

Ⅲ－vii. 取組成果のまとめ

岡山大学にて、「女性研究者が育つ進化プラン」に着手して3年が過ぎた今、何が構築され、何が変化し、残された課題が何かを整理する必要がある。本項では、第Ⅰ部から第Ⅲ部までに記載された内容を総括し、今後の新たなる事業展開を検討する。

まず、事業推進組織の整備であるが、男女共同参画室は、①企画・統括、②環境整備・支援推進、③広報・意識啓発推進、④次世代女性研究者育成推進の4部門体制と「WTT事業推進室」の新設を平成22年度より導入し、室員20名にて事業推進に取り組んだ。

研究サポート体制としては、平成21年度は保育施設の新設等、仕事と育児の両立のための環境整備を行った。同年1月には女性サポート相談室を開設し、平成22年度は人材登録バンクを活用した研究サポート体制の本格的確立を目指し、サポートシステム整備を終えた。以後、全学的利用募集を実施して着実に成果をあげてきた。また、メンター養成研修の実施、勉強会を開催し、意識啓発に努め、ウーマン・テニユア・トラック教員に対するメンター制を実施してきた。現在は全学的なメンター制度の確立に向けて邁進している。

雇用システムの整備としては、WTT教員制度の導入により、若手女性研究者を3年の任期終了時に常勤教員として採用する道を開いた。第Ⅰ期から第Ⅲ期までにWTT教員は11名の採用となり、第Ⅰ期生の間評価の時期を迎えている。

持続性システムは、支援に参画したポストドクやRAが研究者になり、支援を受けた女性研究者が次世代研究者の育成を行うことを期待するものであったが、取組期間中には成果が完結できなかった。持続性の裾野を広げるために次世代の自然科学研究者の育成を目的として、「おかやまサイエンス・トーク（OST）」を実施し、WTT教員が大学院生と共に自らの研究内容を紹介して高校生の科学への興味喚起に貢献し、学外からも高く評価されている。OSTに協力した院生が博士後期課程へ進学し循環システムに加わったことは頼もしく思っている。

以上の3つの進化プランを推進するために、ニューズレター等を発行し、広報活動に力を注いだ。サロン、シンポジウム、セミナーを開催して意識啓発をすることにより、大学構成員の意識が、以前より積極的に男女共同参画社会への活動に反映されるようになった。

本取組にて自己評価の高い事項としては、事業推進の「仕組み」の整備と考える。行動計画「岡山大学男女共同参画推進基本計画」の策定と実施、「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための学長共同宣言」の発布、学長が委員長で部局長等から構成されるダイバーシティ推進委員会の設置は、本事業の取組が終了しても、今後、確実に事業を継続することが出来る基盤を固めたと自負するものである。さらに、本学独自で導入したウーマン・テニユア・トラック制度の実績が認められ、テニユアトラック定着・普及事業に選定され、事業後の雇用システムの改善がスムーズに行えたことは特筆に値する。

一方、先日、本取組の第三者評価委員会が開催され、多くの項目に「高く評価できる」、または「評価できる」との結果を得て、成果が確実にあがっていることが確認された。しかしながら、課題も残されている。本学の理系女性研究者の雇用率を高めることは、いまだ道半ばである。実現可能な数値目標を立て、それをクリアしながらステップを踏んでいくことが肝要と考える。そして、この3年間で構築しつつある持続性システムが輝き始める時期が、遠からず必ずやってくると確信している。