

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく 国立大学法人京都工芸繊維大学一般事業主行動計画

令和8年3月26日

京都工芸繊維大学職員が、仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境の整備を行うため、また、指導的地位への女性登用を推進し、女性が管理職として活躍できる環境の整備を行うため、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日から令和13年3月31日までの5年間

2 次世代育成支援対策推進法に基づく内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上とする。

男性職員・・・取得率20%以上

女性職員・・・女性職員全体と有期雇用の女性職員
それぞれについて、取得率80%以上

〈取組内容〉

- 令和8年 4月～ 育児休業等を取りやすいように、産前産後休業や育児休業等の諸制度について、更に周知する。
- 令和11年4月～ 子どもが生まれる男性職員に対して、休暇の積極的取得を促す。

目標2：全職員の時間外・休日労働時間の平均を各月30時間未満とする。

〈取組内容〉

- 令和8年 4月～ 学内の会議や打合せ等については、原則として17時以降に行わないこととし、その旨周知のうえ実行する。
- 令和8年 8月～ 管理監督者に、業務内容の点検、業務処理の簡素化、不要不急業務の整理等、業務見直しの実施を要請する。
- 令和10年4月～ DX化による事務作業の省力化に努める。
- 令和11年8月～ 管理監督者に、職員に対する定時退勤の指導を要請する。

目標3：年次有給休暇の取得促進のための取り組みを実施する。

〈対策〉

- 令和8年 4月～ ゴールデンウィーク、リフレッシュ休暇等の前後、記念日、飛び石連休の中日等の休暇取得による、連続休暇の取得を促進する。
- 令和10年4月～ 各部署において年次休暇取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい環境を整える。

目標４：子育て世代を含む、全職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進を目指した取り組みを推進する。

〈対策〉

- 令和８年 ４月～ 研究支援員制度の実施により、妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントに伴い研究時間が十分に確保できない研究者の支援を行う。
- 令和８年 ８月～ ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催する等、職員の意識改革に向けた取り組みを行う。
- 令和１１年４月～ 在宅勤務や勤務時間変更等の積極的な活用を促進する。

３ 女性活躍推進法に基づく内容

目標１：管理職に占める女性労働者の割合を２５％以上にする。

〈取組内容〉

- 令和８年 ４月～ 行動計画の周知。数値目標の共有。
- 令和１１年８月～ ワークライフバランス、ダイバーシティマネジメントに関するディスカッションを行う。

目標２：男女の平均継続勤務年数の差異を１．３５倍以内に作る。

〈取組内容〉

- 令和８年 ４月～ 休暇制度等の周知（以降、毎年）
- 令和８年 ４月～ 育児や介護を行う研究者への支援（研究支援員の配置）を行う。（以降、毎年）
- 令和１０年４月～ より柔軟な働き方に向けた取り組み実施（業務手続きのオンライン化推進）
- 令和１１年８月～ ワークライフバランス、ダイバーシティマネジメントに関するディスカッションを行う
- 令和１２年６月～ ワークライフバランス、ダイバーシティマネジメントに関する意識調査（５年間における意識の変化を調査し、次の行動計画策定に反映する）

以上