

7. 学内外啓発活動

7-1. 啓発パンフレットの作成と全学への配布

本プログラムの目標及び業務の内容について、周知し協力を得るため、啓発用資料を作成し、学内及び関係機関に配布した。重点的に配布したのは、学部・大学院の新入生であり、入学関係資料として全員に配布した。また、常勤教員にも全員に配布した。

平成 20 年 3・4 月の配布先内訳

学部一年生	3,395
大学院一年生	2,192
教員	2,828
事務職員	102
「女性研究者支援モデル育成」採択機関	19
市役所	6
「現代の差別を考えるー女性学・男性学」受講者	10
セミナー等イベント参加者	20

学部と大学院の新入生への配布は、その後も継続して行い、それ以外にシンポジウムなどのイベントごとに参加者に配布した。そのためパンフレットは毎年増刷した。

この啓発パンフレット配布の効果は、例えば、ラボの特任准教授が担当した平成 20 年度前期共通科目「現代の差別を考えるー女性学・男性学」については、前年度 100 名前後であった受講生が 220 名に倍増した、などに見られる。また、研究支援員制度をこれで知る学生も増え、支援員募集の際に役立ったこともあった。

このような薄手の冊子は、啓発活動に有効であると思われる。

女性研究者キャリア・デザインラボの活動

本プログラムの実施部隊として「女性研究者キャリア・デザインラボ」(以下ラボと称す)が設置されました。ラボは、研究支援員制度の運用およびコア・アワードを担います。また、女性キャリア・デザインに関する地域連携・学際的な研究を推進し、学生に対する啓蒙やセミナーの開催、女性研究者ネットワークの構築による情報や問題の共有などを行います。



①「大阪モデル」構築のための調査活動

ラボでは、調査研究活動も行います。これは、大阪大学において、多様な価値観を尊重しつつ、女性研究者支援やワーク・ライフ・バランスに関する新しい制度設計を提案するためのものです。まずは、フィールドワーク及び聞き取り調査から仮説を構築し、制度設計の構築に向けた全学的なアンケート調査を実施していく予定です。「調査」というコミュニケーションを通じて、大阪大学のみなさまのご意見・ご要望をお伺いし、制度設計に活かしていきたいと考えています。聞き取り調査にご協力いただけます方は、是非ラボまでご連絡下さい。対象者は、全教職員及び学生で、性別を問いません。どうぞよろしくお願いいたします。

②女性研究者ネットワーク作り

大阪大学の専任の女性研究者はおよそ200人、ポストの研究員等の非常勤雇用女性研究者はおよそ200人です。この大規模な大阪大学のなかで、女性研究者はほんのわずかな存在といえます。似たような悩みを共有したり、キャリアについて相談したり、そういう機会に若い女性研究者も少なくないのではないのでしょうか。相談しうべきなきなものではなくても、ちょっとした交流の場などがあり、先輩・後輩のつながりが、分野を超えたとはいえないまでもここによって、研究や生活がかなうと思います。企業で働く女性たちも、異業種交流などを行っている企業もあります。ご自身には必要はないと思う方も、後輩のサポートに、可能な範囲で力を貸していただけるとよいです。

また、ラボでは、機密情報(女性学生・院生・研究者をつなぐネットワーク)を公開し、選考「コミュニティ(今ラボ)」をオープンしました。また、セミナーや、交流会なども開催しております。ご意見、ご要望などありましたら、ぜひお気軽に下記のご連絡先までご連絡下さい。

大阪大学は、男女共同参画問題に取り組み始めております。現在、女性研究者支援が中心となっておりますが、ゆゆゆは育児・介護等でキャリア継続に困難を感じている男性研究者や職員の方たちに対しても、支援の仕組みを作っていくと考えております。皆様のご理解とご協力をお心からお願いいたします。

大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘5-1-1 大阪大学(吹田校区本郷南理学生産学連携ビル2F) 2階
TEL: 06 (6879) 4405(内線 4405 / 9573) FAX: 06 (6879) 4406
E-MAIL: kyariad@nslj.miosaka-u.ac.jp

大阪大学における男女共同参画の推進のために

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

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創設は、1869年の帝国大学令にさかのぼるが、当時の文化的・社会的背景を反映して、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、その傾向は今後ますます強まることと期待される。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、その増加も遅くして進んでいない。

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。働く層に関して性別による格差がもたらしている不平等を是正し、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ことは必定である。したがって、本学は、社会的責任として、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、男女共同参画の両輪をとりえ、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、実践・研究に関しては、それぞれの分野が専門化・高度化されるとともに、産官学連携、少研制推進研究など、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上昇とともに、さまざまな教育方法の開発が求められている。これらの傾向に鑑み、研究に専念するためには、異なる経験や知識、個性をもった多様な人材によって大学組織が支えられていくことが必要である。したがって、今後は、女性をはじめ、外国人や障がい者など、これまで活用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して位置づけ、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旨とする。

(2006年4月)



大阪大学では、多様な人材の活用推進の第一歩として、男女共同参画推進に取り組んでいます。

発行：大阪大学多様な人材活用推進委員会
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
<http://565092wz4.ecop.miosaka-u.ac.jp/diversity>



国の施策 — 内閣府/パンフレット及び政府データより

源則は、科学技術基本法(平成7年法律第130号)第9条第1項の規定に基づき、平成19年度から5か年の第3期科学技術基本計画において、女性研究者の活用について次のように記されています。

第3章 科学技術システム改革(一部抜粋)

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

⑤女性研究者の活躍促進

女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受給において出版・育児等に併せて一定期間の休職や期間延長を認めると、研究と出版・育児等の両立を支援し、研究活動の活性化を図る。また、研究と出版・育児等の両立を支援し、研究活動の活性化を図る。また、研究と出版・育児等の両立を支援し、研究活動の活性化を図る。

女性研究者の育成については、各機関や学協会等の組織毎に、日経や現況、女性研究者の実態が見えるが、当該分野の博士課程(後期)における女性の割合を踏まえ、各組織毎に女性の採用の数値目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに、進捗状況を公表すると、期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25パーセント(理学系20パーセント、工学系15パーセント、農学系30パーセント、保健系30パーセント)である。

因は、各大学や学協会等における女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者の職階別割合等を把握し、公表する。(後掲)

図表1 人間関係に関する自覚の国際比較

日本では、人間関係の達成度が高い一方、女性政治経済活動への参画の機会が十分でなく、女性の潜在的な能力の活用が阻害されています。



図表2 研究者に占める女性割合の国際比較

少子化のなかで、将来の日本の科学技術を支える研究者の不足は、大きな懸念となっています。そのなかで、女性研究者の活用は大きな課題となっていますが、現状、日本の女性研究者の割合は、著しく低いといわれています。

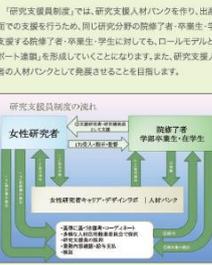
平成19年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成プログラム 大阪大学「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」採択

「研究支援員制度」の実施

「研究支援員制度」では、研究支援人材バンクを作り、出版・育児・介護等で研究期間が確保できなくなっている女性研究者の研究面での支援を行うため、同じ研究分野の院生・卒業生・学生を「支援研究者」として採用・活用します。これは同時に、支援する院生・卒業生・学生に対して、ロールモデルと接することによりキャリア形成を促し、次世代の研究者の育成に繋がる「サポート連鎖」を形成していくこととなります。また、研究支援人材バンクは、研究支援員の人材バンクとしてのみならず、将来的には、研究者の人材バンクとして発展させることを目指します。



研究支援員制度の流れ



利用者の属性	人数	性別	所属(所属機関)
院生	9	男 5 女 4	理学院理学部 工学部機械工学科
卒業生	2	男 2	工学部機械工学科
学生	1	男 1	工学部機械工学科
合計	12	男 7 女 5	

about Logo Design

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象徴し、清新な色調で次世代に繋ぐサポート連鎖を表現しました(大阪大学・高井浩子作成)。

7-2. 学内報による活動報告など

多様な人材活用推進委員会や女性研究者キャリア・デザインラボの活動内容について、学内の教職員に広く知ってもらうため、隔月で発行されている学内報「阪大 NOW」に毎号、関連記事を掲載している。研究支援員制度の募集案内や、実際の利用者へのインタビュー記事、女性教員数増加データの紹介、学内保育園についての紹介などが主な内容である。

委員会ホームページは、アクセスしない限り読むことはないが、教職員全員に配布される冊子は、手にとってながめることが多く、大阪大学内での広報としてはもっとも有効な手段であると考えられる。

7-3. 男女共同参画シンポジウム

学内での男女共同参画意識の醸成と学外関係者との意見交換の目的で、毎年、大阪大学男女共同参画シンポジウムを開催している。

平成19年度：平成20年1月25日（金）「多様な人材が活きる大学をめざして」

平成20年度：平成20年11月4日（火）「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして」

平成21年度：平成21年12月7日（月）「大学における男女共同参画」

平成22年度：平成22年12月10日（金）

「大学におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために」

平成23年度：平成23年12月12日（月）

「男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して」

1) 第1回男女共同参画シンポジウム（平成19年度）

シンポジウム開催にあたり、学内外にポスター及びチラシ（ポスターの縮小版）を配布し、広報につとめた。シンポジウム参加者に講演内容をよりよく理解してもらうために、また、他機関との情報交換を図るために、シンポジウム用パンフレットを作成し配布した。当日の参加者には、パンフレットを配布した。

ポスター・チラシ先

国立大学	85
私立大学	12
男女共同参画センター	70
「女性研究者支援モデル育成」採択機関	3
市役所	32
学内	48

パンフレット配布先

国立大学	85
私立大学	12
「女性研究者支援モデル育成」採択機関	3
シンポジウム参加者	139
学内	61

プログラム

【1部】

- 15:30-15:35 開会の辞 小泉 潤二
15:35-16:00 講演 「学協会の活動から見えるもの」 美宅 成樹
16:00-16:20 報告 「大阪大学の多様性を求めて」 沖田 知子
16:20-16:30 休憩

【2部】

- 16:30-16:35 挨拶及び開会挨拶 武田 佐知子
16:35-17:00 講演 「道を拓いて歩む」 遠山 敦子
17:00-17:55 パネルディスカッション 遠山 敦子, 美宅 成樹, 沖田 知子, 田島 節子
17:55-18:00 閉会の辞 松本 寿和
18:15-20:00 懇親会



ご挨拶

大阪大学代表 鷲田 清一

第1回大阪大学男女共同参画シンポジウム「多様な人材が活躍する大学をめざして」を開催致し、誠に感謝申し上げます。

大阪大学は、社会に広く開かれ、当時の世界情勢の知に上つた先端型と道徳の豊かさを併せ持つ、大阪が人々の血汗の汗の結晶を育んでまいりました。そして、"地域に生き、世界に伸びる"という精神のもと、本学が更なる発展を遂げるためには、多様な人々による多様な知によって支えられる大学をめざす取り組みが必要とされています。

そのような認識のもと、大阪大学では、平成18年4月「多様な人材活用推進委員会」を設立いたしました。本委員会の活動を通じて、いろいろな原因によって能力を最大限に発揮できない多様な人々を、積極的に活用することによって、本学の研究・教育の質を向上させていくことです。なかでも、女性の活用は、国際に取り残らなければならない課題のひとつであると考えます。

そこで、多様な人材活用推進委員会では、「21世紀に果敢と世界研究者をパートナーとする」という理念のもと、平成19年度科学技術振興機構女性研究者支援プログラム育成プログラムに応募し、採択されました。本プログラムのもと、「女性研究者キャリアアッププログラム」が設置され、見直し会議などで研究活動の継続を促進させている女性研究者を支援する「研究支援制度」の構築を開始し、11月より実施が行われております。

また4月には、新採用も開始し、100名以上の採用を予定しております。以上が、大阪大学の男女共同参画の取り組みの経緯となっております。このような取り組みにつきまして、学内外の皆様と情報を共有し、ご意見を頂戴し、大阪大学男女共同参画シンポジウム「多様な人材が活躍する大学をめざして」を開催する運びとなりました。

遠山敦子様(1部)と沖田知子様は、遠山敦子前副学長兼学術振興部長、元文部科学大臣と学術振興部長共同参画学協会連合会第5期委員長に選出をされました。女性をはじめとする多様な人材が本来生み出すべき知は社会の発展に不可欠なものであり、大きな貢献を遂げたいと願っています。また、遠山様を前副学長に就任させたことは、学内外の皆様からご賛同をいただき、今後の学術の発展のために感謝申し上げます。

本日のシンポジウムを契機に、学内外の皆様が男女共同参画に対する積極的に関与することを期待いたします。挨拶とさせていただきます。

Table with 2 columns: Year and Position/Role. Includes dates from 1979 to 2007.



「道を拓いて歩む」

前副学長兼学術振興部長 元大阪大学副学長 遠山 敦子

貴客(日本の国家発展の中心)での40年を振り返ると、思いがけず変わったが、つい昨日のように感じる。そこでわたしは、私の人生によって世に何を残しているか、その経験を語り、仕事と自分について考えていきたいと思います。次のような点です。

- 1.道は、自分で切り拓くもの、すでにある道を選ぶだけでは人生の面白さが半減する。
2.志と目標を高くもって、くじけることはない。
3.道は、走り続けるためにあるもの、どんなに難しい「道」でも考えれば、必ず道がある。
4.他者のせいではない、自分が得意にできるかを考える。
5.新しい課題に出会ったら、さらに学び続けられると信じて進める。

人は、仕事を通じて成長する。学校で学ぶことは、目への入り口、目への開眼、しかし、そこで学びの根本と人智の奥深さを、自己を向上させるきっかけを得る。人は、生涯学び続けることで視野を広げ、先人や同世代人の優れた思考の軌跡をたどり、その上で自分考え、創造し、実践し、かくてまた新たな人生を切り拓くことができる。

大切なことは、仕事を通じて、ひとりの人間として充実した人生を生きて、できればなかば何らかの社会的な貢献をしよう、という志をもつこと。自分のためだけに生きるのではなく、謙遜も少しないで、人生の豊かさを願うものになる。

そして、喜びを分かち、苦勞をともにできる家族、友人、知人があれば、人生の充実をもつことになる。その富は自らも努力してつくるものである。

Table with 2 columns: Year and Position/Role. Includes dates from 1969 to 2007.



「学協会の活動から見えるもの」

学協会連合会第5期委員長 美宅 成樹 (名古屋大学理工学研究科教授・日本生態学会会長)

第5期(2006年10月～2007年10月)の男女共同参画学協会連合会の委員長を務めましたが、私は初めての委員長だったことや、それまで我が共同参画についての活動ほとんどしてなかったことなどから、委員長としての1年間は私にとって大変な活動で満ち溢るものでした。

大学など各研究機関でも、最近男女共同参画の動きが盛んです。研究機関、予算等が研究機関によって決まられる、個人的な動きも研究機関から得ています。従って、各研究機関における男女共同参画は、より具体的に動きだしているように感じます。その重要性は言うまでもありません。これに対して、学協会は研究や開発というさまざまな創造的な活動を軸にした集団で、それがさらに集まった学協会連合会という形で浮いた存在です。そこで男女共同参画の活動はどのような意味を持っているのだろうかというのが、最初の私の疑問でした。連合会メンバーの学協会が毎々に拡大し、現在60学協会を超えており、傘下の会員40万人に上っています。しかも、それぞれの学協会が日本全国に会員を持っているだけで、そこで議論の中心は、日本の科学技術分野の男女共同参画がどうあるべきかという実質的なものであるべきだというのが、最初から思っていました。

実際に今までの連合会の主な活動を見ると、大規模アンケートによって科学技術者の実態を調査し、それに基いて必要な施策などが行われてきました。そして、いくつかの施策がすでにスタートしています。そこで第5期が始まったとき、毎年行われる懇親会のシンポジウムなどは恒例として、大阪で開かれた中で第2回大規模アンケート非開会に意欲的なものとして考えました。男女共同参画というべきは実態を把握するには、定期的な調査が不可欠です。第1回の大規模アンケートから4年経ち、いくつかの施策が行われた段階で、完全調査のひとこととして第2回大規模アンケートを行うべきだと考えました。

2007年8月20日から10月20日までアンケート開始し、日本の多くの学協会に対してアンケートへの参加を要請しました。その結果、14000余の科学技術者(大学院生を含む)からの入力があり、現在分析中です。今回は前回より2倍以上のアンケート回答も利用し、入力に30分近くかかるもので、つまり、入力調査だけで全員の人の入力があるものと同等の規模を達成する方が実現したことに気づきます。このアンケートには、男女共同参画の推進に上向き(関心)を持っている女性からのアンケートが多かったこと(4千人弱)は大きな意味で結果ですが、1万人余の男性研究者からの入力があったことは、問題を複数面からとらえている人たちが意外と多いということを示しています。分析中なので、まだ十分な結果をお示しできませんが、若手の結果をみると(11月)以上は、町村育英賞受賞者で賞状として出したものですが、多くの研究者が奨励賞にノミネート(2人以上)候補にもなっていますが、賞状は40歳以上の研究者で約1人、39歳以下では女子の研究者が1人入っています。しかも、この傾向は年齢が若い人にも強く、若い世代での研究環境の整備が明らかです。何らかの施策による結果が期待される結果ではないでしょうか。

学協会の取り組みと各研究機関(大学等)の取り組みは車の両輪だと思います。今後協議しながら男女共同参画の活動を促していく必要があると考えています。

Table with 2 columns: Year and Position/Role. Includes dates from 1979 to 2007.

第1回男女共同参画シンポジウム 多様な人材が活躍する大学をめざして

「大阪大学の多様性を求めて」

大阪大学多様な人材活用推進委員会委員長 **沖田 知子**
(大阪大学大学院言語文化研究科教授)



大阪大学は、平成18年4月に「多様な人材活用推進委員会」を設けました。委員会の基本理念は、社会経済環境によって顕在化の異なる多様な人材を積極的に活用・開拓することにより、大学の研究・教育の質を高めることとあります。研究・教育機関としての大学の使命を考えると、研究分野の多様化のみならず、学生の多様な価値観にも対応することが求められており、多様な人材によって大学が支えられなければならないと考えます。福澤は、異文化理解の原点という観点から、学内環境の整備、国際交流、交際圏の拡大の構築を提していますが、根本的には、女性のみならず、外国人や障害者などに人権平等意識の醸成を上げていくことにより、本学の研究・教育の質を一層向上させることをめざしています。多様な人材活用推進委員会が企画立案したプログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート会議」が、平成19年度科学研究費助成事業「女性研究者支援モデル会議」プログラムとして採択されました。本プログラムによる女性研究者支援策を中核として、さらに大学として積極的に取り組むべき施策を以下のように行っております。

1) 本プログラムの実施部局として設置された「女性研究者キャリア・デザインラボ」は、以下のような活動を通して、女性研究者のキャリア意識の向上や次世代の研究者となる学生への啓発を行います。

(1) 「研究支援員制度」の推進
 生涯・育児・介護など研究期間が十分に確保できない女性研究者のために、学部学生や大学勤務者などを雇用し、研究支援してもらう予定です。具体的には、支援を必要としている女性研究者から申請を受け付け、選考して支援対象者を決定します。また、支援する側の大学院修了者や学生の役割によって、支援研究者・研究補助員の人材バンクを作ります。双方に対する啓発を行い、支援者・被支援者の組み合わせを決定します。平成19年度第1期には支援研究者4名、研究補助員10名を女性研究者13名に派遣しており、平成20年度第1期の募集をしているところまで。

(2) 女性のキャリア・デザインに関する研究の推進
 学内の教員、地域の男女共同参画推進担当部署、企業の男女共同参画推進室、全国の大学・研究機関の女性研究者支援室との研究ネットワークを構築し、女性のキャリアに関する学際・学際横断的研究を推進し、大学からの研究成果を発信します。

(3) 学部生・大学院生へのキャリア・デザインに関する講義の実施
 毎年度から、全学共通科目「異文化・女性学」の履修に参加します。また大学院生のセミナーを開催し、女性のキャリア・デザインに関する啓発を行います。

(4) 学内の女性研究意識及び女子学生のネットワークの構築と情報窓口の開設
 女性研究者や女子学生からのキャリア・デザインに関する相談窓口を開設し、それを通して、抱える課題やその解決方法などについての実用化を図ります。

(5) 女性研究者支援のための、その他の具体的な施策の検討
 女性研究者に対するより具体的な支援策について、具体的に考慮し、多様な人材活用推進委員会に報告します。本プログラム終了後を見据えて、どのような具体的な支援策を推進できるかが、最大の使命であると考えています。

2) 大学としての継続的な支援策
 本プログラム以外で独自に行っている活動として、以下のようなものがあります。

(1) 学内連携による支援
 教養部附属病院による特別区での経路検診や保育所支援、キャンパスデザイン室による女性に優しいキャンパス作りなど、

第1回男女共同参画シンポジウム 多様な人材が活躍する大学をめざして

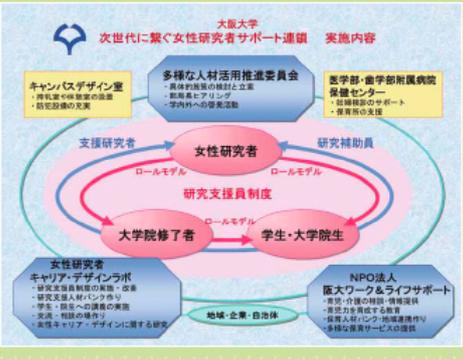
学内連携の一環として多様な支援策を実施します。

なお、この4月には、新しい保育施設が開設し、学内保育所の保育定数を現状から200名増設させ、就学までの年齢引き上げを行います。

(2) 学内のワーク・ライフ・バランスの充実
 学内の女性研究者の研究費確保を改善するため、よりよいワーク・ライフ・バランスを実現できるような、生活面での支援策や働き方支援を行っています。

3) 数値目標
 職工長経路における有能な女性研究者の人数を3年以内に現在より3割増やします。

以上、異文化理解環境に限りなく開かれたばかりですが、ゆくゆくは外国人や障害者の方、また育児・介護等でキャリアの継続に困難を感じている助教研究者・職員の方にも対しても、働きやすく、それぞれの個性が活かされるようなキャンパス作りをめざしてまいります。皆様のご協力をご期待しながら取り組んでまいります。



大阪大学 次世代に繋ぐ女性研究者サポート会議 実施内容

キャンパスデザイン室
 ・多様な人材活用推進委員会
 ・学術的調査の検討と立案
 ・教職員とアライア
 ・学内外への啓発活動

医学部・歯学部附属病院
 ・保健センター
 ・経路検診のサポート
 ・保育所の支援

支援研究者
 ・女性研究者
 ・研究補助員

ロールモデル
 ・研究支援員制度
 ・大学院修了者
 ・学生・大学院生

女性研究者
 ・キャリア・デザインラボ
 ・研究支援員制度の推進・改善
 ・研究支援人材バンク作り
 ・学生・部員への啓発の推進
 ・生涯・福祉の啓発
 ・支援者キャリア・デザインに関する研究

地域・企業・自治体
 ・NPO法人
 ・阪大ワーク&ライフサポート
 ・育児・介護の相談・情報提供
 ・産後力養成による教育
 ・教員人材バンク・地域連携等
 ・産科医療一元化への対応

1971年 1 大阪府立総合女子大学創設
 1976年 2 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1978年 3 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1980年 4 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1982年 5 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1984年 6 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1986年 7 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1988年 8 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 1990年 9 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 2000年 10 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設
 2005年 11 大阪大学大学院経済学・法学部経済学専攻創設

シンポジウム概要

大阪大学第1回男女共同参画シンポジウム「多様な人材が活躍する大学をめざして」

日時：平成20年1月25日（金） 15:30-18:00

場所：大阪大学コンベンションセンター

プログラム：

1. 開会の辞 小泉 潤二 大阪大学理事・副学長
2. 講演「学協会の活動から見えるもの」
 美宅 成樹 男女共同参画学協会連絡会第5期委員長
 （名古屋大学大学院工学研究科教授・日本生物物理学会会長）
3. 報告「大阪大学の多様性を求めて」
 沖田 知子 大阪大学多様な人材活用推進委員会委員長（大阪大学大学院言語文化研究科教授）
4. 挨拶及び講師紹介 武田 佐知子 大阪大学理事・副学長
5. 講演「道を拓いて歩む」 遠山 敦子 新国立劇場運営財団理事長・元文部科学大臣
6. パネルディスカッション
 遠山 敦子 新国立劇場運営財団理事長
 美宅 成樹 名古屋大学大学院工学研究科教授
 沖田 知子 大阪大学大学院言語文化研究科教授
 田島 節子 大阪大学大学院理学研究科教授

司会：堂目 卓生 大阪大学大学院経済学研究科教授

7. 閉会の辞 松繁 寿和 大阪大学多様な人材活用推進委員会委員（大阪大学大学院国際公共政策研究科教授）

参加者は、約 160 名で、会議室が満席となった。総合司会は、堂目卓生大阪大学大学院経済学研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員）が務めた。

第一部は、小泉潤二副学長の開会の挨拶に続いて、美宅茂樹名古屋大学大学院工学研究科教授（男女共同参画学協会連絡会第 5 期委員長）から「学協会の活動から見えるもの」という講演があった。男女共同参画学協会連絡会のこれまでの活動、特に大規模アンケートとその結果に基づく政府への提言について紹介があり、昨年度から始まった様々な女性研究者支援の施策がこれらの提言によるものであることが報告された。現在、2 回目の大規模アンケートを行っているということで、その分析結果の一部が紹介された。例えば、子供の数については、男性研究者より女性研究者のほうが多く、任期つきポストの人のほうが任期なしの人より少ない。子供の数の理想は、いずれの場合にも 2 人であるが、理想値と現実との違いの原因は、男性の場合、経済的理由が一番多く、女性の場合は、キャリア継続との両立の問題が一番多い。女性採用の数値目標については、否定的な回答が多いのが、物理系と生物系といった競争の激しい分野の研究者であった。自由記述欄への記述も多く、任期つき職の安定性・持続性、ワーク・ライフ・バランス、人事公募の年齢制限撤廃、男性の意識改革を求める声が多かった。このアンケート結果をもとに、新たな提言をまとめる予定とのことであった。

続いて、沖田知子大阪大学大学院言語文化研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員長）から、「大阪大学の多様性を求めて」という題で、大阪大学における男女共同参画問題についての取り組みについて、報告があった。国家戦略として男女共同参画が推進されていることや第 3 期科学技術基本計画において女性研究者割合の数値目標が設定されていることなどが紹介された。大阪大学における多様な人材活用推進委員会発足の経緯や委員会理念についても説明があった。科学技術振興調整費の女性研究者支援モデル育成プログラムについては、大学として「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」というテーマで申請し、採択された。具体的な内容としては、研究支援員制度による支援状況、女性研究者キャリア・デザインラボの活動、学内保育所の拡充、女性教員比率の数値目標などについて、紹介があった。

第 2 部は、遠山敦子新国立劇場運営財団理事長（元文部科学大臣）の講演とそれに続く 4 名のパネリストによるパネルディスカッションという構成であった。

武田佐知子副学長からの講師紹介に続いて、遠山氏から「道を拓いて歩む」という題で講演があった。文部省入省の頃の思い出に始まり、44 年間に行った仕事の中で思い出深いもの、たとえば、国立大学の法人化、新国立劇場建設の際の空中権利用、学術情報システムの構築、トルコ大使の経験について、語られた。どのようにして男性に認めら

れるような仕事をしていったかという点については、人が自分にしてくれないことを不満に思うのではなく自分が他者に何ができるかを考えること、世の中の役に立ちたいという強い信念や志の高さが大事であること、仲間を作っていくことが大切であること、などを強調された。また、後半生は、むしろ女性であることにより、前例にとらわれない斬新なアイデアによる大きな仕事も達成できたことも論じられた。

続いて行われたパネルディスカッションでは、遠山、美宅、沖田の各講師に、田島節子大阪大学大学院理学研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員）が加わり、フロアからの質問も交えて議論を行った。

最初に話題提供ということで、田島氏より、「男女共同参画を推進する理由の一つである、多様な人材を活用することで組織が強くなるという視点について、議論したい。」という提案があった。価値観の多様性が必要である例として、長大な残業時間を含む「総仕事時間数」で評価する固定観念の問題点について、自身や部下の例、東レ経営研究所社長の例を出して説明された。男性も病気になると、女性と同じような立場になることもあるにもかかわらず、男性はこの固定観念から抜けられないことを指摘した。

労働時間の問題については、遠山氏から、家族の協力の大切さと同時に、女性の気力・体力の必要性についてのリプライがあった。美宅氏からは、睡眠3時間の研究生活の結果、病気になったこと、その後睡眠を充分とるようにしていることなどが語られた。また、男性も研究ばかりしては、偏見を捨てられないのではないかと指摘もあった。フロアからも活発な質問があった。

最初の質問は、遠山氏に対して「女性であることは不利だったか、有利だったか。うまく行くためにどういう工夫をしたか。」というものであった。それに対して遠山氏は、「最初は、完全に不利な状態だった。その時は、自分の考え方を変え、能力のある男性は自分を助けてくれる、と信じた。男性だったら無理して新しいことをしなくても、出世したかもしれないが、自分は常に新しいことに挑戦した。それが良い結果となった。後半生は、むしろ女性であることにより、前例にとらわれない大きな仕事できた。」との返答があった。

2番目の質問は、「大阪大学における女性教員採用の目標は、どのように達成するつもりか。」というものだった。司会者からも「アフーマテブ・アクションについては、男性からの反発が大きいと思われるが、それはどうするか。」という質問が投げかけられた。これに対しては、田島氏より「日本では、まだ法律で縛るような強制力のあるアフーマテブ・アクションは採られない。ただ、努力目標として、なるべく女性を採用しよう、というのには理由がある。女性は勤務時間が短いからダメという先入観があるが、先に述べたように残業時間が短くても業績があがる例もある。無理をして女性を採用するうちに、このような固定観念がなくなり、好循環が起きる可能性がある。逆に、そのような積極策がなければ、なかなか女性にチャンスがめぐってこない。」との意見

