

学校法人稲置学園 行動計画

男女の区別なく互いに人権を尊重し、仕事と生活の調和を図りつつ、すべての教職員が能力を十分に発揮できる雇用環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間 平成28年4月1日～平成30年3月31日

2. 本学園の課題

- (1) 採用及び勤務年数の男女比に大きな差はないが、管理職に占める女性比率が低い。
- (2) 女性管理職に対する意識が低く、管理職を目指す女性が少ない。

3. 目標

管理職の女性比率を10%以上にするとともに、男女共同参画を推進できる体制をつくる。

4. 取組内容と実施時期

取組1：男女ともに職場でも家庭でも貢献することの重要性を認識するための啓発活動や職員の意識改革を行うとともに、全職員を対象とした職員研修を実施するなど、キャリア形成の促進を図る。

- 平成28年4月～ 管理職をはじめ全教職員に対し、ライフワークバランスや女性活躍推進にかかる意識啓発・周知を図る。
- 平成28年6月～ 職員研修の企画・立案。
- 平成28年10月～ 職員研修の実施。事後に報告書、アンケート等を実施。
- 平成28年11月～ アンケート等の結果を踏まえ、研修内容の見直しを行う。
- 平成29年4月～ 新たな職員研修の企画・立案・実施。

取組2：女性の管理職登用を推進するため、管理職による女性部下（男性も含む）へのヒアリングを実施し、仕事に対する意識調査や管理職登用における問題点を洗い出し、改善を図る。

- 平成28年10月～ ヒアリングの実施。
- 平成28年11月～ 問題点等の洗い出し、検証。
- 平成29年4月～ 改善に向け、取り組む。

取組3：柔軟な働き方に対応した諸制度の充実と育児・介護休業等の取得後の復職支援や処遇改善を図る。

- 平成28年4月～ 管理職をはじめ全教職員に対し、ライフワークバランスや女性活躍推進にかかる意識啓発・周知を図る。（再掲）併せて、諸制度の周知を図る。
- 平成28年7月～ 諸制度の充実や処遇改善のための方策の検討。
- 平成29年4月～ 改善に向け、取り組む。