

次世代育成支援対策推進法および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、「次世代育成支援対策推進法」および「女性活躍推進法」に基づき、教職員の仕事と子育ての両立や、女性が安心して長期的に活躍できる雇用環境整備を目指し、以下のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間

2026年2月1日から2029年1月31日までの3年間

2. 課題

- (1) 全雇用区分と比較して専任教員の女性比率が低い。
- (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。

2026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のアピールや、女性比率が30%未満の学科では女性限定公募を実施し、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教職員比率を30%以上にする。

2026年2月～

- ・役職別的能力要件およびキャリアの成長・育成目標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。

2026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。
- ・大学行事等で土日祝に出勤しなければならない教職員に対し「大学内一時預かり保育サービス」を実施する。

目標4：専任職員の法定時間外労働（月平均）を20時間以内とする。

2026年2月～

- ・業務の棚卸し等を実施し、業務効率化などに務める。

4. 女性の活躍に関する情報公表

- ・労働者に占める女性労働者の割合（2025年12月現在） 43.0%
(専任教員 28.7%・専任職員 40.6%・その他常勤教員（助手含む） 60.9%、その他常勤職員 85.4%・非常勤講師（当該事業年度において通年契約している者） 40.7%)
- ・管理職に占める女性労働者の割合（2025年12月現在） 29.4%

- ・男女の賃金の差異（2024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）	81.6%	
有期雇用	教員※非常勤除く	99.8%
	助手	102.5%
	職員	80.6%
全体	69.2%	

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2024年4月から2025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（2024年度）

男性 66.7%、女性 100%

以上