

カナダ・アルバータ大学における「ワーク・ライフ」サービスの事例報告

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2014-04-03 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 松田, 紀子 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.14945/00007671

カナダ・アルバータ大学における 「ワーク・ライフ」サービスの事例報告

松田 紀子

【要 旨】

今日、日本においては男女共同参画社会の実現を目指す諸策が各所で展開されている。大学においても、文部科学省が推進する女性研究者支援事業等を通じて、研究支援制度や保育施設の設置など、様々な取り組みが行われている。本稿では、静岡大学「男女共同参画推進室」の検討の一助とすべく、海外における取組みの事例として、大学間協定大学であるカナダ・アルバータ大学での取組みの概要を紹介する。特に取り上げる、雇用の公平性に関する指針、従業員・家族支援プログラム、保育サービスは、日本の大学で実施されている取組みと共通性があるが、日本で実施する場合の課題もある。

【キーワード】 男女共同参画、雇用、従業員支援、保育サービス

1. はじめに

今日、日本においては男女共同参画社会の実現を目指す諸策が各所で展開されている。筆者が所属する静岡大学においても、大学における多くの課題に対応すべく、2008年には、「男女共同参画推進室」、「男女共同参画推進委員会」が設置され、「男女共同参画憲章」も制定されている。特に2008—2010年度には、文部科学省科学技術振興調整費（現科学技術人材育成費補助金）の「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、女性研究者支援はもちろん、性別にかかわらず学生・大学院生・教職員が育児や介護などで困難に直面する場面で必要とする支援を大学から受け、勉学・研究・業務を続けるための取組みが設計・運営されてきた。

本稿は、大学の国際交流推進に携わる筆者が、同推進室から海外の大学における取組について参考にしたいとの問い合わせをいただき、海外の大学、なかでも本学の交流協定大学における取組について複数の大学への問い合わせから得た知見の報告である¹。とはいえ、筆者は「男女共同参画社会」や「ジェンダー」について専門的な知識を持ち合わせているわけではなく、また各国によって課題設定に相違があるため日本の問題意識が海外の事例に反映されるとは考えがたいため、以下の報告では、概念の理解や解釈に多くの限界や誤解があることを、あらかじめお断りしておく。

2. アルバータ大学における男女共同参画の取組

2.1 アルバータ大学の概要

本稿で事例として取り上げるのは、カナダのアルバータ大学 University of Alberta である。アルバータ州は、西端のブリティッシュコロンビア州と、カナディアン・ロッキー山脈を西の州境として接しており、アルバータ大学はその州都エドモントン Edmonton にあ

る1908年設立の総合大学である。5つのキャンパスで18の学部が400近い教育プログラム（学部、大学院、専門職学位）を提供しており、今日、学生はおよそ3万9千人、教職員総数はおよそ5千人（2010—2011年）の規模である²。

本学にとっては、アメリカ・ネブラスカ大学に続く、2番目の大学間交流協定締結校（1990年締結）であり、以来、夏季短期研修の派遣や交換留学の派遣・受入を通じて学生交流を展開している。

以下では、アルバータ大学での取組のうち、本学での取組と共通すると思われる3点、すなわち、雇用の公平性に関する指針、従業員・家族支援プログラム、保育サービスについて述べる。

2.2 雇用の公平性に関する指針

アルバータ大学では、1994年に作成された文書「扉を開こう：アルバータ大学における雇用の公平性プラン Opening Doors: A Plan for Employment Equity at the University of Alberta³」（以下、Opening Doors）が、今日までキャンパスにおける「雇用の公平性（Employment Equity）」に関する指針となってきた。その背景に、カナダで1986年に設けられたFederal Contractors Program（以下、FCP）⁴がある。これは、従業員100名以上を抱え、連邦政府から資材やサービスに対して20万カナダドルを超える契約を受けようとする組織に対し、それまでカナダの労働市場で差別待遇に置かれてきたと考えられる4つのグループについて、職場での公平性を推進するプログラムの実施を課すものであり、その差別待遇の4グループの1つに「女性」が挙げられている（他は「先住民」、「障害者」、「外見上の少数民族」）。

