

究者である割合も34.8%と高いが、大学や研究機関の少ない山形県では別居が避けられず、研究と家庭生活との両立に関する不安が大きくなる。ワークライフバランスの実現が不安軽減の鍵となると考えられる。

県内6ヶ所にキャンパスや附属学校が分散していることは、山形大学の強みでもあり、配慮を要する点でもある。強みとしては、大学の取組についての理解や協力を県内各地域の各機関、各分野に広く求めることができること、それを契機に共に制度や慣行を見直し社会の変革に貢献できることである。一方、配慮を要する点として、特に工学部と農学部が事務局のある山形市から離れていることから、まず、女性研究者と男女共同参画推進室との関係づくりや女性研究者相互のネットワークづくりが必要であり、そのための「顔の見える、声の聴こえる」機会や場の設定が課題となる。それと同時に、女性教員採用や女性研究者支援に対する合意形成とワークライフバランスの実現に向けた環境整備のため、学内の意思疎通を積極的に図り、意識改革を進めることが重要である。

2. 目標達成度

(1) 採択時コメント等に対する対応

① 採択時コメントに対する対応

コメント1: 「理工系の女性教員比率を高めるための努力と学長のリーダーシップ、行動力」

対策: 平成21年1月に「山形大学男女共同参画宣言」を学内外に発表し、学長の方針と大学の方向性を示して以来、学長自ら「多様性(ダイバーシティ)の実現とその一丁目一番地としての男女共同参画」を一貫して述べてきた。平成21年4月に男女共同参画推進委員会(以下、委員会という)を設置し、自ら委員長を務め、採択期間中に8回開催してその都度各部署での積極的な努力を求めた。さらに、女性研究者の声を直接聞くため、女性研究者と学長・学部長との懇談会を13回開催し、その内、理学部に2回、工学部に1回、農学部にも2回訪問して意見交換を行った。その結果、各部署の具体的なニーズや課題を直接把握することができ、比較的素早く支援策の設計や実施を行った。また、学内外に向けて男女共同参画シンポジウムを5回主催し、情報交換会にも必ず参加して意識改革と広報に努めた。

コメント2: 「全学的な問題の共有と対処」

対応: 全学的な問題の共有と対処に対応できる男女共同参画推進室(以下、推進室という)を平成21年2月に設置した。総務担当理事を室長、研究担当理事を副室長とし、さらに男女共同参画推進に関する業績をもつ女性教授(平成22年度内閣総理大臣表彰受賞)と「理科教育・学習におけるジェンダー・バイアス」に関する研究業績をもつ女性准教授を理事・副学長付きスタッフとした。平成21年10月にはコーディネーター3人が揃い、推進組織が整った。具体的な原案を作成し、委員会の審議を経て実施する体制ができた。平成22年2月、「男女共同参画基本計画」(以下、基本計画という)を全部局に提案し、意見の取りまとめを行った。女性教員採用に関する数値目標を巡って全学的な議論が起り、33件に渡る質問、意見、要望が出され、委員会での議論と修正の上、再度提案を行った。再び14件の意見が出され、委員会での議論と修正を経て教育研究評議会で合意が得られた。策定まで6ヶ月に渡る議論の中で、全学的な問題の共有と数値目標設定の必要性の理解が大きく進展した。基本計画により、全学体制による計画立案・実施・評価・改善というPDCAサイクルによる事業展開が可能となった。

コメント3: 「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の女性教員増加に関する数値目標の設定」

対応: 基本計画(平成22～31年度までの10ヶ年)の中に女性教員増加に関する数値目標を明記し、「女性教員採用比率を20%、平成25年度までに女性教員比率を15%、将来的に女性教員比率を25%とする」とした。工学部と農学部は独自に数値目標を設定し、工学部は「毎年女性教員1人以上の採用を目指す」(平成22～27年度)、農学部は「平成25年度までに女性教員の比率を15%まで引き上げる」(平成24～27年度)とした。

