

アクティブ Active

発行：筑波大学教職員組合
つくば連絡会

ホームページ <http://fweb.midi.co.jp/~wout/>

2005年3月15日(火) No.32
連絡先 齋藤静夫(数援): 内線5012
E-mail ssaito@ims.tsukuba.ac.jp
編集委員 齋藤(数援)・大澤(生圏)・大井(生機)
大前(基医)・升(基医)・中田(臨医)

「次世代育成支援対策推進法」について



ご存知ですか？

『次世代育成支援対策は、
父母その他の保護者が
子育てについての第一義的責任を有する
という基本的認識の下に、
家庭その他の場において、

子育ての意義についての理解が深められ、

かつ、子育てに伴う喜びが実感されるように配慮して行われなければならない。』

という基本理念(第3条)の法律で、昨年7月に公布されました。



この法律によって、大学(従業員301人以上の事業場)は、「子どもを産み・育てやすい環境を整えるための行動計画」(2-5年)を、平成17年4月1日以降速やかに届け出なければならないこととなります。

「行動計画」には具体的な目標値が設定されます。これらの目標が達成されるなど一定の要件を満たすと、大学(事業場)は国からの認定を受けることができます。

第5条に、『大学(事業主)は、基本理念にのっとり、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備、その他の労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために、必要な雇用環境の整備を行うことにより、自ら次世代育成支援対策を実施するよう努めるとともに、国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力しなければならない。』とあります

親となる人の働き方を変えよう！

「行動計画」の内容(行動計画策定指針から抜粋、解説)

(1) 雇用環境の整備

ア 妊娠中と出産後における配慮

母性保護、母性健康管理を有効に実施するため、妊娠中と出産後の労働者に対して、制度を積極的に周知する。

イ 産休後における原職への復帰

産前産後休業を取得した者について、休業後に原職、原職相当職に復帰させるため、業務内容と体制の見直しを行う。

ウ 子の出生時における父親の休暇取得

子どもが生まれて父親となる労働者について、例えば5日間程度の休暇を取得しやすい環境を整備する。子どもが生まれる際の年次有給休暇、育児休業の取得促進を図る。

エ 利用しやすい育児休業制度の実施

利用回数等について、「育児・介護休業法」に規定する育児休業制度を上回る措置を実施する。

オ 育児休業後に職場復帰しやすい環境の整備

育児休業を取得しやすく、また、育児休業後の就業が円滑に行われるような環境を整備する。育児休業の円滑な取得を促進するため、例えば、次に掲げる措置を実施する。

(ア) 育児休業に関する定め

男性も育児休業を取得できることや、育児休業中における待遇、育児休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項について、周知する。



