



大阪府立大学
元気!生き生き女性研究者・公立大学モデル
平成24年度事業報告書

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2016-02-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10466/14799

平成24年度科学技術人材育成費 女性研究者支援モデル育成

大阪府立大学「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」

平成24年度 事業報告書

元気！生き生き
女性研究者・公立大学モデル

平成25年3月

公立大学法人大阪府立大学 女性研究者支援センター

.. ごあいさつ

3年間の事業終了を迎えて

公立大学法人大阪府立大学 理事長・学長 奥野武俊

女性研究者支援モデル育成事業「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」プログラムは、平成22年度の採択・事業開始から3年目の最終年度となりました。女性研究者支援という面では、ほとんど何もできていなかった本学も、この事業を契機として、いくつかのことはできたと思います。これは地道に事業を推進いただいた関係者の皆様のお陰です。特に、事業をリードいただいた女性研究者支援センターの田間センター長をはじめ運営委員など関係者の皆様に感謝いたします。

平成25年は、本学のルーツである獣医学講習所が開設されてから130年目となりますが、これまで、大学本来の目的である教育研究に対する基盤教育は維持しつつ、時代や社会のニーズに応じた体制整備を行い、今年度からは4つの学域制をスタートさせたところです。この間公立大学として、実学を重視した教育研究によって社会で活躍できる人材養成を行ってきました。

このような本学が、教育研究をさらに活性化させ、国際的にもその役割を果たすには、研究者の多様性を高めることが必要との認識のもと、若手研究者の育成に加えて、女性研究者の育成や活用事業に取り組むことにした次第です。

事業の中で、まず最初に行ったことは、学内保育園の整備でしたが、これによって学内の意識改革が進み、大学の姿勢を対外的にアピールする効果が大きかったと思います。

本プログラムとしては、女性研究者への研究支援員の配置、理系女子の裾野拡大や環境整備などの取り組みにより、一定の成果を上げることができました。なかでも、理系女子大学院生チーム「IRIS」の活動には期待しています。小中高校生向けの事業に加え、今年度から始めた企業との意見交換は、IRISメンバーのモチベーションを高めるとともに、企業への本学女子学生のキャリアパスを広げるキッカケとしても是非継続実施したいと考えています。

一方、女性教員数の増加については、「プラスワン」という独自の優遇策や「女性限定公募」などにより新規採用の実績があげられました。組織全体のスリム化を進めているなか数値目標の達成は大変厳しいですが、事業終了後も継続的な取り組みが重要と認識しています。

理系女子が活躍する環境を整備し、研究者を増やすということは、2、3年で完成するものではありません。本事業3年間の取りまとめにあたり、この間の取組みを踏まえ、事業を定着させるため、担当副学長を任命するなど体制も再構築し、女性研究者支援にとってより効果的な事業に引き続き取り組んでいく決意を新たにしたいと思います。

学内外の皆様、引き続き、ご支援ご協力をよろしくお願いいたします。

「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」について

大阪府立大学女性研究者支援センター長 田 間 泰 子

1. 本学における女性研究者等の状況について

(1) 女性研究者数および比率について¹⁾

1) ミッションステートメントに掲げた理系女性研究者の増加

目標数値は、申請時（平成 21 年度）の理系女性研究者数 27 人の 30%、すなわち 8.1 人の増加である。現実には、表 1 のように平成 22 年度 4 人、23 年度 4 人、24 年度は 0 人であったものの、平成 25 年 4 月 1 日採用予定を含め新規採用数は合計 11 人となり、ミッションステートメントを超える予定（達成率 137.5%）である。他方、採択期間の 3 年間に他大学への転出が 2 人（うち 1 人は昇格人事、1 人は同格人事）、退職が 1 人（平成 25 年 3 月定年退職予定）あった。総数としては 35 人となる予定で、在職者数に他大学への昇格転出 1 人を含めれば 36 人である。比率は申請時の 6% から若干増加する予定である。

表 1 採用者（任期付を含む）における女性研究者数および比率の推移

（各年度 3 月 1 日現在）

年度	区 分	教授		准教授		講師		助教		計		
		女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性比率
21	理系	0	2	0	1	0	2	1	7	1	12	8.3%
	看護医療系	0	0	4	4	1	1	4	6	9	11	81.8%
	人文社会科学系	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0.0%
	大学全体	0	2	4	5	1	3	5	15	10	25	40.0%
22	理系	0	3	0	1	3	3	1	16	4	23	17.4%
	看護医療系	1	2	1	1	0	1	5	6	7	10	70.0%
	人文社会科学系	0	1	2	8	0	0	0	0	2	9	22.2%
	大学全体	1	6	3	10	3	4	6	22	13	42	31.0%
23	理系	0	7	1	5	0	2	3	23	4	37	10.8%
	看護医療系	0	0	3	3	0	0	13	17	16	20	80.0%
	人文社会科学系	0	2	2	2	0	0	0	0	2	4	50.0%
	大学全体	0	9	5	9	0	2	16	40	21	60	35.0%
24	理系	0	0	0	4	0	2	0	4	0	10	0.0%
	看護医療系	1	2	4	4	0	0	3	3	8	9	88.9%
	人文社会科学系	0	0	1	5	0	0	0	0	1	5	20.0%
	大学全体	1	2	5	13	0	2	3	7	9	24	37.5%

2) 理系女性研究者にかかわるその他の成果

第 1 に、女性研究者数および比率が最も低い工学研究科において、2 点の改善があった。1 点は、

1) 以下、「理系」とは研究教育が工学・農学・理学の専攻分野にかかわる場合を指す。所属部局としては、工学研究科・生命環境科学研究科・理学系研究科・現代システム科学域（理系分野）・21 世紀科学研究機構（理系分野）・地域連携研究機構（理系分野）・高等教育推進機構（理系分野）が該当する。

申請時に0人だった工学研究科教授につき、平成23年度に学内人事異動により本学工学研究科として初めて、女性教授1人が誕生したことである。2点めとして、准教授以下の職位でも増加に努め、特に、助教ポストで申請時の1人から平成24年度には4人へ増加した。これに、平成24年度内に人事が行われた平成25年4月1日採用予定2人を含めると、6人、女性の助教の増加率は6倍となる。女性研究者総数は、申請時の2人から今年度で7人（3.5倍）と増加しており、平成25年度（4月1日）には9人（4.5倍）となる予定である。これらの成果は、本事業が、特に工学研究科において、公募人事の促進と相乗効果的に機能した結果である。

第2に、生命環境科学研究科では、女性学生比率の高さに比して女性教員比率の低さが課題であったが、平成24年度に准教授として1名、本学として初めて女性限定公募を行った（平成25年4月1日採用予定）。

3) 理系女性研究者の状況推移

全学的な状況推移は表2に示すとおりである。特に理系の中心となる3研究科において女性比率が低いため、それらのデータを表3に示す。これらにおいては、毎年度、個別懇談により部局長に本事業としての課題を理解してもらうとともに、新規採用に限り「プラスワン」制度を新設して女性研究者の雇用を促進した。「プラスワン」とは、平成23年4月1日から平成25年4月1日に着任する予定として女性研究者（教授、准教授、講師、助教）を新たに雇用した部局（工学研究科、生命環境科学研究科、理学系研究科）に対して、当該部局からの申し出により、採用した女性研究者1名につき、助教の採用（1部局採択期間中に1回のみ）、もしくは研究補助員又は事務補助員の人件費のうち100万円を上限として補助する（研究補助員、事務補助員の性別、業務内容は不問）こと²⁾により、女性研究者の雇用の促進を図る大学自主経費事業である。その結果は表1に示したとおりで、工学研究科で2件（平成23年度）、生命環境科学研究科では1件（平成24年度）、利用された。理学系研究科では、女性教員の採用はなかった。

以上から、平成23年度には工学研究科の教授・准教授・助教の職位において、女性の増加がみられ、平成24年度には新規採用において実績がなかったものの、工学研究科と生命環境科学研究科では平成25年度採用にむけての取り組みが積極的に進められたことにより、女性研究者の数値的状況が改善された。今後は、助教・准教授職の女性研究者の本学への定着に向け、引き続き取り組む必要がある。また、厳しい定員削減や大学改革のなかで各理系部局が女性比率向上のための具体策を企画することは非常に困難であるが、大学として、さらに工夫を重ねて比率向上に努めねばならない。

女性比率が問題である状況については、全学的に共有されるべきであると判断し、平成24年11月30日に開催した本事業総括シンポジウムにおいても、全学構成員の部局・職位別男女比率を配布した。総参加者数は167人、うち学内からの参加者は教職員・学生を合わせて151人（教職員108人、学生43人）で、この総括シンポジウムを効果的な周知の場とすることができた。

2) 各年度（平成23年度～平成25年度）の補助件数は、各研究科において2名を上限とする。ただし、他部局において補助利用が上限に達しない見込みである場合は、2名の上限を超えて補助利用を認める場合がある（全部局の補助件数上限：各年度6名分）。

表2 平成21年度～24年度の女性研究者数および比率の推移

(各年度3月1日現在)

年度	区 分	教授		准教授		講師		助教		助手		計		
		女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性比率
21	理系	3	159	10	135	2	42	12	112	0	0	27	448	6.0%
	看護医療系	14	33	21	26	12	14	25	32	0	0	72	105	68.6%
	人文社会科学系	12	74	20	72	6	18	0	2	1	1	39	167	23.4%
	大学全体	29	266	51	233	20	74	37	146	1	1	138	720	19.2%
22	理系	3	162	8	132	5	39	11	113	0	0	27	446	6.1%
	看護医療系	13	33	23	30	7	14	25	33	0	0	68	110	61.8%
	人文社会科学系	14	68	20	69	4	11	0	2	1	1	39	151	25.8%
	大学全体	30	263	51	231	16	64	36	148	1	1	134	707	19.0%
23	理系	3	170	9	143	5	37	13	124	0	0	30	474	6.3%
	看護医療系	14	33	22	33	5	7	24	34	0	0	65	107	60.7%
	人文社会科学系	18	75	19	66	2	7	0	0	1	1	40	149	26.8%
	大学全体	35	278	50	242	12	51	37	158	1	1	135	730	18.5%
24	理系	3	168	8	148	5	30	13	118	0	0	29	464	6.3%
	看護医療系	15	32	23	35	6	8	22	32	0	0	66	107	61.7%
	人文社会科学系	22	77	15	61	1	3	0	0	0	0	38	141	27.0%
	大学全体	40	277	46	244	12	41	35	150	0	0	133	712	18.7%

表3 平成21年度～24年度の理系3研究科における女性研究者数および比率の推移³⁾

(各年度3月1日現在)

年度	区 分	教授		准教授		講師		助教		助手		計		
		女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性	総数	女性比率
21	工学研究科	0	71	1	62	0	11	1	52	0	0	2	196	1.0%
	生命環境科学研究科	0	41	4	41	0	6	8	40	0	0	12	128	9.4%
	理学系研究科	2	26	3	22	1	11	3	13	0	0	9	72	12.5%
	3研究科計	2	138	8	125	1	28	12	105	0	0	23	396	5.8%
22	工学研究科	0	75	1	59	0	9	2	51	0	0	3	199	1.5%
	生命環境科学研究科	0	40	3	40	0	5	6	40	0	0	9	126	7.1%
	理学系研究科	2	26	2	22	1	7	3	14	0	0	8	69	11.6%
	3研究科計	2	141	6	121	1	21	11	105	0	0	20	394	5.1%
23	工学研究科	1	76	2	61	0	9	4	63	0	0	7	209	3.3%
	生命環境科学研究科	0	43	3	41	0	5	7	39	0	0	10	128	7.8%
	理学系研究科	2	37	4	30	1	7	2	18	0	0	9	92	9.8%
	3研究科計	3	156	9	132	1	21	13	120	0	0	26	429	6.1%
24	工学研究科	1	77	2	63	0	5	4	57	0	0	7	202	3.5%
	生命環境科学研究科	0	44	3	42	0	3	7	39	0	0	10	128	7.8%
	理学系研究科	2	33	3	32	1	7	2	18	0	0	8	90	8.9%
	3研究科計	3	154	8	137	1	15	13	114	0	0	25	420	6.0%

3) 理系女性研究者は注1) のとおり、これら3研究科以外の部局に所属している場合があるので、表3の数値は表2における「理系」とは一致しない。

(2) 女性大学院生および学部生について

1) ミッションステートメントに掲げた理系博士課程修了者における女性比率について

大学院博士課程修了者における女性比率は、表4に示すように平成23年度末の時点で目標数値を達成した。これについては、生命環境科学研究科における増加とともに、特に工学研究科において、それまで女性学位取得者が毎年1人ずつといった少数であったものが鋭意指導により数値の上昇したことが大きく貢献している。しかし、実数が少ないため年次ごとの変動が激しく、残念ながら、平成24年度は大きく比率を下げる結果となった。

表4 平成20年度～24年度における理系博士課程修了者における女性比率（実数）の推移

年度	区 分				
	工学研究科	生命環境科学研究科	理学系研究科	理系3研究科計	全学
20	0.0 (0)	25.0 (2)	50.0 (3)	16.1 (5)	20.5 (9)
21	3.7 (1)	28.6 (4)	33.3 (4)	17.0 (9)	24.2 (15)
22	4.3 (1)	12.5 (2)	66.7 (2)	11.9 (5)	31.0 (18)
23	21.7 (5)	33.3 (6)	40.0 (2)	28.3 (13)	38.7 (24)
24	7.7 (2)	18.2 (2)	0.0 (0)	10.5 (4)	23.5 (12)

2) 女性大学院生および学部生の状況推移について

女性大学院生および学部生に関する状況推移は、表5と表6のとおりである。なお、平成24年度に新設された現代システム科学域は文理融合した教育組織として設計されている。

表5によれば、理系3研究科のなかで、獣医学専攻の40%代前後から工学研究科の10%未満まで、女性比率に大きな差がある。表5については、最も比率の低い工学研究科においては、実数は着実に増加しているが、博士前期課程・後期課程ともに女性大学院生の進学率を上げるための一層の努力が必要である。他方、表6にみられるように工学部・工学域における女性比率は増加傾向にあり、また文理融合の現代システム科学域には情報学・環境学系の理系分野が含まれていることか

表5 平成22年度～24年度における理系大学院在籍者における女性比率（実数）の推移

年度	研究科（5月1日現在）	博士前期課程			博士後期課程 (獣医学専攻博士課程1～4年を含む)					合計 (女性実数)
		1年	2年	計	1年	2年	3年	4年	計	
22	工学研究科	6.6	8.3	7.4	5.7	16.7	7.4	—	9.3	7.6 (56)
	生命環境科学研究科(獣医学専攻を除く)	32.1	33.8	32.9	8.3	55.6	7.1	—	20	30.6 (59)
	生命環境科学研究科獣医学専攻	—	—	—	50	37.5	25	23.8	30.2	30.2 (13)
	理学系研究科	18.8	17.1	18	44.4	50	83.3	—	56	44.7 (46)
	計	12.9	13.9	13.4	16.1	33.3	18.2	23.8	22.2	14.8 (174)
23	工学研究科	8.9	6.1	7.5	2.4	5.9	18.5	—	7.8	7.5 (59)
	生命環境科学研究科(獣医学専攻を除く)	32.9	31	32	42.9	8.3	33.3	—	26.5	31.0 (63)
	生命環境科学研究科獣医学専攻	—	—	—	46.2	50	37.5	23.8	35.4	35.4 (17)
	理学系研究科	19.1	17.7	18.4	14.3	50	58.3	—	38.2	21.5 (47)
	計	14.5	12.3	13.4	16	16.7	32.3	23.8	21.6	14.8 (186)
24	工学研究科	7.7	8.7	8.2	12.5	2.4	5.9	—	7	8.0 (68)
	生命環境科学研究科(獣医学専攻を除く)	52.6	32.2	41.6	11.1	33.3	11.1	—	15	37.2 (74)
	生命環境科学研究科獣医学専攻	—	—	—	45.5	46.2	50	30	40	40.0 (20)
	理学系研究科	13.1	18.7	16	18.8	15.4	63.6	—	30	18.6 (40)
	計	14.8	14.4	14.6	18.4	15.1	20.3	30	18.9	15.4 (202)

ら、学士課程での理系女性比率の増加は今後も続くと予測される。本学としては、この比率をさらに上昇させるとともに、大学院進学の際に比率を下げないように指導することが肝要である。理系学生における女性比率の向上の方策として、後述のロールモデル集、ロールモデル・バンク、理系女子大学院チーム^{アイリス} IRIS の活用に努める。

表 6 平成 24 年度における学部・学域在籍者における女性比率（実数）

（旧大阪府立大学・大阪女子大学・大阪府立看護大学の在籍者を除く。5月1日現在）

学部・学域	学 年					
	1	2	3	4	5	6
工学域	11.9(62)	—	—	—	—	—
工学部	—	10.9(51)	9.8(51)	6.7(34)	—	—
生命環境科学域	39.8(134)	—	—	—	—	—
生命環境科学部	—	38.3(70)	44.4(87)	40.1(69)	31.8(14)	34.0(16)
理学部	—	22.3(31)	21.6(37)	23.8(34)	—	—
看護学部	—	95.3(122)	97.7(125)	93.1(122)	—	—
総合リハビリテーション学部	—	83.8(67)	72.8(59)	72.6(61)	—	—
経済学部	—	36.1(101)	25.2(85)	28.5(89)	—	—
人間社会学部	—	74.4(160)	76.4(172)	72.6(191)	—	—
現代システム科学域	40.4(135)	—	—	—	—	—
地域保健学域	85.9(219)	—	—	—	—	—
合計	37.9(550)	40.3(602)	37.2(616)	37.2(600)	31.8(14)	34.0(16)

2. 平成 24 年度の事業総括

(1) 女性研究者支援のための環境整備

1) 運営体制（ステアリング委員会、運営委員会、女性研究者支援センター）

運営体制は平成 23 年度と同様に、全学的なステアリング委員会（2 回開催）と、運営委員会（3 回開催。その他、案件により適宜メール会議を開催）によったほか、総括シンポジウムのために、5 月に職員を含む全学的な実行委員会を立ち上げ、11 月 30 日当日まで、シンポジウムの内容や広報・当日の進行等を協議分担して実施した（詳細は p.21 参照）。

女性研究者支援センター（以下、「支援センター」）は、最終年度で非常に繁忙となるため、職員（セミナー担当）を 1 人あらたに雇用して運営した。

2) 研究者支援員の配置

研究支援員の配置は、平成 22 年度は対象者へのヒアリングと審査により配置し、平成 23 年度からは学内公募と審査（新任教員へは制度説明実施）により配置している。この 3 年間の配置の実績は表 7 のとおりで理系女性研究者が所属する全部局にわたる。今年度は 6 人、3 年間で延べ 19 人に支援した。なお、理系女性研究者から申請があったにもかかわらず支援できなかったケースは、今年度に 1 ケースのみで、要望される技術が非常に高度で特殊だったため、数か月をかけ、制度内でできる限りの方途で探したが、申請者の要望に応えうる支援員候補者をみつけることができなかった。この点は、来年度以降の課題となるので次期運営委員会で検討する。

表7 研究支援員の配置実績⁴⁾

年度	派遣先 研究者数	研究支援員数			
		特任支援員B	技術補助員	事務補助員	計
22	6	4	2	2	8
23	7	5	1	2	8
24	6	3	2	3	8
計	19	12	5	7	24

研究支援員利用の効果については、利用期間中（平成24年7月現在）の外部資金獲得17件、論文・学会報告88件、著書5冊、受賞3件である。また、今年度は補助金による事業の最終年度であるため支援員利用者にアンケートを行い、その結果概要を総括シンポジウムで配布資料とし、そのうち1名が総括シンポジウムに登壇し成果を報告した。

図1は利用者全員に制度利用による効果を尋ねた結果で、4点指摘することができる。第1点として、明確に増加した項目は「(1) 研究時間」と「(4) 学生指導の時間」である。研究支援員制度の目的は研究活動支援であるが、大学に所属する研究者の重要な役割には研究と並んで学生指導・教育があり、この制度がその面にも非常に有効であることが分かった。なお、学生は理系においては将来的に研究者・技術者として活躍する人々であるから、学生指導時間の増加は次世代の研究者育成支援に寄与していると考えらるべきであろう。

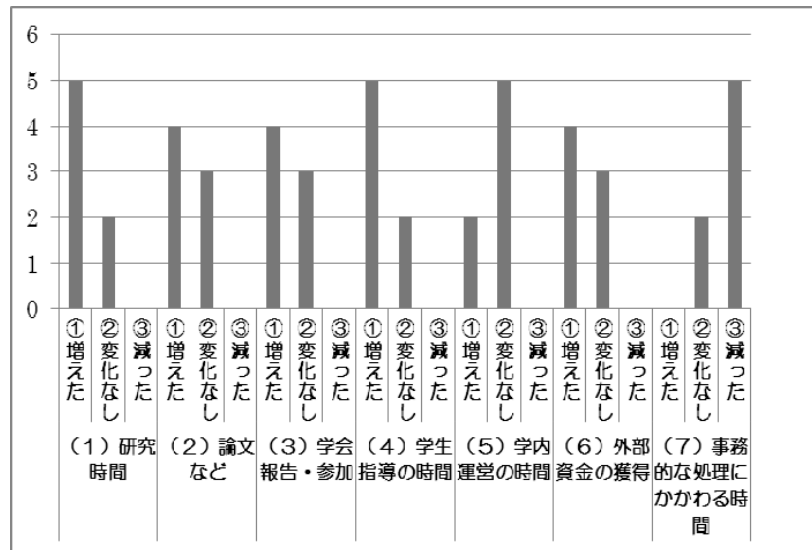
それらの増加と対照的に、第2点として「(7) 事務処理にかかる時間」の減少がある。本事業の申請前、平成21年度に実施した学内アンケートでは、自由記述で大学への要望を記述してもらったところ、数多く言及されたのが事務処理にかかる煩雑さであった。これを考慮して本学の研究支援員制度は研究のための技術的な補佐だけでなく、申請者の要望に応じて事務補助員を派遣できるよう設計したため、このように研究者のニーズにマッチし、第1点と合わせて効果を生んだと推測される。

第3点として、項目「(2) 論文」「(3) 学会報告・参加」「(6) 外部資金の獲得」については、若干の増加傾向がみられた。これらの項目は、第1点・第2点の項目、つまり時間の増減という直接的な効果の項目ではなく、それらの時間の積み重ねによって可能となる成果の項目である。この制度が利用された最も長いケースで約2年間と少く、他のケースはさらに短い。その期間を考慮すれば上記件数にみるように成果が現れてきていると考えられるが、しかし成果がより明白に得られるためにはこの制度がさらに継続されるべきだともいえよう。つまり、研究活動支援は短期間で成果が現れるものではなく、継続的支援体制によって初めて達成されることが示されている。

最後の点として、若干数ではあるが「(5) 学内運営に関わる時間」が増加した。この制度は若手研究者に数多く利用されているので、学内運営の負担の比較的多くない研究者が主となっており、「変化なし」の回答が最多だったと推測される。しかし、なかには中堅として、育児期と重複しつつ学内運営の重責を担わざるを得ない研究者も存在する。この制度が、後者のようなケースについても支援となることがわかった。

4) 研究支援員の職位については、基本的に研究支援員の学歴・経歴に合わせて摘要している。詳しくは p.14 参照。

図1 研究支援員制度の利用の影響 (N=7)



また、自由記述回答からは、以下のような意見が寄せられた（詳しくは p.14 参照）。

- 学生とこまめにディスカッションをする機会をとれるようになり研究効率が上がった。
- 研究計画を練る時間が取れるようになった。
- 定時までになさざる仕事量が増えたので、家庭生活にゆとりができた。
- 学生を指導する際、時間と気持ちに余裕をもって臨めるようになった。
- 子育ての話、研究の話ができる相手が増えた。
- 身体的にも楽になっているのはもちろん、同世代の女性がそばにいてくれる事で、様々な事が相談でき、精神的にも助かっている。
- 研究の継続性が維持できたため、外部資金獲得のための助成金申請などにも果敢に挑戦できた。
- 二人目妊娠にも早めにチャレンジできた。
- 支援員制度を利用できたおかげで、研究活動への妥協が減った分、妊娠・出産・子育て中の研究継続性を活かし、府大に恩返しできる成果を出したいと思う。

研究支援員制度は、来年度以降の事業継続に応じてあらたに制度設計する必要があったため、運営委員の女性委員3人により、制度について議論を重ねて作りあげた。後述するように来年度の事業体制のなかに研究支援員制度が組み込まれ、対象・要件を拡大したかたちで経常費により実施予定である（2月28日現在、平成25年度配置のための審査を終了）。なお、理学系研究科では、平成25年度は研究科予算により、本制度を補完する支援制度を独自に行う予定である。

3) 在宅就労支援

在宅就労支援（Webカメラ付パソコンの貸与）は、今年度は2件、平成22年度から24年度ではのべ7人の研究者に貸与を行った。この制度の利用者は上記2)の研究支援員制度も利用しており、両制度の利用によって学生指導・会議参加・研究の継続が容易になったとの回答を得ている。来年度以降も支援を継続する。

4) 支援センター相談窓口・女性の健康相談

女性研究者支援センター相談窓口については、平成24年度の相談件数18件（平成25年2月末現在）、3年間で51件となった。学内アンケートでの認知度は約半数となり、回答した女性教員の75.0%、女性職員の64.9%は知っている。引き続き周知の努力を重ねるとともに、来年度にはりんくうキャンパスと羽曳野キャンパスに相談窓口を定期的に開く予定にしておき、いっそう活用されるよう取り組む。また、「地域の大学からナノ科学、材料人材育成拠点」採択にともなって、総務部総務人事課に開設された女性研究者相談窓口を、来年度から本相談窓口の連携先とした。

女性の健康相談の実績は表8のとおりである（平成24年度数値は平成25年2月末現在）。ミニセミナーは担当助産師の発案によるもので、平成23年度から実施している。毎回の参加者は少人数ながら着実に増加してきたものである。来年度の本事業の継続については、学生課（健康管理センター）および総務部と連携しつつ実施する予定である。

表8 平成22年度～24年度女性の健康相談の実績

年度	個人相談	ミニセミナー	計
22	6	—	6
23	9	79	88
24	14	126	140
計	29	205	234

5) メンター制度

メンター制度は、申請前の学内アンケートにおいて、「あれば利用する」という回答は実数として少ないながら、比率としては理系女性教員の回答者の20.9%から要望されていたものである。そこで、他大学の情報を収集し、本事業とともに設立したロールモデル・バンクを活用すべく考えてきた。特に今年度は採択期間の最終年度として、メンタリングに関するセミナーを開催した。講師は、本学と同一法人となった大阪府立大学工業高等専門学校の工学系女性研究者で、理系女性キャリア支援が現在の研究テーマである。しかし、参加者募集に対して応募者は少なく、IRISの研修を兼ねるよう工夫しても、なお少ないままとなった。このセミナーは参加者には好評だったが、主催者側としては、「メンター」「メンタリング」といった用語自体がほとんど知られていないということがわかり、反省点となった。

なお、本学事業（「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」プログラム）において実施されているメンター制度では、若手研究者には支援を行ってきた。本事業における問題点をふまえ、運営委員の女性委員3人と、総括シンポジウム実行委員3人があらためて本学のためのメンター制度を検討した。その結果、男女学内研究者、ロールモデル・バンク、学外の研究機関・企業で活躍する女性とのネットワーク、本学同窓会の人材バンクとの連携を基盤とするメンター制度を構築した。平成25年度から実施予定である。

(2) 全学的意識改革事業

1) セミナーとシンポジウム

本事業に対する全学的な理解とワークライフバランスの意識醸成のために、ロールモデル・セミナー9回、および総括シンポジウム（11月30日）を行った。

申請時、セミナーは講師が理系女性に限定されず府民にも公開される公開セミナーと、講師を理

系研究者・技術者と想定し、対象者を大学院生・学部生としてキャリアパス構築を目的とするロールモデル・セミナーに分けて予定していた。しかし、実施していくにつれて、理系出身者で現在は非理系的キャリアに進んでいる人や、非理系の学歴をもつが現在は理系に深くかかわるキャリアの人が存在し、また平成24年度から開設された新教育組織「現代システム科学域」では文理融合というコンセプトからセミナー対象となる理系学生を分けることが困難となった。そのため、平成24年度は名称をロールモデル・セミナーに一本化し、本学学生・研究者・職員を対象とし、会場に余裕のある場合のみ学外者にも公開することとした。その結果、講義時間の利用に協力した教員が複数いたことから学生の参加数が飛躍的に増加した（自由記述の感想は p.31 参照）。

また、年度初めに学内で企画案を公募することによって、学内の意見を反映させるとともに年間予定を立てやすいよう工夫した。実際には、その後に学内（教員・理事・運営委員）による提案や、学外からの呼びかけがあったことにより、多くのセミナーを実施した。それらは計画外ではあったが、学内外から本事業が評価され期待されていることを示すものとする。

表 9 平成 22 年度～ 24 年度のセミナーの開催回数・参加者数・事後評価

（公開セミナーとロールモデル・セミナー計。総括シンポジウムを除く）

年度	開催回数	参加者数	事後アンケート評価（「大変良かった」・「良かった」の合計）
22	2	163	100%
23	6	238	99%
24	7	837	96% ※ 3月実施分を除く
計	15	1,238	

総括シンポジウムは、教員と事務職員から構成された実行委員会を公の組織として立ち上げることにより、開催準備のプロセス自体が全学的意識改革につながるよう意図した。加えて、実行委員会では全部局長（各研究科長、各機構長、総務担当理事）が登壇することが希望された。そこで、部局長一人一人に、支援センター長、総合戦略課長、関連部局の運営委員および実行委員、支援センターのコーディネーターが同席して趣旨説明を行い、登壇を依頼した。その結果、すべての部局長が快諾し、総括シンポジウムにおいて本事業への「応援メッセージ」を述べた。このように全部局長が一堂に会して大学の将来について発言することは、本学では初めての出来事である。なお、部局長全員が横並びでの登壇は、学内で非常に関心が持たれたらしく、特にその時間帯には参加者が急増して席が不足したほどであった。

他のシンポジストについても実行委員の協議により、政策の観点から文部科学省、他大学の例として本事業評価で「S」を受けた三重大学、本学から多くの卒業生が就職し女性の活躍で著名な企業例としてシャープ株式会社（本社：大阪府）から講師を招へいした。学内からも本事業の支援利用者が登壇し、全体として講師は性別や理系内の専攻分野に偏りがないよう配慮することを通して、全学的な取り組みとした。また、最後には理事長・学長がこの事業を来年度に継続することを表明し、参加者の賛同を得た。事後アンケート評価は、学外講師による前半部について「大変良かった」が67%、「まあまあ良かった」が33%、学内構成員からなる後半部についてそれぞれ69%、27%という高い満足度を得た（グラフと自由記述による感想は p.23～24 を参照）。

