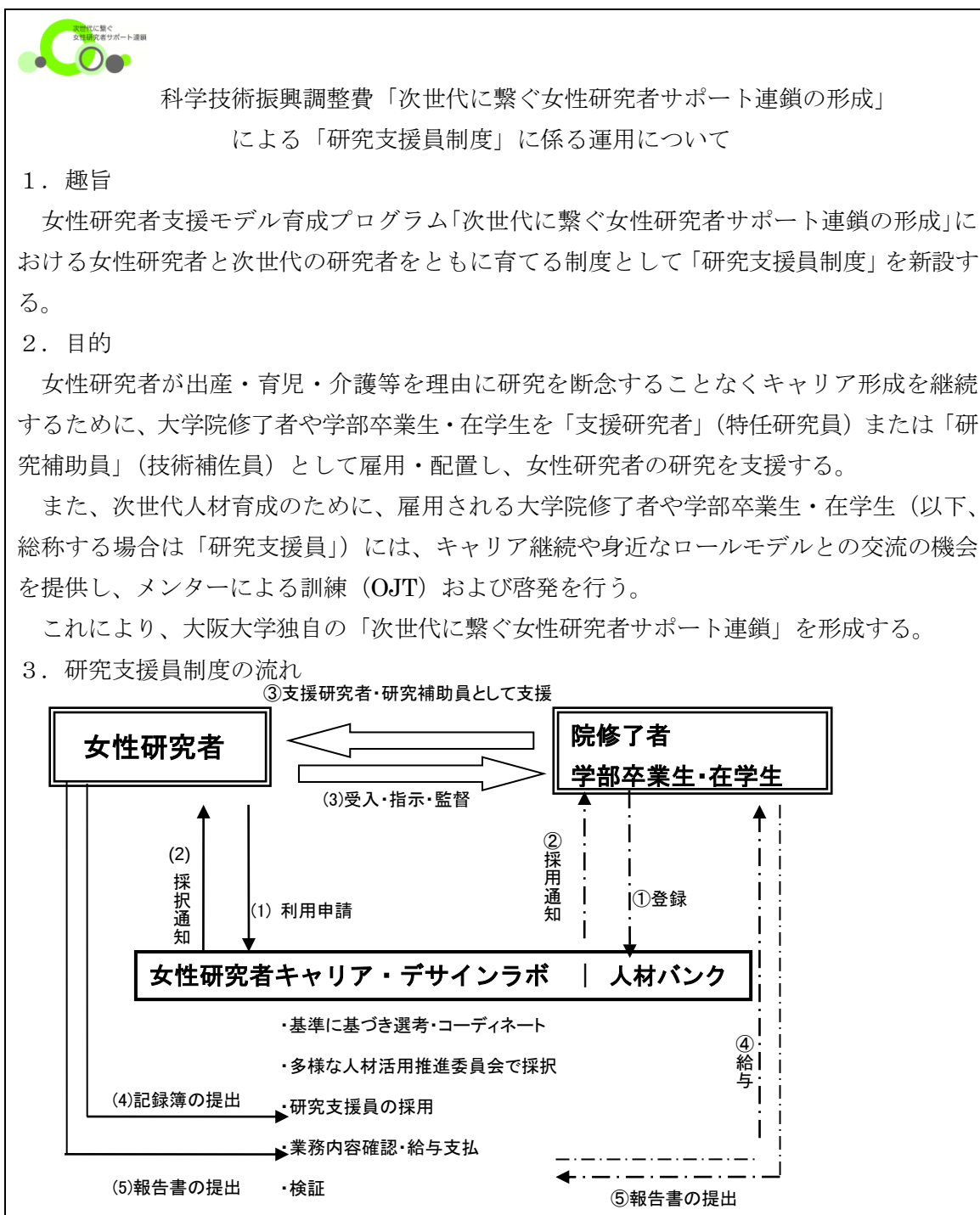


6. 研究支援員制度

6-1. 研究支援員制度運用規程

出産・育児などで研究時間が十分確保できない女性研究者のために、研究支援員制度を設け、多様な人材活用推進委員会において、以下のような制度運用規程を平成 19 年 9 月に策定した。なお、最新版（平成 24 年 1 月現在）は、平成 22 年度以降における取り組みに掲載している。



