

# 次世代育成支援対策推進及び女性活躍推進法

## 学校法人南九州学園 行動計画

女性が管理職として活躍でき、男女ともに仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 2026年 4月 1日～ 2029年 3月 31日までの 3年間

2. 内容

目標1：係長級以上に占める女性労働者の割合を40%以上にする。

<対策>

- 2026年 4月～ 経営層や管理職を対象に、会議にて女性活躍に関する意見交換の実施
- 2026年 7月～ 全教職員を対象に、女性活躍（キャリアプラン）に関するアンケートの実施
- 2026年 9月～ 女性管理職に対するヒアリングの実施及びロールモデルとして教職員に紹介
- 2026年 10月～ 昇進・昇格の評価基準や運用等の確認及び見直し
- 2027年 1月～ 全教職員を対象に面談時に今後のキャリアプランを確認
- 2027年 8月～ 管理職候補の男女教職員に対して管理職育成研修を実施
- 2027年 12月～ 全教職員を対象に、キャリアプランに関するアンケートの実施

目標2：有期雇用労働者を含む全教職員の年次有給休暇取得率を50%以上にする。

<対策>

- 2026年 4月～ 前年度の年次有給休暇の取得状況を把握する
- 2026年 6月～ 課内で業務分担・業務量の見直し、協力体制の構築
- 2026年 10月～ 各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する
- 2027年 3月～ 計画に対して取得状況の確認、計画の見直しや問題点の検討
- 2027年 4月～ 前年の状況を参考に各部署において年次有給休暇の取得計画を策定する

目標 3：男性も育児休業制度を利用しやすくするために、説明機会を設けて理解度を高め、期間中に男性の育児休業取得者を 1 名以上にする。

<対策>

- 2026 年 4 月～ 育児・介護休業等に関する規則に基づく育児休業等制度を、年 1 回、全教職員へ周知する
- 期間中～ 制度の対象となりえる方へ個別に説明する
- 期間中～ 育児休業を取得する教職員がいる場合、業務内容や業務体制の見直しについて当該教職員と相談の上、実施する

※育児休業制度について、理解度を高めることで取得しやすい雰囲気づくりや戻りやすい環境整備につながる。

目標 4：時間外労働を前年比 10%以上削減する。

<対策>

- 2026 年 4 月～ 前年度の時間外労働の状況を把握し、管理職者へ周知  
現状を各部署上長が把握をしたうえで、問題点を明確にする
- 2026 年 7 月～ 現状をふまえ、各部署において 1on1 ミーティングを行う  
情報共有を行い、改善策を検討する
- 2027 年 1 月～ 法人全体で業務分担・業務量の見直しを行う