

# 国立大学法人鳥取大学 次世代育成支援行動計画

平成27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23年4月1日から平成27年3月31日まで（4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27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間

2 内 容

**【目標1】** 次世代育成に繋がる各種制度の利用状況、取組みの成果等について改善点がないか検討し、利用しやすい環境を整える。

<対策> ①各種制度の利用状況等について現状を把握し、問題点や改善点の有無について検討を行う。問題点や改善点があった場合は改善のための取組みを検討・実施する。  
②各種制度に関するパンフレットやHP等の充実を図る。  
③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。

**【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・・・計画期間内において1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。