

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 国立大学法人宇都宮大学一般事業主行動計画

宇都宮大学では、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること及び女性が個性と能力を活かし活躍できる環境をつくることにより、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定します。

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

内容

目標 1

「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率 17%を目指すため、女性職員の管理職登用を推進する。

※「大学の意思決定機関等」とは、学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員を指す。

〔取組内容〕

令和4年4月～ 女性職員のキャリア形成を支援するため、必要な職場環境の改善及び学内の意識啓発を行う。

令和4年4月～ 女性研究者キャリアパスプログラムを活用し、女性の管理職登用のための人材育成を推進する。

目標 2

大学全体として、令和8年度までの期間中に女性教員比率 24%を目指すため、女性教員の採用を推進する。

〔取組内容〕

令和4年4月～ 女性教員確保のため、教員の公募要領に女性の積極的応募を促す文章を記載する。

令和4年4月～ 女性教員確保のため、女性教員採用特別制度を積極的に活用する。

目標 3

職員の育児休業（育児短時間勤務、育児時間休業を含む）の取得率 90%以上を目指すため、出産した職員のみならず配偶者が出産した職員も育児休業を取得しやすい環境整備及び意識啓発を推進する。

〔取組内容〕

令和4年4月～ 妊娠や出産（配偶者を含む）予定の職員に対し、育児休業制度を周知するとともに、制度利用の意向確認を行う。

令和4年4月～ 育児休業制度について、管理職に対し積極的に情報提供し、職員の休業制度取得に対する意識の向上を促す。

令和5年4月～ 育児休業の取得状況を公表し、育児休業の取得を促進する。

目標 4

出産・育児・介護に関する特別休暇制度を職員に広く周知し、取得を促進する。

〔取組内容〕

令和4年4月～ 妊娠や出産（配偶者を含む）予定の職員に対し、特別休暇制度を周知するとともに、制度利用の意向確認を行う。

令和5年4月～ 特別休暇制度について、取得状況及び情報提供の在り方等の検証を行い、取得を促進する。

目標 5

令和2年度と比較して超過勤務時間数 20%以上削減を目指すため、業務効率化を図り、仕事と家庭の両立を推進する。

〔取組内容〕

令和4年4月～ 週1回のノー残業デーについて、管理職及び職員に対し継続的な周知及び情報提供を行い、意識の向上を促す。

令和4年4月～ デジタル技術の活用及び事務システムの効率化等を行い、デジタル・キャンパスを推進する。