

大阪大学男女共同参画
平成 24 年度報告書

平成 25 年 3 月
大阪大学



目次

はしがき	1
第1章 大阪大学男女共同参画推進基本計画の策定等	2
1. 第2期中期目標・中期計画	2
2. 大阪大学男女共同参画推進基本計画の策定	3
第2章 男女共同参画推進に係る体制	7
1. 男女共同参画推進に係る体制の経緯	7
2. ワーキング・グループの設置	8
第3章 部局アンケート調査・ヒアリング等	13
1. 部局アンケート	13
2. 部局長ヒアリング	26
3. 部局通知	26
第4章 諸施策の推進状況	27
1. 男女共同参画に関わる意識啓発の推進	27
1-1. 職員研修等での説明	27
1-2. 男女共同参画シンポジウム	28
1-3. 男女共同参画セミナー	36
1-4. 男女共同参画に関する広報	37
1-5. 工学研究科独自の取組	44
2. 女性教職員、女子学生の参画促進	51
2-1. 留保ポストの活用	51
2-2. ロールモデル集の作成	52
2-3. 学生への教育活動	53
3. 仕事・学業と出産・育児・介護等との両立の推進	58
3-1. 研究支援員制度	58
3-2. 学内保育園の整備	80
3-3. 育児・介護休暇の取得のための環境整備などの取組	83
3-4. 仕事の効率化への取組	86
4. 男女共同参画推進に関わる就業・修学環境の整備	87
4-1. 相談体制の構築	87
4-2. 女性教職員への支援	88

5. 外部機関・セクターとの連携・交流	90
5-1. 女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウムへの参画	90
5-2. 女子中高生のための関西科学塾への参画	91
5-3. おおさか男女共同参画促進プラットフォームへの参加	94
5-4. 学外ウェブページ	95
6. 推進体制の充実	100
6-1. 男女共同参画推進オフィスにおけるワーキング・グループ体制	100
6-2. 部局における体制整備	102

はしがき

本報告書は、大阪大学における男女共同参画の推進について、平成 24 年度の取組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1章 大阪大学男女共同参画推進基本計画 の策定等

1. 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。

大阪大学が2012年5月に公表した「大阪大学未来戦略（2012－2015）－22世紀に輝く－」においては、男女共同参画を「多様な人材の活用」の中で位置付け、『「大阪大学男女共同参画推進基本計画」』を策定し、男女が共に働きやすく、学びやすい環境を整備する。」と記載している。

また、中期計画に基づく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、平成24年度について以下のとおり定められている。

・平成24年度 国立大学法人大阪大学年度計画（平成24年3月30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.

男女共同参画をさらに推進するため、「男女共同参画推進基本計画」を策定し、これに基づいた施策を実施する。また、障害者雇用を促進するための方策を実施する。

大阪大学では、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」（以下「基本計画」）を、平成24年4月18日に策定した。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の実施状況確認を行うこととなる。

2. 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大阪大学男女共同参画推進委員会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 回大阪大学男女共同参画推進委員会において了承された。

その後、同提言を踏まえて、さらに基本計画WGや男女共同参画推進オフィスにおいて計画案の検討を行い、平成 24 年 4 月 18 日に計画案は大阪大学男女共同参画推進委員会において了承され、計画が策定された。

計画の基本的構成は、「Ⅰ. 本計画の基本的考え方」、「Ⅱ. これまでの経緯と課題」、「Ⅲ. 実施施策」、となっている。実施施策は、「1 男女共同参画に関わる意識啓発の推進」、「2 女性教職員、女子学生の参画促進」、「3 仕事・学業と出産・育児・介護等との両立の推進」、「4 男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備」、「5 外部機関・セクターとの連携・交流」、「6 推進体制の充実」の 6 本の柱からなる。

平成 24 年度から 27 年度まで、本計画に基づき関連施策を展開することとしている。平成 26 年度において中間評価を実施することとしており、同評価の対象期間となる平成 24 年度及び 25 年度の間、計画に提示している 6 本の柱の全ての施策に取り組む予定である。

大阪大学男女共同参画推進基本計画

平成 24 年 4 月 18 日大阪大学男女共同参画推進委員会了承

I. 本計画の基本的考え方

大阪大学（以下「本学」という。）では、女性をはじめとする多様な人材が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」の基本理念を掲げ、男女共同参画の推進は、その理念の中核となっている。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。

「多様な人材活用推進」の基本理念の中で「男女共同参画」を位置づけるとらえ方は、本学の特色である。また、本学では、ワーク・ライフ・バランスの実現に向け必要な施策を一層充実するとともに、その障害の除去に努めることとしている。

今後「多様な人材活用推進」の基本理念を継承、発展させつつ男女共同参画を推進し、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ため、本計画を策定する。

II. これまでの経緯と課題

本学においては、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、平成 18 年度には「大阪大学における多様な人材活用に関する基本理念」を制定するとともに、「多様な人材活用推進委員会」を設置した。平成 19 年度には文部科学省科学技術振興調整費による「女性研究者支援モデル育成」に本学のプログラムが採択され、平成 21 年度には「男女共同参画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、総長を委員長とする「男女共同参画推進委員会」が、また 4 月には「多様な人材活用推進本部」「男女共同参画推進オフィス」が新設され、推進体制を強化し、本体制のもとで諸施策を実施してきている。

これまでの取組により、研究支援員制度や学内保育園の整備、常勤女性研究者の増加、次世代育成対策推進法に基づく基準適合一般事業主「くるみん」の認定など一定の成果を上げてきたが、上位職を含めた女性研究者及び女性職員の採用・昇任の促進や、教職員のワーク・ライフ・バランスの一層の推進などに向けた取り組みが今後必要となっている。

以上の基本的考え方、これまでの経緯と今後の課題を踏まえ、本学における男女共同参画の一層の推進を目指し、実効性のある施策を体系的・計画的・総合的に実施するため、本計画を策定する。

Ⅲ. 実施施策

1 男女共同参画に関わる意識啓発の推進

男女共同参画に関する意識啓発は、全ての関連施策の出発点であり、従来から実施してきた女性研究者への支援とともに、今後は男性や学生を含めた大学構成員全体に向けた啓発活動に取り組む。

- (1) 新任教員研修・新任職員研修において本計画をはじめとする男女共同参画施策を説明するなど、男女共同参画に関する研修の活用・充実を図る。
- (2) 女子中高生、女子大生・大学院生や若手女性研究者など、次世代女性研究者に対する啓発を進める。
- (3) 男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーを開催する。
- (4) 男女共同参画に関する広報を積極的に行う。

2 女性教職員、女子学生の参画促進

性別を問わず有能な人材がその能力を十分発揮でき活躍できるようにすることは、男女共同参画の根本的な条件であり、女性の参画促進、比率の向上に積極的に努める。

- (1) 大学留保ポスト制度等の活用による女性教授・准教授の採用・昇進の促進を含め、研究・教育において指導的立場にある女性教員の比率の向上に努める。
- (2) 女性教員の採用比率について、基本計画期間中に採用比率 20%を達成するよう努める。
- (3) 意思決定に関わる女性教職員の参画を促進する。
- (4) 教員公募の際「女性研究者の積極的な応募を歓迎する」の文言を入れる。
- (5) 教員や大学院生の部局別女性比率を公表する。
- (6) ロールモデルに関する情報の発信を行う。

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～

ワーク・ライフ・バランスは男女共同参画実現のために不可欠な前提であり、男女がともに仕事・学業と生活の両立ができるよう包括的に支援する。

- (1) 研究支援員制度の運用の改善充実に努める。
- (2) 学内保育園の運営の充実に向けて、男女共同参画の観点からの提言を行う。
- (3) 仕事・学業と生活を両立するリーダー的人材のモデルを提示するなど、両立支援の推進に向けた雰囲気醸成する。
- (4) 男性を含めた育児・介護休暇の取得のための環境を整備する。
- (5) 業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取り組みを促進する。

4 男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備

働きやすく学びやすい環境の整備は学内の男女共同参画にとって重要な課題であり、就業・修学環境の整備に向けて、一層の取組を行う。

- (1) キャリアプランや育児・介護との両立に関する相談機能を充実する。
- (2) 妊婦健診予約支援や電動さく乳器の貸出し及び女子休憩室の整備など、女性教職員に対する支援を継続充実する。

5 外部機関・セクターとの連携・交流

外部との連携・交流は、本学における取組の活性化に役立つとともに、地域における男女共同参画を推進する上でも重要であることから、連携・交流が相乗効果をもたらすようにすることを含め、効果的な取組を行う。

- (1) 大阪府など地方自治体との連携の強化に努める。
- (2) 他大学や諸学会との連携を深め、ネットワークを構築する。
- (3) 他大学と連携して、女子中高生の理系進路選択への取組を継続して実施する。
- (4) 他大学等との合同シンポジウムへの参画などを通じて、女性研究者支援事業を実施している全国の大学・研究機関との情報交換と連携を進める。

6 推進体制の充実

男女共同参画の推進のため、体制の充実を図ることも必要不可欠であり、平成 22 年に強化された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。

- (1) 本計画の実施を通じて男女共同参画を推進するため、男女共同参画推進委員会や男女共同参画推進オフィスの活動を一層充実する。
- (2) 男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討する等、各部局における取組を充実する。

IV. 本計画の実施期間等

1. 本計画は、平成 24 年度から 27 年度の 4 年間を実施期間とする。
2. 本計画の進捗状況について、平成 26 年度に中間評価を実施する。

第2章 男女共同参画推進に係る体制

1. 男女共同参画推進に係る体制の経緯

(1) 平成21年度まで

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った。

(2) 平成22～23年度

上記の反省を生かし、平成22年度からは新たな体制を構築した。これには大きく分けて3つの改革がある。

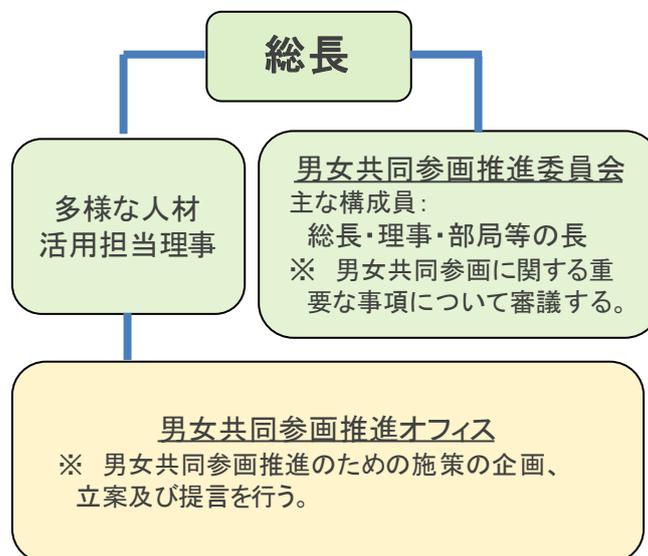
- ① 総長直轄の「男女共同参画推進委員会」の新設（平成22年1月）
総長・理事・部局長等から構成
男女共同参画に関する重要な事項について審議する機関
- ② 人事労務室に「多様な人材活用推進本部」（人事労務担当理事が本部長）を併設
（「多様な人材活用推進委員会」から移行）
- ③ 上記「多様な人材活用推進本部」内に「男女共同参画推進オフィス」（室長は専任教授）を設置（「女性研究者キャリア・デザインラボ」から移行）
男女共同参画推進のための施策の企画立案、提言を行う組織

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支援室）が総務部内にできた。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、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、平成23年度末をもって多様な人材活用推進本部は廃止され、多様な人材活用担当理事と男女共同参画推進オフィスが直結することとなった。

(男女共同参画に係る体制図) (平成 24 年 4 月 1 日現在)



2. ワーキング・グループの設置

基本計画においては、平成 24 年度及び 25 年度の間に、基本計画に提示している 6 本の施策の柱の全ての施策に取り組み、その実施状況について平成 26 年度に中間評価を行うこととされている。

基本計画の個別施策の検討のため、男女共同参画推進オフィスの活動を一層充実・効率化する観点から、平成 24 年度、同オフィス内に新たなワーキング・グループを設置することとした。研究支援員制度の運用のため従来から設けられていた研究支援員制度WGに加えて、新たに2つのWG（意識啓発検討WG及びワーク・ライフ・バランス検討WG）を設置した。

(各ワーキング・グループの具体的活動内容などの詳細については、「6-1. 男女共同参画推進オフィスにおけるワーキング・グループ体制」を参照。)

大阪大学男女共同参画推進委員会規程

(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、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) 全学教育推進機構長
- (10) 総務企画部長
- (11) 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 (抄)

(施行期日)

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。

附 則 (抄)

(施行期日)

この改正は、平成24年4月1日から施行する。

大阪大学男女共同参画推進オフィス設置要項

(設置)

第1条 大阪大学（以下「本学」という。）における男女共同参画を推進するために、本学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、多様な人材活用担当理事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、室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、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、多様な人材活用担当理事が決定する。

(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。

附 則

この改正は、平成24年4月1日から施行する。

第3章 部局アンケート調査・ヒアリング等

3-1. 部局アンケート

男女共同参画に関する部局アンケート調査を、これまで平成20年度、22年度と2年ごとに実施してきている。

平成24年度の部局アンケート調査については、基本計画の策定を踏まえて、各部局における男女共同参画推進の取組状況及び今後の展望について質問し、問題点の把握及び施策の改善につなげる目的で実施した。

平成24年10月17日付で、多様な人材活用担当理事から各部局等の長にあてて、「平成24年度大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する部局アンケート」を依頼した。

実施期間：平成24年10月17日～11月17日

対象部局：全部局（51部局）

この調査の詳細な集計結果について、選択肢を設けた質問への回答状況は、次ページ以下にグラフで記載しているが、主な結果は以下のとおりである。

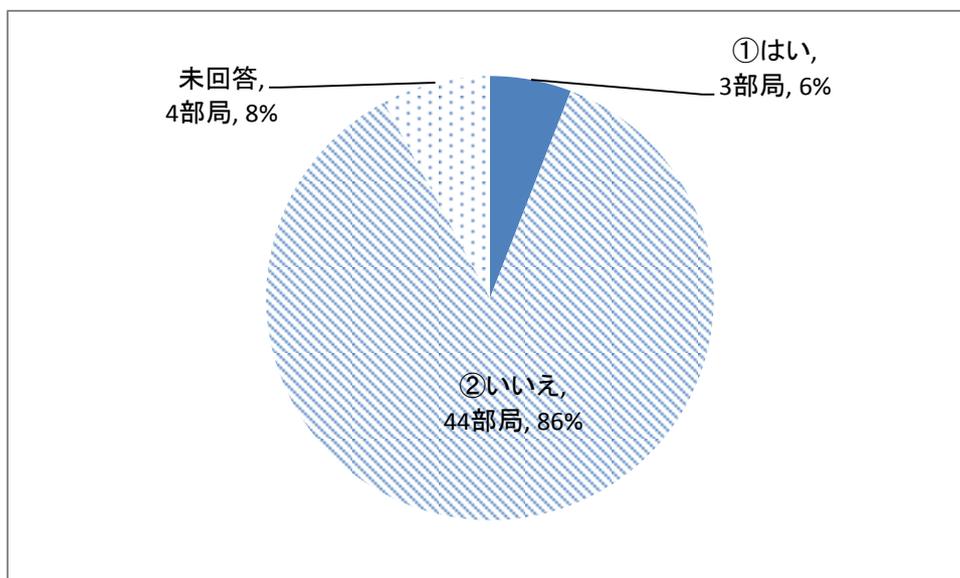
- ・部局独自の数値目標を持つ部局は、3部局と少数にとどまっている。
- ・教員公募の際「女性研究者の積極的な応募を歓迎する」の文言を入れることについては、基本計画でも記載している施策であるが、すでに実施している部局が7部局ある（2年前の調査ではゼロ）。今後実施、あるいは検討中である部局も21部局あり、取組は広がってきている。
- ・基本計画に施策として位置付けている「男性を含めた育児・介護休暇の取得のための環境を整備する」ことについて、実施状況は、既に実施あるいは実施を検討している部局が4割程度となっている。
- ・部局における男女共同参画の体制の整備はほとんど進んでいない（体制を整備していると回答したのは1部局）。

また、女性研究者増加を阻む要因を尋ねる質問への回答としては、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、ワーク・ライフ・バランスへの環境整備、将来女性研究者になりうる人材の育成、女子学生の博士後期課程への進学率向上、男女共同参画への取組に対する教員の理解を深めるための意識改革などの回答があった。仕事の効率化についての工夫や取組については、夕刻・休日の会議自粛、会議の回数削減、部局内委員会のミッション見直しや統廃合の検討、検討ワーキングの設置などの回答が得られた。自由記述においても、環境整備や意識改革、女性研究者の活躍の紹介など、様々な意見やアイデアなどが寄せられた。

(大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する部局アンケート 円グラフ)

■質問 1

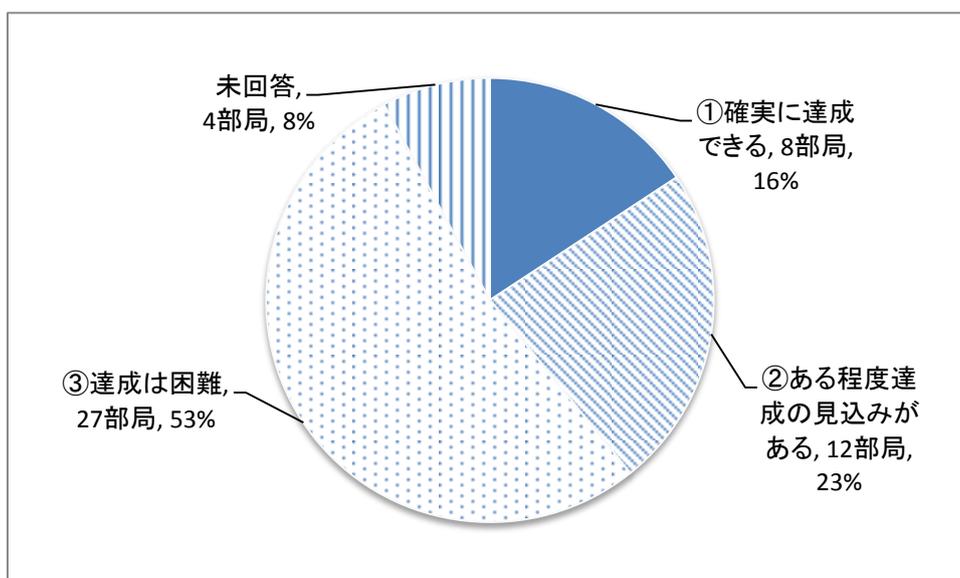
貴部局において女性研究者比率に関する数値目標をお持ちでしょうか。



■質問 3

本年 4 月に策定した基本計画においては、「女性研究者の採用比率について、基本計画期間(平成 24 年度から 27 年度) 中に採用比率 20%を達成するよう努める。」としています。

