

I. 山形ワークライフバランス・イノベーションの概要

work
life
balance
innovation

I 山形ワークライフバランス・イノベーションの概要

◎work◎life◎
balance innovation

1 | 課題の概要

○提案課題名 「山形ワークライフバランス・イノベーション」

○総括責任者名 「山形大学長 結城章夫」

○提案機関名 「国立大学法人 山形大学」

(実施予定期間：平成21年度～平成23年度)

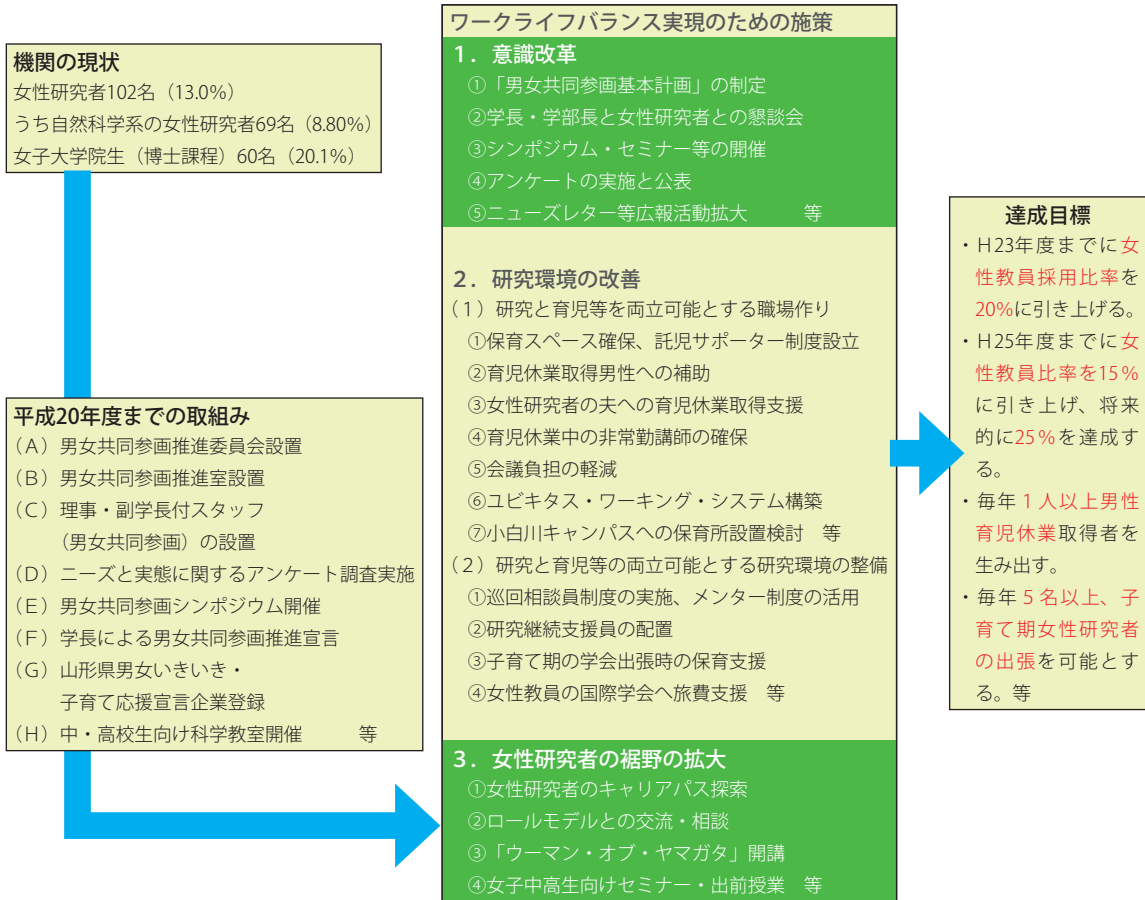
機関の現状
(1) 女性研究者の人数及び今後の見通し；本学の女性研究者は785名のうち102名（13.0%）、自然科学系の学部（理学部、医学部、工学部及び農学部）における女性研究者の割合は9.6%と低く（平成21年2月時点）、博士課程の学生も20%と低い。
(2) 女性研究者支援に関する現在の取組状況；中期計画（第1期）において「女性等の積極的採用」について検討し実現すると明記し、「女性教員の国際学会への旅費支援制度」を実施。裁量労働制や育児・介護休業制度の整備、飯田キャンパスでの24時間利用可能な保育所設置、キャンパス・ハラスメント防止体制の整備など、研究と育児等を両立可能にする施策と、中・高校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いる。

