

# 山形大学 男女共同参画報告書

平成30年度男女共同参画に係るアンケート結果報告

平成30年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)活動報告

work  
life  
balance  
innovation



# 山形大学 男女共同参画報告書

平成30年度男女共同参画に係るアンケート結果報告  
平成30年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)活動報告

work  
life  
balance  
innovation

# 目次

ごあいさつ 山形大学男女共同参画推進室長/ダイバーシティ連携推進会議議長 .....	5
--	---

## I. 山形大学独自の取組み

### 1 男女共同参画行動計画と推進組織

1-1 目的・基本計画・平成30年度具体的施策（行動計画） .....	6
1-2 男女共同参画推進委員会委員名簿と委員会議事 .....	12
1-3 男女共同参画推進室員名簿と室ミーティング議事 .....	14
1-4 男女共同参画推進室米沢分室員名簿と分室ミーティング議事 .....	16
1-5 男女共同参画推進室活動記録 .....	17

### 2 活動報告

2-1 意識改革	
(1) 学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会、研修会 .....	18
(2) 男女共同参画フェスタ（パネル展示） .....	19
2-2 仕事と育児等との両立支援	
(1) 小白川キャンパス保育所のびのび .....	20
(2) 小白川キャンパス保育所つぼみ .....	21
(3) 医学部保育所すくすく .....	22
(4) 医学部病児保育室 .....	23
(5) 荘内銀行キッズワールドあゆみ .....	23
(6) 託児サポーター制度（学童の一時預かり） .....	24
(7) 研究継続支援員制度・学会参加時の保育支援制度 .....	24
(8) 相談制度 .....	25
2-3 女性研究者の裾野拡大	
(1) 女性研究者裾野拡大セミナー .....	26
(2) 山形大学女性大学院生ネットワーク .....	27
(3) 平成30年度基盤教育・ジェンダー関連授業 .....	28
2-4 アウトリーチ活動 .....	30
2-5 広報活動等 .....	32

## II. 男女共同参画に係るアンケート結果報告

### 1 調査概要

1-1 調査方法 .....	33
----------------	----

### 2 調査結果

2-1 回答者のプロフィール .....	38
2-2 ライフ（生活）について .....	47
2-3 ワークについて .....	51
2-4 ワーク・ライフ・バランスについて .....	60
2-5 次世代研究者の育成について .....	69
2-6 取組みの周知度と今後必要な支援 .....	74
2-7 まとめと考察 .....	81

### 3 資料

3-1 調査票 .....	87
3-2 自由回答 .....	97

### Ⅲ. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）の概要

1 事業の概要	102
2 実施体制	103
3 取組み内容	104
4 平成 30 年度事業計画	106
5 年次計画概要	108

### Ⅳ. ダイバーシティ事業の活動報告

#### 1 連携体制の推進

1-1 ダイバーシティ連携推進会議名簿・会議議事	110
--------------------------	-----

#### 2 ネットワーク

2-1 山形大学COI（フロンティア有機システムイノベーション拠点）	112
2-2 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」	112
2-3 全国ダイバーシティネットワーク組織	113

#### 3 意識改革

3-1 男女共同参画セミナー	114
3-2 3機関合同シンポジウム	115

#### 4 研究とライフイベントとの両立支援

4-1 研究支援員制度	116
4-2 夜間保育、休日保育、病児・病後児、学童保育利用料補助制度	117
4-3 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度	118
4-4 相談員制度	118
4-5 託児サポーター制度	119

#### 5 女性研究者の研究力向上

5-1 サービスデザインプロジェクト	120
5-2 女性代表共同研究費支援制度	122
5-3 Academic English セミナー	123
5-4 外部資金獲得セミナー	124
5-5 自己啓発合宿	125
5-6 メンター制度	127
5-7 女性研究者研究成果発表会	128

#### 6 女性研究者の裾野拡大

6-1 女性研究者と話そう	129
6-2 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	130
6-3 交換留学プログラム	131
6-4 キャリア教育授業	138

#### 7 広報活動

	139
--	-----

#### 8 評価

8-1 中間評価と3年間の事業のまとめ	140
8-2 外部評価委員会名簿・委員会内容	146

### Ⅴ. 資料編

1 ダイバーシティ事業3機関の進捗状況	150
2 山形大学の男女別教員数と女性割合	163
3 山形大学の女性活躍推進法に基づく行動計画	164
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	165



# ごあいさつ

## ネットワークを活かした男女共同参画の推進



### 阿部 宏 慈

山形大学理事・副学長  
男女共同参画推進室長  
ダイバーシティ連携推進会議議長

山形大学男女共同参画推進室の事業に対してご理解とご協力をいただき、誠にありがとうございます。ここに、平成30年度山形大学男女共同参画報告書をお届けいたします。今回の報告書では、7月に実施した「男女共同参画に係るアンケート」の結果報告を掲載しています。また、文部科学省科学技術人材育成費補助事業である「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」の活動報告も合わせて行っております。

山形大学は、平成21年に男女共同参画推進室を設置し、平成22年に策定した「山形大学男女共同参画基本計画」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ました。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27～32年度）の採択を経て、充実を図ってきたところです。今年も、小白川キャンパス内に山形銀行と連携した企業主導型保育所「つぼみ」を開所することができ、仕事と子育ての両立支援の面で前進がありました。今年度は「山形大学男女共同参画基本計画」の計画期間も残すところ2年となり、本学の男女共同参画の現状を把握し、これまでの成果や今後の課題を明らかにするためのアンケート調査を実施しました。その結果は、「第2次山形大学男女共同参画基本計画（平成32年度）」の立案等、本学の男女共同参画推進のために活用していきます。アンケート結果報告をご覧いただき、忌憚のない意見をお寄せいただければありがたいと思います。

さて、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」は4年目を終えました。昨年度の中間評価において、女性研究者が働きやすい環境や制度の整備、女性研究者割合と上位職割合の増加、研究業績数の増加など、目標を達成していることが認められました。そして、今年度から自主財源による運営になりましたが、3機関の密接な連携を継続して事業に取組み、学内・学外への波及の面で飛躍的な発展がありました。本事業の特色であるサービスデザインの特別講義の開催、次世代育成のための女性大学院生ネットワークの設立、山形大学COIと連携したシンポジウムの開催などが実現しました。何より特筆すべきことは、4月に、「大学コンソーシアムやまがた」に「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」が設立されたことです。7月の男女共同参画セミナーは県内ネットワークのキックオフ・セミナーと位置付けて開催し、記念すべきセミナーになりました。その後、アカデミックイングリッシュセミナーや女性研究者発表会などの本事業のイベントを公開し、交流の輪を広げることができました。

さらに、11月にJSTの新事業である「全国ネットワーク中核機関（群）」がスタートし、「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」が設置されました。ネットワークを南東北に拡大することを目標にしていたので、本学はこの動きを追い風と考え、幹事大学をお引き受けしました。そして、南東北のネットワークづくりに向けて新たな一歩を踏み出しました。

外部評価委員の方から、「事業も4年目を迎えると当事者のみの活動に陥りがちなところで、ネットワークを拡大する段階にギアアップしてきている」との評価を賜りました。来年度は、「第2次山形大学男女共同参画基本計画」の検討をとおして、本学の男女共同参画を着実に推進するとともに、東北のネットワークの推進役としての期待に応えていく必要があると考えています。関係各方面の皆様方のご理解とご協力を賜りますようお願いいたします。

# I. 山形大学独自の取組み

## ① 男女共同参画行動計画と推進組織

### ①-1 目的・基本計画・平成30年度具体的施策（行動計画）

#### ●目的

山形大学は、「男女共同参画基本法」（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）」を策定した。本学の学生及び教職員が性別にかかわらず、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（以下「基本計画」という。）を定める。

#### ●基本計画

基本理念の具体化に向けて、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 男女共同参画への意識改革への促進
- 5 女性研究者（教員及び後期博士課程学生）の裾野拡大
- 6 男女共同参画推進のための教育・研究の実現
- 7 男女共同参画に関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
- 8 男女共同参画に取り組む地域社会との連携

#### ●平成30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】

##### 1 女性教員比率の向上

##### <全学>

- ・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。
- ・女性教員の採用比率を当面、全体として20%（「国立大学協会」の提言）以上とすることを目標とする。将来的には、女性教員の比率を25%まで引き上げる。
- ・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学部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。



<b>人文社会 科学部</b>	学部の女性教員の比率については現状の水準以上の値を実現できるように努め、さらに「国立大学協会」の提言である20%に近づけることを目指す。
	業務の効率的・効果的に行う取組みを引き続き行い、ワーク・ライフ・バランスを充実させるための環境整備を行う。
<b>地域教育 文化学部</b>	女性教員比率を20%にあげるため、学部ホームページ・マスメディア等を通じて本学部女性教員の活躍を積極的に広報する。
	女性研究者の研究環境整備のための活動としてサバティカル制度を初めとする支援体制を充実させるとともに、これらの周知を図る。
<b>理学部</b>	ポジティブ・アクションを実施し、女性教員により一層積極的な活躍の機会を作り出す。
	教員公募要領に男女雇用機会均等法等実施の取組みを明確に記載する。
	理学部関連学会における「男女共同参画支援事業」の情報収集を続ける。
	公募等における業績評価で、育児や介護期間を考慮することを明記する。
<b>医学部</b>	女性教員の比率20%以上を維持する。
	24時間保育所、病児保育室の円滑な運営を通して、女性が働き続けられる環境の整備を行う。
<b>工学部</b>	引き続き、教員公募にあたっては、雇用機会均等法第8条に配慮している旨を公募要項に明記するとともに、女性教員優先公募についても積極的に実施する。
	研究分野の特性等を考慮しながら、女性教員2人以上の採用を目指し取組みを進める。また、公募の際は、プログラム内の年齢バランス及び職位バランスを考慮し、人事委員会を中心に女性必要ポストの検討を行う。
	女性教員の職位バランスを見直し、現在計画中の平成30年度内部昇格公募を実施する。
<b>農学部</b>	女性研究者が多い分野を中心に、女性を優先した人事について検討する。
	第3期中期目標、中期計画における女性教員比率の全体目標（17%）に近づけるよう努力する。
<b>学士課程 基盤教育 機構</b>	引き続き高い女性教員比率を維持し、将来の定年退職の状況等も見据えつつ、教育企画部として40%以上となるよう教員採用を進める。
<b>附属学校</b>	平成30年度以降についても、教員の採用に当たって、将来的な目標比率の達成を考慮して、引き続き県教育委員会等と協議する。
	附属学校運営部が中心となって、勤務時間の適正化と女性教員の出産育児等に対応できる職場環境を整えるため、具体的な業務改善に向けた取組みを実施する。

## 2 大学（学部）運営における女性参画の拡大

### <全学>

- ・女性職員の人材育成のため、積極的な方策を推進する。
- ・女性教職員の管理職比率の向上のため、登用等を積極的に推進する。

人文社会科学部	男女共同参画推進室との連携を強化する。
	学部運営に関わる女性教員の比率を高めることに努める
	学部運営や学生の勉学環境に関する重要事項の決定に女性教職員の意見や視点が取り入れられるしきみを強化する。
地域教育文化学部	学長・学部長と女性教職員との懇談会は効果を一層上げるために小白川キャンパスにおけるFD活動の一環と位置づけて、三学部共催で規模を拡大して行うこととする。
理学部	当該委員会委員、キャリア教育担当教員、女性研究者及び一般男性教員も男女共同参画推進室主催のランチミーティング、セミナー等に積極的に参加し、女性参画事業の理解を深めるようにする。
	学部の女性教員がそれぞれ、大学、学部、学科の重要な委員を担当する。
医学部	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することにより、積極的に女性教員の活用を図っていく。副学部長は女性を含む体制を堅持する。
工学部	講演会等を実施することによって、雇用機会均等法の周知徹底を行う。
	運営会議メンバーを中心に女性教職員の意見聴取を行い、学部運営に反映させる。
	女性教員の「女性教員としての人材育成」のため、新任5年以内の教員（企業出身、博士課程出身者）に対するメンター制度の導入を図る。メンターとなってくれる教員や外部の適当な人物を組織し、女性教員が希望した時にはいつでも相談が受けられる体制づくりを行う。
	ピア・メンターを活用するため、女性教員および若い女性研究者の卵たちによる座談会を定期的に開く。
農学部	女性職員と女性教員を合わせた女性教職員の人材育成を長期的な計画のもとで継続的に行う。
	保育所利用に係る関係規程の整備など学部内手続きを整理し、更に女性が活躍できる環境を整備する。
学士課程 基盤教育 機構	引き続き、全学委員会や基盤教育のディレクター・サブディレクター等への女性教員の積極的登用を図っていく。
附属学校	平成30年度以降も、女性職員の人材育成に努め、係長以上への登用も積極的に進める。
	校長・教頭への女性教員の登用について、山形県教育委員会と連携協力して推進する。

## 【男女共同参画への意識改革の促進】

## ＜全学＞

- ・シンポジウムや啓発セミナー、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、メールマガジン等による学内外への情報発信を強化する。

<b>人文社会 科学部</b>	引き続き、学部内で男女共同参画に関する問題意識を共有できるように努める。会議等での決定事項が男女共同参画の視点からみて適切であるかどうかを考慮するほか、女性教職員の視点を入れて男性だけでは見落としがちであった事項を配慮できるような体制を確立するとともに、その体制について検証を継続的に行う。
<b>地域教育 文化学部</b>	学長・学部長と女性教職員との懇談会は効果を一層上げるために小白川キャンパスにおけるFD活動の一環と位置づけて、三学部共催で規模を拡大して行うこととする。
<b>理学部</b>	男女共同参画事業に積極的に参加する。
	学長・学部長と女性研究者との懇談会等を積極的に支援する。
	育休について正確な情報を提供する等、議論を深め「育休取得希望者」を支援する。
	学長・理事と教職員とのワーク・ライフ・バランス懇談会を小白川キャンパス全体で開催する。
<b>医学部</b>	医学部学生を対象にしたキャリアパスセミナーにおいて、男女共同参画に関する内容を更に充実させる。
	山形県、山形県医師会、女性医師ネットワークと緊密な連携をとり、男女両者が参加できる男女共同参画の企画を進める。
	総合医学教育センター、高度医療人研修センターが中心となって女性医師・看護師が切れ目なく働き続けられるよう援助する。
<b>工学部</b>	男女共同参画推進ワーキング・グループを強化し、ワーク・ライフ・バランス懇談会と同様の懇談会を工学部としてもう1件実施する。
	運営会議を中心に、すべてのマイノリティが働きやすいキャンパス、学びやすいキャンパスを目指すための組織化を図る。
	男女共同参画推進室の企画事業への職員参加を推進する。
	キャンパス・ハラスメントに係る研修を継続して実施し、教職員の参加を促す。
<b>農学部</b>	男女共同参画推進委員会および男女共同参画推進室の指導の下に、農学部の委員が中心となり、30～31年度においても継続して、各部局の推進組織とも緊密に連携協力しながら具体的な事業を推進する。
	引き続き、ワーク・ライフ・バランス懇談会を実施し、男性教職員の積極的な参加を呼びかけ、女性だけでなく男性教職員の意識改革も併せて図っていく。

<b>学士課程 基盤教育 機構</b>	教育企画部の企画による啓発セミナー開催を検討する。
	※留学生を講師に迎えた講演「子どもを連れて山大留学」等のテーマを検討する。
	キャンパス・ハラスメント防止対策委員会主催研修会等においてセクシャルハラスメント等関連事例を取り上げる
	引き続きワーク・ライフ・バランス懇談会を開催する。
<b>附属学校</b>	全学で企画するシンポジウム、啓発セミナー及び男女共同参画フェスタ等を周知して参加を促すとともに、平成30年度に附属学校における研修会等でテーマとして取り上げ実施する。

## 【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を、各学部等で定期的に開催する。
- ・女子中高生向けのセミナー等を開催する。

<b>人文社会 科学部</b>	引き続き、男女共同参画担当の副学部長を中心に、男女共同参画を強力に推進する体制を確立する。その執行体制のもと、高校への出前講義などに女性教職員に携わってもらうことで、女子高校生に女性研究者の活躍を身近に感じてもらい、将来の大学進学における選択肢として研究職を選んでもらう努力を継続的に進める。
	女性研究者、企業、官庁、教育界で活躍している女性の卒業生を招き、女子高校生・学部生・一般市民に向けての講演会などを開催し、人文学の専門分野を活かした職業について広く周知する。
<b>地域教育 文化学部</b>	引き続き、オープンキャンパスの際に行う授業や出前授業の際に、女性教員が参加して専門分野で活躍する姿を高校生に話してもらい、本学部の魅力を伝えていく。
	オープンキャンパス及びホームカミングの際に、出産・子育て世代の女性及び男性教職員の姿をパネル展示する。
	高校生を対象とした女性研究者による模擬授業やアカデミックキャンプ等を実施する。
<b>理学部</b>	専門分野を活かした職業に就く女性卒業生等を招き、講演会や交流会を開催する。
	女子中高生向けのセミナー等を開催する。
	上記の他、女性研究者によるセミナー等を開催する。
<b>医学部</b>	27年度までの事業をさらに充実させる。
	24時間保育、病児保育など子育てと研究が両立する環境を生かし、多くの研究者等を受け入れる。
<b>工学部</b>	若手研究者の育成を目指し、女子学生と各世代の女性研究者とが触れ合う場を定期的に設ける。

<b>工学部</b>	本学バイオ化学工学科においては、女子学生数が男子学生数を上回っている等、女子学生においても積極的に教育・研究活動に挑戦できる体制が整っている旨のPRを広報活動をとおして実施する。
	オープンキャンパスにおいて、工学部でも女性研究者や女子学生が積極的に活躍している点を積極的に紹介する。
<b>農学部</b>	女性研究者育成のための講演会を継続して実施し、女子学生の進学率の向上に努める。
	女子高生に科学実験の体験指導を継続的に行い、農学部への進学率向上に努める。
<b>学士課程 基盤教育 機構</b>	「キャリア形成とワーク・ライフ・バランス」の講師を山本美菜子講師がつとめる。
	フィールドワーク等の授業に、県立博物館、教育委委員会等で専門を生かして活躍している女性卒業生らを招聘、交流を図る。
	留学生懇談会に、講師として日本で働く留学生OGや研究する留学生OGを招く。
<b>附属学校</b>	大学で実施される講演会や交流会に積極的に参加・協力できるようにする。
	女子中学生を対象とするセミナー等については、附属中学校で企画立案し、周知する。

## ①-2 男女共同参画推進委員会委員名簿と委員会議事

平成30年4月1日現在

委員名	氏名	備考
第 1 号 委員	阿 部 宏 慈	委員長
	久 保 田 功	
第 2 号 委員	河 野 銀 子	
第 3 号 委員	高 橋 和	
	三 上 英 司	
	脇 克 志	
	小 林 淳 子	
	野々村 美 宗	
	村 山 秀 樹	
第 4 号 委員	コーエンズ久美子	
	藤 岡 久 美 子	
	天 羽 優 子	
	櫻 田 香	
	高 澤 由 美	
	井 上 奈 穂	
第 5 号 委員	渡 辺 絵 理 子	
第 6 号 委員	矢 作 清	
第 7 号 委員	高 橋 正 敏	
第 8 号 委員	富 樫 整	

- 【参考】①第1号委員：学長が指名する理事  
②第2号委員：担当理事が指名する理事特別補佐  
③第3号委員：各学部長が推薦する当該学部の副学部長 各1人  
④第4号委員：各学部から選出された（女性）教員 各1人  
⑤第5号委員：学士課程基盤教育機構から選出された（女性）教員 1人  
⑥第6号委員：総務部長  
⑦第7号委員：企画部長  
⑧第8号委員：その他委員長が必要と認めた者

### 第16回男女共同参画推進委員会議事

平成30年4月25日（水）11：00～12：15  
小白川キャンパス法人本部第一会議室  
（医・工・農テレビ会議室）

#### I 委員・スタッフ紹介

#### II 報告事項

- 1 男女共同参画推進室関係の規程・要領の改定について

- 2 平成 29 年度事業報告について
  - (1) ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業について
  - (2) 中間評価と 4 年目以降のダイバーシティ事業について
  - (3) 山形大学独自の事業
- 3 地方銀行と連携した保育支援について
- 4 第 2 次男女共同参画計画策定に向けた実態調査の計画について
- 5 文部科学省のリカレント教育委託事業への応募について
- 6 次世代育成事業「女性大学院生ネットワーク」について
- 7 「キャリア形成とワーク・ライフ・バランス」講師・パンフレットについて
- 8 「大学コンソーシアムやまがた」におけるダイバーシティ推進会議について
- 9 平成 30 年度文科省事業「全国ネットワーク中核機関（群）」について

### III 協議事項

- 1 平成 30 年度事業計画（ダイバーシティ事業を含む）について
  - (1) 学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会
  - (2) 男女共同参画セミナー
  - (3) 研究支援員制度
- 2 「男女共同参画基本計画」に関する年度評価及び計画の見直しについて
- 3 専門委員会の設置について
- 4 今後の男女共同参画の推進について
- 5 その他

## 第 17 回 男女共同参画推進委員会議事

平成 30 年 12 月 17 日（月）14：45～16：00

小白川キャンパス法人本部第一会議室

（医・工・農テレビ会議室）

### I 報告事項

- (1) 平成 30 年度文科省事業「全国ネットワーク中核機関（群）」について
- (2) 平成 30 年度シンポジウム開催要項について

### II 協議事項

- (1) 男女共同参画に係るアンケート結果について
- (2) 女性活躍推進法に基づく行動計画(案)について
- (3) 次期男女共同参画基本計画の策定について
- (4) その他

## ①-3 男女共同参画推進室員名簿と室ミーティング議事

平成30年4月1日現在

室 員	氏 名	備 考
室 長	阿 部 宏 慈	理事(総務担当)
副 室 長	久 保 田 功	理事(研究担当)
理 事 特 別 補 佐	河 野 銀 子	教授(地域教育文化学部担当)
主 担 当 教 員 (チ-フ・コ-テ-ィネ-ター)	井 上 榮 子	准教授(男女共同参画推進室担当)
室 員	矢 作 清	総務部長
室 員	鈴 木 俊 之	総務部労務課長
室 員	篠 塚 清 幸	企画部副課長
室 員	石 山 博 子	男女共同参画推進室事務室長

### 第1回男女共同参画推進室ミーティング

平成30年4月13日(金) 8:50~10:00

小白川キャンパス事務局第二会議室(4階)

#### I 室員・委員・スタッフ紹介

#### II 平成30年度男女共同参画推進委員会について

～山形大学男女共同参画参画基本計画(平成22年～平成31年)の総括と次計画に向けて～

##### 1 報告事項

- (1) 男女共同参画推進室関係の規程・要領の改定について
- (2) 平成29年度事業報告について
  - ① ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業について
  - ② 中間評価と4年目以降のダイバーシティ事業について
  - ③ 山形大学独自の事業(ワーク・ライフ・バランス懇談会・男女共同参画フェスタ)
- (3) 地方銀行と連携した保育支援について
- (4) 第2次男女共同参画計画策定に向けた実態調査の計画について
- (5) 文部科学省のリカレント教育委託事業への応募について
- (6) 次世代育成事業「女子大学院生ネットワーク」について
- (7) 「キャリア形成とワーク・ライフ・バランス」講師・パンフレットについて
- (8) 「大学コンソーシアムやまがた」におけるダイバーシティ推進会議について
- (9) 平成30年度文科省事業「全国ネットワーク中核機関(群)」について



## 2 協議事項

- (1) 平成30年度事業計画（ダイバーシティ事業を含む）について
  - ①学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会
  - ②男女共同参画セミナー
  - ③研究支援員制度
- (2) 「男女共同参画基本計画」に関する年度評価及び計画の見直しについて
- (3) 専門委員会の設置について
- (4) 今後の男女共同参画の推進について
- (5) その他

## 3 統計資料

- (1) 各部局の女性教員数の状況
- (2) 目標達成状況
- (3) 国立大学協会調査報告

## ①-4 男女共同参画推進室米沢分室名簿と分室ミーティング議事

室 員	氏 名	備 考
分 室 長	阿 部 宏 慈	理事(総務担当)
副 分 室 長	飯 塚 博	工学部長
主担当教員(チーフ・コーディネーター)	井 上 榮 子	男女共同参画推進室准教授
主担当教員(サブ・コーディネーター)	小 林 直 美	男女共同参画推進室助教
副 担 当 教 員	野々村 美 宗	工学部副学部長
副 担 当 教 員	高 澤 由 美	大学院理工学研究科助教
副 担 当 教 員	皆 川 真 規	大学院理工学研究科助教
室 員	金 生 周 篤	工学部事務部長
室 員	長 南 靖	工学部総務課長
室 員	石 山 博 子	米沢分室事務室長

### 第7回男女共同参画推進室米沢分室会議

平成31年2月22日（金）14:00-15:00

工学部事務棟2階ミーティングルーム

議 題

#### I 報告事項

- 1 平成30年度工学部の女性研究者採用状況について (工学部)
- 2 平成30年度ダイバーシティ事業の進捗状況について
- 3 ダイバーシティ事業の今後の進め方について
- 4 その他

#### II 打合せ事項

- 1 平成31年度米沢分室体制について
- 2 平成31年度以降のダイバーシティ事業について
  - (1) 平成31年度事業計画について
  - (2) 大日本印刷との交換留学について
  - (3) 女性研究者の目標達成について
- 3 その他

## ①-5 男女共同参画推進室活動記録

- 4月 1日 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月 2日 相談事業の開始  
託児サポーター制度（学童の一時預かり）・学会参加時の保育支援制度・ノートパソコン貸出制度利用者の募集開始
- 4月13日 男女共同参画推進室ミーティングの開催
- 4月25日 男女共同参画推進委員会の開催
- 5月 1日 女性大学院生ネットワーク(山大 JOIN)参加者の募集開始
- 5月18日 「男女共同参画アンケート」のための第1回ワーキンググループ打合せ開催
- 5月25日 小白川キャンパスランチミーティング（新任者と語る WLB）開催
- 6月25日 平成30年度後期「研究継続支援員制度」利用者の募集開始
- 6月25日 小白川キャンパスで男女共同参画フェスタ（パネル展）の開催（～7/3）
- 7月 2日 小白川キャンパスで男女共同参画フェスタ（男女共同参画セミナー）開催  
「男女共同参画アンケート」の実施（～7/31）
- 7月 9日 米沢キャンパスで男女共同参画フェスタ（パネル展）開催（～7/17）
- 7月17日 小白川キャンパス保育所運営委員会の開催
- 7月29日 農学部女性研究者裾野拡大セミナー「農学部ってどんなところ？女性研究者ってどんなひと？」の開催
- 7月31日 国立大学協会「国立大学における男女共同参画の推進状況に関する調査(第15回)」の回答
- 8月 4日 オープンキャンパスに「人文社会科学部男女共同参画コーナー」開設
- 8月 8日 企業主導型保育所「つぼみ」竣工式
- 8月31日 男女共同参画推進室ニューズレター（第23号）の発行
- 9月 1日 企業主導型保育所「つぼみ」開所
- 9月20日 「男女共同参画アンケート」のための第2回ワーキンググループ打合せ開催
- 10月 8日 理学部女性研究者裾野拡大セミナー「理学部で何ができるのか？～女子高校生のための山大理学部案内～」 「理学部の研究室を覗いてみよう！」の開催
- 11月15日 「社会に出た後の学び直しの教育(リカレント教育)に関するアンケート」の実施（～11/30）
- 11月20日 小白川キャンパス「学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会」の開催
- 12月 6日 全国ダイバーシティネットワーク組織東北ブロック打合せ
- 12月 7日 「山形大学男女共同基本計画」に関する年度評価及び計画についての各部局への依頼
- 12月12日 農学部「学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会」の開催  
小白川キャンパス「ワーク・ライフ・バランス研修会」の開催
- 12月17日 男女共同参画推進委員会の開催
- 1月19日 センター試験 学童の一時預かり実施(小白川) ・保育所「のびのび」開所
- 1月20日 センター試験 学童の一時預かり実施(小白川) ・保育所「のびのび」開所
- 12月26日 2019年度前期「研究支援員制度」利用者の募集開始
- 2月28日 男女共同参画推進室ニューズレター（第24号）の発行
- 3月29日 平成30年度男女共同参画推進室報告書の発行

## ② 活動報告

### ②-1 意識改革

#### (1) 学長・学部長と教職員等とのワーク・ライフ・バランス懇談会、研修会

山形大学では、ワーク・ライフ・バランスについて、教職員等から意見を聴き、その実現に向けて様々な支援制度を検討し実施してきた。今年度は、小白川キャンパスで研修会も開催された。

平成30年度の実施状況は、次のとおりである。

##### ●ワーク・ライフ・バランス懇談会

学部名	テーマ	日時	対象者	参加数
小白川キャンパス (理学部担当)	「名もなき家事」を見つけてみませんか？	11月20日(火) 16:00～17:00	男女教職員	27人
	「名もなき家事」「名もなき業務」についてグループ毎に意見交換を行い、その後グループの代表が発表し、ワーク・ライフ・バランスを見直す契機とした。			
農学部	働きやすい職場環境を実現するためのワーク・ライフ・バランス	12月12日(水) 14:30～15:30	男女教職員	17人
	ワーク・ライフ・バランスの実現と、教職員の誰もが働きやすく、研究しやすい環境づくりをめざし、日頃感じていること、要望等、率直な意見交換を行った。			

##### ●ワーク・ライフ・バランス研修会

学部名	テーマ	日時	対象者	参加数
小白川キャンパス (地域教育文化学部担当)	「山形大学における男女共同参画活動の現状」	12月12日(水) 15:00～16:30	男女教職員	20人
	男女共同参画推進室の井上准教授からの講演の後、今年度実施した男女共同参画アンケートの結果についてグループに分かれて分析し、現状について討論を行った。			



図1 懇談会の様子(11月20日)



図2 研修会の様子(12月12日)



図3 懇談会の様子(12月12日)

## (2) 男女共同参画フェスタ（パネル展示）

例年6月に開催される内閣府の「男女共同参画週間」に合わせて、男女共同参画フェスタを開催している。平成30年度は、男女共同参画セミナーのほか、女性研究者シーズの紹介パネルを中心にパネル展示を行った。平成28年度より開始したLGBT（性的少数者）への理解を促すことを目的としたパネルの展示も継続して実施した。（※男女共同参画セミナーについては、114ページを参照）

日時・場所：＜小白川＞ 平成30年6月25日（月）から7月3日（火）  
 小白川キャンパス 学生会館1階  
 ＜米 沢＞ 平成30年7月9日（月）から7月17日（火）  
 米沢キャンパス 4号館1階 大示範教室前廊下周辺

【内 容】 女性研究者シーズの紹介、LGBTに関するポスター展示、  
 山形大学の取り組みの紹介、ダイバーシティ事業の紹介



図1 チラシ



図2 パネル展示（米沢キャンパス）

## ②-2 仕事と育児等との両立支援

### (1) 小白川キャンパス保育所のびのび

平成29年11月8日、山形大学と山形銀行が小白川キャンパス保育所の共同利用に関する相互協力及び連携協定を締結し、平成30年9月1日より新しい保育所規程のもとで運営を行っている。

#### ●概要

1	所在地	山形市小白川町一丁目3-10
2	利用対象者	山形大学の役職員及び学生並びに山形銀行の役職員(以下「職員等」という)が養育する生後57日から小学校就学の始期に達するまでの乳幼児を対象とする。また、入所定員に余裕があるときは、定員の2割の範囲内で、職員等以外の乳幼児も入所可能。一時保育は、職員等が養育する生後6ヵ月から小学校就学の始期に達するまでの乳幼児が対象。
3	利用定員	30人(地域枠6人以内)
4	保育時間	基本保育:7時30分から18時30分まで 延長保育:18時30分から20時30分まで 一時保育:7時30分から20時30分までの間 大学入試センター試験等の休日保育 7時30分から20時30分まで
5	休所日	(1) 土曜日及び日曜日(ただし、大学入試センター試験及び個別学力検査等が実施される土曜日及び日曜日は除く。) (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日 (3) 12月29日から翌年1月3日まで
6	保育料 (1人あたり)	基本保育: 0歳児 37,100円/月、1歳児 37,000円/月、 2歳児 45,000円/月、3歳以上 30,000円/月 延長保育:1時間300円 一時保育:3歳児未満 1時間400円 3歳児以上1時間300円 一日につき給食費 376円・おやつ代 75円(希望がある場合) 大学入試センター試験日及び学力検査等:1時間 300円
7	運営形態	山形大学と山形銀行が連携して運営する事業所内保育所。運営は民間委託。
8	開所時期	平成26年4月1日

#### ●利用状況 <基本保育 入所者数(平成31年3月1日時点)>

	0歳~1歳児	2歳児以上	計
平成29年3月	12人(4人)	11人(5人)	23人(9人)
平成30年3月	12人(4人)	12人(3人)	24人(7人)
平成31年3月	13人(2人)	4人(1人)	17人(3人)

( )は地域枠利用者の内数

#### ●教育研究への対応

保育所が大学の施設である関係から、保育所利用規程の目的に保育研究等に資する環境を整えることも含まれている。そのため、教育研究活動に関する取扱要領を制定し、日常保育の中の可能な範囲で教育研究に対応している。

## (2) 小白川キャンパス保育所つぼみ

仕事と子育ての両立を支援するため、平成29年11月8日に山形銀行と保育所の設置・運営に関する相互協力及び連携について協定を締結し、平成30年9月1日に企業主導型保育所つぼみを開所した。

### ●概要

1	所在地	山形市小白川町一丁目3-10
2	利用対象者	山形大学の役職員及び学生並びに山形銀行の役職員(以下「職員等」という)が養育する生後57日から満1歳までの乳幼児を対象とする。また、入所定員に余裕があるときは、定員の4割の範囲内で、職員等以外の乳幼児も入所可能。一時保育は、職員等が養育する生後6ヵ月から満1歳までの乳幼児が対象。
3	利用定員	10人(地域枠4人以内)
4	保育時間	基本保育:7時30分から18時30分まで 延長保育:18時30分から20時30分まで 一時保育:7時30分から20時30分までの間 大学入試センター試験等の休日保育 7時30分から20時30分まで
5	休所日	(1) 土曜日及び日曜日(ただし、大学入試センター試験及び個別学力検査等が実施される土曜日及び日曜日は除く。) (2) 国民の祝日に関する法律に規定する休日 (3) 12月29日から翌年1月3日まで
6	保育料 (1人あたり)	基本保育: 0歳児 37,100円/月、1歳児 37,000円/月 延長保育:1時間 300円 一時保育:1時間 400円 一日につき給食費 376円・おやつ代 75円(希望がある場合) 大学入試センター試験日及び学力検査等:1時間 300円
7	運営形態	山形大学と山形銀行が連携して運営する企業主導型保育所。運営は民間委託。

### ●利用状況 <基本保育 入所者数(平成31年3月31日時点)>

	0歳児	1歳児	計
平成31年3月	10人(1人)	0人(0人)	10人(1人)

( )は地域枠利用者の内数

### (3) 医学部保育所すくすく

#### ●概要

1	所在地	山形市飯田西二丁目2番
2	利用対象者	山形大学医学部,山形大学医学部附属病院及び大学院医学系研究科職員が養育する産後 休暇明けから小学校就学の始期に達するまでの子どもを対象。ただし、入所定員に余裕があ る場合、終夜保育を除き、山形大学の他学部等所属職員及び学生の子どもも対象とする。
3	利用定員	40人(0～1歳については,20人を上限とする。)
4	保育時間	基本保育:7時00分から18時30分 延長保育:6時00分7時00分 及び 18時30分から20時30分 終夜保育:18時30分から翌日の7時00分 一時保育:終日
5	休所日	12月29日から翌年の1月3日まで
6	保育料	基本保育:3歳未満 45,000円/月、3歳以上30,000円/月 延長保育:1時間につき 300円 終夜保育:1回につき 1,000円 一時保育:2時間につき 500円
7	運営形態	児童福祉法の認可外保育施設。運営は民間委託
8	開所時期	平成19年1月9日

#### ●利用状況 <基本保育 入所者数(平成31年3月31日時点)>

	0歳～1歳児	2歳児以上	計
平成29年3月	12人	27人	39人
平成30年3月	3人	37人	40人
平成31年3月	8人	31人	39人



**(4) 医学部病児保育室**

## ●概要

1	所在地	山形市飯田西二丁目2番(山形大学医学部管理棟1階 正面玄関北側)
2	利用対象者	本学に所属する職員の子ども(生後6か月から小学3年生までの子どもで、急性感染症や慢性疾患に伴い、当面、症状の急変は認められないが、病気の回復に至っていないことから集団保育が困難で、かつ、保護者の勤務等の都合により家庭で保育を行うことが困難な子ども)を対象とする。
3	利用定員	3人(生後6か月から小学3年生まで)
4	利用日時	平日の7時30分から18時00分
5	休室日	土曜、日曜、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)のほか施設長が指定した日
6	利用料	保育料1日500円、半日(5時間未満)300円 昼食代(年齢、月齢に合わせた離乳食か幼児食等、補食(おやつ)を含む) 無償
7	開所時期	平成29年1月4日

## ●利用状況

期 間	0歳児	1歳児	2歳児	3歳児以上	計
平成29年度(4月～3月)	22人	77人	76人	55人	230人
平成30年度(4月～1月)	28人	95人	43人	88人	254人

**(5) 荘内銀行キッズワールドあゆみ**

平成30年3月16日に、荘内銀行と事業所内保育施設の利用に関する連携協定を締結し、平成30年4月1日より農学部教職員及び学生の乳幼児も空き定員の範囲内で利用が可能になった。

## ●概要

1	所在地	鶴岡市本町1丁目3-43 荘内銀行内
2	利用対象者	山形大学農学部の役職員及び学生が養育する生後57日から小学校就学の始期に達するまでの乳幼児を対象とする。
3	利用定員	20人(空き定員の範囲内)
4	利用日時	7時30分から19時30分(延長保育なし、土日は両親ともに仕事の場合は開所する。)
5	休室日	土曜、日曜、祝日、年末年始(12月29日～1月3日)のほか施設長が指定した日

## ●利用状況

	0～1歳児	2歳児以上	計
平成31年3月	0人	0人	0人

## (6) 託児サポーター制度（学童の一時預かり）

仕事と育児の両立を可能にする環境整備の一つとして、平成21年12月に開始した制度であり、託児サポーター（研修を修了した学生）が保育士の指導のもとで保育を行う。

平成26年4月からは小白川キャンパス保育所が開所し、生後6か月から就学前の子どもの一時預かりは保育所で行うことができるため、小白川キャンパスにおいては本制度の利用は学童に限られる。保育所が設置されていない米沢キャンパスにおいては、平成28年度からダイバーシティ研究環境イニシアティブ事業の一環として、幼児を含む一時預かりを実施している。

＜過去3年度分の利用者状況＞ ※米沢キャンパス利用分を含む

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
利用教職員数	3人	9人	4人
託児子ども数	4人	13人	6人
年間延べ利用回数	3回	7回	4回
年間延べ利用時間	15時間	36.75時間	32.25時間
実働託児サポーター数	2人	7人	1人

