

平成18年 9月14日

国立大学法人東北大学職員組合
女性部長 高橋 京殿

国立大学法人東北大学
理事 徳重 眞光
(公印省略)

次世代育成支援対策推進法に基づく「東北大学一般事業主行動計画」の 実施状況について (回答)

2006年6月8日付けで質問のありましたこのことについて、下記のとおり回答します。

1. 「行動計画」の周知方法について

(1) 「行動計画」は、本部から事業場の担当者に対してどのような方法で周知されましたか。

平成17年4月開催の事務連絡会議で、各部局の課長・事務長等に説明するとともに人事部のホームページに掲載し周知しました。

(2) 「行動計画」の内容は、本部あるいは各事業場から各教職員に対してどのような方法で周知・徹底されましたか。

行動計画の内容は、各部局の人事担当者に人事部ホームページに掲載した旨を通知し、部局から各職員に周知しています。

2. 「行動計画」の個別的内容の徹底等について

(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用環境の整備に関する事項について

①人事制度の改定、職員からの要望等に応じ、「行動計画」を随時弾力的に見直すことになっていますが、この間、どのような見直しがありましたか。

平成17年4月作成後の見直し等は行っていません。

②「妊産婦である女性職員が保健指導等を受ける場合」、「妊娠中の女性職員の通勤について母体・胎児への影響がある場合」、「妊娠中の女性職員の業務について母体・胎児への影響がある場合」に「勤務しないことを承認」することについて、妊娠中及び出産後の職員に対して、事業主としてどのような方法で積極的に周知しましたか。

③「育児休業」、「育児部分休業」、「時間外勤務の制限」、「深夜勤務の制限」について、妊娠中及び出産後の職員に対して、事業主としてどのような方法で積極的に周知しましたか。

④職員の妻が出産する場合に、夫である職員に対して、「入退院の付き添い以外に出産時や入院中の付き添い等」に、「時間単位の取得」も含め特別休暇を取得するよう、事業主としてどのような方法で積極的に「制度の周知及び取得奨励」をしましたか。

- ⑤妻の産前産後の期間中の男性職員に対して、「妻の産前産後期間中に5日まで、1日又は1時間単位で付与」する新しい休暇制度を使って育児参加するよう、事業主として積極的に働きかけをし、また条件整備に努めてきた事例を教えてください。
- ⑥男性も育児休業を取得できることや、職員の育児休業中における待遇及び育児休業後における賃金、配置その他労働条件に関して整備したホームページ上の資料などについて、事業主としてどのような方法で積極的に周知しましたか。また、「行動計画」策定後、大学全体で育児休業を取得した男性の人数を教えてください。

②～⑥までのそれぞれの事項については、当該職員から照会等があった時に人事担当者等が説明しています。

⑤の条件整備については、各部署においての取得しやすい環境整備の一環として、周囲の理解・協力の必要性について職員に周知しています。

⑥の育児休業を取得した男性の人数は、平成17年度に2名取得しています。

- ⑦3歳未満の子どもを育てる職員に対して、権利として育児部分休業制度が支障なく取得できることに関して整備したホームページ上の資料などについて、事業主としてどのような方法で積極的に周知してきましたか。また、育児部分休業が各職場において現実に支障なく取得できるようサポートしてきた具体的な事例を教えてください。

(事業場の事例)

- ・子育て支援Q&Aを人事部ホームページに掲載している。
- ・各部署において、取得しやすい環境の整備の一環として、周囲の理解・協力の必要性について職員に啓発している。
- ・ホームページに各種事務手続きを分かりやすく表示し、当該職員は、そのホームページの掲載内容を見た上で、具体的な休暇の取得方法について人事担当者に質問を寄せている。
- ・周囲の理解・協力の必要性について職員に啓発するとともに、業務分担の配慮をしている。
- ・職員課より通知のあった子育て支援制度Q&Aを庶務係HPへ掲載し、各職員へ通知している。
- ・子育て支援制度のQ&Aとして、HPに制度の解説が掲載されていることを職員へ周知している。
- ・通知やガイド・パンフレット配布により、周囲の理解・協力の必要性について職員に啓発している。

