

挨拶

国立大学法人 岡山大学
学長 森田 潔
(事業総括責任者)



岡山大学では、平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費採択の「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」(現文部科学省科学技術人材育成費補助金)事業を鋭意推進してまいりました。本事業も最終年度を迎え、これまで進めてきたそれぞれの取組について、目的・目標、成果、波及効果、今後の課題等の総括を行い、冊子としてとりまとめました。これらは、本学構成員のみならず、全国関係者の皆様方にご覧いただき、本事業の取組をご理解いただくとともに、今後のより良い教育・研究環境の整備の一助になれば幸いと存じます。

昨年 11 月 11 日には、「第 3 回中国四国男女共同参画シンポジウム」を開催し、中国・四国地区の 10 国立大学が、男女共同参画に関する特徴ある取組みを継続し、一層発展させていくことを目指して「中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言」を行いました。この宣言を本学が中心となって発信できたことも本事業の大きな成果の一つであると考えております。

本学は、地域に根差した国際的な美しい大学、国際的な研究・教育拠点としての「美しい学都」の創成をめざしています。その実現のためには、「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の推進による教育・研究環境の一層の整備は、極めて重要、かつ喫緊の課題と認識し、全学を挙げて取組んでまいりました。このような取組を継続し、更に発展させることは、「知」の修得・発展を希求する将来性ある若い研究者が国内外から集う「国際的な研究・教育拠点」を形成するための重要なミッションであると考えています。

これまで男女共同参画室が中心となり進めてきた女性研究者育成・支援事業に関するさまざまな取組は、本学における就労環境の整備・改善に大きく貢献し、教職員のみならず、学生を含め、すべての構成員があまねく享受できるものと確信いたしております。

最後になりましたが、本事業にご支援、ご協力いただいた文部科学省、科学技術振興機構、関係各位に深く感謝するとともに、次年度以降の本事業の継続展開に際しましても、皆様との連携・協力をとおして、共に発展していきたいと切に願っております。

女性研究者支援モデル育成事業によるシステム改革と環境整備 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」事業をとおして

事業統括責任者 許 南 浩
岡山大学理事・副学長



我が国では、1999年に男女共同参画基本法が制定され、2005年には第2次男女共同参画基本計画が、2010年には第3次同基本計画が制定されました。第3次基本計画では、科学技術・学術分野における男女共同参画の成果目標として、自然科学系女性研究者の採用目標値として、「25%（早期）、更に30%を目指す」とされ、第4期科学技術基本計画（2011～2016年）においても同様な数値目標となっており、2009年には24.2%という達成率が報告されています。

一方、世界における女性研究者の割合をみると、米国の34.3%、イタリアの33.3%などに比べ日本は13.6%であり、韓国の15.6%よりも低い状況であります（2010年）。

我が国の大学教員に占める女性教員割合は20.15%であり、国立大学では13.3%（いずれも2010年）、また本学では13.0%（2010年5月）と全国平均並みであります。

このような社会情勢に鑑み、文部科学省では、様々な女性研究者研究活動支援策が講じられており、2009年度には、その支援策の一つである「女性研究者支援モデル育成」事業に、本学の「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択されました。これを機に教育・研究・就労環境の整備を鋭意進めてまいりました。更に、昨年度には「男女共同参画推進基本計画」を策定し、10年後の自然科学系女性教員割合20%を目指すという目標達成に向け努力しているところであります。

この「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」も事業最終年度となりました。これまでの諸活動をとおし、女性教員の研究支援体制、保育所、ウーマン・テニユア・トラック教員制度等の教育・研究・就労環境の整備はかなり進展したことが窺えます。今後とも、本学全構成員に対し、より良い快適な環境を整備すべく皆様方のご協力・ご支援をお願いする次第であります。

本事業はひとまず終了致しますが、これまで進めてきた各種取組は、来年度以降も継続し、より有用な取組として発展されるべきものと考えています。また、これらの事業は、決して女性教員の優遇策ではなく、本学全構成員が等しく享受できるものであります。

加えて、女性教員の登用及び比率の増加により、多様な視点・発想を取り入れることで、教育・研究活動の活性化が期待できます。このことは、組織としての創造力を一層発揮できる環境整備という観点からも極めて重要であり、本学の将来的発展に大きく貢献できるものと期待しております。

今後とも、ご指導とご鞭撻のほどよろしくお願い申し上げます。

「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン
ー活動紹介と新たな事業展開を目指してー」に寄せて

事業実施・推進責任者 沖 陽子
(環境学研究科・教授)
岡山大学ダイバーシティ推進本部
男女共同参画室長



岡山大学は、全国有数の歴史、規模を持つ総合大学であり、地勢的にも中国・四国地域の中心をなしています。現在、「美しい学都」として地域に貢献するとともに、日本の「知」の中心となり、国際的な教育・研究拠点となる大学創成を目指しています。

本学が目指す国際的な大学創成では、本学構成員が国や地域、人種や男女にとらわれず多様性に富むダイバーシティ文化の醸成に努めることが肝要です。これは、本学のダイバーシティ推進本部において鋭意進められています。また、平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費（現在の文部科学省科学技術人材育成費補助金）に採択された「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」及びそのコンセプト遂行は、国際的な教育・研究拠点の形成に欠くことのできない、本学の重要な使命ともいえるものです。

本進化プラン事業も本年度で終了致します。これまでは、男女共同参画室が中心となり、女性研究者育成・支援事業のシステム構築を進めてまいりました。同時にシンポジウム、交流サロン事業等とおした意識改革、「おかやまサイエンス・トーク」やオープンキャンパスをとおした後継者育成の取り組みも進めてまいりました。

本学独自の事業「ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員」採用・育成も予想以上に順調に進展し、第Ⅲ期 WTT 教員も内定致しています。

本進化プラン事業をとおして、女性研究者のサポート体制は一層充実し、保育所整備などの支援策も進展し、女性教員の就業環境は着実に改善されています。これらの就労環境整備は、男性教員にとっても、また全ての教職員、学生にとっても快適な教育・研究環境の整備が進んでいることを意味しています。

3 年間の本事業で進めてきたシステム改革、新しいシステム構築では、本学構成員のご協力、ご支援のおかげをもって初期の目的を十分に達成することができました。今後の岡山大学の一層の発展にも大きく貢献するものと期待致しています。

本事業報告・取りまとめ、提言は、「進化プラン」の実施をとおして、並行的に進めてきた各種システム改革、各種支援事業、次世代育成事業等について得られた成果、経験等についてまとめたものです。ご高覧いただき、次年度以降の本学独自の事業によりよく生かされることを期待し、皆様方と共に本学の一層の進展を祈念したいと思います。

今後ともご協力、ご支援を賜りますようお願い申し上げます。

学都・岡大発女性研究者が育つ進化プラン
ー活動紹介と新たなる事業展開を目指してー
目 次

挨拶（岡山大学長：事業総括責任者）	i
女性研究者支援モデル育成事業によるシステム改革と環境整備 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」事業をとおして （岡山大学理事・副学長：事業統括責任者）	ii
「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン ー活動紹介と新たなる事業展開を目指してー」に寄せて （岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室長：事業実施・推進責任者）	iii
目 次	iv

第Ⅰ部 事業概要，計画達成状況および今後の取組	1
i. 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の事業概要	3
1. 計画構想	3
2. 実施体制および実施内容	3
3. ミッションステートメント	5
ii. 計画構想の達成状況	6
1. 事業推進の「仕組み」の整備	6
2. 研究サポート体制の整備	6
3. 雇用システムの整備	6
4. 持続性システムの整備	7
5. 意識啓発活動および広報活動	7
iii. 実施期間終了後の取組	8

第Ⅱ部 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」における 新たなる取組とその発展性	9
i. 事業推進の「仕組み」の整備	11
ii. 【研究サポート体制】の整備	12
iii. 【雇用システム】の整備	15
iv. 【持続性システム】の整備	18
v. 【意識啓発活動および広報活動】の推進	19

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題	21
i. 事業推進の「仕組み」の整備	23
1. 行動計画「岡山大学男女共同参画推進基本計画」の策定・実施	23
2. 女性教員割合増加のためのポジティブ・アクション	24
3. 「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」	25

4. 男女共同参画室の設置および整備	26
5. ダイバーシティ推進委員会の設置	28
6. 第三者評価（外部評価）の実施	29
ii. 【研究サポート体制】の整備	31
1. 岡山大学人材登録バンクの設置と整備	31
2. 研究支援員事業の整備	33
3. メンター制度の導入	36
4. 研究スキルアップ講座の実施	39
5. 相談窓口の設置	41
6. 次世代育成支援の実施	44
iv. 【雇用システム】の整備	51
1. ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制度	51
iii. 【持続性システム】の整備	55
1. おかやまサイエンス・トーク	55
2. 理系の魅力 女子高生のみなさんへ（オープンキャンパス参加）	60
3. 教養教育科目の提供	64
4. 次世代女性研究者育成推進事業講演会	65
v. 【意識啓発活動および広報活動】	68
1. 意識啓発活動の実施	68
（1）交流サロン	68
（2）シンポジウム	71
（3）男女共同参画に関する管理職セミナー	73
2. 広報活動の実施	73
（1）調査による実態の把握	73
（2）ニュースレターおよびニュースレターラピッドの発行	75
（3）男女共同参画室ホームページ開設	76
（4）新聞報道等	77
vi. 【事業関連の取組】の推進	78
1. 他機関との情報交換および協働	78
（1）中国四国地区大学との協働	78
（2）地域との連携・協働－岡山県，岡山市との連携・協働	79
（3）医療人キャリアセンターMUSCAT との協働	80
（4）学内他部局との連携	81
2. 他機関との情報交換	82
（1）他大学との情報交換	82
（2）本学の取組への他大学からの視察	83
vii. 取組成果のまとめ（ダイバーシティ推進本部男女共同参画室長）	84

第IV部 平成23年度活動報告および関連資料..... 85

i. 平成23年度活動報告.....	87
1. 事業推進の「仕組み」の整備.....	87
(1) 男女共同参画に関する行動計画の制定.....	87
(2) 公募文書へのポジティブ・アクションの明記.....	92
(3) 第三者による評価の実施.....	92
2. 平成23年度活動一覧.....	99
(1) 活動日誌.....	99
(2) 男女共同参画室会議議事.....	104
3. 【研究サポート体制】.....	111
(1) 人材登録バンク.....	111
1) 岡山大学人材登録バンクの整備.....	111
2) 岡山大学人材登録バンクの利用状況.....	112
3) 岡山大学人材登録バンクの広報活動.....	114
(2) 研究支援員事業の整備.....	122
1) 研究支援員事業の整備状況.....	122
2) 研究支援員事業の利用状況.....	124
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.....	134
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.....	158
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.....	160
6) 研究支援員事業の広報活動.....	170
(3) メンター事業の導入.....	174
1) 第2回メンタリングに関するセミナー.....	174
2) メンタリングに関する勉強会：意見交換機会の提供.....	181
3) メンタリングに関するアンケートの実施.....	195
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.....	203
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.....	211
(4) 研究スキルアップ講座の実施.....	215
1) 研究スキルアップ講座の趣旨.....	215
2) 平成22年度研究スキルアップ講座第3弾.....	215
3) 平成23年度第1回研究スキルアップ講座.....	215
4) 平成23年度第2回研究スキルアップ講座.....	219
(5) 相談窓口の設置.....	222
1) 女性サポート相談室の相談状況.....	222
2) 平成23年度キャリアカフェ実施状況.....	223
3) 学内・県内外の関係機関との連携活動.....	225
4. 【雇用】ウーマン・テニユア・トラック教員制度.....	227
(1) WTT教員選考（第Ⅱ期・第Ⅲ期）.....	227
(2) WTT教員募集要項.....	229
(3) WTT教員選考採用結果.....	232
(4) テニユアトラック普及・定着事業への採択.....	233

5. 【持続性】	234
(1) おかやまサイエンス・トーク	234
1) 平成23年度第1回おかやまサイエンス・トークの実施.....	235
2) 平成23年度第2回おかやまサイエンス・トークの実施.....	239
3) 平成23年度第3回おかやまサイエンス・トークの実施.....	243
4) 平成23年度第4回おかやまサイエンス・トークの実施.....	247
5) 平成23年度第5回おかやまサイエンス・トークの実施.....	249
(2) 平成23年度オープンキャンパス参加企画.....	252
(3) 教養教育科目の提供：男女共同参画の視点に立つキャリア教育の実践....	259
(4) 次世代女性研究者育成推進事業講演会	263
6. 【意識啓発活動および広報活動】	268
(1) 交流サロン.....	268
1) 平成23年度第1回交流サロンの実施	268
2) 平成23年度第2回交流サロンの実施	272
(2) 第3回中国四国男女共同参画シンポジウムの実施	276
(3) 第2回男女共同参画に関する管理職セミナーの実施	284
(4) ニュースレター発行状況	289
(5) ニュースレターラピッドの発刊.....	289
(6) 新聞報道等.....	306
7. 【次世代育成支援体制】	312
(1) 岡山大学乳幼児保育施設「なかよし園」	312
(2) 岡山大学病児・病後児保育施設「ますかつと病児保育ルーム」	314
(3) 岡山大学学童保育施設「かいのき児童クラブ」	316
(4) ベビーシッター利用補助券の発行	318
(5) 休日業務のための一時保育.....	318
(6) 次世代育成支援文化醸成のための取組.....	319
1) 家族の日の実施	319
2) 育 Men's Club の開催	321
8. 【その他】	322
(1) 他機関との協働.....	322
1) 中国四国地区大学との協働.....	322
①10国立大学長による男女共同参画推進のための共同宣言	322
②男女共同参画推進のための連携会議の開催	324
2) 医療人キャリアセンターMUSCATとの協働.....	326
3) 地域との連携・協働.....	327
4) 学内他部局との協働.....	330
5) 男女共同参画に関する他機関での委員会活動	330
(2) 他機関における事業活動への参加および情報交換	331
ii. 事業関係資料.....	333
1. 岡山大学関連データ	333
2. 事業紹介ポスター.....	341
3. 中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言	348
4. その他.....	349

第 I 部 事業概要, 計画達成状況および今後の取組

i. 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の事業概要

平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」事業に岡山大学の提案「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」が採択された。これを受け、岡山大学ダイバーシティ推進本部男女共同参画室が中心となり、「循環型人材育成進化プラン」を遂行し、質の高い女性研究者の雇用・育成と、その持続性を図る仕組みを構築するモデルを「学都・岡山大学」から発信してきた。以下は事業の詳細である。

I - i - 1. 計画構想

(1) 女性研究者増に関する具体的な取組

本学は、戦略的・体系的な改革を目指して「意識改革への挑戦」、「サポート体制の充実」および「組織改革の実質化」の 3 本の柱を有機的に連携させ、本学女性研究者の雇用率が低い理系に焦点を当て、下記の「循環型人材育成進化プラン」を実行し、必要なシステムを整備する。

- 進化プラン「研究サポート体制」：女性研究者のニーズに対応すべく、人材登録バンクを設置・活用し、必要とする女性研究者ごとに研究サポートグループを構築する。
- 進化プラン「雇用」：ウーマン・テニユア・トラック教員制度を新設（年 3～5 名採用予定。女性は出産・育児等特有の問題を有することから、柔軟な勤務体制）する。
- 進化プラン「持続性」：研究サポートグループに参画した大学院女子学生はウーマン・テニユア・トラック教員の候補生となり、かつテニユア教員に採用された女性研究者はメンター教員として次世代の女性研究者の人材育成に関与（次世代の女性研究者の循環型人材育成保証）するシステムを構築する。

なお、本進化プランをスムーズに推進するため「システム改革支援室」を新設するとともに、メンタルサポートの相談窓口の設置のほか、サロン運営およびネットワークシステムの構築等による情報交換や、意識啓発・広報活動を実施する。

(2) 期待される効果

研究サポート体制の定着やウーマン・テニユア・トラック教員制度の導入等により、質の高い持続性のある女性研究者の雇用・育成が保証されるシステムが整備され、質の高い女性研究者（教員）が定着・増加し、本学の発展に大きく貢献することが期待される。

