

# 国立大学法人愛知教育大学次世代育成支援行動計画（第二期）

## 1. 趣旨

この行動計画は次世代育成支援対策推進法および男女共同参画社会基本法の趣旨にもとづき、男女ともに生活と仕事の両立を可能にする労働環境整備に対する愛知教育大学の基本方針と具体的な行動計画を定めたものである。

本学の基本理念を示す「愛知教育大学憲章」には「基本的人権と両性の平等」の尊重が掲げられ、具体的な大学としての計画を示す「中期計画」のなかにも「女性の採用促進」が挙げられている。男女平等で人権が尊重される職場を築き、そのなかで女性の就労を促進していくためには、仕事と生活の両立を支える労働環境整備が必須であり、その意味でこの行動計画は、愛知教育大学の基本方針の上に策定されるものでもある。

「次世代育成支援行動計画」は主として子育てを行う職員を対象に、仕事と子育ての両立を可能にする労働環境整備を目指して策定するものであるが、それだけにとどまらず広く職員全体を対象に、長時間労働や残業の是正など働き方の見直しをはかり、本学職員が仕事と生活のバランスをとり、安心して働き続けることが出来る労働環境整備をも目指している。さらに本学は教育大学であるという特質を生かし、地域における教育や子育て支援の拠点として地域社会や自治体、教育界と連携した次世代育成支援のあり方をも検討する。

本行動計画では2005年9月に策定された第一期行動計画に続き、2008年度からはじまる4年間の計画期間中に実施する目標と対策を定める。基本的骨格は第一期行動計画を引き継ぎつつ、第一期行動計画の達成と、第一期行動計画期間中に実施した調査結果等から抽出した課題をふまえ、2008年度から2011年度の計画を定めたものである。

この行動計画の策定をとおして、仕事と生活のバランスを重視した働きやすい職場という意味でも、教育大学ならではの先進的な取り組みを目指すという意味でも、積極的な取り組みを進めていくことを、法人は経営・人事の方針として、あらためて明確にするものである。

## 2. 計画期間等

### (1) 計画期間

2008年4月1日から2012年3月31日まで（大学の計画期間にあわせる）

### (2) 計画の評価

計画の中間段階で、計画の適切な実施と実質的な効果をみるために、中間評価を行う。

### (3) 計画の見直し

計画期間中において社会状況の変化や計画の評価、職員からの要望をふまえ、弾力的に見直し、変更できるものとする。

### (4) 計画実施体制

学術総務担当理事（男女共同参画担当）の責任のもとに次世代育成支援行動計画遂行ワーキングをおき、この計画を実行するものとする。ワーキングの構成は、各部署、職種における労働実態および子育て支援に関する専門的見地を反映できるものとする。

### 3. 目標と対策

#### (1) 子育てを行う労働者等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に関する事項

**目標1 妊娠・出産、育児に関する諸制度の周知および利用促進のための意識啓発を行う。**

##### 【対策】

母性保護、産前産後休暇、育児休業、育児のための勤務時間短縮、子の看護のための休暇、出産に対する経済的支援措置等、職員の仕事と育児の両立を支援する制度全般について分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、職員に配布する。本人あるいは配偶者の出産を予定している職員および子どもを養育する職員が利用できるように、本学における両立支援制度の周知を徹底し、さらに新たな両立支援制度を創った場合は、ただちに周知・啓発を行う。

大学のWebサイトを通じて制度の内容や具体的な活用方法等に関する情報提供を行う。あわせてEメールを使って質問への照会を行う。

男女共同参画の観点にたった子育て支援に関する啓発事業として、講演会などを継続的に実施する。

仕事と子育ての両立に対する全学的認識を高めるため、管理職研修、新任研修、FD（ファカルティ・ディベロップメント）など、各種職員研修を実施する。

**目標2 男性職員の、出産や育児にかかわる休業・休暇を拡充、促進する。**

##### 【対策】

2008年度に導入する、育児休暇制度や複数回育児休業をとれる制度について、職員に周知する。

育児休暇制度や複数回育児休業をとれる制度について、男性職員の利用状況やニーズを把握し、実態に応じて、男性職員の育児を促進する仕組みをさらに検討する。就業規則を改定した場合、ただちに法人内における周知・啓発を行う。

