

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）の男女比率について 2008 年度（一部 2010 年度）から 2019 年度までの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。

構成員の男女比率について、教員の女性比率（27.5%）は全国の国立大学の中でも高順位（5 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（2015 年度）から大きな変化はなく、一部の分野（仕事と育児の両立支援 制度整備状況）である程度改善がみられたにとどまった。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－」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）に引き上げること新たな達成目標とした。そして、毎年の追跡調査の実施により検証された2015年までの達成状況を踏まえ、2016年1月にアクションプラン2016～2020年度版をとりまとめた。それ以降についても、大学毎の現状の女性教員比率を踏まえて2020年までに、より高い女性教員比率の達成を目指すよう目標値を設定することとしている。

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16回追跡調査報告書』（2019年7月調査、同11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

2019年度における本学教員の女性比率は、前回第15回調査（2018年度）より1.4ポイント増の27.5%であり（表I-1-①、図I-1-①）、第16回調査によると、本学教員の女性比率の順位は前回と同じ、全国で5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前回より0.4ポイント増の17.2%、第1位がお茶の水女子大学46.0%、第2位が総合研究大学院大学42.3%、第3位が東京外国語大学40.0%、第4位が奈良女子大学39.0%であった。第14回～第15回調査と比較して女性比率は全体的に微増し、女性教員比率が20%以上の大学が前回より2大学増の31大学となった。

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	21,093	18,896	2,197	10.4%	151	119	32	21.2%
准教授	18,032	14,949	3,083	17.1%	86	52	34	39.5%
講師(常勤)	5,341	4,149	1,192	22.3%	19	14	5	26.3%
助教	18,460	14,107	4,353	23.6%	2	2	0	0.0%
教員全体	62,926	52,101	10,825	17.2%	258	187	71	27.5%

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16回追跡調査報告書」

大阪教育大学 学校基本調査(平成31年度)を基に作成(外国人研究員除く)

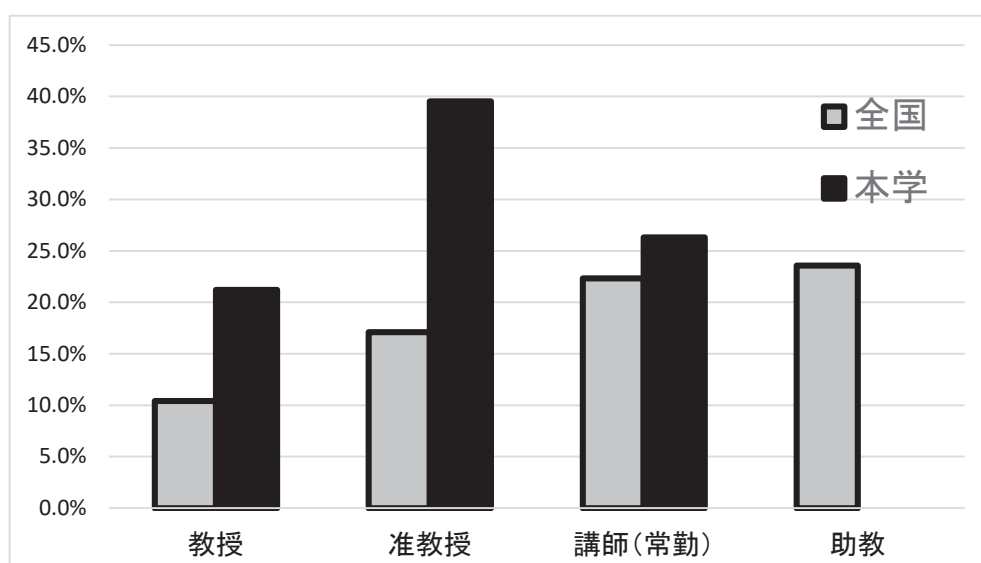


図 I-1-① 国立大学と本学における教員の職名別女性比率

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 2018 年度においては **37.8%**、2019 年度においては 2019 年 5 月 1 日現在で **52.0%**であり、全国比率の 23.9% (第 16 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 年度採用分の公募より募集要項を改善している。

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

	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		
	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%	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	総数	男性	女性	総数	男性	女性	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%

