大阪大学第4回男女共同参画シンポジウム
「大阪大学における男女共同参画の取組について」

大阪大学男女共同参画推進オフィス
室長　頼本　維樹

●1

目　次

1. 大阪大学における男女共同参画の理念と体制

2. 大阪大学の現状
(1)女性教員の比率
(2)常勤教員アンケート調査

3. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組
(1)研究支援員制度
(2)環境整備

4. おわりに

●2

1. 大阪大学における男女共同参画の理念と体制

大阪大学における多様な人材活用推進に関する基本理念（抜粋）

平成18年4月1日制定・公表

大阪大学は、社会的諸要因によって潜在能力の最大限の発揮を阻まれている、女性をはじめとする多様な人材を積極的に活用・開発することにより、研究・教育の質を高めることをめざす。

大阪大学は研究・教育機関として男女共同参画の問題をとらえ、研究・教育の質を高めるためには多様な人材の活用が不可欠であると考える。実際、研究に関しては、それぞれの分野が細分化・高度化されるとともに、融合型研究、分野横断型研究など、新しい研究分野の開拓が求められている。また、教育についても、留学生や女子学生、および社会人学生の比率の向上とともに、さまざまな教育方法の開発が求められている。これらの傾向に柔軟に対応するためには、異なった経験や知識、感性をもった多様な人材によって大学組織が支えられなくてはならない。

以上の観点から、女性をはじめ、外国人や障害者など、これまで活躍の機会を十分に得られなかった人材を積極的に活用・開発する必要がある。大阪大学は、環境の整備等を図ることによって、多様な人材の活用・開発を推進することを宣言する。

●3

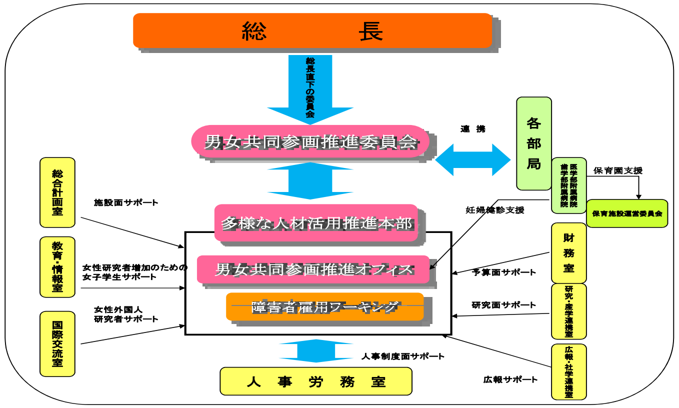
「阪大プリンシプル」

平成21年12月7日制定・宣言

1. 女性がいきいきと働けるキャンパスを作り、本学の研究・教育の質を高めます。
2. 総長のリーダーシップのもと構成員全員で取り組みます。
3. ワーク・ライフ・バランスを実現できる体制を作ります。
4. 女性研究者を増やし育てるよう、目標を定め、努力します。

●4

男女共同参画推進体制図



2. 大阪大学の現状

（1）女性教員の比率

数値目標達成状況

	平成19年4月現在	平成21年4月現在	平成22年3月現在
理工系研究者総数	2,039名	2,184名	2,287名
理工系女性研究者数 (平成19年を100とした場合)	114名(100)	155名(135)	164名(144)
理工系女性研究者比率	5.6%	7.1%	7.2%
大学女性研究者比率	8.7%	11.0%	11.3%

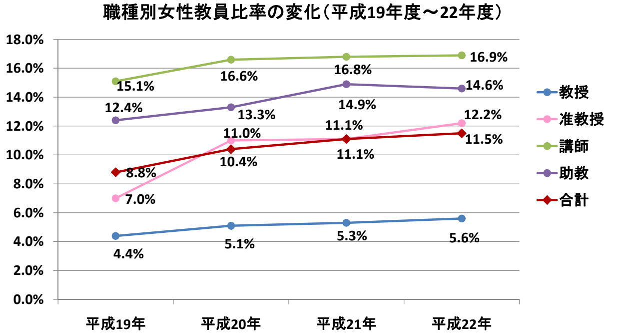
理工系研究者総数：常勤教員数(寄附講座等教員、特任教員を含む)
理工系学部：医学研究科保健学専攻を除く19部局

