

Ⅲ－ii. 【研究サポート体制】の整備

Ⅲ－ii－1. 岡山大学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（施策）の目的および目標

岡山大学人材登録バンク（以下、「人材バンク」とする。）は、本学女性教員の研究活動補助を行う人材を配置する研究支援員事業の遂行にあたって必要となる、専門性の高い人材を確保し、その情報を提供することを目的として設置された。

(2) 取組（施策）の内容

1) 人材バンクシステムの整備

人材バンクシステムは、男女共同参画室の Web ページが開設された後、本学情報統括センターの協力により本学ネットワークシステム上に設置された。研究支援員となることを希望する者は、人材バンクシステムの Web ページ上で初期登録を行う。また、人材バンクの利用を希望する者は同様に男女共同参画室に情報提供の依頼を行う。

平成 22 年 7 月に研究支援員事業が本格整備されたことに伴い、人材バンクの名称を「岡山大学人材登録バンク」と定めた。平成 22 年 10 月に、「岡山大学人材登録バンク登録申込書（様式 1）」を整備し、ネットワーク上での初期登録受付後に行う正式な登録の際には詳細な情報を提供することとした。2 段階での登録手続きとすることにより、できるだけ多くの人に気軽に登録していただき、必要な場合には説明を行うことが可能となっている。

当初は研究支援員事業利用者を対象として人材バンクを運営してきた。平成 23 年度から利用対象を研究支援員事業利用者以外にも拡大するにあたり、利用手続きを制度化する必要が生じたため、平成 23 年 2 月に「岡山大学人材登録バンク情報提供依頼申請書（様式 2）」を整備するとともに、学長裁定により「岡山大学人材登録バンクの運用および利用に関する内規」を定めた。

2) 人材バンクの広報活動

人材バンクの登録者数を増やすため、平成 22 年度には人材バンクに関するちらしを作成し、掲示・配布により周知をはかった。また、岡山市内の図書館、保健施設、および公民館等合計 62 カ所にもちらしを置き、地域社会からも人材を積極的に募った。さらに人材バンクに関するカードを作成し、学内教職員および院生だけでなく、岡山大学同窓会を通じて卒業生にも配布した。

平成 23 年度には、人材バンク登録説明会を 4 回実施して人材バンクに関する理解を促進し、登録に伴う不安や疑問を解消していただくよう努めた。

(3) 期待される効果

本学では、平成 21 年度より研究支援員事業の実施により出産・育児・介護等で研究時

間の確保が困難な理系の女性教員に対して研究補助者を配置していたが、小規模研究室に所属する教員、あるいは高度で特殊な技術を持った補助者を必要とする教員等の場合は、優秀な人材を確保することが困難な場合もあった。人材バンクを有効に利用することにより、研究支援員を必要とする女性教員に対して必要業務を行うことができる研究支援員を速やかに配置できることが期待できる。

(4) 得られた成果および達成状況

人材バンクには、平成24年1月20日の時点で68名が登録しており、学内者が約7割、女性が8割を占めている。

利用実績は、平成24年1月20日の時点で43件であり、そのうち、5件は平成23年度に始まった研究支援員事業以外の自己資金による利用（育児休暇中の研究室引っ越し補助者、技術職員の疾病に伴う補助要員等）であった。徐々にではあるが人材バンクが学内に周知されて、有効に活用され始めているといえる。

なお、研究支援員事業により雇用された研究支援員は、事業利用者から毎月出される利用報告書や意見交換会等で高い評価を得ており、優秀な人材の確保に役立っていることが分かる。研究支援員自身からも、研究支援員としての勤務が有意義であったとの感想が寄せられている。

以上から、人材バンクの充実が研究支援員事業の実効的運営につながっており、本事業の進化プラン「研究サポート体制」の柱を支える目的は達成できたと考えられる。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

本事業終了後も研究支援員事業は大学独自の事業として継続される予定であり、人材バンクも継続運営される。研究支援人材に関する情報を収集・管理して必要とする研究者に提供する仕組みは、本来男女を問わず研究者にとって有効であるから、今後人材バンクシステムの充実と運営の省力化により全学に波及させることが望ましい。

バンク利用対象を男性にも拡大したり、男女共同参画室の事業で大学院生の協力を要するもの（おかやまサイエンス・トーク、オープンキャンパス等）や、RAや非常勤研究員等の雇用の際にも利用できるようにしたりすることで、登録者が増えてバンクが充実することが見込まれる。これまで、登録者には随時研究支援員事業やその他の男女共同参画室の事業について情報を提供し、事業への関心を継続していただいていたが、人材バンクは、研究支援に関心を持つ人材の間でのコミュニティ作りにも役立つのではないだろうか。

これまでの利用者の中には、高度な知識・スキルを求める者もあり、登録人材とのマッチングが困難な場合もあった。また、勤務の評価が低い研究支援員も皆無ではなかった。支援に必要な知識、技術やスキル、また支援時間帯などについて、人材バンク利用者のニーズにあった登録人材をどのようにして効果的にリクルートし、利用者に情報を提供できるかが今後の課題である。

Ⅲ－ii－2. 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（施策）の目的および目標

研究支援員事業は比較的新しい支援の形態であるが、平成 21 年秋に実施した『岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査』でも、教員の約半数が一般的にいて実験や事務の補助を行う者を配置する研究サポートが有効であると考えており、早期の実現が望まれていた。

妊娠や出産という女性特有のライフイベントは、女性研究者が自分の研究の方向性や研究分野での地位を確立する重要な時期に起こりやすい。また、育児や介護はまだまだ女性が負担することが多く、研究活動と家庭責任との両立は女性にとって大きな課題である。研究支援員事業では、理系の女性教員に対して研究補助業務に従事する研究支援員を配置することにより、家庭責任の研究活動への影響を最小限に抑えることを目指している。

