

IV-i-3. 【研究サポート体制】

(1) 人材登録バンク

1) 岡山大学人材登録バンクの整備

① 整備状況

岡山大学人材登録バンクについては、平成22年度中に「岡山大学人材登録バンク利用に関する内規」の作成などの制度整備を行った。平成23年度は、利用を促進するとともに、登録者数の増加を図った。

また、岡山大学人材登録バンク登録説明会（平成23年6月～10月実施）の準備の一環として、「登録手続きの流れ」および「研究支援者になるまで」を作成するとともに、ホームページを整備した。

「登録手続きの流れ」

<仮登録>

登録希望者が以下の方法により仮登録。

ホームページ (<https://pr.adm.okayama-u.ac.jp/jinzai/>)

電話 (086-251-7011)

メール (sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp)

説明会で (随時)



<登録依頼>

男女共同参画室より男女共同参画室宛に正式な登録用紙（「岡山大学人材登録バンク」登録申込書（様式1）」）および「岡山大学人材登録バンク利用に関する内規」を送付。



<正式な登録>

登録希望者より男女共同参画室宛てに「岡山大学人材登録バンク」登録申込書（様式1）を以下の方法により送付。

メール (sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp)

郵便 (〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室)

「研究支援者になるまで」

【1】 女性教員によるバンク利用申込み

【2】 人材に関する情報提供

女性教員の希望に応じて、男女共同参画室が本バンク登録者の中から該当する候補者に関する情報を提供します。

【3】 研究支援者（研究支援員）の選定

支援を希望する女性教員自身が、候補者と面接する等して研究支援者（研究支援員）を選定します。

【4】 採用決定

(a) 研究支援員として雇用される場合、男女共同参画室に所属する岡山大学の非常勤職員として採用の手続きを行います。（実際の勤務場所は、支援を受ける女性教員が指定する勤務場所となります。）

(b) その他の経費により雇用される場合の採用手続きはそれぞれ異なります。

【5】 報告

本バンクを利用した女性教員は、情報提供を受けてから1ヶ月以内に、男女共同参画室に対して文書により結果を報告します。

② 登録状況

平成24年1月20日現在の本バンク登録者数は68名となっている。男性は14名、女性54名と女性の割合が圧倒的に多い。また、学生・あるいは大学院生の登録者は33名と約半数を占めており、本学の卒業生や本学で現在勤務中の者を加えると、大半が本学関係者であることが分かる。

なお、支援可能な内容としては多い順に以下の通りとなっている：資料作成（41名）、実験補助（39名）、文献調査（35名）、研究データ分析（30名）、統計処理（24名）。

2) 岡山大学人材登録バンクの利用状況

① 研究支援員事業における利用

研究支援員事業の利用においては、原則として岡山大学人材登録バンク登録者より研究支援員を選び、配置することとなっている。研究支援員事業は平成24年1月までにのべ40件の利用があったが、うち38件が人材登録バンクから配置された。38件のうち28件は、事業利用者が適任者を推薦して人材登録バンクに登録の上配置したケースであったが、そのうち24件は学生あるいは大学院生であった。残りの2件については、女性研究者が求める高度なスキルを持った人材が人材登録バンク登録者にいなかったため、いずれも平成22年度中に人材派遣会社を利用して配置した。

② 研究支援員事業以外の目的での利用

本学では、平成23年2月に岡山大学人材登録バンク利用に関する内規を整備し、常勤の女性教員であれば研究支援員事業の利用者でなくとも人材登録バンクを利用することを認めている。人材登録バンクに関するカードの作成・配布や説明会の実施等の広報活動により人材登録バンクに関する学内での認知度が高まったため、平成24年1月末までに5名が

利用し、うち3名に対して支援者を配置することができた。

配置できなかった2件は、いずれも医学系の女性教員が動物実験の経験がある実験補助者を求めたケースであった。岡山県南地域においては研究補助業務を行う人材の求人は、通常人材派遣会社を通して行われている。利用者からは、大学で適切な人材が見つけれらるのであれば是非利用したいと思ったという声があった。

現在、人材登録バンクの利用は女性教員に限定しているが、仮に利用を男性教員にも認めた場合、研究支援者、特に実験補助者の需要が一挙に拡大することが見込まれる。人材登録バンクに登録している人材にとってはマッチングの機会が増えるという利点があるが、登録者数が約60名程度という現状では対応が難しい。また、本バンクは研究支援員事業での活動を主としているので登録者の大半は週当たり20時間以下の勤務を望んでいる。今後は、職務内容や勤務時間に関して多様な教員の希望に応えることができるよう、多様なタイプの人材の登録を進めていくことが望まれる。

表 4-1 研究支援員事業以外の目的での利用状況一覧

| 利用者のプロフィール | 利用理由 | 利用期間 (マッチング期間) | 支援者のプロフィール | マッチング経緯 | 支援(希望)内容 |
|------------------|----------------|--------------------------|------------|--|--|
| 大学院社会文化科学研究科 准教授 | 育児 | H23.7-8 (H23.7) | 40代女性 | 担当者が登録者の中から子育て支援に興味があると思われる数名に対して勤務の希望を確認し、候補者3名の連絡先を利用者に渡す。利用者が面接・選考。 | 短期間(5日間)の研究室引越し手伝い。校費にて支払い。 |
| 大学院医歯薬学総合研究科 助教 | 高額研究費獲得および単身赴任 | (H23.6) | 該当者なし | 担当者が利用者を訪問して個人情報を除いた登録者データを紹介し、候補者数名を決定。候補者に連絡するが、希望者が出てこなかった。3ヶ月後に要望を改めて聞きとり、バンク登録者の中から候補を探してみるが、適当な者はいなかった。 | (フルタイムでの動物実験補助。経験者に限る。) |
| 大学院医歯薬学総合研究科 助教 | 研究補助者の疾病 | H23.10～ 現在 (H23.9) | 40代女性 | 登録者全員に勤務希望を聞いた上で、利用者を訪問する。個人情報を除いた登録者データを紹介し、候補者2名を決定。第1候補者の意思を担当者が確認し、面接日の調整を行う。利用者が研究室の教授とともに面接の上、選考。他の希望者にはこちらから断る。 | 研究補助者の休職中および復帰後の実験補助および研究室の業務一般。週15時間勤務。 |
| 大学院医歯薬学総合研究科 助教 | 研究活動推進 | (H23.10) | 該当者なし | 担当者が利用者を訪問して個人情報を除いた登録者データを紹介した上で、候補者5名を決定。登録者の意思を確認したが、希望者はいなかった。登録者全員に勤務希望を問い合わせるが、希望者はいなかった。 | (実験補助。経験者に限る。) |

| | | | | | |
|---------------------|----|--------------------------------------|-------|---|--------------|
| 大学院社会 文化科学研究科 教授 | 育児 | H24.4～ (予定) (H23.12-H 24.1) | 30代女性 | 登録者全員に勤務希望を問い合 わせた上で利用者と面談。候補者 2名を決定。利用者が面接・選考。 | (教室事務 補助) |
|---------------------|----|--------------------------------------|-------|---|--------------|

3) 人材登録バンクの広報活動

①岡山大学人材登録バンクカードの作成・配布

【1】趣旨

岡山大学人材登録バンクへの登録者は、従来、学内者が中心であった。事業2年目である平成22年度の後半、バンクの利用対象者を研究支援員事業利用者以外にも拡大するにあたり、より一層登録者数を増やしバンクを充実させる必要が出てきたため、カードの作成・配布により広報活動を行った。

【2】カードの概要

カードは容易に持ち運びが出来るよう名刺サイズとした。カードの表面には、バンクの紹介とともに、年代が異なる3名の男女が「頼りになる人募集中」というキャッチフレーズの元に肘を曲げて拳を握っている絵を掲載した。また、男女共同参画室のホームページのアドレスおよびQRコードを記載し、希望者が容易に登録できるようにした。カードの裏面には、平成23年度のカレンダーおよび男女共同参画室の連絡先が表記された。

【3】主な配布先

カードは、学内関係者および同窓生を中心に配布した。本学卒業生の大半は、県外在住の有職者であることが推測されたが、家族や知人に対してバンクへの登録を呼びかけていただくこともできると判断し、居住地を限定せずに送付することとした。

作成した8万枚のうち、約半数は、学部（法文経、医、保健、工、歯、薬、環境理工、農）の同窓会を通じて卒業生に送付した。残りについては以下のように配布した。津島地区教職員および大学院生に対して直接配布すると共に、図書館や生協などに配布場所を設置した。鹿田地区の教職員については、直接配布が困難だったため、メールに添付して送り、バンクの周知をはかった。男女共同参画室では、シンポジウムや交流サロン、各種セミナー等で参加者に配布すると共に、室員を通して学生に対しても配布した。また、学外に対しても、男女共同参画関係機関、公民館、図書館、保健所等の県内行政機関、大学、おかやまサイエンス・トーク実施協力高校等に配布を依頼した。

岡山大学人材登録バンクカード(表面)



岡山大学人材登録バンクカード(裏面)



②岡山大学人材登録バンク登録説明会の実施

【1】趣 旨

岡山大学人材登録バンクに関するカードの作成・配布等により学内外でのバンクの知名度は高まったものの、バンクが誰を対象としているか、またバンクを通してどのようなことが出来るかといったことに対する理解は不十分であると考えられた。そこで、学内における登録説明会の実施を通してバンクへの理解を深め、登録者数の拡大とともに協力者の増加を図ることとした。バンクについて十分な知識が無いと思われる既登録者も説明会の対象とすることとし、積極的に説明会への参加を呼び掛けた。

【2】プログラム

【実施日時および実施場所】

岡山大学人材登録バンク登録説明会の実施日時および実施場所は以下の通りである。

表 4-2 岡山大学人材登録バンク登録説明会実施日時および実施場所

| 回 | 実施日時 | 実施場所 |
|-----|-------------------------------|---------------------|
| 第1回 | 平成23年6月30日(木) 11:45~12:15 | 一般教育棟 D35 (津島地区) |
| 第2回 | 平成23年7月2日(土) 11:00~12:00 | 放送大学岡山学習センター (津島地区) |
| 第3回 | 平成23年7月7日(木) 18:00~18:30 | 保健学科棟 205号室 (鹿田地区) |
| 第4回 | 平成23年10月14日(金) 13:30~14:00 | 自然科学研究科棟 大講義室兼大会議室 |

【説明者および経験談発表者】

岡山大学人材登録バンクの趣旨や登録方法等については、全回保坂雅子助教（男女共同参画室）が説明した。第3回では五福明夫大学院自然科学研究科教授も事業の趣旨等を説明した。

また、第1回および第3回説明会では、小笠真由美氏(第1回)、長坂佳世氏（第1回・第3回）、および荻田典子氏(第3回)が研究支援員として女性教員を支援した経験について発表した。

【対 象】

女性研究者支援に関心がある者および岡山大学人材登録バンク既登録者

【内 容】

- ・はじめに
- ・岡山大学における女性研究者支援について
- ・研究支援員になって（第1回および第3回のみ。）
- ・岡山大学人材登録バンクについて
- ・質疑応答
- ・おわりに

【3】 説明会の概要

実施日の設定にあたっては、授業の前後に実施するなどして参加者数の確保に努めた。特に第2回説明会は、放送大学岡山学習センターの協力を得てパソコンに関するクラブ活動の合間に実施したため、27名もの参加者があった。

説明会では、保坂雅子助教（男女共同参画室）が岡山大学における女性研究者支援について簡単に紹介した後、岡山大学人材登録バンクの目的と現状、バンクへの登録方法や、登録後に研究支援員になるまでの過程について説明を行った。第3回説明会では、環境整備・支援推進部門長の五福明夫教授(大学院自然科学研究科)がバンクの趣旨を説明し、事業への協力を呼びかけた。

第1回および第3回説明会では、研究支援員が、研究支援員となった経緯および仕事内容について発表を行った。発表では、女性教員にとってのバンクの意義についても意見を述べた。発表者として協力していただいた研究支援員は以下の通りである。

- ・小笠 真由美 氏（第1回）
- ・荻田 典子 氏（第3回）
- ・長坂 佳世 氏（第1回および第3回）

加えて、以下の2名の研究支援員がエッセイの執筆により当日配付資料の作成に協力した。

- ・楊 霊麗 氏
- ・大丸 奈月 氏

質疑応答では、バンクに登録後の研究支援員になるまでの流れや、仕事の内容、勤務場所等について質問があった。

説明会にはのべ53名（内訳：第1回10名、第2回27名、第3回14名、第4回2名）が参加した。参加者中、13名は男性、学外者は37名おり、これまで登録していなかった層に対して説明することができたといえる。第1回～第3回説明会終了時に実施したアンケート（43名から回収）では、説明会に対する参加者の反応はおおむね良好であった。特に既登録者に対して説明することによって、バンクへの登録に関する疑問に答えることができたことは評価できる。説明会への参加をきっかけにバンクに登録した者は少なくとも10数名いることが確認されており、広報活動として効果があったといえよう。

配布用資料

環境学研究科 博士後期課程3年 小笠真由美

研究支援員として

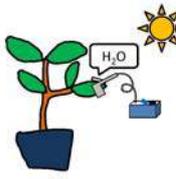
女性教員を支援する経験
 昨年の春から、出産・育児のために休職されている環境学研究科 三木 直子先生の研究をサポートしています。

主な支援内容

- 実験の実施、データの取得・解析
- 学術論文の検索や入手
- 実験機器類の管理・メンテナンス
- 実験室の管理

休職中の教員との連携

- 研究の進捗状況の報告（Eメール、電話等を利用して頻繁に）
- 研究打ち合わせの実施（必要に応じて）
- 研究室の週間報告の連絡（休職中でも研究室の動きがわかるように）

研究支援員のメリット

- 自身の実験スキルの向上
- 自分の研究と十分に両立できる
- 研究の裏側も見える（機器の管理・メンテナンスは大変…！）
- 手当がつく（バイトの時間がない大学院生にとって貴重）
- モデルケースが身近に！

研究支援員という制度

- 研究支援員がいることで、研究者は継続して研究を行える
- 制度がすでに整っていることが大切
- 研究を続けていきたい人、特に女性には、欠かせない制度

配布用資料

研究支援員によるエッセイ

「研究支援員として働いてみて」
大丸 奈月



大丸奈月さん 写真（前）

私は現在、大学院生として自分自身の研究をしながら、研究支援員として実験補助をしています。講義や自分自身の研究もあります

が、合間の時間を利用して、先生と実験計画や結果についての話し合いを行いながら、研究を進めています。また、未経験の実験をするときでも、先生に丁寧かつ細かく指導していただけるので、素人なりに見通しをもって実験を行うことができ、基本的な原理や注意事項などについても安心して質問しています。

実験は、動脈硬化のモデルマウスを使って行っていて、具体的には、マウスの管理や解剖の補助、動脈硬化を検出するための染色や、動脈硬化部位のパソコン上での測定などです。大学の学部生時代に半年間しか研究をした経験がなかったため、知識も浅く、また、研究支援員として行っている実験は、それまでの実験の手技とは異なる部分もあったため、不安も多々ありました。しかし、先生からの丁寧なご指導により、実験のテクニックを身に着けると同時に、新たな研究テーマを勉強でき、自分のスキルアップに繋がっていると思います。また、実験があると時間が不規則になるので、アルバイトをすることは難しいですが、この研究支援員は研究を学びながら、空いた時間で活動できるので私にとって大変魅力的な制度だと感じています。

大学の日常業務だけでもお忙しい先生は二児の母でもいらっしゃると思います。仕事に、家庭に、育児に、いつも忙しそうだなと先生を見ていて感じます。そんな先生の少しでも力になれていれればと思います。ときには同じ女性の先輩として研究以外にも仕事や就職活動、子育てのことや、結婚のこと、さらに恋愛のことまで相談に乗っていただき、アドバイスをもらうことも少なくありません。女性研究者の先生と身近に接してみると、仕事と子育てを両立していけるのだと思いました。

様々な面で、研究支援員ができてよかったと思っています。



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
TEL/FAX : 086-251-7011
E-mail : sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp



第1回～第3回「岡山大学人材登録バンク」登録説明会

(平成23年6月30日・7月2日・7月7日実施)

アンケート集計結果

(参加者45名から回収(内訳: 8名, 23名, 14名))

1. あなたは次のどの説明会に参加しましたか?当てはまる番号に丸をつけてください。

| | |
|-----------------|-----|
| ① 平成23年6月30日(木) | 8名 |
| ② 平成23年7月2日(土) | 22名 |
| ③ 平成23年7月7日(木) | 14名 |
| 回答なし | 1名 |

2. 本日の登録説明会は「岡山大学人材登録バンク」について理解する上で役に立ちましたか?当てはまる番号に丸をつけてください。

| | |
|------------|-----|
| ① 役に立った | 34名 |
| ② ふつう | 11名 |
| ③ 役に立たなかった | 0名 |

3. 最も良かった内容は次のうちどれですか?当てはまる番号に丸をつけてください。

| | |
|-------------------------|-----|
| ① 岡山大学における女性研究者支援について | 11名 |
| ② 研究支援員になって(研究支援員による発表) | 15名 |
| ③ 「岡山大学人材登録バンク」について | 17名 |
| ④ 質疑応答 | 1名 |
| 回答なし | 4名 |
| 複数回答者 | 3名 |

4. 「岡山大学人材登録バンク」についてご意見・ご提案等があればお願いいたします。

- ・ 女性研究者支援に出来る事が有れば喜んでしたい。
- ・ 女性研究者の現状のきびしさを知りました。いろいろご苦勞がおありなんですね。
- ・ 安定した仕事とはならないようなので、登録を迷う。
- ・ 大変興味がありますが、大学の研究がどういうものか詳しくわからないため、私のような現在勉学中の者でもお手伝いできる事があるのでしょうか。
- ・ バンクがある事を初めて知りました。時間の余裕が出来れば登録してみたいと思います。

- ・ 自分のこれまでの経験や能力を活かせるなら積極的に協力したいと思います。
- ・ 女性研究者支援という目的に関してはとても良いことだと思う。協力できること協力したい。
- ・ すばらしい制度だと思います。ずっと続いてたくさんの女性研究者が利用できるスタンダードな制度になると良いですね！
- ・ 支援の場所はどこになりますか。拘束時間は決まっていますか。文系の支援はありますか。
- ・ 広報活動をもっと広げてもらいたいです。文系の方でもできる内容もあるのでは？統計処理や英語力がある方でもしっかり支援員としてやっていけるとと思います。
- ・ 女性研究者の幅をもっと広げて、支援して行った方が利用が広がると思います。
- ・ 特にありません。(2人)

5. あなたについて教えてください。当てはまる方を○で囲んでください。

*性別

| | |
|------|-----|
| 男性 | 12名 |
| 女性 | 30名 |
| 回答なし | 3名 |

*岡山大学の学生あるいは職員ですか？

| | |
|------|-----|
| はい | 16名 |
| いいえ | 27名 |
| 回答なし | 2名 |

*人材登録バンクに登録していますか？

| | |
|------|-----|
| はい | 5名 |
| いいえ | 38名 |
| 回答なし | 2名 |

第1回人材登録バンク説明会ちらし

自然科学研究科女性人材登録バンクとは 自然科学研究科活動支援事業 女性研究員支援プログラム 奨励・奨励 女性研究員奨励プログラム

「岡山大学人材登録バンク」 登録説明会のご案内

女性教員の研究活動を支援することに興味がある方、「岡山大学人材登録バンク」(注1)登録説明会に来てみませんか？男女共同参画室員と研究支援員が、研究支援(注2)についてご説明します。

日時 平成23年 **6月30日(木)** 11:45-12:15

会場 一般教育棟D棟35

対象 女性教員の支援に関心がある方 男女は問いません
学外者も歓迎します

「頻りになる人専集中！」

バンクに登録したら仕事はすぐにあるの？

- * 研究支援って大変ですか？
- * 研究支援をしてみても感じることって？
- * その他の質問にお答えします。

注1：岡山大学人材登録バンクとは
「岡山大学人材登録バンク」は、元来、専攻の女性教員の研究活動を支援する事業（研究支援員事業）をスムーズに運用するため、研究・支援員候補に関する情報を蓄積・提供することを目的として設置されました。現在は、研究支援員事業のほか、女性教員の自らの研究費等により研究活動を展開する場合にも活用している2つのようになっています。

注2：研究支援とは
研究支援では、以下のような研究活動の補助業務を行っています。

- 実験補助（検本採集、観察等）
- 研究データ解析
- 統計処理（エクセル等を用いた、データ入力を含む）
- 文献調査（図書館や電子データベースを利用したの論文の検索、コピー等）
- 資料作成（ワード、パワーポイント等を使用）

【お申込み・お問い合わせ先】
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
TEL・FAX: **086-251-7011**
E-MAIL: sankaku@adm.okayama-u.ac.jp

主催：岡山大学法人 岡山大学
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室

第3回人材登録バンク説明会ちらし

自然科学研究科女性人材登録バンクとは 自然科学研究科活動支援事業 女性研究員支援プログラム 奨励・奨励 女性研究員奨励プログラム

「岡山大学人材登録バンク」 登録説明会のご案内

女性教員の研究活動を支援することに興味がある方、「岡山大学人材登録バンク」(注1)登録説明会に来てみませんか？男女共同参画室員と研究支援員が、研究支援(注2)についてご説明します。

日時 平成23年 **7月7日(木)** 18:00-18:30

会場 保健学科棟205号室（兼田キャンパス）

対象 女性教員の支援に関心がある方 男女は問いません
学外者も歓迎します

「頻りになる人専集中！」

バンクに登録したら仕事はすぐにあるの？

- * 研究支援って大変ですか？
- * 研究支援をしてみても感じることって？
- * その他の質問にお答えします。

注1：岡山大学人材登録バンクとは
「岡山大学人材登録バンク」は、元来、専攻の女性教員の研究活動を支援する事業（研究支援員事業）をスムーズに運用するため、研究・支援員候補に関する情報を蓄積・提供することを目的として設置されました。現在は、研究支援員事業のほか、女性教員の自らの研究費等により研究活動を展開する場合にも活用している2つのようになっています。

注2：研究支援とは
研究支援では、以下のような研究活動の補助業務を行っています。

- 実験補助（検本採集、観察等）
- 研究データ解析
- 統計処理（エクセル等を用いた、データ入力を含む）
- 文献調査（図書館や電子データベースを利用したの論文の検索、コピー等）
- 資料作成（ワード、パワーポイント等を使用）

【お申込み・お問い合わせ先】
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
TEL・FAX: **086-251-7011**
E-MAIL: sankaku@adm.okayama-u.ac.jp

主催：岡山大学法人 岡山大学
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室

第4回人材登録バンク説明会ちらし

自然科学研究科女性人材登録バンクとは 自然科学研究科活動支援事業 女性研究員支援プログラム 奨励・奨励 女性研究員奨励プログラム

「岡山大学人材登録バンク」 登録説明会のご案内

女性教員の研究活動を支援することに興味がある方、「岡山大学人材登録バンク」(注1)登録説明会に来てみませんか？男女共同参画室員と研究支援員が、研究支援(注2)についてご説明します。

日時 平成23年 **10月14日(金)** 13:30-14:00

会場 津島キャンパス
自然科学研究科棟2階 大講義室兼大会議室

対象 女性教員の支援に関心がある方 男女は問いません
学外者も歓迎します

「頻りになる人専集中！」

バンクに登録したら仕事はすぐにあるの？

- * 研究支援って大変ですか？
- * 研究支援をしてみても感じることって？
- * その他の質問にお答えします。

注1：岡山大学人材登録バンクとは
「岡山大学人材登録バンク」は、元来、専攻の女性教員の研究活動を支援する事業（研究支援員事業）をスムーズに運用するため、研究・支援員候補に関する情報を蓄積・提供することを目的として設置されました。現在は、研究支援員事業のほか、女性教員の自らの研究費等により研究活動を展開する場合にも活用している2つのようになっています。

注2：研究支援とは
研究支援では、以下のような研究活動の補助業務を行っています。

- 実験補助（検本採集、観察等）
- 研究データ解析
- 統計処理（エクセル等を用いた、データ入力を含む）
- 文献調査（図書館や電子データベースを利用したの論文の検索、コピー等）
- 資料作成（ワード、パワーポイント等を使用）

【お申込み・お問い合わせ先】
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL・FAX: **086-251-7011**
E-MAIL: sankaku@adm.okayama-u.ac.jp

主催：岡山大学法人 岡山大学
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室

IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

1) 研究支援員事業の整備状況

① 研究支援員事業とは

進化プランでは、「研究サポート体制」を構築して出産・育児・介護等の理由により仕事と家庭の両立が難しい時期にある女性研究者を支援し、研究者の能力が十分に発揮できる研究環境を整備することを目指している。研究支援員事業は、理系の常勤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研究環境の整備に資するものとして実施を開始した。

② 研究支援員事業の整備

平成23年度は、平成22年度に学長裁定により策定した「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2度にわたり改正し、制度の整備を進めた。

まず、5月には非常勤研究員も支援対象とすることにした。この改正は、『学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン』が終了する前に、できるだけ幅広い層に研究支援員事業を利用してもらいたいとの思いから、4月に開催された男女共同参画室会議で提案・承認された。なお、平成22年度に実施した「岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査」では、7割近くの女性教員が「非常勤研究員」および「医員」を女性研究者支援の対象に含めた方がよいと考えていた。そのため、病院に所属する医員、レジデント、研修医についても利用対象とすることが検討されたが、研究活動は中心的業務ではないとの理由から対象に含めなかった。

次に、10月には文部科学省科学技術・学術政策局基盤政策課からの事務連絡(女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)における支援対象分野および取組について)を受けて改正を行い、分野を限らず女性研究者を支援し、かつ配偶者が大学等の研究者である男性研究者も支援対象とすることとした。なお、同事務連絡により新たに事業費からの支出が認められた介護を理由とする研究支援員事業の利用については、従来から進化プランの趣旨に沿って本学独自の経費で支援していくことにしていたため改正する必要はなかった。

表 4-3 研究支援員事業の整備に関するこれまでの経過 (平成23年3月以降)

| | 年月日 | 内容 |
|---|------------|--|
| 1 | 平成23年4月22日 | 男女共同参画室会議にて、利用対象者の拡大について審議・決定 |
| 2 | 平成23年5月20日 | 「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」一部改正(非常勤研究員に対象を拡大) |
| 3 | 平成23年9月16日 | 男女共同参画室会議にて、利用対象者の拡大について審議・決定 |
| 4 | 平成23年10月7日 | 「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」一部改正(文系および配偶者が大学等の研究者である男性の研究者に対象を拡大) |

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 (2/2pg)

| |
|--|
| <p>を優先するものとし、男女共同参画室会議において行う。</p> <p>(研究支援員)</p> <p>第6条 研究支援員は、前条の規定により承認された申請について採用するものとし、男女共同参画室付として採用し、利用者の所属部に配置する。</p> <p>2 研究支援員は、非常勤職員として採用する。</p> <p>3 研究支援員は、原則として人材登録バンクの登録者から採用する。</p> <p>4 本学の大学院生又は学部学生を研究支援員として採用する場合は、次の各号の要件を満たさなければならない。</p> <p>一 学生としての本分に支障がないこと。</p> <p>二 指導教員の了承を得ていること。</p> <p>三 履修登録科目と重複しない時間帯に勤務すること。</p> <p>四 すでにリサーチ・アシスタント (RA) もしくはティーチング・アシスタント (TA) として雇用されている場合は、RA もしくは TA と研究支援員の合計勤務時間が週 20 時間以内であること。</p> <p>5 研究支援員の勤務時間は、週 20 時間を超えないものとする。</p> <p>6 研究支援員の任期は、第3条第2項の規定に基づき承認された研究支援員事業の利用期間を限度とする。</p> <p>第7条 研究支援員は、利用者又は利用者によって指定された代理人の監督・指示の下、第3条第1項に掲げる研究補助業務に従事するものとする。</p> <p>(報告)</p> <p>第8条 利用者は、利用期間終了時に利用報告書を提出しなければならない。</p> <p>(報酬)</p> <p>第9条 この要項に定めるもののほか、研究支援員事業に関し必要な事項は、男女共同参画室長が別に定める。</p> <p>附 則</p> <p>この要項は、平成22年8月1日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この要項は、平成22年10月27日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この要項は、平成23年5月20日から施行する。</p> <p>附 則</p> <p>この要項は、平成23年10月7日から施行する。</p> |
|--|

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 (1/2pg)

| |
|--|
| <p>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</p> <p>平成22年7月28日 学 長 裁 定 一部改正平成22年10月27日 平成23年5月20日 平成23年10月7日</p> <p>(趣旨)</p> <p>第1条 この要項は、研究者に対する支援の一環として、出産・育児・介護等の理由で研究時間の確保が困難な常勤教員及び非常勤研究員(以下「研究者」という。)を対象にして、研究者の指示の下に研究補助業務に従事する研究支援員を配置する研究支援員事業(以下「研究支援員事業」という。)について、必要な事項を定める。</p> <p>(利用資格)</p> <p>第2条 研究支援員事業を利用できる研究者は、常勤教員及び非常勤研究員であつて、次の各号の一に該当する者とする。ただし、男性研究者の場合には、配偶者が大学等の研究者である場合に限るものとする。</p> <p>一 妊娠中の者</p> <p>二 小学校6年生までの児童を養育している者(主として当該研究者が養育している場合に限る。)</p> <p>三 家族に要介護者もしくは要看病者がいる者(主として当該研究者が介護もしくは看病している場合に限る。)</p> <p>2 前項の規定にかかわらず、産前産後休暇、育児休業、介護休業中の場合は、原則として研究支援員事業は利用できないものとする。</p> <p>(支援内容)</p> <p>第3条 研究支援員事業による支援の内容は、研究支援員利用者(以下「利用者」という。)の研究活動に必要な実験補助、研究データ分析、統計処理、資料作成、文献調査等の研究補助の業務とする。</p> <p>2 前項の支援は、当該年度内において、原則として6ヶ月間までとする。ただし、再申請することを妨げない。</p> <p>(利用申請)</p> <p>第4条 研究支援員事業利用の申請は、ダイバーシティ推進本部男女共同参画室(以下「男女共同参画室」という。)が別に定める期間に、所定の様式により行うものとする。</p> <p>(選考)</p> <p>第5条 利用者の選考は、緊急性があること又は支援の効果が見込まれること</p> |
|--|

IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

2) 研究支援員事業の利用状況

① 研究支援員事業の利用の現状

平成23年度は、表4-4のとおり四半期毎（平成23年1月、4月、6月、9月）に募集を行った。いずれの募集時にも複数の応募があり、それぞれ6名、4名、8名、2名が利用を開始している（再申請により継続して利用している者を含む）。

表4-4 研究支援員事業の利用に関するこれまでの経過（平成22年3月以降）

| | 年月日 | 内容 |
|----|----------------------------|---------------------|
| 1 | 平成22年3月23日 | 旧制度による研究支援員2名利用開始 |
| 2 | 平成22年8月6日～ 平成22年8月31日 | 平成22年度第1次募集 |
| 3 | 平成22年9月10日 | 平成22年度第1次募集分 面接実施 |
| 4 | 平成22年9月21日 | 旧制度による研究支援員1名利用開始 |
| 5 | 平成22年10月16日 | 平成22年度第1次募集分 1名利用開始 |
| 6 | 平成22年11月1日～ 平成22年11月30日 | 平成22年度第2次募集 |
| 7 | 平成22年12月2日 | 平成22年度第2次募集分 面接実施 |
| 8 | 平成23年1月4日～ 平成23年1月31日 | 平成23年度第1次募集 |
| 9 | 平成23年1月16日 | 平成22年度第2次募集分 2名利用開始 |
| 10 | 平成23年2月10日 | 平成23年度第1次募集分 面接実施 |
| 11 | 平成23年4月1日 | 平成23年度第1次募集分 5名利用開始 |
| 12 | 平成23年4月1日～ 平成23年4月28日 | 平成23年度第2次募集 |
| 13 | 平成23年5月17日 | 平成23年度第2次募集分 面接実施 |
| 14 | 平成23年5月23日 | 平成23年度第1次募集分 1名利用開始 |
| 15 | 平成23年6月27日～ 平成23年7月15日 | 平成23年度第3次募集 |
| 16 | 平成23年7月1日 | 平成23年度第2次募集分 2名利用開始 |
| 17 | 平成23年7月16日 | 平成23年度第2次募集分 1名利用開始 |
| 18 | 平成23年7月27日～ 平成23年7月28日 | 平成23年度第3次募集 面接実施 |
| 19 | 平成23年9月1日 | 平成23年度第2次募集分 1名利用開始 |
| 20 | 平成23年9月20日～ 平成23年10月21日 | 平成23年度第4次募集 |
| 21 | 平成23年10月1日 | 平成23年度第3次募集分 3名利用開始 |
| 22 | 平成23年10月28日 | 平成23年度第4次募集 面接実施 |
| 23 | 平成23年11月1日 | 平成23年度第3次募集分 1名利用開始 |
| 24 | 平成23年12月1日 | 平成23年度第3次募集分 1名利用開始 |

| | | |
|----|-------------|---------------------|
| 25 | 平成23年12月19日 | 平成23年度第4次募集分 2名利用開始 |
| 26 | 平成24年1月1日 | 平成23年度第3次募集分 2名利用開始 |
| 27 | 平成24年1月16日 | 平成23年度第3次募集分 1名利用開始 |

なお、平成23年12月19日現在の研究支援員事業の利用状況を以下に示す。

表 4-5 研究支援員事業利用状況（平成24年1月31日現在）

| | 所属 | 職位 | 利用開始時期 | 支援員数 | 時間（週）計 |
|---|--------------|-----|--------|------|--------|
| 1 | 大学院医歯薬学総合研究科 | 助教 | H22/3 | 2名 | 10時間 |
| 2 | 大学院医歯薬学総合研究科 | 助教 | H22/10 | 1名 | 14時間 |
| 3 | 大学病院 | 助教 | H23/1 | 1名 | 9時間 |
| 4 | 大学病院 | 助教 | H23/1 | 2名 | 20時間 |
| 5 | 大学院医歯薬学総合研究科 | 助教 | H23/7 | 1名 | 13時間 |
| 6 | 大学院保健学研究科 | 助教 | H23/9 | 4名 | 20時間 |
| 7 | 大学院教育学研究科 | 講師 | H23/11 | 1名 | 16時間 |
| 8 | 大学院社会文化科学研究科 | 准教授 | H23/12 | 2名 | 13時間 |
| 9 | 大学院社会文化科学研究科 | 准教授 | H23/12 | 1名 | 15時間 |

