

### 3. 研究と育児等を両立可能にする研究環境の整備

#### 3-1. 巡回聞き取り相談事業

##### 3-1-1. 平成 21 年度の巡回聞き取り相談事業への対応

今年度は、まず前年度の同事業で浮かび上がってきた要望のあった事柄や問い合わせについて、当室のホームページにて Q&A 式で回答を掲示した。



#### ■ 巡回相談

平成 21 年 11 月～平成 22 年 2 月の期間に、女性研究者に「巡回聞き取り相談業務」を行いました。その結果以下のような質問や要望が出されました。

#### 女性研究者の声より

#### 子育て・環境について

❏ Q1: トイレにオムツ交換台を設置してもらえますか？

A: 平成 22 年 1 月に小白川キャンパス中央図書館のトイレにオムツ交換台が設置されました。詳細はこちら。



#### 研究について

❏ Q1: 別姓を使用したいのですが、どのような手続きが必要ですか？

A: 学内で旧姓を使用することは可能です。「旧姓使用申出書」に必要書類を添付の上、各学部の総務担当にご提出ください。詳しくは各学部の総務部まで。

❏ Q2: 女性研究者が交流できる機会や相談の場が欲しい。

A: 男女共同参画推進室では、女性研究者のランチ会・交流会などを企画・実施しております。詳しくは、男女共同参画推進室HPをご覧ください。また、男女共同参画推進室では、随時、皆様のご相談を受け付けています。ご相談事やご要望等がございましたら、ぜひ参画室にお問い合わせください。

❏ Q3: 山大は本当に女性研究者が少ないと言えるのですか？

A: 山形大学の女性教員比率は 13.3% (2009 年 10 月 1 日) です。2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20% とした国立大学協会と比較しても、その比率は決して高いとは言えません。山形大学でも、男女共同参画基本計画において 2013 年までに 15% を目標としています。

## WLB(ワークライフ・バランス)について

✔ Q1：子育て中なので、自宅のパソコンから大学内LANシステムに入れたら、家でも仕事をすることができるのですが。

A：山形大学ではユビキタスワーキングシステムを導入しつつあります。利用を希望する方は男女共同参画推進室に申請し、ID・パスワードを受け取ってください。学外からインターネットを通じて、学内のページの閲覧や入力が一歩可能となります。詳細はこちら。

✔ Q2：年休を時間単位で取れますか？

A：年次休暇の時間単位での取得は可能です。推進室のHPのお役立ち情報、WLB休暇等の制度の中の、「年次有給休暇の取得」をクリックして下さい。詳細はこちら。

✔ Q3：離れた地域に親がいます。何かあった時に、電話一本で駆けつけてくれるようなシステムはあるのを知りたい。

A：市町村によってサポート体制は様々ですが、地域包括支援センターやNPOのたすけあいワーカーズネットワークや配食サービス、配達サービス業者の中には、安否確認システムを持っている会社もあります。詳しくは、各地域の自治体へお問い合わせ下さい。

✔ Q4：オーバーワークで疲れています。せめて会議を5時に終わってほしい。

A：山形大学農学部では平成22年度に「夕方5時以降の会議やミーティングは原則行わない」としています。また、山形大学男女共同参画基本計画に「会議については就業時間内に終了するよう工夫する」と規定されていますので、改善が進むよう各部署で積極的にご提案下さい。

✔ Q5：子育て中にも研究を進めたいのですが、支援制度はありますか？

A：男女共同参画推進室では、「研究継続支援員制度」を実施しています。実験の補助や論文執筆補助、データ整理などに活用することができます。募集時期等につきましてはの詳細はこちら。

### 3-1-2.平成22年度の巡回聞き取り相談

平成22年度も前年度同様に、平成23年1月～3月にかけて女性研究者等（教員と博士課程の大学院生が対象）を対象とし、研究や生活を送る上でどのような課題や障壁があるのかを汲み上げると共に、第一線で活躍される女性研究者の方々から、研究と生活のバランスを取るためのアイデアやキャリア形成等についての聞き取りを行っている。本相談調査の目的として、女性研究者のワークライフバランスの向上と女性研究者の裾野拡大に、どのような施策が効果的かを思案するための基礎データとして掌握することも兼ねている。

