

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－」を策定し、引き続き国立大学の女性教員比率を20%以上に引き上げることを目指しつつ、少なくとも2015年までに17%以上(各大学において1年で1%以上)に引き上げることを新たな達成目標とした。併せて、男女共同参画推進に向け大学が取り組むべき事項について提言を行い、引き続き追跡調査を行うこととしている。

国立大学法人大阪教育大学男女共同参画推進会議企画専門部会(以下「企画専門部会」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11回追跡調査報告書』(2014年7～8月調査、2015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の割合

2015年度における本学教員の女性比率は前回第10回調査(2013年度)より0.9ポイント増の25.3%である。第11回調査によると、本学教員の女性比率(22.4%)は前回より順位を3つ下げたものの、全国で8番目である。また、国立大学における教員の女性比率の平均は14.8%、第1位がお茶の水女子大学43.3%、第2位が東京外国語大学35.1%、第3位が奈良女子大学33.3%、第4位が総合研究大学院大学32.3%、第5位が東京学芸大学23.1%であった。第9回～第10回調査と比較して女性比率は全体的に微増し、また順位については東京学芸大学が第9回調査では21.8%(第8位)、第10回調査では22.5%(第6位)、第11回調査で23.1%(第5位)、兵庫教育大学が第9回調査では19.6%(第14位)、第10回調査では21.7%(第9位)、第11回調査で22.7%(第7位)と着実に上げている大学があった。

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	21,780	19,886	1,894	8.7%	148	122	26	17.6%
准教授	18,136	15,424	2,712	15.0%	94	61	33	35.1%
講師	4,997	3,971	1,026	20.5%	13	7	6	46.2%
助教	18,175	14,457	3,718	20.5%	2	2	0	0.0%
教員全体	63,088	53,738	9,350	14.8%	257	192	65	25.3%

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11回追跡調査報告書」
大阪教育大学 学校基本調査(平成27年度)を基に作成(外国人研究員除く)

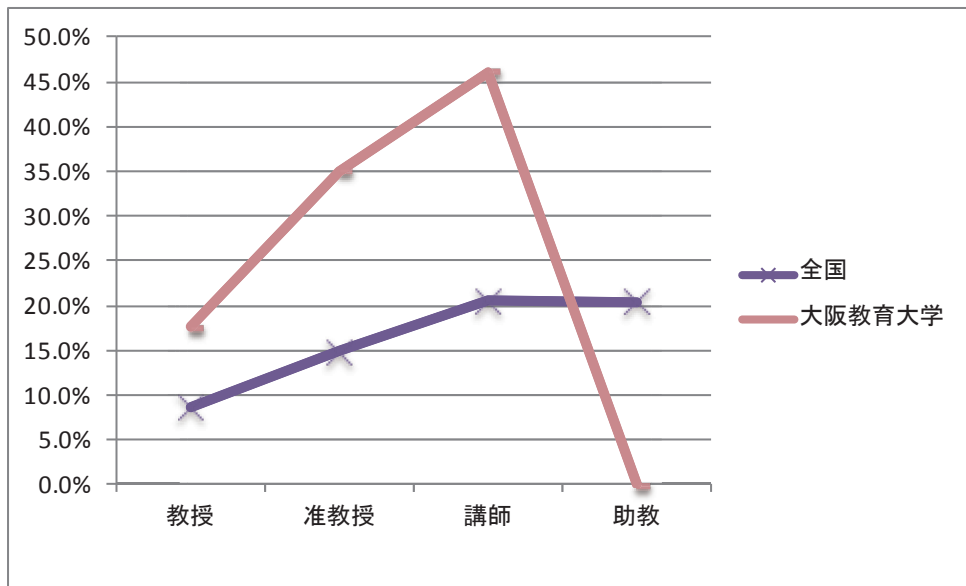


図 I-1-1-① 国立大学と本学における教員の職名別女性比率

2) 新規採用教職員における女性の割合

本学全体でみると、新規採用者の女性比率は 2004 年度以降おおむね 45～50%で推移している。本学大学教員の新規採用者の女性比率は 2014 年度においては 23.5%，2015 年度においては 2015 年 11 月 1 日現在で 47.6%であり、全国比率の 21.7%（第 11 回調査）を上回っている。

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 年度採用分の公募より募集要項を改善した。

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

	2004年度			2005年度				2006年度			2007年度		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	
大学教員	13	8	5 38.5%	1	1	0 0.0%	5	3	2 40.0%	7	5	2 28.6%	
附属教員	26	13	13 50.0%	33	16	17 51.5%	36	19	17 47.2%	43	22	21 48.8%	
事務	7	3	4 57.1%	1	0	1 100.0%	7	3	4 57.1%	4	2	2 50.0%	
計	46	24	22 47.8%	35	17	18 51.4%	48	25	23 47.9%	54	29	25 46.3%	

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	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(11/1現在)		
	総数	男性	女性	総数	男性	女性	総数	男性	女性	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%	7	3	4 57.1%
計	86	44	42 48.8%	87	46	41 47.1%	105	57	48 45.7%	90	48	42 46.7%

