

## 公立大学法人長岡造形大学一般事業主行動計画及び女性の活躍に関する情報公表

本法人職員が自身の能力を発揮し、業務と家庭生活との調和を図り、働きやすい雇用環境の整備を行うため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」及び「次世代育成支援対策推進法」に基づき、次のように一般事業主行動計画を策定する。

### 1 計画期間

令和4年4月1日から令和8年3月31日まで（4年間）とし、定期的に検証しながら必要に応じて改訂を行うものとする。

### 2 目標及び取組内容

(1) 専任職員採用における女性採用割合の増加（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

目標1 計画期間内における専任職員の女性採用者数を教員は30%以上、事務職員は50%以上とする

#### ■現状

直近5年間における女性採用割合の推移

採用年	H29年	H30年度	R1年度	R2年度	R3年度
教員	0%	33.3%	0%	0%	50%
事務職員	33.3%		50%		

#### ■取組内容（令和4年4月1日～）

##### 【女性教員の積極的採用の実施】

女性教員が少ない現状を改善するために、女性優先採用の実効性を確保するとともに、女性に限定した公募等の積極的な採用活動を検討する。

##### 【効果的な採用活動方法の検討】

職業生活と家庭生活を両立しやすい環境であること及び女性を積極的に採用することを企業説明会や求人サイトを活用して発信し、女性の採用につながるよう、効果的な採用活動を行う。

(2) 管理職に占める女性割合の増加（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）

目標2 令和7年度末までに女性管理職の割合を増やす

#### ■現状（R3年4月1日現在）

管理職者数 26人（うち女性管理職者数4人）

■取組内容（令和4年4月1日～）

【外部研修等への積極的な派遣及び参加機会の確保】

意欲のある女性職員を高度な企画立案能力や管理運営能力などの向上に資する外部研修等への派遣や参加機会を積極的に確保し、新たな発想や人的ネットワークの形成獲得を促し、管理職候補者となる女性職員を計画的に育成する。

【管理職候補者を育成する機会の創出】

管理職候補者に理事会等の学内会議へのオブザーバー参加を促し、育成機会を創出する。

(3) ワークライフバランスを実現しやすい職場環境の整備（次世代育成支援対策推進法）

目標3 個々のワークライフバランスを尊重した職場環境の整備を目指す

■現状

在宅勤務の導入等により、時間外勤務時間は減少傾向にある。男性の育児休業及び介護休業の取得実績がないため、研修等で制度理解を深めたい。

■取組内容（令和4年4月1日～）

【休業・特別休暇取得の理解促進を図る】

妊娠、出産、育児、介護等に関する特別休暇制度及び休業制度の理解促進と取得しやすい環境をつくる。また、ワークライフバランスに関する不安や問題に対し相談できる体制を整えることで、性別を問わず育児や介護をしながらでも働きやすい職場を目指す。

【多様な働き方の積極的推進】

積極的な年次有給休暇取得や在宅勤務の促進等、多様な働き方を進んで取り入れ、個々の価値観やライフスタイルを尊重できる職場風土を醸成する。

3 女性の活躍に関する情報公表

【採用した労働者数に占める女性労働者の割合（令和3年4月1日現在）】

専任教員	50%
専任事務職員	募集なし
嘱託職員	60%

【労働者の一月当たりの平均残業時間（令和2年度実績）】

専任事務職員	18時間
--------	------