

取組事例

所定外労働削減・年休取得促進・多様な正社員・朝型の働き方（テレワーク）

企業名：国立大学法人 鹿児島大学	所在地：鹿児島県鹿児島市
社員数：4,700名	業種：教育研究業



取組の目的：

学問の自由と多様性を堅持しつつ、自主自律と進取の精神を尊重し、地域とともに社会の発展に貢献する総合大学を目指す。その一環として職員の能力を最大限発揮するために、職場環境を整え、ワーク・ライフ・バランスを実現する。

取組の概要：

〈現在の取組〉

○トップメッセージ

社会で活躍する学生の教育及び社会貢献につながる研究のため、職員がその能力を十分に発揮できるように、働きやすい職場環境の整備を目指す。

○時間外労働の削減

毎月、時間外労働時間について部署ごとに集計、全ての部署の管理者が時間外労働の労働時間数やその原因について分析し、原因を改善する対策を講じることにより、昨年度比10%削減を目標に職場全体の時間外労働削減に取り組んでいる。

また、部署・職員毎に定時退勤日を設定することや、管理職による定時退勤の呼びかけ等を行うことにより、職員が定時に退勤できる雰囲気作りに努めている。

○年次有給休暇や特別休暇等の計画的取得によるワーク・ライフ・バランスの実現

管理職による年次有給休暇の計画的取得を呼びかけることにより、休暇の取得しやすい雰囲気作りに努めている。また、1時間単位での年次有給休暇の取得を可能としており、取得率の向上につながっている。

さらに年次有給休暇以外にも、下記のような休暇・休業制度を導入しており、職員一人一人のワーク・ライフ・バランスの実現を促進している。

- ・リフレッシュ休暇：職員の心身のリフレッシュを目的とし、1事業年度内に連続する3日（有給）の範囲内で取得可能
- ・結婚休暇：結婚する場合連続5日（有給）の範囲内で取得可能
- ・病気療養のための休暇：負傷又は疾病のため勤務しないことがやむを得ないと判断された場合、必要最小限度の範囲内で取得可能（最大90日間（有給、ただし60日を超えた日から給与半減）
- ・夏季・冬季休業：職員の健康増進及び経費削減を目的とし、夏季（3日間）、冬季（1～2日間）特別休暇（有給）を与えている。

○仕事と育児・介護の両立支援

法令により定められた休業制度以外に下記のような休暇制度を導入している。

- ・ 配偶者の出産時における男性職員の休暇
- ・ 小学校就学の始期に達するまでの子の看護休暇
- ・ 要介護状態にある家族の介護を行うための休暇

また、上記の支援制度について冊子及びホームページにより職員へ周知を行い、取得促進に励んでいる。

さらに育児休業から復帰後も、事業所内保育施設の設置や短時間勤務制度の導入等により職員の仕事と育児・介護の両立について支援を行っている。

〈今後の取組〉

○年次有給休暇の取得促進

家庭でのイベント、例えば学校行事（入学式、卒業式、授業参観等）への参加等を推奨するなど、具体的な休暇理由を例示することによって、年次有給休暇の取得を促進する。

○早出遅出勤務制度の導入

子供を育てる職員及び介護を行う職員だけでなく、趣味、夕活、朝活等個人のワーク・ライフ・バランスに配慮した誰でも利用できる早出遅出勤務制度を、平成28年度導入を目指し現在試行中である。

○男性職員の育児休業の取得促進

女性職員の育児休業の取得は進んでいる(90%以上取得)が、男性職員の取得が進んでいないことから、男性職員の育児休業への理解を深めるとともに、職場における理解が得られるように制度等の周知を行い、取得しやすい雰囲気作りに励むことで、男性の育児休業取得者を増加させる。

○仕事と家庭の両立を可能とする職場環境の充実

仕事と家庭の両立が可能となるように職員の意見を広く聴取し、意見に基づく対策等を図る等により、就労環境の更なる改善を図る。

現状とこれまでの取組の効果：

○これまでの取り組みの効果

- ・ 時間外労働時間：前年度比約 10%減（一人あたり月平均 3 時間削減）
- ・ 次世代認定マーク（くるみん）取得（平成 26 年 5 月 15 日）

※平成 22 年 2 月 23 日付に続き 2 回目



- ・ かがしま子育て応援企業登録（平成 23 年 3 月 1 日）

※行動計画期間 平成 26 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日



○職員の声

育児に関する支援制度が充実しているため、仕事と家庭が両立でき、仕事により集中して取り組むことができる。