

I. 男女共同参画行動計画と推進組織

① 目的・基本方針・令和5年度 具体的施策（行動計画）

● 第2次男女共同参画基本計画の施行について

山形大学は、平成22年に策定された山形大学男女共同参画基本計画（実施期間は令和元年度まで）により、男女共同参画推進委員会を中心に男女共同参画を推進してきた。この間、文部科学省「女性研究者支援モデル育成事業」（平成21～23年度）や「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業」（平成27～令和2年度）の採択を経て、充実を図ってきた。平成30年度は、男女共同参画の現状を把握し、これまでの成果と課題を明らかにするために、「男女共同参画に係るアンケート調査」を実施した。そして、令和元年度に、男女共同参画推進委員会内にワーキンググループ（座長は河野銀子委員）を設置し、ワーキンググループ会議を3回開催して基本計画（案）を作成し、2回の男女共同参画委員会における検討を経て、山形大学男女共同参画基本計画（第2次）が策定され、令和2年4月1日に施行されることとなった。

第2次基本計画は令和2年度から10年間を

計画期間とし、男女共同参画に加えダイバーシティを一層推進することを目的に、基本方針及び具体的施策が定められた。第2次基本計画には、これまでの10年間の成果を踏まえ、我が国の男女共同参画に係る動向と国立大学協会における目標等に鑑み、基本方針及び具体的施策が掲げられている。女性教員比率や女性管理職比率についてはこれまで以上に高い目標を設定し、「無意識のバイアス」や性的指向・性自認等への配慮なども明記された。なお、第2次基本計画の策定に伴い男女共同参画推進に関する規程が一部改正され、男女共同参画推進委員は各キャンパスから選出されることとなった。

また、令和4年4月1日、それまでの「男女共同参画推進室」を改称し、喫緊の課題や戦略的事項に対応するための学長直轄組織である「山形大学戦略本部」7つの室の1つとして「ダイバーシティ推進室」が設置された。

● 目的

山形大学は、「男女共同参画社会基本法」（平成11年6月23日法律第78号）の理念に基づき、男女共同参画社会実現のために大学が担うべき役割と責任を自覚し、「山形大学男女共同参画推進宣言」（平成21年1月23日）を発表した。男女共同参画及びダイバーシティを一層推進し、本学の学生及び教職員が性別、性的指向・

性自認等にかかわらず、あらゆる活動において個性と能力を発揮でき、かつ、学業・仕事と生活の調和（ワークライフバランス）を実現することを目指し、具体的な施策の推進を図っていくため、ここに山形大学男女共同参画基本計画（第2次）（以下「基本計画」という）を定める。

●基本方針

目的の達成に向けて、本学の基本方針を次のとおり定める。

1. 教職員（教員及び職員）等の男女機会均等の実現・格差の是正
2. 教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境作り
3. 男女共同参画及びダイバーシティに関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備
4. 男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進
5. 女性研究者（教員・後期博士課程学生・ポストドクター）の裾野拡大
6. 男女共同参画及びダイバーシティ推進のための教育・研究の充実
7. 男女共同参画及びダイバーシティに関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
8. 男女共同参画及びダイバーシティに取り組む地域社会等との連携

●令和5年度具体的施策（行動計画）

【教職員等の男女機会均等の実現・格差の是正】

<全学>

- 1) 女性教員比率の向上
 - ・雇用機会均等法によると女性の割合が4割を下回っている場合、男女格差が存在していると判断される。本学においても女性教員比率を引き上げるとともに、格差の是正に努める。
 - ・令和11年度までに、大学全体の教授の女性比率は15%以上、准教授は23%以上、女性教員比率は20%以上の達成を目指す。
 - ・上記の目標を達成するため、必要な改善措置等を男女共同参画推進室を中心に各キャンパス等においても具体的に検討し、その達成状況を毎年点検する。
- 2) 大学経営における女性参画の拡大
 - ・令和11年度までに、役員、副学長、部局長、経営協議会委員、教育研究評議会評議員は、20%以上の達成を目指す。
 - ・女性教職員の人材育成のため積極的な方策を推進し、管理職比率の向上に向けた登用等を積極的に行う。
- 3) 男女格差是正のためのチェック機能の導入
 - ・教職員の採用や昇進、研修機会において、積極的な改善策がとられているか、また、業績評価において、性別による差別等がないか、無意識のバイアスに配慮し、積極的な改善策がとられているかを定期的に点検する。

