

**(3) 情報発信**

- ①ニューズレターの発行: <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/newsletter/index.html#newsletter>  
A4サイズ4ページのニューズレターを年4回、計10回発行した。学内に2,500部、学外に500部配付した。学外の主な送付先は、東北地区大学、県内高等教育機関、大学コンソーシアムやまがた、山形県及び市町村の男女共同参画課と男女共同参画センター、他の採択大学・機関、国立女性教育会館である。
- ②定例記者会見での発表: 毎月行われる学長定例記者会見で、男女共同参画・女性研究者支援に関する取組について計12回の発表を行った。それらにより各社から17回の新聞報道、3回のテレビ報道が行われた。
- ③ホームページ・メールマガジンの発信: <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/support/mailmagazine.html>  
平成20年11月に開設したホームページを平成22年5月にリニューアルし、8月には大学のトップページにバナーを設置した。また、平成22年10月から英語版を発信している。平成22年2月から毎月メールマガジン「ばれつと通信」を作成し、学内外の登録会員約100人に配信している。

**3. 実施体制**

**(1) 実施体制 (図VII-4)**

- ①学長、執行部、部局、事務局、推進室等との関連と役割:
  - ・男女共同参画推進委員会(委員長・学長):  
(役割) 男女共同参画推進に関する重要事項の審議  
(構成) 総務担当理事、研究担当理事、理事・副学長付きスタッフ2人、全学部・基盤教育院からの女性研究者7人、総務・企画部長各1人、保健管理センター所長。平成22年度から全学部の副学部長を加えた。
  - ・男女共同参画推進室(室長・総務担当理事):  
(役割) 男女共同参画を推進する具体的な業務の実施  
(構成) 副室長(研究担当理事)、理事・副学長付きスタッフ2人、コーディネーター3人、人事・研究支援・労務課長各1人、研究プロジェクト戦略室教授(平成23年度は渉外部准教授)、労務課専門員。
  - ・評価体制: アドバイザリーボードによる外部評価と評価分析室による内部評価を受ける。
- ②各部局の支援体制: 基本計画に基づき、以下の組織が推進組織として決められた(平成22年12月)。  
人文学部男女共同参画推進検討部会、地域教育文化学部男女共同参画推進委員会、理学部運営会議、医学部教授会、工学部運営会議、農学部運営会議、基盤教育院会議、小白川事務局連絡会、附属学校運営部
- ③他事業・プログラム(テニュア・トラック・プログラム)との連携:
  - ・学務・入試企画室との連携による「女子学生のためのライフプランニングセミナー」を開催(平成22年9月)した。
  - ・平成22年度テニュア・トラック・プログラムにおける女性優先募集にあたり、男女共同参画推進室のホームページを充実させるなど側面からの支援を行った。

**(2) 機関の長のコミットメント**

結城章夫学長就任(平成19年9月)以来、大学組織を構成する人材の多様性促進に向けて、男女共同参画の推進、女性研究者支援を大学経営の最重要課題とした。大学のアクションプラン「結城プラン」にもこれを明記し、女性教員対象の国際学会への旅費支援を早期に開始した。平成21年1月には男女共同参画推進宣言を発表するなど本事業の準備段階から採択期間中はもとより終了後の継続段階まで、一貫して現学長が総括責任者を務めた。特に意識改革においては、2回の管理職セミナー、5回のシンポジウム、8回の推進委員会で、男女共同参画推進に向けたメッセージを表明し意見を集約するなど学長のリーダーシップが発揮された。また、12回にわたる学長・学部長と女性研究者等との懇談会では、女性の声を直接聴くことにより支援制度の必要性や有効性について確かな情報を得ることができ、事業の継続内容や規模についての判断や決定に有効であった。

**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**

**(1) 支援体制(支援室体制、人員等)**

図VII-5.に示すとおり、実施期間中の支援体制を平成24年度も継続する。支援室体制と人員は、コーディネーター1人、事務補佐員2人、相談員1人と新たに専門職員1人を加えて計5人とし、自立性・継続性を図った。

