

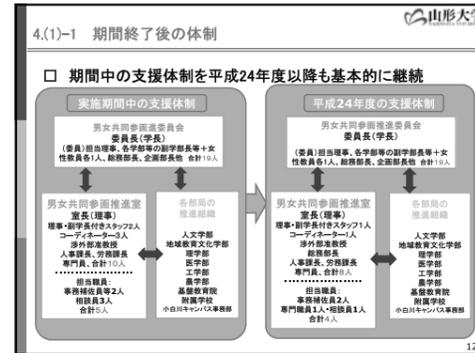
2.(2) 費用対効果の分析と取組への反映

制度	効果	24年度取組への反映
1. 意識改革 *学長、学部長と女性研究者との懇談会 *シンポジウム等の開催 *大規模アンケート調査 *ニュースレター	*女性のニーズ把握と大学の方針の周知徹底に効果が非常に大きい。 *学内外への周知や意識改革に効果が大きい。 *ニーズや実施の各般的把握に効果。随時実施の基礎資料。 *女性への情報提供、男性の意識改革の効果が大きい。	*全部局で継続 *毎年度1回実施実施 *関係者において実施 *継続発行(年2回)
2. 両立支援 *託児サポート制度	*一時的な託児支援としての効果はあるが日常的な保育支援や学業出張時の支援は不十分である。	*同様で継続 *平成25年度中に小白川キャンパスに託児所を開設 *学業出張時の保育支援制度開始 *同様に継続
*巡回相談員制度 *研究継続支援員制度	*各キャンパスのニーズ把握や支援情報の効果大。 *ニーズと実施(実施数)の増加が顕著に大きい。	*対象を拡充し継続実施 *同様に継続
*ユビキタス・ワーキングシステム *メンター制度	*利用範囲が限られており、十分な効果を得ていない。 *必要とする前任者や若手研究者にとって効果が大きく成果がある。	*全学のシシクリアントシステムへ移行 *学内メンター制度として継続実施
3. 女性研究者裾野拡大 *女子高校生、大学生対象セミナー	*非常に好評で参加者数も増加した。 *理系学部への女性受験者が増加。	*理工系セミナーに重点化して継続実施

2.(3) 両立支援、離職回避のためのシステム改革

両立支援、離職回避のための諸制度とその利用者数 (開始から平成24年3月31日まで)

制度	女性	男性	合計
両立支援制度 託児サポート制度 (2009.12~)	115人	21人	136人
巡回相談員制度 (2009.12~)	115人	14人	129人
研究継続支援員制度 (2010.12~)	14人	0人	14人
ユビキタス・ワーキングシステム (2011.1~)	15人	0人	15人
メンター制度 (2011.2~)	7人	0人	7人
学業出張時の保育支援制度 (2012.4~)	4人	0人	4人



4.(1)-2 期間終了後の資金計画

□ 事業は、ほぼ継続。両立支援制度は全て継続 (単位:百万円)

項目	23年度	24年度	24年度について
1. 推進体制の維持	45.0	19.2	*4年に必要経費は「結城プラン2012」実施経費30百万円から支出
2. 意識改革関係	24.7	13.8	(体制)10人参加(人員費は全学予算) *コーディネーターを1人とする *セミナー・シンポジウム等の必要経費 *「結城プラン」の推進経費から支出
3. 両立支援制度	2.8	0.8	*託児サポート制度、研究継続支援員制度は同様で継続 *巡回相談員は1人体制 *ユビキタス・ワーキングシステムは全学シシクリアントシステムに移行 *学内メンター制度は引き続き継続 *学業出張時の保育支援制度を開始
4. 女性研究者裾野拡大	9.3	4.2	*理工系へ重点化 *各学部の自主経費で企画・実施 *ブックレット作成は平成24年度以降計画
5. その他	3.8	0.1	*シシクリアント作成は労務課予算から支出

2.(4) 女研究者の次世代育成に有効であった取り組みの具体例

□ 裾野拡大セミナー

計17回

年度	参加人数
女子高校生	222人
学部生・院生	412人
教職員	225人
セミナー講師	44人
合計	903人

多様な内容・方法・規模で継続

2.(5) 女性研究者の増加が期待できる根拠

□ 意識改革の浸透

- 女性の採用や支援の在り方に対する意識改革の進展 (ポジティブアクションに対する意思統一形成)
- 「山形大学男女共同参画基本計画」(平成22-31年度)の周知徹底と行動計画の全学的実施

