職員（新規採用職員、育児休業中職員等）は除く。

女性教職員の職種別年次有給休暇取得状況 (R2.4~R3.3)

| | 対象者 | 年休保有時間数 | 年休取得時間数 | 平均取得日数 | 取得率 |
|------|-----|----------|----------|--------|-------|
| 教員 | 13人 | 3,792.75 | 654.00 | 6.49日 | 17.2% |
| 事務職員 | 12人 | 2,755.00 | 1,082.50 | 11.63日 | 39.2% |
| 合計 | 25人 | 6,547.75 | 1,736.50 | 8.96日 | 26.5% |

※年間勤務時間が1875.5時間に満たない教職員（新規採用教職員、育児休業中職員等）は除く。

【分析結果：年次休暇等の取得日数】

年次有給休暇の取得日数が男性教職員は5.19日、女性教職員は7.13日と少ないことから、計画的に取得ができるような職場づくりに努めることが継続して必要です。

2 取組及び目標

本法人における女性教職員の職業生活における活躍に関して、現状と課題を整理した結果、女性教職員の活躍を推進するため、次の取組及び目標を定めます。

(1) 女性教職員の採用割合

性別に関わりなく多くの優秀な人材を採用できるよう、教職員募集案内やホームページ等で女性にとっても働きやすい職場であることを積極的に広報します。

【実施時期；平成28年度から継続】

過去5年間の男女別採用状況（H29～R3）

| 所属部署 | 男性（人） | 女性（人） | 女性割合 |
|-------------|-------|-------|-------|
| 経済情報学部 | 4 | 4 | 50.0% |
| 芸術文化学部日本文学科 | 1 | 1 | 50.0% |
| 芸術文化学部美術学科 | 2 | 2 | 50.0% |
| 事務局 | 12 | 14 | 53.8% |
| 計 | 19 | 21 | 52.5% |

以上のような取組を通じて、令和4年度から令和8年度までの女性教職員採用割合の平均値を50%以上とします。

（2）管理職の女性割合

性別に関わりなく全ての教職員が最大限能力を発揮できるよう、適材適所の人事配置を基本とするとともに、「Ⅱ-1-（7）子育てを行う女性教職員の活躍推進に向けた取組」及び「Ⅱ-1-（11）固定的な性別役割分担意識の是正のための取組」を実施しながら、意欲と能力のある女性教職員の登用を積極的に推進していきます。

【実施時期；平成28年度から継続】

以上のような取組を通じて、令和3年度までに管理職の女性割合を30%以上とします。

（参考）令和3年10月1日時点の管理職女性割合

男性教職員 7人
女性教職員 3人 （女性割合30.0%）

（3）年次休暇等の取得率

「Ⅱ-1-（10）休暇の取得の促進」の取組により、年次休暇等の取得率向上を目指していきます。

〔再掲〕

以上のような取組を通じて、教職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を令和5年度までに10日以上とします。

（参考）令和2年中の年次有給休暇取得日数

男性教職員 7.02日
女性教職員 8.96日

令和3年11月1日

公立大学法人尾道市立大学理事長