

国立大学法人金沢大学
次世代育成支援推進行動計画【第4期】

1. 計画期間 令和2年4月1日から令和7年3月31日までの5年間

2. 内 容

雇用環境の整備に関する事項

(1) 妊娠中の労働者及び子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備

目標1：男性職員の配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休業等の取得を促進する。

〈対策〉

- ・令和2年度～ ・引き続き継続して特別休暇、育児休業、部分休業等、関係する学内の諸制度についてホームページ掲載や通知（紙媒体・電子媒体）を通じて、全職員に対し、積極的に案内する。

〈結果〉

行動計画期間中にホームページに「金沢大学ワーク・ライフ・バランス推進宣言」を公表した。また、育児休業取得に際しての業務代替の相談について記したリーフレットや「出産・育児・介護ガイド」の発行、各種セミナーの開催等により、全職員に対し積極的に周知した結果、多くの男性職員が出生時育児休業や育児休業を取得した（令和6年度の男性職員による出生時育児休業を含む育児休業の取得人数は、令和2年度に比べて約10倍に増加）。

〈次期計画に向けて〉

男性職員が配偶者出産・育児に伴う特別休暇及び育児休業等をより取得しやすい職場環境の整備を進める。制度の周知を徹底するとともに、監督者や周囲の理解を深めることで、取得を後押しする環境づくりに取り組む。

(2) 働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備

目標2：年次有給休暇の取得を促進するため、制度の改善や環境を整備する。

〈対策〉

- ・令和2年度～ ・年次有給休暇の計画的取得や、年次有給休暇と特別休暇を合わせた連続休暇の取得を促し、休暇を取得しやすい環境を整える。
- ・監督者は当該職場における組織的な休暇取得のための取り組みを行うとともに、休暇の取得が少ない職員に対して取得計画を聴取する等休暇の取得を促す。

〈結果〉

夏季一斉休業や年末年始の休日に引き続き勤務日において、積極的な年次有給休暇等の取得を推奨する旨の通知やポスターの作成を行うとともに、監督者や各種会議を通じて積極的に年次有給休暇の取得を促した結果、平均取得日数は上昇した（期間中 0.9 日）。

〈次期計画に向けて〉

年次有給休暇の計画的な取得を促進するための取組を継続することで、さらなる休暇取得の推進を図る。加えて、休暇制度の改善についても引き続き検討を進め、組織全体としての休暇取得の促進につなげていく。

目標 3 : 「多様な職員の多様な働き方」が職場内で理解される雰囲気を醸成するための情報提供を充実する。

〈対策〉

- ・ 令和 2 年度～ ・ セミナー等を継続して開催し、更なる意識啓発・改革を行う。
- ・ 「多様な職員の多様な働き方」等に対するハラスメント対策を行う。

〈結果〉

令和 2 年度より本学管理職を対象にダイバーシティ&インクルージョンに関する研修を実施し、育児休業取得推進をはじめ、ワーク・ライフバランスの重要性や多様な働き方に対する意識啓発を行った。

〈次期計画に向けて〉

所属を超えて職員が交流できる場所や機会等を提供し、意識改革や相互理解を促進していく。

3. 備 考

本行動計画は、計画期間中においても随時弾力的に見直し、変更できるものとする。