

大阪大学男女共同参画  
平成 22・23 年度報告書

平成 24 年 3 月

大阪大学



## 目次

はしがき	1
第 I 章 平成 22・23 年度における取り組み	2
1. 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鎖の形成」の事後評価	2
2. 第 2 期中期目標・中期計画	6
3. 男女共同参画推進に関する新体制	7
4. 研究支援員制度の改正・運用の改善	16
5. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムへの申請に関連する諸施策	28
5-1. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに関わる経緯	28
5-2. アンケート調査	31
5-3. 部局長ヒアリング	40
5-4. 女性教員の採用等に係る大学留保ポスト等の活用	41
6. 大阪大学男女共同参画推進基本計画の策定	42
7. 女子中高生のための関西科学塾 2012	48
8. ワーク・ライフ・サポートに関する取組	55
8-1. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画	55
8-2. 次世代育成支援に対する手引き	56
8-3. 育児・介護休業法の改正に伴う就業規則等の一部改正	56
8-4. 長期履修制度	56
8-5. 育児休業・介護休業の弾力的運用の検討	57
8-6. 妊婦健診予約支援・電動さく乳器のレンタル	57
8-7. 学内保育園の整備	59
8-8. 保育ボランティア制度の発足	61
9. 啓発活動	62
9-1. 男女共同参画シンポジウム	62

9-2. 男女共同参画セミナー	92
9-2. 多様な人材活用推進本部ホームページの立ち上げ、運営	95
9-3. 阪大NOW特集号	95
10. 学生への教育活動	96
10-1. 全学共通教育基礎セミナー「育児力を育む」	96
10-2. 医学部保健学科の保育実習	97
11. 地域連携型学際的研究の推進	100
11-1. 学外でのシンポジウム等への参加（情報収集と情報発信）	100
11-2. 他機関の来訪による情報交換	101
11-3. 社会学連携活動	101
第II章 工学研究科独自の取り組み	108
1. 女子高校生のためのオープンキャンパス	108
2. 女性研究者とその卵たちの集い	111
3. ラジオ番組「どなんかな？工学部」	113
4. 女性教職員・研究者・学生を対象とした環境の整備	114

はしがき

本報告書は、大阪大学男女共同参画白書の刊行（平成 22 年 2 月）以降の平成 22 年度及び平成 23 年度の実績を記載したものです。

大阪大学男女共同参画推進オフィス

# 第 I 章 平成 22・23 年度における取り組み

## 1. 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鎖の形成」の事後評価

平成 19 年度から 21 年度に実施した「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖」事業について、平成 22 年度に事後評価が実施され、事業期間中の活動内容をとりまとめた成果報告書を作成し、平成 22 年 7 月に J S T に提出した。同年 10 月には J S T によるヒアリングが実施され、平成 23 年 1 月 31 日に評価結果が公表された。

総合評価は A 判定となり（判定基準は S, A, B, C の 4 段階）、所定の計画と同等の取組が行われたと評価された。高く評価されるものとして、研究支援員制度の構築、保育施設の整備、常勤女性教員の増加に関する数値目標の達成が取り上げられた。特に研究支援員制度については、「女性研究者の支援と、研究支援員の育成を両立させるサポート連鎖も成果を挙げていると評価できる」とされており、他機関の参考となるように一層の充実を期待されている。

今後期待されている事項としては、研究支援員制度のさらなる充実以外に、学内保育園の定員増、多様な保育サービスの充実、上位職での女性教員の採用促進などとなっている。

これらの指摘事項については、以下のような改善を行った。

学内保育園の定員増加については、平成 23 年度から定員を 99 名からさらに 125 名に増加させた。また豊中キャンパスにおける保育園の設置が決定され、「まちかね保育園」として、平成 24 年 10 月の開園に向けて準備が進められている。

多様な保育サービスについては、保育園ボランティア制度が発足し、本学学生ボランティアによる活動が行われるようになってきている（8-8. 保育園ボランティア制度の発足 参照）。

上位職での女性教員の採用促進については、平成 23 年度から、女性教授・准教授の採用・昇任について、大学留保ポスト等の活用を開始した（5-4. 女性教員の採用等に係る大学留保ポスト等の活用 参照）。

（事後評価）

次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成  
（実施期間：平成19～21年度）

実施機関：大阪大学（代表者：鷺田 清一）

課題の概要

「多様な人材活用推進委員会」のもと「女性研究者キャリア・デザインラボ」及びNPO法人「阪大ワーク&ライフサポート」を新設し、「キャンパスデザイン室」や附属病院と連携して、女性研究者に有効で綿密な支援を行い、大学全体の継続的キャンパスプランとして女性研究者育成に取り組む。

「研究支援員制度」では、院修了者や学生を「支援研究者」「研究補助員」として雇用・派遣し、女性研究者への支援を行うだけでなく、ロールモデルとの身近な交流の機会を提供し啓発することにより次世代の女性研究者を育成する。

女子学生を対象とした講義やセミナーを実施し、女性キャリアに関する地域連携型学際的研究を推進して研究成果を発信する。女性研究者のネットワークを構築して情報や問題の共有化を図る。

学内保育所においては保育定員を拡充する。また、多数の保育ボランティアの登録を行うことにより、学生の女性研究者支援意識の向上や育児力育成を図るとともに、女性研究者への多様な保育サービスを実施する。

これらの制度・活動によって、現在の女性研究者支援だけでなく、次世代の女性研究者の育成となる「女性研究者サポート連鎖」を形成する。

（1）総合評価（所期の計画と同等の取組が行われている）

出産・育児期の女性研究者に対する研究支援員制度の構築、保育施設の整備、男女共同参画に関する教育・研究、女性教員数増の4つの取組を軸に推進し、女性研究者のライフステージに合わせた包括的両立支援を構築している。常勤女性教員の増加、保育施設整備など所期の計画はほぼ達成しており、女性研究者の支援と、研究支援員の育成を両立させるサポートの連鎖も成果を挙げていると評価できる。今後は、上位職での女性教員の採用がさらに進むことを期待する。

<総合評価：A>

（2）個別評価

①目標達成度

育児中の女性研究者への研究支援員制度の構築、理工系部局における女性研究者数増な

ど、所期の目標は概ね達成している。特に女性研究者数増加については、部局ごとに目標値を設定し達成までフォローを適切に行う等の取組は評価できる。しかし、学内保育園の定員増、多様な保育サービスの提供は目標達成の途上にあることから、今後の継続的な取組を期待する。

#### ②システム改革の成果

全学的なニーズ調査を行い、その結果を踏まえ研究支援員制度、保育園の新設など大学全体の改革を推進するとともに、「くるみんマーク」を取得したことは評価できる。また、医学系研究科保健学専攻を除く全ての理工系部局長に対し、女性研究者採用目標設定の要請やヒアリングを実施することで女性研究者数増を実現させおり、適切なシステム改革が行われたと判断できる。

#### ③取組の妥当性・効率性

女性研究者支援の実施に当たり、アンケート調査や部局ヒアリングによるニーズ調査が行われていること及び自己資金の適正な投入を行ったことにより、女性研究者支援の仕組みが構築できたと評価できる。研究支援員制度においては、女性研究者の支援と研究支援員の育成を両立させるサポートの連鎖が成果を挙げていることから、取組は妥当と評価できる。

#### ④波及効果

取組の成果について、地元自治体や企業と連携したシンポジウム等を通して学内外へ発信し、その結果として「阪大方式」について他機関からの照会が多くなっていること、総長名による「男女共同参画推進のための阪大プリンシプル」の公表などにより、波及効果があったと評価できる。今後は、女性研究者の支援と研究支援員の育成を同時に実現する「研究支援員制度」を他機関の参考となるよう一層の充実を期待する。

#### ⑤実施体制の妥当性

総長が「男女共同参画推進委員会」の委員長となり、総長の主導のもとで全学組織である「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」を設置し、全学体制で女性研究者支援を推進する体制が構築されていることは評価できる。

#### ⑥実施期間終了後における取組の継続性・発展性

事業終了後の実施体制及び取組課題が明確に示されるとともに、充実した資金計画が整備されていることから、大学の事業継続に対する意欲及び発展性は評価できる。継続的な事業の推進に当たっては、専任教授を擁した「男女共同参画推進オフィス」を設置しており、今後も有効な支援策が継続的に実施されることを期待する。

(3) 評価結果

総合評価	目標達成度	システム改革の成果	取組の妥当性・効率性	波及効果	実施体制の妥当性	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
A	a	a	a	a	a	a

## 2. 第2期中期目標・中期計画

多様な人材の活用を促進すること、特に男女共同参画を進め女性教員の数を増加させることは、大阪大学の第2期中期目標・中期計画（平成22年度～27年度）においても重要な柱になっている。中期目標においては、教職員人事の活性化が掲げられ、大学の多様な諸活動を支えるため、教職員人事の活性化と人事制度の柔軟な運用を推進することとされた。また、中期計画においては、男女共同参画や障害者雇用など社会が求める雇用の環境改善に努め、多様な人材を確保することとしている。重点指標として、女性教職員在職者数等をあげ、進捗を測っていくこととなっている。

「大阪大学活動方針2011」においては、男女共同参画に関する方針を以下のように記載している。

- ・主な取組事項「キャリア形成支援等による女性研究者の活躍促進、および障害者雇用促進のための職域拡大等に努め、より一層多様な人材の活用を促進する。」
- ・大学運営の業務改善への不断の取組「多様な人材の確保等」の項目で、「男女共同参画、障害者雇用等社会が求める雇用環境の改善に対応した取り組みを行う。」
- ・地域との連携や安全・環境に配慮したキャンパス整備の推進  
教職員・学生の保育支援を充実させるため、吹田地区保育園の定員を増やすとともに、豊中地区に新たに保育園を整備する。
- ・ハラスメントの防止を推進するとともに、メンタルケア等を充実させ、快適な教育研究・職場環境の確保に努める。

また、年度計画においては、男女共同参画に関連する記載として、これまでの平成22年度及び平成23年度について、それぞれ以下のとおり定められている。

- ・平成22年度 国立大学法人大阪大学年度計画（平成22年3月31日文部科学省提出）  
（抄）

### Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置

#### 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

##### 18-2-1.

多様な人材を確保するために、体制を整備し、特に男女共同参画体制を強化する。また、障害者の雇用を促進する。

- ・平成23年度 国立大学法人大阪大学年度計画（平成23年3月31日文部科学省提出）  
（平成23年12月1日文部科学省変更届出）

（抄）

### Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するための措置

#### 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

##### 18-2-1

多様な人材を確保するために、社会が求める雇用の環境改善に努め、その体制をより一層整備する。また、女性教職員の登用及び障害者の雇用を一層促進する。

さらに、法人化後必要となったスキルを有する者を確保・育成できる方策を策定する。

現在、平成 24 年度から 27 年度を計画期間とする「大阪大学男女共同参画推進基本計画」が、平成 24 年度はじめの策定を目指して検討過程にある。平成 24 年度以降の年度計画については、この基本計画の実施を中心とした行程となる。具体的には、平成 26 年度には基本計画の中間評価を実施し、27 年度に基本計画最終年度実施状況確認を行うこととなる。

### 3. 男女共同参画推進に関する新体制

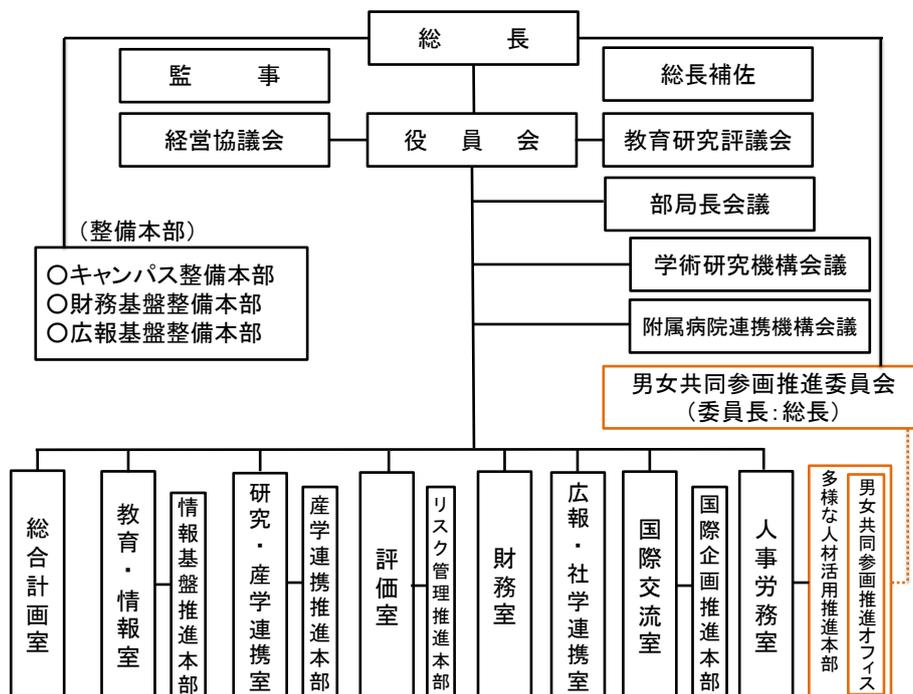
平成 18 年度から 21 年度末までの 4 年間活動してきた「多様な人材活用推進委員会」や、平成 19 年 9 月から 21 年度末まで活動してきた「女性研究者キャリア・デザインラボ」による体制は、いろいろな活動を行う際に決定権がなく、すべて役員室（人事労務室）の判断を仰がなければならないという構造上の問題があり、十分効率的な活動ができなかった側面がある。

その反省を生かし、下図のような新体制を構築した。これには大きく分けて 3 つの改革がある。

- ① 総長直轄の「男女共同参画推進委員会」の新設（平成 22 年 1 月）
- ② 人事労務室に「多様な人材活用推進本部」（人事労務担当理事が本部長）を併設（現在の「多様な人材活用推進委員会」から移行）
- ③ 上記「多様な人材活用推進本部」内に「男女共同参画推進オフィス」（室長は専任教授）を設置（「女性研究者キャリア・デザインラボ」から移行）



(男女共同参画に係る体制図) (平成 22 年 4 月 1 日現在)



このような新体制により、「男女共同参画推進オフィス」で企画立案した事項が、「多様な人材活用推進本部」や、総長や部局長で構成される「男女共同参画推進委員会」にあげられ、速やかに全学へ伝達される仕組みができあがった。

また専任の教授（男女共同参画推進オフィス室長）を置くことで、これまで兼任教員が過剰な負担の中で行ってきたさまざまな活動が、よりスムーズに進められることとなった。さらに、多様な人材活用推進本部が人事労務室に併設されたことにより、男女共同参画に関する事務担当部署（多様な人材活用推進室）が総務部人事課内にできた。これにより、明確な事務組織のバックアップがなかった、平成 21 年度以前の体制より格段に効率的な運営がなされるようになった。

なお、平成 24 年度からは、迅速な大学の意志決定を行うため運営体制全体のスリム化を図る趣旨から、多様な人材活用推進本部は廃止されることとなっている。

大阪大学男女共同参画推進委員会規程(平成24年4月1日改正予定)

(設置)

第1条 大阪大学に大阪大学男女共同参画推進委員会（以下「委員会」という。）を置く。

(目的)

第2条 委員会は、男女共同参画に関する重要な事項について審議するとともに、男女共同参画に関する必要な連絡及び調整を行うことを目的とする。

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 総長
- (2) 理事
- (3) 各学部長
- (4) 各研究科長
- (5) 各附置研究所長
- (6) 医学部附属病院長及び歯学部附属病院長
- (7) 附属図書館長
- (8) 国際教育交流センター長、総合学術博物館長、大学教育実践センター長、世界言語研究センター長、日本語日本文化教育センター長、核物理研究センター長、サイバーメディアセンター長及びレーザーエネルギー学研究センター長
- (9) 総務企画部長
- (10) その他委員長が必要と認めた者

(委員長)

第4条 委員会に委員長を置き、総長をもって充てる。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

(委員以外の者の出席)

第5条 委員長が必要と認めたときは、委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(事務)

第6条 委員会に関する事務は、総務企画部多様な人材活用推進支援室で行う。

(雑則)

第7条 この規程に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は、委員会が別に定める。

附 則

この規程は、平成22年 1月 1日から施行する。

附 則

この改正は、平成22年 4月 1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年 4月 1日から施行する。

## 大阪大学多様な人材活用推進本部要項（平成24年3月31日廃止予定）

### （趣旨）

第1条 この要項は、大阪大学多様な人材活用推進本部（以下「本部」という。）に関し必要な事項を定めるものとする。

### （目的）

第2条 本部は、本学における多様な人材の積極的活用に関し、企画及び立案を行うとともに推進し、あわせて教職員・学生の意識向上を図ることを目的とする。

### （業務）

第3条 本部は、次の各号に掲げる事項について審議し、推進する。

- （1）多様な人材活用推進方策の企画、立案及び提言に関すること。
- （2）多様な人材活用推進のための啓発に関すること。
- （3）多様な人材活用のための環境整備に関すること。
- （4）その他多様な人材活用に関すること。

### （組織）

第4条 本部は、次の各号に掲げる者をもって組織する。

- （1）人事労務室長
- （2）総合計画室から選ばれた室員1名
- （3）教育・情報室から選ばれた室員1名
- （4）研究・産学連携室から選ばれた室員1名
- （5）人事労務室から選ばれた室員1名
- （6）広報・社会学連携室から選ばれた室員1名
- （7）国際交流室から選ばれた室員1名
- （8）その他人事労務室長が必要と認めた者

2 前項第8号の委員の任期は、2年とし、その欠員が生じた場合の任期は、前任者の残任期間とする。

### （本部長）

第5条 本部に本部長を置き、人事労務室長をもって充てる。

2 本部長は、本部の業務を総括する。

### （副本部長）

第6条 本部に副本部長を置き、本部の構成員のうちから本部長が指名する者をもって充

てる。

2 副本部長は、本部長の職務を補佐する。

(連携)

第7条 本部は、その業務の遂行に当たっては、人事労務室との密接な連携を図るものとする。

(部会)

第8条 本部に、専門的な調査及び審議をするため、必要に応じて部会を置くことができる。

2 部会に関し必要な事項は、別に定める。

(オフィス)

第9条 本部に、多様な人材活用を実施・推進するため、必要に応じてオフィスを置くことができる。

2 オフィスに関し必要な事項は、別に定める。

(若手研究者育成ステーション)

第10条 本部に、テニユアトラック制(有望な若手教育研究者の確保及び育成を図るため、若手教育研究者に対して、任期を付して一定期間教育研究者としての経験を積んだ後、審査等によりその業績、資質及び能力等が認められる場合に、雇用継続可能地位を与える制度をいう。)を全学的に推進するため、若手研究者育成ステーション(以下「ステーション」という。)を置く。

2 ステーションに関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第11条 本部に関する事務は、総務企画部多様な人材活用推進支援室で行う。

(雑則)

第12条 この要項に定めるもののほか、本部の組織及び運営に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

## 男女共同参画推進オフィス設置要項（平成 24 年 4 月 1 日改正予定）

### （設置）

第 1 条 本学における男女共同参画を推進するために、大阪大学多様な人材活用推進本部（以下「本部」という。）に男女共同参画推進オフィス（以下「オフィス」という。）を置く。

### （業務）

第 2 条 オフィスは、男女共同参画を推進するため、次の各号に掲げる業務を行う。

- (1) 男女共同参画推進方策の企画、立案及び提言に関すること。
- (2) 男女共同参画推進のための啓発に関すること。
- (3) 男女共同参画のための環境整備に関すること。
- (4) 女性研究者の支援及び採用促進に関すること。
- (5) 研究支援員制度の実施に関すること。
- (6) 前各号に掲げるもののほか、オフィスの男女共同参画を推進するために必要な業務

### （組織）

第 3 条 オフィスに、室長、副室長及び室員を置く。

- 2 前項に定めるもののほか、オフィスに、必要な職員を置くことができる。
- 3 室長は、多様な人材活用推進本部の委員のうちから、本部長が指名する者をもって充てる。
- 4 室長は、オフィスの業務を総括する。
- 5 副室長は、本学の教職員のうちから室長が指名する者をもって充てる。
- 6 副室長は、室長の職務を補佐する。
- 7 室員は、部局から推薦のあった教職員のうちから室長が指名する者をもって充てる。
- 8 室員は、室長及び副室長の指示に基づき、オフィスの業務を担当する。
- 9 副室長及び室員の任期は 2 年とし、その欠員が生じた場合の任期は、前任者の残任期間とする。

### （運営）

第 4 条 オフィスの運営に関し必要な事項は、本部が審議する。

### （事務）

第 5 条 オフィスに関する事務は、本部事務機構関係部課・室の協力を得て、総務企画部多様な人材活用推進支援室で行う。

(その他)

第6条 この要項に定めるもののほか、オフィスに関し必要な事項は、室長が別に定める。

附 則

この要項は、平成22年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成23年4月1日から施行する。

#### 4. 研究支援員制度の改正・運用の改善

研究支援員制度については、平成 21 年度までは、「女性研究者支援モデル育成支援事業」による経費で研究支援員の雇用経費を賄っていたが、平成 22 年度からは、大阪大学独自の予算で継続することとなった。平成 22 年度・23 年度予算については全学強化経費として、所要経費を確保した。また平成 24 年度については教育研究等重点推進経費として、大学独自予算で所要経費を確保する。

本制度について、平成 22 年度に向けて次のような改革を行った。これらの改革は、「女性研究支援モデル育成支援事業」の本学プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の実施中に行ったアンケート調査や、研究支援員制度利用者へのアンケート調査などに基づいて立案された。

改革の骨子：

① 支援対象者を男性の研究者にも広げる。

(なお、文系の研究者については、「女性研究支援モデル育成支援事業」実施期間(平成 19 年度～21 年度)中は同事業経費ではなく別途大学独自財源で対応していたが、平成 22 年度以降は、男性研究者・文系研究者ともに大学独自財源で支援することとなった。)

② 支援期間を 1 年単位とする(研究支援員制度利用者、研究支援員とも)。

③ 利用者選考の基準を明確にし、公開する。

これらの方針に基づき、新しい運用規定を策定し、平成 22 年度募集分から適用した。

その後、状況に対応して運用規定を 4 回にわたり改正してきた。改正の時期と内容は以下のとおりである。

平成 22 年 7 月には、研究補助員の 1 期を 1 年から半年に変更した。平成 22 年度当初から支援期間を 1 年単位としたが、これは制度利用者から「半年ごとの審査では安定した研究計画が立てられないし、支援員にとっても身分が不安定で良くない。」との意見が多く寄せられたことを勘案したものであった。しかし実施してみると、研究支援員のうち研究補助員はほとんどが学生であり、年度前期と後期とで授業受講状況や論文作成等の事情がかなり異なることが分かったため、研究補助員については半年単位に戻すことにした。また、研究支援員制度利用者、研究支援員の採用決定者を、多様な人材活用推進本部から男女共同参画推進オフィスに変更し、運営の効率化を図った。また、規定の文言整理を併せて行った。

平成 23 年 1 月には、研究支援員制度による支援期間中に長期にわたる出張や留学等を行った場合には、当該期間中が制度の利用対象とならない旨の規定を追加した。

平成 23 年 6 月には、本制度の利用申請・応募の資格として、本制度による支援が通算 5 年以内の者とし、選考に当たっては、本制度による支援が通算 3 年以内の者を優先する旨

の規定等を追加した。また、運用規定の文言の整理を行った。

平成 24 年 1 月には、選考に当たっての面接を省略できる場合の規定を追加した。具体的には、継続利用申請時における制度利用者及び研究支援員（当該制度利用者の直近の研究支援員と同一の者である場合に限る。）の面接を省略できるとするものである。

これらの改正を経た現在の運用規定（平成 23 年 1 月現在）は以下の通りである。なお、運用規定の内容について一層の整備を行う趣旨から、従来の運用規定に替えて「大阪大学研究支援員制度実施要項」を策定中であり、平成 24 年度から施行する予定である。

---

## 大阪大学「研究支援員制度」に係る運用について

### 1. 趣旨

本制度は、平成19年度に採択された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鎖の形成」における女性研究者と次世代の研究者をともに育てる制度である「研究支援員制度」の理念を継承するとともに、その支援対象を文系及び男性研究者にも拡大するものである。

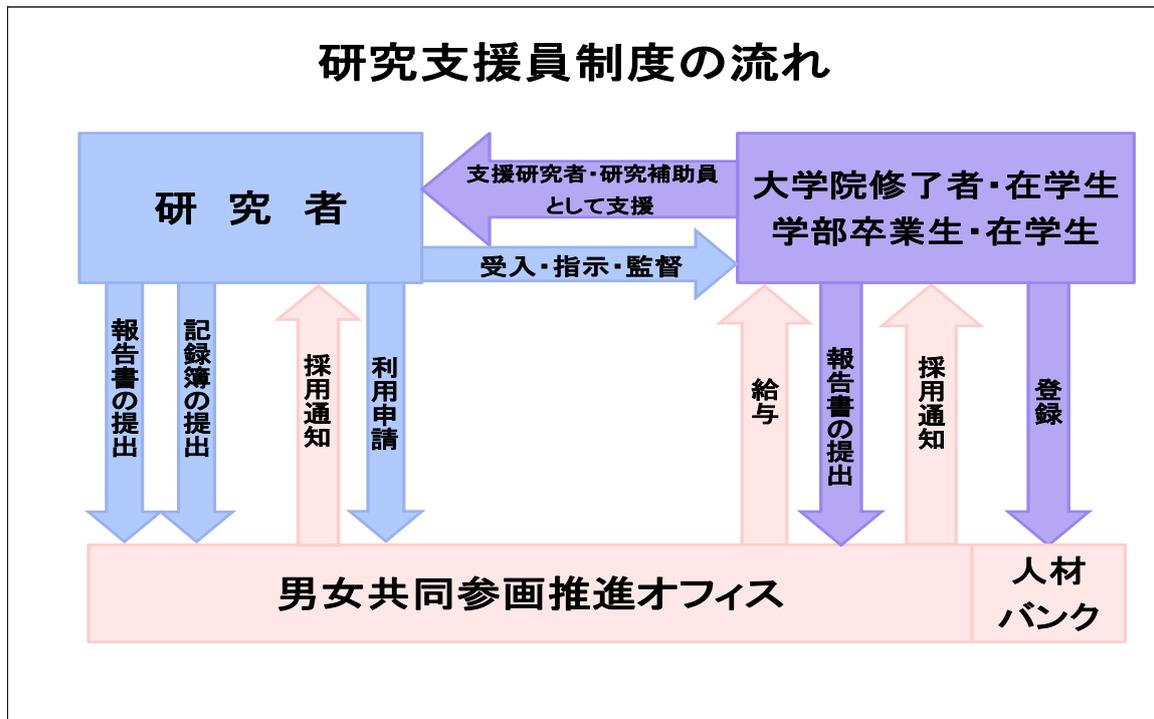
### 2. 目的

本学研究者が出産・育児・介護等を理由に研究を断念することなくキャリア形成を継続するために、大学院修了者・在学生や学部卒業生・在学生を「研究支援員」（支援研究者・研究補助員）として雇用・配置し、上記理由により研究継続に困難を感じている研究者の研究を支援する。

また、次世代人材育成のために、雇用される「研究支援員」には、キャリア継続や身近なロールモデルとの交流の機会を提供し、メンターによる訓練(OJT)及び啓発を行う。

これにより、大阪大学独自の“次世代に繋ぐ研究者サポート連鎖”を形成する。

### 3. 研究支援員制度の流れ



1) 研究支援員制度利用を申請する研究者（以下、「利用申請者」（採択後は「利用者）」という。）

#### (1) 申請

多様な人材活用推進本部（以下、「本部」という。）のホームページ内に記載した提出書類（利用申請書、略歴書等）に必要事項を記入の上、男女共同参画推進オフィス（以下「オフィス」という。）に申請する。あらかじめ研究支援員候補がいる場合には、当人が研究支援人材バンク（以下、「人材バンク」という。）に登録する。