② 研究支援員事業利用者による利用報告

研究支援員事業利用者は、毎月1回、「月間利用報告書」により、研究活動が順調に行われているか、研究支援員が満足に行く形で支援を行っているか等を100字程度で報告することになっている。「月間利用報告書」は、室長をはじめとする室員複数名が確認しており、事業のスムーズな運用に役だっているといえる。

「月間利用報告書」とは別に、事業利用期間（6ヶ月間）終了にあたっては、「利用報告書」により以下の項目についてより詳細な報告を行うこととしている。

- ア 研究支援員の業務内容および勤務評価
- イ 研究推進における効果
- ウ その他の面での効果・改善
- エ 事業利用についての感想

「月間利用報告書」は、事業の効果や改善点を検討する材料として用いている。イおよびウからは、研究支援員事業の効果が明らかになっているし、「事業利用についての感想」では、事業利用者の率直な感想や要望が記されている。このように、「利用報告書」は、事業の運用や制度整備において重要な役割を果たしているといえる。

次ページ以下に、平成24年1月31日までに提出された「利用報告書」を利用者毎に整理したものを掲載する。

平成21～23年度（第2次募集分まで） 研究支援員事業利用報告

| 利用者所属 | 利用者A | | |
|--------------|---|--|---|
| 支援員 | 支援員① | 支援員② | 支援員① |
| 利用期間 週時間 | H22.3.23～H23.3.31 5H | H22.6.1～H23.3.31 15H | H23.4.1～H23.9.30 5H |
| 業務内容 | 対象樹種の水利用特性に関する測定(木部の水分通導性の測定, 木部構造の解析, 葉のガス交換特性の測定, 葉の水分生理特性の測定, 葉の形態学的解析など), データの解析, および測定機器のメンテナンス | | 対象樹種の水利用特性に関する測定(木部の水分通導性の測定, 木部構造の解析, 葉のガス交換特性の測定, 葉の水分生理特性の測定, 葉の形態学的解析など), データの解析, 実験室および実験機器の管理・メンテナンス, 学術論文の検索・入手, 研究室の様子の連絡 |
| 勤務評価 | ○期待通り 業務内容について, 全体的に気を配りつつ一つ一つを着実に遂行してもらったことができた。また, 測定の進捗状況について要所で連絡があったため, 測定上の重要なやり取りも非常にスムーズに進めることができた。 | ○期待通り 測定の進捗状況についてこまめに連絡をもらうことで確認をうまくとりながら進めることができた。勤務に取り組む姿勢も非常にまじめで確実に業務を進めてもらうことができた。 | ○期待通り 業務内容について, 一つ一つ非常に丁寧かつ着実に進めてもらうことができた。測定の進捗状況について要所で報告してもらったため, 打ち合わせも行いやすく, ストレス無くスムーズに進めることができた。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 本研究の一部について, 鳥取大学乾燥地研究センターの一般研究「環孔材と散孔材における乾燥に対する木部の通水機能の応答と葉の失水調節」および科学研究費補助金 基盤研究 A「樹木の水分生理特性と萎凋病の枯死機構の統合的理解」の外部資金を獲得した。現在育児休業中のため, 成果の学会発表および論文発表については復帰後に随時行う予定である。 | | ○期待通り 本研究の一部について, 鳥取大学乾燥地研究センターの一般研究として, 引き続き共同研究を行うことになった。成果の学会発表および論文発表については今後, 随時行う予定としている。 |
| その他の面での効果・改善 | 出産から初期育児の期間においては, 体調の変動が激しいことに加えて, 自分で自由に使える時間の確保が非常に困難な状況下にある。そのような中で, 本制度を利用することにより, 継続的に実験データの取得とデータの解析を行うことができた。出産や育児は体力的にも厳しいものももちろんあるが, それ以上に辛いのは, 時間的制約などで研究活動などを行うことが困難であるという精神的な辛さであったが, この制度を利用することで, 少なくともデータの取得, 解析について継続することができ, 精神的な負担がある程度軽減されたと感じる。 | | 前回の支援期間と同様, 初期育児のために時間制約が非常に大きな状況にある中で, 本制度を利用することにより, 継続的に実験データの取得とデータの解析をある程度行うことができたことは大きな効果である。出産や育児は体力的にも厳しいものももちろんあるが, それ以上に辛いのは, 時間的な制約などで研究活動を行うことが困難であるという精神的な辛さである。しかし, この制度を利用することで, 少なくともデータの取得, 解析について継続することができ, 精神的な負担がある程度軽減されたと感じる。 |
| 感想 | 女性が研究活動を続けるうえで, 出産と初期育児にどのように向き合い乗り越えていくかということはとても重要なことだと感じる。そのための手段の一つとして本支援というものは有効であると思う。今後は女性教員が増え, また男性教員も積極的に育児に参加することが予想されるなかで, 支援を必要とする申請者全員にいかにかつ継続的に支援を行うことができるかが重要なのではないのでしょうか。 | | 特に初期育児においては研究に費やす時間的な確保が難しい状況にあるが, そのような状況下でも研究を継続して行っていくために, 本支援は有意義であると思う。本支援を利用しながら, 育児と研究の両立の方法を模索していければと思う。今後は女性教員が増え, また男性教員も積極的に育児に参加することが予想される。支援を必要とする申請者への安定的かつ継続的に支援をお願いできればと思う。 |

| 利用者所属 | 利用者A | 利用者B | |
|--------------|---|---|---|
| 支援員 | 支援員② | 支援員③ | 支援員④ |
| 利用期間 週時間 | H23.4.1～H23.9.30 15H | H22.3.23～H23.3.31 10H | H22.3.23～H23.3.31 10H |
| 業務内容 | 対象樹種の水利用特性に関する測定(木部の水分通導性の測定, 木部構造の解析, 葉のガス交換特性の測定, 葉の水分生理特性の測定, 葉の形態学的解析など), データの解析, 実験室および実験機器の管理・メンテナンス, 学術論文の検索・入手 | 臨床研究のための診療録から情報収集や資料の整理, 統計処理の補助を行った。症例発表および専門医取得に必要な検査や資料の整理の補助を行った。 | 細胞培養ほか実験の補助を行った。実験に必要な器具および設備等の準備や片付けを行った。 |
| 勤務評価 | ○期待通り 勤務状態も非常にまじめで, 業務について丁寧に行ってもらえることができた。打ち合わせも問題なくスムーズに行うことができた。 | ○期待通り 締切期限のある業務が多かったが, 積極的に支援してくれた。 | △どちらともいえない 本務(大学院生としての研究や学業)や医局内の役割(学内外での診療行為)が忙しく, 本研究支援に集中できないことがあった。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 本研究の一部について, 鳥取大学乾燥地研究センターの一般研究として, 引き続き共同研究を行うことになった。成果の学会発表および論文発表については今後, 随時行う予定としている。 | ○期待通り 並行して2件の臨床研究を進めることができた。学会発表および新規治療薬の開発につながった。症例審査に合格した。 | ○期待通り 科学研究費のもと進めていた研究が進捗した。学会発表を行い, 最終年度として報告書を完成させた。次年度, 新たな研究費取得の申請につながっている。 |
| その他の面での効果・改善 | 前回の支援期間と同様, 初期育児のために時間制約が非常に大きな状況にある中で, 本制度を利用することにより, 継続的に実験データの取得とデータの解析をある程度行うことができたことは大きな効果である。出産や育児は体力的にも厳しいものももちろんあるが, それ以上に辛いのは, 時間的な制約などで研究活動を行うことが困難であるという精神的な辛さである。しかし, この制度を利用することで, 少なくともデータの取得, 解析について継続することができ, 精神的な負担がある程度軽減されたと感じる。 | 本研究支援制度の存在を医局内で認識してもらえたことで, 仕事を頼みやすくなった。お互いにより信頼関係が築かれ, 精神的に満足できている。 | 本研究支援制度の存在を医局内で認識してもらえたことで, 仕事を頼みやすくなった。 |
| 感想 | 特に初期育児においては研究に費やす時間的な確保が難しい状況にあるが, そのような状況下でも研究を継続して行っていくために, 本支援は有意義であると思う。本支援を利用しながら, 育児と研究の両立の方法を模索していければと思う。今後は女性教員が増え, また男性教員も積極的に育児に参加することが予想される。支援を必要とする申請者への安定的かつ継続的に支援をお願いできればと思う。 | | |

第IV部 平成23年度活動報告および関連資料

i-3. 【研究サポート体制】

| 利用者所属 | 利用者B | | 利用者C |
|--------------|---|---|---|
| 支援員 | 支援員③ | 支援員④ | 支援員⑤ |
| 利用期間 週時間 | H23.4.1～H23.9.30 10H | H23.4.1～H23.9.30 10H | H22.12.16～H23.3.31 20H |
| 業務内容 | 臨床研究のための診療録から情報収集や資料の整理、統計処理の補助を行った。 | 細胞培養ほか実験の補助、文献検索を行った。 | 組織切片作成、細胞培養、試薬作成など |
| 勤務評価 | ○期待通り 臨床研究の進行具合に合わせて、積極的に支援してくれた。 | ○期待通り 大学院生4年目という忙しい立場の中、時間を調整して積極的に支援してくれた。 | △どちらともいえない 派遣会社における人材不足からか、サポート要員は生物学知識がなく、経験の少ない方であった。最初からお教えしながらとなったため、なかなか実践力とはならなかった。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 昨年度支援してくれた臨床研究の成果が、2011年5月に上市された新規製剤の技術資料等の販売促進資料や活動に活用された。その発展系の臨床研究を倫理審査委員会の承認を受け、現在実施中である。昨年度支援してくれた臨床研究（観察研究）の成果が論文にまとまった。 | ○期待通り 昨年度支援してくれた基礎研究の成果を学会発表した。今年度新規に科学研究費を取得することができ、新たな臨床研究を開始している。 | ×期待通りではなかった 支援員が実験業務の経験の少ない方であったため、こちらからお教えすることが多く、また、練習期間が必要であるため、予備実験として行っていた。今後、実際の実験でも行っていただく予定としていた。 |
| その他の面での効果・改善 | 本研究支援事業の存在を医局内で認識してもらえたことで、仕事を頼みやすくなった。お互いにより信頼関係が築かれ、精神的に満足できている。 | 本研究支援事業の存在を医局内で認識してもらえたことで、仕事を頼みやすくなった。 | 支援員に対して、お教えすることが多かったため、現時点では特にはない。 |
| 感想 | この事業の利用を多職種の人（医院や大学院生など）に広げる方向で検討していただきたい。 | 管理責任が難しいが、夜間や休日に支援してもらうことができれば有り難いと感じた。 | 研究プロジェクトが3年などといった年単位のため、半年といったサポート支援期間でサポート期間が区切られるとサポート要員の方も含め予定が組みにくい。よって、プロジェクトの期間に応じたサポート期間を予め設定していただけると有り難い。 |

| 利用者所属 | 利用者C | | 利用者D |
|--------------|--|---|---|
| 支援員 | 支援員⑥ | 支援員⑤ | 支援員⑦ |
| 利用期間 週時間 | H23.5.23～H23.7.22 20H | H-23.8.18～H23.10.31 20H | H22.10.16～H23.3.31 17.5H |
| 業務内容 | 組織切片作製と細胞培養 | 組織切片作製, 細胞培養, 試薬調整 | 実験かかわる手技を学んでいただき、診療などで実験を中断せざるを得ない状況の場合などを含めて、実験の補助をしていただきました。 |
| 勤務評価 | ×期待通りではなかった サポート人材の登録内容や面接段階と採用後の支援員の技能に大きな隔たりがあったことから、業務の遂行に困難を伴った為。 | △どちらともいえない 支援員の技能が高く期待していたが、継続しての支援が得られず、どちらともいえない。 | ○期待通り 実験手技を一通り習得することができ、テクニカルな面で補助がスムーズに遂行できました。 |
| 研究推進における効果 | ×期待通りではなかった 業務遂行のための支援員トレーニングのみであったため、研究業績に結びつかなかった。 | △どちらともいえない 短期間であったため、研究業績に繋がらなかった。 | ○期待通り 限られた時間の中で、最大限に実験を進められたと思います。実験の都合上、時間がかかる手技の場合、臨床を行いながら遂行するためには時間外での実験が必須ではありませんが、そのような実験の場合でも研究支援員の補助により、効率よく進めることができました。また、事業期間内に論文が国際誌に受理されました。 |
| その他の面での効果・改善 | 特になし | 特になし | 支援員事業を利用させていただく前は、育児休業後の復帰後、以前のようなペースでは研究ができず、実験に関して困難を感じており、身体的、精神的に行きづまっておりました。研究支援事業の利用により、ペース配分を立て直すことができ、また短い時間でも研究成果を得られるようになったため、精神的に楽になりました。 |
| 感想 | 支援員が直ちに研究業績に携われる場合ばかりではないため、トレーニング期間あるいは仮雇用期間の設定が必要な場合もあるのではと思った。 | 支援員にとっては、半年という雇用期間であるため、継続の可能性があるといえども、不安定な就労形態であるため、漠然とした不安を持つこと、また、支援員という性格上、単なるお手伝いであって、あるプロジェクトに参画しているという貢献度の実感に乏しく、やりがいに繋がらないということも指摘された。一律の雇用期間でなく、1つのプロジェクトに対する支援として、プロジェクトごとに人材を派遣するシステムが望ましいと思う。 | 基本的に支援事業自体に効果があり、満足の得られる事業であると思います。ただ、この支援を受けることで「支援を受けているのだから、結果は出せるはずだし、出さないといけない」と言われたりもするので、確かにそうなのかもしれませんが、別なプレッシャーが生じることも否めませんでした。 |

第IV部 平成23年度活動報告および関連資料

i-3. 【研究サポート体制】

| 利用者所属 | 利用者D | 利用者E | |
|------------------|--|---|--|
| 支援員 | 支援員⑦ | 支援員⑧ | 支援員⑨ |
| 利用期間 週時間 | H23.4.1～H23.9.30 14H | H23.1.16～H23.3.31 12H | H23.4.1～H23.6.30 12H |
| 業務内容 | 実験にかかわる手技を学んでいた だき、実験の手技的補助だけで なく、統計や文献検索などの仕事 の補助もしていただきました。 | データ入力作業を行って頂いた。 | 診療記録より必要な検査データ、 身体所見を抽出し、データファイ ルに移設・管理する。 |
| 勤務評価 | ○期待通り 実験手技を習得することができ、 テクニカルな面で補助がスムーズ に遂行できました。さらにソフトウ ェア等の使い方も習得できました。 | ○期待通り 非常に丁寧かつ、迅速に仕事をし て下さり、期待以上の支援をして 頂きました。 | ○期待通り 大変迅速、かつ正確丁寧な作業を して頂いた。 |
| 研究推進にお ける効果 | ○期待通り 自分一人では遂行しづらかった実 験も限られた時間の中で、きちん と進められたと思います。また、 実験手技も向上したため、つきつ きりの指導でなくても実験が進め られるようになりました。また、 画像処理などのソフトウェアの手 技も習得して頂いたため、コンピ ュータ処理などの仕事も手伝っ ていただけられるようになりました。 | ○期待通り 支援頂く前は、調査人数、調査 項目が膨大で、データベース構 築がほとんどできていなかった が、自ら調査方法、データ抽出 方法を工夫し、大変迅速かつ正 確にデータ入力して下さったた め、データベース構築がスムー ズに進行しました。4月以降も 支援頂くことになっており、デ ータベース構築完成を達成でき るのではと期待しております。 | ○期待通り 大変迅速、正確に作業を行って くださったため、データベース 構築が予定通り完了できる予 定であり、データ解析にうつる 予定である。 |
| その他の面 での効果・改善 | 研究支援員の利用をさせていただ いたおかげで格段に研究は進む ようになりました。また、研究支 援員の方の来ていただいている リズムが自らの生活および研究 の生活リズムのペースメーカー にもなりました。 | 現在、臨床・教育の仕事に、 かなりの時間を割いており、 研究は勤務時間内にできない 状況が続いています。データベ ース構築が完成すれば、統計 処理等は自宅でもある程度で できるため、大変助かります。 支援いただいたお陰で、研究 が進行したのみならず、時間 外にデータ入力に來学するこ とも少なくなりました。家族 と過ごす時間が増えましたし、 あらたな研究についても考 える余裕が出てきました。 | 以前は、夜間・休日を利用して 自分で作業していたが、夜間・ 休日は家庭生活に利用でき るようになった。また明らか に、作業達成のスピードが 上がっている。 |
| 感想 | 基本的に、研究支援員も一人で 社会的にその人生設計などが 変わることがあり、その場合 に、時間等の変更など支援事 業を利用する側の都合だけで は難しいと感じました。幸い にも支援員とのコミュニケーション がきちんととれていたので、 そのような場合にも対応でき ましたが、今後一問題点にも なってくるかもしれません。 | 周囲には、なぜ女性だけ？優 遇されすぎているのでは？と いう考えを持っている方もお られると思います。私の場合 、支援制度がないと「研究」 がはかどらないため、本当 に助かっております。家庭に よるとは思いますが、日本 では家事・子育て・介護は やはり女性が主にこなしてい るという現実を、少なくとも 周囲の方（男性だけでなく、 女性にも）には理解して頂 きたいです。海外では、「仕事」 「家事・子育て・介護」ど ちらも、男女が平等に、協 力してこなしている地域が たくさんあります。将来的に 、岡山大学が、すべての立 場の職員が働きやすく、満 足できる職場環境が整った、 「モデル大学」になればよ いと思います。 | 前回同様、研究支援員の方が おられなければ、ここまで 研究を進めることは不可 能であったと思います。大 変感謝しております。 |

| 利用者所属 | 利用者E | | 利用者F |
|--------------|--|---|--|
| 支援員 | 支援員⑧ | 支援員⑨ | 支援員⑩ |
| 利用期間 週時間 | H23.7.1～H23.9.30 12H | H23.11.1～H23.12.31 9H | H23.1.16～H23.3.31 17H(H23.3のみ3H) |
| 業務内容 | 医療端末からのデータ抽出。およびデータ入力作業。 | 医療端末からのデータ抽出。およびデータ入力作業。データ整理。 | マウス大動脈の展開標本、薄切切片の染色とそのデータ解析 |
| 勤務評価 | ○期待通り 大変、迅速かつ正確に作業頂いた点。 | ○期待通り 大変、迅速かつ正確に作業頂いた点。エクセル作業に慣れていらっしゃる点。 | ○期待通り これまでの研究と一緒にやってきたという経緯もあり、改めて細かい点まで指示することもなく、実験をきちんと遂行してもらえた。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 支援員の方が来て下さる前は、週末の空いた時間にしか、自力でデータ入力ができなかったが、支援頂いた結果、データベース構築が大幅に進んだ。 －業績－ 平成24年日本糖尿病学会年次学術集会に抄録提出（採択結果未） | ○期待通り 支援員の方が来て下さる前は、週末の空いた時間にしか、自力でデータ入力ができなかったが、支援頂いた結果、データベース構築が大幅に進み、解析を開始した。 －業績－ 平成24年日本糖尿病学会年次学術集会に抄録提出（採択結果未） | ○期待通り 表面修飾リポソームによる動脈硬化巣の検出精度を評価のため、多くのマウス凍結ブロックを作成し、その薄切切片の作成染色が必要であったが、研究支援を行ってもらえることで、その時間が短縮された。 |
| その他の面での効果・改善 | 以前は、週末や、平日夜間に、子育て・家事の空き時間を利用して、研究に時間を割いていたが、家族との時間が確保できるようになった。また、臨床の仕事にも以前より時間を使えるようになった。 | 以前は、週末や、平日夜間に、子育て・家事の空き時間を利用して、研究に時間を割いていたが、家族との時間が確保できるようになった。また、臨床の仕事にも以前より時間を使えるようになった。 | 研究支援を行ってもらうことにより、実験の作業が早く進んだことはもちろんであるが、一緒に頑張ってくれている人がいることが、私自身の励みにもなり、更なる意欲をもって研究に取り組むことができた。 |
| 感想 | 本当に助かっております。感謝しております。 | 本当に助かっております。感謝しております。 | 研究支援員事業を利用させていただくことができ、本当にありがたかったです。支援員採用の手続きに時間がかかる事を知らず、採用開始時期が遅れてしまったことが、残念でした。 |

第IV部 平成23年度活動報告および関連資料

i-3. 【研究サポート体制】

| 利用者所属 | 利用者F | | |
|--------------|--|--|--|
| 支援員 | 支援員① | 支援員② | 支援員③ |
| 利用期間 週時間 | H23.3.1～H23.3.31 17H | H23.4.1～H23.6.30 20H | H23.7.1～H23.9.30 20H |
| 業務内容 | マウス大動脈の薄切切片の作成，染色とそのデータ解析 | マウス大動脈の展開標本，薄切切片の作成とデータ解析 | |
| 勤務評価 | ○期待通り 指示されたことを忠実に守り，実験をきちんと遂行してもらえた。 | ○期待通り とても明るく快活で，実験にも真剣に取り組んでもらえた。 | ○期待通り とても明るく快活で，実験にも真剣に取り組んでもらえた。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 表面修飾リボソームによる動脈硬化巣の検出精度を評価のため，多くのマウス凍結ブロックを作成し，その薄切切片の作成染色が必要であったが，研究支援を行ってもらえることで，その時間が短縮された。 | ○期待通り マウス展開標本の作製は非常に細かい作業であり，また同時に採血や凍結ブロックの作成などを同時に行う必要があるため，その補助を行ってもらえることで，作業の煩雑さも解消され，操作の正確性が向上したと思う。 | ○期待通り マウス展開標本の作製は非常に細かい作業であるが，同時に採血や凍結ブロックの作成などを同時に行わなければならないため，その補助を行ってもらえることで，作業の煩雑さも解消され，操作の正確性が向上したと思う。 |
| その他の面での効果・改善 | 研究支援を行ってもらうことにより，実験の作業が早く進んだことはもちろんであるが，一緒に頑張ってくれている人がいることが，私自身の励みにもなり，更なる意欲をもって研究に取り組むことができた。 | | |
| 感想 | 研究支援員事業を利用させていただくことができ，本当にありがたく思いました。支援員採用の手続きに時間がかかる事を知らず，採用開始時期が遅れてしまったことが，残念でした。 | 研究支援員事業を利用させていただくことができ，本当にありがたく思っています。私自身とても助かっていますが，他にも利用資格を広げることが可能であれば，尚いいと思います。 | |

| 利用者所属 | 利用者F | | 利用者G |
|--------------|--|---|--|
| 支援員 | 支援員⑭ | 支援員⑮ | 支援員⑯ |
| 利用期間 週時間 | H23.10.1~H23.12.31 10H | H23.10.1~H23.12.31 10H | H23.7.16~H24.1.15 13H |
| 業務内容 | 実験結果のエクセル入力とデータ解析 | マウス管理, マウスの遺伝子型の決定 | 細胞培養, RNA抽出, 核内蛋白抽出を行っていただいた |
| 勤務評価 | ○期待通り とても明るく快活で, 実験にも真剣に取り組んでもらえた。 | ○期待通り 明るく真面目で, 実験にも真剣に取り組んでもらえた。 | ○期待通り 手技的にはこちらの説明を理解し, すぐ実践に入れるぐらい, 具体的に 行える点が多いに助けになった。 |
| 研究推進における効果 | ○期待通り 実験結果のエクセル入力, データ解析を行ってもらった。 データ入力は単純作業ではあるが, 量が多くなると時間のかかる作業である。その補助を行ってもらえることで, 作業の煩雑さも解消され, 他の実験に時間を割くことができたと思う。 | ○期待通り 実験に使用するマウスの管理を継続してもらった。マウスの尻尾からDNAの抽出を行い, genomic PCRを施行してもらった。マウスの管理, 遺伝子型の決定は実験の基本的な部分であるので, 慎重に行う必要があるが, とても丁寧に行ってくれたので, 安心感があった。 | ○期待通り まだ半年のみの利用であるため, まだ道半ばの状態ではある。 今後半年以内には実験結果の統計処理を行い, 論文準備を進める予定である。 |
| その他の面での効果・改善 | 研究支援を行ってもらえることにより, 実験の作業が早く進んだことはもちろんであるが, 一緒に頑張ってくれている人がいることが, 私自身の励みにもなり, 更なる意欲をもって研究に取り組むことができた。 | | 常にバックアップがある, 安心感は今まで経験したことがないものであった。時間の使い方を再考するきっかけとなったと共に, 需要と供給をマッチングされたこの試みは今後の女性研究者にとってモデルとなると思う。女性は何もかも抱え込む傾向にあり, 家庭と職場でも同様と思われる。賢明さイコール抱え込むことではないことをもっとアピールして頂けたらと思っている。 |
| 感想 | 研究支援員事業を利用させていただくことができ, 本当にありがたく思っています。この事業が継続できるといいと思います。 | | 今後, 様々な補助の形があると思うが, 半額は利用者が負担する仕組みなどができたらいいかと思っています。 |

IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

3) 今後の研究支援員事業に関する検討状況①

研究支援員事業に関する意見交換会の実施

① 趣旨

事業が終了する平成24年4月以降も、研究活動に対して補助要員を配置する研究支援員事業が本学における出産・育児期の教員に対する支援の1つとして存続する可能性が高い。継続にあたっては、これまでの事業実施の経験を踏まえ、研究支援員事業のあり方（趣旨、対象、資格、規模等）について検討を行うことが求められる。検討にあたっては、男女共同参画室員だけで検討するのではなく、次世代育成支援室員や研究支援員事業利用者、さらには一般の教員とともに、現研究支援員事業の問題点や将来像について意見交換することが有効と考えられる。

意見交換会の実施にあたっては、まず男女共同参画室員と事業利用者という関係者に対象を絞り、情報交換を主眼として実施した後、公開で意見交換を行った。

② 第1回研究支援員事業に関する意見交換会

【1】プログラム

【日 時】：平成23年8月31日（水）

9：00～10：30

【会 場】：入院棟 カンファレンスルーム11C（11階）

【対 象】：男女共同参画室員、研究支援員事業利用（予定）者、および次世代育成支援室員

【内 容】：

- ・趣旨説明
- ・研究支援員利用者7名による発表（50音順）
 - 小川 弘子 大学病院 検査部 助教
 - 小比賀 美香子 大学病院卒後臨床研修センター 助教
 - 河井 まりこ 大学院医歯薬学総合研究科 助教
 - 川畑 智子 大学院医歯薬学総合研究科 助教
 - 菅原 康代 大学院医歯薬学総合研究科 助教
 - 畑中 加珠 大学院医歯薬学総合研究科 助教
 - 三木 直子 大学院環境学研究科 准教授
- ・男女共同参画室員による研究支援員事業に関する情報提供
- ・グループによる意見交換
- ・まとめ

【2】概 要

8月31日（水）、研究支援員事業の利用者7名および利用予定者2名が男女共同参画室

員および次世代育成支援室員とともに研究支援員事業に関する意見交換会を行った。意見交換会では、環境整備・支援推進部門長である五福明夫教授（大学院自然科学研究科）による趣旨説明の後、7名の利用者が研究活動や家族の状況に関する自己紹介、研究支援員事業を利用した感想、研究支援員事業に対する意見・要望などを発表した。

次に、本学における研究支援の実績や全国の他大学における研究支援状況について保坂雅子助教（男女共同参画室）が情報提供し、今後の検討事項を提案した。

最後に、3グループに分かれて、研究支援員事業を実施すること・利用することによるメリット・デメリットについて意見を交わした。グループ分けにあたっては、研究支援員事業利用者とそれ以外の者とに分かれた。

研究支援員事業の利用者が一同に会する機会はこれまでなかったが、意見交換を通してお互いの状況や考えを知ることができたようだ。利用者が多い病院地区で実施したためか、利用者が全員参加できたことは収穫であった。面接未経験者の室員にとっては、子育てをしながらの研究生生活の状況や研究支援員事業への期待を直接聞くことが大変役立ったと思われる。このことはアンケートの実施結果を見ても明らかであり、13名の回答者中、12名が「とても有意義だった」と評価した。当日は、意見交換に加えて利用者による発表や事業実施に関する情報提供があり、内容的にもりだくさんであったために時間的に余裕がなかったことは残念であった。



第1回 研究支援員事業に関する意見交換会

グループ討論で出された主な意見メモ

事業利用者によるグループ

- ・ 事業利用開始前に、支援員の方の「お試し期間」があれば、支援員方も、事業利用者もスムーズに事業利用を開始できると思う。
- ・ 8月の夏休み期間は学生である支援員の方の勤務時間を長く設定することが可能など、時間変更・延長・短縮・欠勤などの事務手続きをもっと簡略化してほしい。
- ・ 夕～夜間、休・祝日などにも雇用できるよう規制を緩和して欲しい。
- ・ 人材バンク登録書に、これまでの支援員としての実績（どこの研究室で、どのような業務についたか等）を記載して頂くと参考になる。
- ・ 週18時間は事業からの手当て、2時間は研究費からの手当てといった形での事業の利用が認められないのは不便である。

男女共同参画室員・次世代育成支援室員によるグループ

- ・ (研究室の) 学生・大学院生を研究支援員として雇用することは、訓練に時間がかからず、周囲からも利用にあたって安心してもらえるため、利用者にとっては便利かもしれないが、学業や研究と支援活動との区別、勤務時間管理、研究成果の取り扱い等の上で問題がある。
- ・ 事業利用にあたって要する費用の一部を本人負担とすることも検討してはどうか。
- ・ 大学として女性研究者個人を支援することについては、メリット・デメリットがあるが、優秀な人材を集めるためには支援した方がよい。
- ・ 育児中の女性教員だけを支援することに対して、男性教員を納得させることが重要である。妻が専業主婦である場合には理解することは難しいのではないか。
- ・ 大学の事業として運営するにあたっては、事業の意義への理解が不可欠である。具体的な成果を提示するには、利用者に対して論文や科研費獲得状況等の具体的な研究業績の報告を求める必要があるのではないか。
- ・ 研究支援員にとっても、「研究支援員として女性研究者を支援すること」に明確なメリットがあるとよいのではないか。例えば、①活躍している女性教員を見て、「自分もあのようになりたい」と女子学生が考える、②研究支援員をすることによって一定の身分が与えられる、③研究支援員をすることが、スキル獲得、人脈形成、研究業績の蓄積等により将来のキャリア形成につながるといったメリットが考えられる。
- ・ 究極的には、「子育てで忙しい女性教員が働きやすい職場環境」を作ることが目標であるので、「研究支援員」としてわざわざ雇用しなくとも、研究室内の学生・大学院生等を「研究支援者」として指名することなどにより、協力体制は作れるのではないか。
- ・ 事業利用にあたっては、利用者の上司からの理解が不可欠である。利用者の上司が理解し、支援していることを対外的に示せば、学内での事業に対する理解も高まるのではないか。

第1回研究支援員事業に関する意見交換会

(平成23年8月31日実施)

アンケート集計結果

(参加者21名中13名から回収)

Q1. 本日の意見交換会は全体としていかがだったでしょうか。該当する記号に○をつけ、その理由を〔〕に簡潔にお書きください。

- ア とても有意義だった 12人
- ・利用前に、実際について伺えたのでとても参考になりました。
 - ・実際の利用者の生の声が聞けてよかった。
 - ・問題点があきらかになった。
 - ・他の先生方の利用状況などが知れてよかった。
 - ・他の利用者の方々のお話(状況)を聞けて有意義でした。
 - ・実際に利用されている先生の話が聞けたから。
 - ・他の利用者の意見をうかがえた。
 - ・実際の利用者との意見交換できたこと、この制度の実態が分かったこと、今後の問題点・検討事項を知ったこと。
 - ・他の利用者の声が聞けてよかった。
- イ まあまあ有意義だった 1人
- ウ あまり有意義ではなかった 0人
- エ 全く有意義ではなかった 0人

Q2. 本日の意見交換会は、以下の各項目についていかがだったでしょうか。それぞれについてなにかご意見があれば〔〕にご自由にお書きください。

A 趣旨説明および情報提供(資料を含む)

よかった 11人 普通 0人 あまりよくなかった 0人

B 利用者による発表

よかった 12人 普通 0人 あまりよくなかった 0人

C グループによる意見交換

よかった 13人 普通 0人 あまりよくなかった 0人

- ・できれば支援制度を利用されている先生方とも意見交換できればよかった。

D 会場・設備

よかった 8人 普通 5人 あまりよくなかった 0人

E 実施の時間帯

よかった 6人 普通 5人 あまりよくなかった 2人

- ・朝が忙しいので、午前にしても10:00～開始にしていただけるとありがたいです。
- ・開始時間が少し早かった。もし可能なら9:30あるいは、10時以降だとありがたいです。

Q3. 本日の意見交換会の感想をご自由にお書きください。

- ・グループによる意見交換は、利用者どうしが率直な意見をかわせて、とてもよかったです。他のグループのディスカッション内容も伺いたかったので、最後に全体で少し話ができればよりよかったと思います。
- ・利用者の意見が聞けて良かった。実際の支援者の意見も聞いてみたい。今後については、予算の問題が大きいので、前途多難な気もするが、是非継続する方向で進んでほしい。
- ・なかなか他の研究者の方と交流、お話する機会がないので、本日は大変に有意義でした。
- ・他の利用者の先生の意見をうかがえて参考になった。
- ・これだけ必要とされている先生方がいらっしゃるのに感銘を受けました。
- ・本音も聞けて良かった。
- ・支援について、様々な情報を得られた点はよかったです。

Q4. 第2回意見交換会（公開）では、男女共同参画室で作成した研究支援員事業（修正案）をご紹介後、グループによる研究支援員事業（修正案）についての意見交換・発表を踏まえ、全体で意見交換を行います。意見交換会の内容および実施方法についてご意見があればお書きください。できる限り反映させていただきます。

- ・ディスカッションの中で出た内容について、話しあいができる事をディスカッションしてみたい。
- ・利用についての問題点について、より詳しく他の利用者の方の意見を聞きたいと思います。
- ・別の機会でもよいですが、全国で活躍されている女性研究者のお話を伺いたいです。
- ・研究支援事業をいかにして継続していくか。

