

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、別紙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、具体的にいつ計画的でしたか？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り得られるメリット・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

※：自己記述の際では、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
 協力ありがとうございます。

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

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数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

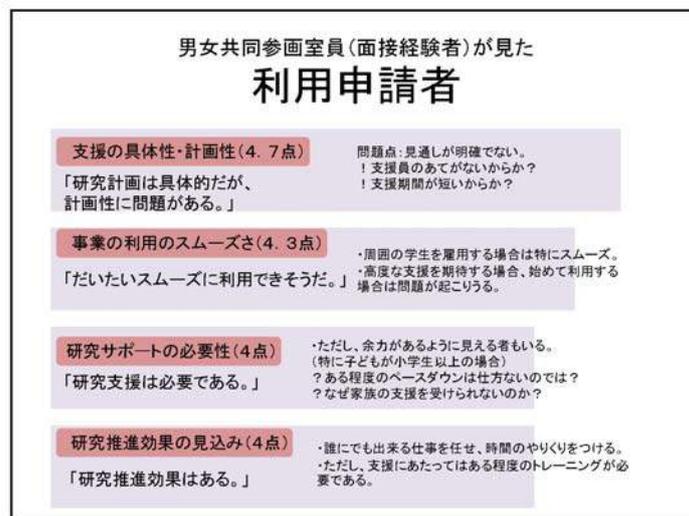
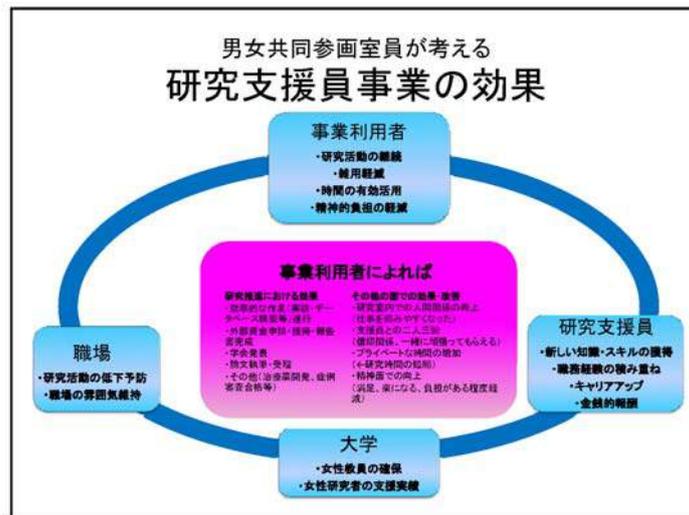
・支援が必要な女性研究者が存在する。
 →
 ・女性研究者の研究成果の向上と、研究活動の継続が期待できる。
 →
 ・女性教員数が拡大する？

* 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)

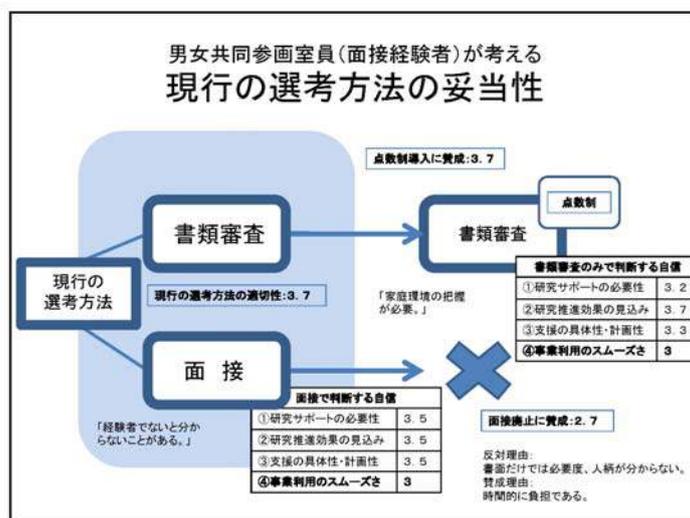
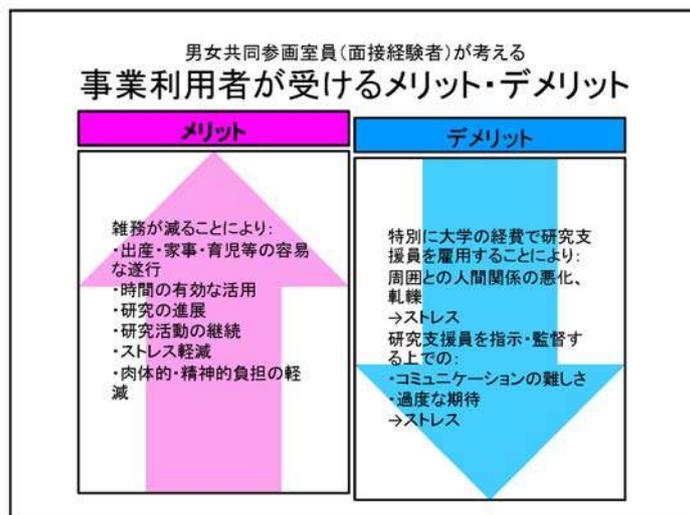
* 今後必要な視点
 ・選考にあたって、研究業績や私的状況(家庭)を考慮に入れる。
 ・利用にあたって、延長を制限する。

