

働き方を改革し、男女共に働きやすい職場環境を目指すため、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日まで

2. 当面の課題 <事務部門>

- (1): 私学を取り巻く激動する環境変化への対応のため、時間外労働が長時間となるケースが目立っている。
- (2): 時間外労働の多い部署のかたよりが見られる。
- (3): 時間外労働において、特定の個人へのかたよりが見られる。
- (4): 女性管理職の割合が若干低い。

3. 目標 <事務部門>

目標① 時間外労働の全体的な削減と各個人の均等化を目指す。

また、職場と家庭の両方において、男女共に貢献できる職場風土を醸成する。

<取組内容・実施時期>

- ・平成28年4月～ 各部門の業務内容の見直しを行う。  
有給休暇の取得率を増加できるよう、啓発や告知を行っていく。  
また、家庭への寄り意識を高めていく。
- ・平成29年4月～ 事務職員全体の時間外労働への意識改革を図るため、研修、啓発等を実施していく。  
役職者の時間外労働への認識の均等化を図る。  
有給休暇の取得率の向上のため、役職者の意識向上を図る。
- ・平成30年4月～ 人件費、適正配置職員数の精査を行う。  
有給休暇の取得率を職員全体で95%を目指す。
- ・平成31年4月～ 特定の個人への業務集中を精査して各個人への均等化を目指す。
- ・平成32年4月～ 部門間の時間外労働のかたよりを是正する。  
時間外労働の全体的な削減を達成する。

目標② 女性が管理職として活躍できる職場風土の保持と、管理職に占める女性の割合40%を目指す。

<取組内容・実施時期>

- ・平成28年4月～ 管理職を目指そうとする意欲の醸成を図る。  
新規採用者における、女性の採用数を確保するため広報に努める。
- ・平成29年4月～ 管理職を目指す女性の管理職育成を目的とした研修等を実施する。  
新規採用者数における、女性と男性の均衡を保つ
- ・平成30年4月～ 事務部門の配置等精査を行い、適正な組織体系を再構築する。  
職員の各年齢層の分散状況の精査を行い、適宜、中途採用等も含めて組織を整備する。
- ・平成31年4月～ 評価基準等の再構築も検討する。
- ・平成32年4月～ 適宜、組織や制度等の全体的な調整を行い、数値の達成を図る。

以上