

IV. 資料編



① | ダイバーシティ事業3機関の進捗状況

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助金「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業(連携型)」に本学、大日本印刷株式会社研究開発センター及び山形県立米沢栄養大学における事業が採択された。以下に、連携3機関の進捗状況を示す。

1 山形大学の事業進捗状況報告

令和2年1月27日

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3月31日現在	72	75	147	16.5%	27.6%
平成31年3月31日現在	73	73	146	16.5%	25.4%
令和元年10月現在	73	74	147	16.5%	19.5%
令和2年3月31日現在	103	85	188	19.0%	20.5%
令和3年3月31日現在	109	89	198	20.0%	21.3%

(平成27年～令和元年は実績値、令和2年以降は申請時目標値)

※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

平成 31 年度の事業計画	進捗状況
(1) ダイバーシティ研究環境整備を図るための体制及び取組内容	
<ul style="list-style-type: none"> ・ 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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 3機関によるダイバーシティ連携推進会議を開催し、年間事業計画や今後3年間の方針について合意し(5/15)、その後、会議(6/5、7/5、8/28、9/10、1/31)を合計6回開催した。 ・ 第1回男女共同参画推進室ミーティング(4/19)、第1回男女共同参画推進委員会(5/16)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2019年度取組の年間計画について検討および確認し、密接な連携関係を維持することができた。 <p>※山形大学男女共同参画推進室・事務室員1名、サブコーディネーター1名が着任した(4/1)。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・ 山形大学フロンティア有機システムイノベーション拠点(山形大学COI)と連携し、未来の生活創造に3機関の女性研究者が参画し、成果を地域に波及する。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 山形大学COIと連携し、3機関合同シンポジウム「豊かな健康長寿社会を目指して」を実施した。NPO法人うま味インフォメーションセンター理事の二宮くみ子氏を講師に迎え、サービスデザインや女性代表共同研究の成果の社会実装に向けて研究発表を行った。一般参加者42名、関係者36名、合計78名が参加した(11/19)。
<ul style="list-style-type: none"> ・ 山形県内の高等教育機関が加盟する「大学コンソーシアムやまがた」ダイバーシティ推進ネットワーク会議を通じ、本事業の成果の波及を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・ 大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」開催(5/22)。大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」第2回男女共同参画推進状況アンケートの実施(5/24)。大学コンソーシアムやまがたの第2回ダイバーシティ推進ネットワーク会議を開催し、「男女共同参画推進状況調査」結果を報告して意見交換を行なった(11/14)。昨年度発足した大学コンソーシアムやまがた「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」は2年目を迎えて活動が充実しており、本事業の中の公開事業への参加を促し、本事業の成果の普及を進めることができた。

<ul style="list-style-type: none"> ・全国ダイバーシティネットワーク組織における東北ブロック幹事大学として、南東北の大学に本事業の成果を波及する活動を行う。 	<ul style="list-style-type: none"> ・全国ダイバーシティネットワーク組織・臨時幹事会（大阪）への出席(6/3)。福島大学を訪問し、全国ダイバーシティネットワーク組織東北ブロック会議について説明(6/18)。東北ブロック「南東北会議」を山形大学にて開催(7/5)。東北ブロック会議の幹事会・特別セミナー（仙台）へ出席(10/3)。全国ダイバーシティネットワーク組織会議幹事会（東京）・第2回シンポジウム「女性研究者が輝く近未来を創る」に山形大から2名が参加(12/6)。 ・その他、全国ダイバーシティネットワークプラットフォームウェブサイトへの参考事例の掲載（8/28）、同じく取組事例集の掲載（9/10）を行い、県内の大学に広く参加を呼びかけるなど、東北ブロック幹事大学として、南東北の大学のネットワークの構築に取組み、県内外のダイバーシティ推進を牽引することができた。
<ul style="list-style-type: none"> ・開催事業毎に意見をまとめて評価を行うと共に、有識者による外部評価を受け、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31年度事業計画を策定した。年度末には文書による評価を受け、メールによる持ち回りの委員会を開催する。
(2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組	
<ul style="list-style-type: none"> ・「共創型サービスデザインハンドブック」等を活用してサービスデザインの普及を教員に対して図る。 ・サービスデザインプロジェクト（「共創ワークショップ」）が創出したサービスアイデアと研究シーズを活用し、山形大学COIと連携し、社会実装を目指す 	<ul style="list-style-type: none"> ・山形大学COIと連携して開催した、3機関合同シンポジウム「豊かな健康長寿社会を目指して」にて、山形大の黒谷玲子准教授がサービスデザイン・プロジェクトのサービスデザインの手法と女性代表共同研究の成果の社会実装に向けて研究発表を行った(11/19)。 ・さらに山形大学国際事業化センターの協力を得て、女性研究者の研究成果の社会実装化に向けて、関係者による第1回打ち合わせ会議を開催し、具体的方針について検討を開始した(1/21)。
<ul style="list-style-type: none"> ・「英語論文の書き方・英語プレゼンテーションセミナー」の主催、「外部資金獲得セミナー」の 	<ul style="list-style-type: none"> ・小白川キャンパスにおいて「英語論文の書き方・英語プレゼンテーションセミナー」を实

