

III. 資料編

work
life
balance
innovation

① | 成果報告

女性研究者支援モデル育成
「山形ワークライフバランス・イノベーション」

機関名：国立大学法人 山形大学

代表者名：結城 章夫

実施期間：平成 21 年度～平成 23 年度

目 次

I. 計画の概要	1
II. 所要経費	4
III. 目標達成状況	
1. 機関の概要及び考慮すべき背景	5
2. 目標達成度	
(1) 採択時コメント等に対する対応	6
(2) 目標達成度	7
(3) 所期の計画どおりに進捗しなかった場合の対処	7
IV. 機関の自己評価	
(1) 目標達成度	8
(2) 取組の内容(妥当性・効率性)	8
(3) システム改革(成果・波及効果)	9
(4) 実施体制	9
(5) 実施期間終了後における取組の継続性・発展性	9
V. 成果の詳細	
1. 取組の内容	10
(1) 環境整備	10
(2) 意識改革	12
(3) 女性研究者の裾野拡大	13
(4) その他の取組	14
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	15
(2) 取組のモデル性	15
(3) 情報発信	16
3. 実施体制	
(1) 実施体制	16
(2) 機関の長のコミットメント	16
VI. 実施期間終了後における取組の継続性・発展性	
1. 平成24年度の継続策	17
(1) 支援体制(支援室体制、人員等)	17
(2) 取組の継続状況	17
2. 中長期的計画(平成25年度以降)	17
3. 「次世代育成支援対策推進法」に基づく一般事業主行動計画の周知と推進状況	17
VII. 参考図表	17

I. 計画の概要

- プログラム名:女性研究者支援モデル育成(事後評価)
- 課題名:山形ワークライフバランス・イノベーション
- 機関名:国立大学法人山形大学
- 代表者名(役職):結城 章夫(学長)
- 実施期間:3年間
- 科学技術人材育成費補助金による実施経費(全期間分):116.4百万円

1. 課題概要

(1)機関の現状

①女性研究者の人数及び今後の見通し

本学の女性研究者は785人のうち102人(13.0%)、自然科学系の学部(理学部、医学部、工学部及び農学部)における女性研究者の割合は9.6%と低く(平成21年2月時点)、博士課程の学生も20%と低い。

②女性研究者支援に関する現在の取組状況

中期計画(第1期)において「女性等の積極的採用」について検討し実現すると明記し、「女性教員の国際学会への旅費支援制度」を実施。裁量労働制や育児・介護休業制度の整備、飯田キャンパスでの24時間利用可能な保育所設置、キャンパス・ハラスメント防止体制の整備など、研究と育児等を両立可能にする施策と、中高生対象の科学教室開催、学部生対象のジェンダー関連授業開設など、次世代支援に取り組んできた。

また、平成20年度末から男女共同参画に係る学内アンケートの実施、男女共同参画シンポジウムの開催等を実施すると共に、男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室を設置し、新たな取組を開始したところである。

(2)計画構想

女性研究者のための具体的な取組として、男女共同参画推進室及び男女共同参画推進委員会を中心に、男女共同参画基本計画に基づき、①意識改革(学長等と女性研究者の懇談会、セミナー・シンポジウム開催、アンケート実施公表、広報活動)、②研究と育児等の両立支援(託児サポーター制度設立、就業規則周知徹底、育児休業取得者のいる組織へのインセンティブ付与、育児休業取得男性及び女性研究者の夫が育児休業を取得した場合の支援、育児休業中の非常勤講師確保、会議負担の軽減検討、ユビキタス・ワーキング・システム構築、巡回相談員・研究支援員・メンターの配置、子育て期の学会出張支援等)、③女性研究者裾野拡大(キャリアパスの探索、ロールモデルとの交流、女子中高生向けセミナーや女性研究者による出前授業等)に取り組む。

これらの施策により、学内の意識改革が進み女性研究者支援への理解増進が図られることによって、女性研究者が研究と育児等を両立させる環境が整い、その能力を十分発揮できるようになる。さらに、女性の応募者増加や女性研究者の裾野拡大に寄与するとともに、山形大学が男女共同参画に関する地域の拠点となることが期待される。

ついでにキャリア・イメージの形成が図られる。これにより、研究者を志す女子学生が増える。

○本学サイタセンター等を拠点とした科学実験教室、出前授業等により、女子中高生に限らず理数好きの子どもが増える。

○本計画に全学的に取り組むことにより、女性研究者の支援や活躍促進、更には、男女共同参画に関する意識改革が図られる。

○学外に開かれた男女共同参画セミナー及びワークライフバランスに関するシンポジウム等により、山形大学が山形地域における男女共同参画、新たな社会的価値の創造(イノベーション)の拠点となる。

3. 採択時コメント

アンケート調査から仕事と育児等の両立が困難な慣行や雰囲気等を把握し、取り組むべき問題点の明確化、意識改革及びハラスメント防止体制整備が進められている等、実績が評価できる。また、既に整備が進められている体制をベースとし、学長を中心とする全学体制での取組となっており、女性研究者の要望に応じたきめ細かい支援策・具体策が提案されたバランスの良いプランであると評価できる。意識改革に関してもさらに積極的に取り組む計画となっている。

