

「大阪大学男女共同参画推進基本計画」中間評価

平成26年9月30日
大阪大学男女共同参画推進オフィス

基本計画における記述	主な取組とその評価・課題等
<p>1. 男女共同参画に関わる意識啓発の推進</p> <p>男女共同参画に関する意識啓発は、全ての関連施策の出発点であり、従来から実施してきた女性研究者への支援とともに、今後は男性や学生を含めた大学構成員全体に向けた啓発活動に取り組む。</p> <p>(1) 新任教員研修・新任職員研修において本計画をはじめとする男女共同参画施策を説明するなど、男女共同参画に関する研修の活用・充実を図る。</p> <p>(2) 女子中高生、女子大生・大学院生や若手女性研究者など、次世代女性研究者に対する啓発を進める。</p> <p>(3) 男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーを開催する。</p> <p>(4) 男女共同参画に関する広報を積極的に行う。</p>	<p>【研修の活用・充実】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成24年度は、<u>新入職員研修</u>において、男女共同参画推進オフィス室長が男女共同参画の推進に関する講義を実施。 ○ 平成25年度からは、<u>新入職員研修</u>における総務企画部多様な人材活用推進支援室長による講義に加えて、<u>新任教員（研究員）研修</u>においても、多様な人材活用担当理事が男女共同参画の推進に関する講義を実施。 <p>【シンポジウム・セミナーの開催】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各部局等において、男女共同参画に直接的又は間接的に資するテーマで各種シンポジウム・セミナー等を開催。このうち、男女共同参画推進オフィスにおいては、下記のシンポジウム・セミナーを開催。 <ul style="list-style-type: none"> (平成24年度) <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー①；「女性研究者を目指そう！」参加者 <u>12名</u> ・セミナー②；「実際にイクメンをやってみよう！」参加者 <u>25名</u> ・シンポジウム；「育児・介護と仕事の充実に向けて（渥美由喜氏）」参加者 <u>54名</u> (平成25年度) <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー①；「仕事も家庭も、そして自分も大切にするために（大坪充恵氏・井上昭彦氏）」参加者 <u>59名</u> ・セミナー②；「あなたは、大切な人の『いざ!』というときに、どうすればいいかわかりますか？（太田差恵子氏）」参加者 <u>86名</u> ・シンポジウム；「女性という最大の潜在力を引き出すために（内海房子氏）」参加者 <u>59名</u> (平成26年度) <ul style="list-style-type: none"> ・セミナー①；「介護のこと。考えてみよう、そして、その次は話してみよう！（小山朝子氏）」参加者 <u>48名</u> ○ 京都大学・神戸大学・奈良女子大学・大阪府立大学と連携して、女子中高生の理系への進路選択を支援する「<u>女子中高生ための関西科学塾</u>」を実施。 <p>【意識啓発資料の作成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成24年9月より、<u>大阪大学男女共同参画だより</u>を発行（No.1～No.9）。 ○ 平成25年4月に、特に学生・若手研究者が自らの将来のキャリアを考える上で参考となる<u>ロールモデル集</u>を作成（適宜更新）。 ○ 平成25年4月に、<u>パンフレット「大阪大学における男女共同参画の推進のために」</u>を作成しWeb上に掲載。 ○ 妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる支援制度をまとめた<u>次世代育成支援の手引き</u>（平成20年3月作成）について、制度改正等を反映して適宜更新。 ○ 大阪大学HP上の「多様な人材活用」HP等を運営。 <p><評価・課題等></p> <p>意識啓発に向けた様々な取組を行っているものの、その取組に関する広報・普及活動が弱く、意識啓発の対象が特定の層に偏っている面が否めない。今後は、これまで相対的に男女共同参画に関して関心の薄かった層に対しても積極的に働きかける等により、特定の層に限らず全ての構成員に対して、意識啓発を行うことが必要。</p> <p>また、それに際しては、各部局等が開催するシンポジウムやセミナーにおいても、男女共同参画の観点に配慮するよう働きかけるなど、様々な機会を通じた意識啓発の方策を検討すべき。</p>

