

2024年 4月 1日

学校法人広島女学院 行動計画

職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 2024年 4月 1日 ～ 2027年 3月 31日

2 内 容

目標1：男性の育児休業取得を促進するための措置を実施する

<対策>

- 2024年 4月～ 産後パパ育休制度等の制度内容、取得方法に関する周知徹底
- 2024年 10月～ 育休取得経験者へのアンケート調査による課題特定
- 2025年 4月～ 課題に対する具体的施策の検討
- 2026年 4月～ 育休取得を希望する社員に対する、上司・同僚からの理解と協力を得るための研修等の実施

目標2：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、所定外労働時間の20%削減を目指す

<対策>

- 2024年 4月～ 所定外労働時間の推移分析
- 2024年 10月～ 業務効率の改善のため、各部署における所定外労働の原因分析
- 2025年 4月～ 業務プロセスの見直し及びアウトソーシング・ITツール導入検討
- 2026年 4月～ 意識改革、ITツール活用、業務標準化のためのマニュアル作成等の研修実施

2024 年 4 月 1 日

学校法人広島女学院 行動計画

女性が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 2024 年 4 月 1 日 ～ 2027 年 3 月 31 日

2 目標と取組内容・実施時期

目標 1：管理職（課長級以上）に占める女性割合の 50%以上を安定化させる

<取組内容・実施時期>

- 2024 年 4 月～ 管理職を対象に女性活躍に関する意見交換及び、従業員を対象としたアンケート調査による課題把握
- 2025 年 4 月～ 課題解決のための制度検討
- 2026 年 4 月～ 制度制定のための研修実施

定期的な状況管理行う

- 2025 年 3 月 女性管理職比率の状況管理と次年度目標値設定
- 2026 年 3 月 女性管理職比率の状況管理と次年度目標値設定
- 2027 年 3 月 女性管理職比率の状況管理と次年度目標値設定

目標 2：社員のワーク・ライフ・バランスを確保するため、所定外労働時間の 20%削減を目指す

<取組内容・実施時期>

- 2024 年 4 月～ 所定外労働時間の推移分析
- 2024 年 10 月～ 業務効率の改善のため、各部署における所定外労働の原因分析
- 2025 年 4 月～ 業務プロセスの見直し及びアウトソーシング・IT ツール導入検討
- 2026 年 4 月～ 意識改革、IT ツール活用、業務標準化のためのマニュアル作成等の研修実施

(女性活躍推進法)

女性の活躍に関する情報公表

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

管理職に占める女性労働者の割合	60.6% (20人) ※管理職全体(男女計) 33人
-----------------	--------------------------------

2023. 3. 31 現在

男女の賃金の差異	区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
	全労働者	79.4%
	正規雇用労働者	96.1%
	非正規雇用労働者	108.1%

付記事項

- ・対象期間：2022年度(2022年4月1日～2023年3月31日)
- ・正規雇用労働者：専任教職員・特任教職員
- ・非正規雇用労働者：非常勤教職員・常勤嘱託職員・パート・アルバイト
- ・賃金：給与(賃金および期末・勤勉手当)の総支給額で退職金を除く

職業生活と家庭生活との両立

男女の平均継続年数の差異 (対象：期間の定めのない労働者)	男性	12.3年
	女性	15.2年

2023. 3. 31 現在