

**次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画
公立大学法人県立広島大学 行 動 計 画**

日本の少子化が急速に進行し、我が国の経済社会に深刻な影響を与えることが懸念されております。

こうした中、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境整備を進めるため、平成15年7月に「次世代育成支援対策推進法」(平成15年法律第120号)が成立し、平成17年4月に施行されました。この法律は、事業主が子育てを行う労働者等の仕事と家庭の両立を支援するための取組を進めるため、計画期間、目標等を定める行動計画の策定について規定されています。

県立広島大学では、職員の仕事と家庭を両立させることができ、職場全体が働きやすい環境を整えることによって、すべての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように県立広島大学の行動計画を策定します。

1 計画期間 平成22年4月1日～平成25年3月31日(3年間)

2 内 容

目標1 出産及び育児など子育てに関する制度の周知を図る。

(対策) 育児休業や休暇制度、共済組合や職業安定所等の給付金制度など、仕事と子育て支援に関する各種制度を分かりやすくまとめたリーフレットを作成し、適宜学内LAN上で更新していきます。(リーフレットは、平成22年度に作成します。)

目標2 配偶者出産休暇の取得を促進する。

(対策) 配偶者出産休暇()の取得率の常時100%を維持します。

配偶者が出産する場合に、出産予定日の前日から出産の日以後2週間を経過する日までの間に3日間取得することができる特別休暇

目標3 男性職員も育児休業を取得する。

(対策) 計画期間中に、男性職員の育児休業取得()を目指します。

子が3歳に達する日の前日まで

法人契約職員は、子が1歳に達する日の前日まで

目標4 育児休業取得職員の復帰を支援する。

(対策) 育児休業中の職員に対して、適宜、郵送やメール等で職場の業務等の状況を知らせ、育児休業中の職員が職場へ連絡を取りやすくなるよう配慮します。

育児休業から復帰した職員は、業務に慣れるのに一定期間を要する上、仕事と子育てを両立させるために最も大変な時期ですから、業務分担などに配慮し、職場全体で支援していきます。

目標5 家族の看護休暇の取得を促進する。

(対策) 急な休暇でも業務に支障が生じないように子育てを行う職員と周囲の職員，管理職員が連携し，家族の看護休暇を取得しやすい環境を整えます。

また，改正育児・介護休業法の施行に併せて，平成22年6月30日から休暇制度の拡充を行います。

〔例〕

(現行) 原則，年5日以内(時間単位の取得可)

(拡充案) 中学就学前の子2人以上の場合は年10日

目標6 時間外勤務を縮減するための措置を実施する。

(対策) 次のとおり，定時退庁日を設定し，定時での退庁を促します。

- ・毎週水曜日
- ・毎月8日(仕事と生活のバランスを考える日)
- ・夏季休業期間中の毎週金曜日

事務の簡素化，業務の効率化を推進します。

管理者に時間外勤務を縮減するための自己診断チェックシートを作成・配付し，時間外勤務に対する認識の徹底を図ります。

目標7 年次有給休暇の取得を促進するための措置を実施する。

(対策) 各所属において計画的な年次有給休暇の取得に努め，子育てを行う職員だけでなく，全職員が計画的に年次有給休暇を取得できるようにします。

7月～9月は，夏季休暇の取得と併せて，2日以上 of 年次有給休暇を取得するよう促進します。

目標8 異動に係る人事上の配慮を行う。

(対策) 勤務地や担当する業務などにより，仕事と子育ての両立に支障が出る場合は，職員の希望を踏まえながら，可能な範囲で人事上の配慮を行います。

目標9 女性が職場で能力を発揮するための措置を実施します。

(対策) 職場において性別による固定的な役割分担意識や女性軽視の風潮等が起こらないよう，意識の醸成を図ります。