

I 大阪教育大学における男女共同参画に関する現状把握

ここでは、本学の男女共同参画推進の現状把握を目的に、本学の構成員（役員・教職員・学生）の女性比率について 2020 年度と 2021 年度を加えて推移を示したうえで、厚生労働省による「両立指標」（仕事と育児，仕事と介護の両立等について、制度整備と制度利用に分けて実態を評価する指標）を用いて本学の取り組み状況の客観的評価を試みた。

構成員について、教員の女性比率（28.5%）は全国の国立大学の中でも高順位（6 位）を維持しており、若年層で女性教員が多い傾向もみられるが、役員および幹部職員、また、課長職以上の事務系職員における女性比率は、他の国立大学と同様とはいえ、依然として低い値にとどまっている。学生に占める女性の比率はほぼ半数であり、これは 2008 年度から大きく変動していない。

両立指標を用いた評価は、前回（2019 年度）からの大きな変化としては、一部の分野（両立支援のための環境整備）における在宅勤務制度についての制度や実績の改善であるがその他については、得点率も高いものではなく、厚生労働省ウェブページを活用した相対評価（全国約 8000 社との比較等）においても、低順位とはいええないものの改善の余地があることが示された。

I 大阪教育大学における男女共同参画に関する現状把握

男女共同参画社会基本法制定を受け、2000年6月、国立大学協会は、2010年までに国立大学の女性教員比率を20%に引き上げるという目標を設定した。2011年2月、教育・研究委員会において「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン(2016年度～2020年度)－」を策定、引き続き同「(2021年度～2025年度)」として公表している。現在は、国立大学全体として、2025年までに女性教員比率を24%以上に引き上げるとの達成目標を設定し、大学の特性により事情が異なることを考慮して、大学の特性別区分に合わせた女性教員比率の達成目標も併せて設定、2025年までに総合大学は24%以上、理工系大学は14%以上、文科系・医科系・教育系大学は31%以上をめざすこととしている。学長・理事・副学長については20%以上、大学の意思決定機関等は20%以上、教授は20%以上、准教授は30%以上、課長相当職以上は25%以上と、職階ごとに、2025年までに女性が占める割合の目標値を設定している。

国立大学法人大阪教育ダイバーシティ推進室(以下「推進室」という)では、『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書』(2021年7月調査、2022年1月刊)を参考に、大阪教育大学における男女共同参画を推進する際の現状把握を目的として、本学教職員及び学生に占める女性の割合を統計的に確認した。

I-1 国立大学における教員の女性比率と大阪教育大学

1) 教員の職名別における女性比率

国立大学協会の報告書による2019年度における本学教員の女性比率は、前回第17回調査(2020年度)より0.7%増の**28.5%**であり全国で6番目である。また、第17回調査と比べて1.2%以上増加した大学は、文科系・医科系・教育系大学では、東京藝術大学(3.7%増)、東京外国語大学(2.5%増)、愛知教育大学(2.0%増)3大学、さらにこれが設定する特性区分ごとの達成目標(文科系・医科系・教育系大学で31%以上)を達成したのは、東京外国語大学(43.9%)、東京藝術大学(31.1%)の2大学であった。

この調査結果から役員を除いて教員の女性比率を比較すると国立大学における女性の教員比率は**18.4%**であり、本学は**28.7%**である(表I-1-①、図I-1-①)。

表I-1-① 国立大学と本学における職名別教員数及び女性比率

	全国				大阪教育大学			
	総数(人)	男性	女性		総数(人)	男性	女性	
教授	20,789	18,441	2,348	11.3%	140	105	35	25.0%
准教授	17,712	14,510	3,202	18.1%	82	55	27	32.9%
講師(常勤)	5,267	4,050	1,217	23.1%	23	14	9	39.1%
助教	18,894	14,128	4,766	25.2%	2	2	0	0.0%
教員全体	62,662	51,129	11,533	18.4%	247	176	71	28.7%

国立大学協会「国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第18回追跡調査報告書」
大阪教育大学 学校基本調査(令和3年度)を基に作成(外国人研究員除く)

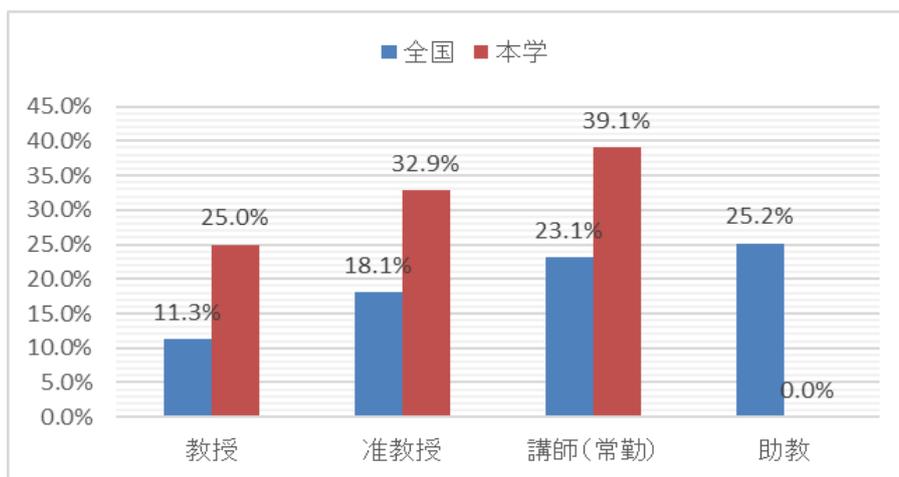


図 I-1-1-① 国立大学と本学における教員の職名別女性比率

2) 新規採用教職員における女性比率

本学大学教職員の新規採用者の女性比率は2020年度においては**41.7%**、2021年度においては2021年5月1日現在で**39.5%**であり、全国比率の24.1%（第18回調査）を上回っている（表 I-1-2）。

なお、教職員の男女比率や年齢構成等バランスに配慮した採用を進めるため、2010年度採用分の公募から「本学は男女共同参画社会基本法を踏まえ、教育研究上の高い能力を有する女性の採用を積極的に進めております」と記載し募集要項を改善している。

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
	総数	男性	女性									
大学教員	9	5	4 44.4%	9	4	5 55.6%	9	7	2 22.2%	6	5	1 16.7%
附属教員	56	32	24 42.9%	50	26	24 48.0%	59	30	29 49.2%	65	34	31 47.7%
事務	5	1	4 80.0%	15	6	9 60.0%	9	5	4 44.4%	9	2	7 77.8%
計	70	38	32 45.7%	74	36	38 51.4%	77	42	35 45.5%	80	41	39 48.8%

	2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
	総数	男性	女性									
大学教員	13	8	5 38.5%	10	7	3 30.0%	17	13	4 23.5%	21	11	10 47.6%
附属教員	63	32	31 49.2%	61	32	29 47.5%	72	37	35 48.6%	62	34	28 45.2%
事務	10	4	6 60.0%	16	7	9 56.3%	16	7	9 56.3%	8	4	4 50.0%
計	86	44	42 48.8%	87	46	41 47.1%	105	57	48 45.7%	91	49	42 46.2%

