

次世代育成支援ワーキング活動報告

第一期次世代育成支援ワーキングの達成と課題

1. はじめに

1) 行動計画策定の経緯

「国立大学法人愛知教育大学次世代育成支援行動計画」(第一期)は、次世代育成支援対策推進法および男女協同参画社会基本法の趣旨にもとづき、男女ともに生活と仕事の両立を可能にする労働環境整備に対する本学の基本方針と具体的計画を定めたプランとして、2005年9月に策定された。プラン策定にあたり、2005年5月に次世代育成支援行動計画策定のためのワーキンググループ(委員長・松田正久理事)を設け、他大学の行動計画の検討、職員への質問紙調査およびヒヤリングなどを通じた職員の要望と実態の検討をとおして行動計画案を作成・公表し、公聴会とパブリックコメントを経た。

2) 次世代育成支援ワーキングの体制

・男女共同参画委員会との関係

次世代育成支援ワーキングは、男女共同参画委員会の下に置かれたワーキングである。専門性と全学的な意見を取り入れるという見地から、委員以外の職員にも委嘱した。

・ワーキングの構成

第一期次世代育成支援ワーキングの構成は、以下のとおりである。

総務・学術担当理事(男女共同参画委員・ワーキング委員長)

人事課長(男女共同参画委員)

各学系教員各1名(うち男女共同参画委員2名)

事務系職員3名(うち男女共同参画委員1名)

2. 第一期行動計画期間中の達成事項

1) 2005年度

・管理職研修(事務職員・課長補佐以上対象)を実施した。(2006年3月)

・2005年度中の達成課題である、以下の就業規則改定を行った。

産前休暇を6週間から8週間に拡大した。(2006年4月導入)

配偶者の出産のための特別休暇(5日間)を導入した(2006年4月導入)

非常勤職員を育児・介護休業の対象とした。(2006年4月導入)

・中学までの子どもを育てている大学院生、介護を行っている大学院生を長期履修制度の対象とするよう、教務企画委員長に要望書を提出した。(2007年4月導入)

2) 2006年度

啓発、調査・研究、制度改定の3つの部門を設け、行動計画を実行した。以下、年度・部

門ごとに第一期期間中の達成をまとめる。

<啓発>

- ・ 「次世代育成支援行動計画」の概要および「仕事と生活の両立支援にかかわる制度一覧」をまとめたリーフレットを作成し、全職員に配布した。
- ・ ホームページに「次世代育成支援」のページを設け、行動計画や制度の概要などについて、公表した。
- ・ 松田正樹さん（育時連）を講師に招き、講演会「男性職員ももっと育児参加を！」を開催した。（2007年2月）
- ・ 管理職研修を実施した。（2006年7月）

<調査・研究>

- ・ 「仕事と生活の両立を支える職場環境に関する調査」を職員 704 名（非常勤職員を含む）対象に実施し、結果の分析と報告書の作成を行った。（報告書刊行 2007年度末）
- ・ 子育て支援のNPO「遊モア」を訪問・見学し、NPOの代表との懇談を行った。（2006年8月）
- ・ 刈谷市の担当者と、次世代育成支援に関する連携の可能性について懇談を実施した。親子広場事業「つくしんぼ広場」に愛知教育大学の施設を使用することについて打診され、検討を進めることとした。（制度改定部会と合同・2006年11月）

<制度検討・改定>

- ・ 産前休暇を6週間から8週間に拡大した。（2006年4月導入）
- ・ 配偶者の出産のための特別休暇（5日間）を導入した（2006年4月導入）
- ・ 非常勤職員を育児・介護休業の対象とした。（2006年4月導入）
- ・ 中学までの子どもを育てている大学院生、介護を行っている大学院生を長期履修制度の対象とした。（2007年4月導入）

3) 2007年度

<啓発>

- ・ 次世代育成支援に関するホームページの拡充を行った。
- ・ 男性育児休業取得者を囲む懇談会を開催した。（2007年7月）
- ・ 男女共同参画委員会主催の講演会（講師：金井篤子さん・名古屋大学男女共同参画室前室長）に協力・参加した。（2007年11月）

<調査・研究>

- ・ 各部署の要求を吸い上げる目的で、「各部署調査」を実施し（2007年10月）結果を

まとめて施設改善等の計画に反映させた。

- ・ 制度改定ワーキングと合同で、刈谷市と、次世代育成支援の連携可能性に関する懇談を実施した。
- ・ 刈谷市が主催する親子広場、「つくしんぼ広場」を見学し、担当者との懇談を行った。
(2007年12月)

<制度検討・改定>

- ・ 子育て・介護に関する制度の改定を行った。(次世代資料2参照、2008年4月導入)
 - 育児休暇の導入
 - 「子の学校行事に出席するための休暇」導入
 - 看護休暇対象・日数拡大
 - 育児休業複数回取得できる制度の導入
 - リフレッシュ休暇の導入
- ・ 子育て・介護を行う職員の希望に基づき、入試にともなう休日勤務免除を試行的に実施した。
- ・ 調査・研究ワーキングと合同で、刈谷市と、次世代育成支援の連携可能性に関する懇談を実施した。
 - つくしんぼ広場 次年度導入に向けて、さらに懇談の機会をもつ。
 - 保育所 愛教大で、刈谷市と連携した保育所を開設することについて、刈谷市側から話がだされた。来年度、さらに懇談の機会をもち、実現可能性について検討を行う。
- ・ 愛知県労働局に、第一期行動計画の認定を申請する。

4) 第二期次世代育成支援行動計画の策定

第二期行動計画策定ワーキングを設置し、第一期次世代育成支援ワーキングと連携して、第二次行動計画を策定した。

- ・ 策定委員の構成
 - 人事課長(現次世代ワーキング)
 - 各学系教員各1名(2名は現次世代ワーキング)
 - 事務系職員 1名
- ・ 行動計画期間：2008年4月1日～2012年3月31日
 - 中間段階で、評価を行う。
- ・ 策定過程：
 - 第二期行動計画策定ワーキングで行動計画案を作成し、現次世代ワーキングとの合同会議を経て行動計画案を公表、パブリックコメントを経て若干の修正を行った行動計画案が、男女共同参画委員会で承認された。

3. 課題

次期の次世代育成支援ワーキングの体制は未定であるが、便宜的に、現ワーキングの部会構成に沿って、以下に課題を記す。

<啓発>

- ・ 調査・研究や制度改定との迅速な連携に基づいて、次世代ワーキングの成果と取り組みを広めていく必要がある。
- ・ 各種研修を効果的に実施する必要がある。(管理職研修、新任研修、FD との連携など)
- ・ 管理職の理解を高めるための効果的な方策を講ずる必要がある。(管理職を対象にしたヒヤリングの実施など)

<調査研究>

- ・ 第一期行動計画期間中に新制度を活用した職員・学生の声の吸い上げを、各担当部署と連携して行うことが求められる。
- ・ 第一期行動計画期間中に実施した調査結果を、さらに効果的に広めていく必要がある。

<制度検討・改定>

- ・ 第一期に引き続き刈谷市と懇談を持ち、「つくしんぼ広場」や保育所の連携について、具体的に話をすすめることが課題である。
- ・ 職員、学生のニーズを把握しながら、さらに制度を拡充していくことが課題である。
- ・ 裁量労働、変形労働など、多様な労働実態を把握し、労働時間削減のための措置を講ずる必要がある。