が述べられた。また、遠山氏からは、「積極的に女性を採用することは、是非必要である。3割にまで女性研究者の割合を増やすべきだと思う。」との意見が表明された。

これに続いて、「数値目標をかかげる以外のやり方はないのか。女性を採用することで男性も得をするような仕組みを考えられないか。」という質問や意見がいくつかあった。田島氏は「予算さえあれば、現在あるポスト以外にプラスアルファの“女性枠”を作ることも可能。」と述べ、聴衆の一人からは「北大では、女性を採用した部局に予算を追加配分するという方式をとっている。」との紹介もあった。それに対して遠山氏は「大変よいアイデアだ。そのような措置は、大学自身で決断すればすぐに実行できるはずである。」と言われた。

また「大変なのは、働く女性だけではなく、妻が働いている男性も大変である。そのサポートも忘れないでほしい。」との声もあった。遠山氏から「今、ワーク・ライフ・バランスということが言われているが、男性自身のライフスタイルもちょうど見直すとき。まず、大学内で打てる策はどんどんやってほしい。時代が大きく転換していくとき、それを乗り越えていくために、どうしても必要だと思う。そういう自覚のもとに、ぜひ、いい大学にしていきたい。」という激励の言葉があった。

最後に、松繁寿和大阪大学大学院国際公共政策研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員）が閉会の挨拶の中で、女性の管理職割合が多い国々の経済が発展しているのは示唆的であるということを紹介した後、大阪大学の男女共同参画推進について構成員の協力を呼びかけ、閉会となった。

シンポジウムでのアンケートまとめ

第1回大阪大学男女共同参画シンポジウム「多様な人材が活きる大学をめざして」において、出席者にアンケートを行ったので、その結果の一部を紹介する（内部報告資料）

*参加者は139人（多様な人材活用推進委員会委員及び女性研究者キャリア・デザインラボ室員を除く）で、その内、アンケート回答者は70人（回収率50.4%）

①参加者及びアンケート回答者の職種内訳

図5-3-1は、アンケート回答者と参加者全体の職種の内訳を比較したものである。アンケートの回答者は、参加者全体に比較して、「職員」の割合がやや低く「教員・研究員」の割合がやや高い。

出席者では、「職員」と「教員・研究員」の割合がほぼ1:1であったが、アンケートの回答者の4割超が「教員・研究員」であり、次いで「職員」となっており、「学生」の割合は2割以下となっている。

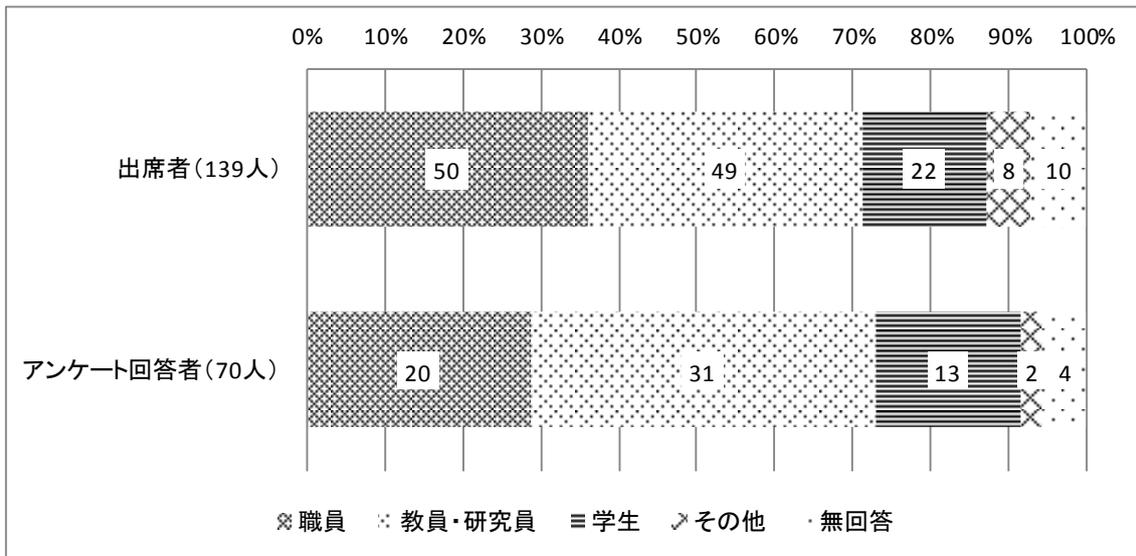


図 5-3-1 アンケート回答者と出席者の職種内訳の比較
(グラフ上の数字は人数を表す、以下同様)

②大阪大学における男女共同参画の取り組みの周知について

図 5-3-2 をみると、アンケート回答者は、「各部局内広報」による参加割合が高いため、本シンポジウムにより、各組織・事項について初めて知ったという人も多い。今回のシンポジウム開催により、男女共同参画活動の周知が進み、大きな意義があったといえる。

また、11 月から運用が開始されている研究支援員制度については、回答者の 6 割が「以前から知っていた」と回答している。一方、大阪大学における女性研究者割合の数値目標の存在についてはとりわけ「知らなかった」と回答した人の割合が高く、今後、多様な人材活用推進委員会の活動を通じて周知を進めていく必要がある。

さらに、図 5-3-3 により職種別の内訳をみると、多様な人材活用推進委員会の存在については、「職員」において約 7 割が「以前から知っていた」と回答しているが、「学生」においては約 3 割にとどまっている。今後、委員会は、学生の生活支援の活動を行っていく中で、認知が高まっていくことが期待される。

Q. 今回のシンポジウム以前にご存じでしたか。

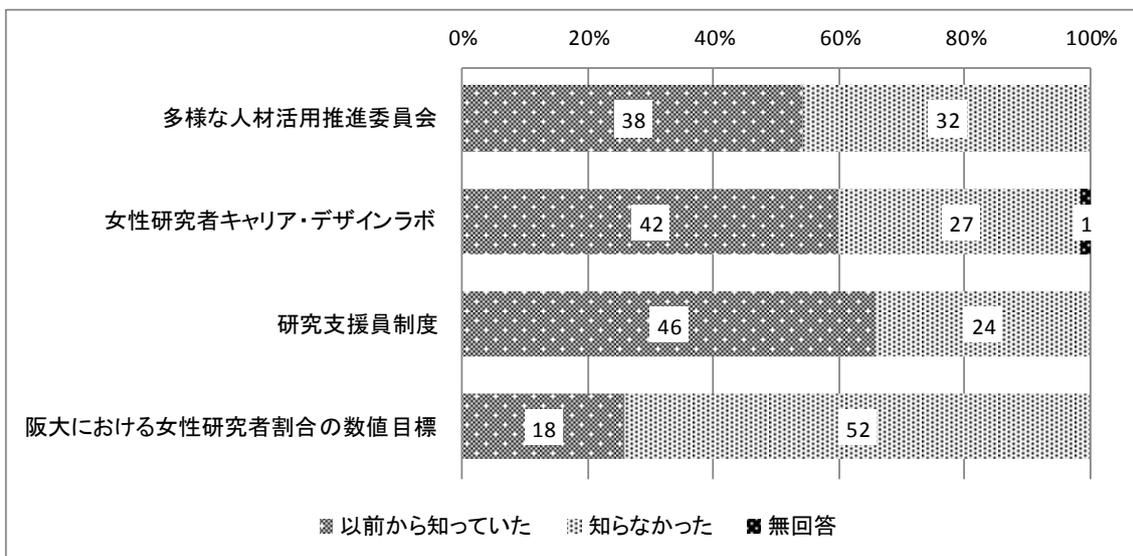


図 5-3-2 男女共同参画の取り組みの周知 (回答 70 人)

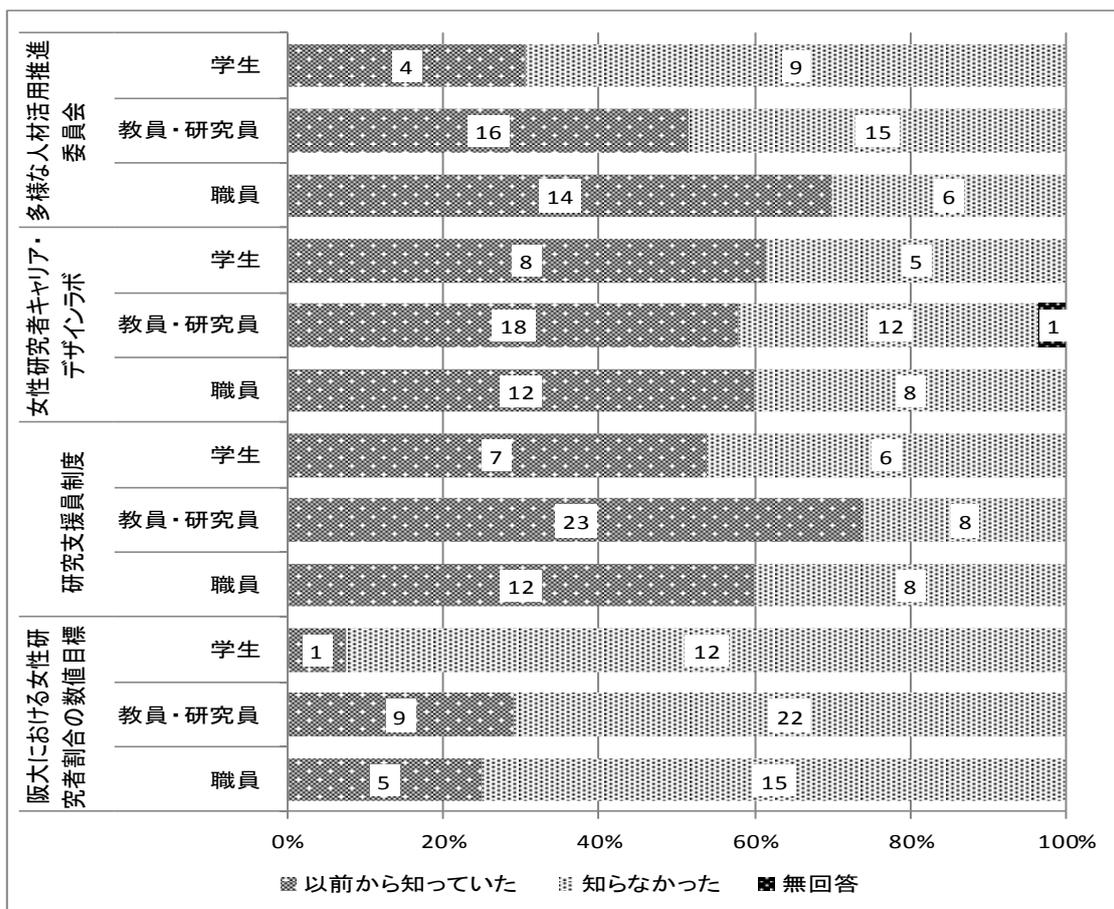


図 5-3-3 男女共同参画の取り組みの周知 一属性別内訳
(職種「その他」・無回答を除く 64 人)

③自由記述

自由記述欄の回答者数（70人中）

質問文	回答者数
Q3.本日のシンポジウムについて、良かったと思われる点がありましたら、お書き下さい。	49
Q4.本日のシンポジウムについて、改善するべきであると思われる点がありましたら、お書き下さい。	32
Q5.大阪大学における男女共同参画の取り組みについて、ご要望等がありましたら、ご自由にお書き下さい	36

良かった点についての記述

まず、遠山敦子氏のお話が良かったという記述が 18 件と、最も多かった。「元気になりました」「新たな道を拓かれた遠山先生のお話を聞いて勇気づけられました」「力をいただきました」「興味深かった」「仕事の話ではなく、1 女性として男社会での体験を話されたこと」が良かった、「切れ味が良かった。聴衆をあきさせない内容」といった記述がみられ、遠山氏の講演・パネルディスカッションでの発言に対する高い評価がうかがわれる。

次に、パネルディスカッションを積極的に評価する記述が 16 件となっている。「机上の話ではなく、体験（経験）に基づいた話が聞けて参考になりました」「笑いもあり体験談ありで良かった」「具体的な経験話が提示されたことが良かった」「ざっくばらんに話を聞けて分かりやすく良かった」「たてまえで無く、本音の議論が聞けた」「予想以上に経験にもとづいた面白いお話が聞けてよかった」「経験に裏づけられた意見や助言が得られた」というように、具体的で経験に基づく議論が行われた点が評価されている。また、「遠山先生、田島先生などロールモデルと出来る方々のお話が聞けて良かった」「女性のパネリストが育児など多忙な時期をどう切り抜けてきたことをきけた」など、女性パネリストの話がロールモデルとして受け止められたこともうかがえる。

また、美宅成樹氏の講演についても、「切り口」が良い、「男性の視点からの建設的意見が聞けた」「男性のシンポジストの方のお話もきけてよかった」「非常に興味深いデータの紹介に目を奪われました」など積極的に評価された。さらに、男性のパネリストがもっと多くてもよい、「男性のもっと本音を聞きたい」、「フロアの男性からも意見が出て良かったです。」と、男性の参加を積極的に評価する記述がみられた。

沖田知子氏の報告により、「阪大での取り組みが聞けて良かったです」「男女共同参画についての理解が深まった」など、大阪大学での取り組みについて知ることができたという記述が 5 件あった。

シンポジウム全体については、「生産的な議論が聞けた」、「女性も男性も励まされる様な内容」、「自分がロールモデルにならなければ…ということで大変勇気づけられました」「進行が円滑で良かった」「様々な視点で考える機会になった。普段考えることの少ない問題であり、まとまった時間で話を聞くことができよかったです」「単に「女性にも平等に」というだけでなく、「組織などを活性化」という観点が重要視されていることを学んだこと」という積極的な評価も行われた。さらに、「シンポを開くことで学内の意識が高まると思う」「広く学内に活動を紹介する上でよかったのではないかと、開催の意義を認める記述も見られた。

改善すべき点についての記述

会場や日時などに対して改善すべき点としては、「ホールをもう少し広く」「後ろの方からはスクリーンの文字が見えない」「マイクの声がもう少し聞こえやすいと良い」という記述が複数あり、「子育てをしている女性研究者」としては懇親会への参加が困難なので開始時間を早くしてほしい、進行のため「写真のとり方を工夫してほしい」という要望もみられた。また、「配布資料があれば良かった」、「国の「男女共同参画政策」の基本理念や方向性をパンフレットか何かで事前にわたしてもらえるとよい」という記述もあった。

また、それぞれの講演、パネルディスカッションの時間についても、もう少し長くして欲しいという要望が計6件であった。

内容については、もっと「分かりやすい内容とすべき」「実際の研究者や、研究者に復帰を考えている方」の話を聞きたい、「理念や目指すところが理解できたが（中略）具体的に何をどう行っていこうと考えているのかが見えなかった」「鷲田先生のお考え、学長としてのお考えをきいてみたかった」といった記述がみられた。

また、「女性の参加が少ない（思ったよりも）と感じた。特に、これから新しいプログラムに関わるであろう若い人々の参加が少ない。」という広報に関する意見もみられた。

大阪大学における男女共同参画に取り組みについての要望

まず、大学執行部への要望として、「上層部の意識改革」「阪大内の女性の課長、課長補佐が全く存在しない」「女性をとることのメリット」を大学の方でうちだして」「女性の採用枠の予算措置は学内でできるという遠山先生の発言を、大学の執行部が重くうけとめていただきたい」「大学の上層部が考えをかえないことには何もかわらないと思います。ぜひ「大阪大学発」の新しいとりくみに、「前例にとらわれずに」進めて欲しいです。」といった記述がみられた。

女性の登用については、「研究支援員制度はいいと思うが、女性研究者にポストを与えることもやってほしい」「競争の激しい医学生物系の分野での人材登用のあり方について討論して欲しい」「もっと女性が多ければ、よくなるのではと思う点が多々あります」という要

望がみられた。一方、「女性のロールモデルのみでなく、男性のロールモデルも共に育てていただきたい」という記述もみられた。

また、環境整備については、「育児等をしながらでも働きやすいような、フルタイムではない、パートタイム的なポストを充実させてほしい。」「環境が必要（適正な勤務時間・保育所など）」「ワークシェアリング（育児期の勤務時間の短縮）」「生活面でのサポート（ベビーシッター等）」「小学校入学後の子育て支援システムの検討」などがあげられた。また、豊中・箕面キャンパスの保育園がほしいという要望もあった。

教育面では、「入学式時の教養講座にも」「阪大でもされているように教育（女性・男性学、子育て、ジェンダーなど）にも力を入れてほしいです。選択ではなく、必修にするなどして、意識やモチベーションを上げていくことも必要」「学生・研究生が、共同参画の取り組みについて知る機会をもっと設けていくべき」という意見がみられた。

なお、若手支援に関して、「任期付教員がスムーズに次の職に就けるようなサポート」「期限つき職員の環境向上」など、任期付教員へのサポートについての要望もあった。

今回のシンポジウムに関して、「女性研究者を強調しすぎて、事務系の女性職員の参加が少ない。阪大の構成員として男女参画があればよい」、「多様な人材活用と、男女共同参画との包含関係が良くわかりません。男女共同参画を突破口として、多様な人材の登用へ道を拓く方向性はすばらしいと思います。」「affirmative action は必要ではあるが、それも抑圧されてきた潜在力を十分に発揮してその人らしい自己実現の機会を社会がひらいていくというのが基本的な精神であろう」といった意見も寄せられた。

2) 第2回男女共同参画シンポジウム（平成20年度）

平成20年度は、11月の大学祭の期間中に第2回男女共同参画シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして」を開催した。講師としては、産業界から2名、マスコミ界から1名、学界から1名を招き、広い視点からの議論を展開することができた。

事前に関係機関に配布したポスターを下に掲載する。これを、学外の大学、男女共同参画センター、「女性研究者支援モデル育成」採択機関、市役所など計116箇所と、学内全部局に送付した。

（配布先は、平成19年度とほぼ同じ）

また、当日配布したパンフレットは次に示すとおりである。

The poster is for the 2nd Gender Equity Symposium (大阪大学 第2回男女共同参画シンポジウム) titled "Work-Life Balance: Achieving it" (ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして). It features a blue and white color scheme with the word "DIVERSITY" written vertically on both sides. The program includes a registration period (13:00-13:05), a registration desk (13:05-13:15), a registration fee (13:15-13:45), a registration fee (13:45-14:15), a registration fee (14:15-14:45), a registration fee (14:45-15:15), a registration fee (15:15-15:25), a registration fee (15:25-16:25), and a registration fee (16:25-16:30). The speakers are listed as 岸田 秀子氏, 奥田 勝也氏, 青野 佳利氏, and 藤原 明氏. The event is held on November 4, 2008 (Thursday) from 13:00 to 16:30 at the Sigma Hall (Toyonaka Campus) of Osaka University. The registration fee is 1,000 yen for students and 2,000 yen for others. The poster also includes contact information for the organizing committee and the university.

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

大阪大学は、社会的需要に応じて潜在能力の最大限の発揮を促されている。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創定は、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層によって占められていた。戦後の学園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進むことが期待される。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別による偏りがあることは当然であり、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・教育機能として、男女共同参画の問題をとり、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、実態・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、異なる経歴や知識、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、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即り、また、研究・教育の質を高めることを目的とし、専攻の整備等を含むことによって、多様な人材の活用・開発を推進することを宣言する。

多様な人材活用推進委員会

<http://55099zzwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity>



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プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連盟の形成」(平成19年度採択)
による取り組みです。

DIVERSITY DEVELOPMENT



◇大阪大学 第2回男女共同参画シンポジウム

ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして

◇日 時：平成20年11月4日(火) 13:00-16:30
◇場 所：大阪大学 基礎工学部 シグマホール(豊中キャンパス)

主催：大阪大学 多様な人材活用推進委員会 女性研究者キャリアアップワーキンググループ
共催：大阪大学 21世紀構想室 後援：大阪大学大学院国際公共政策研究科



第2回男女共同参画シンポジウム ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして

プログラム

司会：宇野 公之 (大阪大学大学院法学研究科教授)

- 13:00-13:05 ● 開会の辞
武田 佐知子 (大阪大学理事・副学長)
- 13:05-13:15 ● 総長挨拶(ビデオ)
鷲田 清一 (大阪大学総長)
- 13:15-13:45 ● 講演
「『個』が組織で輝く時代」
坪田 秀子 氏 (日本ロレアル(株)取締役社長)
- 13:45-14:15 ● 講演
「多様な人材の活躍を目指して
～パナソニックのワーク・ライフ・バランス支援の取り組み～」
須田 勝也 氏 (リソニック(株)人事グループ・グループマネージャー)
- 14:15-14:45 ● 講演
「科学記者からみた男女共同参画
—ワークライフバランスの観点から」
青野 由利 氏 (毎日新聞社論説委員)
- 14:45-15:15 ● 講演
「個人の幸せと組織の成長・発展を
実現するワーク・ライフ・バランス」
脇坂 明 氏 (学術院大阪大学経済学研究所教授)
- 15:15-15:25 ● 休憩
- 15:25-16:25 ● パネル討論
パネリスト：講師4名
司会：松繁 寿和 (大阪大学大学院国際公共政策研究科教授)
- 16:25-16:30 ● 閉会の辞
田島 節子 (大阪大学大学院法学研究科教授)
- 16:45- ● 懇親会 (場内・国際公共政策研究科6F OSPP会議室)

ご挨拶

大阪大学総長 鷲田 清一



人間は一人で生きていくわけではありません。生まれたときも、それから死ぬときも、実際には24時間無条件の状態で他人の世話になります。人は他人に世話を受けつつ、生まれ、そして死んでいくのです。成長して独立した存在になった自分では思い込んでいたときでも、実際には、身の回りにはいろいろな仕事を皆で分担する。そういうシステムが成り立っているから、一人前で、一人で生きていけるような気分になっているだけののです。そういう意味で、人間には支え合える前に、時には今度は支えられられる側になる。そういう観眼的に「支え合う存在」であると、私は思っています。

大学には親長もいれば、学生もいます。年輩の方もいれば、高校を出たばかりの若い人もいます。女性もいれば、男性もいます。家族と共に暮らしている人もいれば、一人暮らしをしている人もいます。健康な人もいれば、病を抱えている人もいます。身体の不自由な方もいらっしゃいます。そういう異なる境遇にいる人たちが、互いを支え合うというその当たり前のことが、当たり前の仕組も成り立っている職場が、よい職場なのだと私は思っています。

人は職場の要員だけでなく、家族の一員として、地域の一員として、そして社会の一員として、果たさなければならぬさまざまな仕事を抱えています。それらのすべてに、それぞれが全力で生き生きと取り組むことができるよう、職場では互いに助け合わなければなりません。誰に助けをすることができれば、組織として援助する仕組みを作っておかなければなりません。

本日の第2回大阪大学男女共同参画シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして」は、そのためのいろいろ工夫について話し合うために企画されました。産業界、マスコミ、そして学界からお招きした多彩な講師陣と共に、職場で、学校で、地域で、人々が互いに支え合う仕組みについて、熱心な討論をなされることを強く期待しております。

- 経歴
- 1972年 京都大学理学部物理学科物理学専攻
 - 1978年 京都大学大学院理学部物理学専攻
 - 1981年 大阪大学文学部助教授
 - 1984年 京都大学大学院理学部物理学専攻
 - 1986年 大阪大学文学部助教授
 - 1989年 大阪大学文学部教授
 - 2003年 大阪大学大学院法学研究科教授、法学部長
 - 2004年 学術院学術・副学長
 - 2007年 大阪大学総長



「個」が組織で輝く時代
坪田 秀子氏

ロレアルは、フランスに本拠を置き、世界最大の化粧品会社です。現在、傘下に25のブランドを抱え、年齢、肌質や髪質の違いを考慮して開発されたさまざまな製品を、世界のあらゆる皮膚タイプや髪質で提供しています。ロレアルの掲げるビジョンは「イテラティブ」なものである。世界的に広がる多様な文化や価値観を尊重し、そして、この多様性から生まれる豊かな創造力、新しい価値観こそが、グローバルカンパニーとしてのロレアルの強みであり、強みでもあります。ビジネスのグローバル化が進む中、国際的な競争下で生き残るためには、「個」の多様な経験、発想、ライフスタイルが企業に求められています。

そのための考えの一つが、ワーク・ライフ・バランスの実現ではないでしょうか。ロレアルでは、多くの女性が働き、女性社員の高層階級に推進しています。世界全体で管理職の54%が女性であり、そのうち34%の女性が経営委員会のメンバーとなっています。日本ロレアルでも、管理職に占める女性の割合は51.6%とトップクラスにランクされています。これは、お客様の大半が女性であり、ニーズが異なる女性に活躍の場が与えられることに加え、なによりも、ジェンダーによる差別がないということが大きな理由です。また、本社があるフランスでは、「週35時間労働法」など社会的な制度の整備に加え、企業としても、育児支援、短時間勤務制度など、さまざまな制度を導入して女性の活用を促進しています。しかし、一方で、フランスでも、現状に至る過程のりは決して平坦なものではなく、働く女性自身が、世代を乗り越えつづけてきた「闘い」の歴史がありました。そうした過程を経て、数年前からは、「仕事も、家庭も、そして、個人としての充実した生活も」手に入れたという喜びが見られるようになってきました。そして、それは、働く母親や女性の問題のみならず、世代を超え、また、男性も巻き込んだ新しい運動として、「性別や年齢に問わず、人々が抱える課題に対しては、仕事と生活全般のよい調和を実現する」という本当の意味でのワーク・ライフ・バランスの実現が迫ったことを意味しています。

一方、労働環境や労働意識の異なる日本では、ロレアルの「ワーク・ライフ・バランス」への取り組みは、まず働き方を直し、仕事の効率化をはかることで長時間労働を防止すると、トップ主導で働くことでスタートしました。社内に専断的なチームを立ち上げて、具体的な行動計画の策定などもなされています。しかし、こうした取り組みも、社員一人ひとりの意識改革がなければ、意味がありません。企業は雇用者として、社員が多様な働き方を選択できるような時間を与え、保障する大きな枠組みを提供しなければなりません。そのなかで、最大の成果を挙げながら、選択肢を明確にし、充実した生活を設計するのは「個人」としての社員です。ワーク・ライフ・バランスは、会社から課されたものではなく、社員がどのように生きていくかを改めて自らの課題として問いかける覚悟がいかに重要であり、そして初めて、組織が働く可能性が開けているのではないのでしょうか。

- 1971年 京都府立女子大学文学部卒業
1974年 京都府立女子大学文学部卒業
1978年 京都府立女子大学文学部卒業
1980年 京都府立女子大学文学部卒業
1982年 京都府立女子大学文学部卒業
1984年 京都府立女子大学文学部卒業
1986年 京都府立女子大学文学部卒業
1988年 京都府立女子大学文学部卒業
1990年 京都府立女子大学文学部卒業
1992年 京都府立女子大学文学部卒業
1994年 京都府立女子大学文学部卒業
1996年 京都府立女子大学文学部卒業
1998年 京都府立女子大学文学部卒業
2000年 京都府立女子大学文学部卒業
2002年 京都府立女子大学文学部卒業
2004年 京都府立女子大学文学部卒業
2006年 京都府立女子大学文学部卒業
2008年 京都府立女子大学文学部卒業
2010年 京都府立女子大学文学部卒業
2012年 京都府立女子大学文学部卒業
2014年 京都府立女子大学文学部卒業
2016年 京都府立女子大学文学部卒業
2018年 京都府立女子大学文学部卒業
2020年 京都府立女子大学文学部卒業



「多様な人材の活躍を目指して
～パナソニックのワーク・ライフ・バランス支援の取り組み～」
須田 勝也 氏

グローバル競争が進み、お客様の価値観がますます多様化する社会環境のなか、企業においても多様な人材が活躍し、様々な価値観を経営に活かすことが、企業の成長発展の鍵になってきました。当社でも、20世紀の高層階級社員の高層階級となった現業大層生産型ビジネスを支えた「男性、日本人、ベテラン」中心の企業風土から、「女性、外国人、若手」を含めた多様な人材が活躍できる企業風土に変革し、グローバルエクセレンス企業の仲間入りを実現したいと考えております。

とりわけ女性についてはそうした企業風土革新のシンボリックな取り組みとして、2007年に「女性が働きやすい、現代、多様な価値観」に名称変更を社長直轄下に設置し、女性の能力を積極的に活かす環境づくりを進めています。その活動の一つとして、ワーク・ライフ・バランスを奨励し、それまで労働条件の一つという位置付けであった育児関連制度を、多様性の実現という会社経営戦略の重要な施策の一つと位置づけを取り組んでいます。さらに労働生産性の観点から、子どもの有無や性別に関わらず、社員一人ひとりの「働き方」に対する意識改革も積極的に進めてきました。今では、女性の能力発揮も層分進み、男女ともに活躍できる職場づくりは、社員のやる気を引き出し、会社成長にもつなげていると考えています。

このような人材の多様性への取り組みに合わせて、2006年に社長直轄下に「e-Work推進室」を設置し、働き方の多様化への取り組みもスタートさせました。IT技術を活用して在宅勤務、モバイル勤務、スポットオフィスや、フレッドオフィスなど、場所や時間にとらわれない柔軟で多様な働き方を推進でき、社員一人ひとりの仕事の生産性を向上させようとするものです。また生産性向上による余裕を、ライフの充実にあてる。ワーク・ライフ・バランスを推進できると期待しています。

弊社のこのような取り組みはまだ進捗率ではありませんが、これまでの活動を通じ、ワーク・ライフ・バランスの取り組みは、一企業で取り組むだけでなく、より多くの企業・団体・組織が取り組むことが社会をより進歩的に進めたいと思います。これからもワーク・ライフ・バランスを実現する自律的な社員が、互いに異なる価値観を尊重する企業風土を育み、多様な背景や価値観をもつ人材が活躍できる企業の実現を目指してまいります。

- 1981年 神戸大学経済学部卒業
1984年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
1987年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
1990年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
1993年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
1996年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
1999年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2002年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2005年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2008年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2011年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2014年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2017年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社
2020年 松下電器産業株式会社(現パナソニック)入社



