

第Ⅱ部 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」における 新たなる取組とその発展性

平成21年度～23年度の3年間、「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」事業の展開において、女性研究者が育つために多くの取組を行ってきた。取組の多くは先行する「女性研究者支援モデル育成」事業採択機関で開発、実施されてきたものであるが、岡山大学での実施にあたっては、本学の現状および将来像を踏まえて進化・充実させた形で実施することを目指した。

新規性が認められるモデル的取組も含め、これまでに実施した主要な取組の内容・特徴、新規性、発展性について紹介する。

Ⅱ－i．事業推進の「仕組み」の整備

Ⅱ－i－1．取組（施策）：行動計画「岡山大学男女共同参画推進基本計画」の策定

[参照：本書 pp. 87～91]

（1）取組の内容・特徴

本学における男女共同参画推進のために、男女共同参画室が主体となって作成し、全学的に合意された。今後、学長主導の下に推進していく本学の男女共同参画推進の理念、方針および行動計画を分かりやすい形で構成員に示している。

（2）新規性と発展性

大学が目指す男女共同参画の理念、方針および行動計画が掲げられており、今後の継続的な男女共同参画推進の指針として、活用されることが大いに期待できる。

Ⅱ－i－2．取組（施策）：「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」

[参照：本書 pp. 322～323]

（1）取組の内容・特徴

今後、中国・四国地区内の大学が協働し、連携を密にすることを目指して、中国・四国地区の国立大学長による共同宣言を行い、今後の取組の中心的指針を公に宣言した。

（2）新規性と発展性

中国四国地区内大学では、本宣言の趣旨に則り、今後一層の連携強化、男女共同参画推進の活動を行うことが期待される。平成21年度より開催されている「中国四国男女共同参画シンポジウム」および平成23年度に創設した「中国・四国地区男女共同参画連携会議（仮称）」とともに、この宣言により活動の理念が受け継がれ、目標達成への指針として一層の発展が確約される。

Ⅱ－i－3．取組（施策）：ダイバーシティ推進委員会の設置

[参照：本書 pp. 28～29]

（1）取組の内容・特徴

本学における男女共同参画推進体制の整備の一環として「岡山大学男女共同参画推進基本

計画」により設置された委員会である。人類社会の普遍的、基本的理念であるダイバーシティは、男女共同参画をも包含するもので、諸課題の解決に向け一体的に推進することを目的としている。本委員会は学長のリーダーシップの下で、全学的委員会として開催されている。

(2) 新規性と発展性

男女共同参画推進をダイバーシティ推進の重要な一環として捉え、全学的に諸課題の解決を目指す委員会として設置された新規性に富む委員会であり、今後も積極的な活動が期待できる。

Ⅱ－ii. 【研究サポート体制】の整備

Ⅱ－ii－1. 取組（施策）：人材登録バンクの設置と整備

[参照：本書 pp. 111～121／事業成果中間報告書 pp. 39～48]

(1) 取組の内容

研究支援員事業を円滑に運営するため、主にパートで短期間、研究補助活動を行うことができる人材に関する情報を収集し、教員に対して情報提供する。大学関係者だけでなく地域人材も登録の対象とする。

(2) 取組の特徴と発展性

a. 制度化された登録手続きと情報管理

研究支援希望者は、ホームページ上で仮登録した後に正式な登録手続きを行う。登録情報はデータベース化しており、利用者からの情報提供依頼があった際に必要な情報のみを紙媒体で提供している。今後、データの管理や利用方法を工夫することで、より効率的に情報を管理・提供できるようになることが期待される。

b. 積極的な広報活動による優秀な人材の開拓・確保

カードやちらしの作成・配布および登録説明会の実施等、積極的な広報活動により、実験補助やデータベース構築といった研究支援が可能な学内外の優秀な人材を開拓し、確保してきた。

c. 信頼性の高い情報提供

従来、本学において研究補助を行う人材を募集する際には学外の労働者派遣事業もしくは職業紹介事業を利用していた。学内に無料で信頼性が高い研究補助者に関する情報提供手段ができたことによる利点は大きい。これまでのところ、地方国立大学としてはまずまずの利用実績を積んでいる。

d. 利用対象および利用目的の拡大による人材登録バンクの充実

研究支援員事業の利用とは無関係に、女性教員が出産・育児等を理由として人材バンクを利用できるようにしたことによって、利用や問い合わせが増えた。今後も、利用対象や利用目的を段階的に拡大していくことで、人材バンクの充実が期待できる。

