令和７年４月１日　策定

学校法人奈良大学　次世代育成支援のための行動計画

教職員が仕事と子育てを両立させることができ、教職員全員が働きやすい職場を目指して、次のように行動計画を策定します。

１．【計画期間】　　令和７年４月１日から令和１２年３月３１日まで（前半５年間）

２．【目標と対策】

目標１．時間外勤務削減の取り組み

＜対策＞

・各所属での時間外勤務を、業務の見直し等により削減し、

時間外労働時間数　法人内平均（一人当り年間）６０時間以内を目指す。

（実績）

令和２～６年度　平均時間数　（法人全体平均）年間　65．５時間

目標２．年次有給休暇取得の促進

＜対策＞

・義務となっている年間５日の取得以外に、年休取得を奨励し、

年休取得日数　法人内平均（一人当り年間）７．５日以上を目指す。

（実績）

令和２～６年度　平均時間数　（法人全体平均）年間　7．02 日

目標３．仕事と家庭・育児の両立支援のための取り組み

＜対策＞

・子が３歳に達するまでの育児休業の取得促進を図る。

・育児休業職員の代替要員の確保。

・出産を控えている職員や子育て中の職員の属する部署の業務の見直し等を行い、これまで以上に育児休業、育児短時間勤務が取りやすい環境づくりを目指す。また、短時間勤務の取り方について柔軟に対応する。

・子の看護等休暇（小学校第３学年までの子にかかる特別有給休暇、時間単位の取得可能）の取得促進を図る。特に子の学校行事への参加を奨励する。

・コロナ禍で実施した在宅勤務での授業配信等の実績を踏まえ、在宅勤務が可能な環境を引き続き検討。

・配偶者が出産した男性の育児休業取得率１０％を目指す。

【育児休業等の取得の状況】

・前事業年度　令和６年４月１日～令和７年３月３１日　（男性４名の配偶者がご出産）

・男性の「育児休業」取得率０．０％

・男性の「育児目的休暇」取得率２５．０％

・女性の「育児休業」取得率　１００％

令和７年７月１日更新

学校法人奈良大学　女性活躍推進のための行動計画

女性が、職業生活において、その希望に応じて充分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備し、また、男女ともに働きやすい職場を目指して、次のような行動計画を策定します。

（１）【計画期間】　　令和３年４月１日から令和８年３月３１日まで（５年間）

（２）【取　組】

＜分野①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供＞

取組１．各職階に占める女性労働者の割合の引き上げ

令和7年7月～　人事計画に際し、女性職員の役職者に占める割合を考慮した異動を行う。
女性管理職の割合を５年平均１５％へ引き上げ。

＜分野②　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備＞

取組２．年次有給休暇の取得の促進

令和３年４月～　年次有給休暇5日取得の義務化はすでに実施しており、今後は計画的に10日取得を奨励する。

取組３．私傷病特別有給休暇取得の柔軟化

令和３年４月～　私傷病による特別有給休暇は6カ月まで取得可能。原則として、連続しての取得としているが、がん対策基本法等も考慮し、通院日に取得できるようにした。さらに柔軟な運用を検討する。

取組４．時間外勤務の適正化

令和３年４月～　平均時間外勤務時間数に男女の差はほとんど無いが、改めて業務の適正化・効率化を検討する。

令和３年８月～　時間外勤務の適正化に取り組む。

女性の活躍推進に関する情報の公表

＜分野①　女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供＞

◆男女別の人数割合（令和７年５月１日現在）

専任教職員の男女の割合	男：　９９人(69.2%)	女：　４４人(30.8%)
専任教職員以外（契約職員等）の男女の割合	男：１８３人(57.5%)	女：１３５人(42.5%)

◆男女の賃金の差異【対象期間：令和６年度（2024 年４月１日から 2025 年３月 31 日まで)】

専任教職員における平均年間賃金の割合	男性：女性＝100：88.4
専任教職員以外（契約職員等）における平均年間賃金の割合	男性：女性＝100：62.1
全教職員の平均年間賃金の割合	男性：女性＝100：69.7

（非常勤教員・非常勤職員等は、労働時間を基に人員数を換算し、平均を算出）

※給与規程及び雇用契約上、賃金における男女の格差はありません。

＜分野②　職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備＞

◆男女別の平均勤続年数（令和７年３月３１日現在）

専任教育職員の平均勤続年数	男：13.4 年	女：13.1 年
専任事務職員の平均勤続年数	男：26.6 年	女：17.8 年

以　上