	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度		
	総数	男性	女性									
大学教員	8	5	3 37.5%	8	4	4 50.0%	17	12	5 29.4%	15	8	7 46.7%
附属教員	50	26	24 48.0%	56	28	28 50.0%	55	32	23 41.8%	71	34	37 52.1%
事務	14	12	2 14.3%	13	9	4 30.8%	10	7	3 30.0%	12	5	7 58.3%
計	72	43	29 40.3%	77	41	36 46.8%	82	51	31 37.8%	98	47	51 52.0%

	2020年度			2021年度		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性
大学教員	17	13	4 23.5%	15	9	6 40.0%
附属教員	67	38	29 43.3%	44	29	15 34.1%
事務	24	12	12 50.0%	17	8	9 52.9%
計	108	63	45 41.7%	76	46	30 39.5%

表 I-1-2 大阪教育大学における新規採用者数及び女性比率の推移

3) 管理職等に占める女性比率

2021年度の本学における役員及び幹部職員（部局長，副主事，学長補佐，附属学校正副校園長，附属特別支援学校主事，事務局室長以上等）（以下，「管理職等」という。）は，73名中15名（20.5%，前回より8.2%増）が女性で，その内訳は役員が8名中2名（25.0%，前回より10.7%増），大学教員が30名中6名（20.0%，前回より7.1%増），附属教員が15名中6名（40%，前回より20.0%増），事務職員が20名中1名（5.0%，前回と同一値）である（表I-1-③，図I-1-②）。

なお，全国の国立大学における女性比率は，学長は3.5%（前回と同一値），理事14.0%（前回より7.7%増），副学長は14.0%（前回より0.2%減），学長補佐等の役職者は15.7%（前回より1.1%減），経営協議会及び教育研究評議会委員は10.6%（前回より1.3%増），部局長等は8.1%（前回より0.3%増），常勤監事は9.1%（前回より2.6%増）で，全体の推移をみると着実に増加しているものの総じて低い。

表I-1-③ 大阪教育大学における管理職等数の推移

	2008年度		2009年度		2010年度		2011年度		2012年度	
	男性	女性								
役員	6	0	6	0	6	0	6	0	6	0
大学教員	31	3	32	3	31	5	32	5	31	5
附属教員	11	3	11	3	11	3	11	4	13	2
事務	14	1	14	1	13	1	16	0	15	0
計	62	7	63	7	61	9	65	9	65	7

	2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
	男性	女性								
役員	6	0	7	0	7	0	6	1	6	1
大学教員	31	5	30	5	33	6	32	8	37	8
附属教員	13	2	11	4	11	4	10	5	10	5
事務	17	0	18	2	19	2	17	2	17	1
計	67	7	66	11	70	12	65	16	70	15

	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
役員	6	1	6	1	7	1	6	2
大学教員	26	5	27	4	23	6	24	6
附属教員	12	3	12	3	9	6	9	6
事務	17	1	19	1	18	1	19	1
計	61	10	64	9	57	14	58	15

※各年度の5月1日現在の状況

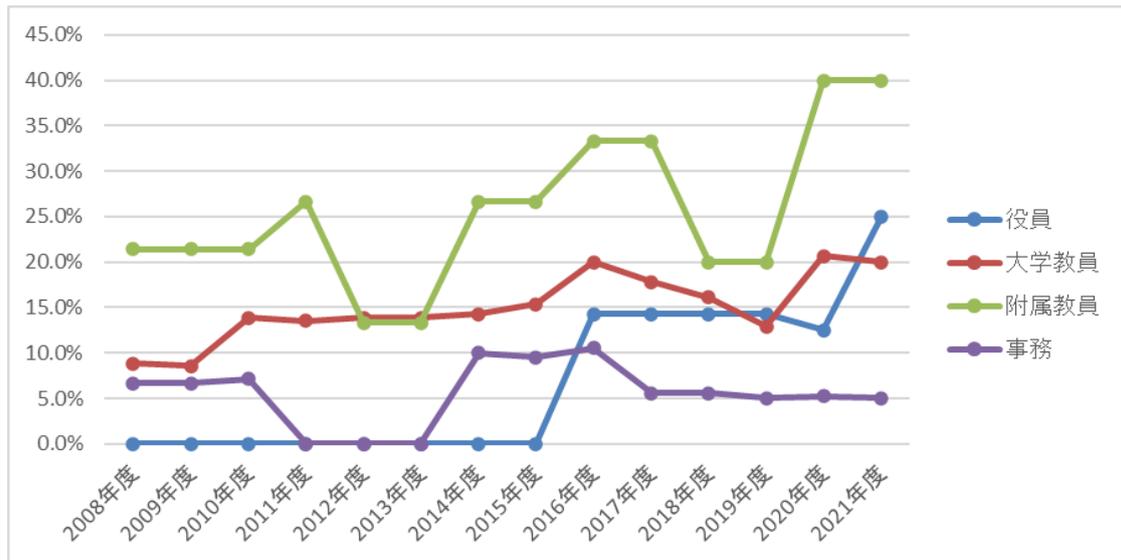


図 I-1-② 大阪教育大学における管理職等の女性比率の推移

4) 事務系職員に占める女性比率

事務系職員における女性比率を職階別にみると、本学において局長、部長、次長職に当たる女性はおらず、課長相当職にある女性は1名であり、全国の国立大学における課長相当職以上の職員における女性比率 15.8%（前年より 0.6 ㊦増）より低い **5.0%**である。

また、本学における係長職にある女性比率は、全国の国立大学における係長・専門職員等の職員における女性比率 36.4%（前回より 1.1 ㊦増）より低い **34.0%**（前回より 0.9 ㊦減）である。その他常勤職員においては、主任の **75.0%**（前回より 13.9 ㊦増）、係員の **54.5%**（前回より 7.3 ㊦減）が、非常勤職員においては **82.0%**（前回と同一値）が女性である（表 I-1-④、図 I-1-③）。

ちなみに全国の国立大学における事務系職員数をみると、その他の一般職員及び主任等が 60%近いのに対し、係長・専門職員等、課長補佐・専門員等、課長相当職以上と職階が上昇するにつれ女性比率が減少している。本学においても同様のことがいえ、職階による女性比率の差異は依然として顕著であり全国的な課題である。

