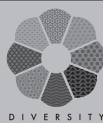


IV. 資料編



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 30 年 1 月 29 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 (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 29 年 3 月 31 日現在 | 69 | 75 | 144 | 16.3% | 20.0% |
| 平成 30 年 1 月 1 日現在 | 71 | 75 | 146 | 16.7% | 29.6% |
| 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 29 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(4/5)、その後、会議(5/10、5/30、6/22、7/21、8/4、8/22、9/7、9/7、9/8、10/5、10/6、11/27)を合計 13 回開催した。 ・第 1 回男女共同参画推進室ミーティング |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>(4/14)、第1回・第2回男女共同参画推進委員会(5/15、11/10)、第1回男女共同参画推進室米沢分室会議(11/21)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>※チーフコーディネーター1名、相談員1名(山形大自主経費)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"> ・ダイバーシティ連携推進会議(6/22)において、山形大学 COI、及び大学コンソーシアムやまがたと連携し、事業とネットワークを拡大していくことに合意した。 ・大学コンソーシアムやまがた幹事会において、ダイバーシティ推進ネットワーク設立を要請した(山形大)(12/21)。 ・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3(共創WS)を実施した(4/27、6/5、6/29、10/26、11/27、12/20)。 ・山形大の有機エレクトロニクス分野の研究者に対し技術MGT(7/24)と山形県一般市民向けの展示会(8/6、9/30、10/1)を実施した。 ・サービスデザインプロジェクトにおいて特許2件の申請を果たした(3機関)。 ・理工系英語論文セミナーを2回開催(5/31、7/20)し、合計98名(うち山形大83名)が参加した(3機関)。 ・米沢栄養大学主催の外部資金獲得セミナーに58名(うち山形大28名)の研究者が参加した(3機関)(7/27)。 ・米沢栄養大学主催の女性研究者研究成果発表会を開催し、オープンキャンパス参加者を含む合計35名(うち山形大3名)が参加した(8/6)(栄養大)。 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <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。 | <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29年度事業計画を策定した。今年度は1月29日に開催する。 |
| (2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組 | |
| <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"> 29年度女性代表共同研究1件(8件目)のマッチングを実施・成立し(5/30)、共同研究1件(9件目)のマッチングを実施した(6/21)。 ジェンダーサミット10へ、コーディネーター2名、研究者3名の計5名が参加し、ポスターを3機関で共同発表した(5/25-26)。 国立女性教育会館「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップで「地方大学から広がる女性研究者支援 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)における取組と課題」を岐阜大学・山形大学・新潟大学で発表した(8/26)。 山形大で開催された「COIプログラム ビジョン3 山形大学COI拠点サイトビジョン」にて、「ダイバーシティ事業」のパネルを3機関で共同発表し、「サービスデザインプロジェクト」のポスター発表(DNP)を行った(6/23、12/14)。 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」「女性研究者の研究紹介」のパネルを展示した(6/21-30、7/7-14)。 山形県男女共同参画推進センター主催のチェリアフェスティバルにおいて、ダイバーシティ事業のポスター発表を行った(10/15)。 |
| <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"> 女性代表共同研究費支援制度申請受付後、学内審査、ダイバーシティ審査会を経て採択された共同研究7件(うち今年度からの新規共同研究1件)を支援している(山形大)(5/18)。 女性代表共同研究費支援制度の2次募集を行い、学内審査会、ダイバーシティ審査会を経て共同研究が新たに2件採択された。現在合 |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | 計 9 件の共同研究を支援している (山形大) (9/12)。 |
| ・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"> ・DNP 主催による自己啓発合宿を共同開催し、1 期生として山形大から女性研究者 2 名、2 期生として山形大から女性研究者 6 名が参加した (3 機関) (6/8-9)。 ・DNP 主催による自己啓発合宿を共同開催し、山形大から 3 名の女性研究者が 2 期生として参加した (3 機関) (11/27-28)。 |
| ・若手女性研究者のワーク・ライフ・バランスや研究力向上を支援するため、メンター制度の活用を促す。 | ・学内審査を経て採択された 5 名の支援を開始した (山形大) (6/14)。 |
| (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。 ・託児サポーター制度を利用した一時預かりを実施し、女性研究者等のワーク・ライフ・バランスの改善を図る。 | <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 9 名、子ども 16 名、利用者は女性研究者 7 名、子ども 13 名を支援している (山形大)。 ・前期 10 名、後期 12 名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 4 件の支援を行っている(山形大) (6/6)。 ・第 2 次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 2 件採択された。現在合計 6 件の支援を行っている(山形大) (9/19)。 ・託児サポーター認定証および登録証を修了者 8 名に交付 (山形大) (4/18)。 ・工学部にて託児一時預かりを実施した(山形大) (7/27、8/3、7、8、10、11/18、12/1)。 ・新規採用した相談員が山形県男女共同参画センター主催の「県内相談機関初任者研修会」に参加し (6/16)、その後実地研修を行った |

