

国立大学法人鳥取大学 次世代育成支援行動計画

平成23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、平成20年4月1日から平成23年3月31日まで（3年間）の次世代育成支援行動計画を定め実施してきたところであるが、その実施状況をもとに次期行動計画を次のとおり策定する。

1 計画期間 平成23年4月1日から平成27年3月31日までの4年間

2 内 容

【目標1】 次世代育成に繋がる各種制度を利用しやすい環境を整える。

<対策> ①各種制度に関するパンフレットやHP等の充実を図る。
②職員へ積極的に制度を紹介することにより、職員の理解度を高める。
③研修会等において、管理監督者の制度に対する認識を深め、該当者が制度を利用しやすいよう支援体制を構築するよう要請する。

【目標2】 出産・育児休業からの復帰支援の充実を図る。

<対策> 育児休業取得者が、復帰後に育児短時間勤務・育児時間等の制度を利用しやすい環境を作るため、管理監督者は該当職員に対して制度を紹介するとともに、担当業務の相互支援策等の職場内の協力体制を示すなどして、利用を推奨する。

【目標3】 ①育児休業の取得に係る水準を次のとおりとする。
女性職員・・・取得資格者の90%以上が取得すること。
男性職員・・・第2期計画期間内における実績数（2名）以上の者が取得すること。
②妻の出産に伴い取得できる特別休暇の取得を推進する。

<対策> 出産・育児休業からの復帰支援の充実を図ることにより、取得に対する不安を軽減する。また、男性職員が育児休業、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作り、休業について考慮することを勧める。

【目標4】 年次有給休暇の取得を促進する。

<対策> ①各部署において、引き続き休暇計画表を作成することにより、職場全体において休暇の取得を促す。
②取得状況を定期的に取り纏め、学内全体に公表することにより意識向上を図る。
③管理監督者が積極的に取得し、また、職員への取得を促すよう意識啓発を行う。

【目標5】 時間外労働の縮減を図る。

<対策> ①業務の効率化、能率化、人員の適正配置を図る。
②各部署において設定している定時退庁日における、定時退庁の徹底に努める。
③職員に対して、時間外労働は、業務上必要があると認められる場合にのみ、出来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。