大阪大学における男女共同参画活動の歩み

１．大学本部の活動

１－１．第１期中期目標・中期計画

国立大学は平成 16 年度より国立大学法人として新たなスタートを切ったが、その当初に国立大学法人として平成 16-21 年での大阪大学の運営方針をまとめた、第１期の中期目標・中期計画を文部科学省に提出した。本提出書類は教育、研究、財務など大学業務に関する全ての方針をまとめたものであり、本学では 270 項目を超える広範なものであったが、男女共同参画活動に関連する中期計画の記載としては、

47）教員の多様性を確保するために、女性教員・外国人教員の採用に配慮する（抜粋）。

85）優秀な人材を確保するため、公募制、任期制、客員教員・客員研究員制等を活用して研究者の流動性を高めるとともに、産業界との交流を促進する。また、外国人、女性研究者の任用にも配慮する（抜粋）。

という 2 項目であった。しかしながら男女共同参画問題に対する国の姿勢強化や社会的な関心の増大にともない、本学の総合計画室に以下に述べる「男女共同参画ワーキング」が設置され、具体的な方策を議論することとなった。

１－２．総合計画室・男女共同参画ワーキングの活動

男女共同参画問題は総合計画室（室長、鈴木　直）において議論され、正式な組織を設立する準備機関として「男女共同参画に関する検討ワーキング」を立ち上げた。第一回のワーキングは平成 17 年 7 月 26 日に開催された。12 月には、「多様な人材活用推進のための実態調査」を実施し、本学の教職員及び学生の職場・研究環境の現状や要望を把握し、基本計画策定の基礎資料とした。

大阪大学は男女共同参画に関する取り組みが 7 大学の中でも最後発であったため、他大学より一層広範且つ先端的な活動を行なう必要があるとの認識から、男女共同参画をより一般化して「大阪大学多様な人材活用推進委員会」を発足させることとなった。本ワーキングは、平成 18 年 2 月までに以下の提言を取りまとめ、総合計画室に提出し、その任を終えた。上記アンケートの調査結果の解析作業については、多様な人材活用推進委員会に引き継いだ。

1） 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

2） 「大阪大学多様な人材活用推進委員会」の基本的な考え方

3） 保育所の整備に関する提言

１－３．多様な人材活用推進委員会の活動

「多様な人材活用推進委員会」は、以下に掲げる「多様な人材活用推進に関する基本理念」のもと、平成 18 年 4 月に発足し、活動を開始した。

多様な人材活用推進に関する基本理念

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。

日本における大学制度の制定は、1886年の帝国大学令にさかのぼるが、当時の文化的・社会的な背景を反映して、大学の学生や教職員は男性を中心とする特定の階層によって占められていた。戦後の学制改革によって新制大学となった後は、女子学生の比率は上昇し、その傾向は今後いっそう強まることが期待される。しかしながら、教員に占める女性の割合は女子学生の比率に及ばず、その増加も遅々として進んでいない。

近年、男女共同参画社会基本法のもとで、わが国のさまざまな組織・団体において、男女共同参画が進められている。働く権利に関して性差による偏りがあってはならないことは当然であり、また、わが国の現状を見れば、女性の社会進出が一層求められるのは必定である。したがって、本学は、社会的存在として、男女共同参画を積極的に推進しなくてはならないと考える。

大学は、学術研究・高等教育を通じて、学問の進歩と社会の安寧に貢献することが求められる機関である。この立場から、本学は、大学本来の存在、つまり研究・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。したがって、今後は、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。

以上の観点から、大阪大学は、男女共同参画を 21 世紀の日本における重要課題のひとつと位置づけた男女共同参画社会基本法の精神に則り、また、研究・教育の質を高めることを目的とし、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。（平成 18 年 4 月制定）

総合計画室のもとにおかれた本委員会では、以下の 4 つの事項について審議することとなった。

1）男女共同参画の推進状況その他多様な人材活用状況の調査及び分析に関すること
2）男女共同参画推進方策その他多様な人材活用推進方策の企画、立案及び提言に関すること
3）男女共同参画推進その他多様な人材活用推進のための啓発に関すること
4）その他多様な人材活用のための環境整備に関すること

これらを機動的に推進するため、「保育所関係」「支援相談」「啓発活動」のワーキンググループが組織された。7 月の理事との懇談で、今後の活動方針及び保育所の新規建設等が認められた。それまでは自主運営であった保育所の運営切り替え、運営方針や保育理念の制定等、具体的な検討が開始された。

さらに、タスクフォースを組織して、平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に応募し、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」が採択された。

さらに、タスクフォースを組織して、平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に応募し、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」が採択された。

本格的な男女共同参画推進活動の開始にあたって、委員会のロゴマークを制定した。ロゴデザインは、本学言語文化研究科職員の菊井恵子氏によるものである。多様な能力や個性をもった人材で構成される阪大キャンパスを表現している。

また、採択された「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」のロゴマークも以下のように制定した。

１－４.「男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル」の宣言

第二期中期目標･中期計画に向け、大学構成員全員にとってさらに学びやすく働きやすいキャンパスをめざして、平成 21 年 12 月には、総長から「男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル」が宣言された。

男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル

（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。