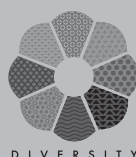


V. 資料編



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3年1月18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2年3月31日現在	75	76	151	16.8%	22.5%
令和2年10月1日現在	76	78	154	17.5%	34.1%
令和3年3月31日現在	109	89	198	20.0%	21.3%

(平成27年～令和2年は実績値、令和3年以降は申請時目標値)

※ (1)ここでの採用比率: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)ここでの採用比率: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

令和2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"> ・2機関に新任の学長が着任し、リーダーシップを発揮して事業を継続している。また、ダイバーシティ連携推進会議(6月22日)をオンラインで開催(12名出席)し、3機関の責任者と担当者が全員出席して最終年度の目標・計画を確認し、密接な連携体制を継続することができた。 ・3機関によるダイバーシティ連携推進会議(4回)及び大学内の男女共同参画推進委員会(3回)、米沢分室会議(1回)等の会議を適切に開催し、理解と合意を図って事業を効果的に実施した。
<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)との連携を強化し、COI若手・女性研究者交流会や地域連携プラットフォーム会議をとおして、3機関の幅広い分野の女性研究者が参加し、共同研究と社会実装化を進めた。
<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」に設置(平成30年度)したダイバーシティ推進ネットワーク会議を2回開催し、諸セミナーを公開して交流を深め、本事業を波及することができた。
<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の東北ブロック会議の幹事大学として南東北のネットワーク構築に取組み、山形大学長・米沢栄養大学長を含む6機関の学長による「ダイバーシティ研究環境実現のための共同宣言」を南東北会議リーフレット(7月発行)に掲載できた。このような取組の結果、南東北の参画機関が2.6倍に増加し、ネットワークを構築することができた。

<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"> ・開催事業ごとにアンケートを実施し、意見をまとめて評価を行った。また、有識者による外部評価委員会を持ち回り会議（12月2日）で開催し、委員からの評価や質問に対し連携機関が回答し、事業の終了報告に反映した。
(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と共催し、3機関合同シンポジウム（11月10日）を開催（50名参加）して事業成果を報告し、COI若手・女性研究者交流会（「女性研究者研究成果発表会」を兼ねる）に3機関の女性研究者が参加した。
<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」の共催を通じ、女性研究者の研究力向上を図る。 	<ul style="list-style-type: none"> ・研究力向上を目的とした「英語論文の書き方セミナー」（10月9日）を、小白川キャンパスをメイン会場として開催した（39名参加）。 ・米沢栄養大学（担当機関）と本学の研究支援課が共催した「外部資金獲得セミナー」（9月8日）を、オンラインで開催（138名参加）した。
<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"> ・女性研究者シーズ集を活用するとともに、COI共催で「社会実装会議」を4回オンラインで開催（39名参加）し、多様な分野の研究者が参加し、新たな共同研究と社会実装化を推進した。 ・サービスデザインプロジェクトの研究シーズを活用し、「サービスデザインのIT開発と栄養指導への活用」をテーマとする共同研究が成立し、山形大・栄養大の女性研究者3名と山形大COIの男性研究者1名が参加し、山形県栄養士会の協力を得て社会実装化を目指している。
(3) 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的に実施し、昨年より1件

<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。 	<p>多い6件(新規2件、継続4件)の共同研究に対する支援を行った。</p> <ul style="list-style-type: none"> 自己啓発合宿(10月14日~15日、12月9~10日)は、新型コロナウイルス感染防止のため大日本印刷の社内限定で開催され、上位職を目指すための研究開発・研究室経営能力等を育成した。 女性学部長に就任した女性研究者1名に対して、学部長の仕事と育児等の両立支援を継続した。
(4) 連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開	
<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、学童保育制度では、利用者は女性研究者13名(登録者は女性研究者8名)であった。また、地元銀行と連携した企業主導型保育所により女性研究者への支援が充実するとともに、地域の子育て支援に貢献する事業としても評価されている。 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度を継続し、2名の女性研究者に対する支援を行った。
<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"> ライフイベントと研究の両立を支援するため、前期12名、後期14名の女性研究者に研究支援員を配置した。年間では合計43名(女性26名、男性17名)の研究者が利用しており、平成27年度と比較すると2倍に達した。また、新型コロナウイルス感染防止のため、女性研究者と研究支援員の在宅勤務が普及した。
<ul style="list-style-type: none"> 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"> 託児業務の委託先の都合により実施していない。
(5) 意識啓発や組織改革等を図るための取組	
<ul style="list-style-type: none"> 「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"> 第2次基本計画に基づき、無意識のバイアスに関するセルフチェックの実施、多様な性に関するガイドラインの策定、人事採用におけるダイバーシティ枠の創設など、意識啓発と

