

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

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

平成31（令和1）年4月1日から令和4年3月31日までの3年間

2. 取組内容

目標①：子育てと仕事を両立しやすい環境の整備

対 策：・仕事と家庭の両立支援や次世代育成支援の観点から、家族手当等の見直しを検討する。

・育児休業中、幼児を子育て中の職員がいる部署に対する業務支援体制を充実させ、職員のワークライフバランスを確保する。

・子育て中の職員が積極的に育児参加できる職場環境や休暇制度を検討する。

・女性教員の職場復帰支援や再就職支援制度について検討する。

目標②：所定時間外労働の削減（目標対前年△10%）のための措置の実施

対 策：・実効性のあるノー残業デー実施や積極的な休暇取得を検討する。

・管理職研修や法人内広報等を通じ、職員の働き方改革を行う。

・業務の効率化に向けWGを立ち上げ検討する。

女性活躍推進法に係る一般事業主行動計画

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、

以下のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

平成31（令和1）年4月1日から令和4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29.6%である。（男性職員70.4%）

直近3年内採用者における女性職員の割合は41.8%であり、男女割合の面で改善が図られつつあるため、継続的に取り組む予定とする。

その中で本学園では、管理職に占める女性職員の割合が職員男女割合に比べ低いことから、これを高めるべく、次期管理職を目指す女性職員を養成するための各種環境の整備を含め、今期の課題とする。

3. 取組内容

目 標： 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ことにより女性管理職の人数を9名以上、割合を全管理職の15%以上とする。

対 策： 女性教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。

令和元年度 女性活躍推進ワーキンググループの発足

問題点・課題点の洗い出し（アンケート、ヒアリング）

女性活躍推進研修会の検討・実施

令和2年度 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

令和3年度 前年度取り組み内容の検証・手直し

4. 女性の活躍に関する情報公表

(1) 職員関連情報 《2019年4月1日現在》

	正規職員	契約職員
①職員区分比率	79.2%	20.8%
②職員男女比率	男 72.6%、女 27.4%	男 61.7%、女 38.3%
③平均勤続年数	男 13.9年、女 10.3年	男 2.4年、女 1.3年

(2) 管理職に占める女性職員の割合 9.3%

(3) 指導監督職（係長、課長代理）に占める女性職員の割合 37.1%

(4) 女性職員の前年度育児休業取得率 100.0%