

# MENTOR X MENTEE

## 名古屋工業大学女性研究者メンター制度 メンターハンドブック



発行：国立大学法人名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

### 【お問い合わせ先】

名古屋工業大学ダイバーシティ推進センター

〒466-8555 名古屋市昭和区御器所町

T E L : 052-735-5121

E-mail : [diversity-crew@adm.nitech.ac.jp](mailto:diversity-crew@adm.nitech.ac.jp)

H P : <http://www.nitech.ac.jp/diversity>

2017-2022年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業  
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)



# Mentor system

## メンター制度とは

メンター制度は、一定以上の職務経験を持つ人(メンター)が、経験の少ない人(メンティ)に対して職務上または生活上のアドバイスや情報提供をし、メンティの職務や生活上の不安を解消する手助けをして、キャリアの向上や個人的な成長を促す個別支援制度です。各個人に目を向けた支援が、それぞれの才能の開花を促し、全体の競争力につながるということで、1980年代からアメリカの人材教育の場で取り入れられるようになりました<sup>1</sup>。

大学機関においては、1980年代の後半に、アメリカで人種・民族的マイノリティや女性を対象としたプログラムが導入されました。現在、アメリカの大学では、新任教員から管理職まで様々な層を対象とするプログラムが展開されています。また、ヨーロッパでは、イギリスで1990年代に女性研究者向けのメンタリングプログラムが開始された後、オーストリア、フィンランド、ドイツ、アイルランド、オランダ、スウェーデン、スイスで、科学者対象のプログラムが普及しました。近年では、各国が連携して、それぞれの実践とベストプラクティスを共有し、プログラムの質的基準の普及を進めています<sup>2</sup>。

日本の大学では、アメリカでの実践をもとに実証された効果を踏まえ、2006年に始まった文部科学省の女性研究者支援事業を契機に、研究者育成を目的としたメンタリングプログラムが導入されるようになりました。本学の女性研究者メンター制度も、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(一般型)」の一環として、2016年に発足しました。

今後、本制度を上位職を目指す若手研究者への支援として充実させていきたいと考えています。新任教員の日常的なサポート、上位職登用のための教育的支援、部局を超えたネットワーク形成の一助として、本制度をご活用いただけましたら幸いです。

1 *Nature Digest* 2010 Vol.7 Special Report 「良きメンター、良き科学者」 © 2019 Nature Japan K.K. Part of Springer Nature  
2 渡辺かよ子 (2011) 「女性研究者向けメンタリング・プログラムの現状と成果」『愛知淑徳大学論集—文学部・文学研究科篇—』第36号、87-99。

MENTOR



# Mentoring

## メンタリングの効果

およそ30年の歴史を持つ欧米の大学での実践については、多くの研究蓄積があり、科学者のキャリアの早期に良好なメンタリング関係が存続していたことと、のちのキャリアの成功には相関があることが明らかにされています。これらの研究では、若手研究者が、よきメンターとよい関係性を築くことで、職業として科学に携わっていく上でのロールモデルを得て、将来のキャリアのステップをどのように上っていくのかを実感的に理解できるとともに、キャリアの各段階で相談をして助言を得られることが、メンタリングの大きな効能だと指摘されています<sup>1</sup>。

また、メンタリングの効果として、メンティの研究業績、キャリア満足度の向上というメンティ個人に対する側面だけではなく、メンターの側にも、若手研究者の指導方法の習得、リーダーシップ能力の向上という効果が見られ、さらには所属機関への研究者の定着を促進するという組織に対する効果も明らかにされています<sup>2</sup>。

近年では、メンティとは異なる分野で活躍する研究者によるメンタリング効果にも注目が集まっており、専門性を超えたネットワーク形成が、メンター、メンティ双方の長期的な研究キャリアに好影響を与えることが明らかにされています<sup>3</sup>。

1 Donna Kridelbaugh (2017) "The Value of Mentorship in the Scientific Field: Training scientists to do good science from the start", *Lab Manager*, available at: <https://www.labmanager.com/leadership-and-staffing/2017/07/the-value-of-mentorship-in-the-scientific-field#.XF0L5uR7IPY>, (accessed on February 8, 2019).  
2 中井俊樹 (2015) 「大学における新任教員対象のメンタリングプログラムの効果」『名古屋大学高等教育研究』(15) 339-354.  
3 Jean F. Liénard, Titipat Achakulvisut, Daniel E. Acuna & Stephen V. David (2018) Intellectual synthesis in mentorship determines success in academic careers, *Nature Communications*, volume 9, Article number: 4840, available at: <https://www.nature.com/articles/s41467-018-07034-y>, (accessed on February 8, 2019).