<p>2. 女性教職員、女子学生の参画促進</p> <p>性別を問わず有能な人材がその能力を十分発揮でき活躍できるようにすることは、男女共同参画の根本的な条件であり、女性の参画促進、比率の向上に積極的に努める。</p> <p>(1) 大学留保ポスト制度等の活用による女性教授・准教授の採用・昇進の促進を含め、研究・教育において指導的立場にある女性教員の比率の向上に努める。</p> <p>(2) 女性教員の採用比率について、基本計画期間中に採用比率 20%を達成するよう努める。</p> <p>(3) 意思決定に関わる女性教職員の参画を促進する。</p> <p>(4) 教員公募の際「女性研究者の積極的な応募を歓迎する」の文言を入れる。</p> <p>(5) 教員や大学院生の部局別女性比率を公表する。</p> <p>(6) ロールモデルに関する情報の発信を行う。</p>	<p><主な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大学独自の取組として、<u>大学留保ポスト制度</u>を活用し、各部局等からの申請に応じて戦略的なポスト配分を行うなど、女性教員の採用・昇任を促進（平成 24 年度：申請 2 名・採択 1 名、平成 25 年度：申請 2 名・採択 1 名）。 ○ 毎年度、教員の部局別女性比率を公開するとともに、大学院生についても、部局別の女子学生数を公開。 ○ 【再掲】平成 25 年 4 月に、特に学生・若手研究者が自らの将来のキャリアを考える上で参考となる<u>ロールモデル集</u>を作成（適宜更新）。 ○ <u>平成 25 年度における女性教員の採用割合は 23.0%</u>と、平成 23 年度の 15.7%、平成 24 年度の 17.9%と比較して大幅に増加。その結果、女性教員の在職割合も、平成 23 年度：11.5%→平成 24 年度：12.0%→平成 25 年度：12.9%→<u>平成 26 年度：13.5%</u>と増加傾向にある。 <p><評価・課題等></p> <p>女性教員の採用割合について、大阪大学男女共同参画推進基本計画に掲げる”平成 27 年度までに 20%”という数値目標を前倒しで達成したことは評価できるが、その内訳を見た際、職階が上がるほど女性教員の在職割合が低い、プロジェクト雇用における女性教員の採用割合が高いといった傾向は解消されていないため、引き続きの取組が必要。</p> <p>具体的には、大学独自の取組としては特徴的な取組である大学留保ポスト制度について、各部局等からの申請数が伸び悩んでいる現状を踏まえ、制度活用の具体例を示す等の各部局等に対する広報・普及活動のほか、国立大学法人としての次期中期目標期間に向けて、制度改善・運用の見直し等に係る提案を検討するとともに、「1. 男女共同参画に関わる意識啓発の推進」で掲げた取組を含め、実際に教員の採用に当たる層への意識啓発等が必要と考えられる。</p>
<p>3. 仕事・学業と出産・育児・介護等との両立の推進 ～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～</p> <p>ワーク・ライフ・バランスは男女共同参画実現のために不可欠な前提であり、男女がともに仕事・学業と生活の両立ができるよう包括的に支援する。</p> <p>(1) 研究支援員制度の運用の改善充実に努める。</p> <p>(2) 学内保育園の運営の充実に向けて、男女共同参画の観点からの提言を行う。</p> <p>(3) 仕事・学業と生活を両立するリーダー的人材のモデルを提示するなど、両立支援の推進に向けた雰囲気を醸成する。</p> <p>(4) 男性を含めた育児・介護休暇の取得のための環境を整備する。</p> <p>(5) 業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取り組みを促進する。</p>	<p>【研究支援員制度の実施】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 各年度において、<u>利用者からの要望・実態等に合わせた運用改善</u>を行いつつ、育児・介護等に携わり、研究時間が十分に確保できない研究者に対して<u>研究支援員を配置</u>。 (平成 24 年度) <ul style="list-style-type: none"> ・前期：23 人・後期：25 人の研究者に対して研究支援員を配置（総支援時間は 13,744 時間（実績ベース）） (平成 25 年度) <ul style="list-style-type: none"> ・前期：24 人・後期：24 人の研究者に対して研究支援員を配置（総支援時間は 12,896 時間（実績ベース）） (平成 26 年度) <ul style="list-style-type: none"> ・前期：27 人・後期：26 人の研究者に対して研究支援員を配置（総支援時間は 12,056 時間（契約ベース）） ○ 毎年度、研究支援員制度の利用を足がかりとして、比較的規模の大きい外部資金を獲得し、本制度を「卒業」する研究者が出ており、<u>本制度の持続的な運用のためのサイクルが一定程度確立</u>してきている。 <p>【学内保育園の運営等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 平成 25 年 4 月の本部事務機構の再編を受けて、学内保育園を男女共同参画推進オフィスが所管することとなり、学内保育園の運営に、直接的に男女共同参画の観点を取り入れることが可能となった。 ○ 平成 24 年 10 月に、<u>豊中キャンパスに「まちかね保育園」を開園</u>し、吹田キャンパスの「まきば保育園」「たけのこ保育園」と合わせて、<u>国立大学では最大規模を誇る計 185 名を受入可能</u>となった。 ○ 医学部附属病院と連携して、<u>病児・病後児を受け入れる保育室の設置</u>に向けた検討を開始（平成 27 年 4 月開設予定）。 ○ 学会・研修会等の会議の開催に当たって<u>臨時託児室の設置を支援</u>するとともに、本学施設に臨時託児室を設置する場合に<u>施設使用料を減免する制度</u>を、本学独自の取組として平成 26 年 4 月より導入。