(2) 取組（施策）の内容

1) 研究支援員事業の流れ

まず、研究支援員事業の流れを図 3-1 に示す。利用者の募集は四半期毎に行う。募集は、女性教員への電子メール配信とともに部局への周知を通して行われる。利用申請者は、男女共同参画室員で構成される選考委員会で書類および面接により選考する。審査は、支援の緊急性や利用により見込まれる研究推進上の効果の観点から行う。最終的には男女共同参画室会議にて利用者と利用時間が決定する。利用者は、研究支援員を人材バンクから選定し利用手続きを行った後に利用を開始する。利用期間中、利用者は男女共同参画室に利用状況を毎月報告するとともに、利用期間（6 ヶ月間）終了後にも報告をすることとなっている。

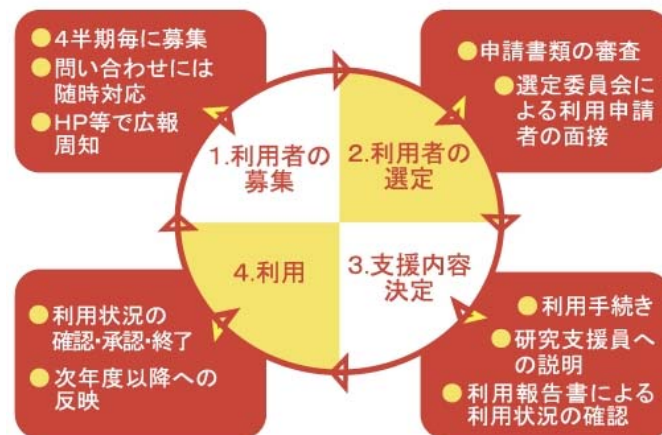


図 3-1 研究支援員事業の流れ

ii. 【研究サポート体制】の整備

2) 研究支援員事業の整備

研究支援員事業は、平成 21 年度に試行を始めて以来、『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』の制定（平成 22 年 7 月）および改正（平成 22 年 10 月、平成 23 年 5 月、平成 23 年 10 月）により順次整備されてきた。詳細は中間報告書および本冊子の第Ⅳ部 i. 平成 23 年度活動報告を参照されたいが、『要項』の改正は主として事業の利用対象の拡大を目的として行われた。

なお整備活動の一環として、研究支援員事業に関する意見交換会や室員を対象とした調査等を実施し、意見や要望を取り入れて配偶者の職業を問わず男性教員の利用を認める、1 年間継続しての利用を認める等、制度改正を行った。

(3) 期待される効果

出産や育児により仕事と家庭の両立が困難な時期に研究支援員による支援を受けることにより、女性教員が生産性を落とさずに研究を継続でき、研究成果をあげることが期待できる。

(4) 得られた成果および達成状況

1) 研究支援員事業の利用実績

これまで延べ 40 名が研究支援員事業を利用している。詳細は中間報告書および本冊子第Ⅳ部 i. 平成 23 年度活動報告を参照されたい。

2) 研究支援員事業に関する効果

男女共同参画室員を対象とする調査（9 名回答）では、図 3-2 のような研究支援員事業の効果が特定された。

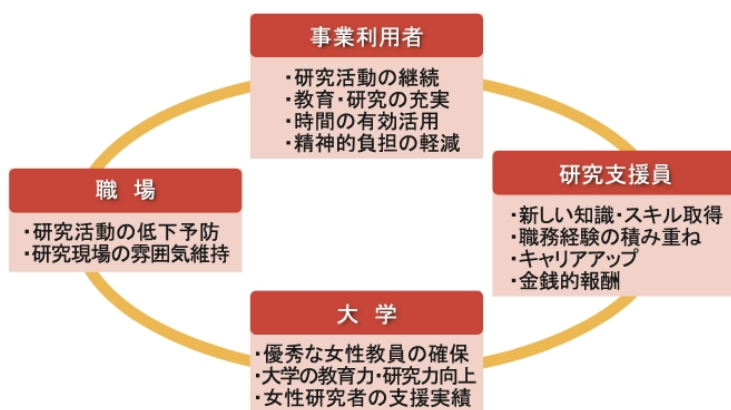


図 3-2 研究支援員事業の効果

また、研究支援員事業利用者からも、以下のように研究推進およびその他の面においての効果が報告されている。

＊研究推進における効果

- ・効率的な作業（実験・データベース構築等）の遂行
- ・外部資金申請書作成・獲得・報告書完成
- ・学会発表
- ・論文執筆・採択
- ・その他（治療薬開発，症例審査合格等）

＊その他の面での効果・改善

- ・研究室内での人間関係の向上（仕事を頼みやすくなった）
- ・支援員との二人三脚（信頼関係，一緒に頑張ってもらえる）
- ・プライベートな時間の増加（研究時間の短縮による）
- ・精神面での向上（満足，楽になる，負担がある程度軽減）

以上のことから、「研究サポート体制」の柱である研究支援員事業の目的は十分に達成されていると考えられる。

(5) 取組（施策）の波及効果，次年度以降の継続性および今後の課題

仕事と家庭の両立支援により，有能な女性教員が継続して勤務することができるし，大学にとっても教育・研究成果の蓄積が可能となる。女性教員が研究活動を継続して成果を挙げることは，科学技術の発展，ひいては人類の知的資産の形成に大きく寄与することにつながるといえる。

本事業の終了後の平成 24 年度は，本学の自己資金により継続して研究支援員事業を実施することが決定しているが，事業実施に必要な経費をどのように確保するかは引き続き課題である。また，対象の拡大に伴い利用申請者数が増大することが予測され，厳正公平かつ効率的な利用者の選考方法も課題となってくる。たとえば，申請者の配偶者や親といった周囲の協力の有無をどのように選考の際に考慮するかについては，画一的に評価できない場合も多く，今後の検討が必要である。個人的な理由により特定の教職員を支援するということに対して，全学のコンセンサスが十分に得られているとはいえないことも事実である。