MENTEE



# メンタリング Q & A —初めてメンターになる方へ—



## Q1 どのような人がメンターになるのですか？

**A** メンターには、経験の浅い研究者に対して、情報や経験、人脈作りのアドバイスを提供し、自立した研究者として成長していくための支援をお願いします。そのため、本制度では、教授職の方をメンター候補と想定しています。

## Q2 メンターの主な役割は何ですか？

**A** メンターの重要な役割は、メンティの状況に応じて、自己理解や行動目標の設定を助けることです。まずは、話を聴き、メンティの現状をご理解いただいた上で、必要に応じてご自身の研究キャリア形成の過程や、専門分野、学生指導におけるご経験をお話してください。

## Q3 男性が女性研究者のメンターになれますか？

**A** 研究キャリア向上のために必要なスキル、研究者に必要な倫理観、組織の規範や文化、研究上のネットワーク形成にかかわる助言は、性別にかかわらず貴重なものです。性別を問わず、メンターの経験に基づく助言によって、メンティは次の一歩を踏み出すヒントを得ることができます。

## Q4 専門分野の異なる研究者のメンターになれますか？

**A** 研究者のキャリア形成は、分野によって違いもありますが、大学教員としてのキャリア形成については、分野を問わず情報を提供し、相談に応じることができます。また、違う分野の異なる事情を知ることで視野が広がるという利点もあります。

## Q5 メンター制度はどのくらいの期間利用できるのですか？

**A** 本制度では、自立した研究者になるまでをメンタリングの必要な期間と想定しています。そのため、メンティの状況によって、制度利用期間、内容、回数は異なります。本制度では、初回の登録の翌年度末までを登録期間としていますが、必要に応じて延長することも可能です。

## Q6 どのような活動をしたらいいのですか？

**A** メンティからの要望により、メンターの主業務に支障のない範囲で活動を行ってください。1回あたり30分から1時間程度の面談、メール、電話での相談などが一般的ですが、状況に応じて効果的だと考えられるのであれば、各種セミナーや研究会、交流会などに一緒に参加する、希望に応じてメンターの講義の参観を認めるなどの活動もメンタリングに含まれます。

## Q7 メンティとは、どのようなことを話したらいいのですか？

**A** この制度の趣旨をメンティによく理解してもらった上で、研究生活やキャリアに関することならなんでもお話しください。たとえば、科研費獲得等の研究スキル、組織制度や慣行、規範について、ワークライフバランス、キャリア形成上の障害の乗り越え方などがトピックとして考えられます。

## Q8 守秘義務はありますか？

**A** メンターは、メンタリングの過程で知り得た秘密をメンティ本人の同意もしくはメンティの心身の保護等のため必要である場合を除き、他に漏らしてはいけません。取得した個人情報の取扱い、保管等については、「国立大学法人名古屋工業大学の保有する個人情報の保護等に関する規程」（平成17年3月22日制定）の定めるところに依拠します。

## Q9 メンティのニーズと自分の対応できる範囲がマッチしないように思えます。

**A** 一人のメンターがすべてのニーズに応じる必要はありません。メンターとしてのご自分の対応可能な範囲と時間をメンティと話し合ってください。また、一人のメンターとの関係性以外に、ネットワークを広げることの大切さをメンティにお話しください。それでも、メンティのニーズと合わないと感じるようでしたら、ダイバーシティ推進センターにご相談ください。