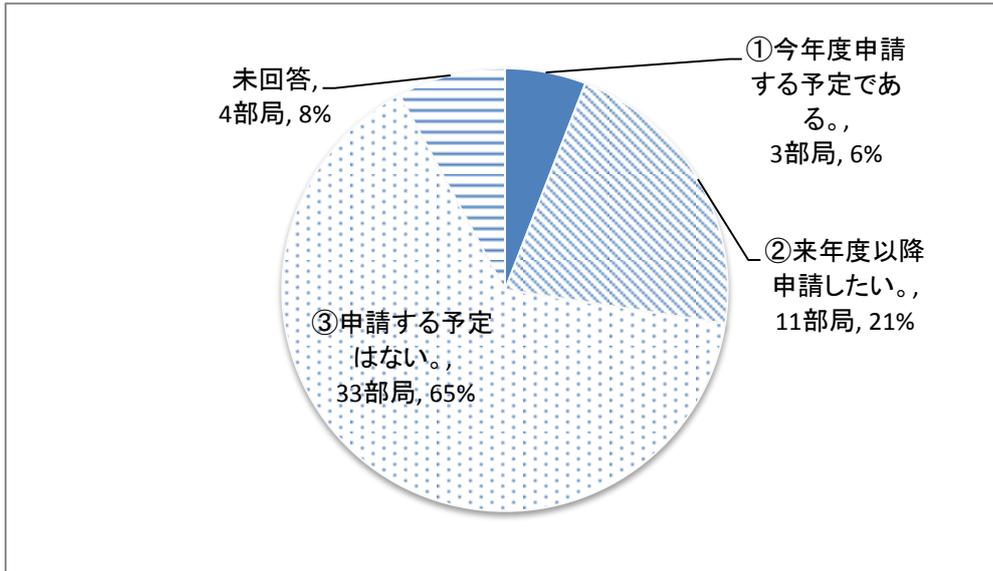
基本計画期間中に、当該数値目標を達成できる見込みはいかがでしょうか。



■質問9

大阪大学では、上位職女性教員の比率向上のため、女性教員の採用・昇任（教授・准教授）について大学留保ポスト等の活用による支援制度があり、毎年度、各部局に対し要望の照会がされているところです。

貴部局では、当該支援制度に申請する予定があるでしょうか。

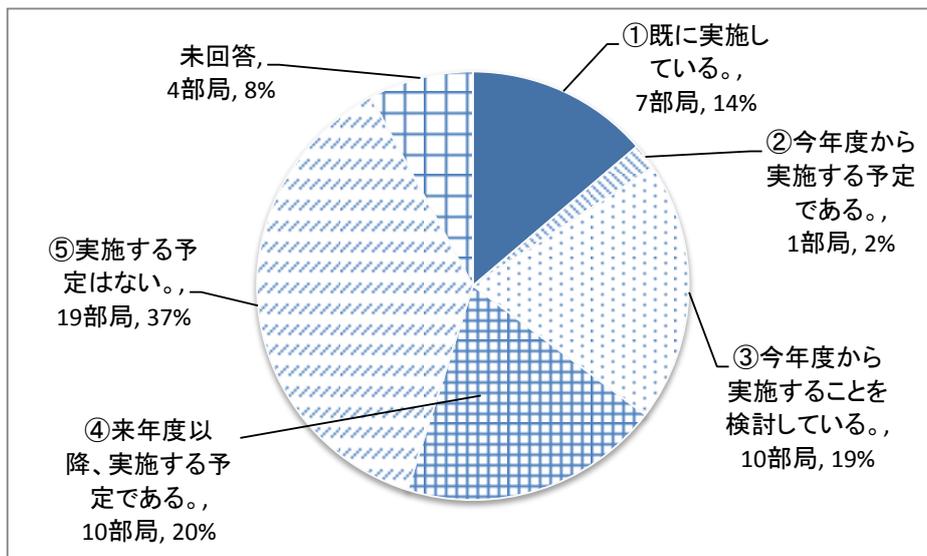


■質問10

基本計画においては、「教員公募の際『女性研究者の積極的な応募を歓迎する』の文言を入れる」ことを施策として記載しています。

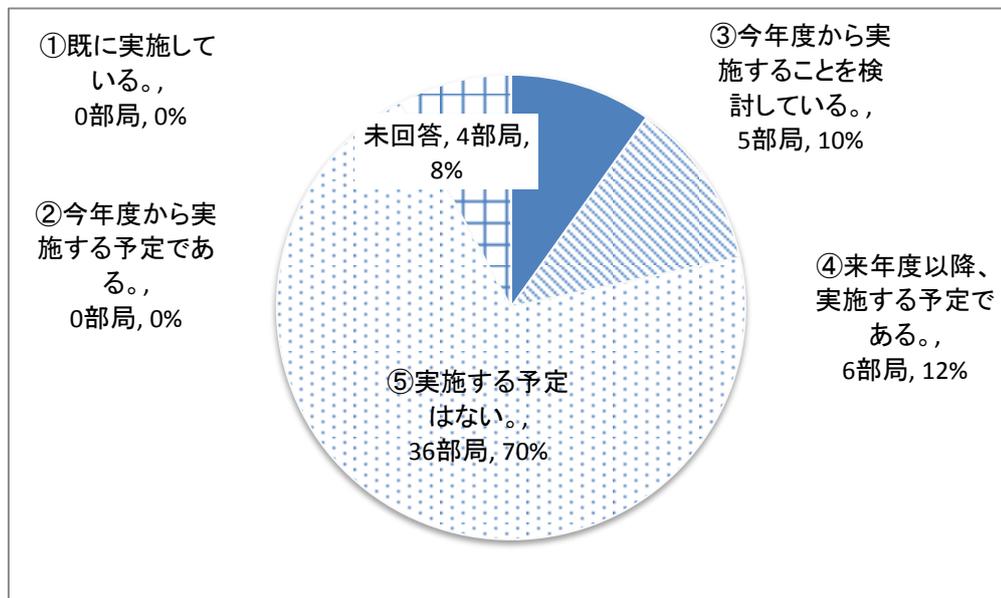
●質問10-a

貴部局では、公募要領において「女性の応募を歓迎する旨記載すること」の取組を行っていただけますか。



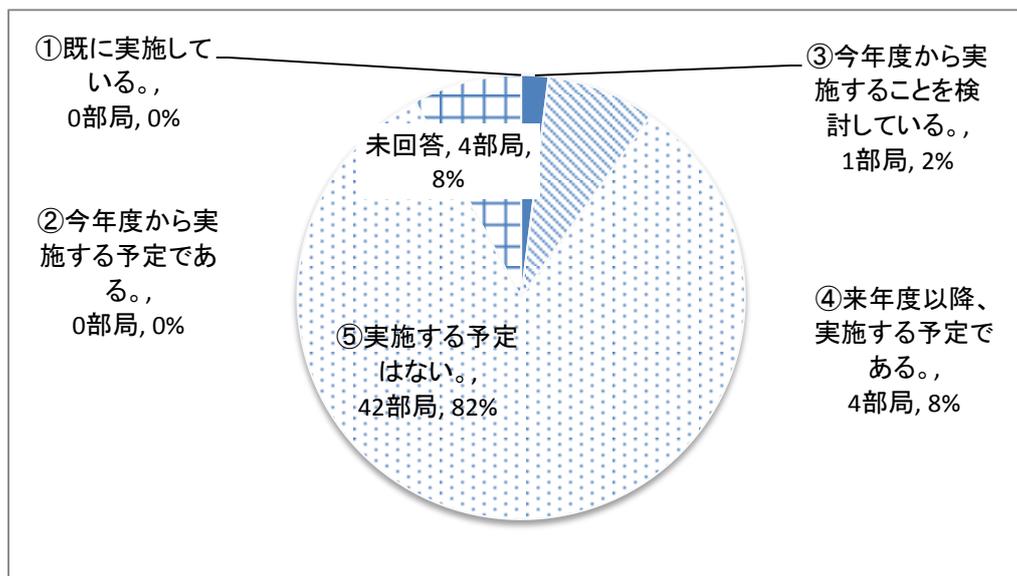
●質問10-b

貴部局では、公募要領において「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」の取組を行っておられますか。



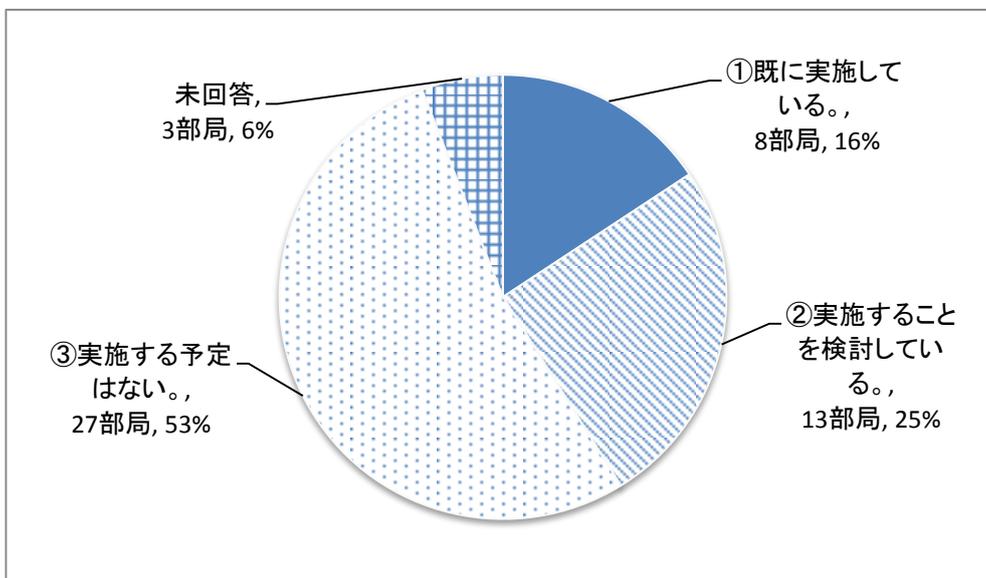
●質問10-c

貴部局では、公募要領において、「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。



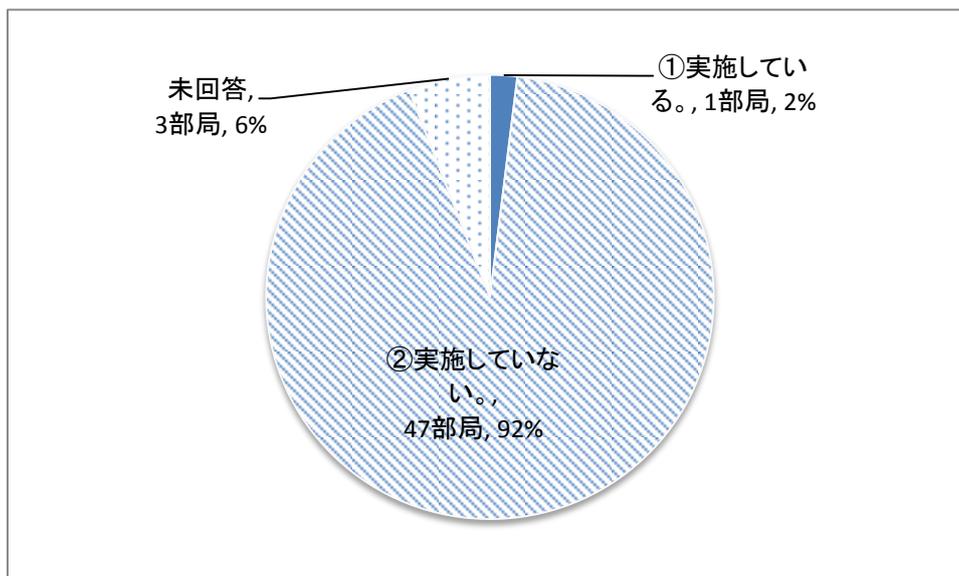
■質問 1 2

大阪大学におけるワーク・ライフ・バランス推進のための施策として、基本計画においては、「男性を含めた育児・介護休暇の取得のための環境を整備する」旨記載しています。貴部局において、関連する取組を行っておられるでしょうか。



■質問 1 4

基本計画においては、推進体制の充実として「男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討する等、各部局における取組を充実する」としています。貴部局において、男女共同参画に関する体制の整備が行われているでしょうか。



平成24年10月17日

各部局等の長 殿

多様な人材活用担当理事
尾 山 眞之助

平成24年度大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する
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の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。

今年度から4年間にわたり実施しております「大阪大学男女共同参画推進基
本計画」では、6つの柱からなる施策を軸に、男女共同参画推進オフィスを中
心に、検討・実施を進めております。

つきましては、一昨年における部局アンケートに引き続き、貴部局における
男女共同参画推進の取り組み状況及び今後の展望について、別紙のとおりアン
ケートを実施し、本学における問題点の把握及び施策の改善につなげたいと考
えておりますので、ご協力のほどよろしくお願い申し上げます。

なお、本アンケート調査後に、ご回答いただいた内容から複数部局を選出の
うえ、聞き取り調査の実施を予定しております。対象となる部局等には後日日
程調整の連絡を差し上げますので併せてよろしくお願いいたします。

また、アンケートのご回答につきましては、ご多用のところ恐縮ですが、平
成24年11月16日（金）までに、男女共同参画推進オフィスあてご提出い
ただきますようよろしくお願いいたします。

※アンケートで収集されたデータは、大阪大学男女共同参画基本計画における施策の促進を検討す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既に達成している
- ②着実に達成しつつある
- ③達成できそうにない

質問 3 :

本年 4 月に策定した「大阪大学男女共同参画推進基本計画」(以下「基本計画」) においては、「女性研究者の採用比率について、基本計画期間(平成 24 年度から 27 年度)中に採用比率 20%を達成するよう努める」としています。

基本計画期間中に、当該数値目標を達成できる見込みはいかがでしょう。

- ①確実に達成できる
- ②ある程度達成の見込みがある
- ③達成は困難

質問4：

質問3で①または②と答えられた部局にお尋ねします。達成できる（見込みがある）理由をお答えください。

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

質問5：

女性研究者や上位職・管理職^(注)女性教員の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。

(注) 上位職：教授及び准教授

管理職：部局の意思決定に関わる教員

(部局長・副部局長・評議員など)

【以下同じ】

質問6：

女性研究者や上位職・管理職女性教員の増加のために、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 7 :

今後、貴部局では女性研究者や上位職・管理職女性教員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 8 :

退職予定者を含めた中長期的な採用・雇用計画の中で、女性研究者や上位職・管理職女性教員の比率を引き上げる施策をお考えでしょうか。理由と併せてお答えください。

質問 9 :

大阪大学では、上位職女性教員の比率向上のため、女性教員の採用・昇任（教授・准教授）について大学留保ポスト等の活用による支援制度があり、毎年度、各部局に対し要望の照会がされているところです。

貴部局では、当該支援制度に申請する予定があるでしょうか。

- ①今年度申請する予定である。
- ②来年度以降申請したい。
- ③申請する予定はない。

申請の予定がない理由を教えてください：

質問 10 :

基本計画においては、「教員公募の際『女性研究者の積極的な応募を歓迎する』の文言を入れる」ことを施策として記載しています。

- (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今年度から実施する予定である。
 - ③今年度から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。
- 今年度から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今年度から実施する予定である。
 - ③今年度から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。
- 今年度から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今年度から実施する予定である。
- ③今年度から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。

今年度から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：

質問 1 1 :

基本計画においては、仕事等と出産・育児・介護等の両立を推進することとしていますが、ワーク・ライフ・バランスの実現のために有効と思われる制度改正がありましたらお答えください。

(制度改正の例：短時間勤務を請求できる教職員の範囲の拡大)

質問 1 2 :

大阪大学におけるワーク・ライフ・バランス推進のための施策として、基本計画においては、「男性を含めた育児・介護休暇の取得のための環境を整備する」旨記載しています。

貴部局において、関連する取組を行っておられるでしょうか（例：男性を含めた育児休業や介護休暇の取得率向上など）。

- ①既に実施している。

実施している取組の内容についてお答えください：

②実施することを検討している。

③実施する予定はない。

実施しない理由を教えてください：

質問 13：

大阪大学におけるワーク・ライフ・バランス推進のための施策として、基本計画においては「業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取り組みを促進する」旨記載しています。

業務の見直し・改善等による仕事の効率化について、貴部局において現在行われている工夫や、今後実施予定の取組についてご記入ください（例：午後 5 時以降及び休日の会議開催の原則禁止）。

質問 14：

基本計画においては、推進体制の充実として「男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討する等、各部局における取組を充実する」としています。

貴部局において、男女共同参画に関する体制の整備が行われているでしょうか。

①実施している。（規程等を策定しておられましたら、一部ご提出願います。）

実施内容：

②実施していない。

質問 15 :

大阪大学における男女共同参画全般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。

2. 部局長ヒアリング

平成 24 年 10 月から 11 月に実施した「大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する部局アンケート」を受けて、さらにアンケート調査を実施した部局の中から 5 つの部局に対して、平成 25 年 2 月から 3 月にかけてヒアリングを行った。

具体的には、工学研究科、理学研究科、基礎工学研究科、薬学研究科、産業科学研究所の 5 部局の研究科長を訪問し、主として（1）基本計画に掲げた数値目標である「女性研究者採用比率 20%について」、（2）「上位職・管理職女性教員の増加及び中長期的な雇用計画における具体的施策について」、（3）「女性の応募を歓迎する」等について未実施の施策に関する協力依頼について、（4）部局におけるワーキング・グループ設置の検討について、の 4 点についてのヒアリングを行った。

ヒアリングは、男女共同参画推進オフィス室長と各ヒアリング部局に所属する男女共同参画推進オフィス室員が基本的に 2 名 1 組となって研究科長を訪問する方式により行われた。

ヒアリングにおいて、「女性研究者採用比率 20%」については、ここ数年の女性研究者の採用比率が 10 数%で推移しており、各部局があと少しの努力を行うことで、20%の目標の達成は可能であることを説明した。また、上位職・管理職女性教員の増加については、女性教員の採用・昇任（教授・准教授）に係る大学留保ポストの活用の見込みも含めて各部局の個別の事情を伺った。

また、教員公募の際「女性研究者の積極的な応募を歓迎する」旨の文言を掲載することや、男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討することについては、いずれも基本計画に明記されている施策となっており、未実施の部局に対して実施に向けての検討を依頼した。

上記ヒアリングにおける説明や検討依頼とそれに対する研究科長の回答のやりとりを通じて、女性研究者や上位職・管理職女性教員の増加の必要性や、関連する施策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。