本学の女性教員数及び比率

職名	教授			准教授			講師			助教			合計		
年度	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率	男	女	女性比率
平成19年	742	34	4.4%	629	47	7.0%	146	26	15.1%	882	125	12.4%	2399	232	8.8%
平成20年	831	45	5.1%	695	86	11.0%	151	30	16.6%	906	139	13.3%	2583	300	10.4%
平成21年	840	47	5.3%	736	92	11.1%	153	31	16.6%	904	158	14.9%	2633	328	11.1%
平成22年	835	50	5.6%	710	99	12.2%	172	35	16.9%	931	159	14.6%	2648	343	11.5%

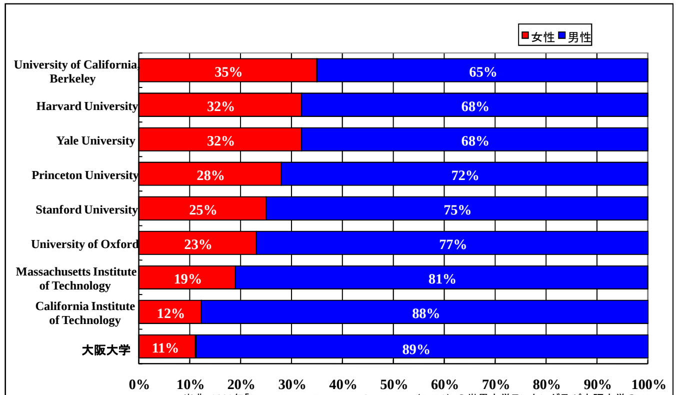
（各年度5月現在）

本学の女性教員数比率の推移（職種別）



（各年度5月現在）

世界主要大学における女性教員比率



出典：2008年「Times Higher Education Supplement(THES)」の世界大学ランキング及び大阪大学のHP。

（2）常勤教員アンケート調査

「大阪大学常勤教員の実態と意識に関するアンケート」調査概要

回答者数639名（全常勤教員数3033名）

回収率21.1%

（主な調査内容）

[1]大阪大学常勤教員の研究生活について

- 常勤教員の生活時間
- 常勤教員の職場環境
- 研究業績と総研究時間等との相関

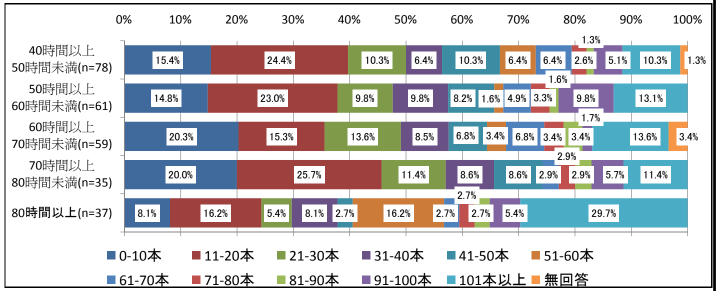
[2]大阪大学常勤教員の家庭生活について

- 配偶者、子ども、介護状況
- 家庭と仕事との葛藤　　　　　　　　　　など

常勤教員の実態と意識に関するアンケート調査

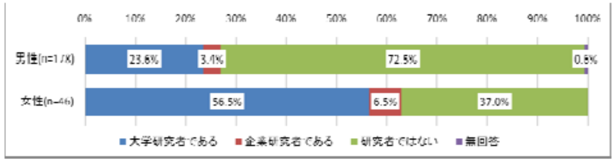
女性研究者は男性研究者より平均週10時間ほど勤務時間数が少なくなっているが、**研究業績における男女差は見られなかった。**なお、**研究時間と研究業績との関係**について、両者にはほとんど全く相関が見られない。

研究業績（論文数）：1週間当たりの総研究時間

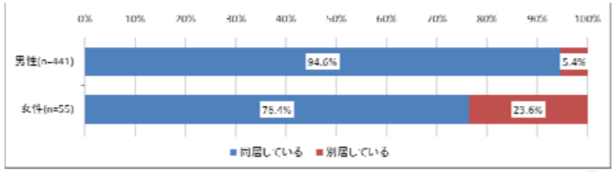


常勤教員の実態と意識に関するアンケート調査

配偶者（パートナー）の研究者の割合：性別



配偶者（パートナー）の同別居：性別



調査結果のまとめ

・「勤務時間」の長さが、「職場環境の悪化」や「仕事と家庭生活との葛藤度」と関係している。
→ワーク・ライフ・バランスひいては男女共同参画の推進を阻む大きな問題点は、勤務時間の長さである。

