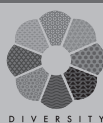


IV. 資料編



① | ダイバーシティ事業3機関の進捗状況報告

1 山形大学の事業の進捗状況報告

平成 29 年 2 月 14 日

◇ 山形大学の事業について

1 目的

山形大学の特色である有機エレクトロニクス研究及び実証ハウス研究におけるこれまでの実績を活かし、共同実施機関と協働して女性研究者が参画する共同研究を推進するとともに、研究スキルアップ支援、リーダーシップ育成、裾野拡大の取組を進め、自然科学系分野を中心に女性研究者の採用と上位職階の女性教員の積極的な登用を実現する。

2 本年度の事業の項目及び内容

○ 取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以下)	在職者数 (講師・准教授 以上)	在職者数計	在職比率	採用比率
平成 26 年 5 月 1 日現在	73	68	141	14.4%	20.8% ⁽¹⁾
平成 27 年 4 月申請書	71	68	139	15.6%	20.0% ⁽²⁾
平成 28 年 3 月 31 日現在	70	72	142	15.6%	29.6%
平成 28 年 10 月 1 日現在	69	75	144	16.3%	22.8%
平成 29 年 3 月 31 日現在	86	76	162	16.4%	20.0%
平成 30 年 3 月 31 日現在	92	79	171	17.3%	20.5%
平成 31 年 3 月 31 日現在	97	82	179	18.1%	20.0%
平成 32 年 3 月 31 日現在	103	85	188	19.0%	20.5%
平成 33 年 3 月 31 日現在	109	89	198	20.0%	21.3%

※採用比率 (1) 平成 25 年度中の教員（任期付き含む）採用比率 16.1%に研究員（常勤・非常勤の有給研究員）の比率を加味した予測比率

(2) 平成 27 年度末の教員・研究員を合わせた採用比率の目標数値

○ 事業計画及び進捗状況

平成 28 年度の事業計画	進捗状況
(1) 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組内容	
・3 機関によるダイバーシティ連携推進会議及び大学内の男女共同参画推進委員会等の会議を適切に開催し、理解と合意を図って連携事業を効果的に実施する。	・3 機関によるダイバーシティ連携推進会議を開催し、年間事業計画について合意した(4/20)。 ・第 1 回・第 2 回男女共同参画推進室ミーティング(4/13、9/28)、第 1 回・第 2 回米沢分室ミーティング(4/20、10/17)、第 1 回

	<p>男女共同参画推進委員会(5/19)を開催し、学内におけるダイバーシティ事業の進捗状況の報告と今年度の計画について理解と合意を図り、事業を効果的に実施できるよう協力を得た。</p> <p>※米沢分室事務室長1名(山大自己経費)、事務補佐員1名が着任した(4/1)。</p>
<p>・各機関の特色を活かし、女性研究者の研究力を向上させる。『共創ワークショップ』を大日本印刷研究開発センターと共同開催し、研究開発につなげる。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・大日本印刷株式会社(以下、DNP)主催によるサービスデザインプロジェクトフェーズ2への参加者を募集し(4/18)、山形大から3人の女性研究者(新規1人)、2人の女性職員(新規)、1人の女子大学生(新規)が参加した(6/13、6/23、7/25、8/9、9/13、10/6、10/13)。 ・サービスデザインプロジェクトの向上にむけて、山形大の有機エレクトロニクス分野の研究者3名(男性2人、女性1人)に対し、DNPによる技術ヒアリングが行われた(5/26)。 ・山形大の女性研究者1名が、DNP研究開発センター(柏、つくば)に訪問し、共同研究検討のために研究施設を調査した(7/13)。 ・英語プレゼンセミナーを主催し、91名(山形大41人)が参加した(3機関)。 ・サービスデザインプロジェクトフェーズ3へ向け Sa グループのチームミーティングに山形大から女性研究者1名が参加した(11/8、12/27)。 ・サービスデザインプロジェクトフェーズ3へ向け La グループのチームミーティングに山形大から女性研究者1名が参加した(11/22、12/26)。 ・サービスデザインプロジェクトフェーズ3キックオフを実施し、山形大から女性研究