※平成30年度利用実績は、2月末時点のもの。

## (7) 研究継続支援員制度・学会参加時の保育支援制度

### ① 研究継続支援員制度

出産、育児、介護等により十分な研究時間を確保することが困難な研究者（性別問わず）に「研究継続支援員」を配置し、継続して研究を行うことができるような環境を提供する。

＜過去3年度分の利用者状況＞

		利用者数	支援員数	支援時間数
平成28年度	前期	11人(4人)	11人	2,362時間
	後期	14人(5人)	16人	2,920時間
平成29年度	前期	13人(3人)	13人	2,876時間
	後期	16人(4人)	16人	3,747時間
平成30年度	前期	18人(2人)	16人	2,393時間
	後期	21人(4人)	23人	1,995時間

( )は男性利用者内数

## ②学会参加時の保育支援制度

平成 24 年 4 月より女性研究者の研究と育児の両立を支援するため、「学会出張時の保育支援制度」を実施した。教職員だけでなく博士後期課程学生も利用できることから、「学会参加時の保育支援制度」と名称を改めた。また、平成 26 年度から男性研究者についても支援対象としている。

## (8) 相談制度

ワーク・ライフ・バランスの改善に向けて、平成 25 年度より対象を女性研究者から全教職員、大学院生（博士前期課程を除く）及びポストドクターに拡充して相談員による巡回相談を実施してきた。

相談件数が少なくなっていることから、今年度より男女共同参画推進室が相談窓口（LGBT も含む）になっている。

## ②-3 女性研究者の裾野拡大

### (1) 女性研究者裾野拡大セミナー

#### 【農学部】

#### 「農学部ってどんなところ？ 女性研究者ってどんなひと？ ～」

日 時：平成30年7月29日（日）11:00～12:00

会 場：農学部3号館302講義室

講 師：井上奈穂（農学部・准教授）

参加者数：72名（女性62名、男性10名）

内 容：

- 1 「農学部で学んだ女子学生の進路状況」の説明
- 2 「講演者のこれまでの経歴(なぜ農学部を選択したのかなど)や他の女性研究者紹介」
- 3 講演者の研究内容を紹介

昨年同様、井上氏の講演を体にいい油を使ったサラダを試食しながら聞くというスタイルが、女子学生のみならず保護者にも好評だった。

オープンキャンパスと同時開催のため、積極的な情報獲得や将来設計に意欲のある多くの女子高生の参加を得ることが出来た。

参加者からは、「大学での研究が楽しそうに思えて改めて入りたいと思った」「もっと講義を聞きたくなった」などの感想が寄せられた。農学部への興味、進学意欲を持つきっかけを作る意義のあるセミナーとなった。

#### 【理学部】

#### 午前の部：「理学部で何ができるのか？ ～女子高校生のための山大理学部案内～」

#### 午後の部：「理学部の研究室を覗いてみよう！」

実施日：平成30年10月8日（月）

会 場：理学部1号館12番講義室

講 師：脇克志（理学部・教授）

参加者数：午前の部40名、午後の部46名（女性86名、男性0名）

内 容：

午前の部では、初めに理学部の5つの研究分野（数理科学、物理学、化学、生物学、地球科学）の女子学生から、それぞれの教育・研究の紹介が行われた。次いで、理学部の女子学生・女性研究者と参加者を交えたグループ形式による懇談会を行い、高校生からは理学部での教育や研究内容、卒業後の就職など、様々な質問があった。

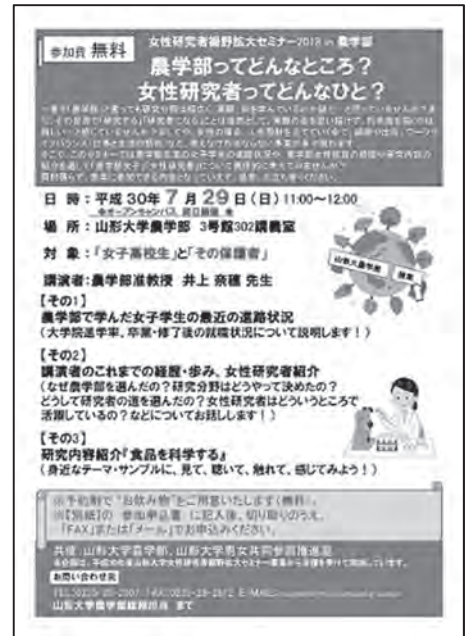


図1 チラシ

午後の部では、コース毎に希望者を受入れ、コース案内、研究室訪問、実験・模擬授業を行った。

- ・数理科学分野：図解問題を解いてみよう！
- ・物理学分野：物質中の不思議なミクロの世界
- ・化学分野：化学コースを知ろう
- ・生物学分野：電子顕微鏡を用いた生物試料の観察：髪の毛の微細構造を観察する
- ・地球科学分野：地球の進化を解明するための岩石学

参加者は興味のある分野に別れ、熱心に実験に取り組む姿が見られた。参加者からは、理系女子学生の様子や山形大学理学部に対する理解が高まったという感想が寄せられた。

## (2) 山形大学女性大学院生ネットワーク

次世代育成・裾野拡大事業として、女性研究者をめざす女性大学院生のネットワークを平成 30 年度に新たに設立し、キャリア形成を支援すべく活動を開始した。

【名 称】山形大学女性大学院生ネットワーク  
(略称「山大 JOIN」)

【対 象】山形大学女性大学院生

【登録人数】女性大学院生 14 名  
(平成 31 年 2 月末現在)

【活動内容】

- ・セミナーでの補助活動  
管理職セミナー、シンポジウムにて、メンバーが補助スタッフとして活躍した。
- ・企業研究者との交流会  
7 月 11 日～13 日の交換留学（企業から大学へ）の期間に合わせて、大日本印刷株式会社研究開発センター所属の研究者との交流会を山形大学工学部と農学部の各々で開催した。

農学部の交流会では、山大 JOIN のメンバー 2 名が研究紹介を行った。企業の研究環境や就職について様々な話を聞いたり意見交換をする貴重な機会となった。(※詳細については、131 ページ「交換留学」を参照)

- ・女性研究者との交流会

11 月 11 日実施の女性研究者発表会の第 2 部として、女性研究者との交流会を開催した。和やかな雰囲気の中で参加者はリラックスした様子で疑問や不安を話し、参加者からは、有意義な会であったとの感想が寄せられた。

(※詳細については、129 ページ「女性研究者と話そう」を参照)

その他、メールによる情報提供を行い、本事業で開催するセミナー等への参加を促した。

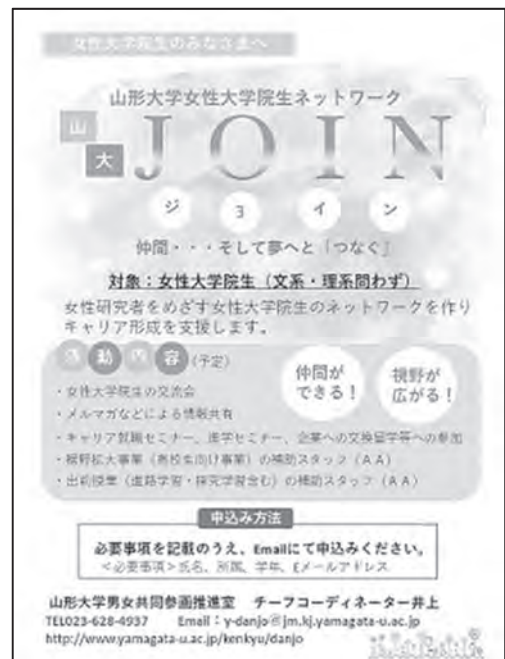


図1 チラシ

### (3) 平成 30 年度基盤教育・ジェンダー関連授業

平成 30 年度基盤共通教育「キャリア形成とワーク・ライフ・バランス」（山形から考える）

#### 1 テーマ

- (1) 自らのキャリア・ビジョンを描くため、多方面で活躍する方々の経験に基づいた講義を通じて、男女が共に仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を保てる働き方についての考えを深める。
- (2) 21 世紀日本の最重要課題となっている「男女共同参画社会」とはどのような社会で、どのような課題をどのように解決するのか具体的に考える。

#### 2 講師一覧(敬称略)

授業時間割 後期 木曜日 7 校時(14:40~16:10)

	月 日	講師名	プロフィール等
1	10 月 18 日	藤岡 久美子	学術研究院教授(地域教育文化学部)、学科長。専門は発達心理学。幼児の思考やコミュニケーションについて研究してきた。心理学の授業を担当。
2	11 月 1 日	宇津 まり子	学術研究院准教授(人文社会科学部)。19 世紀アメリカ文学に興味を持ち、1970 年代のフェミニストたちが「発掘」したケイト・ショパンという作家を研究。
3	11 月 8 日	木戸 祐	(株)まちづくり鶴岡代表取締役社長。庄内銀行に長年勤務し、管理職・支店長に就任。4 年前に庄内銀行から出向し、鶴岡市唯一の映画館運営の会社を経営。
4	11 月 15 日	小倉 泰憲	学術研究院教授(理学部)。学生や産業現場で働く人のキャリアを研究。音響工学を学び、企業でエンジニアとして働いた後、心理学を学び、山形大学教授に転職。
5	11 月 22 日	伊関 千書	学術研究院講師(医学部)。高次脳機能科。診療、医学生や研修医教育のほか、認知症や水頭症に関する臨床研究、疫学研究。ネパールにおける認知症を研究。
6	11 月 29 日	上條 智広	(株)ジョインセレモニー、パレスグランデール営業部婚礼営業課主任。神奈川県出身。山形市男女共同参画審議会委員。やまがたイグメン共和国広報大臣。
7	12 月 13 日	中坪 あゆみ	学術研究院助教(農学部)。2 年前にプロジェクト教員として着任。庄内地域の食料自給圏「スマート・テロワール」形成講座のプロジェクトに取組む。
8	12 月 20 日	山本 美奈子	学術研究院(学士課程基盤教育機構)。専門はキャリア心理学、組織心理学。キャリアデザインやインターンシップの授業、学生の就職支援などを担当。
9	1 月 17 日	高澤 由美	学術研究院助教(理工学研究科)。専門は都市計画、地域政策。持続可能な地域づくりについて、景観・観光など多様なアプローチで研究。

### 3 受講した学生の感想

- ・まだ将来の方向性が定まっていないので貴重な授業だったし、他の学生の意見を聞いて良かった。先生への質問や授業後の話し合いも活発だったのでとても充実した時間となった。
- ・今まで漠然と、大学に行ったら就職できるだろうという考えを持っていたが、厳しい現実を知ることができて本当に良かったと思う。また、新聞の大切さを知り、この授業の新聞レポートを通して大事な情報を得られるようになりたいと思った。
- ・「社会で活躍する女性」のたくましさ、しなやかさ、強さを感じた。家庭と仕事の両立を選び、活躍し続けている講師の方の姿は、とても格好よく、勇気をいただいた。
- ・人生 100 年時代で、嬉しいことがある反面、世の中の変化が激しい時代を生きていかなければならないという不安もある。人生で 2~3 回の仕事に就くのは大変な気がする。学部の持ち味を生かし、自分の能力を向上させる必要があると感じた。
- ・「育休を取っていた時に仕事をしたいと思った」と聞き、本当に研究や仕事に情熱を持っている先生だと思った。「遠回りすることで拾い物がたくさんある」という言葉も響いた。
- ・先生のように自分を知るために自分なりに模索するのは、答えが見つからなくてもとても有意義なものになると感じた。また、父親が家事や育児に参加するのが当たり前になれば良いという言葉が印象的だった。
- ・社会の変化が目まぐるしい現代の中で、先のことばかり考えずに、とにかく今ある現実に向かって向き合うことの大切さにも改めて気付くことができた。
- ・自分自身のキャリアを語る上で、仕事だけに焦点を当てるだけでなく、学びや余暇、家庭などの時間も大切にしなければならないと思った。安定した環境を選びがちなので、先生のように「今しかやれない」ことを選んで進む決断力はすごいと感じた。
- ・女性に限らず、親のキャリア形成と子育てのバランスについて考えさせられた。ライフステージに応じた選択をしていきたい。また、選択を後悔しないという言葉に共感した。

### 4 授業パンフレットの発行

平成 29 年度より、『『キャリア形成とワーク・ライフ・バランス（山形から考える）』探究ノート』を年度末に発行している。各講義の内容と学生の授業記録をまとめた内容で、学生、教職員、一般の方に配布し、男女共同参画社会やジェンダーについて考える契機になっている。



図1 授業パンフレット

## ②-4 アウトリーチ活動

機 関 等	連 携 内 容
大学コンソーシアム やまがた	①ダイバーシティ推進ネットワーク会議 ・第1回日時:平成30年5月23日(水)(議長:井上榮子准教授) ・第2回日時:平成30年10月15日(月)(議長:井上榮子准教授) ②「男女共同参画セミナー」(キック・オフセミナー)の共催 日時:平成30年7月2日(月) 内容:平成29年度事業報告、大学における男女共同参画推進と広域ネットワーク
山形大学COI	・山形大学COI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」の共催と発表 日時:平成30年7月25日(水) 内容:ダイバーシティ事業報告及び研究成果報告 「未来の豊かな生活創造への女性研究者の参画」(井上榮子准教授) 「栄養成分値からみた【米沢らーめん】の展望」金光秀子教授(栄養大)
山形県男女共同参画課	・やまがた女性活躍応援連携協議会 日時:第1回平成30年7月10日(火)(委員:井上榮子准教授)
山形県男女共同参画 センター チェリア	・企画運営委員会 日時:平成30年5月19日(土) ・チェリアフェスティバル実行委員会 日時:平成30年4月21日(土)、9月8日(土) ・チェリアフェスティバル山形2018 日時:平成30年10月8日(月・祝)文翔館 内容:LGBTについて考える(展示)
山形市企画調整部男女 共同参画センター	・山形市男女共同参画審議会(会長:井上榮子准教授) 日時:第1回平成30年6月7日(木) 内容:平成29年度事業報告、平成30年度事業計画、進捗状況報告書 ・男女共同参画に関する作品審査会 平成30年9月3日(月) ・男女共同参画に関する作品表彰式 平成30年10月20日(土)
山形市男女共同参画 センター ファーラ	・女性学講座(講師:小林直美助教) 日時:第1回平成31年2月16日(土)、第2回平成31年2月23日(土) 内容:第1回「テレビドラマのジェンダー～昭和のホームドラマから平成のLGBTまで～」 第2回「なぜあのCMは炎上したのか ジェンダーの描き方、問題のポイント」
長井市 地域作り推進課	・長井市男女共同参画推進審議会(会長:井上榮子准教授) 日時:平成31年1月16日(水)
米沢市 企画調整部	・米沢市男女共同参画審議会(委員長:小林直美助教) 日時:第1回平成30年8月7日(火)、第2回平成31年2月6日(水) 内容:平成29年度事業報告・事業計画進捗状況報告 ・男女共同参画に関する標語・川柳審査会



機 関 等	連 携 内 容
全国ダイバーシティ ネットワーク組織	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設立準備会（井上榮子准教授、小林直美助教）</li> <li>日時：平成30年11月14日（水）</li> <li>内容：全国ネットワーク設立に向け、平成30年度事業計画について</li> <li>・幹事会・シンポジウム（幹事大学委員 井上榮子准教授）</li> <li>日時：平成31年2月7日（木）</li> <li>内容：平成30年度活動報告（全国組織・各ブロック）</li> </ul>
全国ダイバーシティ ネットワーク組織 東北ブロック	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北ブロック会議（阿部宏慈理事、井上榮子准教授）</li> <li>日時：第1回平成30年12月6日（木）、第2回平成31年3月1日（金）、 第3回平成31年3月8日（金）</li> <li>内容：平成30年度事業計画</li> <li>・東北ブロック会議幹事会・特別セミナー</li> <li>日時：平成31年3月1日（金）（阿部宏慈理事、井上榮子准教授）</li> <li>内容：英国におけるアテナ・スワン認証制度について</li> </ul>
岩手大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シンポジウム（井上榮子准教授）日時：平成30年11月30日（金）フロア発言</li> </ul>
東北大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・シンポジウム（井上榮子准教授）日時：平成30年12月8日（土）</li> </ul>
おいたま女性クラブ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・例会での講話（講師：小林直美助教）</li> <li>日時：平成30年12月16日（日）</li> <li>内容：「見えにくい若年女性の貧困」</li> </ul>
福島県立医科大学	<ul style="list-style-type: none"> <li>・東北ブロック会議の参加大学についての説明（井上榮子准教授）</li> <li>日時：平成30年12月21日（金）男女共同参画支援室訪問</li> </ul>
みやぎ・やまがた・ふくしま 女性の交流会	<ul style="list-style-type: none"> <li>・南東北3県の女性の交流会（井上榮子准教授）</li> <li>日時：平成31年2月2日（土）10:30</li> <li>内容：「今こそ広げよう！地域をつなぐ、世代をつなぐ真のネットワーク」</li> </ul>
男女共同参画講座	<ul style="list-style-type: none"> <li>・山形市女性団体連絡協議会の男女共同参画講座（講師：井上榮子准教授）</li> <li>日時：平成31年2月2日（土）13:30 山形市女性センター</li> <li>内容：「男女共同参画社会について」</li> </ul>

## ②-5 広報活動等

### 【ニューズレター】

第 23 号（2018 年 8 月発行）

第 24 号（2019 年 2 月発行）

### 【ホームページ】

ホームページの更新を平均月 1 回行い、学内外の情報に関わらず、利用者に有益と思われる情報を提供し、尚且つ、セミナー等への参加や制度利用の促進に努めた。

また、企業主導型保育所の開所に伴い、ホームページの改修を行った。保育所のページがより見やすくなった。（山形大学男女共同参画推進室 HP <http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/>）

### 【パネル展での広報】

#### (1) 米沢市男女共同参画パネル展

米沢市からの要請を受けて、本学作成の LGBT の紹介パネルを米沢市の男女参画パネル展にて展示を行った。本学の LGBT の取組みを広く紹介する機会となった。

日 時：平成 30 年 6 月 16 日（土）～22 日（金）

場 所：市立図書館ナセ B A 1 階

#### (2) 山形大学男女共同参画フェスタにおけるパネル展

平成 30 年 6 月実施の男女参画フェスタにて、女性研究者シーズ紹介パネル展示の他に本学の男女参画推進事業を紹介するパネル展示やセミナーのチラシの配布を行った。

（※詳細については、19 ページ「男女共同参画フェスタ（パネル展示）」を参照）

#### (2) 山形県男女共同参画センター チェリアフェスティバル 2018

本学の取組みの一部として、LGBT の紹介パネルを展示した。

日 時：平成 30 年 10 月 8 日（月）8：30～16：00

場 所：文翔館（山形市旅籠町 3-4-51）

テーマ：「あなたと私 違いを力に変えていく」

### 【新聞等による報道】

企業主導型保育所「つぼみ」の開所が新聞で報じられ、本学の仕事と育児等の両立支援の取組みが周知された。

#### (1) 平成 30 年 8 月 11 日 読売新聞 26 面掲載

「山形大に保育所新設 小白川キャンパス」

#### (2) 平成 30 年 8 月 9 日 山形新聞 9 面掲載

「仕事と子育て 両立支援 山形大と山形銀 企業型保育所完成」

# Ⅱ. 男女共同参画に係る アンケート結果報告

## ① 調査概要

本調査は「山形大学男女共同参画基本計画」基本方針Ⅱ（7）および、行動計画Ⅲ 7. にもとづいて実施するものである。

### ①-1 調査方法

#### (1) 調査目的

第6回目となる今回の調査の実施には、2つの目的がある。

①平成32年策定予定の「第二次山形大学男女共同参画基本計画」（10年計画）作成のため山形大学では、2010年に「山形大学男女共同参画基本計画」を策定し10年間の取組を定めた。今回の調査は、基本計画策定前の第2回調査と比較するため、実態把握を行い、課題を明らかにする。この間、文部科学省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）」（平成27～32年度）事業に採択されたが、平成29年度をもって3年間の補助金対象期間が終了したため、学内経費によって継続している。今回の調査結果を、第二次基本計画策定に向けた計画立案に役立てる。

②教職員のワーク・ライフ・バランスの実現と、多様な人材（特に女性管理職）の活躍促進のため

「女性活躍推進法」や長時間労働の見直しを含めた働き方改革に基づき、誰もが働きやすく、その能力を發揮できる職場環境、研究環境であることが人材育成の観点から求められている。また、2015年に策定された「山形大学の将来構想」では女性管理職の登用を方針に掲げ、「第三期中期計画・中期目標」（平成28年～33年）では女性教員比率を17.0%以上に向上させることを、目標に定めている。それに伴い、山形大学では職場環境改善の取組を行い、保育所・病児保育室の開所、研究とライフイベントの両立を図る復帰支援制度、女性研究者の研究力向上を目的とした女性代表共同研究費支援制度等を構築してきた。これらの現状を分析し、問題点を明らかにする。

#### (2) 調査対象者

①調査対象者：山形大学に所属する教職員（大学教員、研究員、事務系職員（施設系・図書系含む）、教室系技術職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、その他）である。今回、医療職員（附属病院・保健管理センターの看護師・技師等）、附属学校教職員、大学院生は調査対象としない。今回の教職員在籍者数と回答率は表1に示したとおりである。

②教職員とは：教員系は大学教員・研究員。職員系は事務系職員、教室系技術職員・教務職

員、技能系職員をさす。雇用形態別にみると、常勤教員（有期・無期）、常勤職員（有期・無期）、定時勤務職員（有期・無期）、短時間勤務職員（有期・無期）である。今回は 2054 人が調査対象（平成 30 年 8 月 1 日時点）である。

- ③対象者数の把握：教職員については、2018 年 3 月時点、8 月時点で総務部人事課に依頼し、各部局の所属人数を把握した。

### (3) 調査スケジュール 第 6 回 (2018 年)

#### ① 調査準備：2018 年 4 月から 6 月

- 4 月 アンケート実施方法と調査票の検討開始。  
他大学・研究機関の男女共同参画、女性研究者支援関連のアンケート調査の調査票と報告書の収集。男女共同参画推進室で調査票の検討開始。
- 4 月 25 日 男女共同参画推進委員会にて、アンケートの実施について協議し、了承。  
アンケート調査の担当者についてワーキンググループを設置することが提案され、委員会終了後、個別にメンバーに依頼することが決定。
- 5 月 18 日 第 1 回平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループで調査票及びアンケート実施方法について検討し、WEB 調査を実施することが決定。
- 5 月 19 日～6 月 15 日 アンケート調査実施について入力業者と打合せ。
- 6 月 1 日 男女共同参画推進委員会（持ち回り）にてアンケートの質問事項決定。
- 6 月 15 日～6 月 21 日 調査会社より、調査テスト画面が送付され、ワーキンググループメンバーを中心にプリテストを行い、修正。
- 6 月 27 日 各部局長へ「男女共同参画に係るアンケートのお願い（通知）」を、男女共同参画推進室からメール送信（医学部は医学部事務局を通じ通知文を印刷し、配布）。

#### ② 調査実施：2018 年 7 月～8 月

- 7 月 2 日 アンケート調査 WEB 画面オープン。
- 7 月 31 日 調査終了。ただし、回収率が低かったため 8 月 9 日まで延長。
- 8 月 9 日 アンケート調査 WEB 画面クローズ。

#### ③ データ入力・分析・報告書作成：2018 年 8 月上旬から 2019 年 3 月

- 8 月 9 日～9 月 18 日 調査会社がデータ入力、クロス集計表、経年比較表の作成、納品。
- 9 月 20 日 第 2 回平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループで、調査結果の共有、報告書執筆分担の決定。
- 9 月 20 日～11 月 20 日 調査結果分析・報告書執筆。
- 12 月～3 月 分析と報告書作成、印刷、配布。
- 12 月 17 日 男女共同参画推進委員会にて調査報告書（ドラフト）の検討。
- 3 月 8 日 シンポジウム「ネットワークによる山形のダイバーシティ推進～現状と今後の展開」（山形大学小白川キャンパス）で調査結果の一部を報告。

#### (4) 調査票の作成

①調査票：今回は WEB 調査であるため、アンケート調査画面の作成については株式会社日本リサーチセンターに委託した。回答は、事前に送信した調査実施依頼のメールに記載された調査画面アドレスから、実際の調査画面へ遷移することができるようにした。冒頭にアンケートのお願い文の画面を設け、続いて概ね 1 つの質問項目に対し 1 画面を作成し、合計 34 画面構成とした。回答者は調査実施依頼メールに記載された ID とパスワードを入力し、回答していくこととした。

②質問内容：(「3 資料」3-1 参照)

##### I. 仕事について

Q1～Q3 主担当・所属・職種・勤務形態など仕事の基本属性

Q4～Q5 (大学教員、研究員のみ) 研究・教育・業務の実態

##### II. 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) について

Q6 ワーク・ライフ・バランスに関する意識

Q7 日本の大学で女性教員や研究者を増やすことに関する意識

Q8 日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由の認識

Q9 仕事上のストレス

Q10 仕事・研究を行う際の障害

Q11 法律や本学の取組の周知度

Q12 仕事と家庭を両立させていくために必要なこと、必要な支援制度

##### III. 基本属性や生活について

Q13 年齢・性別

Q14 家族構成

Q15～Q17 睡眠・家事・育児・介護の時間

Q18 仕事と家族の関係

Q19 自由記述

③質問内容決定手順：男女共同参画推進室で調査票原案を作成し、平成 30 年度男女共同参画アンケートのためのワーキンググループ (以下、ワーキンググループと略す) で検討後、各部署の男女共同参画推進委員会委員に原案をメール等で送付し、検討頂いた。また、調査会社が WEB 調査実施上の問題点について修正・確認を行い、男女共同参画推進室にて調査票を最終決定した。

今回の第 6 回調査は、山形大学男女共同参画基本計画策定前にあたる第 2 回調査と経年変化を把握するため調査項目はほぼ同じものを使用した。ただし、一部の質問項目や質問順序、サブ・クエスチョンの構成等を変更した。また、調査項目によっては時宜に適した内容への変更を行った。

質問項目は、第 2 回が問 1～30、第 6 回が Q1～19 となっている。30 から 19 と質問項目が減っているように見えるが、回答しやすいよう質問構成を変えた結果であり、サブ・クエス

ションを含めると、質問数は大きく変わっていない。

## (5) 調査票の配付と回収

第6回の調査では、教職員を対象とするWEB調査であるため、各部局の総務担当にメールで調査実施の通知を依頼した。ただし、医学部についてはメールでの通知を行っていないため、医学部労務担当が依頼文の印刷を行い、各部局への配布を行った。データの回収は、調査会社が行った。

## (6) 回収率

- ①「在籍者合計数」：教員系と職員系の在籍者数の合計。
- ②「有効回答数」：464名（WEB調査のため白票・無効票なし）。
- ③「回収率」：全学で22.6%、部局ごとの回収率は表1の通り。なお、回収率＝有効回答数（464）÷在籍者合計数（2,054）で求めた。

表1 部局別教職員在籍者合計数・有効回答数と回収率

部局	在籍者合計数 (注1)			有効回答数	回収率＝ 有効回答数 ／在籍者数
	男性	女性	計		
人文社会科学部(社会文化システム研究科)	77	22	99	40	40.4%
地域教育文化学部(地域教育文化研究科・教育実践研究科・養護教諭特別科)	67	23	90	38	42.2%
理学部(理工学研究科(理学系))	76	11	87	42	48.2%
医学部・医学部附属病院(医学系研究科)・飯田キャンパス事務部	446	376	822	61	7.4%
工学部(理工学研究科(工学系)・有機材料システム研究科・有機材料システム研究推進本部)・国際事業化研究センター・米沢キャンパス事務部	352	169	521	114	19.2%
農学部(農学研究科)・鶴岡キャンパス事務室	72	27	99	32	32.3%
学士課程基盤教育機構	11	7	18	14	77.8%
法人本部・監査室・男女共同参画推進室・東北創生研究所・COC推進室・小白川キャンパス事務部・保健管理センター	164	154	318	123	38.7%
合計	1265	789	2054	464	22.6%

注1：平成30年8月1日現在の在籍者数

- ④教職員回収率の推移状況：回収率は第1回～第5回まではほぼ毎回50%前後であったが、第6回は前回より27.5ポイント減少し、過去最低の有効回答数となった。今回は前回までより男女共同参画事業に関心のある層の回答であると推測される。

- ⑤回収率が下がった理由：第6回で回収率が下がった理由は2点あると推測される。1つ目は、今回初めてWEB調査を実施したことが考えられる。調査画面へのログイン方法がわかりにくかった等の声があった。2つ目に、教員への周知徹底が充分でなかったため、教員系の回収率が下がったことが考えられる。

## (7) データ入力・データセットの作成

- ①データ：委託した調査会社がデータを集計し、第6回のローデータ、単年度クロス表、第2回と第6回の経年比較表が納品された。

第2回調査は教職員が対象者で、回答者数は1329名であるが、附属学校教職員と看護師が含まれていた。そのために、第2回調査から附属学校教職員・看護師、さらに「医員・研修医」「その他」を除外した736名が経年比較の対象である。また第6回調査からは「医員・研修医」「その他」を除外し、分析対象は460名となり、それらをまとめたものが表3になる。

第2回調査データをあらかじめ調査会社に渡し、経年比較表を作成した。なお、第2回調査の詳細に関しては、調査報告書を参照のこと。

表2 経年比較対象者

調査回	対象(名)	対象教職員
第2回	736	教員系：「1 大学教員・非常勤の研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」
第6回	460	教員系：「1 大学教員・研究者」 職員系：「2 事務系職員」「3 教室系技術職員・教務職員」 「4 技能系職員」

注：経年比較では「医員・研修医」「その他」を除外

- ②空欄等の欠損値の処理：第6回調査はWEB調査のため、欠損値がない。第2回調査は以下のように欠損値処理を行った。

無回答（答えるべき質問に答えておらず空欄）777

不正回答（文字が読めない等）888

非該当（答えるべきでない質問）999

- ③納品後のデータの管理：データは男女共同参画推進室及び同米沢分室、ワーキンググループメンバーのみで取扱い、原則として学外への持ち出しはせず、情報漏洩のないようにした。

## (8) 調査結果の分析・報告書の執筆（作成）

調査結果の分析と本報告書の作成は、平成30年度男女共同参画調査に係るワーキンググループが行った。

較表が納品され、それらを使用し図表を作成し、報告書を執筆した。

## ② 調査結果

### ②-1 回答者のプロフィール

#### (1) 性別

①性別の割合（図1・表1）：

回答者の性別の割合は、女性 40.5%（188 人）、男性 58.4%（271 人）、わからない・その他 1.1%（5 人）であった。無回答、不正回答は 0 である。第 2 回と同様に、女性の回答数が少なく、男性の回答が約 6 割を占めるが、これは本学教職員の男女比 6:4 と同じ結果となった（表 1 参照）。したがって、本調査の結果は、性別に関して本学の実態をほぼ反映していることになる。

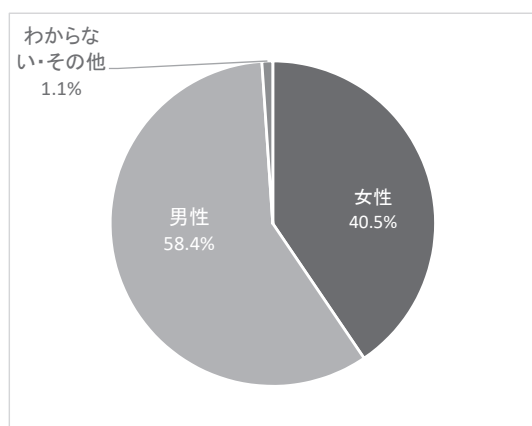


図 1 性別の割合

表 1 第 2・6 回調査の回答者数（性別）

	第 2 回	第 6 回
女性	268 (36.3%)	188 (40.5%)
男性	416 (56.4%)	271 (58.4%)
その他	54 (7.3%)	5 (1.1%)
合計	738 (100.0%)	464 (100.0%)

#### (2) 所属キャンパス・所属部局

①所属キャンパス（表 2）：

山形大学は、山形市内 3ヶ所（小白川、飯田、松波）、米沢市内 1ヶ所、鶴岡市内 1ヶ所にキャンパスが分散している。各キャンパスにある所属部局は以下の通りである。松波キャンパスにある附属幼稚園・小・中・高校の教職員は調査対象ではないため除いた。

表 2 各キャンパスと部局

キャンパス	部 局
小白川	人文学部（人文）、地域教育文化学部（地教）、理学部（理）・大学院理工学研究科（理学系）事務局等
飯 田	医学部（医）、医学部附属病院（病院）
米 沢	工学部（工）・大学院理工学研究科（工学系）
鶴 岡	農学部（農）



②所属キャンパス（図2）：

回答者の所属キャンパスは、3 学部と学士課程基盤教育機構・法人本部がある小白川キャンパスが 55.4%（257 人）と回答者の約半数を占めた。次に、米沢キャンパスが 24.6%（114 人）と続き、医学部・附属病院がある飯田キャンパスが 13.1%（61 人）、鶴岡キャンパスは 6.9%（32 人）であった。

③所属部局（図3）：

回答者の所属部局は、法人本部と工学部の回答者が多くこの 2 つで約 5 割を占める。

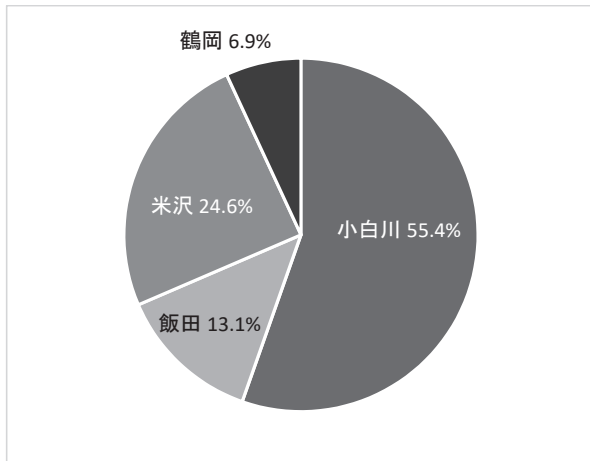


図2 所属キャンパス

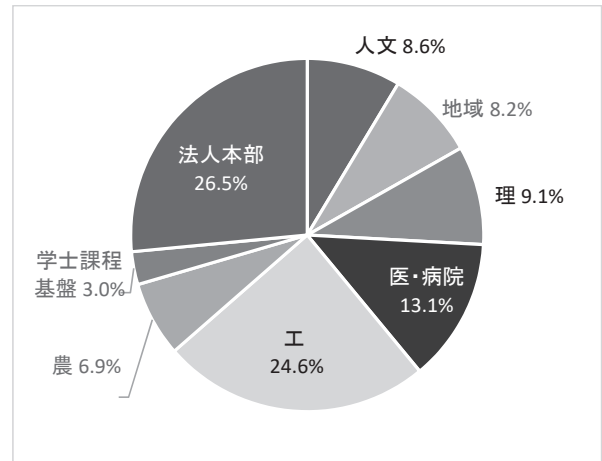


図3 所属部局

④性別の割合（キャンパス別）（図4）：

男女数の差が最も大きいのは、飯田キャンパスで、女性が 70.2%を占める。鶴岡・米沢・小白川キャンパスでは、男性が 6 割以上（鶴岡 68.8%、米沢 64.6%、小白川 62.5%）を占める。

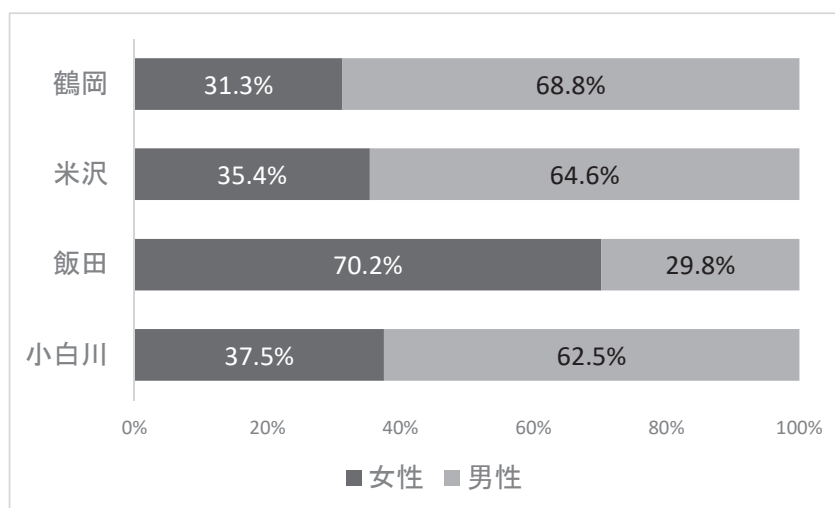


図4 性別の割合（キャンパス別）

### (3) 職種

#### ① 職種分類：

職種は 6 種類で聞いており、それを「教員系」、「職員系」「医療系」「その他」の 4 分類にまとめた。経年比較の際には、「医療系」「その他」を除き「教員系」「職員系」の 2 分類で表の作成を行った。

「教員系」＝大学教員・研究員

「職員系」＝事務系職員（施設系・図書系含む）、教室系技術職員・教務職員、技能系職員

「医療系」＝医員及び研修医

「その他」＝上記以外の職

職種 4 分類の分布をまとめたのが図 5 である。この 4 分類では、「職員系」「教員系」で約 9 割を占め、「医療系」と「その他」の合計は 1%にも満たない。

#### ② 性別の割合（職種別）（図 6）：

教員系では男性が多く、職員系では女性が多い。女性の割合は、教員系では 25.5%（56 人）であるが、職員系では 54.9%（129 人）と半数以上を占めた。

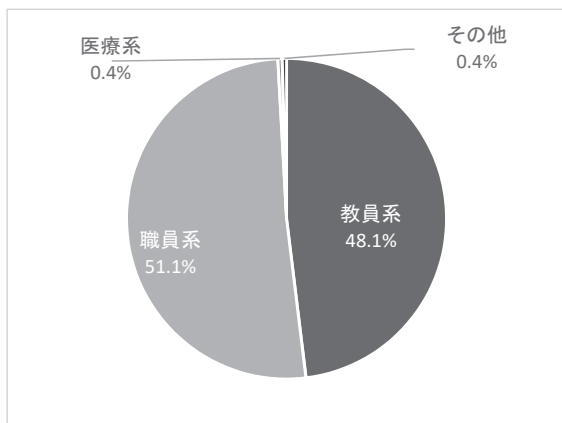


図 5 職種分布

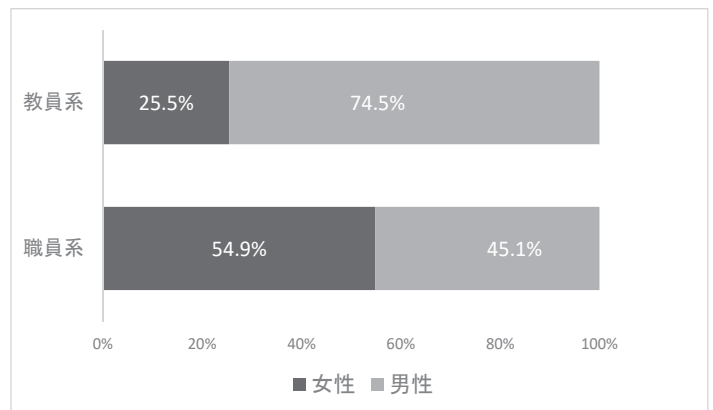


図 6 性別の割合（職種別）

### (4) 教職員の勤務形態

#### ① 全体の傾向（図 7）：

勤務形態を 9 種類で尋ねたところ、常勤教員（無期）が最も多く 41.4%、次いで常勤職員（無期）28.9%、短時間勤務職員（有期）10.6%、常勤教員（有期）10.3%となっている。その他は 0%であった。