- ⑧小学校就学の始期に達するまでの子どもを育てる職員が、早出遅出の始業・終業の時刻（午前7時から午後10時までの中で設定）を選択して請求（所定労働時間数は同じ）できる制度の導入について、職員のニーズは現在どのように把握されていますか。また、育児を行う職員がフルタイムで働きながら家庭責任を果たせるよう、事業主として積極的に支援してきた具体的な事例を教えてください。

早出遅出についての職員のニーズは、今のところ特に把握していません。

(事業場の事例)

- ・学内保育所を入所案内等により紹介している。
- ・周囲の理解・協力の必要性について職員に啓発している。
- ・業務分担を配慮している。
- ・職員に制度の理解について啓蒙している。

- ⑨小学校就学の始期に達するまでの子どもが病気等の際に取得できる、「1年について5日以内の看護休暇」やその「時間単位の取得」について、どのような方法で積極的に制度を周知し、職員（准職員等も含む）による取得申出の奨励をしてきましたか。また、「行動計画」策定後、大学全体で子どもの看護のための休暇を取得した職員（男女合わせて）の人数を教えてください。また、日給月給制の准職員等について無給の休暇であることが取得申出を抑制する原因になる

とは考えませんか。

当該職員から照会等があった時に人事担当者等が説明しています。

子どもの看護のための休暇を取得した職員の人数は、平成17年中、大学全体で延べ約50人です。

- ⑩関連法令に定める諸制度を周知する資料の整備や学内ホームページの活用について現状を教えてください。

諸制度の制定若しくは改正等があった際には、その制度の解説、Q&A等の事務手続き上の留意事項をホームページに掲載し、各事業場の担当者に周知しています。

人事部のホームページには、人事に関する各種連絡事項をその都度掲載しており、その都度、部局担当者に知らせています。

今年6月から人事部ホームページもリニューアルして、掲載項目を整理しました。今後も職員がより活用できるように中身を充実させていきます。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備に関する事項 について

- ①本学の現在の職員配置と職務内容を前提として、所定勤務時間を超える勤務は「本学において、本来、例外的な場合にのみ行われるべきもの」と認識していますか。

認識しています。

- ②「サービス残業を起こしてはいけない」ことがコンプライアンスの問題として各労働時間管理者に認識されていますか。

超過勤務の縮減については、会議、研修等の機会に説明したり、文書により繰り返し通知しているので、認識されているものと理解しています。

- ③「労働の実態に合わせた労働時間の管理」は、どのような方法で確保されていますか。

各部署によって方法は若干違いますが、上司が現認したり、始業・終業時刻を自己申告させる方法で行っています。

- ④「時間外労働の指示命令」の徹底にあたって、現実には当該職員が所定時間外に職務を遂行する以外にない場合について、「時間外労働の指示命令」がされず、結果として「労働の実態に合わせた労働時間」が記録されず超勤手当が支払われないということのないように、どのような対策がとられていますか。

時間外労働の指示命令については、職員がその日に行う超過勤務時間の意思表示をあらかじめ監督者に行い、監督者が事前に命令することを徹底しています。

なお、超過勤務の縮減については、各部局に繰り返し周知するとともに、業務の効率化、合理化を図り、業務の見直しを常に検討しています。

- ⑤各職場において定時退勤日がどのように設定されているかについて事業場および本部で把握していますか。また、「次世代育成支援の日（毎月19日）」における定時退勤や有給休暇取得を推進するために、どのような職場環境づくりが行われたか、具体的な事例を教えてください。ぜひ各事業場に確認してお答えください。

定時退勤日の設定は部署によって違いますが、主に水曜日を設定しています。

次世代育成支援の日（毎月19日）の設定については、今後、定時退勤日の設定とともに各部局に浸透させるよう鋭意努力します。

(事業場の事例)

- ・定時退勤については、17時15分にチャイムを鳴らし、終業時刻を知らせている。
- ・業務の効率的な見直し等を推進している。
- ・各部署の職員(係長等)に対して、各部の長等から、会議等の機会に定時退勤に努めるよう口頭で周知徹底している。
- ・教授会で労使協定の締結報告に併せ勤務時間・休暇等について周知している。
- ・事務職員については、係長会議でも周知している。
- ・有給休暇は、業務に支障なく取得できるよう、周囲の理解・協力についてその都度啓発している。
- ・夏季休暇と併せた計画的年次休暇の取得について、文書で周知している。
- ・業務の効率的な見直しや、超過勤務の縮減について機会毎に啓蒙している。
- ・全部署が統一した考えで職場環境創りができるよう事務長会議において具体的な案が出され、事務部職員に周知し取組みを開始した。
- ・定時退勤については、17時15分になると、各係長より係員へ声掛けを行っている。