Q5. 第2回意見交換会の実施候補日の御都合はいかがでしょうか？分かる範囲でお書きください。（略）

Q6. 最後に、あなたについてお聞きします。あなたは以下のうちいずれに該当しますか？2つ以上に該当する方はアを優先していただきますようお願いいたします。

| | |
|--------------|----|
| ア 研究支援員事業利用者 | 9名 |
| イ 男女共同参画室員 | 3名 |
| ウ 次世代育成支援室員 | 0名 |

「研究支援員事業について考えよう！」(2/8pg)

| | |
|--|--|
| <p>II-A. 整備状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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委員」 平成22年7月28日制定→平成23年5月20日 「研究支援員事業とは」 平成22年7月27日決定→平成23年5月20日 | <p>II-B. 募集状況</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年度 2回(8月および11月)募集 平成23年度 4回(1月、4月、7月、10月)募集(予定) |
| <p>II-C. 支援実績</p> <ul style="list-style-type: none"> 【利用者数】 平成21年度……2名 平成22年度……6名 平成23年度……9名(見込み) 【人件費】 平成22年度……約400万円 平成23年度……約800万円(見込み) | <p>【研究支援員】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成22年度……10名 平成23年度……11名 <p>これまでに採用した研究支援員15名、うち男性3名、学生・大学院生9名、PD1名。</p> |
| <p>II-D. 利用者のプロフィール</p> <ul style="list-style-type: none"> 【所属】 大学院国際連携総合研究科……3名 国際……2名 大学院国際連携総合研究科(国)……4名 大学院国際連携総合研究科(研)……1名 大学院国際連携総合研究科(学)……1名 大学院国際連携総合研究科(学)……1名 大学院国際連携総合研究科(学)……1名(予定) 【職歴】 助教……1名 准助教……1名(予定) 准教授……1名 | <p>【子どもの数(7月1日現在)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 2名……3名 1名……4名 <p>【子どもの年齢(7月1日現在)】</p> <ul style="list-style-type: none"> 胎児前の子どもの数……8名中7名 3才以下の子どもを持つ……8名中3名 |

「研究支援員事業について考えよう！」(1/8pg)

| | |
|---|--|
| <p>研究支援員事業について考えよう!</p> <p>ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 国際女子 (第1期)研究支援員事業に関する発表交換会 (02/10/31)発表資料)</p> | <p>発表の構成</p> <ol style="list-style-type: none"> 研究支援員事業実施の背景 本学における研究支援員事業について 4つの検討事項 研究支援員事業のこれから |
| <p>I. 研究支援員事業実施の背景</p> <ul style="list-style-type: none"> A 「学部・回大発 女性研究者が育つ進化プラン」 B モデル育成の主な取組 | <p>I-A. 「学部・回大発 女性研究者が育つ進化プラン」</p> <ul style="list-style-type: none"> 文部科学省 科学技術振興課題等費 女性研究者支援モデル育成事業 (モデル育成) 「雇用・研究サポート・継続性」の3つの子テーマから平成21年度より女性研究者支援を始めています。 H18～H22、H23以降は科学技術人材育成費補助金(女性研究者研究活動支援事業として)継続中 45機関が採択済み。 |
| <p>I-B. モデル育成の主な取組</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 熟練目標の設定 ② 熟練窓口の設置・ネットワーク構築・情報提供 ③ 研究と出産・育児等との両立 ④ 研究支援員事業(出産・育児等の期間中の研究活動を支援・代替する者の配置等の環境整備) ⑤ 女性研究者の積極的な活用・育成 ⑥ 意識改革の推進 ⑦ 次世代への支援 (出典: 学長政策課長による発表資料より) | <p>II. 本学における研究支援員事業</p> <ul style="list-style-type: none"> A 整備状況 B 募集状況 C 支援実績 D 利用者のプロフィール <p>→「研究支援員事業の流れ」参照</p> |

「研究支援員事業について考えよう！」(6/8pg)

| | |
|--|--|
| <p>III-C-3. 異なる職位の研究支援員を雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学では、研究支援員という名称の非常勤職員に對し、学院によって3つの異なる給与を支給している。 全体的には、かつては単一の給与(800円程度)を支給することが一般的であったが、最近では、研究支援を行う人材を専攻の名称を用いて雇用し、異なる給与を支給するようになってきている。 | <ul style="list-style-type: none"> 例えば、 大阪大学(H18)：「研究支援員」として2種類ある。 支援員(専任研究員)：大学院修了者(専任研究員)に55万円、博士課程前期修了者は21.3万円、週当たり30時間勤務 研究補助員：学部卒業生・在学者(時給1,062円、週当たり10時間勤務) |
| <ul style="list-style-type: none"> 佐賀大学(H21)：「研究補助員」として4種類ある。 BA、博士課程および博士後期課程在学者 技術補佐員：学部・修士課程在学者 技能補佐員：学部・修士 研究支援員：専任、社会人その他 | <p>III-D. 検討事項4 研究支援員事業の効果</p> <ul style="list-style-type: none"> 「研究支援員事業の効果にはどのようなものがあるか？」 「研究支援員事業の利用による弊害にはどのようなものがあるか？」 「利用者は研究成果をどこまで報告すべきか？」 <p>→平成22年度研究支援員事業利用者による効果の報告</p> |
| <p>本学では、事業利用開始後に「研究推進における効果(およびその他の面での効果)を報告する」という旨の報告書(様式4)で報告している。これは、「研究推進の進捗状況」における効果(およびその他の面での効果)を報告するものである。</p> <ul style="list-style-type: none"> 「その他の面での効果」では、「研究活動や専攻生活において、あるいは身体的・精神的な側面においての効果」報告を求めている。 | <ul style="list-style-type: none"> 具体的な研究成果の報告を求めた大学もある。 例えば 静岡大学(H20) <ul style="list-style-type: none"> 「研究支援員制度利用実績報告書(様式2)」により、配属の効果として「論文執筆数(うち査読付)」「学位取得への技術的支援」「調査中心」「学業支援回数」「専攻事業(授業参加を含む)」の報告を求めている。 |

「研究支援員事業について考えよう！」(5/8pg)

| | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 事業期間終了後、支援時間の見直しをした例： <ul style="list-style-type: none"> 新潟大学(H20)：10時間→8時間 金沢大学(H20)：16時間→15時間 | <p>III-B-2. 利用期間</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学では、1回の申請当たり6ヶ月間の利用を認めている。継続はできないが、再申請を認めている者がほとんどである。 全国的に見ても比較的長期である。 1年間あるいは年度内……………1.4機関 6ヶ月……………0.9機関 6月未満……………2機関 |
| <p>III-C. 検討事項3 研究支援員の確保</p> <ul style="list-style-type: none"> 「研究支援員事業のために、どのように人材バンクを運用すべきか？」 「学生・大学院生名研究支援員として雇用することのメリットとデメリット(事業)とは何か？」 「多様な人材を確保するにはどうすればよいのか？」 | <p>III-C-1. 人材登録バンクの利用</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学では、岡山大学人材登録バンクを登録し、研究支援を行う優秀な人材の確保に努めている。 平成23年度には、広域活動の一環としてカード制作・配布するとともに、登録証明書を3部実施した。 現在、約50名が登録している。 人材バンクを登録している大学の例： <ul style="list-style-type: none"> お茶の水大学(H18)、大阪大学(H19)、金沢大学(H20)等 |
| <p>III-C-2. 学生・大学院生の雇用</p> <ul style="list-style-type: none"> 本学では、学生・大学院生の採用を認めている。これまでに採用した研究支援員15名のうち、8名が採用時に学生・大学院生であった。 全体的には、原則として学生・大学院生を雇用するところが多い。ただし、できるだけ問題が生じないように工夫をしているところもある。 | <ul style="list-style-type: none"> 例えば、 大阪大学(H19)： <ul style="list-style-type: none"> 「…学部4年生、博士前期・後期課程の在学者の研究補助員」としての雇用については、(1)利用者と同じ専攻に所属していないこと、(2)生活費など、専攻生活の安定を考慮し、必要に応じて、そのための支援を講じていること。 金沢大学(H20)： <ul style="list-style-type: none"> 「…博士前期(修士)課程所属の大学院生は対象とする。」 |

「研究支援員事業について考えよう！」(8/8pg)

| | | |
|---|--|--|
| <p>IV-C. 女性研究者研究活動支援事業</p> <ul style="list-style-type: none"> ・新モデル育成(H23-)の申請対象となる取組は、「男女問わず研究者が研究とライフイベントを両立できるようにライフイベントの期間中の研究活動を支援する者の配置」である。 ・→「文理を問わず」、「男女を問わず」の方向へ | <p>・金沢大学(H20): 「重点戦略経費(研究活性化推進経費(重点研究費))女性研究員支援」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・対象: 出身地別・専攻別を問わず5年以内、若しくは専攻別を問わず(未送迎)の小卒後4年生以上を支援する(医師、PD等)については、採択後、事業開始日より6ヶ月以上在籍すること。 ・採択状況: 6/10(H20), 4/8(H21) | <p>最後に: 議論のテーマ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・1. 研究支援員事業(利用・実施)の効果はどのようなのか。 ・2. 研究支援員事業(利用・実施)のマイナス点はあるか。 ・A. 事業利用者にとって? ・B. 事業利用者の周囲にとって? ・C. 大学にとって? ・D. 社会にとって? |
|---|--|--|

「研究支援員事業について考えよう！」(7/8pg)

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>IV 研究支援員事業のこれから</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「研究支援員事業をどのような制度とすべきか?」 ・「研究支援員事業は、どのように運用すべきか?」 ・「研究支援員事業以外の女性研究者支援策を行う必要はないか?」 | <p>・新潟大学(H20)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・…研究支援員の配置による取組報告書(別紙1)にて研究支援員が配置されたことによる効果(研究支援員が配置されたことによる効果)は、研究支援員が配置されたことによる効果(研究支援員が配置されたことによる効果)を求められている。 ・…雇用報告書(様式4)にて研究支援員(受託者)を含む1名を配置するよう求める。学業産出数、等の効果も把握している。 | <p>IV-A. 事業継続の可能性</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成18年度に事業を終了した平成の年度組の研究支援員事業(※)は以下の4大学のみ、持続している。 ・新潟大学、金沢大学、東海大学、東京工業大学 ・その他の大学については、事業の継続が不明 ・富山大学*、東京医科大学、慶應義塾大学*、静岡大学、三井大学、鳥取大学、宮崎大学 ・(*の大学は、継続を準備中) | <p>・例えば、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・東北大学(H18): 「研究スキルアップ補助金」 ・研究スキルアップ補助金による女性専用で、「研究スキルアップ補助金」は、研究支援員が配置されたことによる効果(研究支援員が配置されたことによる効果)を求められている。 ・…女性研究者支援員としての参加者(研究支援員)は、研究支援員としての参加者(研究支援員)として参加している。 |
| <p>IV-B. その他の女性研究者支援策との併用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・本学で実施後の女性研究者支援策としては以下のようである。 ・公式メンタリング・プログラム(現在準備中) ・研究奨励金 ・国際学会参加費補助 ・英文出版費補助 ・…女性研究者支援員としての参加者(研究支援員)は、研究支援員としての参加者(研究支援員)として参加している。 ・(H21)が採択されたことによる女性研究者支援員としての参加者(研究支援員)は、研究支援員としての参加者(研究支援員)として参加している。 | | | |

研究支援員利用者による発表（小比賀助教）（2/2pg）

The image shows two presentation slides. The left slide is titled "事業に関する大学への提案" (Proposal to the University Regarding the Project) and discusses the "育見中" (Child-rearing) program, its benefits for women, and the need for improvement. The right slide is titled "最後になりますが..." (Finally...) and expresses gratitude for the support of the research support staff and the university.

研究支援員利用者による発表（小比賀助教）（1/2pg）

The image shows six presentation slides. The top row includes: 1. "自己紹介" (Self-introduction) of the presenter, a general practitioner in internal medicine. 2. "研究支援員事業・利用内容" (Research Support Staff Project/Usage) detailing the project period (Jan 2011), usage (9-12h/week), and data collection methods. 3. "事業に関する大学への提案" (Proposal to the University Regarding the Project) discussing the need for female researchers and the importance of family support. The bottom row includes: 4. "研究内容" (Research Content) describing the study on the relationship between stress and depression in women with endometriosis. 5. "事業を利用しての感想" (Thoughts on Using the Project) expressing gratitude for the support and the resulting increase in research time. 6. A slide with a large graphic of a graduation cap and the text "岡山大学における研究支援員事業について考える" (Thinking about the Research Support Staff Project at Okayama University).

研究支援員利用者による発表（河井助教）

第1回研究支援員事業に関する意見交換会

利用者：河井 まりこ（歯学部）

研究テーマ：
 1) 研究分野と研究支援員事業の利用内容
 研究テーマ：
 ・ 新規造精嚕再生治療法の開発
 ・ 細胞外基質とEGF、BMP シグナリングを介した骨形成制御機構の解明
 支援員事業の利用内容
 ・ 利用期間：平成22年10月～
 ・ 研究支援員数：1名
 ・ 利用時間：週20時間
 ・ 利用内容：切片作成、細胞培養など生物学的実験、動物実験の補助等

2) 研究支援員事業を利用した感想
 ・ 研究活動および私生活における効果：研究の遂行が可能となった。家庭では子育てに専念できる。
 ・ 職場の変化等：子育てと研究の両立は無理であるという周囲の考えは変わらないが、研究支援員事業に対する抵抗感はやや緩和したように感じる。

3) 研究支援員事業に関する大学への提案
 ・ 本部と部局との連携性の強化：所属部局は研究支援員が本部の専業であり、部局は関与していないという姿勢が見受けられる。部局と本部が密に連携した研究支援員を指すことが必要ではないかと思う。
 ・ 事業の公開性：審査結果等も含め、どのような研究者がどのような研究に対して支援されているかを公開し、支援事業の必要性を断えることが必要ではと思う。
 ・ 事業の方向性：大学はどのような研究者を支援するのか？どのような支援をするのか？をもっと具体的に明示してほしい。研究者の環境は画一的ではなく、どのような問題があり、どのような支援が必要なのかを十分に把握した上で支援事業を実施することが必要と思う。

研究支援員利用者による発表（川畑助教）

研究支援員事業の利用内容

- ・ 利用期間：平成23年7月中旬から現在
- ・ 研究支援員数：1名
- ・ 利用時間：週15時間
- ・ 業務内容：滑液組織や細胞からRNA抽出、蛋白抽出、RT-PCRやウェスタンブロット等を行う。

研究内容の紹介1

【腸管リワママ（宿主）】
 ・ 腸管リワママの多発性腸管炎をモデルとする多発性腸管炎の発生メカニズムの解明
 ・ 腸管内の炎症反応は腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。
 ・ 腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。
 ・ 腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。

【腸管リワママ（宿主）】
 ・ HDAC1（ヒストン脱アセチル化酵素）の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明
 ・ HDAC1の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明
 ・ HDAC1の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明

研究内容の紹介2

【HDAC1発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明】
 ・ HDAC1の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明
 ・ HDAC1の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明
 ・ HDAC1の発現抑制による腸管リワママの発生メカニズムの解明

HDAC1は腸管リワママと関係？

研究支援員事業に関する大学への提案

- ・ 本学は腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。研究支援員事業の活用により、腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。
- ・ 研究支援員事業の活用により、腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。
- ・ 研究支援員事業の活用により、腸管リワママの発生メカニズムの解明に重要な役割を果たしている。

ヒストン脱アセチル化酵素 (HDAC)

● ヒストン脱アセチル化酵素 (HDAC) は、ヒストンタンパク質のアセチル基を除去することで、遺伝子の発現を抑制する。

HDAC1・MDM2・p53 コンプレックス

● HDAC1・MDM2の複合体は、p53の安定性を保つ。MDM2はp53の転写を抑制する。HDAC1はMDM2の転写を抑制する。HDAC1の発現抑制により、MDM2の転写が促進され、p53の安定性が保たれる。

研究支援員利用者による発表（畑中助教）

研究支援員利用者による発表（菅原助教）

第一回研究支援員業務に関する意見交換会
大学院医歯薬学総合研究科 菅原 康代

① 研究分野および研究支援員業務の利用内容

- ・ 研究分野
医歯薬学総合研究科 歯科矯正学分野
- ・ 研究内容：骨に関する研究
(J Bone Miner Res (2004, 2006), Bone (2005, 2008), Microsc Microanal (2007, 2009), J Bone Miner Metab (2007), Calcif Tissue Int (2011))
- ・ 研究支援員業務の利用内容
利用期間：平成22年10月16日～現在
研究支援員数：1人
利用時間：平成22年10月16日～平成23年4月11日・・・17.5時間/週
：平成23年4月11日～現在・・・14時間/週
- ・ 業務内容：研究補助、文献検索、統計など

② 研究支援員業務を利用している感想

出席者は、すべてが自分の時間であったため、研究活動は、診療の終了する4時以降から夜中まで時間制限なく行っていました。青島休暇から復帰後は、毎日の疲労い帰宅が困難となり、業務をこなしていく（診療、教育）事だけが短い時間がほぼほぼなくなり、研究に関しては、子どもがいる前と比べ、かけられる時間が圧倒的に少なくなっていました。研究支援員が手伝ってくれたことにより、研究を止めることなく続けることが出来るようになりました。その中で、徐々に新しい研究スタイルの確立にも本事業は寄与して頂いたと思います。

③ 研究支援員業務に関する大学への提案

- ・ 研究支援員業務の必要性
私の場合は診療の途中などに実験の手伝いをしていたり、研究支援員が有用でした。マンパワーの有無は大きいと思います。
- ・ 現制度の問題点及び改善点
内部者ではなく外部者を支援員としてお願いした場合、実験の手技からすべて手ほどきをする必要性があるので、最初の頃はほぼつきっきりで指導する必要があります。そのため、支援をお願いした最初の頃は、支援員よりも忙しくなります。ただ、一連の手技などを習得すれば後は、助けていただけただけのバリエーションが広がります。また、研究支援員も支援員である前に一人であるため、そのライフスタイルの変化によって支援のスタイルが変化してしまふことが挙げられます。始めの予定していた時間帯（支援される側の都合のよい時間帯）が支援員にとって都合が悪くなる、支援員の時間に合わせて支援していく時間や方法を変更していく必要が生じます。

研究支援員利用者による発表（三木准教授）

第1回研究支援員事業に関する意見交換会 「岡山大学における研究支援員事業について考える」

2011年8月31日 9:00～10:30 大学院環境学研究科(農) 三木直子

①自己紹介(研究分野および研究支援員事業の利用内容)

* 昨年の春より出産・育児のため研究支援員事業を利用しています *

▼研究分野: 樹木生理生態学 (樹木の環境への適応の仕組みを生理的に明らかにする)

例) 異なる環境条件に生育するアカマツの生理特性 → マツ枯れの発生メカニズムの解明と防除

例) 乾燥地に分布する樹木の木部の通水機能と葉の失水調節 → 乾燥地の生態系修復

▼研究支援員事業の利用内容 (支援員数2人、合計週15時間)

測定、データ解析、実験室および実験機器の管理・メンテナンス、学术论文の検索・入手、研究室の様子の連絡

②研究支援員事業を利用しての感想(研究活動および私生活における効果、職場の変化等)

一番の壁・・・「時間的制約」(時間の確保が非常に難しいこと)

出産と育児にどのように向き合い乗り越えていくか (研究と育児の両立)

→ 研究支援員事業の利用。家族の協力。職場の理解。

③研究支援員事業に関する大学への提案(研究支援員事業の必要性、現制度の問題点、改善点等)

▼研究を継続していくために支援は必要。

▼誰をいつまで支援する?

▼6ヶ月ごとの申請?

▼支援員にとってもメリット!? (特に女性の支援員には、近い将来の具体的なイメージ化に効果的)



③ 第2回研究支援員事業に関する意見交換会

【1】 プログラム

1. 日 時：平成23年10月14日（金）
14：30～16：00
2. 会 場：自然科学研究科棟2階 大講義室兼大会議室
3. 対 象：教職員，大学院生および一般
4. 内 容：
 - ・開会の挨拶 男女共同参画室 副室長 富岡 憲治 教授（大学院自然科学研究科）
 - ・男女共同参画室による研究支援員事業に関する情報提供
 - ～第1回意見交換会のまとめおよび男女共同参画室員を対象としたアンケート結果～
 - ・研究支援員事業（修正案）の紹介
 - ・意見交換
 - ・意見提出
 - ・閉会の挨拶 男女共同参画室長 沖 陽子 環境管理センター（大学院環境学
研究科（環） 兼務）教授

【2】 概 要

始めに、男女共同参画室副室長の富岡憲治教授（大学院自然科学研究科）が、趣旨説明を兼ねて開会の挨拶を行った。次に、第1回研究支援員事業に関する意見交換会で出された意見および男女共同参画室員を対象に実施した研究支援員事業に関する調査結果（「男女共同参画室員を対象とした調査の実施」参照）について保坂雅子助教（男女共同参画室）が報告した。次に、環境整備・支援推進部門長である五福明夫教授（大学院自然科学研究科）が研究支援員事業に関する制度について説明した。

意見交換は、3グループ（研究支援員事業利用者、男女共同参画室員・次世代育成支援室員、および研究支援員・一般）に分かれ、以下の4つの検討事項に関して約30分間意見交換した。ただし、時間の都合上3）および4）についてはいずれかを選択して意見交換した。

- 1）支援の対象・資格
- 2）支援時間・支援期間
- 3）よりよい運用方法
- 4）その他の女性研究者支援策との併用

参加者には、「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」および「研究支援員事業とは」という制度に関して説明した文書とともに、4つの検討事項毎に論点や参

考データを整理したシートが配布された。各グループには、議論の内容の整理のために模造紙が渡された。各グループで出された意見はテーマ毎に発表した。

最後に、全体で議論した後、司会の五福明夫教授が提示した3つの項目（選択方法、周知方法、適切な支援期間）について各自が意見を作成して提出した。

なお、授業や診療により参加出来なかった女性教員5名からは事前に意見をいただき、当日参加者に配布した。

なお、当日は研究支援員事業利用者5名、男女共同参画室員9名、次世代育成支援室員2名に加えて、研究支援員2名および人材バンク登録者2名が参加した。

第2回研究支援員事業に関する意見交換会

グループ討論で出された主な意見メモ

1) 支援の対象・資格

- ・ 対象、利用理由は出来るだけ拡大した方がよい。大学院生についても何らかの支援が必要である。その中で優先順位をつけ、選考過程が透明になることが望ましい。
- ・ ポイント制を導入してはどうか。また、広く支援するのか、狭く手厚く支援するのか方針を決めてはどうか。
- ・ 男性の利用は配偶者が研究者の場合に限るということであるが、一般の共働きでも同様に家事・育児の両立は大変なのではないか。
- ・ 一般的に理系の研究は利益につながりやすいという現状もあるので必ずしも理系を優先することが悪いとも言えない。しかしながら理系といっても数学など研究室でなくとも出来る仕事もある。女性としての大変さに分野による違いはないので予算が許す限り、分野を問わず積極的に支援するべき。理系か文系かよりも研究業績などを考慮すべきではないか。
- ・ 現行制度では小学校6年生までが利用対象となっている。中学校に入っても子どもの世話は大変で利用が必要なのかどうか、将来が予想しづらく考えにくい。

2) 支援時間・支援期間

- ・ 一律に「何時間」と決めてしまうのではなく、子どもの数や成長段階、家族のサポート状況（家族構成）等に合わせて支援時間を決めるとよいのではないか。
- ・ 週当たりではなく全体で何時間ということに認めるなどしてはどうか。
- ・ どこから「6ヶ月間」という期間が出てきたのか分からない。
- ・ 研究支援員として雇用される者の立場に立てば、1年間の方がよいが、1年間の利用を認めることになると、融通が付きにくいいため、年度初めに申請できなかった者の利用が難しくなる。

- ・ 6ヶ月間というのは、どのような仕事をするにしろ、準備も含めてある程度きりがつく長さであり、適切ではないか。特にスピードが求められる今の世の中、余り長い期間を支援期間として想定するのはいかがなものか。

3) よりよい運用方法

- ・ 研究支援員として女性研究者を支援することのメリットとしては、賃金を受け取っているのだから、それ以上のものを与える必要はない。
- ・ (学生や大学院生を研究支援員として雇用すると教育・研究と仕事との区別がつきにくいのではないかと指摘に対しては) 教員や学生が置かれた状況によって異なる。あくまでも支援している教員のテーマに沿って業務を進めているということを支援員に理解してもらえば問題ないのではないか。
- ・ 事業利用者が留守の時に業務を行ってもらうためにも、職場の上司や同僚と人間的に上手くやる必要がある。制度の趣旨をもっと学内に周知する必要がある。

4) その他の女性研究者支援策との併用

- ・ 難しいと思うが、気軽になんでも相談できる場があったらよいのではないか。
- ・ セキュリティがしっかりした仮眠室などがあればよいのではないか。
- ・ 「どこまでサポートするか」というのは難しい問題である。

研究支援員事業の3つの項目に関する意見

項目1（選択方法）について

- ・ 支援を受けることのできる対象を拡大すると1人1人受けられる支援の金額や人数が少なくなってしまうことが考えられる。介護保険のように現状の大変さに応じた支援が受けられるように審査をしっかりとすれば公平に支援が行きわたると思う。
- ・ 拡大のうえ、財源の主旨にあわせてテコ入れ対象に優先順位をわりふる。イメージ的には保育園の入園者選抜のようなものか。大学は「支援」メニューをふやしているので統合をどう考えていくか。将来の課題にしてはどうか。
- ・ 病気やケガによるもの（に）も支援を拡大してゆけば良いと思う。
- ・ 子供の年令・数・サポート状況などによりポイント制にしてはどうかと思う。（保育園と同様）
- ・ 子供の数・核家族・子供の年令・夫婦の仕事時間数によるポイント制を導入。審査の透明化があればと思います。突然の打ち切りは厳しいので、ポイントにより時間数の設定があればと思います。徐々に時間数を減らして卒業を。
- ・ 優先順位のつけ方、ポイント制にしていく。子供の数、年齢、家庭の状況、今の職場の理解や環境状態など。
- ・ 優先順位をあらかじめ決めておくことが必要。ただ具体的に誰を優先すべきかを機械的に決めることはむずかしい。やはり、新規優先はやむをえないのではないか。
- ・ 各家庭によって状況が違うので難しいが、やはりポイント制を導入するのがいいと思う。業績というよりは、今後の研究内容と家庭状況を優先してほしい。
- ・ 対象を拡大しても優先順位が決まっているならあまり意味がないようにも思う。理系はdataを出すのに時間がかかるから支援がはじまったのではないだろうか。文系に広げるのもよいがそもそものこの支援の主旨は？
- ・ 対象拡大、優先順位を明確に。基準は個々の状況によって変わりうるので、一律に決めるのは困難かもしれない。
- ・ 育児、出産、介護の状況、家庭の状況等で優先順位をつけるのも一つの方法であり事業の趣旨に沿っていると思われるが、個々に事情が異なるため、非常に難しい点多々あると思う。
- ・ 例えば「小学6年まで」といっても大変度は様々であると思う。子供の発達段階に対応したサポートをしていく必要がある。（例えば、乳幼児の場合は支援が不可欠）その他、子供の数や家族のサポート状況も大切な情報だと思う。「子供の発達段階に対応したサポート」に関しては、子供を育てながら研究をつづけてこられた多くの経験者の経験をふまえて段階分けしていけばどうでしょう。
- ・ 積極的な提案はありませんが、数値化することには余り賛成できないように思います。

項目2（周知方法）について

- ・ 全員にパンフ配布、全学HPに集約情報をのせ、そのHPを訪問すれば何でも分かるように構成しておきHP自体の閲覧を上げる。

- ・ 各学部の教員を集めて、アナウンスする。Newsletterなどで事業を特集する。
- ・ メール、掲示などにより周知する。人材登録バンク運用については“〇〇研究室のテクニックを他で使用する（際には許可が必要）”などにも注意が必要かと思う。
- ・ 学内掲示板、エレベーターなどへ、連絡や募集の紙を掲示していただく。周りの状況が困難な方（サポートしてほしいけれども言いだせない人もいるかもしれません）をひきあげるのには難しいが本当に必要性にせまられている可能性もある。
- ・ 一斉メールやポスター又は教授会を通して周知をはかるしか手立てはなさそうな気がします。
- ・ 学長や部局の教授がこの重要性を理解しないとだめ。
- ・ ホームページや会議、ポスター等により地道に広報していくしかないかと思う。
- ・ 大学全体に知ってもらえるような方法があればいいが。各学部の教員に宣伝するとか。学生にも知ってもらえればもっと人材バンク登録者は増えるのではないかと思う。
- ・ 利用事例など差し支えない範囲で紹介し、事業の効果・趣旨を周知する。
「学部の教員を集めて」、「教授会で」の宣伝により、学部の先生方に理解していただくことの必要性について4名が触れる。

項目3（適切な支援期間）について

- ・ 6ヶ月ごとに見直せばよいと思う。ありあまる財源ではないのだからまめに見直す必要あり。
- ・ 6ヶ月を単位とする区切りを継続した上で、1年までは支援員の雇用を保障する。但し支援時間については、応募者が多い場合、希望より少ない時間になることを前提とする、というのはどうでしょうか。
- ・ 期間を決めるのであれば、あらかじめ何ヶ月、何年（1年など）などを具体的に最初から決めておく。（そのサポート範囲内で出来る事も探しやすい）6ヶ月で切るのであれば、実験のサポート→成果を得るという所までは難しいと思います。その場合、支援員は内部の人の方がスムーズにいくと思います。（外部だと指導する時間がいりまずので）
- ・ 6ヶ月は適切かと思われる。支援可能かどうかの判定を3～6ヶ月前に決定して頂けると助かります。
- ・ 産休、育休の期間あわせて、生後3年まででどうか。財源が限られていれば、6ヶ月でも3ヶ月でも限定をかけて、対象者にうすく広く分配することは必要と思うが、事実上使いにくい、意味のうすいものになるかもしれない。支援の受け手（消費者）と運用者だけで話し合っただけで意味があるのかと最初は思った。お金を出す側や、制度の決断をする側こそが考える課題ではないのか？利用の感触や多様なアイデアだけでもつのおきたいという主旨なら理解できる。
- ・ 6ヶ月という期間に大きな問題があるというよりも、延長申請を行う場合の方法に問

題があるかもしれない。子供がとても小さい段階では、申請そのものも行うのが大変な状況なので、状況に応じた延長方法などが検討されるとよいと思う。

- 実験では6ヶ月という期間はとても短く感じられると思う。1年をとって働ける時には一時期という形にして、あまった時間をくりこしできるようにすればよいのではないか。
- 1年おきの更新がよい。
- いろいろ意見はあるけれど、6ヶ月くらいが妥当ではないかと思う。
- 6ヶ月では、子供の成長は??である。むしろ年度ごとの申請ということにすれば（途中からの申請も可）家庭状況も変化があると思う。支援員にも作業を覚えてもらえる可能性がある。
- 当面6ヶ月週20時間を限度とするが、再申請はさまたげない。優先順位を決めれば、利用者にも理解していただけたと思います。

第2回研究支援員事業に関する意見交換会

(平成23年10月14日実施)

アンケート集計結果

(参加者20名中10名から回収)

Q1. 本日の意見交換会は全体としていかがだったでしょうか。該当する記号に○をつけ、その理由を〔 〕に簡潔にお書きください。

- ア とても有意義だった 3名
・事業について再考することができた。
・検討事項が具体的にあげられていたのでよかった。
- イ まあまあ有意義だった 6名
・次回からは立場を mix した議論があってもよいのかも。
・時間が少し足りなかった事とグループの先生もまじえた話しあいもあったらさらによかったかと思います。
・自分の立場を理解できた。
- ウ あまり有意義ではなかった 1名
・時間が短い。
- エ 全く有意義ではなかった 0名

Q2. 本日の意見交換会は、以下の各項目についていかがだったでしょうか。それぞれについてなにかご意見があれば〔 〕にご自由にお書きください。

A 趣旨説明および情報提供 (資料を含む)

よかった 7名 普通 3名 あまりよくなかった 0名
・配布資料の紹介(簡単な)をしていただければもっとよかったのでは・・・

B グループによる意見交換

よかった 7名 普通 2名 あまりよくなかった 1名
・8分/テーマは短すぎますね。せめて15分
・時間が短いので深く話しあえない。

C 全体での意見交換

よかった 5名 普通 5名 あまりよくなかった 0名
・立場の違う方々の意見が聞くことができました。

D 会場・設備

よかった 3名 普通 7名 あまりよくなかった 0名

E 実施の時間帯

よかった 2名 普通 7名 あまりよくなかった 1名

Q3. 本日の意見交換会の感想をご自由にお書きください。

- ・他の支援員利用者ともお話でき楽しかったです。海外大学のようにジムを作って頂きたい。(研究者の体力健康増進のため)
- ・新鮮な場でした。女性研究員の抱える課題の一部が分かりました。
- ・他のグループとの間でのディスカッションがあっても良かったのではないかとも思いました。(さらにいい案が出たのではないかと思います)
- ・人が少なかった。研究支援員をしていた人からの話も聞きたかった。
- ・正直、学生にとって今回の意見交換会は難しいものでした。

Q4. 最後に、あなたについてお聞きします。あなたは以下のうちいずれに該当しますか？
2つ以上に該当する方はアを優先していただきますようお願いいたします。

| | |
|----------------------|----|
| ア 研究支援員事業利用者 | 5名 |
| イ 男女共同参画室員・次世代育成支援室員 | 1名 |
| ウ 教職員 | 0名 |
| エ 学生・大学院生 | 2名 |
| オ 一般 | 1名 |
| 未回答 | 1名 |

第2回研究支援員事業に関する意見交換会討論シート (2/4pg)