<ul style="list-style-type: none"> 各開催事業毎に意見を集め評価を行うと共に、有識者による外部評価委員会を開催し、PDCAサイクルによる適切な事業運営を行う。 	<p>者2名が参加した(12/2)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 昨年度の外部評価委員会の指摘を受け、平成28年度事業計画を策定した。今年度は2月14日に開催する計画である。
<p>(2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組</p>	
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者の研究力向上やリーダー育成に向けて、女性研究者シーズ集や研究所紹介リーフレット、スマート未来ハウス紹介リーフレットを活用するなどして、新規の共同研究の成立や有機エレクトロニクス分野をはじめとする既存の共同研究への参画を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本工学アカデミー(北海道・東北支部)米沢講演会および意見交換会にてダイバーシティ事業で作成した各種リーフレットを配布し、説明を行った(山形大)(4/21)。 ダイバーシティ事業とCOIプロジェクトのダイバーシティ×スマート未来ハウスジョイントミーティング(3機関)を共同開催し、スマート未来ハウスのキッチンおよびダイニングの研究開発に女性研究者(山形大4名)の視点を反映させた(4/27、5/25)。 山形大で開催されたCOIビジネスアイデアコンテストにて、「ダイバーシティ事業」「スマート未来ハウス ジョイントミーティング」のパネルを共同発表し(3機関)、「サービスマネジメントプロジェクト」のポスター発表(DNP)を行った(6/6、7)。 男女共同参画フェスタ(山形大学小白川キャンパス、米沢キャンパス)にて、「ダイバーシティ事業」のパネルを展示した(6/23-7/1、7/7-15)。 第14回男女共同参画学協会連絡会シンポジウムにて「ダイバーシティ事業」のポスターを共同発表した(3機関)(10/8)。 山形県チェリアフェスティバル及び山形市男女共同参画センターフェーラにおいてパネル展示を行った(10/16、11/13)。 自然科学系分野を中心に女性限定公募(再公募後は女性優先)を取り入れ、平成28年度は3件の公募を行った(工学部3件)。その結果、工学部2人が採用された(山形

	大) (10/1)。
<ul style="list-style-type: none"> 女性研究者が代表となる有用な共同研究への研究費支援を継続する。 	<ul style="list-style-type: none"> 平成 28 年度の女性代表共同研究費支援制度申請受付後、学内審査を経てダイバーシティ審査会で採択された共同研究 8 件 (うち今年度からの新規共同研究 3 件) を支援した (山形大) (6/3)。
<ul style="list-style-type: none"> 自己啓発合宿を共同開催し、女性研究者の研究開発・研究室経営能力等の育成を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 第 2 回自己啓発合宿を共同開催 (テーマ: プレゼンテーション) し、山形大から女性研究者 (3 名) が参加した (7/11、12)。第 3 回自己啓発合宿 (テーマ: チームビルディング) を共同開催し、山形大から女性研究者 (3 名) が参加した (3 機関) (11/29、30)。
(3) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開	
<ul style="list-style-type: none"> 育児期の女性研究者を支援するため、夜間保育や休日保育、病児・病後児保育、学童保育の利用補助制度の活用を促す。 ライフイベントと研究の両立を支援するための研究支援員制度やライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度の周知を図り活用を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> 夜間、休日、病児・病後児保育、学童保育制度登録者は女性研究者 7 名、子ども 13 名、利用者は女性研究者 5 名、子ども 7 名を支援している (山形大)。 前期 6 名、後期 9 名 (うち利用者は 6 名、3 名は求人中) の女性研究者に研究支援員を配置し、ライフイベントと研究の両立を支援した (山形大)。 ライフイベントによる研究中断復帰への研究費支援について学内公募を行い、学内審査後ダイバーシティ審査会にて採択された 2 件の支援を行っている (山形大) (7/4)。 託児サポーター制度運用開始にむけて、託児業務を委託する NPO 法人と契約を交わした (山形大) (12/14)。 託児サポーター制度実施に関する要領を制定した (3 機関) (12/12)。 平成 28 年度 12 月～2 月までに 2 回、託児サポーター制度による一時預かりを実施した (うち幼児 1 名、学童 2 名) (山形大)

	<p>(12/26、1/4)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成 28 年度託児サポーター養成講座を実施予定 (3 機関) (2 月 13 日～17 日)。 ・平成 28 年度相談員制度開始の通知と、アンケートを実施した (山形大) (8/2)。 ・4 月に新規採用した相談員の現地研修を行った (山形大)。 ・平成 28 年度 4 月～2 月までに 20 件の相談を実施した (うち女性研究者 5 名、博士後期課程女子学生 1 名、博士後期課程男子学生 1 名) (山形大) (5/25(3 件),5/30,6/13,6/15,6/17,6/20(3 件),7/21(2 件),8/17,9/1,10/5,11/9,12/1,12/14,1/5,1/10,1/24)。 ・平成 28 年度 4 月～2 月までに 2 件の巡回相談を実施した (うち女性研究者 2 名) (栄養大) (1/25 (2 件))。 ・メンター制度実施に関する要領を制定した (3 機関) (7/25)。 ・平成 28 年度メンター制度におけるメンタリング支援について学内募集を行い、3 名の女性研究者への支援を決定し、平成 28 年度 7 月～2 月までに 4 回のメンタリングを実施した (山形大) (9/21、12/2、1/16、1/23)。
(4) 意識啓発や組織改革等を図るための取組	
<ul style="list-style-type: none"> ・国際的な視野からの女性の活躍促進やダイバーシティ経営をテーマとした管理職セミナーを 6 月下旬に開催し、連携機関をはじめ工学部との共同研究関連企業や地元企業の参加を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職セミナー (6/29) を共同開催し、山ロー男氏 (シカゴ大名誉教授) が「ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ 日本の課題」について講演を行った。参加者 66 名中管理職 10 名の参加があった (3 機関)。
<ul style="list-style-type: none"> ・3 機関によるシンポジウムを 11 月に共同開催し、取組の中間報告をすると共に、今後、取組を強化すべき方向を確認する機会とする。 	<ul style="list-style-type: none"> ・3 機関によるシンポジウムを共同開催し、連携機関の研究者、教職員、学生、行政関係者、メディア関係者、一般参加者計 100 名が参加した (テレビ会議システムでの参加含む)。基調講演は宮浦千里氏 (東京農工大学副学長)「女性研究者が活躍できる環境