#### ② 性別による傾向（図 8）：

勤務形態を性別で見ると、教員系は男女で（無期）が多く、男性は 8 割（82.9%）、女性は 6 割（64.3%）であった。女性の方が男性よりも（有期）が多く 33.9%であった。職員系では、常勤職員（無期）が男女双方で多く、男性は 7 割（74.5%）、女性 4 割（40.3%）、次いで多かったのは女性の短時間勤務（有期）3 割（31.8%）であった。男女とも多様な勤務

形態で雇用されているが、教員系・職員系ともに女性は（有期）で雇用されている割合が男性よりも高かった。

なお、勤務形態の詳細は下記のとおりである。

「教員系」＝常勤教員（有期）、常勤教員（無期）※1

「職員系」＝常勤職員（有期）、常勤職員（無期）※2、定時勤務職員（有期）、定時勤務職員（無期）※3、短時間勤務職員（有期）、短時間勤務職員（無期）※4

「その他」＝その他

※1「常勤教員」とは、教授、准教授、講師、助教、助手をさす（山形大学職員人事規程）。

※2「常勤職員」とは、事務職員（部長、主幹専門員、副部长、課長、事務長、上席専門員、副課長、副事務長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員）、及び専門職員（技術系：技術専門員、技術専門職員、技術員、教務職員等）（施設・図書系：部長、主幹専門員、副部长、課長、上席専門員、副課長、専門員、上席係長、係長、主任、一般職員等）をさす（山形大学職員人事規程）。

※3「定時勤務職員」とは、1日つき7時間45分、週38時間45分勤務する者（事務補佐員、技術補佐員、教務補佐員、技能補佐員、臨時用務員、研究支援者等）（山形大学定時勤務職員就業規則第2条）。

※4「短時間勤務職員」とは、週30時間以下勤務する者（事務補佐員、技術補佐員、教務補佐員、技能補佐員、臨時用務員、研究支援者等）（山形大学短時間勤務職員就業規則第2条）。

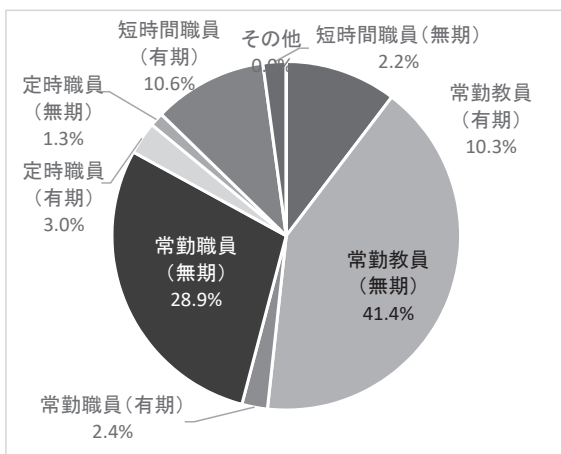


図7 勤務形態（全体）

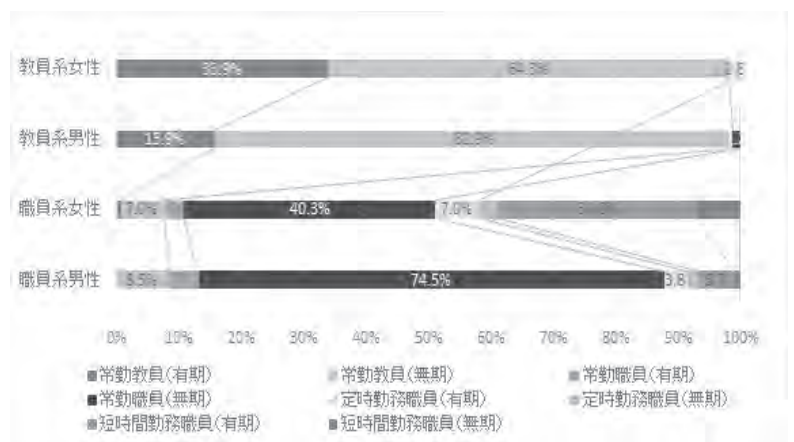


図8 勤務形態（性別）

## (5) 年齢構成

①年代構成（図9）：

回答者の年齢構成は、40-44歳（18.8%）が最も多く、次に45-49歳（14.4%）と、40歳代の回答者が33.3%を占める。50歳代（26.4%）と合わせると40歳代以上の回答者は約6割となる。

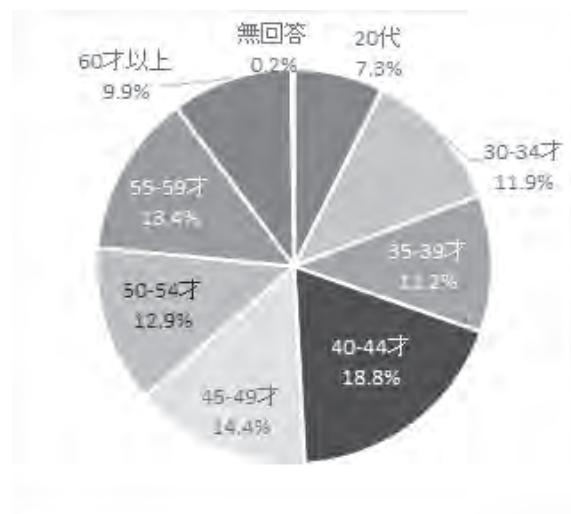


図9 年代構成

②平均年齢（表 3）：

性別・職種別に年齢の平均値等を求めたところ、回答者全体の平均年齢は 46.7 歳、男性は 50.2 歳、女性は 41.5 歳であった。職員系は 42.2 歳、教員系は 51.6 歳となっている。同じ職種の中で男女を比べると、いずれも男性の平均年齢の方が高いが、差が大きいのは教員系で、女性が 7.6 歳男性より若く、職員系では女性が 5.2 歳若い。

表 3 年齢の平均値・中央値

職種	性別	平均値	中央値	標準偏差
合計	合計	46.65	45.00	1.654
	男性	50.23	49.00	2.768
	女性	41.52	41.00	0.716
教員系	合計	51.63	48.00	3.326
	女性	46.07	46.00	1.189
	男性	53.70	50.00	4.497
職員系	合計	42.22	42.00	0.713
	女性	39.82	40.00	0.839
	男性	44.99	45.00	1.165

③職種別による傾向（図 10・図 11）：

回答者の年代分布は、職種によって異なるため、職種ごとに見た。教員系では、男性は 40 歳代前半から 60 歳以上まで各年代に片寄りなく分布している。一方、女性は 30 歳代前半から 50 歳代前半に集中している。どの年代でも男性が圧倒的に多い。

職員系では、男性は 20 代から 60 歳以上まで各年代に片寄りなく分布しているが、50 歳代後半の回答が多い。女性は 20 代から 40 歳代後半まで集中して分布しているが、50 歳以上が少ない。

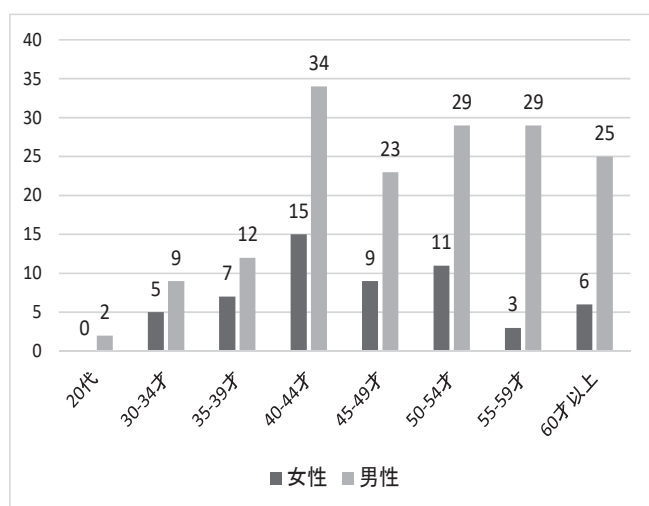


図 10 年代分布（教員系／性別）

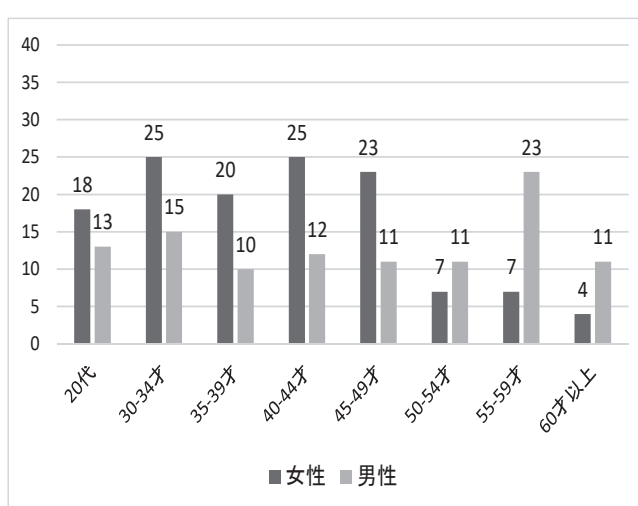


図 11 年代分布（職員系／性別）

## (6) 配偶者やパートナーの有無

### ①全体の傾向（図12）：

配偶者等と「同居」している人は66.6%、「別居」している人は7.5%、「配偶者等はいない」人が23.3%、「離婚・死別」した人が12.2%であった。

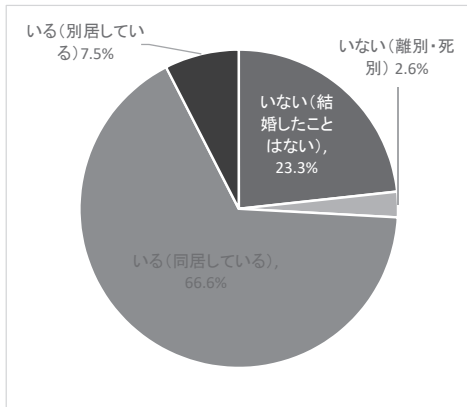


図12 配偶者等の有無（全体）

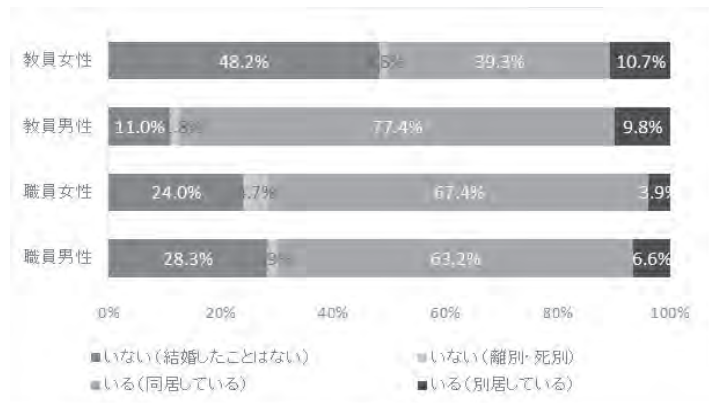


図13 配偶者等の有無（職種別・性別）

### ②職種別・性別による傾向（図13）：

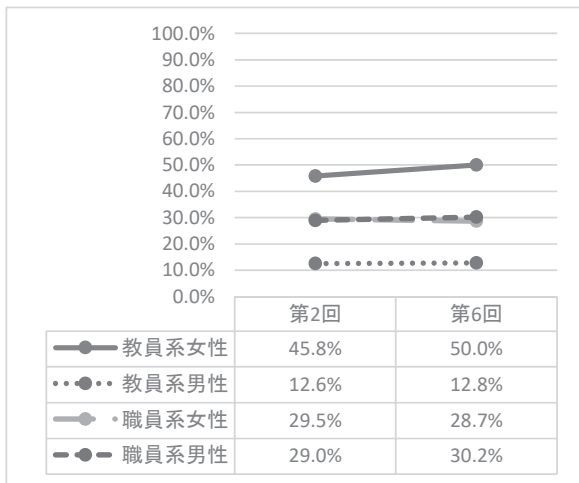
配偶者等の有無について性別で見ると、「配偶者等がない」教員系女性48.2%に対し、教員系男性11.0%、「配偶者等がいる（同居）」教員系女性は39.3%に対し、「配偶者等がいる（同居）」教員系男性は77.4%にのぼった。職員系は男女差がほとんど無く、「配偶者等がいる」人は約6割にのぼった。教員系女性は同じ職種の男性との差も大きい、異なる職種の同性との差も大きい。

### ③経年比較（職種別・性別）（図14）：

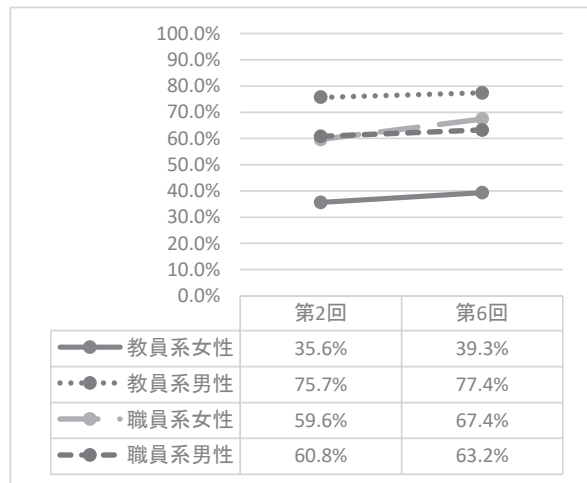
配偶者等の有無について第2回との経年比較を行ったものを図14に示した。「配偶者等がない」という人（未婚と離死別の合計）は教員系で性別による差が大きく、教員系女性の配偶者等がない割合が4.2%増加し5割に達し悪化傾向にある。第2回と今回で比較しても改善がみられなかった。

「配偶者等がいる（同居）」は、全体として増加傾向にある。職種による差が大きく、有配偶者率が最も高いのは教員系男性（77.4%）、最も低いのは教員系女性（39.3%）であり、その差は2倍弱であった。職員系はその中間に近い値をとった。職員系では女性の有配偶率が7.8%上昇したが、男女とも約6割の有配偶率であった。

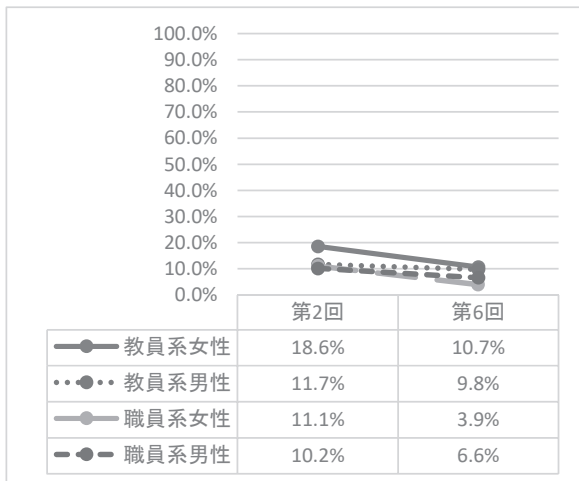
「配偶者等がいる（別居）」は、全体として減少傾向にある。男女差が大きく、女性は教員系・職員系ともに7.9%、7.2%減少した。しかし、第6回においても教員系の別居率は職員系よりも高く約1割にのぼる。



配偶者等がない（結婚したことはない・離別・死別計）



配偶者等がいる（同居している）



配偶者等がいる（別居している）

図 14 配偶者等の有無の経年比較（職種別・性別）

## (7) 配偶者等の就業の有無

### ① 全体の傾向（図 15）：

配偶者・パートナーがいる者のうち、収入を伴う仕事をしているかどうかの割合を図 15 に示した。最も多かったのは「常勤・フルタイムで就業」（50.0%）、次いで「就業していない（家事専業・学生等）」（25.9%）、「非常勤・パートタイムで就業」（24.1%）であった。何らかの形態で就業している配偶者を持つ者の合計は、約 7 割にのぼる。

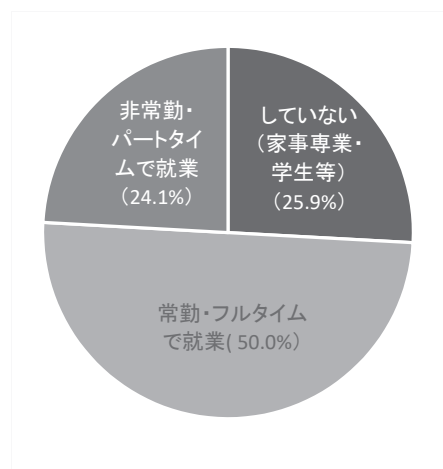


図 15 配偶者等の就業の有無（全体）

## ②職種別・性別による傾向（図 16）：

配偶者等の就業状況を職種別・性別に見てみると、男性の配偶者等が「就業していない」と回答したのは教員系 43.4%、職員系 24.3%と多く、女性の配偶者等では教員系 10.7%、職員系 4.3%と少なかった。教員系男性の配偶者等の 4 割が就業しておらず、教員系男性及びその配偶者等のワーク・ライフ・バランスが危ぶまれる。

「常勤・フルタイム」で就業している割合は女性の配偶者等が高く、教員系 82.1%、職員系 92.4%、男性の配偶者等はそれに比べて低く、教員系 21.0%、職員系 41.9%である。男性の配偶者等の働き方は「非常勤・パートタイム」が多く、教員系 35.7%、職員系 33.8%である。

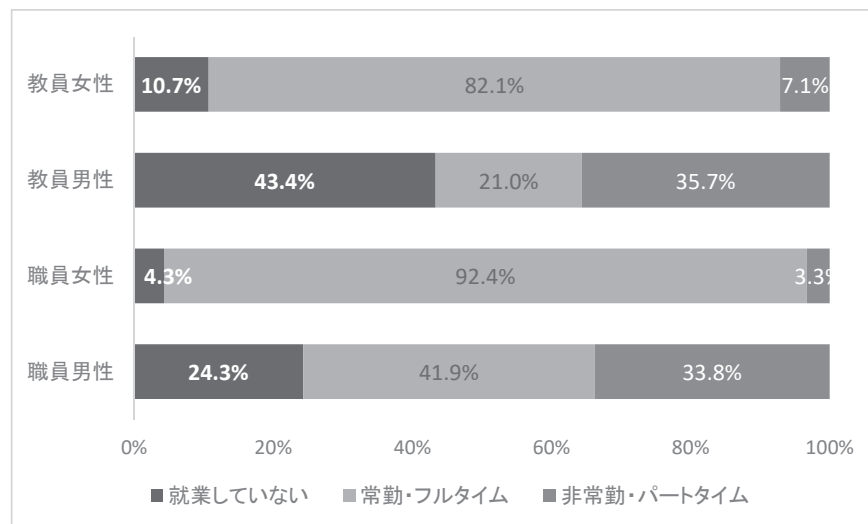
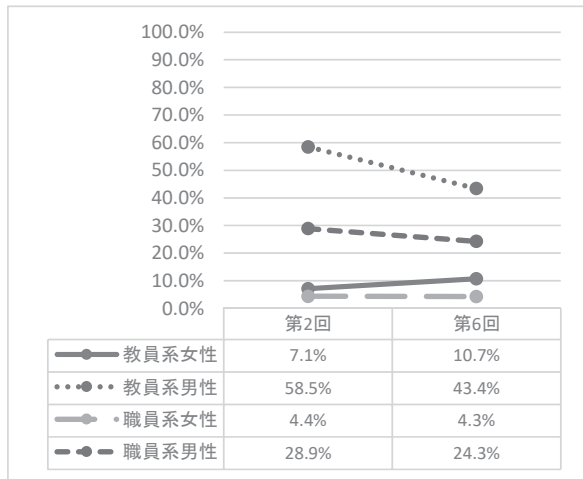


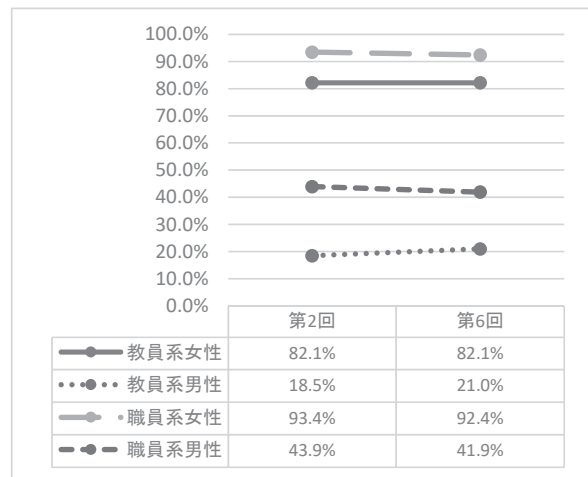
図 16 配偶者等の就業形態（職種別・性別）

## ③経年比較（職種別・性別）（図 17）：

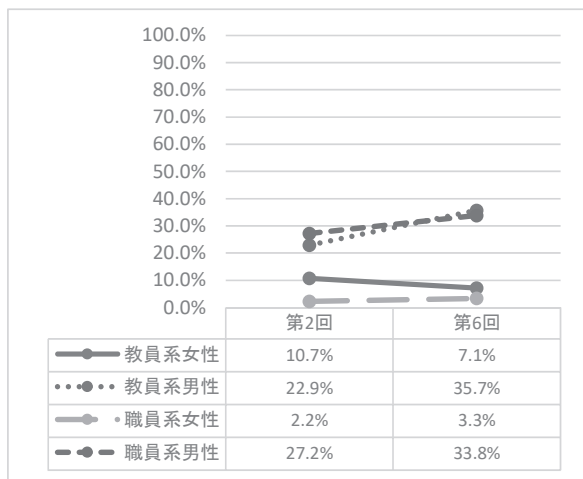
「就業していない」配偶者等は減少傾向にあり、特に教員系男性の配偶者等の値は 15.1% 低下した。ただし増加したのは「非常勤・パートタイム」で、就業する配偶者等の割合は 12.8% 増加した。就業する配偶者等は増え改善傾向にあるが、依然として「常勤・フルタイム」就業の割合は低い。



採択就業していない



常勤・フルタイム



非常勤・パートタイム

図 17 配偶者等の就業形態の経年比較（職種別・性別）

④配偶者等の職種（職種別・性別）（図 18）：

教員系の配偶者等は「会社員・団体職員」「公務員・大学職員」の割合が職員系より低い、  
「大学教員・公的機関の研究職」が多い傾向にある。職員系の配偶者等は「会社員・団体職員」  
「公務員・大学職員」の合計で8割を超える。



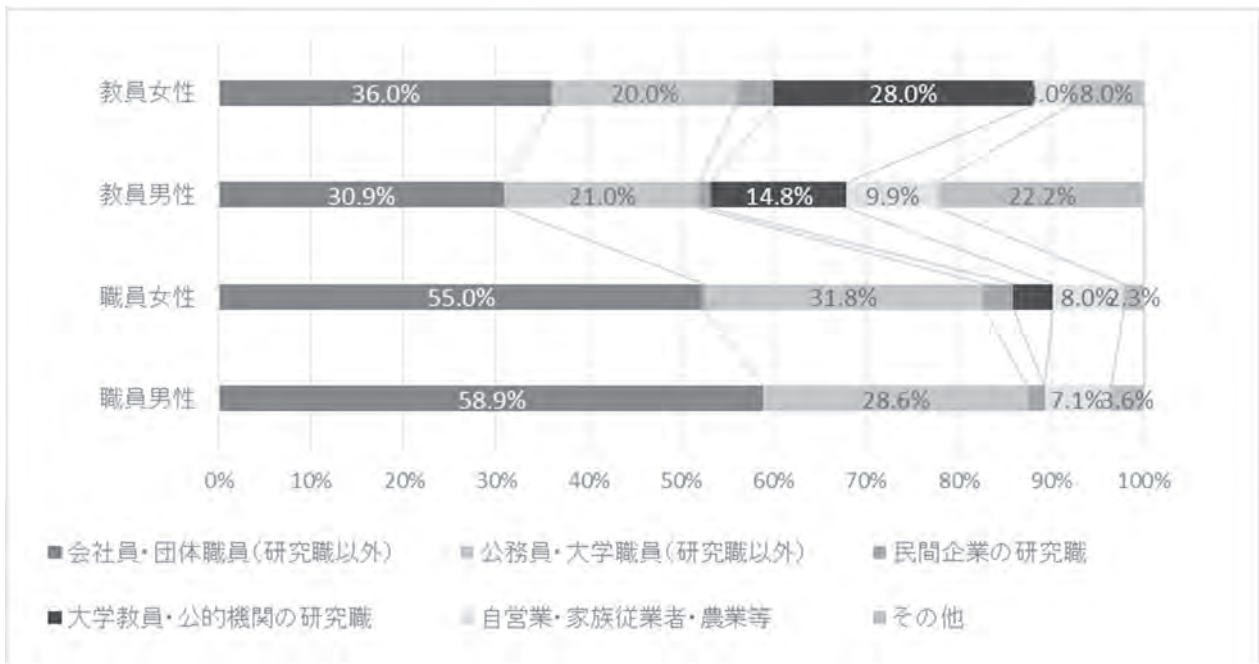


図 18 配偶者等の職種（職種・性別）

## ②-2 ライフ（生活）について

### (1) 育児・介護が必要な家族の有無

①全体の傾向（表 4）：

Q17「あなたの家族の状況についてうかがいます」(1)「現在、育児・介護が必要なご家族の有無についてお答えください」という質問への回答を求め、表 4 に示した。育児を必要とする家族がいるのは合計 160 人と、全回答者の 3 分の 1 程度いる。特に職員系女性に占める割合が高い。一方、介護を必要とする家族がいる人の合計は 84 人で、教員系女性と職員系男性では 2 割を超えている。

表 4 育児・介護を必要とする家族がいる人

	合計	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
育児が必要な家族がいる（人）	160	13	57	54	34
（%）	<b>34.8</b>	<b>23.2</b>	<b>34.8</b>	<b>41.9</b>	<b>32.1</b>
介護が必要な家族がいる（人）	84	13	28	18	23
（%）	<b>18.3</b>	<b>23.2</b>	<b>17.1</b>	<b>14.0</b>	<b>21.7</b>

②経年比較（図 19・図 20）：

第 2 回との比較を図 19・図 20 に示した。全体的傾向はあまり変化しておらず、育児を必要とする家族がいるのは全体の 3 分の 1 強、介護を必要とする家族がいるのは 2 割弱である。しかし、詳細にみると、育児を必要とする家族がいる人の割合は教員系では男女とも低下した。一方で、職員系に上昇傾向がある。また、介護を必要とする家族がいる人の割合は、教員

系女性と職員系男性で上昇した。

「育児や介護が必要な家族がいる人」の割合より「いない人」の割合が高いことにより、知らず知らずのうちに育児や介護を担わない人の働き方が標準とみなされやすくなる。すべての教職員がワーク・ライフ・バランスのとれた働き方を実現するために、育児や介護を担いながら日々の勤務をこなしている教職員がいることを念頭においておくことが肝要である。

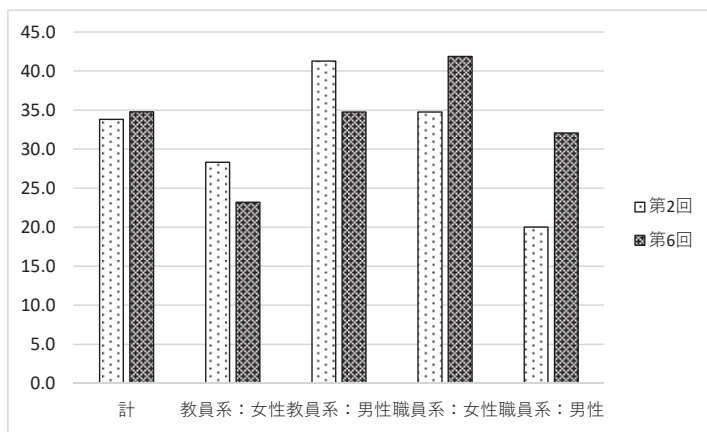


図 19 育児を必要とする家族がいる人の割合

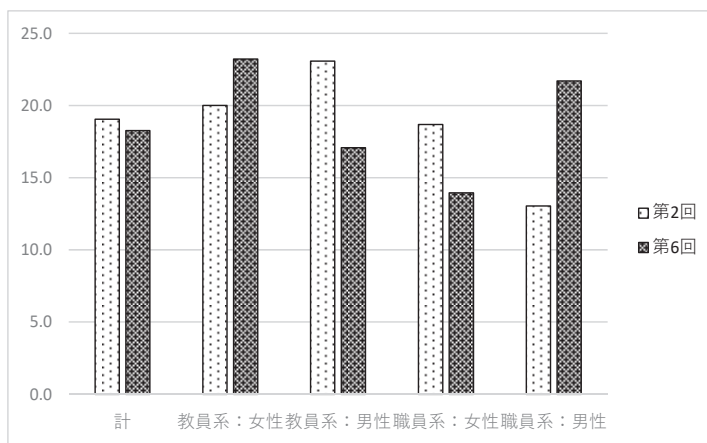


図 20 介護を必要とする家族がいる人の割合

## (2) 生活時間（睡眠・家事・育児・介護）

### ①全体の傾向（表 5）：

表 5 は、Q15、16、Q17（2A-1、3-B1）で睡眠や家事、育児、介護などに要する時間を尋ねた結果である。

i 平日 1 日の睡眠時間の全体平均は 376.3 分で、男性より女性、教員系より職員系の方が長くなっている。

ii 平日 1 日の家事時間の全体平均は 104.5 分で、男性より女性の方が長い。なかでも職員系女性では 3 時間近くを家事に費やしている一方、男性は教員系・職員系ともに 1 時間強で

ある。

iii 育児が必要な同居の家族がいる人は 149 人おり、平日 1 日の育児時間の平均は 154.6 分であった。男性より女性の方が長い。特に職員系女性では 4 時間近くを育児に費やしており、教員系でも 3 時間を超えている。男性は、職種にかかわらず 100 分前後となっている。

iv 介護が必要な同居の家族がいる人は 19 人おり、平日 1 日の介護時間の平均は 73.2 分で、男性より女性が長い。

以上のように、睡眠・家事・育児・介護などの生活時間の平均には男女差があり、全項目で女性の方が長い時間を割く傾向がある。睡眠については、今回初めて設定した質問項目であるが、女性の睡眠時間の方が男性より短いという一般的な傾向とは逆の結果となった。

家事・育児・介護などのケアワークにかかる時間の男女差は大きく、なかでも育児や介護が必要な同居家族がいる女性教職員の負担は大きいと考えられる。育児や介護は置かれている状況によって必要とする世話の内容が大きく異なるため、他者からは実態が見えにくい、育児や介護のために毎日 3～4 時間を取られながら勤務している同僚がいることを、教職員間で理解しておくことが重要であろう。長時間の家庭責任を負うことが職場での活躍を阻害する要因とならないよう努力が必要である。

表 5 睡眠・家事・育児時間（平日の平均）

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
	464	56	164	129	106
睡眠時間（分）	376.30	378.21	369.27	383.26	379.10
家事時間（分）	104.48	121.34	68.60	174.26	65.24

	合計	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
該当者数（人）	149	11	51	52	31
育児時間（分）	154.63	196.36	92.75	235.96	101.94
該当者数（人）	19	4	3	6	4
介護時間（分）	73.16	165.00	30.00	75.00	32.50

注) 育児・介護についてはそれらが必要な同居の家族がいる人の回答

## ②経年比較（睡眠を除く）（図 21～23）：

平日 1 日あたりの家事・育児・介護時間については、第 2 回調査と比較できる（図 21～23）。家事については、第 2 回も第 6 回も職員系・女性の平均家事時間をもっとも長い、その時間数は減少している。一方、教員系・女性と教員系および職員系男性の家事時間は微増している。育児と介護については、第 2 回はそれらの対象となる家族と同居か別居かを分けずに平日の平均の時間数を尋ねていたが、今回は同居か別居かによって異なる尋ね方をしている。両方に該当する回答者がいる可能性があるため厳密な比較にはならないが、大まかな傾向を把握することは可能なので、第 6 回で育児や介護が必要な同居がいる人の平日 1 日の平均時間を第 2 回と

比較する。

育児時間については、性別・職種を問わず長時間化している。また、いずれの回も職員系女性がもっとも長時間を割いているが、今回はその時間が一層長くなっている。さらに、教員系女性の育児時間の伸びも大きい。男性では、教員系の育児時間が緩やかにしか増えなかったのに対し、職員系男性の育児時間が伸びたため、教員系・男性を上回った。介護時間についても、性別・職種を問わず長時間化しているが、職員系・男性は横ばい傾向である。

第2回と同様、今回も平日に育児や介護に割く時間は、教員系でも職員系でも女性の方が長く、いっそう長時間化している。全国的に見ても共働き世帯の妻の家事時間は微減する一方で育児時間が増加する傾向がみられ（総務省（2015）「平成28年社会生活基本調査」）、いわゆる共働き女性の「セカンドシフト」問題（1日にあたかも2つの勤務シフトで働いているかのような多忙）が解消されないどころか悪化していることがうかがわれる。また、育児と介護を同時に担う「ダブルケア」に該当する教職員もいると思われることから、詳細を把握しつつ、育児や介護と仕事が両立できる職場環境になっているか、あらためて検討することが求められる。

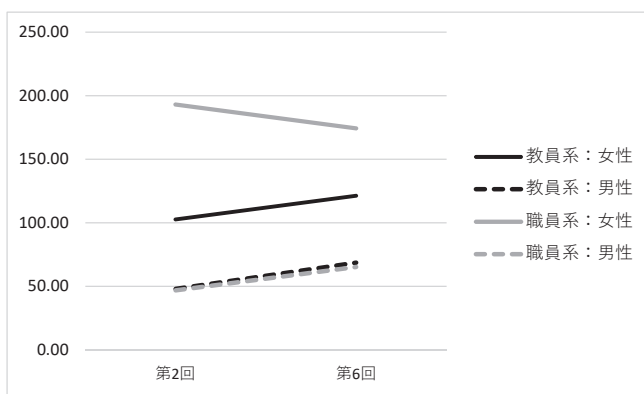


図 21 家事時間 (平日1日)

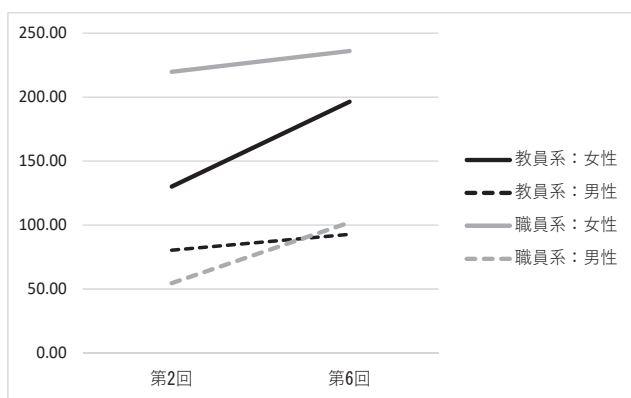


図 22 育児時間 (平日1日) (同居)

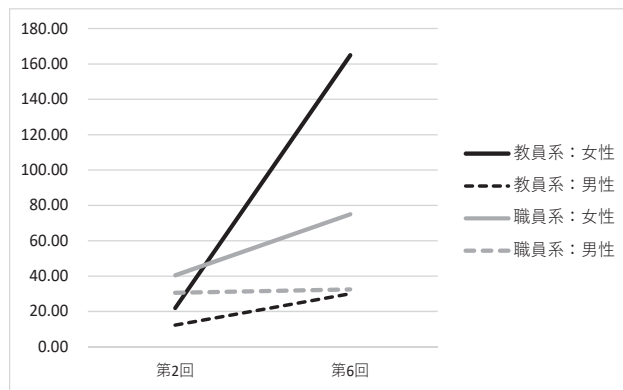


図 23 介護時間 (平日1日) (同居)

### (3) 育児・介護日数（別居）

Q17（2A-2、3-B2）で育児や介護を必要とする別居の家族がいる人に対し、「あなたは、別居している家族の育児（介護）を年にどのくらい行いますか」と尋ねている。

①「育児が必要な別居の家族がいる人」は16人で、年間に育児を行っている日数の平均は約40日である。職員系では男女とも約50日であるのに対し、教員系では男女差が大きく、男性が育児にかかわる日数が少ない。また、教員系では7名中3名の男性が、職員系では3名中1名の男性が「0日」と回答していることから、育児にまったく関わっていないと考えられる。

②「介護が必要な別居の家族がいる人」は69人で、年間に介護を行っている日数の平均は約20日である。職員系では男女とも13～15日程度で差がなく、また半分程度（女性6名、男性9名）が「0日」と回答している。教員系では男女差が大きく、男性の中には「0日」と回答する人9名いるなど、介護に関わる日数が少ないことから、他に介護の担い手がいると考えられる。

表6 別居家族の育児・介護日数（年間の平均）

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
	464	56	164	129	106
育児が必要な別居家族がいる（人）	16	2	7	2	3
（%）	3.4	3.6	4.3	1.6	2.8
年間日数（日）	39.38	81.00	25.71	51.50	50.67
介護が必要な別居家族がいる（人）	69	11	26	12	19
（%）	14.9	19.6	15.9	9.3	17.9
年間日数（日）	19.94	30.64	9.08	13.25	14.95

## ②-3 ワークについて

### (1) 教員系の研究領域・職階・研究キャリア

#### ① 職階（図24・図25）：

Q3で大学教員・研究員に対し「現在の職階について、あてはまるものを1つお選びください」と求めた。図24に示した通り、教授、准教授、助教の順で占める割合が高い。

性別で見ると（図25）、教員系男性と教員系女性の比は3：1であるが、女性では准教授の人数が多く、男性では教授の人数が多い。そのため、教授の男女比は、6：1に広がる。

