

申立ての内容	申立てへの対応
<p>【評価項目】 2 項目別評価 (1) 業務運営の改善及び効率化</p> <p>【原文】 【評定】<u>中期計画の達成に向けておおむね順調に進んでいる</u> (理由) <u>年度計画の記載10事項中9事項が「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められるが、1事項について「年度計画を十分には実施していない」と認められること等を総合的に勘案したことによる。</u></p> <p><u>(法人による自己評価と評価委員会の評価が異なる事項)</u> <u>年度計画【55】については、法人が掲げる目標が達成されておらず、また、達成されなかったことについて勘案すべき事情が認められないことから、「年度計画を十分には実施していない」と判断した。</u></p> <p><u>平成28年度の実績のうち、下記の事項に課題がある。</u> <u>○年度計画の未達成</u> <u>「多様な人材の積極的な登用に向けて、優れた外国人教員の雇用を組織的・戦略的に推進し、外国人教員倍増計画として外国人教員数を平成28年10月までに延べ282人に増加させ、それを維持するとともに、男女共同参画推進に向けた以下の取組を行う。(以下、省略)」(年度計画【55】)については、キャリアデザインセミナーに関する取組の指標設定の妥当性に疑義があると同時に、キャリアデザインセミナーの実施や事務系女性管理職の配置を行っ</u></p>	<p>【対応】 意見を踏まえ、記述の一部を以下のとおり修正する。</p> <p>「○ 年度計画の未達成 「多様な人材の積極的な登用に向けて、優れた外国人教員の雇用を組織的・戦略的に推進し、外国人教員倍増計画として外国人教員数を平成28年10月までに延べ282人に増加させ、それを維持するとともに、男女共同参画推進に向けた以下の取組を行う。(以下、省略)」(年度計画【55】)については、キャリアデザインセミナーに関する取組の指標設定の妥当性に疑義があると同時に、キャリアデザインセミナーの実施において意欲的な工夫や事務系女性管理職の配置及び今後の増加に向けた取組を行っているものの、年度計画に掲げる取組の指標には達していないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。」</p> <p>【理由】 京都大学の年度計画では、計画中「・」で整理されている事項については、客観的指標の達成も含め、実施する取組として位置付けられている。</p> <p>このことを踏まえると、キャリアデザインセミナーについては、「・受講者アンケートにおいて、『非常に有意義であった』又は『有意義であった』と感じる職員数100%の実現」が取組とされており、研修対象者や研修内容の見直しを図るなど意欲的な工夫を行っているものの、アンケートにおいて「あまり有意義ではなかった」と回</p>

ているものの、年度計画に掲げる取組の指標には達していないことから、年度計画を十分には実施していないものと認められる。

【申立て内容】

【修正文案】の通り変更願いたい。

【修正文案】

【評定】中期計画の達成に向けて順調に進んでいる

(理由) 年度計画の記載10事項すべてが「年度計画を上回って実施している」又は「年度計画を十分に実施している」と認められること等を総合的に勘案したことによる。

【理由】

・キャリアデザインセミナーについて

本学が優秀な女性職員を管理職へ登用するためには、本人がキャリアアップに対して高いモチベーションを有していることが必要であると考えていることから、その契機となるキャリアデザインセミナーに特に注力している。

本計画は、女性職員の意識改革の実効性を担保し、今後の取組を加速化させるため、受講者全員が有意義と感じるセミナー内容を提供できるよう、数値目標（100%の実現）を掲げている。

なお、平成28年度は、対象者をキャリアアップへの意識が弱まるおそれのある「育児休業より復帰した女性」かつ、将来管理職候補となりうる「事務系掛長又は主任」に限定し、研修内容も受講生に合わせた「現状を乗り越えるための効果的な仕事の進め方」としたことに加え、女性管理職の講話を組み入れるなど、受講者のキャリアアップにつながる更なる工夫を予定していたため、前年度との比較（平成27年度100%）により取組の効果を測るため設定したものである。

答した受講者が存在する以上、取組を十分に実施したとは認められない。

また、受講者個々人のキャリアアップに関する考え方や取り巻く環境が異なる中で、指標を「アンケートにおける肯定的な回答100%の実現」と設定することは、その妥当性に疑問がある。

