

8. ワーク・ライフ・サポートに関する取組（主として平成 22 年度以降）

ワーク・ライフ・サポート（生活面での支援）については、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の事業活動（平成 19 年度～平成 21 年度）の地域連携型学際的研究の推進において、妊婦健診、学内保育園等の取組を取り上げており、これらについては、平成 22 年度以降の取組も含めて、そこで記述されている。

ここでは、平成 22 年度以降に主として進展した取組を取り上げる。

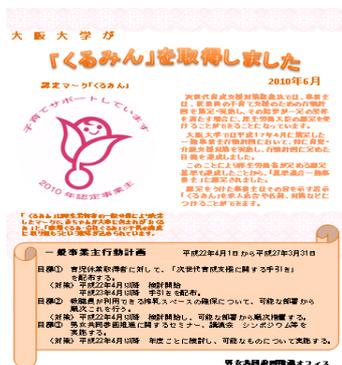
8-1. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

本学においては、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を、平成 17 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月 31 日の 5 年間を計画期間として、平成 17 年 3 月 22 日に策定、届け出を行った。

（同計画の内容）

- 目標① 休暇請求自由の拡大を行い、1 日又は 1 時間単位で取得を可能とする。
（入退院の付添い以外に出産時や入院中の付添い等も認める。）
- 目標② 男性職員の育児参加のための休暇を新設する。
（産前産後休暇期間中に 5 日以内。1 日又は 1 時間単位で取得を可能とする。）
- 目標③ 介護休暇が請求しやすくするため、請求期限の緩和を行う。
- 目標④ 男性も育児休業が取得しやすいように促進のための周知を行う。
- 目標⑤ 育児・介護を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援するため、早出遅出の始業・終業時刻の勤務ができる制度を導入する。
- 目標⑥ すでに導入している子の看護のための休暇を取得しやすくするため、取得方法の弾力化を行う。
（1 日又は 1 時間単位で取得を可能とする。）

これらの目標に対して、様々な制度改正等を行い、「基準適合一般事業主」（“くるみん”）の認定申請を行い、平成 22 年 6 月に認定された。大阪労働局管内では、公立・私立大学を含めて大学として初めての「くるみん」認定となった。



大阪大学が「くるみん」を取得しました

認定マーク「くるみん」 2010年6月

学内支援の取り組み

2010年認定事業主

「くるみん」認定マークは労働省が一般事業主として認定された事業者に対して交付する認定マークであり、認定された事業者は労働省から認定マークを受け取ります。

一般事業主行動計画 平成22年4月1日から平成22年3月31日

目標① 育児休業取得者に対して、「次世代育成支援法に定める育児休業」を認める。
【対策】平成22年4月以降 検討開始
【対策】平成22年4月以降 子育て支援科、産前産後休暇の取得を支援する。

目標② 産前産後休暇期間中に5日以内、1日又は1時間単位で取得を可能とする。
【対策】平成22年4月以降 検討開始し、可能な範囲から制度構築をする。

目標③ 育児休業取得者に対して、可能な範囲から制度構築をする。
【対策】平成22年4月以降 検討開始し、可能な範囲から制度構築をする。

目標④ 男性も育児休業が取得しやすいように促進のための周知を行う。
【対策】平成22年4月以降 制度構築し、可能なものについて実施する。

男女共同参画推進オフィス

また、平成 22 年度からの 5 年間を計画期間とする次期一般事業主行動計画を平成 22 年 2 月に策定し、3 月に大阪労働局に届け出を行い、現在実施中である。

(同計画の内容)

目標① 育児休業取得者に対して、「次世代育成支援に関する手引き」を配付する。

目標② 教職員が利用できる搾乳スペースの確保について、可能な部署から順次これを行う。

目標③ 男女共同参画に関するセミナー、講演会、シンポジウム等を開催する。

8-2. 次世代育成支援に対する手引き

次世代育成支援対策推進法の趣旨、本学の一般事業主行動計画の内容と実施した措置、本学の教職員に対する仕事と子育ての両立支援のため、妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる諸制度等を分かりやすくまとめ、説明・解説した「次世代育成支援に関する手引き」を平成 21 年 3 月に作成した。多様な人材活用推進本部ホームページ（同本部の平成 23 年 3 月末廃止に伴い、平成 24 年 4 月に新しいホームページとなる予定）等において学内専用として掲載して周知を図ってきた。

8-3. 育児・介護休業法の改正に伴う就業規則等の一部改正

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）の改正に伴って、平成 22 年 6 月 30 日から、育児休業の適用拡大や子の看護休暇の拡大などを内容とする、本学の就業規則等の一部改正が行われた。

これらの改正点について教職員の理解を進めるため、パンフレット「改正育児・介護休業法施行に伴う制度改正について（お知らせ）」を平成 22 年 6 月に作成し、「多様な人材活用推進本部ホームページ」等において周知を図っている。

8-4. 長期履修制度（平成 22 年度以降の状況）

長期履修制度については、平成 22 年 2 月時点の状況が、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の事業活動（平成 19 年度～平成 21 年度）の学内での調査活動において記載されているが、その後の状況についてここで記述する。

平成 22 年 3 月に「多様な人材活用推進委員会」から各研究科に対して、長期履修制度の導入促進について要望を行った。

その後の長期履修生の人数は、平成 22 年度は 26 名（文学研究科 8 名、人間科学研究科 12 名、医学系研究科（保健学科）5 名、言語文化研究科（言語社会専攻）1 名）、平成 23 年度は 41 名（文学研究科 10 名、人間科学研究科 13 名、医学系研究科（保健学科）4 名、工学研究科 2 名、基礎工学研究科 1 名、言語文化研究科（言語文化専攻）2 名、（言語社会専攻）5 名、国際公共政策研究科 3 名、情報科学研究科 1 名）となり、平成 22 年年度以降も、全体として人数が増加するとともに長期履修生の所属する部局も広がってきている。

一方、多様な人材活用推進本部長から各研究科に対し、平成 23 年 2 月に、長期履修制度の進捗状況について調査を行った。その結果、調査対象の 16 部局のうち、導入済みが 7 部局、検討中が 6 部局であった。それ以降の進捗状況を最近（平成 24 年 1 月 31 日現在）の結果をみると、平成 24 年度から実施とする部局を含め、11 部局が長期履修制度を導入済みまたは導入することとしている。