

支援員制度は最もニーズが高い上に研究成果も顕著であり、申請者全員の採択を目指して学内経費を措置した。

取組の発展性については、各部局の推進体制の確立、全学システムへの移行や日常業務への組み込みが挙げられる。各種支援制度が各課の通常の業務に組み込まれるようになり、安定的効率的に実施できるようになった。

また、最終年度の事業として取り組んだ県内高等教育機関の連携は、県内 11 機関によって構成する大学コンソーシアムやまがたが、「男女共同参画の推進とシンポジウムの共催」(平成 24 年 3 月総会)を決定したことにより大きく前進した。

V. 成果の詳細

1. 取組の内容

(1) 環境整備

① 支援室(男女共同参画推進室)の整備

- ・ニーズの概要: 研究や仕事と生活との両立に関する支援や女性のライフイベントに伴う困難について相談できる窓口がなかったため「冷たい環境」という面があった。推進室の整備と相談窓口の設置が必要であった。
- ・取組内容: 平成21年8月に推進室が設置され、相談窓口としてもオープンした。事業の推進、制度設計、調査研究を主に担当するコーディネーター3人と、事務補佐員・技術補佐員(平成21年度1人、22年・23年度は2人)を配置し、週14時間勤務の相談員3人は交代で勤務少なくとも1人は常駐とした。個別の相談があるときは別室の会議室を確保したが、多くの場合は巡回相談がほとんどである。
- ・費用と内訳: 58,646千円(人件費はコーディネーター3人 51,550千円、事務補佐員 4,733千円、技術補佐員 2,113千円、自己資金 250千円でパソコン等を揃えた。)
- ・成果及び評価の検証: アンケートの経年変化をみると、「会議等で発言しにくい」「職場に話せる人がいない」と答える人が減り、逆に「女性が働きやすい環境である」と応えた人が増えている(図VII-1. 参照)。職場でストレスを感じている人が減少してきたことが大きな成果である。

<http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20120331/2/y232p002-013.pdf>

- ・取組の改善: 各種支援制度の利用や取組についての理解を得るため情報発信に努めると共に、制度改善のための機会を捉えて意見収集に努めた。

② 相談室の整備(巡回相談員制度)

- ・ニーズの概要: アンケート調査結果をみるとストレスや問題を抱えている女性研究者がいるが、自ら相談を求める人は、当初ほとんどいなかった。推進室が小白川キャンパス事務局棟にあり、推進室スタッフ全員が新任者であることもあって、積極的に出かけて行かない限り問題把握もネットワーク作りもできない状況があった。
- ・取組内容: 連絡や来室を待っているのではなく、積極的に女性研究者に会って話を聴く巡回聞き取り調査を行った。4キャンパスに所属する博士後期課程在籍者やポスドクを含む全女性研究者を対象として出かけていき、了解を得て話を聴くこととした。表VII-3. に示すように、3年間に延べ187人(34.4%)に会って話を聴き、支援制度設計に役立てた。

<http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20120331/20120331pdf/junkaihoukokusyo.pdf>

- ・費用と内訳: 5,507千円(相談員3人の人件費)
- ・成果及び評価の検証: 面談を行うことで抱えている問題や必要な支援について相互に気付くことができた。これを支援制度の設計に役立てると共に、必要な支援を個々に伝え利用を促すことができた。
- ・取組の改善: ワークライフコンフリクトを抱えるのは女性だけではないことから、男性からの相談にも応ずることとし、周知を図った。

③ 柔軟な勤務体制の確立(短時間勤務制度の利用、ユビキタス・ワーキング・システム)

- ・ニーズの概要: 出産・育児や家族の病気・介護等があっても離職に至らないですむように、ワークライフバランスを支援する制度や勤務体制の変更、選択ができる制度のニーズは高い。

