

**公立大学法人福山市立大学 一般事業主行動計画**  
**(次世代育成支援対策推進法・女性の職業生活における活躍の推進に関する法律)**

職員が仕事と子育てを両立させるとともに、その能力を十分に発揮して活躍できる環境づくりを推進するため、次世代育成支援対策推進法（平成 15 年法律第 120 号）及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年法律第 64 号）の規定に基づき、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

## 1. 計画期間

2026 年（令和 8 年）4 月 1 日から 2031 年（令和 13 年）3 月 31 日までの 5 年間

## 2. 計画内容

### 《目標 1》仕事と家庭の両立支援

妊娠、出産、育児、介護を支援する各種制度の周知や、その制度を利用しやすい職場風土の醸成など、仕事も家庭も大切にしながら働ける環境づくりを行う。

### 【2026 年（令和 8 年）4 月 1 日からの取組内容】

#### (1) 制度の周知

- ・ 各種制度の内容等をまとめた「子育てと介護の手引き」を随時更新するとともに、この手引きを学内ポータルに掲載し、内容・手続等の周知を図る。
- ・ 子の出生が見込まれる職員には、管理・監督者から育児休業の制度等の周知と取得意向の確認を行い、安心してその制度を利用できる風土を醸成する。

#### (2) 男性職員の育児参加の機会の創出

- ・ 管理・監督者は、男性職員が育児休業等を取得しやすくするための職場全体の雰囲気づくりを醸成するため、育児休業、出産補助休暇、育児参加休暇、育児短時間勤務制度、部分休業等の取得についての声掛けをするとともに、業務執行体制の確保等に努める。

#### 《数値目標》男性職員の育児休業取得率

現状値：33.3% （2024 年度（令和 6 年度））

目標値：50.0%以上（毎年度）

#### (3) 円滑な職場復帰支援

- ・ 管理・監督者は、長期間にわたり職場を離れた職員に対して、適宜、通信手段を活用して、職場の状況や子育て・介護の状況等について相互に連絡を取り合うとともに、制度改正の情報提供等を行う。

## 《目標2》年次休暇の取得促進

職員の休暇に対する意識の変革を図り、休暇の取得を促進する。

### 【2026年（令和8年）4月1日からの取組内容】

#### (1) 年次休暇の取得の促進

- ・ 管理・監督者が定期的に年次休暇の取得状況を確認するとともに、休暇取得計画表の作成や積極的な取得の呼び掛けなど、年次休暇の計画的な取得を促す。
- ・ 大学の長期休業期間、年末年始、夏期研修との組合せなど、連続した休暇の取得を呼び掛ける。

《数値目標》 1日単位の年次休暇の取得日数

現状値：年 6.9日 （2025年（令和7年））

目標値：年 7.0日以上（毎年）

#### (2) 振替・代休の計画的取得

- ・ 週休日や休日に勤務することが必要な場合には、その前後に振替や代休を速やかに取得するよう、管理・監督者と十分連携する中で計画的な取得に努める。

## 《目標3》時間外勤務の縮減

ワーク・ライフ・バランスの意識を深め、時間外勤務時間の縮減に向けた取組を推進する。

### 【2026年（令和8年）4月1日からの取組内容】

#### (1) 早期退勤の徹底

- ・ 管理・監督者が定期的に時間外勤務の実態を把握し、定時退勤の推奨など、時間外勤務縮減に向けた意識醸成を図る。
- ・ 時間外勤務を行う場合でも、1年を通じて午後7時30分に業務を終了することをめざし、時間外勤務の縮減に努める。

《数値目標》 職員の月平均時間外勤務時間数

現状値：20.4時間 （2024年度（令和6年度））

目標値：20.0時間未満（毎年度）

#### (2) 業務改善・業務効率化の推進

- ・ 各職場における業務改善の取組を一層進めるとともに、デジタル化の推進等による業務効率化を進める。

(3) 業務量平準化の推進

- ・ 管理・監督者は、特定の職員に業務が集中することのないよう職員の業務量の均衡を図り、年度中途であっても業務量のバランスが崩れることのないよう適切な対応を行う。また、異なる所属が互いに連携し協力することで、業務量の均衡を図る。