I - i - 2. 実施体制および実施内容

本事業の実施体制の概略を図 1-1 に示す。本事業の進化プランをより有機的・機動的・効果的に推進するために、新たに 4 つの部門を男女共同参画室に設けた。すなわち、「企画・統括部門」、「環境整備・支援推進部門」、「広報・意識啓発推進部門」、「次世代女性研究者育成推進部門」である。さらに、ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制度に関する業務をスムーズに遂行するために、計画構想における「システム改革支援室」に代わり、「WTT 業務推進室」を新たに設けた。図 1-2(a)に男女共同参画室組織図を示す。さらに推

第 I 部 事業概要, 計画達成状況および今後の取組
 i. 「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の事業概要

進体制の整備に着手し、岡山大学男女共同参画基本計画（第IV部 i-1（1）参照）を策定し、学長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を設置し、全学的取組を推進した(図 1-2(b)参照)。図 1-3 には、実施内容の概略を示す。

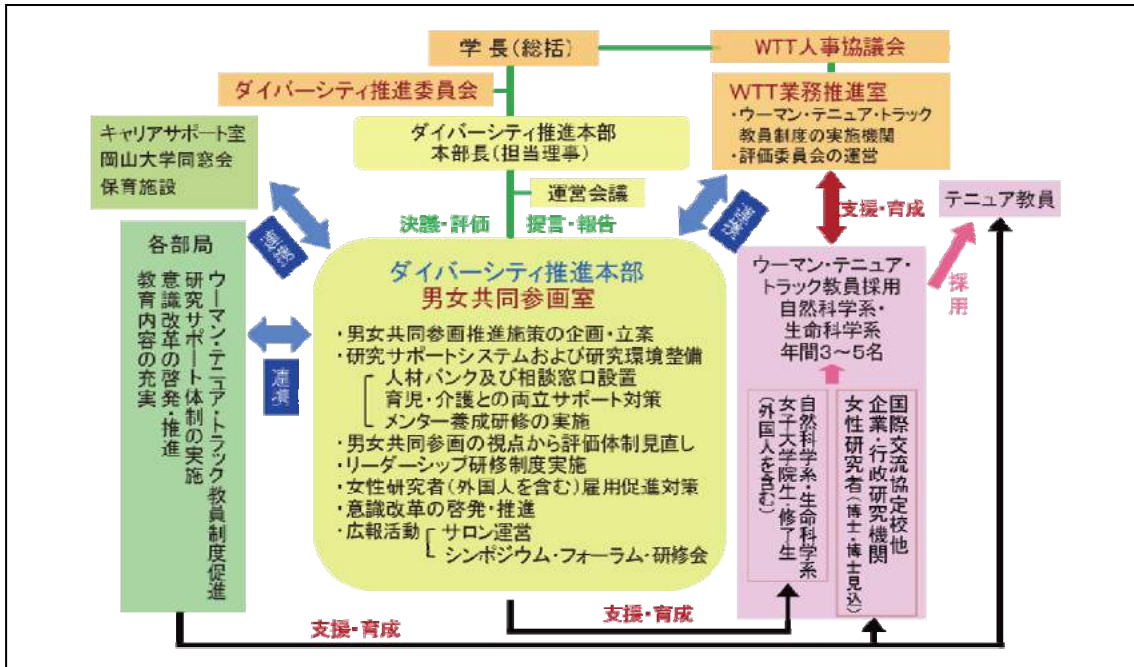


図 1-1 実施体制

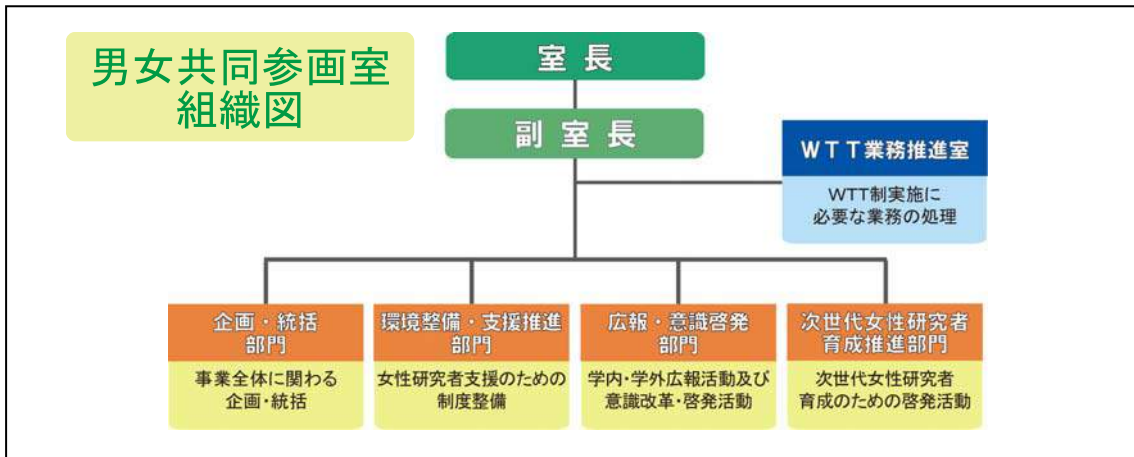


図 1-2(a) 男女共同参画室組織図:部門体制

推進体制の整備

平成23年3月に岡山大学男女共同参画推進基本計画を策定しました。推進体制整備の一環として学長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を設置し、全学的な取組を進めています。

【基本方針】

1. 教育・研究および就労における男女の均等な機会の保障
2. 教育・研究および就労と生活との両立支援
3. 男女共同参画の視点に立った人材育成
4. 男女共同参画に関する意識改革
5. 男女共同参画に関する取組における地域社会との連携

図 1-2(b) 推進体制の整備概要

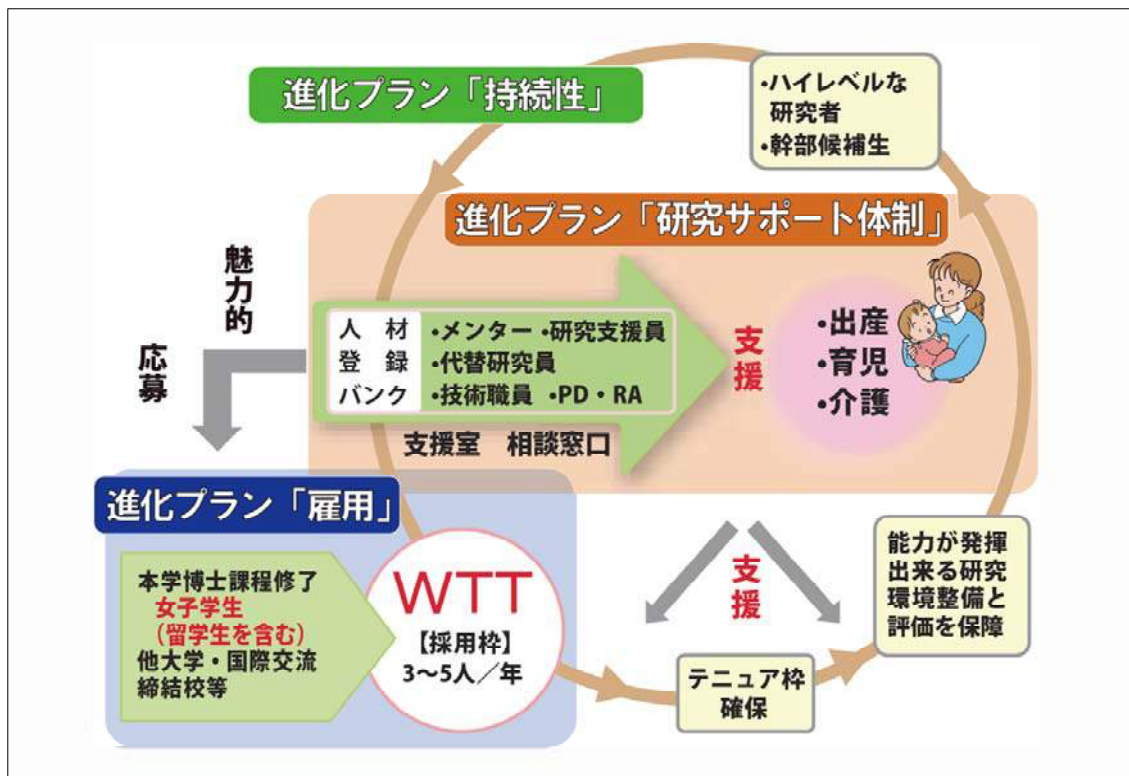


図 1-3 事業実施内容の概略

I-i-3. ミッションステートメント

(1) 実施期間終了時における具体的な目標

- ① 人材登録バンクの充実等により、女性研究者への研究サポート体制を確立する。
- ② ウーマン・テニユア・トラック教員制度を導入し、本事業期間中で 6~10 名の博士学位取得後の女性若手研究者の採用枠を設ける。
- ③ 3 年後には本学の自然科学系の女性研究者の数を現在より 30%増を目指し、10 年後には同女性研究者の割合 20%とすることを旨とする。

(2) 実施期間終了後の取組

- ① アンケート調査の結果の分析や、評価委員会（学外者を含む）における評価結果を踏まえ、女性研究者への研究サポート体制の見直しを行う。
- ② 女性研究者の採用状況等を踏まえ、ウーマン・テニユア・トラック教員制度の見直しを行う。
- ③ 女性研究者の裾野拡大を図るとともに、研究力の高い女性研究者、管理職を任せられる女性研究者が数多く輩出されるよう、循環型人材育成進化プランを持続的に展開する。

(3) 期待される波及効果

本計画は、質の高い持続性のある女性研究者の雇用・育成を保証しようとするものであり、本計画の研究サポート体制やウーマン・テニユア・トラック教員制度は、他大学においても当該大学の实情に即して適用可能なものである。

I - ii. 計画構想の達成状況

I - ii - 1. 事業推進の「仕組み」の整備

男女共同参画室の室員構成を強化するとともに、新たに（4 部門+1 推進室）体制とし、機動的な業務推進・責任体制の整備、有機的連携の強化を図ることができた。また、学長を委員長とするダイバーシティ推進委員会を設置し、岡山大学男女共同参画推進基本計画の確実な目的達成を目指す体制が名実ともに整備された。

I - ii - 2. 研究サポート体制の整備

- (1) 研究支援員事業を整備し、女性教員の研究継続の支援体制を整え、研究補助を行う研究支援員の配置を継続的に行った。
- (2) 研究支援員候補となる人材に関する情報を管理するために、人材登録バンクを設置し、充実を図った。
- (3) メンタリングに関するセミナー等を実施して意識啓発事業を行うとともに、既にメンター制度が整備されているテニユア・トラック関係教員の協力を得て、本学で新規に採用される教員等に対するメンタリング制度導入に向けた検討を行った。
- (4) 若手女性教員を対象とした研究スキルアップ講座を定期的実施した。
- (5) 女性研究者が仕事と家庭・子育て・介護等の両立をスムーズに行うために、心理学な側面や情報提供による支援を目的に女性サポート相談室を設置し、相談員を配置した。
- (6) 岡山大学保育所「なかよし園」の整備、学童保育所「かいのき児童クラブ」、「ますかつと病児保育ルーム」が開所された。また、ベビーシッター育児支援事業も整備された。
- (7) 在宅研究支援システムの整備を行い、学外（自宅等）から大学メールシステムへのアクセスおよび岡山大学の主要な電子ジャーナルへのアクセス・閲覧が可能となり、在宅での研究効率の大幅な改善を計った。
- (8) おかやま子育て応援宣言をし、「おかやま子育て応援宣言企業」として、岡山県に登録し、「おかやま子育て応援宣言企業」岡山県知事賞を受賞した。
- (9) 労働者の仕事と子育ての両立を積極的に支援する「基準適合一般事業主」（子育てサポート企業）に認定され、次世代認定マーク「くるみん」を取得した。

I - ii - 3. 雇用システムの整備

- (1) 岡山大学ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制度が整備され、第Ⅰ期 4 名（平成 22 年 4 月採用）、第Ⅱ期 3 名（23 年 4 月採用）、第Ⅲ期 4 名（予定：24 年 4 月採用）計 11 名の若手女性教員が採用され、テニユア教員を目指し、教育・研究をスタートさせた。

- (2) WTT 教員のメンタリング制度、中間・最終評価制度等の整備が行われた。
- (3) 平成 23 年度にスタートした文部科学省科学技術人材育成費補助金「テニュアトラック普及・定着事業（機関選抜型）」に選定された。
- (4) 「テニュアトラック普及・定着事業（個人選抜型）」に 5 名が選定された。
- (5) WTT 教員の出産・育児等による研究支援のために、メンターを中心とした WTT 教員の研究サポートグループを組織し、支援体制を充実させた。

I - ii - 4. 持続性システムの整備

- (1) 次世代女性研究者育成推進事業として、中学校、高等学校との共催による自然系分野における研究紹介事業「おかやまサイエンス・トーク」を、ウーマン・テニュア・トラック教員と大学院生の協力により、現地校へ出向き開催した。
- (2) 岡山大学オープンキャンパスに参加し、“理系の魅力”を女子高校生に理解してもらうことを目的とした、ポスター展示・説明および相談会を、理系の学部生、院生の協力を得て開催した。
- (3) 男女共同参画の視点に立つキャリア教育科目として、教養教育科目：主題科目を、平成 23 年度より開講した。
- (4) 理系女子を対象に、大学院への進学、研究職への進路意欲の向上を図る目的で、講演会等を開催して、意識啓発を推進した。

I - ii - 5. 意識啓発活動および広報活動

- (1) ニュースレターの定期的発行、ニュースレターラピッドの発行、男女共同参画推進に関するアンケート調査、女性研究者支援に関するニーズ調査、理系大学院生の研究生の実態およびニーズ調査、女性のための施設・設備の整備状況に関する調査等を行い、教育・研究および就労環境の整備・促進に供した。
- (2) 定期的に交流サロン、管理職セミナー、シンポジウム等を開催し、意識啓発を推進した。
- (3) 第 3 回中国四国男女共同参画シンポジウムを主催し、支援ネットワークの強化を図るとともに、中国四国地区国立 10 大学の学長宣言「中国・四国地区国立大学男女共同参画推進のための共同宣言」を行い、地区内における大学間の相互交流と連携を進めることを誓った。

I - iii. 実施期間終了後の取組み

本学では、平成 21～23 年度にわたり「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）」による「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」を男女共同参画室が中心となって実施してきた。進化プラン「雇用」の取組の一つであるウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員制が、平成 23 年度「テニユアトラック（TT）普及・定着事業」に選定されたことを受け、平成 24 年度からは、「TT 普及・定着事業」の実施と「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の継続実施、そして広く男女共同参画推進のための意識啓発活動を着実に実施していく予定である。「TT 普及・定着事業」により WTT 制を実施することで、女性研究者の雇用の促進と安定した雇用の確保を図るとともに、「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の継続実施による女性研究者の育成・支援・就業環境の整備を発展させていく計画である。

女性研究者の育成と支援としては、この 3 年間の活動を大学独自の取組として発展させ、人材登録バンクを活用した「研究支援員事業」や WTT 教員の教育資質の向上を目的の一つとしている「おかやまサイエンス・トーク」の実施等に力を注ぐ。

男女共同参画室は、これらの新たな事業展開とその確実な遂行のため、これまでの 4 部門・1 推進室制から 4 部門制へと移行し、各部門の担当業務・名称を見直すこととした。

