

次世代育成支援対策推進法に基づく 国立大学法人京都工芸繊維大学一般事業主行動計画

令和5年3月22日

京都工芸繊維大学職員が、仕事と子育てを両立させることができ、職員全体が働きやすい環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間

2 内 容

目標1 子育て世代を含む、全職員を対象としたワーク・ライフ・バランスの推進を目指した取り組みを推進する。

〈対策〉

- ・ワーク・ライフ・バランスに関するセミナーを開催する等、職員の意識改革に向けた取り組みを行う。
- ・研究支援員制度の実施により、妊娠・出産・子育て・介護等のライフイベントに伴い研究時間が十分に確保できない研究者の支援を行う。
- ・在宅勤務や勤務時間変更等の積極的な活用を促進する。

目標2 時間外労働を削減するための取り組みを実施する。

〈対策〉

- ・管理監督者は、業務内容を点検し、業務処理の簡素化、不要不急業務の整理等、業務見直しに努める。
- ・管理監督者は、職員に対し定時退勤するよう指導する。
- ・学内の会議や打合せ等については、原則として17時以降に行わないこととし、その旨周知のうえ実行する。
- ・DX化による事務作業の省力化に努める。

目標3 年次有給休暇の取得促進のための取り組みを実施する。

〈対策〉

- ・各部署において年次休暇取得計画表を作成する等、年次休暇を取得しやすい環境を整える。
- ・ゴールデンウィーク、リフレッシュ休暇等の前後、記念日、飛び石連休の中日等の休暇取得による、連続休暇の取得を促進する。
- ・夏季一斉休業期間を設け、その間の年次休暇取得を促進する。

目標4 子どもが生まれる際の男性職員の休暇の取得及び職員の育児休業の取得を促進する。

〈対策〉

- 計画期間内の女性職員の育児休業取得率の目標を80%以上とする。
- 計画期間内の男性職員の育児休業等・育児目的休暇取得率の目標を20%以上とする。
- 育児休業等を取りやすいように、産前産後休業や育児休業等の諸制度について、更に周知する。
- 子どもが生まれる男性職員に対して、休暇の積極的取得を促す。

以上