

## 学校法人活水学院 一般事業主行動計画

職員が仕事と家庭を両立させ、働きやすい環境を整備することによって、十分に職員が能力を発揮できるよう、次のとおり行動計画を策定する。

### 【計画期間】

2022（令和4）年4月1日～2025（令和7）年3月31日（3年間）

### 【課題】

1. 男女の20年以上の在職期間比率は女性の方が長い、管理職に占める女性の割合は低い。
2. 非専任職員から専任職員への登用を計画的に実施する。
3. 良好なワークライフバランスの実現を図るため、組織的な取り組みの必要がある。

### 【目標】

1. 管理職に占める女性職員の割合を2024（令和6）年度までに50%にする。
2. 専任職員の割合を全体の70%にする。
3. 年間で1ヶ月あたり30時間を超える長時間労働を2回以上したことがある職員の割合を、全体の10%未満にする。
4. 小学校就学前の子どもを対象とした子育て目的の特別休暇制度を設ける。

### 【取組内容および実施時期】

<取組1> 人事評価の方法を見直し、評価に沿った昇格を積極的に図り、管理職育成のための研修を実施する。

2022年10月までに、現在の人事評価制度を見直す。

各年10月までに、前年度の人事評価制度を検証し必要に応じ見直しを図る。

毎年、管理者育成のための研修を実施する。

<取組2> 事務局長は各所属長へヒアリングを行い、非専任職員から専任職員への登用を積極的に図る。

各年12月 各所属長より意見・要望を聴取。

各年4月 非専任職員から専任職員へ登用。

<取組3> 所属長は、長時間労働の多い職員に対してヒアリングを行う。

各年10月および3月に、過去半年間の長時間労働を振り返り、削減目標を設定する。半年後に達成度合を検証する。

<取組4> 男性の子育てへの参加を促すため、積極的な休暇の取得に向けた取組みを実施する。

2022年7月～ 小学校就学前の子どもを持つ職員にヒアリングを行う。

2022年10月～ 子育てのための特別休暇等の新設を検討する。