

住 所：兵庫県神戸市灘区六甲台町 1-1

ホームページ：http://www.kobe-u.ac.jp/

教職員数：3,165人（内訳：男性1,857人 女性1,308人）

業 種：高等教育・研究

1. 具体的な取組み・支援の主な内容

①メンター制度の整備

研究中断者や経験の浅い女性研究者（メンティ）が先輩研究者（メンター）を指名する方式のメンター制度である。メンティが主体的にメンターを選ぶことにより、積極的なメンタリング関係を構築し、自律的にキャリア形成することを期待している。

メンティは、「女性研究者人材バンク」（神戸大学が運営）登録者、学内の理系の女性教員・ポスドク・大学院生・学部生であり、メンターは、現役教員、名誉教授のほか、他大学・研究機関・企業において第一線で活躍する男女の研究者である。

平成20年9月末現在ではメンター数は28名である。年齢は、50歳未満が10名、50歳以上が18名である。なお、最近では学外の企業や高等教育機関の研究者から自発的なメンター協力の申し出があるなど、学外との連携も強まり、メンター制度の充実が進んでいる。

平成20年度前期までのメンター相談件数は45件であった。相談内容は、研究職への復帰、新たな研究分野に入ることの将来性、博士課程に進学するか就職かの選択、子育てと研究の両立の悩みなどが多い。

②メンターとメンティが出会う場として、キャリアカフェを開催

少数である理系の女性研究者には、目標にしたいロールモデルが少ないため、中期的・長期的なキャリア形成を考えにくい側面がある。そのため、第一線で活躍する女性研究者を招いて、研究者としてのキャリアパスについて具体的に話をしてもらい、女性研究者が自らの将来像を思い描きやすくするとともに、メンターや立場の近い研究者、理系の職業について情報を持っている企業の研究者などと気軽に交流できる場としてカフェ形式の交流会「キャリアカフェ」を頻繁に開催している。

「キャリアカフェ」では、まずメンターを紹介し、次にロールモデルである第一線で活躍する女性研究者の講演の後に、少人数に分かれて、参加者とゲストやメンターが自由に話し合う。平成20年12月まで11回14名の女性研究者が講演し、のべ300名が参加した。毎回男女のメンターが数名出席し、参加者と少人数で話をするすることで、気軽にメンターと出合い、相談しやすい雰囲気になってきている。

なお、ロールモデルの講演内容は、『キャリアカフェアーカイブ』への収録とウェブサイト上での公開、DVDの閲覧によって、広く学内外に提示している。

さらに、キャリアカフェの発展形として、平成19年度の2月から「ランチタイムカフェ」を月2回定期的に開いている。ランチタイムカフェでは、昼休みをはさむ2時間、入退室自由でどんな話でもできる。平成21年1月現在までに、学部生から准教授までのべ70余名が利用した。メンターラボがキャリア形成に役立つ話題を毎回提供し、研究生活やキャリアについて意見交換をおこないやすくしている。部局を超えた女性研究者の交流が始まり、自然

なピアサポート関係が築かれつつある。

2. 取組み・支援に至る経緯・理由

理系の女性研究者の場合、研究実績を上げるべき若い時期に、結婚・出産・育児が重なり、実験等を行うことが難しくなる場合が多い。また、人生の好機である結婚・出産・育児を原因にキャリア中断を余儀なくされるという悩みや不安を抱えている女性研究者も少なくないが、未だに数が少ないために相談もままならないことがある。

一方、雇用する側としても女性研究者の雇用を躊躇するという問題もある。男女の教育機会が均等している現在でも、このような女性研究者の抱える問題が顕在化しており、女子学生が理系の研究者の道を進む際のハードルになっている。そのため、潜在能力の高い女性研究者が、出産・育児を経験しつつ、同時に研究活動を続けられるようなサポートが必要不可欠である。

具体的には、ロールモデルを積極的に提示することと、学内外の研究環境を熟知している先輩研究者と気軽に相談できる体制をつくることが必要と考えた。

3. 取組み・支援による具体的効果

メンティについては、キャリアカフェ参加者のアンケート結果から、メンターとの対話や交流によるモチベーションの向上、研究助成への応募、各種制度の利用意欲の向上、ピアサポートの発生と継続が認められている。

メンターと話したことで、各種の支援制度を利用して外部研究助成金申請へと背中を押された、新たなポストへの応募意欲が出たなどの声を聞いている。ある分野のメンターと話して、自分自身の志向が明確に見えてきた、自己理解につながったという女性研究者人材バンク登録者、キャリアカフェでピアサポートできる人に出会え、出産を乗り越えて研究キャリアを続けていこうという仲間ができたという者もいる。

いつでも相談できる人たちがいる、相談体制があると知るだけで安心感が得られているという声も聞いている。

また、平成19年度末（平成20年3月）に、メンターへのアンケートを行ったところ、男性メンター・女性メンター自身の意識の変化（若い人の考えや気持ち・価値観を知る貴重な機会を得た、伝統的な性別役割生活を行ってきた男性メンターが、女性の状況を理解できるようになり、学んでいるなど）があった。

また、学外のメンターは、内部事情に縛られず、異なる視座から意見を言える立場にあるため、本制度や大学の仕組みについて、客観的意見を述べていただけるという点で組織としての恩恵もある。