※出向者を含む

3) 管理職等に占める女性比率

2019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9名（**12.3%**，前回より1.78ポイント減）が女性で，その内訳は役員が7名中1名（**14.3%**，前回と同一値），大学教員が31名中4名（**12.9%**，前回より3.2ポイント減），附属教員が15名中3名（**20%**，前回と同一値），事務職員が20名中1名（**5.0%**，前回より0.5ポイント減）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4.7%（前回より1.2ポイント増），理事5.6%（前回より0.4ポイント減），副学長は13.2%（前回より1.9ポイント増），学長補佐等の役職者は16.1%（前回より1.0ポイント増），経営協議会及び教育研究評議会委員は8.5%（前回より0.4ポイント増），部局長等は7.0%（前回より0.7ポイント減），常勤監事は9.4%（前回より1.4ポイント増）で，全体的に女性比率の微増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

	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
役員	6	0	6	0	6	0	6	0
大学教員	31	3	32	3	31	5	32	5
附属教員	11	3	11	3	11	3	11	4
事務	14	1	14	1	13	1	16	0
計	62	7	63	7	61	9	65	9

	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
役員	6	0	6	0	7	0	7	0
大学教員	31	5	31	5	30	5	33	6
附属教員	13	2	13	2	11	4	11	4
事務	15	0	17	0	18	2	19	2
計	65	7	67	7	66	11	70	12

	2016年度		2017年度		2018年度		2019年度	
	男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
役員	6	1	6	1	6	1	6	1
大学教員	32	8	37	8	26	5	27	4
附属教員	10	5	10	5	12	3	12	3
事務	17	2	17	1	17	1	19	1
計	65	16	70	15	61	10	64	9

※各年度の5月1日現在の状況

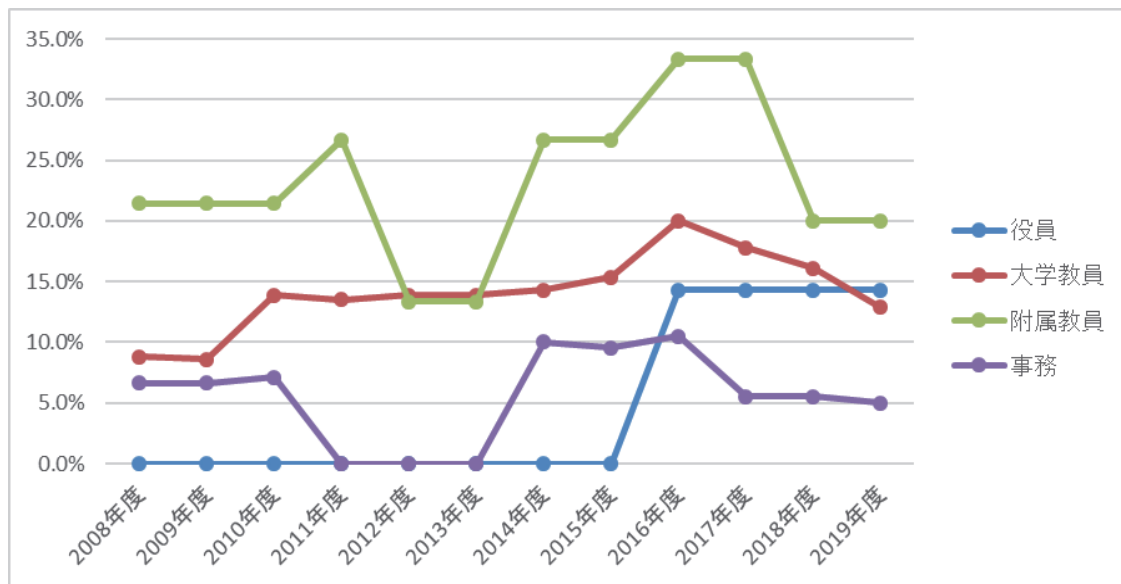


図 I-1-② 大阪教育大学における管理職等の女性比率の推移

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、本学において部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12.8%（前回より1.0㊦増）より低い**5.3%**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34.4%（前回より0.9㊦増）よりやや高い**34.9%**（前回より1.5㊦減）である。その他常勤職員においては、主任の**61.1%**（前回より4.3㊦増）、係員の**61.8%**（前回より2.3㊦増）が、非常勤職員においては**81.0%**（前回より1.2㊦増）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。

