

女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

学校法人京都精華大学は、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づき、女性が安心して長期的に活躍できる雇用環境の整備をするため、以下の通り行動計画を策定する。

1. 計画期間

2023年2月1日から2026年1月31日までの3年間

2. 課題

- (1) 労働者に占める女性労働者の割合は高くなってきているが、依然として低い雇用区分がある。
- (2) 管理者に占める女性労働者の割合が低い。
- (3) 育児休業取得率について、男女間において差がある。

3. 目標と取り組み内容・実施時期

目標1：専任教員に占める女性の割合を30%以上にする。

2023年2月～

- ・教員募集活動において女性が活躍できる職場であることをアピールし、女性応募者増加をはかり、専任教員の女性の割合を長期的に増加させる。

目標2：管理職に占める女性比率を25%以上にする。

2023年2月～

- ・役職別の能力要件を明示することにより、キャリア形成のイメージ・意欲を持たせる。

目標3：仕事と育児を両立できる環境の整備を一層進め、教職員の育児休業取得率100%を目指す。

2023年2月～

- ・育児休業法の改正にともない改定した本学育児休業規程について周知に務める。
- ・職場と家庭の両立ができるよう柔軟な勤務形態について検討する。

4. 女性の活躍に関する情報公表 2023年1月現在

- ・労働者に占める女性労働者の割合 42.3%
 (専任教員 26.6%・専任職員 33.3%・その他常勤教員(助手含む) 48.8%、その他常勤職員 81.8%・非常勤講師(当該事業年度において通年契約している者) 45.3%)

- ・管理職に占める女性労働者の割合(2022年度) 19.3%

- ・男女の賃金の差異(2022年度)

区分		男性の賃金に対する女性の賃金の割合
無期雇用(教員・職員)		79.2%
有期雇用	教員※非常勤除く	106.1%
	助手	102.5%
	職員	82.3%
全体		68.9%

職位・契約上の勤務日数が同一の場合において男女間の賃金(本俸)に差異はない
 勤続年数・契約上の勤務時間数が同一の場合において男女間の賃金(本俸)に差異はない

役員報酬にあたるもの、通勤手当は含めていない。

算定期間は2022年4月から2023年3月まで。

※契約期間や労働時間が相当程度短い者を含む下記職種については、1時間当たりの賃金額に換算して算出した。

区分	男性の賃金に対する女性の賃金の割合(1時間当たりの賃金)
非常勤講師	100.0%

担当授業数に応じているため男女間に差異はない

- ・男女別の育児休業取得率(2019年度以降)

男性 42.9%、女性 100%

以上