

女性活躍推進法

学校法人健康科学大学 行動計画

令和 4年 2月 1日

当学校法人は女性活躍推進法に基づき、女性職員が就業を継続し活躍できる雇用環境の整備及び職員に働きがいのある職場環境を構築するため、次の計画を策定する。

1. 計画期間

令和4（2022）年4月1日～令和9（2027）年3月31日までの5年間

2. 当学校法人の課題

- ・比較的女性比率の高い中、職員全体の管理職に占める女性の割合は25.6%（令和3（2021）年8月1日時点）であるが、事務職員に限ると7.1%（同）と極端に少ない。
- ・女性職員の勤続年数が、男性職員に比して短い。

3. 目 標

- ① 管理職に占める女性割合を30%以上とする。
- ② 事務職員の管理職前段階である係長及び主任の割合が、男性職員40.7%、女性職員11.5%と女性職員の割合が低いいため、女性の割合を15%以上とする。
- ③ 子育て期の雇用環境を整備し、女性職員の継続就業につなげるとともに、男性職員の積極的な育児参加を促進する。

4. 取り組み

令和4（2022）年度～

- ① 人事面接時にキャリア形成に関する本人の要望を聴取し、キャリアアップ研修制度を構築する。
- ② 女性の育児休業取得率は100%であり、これを継続させるとともに育児休業前後及び育児休業期間の職員に対するフォローアップ等を充実させ、安心して育児休業期間を過ごせるよう配慮し、育児休業後の円滑な職場復帰を支援する。
- ③ 職員が育児・介護休業等を活用促進するための支援制度の浸透を図り、管理職を含め職場全体の育児・介護に関する意識啓発を行い、特に男性の育児参加への重要性の認識を高める。

令和5（2023）年度以降

- ④ 人事評価、人事面接の結果から管理職候補となる事務職員を性別に関わらず選抜し、研修会等により管理職を目指す意識を高める。