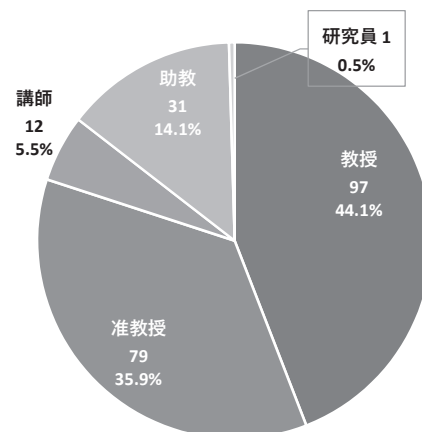


図24 職階（全体）

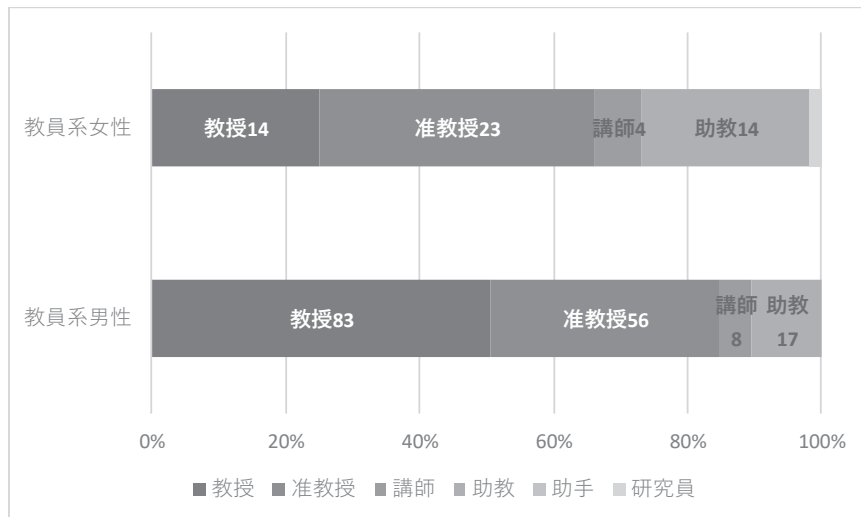


図 25 職階（性別）

②研究キャリア年数（図 26）：

Q4「初めて大学・研究機関（山形大学以外を含む）に勤めてから、今年度で通算何年目になりますか（出産・育児による中断があった方はその年数を含めてご回答ください）」に対する回答をまとめたのが次の図 26 である。男女とも 10 年以下など、短いキャリアの人が多い。性別では、女性で 20 年以上のキャリアを持つ人は 6 人しかおらず、男性はその 10 倍以上の 64 人にのぼる。

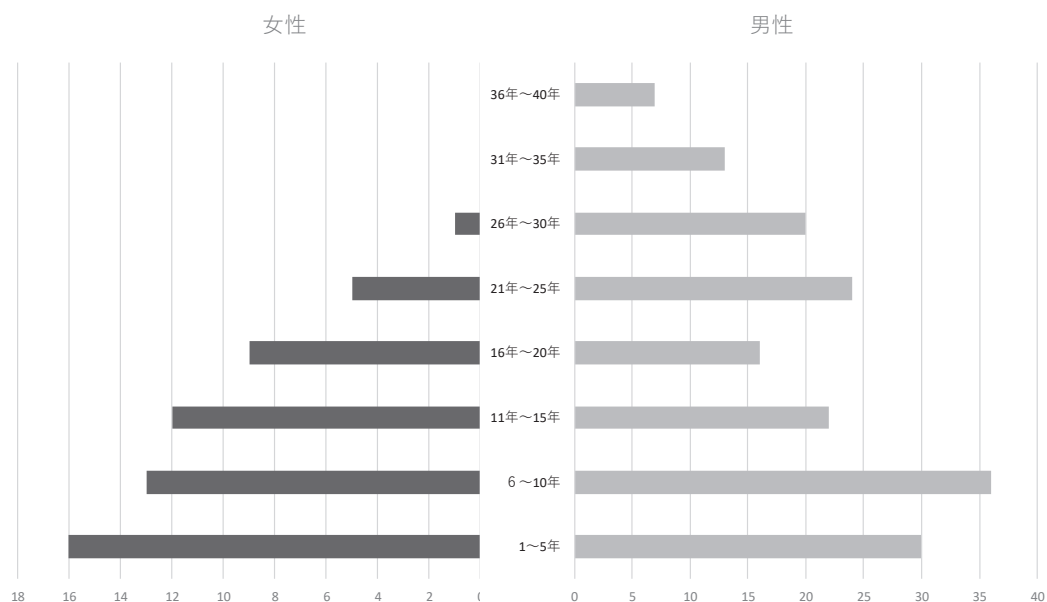


図 26 研究キャリア年数（性別）

## ③平均キャリア年数の経年変化（表 7）：

Q4 に対する回答を第 2 回と比較した。キャリア年数は男女ともに微増しているが、女性のキャリアは男性よりも短い傾向にある。第 6 回調査では男女のキャリア年数の差は広がり、女性のキャリア年数は男性よりも約 5 年短くなった。

表 7 平均キャリア年数の経年変化

	平均キャリア年数	女性の平均	男性の平均
第 2 回	13.7 年	10.3 年	14.4 年
第 6 回	14.7 年	10.8 年	16.1 年

## ④出産・育児による中断のあった人数と中断期間の経年変化（表 8）：

Q4 の質問で研究中断期間を尋ね、第 2 回と比較した。第 2 回では女性 9 人、第 6 回では女性 5 人が出産・育児による中断を経験していたが、男性ではどちらの回も中断期間が全くなかった。第 2 回では「3 か月」から「6 年」まで中断期間に幅があったが、第 6 回ではすべて「1 年」であった。

表 8 出産・育児による中断のあった人数と中断期間

中断期間	第 2 回		第 6 回	
	女性	男性	女性	男性
3 か月	1 人	0 人	0 人	0 人
6 か月	2 人	0 人	0 人	0 人
1 年	3 人	0 人	5 人	0 人
1 年 6 か月	1 人	0 人	0 人	0 人
2 年	1 人	0 人	0 人	0 人
6 年	1 人	0 人	0 人	0 人
合計	9 人	0 人	5 人	0 人

## (2) 教員系の教育研究活動

## ①全体の傾向（表 9）：

表 9 は、教員系の回答者に対して、Q5「昨年度（平成 29 年度）1 年間の教育研究や会議等への出席について」尋ね、表にまとめたものである。表の中の「人数」は数値の記入があった回答数で、「0」と記入した場合も「人数」の中に入っている。「長期休業中の勤務日数（週）」や授業のコマ数、会議の数について、「長期休業はない」「受け持ちはない」を選択し、数値を入れていない場合は、「人数」には入っていない。また、学術誌の掲載論文数では、掲載雑誌は問わないとしている。

表9 1年間（平成29年度）の教育研究活動

	人数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	中央値
学期中の大学での勤務日数(週)	204	1	7	5.02	0.67	5.00
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数(週)	186	1	7	4.79	0.89	5.00
授業・実習などのコマ数(週)	198	0.2	20	4.25	2.59	4.00
他大学の非常勤（集中講義は1科目を1コマ）(週)	60	0.1	4	1.22	0.63	1.00
学生の研究指導の時間数(週)	181	1	45	8.01	7.55	5.00
学内会議数(月)	197	0.2	25	4.11	3.75	3.00
学外会議（地方公共団体等の委員）数(月)	109	0.1	5	1.14	0.81	1.00
学外会議（学会や研究会の会合等）数(月)	189	0.1	12	1.15	1.30	1.00
国内出張日数(年)	197	1	100	15.32	14.16	10.00
海外出張日数(年)	88	1	40	11.13	7.11	8.00
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数(年)	168	1	25	2.71	2.93	2.00

②性別による傾向（表10）：

教育研究活動を性別で比較してみると、授業・実習などのコマ数は女性の方が平均週1コマ強多いが、学生の研究指導の時間は男性の方が平均週3時間以上多い。学内外の会議数については男女差はほとんど無く、平均して男女とも学内会議は月4回、委員等の学外会議は月1回、研究に関する学外会議は月1.2回ある。国内外の出張回数については、男性の方が国内出張で約年2.5回、海外出張で年1.7回多い。

表10 1年間（平成29年度）の教育研究活動（性別）

性別		勤務年数	出産育児 の中断期 間(年)	学期中の 勤務日数 (週)	長期休業 中の勤務 日数(週)	授業実習 コマ数 (週)	非常勤コ マ数(週)	学生指導 時間数 (週)	学内会議 数(月)	学外会議 (委員等) 数(月)	学外会議 (研究) 数(月)	国内出張 日数(年)	海外出張 日数(年)	論文数 (年)
女性	平均値	10.79	1	4.98	4.76	5.25	1.27	5.56	4.06	1.00	1.24	13.38	9.68	2.56
	人数	56	5	48	42	46	11	39	44	28	41	47	19	41
男性	平均値	16.08		5.03	4.80	3.97	1.21	8.83	4.13	1.20	1.09	15.99	11.44	2.70
	人数	164		153	141	149	48	139	150	79	145	147	66	124
合計	平均値	14.73	1	5.02	4.79	4.27	1.22	8.12	4.11	1.15	1.12	15.36	11.05	2.67
	人数	220	5	201	183	195	59	178	194	107	186	194	85	165

③経年比較（図27）：

次に性別で教育研究活動の経年変化をみってみる。図27はそれぞれの活動をしたことが「ある」と回答した教員の割合である。一部に第2回の結果より下降した項目や横ばい傾向の項目があるものの、全体としては右肩上がりであり、教員系の教育研究活動が男女とも活発になっていることがうかがわれる。



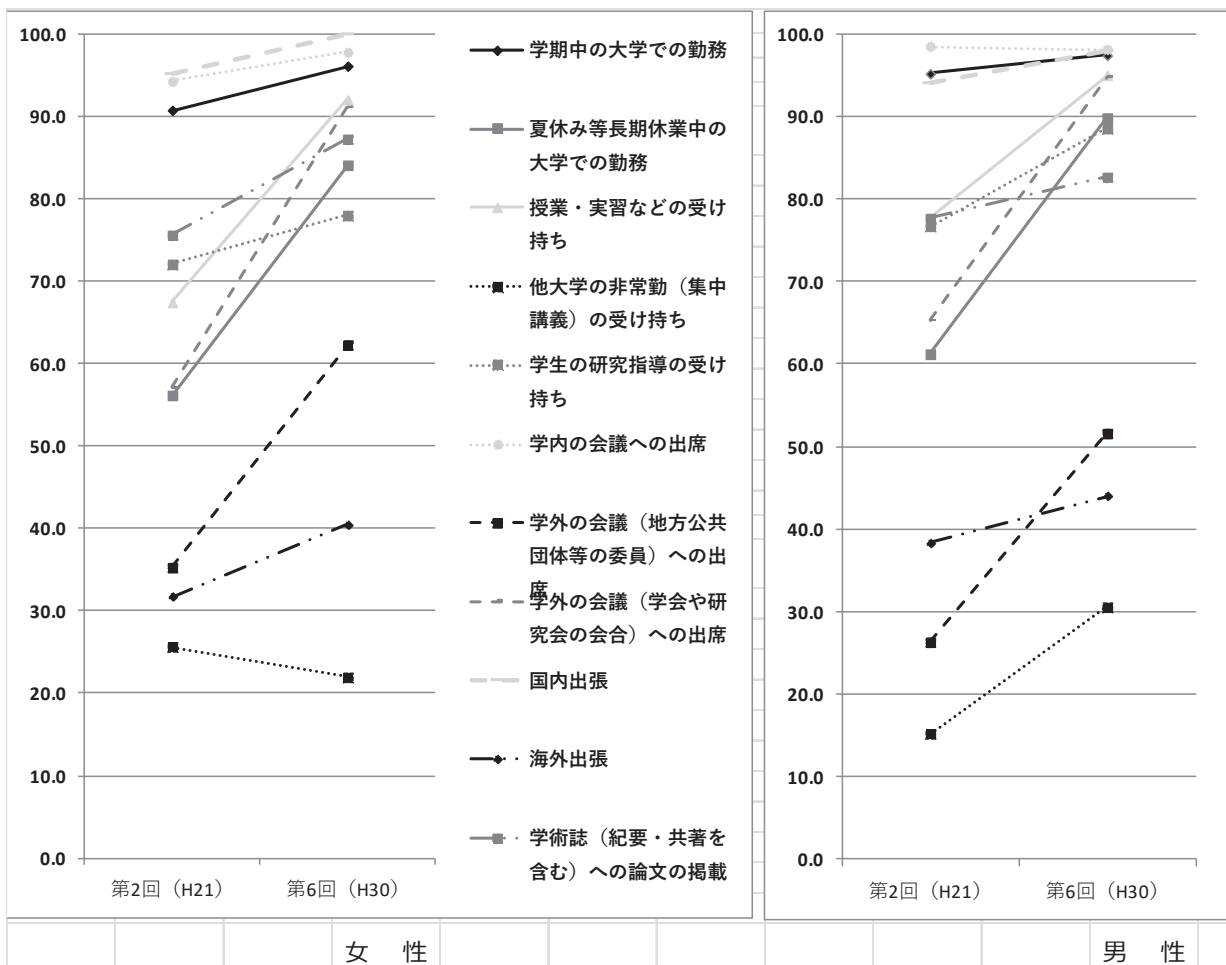


図 27 1年間の教育研究活動の経年変化

具体的には、学期中も長期休業中も大学に勤務する教員が増え、授業・実習や学生の研究指導を担う教員も増えた。学外の会議への出席者割合が著しく増加している上に、論文が掲載された教員も増え、研究活動だけでなく、地域社会に貢献する教員が増えたと考えられる。これらの傾向は男女に共通しているが、地方公共団体等の委員会への出席は、第2回でも第6回でも教員系女性の方がより経験割合が高く、本学の教員系女性に対する地域社会からの期待が反映される結果と考えられる。

さらに、各活動の頻度を尋ねた結果を表11に示した。第2回と比べると、男女とも学期中の勤務日数が減少した一方で、長期休業中の勤務日数が微増している。

授業・実習などのコマ数、学内会議数、国内出張日数も男女とも増加した。教員系女性のみ増加傾向(0.1以上)がみられたのは、長期休業中の大学での勤務日数(+0.19)、学生の研究指導時間数(+1.14)、海外出張日数(+5.06)、学術誌論文数(+0.62)で、教育研究活動の活発化がみられる。これら4つの活動頻度の男女差は、第2回より第6回で縮小したものの、男性の方が高い傾向は変わっていない。また、第6回で唯一、教員系女性の方が高かった活動である授業・実習のコマ数は、男性より女性の方が増加したため、第2回より男女差が拡大する結果となっている。

教員系男性の、学生の研究指導時間数、学外の会議、海外出張日数、学術誌論文数などの活動については、その頻度が第2回より低下しており、上述したような男女差の縮小が、男性の教育研究活動の不活発化でもたらされていないか、吟味する必要がある。

以上のように、教員系女性の教育研究活動は活発化しており、活動によっては男女差が縮小しつつあるとはいえ、活動頻度に男女差は存在している。

	女 性		男 性	
	第2回 (H21)	第6回 (H30)	第2回 (H21)	第6回 (H30)
学期中の大学での勤務日数（週）	<u>5.19</u>	4.98	<u>5.32</u>	5.03
夏休み等長期休業中の大学での勤務日数（週）	4.57	<b>4.76</b>	4.78	4.80
授業・実習などのコマ数（週）	4.49	<u>5.25</u>	3.85	<b>3.97</b>
他大学の非常勤（集中講義は1コマ）のコマ数（週）	<u>1.45</u>	1.27	1.23	1.21
学生の研究指導の時間数（週）	4.42	<u>5.56</u>	<b>10.07</b>	8.83
学内会議数（月）	3.97	<u>4.06</u>	4.00	<b>4.13</b>
学外の会議（地方公共団体等の委員）数（月）	1.02	1.00	<u>1.61</u>	1.20
学外の会議（学会や研究会の会合）数（月）	1.23	1.24	<u>1.24</u>	1.09
国内出張日数（年）	10.94	<b>13.38</b>	14.09	<b>15.99</b>
海外出張日数（年）	4.62	<b>9.68</b>	<b>14.74</b>	11.44
学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数（年）	1.94	<u>2.56</u>	<u>3.17</u>	2.70
* 各性別内で数値が高い回は太字下線表記。				

### (3) 仕事・研究の阻害要因

①全体の傾向（図 28）：

Q10の「現在、あなたが仕事・研究を行う際に障害となっている要因があるとすれば何ですか。3つまで選択して下さい」に対する全回答を性別・職種別にまとめたものが図 28である。最も多いのは、「主となる仕事と関係のない業務」、次いで「研究・業務費の少なさ」、「研究や業務時間が少ないこと」が多い。

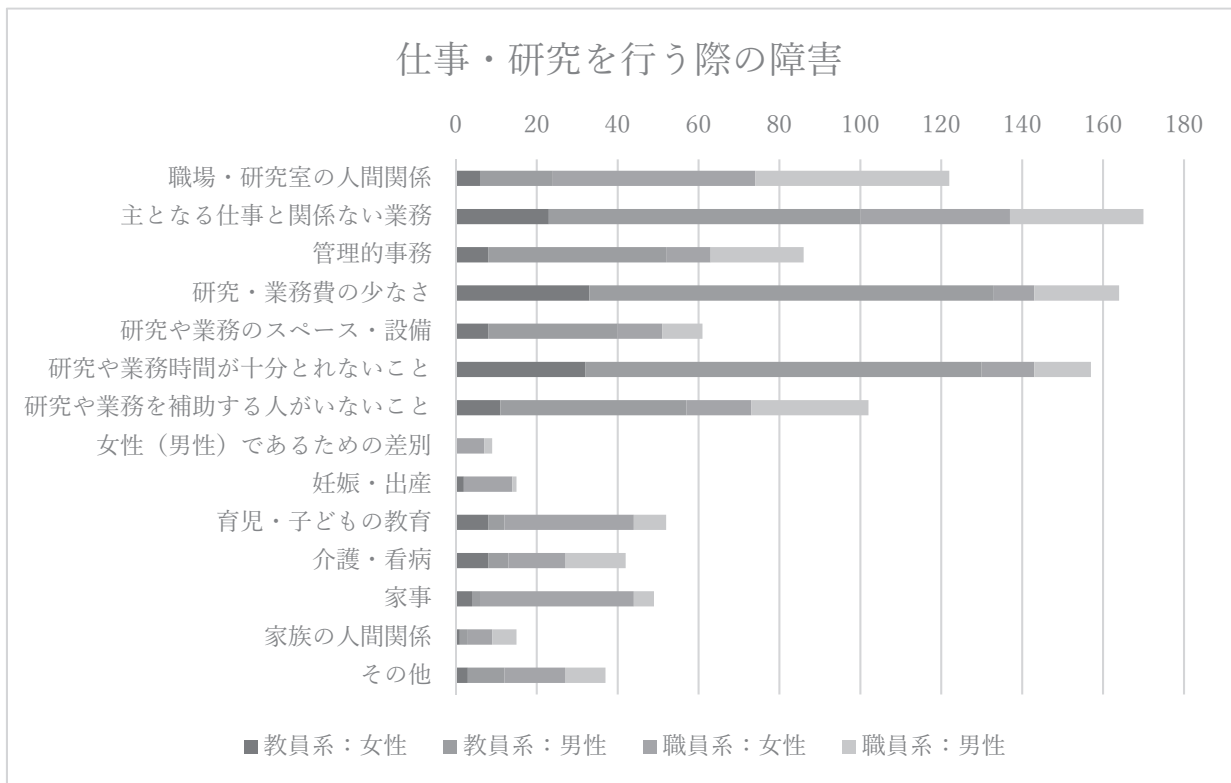


図 28 仕事・研究を行う際の障害（複数選択）（件数）

②職種別による傾向（図 29・図 30）：

全体では「主となる仕事と関係のない業務」を障害としてあげた人が最も多かったが、職員系では、「職場・研究室の人間関係」が最も多い。教員系の場合は、「研究・業務費の金額」や「研究・業務の時間が十分取れない」が障害としてあげられ、経費や時間が研究活動を妨げていることがうかがわれる。



図 29 仕事・研究を行う際の障害（職員）

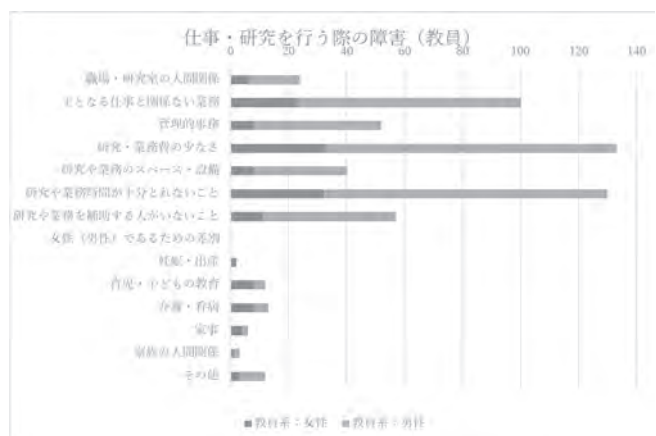


図 30 仕事・研究を行う際の障害（教員）

③性別による傾向（図 31・図 32）：

女性は、「育児・子どもの教育」や「家事」など、家庭生活に関する項目について回答が

多い。一方、男性では、これらの項目の回答は少ない。これは、女性教職員が家庭の負担を担っていると見ることが出来る。

性別に加えて職種も加味すると、教員系の1位と2位は、男女ともに「研究・業務費の少なさ」と「研究や業務時間が十分に取れないこと」、職員系の場合は、1位は男女ともに「職場環境の人間関係」であるが、2位は女性が「家事」、男性は「主たる仕事と関係ない業務」となっている。

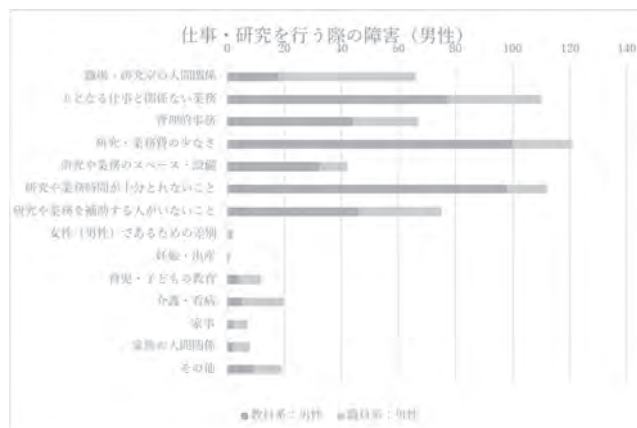


図 31 仕事・研究を行う際の障害 (女性)

図 32 仕事・研究を行う際の障害 (男性)

④経年比較 (表 12・表 13) :

全体では、「研究・業務費の少なさ」と回答した割合が5位から2位に上昇しているのが目立つが、それ以外の項目では変化が見られない。しかし、職種別・性別に経年比較すると、それぞれの特徴や変化が見える。教員系では、業務面での障害に関する項目で、男女差がなくなってきたことがわかる。障害となる要因の1位は、男女ともに、第2回

表 12 仕事・研究を行う際の障害 (経年比較/全体)

順位	第2回		第6回	
	全体	%	全体	%
1	関係ない業務	46.7	関係ない業務	37.4
2	職場・研究室の人間関係	32.3	研究・業務費の少なさ	36.3
3	研究や業務時間	28.7	研究や業務時間	34.6
4	研究や業務を補助する人	25.5	職場・研究室の人間関係	27.0
5	研究・業務費の少なさ	19.5	研究や業務を補助する人	22.4
6	管理的事務	19.0	管理的事務	18.7
7	スペース・設備	18.4	スペース・設備	13.3
8	育児・子どもの教育	11.4	育児・子どもの教育	11.3
9	家事	8.9	家事	10.7
10	介護・看病	6.6	介護・看病	9.3
11	妊娠・出産	4.9	妊娠・出産	3.3
12	家族の人間関係	2.8	家族の人間関係	3.3
13	女性(男性)の差別	2.8	女性(男性)の差別	2.0
	その他	8.8	その他	8.3

※選択が多い要因順を経年比較 / 「家庭に関する項目」欄を色分け

表 13 仕事・研究を行う際の障害（経年比較／職種別・性別）

順位	第2回		第6回	
	教員系:女性	%	教員系:女性	%
1	関係ない業務	63.6	研究・業務費の少なさ	58.9
2	研究や業務時間	36.4	研究や業務時間	57.1
3	研究や業務を補助する人	25.5	関係ない業務	41.1
4	研究・業務費の少なさ	21.8	研究や業務を補助する人	19.6
5	職場・研究室の人間関係	20.0	管理的事務	14.3
6	スペース・設備	14.5	介護・看病	14.3
7	育児・子どもの教育	14.5	育児・子どもの教育	14.3
8	管理的事務	14.5	スペース・設備	14.3
9	介護・看病	7.3	職場・研究室の人間関係	10.7
10	家族の人間関係	5.5	家事	7.1
11	妊娠・出産	5.5	妊娠・出産	3.6
12	家事	3.6	家族の人間関係	1.8
13	女性(男性)の差別	1.8	女性(男性)の差別	0.0
	その他	7.3	その他	5.4

順位	第2回		第6回	
	教員系:男性	%	教員系:男性	%
1	関係ない業務	55.3	研究・業務費の少なさ	61.0
2	研究や業務時間	52.2	研究や業務時間	59.8
3	研究や業務を補助する人	36.4	関係ない業務	47.0
4	研究・業務費の少なさ	35.1	研究や業務を補助する人	28.0
5	管理的事務	26.3	管理的事務	26.8
6	スペース・設備	25.0	スペース・設備	19.5
7	職場・研究室の人間関係	16.2	職場・研究室の人間関係	11.0
8	育児・子どもの教育	6.6	介護・看病	3.0
9	家事	3.1	育児・子どもの教育	2.4
10	介護・看病	2.6	家族の人間関係	1.2
11	家族の人間関係	2.2	家事	1.2
12	妊娠・出産	0.9	妊娠・出産	0.0
13	女性(男性)の差別	0.4	女性(男性)の差別	0.0
	その他	3.9	その他	5.5

順位	第2回		第6回	
	職員系:女性	%	職員系:女性	%
1	職場・研究室の人間関係	43.5	職場・研究室の人間関係	38.8
2	関係ない業務	29.2	家事	29.5
3	家事	22.6	関係ない業務	28.7
4	育児・子どもの教育	19.6	育児・子どもの教育	24.8
5	研究や業務を補助する人	16.1	研究や業務を補助する人	12.4
6	妊娠・出産	13.1	介護・看病	10.9
7	介護・看病	13.1	研究や業務時間	10.1
8	管理的事務	10.7	妊娠・出産	9.3
9	スペース・設備	10.7	管理的事務	8.5
10	研究や業務時間	9.5	スペース・設備	8.5
11	女性(男性)の差別	7.1	研究・業務費の少なさ	7.8
12	研究・業務費の少なさ	4.2	女性(男性)の差別	5.4
13	家族の人間関係	1.8	家族の人間関係	4.7
	その他	11.9	その他	11.6

順位	第2回		第6回	
	職員系:男性	%	職員系:男性	%
1	関係ない業務	46.8	職場・研究室の人間関係	45.3
2	職場・研究室の人間関係	45.5	関係ない業務	31.1
3	研究や業務を補助する人	21.4	研究や業務を補助する人	27.4
4	管理的事務	20.1	管理的事務	21.7
5	スペース・設備	18.8	研究・業務費の少なさ	19.8
6	研究や業務時間	14.3	介護・看病	14.2
7	研究・業務費の少なさ	13.0	研究や業務時間	13.2
8	育児・子どもの教育	9.1	スペース・設備	9.4
9	介護・看病	5.2	育児・子どもの教育	7.5
10	家事	4.5	家族の人間関係	5.7
11	家族の人間関係	3.9	家事	4.7
12	妊娠・出産	1.9	女性(男性)の差別	1.9
13	女性(男性)の差別	1.3	妊娠・出産	0.9
	その他	13.6	その他	9.4

※選択が多い要因順を経年比較／「家庭に関する項目」欄を色分け

では「主たる仕事に関係ない業務」であったが、第6回で「研究・業務費の少なさ」になった。2位は男女ともに「研究時間が十分取れない」であり、女性の割合が第2回よりも20%増えたことにより、男性と同じ割合になった。

一方、職員系では、第2回から「職場・研究室の人間関係」が最も大きな障害となっていると認識しており、第6回でも男女ともに1位であった。性別では、家庭生活に関する項目が男性の回答で下位であることに変わりない。職員系女性で「家事」「育児・子どもの教育」の割合が第2回よりも増えており、負担になっていることがうかがえた。また、男女ともに「介護・看病」が増えており、今後の共通の課題になると思われる。

## ②-4 ワーク・ライフ・バランスについて

### (1) 仕事と生活の調和についての意識

#### ① 性別役割分担意識（全体）（図 33）：

Q6 では、性別役割分担に関する項目について、「そう思う」から「そう思わない」までの 4 段階評定を求めた。「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」に対して「そう思う」「まあそう思う」と肯定する割合は 99.0%であった。また、「夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ」と「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」を「あまり思わない」「そう思わない」と否定した割合は 83.9%と 90.5%であった。一方、「結婚は女性にとって不利になることが多い」を肯定する割合は 57.6%であった。また、「日本の大学は女性の教職員が少ない」「本学の女性教員はもっと増えてもよい」を肯定する割合は 82.7%、82.9%であった。

本学の働きやすさに関する項目については、「女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」に対して肯定する割合は 64.2%だったのに対し、「男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」を肯定する割合は 18.3%であった。

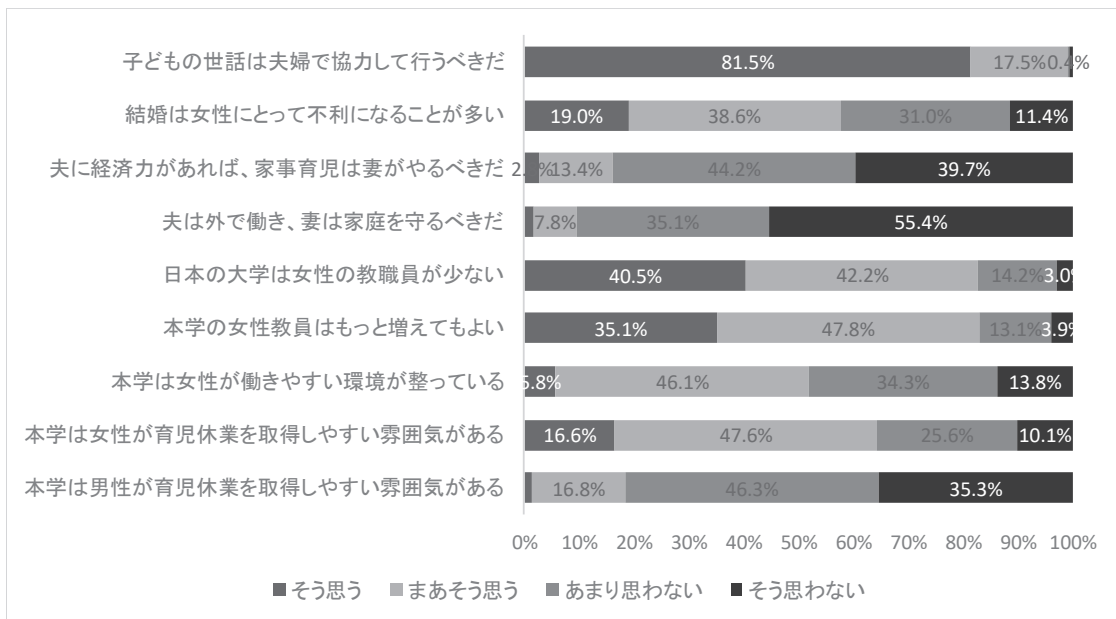
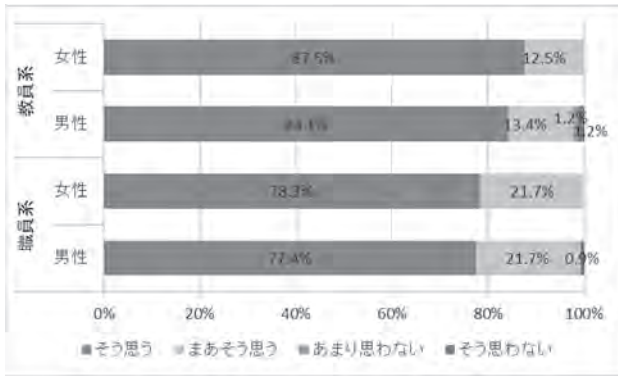


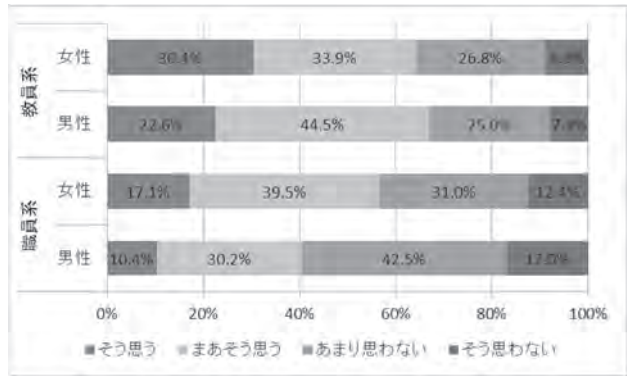
図 33 性別役割分担意識（全体）

#### ② 性別役割分担意識（職種別・性別）（図 34）：

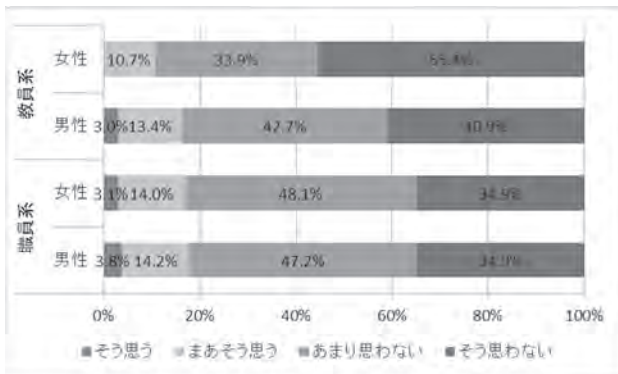
「子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ」に対して「そう思う」「まあそう思う」と肯定する割合は職種別・性別ともにほぼ 100%であった。「結婚は女性にとって不利になることが多い」を肯定する割合は教員系男性 67.1%、女性 64.3%と共に職員系よりも高かった。「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」は全体的に「あまり思わない」「そう思わない」と否定する割合が高いが、最も高いのは教員系女性で順に 89.3%、96.4%であった。一方低めだったのは職員系男性で順に 82.1%、85.9%であった。



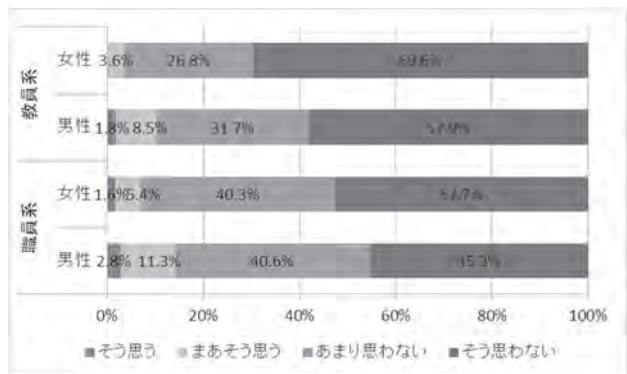
子どものお世話は夫婦で協力して行くべきだ



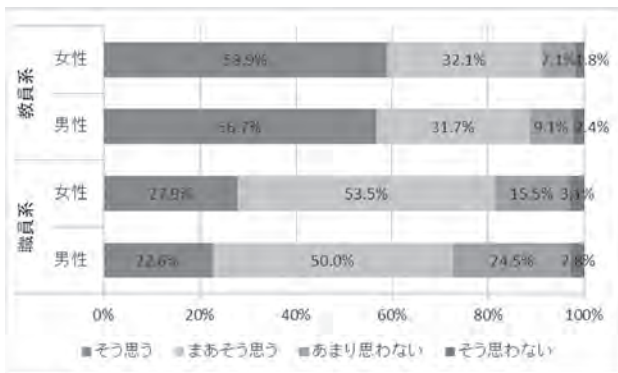
結婚は女性にとって不利になることが多い



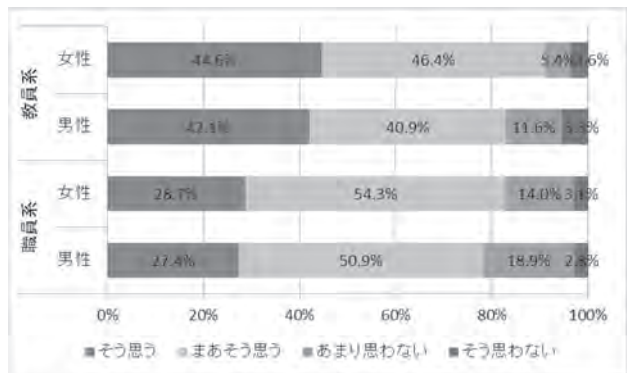
夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ



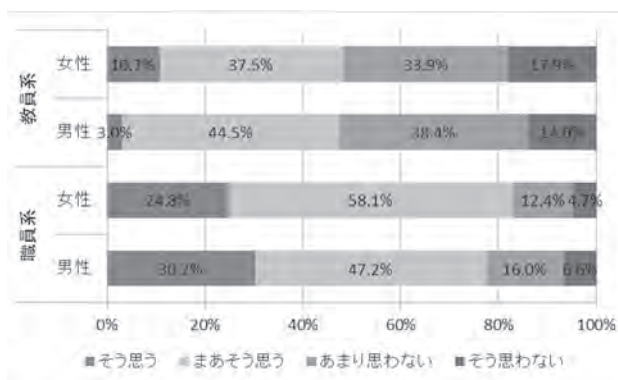
夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ



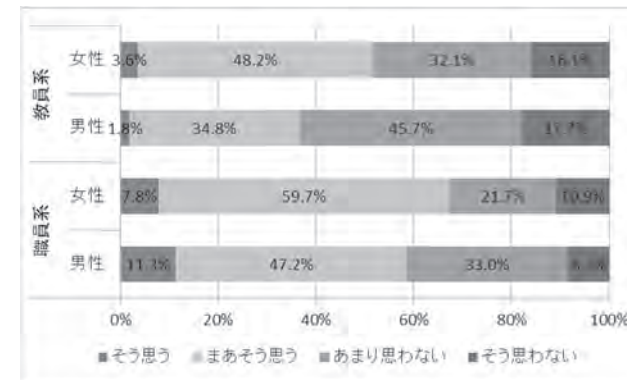
日本の大学は女性の教職員が少ない



本学の女性教員はもっと増えてもいい



本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある



本学は女性が働きやすい環境が整っている

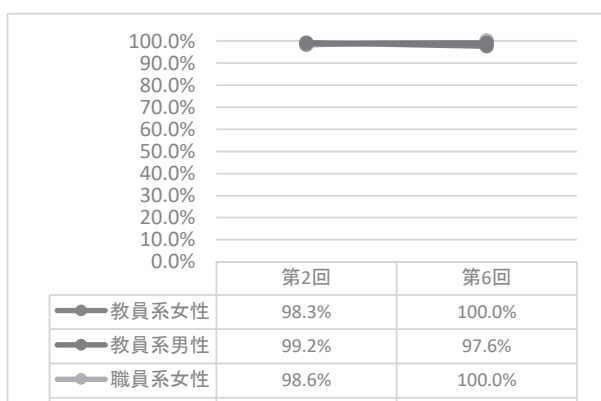
図 34 性別役割分担意識（職種別・性別）

「本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」「本学は女性が働きやすい環境が整っている」と肯定した割合は男女共に職員系が教員系よりも高く、職員系女性 82.9%、67.5% に対し、教員系女性 48.2%、51.8%、職員系男性 77.4%、58.5% に対し、教員系男性 47.5%、36.6% であった。

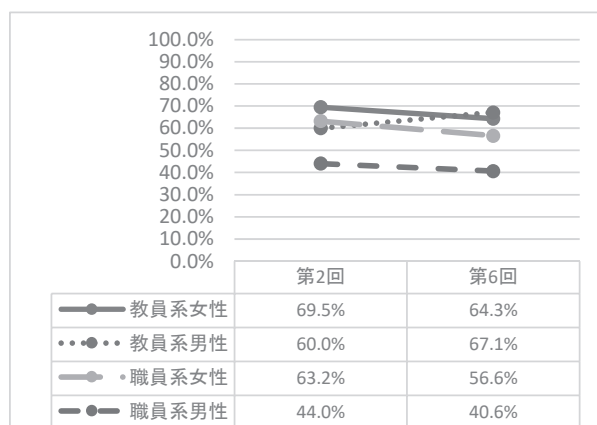
「日本の大学は女性の教職員が少ない」を肯定した割合は男女とも教員系が職員系よりも高く、「本学の女性教員はもっと増えてもよい」と肯定した割合は、教員系女性が最も高く職員系男性が低い。

③性別役割分担意識（経年変化）（図 35・36）：

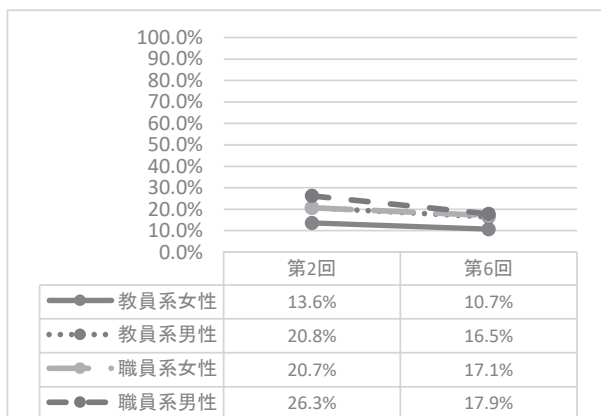
性別による性別役割分担に関わる意識について、第 2 回調査と今回の経年変化を図 35 に示した。「結婚は女性にとって不利になることが多い」では第 2 回よりも第 6 回で教員系男性は 7.1% 上昇し、それ以外の職種・性別では低下した。「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」は全体的に改善傾向にあるが、特に職員系男性が 8.4% 低下した。「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」でも第 2 回よりも第 6 回で低下したが、特に教員系男性は 9.1% 低下した。上記から性別役割分担意識は男女とも多少の改善が見られた。



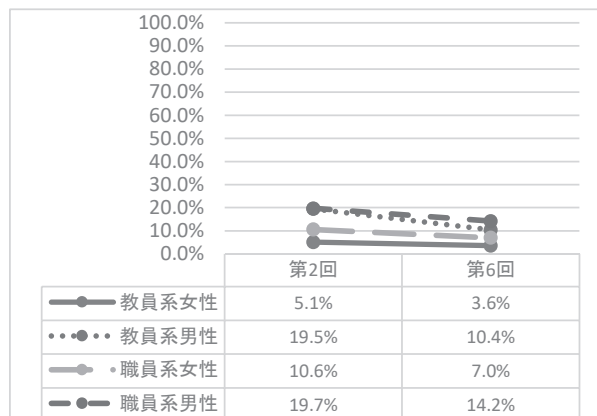
子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ



結婚は女性にとって不利になることが多い



夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ



夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ

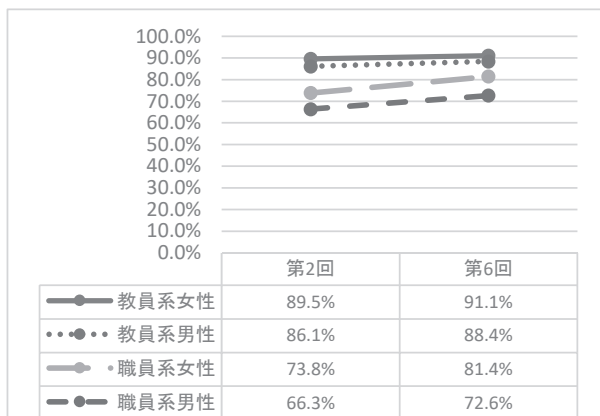
% : 「そう思う」「まあそう思う」の割合

図 35 性別役割分担に関わる意識の経年変化（性別・職種）

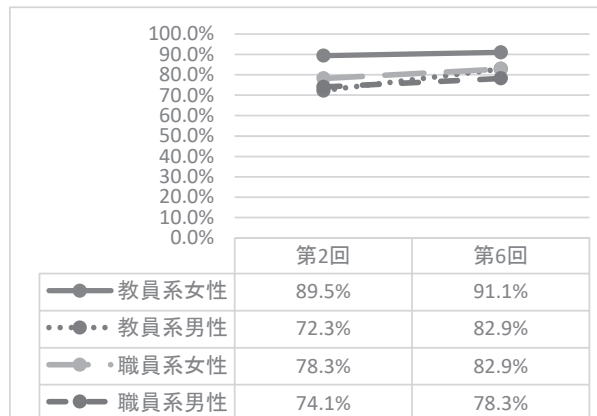


「日本の大学は女性の教職員が少ない」は、職員系の増加が大きく、第2回から今回6%～7%上昇した。「本学の女性教員はもっと増えてもよい」は全体的に増加し傾向にあり肯定派はほぼ8割に達した。特に教員系男性は10.6%上昇した。

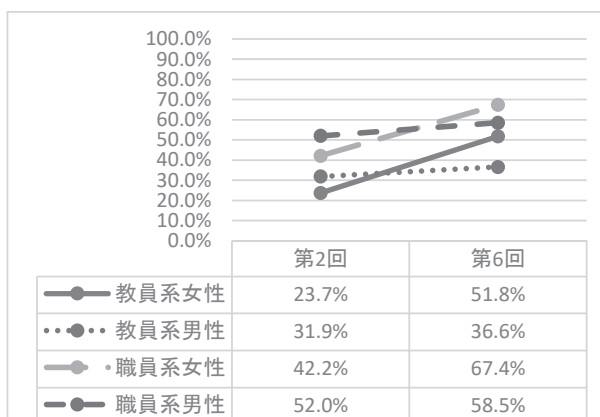
「本学は女性がはたらきやすい環境が整っている」は、教員系女性、職員系女性の増加が著しく、第2回から今回でともに25%以上上昇した。教員系男性は増加したが、唯一30%台に留まっている。「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」も全体的に増加傾向にあるが、職種によって異なる。職員系女性・男性は60%台から80%台前後に増加したが、教員系女性・男性は40%台後半までの増加であった。しかし性別でみると教員系女性・職員系女性は約20%上昇した。「本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある」は、職種によって異なる増加傾向をみせた。職員系女性・男性は7%から20%台へと上昇した一方で、教員系女性・男性は微増に留まった。



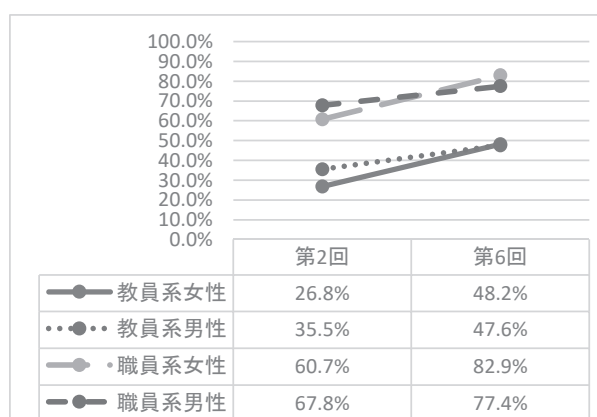
日本の大学は女性の教職員が少ない



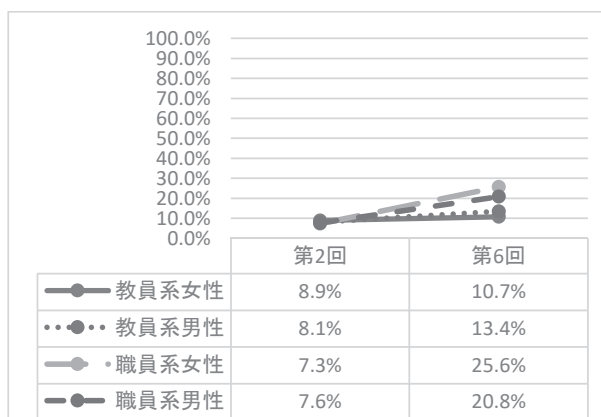
本学の女性教員はもっと増えてもよい



本学は女性が働きやすい環境が整っている



本学は女性が育児休業を取得しやすい  
雰囲気がある



本学は男性が育児休業を取得しやすい  
雰囲気がある

% : 「そう思う」「まあそう思う」の割合

図 36 性別役割分担に関わる意識の経年変化 (性別・職種)

## (2) ストレスの経験

① ストレスの経験の結果 (全体) (図 37) :

Q9 ではストレス経験について「そう思う」から「そう思わない」までの4段階評定で尋ねた。「会議等で発言しにくいと思う」56.5%、「学生に対応する時間が増えたと感じる」54.9%

であった。

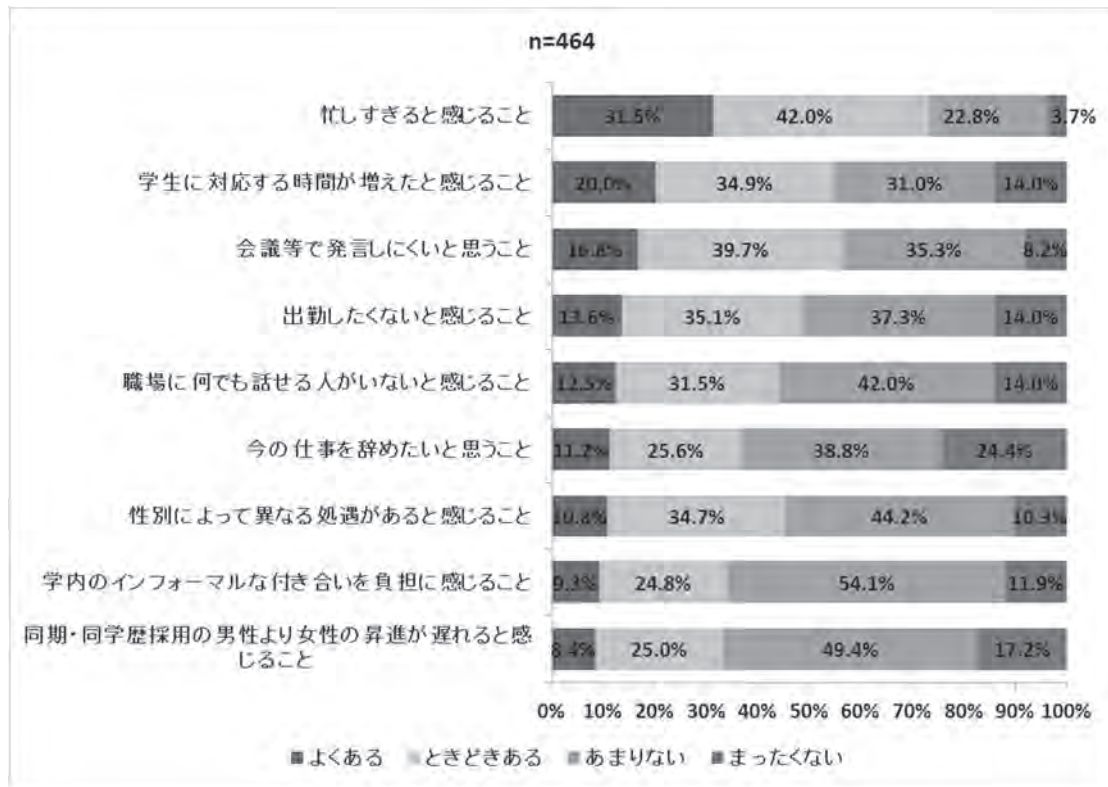
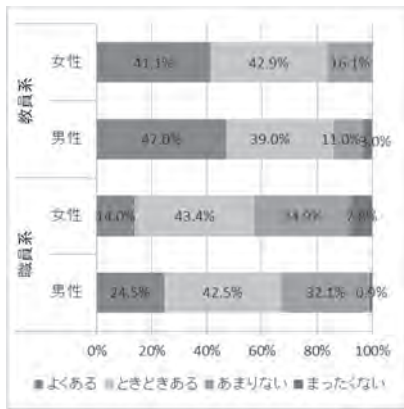


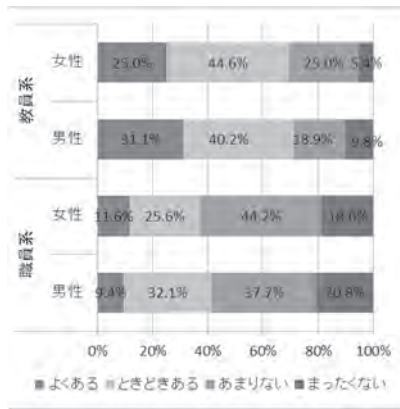
図 37 ストレスの経験の結果（全体）

②ストレスの経験の結果（職種別・性別）（図 38）：

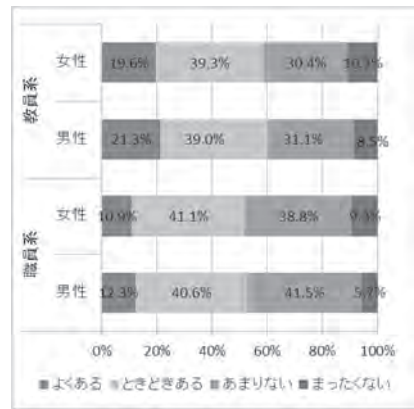
「忙しすぎる」「学生に対応する時間が増えた」は教員系が職員系より男女共高く、教員系男性 86.0%、71.3%、女性 84.0%、69.6%で教員系男女間の差はほとんどない。一方、「性別によって異なる処遇がある」「同期・同学歴採用の男性より女性の昇進の遅れを感じる」は職員系が教員系より男女共高く、職員系男性 53.8%、43.4%、女性 56.6%、49.7%でいずれも女性の方がやや高めであった。



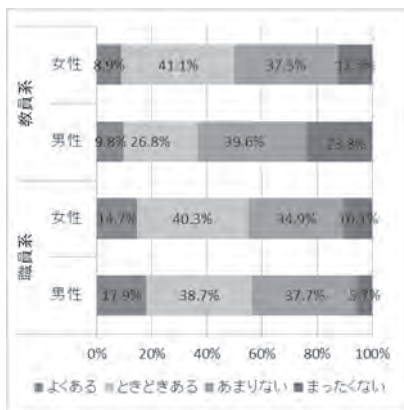
忙しすぎる



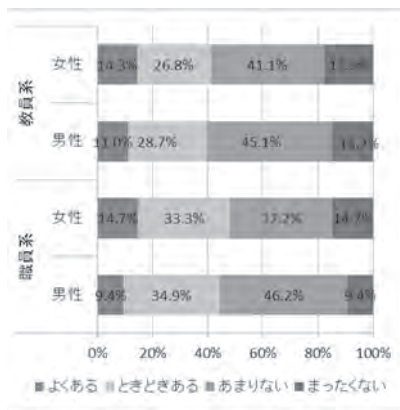
学生に対応する時間が増えた



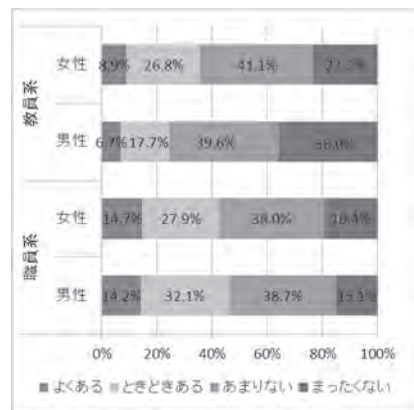
会議等で発言しにくい



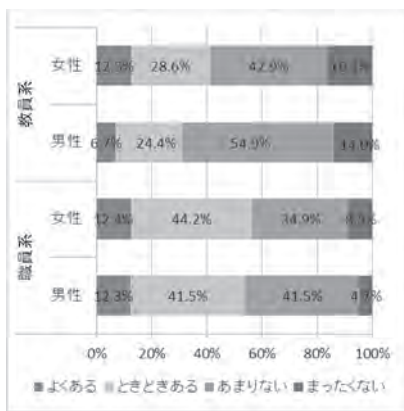
出勤したくない



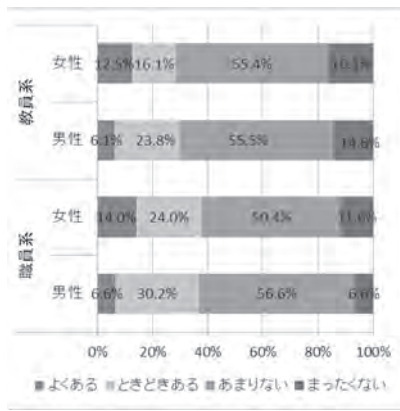
職場に何でも話せる人がいない



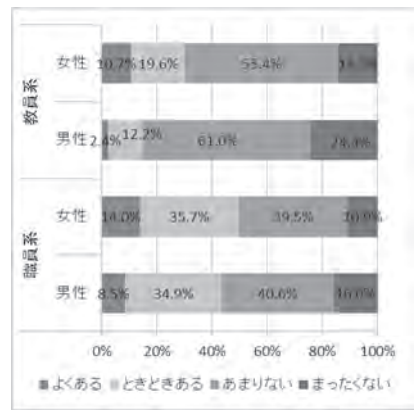
今の仕事を辞めたい



性別によって異なる処遇



学内のインフォーマルな付き合いの負担

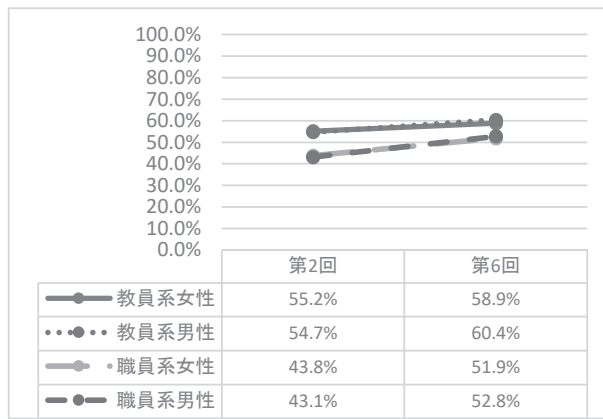
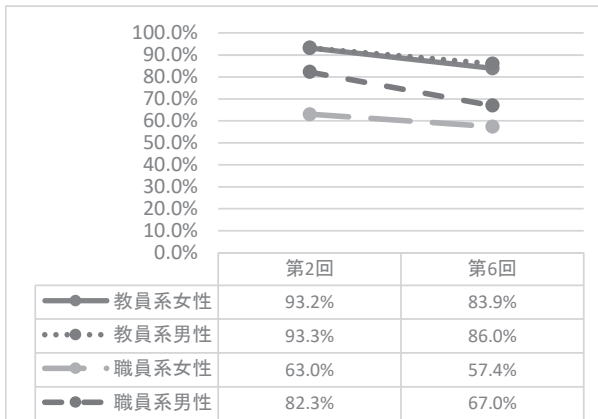


同期・同学歴採用の男性より女性の昇進の遅れ

図 38 ストレスの経験の結果（職種別・性別）

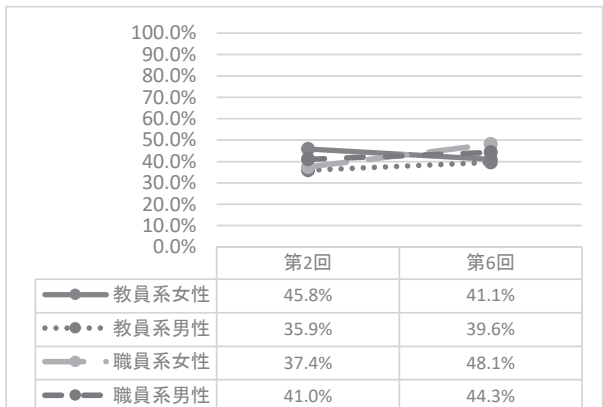
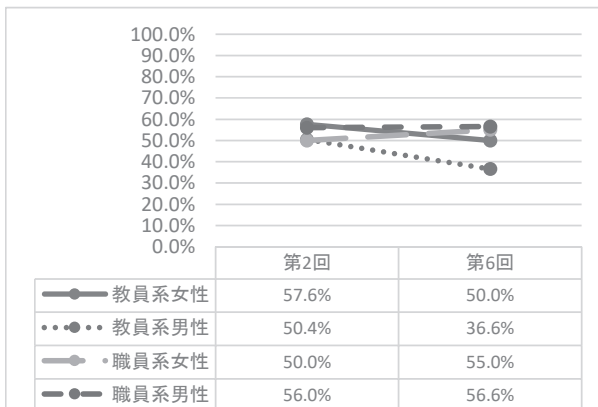
③ストレスの経験の経年変化（職種別・性別）（図 39）：

ストレスの経験について、第2回調査と今回の変化を図39に示した。「忙しすぎる」は全体として減少傾向にあるが、教員系は80%台、職員系は50%後半から60%台後半と二極化している。一方、「会議等で発言しにくい」は全体的に増加した。また「出勤したくない」「今の仕事を辞めたい」「性別によって異なる処遇があると感じる」は教員系男性が減少傾向にある以外は数値が上昇した。「職場に何でも話せる人がいない」では教員系女性以外は増加した。多忙感が改善される一方で、コミュニケーションや処遇に関して悪化傾向がうかがわれる。



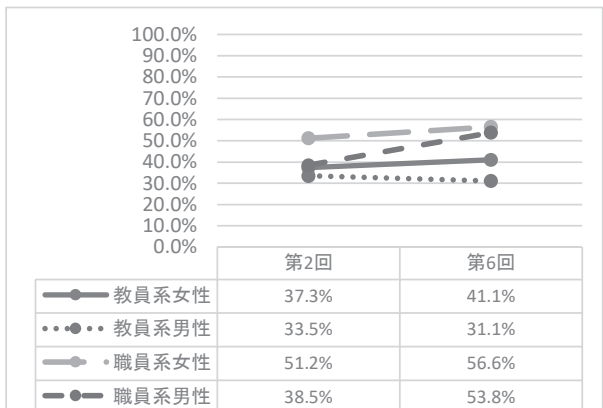
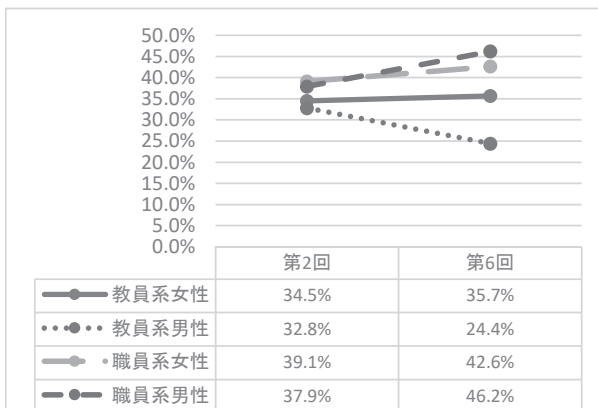
忙しい

会議等で発言しにくい



出勤したくない

職場に何でも話せる人がいない



今の仕事を辞めたい

性別によって異なる処遇

% : 「よくある」「ときどきある」の割合

図 39 ストレスの経験の経年変化（職種別・性別）

### (3) 仕事と家族関係

①仕事と家族関係の結果（全体）（図 40）：

Q18 では、仕事と家族関係について尋ねた。「あてはまる」「まああてはまる」の回答の割合が最も高かったのは「家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある」の 54.1%で、次いで「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間がとれない」が 44.6%であった。

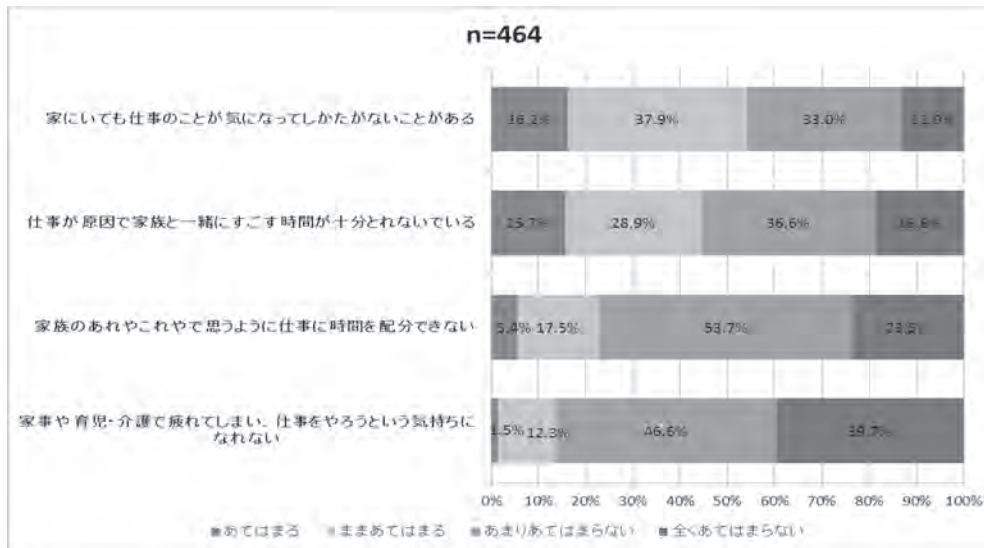
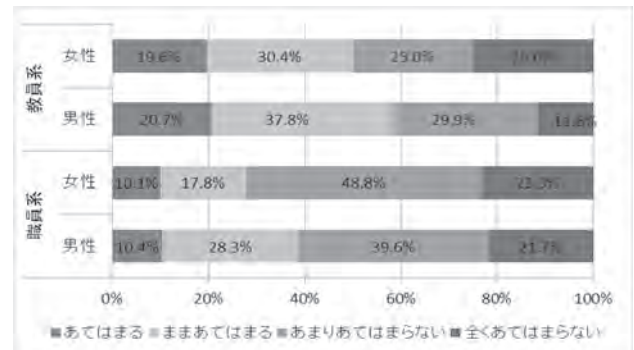
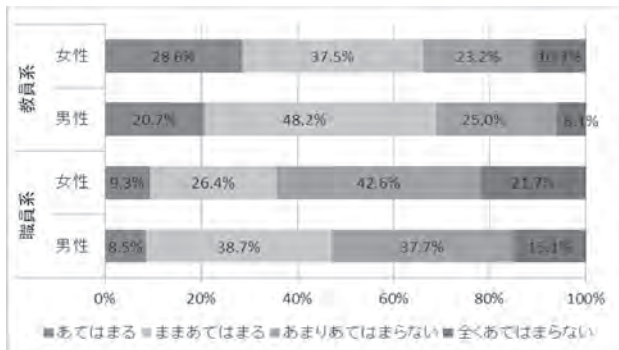


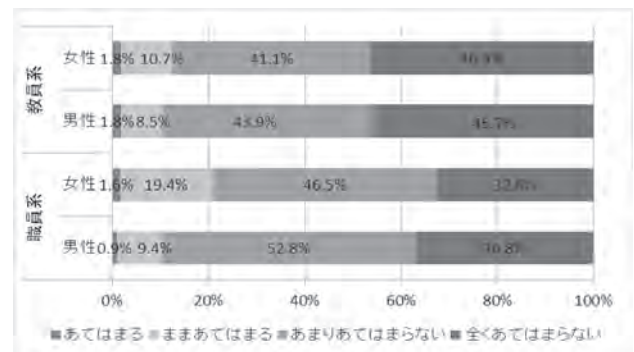
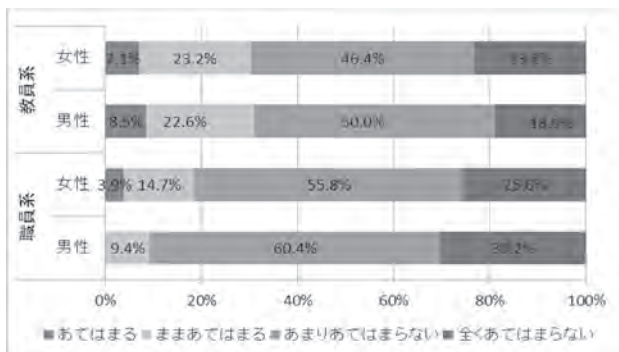
図 40 仕事と家族関係の結果（全体）

②仕事と家族関係の結果（職種別・性別）（図 41）：

「家にも仕事のことを気になってしかたがない」「仕事が原因で家族と過ごす時間がとれない」では、職種別では教員系が男女とも職員系より、性別では男性が女性より高く、教員系男性 68.9%、58.5%、女性 66.1%、50.0%であった。一方、「家事や育児で疲れ、仕事をやろうという気持ちになれない」では職員系女性で高く 21.0%であった。



家にも仕事のことを気になってしかたがない 仕事が原因で家族と過ごす時間がとれない



家族のことで仕事に時間を配分できない

家事や育児で疲れ、仕事をやろうという気持ちになれない

図 41 仕事と家族関係の結果（職種別・性別）

## ②-5 次世代研究者の育成について

次世代研究者の育成を考える上で、女性研究者が少ない理由をどのように認識しているか、また、男女共同参画の取組みに対する認識やこれまでの取組みへの評価について回答を求めた。

### (1) 女性教員が少ない理由の認識

#### ①全体の傾向（図 42）：

Q8「日本の大学で女性教員や研究者少ない理由」11項目への回答結果を図に示した。「そう思う」と、「まあそう思う」を合わせた割合が50%を超えている項目を多い順に挙げると、「家庭と仕事の両立が困難だから」（72.6%）、「男性が多い職場だから」（69.8%）、「労働時間が長いから」（58.6%）、「お手本になるような女性研究者が少ないから」（55.8%）「育児期間後の復帰が困難だから」（54.7%）であった。

一方、進路指導や男女間の能力差、親の期待を理由として肯定する人は少ない。女性教員や研究者が少ないのは、家庭と仕事の両立や男性が多いあるいは労働時間が長いといった職場環境をあげる人が多い。

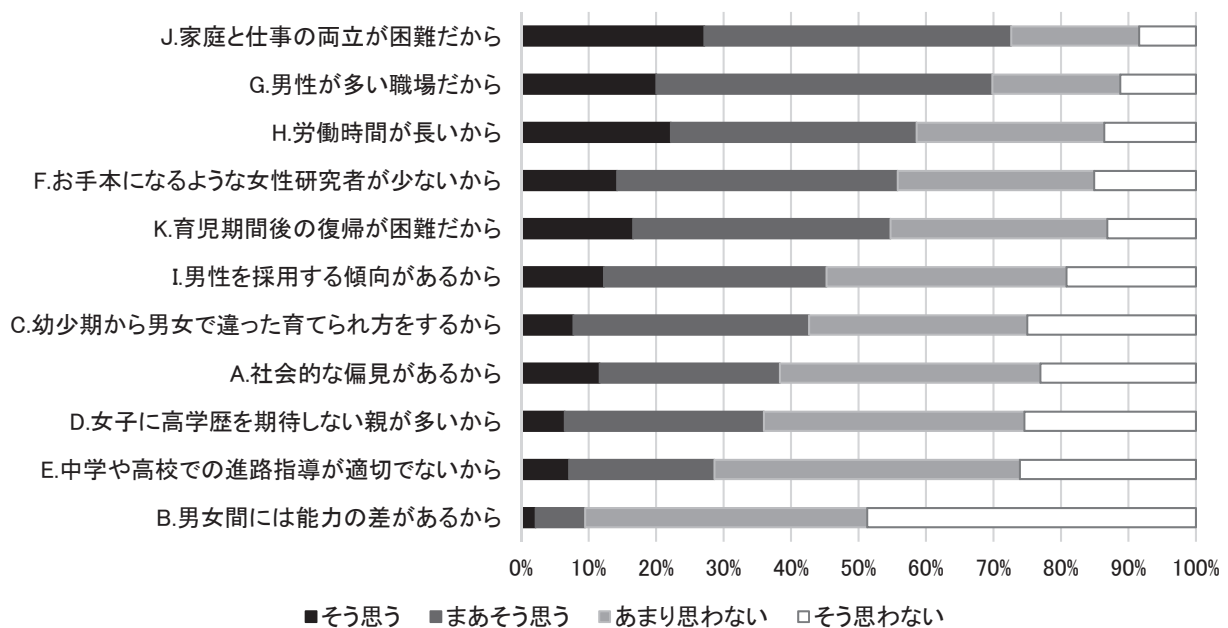


図 42 日本の大学で女性教員・研究者が少ない理由

#### ②職種別・性別による傾向（表 14）：

女性教員・研究者が少ない理由を職種別・性別に集計したものが表 14 である。各項目に対する肯定率（「そう思う」＋「まあそう思う」の率）について、属性による差がないかを検討したところ、以下の特徴が示された。教員系が職員系よりも多く理由として認識していた項目は、「社会的な偏見」「男女で違った育てられ方」「親の期待なし」「不適切な進路指導」であった。反対に、職員系の方が教員系よりも理由として認識していた項目は「F.手本が少ない」「G.男性が多い職場」「I.男性採用傾向」「J.家庭と仕事の両立困難」であった。すなわち、「生

育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違い”に関して、当事者を含む教員・研究者は、そうでない者（職員系）よりも女性教員・研究者が少ない理由として認識していた。職場環境など現在の条件に関しては、職員系の方が教員・研究者よりも理由として認識していた。日本の大学において女性教員・研究者が少ない理由は、ジェンダー（社会的・文化的性差）による扱いの違いによるという意識啓発が職員系には必要である。

一方、性別による認識の差については、「社会的な偏見」「男女で違った育てられ方」「男性採用傾向」「家庭と仕事の両立困難」「育児後の復帰困難」の項目において、いずれも女性が男性よりも理由として認識していた。



表 14 女性研究者が少ない理由の認識（職種別・性別）

	%	教員系		職員系	
		教員系：女 n=56	教員系：男 n=164	職員系：女 n=129	職員系：男 n=106
A. 社会的な偏見があるから	そう思う	19.6	12.2	8.5	9.4
	まあそう思う	37.5	31.1	27.1	15.1
	あまり思わない	30.4	25.6	41.9	58.5
	そう思わない	12.5	31.1	22.5	17.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	43.3	35.7	24.5
B. 男女間には能力の差があるから	そう思う	1.8	2.4	1.6	2.8
	まあそう思う	5.4	4.9	9.3	10.4
	あまり思わない	28.6	32.9	50.4	52.8
	そう思わない	64.3	59.8	38.8	34.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	7.1	7.3	10.9	13.2
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから	そう思う	19.6	7.9	4.7	4.7
	まあそう思う	37.5	39.6	38.8	23.6
	あまり思わない	28.6	22.6	37.2	42.5
	そう思わない	14.3	29.9	19.4	29.2
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	47.6	43.4	28.3
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	そう思う	16.1	9.1	3.1	0.9
	まあそう思う	35.7	39.0	24.0	18.9
	あまり思わない	33.9	29.9	45.0	47.2
	そう思わない	14.3	22.0	27.9	33.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	51.8	48.2	27.1	19.8
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	そう思う	8.9	12.8	2.3	1.9
	まあそう思う	19.6	23.8	21.7	19.8
	あまり思わない	53.6	39.6	51.2	44.3
	そう思わない	17.9	23.8	24.8	34.0
	思う(そう思う+まあそう思う)	28.6	36.6	24.0	21.7
F. お手本になるような女性研究者が少ないから	そう思う	19.6	11.0	14.7	14.2
	まあそう思う	35.7	34.8	51.9	45.3
	あまり思わない	35.7	33.5	20.2	30.2
	そう思わない	8.9	20.7	13.2	10.4
	思う(そう思う+まあそう思う)	55.4	45.7	66.7	59.4
G. 男性が多い職場だから	そう思う	33.9	17.7	19.4	16.0
	まあそう思う	30.4	43.3	62.8	56.6
	あまり思わない	23.2	22.0	12.4	19.8
	そう思わない	12.5	17.1	5.4	7.5
	思う(そう思う+まあそう思う)	64.3	61.0	82.2	72.6
H. 労働時間が長いから	そう思う	25.0	21.3	22.5	21.7
	まあそう思う	32.1	29.9	46.5	36.8
	あまり思わない	28.6	29.3	23.3	30.2
	そう思わない	14.3	19.5	7.8	11.3
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.1	51.2	69.0	58.5
I. 男性を採用する傾向があるから	そう思う	17.9	11.0	15.5	7.5
	まあそう思う	35.7	17.1	48.1	35.8
	あまり思わない	35.7	43.3	27.9	35.8
	そう思わない	10.7	28.7	8.5	20.8
	思う(そう思う+まあそう思う)	53.6	28.0	63.6	43.4
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	そう思う	33.9	17.7	41.1	20.8
	まあそう思う	44.6	43.3	48.8	46.2
	あまり思わない	16.1	24.4	7.8	25.5
	そう思わない	5.4	14.6	2.3	7.5
	思う(そう思う+まあそう思う)	78.6	61.0	89.9	67.0
K. 育児期間後の復帰が困難だから	そう思う	28.6	9.8	25.6	7.5
	まあそう思う	32.1	32.9	45.7	41.5
	あまり思わない	26.8	35.4	23.3	41.5
	そう思わない	12.5	22.0	5.4	9.4
	思う(そう思う+まあそう思う)	60.7	42.7	71.3	49.1

### ③経年比較（表 15）：

第 2 回と第 6 回の結果を比較するために、全体および職種別・性別ごとに、各項目の肯定率（「そう思う」＋「まあそう思う」の％）について、差（平成 30 年度－平成 21 年度）を算出した（表 15）。10%以上の増減を示した箇所注目すると、全体では「K.育児後の復帰困難」が減少していた。

職種別・性別では、特に男性の教員・研究者で、多くの項目で増減が示された。理由としての認識（肯定率）が増えた項目は「C.育てられ方の違い」「D.親の期待なし」「E.不適切な進路指導」といった、“生育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違い”を表すものであった。肯定率が減少した項目は、「H.労働時間長」「I.男性採用傾向」「J.家庭と仕事の両立困難」「K.育児後の復帰困難」であり、男女共同参画にかかわる職場環境を表すものであった。女性の教員・研究者においても同様の項目で減少が示された。これらの職場環境をあらわす項目は、上述のように当事者である教員系女性においては 53%～78%という高い率を示すものではあるとはいえ、教員・研究者にとっては、以前よりは女性研究者の少なさの理由と思われなくなっている。男女共同参画の取組みが進んだ成果であると推測できる。

