

次世代育成支援対策推進法に基づく公立大学法人岡山県立大学の 一般事業主行動計画について

次世代育成支援対策推進法では、101人以上の従業員を雇用する事業主に、仕事と子育ての両立をはかるための「一般事業主行動計画」の策定、都道府県労働局への届出、公表、従業員への周知が義務づけられており、本学においても次のとおり一般事業主行動計画を策定するもの。

1 計画期間

平成30年4月1日から平成35年3月31日までの5年間

2 内容

目標1 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境を整備する。

〈対策〉

- 1 職員が気兼ねなく育児休業等を取得できるよう、代替要員の確保に努める。
- 2 育児休業後に原職又は原職相当職へ円滑な復帰ができるよう、必要な配慮をする。

目標2 年次有給休暇の取得を促進する。

〈対策〉

- 1 年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得目標を「年間15日以上」とする。
※年休の付与日数が少ない場合等は、目標を「年休の付与日数の75パーセント以上」と読み替える。
- 2 大学の長期休業期間中、年末年始などにおける連続休暇の取得を促進する。
- 3 上司等は、会議や出張等の日程調整を行う際、休暇の予定に対し最大限の配慮をすること。
- 4 <事務職員のみ対象>
班長等部下を有する職員は、人事評価の目標に「部下の年休の取得推進」について必ず定める。（なお人事評価の目標は、上記1の取得目標を踏まえたものとする。）
- 5 <教員のみ対象>
各教員は、自己管理により年休の取得推進に努める。

目標3 所定外労働時間の縮減に向けての取組を推進する。

〈対策〉

- 1 既存業務の簡素化・合理化を検討する。
- 2 <事務職員のみ対象>
所定時間外労働の多い所属については、所属長が時間外勤務が多い職員及びその直属上司に対し勤務実態等のヒアリングを行い、仕事の進め方を工夫するよう努める。
また、所定外労働時間が特定の職員に偏っている所属では、年度途中であっても事務分掌において不断の見直しを行い、職員の業務負担の緩和に努める。
- 3 <教員のみ対象>
各教員は、深夜早朝に業務を行わないように努める。