

# V. 資料編



## ① ダイバーシティ事業 3 機関の進捗状況

### 1 3 機関の事業について

平成 30 年 11 月 21 日

1. 名称 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）

2. 選定通知コメント

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。



コメントへの対応

#### ◎計画の一層の推進

共同実施機関と協働し、女性研究者を代表とする共同研究、研究支援員の配置、研究力の向上やリーダーシップ育成を目指す事業を計画通り遂行している。また、有機エレクトロニクス研究により、未来の心豊かで快適・健康な生活・社会の実現を目指す山形大学COI事業とシンポジウムを共催した（7/25）。本事業の山形県内への波及を目指し、「大学コンソーシアムやまがた」内にダイバーシティ連携推進ネットワークを設置し（4/1）、本事業を開放し、ダイバーシティ研究環境の重要性について意識啓発を行っている。

#### ◎より密接な連携体制の構築

自己資金による事業運営体制への移行初年度であるが、ダイバーシティ事業の事務局を担う「山形大学男女共同参画推進室米沢分室」を維持し、DNP「女性研究者支援プロジェクト」、米沢栄養大学「ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチーム」が、補助対象期間後も昨年と同様に互いに密接な連携をとり、TV会議やスカイプを活用しダイバーシティ連携推進会議の開催、管理職セミナー（7/2）実施をはじめとする各種セミナーの実施・運営を行っている。

#### ◎自然科学系分野の女性研究者の上位職登用

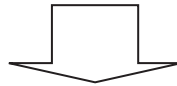
山形大学では、本事業の支援を受けた女性研究者が平成31年4月に山形大学初の女性学部長に就任予定である。

米沢栄養大学では、上位職への登用を積極的に行い、平成30年4月に女性研究者4名が昇任した。また、同大学初の女性優先公募を実施し、女性研究者1名を採用した。

## 3. 中間評価・コメント

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制
A	a	a	b	a

- ・ 目標達成度：連携機関全体として、女性研究者の在職比率及び上位職比率の目標を達成したことは評価できる。代表機関においては女性研究者の在職比率が目標をやや下回っており、女性研究者の増加に向けた一層の取組を期待する。
- ・ 取組み：代表機関において女性研究者を増加させるため、女性優先公募や女性限定公募のポジティブ・アクションを実施したことは評価できる。また、「サービスデザインプロジェクト」による女性研究者の研究力強化の取組、「自己啓発合宿」による女性リーダー育成の取組みは評価できる
- ・ 取組みの成果：「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」という特色あるテーマの下、3機関が連携したことの成果、他機関への波及効果が十分見えない。今後は、当該テーマに沿った事業展開を期待する。
- ・ 今後の進め方：各連携機関の優れた取組が3連携機関全体、さらに他機関へも波及するよう、さらなる工夫を進めることを期待する。



## コメントへの対応

## ◎代表機関における女性研究者の増加

山形大学では女性研究者増加のために「採用・離職理由に関する人事調査」「第6回男女共同参画調査」を実施したところ、離職理由の8割は定年退職と他機関への異動と進学であることが明らかとなった。アンケート結果から、女性研究者の就業環境の改善に向け施策を提言する予定である。さらに、平成30年度は14件の公募中、女性限定公募（1件）・女性優先公募（8件）を実施し、女性研究者の積極的採用を引き続き行う。

## ◎本事業テーマ「有機エレクトロニクスを活用した未来の生活創造への女性研究者の参画」の遂行

米沢市が「健康長寿日本一」を目指し、平成30年7月「健康長寿米沢市民会議」を設置した。同会議のシンクタンクとなる専門部会（「新産業創出部会」「食育・減塩推進部会」）において、本事業はCOIと連携し、本事業に参画する女性研究者の研究成果の社会実装と事業成果を地域へ還元し、未来の生活を、「健康」「栄養」「有機エレクトロニクス」をキーワードに女性研究者が活躍し、ジェンダード・イノベーションを起こすことを目指す。

## ◎優れた取組の3連携機関全体、他機関への波及

## ①「サービスデザイン・プロジェクト」の成果波及

研究成果の1つである「共創型サービスデザインハンドブック」を活用し、山形大小白川キャンパスの人文科学系学生にサービスデザインの思考と手法を学ぶ機会を提供する（「ダイバーシティ人材育成セミナー」）。また、研究シーズや特許出願を行った2件のサービスアイデアを共同研究に繋げる活動を行う（Maker Fair Tokyo 2018出展等）。