表 15 女性研究者が少ない理由の認識の経年変化：肯定率の第 2 回調査からの増減

	全体	教員系：女性	教員系：男性	職員系：女性	職員系：男性
第 2 回	n=724	n=59	n=236	n=207	n=172
第 6 回	n=460	n=56	n=164	n=129	n=106
A. 社会的な偏見があるから	-1.1	-0.5	4.7	-9.5	-6.9
B. 男女間には能力の差があるから	-6.0	-8.1	-7.6	-7.1	1.1
C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから	8.3	4.6	11.5	7.7	2.1
D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから	9.2	9.4	15.1	4.9	0.0
E. 中学や高校での進路指導が適切でないから	7.4	-4.2	12.2	1.8	8.3
F. お手本になるような女性研究者が少ないから	6.1	-0.6	-3.4	13.3	15.2
G. 男性が多い職場だから	8.5	-3.5	-4.6	18.4	20.9
H. 労働時間が長いから	-1.6	-14.0	-13.2	3.5	14.9
I. 男性を採用する傾向があるから	-9.1	-15.9	-11.8	-9.2	-5.7
J. 家庭と仕事の両立が困難だから	-5.5	-9.6	-16.7	0.6	7.4
K. 育児期間後の復帰が困難だから	-12.3	-15.6	-26.0	-6.0	0.2

肯定率は「そう思う」「まあそう思う」の合計の％。

数値は第 6 回調査－第 2 回調査。正の値は第 2 回調査からの増加、負の値は減少を示す。

### (2) 男女共同参画および多様性に関する意識（表 16）

全般的な男女共同参画に関する意識、本学の男女共同参画に関する意識、人材の多様性に関する意識について、表 16 に全体の傾向および職種・性別での傾向を示した。

肯定率（そう思う＋まあそう思う）に着目すると、多くの項目が高い肯定率を示した一方で、全体での肯定率が 50%程度あるいは 50%を下回った項目は、「I.本学は組織のリーダーになれる女性教員がいる」と「G.女性限定公募を本学も実施した方がよい」の 2 つであった。このうち、「I.リーダー」については性差と職種差が明確であり、女性の方が男性より、また教員系の方が職員系よりも肯定率が高かった。「G.女性限定公募」では、教員系女性の肯定率も 42.9%と低く、

表 16 男女共同参画および多様性の確保に関する認識

		全体 n=464	教員系		職員系		
			教員系： 女性 n=56	教員系： 男性 n=164	職員系： 女性 n=129	職員系： 男性 n=106	
男女共同参画 全体	A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる	そう思う	28.2	44.6	32.3	24.0	17.9
		まあそう思う	52.2	44.6	47.0	60.5	54.7
		あまり思わない	16.4	8.9	16.5	12.4	24.5
		そう思わない	3.2	1.8	4.3	3.1	2.8
		思う(そう思う+まあそう思う)	80.4	89.3	79.3	84.5	72.6
	D. 各大学は優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すなど工夫が必要だ	そう思う	26.5	33.9	27.4	24.8	21.7
		まあそう思う	48.9	51.8	42.7	52.7	54.7
		あまり思わない	18.3	8.9	22.0	17.1	18.9
		そう思わない	6.3	5.4	7.9	5.4	4.7
		思う(そう思う+まあそう思う)	75.4	85.7	70.1	77.5	76.4
	E. 大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい	そう思う	16.4	21.4	18.3	15.5	11.3
		まあそう思う	39.0	46.4	36.6	38.8	40.6
あまり思わない		35.6	28.6	32.9	37.2	39.6	
そう思わない		9.1	3.6	12.2	8.5	8.5	
思う(そう思う+まあそう思う)		55.4	67.9	54.9	54.3	51.9	
F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい	そう思う	21.8	32.1	25.6	20.2	12.3	
	まあそう思う	35.8	35.7	32.9	39.5	35.8	
	あまり思わない	34.9	30.4	31.7	34.9	42.5	
	そう思わない	7.5	1.8	9.8	5.4	9.4	
	思う(そう思う+まあそう思う)	57.5	67.9	58.5	59.7	48.1	
本学の女性上位職	H. 本学の上位職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある	そう思う	24.8	28.6	25.0	23.3	23.6
		まあそう思う	60.1	53.6	53.0	68.2	66.0
		あまり思わない	11.2	14.3	17.1	5.4	7.5
		そう思わない	3.9	3.6	4.9	3.1	2.8
	思う(そう思う+まあそう思う)	84.9	82.1	78.0	91.5	89.6	
I. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる	そう思う	11.6	26.8	15.9	4.7	4.7	
	まあそう思う	39.4	44.6	38.4	45.0	33.0	
	あまり思わない	42.7	26.8	39.0	44.2	53.8	
	そう思わない	6.3	1.8	6.7	6.2	8.5	
思う(そう思う+まあそう思う)	51.1	71.4	54.3	49.6	37.7		
本学のこれまでの取り組み	J. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた	そう思う	10.1	19.6	6.1	8.5	13.2
		まあそう思う	56.9	57.1	53.7	58.9	60.4
		あまり思わない	25.4	12.5	32.9	25.6	20.8
		そう思わない	7.5	10.7	7.3	7.0	5.7
	思う(そう思う+まあそう思う)	67.0	76.8	59.8	67.4	73.6	
K. 本学の男女共同参画は進んできている	そう思う	5.8	14.3	3.0	3.9	7.5	
	まあそう思う	53.4	55.4	53.0	51.9	57.5	
	あまり思わない	32.3	19.6	35.4	36.4	29.2	
	そう思わない	8.4	10.7	8.5	7.8	5.7	
思う(そう思う+まあそう思う)	59.3	69.6	56.1	55.8	65.1		
本学の今後の取り組み	L. 本学の男女共同参画は地域や他大学との連携が必要だ	そう思う	15.1	19.6	17.1	13.2	10.4
		まあそう思う	59.9	55.4	53.7	65.9	66.0
		あまり思わない	19.2	21.4	19.5	17.8	18.9
		そう思わない	5.8	3.6	9.8	3.1	4.7
	思う(そう思う+まあそう思う)	75.0	75.0	70.7	79.1	76.4	
G. 他の国立大学で実施している女性に限定した公募を本学も実施した方がよい	そう思う	12.5	12.5	12.8	10.1	15.1	
	まあそう思う	26.3	30.4	20.1	31.8	26.4	
	あまり思わない	42.5	48.2	39.0	43.4	44.3	
	そう思わない	18.8	8.9	28.0	14.7	14.2	
思う(そう思う+まあそう思う)	38.8	42.9	32.9	41.9	41.5		
多様性の確保	B. これからの大学には、学生や教職員の多様性の確保が重要だ	そう思う	41.4	51.8	44.5	43.4	27.4
		まあそう思う	50.4	42.9	42.1	51.9	66.0
		あまり思わない	5.6	5.4	8.5	2.3	5.7
		そう思わない	2.6	-	4.9	2.3	0.9
	思う(そう思う+まあそう思う)	91.8	94.6	86.6	95.3	93.4	
C. 大学が、生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ	そう思う	37.7	48.2	37.8	38.0	32.1	
	まあそう思う	46.6	41.1	38.4	53.5	53.8	
	あまり思わない	13.4	8.9	18.9	8.5	12.3	
	そう思わない	2.4	1.8	4.9	-	1.9	
思う(そう思う+まあそう思う)	84.3	89.3	76.2	91.5	85.8		

明確な性差や職種差は示されなかった。

また、本学の男女共同参画に関するこれまでの取組みに対する評価は、教員系女性と職員系男性で高い傾向が示唆された。

## ②-6 取組みの周知度と今後必要な支援

### (1) 法律や本学の取組みの周知度

①全体の傾向（図 43）：

図 43 は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度を「知っている」と「知らない」の 2 件法で質問し、まとめたものである。

国全体の取組みや法律については「男女共同参画社会という言葉」、「男女共同参画社会基本法」は比較的周知度が高い。特に、「男女共同参画社会という言葉」については、464 人中 456 人が知っていると答えており、周知度は 98.3 %となっている。また、2016 年より施行された「女性活躍推進法」の周知度も 50%を超えている。

山形大学の取組みでは、「男女共同参画推進室の設置」、「小白川キャンパス保育所の設置」、「飯田キャンパス病児保育室の設置」、「育児短期勤務」、「休業中の代替要員の確保」、「学長・学部長とのワーク・ライフ・バランス懇談会」、「山形大学男女共同参画基本計画」が半数を超え周知度が高い。保育所、病児保育室の設置や、学長・学部長とのワーク・ライフ・バラ

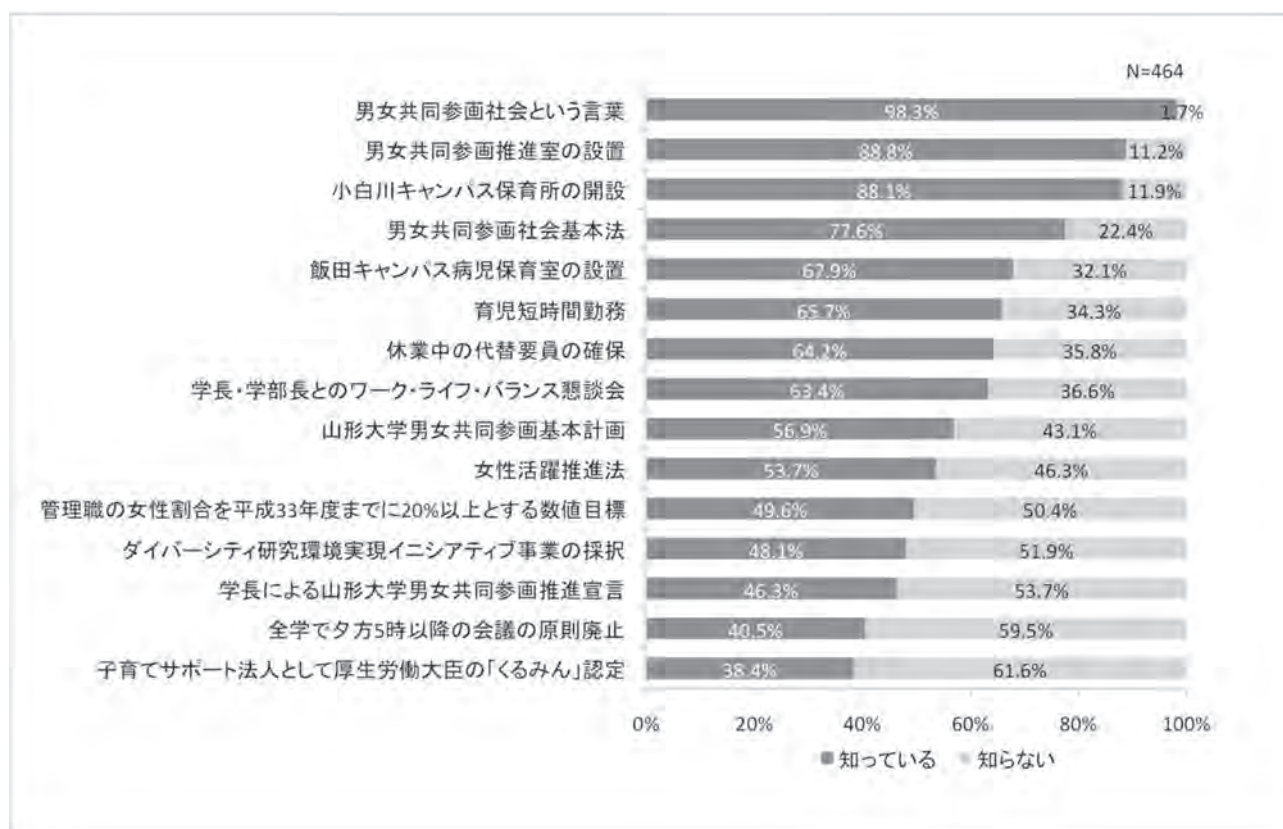


図 43 法律や本学の取組みの周知度

ンス懇談会等の、利用や開催に関する告知が行われ、必要に応じて利用、参加が行われる取組みについての周知度が高いのに対して、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択」や「子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定」等の直接の関わりが少ない取組みや、「学長による山形大学男女共同参画推進宣言」といった理念に関する周知度は低い傾向にある。また、全学で取組むべき「夕方 5 時以降の会議の原則廃止」の周知度が 40.5%である事は大きな問題であり、積極的に告知等を行っていく必要があると考えられる。

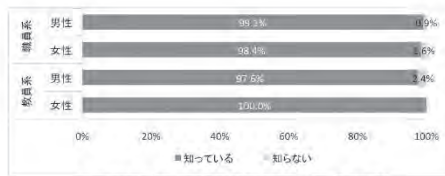
また、今回の調査では回答者数が 464 人と多くないため、男女共同参画事業に関心のある層の回答が集まったことが、全体に周知度が高い結果が得られた原因の一つであることが推測される。男女共同参画事業に関心の薄い層に対するより積極的な周知活動が必要である。

## ②職種別・性別による傾向（図 44）：

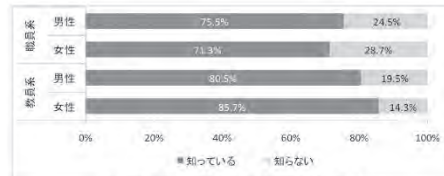
図 44 は、男女共同参画に関連する法律や山形大学の取組みについての周知度を職種別・性別にまとめたものである。

「男女共同参画社会という言葉」や「男女共同参画社会基本法」は、職種や性別に関わらず、70%を超えており、日本社会全体での男女共同参画推進に関する取組み、法律に対しての周知度が高い。また、山形大学での取り組みに関しては、「男女共同参画推進室の設置」について職種別・性別の全てで周知度が 80%を超えており、学内における継続的な取組みの成果であると考えられる。

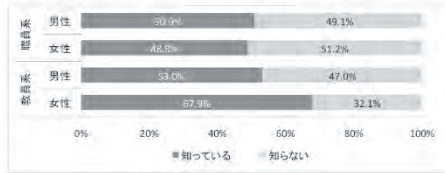
それに対して、「育児短時間勤務」、「休業中の代替要員の確保」、「子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定」、「飯田キャンパス病児保育室の設置」といった育児等への実際的なサポートに関連した取組みに関しては、職員系及び教員系の女性に比べて、教員系の男性の周知度が特に低い結果となった。育児等の負担を女性が担う傾向があることや、教員系は共同で仕事を行う人員が職員系に比べて限定的であることなどから、教員系の男性には育児等をサポートする取組みへの関心が薄い層が多いことが推測される。これらの制度は男性も利用可能であることなどに関して積極的にアピールを行い、教員系の男性へのさらなる周知を図る必要がある。



A. 男女共同参画社会という言葉



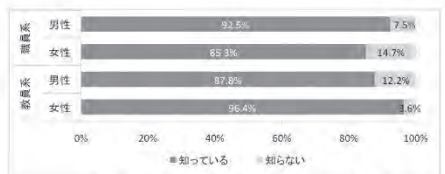
B. 男女共同参画社会基本法



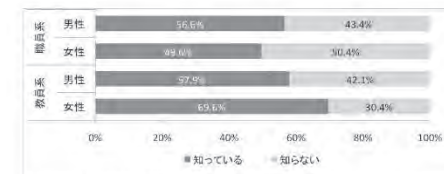
C. 女性活躍推進法



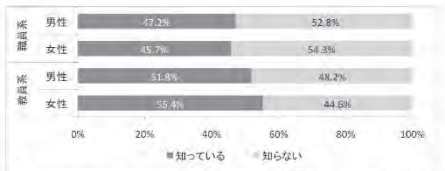
D. 学長による山形大学男女共同参画推進宣言



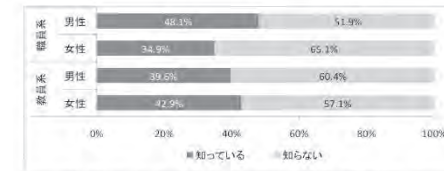
E. 男女共同参画推進室の設置



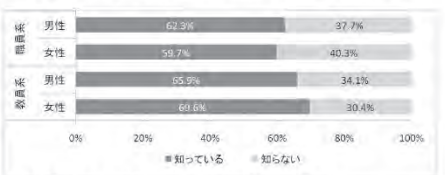
F. 山形大学男女共同参画基本計画



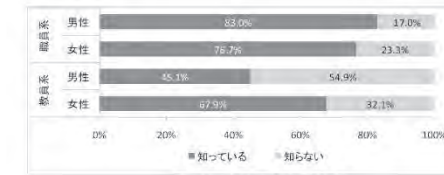
G. 管理職の女性割合を平成33年度までに20%以上とする数値目標を掲げていること



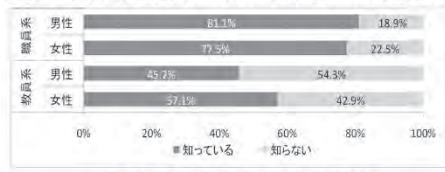
H. 全学で夕方5時以降の会議の原則廃止



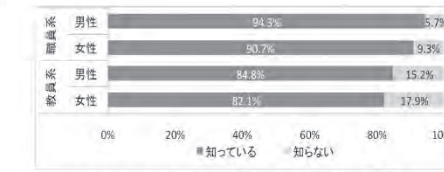
I. 各学部・各キャンパスにおける学長・学部長とのワーク・ライフ・バランス懇談会



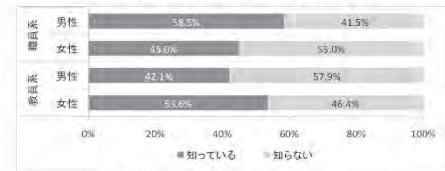
J. 育児短時間勤務



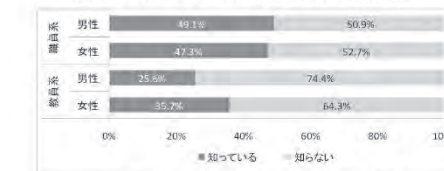
K. 休業中の代替要員の確保



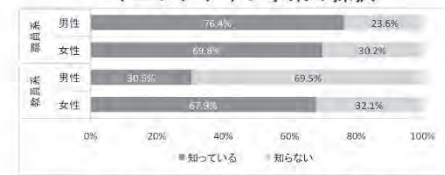
L. 小白川キャンパス保育所の開設



M. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択



N. 子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定



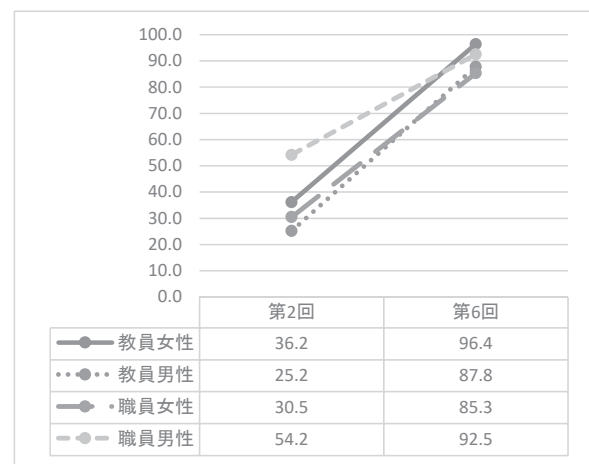
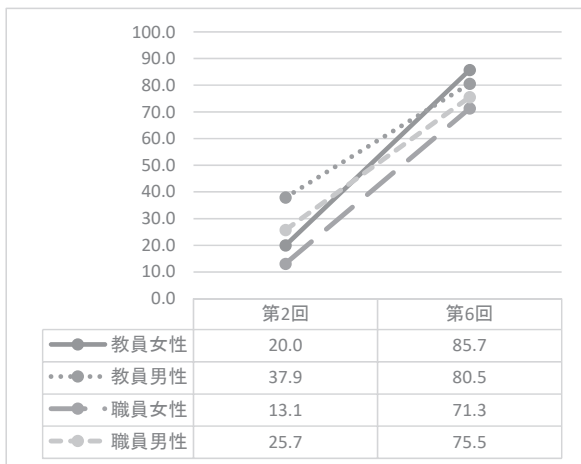
O. 飯田キャンパス病児保育室の設置

図 44 法律や本学の取組みの周知度（職種別・性別）

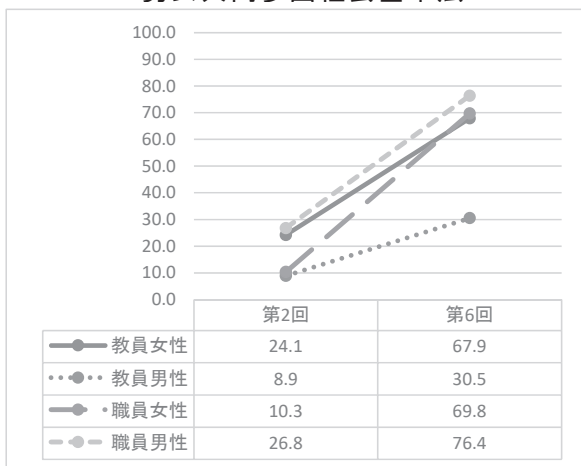
③経年比較（図 45）：

第 2 回と経年比較できる項目について周知度を職種別・性別にまとめたものが図 45 である。「男女共同参画社会基本法」は、第 2 回の 10%台～30%台から第 6 回では職種や性別に関わらず 70%を超え、法律の周知度は向上した。また、山形大学での取組みである「男女共同参画推進室の設置」については、第 2 回の 20%代～50%台から、職種別・性別の全てで周知度が 80%を超えた。平成 21 年 4 月に男女共同参画推進室が発足して 9 年目を迎え、認識されるようになった。

参考値ではあるが、第 6 回「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択」と第 2 回「女性研究者支援モデル育成に採択されたこと」を比較したところ、第 2 回 8%台～20%台から 30%台～70%台まで周知度が向上した。しかし、教員系男性の周知度は今だ 30.5%に留まっており、教員系男性への周知を図ることが課題である。



男女共同参画社会基本法



男女共同参画推進室の設置

女性研究者等支援事業の採択

図 45 法律や本学の取組みの周知度の経年比較（職種別・性別）

## (2) 今後必要な支援

### ①全体の傾向（図 46）：

図 46 は、Q12「男女ともに仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要」か、必要だと思われる項目について「そう思う」、「まあそう思う」、「あまり思わない」、「そう思わない」の 4 件法で質問し、まとめたものである。全ての項目において「まあそう思う」が 42.0~51.3%を占め、提示された事例については、全てにおいて一定の必要性が認められていると考えられる。

最も積極的に必要性を認める「そう思う」に注目すると、「上司の理解」、「介護への支援」、「病児保育」、「労働時間の短縮」の 4 項目で 40%を超えている。この 4 項目は特定の支援制度である「介護への支援」及び「病児保育」と、仕事と家庭の両立に必要な職場環境全般に関係する「上司の理解」、「労働時間の短縮」に分けられ、後者に関して問題がある場合には、育児や介護と仕事を両立させるための支援制度が存在しても、職場の環境により実際の利用が困難なケースが存在する可能性が想定される。必要な制度の充実を図るとともに、山形大学全体で、仕事と家庭の両立が可能となる職場の環境を作るための取組みが必要と考えられる。

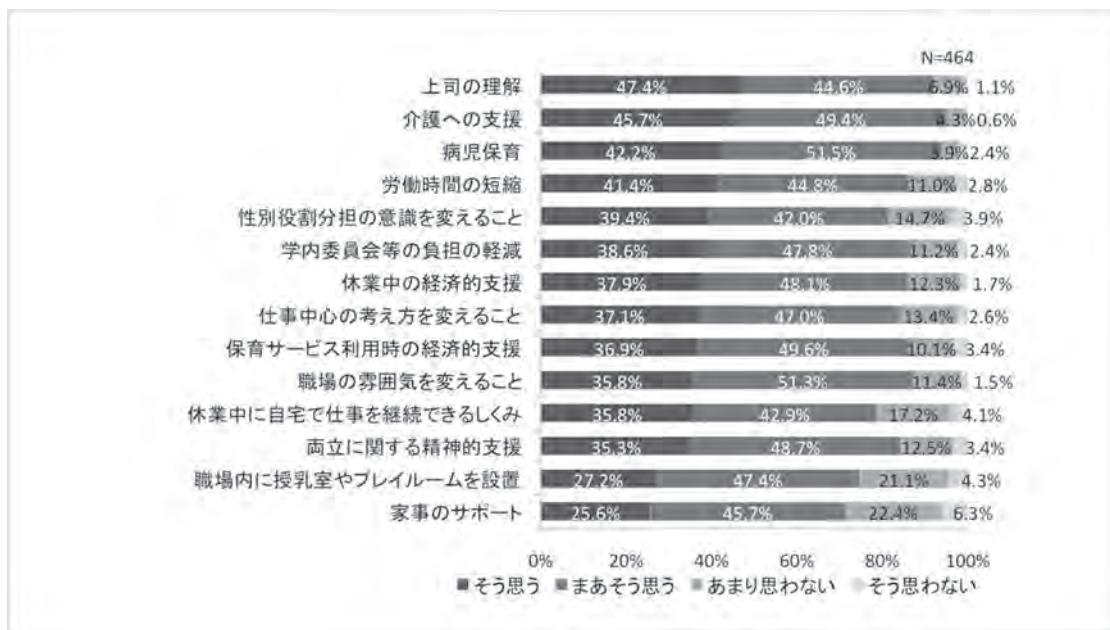


図 46 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること

### ②職種別・性別による傾向（図 47）：

図 47 は、各項目について、男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われるかを、職種別・性別にまとめたものである。「性別役割分担の意識を変えること」、「仕事中心の考え方を考えること」、「職場の雰囲気を変えること」、「上司の理解」の 4 項目で、教員系、職員系ともに、女性で「そう思う」を選択した割合が、男性で「そう思う」を選択した割合を上回っていた。特に意識の変革の必要性に関しては、男女の意識の差が存在すると考えられるため、現在実施している意識啓発のためのセミナー（男女共同参画セミナー／管

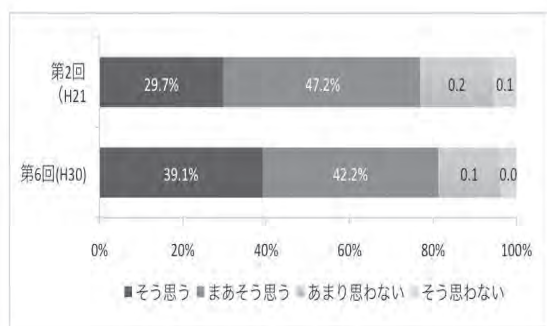


理職セミナー) の実施継続が必要である。また、「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」が特に教員系において仕事と家庭を両立させるために必要な支援であると考えられる。

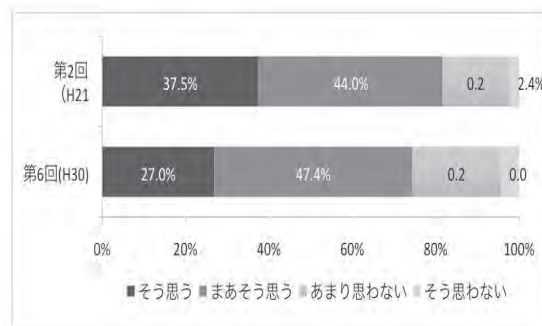


図 47 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること（職種別・性別）

図 48 は、今後必要な支援に関する調査結果の中で変化が大きかった「性別 役割分担の意識を変えること」、「職場内に授乳室やプレイルームを設置」の 2 項目についてまとめたものである。「性別役割分担の意識を変えること」について「そう思う」を選択した割合が 29.7% から 39.1%へと増加し、「職場内に授乳室やプレイルームを設置」について「そう思う」を選択した割合が 37.5%から 27.0%へ減少した。設備等による支援のみならず、意識の変革を促すための活動が必要であると考えられる。



「性別役割分担の意識を変えること」



「職場内に授乳室やプレイルームを設置」

図 48 男女ともに仕事と家庭を両立させていくために必要と思われること (経年比較)

## ②-7 まとめと考察

本節では第6回調査の属性をまとめ、第2回と第6回の調査結果を比較し、変化のあった（改善または悪化した）項目、変化のない項目について考察を加え今後の課題を明らかにする。

### (1) 第6回調査の結果概要

第6回の調査結果は概ね以下のものであった。

#### ①回答者プロフィール（図1、6、表3）

第6回調査の回答者数は464人で、そのうち、女性は188人（40.5%）、男性は271人（58.4%）であった。職種別にみると、職員系は237人（51.7%）、教員系は223人（48.1%）であった。

職員系回答者のうち女性は54.4%、男性は44.7%、教員系回答者のうち女性は25.1%、男性73.5%で、教員系の女性割合が本学の実際の割合（15.2%：2019年1月時点）より高かった。

全体の平均年齢は46.7才（女性41.5才、男性50.2才）であり、教員系の平均年齢（51.6才：女性46.1才、男性53.7才）は、職員系（42.2才：女性39.8才、男性45.0才）より10歳近く高かった。また、いずれの職種でも女性の平均年齢は男性より低かった。

#### ②配偶者・パートナー等の有無（図12、13、16）

全回答者のうち、配偶者やパートナーが「いる」割合は74.1%（同居66.6%、別居7.5%）、「いない（離死別含む）」は25.9%であった。職種別にみると、職員系は性別による差がみられなかったが、教員系で同居の配偶者等がいる男性（77.4%）の割合は女性（33.9%）の2倍以上であった。ただし、別居の配偶者やパートナーがいる教員は男女とも1割前後で、ほとんど差がみられない。

配偶者等の職業については、全回答者の50.0%が「常勤・フルタイムで就業」であったが、職種別・男女別による差が大きかった。配偶者等が「就業していない」男性の割合は、教員系（43.4%）でも職員系（24.3%）でも、女性（順に10.7%、4.3%）よりはるかに多かった。

#### ③教員の職階・研究キャリア（図25、表7、8）

教員の回答者の職階は、多い方から順に、教授（44.1%）、准教授（35.9%）、助教（14.1%）で、教員全体の男女比は3：1であった。しかし、女性は准教授が多く（約4割）、男性は教授が多い（約5割）ため、教授の男女比は6：1に広がっている。

研究者として初職に就いてからのキャリアの平均年数は14.7年（女性10.8年、男性16.1年）で、女性の平均年数は男性より5年以上短い。また、出産・育児による研究中断を経験した女性は5人いたが、男性は0人であった。

#### ④ワーク・ライフ・バランス（図41、表4、5）

全回答者のうち、育児が必要な家族がいる人は34.8%、介護が必要な家族がいる人は18.3%で、家事・育児・介護に割く時間は教員系でも職員系でも女性が長かった。育児や介護を必要

とする同居家族がいる女性がそれらに費やす時間は、男性の2倍以上で、とりわけ、職員系女性の平均育児時間は3時間近く（平日：同居）と長かった。

育児や介護が必要な別居の家族がいる回答者の場合、それらに費やす年間の平均日数は、育児では約40日、介護では約20日であった。ただ、育児や介護が必要な別居家族がいるのにそれらにかかる日数が0日である回答者がおり、それは女性より男性に多かった。

仕事と家庭生活のバランスの実態についての自己評価において、「家族のことで仕事に時間を配分できない」を肯定したのは全回答者の22.9%である一方、「家にいても仕事のことが気になって仕方がないことがある」は66.1%が肯定した。いずれも教員系の方が職員系より肯定率が高く、教員系の中では男性の肯定率が高かった。同様の傾向は、「仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間がとれないでいる」でもみられる。他方、「家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない」を肯定するのは職員系女性に多い（21.0%）。

#### ⑤男女共同参画や多様性確保等に対する認識（表16）

全体の8割以上が「これからの大学は学生や教職員の多様性の確保が重要だ」（91.8%）、「大学が生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ」（84.3%）と回答する等、ダイバーシティの重要性等に高い理解を示すとともに、「国際的に見て日本の女性研究者の割合は低すぎる」（80.4%）と認識している。また、「優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すなどの工夫が必要」（75.4%）や「女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい」（55.4%）等、具体的なレベルにおいても半数以上の回答者が肯定した。

#### ⑥本学の男女共同参画の取組みに対する認識（表16）

本学のこれまでの取組みである「保育所の設置など両立できる環境が整ってきた」（67.0%）、「男女共同参画は進んできている」（59.3%）に対して、ほぼ6割以上の回答者が肯定した。「本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる」は51.1%にとどまったが、「本学の上位

職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある」（84.9%）との認識が示された。

また、今後の本学の取組みについて、75.0%が「地域や他大学との連携が必要」を肯定する一方、「他大学でも実施している女性限定公募の実施」については6割以上が否定している。

## (2) 第2回調査との比較

第2回と第6回の調査において、比較可能な項目の主な結果を示す。ここでは、①変化がなかった点、②改善傾向がみられた点、③悪化傾向がみられた点、④両立のために必要なことの4点に整理する。なお、()内のパーセンテージは特記事項がない場合は回答者全体の数値である。

## ①変化がなかった点

第2回調査と比較して、大きな変化が見られなかったのは、以下のような点である。

- i 女性教員割合、および上位職の女性割合（教授の男女比は6：1）が依然として低い（図25）。
- ii 「配偶者等がない」女性教員が5割近く（男性の約4倍）という状況は変化しなかった（図14）。
- iii 「育児を必要とする家族がいる人」は3割、「介護を必要とする家族がいる人」は2割で、目立った増減はなかった（図19、20）。
- iv 仕事と家庭の両立のために必要なこととして上がる項目のうち、「上司の理解」「病児保育」「介護支援」は依然として9割以上が肯定している（図46、47）。

## ②改善傾向がみられた点

- i 国や本学の取組み等の周知度（図45）

全回答者の約78%が「男女共同参画社会基本法」を知っていると回答し、第2回（23.7%）と比べて男女共同参画社会の形成に向けた国の方針に対する理解が増進した。また、約89%が「男女共同参画推進室の設置」を（第2回：22.3%）、約40%が「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択（第2回は「女性研究者支援モデル育成事業の採択」9.6%）」等を知っていると回答したことから、本学の取り組みに対する周知度が高まったといえる。

- ii 男女共同参画や女性研究者増加に対する意識（図35、36、表15）

「夫に経済力があれば家事育児は妻がやるべきだ」（21.6%→16.1%）、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ」（全体15.3%→9.3%）と回答する割合が低下する等、性別役割分担意識をもつ教職員の割合が低下した。その一方で、「日本の大学は女性教職員が少ない」（76.4%→83.1%）と認識する割合や「本学の女性教員はもっと増えてもよい」（75.8%→83.0%）と考える教職員の割合が増加した。

「日本の大学で女性教員や研究者が少ない理由」として、「男女間には能力の差があるから」（全体15.6%→9.6%）や「育児期間後復帰が困難だから」（66.9%→54.6%）をあげる割合が低下した。他方、「女子に高学歴を期待しない親が多いから」（27.1%→36.3%）、「幼少期から男女で異なった育てられ方をするから」（34.8%→43.0%）等、生育過程全般にわたる性別による社会（家庭、学校、社会）の扱いの違いを理由としてあげる割合が上昇した。

- iii 就業・職場環境（図36・39）

全体的傾向として、「忙しすぎると感じる」という回答が低下（全体81.3%→73.2%）し、仕事・研究を行う際の障害として「主となる仕事と関係ない仕事」を挙げる割合も低下（46.7%→37.4%）した。また、全回答者の5割強が「本学は女性が働きやすい環境が整っている」と回答し、3分の2近くが「本学は女性が育休を取得しやすい雰囲気がある」と回答する等、女性が働きやすい環境に変わってきたと認識する教職員の割合が上昇した。

この傾向は職種を問わず男性より女性にみられたが、特に女性職員に顕著であった（前者：42.2%→67.4%、後者：60.7%→82.9%）。

#### iv 女性教員の教育研究活動（表 9）

教育研究活動については全般的に男女とも活発になっているが、女性教員の「学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席」の上昇が著しく、6割以上が経験するようになった。また、女性教員の「学生の研究指導時間数」「海外出張日数」「学術誌論文数」が増加する等、第2回より教育研究活動が活発になった。

### ③悪化傾向がみられた点

#### i ワーク・ライフ・バランス（図 21、22、23、表 12、13）

育児時間（平日1日平均）については、職種別にみても男女別に見ても長時間化しており、特に職員系女性において顕著である。介護時間（平日1日平均）も同様に長時間化し、その傾向は職種を問わず女性に多くみられた。

また、「仕事・研究を行う際に障害となっている要因」（14項目から3つを選択）については、多くの項目で減少または横ばい傾向であったが、「研究・業務費の少なさ」（19.5%→36.3%）や「研究や業務時間が十分取れないこと」（28.7%→34.6%）と回答した割合は顕著に上昇した。全体的に、「家事」（8.9%→10.7%）、「介護・看病」（6.6%→9.3%）などは微増傾向がみられ、職員系女性においては、「家事」や「育児・子どもの教育」をあげる割合が上昇した（「家事」22.6%→29.5%、「育児・子どもの教育」19.6%→24.8%）。

#### ii ストレス（図 39）

全体的に「会議等で発言しにくいと思うこと」と回答した割合が上昇（48.1%→56.5%）しており、なかでも職員系男性の上昇が目立った（43.1%→52.8%）。また、「職場に何でも話せる人がいないと感じること」は職員系男女と教員系男性で、「今の仕事を辞めたいと思うこと」と「性別によって異なる処遇があると感じること」に対する回答は、職員系男女と教員系女性の割合が上昇した。これら項目のうち、職員系女性の「職場に何でも話せる人がいない」（37.4%→48.1%）、職員系男性の「性別によって異なる処遇があると感じる」（38.5%→53.8%）は10%以上の顕著な増加がみられた。また、「出勤したくないと感じること」は職員系女性のみで上昇した（50.0%→55.0%）。

### ④両立のために必要なこと（図 48）

男女とも仕事と家庭を両立させていくために必要と考えられる14項目のうち、12項目で肯定する割合が上昇したが、「性別役割分担の意識を変えること」（76.9%→81.3%）、「労働時間の短縮」（78.9%→86.1%）、「休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ」（74.5%→84.2%）、「学内委員会等の負担軽減」（78.4%→86.3%）を肯定する割合は5%以上、増加した。特に「性別役割分担の意識を変えること」について「そう思う」と強く肯定する回答の増加が顕著であった。

### (3)まとめと今後の課題

本学は、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、2009年1月に「山形大学男女共同参画推進宣言」を公表し、2010年6月には「山形大学男女共同参画基本計画」を策定した。これ以降、2009年2月に設置された男女共同参画推進室を中心とし、全学をあげた男女共同参画の推進と、それを可能にするためのワーク・ライフ・バランスの実現に取り組んできた。冒頭に述べたように、今回の第6回調査は、2009年10月に実施された第2回調査と比較することにより、「山形大学男女共同参画基本計画」に基づく取組みの成果と課題を明らかにすることを第一の目的としている。同時に、2010年の「山形大学男女共同参画基本計画」（以下、「基本計画」と略記）策定以降に現れたダイバーシティの促進という新たな課題に対する現状分析を目的としている。

