

国立大学法人鳥取大学 次世代育成支援行動計画

令和7年3月 鳥取大学長

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境を作ることによって、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、第7期次世代育成支援行動計画の計画期間を1年延長し、令和8年3月31日までとする。

1 計画期間 令和5年4月1日から令和8年3月31日までの3年間

2 内 容

【目標1】 次世代育成に繋がる各種制度の利用者増加を図る取組を行い、各種制度を利用しやすい環境を整える。

＜対策＞ （実施時期：令和5年4月1日から）

- ①パンフレットやホームページを充実させる等の方法により、職員への情報発信を積極的に行うことで、各種制度の周知を図り、職員の制度に対する理解を深める。
- ②管理監督者の制度に対する認識を深めるための研修会等を実施することにより、職員が制度を利用しやすい環境づくりを進める。
- ③各種制度の利用状況等について現状を把握し、必要に応じて改善のための措置を講ずる。

【目標2】 育児休業等が取得しやすい職場環境作りを推進する。
男性職員の育児休業取得資格者の30%以上、女性職員の育児休業取得資格者の95%以上が育児休業を取得できる水準とする。

＜対策＞ （実施時期：令和5年4月1日から）

- ①出産・育児休業からの復帰支援を充実させることにより、育児休業取得に対する職員の不安を軽減する。
- ②育児休業制度を利用した男性職員をロールモデルとして紹介する。
- ③部課内等での業務の相互支援体制の構築など、男性職員が育児休業や妻の出産に伴い取得できる特別休暇を取得しやすい環境を整備するとともに、取得を奨励する取り組みを進める。

【目標3】 時間外労働の削減と年次有給休暇の取得を促進することにより、実労働時間を縮減し、仕事と生活の調和を実現できる職場環境を整える。

＜対策＞ （実施時期：令和5年4月1日から）

- ①業務のスリム化や効率化を図るとともに、人員の適正配置を図る。
- ②ノー残業デーを徹底するほか、時間外労働時間及び年次有給休暇の取得状況を定期的に取り纏め、学内で公表することにより、労働時間削減と休暇取得促進の意識啓発に努める。
- ③ゴールデンウィーク、年末年始等の休日と組み合わせた年次有給休暇の取得を促進することで実働労働時間の削減を図る。