平成 24 年度のダイバーシティ推進体制を図 1-4 に示す。

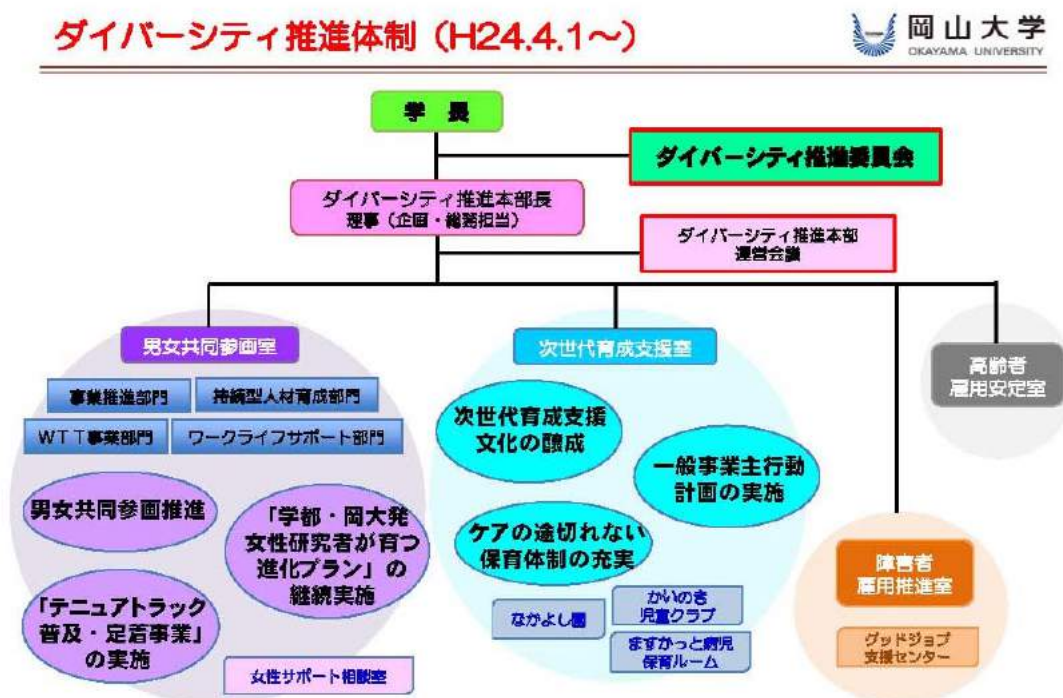


図 1-4 平成 24 年度以降の実施体制（平成 24 年 2 月現在）

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

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

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

Ⅱ－i．事業推進の「仕組み」の整備

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

[参照：本書 pp. 87～91]

（1）取組の内容・特徴

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

（2）新規性と発展性

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

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

[参照：本書 pp. 322～323]

（1）取組の内容・特徴

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

（2）新規性と発展性

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

Ⅱ－i－3．取組（施策）：ダイバーシティ推進委員会の設置

[参照：本書 pp. 28～29]

（1）取組の内容・特徴

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

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－ii. 【研究サポート体制】の整備

Ⅱ－ii－1. 取組（施策）：人材登録バンクの設置と整備

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

(1) 取組の内容

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

(2) 取組の特徴と発展性

a. 制度化された登録手続きと情報管理

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

b. 積極的な広報活動による優秀な人材の開拓・確保

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

c. 信頼性の高い情報提供

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

d. 利用対象および利用目的の拡大による人材登録バンクの充実

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

Ⅱ－ⅱ－２．取組（施策）：研究支援員事業の整備

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

(1) 取組の内容

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

(2) 取組の特徴と発展性

a. 制度化による事業実施

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

b. 柔軟な運用と制度の改善

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

c. 人材育成策としての発展

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

Ⅱ－ⅱ－３．取組（施策）：メンター制度の導入

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

(1) 取組の内容

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

(2) 取組の特徴と発展性

a. テニユア・トラック教員に対するメンター教員の配置

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

b. 全学メンタリング・プログラムの構想

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

c. 学内教職員の意識啓発

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

Ⅱ－ⅱ－4. 取組（施策）：研究スキルアップ講座の実施

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

(1) 取組の内容

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

(2) 取組の特徴と発展性

a. 学内自己啓発機会としての認知

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

b. 学内他部署との連携

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

c. 多様な背景を持つ学内構成員間の交流

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

Ⅱ－ⅱ－5. 取組（施策）：充実した保育体制の整備

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

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

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

Ⅱ－ⅱ－6. 取組（施策）：次世代育成支援文化の積極的な醸成

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

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

Ⅱ－ⅲ. 【雇用システム】の整備

Ⅱ－ⅲ－1. 取組（施策）：ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制の整備

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

（1）取組の内容・特徴

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

（2）新規性と発展性

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

Ⅱ－ⅲ－2. 取組（施策）：ウーマン・テニユア・トラック（WTT）制

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

（1）取組の内容・特徴

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

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

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－iii－3. 取組（施策）： WTT 業務推進室の新設

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

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－iii－4. 取組（施策）： WTT 制の実施体制

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

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

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

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

Ⅱ－iii－5. 取組（施策）：WTT 教員募集要項の作成および募集体制

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

(1) 取組の内容・特徴

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

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－iii－6. 取組（施策）：WTT 教員の活動

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

(1) 取組の内容・特徴

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

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

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

(2) 新規性と発展性

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

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

Ⅱ－iv. 【持続性システム】の整備

Ⅱ－iv－1. 取組（施策）：「おかやまサイエンス・トーク」の実施

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

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

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

[参照：本書 pp. 252～258]

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－iv－3. 取組（施策）：教養教育科目の提供

[参照：本書 pp. 259～262]

(1) 取組の内容

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

(2) 取組の特徴と発展性

a. 新しい視点の導入

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

b. WTT 教員の活用

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

Ⅱ－Ⅴ．【意識啓発活動および広報活動】の推進

Ⅱ－Ⅴ－1．取組（施策）：交流サロンの実施

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

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－Ⅴ－2．取組（施策）：ニュースレターおよびニュースレターラピッドの発行

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

(1) 取組の内容・特徴

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

(2) 新規性と発展性

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

Ⅱ－ⅴ－3. 取組（施策）：調査による実態の把握

[参照：事業成果中間報告書 pp. 84～108]

(1) 取組の内容・特徴

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

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題

i. 事業推進の「仕組み」の整備

Ⅲ－i－1. 行動計画「岡山大学男女共同参画推進基本計画」の策定・実施

[参照：本書 pp. 87～91]

(1) 取組（施策）の目的および目標

本学における男女共同参画の一層の推進のために、本学独自の男女共同参画推進の基本となる理念を分かりやすいかたちで構成員に示すことで、本学の目指す男女共同参画の一層の進展を計ることを目的とする。また、行動計画に基づき、本学の全ての部局長等がメンバーとなるダイバーシティ推進委員会を設置し、着実な目標達成を目指す。

(2) 取組（施策）の内容

男女共同参画室および次世代育成支援室が主導し、男女共同参画に関する意識改革と本事業の重要なテーマである「女性研究者（教員）」の割合向上（増員）を達成するために、基本的理念および行動計画を構成員に周知・徹底させる。このために、基本的指針となる岡山大学独自の行動計画「岡山大学男女共同参画推進基本計画」を策定し、全学的合意を得た。本行動計画に基づき、それぞれの部局においては将来計画と達成目標を策定し、「10年後には自然科学系女性教員の割合を20%」達成に向けてスタートした。

(3) 期待される効果

本取組は、学長主導、全学の部局長等がメンバーとなるダイバーシティ推進委員会において、本基本計画の達成を点検することで、本学における男女共同参画の進展が加速度的に早まることが期待できる。

(4) 得られた成果および達成状況

部局においては、既に男女共同参画推進のための方針および女性教員数増加に関する目標が設定され、ダイバーシティ推進委員会に提出されている。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

部局ごとの将来計画に基づき、年度ごとに達成状況を点検する仕組みになっており、次年度以降も継続的に取組まれる。

(6) 特記事項等

基本計画に盛り込まれている「10年後には自然科学系女性教員の割合を20%とすること」を目指すという目標が設定されていることは、特記すべきである。

Ⅲ－ⅰ－２. 女性教員割合増加のためのポジティブ・アクション

[参照：本書 p. 92]

(1) 取組（施策）の目的および目標

教員公募文書へのポジティブ・アクションの文言を明記することにより、より多くの優秀な女性教員の応募を促し、女性教員の採用割合、増加を目的とする。

(2) 取組（施策）の内容

本学の教員公募文書には、次のポジティブ・アクションの文言を明記することが、全学的に認められ、現在では周知・徹底されている。

ダイバーシティ推進本部長より部局へ発信されたポジティブ・アクションの通知 (平成 23 年 6 月 13 日付)

各部局において教員を公募する際には、下記文面を原則として入れていただき、男女共同参画の推進を積極的にアピールしていただきますようお願いいたします。

記

「岡山大学では、男女共同参画を推進し、女性教員をサポートしています。女性の積極的な応募を歓迎します。」

(3) 期待される効果

優秀な女性教員の応募件数の増加が期待され、これにより採用割合、採用人数の増加が期待できる。

(4) 得られた成果および達成状況

本学では男女共同参画社会の実現、女性教員のサポート体制を推進していることが全国的にも認知されつつあり、女性教員の応募が増加する傾向にある。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

本学における女性教員のサポート体制は、ウーマン・テニユア・トラック教員 (WTT) 制度とともに全国的に認知が進んでいる。次年度以降も WTT 制度の継続とともに、本ポジティブ・アクションも継続される。

問題は、自然科学系の公募領域に教授、准教授クラスの女性研究者が少ないことである。しかし、近い将来 WTT 教員が順調に養成されることで、循環型人事システムが良好に進展することが期待できる。

(6) 特記事項等

本学の WTT 制度と連動し、相乗効果もあり、認知度は高まっている。

Ⅲ－i－3. 「中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言」

[参照：本書 pp. 322～323]

(1) 取組（施策）の目的および目標

中国四国地区国立 10 大学の学長による「中国・四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言」は、中国四国地区内国立大学における男女共同参画推進、女性の参画推進、就労環境整備、人材育成等の推進を決意したものであり、今後とも相互連携の下、地域発展の重要な先導となることを誓ったものである。本共同宣言は、今後の行動規範ともなるものである。

(2) 取組（施策）の内容

中国・四国地区では平成 21 年度末に広島大学が第 1 回を開催した中国四国男女共同参画シンポジウムが継続して実施されている。平成 23 年度に岡山大学が本シンポジウムの主催大学となるにあたり、今後地区内大学が協働することを通して連携を密にすることを目指した。そのために、中国・四国地区の国立大学学長による共同宣言を行い、今後の取組の中心的柱にすることとした。

(3) 期待される効果

共同宣言では、次の 5 項目を実行していくことを謳っている。

- * 大学構成員の女性比率の向上に努め、かつ意思決定過程への女性の参画機会を拡大すること
- * 大学構成員が持てる資質・能力を最大限発揮できる教育・研究および就労環境を整備・充実すること
- * 男女共同参画の視点に立った人材育成を推進すること
- * 男女共同参画社会実現への取組において、シンポジウム等を継続開催し、地域との協力・協働を進めること
- * 男女共同参画社会実現に向けて、地区内での大学間の相互交流と連携を一層深化させること

これら 5 項目は、男女共同参画社会実現を協働し、連携して進めるための今後の行動規範となる。

(4) 得られた成果および達成状況

本共同宣言を実行していくために、今後とも地区内大学間連携を進めることが確認された。また、今後男女共同参画推進のための連携会議開催が確認された。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

本共同宣言は、地区内の 10 国立大学の学長の共同歩調の下になされたものである。また、宣言は、男女共同参画社会の実現は我が国の発展にとって重要かつ喫緊の課題であ

るとの共通認識の下、大学が率先し、継続して実現を目指すことを謳ったもので、地区内外の大学、高等教育機関への波及効果は大きいものといえる。

(6) 特記事項等

中国四国地区内のすべての国立大学長の共同宣言であり、内容的にも男女共同参画社会実現を強く意識したもので、今後の活動の大きな指針となる重要な取組である。

Ⅲ－i－4. 男女共同参画室の設置および整備

[参照：事業成果中間報告書 pp. 9～18]

(1) 取組（施策）の目的および目標

本事業および関連の取組を実施・推進する母体として、かつ直接的責任母体として男女共同参画室がその任を負うこととされている。このような重要な任を負う男女共同参画室は、学長の下に設けられたダイバーシティ推進本部の主要な構成組織、実行部隊である。次世代育成支援室等と密接な連携の下、本事業および関連の取組を中心的課題に掲げ、着実・迅速に推進する。基本的には、男女共同参画社会実現に向けて様々な活動、取組を進めることを第一義的目標としており、本事業の終了いかんにかかわらず継続的に活動することとされている。

(2) 取組（施策）の内容

本事業および関連の取組を遅滞なく総合的・効率的に推進するために、男女共同参画室に4つの部門と1つの業務推進室を設けた。各部門および業務推進室の所掌事項、事業活動範囲、活動計画（平成23年度用）を次ページの表に示す。表に示すようなさまざまな活動を各部門が責任を持って遂行する組織とした。また、室員は、部門会議、部門長会議、室会議で各部門および業務推進室の活動に関する情報を共有し、有機的連携の下に活動・取組を推進した。

岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室 平成23年度事業・活動計画

表 岡山大学ダイバーシティ推進本部 男女共同参画室 平成23年度事業・活動計画

「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」H.23年度主要事業取組項目①～⑤

部 門	◎部門長 ○副部門長 △担当助教	所掌事項	事業、活動範囲	H23年度 活動計画
企画・統括 部 門	◎沖 室長 ○富岡副室長 忠田 室員 白髭 室員 早川 室員 本水 室員 △保坂 室員 門脇 室員	・男女共同参画企画・立案及び統括 ・女性研究者支援プログラム実施企画 ・対外交渉 ・プログラム実施経理	・男女共同参画室関連企画 ・男女共同参画推進基本計画 ・部局男女共同参画推進室支援 ・将来構想：H.24以降 ・中国四国地区シンポジウム ・ポジティブ・アクションプランの実質化 ・ジェンダー講義実施・評価 ・学内調整 ・地域連携 ・ホームページ管理 ・マスコミ対応・対策	・男女共同参画推進基本計画の実質化 ・男女共同参画推進懇談会の実施（学部と参画室共同） ・ポジティブアクションプラン追加・提案・実践・評価 ・講義の企画（24年度開講） ・ホームページ管理・充実 ・マスコミへの積極的情報提供 ・将来構想検討；H.24年度以降 ・事業報告書の作成・発行 ・「学都岡大発・・・」事業による事業モデル提案書作成・発行 ・「学都岡大発・・・」事業の総括報告会 ・中国四国地区シンポジウム（11/11・金） ・男女共同参画関連図書整備 ・部門報告書の作成・整備
環境整備・ 支援推進 部 門	◎五福 室員 ○片岡 室員 岸本 室員 忠田 室員 白髭 室員 △保坂 室員 門脇 室員 小畑相談員	・学内環境整備 ・研究者支援 ・相談室 ①人材登録バンクの運用 *効率的運用、人材登録 *人材登録バンクの効果について検証 ②研究サポート体制の運用 *サポートの実施 *メンター養成研修等 *女性サポート相談室機能強化、学内連携	・人材登録バンクの運営 ・研究者支援グループのコーディネート ・出産・育児・介護支援プログラム ・女性サポート相談 ・女性キャリアデザイン ・メンター制度 ・WLB推進	・人材登録バンクの運営、充実 ・研究支援員業務への対応 ・教育・研究・職場環境整備の提案・評価 ・WLBの啓蒙・普及 ・メンター養成研修、制度 ・常設サロンの設置準備 ・その他女性教職員支援策、環境整備の検討・実施 ・部門報告書の作成・整備
広報・意識 啓発推進 部 門	◎根岸 室員 ○中谷 室員 坂口 室員 柴倉 室員 大山 室員 保坂 室員 △門脇 室員	・学内・学外広報 ・意識改革・意識啓発 ③アンケート調査・分析による意識改革の適応と施策の導入 ④意識啓発・広報活動の活性化 *交流サロン開催 *シンポジウム開催 *ニュースレター発行 *その他広報活動	・意識啓発、意識改革推進 ・学内・学外広報活動 ・サロン企画・実施 ・シンポジウム企画・実施 ・ニュースレター発行 ・ニュースレター・ラビッドの発行（企画と共同）	・交流サロン（3～4回） ・シンポジウム ・News Letterの発行（年4回） ・Newsletter Rapidの発行（随時） ・アンケート実施・分析・公表 ・ロールモデル集の発行 ・その他意識啓発活動策定・実施 ・部門報告書の作成・整備
次世代女性 研究者育成 推進部門	◎坂口 室員 ○篠原 室員 白髭 室員 本水 室員 保坂 室員 △門脇 室員	・学生、院生対象 ・中高生対象	・学内学生・院生対象のロールモデルによる研究紹介、講演会 ・学外中高生対象研究紹介（WTT教員＋院生） ・オープンキャンパス事業	・中学・高校生向けおかやまサイエンス・トーク実施（5回～） ・学内・院生、学部生向け研究紹介 ・協力院生のネットワーク整備 ・その他高校生オープンキャンパス企画など ・部門報告書の作成・整備
WTT業務 推進室	◎富岡副室長 学内有識者 （数名） 松田 室員	・WTT教員制度の企画・立案等関連業務 ⑤ウーマン・テニユア・トラック教員の公募・選考 *第Ⅲ期WTT教員公募等	・WTT教員育成支援 ・WTT教員制度改革 ・WTT評価システム確立 ・WTT関連システム整備	・第Ⅲ期WTT教員公募要領作成 ・評価システム検討 ・第Ⅲ期WTT教員募集等 ・WTT教員評価委員会編成 ・その他WTT関連システム改革 ・第Ⅰ期WTT中間評価の実施 ・室報告書の作成・整備

