

5. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムへの申請に関連する諸施策

5-1. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに関わる経緯

平成 21 年度に「女性研究者支援モデル育成事業」を終了し、次は、同じ文部科学省科学技術振興調整費の「女性研究者養成システム改革加速」プログラム（以下「加速プログラム」）に申請することとなった。

「女性研究者養成」加速ワーキングを立ち上げて、プログラムへの申請書類「理系女性の未来プロジェクト、阪大スタイル」を作成した。平成 22 年 3 月には、1 月に設置した「男女共同参画推進委員会」の承認を経て、平成 22 年 3 月 15 日に申請書を J S T に提出し、4 月 24 日には申請に対する J S T ヒアリングが実施された。その結果、5 月 21 日に文部科学省から残念ながら不採択の通知があった。

不採択通知を受けて以降、平成 23 年度の再申請に向けて、4-2 以下で述べるアンケート、関係部局長を訪問してのヒアリングでの協力依頼や、「加速プログラム」検討コア打合せの実施など、諸準備を進めた。しかし、平成 22 年 11 月 18 日に行政刷新会議の「事業仕分け」において、「科学技術振興調整費については、継続事業終了時点をもって廃止、つまり 23 年度の新規事業の募集は停止。」との結論が出された。それを受けて、平成 22 年 12 月には政府予算案において「加速プログラム」の新規募集の予算が計上されないことが判明し、本学からの同プログラムへの申請は不可能となった。

なお、「加速プログラム」の新規募集継続を求める動きが関係大学において起こり、大阪大学男女共同参画推進オフィスにおいて要望書を取りまとめ、23 大学の関係者の署名の入った要望書を、平成 22 年 12 月 21 日に文部科学省（科学技術・学術政策局長、基盤政策課長、科学技術・学術戦略官（推進調整担当））に提出した。

その後、平成 23 年度から、国における男女共同参画関連の新規事業として「女性研究者研究活動支援事業」が開始された。この事業は、大学や独法研究等を対象に、各機関について 3 年間、支援活動を推進するコーディネーターの配置や、出産・子育て・介護期間中の研究活動を支援する者の雇用経費等を支援するものである。しかし、大阪大学など、既に「女性研究者支援モデル育成事業」による補助が終了した大学等は、対象機関外とされた。平成 24 年度概算要求では、同事業の補助が終了した大学等についても「女性研究者研究活動支援事業」の対象とするよう予算要求がなされたが、当該要求は認められなかった。

平成 22 年 12 月 21 日

文部科学省 科学技術・学術政策局
局長 合田 隆史様

要望書

日頃より女性研究者支援へのご理解と多大なるご支援を賜り、深謝申し上げます。

私どもは、科学技術振興調整費事業・女性研究者養成システム改革加速プログラムが、縮小、廃止されることなく、来年度以降も継続されることを強く要望いたします。

科学技術振興調整費事業・女性研究者養成システム改革加速プログラム（以下、「改革加速プログラム」）は、わが国における科学技術分野の女性研究者活躍促進の主幹をなす事業であり、現在、平成21年度及び22年度採択機関では、女性研究者の養成が強力に推進、加速されているところです。既によく知られていますように、日本の女性研究者比率は、OECD諸国の中でも、最低水準（13.6%）であり、また、職位も高くはありません。このような背景の中、平成21年にスタートした「改革加速プログラム」事業は、これまで潜在化されていた優秀な女性研究者群を可視化したという点で、我が国の女性研究者育成史上特筆すべきものがあります。

私ども、「女性研究者支援モデル育成事業」採択機関は、その発展型プログラムである「女性研究者養成改革加速プログラム」に申請すべく、これまで、両立支援、意識改革等、学内のシステム改革、環境整備に鋭意努力し、研究と子育ての両立のために、学内保育施設を整備し、柔軟な勤務体制と研究支援システムの充実に成果を上げてきました。私どもは、平成21年度及び22年度採択機関につづく、23年度以降の申請予定機関として、本プログラムが、去る10月22日の総合科学技術会議本会議における「科学技術振興調整費に係る概算要求方針（8月26日決定）と優先度判定に係る見解」で確認されましたとおり、縮小、廃止されることなく、来年度以降も継続され、その成果が研究機関に定着されることを強く要望いたします。

科学技術振興調整費・女性研究者支援モデル育成事業採択機関、
科学技術振興調整費・女性研究者養成システム改革加速事業
申請予定機関・事業実施担当者
(大学五十音順)