アルバータ大学では、1987年に当時のホロヴィッツ Horowitz 学長がFCPへの参加を決めたことから検討が開始され、1994年に「Opening Doors」が全学での最初のアクションプランとして結実し、今日に至っている。

したがって、アルバータ大学での求人公募には、次の宣言が必ず盛り込まれている⁵。

「アルバータ大学では、能力主義に基づいて雇用している。雇用は公平性の原則に拠って行っている。多様性を歓迎し、障害者、外見上の少数民族、先住民を含め、あらゆる優れた女性・男性からの申請を促進している。*The University of Alberta hires on the basis of merit. We are committed to the principle of equity in employment. We welcome diversity and encourage applications from all qualified women and men, including persons with disabilities, members of visible minorities, and Aboriginal persons.*」

FCPは、各組織における雇用の公平性の改善について測るべく、対象グループの雇用に関する情報の収集を課している。このため、アルバータ大学でも定期的に雇用の公平性に関する質問票を配布して全数調査を行い、その調査結果のデータは、大学の雇用における公平性の進展を示すものとして活用する、とされている⁶。

女性については、直近のデータでは、2011年現在、大学執行部では33%（2007年は40.7%）、学部長クラスでは33%（33.4%）、テニユア教員は34.9%（32%）、事務局上層部では71.9%（79.8%）、上級職員では84.0%（86.4%）となっている⁷。

表1 アルバータ大学における女性の割合の変化（カナダの2006年調査と比較して）

職業グループ	女性の割合 (%)			
	2007	2011	2011の実数	2006年 カナダ全体
01 執行部 学長、副学長、図書館長など	40.7	33.3	12/36	24.2
02 学部長クラス	33.4	33.0	107/324	39.1
03 専門職	37.7	40.7	887/2177	43.3
常勤教員 (01.02 除く)	32.0	34.9	499/1429	39.6
図書館司書、プログラムコーディネーター、 学生サービスアシスタント、看護師等	49.1	51.9	388/748	50.0
04 技術者、図書館司書助手等	48.7	45.2	189/418	55.4
05 事務局上層部	79.8	71.9	97/135	8.7
06 職長（機械、水槽、温室等）	2.5	2.0	1/49	14.2
07 上級職員	86.4	84.0	725/863	84.0
08 上級営業・サービス職（防腐作業）	0.0	0.0	0/1	41.7
09 熟練技術職員（配管、電気、大工等）	3.3	1.8	2/109	4.7
10 一般職員	89.1	90.0	378/420	75.0
11 営業・サービス（歯科・営業助手等）	92.9	94.0	47/50	66.6
12 不熟練技能者（機材点検、カメラマンア シスタント等）	5.0	3.5	2/57	16.2
13 その他営業・人事サービス	50.9	49.6	141/284	59.3
14 その他用務員	8.0	13.2	7/53	19.9
アルバータ大学の総計	51.6	52.2	2595/4976	NA

出典：Malinda S. Smith (2012), *Equity, Diversity and Inclusion at the University of Alberta, 24 Years On, Employment Equity Audit, 2001, and 2007-2011 (Report of the AASUA Standing Committee on Equity)*, Table2 を簡訳して掲載。

最初に検討が開始されてから四半世紀を経た今日の調査結果を分析した M. スミス氏は、大学全体の教職員については女性 52.2%、男性 47.9%の構成となってバランスが取れているとはいえ、大学運営の上層部（執行部・学部長クラス）には男性の割合がなおも高く、大学全体の半数を占める女性のうちで教員の割合は 19%にとどまっていることから、大学教員における女性の割合の拡大は緩慢で時間を要しており、他の被差別グループ（障害者、

外見上の少数民族、先住民)とともにさらに公平性と多様性を拡大するための新たな取組が必要、と指摘する。

2.3 従業員・家族支援プログラム Employee & Family Assistance Program (EFAP)

冒頭に述べたとおり、静岡大学においてはワークライフバランスを保ちながら教育・研究・運営などの諸活動で活躍するための支援を、「男女共同参画推進室」および「推進委員会」が企画・立案・提案をしている。

