

岐阜大学における次世代育成支援のための行動計画 (一般事業主行動計画)

1 趣旨

次世代育成支援対策推進法は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的としている。

この法律に基づき、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できることを目指し次のように行動計画を策定する。

2 計画期間

平成28年4月1日から平成33年3月31日までの5年間とする。

3 計画の見直し

計画期間中において実施状況等により、計画の見直しの必要が生じた場合は、適宜行うこととする。

4 計画の周知

本行動計画に定めた目標の達成に向けて、計画を学内に広く周知し、大学全体で取組を推進する。

5 内容

目標1 意識啓発、相談窓口の充実等

〈対策〉

- (1) 管理監督者に対して研修等の機会を活用して次世代育成支援の必要性、子育て支援策に関する諸制度の概要について周知を図るほか、事務担当者などを対象とした講習会を充実する。
- (2) 本行動計画を効果的に推進するため男女共同参画推進室等を積極的に活用する。
- (3) 次世代育成支援の必要性、子育て支援策に関する諸制度を分かりやすくまとめたハンドブックを作成し職員の意識啓発を図る。
- (4) 出産、子育てに関する諸制度やその利用方法に関する相談窓口を充実するとともに適切に対応する。
- (5) 職員に対し周知を兼ねた諸制度、職場環境等についてのアンケート等を実施し、具体的方策を実施する上での参考とする。

目標2 育児休業等を取得しやすい環境の整備及び促進

〈対策〉

- (1) 管理監督者は、職員の育児休業取得に際し、業務に支障が出ないように、代替要員の確保や業務分担の見直しを検討するなどして、職員が安心して育児休業を取得できるように努める。

- (2) 育児休業後の円滑な職場復帰のため、休業中の職員に対し情報提供（広報誌、メール等）を行う。
- (3) 育児短時間勤務制度、早出遅出勤務制度活用の促進
小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員に、短時間の勤務を可能とする制度及び1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務させる制度の積極的な活用の促進
- (4) 男性職員の育児参加のための休業、休暇取得の促進
育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業、職員の妻が出産する際の特別休暇及び妻の産前産後期間中の男性職員の育児参加を促す特別休暇の積極的な取得の促進

目標3 学内託児施設の充実

〈対策〉

- (1) 学内保育園について円滑な運営を進め、小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員がより利用しやすい環境となるよう努める。

目標4 超過勤務の削減

〈対策〉

- (1) 管理監督者及び職員に対して超過勤務の削減が重要であることについての周知徹底、意識啓発を実施する。
- (2) 管理監督者は、業務内容を点検し、業務処理の簡素化、不要不急業務の整理等業務の見直しを積極的に進めるよう努める。
- (3) ノー残業デーを週1日実施する。管理監督者は職員に定時退勤するよう指導する。

目標5 年次有給休暇の取得促進

〈対策〉

- (1) 各職場において「休暇等計画表」の活用等により年次有給休暇を取得しやすい環境とする。また、連続休暇の取得を促進する。
- (2) 夏季閉庁を計画的に実施し、年次休暇、夏季特別休暇と併せ、連続休暇の取得を促進する。