秋田大学男女共同参画推進室・室長 (教育文化学部・教授)	渡部 育子
岩手大学副学長（男女共同参画・附属学校担当） 男女共同参画推進室長	菅原 悦子
大分大学女性研究者サポート室長・准教授	松浦 恵子
大阪大学男女共同参画推進オフィス室長・教授	頼本 維樹
岡山大学男女共同参画室長・教授	沖 陽子
お茶の水女子大学女性支援室長・教授	鷹野 景子
香川大学男女共同参画推進室長	高木 健一郎
金沢大学男女共同参画キャリアデザイン ラボラトリー長・教授	八重澤美知子
関西学院大学男女共同参画推進支援室 理工学部教授	高橋 和子
岐阜大学副学長（男女共同参画推進・環境対策・就職支援担当） 男女共同参画推進室長（地域科学部教授）	林 正子
佐賀大学女性研究者支援室 副室長	北川 慶子

静岡大学男女共同参画推進室長		
（男女共同参画担当副学長）教授	船橋	恵子
筑波大学男女共同参画推進室長・教授	吉瀬	章子
津田塾大学女性研究者支援センター長・教授	高橋	裕子
東京都市大学女性研究者支援室長・准教授	小川	順子
東邦大学男女共同参画推進室長・教授	中野	弘一
富山大学男女共同参画室・室長		
（大学院理工学研究部（理学）・教授）	小松	美英子
徳島大学AWAサポートセンター長・特任教授	本仲	純子
長崎大学副学長（広報・男女共同参画）		
男女共同参画推進センター長	大井	久美子
新潟大学男女共同参画担当理事・教授	内山	聖
新潟大学女性研究者支援室長・教授	五十嵐	由利子
奈良先端科学技術大学院大学理事・副学長		
男女共同参画室長	村井	眞二
弘前大学男女共同参画推進室 室長・教授	杉山	祐子
山形大学理事・副学長		
男女共同参画推進室長	北野	通世

5－2．アンケート調査（平成 22 年度）

平成 22 年 8 月 23 日付で、多様な人材活用推進本部長から各部局等の長にあてて、「大学女性研究者比率及び数値目標に関する部局長アンケート」を依頼して実施した。

「加速プログラム」の採択により理工系の女性研究者の採用等を今後加速していくことを含めて、女性研究者比率を高めていくために有効な施策を検討し、実施する必要があるため、各部局の女性研究者の雇用状況及び今後の展望についてアンケートを実施し、問題点の把握等を行うこととした。

実施期間：平成 22 年 8 月 23 日～9 月 3 日

対象部局：全部局（62 部局）

この調査の詳細な集計結果については省略するが、女性研究者増加を阻む要因としては、女子大学院生の人数が少ない、研究と出産・育児が両立できる職場環境が十分に整っていないため、などが挙げられた。女性研究者の増加への今後の有効な施策については、出産・育児等の期間中の研究活動を支援すること、教授など上位職への女性登用などの回答がなされた。その他、女性研究者支援についての意見の自由記述においては、女性が働きやすい環境の整備、具体的には豊中地区への保育所の設置など保育所のさらなる充実整備が必要であること、管理職における女性比率を高めること、本学の女性研究者の活躍を紹介すること、女子学生を増やすことなどの回答が寄せられた。

平成22年8月23日

各部局等の長 殿

多様な人材活用推進本部

本部長 尾山 眞之助

大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する
部局アンケートについて（依頼）

平素は、大阪大学における男女共同参画推進にご理解とご協力をいただきありがとうございます。

多様な人材活用推進本部では、科学技術振興調整費によるプログラムである「女性研究者養成システム改革加速」（以下「加速プログラム」）の申請に向けて、取組を進めているところです。本プログラムは、特に女性研究者の採用割合が低い分野である、理学系・工学系等の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速することを目的としています。

本プログラムが採択され、理工系の女性研究者の採用等を今後加速していくことを含め、女性研究者比率を高めていくために有効な施策を検討し、実施していく必要があります。

つきましては、一昨年における部局アンケート調査に引き続き、各部局の女性研究者の雇用状況及び今後の展望について、別紙1のとおりアンケート調査を実施し、問題点等の把握を行いたく存じますので、ご協力のほど何卒よろしくお願い申し上げます。

なお、「加速プログラム」の実施対象である理工系関係部局には、本アンケート調査後に聞き取り調査をさせていただきたく、希望日を別紙2により併せてお知らせいただきますよう、お願い申し上げます。