アルバータにおいては、「人的資源サービス Human Resource Service (HRS) 部門」が「教育、研究、地域連携において大学が優れた活動を遂行することを支援する」役割を担うとして、様々なプログラムやサービスを提供している。「2012—17年の戦略プラン」では、「第一の選択肢で選ばれるべく、大学の評価を高めるため」多様なプログラムを提供することをミッションとして掲げている⁸。

具体的には「健康促進・ワーク・ライフ・サービス Health Promotion & WorkLife Services (HPaWS)」として括られている分類の中に、「従業員・家族支援プログラム Employee & Family Assistance Program (EFAP)」があり、その指針には、「教職員が健康で高い生産性を維持することが組織(=大学)にとっての資産であり、適切な EFAP が提供できることは、教職員・大学の両者にとって利するものであることを認識する」と述べられている。



図 従業員・家族支援プログラムのロゴ

この EFAP は、心理カウンセリングを中心に、ワーク・ライフ・バランスのとれた健康に関わる多様なサービスを提供するもので、栄養、法律、資金に関するコンサルティング、個人トレーナー・e-ラーニングの講習から、保育や介護支援まで、幅広い。このサービスを活用することができるのは、大学のスタッフおよびその扶養家族であるが、臨時(casual, temporary)雇用の職員も対象となり、サービスの利用は無料、という。

ところで、この EFAP の起源と考えられるのが、日本でも知られている「従業員支援(援助)プログラム Employee Assistance Program (EAP)」であろう。これはもともと、1970年代のアメリカで始まった職場のメンタルヘルス対策である。当時のアメリカではアルコールや薬物等への依存が大きな社会問題となっており、この問題が働き盛りのビジネスマンをも巻き込み、業務成績の低下や退職にまで発展する深刻な状況を招いていたが、この解決策としてアメリカの先進的な企業を中心に導入されたのが EAP であった⁹。その後、社会の多様化とともに、EAP の対応領域も、うつ、神経症、家庭問題への対応など多様化している。

アルバータ大学のあるカナダにおいては、EAP のみならず、「家族」にまで言及している「EFAP」で今日言い習わしているように見受けられる(ただし、確認はできていない)。その項目は、①個人の健康、②家族の健康、③個人の成長、④職場でのサービス、に整理され、さらに小項目のプログラムが包含されている(たとえば、個人の健康では、「カウンセリング」、「健康リスク評価」、「職場でのヨガの勧め」、「禁煙」などの項目が挙げられている)¹⁰。

このうち「②家族の健康」に、日本の大学で考えられる「男女共同参画」の具体的措置事項に関わるサービスを含め以下の項目が挙げられている。

- 家族に関するカウンセリング、家族不和の仲裁
- 保育サービス
- 出産・育児サービス
- 介護サービス

これらのサービスを、アルバータ大学では、メンタルヘルス対策を中心とする専門企業“Homewood Human Solutions”に業務委託している。これは、心理カウンセラーなど業務の専門性の高さに加え、メンタルヘルス対策を中心とするプログラムの性格上、従業員が所属する組織の外の専門家に懸念なく相談できる、という利点があると考えられる。こうしたメンタルヘルス対策の延長線上に、さらに保育や介護サービスが括られて、提供する専門企業に委託される、という体制がカナダでは定着しているのである。ただし、このサービスの経費については情報が得られていない（年報 Annual Report に「EFAP」への言及はあるものの、経費は明らかにされていない¹¹⁾）。

2. 4 保育サービス

アルバータ大学では、保育サービスについては、キャンパス内外の保育施設との提携、外部企業による保育サービスの提供（準備中）、保育費用への一部支援、の3点で対応している。

①キャンパス内外の保育施設との提携

アルバータ大学は、アルバータ州の保育施設の認証評価機関（Accreditation of Early Learning and Care Services, AELCS¹²⁾）による認証評価を受けた非営利の6施設と提携している。施設の詳細は、以下のとおり。