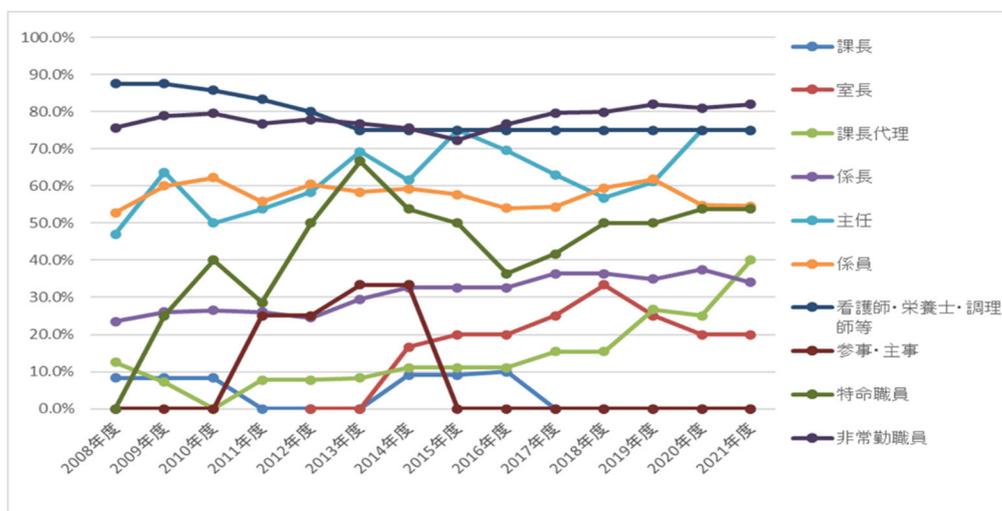
職階別	2008年度		2009年度		2010年度		2011年度		2012年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長	2	0	3	0	3	0	3	0	2	0
次長										
課長	11	1	11	1	11	1	13	0	11	0
室長									2	0
課長代理	14	2	13	1	13	0	12	1	12	1
係長	39	12	37	13	36	13	34	12	34	11
主任	9	8	4	7	6	6	6	7	5	7
係員	17	19	16	24	17	28	19	24	19	29
看護師・栄養士・調理師等	1	7	1	7	1	6	1	5	1	4
参事・主事	0	0	1	0	2	0	3	1	3	1
特命職員	0	0	3	1	3	2	5	2	5	5
特別参与	1	0	1	0	1	0	1	0		
非常勤職員	29	90	27	101	28	109	33	109	33	116

職階別	2013年度		2014年度		2015年度		2016年度		2017年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
部長	3	0	3	0	3	0	2	0	3	0
次長					2	0	2	0	1	0
課長	12	0	10	1	10	1	9	1	10	0
室長	2	0	5	1	4	1	4	1	3	1
課長代理	11	1	8	1	8	1	8	1	11	2
係長	31	13	29	14	31	15	31	15	28	16
主任	4	9	5	8	3	9	7	16	10	17
係員	20	28	22	32	25	34	23	27	21	25
看護師・栄養士・調理師等	1	3	1	3	1	3	1	3	1	3
参事・主事	2	1	2	1	2	0	1	0	1	0
特命職員	4	8	6	7	8	8	7	4	7	5
特別参与										
非常勤職員	32	106	32	99	36	94	29	95	25	98

職階別	2018年度		2019年度		2020年度		2021年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
局長							1	0
部長	2	0	3	0	3	0	3	0
次長	1	0	1	0	1	0		0
課長	11	0	11	0	10	0	11	0
室長	2	1	3	1	4	1	4	1
課長代理	11	2	11	4	12	4	9	6
係長	28	16	28	15	30	18	31	16
主任	16	21	14	22	7	21	7	21
係員	15	22	13	21	19	23	20	24
看護師・栄養士・調理師等	1	3	1	3	1	3	1	3
参事・主事	1	0	4	0	5	0	6	0
特命職員	5	5	6	6	6	7	6	7
特別参与		0		0		0		0
非常勤職員	26	103	23	105	23	98	24	109

※各年度の5月1日現在の状況

表 I-1-④ 大阪教育大学における事務系職員の職階別職員数及び女性比率の推移



※局長、部長、次長及び特別参与は0.0%のまま推移しているため省略

図 I-1-③ 大阪教育大学における職階別女性比率の推移

5) 教職員の世代別における女性比率

2021年度の本学における女性比率を世代別にみると、20歳代が47.9%、30歳代が43.6%、40歳代が55.0%、50歳代が47.6%、60歳以上が20.5%で、比較的若い世代で女性比率が高くなる傾向にある(表I-1-⑤、図I-1-④)。

表I-1-⑤ 大阪教育大学における世代別教職員数及び女性比率の推移

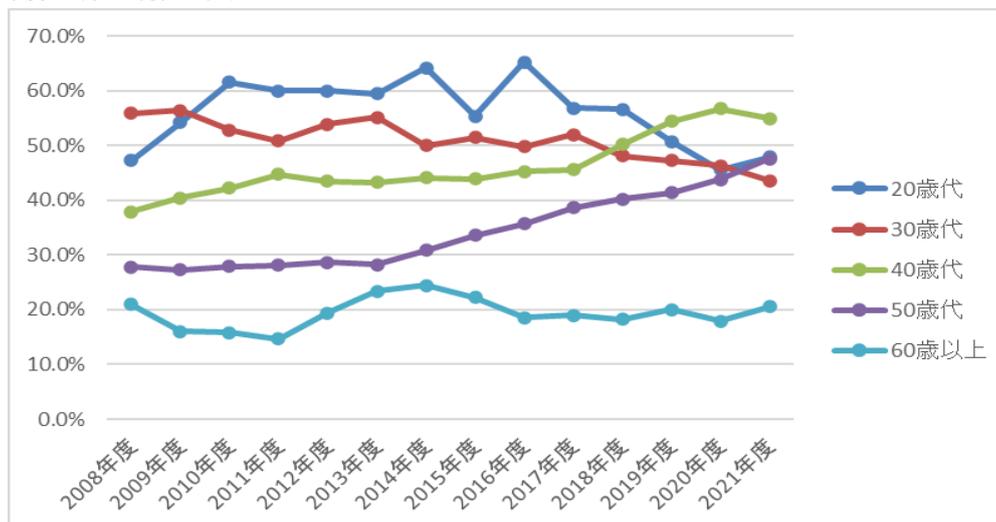
	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率	男性	女性	女性比率
20歳代	29	26	47.3%	27	32	54.2%	28	45	61.6%	38	57	60.0%
30歳代	67	85	55.9%	78	101	56.4%	89	100	52.9%	88	91	50.8%
40歳代	149	91	37.9%	150	102	40.5%	145	106	42.2%	133	108	44.8%
50歳代	169	65	27.8%	160	60	27.3%	157	61	28.0%	156	61	28.1%
60歳以上	98	26	21.0%	89	17	16.0%	80	15	15.8%	87	15	14.7%

	2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
	男性	女性	女性比率									
20歳代	32	48	60.0%	32	47	59.5%	29	52	64.2%	37	46	55.4%
30歳代	93	109	54.0%	86	106	55.2%	105	105	50.0%	109	116	51.6%
40歳代	134	103	43.5%	131	100	43.3%	119	94	44.1%	115	90	43.9%
50歳代	157	63	28.6%	155	61	28.2%	148	66	30.8%	146	74	33.6%
60歳以上	83	20	19.4%	82	25	23.4%	77	25	24.5%	84	24	22.2%

	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度		
	男性	女性	女性比率									
20歳代	25	47	65.3%	25	33	56.9%	26	34	56.7%	34	35	50.7%
30歳代	113	112	49.8%	105	114	52.1%	113	105	48.2%	107	96	47.3%
40歳代	105	87	45.3%	111	93	45.6%	98	99	50.3%	88	105	54.4%
50歳代	146	81	35.7%	138	87	38.7%	135	91	40.3%	133	94	41.4%
60歳以上	88	20	18.5%	94	22	19.0%	103	23	18.3%	108	27	20.0%