② 提案書に記載の計画(目標)の変更

内容: 女性研究者の夫が育児休業を取得した場合に支援金を支給する計画を変更した。

理由: 女性研究者の夫の場合、就業状況は様々であり、学生、無職、ポストク等で育児休業の取得はないが夫が専ら家庭で育児を行っている場合もある。本制度を実施した場合、不公平が生じやすいことから計画を変更し、研究継続支援員制度など子育て期の女性研究者への支援を厚くすることとした。

(2) 目標達成度

学長の強力なリーダーシップの下、重点施策である i) 意識改革、ii) 研究と育児等の両立支援、iii) 女性研究者の裾野拡大を3年間で確実に実行し、下記のように目標を達成した。

① 目標: 「平成23年度までに、女性教員の採用比率を20%(博士課程の女性比率)まで引き上げる。」

達成状況: 平成22年度の女性教員採用比率は23.1%で目標を達成した。ただ平成23年度までの3年間では18.8%であったため、平成23年度末実施の各学部等における中間評価と計画立案に際し、採用数値目標の設定及び見直しを求め、平成24年度以降の計画を改善した。

② 目標: 「平成25年度までに、女性教員の比率(現在13%)を15%まで引き上げ、将来的に女性教員の比率を25%まで引き上げる。」

達成状況: 平成24年3月31日現在、女性教員数は122人(全教員数866人)で、女性教員比率は14.1%である。例年、最低10人の女性を採用していることから、平成25年度までに15%まで引き上げる目標は達成の見込みが高い。また、将来的に25%まで引き上げるという目標は、基本計画にも明記しており、採用比率20%を維持することにより近い将来での達成を期す。

③ 目標: 平成23年度までに「男女共同参画社会」という言葉の周知度を倍増(30%→60%)させる。

達成状況: 全教職員・大学院生対象のアンケート調査の結果、「男女共同参画社会基本法を知っている」と答えた人の割合は、平成20年の24.8%(回収率45.6%)から平成23年は68.1%(回収率39.1%)に倍増し、目標を達成した。「男女共同参画社会」という言葉の周知度に関しては、平成22年の90.4%(回収率48.2%)から平成23年は93.2%(回収率39.1%)に上昇した。

④ 目標: 育児休業取得者のいる組織へのインセンティブ付与及び育児休業取得男性への補助により育児休業の取得しやすい環境をつくり、毎年1名以上男性育児休業取得者を生み出す。

達成状況: 平成22年4月に、6学部と附属病院を対象とする組織評価項目に「男女共同参画の取組状況」を追加し、環境改善を促した。平成22年9月に、山形大学で初めて男性が1人育児休業を取得した。育児支援金10万円を支給し、男女共同参画推進室が発行するニューズレターやブックレットで広く紹介した。平成23年度は男性の育児休業取得はみられなかったため、再度ニューズレター等による広報を行った。

⑤ 目標: 「子育て期学会出張時の保育支援制度により、毎年5名以上子育て期女性研究者の出張を可能とする。」

達成状況: 学会出張時の保育状況やニーズ調査、支援方法の検討を行い、平成24年4月に学会出張時の保育支援制度を開始した。

⑥ 目標: 「女性研究者の競争的研究資金の獲得額を現在より30%高める。」

達成状況: 平成20年度の獲得額32,030千円(32件)より30%高めるという目標を大きく上回り、平成23年度(平成22年申請)の獲得額は63,140千円(58件)で97.1%の増、平成24年度(平成23年申請)の獲得額は77,260千円(67件)で141.2%の増となった。

(3) 所期の計画どおりに進捗しなかった場合の対処

計画どおりに進捗しなかった目標に対し、以下のように対処し早期達成に尽くした。

目標: 「平成23年度までに、女性教員の採用比率を20%(博士課程の女性比率)まで引き上げる。」

対処: 平成22年度の女性教員採用比率は23.1%で目標を達成したが、平成23年度までの3年間では、18.8%となった。主な原因は、医学部のグローバルCOEプログラムを初めとする多数の競争的研究資金獲得により、

プロジェクト教員等の採用が増加したことである。特に工学部では、機械システム工学分野、有機デバイス工学分野、物質化学工学分野という限られた分野の募集であったため、男性の採用が多くなったことによる。