※出向者を含む

3) 管理職等に占める女性の割合

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。）82名中14.6%（前回より5.1%増）の12名が女性で，その内訳は役員が7名中0%（前回と同様）の0名，大学教員が39名中15.4%（前回より1.5%増）の6名，附属教員が15名中26.7%（前回より13.4%増）の4名，事務職員が21名中9.5%（前回より9.5%増）の2名である。

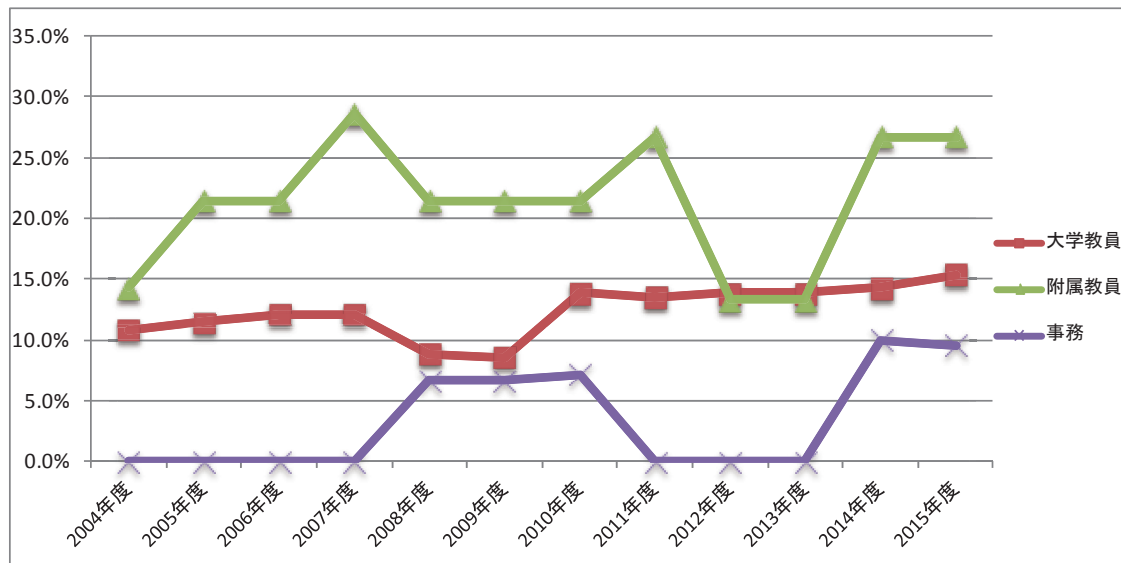
なお，全国の国立大学における女性比率は，学長は86名中3.5%（前回と同様）の3名，理事は331名中1.8%（前回より0.3%減）の6名，副学長は235名中9.8%（前回より4.1%増）の23名，学長補佐等の役職者は583名中9.3%（前回より0.9%減）の54名，経営協議会及び教育研究評議会委員は2,846名中5.7%（前回より1.8%増）の161名，部局長等は1,302名中4.5%（前回調査より0.9%増）の58名，常勤監事は50名中4.0%（前回より0.4%減）の2名で，学長補佐等において女性比率の上昇がみられるが総じて低い。

表 I-1-③ 大阪教育大学における管理職等数の推移

	2004年度		2005年度		2006年度		2007年度		2008年度		2009年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
役員	6	0	6	0	6	0	6	0	6	0	6	0
大学教員	33	4	31	4	29	4	29	4	31	3	32	3
附属教員	12	2	11	3	11	3	10	4	11	3	11	3
事務	15	0	16	0	15	0	14	0	14	1	14	1
計	66	6	64	7	61	7	59	8	62	7	63	7

	2010年度		2011年度		2012年度		2013年度		2014年度		2015年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
役員	6	0	6	0	6	0	6	0	7	0	7	0
大学教員	31	5	32	5	31	5	31	5	30	5	33	6
附属教員	11	3	11	4	13	2	13	2	11	4	11	4
事務	13	1	16	0	15	0	17	0	18	2	19	2
計	61	9	65	9	65	7	67	7	66	11	70	12

※各年度の5月1日現在の状況



※役員は2004年度より0.0%のまま推移しているため省略

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の割合

事務系職員における女性比率を職階別にみると、本学において部長職にある女性は0名、課長相当職にある女性は2名である。全国の国立大学における課長相当職以上の職員は、2,436名中6.5%（前回より0.6%増）の159名である。

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28.7%（前回より1.5%増）よりやや高い32.6%（前回より3.1%増）である。その他常勤職員においては、主任の75.0%（前回より5.8%増）、係員の57.6%（前回より0.7%減）が、非常勤職員においては72.3%（前回より4.5%減）が女性である。