女性教員からの問い合わせ等を通じ，出産・育児・介護等だけでなく，女性研究者自身の疾病や，研究補助者の疾病あるいは介護により研究活動が滞る可能性があるという状況が顕在化した。大学として，誰を，どのような理由で，どのように支援すべきかについて合意が得られれば，総合的な研究者支援制度へと発展させることができる。

今後は，事業の効果を調査等により明らかにし，かつ公平に運用することによって，説得力のある制度の構築へとつなげたい。

Ⅲ－ii－3. 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（施策）の目的および目標

大学教員の育成・採用状況は、徒弟制度的な育成と内部からの採用から、自立的な育成と公募制による採用へと大きく変化した。この変化に伴って様々な背景を持つ教員が互いに切磋琢磨する競争的環境が生まれた。大学教員は、慣れない環境で着任直後から教育や研究の成果を求められるにもかかわらず、恒常的な忙しさや同僚との間での過度な競争意識のために、助言を受けにくいという弊害も生じている。

『岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査』でも、本学の教員の中には時間的制約や体力的限界を感じている者が多いということが明らかになっている。相談環境についていえば、同調査からは女性教員は相談できる同性の相手が身近にいないと考える者が男性教員より多いことが分かっている。加えて、女性教員は研究や教育に関して相談することが多く、かつその相談相手は学内の同僚が大半であるということが『岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査』から分かった。両調査からは女性教員には同僚に対する相談のニーズがあるがその相手となる同性の同僚がいないという状況がうかがわれる。このことを踏まえ、大学として何らかの支援体制を設けることが有効であると考えられた。

そこで、欧米で実施されているメンター制度を導入し、メンターとなるベテラン教員が若手教員（メンティー）の活動に必要な知識を個別に伝えたり精神的な支えになったりすることによって、若手研究者が着任直後から能力を発揮して活躍できる環境を整えることとした。

(2) 取組（施策）の内容

1) 実施概要

平成 22 年度より、WTT 教員には将来の受入（予定）部局からメンター教員を 1 名配置し、WTT 教員を支援している。

本学では、WTT 教員以外を対象としたメンター制度はまだ整備されていない。代わりに、日本ではあまり馴染みのない大学教員を対象としたメンタリングに関する意識啓発活動により、学内での理解と周知をはかりながら、本学に相応しいメンター制度の検討を行ってきた。

まず、本事業の 1 年目には、WTT 教員制におけるメンター制度に資するため、コーチングをテーマとしたメンター養成研修 1 日コースを平成 21 年 12 月 7 日と 8 日に 2 度実施した。

本事業の 2 年目からは、メンター制度導入に向けて準備を本格化した。意識啓発活動としては、①メンタリングに関するセミナーおよび②メンタリングに関する勉強会を実施し、③全学教員研修会「桃太郎フォーラム」で発表を行うとともに、④メンター・メンティー交流会を開催した。

まず、他大学におけるメンター制度について学ぶ機会を提供することを目的としてメンタリングに関するセミナーを以下の通り2回開催した。

- ・平成22年11月11日：「大学におけるメンター事業の現状と課題（新潟・東北）」
- ・平成23年12月15日：「大学教員にとってのメンタリング実践（名古屋）」

また、メンター制度を導入しているWTT教員制および本学のもう一つのテニユア・トラックである「異分野融合先端研究コア」のテニユア・トラック教員およびそのメンター教員を対象として、メンタリングに関する勉強会を3回、合計7度実施した。

- ・平成22年12月16日，21日，22日：男女共同参画室員およびメンター教員を対象とした説明会
- ・平成23年1月20日，25日：メンター教員を対象とした意見交換会
- ・平成23年5月9日，12日：テニユア・トラック教員を対象とした意見交換会

更に、学内のFD活動との連携を模索し、平成23年9月8日には全学教員研修会「桃太郎フォーラム」の第3分科会「新任教職員に対するFD・SD：メンタリングのコツ」で以下の2件の発表を行った。

- ・「テニユア・トラックにおけるメンタリングの実践とニーズ：「勉強会」の成果報告」
- ・「岡山大学における新任教員を対象とした全学メンタリング・プログラムを考える」（ワークショップ形式）

平成23年7月28日にはメンター・メンティー交流会を開催し、WTT教員制および「異分野融合先端研究コア」のテニユア・トラック教員、メンター教員および男女共同参画室員の間で日頃の実践状況やメンター制度についての意見交換を行った。

2) 全学メンタリング・プログラムの構想

男女共同参画室では環境整備・支援推進部門が中心となって、全学メンタリング・プログラムの検討を平成22年度から開始した。メンタリングに関するセミナーや勉強会での講演聴講や意見交換、また、桃太郎フォーラムでの発表と討論を踏まえて、かつWTT教員のメンター制度も考慮して、途中いくつかの修正をしながら構想をまとめている。現在のところ、以下のような実施構想をまとめている。

全学メンタリング・プログラムの構想では、新任教員を対象として、所属部局におけるメンタリング・プログラムと全学メンタリング・プログラムの2つから構成される総合的な制度を目指している。そのうち、全学メンタリング・プログラムは、新任教員を対象とし、全学の教員から選任されたメンターとなるにふさわしく優秀な教員が、教育・研究・社会サービスといった大学教員としての職業生活全般に関する課題について、所属部局や専門分野を超えてメンタリングを個別にあるいは集団で行うことを促進するための事業と位置づけられている。

メンタリングは図3-3に示すように、メンタリングペア（特定のメンターとメンティーから構成される）およびメンタリンググループ（2名以上のメンターおよび1名のメン

ティーから構成される)の2つの形態により定期的に面談して行われる。また、メンタリングの効果を上げるために、メンタリングペアやグループの関係にないメンターとメンティー、メンター同士あるいはメンティー同士の間の交流を奨励するためにメンター・メンティー交流会を実施するとしている。