2) 学内広報

ニュースレターは第7号までを発行し、そのうち第7号は採択期間の最終号として総括シンポジウムの開催時に合わせて発行した。諸企画のうち参加者を募集するものについては、平成22年度から各研究科のメーリングリストを利用してメール送信を行うとともに、校内での看板・チラシによる広報、支援センター・ウェブサイト、大学ウェブサイトおよび学内ポータルサイトでの周知を続けている。また、運営委員と外部評価委員には平成23年度後半からメール・ニュースによって、翌月の行事予定等を周知している。

ウェブサイトは、その開設当初から大学ウェブサイトを通してアクセスしにくかったことが問題であった（後述4）学内アンケート結果を参照）。しかし、今年度末（平成25年3月）から本事業のサイトを大学サーバーに移すよう決定したこととともない、広報課の協力によって、大学ウェブサイトからアクセスしやすいように設計された。

3) 学内連携

全部局長がメンバーとなっているステアリング委員会の開催のほか、毎年度、理系研究科長及び新任理事に対して懇談の機会をもち、事業への理解を要望しており、今年度も同様に行った。そのほか、必要に応じて理事長・学長や理事と個別に話し合いを重ね、事業への協力が促進されている（総括シンポジウム開催にあたっての学内連携は上記のとおり）。

たとえば平成24年度は、地域連携に関して、教育研究担当理事・広報渉外担当理事・経営企画担当理事からそれぞれ協力が得られ、関西圏を中心とする企業と連携を図ることができた（下記、(3) キャリアパスの構築と裾野拡大6) IRIS (p.xiv~xvi)、および(5) 地域連携 (p.xvii~xix) を参照)。また、平成24年度から大阪府立工業高等専門学校が同一法人に入り、大阪府立大学工業高等専門学校になったこととともない、同校校長も理事となった。そのため、同校とも円滑に連携できることとなった。これらを貴重な機会として、来年度以降、さらに地域企業との連携を図っていく（平成24年度の連携実績については、下記(5) 地域連携を参照）。

その他の企画実施における連携例を、表10に掲げた。多くの部署・部局と連携できている。

表10 平成22年度～24年度サイエンスカフェとセミナーにおける学内連携の状況

年度	サイエンス・カフェ			公開セミナー、ロールモデル・セミナー			合計		
	件数	学内連携での実施数	比率	件数	学内連携での実施数	比率	件数	学内連携での実施数	比率
22	3	3	100.0	2	1	50.0	5	4	80.0
23	3	3	100.0	7	7	100.0	10	10	100.0
24	7	7	100.0	9	8	88.9	16	15	93.8
合計	13	13	100.0	18	16	88.9	31	29	93.5

4) 学内アンケート結果

平成24年度の学内アンケートは、12月中旬から1月中旬まで実施した。回収数は1,088（回収率30.8%）となり、前年度とほぼ同じである。以下、回答結果から今年度の特徴を挙げる（詳細はp.60～76参照）。

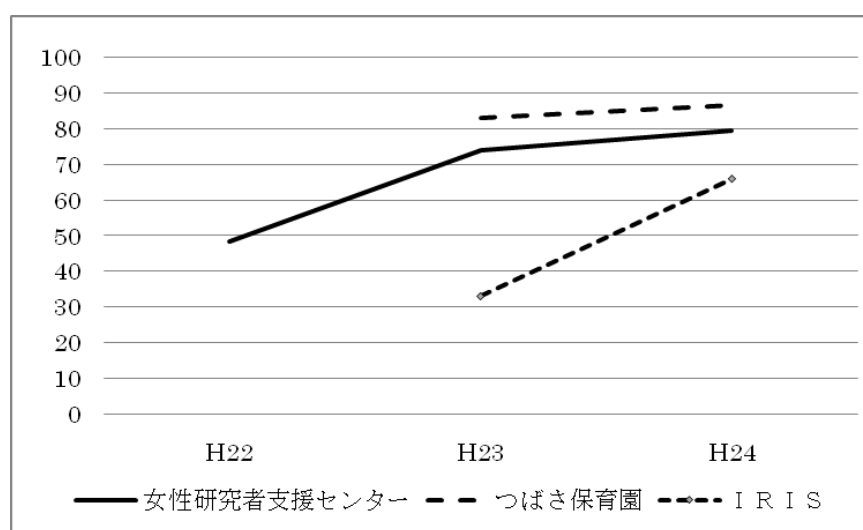
回答者の属性は、母集団と比較すると女性職員の6割以上、男性職員も5割以上が回答したことになり、職員における関心が高いことがわかった。対象者のなかで最も回答率が低いのは非理系の大学院生であるため（女性14.1%、男性6.0%）、今後はこの事業が全学的な研究環境整備であるこ

とを示していく必要がある。

学内における認知度は、つばさ保育園と支援センターが突出して認知されていた平成23年度に比較し、IRIS、セミナー、「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」は認知度が5割を超え、他の諸事業の多くも4割前後の認知度となって、着実に学内で普及していることが分かった。これらは、実数として考えればおよそ500人から900人近くの人々が知っているということになる。特にIRISの認知度がこの1年間で約2倍となったことは注目すべきであり、本事業の今後の発展に大いに活かしたい（図2参照）。しかし、女性研究者懇話会・SNS・「多様な人材活用推進の基本方針」など、いくつかの項目で認知度が低いままであるため、今後も努力が必要である。政策に関連する項目と数値目標の認知度にはあまり変化がないが、文部科学省女性研究者支援システム改革プログラムの認知度は上昇した。本事業を学内で説明する際には、必ず文部科学省による女性研究者支援事業として紹介している。今後も、政策的動向が本事業とともに学内で周知されるよう一層努力する。

支援制度にかかわるニーズは、昨年度と同様に、産前産後・乳幼児・要介護者がいる場合の支援制度、相談窓口等に高い要望が寄せられた。この回答結果を活かし、来年度は、研究支援員制度の支援対象を全学教員に広げ、要件に要介護者を含むものとして設計した。また、相談窓口は総務部総務人事課と連携するとともに、全般的な窓口として支援センター相談窓口を引き続き開設し、羽曳野キャンパスとりんくうキャンパスに定期的に支援センターのコーディネーターが駐在するよう予定している。

図2 女性研究者支援センター・つばさ保育園・IRISの認知度推移



(3) キャリアパスの構築と裾野拡大

1) ロールモデル・セミナー（再掲）

ロールモデル・セミナーは、今年度から公開セミナーと統合したため、上記(2)1)において述べたとおりである。セミナー参加者はその98%が本学学生となっていることから、全学的意識改革とともにキャリアパスの構築に大いに寄与するものとする。

2) サイエンス・カフェ

サイエンス・カフェは、少人数で開催される趣旨の事業であるため、1回の参加人数は少ない（今年度の詳細は p.31～33 参照）。この3年間を合わせて考えると、地道な積み重ねによって参加者数を得てきたといえるが、もう少し、各回の参加者が増加することが望ましいため、広報や開催時期について工夫を重ねる。

表 11 平成 22 年度～ 24 年度のサイエンス・カフェ開催回数・参加者数・事後評価

年度	開催回数	参加者数	事後アンケート評価（「大変良かった」・「良かった」の合計）
22	3	33	100%
23	3	30	100%
24	7	37	98%
計	13	100	

3) ロールモデル・バンクの運用

平成 24 年度の登録は 33 人（うち本学教員 7 人）であり、運用実績は表 12 のとおりである。「その他」の欄に、研究支援員制度や保育園など本事業の支援制度の利用人数を記入したが、これは、バンク登録者がセミナーやニュースレターの記事等において、研究活動だけでなく、本事業による支援に言及してくれていることから、関連ある情報として掲げた。

今年度は特に、ロールモデル・セミナー講師を務めてもらうことを促進した。ただ、登録者の十分な活用に至らないまま採択期間を終了するので、来年度はウェブサイトのサーバーの移管を機に登録方法を簡易なものに変更し、協力してもらえる項目を改めるとともに、ウェブサイトを通じて随時ロールモデル紹介を行っていくことを計画している。また、メンター制度の運用を開始する予定なので、登録者にあらためて意志確認を行い、ロールモデル・バンクが確実に役立つよう努める。

表 12 ロールモデル・バンクの運用実績（括弧内は平成 24 年度実績）

ロールモデル・セミナー	ロールモデル集掲載	ニュースレター掲載	高校生と IRIS との交流	IRIS	その他
5 人（2 人）	9 人	6 人	1 人（1 人）	2 人	支援利用のべ 12 人（4 人）。支援センターによる雇用 1 人

4) ロールモデル集の発行

ロールモデル集は、平成 24 年度に第 II 集と第 III 集を発行した。本学の理系女性研究者で第 I 集に掲載されていない全員に依頼し、承諾のあった全ケースを掲載することができた。3 年間、3 冊での総掲載人数は、35 人である（うち本学理系女性研究者 21 人、掲載率 71.4%）。このような紙媒体の刊行物は制作費用が嵩むため、本事業の採択期間ならではの成果である。これによって、学内でも理系女性研究者の存在を知ようになったとの感想があり、裾野拡大事業や地域企業との連携における学外者においても大変関心をもって読んでいただいている。なお、来年度以降、本事業経費から刊行物を出すことは困難になると予測されるため、ウェブサイトを利用し、電子媒体での情報発信を行う予定。

5) スキルアップのための事業（英語論文セミナー、外部資金獲得支援）

スキルアップのための事業は理系女性研究者を主たる対象とし、男性研究者・大学院生を含むかたちで企画している。平成23年度に初めて英語論文作成セミナーを行い、好評であったため、平成24年度に理系部会に呼びかけ2回開催することになった。参加者数・事後評価は以下のとおりである。

また、本学には地域連携研究機構のなかに外部資金獲得および研究支援、学外との研究連携支援を行う部署があり、平成24年度から教育研究担当理事（同機構長）の計らいによって本事業との連携を開始した。外部資金獲得支援は、平成24年11月（於東京）、同月に地域連携研究機構のリーサー・アドミニストレーター（URA）、コーディネーター（CD）との懇談会を実施したほか、平成25年3月に外部講師を招へいして外部資金獲得セミナーを実施予定である。本学では、さきがけに採択されている若手理系女性研究者が2人おり（両名ともロールモデル集に掲載）、今年度の本事業との連携を契機に、来年度にはさらに研究活動支援が全学連携して活発化することを期待している。

表 13 平成23年度・24年度の英語論文作成セミナーの開催回数・参加者数・事後評価

年度	開催回数	参加者数	事後アンケート評価（「大変良かった」・「良かった」の合計）
23	1	30	（平成23年度の事後評価は取っていない）
24	2	90	100% ※1回目のみ。
計	3	120	

6) IRIS（理系女子大学院生チーム）

IRISは平成24年度として第2期生35人を任命し（任期1年）、裾野拡大および諸研修その他を実施した。概要は表14と表15のとおりである（今年度事業の詳細はp.34～51参照）。IRISは学内公募を行い、書類審査ののち任命するが、今年度は定員30名から40名を予定し、応募者全員を任命した。IRISの所属は理系3研究科にわたっているが、今年度は特に、女性大学院生の少ない工学研究科で増加したことが注目される。今後、IRISを中心とした女性学部生・大学院生の活性化と増加が期待されるところである。

表 14 平成23年度・24年度のIRISの人数と構成

年度	課程	工学研究科	生命環境科学研究科	理学系研究科	合計
23	博士前期	6	3	4	13
	博士後期・博士	1	2	1	4
	合計	7	5	5	17
24	博士前期	15	7	7	29
	博士後期・博士	2	3	1	6
	合計	17	10	8	35

表 15 平成 22 年度～ 24 年度の IRIS 裾野拡大事業の件数（参加者数）と活用した施策

(IRIS の前身となる平成 22 年度の理系女子大学院生による事業を含む。)

年度	施策活用		その他				本学事業			
	男女共同 参画	理科教育・ 放課後事業	PTA	子ども会	子育て NPO	その他 (商工会 議所等)	オープン・ キャンパス	地域連携 研究機構 事業	SSH ⁵⁾ 対象	その他
22	—	—	—	—	—	—	1(130)	—	—	2(104)
23	3(111)	2(719)	0	1(52)	—	—	1(153)	—	3(40)	1(69)
24	8(279)	2(317)	2(169)	2(72)	1(15)	1(322)	1(275)	1(35)	2(40)	1(40)
計	11(390)	4(1,036)	2(169)	3(129)	1(15)	1(322)	3(558)	1(35)	5(80)	4(213)

IRIS が携わった裾野拡大事業の平成 24 年度参加者数は 1,564 人、平成 22 年度からの参加者総数は 2,942 人である。今年度の特徴は、3 点挙げられる。

第 1 点は、IRIS の活動の中心となる裾野拡大事業において、今後の事業継続の可能性を見据え、地方自治体の施策を活用する計画的な運営を行ったことである。本学は地域における理科教育に関わってきたほか、女性学研究センターが府内自治体の男女共同参画担当課・センターと交流もっていたことから、5 月開催の任命式の機会を利用して、府内自治体の男女共同参画担当課・センター等に参加を呼びかけ IRIS の活動の周知を図った。同時に、今年度の IRIS の派遣に関する説明会を開催し、支援センター・ウェブサイトにも掲載することによって、年間の裾野拡大事業予定を夏休み前にはほぼ確定した。この方法によって、自治体の男女共同参画関連センター等も IRIS を活用しやすくなり、他方 IRIS のメンバーも自らの研究等の予定と本活動を両立させることが容易となった。なお、いくつかの団体から、すでに来年度の派遣に関する問い合わせがあったため、3 月 6 日開催の IRIS 活動報告会に合わせて、平成 25 年度のイベント実施申込のための説明会を開催した（第 2 回説明会は、今年度と同じように平成 25 年度の任命式と同時開催予定）。

なお、平成 24 年度の学外での事業においては主催者を学外機関、本学は共催者とし、主催者の意向により対象者を女子に限定できていない。しかし、女子の理系進路選択と、性別にかかわらず理科への興味の育成、および付き添いの保護者の理解促進に寄与しており、また IRIS が理系女子として優れたロールモデルになっているものと判断する。

図 3 に示す★印は、これまでに IRIS が活動した府内自治体での場所を示す（本学キャンパスで主催した入試関連事業、および SSH 対象の交流事業を除く）。本学は公立大学として、特に大阪府への寄与が期待されていることから、今後さらに府内自治体の男女共同参画および教育関係部署に働きかけ、事業普及のための努力を行うものとする。

図 4 は参加者からの事後評価である。また、主催者による事後評価は「大変良かった」が 93.3%、「まあまあ良かった」が 6.7%であった（自由記述は p.54～55 参照）。

以上のアンケート結果から、これまで成人女性を対象とした講座の多かった男女共同参画関係のセンターにおいて、子どもと若い世代の親の参加を促進し、科学への興味を促す教育的内容を実施できたことが、保護者からも主催者からも高く評価されたことが明らかで、施策を有効に活用することができたといえる。

5) 「SSH」とは、「スーパー・サイエンス・ハイスクール」の略。以下同。

図3 IRISの施策活用自治体

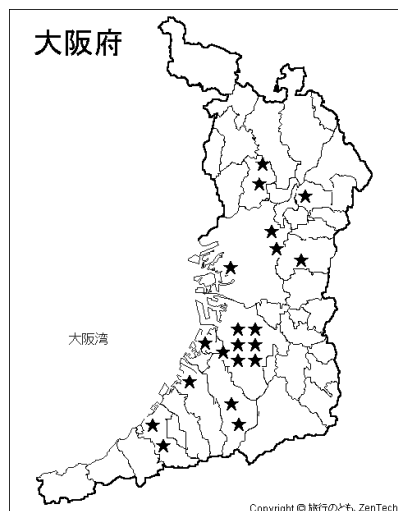
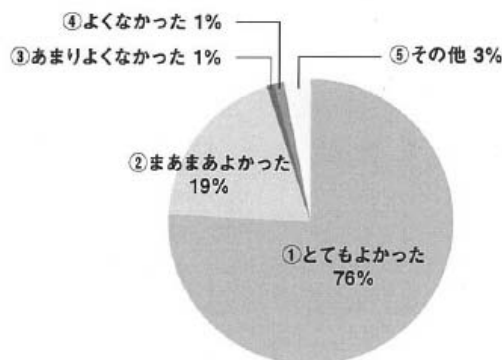


図4 参加者による評価



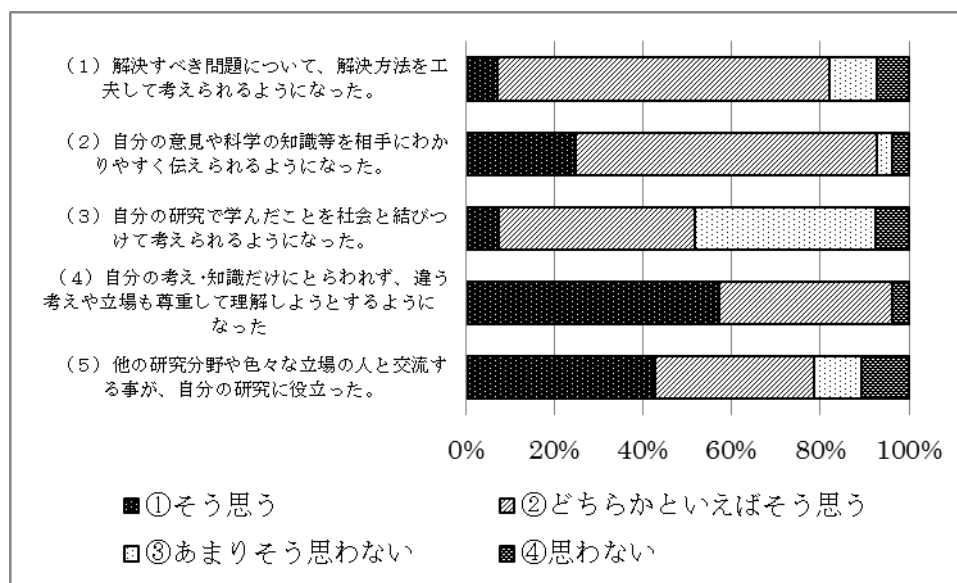
第2点は、IRISの自主的活動の活発化である。昨年度から、IRISは自主的交流活動として「IRIScafé」を主催しており、今年度は6件行われている。また、研究活動に関して交流を深める「IRIS研究交流会」も自主的に2回実施された。さらに、『IRIS活動報告集Ⅱ』の刊行にあたっては、IRIS2名が編集者として企画・取材・編集に関わった。今年度春に本格的に運用を開始したSNSもIRISが積極的に活用し、OG会の立ち上げを検討するなど、各方面で発展がみられている。

第3点は、複数の理事の協力により、IRISのための企業研修が3件実現したことである（株式会社島津製作所、株式会社パナソニック、株式会社資生堂）。会社に関する見学・説明会と、先輩女性研究者・技術者による懇談をプログラムに組み込んだが、いずれも事後評価は「大変良かった」が82.1%、「まあまあ良かった」が17.9%となり、大変好評であった（自由記述はp.34参照）。ただ、企業研修は今年度に初めて企画したため、諸企画の検討開始が夏、開催時期が秋以降となった。期末試験や修士・博士論文作成等の時期と重なり、募集人員に達しなかったケースがあった（1件）。来年度以降はスケジュールを早め、参加が容易で就職活動に資するよう工夫する。

図5は、平成24年10月の時点で総括シンポジウムのためにIRISから得たアンケート評価である。その後、裾野拡大事業や企業訪問2回等がさらに実施予定であったが、この時点の結果として、特に問(4)や(2)(5)にみられるように交流による研究への寄与、およびコミュニケーション能力の向上が評価されている。

自由記述は非常に多く回答されている。たとえば、他分野の理系女性大学院生や企業の先輩と交流することは、研究においては刺激となり、将来のキャリアパス構築においては励ましやモチベーションとなっている。また、IRISの活動は子どもへの理科教育を中心としており、その点で様々な理解度の子どもたちに分かりやすく科学を伝えることが、コミュニケーション能力や自身の科学理解を伸ばす貴重な機会を与えていることが知られた（詳細はp.51参照）。なお、回答者のなかには数名ずつ、IRISの活動があまり役立たずと感じない大学院生が含まれている。来年度の実施においてはこれら少数派の意見を聴き、役立てることが必要である。

図5 IRISによる自己評価



(4) サポート基盤の整備 (上述 (2) (3) 学内連携、および p.10～11、20、25～27 の事業一覧 (時系列) を参照)

事業実施の3年度目となり、できるだけ多くの事業を学内部署と連携しようという姿勢が実りつつある。今年度は、入試室、広報課をはじめとして大変多くの事務部署や研究科・機構と連携することができている。支援センターから連携を申し入れるだけでなく、先方の部署から通常業務のなかで連携をもちかけてくださることが多くあり、また学内で開催する事業への参加者もさまざまな事務部署・研究科・機構にわたっている。本事業が学内で確実に認知され、歓迎されているものと考えている。

学内女性研究者のネットワークは、自主的に女性研究者懇話会が開催されているが、それ以外に SNS が主として IRIS によって活用されており、平成 25 年 1 月の登録者数は 63 人である。SNS はセンター HP とともに学外サーバーを利用しているが、来年度から HP が学内サーバーに移管することにもない、同様に学内の掲示板システムを活用して類似の活動を行うこととしている。

(5) 地域連携

1) IRIS をロールモデルとした地域貢献

IRIS は発足後、学内外で非常に注目されたので、積極的に理科教育および男女共同参画政策を活用することを通して、地域で科学および理系女性ロールモデルの普及を図っているところである (上述 (3) (6))。大阪府や堺市の男女共同参画に関する府民・市民意識調査によると、子どもの性別によって期待する学歴に格差があり、経済力など就労しての社会での活躍も女子に対してはあまり期待されていない。理系女子大学院生がロールモデルとなる本学の試みは、これらのセンターにとって有力な事業モデルを提供している。また、男女共同参画関係のセンターは、講座等への参加者の高齢化、および若年世代の共稼ぎ化・未婚化のために企画を再考する時期に来ていると考えられたので、子ども層およびその保護者世代を集めることができる本学の「子どもサイエンス・キャンパス」は、大変魅力的な企画である。かつ、第3次男女共同参画基本計画にあるように、男性と子どもは男女共同参画の重要な柱となっていることから、子どもの保護者として父親を同伴することの

多い本学の企画は科学におけるジェンダー主流化に寄与するものとなっている。

2) 学内組織との連携による地域貢献

平成 24 年度に、新たに取り組んだ地域連携は、以下のとおりである。平成 22 年度・23 年度は学内での事業の定着に尽力してきたが、今年度は採択期間の最終年度となるため、総括シンポジウムや来年度以降の実施体制づくり、そして公立大学として地域貢献の方策を立てようと努力した。

第 1 に、同一法人となった大阪府立大学工業高等専門学校（以下、「高専」と）と協議し、先方の理系女性教員を担当窓口として、今後の情報共有、ネットワークの形成、交流会（IRIS など本学学生・大学院生と高専生を含む）、本学主催のイベントへの参加促進を始めることとした。平成 24 年度には、① 9 月に高専からメンタリングに関するセミナーの講師を招へい、② 3 月の IRIS 活動報告会への高専教員と生徒の参加、③ 3 月に高専からサイエンス・カフェの講師を招へいした。また、英語論文セミナー等にも参加可能としたため、高専の女性研究者支援としても期待される。

第 2 に、本学が包括連携協定を結んでいる大阪府立産業技術総合研究所（以下、「産技研」と）懇談を行い、産技研に本事業との連携担当窓口を設けていただいた。今後、情報共有、ネットワークの形成、研究者同士の交流会のほか、本学主催のスキルアップ等のイベントへの参加促進や、IRIS の産技研訪問等を企画することとした。そして、連携事業として男女共同参画を含める方向で検討中で、具体的には、平成 25 年度に詳細を固めて実施する予定である。

第 3 に、大阪府中小企業家同友会を通じて、加盟企業にインタビューを行った。大阪府は中小企業が多い地域であり、女性が非常に活躍している企業もあれば、これから女性を積極的に採用して活躍を期待したい企業もある。そこで、さまざまなタイプの企業を大阪府中小企業家同友会事務局に推薦していただき、インタビューを行うことになった（5 社）。

第 4 に、大企業については、シャープ株式会社（本社・大阪市）で活躍する理系を中心とする複数の女性社員に、本学が大学として企業の女性の活躍をどのように支援できるかについて、アンケートを行った（1 回）。

第 5 に、企業で活躍する女性による組織「日本ヒープ協議会」関西支部の協力を得て、企業で活躍している主として理系出身女性に、本学が大学として企業の女性の活躍をどのように支援できるかについて、インタビューを実施した（3 社）。

3) 公立大学として関連行政機関との連携（市町村の男女共同参画関連センターを除く）

公立大学として、大阪府内の行政機関との連携が課題であるが、これまでの 3 年間で以下のとおりとなっている。来年度以降、さらに連携を広げる策を検討していく。

- 大阪府男女参画・府民協働課：キックオフ・シンポジウムへの後援（平成 22 年度）
総括シンポジウムへの後援（平成 24 年度）
ロールモデル・セミナーの共催（平成 24 年度）
- 堺市男女共同参画推進課：キックオフ・シンポジウムへの後援（平成 22 年度）
サイエンス・カフェへの協力（平成 23 年度）
総括シンポジウムへの後援（平成 24 年度）
- 大阪府男女共同参画推進財団：IRIS によるセミナーへの協力（平成 23 年度）
ロールモデル・セミナーへの協力（平成 23・24 年度）
子どもサイエンス・キャンパスの共催（平成 24 年度）

- ・堺市教育委員会：サカイエンスにおける子どもサイエンス・キャンパスの開催
(平成23年度・24年度)
総括シンポジウムへの後援(平成24年度)

4) すぐれた海外の大学等との連携

海外の大学等との連携による女性研究者支援は、海外から理系女性研究者が来学するときには、できるだけサイエンス・カフェやロールモデル・セミナーを開催するよう理系部会に呼びかけるなどして、今年度はサイエンス・カフェ1回、ロールモデル・セミナー1回が実施された。そのほかに、国際交流推進機構における国際交流事業においても本事業との協力について了解を得ており、今後の連携の活発化が期待される。なお、今年度は下記の交流協定に関わった。実際の交流は来年度の予定となっている。

- ・韓国・梨花女子大学：大学間交流協定(平成24年度、交流担当者は工学研究科および人間社会学研究科在籍の女性研究者支援センター長)

(6) 保育園の運営

本事業に関し、大学が自主経費により実現したものが本学初の保育施設の設定である。採択1年度目(平成22年度)は保育園開設のための準備期間であり、平成23年4月に開園したところ、その後の入園者は表16のとおりである。若手女性教員が出産し利用していることに加えて、複数の男性教員が利用しており、開園2年度目の終わりに既に定員(10人)に近い状況である。また、基本保育の要件を満たす入園希望者全員を入園させることができている。また、一時保育利用者のなかには本学非常勤教員が含まれ、キャリアパスに寄与している。

ただ、開園1年目(平成23年度)に0歳児の入園が相次ぎ、開園前の経費のシミュレーションを大幅に見直さざるを得なくなった。しかし、学内での保育園への期待は高く、公立保育園とは異なる事業所内保育所としての責務に鑑み、保育園の経費支出の増加を認めることになった。

表16 平成23年度・24年度の事業所内保育施設の利用実績(各年度初めと末のみ記載)

年 度	基本保育	一時保育登録者数
23初め	1	3
23 末	5	9
24初め	7	11
24 末	8	16

保育園の学内での認知度は、平成24年度学内アンケート結果によれば86.6%で、本事業のなかで最も高い認知度を示している。これを実数で見ると、940人が「よく知っている」「知っている」と回答している。申請前には本学に保育園が存在しなかったことを考えると、本事業のシンボリックな存在として機能しているといえる。また、保育園は全教職員等のための福利厚生施設であるため、男性教員の利用がその周囲の職場環境に与える影響は大きく、保育園を利用していない理系男性教員も、同僚の男性教員が夕刻に保育園に子どもを迎えに行くことを喜ばしく語っているケースが見られた。女性教員が保育園を利用している別の理系研究科では、夕刻を迎えに行く時間を配慮して会議の開始時刻を早めたとの報告もあった。シンボリックであるだけでなく、教員のワーク・ライフ・バランスの意識にも影響を及ぼしていることがわかる。

保育園の利用者に対して、総括シンポジウム開催にあたって行ったアンケート結果（平成24年10月現在）は、以下のとおりである。回答の傾向は研究支援員の配置とおおよそ類似しており、直接的な効果として研究時間や学生指導時間が増加しているが、研究成果の増加はそれほど明白ではない。その代わりに、心身のゆとりや家族生活へのプラスの影響があると全員が回答した。また、研究時間が現実には増えること、心身が楽になることによる研究効率の向上、特に事業所内に保育施設があることの長所として送迎が楽であること等が多数挙げられていた（詳細は p.57 参照）。男性教員の利用もあることから、妻の仕事へのプラスの影響も認められている。

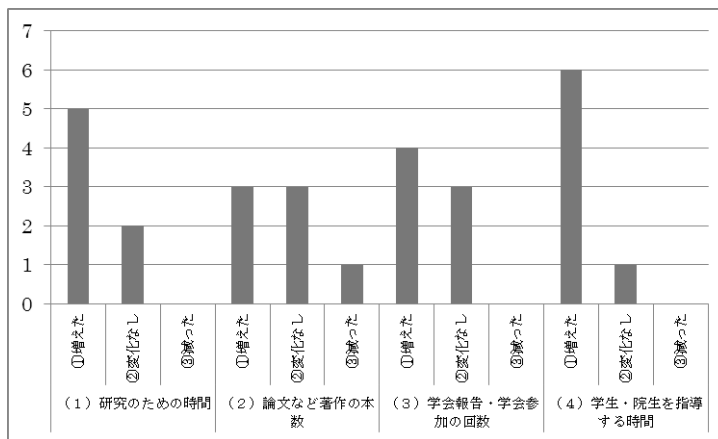
以下に、いくつか例を挙げておく。

- 保育園があることで、仕事に専念できる時間が増えている。
- 勤務先に保育所があると、あずけた子供が熱などを出しても、すぐに迎えに行けるメリットを感じており、さらにそう感じることで心に少し余裕が持っています。
- 通勤時間を短縮でき、研究活動の時間を確保しやすい。

さらに、本学の学外での評価の高まりや、大学ならではの就職の苦労に関わることなど、貴重な意見も述べられている。

- 学会等で他大学の先生や地域のママ友と話す際、学内保育園の話題となることが増え、その件について周りから府大を評価され、嬉しくなった。
- 大学教員は公募制であり、多くの場合、採用確定から就職までの期間が短く、その間に配偶者に転勤や再就職の調整をしてもらうことになります。その時に、保育園が確保できていないと仕事を続けることが困難なので、そういった意味で学内従業員が優先的に使用できる保育園は貴重です。

図6 保育園の利用による効果（N = 7）



なお、本学には本部のある中百舌鳥キャンパスのほか、生命環境科学部獣医学科と同研究科獣医学専攻のあるりんくうキャンパス、看護学部・同研究科と総合リハビリテーション学部・同研究科のある羽曳野キャンパスがある。後者2キャンパスにおいても、保育園を開設してほしいという声が上がっていたが、予算上困難であったことから、公立大学であることを活かし、連携協定を結んでいる府立病院付設の保育園の利用を勧めることとした。平成24年度には、りんくうキャンパスで1名の理系女性教員が、キャンパス直近の病院職員用保育園に入所することができている。羽曳野キャンパスにおいては、具体的な要望がまだない。