- 1) 研究支援員制度利用を申請する女性研究者（以下、「利用申請者」、採択後「利用者」）
- (1)申請：多様な人材活用推進委員会（以下、「委員会」）のホームページの書類（利用申請書、略歴書）に必要事項を記入の上、Web 申請すること。なお、研究支援員候補がいる場合には、当人が研究支援人材バンク（以下、「人材バンク」）に Web 登録後、女性研究者キャリア・デザインラボ（以下、「ラボ」）から交付される登録番号もあわせて申請書に記入すること。
- (2)採択：「ラボ」で、下記の基準により書類および面接による選考を行い、「研究支援員」の種別・時間数等をコーディネートした案を、「委員会」で審議し採択する。「ラボ」は、「利用申請者」に結果を通知し、「研究支援員」を雇用する。
- (3)受入：「研究支援員」を受け入れ、研究支援を受けるとともに、メンターとして業務内容の指示・監督を行うこと。
- (4)記録：毎月、下記の方法で「研究支援員」の勤務時間等記録簿を提出すること。「ラボ」は、勤務時間等記録簿に基づき、勤務内容の確認を行う。
- (5)報告：期間終了時に報告書を提出すること。

＊選考の基準

- ・ 出産、育児、介護等で研究時間が十分に確保できない状況にあり、研究支援の必要性や重要性が高く、支援による効果が見込まれること。
- ・ 「研究支援員」の活動内容が具体的であり、サポート連鎖の効果が見込まれること。
- ・ 「研究支援員」候補のいる申請者から優先的に採択されることはない。

＊勤務時間等記録簿の提出

- ・ 利用者は、毎月「研究支援員」の勤務時間等記録簿に必要事項を記入の上、月末の締め切り期日を厳守し、「ラボ」に提出すること。

2) 研究を支援する大学院修了者・修了見込者および学部の卒業生・在学生

- ①登録：「委員会」ホームページ内の「人材バンク」に、大学院修了者・予定者は「支援研究者」、学部卒業生・在学生は「研究補助員」として登録すること。登録後、「ラボ」から、メールで登録番号を交付する。
- ②採用：「ラボ」において、利用申請者の利用計画および研究分野等に鑑み、「人材バンク」登録者の中から、下記の基準により、登録内容および面接による選考を行い、採用者とその雇用時間数等を決定する。採用通知を受けた「研究支援員」は、別途雇用関係書類を「ラボ」に提出することによって、雇用・配置される。
- ③支援：利用者の指示・監督のもとで、研究支援を行うこと。
- ④給与：給与は月単位にまとめて翌月 17 日に支給される。
- ⑤報告：期間終了時に報告書を提出すること。

*選考の基準

- ・「人材バンク」に登録しており、利用者と同一研究分野または関連分野の者で、サポート連鎖の効果が見込まれること。
- ・在学生においては、履修登録科目と重複しない時間帯であり、その本分に支障がないこと。
- ・大学院修了予定者は、雇用時に修了していること。
- ・「研究支援員」の性別は問わない。

3) 留意事項：

- ・「研究支援員」が支援できる業務は、「利用者」の研究に限定され、申請した支援業務内容以外の業務に従事することはできない。
- ・次世代育成も見据えた本プログラムの趣旨から、「利用者」は、「研究支援員」の業務内容等を指示・監督するとともに、「研究支援員」のキャリア形成に配慮し、ロールモデルやメンターとして啓発に努めること。
- ・原則として「利用者」が監督できる業務内容および時間とする。
- ・1期（半年）を超えて継続申請を認めることがある。提出された継続利用申請書を基に、「委員会」で審議の上決定する。
- ・登録番号は、登録内容の修正連絡、「ラボ」への問い合わせ等で使用するので、控えておくこと。

