

## 学校法人奈良大学 一般事業主行動計画

1. 【計画期間】 令和2年4月1日から令和7年3月31日まで

2. 【計画内容と対策】

### 目標1. 時間外勤務削減の取り組みの実施

#### <対策>

- ・各所属での時間外勤務を、業務の見直し等により適正化に努める。

### 目標2. 年次有給休暇の取得促進

#### <対策>

- ・義務となっている年間5日の取得以外に、計画的な年次有給休暇の取得を奨励する。

### 目標3. 教職員の仕事と家庭・育児の両立支援のための取り組みの実施

#### <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。
- ・子の看護休暇（特別有給休暇）の柔軟な運用（時間単位の取得可能）を定着させる。
- ・育児休業職員の代替要員の確保や、育児休業職員が属する課等の業務の見直しを行い、これまで以上に育児休業が取得しやすい環境づくりを行う。
- ・コロナ禍で実施した在宅勤務の実績を踏まえ、一部、在宅勤務導入を検討。

## 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、その希望に応じて十分に能力を発揮し、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4年1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10%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5年6月30日現在）

専任教育職員の男女の割合	男：99人(73.3%)	女：36人(26.7%)
専任事務職員の男女の割合	男：36人(64.3%)	女：20人(35.7%)

◆男女の賃金の差異【対象期間：令和4年度（2022年4月1日から2023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＝100：92.3

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＝100：65.1

全教職員の平均年間賃金の割合 男性：女性＝100：76.9

（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5年3月31日現在）

専任教育職員の平均勤続年数 男：13.7年 女：13.7年

専任事務職員の平均勤続年数 男：25.4年 女：18.9年