

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律の施行に基づく
一般事業主行動計画策定について



公立大学法人大阪市立大学

【前提】

女性が、職業生活において、その希望に応じて十分に能力を発揮し、活躍できる環境を整備するため、「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)」が制定された。

これにより、平成28年4月1日から、労働者301人以上の大企業は、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定などが新たに義務づけられることとなるため、事業主である本法人においても一般事業主行動計画の策定を行う。

【ステップ1】 自社の女性の活躍に関する状況の把握

①採用した女性の割合

<本務教員>

(人)

	男性	女性	計	女性比率
H25	44	12	56	21%
H26	30	7	37	19%
H27	41	6	47	13%

<職員(本務事務職員)>

(人)

	男性	女性	計	女性比率
H25	1	16	17	94%
H26	1	13	14	93%
H27	2	3	5	60%

【分析】

職員エリアについては、採用した女性の割合は極めて高いが、教員エリアについては、やや低い割合である。これは、そもそも教育・研究分野における女性の比率(母数)が低いことも原因として考えられるが、引き続き女性教員の積極的な採用に努める必要があると考えられる。

②男女別の平均勤続年数

<教員>

	男性	女性
H27	14年2月	10年7月

<職員>

	男性	女性
H27	13年2月	9年11月

【分析】

教員エリア・職員エリアともに、男性のほうが女性よりも平均勤続年数が高い。これは、出産や育児の機会に離職している職員が若干名ではあるが存在している可能性を示唆しており、子育て支援にかかる制度の周知徹底や、離職理由が出産や育児である可能性がある者の人数の把握に努める必要があると考えられる。

③一月あたりの労働者の平均残業時間

<教員>

※本務教員は裁量労働制適用。

<職員(有期雇用・短時間勤務雇用等を含む)>

	男性	女性
H26	12:54	8:04
H27	9:18	6:51

<集計対象>

- ・人事給与システム利用者のうち本稼働の職員のみ(管理監督者除く)
- ・申請及び承認された超過勤務時間数のみ
- ・H26は本稼働開始(2014/8/1)以降のデータ
- ・H27は2015/12/31までのデータ

【分析】

フレッシュ・アップデーの設定や時間休暇制度の導入等、法人としての施策は講じているため、超過勤務は減少傾向にある。
今後も、制度の周知徹底を行うとともに、管理職員が中心となって超過勤務の縮減に努める。

④管理職に占める女性の割合

＜教員＞・・・研究院長等

(人)

	男性	女性	女性比率
H25	10	1	10%
H26	10	1	10%
H27	10	2	20%

＜職員＞・・・課長級以上の職員

(人)

	男性	女性	女性比率
H25	30	5	14%
H26	29	5	15%
H27	29	5	15%

【分析】

本法人では、教員エリアにおける管理職に占める女性の割合は、概ね 10～20%で推移している。一方、職員エリアにおいては、15～17%で推移している。今後は、教員エリア・職員エリアともに、女性を積極的に管理職へ登用する環境整備を促すべきであると考えられる。

民間企業等における課長相当職の女性比率＝28.6%

出典：厚生労働省 平成 25 年度雇用均等基本調査