## Q10 一人の研究者のメンターとして複数の教員が登録できますか？

**A** メンティの相談内容に応じて、最初から複数の教員にメンターをお願いすることもできます。また、最初に一人で登録していたとしても、状況の変化とともにニーズが変わっていくこともあり得ます。複数のメンターが対応した方がよいと思われる場合は、ダイバーシティ推進センターにご相談ください。

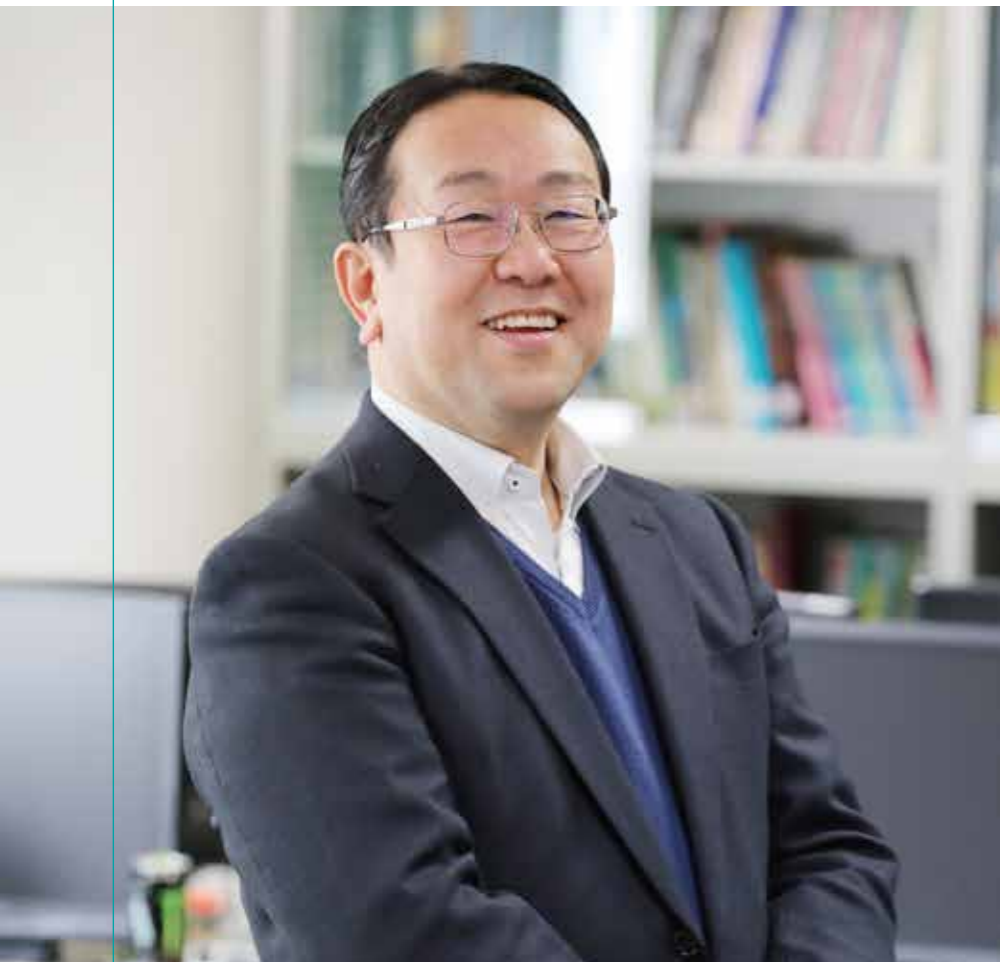
## Q11 メンターの変更はできますか？

**A** メンター、メンティのどちらが希望した場合でも、メンターの変更は可能です。ダイバーシティ推進センターにご相談ください。また、その際に適切なメンター候補をご存知でしたらお知らせください。

## Q12 メンターを続けられなくなったときは、どうしたらよいのですか？

**A** 当初登録した期間内であっても、どちらかが希望した場合は、メンター、メンティの関係を解消することができます。ダイバーシティ推進センターにご相談ください。





名古屋工業大学 副学長

犬塚 信博 教授

知能情報学  
マルチメディア・データベース  
情報学基礎理論

## 研究者の着実な キャリアアップのために

### 成長の糧になる積極的な交流を

学位を取得してすぐに赴任されたような若い先生は、新しい環境に慣れるまでが大変だと思います。研究活動に関しては、比較的自分のペースで進めやすいと思います。それ以外のこと、たとえば授業のやり方や学生との付き合い方など、自分のスタイルが見つかるまでは戸惑われることも多いのではないのでしょうか。