Ⅱ－ⅱ－２．取組（施策）：研究支援員事業の整備

[参照：本書 pp. 122～173／事業成果中間報告書 pp. 49～61]

(1) 取組の内容

出産・育児・介護等を理由に理系（平成 23 年 10 月からは分野を問わず）の常勤女性教員（平成 23 年 5 月からは非常勤研究員を含む）に対して研究補助業務に携わる研究支援員を 6 ヶ月間（再申請により継続も可）、週 20 時間を限度に配置する。

(2) 取組の特徴と発展性

a. 制度化による事業実施

平成 22 年 8 月に学長裁定により「岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室研究支援員事業要項」を策定し、これを周知するとともに、部局を通して事業利用者を募集することで本学の正式な制度として広く認知された。

b. 柔軟な運用と制度の改善

女性研究者の多様なニーズに応えるため、複数の研究支援員の雇用や産前・産後休暇および育児休業期間中の利用を認める等、柔軟な運用を行ってきた。利用報告だけでなく意見交換会やアンケートの実施により積極的に事業利用者および研究支援員から意見・提案を求め、制度改善に生かしている。

c. 人材育成策としての発展

事業利用者である女性教員は、支援者の活用を通じて、自らの研究スタイルや研究プロジェクトの管理について考えたり、研究チームを動かす上で必要な人材管理およびリーダーシップの能力を身につけたりする機会を持つ。また、研究支援を行うことは、研究支援員自身のキャリア形成につながるるとともに、研究者というキャリアについて考えるきっかけとなる。人材育成策として研究支援員事業を捉える観点を今後更に強化することで、次世代研究者の育成に資することが可能となる。

Ⅱ－ⅱ－３．取組（施策）：メンター制度の導入

[参照：本書 pp. 174～214／事業成果中間報告書 pp. 62～75]

(1) 取組の内容

WTT 教員に対してメンター教員を配置するとともに、テニユア・トラックの関係教員を対象に実態調査および意見交換を行い、全学的な教員を対象としたメンタリング・プログラムの構想に向けて検討を行った。また、メンタリングに関する意識啓発活動をセミナー開催や全学研修会への参加により行った。

(2) 取組の特徴と発展性

a. テニユア・トラック教員に対するメンター教員の配置

女性研究者を対象とするテニユア・トラックである WTT 教員制において、所属部局から 1 名のメンター教員を配置した。今後、全学メンタリング・プログラムの実施が決定された暁には、WTT 教員制におけるメンター制度の実施から得た実践的な経験や、知識とノウハウを役立てることが期待できる。

b. 全学メンタリング・プログラムの構想

新任教員を対象とした全学メンタリング・プログラムの整備を構想し、その準備として、WTT 教員制および「異分野融合先端研究コア」におけるメンタリングの実践状況およびメンタリング・プログラムへの考え等について調査や意見交換を行った。

c. 学内教職員の意識啓発

メンタリングに関するセミナーにより、他大学におけるメンター制度について、ホームページや報告書からだけでは分かりにくい制度導入時の苦勞や運用上の工夫に関して他大学のメンター制度担当者から直接話を聞くことができた。また、全学教員研修「桃太郎フォーラム」への参加により、学内に向けて FD としてメンタリングを捉えることの重要性をアピールできた。このような機会を通して、男女共同参画室員とメンタリング・プログラムに関心を持つ者の間で意見交換し、問題意識を共有できた。

Ⅱ－ⅱ－4. 取組（施策）：研究スキルアップ講座の実施

[参照：本書 pp. 215～221／事業成果中間報告書 pp. 76～83]

(1) 取組の内容

主に若手の女性研究者を対象として、研究活動を遂行する上で共通に必要なとする知識やスキルの向上を目指し、専門家や研究者として活躍している先輩方の話を聞く機会および研究者同士の交流の機会を提供した。

(2) 取組の特徴と発展性

a. 学内自己啓発機会としての認知

男女共同参画室の実施講座として、研究交流部のメールマガジンでも毎回案内しており、リピーターもいるなど学内の重要な自己啓発機会として認知されているといえる。

b. 学内他部署との連携

講師の派遣については、研究推進産学官連携機構の協力を得て、企業との共同研究や知的財産等、分野を問わず必要とされる研究上の知識を学ぶ機会を提供した。また、大学院自然科学研究科と共催して実施することによって広報活動が効率的に行われ、より一層実のある講座へと成長した。

c. 多様な背景を持つ学内構成員間の交流

講座は、主に若手女性研究者を対象としたが、男性教授の参加も少なくなく、またテーマによっては学部生や大学院生、事務職員にも門戸を開放して参加を促した。講座の実施により、特定のテーマの下に共に学び、大学構成員が一丸となってキャリア・アップに取り組む場を提供できた。

