

学校法人常葉大学 行動計画
(次世代法・女性活躍推進法 一体型)

教職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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。

1. 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日までの5年間

2. 取組内容

目標1 性別を問わず管理職として活躍する人材の育成を行う。特に、事務職員の管理職（課長職以上）に占める女性比率を、令和7年4月1日現在の実績24.4%から目標を30.0%以上とする。

<対策>

令和7年4月～令和12年3月

- ・課長職以下の職員を対象とした研修プログラムの見直しを図り、組織全体の人材力向上を図るとともに、性別を問わず将来の管理職候補の育成と登用を促進する。
- ・管理職として活躍する職員より若手職員に向けたキャリア形成に関する座談会を行い、各職員が将来の働き方を見据えたキャリア設計が出来る環境づくりを行う。

目標2 仕事と子育ての両立支援に係る職場環境の整備を行い、育児休業の取得率を向上させる。特に、男性の教職員の育児休業取得率を令和6年度の実績42.9%から目標を50%以上とする。

<対策>

令和7年4月～令和12年3月

- ・育児休業等に係る諸制度の周知を図る。
- ・男性教職員の育児休業取得状況を教職員に周知することで育児休業を取得しやすい職場風土の醸成を図る。
- ・男性育児休業取得者へのヒアリングを実施。取得率向上に向けて当事者である職員の声を集め、男性の育児休業取得における課題の分析、改善策の検討を行う。

目標3 教職員が心身の健康を維持しながら働くことができる職場環境の整備を目指し、時間外労働の削減を図る。特に、事務職員における月平均10時間以上の職員の割合を、令和6年度の実績20.6%から15.0%を目標に減少させる。

<対策>

令和7年4月～令和12年3月

- ・教職員のスキルアップと事務組織における業務の効率化を推進する。
- ・各部署の業務と時間外労働の現状を分析し、適正人員の配置を行う。
- ・各部署の業務見直しと業務平準化に向けた対策を検討する。
- ・時間外労働が多い部署へ定期的なヒアリングを実施し、所属長に対し適切なマネジメント指導を行う。