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、次世代育成支援対策推進法（平成 15 法律第 120 号）及び女性活躍推進法（平成 27 年法律第 64 号）に基づき、次のように一般事業主行動計画を策定する。

【計画期間】

２０２５（令和７）年４月１日～２０２８（令和１０）年３月３１日

【内　　容】

本学における次世代育成支援対策については、従来の行動計画をふまえ、それらの精度の周知を行い、教職員の意識改革と仕事と家庭の両立がしやすい環境の構築を目指し行動計画を策定する。女性活躍推進については、女性教職員のキャリア継続を支援し、リーダーとして活躍する女性を増加させるため行動計画を策定する。

【課　　題】

１．仕事と家庭の両立、ワークライフバランスの向上を図るため、女性職員だけでなく男性職員の育児休業等取得率を高める必要がある。
２．繁忙期の影響もあり、長時間労働が生じる部署も存在している。長時間勤務が仕事と家庭の両立というワークライフバランスを阻害する大きな問題となるため、長時間労働の削減が必要である。
３．計画期間前年度(2024 年度末)における女性管理職の割合は 44%であった。女性職員が管理職を目指すうえで必要な研修機会の提供が必要である。

【取組内容】

１．仕事と家庭の両立、ワークライフバランスの向上を図るため、女性職員の育児休業の取得目標を 100%、男性職員の取得目標(5 日以上)を 50%とする。（令和 7 年 4 月～啓発活動や該当者への説明を行い実施する。）
２．業務を所定労働時間内に完了できるよう、課内での業務状況の情報共有および上司による業務内容や業務改善マネジメントの徹底を行い、時間外労働が月平均 15 時間を超える職員の割合を、全体の 10%未満としていくことを目標とする。（令和 7 年 4 月～教職員参加の会議体におけるテーマ設定を行い、改善に向けた組織運営を検討する。令和 8 年 4 月～組織体制に関するワーキングを行う。令和 9 年 4 月～組織体制整備を行う。）
３．女性職員が管理職を目指すうえで必要な研修へ参加することを推奨する。未就学児がいる女性職員も参加しやすいオンラインでの受講可能な研修等、職員が参加しやすい研修への参加を促す。研修への参加者目標は、管理職の手前の職階にある女性職員の概ね 20%以上とする。（令和 7 年 4 月～女性職員への説明を行う。令和 8 年 4 月～達成状況を確認し検討する。）