

おわりに

岡山大学では、2008年に男女共同参画の取組みを開始して以来、ダイバーシティ&インクルージョン(D&I)を推進してきました。2021年にはD&Iポリシー(資料3)を制定し、さらに2022年にはD&Iポリシーに基づく行動計画(資料4)を立て、さらなる取組みを開始したところです。このアンケートは、D&Iを進めてきた岡山大学の現状を見極め、潜在している課題を抽出し、課題解決への糸口を見つけるとともに、過去十数年間のD&Iの取組みで何ができたか、何が変わってきたか、を評価する目的で行われました。すなわち、2021年時点の横断評価であり、かつ2009年度に行ったアンケートとの比較による12年間の縦断評価でもあります。

本学は、2008年度にダイバーシティ推進本部男女共同参画室を設置し、2009年度「女性研究者支援モデル育成」、2015年度に「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)」、2019年度には「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」に採択され、D&Iの中でも特に女性研究者支援に取り組んできました(資料5)。

まず、2009年に女性研究者支援モデル育成事業「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」に採用されたのを機に、雇用、研究サポート体制、持続性の3本柱を軸に、女性研究者を育てるための取組を開始し、現在まで継続実施しています。雇用システムの整備としては、女性限定公募のウーマン・テニユア・トラック(WTT)制度を創設しました。この制度は何度かの改正を経て、現在はWTT教員の任期は5年です。ポストが利用可能となる5年前から採用を可能とし、採用後3年目の中間評価、5年目の最終テニユア評価を経て、承継職ポストに採用される制度となっています。2022年度までに、28人のWTT教員が採用され、そのうち23人はすでにテニユアを取得し、教授・准教授または助教として活躍しているほか、4人は活躍に伴い他大学等へと異動しています。

研究サポート体制としては、2009年に「英語論文の書き方セミナー」「研究費獲得セミナー」などの各種研究スキルアップ講座、出産・育児中の女性教員に研究支援員を配置する研究支援員事業、病児・病後児保育施設及び学童保育所の整備、女性サポート相談室の設置などの取組みを開始しました。さらに、研究力・マネジメント力の向上を目指した、研究支援金の支給などの事業を進めています。研究支援員の配置については、現在は対象を介護中の教員にも拡張し、さらに性別を問わず支援しています。これらの取組みを通して、女性に限らず、誰もが働きやすい職場環境の実現を目指して環境整備を進めているところです。

持続性としては、女性教員が上位職を目指すとともに、ロールモデルとなって後進を育成し、女性学生・研究員・研究支援員がさらに研究者・教員を目指して行く「循環」を理想として取組みを進めてきました。上位職への登用に関しては、科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択された2015年度から、研究力をつけた女性教員を早期に昇任させる制度(ポストアップ制度)を創設し、促進を

図っています。この制度では、業績・能力の高い女性教員を早期に昇任させた部局に対して、昇任後の給与差額を全学人件費により最長 5 年まで支出することとしています。さらに、2019 年度には科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）に採択され、海外研修により研究力を強化し、上位職登用を後押しする制度（ポストアップ Plus 制度）を創設しました。これらの制度により、令和 4 年度までの 8 年間で教授 10 人、准教授 11 人、講師 1 人の合計 22 人が上位職へと昇任しています。

このように、岡山大学では、女性研究者支援モデル事業やダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）・（先端型）の支援を受け、女性教員の資質向上と誰もが働きやすい研究環境の充実を目指した取り組みを進めています。本学がこの 10 年間で D&I の観点を大いに進めてきたことは、このアンケートそのものの実施形態にも反映しています。2009 年アンケートでは男女共同参画に関するテーマを中心としましたが、今回のアンケートではより広い視点でダイバーシティに関する幅広い設問を準備し、「英語版」「平易な日本語版」などを準備してより広い構成員からの意見を聴取することを意識しました。また、附属学校を調査対象としたことも今回のアンケートの特筆すべき点です。そして、「誰一人とり残さない」という D&I のコンセプトから考え、平均値や多数の意見のみを取り上げるのではなく、少数の意見も汲み取ることを重要視し、自由記載の意見の全てを解析対象としました。

今回のアンケートでは、幸福度についての調査も行いました。幸福度と属性との関係の分析から、性別、職種、国籍、仕事時間、年齢等が幸福度に影響することが明らかとなりました。多様な背景・属性を持つ構成員を含む本学において、すべての構成員が幸福を感じることができる場となることが本学の目指す姿であり、今回のアンケート結果から、そのための課題も見えてきました。今後は、特に男性の性別役割分業の意識改革や、仕事と家庭の両立に悩む男性へのサポート、長時間労働の改善などが必要と思われれます。

回答から見えてきた一つの課題は、活動の認知度、浸透度といえます。D&I ポリシーについて「知らなかった」との回答が 6 割近くを占めていました。また、男女共同参画室の取り組みについても、割合はそれほど多くはないものの「知らない」という回答が若年層に多い傾向がありました。これらについては、大学院生を含めて、本学の D&I ポリシーや男女共同参画室・ダイバーシティ推進本部の取組みについて、さまざまな手段を用いて周知し、認知度を高めていくことが必要です。また、これまで主に男女共同参画の観点からの取組みを進めてきましたが、外国人や障がい者、性的マイノリティへの配慮についても、さまざまな面で進めて行く必要があることが分かりました。これらの横断調査で見えてきた岡山大学の現状と課題は、同時に課題解決のための様々なヒントでもあります。

一方、前回との比較による縦断調査で見えてきた軌跡からは、時代の変化による影響とともに、岡山大学で地道に進めてきた D&I の取り組みの効果も認めることができました。我々はこれからも時代の課題に向き合いつつ、知恵を出し合いながらより良い未来を求める不断の挑戦をし続けることが求められています。この報告書が未来へ続く歩みのマイル

ストーンとなり，皆さまの D&I への取り組みのヒントの一つになれば幸いです。

最後になりましたが，今回のダイバーシティに関するアンケートの報告書を作成するにあたり，アンケートに御協力頂いた皆様，また分析に際してご協力いただいた岡山大学病院ダイバーシティ推進センターの時信亜希子助教，藤井和佐教授に厚く御礼申し上げます。

岡山大学ダイバーシティ推進本部
男女共同参画室長 片岡仁美