

学校法人 和洋学園では、次世代育成支援対策推進法および女性活躍推進法に則り、以下の行動計画を策定し、実施に努めております。

学校法人 和洋学園 一般事業主行動計画（次世代育成支援対策推進法）

全ての職員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい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 2025（令和7）年4月1日から2030（令和12）年3月31日までの5年間

2 内容

目標1 子育て支援策の充実として導入された子の看護等休暇の取得対象の拡大、所定外労働の免除、時間外労働の制限等の対象者の範囲の拡大を規程上整備したうえ、制度の変更を周知し、対象者が利用しやすい環境を整える。

【方策と実施時期】

2025年 4月	関係規程を整備・改正する。
2025年 5月～	規程の改正内容および制度の適用対象の拡大を事業所内に周知し、制度を利用しやすい環境を整える。

目標2 所定外労働を、2024（令和6）年度実績から3%以上削減する。

【方策と実施時期】

2025年 4月～	衛生委員会に毎月の所定外労働の実績を報告し、情報共有するとともに原因の分析等を行う。
2025年10月～	削減のための方策を検討・実施する。
2026年 4月～	方策の効果を検証・分析する。
2026年 5月～	対応方策を改善・実施する。

目標3 有給休暇の取得率を全員50%以上にする。

【方策と実施時期】

2025年 4月～	全職員の前年度の有給休暇取得率（付与日数基準）を確認する。
2025年 6月～	前年度取得率50%未達成者の原因・事由等を分析する。
2025年 8月～	取得率向上のための呼びかけを事業所内に周知する。
2026年 4月～	取得率の確認・分析・対応方策を検討する。

学校法人 和洋学園 一般事業主行動計画（女性活躍推進法）

全ての教職員が、その能力を十分に発揮できるような雇用環境を整備するとともに職場と家庭を両方しうる職場風土を構築し、女性も管理職として活躍しやすいよう勤務環境を整備するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2026（令和8）年4月1日から2031（令和13）年3月31日までの5年間

2 目標と取組内容・実施時期

目標1 男女の賃金の差異について、年代別で男女の賃金の差異を解消し均等化するよう、平均賃金比100%を目指す。

【取組内容と実施時期】

2026（令和8）年4月～ 男女の賃金の年代別実績の分析を行う。

2026（令和8）年9月～ 賃金差異がある場合に、その理由を検証し、解消策を検討する。

2027（令和9）年4月～ 実施可能な差異解消策を実施する。

目標2 職業生活と家庭生活の両立に資する環境を整備するため、時間外勤務時間を2025（令和7）年度実績から5%以上削減する。

【取組内容と実施時期】

2026（令和8）年4月～ 衛生委員会に毎月の時間外勤務時間の実績を報告し、情報共有するとともに原因の分析を行い、削減のための対策を検討・実施する。

2027（令和9）年4月～ 方策の効果を検証・実施する。

2027（令和9）年5月～ 対応方策を分析・改善する。

○男性の育児休業等の取得割合（2024年度） 算定期間：2024.4.1～2025.3.31

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}} = 33.3\%$$

◎女性の活躍に関する情報公表

○管理職に占める女性の割合（本務職員）（2025年5月現在）

		管理職 (課長以上)		一般職 (課長補佐、主任含む)	
		人数	割合	人数	割合
事務職	男性	7	43.8%	8	22.2%
	女性	9	56.3%	28	77.8%

○時間外勤務対象職員の月あたり時間外勤務時間の年間平均（2024年度）

月平均時間
9.64

○男女の賃金の格差（2024年度）

区分	男女の賃金の差異
正規雇用	84.6%
非正規雇用	82.4%
合計（全労働者）	78.6%

※男性の賃金に対する女性の賃金の割合