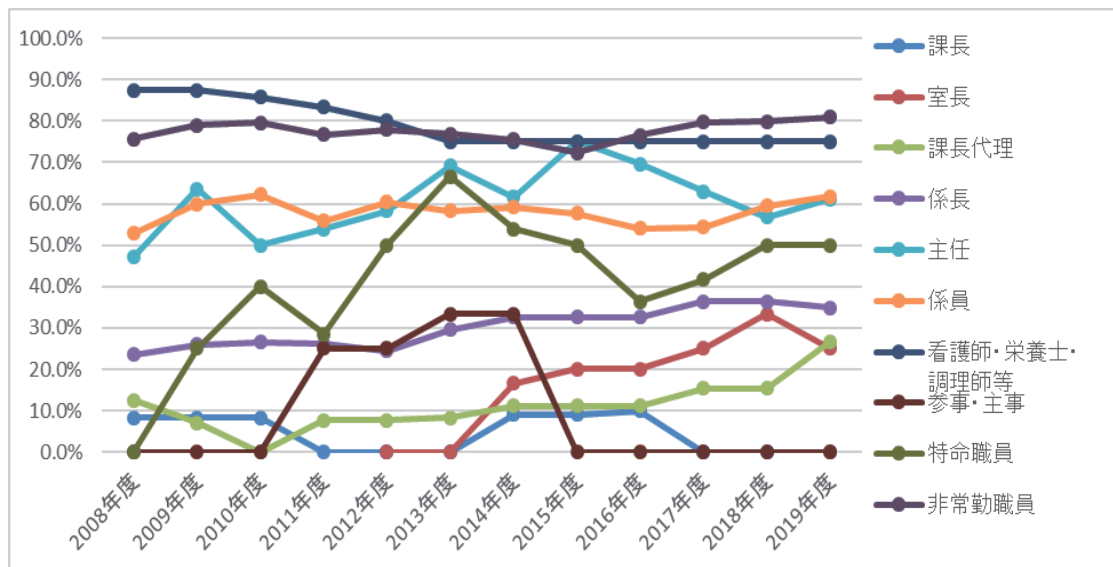
表 I-1-④ 大阪教育大学における事務系職員の職階別職員数及び女性比率の推移

	2008年度			2009年度			2010年度			2011年度		
職階別	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												
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		
職階別	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										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												
非常勤職員	33	116	77.9%	32	106	76.8%	32	99	75.6%	36	94	72.3%

	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度		
職階別	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%	2	0	0.0%	3	0	0.0%
次長	2	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%
課長	9	1	10.0%	10	0	0.0%	11	0	0.0%	11	0	0.0%
室長	4	1	20.0%	3	1	25.0%	2	1	33.3%	3	1	25.0%
課長代理	8	1	11.1%	11	2	15.4%	11	2	15.4%	11	4	26.7%
係長	31	15	32.6%	28	16	36.4%	28	16	36.4%	28	15	34.9%
主任	7	16	69.6%	10	17	63.0%	16	21	56.8%	14	22	61.1%
係員	23	27	54.0%	21	25	54.3%	15	22	59.5%	13	21	61.8%
看護師・栄養士・調理師等	1	3	75.0%	1	3	75.0%	1	3	75.0%	1	3	75.0%
参事・主事	1	0	0.0%	1	0	0.0%	1	0	0.0%	4	0	0.0%
特命職員	7	4	36.4%	7	5	41.7%	5	5	50.0%	6	6	50.0%
特別参与			0.0%			0.0%			0.0%			0.0%
非常勤職員	29	95	76.6%	25	98	79.7%	26	103	79.8%	23	105	82.0%

※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比率

2019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50.7%、30歳代が47.3%、40歳代が54.4%、50歳代が41.4%、60歳以上が20.0%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		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
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		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
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		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
20歳代	24	46	65.7%	24	33	57.9%	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%

