

学校法人 福原学園女性活躍推進法一般事業主行動計画の策定について

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以降、女性活躍推進法/10年間の時限立法）は、政府が推進する「女性はその能力を十分に発揮できる社会環境にする」ことを目的として、平成27年8月に成立、9月に公布され、平成28年4月1日に施行されます。この法律により、平成28年度より一般事業主行動計画の策定が義務付けられ、本学園においても女性教職員の活躍を推進するため、令和3年4月1日から令和8年3月31日まで「学校法人福原学園 女性活躍推進法 一般事業主行動計画」を策定し、より一層の推進に向けた取り組みを実施いたします。

令和2年4月1日現在における本学園の教育職員管理職に占める女性管理職の割合は、50%と理想的であります。事務職員管理職に占める女性管理職の割合は18.7%と教育職員管理職に比べ低い数値です。このことから、本学園では行動計画に沿って、女性活躍や女性登用に関する意識を高め、職場の風土の醸成を図ってまいります。

令和2年4月1日現在における本学園の男女の平均継続勤務年数の差異は、学園全体教職員においては107パーセントで女性が上回っていますが、そのうち事務職員の男女の平均継続勤務年数の差異は71パーセントです。このことから、本学園では行動計画に沿って、女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を積極的に行ってまいります。

学校法人福原学園女性活躍推進法一般事業主行動計画

1. 趣旨

この行動計画は女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以降、「女性活躍推進法」という）（平成 27 年 8 月 28 日成立、平成 28 年 4 月 1 日施行）に基づき、女性が就業継続し、活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定するものとする。

2. 計画期間

令和 3 年 4 月 1 日～令和 8 年 3 月 31 日 5 年間

3. 当学園の課題

- 女性（事務職員）の管理職に占める割合が低い。
- 採用女性割合は一定水準に達しているが、女性（事務職員）の平均継続勤務年数が短い。

4. 目標と取組内容

目標 1：管理職（事務職員）に占める女性管理職の比率を、令和 7 年度までに 3 割を目指す。

[取組内容]

- 1) 管理職向けセミナーを実施し、女性活躍や女性登用に関する意識を高め、職場風土の醸成を図る。
- 2) 高度な知識やスキルの習得とリーダーを目指す動機付けや意識を醸成するための研修等を実施する。

目標 2：男性の平均継続勤務年数に対する女性の平均継続勤務年数の差異を事務職員において 80%以上とする。

[取組内容]

- 1) 利用可能な仕事と育児の両立支援制度の周知および利用促進のための意識啓発を行う。
 - 令和 3 年 4 月～
 - 学園ホームページ掲載の「次世代育成支援行動計画における仕事と育児の両立を支援するための制度一覧リーフレット」を利用し周知。
 - 定期的な情報発信を実施し、働きやすい職場環境の確立を目指す。
 - 令和 4 年 4 月～
 - 仕事と育児の両立を支援する制度について、婚姻届提出時に法人担当者が支援制度を説明する。
- 2) 育児休業者の代替要員の確保
 - 令和 3 年 4 月～
 - 育児休業者に対する代替要員の確保は規程に定めるとおり、ハローワークの公募で補充し、充足できない場合は派遣を活用する。

3) 長時間労働の職場風土の改善（働きやすい職場の確立）

○令和3年4月～

- 平成22年から取り組んでいる「全学的ノー残業デー」の実施等、所定外労働をしない意識改革を継続して推進する。

○令和4年5月～

- 平成29年度から実施している、学園総会において理事長から全職員に対する直接的なメッセージとして、業務効率の向上、超過勤務の削減に関する取り組みの促進の発信を継続する。

4) 設置大学事務組織の業務内容の検討

○令和3年4月～

- 設置大学事務組織の業務内容の点検・洗い直し
- 設置大学事務運営の連携強化
- 設置大学事務組織の平準化