表 2 アルバータ大学と提携している保育 6 施設

施設	Garneau and University Early Learning Centre	Hospitals and Community Day Care Centre	McKernan Child Development Centre	Student Union and Community Day Care Centre	University and Community Early Learning Centre	University Infant Toddler Centre
対象年齢	19 か月～6 歳	1 か月～6 歳	1 か月～5 歳	19 か月～6 歳	2 歳 6 か月～6 歳	1 か月～5 歳
時間	平日 7:30 – 17:30 (祝日、費用、プログラム等は、直接センターに問い合わせる。)					
住所	10925-87 Avenue (Garneau Elementary School) Edmonton, AB, T6G-0X4	#7127B, Aberhart Centre One 11402-University Ave Edmonton, AB, T6G-2J3	11125-76 Avenue Edmonton, AB T6G 0J9	Students' Union and Community Early Learning Centre HUB Mall 8917-112 Street Edmonton, AB, T6G-2C5 《キャンパス内》	8720-118 Street Edmonton, AB T6G-1T5	The Child Care Centre, University of Alberta, Edmonton, AB, T6G 2E14 《キャンパス内》

出典：http://www.asinfo.ualberta.ca/AffiliatedChildCare より作成。

本学では、男女共同参画の取組みの一環として多目的保育施設「たけのこ」が2011年4月に静岡キャンパスに設置されているが、その活用状況次第では、アルバータ大学が誇る（と述べられている）こうした複数の保育施設との連携が望まれるものと思われる。

②外部企業“Kids & Company”による柔軟な保育サービスの提供

現在、制度の準備中だが、これにより、以下のサービスが受けられるとしている。

- 乳幼児から（①では対象とならない）12歳までの終日あるいは半日の保育
- 緊急時の対応
- 高齢者介護サービス

表3 1か月の費用（エドモントンの場合）

新生児～18か月	18か月～2.5歳	2.5歳～4.5歳	4.5歳以上 (終日)	4.5歳以上 (半日)
\$1,275	\$1,150	\$1,125	\$1,125	\$1,010

(1カナダドル=82.5円、2012年11月28日現在)

出典：<http://www.hrs.ualberta.ca/Benefits/LifeEvents/~media/hrs/Benefits/LifeEvents/KidsCompanyParentOverview.pdf> より作成

③保育費用への援助 Academic Child Card Benefit

これは①や②の施設サービスを利用することで保育費用を負担せざるを得ない教職員に、一部費用を払い戻す形で援助するものである。内容は以下のとおり。

- 一日あたりの払い戻し金の上限は、保育サービスが6時間以上の場合20ドル、6時間未満の場合10ドル、とする。
- 保育サービスは、多くの場合月極めの費用設定となっているが、払い戻しには日ごとの時間計算が必要となる。予定外の保育サービスを受けた場合も、次に例示するとおり日ごとに計算する。
- 各暦年の費用負担について、申請書（付録資料）を作成し、翌年の2月末までに申請をする。
- 援助は、実費の半額で、子供一人当たり年間2,000カナダドルを上限とする。
- 払い戻し金は、課税の対象となる。

表4 保育サービスの時間と払戻金の上限

保育サービスの時間数の例：	払い戻し金
1日8時間、週5日 の場合	1日当たり上限20ドル
1日5時間、週5日 の場合	1日当たり上限10ドル
1日7時間、週2日 の場合	1日当たり上限20ドル
1日5時間、週2日 の場合	1日当たり上限10ドル
(特別の事情により)8時間 の場合	上限20ドル
(特別の事情により)4時間 の場合	上限10ドル
(特別の事情により)6時間 の場合	上限10ドル

出典：<http://www.hrs.ualberta.ca/Benefits/LifeEvents/ChildCare/AcademicChildCareBenefit.aspx> より作成

3. まとめ


以上、アルバータ大学での取組のうち、本学での取組と共通すると思われる、雇用の公平性に関する指針、従業員・家族支援プログラム (EFAP)、保育サービス、の3点について、紹介してきたが、簡単にまとめて日本の制度への示唆としたい。

