

## 「女性活躍推進法」に基づく学校法人藤学園一般事業主行動計画

学校法人藤学園は、建学の礎として「北海道の未来は女子教育にある」との確信の下に、初等教育から、女子中等教育及び女子高等教育を使命としています。

このような教育目的を達成するため、本学園のすべての女性教職員が、仕事と生活の調和を図り、それぞれの職務に応じて十分な能力を発揮し活躍できる職場環境を整備するため、「女性活躍推進法」に基づく一般事業主行動計画（第2期）を策定します。

### 1.計画期間（第2期）

2021年4月1日から2026年3月31日までの5年間

### 2.点検と課題

前期の取り組み項目とした、「管理職（課長級以上）に占める女性割合を40%以上にする。」及び「教職員に占める女性の割合である50%を保持する。」の2項目については、2021年3月までに達成しています。

一方で、事務系管理職に占める女性割合が未達成となっていることが引き続き課題となっています。

### 3.目標と対策

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」

**目標1.** 教職員に占める女性の割合を50%以上とする。

【対策】 職種区別には目標比率が未達のものあることから、教員の採用に際して、能力評価が男女同等な場合は女性を優先して採用する。

(2021年4月以降継続実施)

**目標2.** 管理職に占める女性の割合を50%まで引き上げる。

【取組】 事務系職員の女性管理職割合が低いことから、管理職に必要な研修等の機会を積極的に付与するとともに、学園の事務機構を見直し、部署ごとに求められる職能に基づき職員の配置替えを進め、女性管理職の登用に努める。

(2021年4月検討、2022年4月以降実施)

**目標3.** 専任教員の継続勤務年数の男女差異を同等とする。

【取組】 「出産」「育児」「介護」など、教職員個々のワークライフバランスに対応できる労働環境の整備をさらに進める。

(2021年4月以降継続実施)

「女性活躍推進法」に基づく学校法人藤学園の情報公開

藤学園設置校合計(大学・中学校・高等学校・幼稚園 5 園)

「労働者に占める女性労働者の割合」

職種区分	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	女性の割合 (%)
専任教員	68	96	164	58.5
非常勤講師	129	117	246	47.6
専任職員	24	47	71	66.2
契約職員	0	8	8	100.0
嘱託職員	3	2	5	40.0
臨時職員	10	41	51	80.4
派遣職員	0	3	3	100.0
合計	234	314	548	57.3

「管理職に占める女性労働者の割合」

	男性 (人)	女性 (人)	合計 (人)	女性の割合 (%)
教学系管理職	15	17	32	53.1
事務系管理職	7	1	8	12.5
合計	22	18	40	45.0

「男女の平均継続勤務年数の差異」

	男性		女性	
	人数	平均継続勤務年数	人数	平均継続勤務年数
専任教員	68	12.4	96	12.0
専任職員	24	15.2	47	16.4

「女性活躍推進法に基づく男女の賃金の差異」

	男女の賃金の差異(男性の賃金に対する女性の賃金の割合)
全教職員	89.9%
専任教員	72.6%
専任職員	98.9%
専任教職員	77.6%
非常勤教員	115.8%
非常勤職員	62.9%
非常勤教職員	105.2%

対象期間 : 2022 年度

賃 金 : 基本給、超過勤務に対する手当、通勤手当、賞与等を含み、退職手当を除く

専任教員 : 大学、高校、中学校、幼稚園に勤務する正規教員

専任職員 : 大学、高校、中学校、幼稚園に勤務する正規職員

非常勤教員 : 大学非常勤講師、中高校時間講師、幼稚園非常勤教諭、その他有期雇用者

非常勤職員 : 契約職員、嘱託職員、臨時職員、その他有期雇用者を含み、派遣職員を除く