※各年度の5月1日現在の状況

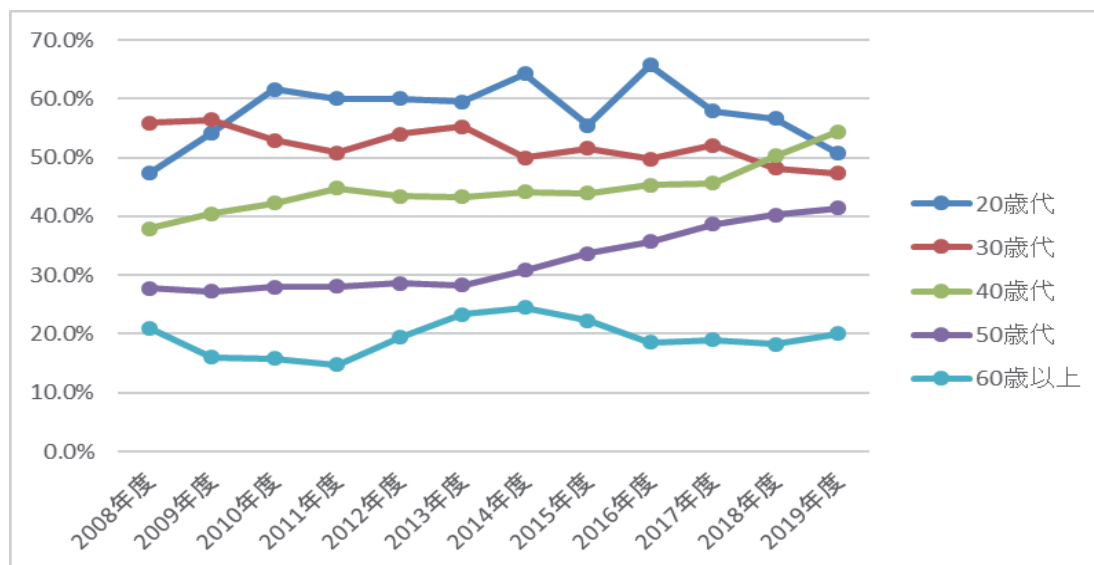


図 I-1-④ 大阪教育大学における教職員の世代別女性比率の推移

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

2017年度の学部改組を前後に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112名中31名（**27.7%**，改組前より2.1%減），教育協働学科は83名中19名（**22.9%**，改組前より3.1%増），初等教育課程は23名中6名（**26.1%**，改組前より4.7%増），センター全体は25名中8名（**32.0%**，前年より2.0%増），大学院連合教職実践研究科は14名中4名（**28.6%**，前年より2.7%減）の4名である（表 I-2-①）。

所属組織別にみて教員の女性比率が高いのは、85.7%（7名中6名）の家政教育講座に次いで、国際センター75.0%（4名中3名），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，保健体育講座で，改組の影響もあり前回より3講座減少した。

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

	2010年度			2011年度			2012年度			2013年度		
	男性	女性		男性	女性		男性	女性		男性	女性	
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		男性	女性		男性	女性		男性	女性			
30	16	34.8%	30	16	34.8%	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%		
3	3	50.0%	3	3	50.0%	69	17	19.8%	64	19	22.9%	教育協働学科	
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%					
11	4	26.7%	9	4	30.8%	6	4	40.0%					
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%				グローバル教育	
									12	6	33.3%		
6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%					
16	1	5.9%	16	2	11.1%	15	2	11.8%					
6	0	0.0%	6	0	0.0%	6	0	0.0%				理数情報	
									25	2	7.4%		
3	3	50.0%	3	3	50.0%	3	2	40.0%					
									4	5	55.6%		
4	1	20.0%	4	1	20.0%	4	1	20.0%				健康安全科学	
									5	1	16.7%		
14	2	12.5%	14	3	17.6%	14	3	17.6%				スポーツ科学	
									10	3	23.1%		
16	3	15.8%	10	3	23.1%	11	3	21.4%	17	6	26.1%	芸術表現	
16	3	15.8%	10	3	23.1%	11	3	21.4%				初等教育課程	
									17	6	26.1%	初等教育	
			11	5	31.3%	11	5	31.3%	10	4	28.6%		
			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%		
												※2	
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%		

