

5. 学内外啓発活動

5-1. 啓発パンフレットの作成と全学への配布

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

平成 20 年 3・4 月の配布先内訳

学部一年生	3,395
大学院一年生	2,192
教員	2,828
事務職員	102
「女性研究者支援モデル育成」採択機関	19
市役所	6
「現代の差別を考えるー女性学・男性学」受講者	10
セミナー等イベント参加者	20
予備	700

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

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

このような薄手の冊子は、啓発活動に有効であると思われる。

女性研究者キャリア・デザインラボの活動

本プログラムの実施形態として「女性研究者キャリア・デザインラボ」(以下ラボ)が設置されました。ラボは、研究支援員制度の活用およびコーディネートを行います。また、女性キャリア・デザインに関する地域連携型学際的な研究を推進し、学芸に対する意識向上の一助として、女性研究者ネットワークの構築による情報や問題の共有化などを行います。



①「最大モデル」構築のための調査活動

ラボでは、調査研究活動も行います。これは、大阪大学において、多様な価値観を尊重しつつ、女性研究者支援やワーク・ライフ・バランスに関する新しい制度設計を推進してゆくためのものです。まずは、フィールドワーク及び聞き取り調査から調査を構築し、制度設計の提案に向けての学際的なアンケート調査を実施していく予定です。「調査」というコミュニケーションを通じて、大阪大学のみならずの意見・ご意見を伺いし、制度設計に活かしたいと考えています。聞き取り調査にご協力いただけます方は、是非多岐までご連絡下さい。対象者は、全教職員及び学生で、性別を問いません。どうぞよろしくお願い申し上げます。

②女性研究者ネットワーク作り

大阪大学の専任の女性研究者はおよそ200人、ポストドク研究員等の非常勤雇用の女性研究者はおよそ200人です。この大阪最大の女性研究者のネットワークを構築してゆく必要があります。似たような悩みを共有したり、キャリアについて相談したり、そういう機会に乏しい女性研究者も少なくないのではないのでしょうか。相談という大きなものはなくても、ちょっとした交流の場があり、先輩・後輩のつながり、分野を超えたつながりをもつことにより、研究や生活が豊かになると思います。企業で働く女性たちも、異業種交流などを行っているところがあります。ご自身には必要はない、と思っておられる方も、後輩のサポートに、可能な範囲で力を貸していただければ幸いです。

また、ラボでは、異業種(大阪大学・産学)研究者をつなぐネットワーク専任(通称「コミュニティラボ」)をオープンしました。また、セミナーや、交流会なども開催しております。ご意見、ご要望がありましたら、ぜひお気軽に下記の連絡先までご連絡下さい。

大阪大学は、男女共同参画意識を取り組み始めたばかりです。現在は、女性研究者支援が中心となっておりますが、ゆくゆくは育児・介護等キャリア継続に困難を感じている男性研究者や職員の方たちに対して、また、支援の仕組みを作りたいと考えております。皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
〒565-0871 大阪府吹田市山田丘1-1 大阪大学(吹田校区)東本館3階学術推進センター2階(2期)
TEL: 06-6577-4405(内線 4405 / 9573) FAX: 06-6577-4405
E-MAIL: kyariad@net.nijon.osaka-u.ac.jp

大阪大学における男女共同参画の推進のために

大阪大学における多様な人材活用推進に関する基本理念

大阪大学は、社会的価値観によって異なる多様な人材の発掘と育成を推進し、女性も活躍できる多様な人材を積極的に活用(開発)することにより、研究・教育の質を高めることを目指す。

日本における大学制度の創設は、1869年の帝国大学令に3つのほころが、当時の文化的・社会的な背景を反映して、大学の学生や教職員は男性を中心とする特定の層によって占められていた。戦後の学部改革によって新制大学となった後は、女子学生の比率は上昇し、その傾向は今もなお見られることが期待される。しかしながら、意識の上では女性の割合は女子学生の比率に比して、その増加も遅くして進んでいる。

近年、男女共同参画社会基本法のもと、わが国はさまざまな分野・団体において、男女共同参画が進められている。特に権利に性別による偏りがあることは当然のことではあるが、また、わが国の現状を鑑みれば、女性の社会進出が一般化されるのは必定である。したがって、本学は、社会存在として、男女共同参画を推進する責任を負うべきである。本学は、学術研究・高等教育を通じて、学問の進歩と社会

の発展に貢献することを目指す機関である。この立場から、本学は、大学本来の存在、つまり学問・教育機能として、男女共同参画の推進をもち、研究・教育の質を高めるためには多様な人材の活用が不可欠であると考え、実態、研究に際しては、それぞれが分野が「個性化」されたとしても、総合的・学際的・分岐的・学際的など、新しい研究分野の開拓が求められている。また、教育についても、留学生や女子学生、および社会人学生の比率の向上とともに、さまざまな教育方法の開拓も求められている。これらの目標に達成するために、多様な人材の活用を推進し、進歩を促す多様な人材によって大学運営が支えられていなければならない。したがって、今後は、女性をはじめ、外国人や障害者など、これまで活躍の機会を十分に得られなかった人材を積極的に活用・開発する必要がある。

以上の観点から、大阪大学は、男女共同参画を21世紀の日本における重要課題のひとつとして位置づけ、男女共同参画社会基本法の精神に則り、また、研究・教育の質を高めることに向け、多様な人材の活用を推進することによって、多様な人材の活用・開発を推進することを旨とする。(2006年4月)

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



左から: 東本館(2008年4月リニューアルオープン)

実行: 大阪大学多様な人材活用推進委員会
大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
http://250999@net.nijon.osaka-u.ac.jp/unity



国の施策 一 内閣府/フレット及び政府データより

政府は、科学技術基本法(平成7年法律第130号)第3条第1項の規定に基づき、平成15年度から16年度の第3期科学技術基本計画において、女性研究者の活用についてどのように述べています。

第3期 科学技術システム改革(一部抜粋)

1. 人材の育成、確保、活躍の促進

②女性研究者の活躍促進

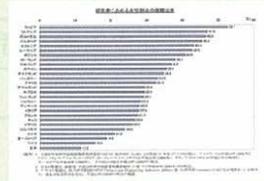
女性研究者がその能力を最大限に発揮できるようにするため、男女共同参画の観点も踏まえ、競争的資金等の受取において出版・研究等に付与一定期間の中期間延長を認めると、研究・発表・研究等の向上に配慮した措置を推進する。大学や公的機関等においては、次世代育成支援対策推進法に基づき策定・実施する行動計画に、研究と出版・研究等の向上を促進し、研究職員のキャリアアップ支援を含む取組を実施することが求められる。国は、他のモデルとなるような取組を行う研究機関に対する支援等を行う。(付録)

女性研究者の割合については、各機関や専攻等の組織別に、日頃から理念、女性研究者の活躍が図れるよう、当該分野の博士課程(後期)における女性の割合を高めつつ、各組織毎に女性の採用目標を設定し、その目標達成に向けて努力するとともに達成状況を公開するなど、女性研究者の積極的採用を進めるための取組が求められる。現在の第1目標(後期)における女性の割合に達しない期待される女性研究者の採用目標は、自然科学系全体としては25パーセント(理学系30パーセント、工学系15パーセント、農学系30パーセント、保健系30パーセント)である。

国は、各大学や公的機関等における女性研究者の活躍促進に係る取組状況や女性研究者の職務別の割合等を把握し、公表する。(後掲)

