

1 1. 勤務制度・就学規則などの改定検討

1 1-1. 評価におけるライフイベント配慮の明記

教育・研究を中心に本学の教員個人が行う諸活動について現状を把握し、適正な評価を行うことによって、大学運営の改善や教員の教育・研究活動の活性化に資することを目的に、大学として教員業績評価基本方針を平成 20 年 12 月に策定した。その中で出産・育児・介護等の休業及び育児のための短時間勤務制度の適用等があった者について、勤務の日数や時間に依りて評価するなどの必要な配慮を行うよう明記している。

また、各部局においても、これを反映した評価基準を平成 21 年 3 月までに策定し、平成 21 年度に教員業績評価を実施した。

1 1-2. 大学院生の長期履修制度の導入推進

職業を有していたり、育児のためなどで、標準修業年限を超えて在籍する必要がある大学院生の便宜を図る長期履修制度については、平成 15 年に制度を導入し、下に示す規定整備も行っている。また、その運用については、別に定めるところにより、各研究科規定（文学研究科、人間科学研究科、医学系研究科保健学専攻、言語文化研究科）や、内規及び申し合わせ等で整備されている。

大阪大学大学院学則（抜粋）

（長期にわたる課程の履修）

第10条 研究科は、別に定めるところにより、学生が、職業を有している等の事情により、第2条第2項、第3項及び第5項に規定する標準修業年限を超えて一定の期間にわたり計画的に教育課程を履修し、課程を修了することを希望する旨を申し出たときは、その計画的な履修を認めることができる。

なお、上記第10条における「職業を有している等」の中には、出産・育児・介護等も含まれる。

長期履修制度の適用を受けている大学院生の状況は次のようになっている。平成 18 年度においては文学研究科の 1 名だけであったが、平成 19 年度は同研究科が 2 名に増加し、平成 20 年度は文学研究科 9 名、人間科学研究科 4 名となっている。さらに、平成 21 年度は文学研究科 15 名の他、人間科学研究科 11 名、医学系研究科（保健学専攻）3 名、言語文化研究科 2 名と急増している。

長期履修制度を導入した当初においては、周知が不十分であったこともあり適用を申し出る大学院生がいなかったが、年度を経るごとに申請者が増加しており、当制度が十全に効を奏していると言える。

多様な人材活用推進委員会としては、この制度における「出産・育児・介護等」の明文

化と、さらに多くの研究科で運用することを、教育情報室を通じて全学に働きかけている。

1 1 - 3. 育児休業・介護休業の弾力的運用の検討

周知のように、多様な人材活用推進委員会は、平成 19 年度より文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業による取り組みである「次世代に繋ぐ女性研究者のサポート連鎖の形成」プログラムを推進してきた。その一環として、女性研究者支援のための学内のシステム改革を行い、具体的成果として育児休業・介護休業の弾力的運用に関して人事労務室にいくつかの要望を行ってきた。各要望の内容を整理し、その現状についてまとめておく。

第一は、教員に係る産前・産後休暇、育児休業及び介護休業中の代替要員について、現状では常勤雇用となっているが、これを非常勤特任教員あるいは非常勤講師の雇用も可能とするという要望である。この要望は、平成 21 年 11 月に人事労務室にて認められ、各部署に通知された。

要望の背景には、産前・産後休暇や育児・介護休業の開始時期までに教員の公募、教授会による決定、採用手続きなどを含めると代替要員として常勤教員を選考することが時間的にみて極めて困難となる点がある。非常勤教員の雇用が可能となった場合には、他で常勤の職を持っている者も対象になり、代替要員の候補が格段に探しやすくなる。

従来、常勤教職員が休職等となった場合の後任補充に関して、職員の場合は、派遣労働者での対応が行われてきた。今回、さらに運営費交付金で雇用されている常勤教員の場合には、代替要員として、特任教員（短時間教育研究等職員）が雇用できるようになり、育児休業等の教職員が育児休業等に入る前に担当していた講義又は演習等は、非常勤講師に委嘱することができるようになった。ただし、経費は、大学留保人件費を充て、その額は、当該育児休業等の教員が、当該育児休業又は介護休業の期間中に、当該休業がなければ支給されることとなる給与額（諸手当及び賞与を除く）の範囲内とする。ただし、その範囲内であれば、複数の特任教員（短時間教育研究等職員）の雇用又は複数の非常勤講師の委嘱が可能である。

第二の要望は、教員についても、育児休業・介護休業の部分休業的な取得を可能とすることである。休業をして完全に研究から遠ざかるのではなく、業務を一部軽減することで、休むことなく現場で仕事を続けられるようにすることは、研究者としてのキャリア継続にとって重要である。部分休業によって減額された本人給与分を、業務を代替する要員の雇用にあてることで、大学の新たな金銭的負担がない制度とすることもできる。この要望については、教員及び特任研究員（常勤）は裁量労働制であるため、勤務時間数で測れない業務を切り分けすること等の課題が存在した。これらの課題の対応策の一つとして、裁量労働制である教職員に短時間勤務を可能とすることについて平成 22 年 3 月 30 日に過半数代表者と労使協定を締結した。これにより、休業をして完全に研究から遠ざかるのではなく、業務を一部軽減することで、休むことなく現場で仕事を続けることが、平成 22 年 4

月 1 日より可能となった。これは、全く発想を変えた新たな制度であり、今後制度を周知徹底させる必要がある。