

## 学校法人関西学院 行動計画について

### 1. 女性活躍推進法に基づく行動計画について

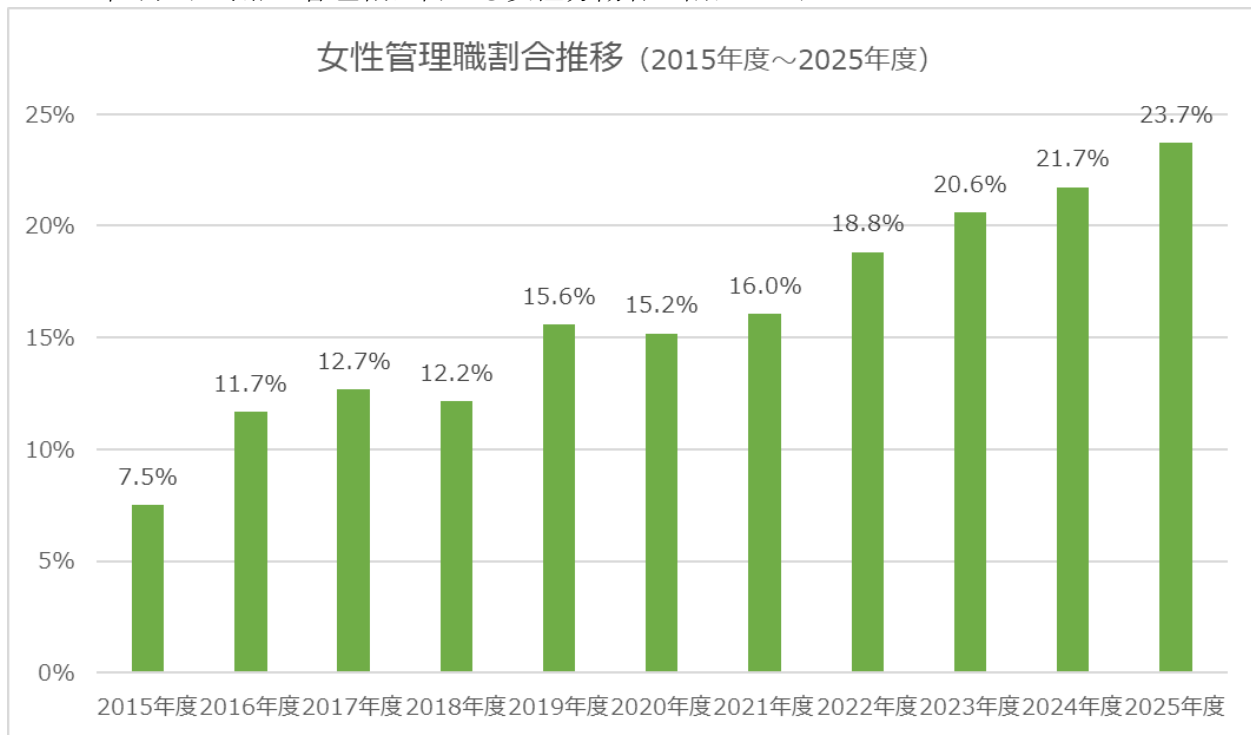
「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（以下、「女性活躍推進法」）」において、常時雇用する従業員が301人以上の事業主は、女性の活躍に関する状況を把握し、必要な環境を整備するための行動計画を策定し、従業員への周知、労働局への届出を行うことが義務付けられています。現行、第1期行動計画（2016年4月1日～2026年3月31日）の目標に対して以下のとおり達成見込みであることから、第1期行動計画の期間を2025年3月31日までに期間変更（前倒し）し、以下のとおり「次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を策定し、目標の実現を推進していきます。

#### 女性活躍推進法 第1期行動計画の取組状況

◆第1期行動計画の目標（計画期間2016年4月1日～2025年3月31日）  
専任職員における管理職に占める女性割合を20%以上にする。

◆第1期行動計画の取組状況

- ・2025年4月1日時点の管理職に占める女性労働者の割合は23.7%



- ・次期管理職候補者対象のマネジメントスキル向上を目的としたキャリア研修を2016年より検討、実施。

## 2. 次世代育成支援対策法に基づく行動計画について

「次世代育成支援対策推進法」において、常時雇用する従業員が101人以上の事業主は、従業員が仕事と子育ての両立を図れるよう必要な雇用環境を整備するための行動計画を策定し、従業員への周知、労働局への届出を行うことが義務付けられています。

