

大阪大学一般事業主行動計画

(次世代育成支援対策推進法、女性活躍推進法)

大阪大学は、①次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するため、「次世代育成支援対策推進法」に基づき、また、②職業生活を営む女性の個性と能力が十分に発揮できる社会を実現するため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」に基づき、「大阪大学一般事業主行動計画」を策定し、仕事と子育ての両立を図り、ウイズ・コロナ/ポスト・コロナ社会に女性が活躍できるように必要な雇用環境の整備等に取り組みます。

【計画期間】令和2年4月1日～令和7年3月31日（5年間）

【本学の課題】

- (1) 意思決定過程における女性割合をさらに高める必要がある。
- (2) 女性研究者在職割合をさらに高める必要がある。
- (3) 男性教職員の育児休業取得者が少ない。

目標1：トップのリーダーシップのもと、経営層・管理職層における女性割合増強のための施策を講じるとともに、意思決定過程（経営協議会委員、総長補佐）に占める女性の割合を令和6年度末までに30%とする。

〔取組内容〕

- 令和2年4月～ ・管理職の手前の職階にある女性教職員を対象とした研修・セミナー等を実施し、昇任意欲を醸成する。
・教育職において管理職候補となる上位職女性人材を採用するための施策を検討する。
- 令和3年4月～ 教育職における管理職登用を推進するため、大学運営体制における女性割合の設定を検討する。

目標2：女性研究者在職割合を、令和13年度に30%に近づける。

〔取組内容〕

- 令和2年4月～ 部局ごとに女性在職割合の目標を設定し、評価に反映する。
- 令和2年4月～ 次世代の研究者の裾野拡大のため、女子大学院生、特に自然科学系における女子大学院生の組織化等に取り組む。
- 令和4年4月～ 女性研究者在職割合を検証し、募集方法等について検討を行う。

目標3：働き方改革と意識改革を強化するとともに、性別にとらわれず個性と能力が発揮できるインクルーシブな職場環境を実現し、男性の育児休業等取得率※を令和6年度末までに70%とする。 ※子が生まれた男性教職員のうち、育児休業又は特別休暇（配偶者の出産、男性の育児参加）を取得した者の率

〔取組内容〕

- 令和2年4月～ ・男性の育児休業等取得を促進するリーフレットを作成・配布する。
・役員等による「イクボス×アライ宣言」を行い、男性の育児休業等取得促進の意識醸成を図る
- 令和3年4月～ ・性別役割分業意識の阻害要因であるアンコンシャス・バイアスに関する研修等を実施する。
・短時間勤務や在宅勤務制度等の柔軟な働き方について検証を行い、働き方改革を推進する。
- 令和4年4月～ 育児休業等取得を推進するための施策を推進した部局に対する評価の検討を行う。