

●男女共同参画推進委員会活動報告

I. ワークショップ「メンター制度についての勉強会—女性研究者がメンター制度に望むこと」報告

標記ワークショップは大会2日目の6月3日18:45から札幌市男女共同参画センターに於いて男女共同参画委員会と生理学女性研究者の会(WPJ)の共催で行なわれた。会場が学会会場から離れており、午後のシンポジウムが18時30分までであったため、会員には参加しづらい設定であったが、34名の参加があった。

まず、水村男女共同参画推進委員会委員長より、大会時保育室設置に続く委員会の活動として、(1)女性研究者が直面している問題を相談することができるようなシステム(アドバイザー制度、またはメンター制度)を構築しようとしていること、(2)しかしメンター制度というものが実感としてよくわからないことから、すでにメンター制を実施しているところの話聞くためにこのワークショップの企画がされた、と開催の経緯が報告された。

次に小田一望月委員から、メンター制には1)大学からわりふられた形=上司、2)願いでメンターになってもらう制度の2つの形態が存在するが、基本的に長期間にわたり1対1の、利害を伴わない関係を意味することが紹介された。生理学会男女共同参画推進委員会としては、つまりいたその時々助け=アドバイザー制度が有効ではと考えている。その際問題になるのは、相談者、助言者双方のプライバシーの守秘ということである。今回はこのような問題点を背景に、1)アドバイザー制度が必要か、2)必要ならどういったシステムが望ましいか、についてあらためて、アンケートをとったうえで、3)助言者をどうやって選ぶか、も含めて、白紙からもう一度たたき台を作りたいということが説明された。

メインプログラムの講師、渡辺善子氏はIBMのシステム・テクニカル・サービス・センター担当の理事で、女性能力活用のための諮問委員会「ジャパン・ウィメンズ・カウンスル」にリーダーとして参

画し、社内外の女性社員および女子学生の啓発活動に取り組んでおられる方である。氏が入社された当時はまだ女性社員が少なく、入社しても次々にやめていき、気がついたら渡辺氏が一人残っていたこと。IMBも男性中心の運営であったが、パソコン市場拡大期に会社が危機的な状況になったことがきっかけで運営を徹底的に見直し、その一環として社員教育としてのメンター制も生まれてきたとのことであった。

渡辺善子氏の話の内容については、WPJ会員の宮坂京子氏(東京都老人総合研究所)と小田一望月委員による以下のまとめをご参照いただきたい。

「IBMにおけるメンター制」講演まとめ

渡辺氏はまずメンタリングとコーチングの相違、上司による指導との相違点などから話を始められた。メンタリングの特徴は、組織を横断したインフォーマルな関係に基づくものであり、スキルの育成を目的とするコーチングとも、上司による評価とも異なるものである。この制度は当初幹部候補生として精鋭を教育することに始まり、今ではこれに加えて(男女を問わず)セールス系社員・テクニカル系社員それぞれに即したプロフェッショナル養成をめざしたメンタープログラムがある。そして、男性社員と比較して見習うべき存在の少ない女性社員に対して、業務報告する管理職とは別に、個人的かつ長期的なキャリア指導を行う育成制度が1998年より適応されるようになった。

日本IBMにおけるメンタリングのプロセスは以下のようになっている。

1. メンターもしくはメンティーの上司は、ビジネス・ニーズやそれぞれの育成の観点からメンタリングへの参加を促す。

2. メンター候補者は、“メンター受け入れ希望”をプログラム推進者に提示する。

3. メンティーは、自分自身のプロフィールや希望内容等を整理し、上司にメンターとの組み合わせを依頼する。

4. 上司は部下のリクエストに対応したそれぞれの適任者となり得るメンターやメンティーを探し出す。

5. メンター/メンティーはお互いの目標が合致したことを確認し、Mentor Agreement (注)を締結する。(注)メンタリングの目的、役割、効果の測定方法、達成する Skill目標、成功の Criteria、指導方法、守秘義務や情報共有方法

6. メンター/メンティーは、メンタリングを実施する。適宜、チェックポイントをとって進捗を相互に確認する。

7. 完了。メンティーは、完了確認を行い、成果をドキュメントにする。

メンタリングは3～5年のスパンで設定される。

メンター制度は、助言を受ける側(メンティ/プロテジーと呼ぶ)にメリットがあるだけでなく、メンターの側にも①メンティーへの指導を通して、人を育て、新しい可能性などを発掘する満足感を味わえる、②反対にメンティーから新しい情報や啓発を受けることも多々ある、③世代、組織を超えた人的ネットワークが構築され、今後の活躍に極めて大きな力になる、などメリットがある。

