

学校法人朝日大学 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、次のとおり行動計画を策定する。

1. 計画期間：2026年4月1日～2029年3月31日

2. 本学の課題

(1) 課題1

採用における男女別競争倍率に大きな違いはなく、男女の平均継続勤務年数については一部の職種でその差異が70%を下回るものの全体では70%を超えており問題となる状況ではないが、管理職に占める女性割合が低く、有給休暇取得率も低い。

(2) 課題2

管理職を目指す女性が少ない。

3. 内容

目標① 管理職に占める女性割合を25%以上にする。

《取組》 2026年4月1日～

- 女性管理職層のキャリア採用
- 女性管理職育成研修の実施及び外部研修会（日本私立大学協会、日本高等教育評価機構等）への派遣等
- 所属長を対象とした女性活躍推進のための意識改革を促す研修会の実施
- ワークライフバランス制度の整備
 - ・家庭事情（結婚・出産・育児・介護・配偶者の転勤等）による退職者に対する再雇用制度
 - ・法定を上回る育児・介護休業制度、短時間勤務制度等
 - ・産前産後、育児休業中のコミュニケーション（大学報・メール等の送付）
 - ・復職に向けた看護業務に係る技術指導等の実施
 - ・育児休業等業務代替支援制度
- 女性職員の積極的な育成及び公正な評価に向けた所属長によるヒアリング及びキャリア面談の実施
- 立候補制度（希望の職務、役職に立候補できる制度）

目標② 年次有給休暇取得率を60%以上とする。

《取組》 2026年4月1日～

- ワークライフバランス制度の整備
 - ・総労働時間の短縮（時間外労働の削減、年次有給休暇・夏季休日取得の促進等）
 - ・変形労働制や在宅勤務等の柔軟な勤務制度
- 現在、教育職には従前からの自宅研修制度に加え、専門業務型裁量労働制を導入している。時間外労働が多い事務職への柔軟な勤務制度を導入する。
- ・取得可能な休暇等に関する情報提供

女性の活躍に関する情報公表について（2024 年度実績）

1. 採用した労働者（常勤）に占める男性・女性労働者の割合

職種	男性	女性
○教育職員	53.5%	46.5%
○事務職員	38.9%	61.1%
○医療職員	15.3%	84.7%
○労務職員	66.7%	33.3%

※ 上表以外の職種については、2024 年度において採用実績なし

2. 男性・女性労働者（常勤）の平均継続勤務年数の差異

職種	男性	女性
○教育職員	12.0 年	7.9 年
○事務職員	18.1 年	11.8 年
○医療職員	10.7 年	10.2 年
○技術職員	—	8.0 年
○労務職員	2.8 年	6.8 年

3. 管理職に占める女性労働者の割合等

女性の管理職数	44 人
管理職数	188 人
管理職に占める女性労働者の割合	23.4%

（内訳）

○教育職員	13.2%
○事務職員	22.5%
○医療職員	70.4%

※ 上表以外の職種については、2024 年度において該当なし

4. 男性・女性労働者（常勤）の年次有給休暇の取得率

職種	男性	女性
○教育職員	45.6%	54.9%
○事務職員	60.4%	66.2%
○医療職員	54.8%	57.7%
○技術職員	—	100.0%
○労務職員	33.4%	42.5%
全体	54.9%	

5. 男女の賃金の差異

区分	男女の賃金の差異 (男性の賃金に対する女性の 賃金の割合)
全労働者	63.6%
正社員	69.8%
パート・有期社員	61.7%

※ 対象期間：2024年度（2024年4月1日～2025年3月31日）

※ 賃 金：基本給、諸手当（通勤手当を含む）、期末手当を含み、退職手当を除く。