

部局名	③-2女性比率拡大に関して
大学院文学研究科・文学部	<p>教員公募の実施にあたって、女性研究者の積極的な応募を呼びかけるとともに、教授会等においても、教員選考の際の女性教員の採用、昇任について、積極的に呼びかけを行う。</p> <p>本研究科では、サバティカル制度を実施しているが、女性教員枠を別途設けることとし、女性教員が研究業務に集中できる機会を提供することを通じて、女性教員の教育研究能力の向上を図り、グローバルに活躍できる女性教員の育成を行う。</p> <p>また、本研究科の運営組織である研究推進室、評価・広報室、教育支援室、国際連携室の各室の部門責任者等に女性教員を登用することで、女性教員の活躍の場を拡げ、管理職となる女性教員の育成を目指す。</p>
大学院人間科学研究科・人間科学部	<p>本研究科の女性教員比率は高く、すでに数値目標を達成している。しかし、高い女子学生比率を鑑み、同比率の向上を目指すために、准教授、教授の女性教員の採用を積極的に検討している。</p>
大学院法学研究科・法学部	<p>人事交流を行っている高等司法研究科と協力しつつ、執行部で構成する人事委員会を中心として女性教員比率の拡大を目指す。</p>
大学院経済学研究科・経済学部	<p>外国人も含めて国内外で活躍する女性研究者を常に探す。全学の支援プログラム等を積極的に活用する。</p>
大学院言語文化研究科	<p>・現在の本研究科は、教員・大学院学生ともに女性の比率が他部局に比して高い状況にある。今後も男女を問わず優秀な人材の確保に努めるとともに、構成員の誰もがその能力を十分に発揮し得る良好な環境の整備に努める。</p> <p>・平成27年12月実施の教員公募(言語文化専攻特任准教授2名の国際公募)では、性別や人種・民族に関わらず積極的な応募を求める旨の英文を付記した。これを他の教員公募にも拡大していく。</p>
大学院国際公共政策研究科	<p>・次世代育成に関しては、本研究科においても、法学部国際公共政策学科においても、女子学生の割合が50%を超えているため、特に新たな取組みは考えていない。</p> <p>・教員公募の募集要項に、次の文章を載せている。</p> <p>※大阪大学では教員・研究員の公募において、意欲のある女性研究者の積極的な応募を歓迎しています。(http://www.osaka-u.ac.jp/ja/guide/diversity/gender)</p>
大学院高等司法研究科	<p>人事交流を行っている法学研究科と協力しつつ、執行部で構成する人事委員会を中心として計画的に女性教員採用を行う。</p>
社会経済研究所	<p>大阪大学の附置研究所・センターで構成される学術研究機構会議で、「学術研究機構アライアンス(仮称)」(以下、アライアンス)を立ち上げ、このアライアンスでの女性教員採用を計画している。アライアンスで検討している女性教員採用は、アライアンスを組む附置研究所・センターがカバーする広範な分野に対して参画出来る教員を公募するため、候補者が絞られることはなく、相当な競争での選抜となることから、優秀な女性研究者の応募を促すことが可能になると考えられる。</p> <p>また、本研究科教員が日本経済学会の託児サービス委員会に参画するなど、学界レベルでも女性研究者の活動を支援している。</p>

日本語日本文化教育センター	<p>現在の女性教員比率は、29.4%(特任を除く)であり(平成28年4月着任の教員を含めると33.3%)、既に目標を達成している。男女協働推進のための方針に記したように、本センターが必要とする学問領域の研究者男女比率を考えると、最低限現在の水準は維持できるものと予測しているが、引き続き教員公募の際に、女性研究者の積極的な応募を促すこととしている。</p> <p>現在、女性教授は0名であるが(准教授4名、講師1名)、職階上のバランスの悪さは、今後解消されるものである。</p>
大学院理学研究科・理学部	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員採用におけるインセンティブや女性限定ポストの実現を検討する。 また、部局で対応できない部分を本部に要望する。 ・教員の業績評価において、出産・育児・介護等の休業及び育児のための短時間勤務制度の適用等があった者については、勤務の日数や時間に応じて評価するなど必要な配慮を行う。
大学院工学研究科・工学部	<p>以下の事業を積極的に展開することにより、女性教員・研究者のより一層の裾野拡大を目指し、将来的な比率拡大を図りたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・総務室の下に設置した男女共同参画WGにおける、部局内の多くの女性構成員からの意見が反映できる活動基盤の構築検討 ・女性専用休憩室設置及び同室の利用状況調査等の継続的实施による福利厚生面の充実(職場環境整備) ・心の相談窓口への女性カウンセラー配置(女性教職員及び女子学生にとって利用し易い環境整備) ・女子高校生のためのオープンキャンパス(本研究科修了又は学部卒業後の企業内キャリアパスについて、企業に在籍するOG等から情報を得る機会も設ける。) ・女性研究者とその卵たちの集い ・本研究科女子学生に特化した企業へのインターンシップ ・女子学生の就職活動のさらなる支援(企業内キャリアパス) ・SEEDSへの積極的な関わりを通じた女子高校生へのアプローチ強化 等
大学院基礎工学研究科・基礎工学部	<p>女性比率拡大に向けては、教員公募において女性の積極的な応募を歓迎する等の文言を必ず入れるなど、女性が応募しやすいような工夫を施す。</p> <p>また、この女性比率拡大の目標は、一朝一夕に実現できるものではなく、理工系学部共通の課題ともいえる「女子学生割合の増加」といった根本的な課題に正面から向き合い、地道ではあるが女子学生の裾野を上げていく努力を着実に行うことが将来に繋がるものと考え、そのための方策に積極的に取り組むこととする。</p>
大学院情報科学研究科	<p>将来の女性研究者候補を増やすため、研究科の女子学生数の増加を目指す。</p>
産業科学研究所	<p>大阪大学の附置研究所・センターで構成される学術研究機構会議で、「学術研究機構アライアンス(仮称)」(以下、アライアンス)を立ち上げ、このアライアンスでの女性教員採用を計画している。</p>
蛋白質研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・上位職(教授)の女性の数をまず増やし、その研究室を中心にして女性教員・女性研究者を増加させる。 ・これまで特任研究員として雇用していた研究者で博士学位を持つ者に対しては、教育・人材育成の能力があると認められる場合には積極的に特任教員(多くの場合特任助教)として採用することとした(平成28年1月の教授会承認)。これにより、共同利用・共同研究拠点として求められている、学内外に対する教育・人材育成に寄与する他、女性教員(特任教員も含めて)の数を増員することが具体的に可能となる。

