文部科学省 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）

OKAYAMA UNIV.

NEWSLETTER EXTRA

2018.3

岡山大学　ダイバーシティ推進本部　男女共同参画室

Index

第８回男女共同参画に関する管理職セミナー「阪大型男女協働推進への取組」開催 …… 1
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業中間評価／
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業進捗状況 …… 2
支援事業の紹介 …… 3
ダイバーシティ推進本部 WEB サイト英語版の公開／求人登録バンクのご紹介／
講演会「部下の実力を引き出すマネジメント術～男女共同参画の観点から～」開催のお知らせ／編集後記 …… 4

第８回男女共同参画に関する管理職セミナー「阪大型男女協働推進への取組」開催

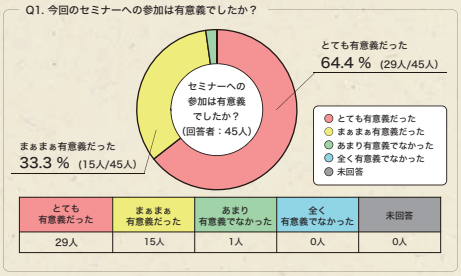
日　時　平成29年11月21日（火）15：00～16：15
会　場　津島地区創立五十周年記念館２階会議室
講　師　工藤（くどう）　眞由美（まゆみ）　氏／大阪大学理事・副学長（男女協働推進、社会連携、広報担当）
参加者　学長、理事他管理職員等71人

本学は高度なダイバーシティ研究環境の実現を目指してウーマン・テニュア・トラック（WTT）制により女性教員を積極的に採用し、さらに上位職女性教員増を目指した取組を精力的に進めているところです。男女共同参画室は、本学管理職員の同取組に対する理解を深め、本学のダイバーシティ環境実現への取組を、より効果的に実施するきっかけとなることを目指して、管理職セミナーを開催しました。今回は大阪大学理事工藤眞由美氏をお招きし、民間企業を含む他機関との連携により、女性研究者の持続的育成と活躍推進事業を精力的に実施されている大阪大学のさまざまな取組を、具体的な事例を含めてご紹介いただきました。

大阪大学では、平成28年４月に総長名で公表された男女協働推進アクションプランのもとに、学修・研究・就業と家庭生活の両立支援の強化、女子学生・女性上位職拡大の加速化、ダイバーシティ環境の実現に向けた構成員の意識改革などの取組を、民間企業と密接に連携しながら進めていることを紹介されました。特に女性研究者育成、登用のための「クロスアポイントメント」、「インターンシップ」の有効性、ダイバーシティ＆インクルージョンの重要性、事業推進における組織トップのリーダーシップの重要性などについて強調されました。今後の岡山大学のダイバーシティ推進にとって大いに参考になる印象深いご講演でした。

■ 感想（参加者の声）

・ダイバーシティ＆インクルージョンが大事な考え方であると勉強になりました。
・クロスアポイントメント制度の使い道という点で興味が持てました。
・出遅れていたのが本気を出したらかなりのことができたというのは、勇気の出る話で、よい話題であったと思います。トップの本気が大事というのは本当にそう思います。



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

事業中間評価

文部科学省科学技術人材育成費補助事業により平成27年度に採択されたダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（特色型）が３年目を迎え、平成29年６月23日に提出した中間報告書に基づき、平成29年11月１日に国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）東京本部において中間評価ヒアリングが行われました。本学から槇野学長、高橋理事・副学長（企画・評価・総務担当）、今村男女共同参画室長が出席し、10分間の発表に加え質疑応答に臨みました。このヒアリングでは本学の事業進捗状況に対して好意的に評価するコメントをいただくことができました。

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）

事業進捗状況

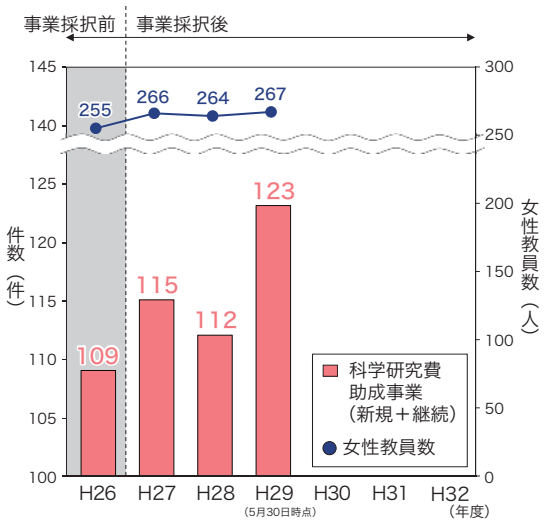
本学における女性教員数及び上位職女性教員数の増加は、ダイバーシティ文化の醸成と充実を直接的に示す指標といえます。本事業は平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業として採択されたもので、６年間の事業推進期間内に女性研究者10人以上を上位職に登用するとともに、WTT 制による若手女性教員の採用を促進し、特に理系分野を中心に女性研究者の採用比率を28% から35% に高めることを主な目標としています。