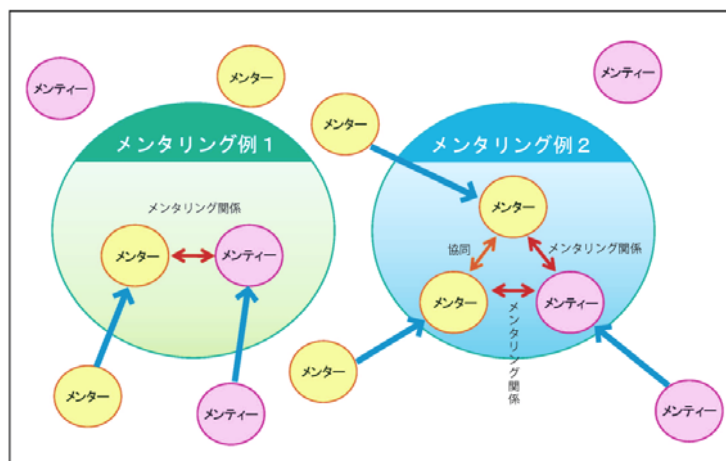


図 3-3 メンタリング関係

メンタリングの期間は、特別の事情がある場合を除き、1年間継続するものとしているが、1年以上の継続や1年未満での解消も可能としている。

(3) 期待される効果

専門分野の教育・研究活動に関するメンタリングだけでなく、ワーク・ライフ・バランスやキャリア形成等の大学教員として共通の課題に関するメンタリングを行う総合的な仕組みを整備することにより、大学は、新任教員に対して着任後直ちにその能力を發揮して活躍することを期待できる。新任教員は、経験豊かなメンターや個人的な環境が似ているメンターと交流することにより、職務遂行上必要な知識やスキルを身につけたり、視野を広げたりすることで、大学教員としての自信をつけることが期待される。また、メンターとなる教員にとっても、メンター制度に参加することは、若手教員とのよい交流の機会となる。

(4) 得られた成果および達成状況

メンタリングに関するセミナーや勉強会を通して、日本で馴染みのなかったメンタリングという概念およびメンター制度について男女共同参画室員をはじめとする本学教職員の理解が深まった。また、WTT教員にメンター教員を配置し、意見交換や調査等を行うことにより、メンタリングの実践を踏まえて、効果や実施上の課題を把握することができた。今後は、これまで得た知識や経験を基に、本学に相応しいメンタリング制度を検討し、全学メンタリング・プログラムの実施構想をまとめていく予定である。

メンター制度は進化プランの「研究サポート体制」の柱であるとともに、「雇用」を側

面から支えるものである。WTT 教員に対するメンタリング制度の実施と全学メンタリング・プログラムの構想により、所期の目標を達成できたといえよう。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

メンタリングに関するセミナーや桃太郎フォーラムへの参加により学内教職員に対するメンター制度についての意識啓発が進んだ。また、WTT 教員や「異分野融合先端研究コア」のテニユア・トラック教員を対象としたメンタリングに関する勉強会およびメンター・メンティー交流会により、若手教員同士の研究分野を超えた交流が始まり、研究上の刺激をお互いに与え合うとともに精神的な絆が築かれた。

構想中の全学メンタリング・プログラムは、現在はまだ検討段階であり、今後、制度化に向けて全学的に動いていくことが期待される。

メンタリング・プログラムの実施にあたっては、メンターを如何に確保するか、若手教員（メンティー）に適切なメンターをどのようにマッチングするか、また、メンターの時間的負担をどのように評価するかが、全学的に受入れられるメンタリング制度として定着する鍵となる。

III-ii-4. 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（施策）の目的および目標

研究スキルアップ講座は、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てきた。なお、講師の派遣および企画については、研究推進産学官連携機構や大学院自然科学研究科の協力を得た。

(2) 取組（施策）の内容

研究スキルアップ講座実施概要

平成 21 年度から 23 年度まで合計 5 回（津島地区 3 回、鹿田地区 2 回）の研究スキルアップ講座を開催した。講座の様子を図 3-4 に示す。



図 3-4 研究スキルアップ講座の様子

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題

ii. 【研究サポート体制】の整備

各講座の開催時期、講演タイトル、講師は下表の通りである。講演のテーマは、研究動向、研究力、研究資金の獲得、共同研究、知的財産制度、産学連携など多岐にわたっており、院生を含む若手研究者が多数参加している。

回	講演タイトル	講師
平成22年度 第1回 (平成22年9月)	「科学研究費補助金申請書の書き方」	阪田 祐作 研究推進産学官連携機構 研究推進本部長・名誉教授
	「私の研究費獲得経験」	池亀 美華 大学院医歯薬学総合研究科(歯)准教授 大守 伊織 大学院医歯薬学総合研究科(医)助教
平成22年度 第2回 (平成23年1月)	「岡山大学の知的財産と 研究者心得としての特許」	渡邊 裕 研究推進産学官連携機構 副機構長 知的財産本部長・教授
	「学外との積極的な交流による研究の推進について」	富田 栄二 大学院自然科学研究科(工) 教授
平成22年度 第3回 (平成23年3月)	「産学連携・共同研究のツボ」	藤原 貴典 研究推進産学官連携機構 産学官連携本部長・准教授
	「私の共同研究経験」	西堀 正洋 大学院医歯薬学総合研究科(医) 教授
平成23年度 第1回 (平成23年9月)	「研究力3倍増強計画 ～個性を知れば学会賞がとれる～」	塚本 真也 大学院自然科学研究科(工) 教授
平成23年度 第2回 (平成23年10月)	「国際救助隊サンダーバード構想： 構想・実績があれば予算は後からついてくる！？」	松野 文俊 京都大学工学研究科 教授
	「ロボットの共同研究はむずかしい？ ーヘビ型ロボットの事例ー」	亀川 哲志 大学院自然科学研究科(工) 講師