関西学院では、教職員の職業生活と家庭生活の両立支援を推進し、その能力を十分に発揮できる働きやすい雇用環境を整備するために、第1期（2005年7月1日～2010年3月31日）、第2期（2009年4月1日～2014年3月31日）、第3期（2014年4月1日～2019年3月31日）、第4期（2019年4月1日～2022年3月31日）、第5期（2022年4月1日～）にわたり行動計画を策定し、その目標の実現に積極的に取り組み、2019年7月16日付で近畿地方の学校法人としては初めてとなる「くるみん認定」、2022年10月28日付で、2回目の「くるみん認定」を受けました。

現行、第5期行動計画（2022年3月9日策定／2022年3月14日公表）の目標に対し以下のとおり達成見込みであることから、行動計画の期間を2025年3月31日までに期間変更（前倒し）し、2025年度に再度の「くるみん認定」を目指します。また、第5期期間変更に伴い、以下のとおり「次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画」を2025年3月3日に策定しました（公表日は2025年4月1日）。今後も目標の実現を推進していきます。

### 第5期行動計画の取組状況

#### ◆第5期行動計画の目標（計画期間2022年4月1日～2025年3月31日）

目標1：子供を育てる教職員が安心して働くことのできる環境整備

※計画期間内に以下のいずれかの基準を達成する

（1）男性の育児休業等の取得率を10%以上とする

（2）男性の育児休業等の取得者数を6名以上とする

目標2：働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備を行う

2026年度までにペーパーレスの推進による会議、業務の見直しを行う

目標3：毎年、従業員の仕事と子育ての両立支援制度の利用状況（例：ピンチヒッター制度等）、両立支援のための取組の成果等を把握し、改善点がないか検討する。

#### ◆第5期行動計画の取組状況

- ・男性の育児休業は、行動計画期間（2022年度～2024年度末）通算実績で20名（25.3.31時点）26.7%（提出時の最新状況）が取得。
- ・男性向けの育児休業取得促進支援パンフレットを作成し、男性育休取得者による育休取得促進セミナーを実施した。
- ・働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備として、業務の効率化の1つの施策として理事会のペーパーレス化を推進した。
- ・仕事と子育ての両立支援制度の利用状況を確認し、職員が主体となり育児支援制度検討WGを立ち上げ、アンケートを実施。挙げられた課題をふまえて、時短補助者の配置を行った。
- ・女性活躍および育児との両立モデルケースとしての職員が登壇し、自分の経験を話す機会等を設けた。

# 次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく 一般事業主行動計画（第6期）

次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画について、以下のとおりダイバーシティ推進本部会議で行動計画を策定し、兵庫労働局とも協議を行い立案しました。

## 1. 行動計画の期間

（1）計画期間 2025年4月1日 ～ 2030年3月31日までの5年間

（2）計画の見直し

行動計画は、期間中における人事制度の改正、教職員からの要望等に応じ変更できるものとする。

## 2. 行動計画の目標および対策

目標1. 専任教職員の管理職に占める女性割合を25%以上にする。

＜対策＞

定期的な労働者（仕事のやりがい等に関するもの）の意識調査の実施と改善策の実行  
専任教職員が、意思決定の場に参加しやすいように各部署で開催される会議のスリム化

目標2. 仕事と不妊治療の両立を支援するため、次のような取組みを実施する。

＜対策＞

- ・不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に向けて課題を整理する。
- ・不妊治療と仕事の両立に関する研修または理解を促進するための取組みを行う。

目標3. 仕事と育児の両立を積極的に支援し、男性の育児休業の取得率を30%とする  
男性の育児休業取得が中・長期で取得できるような取組みを実施する。

＜対策＞

- ・育児休業に関する相談窓口の設置、特に男性取得者への働きかけを行う
- ・育児休業取得日数が中・長期の男性取得者のインタビュー等を定期的に公表する
- ・育児に関する制度（時短・制限）の対象年齢の引き上げおよび支援制度の整備
- ・育児／介護等の時間制約を有する労働者同士のネットワーク化による具体的ノウハウの共有

目標4. 働き方改革と意識改革を強化するとともに、性別にとらわれず個性と能力が発揮できる  
インクルーシブな職場環境を実現する。

＜インクルーシブな職場環境の対策＞

現状の意識調査を行い、必要な施策を検討する／合理的配慮の相談窓口の設置

＜働き方改革の対策＞

- ・残業が一定時間数を超える場合に本人と上司への通知およびヒアリングの実施
- ・生産性の高い労働者の具体的業務手法の共有

目標5. 次世代育成を担う教職員が積極的にキャリア形成を進めていくことができる環境整備  
（女性同士のネットワークづくりのための交流機会のサポート）

＜対策＞

- ・キャリアイメージの形成を支援するための情報交換会や研修の実施（年1回以上）
- ・職場優先意識や固定的な性別役割分担意識を是正するためのセミナーの開催（年1回）

以上