

### ◇第3回一般事業主行動計画を大阪労働局に届け出

日本の急激な少子化の進行に対応して、次代の社会を担う子供の健全な育成を支援するため、平成17年に施行された期間限定立法である次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）。

この法律において、企業等は、従業員の仕事と子育てが両立できる雇用環境の整備等を定め、一般事業主行動計画（以下「行動計画」）を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務とされている。学院は第2回行動計画を平成27年3月31日までの5年間を計画期間とし届け出をしたが、次世代法の改正により、法律の有効期限が平成37年3月31日まで10年間延長となった。

これを受けて、新たに平成27年度から5年間の計画期間で次の2つの目標を掲げ、第3回行動計画を5月1日大阪労働局に届け出を行い、同日正式に受理された。

- |  |
|--|
| <p>目標1： 計画期間内に、育児休業取得率を次の水準以上にする。<br/>男性教職員・・・計画期間中に1人以上取得すること。<br/>女性教職員・・・取得率を90%以上にする。</p> <p>目標2： 計画期間内に、全教職員の平均月時間外労働時間を80時間未満まで下げ、80時間未満の状態を少なくとも計画期間終了前直近1年間以上維持する。</p> |
|--|

なお、下記の第2回行動計画については、目標1の女性教職員の育児休業取得率のみ達成で、その他の目標は未達成に終わった。

- |   |
|---|
| <p>目標1： 計画期間内に、育児休業取得率を次の水準以上にする。<br/>男性教職員・・・計画期間中に1人以上取得すること<br/>女性教職員・・・取得率を80%以上にする。</p> <p>目標2： 配偶者の産後休暇中に取得する育児休業を有給とする。</p> <p>目標3： 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する教職員が、希望する場合に利用できる育児短時間勤務制度を導入する。</p> <p>目標4： 永年勤続表彰における在職年数の算定に当たり、育児休業期間を算入する。</p> |
|---|