

学校法人京都女子学園 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

I 計画期間

令和 6 年 4 月 1 日から令和 9 年 3 月 31 日まで

II 本学園の課題

本学園における女性の活躍に関する課題分析を行った結果、令和 4 年度において学園全体で採用した職員に占める女性の比率は高く、男女の平均継続勤務年数に特段の差は見られなかった。また、管理職に占める女性労働者の割合においても、令和 5 年度で 35.0%であり、政府が推進する女性管理職の割合 30%を達成している。しかし、大学教員の採用において女性比率が低い状況 (22.2%) にあり、また事務職員に関して女性の平均継続勤務年数が男性の半分しかなく、この二点を課題として是正に取り組むものとした。

具体的な数値目標としては、大学教員の採用者における女性の比率を 30%以上とし、事務職員の平均継続勤務年数の男女差を 5 年以下とすることを目標に設定する。また女性管理職の割合については、引き続き 30%以上とする。

III 目標と取組内容・実施時期

目標 1（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

大学教員全体の女性割合は 40%を越えている状況にあるが、30%を下回る学科については、大学教員の採用者に占める女性割合を 30%以上に設定し、女性が活躍できる職場であることを積極的に広報するとともに、採用候補者の業績等が同等の場合であれば、女性を優先する方針として女性教員の採用に努める

<実施時期・取組内容>

- 令和 6 年 4 月 大学教員採用計画・募集広報の見直し。学部・学科への共有。
- 令和 6 年 5 月～12 月
募集・採用手続きの推進。
- 令和 7 年 4 月 令和 6 年度中の採用手続き結果を確認し、目標に未達の場合は再度学部・学科への共有を行う。
- 令和 7 年 5 月～12 月
募集・採用手続きの推進。
- 令和 8 年 4 月 令和 7 年度中の採用手続き結果を確認し、目標に未達の場合は再度学部・学科への共有を行う。
- 令和 8 年 5 月～12 月
募集・採用手続きの推進。
- 令和 8 年 12 月 令和 8 年中の採用結果を踏まえ、目標 2 の達成状況を確認する。次期一般事業主行動計画の検討を行う。

目標 2（職業生活と家庭生活との両立に関する目標）

事務職員に関する男女の平均継続勤務年数の差異を 5 年以下とできるように、無期雇用事務職員の増員に努めるとともに、一般職から総合職への転換も毎年一定数行うこととし、定期的に女性職員のキャリアプランの確認に努め、働き方のミスマッチを回避する

<実施時期・取組内容>

- 令和 6 年 4 月 無期雇用事務職員の増員や一般職から総合職へのプロモート計画を含

む事務職員採用計画の見直しを行う。

- 令和 6 年 6 月 人事異動に先立ち、女性プロモート候補者のキャリアプランの確認を行う。
- 令和 6 年 10 月 無期雇用事務職員の期中採用を行う。
- 令和 7 年 3 月 人事異動に先立ち、女性プロモート候補者のキャリアプランの確認を行う。
- 令和 7 年 4 月 無期雇用事務職員の増員、一般職から総合職へのプロモートを行う。

目標 3（職業生活に関する機会の提供に関する目標）

管理職（課長級以上）に占める女性割合 30%以上を維持・継続し、管理職に次ぐポストへの女性人材の配置に努めるとともに、事務職員については管理職候補者を対象とする研修に取り組む

<実施時期・取組内容>

- 令和 6 年 4 月 事務職員研修プログラムの検討。
 - 平成 6 年 5 月～12 月
階級ごとの事務職員研修実施。研修ごとにアンケートを実施。
 - 令和 6 年 12 月 アンケート等の結果を踏まえ、次年度研修内容の見直し。
 - 令和 7 年 4 月 事務職員研修プログラム（2 年目）の確定。
 - 令和 7 年 5 月～12 月
階級ごとの事務職員研修（2 年目）実施。研修ごとにアンケートを実施。
 - 令和 7 年 12 月 アンケート等の結果を踏まえ、次年度研修内容の見直し。
 - 令和 8 年 4 月 事務職員研修プログラム（3 年目）の確定。
 - 令和 8 年 5 月～12 月
階級ごとの事務職員研修（3 年目）実施。研修ごとにアンケートを実施。
 - 令和 8 年 12 月 アンケート等の結果を踏まえ、次年度研修内容の見直し。
- 目標 3 の達成状況を確認確認し、次期一般事業主行動計画の検討を行う。

以 上