(3) 期待される効果

男女共同参画室として取り組むべき課題，到達目標を示し，また各部門の分担を明確化することにより，室員の取り組むべき課題，目標が明確になる。また部門間，室員間の情報の共有化が進展し，相互連携の下で，事業，取組の遂行，男女共同参画の推進が効率よく行われる。

(4) 得られた成果および達成状況

多くの取組を部門，業務推進室で分担・推進するが，定期的部門会議，室会議等で情報の共有化を進め，相互に連携し，あるいは協力することで，それぞれの取組が混線することなく効率的にかつ迅速に遂行された。

(5) 取組（施策）の波及効果，次年度以降の継続性および今後の課題

様々な事業推進体制が考えられるが，多くの課題・取組を一気呵成的に推進するためには，担うべき役割の明確化，相互連携は重要なポイントとなる。部門制・分担制はある意味「力の分散」という負の面も考えられるが，それは情報の共有，総体としての目的・目標と個々の取組の関係を明確化することで補うことが可能である。

過去3年間における男女共同参画推進事業，関連の取組の結果，大学内における理解，意識改革はかなり進んでいる。したがって，今後は「力の分散」を極力抑えるために，各年度，期間における取組項目を絞り重点的に遂行することも効果的と考えられる。

(6) 特記事項等

本事業および男女共同参画推進の取組において，本学の就労，修学環境整備は大きく改善されている。このような状況下では，次年度以降の大学独自の事業推進体制として，重点項目を厳選し，力の分散を排した新しい体制で効率的に推進することも得策と考えられる。

Ⅲ－i－5. ダイバーシティ推進委員会の設置

(1) 取組（施策）の目的および目標

「岡山大学男女共同参画推進基本計画」に基づき，岡山大学におけるダイバーシティの一層の推進を目的として設置された。本委員会は学長のリーダーシップの下に全学的委員会として開催され，男女共同参画推進も含め広くダイバーシティ推進が目的であり，全学的規模で推進することを第一義的目的としている。

(2) 取組（施策）の内容

本委員会の委員長は学長であり，理事，学部長，研究科長，病院長，研究所長，センター長等およびダイバーシティ推進本部の各室長等で構成される。委員会では，ダイバー

シティ推進に係る基本方策，推進方策の企画，立案，実施状況の点検，評価および改善，学内各組織間の連絡調整，広報および啓発活動等，幅広い分野について大学の基本の方針を策定する。本委員会の主要な議題の一つとして，男女共同参画推進が含まれており，本学の「男女共同参画に関する行動計画」に基づく将来計画，部局における達成目標，年度ごとの計画策定等が議論される。たとえば，これまでに「女性教員比率の目標値設定および方針について」など重要な議題が取り挙げられた。

(3) 期待される効果

学長のリーダーシップの下に開催される全学の委員会であり，「男女共同参画に関する行動計画」の実施，達成目標は円滑に推進されることが期待される。

(4) 得られた成果および達成状況

既に，行動計画に基づく部局の目標，将来計画等の策定が進み，今後は部局評価の重要な項目の一つに加えられる。

(5) 取組（施策）の波及効果，次年度以降の継続性および今後の課題

本事業の取組，目的・目標は，ほとんど本学の「男女共同参画に関する行動計画」に含まれている。たとえば，女性教員の割合の増加に関しては，「10年後には自然科学系女性教員の割合を20%とすることを目指す」という数値目標の達成も謳われており，達成状況も毎年点検されることとなっている。したがって，次年度以降も継続され，女性教員の割合増加のみならず，就労・就学環境整備等も継続的に推進される。

(6) 特記事項等

学長のリーダーシップの下に，全学的に男女共同参画が推進される司令塔的委員会が確立された意義は極めて大きい。

Ⅲ－ⅰ－6. 第三者評価（外部評価）の実施

[参照：本書 pp. 92～98]

(1) 取組（施策）の目的および目標

「学都・岡大発 女性研究者が育つ進化プラン」の実施状況について，客観的に評価を受けることで，事業目的の達成状況を把握し，今後の課題を明らかにすることを目的とした。

(2) 取組（施策）の内容

平成23年8-9月に，学外委員（2名）および学内委員（2名）から構成される評価委員会により中間評価を書面により実施した。中間評価の意見，コメント等に対しては，

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題

i. 事業推進の「仕組み」の整備

男女共同参画室で対応する回答, 説明資料等を作成するとともに, 実務的対応を検討し, 迅速な実施計画を策定した。3月には書面および会議により最終評価を実施する。

(3) 期待される効果

評価委員によって, 客観的に取組状況が評価されることで, 取組の達成状況や妥当性について判断できる。また重要な未実施等の取組に対しては遅滞なく期間内に実施できる。

(4) 得られた成果および達成状況

中間評価では, 進化プランの各側面について詳細なコメントがあった。これに対する回答の準備を通して, 取組状況について振り返り, 今後の取組について検討することができた。

(5) 取組(施策)の波及効果, 次年度以降の継続性および今後の課題

最終評価は3月上旬に行われる。最終評価の結果を基に, 今後の課題は次年度以降, 検討・改善していく。

Ⅲ－ii. 【研究サポート体制】の整備

Ⅲ－ii－1. 岡山大学人材登録バンクの設置と整備

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

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

(2) 取組（施策）の内容

1) 人材バンクシステムの整備

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

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

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

2) 人材バンクの広報活動

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

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

(3) 期待される効果

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

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

(4) 得られた成果および達成状況

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

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

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

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

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

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

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

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

Ⅲ－ii－2. 研究支援員事業の整備

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

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

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

(2) 取組（施策）の内容

1) 研究支援員事業の流れ

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

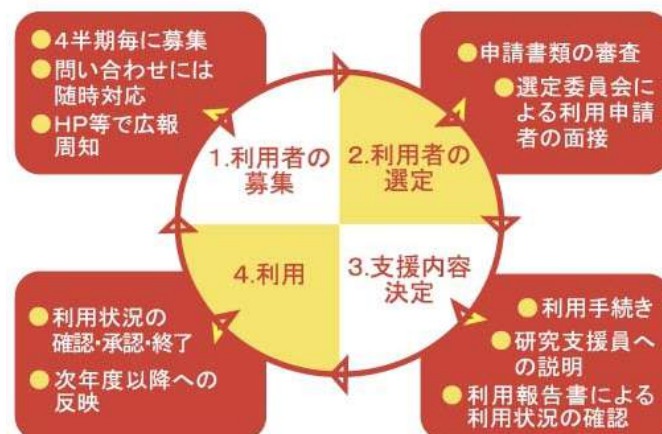


図 3-1 研究支援員事業の流れ

ii. 【研究サポート体制】の整備

2) 研究支援員事業の整備

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

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

(3) 期待される効果

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

(4) 得られた成果および達成状況

1) 研究支援員事業の利用実績

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

2) 研究支援員事業に関する効果

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

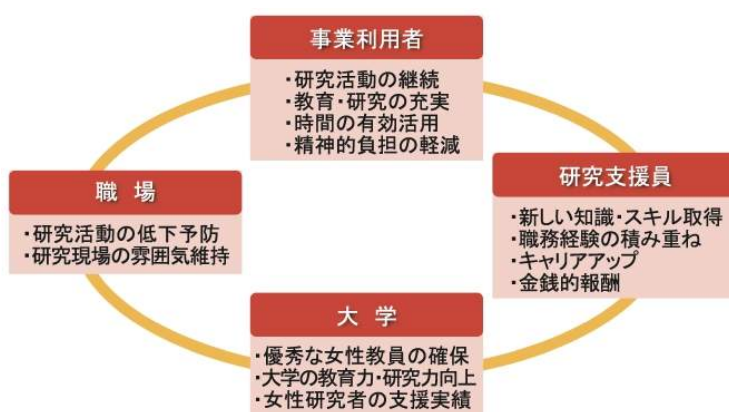


図 3-2 研究支援員事業の効果

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

＊研究推進における効果

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

＊その他の面での効果・改善

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

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

(5) 取組（施策）の波及効果，次年度以降の継続性および今後の課題

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

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

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

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

Ⅲ－ii－3. メンター制度の導入

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

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

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

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

(2) 取組（施策）の内容

1) 実施概要

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2) 全学メンタリング・プログラムの構想

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

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

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

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

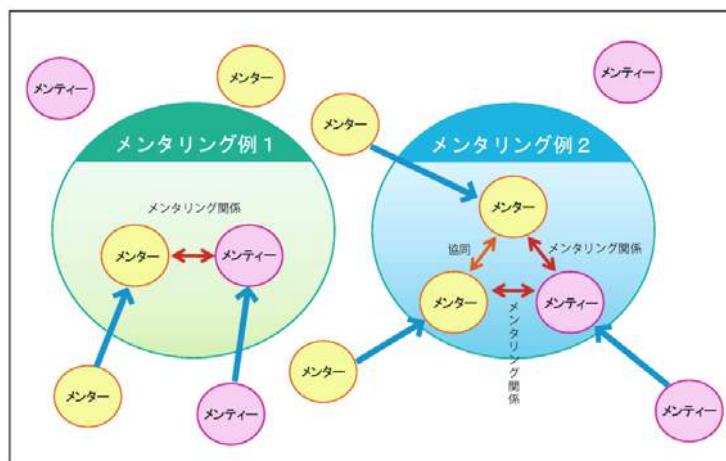


図 3-3 メンタリング関係

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

(3) 期待される効果

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

(4) 得られた成果および達成状況

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

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

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

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

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

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

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

III-ii-4. 研究スキルアップ講座の実施

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

研究スキルアップ講座は、主に若手の女性研究者を対象として、研究活動を遂行する上で共通に必要な知識やスキルの向上を目指し、専門家や研究者として活躍している先輩方の話を聞く機会、および研究者同士の交流の機会を提供してきた。なお、講師の派遣および企画については、研究推進産学官連携機構や大学院自然科学研究科の協力を得た。

(2) 取組（施策）の内容

研究スキルアップ講座実施概要

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



図 3-4 研究スキルアップ講座の様子

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題

ii. 【研究サポート体制】の整備

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

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

(3) 期待される効果

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

(4) 得られた成果および達成状況

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

(5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

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

により実施していきたい。

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

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

Ⅲ－ii－5. 相談窓口の設置

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

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

(2) 取組（施策）の内容

1) 女性サポート相談室の活動概要

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

① カウンセリング活動

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

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

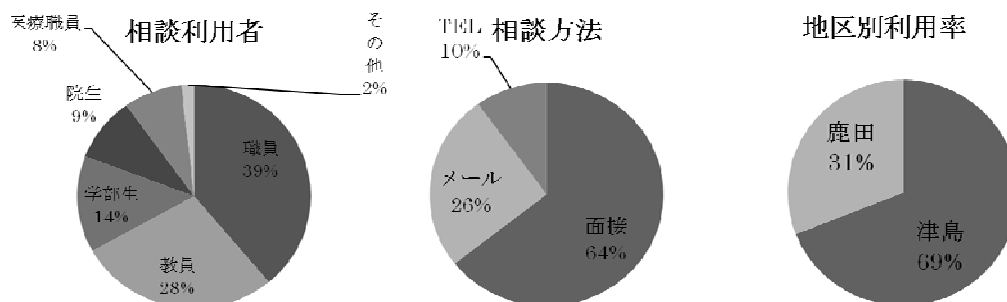


図 3-5 女性サポート相談室への相談の内訳

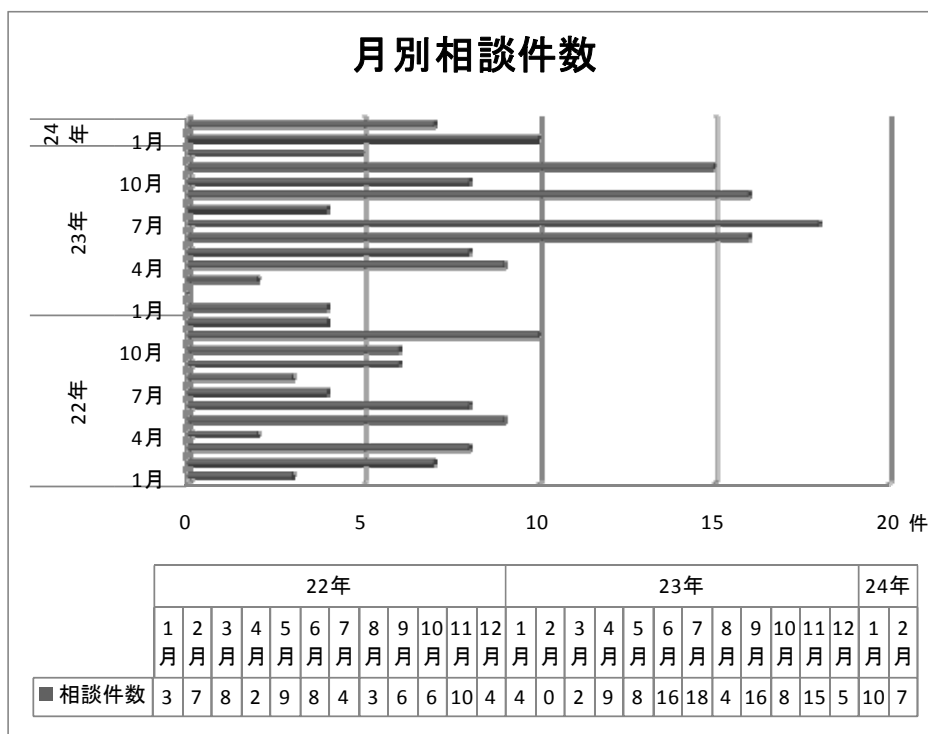


図 3-6 女性サポート相談室への月別相談件数

②キャリアカフェ

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

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

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

③他機関との連携

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

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

(3) 期待される効果

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

(4) 得られた成果および達成状況

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

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

(5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

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

Ⅲ－ii－6. 次世代育成支援の実施

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

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

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

1) 第Ⅰ期

【計画期間】平成17年4月1日から平成19年3月31日までの2年間

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

2) 第Ⅱ期

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

【計画期間】平成19年4月1日から平成22年3月31日までの3年間

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

3) 第Ⅲ期

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

【計画期間】平成22年4月1日から平成25年3月31日までの3年間

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

(2) これまでの取組

1) 【次世代育成支援の体制強化】

○次世代育成支援室の設置

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

○産休・育休中の代替要員雇用制度を導入

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

○育児部分休業制度の導入

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

○育児休業取得者の支援

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

2) 【保育体制の充実】

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

○乳幼児保育施設「なかよし園」の充実

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



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



○病中・病後児保育施設「ますかっど病児保育ルーム」の設置と充実

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



○学童保育施設「かいのき児童クラブ」の設置

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



○ベビーシッター利用補助券の発行

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



○休日業務のための一時保育の実施

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

○学童保育施設の設置に関する調査

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

ii. 【研究サポート体制】の整備

○学内保育施設のニーズ調査

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

3) 【次世代育成支援文化の醸成】

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

○家族の日の実施

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



○育 Men's Club の実施

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



○岡大パパの育児エッセイ集の作成

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



○岡山大学の次世代育成支援のリーフレット作成

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



○所定時間外労働削減の取組

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

○年次有給休暇の取得促進

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

○くるみんマークの取得

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



○「おかやま子育て応援宣言企業」への登録と岡山県知事賞の受賞

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

○イクメンサポーターへの登録

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

○夕方会議の実施状況に関する調査

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

○年次有給休暇に関するアンケート

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

○講演会の共催

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

(3) 今後の課題

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

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

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

Ⅲ－iii. 【雇用システム】の整備

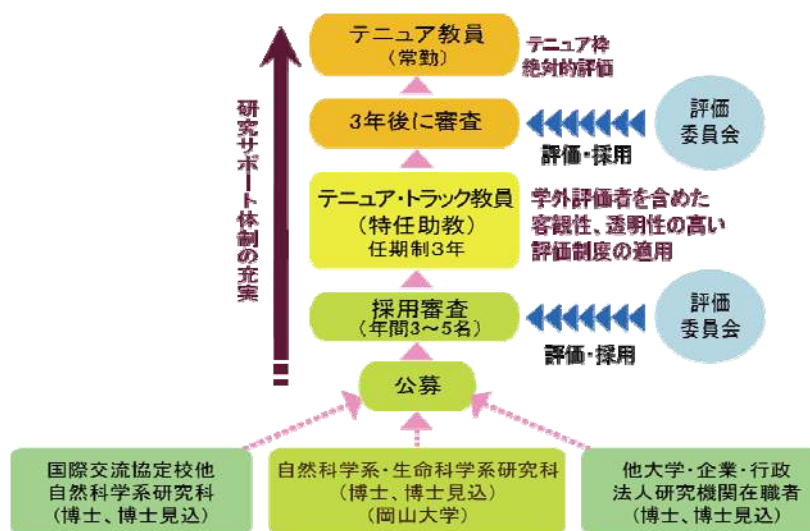
Ⅲ－iii－1. ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制度

