

IV. 資料

1 山形大学の男女別教員数と女性割合

(2024年10月1日時点)

2024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782人中、女性教員は161名（全体の20.6%）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	250	162	47	141	3	603
女 性	26	45	22	65	0	158
計	276	207	69	206	3	761
女性割合	9.4%	21.7%	31.9%	31.6%	0.0%	20.8%

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 基盤教育院	その他 (注4)	合 計
男 性	60	50	66	203	138	49	15	22	603
女 性	14	22	9	69	15	11	9	9	158
計	74	72	75	272	153	60	24	31	761
女性割合	18.9%	30.6%	12.0%	25.4%	9.8%	18.3%	37.5%	29.0%	20.8%

注1. 地域教育文化学部は、大学院教育実践研究科を含む。

注2. 医学部は、大学院医学系研究科、附属病院を含む。

注3. 理工学研究科教員は、有機材料システム研究科を含む。

注4. その他は、アントレプレナーシップ教育研究センター、地域共創STEAM教育推進センター、有機エレクトロニクスイノベーションセンターなど。

② 国立大学法人山形大学 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。

③ 国立大学法人山形大学 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。