

# IV. 資料編



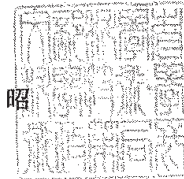
## 1 | 選定結果

27文科科第160号  
平成27年7月13日

国立大学法人山形大学  
学長 小山 清人 殿

文部科学省科学技術・学術政策局長

川上 伸 昭



平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」選定結果について（通知）

平成27年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」の公募における審査の結果を別紙のとおりお知らせします。

交付決定通知をもって、補助事業の着手（事業の実施）が可能になります。事業の実施については、補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律（昭和30年法律第179号）及び同法施行令、科学技術人材育成費補助金交付要綱及び同取扱要領の規定に沿って行ってください。なお、選定された申請書類の内容どおりに交付決定されない場合があることを御承知おきください。この場合は交付決定の内容に従っていただくこととなります。

選定結果	国立研究開発法人科学技術振興機構 「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業委員会」からのコメント
選定	代表機関の特色をなす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、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、工学系分野を中心に優れた女性研究者を女性限定公募等のポジティブ・アクションにより上位職階教員（教授、准教授）として積極的に登用する計画は評価できる。 3機関の強みを活かし既存の連携を超えたより密接な連携体制を構築し、工学系分野のみならず自然科学系の広い分野において女性研究者の上位職（教授、准教授）への登用を進め、その活躍促進を図ることを期待する。

## ② 山形大学の事業の進捗状況報告

平成28年2月24日

### 山形大学の事業の進捗状況報告

#### I. 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% <sup>(1)</sup>
平成27年4月申請書	71	68	139	15.6%	20.0% <sup>(2)</sup>
平成27年5月1日現在	78	68	146	14.9%	21.6% <sup>(3)</sup>
平成27年12月1日現在	72	72	144	15.9%	34.7% <sup>(4)</sup>
平成28年5月1日現在	86	76	162	16.4%	20.0%
平成29年5月1日現在	92	79	171	17.3%	20.5%
平成30年5月1日現在	97	82	179	18.1%	20.0%
平成31年5月1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

(3)平成26年5月2日～平成27年5月1日までの教員公募による採用比率

(4)平成27年4月1日～平成27年12月1日までの教員公募・非公募(医学部・病院の准教授以下)による採用比率

平成27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"> <li>本事業の拠点となる男女共同参画推進室米沢分室を設置し、実務担当者としてチーフ・コーディネーターを配置すると共に、新たにサブ・コーディネーター2名、事務補佐員2名、相談員1名を雇用し、10月上旬には活動を開始する。また、既存のホームページの中に新事業を</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>米沢分室を設置し活動を開始した(10/1)。コーディネーター、相談員、事務補佐員の配置が完了した(12/1)。</li> <li>男女共同参画推進室のホームページの中に本事業専用のバナーを設置した。また、本事業で利用できる支援制度を伝えるため、メー</li> </ul>

紹介するコーナーを設け、理解と支援制度の利用を図る。	ルマガジンの発行を米沢分室から行うこととした。
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連携機関によるダイバーシティ連携推進会議を設置し、研究開発ワークショップやセミナーの開催、共同研究の開発を促す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 共同研究促進セミナー（10/23）に、参加者35名中女性研究者16名の参加があった。</li> <li>・ 大日本印刷サービスデザインプログラム（11/9、12/8）に、山形大から3人の女性研究者が参加した。</li> <li>・ 「外部資金獲得セミナー」に2名の女性研究者が参加した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部評価と連携機関相互の評価、外部の有識者数名による外部評価委員会を実施し、PDCAサイクルを機能させる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 内部評価として年度計画中間評価を実施した（11/30）。</li> <li>・ 外部評価委員会規程を制定（11/26）した。外部評価委員の委嘱を行い、外部評価委員会を開催した（2/24）。</li> </ul>
<b>（2）女性研究者の上位職への登用にに向けた取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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制度を構築し、連携機関において有用と認められた共同研究への支援を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 女性代表共同研究費支援制度を制定した（10/22）。申請受付（10/22～10/30）後、審査会を行い、共同研究5件（山形大）を支援している。</li> <li>・ 自然科学系分野を中心に女性限定公募を取り入れ、今年度9件実施し4名の女性教員（工学部2名、他2名）を採用した。現在、理学部1名が内定し、農学部1名は再公募を行い内定した。また、上位職の女性は4名増えた。</li> <li>・ 女性教員比率向上へのインセンティブ付与を決定した（11/25 役員会）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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自己啓発合宿及び外部講師を招いての研修を共同開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 大日本印刷株式会社研究開発センターの企画による自己啓発合宿を3月に開催する。</li> </ul>
<b>（3）連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 連携機関等の研究者が共同利用できる託児サポーター制度の構築に向けて、学生や地域の方を対象とした託児サポーター養成講座を実施する。</li> <li>・ 夜間保育や休日保育、病児・病後児保育、学童保育の利用に対する支援制度を構築する。</li> <li>・ 相談員を配置した相談室の共同利用や巡回相談</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 託児サポーター養成講座を学生や地域の方を対象に実施する（2/29～3/5）。修了者には、託児サポーター認定証（学生のみ）及び女性労働協会認定修了証を発行する。</li> <li>・ 夜間、休日、病児・病後児、学童保育支援制度を構築した。</li> <li>・ 相談員の配置と相談室の整備を行った。</li> </ul>