- ・取組内容: 1週間当たりの勤務時間及び1日の勤務時間を、承認を受けた内容に基づき各人ごとに定めることができる育児短時間勤務制度など出産・子育て・介護に関する制度について分かりやすいリーフレットを作成し周知を図った。また、休業制度の改善とそれに関わる支援制度を充実した。具体的には、職員就業規則を改正し、産前休暇を6週間から8週間に延長した。それに伴って妻の出産休暇中の子の養育休暇取得期間も8週間に延長した(平成23年1月1日施行)。また、任期を定めて雇用されている教員が、出産休暇や育児休業を取得しやすくするため、教員の任期に関する規程を改正し、休暇又は休業の期間を、任期満了後に「特例としての任期」として付すことができることとした(平成23年4月1日施行)。

休暇中の支援としては、出産休暇の際の非常勤講師の措置、育児休業中の臨時的採用職員或いは非常勤講師の措置が、各部局の採用枠によることなくできることを改めて周知した(平成22年12月27日)。また、育児・介護期の研究者が自宅等学外からインターネットを通じて「学内のページ」の閲覧、「購入依頼・旅費請求システム」の入力を可能にするユビキタス・ワーキング・システムの構築とパソコン等の貸し出しを行った。

- ・費用と内訳: 3,075千円(VPN装置保守料776千円、貸出用パソコン11台・Webカメラ10セット2,000千円、出産・子育て・介護に関する制度の紹介リーフレット作成299千円)
- ・成果及び評価の検証: 短時間勤務医員制度を女性9人、男性1人が利用している(平成23年度末現在)。ユビキタス・ワーキング・システム利用者は15人(女性6人、男性9人)で、パソコン8台、Webカメラ2セットの貸し出しを行った。
- ・取組の改善: 短時間常勤職員の制度の弾力的な運用をより可能にするため、女性教員比率が24%と高い医学部においては、助教のポイントを育児中の教員(男女とも)が分割して利用できるようにした。ユビキタス・ワーキング・システムの保守を情報ネットワークセンターの業務に移すこととした。

④ 研究支援員の配置(研究継続支援員制度)

- ・ニーズの概要: 巡回聞き取り調査から、首都圏で働く夫と離れて子どもを一人で育てている女性研究者や、重度の病気の子どもの持つ女性研究者がいることがわかった。また、アンケート調査から、夫と同居していても妻の家事時間は男性の2.5倍であること、研究の時間が十分に取れないと感じている女性が多いこと(31.8%)も分かった。
- ・取組内容: 妊娠・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支援員を配置し、研究が続けられる環境を提供する制度で、平成22年12月1日から開始した。被支援女性研究者14人、研究支援員の総人数33人、支援期間の延べ月数は135ヶ月、総時間数は4,919時間である。
- ・費用と内訳: 4,840千円(人件費:平成22年度1,289千円、平成23年度 3,551千円)
- ・成果及び評価の検証: 子育て・介護期の女性研究者を支援した結果、学術論文25、著書3、外部研究資金獲得件数11という成果があった。この制度は、利用者からだけでなく他の研究者からも好評であり継続の要望が強い。
- ・取組の改善: 当初、多くの研究者に支援が行き渡るように四半期毎の募集としたが、申請者がそれほど変わらないこと、書類作成が頻繁で煩わしいという声があったことから募集は半期毎とした。また、採択期間中は、支援内容を研究上の補助業務に限ったが、教育業務への支援の要望もあり、採択期間終了後は支援業務の対象を拡大した。

⑤ 保育に関わる取組(託児サポーター制度)

- ・ニーズの概要: 医学部飯田キャンパスに次いで女性研究者の多い小白川キャンパスにおいて、6歳以下の子どもをもつ教職員70人を対象に平成21年6月に保育所設置に関するアンケート調査を行った。回答者47人中、8人が入所させたいとしていたが、全体の8割は条件を考慮してから或いは入所の考えはないという回答だった。そこで、保育所に関しては検討を継続することとしたが、夕方の会議や研究、学生指導等の際の託児のニーズがあることから、平成21年12月に託児サポーター制度を開始し、無料で預かることとした。
- ・取組内容: 希望する学生を対象に託児サポーター養成講座を実施し、講座を修了し認定を受けた学生が保育士

