Ⅳ. 資料

1 ダイバーシティ推進室 活動記録

4月1日	男女共同参画推進室から戦略本部「ダイバーシティ推進室」(Office for the Promotion of Diversity）に移行
	新室長着任、事務室長着任
4月13日	教育研究評議会にて山形大学男女共同参画アンケートの報告（ダイジェスト版）
4月22日	山形県高校長会にて山大地域共創STEAM教育推進センターの説明
4月24日	チェリアフェスティバル山形2022第1回実行委員会に出席
4月27日	第1回ダイバーシティ推進委員会の開催
5月13日	山形県教育センター新規採用教頭研修会の講師として出席
5月18日	天童市立第三中学校　出前講座（実験講座、シンポジウム）の実施（山大STEAM連携）
5月19日	第1回女性研究者の集いの開催
5月23日	山形市男女共同参画センター　女性活躍推進トップセミナーに参加
5月25日	第1回東北活性研普及啓発検討委員会に出席
5月26日	米沢分室会議の開催
	カラフルカフェin米沢の開催支援
5月28日	チェリアフェスティバル山形2022第2回実行委員会に出席
5月30日	米沢市役所へ多様な性に関するポスターを貸し出し
6月2日	学長定例記者会見
6月10日	山形県立南陽高校マイプロジェクトの講師として出席
6月14日	第2回室ミーティングの開催
	大学HPトップに「男女共同参画週間」スライドバナーを設置
6月16日	第2回女性研究者の集いの開催
6月21日	大学コンソーシアムやまがた幹事会に出席
6月22日	男女共同参画及びダイバーシティセミナー　アンケート報告会の開催
6月23日	男女共同参画及びダイバーシティセミナー　講演会(講師:山形県男女共同参画センター　伊藤眞知子館長)の開催
6月28日	男女共同参画及びダイバーシティセミナー　多様な性に関するガイドラインについて

	研修会（講師：米沢キャンパス保健管理室　中澤未美子先生）の開催
6月29日	大学HPトップにダイバーシティ推進室のバナーを設置
6月30日	大学コンソーシアムやまがた総会に出席
7月1日	山形県教育センター5年次経験者研修の講師として出席
7月11日	山大JOIN第1回交流会の開催
7月14日	笹川平和財団＆OECDイベントに参加
7月21日	第3回女性研究者の集いの開催
	全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会に出席
7月25日	裾野拡大事業　山形県立米沢興譲館高校出前講座の実施（教員、山大JOIN）
7月29日	東北活性研福島フォーラムに出席
8月1日	新任教職員ミーティングの開催
8月2日	カラフルカフェに参加
8月4日	第3回室ミーティングの開催
8月5日	米沢キャンパス女性研究者の集いの開催
8月9日	地域教育文化学部と小国高校とのフォールドワークに参加
8月20日	チェリアフェスティバル山形2022第3回実行委員会に出席
8月29日	山形県女性県内就職・定着促進協議会に出席
8月31日	東北活性研ワークショップに出席
9月8日	日本学術会議フォーラムに参加
9月12日	第4回室ミーティングの開催
9月13日	山大JOIN第2回交流会の開催
9月14日	東北活性研ワークショップに出席
10月1日	チェリアフェスティバルにてサイエンスカフェを開催（山大STEAM連携）
10月3日	附属学校園研修会の講師として出席
10月5日	キャリア形成とワークライフバランス授業開始（以降2月まで15回）
10月6日	ソロプチミスト財団女性研究者賞受賞学長記者会見
10月20日	第4回女性研究者の集いの開催
10月22日	チェリアフェスティバル山形2022第4回実行委員会
10月24日	飯田キャンパス　学長・学部長と女性研究者との懇談会
10月26日	小白川キャンパス　学長・学部長と女性研究者との懇談会
10月28日	大学コンソーシアムやまがた　第1回ダイバーシティ推進ネットワーク会議の開催
10月30日	レインボーパレードの広報支援
11月6日	理系女子育成推進フォーラム　サイエンスアゴラ2022に参加
11月8日	ソロプチミスト日本財団女性研究者賞　佐々木由佳准教授　授賞式　広島県立総合体育館
11月12日	山形市男女共同参画センター　一行詩表彰式に出席