本年度の対象者は、教員115名、大学院生等（PDを含む）174名である。

平成22年度 巡回聞き取り相談対象者

教 員		大学院生等	
人文学部	12 名	理工学研究科	16 名
地域教育文化学部	15 名	医学研究科	43 名
理学部	4 名	/	
医学部	67 名		
工学部	6 名		
農学部	5 名		
基盤教育院他	6 名		
合 計	115 名	合 計	59 名

本年度は、昨年度の反省を受けて、インタビューガイドを作成し、相談員研修を3回実施した。また本事業への協力の任意性についても明示すべく、男女共同参画推進室長名で発行した協力依頼の他に、巡回相談担当者からの協力依頼も発行して、対象者への協力依頼を行った。2回目の巡回相談ということもあり、聞き取り内容が重複することを避け、また、親しみやすい相談環境を提供するため、昨年度と同じ相談員が担当者となり、対象となる研究者にメール等で日程伺いを行い相談事業を実施した。

平成23年2月末現在、約30名の聞き取り相談事業が終了し、現在も進行中である。

## インタビューガイド

### 【始める前に】

#### ①挨拶の準備

調査の目的を説明し、個人のプライバシーに配慮することを約束する。  
相談者の不安を軽減して、信頼して話してもらえるような雰囲気づくりをめざす。

#### ②オープンエンド形式の質問を行う。

調査アンケート調査で得られるような「はい、いいえ」式のデータを得るための調査ではありません。ご自身の言葉で語っていただけるよう、「はい、いいえ」で答えてしまう質問は、なるべく避けよう！

### 【質問のタイプ】 (Patton, 1990, pp.290-293).

- ①経験・行動を聞く質問：答えやすい
- ②意見・価値観を聞く質問：やや答えにくい
- ③感じ方を聞く質問：答えにくい
- ④知識を聞く質問：答えやすいが、誤解が生じやすい
- ⑤見たり聞いた経験を聞く質問：答えやすい
- ⑥フェイスシートを埋めるための質問：最初？中間？最後？

### 【質問のコツ】

- ①答えやすいように、質問の順番を工夫する：いきなり「意見」を尋ねるのではなく、まずは、「男女共同参画推進室のイベントや支援事業を利用したことがありますか？」など、「経験・行動」を問う質問をし、相手が答えやすい順番で質問をする。フェイスシートの内容を質問の合間に挟むなどの工夫をして、話の流れを相手に委ねる。また、現在→過去→未来の順に答えやすい
- ②質問は順番に尋ねる。複雑な仮定形を用いた質問などは避ける。
- ③ワーディング(wording)への注意：あいまいな言葉を使わないようにする。相手から出てきた言葉については、それがどのような状況で発せられた言葉かをメモに残す。
- ④「なぜ」という質問(Why questions)をなるべくしない。
- ⑤例えばを使った形式の質問(preposition questions)を活用する。たとえば「ワークライフバランスをとるのにどのように努力していますか？」という質問は、ワークライフバランスは、個人個人の努力が前提にあるということを前提にしている。
- ⑥「促しの言葉」(probes)をかけることも効果的。相手が答えに困ったり、どう答えていいのかわからずいたときには、答えやすいように質問に説明を加える。
- ⑦事例を話すことも ok(illustrative examples format)。例：「女性研究者は、特に家庭での役割も多く、研究との両立に困難を抱えていると言われていますが・・・」

### 【インタビューの項目】

#### <仕事について>

- ・あなたが働いている職種について教えてください。
- ・そこに来られて何年になりますか。(フェイスシート部分)
- ・あなたの「仕事と生活のバランス」は、取れていますか
- ・あなたの現在のお仕事は、業務(学科の事務等)・研究・教育の割合はどのくらいですか
- ・あなたは、今の**お仕事に満足**していますか。
- ・お仕事をすることで、あなたが**働きがいを感じたときの経験**をお話ください。
- ・満足していないとしたら、それは、**どのような部分**についてですか。
- ・それを解消するために、どのように**対処**してきましたか。**困難を解消するコツ**のようなものがあれば、それを教えてください。
- ・あなたは、今の**職場の環境に満足**していますか。
- ・満足していないとしたら、それは、**どのような部分**についてですか。
- ・**どのようなサポートがあれば、もっと良い仕事ができる**と思いますか。
- ・**そのサポートをするのは、誰がすべきだと思いますか。**

#### <生活について>

- あなたの生活環境についても、お尋ねします。差し障りのない程度で、教えてください。
- ・**同居者は**いらっしゃいますか。
  - ・あなたの**家庭での役割**について、教えてください。
  - ・**仕事とその役割をする上で、どのようなことに困難**を感じていらっしゃいますか。
  - ・**仕事とその役割を両立するために(その困難を克服するために)、どのような工夫**をされていますか。
  - ・**どのようなサポートがあれば、両立をしやすい**と思いますか。
  - ・最後に**年齢**を教えてください。

女性研究者各位

### 巡回聞き取り相談事業へのご協力をお願い

男女共同参画推進室では、昨年に引き続き、本年度も「女性研究者等への巡回聞き取り相談事業」を行うことになりました。つきましては、下記をお読みになり、巡回相談担当者が皆様のところに訪問する際には、是非ご理解の上、本事業へのご協力をお願いいたします。

#### 巡回聞き取り相談事業の目的：

本事業は、女性研究者等（教員と博士課程の大学院生）を対象に、女性研究者が研究や生活を送る上での課題や障壁があるのか、そして、これまでの男女共同参画推進室の取り組みは、どのような効果をもたらしているのかについて、研究・分析するものです。そして、女性研究者の抱える問題を共有し、男女共同参画推進室の事業を効果的なものにするための具体的施策を探ることを目的としています。

#### 聞き取りの方法

本研究の目的を達成するための方法として、本学に所属する女性研究者のみなさんとの個別聞き取り調査を計画しています。聞き取り調査は約30分～1時間程度を予定しており、皆様にお尋ねする項目は、「研究と生活の両立」を両立する上で、どのような課題や障壁があり、それをどのように乗り越えつつキャリアを形成してきたのかを、ご自身の体験をもとにお話、女性研究者のワークライフバランスを支えるため、大学による支援の方法についてのあり方についてのご意見です。

聞き取り調査は、男女共同参画推進室の教員と非常勤相談員が行い、聞き取った内容をメモとして記録致しますが、その内容については、男女共同参画推進室が責任をもって厳重に管理し、お話の内容が漏れることのないよう、十分に注意して取り組むことをお約束いたします。

#### 協力の任意性

聞き取り相談へのご協力の同意は、女性研究者各位の自由な意思でお決めいただくものです。ご同意いただけても、決してあなたの不利益になるようなことはありません。ご同意いただいた後でも、あなたが希望されればいつでも同意を取り消すことができます。また、調査参加者は、すべての質問に対して答えなければならないというものではありません。お答えになりたくないものに対しては「答えない」とおっしゃって下さい。

#### 個人情報の保護

聞き取り調査で得られた個人情報は、男女共同参画推進室の教員と相談員以外に共有されることはありません。聞き取り調査の内容を記述したファイルは、厳重に管理し、学会や学術雑誌において研究結果を公表する際には、個人情報の守秘に細心の注意を払い、名前や所属などの個人が特定されることは、一切公表しません。

本件に関してのご質問がありましたら、遠慮なくお尋ねください。十分に説明させていただきます。以上のことをご理解いただき、是非、巡回聞き取り相談事業にご協力いただけますよう、お願い申し上げます。

山形大学男女共同参画推進室 幅崎、村山、菅生、会田  
連絡先：内線 4938  
habazaki@jm.kj.yamagata-u.ac.jp, junkai@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

### 3-2. 研究継続支援員制度

山形大学に勤務する全ての研究者がワークライフバランスを保ちながら研究活動を行うための環境作りの一環として行う事業で、出産、育児、介護等により十分な研究活動を行うことができない女性研究者に「研究継続支援員」を配置し、研究の支援を行うことで、継続して研究を行うことができるような環境を提供するため、平成 22 年度より研究継続支援員制度をスタートした。今年度は 12 月に利用者の応募を開始し、12 月中旬に研究継続支援員制度利用者を採択し、平成 23 年 3 月現在、研究継続支援員が活動中である。

