

公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進計画  
(次世代育成支援推進法・一般事業主行動計画)  
(女性活躍推進法・一般事業主行動計画)

滋賀県立大学は、働き方改革等の推進を中期計画に掲げており、ワーク・ライフ・バランスを実現するための働き方改革や女性活躍の推進に積極的に関わり、男女共同参画を総合的に推進しています。これまでから平成27年(2015年)4月には、次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく一般事業主行動計画、および平成28年(2016年)4月には、女性活躍推進法(女活法)に基づく一般事業主行動計画ならびに事業所の側面だけでなく学生支援の枠組み等も考慮した推進組織の検討を掲げた男女共同参画推進計画を策定し、この問題に取り組んでまいりました。

そして、役員、教職員のみならず学生を含む構成員の男女共同参画を推進するため、平成29年(2017年)4月に公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進本部を設置し、同年7月19日に「公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進宣言」を行い、次の6つの基本方針を掲げたところです。

1. 男女共同参画の視点に立った教育・研究環境を整備します。
2. 男女共同参画の視点に立った人材の採用、育成等を進めます。
3. 仕事と家庭生活の調和(ワークライフバランス)を図るための環境を整え、支援します。
4. 学生、教職員など本学の構成員に対して、男女共同参画に関する啓発活動を積極的に行います。
5. 多様な性のあり方を認め、学生、教職員など本学の構成員が、対等の人格として尊重される環境を享受できるよう努めます。
6. 地域や関係団体、企業、自治体、国際社会等と連携、協力して男女共同参画を推進します。

本学の男女共同参画についてのこれまでの取組を更に発展させ、この6つの方針に則した大学運営を着実に実施していくため、次のとおり公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進計画を策定します。

- 1 計画期間 令和2年(2020年)4月1日から令和7年(2025年)3月31日までの5年間

※現在有効な「公立大学法人滋賀県立大学男女共同参画推進計画」

「公立大学法人滋賀県立大学一般事業主行動計画」

「公立大学法人滋賀県立大学一般事業主行動計画(女性活躍推進法)」

のいずれも令和2年(2020年)3月31日が終期であることから、開始は、令和2年4月1日とします。

女性活躍推進法は令和8年3月31日までの時限ですが、次世代法の時限が令和7年3月31日までであり、「公立大学法人滋賀県立大学第3期中期計画(令和6年(2024年)3月31日まで)」期間を網羅することから、終期を令和7年3月31日とするものです。

## 2 本学の課題

### (1) 次世代法関連

- ・子育て目的の休暇の制度の周知が十分でなく取得が進んでいない。特に男性職員に対する対応が必要である。
- ・所定外労働の削減および年次有給休暇の取得が十分でない。(女活法共通)

### (2) 女活法関連

- ・教員全体に占める女性教員の割合が低く、所属により偏りも見られる。
- ・若手教職員の採用が進み、今後も育児休業者の増加が見込まれる。(次世代法共通)

### (3) 就業環境・就学環境関連

- ・トイレや託児スペースが十分ではない。
- ・学生に対してハラスメント相談のしくみが十分周知されていない。
- ・多様な性への具体的な対応が定まっていない。

## 3 計画内容

目標1：家族に関わる休業・休暇制度の周知に努め、取得手続きの簡素化を進めます。  
(次世代法)  
※基本方針1, 3対応

#### 〈取組内容〉

- 令和2年4月～ 育児・子育て関連休業・休暇制度の周知を図る。(継続)  
育児休業復職教員への研究支援(★1)(継続)
- 令和3年4月～ (仮称)子育て等支援カード(★2)を導入し、休暇の見える化を図る。

★1：育児休業復職支援は、女性教員の育児休業を促進し、育児休業からの復職100%を目標にこれまで同様、継続して実施しようとするもの。

★2：(仮称)子育て等支援カード 子育て支援、介護支援などの対象となる家族と取得可能な休暇等をカード化したもの。カードへの記載(所属長の承認は必要)により、休暇を取得し、取得実績を把握しやすくしようとするもの。

目標2：教員数に占める女性割合を30%以上とし、すべての教員組織で女性教員が職務に従事します。(女活法)

※基本方針2対応

#### 〈取組内容〉

- 令和2年4月～ 新人事計画発効。各教員組織で採用計画を随時検討
- 令和2年7月～ オープンキャンパスで理系女子学生による大学の魅力を女子中高生に発信

目標 3 : 時間外労働時間について次のとおり削減に取り組みます。

(次世代法・女活法)

裁量労働制適用者 : 休日勤務の振替ができないことによる時間外労働時間 (四半期合計) が発生しないように努めます。

時間管理適用者 : 対象所属全体で対前年比 5 % の時間外労働時間の削減に努めます。

※基本方針 3 対応

〈取組内容〉

- 令和 2 年 4 月～ 事務局職員(時間管理適用者)の毎月実績の情報共有(継続)
- 令和 2 年 7 月～ 教員(裁量労働制適用者)の四半期実績の情報共有
- 令和 3 年 4 月～ 前年実績の情報共有(事務・教員)
- ★時間外勤務の削減  $\text{前年度月 25 時間の時間外勤務} \times 5\% = \text{月 1.25 時間の削減}$   
年間 15 時間の削減

目標 4 : 年次有給休暇の取得について、夏季にまとめて取得するなどより効果的な取得の促進を行うほか次のとおり取り組みます。(次世代法・女活法)

教員・職員 : 年度の初めに 5 日以上 of 年次有給休暇取得予定日を所属長に申し出ることとします。

契約職員・特任職員 : 取得率 80%以上とします。

基本方針 3 対応

〈取組内容〉

- 令和 2 年 4 月～ 5 日以上の計画年休の所属エントリー開始  
年休の効果的取得に関する検討着手
- 令和 3 年 4 月～ 前年の年次有給休暇の取得実績の情報共有  
効果的年休取得策の実施
- 令和 4 年 4 月～ 前年度の年次有給休暇の取得実績の情報共有

目標 5 : トイレ・託児スペースなどの整備を進めます。

※基本方針 1 対応

〈取組内容〉

- 令和 2 年 4 月～ トイレに関する整備計画検討着手  
託児スペース検討着手

目標 6 : ハラスメントのないキャンパスを目指します。

※基本方針 1, 4 対応

〈取組内容〉

- 令和 2 年 4 月～ 入学時の行事において啓発パンフレットを全員配布
- 令和 2 年 4 月～ パワーハラスメント対策指針に対応した本学指針の見直し
- 毎年度 4 月 ハラスメント相談員研修

目標 7 : 多様な性への理解を促進します。

※基本方針 5 対応

〈取組内容〉

- 令和 2 年 4 月～ 多様な性への理解を深める学内勉強会の企画・開催
- 令和 3 年 4 月～ 学内講演会開催

#### 4 計画の取組状況および情報の公表

本計画の取組状況および成果については、毎年度、男女共同参画推進本部員会議に報告し、情報の共有を図ります。

また、本学の次世代育成および女性活躍推進に基づく男女共同参画の取組みが地域のリーディングモデルとなるよう、大学ホームページにより情報発信を行います。

※基本方針 6 対応