

公立大学法人滋賀県立大学第3期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)

本法人は、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。

平成29年(2017年)7月には役員、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、「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、6つの基本方針を掲げました。

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。

令和2年(2020年)4月には、この6つの方針に則した大学運営を実施していくため、第2期男女共同参画推進計画(以下、「第2期推進計画」という。)を策定し、だれもが豊かな人生を設計できる環境整備に取り組んでまいりました。

今後も、教員、職員、学生をはじめ本学に関わるすべての人々が、性別や立場に関わりなく、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現と、あらゆる多様性が尊重されるダイバーシティ推進への発展を目指すために、本法人の男女共同参画についてのこれまでの取り組みを前進させ、着実に遂行していくことが不可欠であると考え、第2期推進計画から引き続き6つの方針に基づいて、次のとおり公立大学法人滋賀県立大学第3期男女共同参画推進計画(以下、「第3期推進計画」という。)を策定します。また、この計画の推進にあたっては、学生の声を大切にしながら取り組んでまいります。

なお、第2期推進計画と同様に、次世代育成支援対策推進法(以下、「次世代法」という。)および女性活躍推進法(以下、「女活法」という。)に基づく一般事業主行動計画と一体的に策定するものとします。

- 1 計画期間 令和7年(2025年)4月1日から令和12年(2030年)3月31日までの5年間

※第2期推進計画および現在有効な「公立大学法人滋賀県立大学一般事業主行動計画(次世代法・女活法 一体型)」の終期は令和7年(2025年)3月31日であることから、開始は、令和7年(2025年)4月1日とします。

※公立大学法人滋賀県立大学第4期中期計画（以下、「第4期中期計画」という。）が令和12年(2030年)3月31日までとなっていることから、第4期中期計画期間に合わせて、終期を令和12年(2030年)3月31日とするものです。なお、法改正や社会情勢の変化に伴い、必要に応じて第3期推進計画の内容を見直します。

## 2 本法人の課題

第2期推進計画のこれまでの取組みにかかる評価や、本法人で働く教職員への男女共同参画に関するアンケート調査結果などから、特に次の事項が課題として明らかになりました。

### (1) 次世代法関連

- ・ 家族に関わる休業・休暇制度の周知や相談体制が不十分である。
- ・ 休業中の業務分担や代替要員確保にかかる対策が必要である。
- ・ 所定外労働の削減が十分ではない。(女活法共通)

### (2) 女活法関連

- ・ 意思決定の場への女性参画割合を増やすことが必要である。
- ・ 育児、介護中の在宅勤務等、柔軟な働き方を実現するための制度の整備、周知が必要である。(次世代法共通)

### (3) 就業環境・就学環境関連

- ・ ハラスメント相談体制の充実が必要である。
- ・ 多様な性への理解促進を深めるための機会の提供が必要である。

## 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るとともに、希望する全ての教職員が、育児休業、介護休業を取得できる職場環境づくりを目指します。(次世代法)

- ・ 計画期間中毎年度、女性教職員の育児休業取得率100%を目指します。
- ・ 計画期間終了までに、男性教職員の配偶者出産休暇および男性職員育児休業取得率100%を目指します。
- ・ 計画期間終了までに、男性教職員の2週間以上の育児休業取得率85%を目指します。

### 〈取組内容〉

- 令和7年4月～ 介護に直面した旨の申し出をした教職員に対して、制度の周知と所属長等による面談を実施  
ハンドブックの内容を見直し、適宜追加修正し内容の充実を図る。  
休業・休暇制度利用促進につながる研修等を検討のうえ、実施する。
- 令和7年10月～ 妊娠・出産の申し出時や子どもが3歳になるまでの適切な時期に、教職員に対して所属長等による面談を実施し、制度利用の意向確認を行う。

目標 2 : 教員数に占める女性割合および意思決定機関の委員等 (★1) に占める女性割合を増やし、女性が活躍できる環境づくりを目指します。(女活法)

- ・ 計画期間終了までに、教員数に占める女性割合 33% 以上を目指します。
- ・ 計画期間終了までに、意思決定機関の委員等に占める女性割合 30% 以上を目指します。

〈取組内容〉

- 令和 7 年 4 月～ 各教員組織で採用計画を随時検討 (継続)  
法人役員等の任期交代の際には、幅広く情報収集を行い、積極的に女性を登用する。

★1 : 意思決定機関の委員等とは、役員、監事、経営協議会・教育研究評議会委員、各学部・研究院長、大学運営に参画する外部委員です。

目標 3 : すべての教職員が働きすぎとまらない職場環境を目指します。  
(次世代法・女活法)

- ・ 裁量労働制適用者 : 計画期間中毎年度、週休日・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。(継続)
- ・ 時間管理適用者 : 計画期間終了までに、一人当たりの一か月平均時間外労働時間 15.4 時間以内を目指します。

〈取組内容〉

- 令和 7 年 4 月～ 前年実績の情報共有(事務・教員) (継続)  
随時、人員体制・業務量の見直しを行う (継続)  
時間外勤務をする場合の事前命令の徹底 (時間管理適用者) (継続)  
期間内に週休日・休日勤務の振替が取得できなかった教職員に対して、所属長等がヒアリングを実施する。

目標 4 : 年次有給休暇を取得しやすい職場環境づくりを目指します。  
(次世代法・女活法)

- ・ 教員 : 計画期間終了までに、平均 8 日以上 of 年休取得を目指します
- ・ 職員 : 計画期間終了までに、平均 13 日以上 of 年休取得を目指します。

〈取組内容〉

- 令和 7 年 4 月～ 前年度の年次有給休暇の取得実績の情報共有 (継続)  
長期休業 (夏季休業および冬季休業)、ゴールデンウィーク、年末年始等における休暇連続取得の奨励  
所属単位で年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努める。  
(例 : スケジューラーを利用した休暇宣言の奨励 等)  
取得日数が少ない教職員に対し、所属長等がヒアリングを実施する。(継続)

目標5：仕事と家庭を両立させるための柔軟な働き方を整備します。  
また、次世代を担う学生に対する、男女共同参画の視点に配慮した  
キャリア支援をより充実させます。  
(次世代法・女活法)

〈取組内容〉

- 令和7年4月～ 育児・介護中の柔軟な働き方（短時間勤務制度等）の整備、周知を図る。  
育児・介護中などの教職員への支援員配置制度導入の検討  
在宅保育サービスを利用する際の助成制度の早期導入に向けた検討  
育児休業復職教職員への研究支援（継続）  
本法人で働く教職員が、仕事と家庭を両立するための柔軟な働き方を検討  
学生に対し、男女共同参画の視点に配慮したキャリア教育を実施する。

目標6：ハラスメントのないキャンパスを目指します。（継続）

〈取組内容〉

- 令和7年4月～ 管理監督者向けのハラスメント研修  
学生向けアンケートの検討実施  
相談窓口の周知、相談体制の順次拡充  
ハラスメント防止のためのリーフレット改訂

目標7：多様な性への理解を促進します。（継続）

〈取組内容〉

- 令和7年4月～ 多様な性に関する理解を深めるための学内研修会等（教職員向け・学生向け）を実施  
学部棟の身障者用トイレをオールジェンダートイレに順次改修

#### 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、本法人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について、大学ホームページにより情報発信を行います。