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>(6/29) (山形大)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成 29 年 4 月～12 月までに 5 件の相談を実施した (うち男性研究者 1 名、女性研究者 2 名と博士後期課程男子学生 2 名) (4/13、6/29、10/2、12/8、12/19) (山形大)。 |
| (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"> 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 月下旬頃に開催し、連携機関をはじめ地元企業等の参加を促す。 | <ul style="list-style-type: none"> 管理職セミナー (6/28) を共同開催し、大坪久子氏 (日本大学薬学部研究所) が「多様な人材を活用するための人事選考のあり方 “Beyond the Bias and Barriers”」について講演を行った。参加者 78 名中管理職 39 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 月頃に共同開催し、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 12 月に共同開催した。基調講演は山本恵司氏 (国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術システム改革事業 プログラム主管) 「女性研究者支援・育成の現状と今後～未来の生活創造への女性研究者の参画～」が行った。また女性研究者による研究成果発表 3 件 (各機関 1 件ずつ)、ポスター発表・技術内覧会 (11 件) を行い、連携機関関係者、企業、行政、高校生・大学生等 133 名が参加した (12/4)。 |
| (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 の企画による交換留学 (DNP から大学) を共同開催し、DNP から 7 名 (うち引率者 3 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スマート未来ハウスにて共同開催し、女性研究者 11 名 (うち山形大 5 名、DNP 5 名、栄養大 1 名) が参加して議論を行った (3 機関) (7/12-14)。 DNP 主催による交換留学 (大学から DNP) へ、山形大から 8 名、栄養大から 2 名の女子学生が参加し、DNP の研究者と交流を行う計画 (9/27-29)。 |
| <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"> 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 |

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | <p>し、受講生は36名(女子5名、男子31名)であった(山形大)。</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 博士学位取得を目指す女性大学院生・学生等を対象としたキャリア・就活セミナーを開催し、企業の研究職について知り、高い研究力を生かす道を探る機会を設ける。 | <ul style="list-style-type: none"> 工学部で小館香椎子氏(日本女子大学名誉教授)を迎えて大学院進学セミナー「女性研究者と話そう！」(フレックス大学院共催)を開催した。学生、教職員13名が参加した(6/30)(山形大)。 工学部で「特別シンポジウム～研究・技術職におけるリーダー像～」(フレックス大学院主催)を開催し、64名が参加した(6/30)(山形大)。 「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」(フレックス大学院主催)を開催し、学生、教職員27名が参加した(11/9)(3機関)。 |

