

## 学校法人聖心女子学院 一般事業主行動計画

教職員全員が働きやすい環境で仕事と子育てを両立させることができ、そしてこれまで以上に女性が活躍できる環境の整備を目指し、全ての職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、「次世代育成支援対策推進法」(以下、「次世代法」)及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」(以下、「女性活躍法」)に基づき次のように一般事業主行動計画を策定する。

### 記

**1. 計画期間** 2026年4月1日～2030年3月31日までの4年間

### 2. 本学院の現状・課題

- ①職員全体のうち、女性が占める割合は比較的高い。同じく管理職及び、役員に占める女性の割合は比較的高い水準にある。
- ②超過勤務時間について、職種や特定個人に超過勤務が集中する等様々な要因により、全体として継続した超過勤務時間減少に向けて体系的な取り組みができていない。
- ③働き方改革・ワーク・ライフ・バランスへの取り組みとして、新制度の設計や周知など環境整備が遅れている。

### 3. 目標

- (1) 全職員に占める女性の割合については過半数を超える高い水準を維持する <女性活躍法>
- (2) 課長職及び役員に占める女性の割合 50%以上の維持 <女性活躍法>
- (3) 時間外勤務削減(10%削減)に向け、業務の効率化・削減を行う <女性活躍法> <次世代法>
- (4) 育児休業制度の取得(70%達成)の推進及び復帰しやすい環境の整備 <女性活躍法> <次世代法>

### 4. 取組内容・時期

- (1) 全職員に占める女性の割合については過半数を超える高い水準を維持する

時期：内容

2026年4月～：法人本部による人事計画・人事政策の目標策定。

2027年4月～：姉妹校間との間で目標の共有を図り、実態的な採用活動に落とし込んでいく。

2028年4月～：職員公募時に「女性受入方針」等を明示し、積極的な採用に努める。

2028年9月～：研修等を通じ、女性が働きやすい職場風土醸成を進める。

(2) 課長職及び役員に占める女性の割合 50%以上の維持

時期：内容

- 2026 年 9 月～：管理職としてのマネジメント能力を伸ばすべく、外部、内部による管理職研修などを強化する。また、管理職の前段階である主任職においてもマネジメントを意識できる機会を作る。
- 2027 年 5 月～：部門ごとの女性教職員の配置状況や登用状況をモニタリングのうえ、個別育成計画等の策定を行い、管理職登用への働きかけを推進する施策を実施する。
- 2028 年 4 月～：育児・介護等のライフイベントと両立ができるよう管理職業務に集中できる環境の整備。

(3) 時間外勤務削減(10%削減)に向け、業務の効率化・削減を行う

時期：内容

- 2026 年 4 月～：法人本部より、規程等の改正を行い、環境の整備を図る。
- 2026 年 9 月～：各姉妹校にて連携を通じて業務分掌・所掌業務並びに各種権限の実態を把握し、時間外の要因について検討を行う。
- 2027 年 6 月～：各姉妹校に衛生委員会とも連携し、長時間労働に従事している職員の状況を把握する。
- 2028 年 4 月～：ペーパーレス化、電子印などの導入を進め、事務手続きの業務効率化・削減を進める。  
：などの関する具体的な指針などを公開し、意識の醸成を行う。
- 2030 年 3 月：上記の取り組みを通じ、各部門の年間時間外勤務時間の 10%削減達成を目指す。

(4) 育児休業制度の取得(70%達成)の推進及び復帰しやすい環境の整備

時期：内容

- 2026 年 4 月～：取得率向上へむけた学院全体に向けて育児休業の制度周知を行う。
- 2026 年 10 月：人事・労務担当者研修を実施し、制度の周知、浸透に向けて活動を実施する。
- 2027 年 8 月～：管理職者への研修を実施し、取得希望者への理解を深め、申請しやすい職場風土を整える。
- 2028 年 4 月～：業務を代替する職員に対する心身の健康への配慮など、休業を取得しやすい環境を醸成するための補助制度について検討する。
- 2030 年 3 月：上記の取り組みを通じ、特に男性の育児休業等取得率 70%の達成を目指す。

以上