4. 実施部署

研究支援員制度の運用とそれに伴う業務は、「ラボ」において行い、次の内容とする。

- 1) 制度利用の募集、選考、コーディネート
- 2) 「研究支援員」の雇用・配置、勤務内容の確認、給与支払手続き
- 3) 女性研究者および「研究支援員」から提出された報告書に基づく効果の検証
- 4) 「人材バンク」の管理

なお、採択については、「委員会」において、「ラボ」の作成した原案を基に審議の上、決定する。

5. 利用申請・応募の資格

1) 利用申請者：

- ・本学の女性研究者（教員、研究員等）で、出産・育児・介護等によって十分な研究の時間が確保しにくく、研究支援員の支援を必要とする者（特任研究員や COE 研究員などの非常勤の研究者を含む）。
 - * 「出産」とは、母子手帳の取得をもって申請対象とする。
 - * 「育児」とは、小学校 6 年生までの子どもがいる場合とする。

＊「介護」とは、市町村から要介護の認定を受けている父母がいる場合とする。

＊その他、特に支援の必要があると認められる場合。

- ・産休・育休中は、「研究支援員」を監督することができないため、本制度の利用の対象にはならない。
- ・大学院に在学する者は、研究員の身分を持っている場合でも、本制度の利用の対象にはならない。

2) 研究支援員：大学院修了者および修了予定者、学部の卒業生および本学在 student で、「人材バンク」登録者。

- ・「研究補助員」は大阪大学の在 student に限られるが、「支援研究者」の出身大学・大学院は問わない。
- ・大阪大学の就業規定上、「支援研究者」は、大阪大学内の特任研究員または COE 研究員等と兼任できない（大阪大学内で 2 つ以上の主たる身分を持つことはできないため）。
- ・大阪大学の就業規則により、既に定年退職した者、または 65 歳を超えた者は採用できない。
- ・学部の 4 年生、博士前期・後期課程の在学者の「研究補助員」としての採用については、(1)「利用者」と同じ研究室に所属していないこと、(2)卒業論文・修士論文・博士論文の作成に差し支えのないこと、の 2 つの条件を満たしていること。

6. 研究支援員制度の内容

1) 研究支援員の職種

「支援研究者」または「研究補助員」の 2 種の雇用を行う。

- ・「支援研究者」：特任研究員（週 30 時間以内、非常勤）として雇用する大学院修了者。
- ・「研究補助員」：技術補佐員（週 10 時間以内、非常勤）として雇用する学部卒業生・在 student 。

2) 研究支援員の時給

「支援研究者」は、下記の時給単価を上限とする。

（大学院後期課程修了者）30 時間以内/週 時給 2,312 円（非常勤職員 L ランク）

（大学院前期課程修了者）30 時間以内/週 時給 2,119 円（非常勤職員 M ランク）

「研究補助員」は、下記の時給単価を上限とする。

（学部卒業生・在 student）10 時間以内/週 時給 1,041 円（非常勤職員 C-3）

3) 勤務管理及び給与支払いについて

「ラボ」は、利用者が毎月末に提出する勤務時間等記録簿を確認した上で、「研究支

援員」の給与を翌月 17 日に支払う。

4) 研究支援人材バンク

「委員会」ホームページ内に「人材バンク」をおき、「研究支援員」の Web 登録を、平成 19 年 9 月 3 日より随時受け付ける。

「人材バンク」登録者の中から、登録内容および面接による選考、コーディネートを経て、「研究支援員」を採用する。採用された「研究支援員」には、利用計画および業務内容に応じた雇用・配置を行う。

在学生は、本分に支障のないよう雇用するが、あらかじめ指導教員に相談の上、応募すること。大学院修了予定者は、雇用時には修了していること。

7. 制度の運用についての留意事項

- 1) 「利用申請者」は、所属する研究室内の教員とも十分相談の上、Web 申請すること。
- 2) 書式等については、「委員会」ホームページから入手または直接 Web 申請し、所定の期日および書式を必ず守ること。
- 3) 選考の過程または採択時に、別途資料の作成・提出を要請することがある。
- 4) 申請書等の個人情報は、研究支援員制度の選考時のみに使用する。
- 5) 利用申請書等の記載内容に変更が生じた場合、速やかに「ラボ」へ連絡すること。
- 6) 「人材バンク」に登録された内容に変更が生じた場合、速やかに「ラボ」へ連絡すること。
- 7) 問題が生じた場合には、速やかに「ラボ」に報告または相談し、その指示に従うこと。