検討事項2 支援時間・支援期間

*** 考えてみよう！ ***

？ 支援時間は週当たり何時間程度が適切か？（最低限必要な時間数は？）

？ （一度に・継続して）どの位の期間支援すべきか？（最低限必要な期間は？）

？ 支援期間に制限をつけるべきか？

支援時間

・本学では、週当たり20時間の利用を認めている。
・実際には、これまでの利用者7名中、4名が20時間以下しか利用していない。
・全国的に見ると、週当たりの支援時間は、機関によってまちまちである。

| |
|--------------|
| ＜参考＞ |
| 10時間未満 |
| 10時間以上20時間未満 |
| 20時間 |
| 20時間以上 |

| |
|-----|
| 5機関 |
| 7機関 |
| 3機関 |
| 4機関 |

＜参考＞

事業実施期間終了後に支援時間の見直しをした例：
N大学：10時間→8時間
K大学：16時間→15時間

支援期間

・本学では、1回の申請当たり6ヶ月間の利用を認めている。継続はできないが、再申請を認めているため、結果として6ヶ月以上利用している利用者がほとんどである。
・全国的に見ても比較的長期間である。

| |
|------------|
| ＜参考＞ |
| 1年間あるいは年度内 |
| 6ヶ月 |
| 6月間未満 |
| 14機関 |
| 9機関 |
| 2機関 |

*** あなたの意見・グループの意見 ***

◆ ◆ ◆ ◆

第2回研究支援員事業に関する意見交換会(H23.10.14)資料

第2回研究支援員事業に関する意見交換会討論シート (1/4pg)

検討事項1 支援の対象・資格

*** 考えてみよう！ ***

？ 対象を「理系の常勤女性教員」に限定すべきか？

？ 出産・育児・介護以外に専業の利用を認める必要はないか？

？ 何歳までの子どもを持つ者を利用の対象にすべきか？

支援の対象

理系に限らず支援？
・本学では、従来、事業費が使える理系のみを支援の対象としてきた。
・全国的には、理系に限って支援しているのは32大学中9大学と約4分の1(28.1%)の大学に限られる。

男性も支援？
・本学では女性に限って支援している。
・全国的に見ても、女性に限って支援している大学が大半(78.3%)である。

常勤以外の職員も支援？
・本学では、平成28年第3次募集時から非常勤職員も支援の対象としている。
・しかしながら、外資系で雇用されている非常勤研究員や、医員、研修医、レジデントは対象でないため、実質的に支援対象となる該当者はほとんどいないのが現状である。
・全国的には、非常勤職員を支援している大学は33大学中28大学と84.8%を占める。

利用資格

・本学では、出産・育児に加え介護・看護(事業費支出は不可)を利用資格として認めている。
・全国的に見ても、介護による利用を認めている大学は38機関中19機関と半数を占める。
・本学では、小学校6年までの子どもを持つ者にも利用を認めている。
・実際には、就学前の子供を持つ者がほとんどである。

*** あなたの意見・グループの意見 ***

◆ ◆ ◆ ◆

第2回研究支援員事業に関する意見交換会(H23.10.14)資料

155

第2回研究支援員事業に関する意見交換会討論シート (4/4pg)

検討事項4 その他の女性研究者支援策との併用

*** 考えてみよう！**
 ? 女性研究者支援を行うにあたって、「研究支援員事業」は最善の策だろうか？
 ? 子育て中、介護中の女性だけが支援を必要としているのか？

*** データ ***

本学で実施中の女性研究者支援策

- ・ 保育施設等
- ・ かいのみ児童クラブ(学童保育施設)
- ・ なかよし園(乳幼児保育施設)
- ・ マスカット病児保育ルーム
- ・ 女性サポート相談室
- ・ 女性教職員および大学院生のメンタル面でのサポート。
- ・ 研究スキルアップ講座
- ・ 専門家および先輩研究者から研究に役立つ話を聞く。

*** データ ***

本学で実施中の女性研究者支援策

- ・ 公式メンタリング・プログラム(現在準備中)
- ・ 研究奨励金
- ・ 国際学会参加費補助
- ・ 英文校閲経費補助
- ・ 女性研究者養成システム改革加速事業 (H21-H22)採択機関では、女性研究者を「有成」する観点に立ち、このような支援を行うことが求められている。

T大学では：
 「研究スキルアップ補助金」
 対象：毎学を主体的に行っている女性職員で、
 1) 任期が短い者、又は2) 任期を定めて雇用
 される者のうち再任用とされている者。
 使途：国内外で行われる国際会議、国際シン
 ポジウム、国際学会への参加費(登録料含
 む)、旅費、関連学会等のための論文印刷費。

K大学では：
 「重点領域経費(研究活性化推進経費(重点研
 究経費))」女性研究者支援
 対象：休産休職・育児休業等を経て5年以内、
 または学童保育等の児童(未就学)から小学校4年
 生)をもち育児等に時間をとられる女性研究者。
 非常勤職員(医員、PD等)については、採択
 後、本学に6ヶ月以上在籍すること。
 採択状況：6/10(H20)、4/8(H21)

*** あなたの意見・グループの意見 ***

◆ ◆ ◆ ◆

第2回研究支援員事業に関する意見交換会(H23.10.14)資料

第2回研究支援員事業に関する意見交換会討論シート (3/4pg)

検討事項3 よりよい運用方法

*** 考えてみよう！ ***
 ? どうすればより多くの大学構成員にとって有効な制度となるか？
 ? どうすれば人材登録バンクが有効に活用できるのか？
 ? どうすれば利用者の満足度が上がるか？

*** データ ***

利用者の意見(第1回意見交換会より)

- ・ 事業利用開始前に、支援員の方の「お話し期間(その後、両者の合意の上で本採用)」があれば、支援員方も、事業利用者もスムーズに事業利用を開始できると思う。
- ・ 8月の夏休み期間は学生である支援員の方の勤務時間を長く設定可能など、時間変更・延長・短縮・欠勤などの事務手続きをもっと簡略化してほしい。
- ・ タ〜夜間、休・祝日などにも雇用できるような規制を緩和して欲しい。
- ・ 人材バンク登録書に、これまでの支援員としての実績(どこの研究室で、どのような業務についてか)を記載して頂くのと参考になる。
- ・ 例えば、週1・8時間は事業からの手当て、2時間は研究費からの手当てが認められないのは不便である。

委員の主な意見(第1回意見交換会より)

- ・ 「研究支援員として女性研究者を支援することに明確なメリットがあるべきではないか？」(どのようなメリットが考えられるか？)
- ・ 「学生や大学院生を研究支援員として雇用すると教育・研究と仕事との区別がつきにくいのではないか？」(学外者をどのようなリクルートするか？)
- ・ 「研究支援員の配置だけでなく、職場の上司や同僚の理解を得ることが重要ではないか？」(どのような仕組みが必要か？)

*** あなたの意見・グループの意見 ***

◆ ◆ ◆ ◆

第2回研究支援員事業に関する意見交換会(H23.10.14)資料

第2回研究支援員事業に関する意見交換会ちらし

文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）
平成21年度～23年度 学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン



第2回 研究支援員事業 に関する 意見交換会



岡山大学では、「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」により、出産・育児・介護中の理系の女性研究者に対して研究活動の補助要員を一時的に配置する研究支援員事業を実施しています。「第2回研究支援員事業に関する意見交換会」では、よりよい事業の整備を目指して学内外の皆様と意見交換を行います。

日時 **2011.10.14. 金** 14:30～16:00

場所 自然科学研究科棟2階 大講義室兼大会議室

対象 教職員・大学院生・学生 及び 一般

定員
35名



Pre-Event

実施

13:30より同一会場にて開催

第4回 岡山大学人材登録バンク登録説明会
「研究支援員ってなに？」

※ 事前申込が必要です。





男女共同参画

【お申込先・お問合せ先】
岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
TEL&FAX: 086-251-7011
E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp



女性キャリア支援センター

IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

4) 今後の研究支援員事業に関する検討状況②

研究支援員（経験者）を対象とした調査の実施

① 趣旨

研究支援員に対しては、従来特に報告書の提出は求めておらず、岡山大学人材登録バンク登録説明会での発表やニュースレターへの寄稿といった広報活動への協力を通じて声を聞くのみであった。『学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン』終了に伴い、事業利用者だけでなく、支援者として事業にかかわってきた研究支援員からも、支援の経験について意見や感想を聞くことが事業の改善につながるとの考えから、研究支援員（経験者）を対象とした調査を実施した。

② 調査の概要

研究支援員（経験者）を対象とした調査は、平成24年1月にメールにて実施した。原則として氏名を明記するよう求め、無記名で回答する場合にのみ性別や年代等の情報を提供するようにした。なお、対象者は23名であり、そのうち20名から回答を得た（回収率87.0%）。

主な調査項目は以下の通りである。

- ・研究支援員としての勤務の順調さ
- ・研究支援員として勤務の意義
- ・来年度以降の勤務・就学の予定（退職者の場合、現在の）
- ・勤務して困った点、今後改善してほしい点

なお、研究支援員のプロフィールについて簡単に紹介しておく。事業期間中には、のべ40名（実数23名）が研究支援員として勤務したが、そのうち女性は33名（82.5%）と大半を占めた。修士号を既に取得していた者が12名（30%）、博士号取得者が1名おり、優秀な人材を確保できていたといえる。また、勤務開始時点で大学生であった者は7名（17.5%）、大学院生であった者は17名（42.5%）であり（全て岡山大学）、学生にとって学習や研究に役立つ知識やスキルを身につける機会ともなっているといえる。

③ 調査結果

主な調査結果は次の通りである。

- ・研究支援員としての勤務の順調さについては、平均して3.95点（5点満点）と、まずまずであったが、「あまり順調でなかった」、「全く順調でなかった」を選んだ者もそれぞれ1名ずつおり、一部の者にとってはあまり良い勤務経験ではなかったようである。

- ・ 研究支援員としての勤務の意義は、平均して4.4点(5点満点)と、かなり高い評価を得た。自由記述による回答からは、実験技術やパソコンソフトの使用方法など知識やスキルを身につけたり、研究のノウハウ等を学んだり、自分の勉強や研究・仕事に役に立つことに意義を感じている者が最も多かった。他に、女性研究者の現状理解、自己認識(仕事の条件に関する優先度や業務能力等)、人脈の拡大についても意義を感じていた。
- ・ 来年度以降の勤務・就学の予定としては、学生・大学院生の場合は継続して学業生活を続けるか、就職するかのどちらかであった。学生・大学院生以外の場合は、未定の者も多く、中には研究支援員としての勤務を希望する者もいた。目立ったケースとしては、県内の大学で助教になる者や、他大学でポスドクになる者がいた。
- ・ 勤務して困った点、今後改善してほしい点を具体的に挙げた者は5名しかいなかった。そのうち3名が勤務時間の柔軟な変更を求めていることは特記に値する。

④ 調査結果の活用

調査の結果は、男女共同参画室会議で報告するとともに、事業終了後の事業実施に役立てる予定である。

研究支援員(経験者)への依頼文書

| | | |
|--|--|--|
| <p>平成24年1月20日</p> <p>各 位</p> <p>ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 室長 沖 蘭子</p> | <p>勤務報告書の作成について(お願い)</p> <p>皆様には、日頃より研究支援員として、男女共同参画の推進にご協力を賜り感謝申し上げます。さて、このたびは男女共同参画室では、文部科学省科学技術人材育成費補助金女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)「学部・岡大薬 女性研究者が育つ進化プラン」(平成21年度~平成23年度)の終了に伴い、研究支援員経験者の皆様のご経験および今後のご予定についてお問い合わせすることになりました。</p> <p>ご多用のところ申し訳ありませんが、別添の「研究支援員(経験者)を対象とした勤務報告書」に より1月31日(火)までに下記にメールにて提出願います。郵送あるいは学内便での回答を希望される場合、こちらから用紙を返信用封筒とともに送らせていただきますのでご連絡下さい。</p> <p>研究支援員事業は、これまで「学部・岡大薬 女性研究者が育つ進化プラン」により実施されておりましたが、平成24年度以降は大学独自の事業として実施することとなります。皆様から頂いたご報告およびご意見は今後の事業に生かしていきますので、ぜひご協力いただけますようお願いいたします。</p> | <p>ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 本件担当：保坂</p> <p>TEL/FAX: 086-251-7011 E-MAIL: smbokota@idm.okayama-u.ac.jp URL: http://www.okayama-u.ac.jp/user/jinji/diversity/4en.jp</p> |
|--|--|--|

IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

5) 今後の研究支援員事業に関する検討状況③

男女共同参画室員を対象とした調査の実施

① 趣旨

『学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン』終了以後、研究支援員事業を大学独自の事業として継続していく必要性は、早くから室員の間で認識されており、男女共同参画室会議でも継続して検討してきた。室会議における議論を離れて、室員の率直な意見を確認し、集約することも有効であると考えられたため、匿名による調査を実施した。

③ 調査の概要

以下の3つのパートから構成される調査票を作成し、学内便を利用して配布し、回収した。

- パート1 研究支援員事業の必要性・あり方に関する意見
- パート2 面接経験から見た利用申請者像
- パート3 面接経験から見た選考方法の妥当性に関する意見

面接経験がない室員にはパート1のみ回答を依頼した。調査票は5段階評価および自由記述により回答することとし、20分間程度で回答できる分量とした。なお、調査は平成23年8月に実施し、約4週間の調査期間を設けた。

調査には面接経験者6名を含む9名が回答した（回収率60%）。

③ 調査結果

*研究支援員事業継続の必要性

パート1では、研究支援員事業継続の必要性について尋ねた。Q1で研究支援員事業を「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」終了後も継続して実施する必要があるかどうかを5段階で尋ねたところ、6名が5点、1名が4点、2名が3点をつけ、平均して4.4点となった。事業が必要な理由を3つまで答えるように求めたところ、8名が1つ以上の理由を挙げた。これを整理すると、支援が必要な女性研究者が存在するという大前提の下、研究成果の向上と研究活動の継続、その結果として女性教員数の増加が期待されるためとなった。

また、Q2では、事業を継続するにあたってどのような視点に立ち、どのような人を対象に支援すべきかを自由記述で尋ねた。Q2には全員が回答し、今後必要な視点としては、選考にあたって研究業績や私的状況を考慮することが挙げられた。また、研究支援員事業を幅広く利用してもらうために利用対象を非常勤職員や男性に広げる、特定の人の延長を制限するといった意見も出された。また、本学において介護は既に事業利用資格として認め

られているが、介護を利用資格とすることを求める意見が複数あった。その他に必要な支援についてはQ4で尋ねたが、短期あるいは一時的な支援や、情報提供、指導・助言といった支援が挙げられた。

*研究支援員事業の効果

Q3では、研究支援員事業の効果について、具体的に「利用者、大学、職場等」と例示した上で尋ねた。回答者全員が「利用者」（若手女性研究者および女性教職員を含む）にとって効果があると回答した。その他には、「大学」にとっての効果が4件、「職場」にとっての効果が3件、「研究支援員」にとっての効果が2件、「女子学生」にとっての効果が1件挙げられた。

このうち、「利用者」への効果として挙げられた12件を整理すると、支援により雑用が軽減されることにより、時間の有効活用および精神的負担の軽減が可能となり、結果として女性研究者の研究活動の継続につながるとなる。

利用者への効果については、パート2「面接経験からみた利用申請者像」のQ6でも面接経験を通じて感じた「事業利用者が受けるメリット・デメリット」として尋ねていたが、メリットに関しては同じような回答であった。ちなみに、デメリットとしては3名が合計6件を挙げた。周囲との人間関係や意思疎通等に関してストレスを感じる場合もあるのではないかという意見に集約された。

「研究支援員」への効果としては、新しい知識・スキルの獲得、職務経験の積み重ね、キャリアアップ、金銭的報酬に、「職場」への効果としては、研究活動の低下予防および職場の雰囲気維持、「大学」への効果としては女性教員の確保および女性研究者の支援実績に集約される。

*利用申請者像

パート2では、面接を経験した室員に対して、面接経験を通して捉えた利用申請者像について尋ねた。面接の際に評価している4つの項目（研究サポートの必要性、研究推進効果の見込み、支援の具体性・計画性、事業の利用のスムーズさ）についてそれぞれ5段階で評価を求めた上で、自由記述によって具体的な考えを尋ねた。

4つの項目のうち、最も評価が高かったのは「支援の具体性・計画性」であり、平均して4.7点となった。次に評価が高かったのは、「事業の利用のスムーズさ（4.3点）」であった。残りの2項目「研究サポートの必要性」および「研究推進効果の見込み」はいずれも4点と他の2項目に比べて評価が低かった。

*現行の選考方法の妥当性

パート3では選考方法の妥当性について尋ねた。Q1で現行の研究支援員事業利用者の選考方法の妥当性について5段階で尋ねたところ、平均して3.7点とあまりよい点数が得られ

なかった。しかしながら、4名の回答者のうち半数の2名が、自由記述欄で申請者の家庭状況をもう少し知りたいと回答したことは特記に値しよう。

面接を廃止して申請書のみにより利用者の選考を行うことについての考えをQ3にて5段階で尋ねたが、平均2.7点とあまり賛成されなかった。反対の理由としては、人柄も含め、利用申請者を理解するためには書類審査では十分な情報が得られないというものが挙げられる。なお、面接に要する時間が負担であることについては2名が指摘している。

更に、面接を廃止した場合、申請書だけで判断する可能性についてQ4で尋ねたところ、以下の順に各項目について判断が可能であると考えていた：「支援の具体性・計画性（3.7点）」、「事業の利用のスムーズさ（3.3点）」、「研究サポートの必要性（3.2点）」、「研究推進効果の見込み（3点）」。「書類だけで審査する場合に点数を導入することについての考えを尋ねたQ5では、平均3.7点とまずまずの賛成が示された。このことに対する考えについては5名が記入したが、それによると、点数化には全面的に賛成というわけではないが、書類により判断しなければならないのであれば、やむを得ないと考えているといえる。

最後にQ6で利用者の選考を自分が面接で行うことについての自信を尋ねてみたところ、「事業利用のスムーズさ（3点）」以外は全て同じまあまあ高い評価（3.5点）を得ており、面接により判断することに対する室員の自信がうかがえた。

④ 結果の活用

調査結果は、事業終了後の研究支援員事業の制度を検討する際に担当者が参考にする以外にも、男女共同参画室会議（平成23年9月29日開催）および第2回研究支援員事業に関する意見交換会（平成23年10月14日開催）において、分析した暫定結果および設問毎に回答をまとめたデータと共に報告する等して活用されている。

研究支援員事業に関する調査様式 (2/8pg)

パート1 研究支援員事業の必要性・あり方について
岡山大学では、平成21年度より、文部科学省科学技術人材育成費補助金女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）により、主として「理系の女性常勤教員」を対象に研究支援員事業を実施しています。

Q1 あなたは、平成24年度以降も岡山大学において研究支援員事業を実施することが必要だと考えますか？5段階でお答えください。
5 4 3 2 1

Q1-1 その理由を3つまでお答えください。
・
・

Q2 仮に、平成24年度以降も研究支援員事業を継続する場合、どのような視点に立ち、どのような人を対象に支援を行うことが望ましいでしょうか？あなたのお考えを自由にお書きください。

Q3 研究支援員事業は、誰・何（例：利用者、大学、職場等）に対して、どのような効果があるとお考えですか？3つお答えください。
・「
」に対して、「
」
・「
」に対して、「
」
・「
」に対して、「
」

Q4 「理系の女性常勤教員」に対して、現行の研究支援員事業以外にどのような研究支援が必要でしょうか？3つまでお答えください。
・
・
3ページ以降は、これまでに面接を継続された方のみお答え下さい。

2

研究支援員事業に関する調査様式 (1/8pg)

研究支援員事業に関する調査

実施期間 平成23年8月3日（水）～平成23年8月31日（水）（4週間）
実施対象 男女共同参画委員
実施方法 学内宛利用による調査票の配布及び回収・無記名
所要時間 20分程度

お願い

回答終了後は、同封の封筒を用いて8月31日（水）までに男女共同参画委員までご返送ください。

はじめに
この調査は、以下の3つのパートから構成されます。これまでに研究支援員事業利用申請者（利用申請者）の面接を行ったことがある方は、パート1終了後、パート2およびパート3にお進みください。面接を行っていない方は、パート1のみお答え下さい。

パート1 研究支援員事業の必要性・あり方について
パート2 面接記録から見た利用申請者像
パート3 面接記録から見た選考方法の妥当性について

・以下の設問において、「5段階でお答えください」と尋ねているところでは次の段階を参考にして下さい。
5＝非常に高い、または非常に肯定的、4＝やや高い、またはやや肯定的、3＝普通、2＝やや低い、またはやや否定的、1＝非常に低い、または非常に否定的

・回答にあたっては、別添の参考資料をご参考いただきますようお願いいたします。
【参考資料一覧】
a. 「面接にあたって」
b. 面接評価票
c. 「研究支援員事業とは」
d. 研究支援員事業利用申請書（様式1）
e. 雇用調査表申請書（様式2）
f. 月間利用報告書（様式3）
g. 利用報告書（様式4）
h. 誓約書（様式5）
i. 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

1

研究支援員事業に関する調査様式 (4/8pg)

Q3 あなたが面接した利用申請者が希望していた研究支援は、具体的かつ計画的でしたか？ 5段階でお答えください。

5 4 3 2 1

面接経験に基づいて、あなたのお考えをできるだけ詳しくお書きください。

Q4 あなたが面接した利用申請者は、事業をスムーズに利用できそうでしたか？ 5段階でお答えください。

5 4 3 2 1

面接経験に基づいて、あなたのお考えをできるだけ詳しくお書きください。

Q5 上記の4項目 (Q1～4) 以外に、あなたが利用申請者を面接した際に判断の参考にした、あるいは参考にすべきと思った事項を3つまでお答えください。

- ・
- ・
- ・

※利用申請者について総合的にお尋ねします。

Q6 利用申請者が研究支援を受けることによって得られるメリット・デメリットはどのようなものでしょうか？ 3つまでお答えください。

メリット

- ・
- ・

研究支援員事業に関する調査様式 (3/8pg)

パート2 面接経験から見た利用申請者像

※：日付記述の欄では、あなたが研究支援員事業の利用申請者を面接する際に得た情報及び印象を基にして、「おおむね利用申請者は○である」とお考えになっていることをできるだけ詳しくご記入ください。「おおむね」を述べるのが難しい場合は、特定の利用申請者（A氏）についてお考えになっていることをご記入ください。その際には、「私が面接した」A氏は○である」のようにお書きください。なお、この調査は「利用申請者」を一般化するものではありません。

*利用者について、面接時の検討事項（「面接に当たって」に記載された各項目をご参照下さい）毎にお尋ねします。

Q1 あなたが面接した利用申請者は、研究サポートの必要性がありましたか？ 5段階でお答えください。

5 4 3 2 1

面接経験に基づいて、あなたのお考えをできるだけ詳しくお書きください。

Q2 あなたが面接した利用申請者の研究は、研究支援による研究推進効果が見込めそうでしたか？ 5段階でお答えください。

5 4 3 2 1

面接経験に基づいて、あなたのお考えをできるだけ詳しくお書きください。

研究支援員事業に関する調査様式 (6/8pg)

シート3 面接経験から見た選考方法の妥当性について

現在、利用者の選考にあたっては、「研究支援員事業利用申請書（様式1）」により利用申請者の利用資格を前記した上で、3名の面接員が面接を行っています。面接では、利用申請書を参考に、「面接にあたって」の4つの評価項目を中心に審査を行います。審査結果は、男女共同参画委員会に諮り、利用申請を認めるかどうかを決定します（「面接にあたって」）、「面接評価票」、および「研究支援員事業」とは、5、選考・採択をご参照ください。

Q1 あなたは、現在の選考方法で研究支援員事業の利用申請者を選考することが適切だと思いますか。5段階でお答えください。
5 4 3 2 1

Q2 現在の研究支援員事業の選考方法で利用申請者を選考する上で、改善した方がよいと思われる点があれば、3つまでお答えください。
・
・
・

Q3 面接を廃止し、「研究支援員事業利用申請書（様式1）」を中心として審査を行うことについてあなたには賛成ですか。5段階でお答えください。
5 4 3 2 1
このことに対するあなたのお考えを自由にお書きください。

Q4 仮に面接を廃止した場合、あなたは、現行の「研究支援員事業利用申請書（様式1）」だけで以下の評価項目①～④について判断できると思いますか？5段階でお答えください。
①研究サポートの必要性 5 4 3 2 1
②研究推進効果の見込み 5 4 3 2 1
③支援の具体性・計画性 5 4 3 2 1
④事業利用のスムーズさ 5 4 3 2 1

6

研究支援員事業に関する調査様式 (5/8pg)

メモリット

・
・
・

Q7 利用申請者は現在大学教員として、あるいは女性としてどのような状況にあるでしょうか。また、支援に対してどのようなニーズを抱えているでしょうか？面接を通して気づいた利用申請者の特徴や課題等がございましたらご自由にお書き下さい。

5

研究支援員事業に関する調査様式 (8/8pg)

Q 8 上記の項目以外に、あなたが判断することお断じたいと思われる事項があれば、3つまでお書き下さい。

・
・
・

最後に

あなたについて教えてください。
・あなたは男性ですか、女性ですか?
男性 女性

ご協力ありがとうございました。

この調査票は、回封の封筒により
8月31日(木)までに男女共回
参画まで返送ください。

8

研究支援員事業に関する調査様式 (7/8pg)

Q 4-2 以下の評価項目①～④を判断するにあたり、申請書に追加した方がよいと思われる記入事項がありますかある場合は「 J 」にお書き下さい。

① 研究サポートの必要性 「 J 」
② 研究推進効果の見込み 「 J 」
③ 支援の具体性・計画性 「 J 」
④ 事業利用のスムーズさ 「 J 」

Q 5 「研究支援員事業利用申請書(様式1)」を中心として審査を行うにあたり、各評価項目をより詳細に点検化して評価することについてあなたは賛成ですか、5段階でお答えください。

5 4 3 2 1

このことに対するあなたのお考えを自由にお書きください。

Q 6 あなたは、面接を経験してみて、以下の各項目について自分が判断できると思いましたか、5段階でお答えください。

①研究サポートの必要性 5 4 3 2 1
②研究推進効果の見込み 5 4 3 2 1
③支援の具体性・計画性 5 4 3 2 1
④事業利用のスムーズさ 5 4 3 2 1

Q 7 上記の項目におけるあなたの判断に対する自信について、あなたのお考えを自由にお書きください。

7

『研究支援員事業に関する調査』結果報告 (1/3pg)

『研究支援員事業に関する調査』結果報告

『研究支援員事業に関する調査』概要

実施期間 平成23年8月3日～31日
 対象 男女共同参画室員15名
 方法 学内便利用による調査票配布・回収(無記名)
 回答者 9名(うち面接経験者6名)(回収率60%)

第2回研究支援員事業に関する意見交換会(平成23年10月14日)資料
 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室

男女共同参画室員が考える
 研究支援員事業継続の必要性(4. 4点)

* 必要な理由

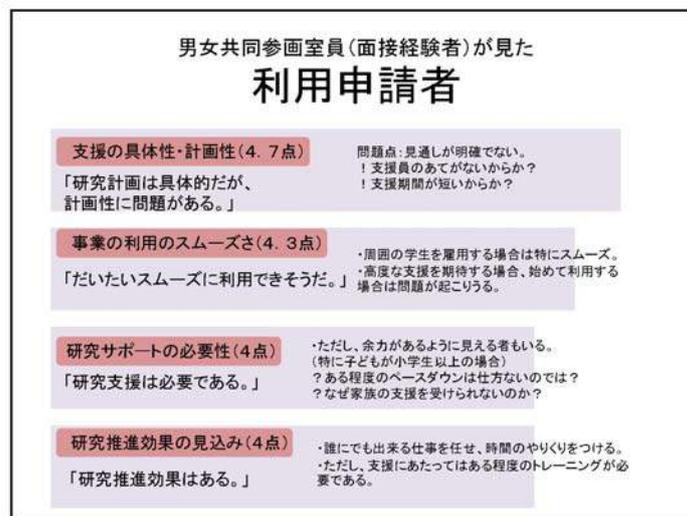
・支援が必要な女性研究者が存在する。
 →
 ・女性研究者の研究成果の向上と、研究活動の継続が期待できる。
 →
 ・女性教員数が拡大する？

* 今後の支援対象
 対象: 文系、非常勤、男性
 理由: 介護(慎重な意見も)

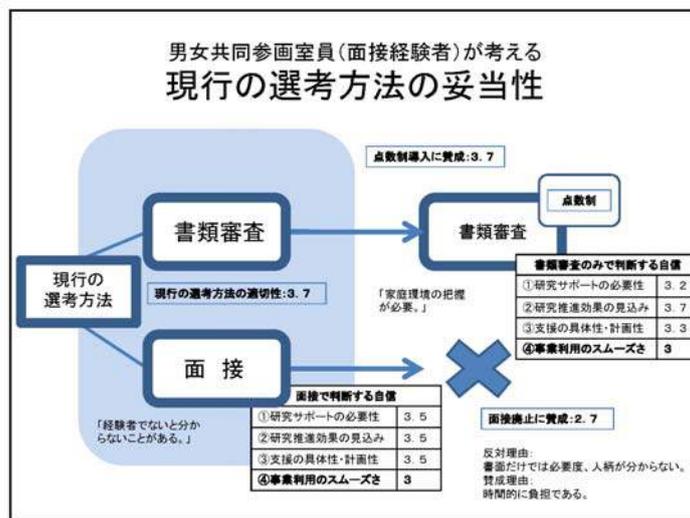
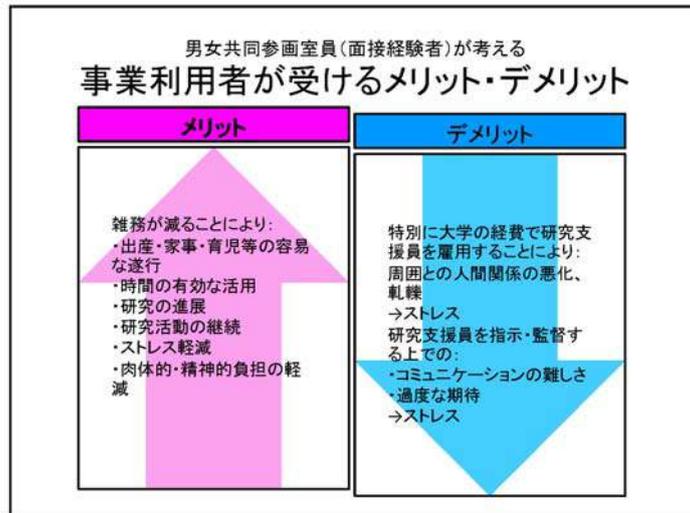
* 今後必要な視点
 ・選考にあたって、研究業績や私的状況(家庭)を考慮に入れる。
 ・利用にあたって、延長を制限する。

* その他の支援
 ・短期・一時的支援
 ・時短勤務
 ・情報提供
 ・指導・助言

『研究支援員事業に関する調査』結果報告 (2/3pg)



『研究支援員事業に関する調査』結果報告 (3/3pg)



IV-i-3 (2) 研究支援員事業の整備

6) 研究支援員事業の広報活動

研究支援員事業については、主に Newsletter を通じて広報活動を行った。また、女性教員に対しては募集にあたり直接メールを送って事業への周知を図った。研究支援員事業の広報活動にあたっては、事業利用者や研究支援員からもエッセイや写真を頂き、多大な協力を得た。

表 4-6 Newsletter での研究支援員事業の広報

| | | |
|----|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1 | 研究支援員事業について | Newsletter 第 2 号 (2010 年 11 月) |
| 2 | 特集 女性教員の研究活動をサポートしています | Newsletter 第 4 号 (2011 年 5 月) |
| 3 | 研究支援員事業に関する意見交換会のお知らせ | Newsletter 第 4 号 (2011 年 5 月) |
| 4 | 利用者紹介 (菅原康代) | Newsletter 第 4 号 (2011 年 5 月) |
| 5 | 平成 23 年度第 3 次研究支援員事業利用者の募集について | Newsletter Rapid vol.3(2011 年 6 月) |
| 6 | 研究支援員エッセイ (楊靈麗) | Newsletter 第 5 号 (2011 年 7 月) |
| 7 | 岡山大学人材登録バンクを活用した研究支援員事業の実施 ー最近の動きー | Newsletter 第 6 号 (2011 年 11 月) |
| 8 | 利用者紹介 (畑中加珠) | Newsletter 第 6 号 (2011 年 11 月) |
| 9 | 子育てや介護で頑張っているあなたへ | Newsletter 第 7 号 (2012 年 2 月) |
| 10 | 利用者紹介 (松本直子) | Newsletter 第 7 号 (2012 年 2 月) |

【参考：エッセイ】

- ① 菅原 康代 助教 (大学院医歯薬学総合研究科)
(ニュースレター第 4 号 (2011 年 5 月発行) 掲載)

現在研究支援員事業を利用させていただいております。子供が産まれる前までは、臨床系に属しているため、日中は診療や教育、夕方から研究という日々を送っていました。すべての時間が自分の自由になっていたため、自分だけの都合で研究計画も立てることができ、また研究も時間の際限なく行っていました。しかしながら、子どもが産まれてからは、夕方から研究活動をスタートさせるという、生活スタイルを維持することが困難になりました。また、子供もまだ幼いため、自分の事が自分で出来ず、また離乳食などの都合上、

早めの帰宅が必要となっていました。その中で、研究も両立させていくために、どのようにしたらよいかと試行錯誤しているときに出会ったのが、研究支援員事業でした。

その後、研究支援事業を活用させていただくことが決定し、とても素晴らしい研究支援員が研究を手伝ってくださることになりました。現在研究支援員のおかげで、日中の時間帯、診療等で私が抜けなければならない時も研究を止めることなく続けることが出来るようになりました。そのため、研究活動も継続して行うことができるようになり、事業を利用させていただいている期間に研究論文も無事受理されました。また、少しずつ、子どもがいる生活にも慣れ、新たな仕事のスタイル確立にも本事業は寄与して頂いたと思います。

私の場合は、研究支援事業を活用させていただいたことは、肉体的にも精神的にも大きな支えになりました。少しでも多くの同じような境遇で研究を続けることが困難な方々に、是非活用して頂きたい事業であると思います。