このため、平成24年3月8日に開催した総括シンポジウムにおいて結果を公表し、全学的な課題とするとともに、各学部等の副学部長等が取組と計画を報告し、科学技術振興機構の山村康子プログラム主管からもアドバイスを心得て採用比率を上げる具体的な手立てを話し合った。その結果、平成23年度末に提出された各学部等の中間評価や計画はより積極的な内容となり、採用数値目標を設定した学部も1学部(工学部)から2学部(工学部・農学部)に増えた。さらに、平成24年5月開催の委員会で女性教員採用比率20%の維持を各部署に要請した。

目標：「毎年1名以上男性育児休業取得者を生み出す。」

対処：平成21年度の管理職セミナー等を通して、男性の育児休業取得のための環境整備を求めた。その結果、平成22年9月に初めて男性職員が育児休業を取得した。平成23年度は男性の育児休業取得がなかったが、女性研究者の夫による6ヶ月の育児休業取得があり、広報の機会と捉えてニューズレターで広く伝えた。

目標：「子育て期学会出張時の保育支援制度」

対処：学会出張時の保育支援として医学部保育所(山形市)の一時保育(終日)を利用することができるが、米沢・鶴岡キャンパスでも学会が開催される土・日曜日等の保育支援を可能にするため検討を行った。財団法人こども未来財団のベビーシッター育児支援事業の利用などを検討したが、山形県内にこども未来財団認定のベビーシッター事業者がないこと等で実施が遅れた。しかし、平成24年4月に、託児場所や事業者を問わず支援する保育支援制度を開始し利用されている。

IV. 機関の自己評価

(1) 目標達成度

平成21年4月に委員会及び推進室の機能が確立し、平成22年12月に各部署の推進組織が設置されて推進基盤が整った。また、平成22年6月の基本計画の策定により、各部署で評価を行いつつ計画的具体的に取り組む全学体制が出来上がった。基本計画策定の過程で、全学的な議論を経たことによりポジティブアクションの必要性に対する理解が高まった。達成目標(ミッションステートメント)である6目標の内、「男女共同参画社会の周知度増」「女性研究者の競争的資金獲得額30%増加」を十分に達成し、25年度までの数値目標「女性教員の比率を15%まで引き上げる」をほぼ確実にした。次の2目標「女性教員の採用比率を20%に引き上げる」「男性の育児休業取得者を毎年1名生み出す」は鋭意継続中であり、制度設計目標である「学会出張時の保育支援制度」は平成24年4月に達成した。

特に理系学部(理・工・農学部)では、女性教員比率の向上を課題とし、工学部では「毎年1人以上の女性教員を採用する」という目標を立てて達成した。3年間で理系学部だけで8人の女性教員を採用し、採択前の3年間と比較して2倍の採用となった。全学では53人採用し、女性教員比率は採択前の13.0%から14.1%へと高まった。

(2) 取組の内容(妥当性・効率性)

妥当性・効率性を高めるため、実態調査やニーズ把握を徹底して行った。県内4ヶ所に分散した各キャンパス及び各学部等の女性研究者の状況は異なっており、抱える問題も年代や職階、子どもの有無等によって大きく異なることから、調査・分析を担当するコーディネーターによるアンケート調査、3人の相談員による巡回聞き取り調査、学長と女性研究者等との懇談会やセミ・フォーマルな場としての女性研究者交流会(ランチ・ミーティング)での声の収集を行った。これらの調査結果は各種支援制度の設計に有効であっただけでなく、必要とする人に必要な支援の利用を迅速に勧めることができた。育児・介護期の女性研究者の研究を補助する研究継続支援員制度の実施は特に歓迎され、学術誌の論文掲載等の成果も顕著である。制度設計に当たっては既存の資源や地域資源の活用を図った。

(3) システム改革(成果・波及効果)