ご多用のところ恐縮ですが、平成22年9月3日（金）までに、多様な人材活用推進支援室あてご回答いただきますよう、よろしくご協力をお願いいたします。

アンケート質問用紙

別紙 1

—————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
改善等のための施策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は、女性研究者支援モデル育成プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の対象となった理工系部局への質問です。それらにお答えになった後、引き続き質問4に進んでください。その他の部局は、質問4に移ってください。

質問3：

女性研究者支援モデル育成プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」（平成19年度～21年度実施）において、貴部局について定められた数値目標の達成状況は、別紙のとおりとなっています。

達成できた部局にお尋ねいたします。なぜ、達成できたとお考えでしょうか。特に目標を大幅に上回る人数を達成された場合には、その理由を具体的にお答えください。

達成しなかった部局にお尋ねします。なぜ、達成できなかったとお考えでしょうか。

質問4：

女性研究者増加を阻む要因としては、どのようなことがあるとお考えですか。貴部局固有の事情もあれば、併せてお答えください。

質問 5 :

女性研究者増加のために、達成目標以外に貴部局が特にとられている施策などがあれば、お答えください。

質問 6 :

今後、貴部局では女性研究者の増加を図るための有効な施策として、どのようなものがあるとお考えでしょうか。

質問 7 :

退職予定者を含めた中長期的な採用・雇用計画の中で、女性研究者比率を引き上げる施策は可能とお考えでしょうか。

次の質問8は「加速プログラム」関連理工系部局への質問です。質問8にお答えになったのち、引き続き質問9に進んでください。当該部局以外の部局は質問9に移ってください。

質問8

「加速プログラム」が平成23年度に採択された場合、平成23年度から27年度の5年間に採用可能な女性研究者数は何名でしょうか。教授、准教授、講師、助教に区分して、①「留保ポスト」等により新たな枠が設定された場合、②従来の部局枠で措置する場合で分けてお答えください。

なおご回答に当たっては、下記の別添資料もご覧いただきますようお願いいたします。

(別添資料)

- ・平成22年2月に配布した割り当て表
- ・教員・学生の女性比率の推移（平成18年度～平成22年度）
- ・教員の部局別女性比率、学部生・大学院生の部局別女性比率（平成22年度）
- ・部局別女性教員数の推移（平成18年度～平成22年度）
- ・今後5年間の退職者数の表（全体 女性）

(1) 「留保ポスト」等により新たな枠が設定されれば採用可能な女性研究者数

教授 名、准教授 名、講師 名、助教 名

(2) 従来の部局枠で採用可能な女性研究者数

教授 名、准教授 名、講師 名、助教 名

質問9

(1) 貴部局では、公募要領において、

(a) 女性の応募を歓迎する旨記載すること、

(b) 能力が男性と同等である場合の女性の積極的、優先的採用に言及すること、

(c) 女性専用枠での公募の実施

の取組を行っておられますか。

(a) について

①既に実施している。

②今年度実施する予定である。

③今年度実施することを検討している。

④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

(b) について

①既に実施している。

②今年度実施する予定である。

③今年度実施することを検討している。

④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

(c) について

①既に実施している。

②今年度実施する予定である。

③今年度実施することを検討している。

④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

【 参 考 】

○他大学における、教員公募の際の女性の応募・採用に関する文言の例

・東京大学

「東京大学では、教員・研究員を公募する際に、女性の応募を歓迎しています！」
(東京大学男女共同参画室・オフィスホームページのトップに掲載)

・京都大学

「教員・研究員の公募において、女性の応募を歓迎しています。」
(京都大学男女共同参画ホームページのトップに掲載)

・名古屋大学

「業績（研究業績、教育業績、社会的貢献、人物を含む）の評価において同等と認められた場合には、女性を積極的に採用します。」
(名古屋大学公募人事ホームページに記載)

・神戸大学

「業績及び資格に係わる評価が同等である場合には、女性を優先的に採用する」
(神戸大学「女性教員比率を向上させるための
達成目標と措置」(ポジティブ・アクション))

○北海道大学、九州大学、東北大学などにおいては、女性専用枠の公募を実施

質問10：

その他、大阪大学における女性研究者支援に関して、ご意見があれば、自由に記入してください。

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

「加速プログラム」の実施対象である理工系関係部局（※）には、多様な人材活用推進本部員及び男女共同参画推進オフィス室員による聞き取り調査（30分程度）を実施させていただく予定です。