を実施する。	(10/1)。また、相談員の研修を実施した（相談業務同行研修、ハラスメント研修参加）。
<ul style="list-style-type: none"> <li>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制度や、ライフイベントによる過去3年以内に3ヶ月以上の研究中断者への復帰支援として研究費支援制度を構築し、支援を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>研究支援員に関する要領制定（9/28）、育児、介護を担っている女性研究者4名に支援員を配置（10/1～3/31）した。</li> <li>復帰支援制度を今年度中に構築する。</li> </ul>
<b>（4）意識啓発や組織改革等を図るための取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関の管理職等を対象とした管理職セミナーを10月下旬に共同開催し、本事業の目的や内容の理解を深め、数値目標達成に向けた意識啓発を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>管理職セミナー（10/23）を開催し、高橋耕輔氏（文科省）と小館香椎子氏（日本女子大学名誉教授）の講演を実施した。参加者49名中、管理職10名の参加があった。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>理工系分野等で活躍する海外の研究者を招き、ジェンダー・イノベーションに関する世界の動向についてのキックオフシンポジウムを2月上旬に連携機関と共同開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>キックオフシンポジウムを開催した（2/4）。基調講演 渥美由喜氏「大学・企業に、今なぜダイバーシティが必要か」、特別講演 エリザベス・ポリッツアー氏「研究・イノベーション・発展におけるジェンダーの新たな視点～男女共同参画は女性に限らない～」及び質疑応答が行われた。70名（女性39名、男性31名）の参加があった。</li> </ul>
<b>（5）女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>女性研究者の研究力向上と研究者の裾野拡大を目的として、連携機関での交換留学プログラム制度を構築し、共同実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大日本印刷株式会社研究開発センターの企画による交換留学プログラムを2月に実施した。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>後期博士課程進学相談会や企業研究所就職説明会を開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3機関合同大学院進学セミナーを開催し、クリスティーヌ・デトレーズ教授による講演「フランスで女性博士はどのように育成されるか」と懇談会を開催した（1/20）。</li> <li>博士課程進学・キャリアセミナーを工学部（3/2）と理学部（3/3）で開催する。</li> </ul>

### ③ 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28年2月24日

#### 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

#### I. 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

表3 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	47	24	71	18.8%	30.0%
平成27年 5月1日現在	43	30	73	19.0%	20.0%

社内別組織との間で研究者異動あり（男性研究者を含む在職者母数変動あり）

平成27年 12月1日現在	47	25	72	19.7%	20.0%
平成28年 5月1日現在	42	33	75	19.1%	20.0%
平成29年 5月1日現在	41	36	77	19.2%	22.9%
平成30年 5月1日現在	40	39	79	19.3%	20.0%
平成31年 5月1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%

<b>(1) ダイバーシティ研究環境整備のための体制及び取組</b>	
<u>計画</u>	代表機関及び共同実施機関によるダイバーシティ連携推進会議を設置し、支援制度を共同構築する。
<u>進捗</u>	研究開発センター内に女性研究者支援プロジェクトを発足。その活動拠点となる女性研究者支援室を準備中、1月より利用を開始する。
<u>計画</u>	各機関の評価分室などによる内部モニタリングと、連携機関相互の評価、外部の有識者数名による外部評価委員会を実施し、PDCAサイクルを機能させる。
<u>進捗</u>	今年度計画の取組に対する内部中間評価を実施(12/11)。 外部評価委員会規程に従い外部評価委員の委嘱を行い、外部評価委員会を共同開催する(2/24)。
<u>計画</u>	育児により長期間に亘って研究から離れていた女性研究者の復帰後の不安払拭を目的とした上長および同じ職場の研究者との交流会およびセミナーを実施する。
<u>進捗</u>	大日本印刷にて実施されている配偶者同伴で参加することのできる育児休業者向けの職場復帰セミナーを展開、3機関の女性研究者(研究開発センター5名)を対象とし女性研究者復帰支援交流会、およびセミナーを3月に開催する。
<b>(2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組</b>	
<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未来を考えるためのワークショップを開催し、女性研究者・教員・学生と共に、健康・栄養・有機エレクトロニクスを3本の柱とした女性の考える『快適で豊かな未来』の実現を目指し、共同開発を促進し、新しい研究分野への進出へと繋げる。 ワークショップにて創出された未来を創るための新しい研究開発テーマの研究代表者を女性研究者として推進していくことで女性研究者の研究力向上を図る。
<u>進捗</u>	3機関の女性研究者(山形大学3名、米沢栄養大2名、研究開発センター8名)に加え、帝人株式会社の女性社員(2名)を協力者として迎えて、共創ワークショップをスタート(11/9)させた。各機関の研究スタイル調査(12/4, 7, 8, 14)を終え、その結果をもとに1月からの4回のワークショップを経て、共に新しい未来を創るために必要な共創プロセスを今年度中に構築(フェーズ1)する。
<b>(3) 女性研究者の上位職への登用にに向けた取組</b>	
<u>計画</u>	女性研究者の研究開発力、マネジメント能力、マーケティング能力と育成を目的とした自己啓発合宿および外部講師を招いての研修を開催する。
<u>進捗</u>	大日本印刷にて実施されている自己のキャリア形成について考え具体的な自己啓発目標を策定することを目的としたステップアップセミナーを展開。大日本印刷研修部門協力のもと、大日本印刷研修センター(箱根)において2名の

