

令和8年3月27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)

男女ともに全職員がますます活躍できる職場となるよう次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間

令和8年4月1日 ～ 令和13年3月31日

2. 本学園の課題

課題1：採用や勤続年数、労働時間等、勤務状況について大きな男女差は見られないが、管理職に占める女性の割合が低い。

課題2：管理職登用について上長や所属長の判断に拠るところが大きく、女性職員の積極的な登用に向けた人事評価制度のシステムがない。

課題3：主体的に業務に取り組み、昇進意欲や貢献意欲を喚起するような取り組みが乏しく、体系的な育成体制が構築されていない。

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：業務・マネジメント能力のスキル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：管理職登用プロセスの透明化・明確化を推進し、次期管理職候補者の計画的育成を行う。

- ◆令和8年4月～ 人事規則に定める管理職に求める能力を確認、検討し、明確にする。人事評価制度における評価項目を見直す。次期管理職候補者をデータベース化し把握する。
- ◆令和9年4月～ 次期管理職候補者に対する選抜研修(マネジメント・労務管理・学校運営知識・業務改善)や管理職研修のプログラムを設計する。評価者研修を行う。
- ◆令和10年4月～ 登用プロセスを設計し、周知する。選抜研修を体系的に実施する。
- ◆令和11年4月～ 登用プロセスを試行運用し、改善検討する。
- ◆令和12年4月～ 数値目標(女性管理職比率の推移等)の達成状況を検証する。

取組2：職員個々の能力向上に資する機会を設け、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。

- ◆令和8年4月～ 業務スキル・マネジメントスキルを職種とキャリア段階で分類し、研修体系を設計する。
- ◆令和9年4月～ 福利厚生制度を活用した柔軟な受講スタイルの研修を展開する。必修とする研修を設定し、全体のスキルアップを図る。
- ◆令和10年4月～ 男女別の受講率をモニタリングし、差異があれば原因を分析し、改善を図る。
- ◆令和11年4月～ キャリア相談制度を整備し、キャリアの悩み、家庭事情や、昇任意欲等について相談体制を整える。
- ◆令和12年4月～ 計画期間の研修受講率について整理、検証し、差が生じた場合は原因を分析し、改善方法を検討、次期研修計画の策定につなげる。