#### (2) 採択

「オフィス」は、下記の基準により書類及び面接による選考を行い、「研究支援員」の種別・時間数等をコーディネートした上で、「利用申請者」に結果を通知し、「研究支援員」を雇用する。

#### (3) 受入

「研究支援員」を受け入れ、研究支援を受けるとともに、メンターとして業務内容の指示・監督を行う。

#### (4) 記録（毎月）

下記の方法で「研究支援員」の勤務時間等記録簿を提出すること。「オフィス」は、

勤務時間等記録簿に基づき、勤務内容の確認を行う。

(5) 報告

期間終了時に報告書を「オフィス」に提出する。

\* 「利用者」 選考の基準

- ・ 出産、育児、介護等で研究時間が十分に確保できない状況にあり、研究支援の必要性や重要性が高く、支援による効果が見込まれること。
- ・ 「研究支援員」の活動内容が具体的であり、サポート連鎖の効果が見込まれること。
- ・ 「研究支援員」候補のいる申請者から優先的に採択されることはない。

\* 勤務時間等記録簿の提出

- ・ 「利用者」は、毎月「研究支援員」の勤務時間等記録簿に必要事項を記入の上、月末の締め切り期日を厳守し、「オフィス」に提出する。

2) 研究を支援する大学院修了者・在学生及び学部の卒業生・在学生

①登録

「本部」ホームページ内の登録申請書により、大学院修了者・修了見込者は「支援研究者」、大学院在学生及び学部卒業生・在学生は「研究補助員」として「オフィス」にメールで申請し、登録すること。登録後、「オフィス」から、メールで登録番号を交付する。

②採用

「オフィス」において、利用申請者の利用計画及び研究分野等に鑑み、「人材バンク」登録者の中から、下記の基準により、登録内容及び面接による選考を行い、採用者とその雇用時間数等を決定する。採用通知を受けた「研究支援員」は、別途雇用関係書類を「オフィス」に提出することによって、雇用・配置される。

③支援

利用者の指示・監督のもとで、研究支援を行う。

④給与

給与は月単位にまとめて翌月17日に支給される。

⑤報告

期間終了時に報告書を「オフィス」に提出する。

\* 「研究支援員」 選考の基準

- ・ 「人材バンク」に登録しており、「利用者」と同じ研究分野又は関連分野の者で、サポート連鎖の効果が見込まれること。

- ・ 在学生においては、履修登録科目と重複しない時間帯であり、その本分に支障がないこと。
- ・ 大学院修了見込者は、雇用時に修了していること。

### 3) 留意事項

- ・ 「研究支援員」が支援できる業務は「利用者」の研究に限定され、申請した支援業務内容以外の業務に従事することはできない。
- ・ 次世代育成も見据えた本プログラムの趣旨から、「利用者」は「研究支援員」の業務内容等を指示・監督するとともに、「研究支援員」のキャリア形成に配慮し、ロールモデルやメンターとして啓発に努めなければならない。
- ・ 原則として「利用者」が監督できる業務内容及び時間とする。
- ・ 1期（「支援研究者」は1年、「研究補助員」は半年）を超えて継続利用申請を認めることがある。提出された継続利用申請書を基に、「オフィス」において決定する。  
 なお、継続利用申請時における「利用者」及び「研究支援員」（当該「利用者」の直近の「研究支援員」と同一の者である場合に限る。）の面接は、省略することができるものとする。
- ・ 年度途中で追加募集することがある。その場合は、本部ホームページ等で通知する。
- ・ 登録番号は、登録内容の修正連絡、「オフィス」への問い合わせ等で使用するもので、控えておくこと。

### 4. 実施部署

研究支援員制度の運用に伴う以下の業務を「オフィス」において行う。

- 1) 制度利用の募集、選考、コーディネート
- 2) 「研究支援員」の雇用・配置、勤務内容の確認、給与支払手続き
- 3) 「利用者」及び「研究支援員」から提出された報告書に基づく効果の検証
- 4) 「人材バンク」の管理

### 5. 利用申請・応募の資格

#### 1) 利用申請者

以下の①から③を全て満たす者

- ①「本学」の教員、研究員で、出産・育児・介護等によって十分な研究の時間が確保しにくく、「研究支援員」の支援を必要とする者  
 （非常勤の教員、研究員を含む。性別を問わない。）

- \* 「出産」とは、母子手帳の取得をもって申請対象とする。
- \* 「育児」とは、小学校6年生までの子どもがいる場合とする。
- \* 「介護」とは、市町村から要介護の認定を受けている父母がいる場合とする。
- \* その他、特に支援の必要があると認められる場合。

- ②研究支援員の雇用経費について他の資金による代替の可能性が低い者
- ③本制度による支援が通算5年以内の者（選考に当たっては、本制度による支援が通算3年以内の者を優先する。）

- ・ 産休・育休中は、「研究支援員」を監督することができないため、本制度の利用の対象にはならない。
- ・ 本制度による支援期間中に長期にわたる出張や留学等を行った場合は、本制度利用申請の資格に鑑み、当該出張等の期間は、特段の事情がない限り、本制度の利用の対象にはならない。
- ・ 大学院に在学する者は、研究員の身分を持っている場合でも、本制度の利用の対象にはならない。

## 2) 研究支援員

大学院修了者及び在學生、学部の卒業生及び本学在學生で、「人材バンク」登録者

- ・ 「支援研究者」の出身大学・大学院は問わない。
- ・ 国立大学法人大阪大学非常勤職員（短時間勤務職員）就業規則及び非常勤職員（短時間教育研究等職員）就業規則（以下、「就業規則」という。）上、「研究支援員」は、大阪大学内の他の特任研究員等として兼任できない（大阪大学内で2つ以上の雇用契約を結ぶことはできないため）。
- ・ 「就業規則」により、既に定年退職した者、又は65歳（平成25年3月31日までは64歳）を超えた者は採用できない。
- ・ 学部の4年生、大学院在學生の「研究補助員」としての採用については、(1)「利用者」と同じ研究室に所属していないこと、(2)卒業論文・修士論文・博士論文の作成に差し支えのないこと、の2つの条件を満たしていること。

## 6. 研究支援員の処遇等

### 1) 研究支援員の職名

「支援研究者」又は「研究補助員」の2種の雇用を行う。

- ・ 「支援研究者」  
特任研究員（週30時間以内、非常勤）として雇用する大学院修了者

・「研究補助員」

技術補佐員（週10時間以内、非常勤）として雇用する大学院在学学生、学部卒業生・在学学生

2) 研究支援員の時給

「支援研究者」は、下記の時給単価を上限とする。

（大学院後期課程修了者）30時間以内/週 時給2,326円（非常勤職員 Lランク）

（大学院前期課程修了者）30時間以内/週 時給2,132円（非常勤職員 Mランク）

「研究補助員」は、下記の時給単価を上限とする。

（大学院在学学生、学部卒業生・在学学生）10時間以内/週 時給1,062円（非常勤職員 C-3）

3) 勤務管理及び給与支払いについて

「オフィス」は、「利用者」が毎月末に提出する勤務時間等記録簿を確認した上で、「研究支援員」の給与を翌月17日に支払う。

4) 研究支援人材バンク

「オフィス」内に「人材バンク」を置き、「研究支援員」の申請を随時受け付ける。

「人材バンク」登録者の中から、登録内容及び面接による選考、コーディネートを経て、「研究支援員」を採用する。採用された「研究支援員」には、利用計画及び業務内容に応じた雇用・配置を行う。

在学学生は、本分に支障のないよう雇用するが、あらかじめ指導教員に相談の上、応募すること。大学院修了予定者は、雇用時には修了していること。

7. 制度の運用についての留意事項

1) 「利用申請者」は、所属する研究室の教員とも十分相談の上、申請すること。

2) 書式等については、「本部」ホームページから入手し、申請を行い、所定の期日及び書式を必ず守ること。

3) 選考の過程又は採択時に、別途資料の作成・提出を要請することがある。

4) 申請書等の個人情報等は、研究支援員制度の選考時のみに使用する。

5) 利用申請書等の記載内容に変更が生じた場合は、速やかに「オフィス」へ連絡すること。

6) 「人材バンク」に登録された内容に変更が生じた場合、速やかに「オフィス」へ連絡すること。

7) 問題が生じた場合には、速やかに「オフィス」に報告又は相談し、その指示に従うこと。

8) 不適切な制度利用があった場合には、運用を中止することがある。

大阪大学 多様な人材活用推進本部

<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>

大阪大学 男女共同参画推進オフィス

場所：吹田地区本部福利棟内(レストラン匠の2階北側)

電話：06-6879-4405 内線 (4405, 9573)

FAX：06-6879-4406

E-mail:geoffice@office.osaka-u.ac.jp

---

(運用規定終わり)

利用申請者の審査基準を明確化するために、以下のような評価ポイント表を作成し、平成 22 年 1 月に多様な人材活用推進委員会ホームページに公開した（平成 22 年度から平成 23 年度までは、多様な人材活用推進本部ホームページで公開）。平成 22 年度から申請者は、申請書以外にこの表にも記入して申請することとなった。

研究支援必要度 評価項目

氏名 \_\_\_\_\_

1. 生活面

<家庭状況（必須）>

申請者の状況	障害者手帳保有*1	治療中*2	健康
配偶者等	なし	別居（単身赴任含む）	同居
配偶者等の状況	入院中*2	自宅療養中*2	健康

① <育児> 子供がいる場合に記入

子の状況	(続柄)	就学前*3	小学生*3	中学生以上
子の状況	(続柄)	就学前*3	小学生*3	中学生以上
子の状況	(続柄)	就学前*3	小学生*3	中学生以上
主たる育児者		申請者	分担	配偶者・親など
配偶者等を含む他者からの育児支援		なし	時々あり	あり

② <介護> 対象者がいる場合に記入

対象者の状況	(続柄)	要介護*4	要支援*4	施設等入院中
対象者の状況	(続柄)	要介護*4	要支援*4	施設等入院中
主たる介護者		申請者	分担	配偶者その他
配偶者等を含む他者からの介護支援		なし	時々あり	あり

2. 研究面

研究費	(名称)	研究代表者*5	研究分担者*5	連携研究者
研究費	(名称)	研究代表者*5	研究分担者*5	連携研究者
自費或は研究費による補助員の雇用			不可	可能

研究費名称：科学研究費補助金若手A、民間からの受託研究 等

○継続課題、◎申請中のものに区分して印をつけ、行は適宜追加してください

3. その他特記事項（記述式）

該当する場合は、下記書類を提出すること。

\*1 障害者手帳の写し

\*2 入院や疾病状況を証明、あるいは説明できるもの（診療費の領収書等）

\*3 ※新規申請で該当する場合

出産：母子健康手帳若しくは妊娠届の写し

育児：子どもの年齢を証明できるもの（健康保険証、住民票の写し等）

\*4 介護：市町村による要介護若しくは要支援の認定を証明できるもの（介護保険被保険者証の写し等）

\*5 競争的資金等交付のための申請書の概要及び採択通知

研究支援員制度については、以上のほかにも運用の改善に引き続き努めてきている。

募集方法については、平成 22 年度からは、それまでの募集方法に加えて、O + P U S における募集も開始した。

平成 23 年度からは、新規に採用される研究支援員の全員に対し、研究支援員制度の趣旨の説明や質疑等を通じて、研究支援員の役割や心得を理解してもらい、意識啓発を図るため、「研究支援員ガイダンス」を実施している。

平成 24 年度以降については、さらに支援する側であった研究支援員が、研究者を目指す「連鎖」ができていないか検証するなどの改善を図ることとしている。

なお、平成 22 年度・23 年度の利用状況については、下記のとおりである。

#### 平成 22 年度制度利用状況

利用申請者 33 名の中から 24 名を採択し、支援研究者 3 名、研究補助員 24 名を配置した。  
(内、男性 1 名。内、文系 6 名)

#### 平成 23 年度第 I 期制度利用状況

利用申請者 25 名の中から 21 名を採択し、支援研究者 2 名、研究補助員 23 名を配置した。  
(内、男性 2 名。内、文系 5 名)

#### 平成 23 年度第 II 期制度利用状況

利用申請者 27 名の中から 23 名を採択し、支援研究者 1 名、研究補助員 31 名を配置した。  
(内、男性 2 名。内、文系 6 名)

利用者の職名	22	23 I	23 II	研究支援員の身分	22	23 I	23 II	
教授	1	1	1	支援研究者	博士後期課程修了者	3	0	1
准教授	7	6	7		修士課程修了者	0	2	0
特任准教授	2	2	2	研究補助員	博士後期課程または博士課程在学学生	3	5	6
講師	0	2	1		博士前期課程または修士課程在学学生	9	11	10
特任講師	0	1	1		研究生	1	0	0
助教	6	3	4		学部在学学生	13	7	14
特任助教	4	3	3		学部卒業生	0	0	1
特任研究員	2	1	2					
日本学術振興会特別研究員 RPD	2	2	2					
合計	24	21	23	合計	29	25	32	

平成24年度「研究支援員制度」  
**利用者募集**

出産・育児・介護で  
研究時間の確保に  
お悩みの研究者の方へ…

大阪大学 男女共同参画推進オフィス

平成24年度「研究支援員制度」  
**研究支援員募集**

平成24年度  
「研究支援員制度」で  
研究者の支援を  
してみませんか？

大阪大学 男女共同参画推進オフィス

平成24年度「研究支援員制度」研究支援員 募集  
研究者を支援する方を求めます。

「研究支援員制度」は、出産・育児・介護で研究時間が確保しにくい研究者を支援するため、研究支援員を雇用するものです。研究者の研究の実態を体験し、ロールモデルと身近に触れ合うことができ、自らのキャリアや研究に活かすことができます。研究者に対する研究支援を行う研究支援員（平成24年度支援研究者及び平成24年度前期研究補助員）の登録を募集します。

【支援研究者（対象：大学院修了者）】  
（条件）大学院前期課程修了者 週30時間以内 時給2,132円  
大学院後期課程修了者 週30時間以内 時給2,326円  
（支援期間）平成24年4月1日～平成25年3月31日

【研究補助員（対象：大学院在学生、学部卒業生・在学生）】  
（条件）週10時間以内 時給1,062円  
（支援期間）平成24年4月1日～平成24年9月30日

\* 研究支援員になりたい方は、「研究支援員制度人材バンク」に登録申請を行ってください。登録は、随時受け付けています。

詳細は、KOANまたは「大阪大学多様な人材活用推進本部」HPをご覧ください。

＜お申込み先・お問合せ先＞  
大阪大学 男女共同参画推進オフィス  
場所：吹田地区本館南利厚生施設（レストラン2階）  
Tel 06-6879-4405  
Fax 06-6879-4406  
e-mail gsoffice@office.osaka-u.ac.jp

平成24年度「研究支援員制度」利用者 募集  
研究支援を希望する研究者を募集します。

「研究支援員制度」は、出産・育児・介護で研究時間が確保しにくい研究者の方々を支援するため、研究支援員制度（平成24年度支援研究者及び平成24年度前期研究補助員）の利用者を募集します。支援を受けたい研究者の方はご応募ください。男性の研究者・文系の研究者の方々もご利用できます。

（対象）出産・育児・介護で研究時間が確保しにくい研究者で、次世代人材育成に関心のある方

（支援内容）大学院修了者を「支援研究者」、大学院在学生、学部卒業生・在学生を「研究補助員」として雇用、配置します。

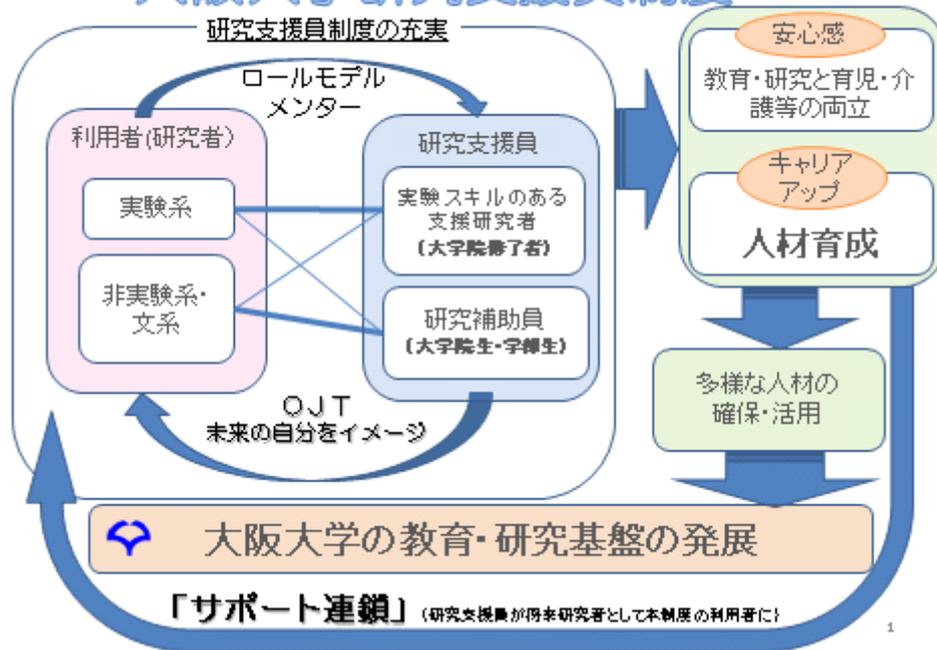
（支援期間）平成24年4月1日～平成25年3月31日（支援研究者）  
平成24年4月1日～平成24年9月30日（研究補助員）

（募集期間）平成24年1月10日（火）～1月31日（火）  
【期日厳守】

詳細は「大阪大学多様な人材活用推進本部」HPをご覧ください。

＜お申込み先・お問合せ先＞  
大阪大学 男女共同参画推進オフィス  
場所：吹田地区本館南利厚生施設（レストラン2階）  
Tel 06-6879-4405  
Fax 06-6879-4406  
e-mail gsoffice@office.osaka-u.ac.jp

# 大阪大学研究支援員制度



## 5. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムへの申請に関連する諸施策

### 5-1. 「女性研究者養成システム改革加速」プログラムに関わる経緯

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

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

不採択通知を受けて以降、平成 23 年度の再申請に向けて、5-2 以下で述べるアンケート、関係部局長を訪問してのヒアリングでの協力依頼や、「加速プログラム」検討コア打合せの実施など、諸準備を進めた。しかし、平成 22 年 11 月 18 日に行政刷新会議の「事業仕分け」において、「科学技術振興調整費については、継続事業終了時点をもって廃止、つまり 23 年度の新規事業の募集は停止。」との結論が出された。それを受けて、平成 22 年 12 月には政府予算案において「加速プログラム」の新規募集の予算が計上されないことが判明し、本学からの同プログラムへの申請は不可能となった。

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

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

平成 22 年 12 月 21 日

文部科学省 科学技術・学術政策局  
局長 合田 隆史様

### 要望書

日頃より女性研究者支援へのご理解と多大なるご支援を賜り、深謝申し上げます。

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

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

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

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

秋田大学男女共同参画推進室・室長

(教育文化学部・教授)

渡部 育子

岩手大学副学長（男女共同参画・附属学校担当）

男女共同参画推進室長

菅原 悦子

大分大学女性研究者サポート室長・准教授	松浦 恵子
大阪大学男女共同参画推進オフィス室長・教授	頼本 維樹
岡山大学男女共同参画室長・教授	沖 陽子
お茶の水女子大学女性支援室長・教授	鷹野 景子
香川大学男女共同参画推進室長	高木 健一郎
金沢大学男女共同参画キャリアデザイン ラボラトリー長・教授	八重澤美知子
関西学院大学男女共同参画推進支援室 理工学部教授	高橋 和子
岐阜大学副学長（男女共同参画推進・環境対策・就職支援担当） 男女共同参画推進室長（地域科学部教授）	林 正子
佐賀大学女性研究者支援室 副室長	北川 慶子
静岡大学男女共同参画推進室長 （男女共同参画担当副学長）教授	船橋 恵子
筑波大学男女共同参画推進室長・教授	吉瀬 章子
津田塾大学女性研究者支援センター長・教授	高橋 裕子
東京都市大学女性研究者支援室長・准教授	小川 順子
東邦大学男女共同参画推進室長・教授	中野 弘一
富山大学男女共同参画室・室長 （大学院理工学研究部（理学）・教授）	小松 美英子
徳島大学AWAサポートセンター長・特任教授	本仲 純子
長崎大学副学長（広報・男女共同参画） 男女共同参画推進センター長	大井 久美子
新潟大学男女共同参画担当理事・教授	内山 聖
新潟大学女性研究者支援室長・教授	五十嵐由利子
奈良先端科学技術大学院大学理事・副学長 男女共同参画室長	村井 眞二
弘前大学男女共同参画推進室 室長・教授	杉山 祐子
山形大学理事・副学長 男女共同参画推進室長	北野 通世

## 5-2. アンケート調査

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

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

実施期間：平成22年8月23日～9月3日

対象部局：全部局（62部局）

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

平成22年8月23日

各部局等の長 殿

多様な人材活用推進本部

本部長 尾山 眞之助

大阪大学女性研究者比率及び数値目標に関する  
部局アンケートについて（依頼）

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

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

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

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

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

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

**アンケート質問用紙**

**別紙1**

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

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

部局名 \_\_\_\_\_ 記入日 \_\_\_\_\_ 年 \_\_\_\_\_ 月 \_\_\_\_\_ 日

**質問1：**

貴部局において女性研究者比率に関する数値目標をお持ちでしょうか。

- ①はい ②いいえ

**質問2：**

質問1で①と答えられた部局にのみお尋ねします。

- (1) その内容を具体的にお答えください。

- (2) その数値目標の達成状況はいかがでしょう。

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

次の質問3は、女性研究者支援モデル育成プログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」の対象となった理工系部局への質問です。それらにお答えになった後、引き続き質問4に進んでください。その他の部局は、質問4に移ってください。

**質問3：**

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

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

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

**質問4：**

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

**質問 5 :**

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

**質問 6 :**

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

**質問 7 :**

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

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

### **質問8**

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

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

(別添資料)

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

- (1) 「留保ポスト」等により新たな枠が設定されれば採用可能な女性研究者数  
教授 名、准教授 名、講師 名、助教 名
- (2) 従来の部局枠で採用可能な女性研究者数  
教授 名、准教授 名、講師 名、助教 名

### **質問9**

- (1) 貴部局では、公募要領において、
- (a) 女性の応募を歓迎する旨記載すること、
  - (b) 能力が男性と同等である場合の女性の積極的、優先的採用に言及すること、
  - (c) 女性専用枠での公募の実施
- の取組を行っておられますか。

(a) について

- ①既に実施している。
- ②今年度実施する予定である。
- ③今年度実施することを検討している。
- ④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

(b) について

①既に実施している。

②今年度実施する予定である。

③今年度実施することを検討している。

④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

(c) について

①既に実施している。

②今年度実施する予定である。

③今年度実施することを検討している。

④来年度以降、実施する予定である。

今年度実施しない理由を教えてください：

⑤実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

## 【 参 考 】

○他大学における、教員公募の際の女性の応募・採用に関する文言の例

・東京大学

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

・京都大学

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

・名古屋大学

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

・神戸大学

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

○北海道大学、九州大学、東北大学などにおいては、女性専用枠の公募を実施

### **質問10：**

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

質問は以上です。ご協力ありがとうございました。

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

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

部局名：

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

#### 【参考】

※回答いただく部局名

サイバーメディアセンター

レーザーエネルギー学研究センター

核物理研究センター

極限量子科学研究センター

産業科学研究所

接合科学研究所

基礎工学研究科

工学研究科

情報科学研究科

理学研究科

蛋白質研究所

### 5-3. 部局長ヒアリング

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

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

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

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

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

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

#### 5-4. 女性教員の採用等に係る大学留保ポスト等の活用

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

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

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

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

## 6. 大阪大学男女共同参画推進基本計画の策定

平成 23 年初め頃から、大阪大学男女共同参画推進基本計画（仮称）について、男女共同参画推進オフィス内において策定構想が出てきた。

この基本計画は、大阪大学における男女共同参画関係の実現可能な施策を網羅し、全学の承認を受けて実施していくもので、大阪大学における男女共同参画を、体系的・総合的・計画的に推進することを目的とするものである。

このような基本計画を策定する効果としては、以下の点が挙げられる。

- ・本学における男女共同参画推進の意義を明確化できる。
- ・本学における男女共同参画の具体的な施策内容について、学内外の共通理解を促進することができる。
- ・基本計画を基準として、関連施策の進捗等について評価を実施することにより、さらなる施策の推進に寄与することができる。

このような目的・意義を持つ基本計画は、京都大学（平成 21 年 3 月策定）や神戸大学（平成 20 年 9 月策定）など近隣の大学でも策定されている。

男女共同参画推進オフィスに「大阪大学男女共同参画推進基本計画検討ワーキング・グループ」（以下「基本計画WG」）を設置し、男女共同参画推進オフィス以外のメンバーを含め 6 名の体制で、平成 23 年 5 月から検討を開始した。5 回の打合せを経て、基本計画に向けての提言案の内容を検討し、同提言案は男女共同参画推進オフィスや多様な人材活用推進本部においてさらに審議検討が行われた。こうして「大阪大学男女共同参画推進基本計画（仮称）に向けて（提言）」が、多様な人材活用推進本部から男女共同参画推進本部への提言としてとりまとめられた。本提言は、平成 23 年 12 月 21 日に、第 2 回男女共同参画推進委員会において了承された。

その後、基本計画WGや男女共同参画推進オフィスにおいて、計画案の検討が行われているところであり、平成 24 年度はじめの策定を目指している。

## 大阪大学男女共同参画推進基本計画（仮称）に向けて（提言）

### 多様な人材活用推進本部

#### I これまでの取組と提言の考え方

##### ○大阪大学における男女共同参画推進の経緯

大阪大学においては、平成 17 年度に「男女共同参画に関する検討ワーキング」を立ち上げ、アンケート調査などの活動を経て、「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」（以下「基本理念」という。）を平成 18 年に制定した。また、その理念のもとに「多様な人材活用推進委員会」を設置し、大学全体の意識向上を図るとともに、具体的な施策の検討・導入を開始した。

平成 19 年度には、文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に本学のプログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」が採択され、平成 21 年度まで実施した。本プログラムにおいては、研究支援員制度の実施、学内保育園の整備と大学運営への切り替えの実現などに取り組むとともに、プログラム期間中に理系女性研究者を 3 割以上増加させるという数値目標を達成した。さらに、事業期間中の平成 21 年 12 月には、大学構成員全員にとってさらに学びやすく働きやすいキャンパスを目指して「男女共同参画推進に関する阪大プリンシプル」を宣言した。

平成 22 年 1 月には、総長が委員長を務める「男女共同参画推進委員会」を設置した。さらに 4 月に「多様な人材活用推進本部」を設立するとともに、「男女共同参画推進オフィス」を新設して、男女共同参画推進体制を強化し、本体制のもとで諸施策の推進を図っている。

##### ○国等における施策や取組の推移

国においては、平成 11 年の男女共同参画社会基本法の制定を受けて、これまで 3 次にわたり男女共同参画基本計画が策定されるとともに、科学技術基本計画においても、科学技術における女性研究者の活躍の観点からの施策が位置づけられてきている。