図解1 人間関係に関する指標の国際比較

日本では、人間関係の達成度が高い一方、女性政治的行動への参加の機会が十分でなく、女性の意思決定の活用が阻害されています。



図解2 研究者に占める女性割合の国際比較

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

出典: ①OECD、国際的比較の科学政策 主要テーマ1より http://www.oecd.org/dataoecd/1/2/2006001e.pdf

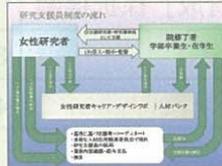
平成19年度文部科学省科学技術振興機構費女性研究者支援モデル育成プログラム 大阪大学「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成」採択

前述のような国家政策を受けて、科学技術振興機構費女性研究者支援モデル育成プログラムが開始されました。大阪大学は、平成19年度に本プログラムに採択されました。本プログラムの目的は、女性研究者に有意で経済的な支援を行うとともに、支援活動を通じて次世代の人材を育成することにより、サポート連鎖を形成していくことです。そのために、「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」(キャリア面での支援)及び「阪大ワーク&ライフサポート」(生活面での支援)を刷新し、「キャンパスデザイン」(学内施設のユニバーサルデザイン化)や「医学部附属病院(国研施設)」と相互連携した活動を行います。



「研究支援員制度」の実態

「研究支援員制度」では、研究支援員人材バンクを作り、出版・育児・介護等で研究時間が確保できなくなっている女性研究者の研究に支援を行うため、同じ研究分野の研究者・卒業生・学生を「支援研究員」や「研究補助員」として活用(配属)します。これは同時に、支援する助成者・卒業生・学生に対して、ロールモデルを築くことによりキャリア形成を促し、次世代の研究者育成に貢献が「サポート連鎖」を形成していくことになります。また、研究支援員人材バンクは、研究支援員の人材バンクとしてのみならず、将来的には、研究者の人材バンクとして活用することも目指します。



研究支援員制度の運用	平成19年度第1期研究支援員制度運用内容
女性研究者	1
支援研究員	2
研究補助員	3
学生	4
合計	10



about Life Design

多様な能力や個性をもった人材で構成される阪大キャンパスを創出し、多様な価値観で次世代に繋ぐサポート連鎖を構築しました(大阪大学・実行委員会作成)。

5-2. 学内報による活動報告など

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

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

5-3. 男女共同参画シンポジウム

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

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

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

平成21年度：平成21年12月7日（月）「大学における男女共同参画」

1) 第1回男女共同参画シンポジウム（平成19年度）

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

ポスター・チラシ先

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

パンフレット配布先

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



シンポジウム概要

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

日時：平成20年1月25日 15:30-18:00

場所：大阪大学コンベンションセンター

プログラム：

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

司会：堂目 卓生 大阪大学大学院経済学研究科教授

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

フロアからも活発な質問があった。

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

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

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

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

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

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

シンポジウムでのアンケートまとめ

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

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

①参加者及びアンケート回答者の職種内訳

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

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

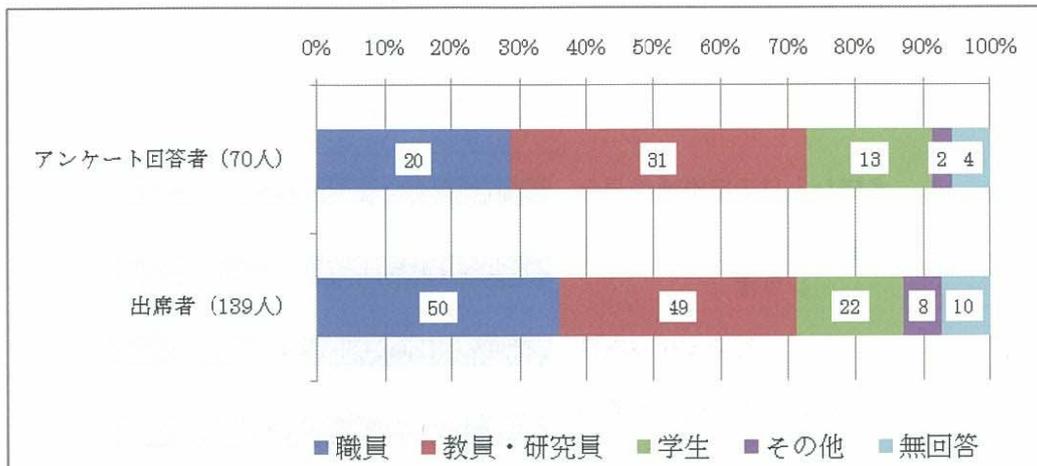


図 5-3-1 アンケート回答者と出席者の職種内訳の比較
(グラフ上の数字は人数を表す、以下同様)

②大阪大学における男女共同参画の取り組みの周知について

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

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

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

Q. 今回のシンポジウム以前にご存じでしたか。

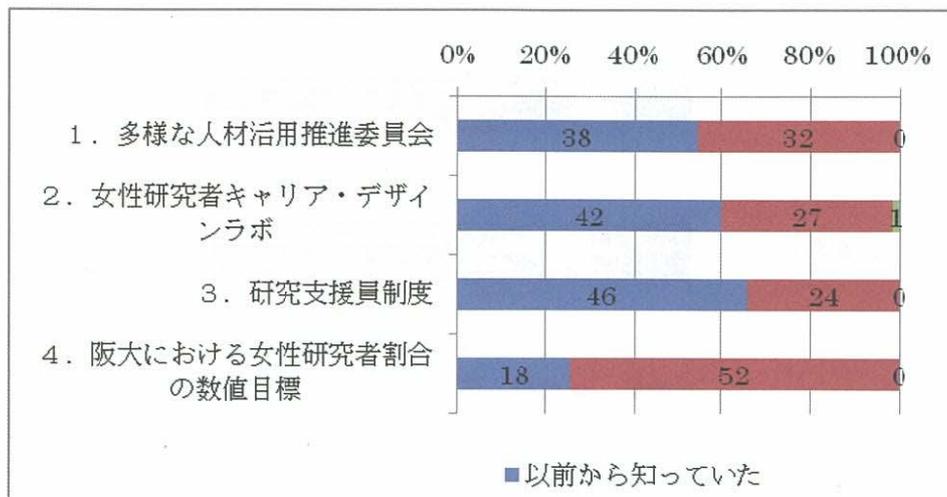


図 5-3-2 男女共同参画の取り組みの周知 (回答 70 人)