- と一緒に託児を行う。利用対象者は本学の教職員と学生、預かる子どもは満1歳から小学生以下10人までである。
- ・費用と内訳： 3,311千円(雑役務費1,948千円、消耗品費651千円、AA人件費371千円、印刷製本費272千円、設備工事費69千円)
- ・成果及び評価の検証： 利用登録した教職員数は21人、託児対象児童数は31人、講習を受けて託児サポーターとして認証された学生数は74人(女性66人、男性8人)である。託児の回数と時間は、平成21年度15回227.5時間、平成22年度71回153.5時間、平成23年度49回177時間である。
- ・取組の改善： 平成21年度の託児時間は17時から20時であったが、昼食休憩時間に連れてきて預けられるよう託児時間を13時から20時とした。また、平成21年度は託児ルームとして心理実験室を利用していたが、平成22年度以降は、非常勤講師用宿泊施設内の研修室を託児ルームとし、恒常的に利用できるようになった。さらに申込み締め切りを7日前から3日前までに変更し、必要書類の入手をホームページ上でできるようにした。

(2) 意識改革

① 管理職セミナーの実施(機関の幹部対象)

- ・取組内容： 理事、学部長、副学部長、学科長及び課長職以上の職員を対象とした管理職セミナーを平成21年度に2回実施した。1回目は、鹿嶋 敬氏による男女共同参画に関する講演、2回目は、佐藤博樹氏によるワークライフバランスに関する講演である。
- ・費用と内訳： 79千円(諸謝金62千円、国内旅費17千円)
- ・成果及び評価の検証： 1回目のセミナーには49人が参加し、85.5%の人が「有意義だった」と答えた。2回目は50人が参加し、97.3%の人が「有意義だった」と答えた。
- ・取組の改善： セミナーを通して「ワークライフバランス」に対する理解と期待が高まった。実現への具体策や取組例を示してほしいという要望があり、以後の課題とした。

② 男女共同参画シンポジウムの開催(教職員、学生、一般対象)

- ・採択期間前に第1回を、採択期間中に第2～5回のシンポジウムを開催した。取組内容と参加者の概数(割合)は表VII-4.及び表VII-5.に示したとおりである。
- ・費用と内訳： 3,470千円(諸謝金382千円、旅費752千円、雑役務費1,035千円、印刷製本費681千円、消耗品費146千円、会議開催費402千円、人件費48千円、託児費24千円)
- ・成果及び評価の検証： 終了後のアンケート結果では、各回とも「有意義だった」が90%以上と高い評価を得た。海外の先進事例を紹介した第3回、近隣の大学との連携を意図した第4回、学内の各学部間の情報交換を図った第5回と各時点で課題に基づいて特徴のあるシンポジウムを開催し成果を得た。
- ・取組の改善： 毎回アンケート調査を行い要望や感想を収集した。特に開催日時に関する意見が多いことから、学内外の情報を集め、日程調整に努力した。

③ ジェンダー関連授業(学生対象)

- ・取組内容： 平成20年度の学部授業としてジェンダー関連授業が17科目開催されていたが、平成21年度は、チーフ・コーディネーター(准教授)による基盤教育科目「ウーマン・オブ・ヤマガタ」(教養セミナー)を開講し18科目となった。さらに平成22年度からは、サブ・コーディネーター(助教)による基盤教育科目「ジェンダーの社会学」「ジェンダーの文化人類学」の2科目を加えた。「ウーマン・オブ・ヤマガタ」では、毎年、学内女性研究者7人、県内で活躍する女性4人を招き、経験に基づいた仕事と生活に関する講義と学生との対話を行った。また、講義録を小冊子2冊にまとめ、県内すべての高等学校(68校)、図書館(40館)、県市町村男女共同参画課(36ヶ所)に配付した。
- ・費用と内訳： 334千円(諸謝金182千円、国内旅費152千円)
- ・成果及び評価の検証： 「ウーマン・オブ・ヤマガタ」等を含めジェンダー関連授業の受講者数は、毎年約900人ととなった。担当教員数は約20人で男女ほぼ同数である。