Ⅱ－ⅱ－5. 取組（施策）：充実した保育体制の整備

[参照：本書 pp. 312～318／事業成果中間報告書 pp. 233～238]

本学は、乳幼児保育施設に加えて病児保育施設、学童保育施設がそろった全国でも数少ない保育体制が充実した大学である。平成 21 年度、岡山大学病院の乳幼児保育施設「な

かよし園」を大学の施設とし、園舎改修工事やスタッフの増強等により充実を図っている。同年度には岡山大学病院内に「ますかっと病児保育ルーム」を設置し、その後も対象年齢を引き上げるなどしてきた。その他にも長期休業期間中の学童保育、ベビーシッター利用補助券の発行、休日業務のための一時保育の実施等を行っている。調査の実施等により常に見直しを行い、ケアの途切れない保育の実現を目指している。

Ⅱ－ⅱ－6. 取組（施策）：次世代育成支援文化の積極的な醸成

[参照：本書 pp. 319～321／事業成果中間報告書 pp. 233～238]

次世代育成支援対策推進法に基づいて平成 17 年度から 3 期にわたり策定している一般事業主行動計画の下、次世代育成支援文化の醸成につながる様々な取組を、行事の実施、印刷物の作成・配布、アンケート調査等により行ってきた。平成 22 年度には仕事と子育ての両立を積極的に支援する基準適合一般事業主として「くるみんマーク」を取得、平成 23 年度には「おかやま子育て応援宣言企業」のうち優れた成果がある企業として岡山県知事賞を受賞する等、高い評価を受けている。

Ⅱ－ⅲ. 【雇用システム】の整備

Ⅱ－ⅲ－1. 取組（施策）：ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制の整備

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

（1）取組の内容・特徴

自然科学系の女性研究者を対象とした「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制」を導入し、毎年 3～5 名を採用している。事業開始から 3 年後には本学の自然科学系の女性研究者の数を 30% 増加させること、10 年後には女性研究者の割合を 20% とすることを目指す。本取組をとおして、男女共同参画に関する意識改革の進展も期待している。

（2）新規性と発展性

本制度は、女性教員の割合増加のために本学が独自の財源を用いてスタートさせた極めてインパクトの高いポジティブ・アクションである。既に第Ⅰ期～第Ⅲ期で総計 11 名（うち第Ⅲ期 4 名は平成 24 年 4 月採用予定）が採用された。今後とも継続される予定であり、10 年後の目標も達成の可能性が高い。

Ⅱ－ⅲ－2. 取組（施策）：ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

（1）取組の内容・特徴

WTT 教員の任期は 3 年であり、任期中に本学教員に相応しい十分な実績を上げれば、常勤教員（テニユア教員）として採用される。WTT 教員の俸給、スタートアップ研究経費等は、WTT 期間だけでなくテニユア付与後所属部局のポストへ移行するまでの期間を含め最長 6 年間は学長裁量経費により賄われる。

採用にあたっては、公募制により、外国人を含む国内外の博士号取得者を対象とし、毎年3~5名を採用する。透明性確保のため募集要項（日本語版、英語版）には、採用後の中間審査、最終審査および基準も含め、必要な情報はすべて盛り込んでいる（下記参照）。採用後は、教育・研究面での協力とサポートのために、メンターを配置する。採用後2年目に中間審査、最終年度に最終審査（テニュア審査）を行う。

また、出産・育児・介護等でサポートが必要な事態が生じた場合には、研究サポート体制として、メンターを中心としたサポートグループを編成し、メンタル面も含め強力にサポートする。必要に応じ研究支援員も配置し、育児等と仕事の両立を図る体制が整えられる。

(2) 新規性と発展性

本制度で、優秀な若手女性研究者を国内外から広く公募によって求め、ウーマン・テニュア・トラック（WTT）教員（特任助教）として採用し、育成する点にこれまでになく新規性があるといえる。

Ⅱ－iii－3. 取組（施策）： WTT 業務推進室の新設

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

(1) 取組の内容・特徴

WTT 教員制のスタートに伴い、WTT に関する業務を円滑に、かつ迅速に進めるために、システム改革支援室を発展させ、WTT 業務推進室としたものである。本学が定める WTT 制の実施に関する規程に基づき、WTT 教員の募集、採用手続き等に関する業務を行っている。