- ⑥子どもの春休み、夏休み、秋休み、ゴールデンウィーク、年末年始、子どもの入学式、卒業式、授業参観、学芸会、運動会などの学校行事やPTA活動、家族の誕生日、結婚記念日、子どもの予防接種、健康診査のときに、有給休暇・特別休暇の取得を推進するために、どのような職場環境づくりが行われたか、具体的な事例を教えてください。ぜひ各事業場に確認してお答えください。

(事業場の事例)

- ・各部署において、周囲の理解・協力の必要性についてその都度啓発している。
- ・職場内では、休暇取得の理解は出来ている。
- ・休暇取得がしやすい環境にするため、係等内の協力、理解の必要性について周知している。
- ・上司の立場にある職員が、積極的に休暇を取得するよう努めている。
- ・各部署において、周囲の理解・協力の必要性についてその都度啓発している。
- ・特段の取り組みは行っていないが、各係長等を通じて、係員が年休等を取得しやすい雰囲気醸成に努めている。
- ・計画年休を実施し、休暇の取得促進について、口頭で周知している。

- ⑦男女がともに性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮できる環境づくりについて、男女共同参画委員会の活動をふまえて、事業主として努力した具体的な事例や環境に変化の生まれた具体的な事例について教えてください。

本学主催の研修に男女共同参画に関する講義等を設定し周知しました。

(事業場の事例)

- ・教職員・学生を対象とした、男女共同参画に関する講演会を実施し、周知する予定
- ・所の行事(講演会、説明会、環境整備等)等を実施するに当たっては、男女の区別無く参加している。
- ・男女休養室の設置やトイレ改修など施設面の整備
- ・ハラスメント防止のため、職員へのハラスメントに関するFDの実施、ハラスメント相談のためのポスターの作成、新入生へのオリエンテーション時におけるハラスメント防止の説明をおこなった。
- ・教員の育児休業取得を支援するための取扱い、女性教員雇用奨励のための取扱いを定めている。
- ・男女共同参画WGによる、女子入学率アップ活動を推進するための、オープンキャンパス時に女子高生のためのミニフォーラムを開催することになっている。また、施設の整備(女子トイレの整備)、女子静養室の設置等の検討を行っている。

(3) その他次世代育成支援対策に関する事項について

- ①「育児や子の看護を含む健康・メンタルヘルスに関する学外電話相談制度」は、ホームページ上では学内アクセスに限定されていますが、育児や子の看護について活用されていますか。

学外電話相談制度である「東北大学健康相談24」では、通話料、相談料無料で、24時間年中無休の相談を行っていますが、育児や子の看護を含む健康相談にも活用されています。

- ②「次世代育成や男女共同参画に関する学内相談窓口」は、現在、何箇所に設置されていますか。

職員が、人事労務に関する苦情や健康管理に関する悩みなどについて相談できるように、本部別館1階に職員相談室を開設しています。各事業場の相談窓口においても人事労務に関する苦情や健康管理に関する悩みなどの相談も受け付けています。

次世代育成に関する相談については、当相談室と25事業場の相談窓口において相談できます。

男女共同参画に関する相談窓口は、川内キャンパスの学生相談所内に開設しています。

3. 「行動計画」の内容を2010年3月31までに達成するために、今後、事業主としてどのような方策をお考えですか。

本学の行動計画が真に活きた制度となるよう、各職員に内容を十分周知するとともに、職員がそれらの制度を積極的に活用できる雇用環境を整えていくことを基本に方策を検討することについて、積極的に取り組んでいきます。

(主な取り組み内容)

- ・ 出産後も育児をしながら働き続けられる職場づくり
- ・ 子育て期間における残業時間の縮減
- ・ 子どもが生まれたら父親が休暇を取得
- ・ 子育てしている人への職場内の協力体制の整備
- ・ 妊娠・出産や育児休業取得を理由とする不利益取扱等の防止

以上