	<p>とは)、提案講演は城戸淳二氏(山形大卓越研究教授)「有機エレクトロニクスが創る快適で豊かな未来の生活」と題して行った。</p> <p>また女性研究者による研究成果発表3件を行った(各機関1件ずつ)(3機関)(11/11)。</p>
(5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組	
<ul style="list-style-type: none"> 大日本印刷研究開発センターによる交換留学プログラムに、女子学生や女性研究者の参加を促し、企業の女性研究者との交流の機会を与える。 	<ul style="list-style-type: none"> DNP研究開発センター企画による交換留学(DNPから大学)を共同開催し、DNPから5名の女性研究者が山形大を訪問した。また、女性研究者交流会を共同開催し、女性研究者12名(うち山形大3名、DNP7名、栄養大2名)、管理職2名(山形大1名、栄養大1名)が参加してメンターによる相談を行った(3機関)(6/27~29)。 DNP研究開発センターの企画による交換留学(大学からDNP)を共同開催し、山形大から6名、栄養大から2名の女子学生が参加して、研修を受けた(9/7~9)。
<ul style="list-style-type: none"> 工学部の男女学生を対象としたキャリア教育授業を実施する。 	<ul style="list-style-type: none"> 山形大学工学部で前期「ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション」(教養セミナー)を開講し、受講生は45名(女子3名、男子42名)であった(山形大)。 山形大学工学部で後期「ダイバーシティを考える」(特別講義)を開講した(山形大)。 山形大学工学部「キャリアパスセミナー(キャリアデザイン)」の授業において、DNP研究開発センターの男性研究者を1名ゲスト講師として招き、システム創成工学科1年生49名と、担当教員3名が受講した(山形大、DNP)(12/6)。 「博士学位を目指す学生のためのキャリア・就職活動セミナー」を山形大学鶴岡・米沢・小白川(テレビ会議システム)キャンパスで開催し、学部生・博士前期・後期課程大学院生・リーディング大学院生・ポストドクター30名、教職員9名(計39名)が参加した(3機関)(1/10、1/11)。

2 大日本印刷株式会社研究開発センターの事業の進捗状況報告

平成 29 年 2 月 14 日

◇ 大日本印刷株式会社研究開発センターの事業について

1 目的

山形大学の特色である有機エレクトロニクス研究及び実証ハウス研究におけるこれまでの実績を活かし、共同実施機関と協働して女性研究者が参画する共同研究を推進するとともに、研究スキルアップ支援、リーダーシップ育成、裾野拡大の取組を進め、自然科学系分野を中心に女性研究者の採用と上位職階の女性教員の積極的な登用を実現する。

本事業における共同研究のテーマ創出手段として、生活者が感じる情緒的な価値体験を重視するサービスデザインの思考を取り入れたワークショップを女性ファシリテートのもとで開催し、女性研究者・教員・学生が共に、有機エレクトロニクス・健康・栄養を3つの柱とした女性の考える快適で豊かな未来生活実現に向け新たな研究開発を促進し、新しい研究分野への進出につなげると共に、女性研究者の増加と上位職の登用を実現する。

2 本年度の事業の項目及び内容

○ 取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数 (助教以下)	在職者数 (講師・准教授以上)	在職者数計	在職比率	採用比率
平成 27 年 5 月 1 日現在	48	24	72	18.8%	30.0%
平成 28 年 3 月 31 日現在	43	30	73	19.0%	26.8%
平成 28 年 10 月 1 日現在	39	26	65	19.8%	0.0%
平成 29 年 3 月 31 日現在	42	33	75	19.1%	20.0%
平成 30 年 3 月 31 日現在	41	36	77	19.2%	22.9%
平成 31 年 3 月 31 日現在	40	39	79	19.3%	20.0%
平成 32 年 3 月 31 日現在	39	42	81	19.4%	20.0%
平成 33 年 3 月 31 日現在	38	45	83	19.5%	20.0%