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 30 年 01 月 29 日

◇ 大日本印刷株式会社研究開発センターの事業進捗状況について

1. 補助事業の目的

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体験価値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 | 42 | 23 | 65 | 18.4% | 20.0% |
| 平成 28 年 3 月 31 日現在 | 42 | 29 | 71 | 19.6% | 36.4% |
| 平成 29 年 3 月 31 日現在 | 34 | 30 | 64 | 19.8% | 0.0% |
| 平成 29 年 12 月 1 日現在 | 43 | 35 | 78 | 20.0% | 0.0% |
| 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月以降の新規採用者のみ(4月以降の人事異動分を含まない)
- * 平成27年~29年は実績値、平成30年以降は申請時目標値

| (1) ダイバーシティ研究環境整備のための体制および取組 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><u>計画</u>：初年度設置した『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> <p><u>進捗</u>：『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(4/5)にて合意された年間事業計画に従い、今年度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><u>計画</u>：連携機関と共に初年度設置した『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><u>進捗</u>：『ダイバーシティ連携推進会議(4/5)』にて年間事業計画に合意。5/10、5/30、6/22、7/21、8/4、8/22、9/7、9/7、9/8、10/5、10/6、11/27の13回の会議を開催し、各種支援制度を共同実施した。</p> |
| <p><u>計画</u>：連携機関と外部評価委員会を共同実施する。</p> <p><u>進捗</u>：管理職セミナーを共催(6/29)し、研究開発センターより管理職4名が参加。外部評価委員会については1月29日に共催する。</p> |
| (2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組 |
| <p><u>計画</u>：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。昨年度までの活動により創出された2つの『女性にとって快適な未来の生活のアイデア』を実現するためのステップを実体験することで、研究力の向上を図る。</p> <p><u>進捗</u>：初年度より継続している『共創ワークショップ』のフェーズ3を主催し、山形大学より新たな女性研究者1名を加え、11名の女性研究者と3名のファシリテータ(うち女性2名)が参加した。フェーズ2より創出、厳選された2つのアイデアの具体化を2チームに分かれ推進、6回(4/27、6/5、6/29、10/26、11/27、12/20)の共創WSとチームミーティングを開催した。</p> <p>技術課題の発掘を目的とした山形大学の有機エレクトロニクス分野の研究者に対する技術ミーティング(8/6)を主催した。</p> <p>生活者の体験価値をはかることを目的として、山形県一般市民へのヒヤリング(5/31、6/1)の主催、米沢栄養大学オープンキャンパス(8/6)、3機関合同シンポジウム(12/4)にて展示、やまがた健康フェスタ(9/30、10/1)へ出展し</p> |

た（大日本印刷）。

(3) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組

計画：女性研究者のリーダーシップ、コミュニケーション能力、マネジメント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主催する。

進捗：女性研究者の能力育成を目的とし、初年度よりスタートした第1期生に対する第4回自己啓発合宿（総括）を主催（6/8、参加者7名）し、総勢12名の女性研究者が本研修を修了した。同日より、新たに第2期をスタートさせ、キャリア形成をテーマとする第1回自己啓発合宿（6/8、6/9）に14名、リーダーシップをテーマとする第2回自己啓発合宿（11/27、11/28）に13名の女性研究者が参加した。

(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：初度制定した『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：多様な研究者とのコミュニケーションを通じて、なりたい研究者像を明らかにし、互いの中にロールモデルを見つけることを目的とした質問会議形式の交流会を主催（7/13）、2名のファシリテータ（大日本印刷）と9名の女性研究者が参加した。

(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：産休、育児休暇取得者対象にフォローアップ面談を5名実施し、支援制度の説明、育児休暇中の支援制度、上長とのコミュニケーションの方法、復帰後の制度説明を実施した。

(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主催する。

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）（7/12～14）を主催した。研究開発センターから4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と交流した。連携機関の女子学生（10名）を対象とした交換留学（大学から研究開発センター）を9/27～29に主催し、大日本印刷の研究者、上位職者と交流した。

3 山形県立米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

平成30年1月29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、裾野拡大の取組みを進め、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1月1日現在 | 2 | 4 | 6 | 35.3% | |
| 平成30年3月31日現在 | 2 | 4 | 6 | 35.3% | |
| 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1： 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。

