

学校法人 甲南学園  
女性活躍推進法に基づく行動計画（1期目）

1. 計画期間 平成28年4月1日 から 平成33年3月31日 までの5年間

2. 内 容

目標1：本学教職員における育休取得者の、復職率100%を維持する。

[ 現状 ]

育休取得者の復職率は100%であるが、関連制度の活用状況について積極的な実態把握を行っていない。

[ 取組内容および実施時期 ]

(1) 育休取得者の職場復帰支援の充実のために、育休後に利用できる制度（時短勤務・超過勤務免除等）や、子育てを理由に活用できる休暇制度についてのさらなる理解と周知を図り、職場復帰支援体制の充実を図る。

①平成28年 4月～	育休後に利用できる制度（時短勤務・超過勤務免除等）や、子育てを理由に活用できる休暇制度の活用状況を調査する。
②平成29年 4月～	育休後に利用できる制度（時短勤務・超過勤務免除等）や、子育てを理由に活用できる休暇制度の具体的な周知方法を取りまとめ、周知に向けた準備を行う（必要な冊子(手引き)や、学内掲示板への投稿資料等の作成を開始する）。
③平成30年 4月～	運用を開始する。
④平成31年 4月～	状況を再調査し、周知の効果を検証する。
⑤平成31年10月～	④の結果を踏まえ改善点を洗い出し、今後の取組方や取組の実施時期を再考する。
⑥平成33年 4月～	⑤で決定した取組の実施方法・時期に沿って、運用を改善する

(2) 育休後に利用できる制度について、よりよい整備ができるよう検討を行う。

①平成 28 年 4 月～	育休後に利用できる制度（時短勤務・超過勤務免除 等）や、子育てを理由に活用できる休暇制度の活用状況を調査する。
②平成 30 年 4 月～	①の調査をもとに、現行の制度に課題はあるのか、改善の余地はあるのか等、見直しを行う。
③平成 31 年 4 月～	制度の改善について検討する。
④平成 32 年 4 月～	③の結果、具現化すべき案が出た場合には実現に向けた取り組みを開始する。

目標 2：育休からの復職後、当該教職員の生産性が向上し、  
かつキャリア形成への意欲向上を実現するための取り組みを行う。

[ 現状 ]

育休取得者（復職者）とその周囲の教職員が、育休後の働き方（家庭と仕事の両立など）について、学ぶ機会が少ない。

[ 取組内容および実施時期 ]

育休後の仕事に対する取り組み方について、学ぶ機会をつくる。

①平成 28 年 4 月～	他の学校法人や企業等で行われている研修や、他団体主催のセミナー等を調査する。
②平成 29 年 4 月～	本学で活用できそうなものを選別し、研修・セミナーにかかる運営方法（スケジュール調整や申し込み方法等）を取りまとめる。
③平成 29 年 10 月～	②に基づき、運営開始に向けた準備を行う。
④平成 30 年 4 月～	運営を開始する。
⑤平成 31 年 4 月～	運営方法や時期についての見直しを行い、随時改善する。

目標 3 : 大学専任教員の新規採用者のうち、女性の割合について、30 %を  
目標とする。

[ 現状 ]

大学専任教員の新規採用者のうち、女性の割合は近年 20%程度となっている。  
第 5 期科学技術基本計画（平成 28～32 年度）（平成 28 年 1 月 22 日閣議決定）では、  
女性研究者の新規採用者割合の増加における目標値は 30%とされている。

[ 取組内容および実施時期 ]

ワーク・ライフ・バランスに配慮した職場環境の整備を行い、その取り組み内容を  
本学ホームページに公開する等、目標達成につながる取り組みを行う。

①平成 30 年 4 月～	本学ホームページの教職員採用情報に、「男女共同参画社会基本法の趣旨に則り、採用活動を行っている」ことを明記する。 学内の女性活躍の意識を高めるため、教職員に対し、男女共同参画社会に関する周知を改めて行う。
②平成 31 年 4 月～	オープンキャンパス等、休日開催のイベント時における、教職員の子を対象とした学内での臨時保育について、検討・実施し、その取り組み内容を本学ホームページの教職員採用情報にて公開する。
③平成 32 年 4 月～	他の学校法人や企業等で行われている例（臨時保育以外）や、他団体主催のセミナー等を調査し、有効な取り組みを適宜実行し、これを公開していく。

以 上