

## 国立大学法人岩手大学次世代育成支援対策行動計画(第2期)

### 背景及び趣旨

岩手大学は、平成15年7月に制定された「次世代育成支援対策推進法」に基づき、平成17年4月から第1期の行動計画をスタートさせ、雇用環境の整備その他の対策の推進を図ってきた。

このほか、平成21年7月24日には、「ワーク・ライフ・バランスに配慮した、働きやすい環境整備を進める」とする岩手大学男女共同参画推進宣言を掲げるなどの取り組みを行ってきた。

第2期の行動計画においては、第1期の計画を引き継ぐとともに、同宣言の精神を踏まえ、積極的に推進することをあらためて明確にする。

### 次世代育成支援対策の実施に関する基本的な事項

岩手大学は、厚生労働省ほか関係7省が定めた「行動計画策定指針」に即して次世代育成支援対策のための行動計画を策定し、達成しようとする目標、実施しようとする対策の内容及び実施時期等を定めるものである。

次世代育成支援対策は、総合的な推進体制を整備して取り組むことが望まれていることから、本学は人事制度・評価委員会において、定期的に目標の達成状況等を点検し把握するとともに、社会情勢の変化や職員からの要望等により、必要と認められる場合には、適宜行動計画の見直しを含めた措置を行う。

また、就業規則の変更などの際には、次世代育成支援対策推進の観点を取り入れて検討するものとする。

### 計画期間

この行動計画の期間は、平成22年4月1日から平成27年3月31日までの5年間とする。

### 行動計画の具体的内容

#### 1. 子育てを行う職員の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

**目標1: 育児に関わる制度の周知を図り、計画期間内に育児休業の取得状況を、次の水準以上にする。**

**男性職員・・・1人以上が取得すること。**

**女性職員・・・取得率を70%以上とすること。**

#### 目標達成のための対策

育児休業等の制度（母性保護、育児休業、育児短時間勤務、育児時間、早出遅出勤務、休憩時間の短縮、超過勤務の制限、共済組合による出産費用の給付等の経済的支援措置等職員の仕事と家庭の両立を支援する制度全般）について、ホームページ等を通じて周知を徹底し、新しい制度を作った場合はすみやかに周知を行う。

いつでも相談ができるよう学内の相談体制を充実させ、妊娠を申し出た職員に対し

個別に育児休業の制度や手続き等について説明を行うとともに、業務が当該職員の負担とならないよう母性保護に努め、必要に応じて職場内の業務分担の見直しを行う。なお、その場合、特定の職員に負担がかかることのないよう配慮する。

継続的に、会議や研修等を通じて「仕事と子育ての両立支援」に関する意識啓発を行い、職場環境の改善を促進する。

担当業務の相互支援等職場内の協力体制を整備し、子供を養育する男性職員や女性職員がともに、かつ、当然に育児休業を取得できる雰囲気醸成する等、育児休業を取りやすい職場環境づくりに努める。特に、父親である男性職員に対しては産後8週間やそのほかの期間に、配偶者の就業等の状況に関わりなく、積極的に育児休業を取得するよう勧めるものとする。

育児休業中の職員に対して、子育てに関する情報の提供を行うほか、岩手大学の発行する広報誌等を送付するなど、職場や業務の状況についての定期的な情報提供を行う。

また、相談窓口や情報交換の場としてのネットワークを整備するなどして、復帰に際しての不安を解消し、育児休業後の円滑な職務復帰に努める。

育児休業中の支援体制について教員の教育研究活動の継続的な発展を支援するための手だてを確保することや、その他育児に関わる制度の拡充を図ることについて検討する。

## 目標2:子どもの出生時における子の養育を行うための特別休暇の取得を促進する。

### 目標達成のための対策

配偶者が出産する場合の特別休暇(2日間)や男性の育児参加のための特別休暇(5日間)について周知を図り、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、制度の拡充に向けた検討を行う。

担当業務の相互支援等職場内の協力体制を整備し、休暇を取得しやすい雰囲気醸成等を図り、父親となる職員が連続休暇を取得しやすい職場環境づくりに努める。

特に、母親の産前産後の期間は父親である男性職員が積極的に特別休暇を取得するよう、勧めるものとする。

## 目標3:子どもの看護を行うための特別休暇の取得を促進する。

### 目標達成のための対策

子どもを看護するための特別休暇(年間5日間)について周知を図り、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努めるとともに、制度の拡充に向けた検討を行う。

担当業務の相互支援等職場内の協力体制を整備し、子どもを養育する職員が休暇を取得しやすい雰囲気醸成等を図り、取得しやすい職場環境づくりに努める。

**目標4:子育てと仕事が両立できる環境の整備に取り組む。**

**目標達成のための対策**

- 子育て中の職員の要望を聞く機会を設けるなど情報の収集に努める。
- 子育て中の職員に対して、休日の業務を命じないように配慮する。やむを得ず命じられる場合の職員の託児等に係る負担を軽減する仕組みを検討する。
- 学内の子育てに関わるスペースの確保に向けた検討に着手する。
- 病児保育や時間外保育のための臨時的自動車入構許可について検討する。

**2.働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備**

**目標1:時間外労働の縮減に取り組む。**

**目標達成のための対策**

- 会議や研修等を通じて監督者及び職員に対し、超過勤務縮減が重要であることについての意識啓発を図る。
- 既存業務について不断の見直しを行い業務の簡素化、合理化等の推進を図り、新規業務についてはその必要性、業務量、遂行方法等について十分検討し、既存業務と併せた総業務量が増大しないよう努める。
- 水曜日の一斉退勤日について、職員全体の意識向上に努める。特に会議は就業時間内に終了するよう徹底する。

**目標2:年次休暇を取得しやすい環境づくりに取り組む。**

**目標達成のための対策**

- 業務処理計画の策定と進行管理の徹底、業務配分の見直し、職場内における応援体制の確立などにより、職員が計画的に休暇を取りやすい環境を作る。
- 全学一斉休業、年末年始、ゴールデンウィーク、入学・卒業式等子どもの学校行事等への参加、結婚記念日や誕生日等の家族の記念行事等の際に連続休暇を取得するよう職員に働きかける。
- 連休の前後の日又は飛び石連休の間の勤務日等は極力会議の開催を避け、職員が連続した休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得促進を図る。

**3.その他**

- 行動計画推進の取り組みについて、大学の特性を踏まえ、学生の活動と連携を取ることを模索する。
- 行政や地域と連携した子育て支援のしくみについて検討する。