<キャンパス>

<p>小 白 川 キャンパス</p>	<p>【人文社会科学部】 ・女性教員の採用率向上のために、女性教員（特に新規採用された女性教員）と公募条件、採用条件等について意見交換を行い、他部局と情報共有する。</p> <p>【地域教育文化学部】 ・「無意識のバイアス」セルフチェックを定期的実施できるよう周知し、教員の意識改善を図る。 ・男女比率に配慮して女性教職員が広く各種運営業務や管理業務に関わる機会を設け、より一層活躍する職場の環境作りを推進する。 ・メンター制度の充実を図る。</p> <p>【理学部】 ・女性教員比率の向上を目指し、早期テニユア取得など女性教員が安心して働く環境づくりを支援する。</p> <p>【学士課程基盤教育院】 ・「無意識のバイアス」について、ダイバーシティ推進室HPに掲載されている内閣府の「チェックシート」や事例集を通して学んでいく機会を設ける。 ・「無意識のバイアス」セルフチェックを実施できるよう会議等の際に周知を行う。</p>
<p>飯 田 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・女性教員比率20%以上を維持する。 ・性別による優遇措置はとらないが、管理職として適切な人材を登用し女性教員の活用を図っていく。 ・ダイバーシティ枠での教員の雇用などを引き続き検討する。
<p>米 沢 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・令和6年度に採用予定の教員公募においても継続して女性教員を積極的に採用する公募を実施する。
<p>鶴 岡 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究分野を考慮しながら、女性優先公募など、優秀な女性教員比率を引き上げるための採用計画を実施する。
<p>附 属 学 校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・山形県教育委員会と連携し、校長・教頭への女性教員の登用を積極的に推進する。 ・主幹教諭や教務主任、学年主任、主事等への女性教員の登用割合を維持又はそれ以上となるように努める。

【男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の推進】

＜全学＞

- ・ 個々の性別、性的指向・性自認にかかわらず、本学の学生及び教職員が自然にお互いを認め、受け入れることができる組織を目指す。
- ・ 教職員や学生を対象とするシンポジウムやセミナー、男女共同参画フェスタ等を定期的で開催する。
- ・ 女性研究者ネットワークを構築し、定期的な勉強会等を開催する。
- ・ 学長・学部長と女性研究者との懇談会を定期的で開催する。
- ・ ホームページ、男女共同参画ニューズレター等による学内外への情報発信を強化する。

＜キャンパス＞

小 白 川 キャンパス	<p>【人文社会科学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 学部内で開催される講演会、研究会において「ダイバーシティ」や「性の多様性」に関するテーマを中心に企画する。可能な限り小白川キャンパス教職員も参加できるように講師とテーマ、開催形態等を調整し、広報に努める。 <p>【地域教育文化学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関連する研修会等への参加周知を確実に実施し、意識向上を図る。 ・ ダイバーシティ推進室のHPや広報誌などを活用し、正確な情報を提供するとともに、育休取得など、積極的に支援を行う。 <p>【理学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ キャンパスで開催される研修会等への参加を促す。 <p>【学士課程基盤教育院】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 関連する研修会等について積極的に参加周知を行い、意識向上を図る。 ・ 「多様な性に関するガイドライン」も含め、教職員向けの支援情報等をダイバーシティ推進室HP等も活用し情報提供を行うとともに、教員の認識を高める。
飯 田 キャンパス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 医学部学生を対象にしたキャリアパスセミナー（医学科、看護学科とも年2回開催）において、男女共同参画に関する内容を充実させる。 ・ 女性医師・看護師の再就職やキャリアアップに関する相談・広報活動（大学院説明会など）を行う。
米 沢 キャンパス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 男女共同参画及びダイバーシティの視点に基づいた「学長・学部長と女性研究者との懇談会」を実施する。
鶴 岡 キャンパス	<ul style="list-style-type: none"> ・ 教職員においては、ダイバーシティ推進室や地方自治体等の企画事業の参加を積極的に促す。ダイバーシティ推進室と連携し、学長・学部長と女性研究者との懇談会を開催する。
附 属 学 校	<ul style="list-style-type: none"> ・ 各校園長等が、校内研修会等において、オンライン教材（動画等）や資料等を用い教職員に対し講義等を行い、LGBT等に対する情報を周知することで、LGBT等に対する理解を深める。また、大学において制定されたLGBT等対応ガイドラインの周知に努める。