注2： 女性研究者在職者数については、平成26年5月1日現在で7名であったが、平成29年4月1日をもって女性研究者1名が、教員(教授)から上位職である管理職(学部長予定者)として他大学へ転出したため1名減となっている。これにより、女性研究者比率が当初計画と乖離しているが、平成30年度からの女性研究者の新規採用に向けた検討を現在進めているところである。

○ 事業計画の進捗状況

| 平成29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」、「女性研究者 研究成果発表会」、「外部資金獲得セミナー」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た。 |
| <ul style="list-style-type: none"> ダイバーシティ連携推進会議により、各種支援制度を共同実施する。 | <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。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 連携事業である「管理職セミナー」(6/28実施)に、本学より学部長をはじめ計3名が参加した。 また、「外部評価委員会」(1/29実施)に、本学より学長をはじめ計3名が出席した。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 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2名が参加した。 |
| (2) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組み | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 「女性代表共同研究支援」の公募(2/28～3/24)を行い、学内審査(4/7)、ダイバーシティ共同研究支援審査会(5/10)を経て、共同研究2件に対し支援を実施した。 |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 連携事業である「自己啓発合宿」(6/8)に参加した。 |
| (3) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開 | |
| <ul style="list-style-type: none"> 研究とライフイベントの両立を支援する研究支援者雇用を実施し、研究活動を支援する。 | <ul style="list-style-type: none"> 学内において、「研究支援員制度」の利用希望者の募集(3/16～24)を行い、現在介護を担っている女性研究者2名に対し、研究支援員を配置した。 |
| (4) 意識啓発や組織改革等を図るための取組み | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 連携事業である「先進地視察」(7/28 東京都港区)を実施し、その成果について、学内、ダイバーシティ |

| 平成29年度の事業計画 | 進捗状況 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <p>連携推進会議構成員と共有した。</p> <ul style="list-style-type: none"> 連携事業である「外部資金獲得セミナー」については、外部講師として久留米大学分子生命科学研究so 遺伝情報研究部門 教授 児島 将康 氏を招聘し、平成29年7月に実施した(学内外の研究者約60名が参加)。 |
| (5) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組み | |
| <ul style="list-style-type: none"> 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。 | <ul style="list-style-type: none"> 連携事業である「研究成果発表会」(8/6)を開催し、5名の女性研究者からの発表が行われた(高校生を含む約35名が参加)。 |

4 平成27年度・平成28年度・平成29年度 研究支援者の成果

1 研究支援者数

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、平成27年から毎年増え続けている。平成27年合計12名であったのに対し、平成28年度は23名に増加し、平成29年度は31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 | - |
| 平成28年度 | 10 | 11 | 2 |
| 平成29年度 | 11 | 14 | 6 |

※平成27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）。

※平成28年度、制度を重複して利用した研究支援者は5名（女性代表共同研究と研究支援員制度の重複利用が3名、復帰支援制度と研究支援員制度の重複利用が2名）。

※平成29年度、制度を重複して利用した研究支援者は6名（女性代表共同研究と研究支援員制度の重複利用が4名、復帰支援制度と研究支援員制度の重複利用が2名）。

2 研究成果数

平成28年実績は前年度に比べ、研究支援者による「著書・論文」の数は2.3倍増え、「特許（準備中も含む）」の数は5倍、「競争的資金（女性代表共同研究制度利用者）」1.3倍増えた。そのほか、「学術賞受賞」や、招待講演やメディア等への掲載があった。

各種制度利用者の研究成果数は、平成27年度に対し、平成28年度は2.7倍に増加した。

※支援者の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。

② 山形大学の男女別教員数と女性割合(2018年2月1日現在)