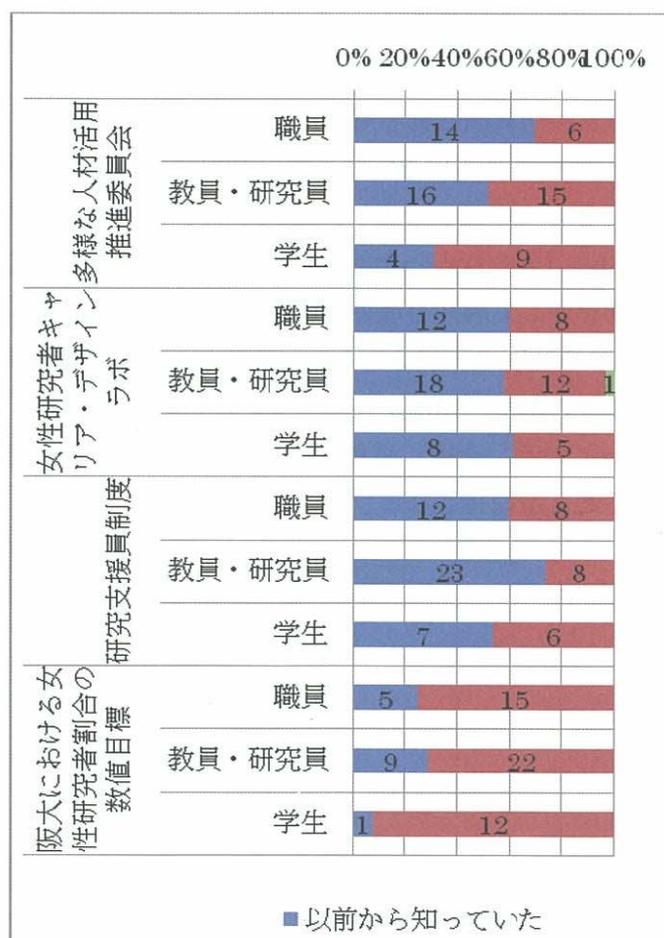


図 5-3-3 男女共同参画の取り組みの周知 — 属性別内訳 (職種「その他」・無回答を除く 64 人)

③自由記述

自由記述欄の回答者数（70人中）

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

良かった点についての記述

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

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

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

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

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

改善するべき点についての記述

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

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

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

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

大阪大学における男女共同参画に組み込みについての要望

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

シンポジウム概要

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

日時：平成20年11月4日（火） 13時～16時30分

場所：大阪大学基礎工学部シグマホール（豊中キャンパス）

プログラム：

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

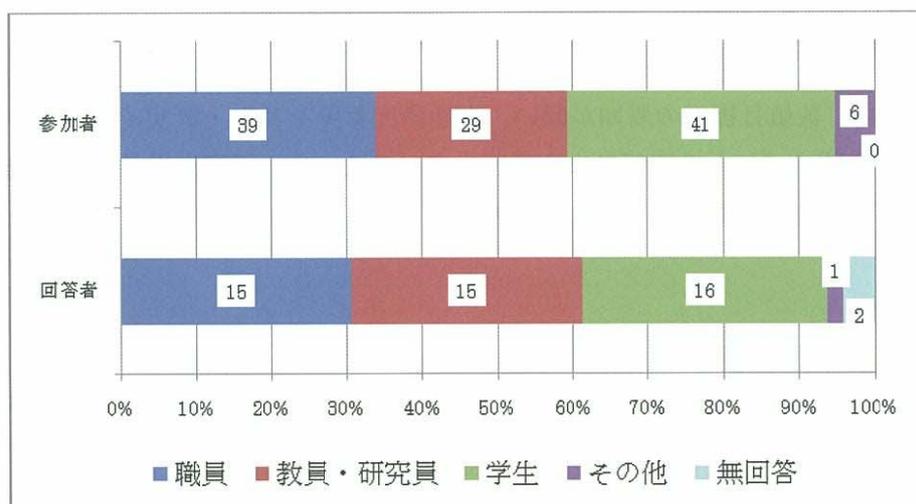
最後に、田島節子大阪大学大学院理学研究科教授（女性研究者キャリア・デザインラボ室長、多様な人材活用推進委員会委員）から各講演者に対する謝辞と今後に向けた期待が述べられ、閉会となった。

参加者アンケート結果

当日の参加者に対して行ったアンケート調査の結果の一部を、以下に紹介する。

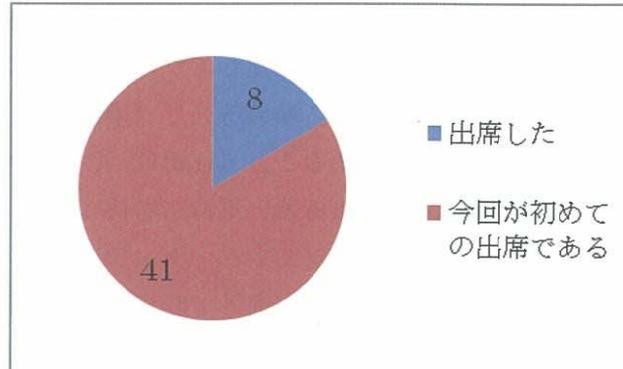
参加者 115 人（委員会関係者を含むと 131 人）のうち 49 人から回答があり回答率 37% である。これは、実際の参加者のうちでも男女共同参画に比較的高い関心の高い者からの回答であることを考慮しなければならない。

①参加者の属性



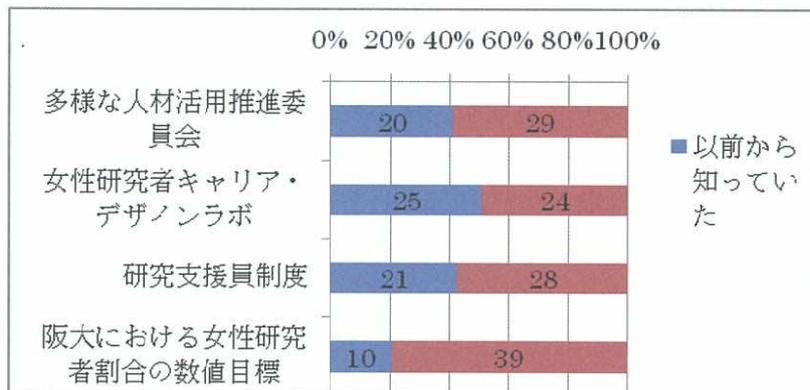
アンケートに回答してくれた人の属性は、職員、教員・研究員、学生がほぼ同数である。

②リピーター率について



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

③男女共同参画関連事業・制度・組織についての認知度について



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

④自由記述

シンポジウムの内容についての評価

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

れた。

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

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

大阪大学における男女共同参画の取り組みについての要望

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

また、女性研究者だけでなく女性職員に対する支援を検討してほしいという意見が2件あった。「女性研究者のみにスポットを当てるのではなく事務系女性職員の大阪大学内の位置付けも委員会で検討願いたい。」「女性研究者だけでなく女性職員に対する支援制度は？」というものである。現在のところ、事務職員対象の支援は妊婦健診のみに限られている。「まだ残業をたくさんされている職員が多いと思います。忙しいとは思いますが…」、「常勤・非常勤の中での差、事務系職員と研究職員との差（大阪大学での取り扱い）を男女共同参画の立場で検討願いたい。」という声もあり、大阪大学の教職員全体のワーク・ライフ・バランスの検討も必要とされている。これは、「鷺田学長の『個々の人達が幸せにくらせる職場』というような意味のお言葉が印象に残りました。期待したいと思います。」という感想に集約されているといえる。

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

3) 第3回大阪大学男女共同参画シンポジウム(平成21年度)

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

作成したポスターは、下の通り。

大阪大学 第3回男女共同参画シンポジウム

大学における 男女共同参画

DEVELOP MEN DIVERSITY

プログラム

総合司会：三原 隆一 (大阪大学大学院経済学研究科教授)

