

Ⅲ－iii. 【雇用システム】の整備

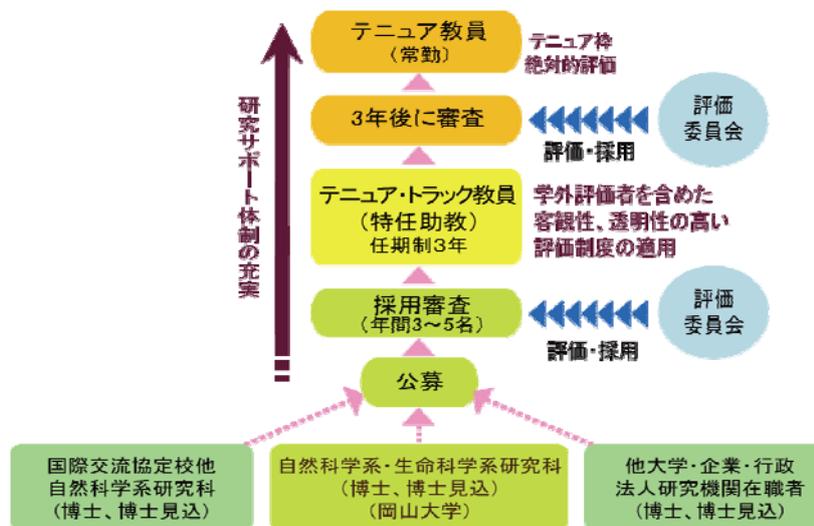
Ⅲ－iii－1. ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制度

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

雇用に関するミッションステートメントとして、「ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制度を導入し、本事業期間中で 6～10 名の博士学位取得後の女性若手研究者の採用枠を設ける。3 年後には本学の自然科学系の女性研究者の数を現在より 30% 増を目指し、10 年後には女性研究者の割合を 20% とすることを目指す。」を掲げてきた。以下に述べるように、WTT 教員については、これまでに 11 名を採用し、ミッションステートメント (6～10 名) を越えて採用した。一方、本学自然科学系の女性研究者数については、申請時点の女性研究者数からの 30% 増に必要となる 12 名増に近い 11 名の WTT 教員を予定通り採用 (平成 24 年度採用内定 4 名を含む) できたにも拘らず、定員削減等に伴う教員の母数減少等の影響もあり、約 14% 増にとどまっている。しかしながら、このような一時的な影響はあるものの WTT 制度は今後も継続されるため、引き続き「10 年後には女性研究者の割合を 20% とする」という目標の下に女性研究者の増加が見込まれる。なお、女性教員の割合は岡山大学全体として平成 20 年度の 12.5% (平成 20 年度) から 13.6% (平成 23 年度) へと増加している。以下は WTT 教員制度およびその実施状況の詳細である。

(1) ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制度の概要

女性教員の雇用を促進するために、岡山大学独自の財源による若手女性研究者のためのテニユアトラック制度を平成 21 年度に制定した。本制度は、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、年間 3～5 名をウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員 (特任助教) として採用するもので、WTT 教員の任期は 3 年である。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。なお、テニユア教員は、任期を付さない職または国立大学法人岡山大学教員の任期に関する規則に定める再任可能な任期付きの職 (再任回数に制限のある職を除く) を指す。WTT 教員の年俸は、WTT 期間と、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 年間は全学で負担することとなっている。



岡山大学ウーマン・テニユア・トラック教員制

(2) WTT 業務推進室の新設

平成 22 年 4 月 1 日、第 I 期 WTT 教員制度の設置に伴い、システム改革支援室から名称変更し、WTT 業務推進室とした。本学が定める WTT 制度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、WTT 人事協議会および WTT 教員評価委員会のサポート等を行っている。

(3) WTT 教員選考

WTT 教員の選考は、WTT 教員評価委員会による候補者の予備選考、受入部局による審議を経て、WTT 人事協議会により採用候補者が決定され、学長が最終的に採用を決定する。WTT 人事協議会は、企画・総務担当理事を議長とし、大学院自然科学研究科長、大学院環境学研究科長、大学院医歯薬学総合研究科長、大学院保健学研究科長、および男女共同参画室関係者からなり、WTT 制度の総括を行う。WTT 教員評価委員会はその下に置かれ、WTT 教員採用予定部局委員を含む学内委員および学外委員からなる。

教員選考に当たっては、まず書類による第 1 次審査を行い、面接による第 2 次審査へ進む候補者を決定する。第 2 次審査ではこれまで進めてきた研究経過、今後の研究計画、教育に関する抱負などを中心に面接により選考を行う。なお、評価委員会には採用予定部局の大学院研究科長がオブザーバーとして陪席できる。

WTT 評価委員会委員の構成		
	学内評価委員	学外評価委員
第 I 期	6 名	2 名
第 II 期	8 名	2 名
第 III 期	8 名	2 名

(4) WTT 教員募集要項

WTT 教員の募集に当たっては、第 I 期には分野を指定することなく広く理系分野で募集を行った。第 II 期からは、関係自然科学系部局に採用予定を照会し、採用可能講座、分野について公募を行うこととしている。募集要項には、選考基準およびテニユア付与に関する中間審査・最終審査の基準についても明記している。

(5) WTT 教員選考採用結果

平成 22 年 4 月 1 日付で、大学院自然科学研究科バイオサイエンス専攻 3 名、同物質機能科学専攻に 1 名、計 4 名の第 I 期 WTT 教員が採用された。第 II 期については、大学院自然科学研究科バイオサイエンス専攻 1 名、大学院環境学研究科生命環境学専攻 1 名、大学院保健学研究科保健学専攻 1 名の計 3 名が平成 23 年 4 月 1 日付で採用された。さらに、平成 24 年度には、大学院自然科学研究科バイオサイエンス専攻植物機能開発学講座、同動物機能開発学講座、大学院環境学研究科社会基盤環境学専攻農村環境創成学講座、大学院医歯薬学総合研究科創薬生命科学専攻創薬科学講座で各 1 名、計 4 名の採用が内定している。