□ 研究支援・両立支援の環境整備

- 支援制度の継続実施
- 小白川キャンパス保育所の開設(平成25年度)
- 医学部飯田キャンパスでの病児保育開設決定

□ 女性研究者裾野拡大セミナーの定着

- 高等学校との連携定着、高等学校の主體的取組
- 理工系学部への女性受験者数の増加

4.(2) 「結城プラン」での全学的取り組み

□ 毎年のアクションプランである「結城プラン」に独立した項目をたて、学長と男女共同参画推進室長の総務担当理事が責任をもって推進

年	結城プラン内容
平成21年(2009)	男女共同参画を推進するため、学内体制整備を行うとともに競争的資金の獲得を目指す。
平成22年(2010)	男女共同参画推進室において、学長と女性研究者の懇談会や託児サポート制度等を実施するなど、女性研究者が十分に能力を発揮できる環境整備を進めます。
平成23年(2011)	ワークライフ・バランスを支援するため、「山形大学男女共同参画基本計画」に基づき、研究と育児が両立できる環境の整備を進めます。
平成24年(2012)	「山形大学男女共同参画基本計画」に基づき、ワークライフ・バランスの実現を目指すとともに、巡回相談員の配置、研究継続支援員の配置等の施策を実施し、女性研究者支援の施策を積極的に推進します。

4.(3) 将来の継続性・発展性が期待できる根拠

根拠 学内基盤の整備 推進体制・計画の確立

- 「山形大学男女共同参画推進宣言」(平成21年1月)
- 第2期中期目標・中期計画(平成22~27年度)に明記「男女共同参画の推進」「ワークライフ・バランスに配慮した就業環境の整備」
- 「男女共同参画基本計画」(平成22~31年度)の実施  
全学及び各局それぞれに推進組織を設置  
それぞれが独自の推進計画(年次計画)を策定・実施  
平成23年度末・平成27年度末に中間評価を実施

女性研究者のための両立支援制度の改善を加えながら継続実施  
ワークライフ・バランス実現のための諸施策は労務課の日常業務化

更なるワーク・ライフ・バランス・イノベーションの実現

2.(6) 効果の大きかった支援策  
効果の上がらなかった支援策の具体例

・効果の大きかった支援策

- 研究継続支援員制度
- 巡回相談員制度
- メンター制度

・効果の上がらなかった支援策

- ユビキタス・ワーキング・システム

3. 情報発信・他機関への波及効果

□ シンポジウム・情報発信 シンポジウム5回開催620名参加

採択種別	採択年度	採択内容	採択件数
採択種別	採択年度	採択内容	採択件数
採択種別	採択年度	採択内容	採択件数
採択種別	採択年度	採択内容	採択件数
採択種別	採択年度	採択内容	採択件数

〜男女共同参画に向けた大学連携・山形宣言〜

ニュースレター ミニ20号 県内高等教育機関、東北地方の大学、山形県・各市町村へ  
メールマガジン 1~24号 他大学の研究者にも発信

2 事後評価

(事後評価)

山形ワークライフバランス・イノベーション

(実施期間：平成 21～23 年度)

実施機関：山形大学（総括責任者：結城 章夫）

プロジェクトの概要

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。

(1) 評価結果

総合評価	目標達成度	取組の内容	システム改革の成果	実施体制	実施期間終了後における取組の継続性・発展性
A	b	a	a	a	a

総合評価：A（所期の計画と同等の取組が行われている）

(2) 評価コメント

学長のリーダーシップの下、男女共同参画推進宣言に則った基本計画の策定等により男女共同参画を全学的に推進し、女性研究者のニーズを踏まえた支援を実現したことが評価できる。県内の高等教育機関と連携し、地域における男女共同参画の推進にも貢献した。さらに、女性教員比率の低い部局が、独自に女性教員採用目標を設定している点も評価できる。

・**目標達成度**：女性研究者のニーズ調査を徹底し、ニーズを踏まえた支援を実施し、さらに、女性研究者の採用促進に向け精力的に取り組む概ね目標を達成したことは評価できる。

しかしながら、女性教員採用比率の数値目標の達成、男性の育児休業取得、子育て期の学会出張時の保育支援制度の整備が十分ではなく、改善策の検討を期待する。

・**取組の内容**：女性研究者支援のための取組が適切に実施されており評価できる。支援員制度、NPO 法人と連携して実施した学生による託児サポーター制度は実効性の高い取組であった。

・**システム改革の成果**：自然科学系における女子学生比率が増加するなど、女性研究者の裾野拡大において成果が見られた。さらに、女性教員の離職率の低下や研究活動の活性化として成果が表れている。学生による託児サポーター制度は、他機関に波及し得るモデルとなる取組として社会に発信されており評価できる。

・**実施体制**：学長のリーダーシップの下、男女共同参画の推進及び女性研究者支援を大学の最重要課題として取組を進めており、女性教員比率の低い部局が積極的に女性教員の採用促進に取り組んだ点が評価できる。

・**実施期間終了後における取組の継続性・発展性**：女性研究者支援を継続するための体制が整備され、予算も確保されており、取組の継続が期待できる。具体性のある女性教員増加策の策定を期待する。