(イ) 育児休業期間中の代替要員の確保

育児休業を取得する期間について、業務を円滑に処理することができるよう、代替要員の確保、業務内容、業務体制の見直しを実施する。

(ウ) 育児休業中の職業能力の開発と向上

希望に応じて、労働者の職業能力の開発と向上のための情報の提供、円滑な職場復帰のための講習、育児に関する相談その他の援助を実施する。

(エ) 休業後における原職への復帰

育児休業をした労働者について、育児休業後に原職、原職相当職に復帰させるため、業務内容や業務体制の見直しを実施する。

カ 短時間勤務制度等の実施

子育てのための時間を確保できるようにするため、“小学校就学前の子”を育てる労働者が利用できる制度として、次のうち適切なものを実施する。

(ア) 短時間勤務制度、フレックスタイム制の実施

(イ) 始業・終業の時刻の繰上げ・繰下げの実施

(ウ) 所定労働時間を超えて労働させない制度の実施

キ 事業場内託児施設の設置と運営

“小学校就学前の子”のための事業場内託児施設の設置と運営について、他の事業場と共同で設置することも含め、検討し、実施する。

ク 子育てサービスの費用の援助

ベビーシッターに係る費用を負担するなど、子育てのためのサービスを利用する際に要する費用の援助を行う。

ケ 子どもの看護のための休暇の措置

子どもの看護のために1年について5日以上の休暇を取得できる制度を導入する。

コ 勤務地、担当業務等の限定制度的実施

子育てをしやすくすることを目的として、勤務地、担当業務、労働時間等を限定する制度を実施する。

サ その他の措置

子育てに必要な費用の貸付け、子どもの検診や予防接種の

ための休暇制度の実施、子どもの学校行事参加のための休暇制度の導入、大学宿舎に関する配慮、その他の措置を講ずる。

シ 諸制度の周知

時間外労働・深夜業の制限、育児・介護休業法に基づく権利、休業期間中の育児休業給付の支給等の経済的な支援措置、関係法令に定める諸制度について、積極的に周知する。

ス 育児等退職者の再雇用特別措置の実施

出産や子育てのために退職し、退職の際、将来、再就職を希望する旨を申し出た者を優先的に採用する再雇用特別措置、母子家庭の母の就業促進のための措置を講ずる。



(2) 働き方見直しのための多様な労働条件の整備

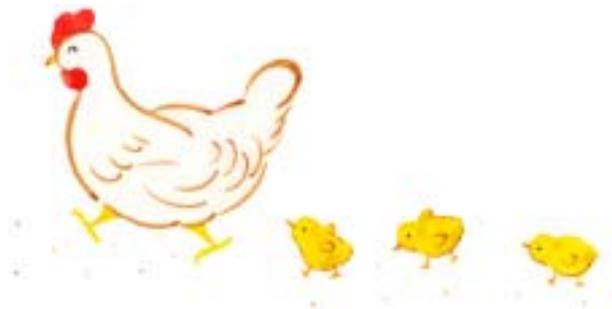
ア 所定外労働の削減

所定外労働は、本来、例外的な場合にのみ行われるものであるという認識を深め、「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充、フレックスタイム制や変形労働時間制の活用、時間外労働協定における延長時間の短縮等、所定外労働を削減するための方策を検討し、実施する。

大学(事業場)内に安易に残業するという意識がある場合には、それを改善するための意識啓発等の取組みを行う。

イ 年次有給休暇の取得の促進

年次有給休暇の取得を促進するため、年次有給休暇に対する意識の改革を図り、計画的付与制度を活用するとともに、労働者の取得希望時期をあらかじめ聴取し、年間の取得計画を作成すること等職場における年次有給休暇の取得を容易にするための措置を講ずる。



ウ 多様就業型ワークシェアリングの実施

短時間勤務や隔日勤務を導入すること等多様な働き方の選択肢を拡大する多様就業型ワークシェアリングの導入に取り組む。

エ テレワークの導入

テレワーク(情報通信技術(I T))を利用した場所・時間にとらわれない働き方については、**仕事と子育ての両立**のしやすい働き方である点に着目し、その導入の推進を図る。

オ 職場優先意識と性別役割分担意識等の是正

職場優先の意識, 固定的な性別役割分担意識等, 働きやすい環境を阻害する職場における慣行, その他の諸要因を積極的に解消するため, 管理職を含めたその雇用する労働者すべてを対象として, 情報提供, 研修等による意識啓発を行う。

(3) 子育てバリアフリー

多数来訪者が利用する大学施設等において, 託児室・授乳コーナー, 乳幼児と一緒に安心して利用できるトイレを整備する。託児施設等各種の子育て支援サービスの場を提供する。

(4) 子ども・子育てに関する地域貢献活動

ア 子ども・子育てに関する活動の支援

地域において, 子どもの健全育成, 疾患・障害を持つ子どもの支援, 子育て家庭の支援を行うNPO, 団体等について, その活動へ大学教職員が積極的に参加することを支援する。

イ 子どもの体験活動の支援

地域の行事に大学施設や広場を提供する, 各種学習会のボランティアとして大学教職員を派遣する, NPO等を支援すること等に取り組む。

ウ 子どもを交通事故から守る活動

大学教職員が地域の交通安全活動に積極的に参加し, 活動することを支援する。自動車の運転者に対する交通安全教育, 大学内における交通の安全に必要な措置を実施する。

エ 安全で安心して子どもを育てられる環境の整備

大学教職員が地域住民等の自主的な防犯活動や少年非行防止, 立ち直り支援のためのボランティア活動等に積極的に参加することを支援する。

(5) 「子ども参観日」の実施

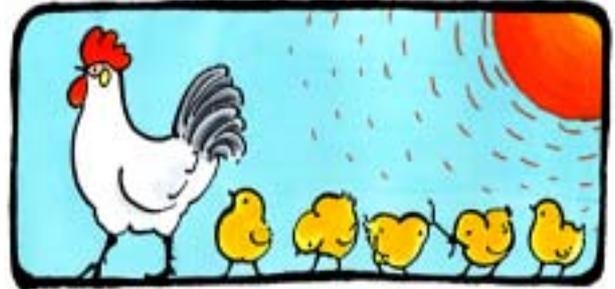
子どもと保護者がふれあう機会を多く持ち, 心豊かな子どもをはぐくむため, 子どもが保護者の働いているところを実際に見ることができ「子ども参観日」を実施する。

