

VI 行動計画の策定

ここでは、2019年度に検討・審議の上策定した、大阪教育大学男女共同参画推進行動計画（VI-1）、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画（VI-2）、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画（VI-3）について示している。

VI 行動計画の策定

「国立大学法人大阪教育大学における男女共同参画推進指針」（平成 23 年 2 月 15 日制定）に定める基本方針を具体化するための取組を示す大阪教育大学男女共同参画推進行動計画について、2016 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの 4 年間を計画期間が終了することから新行動計画を策定した。

同様に、2015 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの 5 年間を計画期間とする次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画、及び、2016 年 4 月 1 日から 2020 年 3 月 31 日までの 4 年間を計画期間とする女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画についても、共にその計画期間が終了することから、これまでの取り組みを踏まえた上で新行動計画を策定した。

2020 年 4 月 1 日から 2024 年 3 月 31 日までの新行動計画は、第 89 回企画専門部会（2020 年 3 月 13 日）で審議し、第 40 回男女共同参画推進会議（2020 年 3 月 23 日）で了承された。

VI-1 大阪教育大学男女共同参画推進行動計画

【行動計画 1－学内人員構成及び管理運営への参画】

1-1. バランスのとれた教職員の男女比率の実現

- 新規採用では教職員の男女比率のバランスに配慮した採用を進める。大学教員においては、女性教員比率 30%以上を基本的な目標として設定し、組織の現状、専門分野の特質、年齢構成、学生の男女比率などを勘案し、その改善に取り組む。附属学校園教員及び事務職員においては、男女比率や年齢のバランスが取れた人員配置に向けた改善に取り組む。
- 上記趣旨を踏まえた優秀な人材を得るために募集要項の改善や広報活動に取り組む。

1-2. 女性の大学の管理運営への積極的参画の促進

- 積極的に女性教職員の登用と意思決定組織への参加を進める。性差による意識や課題を調査・共有することにより、過重な負担を生み出さないように配慮しつつ、管理職における女性比率を 20%以上に引き上げるよう、計画的な取り組みを行う。
- 男女共同参画推進会議において、採用・昇進に対して上記計画が達成できているかどうか、男女共同参画社会の推進の視点で点検・評価を行う。

【行動計画 2－ワークライフバランス支援（学業と家庭生活の調和を含む）】

2-1. 仕事と育児・介護との両立支援

- 育児休業や介護休業などが取りやすい環境整備を進めるとともに周知し、利用度の向上を図る。

- 育児や介護など家庭生活とのバランスがとれた柔軟な働き方ができるための制度・システムについて調査を行い、必要と思われる制度の制定やシステム作りを行う。
- 大学構成員の子育てを支援するための保育・託児施設等に関して、十分なニーズ調査を行い、そのニーズに応える方策を明確化する。
- 育児や介護など家庭生活と仕事との調和を図るために、きめ細やかで積極的な情報発信を行うとともに相談機会の拡充を図る。

2-2. 学業と育児の両立支援

- 留学生、研究生、大学院生、学部学生（以下、学生とする）の学業と育児の両立を支援するための環境整備を進めるとともに周知する。

【行動計画3－施設整備関係】

3-1. 男女共同参画推進の情報発信及び活動拠点及び必要な施設・設備

- 男女共同参画を推進するための情報発信及び活動拠点として、男女共同参画資料室の活用を図る。
- 男女共同参画を推進するために設置した施設・設備（授乳室・ベビーキープ等）の使用環境について調査・検討し、必要に応じて改善を図る。
- 男女共同参画を推進するために必要な施設・設備・サービス（託児ルームサービスなど）についてニーズを把握し、適宜整備する。

【行動計画4－教育・研究・啓発】

4-1. 男女共同参画に関する大学カリキュラム等の充実

- 男女共同参画に関するカリキュラムを開講し、広く学内外に紹介する。
- ジェンダーの視点を取り入れた教育研究活動を奨励する。
- ジェンダーの視点に配慮した授業および研究指導の在り方を周知する。

4-2. 積極的な広報・啓発活動の展開

- 男女共同参画をテーマとした講演会やシンポジウム等を定期的で開催し、構成員の積極的な参加を促す。
- ウェブページの充実、ポスターの掲示や定期的リニューアルを行い、男女共同参画の取組について広く知らせる。

4-3. 男女共同参画に関する相談体制等

- 教職員の出産・介護・育児に関する各種制度への相談窓口を充実する。
- ハラスメントに対する相談窓口を充実する。

4-4. 研究者の支援等

- 共同研究・研究者交流等の促進、研究支援員の積極的な配置等を通じ、研究者の支援を充実する。

【行動計画5－社会へ果たす役割】

5-1. 男女共同参画の視点からのキャリア支援の推進

- キャリア教育の一環として、ワークライフバランスなど男女共同参画の側面を考慮したキャリア・デザインを構築できるよう、学生向けの授業やセミナーを実施する。
- ジェンダー平等の視点に立ち、男女学生が共に幅広い進路を選択することのできる支援体制を徹底する。
- キャリア支援の視点から、社会で活躍する人のロールモデルを提示する。