<p>共催を通じ、女性研究者の研究力向上を図る。</p>	<p>施し、連携機関教職員、学生など約 90 名が参加した (6/6)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・米沢栄養大学主催の外部資金獲得セミナーに連携機関の教職員、大学コンソーシアムやまがた加盟 4 機関の教職員、合計 31 名が参加が参加した (9/26)。
<ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者のリーダー育成に向けて、女性研究者シーズ集を活用し、新規の共同研究の成立や幅広い分野の女性研究者の活躍を促す。 	<ul style="list-style-type: none"> ・山形大 COI の有機エレクトロニクス関係の共同研究に、女性研究者が参画し、研究を進めている。 ・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 (6/25-7/8、7/9-17)。
<p>(3) 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。 ・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"> ・30 年度女性代表共同研究において学内審査・ダイバーシティ審査会を通過した 5 件が採択され、支援を開始した (6/5)。 ・DNP 主催による自己啓発合宿を共同開催し、3 期生として山形大から女性研究者 2 名が参加した (9/2-3)。 ・3 機関合同シンポジウムと同時に「COI 若手研究者・女性研究者成果発表会および交流会」を開催し、山形大学 9 名 (内、女性は 8 名) がポスター発表を行った。また、女性研究者成果発表会を兼ねて、米沢栄養大学から女性研究者 2 名がポスター発表を行い、学生 7 名が参加した (11/19)。
<p>(4) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開</p>	
<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。 	<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 8 名、子ども 14 名、利用者は女性研究者 8 名、子ども 13 名を支援している。
<ul style="list-style-type: none"> ・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"> ・前期 16 名、後期 19 名 (うち男性研究者 9 名) の累計 35 名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。 ・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。
・ 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。	・ 米沢キャンパスにて託児一時預かりを実施した(4/5)。なお、小白川キャンパスでもセンター試験の実施に伴い保育所を利用した一時預かりを実施した(1/18-19)。
(5) 意識啓発や組織改革等を図るための取組	
・ 「第二次山形大学男女共同参画基本計画」策定(2020年度)に向け、女性研究者が活躍するための研究環境整備や意識改革に関する事項を盛り込む検討を行なう。	<ul style="list-style-type: none"> ・ 山形大学では、男女共同参画基本計画が今年度末で終了となることを受けて、今年度は男女共同参画推進委員会の中に第2次基本計画策定WGを設置し、第1回～第4回会議を実施し(6/3、7/31、8/23、10/25)、ダイバーシティ研究環境整備を含めて検討を行った。さらに、策定WGにおける検討および全部局からの意見を募り、3回の男女共同参画推進委員会の開催(5/16、9/3、11/29)を経て、基本計画(第2次)を策定した。 ・ これに伴い、女性教員、上位職および管理職割合について、より高い目標が設定され、次の目標達成に向けた取組の推進が可能となった。また、第2次基本計画ではダイバーシティの推進やアンコンシャスバイアスに対する配慮についても明記された。
・ 7月に「大学コンソーシアムやまがた」のダイバーシティ推進ネットワーク会議と共催し、ダイバーシティ・マネジメントの必要性について理解を深める管理職セミナーを開催し、本事業の成果を他機関に波及させる。	・ ダイバーシティ2.0を推進する経済産業政策局 経済社会政策室の木村拓也氏と、ダイバーシティ推進に関する制度整備、啓発活動を担当してこられた帝人株式会社人材部の日高乃里子氏を迎え、令和元年度「管理職セミナー～ダイバーシティが拓く山形の未来～」を3機関で主催した。連携機関の教職員、大学コンソーシアムやまがた加盟機関の教職員など44名、企業6社、行政機関からの参加者8名、合計58名が参加した(7/5)。
・ 山形の健康で豊かな未来の生活創造を目指し、シンポジウムを3機関と山形大学COIで共同開	・ COI(フロンティア有機システムイノベーション拠点)と連携することによる「有機エレクトロニクス」の推進を図る。