- 13:30 - 13:40 開会の挨拶
真田 博一 (大阪大学教授)
- 13:40 - 14:10 基調講演 「女性研究者支援は誰のため？」
小松 弥生 氏 (文部科学省科学技術・学術政策局 総括官、学術振興局長)
- 14:10 - 14:20 休憩
- 14:20 - 14:45 講演① 「大阪大学における男女共同参画の取り組み」
松岡 善和 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
- 14:45 - 15:15 研 究 「研究支援員制度利用者の声」
15:15 - 15:35 講演② 「大阪大学でのアンケート調査結果」
松岡 善和 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
- 15:35 - 15:45 休憩
- 15:45 - 16:25 パネル討論会
パネリスト：小松 弥生 氏
松岡 善和 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
田島 聖子 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
藤田 千穂子 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
藤原 康文 (大阪大学大学院工学研究科教授)
司 会：宇野 公之 (大阪大学大学院経済学研究科教授)
- 16:25 - 16:35 閉会の挨拶
三原 隆一 (大阪大学)

日 時：平成21年12月7日(月) 13:30 - 16:35
場 所：大阪大学 吹田キャンパス コンベンションセンター会議室2
大阪府吹田市山崎1-1 http://www2.osaka-u.ac.jp/maps/units-conventions_2.html

お問い合わせ・参加申し込み先：大阪大学 女性研究センター、アザインラボ
Tel: 06-6879-4409 (ダイヤルイン) Fax: 06-6879-4406 e-mail: kypard@ms.osaka-u.ac.jp

プログラムの終了後、5:30以降の場内にて懇談会を行います。会場：1532号館(学生協和)

*参加費は無料です。11月30日(日)までに、メールまたはFAXにてお申し込みください。
お申し込みの受付はなくなり次第終了となります。

大阪大学 第3回男女共同参画シンポジウム

大学における 男女共同参画

●日時：平成21年12月7日(月) 13:30-16:35
●場所：大阪大学 吹田キャンパス コンベンションセンター会議室2

主催：大阪大学 多様な人材活用推進委員会 女性研究者キャリア・アライアンス



第3回大阪大学男女共同参画シンポジウム 大学における男女共同参画

プログラム 総合司会：三原 健一 (大阪大学教員)

- 13:30-13:40 ● 開会の挨拶
鷺田 清一 (大阪大学教員)
- 13:40-14:10 ● 基調講演
「女性研究者支援は誰のため？」
小松 弥生 氏 (文部科学省科学技術・学術政策課 科学技術・学術政策官)
- 14:10-14:20 ● 休憩
- 14:20-14:45 ● 講演 (1)
「大阪大学における男女共同参画の取り組み」
松繁 寿和 (大阪大学大学院経済学系教授)
- 14:45-15:15 ● 報告
「研究支援員制度利用者からの報告」
武井 史恵 (大阪大学理学部理学系教授)
COBAN CEVAYIR (大阪大学大学院フロンティア研究センター特任准教授)
北野 美保 (理学部理学系准教授)
- 15:15-15:35 ● 講演 (2)
「大阪大学でのアンケート調査結果」
田島 節子 (大阪大学大学院理学系教授)
- 15:35-15:45 ● 休憩
- 15:45-16:25 ● パネル討論会
パネリスト：小松 弥生 氏 (大阪大学大学院経済学系教授)
松繁 寿和 (大阪大学大学院経済学系教授)
田島 節子 (大阪大学大学院理学系教授)
藤原 千恵子 (大阪大学大学院理学系教授)
藤原 廣文 (大阪大学大学院工学研究科教授)
司 会：宇野 公之 (大阪大学大学院理学系教授)
- 16:25-16:35 ● 開会の挨拶
月岡 英人 (大阪大学教員)
- 16:50- ● 閉会の挨拶 (録音：レクランニング)



ご挨拶

大阪大学教員 鷺田 清一

第3回大阪大学男女共同参画シンポジウムの開催にあたり、一言ご挨拶申し上げます。今、文部科学省科学技術・学術政策課より、科学技術・学術政策課の科学技術・学術政策官として、日本における男女共同参画推進についてお話しさせていただきます。大変うれしく存じます。小松氏、どうかよろしく御挨拶申し上げます。

皆様ご存知のように、大阪大学では、第一期中間目標・中期目標において、女性や外国人をはじめとする多様な人材が活躍できる条件作りを積極的に進め、平成21年に設置した多様な人材活用推進委員会の基本理念は、社会的規範によって高い能力の個人としての多様な人材を積極的に活用・開発することにより、大学の研究・教育の質を高めることを推進することにあります。研究・教育機関としての大学の使命を考へるならば、研究分野の多様化のみならず、学生の多様化にも積極的に対応することが求められており、多様な人材によって大学が支えられなければならないからです。

このような理念のもとで、まず男女共同参画の推進という観点から、国立支援システムの構築や整備を進めています。平成19年には文部科学省科学技術・学術政策課女性研究者支援セーフティネット構築事業に、本学のプログラム「女性研究者サポート推進の術」が採択され、研究支援員制度の導入が完了しました。最初の事業であった学内の研究費の割当(大学運営への割り振り)から、平成20年に実施しました。なお、今年度も同様で、更にプログラムにおける女性研究者比率の数値目標を設定したところ、ここでご報告したいと思います。しかしながら、当初目標を達成したとは言えず、国立大学協会の目標20%にはまだ及びません。

多様な人材が活躍することは、大学が進化するための不可欠の条件であり、大阪大学はこれを基本理念に思っています。もちろん、国際的に見ても手薄である女性研究者の育成には力を入れなければなりません。また、数値的な目標と生活を両立できるような環境を行わなければなりません。そのためには、雇員のリーダーシップも必要ですが、なにより、大学を構成する個々の、若手女性やさまざまな年齢、所属職員の能力がなければ実現することはできません。今日は皆さんとともに、大阪大学における男女共同参画について考え、多様性が開花する未来を築いていこうという一助としたいと思います。

最後に、新たな第二期中間目標・中期目標に向け、大学推進委員会とともにさらに学びを深め、学びやすいキャンパスをめざして、男女共同参画に関する「学大アクションプラン」を策定いたします。

- 学大アクションプラン ——
1. 女性が得意とする分野のキャンパスを作り、各学の研究・教育の質を高める。
 2. 雇員のリーダーシップのもと推進員全員での参加を目指す。
 3. ワーク・ライフ・バランスを実現できる体制を作る。
 4. 女性研究者を支援し育てよう、役割を定め、能力を伸ばす。

1972年 文部科学省科学技術・学術政策課
1978年 大阪大学工学部教授
1981年 大阪大学工学部教授
1983年 大阪大学工学部教授
1985年 大阪大学工学部教授
1987年 大阪大学工学部教授
1989年 大阪大学工学部教授
2000年 大阪大学工学部教授
2002年 大阪大学工学部教授



「女性研究者支援は誰のため？」

文部科学省科学技術・学術政策課 科学技術・学術政策官 小松 弥生 氏

大阪大学では、「多様な人材活用推進委員会」を設置され、文部科学省の科学技術・学術政策課「女性研究者支援セーフティネット」も活用して、女性研究者に対する支援を積極的に行っていることに感謝いたします。

文部科学省の女性研究者支援は、大きく分けると次の3つの観点から行っています。

- 機関における女性研究者支援のためのシステム改革を促進
- 女性が研究キャリアを中断することなく出席・育児できるよう支援
- 女子学生の進路指導を促進

各機関においてもご協力いただいておりますが、我が国の女性研究者の割合は他国に比べると依然として低く、これらの施策を引き続き推進していく必要があると考えております。

科学技術振興人材については、今後想定される第4期科学技術振興基本計画に向けて、科学技術・学術政策課の学術政策官として設置を予定してまいりました。その中で、女性研究者の活躍の促進については、従前の施策の充実のほか、次のようなことが定まられています。