これまでに女性教員特別承認（ポストアップ）制度の構築・実施、ライフイベントに配慮した教員評価の制度構築・実施、総合的研究力の涵養、女性教員支援助成金制度の構築・実施、外部資金獲得数・研究発表数等の増加をめざしたセミナーの開催、キャリア継続支援システムや復職支援制度、研究支援員事業の構築・実施、サポート体制の構築・実施などに取り組んできました。

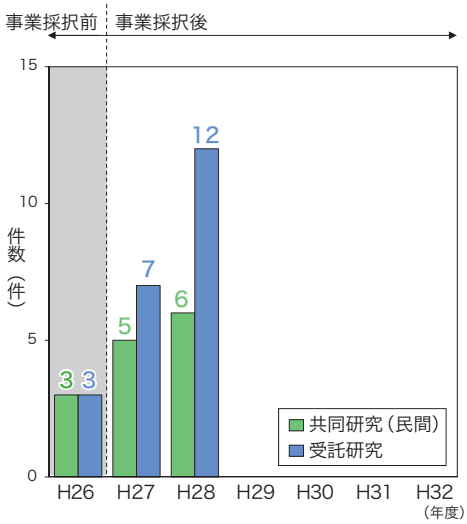
その結果ポストアップ制度によって、これまでに特別昇任した女性教員数は本事業期間内の年次目標人数を上回っています。特に理学系部局では、WTT 教員がテニュアを早期取得し准教授に昇任した例もあり、女性教員の上位職登用に対する理解が浸透しつつあります。また、本学女性教員が研究代表者として獲得した科学研究費助成事業数や共同研究、受託研究の受け入れ数はいずれも年次増加しており、研究活動の活発化が明確に示されています。このことにより、女性教員の総合的研究力が目に見えて涵養され、本学のダイバーシティ文化の醸成が顕著に加速されているものと評価できます。

■ 女性教員による外部資金等獲得数

➢ 科学研究費助成事業（新規＋継続）採択件数



➢ 共同研究（民間）・受託研究件数



支援事業の紹介

研究支援員事業

女性教員のワークライフバランスの維持を目的として、出産・育児・介護等の理由で研究時間の確保が困難な教員及び研究者を対象に、研究補助業務に従事する研究支援員の配置を支援しています。また、研究支援員候補者を確保できない女性教員には、求人登録バンクを通じて研究支援員を募集する制度の運用を開始しています（裏面参照）。本事業の支援により焦燥感・切迫感の軽減、時間の確保等ができ、研究の進展、論文執筆等の成果に繋がったことが報告されています。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/researcher-support/support-project/

復職支援助成金事業

研究者に対する復職支援の一環として、出産、育児、介護、看護等ライフイベントによる研究中断から復帰した研究者（男性研究者を含む）を対象として、リスタートアップ研究費を助成する復職支援助成金制度を平成27年度に構築し、支援を開始しています。本事業は研究費の交付だけにとどまらず、「励まし」としての効果も大きいようです。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/life-event-support/subsidy/

女性教員支援助成金（他機関訪問型）

若手女性教員の研究力の充実、発信力の向上、共同研究シーズの開拓につながる学外活動を奨励することを目的として、各分野において先導的な研究を行っている他機関を訪問し、情報交換・情報収集を行う等、若手女性教員自らが企画し遂行する積極的な活動に対して助成金を交付しています。共同研究の立ち上げにつながるなどの成果があげられています。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/skillup-support/women-researcher-support/visit

女性教員支援助成金（マネジメント力向上支援型）

グローバルなマネジメント力やリーダーシップ能力を備えた若手女性教員の育成を目的として、若手女性教員自らが、シンポジウム、ワークショップ等を主導して企画・実施し、研究交流の活発化を図る積極的な活動に対して助成金を交付しています。報告書によれば、本制度は教員の研究力及びマネジメント力を涵養するだけでなく、学問の新展開にも大いに貢献していることが伺えます。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/skillup-support/women-researcher-support/management