② 楊 霊麗（研究支援員）

（ニューズレター第5号（2011年7月発行）掲載・岡山大学人材登録バンク登録説明会配布）

「分身の術」

女性教員は、出産、育児など家庭や社会に対する女性特有の役割を担っており、教育・研究と家庭の両立が非常に難しい時期があります。こうした状況で継続的に研究を行う上で、研究支援員による実験やデータ解析などのサポートは非常に有用であるといえます。教員の研究計画を理解し、連絡を密に行い、円滑に研究が行われた場合には、まるで女性研究員は分身の術が使える忍者、支援員は、その分身のようです。

森林では、養分や水分など生育条件は、林分構成や微地形などによって異なります。自ら移動できず生育環境を自由に選択できないアカマツは、なぜ多様な条件下で生育が可能なのか？水分や養分の違いはアカマツの組織構造や生理機能をどのように変化させているのか？私は、三木先生のこの研究テーマに関連して、異なる養分条件下で生育させたアカマツの通水器官の構造および機能についての研究支援を行ってきました。実験がうまく進まず諦めなくなる時もありましたが、先生から上へ向かう力をいただきました。困難な状況下でも現状を分析して新たに実験を積み重ねていくことの大切さ、どのようにデータを蓄積していくべきか、実験の切り口をどうするかといったことを学びました。これらは私の研究者の夢を追いかける力になっています。

先生との研究ディスカッションは最も楽しいものです。私は目の前の結果を集中的に考えますが、先生は広い視野で全体の関係性を導き出します。研究支援を通じ、教員と支援員それぞれの立場を超えて、相互に発展し合うことができるすばらしさを感じます。

③ 畑中 加珠 助教（大学院医歯薬学総合研究科）

（ニューズレター第6号（2011年11月発行）掲載）

私は、平成22年3月から研究支援員事業を利用しています。

臨床系の講座に属しているため、大学院時代から研究の時間は夕方以降や休日という生活スタイルでした。時間の際限なく自分の都合で好きなように計画して行っていたことが、今では懐かしく思い返されます。

一人目出産後、自身での基礎研究は継続が難しくなり、主に臨床研究に携わるようになりました。それでも、大学に居られる時間には制限があるため、夕方に慌しく帰っていく、事務的な仕事を持ち帰るといような毎日でした。二人目出産復帰後しばらくして、この事業に声をかけていただき、二名の支援員に手伝ってもらっています。人材登録バンクの設置前だったので、大学院生と研究生にお願いをし、現在まで彼らを手放すことができません。お陰様で、大学院生の支援により科学研究費をいただいていた基礎研究の結果を出すことができました。研究生の支援により臨床研究も滞りなく進んでいます。同じ女性ということもあり、精神的にも大きな支えになっています。現在の生活があるのは、教授をはじめ理解ある医局員と時には時間を気にせず仕事をさせてもらえる両親や家族の協力があるからです。この場を借りて、感謝申し上げます。

歯学部は、教員の3割強、学部学生の6割弱が女性と多くなってきています。女性が働きやすい環境整備の一つとして、研究活動のサポートは有り難いと思います。今後、女性教員のみならず、もっと裾野を広げていってもらえたらと思うところです。育児や介護は、24時間365日休みがなく長期戦となります。研究との両立に悩んでおられる方は、研究支援員事業を上手く活用して心身ともに病まないで欲しいなと願っています。

④ 松本 直子 准教授（大学院社会文化科学研究科）

（ニューズレター第7号（2012年2月発行）掲載）

これまで理系のみを対象としていた研究支援事業が、文系にも拡大されると聞き、さっそく応募させていただきました。文系の研究は、理系ほど時間的な拘束が強くないと思われがちですが、やはり基礎的な資料収集や分析作業には時間と労力がかかります。教育やアドミニストレーションに費やす時間が増加傾向にあるため、ただでさえ研究にかけられる時間が減少しているのに加え、夕方6時までには保育園に2人の娘を迎えにいかねばなりません。幼い子たちの相手をするため、自宅でもほとんど仕事ができないという状況では、研究を進めるのは至難の業と感じていました。

今回支援員の方2人に手伝っていただけることになり、その心配は解消されました。現在科研費を取得している研究は、コンピュータによるシミュレーションを何度も繰り返してデータを取る必要があるもので、そのための時間を確保するのは絶望的かと思っていたのですが、情報科学を専門とする学生さんに専門の知識を生かして熱心に作業をしていただき、研究も軌道に乗ってきました。

研究が順調に進められると、子どもに対してもゆったりと接することができます。毎日ばたばたしていることには変わりありませんが、研究活動がままならないことによるストレスが軽減されるので、心に余裕ができるのです。こうした支援が、今後も継続し、次世代

を育成することと研究活動とが両立しやすい大学であり続けることを望みます。

⑤ 大丸 奈月 (研究支援員)

(岡山大学人材登録バンク登録説明会配布)

「研究支援員として働いてみて」

私は現在、大学院生として自分自身の研究をしながら、研究支援員として実験補助をしています。講義や自分自身の研究もありますが、合間の時間を利用して、先生と実験計画や結果についての話し合いを行いながら、研究を進めています。また、未経験の実験をするときでも、先生に丁寧かつ細かく指導していただけるので、素人なりに見通しをもって実験を行うことができ、基本的な原理や注意事項などについても安心して質問しています。

実験は、動脈硬化のモデルマウスを使って行っていて、具体的には、マウスの管理や解剖の補助、動脈硬化を検出するための染色や、動脈硬化部位のパソコン上での測定などです。大学の学部生時代に半年間しか研究をした経験がなかったため、知識も浅く、また、研究支援員として行っている実験は、それまでの実験の手技とは異なる部分もあったため、不安も多々ありました。しかし、先生からの丁寧なご指導により、実験のテクニックを身に着けると同時に、新たな研究テーマを勉強でき、自分のスキルアップに繋がっていると思います。また、実験があると時間が不規則になるので、アルバイトをすることは難しいですが、この研究支援員は研究を学びながら、空いた時間で活動できるので私にとって大変魅力的な制度だと感じています。

大学の日常業務だけでもお忙しい先生は二児の母でもいらっしゃいます。仕事に、家庭に、育児に、いつも忙しそうだと先生を見ていて感じます。そんな先生の少しでも力になれていればと思います。ときには同じ女性の先輩として研究以外にも仕事や就職活動、子育てのことや、結婚のこと、さらに恋愛のことまで相談に乗っていただき、アドバイスをもらうことも少なくありません。女性研究者の先生と身近に接してみて、仕事と子育てを両立していけるのだと思いました。

様々な面で、研究支援員ができてよかったと思っています。

IV-i-3 (3) メンター事業の導入

1) 第2回メンタリングに関するセミナー「大学教員にとってのメンタリング実践」

① 趣旨

本学では、女性研究者のための研究サポート体制の一貫として、メンター事業を整備している。メンタリングに関するセミナーは、大学におけるメンタリングの事情に詳しい講師を招き大学におけるメンタリングおよびメンター事業について学ぶことを目的として、平成22年度より開催している。

② プログラム

【日 時】：平成23年12月15日（木）

10:00～12:00

【場 所】：本部棟第一会議室（6階）

【対 象】：教職員，学生，一般

【内 容】

講演およびパネル・ディスカッション

【1】 講演 「FDとしてのメンタープログラムの試み」

講師 中井 俊樹 氏（名古屋大学 高等教育研究センター 准教授・
男女共同参画室員）

【2】 パネル・ディスカッション

パネリスト

大学院自然科学研究科 久保園 芳博 教授

大学院自然科学研究科 富岡 憲治 教授

異分野融合先端研究コア 高橋 一男 助教

大学院自然科学研究科 御輿 真穂 助教

コーディネーター

大学院医歯薬学総合研究科 片岡 仁美 教授

司 会 五福明夫 大学院自然科学研究科 教授（男女共同参画室員）

③ 実施報告

開会の挨拶では、許南浩理事（ダイバーシティ推進本部長）が、ポストク時代にドイツ人教授から受けたメンタリング経験等をもとに、メンタリングについての考えを述べた。その後、中井俊樹氏（名古屋大学高等教育研究センター准教授・男女共同参画室員）が「FDとしてのメンタープログラムの試み」で、名古屋大学における教員メンタープログラムについて講演を行った。

中井氏の講演では、メンタープログラムの背景と概要に加えて、プログラムに参加して

いる教員からの反応や今後の課題について報告があった。名古屋大学では、新任教員の主体性および大学の同僚性の文化を尊重し、理想的なメンターに出会うことは奇跡的であるということ为前提としてメンタープログラムを整備しているとの説明があった。また、昨年度に実施したプログラム参加者を対象にしたアンケート結果も紹介した。

講演終了後、五福明夫大学院自然科学研究科教授（男女共同参画室 環境整備・支援推進部門長）の司会で約 10 分間にわたって質疑応答が行われた。「公式にメンタリング・プログラムを整備するのであれば全員参加にした方がよいのでは。」「自然科学系の男性でもメンターを希望することがあるのか。」「教員同士が知り合う機会を提供する方がメンター制度を整備するよりも有効ではないか。」といった率直な疑問が参加者から投げかけられた。

パネル・ディスカッションでは、まず、パネリスト 4 名がそれぞれメンタリング実践に焦点を当てて自己紹介を行った。その後、若手教員の育成に果たす大学教員の役割について議論した。最後に、パネリストが考える今後のメンタリング・プログラム像を発表して終了した。パネル・ディスカッションではフロアからの意見や質問も活発にあった。

最後に沖陽子男女共同参画室長が閉会の挨拶をし、セミナーは終了した。



第2回 メンタリングに関するセミナー
「大学教員のためのメンタリング実践」
(平成23年12月15日実施)
アンケート集計結果
(参加者36名中23名から回収)

本日はお忙しい中、「第2回メンタリングに関するセミナー」にご参加いただきましてありがとうございました。今後開催するセミナーの参考にさせていただきたいと思っておりますので、今回のセミナーの感想をご記入いただきますようお願いいたします。

Q1 今回のセミナーへの参加は有意義でしたか。(当てはまる番号1つに○をつけて下さい)

- | | |
|---------------|-----|
| 1 とても有意義だった | 15名 |
| 2 まあまあ有意義だった | 8名 |
| 3 あまり有意義でなかった | 0名 |
| 4 全く有意義でなかった | 0名 |

Q2 今回のセミナーにはどのような動機から参加されましたか。(複数選択可)

- | | |
|-------------------|-----|
| 1 講演テーマに関心があった | 19名 |
| 2 講師に関心があった | 3名 |
| 3 男女共同参画一般に関心があった | 6名 |
| 4 その他 | 3名 |

- [
- ・広島大学の男女共同参画推進室の協力教員として、情報収集のために代表として参加させていただきました。
 - ・現状を知ることができると思ったから。
-]

Q3 次回以降もメンタリングに関するセミナーに参加したいですか。

(当てはまる番号1つに○をつけて下さい)

- | | |
|-----------|-----------|
| 1 参加したい | 15名 |
| 2 参加したくない | 0名 |
| 3 テーマによる | 6名 |
| 4 日程による | 2名 |
| 5 その他 | 1名 (重複回答) |

- [
- ・学外者ですので、しかも遠距離、日程と旅費によっては、、、
-]

Q4 次回以降のセミナーで聞いてみたいテーマを選んでください。(複数選択可)

- | | | |
|---|---------------------------------|----|
| 1 | メンタリングの理論 | 8名 |
| 2 | 女性を対象としたメンタリング | 6名 |
| 3 | 海外の大学におけるメンター事業の現状 | 8名 |
| 4 | 企業におけるメンター事業の現状 | 3名 |
| 5 | その他取り上げてほしいテーマがあれば、具体的にご記入ください。 | 5名 |

- ・メンターに求められる資質
- ・マッチングの実態等、さらに具体的な事例をきいてみたい。
- ・メンタリングの実践と課題
国内の大学でのメンタリング制度
- ・メンターに対してどのようなFDをしているのか(その人に一任か?)
メンターが不用意な発言をしてメンティに悪影響を与えるような恐れはないのか疑問があるので。
- ・NS, 福祉介護など、又、幼小中高大の教師へのサポート。社会人、卒業生などの希望のテーマを取り寄せる。先ずは実験的にメンタリングをする。

Q5 本日のセミナーの感想をご自由にお書きください。

- ・岡山大学のメンタリング(公式メンタリング・プログラム)の取組を知ることができた。
- ・セミナーで勉強するのもよいですが、岡山大学におけるメンタリング・プログラムに関する説明をまず、するべきではないでしょうか。今回概要(案)が配布されましたが、初めて見ました。大学側の公式な説明、意見聴取による改善を求めます。また、現行のメンタリング制度はどうするのか?改善はないのか?等、答えて欲しいと思います。
- ・パネリストが理系ばかりなので、文系へのサービスについてもっと聴きたかったです。プログラムの学内周知をさらにお願ひしたいです。
中井先生のお話はとても興味深かったです。
- ・小生の知らないことを教えていただきありがとうございました。
- ・中井先生のお話は非常に勉強になりました。また、みなさんのご意見をきけて参考になりました。
- ・とても有意義に拝聴させていただきました。ありがとうございました。
- ・本学のメンター制度の立ち上げを期待します。
- ・様々な立場の先生方から示唆に富んだご意見を伺えて非常に参考になりました。ありがとうございました。
- ・メンタリングは若年層だけでもないのかなとも感じています。また、基本的に当事者のキャリアデザインがしっかりできていることも大切だろうと思っています。
- ・お声をかけていただきありがとうございました。事務局担当者としては多くの人と会

う機会は貴重で、皆様の率直なご意見は大変参考になりました。

- ・名古屋大学でのメンタリング制度の状況と目的が理解でき、本学のメンタリング制度を考える上で大変参考になった。
- ・研究室の上司＝メンター教員という位置付けは“メンター制度”というよりは自然に発生する関係であるので、違う分野の方との人間関係を作る場があってこそ、制度の意味があると思います。
- ・私は他大学から参加させていただきましたが、岡山大学、名古屋大学のお話を聞かせていただき、メンタリングの実情にもそれぞれ差があることを認識しました。名古屋大学のように、教育学がご専門の先生がかかわっていらっしゃると制度の改善、向上にとり大変有益であると感じました。岡山大学の経験は、総合大学で複数キャンパスをもつなどの共通点があり、男女共同参画の進め方についても大いに参考になるところがあると思いました。今後、情報交換、意見交換の機会がもてればよいと願います。ありがとうございました。
- ・大学はあんなに多数の先生方がいるのに、縦関係なのかな？横断的な関係の交流の場はないのかしら？先生方がこんなに悩んでいることを知りました。

Q6 あなたについて教えてください。

| | |
|-----------|-----|
| 1 教員 | 13名 |
| 2 職員 | 4名 |
| 3 学生・大学院生 | 0名 |
| 4 一般 | 5名 |
| 回答なし | 1名 |

第2回メンタリングに関するセミナーちらし

文部科学省科学技術人材育成費補助金
女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）「学部・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」

第2回 メンタリングに関するセミナー 「大学教員にとっての メンタリング実践」

日時 ●対象▶教職員・学生・一般
平成23年12月15日(木) 10:00~12:00
参加費用▶無料
事前申込が必要です。

場所
岡山大学本部棟6階
第1会議室

プログラム

講師

中井俊樹
名古屋大学 高等教育研究センター 准教授
男女共同参画室員

名古屋大学では、新任教員が大学教員として成長する過程を支援することを目的として、新任教員と大学において一定の職務経験をもつ教員との交流を進める「教員メンタープログラム」が整備されています。第2回メンタリングに関するセミナーでは、教員メンタープログラムについて中井俊樹氏（名古屋大学 高等教育研究センター准教授）にご講演いただきます。

10:00▶開会の挨拶
許 南浩 ダイバーシティ推進本部長・理事

10:05▶講演
●講師 中井俊樹 名古屋大学 高等教育研究センター 准教授
男女共同参画室員
●講演タイトル
「FDとしてのメンタープログラムの試み」

10:55▶パネル・ディスカッション
●パネリスト
久保園芳博 大学院自然科学研究科 教授
富岡 憲治 大学院自然科学研究科 教授
高橋 一男 異分野融合先端研究コア 助教
御輿 真穂 大学院自然科学研究科 助教
●コーディネーター
片岡 仁美 大学院医歯薬学総合研究科 教授

11:55▶閉会の挨拶
沖 陽子 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室長
(環境管理センター教授(大学院環境学研究科(環) 兼務))
司会 五福 明夫 大学院自然科学研究科 教授

お申込み・お問い合わせ先

岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL/FAX: 086-251-7011
E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
共催：岡山大学教育開発センター FD 委員会



第2回メンタリングに関するセミナーパンフレット

文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）
学部・大学院 女性研究者が育つ進化プラン

日時 平成23年12月15日(木) 10:00～12:00
場所 岡山大学本部棟6階 第一会議室

第2回 メンタリングに関するセミナー 「大学教員にとってのメンタリング実践」

プログラム

10:00 開会の挨拶
許 南浩 ダイバーシティ推進本部長・理事・副学長

10:05 講演 「FDとしてのメンタープログラムの試み」
中井 俊樹 高等教育研究センター 准教授

10:55 ハネルディスカッション
パネリスト
久保岡芳博 大学院自然科学研究科 教授
富岡 憲治 大学院自然科学研究科 教授
高橋 一男 異分野融合先端研究コア 助教
御興 真穂 大学院自然科学研究科 助教
コーディネーター
片岡 仁美 大学院医歯薬学総合研究科 教授

11:55 閉会の挨拶
沖 陽子 ダイバーシティ推進本部男女共同参画室長
(環境管理センター教授・大学院環境学研究所兼務)

■ 司会 五福 明夫 大学院自然科学研究科 教授

主催：岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
共催：岡山大学教育研究センターFD委員会



講師の紹介



中井 俊樹 氏

名古屋大学
高等教育研究センター 准教授
男女共同参画室員

【ご略歴】
1997年 名古屋大学大学院国際開発研究科修士課程修了
1998年 同大学院博士課程中途退学
1998年 名古屋大学高等教育研究センター助手
2000年 同センター講師
2003年 同センター助教授
2007年 同センター 准教授

【ご専門】
高等教育論・教育開発論。
大学教授法、研究志向型教育、ICTを活用した教授法、英語による授業における教授法、大学教員に求められる資質、ファカルティ・ディベロップメントの組織化、大学の組織運営等を研究課題としている。

お問合わせ先 岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
〒700-8530 岡山市北区津島中一丁目1番1号
TEL/FAX:086-251-7011
E-MAIL: sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

IV-i-3 (3) メンター事業の導入

2) メンタリングに関する勉強会：意見交換機会の提供

① 趣旨

メンタリングに関する勉強会は、男女共同参画室員、テニュア・トラック教員およびそのメンター教員が大学におけるメンタリングについて理解し、意見交換を行うことで、今後のメンター事業の整備に役立てることを意図して実施された。

② 概要

平成22年度には、第1回勉強会にてメンタリングについて学び、第2回勉強会にてメンター教員による意見交換を行った（詳しくは事業成果中間報告書を参照のこと）。平成23年度には、テニュア・トラック教員を対象として第3回勉強会を2度に分けて実施した。勉強会はいずれも五福明夫大学院自然科学研究科教授（環境整備・支援推進部門長）および保坂雅子助教（男女共同参画室）が実施した。

表 4-7 メンタリングに関する勉強会実施内容概要

| | 日時 | 場所 | 内容 | 参加者数 | |
|-----|---|--|---|---|--|
| 第1回 | (ア) 平成22年 12月16日(木) 13:00~14:00 | 【12月16日】 岡山大学 旧事務局 2階ミーティングルーム 【12月21日 および12月22日】 岡山大学 入札室 (本部棟3階) | <ul style="list-style-type: none"> ・勉強会の趣旨説明(5分間) ・メンタリングに関するアンケート回答(10分間) ・メンタリングに関する説明「大学におけるメンタリングについて」(30分間) ・岡山大学におけるメンター事業の説明(5分間) ・質疑応答(10分間) | 【12月16日】 12名(5名) 【12月21日】 6名(1名) 【12月22日】 7名(4名) のべ25名(10名) | |
| | (イ) 平成22年 12月21日(火) 13:00~14:00 | | | | |
| | (ウ) 平成22年 12月22日(水) 13:00~14:00 (3回とも同一内容) | | | | |
| 第2回 | (ア) 平成23年 1月20日(木) 11:00~12:00 | 岡山大学 自然科学研究科棟第1セミナー室 | <ul style="list-style-type: none"> ・アンケート結果の報告(5分間) ・メンタリングの実践およびメンター事業の必要性に関するディスカッション(50分間) ・アンケート回答(5分間) | 【1月20日】 4名 【1月25日】 6名(1名) のべ10名(1名) | |
| | (イ) 平成23年 1月25日(火) 15:00~16:00 (2回とも同一内容) | | | | |
| 第3回 | (ア) 平成23年 5月9日(月) 13:15~14:15 | 【5月9日】 岡山大学 創立五十周年記念館2階 中会議室 【5月12日】 岡山大学 本部棟 5階 第2会議室 | <ul style="list-style-type: none"> ・趣旨説明(5分間) ・自己紹介(10分間) ・「メンタリングに関するアンケート」結果報告(5分間) ・ディスカッション(35分間) ・まとめ・アンケートへの回答(5分間) | 【5月9日】 7名 【5月12日】 5名 のべ12名 | |
| | (イ) 平成23年5月 12日(木) 16:15~17:15 (2回とも同一内容) | | | | |

注：「参加者」欄の（ ）内の人数は男女共同参画室員（内数）。5月9日実施の勉強会にはRCIS長およびコーディネーターも参加

③ 実施報告

第3回メンタリングに関する勉強会

第3回勉強会は、異分野融合先端研究コア（5月9日）およびウーマン・テニユア・トラック制（5月12日）それぞれのテニユア・トラック教員を対象に2度行った。勉強会の実施に先立ち、「テニユア・トラック教員を対象にしたメンタリングに関するアンケート」を実施し、テニユア・トラックにおけるメンタリングの実践状況やメンター教員や大学院時代の指導教員等のテニユア・トラック教員にとって重要な人物との関係およびその変化について尋ねた（詳しくは「メンタリングに関するアンケートの実施」を参照）。第3回勉強会では趣旨説明に加えてアンケート結果について報告した後、参加者の間で意見交換を行った。意見交換では、メンター教員との関係やテニユア・トラック制度そのものについて議論した。第3回勉強会にはテニユア・トラック教員12名および異分野融合先端研究コア長およびコーディネーターが参加した。

なお、第1回および第2回メンタリングに関する勉強会については事業成果中間報告書を参照されたい。

③ 実施結果の活用

第2回および第3回勉強会での意見交換の結果は、それぞれ当日録音した記録を下にまとめ、今後のメンタリング制度の整備に活用している。既に、男女共同参画室員、メンター教員およびテニユア・トラック教員に対しては配付している。

第1回および第2回メンタリングに関する勉強会

(平成23年1月20日・25日実施)

アンケート集計結果

(参加者9名全員より回収)

Q1 あなたは次のどの勉強会に参加されましたか。

- | | | |
|---|-----------------|----|
| 1 | 第1回および第2回勉強会の両方 | 6名 |
| 2 | 第2回勉強会のみ | 3名 |

Q2 勉強会への参加は全体として有意義だったでしょうか。

- | | | |
|---|--------------|----|
| 1 | とても有意義だった | 4名 |
| 2 | まあまあ有意義だった | 5名 |
| 3 | あまり有意義ではなかった | 0名 |
| 4 | 全く有意義ではなかった | 0名 |

Q3 以下の項目についてはいかがだったでしょうか。

〔第1回〕メンタリングに関する説明「大学におけるメンタリングについて」

- | | | | |
|---|----|-------------|----|
| A | 内容 | 1 よかった | 4名 |
| | | 2 普通 | 2名 |
| | | 3 あまりよくなかった | 0名 |
| B | 資料 | 1 よかった | 3名 |
| | | 2 普通 | 3名 |
| | | 3 あまりよくなかった | 0名 |
| C | 講師 | 1 よかった | 3名 |
| | | 2 普通 | 2名 |
| | | 3 あまりよくなかった | 0名 |
| | | (記入なし) | 1名 |

〔第2回〕意見交換会

- | | | | |
|---|----------|-------------|----|
| A | 内容 | 1 よかった | 6名 |
| | | 2 普通 | 3名 |
| | | 3 あまりよくなかった | 0名 |
| B | ファシリテーター | 1 よかった | 4名 |
| | | 2 普通 | 5名 |
| | | 3 あまりよくなかった | |

〔第1回・第2回〕会場の便利さ、実施の時間帯等についてご意見・ご提案があればお願いいたします。

Q4 今回の勉強会にはどのような動機から参加されましたか。

- | | | |
|---|----------------------------|----|
| 1 | テーマに関心があった | 1名 |
| 2 | メンター教員として参加しなければと思った | 8名 |
| 3 | 男女共同参画室が進めているメンター事業に関心があった | 0名 |
| 4 | その他 | |

Q5 次回以降もメンタリングに関する勉強会に参加したいですか。

- | | | |
|---|---------|----|
| 1 | 参加したい | 5名 |
| 2 | 参加したくない | 0名 |
| 3 | テーマによる | 3名 |
| 4 | 日程による | 1名 |
| 5 | その他 | 0名 |

Q6 次回以降の勉強会で聞いて・話し合ってみたいテーマを選んでください。

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | メンタリングの理論 | 2名 |
| 2 | 女性を対象としたメンタリング | 0名 |
| 3 | 我が国の大学におけるメンター事業の現状 | 4名 |
| 4 | 海外の大学におけるメンター事業の現状 | 6名 |
| 5 | 企業におけるメンター事業の現状 | 1名 |
| 6 | その他に役立つと思われるテーマがあればお教えてください ・メンタリングの呼称 | |

Q7 次回以降の勉強会の形態として望ましい形態を選んでください。

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | 講義 | 0名 |
| 2 | 意見交換 | 6名 |
| 3 | 実践報告 | 4名 |
| 4 | ビデオ等の視聴 | 0名 |
| 5 | その他に有効であると思われる形態があればお教えてください ・形態にはこだわりません。 | |

Q8 勉強会の感想をご自由にお書きください。

- ・若手・助教等の代表者を参加させて話し合う会議を！
- ・意見交換ができて有意義だった。

- ・メンタリングに関わっておられる先生方のご意見を聞くことができたことはよかったです。大学全体のポリシーについて情報をいただければと思います。
- ・メンターについていろいろな考え方を聞くことだけでも、自分の「いましめ」にもなるので重要だと思います。今後も勉強会に参加します。

- ・メンターの制度は多くのタイプがあって、人によって選べるようにすればよいのではないか。
- ・ありがとうございました。
- ・メンター制度は、講座制などとも関わっており、一すじ縄ではいけない問題だと思います。(Q3より転記)

第3回 メンタリングに関する勉強会

(平成23年5月9日・12日実施)

アンケート集計結果

(参加者12名全員から回収)

Q1 あなたは次のどの勉強会に参加されましたか。 (当てはまる番号1つに○をつけてください)

- | | |
|--------------|----|
| 1. 5月 9日 (月) | 7名 |
| 2. 5月12日 (木) | 5名 |

Q2 勉強会への参加は全体として有意義だったでしょうか。

(当てはまる番号1つに○をつけてください)

- | | |
|-----------------|----|
| 1. とても有意義だった | 3名 |
| 2. まあまあ有意義だった | 9名 |
| 3. あまり有意義ではなかった | 0名 |
| 4. 全く有意義ではなかった | 0名 |

Q3 以下の各項目についてはいかがだったでしょうか。

(当てはまる番号1つに○をつけてください)

A 意見交換会のテーマ

- | | |
|-------------|----|
| 1 よかった | 6名 |
| 2 普通 | 6名 |
| 3 あまりよくなかった | 0名 |

B 意見交換会の雰囲気

- | | |
|-------------|----|
| 1 よかった | 5名 |
| 2 普通 | 7名 |
| 3 あまりよくなかった | 0名 |

C 意見交換会のファシリテーター

- | | |
|-------------|----|
| 1 よかった | 6名 |
| 2 普通 | 6名 |
| 3 あまりよくなかった | 0名 |

D アンケートへの回答

- | | |
|-------------|----|
| 1 よかった | 4名 |
| 2 普通 | 7名 |
| 3 あまりよくなかった | 0名 |
| 無回答 | 1名 |

<会場の便利さ、実施の時間帯等についてのご意見・ご提案があればお願いします>。

- ・ 勉強会に研究の時間をあまり沢山とられるのは本意ではないが、今回は時間が短すぎると思った。異分野コアと合同で行ってもよいのでは。
- ・ 夕方の時間または朝一番が都合が良いです。
- ・ 時間帯は今回くらいの夕刻がありがたかったです。午前中などですと、終了後の時間の使い方が難しくなるので（施設が離れているため）
- ・ 時間帯を細かくアンケートして下さったので参加しやすかった。

Q 4 今回の勉強会にはどのような動機から参加されましたか。（複数選択可）

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1. 意見交換することに関心があった | 6名 |
| 2. テニユア・トラック教員として参加しなければと思った | 9名 |
| 3. 男女共同参画室が進めているメンター事業に関心があった | 1名 |
| 4. その他 | |
| ・連絡がきたから。 | |

Q 5 次回以降もメンタリングに関する勉強会に参加したいですか。

（当てはまる番号1つに○をつけてください）

- | | |
|------------|----|
| 1. 参加したい | 4名 |
| 2. 参加したくない | 0名 |
| 3. テーマによる | 6名 |
| 4. 日程による | 2名 |
| 5. その他 | |

Q 6 次回以降の勉強会で聞いて・話し合ってみたいテーマを選んでください。（複数選択可）

- | | |
|--|----|
| 1. メンタリングの理論 | 0名 |
| 2. 女性を対象としたメンタリング | 1名 |
| 3. 我が国の大学におけるメンター事業の現状 | 6名 |
| 4. 海外の大学におけるメンター事業の現状 | 6名 |
| 5. 企業におけるメンター事業の現状 | 2名 |
| 6. その他に役立つと思われるテーマがあればお教えてください。 | |
| ・ ケーススタディの分析（個々のケースに照らし合わせなければ分からない） | |
| ・ 岡山大学でのメンタリングの現状とこれから。今日の話し合いでも意見が出た様に、どの程度のサポートをうけて良いか。メンターの先生がどの程度サポートをして良いか。 | |

無回答 （1名）

Q7 次回以降の勉強会の形態として望ましい形態を選んでください。(複数選択可)

- | | |
|----------------------------------|-----|
| 1. 講義 | 2名 |
| 2. 意見交換 | 10名 |
| 3. 実践報告 | 4名 |
| 4. ビデオ等の視聴 | 0名 |
| 5. その他に有効であると思われる形態があればお教えてください。 | |

Q8 本日の勉強会の感想をご自由にお書きください。

- ・登録メンター教員はどのくらい何人くらいいるのか？
- ・着任時に、自分で最適なメンターを選ぶのは難しいので、その点のサポートが必要だと思う。
- ・数を重ねる必要があるかもしれません。
- ・もう少し具体的なテーマをあげて意見交換を行う。事務研究についてどこまでアドバイスするか。(受けるか) 研究についてはどうか, etc.
- ・お忙しいところをありがとうございました。メンターの先生方のボランティア精神はとても強く感じています。ひとたび関係を持つとメンティとしては色々とお助かることが出てくるので、やはり誰か設定されていることが大切と思っています。
- ・次回はWTT向けの勉強会に参加してみたい。
- ・もう少し、議題がはっきりと決まっていた方が、実りある意見交換になると思う。
- ・9日・12日両日が出た意見を反映させたシステムを作って欲しい。
- ・他の方がどの様な状況かきけたのが良かったです。もう少しききたかったです。
- ・はじめは何について意見交換すればよいのだろうと思って参加したのですが、主旨を伺ってからディスカッションしてみると、色々有意義な意見が出ると思いました。少し時間が短かったのが残念です。これから沢山意見が出そうだな、, というところで終わってしまったので。普段、本学とは離れた施設にいるため、短時間の勉強会を頻繁に行うよりも、まとまった時間を時折取っていただく方が参加しやすいです。
- ・他の方の意見が聞けてよかったです。もうすこし時間が長くてよかったのかもしれませんが(人数による)。他のテニユア・トラック(異分野コア)の方も混ぜてもよいと思いました。
- ・勉強会の進行や意見に関するコメントなどを丁寧にしていただけた点がよかった。WTT 教員同士、ダイバーシティの先生方と直接話す機会があるだけで、精神的に落ち着くような気がします。

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（2/6pg）

| | |
|---|---|
| <p>の支援を求められることが避けられないと負担に感じる教員もいた。</p> <p>なお、メンターとして果たすべき役割については十分に議論を尽くせなかったが、積極的にキャリア支援を行い、メンティーが将来よいポストに就けるよう相談のついでに学協会に売り出すことが重要であるという意見が複数出された。</p> <p>2. 公式メンタリング・プログラム（公式MP）の整備</p> <p>(1) 公式MPの必要性</p> <p>「第1回メンタリングに関する勉強会」では、公式MPの必要性を検討するにあたっては若手教員ともしっかりと議論し、意見が多く出された。そのため、若手教員のタイプと公式MPのタイプに関する一覧表を前もって作成し、その内容を説明した上で、メンター教員に全学的に公式MPを整備する必要性があるかどうかについて議論していた。</p> <p>若手教員に公式のメンターを配置することが必要であるかどうかを判断するにあたっては、メンター教員の多くは、教員の任用形態および成長度合が基準になると考えていた。先ず、通常の教員組織に属さず独立して雇用されているテニミュ・トラック教員に対しては監督という意味からもメンターが不可欠であると考えていた。加えて、任期が定められているポストであるいは特任ポストに雇用されている若手教員についても、任期の更新や任期終了後のポスト獲得が必要でキャリア形成上の負担が大きいためメンターが必要であると考えていた。</p> <p>次に、職位や任用形態にはかわららず、個々の若手教員が独立心を持って仕事をやっているかどうか、また他の教員との間に良好な人間関係を持っているかという個人毎に異なる成長度合も、メンターが必要であるかどうかを判断する基準となると考えていた。非公式に相談したり頼ったりできる相手がいる、もしくは自分1人でも独立して大学教員としての業務を行える教員にはわざわざ公式にメンターをつける必要はない。メンター教員の多くは、対象となる教員が3.5歳以上かどうかを成長度合について便宜的に判断する基準としているようであった。</p> <p>研究者として必要な情報を得たりアドバイスを得たりする機会が勤務大学に限らず出身大学の人間や学協会などを通じて多数存在する。そのためメンター教員の多くは、公式MPが整備された場合にメンタリングの対象となる若手教員が勤務大学において公式にメンターを配置してもらい必要性を感じているかどうか、メンターの必要性を判断する上で重要であると考えていた。</p> | <p>(2) 公式MPの整備にあたって</p> <p>公式MPの整備を検討するにあたっては、全学的に行うことが必要であるということについて意見が一致した。整備の段階で学内構成員の間で「メンタリングとは何か」ということについて理解を共有する、積極的に広報活動を行ったり名称を工夫したりして学内で</p> |
|---|---|

