

次世代育成支援対策推進法に基づく 関西学院の行動計画について

「次世代育成支援対策推進法」において、常時雇用する従業員が 101 人以上の事業主は、従業員が仕事と子育ての両立を図れるよう必要な雇用環境を整備するため、行動計画を策定し、従業員への周知、労働局への届出を行うことが義務付けられています。

関西学院では、教職員の職業生活と家庭生活の両立支援を推進し、その能力を十分に発揮できる働きやすい雇用環境を整備するために、第 1 期【2005 年 7 月 1 日～2010 年 3 月 31 日】、第 2 期【2009 年 4 月 1 日～2014 年 3 月 31 日】にわたり行動計画を策定し、その目標の実現に積極的に取り組んできました。

第 2 期行動計画の目標に対する学院の取組状況は、以下のとおり概ね達成してきましたが、一部未達成の目標もあるため、第 3 期行動計画を策定し、引き続きその目標の実現を推進していきます。

行動計画の計画期間終了後には、行動計画を達成させ、都道府県労働局長の認定を受けられるように取り組んでいきます。

第 2 期行動計画の取組状況と第 3 期行動計画の指針

◆第 2 期行動計画の目標

- 【目標 1】 教職員に「家庭と仕事を両立するために必要な支援」に対するアンケートを実施し、教職員の具体的なニーズを調査し、改善・支援策を検討・提案する。
- 【目標 2】 育児休業の取得状況について次の水準を目標とする。
 - ・男性教職員：計画期間内に 1 人以上取得すること
 - ・女性教職員：取得率 80%以上を維持すること※女性の育児休業取得率：計画期間内に出産した労働者のうち育児休業を取得した割合（%）
- 【目標 3】 年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
- 【目標 4】 所定外労働の削減のための措置の実施

◆第 2 期行動計画の取組状況と第 3 期行動計画の指針

2009 年度に「家庭と仕事の両立支援」に関するアンケート調査を実施し、教職員のニーズをもとに、法律を上回る内容で育児・介護支援制度を整備し、新たな制度の周知や利用を推進してきました。女性教職員の育児休業取得率については、84%であり、その他制度を利用する女性教職員も増加していますが、一方で男性教職員の育児休業の取得については、目標の達成には至りませんでした。男女共に働きやすい雇用環境を整備していくためには、特に男性教職員に対する情報提供や教職員に対する意識啓発を推進することが必要であると判断し、第 3 期行動計画では、「男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進」を目標に掲げています。現在、実施している女性教職員に対する支援については、今後も継続して取り組んでいきます。

職場における労働時間を適正に管理する仕組みを確立し定着させるため、2012年度に就業管理システムを導入しており、管理・監督職者の組織マネジメント向上によるワーク・ライフ・バランスの実現を推進してきました。また、労務管理に関する意識啓発を目的とした研修を実施していますが、過重労働や多様な労働条件の整備への対策等に継続して取り組んでいく必要があるため、第3期行動計画においても「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」を目標に掲げています。

今回策定（変更）する行動計画

1. 行動計画の期間

(1) 計画期間 2014年4月1日～2019年3月31日

(2) 計画の見直し

行動計画は、期間中における人事制度の改正、教職員からの要望等に応じて変更できるものとします。

2. 行動計画の目標及び対策

【目標1】 男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進

◆男性教職員の育児休業について、計画期間内に1人以上取得することを目標とする。

《対策》

- ・既に作成・配布している「育児・介護支援ガイド」を活用し、男性教職員が利用できる制度や妊娠・出産・育児に関する情報を纏めた男性教職員向けのガイドを作成・配布する。
- ・固定的な性別役割分担意識やワーク・ライフ・バランスに関する意識を是正・啓発するため、男女共同参画推進本部と連携して、講演会を開催する。

【目標2】 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

《対策》

- ・法人の方針をリーフレット等で周知し、ワーク・ライフ・バランスに関する意識啓発の研修会を実施する。
- ・長時間労働による健康障害の防止を図る対策として、WEB上に疲労蓄積度チェックリストを作成し、教職員の自己管理に活用する。疲労蓄積度に応じて産業医面談を実施する等、教職員の健康管理、職場環境の改善に必要な措置を講じる。
- ・労働時間の適正な管理を推進するために、就業管理システムを活用した所定外労働削減のための措置を講じる。