

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について
(2020年度実績追記)

行動計画

(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

①目標：子育てを行う労働者のニーズに応えた勤務制度を拡充する。

<目標を達成するための対策>

ア) 育児短時間勤務制度（現行専任職員を対象）の対象者を拡大する。

イ) 育児短時間勤務制度を規程化する。

【2016年度実績】対象者を拡大（嘱託職員、教室・研究室事務室員、パートタイム職員にも適用）し、規則等整備しました（2017年4月施行）。

②目標：計画期間内に、育児休業の取得状況を継続して次の水準以上とする。

男性労働者 大学教員、中学・高等学校教員、職員各1名以上

女性労働者 取得率80%を維持すること

<目標を達成するための対策>

ア) 育児に関する諸制度に関して、ホームページを整備し、育児に関する法律や学内の諸制度の周知を強化し、制度利用に対する理解を深め、利便性を向上させる。

【2016年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2017年度実績】2017年5月、制度変更に伴い更新をしました。

【2018年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2019年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2020年度実績】2020年4月、制度変更に伴い更新をしました。

イ) 出産、育児休業、職場復帰を経験した教職員の情報交換会を開催する。

【2016年度実績】未実施（2017年度実施予定）。

【2017年度実績】2017年10月23日に、育児短時間勤務制度利用者の研修会及び情報交換会を実施しました。

【2018年度実績】未実施（2019年度実施予定）。

【2019年度実績】2019年12月6日に、育児短時間勤務制度利用者の研修会及び情報交換会を実施しました。

【2020年度実績】未実施（2021年度実施予定）

ウ) 教職員のニーズの把握をし、女性のみならず男性教職員の育児関連制度の利用率の向上を検討する。

【2016年度実績】育児休暇取得状況 男性 1名取得（大学教員）、女性 取得率91.7%

【2017年度実績】育児休暇取得状況 男性 4名取得（大学教員2名、職員2名）、女性 取得率100.0%

【2018年度実績】育児休暇取得状況 男性 0名取得、女性 取得率94.4%

【2019年度実績】育児休暇取得状況 男性 4名取得、女性 取得率100.0%

【2020年度実績】育児休暇取得状況 男性 3名取得（大学職員）、女性 取

得率 87.0%

③目標：育児休業中の労働者の職業能力開発及び向上等

<目標を達成するための対策>

ア) 育児休業中の労働者に対して、当該労働者の職業能力の開発及び向上のための自己啓発援助策として通信研修補助制度を積極的に周知する。

【2016年度実績】未実施

【2017年度実績】未実施

【2018年度実績】未実施

【2019年度実績】未実施

【2020年度実績】未実施

④目標：子育て支援サービスの費用援助措置の実施

<目標を達成するための対策>

ア) 現行の育児支援サービス利用補助制度を継続し、ホームページ等でわかりやすく周知し、更なる利便性の向上のための検討を行う。

【2016年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2017年度実績】利便性向上のための検討を行い、補助対象施設を拡大しました。これに伴いホームページを更新し、利用者にわかりやすく周知いたしました。

【2018年度実績】保育園の延長保育の臨時枠利用（スポット利用）について、条件付きで補助対象と見做し、費用補助を拡大しました（7月1日利用分から適用）。これに伴い、ホームページを更新し、利用者にわかりやすく周知いたしました。

【2019年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

【2020年度実績】制度変更がなかったため更新は行いませんでした。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①目標：ワークライフバランスに関する理解醸成を進め、法定外勤務をしない風土づくりに努める。

<目標を達成するための対策>

ア) 職場における適切なコミュニケーションを促進し、一体感をもって仕事を進める体制づくりの実現を図る。

【2016年度実績】課室内の見える箇所に個々の退勤予定時間を明示する「退勤時間の見える化」、仕事と作業を可視化する「月次報告書の作成」、これらを活用する毎朝のグループミーティングを実施しました。

【2017年度実績】上記取り組みを継続し、三六協定違反があった場合に、これまでは所属長から報告書が提出されていましたが、これに加えて対象者にも報告書の提出を求め、その内容によっては、常任理事または人事部が直接、所属長や対象者に事情を聴く機会を設けました。

【2018年度実績】上記取り組みを継続し実施しました。

【2019年度実績】上記取り組みを継続し実施しました。

【2020年度実績】上記取り組みを継続し実施しました。

イ) 職員については、36協定の運用等を通じ、超過勤務を5年間で10%以上削減する。

【2016年度実績】2016年度の超過勤務時間数合計は、前年度比△6.29%となつ

た。

【2017年度実績】2017年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 Δ 7.16%となった。

【2018年度実績】2018年度の超過勤務時間数合計は、前年度比+0.91%となった。

【2019年度実績】2019年度の超過勤務時間数合計は、前年度比+8.79%となった。

【2020年度実績】2020年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 Δ 8.98%となった。

(3) 計画期間は2016年4月1日から2021年3月31日の5年間とする。

以上