11月17日	第５回女性研究者の集いの開催
11月18日	全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会に出席
	ソロプチミスト山形クラブ賞授賞式　佐々木由佳准教授
11月25日	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出席
12月６日	山形市男女共同参画センター　女性人材育成事業の助言者として出席
12月８日	ダイバーシティシンポジウム学長記者会見
12月９日	全国ダイバーシティ組織ダイバーシティシンポジウムに参加
12月12日	第５回室ミーティングの開催
12月13日	JSPS男女共同参画推進シンポジウムに参加
12月15日	第６回女性研究者の集いの開催
	山形大学ダイバーシティシンポジウムFMやまがたの収録
12月20日	鶴岡キャンパス学長・学部長との女性研究者の集い
12月26日	山形大学ダイバーシティシンポジウムの開催
12月27日	山大JOIN第３回交流会の開催
１月18日	第６回室ミーティングの開催
１月20日	NWEC全国フォーラムに参加
１月22日	JST女子中高生理系選択プログラム報告会に参加
１月31日	米沢キャンパス学長・学部長と女性研究者との懇談会
２月13日	第７回室ミーティングの開催
２月16日	第７回女性研究者の集いの開催
３月１日	第２回ダイバーシティ推進委員会の開催
３月２日	山形県やまがた女性活躍応援連絡協議会に出席
３月３日	大学コンソーシアムやまがた　第２回ダイバーシティ推進ネットワーク会議の開催
３月13日	第８回室ミーティングの開催
３月24日	全国ダイバーシティネットワーク組織幹事会に出席
３月30日	山形大学男女共同参画及びダイバーシティ推進活動報告書発行

2 山形大学の男女別教員数と女性割合

2022年10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776人中、女性教員は140名（全体の18.0％）である。
以下、職位別（表１）と部局別（表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	249	174	48	162	3	636
女　性	23	51	14	51	1	140
計	272	225	62	213	4	776
女性割合	8.5％	22.7％	22.6％	24.0％	25.0％	18.0％

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	学士課程基盤教育機構（注４）	その他（注５）	合　計
男　性	63	52	65	208	154	54	14	26	636
女　性	15	19	8	62	13	10	7	6	140
計	78	71	73	270	167	64	21	32	776
女性割合	19.2％	26.8％	11.0％	23.0％	7.8％	15.6％	33.3％	18.8％	18.0％

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４．学士課程基盤教育機構は、学士課程基盤教育機構と大学院基盤教育機構を含む。
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．その他は法人本部、小白川事務部、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、米沢キャンパス、ダイバーシティ推進室、保健管理センターを含む。

③ 山形大学の女性活躍推進法に基づく行動計画

女性が研究者及び管理職として活躍でき、男女ともに有給休暇を取得しやすい職場環境の整備を行うため、次の行動計画を策定する。

１．計画期間　2022年４月１日～2026年３月31日（４年間）

２．本学の課題
（１）着実に増加しているものの、女性教員が少ない。
（２）管理職に占める女性割合が低い。
（３）75％の職員が、年休取得日数10日未満である。

３．目標と取組内容・実施時期

目標１：教員に占める女性割合を18.５％以上とする。

●2022年度～　女性教員同士の交流機会を提供しネットワーク形成を推進するため、女性研究者の集いを月１回程度開催する。
●2022年度～　各キャンパスの状況に沿ったワーク・ライフ・バランスを推進する取組として、学部長と女性研究者との懇談会との開催を推奨する。
●2022年度～　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。
●2022年度～　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。

目標２：管理職（課長級以上）に占める女性割合を20％以上とする。

●2022年度～　「経営人材育成方針」に即し、女性を含めた将来の経営を担う人材を戦略的かつ計画的に育成する。
●2022年度～　女性管理職の登用を図るため、管理職業務と家庭生活の両立を支援する方策を推進する。
●2022年度～　性別にかかわらず個性と能力を発揮できる大学を目指し、大学経営における女性参画の拡大をより一層推し進める。

目標３：年休取得日数を10日以上とする。

●2022年度～　計画年休の拡充を行う。
●2022年度～　DXの推進等による業務効率化等を行い、年休を取得しやすい職場環境を整備する。

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

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　令和４年４月１日　～　令和７年３月31日（３年間）

2．内　容

目標 １：子の看護休暇制度等を拡充する。

①令和４年度、子の看護休暇の対象年齢を未就学から小学校３年生までに拡大する。
②アンケート等によるニーズの把握に努め、今後、対象年齢や付与日数の拡大を目指すとともに、不妊治療を受ける職員の休暇制度の新設を検討する。

目標 ２：時間外労働時間・休日労働時間を削減する。

①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」の導入を継続する。
②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・年末年始等の計画休暇（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。

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。
③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：フレックスタイム制度を導入する。

令和４年度内の事務部における本格導入を目指すとともに、導入後もアンケート等によるニーズの把握に努め、範囲の拡大を目指す。

2022年度

Yamagata University
Diversity Report

山形大学ダイバーシティ推進室
活動報告書

山形大学ダイバーシティ推進室

〒990-8560　山形市小白川 1-4-12
ＴＥＬ：023-628-4937/4939
E-mail：yu-y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp