

一般事業主行動計画

次世代育成支援対策推進法に係る一般事業主行動計画

<基本方針>

仕事と子育てを両立させることができる働きやすい教育環境をつくることにより、地域の次世代育成支援に貢献する学園となることを志し、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

2. 取組内容

目標①： 子育て中の職員が男女共に積極的に育児参加できる職場環境を構築する。

- 対 策：
- ・ 育児短時間勤務の適用対象となる子の上限年齢の引き上げを検討する。
 - ・ 育児休業中、子育て中の職員がいる部署に対する業務カバー体制の充実や代替要員の確保を図る。
 - ・ 学園の育児関連制度や公的支援制度に関する相談窓口機能を設置する。

目標②： 定時外滞留時間、時間外労働の削減（前年比△10%）のための措置の実施

- 対 策：
- ・ 職員が働きやすい勤務計画や労働時間制度、休務日の確保を検証する。
 - ・ 研修や情報共有を通じて職員の働き方改善に向けた内部向け啓発を行う。
 - ・ 事務作業の効率化と教員業務の負担軽減策を検討する。

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

<基本方針>

女性職員が仕事にやりがいをもって自身の能力を十分に発揮できる就業環境を整備することで、長期継続的な成長を可能とし、以って学園の更なる発展に資するよう、以下の行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3年間

2. 学園の状況把握と課題分析

本学園の全職員に占める女性職員の割合は31.3%である。（男性職員68.7%）直近3年内採用者における女性職員の割合は34.9%であり、男女割合の面では少しずつ改善が図られている。平均勤続年数は約12年であり、女性職員の方が約1.5年短いものの大幅な差異は生じていない。管理職に占める女性割合は、前期行動計画で数値目標とした、女性管理職の人数9名以上、割合15%以上を達成している状況である。前計画期間中に、女性活躍推進WGを発足し、アンケート調査を実施したことから、その中で特に要望の多かった事項を本計画期間中の課題とする。

3. 取組内容

目標①： 学園教職員が男女の性差なく皆が生き活きと働くことのできる職場づくり

対 策： 性別・年齢・雇用形態・ライフスタイルなどの違いを教職員の多様性として受け入れ、皆が生き活きと働ける職場環境づくりを目指す。（R4～R6）

- ・子の看護休暇・介護休暇の時間単位有給取得制度の有効利用を推奨し、計画期間中の取得率を35%以上とする。
- ・男性の育児制度の取得推奨に関する啓発活動を継続し、計画期間中の取得率を10%以上向上させる。
- ・中高・専門教員を対象とした業務内容と業務量に関する調査を行う。
- ・法人から教職員への情報発信は、対象者全員に行う。これにより、伝達の遅滞や不足による不平等感や誤解を払拭し、方針への理解を深める。
- ・法人の新規プロジェクト等の連絡は、設置目的や委員選出要件を開示し、全教職員へ情報提供する。これにより、納得感や透明性を確保し、職員が自分事として関心を持つことで法人内の一体感を醸成する。
- ・女性活躍WGの活動報告や行動計画は、法人内外に向け情報発信する。

目標②： 管理職に占める女性労働者の割合を『教育、学習支援業』の平均値である19.4%以上とする。（R4～R6）

対 策： 女性職員が活躍し易くなるよう職場環境・人事制度を整備する。

- ・女性職員のキャリアプランモデルを作成し意識の啓発を図る。
- ・効率よく成果を上げる多様な働き方モデルの立案
- ・多様な働き方による成果を公平に評価する人事制度の構築
- ・自己の資質向上への取り組みに対する優遇措置の検討

4. 女性の活躍に関する情報公表

(1) 職員関連情報 <<2022年4月1日現在>>

	正規職員	契約職員
①職員区分比率	78.4%	21.6%
②職員男女比率	男 69.4%、女 30.6%	男 66.0%、女 34.0%
③平均勤続年数	男 12.6年、女 10.7年	男 2.5年、女 1.7年

(2) 管理職に占める女性職員の割合 15.4%

(3) 指導監督職（係長、課長代理）に占める女性職員の割合 37.5%

(4) 女性職員の前年度育児休業取得率 100.0%