	2020年度		2021年度			
	男性	女性	男性	女性		
20歳代	37	31	45.6%	38	35	47.9%
30歳代	110	95	46.3%	115	89	43.6%
40歳代	87	114	56.7%	90	110	55.0%
50歳代	119	93	43.9%	111	101	47.6%
60歳以上	119	26	17.9%	116	30	20.5%

※各年度の5月1日現在の状況



図I-1-④ 大阪教育大学における教職員の世代別女性比率の推移

I-2 大阪教育大学における教員と学生の女性比率

1) 所属別における教員の女性比率

2021年度の本学教員の女性比率を所属別にみると、教員養成課程所属教員の女性数は121名中31名（25.6%、前回より3.7%減）、教育協働学科は81名中23名（28.4%、前回より3.7%増）、初等教育課程は23名中8名（34.8%、前回より8.7%増）である（表I-2-①）。

所属組織別にみて教員の女性比率が高いのは、80.0%（5名中4名）の家政教育講座に次いで、養護教育講座62.5%（8名中5名）、女性教員が皆無である講座は、技術教育講座、保健体育講座、特別支援教育講座である。

表I-2-① 大阪教育大学における所属別女性教員比率の推移

	2010年度			2011年度			2012年度			2013年度		
	男性	女性	比率									
教員養成課程	88	33	27.3%	82	31	27.4%	79	33	29.5%	80	34	29.8%
学校教育	14	5	26.3%	14	3	17.6%	13	3	18.8%	13	5	27.8%
国語教育	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%
英語教育	4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	2	33.3%
社会科教育	12	3	20.0%	12	3	20.0%	12	3	20.0%	12	2	14.3%
数学教育	6	1	14.3%	5	1	16.7%	6	1	14.3%	6	1	14.3%
理科教育	14	3	17.6%	11	3	21.4%	9	3	25.0%	9	3	25.0%
技術教育	5	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%	6	0	0.0%
家政教育	1	7	87.5%	1	7	87.5%	1	7	87.5%	1	7	87.5%
保健体育	8	0	0.0%	7	0	0.0%	7	0	0.0%	7	0	0.0%
音楽教育	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%
美術教育	5	3	37.5%	4	3	42.9%	3	4	57.1%	3	4	57.1%
特別支援教育	8	1	11.1%	8	1	11.1%	8	1	11.1%	8	1	11.1%
養護教育	2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	4	66.7%	2	4	66.7%
教養学科	83	16	16.2%	81	16	16.5%	80	15	15.8%	77	16	17.2%
人間科学	9	1	10.0%	8	1	11.1%	8	1	11.1%	8	1	11.1%
社会文化	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	4	2	33.3%
欧米言語文化	11	5	31.3%	11	5	31.3%	11	4	26.7%	12	4	25.0%
日本・アジア言語文化	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
数理科学	8	0	0.0%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	7	0	0.0%
自然研究	17	1	5.6%	17	1	5.6%	17	1	5.6%	16	1	5.9%
情報科学	8	0	0.0%	7	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%
健康生活科学	3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	3	50.0%
スポーツ	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
芸術	14	2	12.5%	14	2	12.5%	14	2	12.5%	13	3	18.8%
第二部	19	4	17.4%	18	4	18.2%	17	4	19.0%	16	3	15.8%
実践学校教育	19	4	17.4%	18	4	18.2%	17	4	19.0%	16	3	15.8%
大学院連合教職実践研究科												
高度教職開発												
センター	19	10	34.5%	20	10	33.3%	21	11	34.4%	19	9	32.1%
教職教育研究開発センター	10	4	28.6%	10	4	28.6%						
教職教育研究センター							10	4	28.6%	8	3	27.3%
国際センター	2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	3	60.0%
情報処理センター	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%
科学教育センター	0	1	100.0%	1	1	50.0%	3	1	25.0%	2	1	33.3%
保健センター	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%
学校危機メンタルサポートセンター	3	2	40.0%	3	2	40.0%	3	2	40.0%	3	1	25.0%
キャリア支援センター	1	0	0.0%	1	0	0.0%	0	1	100.0%	0	1	100.0%

※各年度の5月1日現在の状況

※1「大学院連合教職実践研究科 高度教職開発専攻」2015年度新設

※2「教職教育研究開発センター」→「教職教育研究センター」(2012年度)

2014年度			2015年度			2016年度			2017年度			2017年改組後
男性	女性											
79	31	28.2%	79	32	28.8%	80	34	29.8%	81	31	27.7%	教員養成課程
13	5	27.8%	13	5	27.8%	12	5	29.4%	11	3	21.4%	
5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	
4	2	33.3%	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	2	33.3%	
12	2	14.3%	12	2	14.3%	12	2	14.3%	13	2	13.3%	
6	1	14.3%	6	1	14.3%	6	1	14.3%	6	1	14.3%	
9	3	25.0%	9	3	25.0%	10	3	23.1%	10	3	23.1%	
6	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%	
1	6	85.7%	1	6	85.7%	1	6	85.7%	1	6	85.7%	
6	0	0.0%	7	0	0.0%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	
4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%	3	3	50.0%	
3	4	57.1%	3	3	50.0%	3	4	57.1%	5	4	44.4%	
8	0	0.0%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	8	1	11.1%	
2	3	60.0%	2	4	66.7%	2	4	66.7%	2	4	66.7%	
76	15	16.5%	73	18	19.8%	69	17	19.8%	64	19	22.9%	
8	1	11.1%	7	2	22.2%	7		0.0%				教育心理科学
									8	2	20.0%	
4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	2	33.3%				グローバル教育
11	4	26.7%	9	4	30.8%	6	4	40.0%				
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%				
									12	6	33.3%	
6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%				理数情報
16	1	5.9%	16	2	11.1%	15	2	11.8%				
6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%				健康安全科学
									25	2	7.4%	
3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	2	40.0%				スポーツ科学
									4	5	55.6%	
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%				芸術表現 初等教育課程
									5	1	16.7%	
14	2	12.5%	14	3	17.6%	14	3	17.6%				初等教育
									10	3	23.1%	
16	3	15.8%	10	3	23.1%	11	3	21.4%	17	6	26.1%	※1
16	3	15.8%	10	3	23.1%	11	3	21.4%				
									17	6	26.1%	
			11	5	31.3%	11	5	31.3%	10	4	28.6%	※2
			11	5	31.3%	11	5	31.3%	10	4	28.6%	
22	8	26.7%	22	8	26.7%	21	9	30.0%	17	8	32.0%	グローバルセンター※3
9	2	18.2%	8	2	20.0%	8	2	20.0%	7	3	30.0%	
2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	4	66.7%	1	3	75.0%	
2	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	
3	1	25.0%	3	1	25.0%	2	1	33.3%	1	1	50.0%	
2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	1	33.3%	2	1	33.3%	
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	2	0	0.0%	
0	1	100.0%	0	1	100.0%	0	0	0.0%	1	0	0.0%	

