

次世代育成支援対策推進法に基づく北海道大学一般事業主行動計画

平成17年6月22日総長裁定

1. 計画期間等

(1) 計画期間

平成17年4月1日から平成22年3月31日までの5年間とする。

(2) 計画の見直し

行動計画は、期間中における人事制度の改正、職員からの要望等に応じて弾力的に変更できるものとする。

2. 行動計画に掲げる目標及び対策について

(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

①妊娠中及び出産後における支援制度の周知

妊娠中及び出産後の職員に対し、本学の支援制度を周知し、積極的な活用を勧めるための情報提供を行う。

○妊娠中に利用できる支援制度

- ・保健指導休暇
- ・母体保護休暇
- ・通勤緩和休暇
- ・産前休暇

○出産後に利用できる支援制度

- ・産後休暇（産後6週までは就業不可，6週経過後は本人の申請により就業可能）
- ・保育休暇
- ・育児休業
- ・育児部分休業
- ・子の看護休暇
- ・早出遅出勤務
- ・時間外労働の制限
- ・深夜勤務の禁止

②男性職員の妻が妊娠又は出産した場合に利用できる支援制度の周知

妻の妊娠及び出産に伴って男性職員が利用できる子育て支援制度の周知を行う。

○妻が妊娠中に利用できる支援制度

- ・出産休暇
- ・育児参加休暇

○妻の出産後に利用できる支援制度

- ・出産休暇
- ・育児参加休暇
- ・子の看護休暇
- ・育児休業，育児部分休業

③職員の子育て支援に係る要望等の調査，研究

初年度においては、教員及び教員以外に分けて現在の支援制度の利用状況を調査し、その結果を公表するとともに、次年度以降においては、利用状況の調査結果を踏まえた職場環境の調査及び利用者の視点に立った支援制度の導入を図るための要望を募集することとし、その際、小学校低学年までの子を養育している職員を対象に子の年齢毎による支援制度の要望を調査し、現在の支援制度の欠点等を補完した次期支援制度を検討し、より利用者の視点に立った制度としていくための調査研究を行う。また研究やキャリアを中断せずに子育てを行いたい教職員の希望も実現するため、種々の休暇以外の支援制度についても、調査研究を行うものとする。なお、計画期間中においても実施可能なものは速やかに導入

する等、より実効性の高い制度とするよう努力することとし、速やかに導入できない場合は、導入時期も含めて検討していく。

（２）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

①時間外労働の縮減

a 時間外労働は、例外的な場合に行われるものであるという認識を徹底し、例外的な場合は、管理監督者による命令を徹底し、帰宅しやすい職場環境を構築する。

b 定時一斉退勤日の確実な実施

平成１６年６月から実施している定時一斉退勤日について、職員全体の意識向上に努め、当該日については時間外労働をせずに定時に帰宅し、ゆとりある生活を実現するためより一層の周知徹底を図る。

②年次有給休暇の取得促進

年次有給休暇の取得について、職員個人のニーズにあった取得を促進するために、年次有給休暇が取得しやすい職場環境を構築し、活力とゆとりある職場を目指す。

（３）その他次世代育成支援対策

①学内に設置した札幌市認可保育園「子どもの園」による子育て支援

平成１７年４月１日に開園した「子どもの園保育園」において、地域住民や職員・学生の子育てを支援するために、札幌市と連携して保育を希望する乳幼児の受け入れを行う。また、北海道大学病院の医療職員との連携により病児保育の充実に向けて検討していく。

②地域における子育てに関する相談業務

子育て全般にかかわる疑問や不安に対応して、次世代育成を支援するため、子どもの園保育園に「子育て相談コーナー」を設置し、地域住民や職員・学生からの相談に応じる。