3. 部局通知

部局アンケートや部局長ヒアリングを受けて、基本計画の達成に向けて施策の一層の推進を図るため、平成 25 年 3 月、各部局の長等あてに、多様な人材活用担当理事名にて、「大阪大学男女共同参画推進基本計画に基づく施策の推進について」依頼する通知を出した。

本通知においては、基本計画における女性教員採用比率に関する数値目標、若手女性研究者や女子学生を増加させるための取組、教員公募において女性の積極的な応募を歓迎する文言の掲載、ワーク・ライフ・バランス実現のための環境整備、男女共同参画推進のための組織の設置検討について、各部局における積極的な取組を依頼した。

第4章 諸施策の推進状況

1. 男女共同参画に関わる意識啓発の推進

1-1. 職員研修等での説明

基本計画においては、「新任教員研修・新任職員研修において本計画をはじめとする男女共同参画施策を説明するなど、男女共同参画に関する研修の活用・充実を図る」旨が記載されている。

平成24年4月23日（火）に、大阪大学新任職員研修において、新任職員に対する講義の一つとして、頼本男女共同参画推進オフィス室長が、「大阪大学における男女共同参画推進の取組について」と題して、男女共同参画の意義や国における方向性、大阪大学における男女共同参画の理念、基本計画、具体的施策について説明を行った。

平成25年度は、新任教員（研究員）研修が4月16日（水）に、新入職員研修が4月23日（火）にそれぞれ実施されることとなっており、各研修において、大阪大学における男女共同参画について説明が行われる予定である。

1-2. 男女共同参画シンポジウム

大阪大学

CHECK!! イクメン・介男子

第6回（平成24年度）男女共同参画シンポジウム

育児・介護と仕事の充実に向けて —男性も“イクメン”“介男子”に—

開催日 DAY
平成24年11月29日（木）

場所 PLACE
大阪大学 吹田キャンパス
コンベンションセンター会議室2（2階）

時間 TIME
15:00～17:10

申込期日 FIX
11月22日（木）まで【定員100名】

IKUMEN
KAIJANSHI

仕事・育児・介護を
こなす男性！

参加費無料



講師紹介



あつみ なおき
渥美 由喜氏 厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員
(東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)

これまでに海外10数ヶ国を含む、国内のワークライフバランス・ダイバーシティ先進企業700社、海外100社を訪問ヒアリングし、3000社の財務データを分析。プライベートでは5歳と2歳の2児の父親であり、2回、育児休業を取得されています。4年前から父親の介護も実践されています。仕事や育児、介護に奮闘するほか、18年前から地元の公園で継続してきた「こども会」のボランティア活動をライフワークにされています。

【略歴】
1992年3月 東京大学 法学部政治学科卒業
1992年4月（株）富士総合研究所に入社
2003年12月（株）富士通総研に入社
2009年6月（株）東レ経営研究所に入社（現在に至る）

著書
『イクメンで行こう！育児も仕事も充実させる知恵』（日本経済新聞出版社）他多数



お申込み

ご希望の方は、11月22日（木）までに、メール、またはFAXでお申し込みください。
【FAX】06-6879-4406 【Email】geoffice@office.osaka-u.ac.jp
【詳細ページ】<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/office/events>

主催

大阪大学男女共同参画推進オフィス
【TEL】06-6879-4405 【FAX】06-6879-4406 【Email】geoffice@office.osaka-u.ac.jp

年に1回のペースで、学内外の方を対象に毎年度開催しているシンポジウムだが、第6回を迎えた今回は初めて、男性の視点から考える育児と介護というテーマで講演・対談を行った。

第6回（平成24年度）男女共同参画シンポジウム

テーマ：育児・介護と仕事の充実に向けて—男性も“イクメン”“介男子”に—

日 時：平成24年11月29日(木)15:00～17:10

場 所：大阪大学コンベンションセンター(吹田キャンパス)

講 師：渥美 由喜氏(厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員・東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長)

対談進行：高橋 美恵子教授（大阪大学大学院言語文化研究科）

渥美 由喜氏の講演では、「男性にとってのワーク・ライフ・バランス～育児・介護も仕事も充実した毎日に～」と題して、ご自身の研究や、経験に基づいた育児と介護に対する考え方から、ご自身のお子さんやお父様との日常のやり取りまで広い範囲に渡ったお話があった。

渥美氏は、これまでに海外10数か国を含む、国内のワークライフバランス・ダイバーシティ先進企業700社、海外100社を訪問ヒアリングし、3000社の財務データを分析している。これらの知見を基に、企業におけるワーク・ライフ・バランスや、ダイバーシティへの取組について、コンサルタント業務もされている。

プライベートでは2児の父として、2回の育児休業の取得に加え、4年前からは実父の介護も実践されている。その他にも、18年前から地元の公園で「子ども会」のボランティア活動に取り組み、座右の銘である「家庭人、職業人、地域人」として活躍されている方である。

講演では、まず、人口減が始まっている日本の現状から、ワーク・ライフ・バランスが地域活性化の起爆剤になること、労働者人口が少なくなる中で、働き手に選ばれる企業となるためにも、ワーク・ライフ・バランスを実践する魅力ある職場としなければならないとのお話があった。

続いて、ご自身の日々のスタイルである、仕事をしながら育児・看護・介護を行い、ワークライフのストレスを、ライフがワークのストレスをお互いに解消している事例について紹介された。また、夫の家事・育児と妻の夫への愛情との関係や、育児休業中における公園での他のお母さん方とのやり取りの様様、お子さんを「イクメン」「カジダン」に育てる方法、「子ども会」での子どもたちとの関わりについてのお話があった。さらに、お父様に介護が、お子さんに看護が必要となったときの渥美氏的心情などを詳しくお話され、時には参加者の笑いを誘い、時には涙を誘う場面もあった。

最後に、男女共同参画、ダイバーシティそしてワーク・ライフ・バランスは特効薬ではなく、漢方薬のようにじわじわと、健全な職場体質、強靱な企業体質及び地域体質をつくるように効いてくるものであり、本学で学び・働く人たちにこれらを活かすことで、大学と地域のさらなる発展を目指してほしいとのエールを送り、講演を締めくくられた。

第2部では、本学の高橋 美恵子教授の進行のもと、対談形式で進められた。

対談では、高橋教授の専門である、スウェーデンにおけるワーク・ライフ・バランスについての研究の紹介があった。高橋教授はスウェーデンに長く暮らしたため、日本の状況に逆カルチャーショックを受けたこと、どうすれば日本でイクメンを育て上げることができるのかについて、渥美氏への質問を投げかけられた。

渥美氏はこれに対し、育休には3つのロス（所得ロス、キャリアロス、業務知識ロス）や男性特有のハードル（家事スキルの低さ）があることに加えて、「ファミリーハラスメント」（職場の無理解）もあると解説された。しかし、家事育児同時並行で行うことが必要な育児休業には、リスクマネジメントなど、職場の業務改善のヒントも随所にあり、男性も育児休業の取得にぜひチャレンジすべきという考えを披露された。

続いて、高橋教授から、スウェーデンの企業調査で導き出したキーワードである「責任ある自律」と「信頼関係」について、日本の状況をふまえ、渥美氏からビジネスパーソンへのアドバイスを求められた。

これに対し渥美氏は、日本では、仕事ができる人は、自分しかできないことを抱え込むことで付加価値を高めており、結果として仕事のブラックボックス化が進んでいると指摘した。この事実に対して渥美氏は、自分のやっていることや知っていることをオープンにして、後輩や部下にノウハウを体得してもらい、その業務を実践できるようになることで、自身は他のことにチャレンジできるようになること、結果、職場の底上げと本人の成長に繋がっているという考え方をもってワーク・ライフ・バランスを実践しているとのことだった。

対談の後半では、会場の参加者からの質問を受けて進められた。

将来育児休業を取得したいという男子学生から、育児休業を取りにくい社会で働くなかで、確実に取れるようにするにはどうすればよいかという質問があった。

渥美氏からは、育児が始まってあわててワーク・ライフ・バランスを実践しようと思ってもできないこと、その前から地域活動や社会貢献、自己研鑽などを通じて、何か職場と違う時間の使い方を持っておき、子どもが産まれてからは、その時間を縮小して家族に充てる方法が伝授された。

他にも質問が飛び交う活発な対談の場となったが、今回のシンポジウムから気づきを得て、生活の中に少しでも取り入れて行くこと、家族を作って行く中で、育児や介護をプロジェクトとしてとらえ、話し合いをしながらそれぞれの家庭の判断でベストの状態に向け

て選択して生活することが理想であるとの結論を得て、対談は終了した。

当日 60 名を超える参加者からのアンケートでは、渥美氏から紹介のあった、介護に取り組む時など、精神的にしんどいときに効果を発揮するスキルとして、日々起こる「良かったことを探し、ノートに書き留めておく」ことを早速実践してみるという声や、育児休業取得について積極的に考えるようになった、自分の子どもを今からイクメン、カジダンに育てたいという男性からの意見もあり、参加者の意識啓発につながったシンポジウムとなった。

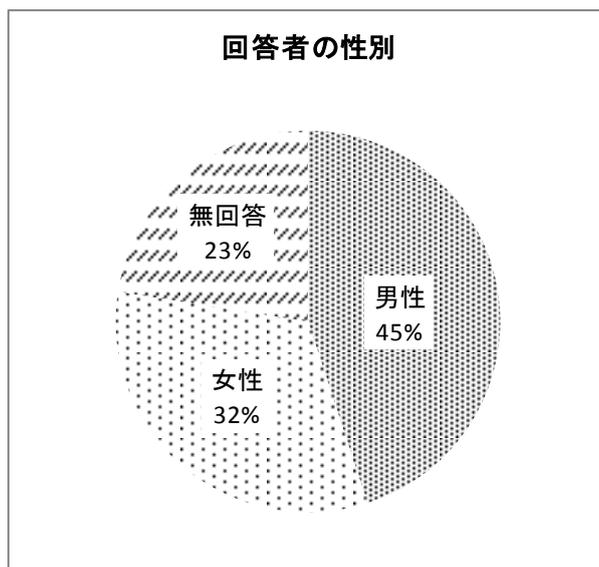
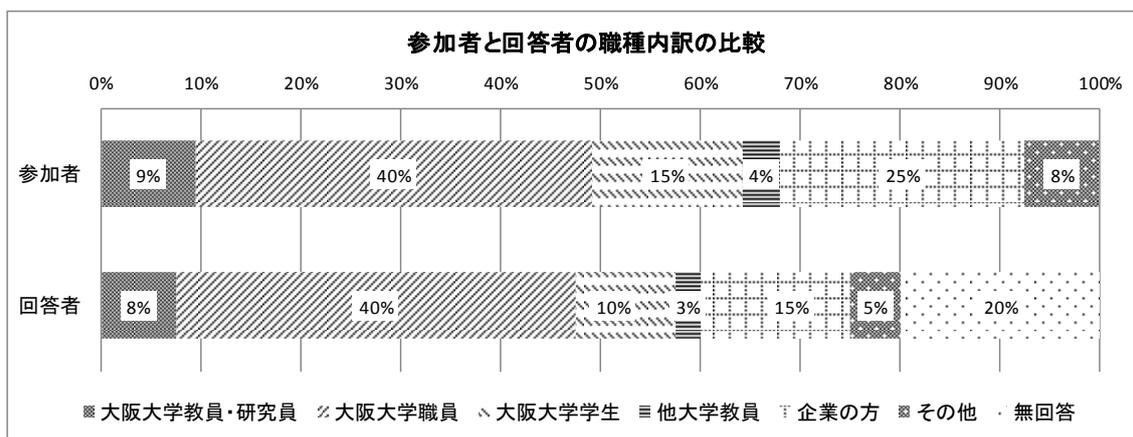


参加者アンケート結果

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 53 名のうち、40 名から回答があり、回答率は 75.5%であった。

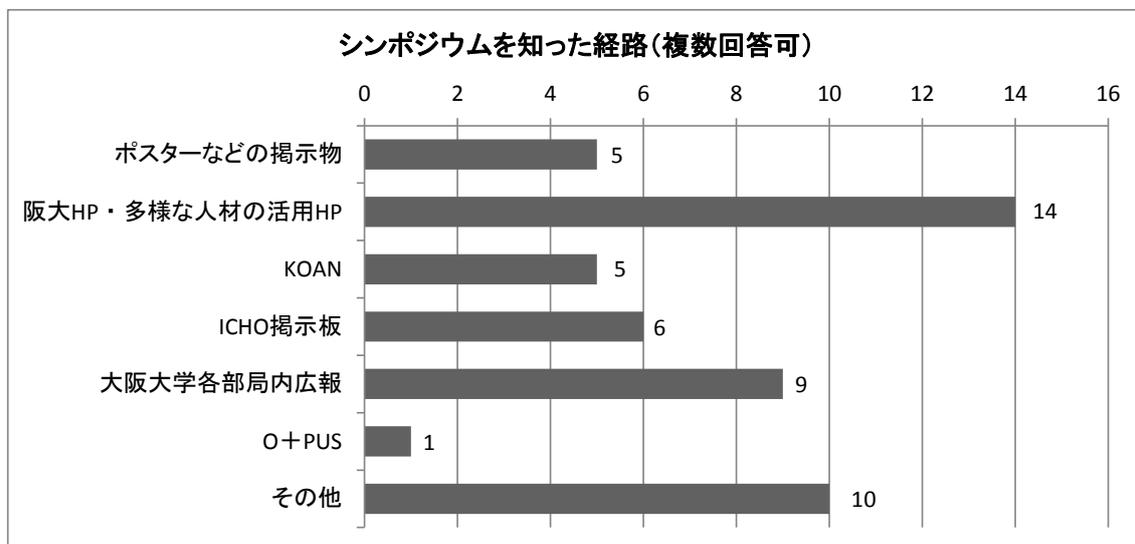
(1) 参加者と回答者について



参加者・回答者ともに、大阪大学職員の割合が最も高く、4割を占める結果となった。特筆すべきは、例年と比べ、企業など学外からの参加者が多い点である。

また、イクメンなど男性にとってのワーク・ライフ・バランスがテーマであったため、男性の参加者も多く、回答者の男女比はある程度均衡が取れたものとなった。

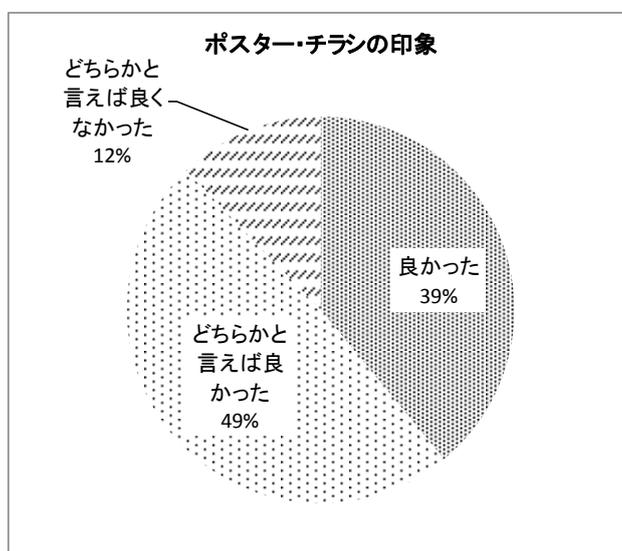
(2) シンポジウムを知った経路



シンポジウムを知った経路としては、阪大 HP・多様な人材の活用 HP が最多であり、学内・学外双方へ向けた周知方法として効果的であることが確認された。

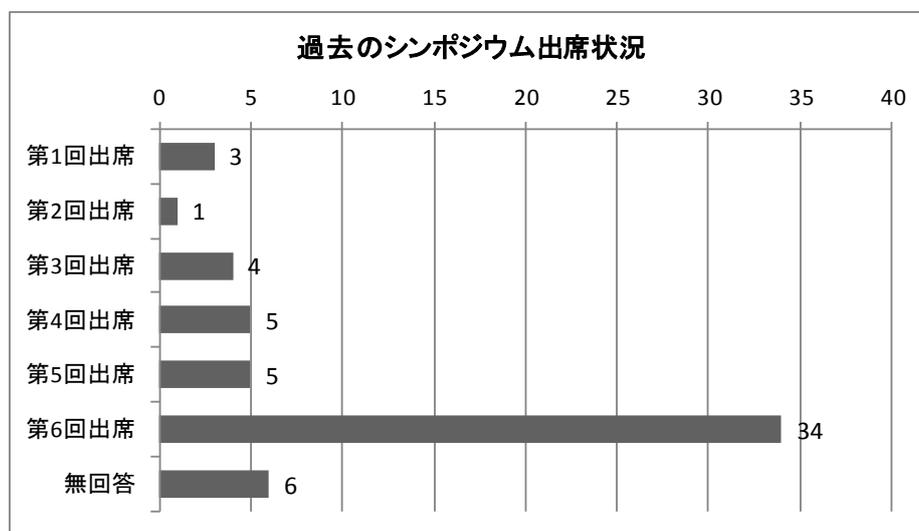
参加者に大阪大学職員の割合が高いことから、学内の教員や学生に向けた広報が課題と言える。

(3) ポスター・チラシの印象



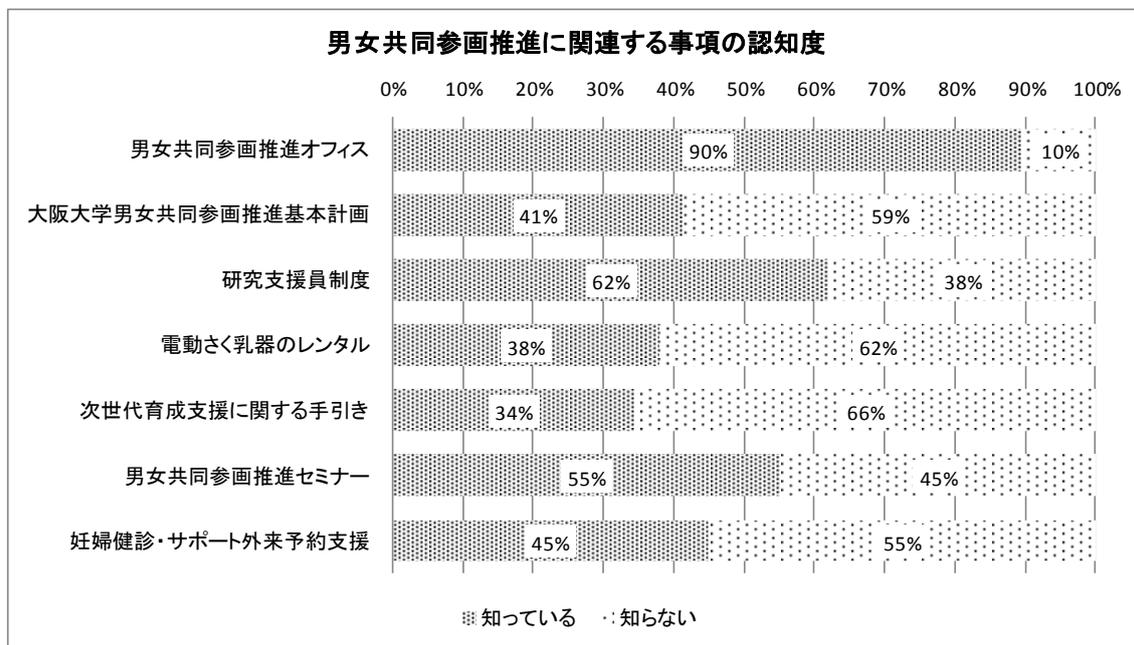
今年度より、ポスター・チラシの作成をクリエイティブユニットに委託し、デザインも一新した。ポスター・チラシの印象については、肯定的な意見が9割近くを占め、「イラストが印象的でよかった。」「内容をイメージしやすい。」といった感想が寄せられた。