外部講師を招いての自己啓発合宿を3月に開催する。

#### (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：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：大日本印刷にて実施されているメンター制度を、連携機関の女性研究者に対して展開する。開始時期は1月を予定。

#### (5) 意識啓発や組織改革などを図るための取組

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、育児支援制度利用者とその周囲の研究者との間の相互理解を促すコミュニケーションの機会を設ける。

進捗：育児支援制度利用者とその周囲の研究者、上長を対象とした大日本印刷諸制度の説明会と対話会を1月に開催する。

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コミュニケーションの場を設ける。

進捗：(1) 女性研究者復帰支援交流会およびセミナー（3月開催）に含める。

#### (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：代表機関及び共同実施機関の女子学生・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。互いの異なる環境・文化を有する女性研究者と接することで女性研究者にとっての不安や課題を普段とは異なる視点で直に感じ取ることにより、潜み気づいていなかった女性研究者にとって阻害要因を互いにみつけ、それらを改善することで女性研究者にとってワーク・ライフ・バランスを保ち、そして成長し続けていくことのできる環境づくりを図る。更には、弊社（企業）に籍を置く女性研究者の研究に対する姿勢とそれを取り巻く環境を女子学生が実体験することで、女性研究者とは、ひいては未来の自分の姿を具体化してもらい、博士課程進学希望者の増加に取組む。

進捗：研究開発センターが中心となって本プログラムを企画し、今年度中に実施する。なお、今年度は『企業に籍を置く女性研究者の研究に対する姿勢とそれを取り巻く環境を女子学生が実体験することで、女性研究者とは、ひいては未来の自分の姿を具体化してもらい、博士課程進学希望者の増加に取組む』ことに重きをおいたプログラムとした。

## 4 | 山形県立米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

平成28年2月24日

## 山形県立米沢栄養大学の事業の進捗状況報告

## I 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

表4 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	2	5	7	41.2%	-
平成27年4月 申請書	2	5	7	41.2%	-
平成27年5月1日現在	2	5	7	41.2%	-
平成27年12月1日現在	2	5	7	41.2%	-
平成28年5月1日現在	2	5	7	41.2%	-
平成29年5月1日現在	2	5	7	41.2%	-
平成30年5月1日現在	0	8	8	47.1%	50.0%
平成31年5月1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。

## ○事業計画の進捗状況

平成27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"> <li>学長をトップとする「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」を設置し、ダイバーシティ研究環境実現に向けて学内の取組み体制を構築する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内に学長をトップとする「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」を設置し、年間の事業計画を策定した。(9/11)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関によりダイバーシティ連携推進会議を設置し、支援制度の共同構築を行う。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関において、「ダイバーシティ連携推進会議」を設置した。(8/5)</li> </ul>