<p>催し、研究シーズや研究成果の発表を行い、地域に波及させる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 山形大学 COI と連携し、同組織の女性、若手研究者の活躍促進を図る。 	<p>トロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」の実践により、3 機関の研究成果を地域に還元し、女性研究者が持続的に活躍するためのプラットフォーム構築を進め、イノベーションの創出を目指した連携を深めることができた。</p> <p>3 機関合同シンポジウムと同時に、女性研究者による研究成果発表およびポスター発表会および研究交流会を実施した（11/19）。連携する COI の若手研究者による研究発表も加わり、社会実装に向けて情報および意見交換を行う機会を提供した。</p>
<p>(6) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組</p>	
<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 主催による交換留学(大学から DNP)へ、山形大から5名(ほか引率1名)、栄養大から1名、東北公益大から1名の女子学生が参加し、DNP の研究者と交流を行った(9/11-13)。 DNP の企画による交換留学(DNP から大学)を共同開催し、交換留学(DNP から大学)を実施し、女性研究者4名(DNP)が山形大学を訪問。その中で、山形大学スマート未来ハウスにて「女性研究者交流会」を実施し、女性研究者3名(DNP)、女性教員3名(山形大)が参加(11/25-27)。
<ul style="list-style-type: none"> 山形大学女性大学院生ネットワークを活用し、キャリア形成を支援し、裾野拡大を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 山形大学女性大学院生ネットワーク(略称「山大 JOIN」)メンバーを6月に新たに募集し、今年度は11名の女性大学院生が登録して活動を行っている。7月には、米沢キャンパスにて工学部 JOIN の学生同士の交流会を開催し、各自の研究内容の紹介や今後の活動予定、活動に対する要望などを話し合った(7/19)。 管理職セミナーにおいて小白川キャンパスに在籍する山大 JOIN の学生が運営スタッフとして参画した(7/5)。 男女共同参画シンポジウムにおいて山大 JOIN の学生が運営スタッフとして参画した

	<p>(11/19)。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・「女性研究者研究成果発表会」において、山大 JOIN1 名、栄養大学生・大学院生 2 名を含む 9 名の女性研究者がポスター発表を行い、お互いの研究について話し合う機会を設けた(11/19)。 ・DNP 主催による「交換留学（DNP→大学）」では、工学部 JOIN の学生・栄養大学院生と DNP の女性研究者らによる交流会を開催し、キャリア形成や研究活動等について情報交換を行なった（11/25）。
--	--

3. 経費執行状況（12月末時点）

（単位：円）

費目	執行状況（4～12月支出）	年度末の執行見込
設備備品費	0	0
人件費	18,214,014	27,600,000
事業実施費（保育支援含）	28,203,473	41,770,000
総計	46,417,487	69,370,000

2 大日本印刷研究開発センターの事業進捗状況報告

令和元年 1 月 27 日

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 (実績)	42	23	65	18.4%	20.0%
平成 28 年 3 月 31 日 (実績)	42	29	71	19.6%	36.4%
平成 29 年 3 月 31 日 (実績)	34	30	64	19.8%	0.0%
平成 30 年 3 月 31 日 (実績)	43	38	81	17.3%	11.1%
平成 31 年 3 月 31 日 (実績)	30	32	62	16.4%	25.0%
令和元年 10 月 1 日 (実績)	27	37	64	20.4%	22.2%
令和 2 年 3 月 31 日現在	39	42	81	19.4%	20.0%
令和 3 年 3 月 31 日現在	38	45	83	19.5%	20.0%

* 平成 27 年～令和元年 10 月 1 日は実績値、令和 2 年以降は申請時目標値

* 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 月以降に大日本印刷へ入社した新規採用者のみとし、人事異動による社内別組織からの異動者（新規採用者を除く）を含まない。

(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

計画：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。

進捗：『ダイバーシティ連携推進会議（5/15）』にて年間事業計画に合意し、各種支援制度を共同実施した。

計画：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。

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（5/15）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。

また、大日本印刷株式会社研究開発センター中西センター長の異動に伴い、令和元年10月より、古川センター長が新たに着任した(10/1)。

(2) 研究者の研究力向上を図るための取組

計画：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思考を取り入れた『共創ワークショップ』により得られた新しい研究テーマの種を具体的な研究へ繋げるための支援活動を実施する。