保育園については、そのほかに、学外からの訪問見学や、学内の教員・学生による協力が行われて

いる（訪問見学は表 17 のとおり）。教員・学生による協力は、人間社会学部社会福祉学科の保育学の授業を利用して、保育学の教員（保育園運営委員）が学生とともに、遊具等、保育環境の改善に協力した（その内容は今年度のうちに保育施設運営委員会にて提出予定）。

表 17 平成 23 年度・24 年度事業所内保育施設見学の実績（平成 25 年 2 月現在）

年度	件数	訪問者内訳
23	8	国内大学 2 回、海外大学 1 回、JST 2 回、子育て支援企業 1 回、国立大学附属中学校 1 回、学内希望者および堺市長 1 回
24	3	国内大学 2 回、JST 1 回

(7) インセンティブ制度

1) 「世界に翔け！理系女子大学院生表彰制度」

この制度は、大学自主経費によるインセンティブ制度として創設されたもので、実績は表 18 のとおりである。

表 18 平成 22 年度～24 年度表彰制度の応募者数および渡航先（予定を含む）

募集年度	派遣年度	開催回数	応募者数	入賞者数		入賞者の渡航実績		備考
				最優秀賞	優秀賞	渡航者数	渡航先	
22	23	第 1 回	4	1	3	4	USA、台湾、イタリア、中国	
23	23	第 2 回	9	1	3	4	マレーシア、チェコ共和国、USA	1 件は他経費により渡航
	24	第 3 回	5	1	4	5	韓国、オーストラリア、スペイン、カナダ	1 件は他経費により渡航
24	24	第 4 回	11	1	5	6	ドイツ（2 名）、USA、日本、チェコ、イギリス	左記の渡航者数および渡航先は、応募時の予定

毎年度、学内外の若手理系女性研究者が講評し、好評のうちに実施されてきたものであるが、来年度に 6 名の入賞者を派遣して一旦、終了する予定である。その理由の第 1 は、現在の審査方式では専門分野の多様性に対応することが非常に難しいこと、第 2 に理系女性大学院生のみ限定することが、公平性の観点から疑問視されていることである。特に後者は、この制度が素晴らしいだけに、かえって「なぜ理系女性大学院生だけに限るのか」という声が運営委員からも学内からも出されてきたのである。また、第 3 に本学後援会と国際交流推進機構により、大学院生のための競争的な留学制度があり、これと重複した経常費支出も問題となってきた。

そのため、運営委員会としては、来年度以降に本学の若手研究者育成のため、理系女性に限らず、このような海外での活躍を支援する制度を整備していくにあたり、この表彰制度の試みを活かしてもらおうよう大学に提案書を提出して、年度末を終了する予定である。

2) プラスワン

プラスワン制度は上述 1. (1) 女性研究者数および比率について 3) のとおり、工学研究科において 2 件、生命環境科学研究科において 1 件の利用があった（平成 24 年度の利用は 1 件。この制度は、助教の採用も選択肢の一つとして用意していたが、その性別を女性に限定していなかったこと

から、さらなる女性教員の増加には結びつかなかった)。しかし、厳しい定員削減および財政状況にあって、この制度を利用した女性教員採用が3名あったことは十分評価される。

なお、平成25年度においては、平成25年4月1日付けで女性教員を採用する工学研究科と生命環境科学研究科において、さらに本制度が利用される見込みである。

3. 3年間の事業と来年度の体制について

本事業は、圧倒的に教員も学生も男性が多かった本学において、女性教員・大学院生を支援することによって全学的な組織改革を行うという画期的な試みである。平成21年度に、申請にあたって教職員・大学院生に福利厚生に関する学内アンケートを実施したことも、本学初の試みであった。その後も保育園の開設や研究支援員の配置、IRISの組織化、工学研究科女性教授の誕生、女性限定公募、女性研究者懇話会等、この事業は本学にとって初めての試みをいくつも重ねてきた。さらに、今年度の11月の総括シンポジウムでは、すでに述べたように本学として初めて部局長が総並びし、学内の教職員・学生に向けて本事業を支援する旨を発言する機会が実現した。その過程で、研究科の枠を超えた教員同士・大学院生同士の交流や、教員と職員との交流・協働が数多く実現された。理系女性研究者の増加に関するミッションステートメントも達成するべく、女性研究者の採用がすすめられた。これらの出来事を考えるに、まさに大学システム改革だといえる。

理系3研究科においては、数値的にも職階についても残された課題は多い。また、平成23年の事業評価において外部評価委員会から指摘されていた点のなかでは、ようやく制度設計されて来年度に実施予定のメンター制度、今からさらに工夫し活用すべきロールモデル・バンクも、残された課題である。これらが遅れた原因は、第1に採択期間終了後も継続できる制度設計に時間がかかったこと、第2にIRISを2年度目に発足させ事業実施することに支援センタースタッフの時間が多く取られたこと、第3に同窓会を通じて登録されたロールモデルは支援センターのニーズとの調整が難しく事業実施できなかったことによる。

その一方で、平成23年度から開始したIRISは申請内容になかった事業であるが、その裾野拡大事業における大きな力を迅速に評価し、平成24年度には25年度以降の継続を視野に入れて事業を展開した。来年度以降の全体的な事業継続は、残された課題を発展させるよう取り組み、以下に述べるが十分にこれまでの成果を判断したうえで効率よく設計されているので、今後は一層の全学的環境整備や意識改革を進めるとともに、研究者支援を行っていくことが期待できる。

最後に、採択時のコメントにあった公立大学としてのモデルにふさわしい地域貢献についてであるが、大学と行政機関との連携については、公立大学と都道府県との連携は地方における国立大学と都道府県の連携とは関係性が大きく異なっている。国立大学のなかには行政機関と優れた連携を作っている例がいくつも見られるが、本学はできる限りの連携を行い、特に大阪府内の男女共同参画関連センターに根付いていきつつあることが特徴だといえるだろう。IRISの裾野拡大事業も、大阪府内自治体の施策を利用することを中心とした、大阪府立大学大学院生ならではの地域貢献である。

地域企業との連携については、今年度に具体的に取り組みを開始した。しかし、特にメーカーなど技術系の企業に向けて多くの人材を輩出し、優れた共同研究や受託研究を重ねてきた本学の連携力の強さを活かし、企業で活躍する女性とそれを期待する企業を大学として支援できるよう、来年度以降も取り組んでいきたい。と同時に、積極的に支援していく予定である。

来年度の支援事業については、平成24年11月開催のステアリング委員会において、「多様な人材育成推進の基本方針」のもと、全学的な取り組みとして発展的に継続することが承認されており、平成25年

度には本事業担当の副学長を置く。また、運営委員会では、3年間の表彰制度の成果を踏まえ、若手研究者育成のための国際的な活躍支援にかかわる提案書を作成し、理事長をはじめとする大学執行部に提出する予定である。

事業概要は、以下のとおりである。「女性研究者支援センター」はこの名称で存続し、専従スタッフはコーディネーター1名、事務職員2名（フルタイムおよびパートタイム）となる。運営委員会は今年度までと同様に全学的に組織され、全研究科から運営委員を選出して運営を進めることとなった。

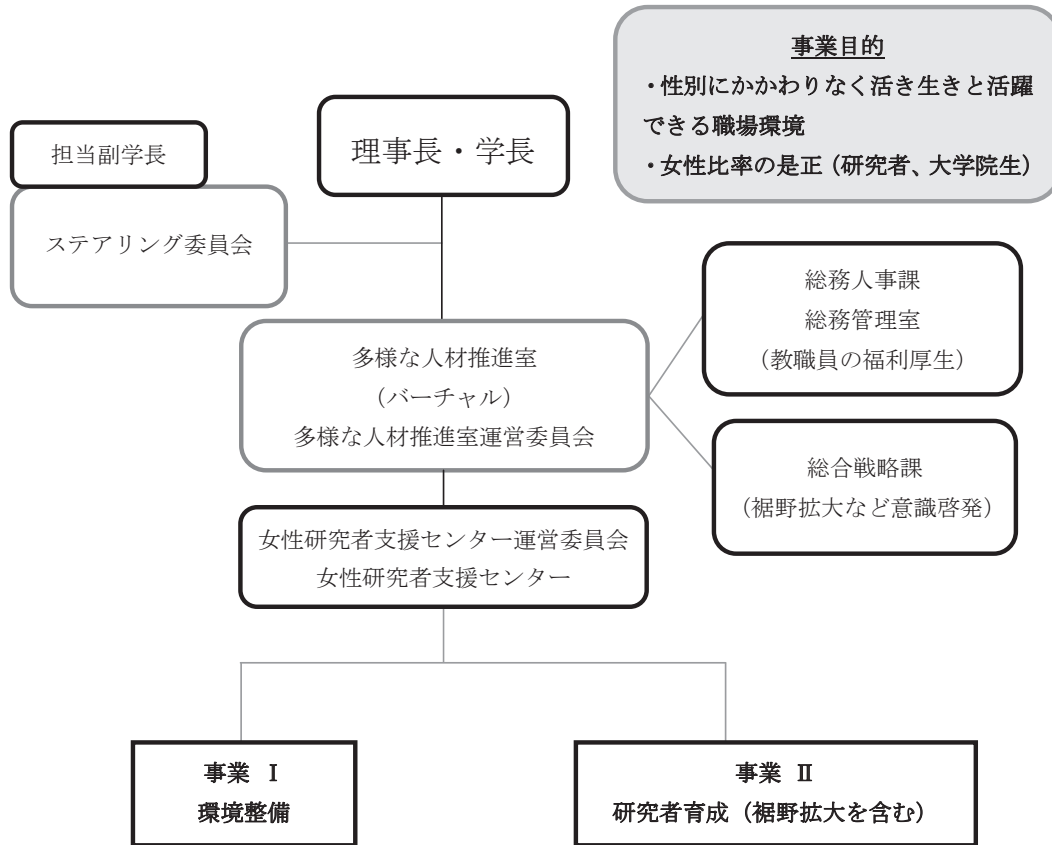
事業Ⅰ 環境整備

- ① 相談窓口の開設（勤務時間配慮・在宅勤務支援等）
支援センター・コーディネーターが総務部総務人事課と連携しながら実施する。
- ② 意識啓発及び改善措置
支援センターの種々の活動において実施する。
- ③ 研究支援員の配置
学内アンケートや利用者の声から、ニーズが高く、休業せずに教育研究が実施できた等、効果が明らかとなっていることから、予算上限額を設定し、利用希望者の困難度を点数化し客観的に審査のうえ、研究支援員を配置する。
 - ・対象：全部局の男女教員
 - ・対象となるライフイベント：育児介護休業法や他大学での支援事業に鑑み、妊娠・出産・育児、家族の介護とする。ただし、妊娠・出産・育児を優先する。

事業Ⅱ 研究者育成

- ① 女性研究者育成
国等の支援事業の周知や、本事業のネットワークによるメンタリングを行う。
地域連携研究機構の事業との連携による外部研究費獲得のための情報提供、研究者の自主取組の連絡調整などの支援を行う。
- ② IRIS
IRISの活動については、裾野拡大のため、理系女子大学院生の活性化と育成に貢献しており、学外からの注目度も高く、地域貢献にも大きく寄与していることから、事業を継続する。
 - ・理系女子大学院生から希望者を募り IRIS を結成、組織化する（学長による任命）。
 - ・IRIS と企業との交流を推進するなど、IRIS のキャリアパス構築を支援する。
 - ・IRIS による出前講座や公開講座などの地域・行政施策への貢献、オープンキャンパスなど入試広報活動などを支援する。

【体制図】（案）



..... 平成 24 年度 事業報告書 目次

ごあいさつ 大阪府立大学 理事長・学長 奥野武俊 i

「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」について
..... 女性研究者支援センター長 田間泰子 ii

I. 事業概要と今年度の計画 1

1. 事業概要 2

2. 今年度の実施計画 8

II. 事業実施報告 9

1. 支援のための環境整備 10

2. 全学的意識改革 20

3. キャリアパスの構築と裾野拡大 25

4. サポート基盤の整備 53

5. 地域連携 54

6. 保育園運営（補助対象外事業） 56

7. インセンティブ制度（補助対象外事業） 58

8. 女性研究者の採用促進（補助対象外事業） 59

9. 学内アンケート結果 60



I. 事業概要と今年度の計画

1. 事業概要

平成 22 年度科学技術振興調整費 女性研究者支援モデル育成 「元気！ 生き生き女性研究者・公立大学モデル」

実施予定期間：平成 22 年度～平成 24 年度

総括責任者：奥野 武俊（公立大学法人大阪府立大学 理事長）

【概要】

理系強化・文理融合型大学への改革を機に、理事長を長とするステアリング委員会の下、女性研究者支援センターを設立し全学的に理系女性研究者支援に取り組む。環境整備として相談窓口・メンター制度・保育室を開設し、勤務時間配慮や研究支援員配置等の支援環境を整える。意識改革はカリキュラムや講演会等により全学的に行う。キャリアパス構築のためロールモデル・バンクを構築し、大阪府の施策とも連携させ地域貢献を図るとともに理系選択女子の裾野拡大にも活用する。情報基盤整備には IT 機器を活用する。以上により、全学的に環境と意識を変革し、全学で理系女性研究者を支える体制を整え、公立大学として地域貢献と大阪府の施策活性化も図る。

1. 機関の現状

a. 女性研究者に関する現状及び今後の見通し

本学は、平成 21 年度現在、工学、生命環境科学、理学、経済学、人間社会学、看護学及び総合リハビリテーション学の 7 学部 7 研究科を擁する総合大学であり、すべての研究科において博士後期課程まで整備され、「高度研究型大学～世界に翔（はばた）く地域の信頼拠点～」を基本理念に掲げ、実学に重心を置いた教育研究体制の充実・強化を図っている。総勢、学部生は 6,255 名、大学院生 1,512 名（平成 21 年 5 月 1 日）と大学院重点型大学である。

平成 18 年度～平成 20 年度の 3 年間における学士課程及び大学院博士前期課程・後期課程を卒業・修了した女子学生の比率は、それぞれ 38.7%（学士課程）及び 26.1%（博士前期課程）、27.7%（博士後期課程）であり、ほぼ国立大学並みの比率である（国立大学平均は 37.4%及び 26.6%、24.6%『国立大学における男女共同参画推進の実施に関する第 5 回追跡調査報告書』）。しかし、看護医療系や人文社会学系を卒業（修了）した女子学生の比率は高比率であるが、理系 3 学部・研究科（工学、生命環境科学、理学）では、いずれも 10%台と低い。

次に、平成 19 年度～ 21 年度に本学に在職・新規採用された女性研究者の在職比率及び採用比率をみると、いずれの比率も看護医療系分野においてきわめて高率であり、理系分野における女性研究者の在職比率は 6%（27 名）で、新規採用された理系女性研究者は 1 名のみである。さらに、理系分野については人数・比率ともに少ないだけでなく、職位における偏りがある。特に教授比率は、2%未満（平成 21 年度）と非常に低い。以上から、理系女性研究者の増加と職位の向上が今後の大きな課題であるといえる。

その一方で、新規採用の人数は年度により大きな変動があるが、平成 21 年度に在職する女性研究者比率は約 19%（140 名）で、平成 21 年度の採用 25 名のうち、女性は 10 名で比率は 40%に達している。また、全学の助教・助手における女性研究者比率は 26%（40 名）以上に達しており、また平成 19 年度～ 21 年度の採用女性研究者の平均年齢は 39 歳と若い。以上から、本学の女性研究者において仕事・研究と家族責任の両立支援の必要性が高いと推測される。

本学では、次期中期目標に向けて大幅な大学改革に着手しており、「選択と集中による大学改革」の基本方針の下、理系強化・文理融合への移行が機関決定している。そこでこの改革を好機として、全学的な意識改革と、大阪府の施策と連携した地域貢献に取り組み、その基盤のうえに、特に理系女性研究者への全学的な支援体制を確立することを目指す。

b. 女性研究者支援に関する取り組み状況

(1) 「大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針」

本学は、公立大学として地域に信頼される知の拠点となるべき基本理念「高度研究型大学～世界に翔く地域の信頼拠点～」の実現に向けて「多様」「融合」「国際」の3つの視点の重要性を上げている。

これらの視点に基づき、ダイバーシティ（多様性）の実現こそが今後の教育研究の活力の源泉であるとの認識の下、「大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針」を策定している。

基本方針では、女性研究者や若手研究者、外国人研究者を含めた多様な人材がいきいきと活躍できる環境を構築するため、今後、本学構成員の意識改革、環境の整備、支援相談システムの構築などを推進することとしている。本事業は、この基本方針のもとで実施される初めての取り組みとして実施する。

(2) 「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」プログラム

本学は、平成20年度文部科学省科学技術振興調整費「若手研究者の自立的な研究環境整備促進事業」に本学の「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」プログラム（平成20年度～24年度）が採択されている。本拠点は、テニユア・トラック教員13名の採用にあたり、女性研究者の優先枠20%を設けることをミッションステートメントに明確に述べており、現時点で優先枠を超える4名の女性研究者の採用を行っている。この実績のほか、本拠点雇用の女性研究者に対する下記の支援策を策定・実施している。

- 1) 出産等の事由による任用期間延長制度（通常の5年から最長で6年まで延長できる制度）
- 2) 育児のための保育施設サービスの提供（近隣保育施設の利用斡旋など）
- 3) 女性研究者の相談窓口の設置（様々な相談に応じる）
- 4) 学内女性研究者を含むメンター制度（専任特認教授、学内兼任教員）
- 5) 乳幼児（3歳未満）がいる場合、その年齢に応じた支援（研究活動を補助する支援員の配置、複数担当者体制など授業担当への配慮）

(3) 女性研究者支援ワーキンググループ

平成22年1月に総務担当理事の下に女性研究者支援ワーキンググループを立ち上げ、人間社会学研究科付置の女性学研究センターと連携し、学内保育室設置等のニーズ調査を行った。対象は全学の教職員および大学院生・研究員2,698人とし、1,092人の回答を得た（うち、教員26.2%、院生・研究員40.7%、女性教員・院生・研究員135人）。教員・院生・研究員（以下、併せて「研究者」とする）の回答の傾向は事務職員のそれと類似し、「あれば良いと思う支援」および「あれば利用したい支援」として、勤務時間の配慮、仕事・研究と家族責任の両立支援のための相談窓口、在宅勤務・補助員雇用と、学内保育に希望が多いことが明らかとなった。

この調査では回答者には男性が多いことから、女性だけでなく多くの男性研究者もそれらの支援を希望していることが図らずも判明した。また、性別による差をみたところ、女性院生・研究員が男性に比してメンター制度を明らかに多く希望していることが判明した。以上から、全学的に男女研究者および職員に対する支援体制を整えつつ、その基盤のうえに理系女性研究者への支援を展開することが、大学全体で彼女たちを支え世界に翔く理系女性研究者モデルを育成することにつながると思う。

(4) 女性学研究センター

女性学研究センターは、平成8年に大阪女子大学に設置され平成17年に大阪府立大学に統合された現在も、大阪府男女共同参画推進条例にもとづき研究機関として男女共同参画を推進する役割を与えられている。学部・大学院における女性学・ジェンダー論教育を担当し、講演会・セミナーや研究者対象のコロキウムを行い紀要等を刊行するとともに、海外の諸大学との協定の締結やシンポジウム等の開催など、学内外の意識啓発と国内外のネットワーク形成を推進してきた。また、大阪府や企業と連携して雇用の多様性推進とワークライフバランス支援を行ってきた。さらに、平成22年度には奥野武俊本学理事長および稲葉カヨ京都大学女性研究者支援センター長を講師として、本学の理系女性研究者支援の取組に関する講演会・セミナーを開催した。国内外の大学・行政・企業等にネットワークをもつ研究機関として、主に意識啓発の側面から、学内外において理系女性研究者への支援と仕事・研究と家族責任の両立支援に取り組んでいるところである。

2. 計画構想の内容

取組の実施にあたっては、理事長を長とする女性研究者支援システム改革ステアリング委員会が全学的責任を負い、そのもとに企画・調整・運営管理を行う女性研究者支援センターを設立する。センターには、センター長（統括）、コーディネーター（相談窓口および統括補佐）、事務員、および全学から選ばれた運営委員による運営委員会を置き、重点的に1) 支援のための環境整備、2) 全学的意識改革、3) キャリアパスの確立、4) サポート基盤の整備の4つの柱で取組を実施する。以上の取組に対して、センターの外部に有識者による評価委員会を設置し、単年度ごとに取組の評価を行う。この評価は公開し、センターは評価に基づいて改善を行う。

3. 実施期間終了時における具体的な目標

- a. 事業終了までの3年間で理系女性研究者数を平成21年度の30%アップを目指す
- b. 理系博士課程を修了する女性院生数の比率を25%まで引き上げる
- c. 若手女性研究者のためのメンター制度の創設
- d. 相談窓口の開設
- e. 出産・育児等の問題に直面した理系女性研究者のための研究支援員の配置
- f. 学内外の理系女性研究者・技術者ネットワークの構築
- g. ロールモデル・バンクの構築と活用による地域貢献

4. 実施期間終了後の取組

- a. 「大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針」のもと、多様な人材活用推進担当者を配置し、包括的支援体制としての強化・充実を図る。
- b. 学内外の評価システムを活かして支援体制を改善し、さらなる支援を行う。

5. 期待される波及効果

- a. 全学的な改革による、理系女性研究者の研究水準の向上とそれを支える本学構成員の意識変革。
- b. 大阪府の施策の活用を通して地域に貢献することによる理系女性研究者のロールモデルの普及。

6. 実施体制

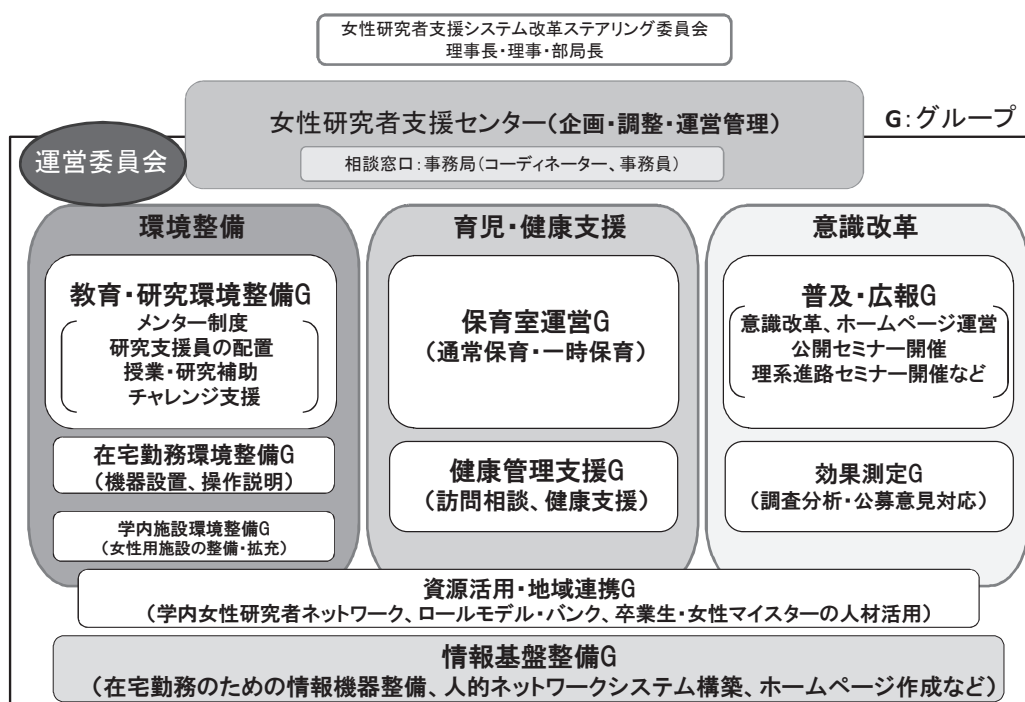
理事長を長とする女性研究者支援システム改革ステアリング委員会が全学的統括を行い、そのもとに女性研究者支援センターを設立し、ここで企画・調整・運営管理を行う。センターには、センター長（統括）、事

務局（コーディネーター、事務員）と、全学から選ばれた運営委員による運営委員会を置く。

運営委員会はセンター長のもと、運営委員および事務局によって構成され、取組について協議しその結果を女性研究者支援システム改革ステアリング委員会に報告する。運営委員は下記の取組を重点的に担当する各グループのグループ長が務める。

各グループは、学内外の関連部署と連携して諸事業に取組むとともに、その結果及び事後評価を運営委員会に報告する義務を負う。事務局を担当するコーディネーターは、センターの包括的な実施運営を事務的に管掌するほか、相談窓口を担当し、さまざまな問い合わせを受け、適切な支援をアレンジするとともに、そこから得られた情報がその後の支援体制の改善に反映されるよう、運営委員会に報告する義務を負う。

運営委員会で承認された取組に対して、センターの外部に有識者による評価委員会を設置し、単年度ごとに取組の評価を行う。この評価は公開し、センターは評価に基づいて改善を行う。



ステアリング委員会 委員名簿（平成 25 年 3 月現在）

*委員長

氏 名	職 名 (所属部局)
奥野 武俊*	理事長・学長
安保 正一	理事 (教育研究担当)、副学長、地域連携研究機構長、21世紀科学研究機構長
村田 忠男	理事 (総務調整担当)
辻田 正人	理事 (経営企画担当)
今井 良彦	理事 (広報渉外担当)、学術情報センター長
長澤 啓行	理事 (高専担当)
辻 洋	現代システム科学域長
伊藤 智博	工学域長
小崎 俊司	生命環境科学域長、生命環境科学研究科長 (生命環境科学部長)
高辻 功一	地域保健学域長
池田 良穂	工学研究科長 (工学部長)
前川 寛和	理学系研究科長 (理学部長)
松川 滋	経済学研究科長 (経済学部長)
萩原 弘子	人間社会学研究科長 (人間社会学部長)
高見沢 恵美子	看護学研究科長 (看護学部長)
高畑 進一	総合リハビリテーション学研究科長 (総合リハビリテーション学部長)
高橋 哲也	高等教育推進機構長、副学長
寺迫 正廣	国際交流推進機構長、副学長
竹内 正吉	学生センター長、副学長
吉田 敦彦	第1学群長
石井 実	第2学群長
奥田 邦晴	第3学群長
山本章雄	第4学群長
石田 武和	プログラムオフィサー (地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点)
松井 利之	プログラムオフィサー (地域・産業牽引型高度人材育成プログラム、地域・産業牽引型研究リーダー養成プログラム)
田間 泰子	プログラムオフィサー (元気！生き生き女性研究者・公立大学モデルプログラム)

運営委員会 委員名簿 (平成 25 年 3 月現在)

氏名	所属部局(職名)	担当事業
田間 泰子	女性研究者支援センター(センター長) 人間社会学部(教授)	運営委員長 実施責任者
伊田 久美子	人間社会学部(教授) 女性学研究センター(センター長)	副運営委員長 意識改革啓蒙活動担当
細越 裕子	理学系研究科(教授)	理系部会担当(オープンキャンパスほか)
江副 日出夫	理学系研究科(講師)	理系部会担当(院生チームほか)
石田 武和	工学研究科(教授) 「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」 成拠点プログラムオフィサー	「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」 プログラムとの連携担当
杉村 延広	工学研究科(教授)	理系部会担当(女子院生表彰ほか)
真嶋 由貴恵	工学研究科(教授)	在宅勤務環境整備・情報化サポート体制担当
森澤 和子	工学研究科(准教授)	理系部会担当(院生チーム、オープンキャンパスほか)
小川 和重	生命環境科学研究科(教授)	理系部会担当
片岡 道彦	生命環境科学研究科(教授)	理系部会担当(院生チームほか)
中山 美由紀	看護学部(教授)	健康相談窓口担当
立山 清美	総合リハビリテーション学部(講師)	意識啓発活動担当
若林 緑	経済学部(准教授)	保育室運営担当
田村 真二	総務部総務人事課(課長)	柔軟な勤務時間体制・研究支援員担当

事務局 (平成 25 年 3 月現在)

氏名	所属部局(職名)	担当事業
船野 智加枝	総務部総合戦略課(課長)	事務統括管理
原田 浩	総務部総合戦略課(課長補佐)	事務統括管理
勝島 小百合	総務部総合戦略課(総括主査)	事務統括管理
巽 真理子	女性研究者支援センター(コーディネーター)	実施管理
安西 由美子	女性研究者支援センター	事務担当
関 洋江	女性研究者支援センター	広報・情報担当
大成 直美	女性研究者支援センター	人事・庶務担当
有川 貴美子	女性研究者支援センター	キャリアパスの構築と裾野拡大担当
南野 美枝	女性研究者支援センター	セミナー担当

2. 今年度の実施計画

(1) 支援のための環境整備

女性研究者支援センターの相談窓口運営、女性研究者のためのメンター制度、研究支援員の配置、在宅勤務への支援、学内保育施設の運営、健康相談窓口運営、理系女性研究者チャレンジ支援

(2) 全学的意識改革

学内での意識改革、学内外での講演会や各種イベントの開催、先進的な海外の大学との連携、評価と改善（外部評価委員会の開催）

(3) キャリアパスの確立

ロールモデル・バンクの運用、行政・企業との連携事業実施、理系女子大学院生チーム IRIS（アイリス）によるオープンキャンパス等での裾野拡大イベント開催、世界に翔くためのキャリアパス支援

(4) サポート基盤整備

在宅勤務支援情報機器整備とメンテナンス、人的ネットワークのシステム構築、ホームページでの情報提供

Ⅱ. 事業実施報告

1. 支援のための環境整備

事業一覧（時系列）

※○内の数字は開催または発行回数を示す。

月	事業内容	連携先	
		学内	地域(学外)
4月	4/1：研究支援員派遣(6名：工学2名、生命環境科学1名、理学系2名、21世紀1名)		
	4/9・11・16・18：健康相談ミニセミナー(のべ11名参加)		
5月	5/2・7・9・14：健康相談ミニセミナー		
	5/10：村田理事(総務調整担当)へ事業概要説明		
	5/16：ロールモデル集(第2集発行)		
	5/17：女性研究者へヒアリング(生命環境科学1名)		
6月	6/1：運営委員会①		
	6/1：安保理事と産学官連携について協議	→地域連携研究推進機構	
	6/1：SNS全学オープン		
	6/4・6・11・13：健康相談ミニセミナー		
	6/11：国内調査(関西学院大学：女性研究者支援フォーラム)		
	6/25：第4回保育施設運営委員会	→総務人事課(総務・管理室)	
7月	7/2・4・9・11：健康相談ミニセミナー		
	7/4：名古屋市立大学来学		
	7/6：女性研究者懇話会 ランチ・ミーティング		
	7/6：パンフレット(平成24年度版)発行		
	7/20：ニュースレター6号発行		
	7/20：【産学連携】(株)シャープ訪問	→安保理事・辻田理事	
	7/24：JST来学		
8月	8/1・6・8・27：健康相談ミニセミナー		
	8/7：【産学連携】パナソニック(株)訪問	→安保理事・今井理事	
	8/26：事業紹介(東大阪市「イコラーム・カレッジ『現代社会を読み解く』」)		→東大阪市、東大阪市立男女共同参画センター・イコラーム
	8/26：事業紹介(伊丹市「リケジョフォーラム」に資料参加)	→入試室	→サイエンスカフェ伊丹、伊丹市文化振興財団(ラストホール)、伊丹市教育委員会
9月	9/3・10・12・24：健康相談ミニセミナー		
	9/11：運営委員会②		
	9/26：第5回保育施設運営委員会	→総務人事課(総務・管理室)	