<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・連携事業として管理職セミナー（10/23）を実施し、本学からは学部長、学生部長、学科長をはじめ計9名が参加した。また、外部評価委員会規程を制定（11/26）し、外部評価委員を委嘱のうえ、外部評価委員会を開催する。（2/24）</li> </ul>
<b>（２）女性研究者の上位職への登用に向けた取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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制度を構築し、有用と認められるプロジェクトへの支援を開始する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・女性代表共同研究費支援制度要領を制定（10/22）し、申請受付（10/28～11/9）後連携機関の審査会による審査を行い、その結果、共同研究1件（米沢栄養大）に対し支援を行っている。その後、さらに2件の申請があり、審査の結果、2件の支援を開始した。</li> </ul>
<b>（３）連携機関等の研究者への支援を通じた好事例の展開</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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制度を構築し、研究活動を支援する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究支援員に関する要領を制定（9/28）し、申請受付（10/7～10/16）後に審査を行い、結果として介護を担っている女性研究者2名に支援員を配置（11/25～3/31）した。</li> </ul>
<b>（４）意識啓発や組織改革等を図るための取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・先進機関への視察及びその成果の共有のための学内研修会の実施</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・先進地視察については年度内に実施予定である。また、その後成果を伝えるための学内研修会も速やかに開催する。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・外部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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究費獲得セミナー（講師：東北大学大学院農学研究科 山下まり氏）を開催し（12/3）、女性研究者を中心に全体で21名の参加があった。（本学からは13名参加で、全教員の6割が参加。）</li> </ul>
<b>（５）女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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むこととし、学生、地域住民、中等教育教員を対象とした研究成果発表会を11月に開催する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・研究成果発表会を3月9日に開催する。女性研究者3名（米沢栄養大学2名、山形大学1名）が発表する。</li> </ul>

## ⑤ 山形大学の男女別教員数と女性割合（2015年12月1日現在）

2015年12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835人中、女性教員は119名（全体の14.3%）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	225	53	170	3	716
女性	24	36	12	45	2	119
計	289	261	65	215	5	835
女性割合	8.3%	13.8%	18.5%	20.9%	40.0%	14.3%

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

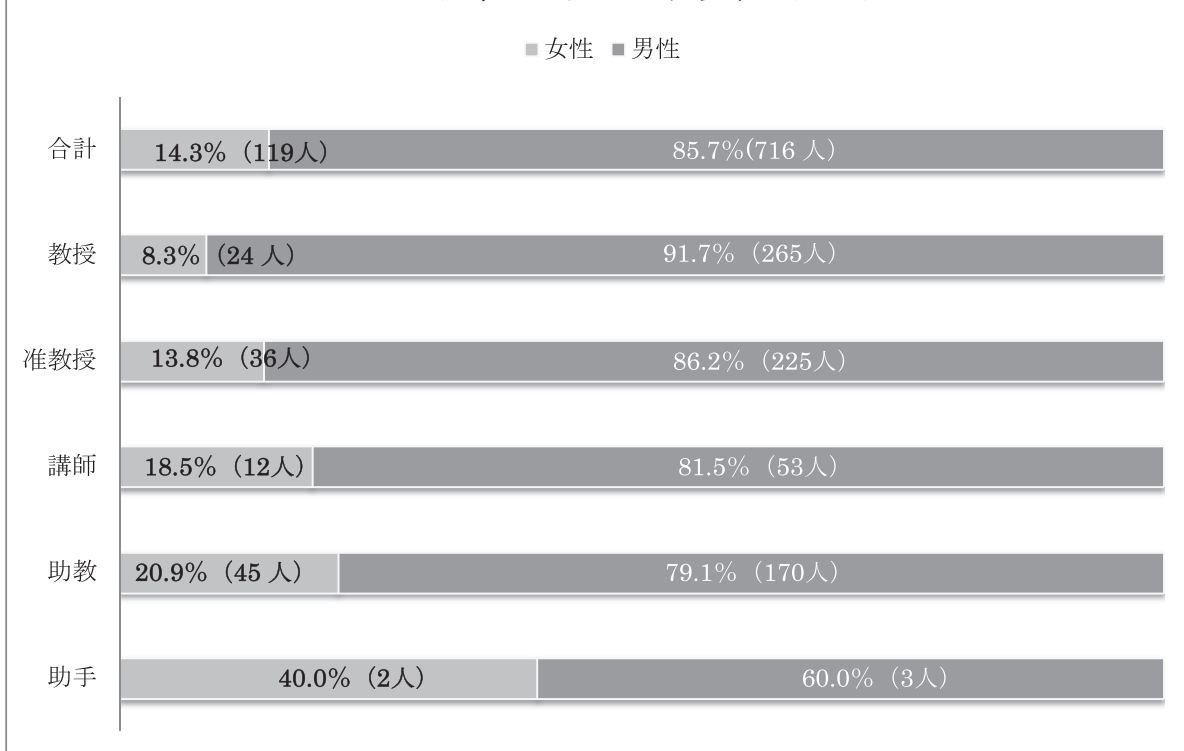


表 2 部局別女性教員の割合

	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	73	81	72	219	176	59	36	716
女 性	13	16	4	59	10	6	11	119
計	86	97	76	278	186	65	47	835
女性割合	15.1%	16.5%	5.3%	21.2%	5.4%	9.2%	23.4%	14.3%

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、渉外部、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

