

次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法に基づく情報の公表

【1】次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく学校法人女子美術大学 一般事業主行動計画

本学園は、教職員が仕事と子育てや介護等の両立など、ワークライフバランスのとれた働きやすい環境を整備すること、及び性別にかかわらず、教職員一人ひとりがその能力を十分に発揮して、安心して働くことのできる環境を整備することを目的として、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、以下の通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（3年間）

2. 計画内容

目標1（次世代育成支援対策推進法）

「育児休業等制度の利用促進を図る。」

数値目標：男性の育児休業取得率を10%以上とする。

対策：

- ・周知方法や周知頻度の見直しにより利用を促進する。
- ・相談員の増員などにより相談窓口体制を強化する。

目標2（女性活躍推進法）

「性別等による差別やハラスメントが生じない職場環境を整備する。」

数値目標：性別等によるハラスメント事案ゼロを維持する。

対策：

- ・採用計画、採用選考、人事評価、配置や昇任等において、性別を理由とした不当な取り扱いを行わない。
- ・ハラスメント研修などを通して、具体的な事例の学習や潜在リスクを共有するなど、教職員の啓発を行う。

目標3（次世代育成支援対策推進法・女性活躍推進法）

「教職員の所定外労働時間を削減する。」

数値目標：所定外労働時間を計画期間始期の属する年度の前年度実績比で10%削減する。

対策：

- ・業務のマニュアル化等により効率化や平準化を推進する。
- ・業務の複数担当制や部署間協力体制を強化する。

【2】各種情報の公表

1. 男女間賃金差異（2025 年度実績）

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 ①+②	76.0%
①専任教職員	94.4%
②任期付教職員	84.4%

※付記事項：対象期間：2025 年 4 月～2026 年 3 月

対象労働者：専任教職員、任期付教職員

対象賃金：通勤手当等を除く

2. 女性管理職比率（2026 年 6 月時点）

区分	人数
教職員 男性管理職	30 名
教職員 女性管理職	19 名
教職員 管理職合計	49 名
女性管理職比率	38.8%

3. 役員に占める女性の割合（2026 年 6 月時点）

区分	人数
男性	7 名
女性	7 名
合計	14 名
女性役員比率	50.0%

4. 労働者の一月あたりの平均残業時間（2025 年度実績）

一月あたりの平均残業時間／名	10.8 時間
----------------	---------