支援の対象者は、①妊娠中又は小学 6 年生までの子育て中の者、②市町村から要介護の認定を受けている親族(同居別居は問わない)を介護している者、③勤務地の都合により、2 世帯以上の生計を営んでいる者、④その他、上記理由に準ずる者で、研究活動に支障が生じていると思われる本学の常勤女性研究者（ただし、後期博士課程在籍者及び医員等を含む）とし、男女共同参画推進室長が認めた者である。

同制度の利用申請は、多くの研究者に支援が行き渡るように四半期毎とした。支援員に依頼できる業務は、研究データの解析補助、実験補助、文献調査補助、統計処理補助、発表用の資料作成補助等あくまでも研究上において真に必要な補助業務に限っている。採択の可否については、申請書に書かれた申請理由と支援の必要性を男女共同参画推進室長が審査し、室長が決定している。

12 月の平成 22 年度の第 1 回応募に際しては、各教員に一斉にメールを配信した他、メールマガジン、ホームページで広報を行った。その結果、全学から 7 名の応募があり、審査の結果、全員が採択された。

また、平成 22 年度内に研究継続支援員制度に費やせる予算に若干の余裕があったため、本年に限り、平成 23 年 1 月を締め切りとし再公募を行った。その結果、3 名が追加採択（うち 1 名は支援時間増のための再申請者）となり、平成 22 年度は、合計 9 名の研究者が同制度を利用している。

学部別の利用者の内訳は、右記の通りである。

学部	利用者数
人文学部	1
地域教育文化学部	2
理学部	1
医学部	4
工学部	0
農学部	1



## 研究継続支援員制度実施要項

### 1 目的

山形大学（以下「本学」という。）に勤務するすべての研究者が、ワークライフバランスを保ちながら研究活動を行う環境作りの一環として、研究継続支援員（以下「支援員」という。）を配置し、出産、育児、介護等により十分な研究活動を行うことができない女性研究者を支援することを目的とする。

### 2 支援の対象者

支援の対象となるのは、次に掲げるいずれかの要件で研究活動に支障が生じていると思われる女性研究者とし、男女共同参画推進室長が認めた者とする。

本学の常勤研究者（教員・後期博士課程学生・ポストドクター・医員等を含む。）で、

- ①妊娠中又は小学6年生までの子育て中の者
- ②市町村から要介護の認定を受けている親族(同居別居は問わない)を介護している者
- ③勤務地の都合により、2世帯以上の生計を営んでいる者
- ④その他、上記理由に準ずる者

### 3 支援対象者の決定

募集期間内に提出された利用申請書に基づいて審査し、研究活動への支障の度合い、及び、研究成果の拡大への効果をもとに、男女共同参画推進室長が決定する。

### 4 支援する内容

- (1) 支援員に依頼できる業務は、当該研究者があらかじめ申請し、審査の上、男女共同参画推進室長が決定したものとす。あくまでも研究上において真に必要な補助業務に限る。

例えば、研究データの解析補助、実験補助、文献調査補助、統計処理補助、発表用資料作成補助等が考えられる。

- (2) 支援員によって支援できる時間は、支援業務の内容、関連予算等を勘案し、男女共同参画推進室長が決定する。（申請期間が全て認められるとは限りません。）

### 5 支援する期間と経費負担

- (1) 支援員による支援期間は、第Ⅰ期：4月1日～6月30日、第Ⅱ期：7月1日～9月30日、第Ⅲ期：10月1日～12月31日、第Ⅳ期：1月1日～3月31日までをそれぞれの単位とする。なお、平成22年度についてのみ、採用の日から平成23年3月31日までの期間とする。ただし、当該期間中に支援対象者としての資格要件を失った場合は、当初の予定期間の終了を待たずに支援を終了する。

- (2) 支援員の雇用に関する経費は、男女共同参画推進室が負担するものとし、採用に当たっては、「国立大学法人山形大学短時間勤務職員就業規則」又は「国立大学法人山形大学アドミニストレイティブ・アシスタントに関する規則」に定める規則を適用する。