私自身、若い頃は学生を厳しく指導していました。学生たちは皆、勉強したくて大学

に来ていたのだからその方が良かったらと思うってたんですね。でも、歳を重ねて色々な経験をするうちに、少しずつ考え方も変わってきました。急にあれこれ言ってもできないこともあるし、学生それぞれ性格や考え方、家庭の状況も違う。今は学生一人ひとりの背景を考えながら指導した方が良いと思うようになりました。そうやって各々の先生方が導き出した答えを、もっと若い先生方に伝えることができるといいなと思いますね。

本学には豊かな経験と貴重なノウハウを

# 1 interview

持った頼りになる先生方がたくさんいます。その知識を自身の成長の糧にできるよう、新任の先生には積極的に働きかけて交流していただければと思います。

### 研究者の不安と 専門分野を越えた繋がり

昔、私を指導してくれた先生に「教授くらいになると少し精神的な安定が取り戻せるよ」と言われたことがあります。教授になるまでって…ちょっと長すぎますよね(笑)。でも、たしかに研究者って30代~40代の前半くらいまでは、何て言うか「研究やらないと将来ないな」という漠然とした不安や焦りがあるように思います。

安定して業績を上げ続けなくては行けないし、さまざまな人と共同研究をして人脈を作ることも重要です。やるのがたくさんあって余裕がない上、今は若手研究者のポストが不安定化しているので、キャリア形成やパーマネントなポジションに対する不安もあると思います。将来のビジョンが見えなくては落ち着けるはずがありませんよね。

ですが、それが不思議と40歳の半ばになってくると、自分のことをちょっと距離をおいて、俯瞰して見ることができるようになるんですね。「あれ、今までできていなかったことが今はできているな?」っていう感覚が出てきて、そうすると「今はできないけれど、次の5年くらいの間にはできるかもしれない」「できるようになったらいいな」という目標を自分で立てられるようになってきます。

後になって振り返れば「何であの時はおんなに悩んでいたんだろう」と思うこともある



でしょう。でも仕方ないんですよね。研究者っていうのは常に不安とともにあるものだから。だから不安は必ずしも解消しなくてもいい。たくさん不安を抱えながら一生懸命頑張って、乗り越えることが研究者としての成長に繋がるのではないかと思います。

研究者はどうしても自分の研究室にこもりがちになって、他の方と話すことが少なくなってしまうんですね。特に学科外の先生や運営側の方とはなかなか交流する機会がありません。

色々な立場の人と交流することは、新しい情報や知識を教えてもらえるまたとないチャンスですし、見聞を広めることで幅広い視野を育て、多様な視点から物事を考えられるようになるのではないかと思います。それに、まったく新しい視点に立って自分を見つめることが、先に述べたような不安を乗り越えるきっかけになることもあります。

研究者は学内・学外問わず、専門分野を越えた広く豊かなネットワークを構築できると思います。とは言っても、とても難しいことなんですけれど(笑)。それができれば、きっとキャリアを形成する上でのかけがえのない財産になるでしょう。

### 女性研究者と リサーチ・ライフ・バランスの課題

近年、ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)の推進が重要視されています。研究者にとっては、リサーチ・ライフ・バランス(研究と生活の調和)になりますね。男性の家事・育児参加も増加傾向にはありますが、現状はまだ女性が主体です。出産・育児・介護など、仕事との両立を求められる女性研究者はとても大変だと思



ます。

たとえば育児休業を取るにしても、20代~30代前半の研究者として一番実績を積まないといけない時期に、一時的とはいえ研究から離れてしまうことは、ひとつ間違えばその後のキャリアにも影響しかねません。また、そのことで女性研究者本人も相当な不安を感じてしまうでしょう。