- 学術の大域だけでなく、より上位の層階級や学術的な分野での女性研究者の活躍促進
- 科学技術振興基本計画における数値目標の達成や推進的立場にある女性研究者の採用の数値目標についての検討
- 女性研究者の活躍促進に対する取組みや数値目標の達成状況の公表

女性研究者に対する支援は、誰のため、何のためにやっているのでしょうか？大学の活性化、我が国の研究活動全体の活性化、男女ともに豊かな人生を送る社会の実現、ますます進む少子高齢化社会への対応など、さまざまな観点から考えてみたいと思います。

文部科学省科学技術・学術政策課 科学技術・学術政策官
1981年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
1983年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
1985年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
1987年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
1989年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
2000年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授
2002年4月1日(現職) 大阪大学工学部教授

シンポジウム概要

大阪大学第3回男女共同参画シンポジウム「大学における男女共同参画」

日時：平成21年12月7日（月） 13:30—16:35

場所：大阪大学コンベンションセンター

プログラム：

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

参加者アンケート結果

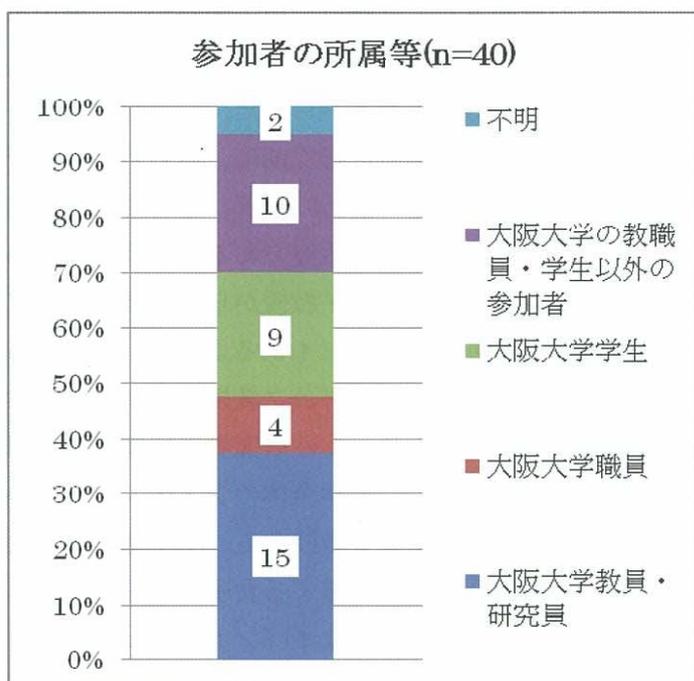
参加者 116 人のうち 40 人から回答があり、回答率は 34%であった。これは、実際の参加者のうちコミットメントの高い者のみの回答であることを考慮する必要がある。

