

## 学校法人大同学園 行動計画

職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくることによって、多彩な人材が能力を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 2025年4月1日から2030年3月31日までの5年間

2. 内容

目標1 産前産後休暇、育児休業、育児休業給付等の周知及び育児休業取得率の向上（別紙：数値目標）

<対策>

- ・育児休業等に関する制度案内文をイントラネット上に掲載するとともに、同案内文を更に理解しやすいよう適宜更新を図る。
- ・新任職員オリエンテーション時に、制度案内文を配付する。

目標2 子の看護等休暇取得を促進するため、制度の周知を図る。

<対策>

- ・出生届けが提出された時に子の看護等休暇制度の案内文を送付する。

目標3 短時間勤務制度等、多様な働き方の導入を検討する。

<対策>

- ・三歳以上小学校就学前の子を養育する職員の短時間勤務や所定外労働の制限等の必要性の調査を行い制度の検討を進める。

目標4 計画期間内に、月に4日以上 **work-life balance・day**（ノー残業デー）の実施と定着を図る。（時間外労働 2024年度対比10%削減を目標）

<対策>

- ・人事室が毎月、各部署の長にノー残業デーの設定を依頼する。
- ・各部署は、ノー残業デー計画表に予定日を入力し、人事室が実施状況を確認し、ノー残業の推進と定着を図る。

以上

(別紙)

育児休業取得率の数値目標

区分		2022年度 (2022.4.1~2023.3.31)	2023年度 (2023.4.1~2024.3.31)	2024年度 (2024.4.1~2025.3.31)	2029年度目標 (2029.4.1~2030.3.31)
男性 育児休業 取得率※	事務職員	100%	100%	100%	100%
	大学教育職員	0%	0%	0%	25%
	高校教育職員	対象者なし	0%	33%	40%
女性 育児休業 取得率	事務職員	100%	対象者なし	対象者なし	100%
	大学教育職員	対象者なし	対象者なし	対象者なし	100%
	高校教育職員	対象者なし	100%	対象者なし	100%

※男性育児休業取得率 = 育児休業等をした男性労働者の数 ÷ 配偶者が出産した男性労働者の数