

津山工業高等専門学校（津山市沼）

- 業種：教育・事務
- 従業員数：132名（男性：97名 女性：35名）
- HP：<http://www.tsuyama-ct.ac.jp/>

取組のきっかけ

校長及び事務部長のリーダーシップによる声掛けのもと取り組みを始めました。

仕事と家庭生活を両立させることができ、教職員全体が働きやすい環境を作ることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるように国立高等専門学校機構本部と情報共有、連携を図り、校長、男女共同参画推進委員会が中心となって取り組みを推進しています。

取組内容

① 出産・育児・介護支援

- ・国の規定を超える産前産後休暇、看護休暇
- ・配偶者の出産休暇
- ・男性教職員の育児参加のための休暇
- ・育児、介護のための短時間労働、早出遅出労働
- ・同居支援プログラムによる人事交流（育児、介護等で親など同居するため転居が必要となった教員を対象とした高専間人事交流）

② 労働時間の削減に向けた取り組み

- ・「変形労働時間制」を活用した労働時間の最適配分
- ・ノー残業デーの実施

③ 余暇の充実

- ・夏季休暇
- ・永年勤続表彰制度
- ・社会貢献活動休暇
- ・半日、時間単位有給休暇

④ その他

- ・国立高等専門学校機構本部が実施する男女共同参画に関する各種講演会への参加
 - ・女性教員キャリアアップセミナー等への派遣
 - ・ハラスメント防止をテーマにした教職員研修
- …など

社内での働きかけ

出産・育児・介護に関する支援制度の周知徹底及び利用促進のための工夫として以下の取組を行っている。

- ・ホームページ等により周知
- ・育児・介護の支援ガイドブックにより周知
- ・育児休業中の代替職員の確保 など

また、本校ではワークライフバランス施策（就業規則等の改正）について過半数代表者の意見聴取などを行い、教職員の意見を把握しており、職員提案

制度の導入も行っています。職員の意見聴取は制度等の周知にも繋がるため、積極的に行うのが良いと考えています。

取組の成果（社員の感想など）

《育児休業取得者の声》「長男の出産後に1年4ヶ月に涉り育児休業を取得しました。おむつ交換も授乳も頻回だった時期に子どもと一緒にいらただけでも十分ありがたかったのですが、育休代替職員の配置をしていただいたので、安心して休むことができました。復職の際にも職場の仲間に温かく迎えてもらい、マタニティ・ハラスメントとは終始無縁でした。今の職場には本当に感謝しています。出産や育児をしながら仕事を続けていくのには、制度の充実も大切ですが、それを受け入れてくれる『人』の存在が何よりも大切なのだと感じました。仕事と育児の両立がうまくいかず悩むことも多いですが、後輩達が育休を取るときには同じように受け入れて支える側になりたいと思います。」

男女ともに仕事をするのが当たり前の社会へと変わりつつあるなか、男女共同参画及びワークライフバランスを推進するための意識醸成等環境整備に努めています。

また、女性教職員の活躍の視点に加え、優秀な人材の確保、心身の健康の維持、次代の社会を担う学生の育成環境の整備を可能にするには、男女問わず教職員全体について、仕事の質と能率性の向上、仕事と生活の調和を確保できる働き方を実現していく必要があると考えています。

さらに、2019年4月から施行される働き方改革関連法についても、国に準ずる機関として着実に実施していきたいと考えています。

