

学校法人聖望学園

女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づく

## 一般事業主行動計画

学校法人聖望学園では、女性活躍推進法および次世代育成支援対策推進法に基づき、すべての教職員がその能力を十分に発揮できるよう、仕事と子育ての両立支援を推進するとともに、働きやすい雇用環境の整備を図ることを目的として、次のとおり一般事業主行動計画を策定する。

### 1. 計画期間

2026年3月23日～2031年3月22日（5年間）

### 2. 内容（女性活躍推進法・次世代育成支援対策推進法 計画項目）

#### 【目標1】

男性の育児休業取得率を60%以上とする（次世代育成支援対策推進法）

#### ■ 現状および課題

女性の育児休業取得率は過去数年間にわたり100%と高い水準にあるが、男性の育児休業取得は2025年度まではほとんどなく、職場風土・業務体制の面から、取得しやすい環境整備が十分とはいえない。

#### ■ 取組内容・実施時期

2026年4月～

男性教職員が育児休業を取得しにくい要因（業務配置、理解不足、代替要員確保など）について分析する。

2027年4月～

育児休業取得者へのヒアリングを実施し、取得に至った経緯・課題を整理する。

2028年4月～

全教職員を対象に育児休業意識調査アンケートを実施し、課題の把握および数値分析を行う。

2030年4月～

分析結果を踏まえ、取得促進に向けた制度・運用の改善、業務分担の見直し、管理職研修など、環境整備の具体化を検討・導入する。

## 【目標2】

全教職員の所定外労働時間を一人当たり月 12.5 時間以下 にする

### ■ 現状および課題

教育現場の多様な業務負担により所定外労働が発生しており、中学・高校教員には固定残業代として 12.5 時間分を設定しているものの、実労働時間がこれを超える教員が一部存在している。業務効率化と働き方改革の推進が求められる。

### ■ 取組内容・実施時期

2026 年 4 月～

所定外労働の発生要因（授業準備、行事、部活動、会議等）を分析し、改善に向けた課題を整理する。

2027 年 4 月～

所定外労働削減を目的とした研修を実施し、業務改善に向けた職員全体の意識醸成と具体策の検討を行う。

2028 年 4 月～

定時退社推進キャンペーンや教職員の働き方を見直す取組を行い、意識改革と組織的な短体制の構築を図る。

2029 年 4 月～

業務見直し（会議削減、ICT 活用、部活動指導体制改革等）を継続的に実施し、成果を維持しながら時間外労働の削減を進める。

## 【目標3】

管理職における女性教職員を 1 名以上 選任する（女性活躍推進法）

### ■ 現状および課題

2026 年 4 月時点で女性管理職はゼロであり、管理職層における女性活躍の推進が急務である。管理職候補者の育成および登用体制の整備が必要である。

### ■ 取組内容・実施時期

2026 年 4 月～

女性教職員を対象に、管理職への希望、キャリア意識、研修ニーズなどを把握する調査を実施する。

2027 年 4 月～

管理職に次ぐ役職（主任、主事、分掌責任者など）における女性の登用を積極的に進め、管理職候補となる人材層を拡大する。

以上