

札幌医科大学一般事業主行動計画

～ 子育て支援・女性活躍・ワークライフバランスの推進に向けて～

第1 計画の基本的事項

はじめに

子育てをする職員や女性職員だけではなく、全ての職員が安心して働き続けることができる職場環境となるよう、現行の次世代育成支援対策推進法に基づく「札幌医科大学職員子育て支援行動計画」と、女性活躍推進法に基づく「札幌医科大学における女性職員の活躍推進に関する一般事業主行動計画」の両計画を統合することにより、その一体的な取組を進めることとし、職員が意欲をもって、最大限に能力を発揮できる職場の実現を目指す。

1 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

2 計画の推進体制

「札幌医科大学一般事業主行動計画策定・推進委員会」を原則として年1回開催し、PDCAサイクルの下、計画の推進状況の把握・検証等を行うとともに、法改正等の社会情勢の変化等も踏まえつつ、必要に応じた見直し等を行う。

3 公表

年1回程度、各年度における取組の実施状況や数値目標の進捗状況を把握し、本学のホームページで公表する。

第2 これまでの計画の取組と評価

1 子育て支援に関する取組と評価（目標1から目標8までの取組状況等）

- (1) 目標1「子育てに関する各種制度等の周知や妊娠中及び出産後の職員への配慮について意識啓発に努める。」
 - ・ 令和2年以降、子育てに関する研修を実施。
 - ・ 令和5年3月、子育てサポートブックの全面改訂を行い、学内サイトに掲載。
- (2) 目標2「子どもの出生時（出産予定日の1か月前から出産日の1か月後までの期間）における男性職員の5日以上の休暇取得率が55%以上となるよう努める。」
 - ・ 男性職員休暇取得率（令和3～5年度実績）：34.7% ※前計画（31.8%）比：2.9%増
- (3) 目標3「安心して育児休業等を取得できるよう必要に応じた対応に努める。」
 - ・ 令和4年4月に義務化された育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産の申出をした職員に対する個別周知・意向確認を行うため、周知意向確認書等を作成。
 - ・ 令和5年3月、管理職員向けに子育てサポートに関する研修動画を作成。
- (4) 目標4「①時間外勤務の縮減に努める。②職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数を13日以上となるよう努める。」
 - ・ 時間外縮減月間（毎年6月、9月、翌2月）において、ノー残業デーを設定したほか、夏の時間外縮減月間（7月、8月）では、ノー残業デーのほか、超勤拒否に準じた日を設定。
 - ・ 夏季休暇や年末年始等に合わせた長期休暇取得を促進。
 - ・ 時間外勤務推移（1か月当たりの平均時間外勤務時間数）
常勤職員（令和5年度）：8.0時間 ※令和2年度（7.5時間）比：0.5時間
非常勤職員（令和5年度）：3.9時間 ※令和2年度（2.7時間）比：1.2時間
 - ・ 年次有給休暇取得日数（令和3～5年度実績。20日以上付与者）：8.8日 ※前計画（8.6日）比：0.2日増
- (5) 目標5「①子の看護休暇等の取得促進に努める。②子育て中の職員等に対し、弾力的な勤務形態の活用に十分配慮する。③院内保育所の利用促進に努める。」
 - ・ 令和3年、内閣府ベビーシッター派遣事業を導入。
 - ・ 令和5年3月、子育てサポートブックの全面改訂。同年5月、時差出勤制度を導入。
- (6) 目標6「休業取得率を女性概ね100%、男性10%を目標とし、特に男性職員の取得率向上を目指す。」
 - ・ 育児休業の取得率（令和3～5年度実績）：女性94.9%、男性17.0%
 - ・ 令和5年度、育児休業中の職員のフォローアップと他の職員の知識や理解を深めるため、Zoomによる座談会を開催。

- ・ 毎年度、法人職員を対象として、通信教育に係る受講料の一部助成を実施。

(7) 目標7「地域や職場を通じた子育て支援に努める。」

- ・ 子ども向け職場見学（道内の中学生を対象とした見学受入れ）を実施。

(8) 目標8「子育てサポートに関する職場研修を年1回実施する。」

- ・ 令和2年度及び令和3年度、研修用資料を配付し、所属長等からの口頭説明により実施。
- ・ 令和4年度以降、学内サイト掲載の研修資料の動画の視聴等により実施。

