

一般事業主行動計画（次世代法・女性活躍推進法）

男女ともにすべての職員がその能力を十分に発揮し、仕事と子育ての両立を図ることができる働きやすい職場環境を整えるため、次のように一般事業主行動計画を策定する。

1. 計画期間 令和5年4月1日～令和9年3月31日（4年間）

2. 目標と実施時期・取組内容

《次世代育成支援対策の目標・取組》

目標1：育児休業諸制度の推進を図る

（実施時期・取組内容）

令和5年4月～

- ・改正育児・介護休業法に基づき、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備を行う。
- ・男性教職員の育児休業及び休暇取得促進を図る。

目標2：仕事と子育ての両立を図ることができる職場環境を整える

（実施時期・取組内容）

令和5年4月～

- ・「年次有給休暇取得計画表」や「年次有給休暇取得管理簿」による有給休暇取得状況の管理を引き続き行う。
- ・リフレッシュ休暇やバースデー休暇等の更なる奨励策を検討する。
- ・毎週水曜日の「ノー残業デー」の実施を促すとともに、就業時間に対する意識啓発に努める。

《女性活躍推進の目標・取組》

目標3：管理職に占める女性管理職の割合を35%以上にする

（実施時期・取組内容）

令和5年4月～

- ・研修の実施など教職員のキャリア支援を促進する。
- ・男女ともにその能力を十分に発揮できるような積極的な人事配置を行う。
- ・パート職員も含めた非正規職員の正規職員への登用機会を確保する。

◆女性の活躍に関する情報の公表について◆

1. 労働者に占める女性労働者の割合

	区 分	女性労働者の割合
常 勤	大学・短大教員	54.5%
	中学・高校教員	39.5%
	こども園教員	95.7%
	事務職員	66.3%
	常勤合計	60.7%
非常勤	臨時・パート職員	90.9%
全労働者合計		65.6%

2. 管理職に占める女性労働者の割合（令和8年4月1日現在） 38.9%

3. 男女間賃金の差異（女性労働者の賃金の平均／男性労働者の賃金の平均）

全労働者	正規	非正規
71.5%	83.7%	76.1%

対象事業年度：令和7年4月1日～令和8年3月31日

（注意・説明）

- ・全労働者：常勤教職員（期間の定めのある労働者を含む）および臨時・パート職員
- ・正規労働者：常勤教職員（期間の定めのある労働者を含む）
- ・非正規労働者：臨時・パート職員
- ・令和8年4月1日時点在職者の令和7年度の賃金実績より算出
（短時間勤務労働者および対象期間中に1ヶ月以上休業した者、年度途中入職者を除く）
- ・本学では常勤教職員における若年層の女性労働者の割合が多く、男性では「30代以下の常勤教職員」と「40代以上の常勤教職員」の人員数比率が約1：5であるのに対し、女性では「30代以下の常勤教職員」と「40代以上の常勤教職員」の人員数比率が約1：1となっている。
- ・本学では若年層の女性を積極的に採用しており、30代以下の女性労働者の割合が多いため、相対的に賃金水準が高い40代以上の労働者の割合が多い男性労働者の平均賃金と女性労働者の平均賃金との間に差異が生じている。