進捗：初年度整備した研究開発センター女性活躍支援室内にて、新しい研究テーマの公開（通年）、および研究開発センター研究者に対する公報活動（通年）を実施。

計画：『共創ワークショップ』にて習得したサービスデザイン思考に基づく様々な手法を普及させ、研究者の研究開発の促進と創造力の向上を図る。

進捗：会得した手法をワークショップ参加者が所属する部門内へ展開、ワークショップを開催した（2019年1月～2020年9月、計27回）。また、交換留学生を対象としたミニワークショップを開催した（9/13）。

(3) 研究者の上位職への登用に向けた取組

計画：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：研究者の能力育成を目的とし、今年度新たに第3期をスタートさせ、研究者のキャリア形成をテーマとする第1回自己啓発合宿（9/2、9/3）に11名の研究者が参加した。コミュニケーションスキル・プレゼンテーションスキルをテーマとする第2回自己啓発合宿（2/27、2/28）を実施する予定であったが、新型コロナウイルスの拡大を受け、延期とした。なお、新たな日程については情勢を踏まえ再調整する。

(4) 研究者を対象とした意識啓発のための活動

計画：第1期、第2期自己啓発合宿修了者を対象とし、リーダーとしての成長を促すことを目的としたミーティングを開催する。

進捗：第1期、第2期自己啓発合宿修了者を対象とするランチミーティングを実施（8/22）し、7名の女性研究者が参加した。

(5) 学生・研究者向けキャリアパス支援のための取組

計画：連携機関の学生・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：連携機関の女子学生（7名）を対象とした交換留学（大学から研究開発センター）を9/11～13に主催し、大日本印刷の研究者、上位職者と交流した。また、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）（11/25～27）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、米沢栄養大学の研究者および学生と交流した。期間中に、山形大学スマート未来ハウスにて「女性研究者交流会」を実施し、女性研究者3名（DNP）、女性教員3名（山形大）が参加した（11/26）。

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し、個々の環境に合わせたキャリアパスの構築を支援するための対話会を開催する。

進捗：4月より継続的に産休、育児休暇から職場へ復帰する女性研究者に対し、上長を交えた交流、面談を延べ4名に実施した。

3. 経費執行状況（12月末時点）

（単位：円）

費目	執行状況（4～12月支出）	年度末の執行見込
設備備品費	0	0
人件費	0	0
事業実施費（保育支援含）	1,714,702	2,540,928
総計	1,714,702	2,540,928

3 米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

令和元年1月27日

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29年3月31日現在	2	5	7	41.2%	
平成30年3月31日現在	2	4	6	35.3%	0.0%
平成31年3月31日現在	0	7	7	41.2%	100.0%
令和元年10月現在	0	7	7	41.2%	0.0%
令和 2年3月31日現在	0	7	7	41.2%	0.0%
令和 3年3月31日現在	0	8	8	47.1%	100.0%

注1： 平成27年～令和元年は実績値、令和2年以降は申請時目標値

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、平成29年度末で1名減となっている。

注3： 平成30年度は女性を1名採用したほか、女性の上位職への登用を積極的に行い、昇任者は4名であった。(准教授から教授：1名、講師から准教授：1名、助教から講師：2名)

○事業計画の進捗状況

平成31年度の事業計画	進捗状況
(1) ダイバーシティ研究環境整備を図るための体制整備	
<ul style="list-style-type: none"> 学内の「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」において年間計画に定める事業の進捗管理を行い、着実な実施に努める 	<ul style="list-style-type: none"> 連携機関が実施する事業については学内に周知するとともに、積極的な参加を呼び掛けている。 <div style="border: 1px solid black; border-radius: 15px; padding: 10px; margin: 10px 0;"> <ul style="list-style-type: none"> 共同研究への参加：4名 交換留学生への参加：学生1名 女性研究者成果発表会での発表：2名 同交流会への参加：学生7名 女性大学院生ネットワーク交流会への参加：学生2名 </div>
<ul style="list-style-type: none"> 全国ダイバーシティネットワーク組織東北ブロック及び大学コンソーシアムやまがたの「ダイバティ推進ネットワーク会議」に参画し、他高等教育機関とのネットワーク形成、情報収集、情報交換に努める 	<ul style="list-style-type: none"> 「全国ダイバーシティネットワーク組織東北ブロック会議」に参画し、7月に山形大学にて開催された東北ブロック南東北会議に、米沢栄養大学から学長ら3名が参加した。また、大学コンソーシアムやまがたの「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」に委員として参加するとともに、コンソーシアム加盟機関に対して連携事業の案内と参加の呼掛け、女性登用状況等に関する情報交換に努めた。
(2) 女性研究者の研究活動への支援及び研究力向上を図るための取組	
<ul style="list-style-type: none"> 研究とライフイベントの両立を支援するため、研究支援者の雇用を実施し、研究者の研究活動を支援する。 	<ul style="list-style-type: none"> 「研究支援員制度」の利用希望者の募集を行い、現在介護を担っている女性研究者2名に対し、前期（4月から9月）に研究支援員を配置した。
<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開催し、研究に取り組む意識の啓発を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> 日本学術振興会学術システム研究センターの主任研究員として、科学研究費等の審査システム・評価業務に従事している他大学教授による「外部資金獲得セミナー」を9月に実施し、学内外の研究者等、合計31名が参加した（大学コンソーシアムやまがたの加盟機関にも公開）。
(3) 研究組織の幹部、研究者等を対象とした意識啓発	
<ul style="list-style-type: none"> 管理職や研究者等を対象としたセミナーを連携機関と共同開催し、女性研究者の採用や上位職階への女性の積極的な登用に向 	<ul style="list-style-type: none"> 7月に連携事業として開催された「男女共同参画セミナー」に、本学から学長、学部長等計3名が参加し、民間企業の先進的取組みについ