ウーマン・テニユア・トラック(WTT)教員 応募・採用状況

	第Ⅰ期生 (H22.4.1採用)
応募者数	48名(17名)
第一次選考(書類審査)	16名(5名)
第二次選考(面接審査)	8名(4名)
WTT教員採用者	4名(2名)

※()内は、本学関係者で内数。



採用者所属
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 分子生物学講座
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 資源生物機能開発学講座
大学院自然科学研究科 機能分子化学専攻 物質基礎化学講座
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 高次生物学講座

	第Ⅱ期生 (H23.4.1採用)
応募者数	23名(7名)
第一次選考(書類審査)	8名(2名)
第二次選考(面接審査)	7名(2名)
WTT教員採用者	3名(2名)

※()内は、本学関係者で内数。



採用者所属
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 生物機能化学講座
大学院環境学研究科 生命環境学専攻 環境生態学講座
大学院保健学研究科 保健学専攻 検査技術科学分野

	第Ⅲ期生 (H24.4.1採用予定)
応募者数	18名(2名)
第一次選考(書類審査)	7名(1名)
第二次選考(面接審査)	4名(1名)
WTT教員採用予定者	4名(1名)

※()内は、本学関係者で内数。



採用者所属予定
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 植物機能開発学講座
大学院自然科学研究科 バイオサイエンス専攻 動物機能開発学講座
大学院環境学研究科 社会基盤環境学専攻 農村環境創成学講座
大学院医歯薬学総合研究科 創薬生命科学専攻 創薬科学講座

(6) WTT 教員の活動状況

第Ⅰ期、第Ⅱ期に採用された WTT 教員は、各所属部局において研究・教育に従事し、それぞれ実績を上げている。学会発表、論文発表等によりその成果を活発に発信していることが実証されている。また、多くが若手研究 (A)、(B)、研究スタートアップ等の科学研究費補助金や民間財団から研究補助金等の外部資金を獲得している。さらに特筆すべきことに、「テニユアトラック普及・定着事業 (個人選抜型)」に 5 名が選定された。これらの事実は、WTT 教員の優秀さを雄弁に物語っている。

(7) テニユアトラック普及・定着事業 (機関選抜型) への選定

平成 23 年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「テニユアトラック普及・定着事業 (機関選抜型)」に選定された。これにより、WTT 教員には採用初年度に 1000 万円 (上限)、2 年目はその半額の研究費が支給されることとなった。また、WTT 制にかかわる事務補助も、この経費からまかなわれることとなった。この補助金は今後 5 年間継続される予定であり、

その間 WTT 教員の継続的なサポートが可能となった。さらに、「テニユアトラック普及・定着事業（個人選抜型）」にも第Ⅰ期、第Ⅱ期採用の7名が応募し、その内5名（第Ⅰ期3名、第Ⅱ期2名）が選定された。

（8）中間評価・最終評価

WTT 教員の活動実績は、2年目の3月に中間評価を、3年目の12月に最終評価を実施することで評価することとしている。評価内容は、主として採用時に提出している研究計画の達成状況、研究業績、外部資金の申請・獲得状況、教育実績、今後の教育・研究に対する抱負、総合的な自己評価などである。これに加えて、メンター教員による評価を加味して行う。これらに関する資料は、規定の書式により提出され、それらを対象とした書面による評価と、口頭発表による面接評価を行い、これらを合わせて総合的に評価する。

評価は評価委員会により行われるが、この評価委員は WTT 教員採用時の評価委員に、所属部局の関係学科長・講座長等を加えたものである。評価委員会による結果は、WTT 人事協議会の議を経て、所属部局へ照会される。最終評価の結果によりテニユア付与が審議される場合には、WTT 人事協議会を経て各所属部局へテニユア付与の可否に関する審議が付議され、その結果を受けて WTT 人事協議会で最終的な可否が決定され、学長によりテニユアの付与が決定される。

評価の実施時期は WTT 教員の出産・育児等の事由により延期等の変更が可能であるが、その場合の延期の期間は WTT 教員からの申告により6か月あるいは12か月としている。

（9）WTT 教員制度の効果・評価・今後の課題

まだ、制度が制定されて3年目であるが、WTT 教員の採用後の活躍を見れば、この制度の活用は各部局での教育研究に非常に良い効果をもたらしていると判断される。対外的にも、多くの問い合わせがあり、女性教員の増加に関する大学独自の取組として注目されている。しかし、改善すべき点があることも事実である。まず、WTT 教員の待遇である。仕事と家事・育児等との両立に配慮し、勤務は一日6時間15分の裁量労働制となっている。そのため諸経費を含めた年俸は300万円である。優秀な人材を将来にわたって確保するためには、この待遇の改善が大きな課題である。さらに、通常のテニユアトラック制度では、テニユアトラック教員としての採用期間は5年～6年であり、本学の3年はやや短い。現在、テニユアトラック普及・定着事業への選定に関連して、期間を5年間とする制度改革を検討中である。この点も待遇面と連動する検討課題である。

WTT 教員には同一部局に属するアカデミックサポートメンターが委嘱され、主として研究・教育面でのサポートを行っており、また研究・教育以外の面では WTT 業務推進室がサポートに当たっている。一方、WTT 教員からは、教員としてのワークのみならずライフについて相談できる女性のメンターの設置が要望されており、現在この要望に対応してワーク・ライフ・サポートメンターの設置に向けて準備をしている。