国立大学法人東京学芸大学次世代育成支援
行動計画

Ⅰ　趣旨

平成 17 年４月１日に施行された次世代育成支援対策法では、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境の整備を進めることを目的としている。具体的には、国や地方公共団体による取り組みとともに、事業主も労働者が仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等（次世代育成支援対策）を進めるための行動計画を策定し、実施することとされている。このことにより、300 人を超える労働者を雇用する事業主は、一般事業主行動計画を策定し、平成 17 年４月１日以降、速やかに都道府県労働局へ届け出ることが必要となった。

本学においては、「夏季一斉休暇制度」の導入、「子ども職場デー」及び「親と子の映画観賞」の実施を内容とする「東京学芸大学行動計画」を策定し、平成 17 年８月、一般事業主行動計画策定届を東京労働局長に提出した。

その後、平成 18 年４月に本部役員会の下に男女共同参画推進本部が設置されたため、その検討にもとづき、平成 19 年１月に行動計画の改訂を行い、さまざまな取り組みを行ってきたところである。

本学の男女共同参画への取り組みとしては、「男女共同参画社会基本法と男女共同参画基本計画の精神を積極的に受け止め、男女共同参画社会の建設に寄与すること及び学生をはじめとする本学関係者が、社会のさまざまな分野において、男女共同参画社会の推進者として活躍することをめざすこと」を基本理念にあげ、「男女共同参画を推進する環境を整え、大学運営の全ての領域において、男女共同参画を阻害する要因を除去し、男女に均等な機会を保障するように努めること、男女共同参画の精神に基づき、子育てを含む生活全般が仕事や修学と両立するように努めること」を基本方針に掲げている。

仕事と生活のバランスを重視した働きやすい職場環境を整備し、男女共同参画をさらにいっそう推進するため、以下、本行動計画の改訂を提案する。

Ⅱ　目標と対策

１　雇用環境の整備に関する事項

（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

目標１　妊娠中及び出産後における配慮を図る。

【対策】

○　平成３３年３月まで、職員に対する相談体制が有効活用されるよう、窓口の周知や利用案内を強化する。

目標２　産前産後休業後における現職又は現職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直しを図る。

【対策】

○　復帰のための業務内容及び課題を整理する。

目標３　子どもの出生時における父親の休暇取得の促進を図る。

【対策】

○　引続き平成３３年３月までの間、必要に応じて随時配偶者の出産状況・休暇の取得状況を調査する。

○　平成３３年３月までに、子どもが生まれる際に取得できる制度の拡充に向けて検討し、結論を得る。

① 取得日数・期間の拡大
② 新たな休暇制度（育児参加休暇）の創設等

○ 平成３３年３月までに、子どもが生まれる際の年次有給休暇・育児休業の促進を図るため、学内リソースの更なる活用等、方策を検討する。

目標４　育児休業の取得をしやすくするため、職場の環境整備を図る。

【対策】

○ 平成３３年３月までに、職場の環境整備の方策について、在宅勤務の整備等引き続き検討を進める。
① 育児休業中の代替要員の確保
② 育児休業中の職員の就業能力の開発及び向上のための情報提供等の実施等

目標５　短時間勤務制度等の実施を図る。

【対策】

○ 平成３３年３月までに、下記制度（小学校入学の始期に達するまでの子どもを育てる職員のうち希望する者が利用できる制度）の周知をリーフレット等を通して徹底し、更なる実施を促進する。
① 短時間労働勤務制度（育児部分休業）拡充
② 始業又は就業時刻の繰り下げ又は繰り上げ制度
③ 所定労働時間を超えて労働させない制度等

目標６　学内託児施設設置及び運営について検討する。

【対策】

○ 学内に保育園があるメリットを活かし、休日業務で保育が必要な教職員の支援の実施等を引き続き検討していく。

目標７　子どもの看護のための休暇取得の促進を図る。

【対策】

○ 平成３３年３月までに、ニュースレター・ＨＰ等により制度の周知を更に図る。

目標８　その他子育てを行う労働者に配慮した措置の実施を検討する。

【対策】

○ 平成３３年３月までに、子どもの学校行事に参加する休暇制度の導入等、新たな制度の導入について検討を開始し、検討結果をまとめる。

目標９　諸制度（育児休業、子の看護休暇、時間外労働の制限、育児休業給付等）の周知を図る。

【対策】

○ 平成３３年３月までに、ニュースレター・ＨＰ等により制度の周知を図る。
○ 平成３３年３月までに、職員に対する相談体制が有効活用されるよう、窓口の周知や利用案内を強化する。
○ 親と子の映画鑑賞を引き続き実施する。

（2） 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標１０　所定外労働の削減を図る。

【対策】

○　平成３３年３月までに、職員の超過勤務に対する認識を更に深め、超過勤務を削減するための方策を引き続き検討し、実施する。

①　ノー残業デー

②　幹部職員の定時退庁の励行

③　会議の設定時間（勤務時間内）や資料の事前配当による会議・打合せ等の時間の短縮

④　休日に実施する行事の見直し等（集中講義の導入等）

○　平成３３年３月までに、事務の効率化・簡素化を推進する。

目標１１　年次有給休暇の取得の促進を図る。

【対策】

○　平成３３年３月までに、ニュースレター・ＨＰ等により職員の意識改革を図る。

○　平成３３年３月までに、年次有給休暇の促進を図るための方策を検討し、実施する。

①　年次有給休暇取得計画表の作成

②　ゴールデンウィークや年末年始などにおける連続休暇の促進

③　会議・行事の設定（休日にはさまれた日等を避ける。）等

目標１２　職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識是正のための取組みを行う。

【対策】

○　平成３３年３月までに、男女共同参画フォーラムやニュースレター・ＨＰ等を通して職員の意識改革を更に図る。

目標１３　その他、雇用環境の整備に関する事項

【対策】

○　平成１８年８月から特別休暇による夏季一斉休暇制度を引き続き実施する。

２　その他の次世代育成支援対策に関する事項

目標１４　学内における「子ども参観日」の実施

【対策】

○　平成１８年８月から子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができる「子ども参観日」を引き続き実施する。

目標１５　若年者の安定就労や自立した生活の促進を図る。

【対策】

○　平成１８年８・９月　東京学芸大学インターンシップ（事務部門において就業体験機会の提供）を試行した。

○　平成１９年８月から継続的に東京学芸大学インターンシップ（附属学校において教員に関する就業体験機会の提供）を実施している。

Ⅲ　計画期間

１年（平成２８年４月１日　～　平成３３年３月３１日）