けた意識啓発を図る。	て学んだ。
4) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組	
・ 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ために、学生や教員等を対象とした研究成果発表会を開催する。	・ 「女性研究者成果発表会」をCOI若手研究者らと共同で3機関合同シンポジウムと同時に11月に開催し、米沢栄養大学から女性研究者2名がポスター発表を行い、学生7名が参加した。また発表会に引続き、参加者と発表者等による交流会を実施した。

3. 経費執行状況（12月末時点）

（単位：円）

費目	執行状況（4～12月支出）	年度末の執行見込
設備備品費	0	0
人件費	892,740	900,000
事業実施費（保育支援含）	35,460	30,000
総計	928,200	930,000

② | 山形大学の男女別教員数と女性割合(2020年1月1日現在)

2020年1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815人中、女性教員は123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	265	198	40	185	4	692
女性	21	45	9	46	2	123
計	286	243	49	231	6	815
女性割合	7.3%	18.5%	18.4%	19.9%	33.3%	15.1%

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	72	57	71	224	185	59	24	692
女性	13	18	3	59	13	7	10	123
計	85	75	74	283	198	66	34	815
女性割合	15.3%	24.0%	4.1%	20.8%	6.6%	10.6%	29.4%	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、大学院基盤教育機構、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、COC推進室を含む。

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 2019年4月1日～2022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15%から17%に引き上げる。

- 2019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周知し、アンケート結果を踏まえて職場環境を改善する。
- 2019年6月～ 女性大学院生・女子中高生を対象にさらに次世代育成に努める。
- 2020年4月～ 第二次男女共同参画基本計画を策定し、リーフレットを発行する。
- 2021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：管理職に占める女性割合を、現在の12%から20%に引き上げる。

- 2019年4月～ 意識啓発のセミナーを開催し、無意識のバイアスを点検する。
- 2020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。
- 2021年4月～ 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 2019年4月1日～2022年3月31日（3年間）

2 内容

目 標 1：計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。

<男性職員> 1人以上の職員が育児休業等を取得する。

育児等を目的とした休暇制度等の利用を推進する。

<女性職員> 育児休業取得率85%以上とする。

●2019年度

女性だけではなく、男性でも制度を利用しやすい環境を整えることを目的に、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）などについてを、リーフレットやホームページ等で周知する。

●毎 年

- ①新規採用者の研修時等において、育児休業等の制度についてリーフレットを配布、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：時間外労働時間・休日労働時間を削減する。

●2019年度

毎月の事務協議会において、時間外労働時間の実績を共有する。

「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入を図る。

●毎 年

時間外労働時間の実績を全学で共有することで、更なる短縮を呼びかける。

目 標 3：夏季・年末年始の計画休暇（一斉休業）を実施するなど、年次有給休暇の取得促進に取り組み、計画期間内に、常勤職員について、取得日数平均10日以上を目指す。

●2019年度

①一斉休業や連休に連続する休暇や記念日休暇など年次有給休暇を積極的に取得するよう、ポスターやホームページ等で促す。

②一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

年次有給休暇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 4：テレワークを導入する。

●2019年度

事務職員について、試行し年度内の本格導入を目指す。

●毎 年

アンケート等を実施しニーズの把握に努め、範囲の拡大を目指す。