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（1/6pg）

| | |
|---|---|
| <p>本報告は、公式メンタリング・プログラム整備の準備の一環として行われた「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」において本学テニミュ・トラック教員（現分野融合先端研究コアおよびカーマニ・テニミュ・トラック教員制度）のメンター教員から出されたメンタリングに関する意見をまとめたものである。意見交換会は、男女共同参画室環境整備・支援推進部門（部門長：五福明夫大学院自然科学工学研究科（工）教授）が中心となって平成23年1月20日（水）および25日（火）に各1時間程度実施した。合計9名のメンター教員の参加を得て、予め用意した4つのテーマ（メンタリングの内容、若手研究者の育成におけるメンタリングの役割と限界、公式メンタリング・プログラムの必要性および形態、メンター教員として必要なこと）について時間が許す限り自由に意見を交換した。</p> <p>報告の作成は、当日参加者から口頭で許可を得て録音したデータを下に坂根雅子（男女共同参画室助教（特別契約職員））が行った。なお、報告の作成にあたっては平成22年12月に3回に分けて実施した「第1回メンタリングに関する勉強会」の質疑応答および自己紹介で出された意見も参考にした。この報告の原案は、男女共同参画室会議（平成23年2月24日開催）において意見交換会の実施に関する報告の際、「メンタリングに関する勉強会」まとめ（案）として提出された。</p> | <p>1. メンタリング実践の現状と課題</p> <p>意見交換会では、主にテニミュ・トラック教員のメンター教員としてどのようなメンタリングを行っているか、またどのような問題を抱えているかということについて自己紹介を兼ねて話し合っていた。ほとんどのメンター教員は、テニミュ・トラック教員と一人前の研究者として尊重しており、上司ではなく研究仲間として接している。そのため、上司のようにメンティーの研究活動に対して口を出さずに見守っている。ただし、何か問題が生じた場合には対応するという態度をメンティーに示している。</p> <p>ほとんどのメンター教員は、研究面を中心にメンティーを支援している。例えば、研究費獲得のためのアドバイスを与えたり、研究環境（設備、学生スタッフ等）の整備を支援したり、研究活動を共に行った（ゼミへの参加、共同研究等）している。メンター教員は、一人前の大学教員となるためには学部教育の経験が重要であると考えているが、教育面においてはメンティーに対してほとんど支援を行っておらず、効果についても検証的であった。</p> |
|---|---|

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（4/6pg）

メンター教員は、現在進みつつある教員組織の改革と大学院時代のキャリアパスの変化を背景とする若手研究者育成のあり方について、自らの大学院時代の経験およびこれまで育成にかかわってきた経験を踏まえて興味を持ち持っているようであった。まず、メンター教員の間では、従来の講座制において行われてきた徒弟制度を崩していかなければならないと考え、必ずしも講座制が問題であると考えない者にも分かれていた。講座制の立場からは、若い研究者が自由に研究できる環境であるかどうかは講座のポスト次第のところがあり、講座制であったとしても若いうちから優れた研究業績を挙げた研究者になることは可能であるとの意見があった。加えて研究分野によって最盛期の研究環境は異なるというものがメンター教員の間で一致した意見であった。大学では競争的研究環境を築きつつあるが、現実問題としてどこまで競争的にするのか、またどこまで若手研究者の自立を促めるかという点において疑問を感じているメンター教員も多かった。現在の競争的研究環境を考えると、大学教員になった途端、独立して研究・教育を行うことが求められるように頼れる存在の者がいない環境では、若手の大学教員が独立することも起こりうる。若手の大学教員に対してメンターをつけることにより働きやすい環境を整えることができるということについて、メンター教員は合意していた。

4. おわりに

メンター教員による意見交換会によって明らかになったことは、(i)メンタリングは若手研究者全体の問題であるということ、(ii)大学教員の間でこれまではなかったメンタリングの問題を築いていくことが困難であると認識されていること、そして(iii)メンター事業の成功のためにはメンタリングに関する理解を深めなければならないということである。以下、(i)～(iii)について簡単に説明し、まとめたい。

(i) メンタリングのニーズ
男女共同参画法では、もともと大学教員職において少数派である女性教員を育成するという視点にたつてメンター事業の整備を推していた。すなわち、メンタリング・プログラムを構築してベテラン教員が女性教員を個人レベルで支援することが、大学教員職に女性を増やすことにつながるという考え方である。しかしながら、現在の競争的研究環境においては、メンタリングという形でのベテラン教員からの支援は男女を問わず若手研究者の育成にとつて有効であり、とりわけ独立性が高い雇用形態となっているテレワーク・トラックでは必要性が高いということが分かった。

(ii) メンタリングの関係構築のまとめ
従来より上下関係が薄まりつつある教員組織においては、教員同士がお互いに同僚としてつきあっていることが期待されている。大学教員同士のメンタリングの関係は、先輩教員が新任教員に対して大学教員として一人前になる過程を全方向的に支援していく新しい関係である。ベテラン教員であるメンター教員は、新しい研究環境においてメンタリ

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（3/6pg）

の両面に努める、といった意見が出された。

また、公式 MP を整備するにあたっては、メンターが活動しやすいように工夫をする必要があるともメンター教員は考えていた。具体的な工夫として、メンター研修を行う。メンターに対してインセンティブを与える、メンターの役割を明確にする、恩師をメンターから外す、複数メンター制の理合はメンター同士のコミュニケーションを密にするという意見が出た。このうち、恩師をメンターから外すことについて簡単に説明すると、若手教員の恩師がメンターになると、若手教員と恩師双方がもとからの師弟関係から脱皮できないだけでなく、他のメンターがメンティと強いつながりを持つ恩師に遠慮してやりづらい。実際に恩師としてメンターとなっている教員の中にも、メンターとして十分な機能を果たせないと感じる者がいた。

メンターに必要な知識やスキルについては議論が深まらなかったが、複数メンターがいる場合には他の研究分野の教員をメンターとする、自主的にキャリアを形成することが求められるというフェニキュア・トラックの教員に対しては勤務大学を移動した経験を持つ教員がメンターになることが望ましいとの意見があった。

(3) 複数メンター制のメリットとデメリット

現在、異分野総合先端研究コアのフェニキュア・トラック教員には研究上の主・副メンターが配置されている。男女共同参画法では研究面とその他の面（教育面・仕事と生活との両立面等）に役割を特化した複数のメンターを配置することを検討しているため、複数メンター制のメリットとデメリットについてメンター教員の意見を求めた。

メンター教員は、1対1でのメンタリング関係においては、研究上の意見の食い違いや利害関係の発生、性格の不一致、対応が困難な問題への対応といった諸問題が起こりかねないと思っていた。このことを踏まえ、メンターにとつてもメンティにとつても「窮屈でない」メンタリング関係を維持するために、1対1ではなく複数のメンターを含むメンタリング関係が好ましいと考えていた。

メンター教員はこのように複数メンター制にはおおむね賛成ではあったが、メンターのアドバイスが異なる場合に人間関係がこじれ、感情的な問題に発展する可能性があげられた。同様の問題は、講座に所属する教員に対して公式にメンターを配置した場合にも、職務上指示する権限がないメンターと上司である講座の教授との間で役割に重なる部分があることから同様に起こりうると思われていた。また、これまでの学生指導の経験から、若手教員自身が責任の所在の曖昧さを悪用し、逃げ道として使う恐れもあると考えられていた。

3. 若手研究者育成のあり方

メンタリングの必要性との関連で、若手研究者の育成の現状と問題点についても話し合われた。

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（6/6pg）

表：第2回メンタリングに関する勉強会を反映した若手研究者のタイプ別のメンタリングの必要性

| 若手研究者のタイプ | 性別 | 年齢 | 地位 | 出身大学 | 任用形態 | 研究分野 |
|-----------|----------|----------------|-----------------------------------|--|---------------------------------|---------------------------|
| 若手研究者のタイプ | 男性 女性 | 35歳以下 35歳以上 | 助教 特任助教 △ その他(講師・准教授・教授) | 博士課程を取得した大学 博士課程を取得していない大学(国内外どちらか) | 任期満了 任期あり フェロー制(フラック(TT)) | 自然科学系 生命科学系 人文社会科学系 |

注：○は公式MMPが必要であると思われるグループ、△は公式MMPがあってもよいと思われるグループ。

「第2回メンタリングに関する勉強会（意見交換会）」報告（5/6pg）

が必要であると認識し、また若手研究者の育成に積極的に関わっていかねばならないという意識を持ちながらも、このような上下関係を離れた関係においてメンタリングを実践することが難しいと考えているようであった。

メンター-教員候補となる大学教員に十分にその能力を發揮してもらうためには、メンター-教員に対してメンタリングを行う上で必要なスキルに関する研修を行うのは当然のこととして、メンタリングとは何かについての学習機会を提供することが必要である。特に、これまで我が国の大学院においては研究面での指導やノウハウ等は十分に提供されてきたが、大学教員として一人立ちするために必要な教育に関する指導は重視されてこなかった。大学教員を対象とするメンタリングにおいては教育面における能力やスキルを身につけるための支援を行うことが求められているということについてもより一層理解を深める必要があるように思われる。

また、メンタリングに関する理解はメンター教員となる特定の教員だけに必要なのではなく、若手教員自身やその上司、同僚にも共有されなければならない。そもそもメンタリングは誰もが日常的に実践できるものであり、公式な形で行われるメンター-事業だけではなく、学内外の講師によるセミナーの開催や、メンタリングに関わる者同士が互いの実践や考え方を共有する場を設けることが有効であろう。男女共同参画室で現在行われている教員は、今後、全学的な取り組みへと拡大していくことが有用であると考えられる。

公式なメンタリング・プログラムの本格的な導入には時間がかかるかもしれないが、まずは既にメンター教員が配置されている部署において制度を整備し、高い意識を持ってメンタリングの実践を重ねていくことが重要なのではないだろうか。大学教員育成のための新しい教育・研究環境の構築を目指す上では、日本型のモデルを模索していく必要がある。ベテラン教員から受け継ぐべき知識や経験、伝達の方法について検討していくことを通じて理想的なモデルの構築につながることを期待される。

最後に、第1回、第2回メンタリングに関する勉強会に参加していただいたのべ34名のメンター教員の先生方にお礼を申し上げます。どうもありがとうございます。

「第3回メンタリングに関する勉強会
(テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (2/6pg)

② メンターとの上下関係
「TT教員は、独立した関係にあるべきメンターとの間に信頼感を形成することに苦労しているように上下関係があるため、多くのTT教員は、メンターとの間に信頼感を形成することに苦労しているようである。」

素向き独立した研究者であるTT教員にとって、メンターは上司ではない。だが実際にはTT教員はメンターとの間に上下関係におかれています。この問題は、⑤テニユア・トラック制度の不整備で述べように、メンターの役割が明確でないために起こっています。TT教員はメンターから受ける支援が大きければ大きいほど、相手にもメリットが必要だと考えている。そのため、メンターにとって最も関心が高い研究面での表層向上に貢献できるようメンターの研究分野での共同研究を行って、メンターからの暗黙の見返りへの期待に応えている。多くのTT教員がメンターのために共同研究をしていることは、アンケートのQ6にも見受けられる。

一緒に研究するとしても、メンターの先生の研究テーマに関連したことだったり、ついでになってしまふので。完全に独立してやることが無理ですよね。一人で研究を行うという名目ではあっても、やはり難しいのかな。独立しては難しいのかなと。

じゃあメンターの先生にとってどういうメリットがあるのかということも考えた時に、ゼミやラボのメンターとの関係にするためには、多少、たとえば僕のメイの研究ではないけど、共同研究を、まあその、しなくてはいけなくていいというか、あちらの先生にもメリットがあるように考えて、関係を築かなくてはいけないということがあるんですけど。実際には、TT教員は、独立した関係にあるべきMM関係において実質的に上下関係が存在していることをやりにくく感じている。現状に不満はないにしても、将来テニユアを獲得した後の関係性に不安を持ち、メンターとの距離の持ち方が難しいと感じている。

じゃあメンターの先生にとつてのメンター・メンティー関係のメリットがあるかということも僕らにとつては明確ではないので、その部分がいまいちよく分かってくと、上げたい気が使わずに済むでしょうし、もうちょっと人間関係をちゃんと築けるのかなと思うんですけども。

独立した後も、メンター教員と同僚として一緒にやっていた方がいいかなはならない。距離感を持ってたまま上げたいかもしれないが、メンターと距離感が保てなくなってしまう場合どうしようか？と考えて、守りに入ってしまうのではないかと不安に思うこともある。テニユア取後にはメンター教員との関係が軟らかくどうか、ということがTT期間中の関係に影響してくる。

TT教員がメンターの部下的存在となることには仕方ない面もある。研究費、設備、人脈等の資源がまだそれほど豊富でないTT教員が、特に自然科学の分野で完全に独立して研究することには無理がある。アンケート(Q6)によれば、大半のTT教員は研究装置を借わせてもらったり、学生スタッフに研究を手伝ってもらったりしており、直接的ではないにせよ研究活動を経済面でサポートされている。

「第3回メンタリングに関する勉強会
(テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (1/6pg)

「第3回メンタリングに関する勉強会 (テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告
(平成23年6月28日)
ダイバーシティ推進本部男女共同参画室

テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会について
テニユア・トラック(TT)教員によるメンタリングに関する意見交換会(意見交換会)は、平成23年5月9日および12日に「第3回メンタリングに関する勉強会」として実施された。実施に当たっては、第1回および第2回勉強会と同様、環境整備・支援推進部門長である五知明夫室員(大学院自然科学研究科教授)および保坂雅子室員(男女共同参画室助教(特別契約職員))が司会・発表・記録等を行った。本学のTTである異分野融合先端研究コアプログラム(RCIS)およびウーマン・テニユア・トラック(WTT)制度のTT教員14名に加え、RCISの関係者2名がオブザーバーとして参加した。

意見交換会の実施に先立ち、「TT教員を対象にしたメンタリングに関するアンケート(アンケート)」を実施し、対象となる教員全員(17名)からの回答を得た。意見交換会当日は、アンケート結果に加えて、これまでの勉強会の実施状況および岡山大学におけるメンタリング・プログラムの(MP)の構想に関する説明を行った後、参加者に日頃のメンタリングに関する実践状況および構想中のMPへの意見を求めた。

この報告は、参加者の同意を得て録音した意見交換会の内容データおよびアンケート結果を利用して分析した結果をまとめたものである。司会およびオブザーバーは参加者からの質問に答えたり意見を述べたりしたが、両者の発言は分析の対象としなかった。報告は以下の5つのテーマ(①研究を中心としたメンタリング、②メンターとの上下関係、③指導教員をメンターとするメリット・デメリット、④メンタリング・プログラムのニーズ、⑤テニユア・トラック制度の不整備)に代表される「まとめ」とこれを基に作成した「提案事項」から構成される。テーマ毎に重要と思われる発言による発言があり、複数のグループで話題になったものを重視した。テーマ毎に重要と思われる発言については文書を起こし、本文中に挿入したが、アンケート結果については具体例を示していない。「アンケート集計結果」を参照されたい。

① 研究を中心としたメンタリング
「TT教員はメンターとの間に研究を中心とした関係を築いている。」

アンケート(Q6)によれば、TT教員は、メンターから研究面を中心とした指導・助言を受けており、研究を中心とした関係を築いている。多くのTT教員は、メンターと研究面での限りの協力を行っており、共同研究にまで発展している場合もある。アンケート(Q7)によれば、TT教員は、研究を中心としたメンター・メンティー(MM)関係に満足しているが、今後は研究以外の側面、たとえば教育に関する指導・助言等も受けたいと考えている。

「第3回メンタリングに関する勉強会
(テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (4/6pg)

上記先達教員が指導・助言するためにMPを整備するためには必要はないと考えている。

また、TT教員は、個人個人の発達段階によってMPの必要性は異なると感じている。ポストドク経験などを踏まえてある程度自立的に研究ができると感じているTT教員の場合は、研究に際してメンタリングの必要性を感じていない。その反対に、博士課程を終了したばかりで研究経験が不足していると感じているTT教員の場合は、研究面で学生時代と同様に積極的に指導・助言してくれるメンターが必要だと考えている。

研究でメンターがいるのかという感じもあると思うんですけど、ある程度エスタブリッシュした、大体自分はこの方向で進めるんだとか、他にも相談できる人が全国にいてとかという状況の中でわざわざわざわざ悩んで。

たぶん私の場合はポストドク経験がなかったので、ポストがついてくれている3年間のほうが、心強かったりするんですけど、おそらく、TTの先生方の中には、もう十分独立できる能力がある方も多いので、たぶん、対象にメンターとメンティーとつきあっていた方がいい人と、ある程度上との関係があった方がいい人とひとくくりにしてはできないような気がしています。そういう意味では、私は上司がいてくれる方が心強くなるかなと思います。

TT教員は、「研究分野が近い先輩教員」がメンターとして必ずしも頼りになるとは限らないと考えている。研究面では、上下関係の要素を含んだ研究分野が近い教授よりも、研究分野が近い同年代の研究者と共同研究をした方がやりやすいし、有益である。また、事務的なことや教育に関することについては、コーディネーター等の方が頼りになるという意見が出た。

⑤ テニユア・トラック制度の不整備
「TT教員は、TT制度の整備が不十分である点にメンタリングの問題を感じている。言い換えると、メンターの役割が曖昧であるが故に、MM関係において主体的に活動できない、あるいはテニユア審査が不透明であると感じている。」

いずれのTT制度においても、メンターの役割という点で、整備が不十分であるということが指摘された。RUISにおいては、メンターは当初評価者であったが、途中から受入も期待されるようになった。WTにおいては、メンターは当面の受入教員である。

所属講座の教授がメンターになってしまおうというそういう構造が最初からあるのは、メリットにもなるだろうし、デメリットにもなるだろうと私は思っていて、徒弟制度を求めている。もちろん助長するものになるかどうかは個人的関係をどう作っていくかということにもよるのかもしれないけど。

アンケート(Q1)で明らかになったように、TT教員は教員になるまではメンタリングについてはほとんど知識がなかった。そのため同じように知識がなかったメンターと手探りでMM関係を築かなければならなかったことがうかがえる。

「第3回メンタリングに関する勉強会
(テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (3/6pg)

名前も(TTは)変わって、立場ももう基本独立ですってというのは、学校のルールになっただけでも、今までひっぱってきたものもあるし、准教授になったから独立できるかっていうと、日本の制度ではそれだけの金がやらないから結局おんがになっ。むしろ0になった時にちやうと助けてもらおうとかいうそういう。互会的に頼んでる方が結局生きていきやすい。下の人は、

③ 指導教員をメンターとするメリット・デメリット
「師弟関係にあった指導教員をメンターとするとメリットとデメリットがある。」

師弟関係にあった指導教員をメンターとするTT教員の場合、そもそも「居心地がよい」関係にある相手をメンターに選んでいるために人間関係上の問題は起こりにくくなっているようにだ。

ものすごく上手くやっている人達は、(この辺の人達は)もともと指導教員だったから愛があるんですけど、その人達がどっかで、余所の大学で独立したとしても愛がある。僕らは全然そういう愛がないところに入ってきているから、愛の問題を築かなあかんのですよ。

僕って「メンターにして下さい」と言っていく位なので、まあ、もともと良好な関係の方。もしそこが悪ければたぶん出で行ってしまっているんで。

なお、アンケート(Q3)によると、指導教員がメンターであるかどうかに関わらず、大学院での指導教員は若手研究者であるTT教員にとってメンターと同程度に「重要な人物」である。ただし、大学院時代の指導教員との関係には変化が見られる。アンケート(Q4-1)では、以前より研究面において1人前に抜かれるようになった。あるいは大学院時代には無縁だった大学教員としての業務(講義・教育)についても話をするようになった、と変化が報告されている。

このように大学院を卒業して大学教員等のポストに就いた段階で指導教員との関係に多少の「変化」が生じるのは希望段階から見ると当然である。指導教員をメンターとするTT教員の中には、日常的な接触を継続しているが故に変化に戸惑っている者もいることに注意が必要である。

先生は、メンターはおそらく意識して私と距離を置こうというところがある程度で置こうとしておこうというくらいあまり手を出さずいいようにしておこうとしておこうとされているように感じているところ。それがよい時もあるし、自分としては少し、先ほどの意見と同じように少し不安であったりする時もあるというのがあるのが今の状況です。

④ メンタリング・プログラム(MP)のニーズ
「TT教員は、教員の採用方法および教員の発達段階とMPの必要性とは密接な関係にあると考えている。また、必ずしも「研究分野が近い先輩教員」がメンターである必要はないと考えている。」

TT教員は、従来の教員組織、あるいはWTやTTで教員が採用されるのであれば、講座の長お

「第3回メンタリングに関する勉強会 (テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (6/6pg)

提 案 事 項

* 研究以外の面でも頼りになるメンターが必要である。そのため、メンターは研究分野が近い先輩教員である必要はない。

* TTT教員の独立性が守れるようなTTT制度が必要である。そのためには、メンターを上司的地位から解放した上で、メンターの役割を明確に定義する必要がある。また、特定の上司の下にのみならず資
源面での不足を感じずに済むような研究環境を用意すべきである。

* メンターとして指導教員はTTT教員にとっても働きやすい存在ではあるが、指導教員との関係を越える
ことからくるデメリット(例：依存関係になるおそれがある、独立した関係になりにくい)にも注意が必要
である。

* TTT制度においてはメンタリングのニーズは各自の発達段階によって様々であることに注意が必要
である。できるだけTTT教員の実情にあった対応ができるよう、採用される教員の分野や段階を越えた
形でTTT制度を整備することも検討すべきである。

* メンターの役割を明確にすることが、メンター・メンティーともに働きやすいメンタリングを可能に
する。

「第3回メンタリングに関する勉強会 (テニユア・トラック教員によるメンタリングに関する意見交換会)」報告 (5/6pg)

お願いする時にも「メンターになって下さい」と言ってお断いをしたんですが、その時「メンターとは何ですか」という話になった。僕も説明ができませんでした。どなたかの業務がそこに発生するのかもしれないこともその時は僕、言えませんでした。それこそ「いい」って言った瞬間に、「僕の前になんかそういう話をききたらなあかんのじゃないか」ということになったというプレッシャーがあった人もあったと思うんですが、「メンターとは」という仕事の意味をちょっとある程度具体的に決めてからでないかと、やっぱり。

審査の過程の不透明さに関しては、TTT教員として期待されている成果や業務(例：授業)が分かりにくく、メンターの業務に任せられている部分が大まかだと感じていた。また、TTT教員としての立場の弱さを不安に感じていると同時に、メンターに対しても同情しているようであった。

おそらく先生も、試行錯誤というか、今どういう風にこの子に接していったらいいのかわからないところ少し速いんじゃないかなという。どこまで手を出していいか、どこまでほっとけばいいかということ、その境目がおそらく先生自身もまだ分かって、分かっていないかと思っ
ていて、

制度として整備しようと思われているということなので、それが上手い方向に行けばメンターになつてくださる先生方に、先生方の指導のやり方ももう少し、上手くいく、今は上手く回っていない感じじゃないんですけど、先生の負担もちょっと減るのではないかと。

改善策として、メンタリングの実績をメンターの個人評価につなげる、あるいはメンタリングの実績
状況についてお互い情報交換してルール作りを生かす、という意見が挙げられた。

(アメリカでは)たとえ自分のメンターした子たちがどうなったかというのを書く欄がある
時もある。そういう人達がちゃんと上手くなっているというのが、指導者としてもできるん
だよというのを示せる時が、ないとすれば、頑張れないですよね。あんまり。

「他はこういう時どうやってるのか」とか、それぞれケースについて、ちょっと聞きたい
ということがあるんですよ。今、ちょっと「授業をどの位持っているのか」とか、例
え「どの位メンター教員の授業をやらされているのか」、与えられて「この位はやって
ください」とか、それは今は全てメンターの裁量によって全て決まってることだと思
うんですけど、実際の状況が分からないので、そういうこととお互いの今の状況を交換でき
る場を1回は持って、その中から例えば基準みたいなものをつくってでもええとかな、あれば、
もうちょっと。メンターの先生の方で全て自分の(メンターを取る)テニユアを取る
ための過程が決まってるんじゃないかというのがあると思うところがある。

IV-i-3 (3) メンター事業の導入

3) メンタリングに関するアンケートの実施

【趣旨】

メンタリングに関するアンケートは、岡山大学における2つのテニユア・トラック（ウーマン・テニユア・トラックおよび異分野融合先端研究コア）の教員およびそのメンター教員のメンタリングに関する意識やメンタリングの実践状況を調査するために、平成22-23年度に実施されたメンタリングに関する勉強会（全3回）において実施された（勉強会の概要については「メンタリングに関する勉強会：意見交換機会の提供」を参照のこと）。

【概要】

メンタリングに関するアンケートは、テニユア・トラック教員を対象に行われた「テニユア・トラック教員を対象とするメンタリングに関するアンケート（TT教員アンケート）」およびメンター教員を対象に行われた「メンター教員を対象とするメンタリングに関するアンケート（メンターアンケート）」の2つからなる。メンターアンケートが勉強会に参加したメンター教員のみを対象として実施されたのに対し、TT教員アンケートは全てのテニユア・トラック教員を対象として実施された。

メンターアンケートは、平成22年12月に開催した第1回メンタリングに関する勉強会において実施し、参加したメンター教員全員（15名）から回答を得た。メンターアンケートでは、メンタリングに関する知識、メンタリングの実践状況、メンタリングを実践する上での課題・問題点、メンター教員としての感想、メンター教員が考える若手育成およびメンター教員の役割について尋ねた。メンターアンケートの回答者は全て男性であり、1名の准教授を除いて教授である。

TT教員アンケートは、テニユア・トラック教員を対象として平成23年5月に実施した第3回勉強会に先立ち、同年3-4月にかけてメールおよび学内便で実施した。TT教員アンケートでは、メンタリングに関する知識、大学教員として現在、最も重要な人物、大学院時代の指導教員との関係およびその変化、メンター教員との関係およびその変化、およびメンター教員と大学への期待について尋ねた。TT教員アンケートには対象となるテニユア・トラック教員全員17名（男性9名、女性8名）からの回答を得た。

メンター教員を対象としたメンタリングに関するアンケート集計結果 (2/4pg)

・ 学会発表等のサポート。
 ・ 外部資金への申請助言。
 ・ 毎週セミナーを共同で開催している。
 ・ 大学院生の指導をしていただき、研究交流を行っている。
 ・ 共同研究（基礎実験の段階）。
 ・ こちら側から特にアクションをしておりません。依頼があれば対応しています。
 ・ TT教員の中間評価に参加した。
 ・ ほとんど行っていません。
 ・ 数ヶ月前に、テレコアラクト教員の研究状況の中間報告を受け、アドバイス、異分野コア長へのコメントをした。
 ・ 一部共同研究をおこない、状況を見守る。
 ・ 研究の支援。
 ・ 研究に関する相談（共同研究に関わる内容打ち合わせ）。
 ・ 研究指導が中心です。
 ・ 日常的な研究サポート。
 ・ 海外出張等の支援。
 ・ 共同研究（一部）。
 ・ 研究、将来に対する相談、アドバイス。
 ・ メンター教員の選定。

Q4 あなたは、メンター教員としてどのような課題もしくは問題を抱えていますか。差し支えない範囲でお書き下さい。

- ・ 相手が心理的に困難しない様に見守ること。
- ・ メンティを上回るポストドクとの対応。
- ・ キャンパスが離れているため、直接会う機会が少ない。
- ・ オリジナリティの増進に関して。
- ・ お互い十分な時間が取れない。
- ・ 自立した研究者に対して、メンター教員のすべきことは何なのか？自立した研究者の活動を継続しては意味がないと感じる。
- ・ 何をすべきかわかっていない。
- ・ 研究支援のための経費。
- ・ 特にありません。研究の後継者として大切に育てたいと思っています。
- ・ 対象者が将来のポストがもたらえるか否かに対して不安をもっている。
- ・ メンター教員の役割の明確化。
- ・ 適切なメンター教員の選定。
- ・ 特にない。
- ・ 特にございません。
- ・ 特に無い（現在の所）。

メンター教員を対象としたメンタリングに関するアンケート集計結果 (1/4pg)

メンター教員を対象としたメンタリングに関するアンケート集計結果
 実施時期 平成22年12月16・21・22日
 対象 第1回メンタリングに関する勉強会に参加したメンター教員
 回答者数 15名

Q1 あなたはメンター教員になるまで「メンター」もしくは「メンタリング」という言葉を聞いたことがありましたか？当ではまる番号を○で囲んで下さい。

① あった 9人
 ② なかった 6人

Q1-2 どのような機会に「メンター」もしくは「メンタリング」という言葉を聞いたことがありでしょうか。

- ・ 異分野融合センターの設置に伴って（学生・職員の間メンタルヘルスカアについて議論される時）
- ・ 欧米人の大学院生・ポストドクから紹介された。
- ・ 「研究室で直接長線を教える者」の意味で使っていた。
- ・ 米国在学中。
- ・ 異分野・・・（融合先端研究コア）の申請準備WGにおいて。
- ・ アメリカ微生物学会では、メンターに関する情報を配信しているが、そこで言葉だけが知っていた。
- ・ 学内の会議等で。
- ・ 前職場（民間企業）で新人社員に対してメンターをやっていた。
- ・ JSTのプログラム。

Q2 あなたはこれまでにメンタリングに関する講演会やセミナーに参加したり、本を読んだりしたことがありますか。当ではまる番号を○で囲んで下さい。

① ある 3人
 ② ない 12人

Q3 あなたはこれまでにメンター教員としてTT教員もしくはWTT教員に対してどのようなことを行ってきましたが、差し支えない範囲でお書き下さい。

- ・ 助言（必要に応じて）。
- ・ ほぼ定期的に面談。
- ・ ポストドクの指導とほぼ同じ。
- ・ セミナーの知らせを伝える。
- ・ セミナーなどで会った際に、研究室の状況をたずねる。
- ・ TT教員の評価をする。
- ・ 研究指導。

メンター教員を対象としたメンタリングに関するアンケート集計結果 (4/4pg)

Q7 あなたは大学教員にとってメンターとはどのような役割を果たす人であるとお考えですか。

- ・ (適切な) 助言者。
- ・ 経験を基にリードしてくれる。
- ・ 情報を提供することができる人。
- ・ 判断に迷う時に相談できる人。
- ・ 先輩。
- ・ 若手研究者を一人立ちできるようにする。
- ・ 研究活動にはできるだけ口を出さず、あくまで支援することだと思っています。
- ・ 研究(教育)環境の整備支援。
- ・ 研究の独立性の確保。
- ・ 指導若手教員と互いに触れ合う事でできる許容度の大きな能力を持つ教員。
- ・ 研究上のアドバイザー。
- ・ 若手教員成長の補助。
- ・ 自立へのpushを示す。
- ・ その他、研究支援。

Q8 あなたは自分自身メンター教員であることについてどのような感想をお持ちですか。良かったこと、悪かったこと、楽しかったこと、差し支えない範囲で具体的に書かして下さい。

- ・ 研究・教育がより深まる。
- ・ 多少、ストレス。
- ・ TT教員制度について知ることができた。
- ・ 共同研究につながった。
- ・ 教授という立場自体がメンターを含むと考えているので、当講座に関する人々とはメンタリングを行うことになる。ただ、学問的以外の個人的案件(家庭・健康状態等)に関する相互には注意が必要。
- ・ 自ら専門の幅を広げることができた。
- ・ 共同研究。
- ・ 何を求められているのか(メンターとして)が不明なままメンターとなってしまう。後から、色々な要求がきて驚いた。
- ・ 若手研究者に対する責任(特に業績面)。
- ・ 今のところ特にありません。メンターをさせていたただいている先生のご研究が大変興味深く、その点では楽しませてもらっています。
- ・ 若手等育成に役立ちます。
- ・ ティニユア・アトラック教員の受け手の部局となる可能性がある。
- ・ 物理的に遠いのが問題。
- ・ 研究者の測定装置をこわされてしまった。→ 操作方法と使用ルールが徹底が難しかった。
- ・ 研究室にてミニ講演会を実施し、異分野の研究に軸れることができました。
- ・ 若手教員の研究の広がりや助けの意味も重要である。
- ・ 優秀な若手教員から触発される場合もあった。
- ・ 若い人を後継者として育てることができている点が高い。
- ・ 若い教員との話し合い、ディスカッションの機会となり、メンターにとっても楽しい。
- ・ 自分自身の勉強になる。
- ・ よくわからないことも、責任をとらずに指導してしまう。
- ・ 研究分野の異なるTT教員のメンターであるため、専門分野内での評価が十分に把握できず、正直な評価ができるか疑問に感じる。
- ・ 特にありません。

Q9 あなたは若手研究者の育成にはどのようなことが必要だとお考えですか。

- ・ 自主自立の精神を託すこと。
- ・ 多少は、競争的かつ不安定な環境。
- ・ 多くの場所での経験。
- ・ 若手研究者同士のつながり。このために、若手のみのミーティングやイベントを主催させる機会が必要。
- ・ 才能と努力を伸ばすように指導する。
- ・ 学生指導の機会。

メンター教員を対象としたメンタリングに関するアンケート集計結果 (3/4pg)

Q5 あなたは若手研究者の育成にはどのようなことが必要だとお考えですか。

- ・ 自主自立の精神を託すこと。
- ・ 多少は、競争的かつ不安定な環境。
- ・ 多くの場所での経験。
- ・ 若手研究者同士のつながり。このために、若手のみのミーティングやイベントを主催させる機会が必要。
- ・ 才能と努力を伸ばすように指導する。
- ・ 学生指導の機会。

