

国立大学法人山形大学
男女共同参画基本計画



平成22年6月

はじめに

平成 11 年に、「男女共同参画社会基本法」(平成 11 年法律第 78 号)が制定され、それに基づき、平成 12 年に、「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。「基本法」は、男女共同参画社会の実現を、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。それを受けて、政府の男女共同参画推進本部は、平成 15 年に、国の審議会等における女性委員の登用について、平成 17 年度末までのできるだけ早い時期に 30%以上とすることを旨とすると共に、「社会のあらゆる分野において 2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるように期待する」ことを決定した。

平成 17 年には、「男女共同参画基本計画」(第 2 次)が閣議決定され、新たな取組を必要とする 12 の重点分野を掲げて、平成 32 年度までを見通した施策の基本的方向と平成 22 年度までに実施する具体的施策の内容が提示された。

科学技術の分野は、この重点 12 分野の一つとして位置づけられ、これを受けて、平成 18 年に、「第 3 期科学技術基本計画」が閣議決定された。日本の科学技術の将来や国際競争力の維持・強化は、多様な個々人の意欲と能力にかかっているという認識に立脚して、「女性研究者の活躍促進」のために、女性研究者の採用割合を自然科学系全体として 25% (理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、保健系 30%) とする数値目標を設定した。

さらに、平成 20 年に内閣府の男女共同参画推進本部は、女性の参画が進んでいない分野として医師、公務員、と並んで研究者に焦点を当て、「女性の参加加速プログラム」を策定し、これらの分野について重点的な取組として推進することを決定した。

我が国の女性研究者比率は 13.0% (平成 20 年 3 月)で、先進 36 カ国中最低の数値を示している。日本学術会議の調査によれば、学術分野全体の女性比率が低いだけでなく、領域や職階による偏差が著しいこと、女性研究者の比率を向上させた諸外国の例をみると、積極的改善措置(ポジティブ・アクション)が非常に有効に機能していること、教育・研究活動と育児との両立支援体制、意識改革が重要であること等が指摘されている。

かくして、各大学において、学術分野に特徴的な現状・課題・阻害要因等を考慮しつつ、男女共同参画を進めることが強く求められることとなり、本学においても、そのような社会的要求に積極的に対応することが急務となっている。

山形大学の現状をみると、女性教員の比率 13.1%(平成 21 年 5 月 1 日現在)は、国立の医科系学部を有する中規模総合大学 25 大学の平均値(13.8%)とほぼ同水準にあるが、分野によっては、同規模大学の平均値と比較してかなり低い数値に止まっている。また、2010 年までに国立大学の女性教員比率を 20%とした国立大学協会の示した数値目標にはほど遠い状況にある。

女性教員の比率を引き上げることは、女子学生の比率が年々増加している状況にかんがみ、山形大学の将来の教育にとって重要な課題となるばかりでなく、大学のアクティビティーの基本は多様性(多様な人材の多様な能力の活用)にあることに照らせば、山形大学の研究の活性化を持続してゆくためにも重要な問題であると考えられる。このような問題は、施策の成果が現れるまでに時間を要するものであることから、早急に積極的な取組に着手し、種々の施策を確実に推進していくことが必要である。

一方、教育・研究活動等を支える職員構成をみると、平成 21 年 5 月 1 日現在で、1,035 名中、女性職員比率は 61.3%で、その多くを占めているのは看護職等の医療系で働く女性である。医療系を除く事務・技術技能系等の女性比率は全体で 26.9%となり、係長以上の職では 14.6%となっている。また、41 歳以上の女性職員比率が 17.7 %に対し、40 歳以下の女性職員比率が 39.7 %であることは、男女雇用機会均等法の制定（昭和 60 年）、改正男女雇用機会均等法の施行（平成 19 年）以後の若い世代では、応募・採用段階での格差がなくなってきたことを示しているといえる。今後の課題としては、ワークライフバランスの実現と管理職への登用に向けた女性職員の人材育成が重要になってくる。