* 社内別組織との間の人事異動による研究者異動あり（男性研究者を含む在職者母数変動あり）

* 採用比率は4月入社（新卒者）のみ（4月以降の人事異動分を含まない）

○ 事業計画及び進捗状況

(1) ダイバーシティ研究環境整備ための体制および取組

計画：昨年度設置した『女性研究者支援プロジェクトチーム』において、ダイバーシティ研究環境実現に向けた各種取組の進捗管理を行う。

<p>進捗：『女性研究者支援プロジェクトチーム』において、3機関によるダイバーシティ連携推進会議（4/20）にて合意された年間事業計画に従い、1月までに計画された研究開発センター主催による全ての取組を実施した。</p>
<p>計画：連携機関と共に昨年度設置した『ダイバーシティ連携推進会議』により、各種支援制度を共同実施する。</p> <p>進捗：『ダイバーシティ連携推進会議（4/20）』にて合意した年間事業計画に従い、各種支援制度を共同実施した。</p>
<p>計画：連携機関と管理職セミナーや外部評価委員会を共同実施する。</p> <p>進捗：管理職セミナーを開催（6/29）し、研究開発センターより2名が参加した。外部評価委員会を共催（2/14）する。</p>

(2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組

<p>計画：生活者が感じる情緒的な価値体験を重視するサービスデザインの思考を取り入れた『共創ワークショップ』を開催する。昨年度開催した共創ワークショップ（フェーズ1）において創出された『女性研究者にとって理想の共創プロセス』を用いて、『女性にとって快適な未来の生活のアイデア』を創出する。</p> <p>進捗：昨年度より主催している『共創ワークショップ』のフェーズ2、3を主催した。フェーズ2では3機関の女性研究者約20名が参加。フェーズ1にて創出された『女性研究者にとって理想の共創プロセス』を用いて、3本柱の1つである有機エレクトロニクス分野の技術ヒアリング（5/26）を皮切りに、6/13、6/23、7/25、8/9、9/13、10/6の6回のワークショップを経て、『女性にとって快適な未来の生活のアイデア』として3つのアイデアが創出された。11月より創出されたアイデアを具体化するためのフェーズ3がスタート。創出された3つのうち2つのアイデアを2チームに分かれて推進している。各チーム2回ずつのチームミーティングと、12/2、1/24の全体ワークショップを開催した。</p>

(3) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組

<p>計画：女性研究者の研究開発能力、マネジメント能力、マーケティング能力の育成を目的とした外部講師を招いての自己啓発合宿を共同開催する。</p> <p>進捗：女性研究者の能力育成を目的とした自己啓発合宿を2回（第2回、第3回）主催した。第2回自己啓発合宿（7/11、12）は、プレゼンテーション能力の向上、第3回自己啓発合宿（11/29、30）は、チームビルディングをテーマとして開催した。研究開発センターより第2回は10名、第3回は7名の女性研究者が参加した。</p> <p>英語プレゼンセミナー（8/22～26）を共催し、研究開発センターより49名の研究者が</p>
--

参加した。

3 機関合同シンポジウム (11/11) を共催し、研究開発センターより共創ワークショップに関する進捗を報告した。発表者 2 名、聴講者 2 名が参加した。

(4) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開

計画：昨年度制定した『メンター制度』などを通じて、連携機関の女性研究員に対し、多様なロールモデルを提示し、女性研究者としてのキャリア相談に応じる。

進捗：研究開発センターのメンター (女性研究者 2 名) をファシリテータとする質問会議 (6/27) を通じて、3 機関の女性研究者のキャリア相談に応じた。

(5) 意識啓発や組織改革等を図るための取組

計画：ライフイベントに関わる支援制度の理解拡充と共に、育児休暇により復帰した女性研究者、育児支援制度利用者とその上長を含めた周囲の研究者との間の相互理解を促す交流会を開催する。

進捗：ライフイベントに関わる各種支援制度を利用している女性研究者を中心とした交流会を 8/3 (女性研究者 9 名、男性管理職 2 名)、11/14 (女性研究者 6 名、男女性管理職 1 名ずつ) を開催した。2/9 に第 3 回を開催予定 (研究開発センター)。

計画：育児休暇中の女性研究者が子供と共に参加することのできる交流会およびセミナーを開催する。

進捗：2/18 に実施する予定。

(6) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組

計画：連携機関の女子学生・女性研究者を対象とした交換留学プログラムを共に実施する。

進捗：女性研究者を対象とした交換留学 (研究開発センターから大学) を主催した (6/27～29)。研究開発センターから 5 名の女性研究者が参加し、山形大学、米沢栄養大学の女性研究者 12 名と交流した。