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アンケート集計結果 (2/10pg)

【大学教員として現在、最も重要な人物】

Q3 大学教員としてのあなたにとって、現在、最も重要な人物は、あなたとどのような関係にある方ですか？

a. 大学院時代の指導教員
b. 大学院時代に知り合った指導教員以外の教員（具体的な関係は？）（自由記述）
c. 現在のメンター教員
d. その他（あなたとの関係をお書き下さい（例：友人、大学院での先輩、兄など）（自由記述）

(多々順に)

- ・cのみ 5名
- ・aのみ 3名
- ・dのみ 3名

・回数

- ・共同研究者・アドバイザーをくれる利害関係のない教員 3名
- ・研究前ではPOSTDOC時代の知り合いで今PIをしている人々 1名
- ・aとc 1名
- ・aとb 1名
- ・aとbとc 1名
- ・aとcとd（前職の上司） 1名

Q3-1 b. もしくはd. を選ばれた方にだけお尋ねします。「大学教員としてのあなたにとって、現在、最も重要な人物」である方とは現在どのような関係ですか？どのような態度で接していただけますか、どのような話をしていますか、どのような活動を一緒にしていますか、どのような支援を受けていますか等、差し支えない範囲でお答え下さい。

(6名だけが該当)

- ・共同研究者、共同研究。
- ・研究室の運営について、また、研究内容に関して。
- ・たまに話をします。
- ・すぐ近くにおいて情報交換をしている。特に研究の進め方について参考にさせてもらっている。
- ・共同研究。研究だけでなく例えば助成金の獲得について等の知識の供与。
- ・研究活動全般にわたる助言（実際に共同研究も継続している）。私生活や日々の苦勞話などを聞いてもらう。（子育てやワークライフバランスなど含む）アカデミアでのサブバイバルに関する経験談や助言。

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アンケート集計結果 (1/10pg)

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アンケート集計結果

実施時期 平成23年4月（第3回メンタリングに関するアンケート集計結果）
対象 異分野融合先端研究コアおよびウーマン・テニユア・トラック教員制度の
テニユア・トラック教員
回答者数 17名

【メンタリングに関する知識】

Q1 あなたは、大学教員になるまで「メンター」もしくは「メンタリング」という言葉を聞いたことがありますか？当ではまる番号を○で囲んで下さい。

① あった 6名
② なかった 11名

Q1-1 どのような機会に「メンター」もしくは「メンタリング」という言葉を聞かれましたか。

- ・公募にあたって 3名
 - ・岡山大学に赴任してから。
 - ・現職公募時。
 - ・WTTに応募した時に初めて知った。
- ・英語で新聞、本等を読んでいれば、普通に聞くことばです。
- ・外国人と会話する際、一般的な「指導教員」の英語訳として。
- ・学会で話を取った先生が「良いメンターであった」という説明をされていました。
- ・セミナー受講時
- ・他大学の同僚な制度で
- ・テニユア・トラック制度が日本に導入され始めたとき。 2名
- ・覚えていない 6名
- ・回答なし

Q2 あなたは、これまでにメンタリングに関する講演会やセミナーに参加したり、本を読んだりしたことがありますか？当ではまる番号を○で囲んで下さい。

① ある 5名
② ない 12名

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アンケート集計結果 (4/10pg)

てもらっています。
・していない

・またに(たまに)話をします。
・特に関係なし。時折連絡を取る程度(お中元、お歳暮、メール)。職を異動する際に推薦状を書いていただく。

接触の頻度について言及無し・・・5名

・真の意味でのメンターで、研究以外にも、人生全般についての相談のできる存在です。
・現在も研究について相談させてもらったりしています。指導教員としても教員の先輩としても頼らせてもらっています。
・主に友人としての付き合いで共同研究等を行っていません。
・主に論文の指導を受けておりました。現在はテーマが変わってしまったので、情報交換程度です。
・研究活動の方針についてご助言をいただいている。

Q4-1 あなたの大学院時代の指導教員との現在の関係は、あなたが大学院に在学していた時と比べて変化しましたか?変化したとすればどのようなように変化しましたか?差し支えない範囲でお答え下さい。(自由記述)

変化していません・・・6名

- ・変化していません。
- ・変化していません。
- ・特に変化はない。
- ・変化していません。
- ・変わっていない(良好)
- ・大学院に在籍している時から、対等な関係として接してくださっていたので、特に変化したとは感じない。

一人前に扱われるようになった・・・3名

- ・研究者として扱ってくれるようになったと思う。
- ・上記のように、独立した研究者としての扱いが増えました。
- ・学生の時は指導教員→学生の立場であったが、現在は共同研究者として一研究者の立場として扱っていると思う。ただし、実験装置の利用などの現在のサポートは学生であったからそのサポートであるので先生からの目線では学生時と変わらぬかもしれない。

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アンケート集計結果 (3/10pg)

Q3-2 d.とお答えになった方にお知らせします。その方は大学教員です(でした)か?
(4名のみが該当)

① はい 4名
・研究所のグループリーダー兼任として大学教授

② いいえ 0名

【大学院時代の指導教員との関係】
(複数いらっしゃる場合は、主たる方についてお答え下さい。)

Q4 あなたの大学院時代の指導教員とは現在どのような関係ですか?どのような活動で接していますか、どのような話をしていますか、どのような活動を一緒にしていますか、どのような支援を受けていますか等、差し支えない範囲でお答え下さい。(自由記述)

日常的に接触がある・・・6名

- ・現在:私のメンター教員をしてきている。態度:私の好きなように研究をやらせてくれている。支援:全面的に実験機器を使わせてもらっている。
- ・共同研究として実験装置を使用させていた。出張に関する旅費などサポートしてもらった時もある。
- ・「正式」なメンター(分析機器の無料使用、共同研究のための学生派遣)
- ・日常的にコミュニケーションを取っている。共同で研究を行っている。現在のメンター教員。
- ・現在のメンター教員。研究をどのように展開していくか、講義の内容について。研究室のセットアップから、事務的な事の説明まで幅広く支援を受けている。
- ・2名いるが、非常に良好な関係。推薦状が必要の際は必ずお願ひしていた。研究上でのつながりも強く、意見をもらったり、共同研究を行ったり、設備を使わせてもらったり等でお世話になっている。私が先生方の現在の学生へアドバイスをすることもある。

日常的に接触がない・・・6名

- ・速く離れた大学にいる。非常に尊敬している。世間話から研究の話まで、研究相談。
- ・指導教員は大学を既に退職している。折りに触れて訪ねていたり、指導教員とOBで集まりを待っている。いわゆる「活動」や「支援」といったものはない。彼のように長年を見守ってくれている関係と言えるかもしれない。
- ・学会などで会った際、研究の話をしています。アドバイスを受けることもありますが、学生時代よりは距離を置いた様子で、ある程度独立した研究者として扱っ

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アンケート集計結果 (6/10pg)

Q6 メンター教員とは現在どのような関係ですか?どのような態度で扱っていますか、どのような話をしていますか、どのような活動を一緒にしていますか、どのような支援を受けていますか等、差し支えない範囲でお答え下さい。(自由記述)

- 親しく交流させていただいており、学生さんを通して共同研究も行っています。
- メンターが企画したセミナーやシンポジウムへの参加、共同研究。
- 主メンターとは、研究室セミナーを合同でやっている。私のおかれた立場について折相談している。副メンターとは、共同研究をおこなったり、交流会を開いたりして、学内での人的ネットワークを広げるためにお手伝いいただいている。
- 良い関係
- 共同研究 (123年度以降は未定)、装置・機器の利用。
- 大学というシステムを教わる、大層研究費の申請に関する助言。学生との接し方などについて、共同研究、学会活動参加の助言。非常に多くのサポートを受けており感謝しています。
- メンター教員の研究運営のサポート。
- 研究の方向などについては自由にさせてもらっています。論文の執筆へのアドバイス等は受けています。また、論文の共著や研究費の分担など、業種向上への支援を積極的にいただいています。
- 研究のみならず、研究室運営、学科運営についても教えていただいている。
- メンター教員には研究内容・教育等仕事上の事からすべてにおいて相談ののってもらっている。研究に関しては装置、物品等のサポートを受けている。また、教育についてもメンター教員の仕事を手伝いながら指導を受けている。
- メンター教員が代表となっているプロジェクトに参加したり、授業を1コマ分担当することが決まったり、など。現在のところ、特に共同研究を、ということはない。
- 研究については相談・指導を受けており、一緒に研究させてもらっています。私生活についても相談できる関係です。
- たまに話をします。
- Q4と同じ(日常的にコミュニケーションを取っている。共同で研究を行っている。現在のメンター教員。)
- Q4に記述(現在:私のメンター教員をしてくれている。態度:私の好きなように研究をやらせてくれている。支援:全面的に実験機器を借わせてもらっている。)
- 大学院時代の指導教官と同じなので、Q4の回答と同じ。(現在のメンター教員、研究をどのように展開していくか、講義の内容について、研究室のセットアップから、事務的な事の説明まで幅広く支援を受けている。)
- 差し支えあり

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アンケート集計結果 (5/10pg)

指導しなくなってきた.....3名

- 研究内容が進ってきているので研究についての指導をおおぐことは少なくとも(な)ったと思います。
- 変化した。学生の頃は、「指導」を受けていたが、現在それを受けることはほとんどない。
- あまり細かいアドバイス・指示・指導をしなくなった。こちらから相談をもちかけた場合には、話を聞いてくれ相談ののつてくれる。
- 将来の研究方針などを話すようになった。

教育の話をするようになった.....2名

- 研究面については、学生の時よりも自主性を大切にしてもらえる。教育面については、その講義で必要な範囲等、細かく話してもらえ。
- 教員を育てる教育者としての色が強くなった。

その他

- 先方はすいぶん前に退官した。
- 卒業後はほとんど関係がなくなった。(仕事の関わりが大きい)教員としての難しさや研究活動を地方大学で維持する事の変化を知ったことによって、親心を知る様に、尊敬の念が強くなった感はある。

【メンター教員】

(複数いらっしゃる場合は、主メンターについてお答え下さい)

Q5 あなたには現在メンター教員がいらっしゃいますか、メンター教員とはいつから、メンター・メンティとして関係をもちますか?

(早順)

| | |
|---------|----|
| 平成20年3月 | 1名 |
| 平成21年 | 1名 |
| 平成21年春 | 7名 |
| 平成21年1月 | 1名 |
| 平成21年2月 | 2名 |
| 平成21年春頃 | 1名 |
| 平成21年4月 | 3名 |
| 平成22年4月 | 5名 |
| 平成23年4月 | 3名 |

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アンケート集計結果 (8/10pg)

| | |
|--|---|
| <p>Q7 あなたは、あなたのメンター教員に対してどのようなことを期待していますか？あるいはどのようなことを求めていますか？そして、あなたの期待あるいは要求は現在どの程度満たされていますか？差し支えない範囲でお答え下さい。(自由記述)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 岡山大学への案内者としての役割、また研究、学生指導における助言者としての役割を求めています。私自身の期待は、ほぼ100%満たされています。 ・ 共同研究、工度よい。 ・ 自由に研究教育活動する環境の提供を期待しています。現在、満たされています。 ・ なし ・ 学内外での活動、講義や研究会の開催、学生の指導法について助言を頂きたい。状況に応じて支援していただいている。 ・ もう少し研究のディスカッションをしてもらいたい。 ・ 研究設備の利用、学生との共同研究、希望はすべて満たされている。 ・ Q3の「重要な人物」と「メンター教員」は全く別次元の話ですが、「メンター＝重要な人物」となればベストだと思います。 ・ 十分過ぎるサポートを受けています。かと言って過度に踏み込むことはなく、自主性も重んじてくださっているのです。十二分に満たされています。 ・ お互いの足を引っ張らなければいいと思いますので、今のままがよいです。 ・ 現在積極的に支援していただいているので、現状で満足しています。 ・ 研究室の運営方法や学生の指導の仕方についてアドバイスをいただきたきたく思っている。期待以上に満たされていると感じている。 ・ 現時点ではメンター教員の full バックアップのもと研究が続けられているが、後々、徐々に独立した立場になった時に、良い関係（距離感）が保てるようにしたい。 ・ 共同研究、人智プロジェクトへの共同申請、他大学の教員を紹介（人的ネットワーク拡大のため）。要求はほぼ満たされている ・ 現在十分に満たされているので、これからは変わらず指導していただけることを期待している。 ・ スタートアップ時の設備的な支援、あるいは学内で設備を他研究室に借りる際の手続きや人へのスムーズな紹介など。メンターの先生より、実質的な部分は、その下の先生方のお世話になっているのが現状。 ・ 分からないことや悩みを聞いていただければいいと思います。 |
| <p>Q8 あなたは、これからあなたが大学教員として成功するために、岡山大学に対してどのような支援を期待しますか？(自由記述)</p> | <ul style="list-style-type: none"> ・ 「大学教員としての成功」の部分がとても非常に曖昧で、意味がよく分かりません。仮に、 |

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アンケート集計結果 (7/10pg)

| | |
|---|--|
| <p>Q6-1 あなたのメンター教員との現在の関係はメンター教員と知り合ってからこれまでに変化しましたか？変化したとすればどのように変化しましたか？差し支えない範囲でお答え下さい。(自由記述)</p> | <p>変化していない・・・9名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ さほど変化したとは感じていない。 ・ 特に変化はない。 ・ 特に変化はない。 ・ 変化は感じない。 ・ 変化しません。 ・ 特に変化ない ・ 特になし ・ 変化なし ・ 変化していません。 <p>変化しました・・・6名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ より親しくはなったと思う。 ・ メンターの先生の事は存じておりましたが、先生は私の事は知らない状態で、関係はなかった。研究分野が同じであるというだけでしたが、とても気にかけて頂いて有り難く思っています。 ・ 変化しました。メンター側に責任が生じるようになったので、それに対応する必要が出てきました。 ・ 大学院で所属していた研究室が同じだったので、以前から顔見知りではありましたが、話をするチャンスが少なかったため、メンターとしてお世話になってから関係は強くなったと思います。 ・ 大学院時代の指導教官と同じなので、Q4-1の回答と同じ。(研究面については、学生の時よりも自主性を大切にしてもらえ、教育面については、その講義で必要な範囲等、細かく話してもらえ。) ・ Q4-1に記述。(あまり細かいアドバイス・指示・指導をしなくなりました。こちらから相談をもちかけた場合には、話を聞いてくれ相談のつってくれる。) <p>回答なし・・・2名</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 質問の意味がわかりません。 ・ 差し支えあり |
|---|--|

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アンケート集計結果 (10/10pg)

・女性が男性の多い職場で育見などについて理解をどれだけ得られるかが重要になってくると思っています。女性だけでなく男性教員に対しても講習会などで（理解を得られるような）意識改革！？をしてもらえればと思います。

・回答なし 4名
・特に無し

Q9 あなたの性別を教えてください。

① 男性 8名
② 女性 9名

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アンケート集計結果 (9/10pg)

業務、授業、研究を全て高い水準で行う事を「成功」とするならば、その為には土日も含めて、毎日数時間の時間外労働（無償）が必要であり、常態化しています。これは、メンタリング以上に重要な問題だと思います。化学薬品やソフトウェア管理などに代表される、「管理業務」や講義（限は教員によると思いますが、）は増加の一途をたどっている事は明らかです。もちろん、メンタリングもこれに追加される新しい業務でしょう。現状は、残業労働制という名の下で、平然とサービスマン業務が行われていますが、これは、大学が業務の管理を放棄したとも見なせます。また、時間外労働にコストがかかる、という面が無くはない、大学内の各種システムの効率化が妨げられていくとも考えられます。（なぜなら、面倒なことはとやめず教員にサービスマン業務を求めれば解決すれば現状タダなので）。教員として、岡山大学として、さらなる成功を求めるならば、時間外労働に対してしっかりと報酬を支払い、教員、事務が効率化を試みる要因を作ることが重要であらうと思います。

- ・流動性、柔軟性のある対応。
- ・テニユアトラック制度など、米国の最先端の大学運営の制度を導入するのは高い研究レベルを維持するにはよい面も多くあるかと思えます。メンター制度については、その運営の努力（講習会や会議への出席など）に対して、どれだけ利益があるのか現時点で重要性はわかりません。また、米国の大学の運営制度を導入するのであれば、同時に効率的な事務会計処理方法なども導入して、岡山大学においてレベルの高い教育を可能とする研究活動の時間を十分に確保してほしく思います。
- ・人事の流動化
- ・これは、RCIS の状況に対する提言になると思うが、学生の受け入れ（実質上、RCIS には学生は来られない）、産学の強固な人事（研究支援者の長期的な雇用）を可能にして欲しい。
- ・女性が働きやすい環境の整備をよりすすめて欲しい。
- ・適切な人数の学生の配分（1人の学生は、人件費数百万円に相当します。）。
- ・基本的な事務進捗にもれがないようにしてほしい。テニユアトラックの「特任助教」は、「ポストドク（特任助教）」と事務からすると同じ扱いにされたいので注意が必要かと。特任期間における学生配属のルール作り。
- ・これから出産・育児をする可能性がある中で、その際にキャリアをあきらめずにはまいり、支援がありたいです。
- ・家族の介護や育児時に生じる仕事時間のロスをサポートするようなシステム。
- ・女性研究者であるということもあり、出産・育児というこれから経験するであろう事に対して相談できる場（人）が必要であると思う。（すでに準備されているとは思いますが、実際に問題に直面しないと利用しづらい部分がある。）
- ・どちらかに偏るのではなく研究・教育いずれの相乗力も蓄えたいので、その余裕（例えば時間や費用）をゆえて頂きたいです。

IV-i-3 (3) メンター事業の導入

4) メンター・メンティー交流会：よりよいメンタリング関係を目指して

① 趣旨

本学では、ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制に加えて、異分野融合先端研究コアという2つのテニユア・トラックがあり、いずれにおいても各テニユア・トラック教員に対してメンター教員が配置されている。平成22年12月より実施してきたメンタリングに関する勉強会を通して、メンター教員、テニユア・トラック教員ともに手探りでメンタリングの関係を築いており、他の教員同士がどのようなメンタリング関係にあるのかを知りたいと考えているということがうかがわれた。メンター・メンティー交流会は、テニユア・トラック教員およびメンター教員が一同に会する場を提供し、日頃接触することがない教員同士の間での情報交換が進むことを期待して実施した。なお、交流会には男女共同参画室員も参加した。

② プログラム

【日 時】 平成23年7月28日(木)

15:30～17:00

【場 所】 教育学部 第一会議室

【対 象】 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

【内 容】

- ・開会挨拶 宍戸 昌彦 特任教授 (異分野融合先端研究コア長)
- ・自己紹介タイム
- ・岡山大学におけるメンタリング・プログラム (案) について
- ・グループ懇談
- ・全体討議
- ・閉会挨拶 富岡 憲治 教授 (大学院自然科学研究科・WTT業務推進室長)

③ 実施報告

交流会の開始にあたっては、宍戸昌彦特任教授 (異分野融合先端研究コア長) が開会挨拶を行った。各自用意された紹介カードを持っての自己紹介タイムの後、男女共同参画室で構想中の「岡山大学におけるメンタリング・プログラム (案) を環境整備・支援推進部門長の五福明夫教授 (大学院自然科学研究科) が紹介した。

その後、5グループに分かれて、以下のテーマのうち2つのテーマを選んで約30分間意見交換した。各グループには、少なくとも1名のメンター教員、テニユア・トラック教員、男女共同参画室員が参加するようにした。

- ・外部資金獲得
- ・研究マネジメント

- ・研究室での学生の指導
- ・仕事と私生活のバランス
- ・同僚との付き合い方
- ・出版
- ・授業

その後、男女共同参画室員である片岡仁美教授（大学院医歯薬学総合研究科）による司会で、グループ懇談で話し合ったことを代表者が発表し、全体で共有した。

最後に、富岡憲治教授（大学院自然科学研究科・WTT業務推進室長）が閉会挨拶を行い、お互いの成長を助け合い、組織を活性化させることの重要性を語った。

5-6名程度の規模のグループ懇談を通して教員が特定のテーマについて日頃のメンタリングの実践状況やメンタリングに関する考えを述べ合うことで、お互いの現状を認識し、メンタリング関係に関する問題意識を共有できたことは収穫であった。だが、グループ懇談ではテーマについて詳細な説明を行わなかったために、限られた時間で議論することが難しいと感じた参加者もいたようであった。今回、グループ作りは参加者の自主性に任せため、グループによってはメンター教員が1名しかいないなど構成が偏ったところもあった。今後はグループを作る上での工夫が必要である。

アンケートで参加の動機を聞いたところ、他の教員との交流することへの関心から参加した者（18名）が最も多かった。一方で、「テニユア・トラック教員あるいはメンター教員として参加しなければいけないと思った」者も14名と相当数おり、参加動機は2分されていた。実施者としては、義務感から参加した者も含めてできるだけ多くの参加者に有意義であると感じてもらえるように、内容に一層の工夫が必要である。

今後、交流会で実施していく内容としては、「テニユア・トラック教員による話題提供」（16名）、「メンター教員による話題提供」（15名）および「研究スキルアップにつながる情報提供」（15名）を選んだ者が多かった。今回のように参加者同士による交流の場を提供するだけでなく、参加者がお互いから学べる場を提供することが求められているといえよう。

問題・反省点としては、テニユア・トラック教員の間で日程調整したため、メンター教員に都合がつかず不参加の者が多かった。異なる部局に所属する多数の教員の予定を踏まえて交流会を企画するにあたっては、日程調整が難しいと改めて感じた。

第1回メンター・メンティー交流会 グループ懇談での発表内容メモ

【外部資金獲得】

テニユア・トラック教員として、研究実績を作るために積極的に外部資金を獲得することが必要であるが、過度な外部資金の獲得には無駄も多く、資金管理の面からも負担である。加えて、他の研究者の研究分担者になることや研究プロジェクトに加わることも、負担の問題に加えて研究の独立性の観点からの問題がある。外部資金獲得上のバランスのとおり方について先輩教員の話を知りたい。

【研究室での学生の指導】

研究室での学生との接触の程度は、テニユア・トラック教員と学生との関係の持ち方次第で異なる。学生の研究プロジェクトを指導するようになって始めて指導の責任がかかってくる。仮に指導するとしても、特に問題が起こらない限りメンターからの積極的な指導の必要性は少ないのではないかと。

【仕事と私生活のバランス】

研究室全体で、朝早くから仕事を始めるようにすることで仕事と私生活とのバランスが取りやすくなる。土日は休むなど、けじめはつけた方がよい。また、遠距離通勤は確かに負担であるが、だからといって一概に悪いとも言えない。学内に託児施設があることが子育て中の教員にとっては望ましい。

【出版】

メンターがどこまでテニユア・トラック教員の出版活動に指導・助言を行うことを期待できるという点については、メンターが上司のような存在である場合や、メンターと独立した研究者同士として共同研究している場合は、グループ内で「できる」と合意したが、メンターが上司でも共同研究者でもない場合については、実際に受けているかどうかによって意見が分かれた。メンターが上司のような存在である場合は、テニユア・トラック教員の研究活動はメンターが研究室全体で推進している研究活動の一部であるため、研究内容に関する指導・助言が可能であるし、テニユア・トラック教員が研究業績を上げることがメンターにとっても利点になる。メンターが共同研究者である場合は、お互いが研究業績を上げることがお互いにとって利点がある。なお、上司でも共同研究者でもないにもかかわらず、実際に出版に関して指導・助言を受けている教員の場合、定期的に面談し、出版状況と出版に向けての研究進捗状況を報告することで、自らの目標管理に協力してもらっていた。

【授業】

授業の経験が余りないテニユア・トラック教員としては、授業方法等について指導を受ける機会が必要だと考えていた。また、実際に授業をした経験から、今時の学生の学び方にどう対応したらよいか、情報量が多い欧米の教科書を使う場合にどこまで詳しく教えるかという点について悩んだりしているようであった。



第1回メンター・メンティー交流会配布資料 (2/2pg)

⑤ 同僚との付き合い方
⑥ 出版
⑦ 授業

5 全体討議
グループ懇談で話し合ったことを、全体で共有しましょう。

6 閉会挨拶
富岡聖治 教授(大学院自然科学科学研究科・WTT業務推進室長)

総合司会：片岡仁美 教授(大学院医歯薬学総合研究科)

お知らせ
！第14回桃太郎フォーラムでの話題提供
平成23年9月9日(金)に開催される第14回桃太郎フォーラム(主催：岡山大学教育開発センター)の第3分科会「新任教職員に対するFD・SD」において、以下の2つの話題提供をさせていただきます。是非ご参加ください。
・「フェニックス・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職員を対象とした全学メンタリング・プログラムを考える」
！「第2回メンタリングに関するセミナー」実施
アメリカの研究大学におけるメンタリングに関する講演(講師：Mary Deon Sorcinelli氏(マサチューセッツ州立大学アーマースト校FD担当副プロフェッサー)およびバネル・デイズカッションをいたします。是非ご参加ください。

ダイバーシティ推進本部男女共同参画室
TEL&FAX: 086-251-7011
E-MAIL: sstkaku1@adm.okayama-u.ac.jp
URL: <http://www.okayama-u.ac.jp/user/juif/diversity/danjo/index.htm>

第1回メンター・メンティー交流会配布資料 (1/2pg)

第1回メンター・メンティー交流会
日 時：平成23年7月28日(木)3時半～5時
場 所：教育学部 第一会議室(本館4F)

男女共同参画室では全学レベルでのメンタリング・プログラムの整備を検討しており、これまでにメンタリングに関するセミナーや勉強会等を実施しております。メンター・メンティー交流会では、フェニックス・トラック教員とメンター教員の間での交流の機会を提供することで、日頃のメンタリングの実践の促進に貢献することを意図しています。

プログラム

1 開会挨拶
穴戸昌彦 特任教授(異分野融合先端研究コア長)

2 自己紹介タイム
名前カードを持って、できるだけ多くの参加者に自己紹介しましょう。

3 岡山大学におけるメンタリング・プログラム(案)について
現在、男女共同参画室で構想中のメンタリング・プログラム(案)をご紹介させていただきます。

4 グループ懇談
メンターとメンティーとが一緒になって懇談します。グループ毎に、2つのテーマを選んで下さい。それぞれのテーマについて、メンタリングエキスパート(ベテラン)の先生に聞きたいこと(のリスト)を作成しましょう。また、実際にテーマについてどう考えるかについて話し合ってみましょう。男女共同参画室員も参加します。

テーマ：
① 外部資金獲得
② 研究マネジメント
③ 研究室での学生の指導
④ 仕事と私生活のバランス(画面に続く)

第1回メンター・メンティー交流会アンケート集計結果

平成23年7月28日(木)実施

回答者 24名

(参加者 28名

内訳:メンター教員 8名, 異分野融合コア教員・WTT教員 13名, 室員 7名)

Q1 あなたについてお教え下さい。

A あなたはメンターですか?テニユア・トラック教員ですか?

1 メンター 7名 2 テニユア・トラック教員 12名

B あなたは女性ですか?男性ですか?

1 女性 8名 2 男性 14名

Q2 交流会への参加は全体としていかがだったでしょうか。

1 よかった 13名 2 普通 9名 3 あまりよくなかった 0名

Q3 以下の各項目についてはいかがだったでしょうか。

A 自己紹介タイム

1 よかった 12名 2 普通 10名 3 あまりよくなかった 2名

B グループ懇談 発表

1 よかった 16名 2 普通 7名 3 あまりよくなかった 0名

C 全体の雰囲気

1 よかった 16名 2 普通 8名 3 あまりよくなかった 0名

Q4 今回の交流会にはどのような動機から参加されましたか。(複数回答可)

- 1 (他の) テニユア・トラック教員と交流することに関心があった 10名
- 2 (他の) メンター教員と交流することに関心があった 8名
- 3 テニユア・トラック教員あるいはメンター教員として
参加しなければいけないと思った 14名
- 4 男女共同参画室が進めているメンター事業に関心があった 5名
- 5 その他 2名
(・室員として参加, ・今回どんな交流をするかよくわからなかったため)

Q5 次回以降も交流会に参加したいですか。

1 参加したい 14名

- 2 参加したくない 0名
 3 日程による 10名
 4 その他 ()

Q6 今後、メンター・メンティー交流会で実施していく以下の内容についてどのようにお考えですか。

A 自己紹介タイム

- 1 興味がある 10名 2 普通 10名 3 興味がない 2名

B グループ懇談・発表

- 1 興味がある 9名 2 普通 14名 3 興味がない 0名

C メンター教員による話題提供

- 1 興味がある 15名 2 普通 8名 3 興味がない 1名

D テニユア・トラック教員による話題提供

- 1 興味がある 16名 2 普通 6名 3 興味がない 1名

E 研究スキルアップにつながる情報提供

- 1 興味がある 15名 2 普通 6名 3 興味がない 2名

F 自由懇談

- 1 興味がある 12名 2 普通 9名 3 興味がない 1名

【自由記述】

Q3 会場の便利さ、実施の時間帯等についてご意見・ご提案があればお願いいたします。

- ・今回の時間帯は（遠方から来ているので）ありがたかったです。午前または夕刻ですと個人的には参加しやすいです。
- ・もう少し遅い時間の方がよいと思う。16:00～or 17:00～
- ・懇談し易い会場だったと思います。時間帯も個人的には参加し易いものでした。
- ・（自己紹介タイムの）時間が短かった。
- ・夕方 17:30 くらいより後の方がありがたい。
- ・（自己紹介タイムは、）知っている人が多いとあまり意味がないように思いました。
- ・パネル方式の方が良かったかも。

Q6 上記の他に、交流会で行ってみたいと思う内容がありましたらご提案下さい。

- ・岡山大学が目指す方向性について、理事等の簡単な説明。
- ・メンターとしての成功例を10分ぐらいで話す。
- ・最近の学生の様子、傾向の変化など、こなくなった学生への対応や、就職活動と研究生活の両立について

Q7 本日の交流会の感想をご自由にお書きください。

- ・ 自己紹介→自由懇談の時間が短く残念でした。もう少しフリーストークタイムがあると全員とお話できたと思います。
- ・ テニユア・トラック教員の方, 異分野関係の先生方にお会いできてよかったと思います。
- ・ 多くの方が参加されていたのでよかった。もう少し, 自己紹介(カードに写真があるとわかりやすい)の時間があればよかった。
- ・ メンター教員であることを自覚するための機会(他のメンターやメンティの意見を聞く)として重要と考える。
- ・ 若い研究者の方とお話できて大変よかったと思います。
- ・ 滅多に話ができない先生と話できたのは良いことかなと思いました。
- ・ 他分野の先生の意見がきけて勉強になりました。
- ・ 思ったよりも楽しかった。メンターの先生方(先輩方)の苦労話がきけて参考になった。
- ・ テーマ毎にメンバーを変えた方がよいのでは。
- ・ 今日の参加数では, 3グループぐらいが良いのでは。
- ・ 座る席の工夫(分野, 立場などで分けるのはどうか)
- ・ 男女(共同) 参画室の企画はいつもそうですが, 時間を限っての議論で無駄がなくて良かったです。
- ・ 雰囲気よかった。
- ・ ご尽力に感謝します。
- ・ もう少しテーマを明確にした上でのディスカッションの方が有意義と思いました。
- ・ ほとんど発言することはなかったので, もう少し発言するようにしたい。

IV-i-3 (3) メンター事業の導入

- 5) 全学教員研修「桃太郎フォーラム」への参加：
全学的なメンタリング・プログラムの整備を目指して

① 経緯

男女共同参画室では、メンタリング・プログラムを整備するに当たって教員にメンタリングをFDとして捉えてもらうことが望ましいと考え、教員研修を担当するFD委員会にはセミナーへの参加を呼び掛けるなどしている。本学では、毎年教育開発センターにより全学教員研修「桃太郎フォーラム」が開催されている。「桃太郎フォーラム」においてメンタリングに関する分科会を開催して、FDに関心を持つ教職員にメンタリングについて意識啓発を図るとともに、公式のメンタリング・プログラム整備について意見を交換することは、全学的メンタリング・プログラムの整備に向けた重要な一歩となる。そこで、平成23年度は、FD委員会に対して以下のように「桃太郎フォーラム」における分科会の設置を提案した。

人材の流動化が進む高等教育機関における若手教員の育成について、新任教員に対するメンタリングの側面から検討することを目的とする分科会の設置を提案する。分科会では、①岡山大学における全学的メンタリング・プログラム（男女共同参画室提案）を提案するとともに、②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（これまでに3回実施済み）から明らかになったメンタリングの実践とニーズについて発表を行いたい。またこれに加えて、③学内外における新任教員研修の事例報告があつてはいかがかと考える。分科会の設置が難しい場合は、提案の①、②についていずれかの分科会において発表の機会をいただきたい。

この提案に対し、主催者側で調整した結果、FD委員会教授法開発ワーキンググループとの共同により、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」を実施することとなった。

② 参加状況

以下の桃太郎フォーラム第3分科会には、30数名が参加した。男女共同参画室員も、発表者2名を含めて8名が参加した。なお、第3分科会は一般教育棟A棟のA36で開催された。

平成23年度岡山大学全学教員研修「桃太郎フォーラムXIV」

「大学院教育のさらなる充実にむけて」

日時：平成23年9月9日（金）

会場：創立五十周年記念館（午前）・一般教育棟A棟、B棟、C棟（午後）

主 催： 岡山大学・教育開発センター

企画・実施組織： FD 委員会

第3分科会（FD委員会教授法開発WG，ダイバーシティ推進本部男女共同参画室）

「新任教職員に対するFD・SD：メンタリングのコツ」（ワークショップ）

座長：中塚幹也（FD委員会教授法開発WG）

1. 「事務職員の研修等における新任職員のSD」

発表者 兼田 修平（総務・企画部人事課）

2. 「SDにおけるメンタリング～部下の成長を促すメンタリングのコツ～」（ワークショップ）

発表者 久保 研二（広島大学教育学研究科）

3. 「テニューア・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」

発表者 保坂 雅子（ダイバーシティ推進本部男女共同参画室）

4. 「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）

発表者 五福 明夫（大学院自然科学研究科・工学系）

③ 実施報告

「テニューア・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」では，保坂雅子助教（男女共同参画室）が，男女共同参画室がテニューア・トラック教員およびそのメンター教員を対象として実施してきた「メンタリングに関する勉強会」の成果報告として，本学のテニューア・トラックにおけるメンタリングの実践状況および若手研究者を対象とした公式メンタリングのニーズに関するテニューア・トラック教員およびメンター教員による見方を報告した。