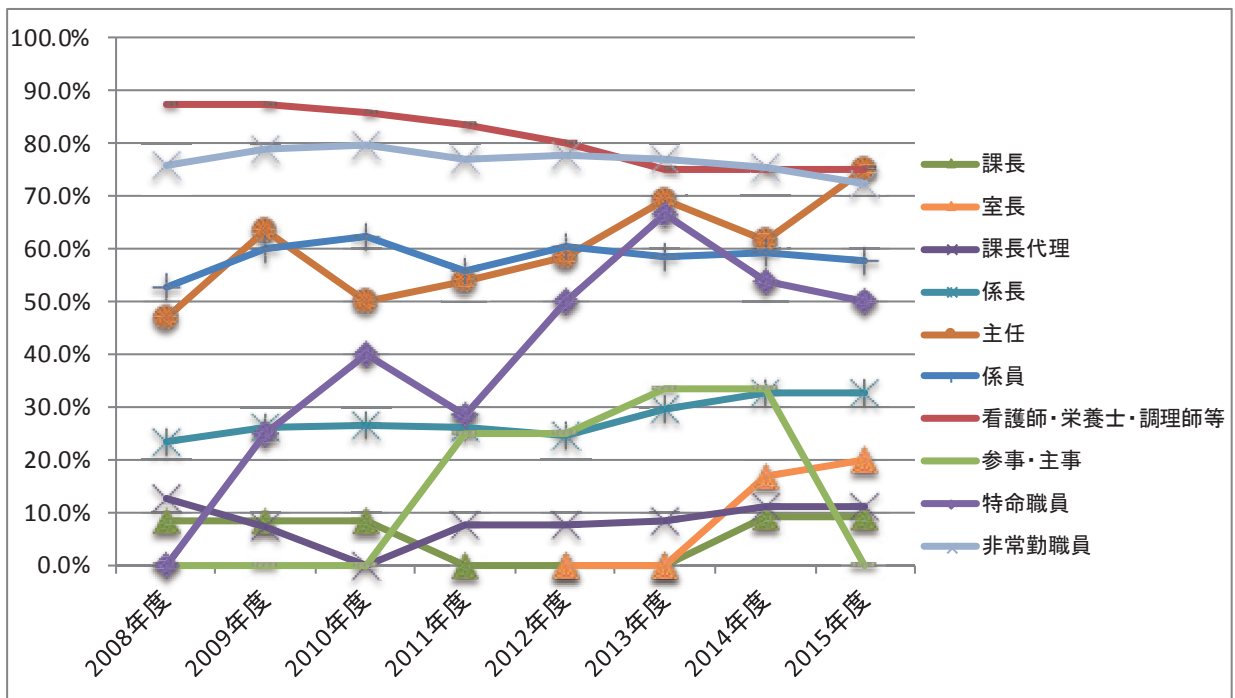
ちなみに全国の国立大学における事務系職員数をみると、その他の一般職員及び主任等が50%程度であるのに対し、係長・専門職員等、課長補佐・専門員等、課長相当職以上と職階が上昇するにつれ女性比率が減少している。本学においても同様のことがいえ、職階による女性比率の差異は依然として顕著であり全国的な課題である。

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

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
部長	2	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
次長	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
課長	11	1	8.3%	11	1	8.3%	11	1	8.3%	13	0	0.0%
室長												
課長代理	14	2	12.5%	13	1	7.1%	13	0	0.0%	12	1	7.7%
係長	39	12	23.5%	37	13	26.0%	36	13	26.5%	34	12	26.1%
主任	9	8	47.1%	4	7	63.6%	6	6	50.0%	6	7	53.8%
係員	17	19	52.8%	16	24	60.0%	17	28	62.2%	19	24	55.8%
看護師・栄養士・調理師等	1	7	87.5%	1	7	87.5%	1	6	85.7%	1	5	83.3%
参事・主事	0	0	0.0%	1	0	0.0%	2	0	0.0%	3	1	25.0%
特命職員	0	0	0.0%	3	1	25.0%	3	2	40.0%	5	2	28.6%
特別参与	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
非常勤職員	29	90	75.6%	27	101	78.9%	28	109	79.6%	33	109	76.8%

	2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
部長	2	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%	3	0	0.0%
次長	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	2	0	0.0%
課長	11	0	0.0%	12	0	0.0%	10	1	9.1%	10	1	9.1%
室長	2	0	0.0%	2	0	0.0%	5	1	16.7%	4	1	20.0%
課長代理	12	1	7.7%	11	1	8.3%	8	1	11.1%	8	1	11.1%
係長	34	11	24.4%	31	13	29.5%	29	14	32.6%	31	15	32.6%
主任	5	7	58.3%	4	9	69.2%	5	8	61.5%	3	9	75.0%
係員	19	29	60.4%	20	28	58.3%	22	32	59.3%	25	34	57.6%
看護師・栄養士・調理師等	1	4	80.0%	1	3	75.0%	1	3	75.0%	1	3	75.0%
参事・主事	3	1	25.0%	2	1	33.3%	2	1	33.3%	2	0	0.0%
特命職員	5	5	50.0%	4	8	66.7%	6	7	53.8%	8	8	50.0%
特別参与	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%	0	0	0.0%
非常勤職員	33	116	77.9%	32	106	76.8%	32	99	75.6%	36	94	72.3%

※各年度の5月1日現在の状況



※部長，次長及び特別参与は2008年度より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の割合

本学における女性比率を世代別にみると，20歳代が55.4%，30歳代が51.6%，40歳代が43.9%，50歳代が33.6%，60歳以上が22.2%で，依然として若い世代ほど女性比率が高い。