本学におけるリサーチ・ライフ・バランスの推進については、まだまだ課題は山積していますが、女性研究者のキャリアを守ること、そして精神的な不安をサポートすることではないかと考えています。

私の研究室にいる女性教員もお子さんがいるので、夕方までしか仕事ができないこともあります。研究時間を確保できないことで一番困っているのは本人ですし、どうしても周囲を気にして遠慮してしまうので、そういうことはサポートする側が率先して手配してあげないといけないと思いますね。

ただ、正直なところ、彼女たちと一緒に仕事をするためにもっと手助けをしたいと思ってなかなか難しいのが現状です。打ち合わせの時間を調整したり、学内にいない間の仕事を多少引き受けることはできません。作業を手伝ってくれるよう支援者の人に依頼することもできます…でも残念ながらそこまでなんですよ。研究活動には自分の頭で考えなくてはならないことがたくさんありますから。自分でやらないと誰の研究かわからなくなってしまう。

女性研究者の大変な立場は理解しているし、支援の手を差し伸べる準備もあります。本学がもっと女性研究者が活躍できる場になるよう、どうしてほしいか、どん

な風にサポートすれば動きやすいのか、女性研究者の皆さんの声を聞かせていただきたいですね。

### キャリアアップの土台を築く 『女性研究者メンター制度』

本学は、2016年に女性研究者のキャリアアップを支援するための『女性研究者メンター制度』を導入いたしました。私自身、メンティ(対象となる女性研究者)をサポートするメンター(助言者)の一人でもあります。

自分が実際にメンターとして携わって感じるのは、この制度は人との繋がりや時間を共有することで『研究者の成長を促すための土台を築く』ものだということ。研究者として職に就くことしか見えていなかった若い方が、さまざまな人と出会い、交流することで「大学の中で自分をどう活かしていくか」「独立した研究者としてどんなネットワークを構築すればいいのか」を知り、成長するための糸口になればと思います。

メンターに大切なのは、まず何よりもメンティとコミュニケーションを図ることです。彼女たちと交流し、気持ちを汲み取った上で、先輩教員として色々な経験をする機会や人との繋がりを増やしてあげられると良いと思います。

人間は50歳になっても60歳になっても、一生涯ずっと成長し続けることができます。この制度を活用することで、メンティはもちろん、メンターもまた自分の経験を振り返って気づくことや、新しい発見があるかもしれません。そうしてお互いに学び合うことで共に研究者として成長し、将来的に名古屋工業大学の力になることを期待しています。





情報工学専攻 知能情報分野

武藤 敦子 准教授

ソフトウェア  
知能情報学

## 将来の糧となるネットワークを構築する助けに

### メンターは「背中を押してくれる」大切な存在

私がこれまでのメンターとの関係を振り返って、一番支えになったのは、大事な決断の場面で「背中を押してくれる」ことだと思います。

たとえば、学会の委員や研究についての講演、共同研究の誘いなど、自分のキャリアに有益な提案を受けても、色々思い悩んでしまってなかなか一歩を踏み出せないことがあります。特に研究キャリアの初期は、自分に自信がなく、判断するだけの経験値もないので「本当に自分にやれるだろうか」「失敗しないかな」としり込みしてしまうんですね。

そんなとき、メンターに相談して「もっと積極的に参加していけばいいですよ」「この提案は是非受けた方がいいですよ」と丁寧な

アドバイスをいただき、背中を押されたことで、自分に自信を持って新しい提案を受けることができました。

### 女性研究者の孤立をサポート

名古屋工業大学では、まだまだ女性教員は少数です。今の時代の風潮というか、皆さんとても気遣ってくださるのですが、逆に気を遣われすぎて、女性がネットワークから取り残されてしまうというもどかしい現状があるように思います。