平成 20 年には、大阪大学を含む七大学総長による「U7 “男女共同参画” に係る共同宣言」が出され、地球環境問題など人類が直面する最重要課題の解決、最先端研究・教育水準のさらなる向上に向けて、男女共同参画の推進が不可欠であるとして、男女共同参画社会の実現のために大学が負っている重大な責務を自覚し、その実現に向けて真摯に努力することを宣言した。

さらに最近、（社）国立大学協会教育・研究委員会が「国立大学における男女共同参画推進について－アクションプラン－」を平成 23 年に策定した。男女共同参画推進を促すための種々の取組について提言を行っており、各大学における具体的な行動計画を立案すると

ともに実行・評価するシステム構築を求めている。

大阪大学では、これらの国等における施策動向、取組を踏まえて、今後さらに男女共同参画推進のための諸施策に積極的に取り組むこととしている。

#### ○提言にあたっての考え方

基本理念にあるように、大阪大学においては、女性をはじめとする多様な人材が生き生きと活躍できる場と機会を提供することにより研究・教育の質を高めるという「多様な人材活用推進」の理念を掲げており、男女共同参画の推進はその理念において中核的な位置づけにある。性別を問わず有能な人材がその能力を最大限に発揮できるように積極的に支援・活用することにより、大学全体を活性化していくことは、大変重要な課題である。

このような「多様な人材活用」の中で明確に「男女共同参画」を位置づけるとらえ方は、大阪大学の特徴となっている。今後とも「多様な人材活用推進」の基本理念を継承、発展させ、男女共同参画を推進する「阪大スタイル」を追求することにより、教職員や学生という大学構成員全員にとって学びがい、働きがいのある大学の実現を目指す。

また、大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現は、男女共同参画の前提となるもので、女性だけではなく男性にもプラスになることであり、子育て世代でもある若手研究者の支援にも密接につながる。大阪大学では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け必要な支援を一層充実するとともに、その障害の除去に努める。

大阪大学男女共同参画推進基本計画（仮称）（以下「基本計画」という。）は、男女共同参画推進に関わる以上のような考え方や方向性をさらに推進し、実効性のある施策を体系的・計画的・総合的に実施していくために策定するものである。

本提言は、基本計画に盛り込むべき内容についてまとめたものである。本提言をもとに、基本計画が早期に策定され、実効性のある施策が一層推進されることが望まれる。

## II 基本計画に盛り込むべき事項について

### 1 男女共同参画に関わる意識啓発の推進

多様な人材活用とその中核となる男女共同参画の意義や重要性に関わる意識啓発を推進することは、すべての関連施策の出発点であり、諸施策を実施するに当たっての基盤をなすものである。このため、多様な人材活用の理念とその中における男女共同参画の位置づけ、男女の固定的な役割分担意識の解消にむけての啓発などを引き続き強力に行っていく必要がある。従来、女性研究者への支援や活用の推進を中心に啓発活動を行ってきたが、今後は、男女共同参画について、男性教職員や学生を含めた大学全構成員に向けた啓発活動を進めることが重要である。その際、親しみやすさにも留意した意識啓発が必要である。

- ・男女共同参画に関する研修の活用・充実
- ・女子中高生、女子大学生・大学院生や若手女性研究者など次世代女性研究者への啓発
- ・シンポジウムやセミナーの開催
- ・広報の積極的な展開  
(啓発パンフレットの発行、男女共同参画白書の刊行、啓発 DVD の作成、多様な人材活用推進本部ホームページの一層の充実など)
- ・男女共同参画に関する教育・研究の充実  
(男女共同参画に関する授業の充実、調査研究の実施など)

## 2 女性教職員、女子学生の参画促進

本学において、多様な視点や発想を取り入れて教育研究活動を活性化するためには、女性をはじめとする多様な人材の活用が不可欠である。しかし、本学の女性教員比率はいまだ約 1 割強であり、意思決定過程や指導的立場にある女性教員の比率はさらに少ない。性別を問わず有能な人材がその能力を十分発揮できるようにし、その活躍を促進することは男女共同参画の推進のための根本的な条件であり、そのためには有能な女性の様々な参画を促進し、比率を向上させていくことが極めて重要である。

なお、女性教員・職員の比率に関する今後の数値目標の設定については、国立大学協会のアクションプランにおける提言や本学の状況、実行可能性などを勘案し、引き続き検討する。

- ・大学における意思決定過程への女性参画促進
- ・指導的立場にある女性教員、女性管理職の比率向上
- ・有能な女性教員・研究者の積極的な採用・昇進  
(女子大学院生比率と女性教員比率の格差是正を考慮)
- ・男女比率のバランスのとれた職員の採用・昇進
- ・自然科学系女子学生、研究職を目指す優秀な女性の増加

## 3 仕事・学業と出産・育児・介護等との両立の推進～ワーク・ライフ・バランスの実現のために～

教育や研究、就業や修学と生活との両立は、男女共同参画を実現していくための不可欠の前提となる課題であり、ワーク・ライフ・バランスを実現していくための仕組みを作ることが重要である。「サポート連鎖」を目指して実施してきたこれまでの取組を踏まえ、長時間勤務への対応や、男性の育児・介護への参加促進を含め、男女が共に仕事・学業と生活が両立できるよう、包括的に支援する。

- ・出産・育児や介護との両立を支援する研究支援制度の充実

(研究支援員制度の充実など)

- ・ 出産・育児や介護との両立を支援する就業・修学支援の充実  
(男性教職員を含めた育児休業取得の促進、短時間勤務制度、長期履修制度など)
- ・ 出産・育児との両立を支援する施設・設備の充実  
(学内保育園の拡充・充実など)
- ・ 両立支援の推進に向けた雰囲気醸成  
(家庭と仕事を両立するリーダー的人材モデル(学生を含む)の提示など)
- ・ 業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取組の充実

#### 4 男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備

男女が共に働きやすく学びやすい環境を整備していくことは、学内における男女共同参画の推進のための基礎的条件である。このため、育児休業からの復帰を容易にすることを含めたキャンパス内の関連施設・設備などの整備の促進や、女性研究者の不安や悩みに対するサポートを行う相談体制の整備・充実などを通じて、就業・修学環境の整備に向けて一層取り組む。

- ・ 関連施設・設備の設置・充実
- ・ キャリアプランや育児・介護に関する相談機能の充実
- ・ その他生活面の支援

#### 5 外部機関・セクターとの連携・交流

男女共同参画を推進している他の機関との情報交換・交流や、それぞれの取組の有機的な連携を図ることは、大阪大学自身の取組の活性化に大いに役立つとともに、大学のみならず地域における男女共同参画を推進していく上でも重要である。さらに、大阪大学における取組と地域における取組とが相乗効果を生むことにより、本大学と地域における男女共同参画が一層促進されることも期待される。

- ・ 自治体など地域との連携
- ・ 他大学や学会など諸団体とのネットワーク
- ・ 国際的な交流

#### 6 推進体制の充実

男女共同参画の推進のためには、体制の充実も必要不可欠である。このため、平成22年4月に強化された男女共同参画体制を引き続き充実していくとともに、各部局との連携を一層強化する。また、基本計画の策定自体も推進体制整備の重要な一環となるものであり、

早期の策定を目指す。

- ・男女共同参画推進委員会、多様な人材活用推進本部、男女共同参画推進オフィスの活動の充実
- ・部局との連携の強化



## 女子中高生のための理系進路選択支援事業申請書 事業計画における取組概要

(実績等に基づき一部修正)

大阪大学が実施機関として運営事務局を担当する。神戸大学、京都大学、奈良女子大学、大阪府立大学、大阪府立工業高等専門学校、男女共同参画学協会連絡会、非営利団体サイエンス・サポート・アソシエーション（SSA）などと連携して実行委員会を組織し、本事業を推進する。「関西科学塾2012」は、女子中高生合計150名、同伴者（保護者・引率教員）50名を対象とし、年度を通じて「5回の科学塾」を開催する。今回で6年目となる「関西科学塾」シリーズは、関西の多くの大学から参加者とはほぼ同数の大学の研究者や学生が直接関わって実施される、“他に類を見ない大規模な地域連携型事業”である。実施機関である大阪大学では、「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」を特徴とする、独自の男女共同参画の取り組みを行っている。本事業では、イベントプログラムとしての基本形は踏襲しつつも大阪大学の独自性を出すために、その「次世代へのサポート連鎖」の精神を取り入れることを目指す。常設ホームページを新たに設置し、全ての年度のイベント情報へのアクセスやメンターとの有機的な相互交流を可能とすることにより、“広範囲”な人々（中高生・教員・保護者）に対して“継続的”かつ“協働的”に理系進路の選択を促す「正のフィードバック」のためのシステム構築を事業の実施と合わせて行う。その結果として、一度でも関西科学塾に参加した生徒は、参加しない回のイベントにもバーチャルに参加することが可能となり、進路選択決定まで中長期にわたって支援することができる。また、参加者が将来的に大学生、大学院生さらに研究者になったときに、後進の女子中高生をサポートする側になってもらうための「サポート連鎖の形成」が期待される。

「第1回」は、大阪大学において、基調講演及びリレー講演を行い、ロールモデルと交流する場を提供する（中高生対象、引率保護者見学可）。「第2回」は、神戸大学・京都大学において理学・地球科学・天文学系の実験を体験する（神戸大学：中学生対象、京都大学：高校生対象、引率保護者見学可）。「第3回」は、女性研究者・技術者の多い企業・研究所で、女性が活躍している現場を見学する（中高生・引率保護者対象）。「第4回」は、奈良女子大学、大阪府立大学において、工学・理学・農学系の実験を体験する（高校生対象、引率保護者見学可）。「第5回」は、大阪大学において1泊2日で、1日目に工学・理学・生命科学系の実験を行い、2日目に中高生が「サイエンスカフェ」として、実験内容を発表する（中学高校生対象、引率保護者見学可）。また、全実験に関して、参加した女子中高生に学校・家庭で「ミニサイエンスカフェ」を催すことを指導するとともに、それらの実施報告も含めてホームページの更新やニュースレターの発行・配布を行い、アウトリーチ活動の強化に資する。さらに、本事業の終了後も、新たに設置された常設ホームページを通じて、参加者がメンターと継続して進路相談を行うことができることを可能とする。



プログラムとしては5回のイベントが開催されることとなっており、平成24年3月に予定通り第5回まで終了した。各回終了後にその様子を伝えるニュースレターを刊行しており、平成24年3月末までに5回刊行された。

# 女子中高生のための関西科学塾2012 News letter

## 理系を目指す女子をサポートする 女子中高生のための関西科学塾

### 今年度もいよいよ始動しました！

理系進学を目指す女子中高生に、もっともって理科のことを知ってもらいたい、大好きな実験に取り組んでもらいたい、そして将来、研究者・技術者としての自分を想像してもらいたい。「女子中高生のための関西科学塾」は、理系女子の応援を続ける事業で、2007年のジュニア科学塾から数えて6年目を迎えます。今年度の申込者は中学生99名、高校生64名、同伴者57名、大阪大学を中心に、京都大学・神戸大学・奈良女子大学・大阪府立大学・けいはんな地区の研究所を会場とし、実験や見学会などさまざまな5回のイベントが開催されます。

ニュースレター第1号では、9月10日に開催された第1回科学塾の様子をレポートします！

### 第1回科学塾開会式 講演会が大阪大学で開催

第1回女子中高生のための関西科学塾2012 プログラム  
平成23年9月10日(土) 14:00~  
大阪大学総合体育館南棟、三軒宮ホール  
開会式 開会式実行委員会委員長 藤原直史  
特別講演 東京大学大学院 教授 大島まり  
閉会式 「科学技術で輝こう！」  
リレースピーチ  
株式会社エストロポテック代表取締役 東山香子  
京都大学大学院理学研究科 田中環  
京都大学大学院理学研究科 田中環  
大阪府立大学理学部理学科教授 田島節子  
グループA (女子高生対象)  
グループB (高校生・教員対象)  
開会式 実行委員会幹事 加賀野洋子  
閉会式

初秋とはいえ、まだ夏の暑さが感じられる9月10日(土)、第1回「女子中高生のための関西科学塾」が大阪大学総合体育館で行われました。当日は近畿一円から、また広島県や富山県の遠方からも、女子中学生54名、女子高校生29名、保護者・引率の先生方31名の総勢114名が会場に集まりました。



参加者と講師の皆様が2グループに分かれて記念撮影

### 特別講演 科学技術で輝こう！！

大島まり教授  
東京大学大学院 情報学環 生産技術研究所  
科学技術は「ゆめ」を与えてくれる存在。私たちの暮らしは幅広い工芸からなる科学技術によって恩恵を受けています。そして、その科学技術を支えているのが研究。真理を探究し、社会に役立つ技術の創造のために、中高生の今、自分のポケットを広げておきましょう。

### リレースピーチ 文系で生きてきて、理系の仕事についている不思議

東山香子さん  
株式会社エストロポテック代表取締役  
思いもついで自分の能力に自信がない、人生の目的は、そのつがされてないか確認。「興味」と「行動」をセットにするよう心がけることが人生が豊かになるコツです。

### リレースピーチ ちよっと先輩からのメッセージ

蓮室陽子さん  
奈良女子大学理学部生物科学科2年生・科学塾OG  
中高の生物科学部生物に所属したことが今の私の原点。生物科学はメンタル・フィジカルともに鍛えられます。様々なジャンルを正確に体験してみてください。

### リレースピーチ 不運の中に幸運の種あり

田中環さん  
京都大学大学院理学研究科博士後期課程2年生  
とにかく興味を持ってのぞいてみてください。研究室のWebや科学者の書き込みの一つの手。研究課題に取り組む中で、意図しなかった発見は必ずあります。

### 超伝導のデモの様子

最後に行われた「グループワーク」は、10グループに分かれ、講師の先生や大学の先生、大学院生がファシリテーターとして加わりました。憧れの女性研究者・現役大学院生に直接話を聞けるチャンスとあって参加者は少々緊張気味。高校生は具体的な進路を決めて質問している姿が印象的でした。

ニュースレター第2号は第2・3回科学塾についてご報告します。

「女子中高生のための関西科学塾2012」 大阪大学 男女共同参画推進オフィス内 運営事務局  
http://kagaku-juku.jp/ TEL: 06-6879-4405 FAX: 06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

# 女子中高生のための関西科学塾2012 News letter

## いよいよ実験開始！ 科学塾第2回が3会場に分かれて行われました

10月22日(土)、「女子中高生のための関西科学塾2012」第2回が3会場に分かれて開催されました。女子中高生の皆さんが、待ちに待った大学の研究室での実験がいよいよスタート！ 中学生向け8実験が神戸大学(中学生49名・同伴者19名)で、同じく中学生向け3実験が大阪府立大学(中学生26名・同伴者7名)で、高校生向け8実験が京都大学(高校生40名・同伴者14名)で、多彩な分野に行われる合計19種類の実験が行われ、女子中高生の皆さんには実際に研究室の設備を使っての実験を体験していただきました。「楽しかったけど、楽しかった」「大学の校舎が素敵！」「学部での研究のイメージがつかめた」など、初めての実験を満喫し、今後の進路選択にも役立つという声が多く聞かれました。それでは、各会場から当日の様子をご紹介します！

### 神戸大学 (中学生)

神戸大学の実験に参加していただき、ありがとうございます。当日はあいにくのお天気でしたが、晴れた日には、大阪湾と神戸の街並みが一瞥でき、大学からはとても美しい景色が楽しめます。今回実験に参加した中学生の皆さんが、理系をめざして神戸大学に進学して下さることをお祈りします。  
(女子中高生のための関西科学塾2012実行委員 相馬芳枝)

### 参加者の感想です

- 果物の色を分けてみよう**  
野村啓一先生(医学研究科・助教)  
今まで果物が水溶性か脂溶性か分かっていませんでした。今回の実験で、果物の色を分けてみることで、果物の性質が分かってきました。とても面白かったです。(中1)
- お酒の強い人、弱い人**  
鈴木高成先生(理学研究科・助教)  
初めてのことで面白かったです。知っていたことも多かった。なかなか難しい実験でしたが、楽しかったです。(中3)
- 宇宙観望目録**  
青木茂樹先生(人間発達環境学研究科・助教)  
もとより中学生に実験が出来るように準備ができていて、実験の内容もよく理解できました。また、分がやくおまてくれたので楽しかったです。(中1)
- 未来のコンピュータの使い方**  
塚本昌彦先生(工学研究科・助教)  
私達も参加するような講義形式だったので、楽しかったです。家でLEDの光をいじることができました。(中3)
- 身近にある放射線を測る**  
伊藤真之先生(人間発達環境学研究科・助教)  
「放射線」と聞いて怖いイメージがありました。でも、身近にある放射線を測ることができました。とても面白かったです。(中2)
- 身近にある放射線を測る**  
伊藤真之先生(人間発達環境学研究科・助教)  
「放射線」と聞いて怖いイメージがありました。でも、身近にある放射線を測ることができました。とても面白かったです。(中2)
- 星からの光を科学する～色やスペクトルによる星の分類～**  
野村真之先生(理学研究科・助教)  
とても面白かったです。色やスペクトルによる星の分類が、とても面白かったです。星の分類が、とても面白かったです。(高1)
- 電波に耳を傾けよう～ゲルマニウムラジオの製作～**  
川畑寛裕先生(理学研究科・助教)  
ラジオ作りは、初めてラジオの仕組みが分かってきました。とても面白かったです。ラジオの仕組みが、とても面白かったです。(高1)
- 昆虫の顔を見てみよう**  
佐藤健先生(理学研究科・講師)  
小さな生物の顔に興味を持っていました。今回の実験で、昆虫の顔の仕組みが分かってきました。とても面白かったです。(中1)

大阪府立大学での実験実習では、開会式の後、3講座に分かれて実験を行いました。同伴者の方には全ての実験を自由に見学してもらいました。初めての経験にドキドキしたと思いますが、参加者が楽しそうに実験を行っていたのが印象的でした。  
(女子中高生のための関西科学塾2012実行委員 編織裕子)

### 大阪府立大学 (中学生)

- 化学反応でゼリーをつくろう**  
児島千恵先生(21世紀科学技術研究科・特別講師)  
好きな人も嫌いな人も一度は食べたことがあるゼリーが固体と液体と異なる性質を持つことが分かってきました。化学反応によってゼリーを作り、そして色々な条件でゼリーを作ると、ゼリーの性質がどう変わるのか、とても面白かったです。(中3)
- 分子で磁石をつくる**  
細越裕子先生(理学系研究科・助教)  
磁石とは何か、磁石の素について理解し、実際に磁石の素を有機ラジカル分子の合成と、磁石の性質の測定を体験しました。また、液体窒素を使った実験も、とても面白かったです。(中1)
- Lego®で遊ぼう～モノづくりを科学する～**  
杉村延之先生(工学研究科・助教)  
日本製の製品は、使い方がよく、性能が良い。省エネ型で、コストが低く、耐久性が非常に高い。世界の中で使われています。この実験では、Lego®(レゴ®)による模型の組み立てを通して、良いものを、早く、安く、正確に作るモノづくり技術の一端を体験しました。(中1)

今回、唯一の高校生向け会場である京都大学では、8実験が行われました。

### 京都大学 (高校生)

- 光触媒で汚染物質を分解してみよう**  
山本英嗣先生(工学研究科・助教)  
光触媒の反応が、とても面白かったです。光触媒の反応が、とても面白かったです。(高1)
- 光の不思議な世界**  
舟橋修彦先生(高等教育研究開発推進機構・助教)  
光の不思議な世界について、とても面白かったです。光の不思議な世界について、とても面白かったです。(高2)
- 生物のミクロの世界を体験しよう～身近な微生物を顕微鏡で観察してみよう～**  
榎野裕子先生(人間発達環境学研究科・助教)  
顕微鏡で生物の世界を体験することができました。とても面白かったです。(高2)
- みわてる生物学**  
小林茂夫先生(情報学研究科・助教)・前川真直先生(助教)  
みわてる生物学の授業が、とても面白かったです。みわてる生物学の授業が、とても面白かったです。(高1)
- 電波に耳を傾けよう～ゲルマニウムラジオの製作～**  
川畑寛裕先生(理学研究科・助教)  
ラジオ作りは、初めてラジオの仕組みが分かってきました。とても面白かったです。ラジオの仕組みが、とても面白かったです。(高1)
- 磁石と樹木から探るわくわくの天気**  
藤原直史先生(理学研究科・助教)  
磁石と樹木から探るわくわくの天気について、とても面白かったです。磁石と樹木から探るわくわくの天気について、とても面白かったです。(高1)

ニュースレター第3号は第3回科学塾についてご報告します。

「女子中高生のための関西科学塾2012」 大阪大学 男女共同参画推進オフィス内 運営事務局  
http://kagaku-juku.jp/ TEL: 06-6879-4405 FAX: 06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

# 女子中高生のための関西科学塾2012 News letter

## 第3回科学塾 ～けいはんな学研都市を会場に～ けいはんなの女性研究者との交流会・研究所訪問

11月12日の第3回科学塾は、女子中高生の皆さんと、けいはんな学研都市の研究所等で研究をしている女性研究者との交流会がなされました。女子中高生の皆さん28名、同伴者12名の講師の皆さんの研究紹介に耳を傾け、そして少人数グループに分かれて、研究・家族のことや、勉強の仕方など様々なお話を聞くことができました。その後は、けいはんな学研都市で行われている最新の研究成果などを見学しました。

### けいはんな学研都市をバスで訪問して女性研究者の皆さんと交流しました

バスでけいはんな学研都市に到着した参加者に、まず、けいはんな学研都市やその周辺で研究・教育をしている女性研究者の皆さんから自己紹介がありました。研究の紹介の他、普段の生活や家族のことなど、普通はあまり聞けないいろいろなお話を紹介がありました。



▲講師の先生のご紹介 ▲熱心に関心する参加者の皆さん

参加者の感想(中3)  
色々な方のお話を聞くことができ、とても自分のためにも参考になりました。

### 女性研究者との交流 小グループに分かれて、研究・勉強のこと、それ以外のこと、いろいろお話を聞きました

情報関係・バイオ関係...といった具合に分野ごとに分かれて、自分の興味のあるお話を聞くことができました。途中でグループを入れ替わり、多くの研究者の人たちから情報をお聞きできるように工夫がされていました。



▲憧れの女性研究者とお話してきました！ ▲和やかなムードで進む交流会の様子

参加者の感想(中1)  
今日参加して、英語力がないと理系は大変だということを知りました。

### 「けいはんな情報通信研究フェア」を見学し、最新の研究に触れることができました

当日会場内で開催されていた「けいはんな情報通信研究フェア」では、最新の研究成果の機器のデモンストレーションなどが研究者の皆さんによって紹介されていました。一般の研究者から直接研究内容についてのお話を聞くことができました。



▲観望感が体験できるロボット ▲企業や研究所のブースで最新の機器に触れてみました！

参加者の感想(中3)  
研究者の方々や興味のある分野の方の話がきけて大変有意義な時間をすごすことができました！

- ＜「女性研究者との交流会」講師の皆さん＞
- ◆ オムロン株式会社 細藤 美里さん
  - ◆ 財団法人地球環境産業技術研究機構 朝原 友紀さん
  - ◆ 独立行政法人情報通信研究機構 堀 智織さん
  - ◆ 独立行政法人情報通信研究機構 張 兵(Bing Zhang)さん
  - ◆ 奈良工業高等専門学校 上田 悦子さん
  - ◆ 奈良先端科学技術大学院大学 井上 美智子さん 寺田 佳世さん 森田 美代さん 山口 真理子さん 武田 さくらさん 廣原 志保さん 寺田 直美さん 足立 麻衣子さん
  - ◆ 奈良女子大学 竹内 孝江さん

### 参加した皆さんの声

- ・ 今日参加して、英語力がないと理系は大変だということを知りました。なので、もっと勉強を頑張ろうと思いました。先生たちのなはなはずがよかったけど、おもしろかったです。
- ・ 高専に進む道もあるということを教えてもらえて、よかったです。
- ・ いろいろ勉強になったのしかた。
- ・ すごく楽しく理科の視野が広がったように思います。
- ・ いろいろな話がきけてよかったです。
- ・ 研究者の方々や興味のある分野の方の話がきけて大変有意義な時間をすごすことができました！とてもたのしかったです。
- ・ 様々なことを教えていただき参考になりました。
- ・ いろいろなお話を聞いて、とても勉強になりました。ありがとうございました。
- ・ 楽しかったです。また参加したいです。
- ・ 今日の実験で、さらに理系への関心が深まりました。また、こういうものに参加してみたいです。
- ・ 色々な方のお話を聞くことができ、とても自分のためにも参考になりました。
- ・ 今日、色々な分野の人たちに話をきけて、理科に対する興味がふかまりました。

ニュースレター第4号は第4回科学塾についてご報告します。  
「女子中高生のための関西科学塾2012」 大阪大学 男女共同参画推進オフィス 運営事務局  
http://kagaku-juku.jp/ TEL: 06-6879-4405 FAX: 06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

# 女子中高生のための関西科学塾2012 News letter

## 関西科学塾 第4回 高校生向けの実験実習を開催しました

11月26日(土)、高校生を対象とした「女子中高生のための関西科学塾2012」第4回が行われ、奈良女子大学で5実験・大阪府立大学で4実験の講座が用意されました。ニュースレター第4号では、参加者の声を交えながら、実験の詳細をご紹介します。

### 奈良女子大学

寒さが感じられるようになってきた11月26日、奈良女子大学で第4回科学塾が開催されました。当日は13名の高校生の皆さんと、2名の同伴者があまりました。まずは高崎松代副学長からの挨拶、続いて小林教授から科学塾の紹介と注意があり、その後講座毎に分かれて実験を体験しました。奈良女子大学の特色を生かした5つの講座が実施されました。大学の施設を使っている講座に参加する皆さんは興味津々でした。(女子中高生のための関西科学塾2012実行委員 小林 毅)

**世界が目玉！**  
袖をたくさん分する数値幾何学  
～電子顕微鏡観察家よう～  
野口 哲子先生 (理学部生物科学科・教授)  
鍵和田聡先生 (理学部生物科学科・准教授)

電子顕微鏡を使って、油をたくさん分る微細線葉ポトリオコッカスの細胞内の微細構造(核、ゴルジ体、ミトコンドリア、葉緑体など)、細胞内の油滴やその分泌の様子を観察し、写真撮影しました。

普段使うことのない電子顕微鏡を実際に操作することが出来たり、色んな実験室を見学できて、貴重な体験ができました。今回参加して本当に良かったと思います。(高2)

**母が地学科に所属していたので前から興味があったので今回の実験はともおもしろかったです。今回は本当に有難うございました。(高2)**

**火山の噴火！**  
～火山噴火の噴明と考古学への利用～  
高田将志先生(文学部人文社会学科・教授)

火山噴出物は、火山噴火の噴明に重要な手がかりとなるだけでなく、広域におよぶ地域の同一時期を知る上でも、この上ない指標となります。この実習では、旧石器時代と縄文時代に九州南部から放出され、西日本～中部～関東～東北地方南部を広く覆った巨大噴火による火山灰を顕微鏡観察して、身元識別をしました。

内容はむずかしかったけど、ふつうはさわれない、機械がつかえたりしない経験になりました。(高1)

その他の実験講座 地球(アース)の贈り物～金属でみる人類史～ 松岡 由貴先生(理学部物理科学科・助教) 光のスペクトルを測ってみよう 山本 一樹先生(理学部物理科学科・准教授)

### 大阪府立大学

大阪府立大学での実験実習には、高校生8名・中学生1名、同伴者7名が参加しました。急に寒くなったため、間際になっての欠席者が1名の少い残念でした。開会式の後、参加者は4グループに分かれて実習を行いました。全ての実験を同伴者の方に見学してもらいました。少人数での実習になり、参加者は教員とTAから密度の高い指導を受けることができたと思います。(女子中高生のための関西科学塾2012実行委員 細越裕子)