メンティー/プロテジーは、受身ではなく①メンタリングを通じて何を達成したいかの確固たる目的意識や積極的な向上の機会を求めること、②有効なメンタリングのためには上司やメンターに対して心を開き、自身のキャリア・プラン達成を共有することが求められる。

ところで、日本IBMで調べた女性のキャリアアップの阻害要因の第1位は、意外にも第2位の「仕事と家庭のバランス」をしのいで、「10年後に自分が何をしているか、どのポジションにいるか、ロールモデルもおらず、将来像がみえない」ということだった。IBMではこれらの問題を解決するため、ビッグ女性フォーラムを開催し、ロールモデルをたくさんみせる、在宅勤務を推進する、女性のメンタリングを推進する、インフォーマルなメンタリングカフェなどの設置をおこなっている。メンタリングカフェでは、普段仕事では接しないようなエグゼクティブな人の周りを3～8人ぐらいの相談者で囲み、ざっくばらん

に一人ずつの相談内容について話し合う形式で、目標・キャリアパス・ライフ&ワークバランスなどについて語り合う。

さらに近年IBMでは、少年期からの将来像形成を視野に置き、女子中高生を対象に夏休みに数日間の科学セミナーを開催している。

II. 平成16年度第1回委員会報告

場 所：札幌コンベンションセンター103号室

日 時：平成16年6月4日(金)15時～17時20分

出席者：岡田、小田一望月、彼末、金子、鈴木、菅原、高木、水村(改選前の委員で開催)

報告(水村)：

1. ワークショップ報告

「メンター制度についての勉強会—女性研究者がメンター制度に望むこと」が、6月3日(木)18:45～20:00に札幌市男女共同参画センター4F中研修室で生理学女性研究者の会と共同で開催され、35名近い参加があったことが報告された。(詳細は報告Iに記載)

2. 男女共同参画学・協会連絡会活動報告

文科省の補助金を得て15年7-10月にかけて実施したアンケート「21世紀の多様化する科学技術研究者の理想像—男女共同参画推進のために」に対し、約1万9千名(対象約20万人)からの回答があった。集計結果の報告書が作成された(学・協会連絡会のホームページ<http://annex.jsap.or.jp/renrakukai/>でみることができる)。生理学会分のデータを入手し、杉浦ミドリ氏(学泉大学)の強力を得て今後解析をすすめていくことが報告された。

3. 札幌学会保育室実施状況

大会幹事校の全面的な協力の下、前回の福岡大会と同様に会場内に保育室を設置した。保育料は一人1日2千円。保育室の借用料は大会幹事校持ちで、学会補助は昨年同様5万円で運営した。シッター派遣業者はNPO法人「チャオ」。保育利用者は3日間で述べ25名(7家族であった)。

議事：**1. アドバイザー制について**

ワークショップ「メンター制度についての勉強会」の報告に基づいて、議論した。会場でメンター制についてのアンケートを行ない、49通を回収した。数が少ないので、会員の意向を十分反映しているとはいえないが、アドバイザー制に何らかの期待（自分または他の人が利用する可能性あり）と答えた人が42人あったことから、今後アドバイザー制を具体化していくこととなった。前回の委員会で問題になったアドバイザーの匿名性について、出席委員の大半から原則として匿名でないほうが良いとの意見が出た。ワークショップでは、メンターの側も、若い人たちの考えを知る上でメリットがあるとの認識が示され、アドバイザーにも今後これを訴えていきたい。

また、ワークショップで紹介された「メンターカフェ」を参考として学会時に「メンターランチ」として取り入れたらどうかという意見があり、シンポジウムとも絡めて、今後議論していくことになった。

2. 仙台学会時のシンポジウム開催について

学会の正規の時間帯にシンポジウムを開くことについては合意が得られた。テーマには

- 1) 男女共同参画を科学政策と研究者育成という観点（講師は文部科学省や内閣府の担当者など）
- 2) 身近な視点から男女共同参画をとらえた話題（子育てと研究、子育てと留学、男性の子育て参加、など）

の2本の柱を据えて、準備を進めることになった。

（小田一望月紀子，水村和枝）