たとえば、男性の先生方はお互い気軽に誘い合って食事に行ったりされるように見えますが、やっぱり異性はなかなか声をかけてもらえないような気がします。

会議で話されないようなちょっとした情報であったり、学会や研究についての話であったり…教員同士で食事をしながら気安

# 2 interview

く交わしている雑談の中にも色々な情報が詰まっているので、ランチの誘いひとつでも、その機会があるとないとは得られる情報量にも差が出てしまいます。

私は名古屋工業大学出身なので、多少は人脈や情報ネットワークがあるのですが、これが外部から着任された女性教員となると、誰とも話せず、右も左もわからないまま孤立してしまいかねません。

『女性研究者メンター制度』は、メンターが相談相手となって、アドバイスや情報提供をすることで、女性研究者が学内で孤立しないようにフォローしてくれる制度だと思います。また、メンターを介して色々な方を紹介していただくことで学内外に人脈を作り、将来の糧となるネットワークを構築できることも大きなメリットですね。

### 女性がずっと研究を続けていくために

私は育児休業を2度取っているのですが、その際もメンターのバックアップはとても重要でした。休業中の学内での出来事を教えてくれたり、復帰の際にサポートしてくれたら…精神的にも「メンターがバックアップしてくれる」という安心感がありましたね。

女性研究者が育児休業をするというのは、やっぱり勇気がいることだと思います。自分の居場所がなくなるんじゃないかという不安や、これまでのキャリアが分断されるんじゃないかという心配もあります。

先にお話ししたようなメンターのバックアップや人脈があれば、女性研究者が育児休業後も気負うことなく「自分の居場所」に戻り、自信を持って研究を続けられるのではないのでしょうか。



物理工学専攻 材料機能分野

呉 松竹 准教授

複合材料・表面工学 ナノ材料化学  
材料加工・組織制御工学 エネルギー関連化学  
ナノ材料工学 薄膜・表面界面物性

## メンターのサポートが学生や大学との架け橋に

### 研究室のスタートをバックアップ

私は母国の中国でキャリアを積んでから1996年に留学生として来日し、その後日本の大学や民間企業、国立研究所などで経験を重ね、2017年に名古屋工業大学に着任いたしました。メンターには、右も左もわからない頃から大学に慣れるまで、様々な面でサポートしていただきました。

着任直後、特に大変だったのは、やらなくてはならないことが山ほどある中で、研究室や実験室をゼロの状態から立ち上げることでした。実験台や、机も椅子も何もない、空っぽの部屋からのスタートでしたから(笑)。さあ仕事をしよう!研究を始めよう!と意気込んだところで、当たり前ですが環境が整っていきたくは何もできないんですね。

たとえば、実験室を組み立てる際、元々実験室ではなかった部屋を使うこともあるので、電気の増設工事が必要になる場合もあります。「この部屋にはどのくらい電気が必要か」「その電気工事は大学がやってくれるのか、それとも自分で工事業者を手配するのか」「自分で手配するならどの業者に頼めばいいのか」…わからないことを誰に相談すればいいのかすらわからない、というような状態だったので、メンターが丁寧にアドバイスをしてくれたり、関連部署や工事業者を紹介してくれたりしたことがとても心強かったですね。「定年予定の〇〇先生のところに実験台と机などがある」なんていう学内の耳寄り情報も教えていただきました(笑)。そういうほんのちょっとした情報を得ることが、慣れない環境下ではすごく難しかったりするんですね。

# 3 interview

### 研究室と学生を繋ぐ架け橋

そうして頑張って実験室や研究室を整備しても、最初の頃は自分の研究内容が周りに知られていないので、なかなか学生が集まってくれません。当時は会議への出席も少なかったし、学内のシステムにも疎く人脈もないので、周囲にアナウンスする術もなく、とても困りました。おそらく外部からの新任教員が一番苦労するところではないでしょうか。

どうしたらよいか悩んでいたとき、その頃分野長だったメンターが会議で私の研究について説明してくれたり、「パンフレットには出ていないけれどこういう研究してる先生がいるよ」と学生を紹介してくれたりと周囲に色々働きかけてくださいました。私の研究室に優秀な学生が集まってくれたのは、メンターの宣伝活動のおかげですね。

