

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 一般事業主行動計画

独立行政法人大学入試センター行動計画

「次世代育成支援対策推進法」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、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～令和13年3月31日までの5年間

2. 当センターの課題

大学入試センターでは係長及び課長補佐への昇任について、選考による昇任を令和元年より実施している。前計画期間の各年度で係員・主任から係長に昇任した割合（平均値）は、女性が3.9%、男性が11.1%、係長から課長補佐への昇任については女性が0%、男性が6.5%であり、特に女性における課長補佐の登用については低い水準である。

課長補佐の選考の受験資格として、係長相当職の経験年数を6年以上要することが求められているため、まずは係長において、十分な経験年数を経た女性職員を増やすことが、目下の課題である。

3. 目標と取組内容

目標1) 女性において、計画期間の各年度で係員・主任から係長に昇任する割合（平均値）を、8%に引き上げる。（女性活躍推進法）
--

《取組内容》

令和8年4月～

- ・女性職員の指導的地位への登用と活躍の場の拡大に努める。
- ・利用できる両立支援制度について労働者に周知徹底する。
- ・キャリアデザイン研修の受講を可能にする。

目標 2) 計画期間における男性の育児休業または出生時育児休業（いずれも 2 週間以上）の平均取得率を 60%以上とする。（次世代法）

《取組内容》

令和 8 年 4 月～

- ・ 出産・育児支援制度についての職員の理解をより一層深めるため、職員が常時閲覧可能な電子掲示板に掲示し、制度の周知を図る。
- ・ 採用時や研修等の機会に、出産・育児支援制度について周知し、両立支援に対する意識を醸成する。
- ・ 該当者に個別に周知することにより、子どもの出生時における父親の休暇取得の促進を図る。

目標 3) 管理職を除く事務職員において、一人当たりの時間外勤務及び法定休日勤務の平均時間を 20 時間／月未満とする。（次世代法）

《取組内容》

令和 8 年 4 月～

- ・ 時間外勤務を事前申請制とし、管理職により残業の抑制・業務の優先順位を整理させる。
- ・ 週 1 回ノー残業デーを設け、定時退勤を促す。