加えて、事務系女性管理職の配置については、「・事務系女性管理職を全学で11名以上配置」が取組とされており、管理職割合が前年度に比して増加していることは認めるものの、年度計画に定める11名には達しておらず、かつ、事務系女性管理職を11名配置するための具体的な取組が確認できないことから、取組を十分に実施したとは認められない。

また、当該計画が他機関への出向者を含めた計画であるとは読み取れないことから、計画の達成状況を判断するに当たって実績に出向者数を含めることは適当ではないと考える。

なお、キャリアデザインセミナーや事務系女性管理職の配置について、積極的な取組を行っていることを勘案し、年度計画の未達成について、記述を修正する。

アンケート結果については、平成29年10月18日付けで回答したとおり、21名の受講生中19名が「『非常に有意義であった』又は『有意義であった』」と感じており、残りの2名については、1名は無回答、1名は「あまり有意義でなかった」と回答している。しかし、後者の理由はセミナー内容自体に対する不満ではないことが確認できていることから、「アンケート上での『あまり有意義ではなかった』旨の選択を無効とまではしないものの、改善を要する事項ではない。」と結論づけた。よって、**セミナー内容自体は不十分ではなかったことから、計画の趣旨に照らして十分に実施したと判断した。**

・ **事務系女性管理職の配置について**

事務系女性管理職については、学内での配置は9名であるが、本学への復帰を前提とした他機関への出向者2名を含めると11名を有している。

女性職員のキャリアアップに向けた意識醸成については、平成26年度より上記キャリアデザインセミナーを開始しており、平成28年度には、同セミナーの対象者をキャリアアップへの意識が弱まるおそれのある「育児休業より復帰した女性」かつ、将来管理職候補となりうる「事務系掛長又は主任」に限定し、効果的に意識改革を行った。

さらに、本部から部局に対して「OJTによる女性事務系職員に対する指導・育成及びキャリアアップに係る意識改革」及び「管理職との面談における女性若年層の意識向上に係る取組」を求め、複数部局において当該取組を実施した。

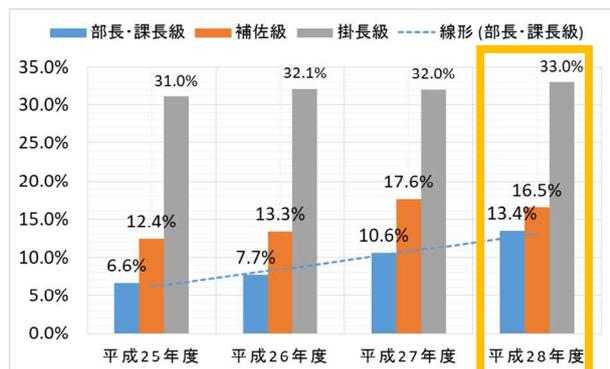
これらの取組が一助となり、グラフ「職種における女性職員の割合」のとおり、事務系管理職に占める女性の割合が平成25年度6.6%（4名）に比して平成28年度13.4%（9名）と増加している。

また、将来的に課長職への登用が見込ま

れる補佐級に占める女性の割合が平成25年度12.4%（13名）に比して平成28年度16.5%（17名）と確実に増加している。

以上のとおり、今後、事務系女性管理職の順調な増加は大いに期待できることから、本学全体の男女共同参画は着実に推進しているといえる。

職種における女性職員の割合



・自己評価の考え方について

この計画が「戦略性が高く意欲的な目標・計画」（達成状況だけではなく、プロセスや内容を評価される計画）ではないことは承知しているが、本学の自己評価としては中期計画の達成に向けて十分実施していると判断しており、評価結果原案の変更を求める。

このように計画設定の妥当性も含めた総合的な検証において、数値目標が達成されているか否かを最終的な判断基準として評価し、かつ課題として指摘することは、達成が容易な計画による取組を助長するばかりか、国立大学法人評価制度に対する信頼を損なう可能性もある。さらに、本学のみならず、各国立大学が、その強みや特色を最大限に活かし、大学の機能強化のために様々な活動に積極的にチャレンジすることの意欲を削がない評価をお願いしたい。