大阪大学 多様な人材活用推進委員会

URL : <http://55099zzwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>

大阪大学 女性研究者キャリア・デザインラボ

場所:吹田地区本部福利厚生施設(レストラン匠の2階)

電話 : 06(6879)4405 内線(4405/9573)

Fax : 06(6879)4406

メールアドレス : kyariadl@ns.jim.osaka-u.ac.jp

上記の運用規程は、多様な人材活用推進委員会のホームページに掲載された。また、制度説明会で出た質問を Q&A としてまとめ、同ホームページに掲載した。

また、振興調整費プログラムでは理系の女性研究者に限定した支援であるが、本制度では理系・文系を問わず支援するという方針にした。

6-2. 制度の周知・広報及び募集

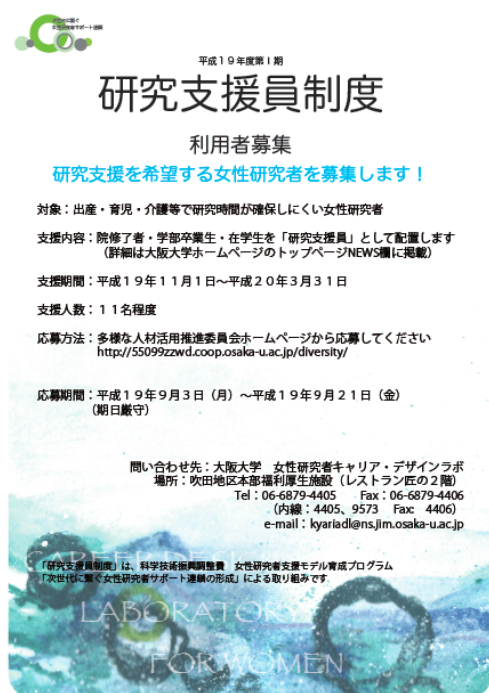
i) 制度発足にあたって、まず周知のための事前説明会を2回開催した。

- * 平成19年9月11日(火) 工学部材料開発物性記念館研修室(吹田キャンパス)
- * 平成19年9月14日(金) 理学部物理総合研究棟中セミナー室(豊中キャンパス)

ii) 制度利用者及び研究支援員の募集方法

平成19年度第I期の募集にあたっては、学内各所に下記のポスターを作成し、部局内広報を通じて掲示を依頼した。また、委員会ホームページにも掲載した。女性研究者の関心は高く、問い合わせも多かったため、第I期から利用者の応募はたくさんあった。

困難があったのは、研究支援員の募集である。利用者自身で、支援員の候補者を見つけている場合は比較的問題がなかった。候補者がいない場合、利用者と同一ポスターでの広報を行ったが、希望にあった支援員をなかなか見つけられない場合があった。ポスター以外の手段としては、a)利用者の研究分野の部局の教員に頼んで、教員ネットワークで支援員候補者を探してもらう、b)個別の利用者ごとに「支援員急募」のポスターを作成し、関係部局で掲示してもらう、c)支援研究者については、学外の研究者も対象にしてJREC-INで募集をかける、などを使った。平成20年度第I期以降は、学生用の学内ポータルサイトKOANにも募集を掲載したところ、非常に多くの学生が支援員に登録するようになり、ポスターやメールなどより、はるかに有効な方法であることがわかった。