「科学記者からみた男女共同参画
ー ワーク・ライフ・バランスの観点から」
青野 由利 氏

新聞記者も科学者も、かつては「男女共同参画」からは、ほど遠い職種だった。それが徐々に変化し、この10年ほどを見ると、(女性と男性共同参画の)「女の力が元力だ」という気がする。だが、だからといって、新聞記者も科学者も、「ワーク・ライフ・バランス」が、うまく機能しているかという、そういうわけではなさそうです。

科学者の場合、政府の「科学技術振興計画」が、女性科学者を支援を打ち出しており、いくつかの施策が実行されている。新聞記者にも、育児休業制度や退職者の復帰制度などによる支援がある。ただ、それで十分とは言えない。20数年、科学記者として働いてきた経験から、新聞記者と科学者の両方を視野にいれつつ、ワーク・ライフ・バランスについて考えてみたい。

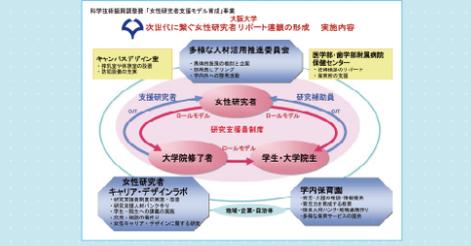
- 1981年 京都府立女子大学文学部卒業
1984年 京都府立女子大学文学部卒業
1987年 京都府立女子大学文学部卒業
1990年 京都府立女子大学文学部卒業
1993年 京都府立女子大学文学部卒業
1996年 京都府立女子大学文学部卒業
1999年 京都府立女子大学文学部卒業
2002年 京都府立女子大学文学部卒業
2005年 京都府立女子大学文学部卒業
2008年 京都府立女子大学文学部卒業
2011年 京都府立女子大学文学部卒業
2014年 京都府立女子大学文学部卒業
2017年 京都府立女子大学文学部卒業
2020年 京都府立女子大学文学部卒業



「大阪大学における仕事と子育ての両立支援」
大阪大学多様な人材活用推進委員会委員長 松繁 寿和

大阪大学では、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ければならないという観点から、社会的背景要因によって潜在能力の最大限の発揮を阻害している、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しています。この問題意識のもと、「多様な人材活用推進委員会」が中心となって、男女共同参画問題に取り組んでいます。また平成19年度からは、文部科学省科学技術振興機構女性研究者支援モデル育成事業「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連綿の形成」が採択されたのを機に、「女性研究者キャリア・アブゾインラバ」を設置し、さまざまな支援や啓発活動を行っています。

本学では、ワーク・ライフ・バランスが図れるようなキャンパス作りをめざし、以下のような全学的連携のもとで仕事と子育ての両立支援を実施しています。とくに研究という仕事面では、出産・育児・介護等で研究時間が十分確保しにくい女性研究者に対し、研究支援のための次世代研究者を育成する「研究支援連綿」を実施しています。また子育て面で言えば、結婚後と学内保育施設による支援を行っています。キャンパス内で結婚後が安心なことから保育施設を設け、また今春から大学内保育施設として運営資金や保育理念などが一新された学内保育施設では柔軟な受け入れ体制を敷いています。いずれも時間のやりくりに配慮したのですが、今後はさらにニーズ分析を行い、多様な両立支援策を検討していきたいと考えています。



- 1982年 大阪大学経済学部経済学専攻卒業
1985年 大阪大学大学院経済学研究科経済学専攻修士課程修了
1988年 大阪大学経済学部経済学専攻准教授
1991年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
1994年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
1997年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2000年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2003年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2006年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2009年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2012年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2015年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2018年 大阪大学経済学部経済学専攻教授
2021年 大阪大学経済学部経済学専攻教授

シンポジウム概要

大阪大学第2回男女共同参画シンポジウム「ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして」

日時：平成20年11月4日（火） 13時～16時30分

場所：大阪大学基礎工学部シグマホール（豊中キャンパス）

プログラム：

- (1) 開会の辞 武田佐知子 大阪大学副学長・理事
- (2) 総長挨拶（ビデオ）
- (3) 講演「個が組織で輝く時代」 坪田秀子 日本ロレアル（株）取締役副社長
- (4) 講演「多様な人材の活躍を目指して～パナソニックのワーク・ライフ・バランス支援の取り組み～」 須田勝也 パナソニック（株）人事グループ・グループマネージャー
- (5) 講演「科学記者から見た男女共同参画」 青野由利 毎日新聞社論説委員
- (6) 講演「個人の幸せと組織の成長・発展を実現するワーク・ライフ・バランス」
脇坂明 学習院大学経済学部教授
- (7) パネル討論
パネリスト：講師4名
司会：松繁寿和 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- (8) 閉会の辞 田島節子 大阪大学大学院理学研究科教授

本シンポジウムは、大阪大学多様な人材活用推進委員会と女性研究者キャリア・デザインラボの主催（共催：大阪大学21世紀懐徳堂、後援：大阪大学大学院国際公共政策研究科）により開催され、約130名の参加者により会場はほぼ満席となった。総合司会は、宇野公之大阪大学大学院薬学研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員、広報・社会学連携室員）が務めた。

第一部では、武田佐知子理事・副学長（大阪大学21世紀懐徳堂学主）から開会の挨拶として男女共同参画に対する大阪大学の取り組みについて紹介があったのに続き、鷺田清一総長からビデオにてご挨拶があり、人が支え合うことの大切さについて説かれた。

まず、産業界から坪田秀子日本ロレアル株式会社取締役副社長に「『個』が組織で輝く時代」という演題のもと、ご講演いただいた。ロレアルグループの簡単な紹介に続き、ダイバーシティの尊重が企業文化として根付いており、国籍・民族・社会的出身・性別・年齢・障害のあるなしは一切問わない風土があることが紹介された。これは、多様性が豊かな想像力や新しい価値観を産むという考えに基づくものである。また、日本ロレアルでは女性の比率が全社員の57.5%、管理職の51.6%、研究者の55%と非常に高くなっていること、女性科学者のサポートプログラムとしてロレアル・ユネスコ女性科学賞や奨学金の授与を行うだけでなく、国内ではロレアル・ユネスコ女性科学者日本奨励賞を設立し、子育てにも使用できるなど、用途を問わない奨学金を贈呈していること、さらには東京本社オフィスにはカフェスペースを設け、文化活動を通じたコミュニケーションの場として利用

していることが紹介された。このようにロレアルでは女性が活躍している理由として、本社があるフランスの風土や文化、価値観が影響していると考えられる。すなわち、本社では法定の10週間に4週間を加えた完全有給の出産育児休暇制度、法定の3才までを13才までに延長した短時間勤務制度、企業内保育所やコンシェルジュサービスという家事代行制度等がある。日本ロレアルでも、長時間労働を是正するため、一定の時間になれば消灯を実施しているが、これは、労働時間ではなく生産性や効率を上げる働き方に対して企業は報酬を払うという意識改革の実現を目指したものである。すなわち、個が輝いてこそ組織が発展していくが、逆に見れば両者のウィン・ウインの関係でしかライフ・ワーク・バランスは成り立たず、個人のパフォーマンスが問われる厳しい時代になっていくと考えられると述べられた。生き方が多様化する今、ライフステージにあったワーク・ライフ・バランスを見つけるべきとの結語があった。

続いて、須田勝也パナソニック株式会社人事グループ・グループマネージャーから、「多様な人材の活躍を目指してーパナソニックのワーク・ライフ・バランス支援の取り組みー」という演題にてご講演いただいた。パナソニックは、人々の生活を豊かにして社会に貢献する使命を持つとの紹介に続き、ITバブルの崩壊後、成長性や収益性を上げるため、「破壊と創造」をキーワードに改革に取り組んでいること、なかでも顧客の多様な価値観に対応するため、女性・若手・外国人を増やすことによって人材の多様化を進めていることが紹介された。また、時間生産性の向上により創出された時間を利用して社外での生活を充実させ、そこで異質な価値観に触れることにより生活者としての感性を高め、それを仕事のなかで発揮していくサイクルを生み出すために「ワーク&ライフサポートプログラム」をひとつの柱として設けている。男女社員の、仕事と子育てや介護との両立を支援するための雇用環境整備を目的とし、育児休業、介護休業、不妊治療の制度等が利用されている。また、上司・管理職には女性社員育成ガイドブック等を配布して啓発するとともに、社員には先輩と懇談する機会を作ってロールモデルを提示している。もうひとつの柱として、「e-work」という制度を設けている。これは、IT技術を駆使したユビキタスでフレキシブルな働き方を目指したものであり、ウェブ会議やテレビ会議、スポットオフィスなどにより生産性の向上を図っている。また、在宅勤務者のモデルが紹介され、コミュニケーションの充実により家庭での存在感が増したとともに、時間生産性に対する意識が向上したとの報告があった。このような取り組みにより、女性や外国人などの多様な人材が活躍する領域や分野が徐々に広がっていると実感されること、こういったライフ・ワーク・バランスに対する取り組みは、組織の見えざる資産として重要になっていくと思われること、最後に、企業には個人のチャレンジ意欲やスキルを最大限に引き出すマネジメントにより、ウィン・ウインの関係を築くことが求められていると結論された。

3番目に、マスコミ界より青野由利毎日新聞社論説委員から、「科学記者から見た男女共同参画ーワーク・ライフ・バランスの観点から」という演題にてご講演いただいた。入社までの経緯と入社後の仕事について簡単に触れた後、以前の男性中心・仕事中心の「ワーク・

ワーク・バランス」という状況が近年急速に変化していると紹介された。たとえば、記者職の3、4割が女性になっている一方で、男性の9割強が出産休暇を取っていることや、勤続5年以上で、子育てを伴って退職を余儀なくされた方が復職できる再入社制度を2006年に新設したことが紹介された。また、育児休業制度、育児時間制度、介護休暇等は、法律に定められている以上のことが制度化されており、代休や産休を取る場合には皆でカバーする雰囲気が出来ているとのことであった。このような新聞社の職場環境に対して、日本の科学者の場合、女性の比率は12.4%と諸外国に比べて非常に低いこと、その理由として家庭と仕事の両立が困難であること、育児休業からの復帰が難しいこと、さらには職場環境や評価者が男性を優先する意思があること、業績評価において育児や介護に対する配慮がないこと等が挙げられた。また、男性研究者の配偶者は半数以上が専業主婦であるのに対して、女性研究者の配偶者は半数以上が研究者だということや、男性研究者に比べて女性研究者の方が子どもを持ちにくい傾向があること、ワーク・ライフ・バランスには保育園サービス・学童保育の拡充、上司の理解、職場の雰囲気の改善等が必要だという意見が多いことが報告された。第三期科学技術基本計画のなかで女性研究者の支援が掲げられており、大学や研究機関の様々な取組みに対する政府の支援が始まっている。科学者には非常に流動性が重視されるため、ライフ・ワーク・バランスが難しいが、個人の事情に配慮した制度の確立が重要であると結論された。

最後に、学界より脇坂明学習院大学経済学部教授から、「個人の幸せと組織の成長・発展を実現するワーク・ライフ・バランス」という演題にてご講演いただいた。2006年に「仕事と生活（ワーク・ライフ・バランス）の調和憲章」及び「仕事と生活の調査推進のための行動指針」が策定され、ワーク・ライフ・バランスが実現した社会の姿として「多様な働きかた・生き方が選択できる社会」が掲げられていることが紹介された。ワーク・ライフ・バランスとは、「時間と業務プロセスをコントロールすることにより仕事と生活を調和させ健康で豊かな社会を築く」とことと定義されるが、これには(1)生涯労働時間のバランス、(2)キャリアの多様性、(3)ウィン・ウィンの関係、(4)女性活用と男女平等、という4つのポイントがある。横軸に男女の均等の度合、縦軸にファミリーフレンドリーを取って四象限（右上：本格活用、右下：均等先行、左上：ファミリーフレンド先行、左下：男性優先）に分け、企業を分析してみると、経常利益が高い企業は男女均等度もファミリーフレンドリー度も高くなっていた。これは、いい人材の定着や社員のモチベーションの向上によると考えられ、ワーク・ライフ・バランスを施策に取り入れることにより企業の業績が上がるというウィン・ウィンの関係が成り立つことが紹介された。このワーク・ライフ・バランスを定着させるためには女性だけでなく男性の働き方を変えることが必要である。本格活用型では男性が育児休業に賛成する割合が高く、育児休業により時間管理能力やネットワークが強化され、生産性が上がっている事例が報告された。会社がワーク・ライフ・バランスの状態を把握・自己評価できるよう、昨年ワーク・ライフ・バランス指標を作成した。現在医療版の指標を作成中だが、大学用も検討したいと結語された。

十分間の休憩をはさみ、第二部では、松繁寿和大阪大学大学院国際公共政策研究科教授（多様な人材活用推進委員会委員長）の司会のもと、4名の講師の先生をパネリストとするパネルディスカッションを行った。今回の講演を通してウィン・ウィンがひとつのキーワードだったが、問題点をひとつずつ潰しながら進めること（須田氏）、資源としての人材に投資しつつ長い目で見て企業の利益を考えること（坪田氏）、優秀な人材として女性を活用すること（青野氏）、企業はリスクを取る強い気持ちを持つこと（脇坂氏）が重要との意見が出された。また、フランスの歴史を見てもワーク・ライフ・バランスを女性が声をあげて勝ち取っていくべき（坪田氏）であり、海外で勝負するためには企業が多様性をしっかり受け止める必要があること（須田氏）が紹介された。パネリストの経験や分析から、個人のライフステージに応じた勤務時間の多様性が必要であることが一致した意見であった。フロアからも活発な質疑があった。

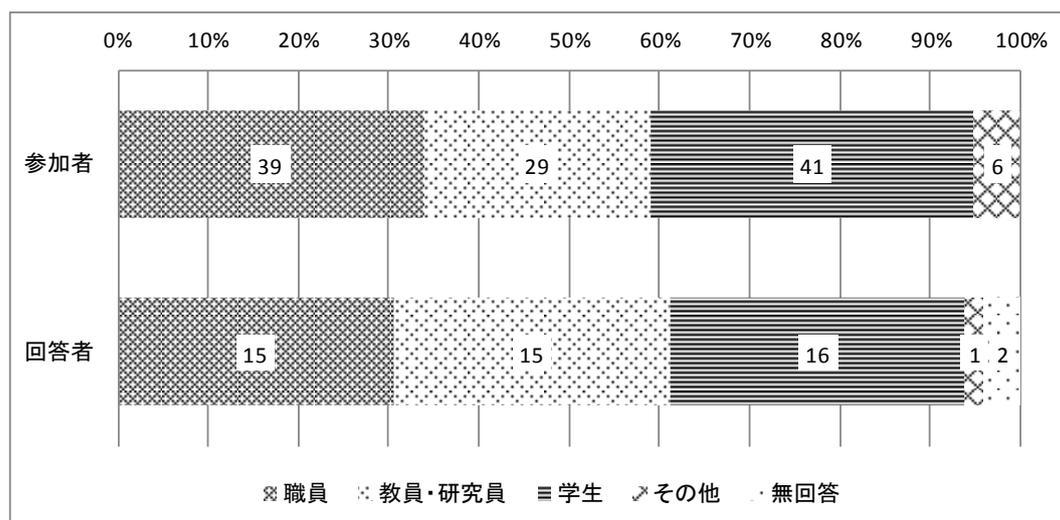
最後に、田島節子大阪大学大学院理学研究科教授（女性研究者キャリア・デザインラボ室長、多様な人材活用推進委員会委員）から各講演者に対する謝辞と今後に向けた期待が述べられ、閉会となった。

参加者アンケート結果

当日の参加者に対して行ったアンケート調査の結果の一部を、以下に紹介する。

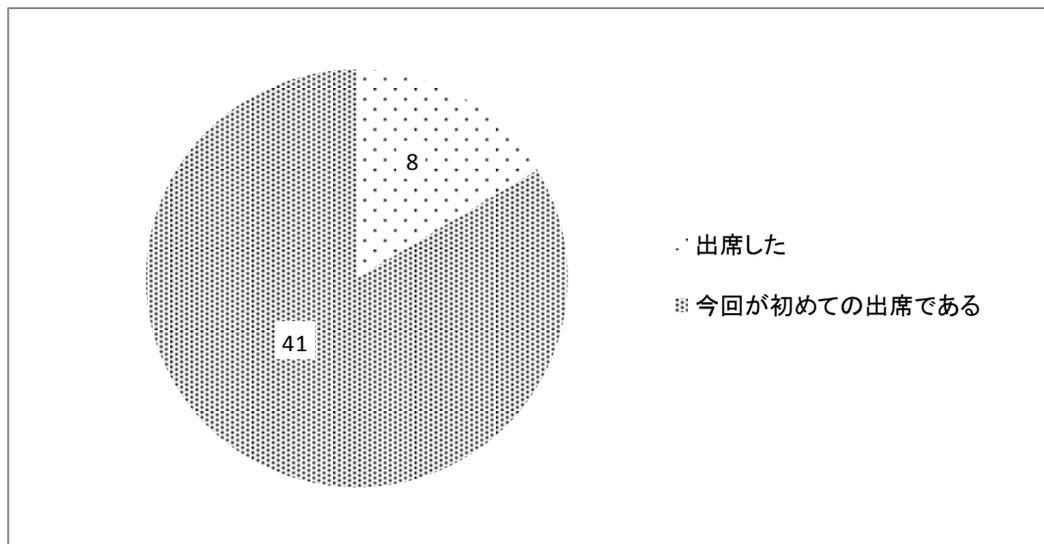
参加者 115 人（委員会関係者を含むと 131 人）のうち 49 人から回答があり回答率 37% である。これは、実際の参加者のうちでも男女共同参画に比較的高い関心の高い者からの回答であることを考慮しなければならない。

①参加者の属性



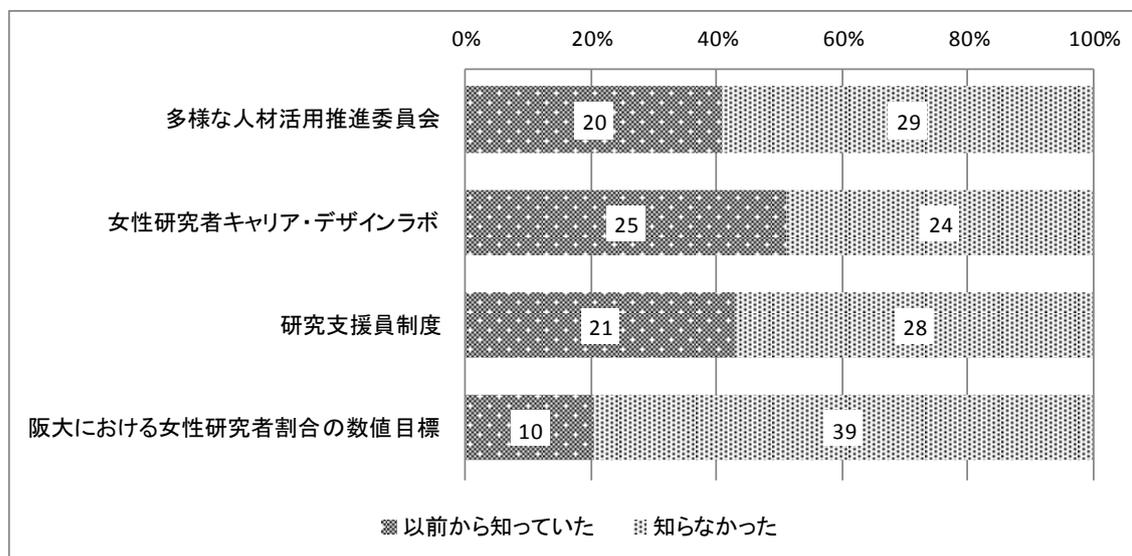
アンケートに回答してくれた人の属性は、職員、教員・研究員、学生がほぼ同数である。

②リピーター率について



昨年度と今年度、引き続き出席した人は多くなく、これは広報の方法の違いに由来すると思われる。開催回数を重ねることで、より多くの構成員に男女共同参画に関する啓発を行えると言える。

③男女共同参画関連事業・制度・組織についての認知度について



昨年度に引き続き、「数値目標」の周知が低い。女性研究者キャリア・デザインラボの周知度が高いのは、各種イベントの広報をまめに行っていることと、研究支援員制度が豊中地区では浸透していないことによるかもしれない。

④自由記述

シンポジウムの内容についての評価

まず、講演者を企業、マスコミ、学界から選定したことが高く評価され、19件の記述がみられた。例えば、「産学界、メディア、学术界それぞれからの視座がバランスよく学べて有意義」、「外資系企業だけでなく、国内企業についても、それぞれの努力等について話を聞くことが出来、理解することができた」といったように、比較が出来たことが良かったという意見が多かった。「脇坂氏が企業、管理職、社員の三者で意識のちがいがあがる旨指摘していた点は良かった。」など、脇坂氏の学術的な視点からの講演が加わったことも評価された。

次に、パネルディスカッションに対する評価が6件あった。「パネル討論でも、司会者の先生が少しつっこんだ質問をされていて興味深くきかせていただきました。」、「松繁委員長の肩ひじ張らない司会」、「講演では聞けないような内容が聞けてパネル討論が良かった。」など、パネリストの個人的な意見が引き出されたことが評価されている。

プログラムの内容については、大阪大学の取り組みについての情報を求める声もあった。例えば、「阪大の若い女性研究者がいかなることで将来に不安を持ち、現在に不満を持っているかをあらかじめ調査し、議題に組み入れた方がよかった。」、「大学のうちで、女性研究者が多いところの工夫を聞きたかった。」、「パネリストの意見を基に、大阪大学が今後、どのようにしていくべきか、阪大での対応策についても言及していただきかったです。」というものである。また、「大阪大学の体制、姿勢、考え方の遅れ。シンポジウムの中でも、目立っていた。」という厳しい声もあった。今回は本学の取り組みについては冊子を配布しているが、来年度は、総括の年度として、大阪大学の男女共同参画の成果、今後の展開、課題などを盛り込む必要があると考えられる。

大阪大学における男女共同参画の取り組みについての要望

まず、男女共同参画の対象として、男性を取り上げてほしいという意見が2件あった。例えば、「女性の視点やそのようなサポートをとりあげるのと同じくらい男性についてのことももう少し聞けたらなと思いました。」、「男性の出産休暇、子育てに伴う退職者の再入社制度、短時間勤務（育児に限定せず、自己啓発も含めて）これらの制度を検討して下さい。」という意見である。これは、現在の女性研究者支援モデル育成プログラムでは困難であるので、プログラム終了後、学内全体で検討しなければならない課題であるといえる。

また、女性研究者だけでなく女性職員に対する支援を検討してほしいという意見が2件あった。「女性研究者のみにスポットを当てるのではなく事務系女性職員の大阪大学内の位置付けも委員会で検討願いたい。」、「女性研究者だけでなく女性職員に対する支援制度は？」というものである。現在のところ、事務職員対象の支援は妊婦健診のみに限られている。「まだ残業をたくさんされている職員が多いと思います。忙しいとは思いますが…」、「常勤・非常勤の中での差、事務系職員と研究職員との差（大阪大学での取り扱い）を男女共同参

画の立場で検討願いたい。」という声もあり、大阪大学の教職員全体のワーク・ライフ・バランスの検討も必要とされている。これは、「鷺田学長の『個々の人達が幸せにくらせる職場』というような意味のお言葉が印象に残りました。期待したいと思います。」という感想に集約されているといえる。

さらに「管理職への啓発」、「女性のポストを作るだけでなく、優秀な人材を見つけ出し、伸ばしていくか、上司、管理職の能力が問われるべきではないでしょうか。」といった、管理職への厳しい視線も窺えた。

3) 第3回大阪大学男女共同参画シンポジウム (平成21年度)

平成21年度は、「女性研究者支援モデル育成」事業の最終年度であるため、本事業の成果報告を行うと同時に、研究支援員制度利用者の声やアンケート調査結果などを紹介することで、参加者の男女共同参画問題に対する意識を高めてもらうことを目的とした。また、学外からは、文部科学省科学技術・学術政策局から小松総括官を招き、国の施策などについて講演をいただいた。

作成したポスターは、下の通り。

大阪大学 第3回男女共同参画シンポジウム

大学における 男女共同参画

プログラム

総合司会：三原 隆一 (大阪大学大学院経済学系教授)

- 13:30 - 13:40 開会の挨拶
三原 隆一 (大阪大学教員)
- 13:40 - 14:10 基調講演 「女性研究者支援は誰のため？」
小松 涼生 氏 (文部科学省科学技術・学術政策局 総括官、学術振興局長)
- 14:10 - 14:20 休憩
- 14:20 - 14:45 講演(1) 「大阪大学における男女共同参画の取り組み」
松岡 寿和 (大阪大学大学院経済学系教授)
- 14:45 - 15:15 報告 「研究支援員制度利用者からの報告」
- 15:15 - 15:35 講演(2) 「大阪大学でのアンケート調査結果」
田島 節子 (大阪大学大学院経済学系教授)
- 15:35 - 15:45 休憩
- 15:45 - 16:25 パネル討論会
パネリスト：小松 涼生 氏 (文部科学省科学技術・学術政策局 総括官、学術振興局長)
松岡 寿和 (大阪大学大学院経済学系教授)
田島 節子 (大阪大学大学院経済学系教授)
藤田 千恵子 (大阪大学大学院経済学系教授)
藤田 康文 (大阪大学大学院経済学系教授)
- 16:25 - 16:35 閉会の挨拶
丹阿 良人 (大阪大学教員)

日 時：平成21年12月7日(月) 13:30 - 16:35

場 所：大阪大学 吹田キャンパス コンベンションセンター会議室2
大阪府吹田市山田丘1-1 (<http://www2.bs.osaka-u.ac.jp/maps/suita-convention2/vtm/>)

お問い合わせ・参加申し込み先：大阪大学 女性研究センター、アゼンテラ
Tel: 06-6879-4405 (ダイヤルイン) Fax: 06-6879-4408 e-mail: kyarind@ms.osaka-u.ac.jp

プログラムの終了後、13:30(月)まで、メールまたはFAXにてお申し込みください。
お問い合わせの際は、お名前をお知らせください。

シンポジウム概要

大阪大学第3回男女共同参画シンポジウム「大学における男女共同参画」

日時：平成21年12月7日（月）13:00～16:35

場所：大阪大学コンベンションセンター

プログラム：

1. 開会の挨拶 鷺田清一 大阪大学総長
2. 基調講演「女性研究者支援は誰のため？」
小松弥生（文部科学省科学技術・学術政策局 科学技術・学術総括官）
3. 講演「大阪大学における男女共同参画の取り組み」
松繁寿和 大阪大学多様な人材活用推進委員会委員長（国際公共政策研究科教授）
4. 報告「研究支援員制度利用者からの報告」
5. 講演「大阪大学でのアンケート調査結果」
田島節子 女性研究者キャリア・デザインラボ室長（理学研究科教授）
6. パネル討論会
司会：宇野公之（薬学研究科教授）
パネリスト：
小松弥生（文部科学省科学技術・学術政策局科学技術・学術総括官）
松繁寿和（国際公共政策研究科教授）
田島節子（理学研究科教授）
藤原千恵子（医学研究科教授）
藤原康文（薬学研究科教授）
7. 閉会の辞 月岡英人（大阪大学理事）

参加者は116名で、会議室が満席となった。総合司会は、三原健一大阪大学言語文化研究科・言語社会専攻教授（多様な人材活用推進委員会委員）が務めた。

第一部は、鷺田清一大阪大学総長の挨拶に続いて、小松弥生文部科学省科学技術・学術政策局科学技術・学術総括官から、「女性研究者支援は誰のため？」という基調講演があった。まず、国立大学の業務評価において、教員・職員の評価やITの活用と共に、男女共同参画に対する位置付け（ポイント）が極めて高いという指摘があり、文部科学省としても重要視しているというコメントがあった。その後、大阪大学における取り組みに対する分析と評価がなされたが、まとめて言えば次のようになる。大阪大学において3年間行ってきた事業は、他大学での取り組みに比して遜色のないものであるが、北海道大学、名古屋大学、九州大学などでの事業は、女性教員を採用した場合に「もう一人あげます、何ポイントかあげます」といったもので、大阪大学での取り組みと若干異なるという主旨である。次いで、1995年から始まった4年計画の科学技術基本計画が来年度で第3期の終了年度にあたっており、第4期の基本計画についての文部科学省の考え方が披露された。それは、「モ

ノから人へ」(特に若手、女性及び外国人研究者の育成)に基盤を置いた第3期計画の基調方針に加えて、「人」を重視した科学技術イノベーション政策の強化」というものである。この文脈の中で、科学技術研究の中での女性研究者の現状が述べられた。例えば、2700億円を30人の研究者に配分するという事業があったが、応募者564人中、女性は11人であり、選ばれた30人の中に女性がいなかったという事実である。そして、最後に、大阪大学での文部科学省の支援事業は本年度で終了するが、今後もぜひ続けて欲しいというエールがあった。

続いて、松繁寿和国際公共政策研究科教授(多様な人材活用推進委員会委員長)から、「大阪大学における男女共同参画の取り組み」という講演があった。大阪大学では、「多様な人材活用」「次世代に繋ぐ連鎖」というキーワードの中で、男女共同参画に取り組んでいるという説明の後、何を指したいかについて述べられた。「パイを取り合うのではなく、ウィンウィンの関係を作りたい」という言葉がそれを端的に表現している。つまり、女性が働きやすい社会は、男性にとっても働きやすい社会だということであり、その環境を作るために制度やシステムを構築したい。自分のパイを取られると思うと人はいやがるが、そうではなく、お互いにとってプラスなのだという認識を育てたいということである。次に、次世代に繋ぐ連鎖に関連して、延べ94名が女性研究者支援制度を利用しているという報告があった。

女性研究者支援制度については、この後、利用者からの報告があった。まず、産業科学研究所の武井史恵助教から、育児をしながらでも実験が計画的にできるというメリットが報告された。免疫フロンティアセンターのCoban Cevayir 特任助教からは、学内保育園が整備されていることや、大阪大学独自のこのような支援制度があることは、海外から赴任した研究者にとっても大変助かるとのコメントがあった。理学研究科の北野美保特任研究員からは、申請者が研究室に滞在している時しか支援員に支援活動を頼めないというルールは、時に不便なことがあるという重要な指摘があった。次いで、支援員を務めた後藤さん(薬学研究科博士後期課程院生)と平田君(理学部3回生)から、勉強になった、他の研究室の雰囲気が分かって非常に良かったという報告があった。

第一部の最後として、田島節子理学研究科教授から、3回実施したアンケート調査の報告があった。その中で、教員に対して行ったアンケート調査では、職業選択の理由として「研究が好きだ」という回答が圧倒的に多く、大学での勤務時間も非常に長いという結果が報告された。しかしながら、女性が大学にいてできる時間が少ないことや、長時間労働を前提とした職場の雰囲気が女性研究者の比率が少ない原因の一つになっている、という厳しい現状も指摘された。

休憩の後、宇野公之薬学研究科教授を進行役として、パネル討論会が行われた。パネリストは冒頭の「プログラム」の項で挙げた5名である。討論の内容は多岐に亘るが、そのうちの幾つかを以下で紹介する。一つは、例えば女性キャリア・デザインラボの教員などは一生懸命やっているが、大学全体で取り組む体制になっているかということである。「み

んなでやるシステムになっているか」、「教職員全員の意識を変えるような取り組みになっているか」ということは、女性研究者支援を恒常的に継続するために極めて重要なことであると思われる。第一点については、松繁寿和教授から、教員をやり、研究科長をやった上で、さらにこの仕事をやるのは非常に厳しい、2年くらい他の仕事を免除してもらってもよいのではないかというコメントがあった。また、第二点については、小松弥生学術総括官から、「なぜ、女性研究者だけの支援をしなければならないのか」という、多くの男性の認識を変えていく必要性が指摘された。二つ目の話題は、長期履修制度についてである。この制度は、大阪大学大学院学則第10条に定められており、職業を有しているなどの事情（出産・育児・介護なども含む）により、標準修業年限を超えて履修する必要がある場合、申し出により計画的な長期履修を認めるものである。この時、標準修業年限の学費を納めることで足ることも重要な点である。この制度は、文学研究科、人間科学研究科、医学系研究科保健学専攻、言語文化研究科などにおいて研究科規定でも定められており、平成21年度は31名の利用者があったが、全学的にはまだ知られていない状況にあり、広報活動を通じて広く知らしめる必要があるだろう。三番目の話題として、藤原千恵子教授から、豊中市の保育園と、大阪大学内にあるたけのこ保育園で行っている育児力をはぐくむプログラムについて、大学でなぜこういうことを行う必要があるのかが述べられた。少子化の中で子供のことをよく知らない学生が増えているが、保育園に実習に行く前に、赤ちゃんのモデル人形を抱くということから始め、子供のことを理解する「優しい若者」を育てることにより、職業人と家庭人を両立していける世代を育成することが重要であるという主旨であった。そして第四に、女性研究者支援制度については、田島節子教授から、支援員として現在160名程度の登録者があり、上で述べた支援員からの報告にもあるように、支援する学生に対しても教育効果が大きいことが強調された。また、宇野公之教授から小松弥生学術統括官に、大阪大学での取り組みに対する助言が求められ、女性研究者支援制度の利用価値が高いこと、特定の教職員のみが苦勞するのではなく、大学全体のシステムとしていく必要があることがあらためて強調された。もう一つ、藤原康文教授から、工学部ではかなり早い時期から男女共同参画に取り組んでおり、理系学部に進学する女子学生を増やすために、オープンキャンパスの際に女子高校生を対象とする様々なイベントを行っているという事例報告もあった。講演、報告、パネル討論いずれにおいても、参加者から多くの質問やコメントが出され、シンポジウムとして大成功であったことを付記しておきたい。

最後に、月岡英人理事から閉会の挨拶があった後、懇親会に場を移し、情報交換を含めた懇談が行われた。

参加者アンケート結果

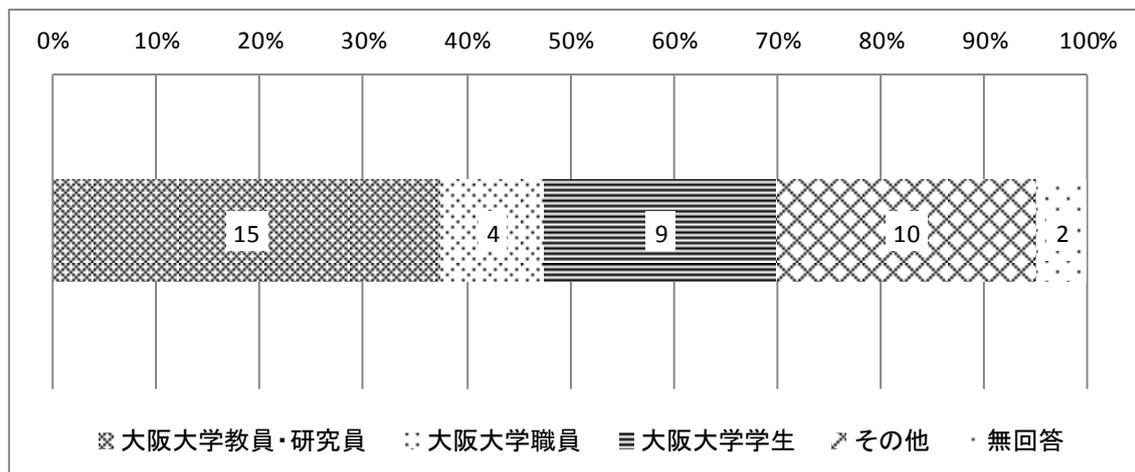
参加者 116 人のうち 40 人から回答があり、回答率は 34%であった。これは、実際の参加者のうちコミットメントの高い者のみの回答であることを考慮する必要がある。

[1] 参加者の属性

実際の参加者内訳は、一般（他機関等）14 人、学生 30 人、教職者 46 人、事務職者 26 人であった。表 1 は、アンケート回答者 40 人の所属等を示したものである。大阪大学の教職員や学生以外の参加者が積極的にアンケートに回答してくれたことがわかる。

したがって、本アンケートの結果を読む際にその点を考慮する必要がある。

表 1 参加者の属性

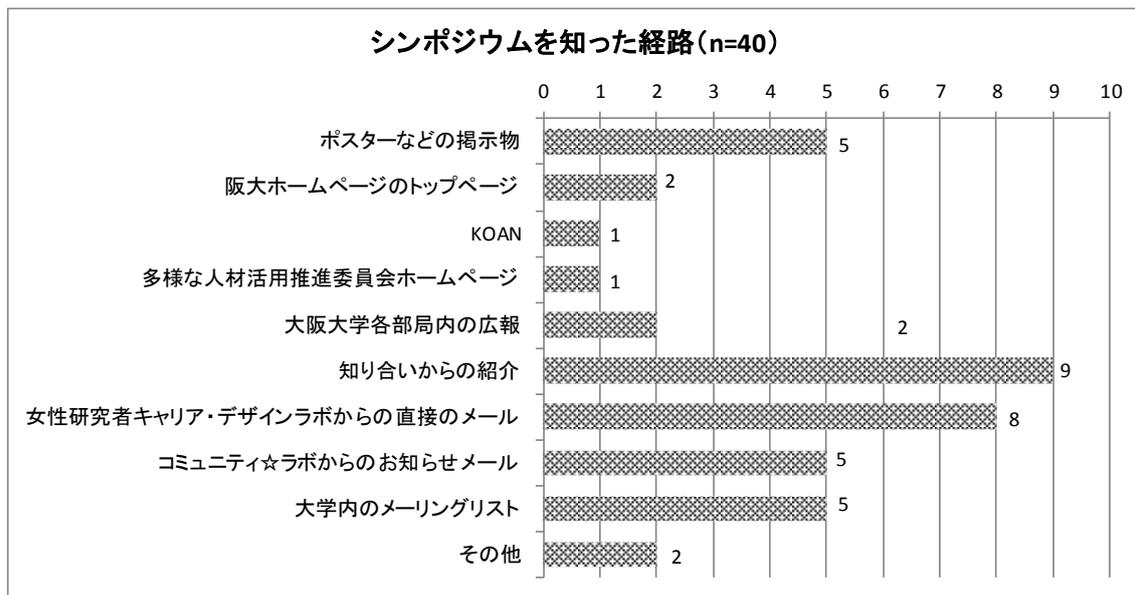


[2] シンポジウム情報入手経路

シンポジウムを知った経路については、表 2 の通りである。やはり今年度も多様な人材活用推進委員会が参加者を募ったことの影響か、「知り合いからの紹介」が最も多い。また、「女性研究者キャリア・デザインラボからの直接のメール」には、ちらし・ポスターなどを関係大学・機関等に発送したことも含まれていると考えられるが、研究支援員制度の利用者の参加の促進にもつながったと考えられる。

また、「ポスターなどの掲示物」「コミュニティ☆ラボからのお知らせ。メール」「大学内のメーリングリスト」の 3 つが各 5 人と並んでおり、「コミュニティ☆ラボ」の会員から参加者があったことは、女性研究者 IT ネットワーク構築の成果であるといえる。

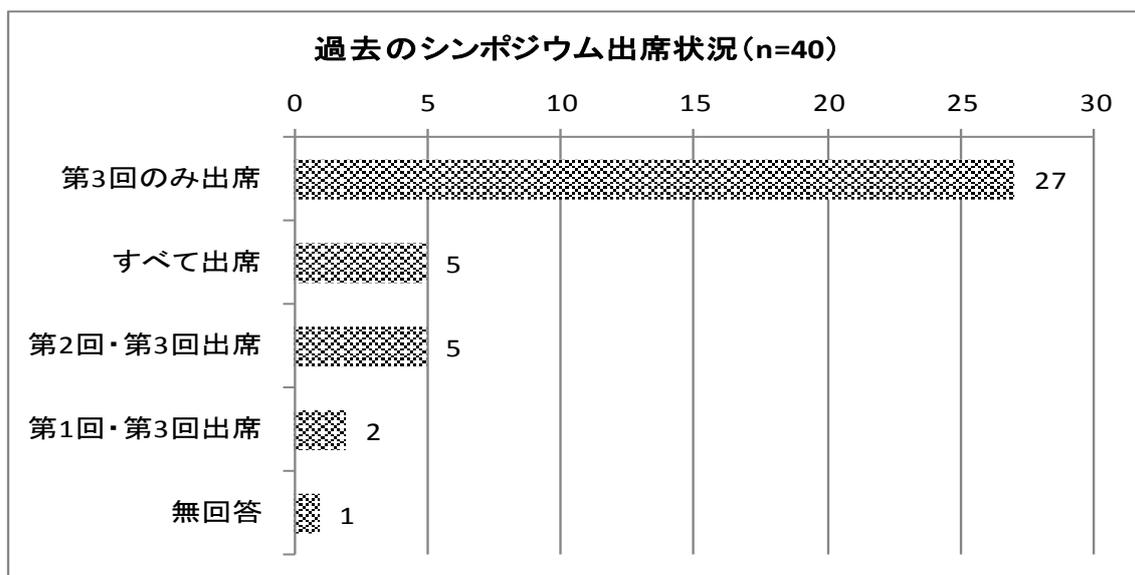
表 2



[3] シンポジウムのレポートについて

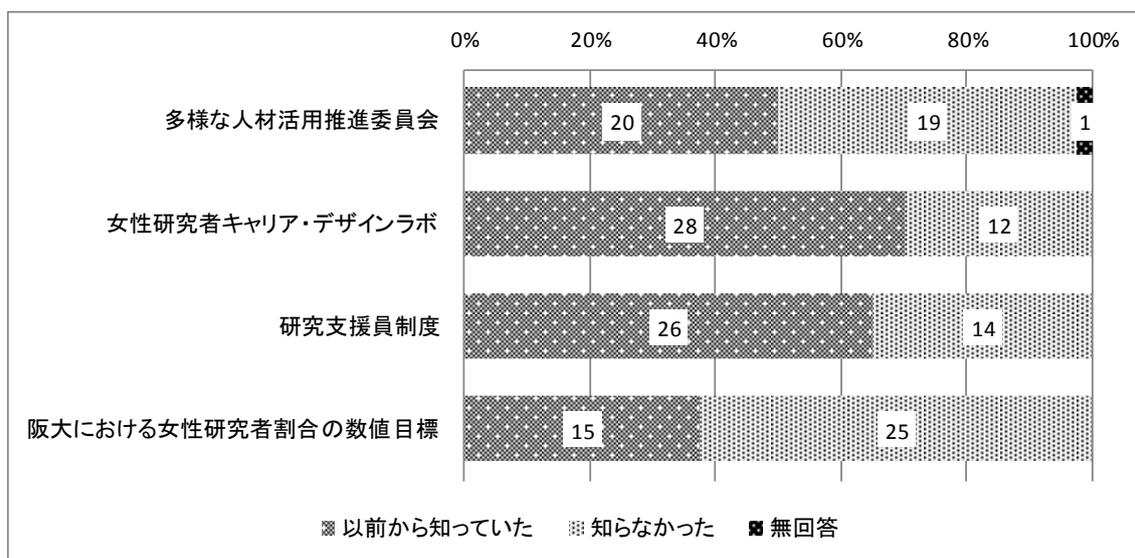
今回は、平成 19 年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成プログラム「大阪大学『次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成』採択から開始した、3 回目のシンポジウムであった。3 回のうち 2 回以上の参加者は 40 人のうち 12 人と、少なくない。

表 3



[4] 男女共同参画推進に関連する事項の認知度

男女共同参画推進に関連する事項として、「多様な人材活用推進委員会」「女性研究者キャリア・デザインラボ」「研究支援員制度」「女性研究者割合の数値目標」の認知度は以下のとおり、あまり高くはない。これは、大阪大学内の回答者の割合が少ないことも反映していると考えられる。ただし、女性研究者割合の数値目標についての周知が低いという傾向は続いている。



[5] 自由記述についてのまとめ

(i) シンポジウムについて、良かったと思われる点

まず、実際に研究支援員制度を利用している者からの報告があったことが評価され、13件の記述がみられた。例えば、「利用者からの報告という点で体験者の生の声（育児環境含む）がきけてよかった」という記述にみられるように、研究支援員制度がどのように運営されているのか、利用者本人からの報告があったこと自体を評価する内容の記述が目立つ。また、今回のシンポジウムを通じて支援制度の存在を知り、利用者の声や実績を聞ける機会であったことを評価する記述があった。さらに、「体験談が、今後の取組の改善につながると思うので、次回も対象者を呼んで制度の利便性を高める必要があると思う」という記述にみられるように、支援制度利用者の意見を広く知らしめることによって制度の利便性向上を目指すべきという記述もあった。

次に、シンポジウムでの報告についての内容を評価する記述が15件あり、その中でも支援制度の内容をアンケート調査の報告書の配布と合わせて報告することで、制度の内容や実施状況を理解できたと述べるコメントが目立った。それに関連した記述としては「実態

(労働。家庭)、意識がデータをもとに示され、よくわかった」や「研究支援員制度が理解できたこと」というものがあった。そもそも支援制度について知らないという状況や、制度の存在を知りながらもその内容については知らないという状況を改善し、制度内容、運用状況の周知に、このシンポジウムでの報告が役立っていることがうかがわれる。また、大阪大学で取り組まれている支援制度の内容への興味をうかがわせる内容の記述も見られ、「阪大の具体的なとりくみがわかって良かった」や「大阪大学における男女共同参画に向けた活動について、全く知らなかったの、そのことについて知ることができた」などの記述からわかるように、今回のシンポジウムがそうした要望に応答できていると考えられる。こうして大阪大学で実施されている支援制度を周知することで、研究者が大阪大学の研究環境を魅力的に感じ得ることが、「今は独身で非常勤の研究者であるが、研究を続けていく上で、とても心強い」という記述からうかがわれる。

今回のシンポジウムに総長が参加していたことを評価する記述について、関連するものが4件あった。また、「大学こそモデルになるべきというのは常々思っていましたが、総長のお考えがきけてよかった」のように、支援制度に対する総長の考えがシンポジウムの中で聞いたことを評価する記述があった。

そのほか、スクリーンの見えやすさなど報告方法を評価する記述や、「駅から会場まで矢印で表示してあったために迷わずに会場へたどりつけた」のような会場へのアクセスに関する記述があった。

(ii) シンポジウムについて、改善するべきであると思われる点

報告の内容や報告に関する改善の要望は11件の記述があった。中には「今回は研究者を対象とした色合いが強すぎたのではないか」というものがあった。「大学の男女共同参画」というシンポジウムであるが、内容的には、大阪大学「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」プログラムの成果報告に多くの時間を割いた点から、このような意見につながったものと考えられる。大学構成員全体の男女共同参画の在り方については、今後もこのようなシンポジウムを通じて議論することが課題であろう。

また、報告者の発表が聞き取りづらいなど会場環境に関する改善要求や、報告者のスライド等報告で用いた資料の配布を希望する記述がみられた。

次に、シンポジウムへの参加者に関する記述が4件あり、その中には「男性参加者が少ない」や「参加者の男女比は、阪大の構成員の男女比とどれくらい差があるか」といったものがあり、今回の男女共同参画シンポジウムの開催意義を問いかけるものがみられた。こうした意見は後述するシンポジウムのアナウンスについての記述とも関連している。また、「文系の話が聞きたい」など様々な学術分野の研究者の報告を希望するものがあった。

シンポジウムの進行時間や開催時期に関する記述は9件あり、その中でも時間厳守を要望する記述が目立った。例えば、シンポジウム後の懇親会への参加を希望していながらも、進行時間の遅れから参加できないことを悔やむ意見が見られたため、シンポジウム後の懇

親会をも考慮に入れた、厳格な時間管理が求められているといえよう。また、研究上のスケジュールの関係上、今回のシンポジウムの開催時期は研究者にとって参加しづらいという意見もあり、開催時期についても配慮が求められている。

また、シンポジウム開催のアナウンスに関する記述は 4 件あり、支援に関する取り組みの周知のためにも広くこうしたシンポジウムの開催をアナウンスすることを求める意見が目立ち、ウェブ上での宣伝を通じて全学的にシンポジウムの内容をアピールするようという要望もあった。

そのほか、会場のスペースの問題や、詳細な学内地図を求める記述もみられた。

(iii) 大阪大学における男女共同参画の取り組みについての要望等

男女共同参画に対する大学全体の意識改善に関する記述が 8 件あり、それぞれの教職員ひとりひとりの意識の改善や職場環境の改善の必要性を感じていることをうかがわせる記述が目立った。その中には「子供がほしくても上司に言いだせない研究者が多いのではないか」という記述にみられるように、職場での人間関係に問題を感じているものもみられた。また制度の整備と同時に職場での共同参画の意識を改善するべきという記述も見られた。例えば「設備や制度がどんなに繋がっても、研究環境や意識が変わらない限り制度の実質的利用は難しい」という記述や、「男性が育児休業を取得しやすい環境整備」を求める記述がみられた。ここからは、物理的環境の整備のみならず、意識からの環境整備への要望がくみ取れる。また、男女共同参画の推進が、女性研究者のみならず男性研究者のための研究環境改善に役立つと考える参加者がいることも記しておく。

男女共同参画のアピールに関する記述は 6 件あり、男女共同参画に関する取り組みを、学内外を問わず広くアピールすることを求める記述が目立った。中には、特に大阪大学での取り組みということを強調すべきという意見があった。あるいは、「他大学から来た場合、こうした取り組みがどこで行われているのかわからないから、アピールしてほしい」というように、新たに大阪大学に来た職員へのアピールを求める記述も見られた。また、上述の意識の改善とも関連するものとして、「興味を持っていなかった人たちにも興味を持ってもらえるような、全学的なアピールが必要」というものがあった。男女共同参画の意識改善はまずこうした取組みを、内外へ周知することから始まるのではないだろうか。その意味で、男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル宣言は意義深い。

そのほかの具体的な要望としては「他の国の取り組みが知りたい」というものや、小学校低学年まで、子どもを対象とする看護休暇の基準を緩めてほしいというもの、「年休の少ない非常勤のための制度を拡充し、働きやすい環境を」という記述があった。

4) 第 4 回大阪大学男女共同参画シンポジウム (平成 22 年度)

多様な人材活用推進本部及び男女共同参画推進オフィスは、12 月 10 日 (金)、情報科学

研究科 A 棟において、大阪大学第 4 回男女共同参画シンポジウム「大学におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために」を開催した。

当日は、本学の教職員や学生をはじめ、他大学、民間企業等の男女共同参画担当者など、100 名を超える参加となった。

シンポジウム開催にあたり、頼本維樹本部委員（男女共同参画推進オフィス室長）の総会司会のもと、鷺田清一総長から開会の挨拶があった。

次に、基調講演として、文部科学省からお迎えした、板東久美子生涯学習政策局長に「大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指して」と題してご講演いただいた。

その後、同志社大学からお迎えした川口章政策学部教授に「データに基づく男女共同参画」と題してご講演いただいた。

続いて「大阪大学における男女共同参画の取組状況」と題して、頼本委員から本学の現状報告があった。

さらに、大阪大学研究支援員制度を利用している教員・研究員から、支援を行っている研究支援員とともに、この制度の利用状況等についての報告があった。

また、板東局長・川口教授にもご参加いただき、松繁寿和本部委員の司会によりパネル・ディスカッションが行われ、ワーク・ライフ・バランス実現への大学の取組みについて討論がなされた。参加者を交えた活発な質疑応答も行われ、最後に頼本委員からの挨拶により、盛況のうちに幕を閉じた。

大阪大学 第4回男女共同参画シンポジウム

大学における ワーク・ライフ・バランスを 進めるために

基調講演
「大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指して」
板東 久美子 氏（文部科学省生涯学習政策局長）

プログラム

- 総合司会：頼本 維樹（大阪大学男女共同参画推進オフィス室長）
- 13:30-13:40 開会の挨拶
鷺田 清一（大阪大学総長）
- 13:40-14:10 基調講演「大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指して」
板東 久美子 氏（文部科学省生涯学習政策局長）
- 14:10-14:20 休憩
- 14:20-14:50 講演「データに基づく男女共同参画」
川口 章 氏（同志社大学政策学部教授）
- 14:50-15:10 報告「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
頼本 維樹（大阪大学男女共同参画推進オフィス室長）
- 15:10-15:45 報告「研究支援員制度とワーク・ライフ・バランス」
松繁 寿和（大阪大学研究支援員制度推進委員会委員長）
- 15:45-15:55 休憩
- 15:55-16:35 パネル討論会「ワーク・ライフ・バランス実現への大学の取組」
パネリスト：板東 久美子 氏
川口 章 氏
大塚 幸子 氏（大阪大学大学院法学研究科教授）
藤巻 菜紀（大阪大学学生生活支援センター長）
司 会：松繁 寿和（大阪大学大学院法学研究科教授）
- 16:35-16:45 閉会の挨拶
頼本 維樹（大阪大学男女共同参画推進オフィス室長）

日時：平成 22 年 12 月 10 日（金）13:30-16:45
場所：大阪大学 吹田キャンパス 情報科学研究科 A 棟 110 講義室
大阪府吹田市山田丘 1 番 5 号 <http://www.sit.osaka-u.ac.jp/japanese/access/index.html>

お問い合わせ・参加申込先：大阪大学 男女共同参画推進オフィス
Tel: 06-6879-4405 Fax: 06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

プログラム終了後、レストラン「和」にて懇親会を行います。会費：2000 円（学生無料）

※懇親会参加の方は、12 月 2 日（水）までに、メールまたは FAX にてお申し込みください。あわせて懇親会の出席をお知らせください。

主催：大阪大学 多様な人材活用推進本部 男女共同参画推進オフィス



「データに基づく男女共同参画」
 同志社大学経済学部教授 川口 章氏

わが国は、女性の社会的経済的地位が先進国のなかでもっとも低い国の一つである。2010年の「世界ジェンダー・格差指数」によると、日本の男女平等ランキングは134カ国中94位である。日本の女性管理職の割合は「新高度」にすぎない。研究者に占める女性の割合も1割強にすぎず、いずれも先進国中最低である。その一方で、日本の家庭では、妻が夫の9倍の家事労働をしている。これは先進国中最大である。このように、職場における不平等等と家庭における極端な性別分業がわが国の特徴である。

講演では、まず、大学を含む職場における男女共同参画について、日本および海外の取り組みを紹介する。男女共同参画は、通常ワーク・ライフ・バランスとポジティブ・アクションを車の両輪として推進される。ワーク・ライフ・バランスは、「仕事と生活の調和」と訳されるが、男女共同参画にとっては、仕事と家庭の両立支援が特に重要である。それが女性の職場への進出と、男性の家事への参加を可能にする。ポジティブ・アクションとは、女性が活躍できる職場を実現するために計画を作成し、実行することである。ほとんどの先進国では、ポジティブ・アクションの実施が義務化されているが、日本は少数ない例外である。

また、講演では次のような疑問に対し、データに基づいて議論する。女性の活躍によって、ワーク・ライフ・バランス施策やポジティブ・アクション施策は効果があるのだろうか？ あるいは、どのような施策の効果が大きいのだろうか？ どのような組織が女性の活躍推進に熱心なのだろうか？ 女性の活躍は、組織にとって利益となるのだろうか、それとも負担となるのだろうか？

年次別実績

- 昭和47年3月 学術大会学術部設置
- 昭和48年3月 学術大会学術部設置(学術部学術研究科学術研究科学術研究科)
- 平成2年1月 メンポシナ大学経済学部設置(経済学)
- 平成3年3月 オーストラリア女子大学(経済学、法学)
- 平成5年7月 通商貿易学大学院設置(経済学)
- 平成7年4月 通商貿易学大学院設置(経済学)
- 平成8年4月 通商貿易学大学院設置(経済学)
- 平成10年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成12年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成13年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成14年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成15年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成16年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成17年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成18年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成19年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成20年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成21年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成22年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成23年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成24年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成25年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成26年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成27年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成28年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成29年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成30年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成31年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成32年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成33年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成34年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成35年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成36年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成37年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成38年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成39年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成40年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成41年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成42年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成43年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成44年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成45年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成46年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成47年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成48年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成49年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成50年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成51年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成52年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成53年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成54年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成55年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成56年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成57年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成58年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成59年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成60年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成61年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成62年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成63年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成64年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成65年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成66年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成67年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成68年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成69年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成70年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成71年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成72年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成73年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成74年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成75年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成76年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成77年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成78年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成79年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成80年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成81年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成82年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成83年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成84年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成85年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成86年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成87年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成88年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成89年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成90年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成91年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成92年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成93年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成94年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成95年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成96年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成97年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成98年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成99年4月 経済学大学院設置(経済学)
- 平成100年4月 経済学大学院設置(経済学)



「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
 大阪大学男女共同参画推進オフィス長 頼本 維樹

男女共同参画を進めるためには、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けての取組が必要不可欠です。平成19年度に採択された科学技術振興調整費「次世代に繋ぐ女性研究等サポート推進の取組」プログラムの採択により、両プログラムによる取組により、ワーク・ライフ・バランスの推進にとってどのような具体的な成果が上ったのかについて報告いたします。

また今年度は、総務部「男女共同参画推進委員会」が設置されたほか、これまでの「多様な人材活用推進委員会」が「多様な人材活用推進本部」に、「女性研究者キャリア・デザインラボ」が「男女共同参画推進オフィス」に、それぞれ改組されるなど、大阪大学の男女共同参画の推進体制が一掃されました。新体制において、ワーク・ライフ・バランスの推進のための施策を企画立案、検討、実施してまいります。

具体的取組としては、研究支援員制度、学内保育園による支援のほか、妊婦検診、女性教職員・研究者の体適室の設置などを実施しています。今後、ニーズのさらなる把握、分析を通じて、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて多様な支援策を進めていきたいと考えています。

今回のシンポジウムが、大阪大学におけるワーク・ライフ・バランスを具体的にどう推進するのかについて、皆様とともに考える機会になればと思っております。多くのご参加いただき、議論に加わっていただけることを願っております。

女性教員数の増加

大阪大学は、常勤研究者に占める女性の比率が1割未満でしたが、常勤女性研究者の比率は全体として著実に高くなっています。



平成21年度末現在で、理工系部局の常勤女性研究者の人数は、平成19年度当初に比べて44%も増加しました。

数値目標	平成19年度末現在	平成22年度末現在
理工系部局常勤女性研究者(100名以上)	2,039名	2,997名
理工系部局常勤女性研究者(100名以上)	114名(100%)	164名(146%)
理工系部局常勤女性研究者	5.6%	12.5%
大学全体常勤女性比率	6.7%	11.3%

研究支援員制度の実績

「研究支援員制度」は、出産・育児・介護等で研究時間が確保できなくなっている研究者の研究費での支援を行い、女性研究者と社会の両立を促すことを目的として、平成19年度より実施されています。これまでに、女性研究者が118名、研究支援員が129名を支援してきました。平成22年度からは、男性研究者にも対象を拡大し、大学独自の予算で研究支援員を派遣しています。

利用者の所属	19年度	20年度	21年度	22年度
経済学部	0	2	2	2
法学部	0	1	1	1
文学部	0	1	1	1
教育学部	0	1	1	1
社会学部	0	1	1	1
政治学部	0	1	1	1
国際学	0	1	1	1
総合学	0	1	1	1
工学部	0	1	1	1
理学部	0	1	1	1
農学	0	1	1	1
医学部	0	1	1	1
歯学部	0	1	1	1
薬学部	0	1	1	1
看護学部	0	1	1	1
体育学	0	1	1	1
芸術学	0	1	1	1
総合学	0	1	1	1
合計	0	17	17	17

「研究支援員制度」の成果

女性研究員	研究支援員の件数
科学研究費補助金の採択 (2名) (独) 科学技術振興機構「さきがけ」(1名)、日本学術振興会特別研究員 (研0) 採択 (1名)	10 10 10 10 21 23
研究員 (4名)	国内科学費 9 47 40 74 31
	論文発表 6 23 28 66 63

保育園の整備

保育園整備は、大学独自の予算で、入園定員を44名から99名に増強しました。現在、教員、職員、大学院生が利用しています。また、保育年齢を5歳児までに引き上げ、休園不備にも対応しています。その他、学生の専攻力を兼ねた授業として保育実習を実施しています。(医学部保健学、全学共通教育保健セミナー)



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

平成18年4月制定・宣言

大阪大学は、社会的要請によって潜在能力の最大限の発揮を求めている。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目指す。

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級によって定められていた。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、その傾向は今後ますます顕著にな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、その増加も遅くとも進んでいない。

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ることは当然であり、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、男女共同参画の推進を求め、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する。実際、研究に関しては、それぞれの分野が細分化し、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、異なる経験や知能、感性をもった多様な人材によって大学組織を支えられなくてはならない。したがって、今後には、女性をはじめ、外国人や障害者など、これまで活躍の機会が十分で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照り、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。

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・教育の質を高める。
2. 総長のリーダーシップのもと構成員全員で取り組む。
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よう。目標を定め、努力します。

多様な人材活用推進本部
<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>

当日の講演資料は以下のとおりである。

大阪大学男女共同参画
シンポジウム
「大学におけるワーク・ライフ・バラ
ンスの実現を目指して」

平成22年12月10日
文部科学省生涯学習局
板東久美子

I はじめに～多様な人材を活かす基
盤としてのワーク・ライフ・バランス

○「男女共同参画社会」

男性も女性も全ての個人が、
社会の対等な構成員として、
利益も責任も分かち合い、
その能力・個性を十分に発揮することができる社会

↑↑

- 人権の尊重、平等、公正
- 多様性の尊重
- 参画・協働

○多様性の尊重(ダイバーシティ)

多様な人材を活用し、多様な能力、個性、価値
観、視点等を活かす社会・組織を実現
→社会・組織の活性化
多様なニーズや変化への対応
創造性向上、イノベーション

*近年企業等においても「ダイバーシティ・マネジメン
ト」の必要性を認識。
男女共同参画は、ダイバーシティ推進の基本的で重
要な柱。

○「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の
調和)」

男女、様々な年代層にわたる全ての人が
仕事、家庭生活、地域活動、学習等の様々な活動を
自らの希望するように調和できる状態

*多様な生き方・働き方を可能にするワーク・ライフ・
バランスの実現は、多様な人材・能力を活かすこと
ができる、活力と持続性に富む組織・社会に不可欠

II 我が国における男女共同参画とワー
ク・ライフ・バランスに関する現状

○国際的に見て低い水準の女性の社会への参画

- ・女性の能力は高いが、社会におけるその能力発揮の機会、
政策・方針決定過程への参画は不十分

○仕事と家庭生活の両立の困難な状況

- ・多い出産・子育て期の退職やキャリアアップの断念
- ・中断後の再就業の困難、選択肢の限定
- ・男性の家庭参画も阻む働き方
- ・今後拡大する介護との両立の問題

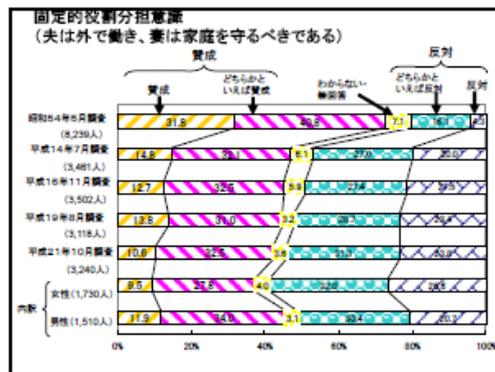
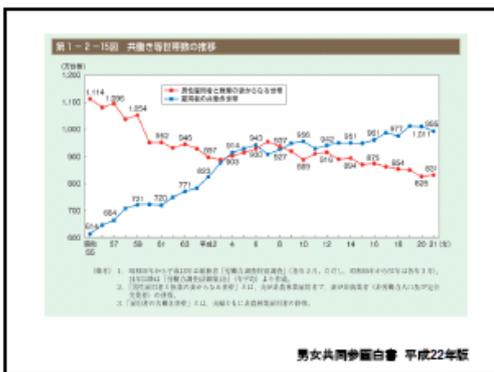
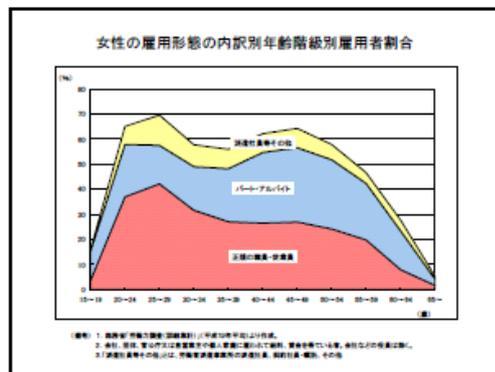
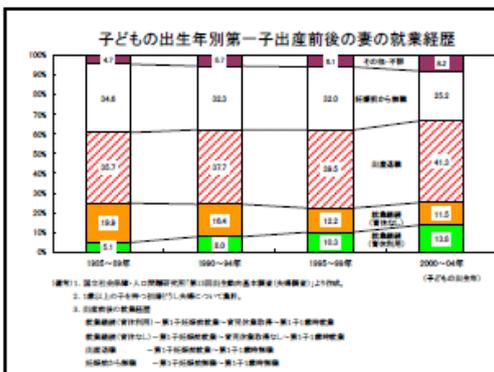
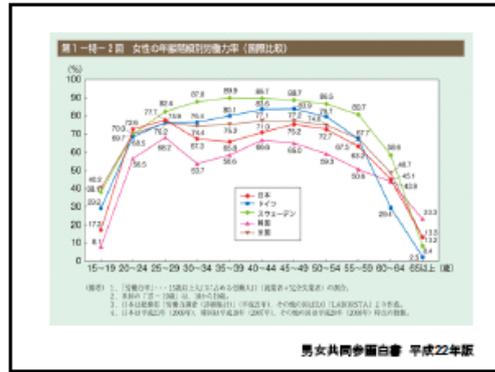
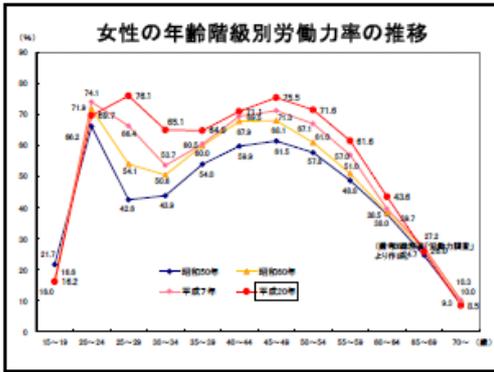
○共働き世帯の増加の一方で、まだ根深い固定的性別役割分
担意識

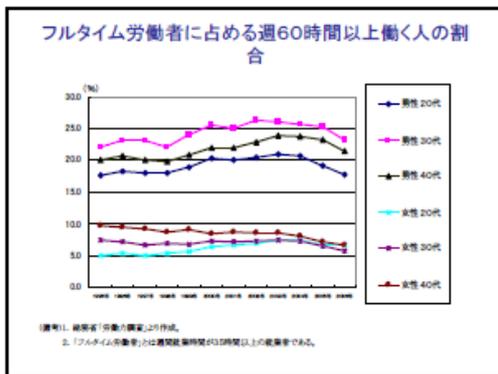
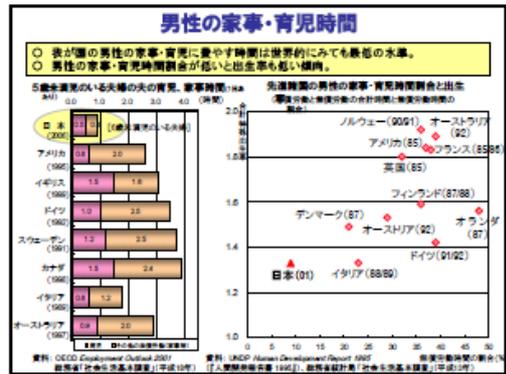
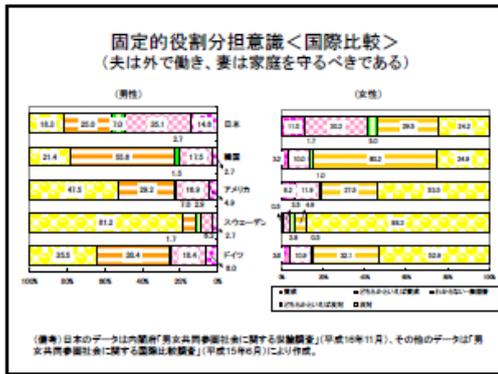
○働き方の二極化、非正規雇用の拡大

人間開発に関する指標の国際比較(国連開発計画UNDP)(2009)

HDI(人間開発指数)			GEM(ジェンダー・エイクワイティ指数)		
順位	国名	数値	順位	国名	数値
1	アイスランド	0.971	1	アイスランド	0.988
2	ノルウェー	0.970	2	アイスランド	0.988
3	フィンランド	0.969	3	アイスランド	0.988
4	デンマーク	0.968	4	アイスランド	0.988
5	スウェーデン	0.967	5	アイスランド	0.988
6	オランダ	0.966	6	アイスランド	0.988
7	ベルギー	0.965	7	アイスランド	0.988
8	ドイツ	0.964	8	アイスランド	0.988
9	フランス	0.963	9	アイスランド	0.988
10	スイス	0.962	10	アイスランド	0.988
11	韓国	0.961	11	アイスランド	0.988
12	オーストラリア	0.960	12	アイスランド	0.988
13	日本	0.959	13	アイスランド	0.988
14	ニュージーランド	0.958	14	アイスランド	0.988
15	シンガポール	0.957	15	アイスランド	0.988
16	アイスランド	0.956	16	アイスランド	0.988
17	アイスランド	0.955	17	アイスランド	0.988
18	アイスランド	0.954	18	アイスランド	0.988
19	アイスランド	0.953	19	アイスランド	0.988
20	アイスランド	0.952	20	アイスランド	0.988
21	アイスランド	0.951	21	アイスランド	0.988
22	アイスランド	0.950	22	アイスランド	0.988
23	アイスランド	0.949	23	アイスランド	0.988
24	アイスランド	0.948	24	アイスランド	0.988
25	アイスランド	0.947	25	アイスランド	0.988
26	アイスランド	0.946	26	アイスランド	0.988
27	アイスランド	0.945	27	アイスランド	0.988
28	アイスランド	0.944	28	アイスランド	0.988
29	アイスランド	0.943	29	アイスランド	0.988
30	アイスランド	0.942	30	アイスランド	0.988

資料出典：国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2009」(2009年)。
2. HDIは100点満点、GEMは100点満点中の順位を示す。





Ⅲ ワーク・ライフ・バランスの推進

- 1990年代から欧米で取組が始まる
 - 米 ファミリー・フレンドリーからワーク・ライフ・バランスへ
 - 英 ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン
 - EU 長時間労働抑制やパート労働者の均等処遇
- 政府においても、多様な角度から(男女共同参画、少子化対策、経済活性化、労働市場改革、心身の健康、教育再生などの観点から)働き方の見直しをはじめとするワーク・ライフ・バランスの推進を提言
- 経済界・労働界のトップも参加し、H19年末に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」「仕事と生活の調和推進行動指針」を策定(H22.6に改定)。官民一体となった総合的な取組を推進
- 育児・介護休業法改正(H21)など法制面も整備

「仕事と生活の調和」憲章・行動指針 (H22.6.29、仕事と生活の調和官民トップ会議)

国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会

1. 就業による**経済的自立**が可能な社会
就業を希望する者の就業の確保、公正な処遇等
(目標例)フリーター数 現状178万人 ⇒ 2020年 124万人以下
女性の就業率 66.0% ⇒ 73% (25~44歳)
2. 健康で豊かな生活のための**時間が確保**できる社会
長時間労働の是正、休暇の取得促進等
(目標例)週労働時間60時間以上の雇用者割合 現状10.0% ⇒ 半減
年次有給休暇取得率 47.4% ⇒ 70%
3. 多様な働き方・生き方が**選択**できる社会
多様で柔軟な働き方ができる制度・環境の整備、子育て・介護支援等
(目標例)第一子出産前後の女性の継続就業率 現状38.0% ⇒ 55%
男性の育児休業取得率 1.23% ⇒ 13%
6歳未満の子を持つ夫の育児・家事時間 1日当たり60分 ⇒ 2.5時間

育児・介護休業法の改正 (H22, 6, 30施行)の概要

- ① 子育て期間中の働き方の見直し
短時間勤務制度の義務化、子の看護休暇制度の拡充など
- ② 父親も子育てができる働き方の実現
父母がともに育児休業を取得する場合の育児休業期間の延長(パパ・ママ育児プラス)など、父親の育児休業取得の促進
- ③ 仕事と介護の両立支援
介護のための短期の休暇制度の創設
- ④ 実効性の確保
紛争解決の援助・調停の仕組み、勧告に従わない場合の公表等のペナルティーの創設

IV 女性の活躍の促進

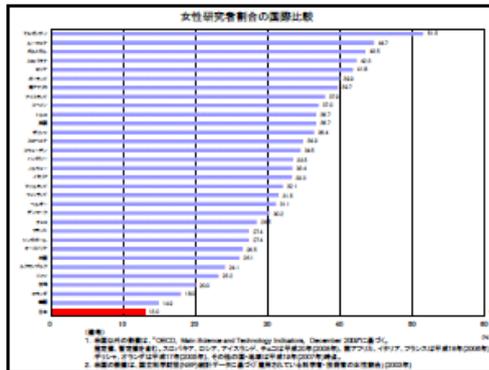
- 政策・方針決定過程への女性の参画の促進
2020年 30%の目標の設定とフォローアップ
「社会のあらゆる分野において、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも30%程度となるよう期待」(H17.12 第2次男女共同参画基本計画)
- 新たな分野の女性の参画の拡大(科学技術、防災等)
- 再チャレンジの支援
「女性の再チャレンジ支援プラン」(H18.12改定)
- 「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)
「意識改革」、「ワーク・ライフ・バランスの実現」、「女性の能力開発・能力発揮に関する支援」を一体的に推進。特に、活躍が期待されながら女性の参画が進んでいない分野(研究者、医師、公務員)での重点的取組を推進し、他分野に成果を波及。

- 男女共同参画会議答申「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方について」(H22. 7)
 - ・社会経済の変化に対応して、「科学技術・学術分野における男女共同参画」「男性、子どもにとっての男女共同参画」「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」などの重点分野を新設
 - ・実効性のあるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進、各重点分野に成果目標を設定
 - ・M字カーブの解消、ワーク・ライフ・バランスの強化
- 22年末に「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定(予定)

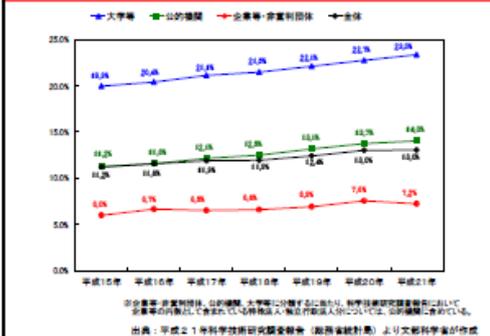
V 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進

(1)現状

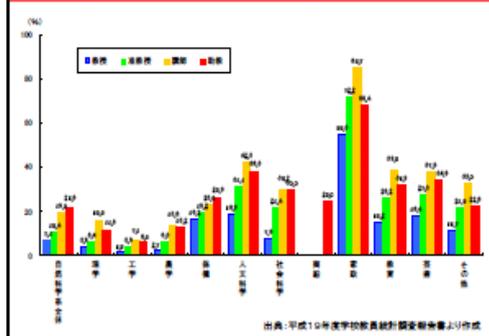
- 増加しているが、先進国で最も低い研究者の女性比率
H21 13.0% ←H17 11.9%
(米38.4% 仏27.4% 英26.1% 独23.2% 韓国14.9%)
- 理・工・農、上位の職、国立大学、企業で特に低い女性比率
- 学部・大学院学生から少ない理工系の女性比率
- 研究と子育て等との両立の困難な状況

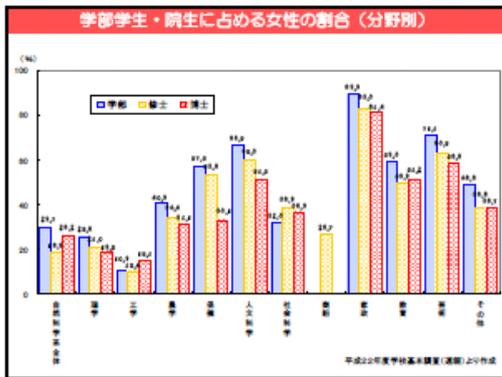


研究者に占める女性割合の推移 (機関別)



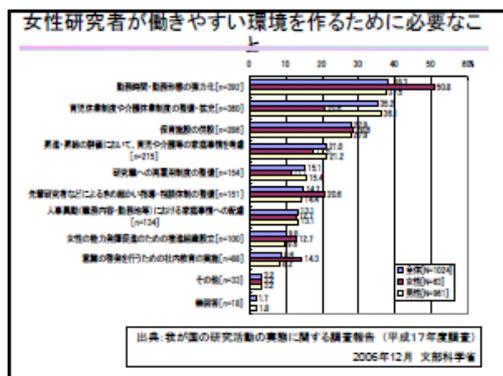
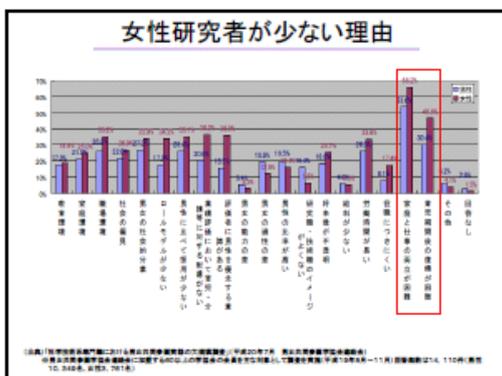
大学教員における分野別女性割合





女性研究者の少ない理由

- * 出産・子育て等との両立の困難
- * 育児等による中断後の復帰の困難
- * 多様なライフサイクルや事情に対応できない制度・慣行
- * 根強い固定的性別役割分担意識や偏見・先入観
- * ロールモデルの欠如
- * 採用・登用や評価のあり方
- * 有期雇用の増大による問題



(2) 女性の活躍の促進のための施策の推進

- 第2次男女共同参画基本計画(H17.12)、第3期科学技術基本計画(H18.3)で科学技術分野の女性の活躍促進を盛り込む自然科学系全体の女性の採用割合を25%(理学20%、工学15%、農学30%、保健30%)に
- 具体的に動き出した女性活躍促進施策と各機関の取組(H18~)
- 総合科学技術会議による制度改革の意見具申(H18.12)
女性研究者の活躍のための制度改革を提言(競争的資金の募集、業績評価、任期等における出産・育児への配慮など)
- 「女性の参画加速プログラム」(H20.4 男女共同参画推進本部決定)
医師・研究者・公務員を重点的取組分野として施策強化
- 「研究開発能力強化法」(H20.6制定)
大学・研究開発法人等で若手・女性・外国人等の能力活用を図るべきことを規定

- 科学技術・学術審議会人材委員会「知識基盤社会を牽引する人材の育成と活躍の促進に向けて」(H21.8)
女性研究者支援施策のさらなる推進について提言
- 男女共同参画会議「第3次男女共同参画策定に向けて」(答申)(H22.7)
新たな重点分野として「科学技術・学術分野における男女共同参画」を掲げ、女性の参画の拡大とそのための環境作り、女子学生等の理工系選択促進に関する具体的取組を提言
- 総合科学技術会議「科学技術に関する基本政策について」答申予定(H22.12)
「女性研究者の活躍の促進」として、採用に関する女性割合の数値目標、出産・育児等と両立を可能とする制度・体制の整備、大学・研究機関の計画策定等について記述(答申原案)
- 22年中に「第3次男女共同参画基本計画」、22年度中に「第4期科学技術基本計画」を策定予定

データに基づく男女共同参画

川口章
同志社大学政策学部

1

目次

1. わが国の現状
2. なぜ、男女格差があるのか？
3. 均等化施策と両立支援施策
4. 効果はあるのか？

2

1. わが国の現状

3

Global Gender Gap Report 2010

ジェンダー平等ランキング 94位(134カ国中)

- ・ 経済活動への参加と機会 101位
- ・ 教育達成度 82位
- ・ 健康と生存 1位
- ・ 政治的環境 101位

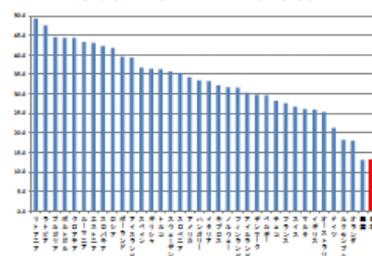
4

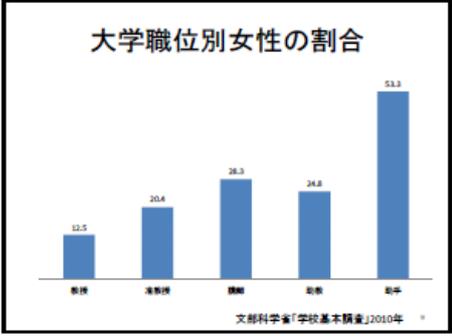
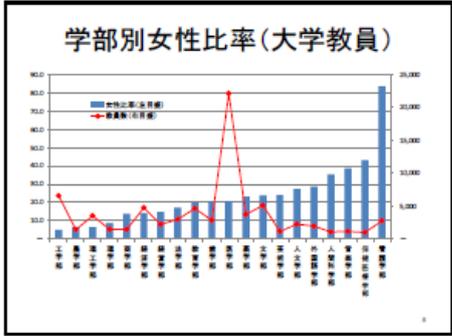
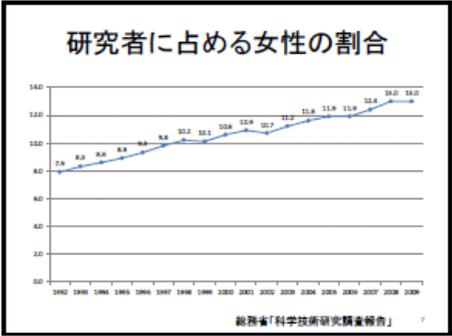
経済活動への参加と機会 101位

- ・ 労働力率 79位
- ・ 賃金 95位
- ・ 勤労所得 86位
- ・ 管理的職業 113位
- ・ 専門職 74位

5

研究者に占める女性割合





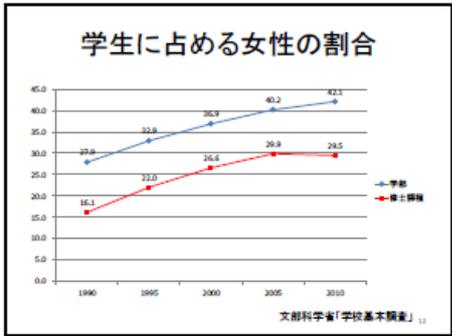
問題点

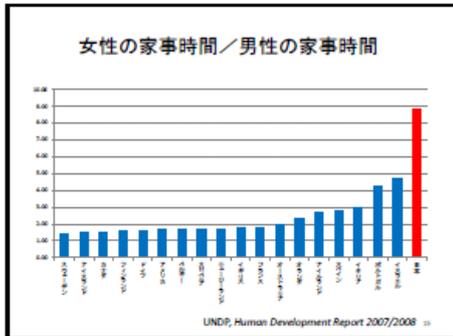
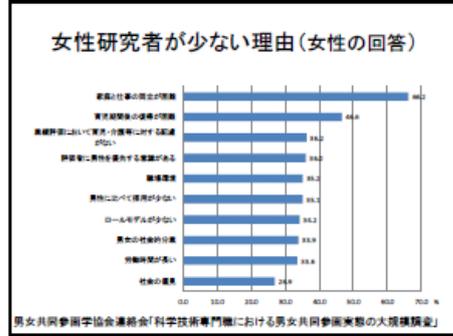
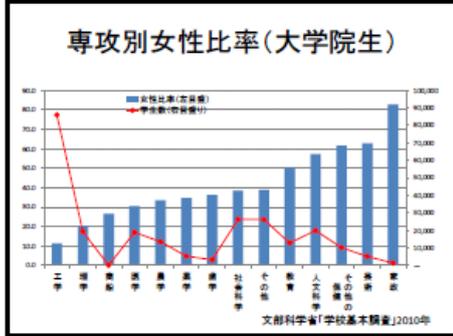
- 1) 女性研究者が少ない
- 2) 上の職位ほど女性が少ない
- 3) 分野による男女比率の偏りが大きい

10

2. なぜ、男女格差があるのか

11





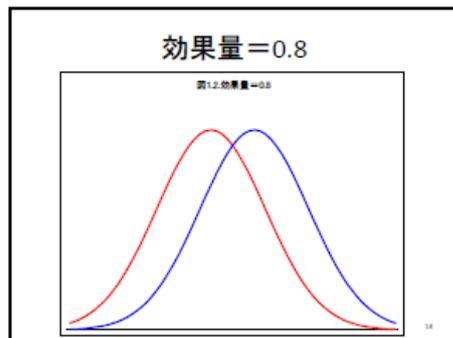
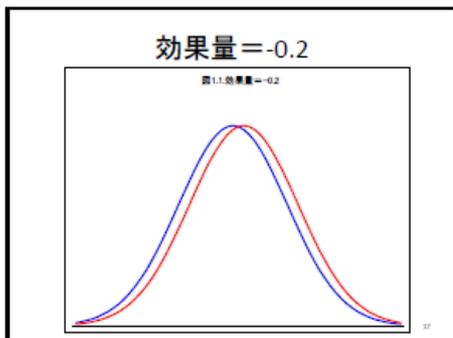
能力の男女差？ (Ceci & Williams 2007)

認知能力(男女差が大きいもののみ)

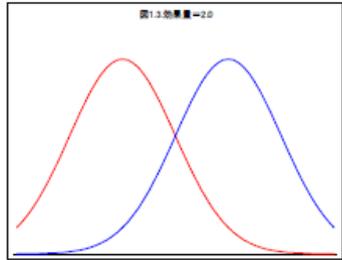
- 心的回転 $d=0.5\sim 1.0$
- 言語流調性 $d=-0.3\sim -0.6$

数学

- 問題解決能力 $d=0.3$
- 計算能力 $d=-0.2$



効果量=2.0



昇進差別

- わが国には信頼できるデータがない
 - アメリカ
Ginther & Hayes (2003)
 - イギリス
Blackaby, Booth & Frank (2005)
 - フランス・イタリア
Lissoni et al. (2009)
 - オーストラリア
Probert (2005)
- 30

3. 均等化施策と両立支援施策

仕事と家庭の両立支援

- 育児・介護休業
 - 育児・介護のための短時間勤務制度
 - 事業所内託児所
 -
 - 保育所の充実、労働時間短縮
- 31

男女均等化施策

- 性差別の禁止
 - ポジティブ・アクション
(アファーマティブ・アクション)
- 32

4. 効果はあるのか？

施策の女性活躍への効果 (民間企業の場合)

- 育児支援は女性の離職率を低下させる
Waldfoegel, Higuchi and Abe (1999)
駿河・張 (2003)
川口 (2008b)
- ポジティブ・アクションは女性管理職を増やす
川口 (2008a)
川口・西谷 (2011)

25

女性活躍の企業業績への効果 (民間企業の場合)

- 女性の活躍と企業業績の間には
正の相関関係がある
佐野 (2005)
児玉・小滝・高橋 (2005)
Kawaguchi, D. (2007)
川口 (2008b)

26

因果関係は？



27

参考文献

- Blackaby, D., Booth, A. and J. Frank (2005) 'Outside Offers and the Gender Pay Gap: Empirical Evidence from the UK Academic Labour Market,' *Economic Journal*, vol.115, pp.F81-F107.
- Ginther, D. and K. Hayes (2003) 'Gender Differences in Salary and Promotion for Faculty in the Humanities,' *Journal of Human Resources*, vol.38, no.1, pp.34-73.
- Lissoni, F., J. Mairesse, F. Montobbio and M. Pezzoni (2009) 'Scientific Productivity and Academic Promotion: A Study on French and Italian Physicists,' KITEs, Universita Bocconi, Working Paper n.27/2009.
- Probert, B. (2005) 'I Just Couldn't Fit It In: Gender and Unequal Outcomes in Academic Careers,' *Gender, Work and Organization*, vol.12, no.1, pp.50-72.
- Waldfoegel, J., Y. Higuchi and M. Abe (1999), 'Family Leave Policies and Women's Return after Childbirth: Evidence from the United States, Britain, and Japan,' *Journal of Population Economics*, Vol.12, pp.523-545.

