

国立大学法人鳥取大学 次世代育成支援行動計画

平成29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27年4月1日から平成29年3月31日まで（2年間）の第4期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29年4月1日から平成31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> ①各種制度の利用状況等について現状を把握し、利用者増加のための学内イベントの実施や広報活動を実施する。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> 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、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、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。

【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勤日における、定時退勤の徹底に努める。
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。