1. 支援のための環境整備

月	事業内容	連携先	
		学内	地域(学外)
10月	10/1・10・15・17：健康相談ミニセミナー		
	10/7：男女共同参画学協会シンポジウム参加(資料参加)		
	10/8：日本女性科学者の会学術大会参加		
11月	11/1：女性研究者懇話会 ランチ・ミーティング		
	11/2：大阪市立大学来学	→理事長室、総務人事課	
	11/5・14・19・21：健康相談ミニセミナー		
	11/7：国内調査(神戸大学：Women in Science and Education)		
	11/13：ステアリング委員会①	→21世紀科学研究機構	
	11/20：女性研究者研究活動支援事業合同シンポジウム参加		
	11/27：ニュースレター7号発行		
	11/28：ロールモデル集(第3集)発行		
	11/30：第4回中国四国シンポジウム(ポスター参加)		
12月	12/3・10・12・19：健康相談ミニセミナー		
	12/17：学内アンケート配布開始(回収1/18メ切)		
	12/19：第6回保育施設運営委員会		
1月	1/7・9・21・23：健康相談ミニセミナー		
2月	2/4・6・13・18：健康相談ミニセミナー		
	3/13：平成25年度研究支援員申請受付(3/22メ切)		
	2/20：奈良県立医科大学 事業紹介		
3月	3/4・6・11・13：健康相談ミニセミナー		
	3/7：国内調査(東北大学：サイエンスエンジェル活動報告会)		
	3/14：運営委員会③		
	3/14：外部評価委員会(来学)		
	3/19：ステアリング委員会②	→21世紀科学研究機構	
	3/25：事業報告書発行		
	3/29：事業報告書英語版ウェブサイト掲載		
定期的または随時的開催	センター相談		
	女性の健康相談(月4回：中百舌鳥2回、りんくう1回、羽曳野1回)	→学生課、教育推進課	
	つばさ保育園についての問い合わせ対応	→総務人事課	
	平成24年度研究支援員申請受付(予算の許す限り)	→総務人事課	

(1) ステアリング委員会の開催

本事業を全学的な取り組みとして進めるため、理事長を委員長とするステアリング委員会を2回開催した。昨年度の最後の委員会を3月に行ったため、第1回は11月に開催した。今年度も「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」、「地域・産業牽引型高度人材育成プログラム」、「地域・産業牽引型研究リーダー養成プログラム」と共同で、「科学技術人材育成ステアリング委員会」として開催した。学内の組織改編に伴い、委員には学域長も加えた26名で組織した（p.6 委員名簿参照）。

委員会開催の他にも必要に応じて、役員連絡会や部局長連絡会議などを通じて、また個別に、事業についての協力依頼・相談・報告等を行っている。

① 第1回（平成24年11月13日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 平成24年度の実績と今後の事業予定について
- ▶ 運営委員交代について
- ▶ 総括シンポジウムについて
- ▶ 平成25年度以降の女性研究者支援事業について

② 第2回（平成25年3月19日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 平成24年度の実績と今後の事業予定について
- ▶ 補助金事業終了後の事業継続について
- ▶ 運営委員について
- ▶ 平成25年度の事業予定について

(2) 運営委員会の開催

事業を円滑に進めるため、女性研究者支援センター運営委員会を3回開催した（p.7 委員名簿参照）。運営委員は実際に事業を進めるにあたって、各部局との交渉や事業の企画・運営など、事業推進の大きな力となった。

① 第1回議題（平成24年6月1日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 女性研究者支援センターの体制について
- ▶ 学内アンケート結果報告
- ▶ 女性研究者ヒアリング報告
- ▶ ミッションステートメントの達成度について
- ▶ 今年度の予算と事業計画について
- ▶ セミナー企画の応募案件について
- ▶ 元気活き生き総括シンポ実行委員会について
- ▶ 来年度以降の女性研究者支援事業について

② 第2回議題（平成24年9月11日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ ミッションステートメントの達成度について
- ▶ 今年度の予算と事業計画について
- ▶ 元気活き生き総括シンポ実行委員会について
- ▶ 来年度以降の女性研究者支援事業について

③ 第3回議題（平成25年3月14日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 今年度の実績報告と今後の事業予定について
- ▶ 3年間の事業評価について
- ▶ 事業終了後の女性研究者支援センターの体制について
- ▶ 来年度の事業予定について

(3) 外部評価委員会の開催（平成25年3月14日 中百舌鳥キャンパス）

第三者の立場から本事業の評価を行うため、外部評価委員を招集して事業報告を行い、それに対する評価をもらった。

●議題

- ▶ 今年度の事業報告
- ▶ 3年間の事業成果について
- ▶ 来年度以降の事業予定および実施体制について

〈外部評価委員会 委員名簿〉

*：委員長（委員長以外は50音順）

稲葉 カヨ*	京都大学女性研究者支援センター長、京都大学生命科学研究科教授、理学博士
東 一洋	株式会社日本総合研究所 総合研究部門 社会・産業デザイン事業部 シニアマネージャー
戒能 民江	お茶の水女子大学名誉教授、元日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会委員、法学修士
溝口 明代	株式会社サンケイリビング新聞社 取締役

(4) 女性研究者支援センターの運営（中百舌鳥キャンパス）

今年度は、事業の展開や総括シンポジウム開催により業務量が増えたことを受け、4月よりセミナー担当職員を1名増員し、センター長も含めて7名体制で運営を行った（p.7 事務局名簿参照）。

(5) 研究支援員の配置（中百舌鳥キャンパス、りんくうキャンパス）

妊娠・出産、育児（末子が小学校6年生まで）によって研究時間の確保が難しい、理系分野の女性研究者（教員）6名に対して7名の研究支援員を配置した。

支援対象者	所 属	期 間	支援員職位	勤 務 日 数
研究者①	21世紀科学研究機構	4月1日～3月31日	特任支援員B	6時間/日×週5日
研究者②	工学研究科	① 4月1日～8月15日	技術補助員	6時間/日×週5日
		② 10月1日～12月31日	技術補助員	6時間/日×週5日
研究者③	工学研究科	4月1日～10月31日	事務補助員	7時間/日×週1日
		11月1日～3月31日		7時間/日×週2日 (日数変更)
研究者④	生命環境科学研究科	4月1日～3月31日	特任支援員B	4時間/日×週3日
研究者⑤	理学系研究科	4月1日～3月31日	事務補助員	8時間/日×週4日
研究者⑥	理学系研究科	4月1日～3月31日	特任支援員B	6時間/日×週5日

〈研究支援員の職位について〉

基本的に、研究支援員の学歴・職歴に合わせて適用している。

- 特任支援員 A：博士の学位を有する者又は同程度の能力を有するもの
- 特任支援員 B：修士の学位を有する者又は同程度の能力を有するもの
- 事務補助、技術補助：上記に該当しないもの

研究支援員を利用して（総括シンポジウムのためのアンケート調査の自由記述から）

（数値データは p.viii 参照）

- 研究に割くことができる時間が増えた。以前は事務的作業のみをする日を作らないと処理できなかった。
- 学生とこまめにディスカッションをする機会を取れるようになり、研究効率が上がった。
- 研究計画を練る時間が取れるようになった。
- 定時までになさざる仕事量が増えたので、家庭生活にゆとりができた。
- 子育ての話、研究の話をしてできる相手が増えた。事務室や支援室の職員の方との会話が増えた。
- 身体的にも楽になっているのはもちろん、同世代の女性がそばにいてくれる事で、様々な事が相談でき、精神的にも助かっている。女性支援制度の中で最も助かっている支援であり、大変感謝しています。プロジェクトが終了するので、現在のような手厚い支援は無理かもしれませんが、是非とも継続して頂きたい支援であります。
- つわりがひどかったため、研究支援員制度がなければ、その間の研究や事務処理がなかなか進まなかったと思う。
- 研究支援員制度のおかげで、研究の継続性が維持できたため、外部資金獲得のための助成金申請などにも果敢に挑戦できた。
- 支援員制度があったため、二人目妊娠にも早めにチャレンジできた。
- 研究支援員が授業（とまでいかなくとも TA など）もできると産休中の代理支援となり、周りへの迷惑度が減ってよいかと思う。
- 妊娠・出産・育児に関する女性研究者への研究支援を受けられたおかげで、研究者としての自分の人生は、支援がない場合と比べて大きく変わったと思う。
- 妊娠・出産・子育て中の研究継続性を活かし、府大に恩返しできる成果を出したいと思う。

(6) 在宅就労支援（web カメラ付き PC 貸出）

上記（5）の研究支援員を配置している女性研究者を対象に、研究者が自宅で研究を行う際に、大学にいる研究支援員への指示、学生への指導、大学で行われる会議等に参加することができるよう、web カメラ付き PC の貸出を行った。今年度は 2 研究者に対して、2 セット（4 台）を貸し出した。

(7) 相談窓口の運営

1) 支援センター相談

女性が研究を続けていくための支援策等の相談に、女性研究者支援センターのコーディネーターが応じた。相談日時は特に指定せず、女性研究者支援センターが開室している間とした。今年度の相談件数は 18 件（平成 25 年 2 月末現在）で、これには、女性研究者へのヒアリング調査、および、つばさ保育園に関するものを含んでいる。

来年度も引き続き、女性研究者支援センターから女性研究者へ積極的にヒアリングに行くことや

下記3)のメンター相談を統合することも含めて、支援センター相談窓口の継続運営と充実を図る。

2) 女性の健康相談

助産師が全キャンパスにおいて、女性の教職員および学生の健康に関する個別相談に応じた（毎月、中百舌鳥キャンパス2回、りんくうキャンパス1回、羽曳野キャンパス1回）。これにあわせて、相談日のお昼休みに「ミニセミナー」も実施した。ミニセミナーは、回を重ねるごとに少人数ながら参加者が増えており、参加者がセミナー後に個別相談するケースもあった。個別相談への相談者は14名、ミニセミナーへの参加者はのべ126名（平成25年2月末現在）であった。



女性の健康相談ミニ・セミナー



3) メンター相談

メンター制度については、既に本学では平成20年度から、「若手研究者の自立的な研究環境整備促進」事業（文部科学省補助事業）である「地域の大学からナノ科学・材料人材育成拠点」プログラムにおいて実施されており、テニユア・トラック教員として採用された女性研究者に対しては、研究についてのメンター（男性含む）と女性研究者のメンターが配置されている。また、平成23年度から始まった「大阪府立大学 普及型テニユア・トラック制度」では、テニユア・トラック助教に対して①研究支援、②自立的な研究環境構築、③外部資金獲得、を支援するメンター制度が導入されている。

これに加えて、女性研究者支援センターでは、他の機関の例を参考に本学の女性研究者が使いやすい制度設計を検討し、今年度中には本学の状況に適切な制度設計を行い、来年度から運用を開始する予定である。

(8) 女性研究者懇話会 ランチ・ミーティング開催

- ① 第1回 平成24年7月6日 中百舌鳥キャンパス 6名参加
- ② 第2回 平成24年11月1日 中百舌鳥キャンパス 6名参加

学内の女性研究者ネットワーク構築の一環として、昼休みを利用したランチ・ミーティングが開催された。これは、女性研究者懇話会のメンバーが幹事を持ち回る形で主体的に開催し、女性研究者支援センターは広報などに協力している。

集まるメンバーは、文系・理系、博士前期課程の大学院生から教授まで幅広く、話題も教育・研究からプライベートなことまで色々なことが話し合われている。この場でざっくばらんに話すことで、女性研究者同士のつながりができ、その後は研究や子育てのことなどをメールで情報交換する等のネットワークが作られてきている。



女性研究者懇話会 ランチ・ミーティング

(9) 女性研究者支援 SNS の運営

女性研究者同士が情報交換するバーチャルな場として開設した「女性研究者支援 SNS」を、今年度も引き続き運営した。SNS の登録数は 63 件（平成 25 年 2 月現在）であった。一番活用していたのは理系女子大学院生チーム ^{アイリス} IRIS（以下「IRIS」という）で、イベントの企画や打合せ日程の調整、当日の配布・発表資料のチェックなど、メンバー間のやりとりを SNS で行った。

なお、来年度以降は学内ポータルサイトの機能が整備され、ディスカッション機能の利用が可能になる見込みのため、これを活用していく予定である。

(10) パンフレットとニュースレターの発行

本事業の内容と、その進捗状況や成果を紹介するため、パンフレットとニュースレターを発行した。教育推進課の各研究科支援室・学科事務室の協力を得て、学内の教職員および大学院生に配布したほか、地域連携を図るため、大阪府内の行政機関や男女共同参画推進センター等に配布した。

▶パンフレット 平成 24 年 7 月 6 日発行 1,500 部

▶ニュースレター

① 6 号 平成 24 年 7 月 20 日発行 5,000 部

② 7 号 平成 24 年 11 月 27 日発行 5,500 部



ニュースレター 7 号

(11) 女性研究者支援センター・ウェブサイトの運営

本事業の内容と、その進捗状況や成果を紹介するため、ウェブサイトの運営を行った。事業の告知をウェブサイトで行う際には、相乗効果をねらって、チラシ配布や学内ポータルサイト、外部ウェブサイト等とのリンクを心がけている。

また、これまでは外部サーバーを利用し、大学ウェブサイトと別に運営してリンクする形をとっていたが、今年度末には大学ウェブサイトの中に移行し、大学ウェブサイトのトップページから「女性研究者支援センター・ホームページ」に入れるようになった。

(12) 「教職員・院生支援のためのアンケート調査」の実施

(平成 24 年 12 月 17 日～平成 25 年 1 月 18 日 全キャンパス)

本学における仕事や研究・勉学と家庭生活・個人生活の両立しやすい環境整備を行うため、また、本事業の認知度を測るために、全学の教職員および大学院生を対象に実施した。配布数 3,535 に対して、回収数 1,088 (回収率 30.8%) であった (分析結果については p.60～76 参照)。

(13) ロールモデル・バンク構築

ロールモデル候補者に登録してもらいセミナーの講師等へ人材活用するため、ロールモデル・バンク・システムを活用して、ロールモデル・バンクの充実を図った。今年度は、ロールモデル集に掲載した学内の女性研究者や IRIS の修了生を対象に登録の呼びかけを行った。平成 25 年 2 月現在、登録数は 33 名 (うち男性 1 名) である。また、そのうちの 2 名を講師に迎えて、ロールモデル・セミナーを行うことができた。

今後の課題として、企業や行政と連携して、さらに多様なロールモデルとのネットワーク構築を目指し、ロールモデル・セミナーやサイエンス・カフェの講師、メンターなど、ロールモデル・バンクの有効活用をしていきたい。

(14) 他機関との交流・連携

※実施者の記載のないものは資料またはポスター参加。また、実施者のうち所属がないものは女性研究者支援センター。

1) 学外での事例発表

- ① 東大阪市「イコーラム・カレッジ『理系・モノづくり系・技術系 女性の活躍が社会を変える！～より広い分野への挑戦～』」(平成 24 年 8 月 26 日 東大阪市立男女共同参画センター・イコーラムにて 実施者：異 真理子)



東大阪市「イコーラム・カレッジ」

- ② サイエンスカフェ伊丹「リケジョフォーラム」へ資料参加（平成24年8月26日 伊丹市立生涯学習センター（ラストホール）にて）
- ③ 「第10回 男女共同参画学協会連絡会シンポジウム」ポスター発表（平成24年10月7日 東京慈恵会医科大学にて）
- ④ 「女性研究者研究活動支援事業 合同シンポジウム」ポスター発表およびグループディスカッション（平成24年11月20日 筑波大学にて 実施者：田間 泰子・巽 真理子）
- ⑤ 「第4回中国四国男女共同参画シンポジウム」ポスター発表（平成24年11月30日 かがわ国際会議場にて）
- ⑥ 奈良県立医科大学「第3回まほろば研修会」口頭発表（平成25年2月20日 厳櫃会館にて 実施者：田間 泰子）

2) 他大学・研究機関等との交流・情報交換

- ① 関西学院大学「女性研究者支援フォーラム」への参加（平成24年6月11日 関西学院大学にて 実施者：大成 直美）
- ② 名古屋市立大学との情報交換（平成24年7月4日 本学にて 実施者：安保 正一（理事）・村田 忠男（理事）、土師 安彦・宮岡 美季（総務部総務人事課）、船野 智加枝・勝島 小百合（総務部総合戦略課）、田間 泰子・巽 真理子）
- ③ 「日本女性科学者の会 第9回学術大会」への参加（平成24年10月8日 アルカディア市ヶ谷にて 実施者：細越 裕子（理学系研究科、女性研究者支援センター）、田間 泰子）
- ④ 大阪市立大学との情報交換（平成24年11月2日 本学にて 実施者：宮岡 美季（総務部総務人事課）、田間 泰子・巽 真理子）
- ⑤ 神戸大学「国際シンポジウム Women in Science and Education」（平成24年11月7日 実施者：南野 美枝）
- ⑥ 佐賀大学との情報交換（平成25年3月1日 本学にて 実施者：田間 泰子・巽 真理子）
- ⑦ 東北大学「サイエンス・エンジェル活動報告会」への参加、およびサイエンス・エンジェル運営についてのヒアリング（平成25年3月9日 東北大学にて 実施者：安西 由美子・大成 直美）

3) 企業・研究機関等訪問

理事や地域連携研究機構・産学官研究連携推進センターの紹介により、企業や研究所を訪問し、本事業の説明や今後の事業連携について話し合った。

- ① 株式会社シャープ訪問（平成24年7月20日 実施者：田間 泰子・巽 真理子）
 ロールモデル集第Ⅲ集（p.34参照）への寄稿者の紹介と、11月に開催する総括シンポジウム（後述参照）への登壇を依頼した。
- ② パナソニック株式会社訪問（平成24年8月7日 実施者：今井 良彦（理事）、田間 泰子・巽 真理子）
 IRISの企業訪問とロールモデルの紹介を依頼し、1月にパナソニック先端技術研究所を訪問した（p.33参照）。
- ③ 大阪府中小企業家同友会（平成24年12月21日 実施者：津田 大・竹崎 壽夫（地域連携研究機構）、田間 泰子）
 同友会事務局の紹介により、会員企業を訪問し（5社）、今後の連携について、情報交換することができた。

- ④ 大阪府立産業技術総合研究所訪問（平成 25 年 1 月 23 日 実施者：津田 大・東原 稔（地域連携研究機構）、田間 泰子・巽 真理子）
- ⑤ 日本ヒープ協議会関西支部訪問（平成 25 年 2 月 8 日 実施者：津田 大・東原 稔（地域連携研究機構）、田間 泰子・巽 真理子）

川口 徳子元支部長（日本ハム株式会社）の紹介により、会員企業の女性社員にヒアリングを行い、今後の連携について情報交換することができた。

2. 全学的意識改革事業

事業一覧（時系列）

※○内の数字は開催または発行回数を示す。

月	事業内容	連携先	
		学内	学外
4月	ロールモデル・セミナーの企画案募集(運営委員、IRIS対象)		
5月	5/7 - 5/25: ロールモデル・セミナーの企画案募集(学内)		
	5/28: 元気活き生き総括シンポジウム実行委員会①	→全研究科、総務人事課、地域連携研究推進課、広報課、教育推進課	
	5/29: 「関西の大学力」掲載(朝日新聞)	→広報課	
6月	6/11: 元気活き生き総括シンポジウム実行委員会②	→全研究科、総務人事課、地域連携研究推進課、広報課、教育推進課	
	6/25: 元気活き生き総括シンポジウム実行委員会③	→全研究科、総務人事課、地域連携研究推進課、広報課、教育推進課	
7月	7/9: 元気活き生き総括シンポジウム実行委員会④	→全研究科、総務人事課、地域連携研究推進課、広報課、教育推進課	
	7/26: 【産学連携】産学官研究連携戦略センターCD会議にて事業説明	→地域連携研究機構(産学官連携)	
8月	8/24: 事業紹介ポスター発表(「異分野融合セミナー(夏の異分野融合祭)」)	→21世紀科学研究機構(産学協同高度人材育成センター)	
9月			
10月	10/16: 【産学連携】産学官連携推進協議会にて事業説明	→地域連携研究機構(産学官連携)	→堺市
11月	11/1: 【産学連携】女性研究者と産学コーディネーターの交流会	→地域連携研究機構(産学官連携)	
	11/30: 事業総括シンポジウム開催	→全研究科、総務人事課、地域連携研究推進課、広報課、教育推進課	
12月			
1月	1/16: 堺市「さかい子育て応援団」への登録		→堺市
2月			
3月	3/23 「What's 府大」掲載(サンケイリビング新聞)	→広報課	

(1) 元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル 総括シンポジウム開催

1) 実行委員会（平成24年5月～11月）

全学的な支援体制をさらに発展させることを目指して、各部局に協力を依頼し、教職員18名で組織する実行委員会を立ち上げた。実行委員会では、シンポジウムが本事業を学内外にアピールできるよう、テーマや内容、講師の選定などを協議した。また、部局長への登壇依頼や学内外への広報などにも実行委員が協力した。

〈総括シンポジウム実行委員会 委員名簿〉 ※委員長・副委員長以外は50音順

	氏名	部局・職位
委員長	田間 泰子	女性研究者支援センター長、人間社会学研究科 教授
副委員長	杉村 延広	工学研究科 教授、女性研究者支援センター運営委員
副委員長	菅野伊久央	総務人事課 副主査
	浦川 真衣	教育推進課 主事
	大角 泰史	地域連携研究推進課 地域連携室長
	大関 知子	総合リハビリテーション学研究科 准教授
	恩田 真紀	理学系研究科 准教授
	楠川恵津子	工学研究科 助教
	児島 千恵	21世紀科学研究機構 講師
	田島 朋子	生命環境科学研究科 准教授
	玉城 舞	広報課 主事
	中川 智皓	工学研究科 助教
	中澤 昌美	生命環境科学研究科 助教
	長畑 多代	看護学研究科 教授
	細越 裕子	理学系研究科 教授、女性研究者支援センター運営委員
	真嶋由貴恵	工学研究科 教授、女性研究者支援センター運営委員
	森澤 和子	工学研究科 准教授、女性研究者支援センター運営委員
	若林 緑	経済学研究科 准教授、女性研究者支援センター運営委員



総括シンポジウム 実行委員会

2) 「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」総括シンポジウム開催

(平成 24 年 11 月 30 日 中百舌鳥キャンパスにて 167 名参加)

本学の女性研究者支援事業の総括として開催した。文部科学省等から講師を迎えたほか、大阪府(知事からのメッセージ代読として府民文化部男女参画・府民協働課長)、外部評価委員を来賓に迎え、堺市からは市長のメッセージが送られた。また、本学の理事長、理事、部局長をはじめ、教職員や学生が多数参加し、他大学の女性研究者支援事業関係者の参加もあり、学内外問わず、今後、本学で事業を継続し進めていくためのネットワークをさらに広げ、強める機会となった。

〈プログラム〉

開会の挨拶

第Ⅰ部 政策と先進例の紹介

「男女共同参画と研究力向上」

佐藤 弘毅 (文部科学省科学技術・学術政策局 基盤政策課 人材政策企画官)

「大学教員のワーク・ライフ・バランスを考える」

内山 智裕 (三重大学 生物資源学研究科 准教授)

「シャープにおけるダイバーシティ推進について」

森 仁美 (シャープ株式会社 人事本部人事部ダイバーシティ推進チーム チーフ)

第Ⅱ部 学内からの報告

「女性研究者支援事業報告」

田間 泰子 (大阪府立大学 女性研究者支援センター長、人間社会学研究科 教授)



総括シンポジウム



文部科学省
佐藤企画官



三重大学
内山先生



シャープ株式会社
森チーフ

「女性研究者支援事業 利用者から」

研究支援員利用者

幸田 知子 (生命環境科学研究科 助教)

つばさ保育園利用者

小笠原 紀行 (工学研究科 助教)

IRIS

尾崎 由季 (理学系研究科 博士後期課程)

久米 里奈 (工学研究科 博士前期課程)



幸田先生



小笠原先生

「各部局長からの応援メッセージ」

- | | | |
|---------------------|---------|--------------------------------|
| 工学研究科 | 池田 良穂 | (工学研究科長) |
| 生命環境科学研究科 | 上甫木 昭春 | (生命環境科学研究科 教授・研究科長代理として) |
| 理学系研究科 | 前川 寛和 | (理学系研究科長) |
| 経済学研究科 | 松川 滋 | (経済学研究科長) |
| 人間社会学研究科 | 萩原 弘子 | (人間社会学研究科長) |
| 看護学研究科 | 高見沢 恵美子 | (学長特別補佐・看護学研究科長) |
| 総合リハビリテーション学研究科 | 高畑 進一 | (総合リハビリテーション学研究科長) |
| 高等教育推進機構 | 高橋 哲也 | (副学長・高等教育推進機構長) |
| 地域連携研究機構・21世紀科学研究機構 | 安部 正一 | (理事・副学長・地域連携研究機構長・21世紀科学研究機構長) |
| 国際交流推進機構 | 寺迫 正廣 | (副学長・国際交流推進機構長) |
| 事務部門(職員) | 村田 忠男 | (理事・総務部長) |

「これからの女性研究者支援事業について」

奥野 武俊 (理事長・学長)

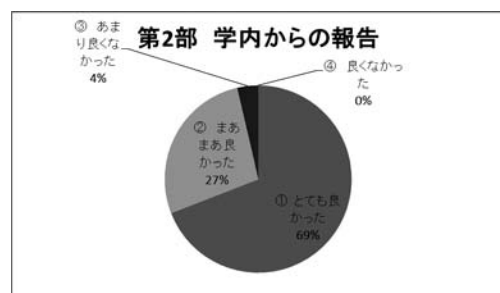
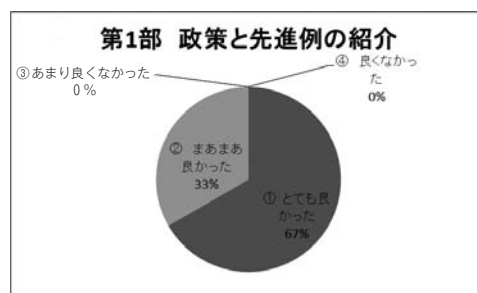


奥野理事長・学長



各部局長からの応援メッセージ

参加者アンケート結果 (総括シンポジウム 回答数 72人)



- いろいろな方から、様々な角度から話がきけて良かったです。
- この女性研究者支援事業が、学内の雰囲気はかなり変化させてきたと思います。
- 各部長からの応援メッセージ、一つ一つ深く感動しました。このようなシンポジウムは、継続イベントにしてもらいたいです。
- 「教職協働」の意識は大切。これがないと、本学の発展はないと思います。

(2) ロールモデル・セミナー企画案 学内公募（平成 24 年 4 月～ 5 月）

今年度で開催するロールモデル・セミナーの企画案を、教職員と IRIS を対象に募集したところ、3 件の応募があった。このうち授業や他の企画と連携でき、参加者が見込めた 2 件については、11 月と 12 月に開催した（p.30 ⑤⑥参照）。残り 1 件については検討を続けたが、授業などとの連携が難しかったため、来年度に改めて開催を検討することになった。

(3) 産学連携事業

理事の協力により、本学地域連携研究機構 産学官研究連携推進センターとの連携を図った。

※実施者の所属は女性研究者支援センター。

1) コーディネーター会議にて本事業紹介

（平成 24 年 7 月 26 日 中百舌鳥キャンパスにて 実施者：田間 泰子・巽 真理子）

2) 産学官連携推進協議会にて本事業紹介

（平成 24 年 10 月 16 日 中百舌鳥キャンパスにて 実施者：田間 泰子 50 名参加）

3) 女性研究者と産学官研究連携推進センターのコーディネーターとの交流会

（平成 24 年 11 月 1 日 中百舌鳥キャンパスにて 15 名参加）

(4) 広報

広報課の協力を得て、下記の大学広報メディアに女性研究者支援事業についての記事を掲載した。

- ▶「関西の大学力」（朝日新聞 平成 24 年 5 月 29 日）
- ▶「What's 府大」（サンケイリビング新聞 平成 25 年 3 月 23 日）

(5) 堺市「さかい子育て応援団」への登録（平成 25 年 1 月）

堺市に、子育てに熱心で社会貢献に積極的な団体として認定され、「さかい子育て応援団」に登録された。これによって、堺市のホームページやフェイスブックページなどで本学が紹介された。また、堺市から交付された「さかい子育て応援団」のステッカーを学内に掲示して、本学が子育て支援していることを学内にもアピールすることができた。

3. キャリアパスの構築と裾野拡大

事業一覧（時系列）

※○内の数字は開催または発行回数を示す。

月	事業内容	連携先	
		学内	学外
4月	【IRIS】4/7：子どもサイエンスキャンパス①（花まつり）		
5月	【IRIS】5/12：ロールモデル・セミナー①（講師：東北大学サイエンスエンジェル）& IRIS 第2期生任命式	→入試室、地域連携研究推進課	→大阪府内の高校、市町村男女共同参画推進課や男女共同参画センター、子ども会、小学校PTA等
	5/12：IRISへのイベント申込説明会		→大阪府内の高校、市町村男女共同参画推進課や男女共同参画センター、子ども会、小学校PTA等
	【IRIS】5/12：東北大学サイエンスエンジェル・IRIS交流会		
	【IRIS】5/18：ロールモデル・セミナー②「街を油田に！眠れる資源を発掘中！」（講師：染谷ゆみ／現代システム科学域「環境とサステナビリティ」内で開催）	→現代システム科学域、地域連携研究推進課	
6月	6/4・6：【IRIS】研修会①「企画実施講習会」		
7月	7/21：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス②（吹田市立男女共同参画センター）		→吹田市立男女共同参画センター
	7/25：ロールモデル・セミナー③（講師：於勢貴美子（大阪大谷大学 教授）／高等教育研究機構「ジェンダー論への招待」内で開催）	→地域連携研究機構（女性学研究センター）、高等教育研究機構	→大阪府（共催）
	7/26：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス③（和泉市男女共同参画センター）		
	7/31：ロールモデル・セミナー④（講師：中川智皓（工学研究科 助教）	→21世紀科学研究機構（看護システム先端技術研究所）	→和泉市男女共同参画センター
8月	8/4・5：【IRIS】オープンキャンパス「理系女子コーナー」	→入試室	
	8/4：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス④（クレオ大阪東）		→大阪市立男女共同参画センター東部館（クレオ大阪東）
	8/9・10：【IRIS】高校生との交流会①（ノートルダム清心女子高校）	→生命環境科学研究科、入試室	→ノートルダム清心学園清心女子高校（SSH）
	8/10：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑤（中百舌鳥子ども会）		→中百舌鳥子ども会
	8/19：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑥（東大阪イコーラム）		→東大阪市立男女共同参画センター・イコーラム
	8/24：【IRIS】研究ポスター発表（本学「異分野融合セミナー（夏の異分野融合祭）」）	→21世紀科学研究機構（産学協同高度人材育成センター）	
	8/25：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑦（いずみっ子）		→NPO 法人こどもNPOセンターいずみっ子