計画構想
(1) 女性研究者のための具体的な取組；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・高校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。
(2) 期待される効果；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、女性研究者の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。これらにより、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。

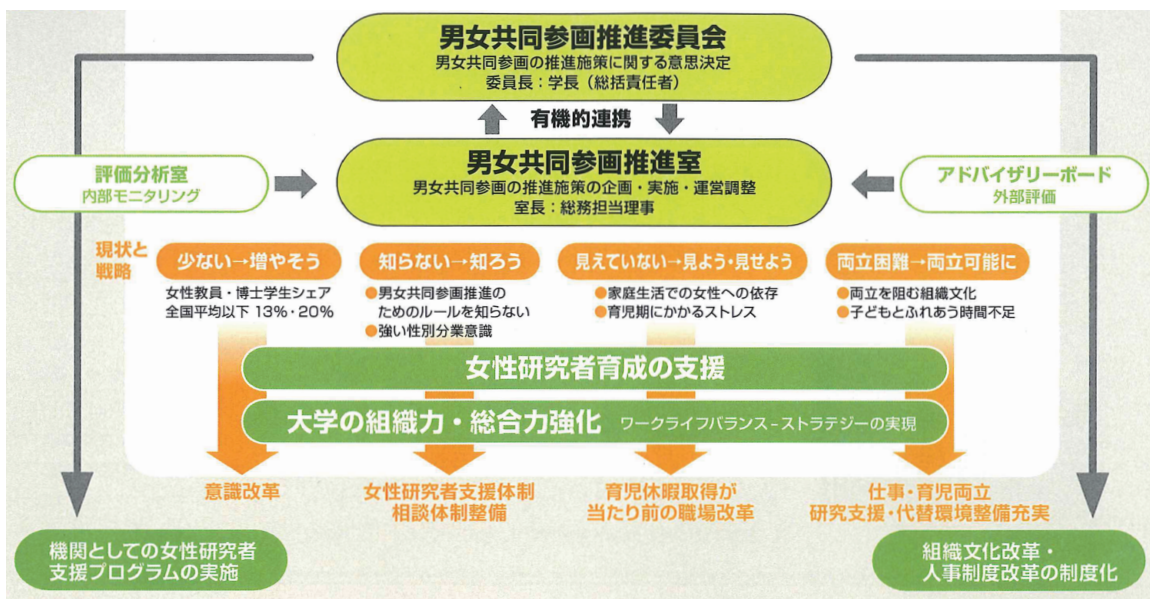
達成目標（ミッションステートメント）
(1) 平成23年度までに、女性教員の採用比率を20%（博士課程の女性比率）まで引き上げる。
(2) 平成25年度までに、女性教員の比率（現在13%）を15%まで引き上げ、将来的に女性教員の比率を25%まで引き上げる。
(3) 平成23年度までに「男女共同参画社会」という言葉の周知度を倍増（30%→60%）させる。
(4) 育児休業取得者のいる組織へのインセンティブ付与及び育児休業取得男性への補助により、育児休業の取得しやすい環境をつくり、毎年1名以上男性育児休業取得者を生み出す。
(5) 子育て期学会出張時の保育支援制度により、毎年5名以上、子育て期女性研究者の出張を可能とする。
(6) 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。

2 | 実施内容・実施体制

実施内容【山形ワークライフバランス・イノベーション】



実施体制【山形ワークライフバランス・イノベーション】



③ | 男女共同参画推進委員会委員名簿(平成21～23年度)

