

令和3年3月26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)

女性が管理職に昇進・昇格して、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： 令和3年4月1日 ～ 令和8年3月31日

2. 本学園の課題

課題1：採用や継続勤続年数、労働時間、人事制度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：管理職への登用は、上長や所属長の判断に拠るところが大きいが、積極的な登用に向けた人事評価システムの確立が必要である。

課題3：主体的に業務に取り組みつつ、昇進意欲や貢献意欲を掻き立てられる取り組みが乏しいことから、選抜研修等の教育訓練の機会提供について計画的に進めることが必要である。

3. 目標

目標1：管理職に占める女性教職員の割合を30%以上にする。

目標2：一般職のキャリアアップに向けた研修の受講率を男女ともに80%以上にする。

4. 取り組み内容と実施時期

取組1：積極的な登用を実現しうる人事評価制度を構築する。

～適正な人事評価に基づく男女間で差異のない昇進・昇格制度の構築～

- ◆令和3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】過去5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。
- ◆令和5年4月～
【教員】人事評価制度の試験運用を開始する。
【職員】男女公正な昇進・昇格基準が担保されているのか検証し、必要に応じて基準の見直しを行う。
- ◆令和6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】意欲と能力のある候補者の選定を行い、選抜した人材を所属長及び人事考課者と連携し、積極的な登用に向けた働きかけを実施する。
- ◆令和7年4月～
【教員】改善後の人事評価制度を本格的に運用し、公平な査定結果を昇進・昇格に反映させる。
【職員】新任の管理職に対する役員等によるヒアリングや、メンタリングを実施する。

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。

～男女共に管理職登用へのインセンティブを高めうる人材施策～

- ◆令和3年4月～ 管理職養成のための研修プログラムを設計する。
- ◆令和3年7月 管理職育成のための研修プログラムを実施する。
～9月 (以後 2年毎に実施)
- ◆令和4年4月～ 一般職における部門別の男女別配置割合等を踏まえ、多様な職務経験を付与しうる人事異動を検討する。
- ◆令和5年4月～ 全部門への女性教職員の配置拡大を目指し、多様な職務経験を付与しうる人事異動を実施する。
- ◆令和7年4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。