	<p>組織改革を進めた。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・全国ダイバーシティネットワーク組織の東北ブロック会議の南東北会議リーフレットを作成し、地区におけるダイバーシティ推進の必要性について理解を深め、6機関の学長による「ダイバーシティ研究環境実現のための共同宣言」（令和2年7月）を公表することができた。
<ul style="list-style-type: none"> ・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・マネー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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・新型コロナウイルス感染症防止のために「管理職セミナー」を開催できなかったが、パンフレット・リーフレット・ニュースレターなどで山形大学男女共同参画基本計画（第2次）の周知を図った。
<ul style="list-style-type: none"> ・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。 ・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。 	<ul style="list-style-type: none"> ・3機関合同シンポジウムをCOIと共同開催し、会場参加とオンライン開催を併用して事業成果を広く地域に波及させるとともに、事業終了後の継続した取組について確認した。 ・COI連携による女性・若手研究者の共同研究を通して、新しい価値創造につながった。
(6) 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"> ・大日本印刷研究開発センターによる連携機関留学プログラム（旧称：交換留学プログラム）は、新型コロナウイルス感染症防止のため開催できなかった。フレックス大学院と共催した女性大学院生のキャリアセミナー（7月17日、11月27日）は、本学内で2回オンライン開催した。
<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"> ・JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に、山形大学が申請した「ヤマガタ 夢☆未来 Girls プロジェクト」が採択（事業期間は令和2年度～3年度）され、これまでの裾野拡大の取組がより一層充実することになった。 ・女性大学院生が山形大学女性大学院生ネットワークに登録し、女子中高生対象の出前講座などで講師として活躍した。

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	18,641,353	26,300,000
事業実施費（保育支援含）	30,549,386	43,070,000
総計	49,190,739	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3年1月18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 (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)	42	37	79	22.0%	0.0%
平成31年3月31日(実績)	30	32	62	16.4%	20.0%
令和2年3月31日(実績)	23	41	64	20.5%	22.2%
令和2年10月1日現在	28	40	68	19.6%	50.0%
令和3年3月31日	38	45	83	19.5%	20.0%

*平成27年～令和2年10月は実績値、令和3年以降は申請時目標値

*本事業計画時以降の社内組織改編に伴い、定期人事異動による他部門への転出（男女共）があり、在籍者数に影響している

*採用者数は新卒採用者、および中途採用者（年度中の人事異動分を含まない）

(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：3機関による『ダイバーシティ連携推進会議（6/22）』にて合意した最終年度事業計画に従い、持ち回り会議を含む2回のダイバーシティ連携推進会議（6/22、10/12）を開催し、第3期第4回自己啓発合宿、連携機関の学生・研究者を対象とした連携機関留学プログラム（旧称：交換留学プログラム）、管理職セミナー（開催中止）を除く取組、および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：大日本印刷においては、初年度発足した『女性研究者支援プロジェクトチーム』において、ダイバーシティ連携推進会議にて合意された最終年度事業計画に基づき、ダイバーシティ研究環境実現に向け、第3期第2回自己啓発合宿（10/14、15）、第3期第3回自己啓発合宿（12/9、10）をオンラインにて主催した。連携機関と共に3機関合同シンポジウム（11/10）、外部評価委員会（12/2 持ち回り）を共催し、大日本印刷研究開発センターより3機関合同シンポジウムへオンラインにて2名の研究者が参加した。