* 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す。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。ま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振興機構 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
男女共同参画室員

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て、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外に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いたっても一律に論じられぬとの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う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が行っているか、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専任しており、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遠くから見守っている。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つくっていくが、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）

の周知に努める、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った意見が出た。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、メンターのアドバー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	カテゴリー	種類
性別		男性 女性
年齢		35歳以下 35歳以上
地位		博士 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)
出身大学		任職なし
任用形態		任期あり フェロー制(フック(TT))
研究分野		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、メンターとして期待されている役割およびメンターの立場を明確化するとともに、複数メンター制度などのメンタリングが行いやすい仕組みを取り入れることが不可欠であると思われる。

(iii) 今後の課題

このようにメンター教員が抱えている不安等を減らすためにも、本学においてメンタリングに関する理解を深めることが重要であるといえそうである。メンタリングを実践する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-事業員だけでは限定されない。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であると考えている。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、ってなってしまうので。完全に独立してやることは無理ですね。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、ラボでの共同研究を、まあその、少なくともはならないというか、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なら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っ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、上げたいな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方がいいのかもしれないが、メンターと距離感が保てなくなった場合どうしようか？と考えると、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。テニユア取得後に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営む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。テーマ毎に重要な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協力を進めており、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)

上記先輩教員が指導・助言するためにMPを整備する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、ある程度自立した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、大体自分はこのやり方で進めるんだとか、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なと思うんですけど。

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」と言いにいく位なので、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かま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、特定の上司の下につかなくても資質面で不足を感じなくて済むような研修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)

お話しする時にも「メンターになってもいい」と言ってお断りしませんでした。その時「メンターとは何ですか」という話になりました。僕も説明ができませんでした。どなたかの発言がそこに発生するのかもしれない。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、「僕にそんな責任を押しつけていいのかわからない」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けど、「メンターとは」という仕事の意味をちゃんとある程度具体的に決めてからではないと、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)が分かります。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いのかわからないところから少し遠いところがあるんじゃないかなという。どこまで手を出していいか、どこまで関わっていいかわからないこと、その境目が先生自身もまだ分からなくて、分かっていないかと思っただけ。

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っても大丈夫な先生方に、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な。

改善策として、メンタリングの現場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践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ある。指導者としてもできるんだよというのを示せる時がある。ないとなれば、頑張らないで済むよ、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けど、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せているのか」、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くると思うんですけど、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らえたら、あれば、もうちょっと。メンターの先生の方から考えて全て自分の(メンターを取る)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、テニョアトラック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。
- ・ 特になし。
- ・ 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か。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発し合う事の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。
- ・ 自立への通すじを示す。
- ・ 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た。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いただいています。
- ・ 若手等育成に役立ちます。
- ・ テニミュアトミ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で重要である。
- ・ 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、正当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 3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？当てはまる番号を○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。
- ・覚えていない 2名
- ・回答なし 6名

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？当てはまる番号を○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(たまたま)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、どのような話をしますが、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。
 ・親のように成長を見守ってくれている関係と言えるところかもしれない。
 ・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助言。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に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のミーティングに参加したり、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)つたと思います。
- ・ 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にのってくれる。
- ・ 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、その講義で必要範囲等、細かく話してもらえる。
- ・ 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)教員としての矜持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・メンティーとしての関係をお持ちですか?

(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。メンター側に関心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に、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、面倒なことはとらずに教員にサービスマン業務を求めれば解決すれば別状況なので）。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すむよう、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支援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・デイス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/danp/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考えていただきます。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、メンタリングニューズリスト(ペテランの先生に届いたことのリスト)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)の苦勞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っ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)

「テニミュア・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って文部科学省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他者から学ぶ機会を確保し、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のテニミュア・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。これまでフェニックス・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)の作成に役立てる予定である。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教員の全学的な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。