	2018年度			2019年度			2020年組織改革※4	2020年度			2021年度		
	男性	女性		男性	女性		部門名	男性	女性		男性	女性	
教員養成課程	81	32	28.3%	82	34	29.3%	教員養成課程	98	34	25.8%	90	31	25.6%
学校教育	12	3	20.0%	12	4	25.0%	学校教育	21	4	16.0%	19	3	13.6%
国語教育	5	2	28.6%	6	3	33.3%	国語教育	5	3	37.5%	4	3	42.9%
英語教育	5	2	28.6%	5	2	28.6%	英語教育	6	1	14.3%	7	1	12.5%
社会科教育	11	2	15.4%	12	2	14.3%	社会科教育	13	2	13.3%	11	2	15.4%
数学教育	6	1	14.3%	7	2	22.2%	数学教育	7	2	22.2%	6	2	25.0%
理科教育	10	3	23.1%	9	3	25.0%	理科教育	9	4	30.8%	8	4	33.3%
技術教育	5	0	0.0%	4	0	0.0%	技術教育	5	0	0.0%	5	0	0.0%
家政教育	1	6	85.7%	1	5	83.3%	家政教育	2	4	66.7%	1	4	80.0%
保健体育	8	0	0.0%	8	0	0.0%	保健体育	9	0	0.0%	9	0	0.0%
音楽教育	3	3	50.0%	3	3	50.0%	音楽教育	3	3	50.0%	3	2	40.0%
美術教育	4	5	55.6%	4	6	60.0%	美術・書道教育	4	6	60.0%	4	5	55.6%
特別支援教育	9	1	10.0%	9	1	10.0%	特別支援教育	10	0	0.0%	10	0	0.0%
養護教育	2	4	66.7%	2	3	60.0%	養護教育	4	5	55.6%	3	5	62.5%
教養学科	64	19	22.9%	58	19	24.7%	教育協働学科	58	22	27.5%	58	23	28.4%
人間科学							教育心理科学	8	2	20.0%	7	3	30.0%
社会文化													
欧米言語文化													
日本・アジア言語文化													
	12	6	33.3%	11	6	35.3%	グローバル教育	11	10	47.6%	11	9	45.0%
数理科学													
自然研究													
情報科学													
	24	2	7.7%	22	2	8.3%	理数情報	23	2	8.0%	24	3	11.1%
健康生活科学													
	4	5	55.6%	4	5	55.6%	健康安全科学	4	4	50.0%	4	4	50.0%
スポーツ													
	6	1	14.3%	4	1	20.0%	スポーツ科学	4	1	20.0%	4	1	20.0%
芸術													
	10	3	23.1%	9	3	25.0%	芸術表現	8	3	27.3%	8	3	27.3%
第二部	17	6	26.1%	17	6	26.1%	初等教育課程	16	7	30.4%	15	8	34.8%
実践学校教育													
	17	6	26.1%	17	6	26.1%	初等教育	16	7	30.4%	15	8	34.8%
大学院連合教職実践研究科	10	5	33.3%	13	8	38.1%		16	10	38.5%	15	10	40.0%
高度教職開発	10	5	33.3%	13	8	38.1%	高度教職開発	16	10	38.5%	15	10	40.0%
センター	20	9	31.0%	19	7	26.9%							
教職教育研究センター	9	1	10.0%	9	1	10.0%	※5 地域連携・教育推進センター						
グローバルセンター※3	1	3	75.0%	1	2	66.7%	※5						
情報処理センター	3	0	0.0%	3	0	0.0%	※5 情報基盤センター						
科学教育センター	1	1	50.0%	1	1	50.0%	※5 教育イノベーションデザインセンター						
保健センター	2	1	33.3%	2	1	33.3%	※5						
学校危機メンタルサポートセンター	2	0	0.0%	2	0	0.0%	※5 学校安全推進センター						
キャリア支援センター	1	0	0.0%	0	0	0.0%	※5						

※各年度の5月1日現在の状況

※1 「保健体育教育」→「保健体育」(平成22年度)

※2 「教職教育研究開発センター」→「教職教育研究センター」(2012年度)→地域連携・教育推進センター(2020年度)

※3 「国際センター」→「グローバルセンター」(2018年2月発足)

※4 教員組織・教育組織改革実施のため、推移確認のため2020年以降は教育組織で表記する

※5 組織改革によりセンター所属教員は各部門の所属となった

2) 属性別における学生の女性比率

2021年度における本学学生の女性比率は**54.4%**であり、2008年度以降、50～54%で推移している。

所属別にみると、概ね学部学生は50%強が女性、大学院生では50%強が男性であるが、講座や専攻によって女性比率は大きく異なっている。専攻科は母数が小さいため年度により変動がある（表 I-2-②、図 I-2-①）。

表 I-2-② 大阪教育大学における属性別女性学生比率の推移

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度			2012年度		
	総数	女性	女性比率												
学部生	4359	2348	53.9%	4294	2175	50.7%	4248	2328	54.8%	4216	2283	54.2%	4217	2275	53.9%
専攻科	16	7	43.8%	27	6	22.2%	19	13	68.4%	27	22	81.5%	24	19	79.2%
大学院	427	221	51.8%	479	222	46.3%	467	215	46.0%	444	210	47.3%	423	208	49.2%
計	4802	2576	53.6%	4800	2403	50.1%	4734	2556	54.0%	4687	2515	53.7%	4664	2502	53.6%

	2013年度			2014年度			2015年度			2016年度			2017年度		
	総数	女性	女性比率												
学部生	4230	2229	52.7%	4216	2222	52.7%	4213	2234	53.0%	4220	2229	52.8%	4151	2176	52.4%
専攻科	27	19	70.4%	26	16	61.5%	21	15	71.4%	34	23	67.6%	33	19	57.6%
大学院	427	205	48.0%	432	203	47.0%	437	218	49.9%	476	246	51.7%	466	230	49.4%
計	4684	2453	52.4%	4674	2441	52.2%	4671	2467	52.8%	4730	2498	52.8%	4650	2425	52.2%

	2018年度			2019年度			2020年度			2021年度		
	総数	女性	女性比率									
学部生	4119	2188	53.1%	4046	2183	54.0%	3950	2142	53.0%	3955	2187	55.3%
専攻科	32	26	81.3%	28	19	67.9%	24	13	71.4%	28	19	67.9%
大学院	454	205	45.2%	422	183	43.4%	375	157	49.9%	367	162	44.1%
計	4605	2419	52.5%	4496	2385	53.0%	4349	2312	52.8%	4350	2368	54.4%

※学校基本調査(毎年5月1日現在)による(非正規生を除く。)