2018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827人中、女性教員は125名(全体の15.1%)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 | 227 | 44 | 175 | 4 | 702 |
| 女性 | 25 | 39 | 11 | 49 | 1 | 125 |
| 計 | 277 | 266 | 55 | 224 | 5 | 827 |
| 女性割合 | 9.0% | 14.7% | 20.0% | 21.9% | 20.0% | 15.1% |

注.教員数には休職者等を含む。

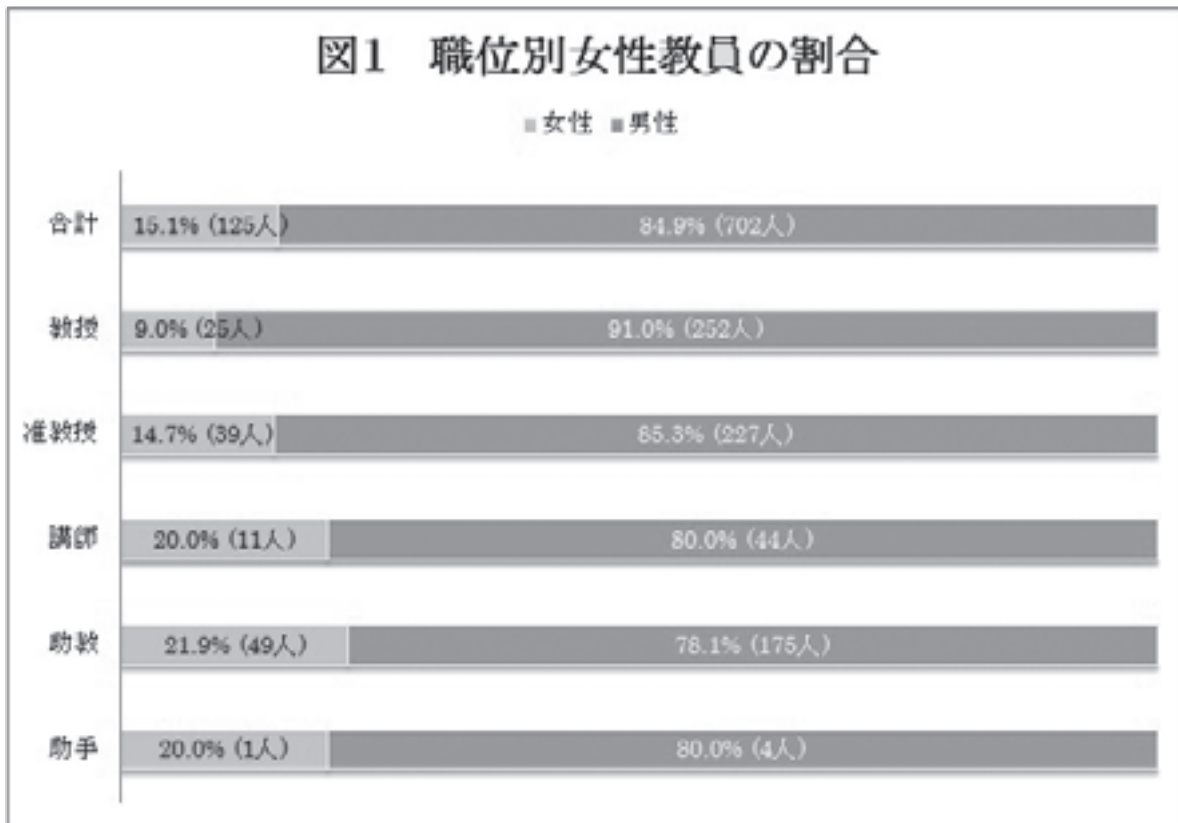


表 2 部局別女性教員の割合

| | 人文社会 科学部 | 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 | 73 | 67 | 73 | 213 | 175 | 58 | 43 | 702 |
| 女 性 | 16 | 17 | 5 | 57 | 12 | 7 | 11 | 125 |
| 計 | 89 | 84 | 78 | 270 | 187 | 65 | 54 | 827 |
| 女性割合 | 18.0% | 20.2% | 6.4% | 21.1% | 6.4% | 10.8% | 20.4% | 15.1% |