(3) 期待される効果

研究スキルに関する講座の実施により、本学の多くの研究者が様々な研究活動を行って学術的成果を挙げ、その成果を社会に還元する上で必要な知識やスキルを学ぶことが期待される。また、既に確固たる研究基盤を築いているベテラン研究者の経験談を聞くことによって、地道に継続的に研究を行うことの大切さや、研究のやりがいについて考え、研究活動への意欲も高まることが期待される。

(4) 得られた成果および達成状況

講座実施後のアンケートによると、5回の講座とも「よかった」との感想が多く、満足いく内容であったといえる。複数回にわたり参加したり、今後の予定を問い合わせたりする研究者もいて、研究スキルアップ講座は高い評価を受けていることがうかがわれる。学内講師と参加者の中でのネットワーク作りにも貢献しているようだ。以上のことから、当初の目的を十分に達成したといえよう。

(5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

研究スキルアップ講座の実施にはほとんど経費がかからないのに効果は大きいため、本事業終了後も年に数回の講座を実施していく予定である。これまで実施したアンケートからは、「研究マネジメント」、「外部資金獲得」、「英語運用力」等のグローバル化した研究環境での研究の進め方に関心が高いことが分かっている。今後はこのようなテーマ

により実施していきたい。

第 5 回を除いて講師は全て本学の教員に依頼したが、本学は有力な総合大学として様々な分野において国内外で活躍する教員が豊富にいることを改めて認識した。また、研究資金獲得や産学連携などの話題においては講師の研究内容について触れる場面も多く、異なる専門分野の研究動向を垣間みることで若手研究者の知識の裾野が広がる効果もあったように思われる。今後は、ワークショップ形式を取り入れたり意見交換等の交流の機会を長めに設けたりして、より有意義な内容となるように心がけたい。

講座の継続的实施において大きな課題はないが、できるだけ多くの研究者が参加できるように実施時間帯や場所等を工夫したい。例えば、本学には県内に複数のキャンパスがあることから、テレビ会議システムを活用した遠隔講座を開催することによって、若手研究者がそれぞれの職場に近いところで講座に参加できるようになると考えている。

Ⅲ－ii－5. 相談窓口の設置

[参照：本書 pp. 222～226／事業成果中間報告書 pp. 209～216]

(1) 取組（施策）の目的および目標

本事業においては、出産・育児・介護と仕事との両立を支援し、女性が働きやすい環境を整備することは重要な課題である。そのためには、ハード面だけでなくソフト面からの支援も不可欠である。このことから、女性研究者が仕事と家庭・子育て・介護等の両立をスムーズに行うために、心理学的な側面や情報提供により支援を行うことを目的として、女性サポート相談室を設置した。

(2) 取組（施策）の内容

1) 女性サポート相談室の活動概要

本相談室の目的を遂行するため、1対1のきめ細やかな対応をするための、カウンセリング活動、同じ課題を抱える女性同士の相互支援およびネットワーク作りための、Career Caféの実施、そして相談者に適切な情報提供を行うために、学内外機関および地域との連携を主な活動の柱にした。

①カウンセリング活動

女性サポート相談室への相談状況の概要を図 3-5 と図 3-6 に示す。主な相談者は職員(39%)、教員(28%)、学部(14%)、院生(9%)、医療職員(8%)であり、キャンパスの大きさや教職員・学生の人数の相違もあり、津島キャンパスでの相談が 69%、鹿田キャンパスでの相談が 31%となっている。また、相談方法は面談が 64%と多いが、電子メールでの相談も 26%ある。