## ②他機関への波及

本事業の成果を県内高等教育機関に波及し、県内のダイバーシティを推進することを目的に、本年4月1日に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」を山形大学が中心となって設立し、本事業を公開し交流している。今年度の事業参加者累計は73名にのぼる（10月末日時点）。

## ③3機関内の交流促進

山形大学で人文科学系及び理工系合同の女性大学院生ネットワーク（山大JOIN）を本年度結成し、交換留学や各種事業で3機関の研究者や栄養大学院生と交流するなど活躍している。

## 2 山形大学の事業進捗状況について

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 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 30 年 9 月 1 日現在	72	74	146	16.6%	33.3%
平成 31 年 3 月 31 日現在	97	82	179	18.1%	20.0%
平成 32 年 3 月 31 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

平成 30 年度の事業計画	進捗状況
<b>(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み内容</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 3 機関によるダイバーシティ連携推進会議を開催し、年間事業計画や今後 3 年間の方針について合意し(6/29)、その後、会議(9/25、10/12、10/23、7/21)を合計 5 回開催した。</li> <li>・ 第 1 回男女共同参画推進室ミーティング(4/13)、第 1 回男女共同参画推進委員会(4/25)を開催し、学内におけるダイバーシティ事業の進捗状況の報告と今年度の計画について理解と合意を図り、事業を効果的に実施できるよう協力を得た。</li> </ul> <p>※山形大学男女共同参画推進室・米沢分室事務室長 1 名が着任した(4/1)。</p>

<ul style="list-style-type: none"> <li>・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 C0I）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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大学 C0I シンポジウム「健康長寿で快適なスマート未来社会の実現を目指して」を3機関で共催し、井上栄子准教授（チーフ・コーディネーター）（山形大）が事業報告し、金光秀子教授（栄養大）が研究発表した。研究者、教職員、学生、行政、企業等計 130 名参加（うち企業 13 社）（7/25）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・昨年度の外部評価委員会の指摘を受け、平成 30 年度事業計画を策定した。今年度は文書による評価を受け、メールによる持ち回りの委員会を開催する計画である。</li> </ul>
<b>(2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・「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図るとともに、『共創ワークショップ』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広報活動を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大学フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院「キャリアデザインセミナー」において、大日本印刷（株）C&amp;I センターサービスデザイン・ラボ部長山口博志氏を講師に、サービスデザインの手法を学んだ。1 年生 77 名が参加（山形大）（7/2）。</li> <li>・栄養大学主催による女性研究者研究成果発表会にて、山形大の黒谷玲子准教授がサービスデザイン・プロジェクトのサービスデザインの手法と成果について発表を行った（11/10）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・英語による論文執筆を支援するセミナーの主催、「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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アカデミック・イングリッシュセミナーを開催し（11/2）し、合計 50 名が参加した（3 機関）。</li> <li>・米沢栄養大学主催の外部資金獲得セミナーに大学コンソーシアムやまがた加盟 4 機関を含む 42 名（うち山形大 2 名）の研究者が参加した（3 機関）。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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有機エレクトロニクス分野をはじめとする幅広い分野の女性研究者の活躍を促す。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大 C0I の有機エレクトロニクス関係の共同研究に、農学部の女性研究者が参画し、研究を進めている。</li> <li>・男女共同参画フェスタ（山形大学小白川キャンパス、米沢キャンパス）にて、「ダイバーシティ事業」「女性研究者の研究紹介」のパネルを展示した（6/25-7/3、7/5-17）。</li> </ul>

<b>(3) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・30年度女性代表共同研究において学内審査・ダイバーシティ審査会を通過した4件が採択され、支援を開始した(6/21)。</li> <li>・DNP主催による自己啓発合宿を共同開催し、2期生として山形大から女性研究者1名が参加した(3機関)(6/8-9)。</li> </ul>
<b>(4) 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>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・夜間、休日、病児・病後児保育、学童保育制度登録者は女性研究者8名、子ども14名、利用者は女性研究者7名、子ども13名を支援している(山形大)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・前期18名(うち男性研究者2名)、後期21名(うち男性研究者4名)の累計39名研究者に研究支援員を配置し、ライフイベントと研究の両立を支援した(山形大)。</li> <li>・ライフイベントによる研究中断復帰への研究費支援について学内公募を行い、学内審査後ダイバーシティ審査会にて採択された3件の支援を行っている(山形大)(5/31)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・工学部にて託児一時預かりを実施した(山形大)(4/5、11/17)。</li> </ul>
<b>(5) 意識啓発や組織改革等を図るための取組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>・7月上旬に県内の高等教育機関を対象に、大学における男女共同参画の推進と広域ネットワークの重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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・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」のキック・オフを兼ねた管理職セミナーに菅原悦子氏(岩手大学副学長・男女共同参画推進室長)を講師に迎え3機関で主催した。連携機関の職員、研究者、学生、等の計51名(山大28名、DNP2名、栄養大4名、大学コンソーシアムやまがた9名、行政他8名)が参加した(山形大)(7/2)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・3機関によるシンポジウムを共同開催し、3年間の成果を振り返り、今後、女性研究者が活躍するために必要な取組み(採用、意識改革、環境整備)について確認する機会とする。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・3機関によるシンポジウムを3月に共同開催する。基調講演は伊藤真知子氏(東北公益文科大学大学院公益学研究科長・教授)の予定。また大学コンソーシアムやまがた加盟校による男女</li> </ul>