(2) 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：3機関の研究者のリーダーシップ、コミュニケーション能力、マネジメント能力を育成し、自己の啓発を促進し、リーダーとして必要なスキルを習得することを目的として、自己啓発合宿の第3期第2回（10/14、15）、第3期第3回（12/9、10）を主催した。本研修は大日本印刷から次世代リーダー候補である女性研究者5名、男性研究者3名、および2名の山形大学女性研究者の10名にて昨年度よりスタートしたが、新型コロナウイルスの影響により、オンライン（Zoom）での開催となり、研究開発センターのZoomオンライン会議規定により社内限定配信となった。第2回、第3回、それぞれ女性研究者5名、男性研究者2名が参加した。なお、第4回（修了式）の開催を2/25、26に予定している。

(3) 研究者の研究力向上と意識啓発のための活動

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。

『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：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と繋げるために、1月中旬以降に大日本印刷研究開発センター内にて開催される新規テーマアイデアコンテストへの参加準備を進めている。

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したランチミーティングを計画していたが、社内における飲食を伴う全てのイベントの開催が自粛となっていることから、中止とする予定である。

(4) 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連携機関留学プログラム（旧称：交換留学プログラム）を主催する。

進捗：連携機関の学生・研究者を対象とした連携機関留学プログラム（旧称：交換留学プログラム）は、大日本印刷研究開発センターの所在地である関東圏内の新型コロナウイルス感染者数の増加が収まる気配がなく、県外移動自粛の観点から中止とする。

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：ライフイベントに関わる支援制度の理解拡充と、研究者個々の環境に合わせたキャリアパス構築の支援として、産休、育児休暇から職場へ復帰する女性研究者1名に対し、上長を交えた面談・交流を継続的に実施することで、復帰に際しての不安の解消を図った。

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）	1,485,200	2,525,478
総計	1,485,200	2,525,478

3 米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

令和3年1月18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 2年3月31日現在	0	7	7	41.2%	0.0%
令和 2年10月 1日現在	0	6	6	37.5%	33.3%
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2年は実績値、令和3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)

注4： 令和2年度については女性を1名採用したものの前年度よりも1名減少した。

○事業計画の進捗状況

令和 2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"> 「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、年度事業計画における「研究支援員制度」、「研究成果発表会」、「外部研究資金獲得セミナー」等、本学が主体となる連携事業の進捗管理を行った。 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た。 <p>共同研究への参加：4名 女性研究者成果発表会での発表：1名</p>
<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「ダイバーシ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"> 新型コロナウイルス感染症の影響により、「全国ダイバーシティネットワーク東北ブロック南東北会議」の中止など、予定されていた事業が縮小される中、「ダイバーシティ連携推進会議」に、学長ら3名が参加したほか、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」に委員として参加し、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び掛け、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1名に対し、前期（4月から9月）に研究支援員を配置したほか、後期（10月から3月）についても同様に配置した。
<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"> 「外部資金獲得セミナー」を、山形大学研究部研究支援課とのジョイントセミナーとして当該大学の教授を講師に迎え9月に開催した。セミナーは大学コンソーシアムやまがたの加盟機関にも公開し、学内外の研究者等、合計138名が参加した。
(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"> 連携機関が実施する「管理職セミナー」が新型コロナウイルス感染症の影響により中止となったが、11月に開催された3機関合同シンポジウ

けた意識啓発を図る。	ムに、学長が参加した。 ・ 連携機関のみならず、国や全国の研究機関から寄せられる男女共同参画の取組情報については、適宜学内の研究者へ周知を図っている。
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1名が発表を行った。

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	614,160	500,000
事業実施費（保育支援含）	20,000	35,000
総計	634,160	535,000

② 山形大学の男女別教員数と女性割合(2021年1月1日現在)

2021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803人中、女性教員は126名(全体の15.7%)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	260	185	46	182	4	677
女性	22	45	11	47	1	126
計	282	230	57	229	5	803
女性割合	7.8%	19.6%	19.3%	20.5%	20%	15.7%

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	68	55	72	221	180	58	23	677
女性	14	18	3	63	12	6	10	126
計	82	73	75	284	192	64	33	803
女性割合	17.1%	24.7%	4%	22.2%	6.3%	9.4%	30.3%	15.7%

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。有機エレクトロニクス関連センターも含む。

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、法人本部、研究部、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。