

研究者からの質問

<申請・利用に関する質問>

Q. 男性はこの制度を利用できますか？

A. できます。この制度の創設当初は、女性研究者のみが対象でしたが、現在では、男女問わず、この制度を利用することができます。

また、実際にも男性研究者でこの制度を利用されている方もいらっしゃいます。

Q. この制度は理系の研究者だけが利用できるのですか？

A. 文系の研究者も利用できます。

Q. 研究支援員の人件費は、研究者が負担するのですか？

A. この制度は、育児や介護などとの両立で研究時間の確保が難しい研究者に支援を行うものですので、研究支援員の人件費は男女協働推進センターから支出されます。

一方で、この制度は、研究者に対する支援だけが目的ではなく、支援を行う研究支援員が研究の現場を知り、将来の自分の姿をイメージするきっかけとしてもらうことも目的としていますので、この趣旨を御理解いただき、研究支援員に対するロールモデルとしての役割を果たしていただくようお願いします。

Q. 研究支援員の候補はどのようにして見つければいいのですか？

A. 利用者である研究者自身に研究支援員を探していただきます。

Q. 同じ研究室の学生に研究支援員として働いてもらうことは可能ですか？

A. 同じ研究室の学生を研究支援員として雇用することは原則認めていません。

授業料を支払って指導を受ける学生の立場と、研究の支援を行って給与を受ける研究支援員の立場が混在することで、両者が明確に区別できず、外部から見て誤解を生じかねない状況になるためです。ただし、個別の事情を考慮する必要がある場合は、事前に男女協働推進センターまでご相談ください。

また、育児休業等の場合は、速やかに研究支援員を配置する必要があるため、同じ研究室の学生を雇用することを可能としています。

Q. 複数名の研究支援員から支援を受けることは可能ですか？

A. 可能です。ただし、配分額は、この制度による支援の必要性等を踏まえて設定します

ので、研究支援員が複数名であっても、配分額は変わらないことは御了承ください。

<支援に関する質問>

Q. 研究支援員から具体的にどんな支援をしてもらえるのですか？

A. 利用者である研究者の研究内容に応じて考えていただくこととなりますが、実験の補助、データの整理、文献の収集や翻訳等が想定されます。

なお、**研究の支援以外の業務（授業準備や研究室での雑務等）には就かせないよう**お願いします。

また、この制度は、研究者に対する支援だけが目的ではなく、支援を行う研究支援員が研究の現場を知り、将来の自分の姿をイメージするきっかけとしてもらうことも目的としていますので、この趣旨を御理解いただき、研究支援員にとっても意味のある業務に就かせていただくようお願いします。

Q. 土日祝日や夜10時以降に、研究支援員から支援を受けることはできますか？

A. 研究支援員に土日祝日や夜10時以降の深夜勤務を行わせることは認めていません。

<支援員の雇用に関する質問>

Q. 研究支援員の勤務形態（曜日・時間）は固定ですか？

A. 学生の身分を有する研究支援員については、利用者と研究支援員との話し合いにより、雇用契約書に記載された期間内回数・合計時間数の範囲内で、所定の労働時間や勤務日を変更することができます。ただし、その場合であっても、研究支援員の学業に支障が生じないように、授業期間中は週14時間、授業期間外は週29時間（外国籍の方は週28時間）を上限（1日8時間以内）としてください。

Q. **時間数だけでなく、回数も最終的に消化しないといけないのでしょうか？**

A. 研究支援員は非常勤職員として雇用契約を締結しますので、雇用される側に、週に何回程度勤務しなければならないかを明示する必要があります。週の労働時間数は同じでも、週に1日勤務するべきなのか5日勤務するべきなのかは、雇用される側の生活スタイルに大きく影響するという考えから、たとえ学生であっても明示する必要があります。**やむを得ない事情により、消化できないと予想される場合には、雇用契約を変更する必要があります。**※消化できないだけでなく、回数を上回ることもできませんので、ご注意ください。