相談件数については、相談室の周知とともに増加傾向にあるが、季節的には学期が始まってしばらくした 6、7月頃と後期が始まる前の 9月や 11月が多くなっている。

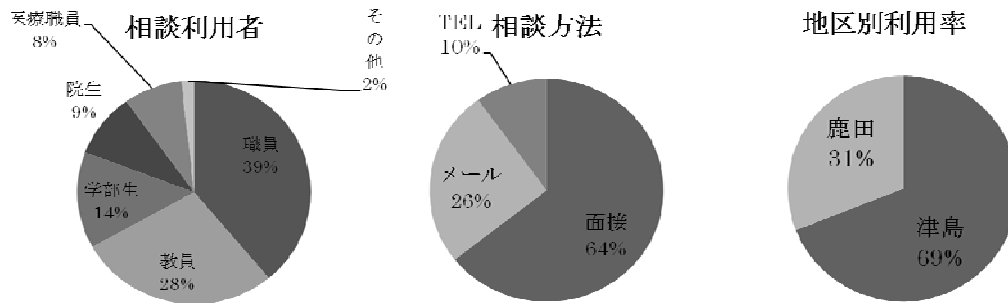


図 3-5 女性サポート相談室への相談の内訳

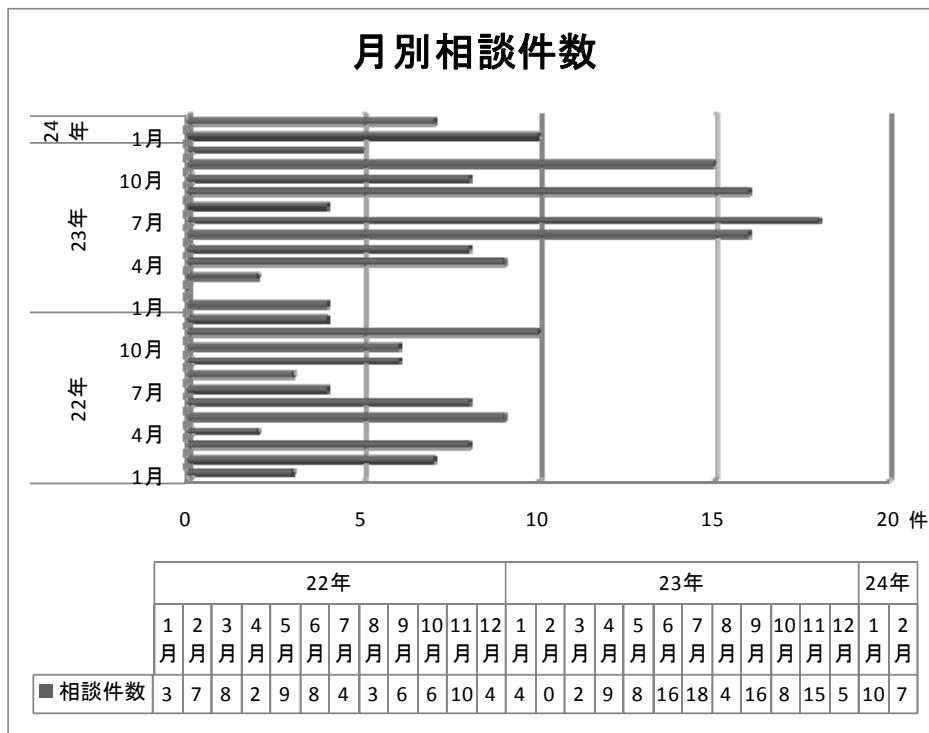


図 3-6 女性サポート相談室への月別相談件数

②キャリアカフェ

キャリアを築きながら家事や育児などもこなす女性たちが集い、仕事や家事、子育てについて話し合い情報交換するとともに自分について考えることを目的として、キャリアカフェを開催している。開催時間帯は昼休みとし、これまでに第1回：H22.5.26、第2回：H22.7.30、第3回：H22.9.29、第4回：H22.12.8、第5回：H23.4.27、第6回：H23.6.29、第7回：H23.9.9、第8回：H23.11.29、第9回H24.1.31の全9回開催した。キャリアカフェの延べ参加者は67名である。

キャリアカフェの効果は、女性教職員のネットワークが構築できたことや心理的スト

レスの軽減に役立ったことがあるが、男性も子育てに参加することが求められている状況における今後の課題として、男性も含めた活動が必要と考えている。

③他機関との連携

学内には学生相談室やハラスメント相談室がすでに設置されており、それぞれ相談活動を行っている。しかしながら、個人の悩みは就業、就学、家庭にわたって相互に絡み合っていることが多く、これらの相談室との連携を図った。その結果、各相談室からリファールがあり、相談者にとって適切な場所で支援することが可能になった。

また、男女共同参画の意識が高まるにつれ、他大学や地方公共団体にも男女共同参画を支援する組織が設立されており、学外の相談員とも連携することは女性サポート相談室の活動内容を発展させる上で重要である。そこで学外の関連機関との連携を図るように努めた結果、相談者へのスムーズな情報提供に繋がり、いくつかの共同事業開催へ発展することができた。

(3) 期待される効果

相談窓口を設置して女性相談員を配置することにより、出産、育児等の家庭と仕事の両立に関する女性の悩みを気軽に相談でき、女性教職員が研究や業務を行う上で精神的な支援を行うことができる。また、本学や社会に悩みを解決する手段や制度がある場合には、それらを紹介することができる。

(4) 得られた成果および達成状況

女性サポート相談室を設置して女性教職員の精神的支援を行う環境が整った。相談室の周知が進むとともに女性教職員も有効に活用するようになってきており、女性教職員の悩みの解決に役立っていると思われる。また、キャリアカフェの開催により、同様の家庭環境を持つ女性教職員のネットワークが構築され、ワーク・ライフ・バランスでの悩みを解決する方策を共有する基盤ができた。さらに、他機関との連携体制も構築できた。

以上のことから、本事業の進化プラン「研究サポート体制」を補完するものとして目標を十分達成していると考えられる。

(5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

本事業が終了した平成 24 年度以降も女性サポート相談室を継続して開設する予定である。なお、育児や介護に関して今後は男性教職員にも負担がかかることが予想されることから、対象を男性教職員に広げることも必要であると思われる。また、様々な悩みは相互に関連している場合が多いため、本学に分散して配置されている相談室を同じ場所に集約して相互の連携体制をとることが必要であろう。

Ⅲ－ii－6. 次世代育成支援の実施

[参照：本書 pp. 312～321／事業成果中間報告書 pp. 233～238]

(1) 次世代育成支援対策推進法に基づく岡山大学の一般事業主行動計画の策定・実施

次世代育成支援対策推進法では、国、地方公共団体、事業主、国民がそれぞれの立場で、次世代育成支援を進めていくこととされており、301人以上の労働者を雇用する事業主は、仕事と子育ての両立を図るために必要な雇用環境の整備等を進めるため、一般事業主行動計画を策定することになっている。本学では、平成17年度より、次世代育成支援の取組を積極的に行うため、仕事と子育てに関する雇用環境の整備状況や労働者のニーズを踏まえて、本学の一般事業主行動計画を策定している。

1) 第Ⅰ期

【計画期間】平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

- 育児休業後の原職復帰を明確にする。
- 産前・産後休暇期間中の代替要員雇用制度を導入する。
- 「小学校就学前の子を養育する教職員及び配偶者、父母、子等を介護する教職員」について、始業・終業時間を変更できる制度を導入する。（変形労働時間制）
- 育児と仕事の両立支援策（案）の策定及びその進捗チェックなどを行う専門の検討委員会を設置する。
- 津島地区の事業所内託児施設の設置について検討する。
- 鹿田地区の保育施設の運営の充実を図る。
- 男性の育児休業の取得並びに年次有給休暇の取得の促進を図る。
- 育児休業・介護休業、短時間勤務、子の看護制度等を職員に周知し、徹底を図る。