「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）では，まず男女共同参画室の環境整備・支援推進部門長である五福明夫教授（大学院自然科学研究科）が，男女共同参画室が全学メンタリング・プログラムを構想するようになった背景および「岡山大学におけるメンタリング・プログラム実施要領の概要（案）」について説明した。その後，1グループ約10名程度，合計4グループに分かれてあらかじめ用意した6つのテーマのうち1つを選んで検討するようにお願いした。グループ作りにおいては，事務職員によるグループを1つ作った。

グループ討論では，制度としてメンタリングを行う必要があるかどうか，新任教員をメンター教員とどのようにマッチングすべきか，メンターの協力を引き出すためにはどのような工夫が必要か，更には新任教員のメンタリングにおいて大学職員はどのような役割を果たせるか，といったテーマについて意見を交換した。主な意見は以下の通りである。

【教員を対象としたメンタリングの必要性】

- ・ これからの大学教員の育成においてはメンタリングが必要になると考えられるが、メンターがメンティーのキャリアパス形成にまで責任を持つ必要はない。
- ・ 制度としてメンタリングを行う必要性については疑問がある。

【メンタリングの実践】

- ・ 個人差があるため、メンターとメンティーのマッチングにあたっての配慮が必要。
- ・ メンティーが話したい多様な内容に対応するために適切なメンターを紹介する仕組みが必要。

【メンターの協力を引き出すための方策】

- ・ メンター自身、多様な考え方や研究に触れ、刺激を受けることができるので、特にインセンティブは必要ない。
- ・ メンターへの報酬は必要ないが、教員評価に反映する必要があるのではないかと。

【メンタリング制度への大学職員の役割】

- ・ 学生が困っていることを伝えて窓口的存在になったり、情報を共有するシステムを構築したりしてネットワーク作りの手助けができる。女性教員に対しては子育て等の情報も提供できる。
- ・ 年配の事務職員の場合、人生の先輩として接することもできる。

桃太郎フォーラム第3分科会レジュメ (1/3pg)

「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」
分科会②：早坂雅子（ダイバーシティ推進本部男女共同参画室）

岡山大学では、平成21年度より、ダイバーシティ推進本部男女共同参画室が中心となり、女性科学者科学技術人材育成補助金女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援プログラム）により女性研究者支援を推進している。男女共同参画室では、若手女性研究者を採用・育成するワーキング・グループ（WGT）教員制度においてメンターを配属すると共に、メンター養成研修やメンタリングに関するセミナーを実施して全学的なメンタリング・プログラム（MP）の整備に向けて準備を進めている。

メンタリングに関する勉強会（勉強会）は、教員を対象としたメンタリングのあり方やメンターに求められる知識・スキルが明確でない状況にあって、メンター研修の内容を個別化する過程で発案・企画された。MPの整備にあたっては、男女共同参画室員を始めとする関係者が「そもそもメンタリングとは何か」を学び、メンタリングにとどまらず若手研究者の育成全般について意見を交換することが有効であると考えたのである。

男女共同参画室では、以下のように「勉強会」を継続的に実施している。第2回および第3回の「勉強会」については、録音した記録を基にまとめを作成した。

- 第1回 平成22年12月16日・21日・22日実施（同一内容）
アメリカの大学におけるメンタリングの現状および男女共同参画室が推進している岡山大学におけるMPについて説明を行った上で、異分野融合先端研究コアおよびWTTのメンター教員を対象にメンタリングの実践・意識に関するアンケート（メンターアンケート）を実施した。（のべ参加者数27名（内訳：メンター教員15名、男女共同参画室員12名））
- 第2回 平成23年1月20日・25日実施（同一内容）
メンター教員が口頭のメンタリングの実践について報告し、研究者育成や本学におけるMPの整備等について意見交換を行った。（のべ参加者数9名（メンター教員のみ））
- 第3回 平成23年5月9日・12日実施（同一内容）
異分野融合先端研究コアおよびWTTのテニユア・トラック（TT）教員が、口頭のメンターとのつきあいや、若手教員としてメンターおよびMPに期待すること等について意見交換を行った。開催に先立ち、メンタリングに関するアンケート（TT教員アンケート）を実施し、指導教員・メンター等との関係やメンタリングのニーズを調査した。（のべ参加者数18名（内訳：TT教員16名、異分野融合先端研究コア関係者2名））

発表では、先ず我が国におけるメンタリング実践の背景について簡単に紹介し、その後、「勉強会」から明らかになった「メンタリングの実践状況」「若手教員のメンタリングニーズ」「全学的MP整備の必要性」についてメンター教員とTT教員各々の視点から対照させながら報告する。なお、発表内容の作成にあたっては、第2回および第3回の録音記録およびアンケート（メンターアンケートおよびTT教員アンケート）結果を用いた。

桃太郎フォーラム第3分科会レジュメ (3/3pg)

「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)

分科会④：玉垣明夫(自然科学研究科・男女共同参画推進部企画・支援推進部門長)

岡山大学では、平成21年度より文部科学省科学技術人材育成費補助金女性研究者研究活動支援事業(女性研究者支援モデル育成)により女性研究者への支援を推進している。ダイバーシティ推進本部男女共同参画推進室では、若手の女性研究者育成の観点に立ち、ウーマン・コミュニケーション・トラック(WCT)教員制度においてメンターを配属すると共に、全学的なメンタリング・プログラム(MP)を構想している。これまでフェミニア・トラック教員及びそのメンター教員の協力を得て、環境整備・支援推進部門が中心となりメンタリングに関する勉強会を継続して実施し、議論を深めると共に、検討を重ねてきた。

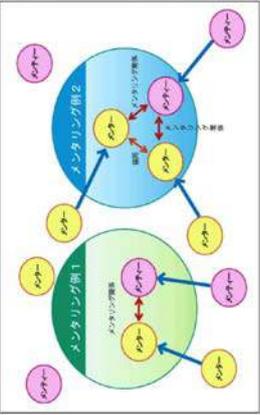
全学的なMP整備にあたっては、教育・研究など専門分野のメンタリングを行うことを目的とした研究科におけるメンタリング組織および、全学の教員が利用できるメンタリング組織の二本立てが望ましいと考えている。また、メンタリングの対象は女性に限定せず、新任教員全員を対象とすることが必要だと考えている。

本ワークショップでは、当日配布する「岡山大学におけるメンタリング・プログラム実施要領(案)」やその概念図を用いて、男女共同参画室が構想している全学的なMPを紹介する。ここでは、メンタリングの関係として下図の図解を想定している。その後、参加者からの質問や意見を受け付けると共に、「実施要領案(桃太郎フォーラム版)」の作成を目指す。小グループに分かれて案を検討していただく。特に、

- ・教員を対象としたメンタリングの必要性、
- ・メンター確保の方法、
- ・異なる専攻を持つ教員に対するメンタリングを行う上での留意点。

について議論いただくことを予定している。

作成された「実施要領案(桃太郎フォーラム版)」は、今後のMP(案)の作成に役立つ予定である。皆様の積極的な参加を期待しています。



桃太郎フォーラム第3分科会レジュメ (2/3pg)

「メンタリングの実践状況」では、メンタリングが自立的な研究環境の整備促進を目的として拡大している日本型TTにおいて行われていることから来る曖昧なメンター像、研究を中心としたメンタリング実践、メンター・メンティー関係における独立性の問題等について整理する。「若手教員のメンタリングのニーズ」では、教育・研究それぞれの側面でのメンタリングのニーズや、教員の任用形態や研究態、性別等によるニーズの違いについてメンター教員およびTT教員の考えを報告する。更に「全学的MP整備の必要性」では、メンター教員およびTT教員の全学的MP整備に対する考えを、整備の必要性、メンターに對するインセンティブの必要性、複数メンター一割について整理する。最後に、本学のTT教員およびメンター教員によるメンタリングに関する意見交換およびアンケート調査により明らかになった、TTにおけるメンタリングの特徴と今後の課題について所見を述べる。

IV-i-3 (4) 研究スキルアップ講座の実施

1) 研究スキルアップ講座の趣旨

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企画されたもので、研究者が研究活動を遂行する上で共通に必要な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されている先輩方の話を聞いたり、研究者同士が交流したりする機会を提供している。平成22年度は3回、平成23年度は2回実施した。

IV-i-3 (4) 研究スキルアップ講座の実施

2) 平成22年度研究スキルアップ講座第3弾「共同研究の心得」

① プログラム

【日 時】平成23年3月9日（水）

18:00～19:30

【場 所】入院棟 カンファレンスルーム 11H（鹿田地区）

【対 象】教職員および大学院生

【内 容】

講演（1） 「産学連携・共同研究のツボ」

講師 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

講演（2） 「私の共同研究経験」

講師 西堀 正洋 大学院医歯薬学総合研究科 教授

質疑応答

② 概要

平成22年度に実施した研究スキルアップ講座第3弾「共同研究の心得」は、医療人キャリアセンターとの共催により鹿田地区で開催した。まず、藤原貴典准教授（研究推進産学官連携機構 産学官連携本部長）が、「産学連携・共同研究のツボ」と題して講演を行い、本学における産学連携および共同研究の現状とともに、具体的に共同研究をどのように始めたらよいのかという手続きについて主に説明した。また、「私の共同研究経験」では、薬理学を専門とし、研究生活31年目に入る西堀正洋教授（大学院医歯薬学総合研究科（医））が、海外の大学や製薬会社等との共同研究の経験について講演した。質疑応答では、共同研究に関する大学の支援や共同研究を始めるにあたっての注意事項等について活発な議論が行われた。

なお、司会は医療人キャリアセンター長の片岡仁美教授（大学院医歯薬学総合研究科）がつとめた。

IV-i-3 (4) 研究スキルアップ講座の実施

3) 平成23年度第1回研究スキルアップ講座

「研究力3倍増強計画～個性を知れば学会賞が取れる～」

① プログラム

【日 時】平成23年9月5日（月）13:00～14:30

【会 場】岡山大学旧事務局2階会議室

【対 象】教職員および大学院生

【内 容】

講演およびワークショップ「研究力3倍増強計画～個性を知れば学会賞がとれる～」

講師 塚本 真也 大学院自然科学研究科 教授

② 概要

主として若手女性研究者を対象として、研究力育成を目的としたセミナーを実施した。講師の塚本教授は、大学院自然科学研究科副専攻コミュニケーション教育コースにて「個性判定による人材育成」を開講している。また、『個性判定～個性を知れば良い対人関係が築ける～』という著者を本年3月に出版したばかりである。

講演では、5つの基本個性（独裁者、夢探す人、技職人、親切の達人、正義の人）の長所・短所について、具体的な例を交えながら説明があった。その後、参加者各自の基本個性に基づいて3つのグループに分かれ、①各自基本個性の長所・欠点のうちどの点が当てはまるのか、②部下として仕事を頼まれるとしたらどのように説得してもらえば納得するか、について話し合った。

基本個性の長所・欠点のうちどの点が当てはまるのかについては、長所に当てはまるという者は多かったが、短所に当てはまるという者はいなかった。自分の短所はなかなか受け入れられないようだという指摘があった。各自の第2個性（もっとも当てはまる基本個性の次に当てはまる基本個性）が何であるかということが、それぞれが自分の「個性」どのように考えるかに大きな影響を与えているようであった。

自分なりにデータを集めて「基本個性」という枠組みを作った大学教員である講師を講師に迎えての講演会はよかった。一方的な講演でなく、講師の方から参加者に話しかけて参加者からのインプットを求めた双方向的な講座となった。参加者も、教授や大学院生など様々な立場の人がいたために、お互いに勉強になったように思う。

「講座」の性格上、全体としてはあまり深刻な話にまでは発展しなかった。各グループの話し合い、あるいは各自の中ではいろいろと考えさせられることがあったかもしれない。異なる個性の人たちと仕事をするということの困難さについて、もう少し議論が深まれば良かったかもしれない。

「基本個性」の枠組みでは、性別による違いや専門分野による違いにまでは目を向けていない。女性研究者は、おそらく男性研究者と比べると、異なる個性に囲まれて仕事をしているのではないだろうか。女性の方が対人関係を向上させるための枠組み（ツール）を求めているのではないだろうか。



平成23年度第1回研究スキルアップ講座
「研究力3倍増強計画～個性を知れば学会賞が取れる～」
(平成23年9月5日実施)
アンケート集計結果
(参加者14名中10名から回収)

本日は平成23年度第1回研究スキルアップ講座「研究力3倍増強計画～個性を知れば学会賞が取れる～」ご参加いただきましてどうもありがとうございました。よろしければ本日の講座について率直なご感想をお聞かせ願えますでしょうか。今後の事業の参考にさせていただきます。(該当する項目を○で囲んで下さい。)

質問1. 本日の講座は全体としていかがだったでしょうか？

1. よかった 10名 2. 普通 0名 3. あまりよくなかった 0名

質問2. 本日の講座は以下の各項目についていかがだったでしょうか？

A 講師

1. よかった 10名 2. 普通 0名 3. あまりよくなかった 0名

B 資料

1. よかった 9名 2. 普通 1名 3. あまりよくなかった 0名

C 会場・設備関係

1. よかった 8名 2. 普通 2名 3. あまりよくなかった 0名

D 実施の時間帯

1. よかった 8名 2. 普通 1名 3. あまりよくなかった 1名

質問3. 男女共同参画室では今後も研究スキルアップ講座を実施することを計画しております。以下のテーマについていかがお考えでしょうか？

A 研究マネジメント

1. ぜひ参加したい 10名 2. どちらともいえない 0名 3. 興味がない 0名

B 科研費申請書の書き方

1. ぜひ参加したい 8名 2. どちらともいえない 2名 3. 興味がない 0名

C 外部資金獲得

1. ぜひ参加したい 6名 2. どちらともいえない 4名 3. 興味がない 0名

D 英語運用力獲得

1. ぜひ参加したい 6名 2. どちらともいえない 4名 3. 興味がない 0名

E 共同研究・知的財産

1. ぜひ参加したい 6名 2. どちらともいえない 4名 3. 興味がない 0名

平成23年度 第1回研究スキルアップ講座ちらし

文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業 (女性研究者支援モデル育成) 学部・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成23年度 第1回 研究スキルアップ講座

研究力3倍増強計画

～個性を知れば学会賞が取れる～

あなたは「夢探す人」ですか？それとも「独裁者」？それでは、研究仲間のA先生は？自分や他人の個性を知ることで良好な対人関係を築き、研究活動に生かして優れた研究業績を作りましょう。本講座では「個性判定～個性を知れば良い対人関係が築ける～」の著者である塚本真也教授が講演し、参加者の皆様とグループワークを行います。

講師 **塚本 真也 教授**
大学院自然科学研究科 (工)
ご専門：超精密加工、機械加工計測、独創性工学、
発想工学、創造工学、個性を生かす人材育成

対象 **本学の教職員**
(男性も歓迎します)

【日時】
2011
9/5 月
13:00～14:30

【会場】
岡山大学
旧事務局庁舎 2F 会議室
(本部棟西側)

著書のご紹介

『個性判定～個性を知れば良い対人関係が築ける～』では、678名の個性データ採取と個性的な被験者40名による500時間の聞き取り調査から作成した、「夢探す人」、「独裁者」、「正義の人」、「技師人」、「親切の達人」という5つの個性判定とその応用について説明しています。『個性判定』は、自然科学研究科専攻コミュニケーション教育コースの授業（『個性判定による人材育成』でも使用されています）。

参加申込者には、講師の著書『個性判定～個性を知れば良い対人関係が築ける～』を贈呈いたします。

◆事前申込が必要です◆
【お申込先・お問い合わせ先】
ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室
TEL・FAX 086-251-7011
E-MAIL sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp



IV-i-3 (4) 研究スキルアップ講座の実施

4) 平成23年度第2回研究スキルアップ講座

「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!？」

① プログラム

【日 時】平成23年10月14日 (金)

16:30~18:00

【会 場】工学部1号館1番講義室

【対 象】教職員および大学院生・学生

【内 容】

講演「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!？」

講師 松野 文俊 氏 (京都大学工学研究科 教授)

ミニ講演「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」

講師 亀川 哲志 大学院自然科学研究科 講師

② 概要

京都大学の松野教授の講演概要は以下の通りであった。

東日本大震災が発生した時には、アメリカのテキサス州において、災害に関する研究の調査をしていたが、急遽帰国した。阪神淡路大震災の後、レスキューロボットに関する研究プロジェクトを立ち上げ、文部科学省や経済産業省から研究資金をいただき、研究開発を進めてきた。今回の震災では開発したレスキューロボットを被害者の救助に少しでも役立てようと、自己資金で被災地を回って活動許可を求めたが、残念ながらほとんど断られてしまい無力感を感じた。今回の震災の特徴は津波によって大規模な被害が出たことであり、これまでの地上走行するレスキューロボットとは異なるタイプのレスキューロボットの研究の必要性を感じた。水中ロボットの開発も進めており、それを漁港の海中の瓦礫調査に試用した。



ロボットコンテストと実際の相違は、ロボットコンテストはあくまでも現実ではない世界で行われていることであるが、現実では例えば働く人の食べ物や寝るところを心配しなければならない点が多い。

ロボットコンテストと実際の相違は、ロボットコンテストはあくまでも現実ではない世界で行われていることであるが、現実では例えば働く人の食べ物や寝るところを心配しなければならない点が多い。

また、学生へのメッセージとして、自分は大学を色々と変わってきたが、環境を変えることで人脈が拡大したので、狭い世界で仕事をするのではなく、いろんな人といろんなところで知り合い、時間を共有することを大事にしてほしいと述べられた。

また、亀川講師からヘビ型ロボット研究に関する研究資金獲得の体験が語られた。

企業と共同研究した経験として、企業はスピードが違うと思った。中小企業は、納期が迫っている状況で仕事をしている。直ちにビジネスになるシーズでないためであること

を実感した。

研究費が獲得できなかった時と、獲得できた時との、申請書を比べてみると、獲得できなかった時は「夢を語っていた」のに対し、獲得できた時は「ほぼプロジェクトができあがっていた」。両者の間では、具体性が異なるように思われる。恐らく「実現可能性」が高い場合の申請の方が、審査員が+に評価してくれるのではないかと考える。

平成23年度第2回研究スキルアップ講座

「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!？」

(平成23年10月14日実施)

アンケート集計結果

(参加者49名中24名から回収)

本日は平成23年度第2回研究スキルアップ講座にご参加いただきましてどうもありがとうございました。よろしければ本日の講座について率直なご感想をお聞かせ願えますでしょうか。今後の事業の参考にさせていただきます。(該当する項目を○で囲んで下さい。)

質問1. 本日の講座は全体としていかがだったでしょうか？

1. よかった 22名 2. 普通 2名 3. あまりよくなかった 0名

質問2. 本日の講座は以下の各項目についていかがだったでしょうか？

A 講師

1. よかった 24名 2. 普通 0名 3. あまりよくなかった 0名

B 資料

1. よかった 8名 2. 普通 15名 3. あまりよくなかった 2名

C 会場・設備関係

1. よかった 11名 2. 普通 13名 3. あまりよくなかった 0名

D 実施の時間帯

1. よかった 13名 2. 普通 9名 3. あまりよくなかった 2名

質問3. 男女共同参画室では今後も研究スキルアップ講座を実施することを計画しております。以下のテーマについていかがお考えでしょうか？

A 研究マネジメント

1. ぜひ参加したい 14名 2. どちらともいえない 10名 3. 興味がない 0名

B 科研費申請書の書き方

1. ぜひ参加したい 5名 2. どちらともいえない 17名 3. 興味がない 2名

C 外部資金獲得

1. ぜひ参加したい 7名 2. どちらともいえない 15名 3. 興味がない 2名

D 英語運用力獲得

1. ぜひ参加したい 14名 2. どちらともいえない 10名 3. 興味がない 0名

E 共同研究・知的財産

1. ぜひ参加したい 9名 2. どちらともいえない 15名 3. 興味がない 0名

平成23年度 第2回研究スキルアップ講座ちらし

文部科学省科学技術人材育成費補助金 女性研究者研究活動支援事業（女性研究者支援モデル育成）学部・園大発 女性研究者が育つ進化プラン

平成23年度 第2回 研究スキルアップ講座

日時 2011.10.14 [金] 16:30 ~ 18:00

会場 岡山大学工学部1号館1番講義室

対象 教職員・学生・一般（定員70名）



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!?



講師 京都大学工学研究科 教授

松野文俊氏

専門分野：知能ロボット・宇宙工学・制御工学・レスキュー学・分布定数システム・非ホロノミックシステム

ミニ講演

ロボットの共同研究はむずかしい？
— ヘビ型ロボットの事例 —

亀川 哲志氏

岡山大学大学院自然科学研究科 講師
専門分野：知能機械学・機械システム・ロボット工学





【お問合せ・お申込先 一事前申し込みが必要ですー】

ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室

主催：ダイバーシティ推進本部男女共同参画室 共催：大学院自然科学研究科

TEL・FAX 086-251-7011

E-MAIL sankaku1@adm.okayama-u.ac.jp

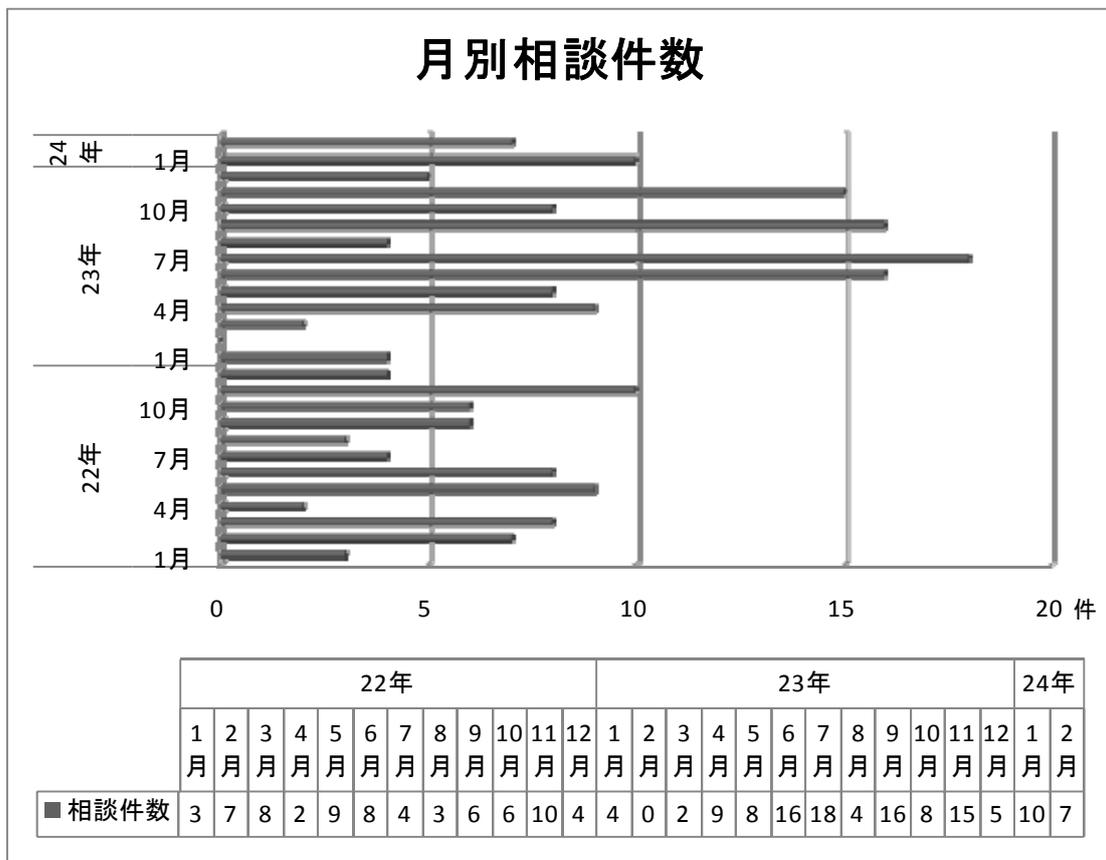


IV-i-3 (5) 相談窓口の設置

1) 女性サポート相談室の相談状況

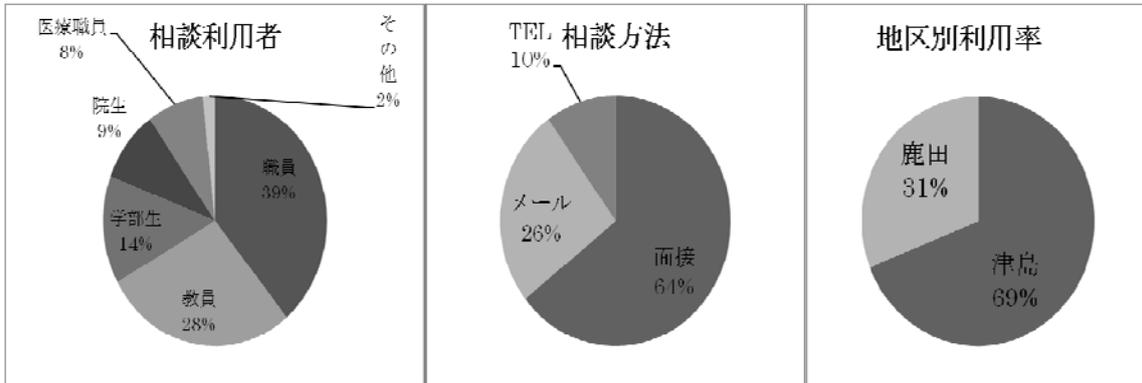
① 月別相談件数

平成24年1月末現在、相談件数は185件である。下記の表からみてわかるように、相談件数は増加傾向にある。ポスターやオリエンテーションでの広報活動により周知が行き渡り始めたことや、キャリアカフェに参加した人がその後、相談に訪れていることが相談件数の増加へとつながっている。



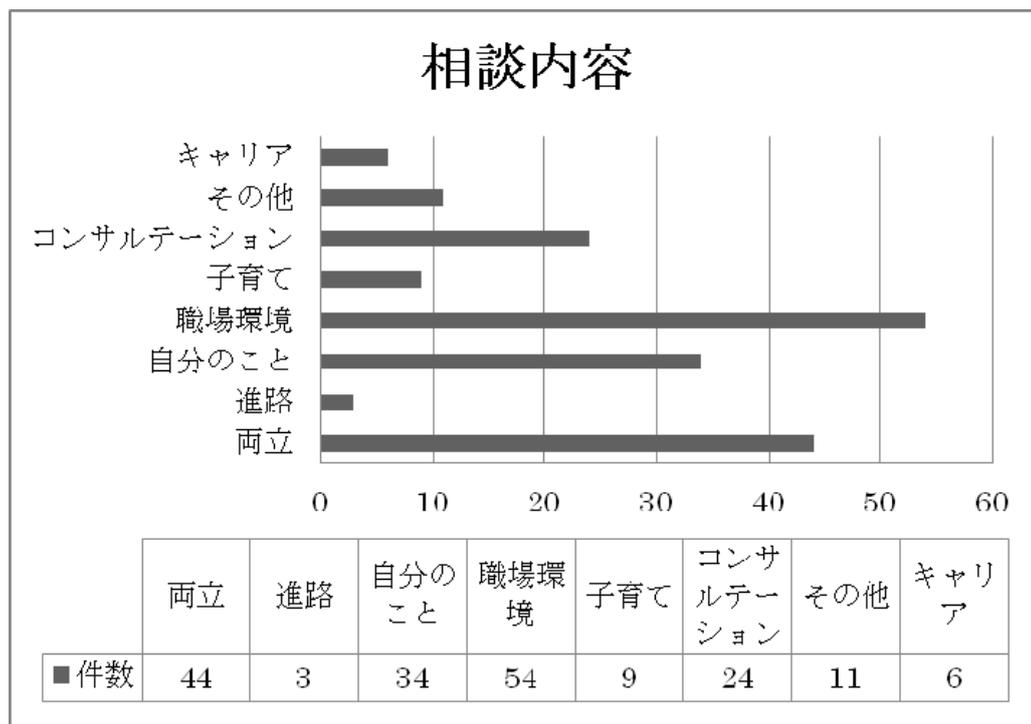
② 相談利用者・地区別利用率・利用方法

相談室を利用した人は、129名である(平成22年度50名,平成24年度1月末79名)。最も利用が多かったのが女性職員であり、全体の約4割を占めた。相談方法は、直接会う面接が最も多い、時間や場所の問題もあり、メールの利用率も高いと言える。地区別利用率については、津島地区に2日、鹿田地区に1日開設していることがそのまま反映された結果となった。



③ 相談内容

最も多い相談内容は、主に職場の上司や同僚との人間関係に関する「職場環境」であった。次が「両立」に関する相談であり、夫の家事・育児への協力が得られないと訴える内容が多くみられた。



IV-i-3 (5) 相談窓口の設置

2) 平成23年度キャリアカフェの実施状況

目的：個人の心理的支援のためには、カウンセラーとの1対1のカウンセリングも重要

であると同時に、グループを使った支援が重要である。そこで、キャリアカフェを定期的に開催し、同じような境遇にある女性たちが集まることで、悩みを共感し、情報交換することにより、個人の不安や不満が軽減へと結びつくようにした。

開催形態：昼休み時間を利用 実施回数：5回（平成22年度開催含め計8回）
 対 象：女性教職員 参加人数：34名（平成22年度開催含め計67名）



◇ 第5回 平成23年4月27日（水）本部棟4階ミーティングルーム
 「女性のライフプランを考える 10年後どんな女性でいたい」というテーマで、意見交換を行った。参加者の30代女性から、現在の仕事と子育てに関する大変さや将来への漠然とした不安について次々に語られた。それに対して、こうした問題を乗り越えてきた先輩の女性職員から、自分の体験談を交えて、さまざまなアドバイスがなされた。



◇ 第6回 平成23年6月29日（水）
 医学部記念会館3階 女性サポート相談室
 鹿田地区の女性教職員を対象に開催した。参加者は、1歳児から高校生まで幅広い年代の子どもを抱える母親たちであり、互いに子育ての苦労を共有することができた。また、周辺保育園や幼稚園についての話におよび、「とても参考になる情報をもらった」と感想が寄せられた。



◇ 第7回 平成23年9月9日（金）旧事務局庁舎2階 相談室
 女性教職員7名が参加し、仕事と子育てにおける両立の苦労や職場環境について話し合った。参加者の内、職員の女性からは仕事量に対する悩みを、非常勤職員は、雇用そのものへの不安や孤立しやすい職場環境などが意見として上がり、立場によって異なる悩みを互いに理解し合うことができた。



◇ 第8回 平成23年11月29日（火）
 環境理工学部2階 女性サポート相談室
 工学部と環境理工学部に所属する女性教職員8名が参加し、女性のキャリア形成と家庭の両立について話し合った。男女共同参画室室長も同席されていたこともあり、ご自身の経験を交えて、働く女性としてそうした状況にどう向き合うべきかをお話いただいた。参加者からは勇気づけられたとの感想が述べられた。



◇ 第9回 平成24年1月31日(火)

理学部1階 教職員リフレッシュルーム

乳幼児を育児中の女性教職員5名が、子育ての大変さとともに楽しさについて話し合った。親を困らせる子どもたちの行動を互いに紹介しあい、日頃、親にとって苛立ちの原因となっているが、グループで話すことで、その意味を理解したり、おもしろさに気づくことができた。

IV-i-3 (5) 相談窓口の設置

3) 学内・県内外の関係機関との連携活動

①岡山県 女性の人権相談機関連絡会への入会

目的：関係する相談機関で構成し、情報交換、事例検討などを行い、女性の人権に対する相互理解と相談員の資質向上を図ること。

構成機関：岡山県男女共同参画センター・岡山県女性相談所・岡山県内市町村女性センター・岡山県警察本部・岡山弁護士会等

日時：4月23日(土) 10:00-12:00

7月1日(土) 13:30-16:30

1月28日(土) 10:00-12:00

場所：岡山県総合福祉・ボランティア・NPO会館

②国立女性教育会館主催 NWEC フォーラム 参加

筑波大学・奈良先端科学技術大学院大学との共同発表

日時：10月21日(金) 15:30-17:00

場所：国立女性教育会館

対象：一般

参加者：40名



発表タイトル：男性に対する相談体制の確立へー女性研究者支援を通じてー

発表者：筑波大学 遠藤雅子 准教授 沖永友貴枝 相談員

奈良先端科学技術大学院大学 岡本拓士 准教授

岡山大学 小畑千晴 相談員

内容：女性研究者支援モデル事業で相談室を設置した他の2大学（筑波大学・奈良先端科学技術大学院大学）と共に、相談室に焦点を当ててその活動報告と課題を発表した。

③岡山県男女共同参画推進センター・学生支援センター学生相談室との共催事業

DV(Domestic Violence)防止講演会の開催「被害者・加害者にならないために」

日時：11月25日（金）13:00-14:00

場所：一般教育等B棟B32

対象：学生・教職員・一般

参加者：120名



内容：NPOさんかくナビ理事長の貝原己代子氏が、DV被害者女性とその子供の支援活動に従事されてきた立場から、DVの「被害者・加害者にならないために」と題し講演。司会を女性サポート相談室小畑相談員が担当した。（毎日新聞に掲載）

④内閣府 H23年度 地域における男女共同参画連携支援事業

目的：地域における様々な課題について、地方公共団体や大学等が、男女共同参画の視点を生かし、連携・協同しながらその解決に取り組むこと。

期間：平成23年8月～平成24年3月

テーマ：「地域における女性のための安全・安心のまちづくり

性犯罪被害の根絶を目指す地域ネットワークづくり」

連携団体メンバー：岡山市（男女共同参画課）・新見公立大学・ノートルダム清心女子大学・吉備国際大学等

内容：性犯罪被害の実態把握を目的にしたアンケート調査を実施。その結果を踏まえて、シンポジウムを開催し、市民への周知を行った。さらに、男女共同参画という視点から、女性の性犯罪被害者支援策を検討した。小畑相談員は、女性相談に従事しており、心理学的な立場から、アンケート実施やその結果考察に助言を行った。またリーフレット作成には責任者として関わった。（読売新聞に掲載）