[1] 参加者の属性

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

したがって、本アンケートの結果を読む際にその点を考慮する必要がある。

表 1 参加者の属性

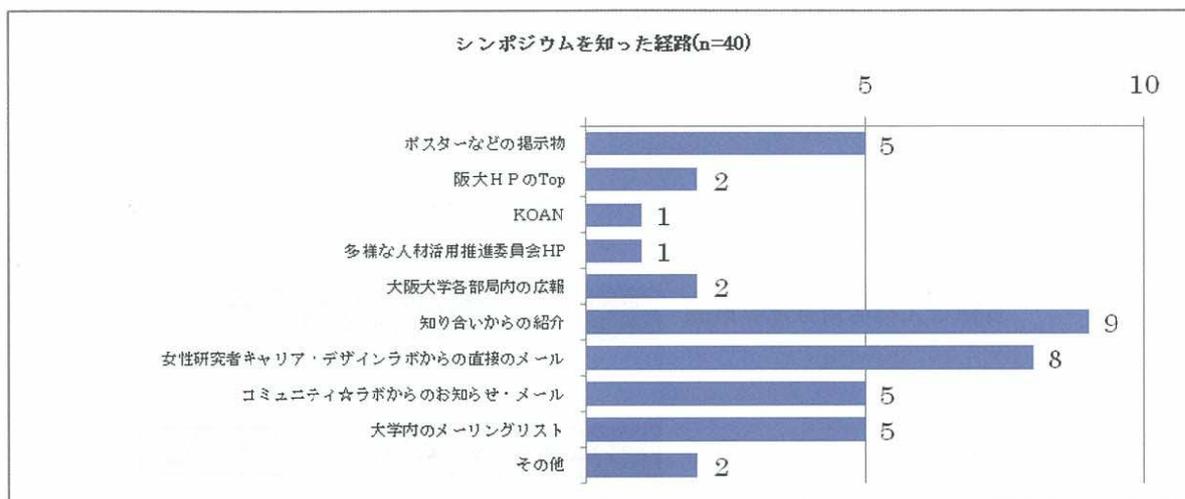


[2] シンポジウム情報入手経路

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

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

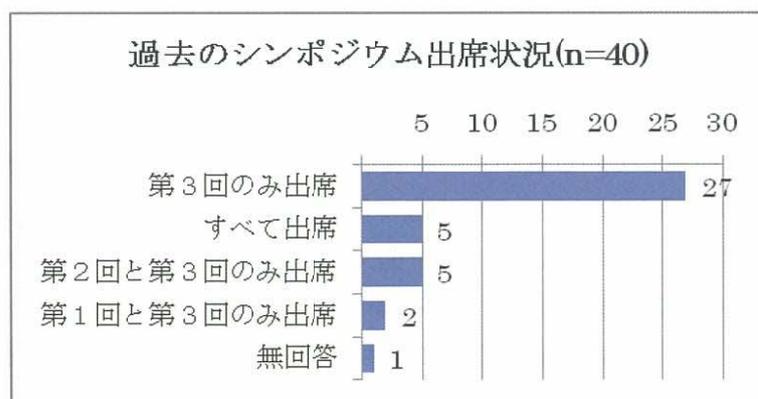
表2



[3] シンポジウムのリピートについて

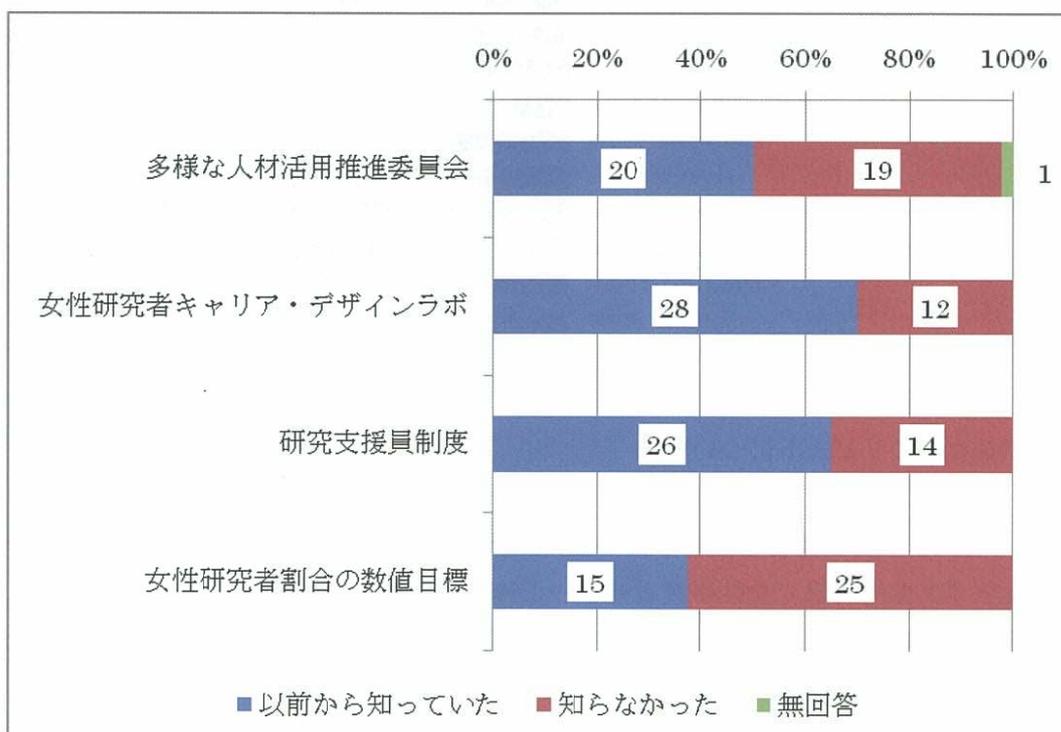
今回は、平成19年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成プログラム「大阪大学『次世代に繋ぐ女性研究者サポート連鎖の形成』採択から開始した、3回目のシンポジウムであった。3回のうち2回以上の参加者は40人のうち12人と、少ない。

表3



[4] 男女共同参画推進に関連する事項の認知度

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



[5] 自由記述についてのまとめ

(i) シンポジウムについて、良かったと思われる点

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

向上を目指すべきという記述もあった。

次に、シンポジウムでの報告についての内容を評価する記述が 15 件あり、その中でも支援制度の内容をアンケート調査の報告書の配布と合わせて報告することで、制度の内容や実施状況を理解できたと述べるコメントが目立った。それに関連した記述としては「実態（労働、家庭）、意識がデータをもとに示され、よくわかった」や「研究支援員制度が理解できたこと」というものがあった。そもそも支援制度について知らないという状況や、制度の存在を知らながらもその内容については知らないという状況を改善し、制度内容、運用状況の周知に、このシンポジウムでの報告が役立っていることがうかがわれる。また、大阪大学で取り組まれている支援制度の内容への興味をうかがわせる内容の記述も見られ、「阪大の具体的なとりくみがわかって良かった」や「大阪大学における男女共同参画に向けた活動について、全く知らなかったので、そのことについて知ることができた」などの記述からわかるように、今回のシンポジウムがそうした要望に応答できていると考えられる。こうして大阪大学で実施されている支援制度を周知することで、研究者が大阪大学の研究環境を魅力的に感じ得ることが、「今は独身で非常勤の研究者であるが、研究を続けていく上で、とても心強い」という記述からうかがわれる。

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

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

(ii) シンポジウムについて、改善するべきであると思われる点

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

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

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

た、「文系の話が聞きたい」など様々な学術分野の研究者の報告を希望するものがあった。

シンポジウムの進行時間や開催時期に関する記述は 9 件あり、その中でも時間厳守を要望する記述が目立った。例えば、シンポジウム後の懇親会への参加を希望していながらも、進行時間の遅れから参加できないことを悔やむ意見が見られたため、シンポジウム後の懇親会をも考慮に入れた、厳格な時間管理が求められているといえよう。また、研究上のスケジュールの関係上、今回のシンポジウムの開催時期は研究者にとって参加しづらいという意見もあり、開催時期についても配慮が求められている。

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

そのほか、会場のスペースの問題や、詳細な学内地図を求める記述もみられた。

(iii) 大阪大学における男女共同参画の取り組みについての要望等

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

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

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

5-4. 男女共同参画ワークショップ

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

平成19年度

ワークショップ「ロールモデルの創造」

開催日時：平成20年3月27日（木）

13:00～15:00

場所：コンベンションセンター会議室2

参加者：11名

第1部 話題提供

講師 田島節子 教授（大阪大学大学院理学
研究科物理学専攻）

タイトル「研究者に憧れて」

第2部 ワークショップ（女性研究者のキ
ャリア・デザインを考える）

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



平成19年度文部科学省科学研究費助成事業
女性研究者キャリアデザインラボ「次世代に繋ぐサポート連携の形成」

ロールモデルの創造

～女性研究者のキャリアデザインを考えるワークショップ～

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

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

場所：コンベンションセンター会議室2

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

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

【参加申し込みお問い合わせ先】
主催者 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
大阪大学理学部 理学部 理学部 理学部
デザインイン 06-6879-4400
フアクトリ 06-6879-4406
E-mail kyriad@ru.jim.osaka-u.ac.jp
大阪大学多様な人材活用推進委員会ホームページもご覧ください。
URL <http://5509722ed.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

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

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

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

平成 20 年度

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

日時：平成 20 年 5 月 30 日（金）

17:30 ～19:30

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

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

講師：西田奈穂子氏

女性研究者キャリア・デザインラボ
自然科学系分野の女性研究者としてのキャリア・デザイン

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

日時：2008年5月30日(金)
17:30～19:30【定員10名 参加費無料】
場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
(牧田地区本部福利厚生施設レストラント2階)
対象者：自然科学系分野の女性の大学院生・ポストドクター等、いわゆる研究者の「卵」の方
申し込み締切：2008年5月28日

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

内容：ドナルド・E. スーパーの「ライフキャリア・インペーン」の理論を用いて、現在の自分の役割・ワークライフバランスを認識する作業を通じ、自分が大切にしたい軸(優先)を確認して、将来の理想のキャリア・デザインを軸に必要とするプログラムとなります。

【お申し込みお問い合わせ先】
主催者：大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
牧田地区本部福利厚生施設 レストラント2階
〒565-0871 大阪府吹上区 吹上4-1-10 06-6679-4400
E-mail: fpr@fpr.labo.jp, cdd@fpr.labo.jp
大阪大学多様化人材活用推進委員会ホームページをご覧ください
URL: http://fpr.labo.jp/contents/cdd.html#workshop

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

日時：平成 20 年 6 月 20 日（金）

12:00 ～14:00

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

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

講師：西田奈穂子氏

女性研究者キャリア・デザインラボ
自然科学系分野の女性研究者として～ランチをしながらプチ・ワークショップ～

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

日時：2008年6月20日(金)
12:00～13:30(コアタイム) 可能な方は14:00まで
【定員10名 参加費無料・昼食は持参してください】
場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
(牧田地区本部福利厚生施設レストラント2階)
対象者：自然科学系分野のお子さんをお持ちの女性研究者(お子さんをお持ちの女性大学院生・ポストドクター等いわゆる研究者の「卵」の方も含まれます)
申し込み締切：2008年6月19日正午

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

内容：ドナルド・E. スーパーの「ライフキャリア・インペーン」の理論を用いて、現在の自分の役割・ワークライフバランスを認識する作業を通じ、自分が大切にしたい軸(優先)を確認して、将来の理想のキャリア・デザインを軸に必要とするプログラムとなります。

【お申し込みお問い合わせ先】
主催者：大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
牧田地区本部福利厚生施設 レストラント2階
〒565-0871 大阪府吹上区 吹上4-1-10 06-6679-4400
E-mail: fpr@fpr.labo.jp, cdd@fpr.labo.jp
大阪大学多様化人材活用推進委員会ホームページをご覧ください
URL: http://fpr.labo.jp/contents/cdd.html#workshop