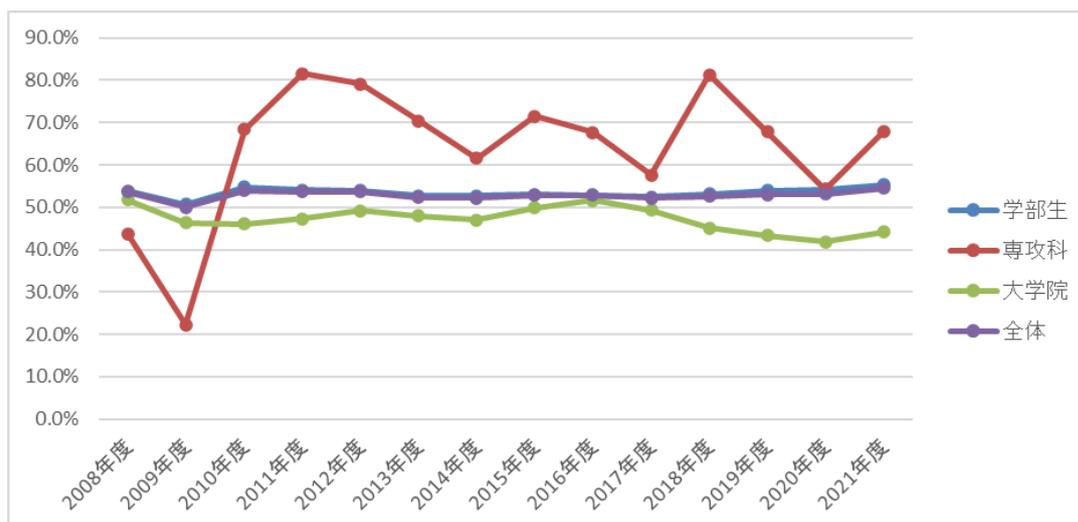


図 I-2-① 大阪教育大学における属性別女性学生比率の推移

I-3 2021年度大阪教育大学両立指標

両立指標とは、企業における仕事と家庭の両立支援の取組状況を客観的に点検・評価する指標で、厚生労働省において2003年4月に策定され、2020年12月に最新の改正を行っている。この指標を活用し今後の取組に役立てるため、本学における現状の両立指標を確認した。

なお、対象者は常勤職員及び週30時間以上の非常勤職員とした。したがって、大学および附属学校の教員は含まれない。過去1年間とあるものは2021年1月～12月、過去3年間とあるものは2019年1月～2021年12月の期間とした。

前回(2019年度)との比較

前回の両立指標確認時と今回では、一部指標に変化があることなどから、前回と厳密な比較は難しいが、前は5分野で610点満点中285点であり、今回は610点満点中285点と同点であった。

前回と大きな変化がみられたのは、「分野1 両立支援のための環境整備」で、前は210点中135点であったが、今回は210点中140点である。改善がみられたのは、1の14「在宅勤務制度がありますか。また過去3年間に在宅勤務をした従業員がいますか。」

1の23「育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間に育児を理由に退職した者の割合は何%ですか。」

1の24「介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間に介護を理由に退職した者の割合は何%ですか。」の3項目であった。

一方、前回得点が低かった介護に関する2指標は、今回、いずれも明確な改善がみられなかった。具体的には「分野4 仕事と介護の両立支援 制度整備状況」(前回95点中15点、今回95点中15点)「分野5 仕事と介護の両立支援 利用状況」(前回85点中20点、今回80点中0点)である。これらの結果は、制度に特段の改善がみられず、また、複数の制度について、前回と同様実際に利用した職員がなかったことを意味している。

厚生労働省ウェブページにおける診断結果

本指標について、厚生労働省ウェブページでは、「同産業」「同規模」「同都道府県」の企業の分布の中に位置づけて相対的な評価ができるシステムを提供している。

(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/ryouritsushihyou/pages/home>)

今年度の結果について、このページに入力して比較を実施した結果の一部を表I-3-①に示す。

表 I-3-① 2019 年度両立指標に関する相対評価

指標	本学 得点率	総合		同産業		同規模		同都道府県	
		本学	平均	本学	平均	本学	平均	本学	平均
		順位	得点率	順位	得点率	順位	得点率	順位	得点率
分野1 両立支援のための環境整備	66.7%	1854位 8965社	53.0%	51位 192社	55.7%	108位 484社	55.3%	132位 653社	53.0%
分野2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況	53.8%	2290位 8722社	38.1%	48位 192社	40.1%	120位 484社	39.8%	156位 629社	37.3%
分野3 仕事と育児の両立支援 利用状況	63.2%	1112位 8798社	33.6%	38位 190社	40.5%	98位 483社	48.3%	68位 631社	33.3%
分野4 仕事と介護の両立支援 制度整備状況	15.8%	4429位 8495社	23.1%	99位 185社	21.7%	269位 477社	24.3%	305位 605社	22.6%
分野5 仕事と育介護の両立支援 利用状況	0.0%	4858位 8641社	19.6%	110位 185社	19.7%	384位 478社	31.5%	329位 614社	20.0%
5 分野 総合	46.7%	2401位 8157社中	39.4%	51位 181社	40.9%	169位 465社	43.2%	163位 580社	39.4%

注：比較にあたって、産業は「教育、学習支援業」を選択、規模は「686名」を入力した。

この比較によると、得点の低かった「仕事と介護の両立」に関する2指標（分野4・5）の得点率については、全体および産業・規模・都道府県別の平均を下回っており、順位も分布の中でほぼ中位以下になっている。この比較に参加している事業者は、比較的取り組みへの意識が高いものとは思われるが、それでもこの状況は、決して良好な環境とはいええないことを示唆している。

一方、得点が相対的に高かった「仕事と育児の両立」については、得点率が平均を上回り順位もまずまずである。しかし、もっとも順位の高い「分野3 仕事と育児の両立支援制度利用」についても、総合で1,112位と、さらに改善の余地があることは明白である。制度上の改善の余地がないか、利用を妨げている要因がないかについて、いっそうの検討が必要と考えられる。

