４．グッドプラクティス例－自由記述から

本アンケートでは、自由記述欄に多くの回答をいただき、各大学がそれぞれに工夫しておられる様相が浮かび上がってきた。以下にいくつかの例を紹介する。複数の大学が同じ実践をしている項目もある。

４.１　採用関係

- 「配偶者帯同雇用制度」を 2017 年度に導入し、公募要領への掲載やホームページで広報するなど学内外への周知に努め、2018 年 11 月に第 1 号の支援対象者が誕生した。
- 工学系を中心とする女性限定公募。　※女性限定公募は、他の大学においてもかなり普及している。

とくに採用の障害となる抵抗（性別のステレオタイプに基づく無意識のバイアス）を減ずる取り組み

- 採用プロセスにおける担当者へのアンコンシャスバイアス研究を義務付けている。
- 教員人事選考過程におけるダイバーシティオブザーバー参加によるダイバーシティレポート制度（無意識のバイアス等の排除、透明性確保）を設けている。

４.２　上位職増強関係

- 「女性教員特別昇任（ポストアップ）制度の実施」。優秀な女性研究者の雇用・育成を促進し，大学全体の教育・研究を活性化させることを目的とし，女性教員の上位職登用の円滑な推進を動機付けるため実施している。平成 27 年度に本ポストアップ制度を構築してから，毎年，１～３名のポストアップを実施し，平成 30 年度までに累計 10 名のポストアップを実施。
- 女性教員昇任システム。ポストの空きがないことが理由で昇進できない優秀な女性教員について、学長裁量経費で差額を負担することで、ポストがなくとも承認できるようにしている。2017 年度 2 名、2018 年度 2 名がこれにより教授に昇任した。
- 「One-up 公募制度」「ウーマンテニュアトラック One-Up」。前者は、助教を准教授とするなど上位の職位で公募することが女性研究者採用に効果的と見込まれる場合に、上位の職位で女性限定公募できる制度。2012 年度からこれまでに 5 名の准教授・教授採用実績。これを拡充したのが後者で、テニュア付与時に基準に達している女性研究者を上位の職位で採用できる制度。これにより女性研究者が採用時だけでなくテニュア付与時にも上位職に登用することができ登用機会が広がった。

４.３　女子学生進学促進

- 女子学生向けの住まい支援。自宅から通学困難な女子学生のため、キャンパスに近くセキュリティ高く、かつ保護者の宿泊が可能な、大学と提携した民間マンションを紹介する。

４.４　環境整備（育児期間中の研究援助）

- 「研究専念教員制度「自然科学系女性教員優先枠」の設置」ライフイベントとの両立を抱える若手女性教員の研究専念時間の確保・研究力向上を目的に、授業・役職・教授会出席の免除を行う研究専念教員制度「自然科学系女性教員優先枠」を設定。適用期間中は自主経費を用い代替教員も措置する。対象研究プロジェクトは、科研費「基盤研究 B」相当額の外部資金（直接経費総額 500 万円以上）。（但しまだ該当者無）
- 育児中の教員等への特任助教配置　※研究支援員制度はかなりの大学で実施。

４.５　環境整備（保育園・ベビーシッター関係）

- 学内保育施設で延長保育・一時預かり・病後児保育のほか、２４時間保育可能。
- プラスα保育（夜間や休日・出張時、迎えが間に合わないなど、通常の保育所・学童保育ではカバーできない部分の育児支援）。
- 子育て支援システム：システムにあらかじめ利用者とサポーター（主に地域住民及び学生のボランティア。大学がサポーター養成講座を実施する）が登録し、子どもの送迎や預かりを行う。年間 20～30 件の依頼、託児される子供数は年間のべ 500 人を超える。国際学会で海外からの参加者の支援をした実績も有。　※ベビーシッター補助はかなりの大学で実施。企業主導型保育園の設置も複数大学で有。

４.６　意識改革関係

- すべての教職員にセクハラ研修を義務付け。
- イクメン座談会。男性教職員の育児に関する情報を共有し意見を交換する場を設け、女性の育児への理解を深め負担軽減を図る。

４.７　産学連携関係：いずれも企業と連携

- ダイバーシティリーダー育成講座
- ビジネスリーダー育成塾
- クロスアポイントメント

（補足）取り組み項目からみるバッドプラクティス例

- 大学の行う男女共同参画の取り組みを構成員に対し開示していない。大学 HP にも掲載していない。
- 大学における男女共同参画の担当者が存在しない。
- 通称（旧姓）使用の可能範囲が公的に広がりつつあるにもかかわらず、大学での使用制限を変えない。