ワークショップおひとりさまの夕べ」(コミ
ュニティ☆ラボ会員限定)

日時：平成 20 年 8 月 1 日（金）

17:30 ～19:30 終了後に懇親会

場所：女性研究者キャリア・デザインラボ

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

講師：西田奈穂子氏

女性研究者キャリア・デザインラボ
自然科学系分野の女性研究者としてのキャリア・デザイン

女性研究者の単身者は単身者です。実はこの働き方をつづけているわたしも、単身者といわれ(おひとりさま)女性研究者です。ともに「自分らしいキャリア・デザインについて考え、また、懇親会で語り合いませんか。

日時：2008年8月1日(金)
17:30-19:30(コアタイム) 終了後に懇親会
【定員10名 懇親会参加費2000円程度です。参加の可否をご連絡下さい。】
場所：女性研究者キャリア・デザインラボ
(牧田地区本部福利厚生施設レストラント2階)
対象者：現在単身者の女性研究者
(大学院生・ポストドクター等研究者の「卵」の方も含まれます。
過去に単身者として生活している方
一人でも多く参加してほしいです
懇親会形式の飲み会形式です。参加費
は別途お持ちください。参加費
は別途お持ちください。

申し込み締切：2008年7月31日正午

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

内容：下記のワークを通して、自分らしいキャリアの軸(優先)を確認していきます。
①ライフキャリア・インペーンを用いて【現在の自分と現在抱えている理想】を明確にする
②自分の【人々の軸】に着目し、軸を軸として、今後のワークライフバランスに活かすかを考える
③参加者同士の交流を図ります。

【お申し込みお問い合わせ先】
主催者：大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
牧田地区本部福利厚生施設 レストラント2階
〒565-0871 大阪府吹上区 吹上4-1-10 06-6679-4400
E-mail: fpr@fpr.labo.jp, cdd@fpr.labo.jp
大阪大学多様化人材活用推進委員会ホームページをご覧ください
URL: http://fpr.labo.jp/contents/cdd.html#workshop

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

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

5-5. 男女共同参画セミナー

参加者同士の意見交換や発表を行うワークショップとは別に、講師の講演を聞いて意見交換するセミナーも、女性研究者キャリア・デザインラボが開催した。

平成20年度

第1回男女共同参画セミナー

「生物学者がジェンダー問題を語る」

日時：平成20年4月25日(金)

15:00～16:15

場所：大阪大学工学部材料開発記念館

R4 研修室

講師：堀井俊宏 教授(大阪大学微生物病研究所)

アンコール 男女共同参画セミナーin 豊中

「生物学者がジェンダー問題を語る」

日時：平成20年6月27日(金)

17:30～19:00

場所：大阪大学豊中キャンパス

理学部H棟6階H601室

講師：堀井俊宏 教授(大阪大学微生物病研究所)

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

第1回男女共同参画セミナー

生物学者がジェンダー問題を語る

第一線の生物学者が、性差、ジェンダー問題、男女共同参画について語ります。

講師：堀井俊宏
(大阪大学微生物病研究所 教授)
日時：2008年4月25日(金)
講演：15:00～15:45
ディスカッション：15:45～16:15
場所：大阪大学工学部材料開発記念館 R4 研修室(2階)
参加費無料

講師紹介：堀井俊宏 (大阪大学微生物病研究所 教授)

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

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

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

本セミナーは、男性を主な対象に設定した。その結果、参加者17名中、7名が男性であ

ったことは1つの成果であるといえる。また、アンケート回答者13名中、「1.良かった〜4.良くなかった」までの4段階評価で、無回答2名以外の11名全員が「1.良かった」と回答し、満足度が高かったことが明らかである。また、今後、ラボの活動で参加してみたいものとして、「堀井教授のセミナー」という回答が1名あった。

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

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

第2回大阪大学男女共同参画セミナー

「企業で活躍する女性研究者」

日時：平成20年9月17日（水）

15:30～17:30

場所：大阪大学工学部 U3 棟 211 講義室

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

平成19年度文部科学省科学研究費補助金「女性研究者キャリア・デザインラボ」連携の成果
女性研究者活躍支援モデル形成の取り組み「女性研究者キャリア・デザインラボ」連携の成果

第2回大阪大学男女共同参画セミナー

企業で活躍する女性研究者

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

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

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

講演内容：研究者を目指した理由、入社の動機、現在の仕事環境等

懇親会：生協食堂「アベティ」にて 午後5時半～

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

【参加申し込み・お問い合わせ先】
主催者 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
吹田地区協働推進施設 レストラン2階
ダイヤルイン 06-6879-4405 ファクシミリ 06-6879-4406
E-mail kyasadi@ms.jm.osaka-u.ac.jp

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

科教授)

司会：渡辺めぐみ（大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ特任准教授）

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

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

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

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

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

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

平成 21 年度

ロールモデルランチョンセミナー

第 1 回

日時：平成 21 年 9 月 17 日 (木)

12:00 ~ 13:00

場所：材料開発物性記念館研修室

講師：赤井恵 大阪大学大学院工学研究科助教

平成 21 年度 大阪府立大学 産学連携推進 産学連携 女性研究者支援セミナー「ロールモデル」プログラム
[産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進 産学連携推進]

理系女性研究者 ロールモデル・ランチョンセミナー

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

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

第 1 回 9 月 17 日 (木)	第 2 回 9 月 25 日 (金)
講師：赤井恵 助教	講師：加賀有津子 教授
精密科学・応用物理学専攻 精密科学講座 原子制御プロセス領域	ビジネスエンジニアリング専攻 技術知マネジメント講座
赤井先生は、科学技術振興事業団 さがけ「構造制御と機能」領域の さがけ研究者です。 現在、2 人のお子さんの子育てをま しながら研究者として活躍中です。 赤井先生のプレゼンテーションは必 見です。	加賀先生は、大阪大学工学部卒業後、 株式会社プラス、ワン設立に参加。 その後阪急電鉄株式会社で C5 を用い た模擬シミュレーションや合意形成 に関する研究・実践に従事されました。 1996 年大阪大学で博士 (工学) を取得されました。その後、大阪大 学講師、助教を務めて、今年度教授 に昇任。ご専門は都市・地域再生や 環境デザインとコラボレーション、 空間情報学などです。

問い合わせ先：女性研究者キャリア・デザインラボ
Tel: 06-6879-4405 Fax: 06-6879-4406 E-mail: kyariad@rs.jim.osaka-u.ac.jp
予定がかわりの方は、開催 1 週間前までに、お申し込み頂くと有り難く存じます。
会場は 30 名まで可能ですので、飛び入りのご参加も可能です。