(9) 評価（概要）

これまで、職員の年次有給休暇取得日数が少ないことが課題であったところ、今期の計画期間中では、増加傾向にあるものの、依然として、13日以上の上昇には達していない。

また、子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇取得率が低いことが課題であったところ、前回の計画期間の数値と比較して2.9%増の増加傾向にあるが、目標の55%には達していない。

2 女性活躍推進に関する取組と評価（目標等の取組状況等）

(1) 目標の取組状況

ア 「①管理職に占める女性の割合を22.0%以上とする。」

- ・ 管理職に占める女性の割合：25.7%（令和5年度実績）

イ 「②育児休業取得率を女性概ね100%及び男性10%、平均取得期間を女性12か月以上及び男性1か月以上とする。」

- ・ 育児休業の取得率（令和3～5年度実績）：女性94.9%、男性17.0%
- ・ 育児休業の平均取得期間（令和3～5年度実績）：女性10.5か月、男性1.4か月

(2) 取組内容「人材育成に関する取り組みや、家庭と仕事の両立を支援する職場環境づくりを推進する。」

ア 「(1) 役付職員への登用を見据えた人材育成の強化を図る。」

- ・ 令和2年度、札幌医科大学職場研修特別セミナーを開催（民間企業の女性役員が講演）。
- ・ 令和4年度、若手職員（採用3年目まで）と先輩職員との交流会を開催。
- ・ 令和5年度、役付職員への登用を見据えた計画的な人事異動を実施。「女性職員キャリアプランづくり支援シート」を踏まえ、ライフステージに配慮した人員配置に努めた。

イ 「(2) ワーク・ライフ・バランスを充実させるため、時間外勤務の削減に努める。」

- ・ 1(4)の「目標4」と同じ。

ウ 「(3) 育児参加への啓蒙と働きやすい職場環境づくりを推進する。」の取組状況

- ・ 1(1)の「目標1」と同じ。

(3) 評価（概要）

これまで管理職に占める女性の割合が低いことが課題であったところ、令和5年度は、目標を上回り、改善傾向にある。

3 ワークライフバランスの推進に関する取組と評価

(1) 取組状況

- 1(4)の「目標4」と同じ。

(2) 評価（概要）

これまで、時間外勤務が多いことが課題であったところ、令和2年度と比較して、常勤職員は0.5時間、非常勤職員は1.2時間と、それぞれ増加傾向にあり、改善に向けた更なる取組が必要。

第3 目標・取組内容等

【数値目標】

No	項目	内容	数値目標
1	子育て支援	子どもの出生時における男性職員の5日以上の休暇取得率	55%以上
2	子育て支援	①育児休業取得率 ②育児休業平均取得期間（女性は産後休暇を含む。）	①女性概ね100% 男性20% ②女性12か月以上 男性1か月以上
3	女性活躍推進	管理職に占める女性の割合	25.0%以上
4	ワークライフバランス推進	常勤職員1人・1月当たりの平均時間外勤務時間数（休日労働含む。）	9.1時間以内
5	ワークライフバランス推進	職員1人当たりの年次有給休暇の平均取得日数	13日以上

1 子育て支援に関する目標・取組内容

(1) 出産前（全職員向け）

目標 1 子育てに関する各種制度等の周知や妊娠中及び出産後の職員への配慮について意識啓発に努める。

<取組内容>

- ・ 子育てハンドブックや学内メールリングリストを活用した子育て関連制度の周知を図る。
- ・ 子育て（小学生の年代を含む。）に関する各種制度の理解促進や、仕事と家庭の両立への意識啓発を図るため、管理職員は、子育てサポートに関する職場研修等を通じて子育て支援制度の理解などを自ら深めるとともに、職場内で適切な指導・助言等や職員の意識向上に向けた職場の雰囲気づくりや、部下職員の子育ての状況の把握等により職員が安心して子育てができる職場環境づくりに努める。

(2) 出産後（男性職員向け）

目標 2 男性職員が育児休業等を取得しやすい環境づくりに努める。
※数値目標 1（「※数値目標」は、関連する数値目標を記載。以下同じ。）

<取組内容>

- ・ 男性職員が育児休業や配偶者出産休暇（3日）、育児参加休暇（5日）等を取得しやすいよう制度周知に努める。
- ・ 男性職員による育児休業や特別休暇、年次有給休暇の計画的取得の促進のため、配偶者が出産予定の男性職員に対して育児計画書の提出を管理職員が促すとともに、計画に沿って育児ができるよう職場の環境づくりに努める。