5-2. 市民・地域社会への発信

- 男女共同参画に関連する公開講座やセミナーを開講し、現職教員や市民が広く学ぶ機会を提供する。
- オープンキャンパス等の大学行事で男女の進学率に偏りがある分野を中心に、進路選択に関わる情報提供や支援を行う。
- 大阪府および近隣市町村、NPO、地域企業と連携し、本学および地域社会における両立支援・意識啓発の支援体制をさらに強化する。
- 海外提携校と男女共同参画の取組に関する情報交換に努める。

【参考】

基本方針1：男女共同参画の視点に立ち、個人としての尊厳と人権が尊重される教育・研究・就業及び修学の環境を確立します。

基本方針2：教育・研究・就業及び修学と家庭生活との調和を支援します。

基本方針3：次世代育成支援のための環境を整備します。

基本方針4：男女共同参画の啓発活動とジェンダーの視点を取り入れた教育研究を推進します。

基本方針5：地域社会・国際社会との連携を通して男女共同参画を推進します。

VI-2 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画

国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画

国の次世代育成支援事業の推進の趣旨に則り、国立大学法人大阪教育大学が率先して果たすべき取組として、職員が仕事と子育てを両立させ、安心して教育、研究、就労ができる環境を構築するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日～令和6年3月31日までの4年間

2 内 容

2-1 育児・介護を行う職員の雇用環境の整備に関する取組

目標① 育児休業・介護休業など両立支援制度全般の情報提供

〈対策〉令和6年3月までに、現在の大学WEBや学内ネットワークで提供している出産・育児・介護等のための各種制度等に関して、パンフレット等の内容の検討・作成・配付を行い、その周知を徹底する。

目標② 育児休業・介護休業取得予定の職員に対するフォロー体制の充実

〈対策〉令和6年3月までに、育児休業・介護休業を取得する予定の職員（以下「取得職員」という。）の所属する部局と人事課が連携し各種手続のための窓口を統一すること、研究者の場合にあっては、研究支援員の配置等を通じて復帰後教育研究活動の負担軽減を図ること等の各種措置により、取得職員の不安や負担を軽減する。

目標③ 男性職員の育児休業取得推進

〈対策〉令和6年3月までに、1名以上の男性職員の育児休業取得を実現するため、さらに育児休業制度等の周知を図り、育児休業を取得しやすい職場環境の整備を行う。

また、育児休業等に類似した本学独自の休暇制度を検討するとともに、男性教職員による1ヶ月（1年以内における累積を含む）以上の育児休業取得を奨励するための施策を講じる。

2-2 多様な労働条件の整備に関する取組

目標④ 所定外労働時間の削減

〈対策〉令和6年3月までに、所定外労働削減のための方策を検討し、実施する。

- ・業務の効率化・簡素化
- ・職員の所定外労働時間への意識啓発

- ・ 定時退勤日（ノー残業デー）の設定及び定着
- ・ 終業時刻以降に開催する会議・行事の設定の削減

目標⑤ 年次有給休暇の取得の促進

〈対策〉令和6年3月までに、年次有給休暇取得の促進を図るための方策を検討し、実施する。

- ・ GW、夏季休暇、年末年始等の連続休暇の促進
- ・ 連続休暇時の年次有給休暇取得計画表の作成
- ・ 年次有給取得率による数値での比較
- ・ 会議・行事の年間スケジュール周知（予め年間の会議・行事日を設定し、周知することにより年次有給休暇の取得が計画しやすいため）

以上

VI-3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画

国立大学法人大阪教育大学一般事業主行動計画

国の女性の職業生活における活躍の推進の趣旨に則り、国立大学法人大阪教育大学が率先して果たすべき取組として、女性が管理職として活躍できる雇用環境を構築するため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 令和2年4月1日～令和6年3月31日までの4年間

2 本学の課題

- ・採用における男女別競争倍率、男女の継続勤務年数に大きな差は見られないが、管理職に占める女性割合が低い
- ・管理職を目指す女性が少ない
- ・男性教職員の育児休業取得者数及び取得期間は非常に限定的である

3 目標

目標1：管理職に占める女性の割合を20%以上にする。

<取組内容>

令和6年3月までに以下の取組を行う。

- ・女性教職員の継続的且つ安定的な採用を行う。
- ・女性が継続して働きやすい環境を整備する。
- ・管理職への女性登用を積極的に図る。

目標2：計画期間中の男性教職員の育児休業取得率を15%以上にする。

<取組内容>

令和6年3月までに以下の取組を行う。

- ・男性教職員も育児休業を取得できることや配偶者と交互に育児休業を取得することが可能である旨の周知を行い、男性教職員の育児休業の取得促進を図る。
- ・男性教職員の育児休業取得率及びその取得期間の把握に努め、計画期間中における各年度の当該数値がその前年度以上となるよう取得を奨励する。

目標3：女性活躍推進に係る組織的な取組を行う

<取組内容>

令和6年3月までに以下の取組を行う。

- ・女性活躍推進に係る研修や講演会を年1回以上実施する。
- ・女性研究者支援等に関わる各種取組について、積極的に周知を行い、その利用を促進する。

(※)目標2の「育児休業取得率」 = $\frac{\text{計画期間中に育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む)}}{\text{計画期間中に配偶者が出産した者の数}}$