【その他】

- ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、仕事と育児・介護等の両立を一層促進する観点から以下のような制度改正を実施。
 - ・ 早出遅出勤務の要件を緩和し、学童保育施設への子どもの出迎えに加えて、見送りも対象としたほか、その対象となる施設についても、学童保育施設以外に範囲を拡大（平成 24 年 11 月）
 - ・ 本人からの申出による育児休業及び介護休業からの早期復帰を制度化（平成 24 年 11 月）
 - ・ 配偶者が海外赴任する場合に休業して、配偶者に同行することができる配偶者同行休職制度を創設（平成 26 年 5 月）
 - ・ 常勤教職員に係る介護休業及び介護短時間勤務の取得可能期間を 93 日間から 186 日間に引上げ（平成 26 年 6 月）
- 平成 25 年 10 月より、一般財団法人こども未来財団が実施する「ベビーシッター育児支援事業」を利用し、ベビーシッター育児支援事業割引券を発行。
- **【再掲】** 妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる支援制度をまとめた次世代育成支援の手引き（平成 20 年 3 月作成）について、制度改正等を反映して適宜更新。
- 大阪大学教員業績評価基本方針（平成20年12月役員会決定）に基づき、教員の業績評価に当たっては、出産・育児・介護等に係る休業を取得した者や育児のための短時間勤務制度の適用があった者について、必要な配慮を行うこととしている。
- **【再掲】** 平成 25 年 4 月に、特に学生・若手研究者が自らの将来のキャリアを考える上で参考となるロールモデル集を作成（適宜更新）。
- **【再掲】** 男性による育児・介護等をテーマとしたシンポジウムやセミナーを開催。
- これらの取組の結果、平成 23 年度以降における育児休業・介護休業・特別休暇の取得者は下記のとおりとなっている。

<育児休業・介護休業>

（平成 23 年度）育児休業：126 名（うち男性 2 名）、介護休業：3 名（うち男性 1 名）
（平成 24 年度）育児休業：85 名（うち男性 1 名）、介護休業：0 名
（平成 25 年度）育児休業：113 名（うち男性 0 名）、介護休業：1 名（うち男性 0 名）

<特別休暇（男性の育児参加、介護）>

（平成 23 年度）男性の育児参加：13 名、介護：35 名（うち男性 8 名）
（平成 24 年度）男性の育児参加：21 名、介護：41 名（うち男性 12 名）
（平成 25 年度）男性の育児参加：18 名、介護：45 名（うち男性 9 名）

<評価・課題等>

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備の観点においては、他大学と比較しても遜色ない程度に支援制度が整備されているものと評価できる。一方で、他大学においても共通する問題ではあるが、育児・介護等と両立のための制度面での支援方策、介護に携わる教職員に対する支援方策等については引き続き検討が必要。