両立指標		選択肢及び配点				
分野1 両立支援のための環境整備		①	②	③	④	⑤
1の1	仕事と家庭の両立支援への取組の考え方が、経営や人事の方針として明文化されていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の2	仕事と家庭の両立に配慮する必要性について、管理職研修のメニューに取り入れる等して管理職に徹底を図っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の3	育児や介護その他ボランティア等と仕事を両立するための休業や短時間勤務等の支援制度を周知し、利用しやすいように、従業員に働きかけていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の4	社内アンケートやヒアリング等により、従業員の意見・要望を取り上げて、仕事と家庭の両立のための改善を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の5	仕事と家庭の両立の取組を進めるために、労働組合や従業員代表と協議・話し合いをしていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の6	年次有給休暇は半日単位又は時間単位で取得できますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の7	年次有給休暇の取得促進のための措置をとっていますか。(計画的付与制度の導入、年間の取得計画の策定、取得日数及び取得率の目標設定等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の8	過去1年間の年次有給休暇の取得率は、企業全体で平均して何%ですか。 (式) 全取得日数/全付与日数(繰越日数を含まない) × 100 (%)	70%以上 10/10	50%以上 70%未満 5/10	50%未満 0/10		
1の9	所定外労働の削減のための措置をとっていますか。(ノー残業デー・ノー残業ウィークの導入・拡充、労使の話し合いの機会の整備、時間外労働協定における延長時間の短縮等)	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の10	過去1年間において、従業員1人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数が各月毎に全て45時間未満であり、かつ過去1年間において、平均した1月当たりの法定時間外労働時間が60時間以上である従業員はいませんでしたか。(短時間労働者を除く。)	はい 15/15	いいえ 0/15			
1の11	子どもの学校行事への参加のための休暇、ボランティア休暇、自己啓発休暇、リフレッシュ休暇、不妊治療休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の12	育児・介護目的以外の利用も可能とする次のいずれかの制度がありますか。また過去3年間にそれを利用した従業員がいますか。 (1)短時間勤務制度 (2)フレックスタイム制度 (3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ (4)所定外労働をさせない制度	①制度があり、 利用者がいる 10/10	②制度はある が、利用者は いない 5/10	③制度としては ないが、利用者 はいる 5/10	④制度として ないし、利用者 もいない 0/10	
1の13	仕事と生活の両立の観点から、勤務時間や勤務地等について従業員の希望を聞く制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の14	在宅勤務制度がありますか。また過去3年間に在宅勤務をした従業員がいますか。	①制度があり、 利用者がいる 10/10	②制度はある が、利用者は いない 5/10	③制度としては ないが、在宅勤 務者はいる 5/10	④制度として ないし、在宅勤 務者もいない 0/10	
1の15	育児・介護休業取得者・短時間勤務利用者がした場合、代替要員を配置する配慮をしていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の16	子どもの急病、介護対象者の急な容態の悪化等により、急に従業員が不在になることがあっても対応できるよう、業務のやり方や人材育成を工夫していますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の17	育児・介護休業終了後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されていますか、又は運用上原職復帰を原則としていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の18	育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、希望者に対し、休業中及び復帰の直前直後に教育訓練の機会を提供していますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の19	育児・介護休業後従業員が復職しやすくするため、希望者に対し、休業中に、業務に関連する資料や社内の様子を伝える資料を送付する等の情報提供を行っていますか。(インターネットを利用した提供も含む。)	はい 10/10	いいえ 0/10			
1の20	育児・介護等を理由に退職した従業員を対象とした再雇用の制度や慣行がありますか。	制度がある 10/10	制度はないが慣 行はある 5/10	制度も慣行もな い 0/10		
1の21	育児休業取得後に管理職となった従業員がいますか。	はい 5/5	いいえ 0/5	管理職になる時 期の育児休業取 得経験者なし 0/0		
1の22	過去3年間で育児や介護を理由とした退職者は減りましたか。	はい 5/5	いいえ 0/5	育児や介護を理 由とした退職者 はいなかった 5/5	過去3年間に育 児や介護をする 必要のある従業 員はいなかった 0/0	
1の23	育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間に育児を理由に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10% 以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の24	介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間に介護を理由に退職した者の割合は何%ですか。	0% 10/10	0%を超え10% 以下 5/10	10%を超える 0/10	休業終了者なし 0/0	
1の25	3年前と比較して、女性の平均勤続年数は男性の平均勤続年数と比べて、どのように変わりましたか。(現在、女性の平均勤続年数が男性と同じ又は長い場合は、「男女差が縮小した」を選択してください。)	男女差が縮小し た 5/5	男女差は変わら ない 0/5	男女差が拡大し た 0/5		
1の26	育児と仕事との両立について、制度の利用事例を広報誌で取り上げたり、制度紹介のハンドブックを従業員に配付する等、制度の利用促進のための情報提供を行っていますか。	はい 5/5	いいえ0/5			
1の27	育児と仕事を両立する従業員に対し、育児休業中の従業員同士又は育児休業経験者との懇談会の設定等、情報交換のサポートを行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1の28	仕事と介護との両立に関する法律、自社の制度、国や自治体の支援制度等について、従業員の理解を深めるために、情報提供や研修等を行っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
分野1 得点 ※1の21で選択肢③、1の22、23及び24で選択肢④と回答した企業は、210点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		140点/210点満点				

分野2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
育児休業 【法律で定める育児休業制度】とは？ 1. 育児休業は、原則として、子が出生した日から子が1歳に達する日(誕生日の前日)までの労働者が申し出た期間、1回取得できます。 2. ただし、次のいずれにも該当する場合は、子が1歳に達した日の翌日から子が1歳6か月に達する日までの期間について、事業主に申し出ることにより、育児休業することができます。 ①育児休業に係る子が1歳に達する日において、労働者本人又は配偶者が育児休業をしている場合 ②1歳を超えても休業が特に必要と認められる場合 ※平成29年10月1日からは上記2の通り申し出て休業し、1歳6か月に達した日辞典で保育所に入所できない等の事由がある場合には、子が1歳6か月に達した日の翌日から最長子が2歳に達する日までの期間について、再度事業主に申し出ることにより、育児休業をすることが出来ます。 3. パパ・ママ育休プラスに該当する場合(次のいずれにも該当する場合)は、育児休業の対象となる子の年齢が、原則1歳に満たない子から、1歳2か月に満たない子に延長されます。ただし、育児休業を取得できる期間は、出生日及び産後休業期間も含め1年間です。 ①育児休業を取得しようとする労働者(「本人」)の配偶者が、子の1歳に達する日以前に育児休業をしていること ②本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること ③本人の育児休業開始予定日が、配偶者がしている育児休業の初日以降であること 4. 子の出生後8週間以内の期間内にされた最初の育児休業については、特別な事情がなくても再度の取得が可能です。						
2の1	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】2及び3の要件に該当しない場合でも、本人が希望すれば子が1歳以降も取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の2	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】3の要件に該当しない場合でも、本人が希望すれば1年間を超えて取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の3	育児休業制度は、上記【法律で定める育児休業制度】2及び4の場合に限らず、子1人につき複数回取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
看護休暇 【法律で定める子の看護休暇】とは？ 小学校就学前までの子を養育する労働者は、申出により、1年度に5日(子が2人以上の場合は10日)を限度として、1日もしくは半日単位(注)で子の看護休暇を取得することができます。(注)令和2年12月31日までは半日単位						
2の4	子の看護休暇は、従業員1人につき、その子が1人の場合は6日以上、その子が2人以上の場合は11日以上取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の5	子の看護休暇は、いわゆる「中抜け」(就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること)で取得できる等法定を上回る利用が可能となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
育児短時間勤務 【法律で定める育児短時間勤務制度】とは？ 1. 3歳に満たない子を養育する労働者について、希望すれば利用できる短時間勤務制度を制度化しなければなりません。 2. 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則として6時間(5時間45分～6時間)とする措置を含むものとしなければなりません。						
2の6	3歳以降も利用できる育児のための短時間勤務制度がありますか。	ある 10/10	ない 0/10			
2の7	育児のための短時間勤務制度は、子1人につき複数回取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
2の8	育児のための短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を5時間45分～6時間とする制度の他に、1日の所定労働時間の短縮の幅を選択したり、週又は月の所定労働時間・日数を短縮したりすることもできる制度となっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
所定外労働の免除 【法律で定める所定外労働をさせない制度】とは？ 3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が請求した場合、各企業で定めている所定労働時間を超えて労働をさせない制度です。 ※ 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について、1か月24時間、年間150時間を超える法定時間外労働を制限する制度とは異なります。						
2の9	育児のために利用できる所定外労働をさせない制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	ある(3歳以降も対象) 10/10	ある(3歳未満を対象) 0/10	制度がない 0/10		
その他						
2の10	育児のために利用できるフレックスタイム制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
2の11	育児のために利用できる始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(1日の所定労働時間は変わらない。)の制度がありますか。(就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。) (例) 通常の従業員が9:00～17:00の勤務(昼休み1時間)の場合、9:30～17:30の勤務(昼休み1時間)とすること。	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
2の12	事業所内保育施設がありますか。ある場合、入所できる子の年齢はどのようになっていますか。	施設がある(0歳児入所可) 10/10	施設がある(0歳児入所不可) 5/10	事業所内保育施設はない 0/10		
2の13	小学校就学前までの子の育児にも利用できる休暇制度はありますか。(年次有給休暇、看護休暇等を除く。)	制度がある 10/10	制度がない 0/10			
分野2 得点		70点/130点満点				