今後、女性教員の少ない理工系においてその比率を高めるためにはかなりの努力が必要と思われ、学長のリーダーシップと行動力が極めて重要であること、さらに全学的に問題を共有し対処することが重要であることに留意して頂きたい。また、実施期間終了時における、文理融合分野を含む自然科学系分野や自然科学系分野の女性教員増加に関する数値目標(女性研究者の採用数、採用比率、教員数、教員比率等)を設定し、課題を実施して頂きたい。

II. 所要経費

(単位:百万円)

	21年度	22年度	23年度	備考
1. 人件費				
(1)プロジェクト教員准教授	4.4 (1人)	8.5 (1人)	8.6 (1人)	チーフコーディネーター
(2)プロジェクト教員助教	7.8 (2人)	11.1 (2人)	11.2 (2人)	サブコーディネーター
(3)相談員、事務補佐員及び技術補佐員	1.0 (3人)	2.6 (4人)	4.1 (4人)	
(4)研究継続支援員	0	1.3 (14人)	3.6 (29人)	
(5)学生アシスタント	0.2 (33人)	0.2 (31人)	0.1 (27人)	
2. 業務実施費				
(1)消耗品費	1.2	2.6	1.3	
(2)国内旅費	1.2	1.5	1.8	
(3)外国旅費	0	0.8	0	
(4)外国人等招へい旅費	0	0.2	0	
(5)諸謝金	0.2	0.6	0.6	
(6)雑役務費	1.3	3.2	2.2	
(7)印刷製本費	1.2	4.7	5.4	
(8)借損料	0	0	0	
(9)通信運搬費	0	0	0.1	
(10)会議開催費	0	0	0.4	
3. 設備備品費	0	0	0	
4. 間接経費	5.5	11.3	—	
人材育成システム改革促進費	—	—	4.4	
計	24.0	48.6	43.8	総計 116.4

自己資金				
(1)消耗品費	0.3	0	0	推進室用パソコン購入等
(2)国内旅費	0.2	0	0	シンポジウム講師旅費
				取組に関わるセミナー参加旅費
(3)外国旅費	0	0.4	0	
(4)諸謝金	0.1	0	0	シンポジウム講師謝金
(5)雑役務費	0.5	0	0	
(6)印刷製本費	0.4	0	0	報告書印刷
(7)保守料	0	0	0.8	VPN装置保守料
計	1.5	0.4	0.8	総計 2.7

注:人件費は、科学技術人材育成費補助金により人件費を支出している本人材養成業務に従事する者を職階(教授、准教授、主任研究員、研究補助員等)に分けて、年度毎に従事人数とともに記載。

III. 目標達成状況

1. 機関の概要及び考慮すべき背景

・機関の概要

山形大学は、医学部を含む6学部と7大学院、養護教諭特別別科からなる総合大学である。

平成23年5月1日現在(()内は女性数で内数を示す)、常勤職員は、教員846(115)人、職員1,169(704)人(医療系729(574)人、技術系130(32)人、事務系・その他310(98)人の計2,015人であり、非常勤講師は505(106)人である。学生は、学部学生7,845(2,732)人、修士・博士前期・専門職課程学生1,091(240)人、博士後期課程学生199(41)人、博士課程学生107(30)人、別科学生42(42)人がおり、その他、聴講生、研究生を含め約9,300人が在籍している。東北地区では東北大学に次ぐ学生数であり、特に工学部及び理工学研究科の在籍者が最も多い。学部入学者の出身地は、山形県が約28.2%、東北6県では約69.6%に上っている。

歴史的には、昭和24年に山形高等学校(山形市小白川)、山形師範学校(小白川)、山形青年師範学校(小白川)、米沢工業専門学校(米沢市)、山形県立農林専門学校(鶴岡市)の各機関を統合し、昭和48年に設置された医学部(山形市飯田)を加えて県内4ヶ所のキャンパスと附属幼・小・中学校(山形市松波)、特別支援学校(山形市飯田)があり、県内各地域との関係も深い。また、卒業生の県内就職率は31.2%で、地域教育文化学部と医学部では、卒業生の約4割、大学院(教育実践研究科・医学系研究科)修了者の約7割が県内に就職しており、教育と医療の大きな担い手となっている。「地域に根ざし世界を目指す」大学をモットーとしている所以でもある。

・考慮すべき背景

山形県は、子育て期の女性の労働力率が全国1位(平成22年度国勢調査)であるが、就業時間が全国平均より長く、さらに家事・育児時間は男性の2~4倍以上であるなど、企業等職場における男女のワークライフバランスの推進が課題となっている。また、行政機関や事業所、小中学校の女性管理職比率が全国平均より低く、自治会長割合は全国最下位であるなど、職場や地域で女性の能力が充分発揮されているとは言えず、女性の参画の拡大が求められている(「平成23年度山形県男女共同参画白書」参照)。

本学においても平成21年5月における女性教員割合は13.1%であり、特に工学部(理工学研究科)では3.0%と少ないなど科学技術・学術分野における男女共同参画についての課題を抱えている。本学の博士課程(医学系研究科、理工学研究科)で研究者を養成しても、本学の教員として採用されるのは、医学部・附属病院(約60%)は例外として、理工学系では男女共に少ない。女性研究者が構造的に少ない最大の理由は、表VII-2.に示すように教員公募に対する女性の応募者が少ないことである。その背景について4回のアンケート調査と女性研究者を対象とする3年間の巡回聞き取り調査から、県外出身の女性研究者にとっては、配偶者との別居や頼る人のいない地域での子育て不安が大きいことが挙げられる。女性教員の場合、配偶者の79.2%が常勤職に就いており、研