- (3) 支援員に係る雇用経費は、平成22年度及び平成23年度は JST「女性研究者支援モデル育成事業」より支出する。

### 6 利用者の募集と決定

- (1) 本制度の利用を希望する者の募集は、第Ⅰ期：3月10日、第Ⅱ期：6月10日、第Ⅲ期：9月10日、第Ⅳ期：12月10日までに、男女共同参画推進室長に利用申請書（別紙様式1）を提出する。

平成22年度分については、平成22年12月10日（金）までを締切期限とする。

- (2) 本制度を利用できる者（以下「利用者」という。）は、男女共同参画推進室長が支援員雇用経費の総額の範囲内で決定するものとする。なお、総利用時間数についても研究継続支援員の業務内容・経歴等を勘案して決定する。

### 7 支援員

- (1) 支援員として採用される者は、本学の在学生及び卒業生並びにその他支援員となることを希望する者とし、支援員候補者の略歴書（様式2）を男女共同参画推進室に提出した上で、男女共同参画推進室長が決定し、採用の手続きを進めるものとする。なお、申請者と研究指導上の関係にある学生は研究支援員となることはできません。

- (2) 支援員の人選は利用が認められた教員からの推薦を原則とするが、男女共同参画推進室がその補助等を行うことがある。

- (3) 研究支援者が学生である場合は、申請の際に、指導教員の承諾書（様式自由）をご提出下さい。

### 8 決定後の手続き

- (1) 利用者は、支援員の雇用実態について毎月、所定の出勤表を作成の上、遅滞なく当該部局の勤務時間管理員に提出しなければならない。

- (2) 利用者は、支援期間終了後、速やかに、実績報告書（様式3）を男女共同参画推進室長に提出するものとする。

### 9 その他

本制度は、本年度から新たに開始する制度であり、適宜、点検評価を行い、必要な見直しを行うものとする。

#### 附 則

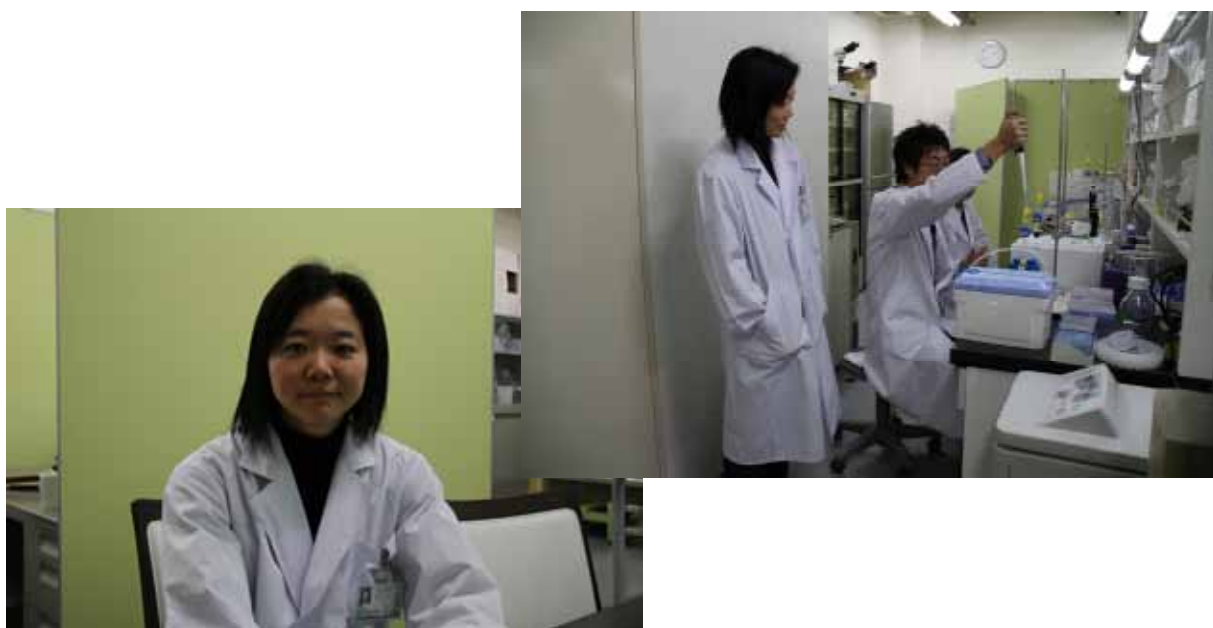
この要項は、平成22年12月1日から施行する。

応募に際しては、育児や介護が申請の理由となっており、育児中の研究者が7名、介護中の研究者が2名である。研究継続支援員の作業内容は、実験器具の洗浄や乾燥等、実験器具の片付けや次の実験の準備、実験データの整理、資料データの整理、研究内容に関連する外国語の翻訳などであった。9名の利用者のうち、理系学部の研究者が6名を占めており、文系学部においても実験系の研究者が利用するなど、研究継続支援員の支援としてニーズが高かったのは、実験や調査データの整理等についてであった。

研究継続支援員として従事した人数は14名であった。利用者の人数より支援員の人数が多い理由は、一人の研究者が複数の研究継続支援員を雇用したからである。そのうち、学生の研究継続支援員（アドミニストレイティブ・アシスタントとして雇用）は9名、一般から公募した事務補佐員は5名であった。