平成19年度第I期
研究支援員制度
利用者募集

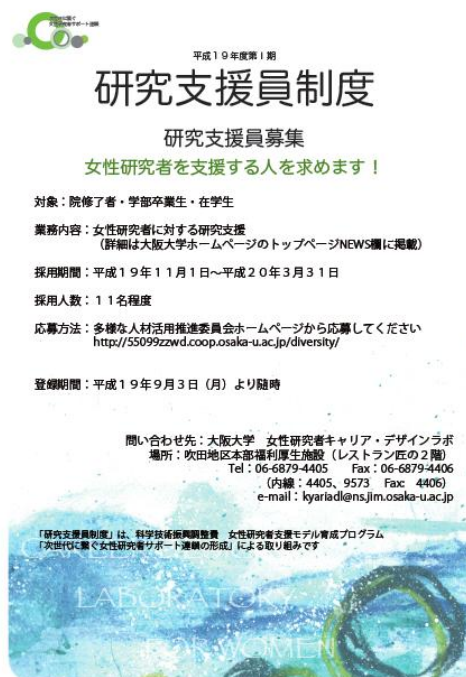
研究支援を希望する女性研究者を募集します！

対象：出産・育児・介護等で研究時間が確保しにくい女性研究者
支援内容：院修了者・学部卒業生・在学生を「研究支援員」として配置します
(詳細は大阪大学ホームページのトップページNEWS欄に掲載)
支援期間：平成19年11月1日～平成20年3月31日
支援人数：11名程度
応募方法：多様な人材活用推進委員会ホームページから応募してください
<http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>
応募期間：平成19年9月3日(月)～平成19年9月21日(金)
(期日厳守)

問い合わせ先：大阪大学 女性研究者キャリア・デザインラボ
場所：吹田地区本部福利厚生施設(レストラン2階)
Tel: 06-6879-4405 Fax: 06-6879-4406
(内線: 4405, 9573 Fax: 4406)
e-mail: kyariadl@ns.jim.osaka-u.ac.jp

「研究支援員制度」は、科学技術振興機構費 女性研究者支援モデル育成プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」による取り組みです

LABORATORY FOR WOMEN



平成19年度第I期
研究支援員制度
研究支援員募集

女性研究者を支援する人を求めます！

対象：院修了者・学部卒業生・在学生
業務内容：女性研究者に対する研究支援
(詳細は大阪大学ホームページのトップページNEWS欄に掲載)
採用期間：平成19年11月1日～平成20年3月31日
採用人数：11名程度
応募方法：多様な人材活用推進委員会ホームページから応募してください
<http://55099zwd.coop.osaka-u.ac.jp/diversity/>
登録期間：平成19年9月3日(月)より随時

問い合わせ先：大阪大学 女性研究者キャリア・デザインラボ
場所：吹田地区本部福利厚生施設(レストラン2階)
Tel: 06-6879-4405 Fax: 06-6879-4406
(内線: 4405, 9573 Fax: 4406)
e-mail: kyariadl@ns.jim.osaka-u.ac.jp

「研究支援員制度」は、科学技術振興機構費 女性研究者支援モデル育成プログラム
「次世代に繋ぐ女性研究者サポート連携の形成」による取り組みです

LABORATORY FOR WOMEN

平成19年度の募集ポスター

6-3. 研究支援人材バンク

研究支援員に応募する際、必ず委員会ホームページから「研究支援人材バンク」に登録することを義務づけた。平成 22 年度末の登録者数は 255 名で、登録状況は次の通りである。当初予想したより多くの支援員志願者が現れたことは、サポート連鎖という本プログラムの根幹に関わる部分が、うまく機能したことを表している。

また、平成 24 年 1 月末日時点での登録者数は 342 名である。

支援研究者登録状況

所属	人数
医学系研究科	6
理学研究科	3
基礎工学研究科	3
工学研究科	1
言語文化研究科	6
国際公共政策研究科	4
人間科学研究科	3
文学研究科	3
学外	11
合計	40

研究補助員登録状況

所属	人数	所属	人数
工学部	27	医学系研究科	6
医学部	16	工学研究科	4
理学部	10	薬学研究科	5
人間科学部	8	理学研究科	2
基礎工学部	5	法学研究科	2
歯学部	2	情報科学研究科	1
外国学部	10	人間科学研究科	2
薬学部	1	言語文化研究科	4
文学部	1	国際公共政策研究科	3
法学部	5	高等司法研究科	1
経済学部	2	学外	3
合計			120

