

京都大学の次世代育成支援対策行動計画について

I. 計画期間 平成21年4月1日～平成26年3月31日（5年間）

II. 目標と対策

1. 雇用環境の整備に関する事項

目標1 平成24年度末までに育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を図る。

〈対策〉 男性教職員の育児休業所得促進のための通知を発出し周知を図る。

育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知を行う。

目標2 平成21年度末までに事務処理方法の見直し等を実施し効率的な業務運営を図る。

〈対策〉 事務改革大綱を策定し、これに則って事務改革を実施する。

目標3 平成25年度末までに労働時間等の設定改善を図り、年間総労働時間数の短縮を推進する。

〈対策〉 労働時間等設定改善委員会（仮称）を設置し、必要な事項を調査審議する。

目標4 平成22年度末まで年次有給休暇の所得の促進のための措置を実施する。

〈対策〉 年次有給休暇の計画的使用と取得促進のための通知を発出し周知を図る。

目標5 平成23年度末までに所定時間外労働削減のための措置を実施する。

〈対策〉 定時退勤日を設定し教職員に周知徹底する。

学内における委員会、会議、打合せの所定勤務時間内開催を周知徹底する。

行動計画策定指針の事項		次世代育成支援対策の内容として定めた事項	
1 雇用環境の整備に関する事項	(1) 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	ア	妊娠中や出産後の女性労働者の健康の確保について、労働者に対する制度の周知や情報提供及び相談体制の整備の実施
		イ	子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進
		ウ	育児・介護休業法の育児休業制度を上回る期間、回数等の休業制度の実施
		エ	育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備として次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 男性の育児休業取得を促進するための措置の実施 (イ) 労働者の育児休業中における待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項についての周知 (ウ) 育児休業期間中の代替要員の確保や業務内容、業務体制の見直し (エ) 育児休業をしている労働者の職業能力の開発及び向上のための情報提供 (オ) 育児休業後における原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
		オ	子どもを育てる労働者が利用できる次のいずれか一つ以上の措置の実施 (ア) 短時間勤務制度 (イ) フレックスタイム制度 (ウ) 始業・終業時刻を繰上げ又は繰下げる制度 (エ) 所定労働時間を超えて労働させない制度
		カ	子どもを育てる労働者が利用できる事業所内託児施設の設置及び運営
		キ	子どもを育てる労働者が子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助の措置の実施
		ク	労働者が子どもの看護のための休暇を取得できる制度の導入
		ケ	希望する労働者に対する勤務地、担当業務の限定制度の実施
		コ	子育てを行う労働者の社宅への入居に関する配慮、子育てのために必要な費用の貸付けの実施など子育てをしながら働く労働者に配慮した措置の実施
		サ	育児・介護休業法に基づく育児休業や時間外労働・深夜業の制限、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業など諸制度の周知
		シ	出産や子育てによる退職者についての再雇用制度の実施
		その他	(概要を記載すること)
	(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備	ア	所定外労働の削減のための措置の実施
		イ	年次有給休暇の取得の促進のための措置の実施
		ウ	短時間正社員制度の導入の促進
		エ	在宅勤務等の場所・時間にとらわれない働き方の導入
		オ	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情報提供・研修の実施
		その他	(概要を記載すること)
2 1以外の次世代育成支援対策に関する事項	(1)	託児室・授乳コーナーや乳幼児と一緒に利用できるトイレの設置等の整備や商店街の空き店舗等を活用した託児施設等各種の子育て支援サービスの場の提供	
	(2)	地域において子どもの健全育成のための活動等を行うNPO等への労働者の参加を支援するなど、子ども・子育てに関する地域貢献活動の実施	
	(3)	子どもが保護者である労働者の働いているところを見ることが出来る「子ども参観日」の実施	
	(4)	労働者が子どもとの交流の時間を確保し、家庭の教育力の向上を図るため、企業内において家庭教育講座等を地域の教育委員会等と連携して開設する等の取組の実施	
	(5)	若年者に対するインターンシップ等の就業体験機会の提供、トライアル雇用等を通じた雇入れ又は職業訓練の推進	
	その他	(概要を記載すること)	