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（つづき）

	2018年度			2019年度		
	男性	女性		男性	女性	
教員養成課程	81	32	28.3%	82	34	29.3%
学校教育	12	3	20.0%	12	4	25.0%
国語教育	5	2	28.6%	6	3	33.3%
英語教育	5	2	28.6%	5	2	28.6%
社会科教育	11	2	15.4%	12	2	14.3%
数学教育	6	1	14.3%	7	2	22.2%
理科教育	10	3	23.1%	9	3	25.0%
技術教育	5	0	0.0%	4	0	0.0%
家政教育	1	6	85.7%	1	5	83.3%
保健体育	8	0	0.0%	8	0	0.0%
音楽教育	3	3	50.0%	3	3	50.0%
美術教育	4	5	55.6%	4	6	60.0%
特別支援教育	9	1	10.0%	9	1	10.0%
養護教育	2	4	66.7%	2	3	60.0%
教養学科	64	19	22.9%	58	19	24.7%
人間科学						
	8	2	20.0%	8	2	20.0%
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%
数理科学						
自然研究						
情報科学						
	24	2	7.7%	22	2	8.3%
健康生活科学						
	4	5	55.6%	4	5	55.6%
スポーツ						
	6	1	14.3%	4	1	20.0%
芸術						
	10	3	23.1%	9	3	25.0%
第二部	17	6	26.1%	17	6	26.1%
実践学校教育						
	17	6	26.1%	17	6	26.1%
大学院連合教職実践研究科	10	5	33.3%	13	8	38.1%
高度教職開発	10	5	33.3%	13	8	38.1%
センター	19	6	30.0%	18	5	32.0%
教職教育研究開発センター						
教職教育研究センター	9	1	10.0%	9	1	10.0%
国際センター	1	3	75.0%	1	2	66.7%
情報処理センター	3	0	0.0%	3	0	0.0%
科学教育センター	1	1	50.0%	1	1	50.0%
保健センター	2	1	33.3%	2	1	33.3%
学校危機メンタルサポートセンター	2	0	0.0%	2	0	0.0%
キャリア支援センター	1	0	0.0%			

2) 属性別における学生の女性比率

2019年度における本学学生の女性比率は**53.0%**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）。

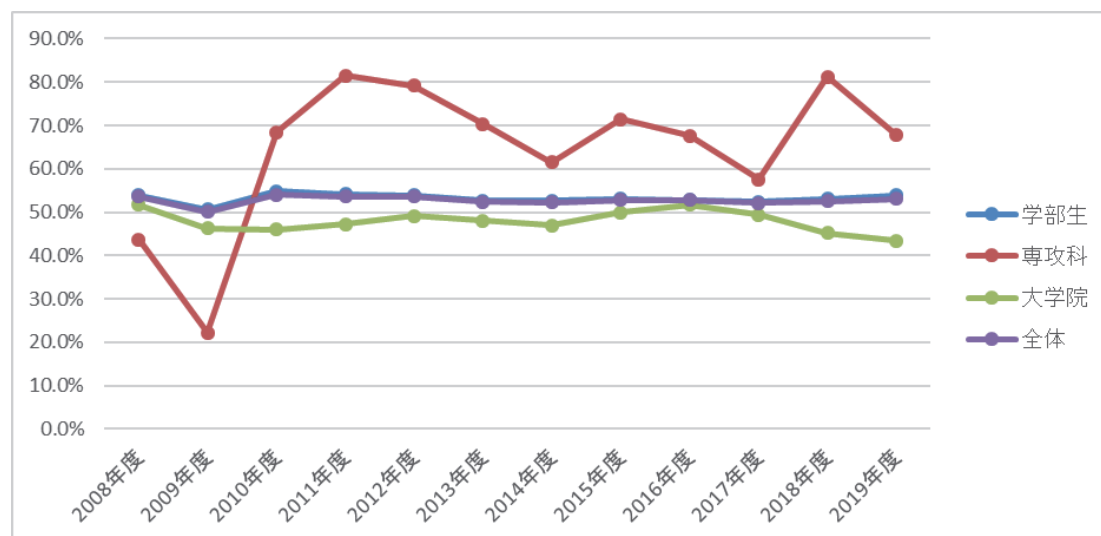
表Ⅰ-2-② 大阪教育大学における属性別女性学生比率の推移

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

	2012年度			2013年度			2014年度			2015年度		
	総数	女性		総数	女性		総数	女性		総数	女性	
学部生	4217	2275	53.9%	4230	2229	52.7%	4216	2222	52.7%	4213	2234	53.0%
専攻科	24	19	79.2%	27	19	70.4%	26	16	61.5%	21	15	71.4%
大学院	423	208	49.2%	427	205	48.0%	432	203	47.0%	437	218	49.9%
計	4664	2502	53.6%	4684	2453	52.4%	4674	2441	52.2%	4671	2467	52.8%