	共同参画推進状況調査結果を各校が報告し、今後の取組についてトークセッションを行う) 予定である。
<ul style="list-style-type: none"> <li>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」において、ダイバーシティ推進ネットワーク会議を設け、本事業の中の公開事業への参加を促し、意識の啓発と本事業の成果の波及を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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」発足 (4/1)。</li> <li>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 (山形大・栄養大) (5/23、10/15)。</li> <li>(再掲) 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」のキック・オフセミナーを3機関で主催した。51名(うちコンソーシアムやまがた9名)が参加(山形大) (7/2)。</li> <li>大学コンソーシアムやまがた加盟機関による男女共同参画推進状況調査を実施予定 (12月)。</li> <li>(再掲) 3月にダイバーシティ事業のシンポジウムを兼ね、共催する。また大学コンソーシアムやまがた加盟校による男女共同参画推進状況調査結果を各校が報告し、今後の取組についてトークセッションを行う) 予定である。</li> </ul>
<b>(6) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組み</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>DNPの企画による交換留学 (DNP から大学) を共同開催し、DNP から11名(うち女性5名)の研究者が山形大の全キャンパスを訪問し、研究交流や見学を行った。また研究者交流会をスマート未来ハウスにて共同開催し、女性研究者11名(うち山形大5名、DNP5名、栄養大1名)が参加して議論を行った (3機関) (7/11-14)。</li> <li>DNP主催による交換留学(大学からDNP)へ、山形大から5名(ほか引率1名)、栄養大から1名の女子学生が参加し、DNPの研究者と交流を行った(9/27-29)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>工学部の男女学生を対象としたキャリア教育授業を実施する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>工学部で前期「ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション」(教養セミナー)を開講</li> </ul>

	<p>した(山形大)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大学工学部で後期「ダイバーシティを考える」(特別講義)を開講した(山形大)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・博士学位取得を目指す女性大学院生・学生等を対象としたキャリア・就活セミナーを開催し、企業の研究職について知り、高い研究力を生かす道を探る機会を設ける。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大工学部で「博士学位を目指す学生のためのキャリア・就職活動セミナー」(フレックス大学院主催)を3機関で共催する予定(山形大)(11/22)。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大学女性大学院生ネットワークを築き、キャリア形成を支援し、裾野拡大を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形大学女性大学院生ネットワーク(略称「山大JOIN」)を4月に設置し、現在文系・理系の大学院生14名が登録し、全キャンパスで活動を行っている。</li> <li>・管理職セミナーにおいて小白川キャンパスに在籍する山大JOINの学生が運営スタッフとして参画した(山形大)(7/2)。</li> <li>・DNP主催による「交換留学(DNP→大学)」で工学部・農学部のJOINの学生とキャリア形成や研究に関する交流会を行った(山形大・DNP)(7/11、14)。</li> <li>・DNP主催による「交換留学(大学→DNP)」に山大JOINの2名が交換留学生として派遣された(9/18~20)。</li> <li>・栄養大学主催による「女性研究者研究成果発表会」第2部において、女性研究者との交流会を開催し、山大JOIN2名、栄養大学生・大学院生5名がキャリアや研究について話し合う機会を設けた。</li> </ul>

### 3. 経費執行状況(9月末日時点)

費目	執行状況(4~9月支出)	年度末の執行見込み
設備備品費	0	0
人件費	13,259,169	27,800,000
事業実施費(保育支援含)	25,980,801	52,500,000
総計	39,239,970	80,300,000