ここでは、以上の目的に照らして、第6回調査のまとめと課題の抽出を行う。

#### 1. 男女共同参画に対する意識

本学教職員の男女共同参画に関する意識は各段に向上した。国の法律や施策、および本学の取組みに対する周知度が高まっただけでなく、固定的な性役割分担意識が低下した。また、日本の女性研究者の少なさに気づく教職員が増え、生育環境が性別によって異なることがその背景にあるという理解も増進した。すなわち、基本計画における「基本方針5 男女共同参画への意識の促進」について、成果が得られたと考えられる。さらに、多様性確保に対する高い理解を示していることから、本学の教職員は男女共同参画を含むダイバーシティに対してきわめて意識が高いといえる。

しかしながら、男女共同参画やダイバーシティを推進する具体的な取組みに対する意識は、理念的な理解ほどには高くない。女性教員を増やす具体的な取組みである諸項目（女性学生割合に見合う女性教員の確保、採用の候補となりうる女性に声をかけること、女性限定公募の実施）を肯定する教職員は、一般論に対する割合より低い。しかし、本学の女性教員割合はいまだ10パーセント台であり、「基本方針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」が実現していない。本学における実効性のある男女共同参画を推進するために、何らかの具体的手立てを施す必要性に対する理解を深め、実施可能な方法を検討することは喫緊の課題である。

#### 2. 仕事と家庭生活の両立

本学が、女性が働きやすい環境に変わってきたと認識する教職員が増えた。とりわけ、当事者である女性教職員が働きやすさや育児休業を取得しやすい雰囲気があると考えているだけでなく、実際に女性教員の教育研究活動が活発になった。これらは、男女共同参画を推進するためのワーク・ライフ・バランスの実現に向けた各種制度の導入や施設設備の整備等に取り組んできた果実と考えられ、「基本方針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」が実現しつつあると考えられる。

その一方で、育児や介護を必要とする家族がいる教職員がそれらに費やす時間は長時間化して

おり、特に女性の負担が大きくなっている。この傾向は女性職員に顕著で、仕事を行う際の障害として家事や育児・子どもの教育をあげる割合や、家事や育児・介護で疲れて仕事をやろうという気持ちになれないとする割合の悪化等にも表れている。また、女性教員の配偶者やパートナーがいる割合は、依然として男性より相当低い。女性職員では仕事と家庭の両立困難が、女性教員では仕事か家庭かの二者択一が迫られるキャリア選択が、解消していないといえる。したがって、これまでの基盤整備を土台としつつ、より積極的な取組みの検討が必要である。

### 3. 男性の仕事と家庭の両立

ただし、ワーク・ライフ・バランスの困難に直面している男性も多い。特に教員に顕著で、家族と過ごす時間と仕事の時間配分や、家にいても仕事のことが気になる等、仕事と家庭の両立に困難を抱えていることがうかがえる。

ワーク・ライフ・バランス実現のため、本学においても長時間労働の是正等、働き方の見直しや事務組織の再編が進められてきた。実際に、忙しすぎると感じたり、主となる仕事と関係ない仕事の仕事・研究を行う際の障害と感じたりする教職員は減る等の改善傾向がみられた。

しかしながら、主として職員の間で、今の仕事を辞めたい、職場になんでも話せる人がいない、性別によって異なる処遇があると感じることが増加している。これらに加え、男性職員においては、発言しにくくなったと感じる割合が上昇する等、職場に対するネガティブな捉え方が高まっている。こうした傾向は、女性が働きやすくなったというポジティブな意識が高まっているのと対照的である。本学の男女共同参画の推進のためには、職種や性別を問わずワーク・ライフ・バランスが推進されなくてはならない。これまでは基盤整備の段階にあったため、女性教職員の両立支援が重視されてきたが、今回の調査で明らかになった男性教員や男性職員の現状を踏まえれば、男性のための男女共同参画の推進も今後の重要課題と考えられる。

本学が、地域に根ざし世界をめざす大学として、多様な価値観に基づく教育・研究を推進し、県内はもとより、東北地区、さらには全国の中にあって模範となる「男女共同参画」の実現された大学となるように、男女共同参画を一層推進することを宣言（「山形大学男女共同参画推進宣言」）して10年が経過した。今回の調査結果が示したのは、これまでの取組みにより、本学の男女共同参画が地ならしの段階を終えようとしていることであろう。今後も、高等教育・学術研究の機関としての本学が、男女平等という社会的価値の推進者としての学術的・社会的な役割と責任を果たすため、男女共同参画推進室等を核として、全学的に取り組むのはもちろんのこと、地域社会等との一層の連携（基本方針8）が望まれる。今回の調査結果を踏まえ、より実効性のある「第二次山形大学男女共同参画基本計画」を策定する必要がある。



## 3 資料

### 3-1 調査票

#### 男女共同参画に係るアンケートのお願い

平成30年7月2日

山形大学男女共同参画推進室 室長（理事） 阿部 宏慈

山形大学は、平成21年に男女共同参画推進室を設置し、平成22年に策定した「山形大学男女共同参画基本計画（平成31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ました。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27～32年度）の採択を経て、充実を図ってきたところです。

今回、本学の男女共同参画の現状を把握し、これまでの成果や今後の課題を明らかにするためのアンケート調査を実施します。結果は、シンポジウムでの報告や男女共同参画基本計画（第2次）の立案等、本学の男女共同参画推進のために活用します。

アンケートは、山形大学の下記の教職員の皆様を対象として実施します。

教職員（大学教員、研究員、事務系職員（施設系・図書系を含む、教室系技術職員・教務職員、技能系職員、医員及び研修医、その他）

\*医療職員（附属病院・保健管理センターの看護師・技師等）、附属学校教職員、大学院生を対象とする調査は、次年度以降に別途行います。

今回はWEB調査ですので、画面に従って入力してください。回答は無記名で、個人が特定されることはありません。また、質問項目別に統計的な処理をし、上記の目的以外で使用されることもございません。お忙しい中、大変申し訳ありませんが、ご協力をお願いいたします。

入力期限： 7月31日（火）17時まで

問合せ先： 山形大学男女共同参画推進室

e-mail： [y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp](mailto:y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp)

電話： 023-628-4937（内線 4937）

委託業者： 株式会社日本リサーチセンター（東京都中央区日本橋本町2-7-1）

## I. はじめにあなたの仕事についてうかがいます。

### 【全員の方に】

#### Q 1. あなたの主担当または所属について、あてはまる部局を1つお選び下さい。

- 1 人文社会科学部（社会文化システム研究科）
- 2 地域教育文化学部（地域教育文化研究科・教育実践研究科・養護教諭特別科）
- 3 理学部（理工学研究科（理学系））
- 4 医学部・医学部附属病院（医学系研究科）・飯田キャンパス事務部
- 5 工学部（理工学研究科（工学系）・有機材料システム研究科・有機材料システム研究推進本部）・国際事業化研究センター・米沢キャンパス事務部
- 6 農学部（農学研究科）・鶴岡キャンパス事務室
- 7 学士課程基盤教育機構
- 8 法人本部・監査室・男女共同参画推進室・東北創生研究所・COC 推進室・小白川キャンパス事務部・保健管理センター

#### Q 2. あなたの職種と勤務形態について、お聞きします。

##### (1) あなたの職種について、最もあてはまるものを1つお選び下さい。

- |     |   |                             |                |
|-----|---|-----------------------------|----------------|
| 教員系 | 1 | 大学教員・研究員                    |                |
| 職員系 | 2 | 事務系職員（施設系・図書系を含む）           | 3 教室系技術職員・教務職員 |
|     | 4 | 技能系職員                       |                |
| 医療系 | 5 | 医員及び研修医                     |                |
| その他 | 6 | その他（                      ） |                |

##### (2) あなたの雇用形態について、あてはまるものを1つお選び下さい。

- |   |             |   |             |   |                             |
|---|-------------|---|-------------|---|-----------------------------|
| 1 | 常勤教員（有期）    | 2 | 常勤教員（無期）    |   |                             |
| 3 | 常勤職員（有期）    | 4 | 常勤職員（無期）    |   |                             |
| 5 | 定時勤務職員（有期）  | 6 | 定時勤務職員（無期）  |   |                             |
| 7 | 短時間勤務職員（有期） | 8 | 短時間勤務職員（無期） | 9 | その他（                      ） |

【Q2(1)で大学教員・研究員（「1」）と回答した方にのみQ 3～Q 5を表示させる）】

【Q2(1)で「2」～「6」と回答した方にのみQ 6を表示させる）】

#### Q 3. 現在の職階について、あてはまるものを1つお選び下さい。

- 1 教授    2 准教授    3 講師    4 助教    5 助手    6 研究員
- 7 その他（                      ）

**Q 4. 初めて大学・研究機関（山形大学以外を含む）に勤めてから、今年度で通算何年目になりますか。**出産・育児による中断があった方は、その年数を含めてご回答下さい。

※今年度から大学・研究機関で勤務している方は、「通算 1 年目」とご回答ください。

通算【 \_\_\_\_\_ 】年目（出産・育児の中断期間【 \_\_\_\_\_ 】年を含む）

**Q 5. 昨年度（平成 29 年度）の教育研究や会議等への出席についてうかがいます。**

**(1) 教育活動について、昨年度（平成 29 年度）の大学での勤務、担当授業の有無についてお答え下さい。**

- 1 大学での勤務・担当授業あり      2 大学での勤務・担当授業なし

**(2-1) 教育活動について、昨年度（平成 29 年度）の大学での勤務、また担当授業などの有無をお答え下さい。**出講キャンパスが複数にわたる場合、本務校であれば出勤ありとして下さい。

**(2-2A～B) 教育活動について、昨年度（平成 29 年度）の大学での勤務日数をお答え下さい。**

出講キャンパスが複数にわたる場合、本務校であれば出勤日として下さい。

**(2-2C～E) 教育活動について、昨年度（平成 29 年度）の担当授業コマ数などをお答え下さい。**

(2-1) 大学での勤務、担当授業の有無		→	(2-2) 大学での勤務日数、担当授業のコマ数	
A. 学期中の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	A. 学期中の大学での勤務日数	平均 週【 _____ 】日
B. 夏休み等長期休業中の大学での勤務	1 あり 2 なし	→	B. 夏休み等長期休業中の大学での勤務日数	平均 週【 _____ 】日
C. 授業・実習などの受け持ち	1 あり 2 なし	→	C. 授業・実習などのコマ数	平均 週【 _____ 】コマ
D. 他大学の非常勤（集中講義）の受け持ち	1 あり 2 なし	→	D. 他大学の非常勤（集中講義は 1 科目を 1 コマ）	平均 週【 _____ 】コマ
E. 学生の研究指導の受け持ち	1 あり 2 なし	→	E. 学生の研究指導の時間数	平均 週【 _____ 】時間

(3) 学内外の会議・委員会等について、昨年度（平成 29 年度）の出席の有無をお答え下さい。  
 また、研究活動について、昨年度（平成 29 年度）の出張や学術誌への論文掲載の有無をお答え下さい。

A. 平成 29 年度学内外の会議・委員会等への出席	1 ある 2 ない
B. 平成 29 年度出張、学術誌への論文掲載	1 ある 2 ない

(4-1) 昨年度（平成 29 年度）の学内外の会議・委員会等への出席の有無をお答え下さい。  
 (4-2F~H) 昨年度（平成 29 年度）の学内外の会議・委員会等への出席回数をお答え下さい。  
 (4-2I~K) 研究活動について、昨年度（平成 29 年度）の出張や学術誌への掲載論文数をお答え下さい。

(4-1) 会議・委員会等の出席の有無、出張や学術誌への論文掲載の有無		→	(4-2) 大学での勤務日数、担当授業のコマ数	
F. 学内の会議への出席	1 あり 2 なし	→	F. 学内の会議	平均 月【       】回
G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）への出席	1 あり 2 なし	→	G. 学外の会議（地方公共団体等の委員）	平均 月【       】回
H. 学外の会議（学会や研究会の会合）への出席	1 あり 2 なし	→	H. 学外の会議（学会や研究会の会合等）	平均 月【       】回
I. 国内出張	1 あり 2 なし	→	I. 国内出張	年【       】日
J. 海外出張	1 あり 2 なし	→	J. 海外出張	年【       】日
K. 学術誌（紀要・共著を含む）への論文の掲載	1 あり 2 なし	→	K. 学術誌（紀要・共著を含む）の掲載論文数	年【       】本

**II. 仕事と生活の調和（ワークライフバランス）についてうかがいます。**

**Q 6. 次にあげることについて、あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。**

- |                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|---|---|---|---|
|                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A. 子どもの世話は夫婦で協力して行うべきだ・・・     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. 結婚は女性にとって不利になることが多い・・・     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 夫に経済力があれば、家事育児は妻がやるべきだ・・・  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D. 夫は外で働き、妻は家庭を守るべきだ・・・       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 日本の大学は女性の教職員が少ない・・・        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. 本学の女性教員はもっと増えてもよい・・・       | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 本学は女性が働きやすい環境が整っている・・・     | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 本学は女性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. 本学は男性が育児休業を取得しやすい雰囲気がある・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |

**Q 7. 日本の大学で女性教員や研究者の割合が少ない理由について、どう思われますか。あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。**

- |                             | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-----------------------------|---|---|---|---|
|                             | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A. 社会的な偏見があるから・・・           | 1 | 2 | 3 | 4 |
| B. 男女間には能力の差があるから・・・        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| C. 幼少期から男女で違った育てられ方をするから・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |
| D. 女子に高学歴を期待しない親が多いから・・・    | 1 | 2 | 3 | 4 |
| E. 中学や高校での進路指導が適切でないから・・・   | 1 | 2 | 3 | 4 |
| F. お手本になるような女性研究者が少ないから・・・  | 1 | 2 | 3 | 4 |
| G. 男性が多い職場だから・・・            | 1 | 2 | 3 | 4 |
| H. 労働時間が長いから・・・             | 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. 男性を採用する傾向があるから・・・        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| J. 家庭と仕事の両立が困難だから・・・        | 1 | 2 | 3 | 4 |
| K. 育児期間後の復帰が困難だから・・・        | 1 | 2 | 3 | 4 |

**Q8. 次のことについてあなたはどのように考えますか。あてはまるものを1つお選びください。**

- |                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
|-------------------------------|---|---|---|---|
|                               | 1 | 2 | 3 | 4 |
| A. 国際的に見て、日本の女性研究者の割合は低すぎる・・・ | 1 | 2 | 3 | 4 |

- B. これからの大学には、学生や教職員の多様性の確保が重要だ・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- C. 大学が、生き残りのために人材多様化を進めるのは妥当だ・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- D. 各大学は優れた女性研究者に声をかけ、応募を促すなど工夫が必要だ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- E. 大学では女性学生割合に見合う女性教員数の確保が望ましい・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- F. 地方の大学は、子育て中の女性研究者が応募しづらい・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- G. 他の国立大学で実施している女性に限定した公募を本学も実施した方がよい・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- H. 本学の上位職に女性を増やすには、経験を積む機会を増やす必要がある・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- I. 本学は、組織のリーダーになれる女性教員がいる・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- J. 保育所の設置など本学は両立できる環境が整ってきた・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- K. 本学の男女共同参画は進んできている・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4
- L. 本学の男女共同参画は地域や他大学との連携が必要だ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

**Q 9. 次のようなことを感じたことがありますか。あてはまるものを1つお選びください。**

- |                                     | よくある | ときどき | あまり | まったく |
|-------------------------------------|------|------|-----|------|
|                                     | ある   | ない   | ない  | ない   |
| A. 会議等で発言しにくいと思うこと・・・・・・            | 1    | 2    | 3   | 4    |
| B. 性別によって異なる処遇があると感じること・・・・・・       | 1    | 2    | 3   | 4    |
| C. 同期・同学歴採用の男性より女性の昇進が遅れると感じること・・・・ | 1    | 2    | 3   | 4    |
| D. 職場に何でも話せる人がいないと感じること・・・・・・       | 1    | 2    | 3   | 4    |
| E. 学生に対応する時間が増えたと感じること・・・・・・        | 1    | 2    | 3   | 4    |
| F. 学内のインフォーマルな付き合いを負担に感じることに・・・・    | 1    | 2    | 3   | 4    |
| G. 忙しすぎると感じることに・・・・・・               | 1    | 2    | 3   | 4    |
| H. 出勤したくないと感じること・・・・・・              | 1    | 2    | 3   | 4    |
| I. 今の仕事を辞めたいと思うこと・・・・・・             | 1    | 2    | 3   | 4    |

**Q10. 【職場環境】現在、あなたが仕事・研究を行う際に障害になっている要因があるとすれば何ですか。以下から主なものを3つまでお選び下さい。**

- |                      |                  |
|----------------------|------------------|
| 1. 職場・研究室の人間関係       | 2.主となる仕事と関係ない業務  |
| 3. 管理的事務             | 4.研究・業務費の少なさ     |
| 5. 研究や業務のスペース・設備     |                  |
| 6.研究や業務時間が十分とれないこと   |                  |
| 7. 研究や業務を補助する人がいないこと | 8.女性（男性）であるための差別 |
| 9. 妊娠・出産             | 10.育児・子どもの教育     |

11. 介護・看病  
 12. 家事  
 13. 家族の人間関係  
 14. その他（具体的に）

**Q11. 以下の法律や本学の取り組みをご存知ですか。あてはまるものを1つお選び下さい。**

	知っている	知らない
A. 男女共同参画社会という言葉	1	2
B. 男女共同参画社会基本法(平成 11 年 6 月)	1	2
C. 女性活躍推進法（平成 27 年 8 月）	1	2
D. 学長による山形大学男女共同参画推進宣言（平成 21 年 1 月）	1	2
E. 男女共同参画推進室の設置（平成 21 年 2 月）	1	2
F. 山形大学男女共同参画基本計画（平成 22 年 6 月）	1	2
G. 管理職の女性割合を平成 33 年度までに 20%以上とする数値目標を掲げていること	1	2
H. 全学で夕方 5 時以降の会議の原則廃止	1	2
I. 各学部・各キャンパスにおける学長・学部長とのワークライフバランス懇談会	1	2
J. 育児短時間勤務	1	2
K. 休業中の代替要員の確保	1	2
L. 小白川キャンパス保育所の開設（平成 26 年 4 月）	1	2
M. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の採択（平成 27 年～）	1	2
N. 子育てサポート法人として厚生労働大臣の「くるみん」認定（平成 28 年 5 月）	1	2
O. 飯田キャンパス病児保育室の設置（平成 29 年 1 月）	1	2

**Q12. 男女ともに仕事と家庭を両立させていくには、どのようなことが必要だと思いますか。あなたの考えに近いものを1つお選び下さい。**

	そう思う	まあ そう思う	あまり 思わない	そう 思わない
A. 性別役割分担の意識を変えること	1	2	3	4
B. 仕事中心の考え方を変えること	1	2	3	4
C. 職場の雰囲気を変えること	1	2	3	4
D. 上司の理解	1	2	3	4
E. 労働時間の短縮	1	2	3	4
F. 休業中に自宅で仕事を継続できるしくみ	1	2	3	4
G. 休業中の経済的支援	1	2	3	4
H. 学内委員会等の負担の軽減	1	2	3	4

- I. 職場内に授乳室やプレイルームを設置・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4
- J. 家事のサポート・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4
- K. 保育サービス利用時の経済的支援・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4
- L. 病児保育・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4
- M. 介護への支援・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4
- N. 両立に関する精神的支援・・・・・・・・・・・・ 1 ――― 2 ――― 3 ――― 4

**Ⅲ. 最後あなた自身やご家族についてうかがいます。**

**Q13. 年齢（現在）と性別をお答え下さい。**

年齢：(            ) 歳

性別： 1 女性                            2 男性                            3 わからない・その他

**Q14. 家族構成についてうかがいます。**

**(1) 配偶者・パートナーの有無や同居・別居について、あてはまるものを1つお選び下さい。**

- 1 いない（結婚したことはない）⇒Q15へ            2 いない（離別・死別）⇒Q15へ
- 3 いる（同居している）⇒Q14(2)へ            4 いる（別居している）⇒Q14(2)へ

**(2) 配偶者・パートナーがいる方にお聞きします。配偶者・パートナーは現在、収入を伴う仕事をし ていますか。最もあてはまるものを1つお選び下さい。**

- 1 していない（家事専業・学生等）⇒Q15へ
- 2 常勤・フルタイムで就業⇒Q14(3)へ    3 非常勤・パートタイムで就業⇒Q14(3)へ

**(3) 配偶者・パートナーが現在、収入を伴う仕事をしていらっしゃる方は、その職種をお答え下さい。最もあてはまるものを1つお選び下さい。**

- 1 会社員・団体職員（研究職以外）    2 公務員・大学職員（研究職以外）    3 民間企業の研究職
- 4 大学教員・公的機関の研究職    5 自営業・家族従業者・農業等
- 6 その他（                            ）

**Q15. あなたは、睡眠を平日1日にどのくらいとりますか。**

睡眠・・・・・・・・【                    】時間 【                    】分

**Q16. あなたは、家事を平日1日にどのくらい行いますか。**

家事をご自身は行わない場合は0時間0分と入力して下さい。

家事・・・・・・・・【                    】時間 【                    】分

**Q17. あなたの家族の状況についてうかがいます。**

**(1) 現在、育児・介護が必要なご家族の有無についてお答え下さい。**



A.育児が必要な家族	1 いる（同居）	2 いる（別居）
	3 いない	
B.介護が必要な家族	1 いる（同居）	2 いる（別居）
	3 いない	

**(2-A1) あなたは、育児を平日 1 日にどのくらい行いますか。**

育児の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は 0 時間 0 分と入力して下さい。

育児・・・【          】時間 【          】分

**(2-A2) あなたは、別居している家族の育児を年にどのくらい行いますか。**

育児の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は 0 日と入力して下さい。

育児・・・年に【          】日

**(3-B1) あなたは、介護を平日 1 日にどのくらい行いますか。**

介護の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は 0 時間 0 分と入力して下さい。

介護・・・【          】時間 【          】分

**(3-B2) あなたは、別居している家族の介護を年にどのくらい行いますか。**

介護の必要な家族はいてもご自身は行わない場合は 0 日と入力して下さい。

介護・・・年に【          】日

**Q18. あなたの仕事と家族の関係についてうかがいます。次の問いについて、もっとも実態に近いと思うものをそれぞれ 1 つずつお選び下さい。**

あて      まあ      あまりあて      全くあて  
はまる    あてはまる    はまらない    はまらない

A. 仕事が原因で家族と一緒に過ごす時間が十分とれないでいる・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

B. 家にいても仕事のことが気になってしかたがないことがある  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

C. 家族のあれやこれやで思うように仕事に時間を配分できない  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

D. 家事や育児・介護で疲れてしまい、仕事をやろうという気持ちになれない  
・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ 1 ——— 2 ——— 3 ——— 4

**Q19.最後に、本学における男女共同参画推進について、ご意見があれば自由にお書き下さい。**

( )

○以上で終了です。ご協力ありがとうございました。

なお、これまでのアンケート調査（H22～26年度）の結果報告は、男女共同参画推進室のホームページ（[http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat\\_id=1](http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/modules/report/index.php?cat_id=1)）で公開しておりますのでご覧下さい。

## ③-2 自由回答

アンケート最後の自由回答について、貴重な声であるためなるべく省略せず回答のままを掲載する。ただし、同内容の回答が複数ある場合や内容が読み取れない場合、個人を特定できるような内容については省略した。

### (1) 採用・昇進・女性教員比率についての意見

#### ①採用について

- ・教員募集する際に、年齢や性別にかかる条件を特記するのは、問題があると思う。
- ・女性を優先的に採用するポジティブ・アクションは有効かもしれないが、あくまで短期的措置とする必要がある。性別に無関係にあくまで研究・教育能力を評価基準とすべきで、ポジティブ・アクションの継続は将来的に大学の競争力低下へ繋がると考えている。長期展望に立って、教育を通して能力の高い女性研究者を積極的に増やすことが重要と思う。一時的な「数」だけに注目すべきではない。

#### ②昇進について

- ・能力のある女性は年齢を問わずどんどん登用してほしい。同時に、能力のない女性を「登用」するのはやめてほしい。
- ・管理職への昇任を希望しない女性もいると思うので、組織的な目標達成のためだけに女性管理職の割合を増やすようなことがないようにしていただきたい。性別関係なく、管理職に適した人材を選出すべきと考える。
- ・キャリアアップや幹部を希望する女性教職員がその機会を得られるように整備していくことが重要であり、将来、昇任や幹部就任を希望する女性教職員がどの程度いるのかを把握しないと、意味のある数値目標はできないのではないかと。

#### ③その他人事関係について

- ・子育てが大変なときに、主人が人事異動により単身赴任になりました。意向調書に書いても配慮されず、自分も異動で新しい環境での業務に心身ともに疲れ果てました。せめて子どもが義務教育期間中は人事異動を考慮してほしいです。ワークライフバランスは絶対無理です。

### (2) 人員不足・業務量についての意見

- ・人員削減を進める一方で、業務が減ることにはないために現状休暇が取りづらい環境にある。
- ・女性の雇用拡大や、再雇用にはとても賛成ですが、家事で定時に帰宅する女性職員の残っていた仕事のしわ寄せや後処理を、我々男性職員がいつもしなければならぬ体制を変えてほしいです。我々も家庭に戻りたいのに、泣く泣く「サービス残業」をしている現実があります。
- ・勤務している部署には女性が多いこともあり、子供の学校行事や病気等で休むことにも理解があり、大変助かっています。ただ、職員数が最小のため、急な休みがあると、行事等

の際には業務に支障がでる場合もあると危惧しています。

- ・ワークライフバランスとはいうものの、仕事の量は減らないまま職員は削減され続け、所属する部署によっては残業しなければ仕事が成り立たないところもあり、さらに自分で仕事の量を調節できるわけでもないため、全ては運次第というふうを感じる。自分ではどうにかしたいと思っけていてもどうにもできないと感じることも多い。

### (3) 妊娠・子育て支援についての意見

- ・育児復帰支援の使用制限が厳しい。特に、研究会参加の交通費は報告するときのみなど。産休、育休前に報告担当者になることを決めていないと復帰後の年度に報告はできないので、研究会参加の交通費と使うことはほぼ不可能。
- ・少子化対策とも関連するが、夫婦で家事だけでなく、子育ての喜びを共有できるシステムをつくる必要がある。
- ・育児休業復帰後をサポートする仕組みができれば良いと思う。
- ・子供を産みやすくなる環境づくりまで踏み込んで取り組むべき。

### (4) 職場の慣行、雰囲気、労働環境についての意見

- ・特に女性の研究者の育成は、大学としては大事。ただし、本大学自体、女性に限らず、研究者を育成するシステムになっていないことは残念。
- ・女性職員が多い職場であるが、インフォーマルな会合（酒が提供されるような会）への暗黙の参加強要があり、働きにくい。また、敷地内の喫煙スペースがあり、受動喫煙被害が心配である。
- ・独身の際、研究や仕事の面で男女の格差を感じることはありませんでした。夫も山形大学職員ですが、結婚し特に子供が産まれてから、家事育児に割く時間の差が大きく、妻である私に十分に仕事や研究の時間が与えられないと感じます。男性側はその気がない、前例がない、上司など周囲の理解がないなどの理由で定時の帰宅ができません。研究に関わる場合、ある程度の時間が必要なのは理解できますがそれは妻も同じです。共働きの夫婦などで、山形大学男性職員の育児休暇義務化や働き方改革を求めます。
- ・男女を問わず、若手研究者の研究環境を改善してほしい。スペースが少なすぎる。
- ・働き方の改革（時短）を進めてほしい
- ・学童一時保育は小白川キャンパスのみになっているが、他のキャンパスでも実施してほしい。

### (5) アンケートについての意見

- ・どのような目的で聞いているのかわかりにくい設問が前半の方に多くあるのは回答する際のハードルになっていて残念なことです。詳細な回答内容から回答者の特定が可能なように思いますし。

- ・多様性と言いつつ、このアンケートの質問そのものが多様性に欠けてはいないでしょうか。プライベートは家族と限定されている気がしますし、男女のパートナー像が前提されています。正直、自分の問題ではないことについて答えている感がありました。
- ・アンケートを企画・実施、改善に向けていくことは素晴らしいと思いますし協力も致します。選択回答式でしたが、問の内容を今まで深く考えたことがないので大半は「わからない」が当てはまりました。しかし回答しないと次に進めないシステムで、実際は次の頁に進むため、無理矢理選択した回答です。

## (6) その他男女共同参画等についての意見

- ・男女共同参画に関するイベントなどについて、そろそろ女性教員だけを動員するのではなく、とりわけ年配の男性教職員を動員するようにしてはどうか。一番意識を変える必要のある世代だと思う。今のやり方では、単なる「アリバイ」としか思えない。
- ・男女共同参画室に既婚で子育て経験のある女性職員を増やした方がよい。
- ・研究支援員制度を利用させてもらっています。とてもありがたく、感謝しています。今後も継続して利用させていただきたいです。
- ・男女と謳っておきながら、むしろ男性側が差別されているのでは。この大学の取り組んでいることの多くに不信感を持っている。
- ・今回のアンケートのように、もっと気軽に意見が言えるシステムや場を作って欲しい。どこに言えばいいのかわからない。
- ・もっと大学内部に男女共同参画を浸透させ、皆様の考え方を変えていく必要があります。
- ・大学改革、改組、外部プロジェクト等により、新しい仕事が恒常的に増え続けている。変化の激しい安定しない労働環境の中で、制度が追いついていかない部分が多い。また、それらの対応が落ち着かない内に次々課題が生じている。また、先進的な取組に邁進する中で、不祥事が絶えず、アクセルとブレーキを両方踏んでいるように感じる。男女共同参画は、信頼ある人間関係と落ち着いた職場環境の中で達成されるものと感じている。選択と集中は今後の大学経営の中で必須のことと考えるが、矛盾無いように取り組んでいきたい。
- ・本学で取り組んでいる男女共同参画推進の実態が伝わってこない。
- ・男女共同を掲げる活動で思うことは、女性向けの対策は多くあると思うが、男性向けの対策は少なく、逆に一例ではあるが「何故男性は育休などを取らないのか？」と押しつけを感じる様対策が多いと感じる。また、女性職員との意見交換の機会を以前得た時の感想では、思っていたほどに女性職員は男女共同参画に対して不便とっていなかったのは驚きだった。組織が考えるニーズとシーズが、現場のニーズと本当に一致しているのか？外部のマネでではなく、大学独自のニーズを拾い上げる必要がある時期に来たのではないのでしょうかと思います。
- ・男女共同参画推進の本質とは別の話になってしまいますが、「男女」と性別を前面に出すことで、セクシャルマイノリティ（トランスジェンダー等）の方々が悩みやもどかしさを

持っている事例を耳にします。セクシャルマイノリティの方々のことも意識した、ダイバーシティの観点での取り組みもご検討頂きたいです。

- ・推進室の存在意義、意図が不明確。室を置きどのような実績があったかわからない
- ・社会的にはダイバーシティという概念が普及しつつあり、大学もそれに伴って女性の参画や国際化等を推進しつつあるものの、個々の教職員のレベルにおいてはまだ意識が低いのが現状であると思う。男女共同参画含めダイバーシティの重要性について本学の教職員が理解を深める機会を設けたり、幹部の教職員を対象とした研修を行う等して、教職員のダイバーシティに関する意識の底上げを図ることが重要だと思う。
- ・ダイバ事業などで進んだ面もあるが、どこか空回りしている感じもある。根本的原因が突き止められていないのかもしれない。実際、女性教員はそれほど増えていない（定着していない）。
- ・正職員はもちろんのこと、短時間勤務職員に対しても何らかのサポートがあるといいと感じております。
- ・男女共同推進にかかわらず、キャンパス間に格差がありすぎる。小白川キャンパスや米沢キャンパスと比べて鶴岡キャンパスの複利厚生はひどすぎるので改善すること。また、学長理事ら役員の現場を無視したトップダウン管理が本学の健全性を損ねているので教授会等を中心としたボトムアップの管理運営体制に戻すことが最善である。
- ・男女共同参画推進関係の業務が学内で増えていることは、いいことの反面、少ない女性教職員が会議、セミナーや委員等にかかり出されることが多い。女性に限らず男性も同様に参加しなければ、意識の浸透は無理だと思う。



# Ⅲ. ダイバーシティ研究環境実現 イニシアティブ(連携型)の概要



## ① 事業の概要

総括責任者	国立大学法人 山形大学 学長 小山 清人
共同実施機関	大日本印刷株式会社 研究開発センター 山形県公立大学法人 山形県立米沢栄養大学
実施予定期間	平成27年度～平成32年度
目標・行動計画	<p>女性研究者の活躍促進に向けた組織としての目標・行動計画を次のように明記している。</p> <p>(1)代表機関 国立大学法人 山形大学 女性研究者の活躍促進に向けて、第3期中期目標(平成28～33年度)の「組織運営の改善に関する目標」の中に「男女共同参画の推進に必要な就業環境を整備し、ワーク・ライフ・バランスに関する支援策等の充実を図る」を明記した。 また、第3期中期計画(平成28年～33年度)の中に、「ワーク・ライフ・バランスを向上させるための就業環境を一層充実し、多様な人材活用の推進を図る。女性教員比率を17%以上にする。」を明記した。</p> <p>(2)共同実施機関 大日本印刷株式会社 研究開発センター 女性研究者の活躍推進として、女性研究者のキャリアプラン構築を支援することで「女性研究者が活躍し、多様な価値観が職場に反映され業績向上に貢献する」「新たな女性研究者リーダーを輩出する」ことを目標に掲げている。</p> <p>(3)共同実施機関 山形県公立大学法人 山形県立米沢栄養大学 山形県立米沢栄養大学及び山形県立米沢女子短期大学を運営する山形県公立大学法人では、現中期計画(第2期 平成27年度～32年度)で、以下の目標掲げた。 「教育研究の質の向上及び大学業務運営の改善に向け、全学的、長期的視点に立った水準の高い専門性を有する多彩な人材確保に向けた人事採用のあり方を検討し、その仕組みづくりを行う。」 平成27年度の年度計画に「男女共同参画を推進し、特に自然科学分野中心の米沢栄養大学においては、女性研究者の研究力を充分に発揮できる研究環境の整備等、その育成、地位向上のための支援の充実を図る。」を明記した。</p>
取組の概要	<p>(1)連携体制 「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」をテーマに、既に連携を進めている3機関が女性研究者支援体制を整え、より積極的に女性研究者の参画を促し、研究力を強化する取組を行う。各機関の学長、センター長のリーダーシップのもと、3機関によるダイバーシティ連携推進会議で緊密な連絡調整を図りながら実施する。</p> <p>(2)活動内容 3機関がそれぞれの特徴や得意分野を活かして活動する。 ①山形大学米沢キャンパス(工学部)に男女共同参画推進室の米沢分室(ダイバーシティ連携推進会議事務局)を設置すると共に、ワーク・ライフ・バランス相談室や託児ルームを開設し、女性研究者の共同研究環境を整える。 ②共同研究に従事するライフイベント中の男女研究者の支援制度を構築する。 ③女性が代表となる共同研究の開発と研究費支援制度を構築する。女性の研究力向上を通して研究者及び上位職の増加を図る。</p>



## ② 実施体制

### (1)ダイバーシティ連携推進会議の設置

共同実施機関3機関は、それぞれの機関内に本事業の推進組織を位置づけ、担当者を置く。担当者は、ダイバーシティ連携推進会議の議を経て連携事業に関する連絡・調整、企画、実施等を行う。

### (2)意思決定プロセス・マネジメント構造

ダイバーシティ連携推進会議の内容は、各機関の推進組織に伝えられ、必要に応じて審議機関での審議を経て決定する。各機関から提案される施策は、ダイバーシティ連携推進会議を経て各機関に諮り、決定する。

