

国立大学法人三重大学一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)

職員が、職業生活と育児等の家庭生活を両立させることができる働きやすい職場環境をつくるため、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和4年4月1日 ～ 令和9年3月31日までの 5年間
2. 内容

目標1：常勤の大学教員における女性教員比率を21%以上とする。

〈対策・取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・男女共同参画の理解・認識を深めるための啓発活動を継続して行い、全学会議においては、定期的に女性教員比率の報告をすると共に、各学部・研究科等に女性教員の積極的採用を働き掛ける。
 - ・教員公募要項に、本学が男女共同参画を推進し、女性教員の積極的採用に努めていること及び本学の各種支援制度等について記載する。
 - ・ジェンダー平等やアンコンシャス・バイアスに関するFD等を開催し、教員選考過程における固定観念や偏見の払拭に努める。

目標2：男性職員の育児休業取得率を30%以上とする。

〈対策・取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が出ないように業務の見直しや代替要員の確保等の措置を講じることを広く周知し、職場の全員が安心して業務を継続できる組織風土を醸成する。
 - ・男性の育児参画に関する意識改革を促進し、仕事と育児・介護等の両立を図るため、育児休業を取得できる男性職員や管理職を対象に研修やセミナーを開催する。

目標3：年次有給休暇の取得状況を現状よりも改善するとともに特別休暇の取得促進を図る。

〈対策・取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・本学ホームページに掲載の「三重大学ワーク・ライフ・バランス応援ハンドブック」で紹介している結婚・妊娠・出産・育児・介護等に関する休暇・休業や勤務時間の弾力化等について、さらに分かりやすく充実した内容に向上させ、休暇制度の利用促進を図る。
 - ・各職場において、会議・行事等年間スケジュールの周知、及び年次有給休暇・特別休暇使用計画表を作成し、誰もが年次有給休暇や育児参加休暇、不妊治療のための休暇などの特別休暇を取得しやすい環境づくりに努める。

目標4：所定外労働時間の縮減を図る

〈対策・取組内容〉

- 令和4年4月～
 - ・職員のワーク・ライフ・バランスを促進するため、テレワークやDXの推進による業務及び組織の見直しを行う。
 - ・学内における会議等については、原則、所定勤務時間内に開始し、終了することを周知徹底する。
 - ・各職場において、週1回の定時退勤日を実施し、趣味の時間やトモシヨク（一人ではなく、家族や友人など誰かと共に食事をすること）を楽しむなど、良好なワーク・ライフ・バランスを実現する。