(4) 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 8 割強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。

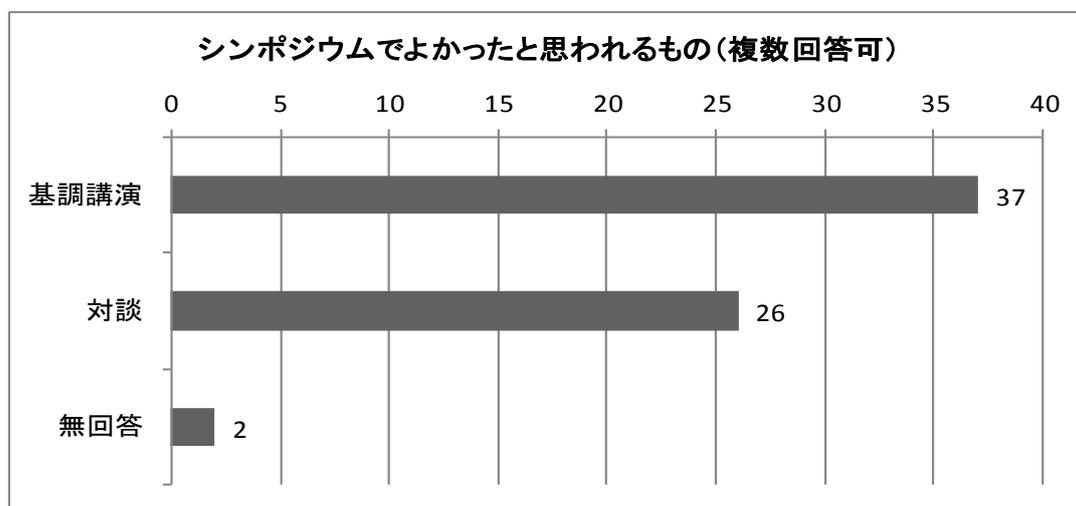
(5) 男女共同参画推進に関連する事項の認知度



男女共同参画推進オフィスの認知度は 9 割であったが、オフィスが実施している各施策については、3 割～6 割程度の認知度となった。これは、学外参加者の割合が少なくないことも一因であろうが、今後、各種情報の発信やイベントでの取組紹介などを通じて、認知度を向上させていく必要がある。

(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）



基調講演に関する記述が 22 件あり、「実体験をもとにした話に感銘を受けました。」「女性の観点からも、子育て・介護に対する考え方、感覚を改めて考えさせられました。」など、講演内容を高く評価する記述が目立った。また、特に興味を持てたテーマとして、男性の育児休業・介護を挙げる参加者が多く、「男性である自分もぜひ育児休業を取ってみたい」といった意見もあった。

対談に関する記述は 10 件あり、「一人が講演する形式より内容がわかりやすく、非常に良かった。」など、内容のみならず形態についても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

「管理職等の年齢が上の方々がもっと参加すべき。」といった意識改革を求める意見があった。また、男女共同参画に関するアピールについて「もっと広報すべき」「取組の概要を知る機会はあるけど、その具体的な内容や実践結果までは分からない」との意見があり、シンポジウムを記録としてビデオに残して、アーカイブにすること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

「託児設備の現状」「待機児童が多いと言われている学内保育所のあり方について」など、5 件の記述があった。

大阪大学における男女共同参画の取組についての要望

「教員のみではなく、事務系についても取組を進めてほしい。」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あった。

その他、「医学部附属病院の育児支援（院内保育園、病児・休日保育等）」「子育て相談会のような個人対応をしてほしい。」という記述があった。

1-3. 男女共同参画セミナー

このセミナーは、テーマを決めて講師の講演と参加者との意見交換を行うことを通じて、大阪大学における男女共同参画の推進に向けて意識を高めていく目的で、毎年度2回、男女共同参画推進オフィスが主催して開催してきている。

平成24年度第1回男女共同参画セミナー

「女性研究者を目指そう！」

日時：平成24年10月17日（水）15:00～16:30

場所：大阪大学コンベンションセンター会議室2

講師：大阪大学大学院薬学研究科 上島悦子 教授
大阪大学大学院工学研究科 赤井恵 助教

平成24年度第1回男女共同参画セミナー
女性研究者を目指そう！

女性研究者のロールモデルから、これまでのキャリアの積み重ねや研究と生活の両立について実体験談を伺うことにより、次世代の皆さんに自らの将来のイメージを高めていただき、また、大阪大学においてワーク・ライフ・バランスが進むための方策を考えます。

— 男性の参加も歓迎します。 —

日時 平成24年10月17日(水) 15:00～16:30

講師 薬学研究科 上島悦子教授
工学研究科 赤井 恵 助教

参加申込締切 10月15日(月)

場所 大阪大学 吹田キャンパス
コンベンションセンター
会議室2(2階)

氏名・所属・学年又は職名
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
吹田地区本館南棟内(レストラン2階北側)
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

(概要)

平成24年度第1回男女共同参画セミナーでは、「女性研究者を目指そう！」として、子育てをしながらキャリアを積み重ねている本学の女性研究者にお話を伺った。

まず、工学研究科の赤井恵助教から、子育てと家事をめぐる配偶者との率直なやり取りを詳細に紹介いただき、時折参加者からの笑いを誘いながら体験談を語っていただいた。続いて薬学研究科の上島悦子教授からは、薬剤師としてのキャリアから教員に変わられた経験について、子育てをしつつ仕事を充実させた日々をお話いただいた。

お二人の話に参加者が引き込まれるとともに、ディスカッションの時間においても活発な質疑が交わされた。

平成24年度第2回男女共同参画セミナー

「実際にイクメンやってみよう！」

日時：平成25年2月13日（水）15:00～16:30

場所：大阪大学コンベンションセンター会議室2

講師：大阪大学大学院工学研究科 中野元裕 准教授
大阪大学総務企画部総長秘書室プロジェクト
マネジメント・チーム 前田健一郎 主任

平成24年度第2回男女共同参画セミナー
「実際にイクメンやってみよう！」

「育児休業を取得してみたいけれど、仕事に影響があるかなあ。」「育児って大変そう・・・」

関心はあっても、あと一歩踏み出せないでいる男性教職員・学生のみならず、大阪大学在職のイクメンの先輩が男性の育児参加や体験についてお話しします。

育児中の方、これから育児に関わろうと考えている男性及び女性教職員・学生の方もぜひご参加ください。

日時 平成25年2月13日(水) 15:00～16:30

場所 大阪大学 吹田キャンパス
コンベンションセンター会議室2

講師
○大学院工学研究科 准教授 中野元裕 氏
○総務企画部総長秘書室プロジェクト・マネジメント・チーム 主任 前田健一郎 氏

※ それぞれ育児休業及び特別休暇(男性の育児参加)を取得された経験をお持ちです。

参加申込締切 2月8日(金)

氏名・所属・学年又は職名・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。

上記のQRコードからも
お申し込みいただけます。

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
吹田地区本館南棟内(カフェテリア2階北側)
TEL 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

1-4. 男女共同参画に関する広報

(1) 大阪大学ホームページ「多様な人材の活用」

平成23年度末に多様な人材活用推進本部が廃止になったことに伴い、それまでの「多様な人材活用推進本部ホームページ」は、「多様な人材の活用ホームページ」へ名称を変更した。

このホームページには、多様な人材活用の理念や、その中核である男女共同参画の考え方や、基本計画、大阪大学の男女共同参画に関する種々の取組の情報（イベント情報、研究支援員制度をはじめとするワーク・ライフ・バランス支援に関する情報、次世代育成に関する情報（次世代育成支援の手引きなど）、障害者雇用に関する情報を掲載している。平成24年度には、相談窓口について情報をより見やすくするよう整理を行い、「相談窓口案内」としてまとめて掲載するようにした。

このホームページは、学内外の利用者が参照しやすいように、大阪大学ホームページのトップページに「多様な人材の活用（男女共同参画、障害者雇用）」の特設リンクを設け、当該個所をクリックすると直接「多様な人材の活用」ホームページに入れるようにしている。

(2) ニュースレター「大阪大学男女共同参画だより」の発行

平成24年度から4年間にわたり実施している基本計画に基づき男女共同参画施策を一層推進するため、推進への取組を大学内外に情報提供していくことを目的として、平成24年度に「大阪大学 男女共同参画だより」を刊行することとした。

3か月に1回(年4回)の発行とし、第1号を平成24年9月に、第2号を平成24年12月に、第3号を平成25年3月にそれぞれ刊行した。

大阪大学 男女共同参画だより 第1号の刊行によせて

このたび、大阪大学における男女共同参画の推進への取り組みについて、大学内外の皆様方にお知らせすることを目的として「男女共同参画だより」を刊行することになりました。これから、男女共同参画に関する様々な情報を提供してまいりますので、どうぞよろしくお願い申し上げます。

(男女共同参画推進オフィス 室長 頼本 維樹)

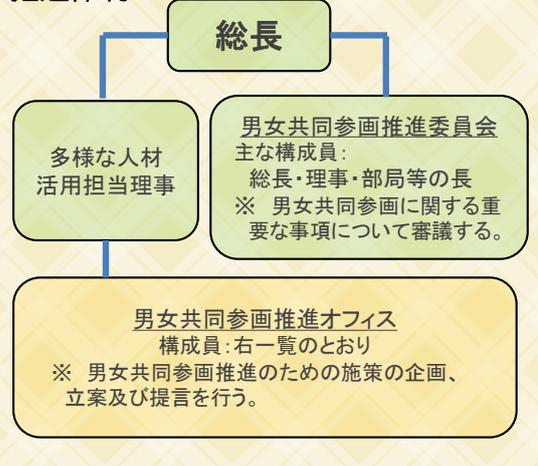
「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を策定しました

この基本計画(平成24年4月18日策定)は、大阪大学における男女共同参画施策を、体系的・計画的・総合的に推進することを目的としています。関連する各種施策を積極的に実施していきますので、ご理解とご協力をよろしくお願ひいたします。

基本計画の本文は「多様な人材活用」HPからご覧ください。

(HPアドレス) <http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/office/plan>

推進体制



男女共同参画推進オフィス

室長	頼本 維樹	男女共同参画推進オフィス	教授
副室長	藤原 康文	工学研究科	教授
	大野ゆう子	医学系研究科(保健学専攻)	教授
室員	安藤 芳雄	産業科学研究所	教授
	上島 悦子	薬学研究科	教授
	岡田千あき	人間科学研究科	准教授
	加賀有津子	工学研究科	教授
	久保田弓子	理学研究科	准教授
	小林 秀敏	基礎工学研究科	教授
	篠原 美紀	蛋白質研究所	准教授
	高橋美恵子	言語文化研究科	教授
	水島 郁子	高等司法研究科	教授

研究支援員制度WG、意識啓発WG、WLB検討WG。太字は各座長

研究支援員制度を実施しています

育児・介護などで研究時間が十分に確保できない研究者の方々に対し、大学院修了者や学生などを研究支援員として雇用・派遣する制度です。男女を問わずご利用が可能です。

研究支援員にとっても、スキルアップやキャリア経験の機会を得ることができます。

平成24年度後期利用者募集期間は終了いたしました。緊急に支援が必要な場合は、男女共同参画オフィス(geoffice@office.osaka-u.ac.jp)までお知らせください。

「次世代育成支援の手引き」を改訂しました

去る平成24年8月10日、本学HP「多様な人材の活用」内に「次世代育成支援の手引き(常勤職員用・非常勤職員用)」を改訂し、掲載しました。

この手引きは、これから出産を迎える方や育児中の方に向けて、本学の様々な支援情報及び制度をわかりやすくまとめたものです。

育児等に関わる男性教職員の方に向けた情報も満載です。
是非、ご活用ください。

http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/work_life_sup
(学内専用: ICHOにログインが必要です。)



ロールモデル募集中です

- ・ 研究活動と出産、育児、介護を両立している研究者の方
- ・ 研究者としてのキャリアで、留学や転職などユニークな経験をお持ちの方

次世代に向けてご自分の体験を語ってみませんか？

ご協力いただける方を募集しています。詳しくは男女共同参画推進オフィスまでご連絡ください！

ご存知ですか？

裁量労働制を適用されている教職員の方も、短時間勤務ができます。(短縮した時間について、給与は支給されません。)

制度の詳細については、適用される就業規則又は大阪大学HPをご覧ください。

イベントのご案内

10月17日(水) 15:00～16:30
吹田キャンパスコンベンションセンター
会議室2(2階)にて
平成24年度第1回男女共同参画セミナー
「女性研究者を目指そう！」を開催します。

予告

11月29日(木) 15:00～17:00
第6回男女共同参画シンポジウム
「イクメン・介男子」として、多方面でご活躍の**渥美 由喜**さんが講演します！

場所: 吹田キャンパスコンベンションセンター
セミナー・シンポジウムの参加お申込みは、
男女共同参画推進オフィスで受付中です。

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



10月1日(月) まちなか保育園開園!!



女子休憩室をご利用ください

大阪大学では、授乳やさく乳の時になどに利用できる女子休憩室を各部局に整備中です。(一部部局を除く)

利用方法など詳細については、所属部局の庶務担当係にお問い合わせください。

みみより情報

男女共同参画推進オフィスでは、女性教職員向けに電動さく乳器のレンタルを行っています。オフィスまでお気軽にお問合せください。



国立大学法人 大阪大学 男女共同参画推進オフィス
〒565-0871 吹田市山田丘1-1 (本部南棟)
TEL 06-6879-4405 FAX 06-6879-4406
URL <http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

「大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に係る部局アンケート」を実施しました。

本学では、今年度から4年間にわたって「男女共同参画推進基本計画」を実施中です。これに関連して、各部局等の長に依頼し、10月から11月にかけてアンケートを実施しました。今後、男女共同参画推進オフィス会議において頂いた回答を分析し、基本計画の各施策に反映する予定です。
だれもがいきいきと働き、学べるキャンパスを目指して、男女共同参画の推進に力を入れておりますので、これからも基本計画の各施策にご期待ください！

【基本計画は阪大HPに掲載しています】

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

本学HPに「相談窓口案内」を新設しました。

育児・介護などで相談したいこと、困ったことが起きたとき、どこに相談すればよいか迷ったことはありませんか？

このたび、本学HP「多様な人材の活用」内に「相談窓口案内」を新設しました。

現在は大阪府、北摂地域の自治体の窓口案内を掲載しています。今後順次拡大していく予定です。ぜひご利用ください。

【大阪大学HP「多様な人材の活用」】

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

平成25年度「研究支援員制度」利用者をもまなく募集開始します。

「研究支援員制度」は、出産・育児・介護で研究時間を確保しにくい研究者の方を支援する制度です。

学部生・院生などの研究支援員による様々な支援を受けながら、彼らのロールモデルとしての役割を果たせるという「サポート連鎖」をメリットとしているもので、多くの方が利用されています。

平成25年度の募集については、1月中旬以降、本学HPで詳細をお知らせする予定です。

お問い合わせについては、男女共同参画推進オフィスまでご連絡ください。

**第7回女子中高生のための関西科学塾
本学で中学生対象の実験講座を開催！**



去る10月21日(日)、本学吹田・豊中両キャンパスにおいて、「女子中高生のための関西科学塾」を開催しました。

8つの実験講座に女子中学生62名が挑戦。どの講座も満足度が高く、将来は理系進学を目指すことに決めるなど、参加者が理系進路への意識を高めた一日となりました。

関西科学塾は理系進路を選択する女子を応援するイベントとして、女子中高生と保護者、教員を対象に毎年開催しています。

詳しくは関西科学塾HP (<http://kagaku-juku.jp/>) をご覧ください。

みみより情報(その1)



大阪大学は「くるみん」を取得し、子育てをサポートをしています。

妊娠・出産を控えた教職員の方に向けて、休暇制度や経済的支援についてまとめた冊子「**次世代育成支援の手引き**」を本学HPに掲載していますのでご利用ください。

【大阪大学HP】

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

みみより情報(その2)

男女共同参画推進オフィスでは、女性教職員向けに電動さく乳器のレンタルを行っています。オフィスまでお気軽にお問合せください。



10月17日(水)第1回男女共同参画セミナーを開催しました。



年に2回開催している本セミナーの第1回では、「女性研究者を目指そう！」として、子育てをしながらキャリアを積み重ねている本学の女性研究者にお話を伺いました。

まず初めに工学研究科の赤井恵助教からは、子育てと家事をめぐる配偶者との率直なやり取りを詳細にご紹介いただき、時おり笑いを交えた体験談を語っていただきました。

続いて薬学研究科の上島悦子教授からは、薬剤師としてのキャリアから、教員へ変わられた経験について、子育てをしながらも仕事も充実させた日々をお話いただき、参加者はみるみる引き込まれていきました。質疑応答も活発に交わされ、盛会のうちに終了しました。



←参加者からの質問に答える上島教授(左)と赤井助教(右)

11月29日(木)第6回男女共同参画シンポジウムを開催しました。



今回のシンポジウムは、「育児・介護と仕事の充実に向けて—男性も“イクメン”“介男子”に—」をテーマとしました。「イクメン」という言葉を広め、数々の著書や講演でご活躍の渥美 由喜さん(厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員(東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長))にご講演いただきました。

渥美 由喜さんは、仕事をしながら2人のお子様の子育て及び実のお父様の介護に奮闘され、参加者の関心も高く、学内外から多くの方が聴講にいられました。参加者のアンケートでは「実体験に基づいたお話に感動した」「男性である自分もぜひ育児休業を取ってみたい」といったご意見が多数寄せられました。また、対談コーナーでは、言語文化研究科教授の高橋 美恵子さんとの軽妙なやり取りに参加者からの質問も飛び交い、終了時間を迎えるのが惜しい雰囲気の中閉会しました。好評だった本テーマを受けて、2月には、本学のイクメンをクローズアップしたセミナーを開催予定です。(詳細は下記をご覧ください。)



