

「次世代育成支援対策推進法(次世代法)」及び「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)」に基づく学校法人駒澤大学一般事業主行動計画(一体型)

1.計画期間

2021年4月1日から2025年3月31日(4年間)

2.本学における課題

前計画期間(2018年4月1日～2021年3月31日)の結果をふまえた課題は下記の通り。

- ・教職員のこころとからだの健康を守り、より働きがいを感じることでできる職場環境作りのため、所定外労働時間削減・年次有給休暇の取得率向上に努めたが、法令で定められた年5日の有給休暇取得を上回る取得については、一部の部署・役職において実現できていない。
- ・多様なライフスタイルについて相互理解し、誰もが働きやすい環境を整備するため、諸制度(主に育児・介護関連)を整備したが、それらの周知については充分であったとは言えない。

3.計画・目標及び取組内容

【計画1】 教職員が働き方を自律的・効果的に選択し、能力を発揮できる環境を整備する。

キーワード：#ワーク・ライフ・インテグレーション #デジタル・トランスフォーメーション(DX)

数値目標 1-1:専任職員における所定外労働時間は月平均12時間以内を目指す。

労働者の各月ごとの平均残業時間数等の労働時間の状況(職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備より)

数値目標 1-2:専任職員管理職(部長・課長)における年次有給休暇10日以上の取得率50%を目指す。

有給休暇取得率(職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備より)

計画1における取組事項

- ・勤怠管理システム刷新し、リアルタイムな勤務状況集計を把握することで、きめ細やかなマネジメント(長時間労働の事前防止・有給取得の促し)が可能な体制を作る(～2023年3月)。
- ・デジタルツールを活用することで省力化・効率化・高度化を図ることができる業務については、係長以上が率先してその実現に取り組む(～2025年3月)。

【計画2へ↓】

【計画 2】 個及び多様性を尊重し、働く上での機会の平等を実現する。

キーワード：#ダイバーシティ経営 #インクルージョン

数値目標 2-1:経営・管理職層におけるダイバーシティに関する教育訓練受講率 80%以上。

男女別の将来の育成を目的とした教育訓練受講の状況（女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供より）

数値目標 2-2:女性育休取得率 100%を達成し、計画期間内維持する。また、男性育休取得 2 名を目指す。

※計画期間内に子を養育（本人または配偶者が出産および特別養子縁組等）する必要がある者における割合

男女別の育児休業取得率及び平均取得期間（職業生活と家庭生活の両立に資する雇用環境の整備より）

計画 2 における取組事項

- ・理事長・学長・学長補佐を中心とした体制において、教職員がお互いに尊重しあい、個が生き活きと働くことができる環境を醸成するため、経営・管理職が率先し、D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)を中心とした内容の教育訓練を受講する(～2023 年 3 月)。
- ・多様なライフスタイルをサポートする制度について、必要な時に教職員が十分に理解できるよう、周知を行う。また、計画 1 に付随し、育児や看護・介護をはじめとする様々なライフイベントにより、働く上での制約を抱える/抱えうる教職員の声を十分に集め、時間や場所を効果的に選択でき、働きがいのある職場づくりを推進する(～2025 年 3 月)。