(6) 学習機会の提供による家庭の教育力の向上

大学内において, 家庭教育講座を地域の教育委員会やNPOと連携して開設する等の取組により, 家庭教育への理解と参画の促進を図る。

(7) 若年者の安定就労や自立した生活の促進

次代の社会を担う若年者の能力開発, 適職選択による安定就労を推進するため, 就業体験機会の提供等を通じた職業訓練の推進を行う。



「行動計画」実施の財源は準備されていません。しかし, 事業場内託児所の設立, 育児サービス利用のための費用の補助金などは, これまでもあった助成金制度の利用が可能です。

この法律には罰則規程はありません。しかし, 職場の実情に合わせて, よりよい行動計画を作成し, 目標を達成できるのであれば, わたしたちの職場環境改善に役立てることは可能であると考えられます。

筑波大学の非常勤職員に関する事項

(1) 非常勤職員の雇用, 種類および職名は, 非常勤職員就業規則(大学本部等事業場)で規定されている。

教育系職員: ベンチャー・ビジネス・ラボラトリー研究員, 研究機関研究員, 研究員(科学研究), 研究員(COE), 産学官連携研究員, 科学技術振興研究員, 技術移転マネージャー, ビジネス・インキュベーション・マネージャー。

事務系職員: 事務補佐員。 技術系職員: 技術補佐員。

技術・労務系職員: 臨時用務員, 臨時研修施設管理員。その他, 短期雇用職員(1ヶ月以内)。

(2) 雇用期間については, 発令は, 採用日から採用日の属する年度の末日までの期間内としている。

現行の規定では, 雇用期間を満了した非常勤職員を再び採用する場合は, 当初の採用日から通算して3年を超えない範囲である。ただし, 外部資金により雇用される非常勤職員は, 3年(博士の学位を有する者を教育系職員として雇用する場合は5年)を超えない任期を定めて雇用できることにしている。

(3) 非常勤職員の待遇(勤務時間, 休暇, 報酬等)については, 非常勤職員就業規則に規定されている。

(4) 人数については, 非常勤講師, TA(ティ칭ングアシスタント), RA(リサーチアシスタント), 短期雇用職員を含み, 約3000人在職している。なお, 大学本部等事業場の正職員数は, ほぼ同じ3000人である。

大学が「次世代育成支援対策推進法」に基づいて、 ぜひ実効ある「行動計画」を策定するよう要望いたします。

職場では、法人化後も、業務量の増加、複雑化と定員削減による長時間過密労働が蔓延し、仕事と子育て・家庭生活の両立がますます困難になっています。少子化が深刻な問題であるからこそ、女性も男性も安心して働き続けるための環境整備が必要です。現在、男女共同参画社会の実現に向けて、国を挙げて取り組むこととしており、男女がともに人間らしく働く労働条件と、仕事と家庭の両立支援の整備を図ることは「男女共同参画基本法」の理念でもあるはずです。

1. 次世代育成支援対策推進法に基づき、国立大学法人として実効ある「行動計画」を策定すること。また、「行動計画」は厚生労働省令認定水準を上回る内容とすること。
2. 策定段階から労使協議を行うこと。
3. 行動計画の対象者に、非常勤職員（短時間勤務・有期雇用教職員）を適用すること。
4. 労働条件に関わる項目は、協定化すること。
5. 産休代替員を確保すること。
6. 育児休業取得に伴い、所得保障、代替要員確保、復帰に向けての能力開発等を行うこと。
7. 男性の育児休業取得促進の具体的施策を講じること。制度の周知徹底、職場の理解を深める啓発活動を行うこと。男女とも取得に伴う不利益な扱いを行わないこと。
8. 子育てのための環境（勤務時間短縮など）、設備（搾乳など）を整備すること。
9. 子供の看護休暇について期間、対象年齢の引き上げを検討すること。
10. 育児等退職者について再雇用特別措置を実施すること。
11. 非常勤職員に産前・産後、生理、結婚、看護休暇を有給で保障し、育児・介護休業を適用すること。
12. 職場優先意識の是正のため、啓発活動を行うこと。
13. 固定的な性別役割分担意識の是正のため、啓発活動を行うこと。

過半数代表者選出 1 回目の投票

皆様、ご支援ありがとうございました。

過半数代表者選出 1 回目の投票結果

齋藤静夫	770票 (29%)
千本秀樹	1173票 (45%)
白票無効	53票 (2%)
投票数	1996票 (76%)
棄権者数	632人 (24%)
有権者数	2628人

2 回目の投票は、千本氏の信任投票です。
お手数ですが、今一度投票をお願いします。
(信任票及び白票の合計が、投票数の過半数
を超えた場合、過半数代表者となります。)



齋藤静夫

(数理物質科学等支援室・技術専門官)