

女性活躍推進法に基づく「一般事業主行動計画」

学校法人 光華女子学園

女性活躍推進法制定による「事業主行動計画策定指針」に即し、本学園教職員の働きやすい環境の整備及び仕事と子育て・介護等家庭生活を両立させることができるように本学園における「一般事業主行動計画」を策定することとする。

1. 計画期間

令和3年4月1日～令和8年3月31日までの5年間

2. 現状の課題

- ・新規採用者の女性割合は、男性を上回っているが、管理職に占める女性の割合が男性より高いとは言えない。
- ・女性における育児休業取得率は現状 100%であるが、男性の育児休業取得率は 0%である。

3. 定量的目標

目標 1 管理職に占める女性の割合を 50%以上とする。

目標 2 女性の育児休業取得率は 100%を維持するとともに、男性の育児休業及び育児短時間勤務を推進する。

育児休業取得率	=	$\frac{\text{出産者のうち、育児休業を取得した者の数}}{\text{年度の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
---------	---	---

4. 取り組み内容及び対策

目標 1 に対する取り組み内容

女性管理職に必要なスキル及び支援内容を調査・検討・把握し、管理職育成に必要なプログラムを策定するとともに、女性が活躍できる職場環境や風土を醸成する。

対策

- ・令和3年4月～
女性管理職に必要なスキル及び支援内容の調査・検討・把握。
- ・令和4年4月～
調査結果等を踏まえ、女性管理職育成プログラムの検討及び策定。
- ・令和5年4月～
令和7年度における女性管理職目標割合 50%以上を目指し、女性管理職育成プログラムの実施。さらに本学園における女性管理職登用に対する教職員の意識改革を行うべく、各種研修会等を実施する。

- ・令和 6 年度以降

女性管理職育成プログラムの修正等を行うとともに、引き続き、教職員の意識改革を行う。さらに、女性が活躍できる職場環境や風土を醸成し、多くの女性が管理職を志すような環境を整備する。

目標 2 に対する取り組み内容

仕事と育児等の家庭生活を両立できるように、職場環境を整備するとともに、女性が活躍できる職場風土を醸成する。さらには、男性の積極的な育児等への参画を推進すべく教職員の意識改革を行う。

対策

- ・令和 3 年 4 月～令和 8 年 3 月

引き続き、女性の育児休業取得率 100%を維持しつつ、女性が仕事と育児等の両立を支援するための育児休業等の相談窓口を整備する。併せて、男性に対しても同様に、各制度（育児休業制度や育児短時間勤務等）の説明・周知を行う。また、積極的に育児休業等（育児短時間勤務等）を取得しやすい職場風土を醸成すべく、各種研修会等で教職員の意識改革を行う。

5. 推進体制

上記目標を達成するために、専門の推進担当部署を設ける。担当部署は「人事部」とする。

学校法人光華女子学園における 女性の活躍の現状に関する情報公表

（令和 7 年 4 月 1 日 時点）

- 管理職に占める女性管理職の割合 : 43%
- 女性の育児休業取得率 : 100%
- 男女の平均勤続勤務年数の差異 : 男性 9.8 年 女性 8.2 年

（令和 5 年 4 月 1 日 時点）

●男女の賃金の差異

区分	男性に対する 女性の賃金割合
全労働者	83.8%
正規労働者	94.2%
非正規労働者	84.2%

※対象期間：令和 4 年度（令和 4 年 4 月 1 日～令和 5 年 3 月 31 日）

<賃金割合の差異根拠>

- ・新卒採用等により、20 代の女性社員の比率が男性よりも高い
- ・勤務時間が短い非常勤職員等の女性割合が高く、非正規労働者の賃金差に影響している
- ・非正規労働者の女性割合が高いため、全労働者の賃金差に影響している