【男女共同参画及びダイバーシティ推進のための女性研究者の裾野拡大】

<全学>

- ・専門分野を活かした職業に就いている女性卒業生等を招いた講演会や交流会等を、各キャンパス等で定期的で開催する。
- ・女子中高生向けのセミナー等を開催する。
- ・女性学生の研究活動の活性化のためにネットワーク活動を支援する。

<キャンパス>

<p>小 白 川 キャンパス</p>	<p>【人文社会科学部】 ・女性教員に、オープンキャンパスにおける模擬講義、高校へ出張講義、探求学習支援、大学説明会等、積極的に担当してもらえよう依頼をし、女性研究者の研究・教育活動を紹介してもらう。</p> <p>【地域教育文化学部】 ・出張講義や探求学習の支援等の場への女性研究者の参加の機会を積極的に作り、専門分野で活躍する姿を高校生に見せて本学部の魅力を伝える。 ・HPなどを活用して女性研究者（卒業生を含む）の活動内容の広報に努める。</p> <p>【理学部】 ・山形西高等学校の生徒向けに裾野拡大イベントを実施する。</p> <p>【学士課程基盤教育院】 ・出張講義及び大学訪問時の模擬講義などを通じ、引き続き女性教員の研究活動紹介等の機会を積極的に設ける。</p>
<p>飯 田 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・オープンキャンパス、出張講義などで研究を含めた医学部の魅力を発信する。 ・高度医療人研修センターでキャリアアップコースを支援する。大学院進学を促進する。 ・附属病院に勤務している職員の大学院進学の学費サポートを継続する。
<p>米 沢 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・研究成果に限らず、幅広い女性教員の活躍を社会にPRする。
<p>鶴 岡 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・裾野拡大セミナーを開催し、より広い地域の女子高生に向け情報を提供し活動していく。
<p>附 属 学 校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・専門分野を活かした職業に就いている女性研究者を招いた授業等の開催等、附属中学校においてキャリア教育の一環として実施する。

【その他】

＜全学＞

- ・両立のための環境作り、意見・要望等をくみ上げるシステム、教育・研究の充実、男女別統計等の分析・情報提供、地域社会等との連携など。

＜キャンパス＞

<p>小 白 川 キャンパス</p>	<p>【人文社会科学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議時間の短縮（勤務時間内で終了し、延長しない）、効率化のために、事前の議題整理、議事進行に留意するよう各委員会等に改めて要請する。 ・日常の育児、介護等の状況、教育・研究・学内業務において必要とされるサポート体制などについて意見交換（オンライン上の簡潔なアンケートなどの利用も含めて）をし、他部局と情報共有する。 <p>【地域教育文化学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンラインアンケート等を活用して「ワークライフバランス」に関して意見・要望等をくみ上げるシステムの構築を検討する。 ・懇談会等を企画し、意見・要望等、情報交換の機会を設ける。 <p>【理学部】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・女性研究者の集いを開催する。 <p>【学士課程基盤教育院】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・会議のリモート実施を徹底する。また、各種会議資料等の事前確認を行うことで会議時間の短縮を行い運営業務の効率化を図る。
<p>飯 田 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・医学部管理運営委員会において検討し、関係する各事業を通じて推進していく。
<p>米 沢 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・進学説明会やフェロースhip創設事業での経済支援等の各種大学院進学支援を活用し、女子学生の大学院進学率を向上させる。
<p>鶴 岡 キャンパス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・ワークライフバランスの課題の共有や育児休業や介護休業などの各種制度や取りやすい環境整備、ならびに、男女共同参画の取組に関する情報交換に努める。
<p>附 属 学 校</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・昨年度に引き続き教職員に対して、バイアスチェックを実施し、ダイバーシティ推進の鍵となる「アンコンシャス・バイアス」の認知度を調査する。