28

- 川口家 (2008a) 「ポジティブ・アクションは有効に機能しているのか？」『日本労働研究雑誌』第573号、24-27ページ
- 川口家 (2008b) 『ジェンダー-経済格差』勁草書房
- 川口家・西谷公孝 (2011) 『コーポレートガバナンスと女性の活躍』『日本経済研究』
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005) 「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』第52号、1-18ページ
- 佐野晋平 (2005) 「男女間賃金格差は嗜好による差別が原因か」『日本労働研究雑誌』第540号、55-67ページ
- 駿河雅和・張徳華 (2003) 「育児休業制度が女性の出産と継続就業に与える影響について—パネルデータによる計量分析」『季刊家計経済研究』第59号、56-63ページ

29

シンポジウムプログラム

大阪大学第4回男女共同参画シンポジウム

「大学におけるワーク・ライフ・バランスを進めるために」

日時：平成22年12月10日（金）13:30～16:45

場所：大阪大学吹田キャンパス 情報科学研究科A棟110講義室

プログラム：

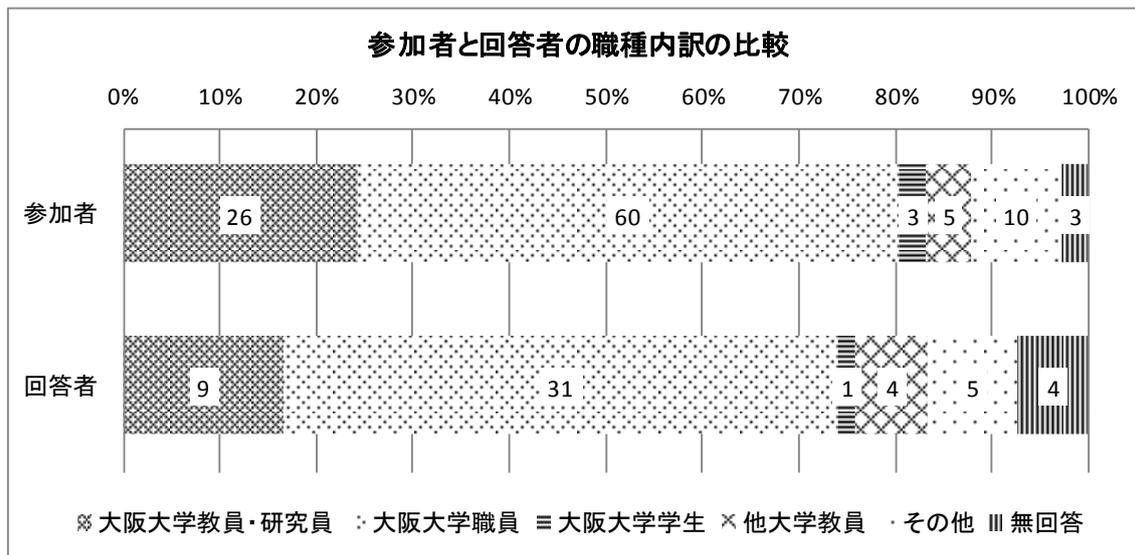
1. 開会の挨拶 鷺田清一 大阪大学総長
2. 基調講演「大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指して」
板東久美子 文部科学省生涯学習政策局長
3. 講演「データに基づく男女共同参画」
川口章 同志社大学政策学部教授
4. 報告「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
頼本維樹 大阪大学男女共同参画推進オフィス室長
5. 報告「研究支援員制度とワーク・ライフ・バランス」
6. パネル討論会「ワーク・ライフ・バランス実現への大学の取組」
司会：松繁寿和 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
パネリスト：
板東久美子 文部科学省生涯学習政策局長
川口章 同志社大学政策学部教授
大野ゆう子 大阪大学大学院医学系研究科教授
篠原美紀 大阪大学蛋白質研究所准教授
7. 閉会の挨拶 頼本維樹 大阪大学男女共同参画推進オフィス室長

参加者アンケート結果

当日参加者に配布したアンケートの集計結果の一部を以下に紹介する。

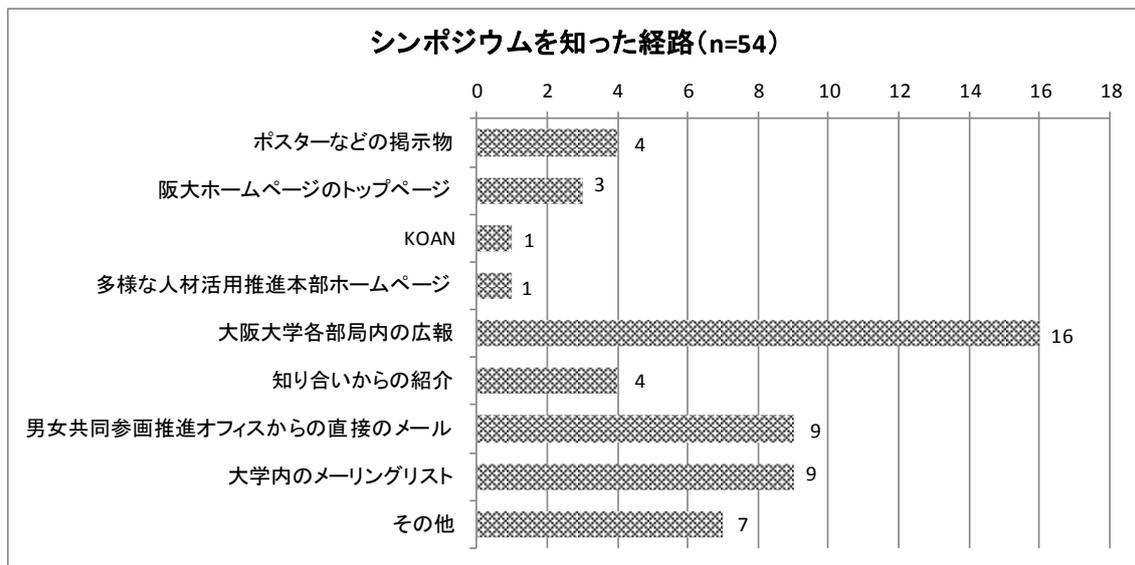
参加者 107 人のうち 54 名から回答があり、回答率は 50.5%であった。

①参加者と回答者について



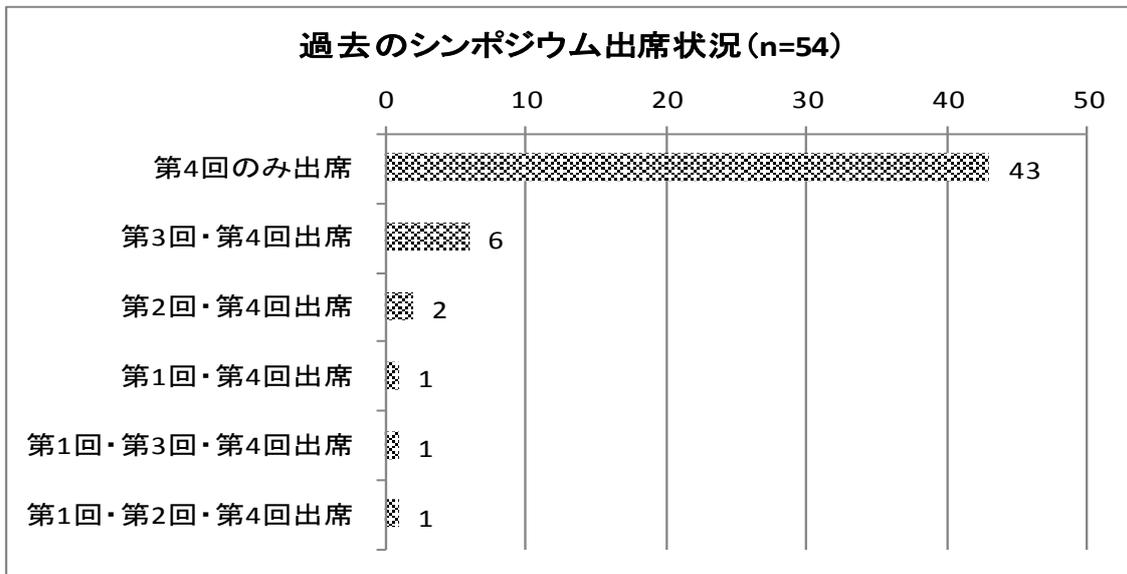
参加者・回答者ともに、大阪大学職員が半数以上占める結果となった。

②シンポジウムを知った経路



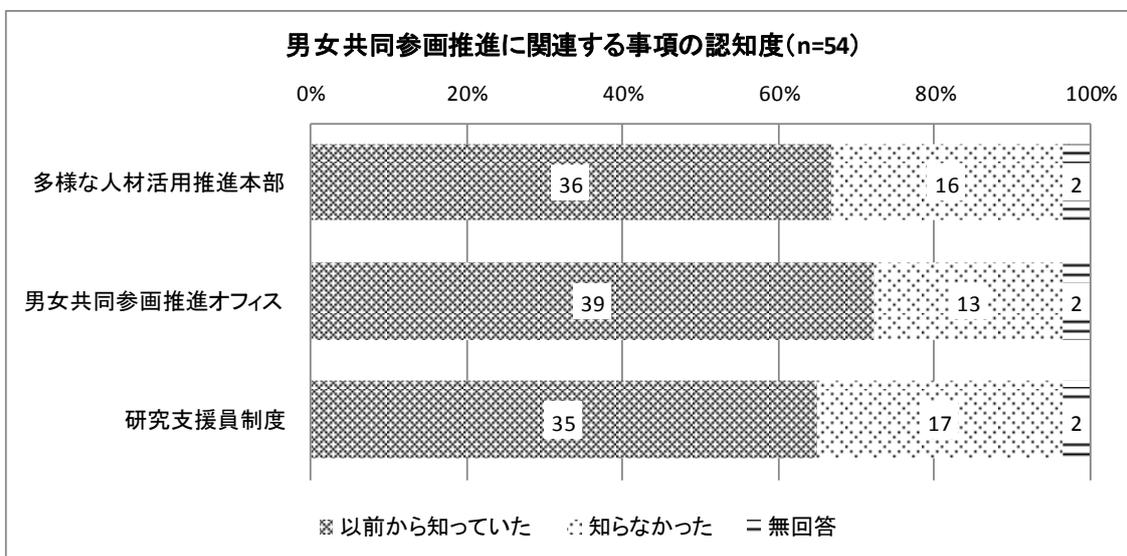
シンポジウムを知った経路としては、大阪大学各部局内の広報が最多となった。これは、参加者に大阪大学職員の割合が高いことに起因していると考えられる。学内の教員や学生、さらに学外への周知が課題と言える。

③過去のシンポジウム出席状況



今回が初めての出席という参加者が約 8 割という結果となった。より多くの構成員に意識啓発が行えるよう、こういった全学的なシンポジウムを継続的に実施していく必要がある。

④男女共同参画推進に関連する事項の認知度



平成 22 年度から、多様な人材活用推進委員会は多様な人材活用推進本部に、女性研究者キャリア・デザインラボは男女共同参画推進オフィスに、それぞれ改組されたが、認知度はいずれも 7 割前後と高い結果となった。これは、学内の広報誌で男女共同参画の取組が特集されたこと、また各種情報の発信及びイベントの広報活動等を行ってきたことが一因であろう。

(5) 自由記述について

シンポジウムについて良かったと思われる点

まず、「研究支援員制度とワーク・ライフ・バランス」における利用者・支援員からの報告についての評価が高く、17件の記述があった。「研究支援員制度を利用されている方の実情、生の声を聞くことができた」など、昨年同様、利用者本人からの報告があったこと自体を評価する記述が目立つ。「是非続けて頂きたい取り組みだと思いました。」など、継続的取組として期待する声もあった。今後の課題としては、「研究支援員制度の実情報告、これはもっと研究者にアピールされてはどうか」「いろいろな制度を事務職員でも知らないことだらけでしたので、教員はもっと知らないと思います。研究支援員制度などもっと広報するべきだと思いました。」といった意見に見られるように、今後いかにしてさらに制度を周知・アピールしていくかということである。この点において、こういった全学的シンポジウムは有効な一手段であると考えられる。

次に、シンポジウム全体の内容を評価する記述が17件あった。その中でも、講演者への評価が高く、「国内外の現状、学内の現状について、講演者のわかりやすい発表により、よく理解できてよかった。」「いろんな立場の方の話を同時に聞くことができたので、男女共同参画推進の情勢の流れを追って理解することができた。」など、それぞれの取り組みが比較できた点がよかったとする意見が多く見られた。

パネル討論に関する記述は8件あり、「先生方の生の職場や家庭の状況についてくわしくお聞かせ頂けてよかった。」「現場の声や経験談が聞いて良かったです。」など、実体験に基づいた討論を評価する記述があった。

シンポジウムについて改善するべきであると思われる点

各講演及びパネルディスカッションについて、「1つ1つの講演時間が短く、内容を省かざるを得ない状況であったのが、もったいなかった。」「内容が盛りだくさんすぎて時間が足りなかった。阪東局長のお話をもっと伺いたかった。」など、時間配分に関する要望が9件あった。次回シンポジウムでは、講演内容や時間配分について検討する必要がある。

また、豊中キャンパスでのシンポジウム開催を希望する声もあった。

次回シンポジウムで取りあげて欲しいテーマ

「女性の学生の増への取り組み」「事務職員の女性の阪大の取り組みについて」「勤務時間短縮を実現していくためには、どのような取り組みを行うべきか。」「大学教員の個人評価のあり方」「外国で経験をつまれてきた人の実体験にもとづくような講演」など、11件の記述があった。

大阪大学における男女共同参画の取り組みについての要望

「教員のみならず事務職員の女性増加を望みます。」「ぜひ学生への働きかけも今後すす

めて行っていただきたい。」など、教員以外の職員・学生も含めた全学的な取組を期待する声が目立った。また、「もっと男性に参加してほしいと思います。」といった、男女含めた意識改革を求める意見もあった。

その他、「子の看護の休暇は小学校低学年まで延長すべき」「外国のとり組み事例も取りあげてほしい。」という記述があった。

男女共同参画に関するアピールについては、「活動の広報がさらに必要」との意見があり、ホームページでのシンポジウム資料公開を求める意見も寄せられた。

5) 第5回大阪大学男女共同参画シンポジウム（平成23年度）

多様な人材活用推進本部及び男女共同参画推進オフィスは、12月12日（月）にコンベンションセンターで、大阪大学第5回男女共同参画シンポジウム「男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して」を開催した。当日は本学教職員や学生、他大学の関係者など、約100名の参加があった。

基調講演として、沖縄科学技術大学院大学久保真季副学長にご講演いただき、さらに、パネル討論会では、研究支援員制度や保育園を利用しながら働く現状などについて、参加者も交えて活発な討論がなされ、「男女共同参画」への関心の高さが伺われるものとなった。

大阪大学 第5回男女共同参画シンポジウム

男女がともに いきいきと働ける キャンパスを目指して

—育児休業や保育園、
研究支援などの取組をどう進めるか—

基調講演
「大学における男女共同参画の今後の方向性」
久保真季氏(沖縄科学技術大学院大学副学長)

プログラム

- 受付開始 12:30-13:00 懇談の時間
- 13:40-14:30 基調講演 「大学における男女共同参画の今後の方向性」
久保真季氏(沖縄科学技術大学院大学副学長)
- 14:30-14:50 報告 「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
池田真知子氏(男女共同参画推進オフィス)
- 14:50-15:30 昼食
- 15:00-16:10 パネル討論会
パネリスト: 久保真季氏
司会: 池田真知子氏(男女共同参画推進オフィス)
- 16:00-16:10 懇談の時間
池田真知子氏(男女共同参画推進オフィス)

日 時：平成23年12月12日(月) 13:30-16:10
場 所：大阪大学 吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1(1階)

大阪府吹田市国分1-1-1 11号 <https://www.uo.ac.jp/campus/blt/1101>

お問い合わせ：事務局担当：大阪大学男女共同参画推進オフィス
Tel: 06-6879-4405 Fax: 06-6879-4400 e-mail: gcoffice@frc.uo.ac.jp
*参加費無料、11月30日までに申し込みが必要です。

主催：大阪大学 多様な人材活用推進本部 男女共同参画推進オフィス

◇大阪大学 第5回男女共同参画シンポジウム

男女がともに いきいきと働ける キャンパスを目指して

～育児休業や保育園、
研究支援などの取組をどう進めるか～

○日 時：平成23年12月12日(月) 13:30-16:10
○場 所：大阪大学 後田キャンパス コンベンションセンター会議室1(1階)

主催：大阪大学 多様な人材活用推進本部 男女共同参画推進オフィス



第5回男女共同参画シンポジウム 男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して

プログラム

総合司会：頼本 維樹（大阪大学男女共同参画推進オフィス長）

- 13:30-13:40 ○ 開会の挨拶
平野 俊夫（大阪大学副総長）
- 13:40-14:30 ○ 基調講演
「大学における男女共同参画の今後の方向性」
久保 真季氏（沖研科学技術大学院大学学長）
- 14:30-14:50 ○ 報告
「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
頼本 維樹（大阪大学男女共同参画推進オフィス長）
- 14:50-15:00 ○ 休憩
- 15:00-16:00 ○ パネル討論会
パネリスト：久保 真季氏（沖研科学技術大学院大学学長）
宇山 浩（大阪大学大学院工学研究科教授）
篠原 美紀（大阪大学言語文化学専攻教授）
帯野 千登勢（大阪大学大学院文化科学研究科教授）
宇仁菅 清美（大阪大学大学院経済学研究科教授）
野田 博之（大阪大学理学部情報科学専攻教授）
司 会：中村 春木（大阪大学大学院経済学研究科教授）
- 16:00-16:10 ○ 閉会の挨拶
尾山 眞之助（大阪大学理事・多様な人材活用推進部長）

第5回男女共同参画シンポジウム 男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して



ご挨拶

大阪大学理事 平野 俊夫

大学がその本来の存在である研究・教育機関として、その質を高めるためには、女性をはじめとする多様な人材の活躍を推進し、多様な人材により大学が支えられることが不可欠です。本学では平成18年度に「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」を策定し、その理念のもとに具体的な施策を実践してまいります。男女共同参画の推進は、多様な人材活用の理念において中核的な位置づけにあり、大学が全体として活性化していく上で大変重要な課題であります。

この課題について、平成19年度には、文部科学省の科学技術振興機構が「女性研究者支援モデル育成事業」として本学のプログラム「女性研究者サポート」の推進が認められ、平成21年度まで実施しました。本プログラムでは、研究支援制度を実施するとともに、長年の懸案事項であった学内施設の整備と大学運営への取り組みも実現しました。さらに、プログラムで掲げた関係女性研究者比率の数値目標を達成しました。

その次、平成22年には男女共同参画推進のための体制を強化し、総務課長の男女共同参画推進委員のほか、多様な人材活用推進本部、男女共同参画推進オフィスを設置し、業務標準と連携しながら進捗の充実を図っています。特に学内保育園については、今年度から入園定員を増加させるとともに、豊中キャンパスにおける保育園の開設を決定し、確実に男女共同参画の実現に向けて進捗させているところです。

また、今後男女共同参画をさらに進めていくためには、女性を対象とする施策だけでなく、男性も含めた大学組織全体で取り組む施策を実施することが重要となってきています。その一例として、男女がともに仕事や生活に円滑に参画するための取組として、「大阪大学一般事務本行勤労者」を策定・実施し、その実施が評価され、昨年6月には、次世代育成支援対策推進法に基づく「働きやすい職場」(くるみん)として厚生労働大臣から認定されました。現在次の行動計画を策定し、平成22年度から期間をわたって実施しているところです。さらに、育児休業の適用拡大や子の養育休暇の拡大などを推進し、研究支援制度についても、男性研究者も対象とするなどの拡大を図っています。

このように本学においては、男女共同参画について大学一挙の課題として取り組むべく、様々な施策を実施してまいりますので、全教職員及び学生の方々は、その実現に向けて今後ともご協力をいただきますようお願いいたします。

第5回男女共同参画シンポジウム「男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して」をテーマとしてまいります。これまでの本学の男女共同参画への理念や取組みを踏まえ、男女がともにいきいきと働ける働き場をどのように実現していきいくか、より具体的な施策や取組、研究支援などの取組を今後どのように進めるのかについて取り下げた議論を行うために企画されました。ご講演やご登壇を頂いて、今回のシンポジウムが本学における男女共同参画を一層推進する契機となりますことを強く期待しております。

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 09:00-09:15 大阪大学開学150周年記念式典 09:15-09:30 第5回男女共同参画シンポジウム開会式 09:30-10:00 第5回男女共同参画シンポジウム基調講演 10:00-10:15 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:15-10:30 第5回男女共同参画シンポジウム報告 10:30-10:45 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:45-11:00 第5回男女共同参画シンポジウムパネル討論会 11:00-11:15 第5回男女共同参画シンポジウム閉会式 | <ul style="list-style-type: none"> 09:00-09:15 第5回男女共同参画シンポジウム開会式 09:15-09:30 第5回男女共同参画シンポジウム基調講演 09:30-10:00 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:00-10:15 第5回男女共同参画シンポジウム報告 10:15-10:30 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:30-10:45 第5回男女共同参画シンポジウムパネル討論会 10:45-11:00 第5回男女共同参画シンポジウム閉会式 |
|--|---|

第5回男女共同参画シンポジウム 男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して



「大学における男女共同参画の今後の方向性」

沖研科学技術大学院大学学長 久保 真季氏

我が国の研究者における女性の割合は13%。総務省が平成21年度からあるのに押し進められたいだけでなく、5年間で約2割の上昇と、変化のスピードが速いという大きな認識があります。

これを改善すべく、産官の共同研究推進計画において、全教研究者の総数目標25%の中期目標と、更に20%を目指すことが決定されています。また、平成18年度からは様々な女性研究者支援策が開始されました。これらを契機として、男女共同参画推進部が設置される大学は急増しています。また、具体的な女性研究者支援策又は男女共同参画施策として、大学全体のアクションプランの策定、女性教員採用につながるインセンティブの策定、短期間勤務制度や有給付与制度の導入、保育施設の整備、研究支援員の配置、情報ネットワークを活用した支援システムの構築、相談窓口の開設、女性学生の育成など、様々な対策が実施されています。しかしながら、男女共同参画推進の学内での浸透や、女性教員の採用促進等の課題が依然として残っています。女性研究者支援策については、大企業としての大学の力をどのように活かすかが問われているとも言えます。

女性研究者支援策は、欧米でも長年に亘り実施されており、今回は日本国内における事例を紹介いたします。両国では、無償実務研修のアンケート調査結果等、高目的のデータが蓄積されているとともに、女性研究者の研究力向上やネットワーク拡大、女性のリーダー育成等、これまでも国内で数多く実施されてきたことが裏面を裏付けています。

最後に、大学における男女共同参画は、研究者に限らず、職員も含めて総合的に推進する必要があるとともに、教育機関として、男女共同参画教育や男女共同参画の観点に立ったキャリア教育も重要なことが重要であります。

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 09:00-09:15 第5回男女共同参画シンポジウム開会式 09:15-09:30 第5回男女共同参画シンポジウム基調講演 09:30-10:00 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:00-10:15 第5回男女共同参画シンポジウム報告 10:15-10:30 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:30-10:45 第5回男女共同参画シンポジウムパネル討論会 10:45-11:00 第5回男女共同参画シンポジウム閉会式 | <ul style="list-style-type: none"> 09:00-09:15 第5回男女共同参画シンポジウム開会式 09:15-09:30 第5回男女共同参画シンポジウム基調講演 09:30-10:00 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:00-10:15 第5回男女共同参画シンポジウム報告 10:15-10:30 第5回男女共同参画シンポジウム休憩 10:30-10:45 第5回男女共同参画シンポジウムパネル討論会 10:45-11:00 第5回男女共同参画シンポジウム閉会式 |
|---|---|

当日の講演資料は以下のとおりである。

大学における男女共同参画の 今後の方向性

沖縄科学技術大学院大学副学長
前国立女性教育会館理事
久保真季

大学における男女共同参画とは

- > 法人(企業)として
 - ・男女共同参画担当部署の明確化
 - ・男女共同参画意識の浸透
 - ・セクハラ防止
 - ・男女共同参画の視点に立った人事(採用・育成)
 - ・ワーク・ライフ・バランス: 世代育成支援対策推進法に基づく企業の行動計画策定、厚労大臣が一定の基準を満たす企業を認定: ぐるみん
- > 教育機関として
 - ・男女共同参画教育、キャリア教育、就職支援
- > 研究機関として
 - ・女性研究普及支援

男女共同参画社会とは

男女共同参画社会の形成

男女が、社会の対等な構成員として、自らの意思によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会を形成することをいう。

男女共同参画社会基本法(平成11年6月23日公布・施行)

積極的改善措置・ポジティブアクションとは

男女間の格差を改善するため必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、当該機会を積極的に提供すること

- ・クォータ制(性別を基準に一定の人数や比率を割り当てる手法)
- ・ゴール・アンド・タイムテーブル方式(女性の参画拡大に関する一定目標と達成までの期間の目安を示してその実現に努力する手法)
- ・女性を対象とした応募の奨励、研修、環境整備
- ・仕事と家庭の両立支援、子育て支援等

男女共同参画の状況

政策・方針決定過程への女性の参画
HDI 169ヶ国中11位 GII 138ヶ国中12位
GEM 109カ国中57位
国連開発計画「人間開発報告書」2010年

- ・HDI(人間開発指数)平均寿命 教育水準 国民所得
- ・GII(ジェンダー不平等指数)
保健、国会議員、教育、労働力率
- ・GEM(ジェンダーエンパワメント指数)
国会議員、専門職・技術職、管理職に占める女性割合
男女の推定所得

ジェンダー・ギャップ指数「世界経済フォーラム」(2010年)
日本 134ヶ国中94位

日本の女性活躍度(国際比較)

HDI (人間開発指数)		GEM (ジェンダー・エンパワメント指数)	
1	アイスランド	1	スウェーデン
2	ノルウェー	2	ノルウェー
3	カナダ	3	フィンランド
4	オーストラリア	4	デンマーク
5	アイスランド	5	アイスランド
6	オランダ	6	オランダ
7	スウェーデン	7	オーストラリア
8	日本	8	ドイツ
9	オランダ	9	ベルギー
10	スイス	10	スイス
11	フランス	11	カナダ
12		12	シンガポール
13		13	韓国
14		14	ハンガリー
15		15	オーストリア
16		16	オーストリア
17		17	ベルギー
18		18	日本
19		19	オランダ
20		20	オランダ

2008年 HDI 8位 / 179 GEM 28位 / 108
2009年 HDI 10位 / 182 GEM 27位 / 109

179ヶ国中11位 国連開発計画及び世界経済フォーラムより作成

「第1期科学技術基本計画」における女性研究者の活躍促進に係る施策
採用目標について

女性研究者の採用目標：自然科学系全体として25%の採用達成、更に30%を目指す
(理学系20%、工学系15%、農学系30%、保健系30%)

【基本認識】
○研究者の採用を数値に基づいて行うことは本筋通り、(いわゆる特別なアフターマニピュレーションではなく、各機関が女性候補も求める努力を行った上で、「公正な選考により」積極的に採用することが望まれる。)

○我が国の自然科学系全体でみて、博士課程在学者の女性比率(22.6%)と研究者の女性比率(大学で11.2%)に大きな開きがあることは、教員採用の観点からみて不自然な結果をもとに目標を設定して25%」を掲げた。(理学系、工学系、農学系、保健系(医学、農学等)において同様。)

○実際の採用目標の設定は、各機関や組織が、当該分野の博士課程の女性比率等を踏まえ具体的に採用目標を設定し、さらには各機関の取組状況等の公表を行う。

科学技術分野における女性の活躍促進施策

女性研究者を支援する研究助成へ

女性研究者支援モデル育成事業
女性研究者養成システム構築加速事業
→女性研究者研究活動支援事業

研究に再チャレンジする人へ

出産・育児による研究中断からの復帰、研究継続を支援
出産・育児後の意向に沿って研究拠場の復帰や研究キャリアの継続を支援します。

将来の進路を考える女子中高生へ

女子中高生の進路選択を支援する取組の実施
科学技術分野で活躍する女性研究者・大学生と女子中高生の交流など、女子中高生の進路選択を支援する取組を行います。

「女性研究者支援モデル育成プログラム」によるシステム改革の状況

- ・ 学長のリーダーシップ、アクションプラン等
- ・ 女性教員採用比率の目標を設定
- ・ 女性教員採用につながるインセンティブを設定
- ・ 短時間勤務制度、フレックス制度、9時-5時体制の導入
- ・ 育児特別休暇制度の導入
- ・ 保育施設の整備
- ・ 研究支援員の配置
- ・ 情報ネットワークを活用した支援システム
- ・ 相談窓口、情報バンク
- ・ 女子学生育成

アメリカの大学学長の女性が占める割合：
1986-2006比較

Type of Institution	1986	2006
Doctorate-granting institutions	4%	14%
Master's institutions	10%	22%
Baccalaureate institutions	16%	23%
Associate's institutions	8%	29%
Special Focus institutions	7%	17%

米国National Academiesの調査
(2006)

米国National Academies:
 •National Academy of Sciences—理学
 •National Academy of Engineering—工学
 •Institute of Medicine—医学が
 Dr. Donna Shalalaを議長とした調査委員会を設立
 (the Committee on Maximizing the Potential of Women in Academic Science and Engineering)

Beyond Bias and Barriers: Fulfilling the Potential of Women in Academic Science and Engineering (2007出版)
http://www.med.upenn.edu/focus/user_documents/bias_summary.pdf

米国National Academiesの調査結果の要約

- 1.能力や科学技術分野への適性において、生物学的には男女の違いは全くない。
- 2.科学技術分野に興味のある女性は、全ての教育過程において科学技術の分野から離れていっている。
- 3.この問題は単なるパイプラインだけが論点ではない。
- 4.女性が差別に出会う可能性が高いのは、全ての科学技術分野において同じ。
- 5.ほとんどの人(男女共に)がimplicit(暗黙の)無意識の)偏見を持っている。
- 6.業績評価の判断基準には女性を不利な立場に置く結果となる、Arbitrary(任意)な、そして主観的な要素が多々含まれている。
- 7.アカデミックな機関(大学、研究所)の組織構造や機関の規定、慣習が女性が科学技術分野で十分に活用されていない大きな原因となっている。
- 8.この問題について何の対策もしなければ、アメリカ国家の競争力に弊害をもたらす結果となる。

米国National Academiesの調査(2009)

Gender Differences at Critical Transitions in the Careers of Science, Engineering and Mathematics Faculty

採用過程、大学で利用できる資源(研究室、研究資金等)、
テニユア取得・昇進過程などを調査

- ・女性の応募比率は、博士号取得者比率より少ない。採用委員会に女性が含まれている場合は女性の応募が増える。
- ・女性の応募比率より女性の採用比率の方が高い。
- ・大学で利用できる資源は、男女ほぼ同じ。
- ・他の研究者との交流は、女性研究者の方が少ない。
- ・女性のテニユア候補者比率は、助教比率より低い。

米国NSF: ADVANCEプログラム

目的:あらゆる科学技術関係の職業、すべてのキャリア段階での女性の参画を促進する。

- ①Institutional Transformation
5年間で総額52-4Millionレベルのグラント
- ②Institutional Transformation Catalyst
①への準備活動を支援
- ③Partnerships in Adaptation, Implementation and Dissemination
好事例を普及

米国ADVANCEプログラムの事例

- ・climate survey
*学部長や教員選考委員会メンバーに、無意識の偏見に関する論文を紹介、専門家によるトレーニングを提供
- ・メンタープログラム、研修プログラム→女性研究者のネットワーク
- ・学際的、国際的ネットワーク構築
Northeastern University
"International workshop on International Research Collaboration"
University of Central Florida, Georgia Tech
"Women's International Research Engineering Summit"

女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム

期日:2010年7月5~7日
主催:国立女性教育会館、米国NSF
参加者:日米それぞれ15名程度

組織委員
日本側:藤通子(前お茶の水女子大学長)
小館香織子(日本女子大学名誉教授)
水田祥代(九州大学理事・副学長)
米国側:Dr. Shirley Dyke (Purdue Univ.)
Dr. Mary Clutter (元NSF生物局長)
Dr. Patricia Rankin (Univ. of Colorado, Boulder)

女性研究者のエンパワーメントと新領域創成に向けた日米シンポジウム

プログラム
ポスターセッション
基調講演:Dr. Greenwood(ハワイ大学長)
浅川智恵子(IBMフェロー)
パネルディスカッション
分科会1(情報技術や分野融合が拓く科学・技術の創成)
分科会2(研究領域毎の検討)
分科会3(リーダーシップ育成の好事例と課題)
まとめ

大学での男女共同参画推進上の課題

- ・学内における男女共同参画意識の浸透
- ・climate survey等データに基づいて
- ・女子中高生・女子学生に魅力ある大学に
- ・女性教員・職員の採用促進、昇進
- ・ワーク・ライフ・バランス(男性も働きやすい職場に)
- ・女性研究者の研究力向上に向けて
- ・女性研究者のネットワーク構築

大企業としての大学の力を
女性研究者支援策に生かす!