<産休及び育休に関する質問>

Q. 現在妊娠中で産休を取得する予定ですが、この制度は利用できますか？

A. 産前・産後休暇及び育児休業中についても、本制度を利用することが可能です。

Q. 育児休業等で利用した場合、保育園の入園状況等により延長を希望する場合はどのようにすればよいでしょうか。

A. 上記の場合は、契約変更を行う必要がありますので、利用期間満了日の3週間前までに延長する期間及び勤務時間数を男女協働推進センターまでお知らせください。3週間前までにお知らせいただけない場合は、契約変更が出来ない場合がありますので、ご注意ください。

<出張等における利用者不在時に関する質問>

Q. 利用者が出張などで研究室にいない場合に、研究支援員が働くことはできないのですか？

A. この制度は、研究者に対する支援だけが目的ではなく、研究支援員に対するロールモデルとしての役割を研究者に果たしていただくことも目的としていますので、原則として、研究支援員は利用者である研究者の監督下で業務を行うことが必要となります。

ただし、不在期間が2週間未満の短期間にとどまる場合については、代理の監督者（他の常勤教員）を置けば、その監督下で研究支援員が業務を行うことを認めています。なお、本学に雇用される常勤教員（利用者より上位職者）が代理の監督者となることができます（研究室の秘書等、事務職員は不可）。

また、不在期間が2週間以上となる場合には、そもそもこの制度を利用する必要性に疑義が生じることになります。そのような場合には、不在とする理由や必要性等を踏まえた上で、この制度の利用継続の必要性を男女協働推進センターで審議することとなりますので、やむを得ない事情で2週間以上研究室を不在とするような場合には、速やかに男女協働推進センターまで御連絡ください。

なお、育児休業等の場合は、代理監督者を置くことを前提としておりますので、利用者が不在であっても、その監督下で研究支援員が業務を行うことを認めています。

<継続利用に関する質問>

Q. 来期も継続してこの制度を利用することはできますか？

A. この制度は、最長で3年間利用することができますが、予算の状況を踏まえつつ、毎年、この制度による支援の必要性等を判断することになりますので、利用を申請していただいても採択されない可能性があります。

また、この制度は、利用者である研究者が研究支援員による支援を受けることにより、研究者として次のステップに進むことを期待するものですので、この制度による支援の必要性に差異がない場合には、利用期間が短い研究者を優先することがあることを予め御了承ください。

Q. 3年の上限に達した後も新たな事由があれば再度の利用申請を妨げないと実施要項に記載されていますが、新たな事由とは具体的にはどのような場合がありますか。

A. 新たな事由とは、具体的には以下の内容が想定されます。新たな事由に該当するかは、男女協働推進センターまでお問合せください。

(例1) 第1子の養育中に、本制度の利用を開始し、第2子を妊娠・出産し、第2子の産休・育休中も継続して制度を利用した場合、第2子出産日から新たな事由が生じたものとして、出産日の翌月初日から新たに3年間の利用となります。

→第1子の育児に伴う支援から3年	→第2子の育児（新たな事由）に伴う支援から3年
育児（第1子）	第2子出産、育児（第2子）

(例2) 出産を控え、母子手帳を取得していることに伴い本制度を利用して、その後、その子を出産し養育を開始することに伴い本制度を利用することになった場合、出産日から新たな事由が生じたものとして出産日の翌月初日から新たに3年間の利用となります。

→妊娠に伴う支援から3年	→子の育児（新たな事由）に伴う支援から3年
妊娠	子の出産、育児（第2子）

(例3) 産前休暇中に本制度の利用を開始し、出産後、引き続き産後休暇・育児休業を取得した。復帰後、子の養育として本制度を利用した場合、出産日から新たな事由が生じたものとして、出産日の翌月初日から新たに3年間の利用となります。