- ・取組の改善： 学内外からの要望もあり、平成22年度から「ウーマン・オブ・ヤマガタ」の学外講師については公開講義とした。山形県女性知事の講義には約300人の参加があった。

(3) 女性研究者の裾野拡大

<http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/pdf/pdf20120331/20120331pdf/p78-91.pdf>

① 若手女性研究者を対象としたメンター制度の確立

- ・ニーズの概要： 当初、女性委員の中にもメンター制度の必要性を疑問視する声があったため、メンター講習会を各キャンパスで計4回開催し、人を育てる関わり方や事例についてワークを交えた講習を行い、45人の参加があった。
- ・取組内容： 女性の若手研究者や新任者が、先輩研究者であるメンターとのメンタリングを通して研究や生活環境への適応を図り、人的ネットワークを広げ、能力の発揮を促すための制度である。

平成24年3月現在、メンター総人数(学内メンター登録者)は18人(女性9人・男性9人)、学外メンター9人、メンタリングを受けた総人数は7人、メンタリング回数(延べ数)は15回である。

- ・費用と内訳： 1,690千円(内訳：謝金184千円、交通費340千円、メンター研修講師派遣料816千円、メンタリングDVD350千円)
- ・成果及び評価の検証： 若手研究者の励ましとなり教員ポストの獲得やキャリアアップに繋がった。博士課程学生にとっては研究職を目指す勇気づけとなった。メンタリングを受けた7人中4人が平成23年度末に採用等が決まり、助教から国立大学准教授に1人、理工学研究科研究支援者から国立大学助教に1人、理工学研究科博士課程学生から国立大学助教に1人、理工学研究科研究支援員から国立大学博士後期課程への進学が1人あった。
- ・取組の改善： 学外のメンターの場合、非常勤講師として採用し人件費・旅費を支払うという制度であったが、毎回、メンターが来学するのでは依頼しにくいという声があったため、平成23年4月に制度を改め、非常勤講師制度から謝金制度にした。さらに学外メンターを訪問する際のメンターの旅費支援を行うこととした結果、利用が促進された。

② 自然科学系女子学生を対象としたロールモデルの提示(女子学生対象の女性研究者裾野拡大セミナー)

- ・ニーズの概要： 自然科学系学部を卒業し専門知識を活かした職に就いているOGとの交流の中で、具体的な研究や仕事内容、職場環境の実情やアドバイスを得たいというニーズが高い。
- ・取組内容： 理学部で2回、医学部で2回、工学部で1回、農学部で1回実施した。合計128人の女子学部生・大学院生の参加があった。
- ・費用と内訳： 920千円(諸謝金170千円、国内旅費301千円、実験器具353千円、人件費66千円、印刷製本費30千円)
- ・成果及び評価の検証： 本学出身者の大学院入学志願者に占める女性の数と比率が増加した。採択前3年間と採択期間3年間を比較すると、理工学研究科博士後期課程では6人(10.3%)から8人(14.5%)へ、農学研究科修士課程では43人(25.3%)から54人(36.0%)へと増加した。
- ・取組の改善： ロールモデルとなる女性研究者やOGとの交流会を継続的に開催すると共に、近年、「理系女子応援マガジン」等の情報誌も配付されていることから、情報収集についても機会を捉え学生に伝えていく。

③ キャリアパス相談(キャリアセミナー)

- ・ニーズの概要： 巡回相談の際に、理工学研究科研究支援者(ポスドク)から、博士・ポスドク対象のキャリアセミナー開催の要望があった。
- ・取組内容： 募集に対し女性3人を含む15人から応募があった。大学と企業での研究の違い、企業の職に就く際の留意点、博士ならではの就職活動方法やポイントについての説明と質疑応答の後、希望者の個別相談を行った。
- ・費用と内訳： 377千円(雑役務費316千円、資料費61千円)
- ・成果及び評価： 参加した全員が、「参考になった」とアンケートに回答した。博士の就職活動情報が少ない上、大学と企業との違いについて知る機会が少ないので有意義だったという意見が多かった。