③ 山形大学の男女別教員数と女性割合

山形大学の男女別教員数と女性割合（2012年10月1日現在）

2012年10月23日山形大学男女共同参画推進室作成

2012年10月1日現在の本学教員数（常勤）を男女別にまとめた。

男女計868人中、女性教員は117名（全体の13.5%）である。

以下、職位別（表1と図1）と部局別（表2と図2）に男女の教員数と女性割合をまとめた。

表1 職位別女性教員の割合 2012/10/1現在

	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
男性	287	220	49	193	2	751
女性	23	30	11	51	2	117
計	310	250	60	244	4	868
女性割合	7.4%	12.0%	18.3%	20.9%	50.0%	13.5%

注. 教員数には休職者等を含む。

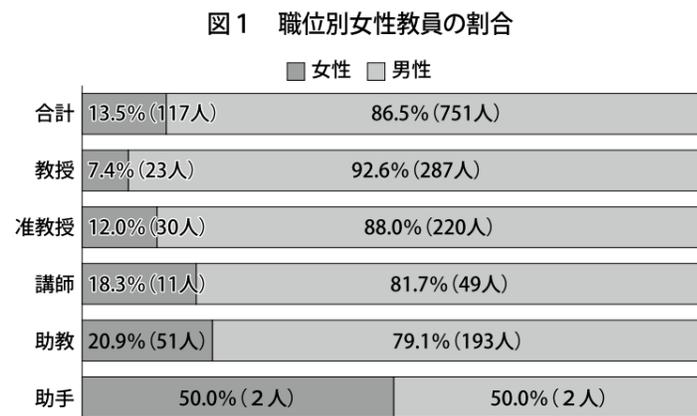


表2 部局別女性教員の割合 2012/10/1現在

	人文学部	地域教育文化学部 (注1)	理学部	医学部 (注2)	理工学 研究科 (注3)	農学部	その他 (注4)	合計
男性	76	83	74	227	201	62	28	751
女性	11	14	4	69	5	5	9	117
計	87	97	78	296	206	67	37	868
女性割合	12.6%	14.4%	5.1%	23.3%	2.4%	7.5%	24.3%	13.5%

注1. 地域教育文化学部は、地域教育文化学部と大学院教育実践研究科を含む。

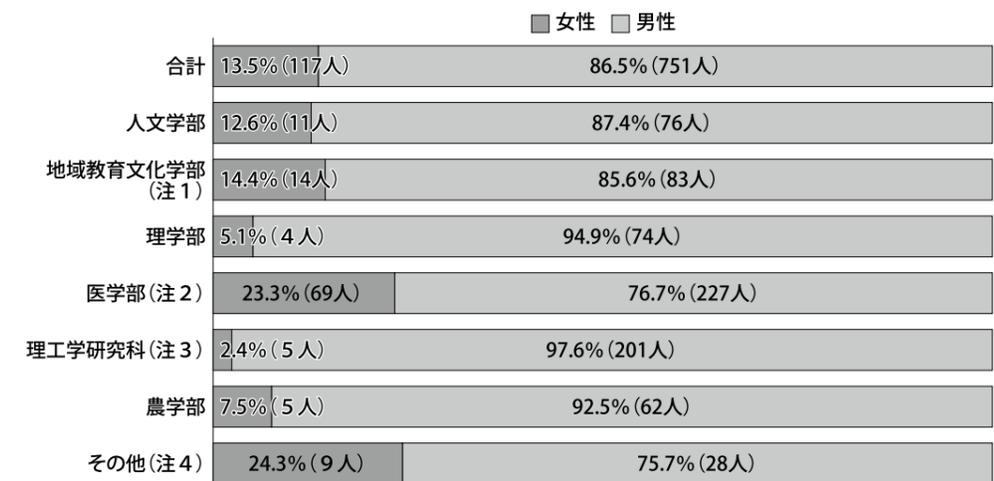
注2. 医学部は医学部、大学院医学系研究科、附属病院を含む。

注3. 工学部教員は理工学研究科に所属する。

注4. その他は基盤教育院、総務部、企画部、渉外部、エンロールメント・マネジメント部、小白川キャンパス事務部、男女共同参画推進室、保健管理センター、東北創成研究所を含む。

注5. 教員数には休職者等を含む。

図2 部局別女性教員の割合



山形ワークライフバランス・イノベーション

平成24年度報告書

2013年3月発行

発行 山形大学男女共同参画推進室

連絡先 〒990-8560 山形市小白川町一丁目4-12

Tel 023-628-4937 Fax 023-628-4014

URL <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/>

E-mail [danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp](mailto:danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp)

# 山形ワークライフバランス・イノベーション

平成24年度報告書

©work©life©  
balance innovation