→妊娠（産前休暇）に伴う支援から3年	→子の育児（新たな事由）に伴う支援から3年
妊娠	子の出産、育児（第2子）

(例4) 現在1人の子を養育中であり、新たに父親の介護をする必要が生じた場合、介護事由が発生した日の翌月初日から新たに3年間の利用となります。

→1子の育児に伴う支援から3年	→父親の介護（新たな事由）に伴う支援から3年
育児（子）	介護（父親）

(例5) 母親の介護に伴い、本制度の利用を開始し、新たに父親の介護をする必要が生じた場合、父親の介護事由が発生した日の翌月初日から新たに3年間の利用となります。

→母親の介護に伴う支援から3年

→父親の介護（新たな事由）に伴う支援から3年

介護（母親）

介護（父親）

<その他>

Q. 論文などに掲載する謝辞の文案はありますか？

A. 以下をご参照ください。

<日本語>

本研究の一部は、大阪大学研究支援員制度の支援により実施されました。

<英語>

This work was supported in part by the Osaka University Program for the Support of Networking among Present and Future Researchers.

Q. どれくらいの方がこの制度を利用しているのですか？

A. 毎年25名程度、この制度がスタートして10年で延べ261名の研究者がこの制度を利用しています。

技術職員からの質問

Q. 要項に記載のある「業務として研究に従事する技術職員」とは具体的にはどのような者ですか。

A. 業務として研究に従事していることを管理監督者が証明できる者であり、かつ研究者番号を取得している技術職員をいいます。

日本学術振興会特別研究員（PD/RPD）からの質問

Q. 特別研究員は、特別休暇（産前・産後）又は育児休業の期間中に、本制度を利用できますか。

A. 利用可能です。特別研究員には、「出産・育児に係る採用の中断及び延長の取扱い」があり、中断期間中は特別研究員の研究専念義務が免除されることから、当該中断が特別休暇（産前・産後）又は育児休業の期間に当たるとみなし、研究の継続性を確保するため、本学教員と同様に本制度の利用を可能としております。

（参照）

出産・育児に係る採用の中断及び延長の取扱い（P17～P20）

https://www.jsps.go.jp/j-pd/pd_tebiki.html

Q. 「研究再開準備支援」を受けている間でも本制度を利用できますか。

- A. 利用可能です。「研究再開準備支援」は中断期間中の支援であるため、本制度の利用を可能としております。なお、本制度において、研究支援員に対する研究支援業務に関する指示は代理監督者が行うこととしていますが、「研究再開準備支援」において、特別研究員は、研究室で自身の研究を行うことが考えられます。その場合には、特別研究員自身が研究支援員に対する研究支援業務に関する指示を行うことは妨げません。

学生からの質問

<支援員に関する質問>

Q. 研究支援員は具体的に何をしますか？

- A. 研究支援員として雇用された方は、育児や介護などとの両立で研究時間の確保が難しい研究者の先生の支援を行うこととなります。配置される先生が理系の研究者であれば実験の補助やデータの整理などが、文系の研究者であれば文献の収集や翻訳などが多いようですが、具体的には、先生によって業務の種類は様々です。
- 実際には、先生と面談を行い、具体的にを行う業務内容の説明を受けた上で、雇用されるかどうかを決めることができますので、御安心ください。

Q. 誰でも研究支援員になれるのですか？必要なスキルはありますか？

- A. 一般的に特別なスキルは必要ありませんが、研究者の先生の研究内容や業務内容によっては、研究支援員の方が行う業務に一定の技術・能力が必要となることがあります。
- なお、この制度は、研究者の支援を行うことを通じて、研究支援員の方に研究の現場を知り、将来の自分の姿をイメージするきっかけとしてもらうことも目的としていますので、研究者の道を目指す意志や自ら学ぼうとする意欲を持っていることが望まれます。

<雇用に関する質問>

Q. 研究支援員はアルバイトと何が違うのですか？

- A. 業務に従事し、その対価として報酬を得るという点ではアルバイトと同様ですが、この制度は、研究者に対する支援だけが目的ではなく、研究者の支援を行うことを通じて、研究支援員の方に研究の現場を知り、将来の自分の姿をイメージするきっかけとしてもらうことも目的としており、研究者の先生にもロールモデルとしての役割を果たしていただくようお願いしています。
- そのため、研究支援員の方には、報酬を得ることだけを目的とするのではなく、自分の今後のキャリア形成のためのステップの1つと考えて、積極的に自分から学び、成長