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	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳代	29	26	27	32	28	45	38	57
30歳代	67	85	78	101	89	100	88	91
40歳代	149	91	150	102	145	106	133	108
50歳代	169	65	160	60	157	61	156	61
60歳以上	98	26	89	17	80	15	87	15

	2012年度		2013年度		2014年度		2015年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
20歳代	32	48	32	47	29	52	37	46
30歳代	93	109	86	106	105	105	109	116
40歳代	134	103	131	100	119	94	115	90
50歳代	157	63	155	61	148	66	146	74
60歳以上	83	20	82	25	77	25	84	24

※各年度の5月1日現在の状況

※出向者を含む

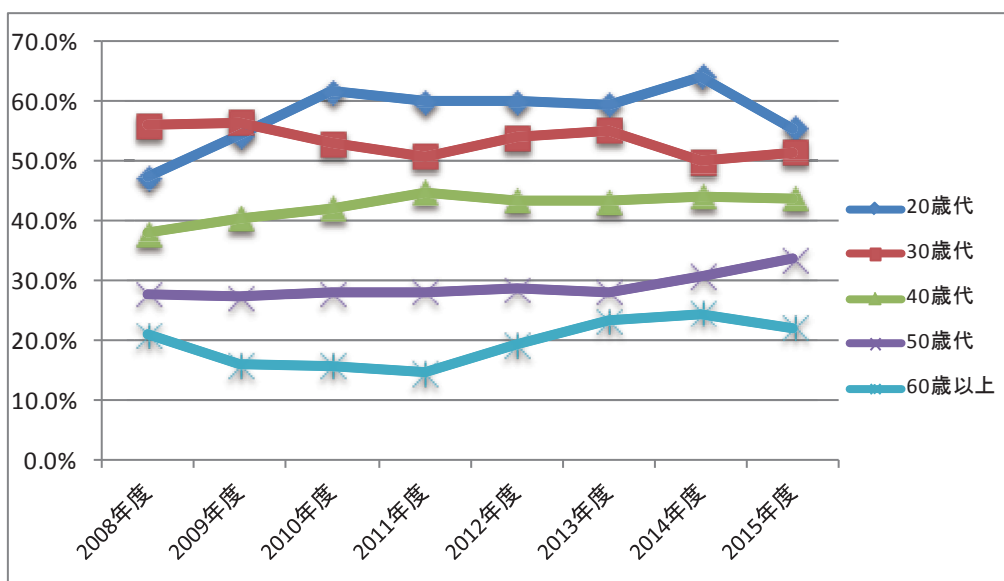


図 I-1-④ 大阪教育大学における教職員の世代別女性比率の推移

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

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111名中28.8%（前回より1.0%減）の32名、教養学科は91名中19.8%（前回より2.6%増）の18名、第二部は13名中23.1%（前回より7.3%増）の3名、センター全体は30名中26.7%（前回より2.9%減）の8名、大学院連合教職実践研究科は16名中31.3%（2015年度新設）の5名である。

所属組織別にみて教員の女性比率が高いのは、85.7%（7名中6名）の家政教育講座に次いで、養護教育講座66.7%（6名中4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、数理科学講座、情報科学講座で前回より1講座増加した。

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

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
教員養成課程	97	30	23.6%	90	34	27.4%	88	33	27.3%	82	31	27.4%
学校教育	17	3	15.0%	15	4	21.1%	14	5	26.3%	14	3	17.6%
国語教育	6	2	25.0%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%
英語教育	4	2	33.3%	4	3	42.9%	4	2	33.3%	4	2	33.3%
社会科教育	14	3	17.6%	12	3	20.0%	12	3	20.0%	12	3	20.0%
数学教育	6	1	14.3%	6	1	14.3%	6	1	14.3%	5	1	16.7%
理科教育	15	3	16.7%	14	3	17.6%	14	3	17.6%	11	3	21.4%
保健体育教育	7	0	0.0%	8	0	0.0%						
保健体育							8	0	0.0%	7	0	0.0%
技術教育	5	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%	5	0	0.0%
家政教育	1	6	85.7%	1	7	87.5%	1	7	87.5%	1	7	87.5%
音楽教育	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%
美術教育	6	2	25.0%	5	3	37.5%	5	3	37.5%	4	3	42.9%
特別支援教育	9	1	10.0%	9	1	10.0%	8	1	11.1%	8	1	11.1%
養護教育	3	4	57.1%	2	4	66.7%	2	3	60.0%	2	3	60.0%
教養学科	85	18	17.5%	86	16	15.7%	83	16	16.2%	81	16	16.5%
生涯教育計画論	3	0	0.0%	3	0	0.0%						
人間行動学	2	1	33.3%	2	1	33.3%						
発達人間福祉学	4	0	0.0%	4	0	0.0%						
人間科学							9	1	10.0%	8	1	11.1%
社会文化	4	2	33.3%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%
欧米言語文化	11	6	35.3%	11	5	31.3%	11	5	31.3%	11	5	31.3%
日本・アジア言語文化	5	1	16.7%	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%	8	0	0.0%
自然研究	19	1	5.0%	18	1	5.3%	17	1	5.6%	17	1	5.6%
情報科学	8	0	0.0%	8	0	0.0%	8	0	0.0%	7	0	0.0%
健康科学	3	1	25.0%	3	1	25.0%						
生活環境	0	3	100.0%	0	2	100.0%						
健康生活科学							3	3	50.0%	3	3	50.0%
スポーツ	3	1	25.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
芸術	15	2	11.8%	16	2	11.1%	14	2	12.5%	14	2	12.5%
第二部	21	4	16.0%	20	4	16.7%	19	4	17.4%	18	4	18.2%
実践学校教育	21	4	16.0%	20	4	16.7%	19	4	17.4%	18	4	18.2%
大学院連合教職実践研究科												
高度教職開発専攻												
センター	18	8	30.8%	18	9	33.3%	18	10	35.7%	20	10	33.3%
学校危機メンタルサポートセンター	4	2	33.3%	4	2	33.3%	3	2	40.0%	3	2	40.0%
教職教育研究開発センター	9	3	25.0%	10	3	23.1%	10	4	28.6%	10	4	28.6%
教職教育研究センター												
保健センター	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%
留学生センター	1	2	66.7%									
国際センター				1	3	75.0%	2	3	60.0%	2	3	60.0%
キャリア支援センター							1	0	0.0%	1	0	0.0%
科学教育センター	1	1	50.0%	0	1	100.0%	0	1	100.0%	1	1	50.0%
情報処理センター	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%