研究継続支援員制度利用の成果として、「負担感の軽減」「じっくり研究内容を精査、考察できるようになるので無駄な実験なども行わなくなり、効率よく研究成果をあげられる」「論文作成や研究計画立案が円滑となり、研究業績が上がる」「論文作成に時間を費やすことが可能となる」「大幅な負担の軽減と研究成果の向上」等、研究成果の大幅な向上が期待されている。

平成22年12月よりスタートした同制度であるが、既に、研究成果が上がってきており、医学部分子腫瘍マーカー研究チームの金子美華講師(写真)は、BBRC(Biochemical and Biophysical Research Communications)誌に、論文「Establishment of a novel monoclonal antibody SMab-1 specific for IDH1R132S mutation」が掲載されるなど、女性研究者の研究の継続に役立っている。



### 3-3. メンター制度

#### 3-3-1 メンター制度

身近に相談者がいない女性の若手研究者や新任者（支援対象者）が、先輩研究者であるメンターと相談することで、人的ネットワークを広げ、職場に適応し、教育や研究に一層能力を発揮することができるように、平成 23 年 2 月 1 日から新たに「女性研究者支援メンター制度」を実施した。支援対象者は、女性の若手研究者（助教・助手・博士後期課程在籍者・ポストドクター・常勤の医員）と新任者（在籍 3 年以下の常勤研究者）である。

主な相談内容は、研究キャリアの確立やキャリアアップに関すること、教育活動や大学の業務に関すること、組織や環境に関すること、ワークライフバランスに関することである。

メンター予定者としては、大学や研究機関等の研究者・名誉教授・退職研究者等で男女共同参画推進室長が委嘱した者（学内外・男女を問わない。）とした。

#### 3-3-2 メンター講習会の実施

メンター制度導入に向けて、財団法人 21 世紀職業財団より石川邦子氏（ナチュラルウィル有限会社取締役社長）、奥中美香氏（株式会社キャリア・アド代表取締役）の 2 名の講師を招き、「メンター講習会～人を育てる関わり方とは～」を 4 会場（小白川キャンパス 2 回、米沢キャンパス、鶴岡キャンパス）で開催した。全学部から 44 人が参加した。

主な内容としては、メンタリングとは何か（メンターの役割、メンター・メンティのメリット）、よいメンターになるには（メンターの基本的態度、メンティからの質問への対応）、メンタリングのためのコミュニケーションスキル（アクティブリスニング、質問手法、コンプリメント、例外さがし、スケールクエスチョン、キャリア・インタビュー）、事例検討（事例に基づきメンターとしての対応についてディスカッション）等が扱われた。参加者は、あらかじめ渡された事前課題で自分自身のキャリアを振り返ってから参加した。

#### メンター講習会の様子



講習会終了後、「自分自身を振り返ることができた。」「自分自身がエンパワメントされた」「今、悩んでいたことが少し解消された」という感想が聞かれた。最終日の参加者によるアンケートでは、有意義だった 70%、まあ有意義だった 30%という結果だった。講習会終了後、12 人がメンターとして登録した。