連携機関の女子学生を対象とした交換留学 (大学から研究開発センター) を主催した (9/7～9)。8 名の女子学生 (山形大学 6 名、米沢栄養大学 2 名) が来訪し、12 名の研究者 (女性研究者 12 名、男性管理職研究者 3 名) と交流した。

3 山形県立米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

平成 29 年 2 月 14 日

◇ 山形県立米沢栄養大学の事業について

1 目的

本学の特色である栄養と健康に係る研究や栄養に携わる者等に対する生涯学習の拠点機能としての実績を活かし、共同実施機関と協働して女性研究者が参画する共同研究を推進するとともに、研究スキルアップ支援、リーダーシップ育成、裾野拡大の取組を進め、女性研究者の採用と上位職階の女性教員の積極的な登用を実現する。

2 本年度の事業の項目及び内容

○ 取組期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率

	在職者数		在職者数計	在職比率	採用比率
	助教以下	講師・准教授以上			
平成26年5月1日現在	2	5	7	41.2%	
平成27年4月 申請書	2	5	7	41.2%	
平成28年3月31日現在	2	5	7	41.2%	
平成28年10月 1 日現在	2	5	7	41.2%	
平成29年3月31日現在	2	5	7	41.2%	
平成30年3月31日現在	2	5	7	41.2%	
平成31年3月31日現在	0	8	8	47.1%	50.0%
平成32年3月31日現在	0	8	8	47.1%	0%
平成33年3月31日現在	0	8	8	47.1%	100.0%

注： 本学は、平成30年3月31日まで開学後のAC(アフターケア)期間であるため、原則として教員の新規採用等は不可である。

○ 事業計画及び進捗状況

平成28年度の事業計画	進捗状況
(1) 女性研究者の研究力向上を図るための体制及び取組内容	
<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」において、ダイバーシティ研究環境実現に向けた各種取組の進捗管理を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> 「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」(平成27年9月11日設置)では、年間事業計画における「先進地視察」、「研究成果発表会」、「外部研究資金獲得セミナー」など、本学が主体となる連携事業を中心とした進捗管理を行っている。
<ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ連携推進会議により、各種支 	<ul style="list-style-type: none"> 連携機関による「ダイバーシティ連携推進会

援制度を共同実施する。	議]において、「保育支援」、「研究助成」、「復帰支援」、「研究力向上」、「相談」などといった支援制度の活用に向けた周知等を行った。
・ 連携機関と管理職セミナーや外部評価委員会の共同開催を行う。	・ 連携事業である「管理職セミナー」(6/29実施)に、本学より学部長をはじめ計3名が参加した。
・ 生活者が感じる情緒的な価値体験を重視するサービスデザインの思考を取り入れた『共創ワークショップ』を共同開催する。	・ 連携事業である「サービス・デザイン・プロジェクト」のワークショップに、本学より計2名が参加している。
(2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組み	
・ 女性リーダーの育成支援として、女性が研究代表者となった共同研究への研究費支援を行い、有用と認められるプロジェクトへ支援する。	・ 「女性代表共同研究支援」の公募(5/14～6/3)を行い、学内審査(6/13)、ダイバーシティ共同研究支援審査会(7/25)を経て、共同研究2件に対し支援を実施している。
・ 女性研究者の研究開発能力、マネジメント能力、マーケティング能力の育成を目的とした外部講師を招いての自己啓発合宿を共同開催する。	・ 連携事業である「自己啓発合宿」(7/11～12)を実施した。
(3) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開	
・ 研究とライフイベントの両立を支援する研究支援雇用を実施し、研究活動を支援する。	・ 学内において、「研究支援員制度」の利用希望者の募集(3/23～25)を行い、現在介護を担っている女性研究者2名に対し、研究支援員を配置(4/1～9/30)した。
(4) 意識啓発や組織改革等を図るための取組み	
・ 先進機関への調査及びその成果の共有のための学内研修会を実施する。	・ 連携事業である「第1次先進地視察」(8/27 埼玉県)を実施し、その成果について、学内、ダイバーシティ連携推進会議構成員と共有した。
・ 外部研究資金獲得をさらに進めるため、外部研究資金獲得セミナーを10月に開催し、研究に取り組む意識の啓発を図る。	・ 連携事業である「外部研究資金獲得セミナー」(11/17実施)については、外部講師として山形大学 農学部 教授 木村 直子 氏を招聘し開催した。
(5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組み	
・ キャリアパス支援の前段として、女性研究者の裾野の拡大を図ることに取り組み、大学生、中高生、教員等を対象とした研究成果発表会を12月に開催する。	・ 連携事業である「研究成果発表会」(8/7)を開催し、3名の女性研究者からの発表が行われた(高校生を含む約50名が参加)。