↑渥美講師(右)と高橋教授(左)

←渥美講師の講演に聴き入る参加者のみなさん

速報

★平成24年度第2回男女共同参画セミナーを開催します★ “実際にイクメンやってみよう！”(第6回シンポジウム関連企画)

本学では、「大阪大学男女共同参画推進基本計画」を推進中です。その中で「ワーク・ライフ・バランス」の実現に向けて、男性の育児休暇取得者の増加を目指しています。

そこで今回は、本学在職で育児休業や特別休暇を取得した男性教職員をお迎えして、育児について語っていただきます！

現在育児中の方、これから育児に関わろうと考えている男性・女性共に必聴です。

日 時：平成25年2月13日(水) 15:00~16:30(予定)

場 所：大阪大学コンベンションセンター2階 会議室2

お申込み・お問い合わせ先：男女共同参画推進オフィス



国立大学法人 大阪大学 男女共同参画推進オフィス
〒565-0871 吹田市山田丘1-1(本部南棟)
TEL 06-6879-4405 FAX 06-6879-4406
URL <http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>
E-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

平成24年度第2回男女共同参画セミナーを
2月13日(水)に開催しました。

「実際にイクメンやってみよう！」

と題した平成24年度第2回男女共同参画セミナーは、多数の教職員、学生、一般の方の参加を得て大盛況でした。

まず、大学院工学研究科の中野元裕先生の育児休暇取得の際の体験談に続いて、総務企画部総長秘書室プロジェクトマネジメント・チームの前田健一郎主任の特別休暇（男性の育児参加）を取得された際のお話を伺いました。

続いて、男女共同参画推進オフィス室長の頼本教授から、阪大での男女共同参画の取り組みについて紹介があり、質疑応答の時間には多くの方から手が上がり、終了時間をオーバーするほどの熱気に包まれたセミナーとなりました。

参加者のみなさんのアンケートでは、学生の方からは「自分も将来育児に参加しようと思う」「育児に関わる自分のイメージができた」などのご意見が、教職員の方からは「気づきのきっかけになった」「実体験の話は参考になった」などの感想を頂きました。

次回開催は平成25年度の予定です。育児だけでなく、介護など、様々なテーマを取り上げる予定にしています。詳しくは、大阪大学ホームページ「多様な人材の活用」でお知らせしますので、是非ご参加ください。



【大阪大学HP「多様な人材の活用」】
<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>



平成25年度「研究支援員制度」利用者が決定しました。

「研究支援員制度」をご存じですか？出産・育児・介護などのライフイベントで、研究の時間を思うように取れない研究者の方に、大阪大学が雇用する研究支援員を配置し、研究の支援を行う制度です。

研究者としてのキャリアをあきらめることなく続けられるため、これまで制度導入から6年の間に多くの研究者にご利用いただき、ほとんどの利用者の方から喜びの声をいただいております。

また、研究支援員の方々にとっても、研究の実際を体験することにより、将来の自分をイメージし、スキルを磨く機会ともなるなど、貴重な経験ができたとの声をいただいております。

その「研究支援員制度」の平成25年度の利用者の募集を行い、このたび24名の方の利用が決定しました。

平成25年4月から1年間、研究支援員の方のサポートにより、利用者のみなさまのワーク・ライフ・

バランスの充実に貢献する予定です。

* 募集は締め切っておりますが、緊急に支援が必要な場合は男女共同参画推進オフィスまでご相談ください。



みみより情報(その1) 「妊婦健診・サポート外来予約支援」をご利用ください。

男女共同参画推進オフィスでは、大阪大学医学部附属病院の協力のもと、本学教職員を対象とした「妊婦健診・サポート外来」の予約支援を行っています。特に妊婦健診は、体調不良となる方も多いなか、妊娠初期から通うことが必要です。

医学部附属病院の産科婦人科で健診やサポート外来を受診できるこの制度は、利用者の方からも喜ばれています。

「妊娠したかな?」「産後少し体調が思わしくないな・・・」と気になっている教職員のみなさん、男女共同参画推進オフィスまでお気軽にご連絡ください。

「次世代育成支援の手引き」ご活用ください。

大阪大学は「くるみん」を取得し、子育てサポートをしています。

妊娠・出産を控えた教職員の方々は、どんな手続きが必要なのか、どんな支援が受けられるのか、調べなければならないことがたくさんあります。

それをまとめた冊子が、「次世代育成支援の手引き」です。常勤職員用・非常勤職員用の2種類あり、学内での手続きに必要な書類や、担当の連絡先なども掲載した充実の1冊です。

大阪大学HPIに掲載していますのでご活用ください。男性も必見です。

【大阪大学HPI「多様な人材の活用」「ワーク&ライフ支援情報」内】

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



パンフレット「大阪大学における男女共同参画の推進のために」を作成しました。

大阪大学の男女共同参画推進について、普及啓発を目的として様々な取り組みをわかりやすくまとめたパンフレットを作成しました。

興味のある方は男女共同参画推進オフィスまでご連絡ください。



「大阪大学男女共同参画推進基本計画」部局ヒアリングを実施しました。

本紙NO.2でお知らせしました部局長アンケート(昨年10月実施)に基づき、男女共同参画推進オフィスでは、5部局の部局長にヒアリングを実施いたしました。

ここで得たご意見を、来年度以降の男女共同参画推進基本計画の施策の改善・充実につなげていきます。

大阪大学の男女共同参画とワーク・ライフ・バランスのさらなる推進に全学を挙げて取り組んで行きましょう。

みみより情報(その2)

男女共同参画推進オフィスでは、女性教職員向けに電動さく乳器(メデラ社)のレンタルを行っています。働きながら母乳育児を実践できると好評です。レンタルをご希望の方、さく乳器に関するお問い合わせはオフィスまでお気軽にご連絡ください。



【頼本室長レポート】 工学研究科・工学部 「女性研究者と その卵たちの集い」開催

平成25年3月6日(水)に開催された「第6回女性研究者とその卵たちの集い」(主催:工学研究科・工学部 総務室、共催:大阪大学男女共同参画推進オフィス)に参加しました。

この集いは、工学研究科の女性研究者と女子学生が、学科や専攻の壁を越えて交流を深めることを目的としています。第1部は、長谷川美貴先生(青山学院大学教授)と野々瀬菜穂子先生((独)産業技術総合研究所主任研究員)のお二人による特別講演会でした。これまでのキャリアや研究内容、研究と家庭の両立についての体験談などを熱く語ってください、ロールモデルとして、女子学生にとって大いに励みになるお話でした。第2部は、レストランで簡単な食事や飲み物を用意しての交流会でした。工学研究科の女性教員や女子学生はもちろん、男性教員や男子学生も参加して、第1部の講師の先生方を囲んで、質問や意見交換を活発に行い、熱心な語らいの場が広がっていました。

こうした集いが、工学研究科以外にも広がり、女子学生が研究者を目指すきっかけになる機会が増えると思います。

(大阪大学男女共同参画推進オフィス室長 頼本 維樹)



予告

I. 平成24年度男女共同参画報告書を発行します。

大阪大学の平成24年度における男女共同参画の概要についてまとめた冊子を発行します。

今年度の本学における男女共同参画の動きが網羅されており、セミナーやシンポジウムに参加できなかった方も内容をご覧ください。

大阪大学HPIにも掲載しますので、一度ご覧ください。

II. ロールモデル集を発行します！

これまでご要望の多かった「ロールモデル集」を現在編集作業中です。大阪大学で活躍する研究者の方のインタビューをまとめたもので、まずは本学ホームページで公開いたします。(3月下旬予定)

ワーク・ライフ・バランスを実践されている研究者の実例を紹介していますので、女子学生や若手女性研究者の方をはじめ、みなさまの将来をイメージするのに役立つ内容となっています。



国立大学法人 大阪大学 男女共同参画推進オフィス
〒565-0871 吹田市山田丘1-1 (本部南棟)

TEL 06-6879-4405 FAX 06-6879-4406

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

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

1-5. 工学研究科独自の取組

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、下記の取組を行っている。

（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。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年度からは大学院生と学部生に講師をお願いした。さらに、平成23年度から工学部・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 2012

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べて少ないと言われています。
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。

2012年8月9日(木)
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
工学研究科長 掛下 知行
- (2) 活躍されている女性研究者・技術者からの
メッセージ
精密科学・応用物理学専攻 赤井 恵
シャープ株式会社 公文 ゆい
- (3) 工学部の女子卒業生の就職状況
地球総合工学専攻 小浦 久子
- (4) 女子阪大生からのメッセージ
マテリアル生産科学専攻 池尾 直子
電子情報工学科 増廣 のぞみ

【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 4-1-1 第6回女子高校生のためのオープンキャンパス

平成 23・24 年度に実施した講演会のプログラムは下記のとおりである。

<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

<平成24年度>

平成 24 年 8 月 9 日（コンベンションセンター2 階会議室）、参加者数 110 名

(1) 挨拶

大阪大学大学院工学研究科 研究科長 掛下 知行

(2) 活躍されている女性研究者・技術者からのメッセージ

精密科学・応用物理学専攻 赤井 恵

シャープ株式会社 公文 ゆい

(3) 工学部の女子卒業生の就職状況

地球総合工学専攻 小浦 久子

(4) 女子阪大生からのメッセージ

マテリアル生産科学専攻 池尾 直子

電子情報工学科 増廣 のぞみ



図 4-1-2 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4-1-2）。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。本取組は、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25年3月6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4-2-1）。

第6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。)

3/6 WED 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：長谷川 美貴 先生 (青山学院大学・教授)

野々瀬 菜穂子 先生 ((独)産業技術総合研究所・主任研究員)

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：工学研究科・工学部 総務室

共催：大阪大学男女共同参画推進オフィス

図 4-2-1 第6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とおりである。

<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

<平成 24 年度>

青山学院大学大学院理工学部化学・生命科学科・教授	長谷川美貴
産業技術総合研究所・主任研究員	野々瀬菜穂子

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 4-2-2 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。

2. 女性教職員、女子学生の参画促進

2-1. 留保ポストの活用

(1) 経緯

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。

(2) 運用状況

初年度の平成23年度は、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り、2次にわたる審査の結果、申請が認められた。

平成24年度は、女性教授への昇任について及び准教授の採用についての計2件の申請があり、審査の結果、女性教授への昇任についての申請1件が認められた。

2-2. ロールモデル集の作成

基本計画は、ロールモデルに関する情報の発信を行うことについて、女性教職員、女子学生の参画促進のための具体的施策として記載している。また、ロールモデル集の作成は、次世代の若手女性研究者に対する啓発を進めることにもつながる。

平成24年度は、大阪大学の研究支援員制度の利用者である研究者と、男女共同参画推進オフィスの女性室員とから、合計10名のロールモデルにインタビューを行い、「多様な人材の活用」ホームページに掲載し、学内外から見るようにすることとした。

ロールモデルへのインタビューは専門のライターに委託し、ライターが平成25年1月15日～17日及び2月4日にロールモデルの研究室等を訪問する形で実施した。インタビューの結果をまとめ、平成25年3月に、大阪大学HP「多様な人材の活用」に、インタビューを掲載した。

2-3. 学生への教育活動

(1) 男女共同参画に関する授業

男女共同参画については、大阪大学においても、これまでも様々な活動を行ってきた。その一環として、大阪大学に在学する学生に対しても、男女共同参画に対する意識の向上を目指す授業科目が従来から開講されている。そのうち、主として女性学・ジェンダー研究に関連する授業科目の開講状況について、以下の表にまとめた。記載した数値はいずれも平成21年度におけるものである。

① 全学共通科目

部局名	科目名	受講者概数	
		男	女
大学教育実践センター	現代の差別を考える	94	53
大学教育実践センター	ジェンダーへの招待	5	1
合 計		99	54

② 学部

部局名	科目名	受講者概数	
		男	女
文学部	比較文化学講義	25	68
文学部	比較文化学講義	1	2
文学部	比較文学講義	13	36
人間科学部	文化社会学演習Ⅱ	7	8
人間科学部	ジェンダー教育学	33	46
人間科学部	ジェンダー論	2	2
人間科学部	ボランティアネットワーク論	9	9
人間科学部	比較社会学	25	25
外国語学部	オセアニア文化研究 b	8	20
外国語学部	オセアニア文化研究 b (自由科目)	0	1
外国語学部	東南アジア歴史研究 I a	8	23
外国語学部	東南アジア歴史研究 I a (自由科目)	0	1
外国語学部	東南アジア歴史研究 I b	10	22
外国語学部	日本語研究 a	7	15
外国語学部	日本語研究 a (自由科目)	1	1
外国語学部	日本語研究 b	6	9
外国語学部	日本語研究 b (自由科目)	0	2
合 計		155	290

③ 博士前期（修士）課程

部局名	科目名	受講者概数	
		男	女
文学研究科	ジェンダー表象論Ⅰ 演習	3	2
文学研究科	ジェンダー表彰論Ⅰ 講義	1	2
文学研究科	比較文化学講義	1	2
文学研究科	比較文化学講義	7	2
文学研究科	比較文学講義	2	3
人間科学研究科	多文化共生社会論特講Ⅰ	5	4
人間科学研究科	ジェンダー教育学特講	7	7
人間科学研究科	ジェンダー論特講	4	8
人間科学研究科	多文化共生社会論特定演習Ⅰ	0	3
言語文化研究科	ジェンダー論A	1	2
言語文化研究科	ジェンダー論B	1	1
言語文化研究科	日本文化学研究ⅠA	1	1
言語文化研究科	日本文化学研究ⅠB	1	3
言語文化研究科	比較言語文化論A	4	2
言語文化研究科	比較言語文化論B	3	1
言語社会研究科	イスラーム言語文化研究1	1	0
言語社会研究科	イスラーム言語文化研究2	1	0
言語社会研究科	日本言語社会研究序説	1	0
合 計		44	43

③ 博士後期（博士）課程

部局名	科目名	受講者概数	
		男	女
文学研究科	比較文学特殊講義	0	1
文学研究科	比較文化学特殊講義	2	1
人間科学研究科	多文化共生社会論特別演習Ⅰ	1	0
合 計		3	2

(2) 全学共通教育基礎セミナー「育児力を育む」

「育児力を育む」は、医学部保健学科の教員が、医学部以外の学部生を優先的に対象学生として行うセミナーであるが、平成 24 年度からは 20 名定員以内であれば医学部保健学科の学生も受け入れる条件に変更した。

セミナーは、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態を理解すること、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て実施した。

セミナーの概要は、以下のとおりである。

第 1 回 ガイダンス

第 2 回 乳児前期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第 3 回 乳児後期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第 4 回 幼児前期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第 5 回 幼児後期の成長発達の特徴・ビデオ視聴

第 6 回 育児に関するテーマの個人ワークの発表と討議

第 7 回 育児に関するテーマの個人ワークの発表と討議

第 8 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

夏季休暇 大阪大学たけのこ保育園での 1 日 (9:00~16:00) 見学実習

平成 24 年度の基礎セミナーは、隔週の金曜日に吹田キャンパスの保健学科棟で講義と演習を行う方法に変更し、育児に関するテーマは個人ワークでの発表と討論を行った。個人ワークテーマは、「男性の育児参加」「離乳食」以外に、「おしゃぶりの利点と欠点」や「幼児向けの教育番組」「いろいろな国の育児」など個々の学生の興味によるユニークなテーマが発表され、有意義な時間になった。

また、演習では、1 人ずつモデルの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。また、ミルクの調乳と試飲、離乳食の試食を通じて、乳児の発達に合わせた調理形態を確認できた。

平成 24 年度は、受講した学生が、法学部、文学部、人間科学部、基礎工学部、工学部、歯学部、外国学部、医学部保健学科の男子 3 名女子 11 名の 14 名と人間科学研究科の院生 1 名の計 15 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 8 名が行う予定であったが、体調不良等で 6 名の実習になった。保育園の子どもへの学生に対する反応は、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。

(3) 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。しかし、今年度は、11月2日の大学の行事週間の見学実習になったため、豊中市立保育所17か所のみの実施となった。

また、保育実習は、平成26年度から講義ではなく、実習科目での保育実習になるため、2日間に実習期間が延長され、吹田市の保育所と大学の保育園に依頼して行う予定である。

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) 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。

3. 仕事・学業と出産・育児・介護等との両立の推進

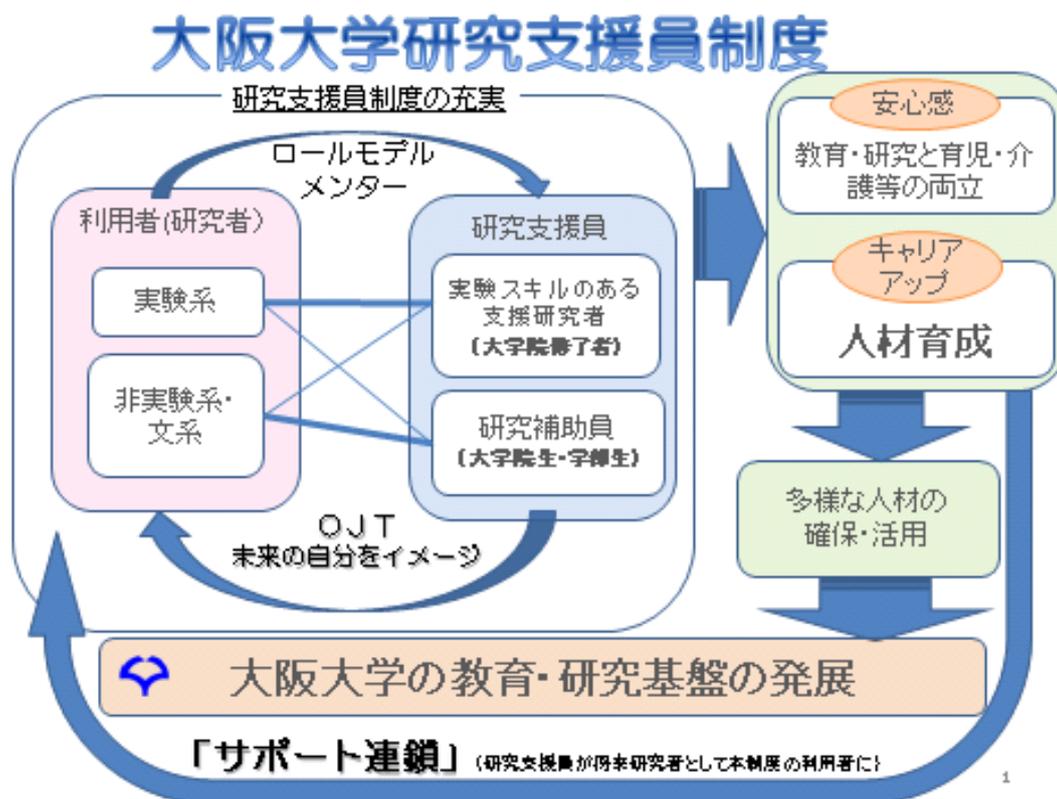
3-1. 研究支援員制度

(1) 研究支援員制度の趣旨

研究支援員制度は、育児や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」として雇用・配置し、本制度を利用する研究者の研究支援を行うものである。「研究支援員」は、大学院修了者を派遣する「支援研究者」と、大学院生や学部学生・卒業生を派遣する「研究補助員」の2種類がある。

