

## 国立大学法人岩手大学次世代育成支援対策行動計画（第5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年から行動計画をスタートさせ、第1期、第2期及び第3期と取り組みをステップアップし、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い、平成27年度からの第4期の行動計画においては、第1期～第3期の行動計画を引き継ぐとともに、同宣言の理念を踏まえ、積極的に推進して各期の目標を着実に実施・推進してきたところである。

今般、平成27年4月1日から施行された「次世代育成支援対策推進法」が、平成37年（令和7年）3月31日まで10年間延長されたことを受け、これまで進めてきた取り組みを基礎として、取り組みが十分でないものについては積極的な対策を進め、令和4年3月31日までの残り2年の期間について、さらなる推進を図るものである。

### 次世代育成支援対策の実施に関する基本的事項

岩手大学は、岩手大学に働く全教職員を対象とし、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。

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、岩手大学の全ての教職員が取り組みの主体として行動し、その目標の達成状況等については人事制度・評価委員会において、定期的(年1回)に点検・把握し、次年度の行動計画に生かすものとする。また、行動計画の実施に際して、男女共同参画推進室は意識形成等をはじめ、目標達成のための諸対策に積極的に関与するものとする。

行動計画の実施においては、雇用環境の整備と次世代育成支援対策に加え、働き方への改革を目指した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い、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

この計画の期間は、令和2年4月1日から令和4年3月31日までの2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、育児休業の取得を促進するとともに、管理職員による環境整備を促進する。

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、子どもを養育する職員がともに、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、積極的に育児休業並びに特別休暇を取得するよう勧めるものとし、当該職員を支援する仕組みを整備する。

産前・産後休暇及び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。

職員の業績評価において、個人調書記載の育児休業等取得に対する配慮の定着に取り組む。

産前・産後休暇及び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。

産前産後休暇や育児休業取得者のいる職場において、代替職員を引き継ぎ期間を考慮し前倒しして配置し、休暇取得する本人はもとより、周囲の職員の環境変化を少なくするとともに、円滑な業務引継ぎと代替職員のキャリア形成を支援する。

【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）及び男性若しくは祖父母の育児参加のための特別休暇（5日間）について一層の周知を図り、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

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、父親及び祖父母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に、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(その養育する中学校入学の始期に達するまでの子が2人以上の場合又はその子に小学校就学の始期に達するまでの子が含まれている場合にあっては10日))について一層の周知を図り、休暇を取得しやすい職場の環境づくりに努める。

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の職場環境の醸成等を図る。

【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。やむを得ず命じる場合には、職員の託児等に係る負担を軽減する。

学内の子育てに関わるスペースについて、さらなる利用促進を図るため周知する。

事業所内保育所を運営継続するとともに、スムーズな職場復帰に向けて支援する。

育児との両立の困難度の高い教員には、研究支援者・補助者を配置する。

## 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、時間外労働縮減が重要であることについての意識啓発を図るとともに、特に監督者においては、職員間の業務内容・配分等について注意を払い、ワーク・ライフ・バランスの配慮に努める。

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。

自らの働き方について意識改革を啓発し、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を選択できるよう、就業機会の拡大、意欲や能力を発揮できる環境作りに取り組む。

【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得しやすい環境を作る。

年末年始、ゴールデンウィークのみならず、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、恒常的に休暇取得計画表などを活用して職員に働きかけを行う。

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。

全学一斉休業等による年次有給休暇の確実な取得を図る。

## 3 その他

女性の活躍促進を進めるため、働き方を振り返り、活躍のヒントを得るための研修等の開催を進める。

ワーク・ライフ・バランスを見据えて行動計画推進へ取り組み、大学の特性を踏まえ、引き続き学生の活動との連携を強めていく。

子育て支援の仕組み等について、積極的に探求し、行政や地域との連携を強め、岩手大学が次世代育成支援に取り組む姿勢を地域社会に発信していく。