

国立大学法人岩手大学一般事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法)

職員が仕事と育児を両立させることができ、また、女性がより一層活躍できる雇用環境の整備を行うことにより、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する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和10年3月31日までの2年間
2. 内容

目標1：女性教員（常勤教員）の比率について22%以上に向上させる。

<対策> R8.4.1～

- 教員人事会議において、女性教員比率目標達成を意識した採用人事計画を全学体制で検討・推進する。
- 教員公募への女性応募者増加、及び職場への女性教員定着のための取り組みを、ダイバーシティ推進室が中心となって企画し、実施する。
- 子育てや介護、両住まいなど、女性教員に職業継続・職場定着の困難を生じさせる諸問題への、これまでのダイバーシティ推進室及び人事課による取り組みを、引き続き実施するとともに、適宜改善をはかる。

目標2：女性教授の比率について11%以上に向上させる。

<対策> R8.4.1～

- 教員人事会議において、女性教授比率目標達成を意識した人事計画を全学体制で検討・推進する。
- 女性研究者の業績蓄積を加速させ、上位職登用が拡大することにつながる取り組みを、ダイバーシティ推進室が中心となって企画し、実施する。

目標3：大学執行部（学長・理事・副学長）への女性登用比率を令和6～7年度の実績を上回る。

<対策> R8.4.1～

- 研修の実施等、執行部役員候補者拡大の取り組みを、ダイバーシティ推進室及び総務広報課が中心となって企画し、実施する。

目標4：管理職に占める女性労働者の割合を「産業ごとの管理職に占める女性労働者の割合の平均値」以上とする。

(参考) 令和8年4月1日現在 教育、学習支援業 23.6%

<対策>

- 研修の実施等、女性職員の管理職登用拡大につながる取り組みについて、人事課及びダイバーシティ推進室が中心となって、他大学の事例も収集しつつ検討し、実施する。
- 事務改善委員会等による検討に基づいた業務見直しなど、時間外労働を縮減するこれまでの取り組みについて、人事課が中心となって引き続き実施し、適宜改善をはかることにより、ワーク・ライフ・バランスの配慮が必要な職員にも、昇進機会の不利が生じない環境を整備する。

目標 5：職員 1 人当たりの有給休暇の取得日数を 6 日以上にする。

< 対策 > R8.4.1 ~

- 年次有給休暇の取得促進のための定期的な学内周知等、休暇を取得しやすい環境づくりのためのこれまでの取り組みを、引き続き実施するとともに、適宜改善をはかる。

目標 6：男性職員のうち育児休業を取得した職員及び育児を目的とした特別休暇を取得した職員の割合を合わせて 70 % 以上とし、かつ、育児休業を 4 週間（28 日間）以上取得した職員を 3 人以上とする。

< 対策 > R8.4.1 ~

- 定期的に制度等に関する周知を行うとともに、子の出生予定を可能な限り把握し、個別に制度の説明を行うなど、人事課及びダイバーシティ推進室が、育児休業・配偶者出産休暇・育児参加休暇・子の看護休暇の取得者増加のために行ってきたこれまでの取り組みについて、引き続き実施するとともに、適宜改善をはかる。

目標 7：フルタイム労働者のうち、事務系及び技術系職員の時間外労働時間を令和 7 年度から 1 % 削減する。

< 対策 > R8.4.1 ~

- 定時退庁等促進のための定期的な学内周知等、教職の壁を越えて、時間外労働時間短縮に向けての意識の醸成と勤務時間を意識した業務を行うための取り組みを実施するとともに、適宜改善をはかる。
- 事務連絡協議会及び技術部運営会議において毎月超過勤務時間数を報告し、適正な勤務時間管理を図る。

以上の行動計画に対し、岩手大学の全ての教職員が取り組みの主体として行動し、その目標の達成状況等についてはダイバーシティ推進委員会において、定期的（年 1 回）に点検・把握し、次年度の行動計画への取り組みに生かすものとする。