

次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画について
(実績追加)

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) 育児に関する諸制度に関して、コンテンツを整備することで、育児に関する法律や学内の諸制度をわかりやすく周知し、教職員全体の制度利用に対する理解を深める。

イ) 出産、育児休業、職場復帰を経験した教職員の情報交換の機会を設ける。

ウ) 育児休暇制度の拡大に伴う制度利用者及び周囲の教職員を対象とする相談窓口を設置する。

【2021 年度実績】育児・介護に関する諸制度について、学内ホームページをリニューアルするとともに、職場サポートガイドを更新した。また、ホームページのリニューアルに合わせて、育児・介護に関する相談窓口を人事課内に設置した。

【2022 年度実績】上記取組を継続した。相談窓口経由での問い合わせ実績（実人数）は 6 名であった。

【2023 年度実績】上記取組を継続した。相談窓口経由での問い合わせ実績（実人数）は 11 名であった。

【2024 年度実績】上記取組を継続した。相談窓口経由での問い合わせ実績（実人数）は 12 名であった。

【2025 年度実績】上記取組を継続した。相談窓口経由での問い合わせ実績（実人数）は 15 名であった。

②目標：不妊治療支援策を検討する。

＜目標を達成するための対策＞

ア) 学内周知、理解促進、相談対応、休暇等を検討する。

【2021 年度実績】具体的な検討は行わなかった。

【2022 年度実績】具体的な検討は行わなかった。

【2023 年度実績】具体的な検討は行わなかった。

【2024 年度実績】具体的な検討は行わなかった。

【2025 年度実績】不妊治療に関する支援策については、プライバシーへの配慮や匿名性の高さから、学内における周知・啓発および相談体制の構築に課題があった。この課題に対応するため、2026 年度からの福利厚生制度（サービス）の全面的な見直しにあわせ、外部専門機関による「妊活・不妊治療の個別相談サービス」を新たに導入した。これにより、職員が安心して相談できる環境および適切な情報提供体制を整備した。

(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：ワークライフインテグレーション（注1）に関する理解醸成を進める。

（注1）ワークライフインテグレーション：仕事とプライベートを対立するものと捉えるワークライフバランスと異なり、どちらも人生を充実させるための大切な要素であり、双方をインテグレーション（統合）させ、人生の質を向上させようとする考え方

<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。

【2021 年度実績】従前より実施している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の実施を継続した。また、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た。

【2022 年度実績】上記取組を継続した。

【2023 年度実績】上記取組を継続した。また、人事部主催の説明会を 5 月、6 月、9 月、12 月、3 月の合計 5 回開催した。

【2024 年度実績】上記取組を継続した。また、人事部主催の説明会を 5 月、7 月、11 月、3 月の合計 4 回開催した。

【2025 年度実績】上記取組を継続した。また、人事部主催の説明会を 7 月、11 月、3 月の合計 3 回開催した。

イ) 職員については、36 協定の運用を検証し、趣旨の理解を促進、超過勤務を 5 年間で 30%以上削減する。

【2021 年度実績】2021 年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 101.1%となった。

【2022 年度実績】2022 年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 117.3%となった。

【2023 年度実績】2023 年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 104.3%となった。

【2024 年度実績】2024 年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 92.2%となった。

【2025 年度実績】2025 年度の超過勤務時間数合計は、前年度比 100.4%となった。

ウ) 年次有給休暇取得率を 10%（注2）向上させる。

（注2）現専任職員の平均取得日数は約 11 日。平均取得日数 11 日÷年間付与日数 20 日＝55%

【2021 年度実績】2021 年度の年次有給休暇取得率は、69.6%となった。

【2022 年度実績】2022 年度の年次有給休暇取得率は、70.8%となった。

【2023 年度実績】2023 年度の年次有給休暇取得率は、78.2%となった。

【2024 年度実績】2024 年度の年次有給休暇取得率は、75.2%となった。

【2025 年度実績】2025 年度の年次有給休暇取得率は、77.8%となった。

※いずれも専任職員の年次有給休暇取得率

エ) 多様な働き方を実現する制度として在宅勤務等を検討する。

【2021 年度実績】新型コロナウイルス感染症の感染拡大の中、臨時的な措置として在宅勤務を認め、実施していた。年度末に向けて感染拡大が収まりつつ中で、在宅勤務制度化する方向で検討し、就業規則等の改正を行った（運用は 2022 年 4 月より開始）。

【2022 年度実績】 上記取組を継続した。
【2023 年度実績】 上記取組を継続した。
【2024 年度実績】 上記取組を継続した。
【2025 年度実績】 上記取組を継続した。

（３）計画期間は 2021 年 4 月 1 日から 2026 年 3 月 31 日の 5 年間とする。

以上