## 女性研究者支援メンター制度実施要項

### 1 目的

メンターである先輩と、受け手である女性の若手研究者や新任者等（以下「支援対象者」という。）との信頼関係を構築し、支援対象者が職場に適応でき、教育・研究の継続とその向上に貢献できるよう支援するとともに、その基盤となるワークライフバランスを実現することを目的とする。

### 2 支援対象者

メンター制度の利用対象者は、次に掲げる女性研究者とする。支援対象者は必要に応じて、1人あるいは複数のメンターを依頼することができる。

- (1)本学の助教・助手・博士後期課程在籍者・ポストドクター・常勤医員で希望する者
- (2)在籍3年以下の常勤研究者で希望する者
- (3)その他、男女共同参画推進室長が必要と認める者

### 3 支援対象者の決定

支援対象者の決定は、募集期間内に提出される女性研究者支援メンター制度利用申請書(様式1)に基づき審査し、支援の内容、関連予算等を勘案し、男女共同参画推進室長が行う。

### 4 支援する内容

メンターが支援する内容は、支援対象者の教育・研究活動、ワークライフバランス等に関わる相談業務とする。

例えば、研究キャリアの確立やキャリアアップと出産・育児との両立等に関すること、教育活動に関すること、組織への適応に関すること、ワークライフバランスに関すること等である。

### 5 支援する期間と募集・経費等

- (1)メンターによる支援期間は、第Ⅰ期：5月1日～10月31日、第Ⅱ期：11月1日～3月31日までをそれぞれの単位とする。

なお、平成22年度の支援期間は、平成23年3月31日までとする。

支援対象者の募集は以下のように行う。

第Ⅰ期：4月20日、第Ⅱ期：10月20日までに、男女共同参画推進室長に利用申請書を提出する

**平成22年度分については、平成23年2月21日（月）を締切期限とする。**

ただし、当該期間中に支援対象者としての資格要件を失った場合には、当初の

予定期間の終了を待たずに支援を終了する。

(2)メンターが学外者の場合、経費は男女共同参画推進室において負担し、委嘱に当たっては、「国立大学法人山形大学短時間勤務職員就業規則」を適用する。

(3)学外のメンターに係る経費は、平成22年度及び平成23年度においてはJST「女性研究者支援モデル育成事業」より支出する。

## 6 メンター

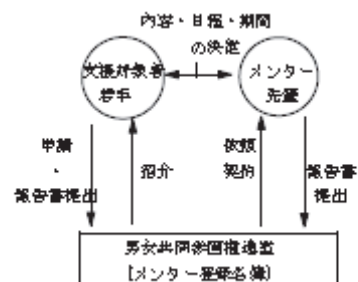
(1)メンターとなる者は、本学の教員、名誉教授、退職研究者及び学外の大学等の研究者、退職研究者でメンターとなることを承諾した者とする。学外のメンター候補者については、略歴書(様式2)を男女共同参画推進室に提出した上で男女共同参画推進室長が決定し、発令の手続きを行うものとする。

(2)メンターの人選は、支援対象者本人の希望あるいは支援希望内容に基づき男女共同参画推進室がメンター登録者の中から適任者を紹介するものとする。

(3)メンタリングへの理解とメンター登録を促進するため、教職員等を対象としたメンター講習会を開催する。

## 7 メンター制度の利用手順

- ・利用申請書(様式1)に記入
- ・男女共同参画推進室に提出
- ↓
- ・男女共同参画推進室長による決定
- ↓
- ・男女共同参画推進室からメンターに依頼
- ↓
- ・両者による日程調整
- ↓
- ・支援対象者及びメンターは報告書提出



## 8 決定後の手続き

(1)学外メンターを利用した支援対象者は、相談した時間の実績について当該月ごとに報告する。

(2)学外メンターを利用した支援対象者及びそのメンターは、支援する期間終了後、速やかに女性研究者支援メンター制度・利用実績報告書(様式3)を男女共同参画推進室長に提出する。

## 9 その他

本制度は、適宜、点検評価を行い、必要な見直しを行うものとする。