

公立大学法人山口県立大学
一般事業主行動計画

公立大学法人山口県立大学 一般事業主行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、その能力を十分に発揮できるようにするため、次世代育成支援対策推進法に基づき、次のように、一般事業主行動計画を策定します。

1 計画期間

平成27年4月1日から平成32年3月31日

2 計画体系

次の6つの体系に沿って計画を進めていきます。

- ▼ 妊娠中及び出産後における配慮
- ▼ 育児休業等を取得しやすい環境づくり
- ▼ 子育てを行う女性労働者に対する就業支援
- ▼ 時間外勤務の縮減等
- ▼ 休暇の取得の促進
- ▼ その他の子育て支援対策

3 内容

(1) 妊娠中及び出産後における配慮

目標

妊娠中及び出産後の女性については、母性保護及び母性健康管理等の面から特別な配慮が必要なことについて、男性も含めた全ての職員の理解を深める。

〈対策〉

- ◇ 所属長は、女性職員から妊娠の申し出があった場合には、妊娠中の職員の健康や安全に配慮した事務分担に努める。
- ◇ 妊娠中及び出産後の特別休暇制度、超過勤務や深夜勤務制限などの出生・子育てに係る各種制度等について、職員に周知徹底を図る。
- ◇ 所属長は、男性職員から父親になる旨の申し出があった場合には、職員が積極的に育児に参加できるように配慮する。

(2) 育児休業等を取得しやすい環境づくり

目標

子育てを行う職員が、安心して育児休業等を取得でき、また、円滑に職場に復帰できるように、職場全体で支援を行う。

〈対策〉

- ◇ 職員が育児休業及び部分休業制度を理解しやすいよう、育児休業の取得手続や制度の概要などをまとめた啓発資料等を作成し、職員に周知徹底を図る。
- ◇ 男性職員の育児休業等に対する理解を深めるための情報を提供する。
- ◇ 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるように、代替職員の確保などに努める。
- ◇ 育児休業中の職員が職場から離れていることに対する不安を感じることはないよう、休業中の職員に対して業務情報等を提供する。
- ◇ 職員が職場に復帰する際には、面談等により職員の意向を十分確認し、勤務形態等について必要な配慮を行うなど、円滑な復帰を図る。

(3) 子育てを行う女性労働者に対する就業支援

目標

子育てを行う女性職員が就業を継続し、活躍できるように、ライフステージに対応した就業支援に取り組む。

〈対策〉

- ◇ 仕事と子育ての両立支援制度について、利用しやすい環境の整備に努める。
- ◇ 経験や専門性を活かした任用等を通じ、多様なキャリア形成支援を行い、個々の女性職員が能力や適性を十分に発揮できる環境づくりを進める。
- ◇ 管理職員に対し、働きながら子育てを行う女性職員のキャリア形成及び働き方の見直し等に関する研修を実施する。

(4) 時間外勤務の縮減等

目標

子育て支援の観点としてだけでなく、全ての職員に共通の課題として、時間外勤務の縮減に向けて取り組む。

〈対策〉

- ◇ 所属ごとの時間外勤務の状況を把握し、時間外勤務の多い所属については、勤務実態等のヒアリング等を行い、縮減に向けた取組を進める。
- ◇ 所属長は、職員の業務量を把握し、特定の職員に業務が偏ることのないように配慮する。
- ◇ 小学校就学始期に達するまでの子どものいる職員に対する深夜勤務及び時間外勤務の制限に関する制度について、職員に周知徹底を図る。
- ◇ 所属長は、適切な勤務時間管理を行うとともに、職員の心身の健康管理に配慮しながら、計画的な業務の進行管理に努める。
- ◇ ノー残業デーの設定や定例的な業務の事務改善等に努める。
- ◇ 会議・打合せについては、電子メール等の活用による削減、勤務時間外開催の縮減、夏季休業期間中の開催縮減等に努める。
- ◇ 週休日の勤務については、振替休日の取得を促進する。
振替休日は、できる限り同一週内での取得とし、同一週内で取得できない場合は、勤務日に近接した日への振替えを促進することとする。
また、職務上やむを得ない理由があり、勤務日に近接した日への振替えが困難な場合についての取得方法について検討する。

(5) 休暇の取得の促進

目標

父親である男性職員も含めた職員の子育て支援や健康増進などの観点から、計画的な休暇取得の促進や休暇を取得しやすい環境づくりに向けて取り組む。

〈対策〉

- ◇ 父親となる職員に対して、子どもの出生時や子どもの育児参加のための休暇制度に関する情報を提供するとともに、計画的な休暇取得ができるよう支援する。

配偶者出産補助休暇（3日）について対象職員すべての取得を目指す。

- ◇ 年次有給休暇の計画的な取得ができるよう、業務の予定をできる限り早く明確にするとともに、所属単位での計画的な業務執行を促進する。

年休の平均取得日数年10日以上を目指す。

- ◇ 特に、夏季休業期間中においては、連続休暇を含めた計画的な休暇の取得促進を図る。

夏季休暇（4日）の100%取得を目指すとともに、夏期休暇に併せた年休の取得を促進する。

(6) その他の子育て支援対策

目標

職員が仕事と子育てを両立できるよう、勤務環境について、幅広い観点から配慮するとともに、子どもや子育て家庭を社会全体で支えていくことへの理解を深める。

〈対策〉

- ◇ 人事異動にあたっては、職員へのヒアリング等を通じて、可能な範囲で職員の子育ての状況等に応じた配慮を行う。

子育てや家族の状況等を把握するために、所属長による職員のヒアリングを行う。

- ◇ 職員に対して、地域の子育てに関する情報の提供に努める。
- ◇ 所属長は、すべてにおいて職場が優先するといった意識や固定的な性別役割分担意識のない職場環境づくりに努める。