各年度の3月31日現在

所属等	平成21年度	平成22年度	平成23年度	備考
学 長	結城 章夫	結城 章夫	結城 章夫	第1号委員
理 事	河田 純男 北野 通世	河田 純男 北野 通世	北野 通世	第2号委員 第2号委員
理事・副学長付 スタッフ	高木 直 河野 銀子	高木 直 河野 銀子	高木 直	第3号委員 第3号委員
人 文 学 部	金子 優子	北川 忠明 金子 優子	北川 忠明 赤倉 泉	第4号委員 第5号委員
地域教育文化学部	高木 直	鈴木 漠 高木 直	伊藤 清郎 高木 直	第4号委員 第5号委員
理 学 部	長谷見晶子	河村 新蔵 長谷見晶子	河村 新蔵 天羽 優子	第4号委員 第5号委員
医 学 部	鈴木 匡子	深尾 彰 鈴木 匡子	小林 淳子 鈴木 匡子	第4号委員 第5号委員
工 学 部	八塚 京子	廣瀬 文彦 八塚 京子	神戸 士郎 八塚 京子	第4号委員 第5号委員
農 学 部	木村 直子	小野寺弘道 木村 直子	阿部 利徳 森 静香	第4号委員 第5号委員
基盤教育院		加納 寛子	加納 寛子	第6号委員
総務部長	小島 浩孝	小島 浩孝	小島 浩孝	第7号委員
企画部長	鈴木 英一	大場 吉博	佐竹 正行	第8号委員
保健管理センター所長	富樫 整	富樫 整	富樫 整	第9号委員

【参考】

- ①第1号委員 学長
- ②第2号委員 学長が指名する理事
- ③第3号委員 男女共同参画を推進する担当理事・副学長付スタッフ
- ④第4号委員 各学部長が推薦する当該学部の副学部長 各1人
- ⑤第5号委員 各学部から選出された教授又は准教授の女性教員 各1人
- ⑥第6号委員 基盤教育院から選出された教授又は准教授の女性教員 1人
- ⑦第7号委員 総務部長
- ⑧第8号委員 企画部長
- ⑨第9号委員 その他委員長が必要と認めた者
- ⑩第5号及び第6号委員の任期は2年とし、再任を妨げない。

④ 男女共同参画推進委員会議事

回	年月日	協議事項	主な報告事項
第1回	平成21年 6月25日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> 平成21年度科学技術振興調整費の採択に伴う各種事業の推進について 人事選考委員会の設置について 男女共同参画に関する先進地域への調査について 	<ul style="list-style-type: none"> 山形大学男女共同参画に関する規程について 平成21年度科学技術振興調整費の採択について
第2回	平成21年 10月8日 (木)	<ul style="list-style-type: none"> 「託児サポーター制度」の実施について 平成21年度男女共同参画に係る全学アンケート調査の実施について 巡回相談員について 男女共同参画に関する他大学への視察・調査 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進室スペースと専任スタッフについて 管理職セミナー（21.9.11）の実施 女子高生のための農学部キャリアセミナー（21.8.5-6）の実施について
第3回	平成22年 2月22日 (月)	<ul style="list-style-type: none"> 「山形大学男女共同参画基本計画」の策定について 	<ul style="list-style-type: none"> 「山形大学男女共同参画シンポジウムin2010」の実施について
第4回	平成22年 4月13日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 「山形大学男女共同参画推進に関する規程」の一部改正について 「山形大学男女共同参画基本計画」の策定について 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進委員会委員及び男女共同参画推進室員の交替について 「平成21年度山形ワークライフバランス・イノベーション」報告書及び「ニューズレター」第2号の発行
第5回	平成22年 7月28日 (水)	<ul style="list-style-type: none"> 「山形大学男女共同参画基本計画」に関する具体的対応・計画等について 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進委員会の新委員 第1回アドバイザー・ボードの概要と評価結果について 学長・学部長と女性研究者等との懇談会について
第6回	平成22年 12月21日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 「山形大学男女共同参画基本計画」に関する各部局の具体的対応・計画等について 	<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者支援制度について（1）研究継続支援員制度（2）ユビキタス・ワーキング・システム（3）メンター制度に向けたメンター講習会 女性研究者裾野拡大セミナー
第7回	平成23年 5月24日 (火)	<ul style="list-style-type: none"> 平成23年度事業の計画概要について （1）学長・学部長との懇談会 （2）女性研究者裾野拡大 メンター制度の改正点について 	<ul style="list-style-type: none"> 推進体制について（1）推進委員会の新委員（2）推進室の新室員 基本計画の数値目標達成について 女性教員の採用比率、教員比率等 各種支援制度の実施（平成23年度）
第8回	平成24年 1月23日 (月)	<ul style="list-style-type: none"> 「山形ワークライフバランス・イノベーション」のミッションステートメント達成見込みと平成24年度以降の事業計画について 「山形大学男女共同参画基本計画」に関する中間評価及び計画について 「男女共同参画推進総括シンポジウム」について 男女共同参画に関する規程の改正等について 	<ul style="list-style-type: none"> 男女共同参画推進委員会員の交代について 平成23年度事業計画書の確認とこれまでの取組について 平成23年度男女共同参画シンポジウムの成果について

