

国立大学法人北海道教育大学一般事業主行動計画

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） 次世代育成支援対策推進法（次世代法）

北海道教育大学は、女性大学教員を増やすとともに、女性教職員の管理職比率を高め、女性が活躍できる雇用環境の整備を行う。また、教職員が仕事と子育てを両立できる働きやすい環境づくりに努め、その能力を十分に発揮できるようにするため、女性活躍推進法及び次世代法に基づき、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間

令和6年4月1日から令和9年3月31日までの3年間とする。

2 本学の課題

- (1) 大学の常勤教員に占める女性の割合が低い。
- (2) 管理職に占める女性の割合が低い。
- (3) 男性教職員が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備する必要がある。
- (4) 多様な働き方とワークライフバランスを引き続き促進する必要がある。

3 目標と対策

女性活躍推進法<①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供>

【目標1】

女性大学教員の割合を国立大学の目標値である24%*を目指し、女性大学教員を着実に増加させることにより、女性が個性と能力を十分に発揮できる環境の実現を目指す。

*一般社団法人国立大学協会が策定した「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」における「女性教員比率目標値24%以上」を踏まえて設定

- (取組内容) ① 教員公募における女性の応募状況を調査した上で、応募増や採用につながるような教員公募のあり方について検討する。
- ② 毎年、所属ごとの女性大学教員の年齢構成や職位比率等の分析を行い、その実態から見えてくる課題を学内各種会議において共有し、女性大学教員の採用促進に向けた方策を検討する。
- ③ 新任女性教員スタート支援経費や女性教員採用促進経費の活用実績等を分析し、女性大学教員が個性と能力を発揮できる環境の整備について検討する。

女性活躍推進法<①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供>

【目標2】

大学の意思決定機関等（経営協議会委員、教育研究評議会評議員、部局長、監事、特別補佐）に女性の登用を進め、国立大学の目標値である女性の割合20%*を目指す。

*一般社団法人国立大学協会が策定した「国立大学における男女共同参画推進について—アクションプラン（2021年度～2025年度）—」における「大学の意思決定機関等に占める女性の割合20%以上」を踏まえて設定

- (取組内容) ① 教育研究評議会における女性教員枠の設定について検討する。
- ② ダイバーシティマネジメントの浸透のため、年1回以上、管理職向けのセミナー・研修等を実施する。
- ③ 大学の意思決定機関等への登用を促進するため、教職員を対象とした人材育成に資するセミナー・研修等を実施する。

女性活躍推進法<②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備>

【目標3】

女性職員のみならず男性職員も育児休業を取得しやすい環境整備及び意識啓発を行い、男性の育児への参画を促進し、育児休業取得率100%を目指す。
また、介護休業等の理解を深め、取得しやすい環境を整える。

- (取組内容) ① 本学は育児休業取得率100%を目指していることを周知し、年1回以上、育児及び介護支援制度の理解促進を行い、全教職員の意識の涵養を図る。
- ② 育児及び介護休業等を取得する場合のサポート体制や代替措置について検討する。
- ③ 育児及び介護休業等を取得しなかった者がいた場合にはヒアリングを実施し、理由を把握して改善のための方策を検討する。

次世代法

【目標4】

年次有給休暇や特別休暇を取得しやすい環境づくり、所定時間外労働の削減、多様な働き方の検討を行い、仕事と子育てを含む生活の調和を図る。

- (取組内容) ① 年次有給休暇等の取得促進のため、年4回以上、学内周知を行う。
- ② 年1回以上、アンコンシャスバイアスやワークライフバランス等に関する研修を実施する。
- ③ テレワークやフレックスタイム制の導入など、多様な働き方について検討する。
- ④ 週1回の定時退勤日の設定意図等について、管理職及び職員に対し継続的に周知を行い確実な実施を進める。また、定時退勤日を増やすことの可否について検討する。
- ⑤ 各課室の超過勤務の実績を集計し、年4回以上、情報共有を行う。また、DXの推進等による業務効率化等を行い、超過勤務を削減するとともに、休暇を取得しやすい職場環境を整備する。