・現状の問題点への男女の意識差が、まだかなり存在していることへの“気づき”が必要。
例　配偶者との別居、女性の単身での子育て など

●13

3. ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組

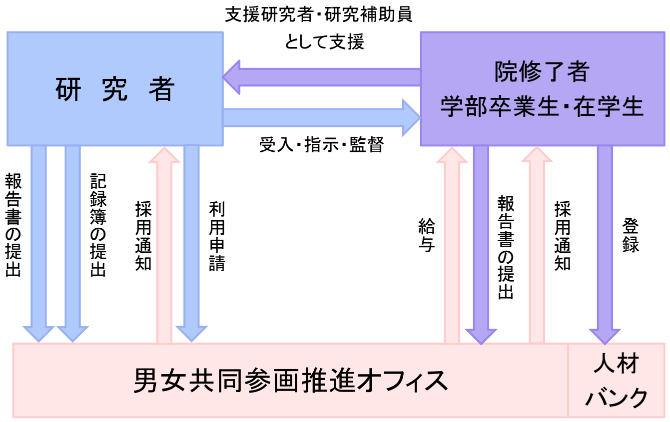
（1）研究支援員制度

・研究支援員制度とは
　本学研究者が出産・育児・介護等を理由に研究を断念することなくキャリア形成を継続するために、大学院修了者や在学生を雇用し、研究者の研究を支援する制度

・大阪大学の特色
・研究者の「サポート連鎖」を目指すものであること
・次世代の人材育成のために、研究支援員にはキャリア継続や身近なロールモデルとの交流の機会を提供し、メンターによる訓練（OJT）および啓発を行うこと

●14

研究支援員制度の流れ



●15

研究支援員利用者の職名

利用者の職名	19 Ⅰ	20 Ⅰ	20 Ⅱ	21 Ⅰ	21 Ⅱ	22
教授	1	1	0	0	0	1
准教授	2	3	4	3	3	7
特任准教授	0	1	1	1	1	2
特任講師	0	0	1	1	0	0
助教	6	7	6	7	7	6 (1)
特任助教	2	3	1	3	6	4 (1)
特任研究員	2	3	3	4	4	2(1)
日本学術振興会特別研究員RPD	0	1	3	1	2	2
合　計	13	19	19	20	23	24

（）内は追加募集

●16

研究支援員各部局別利用者数

利用者の所属	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22
医学系研究科	5	7	8	8	9	7 (1)
産業科学研究所	3	3	2	2	2	4(1)
薬学研究科	1	1	1	0	0	0
工学研究科	1	2	2	2	2	0
理学研究科	1	0	0	1	1	0
サイバーメディアセンター	1	2	1	0	0	0
高等司法研究科	1	1	0	0	0	0
生物工学国際交流センター	0	1	1	1	1	1
微生物病研究所	0	2	2	0	1	1
留学生センター	0	0	1	1	0	0
世界言語研究センター	0	0	1	1	1	3
生命機能研究科	0	0	0	1	2	2
免疫学フロンティア研究センター	0	0	0	1	1	0
連合小児発達学研究科	0	0	0	0	1	1
国際公共政策研究科	0	0	0	1	1	1
社会経済学研究所	0	0	0	1	1	0
グローバルコラボレーションセンター	0	0	0	0	0	1
言語文化研究科	0	0	0	0	0	1
人間科学研究科	0	0	0	0	0	1
基礎工学研究科	0	0	0	0	0	1 (1)
合　計 （文系の内訳）	13 (1)	19 (2)	19 (3)	20 (4)	23 (4)	24 (6)

延べ人数118名（98名＋文系20名）

（）内は追加募集

研究支援員の所属、研究支援人材バンク登録者数

	研究支援員の身分	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22
支援研究者	博士後期課程修了者	4	5	4	1	1	3
	修士課程修了者	0	0	2	3	3	0
研究補助員	博士後期課程または博士課程在学生	1	5	2	4	5	3
	博士前期課程または修士課程在学生	1	1	4	4	4	8 (3)
	研究生	0	1	1	0	0	1
	学部在学生	8	8	6	7	15	12(2)
	学部卒業生	0	0	0	1	1	0
	合　計	14	20	19	20	29	27

研究支援員数　延べ129名

研究支援人材バンク登録者271名（平成22年12月1日現在）

研究支援員利用者の声、研究支援員の声

【研究支援員利用者の声】

・研究上の効果以外に、精神的な余裕が生まれた効果も大きかった。

・やる気のある学生が派遣されたので、非常に支援の効果が高かった。

・育児中で他の人より長時間働けないという負い目がカバーされた。

【研究支援員の声】

・研究者のイメージを持つことができた。

・母親と研究者の両立が可能な道があることを知ることができた。

・他の研究室で仕事をすることで、より広い範囲のことを学ぶことができた。

研究支援員利用者・研究支援員の成果

＜研究支援員利用者の成果＞

・科学研究費補助金、さきがけの採択。

・財団法人味の素奨学金の奨学生採択。

・日本学術振興会特別研究員（RPD）採択。

・「日本脳科学会奨励賞」受賞。

・昇任（助教→准教授、特任助教→特任准教授、特任研究員→助教）。

研究発表の実績（下表）

	19-I	20-I	20-II	21-I	21-II
国内外学会発表	9	47	40	74	31
論文発表	6	23	28	66	63

＜研究支援員の成果＞

・科学研究費補助金（若手研究 B）の採択。

・他大学に助教として2名が採用。

・本学の特任研究員に3名が採用。

・専業主婦から支援研究者として研究職に復帰。

（2）環境整備

本学が「くるみん」を取得

次世代育成支援対策推進法にもとづく「基準適合一般事業主」（くるみん）
として認定（平成22年6月）

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

次世代育成支援対策推進法では、事業主は、従業員の子育て支援のための行動計画を策定・実施し、その結果が一定の要件を満たす場合に、厚生労働大臣の認定を受けることができることになっています。

大阪大学では平成17年4月に策定した一般事業主行動計画において、特に育児・介護支援対策を実施し、行動計画に定めた目標を達成しました。

このことにより厚生労働省が定める認定基準も達成したことから、「基準適合一般事業主」に認定されました。

認定をうけた事業主はその旨を示す表示「くるみん」を求人広告や名刺、封筒などにつけることができます。

「くるみん」は厚生労働省の一般公募により決定したマークで、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「職場ぐるみ・会社ぐるみ」で子供の育成に取り組もうという意味が込められています。

一般事業主行動計画　平成22年4月1日から平成27年3月31日

目標①　育児休業取得者に対して、「次世代育成支援に関する手引き」を配布する。
〈対策〉平成22年4月以降　検討開始
　　　　平成23年4月以降　手引きを配布。
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。
〈対策〉平成22年4月以降　検討開始し、可能な部署から順次措置する。
目標③　男女共同参画推進に関するセミナー、講演会　シンポジウム等を実施する。
〈対策〉平成22年4月以降　年度ごとに検討し、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

学内保育園の整備

・学内保育園を整備し、大学独自の予算で、平成20年4月から入園定員を
　44名から99名に増大。現在、教員、職員、大学院生が利用
　　たけのこ保育園　　　　　　まきば保育園
　　（新築）20名→75名　　　　（改修）24名
・保育年齢を5歳までに引き上げ、延長保育・土曜保育・体調不調児保育など
・学生の育児力を育む授業として保育実習を実施
　　　　（医学部保健学科、全学共通教育基礎セミナー）

新築された「たけのこ保育園」

改修された「まきば保育園」

女性教職員のための妊婦健診など

・妊婦健診

大阪大学の女性教職員のワーク・ライフ・バランス実現のため、男女共同参画推進オフィス及び医学部附属病院と連携のもと、医学部附属病院の産科婦人科において、妊婦検診や外来診療の予約支援を実施

平成20年度～平成22年度の利用者

	利用者総数	教員系	事務系
平成20年度	5	3	2
平成21年度	4	2	2
平成22年度（12月1日現在）	3	2	1

・休憩室の設置

搾乳スペースのある女子休憩室の整備
13部局＋本部事務棟

電動さく乳器のレンタル

大阪大学に在籍する女性教職員の皆様にお知らせ

電動さく乳器のレンタルを始めました。

母乳は赤ちゃんにとって理想的な栄養補給です．母乳は生後6ヶ月の間に赤ちゃんが必要とするすべての栄養素を含み、赤ちゃんの健康な成長を助けます．

男女共同参画推進オフィスでは、母乳で育てたいお母さんのために、電動さく乳器のレンタルを開始しました。

ｍｅｄｅｌａ社製　Ｓｙｍｐｈｏｎｙをレンタル致します。
電動さく乳器貸出申請書に記入の上、お申し込みください。

4. おわりに

ワーク･ライフ･バランスの推進は、
本学の男女共同参画に向けて必要不可欠

→女性の活躍
→本学全体の発展（研究･教育の質の向上）

ご理解･ご協力をよろしくお願いいたします。

25