⑤ 男女共同参画推進室員名簿(平成21～23年度)

各年度の3月31日現在

職名	平成21年度	平成22年度	平成23年度	備考
室長	北野 通世	北野 通世	北野 通世	理事(総務担当)
副室長	河田 純男	河田 純男		理事(研究担当)
理事・副学長 付きスタッフ	高木 直 河野 銀子	高木 直 河野 銀子	高木 直	地域教育文化学部教授 地域教育文化学部准教授
室員 チーフ・コ ディネーター	木村 松子	木村 松子	木村 松子	男女共同参画推進室准教授
室員 サブ・コ ディネーター	幅崎麻紀子	幅崎麻紀子	幅崎麻紀子	男女共同参画推進室助教
室員 サブ・コ ディネーター	坂無 淳	坂無 淳	坂無 淳	男女共同参画推進室助教
室員	松井 一澄	松井 一澄		研究プロジェクト戦略室教授
室員			江藤 直行	渉外部准教授
室員	奥山 利弘			総務部人事ユニット企画調整役
室員		黒沼 毅	黒沼 毅	総務部人事課長
室員	松森 康夫	渡邊 慎一		企画部研究支援ユニット長
室員			渡邊 慎一	企画部研究支援課長
室員	大沼 一男	大沼 一男		総務部労務ユニット長
室員			中村 修一	総務部労務課長
室員			高野佐知子	総務部労務課専門員

⑥ 各部局における推進体制

平成22年12月21日

人文学部	・学部目標評価委員会の下に、男女共同参画推進検討部会を組織し、学部における取り組みを推進する。
地域教育文化学部	・地域教育文化学部男女共同参画推進委員会(教員と事務職員で構成する組織)を設置し、男女共同参画推進室と連携しながら、本学部の男女共同参画事業の推進を図る。
理学部	・運営会議を本学部における男女共同参画推進本部として、男女共同参画推進室との連携協力の下、具体的な事業を推進する。
医学部	・必要に応じて医学部教授会において検討する。
工学部	・運営会議が中心となって、主として以下の事業を推進する。 1. 女性教員の採用と研究・教育活動の補助 2. 女性研究員の裾野拡大 3. 教員および職員(男性も女性も)の意識改革
農学部	・運営会議の決定の下に、農学部の委員が中心となり、各部局の推進組織とも緊密に連携協力しながら具体的な事業を推進する。
基盤教育院	・専任教員懇談会において、全学の方針等について男女共同参画委員会委員が必要に応じて報告を行うなどして意識の共有を図るとともに、基盤教育院会議において部局としての企画・立案を行い推進する。
小白川事務部	・必要に応じて小白川事務部連絡会において検討する。
附属学校	・附属学校運営部は、男女共同参画推進室と連携協力し、一体となって具体的な事業を推進する。