### 3 大日本印刷研究開発センターの事業進捗状況について

#### I. 大日本印刷研究開発センターの事業進捗状況について

##### 1. 補助事業の目的

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 27 年 5 月 1 日現在	42	23	65	18.4%	20.0%
平成 28 年 3 月 31 日現在	42	29	71	19.6%	36.4%
平成 29 年 3 月 31 日現在	34	30	64	19.8%	0.0%
平成 30 年 3 月 31 日現在	43	38	81	17.3%	11.1%
平成 30 年 9 月 1 日現在	<b>43</b>	<b>38</b>	<b>81</b>	<b>18.5%</b>	<b>25.0%</b>
平成 31 年 3 月 31 日現在	40	39	79	19.3%	20.0%
平成 32 年 3 月 31 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%

\* 社内別組織との間の人事異動による研究者異動あり（男性研究者を含む在職者母数変動あり）

\* 採用比率は 4 月以降の新規採用者のみ（4 月以降の人事異動分を含まない）

\* 平成 27 年～30 年は実績値、平成 31 年以降は申請時目標値



### (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：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：『女性研究者支援プロジェクトチーム』において、3機関によるダイバーシティ連携推進会議（6/29）に合意された年間事業計画に従い、10月までに計画された研究開発センター主催による全ての取組を実施した。なお、11月に計画された自己啓発合宿については、講師都合により12月以降に実施する。

計画：連携機関と共に昨年度設置した『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：『ダイバーシティ連携推進会議（6/29）』にて年間事業計画に合意。9/25、10/12、10/23の3回の会議を開催し、各種支援制度を共同実施した。

計画：連携機関と外部評価委員会を共同実施する。

進捗：外部評価委員会は1月に共催する。

### (2) 女性研究者の研究力向上を図るための取組

計画：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『共創ワークショップ』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公報活動を実施する。

進捗：研究開発センター内にて得られた新しい研究テーマの種についての報告会を実施した（7/27）。社外向け広報活動として Maker Faire Tokyo 2018 に出展（8/4、8/5）し、サービスアイデアの紹介を実施した。

### (3) 女性研究者の上位職への登用に向けた取組

計画：女性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実施する。

進捗：H29年度よりスタートした2期生に対する第3回自己啓発合宿（チームビルディング、参加者7名）を6/27に主催した。第4回自己啓発合宿（総括と修了式）については12月以降に実施する。

### (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：初年度制定した『メンター制度』やメンターを交えた交流会などを通じて、連携機関の女性研究員、女子学生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：多様な研究者とのコミュニケーションを通じて、キャリア形成について考えることを目的とした交流会を7/11に実施した。研究開発センターより研究者10名（女性メンター2名、女性研究者3名、男性研究者3名、男性管理職1名、男性留学生1名）と山形大学より5名の女子学生が参加した。

### (5) 意識啓発や組織改革等を図るための取組

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、育児休暇より復帰した女性研究者、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す対話会を開催する。

進捗：4月より継続的に産休、育児休暇産休から職場へ復帰する女性研究に対し、上長を交えた交流、面談を延べ8名に実施した。

**(6) 意識啓発や組織改革等を図るための取組**

計画：連携機関の女子学生・女性研究者を対象とした交換留学プログラムを主催する。

進捗：女性研究を中心とした交換留学（研究開発センターから大学、7/11～13）を主催した。研究開発センターから女性研究者5名、男性研究者3名が参加し、山形大学の女性研究者、女子学生と交流した。連携機関の女子学生を対象とした交換留学（大学から研究開発センター、9/18～20）を主催し、連携機関より6名の女子学生が参加した。

3. 経費執行状況（9/30時点）

費目	執行状況（4～9月支出）	年度末の執行見込み
設備備品費	0	0
人件費	0	0
事業実施費（保育支援含）	1,731,773	3,500,000
総計	1,731,773	3,500,000

## 4 米沢栄養大学の事業の進捗状況について

### I 米沢栄養大学の事業進捗状況について

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%	
平成30年9月1日現在	0	7	7	41.2%	100.0%
平成31年3月31日現在	0	7	7	41.2%	100.0%
平成32年3月31日現在	0	7	7	41.2%	0.0%
平成33年3月31日現在	0	8	8	47.1%	66.7%

注1： 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2： 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)