・取組の改善：博士前期課程や後期課程への進学時やポストクの立場で悩んでいる人がいることが分かった。このためキャリア・カウンセラーとも連絡を取りながら、セミナーの継続的な開催を検討していく。

④女子高校生の理系進路選択支援(女子高校生対象の女性研究者裾野拡大セミナー)

・ニーズの概要：平成21年12月の農学部におけるセミナーでのアンケート調査では、参加した女子高校生の83.3%が、女子対象であることで参加しやすかったと答えている。また、女性による話であることから、自分の卒業後のイメージが持ちやすいという意見があり、以後の企画でも同様の声が聞かれた。

・取組内容：セミナーを計9回(理学部2回、工学部2回、農学4回、全学1回)実施した。女子高校生222人、学部学生・大学院学生147人の参加を得た。講師として関わった学内外の研究者や学生・OGは外国人研究者3人を含め29人に上った。

・費用と内訳：1,841千円(実験材料費773千円、諸謝金270千円、人件費260千円、印刷製本費280千円、国内旅費257千円、通信運送費1千円)

・成果及び評価の検証：理系学部(理・工・農)受験者に占める女子受験者の数と比率が、採択前3年間の1,615人(19.0%)から、採択期間3年間の1,995人(22.9%)に増加した。特に工学部は、530人(10.0%)から894人(15.9%)と最も伸び幅が大きく、増加率は68.7%となった(図Ⅶ-2.及び表Ⅶ-6.参照)。

・取組の改善：開催日程が高校の行事と重複しないよう設定することとした。

(4)その他の取組

①組織改革(組織評価の改革)

・取組内容：平成22年度から組織評価のあり方を改善し、6学部・附属病院に対する評価項目の中に「男女共同参画の取組状況」を加えた。

・費用と内訳：0千円

・成果及び評価の検証：学長・学部長と女性研究者との懇談会や女性研究者裾野拡大セミナーの企画や開催をはじめ、パネル展やリーフレット作成など学部等の独自の取組が行われるようになった。

・取組の改善：各学部等の特徴を活かした企画や開催を推進室が支援していくこととした。

②教員公募における女性応募者促進策(募集要領の改善、ホームページの充実)

・取組内容：教員公募における募集要領例「能力等が同等ならば、女性教員を採用するとした場合」等を示し、各学部等に検討・採用を通知した(平成22年6月2日)。併せて平成22年5月に推進室のホームページをリニューアルし、10月には、国際公募を行う理学部からの要望で英語版を作成した。

・費用と内訳：ホームページ整備費1,011千円(雑務費483千円、英語版作成費515千円、消耗品費13千円)

・成果及び評価の検証：教員公募における理系学部(理・工・農)の女性応募者数は、図Ⅶ-3.で見ると、採択前3年間の24人(4.5%)から採択期間3年間は88人(7.5%)に増加した。

・取組の改善：平成21年10月に女性委員からの要望で、全学部の過去5年間に渡る教員公募に対する男女の応募者状況調査を行い、委員会で報告した。以後、毎年調査を実施している。

③教員・ポストク等の女性限定公募等のポジティブアクション(女性優先募集の実施)

・取組内容：女性限定公募ではないが、理工学研究科と農学部でテニュアトラック助教の女性優先募集を行った。公募要項に「本公募では女性および外国人を優先的に募集します」の一文を入れて募集を行った。

・費用と内訳：他の外部資金による

・成果及び評価の検証：平成22年3月に理工学研究科でテニュアトラック助教の女性優先募集を行ったところ、応募者72人中女性8人という当年度最多の女性の応募があり、審査の結果、女性を採用した。平成22年11月に農学部で同様の募集を行い、同じく応募者15人中女性5人の応募があり、女性を採用した。

