

I 計画期間 平成28年4月1日から令和3年3月31日までの5年間

II 計画の内容

(次世代育成支援)

目標1 男性の育休取得制度について周知し、計画期間中に男性の育休取得一人以上を達成する。

(対策)

- 教職員の採用時、出産申出時などの都度、各種制度について学内インフォメーションページに掲載されていることを周知し、取得促進に努める。
- 令和元年3月に「ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック」を作成し、全教職員に配付して各種制度の周知と活用を促す。

(次世代育成支援)

目標2 所定外労働時間の削減に取り組み、計画期間の最終年度において、全フルタイム労働者の法定時間外労働時間の各月平均を30時間以内とする。

(対策)

- 随時、事務局において週2回設定しているノー残業デーを周知徹底する。
- 平成29年から平成30年7月まで「夏の生活スタイル変革」(ゆう活)を実施する。
- 平成30年3月から午後5時以降に及ぶ会議を、原則として設定しない。

(次世代育成支援)

目標3 年次有給休暇の取得促進に取り組み、計画期間中、継続して労働者の平均年次有給休暇取得率を25%以上にする。

(対策)

- 随時、連続休暇が取得可能な日において、会議・行事等を設定しないこととして、学内に周知徹底する。
- 令和元年度から、夏季休暇、年末年始の休暇の前後において休暇をとりやすくするため、部署ごとに早めに休暇計画を立てるよう、学内に周知徹底する。

(女性活躍推進)

目標4 平成34年3月までに女性教員の割合を概ね15%となるよう積極的に女性を採用する。

(対策)

- 平成29年度以降、女性大学院生を対象にキャリア形成のための講演会を開催し、教育・研究職の魅力を伝える。

(女性活躍推進)

目標5 平成34年3月までに管理職に占める女性割合を概ね20%となるよう積極的に女性を登用する。

(対策)

- 平成29年度以降、増加する女性教職員を対象にキャリア形成のための講演会を開催し、管理職へのモチベーションを高める。
- 女性事務職員を管理職及び準管理職に積極的に登用する。