

国立大学法人鳥取大学 一般事業主行動計画
(次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法)

次世代育成支援対策推進法及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、職員全員が働きやすい環境を作ることにより、その能力を十分に発揮できるようにするため、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日から令和11年3月31日までの3年間

2. 目標、取組内容及び実施時期

【目標1】女性教員比率を**22%以上**、事務職員の係長級以上の女性割合を**22%以上**、及び女性管理職比率を**20%以上**にする。(女性活躍)

《取組内容》(実施時期:令和8年4月1日から)

1. 女性教員の積極的な採用、及び女性管理職への登用を行う。
2. 女性職員がキャリア形成に必要な経験を積めるよう、管理職が本人の意向や状況を共有し、育成機会を計画的に確保する。
3. ホームページ等の内容を充実させることにより、仕事と育児等の両立に関する情報を積極的に発信する。

【目標2】男性の育児休業取得率を**60%以上**にする。(次世代育成推進)

《取組内容》(実施時期:令和8年4月1日から)

1. 取得期間や取得時期が異なる複数のロールモデルを提示することで、取得形態の選択肢があることを周知する。
2. 一定期間以上の取得を促進するため、管理職が面談等を通じて取得希望期間を把握し、業務配分や代替体制を含めた取得計画の調整を行う仕組みを整備する。
3. 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、取得を勧奨する取り組みを進める。

【目標3】フルタイム労働者の一人当たりの各月ごとの所定外労働時間数を**14時間未満**とする。(次世代育成推進・女性活躍)

《取組内容》(実施時期:令和8年4月1日から)

1. ITツールを活用するなどして、業務の進め方や分担の見直しを通じ、労働時間の質の向上を図り、性別やライフイベントに左右されない活躍を支える職場環境を整備する。
2. 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労働時間数の削減を図る。
3. 管理監督者に対して、時間外労働は、業務上必要であると認められる場合にのみ、命じることができるものであるという認識を高めさせるよう意識啓発を行う。