(2) 新規性と発展性

WTT 業務推進室は WTT 教員制を支え、推進する核となる実働部隊である。WTT 制の継続的实施により、今後 WTT 教員は増加する。WTT 教員が優秀なテニュア教員に育つためには、メンタリングやさまざまなキャリア育成策が必要となるが、WTT 業務推進室はこれらの取組の要として重要な役割を担うことが期待される。

Ⅱ－iii－4. 取組（施策）： WTT 制の実施体制

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

(1) 取組の内容・特徴

WTT 制を透明性が高いものとし、円滑に運用するために、「国立大学法人岡山大学におけるウーマン・テニュア・トラック（WTT）制の実施に関する規程」を制定し、これに基づき実施体制を整備した。

(2) 新規性と発展性

WTT 教員の選考は、WTT 教員評価委員会が行い、WTT 人事協議会により採用候補者を決定し、最終的に学長が採用を決定する。WTT 人事協議会は、企画・総務担当理事を議長とし、関係の大学院研究科長および男女共同参画室関係者から構成される。その

下に WTT 教員評価委員会が置かれ、透明性確保の観点から、学外委員も募集領域に応じて複数名を委嘱する。

WTT 教員評価委員会は、各期ごとに新たに編成され、原則的には同一委員が採用候補者決定、中間審査、テニユア審査までを担当する。

Ⅱ－iii－5. 取組（施策）：WTT 教員募集要項の作成および募集体制

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

(1) 取組の内容・特徴

募集要項は新規に募集する教育・研究領域に応じて毎年作成され、職種、所属、教育・研究領域、採用人数、応募資格、採用予定日、任期、雇用条件、研究環境等、透明性確保のために詳細な情報を含んでいる。さらに、詳細な採用審査基準やテニユア審査基準等も公表している。

また、海外の博士学位取得者・外国人も募集対象にしているため、英語版の募集要項も作成し、関連の国外の大学へ直接送付するとともに JREC-IN 等とおして募集を行っている。

(2) 新規性と発展性

WTT 教員制では、テニユア審査基準を満たせば岡山大学のテニユア教員（助教または准教授など）に採用され、部局の当該教育・研究分野に所属することとなっている。そのため、WTT 教員の公募は、WTT 教員に対する教育・研究面での育成および将来のテニユア教員としての受け入れの強い意向がある講座もしくは分野に限定して行っており、WTT 教員制の実施を円滑に行うことが可能となっている。この点は新規性が高い。

Ⅱ－iii－6. 取組（施策）：WTT 教員の活動

[参照：本書 pp. 227～233／事業成果中間報告書 pp. 217～223]

(1) 取組の内容・特徴

WTT 教員は、所属部局において独自の斬新な発想に基づく研究を企画し、自身で企画した研究計画とスケジュールに従って研究を進めていく。研究に付随する学会活動、国内・国外で行われる会議、シンポジウムなどへの積極的参加だけでなく、海外の研究者との共同研究や長期海外出張などの活動を行うことも期待されている。

また、大学教員としての訓練を積むために部局長やメンターと相談の上、学生・院生の教育や研究指導に携わることができる。

更に特徴的な活動としては、大学教員としての幅広い素養、資質の涵養のために、研究スキルアップ講座への参加、中学生、高校生等への分かりやすい研究紹介、学生、院生への最先端科学の紹介を行っている。

(2) 新規性と発展性

前項で述べた WTT 教員による教育・研究活動は、大学教員としての育成に有効であ

る。また、その他の特徴的な活動としての各種事業への積極的参加と多彩な活動は、次世代育成のためのロールモデルとして多大な貢献をなしている。WTT 教員の積極的的事业参加は、男女共同参画推進にも大きく貢献し、また WTT 教員自身の研究を改めて見直す格好のチャンスともなっている。これら社会貢献も含めて WTT 教員による活動の意義は極めて大きい。

Ⅱ－iv. 【持続性システム】の整備

Ⅱ－iv－1. 取組（施策）：「おかやまサイエンス・トーク」の実施

[参照：本書 pp. 234～251／事業成果中間報告書 pp. 224～232]

(1) 取組の内容・特徴

持続的に有能な女性研究者を将来も養成していくために、次世代としての中高校生に、WTT 教員および大学院生が最先端の研究内容をつとめてわかりやすく説明するとともに、フリートーキングで身近な問題、将来的問題、人生などについて話し合う。