月	事業内容	連携先	
		学内	学外
8月	8/31：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑧ (クレオ大阪西)		→大阪市立男女共同参画センター西部館(クレオ大阪西)
9月	9/20：【産学連携】【IRIS】研修会②／サイエンス・カフェ①(京都：島津製作所)	→安保理事	→(株)島津製作所
	9/22：川島慶子講演会「マリー・キュリー」協力	→地域連携研究機構(女性学研究センター)	
	9/24：【IRIS】研修会③／サイエンス・カフェ②「メンティのための内的キャリア発見講座」(講師：高専・中谷准教授)	→大阪府立大学工業高等専門学校	
	9/25：【IRIS】研修会④／サイエンス・カフェ③「アサーション講習会」(講師：人間社会学研究科 山中京子教授)	→人間社会学研究科	
10月	10/13：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑨ (高石市立高石小学校)		→高石市立高石小学校
	10/15：【院生表彰】募集開始(11/9メ切)		
	10/26・27：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑩(メイドインさかいフェア)	→広報課	→堺商工会議所
	10/27：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑪ (岸和田市立女性センター)		→岸和田市女性センター
	10/27：【IRIS】「集まれ！理系女子」科学研究発表交流会において研究発表(清心女子高等学校)		→ノートルダム清心学園 清心女子高校(SSH)
11月	11/5：サイエンスカフェ④(講師：橋本せつ子((株)バイオビジネスブリッジ 代表取締役社長)	→理学系研究科	
	11/11：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑫ (堺市立金岡南小学校)		→堺市立金岡南小学校
	11/12：【IRIS】研究交流会(中百舌鳥キャンパス)		
	11/15：【IRIS】研究交流会(りんくうキャンパス)		
	11/15：【院生表彰】書類審査開始(12/6メ切)		
	11/17：次世代科学者育成プログラム「未来の博士育成ラボ」への協力	→地域連携研究機構(生涯学習センター)	→堺市「堺サイエンスクラブ」
	11/18：ロールモデル・セミナー⑤(講師：磯貝純美(東和薬品(株)))	→女子中高生のための関西科学塾実行委員(理学系研究科細越教授)	
12月	12/15：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑬ (高槻市 日吉台二番町子ども会)		→高槻市日吉台二番町子ども会
	12/20：ロールモデル・セミナー⑥(講師：染谷ゆみ((株)ユーズ 代表取締役社長)／高等教育推進機構「自然環境学概論」内で開催)	→高等教育推進機構	
	12/21：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑭ (和泉市 青葉はつがの小学校)		→和泉市立青葉はつがの小学校
	12/22：【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑮ (泉佐野市 いずみさの女性センター)		→いずみさの女性センター

3. キャリアパスの構築と裾野拡大

月	事業内容	連携先	
		学内	学外
1月	1/16: 若手研究者スキルアップ・セミナー「英語論文の書き方」(りんくうキャンパス)	→生命環境科学研究科(獣医)	
	1/17: 【産学連携】【IRIS】サイエンス・カフェ⑤(パナソニック: 京都 先端技術研究所)	→安保理事・今井理事	→パナソニック(株)
	1/25: ロールモデル・セミナー⑦(講師: (株)資生堂 蓑田裕美)		
	1/25: 【院生表彰】公開審査会(最終審査)		
2月	2/3: 【IRIS】子どもサイエンスキャンパス⑩(サカイエンス)	→理学系研究科(久保田研究室)	→堺市教育委員会
	2/27: 【産学連携】【IRIS】サイエンス・カフェ⑥(資生堂: 新横浜 研究所)	→安保理事	→(株)資生堂
	2/28: 【IRIS】活動報告集発行		
3月	3/6: 【IRIS】活動報告会		
	3/6: IRIS へのイベント申込説明会		→大阪府内の市町村男女共同参画推進課や男女共同参画センター、子ども会、小学校PTA等
	3/6: 【IRIS】研修会⑦/サイエンス・カフェ⑦(講師: 中谷敬子准教授、小塚みずず講師(大阪府立大学工業高等専門学校))	→大阪府立大学工業高等専門学校	
	3/13: ロールモデル・セミナー⑧(講師: Dr. Shoshana Loeb)	→地域連携研究機構(女性学研究センター)	→アメリカ総領事館(関西アメリカンセンター)
	3/15: 若手研究者スキルアップ・セミナー「英語論文の書き方」(中百舌鳥キャンパス)	→理学系研究科	
	3/16: 【IRIS】高校生との交流会②(清教学園高等学校)	→地域連携研究推進課地域連携室	→清教学園高等学校
	3/19: ロールモデル・セミナー⑨(講師: (本学工学研究科 新谷篤彦准教授、高井飛鳥)	→21世紀科学研究機構(看護システム先端技術研究所)	
	3/26: 研究資金獲得セミナー(講師: 塩満典子(JAXA 国際部参事、前JST 科学技術システム改革事業推進室長))	→地域連携研究機構(産学官連携)	

(1) ロールモデル・セミナーの開催

① 「東北大学サイエンスエンジェルの活動について」

平成 24 年 5 月 12 日 中百舌鳥キャンパスにて 63 名参加

講師：高橋 さやか

(東北大学サイエンスエンジェル 東北大学大学院生命科学研究科)

※ IRIS 2 期生任命式 (p.34~35) と同時開催



高橋さん



ロールモデル・セミナー (パネルディスカッション)

② 「街を油田に！眠れる資源を発掘中!!」

平成 24 年 5 月 18 日 中百舌鳥キャンパスにて 322 名参加

講師：染谷 ゆみ (株式会社ユーズ 代表取締役社長)

現代システム科学域の講義「環境とサステナビリティ」内で開催



染谷社長



③ 「農学から食生活、健康へ」

平成 24 年 7 月 25 日 中百舌鳥キャンパスにて 144 名参加
講師：於勢 貴美子（大阪大谷大学 教授）
高等教育研究機構の講義「ジェンダー論への招待」内で開催
大阪府および地域連携研究機構 女性学研究センターと共催



於勢先生



④ 「人と協調するパーソナルモビリティ・ビークルの研究」

平成 24 年 7 月 31 日 中百舌鳥キャンパスにて 19 名参加
講師：中川 智皓（工学研究科 助教）
21 世紀科学研究機構 看護システム先端技術研究所
(RIANT 研究会) と共催



中川先生



試乗体験会

⑤ 「企業の研究者という仕事」

平成 24 年 11 月 18 日 中百舌鳥キャンパスにて 109 名参加

講師：磯貝 純美（東和薬品株式会社・理学博士、ロールモデル・バンク登録者）

「第 7 回 女子中高生のための関西科学塾」と共催

※学内公募により開催 協力：細越 裕子（理学系研究科 教授、女性研究者支援センター運営委員）

⑥ 「街を油田に！眠れる資源を発掘中!!」

平成 24 年 12 月 20 日 中百舌鳥キャンパスにて 188 名参加

講師：染谷 ゆみ（株式会社ユーズ 代表取締役社長）

高等教育研究機構の講義「自然環境学概論」内で開催

※学内公募により開催 協力：大塚 耕司（工学研究科 教授）

⑦ 「サイエンス・コミュニケーションのスキルを仕事に活かす」

平成 25 年 1 月 25 日 中百舌鳥キャンパスにて 16 名参加

講師：蓑田 裕美（株式会社資生堂 資生堂リサーチセンター

資生堂女性研究者サイエンスグラント事務局／

国立科学博物館認定サイエンスコミュニケーター）

※「世界に翔け！理系女子大学院生」表彰 公開審査会および表彰式（p.58）と同時開催



⑧ 「女性と科学・技術：イノベーションの扉を開く」 29 名参加

平成 25 年 3 月 13 日 中百舌鳥キャンパスにて

講師：Dr. Shoshana Loeb（オープン・ベンチャーズ社長、デラウェア大学準教授）

アメリカ総領事館（関西アメリカン・センター）とともに主催（女性史月間事業）

共催：地域連携研究機構 女性学研究センター

⑨ 「ヒトのうごきの力学的解析」

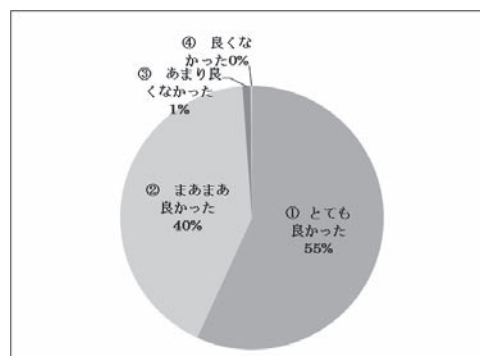
平成 25 年 3 月 19 日 中百舌鳥キャンパスにて

講師：新谷 篤彦（工学研究科 准教授）

高井 飛鳥（工学研究科 博士前期課程、IRIS）

21 世紀科学研究機構 看護システム先端技術研究所（RIANT 研究会）と共催

参加者アンケート結果（ロールモデル・セミナー 回答数 607 人）



- 先輩たちの話、とても興味深く面白かったです。私も、頑張っていきたいと改めて思えました。
- 女性が活躍する姿を見られるのは心強いです。
- 実際に活動している人の生の声が聞けて良かった。
- 大学外の人をよんで、講義をしてもらう形の授業でよかった。今後もやってほしい。
- 学外の人の話は、非常に新鮮なもので、又聞きたいと思った。
- 今回のような話は、ぜひ学部生の学生たちにも聞いてもらいたいと思いました。
お話が終わったあと、何だか先が明るくなったような気がしました。
- 男子教員・男子学生向けの「女性研究者支援セミナー」の企画があれば、面白いのではないでしょうか？

(2) サイエンス・カフェの開催

① 「株式会社島津製作所訪問」（IRIS 研修会を兼ねて開催）

平成 24 年 9 月 20 日 島津製作所 創業記念資料館および本社・三条工場にて 15 名参加

講師：田村 敦子（株式会社島津製作所 本学出身者）

森下 章子（株式会社島津製作所 人事部グローバル人事課 採用グループ課長）

協力：木下 英治（株式会社島津製作所 関西支社営業部第 1 グループ課長）ほか



ロールモデルとの懇談会



本社・三条工場ショールーム見学



② 「メンティのための内的キャリア発見講座」(IRIS 研修会を兼ねて開催)

平成 24 年 9 月 24 日 中百舌鳥キャンパスにて 7 名参加

講師：中谷 敬子

(大阪府立大学工業高等専門学校 准教授)



中谷先生



グループワークの様子

③ 「アサーション講習会」(IRIS 研修会を兼ねて開催)

平成 24 年 9 月 25 日 中百舌鳥キャンパスにて 7 名参加

講師：山中 京子 (人間社会学研究科 教授)



山中先生



ロールプレイングの様子

④ 「Bridging Science to Business in Biotechnologyーバイオテクノロジー産業でのキャリア
デベロップメントー」

平成 24 年 11 月 5 日 中百舌鳥キャンパスにて 29 名参加

講師：橋本 せつ子（株式会社バイオビジネスブリッジ 代表取締役社長、理学博士・学術修士）

協力：藤井 郁雄（理学系研究科 教授）



⑤ 「パナソニック株式会社訪問」（IRIS 研修会を兼ねて開催）

平成 25 年 1 月 17 日 パナソニック先端技術研究所にて 13 名参加

講師：松尾 三紀子（パナソニック株式会社 R & D 知的財産センター 参事）

中谷 友美（パナソニック株式会社 アプライアンス社）

協力：松田 聡子（パナソニック株式会社 多様性推進本部 事務局長）ほか

⑥ 「株式会社資生堂訪問」（IRIS 研修会を兼ねて開催）

平成 25 年 2 月 27 日 資生堂リサーチセンター（新横浜）にて 5 名参加

講師：中西 紘美・三浦 麻惟子・服部 香代子（株式会社資生堂 スキンケア研究開発センター）

山本 理絵（株式会社資生堂 技術アライアンス推進部）

協力：小林 淳・日向 真弓（株式会社資生堂 研究管理部総務室）

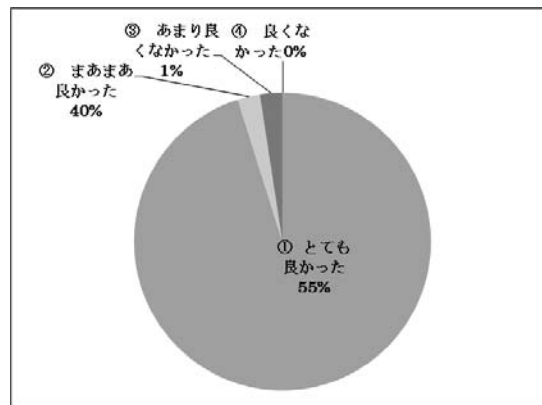
⑦ 「高専の女性研究者との交流会」（IRIS 研修会を兼ねて開催）

平成 25 年 3 月 6 日 中百舌鳥キャンパスにて 15 名参加

講師：中谷 敬子（大阪府立大学工業高等専門学校 准教授）

小塚 みすず（大阪府立大学工業高等専門学校 講師）

参加者アンケート結果（サイエンス・カフェ 回答数 41 人）



- ・女の人の出産による育児のとき、会社を休むことは出世などのキャリアアップに悪影響を与えないか知りたいです。
- ・ワークショップを含めた講演が楽しかったので、また同じようなものがあれば参加したい。
- ・同じ立場（学生・女性）の意見、考えを知ることができてよかった。
- ・普段、接することのない他研究科の院生さんと「語り合い」ができて、とても参考になりました。ありがとうございました。
- ・女性だけでなく、男性にとってもとても興味深く、ためになるお話でした。
- ・今回の続編をぜひお願いします！知り合いや友達と参加したいです。もっとロールプレイングなどをしながら、みんなで話をしたいです。
- ・女性の研究者のもっと様々な方の生き方、考え方のお話を聴きたいです。面白かったです。
- ・企業の研究所を見学し、実際に女性が働いている様子を見たり、話を聞くことによって就職して社会に出て働くということに対する抵抗が少し薄れ、前向きな考え方を持てるようになった。

(3) ロールモデル集の発行

本学の女性研究者を中心に、ロールモデル・セミナーの講師や企業で活躍する本学出身者、「世界に翔け！理系女子大学院生」表彰の最優秀賞受賞者も合わせて掲載した。

第Ⅱ集 平成 24 年 5 月 16 日 4,000 部発行

第Ⅲ集 平成 24 年 11 月 28 日 5,000 部発行

(4) 裾野拡大事業

1) IRIS のメンバー募集

裾野拡大事業への女子大学院生の主体的な参加と、理系女子大学院生間のネットワーク構築のため、IRIS のメンバーを募集した。

① 第 2 期生募集

工学研究科、生命環境科学研究科、理学系研究科を対象に募集したところ 35 名の応募があり、審査の結果、全員を任命することになった。任命式では、奥野理事長より任命状を手渡した。

募 集 平成 24 年 3 月 22 日～ 4 月 25 日

(募集説明会) 4 月 18 日 りんくうキャンパス、4 月 19 日 中百舌鳥キャンパス

審査 平成 24 年 5 月 7 日
任期 平成 24 年 6 月 1 日～平成 25 年 3 月 31 日
任命式 平成 24 年 5 月 12 日 中百舌鳥キャンパスにて
※第 1 回ロールモデル・セミナー（p.28 参照）と同時開催



奥野理事長より IRIS へ任命状



IRIS 第 2 期生

② 第 3 期生募集

募集 平成 25 年 3 月 22 日～ 4 月 25 日
審査 平成 25 年 5 月上旬
任命式 平成 25 年 5 月中旬～下旬
任期 平成 25 年 6 月 1 日～平成 26 年 3 月 31 日

2) 子どもサイエンスキャンパス

① 「子どもサイエンスキャンパス in 花まつり^{さくら}」

平成 24 年 4 月 7 日 中百舌鳥キャンパス
(花まつり^{さくら}) にて (20 組 40 名参加)

▶入浴剤を作ろう！

〈主催〉 大阪府立大学

女性研究者支援センター





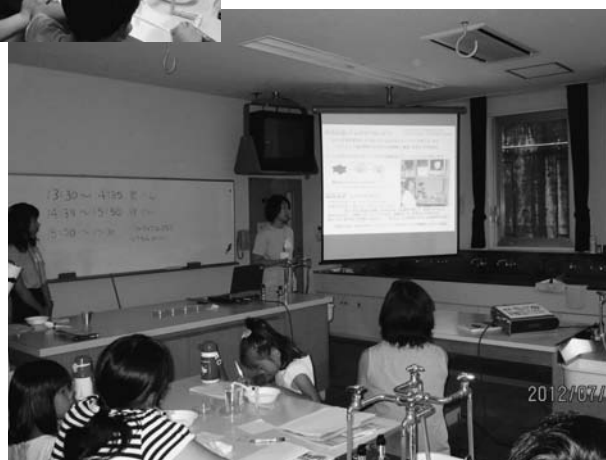
② 「科学に恋する夏休み～目指せ！理系なでしこ」

平成 24 年 7 月 21 日 吹田市立男女共同参画センター（デュオ）にて（12 組 28 名参加）

▶ れんげの水飲み鳥を作ろう

〈主催〉 吹田市

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



③ 「おもしろ実験やってみよう ふしぎなれんげの水飲み鳥を作ろう！」

平成 24 年 7 月 26 日 和泉市男女共同参画センターにて (40 名参加)

▶れんげの水飲み鳥を作ろう

〈主催〉 和泉市男女共同参画センター

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



④ 「学んで！遊んで！楽しんで！ クレオ大阪東夏まつり」

平成 24 年 8 月 4 日 大阪市立男女共同参画センター東部館 (クレオ大阪東) にて (16 組 32 名参加)

▶れんげの水飲み鳥を作ろう

〈主催〉 大阪市

〈実施主体〉 財団法人大阪労働協会

〈共催〉 城東区人権啓発推進会

〈協力〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑤ 「中百舌鳥子ども会 子どもサイエンスキャンパス」

平成 24 年 8 月 10 日 中百舌鳥キャンパスにて (42 名参加)

▶箱カメラ (ピンホールカメラ) を作ろう

〈主催〉大阪府立大学 女性研究者支援センター

〈共催〉中百舌鳥子ども会



⑥ 「イコーラム 子どもサイエンスキャンパス」

平成 24 年 8 月 19 日 東大阪市立男女共同参画センター（イコーラム）にて（100 名参加）

▶ スライムを作ろう

▶ クロマト・アート

〈主催〉 一般財団法人 大阪府男女共同参画推進財団

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑦ 「ふしぎ不思議を体験しよう おもしろ理科実験教室 2012」

平成 24 年 8 月 25 日 和泉ボランティア・市民活動センターアイ・あいロビーにて（15 名参加）

▶ 人工イクラを作ろう！

▶ 食塩水で虹を作ろう！

〈主催〉 特定非営利活動法人 こども NPO センターいずみっ子

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑧ 「集まれ！女子中学生！！ 理系女子大学院生と理科実験&トーク」

平成 24 年 8 月 31 日 大阪市立男女共同参画センター西部館（クレオ大阪西）にて（15 名参加）

▶人工イクラを作ろう！

▶食塩水で虹を作ろう！

〈主催〉 大阪市男女共同参画推進事業体

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑨ 「理科おもしろ実験教室」

平成 24 年 10 月 13 日 高石市立高石小学校にて（19 名参加）

▶ 葉脈を取り出して、手作りルーペで観察しよう

〈主催〉 高石市立高石小学校 元気広場実行委員会

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



- ⑩ 「子どもサイエンスキャンパス in メイドインさかいフェア」
平成 24 年 10 月 27・28 日 堺商工会議所にて（322 名参加）
▶ 紫いもでぬり絵をしよう
〈主催〉 堺商工会義所
〈協力〉 大阪府立大学



- ⑪ 「パパと一緒に科学実験♪ ～二酸化炭素でおやつ作り～」
平成 24 年 10 月 27 日 岸和田市立女性センターにて（19 組 40 名参加）
▶ 二酸化炭素でおやつ作り
〈主催〉 岸和田市立女性センター、大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑫ 「金岡南小 子どもサイエンスキャンパス」

平成 24 年 11 月 11 日 堺市立金岡南小学校にて（95 名参加）

- ▶ ライトがピカピカ光るパトカーを作ろう
- ▶ 星座パネルを作ろう

〈主催〉 堺市立金岡南小学校 PTA

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター



⑬ 「二番町子ども会イベント 科学実験教室」

平成 24 年 12 月 15 日 高槻市日吉台自治会館にて（28 名参加）

- ▶ 身近なもので電池を作ろう
- ▶ 静電気でモーターを回そう
- ▶ 電気クラゲで遊ぼう！（デモンストレーション）

〈主催〉 高槻市日吉台二番町子ども会

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター

⑭ 「青葉はつが野小 子どもサイエンスキャンパス」

平成 24 年 12 月 21 日 和泉市立青葉はつが野小学校にて（74 名参加）

- ▶ 手作り望遠鏡を作ろう

〈主催〉 和泉市立青葉はつが野小学校 PTA

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター

⑮ 「わくわくスタジオ 2012 子どもサイエンスキャンパス～女の子も男の子も実験大好き!!～」

平成 24 年 12 月 22 日 泉佐野市立生涯学習センターにて (24 名参加)

- ▶ 食塩水で虹を作ろう
- ▶ カタクリ粉のダイラタンシー現象を体験しよう
- ▶ 気化熱クリスマスツリーを作ろう (デモンストレーション)

〈主催〉 いずみさの女性センター

〈共催〉 大阪府立大学 女性研究者支援センター

⑯ 「子どもサイエンスキャンパス in サカイエンス」

平成 25 年 2 月 3 日 堺市教育文化センター (ソフィア堺) にて (298 名参加)

- ▶ 紫いもでぬり絵をしよう

〈主催〉 堺市教育委員会

〈後援〉 大阪府立大学

参加者アンケートの自由記述から (子どもサイエンスキャンパス)

【子ども】

- とても身近に化学の事をする事ができてよかったです。
- お姉さんたちがやさしく教えてくれたのでとても×2、うれしかったです。
- 来年もあるならば、いきたいと思ったし ‘あいろす’ にも入りたいと思った。
- 楽しかったので、家でも、他の物を使ったりして、実験したいです。
- 初めてこんな実験をしたので、とても面白かったです。来年の「自由研究」で使ってみようかなと思いました。

【保護者】

- 親も子も、一緒に楽しめてよかったです。これで科学が好きになってくれる事、また興味をもってくれる事を信じています。ありがとうございます。今日、お風呂で子どもたちとまた、お話させていただきます。
- 子どもたちが興味深く取り組める企画でとても楽しませていただきました。「難しい分野」「遠い存在」だと思えることでも大学生のお姉さんたちのお話をうかがえて身近に感じてくれたと思います。
- 身近な材料で行えるのがよかったです。次はどうするの? と作業が進むうち、子どもたちも積極的になって行く様子を見ていて、こちらも楽しかった。よい時間でした。またの企画を親子で楽しみにしています。

3) 高校生との交流

① オープンキャンパス「めざせ! 理系女子コーナー: 先輩と話そう」

平成 24 年 8 月 4・5 日 中百舌鳥キャンパスにて 275 名参加

理系の進学に興味がある女子高校生・受験生を対象に小グループでの懇談会形式で、IRIS が自分の研究内容や大学生活について紹介し、女子高校生・受験生の質問に答えた。昨年度と同様に保護者向け企画も同時に実施し、女性研究者支援センター運営委員の女性研究者が理系の女子学生の大学での様子を伝えることで、男性の多い理系分野に娘を進学させることに不安を抱えている保護者に、安心感を与えることができた。

また、事前の広報や当日の運営は、入試室と連携して実施した。



学域説明会で「理系女子コーナー」のお知らせをする IRIS



保護者説明会



IRIS と高校生の懇談会



- ② ノートルダム清心学園・清心女子高等学校（以下、「清心女子高校」という）との交流
岡山県のスーパーサイエンスハイスクールである清心女子高校と、様々な形で交流を行った。

・運営指導委員会

本学の女性研究者である田島朋子（生命環境科学研究科 准教授）、中川智皓（工学研究科 助教）、田間泰子（女性研究者支援センター長、人間社会学研究科 教授）が運営指導委員となり、教育研究活動への助言を行った。

- ・交流会（平成 24 年 8 月 9・10 日 りんくうキャンパス・中百舌鳥キャンパスにて 40 名参加）

清心女子高校の生命科学コース 1・2 年生が本学を訪れ、本学の運営指導委員や IRIS との交流会を、入試室、生命環境科学研究科・獣医臨床センター、地域連携研究機構・放射線研究センターと連携して行った。

〈プログラム〉

8 月 9 日（りんくうキャンパス）

- ▶ 獣医臨床センターとりんくうキャンパス見学
- ▶ 骨格標本の説明・クイズと組み立て体験（IRIS）



獣医臨床センター見学



骨格標本の説明



馬の骨格標本

8月10日（中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 入試説明
- ▶ 放射線研究センター見学
- ▶ 昼食交流会
- ▶ 中百舌鳥キャンパス見学

〈実施者〉

教員：笹井 和美（生命環境科学研究科 教授）、古田 雅一（地域連携研究機構 教授）、
田島 朋子（生命環境科学研究科 准教授）、中川 智皓（工学研究科 助教）、田間
泰子（女性研究者支援センター長、人間社会学研究科 教授）

IRIS：久米 里奈（工学研究科）、中谷 由衣（理学系研究科）、田中 美有・石橋 真紀（生
命環境科学研究科）

女性研究者支援センター



交流会



放射線研究センター見学



中百舌鳥キャンパス見学

- 「集まれ！理系女子 第4回女子生徒による科学研究発表交流会」への参加

(平成24年10月27日 福山大学社会連携研究推進センターにて)

清心女子高校が主催する研究発表交流会に、ロールモデルとしてIRIS2名が参加し、研究発表を行った。

(発表者)

中谷 由衣 (理学系環境科学研究科)

口頭発表「分裂酵母における酸化ストレス応答」

久米 里奈 (工学研究科)

ポスター発表「I/Q インバランス状況下における
周期パイロット信号を用いたCFO推定」



中谷さん

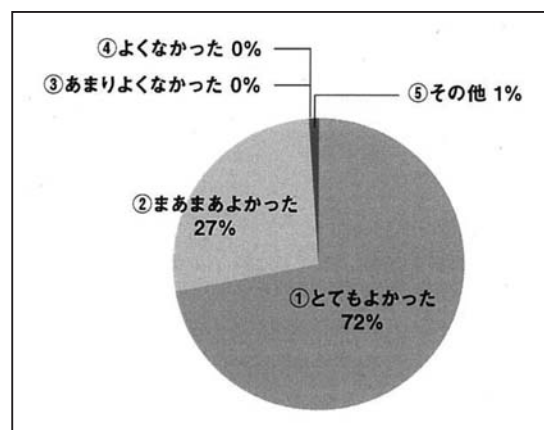


久米さん

- ③ 清教学園高等学校との交流 (平成25年3月16日 中百舌鳥キャンパスにて)

大阪府河内長野市にある私立清教学園高等学校の生徒と、IRISおよび本学学生との交流会を開催した。

参加者アンケート結果 (高校生との交流 回答数202人)



【高校生】

- とても楽しく、分かりやすくよかったです。
- 理系女子にあこがれました！
- 実際のお話を聞いて楽しかったです。専門的な話もためになりました。
- 大学生活が少し楽しみになりました！

【保護者】

- 親には解決できない不安を話し、教えていただけたようです。感謝しています。
- 工学部の先生のお話が直接伺えてとても良かったです。20年前にこのような企画があれば参加して、文系ではなく理系に進学していたと思いました。娘には是非、受験させたいと思いました。

4) 東北大学サイエンス・エンジェルとの交流（平成 24 年 5 月 12 日 中百舌鳥キャンパスにて 37 名参加）

第 1 回ロールモデル・セミナー（p.28 参照）の講師である東北大学サイエンス・エンジェルと、IRIS 第 2 期生との交流会を開催した。女子大学院生による裾野拡大事業の先輩格であるサイエンス・エンジェルから、直接、活動や研究・学生生活などについて聞くことによって、その後の IRIS 活動の糧となった。



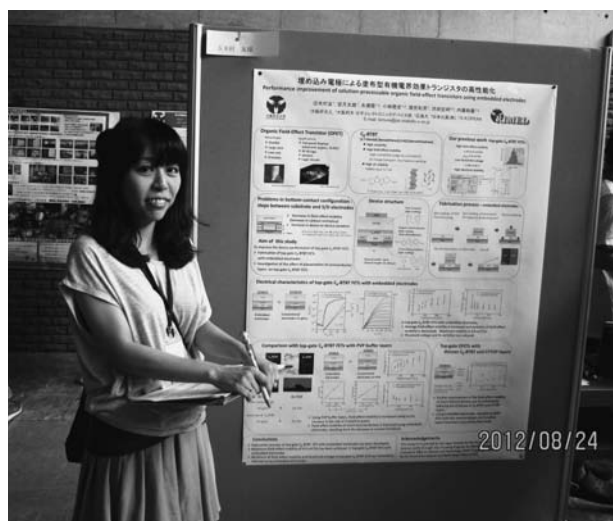
5) 研究ポスター発表（平成 24 年 8 月 24 日 中百舌鳥キャンパスにて）

「第 12 回異分野融合セミナー 2012 夏の異分野融合祭」にて、IRIS の研究ポスター発表を行い、参加者（本学教職員や学生等）と交流した。

〈発表者〉

木村 友（工学研究科）

「埋め込み電極による塗布型有機電界効果トランジスタの高性能化」



木村さん

6) IRIS 講習会

メンバーのスキルアップとメンバー間の交流を目的として、講習会を実施した。今年度は、企業連携による企業訪問（p.31、33）や学内外から講師を招いての講習会（サイエンス・カフェを兼ねて実施）も開催した。