本制度と同様の制度は、多くの大学で実施されてきているが、大阪大学における研究支援員制度の特色は、研究支援のみならず“次世代に繋ぐ研究者サポート連鎖”の形成を目指しているところにある。

本制度の利用者である研究者は、研究支援員から支援を受ける一方で、研究支援員に対し身近なロールモデル、メンターとしての役割を果たすことが期待されている。また、研究支援員にとっては、制度利用者である研究者のもとで研究支援を行うことが、OJTの効果を持ち、将来研究者となるなどの未来の自分をイメージしていくことが期待される。



このように、研究支援による研究と育児・介護との両立とともに、次世代の人材育成を前面に打ち出していることが本制度の特色であり、利用者である研究者のサポートを行う研究支援員が将来研究者となり、本制度の利用者としてサポートを受ける側になるという「サポート連鎖」を形成することを目指している制度である。

本制度は、このような仕組みを通じて、多様な人材の活用の理念の実現、さらには大阪大学の教育研究基盤の発展、大学全体の活性化に資することを最終的な目的としている。

(2) 研究支援員制度の経緯

研究支援員制度は、「女性研究者支援モデル育成支援事業」(平成19年度～21年度)における経費により、平成19年度の秋から開始した。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している。

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。

平成 24 年 4 月には、従来の運用規定である「大阪大学『研究支援員制度』に係る運用について」に替えて、運用規定の内容について一層の整備を行う趣旨から、「大阪大学研究支援員制度実施要項」及び「大阪大学研究支援員制度実施細則」を策定し、平成 24 年 4 月 1 日から施行している。

同実施要項においては、本制度を利用者である研究者が利用できる期間は、原則として支援研究者利用者は年度を単位とした 1 年間、研究補助員利用者は 4 月から 9 月又は 10 月から 3 月としていたが、同要項を一部改正して、研究補助員利用者の利用期間についても年度を単位とする 1 年間として、より安定し効率的な運用となるようにした。本改正は平成 25 年 4 月 1 日から施行することとしている。

研究支援員制度については、以上のほかにも下記のような運用や広報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 年度については、利用者・研究支援員双方が研究支援員制度への理解をより深めるため、「研究支援員制度 Q & A」を配付したほか、研究支援員ガイダンスにおいても、参加者の横のつながりができるようなプログラム構成に改善した。

大阪大学研究支援員制度実施要項

(趣旨)

第1条 この要項は、大阪大学研究支援員制度（以下「支援員制度」という。）について、その実施に関し、必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 支援員制度は、大阪大学に在職する研究者等が、出産、育児、介護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支援を受けること、また、当該研究者等が研究者を志す者又は本学に在籍する学生に対して、身近なロールモデルとして交流の機会を提供し、メンターとしての訓練及び啓発を行うことにより、次世代に繋ぐサポート連鎖を形成することを目的とする。

(定義)

第3条 この要項において「利用者」とは、出産、育児又は介護によって、十分な研究の時間が確保できず、キャリア継続のための支援を必要とする者として男女共同参画推進オフィス会議（以下「オフィス会議」という。）に認められたもので、支援員制度を利用する期間において、本学に在職する教員又は研究員（日本学術振興会特別研究員を含む。）をいう。ただし、大学院に在籍する者は、研究員の身分を持っている場合でも、支援員制度の利用の対象にはならない。

2 この要項において「支援員」とは、前項における「利用者」を支援する者で、次の各号のいずれかに該当するものをいう。

- (1) 支援研究者 博士後期課程（博士課程）、博士前期課程（修士課程）修了者
- (2) 研究補助員 本学の博士後期課程（博士課程）、博士前期課程（修士課程）に在籍又は本学の学部を卒業若しくは在籍している者

(利用者の条件)

第4条 支援員制度の利用者は、次の各号のいずれかに該当する者のうち、支援が必要であるとオフィス会議が認めたものとする。

- (1) 出産を控え、母子手帳を取得している者（産前及び産後休暇、又は育児休業中の者を除く。）
- (2) 小学校6年生までの子を養育する者
- (3) 地方自治体から要介護認定を受けている実父母又は義父母を主として介護する者（介護休業中の者を除く。）
- (4) その他、特に支援の必要があると認める者

(利用期間等)

- 第5条** 利用者が支援員制度を利用することができる期間は、原則として、年度を単位とした1年間とする。ただし、別に定めるところにより、継続して利用することができるものとする。
- 2 利用者が支援員制度利用期間中に、長期にわたる出張や研修等により大学で勤務しない場合には、当該出張等の期間は、特段の事情がない限り、利用者になることができない。
 - 3 利用者が支援員制度利用期間中に、前条各号の条件を満たさないこととなった場合は、利用を終了するものとする。

(利用申請)

- 第6条** 支援員制度の利用を申請する教員又は研究員（以下「申請者」という。）は、所属する研究室等の上司の許可を得た上で、オフィス会議が別に定める書類を、指定する期間内に男女共同参画推進オフィス室長宛親展により提出しなければならない。

(利用者の選考)

- 第7条** 申請者から書類の提出があった場合は、オフィス会議において選考により利用者を決定する。
- 2 前項の選考は、別に定める基準に基づき、書類選考及び面接により行う。
 - 3 継続して申請を行う利用者については、特段の事情がない限り、書類選考のみとすることができる。

(利用者の採択通知)

- 第8条** 男女共同参画推進オフィス室長は、選考の結果、採択した申請者に対して、採択の通知に併せて、支援研究者又は研究補助員の別及び研究支援時間数の通知を行う。

(利用者の責務)

- 第9条** 利用者は、次の各号に掲げる事項を責務とする。
- (1) 支援員からの研究支援を受けるとともに、メンターとして指導・助言を行うこと
 - (2) 支援員制度利用期間終了後速やかに、オフィス会議に報告書を提出すること

(利用者の遵守事項)

- 第10条** 利用者は、次の各号について遵守しなければならない。
- (1) 利用者の研究支援以外の業務に、支援員を就かせないこと
 - (2) 原則として、利用者が監督できる時間以外に、支援員を業務に就かせないこと
 - (3) その他オフィス会議が定める事項

(支援員の選考等)

- 第11条** 支援員として雇用されることを希望する者は、指導教員の許可を得た上で、別に定める登録申請書をオフィス会議に提出し、予め研究支援人材バンクに登録しなければならない。
- 2 オフィス会議は、研究支援人材バンク登録者の中から、予め利用者とのマッチングを行った上で、別に定める基準により、申請書類及び面接による選考を行い、支援員を決定するものとする。
- 3 採択通知を受けた者は、オフィス会議に雇用関係書類を提出し、雇用契約を締結しなければならない。
- 4 支援員として雇用される期間は、原則として、支援研究者は年度を単位とした1年間、研究補助員は4月から9月又は10月から3月の半年間を上限とした期間とする。ただし、継続して雇用されることがある。
- 5 継続して雇用される者については、特段の事情がない限り、書類選考のみとすることができる。

(支援員の職名)

第12条 支援員は、次の各号に掲げる職名により雇用する。

- (1) 支援研究者 特任研究員
- (2) 研究補助員 技術補佐員又は技術補佐員S

(支援員の時間給等)

第13条 支援研究者及び研究補助員の勤務時間数及び時間給額については、業務内容に応じてオフィス会議が決定する。

(支援員の責務)

第14条 支援員は、次の各号に掲げる事項を責務とする。

- (1) 利用者の研究について、利用者の指示・監督のもと、研究支援を行うこと
- (2) 雇用期間終了後速やかに、オフィス会議へ報告書を提出すること

(事務)

第15条 支援員制度に関する事務は、男女共同参画推進オフィスで行う。

(雑則)

第16条 この要項に定めるもののほか、支援員制度に関し必要な事項は、別に定める。

附 則

この要項は、平成24年4月1日から施行する。

附 則

この改正は、平成25年4月1日から施行する。

大阪大学研究支援員制度実施細則

(目的)

第1条 この細則は、大阪大学研究支援員制度実施要項（以下「要項」という。）第16条の規定に基づき、実施に関し必要な事項を定めるものとする。

(利用期間等)

第2条 要項第5条に規定する継続して利用することができる期間は、通算して5年以内とする。

2 前項に定める期間には、利用者として採択された期間であり、支援員が雇用されていない期間を含むものとする。

(利用申請書)

第3条 要項第6条に規定する利用申請書は、様式1のとおりとする。

(利用者の選考基準)

第4条 要項第7条第2項に規定する選考基準は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 出産、育児又は介護によって、研究時間を制限されることが客観的に明らかな者
- (2) 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者
- (3) 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
- (4) 支援員制度の利用期間が通算して3年以内の者

2 前項第4号の規定にかかわらず、第1号から4号による必要性が高い者については、総合的に勘案して選考することがある。

(支援員の登録申請書類)

第5条 要項第11条第1項に定める登録申請書は、様式2のとおりとする。

(支援員の選考基準)

第6条 要項第11条第2項に規定する選考基準は、次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 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もの
- (2) 在籍中の者については、履修登録科目と重複しない時間帯に従事が可能な者であり、その本分に支障がないもの
- (3) 利用者と同じ研究室に属していない者
- (4) 学部最終年次及び大学院に在籍する者については、卒業論文等の作成に差し支えないもの

(事務組織)

第7条 要項第15条に規定する男女共同参画推進オフィスで行う事務は次の各号に掲げるとおりとする。

- (1) 利用者の募集、選考及び支援員のマッチングに係る事務手続き
- (2) 支援員の雇用手続き
- (3) 支援員の給与支給に係る勤務時間報告
- (4) 利用者及び支援員から提出された報告書の検証作業
- (5) 研究支援人材バンクの管理運営事務
- (6) その他要項に規定する関連事務

(雑則)

第8条 この細則に定めるもののほか、支援員制度の運用に関して必要な事項は、大阪大学男女共同参画推進オフィス室長が別に定める。

附 則

この細則は、平成24年4月1日から施行する。

【様式1】

受付番号: (「オフィス」で記載)

「研究支援員制度」利用申請書

平成 年 月 日

男女共同参画推進オフィス室長 殿

出産・育児・介護等に伴う「研究支援員制度」の利用を次のとおり、(新規 継続) 申請します。

申請者氏名	(ふりがな) 印	
所属部局 研究室 (研究室責任者氏名)		
職名	(任期付きの場合: 年 月 まで)	
雇用形態、勤務形態 (非常勤研究者のみ記入)	週	時間
学内連絡先	電話番号: F A X : e-mail:	
利用予定期間	平成 年 月 日 ~ 平成 年 月 日	
希望する研究支援員の種別	<input type="checkbox"/> 支援研究者(大学院修了者・修了見込者※、30時間以内/週) <input type="checkbox"/> 研究補助員(大学院在学学生、学部卒業生・在学生、10時間以内/週) ※修了見込者は支援開始時に修了していること	
希望する研究支援時間 ※土日祝は支援不可	週	時間
申請者について参考意見を求める方1名とその所属・連絡先	氏名:	所 属:
		連絡先:
研究支援員候補の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無	
*候補「有」の場合に記入すること 研究支援員候補の氏名、選定理由 等	ふりがな	「人材バンク」登録番号
	氏 名:	
	<input type="checkbox"/> 後期課程修了 <input type="checkbox"/> 前期課程修了 <input type="checkbox"/> 後期課程在学生 (年 月 修了見込) <input type="checkbox"/> 前期課程在学生 (年 月 修了見込) <input type="checkbox"/> 学部卒業生(年 卒業) <input type="checkbox"/> 学部在学生(現在 年生)	

注) 研究支援員候補がいる場合は、「人材バンク」登録後交付される登録番号を必ず記載すること

1. 「研究支援員制度」の利用理由

注) 申請者の保育・育児・介護に関する現状(出産予定日、妊娠状況、子どもの人数、年齢、保育所入所の有無、要介護者の年齢・続柄、認定の要介護度、要介護認定期間、施設利用状況、その他)、研究の現状、研究に生じる困難等を説明し、研究支援員を雇用する必要性を具体的に記入してください。

2. 「研究支援員制度」の利用計画

注) 研究支援員(支援研究者・研究補助員)をどのように利用するのか、目的や業務内容、頻度、勤務予定時間等について具体的に記入してください。**研究支援を希望する必要性・重要性等も説明してください。**なお、業務内容は、子どもの世話や介護および事務ではなく、申請者の研究に関するものであるようにして下さい。

3. その他

注) 育児、介護休業の申請予定等、その他特記すべき事項があれば、記入して下さい。

受付番号: (「オフィス」で記載)

「研究支援員制度」利用申請書

平成 年 月 日現在

申請者氏名	(ふりがな)		
年齢		性別	

大学	大学名	学部・学科・コース

大学院	大学名	研究科・専攻・課程

学位	学位区分	取得大学	専門分野

著書、学術論文、その他(総説・報告書・学会報告等)に分類して年代順に記載すること(過去5年間)。著者名は全員挙げ、本人名にアンダーラインを引くこと。

--

著書、学术论文、その他(総説・報告書・学会報告等)に分類して年代順に記載すること(過去5年間)。著者名は全員挙げ、本人名にアンダーラインを引くこと。

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

【様式2】

受付番号: (「オフィス」で記載)

「研究支援員制度」人材バンク登録申請書(大学院修了者・修了見込者用※)

※今年度大学院修了見込者で、修了後に研究支援を希望する場合のみ、この様式で申請して下さい

平成 年 月 日

申請者氏名	(ふりがな)		
性別		生年月日	年 月 日 (歳)
大学	大学: 学部: 学科: コース: 卒業年:		大学: 学部: 学科: コース: 卒業年:
大学院	大学: 研究科: 専攻: 課程: 修了時期: 年 月修了・修了見込		大学: 研究科: 専攻: 課程: 修了時期: 年 月修了・修了見込
学位	学位: 取得大学: 専攻分野: 論文題目:		学位: 取得大学: 専攻分野: 論文題目:
連絡先	携帯番号: 携帯メールアドレス: パソコンメールアドレス:		
希望する研究支援員の種別	<input type="checkbox"/> 支援研究者(大学院修了者・修了見込者、30時間以内/週)		
希望する研究支援時間 ※土日祝は勤務不可	週 時間 (週30時間以内)		
応募理由			
備考	例) 主な研究内容・スキルなど:		
利用申請者の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		
*利用申請者候補「有」の場合に記入すること	利用申請者の氏名		利用申請者の所属部局
大阪大学での勤務経験の有無	<input type="checkbox"/> 有(勤務場所: 職名(TA・技術補佐員等):) 雇用された時期:) <input type="checkbox"/> 無		

受付番号: (「オフィス」で記載)

「研究支援員制度」人材バンク登録申請書 (大学院生用)

※今年度大学院修了見込者が、修了後に研究支援を希望する場合は
「大学院修了者・大学院修了見込者用」の様式で申請してください

平成 年 月 日

申請者氏名	(ふりがな)		
性別		生年月日	年 月 日 (歳)
現在の所属	研究科: 専攻: 研究室: 課程: <input type="checkbox"/> M1 <input type="checkbox"/> M2 <input type="checkbox"/> D1 <input type="checkbox"/> D2 <input type="checkbox"/> D3 (年 月現在)		
卒業大学	大学: 学部: 学科: コース: 卒業年:		
連絡先	携帯番号: 研究室内線: 携帯メールアドレス: パソコンメールアドレス:		
希望する研究支援員の種別	<input type="checkbox"/> 研究補助員(学部卒業生・在学生、10時間以内/週) ※大学院在学中は支援研究者に登録できません		
希望する研究支援時間 ※土日祝は勤務不可	週 時間 (週10時間以内)		
応募理由			
備考	例) 主な研究内容・スキルなど:		
利用申請者の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		
*利用申請者候補「有」の場合に記入すること	利用申請者の氏名	利用申請者の所属部局	
大阪大学での勤務経験の有無	<input type="checkbox"/> 有(勤務場所: 職名(TA・技術補佐員等):) 雇用された時期: <input type="checkbox"/> 無		
指導教員の承認の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		

受付番号: (「オフィス」で記載)

「研究支援員制度」人材バンク登録申請書 (学部生・学部卒業生用)

※大学院生は「大学院生用」の様式で申請してください

平成 年 月 日

申請者氏名	(ふりがな)		
性別		生年月日	年 月 日 (歳)
大学	学部: 学科: コース: 学年:学部 年生(年 月現在)		
卒業大学 (学部卒業生のみ記載)	大学: 学部: 学科: コース: 卒業年:		
連絡先	携帯番号: 携帯メールアドレス: パソコンメールアドレス:		
希望する研究支援員の種別	<input type="checkbox"/> 研究補助員 (学部生・学部卒業生、10時間以内/週)		
希望する研究支援時間 ※土日祝は勤務不可	週 時間 (週10時間以内)		
応募理由			
備考	例) 主な学習内容・スキルなど:		
利用申請者の有無	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		
*利用申請者候補「有」の場合に記入すること	利用申請者の氏名	利用申請者の所属部局	
大阪大学での勤務経験の有無	<input type="checkbox"/> 有 (勤務場所: 職名 (TA・技術補佐員等):) 雇用された時期:) <input type="checkbox"/> 無		
指導教員の承認の有無 (在学生のみ)	<input type="checkbox"/> 有 <input type="checkbox"/> 無		

(3) 研究支援員制度の利用状況

平成24年度の利用状況については、下記のとおりである。

平成24年度第I期制度利用状況

利用申請者24名の中から23名を採択し、支援研究者3名、研究補助員23名を配置した。
(内、男性3名。内、文系9名)

平成24年度第II期制度利用状況

利用申請者26名の中から25名を採択し、研究補助員36名を配置した。(内、男性4名。
内、文系7名)

(研究支援員制度の利用申請者等数について 表)【平成25年度戦略的経費予算要求資料】

年度	利用申請者数	採択者数	支援研究者数	研究補助員数	備考
平成19年度第I期	14(1)	13(1)	4	10(1)	
平成20年度第I期	21(2)	19(2)	5(1)	15(2)	
平成20年度第II期	24(4)	19(3)	6(1)	13(2)	
平成21年度第I期	24(4)	20(4)	4	16(4)	
平成21年度第II期	24(4)	23(4)	4	25(5)	
平成22年度※	33(6)	24(6)	3(1)	26(5)	うち、男性1名
平成23年度第I期	25(5)	21(5)	2(1)	23(5)	うち、男性2名
平成23年度第II期	27(7)	23(6)	1(1)	26(6)	うち、男性2名
平成24年度第I期	24(9)	23(9)	3(2)	23(10)	うち、男性3名
平成24年度第II期	26(7)	25(7)	0	29(10)	うち、男性4名
合計	242(49)	210(47)	32(7)	206(50)	