**DNA鑑定：遺伝子で身元を突きとめる**  
恩田真紀先生(理学系研究科・准教授)

DNA鑑定と言えば、ミステリーの犯人探しや親子鑑定などのDNA解析がまず頭に浮かびますが、実はヒト以外の生物のDNA鑑定もよく行われています。本実験では、身近にある食品のDNA鑑定を行い、みなさんにその身元を突きとめてもらいました。

一番いいのはどの答え？  
～基礎化入門～  
森澤和子先生(工学研究科・准教授)

私たちは普段生活の中で、いくつかの候補や選択の中から一番よさそうなものを選ぶという決定を常に行っています。最適化の手法を使った科学的に筋のとおったスマートな意思決定の結果をコンピューターを使って体験してみました。

最適を見つけるのは、機械であっても難しいことであるというのを初めて知りました。2層までは法則があるけれど3層以上はないので、工夫しながら探さなければならぬのが大変だと思いました。(高1)

**金の粒をつくらせてみよう**  
床波志保先生(21世紀科学研究機構・特別講師)

金や銀はピカピカと金属光沢があり、古くから女性達を魅了してやまない存在ですが、それらをナノメートルサイズ(ナノメートル=10億分の1メートル)まで小さくすると、金粒子は赤色、銀粒子は黄色になり全く異なる色を示すようになります。この実験では、実際に自分で金や銀の粒子を作って、その色の美しさに触れてみました。

とも分りやすく教えてもらえてあっという間に時間が過ぎました。ナノメートルの世界を知ることができ、実際に粒子を作ることでもできて楽しかったです。(高2)

**内容を理解するのは難しかったけれど、とても楽しかったです。実験に参加して理系に進学する参考になりました。(高2)**

**金や銀はピカピカと金属光沢があり、古くから女性達を魅了してやまない存在ですが、それらをナノメートルサイズ(ナノメートル=10億分の1メートル)まで小さくすると、金粒子は赤色、銀粒子は黄色になり全く異なる色を示すようになります。この実験では、実際に自分で金や銀の粒子を作って、その色の美しさに触れてみました。**

**少人数で詳しく丁寧に教えてもらったのでよかったです。この実験に参加して理系に進学する参考になりました。(高2)**

**光合成をお手本に地球にやさしい電池をつくらせてみよう**  
牧浦理恵先生(21世紀科学研究機構・特別講師)

太陽電池にはいくつかの種類がありますが、今回作成した太陽電池のことを色素増感太陽電池といい、その名の通り色のついた光を良く吸収する材料(色素)を用いている点が特徴です。身近な材料で太陽の光を電気に変える実験を行います。

ニュースレター第5号は第5回科学塾についてご報告します。  
「女子中高生のための関西科学塾2012」 大阪大学 男女共同参画推進オフィス 運営事務局  
http://kagaku-juku.jp/ TEL: 06-6879-4405 FAX: 06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

# 女子中高生のための関西科学塾2012 News letter



## 関西科学塾第5回(最終回) 実験とサイエンスカフェを開催しました

3月17日(土)~18日(日)の1泊2日の日程で、今年度最終となる、女子中高生のための関西科学塾2012第5回を大阪大学で開催しました。今回は高校生が対象でしたが、ぜひ参加したいと集まりをあげた中学生も特別に参加し、高校生53名、中学生18名、同伴者6名の合計77名が集まりました。1日目は、開会式の後、関西科学塾OGの尾坂美樹さんによる講演がありました。その後、女子中高生は10の班に分かれて実験実習を体験しました。今回はそれぞれの班に著名な科学者の名前をつきました。2日目は、午前には各班の実験結果の発表会(サイエンスカフェ)を行いました。午後は神戸大学特別顧問の相馬芳枝先生からご講演をいただいた後、表彰式と閉会式を行いました。

ニュースレター第5号では、参加者の感想なども交えつつ、第5回の様子をお届けします。  
関西科学塾2012実行委員会委員長 藤原康文

**スケジュール**  
3/17(土)

14:00 ガイダンス  
14:10 関西科学塾OGによる講演  
京都大学工学部 尾坂美樹さん  
14:30 会場へ移動して実験開始 (10実験)  
17:45 3D大気圏降センターへバス移動  
18:30 ダイナミクス  
19:30 グループごとに発表準備  
22:00 閉会

3/18(日)

9:00 発表準備(30分)  
9:30 サイエンスカフェ(150分)  
12:00 昼食  
13:00 講義  
関西世界化学年「女性化学賞」受賞  
神戸大学 相馬芳枝 特別顧問  
13:45 表彰式 記念撮影 閉会式  
14:15 解散

**レーザーを作ろう**  
(Einstein班)

坂辺剛二先生 (Einstein班)

【生物物理学・物理】  
いろいろな光源からの光のスペクトルを測定して、目で見る可視光の波長の範囲について学習しました。また、色温度、ピーク波長、波長のためのグレイムなどによる光の強度やスペクトルを測定し、物質中の光子のエネルギーについて学習しました。また、レーザーを一つ作る経験がなかったことでも心なりました。

**カメラの科学**  
(Fleming班)

牛島知雄先生 (Fleming班)

【工学物理学・物理】  
カメラがどのようにして写像を写すのか、高感度センサーを用いたカメラの仕組みを学びました。次に、電圧をかけたマイコンカメラの動作原理と、身体に組み込まれたマイコンカメラの動作原理を学びました。マイコンカメラがどのようにして写すのか、カメラの仕組みについて学びました。また、カメラの仕組みについて学びました。

**光るよ！見えるよ！タバコ臭**  
(Koch班)

簡藤繁紀先生 (Koch班)

【生物物理学・物理】  
DNAとタンパク質の相互作用を調べるために、タンパク質の構造を解析する技術を開発しました。また、タンパク質の構造を解析する技術を開発しました。

**七色に光るナノ粒子をつくる**  
(Hooke班)

小泉幸久先生 (Hooke班)

【工学物理学・物理】  
大分子がナノスケールの構造に組み込まれることで、異なる色に発光するナノ粒子を作ることができます。また、異なる色に発光するナノ粒子を作ることができます。

**有機エレクトロニクスを作ろう**  
(Joule班)

安藤博隆先生 (Joule班)

【工学物理学・物理】  
有機エレクトロニクスは従来の半導体と異なり、柔軟性や可塑性があります。また、有機エレクトロニクスは従来の半導体と異なり、柔軟性や可塑性があります。

**光るよ！見えるよ！タバコ臭**  
(Koch班)

簡藤繁紀先生 (Koch班)

【生物物理学・物理】  
DNAとタンパク質の相互作用を調べるために、タンパク質の構造を解析する技術を開発しました。また、タンパク質の構造を解析する技術を開発しました。

## サイエンスカフェ

実験結果の発表会(サイエンスカフェ)を2日に行いました。著名な科学者名を班名とした10の班が、アルファベット順(Archimedes班、Bohr班、Curie班、...)に発表を行いました。関西科学塾2012実行委員の松岡先生の司会により、各班について発表時間は10分、質疑時間は5分で決められました。前日発表まで発表準備を行った各班は、自分たちで書いた図や説明文にグラフや画像などを組み合わせて作成した資料をプロジェクターで投影して発表し、プレゼンの方法も、実演や掛け合い、ショー立などで、それぞれ工夫を凝らしていました。質疑では会場の子中高生から、素朴な疑問、鋭い質問、研究者でも答えにくい疑問など、数十もの質問が出て、各班の発表者の子中高生も一生懸命に答えていました。その後、参加者全員が一斉に拍手し、実行委員による選考と併せて発表を決定しました。その結果、最優秀発表賞にはFleming班「光子の科学」が輝きました。各賞受賞班については、発表とともに下記にご紹介させていただきます。発表・質疑を行った女子中高生はもちろん、同様の保護者や引率の先生、実験担当の講師やアシスタントの方々、実行委員など、参加者全員にとって、とても充実感があり記憶に残るであろう、大変印象的な発表会となりました。



相馬芳枝賞 Archimedes班 ニュー発表賞 Einstein班 最優秀発表賞 Fleming班 ナイスチャレ発表 Curie班 科学塾実行委員長 Joule班

**「日本のキュリー夫人！」**  
神戸大学特別顧問 相馬芳枝先生による講演

「求めよ！さらば与えられん」と題された講演で、サイエンスカフェ終了後の興奮さわやかな中で、相馬先生からお話いただきました。まず、相馬先生が昨年の世界化学年に受賞された「女性化学賞」や、キュリー夫人の生涯について説明されました。フェルトボードの投票式の模様を写した写真を示されると、参加者のみなさんは目を輝かせて見ていました。さらに、相馬先生が受賞されたこととなった一酸化炭素や地球温暖化防止の研究について、身近な問題に切り解決の方法を導くから研究、結果を出されてきたこととお話されました。また、女性である人間としての個性の一つであり、科学者として活躍することに性別は関係ないことを強く訴えかけられました。

また、研究発表を条件に相馬先生が参加されたノーベル賞授賞式や晩年の様子について、歴史をたどる日本の研究者が多く参加していることや、その歴史の大きさにみなさん感動されているようでした。続いて、水戸の女子高生が来年度の化学賞を受賞。専門誌への論文掲載に至ったニュースなどをご紹介され、嬉しいようなお話が私たちでもできるのでは？と思わせる同年代の女性の活躍まで、次々と楽しい話題に参加者のみなさんはずか引込まれていました。

さらに、日本の女性科学者の先駆者であり、ロケットのアメリカの火薬実験の影響を実証された猿橋さんについては、研究の心構えや、私財を投じて設立した猿橋賞のお話がありました。最後に、相馬先生ご自身が元気づけられたプロジェクトとして、小惑星イトカワの帰還を待ち構えていて有名な探査機「はやぶさ」プロジェクトマネージャーの川口先生の紹介を受け、参加者のみなさん未来の科学者を指してさらに頑張ろうと決意を固めたように見えました。

「女子中高生のための関西科学塾2012」 大阪大学 男女共同参画推進オフィス内 運営事務局  
http://kagaku-juku.jp/ TEL:06-6879-4405 FAX:06-6879-4406 e-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp

今年度の関西科学塾2012は、読売新聞や日経産業新聞、JOLマガジン(女子中高生向けライフデザイン雑誌)、奈良テレビが取り上げた。

# 女子中高生のための 関西科学塾2012



平成23年11月28日(月)  
奈良テレビ「ゆうドキッ!」にて  
第4回関西科学塾 奈良女子大学での様子を放映

JOLマガジン2011年11月号

平成23年8月1日(月)  
読売新聞

◆女子中高生のための関西科学塾2012  
理系進学を志す女子中高校生を対象に、大阪大などが9月～来年3月に実験講座などを計5回開催(中学生は3回)。第1回は9月10日午後1時～5時、大阪府吹田市の大阪大吹田キャンパス銀杏会館で開かれ、大島まり・東大教授(流体力学)が特別講演するほか、進系女子大生らが学生生活を紹介する。高校生対象の第5回は来年3月17～18日に1泊2日で行い、進路相談会や交流会も開く。1～4回は無料だが、最終回は宿泊費など4500円。定員は150人で、申し込みは15日まで。問い合わせ、申し込みは運営事務局(メールアドレス:geoffice@office.osaka-u.ac.jp、ファクス06-6879-4406)。

JOL company logo and Kansai Science Academy 2012 report cover. The report title is '女子中高生のための 関西科学塾2012 開催レポート'. It features photos of students and faculty members participating in the program.

平成23年10月3日(月)  
日経産業新聞

## 理系女子 増やしたい

津田塾大 中高生招き企業訪問  
研究機関見る科学塾

女性研究者の割合 日本、欧米の半分以下

市場ニーズ把握へ不可欠

改革の現場から

理系女子の増加を促す企業訪問、研究機関の見学などが中心。津田塾大は、9月10日、大阪府吹田市の大阪大吹田キャンパス銀杏会館で開かれた「関西科学塾2012」第1回に参加した。当日は、東大教授(流体力学)が特別講演するほか、進系女子大生らが学生生活を紹介する。高校生対象の第5回は来年3月17～18日に1泊2日で行い、進路相談会や交流会も開く。1～4回は無料だが、最終回は宿泊費など4500円。定員は150人で、申し込みは15日まで。問い合わせ、申し込みは運営事務局(メールアドレス:geoffice@office.osaka-u.ac.jp、ファクス06-6879-4406)。

平成24年1月26日には、JST東京本部で、「女子中高生の理系進路選択支援事業」平成23年度連絡協議会が開催され、同事業の採択事業の一つとして、関西科学塾2012の実施状況について発表を行い、本科学塾の実績や取組について、JSTから高い評価を得た。また、他の採択事業担当者との情報交換等を行った。

次年度の当番校は奈良女子大学であり、企業の協力を得てより多彩なプログラムを展開する方向で実施内容を検討中であり、2月15日には、JST「女子中高生の理系進路選択支援事業」への平成24年度申請書が提出された。

## 8. ワーク・ライフ・サポートに関する取組

### 8-1. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画

本学においては、次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を、平成17年4月1日から平成22年3月31日の5年間を計画期間として、平成17年3月22日に策定、届け出を行った。

(同計画の内容)

- 目標① 休暇請求自由の拡大を行い、1日又は1時間単位で取得を可能とする。  
(入退院の付添い以外に出産時や入院中の付添い等も認める。)
- 目標② 男性職員の育児参加のための休暇を新設する。  
(産前産後休暇期間中に5日以内。1日又は1時間単位で取得を可能とする。)
- 目標③ 介護休暇が請求しやすくするため、請求期限の緩和を行う。
- 目標④ 男性も育児休業が取得しやすいように促進のための周知を行う。
- 目標⑤ 育児・介護を行う職員が、フルタイムで働きながら家庭責任を果たすことを支援するため、早出遅出の始業・終業時刻の勤務ができる制度を導入する。
- 目標⑥ すでに導入している子の看護のための休暇を取得しやすくするため、取得方法の弾力化を行う。  
(1日又は1時間単位で取得を可能とする。)

これらの目標に対して、様々な制度改正等を行い、「基準適合一般事業主」(“くるみん”)の認定申請を行い、平成22年6月に認定された。大阪労働局管内では、公立・私立大学を含めて大学として初めての「くるみん」認定となった。

**大阪大学が「くるみん」を取得しました**

2010年6月

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

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

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

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

「くるみん」は厚生労働省の一般公募により決定したマークで、赤ちゃんが大事に包まれる「おくるみ」と、「健やかならみ・幸せなるみ」で子供の育成に取り組もうという意図が込められています。

**一般事業主行動計画** 平成22年4月1日から平成27年3月31日

- 目標① 育児休業取得者に対して、「次世代育成支援に関する手引き」を配布する。  
(対策) 平成22年4月以降 検討開始  
平成23年4月以降 手引きを配布。
- 目標② 教職員が利用できる搾乳スペースの確保について、可能な部署から順次これを行う。  
(対策) 平成22年4月以降 検討開始し、可能な部署から順次措置する。
- 目標③ 男女共同参画推進に関するセミナー、講演会 シンポジウム等を実施する。  
(対策) 平成22年4月以降 年度ごとに検討し、可能なものについて実施する。

男女共同参画推進オフィス

また、平成 22 年度からの 5 年間を計画期間とする次期一般事業主行動計画を平成 22 年 2 月に策定し、3 月に大阪労働局に届け出を行い、現在実施中である。

(同計画の内容)

目標① 育児休業取得者に対して、「次世代育成支援に関する手引き」を配付する。

目標② 教職員が利用できる搾乳スペースの確保について、可能な部署から順次これを行う。

目標③ 男女共同参画に関するセミナー、講演会、シンポジウム等を開催する。

#### 8-2. 次世代育成支援に対する手引き

次世代育成支援対策推進法の趣旨、本学の一般事業主行動計画の内容と実施した措置、本学の教職員に対する仕事と子育ての両立支援のため、妊娠・出産・育児期間を通じて利用できる諸制度等を分かりやすくまとめ、説明・解説した「次世代育成支援に関する手引き」を平成 21 年 3 月に作成した。多様な人材活用推進本部ホームページ（同本部の平成 23 年 3 月末廃止に伴い、平成 24 年 4 月に新しいホームページとなる予定）等において学内専用として掲載して周知を図ってきた。

#### 8-3. 育児・介護休業法の改正に伴う就業規則等の一部改正

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）の改正に伴って、平成 22 年 6 月 30 日から、育児休業の適用拡大や子の看護休暇の拡大などを内容とする、本学の就業規則等の一部改正が行われた。

これらの改正点について教職員の理解を進めるため、パンフレット「改正育児・介護休業法施行に伴う制度改正について（お知らせ）」を平成 22 年 6 月に作成し、「多様な人材活用推進本部ホームページ」等において周知を図っている。

#### 8-4. 長期履修制度

平成 22 年 3 月に「多様な人材活用推進委員会」から各研究科に対して、長期履修制度の導入促進について要望を行った。

その後の長期履修生の人数は、平成 22 年度は 26 名（文学研究科 8 名、人間科学研究科 12 名、医学系研究科（保健学科）5 名、言語文化研究科（言語社会専攻）1 名）、平成 23 年度は 41 名（文学研究科 10 名、人間科学研究科 13 名、医学系研究科（保健学科）4 名、工学研究科 2 名、基礎工学研究科 1 名、言語文化研究科（言語文化専攻）2 名、（言語社会専攻）5 名、国際公共政策研究科 3 名、情報科学研究科 1 名）となり、平成 22 年年度以降も、全体として人数が増加するとともに長期履修生の所属する部局も広がってきている。

一方、多様な人材活用推進本部長から各研究科に対し、平成 23 年 2 月に、長期履修制度の進捗状況について調査を行った。その結果、調査対象の 16 部局のうち、導入済みが 7 部局、検討中が 6 部局であった。それ以降の進捗状況を最近（平成 24 年 1 月 31 日現在）の

結果をみると、平成 24 年度から実施とする部局を含め、11 部局が長期履修制度を導入済みまたは導入することとしている。

#### 8-5. 育児休業・介護休業の弾力的運用の検討

両立可能な勤務体制を構築するために、育児休業・介護休業の弾力的運用に関するシステム改革を実現した。具体的には、教員についても、育児休業・介護休業の部分休業的な取得を可能とした。

教員及び特任研究員（常勤）は裁量労働制であるため、勤務時間数で測れない業務を切り分けすること等の課題が存在したが、これらの課題の対応策の一つとして、裁量労働制である教職員に短時間勤務を可能とすることについて平成 22 年 3 月 30 日に過半数代表者と労使協定を締結した。これにより、休業をして完全に研究から遠ざかるのではなく、業務を一部軽減することで、休むことなく現場で仕事を続けることが、平成 22 年 4 月 1 日より可能となった。これは、全く発想を変えた新たな制度であり、今後制度を周知徹底させる必要がある。

#### 8-6. 妊婦健診予約支援・電動さく乳器のレンタル

平成 20 年 7 月より開始した、学内の教職員を対象とした医学部附属病院の産科婦人科による妊婦健診予約支援事業を継続して実施し、平成 22 年度は 5 名、平成 23 年度は 3 月現在で 4 名の利用があった。なお、産科婦人科の協力を得て、妊婦健診のみならず、産後の体調不良等も視野に入れた、より広範な「女性研究者サポート外来」体制を整備した。

 **大阪大学女性教職員  
妊婦健診支援・サポート外来**

大阪大学の女性教職員のワーク・ライフ・バランス実現のため、  
大阪大学医学部附属病院の産科婦人科において、  
妊婦健診や外来診療が受けられるよう予約支援を実施します。

実施曜日： 毎週火曜日 13:30～15:00（祝日は除く）  
担当医師： 大橋一友医師（代診の場合もあります）  
対象者： 学内の女性教職員  
（常勤・非常勤を問いません）  
申込方法： 妊婦健診やサポート外来受診を希望される方は、予約申込書に記入のうえ、男女共同参画推進オフィスまでお申し込み下さい。  
予約手続き完了後にご連絡いたします。

注）医学部附属病院の診療日は他にもありますが、この支援事業は、火曜日のみが予約可能となっています。原則として、初診料相当額 2,700 円（保険診療の場合は 3割負担）が必要です。

【妊婦健診の場合】

1. 出産される病院は、医学部附属病院でも、ご自身で予約された病院への、いわゆる産褥期出産でも可能ですので、担当医師にご相談ください。
2. 健診日には、保険証と母子手帳（すでに交付を受けた場合）をご持参ください。原則として、初診料相当額以外に健診料 2,500 円が必要です。

お問合わせ先・お申込み先：男女共同参画推進オフィス  
吹田地区福利厚生施設 レストラン 2階  
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp  
ダイヤルイン 06-6879-4405  
ファクシミリ 06-6879-4406

また、男女共同参画推進オフィスでは、平成 22 年度より電動さく乳器のレンタルを開始した。平成 22 年度は 3 名、平成 23 年度は 3 月現在で 3 名の利用があった。

**大阪大学に在籍する女性教職員の皆様にお知らせ**

## 電動さく乳器の レンタルを始めました

母乳は赤ちゃんにとって  
理想的な栄養補給です。

母乳は生後 6 ヶ月の間  
に赤ちゃんが必要とする  
すべての栄養素を含み、  
赤ちゃんの健康な成長を助けます。



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

medela 社製 Symphony をレンタル致します。

電動さく乳器貸出申請書に記入の上、お申し込みください。



お申し込み・お問い合わせは  
男女共同参画推進オフィス  
TEL 06-6879-4405  
内線 9573

## 8-7. 学内保育園の整備

平成20年4月大阪大学運営として吹田地区に開園した「たけのこ保育園」は、建物を新築した。続いて「まきば保育園」の建物を改修した。まきば保育園では0～2歳児クラス、たけのこ保育園では0～5歳児クラスまで受け入れ、両園とも早朝保育（7：30～8：00）、延長保育（18：00～20：00）、休日保育（土曜日、8：00～18：00）を実施した。さらに、看護師の常駐により体調不調児の保育に備えると共に、栄養士を配置して独自の献立立案に基づいた給食提供を実施している。

さらに、平成20年5月に保育園に関する専用ホームページを開設した。ホームページには、総長メッセージ、運営理念・保育理念、保育基本方針、保育施設規程、保育園概要、年間行事予定、申込方法、保護者の声、保育園Q&Aなどを掲載すると同時に、入園申し込みをホームページから受け付けるようにした。ボランティア募集も行っている。

(<http://www.hoikuen.osaka-u.ac.jp/index.html>)

開園2年後の平成21年度末には、当初想定した人数より在園継続を希望する者が多いことが分かり、従来のクラス体制ではやがて保育室が不足し、運営困難な状況となる恐れが出てきた。そのため、平成23年度からは0,1歳児クラスをまきば保育園に、2～5歳児クラスをたけのこ保育園に集約し、定員を99名から125名に増やして運営している。これら2施設の園児定員・職員構成（平成23年度）は以下の通りである。

- ・「まきば保育園」園児定員  
0歳児：25名、1歳児：20名
- ・「たけのこ保育園」園児定員  
2歳児：20名、3歳児：20名、4歳児：20名、5歳児：20名
- ・「たけのこ保育園」職員構成  
園長、主任、保育士、栄養士、調理師、看護師、事務職員
- ・「まきば保育園」職員構成  
園長、主任、保育士（調理師、看護師、事務職員はたけのこ保育園と兼任）

また、園児の健康を管理するために、医学部附属病院及び歯学部附属病院との連携により、年2回の健康診断と年1回の歯科健診を実施している。これらに加えて、園児の心身の発達について保護者が日常心配なことを相談でき、専門医（医学部教授）からアドバイスを受けられる「すくすく相談会」を2,3ヶ月に1度の頻度で実施している。この会では、母親が、子供の発達状況について気になる点を専門医に説明し、園児のクラス担任と園長が保育園において感じていることをそれに加えることにより、要点を具体化して意見交換・相談を行っている。



「たけのこ保育園」



「まきば保育園」

また、「のぞみ保育園」が廃園されて 10 年余経って、豊中地区にも保育施設が必要であると認識されるようになり、多様な人材活用推進委員会では、その規模や設置場所を検討した。平成 22 年度には、豊中部局長会議からの要望を受け、新園設置が大学で承認され、予算が措置された。その設置に向けた具体的な検討は、豊中地区保育施設検討ワーキングで行われ、定員規模と建設場所が保育施設運営委員会で決定された。新園は「ましかね保育園」と命名され、平成 24 年 10 月の開園を目指して、建設に向けた準備が進められている。



「まちかね保育園」(イメージ図)

#### 8-8. 保育園ボランティア制度の発足

学内保育園では、本学学生による保育園ボランティアの募集を2009年10月よりホームページ上で開始した。活動内容は散歩の付き添い、園内での遊び相手、各種行事(七夕まつり、運動会、クリスマス会等)の準備と参加、園内の環境美化などである。

これまでに、医学部及び歯学部学生の合奏サークル12名及び人間科学部学生2名からボランティアの申し込みがあった。合奏サークルの学生達は平成21年以降のクリスマス日に、たけのこ保育園でその日にちなんだ音楽のミニコンサートを行っている。また、人間科学部学生は各々が平成23年度に週1回(講義の無い時間帯に)園児達の遊び相手として活動している。今後、ますますボランティア希望学生が増えることを期待している。

## 9. 啓発活動

### 9-1. 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）の総合司会のもと、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

●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

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

## 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  
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（同志社大学政策学助教授）
- 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」  
磯山 純子（大阪大学生物工学国際交流センター特任研究員）  
石黒 暢（大阪大学世界言語研究センター准教授）
- 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（大阪大学素粒子実験所准教授）  
司 会：松繁 寿和（大阪大学大学院国際公共政策研究科長）
- 16:35 - 16:45 ● 閉会の挨拶  
頼本 維樹
- 17:00 - ● 懇親会（場所：レストラン「覓」）

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



## ご挨拶

大阪大学総長 鷺田 清一

大阪大学では、女性をはじめとする多様な人材が生き生きと活躍できる場と機会を提供することにより研究・教育の質を高めるという「多様な人材活用推進」の理念を掲げております。男女共同参画の推進は、その理念において中核的な位置づけにあり、大学全体が活性化していく上で大変重要な課題であります。この理念については、平成18年に「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」を制定して明らかにし、また昨年には「男女共同参画推進に関する大阪大リジナル」を宣言したところです。

平成19年度には、文部科学省科学技術振興費助成「女性研究者支援モデル育成事業」に本学のプログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」が採択され、昨年度まで実施してまいりました。本プログラムにおいては、研究支援員制度の実施、学内保育室の整備と大学運営への切り替えの実現などに取り組むとともに、プログラム期間中に理系女性研究者を3割増加させるといった数値目標を達成しました。本プログラムの実績を受けて、さらに男女共同参画を一層推進していくため、本年平成22年には男女共同参画推進のための体制を大幅に強化し、総長直轄の男女共同参画推進委員会や、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ました。現在、新体制において、施策の充実が図られているところです。

今後男女共同参画をさらに進めていくためには、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて一層の取組が必要不可欠です。今年6月に大阪大学は、次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主（くるみん）」として認定されました。また、育児休業の適用拡大や子の看護休暇の拡大などを実施し、研究支援員制度も、男女の研究者がともに仕事と家庭の両立への配慮が必要であることを踏まえ、男性研究者も対象とするなどの取組を行っています。

本日の第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」は、これまでの本学の男女共同参画への理念や取組を踏まえ、ワーク・ライフ・バランスを今後どのように進めていくのか、推進に当たっての具体的な障害は何か、それをどう克服していくのか等について語り下げるために企画されました。本シンポジウムにおけるご講演や熱心な討論等を通じて、本学における男女共同参画が一層推進されることを強く期待しております。

