

国立大学法人佐賀大学次世代育成支援行動計画

本学は、平成24年度から佐賀大学男女共同参画推進委員会の下に男女共同参画推進室を設置し、専任の教員と事務職員を配置し男女共同参画の推進体制を整備したところである。

今後、男女共同参画推進室と各部局が連携しながらワークライフバランスを推進する事業を実施し、職員全体が働きやすい環境を作ることによって、職員がその能力を十分発揮できるよう次のとおり行動計画を策定する。

なお、計画期間内においても、随時職員に対しアンケート調査等を行い、行動計画の見直しを図ることとする。

1. 計画期間 平成25年4月1日から平成27年3月31日までの2年間

2. 内 容

(1) 子育てを行う職員等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備

目標1 計画期間内における育児休業の取得状況を次の水準以上にする。

男性職員・・・計画期間内において1人以上取得すること。

女性職員・・・計画期間内の育児休業の取得率を90%以上とし、満一歳以上の子を養育するための育児休業取得率を50%以上にすること。

〈前計画期間の実績〉

育児介護に関わる就業規則の概要について記載した「佐賀大学の育児・介護支援ガイド」の配付や採用後1年未満の医師・歯科医師について育児休業取得を可能とする見直しや男性の育児休業取得者の体験談を全学に紹介する取組みなどを行った。これにより、男性職員の育児休業取得者が3名、女性職員の育児休業取得率は95%となり、満一歳以上の子を養育するための育児休業取得率については64%であった。

〈今後の対策〉

今後もこの育児休業取得状況を維持・向上させるために

① 育児休業制度について、その概要等をパンフレットやホームページ

掲載により、職員に周知する。

- ② 育児休業代替者に係る経費の措置など育児休業を取得しやすい環境を整備する。
- ③ 育児休業終了後、スムーズに復職できるよう職場の情報の発信する。

目標 2 男性職員の育児参加を促進させる。

〈前計画期間の実績〉

部局等の勤務時間管理員に対して、就業規則等の理解を深めさせ、所属職員へ育児に関する休暇の取得の奨励を行ったところ、平成22年において26名であった男性の子の看護休暇取得者が平成23年には37名、平成24年には61名となった。

〈今後の対策〉

引き続き、子どもの出産時における父親の休暇や小学校就学前の子を養育するための休暇について、作成した「佐賀大学の育児・介護支援ガイド」を活用して職員への周知と男性の育児参加について理解を深め、引き続き育児参加に係る休暇の取得率を高める。

目標 3 出産及び育児の環境を整備する。

〈前計画期間の実績〉

「佐賀大学の育児・介護支援ガイド」の新規採用者へ配付や部局等の勤務時間管理員との就業規則の勉強会を行うなど育児に関する休暇等の制度の周知とともに、夏季一斉休業の見直しやゴールデンウィーク期間における年次有給休暇取得促進のメールを送信するなど休暇が取得しやすい環境整備を行った。

また、子の看護休暇の取得を促す取り組みとして、平成25年の休暇簿から、特別休暇の休暇簿の上段に子の看護休暇の取得日数等の欄を設け、取得を促進するための取り組みを開始した。

〈今後の対策〉

- ① 「佐賀大学の育児・介護支援ガイド」を活用し職員へ育児に関する制度を周知し、また、管理職員の意識啓発を進め休暇の取得しやすい環境整備を行う。
- ② 子供の夏休みや入試による休日出勤に対応するため、学童保育や一時託児制度を実施し、就業しやすい環境をつくる。

- ③ 保健師、保育士による育児相談を実施し、育児のサポートを行う。
- ④ 研究補助員の配置などにより育児中の女性研究者を支援する。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

| |
|----------------------------|
| 目標 1 時間外労働を短縮するための措置を実施する。 |
|----------------------------|

〈前計画期間の実績〉

働きやすい職場環境づくり、事務職員の意識啓発のための取り組みとして、平成24年度中堅職員ステップアップ研修の1コマとして男女共同参画推進室の特任教員の講義や「業務の効率化」のレクチャーを実施した。

また、毎週水曜日のノー残業デーを実行させるため、ノー残業デー当日には、その都度、メールを送信し職員へ意識させた。

〈今後の対策〉

- ① 業務の簡素・効率化の推進及び業務処理方法の見直しを進める。
- ② 職員の意識改革の研修等を開催し、時間外労働の短縮を図るよう周知・徹底する。
- ③ 職員の能率発揮、仕事と生活の調和のためにノー残業デーの実施を継続する。