接合科学研究所	<p>近隣の高等学校等でアウトリーチ活動を行い、溶接・接合科学へのファーストコンタクトセミナーを実施する。その際に、所内の女性教員に協力していただき、「リケジョへの道(ひいては、接合科学への道)」の魅力を伝える。さらに、所内に「外国人・女性雇用促進WG(仮称)」を設置し、接合科学共同利用・共同研究拠点、6大学6研究所共同研究プロジェクト、広域アジア事業等を活用しながら、有望な外国人研究者や女性研究者あるいは女子学生を招いたサイエンスカフェやセミナー等を開催することにより、溶接・接合分野にマッチした持続的で発展的な人材育成システムの構築を模索する。</p> <p>他方、本学の学術研究機構会議による部局間連携「学術研究機構アライアンス(仮称)」に協力して、「分野横断型×女性研究者」の交流カフェ等を開催するとともに、テニュアトラック制による優秀な人材確保の中で女性教員の雇用拡大を目指す。</p>
核物理研究センター	<p>大阪大学の附置研究所・センターで構成される学術研究機構会議で、「学術研究機構アライアンス(仮称)」(以下、アライアンス)を立ち上げ、このアライアンスでの女性教員採用を計画している。</p>
サイバーメディアセンター	<p>学内の附置研究所・センターで構成される学術研究機構会議で、「学術研究機構アライアンス(仮称)」を立ち上げ、このアライアンスがカバーする広範な分野に対して参画出来る教員を公募することを検討している。こうすることにより、候補者が絞られることなく、相当な競争での選抜が確保されると考えている。</p>
レーザーエネルギー学研究センター	<ul style="list-style-type: none"> ・定年退職する教員のポスト等を活用し、既に在籍する女性教員に加えて、センター内外の女性大学院生等を積極的に教員へ登用することに努め、女性教員比率を向上させる。 ・日本学術振興会特別研究員の女性枠等の女性雇用支援制度を積極的に活用し、女性研究者の裾野の拡大を図る。 ・共同利用・共同研究に関与する女性研究者を増やすことによって、研究分野の女性比率向上を目指す。特に、女性研究者が比較的多い計算物理、物性物理、生物応用等の分野での共同研究を推進し、当該分野の活性化を図るとともに、センターの女性教員比率の向上につなげる。
大学院医学系研究科・医学部	<p>すべての教員の募集要項に「男女共同参画の推進に取り組んでおり、女性研究者の積極的な応募を歓迎します。」の文言を記載し、女性の応募を積極的に推進している。</p>
大学院歯学研究科・歯学部	<p>教員を採用する際に設置される選考委員会において、女性にとって不利益な選考が行われることが無いよう、部局長から選考委員に周知されている。</p>
大学院薬学研究科・薬学部	<p>ミッションの再定義や本研究科の将来構想をにらみつつ、SGU創成支援事業等に係る本学のグローバル化推進および次代を担う若手教員等の育成・支援とリンクしながら、産学官各方面からの支援を活用する。</p>
大学院生命機能研究科	<p>同程度の業績であれば、できるだけ女性教員を選考するように努める。また、予算に余裕があれば、女性教員の採用に際しては部局の負担による雇用経費サポートを考えている。</p>
大学院連合小児発達学研究科	<p>大幅に低下することがないよう維持に努める。</p>

微生物病研究所	<ul style="list-style-type: none"> ・以前より本研究所における人事では、採用・昇進ともに、男女を区別することなく進めており、今後もこの方針を堅持する。また、能力、業績等が同等であると判断された場合は、女性を優先的に採用する。 ・従来から本研究所において教員公募を行う際は、「意欲ある若手・女性の積極的な応募を歓迎いたします。」の文言を記載し、女性教員に対するアピールを行っており、今後も引き続き男女協働を積極的に推進する。 ・従前から本研究所の関連分野においては、女性研究者が慢性的に不足している状況ではあるが、現在、本研究所では他部局から100名以上の大学院生等を受け入れており、その3割近くが女性である。また、ASEAN諸国から優秀な留学生を受け入れる独自の奨学金制度を設け、毎年、男女を問わず優秀な海外留学生数名を継続的に受け入れる予定であり、長期的な展望で女性研究者の育成を継続して行う。
保健センター	<p>現在の女性助教2名は任期付ポストであるため、後任の教員採用にあたっては女性教員の採用をめざすとともに、今後、増加が予想される女性教職員のメンタルヘルス対策として、平成29年度に最長雇用期間満了を迎えるポストについて、女性精神科医師の雇用に努めたい。</p>
免疫学フロンティア研究センター	<p>毎年1月に開催しているウインタースクールに多くの若手女性研究者が参加しているため、その機会を利用して、国際的にレベルの高い優秀な若手女性研究者の募集を行う。また、Nature jobs EXPOの企画に参加し、積極的な募集活動を行う。</p>