

次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく

一般事業主行動計画

学校法人鎮西学院

1. 計画期間

令和 7 年 4 月 1 日 ～ 令和 1 0 年 3 月 3 1 日 （3 年間）

2. 当法人の課題

- 育児休業の取得は女性に偏っており、男性の取得者が少ない。
- 一部の教職員に時間外労働が恒常化する傾向にあり、仕事と家庭の両立が困難な教職員が散見する。
- 所属によって異なるが、所属教職員の女性割合に比べ、管理職に占める女性の割合が低い所属がある。

3. 目標と取組内容

教職員が仕事と子育て・介護等を両立させることができ、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるような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。

目標①：計画期間内に、育児休業取得 男性職員 1 名以上、女性職員 100%を目指す。

<対策>

令和 7 年 4 月～

- 各所属単位における育児休業者等の業務カバー体制の検討
（代替え要員の確保、業務体制の見直し等）

令和 7 年 6 月～

- 育児休業の取得しやすい環境醸成の為、各制度の周知を徹底する。
【対象となる男性教職員及びその上司に対し、個別に制度（産後パパ育休、育児休業給付等）の説明を行い、取得を推奨する。】

目標②：専門業務型裁量労働制並びに1年単位変形労働時間制を有効に活用し、総労働時間を1820時間以下への縮減を目指す。

＜対策＞

令和7年4月～

- 所属単位の業務量見直し、事務効率化・機構改革等の検討。

令和7年8月～

- SD研修等で教職員の意識改革を行うとともに各所属の改善計画を策定。

目標③：各所属で、年次有給休暇の取得率50%以上を目指す。

＜対策＞

令和7年4月～

- 年次有給休暇の取得状況の把握及び現状周知
時間単位の年次有給休暇制度を導入し、柔軟な働き方を支援する。

令和7年6月～

- 個人単位の計画年休を策定。

令和7年8月～

- 管理職が、所属職員の年休取得状況を把握(年3回)し、取得を促す。

女性活躍推進法に基づく情報公表

1.採用した労働者に占める女性労働者の割合

採用教職員に占める女性の割合：40%（令和7年度実績）

		職 員	教 員	合 計
女性の採用者	a	5	3	8
全教職員採用者	b	10	10	20
採用者に占める女性教職員の割合	a/b	50.0	30.0	40.0

2.男女の平均継続勤務年数の差異

男性： 11.74 年、女性： 11.16 年、差異： 0.58 年 （令和 7 年 3 月 31 日時点）

3.管理職に占める女性労働者の割合

36.0 % （令和 7 年 4 月 1 日時点）

	本部	大学		高校		認定こども園	合計
	職員	教員	職員	教員	職員	教員	
女性 a	1	2	4	0	1	1	9
男性	2	7	2	4	1	0	16
全体 b	3	9	6	4	2	1	25
a/b	33.3	22.2	66.6	0.0	50.0	100.0	36.0