山形大学は、男女共同参画の推進が今後の大学の発展にとって不可欠であるという認識に立ち、多様性の受容と尊重（多様な人材の潜在能力を活用する経営）、ライフステージに応じた制度の整備（ワークライフバランス）を目指し、性別にかかわらず個性と能力を發揮できる大学作りを推進することが重要であると考え、平成 21 年 1 月に「山形大学男女共同参画推進宣言」を発表した。また、「平成 21 年度文部科学省科学技術振興調整費女性研究者支援モデル育成事業」の採択を受け、「山形ワークライフバランス・イノベーション」を積極的に進めているところである。現状においては、山形大学教職員に対する「男女共同参画に係るアンケート結果」（平成 22 年 3 月）からみて、家事・育児・介護等の負担は依然として女性の側に大きく偏重しており、それらを支えるべき様々な環境も未だ不十分であることが読み取れる。

本基本計画は、高等教育・学術研究の機関としての山形大学が、男女平等という社会的価値の推進者としての学術的・社会的な役割と責任を果たすために、全学的な取組として策定するものである。また、これは、本学における男女共同参画推進の目的、方針、施策、推進体制等についての基本的事項を明示し、今後、大学及び各部局が一体となって具体的な取組を計画的に推進する基盤となるものである。

山形大学男女共同参画基本計画

．目的

山形大学は、「男女共同参画社会基本法」(平成 11 年 6 月 23 日法律第 78 号)の理念に基づき、男女共同参画社会実現のために大学が担うべき役割と責任を自覚し、「山形大学男女共同参画推進宣言」(平成 21 年 1 月 23 日)を策定した。本学の学生及び教職員が性別にかかわらず、あらゆる活動において個性と能力を発揮でき、かつ、学業・仕事と生活の調和(ワークライフバランス)を実現することを目指し、具体的な施策の推進を図っていくため、ここに山形大学男女共同参画基本計画(以下「基本計画」という。)を定める。

．基本方針

目的の達成に向けて、本学の基本方針を次のとおり定める。

- 1．教職員(教員及び職員)等の男女機会均等の実現・格差の是正
- 2．教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り
- 3．男女共同参画に関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備
- 4．男女共同参画への意識改革の促進
- 5．女性研究者(教員・後期博士課程学生・ポストドクター)の裾野拡大
- 6．男女共同参画推進のための教育・研究の充実
- 7．男女共同参画に関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
- 8．男女共同参画に取り組む地域社会等との連携

．具体的施策(行動計画)

の基本方針に基づく具体的な取組として、以下の行動計画を掲げる。

1．教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正

1) 女性教員比率の向上

- ・ 雇用機会均等法によると女性の割合が4割を下回っている場合、男女格差が存在していると判断される。本学においても女性教員比率を引き上げるとともに、格差の是正に努める。
- ・ 女性教員の採用比率を、当面、全体として 20 % (「国立大学協会」の提言)以上とすることを目標とする。
- ・ 平成 25 年度までに、女性教員の比率を現在の 13.1% (平成 21 年度)から 15 % まで引き上げる。将来的には、女性教員の比率を 25% まで引き上げる。
- ・ 上記の目標を達成するため、必要な改善措置等を男女共同参画推進室を中心に各学部等においても具体的に検討し、その達成状況を毎年点検する。

2) 大学運営における女性参画の拡大

- ・ 女性職員の人材育成のため、積極的な方策を推進する。

- ・ 女性教職員の管理職比率の向上のため、登用等を積極的に推進する。

3) 男女格差是正のためのチェック機能の導入

- ・ 教職員の採用や昇進において、積極的な改善策がとられているか、また、業績評価において、性別による差別等がないかを定期的に点検する。

4) キャリアアップ支援策の推進

- ・ メンター制度を構築し、助教・助手等の女性教員や博士課程の女性大学院生(ポストドクターを含む)が抱える問題に助言するシステムを整備する。
- ・ 大学内外の研修については、女性教職員がその機会を妨げられることのないように支援する。