2) 第Ⅱ期

第Ⅱ期は、各種次世代育成支援制度について、ホームページへの掲載や冊子の作成により、広報の充実を図るとともに、育児休業について、職場復帰支援に取り組むこととした。

【計画期間】平成19年4月1日から平成22年3月31日までの3年間

- 出産及び育児に関する制度の周知を図るため、育児休業・介護休業、短時間勤務、変形労働時間制度、子の看護制度、育児休業後の現職復帰、産前・産後休暇中の代替要員雇用制度等の情報を、ホームページに掲載する。また、それらの冊子を作成する。
- 育児休業取得者がスムーズに職場復帰できるよう、育児休業期間中もメールや学内誌等の発送を通じて各種情報の提供を行う。
- 津島地区の事業所内託児施設および学童保育施設の設置について検討する。
- 鹿田地区の保育施設の運営の充実を図る。
- 年次有給休暇の取得の促進を図る。
- 育児と仕事の両立支援策を進めるための行動計画（案）の策定及びその進捗チェックなどを行う専門の検討委員会を引き続き設置する。

3) 第Ⅲ期

第Ⅲ期は、第Ⅱ期までに新設した病児・病後児保育施設、学童保育施設を含め、保育施設の管理運営方法の見直しを行うこととした。また、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて所定時間外労働削減のための取組を行うこととした。

【計画期間】平成22年4月1日から平成25年3月31日までの3年間

- 次世代育成支援室において、行動計画（案）を策定、その計画で立てた目標の進捗チェックなどを行い、目標を達成する。
- 妊娠・出産、育児に関する諸制度の周知と利用促進、及び仕事と子育ての両立支援のための広報活動を行う。
- 事業所内に設置されている保育施設、病児・病後児保育施設、長期休暇中の学童保育施設の管理・運営方法の見直しを行う。
- 所定時間外労働削減のための取組を実施する。
- 年次有給休暇の取得促進のための取り組みを実施する。

(2) これまでの取組

1) 【次世代育成支援の体制強化】

○次世代育成支援室の設置

- ・育児と仕事の両立支援策の策定およびその進捗チェックなどを行い、継続的に次世代育成支援に取り組んでいくため、平成 20 年度に平成 17 年度に設置した次世代育成支援対策検討委員会を次世代育成支援室へ移行した。

○産休・育休中の代替要員雇用制度を導入

- ・産前・産後休暇の期間および育児休業の期間が通算して 6 ヶ月以上となる職員が、産前休暇の期間から利用できる代替措置を平成 18 年度より導入した。

○育児部分休業制度の導入

- ・小学校就学前の子を養育する教職員が始業・終業時間を変更できるように、平成 16 年度より育児部分休業制度を導入した。

○育児休業取得者の支援

- ・育児休業取得者がスムーズに職場復帰できるように、平成 20 年度より育児休業期間中も学内誌等の発送を通じて各種情報の提供を行っている。

2) 【保育体制の充実】

- ※ 以下の取組のうち、保育施設（なかよし園、ますかつと病児保育ルーム、かひのき児童クラブ）については、その活動状況を第Ⅳ部にまとめている。

○乳幼児保育施設「なかよし園」の充実

- ・岡山大学病院の職員を対象として設置されていた乳幼児保育施設「なかよし園」を平成 21 年度から大学としての次世代育成支援策の一環として、大学管理による全学の職員を対象とした保育所とした。
- ・保育体制の充実を図るため、平成 21 年度から専任の園長を配置するとともに、平成 22 年度から園長のサポート、保育士間の業務調整等を行う主任保育士を配置した。
- ・保育所機能および保育の質の向上を図るため、学内の保育・食育に関する有識者を保育アドバイザーとして選任し、指導・助言を受けることとした。
- ・保育士の質の向上を図るため、平成 22 年度から計画的に研修を実施している。
- ・給食業務の適正実施・充実を図るため、平成 22 年度から栄養士を配置するとともに、給食委員会を定例開催している。
- ・病院の機能強化による看護師の増員、女性医師の復職支援策による育児中の女性医師の復職等により、入所希望者が増えてきたため、園舎改修工事を行い、平成 23 年度からは定員を 10 名増員し、70 名とした。



- ・管理運営体制のさらなる充実を図るため、平成 23 年度から、保育に関する高度な専門的知識を有する、本学の教授をもって園長に充て、さらに専任の副園長を配置した。
- ・保育環境の充実を目的として、平成 23 年度に園庭の整備を行った。



○病中・病後児保育施設「ますかっと病児保育ルーム」の設置と充実

- ・より安心して保育と仕事を両立できるように、専任の小児科看護師を配置した病中・病後の子どもを預かる保育施設「ますかっと病児保育ルーム」を平成 21 年 10 月に岡山大学病院内に設置した。
- ・平成 22 年 12 月から受入の対象年齢を引き上げ、小学 6 年生まで受入れを可能にした。



○学童保育施設「かいのき児童クラブ」の設置

- ・本学関係者の育児と仕事の両立支援を行うとともに、優れた職員等の確保を図ることを目的とし、長期休業期間中（夏休み、冬休み、春休み）に小学 1 年生から 6 年生の職員等の児童を保育する学童保育施設を平成 21 年 7 月より設置した。
- ・運営体制の見直しを行い、平成 22 年度から保育業務を外部の法人等へ委託している。



○ベビーシッター利用補助券の発行

- ・夜間・休日・病気時等の最後のセーフティネットとして、ベビーシッターを利用しやすくするため、平成 23 年 10 月より、財団法人こども未来財団が実施する仕事と子育ての両立支援のためのベビーシッター育児支援事業の利用を開始した。



○休日業務のための一時保育の実施

- ・休日に実施される大学入試センター試験および個別学力試験の業務遂行にあたり、近隣の保育施設が休日の長時間にわたる勤務に対応していないため、平成 21 年度より、対象業務の実施要員とされた職員の子ども（満 1 歳から小学校 6 年生まで）を対象に、勤務時間に対応した一時保育を開始した。