⑦ 男女共同参画推進室ミーティング議事

回	年月日	主な協議事項
第1回	平成21年 8月6日(金)	・アンケート調査について ・8月の予定について ・男女共同参画のための研究と実践の交流推進フォーラムについて
第2回	平成21年 8月25日(火)	・管理職セミナーについて ・託児サポーターについて ・アンケート調査について ・訪問調査について
第3回	平成21年 9月2日(水)	・託児サポーター研修について ・託児サポータープログラム運営について ・管理職セミナーについて ・外部者からの参加申し込み ・他大学視察
第4回	平成21年 9月10日(木)	・託児サポーター研修について ・託児サポータープログラム運営について ・管理職セミナーについて ・アンケート調査について
第5回	平成21年 10月5日(月)	・託児サポーター制度について ・管理職セミナーについて ・アンケート調査について ・他大学視察・調査について
第6回	平成21年 12月21日(月)	・基本計画案の検討について ・巡回相談で出てきた課題について ・託児サポート登録状況と今後の方向について ・報告書作成計画について
第7回	平成22年 1月15日(金)	・山形大学男女共同参画推進基本計画(案)の検討について
第8回	平成22年 1月26日(火)	・山形大学男女共同参画推進基本計画(案)の検討について
第9回	平成22年 3月8日(月)	・基本計画(案)の検討について
第10回	平成22年 3月19日(金)	・基本計画(案)の検討について
第11回	平成22年 4月6日(火)	・基本計画(案)の検討について ・「山形大学男女共同参画推進に関する規程」の改正について
第12回	平成22年 5月31日(月)	・「男女共同参画基本計画(案)」に対する意見集約結果と修正案について
第13回	平成22年 7月20日(火)	・「男女共同参画基本計画」に関する具体的対応・計画等について ・アドバイザー・ボード評価結果・育児・介護休業制度等のパンフレット作成
第14回	平成22年 7月26日(月)	・「男女共同参画基本計画」に関する具体的対応・計画等(各部局)について ・「男女共同参画基本計画」に関する具体的対応・計画等(全学用)について
第15回	平成22年 8月19日(木)	・シンポジウムの企画案について ・「女性研究者養成システム改革加速」事業応募の検討について ・病児保育のニーズと可能性について
第16回	平成22年 10月21日(木)	・ユビキタス・ワーキング・システム利用規程について ・出産・子育て・介護に関する制度パンフレットについて ・女性研究者支援メンター制度
第17回	平成22年 11月9日(火)	・国際シンポジウム参加人数と会場について ・研究継続支援員制度について ・平成23年度計画概要について ・平成23年度の経費・積算について
第18回	平成22年 12月8日(水)	・各部局の具体的対応・計画の集約結果について ・各種女性研究者支援制度について(最終確認) ・第6回男女共同参画推進委員会(12/21)の議題
第19回	平成23年 3月2日(水)	・来年度積算について - 来年度託児事業経費の変更点 ・第2回アドバイザー・ボードについて
第20回	平成23年 4月21日(水)	・コンソーシアム連携・シンポジウム素案について
第21回	平成23年 7月26日(火)	・男女共同参画シンポジウム(11/11)について
第22回	平成23年 12月26日(月)	・独立行政法人科学技術振興機構訪問(11/21)の内容を受けて・男女共同参画 推進委員会(1/17)開催について ・男女共同参画シンポジウム(3/8)案 ・最終年度の報告書作成について

⑧ | ミッションステートメント達成に向けて(平成24年1月現在の状況)

ミッションステートメント (1)

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。

(山形大学の博士課程は、理工学研究科（博士後期）、医学系研究科（(博士後期+博士一貫)、岩手大学大学院連合農学研究科（博士課程）があり、女性比率は、20.3%（申請時の平成20年度5月1日現在）である。）

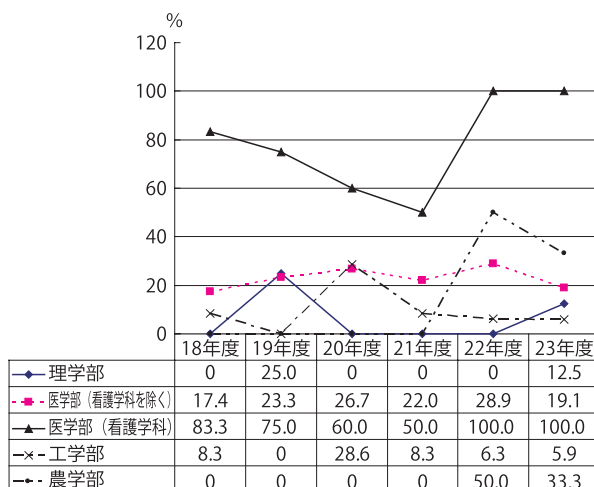
①博士課程をもつ理・医・工・農学部の女性教員採用比率

博士課程をもつ理系3学部と医学部の女性教員採用比率は、採択前3年間（平成18～20年度）は23.3%で、採択後3年間（21年4月1日～24年1月1日）は、19.1%となった。

目標の20%に達しなかった大きな要因は、平成21年度に医学部と工学部でグローバルCOEプログラムをはじめとする多数の競争的研究資金獲得により、例年以上のプロジェクト教員採用があったことである。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であったため、男性の採用が多くなったことによる。

理系3学部だけをみると、女性教員採用比率は、過去3年間（平成18～20年度）は8.3%であったのに対して、採択後3年間（平成21～23年度）は、9.0%と0.7ポイント上昇した。公募に対する応募者の女性比率をみると、過去3年間は4.4%、22・23年度は、6.2%であることを考えると、採用比率目標を20%と設定することにはかなりの無理がある。むしろ、優秀な女性の応募者をいかに増やすかが最大の課題である。