していくことが求められます。

Q. 研究支援員（研究補助員）の時給はいくらですか？

A. 研究支援員（研究補助員）は時給 1,127 円です。（2020 年 4 月現在）

Q. 勤務地は選べますか？交通費は支給されますか？

A. 研究支援員の方が勤務地を選ぶことはできません。研究者の先生との面談の際に、勤務地を確認するようお願いします。本学の規則に従い、**交通費を支給します。**

Q. 複数の部署で非常勤職員として勤務することは可能ですか？

A. **出来ません。勤務する部署を 1 か所決めていただく必要があります。**

研究支援員として勤務することを考えていて、他の部署でも非常勤職員として勤務する可能性がある場合は、事前に当係へ御連絡ください。突然他の部署で勤務することが判明した場合、研究者の先生への支援に空白が生じる等、研究に支障をきたしますので、十分に注意してください。

Q. 研究支援員に保険は適用されますか？

A. 研究支援員としての所定の労働時間がどの程度であるかによって、雇用保険や社会保険の取扱いが異なりますので、雇用契約を締結する際に説明いたします。
なお、所定の労働時間に関わらず、労災保険は適用されます。

<就業に関する質問>

Q. 研究支援員（研究補助員）に残業はありますか？

A. 研究支援員の方が残業を行うことは基本的には認めていませんが、研究支援員（研究補助員）の方については、配置されている研究者の先生との話し合いにより、雇用期間の総労働時間の範囲内で、所定の労働時間や勤務日に変更されることがあります（1 日 8 時間以内。授業期間中は週 14 時間、授業期間外は週 29 時間（外国籍の方は週 28 時間）が上限となります。）。
ただし、土日祝日や夜 10 時以降の深夜勤務は認めていませんので、御理解ください。

Q. 研究支援員はどのぐらいの期間、続けることができますか？また、短期間でも働けますか？

A. 研究支援員（支援研究者）の方の雇用期間は1年間、研究支援員（研究補助員）の方の雇用期間は半年間となっています。ただし、配置されている研究者の先生が引き続きこの制度を利用する場合には、継続して研究支援員として雇用されることがあります。なお、本学の雇用契約上限年数である5年を超えることはできません。

また、原則として、上記期間より短い期間での雇用は認めていませんが、研究支援員として雇用された後に、研究支援員を続けられない事情ができた場合などには、先生に相談のうえ、速やかに男女協働推進センターまで御連絡ください。

Q. 授業等の都合で勤務日に働けない場合に、勤務日の変更はできますか？土曜・日曜に働くことは可能ですか？

A. 研究支援員の勤務については、配置されている研究者の先生との話し合いで、所定の労働時間や勤務日を変更することができます。ただし、研究支援員が学生の場合は、学業に支障が生じないように、授業期間中は週14時間、授業期間外は週29時間（外国籍の方は週28時間）が上限となります（1日8時間以内）。

また、土日祝日や夜10時以降の深夜勤務は認めていませんので、御理解ください。

Q. 事情があって研究支援員を続けられなくなった場合に、急に辞めることは可能ですか？

A. 研究支援員（支援研究者）の方の雇用期間は1年間、研究支援員（研究補助員）の方の雇用期間は半年間となっており、配置されている研究者の先生もそれを前提に業務計画を立てていますので、雇用期間中は可能な限り勤務をお願いします。

ただし、やむを得ない事情がある場合には、研究者の先生に相談のうえ、退職予定日の3週間前までに男女協働推進センターまで御連絡ください。

Q. 非常勤職員として受講する研修等がありますか。

A. 教職員の資質として求められる研修等（例：ハラスメント意識チェック、情報セキュリティ研修等）は、必ず受講していただく必要があります。

受講いただく研修については、男女協働推進センターから御連絡しますので、期日までに必ず受講をお願いいたします。