外部評価については事業毎のアンケート調査から広く意見を収集し、必要に応じアドバイザリーボード・メンバーから個別にアドバイスを得るようにする。

**(2) 取組の継続状況**

実施期間中の取組をほぼそのまま継続するとともに学会出張時の保育支援制度を開始するため、平成23年度経費の約43%に相当する分を確保し自主経費で実施する(19,150千円)。ただ、毎年実施してきた全教職員・大学院生対象のアンケート調査は、基本計画に示された中間評価の年度(平成27年度)に実施する予定である。保育園の設置に関しては、具体的な検討に入るためのワーキンググループを新設する。

**2. 中長期的計画(平成25年度以降)**

- ・「組織運営の改善に関する目標」の中に、「男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境を整備する」を明示した。
- ・さらに、平成31年度までの「男女共同参画基本計画」に示された行動計画に基づいて、女性教員比率の向上、両立支援のための環境作り等を点検評価しながら目的を達成していくこととしている。

**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**

周知方法: 行動計画を男女共同参画推進室のホームページに常時掲載している。また、第2次計画期間の終了に際し、平成23年3月のニューズレター第6号で目標とその達成状況を特集した。

推進状況: 第3次計画(平成23~25年度)の目標と推進状況は、表VII-7.に示す。

**VII. 参考図表**

表VII-1. 取組の内容

実施状況

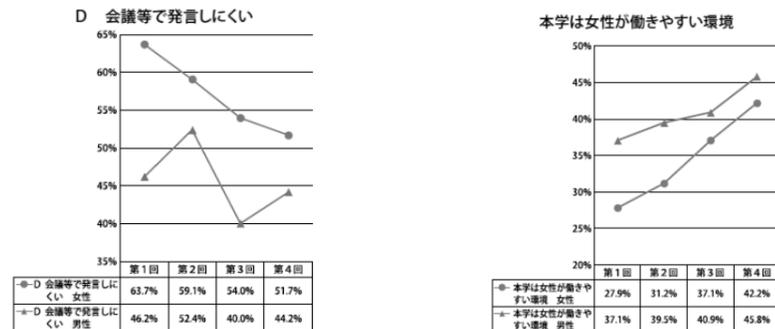
実施日	取組内容
実施期間以前の取組	
平成16年6月3日	中期計画(第1期)に「女性等の積極的な採用」を記載
平成19年1月9日	医学部保育所(24時間対応)の開設
平成19年4月~3月	文部科学省「女子中高生の理系進路選択支援事業」の実施
平成20年11月	男女共同参画推進準備室の発足
平成20年11月	理事・副学長付スタッフ(男女共同参画)の設置・任命
平成20年12月	山形県男女いきいき・子育て応援宣言企業登録
平成20年12月	第1回「男女共同参画に係るアンケート調査」(全教職員・大学院生対象)実施
平成21年1月23日	第1回男女共同参画シンポジウムの開催
	学長による「山形大学男女共同参画推進宣言」の発表
平成21年2月	男女共同参画推進室の設置
実施期間中の取組	
平成21年4月1日	男女共同参画推進委員会及び男女共同参画推進室の開設
平成21年10月30日	第2回「男女共同参画に係るアンケート調査」の実施

平成 21 年 11 月 30 日	相談員による巡回聞き取り相談の開始
平成 21 年 12 月 1 日	託児サポーター制度の開始
平成 22 年 2 月 12 日	第 2 回男女共同参画シンポジウム開催
平成 22 年 5 月 10 日	学長・学部長と女性研究者との懇談会(各学部・基盤教育院)の開始
平成 22 年 6 月 9 日	「山形大学男女共同参画基本計画」(平成31年度までの10ヶ年)の策定
平成 22 年 7 月 16 日	第 1 回山形 WLB イノベーション・アドバイザーボードの開催
平成 22 年 10 月	第 3 回「男女共同参画に係るアンケート調査」の実施
平成 22 年 11 月 12 日	第 3 回男女共同参画国際シンポジウム開催(カリフォルニア大学バークレー校分子生物学者キャロライン・ケイン氏)
平成 22 年 12 月 1 日	研究継続支援員制度の開始
平成 22 年 12 月 27 日	女性研究者交流会(ランチミーティング)の開始
平成 23 年 1 月 28 日	「ユビキタス・ワーキング・システム」の利用開始
平成 23 年 2 月 1 日	メンター制度の開始
平成 23 年 3 月 7 日	第 2 回山形 WLB イノベーション・アドバイザーボードの開催
平成 23 年 7 月	第 4 回「男女共同参画に係るアンケート調査」の実施
平成 23 年 11 月 11 日	第 4 回男女共同参画シンポジウム開催:県内5高等教育機関の運営関係者と参加者一同による「男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言」の採択
平成 24 年 1 月 25 日	小白川キャンパス保育所設置に関する緊急アンケート(第 2 次)実施
平成 24 年 3 月 5 日	第 3 回山形 WLB イノベーション・アドバイザーボードの開催
平成 24 年 3 月 8 日	第 5 回男女共同参画推進総括シンポジウム開催

