

愛知教育大学次世代育成支援・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、次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という。）および「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2005年度以降「次世代法」に基づき、第1期から第4期までの次世代育成支援行動計画を定め、男女共同参画委員会において計画の実現を図ってきた。

また、本学では2016年度以降、「女性活躍推進法」に基づき、女性活躍推進行動計画（第1期）を定め、同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両行動計画を受け継ぎ、本学の課題を踏まえたうえで、第5期次世代育成支援行動計画と第2期女性活躍推進行動計画を統合した計画として定めるものである。

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、職員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

2018年4月1日～2022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

次世代育成支援および女性活躍推進を定着させるため、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

4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 次世代育成支援（第5期）・女性活躍推進（第2期）行動計画

1. 本学の課題

- (1) 子育て・介護を行う教育・研究者のキャリアを支える仕事と生活の両立支援システムが未整備である。
- (2) 年次有給休暇取得率が低く、改善が必要である。
- (3) 女性管理職率が低く、女性管理職率を向上させる必要がある。

2. 次世代育成支援に関する事項

- (1) 子育て・介護を行う労働者の両立支援に関する事項

目標1 子育て・介護を行う教育・研究者を対象にした両立支援システムを構築する。

<対策>

1. 2018年度 研究費を出張時託児費用に使用できる制度を導入する。
2. 2018年度 2017年度に実施したアンケート等に基づき、教育・研究者を対象にした両立支援制度の計画をたてる。
3. 2019～2021年度 2の計画に基づいて教育・研究者対象の両立支援制度を実現する。
4. 2018～2021年度 現行の制度（休日の全学的行事の際の託児等）も含め、教育・研究者両立支援制度の課題を把握し、改善する。

目標2 計画期間において、配偶者が出産した者のうち育児休業等を利用した男性職員の割合を50%以上にする。

<対策>

1. 2018年度 両立支援に関するポスターを掲示する。
2. 2018～2021年度 リーフレット、掲示板、メール、ホームページ等で本学の両立支援制度を周知する。
3. 2019～2021年度 育児休業等の利用者割合を把握し、状況に応じて改善策を考える。

目標3 仕事と生活の両立支援にかかわる研修システムを定着させる。

<対策>

1. 2018年度 新任研修、管理職研修等の全学的な計画を作成し初年次の研修を実施する。
2. 2019～2021年度 1.の計画に沿って新任研修、管理職研修等を実施する。
3. 2018～2021年度 両立支援に関して、以下の重点事項に沿った研修を実施する。
①介護を担う職員対象 ②育児を担う男性職員対象 ③育児を担う非常勤職員対象

(2) 働き方の見直しに資する労働条件整備に関する事項

目標4 有給休暇の取得率を1割上昇させる。

<対策>

1. 2018～2021年度 掲示板、メール、会議等を通して有給休暇取得促進の啓発を行う。
2. 2018～2021年度 管理職が率先して有給休暇を取得する。
3. 2018～2021年度 労働時間短縮に資する業務合理化、効率化を促進する。

(3) その他の次世代育成支援

目標5 地域と連携した子育て支援を推進する。

<対策>

1. 2018～2021年度 公開講座時の託児など、次世代育成支援の観点を取り入れた地域連携事業を実施する。
2. 2018～2021年度 施設増設・改築・整備にあたり「子育てバリアフリー」の観点にたった仕組み導入をはかる。

3. 女性活躍推進に関する事項

目標6 女性事務職員において、キャリア形成の節目となる時期のキャリアアップに向けた研修を行い、その参加率を8割以上にする。

<対策>

1. 2018年度 採用及び昇進後の研修プログラムを考案し、2年次以降の研修計画をたてる。
2. 2019～2021年度 1に基づき、対象になる女性事務職員の研修プログラムを実施する。