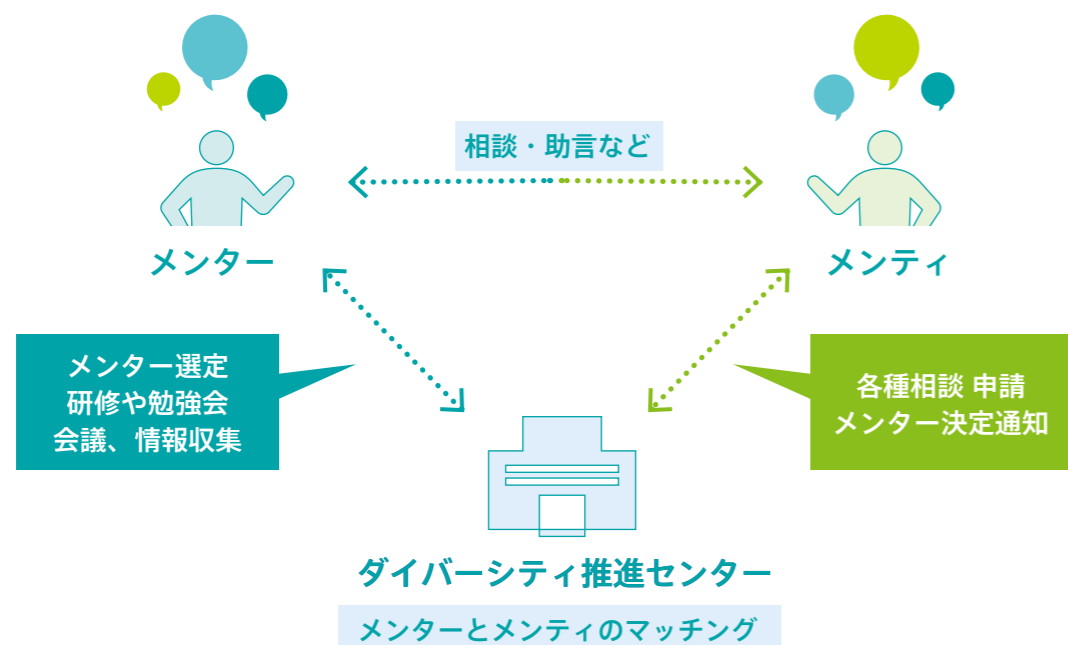
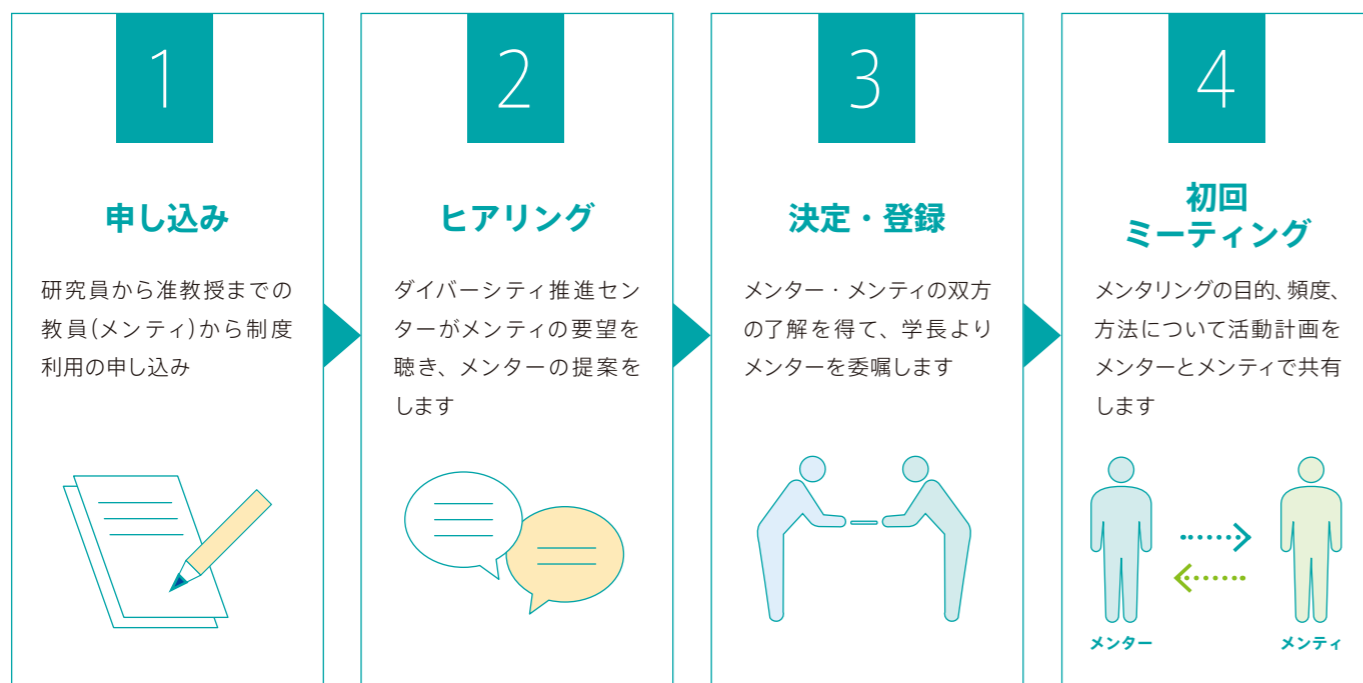
### 研究者の不安と専門分野を越えた繋がり

