

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】、第 3 期【2014 年 4 月 1 日～2019 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 3 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、引き続き対応が必要なものもあるため、第 4 期行動計画を策定し、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 3 期行動計画の取組状況と第 4 期行動計画の指針

◆第 3 期行動計画の目標

【目標 1】 男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進

【目標 2】 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

◆第 3 期行動計画の取組状況と第 4 期行動計画の指針

第 2 期より継続して目標としていた「男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進」については、第 3 期行動計画中に、8 名の男性教職員が育児休業を取得し、目標が達成されました。第 3 期の目標達成には至ったものの取得者は依然として多くありませんので、第 4 期行動計画においても「男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進」を目標に掲げていきます。女性教職員に対する支援についても、継続して取り組んでいきます。

また、「働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備」に関しては、2015 年度～2016 年度に意識啓発を目的として学内イントラネット上への関連情報の公表、さらに各部署においてノー残業デーを設置するなど、ワークライフバランスの推進をすすめてきました。今後も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 4 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 2019年4月1日～2024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

◆計画期間内に以下のいずれかの基準を達成する

- (1) 男性の育児休業等の取得率を7%以上とする
- (2) 男性の育児休業等の取得者数を5名以上とする

《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、ダイバーシティ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を行う

◆所定外労働の削減のための措置を実施する

◆職員のエンゲージメントの向上を目指す

《対策》

- ・所定外労働の削減のために、17時以降に開催される会議の開始時間を順次変更する。
- ・職員対象のエンゲージメント調査を実施し、多様な労働条件の検討資料および効果測定に使用する。