- 開催日時**
- 開催日時 3月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 4月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 5月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 6月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 7月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 8月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 9月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 10月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 11月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室
  - 開催日時 12月 大阪大学吹田キャンパス情報科学研究科A棟110講義室

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



## 「大学におけるワーク・ライフ・バランスの実現を目指して」

文部科学省生涯学習政策局長 板東 久美子 氏

これからの組織や社会経済の発展にとって、多様な人材やその多様な能力・個性・視点を活かすこと（ダイバーシティ）は極めて重要であり、そのために欠かせないのが、ワーク・ライフ・バランスの実現です。ワーク・ライフ・バランスとは、男女・様々な年代にわたる全ての人が、仕事、家庭生活、地域活動、学習など様々な活動を、自らの希望に応じて調和させることです。政府は、少子化対策、男女共同参画、経済活性化など様々な観点からみて、ワーク・ライフ・バランスの推進が喫緊であるとし、平成19年末に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）推進」と行動指針を策定して、官民一体となった取組を進めています。その中では、長時間労働の是正、育児・介護休業制度や短時間勤務制度の充実、保育・介護サービスの充実等により、人生の様々な段階に即して多様な働き方・生き方が選択できるようにすることが目指されています。

大学は知的創造や人材育成の中核となる機関として、他の分野以上に多様な人材の活用は重要ですが、我が国の大学における男女共同参画や科学・技術分野での女性の活躍の状況は、依然低い水準にとどまっています。やはり、最も大きなネックになっているのは、ワーク・ライフ・バランスのための環境整備が不十分で、家庭と仕事の両立が困難な状況にあることです。第3期科学技術基本計画等に基づき、平成18年度から女性の活躍促進のための様々な施策がスタートし、大阪大学をはじめ様々な大学・研究機関が女性の活躍しやすい環境作りの取組を進めています。この問題に関する大学間や学際間の連携も進みつつあります。さらに、今年度中に策定される第4期科学技術基本計画にも、次のステップに向けての取組を促進する政策が盛り込まれることが期待されます。

本講演においては、政策の動向や各大学等の工夫をこらした取組、種別や他分野の状況などを紹介しながら、大学におけるワーク・ライフ・バランスや男女共同参画の実現のために何が必要であるかを考えてみたいと思います。

- 開催日時**
- 開催日時 4月 文部科学省
  - 開催日時 5月 文部科学省
  - 開催日時 6月 文部科学省
  - 開催日時 7月 文部科学省
  - 開催日時 8月 文部科学省
  - 開催日時 9月 文部科学省
  - 開催日時 10月 文部科学省
  - 開催日時 11月 文部科学省
  - 開催日時 12月 文部科学省



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、まだ根強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)

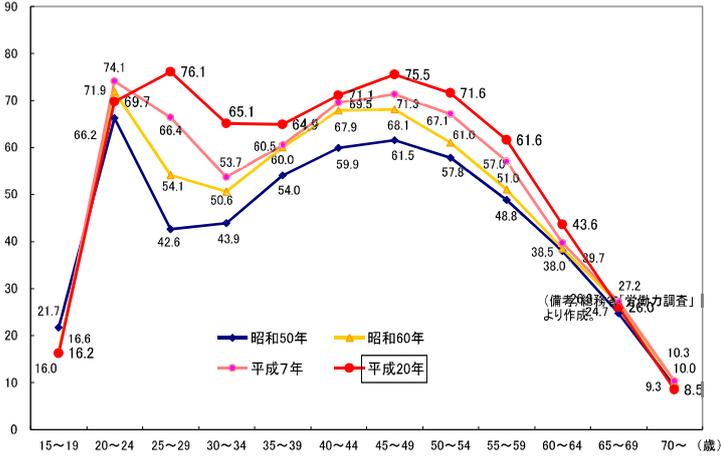
順位	国名	HDI値
1	ノルウェー	0.971
2	オーストラリア	0.970
3	アイスランド	0.969
4	カナダ	0.966
5	アイルランド	0.965
6	オランダ	0.964
7	スウェーデン	0.963
8	フランス	0.961
9	スイス	0.960
10	日本	0.960
11	ルクセンブルク	0.960
12	フィンランド	0.959
13	アメリカ	0.956
14	・	・
15	デンマーク	0.955
16	・	・
17	・	・
18	イタリア	0.951
19	・	・
20	・	・
21	イギリス	0.947
22	ドイツ	0.947
23	・	・
24	香港(中国)	0.944
25	・	・
26	韓国	0.937

GEM(ジェンダー・エンパワーメント指数)

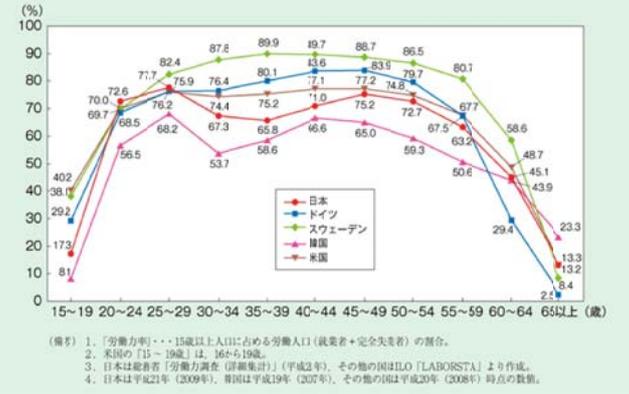
順位	国名	GEM値
1	スウェーデン	0.909
2	ノルウェー	0.906
3	フィンランド	0.902
4	デンマーク	0.896
5	オランダ	0.882
6	ベルギー	0.874
7	オーストラリア	0.870
8	アイスランド	0.859
9	ドイツ	0.852
10	ニュージーランド	0.841
11	スペイン	0.835
12	カナダ	0.830
13	・	・
14	・	・
15	イギリス	0.790
16	・	・
17	フランス	0.779
18	アメリカ	0.767
19	・	・
20	・	・
21	イタリア	0.741
22	・	・
23	・	・
24	ベネズエラ	0.581
25	キルギス	0.575
26	・	・
27	日本	0.567
28	スリナム	0.560
29	フィリピン	0.560
30	・	・
31	ロシア	0.556

※備考:1. 国連開発計画(UNDP)「人間開発報告書2009」より作成。  
2. HDIは182か国中、GEMは109か国中の順位である。

### 女性の年齢階級別労働力率の推移

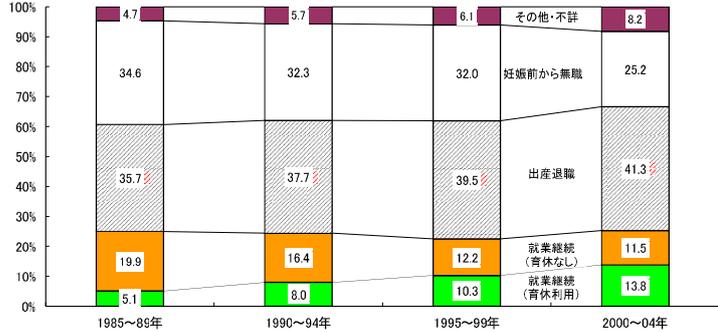


### 第1-特-2図 女性の年齢階級別労働力率 (国際比較)



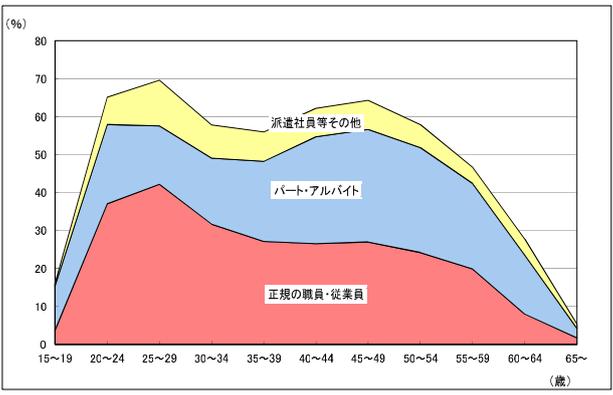
男女共同参画白書 平成22年版

### 子どもの出生年別第一子出産前後の妻の就業経歴



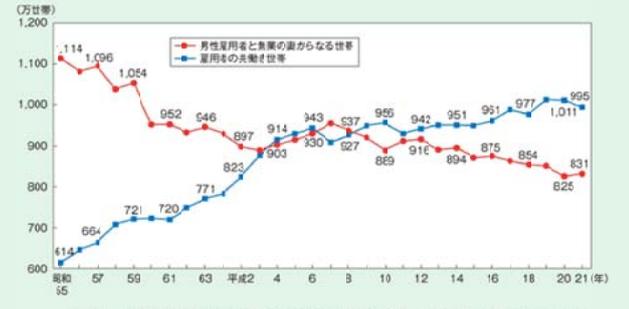
(備考) 1. 国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査(夫婦調査)」より作成。  
 2. 1歳以上の子を持つ初婚と1次夫婦について集計。  
 3. 出産前後の就業経歴  
 就業継続(育休利用) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得~第1子1歳時就業  
 就業継続(育休なし) - 第1子妊娠前就業~育児休業取得なし~第1子1歳時就業  
 出産退職 - 第1子妊娠前就業~第1子1歳時無職  
 妊娠前から無職 - 第1子妊娠前無職~第1子1歳時無職

### 女性の雇用形態の内訳別年齢階級別雇用者割合



(備考) 1. 総務省「労働力調査(詳細集計)」(平成19年平均)より作成。  
 2. 会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料、資金を得ている者、会社などの役員は除く。  
 3. 「派遣社員等その他」とは、労働者派遣事業所の派遣社員、契約社員、嘱託、その他

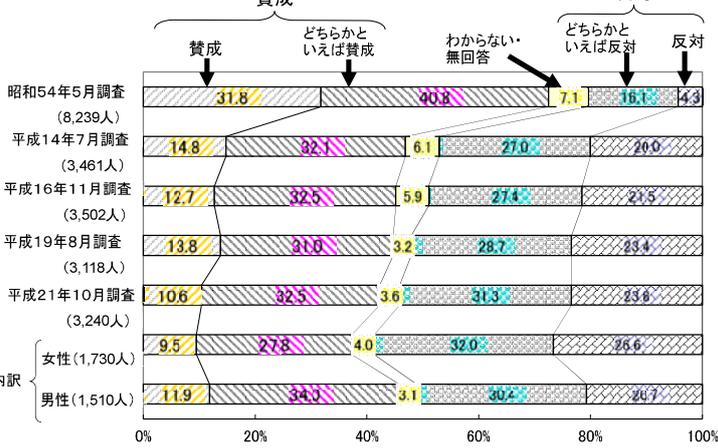
### 第1-2-15図 共働き等世帯数の推移



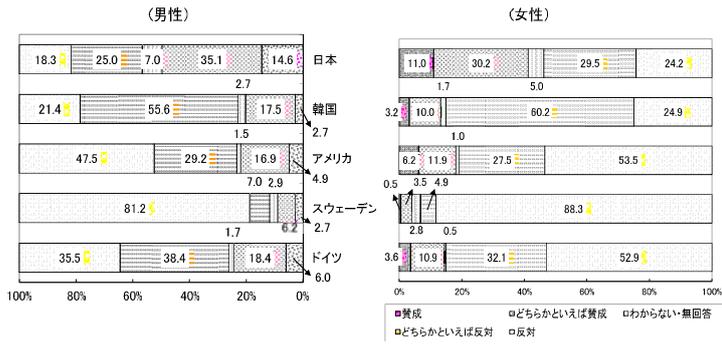
(備考) 1. 昭和55年から平成13年までは「労働力調査特別調査」(各年2月、ただし、昭和55年から57年は各年3月)、14年以降は「労働力調査(詳細集計)」(年平均)より作成。  
 2. 「男性雇用者と無業の妻からなる世帯」とは、夫が専業主業雇用者で、妻が専業主業(非労働力人口及び完全失業者)の世帯。  
 3. 「雇用者の共働き世帯」とは、夫もともに専業主業雇用者の世帯。

男女共同参画白書 平成22年版

### 固定的役割分担意識 (夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)



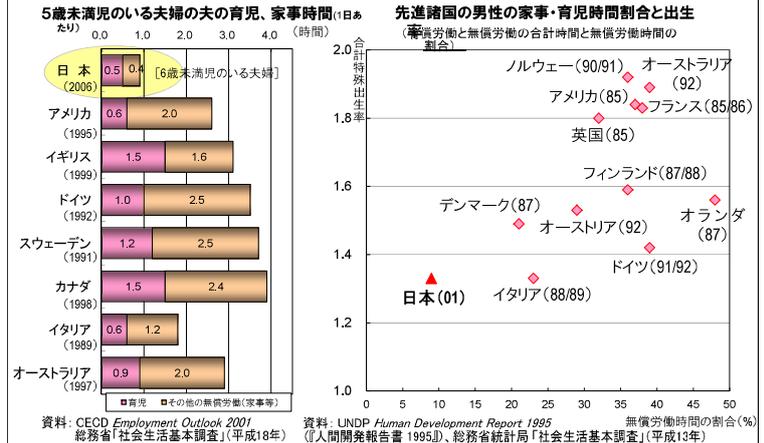
## 固定的役割分担意識<国際比較> (夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである)



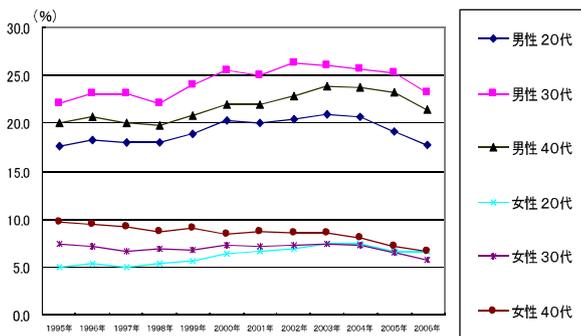
(備考)日本のデータは内閣府「男女共同参画社会に関する世論調査」(平成16年11月)、その他のデータは「男女共同参画社会に関する国際比較調査」(平成15年6月)により作成。

## 男性の家事・育児時間

- 我が国の男性の家事・育児に費やす時間は世界的にみても最低の水準。
- 男性の家事・育児時間割合が低いと出生率も低い傾向。



## フルタイム労働者に占める週60時間以上働く人の割合



(備考)1.総務省「労働力調査」より作成。

2.「フルタイム労働者」とは週間就業時間が35時間以上の就業者である。

## 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衡処遇
- 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

- 就労による**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)
- 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%
- 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

- 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
- 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・ママ育休プラス)など、父親の育児休業取得の促進
- 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
- 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。

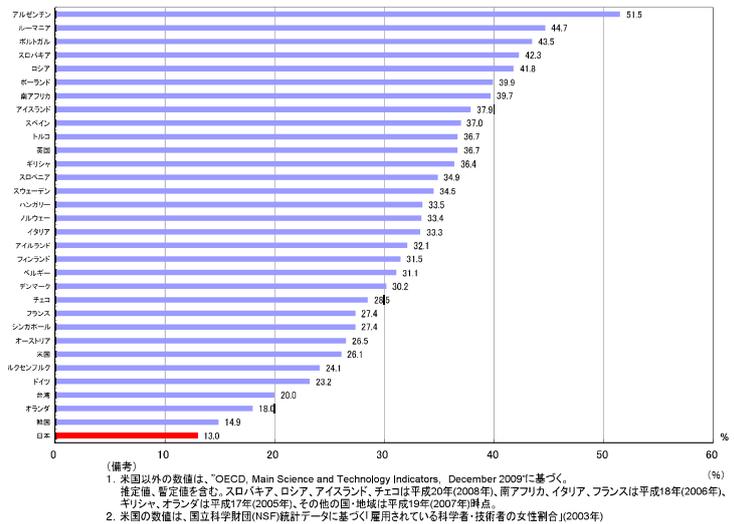
- 男女共同参画会議答申「第3次男女共同参画基本計画策定に当たっての基本的考え方について」(H22. 7)
  - ・社会経済の変化に対応して、「科学技術・学術分野における男女共同参画」「男性、子どもにとっての男女共同参画」「高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備」などの重点分野を新設
  - ・実効性のあるポジティブ・アクション(積極的改善措置)の推進、各重点分野に成果目標を設定
  - ・M字カーブの解消、ワーク・ライフ・バランスの強化
- 22年末に「第3次男女共同参画基本計画」を閣議決定(予定)

## V 科学技術・学術分野における男女共同参画の推進

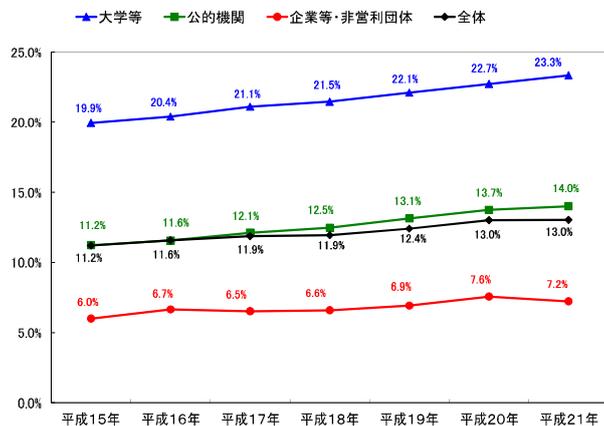
### (1) 現状

- 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

女性研究者割合の国際比較

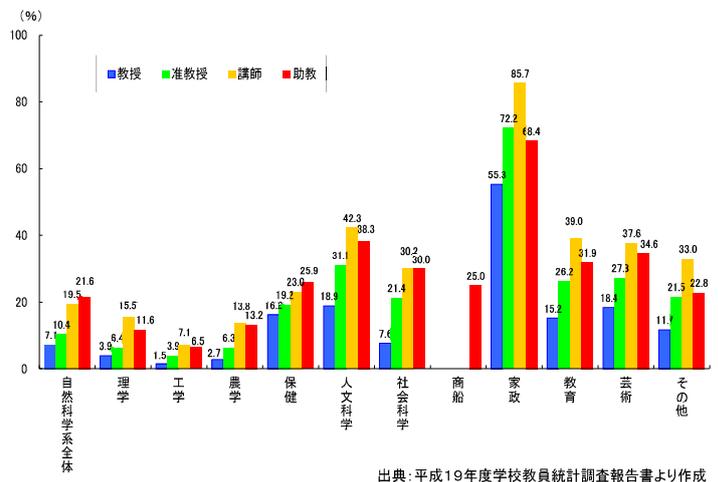


研究者に占める女性割合の推移(機関別)

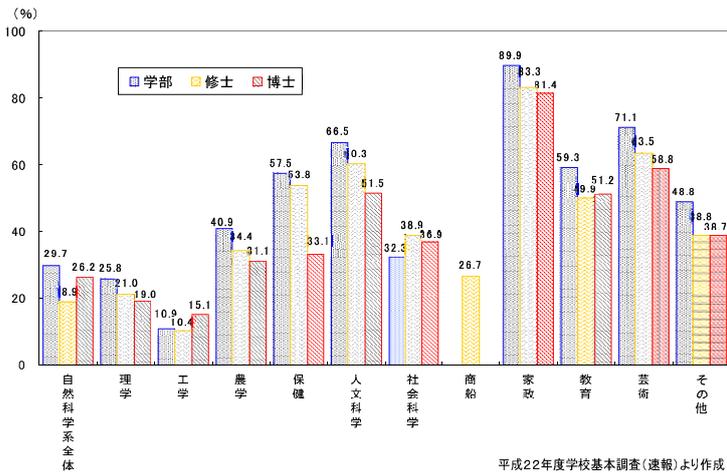


※企業等・非営利団体、公的機関、大学等に分類するに当たり、科学技術研究調査報告において企業等の内数として含まれている特殊法人・独立行政法人については、公的機関に含めている。  
出典：平成21年科学技術研究調査報告(総務省統計局)より文部科学省が作成

大学教員における分野別女性割合



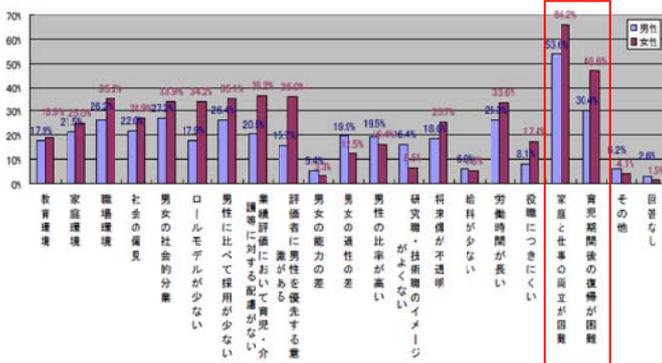
## 学部学生・院生に占める女性の割合（分業別）



## 女性研究者の少ない理由

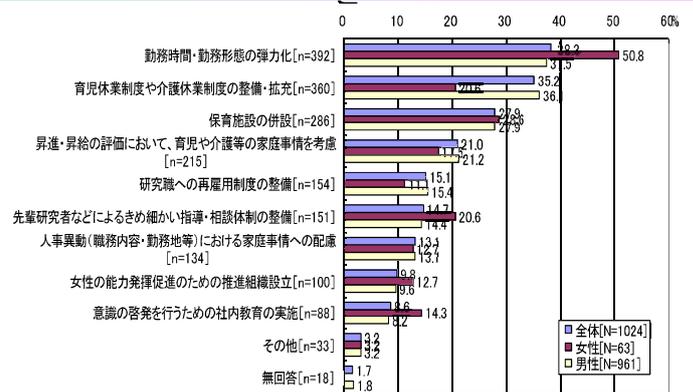
- \* 出産・子育て等との両立の困難
- \* 育児等による中断後の復帰の困難
- \* 多様なライフサイクルや事情に対応できない制度・慣行
- \* 根強い固定的性別役割分担意識や偏見・先入観
- \* ロールモデルの欠如
- \* 採用・登用や評価のあり方
- \* 有期雇用の増大による問題

## 女性研究者が少ない理由



(出典)「科学技術系専門職における男女共同参画実態の大規模調査」(平成20年7月 男女共同参画学協会連絡会)  
 ※男女共同参画学協会連絡会に加盟する60以上の学協会の会員を主な対象として調査を実施(平成19年8月~11月)回答総数は14,110件(男性10,349名、女性3,761名)

## 女性研究者が働きやすい環境を作るために必要なこと



出典：我が国の研究活動の実態に関する調査報告（平成17年度調査）  
 2006年12月 文部科学省

## (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れのための環境作り、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

# 総合科学技術会議「科学技術に関する基本政策について」(答申原案)

## 「女性研究者の活躍の促進」

### 女性研究者の一層の登用と活躍促進に向けた環境整備

- ・国は、自然科学系全体で25%という第3期の採用目標を早期に達成し、さらに30%を目指し、関連する取組を促進(特に理学20%、工学15%、農学30%の早期達成、医学の30%達成を目指す)
- ・国は、大学・研究機関に対し、女性が出産・育児と研究を両立できるよう、柔軟な雇用形態や人事、評価制度の確立、在宅勤務や短時間勤務、研究サポート体制の整備等を進めることを求め、これらの取組を支援
- ・大学・研究機関が、女性研究者の活躍促進の取組、数値目標等についての計画を策定し、女性研究者の積極的登用を図るとともに、部局別に職階別在籍割合を公表することを期待。また、指導的立場にある女性研究者、自然科学系の女子学生、研究者を目指す優秀な女性を増やすための取組を進めることを期待。

## 科学技術分野における女性の活躍促進

文部科学省は、科学技術の魅力や伝え、ひとりひとりの人材の個性が生きる環境をつくることにより、科学技術分野における女性の活躍促進を支援します。

研究に再チャレンジする人へ

### 出産・育児等に際し、研究キャリアの継続・復帰を支援

- ＜研究中案からの復帰支援(RPD)＞ 優れた男女の研究者が出産・育児により研究を中断した後、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究奨励金を支給。(独立行政法人日本学術振興会 特別研究員事業)
- ＜出産・子育て支援＞ ライフイベント(出産・育児・介護)に際し、研究キャリアを継続・復帰できるよう男女共同参画促進費を支給します。(独立行政法人科学技術振興機構 戦略的創造研究推進事業 出産・子育て等支援制度)

女性研究者を支援する研究機関へ

### 女性研究者支援システム改革プログラムの実施

- ＜女性研究者支援モデル育成＞ 女性研究者が研究と出産・育児等を両立し、研究活動を継続するための支援を行う仕組みを構築するモデルとなる優れた取組を支援(科学技術振興調整費)
- ＜女性研究者養成システム改革加速＞ 特に女性研究者の採用割合等が低い分野である、理学系、工学系、農学系の研究を行う優れた女性研究者の養成を加速するための取組を支援(科学技術振興調整費)

将来の進路を考える女子中高生へ

### 女子中高生の理系進路選択を支援する取組の実施

- ＜女子中高生理系進路選択支援＞ 生徒の科学技術に関する興味・関心を高めるための取組の支援の一環として、科学技術分野で活躍する女性研究者・技術者、大学生等と女子中高生の交流機会の提供等、女子中高生の理系進路選択を支援。(科学技術振興機構 サイエンス・パートナーシップ・プロジェクト)

## 女性研究者支援システム改革(科学技術振興調整費)

### 「女性研究者支援モデル育成」

(H18~22採択 55大学・機関)

女性研究者が活躍しやすい総合的環境づくりのモデルとなる取組の支援(3年間)

- ・数値目標の設定
- ・推進組織の設置
- ・意識啓発
- ・相談窓口、メンター制、ネットワーク構築、情報提供
- ・保育支援(学内保育所、病児保育、学童保育、地域の子育て支援ネットワーク)
- ・働き方・業務改革(短時間勤務制、ワークシェアリング、9時5時体制、テレワーク)
- ・研究支援者等の配置
- ・採用・昇進等の積極措置
- ・復帰のための再教育機会や情報の提供
- ・パートナーとの同居支援
- ・女子学生支援、中高生の理系選択支援等

## 「女性研究者支援モデル育成」採択機関の全国分布

平成18年度	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度
東京女子医科大学	東京大学	東京医科大学	秋田大学	岩手大学
熊本大学	(独)森林総合研究所	東京工業大学	(独)農業・食品産業技術総合研究機構	徳島大学
京都大学	(独)産業技術総合研究所	三重大学	筑波大学	京都府立医科大学
東京農工大学	九州大学	富山大学	(独)農業環境技術研究所	愛媛大学
日本女子大学	大阪大学	鳥根大学	佐賀大学	大阪府立大学
東北大学	(独)物質・材料研究機構	日本大学	長崎大学	関西学院大学
早稲田大学	名古屋大学	東海大学	東邦大学	弘前大学
奈良女子大学	神戸大学	宮崎大学	東京都市大学	岐阜大学
お茶の水女子大学	千葉大学	慶應義塾大学	山形大学	大分大学
北海道大学	広島大学	津田塾大学	奈良先端科学技術大学院大学	香川大学
		新潟大学	上智大学	
		静岡大学	岡山大学	
		金沢大学		

○「女性研究者養成システム改革加速」に採択された機関  
 平成21年度 京都大学、九州大学、東京農工大学、東北大学、北海道大学  
 平成22年度 熊本大学、神戸大学、千葉大学、東京大学、名古屋大学、奈良女子大学、広島大学



(備考)文部科学省資料より内閣府・文科省作成

## VI まとめ～多様な人材が育ち、活躍できる環境づくりを

- ・今後の我が国の科学技術・学術や個々の大学の発展にとって多様な人材の育成・登用、そのための環境づくりや風土の醸成は生命線
- ・そのために重要なのが、働き方や業務の改革、両立支援環境整備、意識改革等によるあらゆる人のための「ワーク・ライフ・バランス」の推進