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

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

(1) ウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員制度の概要

女性教員の雇用を促進するために、岡山大学独自の財源による若手女性研究者のためのテニユアトラック制度を平成 21 年度に制定した。本制度は、優秀な若手女性研究者を国内外から広く公募によって求め、年間 3～5 名をウーマン・テニユア・トラック (WTT) 教員 (特任助教) として採用するもので、WTT 教員の任期は 3 年である。任期中に本学教員に相応しい十分な実績を上げれば、常勤教員 (テニユア教員) として採用される。なお、テニユア教員は、任期を付さない職または国立大学法人岡山大学教員の任期に関する規則に定める再任可能な任期付きの職 (再任回数に制限のある職を除く) を指す。WTT 教員の年俸は、WTT 期間と、テニユア付与後所属部局のポストへ移行するまでの期間を含め最長 6 年間は全学で負担することとなっている。



岡山大学ウーマン・テニユア・トラック教員制

(2) WTT 業務推進室の新設

平成 22 年 4 月 1 日、第 I 期 WTT 教員制度の設置に伴い、システム改革支援室から名称変更し、WTT 業務推進室とした。本学が定める WTT 制度の実施に関する規程に基づき、WTT 教員の募集、採用手続き等に関する業務、WTT 人事協議会および WTT 教員評価委員会のサポート等を行っている。

(3) WTT 教員選考

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

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

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

(4) WTT 教員募集要項

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

(5) WTT 教員選考採用結果

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

ウーマン・テニユア・トラック(WTT)教員 応募・採用状況

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

※()内は、本学関係者で内数。



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

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

※()内は、本学関係者で内数。



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

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

※()内は、本学関係者で内数。



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

(6) WTT 教員の活動状況

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

(7) テニユアトラック普及・定着事業 (機関選抜型) への選定

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

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

（8）中間評価・最終評価

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

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

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

（9）WTT 教員制度の効果・評価・今後の課題

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

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

Ⅲ－iv. 【持続性システム】の整備

Ⅲ－iv－1. おかやまサイエンス・トーク

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

(1) 取組（施策）の目的および目標

中高校生を対象として“科学のおもしろさ”と“自然・生命の神秘、深遠さ”を知ってもらうことを第一の目的とし、人類社会へのサイエンスの大きな貢献、その重要性を理解してもらい、理系分野への興味を覚えてもらうことをめざす。さらに若手女性研究者や大学院生と身近な問題、将来的問題、人生などについて話し合う時間を設け、理系への進学や研究者志向への動機を提供する。

(2) 取組（施策）の内容

1) 開催までの準備

実施校の決定にあたり、平成 22 年度は、岡山大学近隣にある特定の高校への案内と開催の可否について照会し、開催を依頼した。

平成 23 年度は岡山県内高校 75 校に開催希望調査（目的、概要、希望調査票、前年度開催内容の詳細を含む）を実施し、開催希望の申し出のあった高校を実施校とした。岡山大学教育学部附属中学校には室員が事前に情報を伝えた後、室員が出向いて開催を依頼した。

実施校決定後、高校あるいは中学校側との交渉によって日程等を決定し、WTT 教員および男女共同参画室会議メンバーにより推薦された協力大学院生への講演依頼と割り振りを行った。その後高校、中学校側と内容の検討を進めた。

その後、開催日までの適当な日時を選んで、講演予定の WTT 教員ならびに大学院生に対する実施の詳細についての説明と確認（実施説明会）を行い、講演内容と講演方法の検討と確認（練習会）を 2 回程度行った。

2) 開催

開催当日は高校（あるいは中学校）に出向き、学校側で準備された会場において、女性研究者（WTT 教員）および大学院生が、現在進めている最先端の研究内容を、研究の背景、目的、将来的展望、社会的貢献、などを含めて、中高校生につとめてわかりやすく説明した。さらにフリートーキングの時間をとり身近な問題、将来的問題、人生などについて話し合った。また、講演についての受講学生の感想や演者に対する質問等に関するアンケートを依頼した。アンケート用紙に書かれた質問については、それぞれに対する回答は、講演した教員と大学院生が詳細に記述し、後日学校側へ送付した。

今年度までに行われた「おかやまサイエンス・トーク」の実施校、研究紹介タイトル、講演教員ならびに大学院生は次表の通りである。

第Ⅲ部 事業取組内容紹介：成果および今後の課題
iv. 【持続性システム】の整備

平成 22～23 年度実施内容

開催	研究紹介タイトル	研究紹介者
県立岡山一宮高校 (平成22年7月)	「生理生態学を通して見た研究者への道」	田崎 ゆかり 大学院自然科学研究科 博士後期課程3年
	「植物の生存戦略」	吉岡 美保 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員
清心女子高校 (平成22年8月)	「鳥の羽色の性差をつくりだすしくみ」	吉原 千尋 大学院自然科学研究科 博士後期課程3年
	「植物のストレス解消法」	三谷 奈見季 資源植物科学研究所 特任助教 WTT教員
県立総社高校 (平成22年9月)	「時間を知る生物～生物が持つ時計～」	瓜生 央大 大学院自然科学研究科 博士前期課程2年
	「植物はどうして緑色？」	吉岡 美保 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員
県立玉島高校 (平成22年11月)	「クロスカップリング反応:新しいオレフィン合成の展開」	岡田 誉士彰 大学院自然科学研究科 博士前期課程2年
	「海の不思議を探る」	御輿 真穂 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員 理学部附属牛窓臨海実験所
県立総社高校 (平成23年7月)	「季節を知る生物」	玉木 沙織 大学院自然科学研究科 博士前期課程1年
	「生命を支える糖鎖」	前田 恵 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員
県立勝山高校 (平成23年7月)	「CPGによる4脚歩行ロボットの歩容生成」	西阪 麻衣子 大学院自然科学研究科 博士前期課程2年
	「生物の行動を支配するホルモン、その進化」	御輿 真穂 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員 理学部附属牛窓臨海実験所
県立矢掛高校 (平成23年7月)	「生物の行動と体内時計」	花房 志保 大学院自然科学研究科 博士前期課程1年
	「電子の動きを探って物質の性質を見よう、変えよう」	江口 律子 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員 理学部附属界面科学研究施設
教育学部附属中学校 (平成23年9月)	「ぜんそく重症度の簡易検査キット」	兵田 朋子 大学院保健学研究科 博士前期課程2年
	「光合成の研究」	吉岡 美保 大学院自然科学研究科 特任助教 WTT教員
県立岡山一宮高校 (平成23年10月)	「ヤマブドウの発がん予防効果について」	藤井 奈々 大学院医歯薬学総合研究科 博士前期課程2年
	「森の樹木の豊作と凶作： 開花・結実のメカニズムと次世代の残し方」	宮崎 祐子 大学院環境学研究科 特任助教 WTT教員

(3) 期待される効果

持続的に有能な女性研究者を将来も養成していくために、次世代としての高校生、中学生を育てることは重要である。この取組は、理科離れや理系離れの風潮のなかで、積極的に理系に興味を持つ学生の増加、理系への進学者の増加、さらに研究者への道に進もうと考える学生の増加に結び付くことが期待できる。特にロールモデルとしての女性研究者と身近に接することで、この取組が研究者を志向する女子学生の増大に結びつくことが大いに期待できる。

(4) 得られた成果および達成状況

1) 得られた成果

本事業の最終目標は女子学生の理系への進学増加、理系の女性研究者を志向する学生の増加をはかることであり、この観点からは事業の成果を現時点で正確に示すことはできない。しかし、中高生に“科学のおもしろさ”と“自然・生命の神秘、深遠さ”を知り、理系分野への興味を覚えてもらうことも、当面の重要な目標である。この点については、事業を実施した高校および中学校で行ったアンケート結果から、本事業の成果を以下のように評価した。なお、アンケート項目は以下の通りとした。

・本日の内容について、当てはまる項目に○印を付けてください。

Q1. 研究紹介のレベル 【 易しい・適度・難しい・全く分からない・その他 】

Q2. 内容についての印象 【 面白い・勉強になる・つまらない・その他 】

Q3. このような機会があれば再び参加したいですか？ 【 はい・いいえ 】

・大学に進学した場合、身につけたいと思う項目に○印を付けてください。(複数回答可)

【 専門知識, 自主性, 独創性, 好奇心, 探求心, プレゼンテーション能力, 発想力, 問題解決力, 洞察力, 体系的な思考力, 観察力, リーダーシップ, やる気, データの収集と解析力, コミュニケーション能力, 行動力, 問題解決のための計画性, 英語力, 応用力, 国際感覚, 文章力, レポート作成能力, 一般教養, 表現力 】

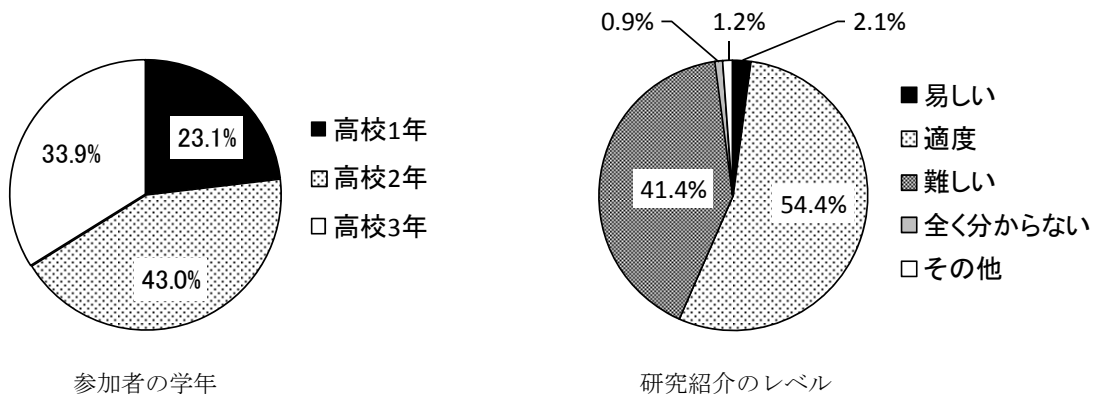
・研究紹介者に質問があればご記入下さい。(質問する研究紹介者の名前も併記ください)

・感想をご記入下さい。

① 高校でのおかやまサイエンス・トーク

平成 22 年度と 23 年度に県内高校で行われた「おかやまサイエンス・トーク」におけるアンケートをすべてまとめた結果の一部を下の図に示す。

参加した生徒は 2 年生が最も多く、ついで 3 年生, 1 年生の順であった。研究紹介のレベルについて「難しい」と感じた生徒が 4 割強であったが、高校の教科でもすべての生徒が易しいと感じる内容ばかりではないことや、初めて聞く内容は多くの場合難解に感じるものであること、また紹介内容についての印象は「面白い」、「勉強になる」と答えた学生がほとんどであったことを加味すれば、研究紹介は概ね適度な難易度で行われたものと判断できる。さらに「このような機会があったらまた参加したい」と答えた学生が 9 割以上を占めていたことから、本事業で行われた研究紹介が理系研究への興味を深め、理系学部への進学、科学への志向の動機を少なからず与えたとみなすことができる。



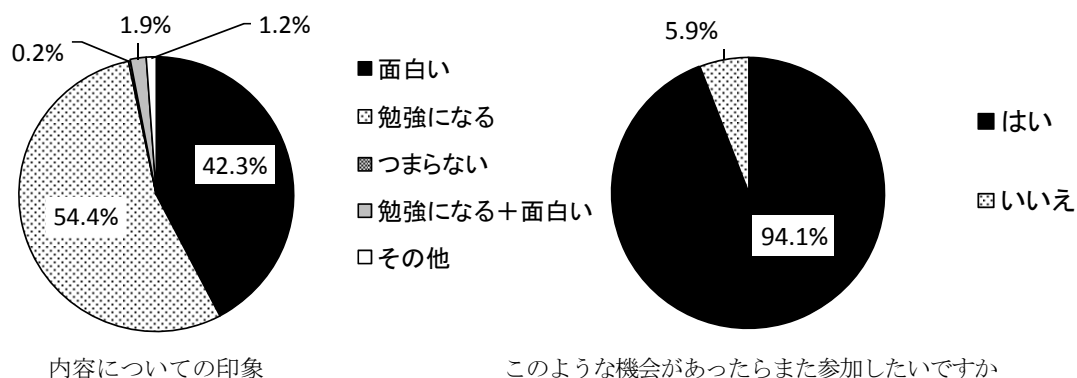


図 3-7 県内高校における「おかやまサイエンス・トーク」のアンケート結果
(8回の合計, 参加高校生総数 428名, 男女比 49.8 : 50.2)

② 岡山大学教育学部附属中学校でのおかやまサイエンス・トーク

平成 23 年度に附属中学で行われた本事業のアンケート結果の一部を下の図に示す。

参加中学生は全員が 3 年生であった。研究紹介のレベルについて「適度」と答えた生徒が 6 割強を占めたことは、紹介内容、紹介方法等が適切だったとみなすことができる。紹介内容についての印象は「面白い」、「勉強になる」と答えた生徒が 96%であり、「このような機会があったらまた参加したい」と答えた生徒が 94%を占めていたことから、本事業で行われた研究紹介によって理系研究への興味を深めることができたものと判断できる。