※各年度の5月1日現在の状況

※出向者を含む

※1 「保健体育教育」→「保健体育」(2010年度)

※2 「生涯教育計画論」・「発達人間福祉学」・「人間行動学」→「人間科学」(2010年度)

※3 「生活環境」・「健康科学」→「健康生活科学」(2010年度)

※4 「留学生センター」→「国際センター」(2009年度)

※5 「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

2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
79	33	29.5%	80	34	29.8%	79	31	28.2%	79	32	28.8%
13	3	18.8%	13	5	27.8%	13	5	27.8%	13	5	27.8%
5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%	5	2	28.6%
4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	3	42.9%
12	3	20.0%	12	2	14.3%	12	2	14.3%	12	2	14.3%
6	1	14.3%	6	1	14.3%	6	1	14.3%	6	1	14.3%
9	3	25.0%	9	3	25.0%	9	3	25.0%	9	3	25.0%
7	0	0.0%	7	0	0.0%	6	0	0.0%	7	0	0.0%
5	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%	5	0	0.0%
1	7	87.5%	1	7	87.5%	1	6	85.7%	1	6	85.7%
4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%	4	3	42.9%
3	4	57.1%	3	4	57.1%	3	4	57.1%	3	3	50.0%
8	1	11.1%	8	1	11.1%	8	0	0.0%	8	0	0.0%
2	4	66.7%	2	4	66.7%	2	3	60.0%	2	4	66.7%
80	15	15.8%	77	16	17.2%	76	15	16.5%	73	18	19.8%
8	1	11.1%	8	1	11.1%	8	1	11.1%	7	2	22.2%
5	2	28.6%	4	2	33.3%	4	2	33.3%	4	2	33.3%
11	4	26.7%	12	4	25.0%	11	4	26.7%	9	4	30.8%
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
8	0	0.0%	7	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%
17	1	5.6%	16	1	5.9%	16	1	5.9%	16	2	11.1%
6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%
3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	3	50.0%
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
14	2	12.5%	13	3	18.8%	14	2	12.5%	14	3	17.6%
17	4	19.0%	16	3	15.8%	16	3	15.8%	10	3	23.1%
17	4	19.0%	16	3	15.8%	16	3	15.8%	10	3	23.1%
									11	5	31.3%
									11	5	31.3%
21	11	34.4%	19	8	29.6%	22	8	26.7%	22	8	26.7%
3	2	40.0%	3	1	25.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%
10	4	28.6%	8	3	27.3%	9	2	18.2%	8	2	20.0%
2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%
2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	3	60.0%	2	3	60.0%
0	1	100.0%	0	1	100.0%	0	1	100.0%	0	1	100.0%
3	1	25.0%	2	1	33.3%	3	1	25.0%	3	1	25.0%
1	0	0.0%	2	0	0.0%	2	0	0.0%	3	0	0.0%

※1
※1

※2
※2
※2
※2

※3
※3
※3

※4
※4

※5
※5

2) 属性別における学生の女性比率

本学学生の女性比率は52.8%であり、2006年度以降、50～55%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 大阪教育大学における属性別女性学生比率の推移

	2006年度			2007年度			2008年度			2009年度			2010年度		
	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率
学部生	4,416	2,457	55.6%	4,462	2,422	54.3%	4,359	2,348	53.9%	4,294	2,175	50.7%	4,248	2,328	54.8%
専攻科	19	16	84.2%	15	11	73.3%	16	7	43.8%	27	6	22.2%	19	13	68.4%
大学院	464	237	51.1%	502	268	53.4%	427	221	51.8%	479	222	46.3%	467	215	46.0%
計	4,899	2,710	55.3%	4,979	2,701	54.2%	4,802	2,576	53.6%	4,800	2,403	50.1%	4,734	2,556	54.0%