# 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

# 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？

## 1. わが国の現状

## Global Gender Gap Report 2010

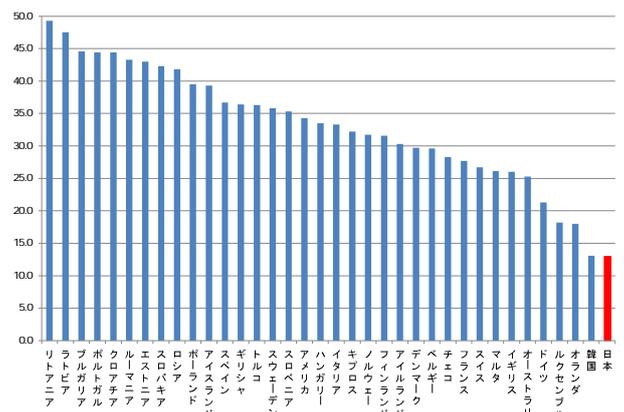
ジェンダー平等ランキング 94位(134か国中)

- 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

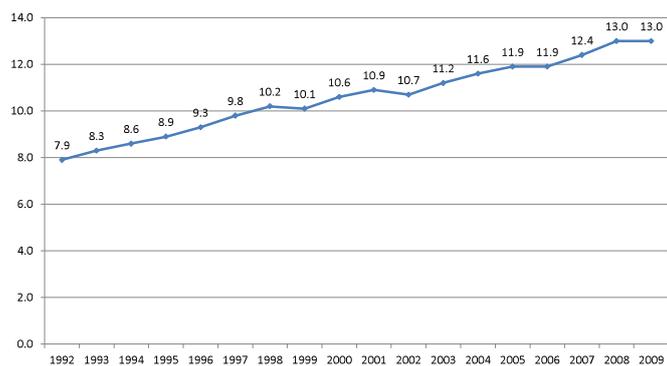
## 経済活動への参加と機会 101位

- 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

## 研究者に占める女性割合

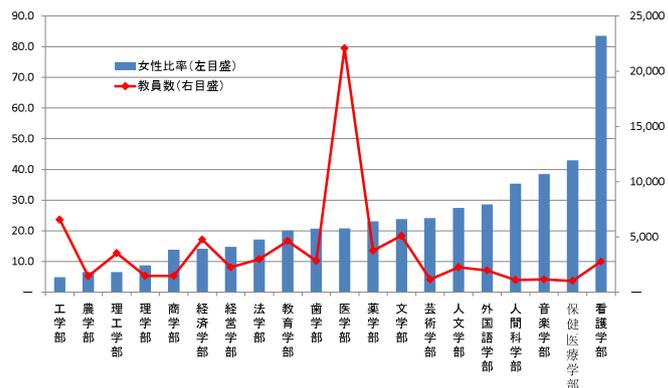


## 研究者に占める女性の割合



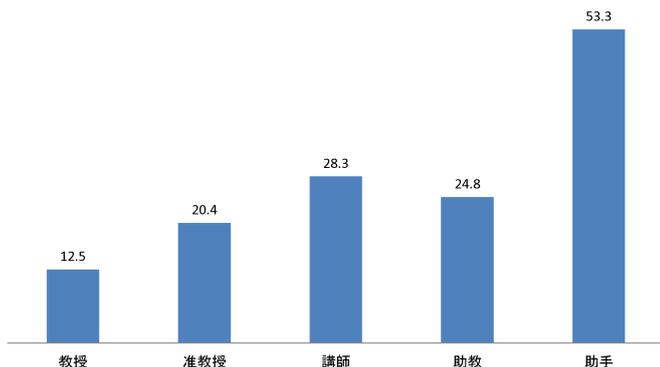
総務省「科学技術研究調査報告」 7

## 学部別女性比率(大学教員)



8

## 大学職位別女性の割合



文部科学省「学校基本調査」2010年 9

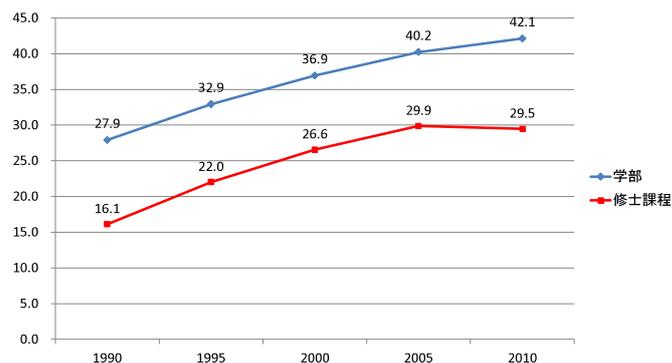
## 問題点

- 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

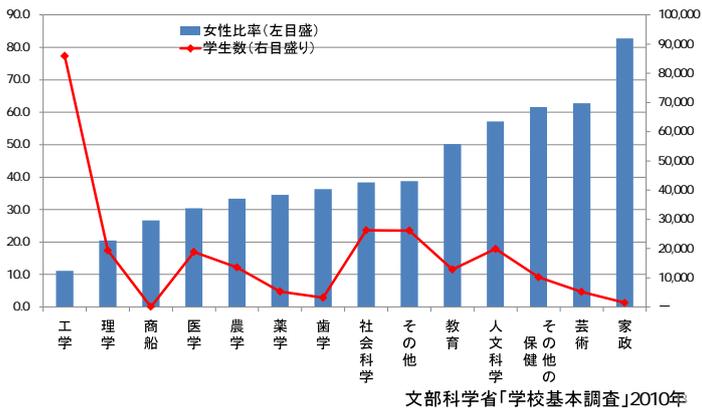
## 学生に占める女性の割合



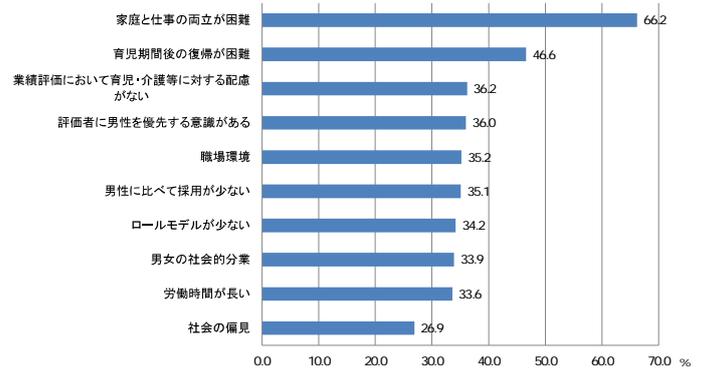
文部科学省「学校基本調査」 12

11

## 専攻別女性比率(大学院生)

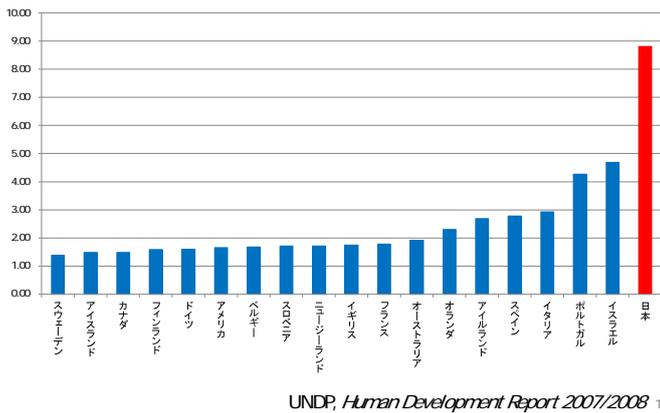


## 女性研究者が少ない理由(女性の回答)



男女共同参画学協会連絡会「科学技術専門職における男女共同参画実態の大規模調査」

## 女性の家事時間／男性の家事時間



## 能力の男女差？ (Ceci & Williams 2007)

認知能力(男女差が大きいもののみ)

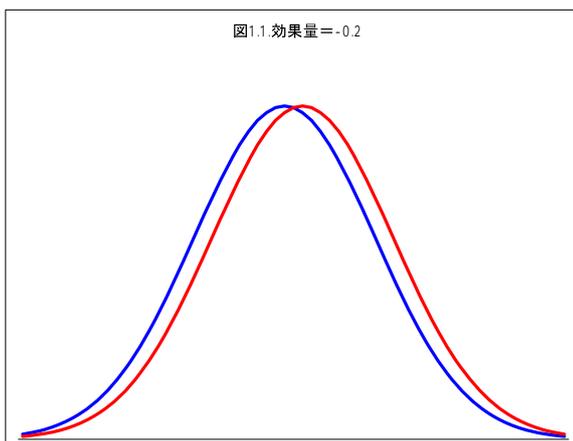
- 心的回転  $d=0.5\sim 1.0$
- 言語流調性  $d=-0.3\sim -0.6$

数学

- 問題解決能力  $d=0.3$
- 計算能力  $d=-0.2$

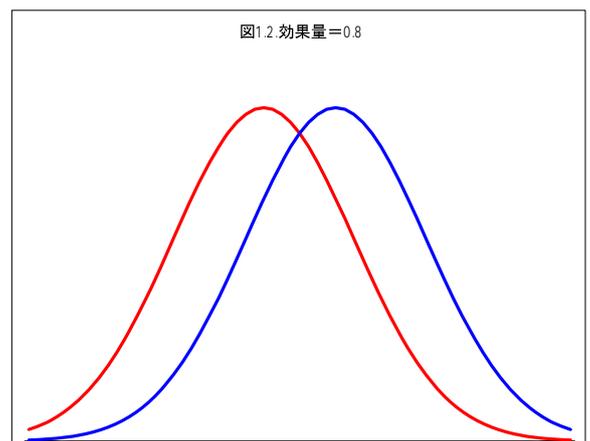
16

## 効果量 = -0.2



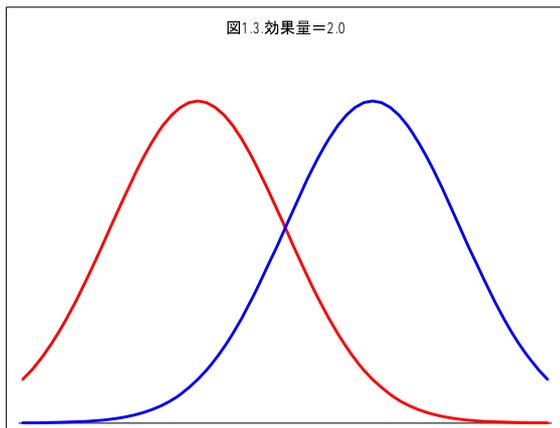
17

## 効果量 = 0.8



18

## 効果量=2.0



19

## 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)

20

## 3. 均等化施策と両立支援施策

21

## 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

22

## 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)

23

## 4. 効果はあるのか？

24

## 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

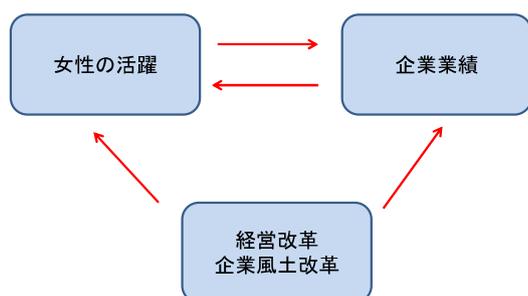
## 女性活躍の企業業績への効果 (民間企業の場合)

- 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

- 川口章 (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
- 川口章 (2008b)『ジェンダー経済格差』勁草書房
- 川口章・西谷公孝 (2011近刊)「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
- 駿河輝和・張建華 (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ー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

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**

- 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（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」  
篠原美紀（大阪大学蛋白質研究所准教授）
- 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  
大野ゆう子（大阪大学大学院医学系研究科教授）  
川口章（同志社大学政策学部教授）  
松繁寿和（大阪大学大学院国際公共政策研究科教授）
- 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.its.okai.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: 06-6778-4405 Fax: 06-6778-4408 e-mail: [gender@office.okai.ac.jp](mailto:gender@office.okai.ac.jp)  
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1番5号 情報科学研究科A棟110講義室（近鉄吹田駅南口徒歩10分）

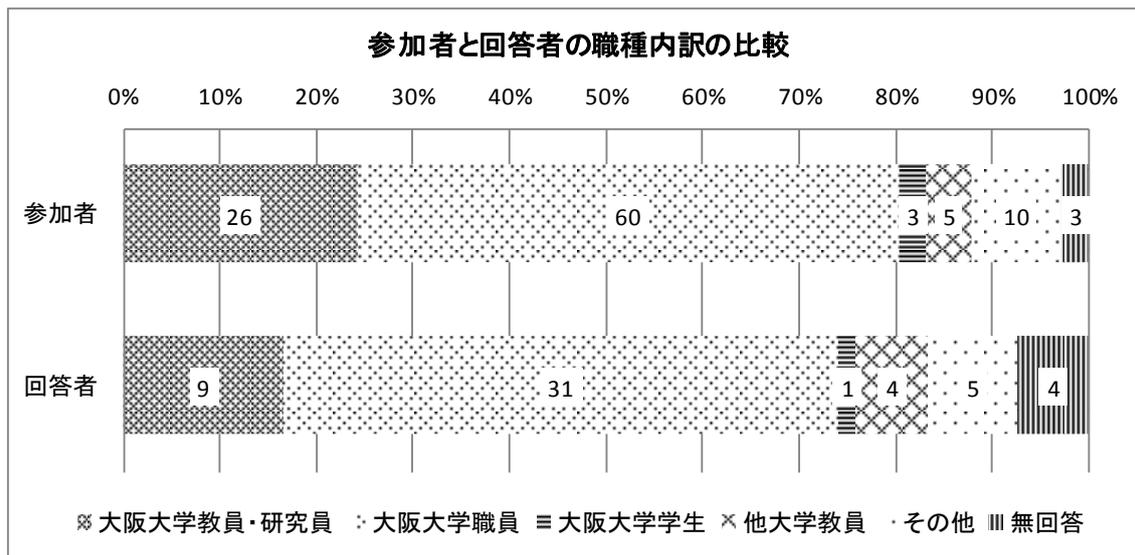
\*参加費無料、定員20名、申込先着順にて参加申し込みください。申込受付開始日の前日までキャンセル可。  
主催：大阪大学 多様な人材活用推進本部 男女共同参画推進オフィス

## 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。

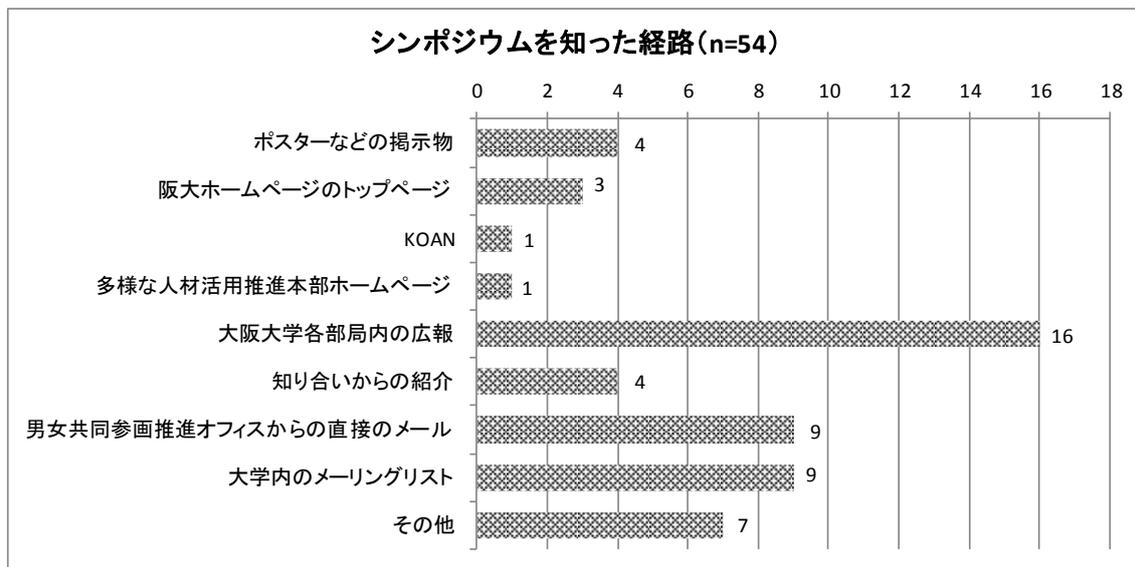
参加者 107 人のうち 54 名から回答があり、回答率は 50.5%であった。

### ①参加者と回答者について



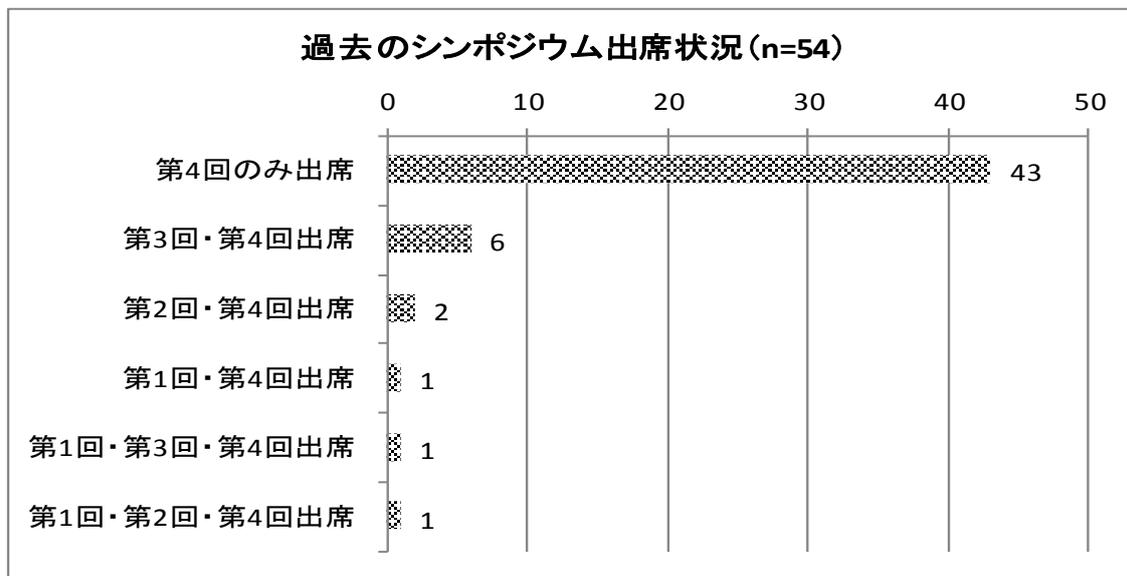
参加者・回答者ともに、大阪大学職員が半数以上占める結果となった。

### ②シンポジウムを知った経路



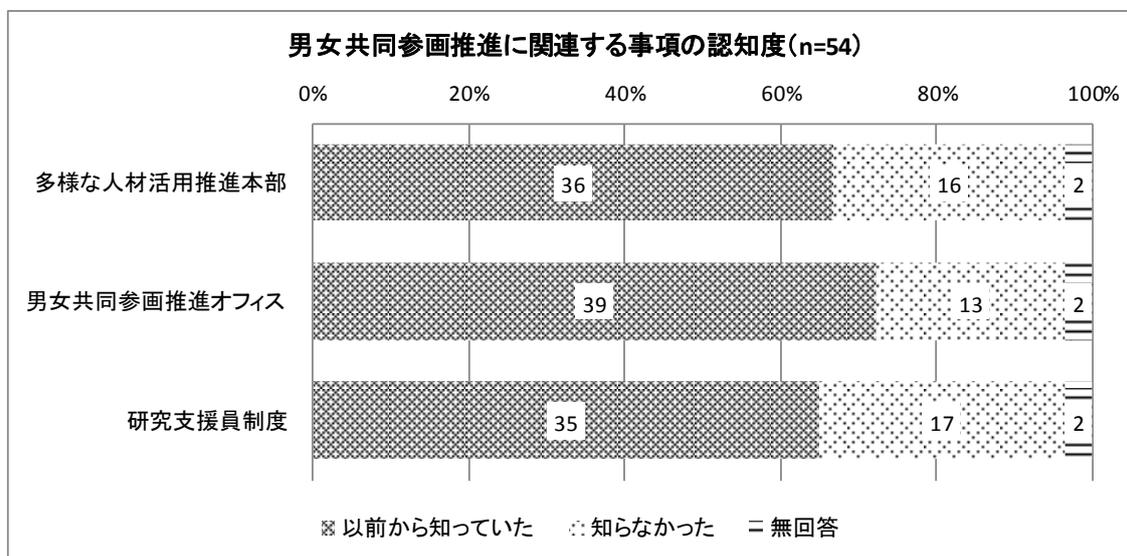
シンポジウムを知った経路としては、大阪大学各部局内の広報が最多となった。これは、参加者に大阪大学職員の割合が高いことに起因していると考えられる。学内の教員や学生、さらに学外への周知が課題と言える。

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。

## 2) 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

ー育児休業や保育園、  
研究支援などの取組をどう進めるかー

**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**

総会  
13:30-13:40 開会の挨拶  
平野 俊夫(大阪大学教員)

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」  
稲本 龍彦(大阪大学男女共同参画推進オフィス室長)

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  
宇山 浩(大阪大学工学部理工学研究所教授)  
藤原 美起(大阪大学東洋文化学研究所教授)  
菅野 千登勢(大阪大学大学院のこ保研准教授)  
宇仁 寛 准美(大阪大学法政学部法政学准教授)  
野田 博之(大阪大学社会学部社会学准教授)  
岡 会(中村 泰夫(大阪大学社会学部社会学准教授))

16:00-16:10 閉会の挨拶  
尾山 真之助(大阪大学理事・多様な人材活用推進本部)

○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)  
大阪府吹田市山田丘1番1号(<https://55099zww.coop.osaka-u.ac.jp/convention/map.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](mailto:geoffice@office.osaka-u.ac.jp)

\*参加ご希望の方は、12月5日(月)までに、メールまたはFAXにてお申し込みください。

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

DIVERSITY DEVELOPMENT

♀ 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 吹田キャンパス 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

総司会：頼本 維樹 (大阪大学男女共同参画推進オフィス室長)

### プログラム

13:30-13:40 ● 開会の挨拶  
平野 俊夫 (大阪大学総長)

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」  
頼本 維樹 (大阪大学男女共同参画推進オフィス室長)

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 (大阪大学大学院工学研究科教授)  
宇山 浩 (大阪大学歯学部歯学教授)  
篠原 美紀 (大阪大学なごのこ保育園園長)  
帯野 千登勢 (大阪大学まほば保育室園長)  
宇仁菅 清美 (大阪大学まほば保育室園長)  
野田 博之 (大阪大学歯学部附属歯科診療科)  
司 会：中村 春木 (大阪大学歯学部歯学教授)

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本部長)

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**  
大阪大学総長 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用を推進し、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」を制定し、その理念のもとに具体的な施策を実施しております。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費「女性研究者支援モデル育成事業」において本学のプログラム「次世代に繋ぐ女性研究者サポート」連環の形成が採択され、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保育施設の整備と大学運営への切り換えを実現しました。さらに、プログラムで掲げた長期女性研究者比率の数値目標を達成しました。

その後、平成22年には男女共同参画推進のための体制を強化し、総長直属の男女共同参画推進委員会のほか、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、関係部署と連携しながら施策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新設を決定し、進捗に男女共同参画の実現に向けて進捗しているところであります。

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、男性も含めた大学構成員全員で取り組む施策を実施することが重要となっております。その一環として、男女がともに仕事や生活に共同参画するための取組みとして、「大阪大学一般事業連立行動計画」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「基準適合一般事業主」(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掲げ、平成22年度から5年間にわたって実施しているところであります。さらに、育児休業の適用拡大や子の看護休暇の拡大などを実施し、研究支援員制度についても、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全学一致の課題として取り組むべく、様々な施策を実施しておりますので、全教職員及び学生のみなさまは、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は「男女がともにいきいきと働けるキャンパスを目指して」をテーマとしております。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活躍できる場と機会をどのように提供し支援していくか、より具体的には育児休業や保育園、研究支援などの取組みを今後どのように進めるかについて掘り下げた議論を行うために企画されました。ご講演や活発な討論を通じて、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。

開催日時	3日 大阪大学学芸学部	平成19年11月	大阪大学学芸学部看護学専攻看護学実践(16名)まで
開催日時	17日 医学部1(大阪大学)	平成16年	大阪大学大学院生学術院研究員(18名)まで
開催日時	24日 大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科	平成17年	大阪大学大学院生学術院研究員(18名)まで
開催日時	12日 大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科	平成18年	国立大学入学生産学専攻研究員(18名)まで
平成14年11月	大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科	平成22年	大阪大学大学院生学術院研究員(18名)まで
平成15年10月	大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科	平成23年	国立大学入学生産学専攻研究員(18名)まで
平成16年10月	大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科		
平成17年	大阪大学経済学部経営学専攻経営学実践研究科		

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

沖縄科学技術大学院大学副学長  
前国立女性教育会理事長・事務局長 久保 真季氏

### 「大学における男女共同参画の今後の方向性」

我が国の研究者に占める女性の割合は13%。欧米諸国が軒並み30%前後であるのに対し、格段に低いだけでなく、5年間で約2%の上昇と、変化のスピードが驚くほど大きな課題があります。

これを改善すべく、政府の科学技術基本計画において、女性研究者の採用目標25%の早期達成と、更に30%を目指すことが明記されています。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を設置す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、短時間勤務制度や育児特別休暇制度の導入、保育園の整備、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、男女共同参画意識の学内での浸透や、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生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、欧米でも長期に亘り実施されており、今回は特に米国における事例を紹介いたします。米国では、施策実施前後のアンケート調査結果等、実証的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、これまで我が国であり実施されてこなかった施策も展開されています。

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めぐる事が重要です。

開催日時	4日 文芸学入部
平成10年	4日 経済学
平成13年	1日 法学部経済法経済学専攻
平成14年	8日 法学部経済法経済学専攻
平成15年	28日 内閣府男女共同参画推進員養成講座
平成16年	7日 経済学専攻経済学専攻
平成19年	7日 内閣府男女共同参画推進員養成講座
平成21年	4日 国立大学入学生産学専攻
平成23年	11月 沖縄科学技術大学院大学



## 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、厚生大臣が一定の基準を満たす企業を認定: くるみん

### ➤ 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

- ・女性研究者支援策

## 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

- ・クオータ制(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ヶ国中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ーメント指数)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)

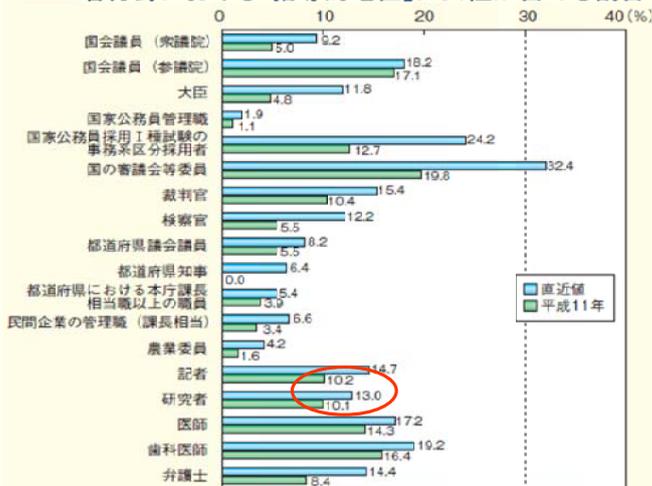
### GEM (ジェンダー・エンパワーメント指数)