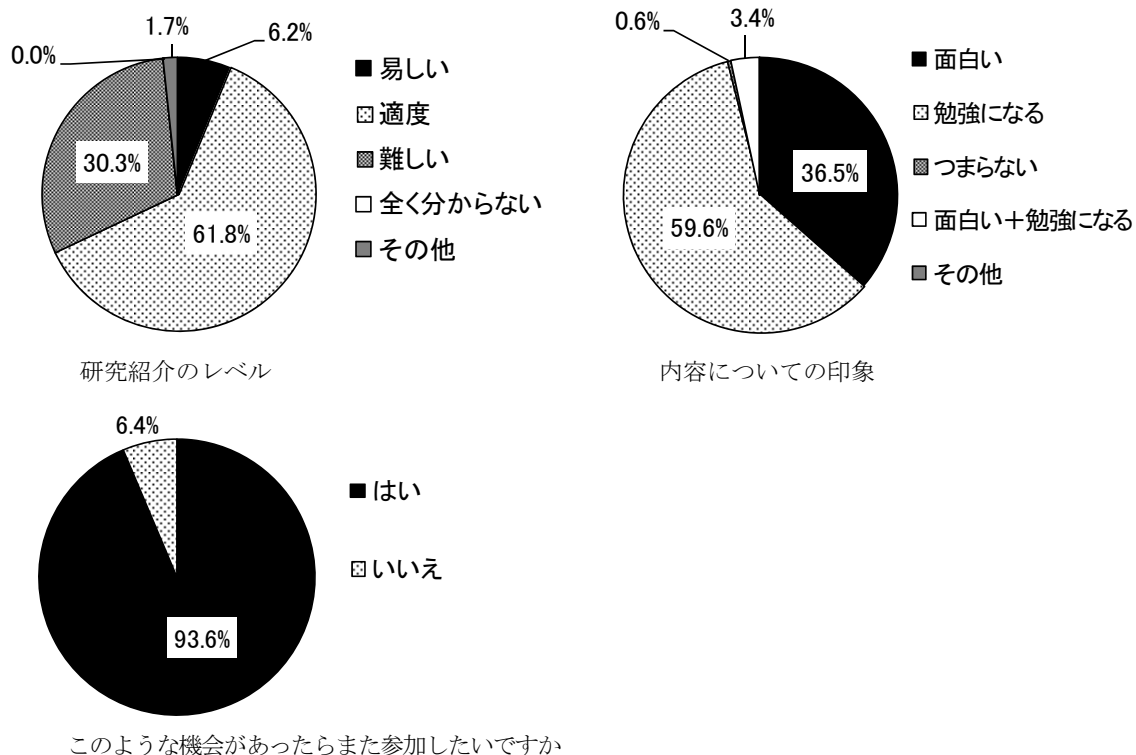


図 3-8 岡山大学附属中学校における「おかやまサイエンス・トーク」のアンケート結果
(参加中学生数 3 年生 173 名, 男女比 49 : 51)

2) 達成状況

本事業における取組は、ミッションステートメントの進化プラン「持続性」次世代の女性研究者の循環型育成保証の取組の一環として行われたもので、この取組により中高生を啓発し理系への興味、理系志向の掘り起こしができたこととみなされることから、所期の目的は十分達成できていると判断される。この取組はさらに継続されることによって、岡山大学に留まらず他大学も含めた女性研究者の育成に寄与すると考えられる。

(5) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

1) 波及効果

研究紹介者（講演した WTT 教員，大学院生）に対するアンケートをみると、一般の人を対象にして自らの研究内容を説明し理解を得ることの難しさや、発表方法の更なる工夫の必要性を感じたこと、また視野が広がり研究に対するモチベーションが上がったことなどの感想が多く書かれており、「このような機会があったら再び参加していただけますか」という質問項目には、研究に専念したいという大学院生 1 名を除いて他全員が「はい」と回答している。このことは、若手の研究者にとって本事業に参加することは、研究室だけでは得られない多くのことを学ぶことができ、将来の発展へとつながる良い機会になっていることを示している。若手女性研究者，女子大学院生に対して良い刺激を与えることは、大学全体の活性化にとっても促進的に働くものと考えられる。このようなことから、本事業は本来の目的の達成だけではなく、特記すべき波及効果をもたらしているということができ、男女共同参画の実現に寄与するものと高く評価できる。

2) 次年度以降の継続性

本事業の効果については、すぐには評価できるものではなく、数年後以降に学部や大学院への女子学生進学者数や研究職への女性の進出の程度，研究職志向についての意識などを把握することによって検証されるものである。また、本事業のような取組は地道な継続によってその効果を発揮できるものでもある。したがって次年度もこれまでに判明した問題点などを改善しつつ同様の取組を継続することが必要である。

3) 今後の課題

本事業に参加した高校生，中学生の反応や研究紹介を担う若手女性研究者，大学院生からの感想からも、この取組の意義を高く評価できるが、アンケート結果に示されるように、研究紹介の内容が難解と感じる生徒も少なくなかった。この点は第三者による中間評価にも指摘されたことでもあるが、「わかりやすさ」については、当事者が最も苦心しているところであり、開催ごとに行っている事前発表練習会等によって、内容の吟味や発表方法の改善に努めている。今後もこの点には最大限の配慮をしていきたい。最先端の研究内容を基礎知識が十分ではない中高生に完全に理解させることは、限られた講

演時間内では不可能であるとしても、研究の「おもしろさ」を伝えることは不可能ではない。今後は「わかりやすさ」に加えて「おもしろさ」に重点を置いた講演をめざすことも重要と考えている。

本事業のもう一つの重要な課題は、理系学部に進学する女子学生数の増加につながっているかを検証することであろう。検証の具体的方法として、「おかやまサイエンス・トーク」を実施した高校における理系進学率（数）の変化についての調査などが考えられる。研究者志向の高校生の増加にどれほどの効果があるか明確に把握できないまでも、数百人の高校生に科学の面白さを伝えてきたことは、アンケート結果にも表れているように、進路選択にとっての重要なきっかけになっているものと確信できることから、このような地道な努力を継続することは、理系研究者を志向する人材を増やすという目的にとって極めて重要と考えている。

本事業の取組には、WTT 教員や協力大学院生のみならず、開催の準備段階から多大な時間と人的負担を費やしている。この取組を継続するためには、WTT 教員、協力大学院生がより積極的に参加できる環境の整備（手当の充実等）、担当事務の人的確保が必須である。

Ⅲ－iv－2. 理系の魅力 女子高生のみなさんへ（オープンキャンパス参加）

[参照：本書 pp. 252～258]

(1) 名称

理系の魅力 女子高生のみなさんへ

(2) 取組（施策）の目的および目標

理系学部、大学院の学問、研究内容、就職先、学生・院生の実態について、高校生（特に女子）に知る機会を与え、理系学部への進学や研究者志向への動機を生みだすことや学部選択のきっかけになることをめざす。

(3) 取組（施策）の内容

1) 開催までの準備

オープンキャンパス参加決定後に下に示すポスターを作成して、ホームページに掲載し、サイエンス・トーク実施校へ配布した。次に実施説明会を開催し、男女共同参画室メンバーの推薦された12名の協力学生・院生（所属：理、薬、保健、工、環理工、農）への実施内容説明、研究内容ポスター作成依頼を行った。その後提出されたポスターの電子ファイルから研究内容ポスターを作製した。さらに協力学生・院生の連携を図るために準備会を開催し、各自が作成したポスターを用いて研究内容等の紹介と質疑応答、高校生への対応等の打ち合わせを行い、開催に備えた。

理系の魅力女子高生のみなさんへ ちらし



2) 実施

大学会館内に会場を設置し、大学院生 12 名の参加によりポスター、パンフレットを用いた理系学部の内容や研究紹介を行い、テーブルを囲んで大学院生とのフリーディスカッションを行った。

(4) 期待される効果

この取組は、理科離れや理系離れの風潮のなかで、積極的に理系に興味を持つ生徒の増加、理系への進学者の増加、さらに研究者への道に進もうと考える生徒、学生の増加に結びつくものとして位置付けられている。先輩の大学院生・学生と身近に接することで、理系への進学さらに研究者を志向する女子生徒、学生の増大に結びつくことが期待される。

(5) 得られた成果および達成状況

1) 得られた成果

参加者に対するアンケートの結果の一部を下の図に示す。この企画に参加した高校生の学年は1年生、2年生、3年生の比率がおおよそ1:2:1で2年生が最も多かった。また参加生徒のうち理系志望が75%であった。「このコーナーはいかがでしたか」という質問に対して95%が良かったと答え、否定的な感想はなかった。さらに「進路選択の参考になりましたか」に対しては86%が「なった」と答えている。これらの結果から、

理系学部への進学希望者の増加に直接結びついたかについては、今回のアンケートだけでは判断することは難しいが、この取組が理系志望の生徒にとって大いに進路選択の参考になったものと判断でき、研究者志向の生徒の増加に結び付くものと期待できる。

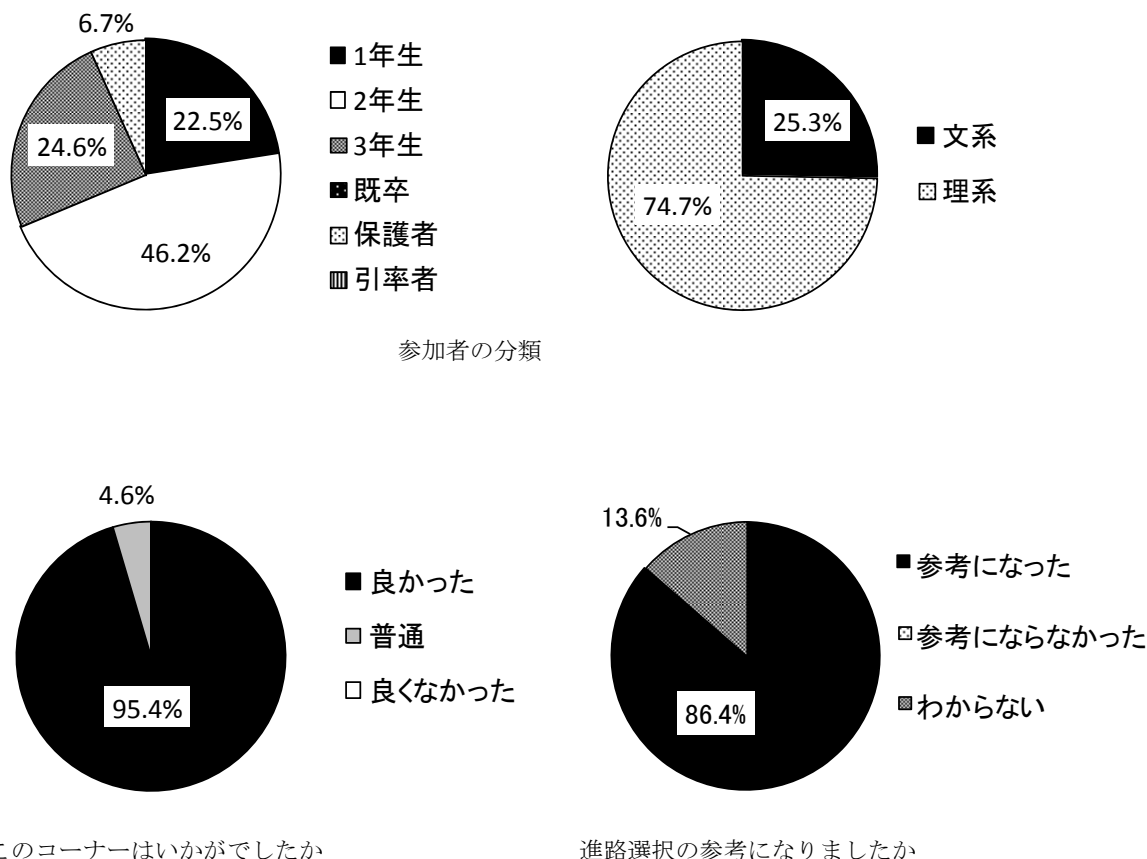


図 3-9 オープンキャンパスでのアンケート結果
(参加者数 207 名, 回答者数 134)

2) 達成状況

本事業は、ミッションステートメントの進化プラン「持続性」次世代の女性研究者の循環型育成保証の取組の一環として行われたもので、この取組によりオープンキャンパスで来学した高校生に対して理系への興味を啓発し、さらに理系学部選択の動機を与えることができたことから、所期の目的は十分達成できていると判断される。

(6) 取組（施策）の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

1) 波及効果

協力大学院生に対するアンケート結果（下図）から、「協力してよかったか」、「実施内容は適切であったか」という質問に対して全員が肯定的な回答をしている。また高校

生に自らの研究内容を説明し理解を得ることの難しさや、発表方法の更なる工夫の必要性を感じたことなどの感想とともに、「このような機会があったら再び参加していただけますか」という質問項目にも肯定的に回答している。このことは、大学院生や学生にとって本事業に参加することは、研究室だけでは得られない多くのことを学ぶことができ、将来の発展へとつながる良い機会になっていることを示している。したがって女子大学院生、学生に対して良い刺激を与え、モチベーションの向上に役立っていると確信できることから、この取組がさらに継続されることによって、女性研究者の育成に寄与すると考えられる。

また、工学部においても「女子学生との交流会（ランチョンパーティー）」および「理系に興味のある女子生徒のための工学部案内」を同時開催し、連携を通して理系への意識啓発が一層推進された。

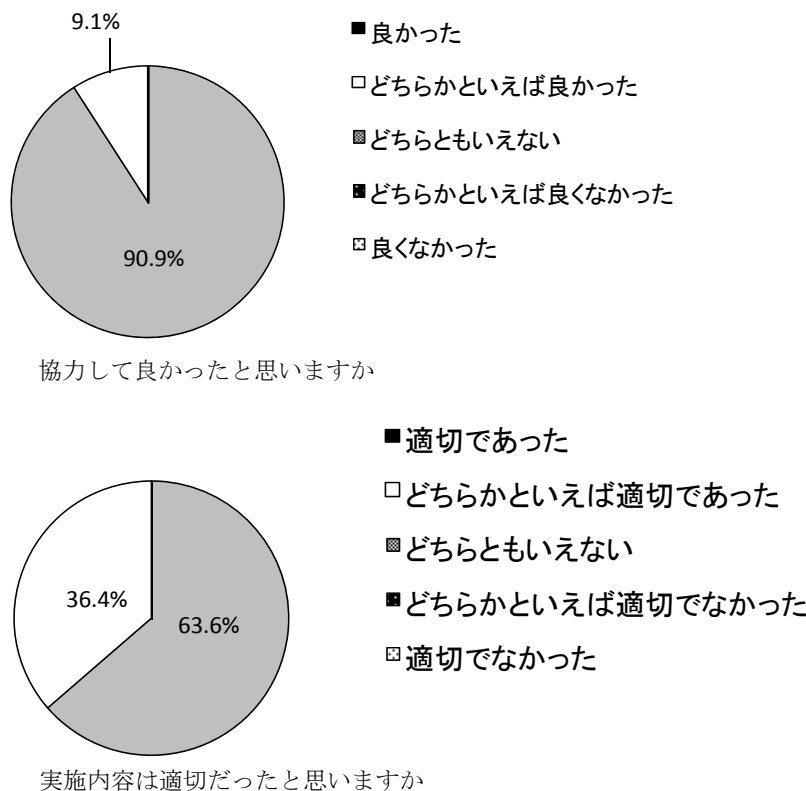


図 3-10 協力大学院生に対するアンケート結果

2) 次年度以降の継続性

本事業の効果については、今後数年間以上の理系学部や大学院への女子学生数や研究職への女性の進出の程度を把握することによって検証すべきものである。アンケート結果が示すように、本事業には一定の効果があることは明らかであるが、参加者数からみてその効果は限定的とみるべきかもしれない。しかし今後も継続することによってその

効果を積み重ねることができる。したがって次年度も今年度の問題点を改善しつつ同様の取組を継続することが必要である。

3) 今後の課題

本企画に参加した高校生，大学院生，学生のアンケート結果からも，この取組の意義を高く評価できるが，常設展示ポスターが難解な研究紹介に偏りがちであった点は今後の改善点の一つであろう。

また学部全体の内容について知りたい高校生に対して，今回協力した学生・院生が所属学科や研究室以外の説明は難しく対応しきれない場合もあったとの感想があった。しかし理系学部全体の内容を網羅するような学生，院生の人選，配置は不可能に近い。学部全体の説明はオープンキャンパス本体の取組で十分に行われているので，本事業では「学生，院生が個人的立場で高校生に理系の魅力を伝える」場とすることで，より現実的，魅力的なものとなろう。

