

申立ての内容	申立てへの対応
<p><b>【評価項目】</b> 2 項目別評価</p> <p><b>【原文】</b> 「男女共同参画の推進のための具体的な行動計画や推進体制が整備されておらず、環境醸成を図る取組も著しく乏しいことから、今後、積極的な取組が求められる。」</p> <p><b>【申立内容】</b> 原文を「男女共同参画の推進のための具体的な行動計画や推進体制の整備が遅れており、今後、積極的な取り組みが求められる。」と修正検討願いたい。</p> <p><b>【理由】</b> 琉球大学においては、昭和51年から職場内に収容定員40名の保育施設を設置し、職員の育児支援について先進的な職場環境を提供してきた。 また、大学全体の女性職員の比率も40.8%（H20.5現在）と独立行政法人平均36.2%より（内閣府：独立行政法人等男女共同参画状況調査の結果について）4.4%高い。 組織体制については、平成20年度段階で、理事1名と教授1名に男女共同参画推進担当と指名し、平成21年度に向けて体制構築の検討に入った。 このような取り組みはしているものの、体制と行動計画の策定は遅れていることから、申立内容のとおり修正願いたい。 なお、年度評価の実施方法は、「各年度における中期計画の各項目の進捗状況を確認する」とされているところから、項目別評価は、当初策定した年度計画について実施すべきものと解するが、年度評価の観点から20年度末に示され、既に策定された年</p>	<p><b>【対応】</b> 原案のとおりとする。</p> <p><b>【理由】</b> 申立ての理由を勘案しても、男女共同参画の推進のための具体的な行動計画や推進体制整備や環境醸成を図る取組が著しく乏しいため。 なお、「国立大学法人及び大学共同利用機関法人の各年度終了時の評価に係る実施要領」の「2 年度評価の基本方針」においては、法人として中期目標・中期計画の達成に向けて各法人が取り組む必要のある最小限の共通事項も存在しており、このような事項に関する取組や機能しているかどうかについても評価において取り上げる観点としている。 さらに、中期計画【19】では、男女雇用機会均等法の趣旨に基づいた計画も記載されていることから、今後、積極的な取組が求められる。</p>

度計画にない項目に関してまでも評価の対象となる仕組みについては、計画を立案する側の困惑を惹起する旨付言しておく。