

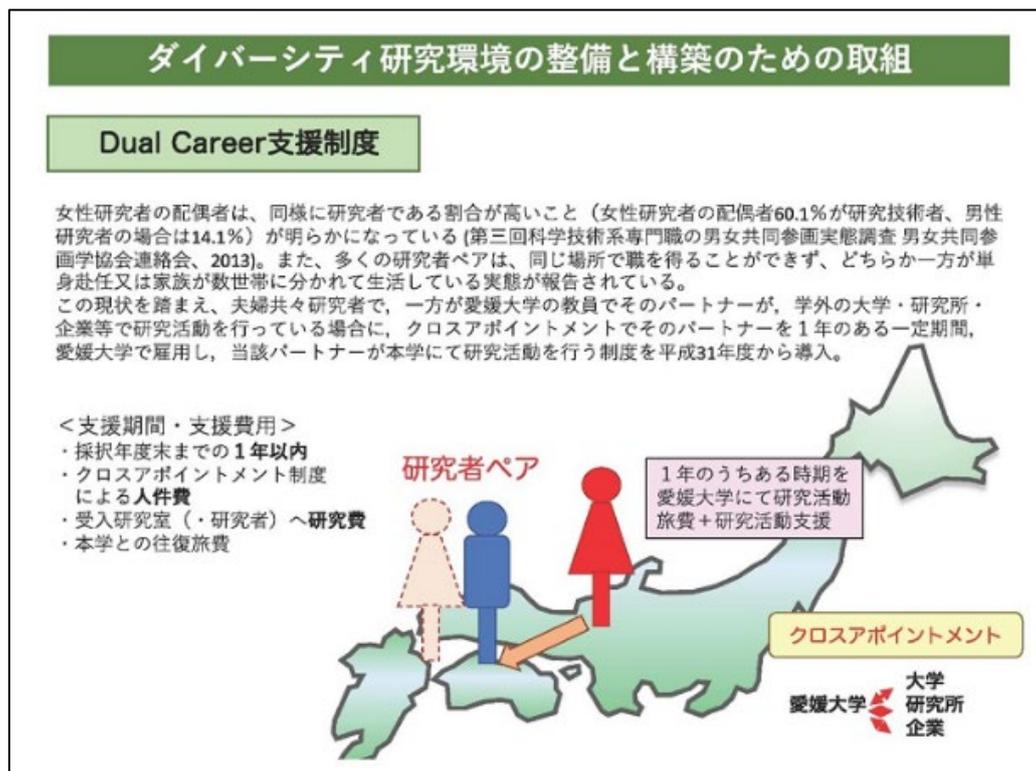
愛媛大学

カテゴリー：環境整備

タイトル：女性研究者のワークライフバランス支援 Dual Career 支援事業

(1) 女性研究者のワークライフバランス支援のために

愛媛大学では、研究者のワークライフバランス支援のため、Dual Career 支援制度を試行・導入しました。女性研究者の配偶者は、同様に研究者である割合が高いこと（女性研究者の配偶者 60.1%が研究技術者、男性研究者の場合は 14.1%）が明らかになっています（第三回科学技術系専門職の男女共同参画実態調査 男女共同参画学協会連絡会、2013）。また、多くの研究者ペアは、同じ場所で職を得ることができず、どちらか一方が単身赴任又は家族が数世帯に分かれて生活している実態が報告されています。



(2) Dual Career 支援事業の取組内容

この現状を踏まえ、愛媛大学では、夫婦（パートナー）共々研究者で、一方が愛媛大学の教員でそのパートナーが本学以外の大学・研究所・企業等で研究活動を行っている場合、クロスアポイントメントで、そのパートナーを1年のある一定期間愛媛大学で雇用し、当該パートナーが本学にて研究活動を行う制度を2019年度から導入しました。

○雇用形態：研究員から教授まで、応募者により人事審査委員会で決定。

女性未来育成センター所属の研究員又は教員としてクロスアポイントメント制度で雇用。決定後、受け入れ研究室のある部局等へ派遣。

○経費：学長裁量経費から、研究費及び旅費を該当者に、また、共同研究支援費として受け入れ研究者へも経費を支援。

(3) 取組成果について

本事業を実施することで、受け入れ研究室での研究活動及び学外機関との研究交流の活性化につながり、当該研究者ペアのワークライフバランスの実現も可能です。一方で、研究者パートナー間で希望があったとしても、機関間でクロスアポイントメント契約が困難な場合もあります。また、コロナ禍では、移動に制限がかかり、予定通りの勤務が難しいこともあるため、場合によってはリモートワーク等の検討も必要かもしれません。現時点では、クロスアポイントメント契約が、単年度となっているので、制度利用者の負担軽減も加味し、複数年契約についても検討中です。

【以上の取組の成功に向けた留意点】 ★は該当する項目

- ★A 戦略性：機関の経営戦略として位置づけている
- ★B トップのコミットメント：機関のトップが牽引している
- ★C 取組体制の整備：実施責任者を置き、明確な実施組織等を整備している
- D 成果目標：具体的で明確な目標等を設定している
- E 双方向のコミュニケーション：幹部層と構成員のコミュニケーションを促進している
- F 説明責任と透明性：外部評価委員会等を設置し、外部の意見を取り入れる体制としている