シンポジウムプログラム

大阪大学第5回男女共同参画シンポジウム

「男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して」

日時：平成23年12月12日（月）13:30～16:10

場所：大阪大学吹田キャンパス コンベンションセンター会議室1

プログラム：

1. 開会の挨拶 平野俊夫 大阪大学総長
2. 基調講演「大学における男女共同参画の今後の方向性」
久保真季 沖縄科学技術大学院大学副学長
3. 報告「大阪大学における男女共同参画の取組状況」
頼本維樹 大阪大学男女共同参画推進オフィス室長
4. パネル討論会
司会：中村春木 大阪大学蛋白質研究所教授
パネリスト：
久保真季 沖縄科学技術大学院大学副学長
宇山浩 大阪大学大学院工学系研究科教授
篠原美紀 大阪大学蛋白質研究所准教授
帯野千登勢 大阪大学たけのこ保育園園長
宇仁管清美 大阪大学まきば保育園園長
野田博之 大阪大学医学部附属病院特任講師
5. 閉会の挨拶 尾山眞之助 大阪大学理事・多様な人材活用推進本部長

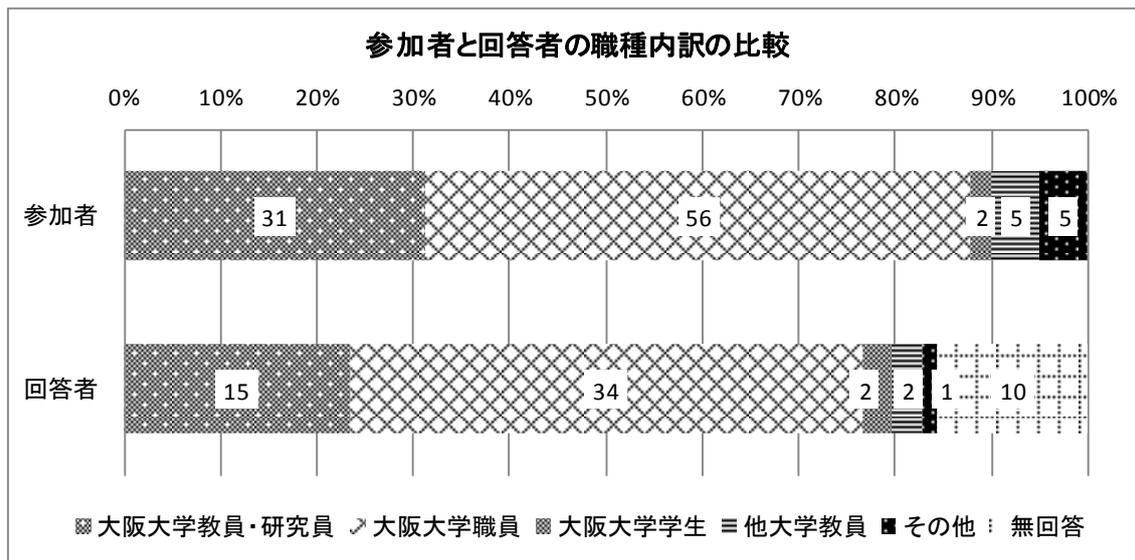


参加者アンケート結果

当日参加者に配布したアンケートの集計結果の一部を以下に紹介する。

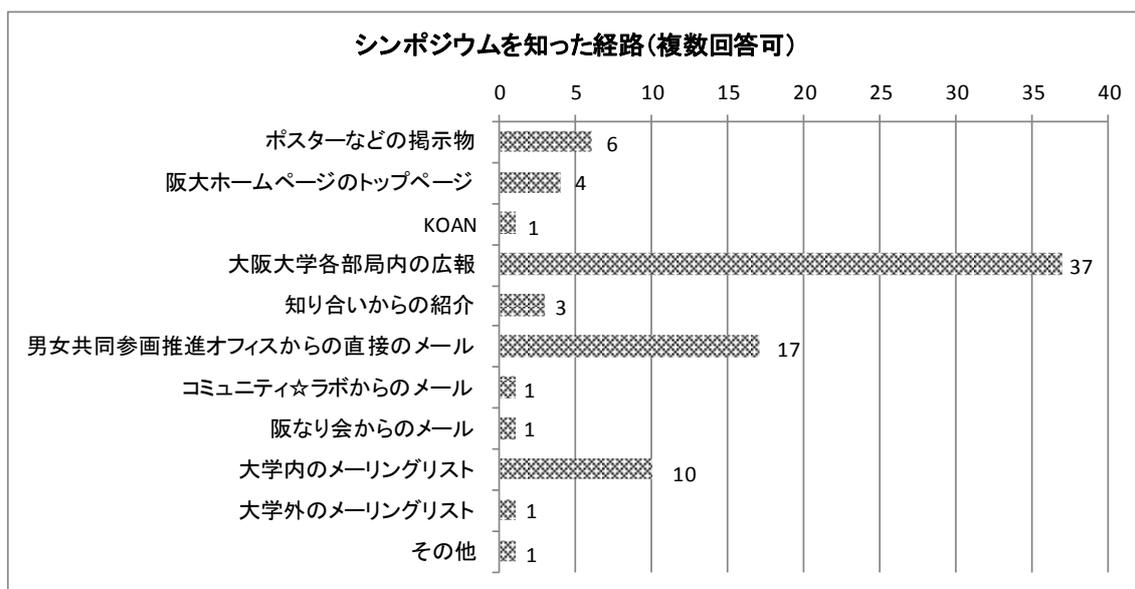
参加者 99 人のうち 64 名から回答があった。回答率は 64.6%であり、過去最高となった。

(1) 参加者と回答者について



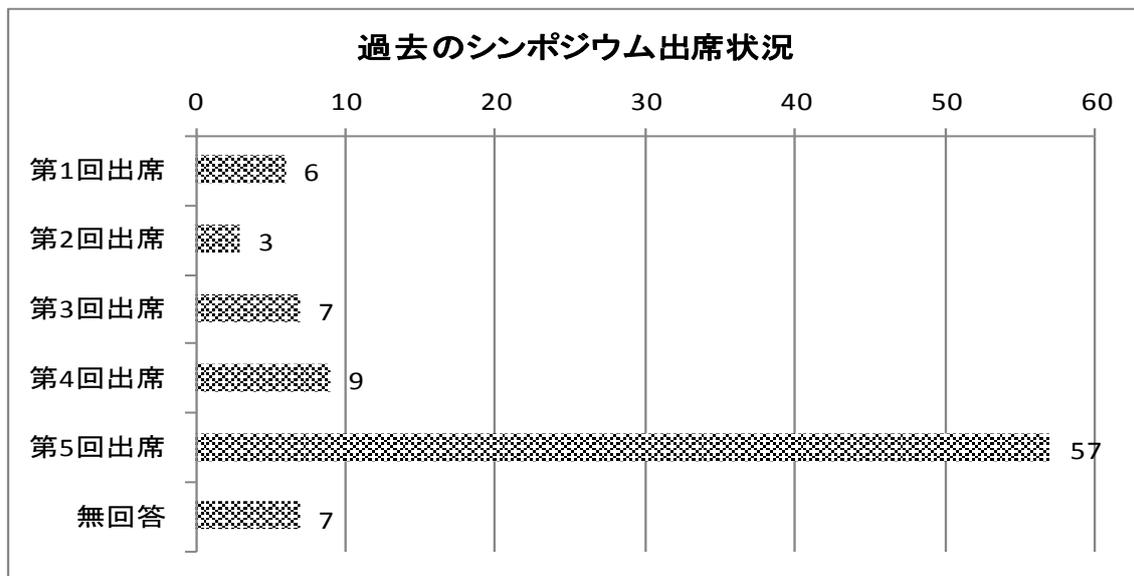
参加者の内訳は、大阪大学職員の割合が最も高く、大阪大学教員・研究員と合わせると 9 割近い。

(2) シンポジウムを知った経路



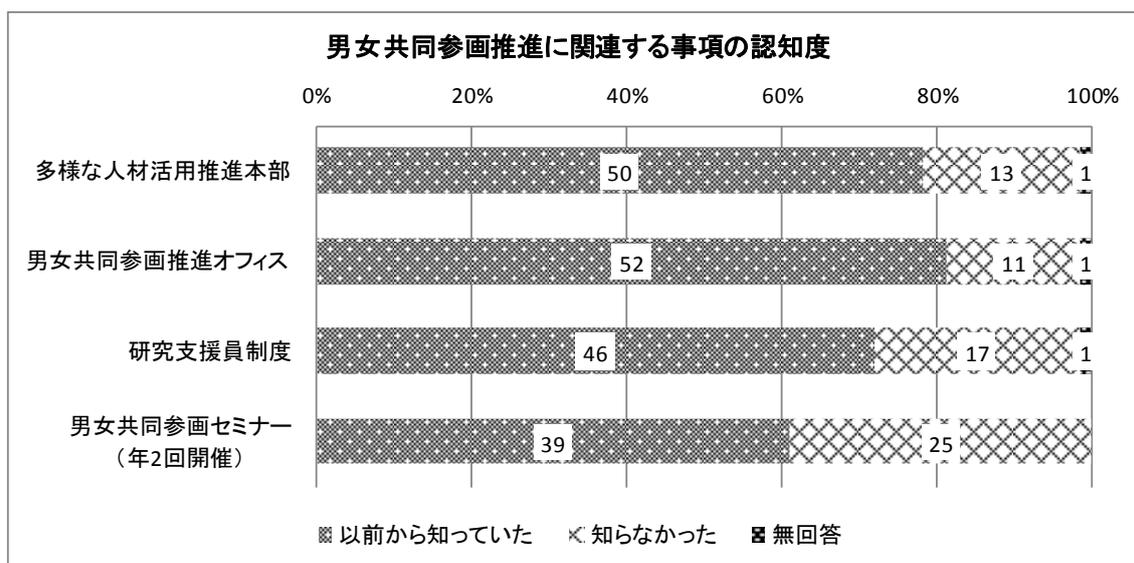
シンポジウムを知った経路としては、大阪大学各部局内の広報の割合が最も高く、次いで男女共同参画推進オフィスからのメール、大学内のメーリングリストの順となった。

(3) 過去のシンポジウム出席状況



今回が初めてという参加者が7割近くを占めたが、リピーターも3割と少なくない。

(4) 男女共同参画推進に関連する事項の認知度

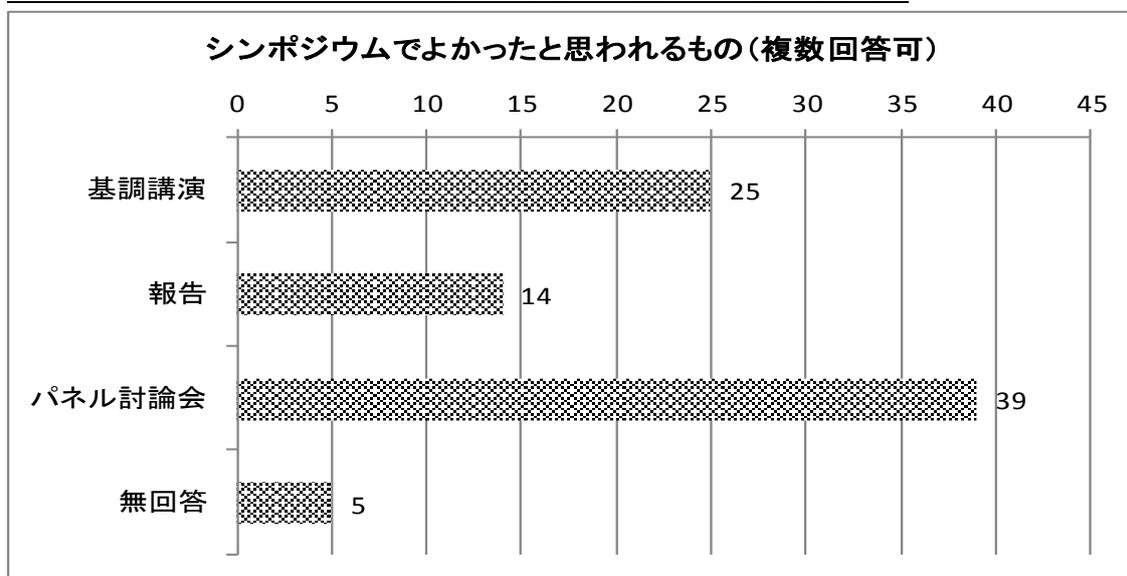


「多様な人材活用推進本部」「男女共同参画推進オフィス」「研究支援員制度」における認知度は7割～8割となり、過去のアンケートと比較して最も高い結果となった。これは、本学において男女共同参画の取組が浸透してきている成果と言えるが、シンポジウムに参加していない層における認知度は、参加者よりも低いことが想定されるため、さらに周知を徹底していく必要がある。

また、今回新たに設問とした「男女共同参画セミナー (年2回開催)」は6割強の認知度であった。

(5) 自由記述について

シンポジウムについて良かったと思われるもの (選択式・複数回答可)



まず、パネル討論会に関する記述が 30 件あり、その中でも保育園に関するものが多く見られた。とりわけ、質疑応答での活発な議論を評価する記述が多く、「保育所利用者からの生の意見が聞けて、参考になった。」「参加者からの切実な意見が聴けて興味深かった。」「大学がかかえている問題（待機児童等）が浮き彫りになり意識が高まりました。」など、問題意識の共有が行われたことがうかがえる記述もあった。

次に、基調講演に関する記述が 17 件あり、「国としての姿勢を示していただき、心強かった。」「男女共同参画の考え方や日本の現状がよくわかった。」「大学を大企業として捉える視点が新鮮だった。」など、講演内容を高く評価する記述が見られた。

報告については 9 件の記述があり、「阪大の現状が分かった。」「知らない支援もあったので参考になりました。」など、このシンポジウムが制度周知に役立っていることがうかがえる意見もあった。

特に興味を持てたテーマ

保育園に関連する記述が 27 件あり、その中でも待機児童や院内保育園への関心が高い。具体的には、「保育園待機 0（ゼロ）が当然であるという言葉。このことについてもっとほりさげて話し合っていくべき。実際に対策すべきであると思います。」「保育園の待機問題。院内保育所は必要だと思う。」などの記述があった。

次いで、育児休業に関する記述が 7 件あった。男性の育児休業については、「女性でも育休について罪悪感があり、まして、男性にとって、取得できるでしょうか。」「男性が育休・短時間勤務をすることで女性もなお利用しやすい環境になると思います。」など、環境整備だけではなく、意識改革や周知が必要だという意見が見られた。

研究支援員制度に関する記述は 4 件あり、支援を受ける研究者、支援をする学生双方においてメリットがある制度であることを評価する意見があった。

シンポジウムについて改善するべきであると思われる点

シンポジウムの内容についての記述は 6 件あり、「研究者を中心とした内容だったので、もっと職員についての実態やデータ等知りたかった。」「よりテーマをしばって詳しい議論をすべきではないか」「子育てのみをテーマにしないでほしい。」などの意見があった。

また、シンポジウムの形式については「パネルディスカッションが非常に良かったので、討論形式、参加型の講演を増やしてほしい。」との意見も見られた。

次回シンポジウムで取りあげて欲しいテーマ

「他大学の取組紹介」「男性の育児」「修士・博士課程の時期における出産・育児の問題」「ポジティブアクション」「女性教員を増加させる方法」など、12 件の意見があった。

大阪大学における男女共同参画の取り組みについての意見・要望

学内保育園に関する記述は 6 件あり、「保育所全く足りていません。入りたくても入れません。」「待機児童をゼロにして下さい。」など、切実な保育園の定員増加を求める声が目立った。また、「院内保育園は必ず必要だと思う。」「たけのこ保育園など学内施設をもっと学内関係者に開いていくべきだと思った（費用等）。」などの意見もあった。

なお、学内保育園の定員については、平成 23 年度から定員を 99 名から 125 名に増やしているほか、平成 24 年 10 月に豊中キャンパスに「まちかね保育園」（定員 60 名）が開園することとなっている。

その他の具体的な要望としては、「育休や短時間勤務の制度は充実しているが、実際に取得すると周囲にかなりのシワ寄せがってしまうしくみを改善してほしい。」「就学前の子供だけでなく、小学校（特に低学年）に通う子供を持つ親への支援もお願いしたい。」というもの、「非常勤職員」「家族帯同留学生」へのサポートを求めるものがあった。

本学では、育児・介護中の教職員に対して、育児休業等取得中の余剰人件費による非常勤講師や特任教員による代替を可能とする制度や、研究支援員を配置する制度など、現状においても数々の支援策を講じているが、これらについての周知が徹底されていないことが浮き彫りとなった。

7-4. 男女共同参画ワークショップ

全学の教職員・学生対象のシンポジウムのほかに、もう少し小規模な啓発活動として、女性研究者キャリア・デザインラボが開催したワークショップやセミナーがある。

平成 19 年度

ワークショップ「ロールモデルの創造」

開催日時：平成20年3月27日（木）

13:00 ～15:00

場所：大阪大学コンベンションセンター会議室2

参加者：11 名

第1部 話題提供

講師 田島節子 教授（大阪大学大学院理学研究科物理学専攻）

タイトル「研究者に憧れて」

第2部 ワークショップ（女性研究者のキャリア・デザインを考える）

参加者全員によるディスカッションタイム
セミナー終了後、女性研究者キャリア・デザインラボにて懇親会を開催。



平成19年度文部科学省科学研究費補助金
女性研究者キャリア・デザインラボ「女性研究者キャリア・デザイン」連携の形成

ロールモデルの創造

～女性研究者のキャリアデザインを考えるワークショップ～

女性研究者が仕事と家庭のバランスをとりつつ、
高水準の研究を継続できるよう、
多様なロールモデルを探求する集いです。

日時：2008年3月27日（木）
13:00～15:00【定員40名 参加費無料】
セミナー終了後、女性研究者キャリア・デザインラボにて懇親会（会費100円）を行います。

場所：コンベンションセンター会議室2

プログラム：
第1部 話題提供
講師 田島節子 教授
大阪大学大学院理学研究科物理学専攻
「研究者に憧れて」
第2部 ワークショップ（女性研究者のキャリア・デザインを考える）
参加者全員によるディスカッションタイム
男性の参加も歓迎いたします！

＊セミナーおよび懇親会へ参加ご希望の方は、
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
（下記連絡先まで、メールもしくは電話にて、
お申し込みください。締切は3月24日です。）

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
大阪府区穂積博士館 15F 15-101 室
ダイヤルイン 06-6879-4405
ファクシミリ 06-6879-4405
E-mail kyariad@res.jim.osaka-u.ac.jp
大阪大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧ください。
URL <http://s5099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

開会の主催者挨拶では、女性研究者キャリア・デザインラボ特任准教授から、キャリア・デザインラボの設立経緯とのミッションの説明があった。

第一部 田島教授による話題提供では、さまざまな困難を乗り越えて研究を継続してきた経緯が報告され、チャンスを生かすための気持ちの持ち方や多様なキャリアパスがあることなどが語られた。

第二部 「女性のキャリア・デザインを考えるワークショップ」では、第一部の話題提供の感想について、グループごとにディスカッションを行い、その結果をグループごとに発表してもらい、全体でのディスカッションを行った。

平成 20 年度

ワークショップ「軸を持って生きる～女性
自然科学系研究者としてのキャリア・デザ
イン～」

日時：平成 20 年 5 月 30 日（金）

17:30 ～19:30

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

対象：自然科学系分野の女性の大学院生・
ポストドクター等、いわゆる研究者の
「卵」の方

講師：西田奈穂子氏



平成19年度文部科学省科学研究費補助金
女性研究者キャリア開発プロジェクト「女性研究者のキャリア・デザイン」活動の成果

軸を持って生きる

～女性自然科学系研究者としてのキャリア・デザイン～

研究者を目指す女性が、自分のキャリアについて考え、
現在のワークライフバランスを見つめ直す機会です。

日時：2008年5月30日（金）
17:30～19:30【定員10名 参加費無料】

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
（秋田地区本部福利厚生施設レストラン2階）

対象者：自然科学系分野の女性の大学院生・ポストドクター等、
いわゆる研究者の「卵」の方

申し込み締切：2008年5月28日



プログラム：
講師：西田奈穂子氏（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー
／キャリアカウンセリング・コンファィアンサ代表）

内容：ドナルド・E. スーパーの「ライフキャリアレインボー」の理論を用いて、現在の自分の役割、
ワークライフバランスを認識する作業を通じ、自分が大切にしている軸（信念）を確認して、将来の
理想のキャリア・デザインを描くこととを促進するプログラムとなります。

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者：大宮大学女性研究者キャリア・デザインラボ
秋田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン：09-6879-4400 ファクス：09-6879-4406
E-mail: kyari@frc.jin.ocha-u.ac.jp

大宮大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧下さい。
URL: <http://5599frcwd.coop.ocha-u.ac.jp/~diversity/>

ワークショップ「母親として・自然科学系
研究者として～ランチをしながらプチ・ワ
ークショップ～」

日時：平成 20 年 6 月 20 日（金）

12:00 ～14:00

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

対象：自然科学系分野のお子さんをお持ち
の女性研究者（お子さんをお持ちの
女性大学院生・ポストドクター等い
わゆる研究者の「卵」の方も含む。）

講師：西田奈穂子氏



平成19年度文部科学省科学研究費補助金
女性研究者キャリア開発プロジェクト「女性研究者のキャリア・デザイン」活動の成果

母親として・自然科学系研究者として

～ランチをしながらプチ・ワークショップ～

お子さんをお持ちの研究者・研究者を目指す女性が、自分のキャリアについて考え、
現在のワークライフバランスを見つめ直す機会です。

日時：2008年6月20日（金）
12:00～13:30（コアタイム）可能な方は14:00まで
【定員10名 参加費無料・昼食は持参してください】

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
（秋田地区本部福利厚生施設レストラン2階）

対象者：自然科学系分野のお子さんをお持ちの女性研究者（お子さんをお
持ちの女性大学院生・ポストドクター等いわゆる研究者の
「卵」の方も含まれます）

申し込み締切：2008年6月19日正午



プログラム：
講師：西田奈穂子氏（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー
／キャリアカウンセリング・コンファィアンサ代表）

内容：ドナルド・E. スーパーの「ライフキャリアレインボー」の理論を用いて、現在の自分の役割・ワ
ークライフバランスを認識する作業を通じ、自分が大切にしている軸（信念）を確認して、将来の
理想のキャリア・デザインを描くこととを促進するプログラムとなります。

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者：大宮大学女性研究者キャリア・デザインラボ
秋田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン：09-6879-4400 ファクス：09-6879-4406
E-mail: kyari@frc.jin.ocha-u.ac.jp

大宮大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧下さい。
URL: <http://5599frcwd.coop.ocha-u.ac.jp/~diversity/>

ワークショップおひとりさまの夕べ」（コミ
ュニティ☆ラボ会員限定）

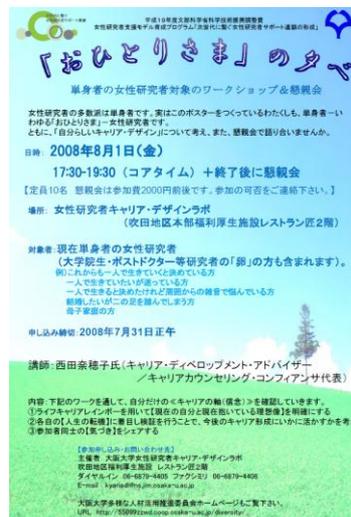
日時：平成 20 年 8 月 1 日（金）

17:30 ～19:30 終了後に懇親会

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

対象：現在単身者の女性研究者
（大学院生・ポストドクター等、研究
者の「卵」の方も含む。）

講師：西田奈穂子氏



平成19年度文部科学省科学研究費補助金
女性研究者キャリア開発プロジェクト「女性研究者のキャリア・デザイン」活動の成果

「おひとりさま」の夕べ

単身者の女性研究者対象のワークショップ&懇親会

女性研究者の多数派は単身者です。実はこのポストをまつているわたしも、単身者—い
ちおひとりさま—女性研究者です。
ともに、「自分らしいキャリア・デザイン」について考え、また、懇親会で語り合いませんか。

日時：2008年8月1日（金）
17:30-19:30（コアタイム）+終了後に懇親会
【定員10名 懇親会は参加費2000円前後です。参加の可否をご連絡下さい。】

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
（秋田地区本部福利厚生施設レストラン2階）

対象者：現在単身者の女性研究者
（大学院生・ポストドクター等研究者の「卵」の方も含まれます）。
※これから一人で生きていくと決めている方
一人で生きることを決めたけれど周囲からの偏見で悩んでいる方
結婚したいけど足るを悩んでいる方
母子家庭の方

申し込み締切：2008年7月31日正午

講師：西田奈穂子氏（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー
／キャリアカウンセリング・コンファィアンサ代表）

内容：下記のワークを通して、自分だけの「キャリアの軸（信念）」を確認していきます。
①ライフキャリアレインボーを用いて現在の自分と現在抱いている理想像を明確にする
②各自の【人生の転機】に着目し体験を行うことで、今後のキャリア形成にいかにつながるか考える
③参加者同士の【気づき】をシェアする

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者：大宮大学女性研究者キャリア・デザインラボ
秋田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン：09-6879-4400 ファクス：09-6879-4406
E-mail: kyari@frc.jin.ocha-u.ac.jp

大宮大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧下さい。
URL: <http://5599frcwd.coop.ocha-u.ac.jp/~diversity/>

ワークショップでは、まず「ライフキャリアレインボー」（子ども、学生、職業人、配偶者、ホームメーカー、親、余暇を楽しむ人、市民という 8 つの役割について、それぞれの比重を記入していくシート）の作成が行われた。この作業を行った上で、現在の自己と理想の自己とのギャップを確認し、理想の自分に近づくためにはどうしたらよいかを言語化して考える。そして、今後、自分がどのような軸を持って生きていったらよいのかということ講師との会話を通して見出していく作業を行った。効果としては、女性研究者が今後自身の人生を考えていく上での、現在の自分を知る記録が視覚的に残され、参加者それぞれの気づきを共有することによって、今後への新しい気づきが提供された。

方法論は意義のあるものであると思うが、こうしたワークショップ自体の意義を知らせることが課題である。

7-5. 男女共同参画セミナー

参加者同士の意見交換や発表を行うワークショップとは別に、講師の講演を聞いて意見交換するセミナーも、女性研究者キャリア・デザインラボ（平成 22 年度以降は、男女共同参画推進オフィスに改組）が開催した。

平成 20 年度

第 1 回男女共同参画セミナー

「生物学者がジェンダー問題を語る」

日時：平成 20 年 4 月 25 日（金）

15:00 ～16:15

場所：大阪大学工学部材料開発記念館

R4 研修室

講師：堀井俊宏 教授（大阪大学微生物病研究所）

アンコール 男女共同参画セミナーin 豊中

「生物学者がジェンダー問題を語る」

日時：平成 20 年 6 月 27 日（金）

17:30 ～19:00

場所：大阪大学豊中キャンパス

理学部 H 棟 6 階 H601 室

講師：堀井俊宏 教授（大阪大学微生物病研究所）



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プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

第1回男女共同参画セミナー

生物学者がジェンダー問題を語る

第一線の生物学者が、性差、ジェンダー問題、男女共同参画について語ります。

講師：堀井俊宏
(大阪大学微生物病研究所 教授)

日時：2008年4月25日(金)
講演：15:00～15:45
ディスカッション：15:45～16:15
場所：大阪大学工学部材料開発記念館 R4
研修室(2階) 参加費無料

講師紹介：堀井俊宏（大阪大学微生物病研究所 教授）

略歴：
1976年 3月 大阪大学理学部生物学科卒業
1978年 3月 大阪大学大学院理学研究科生理学専攻修了
1980年11月 大阪大学理学部助手
1981年 9月 大阪大学理学博士取得
1991年 4月 大阪大学微生物病研究所助教授
1999年 4月 大阪大学微生物病研究所教授
2005年 4月 大阪大学微生物病研究所難治疾患感染症対策研究センター長
及び 国際感染症研究センター長

研究内容：
マラリアワクチン開発
抗マラリア剤の開発
マラリア感染における宿主-寄生物相互作用の研究

主催者/お問い合わせ先・申込先：大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
*メールまたは電話・FAXにて4月23日までにお申し込み下さい。定員は50名です。
e-mail kyaniadl@ns.jim.osaka-u.ac.jp
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1 大阪大学
Tel 06-6879-4405 (ダイヤルイン) Fax 06-6879-4406
大阪大学多様な人材活用推進委員会ホームページ
http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/