男女共に育児休業が取得できることの周知・啓発を継続的に行う。

(1)目標1 - の子育て支援啓発事業のなかに、育児休業を取得した男性の経験談などを組みこむ。

**目標3 育児休業、育児時間、勤務時間短縮等の措置、子の看護のための休暇など、非常勤職員を対象にした両立支援の拡充を検討する。**

##### 【対策】

育児休業、育児時間、勤務時間短縮等の措置、子の看護のための休暇などに関する

非常勤職員就業規則の検討を行い、就業規則の改定を行う。  
就業規則の改定を行った場合、ただちに周知・啓発を行う。

**目標 4 育児休業中の代替要員の確保、休業中の情報提供や復帰後の教育訓練プログラム等、育児休業を取得しやすい仕組みを検討し、実現する。**

**【対策】**

育児休業中の代替要員確保に関する就業規則改定の検討を行う。とりわけ代替要員確保に限界がある大学教員、管理職の代替要員確保のための具体的措置を検討する。  
育児休業中の所得保障、住宅手当支給の継続など、休業期間の経済的保障のための措置を検討する。  
休業中の情報提供や復帰後の教育訓練プログラムを実施する。  
就業規則の改定を行った場合、ただちに法人内における周知・啓発を行う。

**目標 5 職場の実態に応じた新しい両立支援制度の導入を検討する。**

**【対策】**

仕事と子育ての両立支援のため、調査やヒヤリングなどを通して、実態とニーズを継続的に把握する。  
子育てを行う職員の再雇用制度、ベビーシッター費用等補助、休業中の情報提供、復帰後の研修など、職場の実態に応じた新しい両立支援制度の導入を検討する。  
新制度を導入した場合、ただちに職員に周知するとともに、利用状況や利用者の意識を把握し、問題点に応じた改善をはかる。  
就業規則の改定を行った場合、ただちに周知・啓発を行う。

**目標 6 保育施設・託児施設、授乳室の設置等、子どもを育てる職員が働きやすい環境整備のための検討を行う。**

**【対策】**

妊産婦等の休憩や授乳に利用できるよう、休憩室の環境整備を行う。  
行政や地域と連携した学内保育施設の設置可能性を検討する。検討は2008年度末までに終了し、大学に報告する。

**(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項**

**目標 1 所定外労働を削減するための措置を講ずる。**

**【対策】**

ノー残業ウィークなど、所定外労働をしない意識改革のための取り組みを行う。  
所定外労働を少なくするため、業務分析を行い、事務の簡素化、合理化を実行する。

**目標2 裁量労働、変形労働における労働実態を把握し、労働時間を削減するための措置を講じる。**

**【対策】**

裁量労働における労働実態を把握し、超過労働を防ぐために業務の見直しを行う。  
変形労働における労働実態を把握し、超過労働を防ぐために業務の見直しを行う。

**目標3 ワークシェアリング、フレックスタイム制度など、仕事と生活の両立を支える制度を検討する。**

**【対策】**

ワークシェアリング、フレックスタイム制度など、職場の実態に応じた柔軟な働き方に関する新制度の導入を検討する。

2008年度に導入する育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度について、職員に周知する。

育児短時間勤務制度、介護短時間勤務制度を利用した職員にヒヤリングをするなど実態把握を行い、状況に応じて改善していく。

就業規則の改定を行った場合、ただちに周知・啓発を行う。

**目標4 年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。**

**【対策】**

子どもの長期休みや家族の記念日等における休暇の計画的取得、年次有給休暇の取得計画表作成などによって、年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得の促進をはかる。

ゴールデンウィーク、年末年始の休日、夏季休暇、ハッピーマンデー休日などの前後の休暇取得などによる連続休暇取得の促進をはかる。

管理職が率先して年次休暇を取得し、積極的に他の職員にも休暇取得を促す。

2008年度に導入するリフレッシュ休暇制度（勤続20年の永年表彰後に3日間）について周知し、該当者には取得を促す。

**目標5 介護休業の利用促進をはかる。**

**【対策】**

介護休業制度について、リーフレットやWebサイトを通じて制度の周知をはかる。

2008年度から看護休暇が介護にも適用されることを周知し、制度の利用を促す。

介護休業中の代替要員確保に関する就業規則の検討を開始する。とりわけ代替要員確保に限界がある大学教員、管理職の代替要員確保のための具体的措置を検討する。

介護時間、介護のための休暇制度など、介護のための利用しやすい制度を導入する。

就業規則の改定を行った場合、ただちに法人内における周知・啓発を行う。

### (3) その他次世代育成支援対策に関する事項

**目標1 教育大学の特色を生かし、地域と連携した子育て支援事業設立のあり方について検討する。**

**【対策】**

学内保育環境検討作業とあわせて、教育大学の特色を生かし、行政や地域と連携した子育て支援の具体化をはかる。

**目標2 学生を対象とした両立支援を行う。**

**【対策】**

子育てや介護をしている大学院生のための長期履修制度を周知し、利用者にたいするヒヤリングなどを通じて実態把握を行い、状況に応じて改善していく。  
子育てや介護を行っている学生の実態やニーズを把握し、学生を対象にした両立支援のあり方を検討する。

**目標3 次世代育成支援に対する管理職の認識を高めるため、ヒヤリングを実施する。**

**【対策】**

管理職を対象にし、両立支援や労働条件整備などの実施状況や現実的效果等に関するヒヤリングを行う。

以上