

公立大学法人沖縄県立芸術大学 一般事業主行動計画 (女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法)

1 趣旨

教職員が仕事と子育てを両立できる働きやすい環境を整備し、法人全体でワーク・ライフ・バランスを推進することで、すべての教職員が個性と能力を十分に発揮し、職業生活で活躍できるよう、『女性活躍推進法』及び『次世代育成支援対策推進法』に基づく行動計画を策定する。

2 計画期間等

(1) 計画期間

令和7年(2025年)4月1日から令和12年(2030年)3月31日まで

(2) 計画の見直し

計画期間内において、社会環境の変化や教職員の要望等を踏まえ、必要に応じて計画を変更することができるものとする。

3 課題

(1) 女性教職員・女性管理職の割合の向上

常勤教職員に占める女性の割合が低く、また、管理職に占める女性の割合も低い状況である。女性教職員の積極的な採用や管理職への登用が必要である。

(2) 長時間勤務の解消

大学における教育や研究の高度化・複雑化に伴い、教職員に求められる役割が多様化し、負担が増加している。ICTを活用した業務の効率化を推進するとともに、業務負担の平準化を行うなど、働きやすい職場環境を作ることが必要である。

(3) 育児休暇・休業の取得

女性教職員が育児休業を100%取得している一方で、男性教職員の育児休業等の取得実績がない状況(令和6年4月1日時点)であり、男女とも仕事と育児を両立できる職場環境の構築が必要である。

4 目標と取組内容

目標 1 : 教職員の多様性を確保するため、女性教員の採用・登用を積極的に進め、常勤教職員に占める女性の割合を 40%以上にする。

【取組内容】(令和 7 年 4 月 1 日～)

- ・ 教員を公募する際、その時点の女性比率に応じて、女性優先公募を実施する。
- ・ 採用後の女性教職員が継続して働き、活躍できるよう、必要なサポートの実施や環境の整備、育休復帰支援、子育て支援制度の充実を図る。

【参考 (令和 6 年 4 月 1 日時点)】

- ① 常勤教職員に占める女性の割合 : 35.1%
[内訳] 常勤教員に占める女性の割合 : 34.3%
常勤職員に占める女性の割合 : 50.0%
- ② 管理職に占める女性の割合 : 20.0%

**目標 2 : 教職員一人当たりの時間外勤務 (超過滞在時間) の縮減を図る。
時間外勤務 (超過滞在時間) を令和 5 年度実績から 1 割減。**

【取組内容】(令和 7 年 4 月 1 日～)

- ・ 時間外勤務の実態を把握・検証し、時間外勤務が多い傾向にある教職員が属する所属長に対して必要な措置を講じるよう指示することで、時間外勤務の削減と業務負担の平準化に取り組む。
- ・ 業務の簡素化・効率化を図るため、システム化や ICT ツールの導入、ペーパーレス化を推進する。
- ・ 委員会や会議等については、所定勤務時間内での開催や会議終了時刻の設定など、効率的な会議運営に取り組む。

【参考 (令和 5 年度実績)】

- | | |
|----------------------|-------------|
| すべての教職員の超過滞在時間 | : 25.0 時間/月 |
| [内訳] 裁量労働制の教員の超過滞在時間 | : 21.7 時間/月 |
| 裁量労働制以外の教職員の超過滞在時間 | : 29.6 時間/月 |

目標 3 : 子どもが生まれた男性教職員の育児休業又は育児に関する休暇 (出産補助休暇等) の取得率を 100%とする。

【取組内容】(令和 7 年 4 月 1 日～)

- ・ 男性教職員が主体的に子育てに取り組みやすいよう育児休暇制度の見直しを図る。

- ・妊娠、出産、育児に関する諸制度や法人規程等の周知徹底を図り、対象教職員の制度利用が促進されるよう努める。
- ・管理職は、教職員が育児休業を取得する場合、業務に支障が出ないように業務分担の見直しや代替要員の確保等の措置を講じ、積極的に制度を活用できるよう努める。

【参考（令和3～5年度実績）】

子どもが生まれた男性教職員の育児休業等の取得状況

育児休業　： 0％　　育児に関する休暇（出産補助休暇等）　： 0％