

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  
公立大学法人奈良県立医科大学一般事業主行動計画

すべての職員が、仕事と生活の両立ができる働きやすい職場環境づくり、また、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うことにより職員が能力を十分に発揮できるよう、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和7年4月1日～令和13年3月31日までの6年間（第4期中期計画と同期間）
2. 目標と取組内容

目標1：計画期間内に各職種年次有給休暇取得率の増加を目標に、ワークライフバランスと生産性の両立・向上のための制度整備を行う

教員：取得率60%

事務職：取得率70%

医療技術職：取得率70%

看護職：取得率50%

<対策・取組内容>次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法・育児・介護休業法（毎年度実施）

- 令和7年4月～
  - ・育児休業、介護休業、育児部分休業、介護部分休業、時差出勤、在宅勤務等の制度利用状況を把握し、就業継続に資する制度改善を検討する
  - ・管理職を対象とした取得促進研修を実施する
- 令和7年11月～
  - ・取得状況の確認、促進のアナウンスを行う

目標2：計画期間内に、男性の育児休業取得率を85%に増加させる

<対策・取組内容>育児・介護休業法・次世代育成支援対策推進法（毎年度実施）

- 令和7年4月～
  - ・男性の育児参画に関する意識改革を促進し、仕事と育児の両立を図るため、職員や管理職を対象とした取得促進研修を実施する
  - ・職員が育児休業を取得する場合には、業務に支障が出ないように、全職員が安心して業務を継続できる組織風土の醸成に努める

目標3：計画期間内に各職種において労働時間数及び長時間労働者（労使協定特別条項適用者）率を目標値まで縮減する

医師：「医師労働時間短縮計画」に基づき時間外労働時間を1,470時間まで縮減

事務職：長時間労働者率を14.4%に低減

医療技術職：長時間労働者率を1.3%に低減

看護職：長時間労働者率を0%で維持

<対策・取組内容>次世代育成支援対策推進法（毎年度実施）

- 令和7年4月～
  - ・職員満足度調査結果に基づき効率的な業務遂行に向け、対応策を検討する
  - ・各所属長が時間外縮減対策を作成し、所属内に周知する

- 令和7年12月～
  - ・管理職を対象とした労務管理研修を実施する
  - ・目標達成できていない所属に対し、病院長ヒアリングや組織ヒアリング等で問題点や懸念点を聴取し、各所属における次年度対応計画に反映する

目標4：計画期間内に医学科女性教員の割合を20.5%以上にする

<対策・取組内容>女性活躍推進法（毎年度実施）

- 令和7年4月～ 以下の取組を継続するとともに女性教員比率向上に向けた対策を検討する
  - 女性研究者・医師支援センターによるキャリア形成支援
  - 柔軟な勤務形態や育児支援制度の充実
  - 女性教員の割合や取組の進捗状況を定期的に評価・公表