表VII-2. 山形大学理学系学部の教員公募に対する女性応募者比率(%)

	平成 18 年度	平成 19 年度	平成 20 年度	平成 21 年度	平成 22 年度	平成 23 年度
理学部	2.9	—	1.7	5.4	3.0	11.3
医学部	15.0	17.4	14.3	58.3	12.5	8.7
工学部	3.1	1.1	2.1	8.8	8.7	7.3
農学部	15.4	7.5	17.0	2.0	17.6	0
大学全体	5.8	12.1	13.0	12.4	11.9	12.6

図VII-1. 職場環境に対する意識の経年変化(平成 20 年度～23 年度アンケート調査結果から)



表VII-3. 巡回相談利用者数(年度別・学部、所属別)

利用者総数  
(延べ数)

	平成21年度			平成22年度			平成23年度			
	対象者数	回数	利用率	対象者数	回数	利用率	対象者数	回数	利用率	
教 員	人文学部	12	8	67%	12	6	50%	12	5	42%
	地域教育文化学部	15	9	60%	15	8	53%	13	6	46%
	理学部	3	2	67%	4	2	50%	3	3	100%
	医学部・附属病院	61	42	69%	67	15	22%	115	19	17%
	工学部	6	6	100%	6	6	100%	6	0	0%
	農学部	4	4	100%	7	6	86%	6	5	83%
大学院生等	基盤教育院他	8	5	63%	6	4	67%	8	4	50%
	理工学研究科	16	8	50%	16	1	6%	12	1	8%
	医学研究科	31	8	26%	43	0	0%	29	4	14%
合 計	156	92	59%	176	48	27%	204	47	23%	

表VII-4. シンポジウムの取組内容

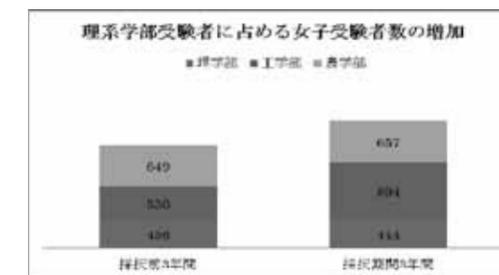
回・年月日	テーマ	基調講演者	参加数
第1回 平成21年1月23日	男女共同参画シンポジウム ～本格スタート！山形の男女共同参画～	板東久美子氏 (内閣府男女共同参画局長)	170
第2回 平成22年2月12日	男女共同参画シンポジウムin2010 見つけよう！あなたのワークライフバランス	有賀 早苗氏 (北海道大学准教授・女性研究者支援室長)	122
第3回 平成22年11月12日	男女共同参画 国際シンポジウム 「女性研究者の育成と支援」	郷 通子氏 (情報システム研究機構理事 群馬県の女子大学学長) キャロライン・ケイン氏 (カリフォルニア大学バークレー校名誉教授)	130
第4回 平成23年11月11日	女性研究者の活躍と裾野拡大 ～大学連携を通して～	笹井 弘之氏 (文部科学省生涯学習政策局長 男女共同参画学部長)	104
第5回 平成24年3月8日	「山形ワークライフバランス・イノベーション」 の発展に向けて	山村 康子氏 (科学技術振興機構科学技術システム 改革事業プログラム主管)	94

表VII-5. シンポジウム参加者数

・参加者の概数  
(割合)

	学内者数	学外者数	全役員の内参加した数	全参加者の中の 男性教員数
第2回	89人(73.0%)	33人(27.0%)	4人(50.0%)	9人(7.4%)
第3回	97人(74.6%)	33人(25.4%)	3人(37.5%)	10人(7.7%)
第4回	48人(46.2%)	56人(53.8%)	4人(50.0%)	6人(5.8%)
第5回	70人(74.5%)	24人(25.5%)	3人(37.5%)	13人(13.8%)

