

学校法人日本赤十字学園行動計画（第2期）

本学園では、女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次の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 当学園の課題

- 課題1 教育職の女性の割合は高く、男女の勤続勤務年数にも大差はみられないが、事務系管理職及び管理職手前の階級職において、女性の割合が低い大学がある。
- 課題2 管理職の有給休暇取得率が低い大学があるので、全職員が仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境を整える必要がある。

3. 目標と取組内容・実施時期

目標1：事務系管理職（課長級以上）に占める女性の割合を50%以上にする。

【各大学の現状の把握、課題の抽出】

- 令和3年4月～
- ・各大学の女性の管理職登用にかかる現状を把握し、課題の抽出、検証を行う。
 - ・勤務評価制度の見直しを検討する。

【改善案の検討】

- 令和4年4月～
- ・課題に対する改善案を検討する。
 - ・見直された勤務評価制度の実施準備を行う。
 - ・改善に必要な研修体系を検討する。

【実施体制の整備・確立】

- 令和5年4月～
- ・改善案を基に女性管理職登用改善に向けた実施体制、研修体制を整備、実施する。
 - ・新たな勤務評価制度の実施

【成果の検証】

- 令和6年4月～
- ・女性管理職登用の改善策の実施成果を検証する。

【女性管理職の定着の検証】

- 令和7年4月～
- ・女性管理職の定着を検証するとともに、必要に応じて更なる解決策を検討する。

目標 2 : 全職員が仕事と生活の調和を図り、働きやすい雇用環境を整えるため、全職員ともに、1年間に付与された有給日数にかかる取得率を50%以上とする。

【課題の検証】

令和3年4月～ ・各大学において有給休暇取得の現状を把握（取得日数の低い職員へのヒアリング等）し、原因・課題を検証する。

【取組みの実施】

令和4年4月～ ・各大学における課題を踏まえて、改善策を検討するとともに、有給休暇取得率を推進する取組を実施する。
(例 取得日数の目標設定、計画取得、管理職による率先取得等)

【研修体制の整備・確立】

令和5年4月～ ・管理職に対するワークライフバランスやダイバーシティマネジメントに関する意識啓発、研修等を実施する。
・管理職以外の職員への研修等も検討、実施する。

【成果の検証】

令和6年4月～ ・研修の実施結果も踏まえ、一定の効果の有無を検証するとともに、必要に応じて更なる研修実施等の追加対策を検討、実施する。

※令和5年3月31日現在

【管理職に占める女性労働者の割合】

○女性の管理者数	47名
○管理者数計	68名
○管理職に占める 女性労働者の割合	69.1%

【有給休暇取得率】

(管理職の別)	(取得率)
○管理職	31.7%
○管理職以外	47.2%

【男女の賃金の差異】

(区分)	(男女の賃金の差異)
○全労働者	98.3%
○正規労働者	110.3%
○非正規労働者	62.5%

(付記事項)

- ・対象期間：令和4年度（令和4年4月1日～令和5年3月31日）
- ・正規労働者：出向者（例：日本赤十字社からの出向者）は除く。
- ・非正規労働者：期間の定めなく雇用されている者、及び一定の期間を定めて雇用されている者であって、過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（派遣スタッフは除く）。
- ・賃金：俸給、各種手当を含み、通勤手当、退職手当は除く。

(追加的付記事項)

- ・就業規則及び賃金決定の基準において性別による違いはないこと。
- ・全教・職員のうち、7割以上が女性教・職員であること。