博士課程をもつ学部の女性教員採用比率の推移



②理・工・農学部の女性教員採用数

	平成16年度	平成17年度	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	0	0	0	1	0	0	0	1
工 学 部	0	0	1	0	2	2	1	1
農 学 部	0	0	0	0	0	0	2	1

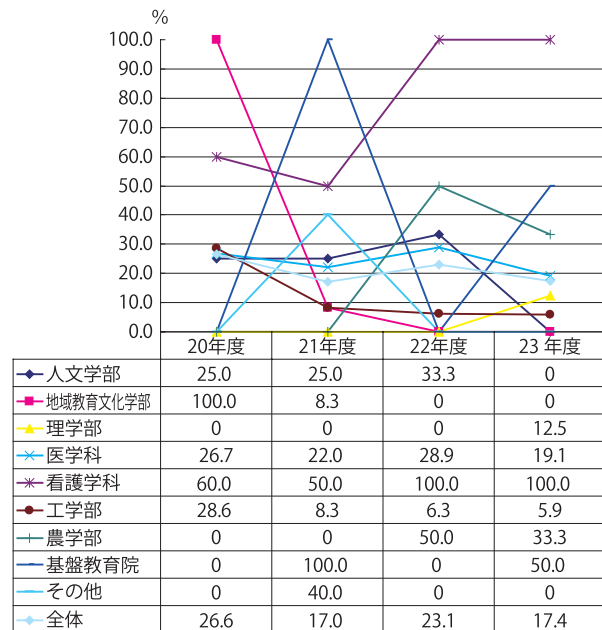
理系3学部の女性教員採用数は、採択前3年間は4人であったのに対して、採択後3年間は、8人と倍増した。

理学部は、19年度から4年振りに女性教員1人を23年度に採用、工学部は過去17年間女性教員採用がなかったが、18年度から23年度までに7人を採用、農学部は過去6年間採用がなかったが、22年度から23年度までに3人採用した。積極的な女性教員採用努力がみられる。

③博士課程を持たない学部等を含めた全学の 女性教員採用比率の推移

大学全体では、採択前3年間の女性教員採用比率は21.1%、採択後3年間の採用比率は18.8%である。ここでも、平成21年度の工学部を中心とした競争的資金獲得に伴う男性の採用増加が影響している。

山形大学女性教員採用比率の推移



(平成24年1月1日現在の総務部人事課資料より作成)

④採用実数（女性数／全体数）

	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
人文学部	0/2	0/3	3/12	1/4	1/3	0/3
地域教育文化学部	0/3	1/6	1/1	1/12	0/5	0/5
理学部	0/3	1/4	0/1	0/7	0/3	1/8
医学部(看護学科を除く)	4/23	7/30	8/30	11/50	11/38	9/47
医学部看護学科	5/6	3/4	3/5	1/2	3/3	1/1
工学部	1/12	0/14	2/7	2/24	1/16	1/17
農学部	0/1	0/3	0/3	0/7	2/4	1/3
基盤教育院	0/1	0/1	0/0	1/1	0/0	3/6
その他	0/2	0/3	0/5	2/5	0/6	1/3
全体	10/53	12/68	17/64	19/112	18/78	16/92
採用比率	18.9%	17.6%	26.6%	17.0%	23.1%	17.4%

採用数としては大学全体では、採択期間（平成21年4月1日～24年1月1日）に女性教員を53人採用した。採択前3年間（平成18年～20年度）の採用数39人より14人増加している。