(2) 新規性と発展性

積極的に理系に興味を持つ生徒や理系進学者の増加に結び付き、研究者を志向する女子学生の増大が大いに期待できる。また、演者に対しても良い刺激を与え、ひいては大学全体の活性化にとっても促進的に働く。今後、継続されることにより、学内に留まらず他大学等も含めた女性研究者の育成に大きく寄与する取組である。

Ⅱ－iv－2. 取組（施策）：「理系の魅力 女子高生の皆さんへ」（オープンキャンパス参加）の実施

[参照：本書 pp. 252～258]

(1) 取組の内容・特徴

理系の学生・院生がフリー・ディスカッション形式で個人的立場から女子高校生に理系の魅力を伝える場である。すなわち、女子高校生が理系学部・大学院で行われている学問、研究内容、就職先、学部生・大学院生の実態について知りうる絶好の機会となる。

(2) 新規性と発展性

学生・院生に身近に接することで、理系への興味を啓発し、理系進学、理系学部選択の動機を与える。また、学部・研究科の垣根を越えた協働を通して、学生・院生に対しても将来の発展へとつながる刺激を与え、モチベーションの向上に繋がる。以上より、本取組の継続的な実施が女性研究者の育成に寄与すると確信する。

Ⅱ－iv－3. 取組（施策）：教養教育科目の提供

[参照：本書 pp. 259～262]

(1) 取組の内容

平成 23 年度には、WTT 教員 4 名を含む学内外の講師 12 名の協力を得て、男女共同参画の視点に立ったキャリアに関する科目「社会人のためのプレリユード：望ましいライフスタイル実現のために」を教養教育科目として開講した。

(2) 取組の特徴と発展性

a. 新しい視点の導入

本学では、従来から女性学やジェンダー研究に関連する科目は教養教育科目 5 科目を含めて多数開講されており、またキャリア開発センターの設置に伴ってキャリア教育科目も提供されるようになった。女性研究者支援を推進する男女共同参画室が新たに授業科目を提供することにより、本学における女性学、ジェンダー研究、あるいはキャリアに関する科目に新しい視点を導入できたといえる。

b. WTT 教員の活用

教養教育科目の提供にあたっては、2 コマを WTT 教員が担当した。研究を主な職務内容とする WTT 教員にとって、教育力を発揮する機会となった。WTT 教員が担当した授業のうち1コマは、次世代女性研究者育成推進事業第1回講演会として公開で実施され、本学の学生が研究者としてのキャリアについて考えるよい機会となった。

Ⅱ－Ⅴ．【意識啓発活動および広報活動】の推進

Ⅱ－Ⅴ－1．取組（施策）：交流サロンの実施

[参照：本書 pp. 268～275／事業成果中間報告書 pp. 109～151]

(1) 取組の内容・特徴

学内の女性研究者やその予備軍となる大学院生、あるいは女性研究者の活躍を支える男女教職員、学外一般聴講者などの多様な属性を持つ参加者が男女共同参画に関するテーマの下にざっくばらんに話し合う機会を提供する。

(2) 新規性と発展性

所属や立場の違いを超えた参加者同士の交流を通して、男女共同参画に関する情報の共有化と同時に、意識の啓発と浸透がなされる取組である。今後の継続的な開催により、さらなる連携の強化、いっそうの男女共同参画意識の浸透が果たされる。

Ⅱ－Ⅴ－2．取組（施策）：ニュースレターおよびニュースレターラピッドの発行

[参照：本書 pp. 289～305／事業成果中間報告書 pp. 188～195]

(1) 取組の内容・特徴

ニュースレターは男女共同参画室の活動の内容・成果等を学内外に広く知らせるために、独自の広報誌として発行している。電子媒体に加えて紙媒体で大学構成員に継続的に配布することで、活動の認知度を高めている。

(2) 新規性と発展性

通常のニュースレターに加え、ラピッド版を並行して発行することで、緊急性のある情報をスピーディーに周知することが可能となっている。今後も継続して発行することで、男女共同参画における全学的な協働意識が醸成される。

Ⅱ－ⅴ－3. 取組（施策）：調査による実態の把握

[参照：事業成果中間報告書 pp. 84～108]

(1) 取組の内容・特徴

事業初年度に、「岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査」を教職員および大学院生を対象に実施し、男女共同参画に関する現状や意識等の把握に努め、事業期間中の取組に生かした。平成 22 年度には女性教員および女性理系大学院生を対象を絞り、それぞれ異なる方法（Web およびグループインタビュー）で調査を行うとともに、部局を通じて女性のための設備・施設の整備状況を調査した。調査結果はその後の取組に活用した。また、結果の公表によって学内外に対して情報提供を行った。