今回は協力院生，学生を女性に限ったが，より広範な角度からの質問もあったことから，今後は協力院生，学生に男性を含める必要があるとの意見が，協力学生から出された。この点についても検討する必要がある。また当初設定した開始時間（11時）と終了時間（16時）外に来場する高校生も多く，対応が十分でない時間帯があったことから，時間帯を広げることも検討の余地がある。

本事業の取組には，協力大学院生，学生のみならず，開催の準備段階から多大な時間と人的負担を費やしている。この取組を継続するためには，協力大学院生学生がより積極的に参加できる環境の整備（手当の充実等），担当事務の人的確保が必須である。

Ⅲ－iv－3. 教養教育科目の提供

[参照：本書 pp. 259～262]

(1) 目的および目標

主として理系の女子学生に，大学院への進学意欲あるいは研究職への志向を高めるきっかけを提供するために，「研究者になる」とはどのようなことかを知ってもらう。

(2) 取組（施策）の内容

ライフキャリアの考え方に基づき，仕事だけでなく私生活も含めて将来のキャリアを考える機会を提供することを意図して，自分探し，恋愛・結婚，働く，親になるという4つのテーマ毎に自らのキャリアについて考えるという学習目標をたて，それを達成すべく学外の講師も含めてシラバスを作成した。ウーマン・テニユア・トラック（WTT）教員として採用された女性研究者には，ロールモデルとして自らの経験を話してもらい，グループ討論のテーマとした。また，第14回の講義は，次世代女性研究者育成事業に

よる講演会として公開授業を行い、WTT 教員が研究内容も含めて自らの経験を講演した。これについては次章に詳細を記載している。

シラバスに記載した授業計画に従って講義を行い、出席 (30 点)、リアクションレポート (48 点)、および総合レポート (22 点) の合計で評価した。学期の途中にもアンケートを実施し、講義に対する感想や意見を求め、講義方式の改善に用いた。

(3) 得られた成果および達成状況

受講者は 8 学部の主に 1, 2 年生であった。意外なことに男性 20 名、女性 16 名と、単位取得者は男性の方が多かった。中には 4 年生も履修しており、1 年生とは違って、講義内容を身近な問題ととらえることができたようであった。最終履修者の評価の内訳は、優が 1 名、A+が 14 名、A が 11 名、B および C が各 5 名、F が 3 名であった。

学生からの評価は、学期末に教育開発センターが実施した授業評価アンケートによって受けた。総合的な評価は 3.6 (5 段階評価) であった。毎回のレポート提出を負担に感じた学生も見受けられた一方でいろいろな経験を持つ講師から、いろいろな話が聞けて将来を考える参考になったという評価もあり、本講義の目的の大部分は達成されたと考える。

(6) 取組 (施策) の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

平成 23 年度の講義は内容が多岐にわたり、女性研究者の支援や男女共同参画社会の構築といった男女共同参画室の活動目標が、受講学生に伝わり難い面もあったと考える。学生のアンケートを参考に講義内容の見直しを行い、次年度以降も男女共同参画室主導の講義を継続する。このような活動によって、次世代を担う学部学生が男女共同参画社会に対する認識を高めることができると期待される。

III-iv-4. 次世代女性研究者育成推進事業 講演会

[参照：本書 pp. 263~267]

(1) 名称

次世代女性研究者育成推進事業 講演会：自然科学に魅せられて

(2) 目的および目標

平成 23 年度に、男女共同参画室主導で教養教育科目の主題科目「社会人のためのプレリユード：望ましいライフスタイル実現のために」を開講した。これは、学部学生に対して、男女共同参画社会の意味を周知し、意識啓発を図ることを目的としたものである。

(3) 取組 (施策) の内容

平成 23 年 7 月 21 日 (木) 薬学部中講義室において、WTT 教員 3 名により研究者となった過程や現在の仕事内容についての講演会を開催した。また講演の後、各演者 1 人

を含むグループでフリートーキング。教養教育科目「社会人のためのプレリユード：望ましいライフスタイル実現のために」の受講生をはじめ66名が参加した。演者は江口律子助教（理学部附属界面科学研究所）、御興真穂助教（理学部附属牛窓臨海実験所）、三谷奈見季助教（資源植物科学研究所）の3氏であった。

次世代女性研究者育成推進事業 講演会ちらし



(4) 期待される効果

この取組は、ライフキャリアの考え方にに基づき、将来のキャリアを考える機会を提供することを意図した講義の中で、研究者への道に進もうと考える学生の増加に結び付くものとして位置付けられており、研究者を志向する女子学生の増大に結びつくことが期待できる。

(5) 得られた成果および達成状況

受講生に対するアンケート結果（参加66名中37名から回収）によると、「今回の講演会への参加は有意義でしたか」という質問に対して、「とても有意義だった」20名、「まあまあ有意義だった」15名、「あまり有意義でなかった」2名、「全く有意義でなかった」0名であり、開催した意義は大きかったと判断できる。

自由記述（抜粋）には「WTT 採用教員の皆さんが、どのような課程を経て現在の職歴および研究テーマに出会ったかが、非常にわかり易く、また興味深かった」、「研究職に進まれて充実した生活を送られている方のお話を聞き、人生に納得できるような道を

歩んでいきたいと思った」、「若手女性研究者の大学生時代の生活や将来への不安や考え方など、知ることができてよかった」「進路を考える上でよい参考になった」「3人の女性研究者のお話を聞いて、自分は研究者とは違う道であるがあきらめずに頑張っていきたいと思った」「みんなイキイキしていてももしろかった」などの感想がでており、進路を考えるうえで、研究者への道も選択肢の一つになったことがうかがえる。

(6) 波及効果および次年度以降の継続性、今後の課題

1) 波及効果

アンケート自由記述に「文系の人のお話も聞いてみたくなった」、「研究と就職を結びつけた話をもっと聞きたい」という、将来のキャリアを考えるための具体的な事例に出会いたいという欲求が芽生えていることがうかがえる。このことは講義の目的とも合致するが、意欲的に進路選択を考える学生の増加は、研究職への女性の進出のみならず、多くの分野で社会に進出し活躍する卒業生の増加へと結びつくものでもあり、将来的に大学全体の活性化につながる効果が期待できる。

また、WTT 教員による公開講演会ということで、学生だけでなく教員の聴講もあったことから、学内における WTT 教員に対する認識度あるいは評価が高まった。

2) 次年度以降の継続性

講義の一環としての取組の効果は十分に達成できていると判断できるので、次世代女性研究者育成をめざす取組として本取組を継続することは有効であろう。したがって講演者や準備段階も含めた人的確保ができることを前提に、次年度も開催する。

3) 今後の課題

「おかやまサイエンス・トーク」、「オープンキャンパス参加」と同様に、取組の効果の検証は今後の課題として残される。受講学生の追跡調査が可能であれば、効果の評価は正確に行うことができるので、調査が可能かどうかも含めて今後検討する必要がある。岡山大学理系学部における女子学生の大学院進学率（数）の動向にも注目したい。

本講義の対象学生は理系学生に限らず文系学生も多く受講しているので、研究者志向の理系学生を増加させるという狙いに対しては、効率的ではない面もあるので、理系学生の受講を促す方策も可能な限り検討することが必要かもしれない。

Ⅲ－v. 【意識啓発活動および広報活動】

Ⅲ－v－1. 意識啓発活動の実施

(1) 交流サロン

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

1) 取組の名称

交流サロン

2) 取組の目的および目標

本プランを実施するにあたって、学内の女性研究者やその予備軍となる大学院生、あるいは女性研究者の活躍を支える男女教職員が互いに交流し、意見や情報を交換する場を提供することを第1の目的とする。さらに広い意味での男女共同参画意識のさらなる醸成をめざし、さまざまな角度からの情報提供ができる活動を行うために、学内教職員、大学院生、他大学関係者、学外一般聴講者等を対象とし、多様な属性を持つ参加者がざっくばらんに話し合える場の提供を行う。

3) 取組の内容

男女共同参画に関するテーマを設定し、講師による話題提供や、活動紹介、参加者によるグループ討論等をとおして、意識の啓発と浸透を図った。講師の男女共同参画活動や、次世代女性研究者を目指す大学院生の励みとなり得る研究者をロールモデルとして紹介し、それを基にグループで話し合った。また、医療現場におけるいろいろな職種の教職員、あるいはそれを目指す学生がお互いに話し合う場を提供した。

4) 期待される効果

これらをとおして男女共同参画、ダイバーシティの推進、女性研究者支援に関する情報の共有化が図られる。

5) 得られた成果および達成状況

開催の概要について表 3-1 に示した。平成 21 年度は 3 回、22 年度は 4 回、23 年度は 2 回開催し、合計でのべ 400 人弱の参加者があった（図 3-11）。参加者の内訳は、内容によって特に学生の割合に変化が大きく見られたが、平均すると図 3-12 に示すように学生、教員、職員並びに学外者がほぼ 1/3 ずつを占め、バランスがとれていた。

表 3-1 交流サロンの概要

	実施年月日	実施内容
1	平成 21 年 9 月 29 日	平成 21 年度 第 1 回交流サロン 「～意識改革へのスタートライン～」 講師：佐藤 孝氏(新潟大学女性研究者支援室・工学部 教授)
2	平成 21 年 11 月 13 日	平成 21 年度 第 2 回交流サロン 「私らしく輝く研究者への道 ～ロールモデルと出会い、仲間と語る～」 岡山大学の女性研究者 4 名による体験談
3	平成 22 年 3 月 5 日	平成 21 年度 第 3 回交流サロン 「晴れの国における男女共同参画社会の構築をめざして」 講師：真邊 和美氏(岡山市男女共同参画社会推進センター企画調整官) 秋山 繁治氏(ノートルダム清心学園 清心女子高等学校 教諭)
4	平成 22 年 6 月 4 日	平成 22 年度 第 1 回交流サロン 「若い世代に贈る言葉 共働き、子育てを楽しもう！」 講師：福田 賢二氏(岡山大学大学院自然科学研究科 副研究科長(教授))
5	平成 22 年 7 月 30 日	平成 22 年度 第 2 回交流サロン and Career Café 「育児と仕事の両立～どんな感じ？何が問題？～」 育児中の女性教職員 3 名による話題提供
6	平成 22 年 10 月 29 日	平成 22 年度 第 3 回交流サロン 「女性研究者支援のこれからを考える ーフェミニストセラピー&コミュニティ心理学の観点からー」 講師：高島 克子氏(東京女子大学 教授)
7	平成 23 年 2 月 7 日	平成 22 年度 第 4 回交流サロン&第 2 回 MUSCAT Junior ミーティング 「より良いパートナーになるために 男性って、女性って・・・どう思っているの」 大学院医歯薬学総合研究科・医療人キャリアセンター-MUSCAT 共催
8	平成 23 年 6 月 22 日	平成 23 年度 第 1 回交流サロン 「信頼を築くコミュニケーション術～気持ちを聴く・気持ちを話す」 講師：市場 恵子氏(心理専門相談員・広島大学等非常勤講師)
9	平成 23 年 10 月 21 日	平成 23 年度 第 2 回交流サロン 「医療従事者として生きるということ」 大学院保健学研究科・医療人キャリアセンター-MUSCAT 共催

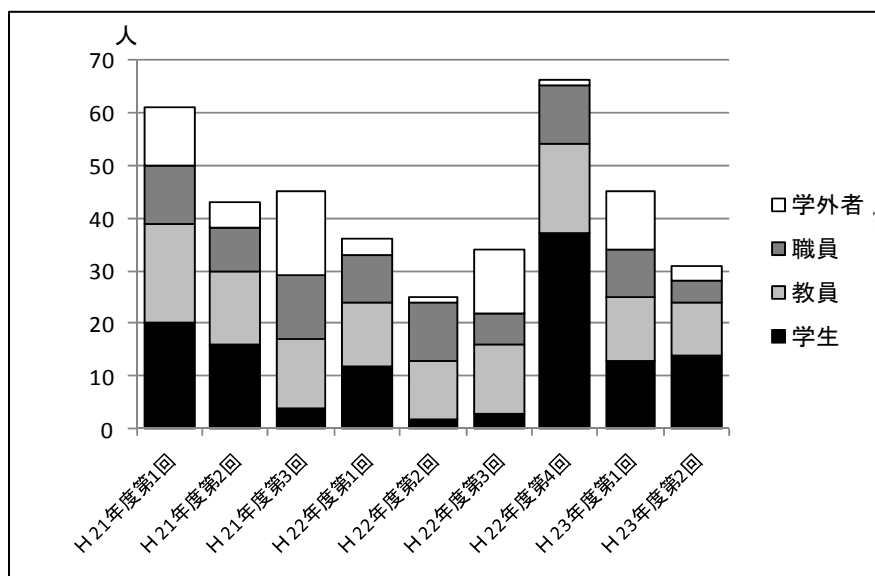


図 3-11 各サロンの参加者数とその内訳

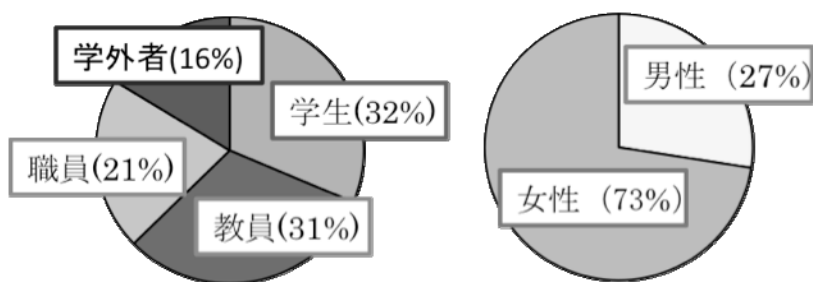


図 3-12 1回－9回ののべ参加者の内訳

交流サロンは毎回、なごやかな雰囲気終始し、グループ討論も活発に行われた。とくに所属部局や立場（教員，職員，学生など）の違いを超えた交流に大きな意義が認められた。参加者に対して毎回行っているアンケート調査でも96%が参加してよかったと述べており、リピーターも見られた。これらの結果から、男女共同参画の考え方が理解されてきていると考えられる。また、図 3-13 に示したようにサロンの開催を知る方法として、平成 23 年度はホームページやポスターの割合が増加し、ちらしによる周知も効果を上げていることがわかる。このことは広報活動が大きな効果を上げていることを示している。

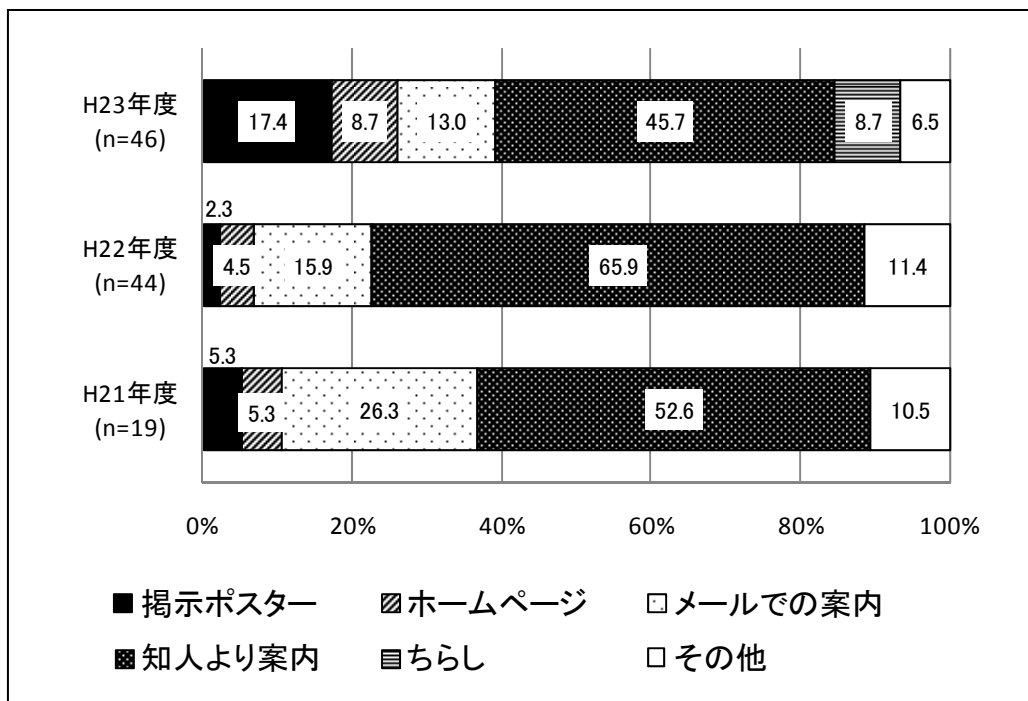


図 3-13 サロンの開催を知った方法

6) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

地域の男女共同参画推進組織への参加呼びかけにより、お互いの連携が強まったことは、サロン開催の波及効果と言える。今後も、いろいろな立場の人がざっくばらんに話し合える、このような場を提供することは、男女共同参画の意識を継続して持ち続けるためにも必要なことと考える。