1	アイスランド	1	スウェーデン		
2	ルウエー	2	ルウエー		
3	カナダ	3	フィンランド	44	ブルガリア
4	オーストラリア	4	デンマーク	45	エクアトル
5	アイルランド	5	アイスランド	46	スリナム
6	オランダ	6	オランダ	47	メキシコ
7	スウェーデン	7	オーストラリア	48	タンザニア
8	日本	8	ドイツ	49	パナマ
9	ルクセンブルグ	9	ベルギー	50	ホンジュラス
10	スイス	10	スイス	51	ウガンダ
11	フランス	11	カナダ	52	セントルシア
12				53	レント
13				54	ハンガリー
14				55	ガイアナ
15				56	セルビア
16				57	ベネズエラ
17				58	日本
18				59	キルギス

179ヶ国中8位

国連開発計画及び世界経済フォーラムより作成

### 各分野における「指導的地位」に女性が占める割合



### 男女共同参画計画: 2000一次、2005.12二次: 11の重点目標

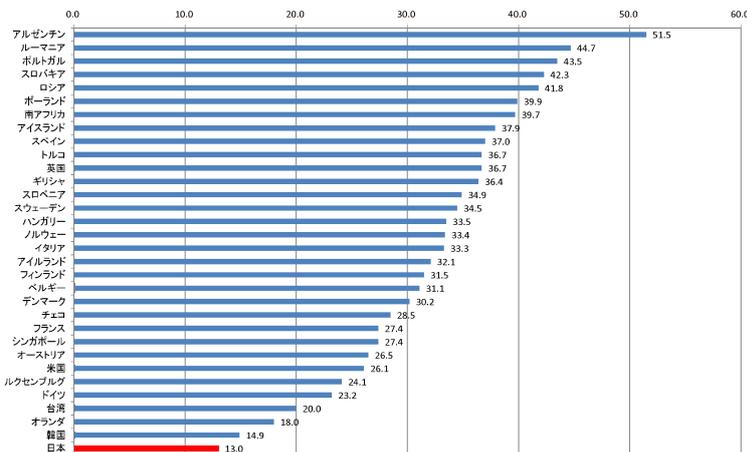
- ①政策・方針決定過程への女性の参画の拡大
- ②男女共同参画の視点に立った社会制度・慣行の見直し、意識の改革
- ③雇用等の分野における男女の均等な機会と待遇の確保
- ④農山漁村における男女共同参画の確立
- ⑤男女の職業生活と家庭・地域生活の両立の支援
- ⑥高齢者等が安心して暮らせる条件の整備
- ⑦女性に対するあらゆる暴力の根絶
- ⑧生涯を通じた女性の健康支援
- ⑨メディアにおける女性の人権の尊重
- ⑩男女共同参画社会を推進し多様な選択を可能にする教育・学習の充実
- ⑪地球社会の「平等・開発・平和」への貢献

### 男女共同参画計画: 2010三次に向けて

#### 新領域

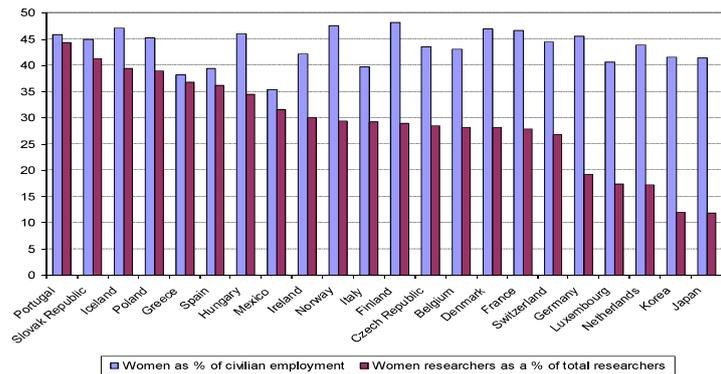
- 男性・子供にとっての男女共同参画
- 貧困など生活上の困難に直面する男女への支援
- 高齢者、障害者、外国人等が安心して暮らせる環境の整備
- 科学技術・学術分野における男女共同参画
- 地域、防災、環境その他の分野における男女共同参画の推進

### 女性研究者割合の国際比較

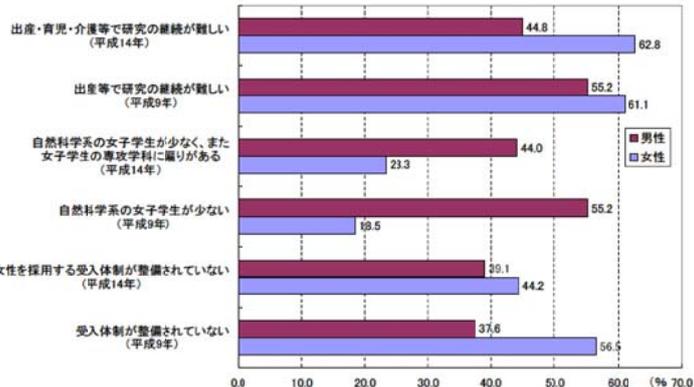


(備考)  
 1. 米国以外の数値は、「OECD, Main Science and Technology Indicators, December 2009」に基づく。推定値、暫定値を含む。スロバキア、ロシア、アイスランド、チェコは平成20年(2008年)、南アフリカ、イタリア、フランスは、平成18年(2006年)、ギリシャ、オランダは平成17年(2005年)、その他の国・地域は平成19年(2007年)時点。  
 2. 米国の数値は、国立科学財団(NSF)統計データに基づき算出されている「科学者・技術者の女性割合」(2003年)。

### In most OECD countries, women are even more underrepresented in research careers (share of women in employment and in total researchers, 2004)



### 女性研究者が少ない理由



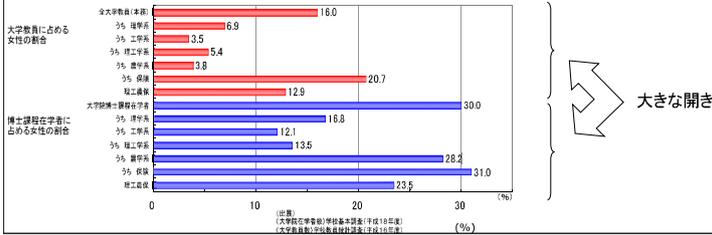
(備考) 文部科学省「我が国の研究活動の実態に関する調査」より作成。

## 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%の早期達成、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)

- 研究者の採用を能力に基づいて行うことは大前提。  
(いわゆる特別なアファーマティブアクションではなく、各機関が女性候補も**広く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、**能力主義の観点からみて不自然との認識をもとに「全体として25%」**を掲げた。(理学系、工学系、農学系、保健系(医学、薬学等)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自主的に行うべきものであり、国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機関へ

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改革加速事業  
→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・育児等の際の、研究中断後の円滑な研究現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

女子中高生の理系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、女子中高生の理系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](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、全ての教育過渡期において科学技術分野から離れていっている。
3. この問題は唯の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、規則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)、  
テニュア取得・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。
- ・女性のテニュア候補者比率は、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\$2-4Million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
- ・ 学科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: 郷通子(前お茶の水女子大学長)  
小館香椎子(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

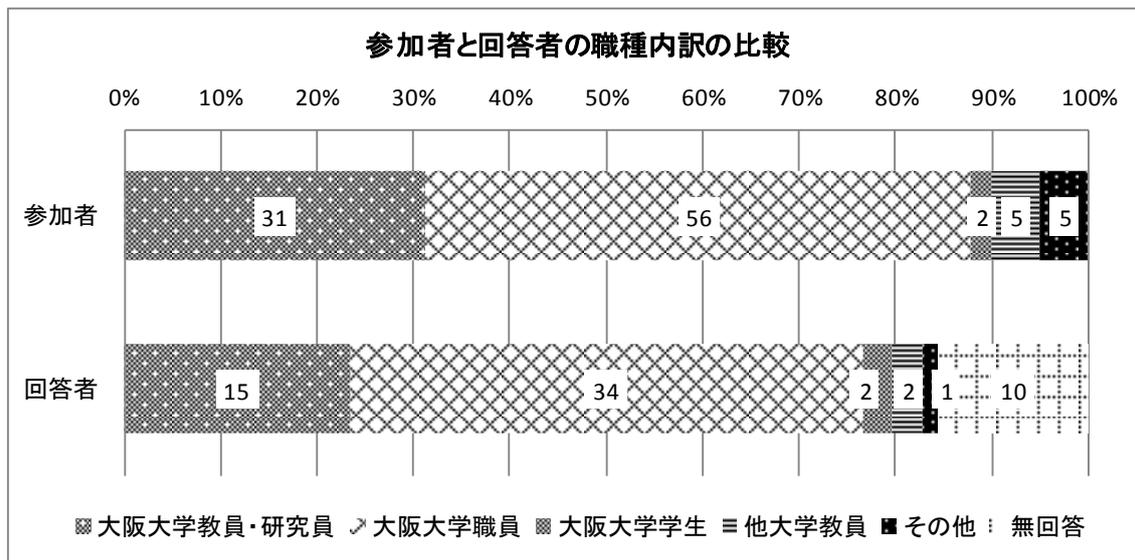


## 参加者アンケート結果

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。

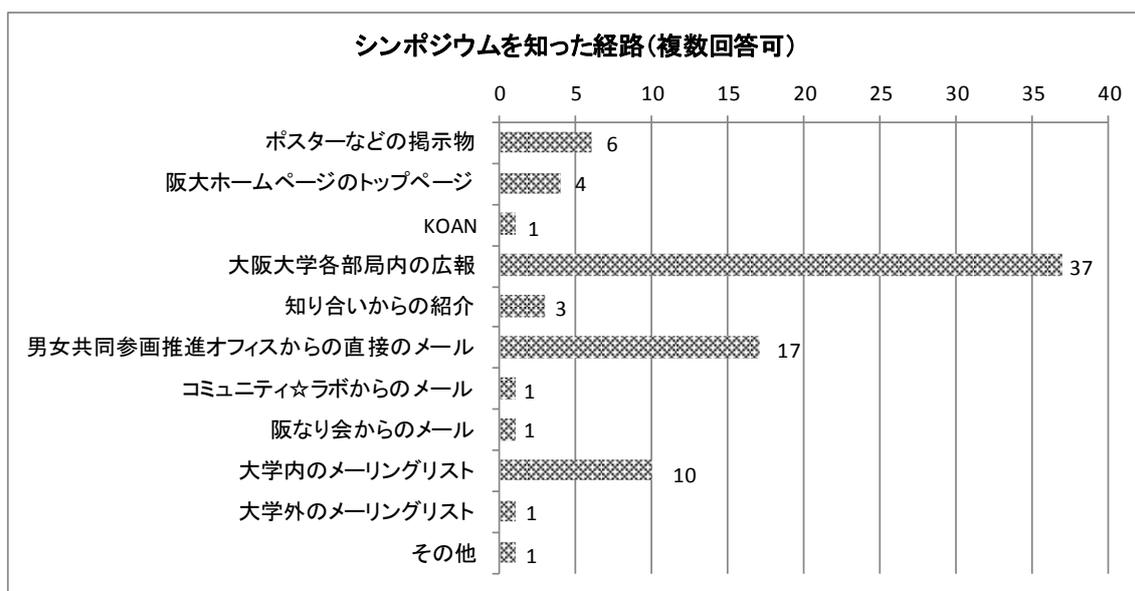
参加者 99 人のうち 64 名から回答があった。回答率は 64.6%であり、過去最高となった。

### (1) 参加者と回答者について



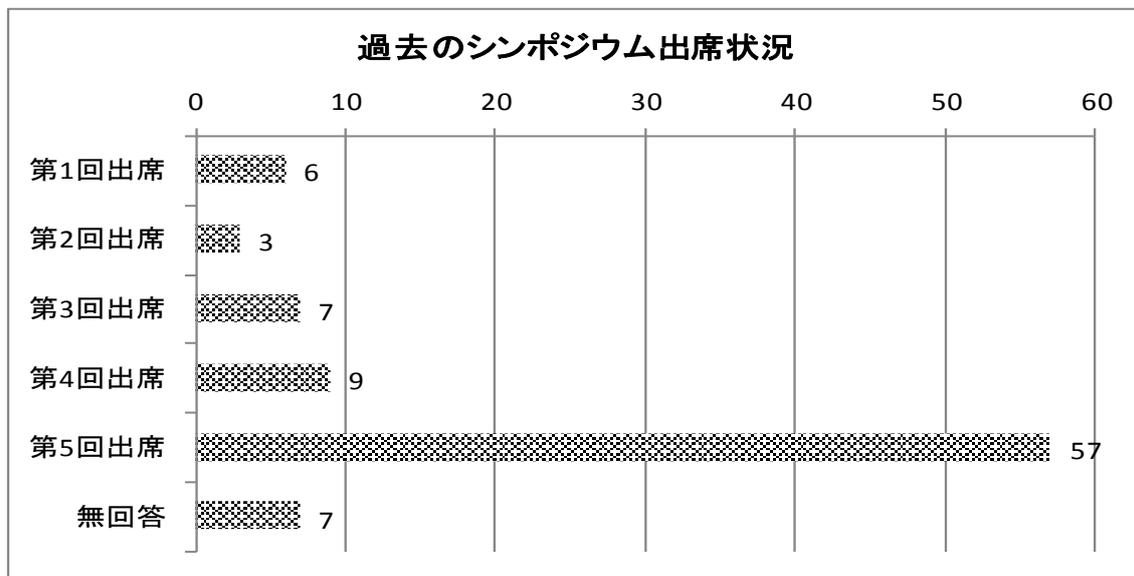
参加者の内訳は、大阪大学職員の割合が最も高く、大阪大学教員・研究員と合わせると 9 割近い。

### (2) シンポジウムを知った経路



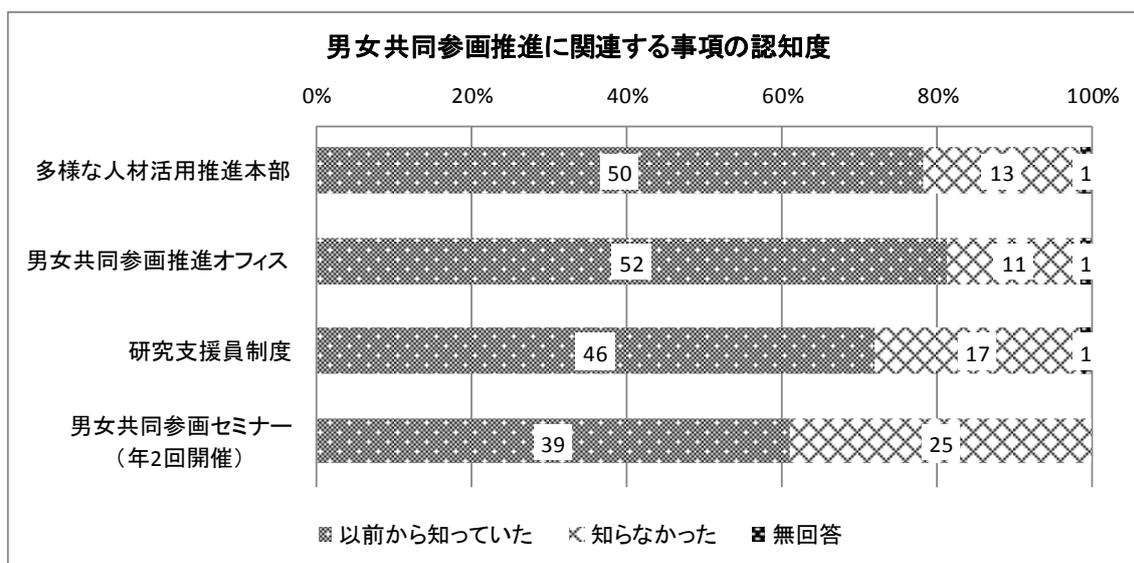
シンポジウムを知った経路としては、大阪大学各部局内の広報の割合が最も高く、次いで男女共同参画推進オフィスからのメール、大学内のメーリングリストの順となった。

(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

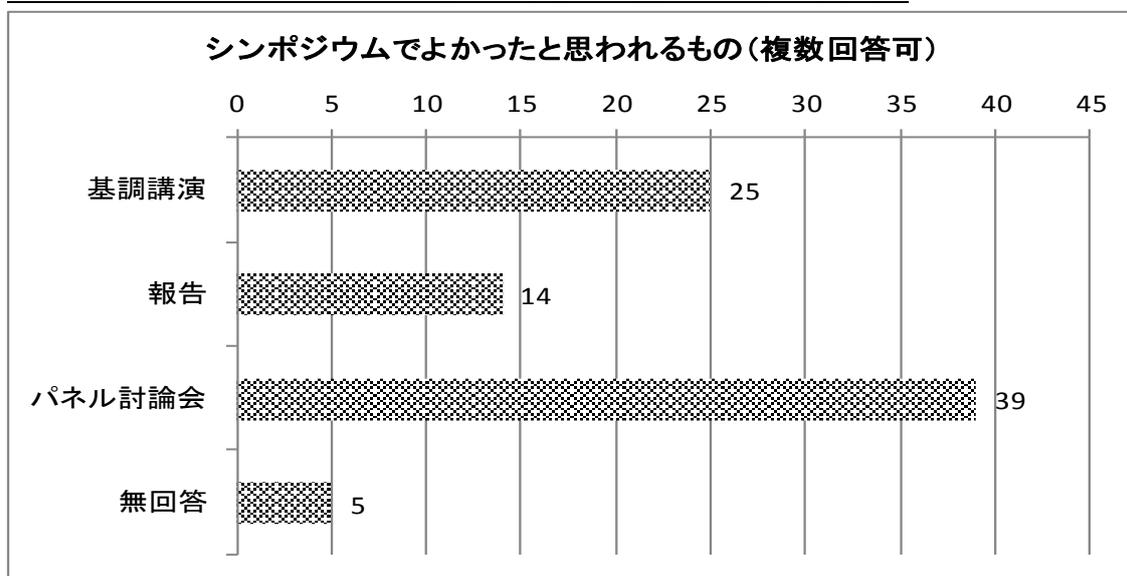


「多様な人材活用推進本部」「男女共同参画推進オフィス」「研究支援員制度」における認知度は7割～8割となり、過去のアンケートと比較して最も高い結果となった。これは、本学において男女共同参画の取組が浸透してきている成果と言えるが、シンポジウムに参加していない層における認知度は、参加者よりも低いことが想定されるため、さらに周知を徹底していく必要がある。

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。

## 9-2. 男女共同参画セミナー

### 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科長）

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。

#### 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

クシヨ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。



## 第2回男女共同参画セミナー

「府大と阪大徹底比較！—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！**  
—男女共同参画推進の取り組みについて—

「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(レストラン西の2階北側)

TEL 06-6879-4405  
FAX 06-6879-4406  
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

### 9-3. 多様な人材活用推進本部ホームページの立ち上げ、運営

「多様な人材活用推進委員会」から「多様な人材活用推進本部」へ組織が移行したことに伴い、従来の「多様な人材活用推進委員会」のホームページも「多様な人材活用推進本部」のホームページに移行することとなり、推進本部のホームページを立ち上げた。「男女共同参画推進オフィス」のホームページもその中に組み込まれた。研究支援員制度をはじめとする女性研究者支援に関する情報も、すべて推進本部ホームページに移設され、継続されている。

また、本推進本部ホームページを外部から参照しやすくするため、大阪大学ホームページのトップページに「多様な人材活用推進本部（男女共同参画、障害者雇用）」の特設リンクを設け、そこから直接、多様な人材活用推進本部ホームページに入れるようにした（なお、同ホームページは、多様な人生活用推進本部が平成24年3月末に廃止されるのに伴い、同年4月新しいホームページとなる予定。）。

### 9-4. 阪大NOW特集号

2010（平成22）年8月号において、「クローズアップ」として、男女共同参画の特集「大学全体の活性化を目指して一男女共同参画の推進」（4ページ）が組まれた。

本特集において、多様な人材活用の推進の基本理念と男女共同参画推進の位置づけ、推進体制の一新強化、本学における男女共同参画の現状、「男女共同参画推進オフィス」の活動について紹介し、啓発普及を図った。

## 10. 学生への教育活動

### 10-1. 全学共通教育基礎セミナー「育児力を育む」

医学部保健学科の教員が、医学部以外の学部生を対象に行ったセミナーである。

成長記録や乳幼児の映像等の具体的な乳幼児の姿を通して、乳幼児期の成長発達の実際を理解すること、乳幼児および育児に関連するテーマに対する自主的な学習と演習を通じて、乳幼児に対する認識を深め、育児に関する将来の生活を考える機会とすること、を目的とした。

セミナーの概要は、以下のとおり。

第1回 ガイダンス

第2回 乳児期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第3回 育児に関するテーマのグループワーク 1回目

①離乳食の進め方

②家庭内で起こる事故と安全対策

③粉ミルク・紙おむつを使用した場合のコストとエコ

第4回 幼児期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第5回 育児に関するテーマのグループワーク 2回目

第6回 育児に関するテーマのグループワークの発表と討議

第7回 演習①ベビーモデルを使用した乳児の衣類の着脱、おむつ交換・赤ちゃんの抱き方

②調乳と粉ミルクの試飲、市販の離乳食の試食

第8回 大阪大学たけのこ保育園での1日（9：00～16：00）見学実習

グループワークでは、3グループに分かれ、育児に関するテーマについて、インターネットや文献・資料を検索して、グループ内で話し合いながら、発表資料や媒体の作成を行った。その後の発表会では、育児の関する3つのテーマについてグループワークした内容を、パワーポイントを使用して、発表を行い、その後活発な質疑応答を行った。

また、演習では、1人ずつモデル、新生児人形を使用して、赤ちゃんの衣服の着脱、おむつ交換を行い、赤ちゃんの抱き方を実習した。



## 受講生の感想（抜粋）

- ・大学でこんなことが勉強できると思っていなかったなので、感激でした。
- ・今までぼんやりとした認識しかなかった乳幼児のことについて、しっかりした知識を得られたと同時に、育児の難しさ、大変さを改めて感じました。
- ・これほど理論的なことから実践的なことまで学ばせてもらえると思っていませんでした。
- ・少子化といわれる昨今の日本社会ではあるが、子どもの教育だけでなく、子どもを教育する側への教育が重要であると思った。そんな中私はこのような貴重な経験ができて大変よかったと思っている。

平成 22 年度は、募集条件として、医学部保健学科の看護学専攻の学生を除外するようにした。看護学専攻の学生は、小児看護学の講義で学習する機会があるので、学習の機会がない学生の受講を優先した。受講した学生は、人間科学部、経済学部、歯学部、工学部、外国学部の男子 4 名女子 10 名の計 14 名であり、夏季休業期間にたけのこ保育園での自主的な保育実習は 6 名が行った。保育園の子どもに対する反応は、非常によく、好意的に受け止められていた。学生も、充実した実習時間となっていた。

平成 23 年度は、11 名の希望者がいたが、最終的には 9 名が履修し、男子 4 名、女子 5 名であった。講義の形式は、夏季集中型から隔週講義と夏季 1 日集中演習に変更した。乳児期から幼児期までの発達についての講義を行い、育児に関するテーマでの個人ワークを発表するという内容とした。個人ワークでは、「離乳食」「男性の育児参加」「乳幼児の起りやすい事故」などをテーマに自己学習したことを熱心にプレゼンテーションし、質疑応答も活発に行われた。1 日の集中講義では、個人ワークの発表と午後から演習を実施した。夏季休業期間の自主的な保育実習は、9 名全員が希望したが、当日の体調不良のため、最終的には 7 名の学生が、たけのこ保育園で実習し、子どもたちからも歓迎され、子どもとしっかり接する機会となった。

## 10-2. 医学部保健学科の保育実習

### 1) 保育実習の実施の経過

医学部保健学科では、2 年生の後期に開講している「小児看護対象論 II」の講義の中で、乳幼児の成長発達を学習した後、1 日間保育実習を実施している。少子化の影響のためか、きょうだいも少なくなり、身近に乳幼児と接する機会がほとんどないまま大学に入学する学生が年々増加している。子どもに対する具体的なイメージがないまま、講義で子どもの成長発達を学んでも、子どもを理解し適切な支援を実施することがむずかしくなっている。また、子どもには興味や関心があるのに、子どもに接する自信がなく、苦手意識を持つ学生も多い。

そこで、数年前から、豊中市の協力を得て、豊中市の保育所 14 箇所での保育実習を実施してきた。大学の「たけのこ保育園」が完成した平成 20 年からは、一部の学生の保育実習を

受け入れてもらうことになった。

## 2) 保育実習の目的と実習内容

保育実習の実習目標は次のとおりである。

- ①実習クラスの子どもの生活行動を観察することで、そのクラスの子どもの成長発達段階の特徴がわかる
- ②保育士のクラスの子どもへのかかわりを観察することで、成長発達段階に応じた保育の実際を知る
- ③保育士の助言にそって、クラスの子どもへの遊びや話しかけができる

保育実習の前に、学生には乳幼児と接する時の安全や事故防止などの注意事項、自分の健康状態のチェック、保育実習での服装等のオリエンテーションを実施する。

実際には、4セメスターの講義の4コマを使用して、1日間(9:00~16:00)の実習を行っている。実習では、保育所で受け持ちクラスを決め、1クラス1名の学生が受け持ちクラスの乳幼児の世話や遊びを、保育士の指導のもとに実践する。

## 3) 「たけのこ保育園」での実習

平成22年度、23年度は11月に、各4名の学生が保育実習を行った。

## 4) 保育実習での学習効果

保育実習での学習効果は、豊中保育所と「たけのこ保育園」で実習した学生82名の実習レポートの記載事項の分析を行い、評価した。

乳幼児の成長発達に関して、100%の学生が乳幼児の成長発達について記載し、認知的側面88%、対人関係78%、生活行動78%の記載があり、1日間の短い実習ではあるが、講義のすぐ後に乳幼児と接することから、乳幼児の成長発達について十分理解できたと思われる。

保育の実際では、96%の学生が記載しており、生活行動への援助88%、認知・運動機能への援助79%の記載であった。保育の専門家である保育士が、乳幼児にどのように働きかけているかを実際にみることで、子どもの発達段階や個性に応じてどのように対応する必要があるのかを学ぶことができたと思われる。

## 5) 学生の意見や感想から

学生の自由な感想や意見から一部を抜粋した。

- ・子どもは本当に未知の能力を一杯もっていて、成長発達の段階をみていくことにすごく興味を持った。子ども自身が自尊感情をもち育む保育とは、人間関係がベースに出来ており、感情や気持ちを出すことでその感情や気持ちを大事にしてもらえているという感覚を持たせることが大切だと学んだ。
- ・子どもはひとりひとり個性があり、それぞれの成長には個人差があるので、そういう点

を十分に把握して接することがとても大切であるとわかった。保育士さんは、常に子どもたちの行動に目を配り、ささいなことでもいいところを気づいて褒めてあげていた。褒めることは正の連鎖になると思った。

- 何もかも手助けしたくなるのをこらえて、子どもたちの力を信じて一歩ひいた所から見守るのが、子どもの成長につながっていくと思った。子どもたちは大人の真似をしようとするので、私たちは子どもの前で責任あるきちんとした行動をとる必要がある。
- 小さい子どもたちと触れ合うことができ、その可愛さに心から惚れ込んでいる自分がいた。また、一生懸命に生きる子どもたちからたくさんの元気を分けてもらった気がする。

