

## 学校法人東筑紫学園 行動計画

女性の労働者を増やし、女性が管理職として活躍できる働きやすい職場環境を作るため、次の行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和4年3月1日～令和7年3月31日

2. 目標と取組内容・実施時期

**目標1：中高部教職員の女性比率を40%まで増やす。**

【分析】

学園全体の労働者に占める女性の割合は、教員・職員・全体でみても約半数以上であり、極めて高い水準にあるといえる。しかし、組織別にみると本学園で特に他と比較して低い水準にあるのが、高校の教員（30%）、同じく高校の職員（27%）である。中長期的には、これらの分野の採用における女性の比率を高める必要がある。

【取組内容】

更なる処遇改善（基本給、契約期間の見直し等）を行う。

- ・令和4年3月～ 現在処遇改善（特に採用時）等を行う
- ・令和4年4月～ 更なる処遇改善（基本給、契約期間）を検討する
- ・令和5年4月～ 中高部教職員の女性比率を35%まで増やす
- ・令和6年4月～ 中高部教職員の女性比率を40%まで増やす

**目標2：管理職に占める女性労働者の割合を中高部教員25%、学園全体職員20%まで増やす。**

【分析】

管理職に占める女性比率は、教員においては、大学・短期大学（33%）であり30%を超えているが、中高部（16.7%）と低く、学園全体（29%）である。また、職員においては大学・短期大学（10%）、中高部（0%）と共に低く、学園全体（7%）である。その為、女性管理職の積極的登用を毎年検討する必要がある。※学園全体には、女性教職員のための幼稚園は除く

【取組内容】

女性労働者の積極的・公正な育成・評価に向けた人事評価制度の確定を3年計画で行う。また、意欲と能力のある女性労働者の積極的発掘と、選抜した人材の集中的な育成。主に学校法人におけるSD（スタッフ・ディベロップメント）研修会等を積極的に推進する。更に、職種又は雇用形態の転換（異動を含む）による幅広いかつ専門性を高める機会を提供する。

- ・令和4年3月～ 現在人事評価制度等を検討
- ・令和4年4月～ 昇進基準の検証・見直しを行い、人事評価制度を確定する
- ・令和5年4月～ 管理職の女性比率を中高部教員20%、学園全体職員15%まで増やす
- ・令和6年4月～ 管理職の女性比率を中高部教員25%、学園全体職員20%まで増やす