本セミナーは、男性を主な対象に設定した。その結果、参加者 17 名中、7 名が男性であったことは1つの成果であるといえる。また、アンケート回答者 13 名中、「1. 良かった～4. 良くなかった」までの4段階評価で、無回答 2 名以外の 11 名全員が「1. 良かった」と回答し、満足度が高かったことが明らかである。また、今後、ラボの活動で参加してみたいものとして、「堀井教授のセミナー」という回答が 1 名あった。

ディスカッションでは、質問がとぎれることが無く、参加者のほぼ全員が発言をした。非常に活発な議論が行われた。

また、吹田キャンパスで行ったため、豊中から参加することが難しい、授業時間に縛られて参加できないなどの声があったため、6月27日に「アンコール 男女共同参画セミナー in 豊中 生物学者がジェンダー問題を語る」として開催し、前回は上回る 24 名の参加者があった。

第2回大阪大学男女共同参画セミナー

「企業で活躍する女性研究者」

日時：平成 20 年 9 月 17 日（水）

15:30 ～17:30

場所：大阪大学工学部 U3 棟 211 講義室

1. 開会の辞：田島節子（大阪大学多様な人材活用推進委員会委員・女性研究者キャリア・デザインラボ室長）
2. 講演と質疑：市原路代氏（オムロン株式会社技術本部コアテクノロジーセンター）
3. 講演と質疑：小家石万里香氏（ダイハツ工業株式会社材料技術部材料技術室）
4. 講演と質疑：井上美香氏（日本ロレアル株式会社研究開発センタースキンケア開発研究所）
5. 講演と質疑：河内あゆみ氏（松下電器産業株式会社 パナソニックエレクトロニックデバイス開発技術センター）
6. 全体質疑
7. 閉会の辞
沖田知子（女性研究者キャリア・デザインラボ室員・大阪大学言語文化研究

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プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

第2回大阪大学男女共同参画セミナー

企業で活躍する女性研究者

自然科学系分野で学び、研究されている女性の学部生、大学院生、ポストドクターの皆様、企業で活躍されている女性研究者のお話を聞いてみませんか？
今回は、人気企業4社の女性研究者の方々のご講演を企画しました。
終了後の懇親会では、企業の方から直接、情報収集する場も設ける予定です。ぜひご参加下さい。

日時：2008年9月17日 午後3時～午後5時半
場所：工学部 U3棟 211講義室

講演者：オムロン株式会社・ダイハツ工業株式会社・日本ロレアル株式会社・松下電器産業株式会社(あいえお順)の4社から自然科学系の研究職の女性の方 各1名

講演内容：研究者を目指した理由、入社 の 動機、現在の仕事環境等
懇親会：生協食堂「アベティ」にて 午後5時半～

参加申し込み締め切り：2008年9月10日
懇親会の参加の可否についてもお知らせ下さい。

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設 レストワン 2階
ダイヤルイン 06-6879-4405 ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kyamadi@ms.jim.osaka-u.ac.jp

大阪大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧下さい。
URL <http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

科教授)

司会：渡辺めぐみ（大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ特任准教授）

参加人数は、職員 5 名、教員・研究員 8 名、学生 38 名、その他 8 名で、計 59 名が参加した。参加層は、大学生・院生 (M1~D3) まで幅広く参加している。学部も生命機能、工学、医学系研究科、薬学、理・生物、情報科学研究科、環境エネルギー、など自然科学系の学部から多数参加があった。

次にアンケート (回答 27 名) の結果から、今回のセミナーを振り返ることにする。

セミナーの評価について、27 名中 20 名が「1. 良かった」という評価をしている。残りの 7 名の評価は、「2. どちらかといえば良かった」であった。

女性研究者ロールモデルの有無については、11 名が「いない」と回答している。その他「わからない」を選択した方もいるが、多くの方がロールモデルが身近に「いる」と回答している。

自由記述欄では、「企業で活躍されている女性研究者がいらっしゃるということを、本セミナーで知ることができて、勇気付けられた。本セミナーで企業の研究職に興味が強くなった。」「具体的なお話を聞いて大変満足している」「今、将来の職業について悩んでいるので、お話いただいたみなさまも悩んできたことがわかり、また企業が思っていたより自由だとわかったので良かった。」「一度に多くの会社の実際の部分をきけて勉強になった。」「ひとまとめに研究者といっても、さまざまな考え方を持っておられて、これから就職活動を行おうとしている私としては、大変参考になった。」「励ましとなる言葉が多く、メモをしっかり取らせてもらいました。」などの意見があった。

また、今後の課題となる意見としては、「大学で活躍する女性研究者の話も聞きたい。」「もっと全体的に質問する時間がほしかった。」「製薬・食品など女性の多い会社の人の話も聞いてみたい。」「セミナーはたまたま知ったので、もっと宣伝したらいい。」「バイオ・ライフサイエンス分野の方のお話もぜひ聞きたい。」「小さい子どもを育てる方の話があればいいと思う。」などがあった。

平成 21 年度

ロールモデルランチョンセミナー

第 1 回

日時：平成 21 年 9 月 17 日 (木)

12:00 ~ 13:00

場所：材料開発物性記念館研修室

講師：赤井恵 大阪大学大学院工学研究科助教

平成21年度大阪大学 工学部 材料開発物性記念館 女性研究者支援モデル育成プログラム
「次世代に導く女性研究者サポート活動」の形成

理系女性研究者 ロールモデル・ランチョンセミナー

このたび、工学系で活躍しておられるお二人の女性研究者をお招きして、ロールモデル・ランチョンセミナー及び講演の先生を囲んでの懇談会を開催します。研究者を目指している大学院生の方や、将来のキャリアを考えている学部生の方、ぜひご来場ください。また、阪大では数少ない女性研究者の方も、ネットワークを広げる機会としてぜひご参加ください。

場所：吹田地区材料開発物性記念館 (建物番号：R4) 研修室 (2階)
レストラン「さわらび」向かい。
<http://www.eng.osaka-u.ac.jp/ja/access/index.html#03>
時間：12:00~13:00 (～13:00まで延長あり) 昼食は各自でご準備ください。

第1回 9月17日(木)	第2回 9月25日(金)
講師：赤井恵 助教	講師：加賀有津子 教授
精密科学・応用物理学専攻 精密科学講座 原子制御プロセス領域	ビジネスエンジニアリング専攻 技術知マネジメント講座
赤井先生は、科学技術振興事業団 さきがけ「精密制御と機能」領域の さきがけ研究者です。 現在、2人のお子さんの子育てを しながら研究員として活躍中です。 赤井先生のプレゼンテーションは必 見です。	加賀先生は、大阪大学工学部卒業後、 株式会社プラス・ワン設立に参加。 その後阪急電鉄株式会社でCGを用い た景観シミュレーションや合意形成 に関する研究・実践に従事されまし た。1996年大阪大学で博士(工学) を取得されました。その後、大阪大 学講師、助教授を経て、今年度教授 に昇任。ご専門は都市・地域再生や 環境デザインとコラボレーション、 空間情報学などです。

問い合わせ先：女性研究者キャリア・デザインラボ
Tel: 06-6879-4405 fax: 06-6879-4406 E-mail: kyariadl@ms.jim.osaka-u.ac.jp
予定がおわかりの方は、開催1週間前までに、お申し込み頂けるとより難しく存じます。
会場は30名まで可能ですので、飛び入りのご参加も可能です。

第2回

日時：平成21年9月25日（金）

場所と時間は、同上

講師：加賀有津子 大阪大学大学院工学研究科教授

ランチョンセミナー

「阪大女子の就職・転職・起業」

日時：平成21年11月10日（火）

12:00～13:00

場所：工学部 R2 棟 3 階マテリアル会議室

講師：加賀有津子大阪大学工学研究科教授

約10名の女子学生（学部生・大学院生）やポスドク研究員が参加し、講師のダイナミックな生き方を披露する講演に熱心に聞き入った。

平成19年度文部科学省科学技術振興費「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携の形成」

ランチョン・セミナー

阪大女子の 就職・転職・起業

阪大の学部・大学院のみなさん、
現在、工学部で唯一の女性の教授は、
就職・転職・起業を経験されています。
企業社会を生き抜くコツ
聞いてみませんか？

講師：加賀有津子教授
(工学部・ビジネスエンジニアリング専攻)

日時：11月10日(金)12:00-13:00

場所：吹田地区材料開発物性記念館(R4)研修室(2階)
レストラン「さわらび」向かい。

申込・問い合わせ先：女性研究者キャリア・デザインラボ
Tel: 06-6879-4405 fax: 06-6879-4406
E-mail: kyariadl@ns.jim.osaka-u.ac.jp

第3回男女共同参画セミナー

「男女共同参画の現状とダイバシティ・マネジメント」

日時：平成22年3月16日（火）

14:00～17:00

場所：大阪大学 OSIPP 棟 6 F 会議室

講師：高村静氏（内閣府）

朝井友紀子氏（慶應義塾大学大学院）

湯川志保氏（大阪大学大学院）

松原光代氏（学習院大学）

江惠瑜氏（大阪大学）

武内真美子氏（大阪大学）

男女共同参画やダイバシティ・マネジメントに関する比較や日本においてとられるべき政策について深い議論がなされ、かつ最近の研究動向が明らかになった。

問題点としては、報告内容が学術的過ぎ、分析に関する知識の十分でない参加者には、内容の理解が難しい面があった。

次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成

男女共同参画セミナー

「男女共同参画の現状と
ダイバシティ・マネジメント」

講師：

- 高村静氏（内閣府）
「国際経営モデルと多様な人材活用に関する一考察（仮題）」
- 朝井友紀子氏（慶應義塾大学大学院）
「休職の取得と就業キャリア、家族形成」
- 湯川志保氏（大阪大学大学院）
「余暇の選択と出展」
- 松原光代氏（学習院大学）
「職場の WLB の実現に寄与する要因～管理職の部下マネジメントを中心に～（仮題）」
- 江惠瑜・武内真美子氏（大阪大学）
「The Effect of Work-life Balance Policies on Female Employee Turnover」

日時：3月16日 14:00-17:00

場所：OSIPP 棟 6 F 会議室

大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ、大阪大学大学院国際公共政策研究科共催

OSIPP

※「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」は、平成19年度文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル育成」事業による。

第4回男女共同参画セミナー

「女性研究者雇用におけるポジティブアクション」

日時：平成22年3月17日（水）

13:30～16:30

場所：大阪大学理学部H棟6階セミナー室(H601)

講師：有賀早苗北海道大学副理事・女性研究者支援室長

稲葉カヨ京都大学女性研究者支援センター長

「北海道大学の取り組み」では、女性枠を定めない、インセンティブ方式でのポジティブアクションが紹介された。女性研究者支援モデル育成のポジティブアクション北大方式では、自然科学系の大部局にはあまり効果がなかったため、今後はそうした大部局に対して強く働きかける方式をとりたいとのことである。

「京都大学の取り組み」も、女性枠を定めていないという点では共通である。ただし、インセンティブ方式を導入していないので、執行部の強いリーダーシップが必要になるということであった。

また、公募の段階で、応募を諦めてしまう女性が多く、とくに女性がゼロの部局には公募があっても応募を躊躇う傾向があると考えられるとのことである。京都大学での調査では、常勤職の初職が、男性の場合は紹介、女性の場合は公募が第一位となっており、女性がアカデミックポストにつくことを促進するためにはやはり公募を増やすことが重要であるということである。また、その公募で、「能力が同等なら女性を採用する」という文言を入れるよう学内で統一しようとする、部局の反発を招くばかりか、最終選考に女性を残さないケースが増える恐れがある。したがって、「女性の積極的な応募を期待します」という文言を入れることによって、優秀な女性の応募を増やす戦略が有効ではないかという提案がなされた。

また、公募で優秀な女性研究者を採用しても、周囲に溶け込めるよう女性研究者ネットワークなどで孤立しないようサポートしていく必要性も提言された。

また大阪大学からは、全学教員調査の結果の一部が報告された。

第4回大阪大学男女共同参画セミナー
「女性研究者雇用におけるポジティブアクション」

日時：平成22年3月17日 午後1時半から4時半
場所：大阪大学理学部H棟(豊中キャンパス)
6階中セミナー室(H601)

プログラム

13:30	開会の挨拶 田島節子(大阪大学理学研究科)
13:40 - 14:40	講演「北海道大学の取り組み」 有賀早苗(北海道大学副理事・女性研究者支援室長)
14:40 - 14:50	<休憩>
14:50 - 15:40	講演「京都大学の取り組み」 稲葉カヨ(京都大学女性研究者支援センター長)
15:40 - 15:50	<休憩>
15:50 - 16:20	報告「大阪大学全学常勤教員実態調査結果」 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
16:20 - 16:30	閉会の挨拶 沖田知子(大阪大学言語文化研究科)

平成 22 年度

第 1 回男女共同参画セミナー

「女性研究者の採用加速と男女共同参画」

日時：平成 22 年 9 月 22 日（水）

14:00～17:00

場所：大阪大学 IC ホール 4 階会議室

講師：朴木佳緒留神戸大学前男女共同参画推進
室室長（人間発達環境学研究所長）

東村博子名古屋大学男女共同参画室室
長（生命農学研究科准教授）

当日は、本学からは、関係部局長、多様な人
材活用推進本部委員、男女共同参画推進オフィ
ス室員のほか、多数の教職員や学生が参加した。

両講師からは、女性研究者の採用加速や、ワ
ーク・ライフ・バランスの取組み、意識啓発などについて、実際の苦労談なども交えなが
ら、具体的にそれぞれの大学の状況についてご講演いただいた。

特に、女性研究者の採用加速について、両大学は今年度から科学技術振興調整費「女性
研究者養成システム改革加速」（以下「加速プログラム」）に採択されていることから、「加
速プログラム」への申請に当たっての各大学内での調整における苦心や、実効性のある女
性研究者の採用方法の工夫などについての詳細な講演があり、講演後も女性研究者の具体
的な公募方法などをめぐり、活発な意見交換や質疑応答が行われた。

平成22年度 第1回男女共同参画セミナー
「女性研究者の採用加速と男女共同参画」

国立大学の中で男女共同参画について先進的取組を行っている名古屋
大学、神戸大学において、その推進の中心となって活躍されている先生方
から、取組の実際の状況について伺います。

日 時 平成22年9月22日（水）14:00 - 17:00
場 所 大阪大学吹田キャンパス ICホール4階会議室
講 師 神戸大学男女共同参画推進室 朴木佳緒留室長
(人間発達環境学研究所長)
名古屋大学男女共同参画室 東村博子室長
(生命農学研究科准教授)

講演内容 それぞれの大学における男女共同参画推進の
取組について
(女性研究者の採用加速、ワーク・ライフ・バランス、意識啓発など)

参加申込締切 9月15日（水）
(メールまたは電話、FAXにてお申し込みください。)

主催者/お問い合わせ先・申込先
大阪大学 男女共同参画推進オフィス
場 所 吹田地区本部福利厚生施設（レストラン西の2階）
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

第 2 回男女共同参画セミナー

「若手女性研究者・女子学生と男女共同参画」

日時：平成 23 年 3 月 10 日（木）

13:30～16:00

場所：大阪大学大学院医学系研究科保健学専攻視聴覚
室

講師：犬塚典子京都大学女性研究者支援センター特任
教授

藤原康文大阪大学大学院工学研究科教授

国立大学の中でも男女共同参画の推進について先進
的な取組を実施している京都大学女性研究者支援セン
ターの犬塚典子特任教授を講師としてお招きし、若手

平成22年度第2回男女共同参画セミナー
若手女性研究者・女子学生と男女共同参画

大学における男女共同参画に向けて、次世代の女性研究者と女子学生の
増加や支援の取組を進めておられる先生方から、取組の実際の状況など
についてお話を伺います。

日 時 平成23年3月10日（木）13:30～16:00
場 所 大阪大学 吹田キャンパス
医学系研究科保健学専攻視聴覚室

講 師 京都大学 女性研究者支援センター
犬塚 典子 特任教授
「男女共同参画施策の動向と京都大学における取組」
大阪大学 工学研究科
藤原 康文 教授
「工学部における男女共同参画の取組について」

参加申込締切 3月9日（水）
(メールまたは電話、FAXにてお申し込みください。)

主催者/お問い合わせ先・申込先
大阪大学 男女共同参画推進オフィス
場 所 吹田地区本部福利厚生施設（レストラン西の2階）
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

女性研究者や女子学生を増加させるための国の施策や、アクションプラン等具体的な大学の取組状況についてご講演いただいた。

また本学からは、工学研究科の藤原康文教授より、オープンキャンパス、関西科学塾、女性研究者とその卵達の集いなど工学部独自の取組についてご紹介いただき、これらの活動をどのように全学的に広げていくかが今後の課題として述べられた。その後全体討論が行われ、女性研究者の採用加速や研究者を目指す女子中高生に対する活動などについて活発な意見交換が行われた。

平成 23 年度

第 1 回男女共同参画セミナー

「仕事・家庭の両立と男女共同参画」

日時：平成 23 年 10 月 3 日（月）

15:00～17:30

場所：银杏会館大会議室

講師：篠原美紀大阪大学蛋白質研究所准教授

則末尚志大阪大学総務企画部企画推進課

特任研究員

「仕事・家庭の両立と男女共同参画」をテーマに、本学蛋白質研究所の篠原美紀准教授と本部事務機構の則末尚志特任研究員を講師として、それぞれお話を伺った。

まず、篠原講師からは、これまで研究と家庭・子育てを両立しながら、研究成果を上げていかれた経緯やその苦労話などを具体的なエピソードを交えてご講演いただき、参加者の関心を呼んでいた。

また、則末講師からは、吹田キャンパスに設置されている 2 つの保育園の設置経緯や利用状況についてお話があり、さらに、早ければ来年度に豊中キャンパスに開設予定の新たな保育園について、概要の説明をいただいた。特に、新設の保育園については、参加者の期待も大きく、真剣に聞き入る様子が伺えた。

続いて、本学で働きながら子育て及び介護に取り組んでいる教員に好評の制度である、「研究支援員制度」について、実際に利用されている研究者と支援を行っている学生にご登場いただき、普段の支援の様子や、今後の展望など様々なお話を伺った。

本セミナーには、学内・学外を問わず、多数の教職員や学生が参加し、熱気あふれるセミナーとなった。

平成23年度第1回男女共同参画セミナー
「仕事・家庭の両立と男女共同参画」

大阪大学におけるワーク・ライフ・バランスを推進するため、研究と子育ての両立についての体験談を伺うとともに、仕事と家庭の両立のための重要な施策の柱である学内保育園や研究支援員制度について、現状と課題を探ります。

日時 平成23年10月3日(月) 15:00~17:30
場所 大阪大学 吹田キャンパス 银杏会館 大会議室
講師 大阪大学 蛋白質研究所 篠原美紀 准教授
「研究と家庭・子育ての両立の体験」
大阪大学 総務企画部企画推進課 則末尚志 特任研究員
「大阪大学の学内保育園について」

参加申込締切 9月29日(木)
氏名・所属・学年または職名・ご連絡先を記載の上、メールまたはFAXにてお申込みください。

主催者/お問い合わせ先・申込先
大阪大学 男女共同参画推進オフィス
吹田地区本部権利厚生棟内(レストラン近の2階北側)
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

第2回男女共同参画セミナー

「府大と阪大徹底比較！一男女共同参画推進の取り組みについて」

日時：平成24年3月6日（火）

14:00～15:30

場所：银杏会館大会議室

講師：田間泰子大阪府立大学女性研究者支援センター長

大阪府立大学女性研究者支援センター田間泰子センター長をお招きし、大阪府立大学での男女共同参画推進の取り組みについてご講演いただいた。続いて、本学の取り組みの報告を行った。また、質疑応答の時間には、参加者と講演者との意見交換がなされ、大変意義深いセミナーとなった。



平成23年度第2回男女共同参画セミナー
府大と阪大徹底比較！
一男女共同参画推進の取り組みについて一

「女性研究者支援モデル育成事業」を実施中の近隣の大学である大阪府立大学の女性研究者支援センター長から、女性研究者支援や男女共同参画の取り組みを伺い、大阪府立大学と大阪大学の施策を様々な角度から比較検討することにより、取り組みへの反映・活性化につなげるとともに両大学の連携を図ります。

日時 平成24年3月6日（火）14:00～15:30
場所 大阪大学 吹田キャンパス 银杏会館3階 大会議室
講師 大阪府立大学 女性研究者支援センター 田間泰子センター長
参加申込締切 3月5日（月）
氏名・所属・学年または職名・ご連絡先を記載の上、メールまたはFAXにてお申込みください。

主催者/お問い合わせ先・申込先
大阪大学 男女共同参画推進オフィス
吹田地区本部福利厚生棟内(レストランの2階北側)
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

7-6. 女性研究者ランチの会

学内の女性研究者同士のネットワーク作りのために、女性研究者キャリア・デザインラボ准教授が中心となって、気楽に参加できる「Café ラボ」（お茶会やランチの会）を定期的に開催した。

広報は、ポスターを作成し、部局内広報を行って全学に掲示を依頼すると共に、研究支援員制度利用者及び多様な人材活用推進委員会をはじめとする関係者、またラボ雇用の特任研究員 6 名を通じて行った。

平成 19 年度

- ① 平成 20 年 3 月 18 日に 10:30 ~、15:00 ~ の 2 回に分けて、お茶会を実施。
- ② 平成 20 年 3 月 21 日には、12:00 ~ にランチの会を実施。

場所は、いずれも女性研究者キャリア・デザインラボ。

結論として、ランチの会の方が時間帯の観点から参加しやすいということが明らかになったので、今後は、ランチの会に絞ることになった。また、ランチの会で同席した 4 名はいずれも初めての顔合わせであったが、その後、ネットワークを結び、学術上も有益な関係が継続していることが参加者の一人から報告されている。

平成 20 年度

大学院生を中心とした女性研究者の集い「café ラボ」を各キャンパスにおいて下記日程で行った。（吹田キャンパス 10 回、豊中キャンパス 4 回、箕面キャンパス 1 回、合計 15 回）

定期的に行うことで何度も参加する人が増え、交流会が定着しつつある。また、参加者を通じて、キャリアデザイン・ラボでの活動が、口コミで広がりつつある。

- | | | |
|-------|-----------|-----------------------------|
| 1 回目： | 4 月 18 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 2 回目： | 5 月 23 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 3 回目： | 5 月 27 日 | 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟) |
| 4 回目： | 6 月 23 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 5 回目： | 7 月 25 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 6 回目： | 10 月 21 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 7 回目： | 11 月 21 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 8 回目： | 11 月 26 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |



主催: 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学研究費補助金「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携の形成」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか?—

日ごろ思っていることをセンパイやコウハイたち、分野の異なる女性研究者とカップを片手にゆったりと語り合いませんか?これらの交流が研究や生活を豊かにしてくれるはずです。女性研究者のネットワークをゆるやかにつくりたい。大学内にひとつ世界を豊かにしてみよう。そんな気軽なイメージで考えていただけましたら幸いです。

3/18 (TUE)
①Morning café 10:30~11:30
②Afternoon café 15:00~16:00
参加費: 100円 (飲み物・お菓子代)
申し込み: 17日(月) 12時

3/21 (FRI)
Lunch café 12:00~13:30
参加費: 500円 (お弁当・飲み物代)
申し込み: 19日(水) 12時

立place
大阪大学女性研究者
キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設
レストラン2階

Café ラボは大学生・院生・女性研究者の方の参加をお待ちしております。なお、定員は10名とさせていただきます。参加をご希望の方は、女性研究者キャリア・デザインラボまでメールもしくは電話にてお申し込み下さい。

参加申し込み・お問い合わせ先
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン 06-6879-4405
ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kyariad@ns.jim.osaka-u.ac.jp

大阪大学多様な人材活用推進委員会HPもご覧下さい。URL <http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

- 9回目： 11月28日 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟)
- 10回目： 12月17日 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ)
- 11回目： 12月18日 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟)
- 12回目： 12月19日 箕面キャンパス (@和室)
- 13回目： 1月28日 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ)
- 14回目： 1月29日 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ)
- 15回目： 1月30日 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟)

ポスターの一例

主催 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学研究費補助金特別女性研究者支援モデル養成プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか?—
大学新入生特別企画

この冬月から大阪大学大学院にご入学のみなさま、おめでとうございます。とくに他大学から大阪大学にご入学されたみなさま、これから始まる研究生生活への期待にあふれておられることでしょう。しかし、進学を離れ、大阪大学での大学院生活、ときには、勝手に分かんず戸惑われることはありませんか?そこで、女性研究者キャリア・デザインラボでは、大学院の新入生のみなさまと、大阪大学のゼンパイとの交流を開催いたします。新入生のみなさま、そして、アドバイスを受けるゼンパイのみなさまのご参加をお待ちしております。

☆Place☆
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設 レストラン2階

第1回 人文・社会科学系分野の会
12/17(水)
Lunch café 12:00~13:30
参加費：500円(お弁当・飲み物代)
申し込み：17日(水)12時

近日常に、第2回 自然科学系分野の会の開催も予定しております。自然科学系分野の会でアドバイスを下さるゼンパイの所ランチアを募集しておりますので、よろしくお願いたします。

今回のCafé ラボ は、特別企画として女性の大学院生の方の参加をお待ちしております。なお、定員は10名とさせていただきます。参加をご希望の方は、女性研究者キャリア・デザインラボまでメールもしくは電話にてお申し込み下さい。

参加申し込み・お問い合わせ先
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン 06-6879-4405
ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kvyaid@na.lim.osaka-u.ac.jp

大阪大学多様な人材活用推進委員会IPもご覧下さい。
URL <http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

主催 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学研究費補助金特別女性研究者支援モデル養成プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか?—

日ごろ思っていることをゼンパイやコウハイたち、分野の異なる女性研究者と一緒にお食事をして、ゆったりと語り合いませんか?これらの交流が研究や生活を豊かにしてくれるはずです。女性研究者のネットワークをゆるやかにつくってみる。大学内にひとつ世界を構えてみる。そんな気軽なイメージで考えていただけましたら幸いです。

12/17(水) 吹田キャンパス
Lunch café 12:00~13:00 (13:30までは開放)
Place 女性研究者キャリア・デザインラボ

12/18(木) 豊中キャンパス
Lunch café 12:00~13:00 (13:30までは開放)
Place 理学研究科 H313室

12/19(金) 箕面キャンパス
Lunch café 12:00~13:00 (13:30までは開放)
Place 福利食館2階 和室

いずれも昼食は各自用意下さい。参加費無料です。参加のご予定の方はご一報ください。当日までご予約のわからない方の飛び入りのご参加も歓迎です。

参加申し込み・お問い合わせ先
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福利厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン 06-6879-4405
ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kvyaid@na.lim.osaka-u.ac.jp

大阪大学多様な人材活用推進委員会IPもご覧下さい。
URL <http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

7-7. 女性研究者ネットワーク「コミュニティ☆ラボ」の運用

大学内の女子学生・大学院生、女性研究者のITを活用したネットワークを通して自由に意見交換できるようにコーディネートすることを目指し、「女性研究者人材データベース用掲示板システム」（通称 コミュニティ☆ラボ）を構築した。

一口に女性研究者といっても、さまざまな立場、環境に置かれている。例えば、既婚者と未婚者では、研究者としてのライフコースも全く異なる。また、ポストを得ている者、ポストを得ていないポスドク、女子院生、女子学部生とでは立場が大きく異なり、世代のギャップもある。

したがって、全員が読む「メーリングリスト形式」ではなく、フォーラム形式による、全体としては、ゆるやかなネットワークの中に入りながら、同じ立場の者のグループ内で意見交換ができる（棲み分けができる）ことが有益である。しかし、それぞれのグループも完全に閉じているのではなく、オープンなコミュニティとして、時には異なる立場の者の意見も採り入れることができるような場づくりが望ましい。

試験的にたてられたトピックは次のとおりである。

自己紹介

さまざまな研究分野の方と出会おう

人文科学系、自然科学系、社会科学系

多様な研究者と出会おう

留学生・外国人研究者の方、

社会人学生・院生の方

留学希望・国際学会参加・体験談を語ろう

新入生の方へ。先輩と語ろう

留学生の生活相談

募集コーナー

アルバイト募集、ボランティア募集、調

査協力者募集、ベビーシッター募集、読

書会・研究会の呼びかけ

女性研究者キャリア・デザインラボからのお知らせ

悩みごと掲示板

研究と生活（結婚・子育て・介護などについて）のバランスを語ろう

女子学生・院生・研究者にとって就職とは？悩みや体験談を語ろう

よくある質問（FAQ）



平成19年度文部科学省科学技術振興機構
女性研究者支援モデル養成プログラム（次世代に導く女性研究者サポート連携の形成）

Community☆Lab

コミュニティ☆ラボは
大阪大学の女性大学生・院生・研究者をつなぐ
会員制のネットワーク掲示板です

- ① 研究と生活（結婚・子育て・介護など）
- ② さまざまな研究分野の方と出会う
- ③ 多様な研究者と出会う
- ④ 留学希望・国際学会参加・体験談を語ろう
- ⑤ 留学生の生活相談
- ⑥ 新入生の方へ（先輩と語ろう）
- ⑦ 女子学生・院生・研究者にとって就職とは？（体験談を語ろう）
- ⑧ 募集コーナー（アルバイト・ベビーシッターなど）
- ⑨ 悩みの掲示板

※ 大阪大学のメールアドレスをお持ちの方にID・パスワードを発行いたします。

大阪大学多様な人材活用推進委員会ホームページをご覧ください
URL <http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

【お問い合わせ先】
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区福祉厚生施設 レストラン2階
ダイヤルイン 06-6379-4405
ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kyariad@ns.jim.osaka-u.ac.jp

上に示すポスターを学内に広く掲示し、加入者を募った。

平成20年3月27日より運用を開始し、加入者は大学院生から教員まで幅広い層となった。平成22年3月末での加入者数は、85人となったが、会員制掲示板サイトに入るとい

う手間が、忙しい女性研究者にはバリアであったためか、なかなか活発な議論が起きなかった。そこで平成 22 年度からは、有用な情報を流す役割だけを残して、掲示板方式は中止した。