学校法人関西金光学園 行動計画

（次世代法関係）

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい環境をつくることによって、全ての教職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

１　計画期間　令和２年４月１日 ～ 令和８年３月３１日

２　内　　容

目標１：子どもが生まれる際の父親の休暇の取得の促進を図る。

【対策】　「パパ・ママ育休プラス」や「出生時育児休業」の制度について周知する。

目標２：育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備を図る。

【対策】　育児休業期間中の代替要員として、育休代替常勤講師や非常勤教職員等を活用する。

目標３：子どもの看護のための休暇について、これを有給とし、かつ、いわゆる中抜けによる利用ができるようにすること等より、より利用しやすい制度とする。

【対策】　教職員の子の症状や教職員の勤務の状況等が様々であることに対応し、「子の看護休暇」について、これを有給とし、かつ、いわゆる中抜けによる利用ができるようにすること等より、より利用しやすい制度とする。

以上

学校法人関西金光学園 行動計画
（女性活躍推進法関係）

女性教職員を増やし、女性が活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

１　計画期間　　令和２年４月１日 ～ 令和８年３月３１日

２　目標と取組内容・実施時期

（１）　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

目標：管理的地位にある労働者に占める女性労働者の割合を２７％以上にする。

＜取組内容・実施時期＞

○　令和２年４月～　職階にかかわらない女性教職員同士の交流機会を引き続き設定し、女性のキャリア意識や能力の底上げを図る研修を定期的に行う。

（２）　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

目標：法を上回る両立支援制度を２つ以上設ける。

＜取組内容・実施時期＞

○　令和２年４月～　「子の看護休暇」及び「介護休暇」について、これを有給とし、かつ、いわゆる中抜けによる利用ができるようにすること等より、より利用しやすい制度とする。

以上

◇　女性の活躍に関する情報公表　◇

A　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供

○係長級にある者に占める女性労働者の割合

４０．０％

○男女の賃金の差異

【学園全体】

区　分	男女の賃金の差異 （男性の賃金に対する女性の賃金の割合）
全労働者	８６．５％
正規雇用労働者	８６．０％
非正規雇用労働者	９８．１％

（小数点第２位を四捨五入し、小数点第１位まで表示）

対象期間：令和４年度（令和４年４月１日から令和５年３月３１日まで）

賃金の範囲：退職手当、通勤手当は除く。

正規雇用労働者：期間の定めがないフルタイム労働者。
（専任教職員・準専任教職員）

非正規雇用労働者：正規雇用労働者以外の労働者で派遣労働者は除く。
（期限付常勤教職員・期限付非常勤教職員・無期雇用非常勤教職員）

B　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備

男女の平均継続勤務年数の差異

男性　：　１６．４年

女性　：　１３．７年　　（８３．７％）

（令和５年６月１日現在）