・取組の改善：女性の応募が増えることから、女性の優先的募集を広げていく。

2. システム改革の成果及び波及効果

(1)システム改革の成果

①女性研究者の採用・昇進・登用の促進：

女性研究者の採用数を採択前3年間と採択期間3年間で比較すると、39人から53人へと36%増加した。理系学部(理・工・農)では、4人から8人へと倍増した。採択期間中の女性研究者の学内昇進は、教授1人、准教授4人、講師5人である。登用の促進として平成23年度医学部卒後臨床研修センター長に女性が就任した。

②離職率の低下：採択前の平成20年度離職者数は8人、採択期間中の離職者数は、平成21年度18人、22年度11人、23年度18人で計47人(人文学部3人、地域教育学部2人、理学部3人、医学部32人、理工学研究科4人、農学部1人、その他2人)である。ただ離職者の内43人は異動で、4人(医学部2人、理工学研究科1人、農学部1人)が無職となっている。43人の異動者の内、最も多いのが山形大学内の異動者19人で、次に、国内外の大学・機関14人、県内病院への異動7人、県内他機関へ1人、開業1人、不明1人である。職階別、年代別に見ると医学部の30代助教の離職が多いが、そのほとんどは山形大学内や県内病院間の異動である。

③女性研究者の研究活動の活性化：女性研究者の科研費獲得額が目標を大きく上回り、採択前年度と比較して、平成21年度は24.6%の増、平成22年度は64.7%の増、平成23年度は97.1%の増となった。研究継続支援員制度利用者14人は、子育て・介護期も研究活動が衰えることなく、論文数25、著書3、科研費獲得数11と成果を上げている。平成23年度採用の女性研究者が、地元企業の研究所と共同でラ・フランス、サクランボ栽培で発生する廃棄物を利用した化粧品を開発し製品化に至った。

④自然科学系学部・大学院研究科における女子学生比率の増加：

採択前3年間(平成19年5月～21年5月)と採択期間3年間(平成22年5月～24年5月)の女子学生比率を比較すると、自然科学系学部では理学部(27.5%から29.1%に)、農学部(40.5%から44.9%に)で増加した。

大学院研究科では理工学研究科前期課程(11.9%から13.6%に)、農学研究科修士課程(28.8%から31.0%に)で増加がみられた。

(2)取組のモデル性

①「山形大学男女共同参画基本計画」の策定

特徴：基本計画の策定により、平成31年度までの行動計画が決定した。各部局の推進組織が設置され、全学の推進体制が整えられたことにより、PDCAサイクルによる効果的な推進が可能となった。

先導性：基本計画案の検討に当たって、ポジティブアクションを巡る全学的な議論を経たことによって理解が進んだ。

各部局の平成23年度末中間評価を受けて次年度以降の計画が積極的な内容となり成果がみられた。

②託児サポーター制度

特徴：地域の子育て支援を行っているNPO法人との連携で学生を対象に養成講座を行い、修了して認定された学生が保育士と共に教職員の子を預かる制度である。学生にとっても貴重な経験と学びの機会となっている。

先導性：学生を活用した事業所内保育は東北初の取組であったことからマスコミからも注目され、大学がワークライフバランスに配慮し保育支援を行うことに対する地域の理解が進んだ。

③巡回聞き取り相談員制度

特徴：4キャンパスを巡回して、直接、女性研究者と会って話を聴く制度である。各学部の特徴や各年代・各ライフステージで抱える問題、女性のライフイベントと研究との両立についての課題を把握できただけでなく、信頼関係を築き、必要な支援の情報を伝えることができた。

先導性：待っているだけでは話を聴くことも関係を築くこともできない。そこで、女性研究者支援に向けた聞き取り調査として協力を依頼し面会を申し込んだ。女性研究者の話から具体的な課題を把握することができ、支援制度の構築に活かすことができた。