## ○事業計画の進捗状況

平成30年度の事業計画	進捗状況
<b>(1) ダイバーシティ研究環境整備を図るための体制整備</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>連携機関が行う意見交換会等の事業について共同実施・参加する。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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ている。</li> </ul> <div style="border-left: 1px solid black; border-right: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;"> <ul style="list-style-type: none"> <li>共同研究への参加：4名</li> <li>交換留学生（8名）の受入れ</li> <li>交換留学生への参加：学生1名</li> <li>山形大学COIシンポジウムでの発表：2名</li> </ul> </div>
<b>(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み</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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>学内において、前年度中に「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2名に対し、前期（4月から9月）に研究支援員を配置した。</li> <li>事業計画上は前期のみの予定であったが、本制度の継続希望があったため、予算の執行状況を確認のうえ、後期（10月から3月）の研究支援員の配置を検討している。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>科学研究費の審査員の経歴を持つ山形大学の教授を招聘した「外部資金獲得セミナー」を9月に実施し、学内外の研究者等42名が参加した。（大学コンソーシアムやまがたの加盟機関にも公開。）</li> </ul>
<b>(3) 研究組織の幹部、研究者等を対象とした意識啓発</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>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けた意識啓発を図る。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>7月に連携事業として開催された「管理職セミナー」に、本学から学長、学部長、学科長等計4名が参加し、他大学の先進的取組みについて学んだ。</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>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、他高等教育機関からの情報収集や情報交換に努める。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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を行うとともに、女性登用状況等に関する情報収集に努めている。</li> </ul>
<b>4) 女子学生・女性研究者向けキャリアパス支援の取組み</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。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>大学生以上を対象にした「研究成果発表会」を11月に開催し、県内の高等教育機関で活躍する3名の女性研究者から発表いただく。</li> <li>発表会に引続き、参加者と発表者等による交流会を実施する。</li> </ul>
--	--

### 3. 予算の執行状況（9月30日現在）

（単位：円）

費目	執行状況（4～9月支出）	年度末の執行見込
設備備品費	0	0
人件費	929,565	929,565
事業実施費（保育支援含）	20,117	30,000
総計	949,682	959,565

## ② 山形大学の男女別教員数と女性割合（2019年1月1日現在）

2019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817人中、女性教員は124名（全体の15.2%）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	264	209	36	180	4	693
女性	24	40	9	50	1	124
計	288	249	45	230	5	817
女性割合	8.3%	16.1%	20.0%	21.7%	20.0%	15.2%

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	73	59	75	215	171	59	41	693
女性	15	18	4	59	10	7	11	124
計	88	77	79	274	181	66	52	817
女性割合	17.1%	23.4%	5.1%	21.5%	5.5%	10.6%	21.2%	15.2%

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.その他は学士課程基盤教育機構、教育・学生支援部、企画部、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。

### 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 平成 28 年 4 月 1 日～平成 31 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。

目標 1：女性教員割合を、現在の 14.0%から 15.0%に引き上げる。

- 平成 28 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一層、整える。
- 平成 28 年 6 月～ 女性研究者の裾野を拡大するため、女子高校生を対象としたセミナーを毎年 3 回以上開催する。
- 平成 29 年 4 月～ ワーク・ライフ・バランスを支える各種支援制度の周知を図るため、リーフレットを改訂し、大学院生・教員に配布する。
- 平成 30 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（課長級以上）に占める女性割合を、現在の 4.5%から 12%に引き上げる。

- 平成 28 年 4 月～ 各職種の実態を把握し、職階の見直しを行う。
- 平成 29 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、太陽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。
- 平成 30 年 4 月～ 女性の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 平成 27 年 4 月 1 日～平成 31 年 3 月 31 日（4 年間）

2 内 容

【子育てを行う労働者が職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備】

**目 標 1** 計画期間内に、育児休業の取得状況を次の水準以上にする。  
 男性職員…1人以上の職員が取得すること。  
 女性職員…取得率を80%以上とすること。

●平成 27 年度

① 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）についてホームページ等で周知し、これらの制度を利用しやすい環境を整えとともに、男性職員の育児休業取得を促す。

●毎 年

① 新規採用者の研修時において、育児休業等の制度について説明を行う。  
 ② 育児休業の取得状況及び今後の課題、毎年（5月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

**目 標 2** ワーク・ライフ・バランスに関する懇談会やセミナー、シンポジウム等を年1回以上開催する。

●平成 27 年度

① 懇談会やセミナー等を通して課題を把握し、解決を図る。

●毎 年

① ニーズの変化の把握に努め、セミナー等の内容を検討して開催する。

【働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備】

**目 標 3** 夏季・年末年始の計画休暇（一斉休業）を実施し、生活のサイクルを踏まえた休養を推奨するなど、効果的な年次有給休暇の取得促進に取り組む。

●平成 27 年度

① 全学一斉休業に連続する休暇や家族の行事（子どもの学校行事、PTA活動，結婚記念日等）の際に休暇を取得するよう、ポスターやホームページ等で促す。  
 ② 夏季等における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

① 年次有給休暇の取得状況及び今後の課題を、毎年（3月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。