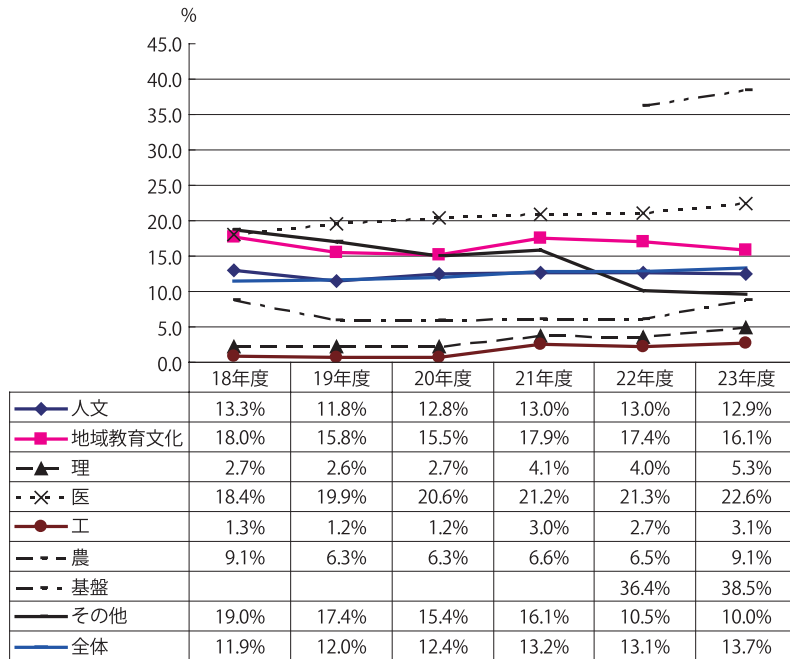
ミッションステートメント（2）

平成25年度までに、女性教員の比率を15%まで引き上げるとともに、将来的に女性教員の比率を25%まで引き上げる。

平成24年1月1日現在、女性教員数は128人（全教員数873人）で女性教員比率は14.7%である。平成25年度までに15%まで引き上げる可能性は大きい。また、できるだけ早く25%まで引き上げるため、平成22年度に「男女共同参画基本計画」を策定し、10年計画を定めたことから、実現に向

けて全学で取り組んでいく。

学部別女性教員比率（各年度の5月1日現在）



(各年度の学校基本調査より作成)

ミッションステートメント（3）

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。

全教職員・大学院生対象のアンケート調査結果より、周知度倍増を達成した。

① 「男女共同参画社会」という言葉を知っている

年 度	平成22年度	平成23年度
周知度	90.4%	93.2%

② 「男女共同参画社会基本法」を知っている

年 度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度
周知度	24.8%	23.8%	63.4%	68.1%

ミッションステートメント（4）

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。

平成22年度から6学部・附属病院を対象とする組織評価項目（ヒアリング事項）に「男女共同参画の取組状況」を含め、インセンティブ経費を傾斜配分することとなった。平成22年度に初めて1名の男性育児休業取得者が誕生し、奨励金が授与された。

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、「国立

大学法人山形大学における教員の任期に関する規程」(平成16年4月1日)を改正して、出産休暇又は育児休業の期間を限度にその期間を「特例としての任期」とし、任期満了後に、「特例としての任期」を付すことができることとした。平成23年4月1日から施行している。

ミッションステートメント (5)

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。

山形大学医学部保育所(飯田キャンパス)の一時保育(終日)を利用することができる。他キャンパスでも可能にするため、平成24年度からの支援制度開始に向けて準備中である。

ミッションステートメント (6)

女性研究者の競争的研究資金の獲得額を現在(平成20年度)より30%高める。

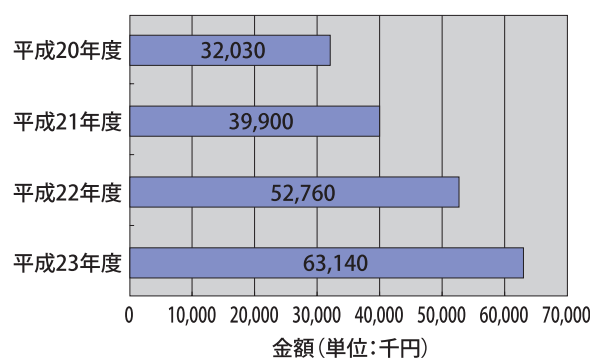
各年度の科研費の獲得額と平成20年度の獲得額を基にした比較

金額(単位:千円)

年 度	件数/総数	獲得額	全体に占める割合	平成20年度との比較
平成20年	38/245	32,030	7.6%	
平成21年	43/246	39,900	8.8%	24.6%増
平成22年	47/290	52,760	12.5%	64.7%増
平成23年	66/346	63,140	11.1%	97.1%増

科研費(奨励研究、特別研究員奨励費を除く・直接経費のみ)

女性研究者の競争的研究資金の獲得額



科研費(奨励研究、特別研究員奨励費を除く・直接経費のみ)

平成20年度の獲得額より30%高めるという目標を大きく上回り、97.1%増となった。女性教員の国際学会への旅費支援制度(平成20年度創設)や育児期等の女性研究者のための研究継続支援員制度(平成22年度創設)等々の女性研究者育成支援の成果が考えられる。