(3) 育児中（育児中の職員・その周囲の職員向け）

目標 3 育児休業等を「あたりまえ」に取得できるよう、職場全体で職員又は職員の配偶者が出産や子育てをしやすい環境づくりに努める。

<取組内容>

- ・ 安心して育児休業等を取得できるよう、業務分担の見直しや相互協力体制の構築、代替職員の配置など必要な対応に努める。
- ・ 子の看護休暇や病児保育等の制度の周知徹底を図り、子の突発的な病気の際に活用することができるよう職場全体で支援するよう努める。
- ・ 育児短時間勤務や部分休業、早出遅出勤など、弾力的な勤務形態の活用には十分配慮する。
- ・ 院内保育所の利用者ニーズの把握に努め、より利用しやすい保育所となるよう保育サービスの充実・強化について検討する。

(4) 育児休業中（育児休業を取得している職員向け）

目標 4 育児休業取得率の向上を目指す。 ※数値目標 2

<取組内容>

- ・ 育児休業中の職員に対し、広報誌や通知、会議資料等を送付し、休業中の不安解消に努める。
- ・ 在宅で可能な業務遂行能力を向上させるための通信教育講座の受講等の支援措置について検討する。
- ・ 育児休業中の職員が育児に関する不安等について相談できるような窓口について、情報提供に努める。
- ・ 職場復帰時において、担当業務の育児休業期間中の経緯や進捗状況、服務等の勤務条件などについて必要な知識の習得が可能となるよう、「職場復帰支援プログラム」（仮称）の導入について検討する。

2 女性活躍推進に関する目標・取組内容

(1) 人材育成の強化

目標5 役付職員への登用を見据えた人材育成の強化を図る。 ※数値目標3

<取組内容>

- ・ 人事評価制度の活用により、職責に応じた業務能力の向上を図る。
- ・ マネジメント研修等の人材育成に繋がる研修の実施及び受講しやすい環境づくりに努める。
- ・ 職員の意識改革、女性活躍に向けた研修や講演会、意見交換を行うなどの取組を実施する。

(2) ハラスメントの防止

目標6 ハラスメント防止への職員の意識向上や環境づくりに一層努める。

<取組内容>

- ・ ハラスメントの防止に関する研修内容の充実等により、ハラスメントのない働きやすい職場づくりを進める。

3 ワークライフバランスの推進に関する取組

(1) 時間外勤務の縮減

目標7 勤怠管理システム等を活用した管理職員による部下職員の適切な業務管理に努め、時間外勤務の縮減を図る。 ※数値目標4

<取組内容>

- ・ 時間外勤務の縮減に向けた取組をより一層進め、特に子育て中の職員の時間外勤務や深夜勤務については、職業生活と家庭生活の両立支援のため、法の趣旨を遵守する。
- ・ 時間外勤務縮減の強調運動月間（2月、6月及び9月）と子育て参加推進月間（8月）を育児支援強調期間と位置づけるとともに、毎月10日（労働安全衛生の日）、19日（育児の日）、給与支給日、最終水曜日をノー残業デーとして設定し、特に育児を行う職員に対しては、時間外勤務を命じないように努める。
- ・ 毎月・前月分の時間外勤務の業務内容の検証、係内での業務分担の調整、定時退勤の積極的な呼びかけ等により、時間外勤務の削減に努める。

(2) 休暇の取得促進

目標8 誰もが年次有給休暇を取得できるような職場づくりに努める。 ※数値目標5

<取組内容>

- ・ 業務の計画的な遂行や相互協力体制の整備等、具体的な対策を講ずるとともに、各休暇の取得計画の作成を促すなど、職員が年次有給休暇等を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・ 「子育て参加推進月間」は、子育て中の職員を中心に夏季休暇と合わせた年次有給休暇の取得促進を図るとともに、学校行事や家族の記念日等は、業務に支障を生じさせないようにサポート体制を構築しできる限り連続した休暇取得となるよう努める。

(3) 働き方改革の推進

目標9 職場環境の改善、業務の効率化・省力化、多様で柔軟な働き方ができる取組等により、個々の家庭状況等を問わず、全ての職員が働きやすいづくりに努める。

<取組内容>

- ・ 管理職員によるマネジメント強化や相互の協力・応援体制の強化などの職場改善を進める。
- ・ 業務のペーパーレス化など、DXの推進等による業務の効率化・省力化に取り組み、誰もが働きやすい職場づくりに努める。
- ・ 子育てや介護等をする職員が、個々の事情に合わせて、在宅勤務、時差出勤等を活用しやすい職場づくりに努める。