6-4. 利用者及び研究支援員の選考方法、両者のマッチング方法

制度利用者となる女性研究者の選考については、女性研究者キャリア・デザインラボの室長・副室長・特任准教授が、書類と面接によって候補者を選考し、多様な人材活用推進委員会に推薦した。選考のポイントとして重視したのは、①末子年齢、②子供の数、③育児をサポートしてくれる人がいるか否か、④研究のアクティビティ、などであった。研究の重要度などについての意見を聞けるよう、申請書類に照会者の名前を書く欄を途中で追加した。

支援研究者を希望する人の方が、研究補助員を希望する人より多かったが、制度をなるべく多くの人に利用してもらうために、採用人数を当初計画より多くし、その代わりに支援研究者より研究補助員を多く雇用して派遣するという方針にした。また、半期ごとの選考で、継続希望者が圧倒的多数であったが、倍率が高くなったときには、利用経験者を不採択にすることもあった。

多様な人材活用推進委員会で候補者案が承認された後、研究支援員の募集と選考の手続きを開始した。支援を求める女性研究者の希望にそった支援員を探すこと（マッチング）が、本制度の中で最も重要であり、かつ難しい作業である。研究支援員の候補者については、利用者の女性研究者が自ら指名する場合と、女性研究者キャリア・デザインラボ側で探す場合とがある。いずれの場合も支援員候補者が、①利用者と同一研究室の学生ではない、②卒業研究など忙しい時期の学生ではない、③利用者の研究分野に近い学科・研究科の学生である、④志望理由に向学心が読み取れる、など「十分支援を行える状態にあるかどうか」「支援者自身のスキルアップの効果が見込めるか」という観点で選考を行った。

利用者に意中の支援員候補者がいない場合（上記後者の場合）には、以下の手順で支援員候補者を探し、マッチングを行った。

- (i)人材バンクの中から条件にあった者を複数名選び、利用者（女性研究者）に紹介する。
- (ii)利用者に書類で順位づけしてもらった後、上位の者から順番に面接してもらう。（面接した後には、採用か不採用かを決断してもらう。保留して次の候補者と面接することはしない。）
- (iii)利用者が採用に同意した候補者に対して、ラボの室長・副室長・室員が面接し、支援員として相応しいかどうかを判断する。（その際、採用予定の支援員に対して、制度の趣旨説明や、制度運用にあたっての注意事項などの説明を行う。）

6－5. 制度利用者と支援員派遣実績

平成 19 年度第 I 期制度利用状況

14 名の利用申請者の中から 13 名を採択し、支援研究者 4 名、研究補助員 10 名を配置した。(内、文系 1 名)

平成 20 年度第 I 期制度利用状況

21 名の利用申請者のうち 19 名を採択し、支援研究者 5 名、研究補助員 15 名を配置した。(内、文系 2 名)

平成 20 年度第 II 期制度利用状況

利用申請者 24 名の中から 19 名を採択し、支援研究者 6 名、研究補助員 13 名を配置した。(内、文系 2 名)

平成 21 年第 I 期制度利用状況

利用申請者 24 名の中から 20 名を採択し、支援研究者 4 名、研究補助員 16 名を配置した。(内、文系 4 名)

平成 21 年度第 II 期制度利用状況

利用申請者 24 名の中から 23 名を採択し、支援研究者 4 名、研究補助員 25 名を配置した。(内、文系 4 名)

平成 22 年度制度利用状況

利用申請者 33 名の中から 24 名を採択し、支援研究者 3 名、研究補助員 24 名を配置した。(内、男性 1 名。内、文系 6 名)

平成 23 年度第 I 期制度利用状況

利用申請者 25 名の中から 21 名を採択し、支援研究者 2 名、研究補助員 23 名を配置した。(内、男性 2 名。内、文系 5 名)

平成 23 年度第 II 期制度利用状況

利用申請者 27 名の中から 23 名を採択し、支援研究者 1 名、研究補助員 31 名を配置した。(内、男性 2 名。内、文系 6 名)