	2011年度			2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率	総数	女性	女性比率
学部生	4,216	2,283	54.2%	4,217	2,275	53.9%	4,230	2,229	52.7%	4,216	2,222	52.7%	4,213	2,234	53.0%
専攻科	27	22	81.5%	24	19	79.2%	27	19	70.4%	26	16	61.5%	21	15	71.4%
大学院	444	210	47.3%	423	208	49.2%	427	205	48.0%	432	203	47.0%	437	218	49.9%
計	4,687	2,515	53.7%	4,664	2,502	53.6%	4,684	2,453	52.4%	4,674	2,441	52.2%	4,671	2,467	52.8%

※学校基本調査(毎年5月1日現在)による(非正規生を除く。)ただし2006年度学生数は年度末統計

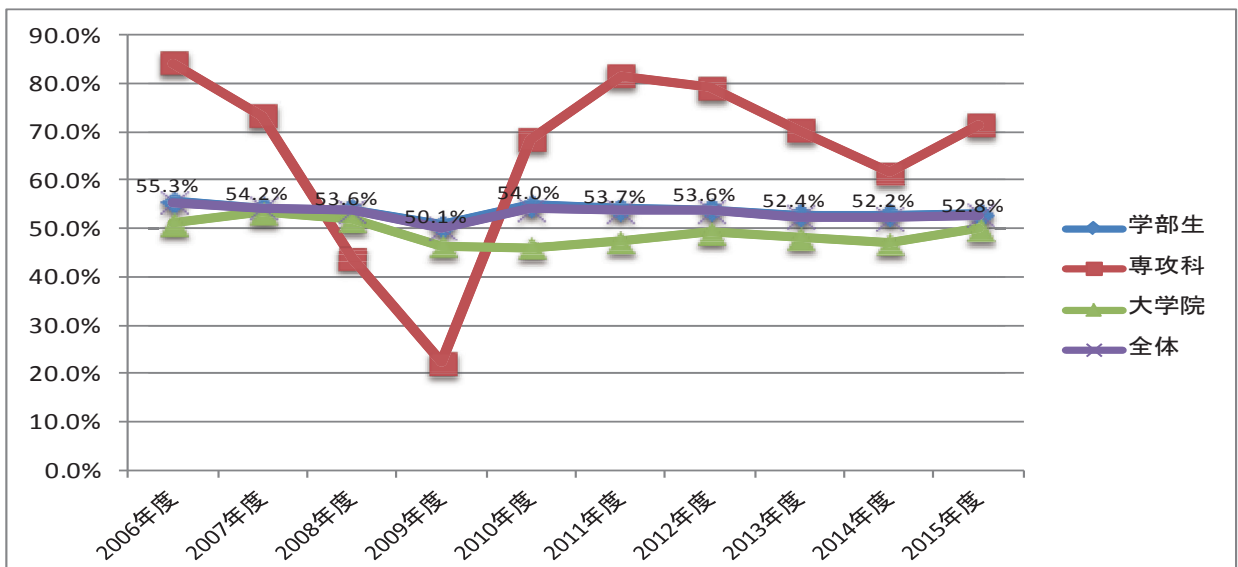
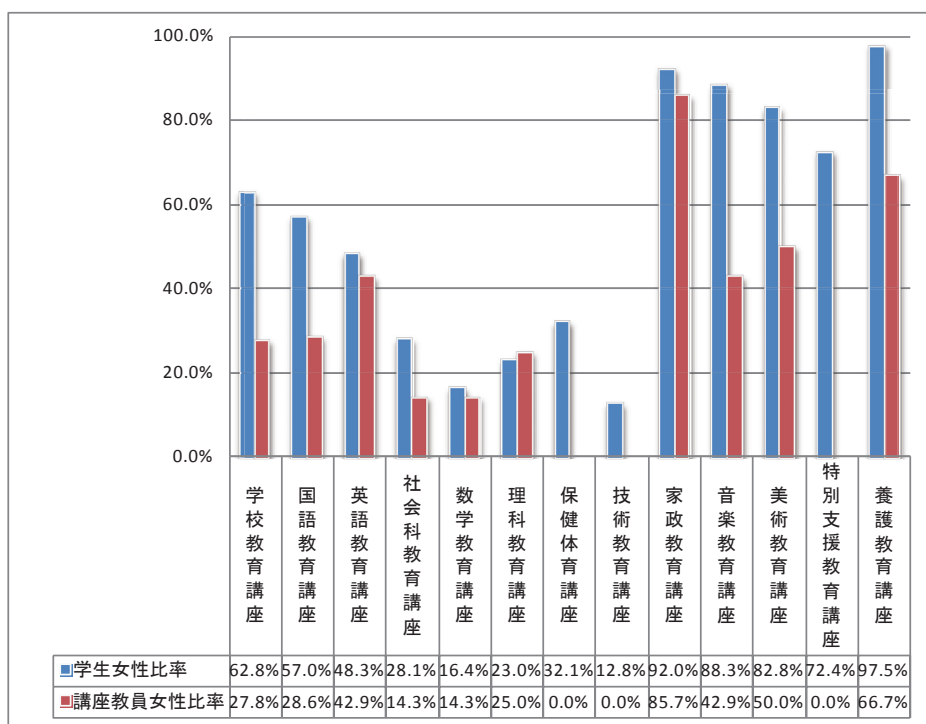


