

国立大学法人岩手大学次世代育成支援対策行動計画

I 趣旨

この行動計画は、次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）第12条の規定に基づき、次代の社会を担う子どもを育成し、又は育成しようとする職員に対する支援その他の次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される環境を整備するために、国立大学法人岩手大学（以下「岩手大学」という。）が事業主として行う雇用環境の整備その他の取組みを定めるものである。

II 岩手大学の基本方針

岩手大学は、父母その他の保護者が子育てについて第一義的責任を有するという基本認識を踏まえ、この行動計画を通じて、職員が、職場にあっても子育ての意義について理解を深め、かつ子育てに伴う喜びが実感できるよう配慮し、多様な労働条件の整備や、その他職員の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために必要な雇用環境の整備を行い、次世代の健やかな育成に貢献する。

III 行動計画の推進

岩手大学は、人事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労働環境を変えようとする際には、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。

IV 計画期間

この行動計画の期間は、平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とする。

V 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

- ① 育児休業等の制度（母性保護、育児休業、部分休業、早出遅出勤務、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周知を図る。
- ② いつでも相談ができるよう学内に相談窓口を設置し、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、監督者は、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。

- ③ 継続的に、会議や研修等を通じて監督者、事務担当者、各職員に対する「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。
- ④ 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が休業を申し出やすい雰囲気醸成等男性職員が育児休業を取りやすい職場環境づくりに努める。特に、母親の産後8週間は父親である男性職員が積極的に育児休業を取得するよう、監督者が勧めるものとする。
- ⑤ 育児休業中の職員に対して、職場からの情報が途絶えることにより、復帰に際して不安を覚えたり復帰後の業務遂行の障害となることのないよう、岩手大学の発行する広報誌等を送付するほか、職場や業務の状況についての定期的な情報提供を行い、育児休業後の円滑な職務復帰に努める。
- ⑥ 18年度中に、産前の特別休暇期間を6週間から8週間に見直すとともに育児休業等に関して「昇給制度の運用」規定も見直す。また、育児のための短時間勤務制度、休業期間中の給与の一部支給など新たな制度の導入について検討する。

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

- ① 制度について周知を図り、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）が取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ② 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の醸成等を図り、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、監督者が勧めるものとする。

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

- ① 制度について周知を図り、子どもを看護するための特別休暇(年間5日間)が取得しやすい職場の環境づくりに努める。
- ② 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の醸成等を図り、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

- ① 職員の次世代育成支援対策に係わる要望等を定期的に調査する。
- ② 監督者の研修を定期的実施する。また、監督者の人事評価において、労働環境改善の取組を評価基準に加えるよう検討する。
- ③ 保育園等送迎のための自家用車入構許可を検討する。また、病児保育のための臨時の送迎が可能になる方策について検討する。

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

- ① 会議や研修等を通じて監督者及び職員に対し、恒常的な長時間勤務は、活力の低下を招き、業務能率を低下させるとともに職員の心身の健康や健全な家庭生活、社会生活に深刻な影響を及ぼすものであり、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。
- ② 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。
- ③ 定時一斉退勤日について、職員全体の意識向上に努めるとともに、緊急、突発的な業務遂行時以外は定時に退勤するよう監督者は指揮する。

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

- ① 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長期の休暇や計画的な休暇取得を可能にするなど職員が休暇を取りやすい環境を作るとともに、監督者は、個々の職員の休暇の取得状況を把握し、休暇取得日数の少ない職員に休暇の取得を促す。
- ② 定期的に休暇計画表を配布し、職員が計画的に休暇を取りやすい環境を作るとともに、監督者は、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。
- ③ 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、職員が積極的に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

学内託児施設設置の可能性について、調査、検討する。