② ダイバーシティ推進委員会委員

令和5年4月1日現在

委員名	氏名	備考
第1号委員	大森 桂	委員長
第2号委員	河野 銀子	副学長特別補佐
第3号委員	金井塚 勝彦	小白川キャンパス
	齋藤 貴史	飯田キャンパス
	齊藤 敦	米沢キャンパス
	塩野 義人	鶴岡キャンパス
第4号委員	小泉 有紀子	小白川キャンパス
	櫻田 香	飯田キャンパス
	皆川 真規	米沢キャンパス
	渡辺 理絵	鶴岡キャンパス
第5号委員	柿崎 悦子	主担当教員
第6号委員	東海林 守一	総務部長
第7号委員	沼澤 利光	エンロールメント・マネジメント部長
第8号委員	吉田 正男	研究部長
第9号委員	飯塚 博	理事(研究、産学連携担当)・副学長
	牧野 直彦	保健管理センター所長

【参考】

- ①第1号委員：学長が指名する理事又は副学長
- ②第2号委員：担当理事又は副学長が指名する理事特別補佐又は副学長特別補佐
- ③第3号委員：各キャンパス長が当該キャンパス内の副学部長の中から推薦する者 各1人
- ④第4号委員：山形大学学術研究院規程第8条第1項に基づく主担当教員として各キャンパス内に配置された女性教員の中から各キャンパス長が推薦する者 各1人
ただし、女性教員が困難な場合は、男性教員とすることができる。
- ⑤第5号委員：主担当教員および副担当教員
- ⑥第6号委員：総務部長
- ⑦第7号委員：エンロールメント・マネジメント部長
- ⑧第8号委員：研究部長
- ⑨第9号委員：その他委員長が必要と認めた者

③ ダイバーシティ推進室員

令和5年4月1日現在

室 員	氏 名	備 考
室 長	大 森 桂	副学長（社会共創担当）
副 室 長	河 野 銀 子	学術研究院 教授
副 室 長 主担当教員	柿 崎 悦 子	ダイバーシティ推進室准教授
副 室 長	篠 塚 清 幸	総務部総務課長
室 員	東海林 守 一	総務部長
室 員	菅 井 和 明	総務部人事課長
室 員	笠 原 龍 司	総務部労務課長
室 員	五 味 康 信	研究情報部研究推進課長
室 員	齋 藤 喬	エンロールメント・ マネジメント部学生支援課副課長
室 員	高 橋 弘 美	ダイバーシティ推進事務室長

④ ダイバーシティ推進室米沢分室員

令和5年4月1日現在

室 員	氏 名	備 考
分 室 長	黒 田 充 紀	米沢キャンパス長
副 分 室 長	齊 藤 敦	副学部長（第3号委員）
主 担 当 教 員	柿 崎 悦 子	ダイバーシティ推進室 准教授
副 担 当 教 員	皆 川 真 規	学術研究院准教授（第4号委員）
副 担 当 教 員		
室 員	庄 司 三 輝	米沢キャンパス事務部長
室 員	高 橋 勝 俊	米沢キャンパス事務部総務課長
室 員	高 橋 弘 美	ダイバーシティ推進事務室長