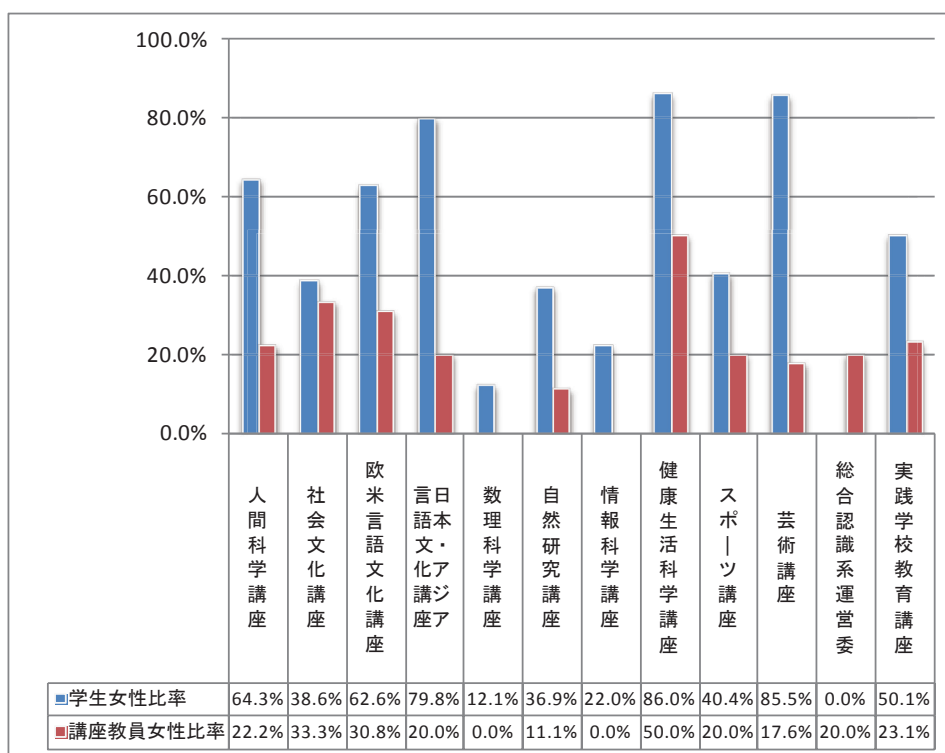
図 I-2-① 大阪教育大学における属性別女性学生比率の推移

本学における講座所属教員の女性比率に対する当該講座が指導する学生(学部・大学院・専攻科生 ただし複数講座で担当するため国際文化専攻は含まず)の女性比率をみると、教員の女性比率と学生の女性比率にアンバランスが見られたのは特別支援教育講座であり、学生の女性比率が72.4%に対して教員の女性比率は0.0%であった。次いで、芸術講座が学生の女性比率が85.5%に対して教員の女性比率は17.6%、日本・アジア言語文化講座が学生の女性比率が79.8%に対して教員の女性比率は20.0%であった。



※学生数は講座が指導する専攻学生数を 2015 年 5 月 1 日現在の調査より算出

図 I - 2 - ② 教員養成課程における学生と教員に占める女性比率



※学生数は講座が指導する専攻学生数を 2015 年 5 月 1 日現在の調査より算出

※総合認識系運営委は総合認識系運営委員会の略

図 I - 2 - ③ 教養学科における学生と教員に占める女性比率

I-3 2015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、2012年2月に抜本的に改正が行われた。この指標を活用し今後の取組に役立てるため、前回に引き続き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、過去1年間とあるものは平成26年1月～12月、過去3年間とあるものは平成24年1月～平成26年12月、特に記載のないものは平成22年1月～平成26年12月の期間とした。

両立指標		選択肢及び配点				
		①	②	③	④	⑤
分野1 両立支援のための環境整備						
101	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			
102	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			
103	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			
104	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			
105	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・話し合っていますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
106	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			
107	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			
108	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		
109	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			
1010	過去1年間の法定時間外労働は、企業全体で従業員一人当たり平均して年何時間ですか。	0時間を 超え50時間未 満 10/10	50時間 以上150時間未 満 5/10	150時間 以上 0/10		
1011	過去1年間において、週労働時間が60時間以上の従業員の割合はどれくらいですか。 ※1年間の総労働時間が3,128.6時間以上の従業員を「週労働時間が60時間以上の従業員」とする。 週60時間×365/7≒3,128.6	5%以下 10/10	5%を超え 10%以下5/10	10%を超える 0/10		
1012	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、リフレッシュ休暇等の多様な休暇制度がありますか。	はい 5/5	いいえ 0/5			
1013	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 もないし、利用者 もいない 0/10	
1014	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			
1015	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 もないし、在宅勤 務者もいない 0/10	
1016	育児・介護休業取得者・短時間勤務利用者が出た場合、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			
1017	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			
1018	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19	育児・介護休業をした従業員の円滑な職場復帰のため、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20	育児・介護休業後従業員が復帰しやすくするため、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21	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。	はい 10/10	いいえ 0/10				
1の22	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 0/0	管理職になる 特例の育児休 業取得経験者 なし 0/0			
1の23	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 0/0	退職者なし 5/5			
1の24	育児休業終了後復職した者のうち、過去3年間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	介護休業終了後復職した者のうち、過去3年間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26	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27	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28	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29	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22で選択肢③、1の24及び25で選択肢④と回答した企業は、215点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		125点/215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		<p>【法律で定める育児休業制度】とは？</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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で、育児休業することができます。 <ol style="list-style-type: none"> 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 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。 <ol style="list-style-type: none"> 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 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とは？】2及び3の要件に該当しない場合でも、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とは？】2の要件に該当しない場合でも、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とは？】2及び上記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				
育児短時間勤務		<p>【法律で定める育児短時間勤務制度】とは？</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。 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。 常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。 <p>※ それまでは、改正前の措置を実施する必要があります。すなわち、1歳未満の子を養育する従業員について、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所定外労働の免除、⑤事業所内保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかの措置を、1歳から3歳未満の子を養育する従業員について、育児休業の制度又は①～⑤のいずれかの措置を講じなければなりません。</p>					
2の4	育児のための短時間勤務制度がありますか。	ある(3歳以降を 対象) 10/10	ある(3歳未満 を対象) 0/10	制度がない 0/10			

