

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 平成 28 年 4 月 1 日から平成 33 年 3 月 31 日まで

2. 当法人の課題

- (1) 法人の従業員の大部分を占める教員について、女性の応募が少なく、女性教員も少ない。
- (2) 教員及び職員で管理職を目指す女性が少ない。
- (3) 管理職に繋がる各職位の層が薄い。

3. 目標

管理職(課長級以上)に占める女性割合を 15%以上にする。

4. 取組内容と実施時期

取組 1 : 管理職となるべき意思と能力を持った女性の採用を図る。

平成 28 年 8 月～ 女性が活躍できる企業であるとの広報等を含む採用計画の策定。

平成 29 年 8 月～ 採用計画による採用を開始し、人材の育成を図る。

平成 31 年 4 月～ 採用結果について検証。

取組 2 : 人事評価について適切な評価基準を導入する。

平成 28 年 10 月～ 部署ごとの男女別評価を検証し、男女公正な昇進基準となっているか精査、検討する。

平成 30 年 4 月～ 新しい評価基準について施行開始。課題を検証。

平成 32 年 4 月～ 新しい評価基準に基づく評価を本格実施。

取組 3 : 女性教職員を対象として管理職育成を目的としたキャリア研修をする。

平成 28 年 4 月～ 研修プログラムの検討。

平成 28 年 10 月～ 研修ニーズを把握するため、アンケートなどを実施。

平成 29 年 4 月～ アンケートなどの結果を踏まえ、研修プログラムの決定。

平成 29 年 10 月～ 管理職育成キャリア研修の実施。

平成 30 年 4 月～ 管理職候補者を対象とした管理職研修の実施。