その他にも、私は博士課程から日本の大学に入ったので、受講経験のない学部生の授業はとても難しく、中国と日本の言語表現の違いや教育システムの違いなどに戸惑うことが多々ありました。知識としては知っていても、学生にきちんとわかりやすく教えるのはとても大変で、その都度メンターや前任の先生に相談にのっていただきました。

外部から着任して、慣れない環境に戸惑う中、わからないことひとつひとつにアドバイスをくださり、学生や大学との橋渡しをしてくださったメンターの細やかなサポートにはとても感謝しています。

# 名古屋工業大学女性研究者メンター制度 メンタリング活動の流れ

## Work Flow



### メンター研修(年1回)

ダイバーシティ推進センターでは、メンター同士の情報交換、メンタリング能力向上のため、研修・勉強会を開催しています。



## Check List

### よりよい関係を築くための チェックリスト

メンター用チェックリスト	
メンター制度の趣旨を理解している	<input checked="" type="checkbox"/>
メンタリングの目標をメンティと共有している	<input type="checkbox"/>
メンターが行いたい指導をするのではなく、メンティの要望を踏まえた支援になるよう努めている	<input type="checkbox"/>
メンティの話を積極的に聴き、支援のニーズを理解するよう努めている	<input type="checkbox"/>
言いにくいことでも率直に話せるように、気軽に信頼できる雰囲気を作っている	<input type="checkbox"/>
守秘義務があることを理解している	<input type="checkbox"/>
ネガティブなことを伝えるときはできるだけ助言を伴うようにし、前向きな結論に結び付くようにしている	<input type="checkbox"/>
所属組織の内外を問わず、メンティについてコメントするときは、肯定的、中立的に表現している	<input type="checkbox"/>

メンティ用チェックリスト	
メンター制度の趣旨を理解している	<input checked="" type="checkbox"/>
メンタリングの目標をメンティと共有している	<input type="checkbox"/>
メンターから与えられる何かを期待するのではなく自分から学ぼうとしている	<input type="checkbox"/>
メンターからの意見やアドバイスを受け入れる姿勢を示している	<input type="checkbox"/>
疑問や要望をメンターに率直に伝えている	<input type="checkbox"/>
メンターは、あなたを研究者として育てる目的で、制限のある範囲でかかわっていることを理解している	<input type="checkbox"/>

参考文献 厚生労働省 (2013) 『メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル』  
神戸大学男女共同参画推進室 (2008) 『女性研究者・院生・学生対象神戸大学メンター制度メンタリングガイド』

### お問合せ先

ダイバーシティ推進センター(11号館2階)

TEL : 052-735-5121(内線 : 5121) E-mail : diversity-crew@adm.nitech.ac.jp

制度の概要や実施要項は、下記HPをご覧ください。

<https://www.nitech.ac.jp/diversity/support/mentor2.html>