ただし参加者の内訳については、男女比では 3/4 が女性であった(図 3-12)ことから、男性へのさらなる意識啓発が今後の課題である。このため、男性も参加しやすいテーマの選択や開催時間、形式等を検討し、活動を継続していく。なお、話し合いを活性化するために参加人数は 30-50 人程度が適当と考える。このような小規模なサロンは学部単位での開催が可能である。今後、学部あるいは研究科単位で男女共同参画推進の組織の構築が予定されていることから、部局単位の開催も可能となる。

(2) シンポジウム

[参照：本書 pp. 276~283 / 事業成果中間報告書 pp. 152~177]

1) 取組の名称

シンポジウム

2) 取組の目的および目標

国内外の男女共同参画の取組を学習することをおし、岡山大学における男女共同参画の推進を図ることを目的としてシンポジウムを開催する。

3) 取組の内容

開催したシンポジウムの概要を表 3-2 に示した。平成 21 年度は世界の男女共同参画の状況を知るために、タイ、カナダ、韓国、日本の研究者に講演を依頼し、パネルディスカッションを行った。平成 22 年度は女性研究者が活躍できる組織作りを目指して、企業と大学の取組を紹介してもらい、パネルディスカッションでこれからの課題を含めて討論を行った。近年、中四国の大学間で協力して男女共同参画に取り込むことを目標にしたシンポジウムを毎年開催しているが、平成 23 年度は岡山大学が当番校として主催し、基調講演と各大学の取組の紹介等が行われた。

4) 期待される効果

国内外の研究機関や組織において、それぞれがおかれた状況に適した男女共同参画の取組が行われていることを知ることによって、岡山大学において、どのような活動方法、取組が効率的で、最適であるか検討することが可能となる。

5) 得られた成果

海外の状況に比べて、日本での男女共同参画および女性研究者の支援が立ち遅れていることが示された。そのため、本プランのような文部科学省の支援は重要であることが改めて認識された。また、男女共同参画社会の構築には地域との連携が必要であることが確認された。そこで、中国四国国立大学間で連絡協議会を発足させ、平成23年度、岡山大学主催で開催した第3回中国四国男女共同参画シンポジウムではネットワーク構築を目指して中国四国10国立大学の学長が連名で学長宣言を発信した。学長宣言の全文は活動報告の章に掲載している。

これらシンポジウムの開催により、国内外の情報を得ることで、今後の岡山大学の取組の方向性を考える重要な手がかりが得られたと考える。

表 3-2 開催シンポジウムの概要

開催年度	シンポジウムタイトル	特別講演者・ 基調講演者	演 題	
22 年度	男女共同参画国際シンポジウム 「世界は今、そして未来は - 男女共同参画とワーク・ライフ・バランス」	川端 和明氏 (文部科学省)	女性研究者の現状と岡山大学への期待	
		Dr. Penporn Janekarnkij 氏 (Kasetsart Univ.)	Status in Academic Setting at Kasetsart University, Thailand	
		Ms. Salem Hicks 氏 (京都女子大学)	Citizenship and Global Gender Equity	
		佐藤 洋平氏 (農業環境技術研 究所)	双方向キャリア形成プログラム農環研モデル	
		金 惠淑氏 (岡山大学)	日本と韓国の働く女性 -日本で働く韓国女性の目線から-	
	男女共同参画推進シンポジウム 「ダイバーシティこそが活力を生 む」	岩切 貴乃氏 (株)東芝)	企業におけるダイバーシティの取組 ～現状と課題	
		美馬 のゆり氏 (公立はこだて未 来大学)	未来を予測する最良の方法	
	23 年度	第3回中国四国男女共同参画シ ンポジウム 「女性研究者が活躍する大学 へ支援ネットワークの強化を目 指して～」	板倉 周一郎氏 (文部科学省)	女性研究者の現状と中国四国地区大学への 期待
			鈴山 雅子氏 (三重大学)	女性研究者支援ネットワーク構築の現状と課 題:三重県における事例報告
学長宣言				

6) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

シンポジウムの開催による波及効果として、岡山県や岡山市の男女共同参画推進組織との連携が深まり、お互いの情報を交換し合う関係が構築されている。このような関係

構築は女性サロンへの参加状況にも反映されている。今後、他大学で開催されるシンポジウムにも積極的に参加し情報交換を行うと同時に、中国四国地域においても国立大学だけでなく、公立や私立の大学へもネットワークを広げる活動を継続して行う予定である。また、他のダイバーシティ関連部門と連携して学内でのシンポジウム開催も有意義な啓発活動になると考えている。

(3) 男女共同参画に関する管理職セミナー

[参照：本書 pp. 284～288／事業成果中間報告書 pp. 178～181]

男女共同参画社会の実現には、特に組織を運営する管理職の意識のあり方が重要なポイントとなる。男女共同参画および女性研究者支援を大学でどのように行っているかを知り、岡山大学での取組を考えていくために、先行大学の男女共同参画担当理事を招聘して管理職を対象としたセミナーを開催した。

平成 22 年度は前東北大学理事 折原 守 氏に、平成 23 年度は九州大学理事（副学長）倉地 幸徳 氏に講師を依頼した。いずれも理事、部局長を含めて 60 名以上の管理職員の出席があり、特に雇用を中心とした活発な質疑が行われた。その詳細については、事業成果中間報告ならびに本報告書の平成 23 年度活動報告の項目に記載されている。参加者からは、男女共同参画の取組、さらに女性研究者（教員）の増員に対する前向きな発言も見られた。アンケート調査の結果からも、開催の意義が認められ、継続の必要性が感じられた。

しかしながら、管理職セミナーは対象者が限定されるので、同じような形式で毎年行うことは必ずしも効率が良くないと考えられる。しかし、繰り返し、管理職に対して男女共同参画に関する情報を発信し、意識を高めることは重要な啓発活動の一つであるので、どのような形で継続して行くか、今後の検討課題である。

Ⅲ－Ⅴ－2. 広報活動の実施

(1) 調査による実態の把握

[参照：事業成果中間報告書 pp. 84～108]

1) 目的および目標

本プランを効果的に実施していく上で、本学における全般的な男女共同参画の実態および女性研究者を取り巻く環境や当事者の具体的ニーズ等を把握する必要があるとの認識から、アンケート調査を実施した。

2) 取組の内容

次の 4 種類の調査を実施した。

- A 岡山大学の男女共同参画に関するアンケート調査
- B 岡山大学における女性研究者支援に関するニーズ調査

- C 岡山大学における理系女子大学院生の研究生の実態およびニーズに関する調査
- D 女性のための設備・施設の整備状況調査

このうち、Aは全学の教職員および大学院生に対し、対象別の調査票3種類を個別配布する形で、平成21年度(事業1年目)に実施した全数調査である。Bは事業2年目に、その時点で在籍するすべての常勤女性教員を対象にウェブ上で実施したものである。Cは次世代の女性研究者候補である女子大学院生を対象とし、調査協力への依頼に応じた学生20名にグループインタビューの形式で実施した調査である。最後にDは津島地区の各部局を対象に実施したアンケート調査であり、女性用の更衣室、休憩所などをはじめとする施設面の整備状況の把握を行った。

3) 期待される効果

大学構成員の男女共同参画に対する認識度や女性研究者支援の必要性に対する意識等を把握することにより、男女共同参画室の活動の方針や内容を考える基礎的な情報が得られる。

4) 得られた成果および達成状況

Aのアンケートでは、教職員802名、大学院生等1129名、職員1582名の回答を得、それぞれ42.4%、38.4%、66.7%の良好な回収率であった。この調査の分析結果は、男女共同参画室のウェブサイトに掲載したほか、「事業成果中間報告書別冊」として2011年3月に刊行した。その結果の一部を紹介すると、図3-14に見られるように男女共同参画の取組が必要であると感じている人が80%に上っている。また、数値目標を掲げた支援事業の必要性についても約6割の教員、院生が感じていることを示している(図3-15)。

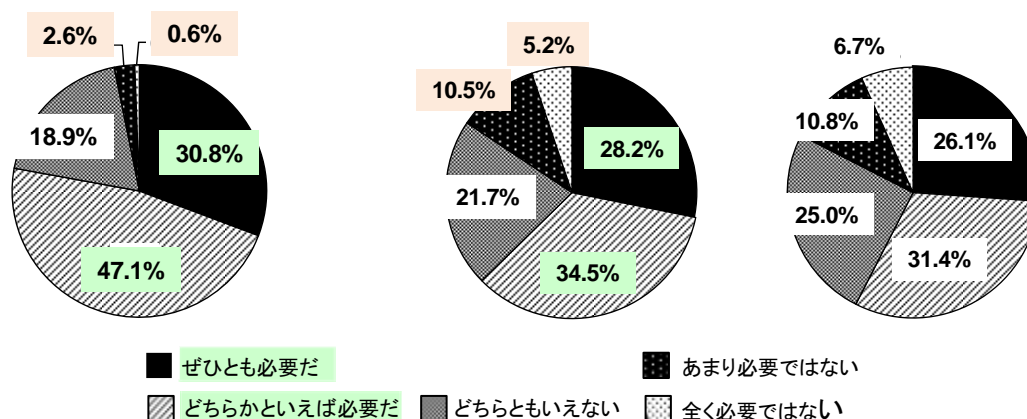


図3-14 男女共同参画の取組の必要性 (職員 1547名)

図3-15 数値目標を掲げた女性研究者支援事業の取組 (10年後に女性研究者の比率を20%にする)の必要性 (左:教員774名, 右:院生1088名)

調査 B の結果も 2010 年 9 月時点でウェブ公開している。調査 C ならびに D の結果は「事業成果中間報告書」に記載している（C：97-103 頁，D：104-108 頁）。

これらの調査結果を踏まえ、ニーズ把握ができた分野については具体的に事業内容に反映するよう努め、全般的な意識啓発につながるような活動を展開した。また、直接的な形で事業に組み入れることができなかつた内容であっても、調査における自由記述やグループインタビューを通じて本学構成員の中の個々人の具体的な意見や考えを掌握できたことは大きな収穫であった。

女性研究者が研究・教育活動に代表される職務と家庭生活を両立しやすくするような制度や支援策の充実については肯定的な意見が多く、また具体的なニーズの存在も明らかになった。その一方で、数値目標を掲げた女性研究者支援事業の展開に対する支持・不支持については、男女間あるいは年代間の意見の差が大きいほか、個別の意見聴取において女性自身から否定的見解や疑義が示されるケースも目立った。職業と家庭生活の両立についても、職場での支援策の充実のみならず家庭生活における男女共同参画も必要であることを考えれば、支援策の対象を女性に限ることの問題点も浮かび上がる。

5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

本事業の枠内で実施した実績を踏まえつつ新たな展開を図る上では、上記の複合的な調査の結果を改めて吟味し、大学としての今後の取組の方向性を検討する必要がある。また、本事業の成果がどのように評価されているか、女性研究者支援や男女共同参画の認識がどのように変化しているか、全学的な調査を行い、その成果を今後の活動に反映させていくことが必要と考える。

(2) ニュースレターおよびニュースレターラピッドの発行

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

1) 目的

男女共同参画室の活動を学内外に広く広報することを目的として、男女共同参画室独自の広報紙として発行した。

2) 内容

学内すべての教職員、大学院生にニュースレターを作成して配布した。さらに、全国の大学、研究機関や関係部署等および岡山県内の関係機関に配布し、さらに男女共同参画室主催の催事においても配布した。

平成 22 年度 7 月に創刊号を発行し、以後平成 23 年度までに 7 号を刊行した。各号とも 4 面の構成であり、男女共同参画室の取組や催事の紹介、ロールモデルとなる研究者の記事、関連事項を掲載し、内容の充実を図った。平成 23 年度は、ニュースレターラピ

ッドを4号発行し、緊急性のあるお知らせの周知をスピーディーに行う努力をした。表3-3に発行の概要を示している。

表3-3 ニュースレター発行の概要

号数	発行年月	特集（特記記事）
第1号	2010年7月	男女共同参画への取り組み
第2号	2010年11月	岡山大学に息づく研究者たちの軌跡
第3号	2011年3月	新任教員のためのメンター制度の整備を進めています
第4号	2011年5月	女性教員の研究活動をサポートしています
第5号	2011年8月	岡山大学ウーマン・テニユア・トラック(WTT)教員制度
第6号	2011年11月	次世代女性研究者育成推進事業
第7号	2012年2月	中国四国地区大学との協働

3) 期待される効果

積極的に活動内容・成果等を発信して行くことによって、男女共同参画室の認知度が高まり、全学的に協同して男女共同参画推進を図ることができるようになると期待される。また、女性研究者の支援についても具体的な施策を周知することができる考える。

4) 得られた成果および達成状況

紙媒体で発信し、大学院生以上の大学構成員全員の手元に届けることで、男女共同参画室の存在と取組の周知が広がったと考える。また、男女共同参画室が主催する事業・取組の成果を広報することができた。

5) 取組の波及効果、次年度以降の継続性および今後の課題

今後もニュースレターに相当する機関誌の発刊を継続することによって、男女共同参画の意識の継続と浸透を図ることは有意義である。次年度以降も大学独自の事業として継続する。

(3) 男女共同参画室ホームページ開設

[参照：事業成果中間報告書 pp. 196～198]

男女共同参画室の理念や活動状況を、随時知ることができるように、平成22年3月にホームページを開設した。男女共同参画室の組織の紹介や男女共同参画推進基本計画と合わせて、事業案内やイベントの開催案内、活動報告を随時掲載し、ニュースレターや報告書などの発行物についてもその内容を掲載している。平成22年11月～平成23年1月の3ヶ月のアクセス数は1日当たり平均20人、月当たり平均610人の閲覧者を

得ていることが分った。第3回中国四国地区男女共同参画シンポジウムで行われた、「中国四国地区国立大学の男女共同参画推進のための共同宣言（学長宣言）」も全文を閲覧することができる。

今後も情報発信の重要な手段として活用して行く必要がある。

（4）新聞報道等

[参照：本書 pp. 306～311／事業成果中間報告書 pp. 202～208]

男女共同参画室の存在とその活動を、広く地域の方に知ってもらうことと合わせて、交流サロンやシンポジウムに参加してもらう目的で、メディアに向けた積極的な広報を行ってきた。これまでに18件の事業が紹介され、中にはシンポジウムのように複数の新聞に取り上げられた事業もある。紹介された事業の主なものについて表3-4にまとめた。特に次世代女性研究者育成推進部門が担当して開催している「おかやまサイエンス・トーク」は地元紙によく取り上げられており、地域での注目度が高い事業と言える。掲載された記事を目にした高校教員から依頼があり、同高校でサイエンス・トークを開催できた事例は広報の成果である。

表 3-4 新聞等に報道された事業の内訳

事業名	回数	新聞社等の数
女性研究者支援事業	2	3
交流サロン	2	1
シンポジウム	3	8
おかやまサイエンス・トーク	5	3
メンタリングに関するセミナー	2	2
その他	4	3