

## 東京芸術大学次世代育成支援行動計画

### 1. 趣旨

この行動計画は次世代育成支援対策推進法及び男女共同参画社会基本法の趣旨に基づいて、職員のワークライフバランスを可能にする労働環境整備に対する東京芸術大学の行動計画を定めたものである。行動計画は、主として子育てを行う職員を対象に、仕事と子育ての両立を可能にする労働環境整備を目指して策定するものであるが、それだけでなく広く職員全体を対象に、長時間労働や残業の是正など働き方の見直しをはかり、職員が安心して働き続けることができる環境整備をも目指している。さらに芸術大学であるという特質を活かし、地域社会と連携した次世代育成支援のあり方も検討する。

### 2. 計画期間等

平成22年4月1日から平成25年3月31日

### 3. 計画の見直し

計画期間中において、社会の変化や計画の評価、職員からの要望等をふまえ、弾力的に変更できるものとする。

### 4. 目標と対策

(1) 子育てを行う職員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に関する事項

#### 目標 1

妊娠中や出産後の女性職員の健康の確保について、職員に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施

#### 【対策】

- 妊娠中、出産後及び育児休業後の職員に対する相談窓口を設置する。
- 産前産後休暇及び育児休業中の職員に職場情報を定期的に提供する。
- パンフレット等により、妊娠中や出産後の女性職員の健康について、理解のある職場の雰囲気づくりをする。

## 目標 2

子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進

### 【対策】

○学内イントラネット等により制度を周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、休暇取得の促進をはかる。

出産立ち会い休暇を時間単位で取得する場合、端数を時間に切り上げて取得できるよう就業規則の改正を行う。（平成 22 年 4 月 1 日実施）

## 目標 3

育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施

### 【対策】

○職員は、当該職員の 3 歳に満たない子（雇用契約期間を定めて雇用される職員にあっては、1 歳に満たない子）を養育するため、育児休業をすることができる制度を学内イントラネット等で周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、休業取得の促進をはかる。

## 目標 4 - 1

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、男性の育児休業取得を促進するための措置の実施

### 【対策】

○配偶者が育児休業をしている職員についても、育児休業ができる制度を整備・周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、制度利用の促進をはかる。

○育児休業により養育しようとする子の出生の日から産後休暇の期間（8 週間）内に男性職員が最初の育児休業をした場合に、当該子について再度の育児休業ができる制度を整備・周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、制度利用の促進をはかる。

（育児・介護休業法改正 平成 22 年 6 月 30 日施行と同時実施）

目標 4－2

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、職員の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知

【対策】

○学内イントラネット等により制度を周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、休暇取得の促進をはかる。

目標 4－3

育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として、育児休業をしている職員の職業能力の開発及び向上のための情報提供

【対策】

○放送大学等の通信教育による研修制度の創設について検討する。

目標 5－1

子どもを育てる職員が利用できる措置として、短時間勤務制度の実施

【対策】

○学内イントラネット等により制度を周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、制度利用の促進をはかる。

目標 5－2

子どもを育てる職員が利用できる措置として、所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

【対策】

○学内イントラネット等により制度を周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、制度利用の促進をはかる。

## 目標 6

職員が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入

### 【対策】

○子の看護休暇制度（小学校就学前の子が、1人であれば年5日、2人であれば年10日）を法律施行前の平成22年4月1日付けで先行導入し、また、制度を周知して職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、休暇取得の促進をはかる。

同時に看護休暇を時間単位で取得する場合、端数を時間に切り上げて取得できるよう就業規則の改正を行う。

（育児・介護休業法改正 平成22年6月30日施行より先に実施）

## 目標 7

育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休暇など諸制度の周知

### 【対策】

○パンフレット等により諸制度を周知し、職員が請求しやすい職場の雰囲気をつくり、制度利用の促進をはかる。

## （2）働き方の見直しに役立つ多様な労働条件の整備

## 目標 8

所定外労働の削減のための措置の実施

### 【対策】

○情報化の推進、計画的業務執行、協力態勢の構築、業務の簡素化等業務の効率化を推進する。

○パンフレット等により、過重労働が健康に与える影響について理解を深め、職員一人一人が超過勤務を縮減するよう心がける雰囲気をつくり、超過勤務の削減をはかる。

○引き続き学内イントラネット等により、ノー残業デー（火曜日、金曜日）、早期退庁月間（8月）を周知し、早期退庁の徹底をはかる。

○学内における委員会、会議、打合せの所定勤務時間内開催を周知する。

## 目標 9

年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施

### 【対策】

- 年次有給休暇取得促進をはかるための方策を検討し、実施する。
  - ① ゴールデンウィーク、夏季休業前後、年末年始などにおける連続休暇の促進
  - ② 会議・行事の設定（休日には含まれた日を避ける等）

## 目標 10

職場優先の意識や固定的な性別役割意識の是正のための情報提供・研修の実施

### 【対策】

- パンフレット配布及び研修会開催等により職員の意識改革をはかる。

## （3）その他次世代育成支援対策に関する事項

### 目標 11

地域において子どもの健全育成のための活動を行う NPO 等への職員の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施

### 【対策】

- 子ども参加型の公開講座について、社会に広く周知する。

### 目標 12

子どもが保護者である職員の働いているところを実際に見ることのできる「子ども参観日」の実施

### 【対策】

- 学内における「子供参観日」の実施について検討する。

以上