女性支援、両立支援というポジティブアクションを導入する山形ワークライフバランス・イノベーションは、学内に対しては大きな組織文化の変革であり、学外に対しては知の拠点である大学自身の改善努力が、これからの組織経営のあり方を示すものとなったといえる。例えば、大学が一時保育を行うこと、学生がそれに携わることについては地元の新聞・テレビ等で大きく取り上げられ歓迎する声がかかるなど地域社会に影響を与えた。この託児サポーター制度は、単なる委託ではなく子育て支援を行っている地域の優れたNPO法人(平成24年度内閣府「女性のチャレンジ支援賞」受賞)との連携によって学生の成長を図るもので、山形大学としても新しい制度を創造する取組である。

女性研究者裾野拡大を視野に入れた女子高校生・大学生対象のセミナーは、各キャンパスで計17回開催され、県内外から女子高校生約222人、大学生・大学院生約412人、教職員他約225人の参加があり、県内各地の高等学校の理解と協力も広がっている。山形・米沢・鶴岡市内の進学校をみると、女子高校生の理系・文系クラス選択には大きな偏りがないことから、女子の理工系分野選択の拡大も取組の継続で期待できる。また県内各地の高等教育機関や県研究センターの協力を得ることにより、山形大学のキャンパスがない地域への取組も広げることができる。

平成23年度に新たに組み込んだ県内高等教育機関との連携は、山形ワークライフバランス・イノベーションの成果を活かし広げると共に、残された課題を解決する上で必要なものである。これらの機関や県の研究センター、地元企業の研究所等と山形大学とは、女性研究者の双方向の異動先でもあり、どの組織においても女性研究者の育成や支援が重要であることから県内8機関を訪問し、女性研究者支援に向けた相互理解を図った。さらに県内5高等教育機関(山形県立米沢女子短期大学、鶴岡工業高等専門学校、東北公益文科大学、山形県保健医療大学、山形大学)の学長、副学長等運営関係者と共に男女共同参画に向けた大学連携についてディスカッションを行い、参加者一同によって「男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言」(2011.11.11)を採択したことは大きな一歩である。

(4) 実施体制

学長の意志とリーダーシップが発揮できる体制を整えた。平成21年4月に委員会を設置し、各学部からの委員を女性教授あるいは准教授とした。総務部長・企画部長・保健管理センター所長を加え、具体的かつ率直な発言による審議ができた。平成22年4月からは、さらに各学部等の取組を強化するため副学部長を加えた。3年間に8回開催した委員会の主な協議事項は、基本計画の策定に向けた協議と策定後の計画立案、評価、各種支援制度の実施についてである。平成23年度末には第1回の中間評価を行い、それに基づいて平成24年度以降の計画が立案されたが、数値目標を設定した学部が増えるなど積極的な内容になったことは成果である。

中心的な推進組織である推進室は、総務・広報担当理事を室長、研究・評価担当理事を副室長とし、理事・副学長付きスタッフ及びコーディネーター、人事・労務・研究支援課の各課長等で組織したことから、学内の情報収集と発信、制度設計と実施を効率的に行い、機動性を発揮することができた。そのための室ミーティングを22回開催した。また、外部有識者3人によるアドバイザリーボードを3回開催して外部評価を受け、大所高所の立場からのアドバイスを得た。

(5) 実施期間終了後における取組の継続性・発展性

取組の継続性は、中期目標・中期計画(平成22～27年度)及び10ヶ年計画である「山形大学男女共同参画基本計画」(平成22年6月策定)の策定により確実なものとなっている。基本計画では、実効性を高めるため、年度ごとの評価と節目となる年度の中間評価を組み入れた。基盤整備の達成状況を点検する2年目の平成23年度と後半に向けて進捗状況を確認する6年目の平成27年度には全学的な中間評価を実施することとした。平成23年度末に、全学及び各学部のそれぞれの立場からの中間評価及び次年度以降の計画を学内外に公表した。次年度以降の計画については、全体的に積極的な計画となった。平成27年度末には、「2020年までに30%」(第3次男女共同参画基本計画)を視野に入れて、女性教員比率25%に近づけるための点検・評価を行うこととしている。

平成24年度以降の推進室と各種女性研究者支援制度は、すべて学内経費で継続することとした。特に研究継続