4 平成28年度 研究支援者の成果

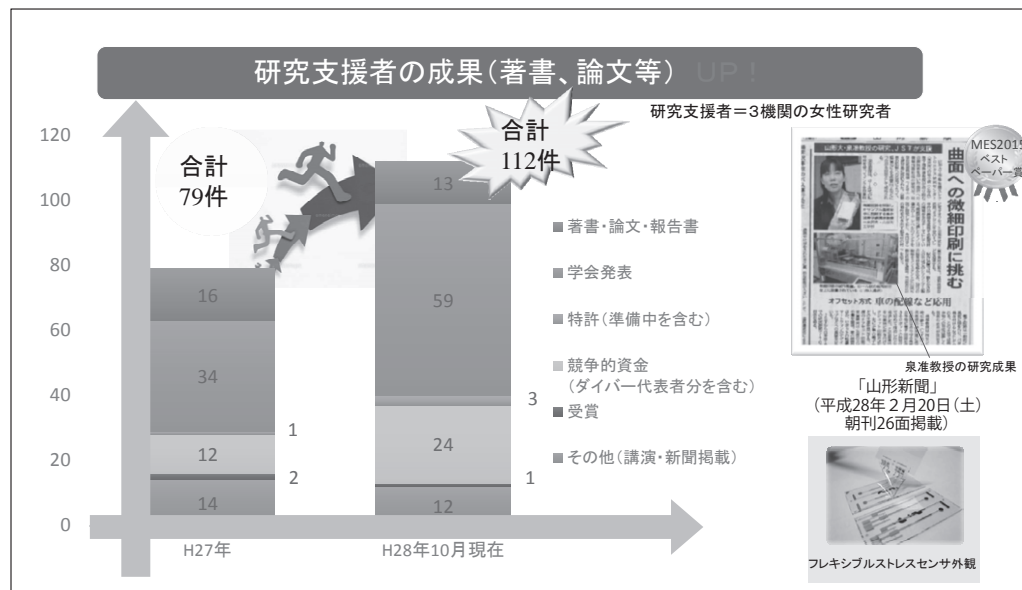
平成27年度、女性代表共同研究（代表のみ）、研究支援員制度、復帰支援制度に採択された研究支援者は3機関で合計10名（制度を重複して利用した場合は1名として計算）であったのに対し、平成28年度は15名に増加した。その内訳は表1の通りである。

表1 支援対象者が利用した制度の内訳 (単位：名)

	女性代表共同研究	研究支援員制度	復帰支援制度
平成27年度	8	4	0
平成28年度10月	10	6	2

※平成27年度、制度を重複して利用した研究支援者は2名（女性代表共同研究と研究支援員制度の重複利用）。平成28年度、制度を重複して利用した研究支援者は3名（女性代表共同研究と研究支援員制度の重複利用が2名、復帰支援制度と研究支援員制度の重複利用が1名）。

これらの研究支援者による「著書・論文・報告書」、「学会発表」、「特許（準備中も含む）」、「競争的資金（ダイバーシティ事業代表分含む）」、「受賞」、「その他（講演・新聞掲載）」は、平成27年度79件であったのに対し、平成28年度は112件に増加した（図1）。



※研究成果数の数え方は、女性代表共同研究の代表者、及び各制度を利用した研究支援者の単著（筆頭等）・共著（共同等）による研究成果を数えた。

図1 研究支援者の成果

② | 山形大学の男女別教員数と女性割合

2017年2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825人中、女性教員は125名（全体の15.2%）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

	教授	准教授	講師	助教	助手	合計
男性	252	226	51	168	3	700
女性	25	40	10	49	1	125
計	277	266	61	217	4	825
女性割合	9.0%	15.0%	16.4%	22.6%	25.0%	15.2%