## 1 1. 地域連携型学際的研究の推進

### 1 1-1. 学外でのシンポジウム等への参加（情報収集と情報発信）

男女共同参画推進オフィス室員や多様な人材活用推進本部員が、以下のシンポジウムやセミナーに参加して、情報収集や意見交換を行った。

#### 平成 22 年度

- 平成 22 年 6 月 24 日・25 日 大学・研究機関のための男女共同参画推進研修（国立女性教育会館）
- 平成 22 年 9 月 13 日 科学技術振興調整費「女性研究者養成システム改革加速」『杜の都ジャンプアップ事業 for 2013』シンポジウム 2010 — 今何が必要か 各大学の取り組みに学ぶ —（仙台国際センター）
- 平成 22 年 10 月 5 日・6 日 女性研究者支援システム改革プログラム事業合同シンポジウム「未来を築く女性研究者の飛翔に向けて」（京都大学）本学より口頭発表及びポスター発表。
- 平成 22 年 10 月 7 日 第 8 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（理化学研究所 和光研究所）
- 平成 22 年 12 月 1 日 第 2 回中国四国男女共同参画シンポジウム「持続可能社会に向けての男女共同参画～女性研究者支援モデル事業から見てきたもの」（松江東急イン）本学教員が講演。
- 平成 22 年 12 月 13 日 奈良先端科学技術大学院大学男女共同参画シンポジウム「ワークライフバランスとキャリアアップ・新しい時代の働き方」（奈良先端科学技術大学院大学）
- 平成 23 年 3 月 20 日 「女子中高生のための関西科学塾 2011」（神戸大学）

#### 平成 23 年度

- 平成 23 年 6 月 9 日 第 11 回日本蛋白質科学会年会男女共同参画ワークショップ（ホテル阪急エキスポパーク）本学教員が講演。
- 平成 23 年 7 月 14 日 第 1 回おおさか男女共同参画促進プラットフォーム（大阪府庁）本学教員が大阪大学の取組を報告。他機関との情報交換。
- 平成 23 年 10 月 21 日 第 2 回おおさか男女共同参画促進プラットフォーム（ドーンセンター）大阪大学、大阪府など他機関とのメーリングリスト構築、情報交換。
- 平成 23 年 10 月 31 日 第 9 回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム（筑波大学 大学会館）本学よりポスター発表。
- 平成 23 年 11 月 1 日・2 日 女性研究者研究活動支援事業合同公開シンポジウム「女性研究者支援に向けた持続可能な取組の実現」（筑波大学東京キャンパス文京校舎）本

学より口頭発表及びポスター発表。

- 平成 24 年 2 月 岐阜大学外部評価委員
- 平成 24 年 3 月 9 日 「大阪大学大学院工学研究科/工学部における男女共同参画への取り組み」(北海道大学) 本学教員が講演。

#### 1 1 - 2. 他機関の来訪による情報交換

女性研究者支援モデル育成事業開始後、同じプロジェクトに採択された機関同士の交流が盛んに行われたが、平成 22 年度以降は、プロジェクト採択機関だけでなく、民間との交流も活発に行った。

- ・ (社) 日本リサーチ総合研究所主任研究員 小林貴博氏、桜井昭氏  
(平成 23 年 2 月 25 日) [首都大学東京からの委託]  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長、則末尚志企画推進課特任研究員  
内容：男女共同参画推進及びダイバーシティ(多様性)推進に関するヒアリング
- ・ (株) テンプスタッフ 奥谷良樹氏、関さと子氏(平成 23 年 6 月 29 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：大阪府「バイオ人材マッチング推進委託事業」についての情報交換
- ・ (国) 岐阜大学総務部長 坪内孝治氏(平成 23 年 7 月 7 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：岐阜大学における「女性研究者支援モデル育成事業」についての情報交換
- ・ (国) 東京大学 三浦有紀子氏(平成 23 年 7 月 21 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：「女子中高生のための関西科学塾 2012」取組内容についての情報交換
- ・ 関西学院大学 清水英子氏(平成 23 年 9 月 6 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：研究支援員制度の内容、運用の実際、効果等についての情報交換
- ・ (国) 大阪教育大学 谷口一美氏(平成 23 年 9 月 15 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：両大学における男女共同参画の取組について情報交換
- ・ (財) 21 世紀職業財団兼田亜貴氏(平成 23 年 9 月 26 日)  
対応：頼本維樹男女共同参画推進オフィス室長  
内容：女性の活用推進状況に関するヒアリング

#### 1 1 - 3. 社学連携活動

以下のような活動を通じて、学外の諸機関との連携を図った。

- ① 女子中高生理系進路選択支援事業への協力

この企画は、理系に進学することをためらいがちな女子高校生に対して、女性研究者や女子学生がロールモデルを示すと同時に、実験・実習などを通じて理工系学問のおもしろさを知らせ、理系進学を考えてもらうことを目的としている。

平成 23 年度は大阪大学が主催として「女子中高生のための関西科学塾 2012」を実施した（詳細については、第 I 章 7 参照）。

② 広報・社会学連携オフィスの「大阪大学 21 世紀懐徳堂」の共催を得て実施したイベントなど

- 女子中高生のための関西科学塾 2012

③内閣府男女共同参画局のウェブページにメッセージ掲載

内閣府男女共同参画局のウェブページ「チャレンジキャンペーン～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択」へ、共催団体として次ページのようなメッセージを掲載し、平成 23 年度に更新した。

<http://www.gender.go.jp/c-challenge/kyousai/kokuritsu/010.html>

▶ TOP

▶ 内閣府メッセージ

▶ 先輩からのメッセージ

▶ 共催団体紹介・メッセージ

▶ 協力団体紹介・メッセージ



## 共催団体紹介・メッセージ 国立大学

- 新聞社・テレビ局関係
- 女性関連機関・団体等
- 学術機関・学会等
- 国立大学
- 公立大学
- 私立大学
- 高等専門学校
- 企業
- 研究機関等

共催団体紹介・メッセージ TOP

内閣府チャレンジビデオ

内閣府チャレンジサイト  
研究分野で活躍する女性

### 国立大学法人大阪大学



大阪府吹田市山田丘1-1

<http://www.osaka-u.ac.jp/>

### 組織概要の紹介

＊教職員数・学生数（平成23年5月1日 現在）

教員 3,102人 教員以外の職員 2,741人 合計 5,843人

学部学生 在学生:15,693人 大学院学生 在学生:8,009人 留学生 1,780人

＊本学は、懐徳堂、適塾の精神を受け継ぎ、昭和6年、医学部と理学部で、わが国6番目の帝国大学として創設されました。

現在、11学部・10研究科があり（文、人間科、外(学部のみ)、法、経済、理、医、歯、薬、工、基礎工）、5大学院独立研究科（言語文化研究科、国際公共政策研究科、情報科学研究科、生命機能研究科、高等司法研究科）及び大阪大学・金沢大学・浜松医科大学連合小児発達学研究所があります。また、5附置研究所（微生物病研究所、産業科学研究所、蛋白質研究所、社会経済研究所、接合科学研究所）、2附属病院（医学部附属病院、歯学部附属病院）のほか、3全国共同利用施設（核物理研究センター、サイバーメディアセンター、レーザーエネルギー学研究センター）があります。

### 理工系分野・部門の紹介

大阪大学のルーツは、緒方洪庵の適塾に遡りますが、それは旧帝国大学の中で唯一“市民の手によって作られた”大学であること、また医学と理学・工学の学問の府として出発したという設立経緯と深く関わっています。初代総長は、原子模型で有名な物理学者長岡半太郎博士でした。このような創立以来の歴史の流れを汲んで、現在でも理系学部が非常に多い大学となっています。理学部、工学部、基礎工学部、医学部、歯学部、薬学部の6学部で教育を受けた学生達は、さらに8研究科を擁する大学院で最先端の研究に携わり、社会の様々な分野で活躍する人材として巣立っていきます。また、微生物病研究所、蛋白質研究所、産業科学研究所などの附置研究所や、核物理研究センター、レーザーエネルギー学研究センターなどの組織も、多くの大学院生を受け入れており、ここでは第一線の研究者と一緒に先進的研究に取り組むことによって、教育を受けることができます。権威主義に捕われぬ自由な発想を重視する学風は、特に科学の分野において威力を発揮し、数多くの優れた人材を輩出しています。

### 当校からのメッセージ

大阪大学には、もちろん文系学部もありますが、学内での最初の女性教授は、基礎工学部で誕生しております。しかしながら、他大学と同様、理工系、特に数学・物理・工学系の学科における女子学生の割合は少ないのが現状です。このことを私達は大変残念に思っています。科学の研究を行うにあたって、

男女の差はありません、女性に不向きな学問分野などというものはありません。卒業後の就職が女性ゆえに不利になるということもありません。どうか、女子学生も男子学生と同様に、未知の現象や新しい科学技術に興味を持って、理工系即ち“未来を切り拓く学問分野”に進学してほしいと思います。

### キャンペーン関連行事の概要

工学部においては、毎年8月に、女子高校生だけを対象とした「女子高校生のためのオープンキャンパス」を開催し、女子学生の入学を歓迎しています。現役の女子大学生との交流会も行き、彼女達に直接キャンパスライフについて質問することもできます。

また、平成23年度は、大阪大学を中心に関西の5大学が連携して、「女子中高生のための関西科学塾2012」を実施し、女子中高生を対象とした実験や交流会などを行います。

▲ PAGE TOP

[内閣府男女共同参画局 TOP](#) ● [チャレンジサイト TOP](#) ● [お問い合わせ](#)

COPYRIGHT(C) 2005, NAIKAKU-FU ALL RIGHTS RESERVED.

#### ④財団法人 21 世紀職業財団 ポジティブ・アクション応援サイトへの協力

財団法人 21 世紀職業財団のウェブページ「ポジティブ・アクション応援サイト」に大阪大学の男女共同参画推進の取り組み状況が紹介された。

[http://www.positiveaction.jp/pa/search/detail.php?company\\_id=576](http://www.positiveaction.jp/pa/search/detail.php?company_id=576)



女性の活躍を推進しています

POSITIVE ACTION

厚生労働省委託事業 ポジティブ・アクション情報ポータルサイト

財団法人 21世紀職業財団

> ホーム > サイトマップ

TOP | ポジティブ・アクションとは | 事例・企業検索 | 登録企業一覧 | 自社の取組事例を紹介したい

## 企業詳細

### 企業概要

### 取組状況

プリントする

国立大学法人 大阪大学

#### 所在地

〒565-0871  
大阪府吹田市山田丘1-1

#### 産業分類

大学

#### 事業内容

世界水準の研究推進による総合研究拠点の確立、広い視野と豊かな教養を持ち確かな社会的判断のできる研究者・職業人の育成、地域および国際的な文化機関として多様な文化を発信・媒介

#### 創業年

1931年

#### ホームページアドレス

<http://www.osaka-u.ac.jp/ja>



たけのこ保育園

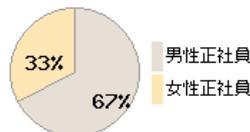


シンポジウムの写真

#### 従業員数

(単位:人)

	正社員	正社員以外
男性	3846	1365
女性	1879	2086



2011年2月末現在 正社員とは常勤教職員を意味しています。

#### 正社員に占める女性の割合(正社員について)

32.82%

#### 平均勤続年数男女差(正社員について)

5.6年

#### 課長相当職に占める女性の割合(正社員について)

2.7%

#### 女性のトップの役職(正社員について)

管理職では部局長1名、教育職では教授50名、事務職では課長相当2名、その他、看護部長9名など

## 取組むきっかけ

近年、大学における女子学生の比率が上昇し、今後もその傾向は強まると期待される一方、本学に占める女性研究者の割合の増加はあまり進んでいない。平成17年度に「男女共同参画に関する検討ワーキング」を立ち上げ、アンケート調査などの活動を経て、平成18年度には「多様な人材活用推進に関する基本理念」を制定し、その理念のもとに「多様な人材活用推進委員会」を設置した。アンケートの結果では、将来研究者の道を志す女子学生の比率は25.2%にのぼったが、女性研究者の比率は様々な要因でより低い水準で留まっていたため、「多様な人材の活用を推進する基本理念」に基づいて大学全体の意識向上を図るとともに、具体的で有効な施策の検討、導入に着手した。

## 取組体制

平成18年度に各部署の教職員で組織された「多様な人材活用推進委員会」を学内に設置した。当委員会が計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連鎖の形成」が、平成19年度に文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業として採択され、本プログラムに沿って「女性研究者キャリア・デザインラボ」を新設した。学内施設のユニバーサルデザイン化を進める「キャンパスデザイン室」や医学部附属病院とも連携して取組を推進した。平成20年10月には、国立七総合大学総長による男女共同参画実現のための共同宣言が採択され、「公正な評価に基づく女性研究者の積極的登用」等を含めた施策に英知を絞り、その実施に向けて真摯に努力することを明言した。平成22年1月には総長が委員長を務める「男女共同参画推進委員会」を設置した。さらに4月には「多様な人材活用推進本部」を設立し、女性だけでなく、障害者など多様な人材活用を一層推進し、研究・教育の質のさらなる向上を目指すこととした。また、キャリア・デザインラボの後継組織として「男女共同参画推進オフィス」を新設し、室長に専任の教授が就任して男女共同参画推進体制を強化した。

## 取組目標

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、本学の研究・教育の質の向上を目指す。とりわけ、男女共同参画の推進という観点から、女性研究者の増加、学内環境の整備、啓発活動、支援相談のシステムを構築し、女性研究者に有効で綿密な支援を実施して、大学全体の継続的キャンパスプランとして女性研究者育成に取り組む。

## 取組内容とその結果

### 1. 募集・採用の取組

理工系部署における常勤女性研究者の人数について、平成19年度からの3年間で3割増加させるという目標値を設定した。部署長に対する女性研究者比率に関するアンケート調査およびヒアリングを実施した。

### 2. 登用の取組

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、抱える問題やその解決方法などについての共有化を図った。  
研究支援員制度を導入し、女性研究者の支援研究者として大学院修了者、研究補助員として学生を採用。ロールモデルと接することによりキャリア形成を促進し、次世代の研究者の育成に繋がる「サポート連鎖」を形成した。  
女性研究者や女子学生のキャリア形成のためのセミナーを開催した。

### 3. 継続就業の取組

特別休暇、育児休業や短時間勤務等に関する啓発パンフレットを作成し、学内専用ホームページ上で公開している。  
本部事務機構(事務局)においては毎週水曜日を定時退庁日に設定した。  
出産・育児・介護などで研究時間が十分に確保できない女性研究者のために、学部学生や大学院修了者などを雇用して研究支援する研究支援員制度を導入。また、本制度に応募する大学院修了生のキャリアパスにもなっている。  
医学部附属病院保健医療福祉ネットワーク部との連携のもと、大阪大学医学部附属病院の産科婦人科において本学女性教職員の妊婦健診を実施している。キャンパス内で健診を受けられることにより、ワーク・ライフ・バランスの実現を支援している。また、電動搾乳機の貸し出しも行っている。  
平成20年4月1日から学内保育園(たけのこ保育園、まきば保育園)を運営。吹田キャンパスの真ん中に新築された「たけのこ保育園」は、国立大学法人が運営する保育施設としては最大規模の充実した設備を持ち、両保育園の近くに位置する医学部附属病院と歯学部附属病院の協力によって園児の病気や怪我に対する緊急医療も実施。また、看護師が常駐し、体調不調児保育も実施している。  
育児・介護中の代替要員が手当てできる制度を実施。平成21年には、代替要員として常勤教員のみではなく、非常勤特任教員あるいは非常勤講師の雇用も可能となった。  
平成22年には、裁量労働制適用教員が育児のための短時間勤務を請求できる制度を導入した。

#### 4. 環境整備・風土改善の取組

休憩室の整備状況に関するアンケート調査を実施し、その結果、13部局に女性教職員が搾乳できる休憩室を整備した。先輩・後輩の縦のつながりや分野を越えた横のつながりを持つことによって、相談や交流を深められるよう、女性の研究者、院生、大学生をつなぐ会員制のネットワーク「コミュニティ☆ラボ」を開設した。

女性科学者が集うワークショップや、子育て中の自然科学系女性研究者のランチタイム交流会なども定期的に開催した。「大阪大学における男女共同参画の推進のために」の啓発冊子を作成、配布している。また、「常勤教員の実態と意識に関するアンケート調査」を実施し、問題点を抽出した。

従来から取組を行ってきたセクシュアル・ハラスメントに加え、アカデミック・ハラスメントやパワー・ハラスメントを含めたすべてのハラスメント問題を総括する大阪大学ハラスメント相談室を、平成22年度から設置した。室長1名、副室長(セクハラ担当とアキラ担当)計2名、専門相談員8名、専門アドバイザー1名や全学相談員25名の体制を整備した。

学内の教員、地域の男女共同参画担当部署、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地域連携型学際的研究を推進して、大学からの研究成果(多様な人材活用に関するアンケート調査、常勤教員の実態と意識調査、大阪大学男女共同参画白書など)を発信した。

定期的に男女共同参画シンポジウム、セミナーを開催している。

#### ■ 取組の効果

「男女共同参画に関する検討ワーキング」が発足した平成17年5月には、7.7%であった本学の女性教員比率(助手を含む)は、平成22年5月には11.5%となった。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鎖の形成」で設定した、「平成19年度より3年以内に理系女性研究者数3割増」の数値目標も達成した。

研究支援員制度を利用した女性研究者でRPDIに採用される者、また支援研究者の中からも助教にキャリアアップした者など、次世代に繋ぐサポート連鎖も見られるようになった。(RPDとは…優れた若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰できるよう、日本学術振興会が支援している特別研究員制度)

平成22年6月には一般事業主適合の次世代育成支援対策推進法に基づく「基準適合一般事業主」に認定され「くるみんマーク」を取得した。

#### ■ 今後の課題

科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業が平成22年3月に終了した。本事業の成果や、学内の男女共同参画体制を強化した組織作り及びシステム改革を踏まえ、これらを定着、発展させる必要がある。

また、同事業において当初設定した数値目標は達成したものの、平成12年国立大学協会提言及び科学技術基本計画における目標数値には及ばないので、女性研究者の採用・登用の加速を進める必要がある。

## 第 II 章 工学研究科独自の取り組み

工学研究科では独立法人化を機に、7つの室（運営企画室、教育学務室、社会連携室、評価室、財務室、総務広報室（平成 20 年度から総務室）、国際交流室）が研究科長・評議員・副研究科長・室長からなる役員会の下に配置されている。平成 17 年度にフロンティア研究機構（文部科学省科学技術振興調整費戦略的研究拠点育成プログラム）のサポートにより実施された FRC プロジェクト「科学・工学領域の女性研究者増加可能性をめぐって－課題の検討と大阪大学大学院工学研究科への提案－」からの提案を受けて、平成 18 年度、総務広報室内に男女共同参画ワーキンググループが新たに設置され、目標値「外国籍および女性教員の比率 20%以上」を達成する方策を検討することになった。そのワーキンググループの主査は総務広報室員が務め、工学部 5 学科（応用自然科学科、応用理工学科、電子情報工学科、環境・エネルギー工学科、地球総合工学科）からの推薦のメンバー（5 名）と主査推薦のメンバー（5 名、平成 20 年度からは 6 名）からなっている。平成 23 年度のメンバー構成は男性教員（教授、准教授）6 名、女性教員（教授、准教授、講師、助教）6 名であり、女性教員比率 50%となっている。

工学研究科では男女共同参画ワーキンググループを中心として、下記の取り組みを行っている。

### 1. 女子高校生のためのオープンキャンパス

女性研究者の卵である女子学生構成比率を高めることを目的に、平成 19 年度から毎年、工学部オープンキャンパスの際に「女子高校生のためのオープンキャンパス」を実施している（図 4-1-1）。このイベントは講演会と懇親交流会の 2 部構成となっている。

講演会では、現役の女性研究者・技術者・学生からのメッセージを通して、女子高校生に工学分野における自分自身の新しい可能性を見出してもらうことを目的としている。具体的には、各方面で活躍されている女性研究者・技術者を主に学外から迎え、研究の面白さは勿論のこと、キャリアパス形成で直面した様々なエピソードについて紹介していただいている（図 4-1-2）。また、現役の女子大生には各自の研究内容に加えて、入学後の学生生活について紹介していただいております。平成 22 年度は学部生に、平成 23 年度は大学院生と学部生に講師をお願いした。さらに、平成 23 年度は工学部・工学研究科における女子卒業生の就職状況についてデータを提示した。

## HANDAI OPEN CAMPUS 2011

# 女子高校生のための オープンキャンパス ～工学部で夢をつかんでみませんか?～

工学部の女子学生の比率は医歯薬系学部に比して少ないと言われていました。一方、ニュース等では様々な分野で活躍する女性技術者・研究者が取り上げられる機会が増えています。では、実際に工学部に進学した女子阪大生は、どのような大学生活を送り、卒業後はどのようなキャリアを歩んでいるのでしょうか？そのような疑問に答える講演会を企画しました。また、講演会後には交流会も予定しています。多数の女子高校生や保護者の皆様のご参加をお待ちしています。

2011年8月10日(水)  
14時10分～17時

大阪大学 吹田キャンパス  
コンベンションセンター 2階会議室  
参加無料

### プログラム:

【第1部:講演会】14:10～15:30

(1) 挨拶  
大阪大学工学部長 馬場 章夫

(2) 活躍されている女性研究者・技術者からの  
メッセージ  
農業・食品産業技術総合研究機構  
畜産草地研究所 和木 美代子

株式会社竹中工務店 池内 邦江

(3) 工学部の女子卒業生の就職状況  
大阪大学工学部男女共同参画WG

(4) 女子阪大生からのメッセージ  
電気電子情報工学専攻 升本 恵子  
環境・エネルギー工学科 平井 利枝

【第2部:交流会】15:30～17:00  
お菓子や飲み物もご用意しています。  
講師を囲んで、いろいろ質問してみませんか？



図 2-1-1 第5回女子高校生のためのオープンキャンパス

平成 22・23 年度に実施した講演会のプログラムは下記の通りである。

---

<平成 22 年度>

平成 22 年 8 月 10 日 (コンベンションセンター2 階会議室)、参加者数 137 名

(1) 挨拶

大阪大学大学院工学研究科 副研究科長 神戸 宣明

(2) 活躍されている女性研究者・技術者からのメッセージ

神戸大学 相馬 芳枝

大阪大学大学院工学研究科 鈴木 幸子

(3) 女子阪大生からのメッセージ

機械工学専攻 岡林 希衣

電気電子情報工学専攻 升田 恵子

地球総合工学専攻 北本 理紗

<平成23年度>

平成 23 年 8 月 10 日 (コンベンションセンター2 階会議室)、参加者数 155 名

(1) 挨拶

大阪大学大学院工学研究科 研究科長 馬場 章夫

(2) 活躍されている女性研究者・技術者からのメッセージ

農業・食品産業技術総合研究機構 和木 美代子

株式会社竹中工務店 池内 邦江

(3) 工学部の女子卒業生の就職状況

大阪大学大学院工学研究科 小浦 久子

(4) 女子阪大生からのメッセージ

電気電子情報工学専攻 升田 恵子

環境・エネルギー工学科 平井 利枝

---



図 2-1-3 女子高校生のためのオープンキャンパス（交流懇親会）

一方、懇親交流会では、女子高校生が工学分野に抱いている夢や希望、入学後の学生生活について意見交換を行い、進路選択に役立ててもらうことを目的としている。懇親交流会は講演会に引き続いて学内レストランで開催し、ワーキンググループメンバーは勿論のこと、講演会の講師や各専攻からの女子大学院生にも参加していただいている（図4-1-3）。参加者数は毎回、50名程度であるが、女子高校生が興味ある工学分野の教員・学生を捕まえて、熱心に質問をしている光景は印象的である。

## 2. 女性研究者とその卵たちの集い

工学部・工学研究科における女子学生比率は専攻・学科に依存して、大きな偏りがあるのが現状である。本取り組みは、女性教員・研究者・学生が簡単な食事や飲物を手に、これまでの学生生活や研究活動についての意見交換を行い、学科や専攻の壁を超えて相互の交流を深めること（専攻・学科横断型ネットワークの構築）を目的としている。平成19年度より毎年1回、学内レストランにおいて開催している（平成20年3月18日、平成21年1月21日、平成22年2月12日、平成22年11月29日、平成23年12月13日）。平成22年度からは、交流会の前に特別講演会を企画し、第一線で活躍されている女性研究者に現在の研究内容は勿論のこと、研究を志した動機や、研究と家庭との両立について講演していただいた（図2-2-1）。

# 第5回 女性研究者と その卵たちの集い

## 女性研究者ネットワーク構築をめざして

男女共同参画を促進する一環として平成19年度より開催されている

「女性研究者とその卵たちの集い」。

今年度も学科や専攻の壁を越え、女性教員、女性研究者、女子学生が  
交流を深めていただけるよう、簡単な食事や飲み物を用意しております。

普段の学校生活や研究活動など、いろんな情報を交換しませんか？

(男女共同参画にご関心のある男性教員や男性研究者のご参加も歓迎しています。)

12.13  16:20 — 19:30  
参加費は無料

### Program 1

#### 特別講演会 (16:20~17:50)

場 所：岡田メモリアルホール (R1-312、R1棟3階)

講 師：相馬 芳枝先生 (神戸大学・特別顧問)

田島 節子先生 (大阪大学理学研究科・教授)

### Program 2

#### 交流会 (18:00~19:30)

場 所：レストラン「ラ・シェーナ」(GSEコモンイースト、15階)

簡単な食事をしながら、交流していただけます

#### ●お問い合わせ

男女共同参画WG主査

藤原 康文 (マテリアル生産科学専攻)

TEL: 06-6879-7498

E-mail: fujiwara@mat.eng.osaka-u.ac.jp

主催：工学部・工学研究科総務室

協賛：大阪大学男女共同参画推進オフィス

図 2-2-1 第5回女性研究者とその卵たちの集い

これまでに実施した特別講演会のプログラムは下記の通りである。

-----  
<平成 22 年度>

産業技術総合研究所・室長	美濃島 薫
東京大学生産技術研究所・教授	大島 まり
大阪大学大学院工学研究科・教授	加賀有津子

<平成 23 年度>

神戸大学・特別顧問	相馬 芳枝
大阪大学大学院理学研究科・教授	田島 節子

-----

参加者数は、初回の平成19年度は33名、平成20年度65名、平成21年度53名、平成22年度78名、平成23年度82名とわずかずつ増加しており、その関心の高さが伺える（図4-2-2）。一方、イベント開催にあたり、「男女共同参画にご関心のある男性教員や男性研究者の参加も大いに歓迎です」と案内していることから、毎回数名の男性教員・男子学生の参加がある。



図 2-2-2 女性研究者とその卵達の集い

### 3. ラジオ番組「どなんかな？工学部」

工学研究科では広報委員会を中心として、平成17年度より平成22年度まで大学進学を目指す高校生・受験生およびその保護者等を対象にラジオ番組「どなんかな？工学部」（朝日放送）を放送した。本番組は、工学研究科の教員と朝日放送アナウンサーの対談により、

研究内容の紹介・解説や、キャンパスライフの実態などを紹介するものである。平成18年度からは男女共同参画の一環として、女性教員は勿論のこと、女子学生もゲストとして迎え、工学分野に関する興味や、学生時代の思い出、進路選択時の経験、大学時代の研究がどのように仕事に活かされているか等について情報発信を行った。

#### 4. 女性教職員・研究者・学生を対象とした環境の整備

工学研究科では平素より女性教職員・研究者・学生を対象とした環境の整備に取り組んでいる。女性教職員・研究者・学生を対象とした休憩室・更衣室は既にいくつか設置しているが、平成21年度、授乳・搾乳が行える環境を備えた休憩室（1室）を新たに部局経費にて設置した。

執筆者（50音順）

則末尚志 藤原千恵子 藤原康文 頼本維樹

大阪大学男女共同参画 平成 22・23 年度報告書

---

編集・発行 大阪大学多様な人材活用推進本部  
大阪大学男女共同参画推進オフィス



〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1

Tel : 06-6879-4405

Fax : 06-6879-4406

メールアドレス : [geoffice@osaka-u.ac.jp](mailto:geoffice@osaka-u.ac.jp)

<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>