	2016年度			2017年度			2018年度			2019年度		
	総数	女性		総数	女性		総数	女性		総数	女性	
学部生	4220	2229	52.8%	4151	2176	52.4%	4119	2188	53.1%	4046	2183	54.0%
専攻科	34	23	67.6%	33	19	57.6%	32	26	81.3%	28	19	67.9%
大学院	476	246	51.7%	466	230	49.4%	454	205	45.2%	422	183	43.4%
計	4730	2498	52.8%	4650	2425	52.2%	4605	2419	52.5%	4496	2385	53.0%

※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 2019 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、2017 年 5 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いきたいと考え、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 2019 年 1 月～12 月、過去 3 年間とあるものは 2017 年 1 月～2019 年 12 月の期間とした。

前回（2015 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 620 点満点中 245 点であり、今回は 610 点満点中 280 点であった。

前回と大きな変化がみられたのは、「分野 2 仕事と育児の両立支援 制度整備状況」で、前は 120 点中 30 点であったが、今回は 130 点中 60 点である。前回とは項目が入れ替わっているため、明確な比較とは言えないが、前回と共通の項目で、改善がみられたのは、

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？】3 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。」

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。」の 2 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 90 点中 20 点、今回 95 点中 20 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 20 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 順位	平均 得点率	本学 順位	平均 得点率	本学 順位	平均 得点率	本学 順位	平均 得点率
分野 1 両立支援の 為の環境整備	64.3%	2059 位 8211 社中	52.9%	49 位 176 社中	55.3%	116 位 456 社中	55.1%	146 位 605 社中	52.8%
分野 2 仕事と育児の 両立支援 制度整備状況	46.2%	2849 位 7982 社中	38.2%	65 位 176 社中	40.0%	163 位 456 社中	39.3%	207 位 581 社中	37.5%
分野 3 仕事と育児の 両立支援 制度利用状況	57.9%	1372 位 8068 社中	33.2%	43 位 175 社中	40.1%	140 位 455 社中	47.8%	94 位 584 社中	32.7%
分野 4 仕事と介護の 両立支援 制度整備状況	15.8%	4148 位 7782 社中	23.4%	93 位 171 社中	21.8%	255 位 449 社中	24.2%	291 位 559 社中	23.3%
分野 5 仕事と介護の 両立支援 制度利用状況	25.0%	3218 位 7930 社中	20.2%	67 位 171 社中	19.4%	277 位 451 社中	31.8%	228 位 567 社中	20.5%
5 分野 総合	46.7%	2196 位 7464 社中	39.4%	47 位 167 社中	40.7%	154 位 438 社中	43.0%	151 位 534 社中	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「697 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）については、全体および産業・規模・都道府県別の平均と同程度の得点率となっており、順位は分布の中でほぼ中位になっている。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 1372 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 (案)				
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年間に於いて、従業員1人当たりの各月毎の法定時間外労働及び法定外労働の合計時間数が各月ごとにすべて45時間未満であり、かつ過去1年間に於いて、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制度としてもないし、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制度としてもないし、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なるため、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。		135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？】3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			
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で子の看護休暇を取得することができます。						
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、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。(半日単位は法定どおりなので該当せず。)	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		60点/130点満点				

分野3 仕事と育児の両立支援 利用状況		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	育児中の従業員はいなかった 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。		55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		【法律で定める介護休業制度】とは？ 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。 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。				
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るものとなっていますか。	はい 10/10	いいえ 0/10			
介護休暇		【法律で定める介護休暇】とは？ 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で、介護休暇を取得することができます。				
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。（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		
4の4	〔問4の3で①②と回答した企業のみお答えください。〕 介護休暇は、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。（半日単位は法定通りなので該当せず。）	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		【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？ 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。 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） ※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。 ※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。 【法定を上回る】とは？ 「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。 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。 ※ 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」				
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 （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）				

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。		20点/80点満点				
総得点		285点/610点満点				