① 「企画実施講習会」

平成 24 年 6 月 4・6 日 中百舌鳥キャンパスにて 26 名参加

講師：巽 真理子（女性研究者支援センター）



企画実施講習会

② 「株式会社島津製作所訪問」（サイエンス・カフェを兼ねて開催、再掲）

平成 24 年 9 月 20 日 島津製作所 創業記念資料館および本社・三条工場にて 15 名参加

講師：田村 敦子（株式会社島津製作所 本学出身者）

森下 章子（株式会社島津製作所 人事部グローバル人事課 採用グループ課長）

協力：木下 英治（株式会社島津製作所 関西支社営業部第 1 グループ課長）ほか

③ 「メンティのための内的キャリア発見講座」（サイエンス・カフェを兼ねて開催、再掲）

平成 24 年 9 月 24 日 中百舌鳥キャンパスにて 7 名参加

講師：中谷 敬子（大阪府立大学工業高等専門学校 准教授）

④ 「アサーション講習会」（サイエンス・カフェを兼ねて開催、再掲）

平成 24 年 9 月 25 日 中百舌鳥キャンパスにて 7 名参加

講師：山中 京子（人間社会学研究科 教授）

⑤ 「パナソニック株式会社訪問」（サイエンス・カフェを兼ねて開催、再掲）

平成 25 年 1 月 17 日 パナソニック先端技術研究所にて 13 名参加

講師：松尾 三紀子（パナソニック株式会社 R & D 知的財産センター 参事）

中谷 友美（パナソニック株式会社 アプライアンス社）

協力：松田 聡子（パナソニック株式会社 多様性推進本部 事務局長）ほか

⑥ 「株式会社資生堂訪問」(サイエンス・カフェを兼ねて開催、再掲)

平成 25 年 2 月 27 日 資生堂リサーチセンター (新横浜) にて 5 名参加

講師：中西 紘美・三浦 麻惟子・服部 香代子 (株式会社資生堂 スキンケア研究開発センター)、山本 理絵 (株式会社資生堂 技術アライアンス推進部)

協力：小林 淳・日向 真弓 (株式会社資生堂 研究管理部総務室)

7) IRIS 交流会

IRIS 同士の交流を深めるため、IRIS が自主的に交流会を企画・開催し、理系女子大学院生のネットワーク構築を図っている。

① IRIScafé (中百舌鳥キャンパスにて)

昨年度、メンバーからの発案で始まった IRIScafé は、今年度も 6 回開催された。幹事は IRIS が持ち回りで自主的に企画運営し、女性研究者支援センターは場所の提供を行っている。ランチ・ミーティング形式で、昼食やお菓子を持ち寄り、研究から普段の生活まで、色々なことを話題にしている。

② IRIS 研究交流会 (中百舌鳥キャンパス、りんくうキャンパスにて)

お互いの研究内容をテーマにした交流会として開催。各参加者から自分の研究について発表した後、お互いに聞きたいテーマをくじにして、引いた内容に回答するというゲーム形式のワークショップを行った。



IRIS 研究交流会

8) 『IRIS 活動報告集Ⅱ』の発行

今年度の IRIS の活動を学内外に紹介するため、活動報告集を制作した。今回は、企画段階から IRIS が関わり、実施した実験内容の紹介や IRIS による座談会など、充実した内容のものとなった。

教育推進課の各研究科支援室・学科事務室の協力を得て、学内の教職員および大学院生に配布したほか、地域連携を図るため、大阪府内の行政機関や男女共同参画推進センター等に配布した。また下記 9) IRIS 活動報告会の活動報告資料としても活用した。

平成 25 年 2 月 28 日 4,000 部発行

9) IRIS 活動報告会

(平成 25 年 3 月 6 日 中百舌鳥キャンパスにて 43 名参加)

今年度の活動内容について、報告と今後の活動に向けての講評を行う。

〈プログラム〉

- ▶ IRIS から、今年度の活動報告
- ▶ 運営委員から講評
- ▶ 参加者と意見交換
- ▶ 女性研究者支援センター長 あいさつ

IRIS 第 2 期生の感想 (総括シンポジウムのためのアンケート調査の自由記述から)

- 人脈をつくれたことや、人に何かを伝える時の意義を確認できたし、企業で働く女性の方の話をきくことができたりと、プラスになることが多かった。
- 卒業後は教員として働くので、そのための貴重な体験をさせてもらったと思う。
- 他の研究科のメンバーとも話をする機会があったので、自分が知らない分野の研究の重要さが身近に感じられるようになった気がする。
- 違う分野や立場の方と話す機会が持て、自分の視野が広がった。
- イベントで研究のデモを実施し、学術的な結果を考察し、次の課題を見つけることができた。
- 子ども対象の理科教室を行うことで、私自身身近な科学について改めて考え直すいい機会になりました。また、現象をわかりやすく説明しなければいけないので、どうかみ砕いたらいいのか、あるいはどのようなバックグラウンドを話せばいいのかなど、研究発表等のプレゼンテーションを行う良い練習にもなりました。
- 今後の人生：企業への訪問やサイエンス・カフェなど、視野を広げることができました。
- 以前よりも社会を意識するようになった。
- どうして自分が今の学部や研究室を選んだのかなど、過去の自分を振り返る機会を持つことができた。
- これまで簡単に素通りしてしまっていたようなことにも疑問を持つてみることで、得られる知識が広がっていく経験をすることができました。この感覚を大切にしたいなと思います。
- 最近と思うように実験が進まずいやになることが多かったが、自分はなぜこの道に進んだのかと考えるたびに初心に帰ることができた。それによって今自分が置かれている環境を作ってくれた人、導いてくれた人に感謝しつつ、今度は自分がその 1 人になろうと思った。

(5) 若手研究者スキルアップ・セミナーの開催

若手女性研究者の国際的な研究活動への支援策として、英語論文の執筆セミナーを行った。女性研究者および女子大学院生の参加を促すため、当初は女性研究者や IRIS に呼びかけて募集したが定員に達しなかったため、全学に対して男性も対象にして募集を行った。

- ① 平成 25 年 1 月 16 日 りんくうキャンパスにて
30 名参加
講師：Amanda Hindle (エダズグループ
ジャパン)
- ② 平成 25 年 3 月 15 日 中百舌鳥キャンパスにて
60 名参加
講師：Melinda Hull (英文校正 エディタージ
(カクタス・コミュニケーションズ))

若手研究者スキルアップセミナー

理系研究者のための 英語論文の書き方 ワークショップ

日時：平成 25 年 3 月 15 日 (金)
13:30~15:30
場所：大阪府立大学 中百舌鳥キャンパス
A14 棟 321 教室
定員：60 名
講師：Melinda Hull (英文校正 エディタージ)
※英文校正エディタージはカクタス・コミュニケーションズ株式会社の
サービスブランドです
内容：科学論文執筆に関するコツの紹介

対象
本学に在籍している
初年度・2 年度・3 年度研究生
(男性も可)

参加無料

お問合せ・お申込み
電子メール・ホームページの申し込みフォームのいずれかで、
①名前 ②所属研究科・専攻名 ③職位・学年 ④日中連絡可能な電話番号(内線可)
をご記入の上、下記までお申し込みください。
申込み切：2 月 28 日 (木)

*事前申し込みが必要です。
*応募者多数の場合は、女性を優先させていただきます。
結果については、3 月上旬にメールにてお知らせいたします。
(お申し込みいただいた後または入場時、本セミナー以外には使用しません。)

大阪府立大学 女性研究者支援センター
【TEL】 072-254-9856 (内線 5057 / 平日 9:30~17:00)
【Web】 w-support@ao.osakifu-u.ac.jp
【URL】 <http://www.opu-genki.jp/>

元氣 活き生き 文部科学省 科学技術人材育成費
女性研究者・公立大学モデル (女性研究者支援モデル育成) 事業

(6) 研究資金獲得セミナーの開催

平成 25 年 3 月 26 日 中百舌鳥キャンパスにて 21 名参加
講師：塩満 典子 (JAXA 国際部参事、前 JST 科学技術システム改革事業推進室長)
話題提供者：牧浦 理恵 (21 世紀科学研究機構 特別講師)
内海 ゆづ子 (工学研究科 助教)

学内の研究者や産学コーディネーターを対象に、話題提供者からの事例をもとに、外部の研究資金獲得のコツなどについてのセミナーを行った。

(7) 他事業への協力

- ① 講演会「マリー・キュリーのキャリアに見るジェンダーと科学の問題」
平成 24 年 9 月 22 日 中百舌鳥キャンパスにて 54 名参加
講師：川島 慶子 (名古屋工業大学 准教授)
主催：地域連携研究機構 女性学研究センター
協力：女性研究者支援センター
ポスター作成や学内外へのチラシ配布などの広報に協力した。
- ② 次世代科学者育成プログラム「未来の博士育成ラボ」
平成 24 年 11 月 17 日 中百舌鳥キャンパスにて
主催：地域連携研究機構 生涯学習センター
協力：女性研究者支援センター
TA として参加する IRIS を募集し、生涯学習センターへ紹介した。

4. サポート基盤の整備

計画通り、在宅勤務支援のための情報機器としての Web カメラ付パソコンの貸し出しや、女性研究者懇話会や IRIS、SNS 等の人的ネットワークの構築、女性研究者支援センター・ウェブサイト等での情報提供を行った（前述 1. ～ 3. 参照）。

5. 地域連携

(1) 大阪府との連携

- ① 平成24年7月25日 ロールモデル・セミナーの共催（再掲、p.29参照）
連携先：男女共同参画・府民協働課
- ② 平成24年11月30日 「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」総括シンポジウムに後援、来賓（再掲、p.22参照）
連携先：男女共同参画・府民協働課

(2) 堺市との連携

- ① 平成24年10月16日 産学官連携推進協議会にて事業紹介（再掲、p.24参照）
連携先：ものづくり支援課
- ② 平成24年11月17日 次世代科学者育成プログラム「未来の博士育成ラボ」に協力（再掲、p.52参照）
連携先：堺市教育委員会

(3) その他の市町村との連携

IRISによる「子どもサイエンスキャンパス」を、地域と連携して開催した（再掲、p.35～44参照）。
〈連携先一覧〉

平成24年	7月21日	吹田市立男女共同参画センター(デュオ)	
	7月26日	和泉市男女共同参画センター	
	8月4日	大阪市立男女共同参画センター東部館(クレオ大阪東)	財団法人大阪労働協会
	8月10日	中百舌鳥子ども会	
	8月19日	東大阪市立男女共同参画センター(イコーラム)	一般財団法人 大阪府男女共同参画推進財団
	8月25日	特定非営利活動法人 こどもNPOセンターいずみっ子	
	8月31日	大阪市立男女共同参画センター西部館(クレオ大阪西)	大阪市男女共同参画推進事業体
	10月13日	高石市立高石小学校 元気広場実行委員会	
	10月27・28日	堺商工会議所	
	10月27日	岸和田市立女性センター	
	11月11日	堺市立金岡南小学校PTA	
	12月15日	高槻市日吉台二番町子ども会	
	12月21日	和泉市立青葉はつが野小学校PTA	
	12月22日	泉佐野市 いずみさの女性センター	
平成25年	2月3日	堺市教育委員会	

主催者による事後評価 自由記述

- 子どもたちと年の近いお姉さんたちに教えてもらったことで、科学をより身近に感じてもらったように思います。実験だけでなく、実際に活躍されている分野での具体的で分かりやすいお話もしていただいたことも、子どもたちに、性別に関わりなく様々な道を提供できてよかったです。

- 今回、女性センター初の試みで「パパと一緒に科学実験♪」という題の通り、男性の育児参加も目的に加えていました。その意図をくみとり協力してくださり大変感謝しています。今回の講座を機に男女を問わず科学に興味をもっていただけたと信じております。
- 学校の授業とは違う雰囲気、作る工程は難しかったが、どうして望遠鏡は大きく見えるのだろう？の説明はよかったと思います。低学年の児童もいずれは学校で習う事なので、その時に、あっ！前にサイエンスでやったことや！って思い出してくれたらうれしいです。
- 講師の方、スタッフの方も親しみのある指導をしてもらったので、子どもたちがとても楽しそうに実験に取り組むことができよかった。理科に対するイメージの向上につながったのではないかと思う。

6. 保育園運営（補助対象外事業）

(1) 学内保育施設（つばさ保育園）概要

- 開設日 平成23年4月1日
- 定員 10名
- 保育日 月曜日～金曜日（土日祝日、年末年始（12/29～1/3）は休み）
- 利用資格

生後57日目から小学校就学の始期に達するまでの乳幼児を養育する本学の教職員（学生も可）であって、勤務、疾病、介護その他の事情により、その養育に係る乳幼児について保育施設による保育が必要であると認められる者。

【基本保育】

保護者が共働きであることが必要（学生の場合は働いているものとみなす）。

【一時保育】

保護者の就労にかかわらず、出産、疾病、介護、冠婚葬祭、リフレッシュ等のために利用可。

保育形態（利用時間）

① 基本保育

長期の利用期間において、継続的に実施（8:30-18:15）。

② 一時保育

原則として定員までの範囲内で一時的に日を指定して実施（8:30-18:15）。

③ 延長保育

基本保育・一時保育の時間を延長して実施（8:00-8:30、18:15-19:00）。

(2) 利用状況（平成25年3月現在）

保育種別	利用者数
基本保育	8名
一時保育	16名(登録者数)

(3) 保育施設運営委員会の開催

- ① 第4回議題（平成24年6月25日 中百舌鳥キャンパス）
 - ▶ 委員の紹介
 - ▶ 現在の利用状況について
 - ▶ 平成23年度決算及び平成24年度収支見込について
 - ▶ 入園希望者の選考
 - ▶ 入園者の募集について
- ② 第5回議題（平成24年9月26日 中百舌鳥キャンパス）
 - ▶ 入園希望者の選考について
 - ▶ 第2子以降の保育料の減額について
 - ▶ 現在の利用状況について
 - ▶ 絵本の寄贈について

- ▶ つばさ保育園見学について
- ▶ 入園者の募集について

③ 第6回議題（平成24年12月19日 中百舌鳥キャンパス）

- ▶ 第2子以降の基本保育料の減額について
- ▶ 基本保育の継続利用の申し出について
- ▶ 基本保育利用希望者の選考について
- ▶ 入園希望者の選考について
- ▶ 現在の利用状況について
- ▶ つばさ保育園見学について

つばさ保育園を利用して（総括シンポジウムのためのアンケート調査の自由記述から）

- 園の先生と子どもの成長の話ができ、育児が更に楽しくなった。
- 子どもと過ごす時間が長くなった。気持ちにゆとりをもって家族と接することができるようになった。
- 保育園の行き帰りに娘と会話する時間が増えた。妻も仕事に集中できる環境になり、帰宅後に娘と充実した時間をすごせるようになった。
- 体力の消耗が軽減できた。
- 待機児童の心配がなくなった。
- 学会等で他大学の先生や地域の方と話す際、学内保育園の話題となることが増え、その件について周りから府大を評価され、嬉しくなった。
- つばさ保育園を利用できたため、研究時間を確保しやすくなった。
- 二人目妊娠にもチャレンジできた。
- 夫婦で共働きを維持できていることがありがたい。大学教員は公募制であり、多くの場合、採用確定から就職までの期間が短く、その間に配偶者に転勤や再就職の調整をしてもらうことになる。その時に、保育園が確保できていないと、仕事を続けることが困難なので、学内保育園の存在は貴重だった。
- 保育園があることで、仕事に専念できる時間が増えている。また、保育園での子どもの活動報告が、家での会話のネタになり、コミュニケーションがとれている。
- 園児の数が少なく、その分、先生方に子ども一人一人をよく見てもらえていると思う。子どもが保育園を大好きなのが、何よりうれしい。
- 施設自体は太陽の光がたくさん入り、暖かく、明るい雰囲気、広々としていて保育環境としては最適と思う。
- 新しく清潔感があり、保育園の先生方も手厚く面倒を見てくださるので、大変よいと思う。広い大学敷地内にあるので、自転車や乳母車での送迎も、一般公道と比べて危なくなく、環境がよい。
- 少人数ということもあって、利用する人の顔がお互いに分かることで安心感がある。
- 急病やけが等、子どもに何かあったときに、すぐにかげつけることができるので、安心感がある。
- 朝や夕方の通勤時に一緒に移動できることがうれしい。
- 保育時間が短い。
- 土曜保育がない。オープンキャンパスなどの業務時に、何らかのサポートがあれば大変ありがたい。

7. インセンティブ制度（補助対象外事業）

・「世界に翔け！理系女子大学院生」表彰の開催

国際学会等への旅費等を補助し参加を促すことで、国際的に活躍する若手女性研究者を育成する目的で実施した。理事長、教育研究担当理事、女性研究者支援センター運営委員からなる審査委員会を設置して審査を行った。また、最終審査は公開審査会として行った。当日はロールモデルとして、ロールモデル・セミナー（公開審査会の前に開催）の講師と学内の若手女性研究者に、応募者のプレゼンテーションに対しての講評・アドバイスや自らの国際学会での体験談等を話してもらった。

〈対象者〉

平成25年4月1日現在、大阪府立大学大学院の工学研究科、生命環境科学研究科、理学系研究科、および生命環境科学部獣医学科5、6年生に在学する、もしくは在学する予定の女性で、平成25年4月から平成26年3月までの国際会議等での発表を希望する者（既に発表申し込みを行った者、および申し込みを予定している者を含む）

〈審査〉

第一次審査 書類審査：審査委員と査読委員（学内の応募者と近い研究分野の教員へ依頼）

最終審査 公開審査会における英語によるプレゼンテーション：審査委員

〈表彰〉

表彰状を授与するとともに、副賞として以下の費用の補助を行う。

最優秀賞（1名） 国際会議の旅費および参加費の補助として15万円
（旅費と参加費の実費額合計が15万円以下の場合はその額）

優秀賞（5名まで）国際会議の旅費および参加費の補助として各5万円
（旅費と参加費の実費額合計が5万円以下の場合はその額）

① 第4回

支援対象期間	平成25年4月1日～平成26年3月31日
募集期間	平成24年10月15日～平成24年11月9日
応募者数	11名（工学研究科8名、生命環境科学研究科2名、理学系研究科1名）
審査期間	一次：平成24年11月15日～12月13日（6名まで絞り込み） 最終：平成25年1月25日
審査結果	最優秀賞 高井 飛鳥（工学研究科 博士前期課程2年） 優秀賞 岡本 純香（工学研究科 電気情報系専攻 博士前期課程1年） 下山 沙織（工学研究科 機械系専攻 博士前期課程1年） 田中 美有（生命環境科学研究科 獣医学専攻 博士課程2年） 高田 瑤子（工学研究科 物質・化学系専攻 博士前期課程1年） 林 奈津子（工学研究科 物質・化学系専攻 博士前期課程1年）
講評者	蓑田 裕美 （株式会社資生堂 資生堂リサーチセンター 資生堂女性研究者サイエンスグラント事務局／国立科学博物館認定サイエンスコミュニケーター） 内海 ゆづ子（工学研究科 助教）

8. 女性研究者の採用促進（補助対象外事業）

(1) 女性限定公募の実施

本学で初の試みとなる、女性限定公募を行った。

- 生命環境科学研究科（応用生命科学専攻 植物バイオサイエンス分野） 准教授1名（平成25年4月1日着任予定）

(2) プラスワン制度（女性研究者採用促進策）

女性研究者の採用促進策として、昨年度より「プラスワン制度」を設けている。この制度では、平成23年4月1日から平成25年4月1日に着任する予定の女性研究者（教員）を採用した研究科（工学研究科、生命環境科学研究科、理学系研究科）からの申し出により、採用した女性研究者1名につき、次のいずれかのインセンティブを付与することとしている。

- 助教（任期5年・再任可）の新規採用
- 女性研究者を採用した年度に採用する研究補助員または事務補助員の人件費の補助（上限100万円）

今年度は、平成24年3月に女性研究者1名を採用した生命環境科学研究科からの申請により、1名の助教の新規採用を認めることとなった。

9. 学内アンケート結果

平成 24 年度

「大阪府立大学 教職員・院生支援のためのアンケート調査」

調査結果報告

【調査の概要】

調査目的：平成 24 年度女性研究者支援事業の目的達成度等について現状を把握し、次年度に、より効果的な支援事業を企画・実施するため。

調査対象：本学教員・職員（非常勤を含む）・大学院生等

配布期間：平成 24 年 12 月 17 日～平成 25 年 1 月 18 日

配布数 3,535、有効回収数 1,088（30.8%）。

【調査結果】

I 回答者の属性

〈回答者全体〉

- ・回答者の性別は、女性が 36.6%、男性が 63.4%であり、男性が多い。
- ・職種は、女性は職員が 58.4%と半数以上を占めており、次いで大学院生が 18.6%、教員は 14.9%である。男性では大学院生が 50.7%と多数を占め、次いで教員が 23.6%、職員が 17.5%である。
- ・主として働く／学ぶキャンパスは、女性では 74.2%が中百舌鳥キャンパス、18.5%が羽曳野キャンパスである。男性は 94.6%が中百舌鳥キャンパスである。

〈職種別・性別〉

(1) 教員

○回答者の傾向

- ・教員 221 名の性別による内訳は、女性 59 名（26.7%）、男性 162 名（73.3%）と男性が 7 割以上を占めている。また、理系教員では 165 名のうち女性が 18 名（10.9%）で男性が 147 名（89.1%）と圧倒的に男性が多く 9 割近くを占めている。
- ・女性教員 59 名のうち、約半数の 30 名（50.8%）は保健医療・看護学系の教員である。

○母集団との比較

- ・本学の教員総数は 710 名であり、そのうち女性 133 名（18.7%）、男性 577 名（81.3%）である。また理系教員総数は 441 名で、そのうち女性 26 名（5.9%）、男性 415 名（94.1%）である。
- ・回答率は、女性教員 44.4%、男性教員 28.1%である。理系だけでみると、理系女性教員の回答率は 69.2%、理系男性教員は 35.4%と、理系女性教員においては母数が少ないものの回答率は高い。

(2) 職員

○回答者の傾向

- 職員 352 名の性別による内訳は、女性 232 名（65.9%）、男性 120 名（34.1%）である。雇用形態別にみると、女性職員 232 名のうち常勤職員 42 名（18.1%）、非常勤職員は 190 名（81.9%）と非常勤職員が 8 割以上を占める。一方、男性職員では、119 名のうち常勤職員 63 名（52.9%）、非常勤職員は 56 名（47.1%）と常勤職員が若干多くなっている。

○母集団との比較

- 本学の職員数は 588 名であり、このうち女性が 361 名（61.4%）、男性が 227 名（34.1%）である。回答率は女性では 64.3%、男性では 52.9%である。

(3) 大学院生

○回答者の傾向

- 大学院生 481 名のうち、女性が 97 名（20.2%）、男性が 384 名（79.8%）である。また、理系大学院生では、433 名のうち女性 61 名（14.1%）、男性は 372 名（85.9%）である。

○母集団との比較

- 本学の大学院生総数 1,767 名のうち、女性は 458 名（25.9%）、男性が 1,309 名（74.1%）で、それぞれの回答率は 21.2%、29.3%である。
- 理系大学院生は 1,312 名で、女性が 202 名（15.4%）、男性が 1,110 名（84.6%）で、回答率は女性が 30.2%、男性が 33.5%である。

〈昨年度調査との比較〉

- 昨年度調査と比較すると、女性はほぼ同じ傾向であるが、男性では大学院生の割合が減少し教員の割合がやや増加している。

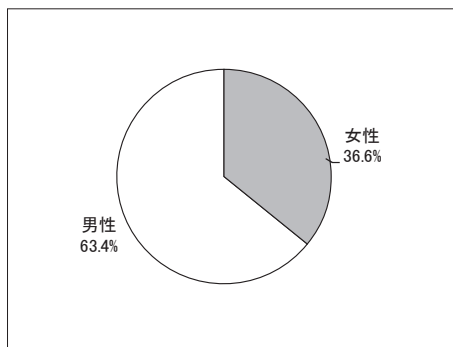


図 1 性別 (N = 1,087)

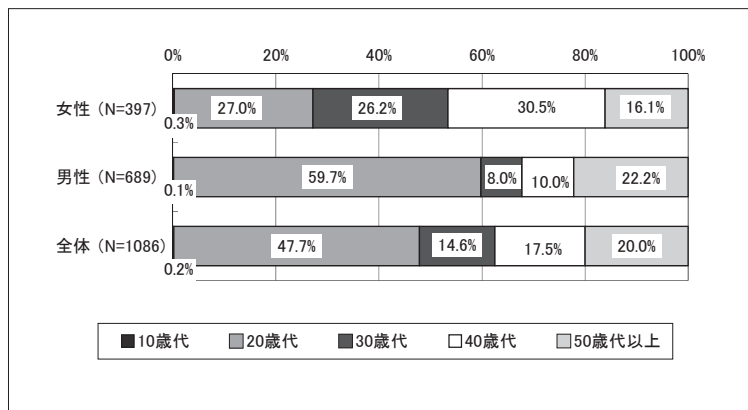


図 2 年齢

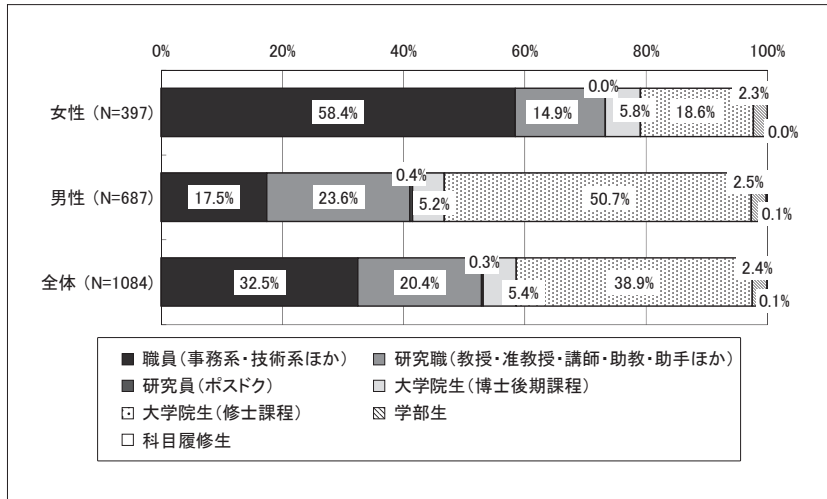


図3 職種

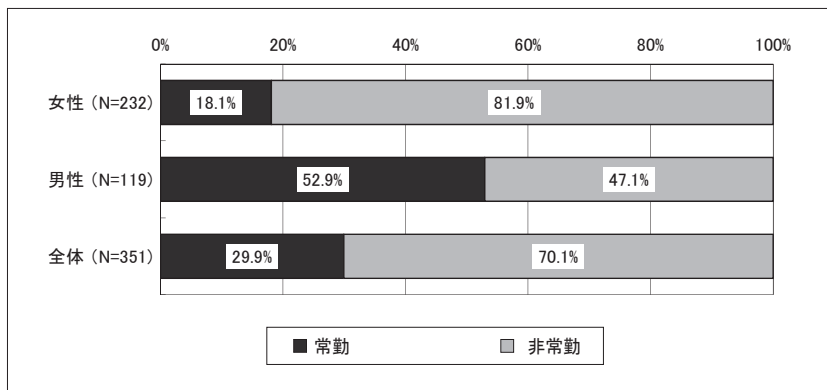


図4 雇用形態（職員のみ）

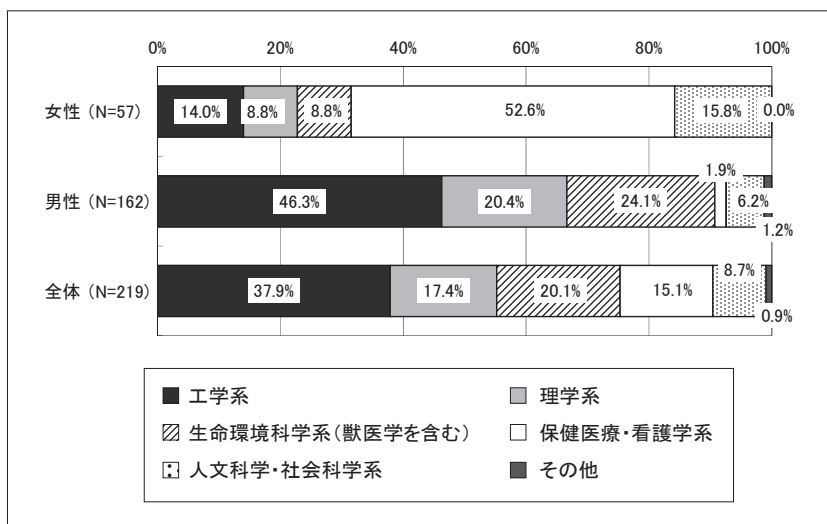


図5 専門分野（教員のみ）

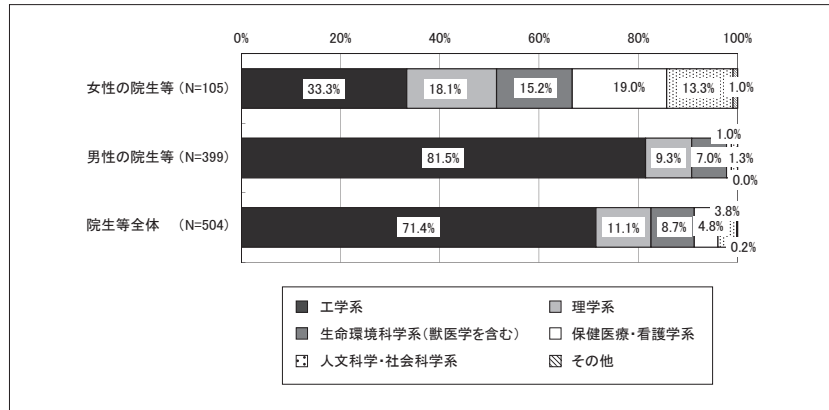


図6 専門分野 (院生等のみ)

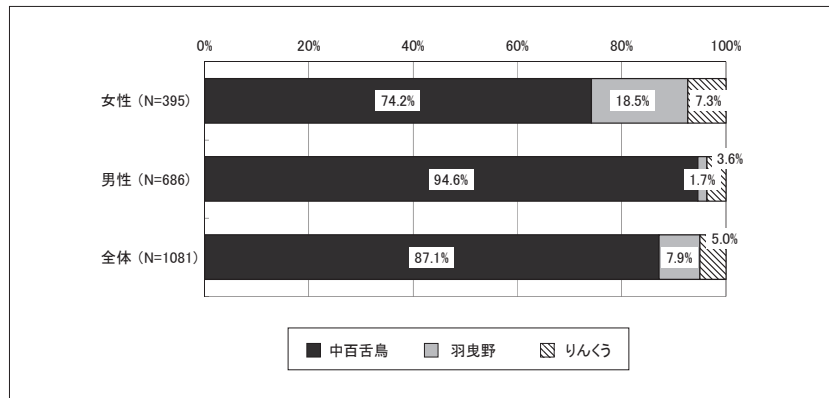


図7 主として働く／学ぶキャンパス

表1 性別・職種別・雇用形態別 回答者数

女性 ※構成比は女性全体に対する%

職種	雇用形態	H22年度		H23年度		H24年度	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職員	常勤	38	12.1%	38	9.5%	42	10.6%
	非常勤	162	51.4%	192	48.1%	190	47.7%
	無回答	2	0.6%	1	0.3%	0	0.0%
	計	202	64.1%	231	57.9%	232	58.3%
教員	常勤	45	14.3%	52	13.0%	55	13.8%
	非常勤	1	0.3%	3	0.8%	4	1.0%
	無回答	2	0.6%	2	0.5%	0	0.0%
	計	48	15.2%	57	14.3%	59	14.8%
大学院生	計	44	14.0%	98	24.6%	97	24.4%
その他	計	11	3.5%	12	3.0%	9	2.3%
無回答	計	10	3.2%	1	0.3%	1	0.3%
計		315	100.0%	399	100.0%	398	100.0%