〔問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。〕						
205	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			
〔問2の4で①②と回答した企業のみお答えください。〕						
206	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						
<p>【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。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。(育児短時間勤務制度の※参照) 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。</p>						
207	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						
208	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			
209	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			
2010	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		
看護休暇						
2011	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			
2012	子の看護休暇は、半日単位又は時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能ですとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
分野2 得点		30点/120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
301	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		
302	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。	10%を超える 15/15	5%を超え10%以下 10/15	0%を超え5%以下 5/15	0% 0/15	配偶者出産なし 0/0
303	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		
304	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		
305	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		
306	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		
307	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	育児中の従業員はいなかった 0/0		
308	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、援助を受けた従業員はいない 10/15	④制度としても、援助を受けた従業員はいなかった 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。		50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。 <small>※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従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</small></p> <p>2. 介護休業の期間は、対象家族1人について、一の要介護状態ごとに1回、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> <p>3. 所定労働時間の短縮等の措置は、介護休業の日数に算入するのであれば、そのことや措置を講じる措置の初日を労働者に明示する必要があります。</p>						
401	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			
402	介護休業制度は、要介護状態にある対象家族1人につき、一の要介護状態につき、2回以上取得することができるものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
403	介護休業の対象家族の範囲は、法律より広いですか。	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、介護休暇を取得することができます。常時100人以下の労働者を雇用する事業主については、平成24年7月1日から適用になります。</p>						
404	介護休暇は、上記の法律を上回る日数を取得できますか。（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。）	はい 10/10	いいえ 0/10	制度がない 0/10		
405	【問4の4で①②と回答した企業のみお答えください。】 介護休暇は、半日単位又は時間単位で取得できる等、弾力的な利用が可能となっていますか。	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、一の要介護状態について、連続する93日以上期間における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>これらの措置は、介護休業をしない労働者について講ずるものですが、同一対象家族についての介護休業等日数がある場合には、93日からその期間を差し引いた残りの期間以上の期間、この措置を講ずることが必要です。また、同一対象家族の同じ要介護状態について介護休業をしたことがある場合には、93日は当該介護休業開始予定日から起算されます。ただし、93日からその期間を差し引くこと及び起算日を当該介護休業開始予定日とすることを労働者が認識できるように、労働者に説明しなければなりません。</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従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」としています。</p> <p>※2④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（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、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。</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、連続する94日以上（介護休業した期間があれば、その期間を差し引いた日数）以上の期間利用できる。</p> <p>②一の要介護状態につき、複数回取得することができる。</p> <p>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従業員が同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫 ⑤配偶者の父母」</p>						
406	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制度がある（法定を上回る） 10/10	②制度がある（法定とおり） 0/10	③制度がない 0/10		
	(1)短時間勤務制度					
	(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（法定とおり） 0/10	③制度がない 0/10		
	(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ制度 (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（法定とおり） 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(法定とおり) 0/10	③制度がない 0/10		
分野4 得点		20点/90点満点 (4の6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、105点満点とする)				
分野⑤ 仕事と介護の両立支援 利用状況		①	②	③	④	⑤
501	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
502	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
503	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
504	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
505	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
506	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がある従業員はいない。又は把握できない 0/0		
507	問5の6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もいなかった 5/10	④制度としてもなし、援助を受けた従業員もいなかった 0/10	
508	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所定外労働を免除する制度がありますか。また免除し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もいなかった 10/15	④制度としてもなし、援助を受けた従業員もいなかった 0/15	
分野5 得点 ※5の1～5の6で 選択肢③と回答した企業は、85点満点からそれぞれの指標の満点を減じてください。		20点/85点満点				
総得点		245点/620点満点				

分野1「両立支援のための環境整備」及び分野3「仕事と育児の両立支援 制度整備状況」の得点率は50%を超えており、仕事と育児の両立支援に関する制度について職員が利用しやすい制度となっていると言える。しかし、その他の分野の得点率は20%台であるので、今後も環境整備の継続・発展を図り、引き続き制度の検証を行っていく必要がある。