

行 動 計 画

次世代育成支援対策推進法に基づき、教職員の仕事と子育ての両立を支援し、ワーク・ライフ・バランスが実現できる働きやすい環境を整えるために、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 29 年 1 月 1 日から平成 33 年 12 月 31 日までの 5 年間

2.内容

目標 1：育児休業中の教職員の円滑な職場復帰

(対策)

- 平成 29 年 1 月～ ※平成 27 年から平成 28 年の行動計画の再掲である。
 - ①育児休業中の教職員が子育てについて相談できるよう、出産 6 ヶ月後以降に、面談を働きかける
 - ②現職復帰にむけて、円滑に復帰できるように上司面談をおこなう
 - ③同僚との情報交換（懇談）の場を設ける

目標 2：時間外労働量の削減 平成 31 年までに 10%削減、平成 33 年までに 30%削減

(対策)

- 平成 29 年 1 月～
 - ①週 1 回実施している「ノー残業ディ」の推進を継続する
 - ②時間外労働に対する意識改善に取り組む。これに向けた研修を行う
 - ③部署及び個人において、時間外労働量を検証し、簡素化・合理化を図る
- 平成 30 年 4 月～
 - ④段階的に時間外労働量を削減する

目標 3：年次有給休暇取得率の促進 平成 31 年度までに 10%増、平成 33 年までに 30%増

(対策)

- 平成 29 年 1 月～
 - ①取得しやすい職場環境を作る
 - ②部署及び個人毎の取得日数及び取得率を継続的に把握し、事業所内で公表する
 - ③子の行事（学校・幼稚園・保育所等の入学式・卒業式・授業参観等）に参加するために積極的な取得を促す
- 平成 30 年 4 月～
 - ④取得率の低い部署、または個人に対するヒヤリングを行い、事情に応じた対策（業務の見直し、簡素化及び合理化）を講じる
 - ⑤各部署で計画的取得を推進する。特に、管理職が積極的に取り組む

平成 27 年 1 月 1 日

行 動 計 画

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 27 年 1 月 1 日から平成 28 年 12 月 31 日までの 2 年間

2.内容

目標 1：心理・発達分野で、または家庭内の様々な問題について相談したい教職員に対して、安心して相談できる環境を構築する。

(対策)

- 平成 27 年 1 月～ ①本学院に、こころとそだちの臨床研究所—カウンセリングルーム「ジャニス」を設置している。相談内容は、子育てに限らず、家庭が抱える様々な問題に対応できるようになっている。
全ての教職員を対象に、教職員が、このカウンセリングルームで相談をした場合、利用料を減免できるようなシステムを構築する。
相談者氏名・相談内容は、事業主側には一切わからないようにする。

目標 2：育児休業中の教職員が、子育てについて相談できるような場を設ける。また、職場とのつながりを意識でき円滑に職場復帰できるよう、職場訪問と復職に向けた上司面談を計画する。

(対策)

- 平成 27 年 1 月～ ①育児休業中の教職員が子育てについて相談できるよう、出産 6 ヶ月を経過後以降に、面談日を設ける。
②面談には、本学院の認定こども園の保育教諭が応じる。
③現職復帰にむけて、円滑に職場復帰できるよう上司面談をおこなう。
④同僚との歓談の場を設ける。

平成 25 年 1 月 1 日

行 動 計 画

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 25 年 1 月 1 日から平成 26 年 12 月 31 日までの 2 年間

2.内容

目標 1:「妊娠・出産・育児のための事務手続きガイドブック (仮称)」を作成し、育児休業、育児休業給付、産前産後休業など諸制度の周知をおこなう。

(対策)

●平成 25 年 1 月～ ガイドブックを作成し、教職員ホームページまたは冊子で周知・配布できるようにする。

目標 2:ノー残業デイが実施できるように、部署間の連携や業務改善につながるような働きかたを促す。

(対策)

●平成 25 年 1 月～ 事務職員や、幼稚園教諭は「毎週水曜日のノー残業デー」を実施し、定着してきた。管理職の取り組みが不十分なので、今後は管理職も含め業務改善を行い、部署間でも業務の連携を行いながら時間外勤務削減につなげる。取組については、定例課長会議において各部門年間計画発表時に、四半期毎に業務改善、時間外労働削減について検証する。

行 動 計 画

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成 23 年 1 月 1 日から平成 24 年 12 月 31 日までの 2 年間

2.内容

目標 1：「育児介護休業等に関する規程」を教職員に十分周知し、制度を利用しやすい環境づくりをおこない、この規程を定着させる。

(対策)

- 平成 23 年 1 月～ 学院のホームページや広報誌や説明会により、教職員へ制度の周知をおこなう。
- 平成 23 年 1 月～ 規程をより活用できるように、所定労働時間短縮の代替案（フレックスタイム等）の導入を検討する。そのために検討チームをつくり、半年毎の規程定着のレビューをおこなう。

目標 2：育児休業中の教職員が職場とのつながりを意識でき、円滑に職場復帰できるよう、スキルアップを支援する。

例) 事務職員・・・自宅でのインターネットを利用した学習機会（eラーニング）の提供や実務に役立つ研修会参加などを促す。

(対策)

- 平成 23 年 1 月～ 教職員の職種に応じた具体的なニーズ調査をおこない、検討を行なう。

目標 3：子育て中の教職員のベビーシッターの利用を支援する。

外部団体のベビーシッター制度の活用

(対策)

- 平成 23 年 1 月～ すでに導入している、こども未来財団「ベビーシッター育児支援事業」制度の周知・広報を教職員ホームページ等でおこなう。

目標 4：職場と家庭の両立を支援するため、すでに一部教職員の間で実施している、管理職も含めたノー残業デーの取り組みを継続させ、周知する。

(対策)

- 平成 23 年 1 月～ 事務職員や、幼稚園教諭は「毎週水曜日のノー残業デー」を実施している。子育て支援のアンケートを実施したところ、学院内での周知が十分ではなかった。今後も継続してノー残業デーの取り組みをおこなうために、周知を十分におこなう。