

国立大学法人北海道国立大学機構
次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

次世代育成支援対策推進法に基づき、教職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい環境をつくるため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和8年4月1日～令和12年3月31日までの4年間

2. 内容

(1) 妊娠中及び子育てを行う職員の仕事と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1：妊娠、出産、育児に関する支援制度の周知を図り、利用を促進する。

対策：令和8年4月～ 支援制度の積極的な活用に向けて、支援制度をホームページ上で周知する。

目標2：男性職員の育児休業等と育児目的休暇の取得割合*について計画期間における平均取得割合30%以上を目指す。

対策：令和8年4月～ 男性職員が取得可能な休暇制度の利用促進に向けて、ホームページ上で周知する。

令和8年4月～ 特に配偶者の産後8週間に関しては、男性職員が積極的に育児に伴う休暇又は休業制度を利用するよう奨励する。

※育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）及び同法施行規則（平成3年労働省令第25号）に基づき公表する取得割合を指す。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標3：仕事と家庭の調和のため、常勤事務職員及び常勤技術職員1人あたりの各月ごとの時間外・休日労働の合計時間数を月平均15時間未満とする。

対策：令和8年4月～ 定時退勤日の周知等を通じて、残業時間削減に対する意識啓発に努めるとともに残業時間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する。併せて、管理職による業務配分の適正化を促し、職員全体の残業時間を削減する。

目標4：年次有給休暇取得率70%を目指す。

対策：令和8年4月～ 令和7年より実施している年次休暇の計画的付与の実施及び事務職員への年次休暇取得計画表作成の取組において、大型連休やリフレッシュ休暇の際に、年次有給休暇を併せて取得することの推奨や職員個人のニーズにあった取得を促進するなど、年次有給休暇が取得しやすい職場環境を構築する。

目標5：育児・介護と仕事との両立支援のため、在宅勤務制度の利用を促進する。

対策：令和8年4月～ 多様なライフスタイルに対応し、柔軟な働き方が可能となるよう在宅勤務制度を希望する職員が利用しやすいように、ホームページ等での周知を行い利用促進する。