

次世代育成支援対策推進法に基づく「一般事業主行動計画」

一般事業主行動計画とは、次世代育成支援対策推進法に基づき、企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない従業員も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むに当たって、(1) 計画期間、(2) 目標、(3) 目標達成のための対策及びその実施時期を定めるものです。

本法人においては、仕事と子育てを両立させることができる職場環境をつくることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、下記の行動計画を策定します。

計画期間 2021年4月1日から2024年3月31日までの3年間とする。

目標 1 出産や育児にかかる休暇、短時間勤務等の制度の周知を徹底し、利用しやすい環境づくりに取り組む。

<対策>

- ・制度について、リーフレット及びホームページを活用して周知を図る。
- ・採用時や研修等の機会に出産・育児にかかる休暇制度等について周知を図る。
- ・管理職に対し、諸制度に関する教育・啓発を行う。
- ・特に、母親の産前産後の期間に父親である男性職員が積極的に特別休暇（配偶者出産休暇、育児参加のための休暇）を取得するよう管理職が促す。

目標 2 男性職員の育児休業の取得を促進する。

<対策>

- ・該当者へ制度のリーフレットを配布する。
- ・男性職員が積極的に育児休業を取得するよう、管理職が面談を実施し、取得を促す。
- ・制度を周知することにより、該当職員が育児休業を取得しやすい環境づくりに努める。

目標 3 2024年3月までに、年次有給休暇の取得日数を一人当たり平均年間10日以上にする。

(参考) 2020年分の年休取得状況・平均6.88日（嘱託員を含む)

<対策>

- ・行事、打合せ等を連休の前後に設定しないことで、連続して年休を取得しやすい環境づくりに努める。
- ・管理職が、個々の職員の休暇の取得状況を把握し、休暇取得日数の少ない職員に休暇の取得を促す。

※管理職：部門長など公立大学法人会津大学職員給与規定第10条の規定により給料の特別調整額の支給を受ける管理又は監督の地位にある職員