男性 ※構成比は男性全体に対する%

職種	雇用形態	H22年度		H23年度		H24年度	
		人数	構成比	人数	構成比	人数	構成比
職員	常勤	52	9.5%	69	9.7%	63	9.1%
	非常勤	49	9.0%	46	6.5%	56	8.1%
	無回答	1	0.2%	1	0.1%	1	0.1%
	計	102	18.7%	116	16.4%	120	17.4%
教員	常勤	99	18.2%	134	18.9%	158	22.9%
	非常勤	0	0.0%	4	0.6%	1	0.1%
	無回答	3	0.6%	2	0.3%	3	0.4%
	計	102	18.7%	140	19.7%	162	23.5%
大学院生	計	309	56.7%	439	61.9%	384	55.7%
その他	計	25	4.6%	12	1.7%	21	3.0%
無回答	計	7	1.3%	2	0.3%	2	0.3%
計		545	100.0%	709	100.0%	689	100.0%

※「無回答」を含めた度数・構成比のため、図3・4のN値・構成比とは一致しない。

II 事業・制度・方針等の認知度

1. 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度

〈回答者全体〉

回答者全体においては、「つばさ保育園」（学内保育園）の認知度（「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合）が86.6%と最も高く、次いで「女性研究者支援センター」が79.6%と高い。次いで、「理系女子大学院生チーム IRIS」が65.9%、「女性研究者支援センターが開催するセミナー」が58.5%、「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」が56.8%であり、これらはいずれも昨年度調査の結果と比べ大幅に認知度が高くなった項目である。特に、「理系女子大学院生チーム IRIS」は昨年度調査における認知度33.1%と比較して30ポイント以上高まっている。そのほか、「女性研究者支援センター相談窓口」「女性の健康相談窓口」「女性研究者支援センターのウェブサイト」「女性研究者支援センターのニューズレター」の4項目も認知度50%未満ではあるものの昨年度調査と比べると10ポイント前後向上しており、女性研究者支援センターが主催する取り組み全般が、昨年度と比べよく認知されるようになってきている。ただし、「『子育て応援ピンバッジ・シール』キャンペーン」「女性研究者懇話会」「本学の『多様な人材活用推進の基本方針』」「SNS」の認知度は未だ30%未満にとどまっている。

〈職種別・雇用形態別・性別〉

(1) 「女性研究者支援センター」

いずれの職種・性別においても認知度が高く、特に、理系女性教員は全員が認知している。その他の層でも、男性の大学院生を除き、80～90%前後の高い認知度である。男性の大学院生では、67.5%と他の層より低いものの、昨年度と比べ10ポイント以上高くなっている。

(2) 「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」

教員において認知度が80%以上と高く、特に理系女性教員は全員が知っている。職員では60～70%前後である。昨年度調査と比較すると、いずれの層でも大幅に認知度が向上しており、特に、女性教員全体、男性教員と女性職員においては20～30ポイント前後高くなっている。ただし、男性の大学院生の認知度は、昨年度と比べ10ポイント以上は向上しているものの30%程度にとどまっており他と比べると極めて低い。

(3) 「理系女子大学院生チーム IRIS」

対象となる女性の理系大学院生の認知度は93.4%であり、昨年度の46.4%と比べ飛躍的に高くなっている。また、理系女性教員の認知度は100%、その他の教員でも80～90%と教員においても大幅に高まっている。

(4) 「世界に翔け！理系女子大学院生表彰制度」

対象となる女性の理系大学院生の85.2%が認知している。また、理系教員の認知度も男女ともに90%前後と高い。

(5) 「子育て応援ピンバッジ・シール」キャンペーン

理系女性教員においては、認知度72.2%と、昨年度の50.0%と比べ大幅に高まっている。ただし、この事業はすべての教職員・学生を対象とした子育て支援に係る事業であるが、その他の層においては依然として認知度は低い。

(6) 「女性研究者支援センター相談窓口」

女性教員全体では73.3%、理系女性教員では83.3%と、昨年度と比べても高い認知度となっている。ただし、女性の大学院生では50.0%にとどまっている。

(7) 「女性の健康相談窓口」

女性教員は認知度 75.0%、女性職員では 64.9%と比較的よく知られている。女性の大学院生でも、昨年度は 34.7%であったが今年度は 56.3%と半数以上に認知されるようになってきている。

(8) 「女性研究者支援センターのニューズレター」 (9) 「女性研究者支援センターのウェブサイト」

女性研究者支援センターからの情報発信の重要な手段となるニューズレターやウェブサイトについては、理系の女性教員では認知度 80%以上とよく知られているが、非常勤職員や院生では未だ認知度 40～50%と低い。また、ウェブサイトは女性教員全体では 61.4%と、昨年度の 45.5%と比べると大幅に向上しているものの高いとはいえない。

(10) 「女性研究者支援センターが開催するセミナー」

教員と理系の女性大学院生では認知度 80%以上とよく知られている。特に、理系女性教員は全員が知っている。職員では認知度 60～70%で、昨年度よりも向上している。しかし、男性の大学院生の認知度は 30%台と低い。

(11) 「つばさ保育園」 (学内保育園)

女性研究者だけでなく、すべての教職員・学生のワーク・ライフ・バランス実現のための環境整備を目的とした女性研究者支援事業の代表的なものである。昨年度と同様に、いずれの層においても高い認知度となっている。

(12) 「女性研究者懇話会」

理系だけでなく主に女性の教員・院生を対象とした事業で、理系女性教員では認知度 72.2%と比較的よく知られているが、他の分野の女性教員や大学院生の認知度は低い。

(13) 「本学の『多様な人材活用推進の基本方針』」

教員では認知度 40～50%と比較的知られているが、その他の層における認知度は低い。

(19) 「女性研究者のネットワークのための SNS」

理系女性教員では認知度 66.7%、理系の女性大学院生では 57.4%と他の層よりも比較的知られているものの十分とはいえない。

以上の結果から、まず、「女性研究者支援センター」「元気！活き生き女性研究者・公立大学モデル」といった本事業そのものや運営体制についての認知度は昨年度と比べすべての層において大幅に向上し、代表的な事業である「つばさ保育園」も昨年度と同様に高い認知度であることから、本事業そのものは学内において十分に認知されるようになったといえる。また、本事業における個々の取り組みでも認知度が高まったものが多くみられる。以下、本事業における主要な目的である、①理系分野での女性研究者・院生や学部生の活躍と増加を支援すること、②全学の構成員にとってワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備すること、の2つの目的に沿って今年度調査の結果と課題をまとめる。

第一の目的に沿った、理系女性研究者を対象とした取り組みについては、今年度は昨年度調査と比較し飛躍的に認知度が高まったものが多くみられ、理系の女性教員・院生だけでなく、その他の分野を含めた女性教員・院生全体および女性職員に対しての周知に大きな成果がみられた。ただし、「女性研究者懇話会」など一部の取り組みは理系女性教員にはよく知られているものの理系の女性大学院生の認知度は未だ低く、さらなる周知が望まれる。そのための重要な手段となる女性研究者支援センターのニューズレターやウェブサイトなど情報発信媒体の認知度も、理系女性教員では高まっているが理系女性大学院生では低いため、こうした理系女性大学院生向けの情報発信手段の検討を引き続き進めていくことが重要な課題の一つとして挙げられる。また、「女性研究者のネットワークのための SNS」は、昨年度調査でニーズの高い支援として選択されていたが、今年度調査における認知度は、理系女性教員・院生ともに他の層よりは

高いものの50～60%台にとどまっているため、さらなる周知によってニーズに応じた効果的な支援につながるが見込まれる。

第二の目的に沿った、全学の構成員にとってワーク・ライフ・バランスを実現できる環境を整備していくための取り組みについては、代表的な事業である「つばさ保育園」は昨年度と同様に高い認知度である。ただし、『子育て応援ピンバッジ・シール』キャンペーン」「多様な人材活用推進の基本方針」は理系女性教員にはよく知られているものの、その他の層では依然として認知度が低い。一方で、女性研究者支援センターのニューズレターやウェブサイトなど情報発信のための媒体、および女性研究者支援センターが開催するセミナーの認知度はいずれの層においても高まりつつある。よって、今後は引き続き、これらの情報媒体やセミナーを通じた効果的な情報発信を行うことにより、本事業が理系女性研究者の支援だけでなく全学構成員のワーク・ライフ・バランス実現の支援に取り組むものであることを、職種や性別にかかわらず広く周知していくことが望まれる。

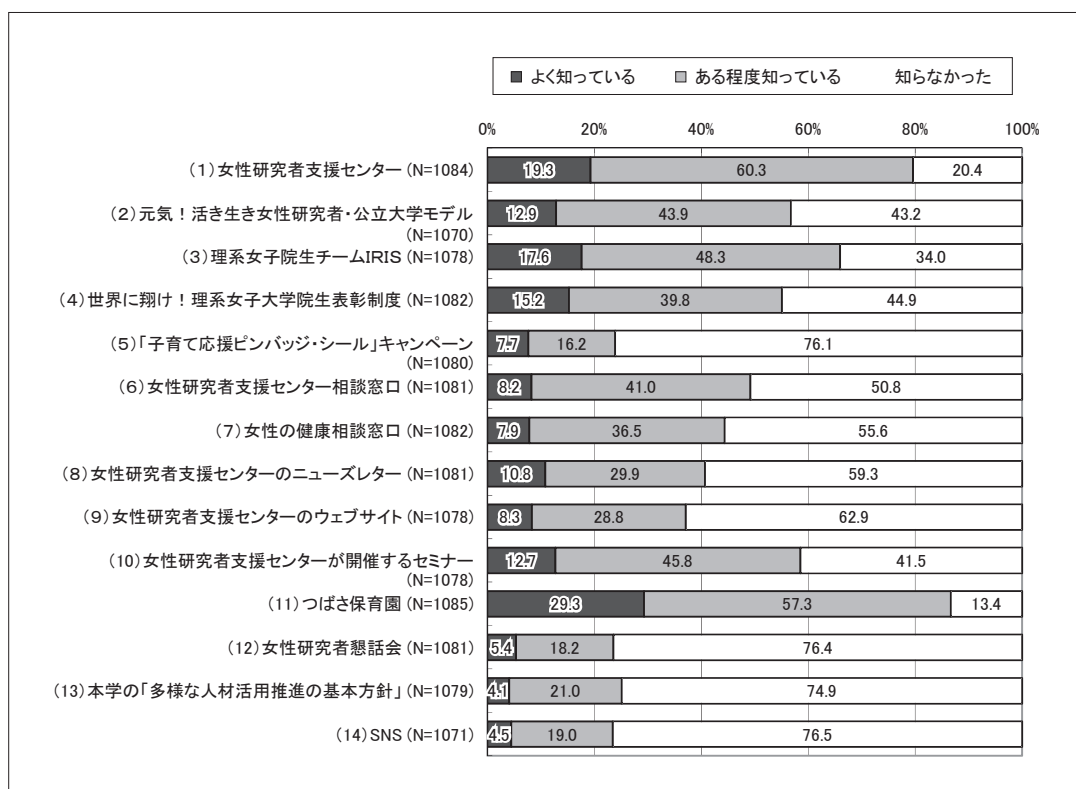
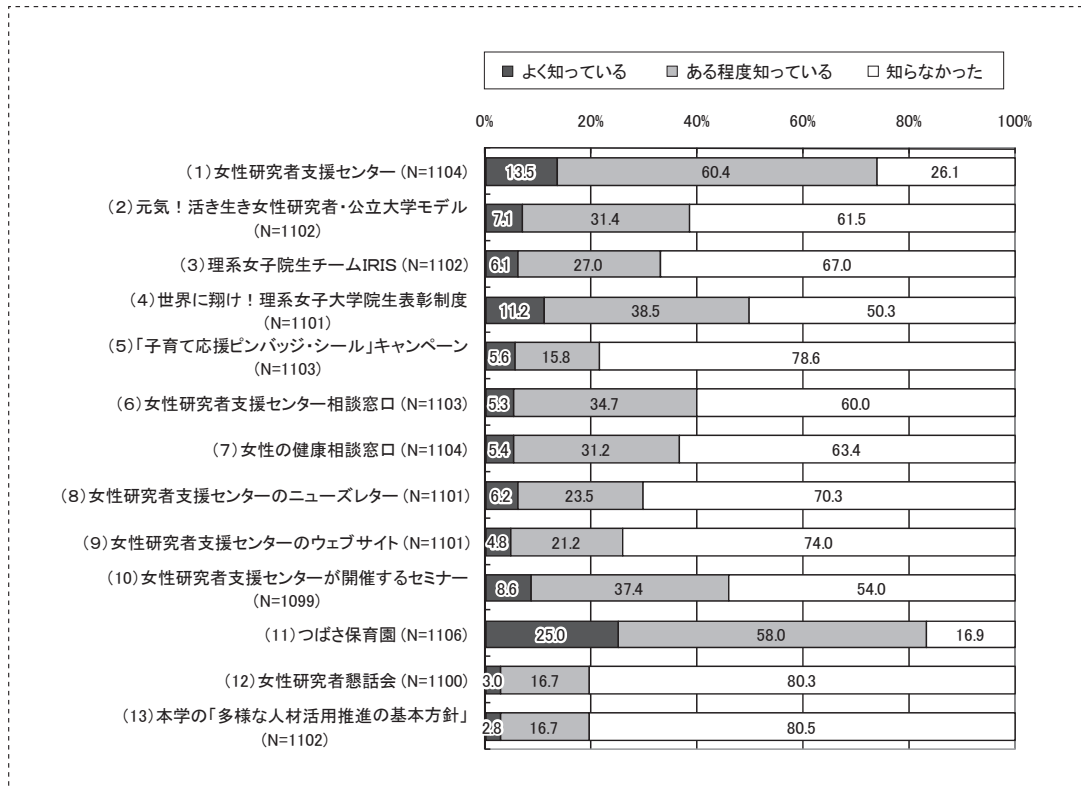
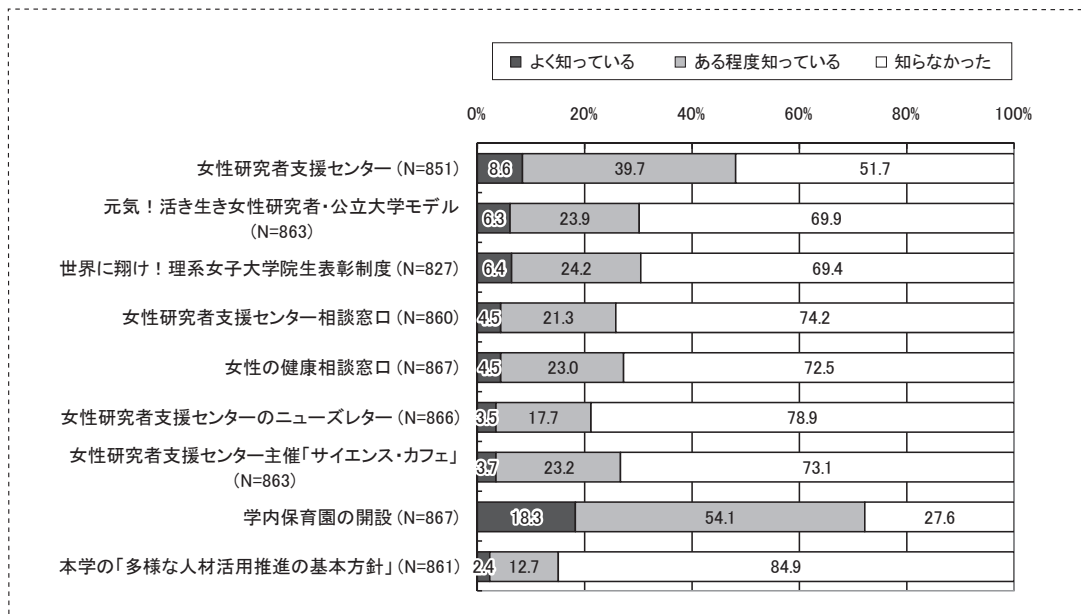


図8 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度 平成24年度調査結果



(参考図) 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度 平成23年度調査結果



(参考図) 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度 平成22年度調査結果

表2 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度（職種別・雇用形態別・性別）平成24年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	N=57	理系	N=162	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	N=96	理系	N=381
1	女性研究者支援センター	91.2	100	96.9	96.6	83.1	95.2	80.4	89.1	95.2	82.1	78.1	90.2	67.5	67.5
2	元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル	86.0	100	91.3	92.5	65.9	75.6	63.8	64.4	71.0	57.1	57.3	72.1	31.5	31.7
3	理系女子院生チーム IRIS	83.9	100	88.3	90.5	64.2	87.8	59.0	69.2	83.9	52.7	71.9	93.4	55.3	55.8
4	世界に翔け！理系女子大学院生表彰制度	66.7	94.4	85.2	86.4	57.0	73.8	53.2	64.4	77.4	50.0	60.4	85.2	38.1	39.0
5	「子育て応援ピンバッジ・シール」キャンペーン	47.4	72.2	30.2	30.6	31.6	41.5	29.4	35.6	41.9	28.6	26.0	31.1	10.0	9.7
6	女性研究者支援センター相談窓口	73.7	83.3	65.4	65.3	54.6	73.8	50.3	64.4	66.1	62.5	50.0	57.4	32.5	32.3
7	女性の健康相談窓口	75.0	88.2	50.0	50.3	64.9	66.7	64.6	47.5	48.4	46.4	56.3	62.3	23.1	22.8
8	女性研究者支援センターのニュースレター	73.7	88.9	75.3	76.9	46.5	64.3	42.6	44.4	57.4	30.4	41.7	49.2	17.8	18.0
9	女性研究者支援センターのウェブ・サイト	61.4	83.3	48.1	49.7	46.1	63.4	42.2	51.3	67.2	33.9	46.9	55.7	18.9	18.3
10	女性研究者支援センターが開催するセミナー	83.9	100	88.2	88.4	66.2	75.6	64.2	66.9	77.4	55.4	67.7	80.3	34.5	34.2
11	つばさ保育園	87.7	100	97.5	97.3	88.7	97.6	86.8	95.8	98.4	92.9	76.0	91.8	80.8	81.2
12	女性研究者懇話会	57.9	72.2	32.1	33.3	23.1	26.8	22.3	27.1	29.0	25.0	37.5	49.2	11.5	11.8
13	本学の「多様な人材活用推進の基本方針」	43.9	55.6	46.6	47.3	19.7	31.7	17.0	38.1	37.1	39.3	20.8	21.3	14.5	14.8
19	SNS	43.9	66.7	26.1	26.0	21.4	24.4	20.7	25.4	29.0	21.4	45.8	57.4	15.3	15.1

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

(参考表) 大阪府立大学の方針・事業に関する認知度（職種別・雇用形態別・性別）平成23年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	N=55	理系	N=138	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	N=98	理系	N=438
1	女性研究者支援センター	89.1	94.4	92.8	94.2	82.9	86.8	82.1	89.6	91.3	87.0	76.5	88.4	56.2	57.1
2	元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル	58.2	94.4	70.3	70.0	43.2	65.8	38.6	50.9	59.4	37.8	49.0	58.0	19.2	19.5
3	理系女子院生チーム IRIS	41.8	50.0	55.1	55.0	35.4	47.4	33.0	46.1	50.7	39.1	41.8	46.4	18.0	18.3
4	世界に翔け！理系女子大学院生表彰制度	54.5	88.9	87.0	93.3	49.1	63.2	46.3	62.3	67.6	54.3	62.2	81.2	31.3	32.6
5	「子育て応援ピンバッジ・シール」キャンペーン	38.2	50.0	29.0	28.3	36.4	42.1	35.3	34.2	39.7	26.1	20.4	23.2	6.6	6.9
6	女性研究者支援センター相談窓口	58.2	72.2	56.5	54.2	47.4	50.0	46.8	60.0	66.7	50.0	36.7	40.6	24.7	24.6
7	女性の健康相談窓口	74.5	83.3	44.9	40.8	59.6	60.5	59.5	44.3	46.4	41.3	34.7	39.1	15.8	15.5
8	女性研究者支援センターのニュースレター	65.5	83.3	67.9	69.7	33.5	42.1	31.7	36.5	46.4	21.7	25.5	29.0	10.5	10.3
9	女性研究者支援センターのウェブ・サイト	45.5	77.8	44.2	45.8	38.1	52.6	35.1	39.1	46.4	28.3	23.5	24.6	9.4	8.8
10	女性研究者支援センターが開催するセミナー	76.4	94.4	80.4	83.3	59.8	88.9	54.3	50.4	62.3	32.6	43.9	52.2	24.0	23.8
11	つばさ保育園	87.3	100.0	95.7	95.0	86.9	94.7	85.3	91.3	95.7	84.8	75.5	89.9	76.5	77.9
12	女性研究者懇話会	52.7	77.8	32.1	30.0	24.2	28.9	23.3	17.5	19.1	15.2	29.6	31.9	8.7	8.8
13	本学の「多様な人材活用推進の基本方針」	34.5	61.1	37.7	34.2	14.5	27.0	12.1	32.2	31.9	32.6	14.3	17.4	12.6	12.6

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

2. 政府の政策および国連の取組みに関する認知度

〈回答者全体〉

回答者全体では、「男女共同参画社会基本法」の認知度が70.9%、「女性差別撤廃条約」が54.1%と比較的よく知られている。このうち、「男女共同参画社会基本法」は昨年度と比べ約10ポイント認知度が向上しているが、「女性差別撤廃条約」は昨年度とほぼ変わらない。その他の政策については、いずれも昨年度と比較すると認知度が高まっているものの40%未満と低い。

〈職種別・雇用形態別・性別〉

教員においては、「文部科学省女性研究者研究活動支援事業」「女性差別撤廃条約」の認知度が60～70%前後であり、昨年度と比べても高くなっている。また、職員・院生においても昨年度より大幅に知られるようになってきている。ただし、その他の政策については、非常勤職員と男性の大学院生においては未だ認知度が低い。これらの政府の政策や国連の取り組みについては、今後も、非常勤職員や男性の院生など特に認知度が低い層への効果的な情報発信を行っていくことによって認知度の底上げを図っていく必要がある。

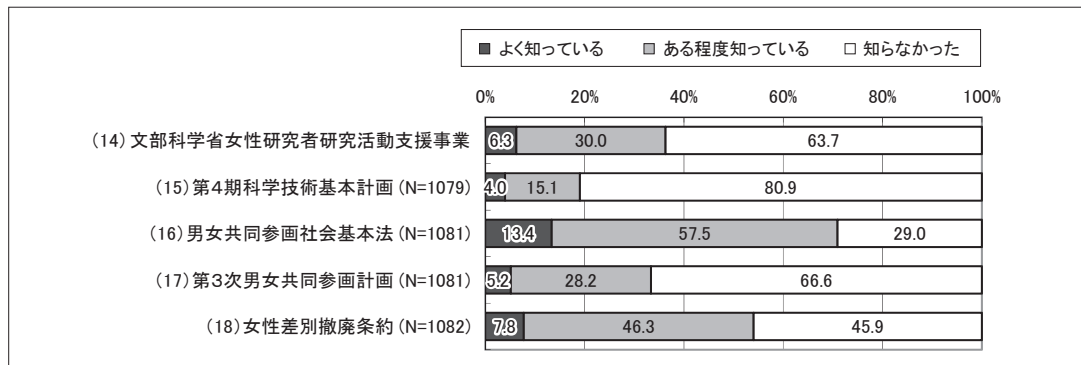
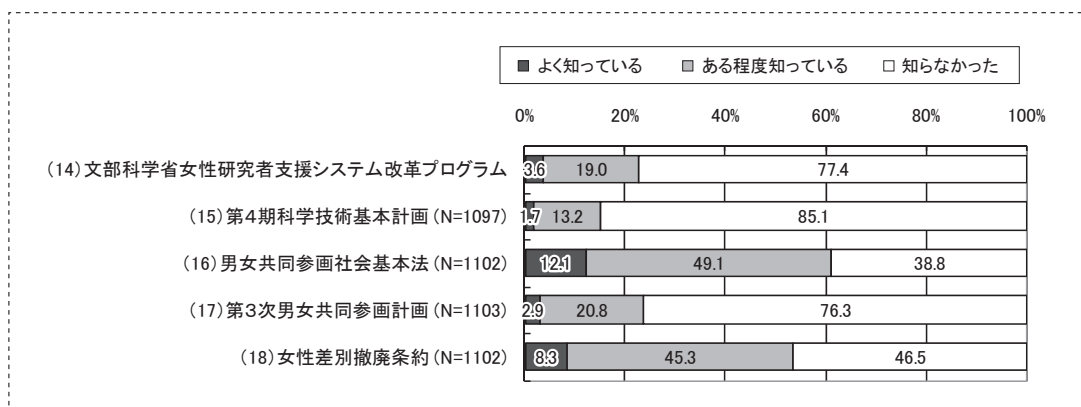


図9 政府の政策および国連の取組みに関する認知度 平成24年度調査結果



(参考図) 政府の政策および国連の取組みに関する認知度 平成23年度調査結果

表3 政府の政策および国連の取組みに関する認知度（職種別・雇用形態別・性別）平成24年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系		理系		常勤		非常勤		常勤		非常勤			
		N=57	N=18	N=162	N=147	N=231	N=42	N=189	N=119	N=63	N=56	N=96	N=61	N=381	N=372
14	文部科学省女性研究者研究活動支援事業	59.6	77.8	65.4	66.7	36.0	46.3	33.7	55.9	54.8	57.1	41.7	44.3	15.0	15.3
15	第4期科学技術基本計画	33.3	50.0	44.4	47.6	10.5	22.0	8.0	32.2	32.3	32.1	12.6	13.3	10.0	10.2
16	男女共同参画社会基本法	86.0	88.9	84.0	83.0	52.8	85.4	45.7	83.9	85.5	82.1	71.9	72.1	70.1	69.9
17	第3次男女共同参画計画	56.1	50.0	55.6	55.8	24.0	58.5	16.5	52.5	51.6	53.6	32.3	19.7	22.3	22.0
18	女性差別撤廃条約	77.2	66.7	63.6	62.6	45.2	66.7	40.4	68.6	69.4	67.9	54.2	52.5	48.0	47.0

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

(参考表) 政府の政策および国連の取組みに関する認知度（職種別・雇用形態別・性別）平成23年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系		理系		常勤		非常勤		常勤		非常勤			
		N=55	N=18	N=138	N=118	N=229	N=38	N=191	N=115	N=69	N=46	N=98	N=69	N=438	N=421
14	文部科学省女性研究者支援システム改革プログラム	47.3	61.1	45.7	46.7	21.1	36.8	18.0	34.2	39.7	26.1	21.4	27.5	10.1	10.0
15	第4期科学技術基本計画	29.6	52.9	44.9	48.3	10.6	26.3	7.4	24.3	27.5	19.6	5.1	5.8	6.2	6.0
16	男女共同参画社会基本法	90.7	88.2	76.6	76.7	40.1	65.8	34.9	68.7	72.5	63.0	70.4	71.0	58.1	57.7
17	第3次男女共同参画計画	50.9	55.6	44.9	43.3	19.4	42.1	14.8	40.9	40.6	41.3	23.5	21.7	11.6	11.0
18	女性差別撤廃条約	69.1	77.8	57.2	54.2	42.7	68.4	37.6	69.3	69.1	69.6	51.0	52.2	51.6	51.0

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

3. 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度

〈回答者全体〉

回答者全体でみると、認知度は29.8%と昨年度の26.0%からほぼ横ばいであり、依然として極めて低い。

〈職種別・雇用形態別・性別〉

女性教員全体・男性教員全体では50～60%前後で昨年度よりも認知度が高まっているが、その他の層では昨年度とほぼ横ばいで極めて低い。すべての層に情報が届くよう、今後、全学的にさらなる積極的な周知が必要である。

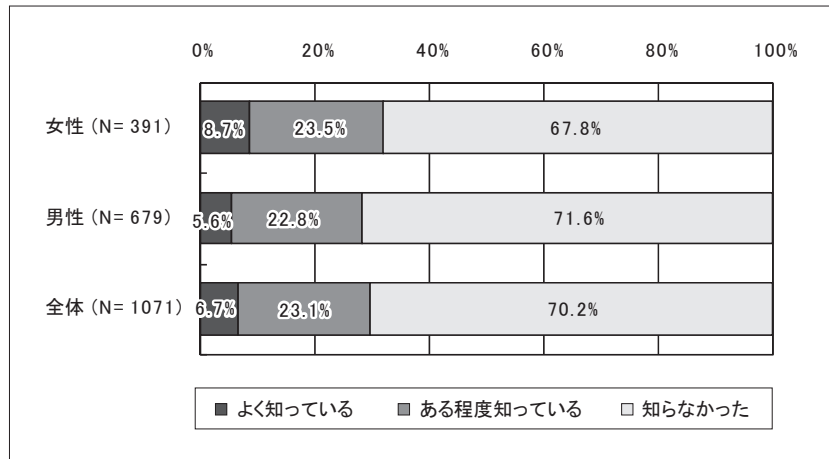
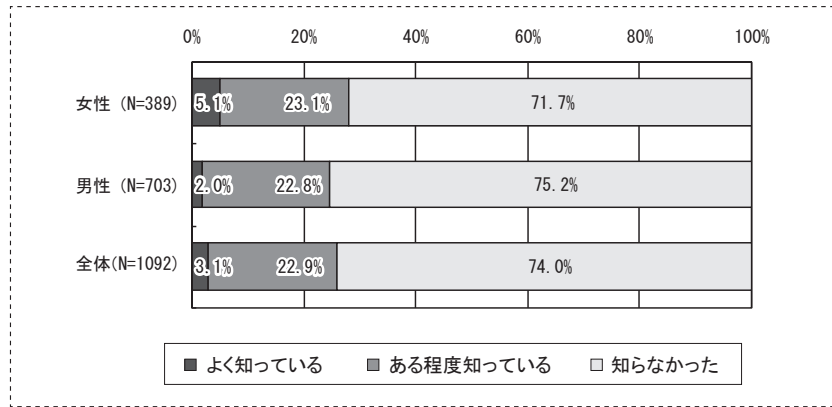
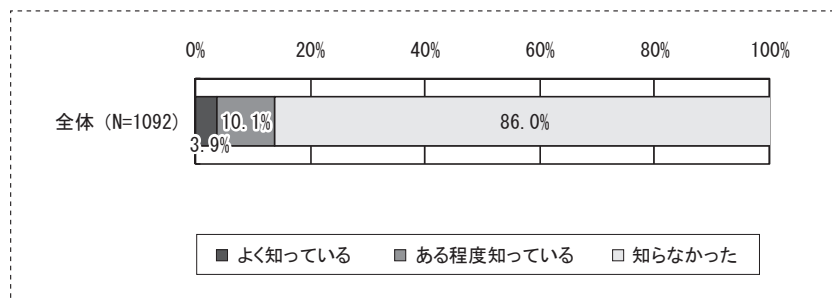


