

学校法人廣池学園一般事業主行動計画

女性が管理職として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。

1. 計画期間

2021年4月1日～2026年3月31日

2. 本法人の課題

- 1 管理職に占める女性の割合が低い。
- 2 男女の平均継続勤務年数に差が生じている。

3. 目標

目標1：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

管理職に占める女性割合を30%以上にする。

目標2：女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する目標

平均継続勤務年数における男女の差異を解消する。（目標値：85%）

4. 取組内容と実施時期

■ 取組1：正教職員採用の促進及びの拡充(将来の管理職候補者の獲得)

- ・ 2021年4月～ 正教諭(中高教諭)の採用
 - ・ 従来は原則として常勤嘱託者(契約教員)の採用のみ
- ・ 2021年4月～ 退職者の再雇用
 - ・ 子育て等の事情により一度退職した教職員の再雇用
- ・ 2022年4月～ 正教諭(幼稚園教諭)の採用
 - ・ 従来は原則として常勤嘱託者(契約教員)の採用のみ

■ 取組2：研修プログラム等の企画・運営

- ・ 2021年4月～ 男女問わず優秀な若手教職員の早期昇進等の促進による管理職候補者の拡充(継続)
- ・ 2021年4月～ 全教職員に対するハラスメント教育の実施(継続)
- ・ 2022年4月～ 女性管理職育成プログラム設計検討

■ 取組3：仕事と育児の両立支援に関する制度運用のさらなる充実

- ・ 2021年4月～ 男女問わず全教職員が活躍できるよう両立支援制度の拡充を図る
 - ① 男性育児参加の促進
 - ・ 男性の育児休業促進のための「育児支援休暇（イクメン休暇）」新設
 - ② 子育て世代の柔軟な働き方
 - ・ 育児短時間勤務対象を緩和。
 - ・ コロナ禍等における特別休暇(有給)の対応（急な学校の閉校・保育施設等の閉園に対応）
- ・ 2022年4月～ 更なる制度の拡充を検討