雇用の公平性については、アルバータ大学があるカナダにおいては、社会・職場で差別を受ける対象と認識されたのが、女性に加え、障害者、先住民、外見上の少数民族という4グループであるため、4者の地位の引き上げを必要とするアルバータ大学では、日本の大学における「男女共同参画」諸策にあるような「女性研究者」や「女性教員」に焦点を絞った支援や採用推進の制度は見当たらず、むしろ、4グループに対する理解を促すセミナーが積極的に開催されていることが注目される。

従業員・家族支援プログラム (EFAP) については、カナダと日本での取り組みの経緯の違いが、反映されている。日本でも、職場におけるメンタルヘルス対策が大きな課題となっており¹³、従来の産業医による対応に留まらず、外資系企業を中心にEAP事業の導入と、このサービスを担う企業の設立が進んでいると言われているが、この動きが進展してカナダのように包括的なサービスが学外に求められるためには、専門の心理カウンセラーの養成制度の確立が必要であろう。

保育サービスについては、キャンパス内外の保育施設との提携、外部企業による保育サービスの提供 (準備中)、保育費用への一部支援、の3点において対応されている。キャンパス内外の6箇所の保育施設との連携が、たいへん充実している反面、「年間2,000ドルを上限」とする経費面での支援はあまり大きくないように見受けられる。よって、大学側が提供しているサービス内容について知見を得たものの、需要側のニーズに十分応える制度となっているかについては、活用状況などについて情報が得られてから再度検討が可能となるろう。

付録資料：保育費用の払い戻し申請書



Academic Staff Child Care Benefit Application for 2011 Benefit

Application Deadline:
February 29, 2012 for full year submissions
Within 30 days of termination for in year submissions


Please complete a separate form for each eligible child and forward to Pension & Benefit Advisory Services, Human Resource Services, University Terrace Building, Room 2-60, 8305 - 112 Street, Edmonton, Alberta, T6C 2T4

Employee Name _____ Employee I.D. # _____
 Contact Telephone Number (day) _____ Department _____
 Full Name of Child _____ Child's Date of Birth (yyyy/mm/dd) _____

Details of Child Care Expenses:
 Please complete the following with details of child expense for each month. Do not forward your receipts, however, please retain your receipts for audit purposes.

- Full-Time Care – 6 hours or more per day
- Part-Time Care – minimum of 3 hours; but less than 6 hours per day

Please refer to the regulations regarding Academic Staff Child Care Benefit at <http://www.hrsa.ualberta.ca/Benefits/Academic/ChildCare.aspx>, specifically "How are the child care expense details reported on the application?" and "What children are eligible for the Child Care Benefit?"



Academic Staff Child Care Benefit Application for 2011 Benefit

(For the area that indicates to Specify Date(s), Days Per Week and Hours Per Day – Ensure column is complete, please attach a separate sheet)

Month	Child Care Expense Details	Total Monthly Expense
June, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
July, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
August, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
September, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
October, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
November, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
December, 2011	<input type="checkbox"/> Full-Time Care <input type="checkbox"/> Part-Time Care Name of Child Care Provider _____ Specify Date(s) _____ Specify Days Per Week _____ Specify Hours Per Day _____	\$ _____
TOTAL		\$ _____

I declare that:

- The above named child is my or my spouse/partner's child (natural, adopted, step child or for whom we are legal guardian).
- The above named child was living with me during the above claim periods.
- The above claimed expenses are eligible under the Canada Revenue Agency (CRA) guidelines.
- My spouse/partner is employed as Academic Staff at the UoA. no yes

If yes, Spouse/Partner's Name: _____ Spouse/Partner's Employee ID #: _____

Employee Signature _____ Date _____

The personal information requested on this form is collected under the authority of the Alberta Freedom of Information and Protection of Privacy Act (Section 29 k). The information will be processed under Part 2 of the Act and will be used for the purpose of managing benefit plans. Direct any questions about this collection to Lar at Education Services, University of Alberta, 2-60 University Terrace 8305 - 112 Street, Edmonton AB, T6C 2T4. Telephone #493-4525.

