

国立大学法人山形大学 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2019年4月1日 ～ 2022年3月31日（3年間）

2. 内 容

目 標 1： 計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。
＜男性職員＞ 1人以上の職員が育児休業等を取得する。
育児等を目的とした休暇制度等の利用を推進する。
＜女性職員＞ 育児休業取得率85%以上とする。

●2019年度

女性だけではなく、男性でも制度を利用しやすい環境を整えることを目的に、育児休業等の制度（育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業）などについてを、リーフレットやホームページ等で周知する。

●毎年

- ①新規採用者の研修時等において、育児休業等の制度についてリーフレットを配付、説明を行う。
- ②育児休業の取得状況及び今後の課題を、毎年（5月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

目 標 2： 時間外労働時間・休日労働時間を削減する。

●2019年度

毎月の事務協議会において、時間外労働時間の実績を共有する。
「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入を図る。

●毎年

時間外労働時間の実績を全学で共有することで、更なる短縮を呼びかける。

目 標 3： 夏季・年末年始等の計画休暇（一斉休業）を実施するなど、年次有給休暇の取得促進に取組み、計画期間内に、常勤職員について、取得日数平均10日以上を目指す。

●2019年度

- ①一斉休業や連休に連続する休暇や記念日休暇など年次有給休暇を積極的に取得するよう、ポスターやホームページ等で促す。
- ②一斉休業の前後は会議等の自粛を促し、休暇の取得促進を図る。

●毎年

年次有給休暇の取得状況及び今後の課題を、毎年（5月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

目 標 4： テレワークを導入する。

●2019年度

事務職員について、試行し年度内の本格導入を目指す。

●毎年

アンケート等を実施しニーズの把握に努め、範囲の拡大を目指す。