

次世代育成支援対策推進法に基づく 関西学院の行動計画について

「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～2024 年 3 月 31 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」を受けました。

現行、第 4 期行動計画の目標に対し以下のとおり達成見込みであることから、第 4 期行動計画の期間を 2022 年 3 月 31 日までに期間変更（前倒し）し、2022 年度に再度の「くるみん認定」を目指します。また、第 4 期期間変更に伴い、以下の第 5 期行動計画を策定し、目標の実現を推進していきます。行動計画の計画期間終了後には、行動計画達成の上、都道府県労働局長のくるみん認定を受けられるよう引き続き取り組みたいと考えています。

第 4 期行動計画の取組状況

◆ 第 4 期行動計画の目標

【目標 1】 男性教職員の育児参加や育児制度利用の促進

計画期間内に以下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 7%以上とする
- (2) 男性の育児休業等の取得者数を 5 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

- ・所定外労働の削減のための措置を実施する（17 時以降の会議時間変更）
- ・職員対象のエンゲージメント向上を目指す（エンゲージメント調査を実施し労働条件の検討資料とする）

◆ 第 4 期行動計画の取組状況

- ・男性の育児休業は、行動計画期間（2019 年度～2021 年 2 月末時点）通算実績で 9 名／14%が取得。
- ・所定外労働の削減のための措置として、17 時以降に開催される会議の開始時間を変更し、大学および法人で行われる主要な 10 の会議の開始時間が 15 時頃となり、所定外労働の削減につながりました。
- ・エンゲージメント調査結果を利用した管理職位を対象としたワークショップを毎年実施しています。
また、調査結果をもとに各部署を訪問し、部課における課題のヒアリングを行いました。

関西学院の行動計画 第5期行動計画

第4期の行動計画をふまえ、第5期行動計画について、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 2022年4月1日～2026年3月31日までの4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：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

<対策>

- ・2026年度までに男性の育児休業取得を促進するための啓発パンフレットの作成
- ・出産後も働き続けるキャリアイメージの形成を支援するための研修や、取得者との交流会を開催

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

◆ペーパーレスの推進による会議開催方法、業務の見直しを行う

<対策>

- ・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。

<対策>

- ・各年 3月までに ダイバーシティ推進本部会議にてピンチヒッター制度や保育園の利用状況、取組の成果について現状を把握
- ・各年 3月までに ダイバーシティ推進本部会議にて問題点や改善点の有無について検討
(問題点があった場合) ダイバーシティ推進本部会議で改善のための取組を検討、必要に応じて実施する

以上