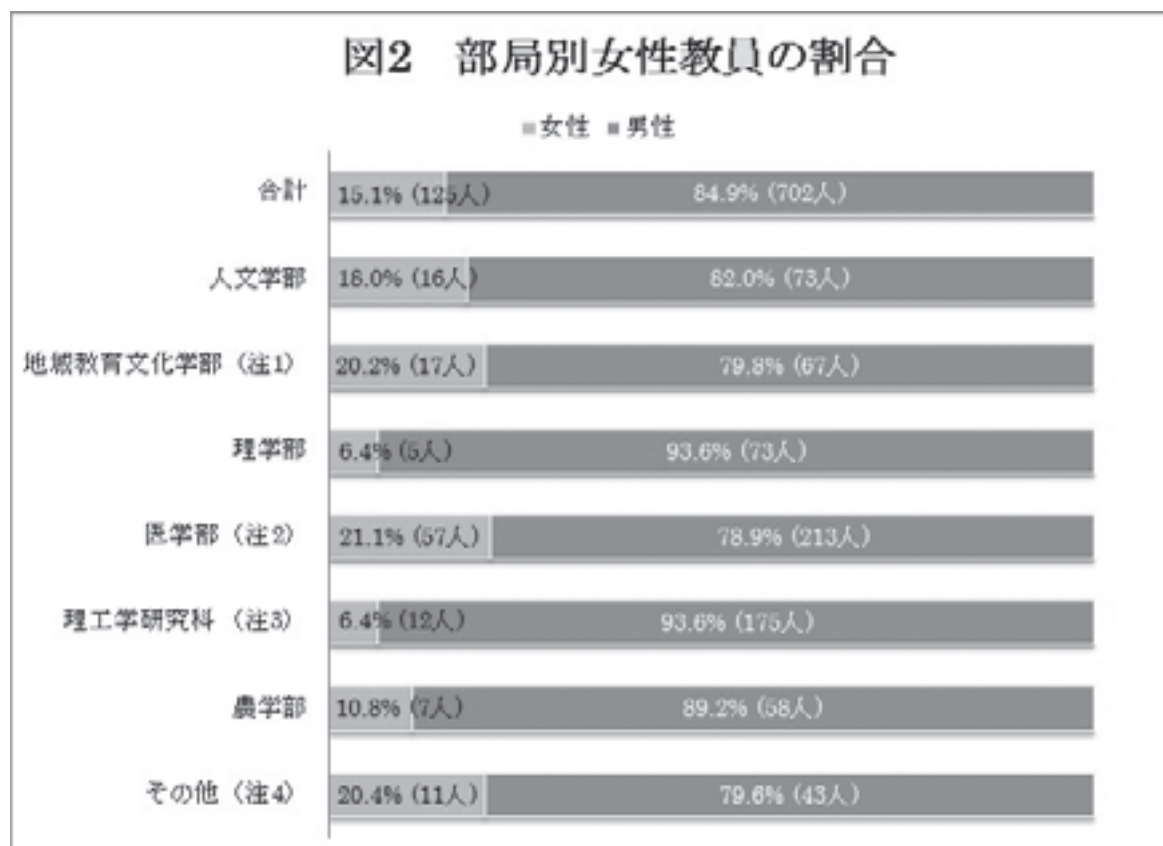
注 1.地域教育文化学部は、地域教育文化学部と大学院教育実践研究科を含む。

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.その他は学士課程基盤教育機構、教育・学生支援部、企画部、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。



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。

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、太陽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。

なお、平成27年度の育休取得率は女性98.3%、男性育休取得者は3人であり、平成28年度の女性の育休取得率は84.6%、男性の育休取得者は1人であった。