分野3 仕事と育児の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
3の1	過去3年間に在職中に出産した女性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。	80%以上 15/15	80%未満 0/15	出産者なし 0/0		
3の2	過去3年間に配偶者が出産した男性従業員のうち、育児休業を開始した者の割合はどれくらいですか。 ※「育児休業」とは、配偶者出産休暇や年次有給休暇を含まず、法律上の「育児休業」としてください。	13%を超える 15/15	7%を超え13%以下 10/15	0%を超え7%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0
3の3	育児のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0		
3の4	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために所定外労働を免除した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0		
3の5	制度化されているかどうかに関わらず、育児のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0		
3の6	制度化されているかどうかに関わらず、育児のために始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の所定労働時間は変わらない。）の勤務形態を認めた従業員がいますか。 (例)通常の従業員が9:00～17:00の勤務（昼休み1時間）の場合、9:30～17:30の勤務（昼休み1時間）とすること。	いた 10/10	いなかった 0/10	育児中の従業員はいなかった 0/0		
3の7	子の看護休暇制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	制度利用の対象者はいなかった 0/0		
3の8	従業員が育児に要した費用に対する経済的援助制度がありますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか。	①制度があり、かつ援助を受けた従業員がいた 15/15	②制度はあるが、援助を受けた従業員はいなかった 10/15	③制度としてはないが、援助を受けた従業員はいた 10/15	④制度としてもないし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15	
分野3 得点 ※3の1で選択肢③、3の2で選択肢⑤、3の3～3の7で選択肢③と回答した企業は、95点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		60点/95点満点				

分野④ 仕事と介護の両立支援 制度整備状況		①	②	③	④	⑤
介護休業		<p>【法律で定める介護休業制度】とは？</p> <p>1. 介護休業とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族を介護するためにする休業をいいます。 ※対象家族は、法律では、「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）②父母 ③子 ④祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</p> <p>2. 介護休業の期間は、対象家族1人について、3回まで、通算して93日を限度として、労働者が申し出た期間です。</p>				
4の1	介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、通算して94日以上取得できるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
4の2	介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、4回以上取得することができますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護休暇		<p>【法律で定める介護休暇】とは？</p> <p>対象家族を介護する労働者は、申出により、1年度に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）を限度として、1日もしくは半日単位(注)で、介護休暇を取得することができます。(注)令和2年12月31日までは半日単位</p>				
4の3	介護休暇は、上記の法律を上回る日数を取得できますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
4の4	介護休暇は、いわゆる「中抜け」（就業時間の途中から時間単位の休暇を取得し、就業時間の途中に再び戻ること）で取得できる等法定を上回る利用が可能となっていますか。（時間単位、半日単位は該当せず。）	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護のための所定労働時間の短縮等の措置		<p>【法律で定める対象家族の介護のための所定労働時間の短縮等の措置】とは？</p> <p>介護のための所定労働時間の短縮等の措置とは、負傷、疾病又は身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態（要介護状態）にある対象家族(※1)を介護する労働者について、3年の間で2回以上所定労働時間の短縮等の措置を講じなければならないこととされています。その措置は、次のいずれかの方法で講じることが必要です。</p> <p>①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働時間を短縮する制度、週又は月の所定労働日数を短縮する制度、労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度）、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ、④介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度(※2)</p> <p>※1 対象家族は、法律では、「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） ②父母 ③子 ④祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</p> <p>※2 ④の介護サービスとは対象家族を現実かつ直接に介護するサービスをいい、介護情報の提供、介護機器の貸出等そのサービスを利用することによっても、当然にはその労働者が対象家族を介護する必要性がなくなるものは含まれません。また、当該措置については申出回数が2回までという上限は適用されず、3年の間で何度でも申出可能とする必要があります。</p> <p>【法定を上回る】とは？</p> <p>「法定を上回る」というためには、次のどれかが当てはまる必要があります。</p> <p>①要介護状態にある対象家族1人につき、3年を超えて利用できる。 ②4回以上取得することができる。 ③対象家族の範囲が法律を上回る。</p> <p>※ 法定の範囲は「①配偶者（事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。） ②父母 ③子 ④祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母</p>				
4の5	介護のために利用できる以下の制度がありますか。ある場合、法定以上の制度ですか。					
	(1)短時間勤務制度	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(2)フレックスタイム制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰り下げ制度 (就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
	(4)介護サービスに関連する費用を助成する制度（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずる制度（就業規則等に定めておらず、事実上利用できる場合は、「制度がない」とお答えください。)	①制度がある (法定を上回る) 10/10	②制度がある (法定どおり) 0/10	③制度がない 0/10		
分野4 得点		15点/80+15点満点 <small>(4の5について、制度が2つ以上ある場合は、2制度目から5点を加点し、95点満点とする)</small>				

分野⑤ 仕事と介護の両立支援 利用状況		①	②	③	④	⑤
5の1	介護休業を取得した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の2	介護休暇を取得した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の3	家族の介護のために短時間勤務制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の4	家族の介護のために所定外労働免除制度を利用した従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の5	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のためにフレックスタイムの勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の6	制度化されているかどうかに関わらず、家族の介護のために始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（1日の所定労働時間は変わらない。）の勤務形態を認めた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の7	制度化されているかどうかに関わらず、介護サービスに関連する費用の助成（ホームヘルパーや介護サービスの利用料補助等要介護状態にある家族を現実かつ直接に介護するサービスに対する助成に限る。）その他これに準ずるものを企業から受けた従業員がいますか。	いた 10/10	いなかった 0/10	家族を介護する 必要のある従業員 はいない、又は 把握できない 0/0		
5の8	問5の7以外の介護のための経済的援助制度を設けていますか。また経済的援助を受けた従業員がいますか。	①制度があり、 かつ援助を受け た従業員がいた 10/10	②制度はある が、援助を受け た従業員はいな かった 5/10	③制度として はないが、援助 を受けた従業員 はいた 5/10	④制度として もないし、援助 を受けた従業員 も いなかった 0/10	
分野5 得点 ※5の1～7で 選択肢③と回答した企業は、80点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。						0点/80点満点
総得点						285点/610点満点