January 2011

Continued on next page

Page 2 of 2

【参考文献】

- 静岡大学男女共同参画推進室 (2012) 『静岡大学における男女共同参画』
http://www.shizuoka.ac.jp/sankaku/rinkpdf/SD_DJ2012.pdf
- 内閣府男女共同参画局 (2011) 『男女共同参画社会の実現を目指して』
<http://www.gender.go.jp/pamphlet/pamphlet-main/index.html>
- 文部科学省 (2011) 『高等教育機関における男女共同参画に係る取り組み状況に関する調査』
<http://danjogaku.mext.go.jp/pdf/chousa/torikumi@koutou.pdf>
- マルガリータ・エステベス-アベ (2011) 「男女雇用均等の制度的要件の国際比較—日本の男女間格差はなぜ根強いのか—」『日本労働研究雑誌』615号、52-62ページ。

【注】

- ¹ 本報告の一部は、男女共同参画推進委員会で報告し (12月10日)、男女共同参画推進室HPに掲載予定であるが、国際交流センター紀要の報告としてまとめることを快諾して下さった船橋恵子男女共同参画担当副学長および男女共同参画推進室諸氏に謝意を表したい。しかし、いうまでもなく本稿の分析に関する責任は、筆者が負うものとする。また、今回の調査では、本稿で取り上げたアルバータ大学のほか、チェコのマサリク大学 (Martin Glogar氏)、ハンガリーのブダペスト工科経済大学 (Eszter Kiss氏) からも情報提供を受けた。
- ² University of Alberta (2011), *Annual Report 2010-2011, For submission to the Government of Alberta*, http://www.uofaweb.ualberta.ca/uastatistics/pdfs/2010-11_Annual_Report.pdf
- ³ University of Alberta (1994), “Opening Doors: A Plan for Employment Equity at the University of Alberta”, <http://www.hrs.ualberta.ca/About/Dept/HRCS/EmploymentEquity/~media/hrs/AboutUs/Departments/OpeningDoors.pdf>
- ⁴ “Federal Contractors Program”, <http://www.hrsdc.gc.ca/eng/labour/equality/fcp/index.shtml>
- ⁵ アルバータ大学 Amber Holder氏よりコメント (2012年11月14日)。
- ⁶ 注1の資料では、1970年代から1990年代にかけてのデータが掲載されている。
- ⁷ Malinda S. Smith (2012), *Equity, Diversity and Inclusion at the University of Alberta, 24 Years On, Employment Equity Audit, 2001, and 2007-2011 (Report of the AASUA Standing Committee on Equity)*, pp.26.
- ⁸ <http://www.hrs.ualberta.ca/About/StrategicPlan.aspx>
- ⁹ 財団法人神奈川県予防医学協会 (2000) 「EAP・従業員支援プログラムとは」『健康かながわ』393号 (2000年12月)、<http://www.yobouigaku-kanagawa.or.jp/kenkana/393-2.html>
- ¹⁰ <http://www.hrs.ualberta.ca/HealthandWellness/IndividualHealth/PersonalHealth.aspx>
- ¹¹ University of Alberta (2011), *Annual Report 2010-2011*, op.cit., p.53.
- ¹² <http://www.aelcs.ca/>
- ¹³ 例えば、中央労働災害防止協会 (2006) 『平成17年度 職場におけるメンタルヘルス対策の在り方検討委員会報告書』、84ページ、など。

Report on “*WorkLife*” Services at University of Alberta in Canada

MATSUDA, Noriko

Today, in Japan, several measures are being taken in many areas for realization of a “gender-equal society”. At Japanese universities, there is an attempt to improve work environments by taking effective measures to allow female researchers and staff to conduct their activities to the full extent of their abilities. This is done through MEXT projects, one of which is “Supporting Activities for Female Researchers”. This paper reports on the “*WorkLife*” Services at University of Alberta in Canada, one of the partner universities of Shizuoka, especially by focusing on employment equity, an employee and family assistance program, and child care, which could serve as examples for “gender-equality” initiatives at Japanese universities.