

国立大学法人山口大学一般事業主行動計画

趣 旨

本学においては、平成17年度から次世代育成支援対策推進法第7条第1項の規定に基づき定められた行動計画策定指針の基本的な視点を踏まえ、

- ① 男性も女性も共に、全ての職員が個性と能力を十分に発揮し、安心して働き続けることができる雇用環境の整備を図り、
- ② 仕事と子育てを両立させることができ、また地域社会との共存を図りながら教育研究活動を行うために、行動計画を定め、引き続き積極的な両立支援のための取り組みを進めていきます。

1. 計画期間

次世代育成対策推進法は平成17年度から平成26年度までの10年間の時限立法であるところ、平成26年4月の改正で法律の有効期限が平成37年3月31日に延長された。この計画は、前半の期間である平成27年4月1日から平成32年3月31日までの5年間とする。

2. 内容

目標1 妊娠中及び出産後の労働者の母性保護及び母性健康管理を適切かつ有効に実施するため、相談体制を整備する。

<対策>

平成27年9月～カウンセラーの配置を行う。

平成28年7月～母性保護及び母性健康管理についての制度周知、啓発のためのリーフレットを発行する。

目標2 計画期間中に男性職員が1人以上、育児休業を取得する。

<対策>

平成29年5月～研修及びニュースレターやメルマガ等を通じて周知・啓発を行い、男性職員がより育児休業・育児参加休暇を取得しやすい職場環境づくりを行う。

平成29年12月～育児休業を取得した男性職員をロールモデルとして周知する。

目標3 時間外勤務の縮減及び休暇の取得促進を図る。

<対策>

平成27年4月～職員の健康維持・増進，ワークライフバランスを高める意識の醸成及び省エネ等に寄与することを目的として，部署単位で週1日以上の定時退勤日の設定を継続して実施し，定着させる。

平成27年6月～ホームページ等・講習会を通じて，休暇制度についての制度の周知，啓発を図る。

目標4 ライフイベントと仕事の両立を行うことのできる職場環境を目指し，また，多様な勤務形態を検討する。

<対策>

平成29年4月～本学でワークライフバランスに取り組んでいる教職員のロールモデルを発信し，仕事と生活の両立支援に関する意識の醸成を図る。

平成30年1月～IT（テレワーク）を利用した在宅勤務制度の導入を検討する。

目標5 ライフイベント等により十分な研究時間を確保できない状況にある女性研究者の研究活動の継続と研究力向上を図ることを目的とし，研究補助員制度を導入する。

平成27年4月～研究補助員制度の導入