第I期：4月1日～9月30日

(平成19年度第I期は、11月1日～3月31日、平成23年度第I期・平成24年度第I期の利用者に採択された者のうち、支援研究者を配置されたもの及び当該利用者に配置する支援研究者の制度実施期間は、4月1日～3月31日)

第II期：10月1日～3月31日

※平成22年度：4月1日～3月31日、追加募集採択者は10月1日～3月31日。

なお、当該年度から男性の研究者も制度利用が可能となった。

利用者の職名	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22	23 I	23 II	24 I	24 II
教授	1	1	0	0	0	1	1	1	2	0
准教授	2	3	4	3	3	7	6	7	8	8
特任准教授	0	1	1	1	1	2	2	2	2	1
講師	0	0	0	0	0	0	2	1	2	1
特任講師	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1
助教	6	7	6	7	7	6	3	4	4	7
特任助教	2	3	1	3	6	4	3	3	3	2
特任研究員	2	3	3	4	4	2	1	2	0	3
日本学術振興会 特別研究員RPD	0	1	3	1	2	2	2	2	2	2
合 計	13	19	19	20	23	24	21	23	23	25

	研究支援員の身分	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22	23 I	23 II	24 I	24 II
支援研究者	博士後期課程修了者	4	5	4	1	1	3	0	1	1	0
	修士課程修了者	0	0	2	3	3	0	2	0	2	0
研究補助員	博士後期課程または 博士課程在学学生	1	5	2	4	5	3	5	6	5	10
	博士前期課程または 修士課程在学学生	1	1	4	4	4	9	11	10	11	13
	研究生	0	1	1	0	0	1	0	0	0	1
	学部在学学生	8	8	6	7	15	13	7	14	6	11
	学部卒業生	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1
	合 計	14	20	19	20	29	29	25	32	26	36

(4) 研究支援員制度利用者と研究支援員の研究成果等

研究支援員制度の利用者の成果としては、科学研究費補助金の採択や、日本学術振興会特別研究員（RPD）への採択、学内における昇進などの成果が上がっているほか、論文や学会での発表が多数にのぼっている。

研究支援員（支援研究者）の成果としては、これまで論文や学会発表のほか、本学の特任研究員や他大学の助教に採用されるなどの成果が上がっている。

(研究支援員制度利用者と支援研究者の研究成果等について)

年度	制度利用者				支援研究者			
	利用者数	学会発表数	発表論文数	採用・昇任	支援研究者数	学会発表数	発表論文数	採用・就職
平成19年度第Ⅰ期	13	9	6	—	4	10	0	大阪大学特任研究員1名
平成20年度第Ⅰ期	19	47	23	日本学術振興会特別研究員(RPD)1名	5	10	3	—
平成20年度第Ⅱ期	19	40	28	—	6	17	3	大阪大学特任研究員に採用1名
平成21年度第Ⅰ期	20	74	66	特任講師(常勤)から准教授1名	4	3	3	他大学助教1名
平成21年度第Ⅱ期	23	31	63	特任研究員から助教1名	4	5	1	他大学助教1名
				特任助教(常勤)から特任准教授(常勤)1名				大阪大学特任研究員1名
				助教から特任准教授(常勤)1名				
平成22年度	24	80	63	特任助教(常勤)から特任准教授(常勤)1名	3	2	3	企業研究者1名
				助教から准教授1名				
				特任研究員(常勤)から企業研究者1名				
平成23年度第Ⅰ期	21	28	57	—	2	—	—	
平成23年度第Ⅱ期	23	101	56	特任研究員(常勤)から助教1名 日本学術振興会特別研究員(RPD)1名	1	1	3	
平成24年度第Ⅰ期	23	69	31	助教から講師1名	3	—	—	
合計	185	479	393	10	35	48	16	6

(5) 研究支援員制度利用者及び研究支援員の募集方法

平成 24 年度の募集に当たっては、下記のポスターを作成し、「多様な人材の活用」ホームページや、学生用の学内ポータルサイトである KOAN に掲載した。

(平成 24 年度「研究支援員制度」利用者・研究支援員 募集ポスター)

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：吹田地区本部福利厚生施設（レストラン隣の2階）
Tel 06-6879-4405
Fax 06-6879-4406
e-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

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。研究者の研究の実際を体験し、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：吹田地区本部福利厚生施設（レストラン隣の2階）
Tel 06-6879-4405
Fax 06-6879-4406
e-mail geoffice@office.osaka-u.ac.jp

また、募集時には、学内の十数か所に大型ディスプレイを設置した全学大型ディスプレイシステムである「O+PUS（オーパス）」にも、下記のような画像等を流した。

平成24年度
「研究支援員制度」
利用者募集

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」
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」
利用者募集

「研究支援員制度」 を利用しませんか？

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」
利用者募集

大学が 研究支援員を 雇用し配置いたします

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」
利用者 募集内容

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

【期日厳守】
平成24年**1月31日**(火)

※「研究支援人材バンク」に登録申請する必要があります

詳細は、「大阪大学多様な人材活用推進本部」ウェブサイトをご覧ください。

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」
利用者募集

男性の研究者、 文系の研究者の方々も 利用できます。

※「研究支援人材バンク」に登録申請する必要があります

詳細は、「大阪大学多様な人材活用推進本部」ウェブサイトをご覧ください。

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」
利用者募集

〈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：吹田地区本部福利棟内（レストラン匠の2階北側）

Tel **06-6879-4405**
Fax **06-6879-4406**
e-mail **geoffice@office.osaka-u.ac.jp**

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

研究者の研究を実際に体験し、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。

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の 制度です。

※「研究支援人材バンク」に登録申請する必要があります

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 募集内容

研究支援員（支援研究者）

対象 ①大学院前期課程修了者
②大学院後期課程修了者

条件 週30時間以内
①時給2,132円 ②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

※「研究支援人材バンク」に登録申請する必要があります

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

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 募集内容

研究支援員（研究補助員）

対象 大学院在学学生、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

※「研究支援人材バンク」に登録申請する必要があります

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

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

〈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：吹田地区本部福利棟内（レストラン匠の2階北側）

Tel **06-6879-4405**
Fax **06-6879-4406**
e-mail **geoffice@office.osaka-u.ac.jp**

大阪大学 男女共同参画推進オフィス

3-2. 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。

一方、豊中地区においては、「のぞみ保育園」が廃園されて10年余経って、同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。

「まちかね保育園」と命名された新園は平成24年8月末に竣工し、同年10月に開園した。



「まちかね保育園」オープニングセレモニーによるテープカット

学内3保育施設の園児定員・職員構成（平成24年度）は以下のとおりである。

- ・「まきば保育園」園児定員
0歳児：25名、1歳児：20名（合計45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（合計80名）
- ・「まちかね保育園」園児定員
0歳児：10名、1歳児：10名、2歳児：10名、3歳児：10名、4歳児：10名、
5歳児：10名（合計60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）
- ・「まちかね保育園」職員構成
園長、主任、保育士、栄養士、調理師、看護師、事務職員

また、園児の健康を管理するために、年2回の内科健診を医学部附属病院（まきば及びたけのこ保育園）あるいは地域の医療法人医院（まちかね保育園）と連携し、年1回の歯科健診を歯学部附属病院との連携により実施している。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（嘱託医の医学部教授）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、まきば及びたけのこ保育園児の母親が、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。新設のまちかね保育園でも、その保育園の嘱託医に相談できるよう体制を整えた。



「たけのこ保育園」



「まきば保育園」



「まちかね保育園」

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の日に、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きた。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た。24 年度にも 1 名が活動を続けている。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。

3-3. 育児・介護休暇の取得のための環境整備などの取組

(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

認定マーク「くるみん」
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・介護支援対策を実施し、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示す表示「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、誰もが気軽に使える「おくるみ」に、「健康で安心・安全な子育ての場」に取り組み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。

(2) 次世代育成支援に関する手引き

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（平成 23 年 3 月末まで）及び「多様な人材の活用」ホームページ（平成 24 年 4 月～）等において学内専用として掲載して周知を図ってきた。

(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。

(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 25 名（文学研究科 7 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 39 名（文学研究科 9 名、人間科学研究科 12 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）、平成 24 年度は 29 名（文学研究科 6 名、人間科学研究科 13 名、医学系研究科（保健学科）3 名、言語文化研究科（言語社会専攻）3 名、国際公共政策研究科 3 名、情報科学研究科 1 名）となっている。

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。

（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。

3-4. 仕事の効率化への取組

大阪大学におけるワーク・ライフ・バランス推進のための施策として、基本計画においては、「業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取り組みを促進する」こととなっている。

平成24年10月から11月に実施した「大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する部局アンケート」において、業務の見直し・改善等による仕事の効率化について、各部局において行われている工夫や、今後実施予定の取組について各部局に尋ねた。各部局からの回答として、アンケートに例示した「午後5時以降および休日の会議開催の原則中止」のほか、超過勤務の削減、定時退庁日の設定、委員会のミッション見直しや統廃合の検討、会議回数の削減、会議開催通知に終了時刻を明記、休暇取得の推奨、ワーキング・グループの設置などがあり、様々な取組が行われていることが分かった。

これらの取組のうち、効果的と思われる事例については部局通知において例示・紹介して全学に周知し、取組を一層拡大していくことを依頼した。

4. 男女共同参画推進に関わる就業・修学環境の整備

4-1. 相談体制の構築

相談体制の構築については、基本計画において、「キャリアプランや育児・介護との両立に関する相談機能を充実する」ことを記載している。

具体的な取組については、男女共同参画推進オフィスのワーク・ライフ・バランス検討WGにおいて検討を行い、その結果、まず相談窓口についての情報提供の整理・充実を行うこととなった。具体的には、大阪大学HP「多様な人材の活用」内に、育児・介護などの相談をどこにすればよいのかの情報を整理して、「相談窓口案内」を新設した。現在は、大阪府や北摂地域の自治体の窓口案内を掲載しており、順次拡大していく予定である。

メンター制度については、ニーズを調査した上で検討を進めることとなった。平成24年度の研究支援員制度の利用者・研究支援員に対するアンケートや、大阪大学男女共同参画シンポジウムや男女共同参画セミナーの参加者に対するアンケートに、メンターに関する2つの質問（「1. 経験豊かな先輩に、様々な相談をし、指導や助言を受けることができるメンター制度を本学で導入した場合、利用したいと思いますか。」「2. (1. の質問に「はい」と答えた方に対し) メンターにどんな内容の相談がしたいですか。」）を設け調査した。その結果、教員については、約3割の回答者がメンター制度の導入があれば利用したいと回答した。相談内容については、教員からは、子育てや介護と研究・教育の両立について、具体的体験談やバランスを取る考え方や工夫、情報の相談が多く、研究キャリア継続や学生への指導方法の相談の回答もあった。以上のアンケート結果を踏まえて、ワーク・ライフ・バランス検討WGにおいて、メンター制度の導入やその具体的内容についてさらに検討しているところである。

そのほか、相談機能として定期的な相談室やカウンセラー相談員の設置が考えられるが、実際の利用者数の予想や予算措置が課題であり、慎重な検討が必要となっている。

4-2. 女性教職員への支援

(1) 妊婦健診・サポート外来予約支援、電動さく乳器のレンタル

ワーク・ライフ・バランスの実現を支援するため、男女共同参画推進オフィスでは、医学部附属病院保健医療福祉ネットワーク部と連携のもと、大阪大学医学部附属病院の産科婦人科における妊婦健診や外来診療の予約支援を実施している。

平成24年度には、事業の課題を洗い出し支援策を検討するため、これまでの予約支援利用者を対象にアンケートを実施した。アンケートでは、「研究や業務の短い時間を利用して受診できたので、大変助かりました。」「毎回違う先生の診察ではなく、同じ先生に診察していただけることが良かったです。」「待ち時間の短縮により、ストレスや仕事への影響もほとんどなく快適な妊娠期を過ごせました。」といった感想が寄せられ、概ね好評であった。

また、これまでに問い合わせのあった事項を明記するなど、より分かりやすい内容にポスターを変更し、制度の周知徹底を図るべく再度部局に通知した。さらに、セミナー・シンポジウムでのチラシ配付、利用者の声のHP掲載など、広報に努めた。



大阪大学女性教職員 妊婦健診・サポート外来予約支援

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： 妊婦健診又はサポート外来(産後の体調不良などにも対応した診療)の受診を希望される方は、裏面の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)に加え、他の医療機関からの紹介状がある場合を除き、選定療養費5,250円が必要です。

【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、ご自分で予約された病院への、いわゆる里帰り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(すでに交付を受けられた場合)をご持参ください。原則として、初診料相当額・選定療養費以外に健診料2,500円が必要です。

お問い合わせ・お申し込み先：男女共同参画推進オフィス
吹田地区本部南棟 カフェテリア2階北側
E-mail: geoffice@office.osaka-u.ac.jp
電話 06-6879-4405
FAX 06-6879-4406
大阪大学HP「多様な人材の活用」<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>

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。大学としては初めての試みである。これまで年間 3 名程度の利用があり、平成 24 年度も平成 25 年 2 月現在で 3 名の利用があった。毎年度利用者に対してアンケートを取っているが、利用者からは「使いやすい」「経済的にも助かる」など概ね高い評価をいただいている。

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

5. 外部機関・セクターとの連携・交流

5-1. 女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウムへの参画

基本計画においては、「他大学等との合同シンポジウムへの参画などを通じて、女性研究者支援事業を実施している全国の大学・研究機関との情報交換と連携を進める」と記載されている。

毎年度「女性研究者研究活動支援事業」（その前身である「女性研究者モデル育成事業」を含む。）を対象に「女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム」が開催されており、大阪大学は本シンポジウムに毎回参加してきている。

平成24年度は、11月20日（火）に独立行政法人 科学技術振興機構（JST）東京本部にて開催された。参加大学等67機関は6つのグループに分かれ（大阪大学はAグループ（大規模機関）[16大学]）、午前はポスター発表とグループごとの分科会での議論が行われた。午後のプログラムは、文部科学省からの事業説明や、各グループからの分科会発表、パネルディスカッションが行われた。同シンポジウムに参加し、議論に参画することで、大学間の横の連携構築や情報収集を行うことができた。

大阪大学 男女共同参画推進の取り組み

「大阪大学男女共同参画推進基本計画」の策定 （平成24年4月18日大阪大学男女共同参画推進委員会了承）

基本計画（平成24年度～27年度）の目的
 本学における男女共同参画のための施策を、体系的・総合的・計画的に推進すること

実施施策の柱

①男女共同参画に関わる意識啓発の推進	④男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備
②女性教職員、女子学生の参画促進	⑤外部機関・セクターとの連携・交流
③仕事・学業と育児・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～	⑥推進体制の充実

意識啓発等に関する取り組み

啓発パンフレット

学部・大学院生の
新入生全員に
配布

男女共同参画関連授業

開講科目数
40科目
受講者概数
690人

シンポジウム・セミナー

男女共同参画シンポジウム
(年1回)・セミナー(年2回)
を開催

ワーク・ライフ・バランス実現への取り組み

研究支援員制度
 出産・育児・介護で、研究時間が十分に確保できない本学研究者への支援を行うため、大学院修了者や学生などを「研究支援員」として雇用し、配置する制度

『サポート連携』(研究支援員が将来研究職として本学に復帰する仕組み)

H19.11～H24.9まで、延べ**214名**が研究支援員として従事

女性教職員・女子学生の参画促進への取り組み

- ☆女性教職員の採用比率についての数値目標
- ☆女性教授・准教授の採用・昇任について
- ☆大学留保人件費を活用して、ポスト等を配分する仕組み
- ☆ロールモデルに関する情報の発信

学内保育園

- ☆教員・職員・大学院生が利用
- ☆入園定員を増大: 44名→99名(H20.4)→125名(H23.4)
- ☆豊中キャンパス「ましかね保育園」開園(H24.10)[定員60名]
- ☆保育年齢を5歳まで引き上げ
- ☆延長保育・土曜保育・体調不調児保育など
- ☆学生の育児力を育む授業として保育実習を実施
(学部保健学科、全学共通教育基礎セミナー)

たけのこ保育園

ましかね保育園

ましかね保育園

くろみん：次世代育成支援対策推進法にもとづく「基準適合一般事業主」（くろみん）として認定（平成22年6月）

妊婦健診・サポート外来の予約支援：本学の女性教職員を対象に、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の予約支援を実施

休憩室の設置：授乳スペースのある女子休憩室の設置
13部局十本部事務棟

長期履修制度：職業を有している等※の事情により、大学院入学予定者でない在学生が、標準より長い期間をかけて履修することができる制度（※出産・育児・介護も含む）

電動さく乳器のレンタル：男女共同参画推進オフィスから貸出（平成22年5月から）
大学では、初めての取り組み

大阪大学男女共同参画推進オフィス 室長：頼本 維樹
 (TEL)06-6879-4405 (FAX) 06-6879-4406 (Email) geoffice@office.osaka-u.ac.jp

5-2. 女子中高生のための関西科学塾への参画

「女子中高生のための関西科学塾」は、理科や実験など、理系に興味関心のある女子中高生を対象に、関西の5大学（大阪大学、京都大学、神戸大学、奈良女子大学、大阪府立大学）が連携して実施しているもので、各大学における実験や、女性研究者・先輩女子学生との交流などを通じて、女子中高生の理系への進路選択を支援してきている。

本事業は当番校制で実施しており、平成24年度で7年目となる。平成24年度の当番校は奈良女子大学で、他の連携4大学等の共催と、男女共同参画学協会連絡会、大阪21世紀懐徳堂などの協力、文部科学省、奈良県教育委員会、大阪府教育委員会などの後援を得て行った。

また、この事業は、JST（独立行政法人科学技術振興機構）の「女子中高生の理系進路選択支援事業」に採択され、その支援を得て実施した。

当初参加募集チラシ

独立行政法人科学技術振興機構 女子中高生の理系進路選択支援プログラム

2012年度 実施事業

第7回女子中高生のための関西科学塾

参加者募集 中学1年生から高校3年生まで
参加費無料（第1回から第4回）
 第5回中学生 4,985円（宿泊・食費代）
 高校生 5,985円（宿泊・食費代）
 同伴者 50名