注.教員数には休職者等を含む。

図1 職位別女性教員の割合

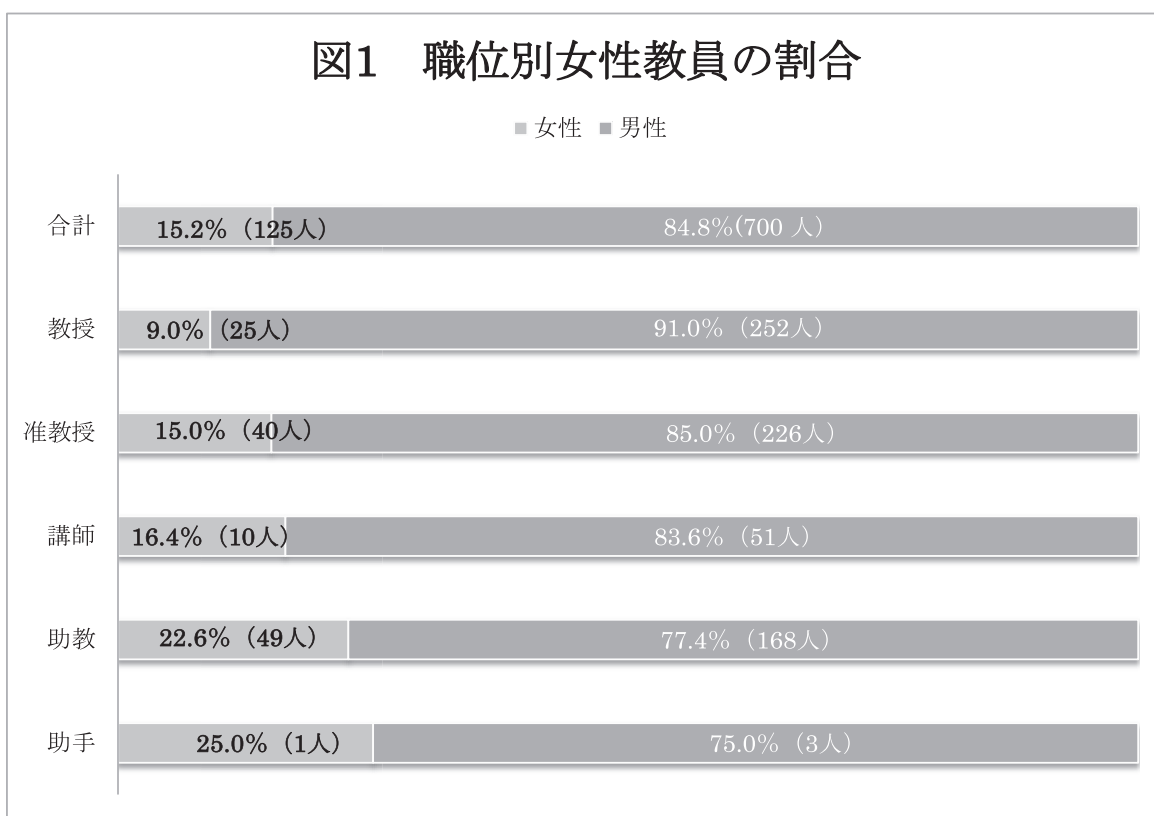


表2 部局別女性教員の割合

	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	74	75	73	213	164	56	45	700
女性	14	17	4	58	13	8	11	125
計	88	92	77	271	177	64	56	825
女性割合	15.9%	18.5%	5.2%	21.4%	7.3%	12.5%	19.6%	15.2%