保育支援制度

女性教員のワークライフバランスの維持を目的として、本学教員の研究と生活の両立を支援するため、ベビーシッター派遣会社の（株）マザーネット及び（株）マイスタイルと法人契約を締結し、ベビーシッター利用料金の一部を補助する保育支援制度を平成27年度に構築、支援を開始しました。主に夜間保育や病児・病後時保育のために多く利用されており、このことから、本制度は実験等により夜間に研究を行う必要がある女性教員の円滑な研究推進に役立てられているようです。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/life-event-support/childcare-support/

支援事業利用数

	平成27年度	平成28年度	平成29年度
研究支援員事業（のべ数）	10 人	19 人	21 人
復職支援助成金事業	8 人	5 人	7 人
女性教員支援助成金（他機関訪問型）	－	7 人	7 人
女性教員支援助成金（マネジメント力向上支援型）	－	3 件	3 件
保育支援制度　登録者	3 人	8 人	10 人

ダイバーシティ推進本部
WEB サイト英語版の公開

ダイバーシティ推進本部 WEB サイト英語版が平成30年３月に公開されました。お気軽にご利用ください。

URL：http://en.okayama-u-diversity.jp/

求人登録バンクのご紹介

研究者支援事業の一環として、平成28年度から「求人登録バンク」を開設しています。本バンクでは、まず求人情報の掲載を希望する本学教職員が業務内容、業務時間、時期・時間等の情報を明示して WEB サイト上で仮申請し、申請が認められたものは WEB サイトに掲示されます。この掲載情報に基づいて求職者が WEB 上のフォームにより応募申請し、求人側とのマッチングが成立すれば採用されるというものです。本バンクは、求職者側が情報を登録するものとは異なり、求職者側にとって利便性が高くなるよう配慮して構築されました。多くのご利用を歓迎します。

URL：http://www.okayama-u-diversity.jp/researcher-support/kyuzin-bank/

講演会

「実力を引き出すマネジメント術～男女共同参画の観点から～」開催のお知らせ

講　師　河合（かわい）　薫（かおる）　氏／健康社会学者（Ph.D）・働き方研究家

日　時　平成30年３月14日（水）13：30～14：30

会　場　岡山大学附属図書館３階セミナー室

詳細についてはこちらをご参照下さい：http://www.okayama-u-diversity.jp/about-organization/news/2538

男女共同参画室では、研究教育や管理運営などに携わる大学構成員同士のコミュニケーションを円滑にすることによって、個々のパフォーマンスを上げ、ダイバーシティ推進を実のあるものとするための一助として、健康社会学者としてご活躍の河合薫氏による講演会を開催します。河合氏には、600人以上のフィールドインタビューと最新のコミュニケーション理論に基づき、上司の立場･部下の立場をふまえた円滑なコミュニケーションの取り方、部下の能力を最大限に引き出すための「上司力」、真のリーダーとは何かについてお話いただきます。多くの方々のご参加をお待ちしています。

編集後記

平成21年１月１日に岡山大学に男女共同参画室が設置され、丸９年経過しました。設置当初から WTT 制を中心とした女性教員の雇用推進、出産、育児、介護などにより研究に支障を来す女性教員への支援体制の充実、中高生を対象として種々のイベントを通じた理系進路選択支援、更に管理職セミナー開催、ニュースレター発行などによる意識啓発・広報活動など多岐にわたる活動によって、男女共同参画への取組が積極的に進められてきました。これらの取組は歴代室長をはじめとする室構成員の努力により成し遂げられてきたことは言うまでもありません。

振り返れば、これらの取組はいつも順調に進められたわけではありません。取組遂行の各段階で予期せぬ問題が起こることも多くありました。しかしこれらの問題のほとんどは､室員のすばらしいアイデアと実行力によってクリアされてきました。このような室員の貢献は、ダイバーシティ推進事業の意義と重要性についての自覚が、室員各々にあったからこそ成し遂げられたものと思っています。

これまでの男女共同参画推進の取組が、岡山大学におけるダイバーシティ文化醸成に対して果たした役割は、決して小さなものではありません。特に、理系分野の女性教員の研究・教育における予想以上の活躍には感心させられています。このような目に見える成果もすでに得られていますが、我々の取組は、めざしている目標に対してまだ道半ばと言わざるをえない状況です。男女共同参画への取組が今後もペースを落とすことなく進められ、近い将来に、確固たるダイバーシティ、そしてインクルージョンが達成されることを願っています。（文責坂口）

お問い合せ

国立大学法人　岡山大学
ダイバーシティ推進本部　男女共同参画室

〒700-8530
岡山県岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL：086-251-7011　FAX：086-251-7033
Email:sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp
http://www.okayama-u-diversity.jp/