利用者の職名	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22	23 I	23 II
教授	1	1	0	0	0	1	1	1
准教授	2	3	4	3	3	7	6	7
特任准教授	0	1	1	1	1	2	2	2
講師	0	0	0	0	0	0	2	1
特任講師	0	0	1	1	0	0	1	1
助教	6	7	6	7	7	6	3	4
特任助教	2	3	1	3	6	4	3	3
特任研究員	2	3	3	4	4	2	1	2
日本学術振興会 特別研究員RPD	0	1	3	1	2	2	2	2
合 計	13	19	19	20	23	24	21	23

	研究支援員の身分	19 I	20 I	20 II	21 I	21 II	22	23 I	23 II
支援研究者	博士後期課程修了者	4	5	4	1	1	3	0	0
	修士課程修了者	0	0	2	3	3	0	2	1
研究補助員	博士後期課程または 博士課程在学学生	1	5	2	4	5	3	5	6
	博士前期課程または 修士課程在学学生	1	1	4	4	4	9	11	10
	研究生	0	1	1	0	0	1	0	0
	学部在学学生	8	8	6	7	15	13	7	14
	学部卒業生	0	0	0	1	1	0	0	1
	合 計	14	20	19	20	29	29	25	32

6－6．制度利用者・研究支援員へのアンケート結果

1) 利用者（女性研究者）の声

(i) 良かった点

- ・ 研究上の効果以外に、精神的な余裕が生まれた効果も大きかった。（それまでは、病気がちな子どもを抱えて精神的なゆとりがなかった。）
- ・ やる気のある学生が人材バンクに登録していることが多く、そのような学生が研究補助員として派遣されたので、非常に支援の効果が高かった。
- ・ 育児中で他の人より長時間働けないという負い目がカバーされた。
- ・ 子供の急病の際、後片付けを頼んで早退することができた。
- ・ 本制度によって、教授の女性研究者への消極的姿勢が改善されたように感じた。
- ・ 学部の垣根を越えた交流ができた。支援研究員との議論が刺激になった。
- ・ 今後の教育に役立つ経験ができた。

(ii)改善してほしい点

- ・ せめて1年単位の制度でないと、研究計画を立てにくい。
- ・ 女性研究者が帰宅した後、研究室の他の教員が残っていれば、1時間くらいは研究支援員が引き続き勤務できるようなルールにしてほしい。
- ・ 土曜日曜にも支援を受けられるようにしてほしい。（週末出勤することもある。）
- ・ 一度補助員の雇用を中断すると1年間のクーリング期間を置かねばならないという制度のために、マッチングに不具合があっても変更してもらえない。

2) 研究支援員の声

(i) 良かった点

- ・ 研究者のイメージを持つことができた。母親と研究者の両立が可能な道があることを知ることができた。
- ・ 進路選択を考える上で参考になった。
- ・ 他の研究室で仕事をすることで、より広い範囲のことを学ぶことができた。
- ・ 支援する際学んだことが、自分の研究に生かせた。キャリアにプラスになった。
- ・ 自分自身が育児中なのでフルタイムで仕事ができないため、フレキシブルな本制度で、研究のキャリアを継続できてよかった。
- ・ 出産・育児をしながら研究を続けている女性研究者の様子を見ることで、今後の行き方の参考になった。

(ii)改善してほしい点

- ・ ポスドクの支援研究者の場合、半年という雇用は、身分が不安定すぎる。

3) 今後の制度存続に向けて

「一部自己負担をすることになっても、この制度を利用するかどうか。」という質問に対して、全体的に利用者の希望は強く、自己負担をしても支援がほしいという利用者が半数ほどいた。

6－7．制度利用者の研究成果と研究支援員の成果

本制度の利用した女性研究者の支援期間中の研究業績を、以下の表にまとめた。

国内外での学会発表や発表論文数は、1期約20名の研究者数に比べて十分多いと言える。また、科学研究費補助金の採択や、日本学術振興会の RPD 特別研究員への採択、学内での昇進などの成果もあり、本制度が女性研究者育成に効果を発揮したといえる。

