

国立大学法人室蘭工業大学における次世代育成支援及び
女性活躍推進のための事業主行動計画

令和3年3月30日学長伺定

1. 趣旨

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号）第8条の規定に基づき、我が国の社会経済全体に極めて深刻な影響を与える急速な少子化の進行と女性の個性と能力が十分発揮できる社会の実現に対応すべく、子育てと仕事の両立が可能となる職場環境の整備と女性教職員の活躍を推進させる取組の実施を目的として制定するものである。

2. 計画期間

令和3年4月から令和8年3月までの5年間とする。

3. 計画内容の変更について

行動計画は、期間中における人事制度の改正、職員からの要望等に応じて随時見直しを行い、変更することができるものとする。

4. 計画の内容

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

目標1. 職員、特に男性職員の妻出産時等の特別休暇取得及び育児休業制度利用等、出産・育児のための制度活用を促進する。

〔制度活用促進の対象となる制度〕

- ◎育児休業
- ◎特別休暇（子の保育、子の看護）
- 特別休暇（産前休暇、産後休暇、配偶者の出産、男性の育児参加）
- ◎育児短時間勤務
- ◎育児時間
- ◎早出遅出勤務
- ◎超過勤務の制限
- ◎深夜勤務の制限
- 職務専念義務免除（保健指導又は健康診査を受ける場合、母体又は胎児の健康保持を目的として通勤緩和又は休息、補食を行う場合）
- ◎その他両立支援制度（ライフイベント期の研究者への研究支援員配置、ライフイベント期の学内駐車使用条件の緩和等）

◎：性別によらず取得可能

○：いずれかの性別のみ取得可能

【対策】

令和3年4月～

- ・学内ウェブを利用し、制度内容の周知及び制度利用の啓発を行う。
- ・特に妻の産後8週間に関しては男性職員が積極的に育児に伴う休暇及び休業制度を利用するよう勧める。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標1. 令和8年3月までに年次休暇の取得日数を、付与日数（前年からの繰越日数を除く）の70%以上とする。

【対策】

令和3年4月～

- ・年次休暇の計画的付与を行う。
- ・学内ウェブを利用して、4月、6月及び12月に休暇取得の啓発を行う。
- ・子どもの入学式、卒業式、授業参観、保護者会等の学校行事に休暇取得を勧める。

目標2. 勤務時間の見直しを行い、帰宅しやすい環境づくりを行う。

【対策】

令和3年4月～

- ・本学HP、学内ウェブを利用して啓発活動を積極的に行う。
- ・全学的な業務内容の見直しを行う。
- ・事務局及び監査室において定時退勤日を設ける等の時間外労働時間の削減のための取り組みを実施する。

(3) 女性教職員の活躍を推進させる取組

目標1. 令和8年3月までに教員に占める女性割合を12%以上にする。

【対策】

令和3年4月～

- ・女性教員の在職比率を勘案して、定年・自己都合退職等の後任に女性教員を採用する。
- ・必要に応じて女性限定公募等のポジティブアクションを実施する。