

# 愛知教育大学女性活躍推進行動計画

## I 趣旨

男女共同参画社会基本法の理念に則り、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（以下「女性活躍推進法」という。）の趣旨に基づいて、国立大学法人愛知教育大学は本行動計画を策定する。

愛知教育大学では2016年度以降、「女性活躍推進法」に基づき、第1期から第3期女性活躍推進行動計画を定め、男女共同参画委員会において計画を推進してきた。

本行動計画はこれまでの行動計画を受け継ぎ、本学の課題を踏まえたうえで、第4期女性活躍推進行動計画を定めるものである。

この行動計画の実行を通して、仕事と生活のバランスのとれた持続可能な働き方を定着させること、大学及び附属学校園に勤務する職員（以下「職員」という。）が性別にかかわらずその個性と能力を十分発揮し、キャリア形成できる環境整備を進めることを、本学の方針として明確にするものである。

## II 計画の期間と実施体制

### (1) 計画期間

2025年4月1日～2028年3月31日

### (2) 計画実施体制

本行動計画は、男女共同参画委員会において実施する。計画にかかわる具体的事業は、同委員会の下に置かれた男女共同参画推進オフィスが、学内各部署と連携をとって遂行する。事務担当部署は人事労務課とする。

### (3) PDCAサイクルの確立

女性活躍推進を定着させ、また、さらなる向上につなげるため、計画の実施状況の点検にあたり、PDCAサイクルを確立する。

### (4) 計画の見直し

3年間の計画の中間時点で見直しを行う。また、計画期間中において社会状況の変化、中期目標・中期計画、職員のニーズ等を踏まえ、弾力的に計画を見直すものとする。

### Ⅲ 女性活躍推進（第4期）行動計画

#### 1. 本学の課題

- (1) 子育て・介護を行う職員のキャリアを支えることを目的とした、仕事と生活の両立支援制度の利用者・利用回数が少ないため、年々変化する制度の周知や改善を行う必要がある。
- (2) 女性管理職率が低いため、その要因として考えられる環境や職員の意識・意欲・満足度の状況把握及び改善を図り、女性管理職率を向上させる必要がある。
- (3) 男性職員の育児休業取得率又は育児に関する休暇の取得率を向上させるため、育児に関する休業・休暇制度の理解促進を図り、男性職員が育児休業又は育児に関する休暇を取得しやすい環境づくりに努める必要がある。
- (4) 働きやすい職場環境の整備、職員のワークライフバランス促進のため、年次有給休暇取得率向上及び時間外労働の削減に関する取り組みを継続して行っていく必要がある。

#### 2. 女性活躍推進に関する事項

##### (1) 女性労働者に対する職業生活に関する事項

目標1 両立支援制度の理解のための研修を年2回以上行う。

##### <対策>

1. 2025年4月～ 現行の両立支援制度について、リーフレット、掲示板、メール及び会議にて周知を行う。
2. 2025年4月～ 採用又は昇進時の研修プログラムを考案し、研修計画を立てる。
3. 2026年4月～ 2.に基づき、対象となる職員の研修プログラムを実施する。
4. 2026年4月～ 仕事への職員の意向や満足度をアンケート等で把握をし、職員の現状や需要に合った交流の機会を設け、働き続けていく上での悩みや心配事について相談等ができるセミナーや研修等を企画する。
5. 2027年4月～ 4.に基づき、セミナーや研修を実施する。

##### (2) 職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備に関する事項

目標2 男性職員の育児休業の取得率または育児に関する特別休暇の取得率を併せて70%以上にする。

##### <対策>

1. 2025年4月～ 育児休業制度に関するパンフレット等を作成・配付し、制度の周知を行う。
2. 2025年4月～ 特別休暇を取得できるよう上司にも育児・介護に関する特別休暇を把握してもらうため、管理職研修の実施をする。
3. 2026年4月～ 年度・職域ごとの育児休業取得者数等を把握し、状況に応じて改善策を考える。

### (3) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項

目標3 時間外労働を増やすことなく、年次有給休暇の取得促進に取り組み、行動計画期間中の年次有給休暇取得率を45%以上とする。

<対策>

1. 2025年4月～ 掲示板、メール、会議等を通して年次有給休暇取得促進の啓発を行う。
2. 2025年4月～ 管理職が率先して年次有給休暇を取得する。
3. 2025年4月～ 業務合理化、効率化やDX化を促進することで、労働時間短縮を図る。

### (4) その他の子育て・介護を行う労働者の支援に関する事項

目標4 地域と連携した子育て・介護支援を促進する。

<対策>

1. 2025年4月～ 地域の子育て世代、障害のある方や性的マイノリティの方が安心して施設を利用しやすいよう、あるいは学内の職員が快適に働けるように施設の改築、整備を行い、ユニバーサルデザインの観点にたった仕組みづくりを行う。
2. 2025年4月～ 地域の子どもや保護者を対象とする事業、職員の子どもを受け入れやすいシステム構築を行い、子育て支援に関わる環境づくりの促進を行う。