プログラム（各回とも中学生・高校生・同伴者対象）

第1回 9月1日（土）午後 奈良女子大学
開会式
特別講演 ノーベル賞受賞者スライマン教授の共同研究者でもある稲葉先生からご自身の研究の紹介、女子中高生へのメッセージをいただきます。
稲葉カヨ氏 京都大学大学院生命科学研究所教授
 講演テーマ「体をまもる免疫の仕組み」
 私たちの体には、病原体から自分をまもる免疫という仕組みがあり、ワクチンを働かせたり、体の中にできたがん細胞を黙らしたりしています。免疫の仕組みは複雑ですが、うまくコントロールできれば、多くの人に役立つことは間違いありません。

交流 けいはんなの女性研究者、理系女子学生とのグループトーク

第2回 10月21日（日）午後 大阪大学・京都大学
実験 大阪大学（中学生） 京都大学（高校生）

第3回 11月10日（土）終日 けいはんな学研都市
見学会 けいはんな学研都市の研究所

第4回 11月18日（日）午後 大阪府立大学・神戸大学
実験 大阪府立大学（中学生）・（高校生） 神戸大学（高校生）

第5回 3月16日（土）午後・17日（日）奈良女子大学（宿泊：奈良ユースホステル）
実験・発表会・進路相談・交流会・表彰式・閉会式

参加申込方法
 HPまたはFAX、E-Mailでお申し込みください。
 FAXからの申込方法は裏面またはHPからダウンロードした申込用紙に記入し運営事務局あてに送信してください。
 E-Mailで申込の場合は申込書の必要事項をのれなく転記し、件名を「科学塾申込」として、下記アドレスへ送信してください。
第1回申込み締切日 8月15日（水）

問い合わせ、参加申し込み先
 奈良女子大学社会連携センター 関西科学塾 運営事務局
 HP <http://kagaku-juku.jp/>
 FAX 0742-20-3958
 E-mail kagakuju_office@cc.nara-wu.ac.jp

主催：奈良女子大学
 共催：大阪大学男女共同参画推進オフィス、京都大学女性研究者支援センター、神戸大学男女共同参画推進室、大阪府立大学 養生堂、京都大学学術研究センター、日本物理学会、奈良女子大学女学生等共済連盟、まほろば、けいはんな科学ネットワーク、けいはんな女性研究者ネットワーク、奈良先端科学技術大学院大学女子共同参画室
 協力：男女共同参画学協会連絡会、日本分子生物学会、日本遺伝学会、大阪大学21世紀懐徳堂、日本鉄鋼協会、日本金業学会
 後援：文部科学省、奈良県教育委員会、大阪府教育委員会、京都府教育委員会、兵庫県教育委員会、滋賀県教育委員会、和歌山県教育委員会、徳島県教育委員会
 ※「第7回女子中高生のための関西科学塾」は独立行政法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の受託事業です

プログラムは、全5回のイベントから構成され、大阪大学では、第2回イベント（平成24年10月21日（日））の中学生向け実験講座を担当した。



2012年度 実施事業

第7回女子中高生のための関西科学塾 News Letter

第2回関西科学塾・実験講座が2大学で行われました

2012年10月21日（日）、「第7回女子中高生のための関西科学塾」第2回実験講座が開催されました。女子中高生219名、同伴者87名の参加者には、大阪大学と京都大学の2会場、21講座に分かれて実験を体験していただきました。参加者には、より一層理系に興味を持っていただけたのではないのでしょうか。それでは、各大学での実験の様子をご紹介します。



大阪大学においては、牧田・豊中両キャンパスで、中学生向けに8つの実験講座が行われ、女子中学生62名、同伴者40名が参加しました。実験テーマは、工学・理学・生命科学系の広範囲にわたる内容となっており、女子中学生たちは、それぞれの実験において驚きや感動を体験しました。アンケートには、「実験が大変面白かった、楽しかった。」「普段体験できないことが体験できた。」「必ず理系に進みます。」などの感想や意見が寄せられました。（第7回女子中高生のための関西科学塾実行委員 頼本 維樹）

きれいな水を作るには

宇山浩先生（工学研究科・教授）

私達の日常生活に不可欠な水の重要性を学びました。その上で、納豆のネバネバを身近な食品素材を利用して再現したり、ネバネバ成分を用いた薬剤で池の水を浄化する実験を行いました。また、有害なものを除去できる多孔質高分子フィルターを作り、その内部のミクロな世界を電子顕微鏡で観察しました。



カミナリの科学

河崎善一郎先生（工学研究科・教授）

雷放電が、雲の中の電気現象であることを実験的に証明したベンジャミン・フランクリンに遡ること50年、我が国にも同様の実験をした科学者が、江戸時代中期にいたことを紹介することから始めました。そして、雲の中の電荷分離の機構説明の後、高電圧発生装置を用いた実験を通して、雷放電の凄さ・破壊力を、参加者が体感できるよう配慮しました。さらに家庭用雷発生装置を利用して、参加者自身が発した「マイクロ雷」を発生させる実験を行いました。



動物の模様はどうやってできるか？

近藤滋先生（生命機能研究科・教授）

動物の体にできる斑や縞の模様や構造がどのような原理でできるか、が今回の課題。通常は「遺伝子の働き」となることを、覚えて、「遺伝子はただの道具」にすぎず、道具を使うロジックがどうなっているのかを実験を交えながら解説しました。



極低温の世界をのぞいてみよう

田島節子先生（理学研究科・教授）

すべての物質は高温では気体（ガス）ですが、温度を下げるると液体になることを、マイナス200℃の液体窒素で冷やすと風船の中の膨張が著しい液体になる様子を見て学びました。金属を液体窒素に入ると超伝導状態になって磁束を強く捕まえ、磁石が空中に浮く様子も観察しました。



不思議な味覚

小倉明彦先生（生命機能研究科・教授）

光の三原色と同じように、味は五原味でできているという話を紹介し、それを普段の生活では簡単に区別できるオレンジジュース、リンゴジュース、ハイジューズなどが、目隠しし鼻をつまんで舌だけで比べると、区別できなくなることで実感しました。また、ミラクルフルーツ（酸味を甘味に変えてしまう木の実）を体験し、この実の酸が、日本の女性科学者たちによって解明されたことを解説しました。



鳥や昆虫の美しさの秘密

木下修一先生（生命機能研究科・名誉教授）

人間の目でどのような色が見えるのか分光器を用いて実験しました。また、偏光板を用いて鳥の回りにはる偏光した光を探しました。モルフォチョウやクジャク、カワセミ、ハトの羽をじっくり観察し、顕微鏡でその不思議な色がどこから出ているのか調べました。



身近な放射線を探してみよう

鈴木幸子先生（工学研究科・助教）

測定器を片手に牧田キャンパス内のいろいろな場所での放射線量を測定しました。放射線が強くて出ている場所（もの）、放射線量が少ない場所について考えてもらい、自然放射線や放射線の特徴について勉強してもらいました。



自然界から純粋な物質を取り出そう

—紅茶からカフェイン—

藤本ゆかり先生（理学研究科・准教授）

自然界にはいろんな物質が存在していますが、普段なじみのある紅茶、緑茶やコーヒーに含まれるカフェインについて、それぞれ抽出を行い比較してみました。またカフェインの標準品との比較や昇華による精製を行い、カフェインの性質についても観察しました。



京都大学

京都大学吉田キャンパスおよび桂キャンパスにある13研究室に157名の女子高校生が訪れ実験・実習を行いました。最初は、緊張しているようでしたが、実験・実習が進むにつれて、研究室に打ち解け、集中していく様子が印象的でした。ぜひとも、今回の体験や経験をもとに、理系に進んでもらえればと思います。

(第7回女子中高生のための関西科学塾実行委員 常見 俊直)

京都大学実験一覧	
野村 英子	星からの光を科学する一色やスペクトルによる星の分類一
上 正明 小西 由紀子 稲生 啓行	コンピュータを使って数学しよう 一時開発が生み出す不思議一
野上 大作	宇宙の膨張速度を測ってみよう
高橋 淑子	卵の中をのぞいてみよう！体作りの不思議
幡野 恭子	生物のミクロの世界を実体験！ 一身近な微生物を高倍顕微鏡・電子顕微鏡で見てみよう一
前川 真吾 細川 浩	生き物の光るしくみークラゲはなぜ光るの？一
舟橋 香登	光の示す不思議な世界
松原 誠二郎	分子をつくる現場 一簡単な有機合成と構造確認一
大野 照文	貝体新書之 枚員の仕組みに迫ろう
田中 智子	見えない光でものを見よう！
水町 衣里	最先端の科学をみんなで共有する方法を考える
原田 慶恵	DNAを顕微鏡で観察してみよう
宮崎 修次	カオス・フラクタルの世界を知る

卵の中をのぞいてみよう！体作りの不思議

高橋淑子先生 (理学研究科・教授)



胚(embryo)について講義を受けた後、卵についての観察や実習を行いました。研究室をあげての多くのアシスタントの配置で、実習では丁寧な指導を受講生は受けることができました。最初は緊張していた受講生も、卵を目の前にして実習が始まると、卵や顕微鏡の操作に集中して、取り組んでいました。



コンピュータを使って数学しよう

一時開発が生み出す不思議一

上正明先生 (理学研究科・教授)

小西由紀子先生 (理学研究科・准教授)

稲生啓行先生 (理学研究科・講師)



マンデブロー集合を、自分の手で操作して作りました。

星からの光を科学する

一色やスペクトルによる星の分類一

野村英子先生 (理学研究科・助教)

コンピュータ実習室を使って、データの解析について、実習を行いました。



参加者の感想

*汚かった池の水に、納豆のネバネバ成分などからの薬品を加えることで、汚れがほとんど沈んで透明な水になったことがおどろきました。実際に大学の研究室で実験ができ、使ったことのないような道具や機械も使ったので、とても大学の理系学科に興味を持ちました。

*とても楽しかった。学校ではできないことがたくさんできた。また、きれいな実験をたくさんしてみたい。

*宇宙にとっても興味があるのですごく面白かったです。個人的にもいろいろ話が聞けたら良かったです。

*とてもおもしろかったです。最初はシンとしていて「どんな難しいことをするのだろう」と思ったけれど、実際受けてみると、話も実験も分かりやすく面白かったです。実際大学の授業ではもっと難しいことをされているのだろうと思うけど、こんな実験、講義を毎日受けられたら楽しいだろうと思いました。ありがとうございました。

*電子顕微鏡を使う際、とても細かい調整と作業が必要と分かりとても感心しました。学校ではできない体験ができてとても楽しかったです。

*今まで自分の意見を自由に発表する機会がほとんどなかったので、とても良い経験になったと思います。

*IPS細胞は前に良く聞いていて知っていたのですが、更に詳しく知ることができてよかったです。ゲームを通してIPS細胞をより多くの人々が知れたらいいなと思いました。すごく楽しかったです。ありがとうございました。

*女子だけで実験できて話しやすかったです。

*今週中間なので参加するか迷っていましたが、参加して良かったです。

News letter 第3号は第3回科学塾について報告します

「第7回女子中高生のための関西科学塾」 奈良女子大学 社会連携センター 関西科学塾事務局
<http://kagaku-juku.jp/> TEL:0742-20-3968 FAX:0742-20-3958 E-mail:kagakujuku_office@cc.nara-wu.ac.jp

5-3. おおさか男女共同参画促進プラットフォームへの参加

「おおさか男女共同参画促進プラットフォーム」は、大阪全体で男女共同参画を推進する機運を醸成し、男女共同参画の輪を広げるため、企業・行政・大学等における個別の取組を有機的に連携・融合し、相乗効果を発揮する方策を検討する場として、平成18年に設置されたものである。大阪大学は平成23年度から参加している。

平成24年度の同プラットフォーム構成団体は、一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団、大阪商工会議所、大阪樟蔭女子大学、大阪大学、大阪府中小企業家同友会、大阪府立大学、大阪労働局、株式会社プロアシスト、財団法人大阪市女性協会、財団法人関西生産性本部、日本労働組合総連合会大阪府連合会、大阪市、堺市、大阪府の計15団体となっている。

同プラットフォームにおいては、これまで、各構成団体の男女共同参画の取組状況について情報交換を行っているほか、大阪府や一般財団法人大阪府男女共同参画推進財団が実施する事業（平成23年度には企業向け啓発講座や女子大学生向け啓発講座、平成24年度には経営者対象セミナーや大学生対象セミナーをそれぞれ実施）について、企画段階における意見交換などを実施してきている。

5-4. 学外ウェブページ

(1) 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24年度に更新した。

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

Challenge Campaign

～女子高校生・女子学生の理工系分野への選択～

内閣府男女共同参画局

▶ 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



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24年5月1日 現在）
教員 3,111人 教員以外の職員 2,877人 合計 5,988人
学部学生 在学生:15,541人 大学院学生 在学生:8,017人 留学生 1,924人
*本学は、懐徳堂、通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・千葉大学・福井大学連合小児発達学研究科があります。また、5附属研究所（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し、女性に不向きな学問分野などというものもありません。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。

また、大阪大学を含め関西の5つの大学が連携して、「女子中高生のための関西科学塾」を実施し、女子中高生を対象とした実験講座などを行います。

このほか、今年度は、女性研究者のロールモデル集を作成する予定です。

● 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.

(2) 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組状況が紹介された。

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

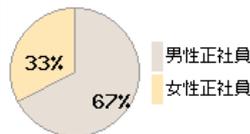


シンポジウムの写真

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(セクハラ担当とアカハラ担当)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。

6. 推進体制の充実

6-1. 男女共同参画推進オフィスにおけるワーキング・グループ体制

基本計画においては、男女共同参画の推進体制の充実として、男女共同参画推進オフィスの活動を一層充実することが挙げられている。

オフィスの活動を充実し、関連施策の企画立案、検討を進めるための仕組みとして、平成24年度に本格的にワーキング・グループ体制を敷くこととした。オフィス内には、それまでも研究支援員制度に関する事実上のワーキング・グループがあったが、基本計画策定後、基本計画の施策体系を踏まえて、意識啓発検討WGとワーク・ライフ・バランスWGの2つを新たに設け、3つのワーキング・グループ体制とした。

各ワーキング・グループにおける検討事項については、基本計画の実施策の6つの柱に基づき、以下のとおりの分担とした。

1. 意識啓発検討WG（座長：藤原副室長）

基本計画実施施策1「男女共同参画に関わる意識啓発の推進」

- 女子中高生、女子大生・大学院生や若手女性研究者など、次世代女性研究者に対する啓発を進める。
- 男女共同参画に関するシンポジウムやセミナーを開催する。
- 男女共同参画に関する広報を積極的に行う。

基本計画実施施策2「女性教職員、女子学生の参画促進」

- 女性教員の採用比率について、基本計画期間中に採用比率20%を達成するよう努める。
- 意思決定に関わる女性教職員の参画を促進する。
- ロールモデルに関する情報発信を行う。

基本計画実施施策6「推進体制の充実」

- 男女共同参画に関するワーキング・グループの設置を検討する等、各部局における取組を充実する。

2. ワーク・ライフ・バランス検討WG（座長：安蘇室員）

基本計画実施施策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」

- 学内保育園の運営の充実に向けて、男女共同参画の観点からの提言を行う。
- 仕事・学業と生活を両立するリーダー的人材のモデルを提示するなど、両立支援の推進に向けた雰囲気を醸成する。
- 男性を含めた育児・介護休暇の取得のための取組を促進する。
- 業務の見直し・改善等による仕事の効率化への取組を促進する。

基本計画実施施策4「男女共同参画に関わる就業・修学環境の整備」

- キャリアプランや育児・介護との両立に関する相談機能を充実する。
- 妊婦健診予約支援や電動さく乳器の貸出し及び女子休憩室の整備など、女性教職員に対する支援を継続充実する。

3. 研究支援員制度WG（座長：頼本室長）

基本計画実施施策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」

- 研究支援員制度の運用の充実改善

WGにおける議論の進め方としては、上記検討事項の中から、個別検討課題についてオフィス室長からWGに対して検討依頼を行い、各WGでの検討状況を男女共同参画推進オフィス会議において、座長から報告し、オフィス会議全員で審議することとした。この審議の結果承認・決定した事項については、順次実施していくこととした。

意識啓発検討WGにおける個別検討課題として、ロールモデル集の作成についての企画立案で、作成の目的や構成、想定する読者の対象設定などについての検討を行った。

ワーク・ライフ・バランス検討WGにおける個別検討課題として、相談機能の充実施策に関し、メンター制度及び相談体制整備、構築に向けての施策検討を行った。

研究支援員制度WGにおいては、研究支援員制度について、運用改善案の検討や、利用者及び研究支援員の選考などを行った。

（男女共同参画推進オフィス室員名簿 平成24年9月27日現在）

役職	氏名	所属・職名	備考
室長	頼本 維樹	男女共同参画推進オフィス 教授	研究支援員制度WG座長
副室長	藤原 康文	工学研究科 教授	意識啓発WG座長
副室長	大野 ゆう子	医学系研究科（保健学専攻） 教授	研究支援員制度WG
室員	安蘇 芳雄	産業科学研究所 教授	WLB検討WG座長
室員	石井 正子	人間科学研究科 准教授	意識啓発WG
室員	上島 悦子	薬学研究科 教授	意識啓発WG
室員	加賀 有津子	工学研究科 教授	意識啓発WG
室員	久保田 弓子	理学研究科 准教授	意識啓発WG
室員	小林 秀敏	基礎工学研究科 教授	WLB検討WG
室員	篠原 美紀	蛋白質研究所 准教授	研究支援員制度WG
室員	高橋 美恵子	言語文化研究科 教授	WLB検討WG
室員	水島 郁子	高等司法研究科 教授	WLB検討WG

6-2. 部局における体制整備

基本計画においては、「男女共同参画に関するワーキング・グループの設定を検討する等、各部局における取組を充実する」とされている。

平成24年10月から11月に実施した、「平成24年度大阪大学男女共同参画推進基本計画の推進に関する部局アンケート」の中において、各部局における男女共同参画に関する体制の整備が行われているかを質問した。この問いに対し、実施していると回答したのは工学研究科のみであり、工学研究科においては「男女共同参画ワーキング・グループ」を設置し、その活動費を運営交付金で措置していると回答している。その他の部局では、体制整備が行われていないことが分かった。

これを受けて、平成25年2月から3月にかけて実施した5部局ヒアリングにおいては、各研究科長に対して、工学研究科の取組を紹介した上で、体制整備について検討を依頼した。また、平成25年3月に、各部局等の長に対し、多様な人材活用担当理事名で、基本計画に基づく施策の推進について依頼通知を発出し、その中で各部局における男女共同参画推進のための組織設置の検討に関し、ワーキング・グループなどの組織設置の検討を行うことについて依頼した。

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 24 年度報告書

編集・発行 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@office.osaka-u.ac.jp
<http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity>