

10. 部局長ヒアリングと事前アンケート調査

10-1. 事前アンケート調査

平成 20 年度は、女性研究者採用を加速するために、多様な人材活用推進委員会が関係理工系部局長に対して、人事の採用方針や部局における男女共同参画の考え方についてヒアリングをするという作業を行った。ヒアリングに先立ち、全部局長あてに「大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する部局アンケート」を実施した。

「大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する部局アンケート」実施概要

実施期間：平成 20 年 9 月 30 日～10 月 8 日

対象部局：全 55 部局（内 理系 29 部局）

アンケート調査票は、次の 2 ページに示す通り。

この調査の詳細な集計結果は省略するが、概要について、まとめたものを調査票の次に添付する。全体として、女性教員を増やすことについては、現状程度の目標設定であれば、ほとんどの対象理系部局で達成可能であり、その他の部局においても半数くらいは中長期的に戦略的増員を図ることが可能と考えられている。女性研究者の人数が少ない理由としては、出産・育児・家事などの負担が挙げられたほか、研究者予備軍（女子院生）の人数が少ないことも挙げられた。部局として戦略的に女性教員の増員を図ることが困難であると回答した部局においても、大学全体として女性研究者支援のシステムを構築することについては、賛成の意見が多数であり、具体的な提案が数多くなされた。人事の際に「能力が同等なら女性を採用」などの積極的是正策をとることを実施或いは検討している部局は 4 割弱にとどまった。

----- 大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する部局アンケート-----

※アンケートで収集されたデータは、大阪大学における女性研究者比率の向上とワークライフバランスの改善等を考えるために使用されるもので、それ以外の目的で使用されることはありません。

部局名 _____ 記入日 _____ 年 _____ 月 _____ 日

質問1：貴部局において女性研究者比率等に関する数値目標をお持ちでしょうか。

- ① はい ② いいえ

質問2：質問1で①と答えられた部局にのみお尋ねします。

(1) その内容を具体的にお答えください。

[_____]

(2) その数値目標の、達成状況はいかがでしょう。

- ① すでに達成している ② 着実に達成しつつある ③ 達成できそうにない

次の質問3～6は、理工系部局への質問です。それらを答えた後、引き続き質問7へ進んでください。文系部局は、質問7に移ってください。

質問3：本プログラムが設定した数値目標（平成19年度女性研究者雇用者数の3割増）の貴部局における現段階での達成状況はいかがでしょう。

- ① すでに達成している ② 着実に達成しつつある ③ 達成できていない

質問4：質問3で②または③と答えられた部局にお尋ねします。本プログラム終了までに、達成できる見込みはいかがでしょう。

- ① 確実に達成できる ② ある程度達成の見込みがある ③ 達成は困難

質問5：質問4で①または②と答えられた部局にお尋ねします。なぜ、達成できる見込みがあるとお考えですか。

[_____]

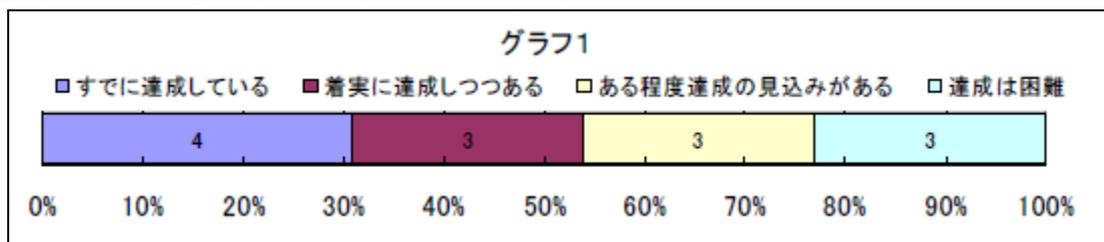
質問4で③と答えられた部局にお尋ねします。なぜ、達成できないとお考えですか。

[_____]

部局アンケートまとめ

問1～問4 数値目標について

独自に女性研究者比率等に関する数値目標を持っている部局は、2部局あった。また、本プログラムの数値目標（平成19年度女性研究者数の3割増）の達成状況について、理系29部局中、教員数40名以上の13部局について回答をまとめると、以下の通り。8割近くが、達成済み或いは達成可能であると回答している。

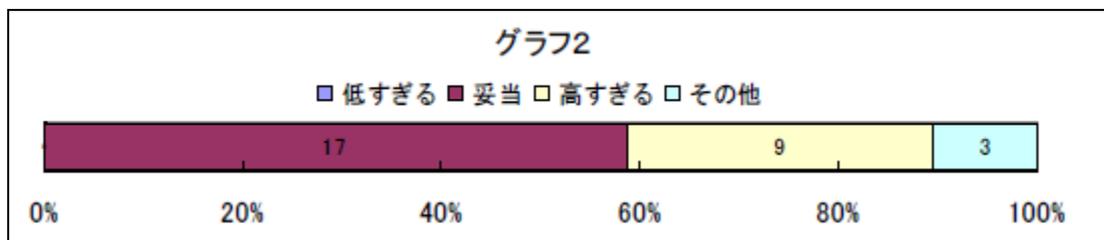


問5 達成できない理由は何か。（15部局から回答）

- ・ 構成員数が少ないから。（回答数5）
- ・ 空きポストの予定がないから。（回答数4）
- ・ 適任の候補者がいないから。（回答数4）

問6 本プログラムの数値目標は妥当か否か。（対象の29部局から回答）

少人数部局にとって、1名増員の数値目標は「高い」ハードルであったと思われる。



問7 女性研究者増加を阻む要因は何か。（46部局から回答）

- ・ 出産・育児・介護・家事などが障害（回答数14）
- ・ 女子学生の数或いは研究者を志す女性の数が少ない（回答数14）
- ・ 労働環境（長時間労働など）の問題（回答数4）
- ・ 人事制度の問題（回答数1）
- ・ 男性優位の文化（回答数1）
- ・ 阻害要因はない（回答数3）

問8 女性研究者増加のために部局としてとっている施策（9部局から回答）

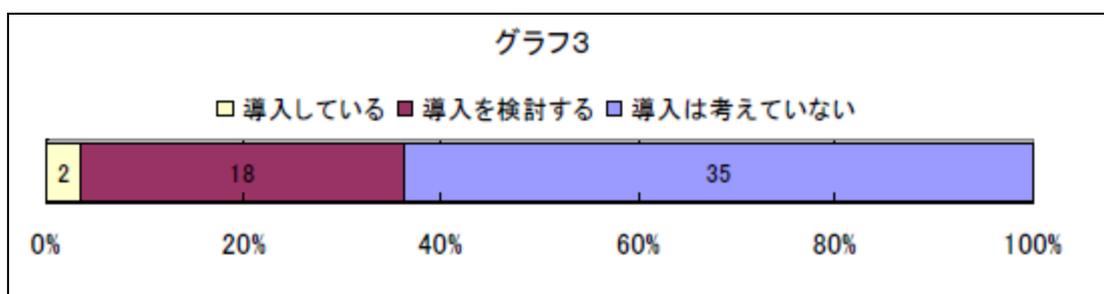
- ・ 産休や育休中の代替要員確保
- ・ 育児休業中の支援制度

- ・ 女性教員へのヒアリング
- ・ 女子高校生への積極的な働きかけ
- ・ 人事の際のポジティブアクション或いは個別の働きかけ（回答数 5）

問10 中長期的雇用計画の中で女性研究者比率を上げることは可能か。(37部局から回答)

- ・ 可能（回答数 18）
- ・ 不可能（回答数 15）
- ・ その他（回答数 4）

問11 公募の際に「能力が同等であれば女性を採用する」などの積極的な態度表明をとっているか、また今後導入する予定があるか。(55部局から回答)



問12 大学として積極的是正措置をとる必要があるか。ある場合は必要な施策は何か。(34部局から回答) (問9への回答も含む)

- ・ 積極的是正措置は必要なし。(回答数 4)

以下は「必要あり」の回答。

- ・ 女性の積極的採用をする。(女性枠の設置、個別スカウト、「能力が同等であれば云々」の採用、教授など上位職種への女性採用) (回答数 6)
- ・ 採用努力目標を設定する。(回答数 3)
- ・ 女性採用に留保ポストを利用する。(回答数 2)
- ・ 女性採用目標の達成度に応じて研究費を傾斜配分する。(回答数 2)
- ・ (任期付き女性研究者の) 評価における出産・育児休暇の考慮 (回答数 1)

以上が直接的是正措置に対する回答。その他、間接的な施策として

- ・ 保育所の整備充実 (回答数 4)
- ・ 産休や育休中の支援制度整備 (回答数 3)
- ・ その他環境整備 (回答数 3)
- ・ 女子学生（特に博士後期課程学生）の増加を図る。
- ・ 人事結果の男女比を公表する。
- ・ 男女で家事・育児を分担する。男性への意識啓発。

10-2. 部局長ヒアリング（平成20年度）

事前の部局アンケートの結果に基づき、理系19部局に対し部局長ヒアリングを実施し（平成20年10月）、1）各部局の女性研究者の現状、2）退職予定者を含めた中長期的な採用・雇用計画、3）女性研究者比率を向上させるための施策の3点について、フォローアップ・インタビューを行った。ヒアリングは、多様な人材活用推進委員会委員が2名1組となって、それぞれの部局長をたずねて回るという方式で行われた。

その際新たに、4）出産・育児・介護等の理由による院生の長期履修制度の導入について意見を求めたところ、自前の院生をもつ8部局のうち5部局から前向きに検討したいという回答があった。また、趣旨の意義は理解しても、運用面での問題点や、研究面での遅れを懸念する指摘も複数あった。その他の協力部局においては、制度が導入された場合には協力を惜しまないという声が大勢を占めた。

また新たに出てきた意見としては、ベビーシッター制度（回答数2）があった。

全体として、今回のヒアリングによって、委員会が進めている「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」プログラムに関する理解を、各部局長に深めてもらうという効果が大きかったと思われる。分野ごとに個別の事情があり、女性研究者育成についての課題が多岐にわたることもわかった。女性研究者を増やす方策について、具体的な提案を聞くことはできなかったが、一部の部局からは「教員ポストを余分に手当てしてもらえば、増やせる」との意見も聞かれた。