また、これまでの取組は、女性を中心とした育児・介護等に携わる者の就業の継続といった社会政策的な支援に重点が置かれていたが、今後はそれらの取組と併せて、女性の力を引き出し、活用する観点からの取組も必要と考えられる（例；研究大学強化促進事業の一環として実施されている若手研究者・女性研究者を対象にした海外の学術誌への英語論文の投稿支援等）。

<p>4. 男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備</p> <p>働きやすく学びやすい環境の整備は学内の男女共同参画にとって重要な課題であり、就業・修学環境の整備に向けて、一層の取組を行う。</p> <p>(1) キャリアプランや育児・介護との両立に関する相談機能を充実する。</p> <p>(2) 妊婦健診予約支援や電動さく乳器の貸出し及び女子休憩室の整備など、女性教職員に対する支援を継続充実する。</p>	<p><主な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 医学部附属病院と連携した妊娠中・産後サポート体制の整備、電動さく乳器の貸出し等を継続して実施。 ○ 平成 24 年度より、大学の持続的な発展の原動力となる人材育成風土の醸成を図ることを目的として、<u>一般職員を対象としたメンター制度を試行的に実施</u>。 ○ 【再掲】学会・研修会等の会議の開催に当たって臨時託児室の設置を支援するとともに、本学施設に臨時託児室を設置する場合に<u>施設使用料を減免する制度</u>を、本学独自の取組として平成 26 年 4 月より導入。 ○ 【再掲】平成 25 年 10 月より、一般財団法人こども未来財団が実施する「ベビーシッター育児支援事業」を利用し、<u>ベビーシッター育児支援事業割引券</u>を発行。 <hr/> <p><評価・課題等></p> <p>これらの取組については、実際の教職員からの要望を踏まえつつ、改善を図りながら継続していくべき。また、キャリアプランや育児・介護との両立に関する相談機能、いわゆるメンター制度について、教員を対象に導入することについては、試行的に実施している職員を対象としたメンター制度の実施状況、実際の教員のニーズ等を踏まえた上で、導入の可否・要否を検討すべき。</p>
<p>5. 外部機関・セクターとの連携・交流</p> <p>外部との連携・交流は、本学における取組の活性化に役立つとともに、地域における男女共同参画を推進する上でも重要であることから、連携・交流が相乗効果をもたらすようにすることを含め、効果的な取り組みを行う。</p> <p>(1) 大阪府など地方自治体との連携の強化に努める。</p> <p>(2) 他大学や諸学会との連携を深め、ネットワークを構築する。</p> <p>(3) 他大学と連携して、女子中高生の理系進路選択への取り組みを継続して実施する。</p> <p>(4) 他大学等との合同シンポジウムへの参画などを通じて、女性研究者支援事業を実施している全国の大学・研究機関との情報交換と連携を進める。</p>	<p><主な取組></p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 大阪全体で男女共同参画を推進する機運を醸成することを目的として産学官の関係者が集う「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」に参画。 ○ 平成 26 年 2 月より、独立行政法人産業技術総合研究所が主体となって男女共同参画の推進とその連携を図ることを目的とした DSO (ダイバーシティ・サポート・オフィス) に参画。 ○ 大阪府立大学を代表申請機関とする文部科学省「女性研究者研究活動支援事業 (連携型)」に参画 (申請中) 【P】 ○ 【再掲】京都大学・神戸大学・奈良女子大学・大阪府立大学と連携して、女子中高生の理系への進路選択を支援する「女子中高生ための関西科学塾」を実施。 ○ 「女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム」に毎年度参加。 ○ 内閣府「理工チャレンジ (旧 チャレンジキャンペーン)」、厚生労働省「ポジティブ・アクション情報ポータルサイト」に参加。
<p>6. 推進体制の充実</p> <p>男女共同参画の推進のため、体制の充実を図ることも必要不可欠であり、平成 22 年に強化された体制を引き続き充実していくとともに、各部局との連携を一層強化する。</p> <p>(1) 本計画の実施を通じて男女共同参画を推進するため、男女共同参画推進委員会や男女共同参画推進オフィスの活動を一層充実する。</p> <p>(2) 男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討する等、各部局における取組を充実する。</p>	<p style="text-align: center;">—</p>