

平成28年3月1日

学校法人 千葉敬愛学園 行動計画

(「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画)

女性が管理職、役員候補として活躍できる体制整備、組織風土を醸成するため、次のように行動計画を策定する。

1.計画期間 平成28年4月1日 ～ 平成33年3月31日 (5ヶ年)

2.本学園の課題

課題1：給与等待遇面や労働時間、職責等で男女の差異は見られないが、管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：従来の昇進・昇格は、上長乃至所属長の判断に拠るところが大きい。
人事評価による公平・公正な昇進・昇格システムの確立が必要である。

課題3：教職員が主体的に業務に取り組み、男女共に昇進意欲や貢献意欲を掻き立てられる取り組みが不足している。

3.目標

管理職に占める女性の割合を30%以上とする。

(※女性教職員の役員登用・・・現状はゼロであるが、当計画期間中の女性の管理職登用の進捗状況を評価・検証後に検討課題とする。)

4.取り組み内容と実施時期

**取組1：公正公平な人事評価制度を導入する。
～適正な人事査定に基づく男女間で差異のない昇進・昇格制度の構築～**

- ◆平成28年4月～ 【教員】他校事例等の情報収集を行い、人事評価の制度設計を行う。
- 【職員】定性定量的な査定を行う人事評価制度を導入する。

- ◆平成30年4月～ 【教員】 人事評価制度の試験運用を開始する。
【職員】 2年間の人事評価運用状況を検証し、課題の抽出、検討を行う。
- ◆平成31年4月～ 【教員】 試験運用の状況を検証し、課題の抽出、検討を行う。
【職員】 課題をクリアするための方策を人事評価制度に反映する。
- ◆平成32年4月～ 【教員】 改善後の人事評価制度を本格的に運用し、
【職員】 公平な査定結果を昇進・昇格に反映させる。

**取組2：男女間で差異のない、キャリア形成を支援する取り組みを行う。
～男女共に幹部任用へのインセンティブを高めることができる人事政策～**

- ◆平成28年9月～ 管理職養成のための研修プログラムを設計する。
- ◆平成29年7月～9月 管理職育成のための参加型ワークシート形式によるキャリア研修を実施する。(以後 2年毎に実施)
- ◆平成31年4月～ 幹部を目指すインセンティブを高めるための人事政策(公平な人事査定に基づく昇進・昇格、及び適性、希望、スキルを考慮した異動等)を実施する。
- ◆平成33年3月 上記人事諸施策により教職員のキャリア形成意欲が高まったかアンケートを行い、効果を確認する。

取組3：現場の上司の意識改革 ～女性管理職候補を育成するための意識づけ～

- ◆平成28年～ 組織全体に対する取組2の意識浸透期間とする。
- ◆平成29年8月 管理職研修(1回目)を実施する。
[研修内容]
女性管理職候補育成のための上司の意識啓発
- ◆平成30年8月 管理職研修(2回目)を実施する。
[研修内容]
女性管理職候補育成のためのOJTの進め方について
- ◆平成31年以降も上記内容の管理職研修を継続し、管理職への意識付けを徹底する。