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。

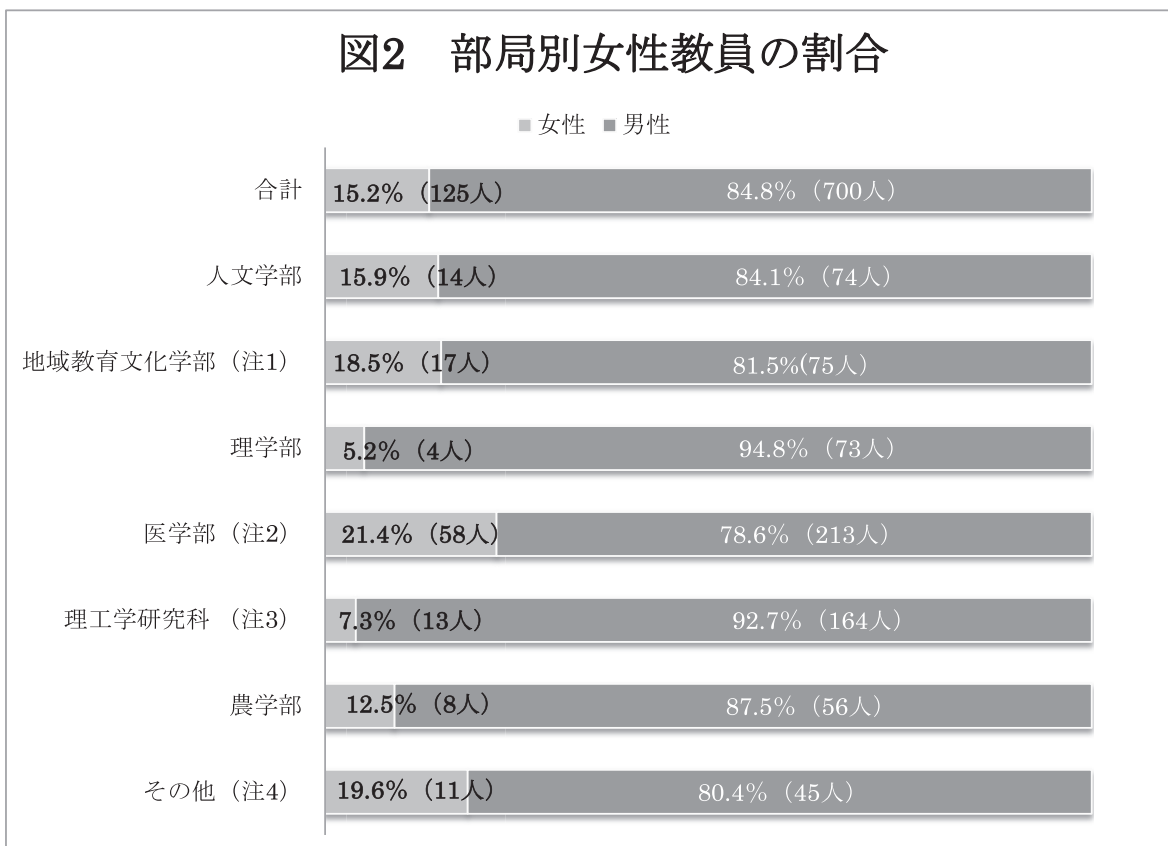
注2.医学部は医学部、大学院医学系研究科、附属病院を含む。

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、教育・学生支援部、エンロールメント・マネジメント部、小白川キャンパス、男女共同参画推進室、保健管理センター、東北創生研究所、COC推進室、有機材料システム研究推進本部を含む。

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



③ 山形大学の女性活躍推進法に基づく行動計画

女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づき、女性が研究者及び管理職として活躍できる環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日（3 年間）

2 当機関の課題

- (1) 女性教員への応募者が少なく、女性教員が少ない。
- (2) 管理職に占める女性割合が低い。

3 目標と取組内容、実施時期

目標 1：女性教員割合を、現在の 14.0%から 15.0%に引き上げる。

- 平成 28 年 4 月～ 女性教員のワーク・ライフ・バランスを支える各種支援制度を一層、整える。
- 平成 28 年 6 月～ 女性研究者の裾野を拡大するため、女子高校生を対象としたセミナーを毎年 3 回以上開催する。
- 平成 29 年 4 月～ ワーク・ライフ・バランスを支える各種支援制度の周知を図るため、リーフレットを改訂し、大学院生・教員に配布する。
- 平成 30 年 4 月～ 女性応募者を増やすため、各種支援制度や研究環境の魅力発信に一層努める。

目標 2：管理職（課長級以上）に占める女性割合を、現在の 4.5%から 12%に引き上げる。

- 平成 28 年 4 月～ 各職種の実態を把握し、職階の見直しを行う。
- 平成 29 年 4 月～ 女性みらい塾の活動やメンター制度の活用を通して、対象となる女性職員へのきめ細やかなヒアリングや研修を実施する。
- 平成 30 年 4 月～ 女性の新任管理職への定期的なフォローアップを実施する。

4 山形大学の次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画の策定について

職員が仕事と子育てを両立させることができ、働きやすい環境をつくることによって、職員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

- 1 計画期間 平成 27 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日（4 年間）
- 2 内 容

【子育てを行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備】

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%以上とすること。

●平成 27 年度

- ① 育児休業等の制度（育児休業、育児短時間勤務、育児部分休業）についてホームページ等で周知し、これらの制度を利用しやすい環境を整えるとともに、男性職員の育児休業取得を促す。

●毎 年

- ① 新規採用者の研修時において、育児休業等の制度について説明を行う。
- ② 育児休業の取得状況及び今後の課題を、毎年（5 月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

目 標 2 ワーク・ライフ・バランスに関する懇談会やセミナー、シンポジウム等を年 1 回以上開催する。

●平成 27 年度

- ① 懇談会やセミナー等を通して課題を把握し、解決を図る。

●毎 年

- ① ニーズの変化の把握に努め、セミナー等の内容を検討して開催する。

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

目 標 3 夏季・年末年始の計画休暇（一斉休業）を実施し、生活のサイクルを踏まえた休養を推奨するなど、効果的な年次有給休暇の取得促進に取り組む。

●平成 27 年度

- ① 全学一斉休業に連続する休暇や家族の行事（子どもの学校行事、PTA 活動、結婚記念日等）の際に休暇を取得するよう、ポスターやホームページ等で促す。
- ② 夏季等における一斉休業の前後は会議等の自粛を促し、休暇の取得促進を図る。

●毎 年

- ① 年次有給休暇の取得状況及び今後の課題を、毎年（3 月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

5 | くるみん認定の取得

山形大学（従業員数：2,156人（男性1,253人、女性903人））は、次世代育成支援対策推進法に基づき、従業員の子育て支援について「一般事業主行動計画」を策定し、女性の育児休業取得率が70%以上であること、男性の育児休業等取得者がいること等一定の基準を満たし、平成28年5月27日「子育てサポート法人」として厚生労働大臣のくるみん認定を受けた。



交付式（山形労働局）

行動期間中（平成23年～26年度）女性の育休取得率91.8%、男性の育休取得者3人となった。また、子の看護休暇を1時間単位で取得できるようにしたこと、年休の取得促進に取り組んだことが認められた。