2. 教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り

A 研究環境

1) ユビキタス・ワーキングを可能にする環境の整備

- ・ 自宅等のパソコンから学内 LAN を利用し、大学外においても研究や業務が可能となるユビキタス・ワーキング・システム導入の可能性を探り、順次、その環境を整備する。

2) 巡回相談・来室相談の実施

- ・ 女性研究者が抱える問題を早期に発見して対応すべく、定期的な巡回相談を行う。また、すべての教職員からの相談も随時受け付け、当該部局と連携し協力して問題の解決に当たる。

3) 研究継続支援員の配置

- ・ 育児・介護中の研究者が研究を継続できるよう、適切な「研究継続支援員」を配置するなどの支援を行う。

4) 学会出張時の支援

- ・ 国内外の学会参加を、育児・介護を理由に断念することがないように、地域の保育・介護支援施設とも連携して支援する。

B 就労環境

1) 保育制度の充実

- ・ 各キャンパスの実情を踏まえ、そのニーズを把握し、キャンパスに合った保育サービスを提供できるよう具体策を検討し実施する。
- ・ 現在本学において実施している、学生を活用した「託児サポーター制度」を保育サービスに組み入れる。

2) 育児・介護支援

- ・ 男性教職員を含め、育児・介護休業の取得に支障がないように環境を整備する。
- ・ 短時間労働制等の積極的な活用を図る。
- ・ 育児・介護の相談窓口を設置する。

3) 就労環境・就労慣行の見直し

- ・ ワークライフバランスの観点から、業務の改善に取り組み超過勤務を縮減すると共に各職場の就労慣行を見直し、就労環境の改善に積極的に取り組む。

- ・ 会議については、就業時間内に終了するよう工夫する。
3. **男女共同参画に関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備**
 - ・ 男女共同参画に関する施策の策定や実施について、教職員及び学生からの意見や要望を積極的にくみ上げるシステムを整備する。
 4. **男女共同参画への意識改革の促進**
 - ・ シンポジウムや啓発セミナー、男女共同参画フェスタ等を定期的で開催する。
 - ・ 女性研究者ネットワークを構築し、定期的な勉強会等を開催する。
 - ・ 学長・学部長と女性研究者との懇談会を定期的で開催する。
 - ・ ホームページ、男女共同参画ニュースレター、メールマガジン等による学内外への情報発信を強化する。
 5. **女性研究者の裾野拡大**
 - ・ 専門分野を活かした職業に就いている女性卒業生等を招いた講演会や交流会を、各学部等で定期的で開催する。
 - ・ 女子中高生向けのセミナー等を開催する。
 6. **男女共同参画推進のための教育・研究の充実**
 - ・ 「ウーマン・オブ・ザ・ヤマガタ」など、ジェンダー学や男女共同参画関連授業、女性のキャリア支援教育科目を拡充する。
 - ・ ジェンダー学や男女共同参画に関する研究や顕著な業績を表彰制度に組み込む。
 7. **男女共同参画に関する学内の調査・分析・統計等の情報提供**
 - ・ 男女共同参画への意識と実態の経年変化を捉えることを目的に、毎年、学内教職員を対象にアンケート調査を実施し、その結果をホームページ等で公表する。
 - ・ 男女共同参画に関する本学の基本的なデータを公表する。
 8. **男女共同参画に取り組む地域社会等との連携**
 - ・ 男女共同参画に関して他大学や地域の自治体等とのネットワークを築き、連携を図る。

・ 推進体制

本基本計画の実施に当たっては、男女共同参画推進委員会の決定の下、全学の推進組織である男女共同参画推進室と各部局の推進組織とが連携協力し、一体となって具体的な事業を推進する。

・ 計画期間の設定等

- 1) 基本計画の計画期間は、平成 22 年度から平成 31 年度までの 10 ヶ年とする。
- 2) 本学及び各部局は、平成 22 年度から平成 31 年度までの計画期間の目標と年度ごとの計画を設定し、年度ごとに達成状況を点検評価する。
- 3) 計画策定後、2 年目の平成 23 年度及び 6 年目の平成 27 年度には、基本計画の達成状況について中間評価を実施する。