○学童保育施設の設置に関する調査

- ・小学生以下の子どもがいる本学教職員（非常勤職員含む）を対象に、平成 19 年 10 月に学内学童保育施設に対する希望調査を実施した。

ii. 【研究サポート体制】の整備

○学内保育施設のニーズ調査

- ・本学全教職員（非常勤職員を含む）を対象に、かいのき児童クラブの平日開所や新たな保育施設の設置等に対するニーズについて、平成 22 年 8 月に調査を実施した。

3) 【次世代育成支援文化の醸成】

※ 以下の取組のうち、家族の日の実施および育 Men's Club の実施については、その活動状況を第Ⅳ部にまとめている。

○家族の日の実施

- ・職員の家族が職場を見学，仕事の体験をすることを通して，親子のふれあいと職員の仕事に対する家族の理解を深めるとともに，家族を持つ職員に対する職場の理解を高めることを目的として，職員の家族を本学へ招待する家族の日を平成 20 年度より実施している。



○育 Men's Club の実施

- ・男性のワーク・ライフ・バランス向上を目指し，男性教職員に支援制度を知ってもらうことで制度の利用を促進するとともに，仕事と子育ての両立について情報交換する場を提供するため，男性教職員を対象とした「育 Men's Club」を平成 23 年度に開始した。



○岡大パパの育児エッセイ集の作成

- ・男性の育児への理解促進のため，育児休暇を取得した男性職員らの体験記「岡大パパの育児エッセイ集」を平成 21 年度に作成し，採用時や研修で配布した。



○岡山大学の次世代育成支援のリーフレット作成

- ・次世代育成支援室のホームページを作成し，出産および育児に関する諸制度の情報を掲載するとともに，平成 22 年度にその情報をリーフレット「岡山大学の次世代育成支援」にして配布した。



○所定時間外労働削減の取組

- ・平成 17 年度より，所定時間外労働削減に関する標語およびポスターを作成し，週 1 日の「ノー残業デー」の設定・実施を周知するとともに，毎年度ごとに所定時間外労働状況を調査・報告し，所定時間外労働の削減を通知した。

○年次有給休暇の取得促進

- ・平成 17 年度より，ゴールデンウィーク，夏季休業などの連続休暇における前後の休暇取得による連続休暇の取得を学内の諸会議，文書により周知・啓発するとともに，平成 20 年度からは毎年度ごとに年次有給休暇取得状況を調査・報告し，計画的な取得を推進している。

○くるみんマークの取得

- ・次世代育成支援対策推進法に基づき，職員の仕事と子育ての両立を支援するために本学の第Ⅱ期一般事業主行動計画を策定し，子育て支援の取組として「岡大パパの育児エッセイ集」の作成，長期休業期間の学童保育施設「かいのき児童クラブ」や病児・病後児保育施設「ますかっと病児保育ルーム」の開設，既設の乳幼児保育施設「なかよし園」の保育体制の見直しなどを行った。定めた目標を達成するとともに，一定の要件を満たすことができたため，平成 22 年度に岡山県労働局長より基準適合一般事業主（子育てサポート企業）の認定を受け「くるみんマーク」を取得した。



○「おかやま子育て応援宣言企業」への登録と岡山県知事賞の受賞

- ・岡山県が，両立支援への配慮や地域における子育て支援等に積極的に取り組む企業等を募集する「おかやま子育て応援宣言企業」へ平成 23 年度に登録した。また登録を行っている約 300 社の中から，独自性，先進性のある取組内容とともに他の模範となる優れた成果のあったものに対し贈呈される岡山県知事賞を受賞した。

○イクメンサポーターへの登録

- ・厚生労働省が実施する「イクメンサポーター制度」へ平成 23 年度に登録した。

○夕方会議の実施状況に関する調査

- ・夕方会議の実施状況について，平成 23 年 9 月に調査を実施し，学内の会議において報告するとともに，次世代育成支援の観点から 17 時以降の会議を可能な限り自粛するよう要請を行った。

○年次有給休暇に関するアンケート

- ・年次有給休暇取得の意識および阻害要因を調査するためのアンケートを平成 24 年 1 月に実施した。

○講演会の共催

- ・本学キャリアセンターが実施する次世代を育む講演会について，第 5 回（H23.5.25 開催）および第 6 回（H24.1.28 開催）を共催した。

(3) 今後の課題

次世代育成支援室では、「次世代育成支援に関する提案書」を平成23年2月に役員政策会議へ提出し、本学の目ざすべきものとして、「1. ケアの途切れない保育」と「2. 次世代育成支援文化の醸成」を掲げた。

「1. ケアの途切れない保育」とは、夜間、休日、病時、遠隔の附属施設勤務などあらゆる事態を含めて、勤務している限りカバーされる保育体制を持つことである。実際には、全ニーズに着実に応える体制には至っていない。未就学児の保育園は抽選制、病児保育は先着順、学童保育は長期休暇中のみ設置、ベビーシッター代補助は複雑、夜勤対応保育は未整備など、様々な限界を伴う。育児は切れ目のない営みであり、子どもを放置することはできないという原則に照らせば、対応しやすい部分だけ対応しても不十分であり、難しい事態を含めて常時対応ができたときに十分な効果が期待できる。施設や制度の新設や見直しを続けることが課題である。

また、「2. 次世代育成文化の醸成」とは、次世代育成支援の文化を学内に根付かせていくことである。各種制度は設置されただけでは十分ではなく、全構成員に周知され理解され、実際に使われて初めて活かされる。そのためには価値観の転換を伴う、有形無形の環境整備が求められる。夕方会議の自粛、柔軟な勤務態勢、評価の透明化、補助要員の雇用、育休・産休からの段階的復帰体制、部局単位の点検システムの実施、男性育休の優遇体制など、整備をさらに進める必要がある。広報活動は、制度整備と並ぶ要である。次世代育成支援は女性支援ではなく家族支援であり、全構成員が対象である。それを明示しながら制度を周知し、利用者・管理職・周囲の認識と理解を促し、支援を形にしていく営みを強化する所に課題が残されている。