図10 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度
平成24年度調査結果



(参考図) 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度
平成 23 年度調査結果



(参考図) 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度
平成 22 年度調査結果

表 4 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度
(職種別・雇用形態別・性別) 平成 24 年度

	教 員				職 員				院 生					
	女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
	理系		理系		常勤		非常勤		理系		理系			
	N=57	N=18	N=160	N=145	N=226	N=41	N=185	N=117	N=61	N=56	N=96	N=61	N=377	N=368
理系女性研究者増加のための数値目標	57.9	77.8	65.0	53.3	28.8	46.3	24.9	41.9	45.9	37.5	25.0	26.2	9.8	9.8

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)
※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

(参考表) 大阪府立大学における理系女性研究者増加のための数値目標の認知度
(職種別・雇用形態別・性別) 平成 23 年度

	教 員				職 員				院 生					
	女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
	理系		理系		常勤		非常勤		理系		理系			
	N=55	N=18	N=138	N=18	N=229	N=38	N=191	N=115	N=69	N=46	N=98	N=69	N=438	N=418
理系女性研究者増加のための数値目標	50.0	77.8	57.4	57.6	21.6	42.1	17.4	42.6	47.8	34.8	26.5	31.9	10.1	10.0

※記載の数値は「よく知っている」または「ある程度知っている」と回答した割合(%)
※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

Ⅲ 支援ニーズ

〈回答者全体〉

「あれば良いと思う支援」としては、昨年度と同様に、産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の「勤務時間や授業担当への配慮」「研究補助員・事務補助員の配置」「在宅勤務への配慮」など勤務体制にかかる支援と、「仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口」の選択率が高く、これらは常に求められている支援であるといえる。

「あれば利用する支援」としても、同じく産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の「勤務時間や授業担当への配慮」「研究補助員・事務補助員の配置」「在宅勤務への配慮」など勤務体制に係る支援のニーズが高い。次いで、「学童保育サービス」「土日祝も保育を行う保育室」といった保育に係るサービスも、変わらず選択されている。

〈職種別・雇用形態別・性別〉

(1) 「仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口」

「あれば良いと思う支援」としては、職種・性別にかかわらず選択率は50～70%と高い。特に、昨年度と比較すると女性・男性ともに非常勤職員のニーズが高まっている。「あれば利用する支援」としては、女性では教員・職員・院生のいずれも10%前後の人が選択しており、利用者数を考えるとニーズは高い。

(2) 「女性研究者のキャリアのためのメンター制度」

「あれば良いと思う支援」としては、いずれの層においても50～60%前後の高い選択率となっている。「あれば利用する支援」としては、女性教員で21.1%、女性の大学院生で12.5%とニーズがある。

(3) 産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の「勤務時間や授業担当への配慮」(4) 「研究補助員・事務補助員の配置」(5) 「在宅勤務への配慮」

この3項目は、昨年度と同様に、職種・性別にかかわらず「あれば良いと思う支援」「あれば利用する支援」のどちらとしても選択率が高い。「あれば利用する支援」としては、特に「勤務時間や授業担当への配慮」「研究補助員・事務補助員の配置」について女性教員の選択率がそれぞれ47.4%、43.9%とニーズが高い。また、ケース数の多い女性職員、男性教員、女性大学院生からも20%前後の割合で選択され多数の人から望まれている支援であると同時に、毎年度選択率が高いことから常に望まれている支援であるといえる

(6) 「オムツをかえることができるトイレ」(7) 「授乳や搾乳等ができるスペース」

「あれば良いと思う支援」としては、昨年度と同様にいずれの層でも50～60%前後の高い選択率で、これらも常に望まれている支援であるといえる。「あれば利用する支援」としては、女性教員とともに15.8%、女性の大学院生においてそれぞれ11.5%、13.5%とニーズがある。

(8) 「土日祝も保育を行う保育室」(9) 「学童保育サービス」

「あれば良いと思う支援」としては、女性の大学院生とともに60%以上、その他の層でも50%以上と高い選択率となっている。また、「あれば利用する支援」としては、女性教員からは20%前後、男性教員と女性職員、女性大学院生からは10%前後の割合で選択されており、比較的ニーズは高い。

(10) 「学外での保育にかかわるサービスへの支援」

「あれば良いと思う支援」としてはいずれの層でも40～50%の割合で選択されている。「あれば利用する支援」としては、女性教員で24.6%、男性教員と女性職員、女性大学院生で10%前後の選択率で比較的ニーズが高い。

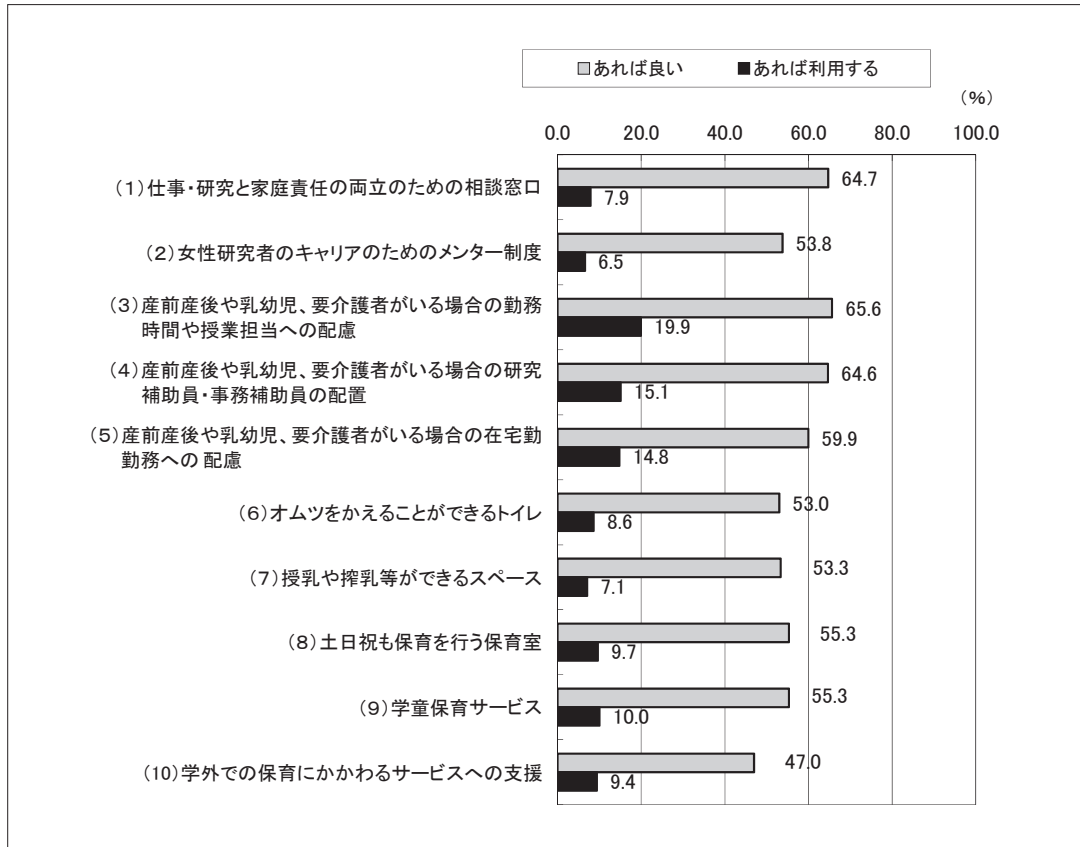
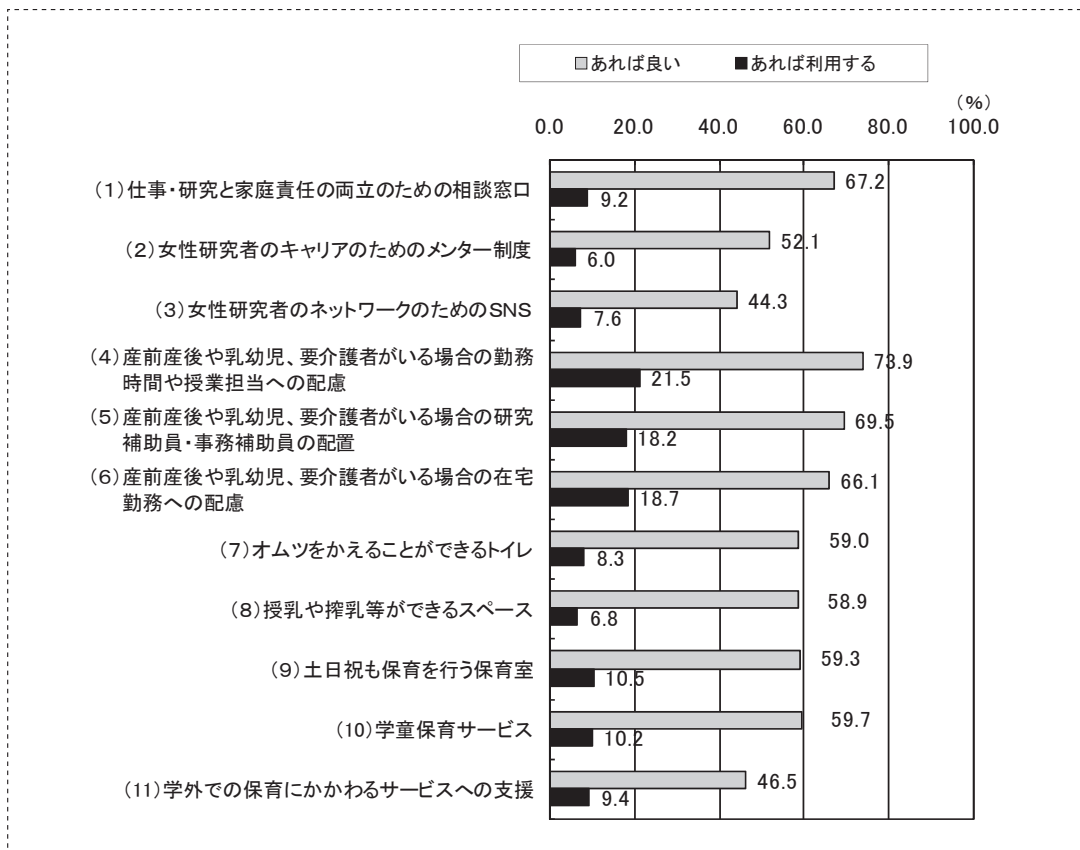


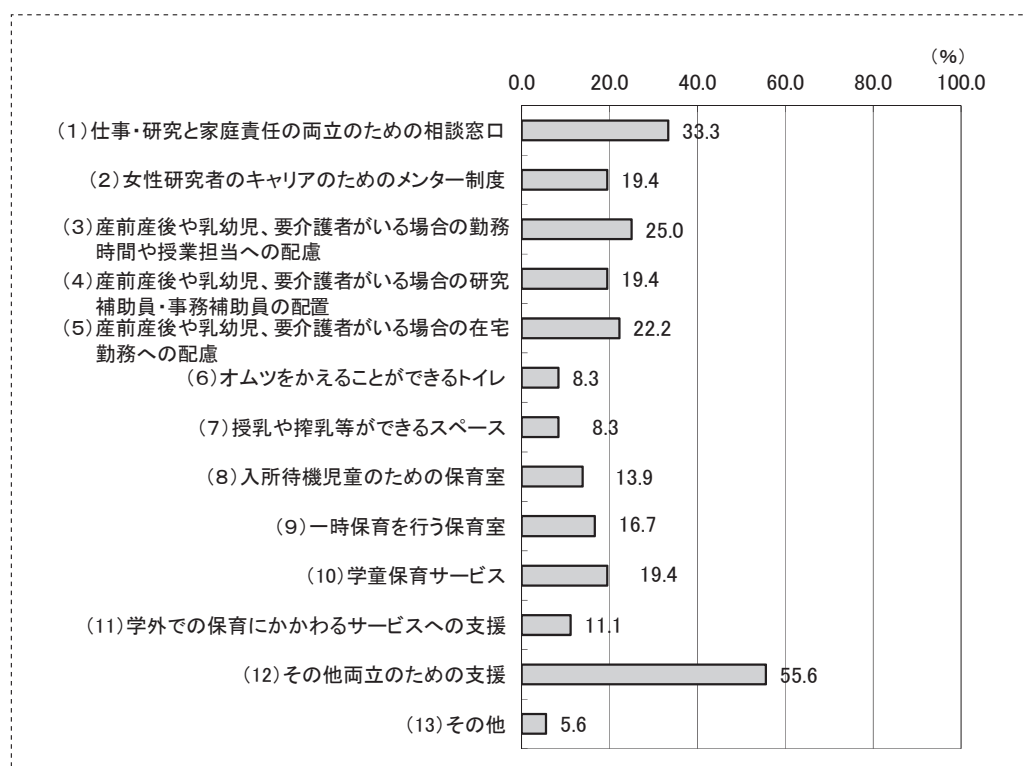
図 11 あれば良いと思う支援／あれば利用する支援 平成 24 年度



(参考図) あれば良いと思う支援／あれば利用する支援 平成 23 年度

以上から、支援ニーズとしては、昨年度と同様に今年度も、産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の勤務体制に係る支援や仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口、保育サービスに係る支援など、ワーク・ライフ・バランス実現のための環境整備の選択率が高く、これらは常に望まれている支援であることがわかる。

また、女性教員・院生からは、女性研究者に特化した支援である、女性研究者のキャリアのためのメンター制度もニーズがあり、こうした制度の拡充を図っていくことも望まれる。



(参考図) 利用したい支援 平成 22 年度 ※ Web 調査のみ (N = 36)

表5 あれば良いと思う支援（職種別・雇用形態別・性別）平成24年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	理系	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	理系				
		N=57	N=18	N=162	N=147	N=232	N=42	N=190	N=119	N=63	N=56	N=96	N=61	N=383	N=374
1	仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口	68.4	61.1	66.7	66.0	74.1	64.3	76.3	72.3	66.7	78.6	65.6	59.0	54.8	54.3
2	女性研究者のキャリアのためのメンター制度	59.6	61.1	57.4	56.5	59.5	54.8	60.5	55.5	54.0	57.1	57.3	59.0	45.7	45.5
3	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の勤務時間や授業担当への配慮	64.9	66.7	64.8	62.6	64.2	57.1	65.8	71.4	68.3	75.0	66.7	59.0	64.5	64.7
4	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の研究補助員・事務補助員の配置	59.6	55.6	61.1	59.9	69.0	57.1	71.6	73.9	69.8	78.6	66.7	59.0	60.6	60.2
5	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の在宅勤務への配慮	66.7	72.2	58.6	57.1	60.3	57.1	61.1	58.8	54.0	64.3	67.7	63.9	57.2	56.7
6	オムツをかえることができるトイレ	50.9	50.0	57.1	54.8	56.9	52.4	57.9	57.1	50.8	64.3	53.1	42.6	48.3	47.9
7	授乳や搾乳等ができるスペース	54.4	50.0	57.8	55.5	54.3	57.1	53.7	61.3	55.6	67.9	53.1	44.3	48.3	47.6
8	土日祝も保育を行う保育室	54.4	50.0	56.2	55.8	55.2	45.2	57.4	55.5	54.0	57.1	64.6	57.4	52.7	52.7
9	学童保育サービス	54.4	50.0	58.6	57.8	57.8	50.0	59.5	57.1	52.4	62.5	62.5	52.5	49.9	49.7
10	学外での保育にかかわるサービスへの支援	54.4	38.9	48.1	47.6	48.3	42.9	49.5	47.9	46.0	50.0	52.1	42.6	42.0	41.4

※記載の数値は、それぞれの項目を選択した回答者の割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

(参考表) あれば良いと思う支援（職種別・雇用形態別・性別）平成23年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	理系	常勤	非常勤	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	理系				
		N=53	N=18	N=131	N=116	N=212	N=35	N=177	N=99	N=62	N=37	N=96	N=69	N=357	N=341
1	仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口	62.3	64.7	71.0	68.1	67.0	71.4	66.1	64.6	62.9	67.6	66.7	64.2	68.3	68.3
2	女性研究者のキャリアのためのメンター制度	62.3	64.7	55.7	53.4	56.1	62.9	54.8	43.4	41.9	45.9	52.1	41.8	49.9	49.3
3	女性研究者のネットワークのためのSNS	47.2	47.1	39.7	36.2	49.5	45.7	50.3	39.4	35.5	45.9	51.0	44.8	43.1	42.5
4	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の勤務時間や授業担当への配慮	69.8	52.9	76.3	75.0	73.1	65.7	74.6	75.8	72.6	81.1	68.8	68.7	75.9	76.8
5	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の研究補助員・事務補助員の配置	66.0	58.8	71.0	72.4	71.7	71.4	71.8	73.7	71.0	78.4	62.5	64.2	70.0	70.1
6	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の在宅勤務への配慮	60.4	47.1	69.5	69.8	63.7	57.1	65.0	71.7	67.7	78.4	65.6	68.7	66.4	66.6
7	オムツをかえることができるトイレ	66.0	76.5	58.0	53.4	57.5	48.6	59.3	54.5	51.6	59.5	61.5	55.2	59.4	58.9
8	授乳や搾乳等ができるスペース	69.8	76.5	55.7	51.7	58.5	57.1	58.8	56.6	50.0	67.6	60.4	53.7	58.5	58.1
9	土日祝も保育を行う保育室	75.5	76.5	60.3	60.3	55.2	45.7	57.1	49.5	48.4	51.4	63.5	59.7	60.5	60.1
10	学童保育サービス	73.6	64.7	64.1	62.1	62.3	54.3	63.8	48.5	41.9	59.5	63.5	59.7	56.9	56.3
11	学外での保育にかかわるサービスへの支援	60.4	52.9	48.1	46.6	48.1	37.1	50.3	39.4	33.9	48.6	53.1	44.8	43.7	43.1

※記載の数値は、それぞれの項目を選択した回答者の割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

表6 あれば利用する支援（職種別・雇用形態別・性別）平成24年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	理系	理系	理系	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	理系	理系	理系		
		N=57	N=18	N=162	N=147	N=232	N=42	N=190	N=119	N=63	N=56	N=96	N=61	N=383	N=374
1	仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口	15.8	11.1	4.9	4.8	9.5	11.9	8.9	1.7	1.6	1.8	13.5	11.5	7.6	7.5
2	女性研究者のキャリアのためのメンター制度	21.1	11.1	2.5	2.7	5.6	9.5	4.7	5	7.9	1.8	12.5	8.2	5.7	5.9
3	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の勤務時間や授業担当への配慮	47.4	38.9	23.5	24.5	27.2	33.3	25.8	16.8	23.8	8.9	21.9	26.2	11.7	11.2
4	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の研究補助員・事務補助員の配置	43.9	44.4	23.5	24.5	16.4	19	15.8	6.7	11.1	1.8	17.7	21.3	9.1	8.8
5	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の在宅勤務への配慮	35.1	22.2	20.4	21.1	16.8	19	16.3	10.9	15.9	5.4	16.7	19.7	9.7	9.4
6	オムツをかえることができるトイレ	15.8	5.6	6.8	7.5	10.3	9.5	10.5	3.4	4.8	1.8	11.5	13.1	8.6	8.3
7	授乳や搾乳等ができるスペース	15.8	11.1	3.1	3.4	9.9	9.5	10	1.7	3.2	0	13.5	14.8	6	5.9
8	土日祝も保育を行う保育室	21.1	27.8	10.5	10.2	11.6	11.9	11.6	4.2	4.8	3.6	12.5	11.5	7.8	7.8
9	学童保育サービス	19.3	16.7	10.5	10.9	14.7	11.9	15.3	2.5	4.8	0	13.5	14.8	7.6	7.5
10	学外での保育にかかわるサービスへの支援	24.6	27.8	10.5	10.9	11.2	11.9	11.1	3.4	4.8	1.8	13.5	11.5	6.8	6.4

※記載の数値は、それぞれの項目を選択した回答者の割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

(参考表) あれば利用する支援（職種別・雇用形態別・性別）平成23年度

		教 員				職 員				院 生					
		女 性		男 性		女 性		男 性		女 性		男 性			
		理系	理系	理系	理系	常勤	非常勤	常勤	非常勤	理系	理系	理系	理系		
		N=53	N=18	N=131	N=116	N=212	N=35	N=177	N=99	N=62	N=37	N=96	N=69	N=357	N=341
1	仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口	26.4	29.4	3.8	4.3	9.9	14.3	9.0	3.0	3.2	2.7	8.3	6.0	10.4	10.0
2	女性研究者のキャリアのためのメンター制度	15.1	17.6	0.8	0.9	4.2	2.9	4.5	2.0	3.2	0.0	11.5	13.4	7.6	7.6
3	女性研究者のネットワークのためのSNS	13.2	23.5	0.0	0.0	3.8	0.0	4.5	2.0	3.2	0.0	20.8	25.4	9.8	9.7
4	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の勤務時間や授業担当への配慮	37.7	47.1	24.4	25.9	24.5	31.4	23.2	15.2	19.4	8.1	29.2	29.9	15.1	13.8
5	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の研究補助員・事務補助員の配置	39.6	47.1	19.8	20.7	18.4	20.0	18.1	10.1	12.9	5.4	22.9	20.9	14.6	13.5
6	産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の在宅勤務への配慮	35.8	47.1	19.1	19.0	20.3	31.4	18.1	12.1	16.1	5.4	24.0	22.4	15.4	14.1
7	オムツをかえることができるトイレ	7.5	17.6	6.9	6.9	7.5	2.9	8.5	3.0	4.8	0.0	14.6	16.4	9.0	8.2
8	授乳や搾乳等ができるスペース	11.3	23.5	3.1	2.6	7.5	2.9	8.5	1.0	1.6	0.0	13.5	14.9	6.4	5.9
9	土日祝も保育を行う保育室	13.2	17.6	10.7	11.2	8.5	5.7	9.0	4.0	4.8	2.7	18.8	20.9	10.6	10.0
10	学童保育サービス	17.0	23.5	9.2	9.5	9.9	5.7	10.7	4.0	6.5	0.0	14.6	14.9	10.4	9.7
11	学外での保育にかかわるサービスへの支援	13.2	17.6	7.6	7.8	9.9	8.6	10.2	3.0	4.8	0.0	12.5	13.4	10.1	9.7

※記載の数値は、それぞれの項目を選択した回答者の割合(%)

※教員、職員、大学院生以外の職種はケース数が少ないため記載せず

大阪府立大学 教職員・院生支援のためのアンケート調査

女性研究者支援センター 2012年12月～2013年1月実施

大阪府立大学では、平成22年度から3年間、文部科学省科学技術振興調整費（現・科学技術人材育成費補助金）「女性研究者支援システム改革」に採択され、女性研究者支援センターを立ち上げて、「元気！生き生き女性研究者・公立大学モデル」を実施しています。この支援は、女性研究者を支援するだけでなく、全構成員が本学で仕事・勉学と家庭生活・個人生活を両立しやすい環境整備を目指しています。

このアンケートは、支援をより良い形で実施するために、みなさんのご意見をうかがうものです。ご協力をどうぞよろしくお願いいたします。回答の取り扱いにおいては個人情報保護法を遵守します。結果については、支援の改善以外の目的には使用しません。

1) 性別をお答えください。

1. 女性 2. 男性

2) 年齢をお答えください。

1. 10歳代 2. 20歳代 3. 30歳代 4. 40歳代 5. 50歳代以上

3) 現在の職種をお答えください。

- | | | |
|---|---|----------------|
| <p>1. 職員（事務系・技術系ほか）</p> <p>2. 研究職（教授・准教授・講師・助教・助手ほか）</p> <p>3. 研究員（ポスドク）</p> <p>4. 大学院生（博士後期課程）</p> <p>5. 大学院生（修士課程）</p> <p>6. 学部生</p> <p>7. 科目等履修生</p> | } | →設問5)へ進んでください。 |
|---|---|----------------|

4) 現在の雇用形態をお答えください。

1. 常勤 2. 非常勤

5) 現在の専門分野について、次の中から最も近いものを1つお選びください。

1. 工学系 2. 理学系 3. 生命環境科学系（獣医学を含む）
4. 保健医療・看護学系 5. 人文科学・社会科学系 6. その他（ ）

6) 主として働く（学ぶ）キャンパスをお答えください。

1. 中百舌鳥 2. 羽曳野 3. りんくう

7) 次にあげる言葉・事業をご存知ですか (右欄に、○をつけてください)。	よく 知っ てい る	あ る 程 度 知 っ て い る	知 ら な か っ た
(1) 本学の女性研究者支援センター	1	2	3
(2) 元気！活き生き女性研究者・公立大学モデル	1	2	3
(3) 理系女子院生チーム I R I S (アイリス)	1	2	3
(4) 世界に翔け！理系女子大学院生表彰制度	1	2	3
(5) 「子育て応援ピンバッジ・シール」キャンペーン	1	2	3
(6) 女性研究者支援センター相談窓口	1	2	3
(7) 女性の健康相談窓口	1	2	3
(8) 女性研究者支援センターのニューズレター	1	2	3
(9) 女性研究者支援センターのウェブ・サイト	1	2	3
(10) 女性研究者支援センターが開催するセミナー (ロールモデル・セミナー、サイエンス・カフェ等)	1	2	3
(11) 学内保育施設 つばさ保育園	1	2	3
(12) 女性研究者懇話会	1	2	3
(13) 本学の「多様な人材活用推進の基本方針」	1	2	3
(14) 文部科学省 女性研究者研究活動支援事業	1	2	3
(15) 第4期科学技術基本計画	1	2	3
(16) 男女共同参画社会基本法	1	2	3
(17) 第3次男女共同参画基本計画	1	2	3
(18) 女性差別撤廃条約	1	2	3
(19) 女性研究者支援のためのSNS	1	2	3

8) 理系女性研究者増加のための数値目標(ミッションステートメント)について、お尋ねします。

大阪府立大学では平成22年度から24年度の3年間、理系女性研究者増加のための数値目標(理系女性研究者数を平成21年度末から30%アップ、理系博士課程修了院生の女性比率25%へ引き上げ)を設定しています。

あなたはこの目標についてご存知ですか。

1. よく知っている 2. ある程度知っている 3. 知らなかった

9) 次にあげる支援のなかで、 ①「あれば良い」と思うもの ②「あれば利用する」ものはなんですか (右欄に、いくつでも○をつけてください)。	① あ れ ば 良 い	② あ れ ば 利 用 す る
(1) 仕事・研究と家庭責任の両立のための相談窓口		
(2) 女性研究者のキャリアのためのメンター制度		
(3) 男女にかかわらず、産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の、勤務時間や授業担当への配慮		
(4) 男女にかかわらず、産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の、研究補助員・事務補助員の配置		
(5) 男女にかかわらず、産前産後や乳幼児、要介護者がいる場合の、在宅勤務への配慮		
(6) オムツをかえることができるトイレ		
(7) 授乳や搾乳等ができるスペース		
(8) 土日祝も保育を行う保育室		
(9) 学童保育サービス		
(10) 学外での保育にかかわるサービスへの支援 (バウチャーの発行など)		

10) その他、個人生活・家庭生活と両立させながら教育・研究を進めていくうえで、障害となっていること、あれば良いと思う環境設備、サービス、支援などがあれば記入してください。

※裏面に、関係法・計画等の解説を掲載していますので、ご覧ください。

<解説>

大阪府立大学における多様な人材活用推進の基本方針（平成 21 年度決定）

大阪府立大学が革新的な知を創出する拠点となるために、多様性の実現こそが今後の教育研究の活力の源泉であるとの認識の下、若手研究者や外国人研究者、女性研究者がそれぞれの能力を最大限に発揮できるよう、本学構成員の意識改革、環境の整備、支援相談システムの構築などを推進し、活力あふれる「知」の創造の場を形成する、という基本方針を定めています。

文部科学省 女性研究者研究活動支援事業（平成 23 年度～）

この事業は、平成 18 年度に文部科学省による科学技術振興調整費の「女性研究者支援システム改革プログラム」事業として始まり、平成 22 年度まで採択されていました。その目的は「女性研究者がその能力を最大限発揮できるようにするため、大学や公的研究機関を対象として、研究環境の整備や意識改革など、女性研究者が研究と出産・育児等の両立や、その能力を十分に発揮しつつ研究活動を行える仕組み等を構築するモデルとなる優れた取組を支援する」ことです。大阪府立大学は、平成 22 年度に公立の総合大学として初めて採択され、3 年間の全学的なプロジェクトとして推進しています。

また、平成 23 年度からは、科学技術人材育成費として「女性研究者研究活動支援事業」が始まり、大学や研究機関での女性研究者を増やすための施策が続けられています。

第 4 期科学技術基本計画（平成 23 年度～27 年度）

研究活動の活性化、組織としての創造力を発揮するためにも、女性研究者を登用し、多様な視点や発想を取り入れることが極めて重要であるとして、「女性研究者の一層の登用および活躍促進に向けた環境整備を行う」としています。具体的な目標値として、女性研究者の採用割合について、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%の早期達成を目指しています。そして、さらに、指導的な立場にある女性研究者を増やすための取組を進める必要も、指摘されています。

男女共同参画社会基本法（平成 11 年 6 月公布・施行）

男女共同参画社会とは、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」（第 2 条）です。この基本法では、この社会を実現するための基本理念として、「男女の人権の尊重」「国際的協調」「家庭生活における活動と他の活動の両立」「政策等の立案及び決定への共同参画」「社会における制度又は慣行についての配慮」を掲げ、行政（国・地方公共団体）と国民それぞれが果たすべき役割を定めています。

第 3 次男女共同参画基本計画（平成 22 年 12 月閣議決定）

「男女共同参画社会の実現は、女性にとっても男性にとっても生きやすい社会を作ることであり、政府一体となって取り組むべき最重要課題である」として、15 の重点分野を設け、その第 12 分野を「科学技術・学術分野における男女共同参画」としています。そこには「国際競争力を維持・強化し、多様な視点や発想を取り入れた研究活動を活性化するためには、女性研究者の能力を最大限に発揮できるような環境を整備し、その活躍を促進していくことが不可欠である」と明記されています。

女性差別撤廃条約

この条約は、男女の完全な平等の達成に貢献することを目的として、女子に対するあらゆる差別を撤廃することを基本理念としています。具体的には「女性に対する差別」を定義し、締約国に対し、政治的及び公的活動、並びに経済的及び社会的活動における差別の撤廃のために適当な措置をとることを求めています。本条約は、昭和 54 年の第 34 回国連総会において採択され、昭和 56 年に発効し、日本は昭和 60 年に締結しました。

ご協力有難うございました。

昨年度に実施した全学アンケートの結果については、女性研究者支援センターのホームページ（<http://www.opu-genki.jp>）からアクセスしてご覧になれます。

大阪府立大学 元気！ 活き生き女性研究者・公立大学モデル

平成 24 年度 事業報告書

平成 25 年 3 月発行

発行 大阪府立大学 女性研究者支援センター

連絡先 〒 599-8531 大阪府堺市中区学園町 1-1
大阪府立大学中百舌鳥キャンパス B 16 棟

T E L ・ F A X (072) 254-9856

E-mail w-support@ao.osakafu-u.ac.jp

URL <http://www.osakafu-u.ac.jp/genki/>