ご多様中恐縮ですが、9月24日（金）～10月13日（水）の期間で、部局長のご都合の良い時間帯を複数お示しください。

部局名：

第一希望	月	日（ ）	時	分	～	時	分
第二希望	月	日（ ）	時	分	～	時	分
第三希望	月	日（ ）	時	分	～	時	分

【参考】

※回答いただく部局名

サイバーメディアセンター

レーザーエネルギー学研究センター

核物理研究センター

極限量子科学研究センター

産業科学研究所

接合科学研究所

基礎工学研究科

工学研究科

情報科学研究科

理学研究科

蛋白質研究所

5-3. 部局長ヒアリング（平成 22 年度）

平成 22 年度に、「加速プログラム」の再申請に向けて、関連部局の理解を得るとともに、女性研究者採用加速への協力を依頼するため、2 回（平成 22 年 6 月、9 月～10 月）にわたり、関連部局長を訪問しヒアリングを行った。

平成 22 年 6 月 1 日から 11 日にかけて、「加速プログラム」関係 11 部局長を、男女共同参画推進オフィス室長が訪問して、同プログラムについて本学からの平成 22 年度の提案申請が不採択となったことを報告し、不採択通知における J S T からのコメントを踏まえて不採択の原因と思われる要素について説明を行い、次年度の再申請について協力を依頼した。

また、平成 22 年 8 月から 9 月に実施した「大阪大学研究者比率及び数値目標に関する部局アンケート」を受けて、「加速プログラム」に平成 23 年度の再申請を行うにあたって、同プログラムの実施対象である理工系部局に対するヒアリングを行った。このヒアリングは、平成 22 年 9 月 27 日から 10 月 18 日にかけて、理工系の 11 部局長に対し、多様な人材活用推進本部長、同本部委員、男女共同参画オフィス室長、室員が分担して基本的に 2 名一組で訪問して実施した。

ヒアリングにおいては、「加速プログラム」への再申請が採択された場合の実施期間（平成 23 年度から 5 年間）において採用可能な女性研究者の人数について、各部局の事情や現状を伺うとともに、より多くの女性研究者の採用を依頼した。

なお、多様な人材活用推進本部 HP に、公募において女性研究者の応募を歓迎する旨の文言を掲載することについて、11 部局長全員の了解が得られ、11 月 19 日の多様な人材活用推進本部会議への報告を経て、同文言が HP に掲載された。

上記 2 回のヒアリングにおける「加速プログラム」再申請への説明や協力依頼を通じて、女性研究者の採用加速の必要性についての関係部局長の理解を深める効果があったと思われる。

5－4．女性教員の採用等に係る大学留保ポストの活用

女性教員の採用・登用について大学留保ポストを活用することは、当初はJST「加速プログラム」における実施施策内容の一環として構想されたものである。平成23年8月に、総合計画室に対して、「加速プログラム」に盛り込む女性研究者の留保ポストとして、プログラム実施期間の5年間における要求を行い、総合計画室会議での説明を経て、11月には執行部における説明を行った。（ただし、「教授・准教授・講師で5名」となった。）。

その後平成22年12月には、前述のとおり、「加速プログラム」への申請が不可能となるにいたった。しかし、大阪大学において、女性研究者の採用加速は、「加速プログラム」の23年度新規募集の有無にかかわらず、大学の多様な人材の活用、男女共同参画の推進の観点から大学全体として重要な課題であることから、大学独自の必要な施策として、女性研究者の採用加速のため大学留保ポストの活用を図っていくこととし、総合計画室の了承を得た。

具体的には、教育研究や社会貢献において、将来の大阪大学を担うにふさわしい女性教員について、教授または准教授の（1）採用を行う場合に、最長3年間の大学留保ポストを配分し、（2）昇任を行う場合は、昇任前の大学留保ポストとの差額分の大学留保人件費を配分するものである。この留保ポストについては、理工系に限らず全学を対象とすることとし、女性教員の採用及び昇任についてそれぞれ毎年度各1名程度とすることとなった。

平成23年6月に、各部局あてに総合計画室長から、女性教員等の支援に係る大学留保ポストの要望についての通知がなされた。この募集に対して、女性教授への昇任について1件の申請が大学院高等司法研究科からあった。本申請について第1次審査が多様な人材活用推進本部で11月に行われ、また、第2次審査として、総長、理事をメンバーとする審査委員会が12月に開催され、申請が認められた。