

国立大学法人静岡大学行動計画

静岡大学では、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することによって、教職員が仕事と子育ての両立を図ることができ、また全ての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、次のような行動計画を策定する。

1. 行動期間 平成22年4月1日から平成24年3月31日までの2年間

2. 内容

I 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 計画期間内に、育児休業を取得する者を次の水準にする。

男性教職員・・・年間1人以上

女性教職員・・・取得率80%以上

<対策>

- ・男性の育児休業取得について理解を深めるために、育児休業を経験した男性を講師に迎えての講演会の実施及び育児休業制度を学内ホームページに載せ、周知を図る。
- ・出産・育児、介護支援に関して、本学教職員が利用可能な諸制度を解説したリーフレットを配布し、周知を図る。

目標2 育児・介護休業法の規定を上回る、より利用しやすい育児・介護休業制度の実施

<対策>

・平成22年4月 就業規則を改正

①子の看護休暇制度の拡充 年間7日以内であったものを、要介護者が2人以上の場合は年間14日以内とする。

②育児休業の取得回数について、同一の子に関し1回限りであったものを2回まで取得できるものとする。(改定育児・介護休業法では平成22年6月施行のところを平成22年4月より実施)

目標3 教育・研究で育児や介護が十分にできない教員に対して、教育・研究活動をサポートする「研究支援員制度」を開始する

<対策>

- ・平成22年4月 静岡大学の全ての研究者がワーク・ライフ・バランスを保ちながら研究活動を行えるための環境づくりの一環として、研究活動により出産、育児、介護等を十分に行うことができない状況にある研究者に対し、研究支援員を配置することにより、出産、育児、介護等を支援する。

II 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標4 テレワーク（ITを利用した場所・時間にとらわれない働き方）の導入の検討

<対策>

- ・平成22年度 在宅勤務研究会において、制度面での検討、在宅勤務の実験を行い、問題点を明らかにする。

目標5 職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識の是正のための意識啓発

<対策>

- ・学内構成員の意識改革の一環として、外部有識者、学識経験者を招いて講演会を開催する。

目標6 保育サービスの提供について、引き続き検討を進める

<対策>

親の勤務が終了するまでのつなぎ保育を行うため、教職員の子どもが保育園の降園後や小学校下校後に過ごすためのスペースを学内に設けることについて学内の合意を得た。今後、具体的な運営方法について引き続き検討を進める。