第2回

日時：平成21年9月25日（金）

場所と時間は、同上

講師：加賀有津子 大阪大学大学院工学研究科教授

ランチョンセミナー

「阪大女子の就職・転職・起業」

日時：平成21年11月10日（火）

12:00～13:00

場所：工学部 R2 棟 3 階マテリアル会議室

講師：加賀有津子大阪大学工学研究科教授

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

5-6. 女性研究者ランチの会

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

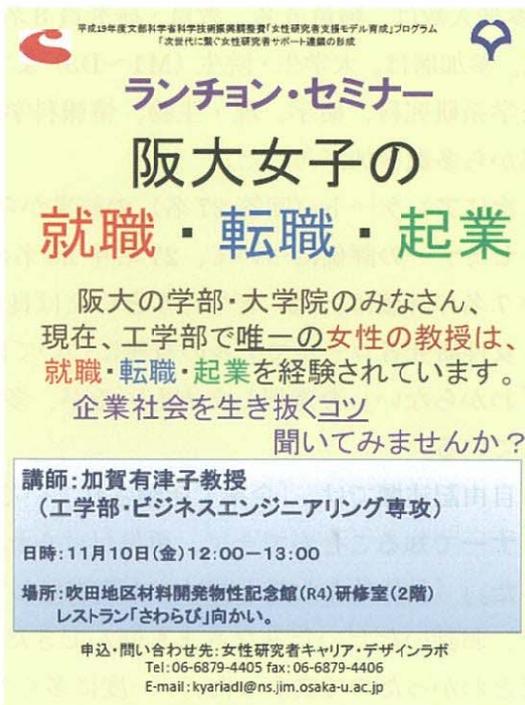
に開催した。広報は、ポスターを作成し、部局内広報を行って全学に掲示を依頼すると共に、研究支援員制度利用者及び多様な人材活用推進委員会をはじめとする関係者、またラボ雇用の特任研究員6名を通じて行った。

平成19年度

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

場所は、いずれも女性研究者キャリア・デザインラボ。

結論として、ランチの会の方が時間帯の観点から参加しやすいということが明らかにな



平成19年度文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル育成」プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

ランチョン・セミナー

阪大女子の 就職・転職・起業

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

講師：加賀有津子教授
(工学部・ビジネスエンジニアリング専攻)

日時：11月10日(金)12:00-13:00

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

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



主催：大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学技術振興費「女性研究者支援モデル育成」プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか？—

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

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

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

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

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

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

大阪大学多様な人材活用推進委員会HPもご覧下さい。URL <http://550992zwd.cocp.osaka-u.ac.jp/diversity/>

ったので、今後は、ランチの会に絞ることになった。また、ランチの会で同席した4名はいずれも初めての顔合わせであったが、その後、ネットワークを結び、学術上も有益な関係が継続していることが参加者の一人から報告されている。

平成 20 年度

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

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

- | | | |
|--------|-----------|-----------------------------|
| 1 回目： | 4 月 18 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 2 回目： | 5 月 23 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 3 回目： | 5 月 27 日 | 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟) |
| 4 回目： | 6 月 23 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 5 回目： | 7 月 25 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 6 回目： | 10 月 21 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 7 回目： | 11 月 21 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 8 回目： | 11 月 26 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 9 回目： | 11 月 28 日 | 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟) |
| 10 回目： | 12 月 17 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 11 回目： | 12 月 18 日 | 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟) |
| 12 回目： | 12 月 19 日 | 箕面キャンパス (@和室) |
| 13 回目： | 1 月 28 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 14 回目： | 1 月 29 日 | 吹田キャンパス (@女性研究者キャリア・デザインラボ) |
| 15 回目： | 1 月 30 日 | 豊中キャンパス (@理学部総合物理研究棟) |

ポスターの一例

主催 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学研究費補助金特別連携型「女性研究者支援モデル養成プログラム」
「女性研究者ネットワーク構築の取組」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか？—
—大学別新人特別企画—

この4月から大阪大学大学院に入学のみなさま、おめでとうございます。
とくに大阪大学から大阪大学にご入学されたみなさま、これから始まる研究生生活への期待にあふれておられることでしょう。
しかし、希望を膨らめ、大阪大学の大学院生活、ときには、勝手に分かれず戸惑われることはありませんか？
そこで、女性研究者キャリア・デザインラボでは、大学院の研究生のみなさまと、大阪大学のゼミ生との交流会を開催いたします。
研究生のみなさま、そして、アドバイザーを下さるゼミ生のみなさまのご参加をお待ちしております。

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

第1回 人文・社会科学系分野の会
4/18(日)
Lunch café 12:00~13:30
参加費 500円(昼食費・飲み代)
申し込み期 1/7日(水)12時

近日常に、第2回 自然科学系分野の会の開催も予定しております。自然科系分野の会ではアドバイザーを下さるゼミ生のボランティアを募集しておりますので、よろしくお願いをいたします。

今回のCafé ラボは、特別企画として女性の大学院生のみの参加をお待ちしております。
なお、お申し込みは必ずお名前を、参加のご希望の方は、女性研究者キャリア・デザインラボからメールもしくは電話にてお申し込み下さい。

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

大阪大学多様な人材活用推進委員会でもご覧下さい。
URL <http://550992r2ed.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

主催 大阪大学女性研究者キャリア・デザインラボ
平成19年度文部科学省科学研究費補助金特別連携型「女性研究者支援モデル養成プログラム」
「女性研究者ネットワーク構築の取組」

Café ラボ

—女性研究者のネットワークをつくりませんか？—

日ごろ思っていることをゼミやコワーキング、分野の異なる女性研究者と一緒にお話しをして、ゆったりと語り合いませんか？
これらの交流が研究や生活を豊かにしてくれるはず。女性研究者のネットワークをゆるやかにつくりつつ、大学内にひとつの世界を増やしている、そんな気持ちでメッセージが送られていただけましたら幸いです。

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

12/18(木) 豊中キャンパス
Lunch café 12:00~13:00 (13:30までは開放)
Place 理学部研究科 H319室

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

いずれも昼食は各自用意下さい。参加費無料です。
参加のご希望の方は、必ずお申し込み下さい。
当日までご予約のわからない方の飛び入りのご参加も歓迎です。

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

大阪大学多様な人材活用推進委員会でもご覧下さい。
URL <http://550992r2ed.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

5-7. 女性研究者ネットワーク「コミュニティ☆ラボ」の運用

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

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

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

試験的にたてられたトピックは次の通りである。

自己紹介

さまざまな研究分野の方と出会おう

人文科学系、自然科学系、社会科学系

多様な研究者と出会おう

留学生・外国人研究者の方、

社会人学生・院生の方

留学希望・国際学会参加・体験談を語ろう

新入生の方へ。先輩と語ろう

留学生の生活相談

募集コーナー

アルバイト募集、ボランティア募集、調査協力者募集、ベビーシッター募集、読書会・研究会の呼びかけ

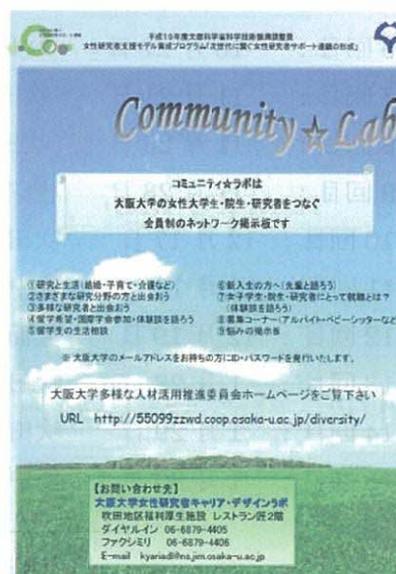
女性研究者キャリア・デザインラボからのお知らせ

悩みごと掲示板

研究と生活（結婚・子育て・介護などについて）のバランスを語ろう

女子学生・院生・研究者にとって就職とは？悩みや体験談を語ろう

よくある質問（FAQ）



上に示すポスターを学内に広く掲示し、加入者を募った。

平成20年3月27日より運用を開始し、加入者は大学院生から教員まで幅広い層となった。平成21年10月末での加入者数は、79人である。