<利用者の業績>

	学会発表数	発表論文数	研究資金獲得	その他
平成 19 年度第 I 期	9	6		
平成 20 年度第 I 期	47	23	科学研究費補助金 採択者 1 名	RPD 採択 1 名
平成 20 年度第 II 期	40	28		
平成 21 年度第 I 期	74	66	科学研究費補助金 採択者 1 名	特任講師から准教授に昇任 1 名
平成 21 年度第 II 期	31	63		特任研究員から助教に採用 1 名 特任助教から特任准教授に昇任 1 名
平成 22 年度	80	63		特任研究員から企業研究者に採用 1 名 助教から准教授に昇任 1 名
平成 23 年度第 I 期 (支援研究者利用者を除く)	28	57		
合計	309	306		

一方、支援を行った支援研究者の成果を下の表にまとめた。こちらも、学会発表や論文発表の成果をあげ、科学研究費補助金を獲得する例もあった。さらに、支援研究者の 1 名は大阪大学の特任研究員に採用され、2 名は他大学の助教に採用された。

このように、支援研究者の側から見ても、単なる支援業務ではなく、自身のキャリアアップにもつながったことがわかる。支援者のキャリアの問題は、本制度の開始から懸念されていたが、制度利用者である女性研究者やその指導者による配慮によって、ある程度解決できることが示された。何よりキャリア継続の機会を与える意義は大きい。

＜支援研究者の業績＞

	学会発表数	論文発表数	研究資金獲得	その他
平成 19 年度第Ⅰ期	10	0		
平成 20 年度第Ⅰ期	10	3		
平成 20 年度第Ⅱ期	17	3		大阪大学の特任 研究員に採用 他大学の助教に 採用 1 名
平成 21 年度第Ⅰ期	3	3	科学研究費補助金 採択者 1 名	
平成 21 年度第Ⅱ期	5	1		他大学の助教に 採用 1 名
平成 22 年度	2	3		
合計	47	13		

上記の数値には表れていないが、研究補助員として派遣された学部生にとっては、研究室という世界をいち早く覗くことができ、研究とはどういうものであるかを知ることができた貴重な経験となっている。大学院生にとっても、別の研究室での研究経験は、非常に貴重なものであり、大きな財産となったことが、アンケートの回答などから伺える。女子学生にとっては、子育てしながら働く研究者の姿を見ることで、自分の将来像を具体的に描くきっかけとなった。このような意味で、本制度における学生（次世代の人材）の教育的価値は非常に高かったといえることができる。それは、制度設計時点で予想したよりはるかに大きく、女性研究者を支援する価値と同等くらいの重みを持つものとなった。

6－8. プロジェクト終了後の新しい研究支援員制度について

2 年半の「女性研究者支援モデル育成」事業の間、研究支援員制度を実施し、その有効性や問題点などを抽出することができた。有効性については、制度利用者や支援員のアンケート調査結果、及び利用者の研究成果などの結果を見れば、明らかである。また、平成 21 年 3 月に、学内の全常勤教員を対象に実施した調査「大阪大学の常勤教員の実態と意識に関するアンケート ―大阪大学のワーク・ライフ・バランスをめざして―」においても、70%の教員から制度の支持が得られていることがわかった。

そこで、多様な人材活用推進委員会では、平成 22 年度以降は本学独自の予算で制度を継続することが必要である、との結論に至った。その際、いくつかあった問題点についても検討し、下記のような改善策を行うこととなった。

- ① 理系の女性研究者に支援対象が偏っていた問題を解決するため、文系研究者にも等しく支援の対象を広げる。
- ② 育児や介護などで研究継続に困難を感じる男性研究者もいるはずなので、支援対象者を

女性に限定しない。

- ③ 支援期間が1期半年では短いとの声が多かったので、1年単位の支援とする。
- ④ 利用者の選考についての基準を明確にする。

これらの変更を加えた新しい制度運用規程を策定し、平成22年度から実施している。また、選考についても、子供の年齢・数、育児分担者の有無、要介護者の有無、介護分担者の有無、研究業績などをすべてポイント制で評価する基準を作り、それに従って選考している。