

第I部 大学・研究機関における男女共同参画の現状と課題

報告3
グッド・プラクティス紹介
～大学における男女共同参画の取り組み～
◆大阪府立大学
「ジェンダー主流化のシステム改革」

田間 泰子
(人間社会システム科学研究科・副研究科長、前・支援事業実施責任者)



組織のご紹介

大切にしている3つの視点 **多様・融合・国際**

歴史

1883 獣医学講習所、1949 浪速大学
1955 大阪府立大学(旧)

規模(2019年5月1日現在)

4学域7研究科(工学・生命環境科学・人間社会システム科学・看護学・総合リハビリテーション学・理学・経済学)、
2機構
学士課程5878(2314)人、大学院1804(503)人
常勤教員(任期付を含む)642人、常勤事務職員121人
3キャンパス(中百舌鳥・羽曳野・りんくう)



変革の経過:ピンチをチャンスに

2010～2012 女性研究者支援モデル育成プログラム/研究活動支援事業
公立大学として**全国初**
2013～2014 自主経費で継続
2015～ダイバーシティ研究環境整備(特色型)
中間評価 **S**

- リストラの波:2005 三大学(旧府大、看護大、女子大)統合
→2012文理融合・4学域制 →2022新大学設置
- 「理系強化」:ジェンダー研究専門の教員は文系部門(絶滅の危機)
- 教員定削:817→642人前後の規模、公募計画が年9人の時も
(常勤職員数:2005;276→2019;121人)
- 総務省・公立大学協会:指導なし
- 大阪府:総務省からの大学運営用交付金を減らして大学へ



強み(?)

- 全学的な科学技術人材育成体制:ステアリング委員会
①テニュアトラック:女性採用比率の目標20%
②若手育成:ポスドク/ドクターコースのインターンシップ
- 法人化:継続して大学運営に取り組む事務職員(教職協働)
- 理系教員:国際学会などで女性研究者の活躍が身近

実は理系だけ

弱みも強みに:発想の転換、インパクトの大きさ

- リストラ続きで、全学的な人的交流が活性化!?
- 保育園がなく、主キャンパスでは育休を取る教員もおらず、および「おんなこどもの世界」から懸け離れた職場

強み(再掲)

- 研究者育成力:特に外部資金獲得サポート

男性教員が利用
羽曳野キャンパス

ワーク・ライフ・バランス支援と研究者育成支援



大阪府立大学のGP



- 「**カンフル剤**」としての政府補助金: 絶対に必要
- 自分の大学の**強み/弱み/特性**を知り、活かす
- 「地道に関係を築く」という闘いかた
- ジェンダー主流化 (**システム改革**)
- 何よりも信念 「みんなにとって良いこと」
2010～2012: 理系女性研究者のみを支援
(保育園は全学研究者に)
2013～: 全学の研究者支援に展開 (女性優先)



公立大学の取り組みの困難さ、府大特有の困難さ

現在:
「男女共同参画」「女性研究者支援」から
ダイバーシティへ (しかしまだ「女性研究者支援」が必要)

これから:
ふたたび、チャンス到来!?

2019 大阪市立大学と法人統合 「公立大学法人大阪」
2022 新大学 設置認可申請予定

ご清聴 有難うございました

大阪府立大学 女性研究者支援センター
<http://genki.osakafu-u.ac.jp/>

