

学校法人 SBC 東京医療大学 一般事業主行動計画

本学に所属する教職員が働きやすい環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法」及び「女性活躍推進法」に基づき、一般事業主行動計画を次の通りに策定する。

1. 計画期間

令和 7 年（2025 年）4 月 1 日から令和 12 年（2030 年）3 月 31 日まで（5 年間）

2. 本学の課題と背景

本学では教職員の平均勤続年数が安定しており、育児休業制度や短時間勤務制度も整備されています。時間外労働は全体としては多くないものの、業務内容や部署によりばらつきがあります。また、女性教職員のさらなる活躍推進や、男性の育児休業取得の促進など、今後の取組が期待される分野もあります。持続可能な組織運営のためには、多様な人材が継続して活躍し続けられる職場づくりが求められています。

3. 行動計画の目標と取組内容

目標 1：育児・介護と仕事の両立を支援し、継続的な就業を推進する

【数値目標】

- 育児休業取得率（女性）：100%を維持
- 育児休業取得率（男性）：令和 12 年度末までに 20%以上

【取組内容】

- 育児・介護に関する制度の周知体制の整備（情報公開に向けた整備、説明機会の創出）
- 育児休業からの復職者との面談と定期的なフォローアップの仕組み構築
- 妊娠中や出産後の女性教職員の健康の確保、情報提供や相談体制の実施
- 育児休業を取得しやすく、職場復帰しやすい環境の整備
 1. 育児休業に関する規程の整備、育児休業中の待遇及び育児休業後の労働条件に関する事項の周知
 2. 育児休業中の職業能力の開発及び向上のための情報提供
 3. 育児休業後の原職又は原職相当職への復帰のための業務内容や業務体制の見直し
- 育児休業等を取得し、または子育てを行う女性教職員が就業を継続し、活躍できるようにするための継続的な支援

- 子供を育てる教職員が始業・終業時刻の繰り上げや繰り下げの支援
- 育児・介護休業法に基づく育児休業等、雇用保険法に基づく育児休業給付、労働基準法に基づく産前産後休業などの諸制度の周知

目標 2：女性教職員のキャリア形成支援と管理職登用の促進

【数値目標】

- 管理職に占める女性比率を令和 12 年度末までに 30%以上に
- 女性教職員のキャリア面談率：令和 12 年度末までに 90%以上

【対策】

- 人事評価制度（成長シート）を活用した定期的な面談を通じたキャリア支援（性別を問わず）
- 管理職候補対象者向けのオンデマンド型 e ラーニングによる研修機会の提供
- 成長・昇進を性別にかかわらず目指せる風土づくりの推進

目標 3：時間外労働の平準化とメリハリある働き方の推進

【数値目標】

- 月平均所定外労働時間：令和 12 年度末までに 10 時間以下
- 定時退勤推奨日の導入率：令和 12 年度末までに 100%

【対策】

- 時間外労働状況と偏りの把握
- 業務棚卸しと業務改善の支援を段階的に実施
- 会議や業務の効率化（定例会議の簡略化、ICT ツールの活用）
- 「定時退勤推奨日」の設定を検討し、教職員が自ら 1 日を選択してノー残業デーとする方式での導入を目指す
- 各種会議設定のルール（時間帯、上限時間、開催サイクル等）の徹底
- 各部局担当者は、所定外労働は本来、例外的な場合のみ行われるものであるという認識を深めさせ、教職員に所定労働時間で業務を終了させるよう意識づけを行う

目標4：採用広報におけるワークライフバランスの発信強化

【数値目標】

- 採用関連 Web ページのアクセス数を前年比 10%増（毎年）
- 採用広報におけるワークライフバランス情報の掲載率：令和 12 年度末までに 100%

【対策】

- 育児・介護と両立しながら働く教職員のインタビュー記事を掲載
- 働きやすさに関する情報を可能な範囲で発信し、制度利用実績などを広報に活用

4. 実績（令和 6 年度時点）

- 常時雇用教職員数：男性 53 名、女性 65 名（計 118 名）
- 育児休業取得率：女性 100%、男性 0%
- 管理職に占める女性比率：22.2%
- 月平均所定外労働時間：11 時間（部署により個人差あり）

5. その他

- モチベーションサーベイを年 1 回実施し、制度改善等に反映
- ハラスメント防止に向け、e ラーニングによる研修機会を継続的に提供し、相談体制の認知促進を図る
- 組織としての知識や意識の底上げを通じて、より安心して働ける職場づくりに努める

以上