図VII-2. 理学部受験者に占める女子受験者数の増加



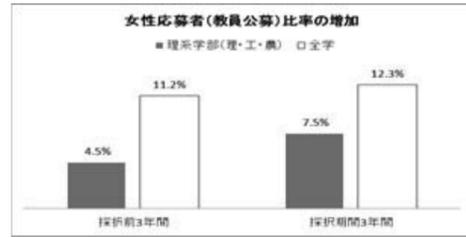
表VII-6. 理学部女子受験者数(各年度中に実施された入学試験の受験者数)

( )内の数字は受験者全体に対する女子受験者比率

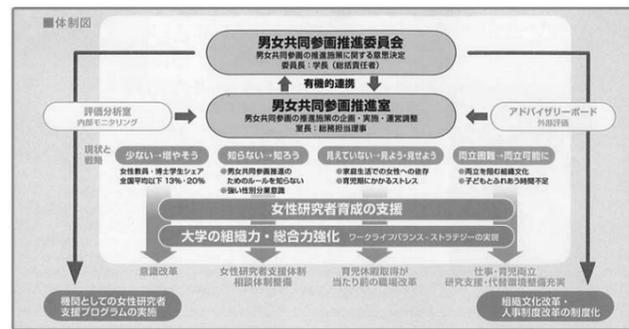
	採択前3年間			採択期間3年間			増加率
	平成 18 年	平成 19 年	平成 20 年	平成 21 年	平成 22 年	平成 23 年	
理学部	138(26.3%)	150(29.8%)	148(27.1%)	125(25.9%)	153(26.3%)	166(33.3%)	1.8%
計	女子受験者 436人(27.7%)			女子受験者 444人(28.4%)			
工学部	169(10.2%)	194(9.7%)	167(10.1%)	303(15.2%)	316(17.3%)	275(15.3%)	68.7%
計	女子受験者 530人(10.0%)			女子受験者 894人(15.9%)			
農学部	204(40.0%)	198(39.4%)	247(41.9%)	194(41.9%)	230(40.8%)	233(46.1%)	1.2%
計	女子受験者 649人(40.5%)			女子受験者 657人(42.9%)			
合計	女子受験者 1,615人(19.9%)			女子受験者 1,995人(22.9%)			23.5%

(その他資料)

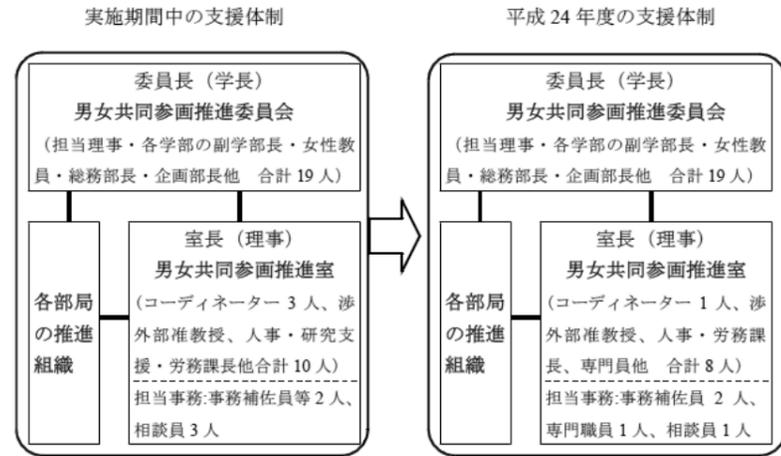
図VII-3.山形大学教員公募に対する女性応募者比率の増加



図VII-4.実施体制



図VII-5.支援体制



表VII-7.「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(平成23~25年度)の目標と推進状況

	第3次計画(平成23年4月1日~平成26年3月31日)	推進状況
目標1	計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。男性職員:1人以上の職員が取得すること。女性職員:取得率を80%以上とする。	平成23年度の男性職員の取得はまだないが、女性職員は80%以上取得した。
目標2	子の看護のための特別休暇が取得しやすい環境とするため、必要に応じて1日又は1時間単位で取得できるよう制度を整備充実するとともに広報にも努める。	制度設計を進めているところである。
目標3	平成26年3月までに、年間の新規付与分の年次有給休暇の取得率が、本学全体で平均して50%以上とする。	平成23年1月~12月までの職員の年休取得率は平均して約33%である。