

学校法人 東洋英和女学院

女性活躍推進法 行動計画

女性が管理職として活躍できる雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間：令和6年4月1日 ～ 令和10年3月31日

2. 当学院の課題

採用女性割合は一定水準以上であるが、一般職員の課長級以上の管理職に占める女性の割合が低い。（特に課長クラス）

3. 目標①

管理職（特に課長クラス）に占める女性割合を30%以上にする。

目標②

男性教職員：計画期間内に1か月以上1人以上育児休業を取得する。

女性教職員：現在の取得率（ほぼ100%）を引き続き維持する。

4. 取組内容

取組1：管理職の配置について見直しを図る。

今後の職員異動や昇任について、課題点を分析し方針を確定する。

取組2：教育職員の管理職に占める女性の割合を維持する。

教育職員の管理職（部長・教頭など）に占める男女比の割合はバランスが良いので、現状維持に努める。

取組3：育児休業の内容などについて周知する。

育児・介護休業規程等について、特に男性教職員も対象であることを、学院ホームページや連絡会等で周知する。

女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供における情報公開

一般職員の管理職に占める女性労働者の割合：23%

男女の賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）は後述

職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備における情報公開

男性教職員の育児休業取得割合：1.9%

女性教職員の育児休業取得割合：100%

男女の賃金差異（男性の賃金に対する女性の賃金の割合）

区分	男女の賃金差異	区分	男女の賃金差異	区分	男女の賃金差異
全労働者	63.4%	専任	86.9%	専任以外	112.6%

対象期間：2022年度（2022年4月1日～2023年3月31日） 賃金：通勤手当等を除く

専任：教育職員・一般職員・技能職員 専任以外：非常勤講師、嘱託職員、パート・アルバイト

男女の賃金差異の要因

本学院の給与体系は、勤続年数が長くなるに従い賃金が高くなる「年功型」となっており、専任職員における賃金差異の発生は、性別の差によるものではなく、男女の年齢構成の違いによるところが大きい。このことが、全労働者でも男女間の賃金差異が発生していることに繋がっている。

▽専任職員の男女別構成比

	40歳以上	40歳未満
男性職員	83.2%	16.8%
女性職員	71.4%	28.6%

また、管理職については男性職員が全体の87%を占めており、女性管理職の少ないことも賃金差異の生じる一因であると考えられる。

以上