### (3)内部評価の実施と外部評価委員会の設置

ダイバーシティ連携推進会議は、内部評価を行いPDCAサイクルで運営すると同時に、外部評価委員会（委員4名）を設置し、外部評価を受けて連携事業の改善を図る。

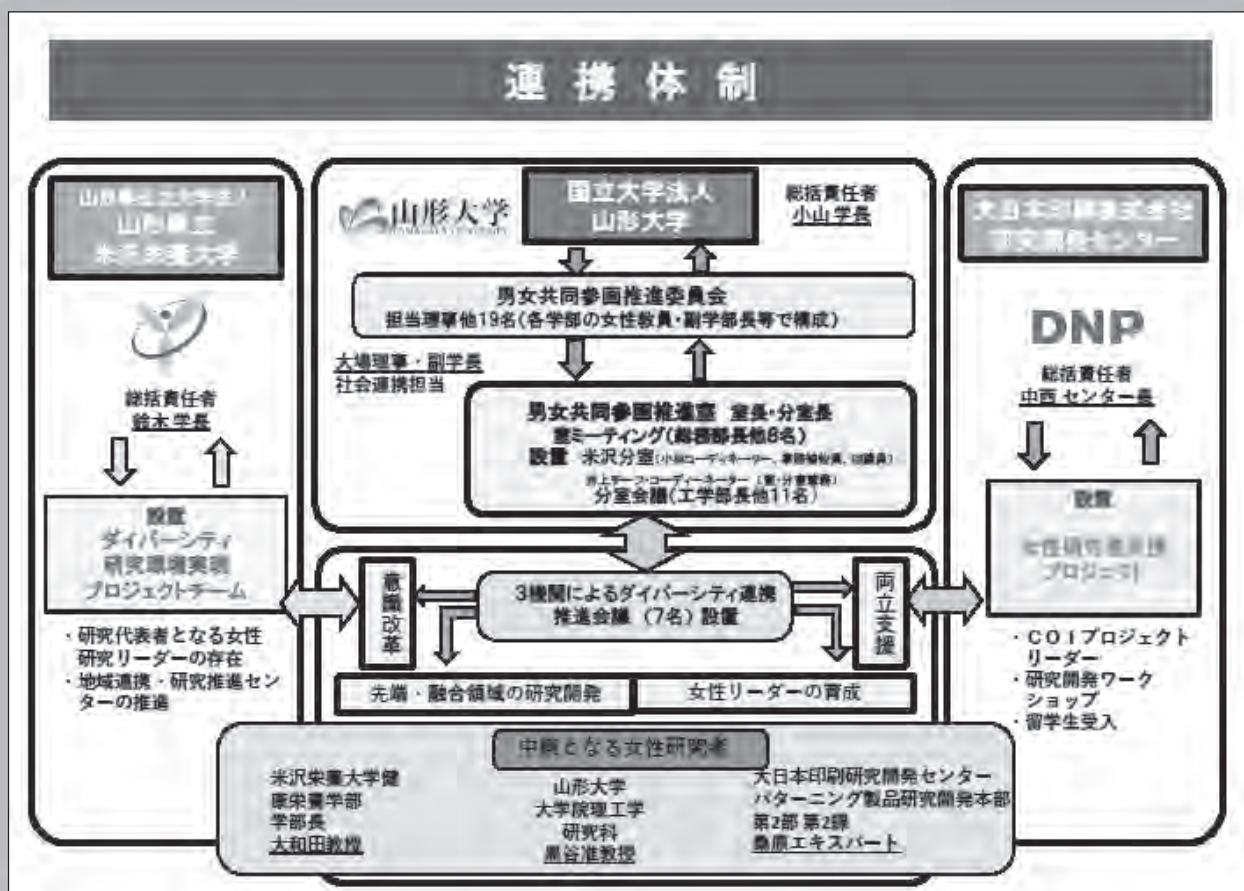
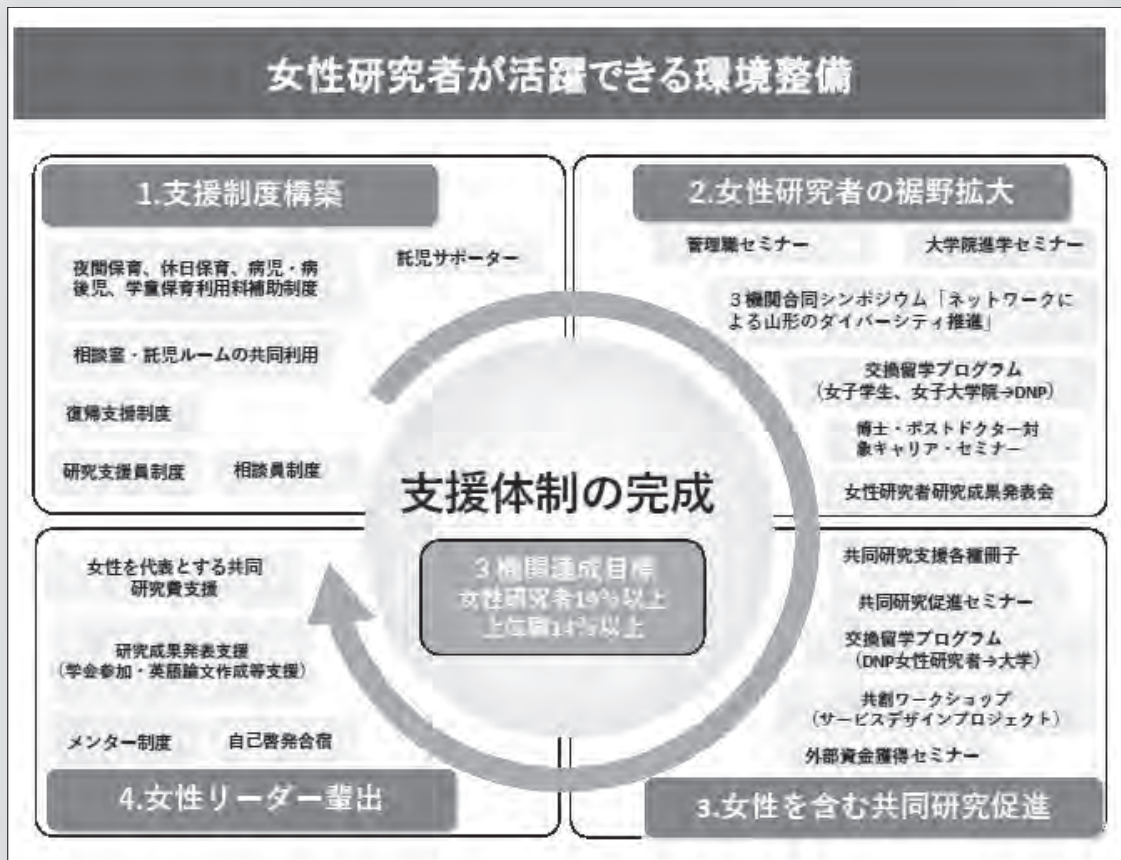


図1 連携体制図

### ③ 取組み内容

#### 3-1 支援制度の構築



#### 3-2 共同研究の構想



3-3 共同研究体制

## 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

山形大学全体の女性研究者（平成 26 年 5 月 1 日）

- 女性教員 111 人、研究員（有給）30 人、学部学生 2,648 人、修士課程 221 人、博士課程 63 人  
（博士後期課程：地球共生圏科学 8 人、有機材料工学 2 人、バイオ工学 3 人、システム情報工学 1 人、看護学 16 人、生命環境医科学 3 人、うち社会人 22 人）
- 外国人女性教員 8 人・留学生 74 人
- 共同研究への女性の参画増加

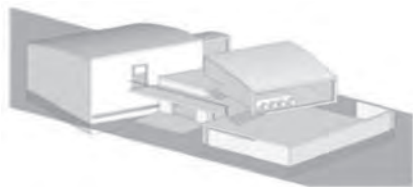
産学官連携による人材育成

- 企業からの社会人入学  
「山形大学大学院ものづくり技術経営学（MOT）価値創生コース」
- 高度専門留學生育成プログラム「MOT とうほく MIRAI コース」
- 共同研究 290 件

女性研究者の共同研究への参画、共同研究の開発

◎進行中のプロジェクトやプログラムへの参画

（例）・山形大学スマート未来ハウス（実証ハウス）共同研究



平成 27 年 10 月オープン

◎新たな共同研究の開発

（先端・融合領域：理工学・農学・医学・栄養学・心理学・デザイン）  
（例）・多様な社会（女性・子ども・高齢者他）の快適な生活  
・健康・安全な暮らし  
・持続可能な社会

生活・地域密着 ↔ 商品開発

山形県立米沢栄養大学の女性研究者（平成 27 年度）

- 進行中の共同研究プログラム  
・「アルファ化米粉の消化速度の研究」
- 女性教員 7 人  
健康栄養学部女性学生 83 人  
（全体の 94.3%）
- ・女性リーダーモデル（学長、学部長）
- ・共同研究への参画の増加

大日本印刷 研究開発センターの女性研究者（平成 27 年度）

- 進行中の共同研究プログラム  
・COIプログラム「フロンティア有機システムイノベーション拠点」  
他のプロジェクトリーダー
- 女性研究者  
・企業で働く女性のロールモデル
- ・共同研究への参画の増加

## 4 平成30年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ

項目	4月	5月	6月	7月	8月
	事業計画の決定		事業計画の公表・周知		各種支援制度の周知と利用促進
1) 推進体制					
①ダイバーシティ連携推進会議	・ダイバーシティ連携推進会議開催(持ち回り)		・JST額の確定調査(DNP)(6/8) ・第1回連携推進会議(6/29)	・JST額の確定調査(栄養大)(7/10)	・連携推進会議の開催(持ち回り)
②山形大学男女共同参画推進委員会(女性教員他17名)	・男女共同参画推進委員会(4/25)		・男女共同参画推進委員会(持ち回り)(6/1)		
③男女共同参画推進室及び室ミーティング(総務部長他8名)	・推進室ミーティング(4/13)				
④男女共同参画推進室米沢分室及び分室会議(工学部長他10名)					
⑤COI連携				・健康長寿米沢市民会議(山大・栄養大)(7/19) ・COIシンポジウム(7/25)	
⑥大学コンソーシアムやまがた「やまがたダイバーシティ推進ネットワーク」	「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」発足(4/1)	・「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」第1回幹事会(5/23)	・総会(6/25)		
⑦全国ネットワーク中核機関(群)					
2) 意識改革					
①セミナー				・管理職セミナー「やまがたダイバーシティ推進ネットワークキックオフ」(小白川)(7/2)	
②シンポジウム等の開催		・小白川キャンパス新任教職員ランチミーティング(山大)(5/25)	・男女共同参画フェスタ(山大小白川キャンパス)(6/25~7/3)	・男女共同参画フェスタ(米沢キャンパス)(7/5~17)	
③外部評価委員会					
④H30アンケート調査	アンケート実施方法と調査票の検討	・第1回WG(5/18)	・調査票の決定(6/1)	・調査実施(7/2~8/8)	・調査票集計
⑤情報発信					・NEWS LETTER No.23発行
3) 研究と育児等を両立可能にする環境作り					
①研究とライフイベントとの両立を支援する研究支援員制度	研究支援員制度による支援(前期)(山大・栄養大)		・平成30年度後期研究支援員の募集開始(山大)(6/25)	研究支援員制度による支援(前期)	
②託児サポーター制度(米沢キャンパスと小白川キャンパス)	・第1回一時預かり(山大)(4/5)	・託児サポーター制度の利用促進(小白川・米沢キャンパス)		・企業主導型保育所「つぼみ」竣工式(山形大)(8/8)	
③夜間、休日、病児・病後児保育支援制度			・保育支援制度の周知		
④相談員制度			・相談員制度の利用促進		
4) 女性の研究力向上の取組					
①女性代表共同研究への研究費支援制度	・H30年度募集(4/17)	・H30年度審査会開催	・平成30年度採択者決定(6/21)	・女性代表共同研究への研究費支援	
②ライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度	・H30年度募集(4/17)	・H30年度審査会開催 ・H30年度採択者決定(5/31)	・復帰支援制度の周知と利用促進		
③研究力向上セミナー、外部研究資金獲得セミナー(栄養大企画)					
④サービスデザインプロジェクト(DNP企画)			・山大大学院「キャリアデザインセミナー」(DNP)(7/2) ・研究テーマ提案(DNP)(7/27)	・Maker Faire Tokyoへプロトタイプ出展(8/4)	
⑤自己啓発合宿(DNP企画)			・自己啓発合宿 2期第3回(@栢6/27-28)		
⑥交換留学プログラム(DNP企画)			・大学からDNPへ募集開始(6/20)	・DNPから大学へ(7/11-13)	・審査、留学生決定
⑦学会参加費補助制度	・随時募集 制度の周知と利用促進				
⑧共同研究支援冊子の活用	・3機関の研究所紹介リーフレット / 山形大学スマート未来ハウス紹介リーフレット / 3機関の女性研究者シーズ集の配布、その他制度紹介リーフレットの活用				
5) 女性研究者裾野拡大					
①女性対象の博士後期課程進学セミナー					
②企業研究職等キャリアセミナー					
③女子中高生・一般向けセミナー	・山大JOIN立ち上げ(山大)	・裾野拡大セミナー企画募集(山大)	・山大JOIN利用促進	・JOINとDNP交流会(工学・農学) ・農学部裾野拡大セミナー(山大)(7/29)	・オープンキャンパスにて、パネル展示(山大小白川)(8/4)
6) その他					
①アウトリーチ活動			・米沢市LGBTポスター掲示		
②情報収集・連携・広報活動	・国立女性教育会館(NWEC)図書パッケージ配置(小白川)		・国立女性教育会館(NWEC)図書パッケージ配置(小白川)		

# 研究環境実現イニシアティブ（連携型）（山形大学含む）事業計画

（平成30年12月現在）

9月	10月	11月	12月	平成31年1月	2月	3月
<b>各種支援制度の周知と利用促進</b>					<b>次年度計画準備</b>	<b>年度目標達成</b>
・JST額の確定調査(山大) (9/4)	・連携推進会議の開催(持ち 回り)	・JST訪問調査(11/21) ・2回連携推進会議(11/21)	・連携推進会議の開催(持ち 回り)  ・男女共同参画推進委員会 (山大)(12/17)		・連携推進会議の開催(持ち 回り)  ・米沢分室会議(2/22)	
		・001中間評価(11/21)				
	・「ダイバーシティ推進ネット ワーク会議」第2回幹事会 (10/15)	・ダイバーシティ推進ネット ワーク男女共同参画推進状況 調査(11/15~12/14)				・ダイバーシティ推進ネット ワーク男女共同参画推進状況 調査発表(3/8)
		・全国ネットワーク設置準備 会(11/14) ・全国ネットワーク設置・東 北幹事大学委託(11/26)	・東北ブロックTV会議 (12/6)		・全国ネット幹事会(2/7) ・全国ネットシンポ(2/7)	・東北ブロック幹事会(3/1) ・東北ブロックシンポ(3/1) ・南東北ネットワーク設置準 備会(3/8)
						・シンポジウム開催(山形) (3/8)
・第2回WG(9/20) 調査結果分析&報告書作成	→		・外部評価委員会開催(メー ル持ち回り・12/10)  ・男女共同参画推進委員会で 結果報告(12/17)	・報告書原稿締切り	・外部評価委員会 回答の送 付(2/28)	・山大報告書に掲載・発行  ・NEWS LETTER No.24発行
<b>研究支援員制度による支援(後期)(山大・栄養大)</b>					・平成31年度前期研究支援員 募集開始	・平成31年度前期研究支援員 の決定
・企業主導型保育所「つぼ み」開所(山形大)(9/1)		・第2回一時預かり(山大) (11/17)		・大学入試センター試験時 における一時預かり(予定)		・春休み一時預かり実施(予 定)
・保育支援制度の周知						
・相談員制度の利用促進						
<b>女性代表共同研究への研究費支援</b>						
<b>復帰支援制度の周知と利用促進</b>						
・外部研究資金獲得セミナー (栄養大)(9/18)		・アカデミックイングリッシュセ ミナー(山大)(11/2)				
		・ダイバーシティ人材セ ミナー(山大・DNP)(11/28)				
・大学からDNPへ(9/18-20)					・自己啓発合宿 2期第4回 (@柏 2/18)	
<b>随時募集 制度の周知と利用促進</b>						
・3機関の研究所紹介リーフレット / 山形大学スマート未来ハウス紹介リーフレット / 3機関の女性研究者シーズ集の配布、その他制度紹介リーフレットの活用						
		・交流会～女性研究者と話そ う(栄養大、山大JOIN) (11/10)				
		・博士キャリアセミナー(山 大)(11/22)	・女性研究者キャリアパス支 援(DNP)			
・山大JOIN利用促進	・山大JOIN利用促進	・研究成果発表会(女子学 生・女性研究者向けキャリア パス支援)(栄養大)(11/10)				
	・チェリアポスター発表 (10/8)	・IEEE SENDAI WIE会議発表 (11/22) ・岩手大学シンポジウム(牽 引型)でコメント(11/30)	・東北大シンポジウム(特色 型)参加(12/8) ・東京農工大シンポ(牽引 型)参加(12/13)			・日本化学会男女共同参画シ ンポジウム(DNP)(3/18) ・平成30年度報告書発行
・国立女性教育会館(NWEC)図 書パッケージ配置(小白川)			・国立女性教育会館(NWEC) 図書パッケージ入替(小白 川)			

## 5 年次計画概要

	内容	1年度(平成27年度)		2年度(平成28年度)			
		連携体制確立・支援制度構築				支援制度周知・利用促進	
		前期	後期	前期	後期		
<b>1) 目標</b>							
①合計 女性研究者採用比率	研究員を含む	23.5%		20.0%			
②合計 女性研究者在職比率	研究員を含む	16.8%		17.4%			
③合計 女性研究者上位職比率	講師以上	12.3%		13.0%			
<b>2) 推進体制</b>							
①ダイバーシティ連携推進会議(3機関7名) ②推進会議事務局(男女共同参画推進室米沢分室)	・3機関関係者会議	・ダイバーシティ連携推進会議(3機関7名構成)を設置(10/1) ・連携推進会議事務局(米沢分室)を設置(10/1)・サブコーディネーター2名、事務補佐員2名、相談員1名配置		・連携推進会議	・連携推進会議		
<b>3) 意識改革</b>							
①管理職研修会		・管理職研修会開催(10/23)		・管理職研修開催(6/29)			
③シンポジウム等の開催		・キックオフシンポジウムの開催(2/4)		・シンポジウムの開催(11月11日)			
③外部評価委員会	・事業改善	・外部評価委員6名の委嘱(12月) ・外部評価委員会開催(2/24)		・外部評価委員会(2/14)			
④情報発信	・ニュースレター年2回 ・メルマガジン(月1回発行) ・ホームページ更新	・ニュースレター第17号発行「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ特集」(9/15) ・メルマガ発行		・新支援制度紹介リーフレット発行 ・ニュースレター第19号発行(9/30) ・メルマガ発行			
<b>4) 研究と育児等を両立可能にする環境作り</b>							
①研究とライフイベントとの両立を支援する研究支援員制度	・研究支援員の雇用	・研究支援員制度の制定と募集開始(9/28)	・2機関5名の女性研究者を支援・次年度前期利用者募集(2月)	・制度の周知と後期利用者募集(9月)	・次年度前期利用者募集(2月)		
②託児サポーター制度(米沢キャンパス(新規)と小白川キャンパス)	・幼児、学童の一時預かり(米沢)・学童の一時預かり(小白川)		・託児サポーター養成講座(学生・一般対象2/29~3/5) ・託児サポーター制度の制定と一時預かり開始(3月)	・米沢キャンパス託児サポーター制度の周知と利用促進			
③夜間、休日、病児・病後児保育支援制度			・保育支援制度の制定(12月)	・保育支援制度の周知			
③相談員制度			・相談員研修(10~12月) ・相談員制度の制定(12月)	・相談員制度の周知			
④小白川キャンパス保育所		・入所相談、一時預かり保育登録の常時受付		・入所相談、一時預かり登録の常時受付			
<b>5) 女性の研究力向上の取組</b>							
①女性代表共同研究への研究費支援制度			・女性代表共同研究支援制度制定、募集(10/22) ・選考委員会開催 ・2機関で6件の共同研究支援を決定 ・28年度の共同研究調査(2月)	・28年度募集、審査会開催 ・2機関で10件の共同研究支援を決定			
②ライフイベントによる研究中断から復帰した研究者(男女)への研究費支援制度	・3ヶ月以上の中断者への支援		・復帰支援制度の制定(1月) ・復帰支援制度利用者の募集	・平成28年度復帰支援制度2件の採択決定			
③セミナー・シンポジウムへの女性研究者参加支援			・共同研究促進セミナー開催(10/23) ・スマート未来ハウス見学会(10/15、10/24、11/5) ・外部資金獲得セミナーの開催(12/3)	・シンポジウム「女性研究者の活躍による豊かな未来の生活」開催(11/11) ・外部資金獲得セミナーの開催(11/17)			
④研究開発ワークショップ			・ワークショップ説明会と参加者募集(10/23) ・第1回(11/9)、第2回(12/7.8)、第3回(1月)、第4回(2月)開催	・アイディアの創出(技術ヒヤリング3回、WS4回)	・研究開発の推進、実証実験		
⑤自己啓発合宿			・自己啓発合宿(3/21-22)	・自己啓発合宿(①7/11-12 ②11/29-30)			
⑥交換留学プログラム			・大日本印刷研究開発センター5日間(2月開催)	・交換留学プログラム(6/27~29、9/7~9)			
⑦メンター制度			・3機関によるメンター制度の検討	・メンター制度制定とメンタリングの開始			
⑧共同研究支援冊子	・女性研究者シーズ集・研究所等紹介リーフレット		・3機関の女性研究者シーズ集、研究所紹介リーフレット、実証実験施設スマート未来ハウス紹介リーフレット作成(3月)	・シーズ集、リーフレットの活用			
<b>6) 女性研究者裾野拡大</b>							
①女性対象の博士後期課程進学セミナー			・博士後期課程進学セミナー(フランスの女性研究者を囲んで)(1/20)	・博士課程進学セミナー(11/29)			
②多様なロールモデルとの交流				・女性研究者キャリアパス支援			
③企業研究職等キャリアセミナー				・キャリア教育、インターンシップ授業開講			
④女子中高生・一般向けセミナー			・研究成果報告会(3/9)	・研究成果報告会(8/7)			
<b>7) その他</b>							
①アウトリーチ活動			・文科省主催合同シンポジウム(12/14) 27年度報告書作成(3月)	・NVEC視察(8/26)	・合同シンポジウム参加年度報告書作成 ・28		
②連携・広報活動	・山形新聞2面で本事業の報道(9/22) ・NHK山形ニュース報道(9/27)		・山形県フェアフェスティバル(パネル展示10/18)	・山形大学COIビジネスアイデアコンテスト(パネル展示) ・山形市男女共同参画センターフェア(パネル展示)	・山形県フェアフェスティバル(パネル展示10/16) ・山形市男女共同参画センターフェア(パネル展示)		

3年度（平成29年度）		4年度（平成30年度）		5年度（平成31年度）		6年度（平成32年度）	
成果確認・波及促進		評価改善・事業見直し		支援継続体制確立		目標達成	
前期	後期	前期	後期	前期	後期	前期	後期
21.5%		20.8%		20.0%		22.6%	
18.1%		18.8%		19.5%		20.2%	
13.5%		14.3%		14.7%		15.3%	
・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議	・連携推進会議
	・成果報告シンポジウムの開催（12/4） ・外部評価委員会（1/29）	・管理職研修開催（7/2）	・シンポジウムの開催（3月） ・外部評価委員会（1月持ち回り）		・シンポジウムの開催（11月）		・成果報告シンポジウムの開催（2月）
・ニュースレター第21号発行（9/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第22号発行（3/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第23号発行（9/30）	・ニュースレター第24号発行（3/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第25号発行（9/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第26号発行（3/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第27号発行（9/30） ・メルマガ発行	・ニュースレター第28号発行（3/30） ・メルマガ発行
・後期利用者募集（9月）	・次年度前期利用者募集（2月）	・後期利用者募集（9月）	・制度の見直し ・次年度後期利用者募集（2月）	・後期利用者募集（9月）	・次年度前期利用者募集（2月）	・後期利用者募集（9月）	・次年度前期利用者募集（2月）
・託児サポーター制度の利用促進		託児サポーター制度の利用（4/5、11/17）		・託児サポーター制度の利用		・託児サポーター制度の利用	
・保育支援制度の利用		・保育支援制度の利用		・保育支援制度の利用		・保育支援制度の利用	
・相談員制度の利用		・相談員制度の利用		・相談員制度の利用		・相談員制度の利用	
・入所相談、一時預かり登録の常時受付		・入所相談、一時預かり登録の常時受付		・入所相談、一時預かり登録の常時受付		・入所相談、一時預かり登録の常時受付	
・29年度利用者募集（4月）	・30年度利用者調査（2月）	・30年度利用者募集（4月）	・制度の見直し ・31年度利用者調査（2月）	・31年度利用者募集（4月）	・32年度利用者調査（2月）	・32年度利用者募集（4月）	・33年度利用者調査（2月）
・復帰支援制度の利用		・復帰支援制度の利用					
・セミナー・シンポジウムへの女性研究者参加支援 ・外部資金獲得セミナー（7/27）		・COIシンポジウム（7/25） ・外部資金獲得セミナー（9/18） ・シンポジウム（3/8）					
・研究開発の推進、実証実験		・研究テーマの提案（7/27） ・Makaer Faire Tokyo出展（8/4） ・学生向けセミナー実施（7/2、11/28）		・研究開発の推進、実証実験		・研究開発の推進、実証実験	
・自己啓発合宿（①6/8-9 ②11/27-28）		・自己啓発合宿（①6/27-28②2月予定）		・事業の見直し、改善			
・交換留学プログラム		・交換留学プログラム（7/11-13、9/18-20）		・プログラムの見直し、改善			
・メンター制度の利用							
・シーズ集、リーフレットの活用		・シーズ集、リーフレットの活用		・シーズ集、リーフレットの活用		・シーズ集、リーフレットの活用	
・キャリア教育授業		・懇談会～女性研究者と話そう（11/10） ・女性研究者キャリアパス支援 ・キャリア教育授業、博士キャリアセミナー（11/22）					
・研究成果報告会（8/6）		・研究成果報告会（11/10）					
・合同シンポジウム参加 ・29年度報告書作成		・全国ネットシンポジウム参加（2/7） ・日本化学会シンポジウム発表（3/18） ・30年度報告書作成		・合同シンポジウム参加 ・31年度報告書作成		・合同シンポジウム参加 ・32年度報告書作成	
		・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」設立（4/1） ・ダイバーシティ研究環境イニシアティブ全国ネットワーク中核機関（群）幹事大学委託（山大）（11/26）					

# IV. ダイバーシティ事業の 活動報告

## ① 連携体制の推進

### ①-1 ダイバーシティ連携推進会議名簿・会議議事

#### 名簿

(平成31年1月末日現在)

機 関 名 等		氏 名	備 考
国立大学法人山形大学	副学長・理事	阿部 宏慈	第1号委員 議長
	男女共同参画推進室米沢分室長		
	男女共同参画推進室准教授	井上 榮子	第2号委員
大日本印刷株式会社 研究開発センター	センター長	中西 稔	第3号委員
	研究管理部長	大野 浩平	第3号委員
	エキスパート	桑原 尚子	第3号委員
山形県公立大学法人 山形県立米沢栄養大学	学 長	鈴木 道子	第4号委員
	健康栄養学部長	大和田 浩子	第4号委員

#### 【参考】

山形大学ダイバーシティ連携推進会議規程（平成27年8月5日制定）

- ① 第1号委員 山形大学男女共同参画推進室米沢分室規程に定める分室長
- ② 第2号委員 山形大学男女共同参画推進室米沢分室の職員 若干人
- ③ 第3号委員 大日本印刷株式会社研究開発センターの職員 若干人
- ④ 第4号委員 山形県立米沢栄養大学の職員 若干人
- ⑤ 第5号委員 その他推進会議が必要と認める者

#### 会議議事等

(平成31年1月末日現在)

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (連携型)に係る案件	ダイバーシティ 持ち回り会議	通 知
男女共同参画セミナーの開催について	—	4月27日
第3回自己啓発合宿の開催について	—	5月16日
ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援申請の審査結果について	—	5月31日
交換留学(大学からDNPへ)の実施について	—	6月20日
女性代表共同研究支援の採択について	5月25日	6月21日
交換留学(DNPから大学へ)の実施について	—	6月27日



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ (連携型)に係る案件	ダイバーシティ 持ち回り会議	通 知
外部資金獲得セミナーの開催について	—	7月24日
交換留学(大学からDNP)の採択結果について		8月9日
アカデミック イングリッシュセミナーの開催について	—	8月24日
ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援申請の交付延長について	—	9月12日
ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援に関する要領の再見直しについて	9月25日	10月12日
女性研究者研究成果発表会の開催について	—	10月10日
博士学位を目指す学生のためのキャリア・就職活動セミナーの開催について	—	10月18日
外部評価委員会(持ち回り)の開催について	10月23日	11月7日
ダイバーシティ人材育成セミナーの開催について	10月12日	10月24日
3機関合同シンポジウムの開催について	—	12月18日
平成30年度活動報告書の作成について	12月10日	12月20日
第4回自己啓発合宿について	—	(平成31年) 1月17日
外部評価委員会回答の送付について		(平成31年) 3月12日

## ② ネットワーク

### ②-1 山形大学 COI（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 COI 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」

日 時：平成 30 年 7 月 25 日（水）13：00～16：40

場 所：グランドホクヨウ

参加者数：130 名

#### 【内容】

山形大学では 25 の参画機関（企業・高等教育機関 平成 31 年 2 月 1 日時点）と協力し平成 27 年に JST センターオブイノベーション（COI）プログラムに採択された。この事業は 10 年後を見通した革新的な研究開発課題を特定し、革新的なイノベーションを産学連携で実現し続け実用化を目指すための「イノベーションプラットフォーム」を整備することを目的としている。

今年は事業の中間評価が行われる年であり、これまでの事業成果を地域に還元することを目指し、「健康長寿で快適なスマート未来社会の実現を目指して」と題しシンポジウムを行った。ダイバーシティ事業とは平成 29 年度より事業連携をしており、女性研究者や若手研究者支援と参画を行っている。本シンポジウムでは、井上榮子氏（山形大学男女共同参画推進室 准教授）が「未来の豊かな生活創造への女性研究者の参画」とし関連発表を行った。また、連携機関に所属する金光秀子氏（山形県立米沢栄養大学 教授）が「栄養成分値からみた『米沢らーめん』」について研究成果を報告した。

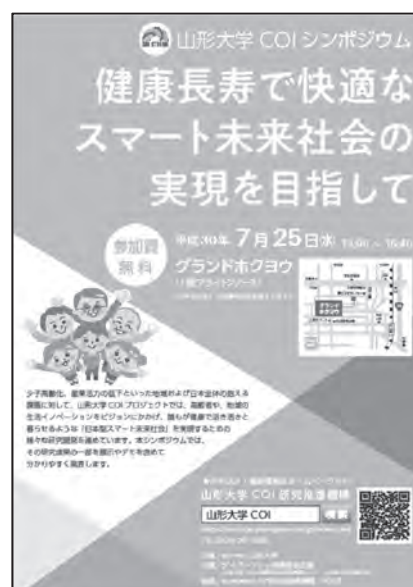


図 1 チラシ

### ②-2 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」

本事業の成果を県内 15 の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、平成 30 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を行っている。

今年度の活動内容は、ダイバーシティ推進ネットワーク会議を 2 回（5 月 25 日、10 月 15 日）開催した。また、同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（7 月 2 日）、シンポジウム（3 月 8 日）を実施した。さらに加盟機関を対象とする「男女共同参画推進状況調査」を実施した（調査期間 11 月 15 日～12 月 14 日）。

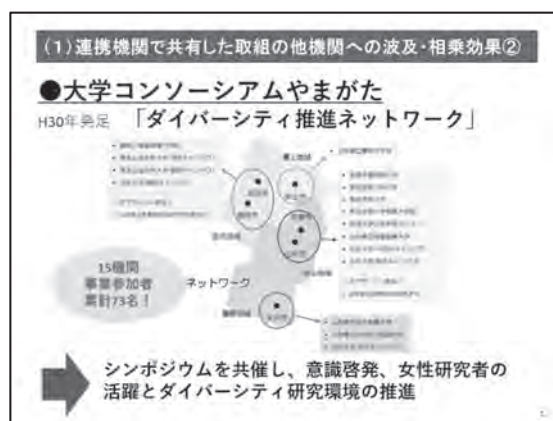


図 2 ダイバーシティ推進ネットワーク会議

## ②-3 全国ダイバーシティネットワーク組織

文部科学省の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の新規事業である「全国ネットワーク中核機関（群）」が平成30年10月に採択され、11月に「全国ダイバーシティネットワーク組織」が設置された。代表幹事は大阪大学、副代表は東京農工大学であり、日本IBM(株)は協働機関、日本学術会議は協力機関として参画している。

本学は、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）」事業の4年目であり（重複申請可能）、県内・南東北のネットワーク構築をめざしていることから趣旨に賛同し、4月に協働機関として申請していた。採択後、「全国ダイバーシティネットワーク組織」のもとで、8つの地域ブロック会議が置かれることになり、山形大学は東北ブロック会議の幹事大学に委嘱された（図1）。

この事業は、全国で女性研究者の研究環境整備や研究力向上に取り組む機関をつなぎ、将来的に自立して活動を行う全国ネットワークの構築を目指し、国内外の取組動向の調査やその経験、知見の全国的な普及・展開等の支援を図ることを目的としている。事業は6年間で、補助金は最初の3年間のみ支給される。地域ブロックについては、3～4大学の幹事大学を設置し、地域ブロック会議を年1回以上開催し、地域の特性に合わせた活動に取り組む。

東北ブロック会議の代表幹事は東北大学で、幹事大学は山形大学と岩手大学である。東北地方におけるネットワークの強化に加え、全国的な情報共有の機会が増すことで、関係機関の活動が広く認知され、優れた女性研究者の獲得につながるなどの効果が期待される。また、全国ならびに地域の企業との情報交流の機会が増し、新たな企業との連携も期待できる。とりわけ南東北のネットワーク構築にとっては追い風であり、「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」の活動を核として、南東北地区の連携を図っていきたい。

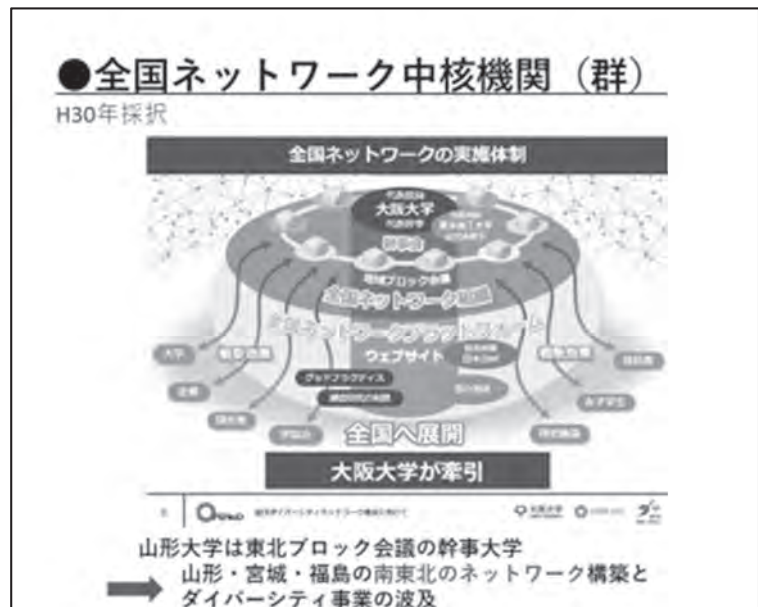


図1 全国ネットワークの実施体制

※出典：全国ダイバーシティネットワーク組織設置準備委員会配布資料  
(2018年11月14日)

### <平成30年度の活動>

平成30年11月14日（水）・大阪	全国ダイバーシティネットワーク組織設立準備会
11月26日（月）	全国ダイバーシティネットワーク組織設立
	東北ブロック幹事大学委嘱
12月6日（木）・スカイプ	東北ブロック打ち合わせ
平成31年2月7日（木）・大阪	全国幹事会・シンポジウム
3月1日（金）・仙台	東北ブロック会議幹事会・セミナー
3月8日（金）・山形	東北ブロック会議（南東北会議）

## ③ 意識改革

### ③-1 男女共同参画セミナー

日 時：平成 30 年 7 月 2 日（月）15：10～17：00  
場 所：山形大学小白川キャンパス事務局棟第 1 会議室  
＜テレビ会議配信＞

飯田キャンパス第2会議室  
米沢キャンパス講義棟3階会議室  
鶴岡キャンパスTV会議室  
大日本印刷株式会社研究開発センター（柏）

参加者数：52 名

講 師：菅原悦子 氏  
（岩手大学理事・副学長・男女共同参画推進室長）

山形大学 理学部 理学教育センター 連携型「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」連携型  
山形大学・大日本印刷株式会社 研究開発センター 山形県立大学  
共催：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」

## 男女共同参画セミナー

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」設立  
～キックオフ・セミナー～

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

**講師** 菅原悦子氏  
岩手大学理事・副学長、男女共同参画推進室長

**対象** 研究者、教職員、高等教育機関、自治体、  
企業の管理職、関心のある方などでも

**日時** 平成30年7月2日(月) 15：10～17：00

**場所** 山形大学小白川キャンパス 事務局棟第1会議室（3階）  
TV会議配信 飯田キャンパス：第2会議室  
米沢キャンパス：講義棟3階会議室  
鶴岡キャンパス：TV会議室

※申込みがない場合には配信停止となりますので、ご了承ください。

申込みは電話・FAX・メールおよびWEBで受け付けております  
（状況あり） 状況の希望は申込時にお知らせください

山形大学男女共同参画推進室  
TEL 023-628-4938・4939 y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

山形大学 ダイバーシティ 検索 Click

図 1 チラシ

#### 【内容】

今回の男女共同参画セミナーは、平成 30 年 4 月 1 日、山形県内の 15 高等教育機関が連携してダイバーシティの推進を図るために「大学コンソーシアムやまがた」に「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」（以下ネットワーク会議）が設置されたことを受け、そのキック・オフセミナーと位置付けて開催した。

講演は「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」と題し、菅原悦子氏（岩手大学理事・副学長・男女共同参画推進室長）が同大の男女共同参画の取組み・成果とともに「いわて女性研究者支援ネットワーク」「北東北ダイバーシティ研究環境実現推進会議」の取組みについて発表した。女性教員比率向上のための女性限定公募、One-up 公募（准教授を教授に）、両住まい手当などに加え、「無意識のバイアス」に関するガイドブック作成やレポート制度など積極的な同大の取組は県内の高等教育機関にとって参考になるものであった。さらに、東北の地域課題を踏まえ、北東北全体を女性研究者が能力を発揮できる地域として創生するための取組の重要性について理解を深めることができた。



図 2 講演する菅原氏

また、本学が代表機関として平成 27 年に採択された文部科学省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）」の中間評価の結果、目標を達していると認められ、総合評価 A であったことが井上榮子氏（山形大学男女共同推進室 准教授）より報告された。

### ③-2 3 機関合同シンポジウム

#### ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）3 機関合同シンポジウム 「ネットワークによる山形のダイバーシティ推進～現状と今後の展開」

日 時：平成 31 年 3 月 8 日（金）14：00～16：30  
場 所：山形大学小白川キャンパス事務局棟第 1 会議室  
＜テレビ会議配信＞  
大日本印刷株式会社研究開発センター  
参加者数：38 名

#### 【内容】

##### 1 基調講演

「東北公益文科大学の取組とネットワークに期待すること」  
講師：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)

##### 2 報告

- ・山形大学の男女共同参画に関する 実態調査の報告  
井上榮子（山形大学男女共同参画推進室 准教授）
- ・「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」 男女共同参画推進状況アンケートの報告  
上松和弘 氏（鶴岡工業高等専門学校 教授）他
- ・全国ネットワーク中核機関(群)について  
井上榮子（山形大学男女共同参画推進室 准教授）

##### 3 パネルディスカッション

座 長：河野銀子（山形大学学術研究院 教授）  
パネラー：伊藤真知子 氏、上松和弘 氏、井上榮子



図 1 チラシ



図 2 講演する伊藤氏



図 3 会場の様子

## ④ 研究とライフイベントとの両立支援

### ④-1 研究支援員制度

#### (1) 制度の目的

出産、育児、介護等のライフイベントにより十分な研究活動を行うことができない研究者に対し、研究とライフイベントを両立するための研究活動を支援する者（以下「研究支援員」という。）を配置し、研究力の向上を図ることを目的とする。

#### (2) 支援の対象者

連携機関に所属の常勤研究者又は非常勤研究者（週の勤務時間が 30 時間以上で雇用期間が 2 ヶ月を越える者をいう。）で、次の（1）～（3）に該当するライフイベント中の者を対象とする。ただし、男性研究者については、配偶者が大学・大学共同利用機関・独立行政法人又は企業に所属する研究者であるときに限る。

- (1) 妊娠又は小学 6 年生までの子育て
- (2) 市町村から要介護又は要支援の認定を受けている親族（別居の場合には、合理的理由のある者に限る。）の介護
- (3) その他、上記理由に準ずるライフイベント

#### (3) 支援する業務

支援する業務は、研究データの整理・研究者の実験補助等。

#### (4) 支援する期間及び時間

支援する期間は、4 月 1 日から 9 月 30 日まで（前期）及び 10 月 1 日から翌年の 3 月 31 日まで（後期）の 6 ヶ月単位とする。支援する時間は、週 15 時間以内とする。

#### (5) 利用者状況 （平成 30 年度前期・後期分）

<平成30年度の利用状況>

利 用 年 度	山形大学		米沢栄養大学	
	30年度(前期)	30年度(後期)	30年度(前期)	30年度(後期)
利 用 者 数	18名	21名(継続16名)	2名	2名(継続2名)
申 請 理 由	育児・介護	育児・介護	介護	介護
支 援 員 配 置 時 間	2,393時間	1,995時間	715時間	725時間

## 4-2 夜間保育、休日保育、病児・病後児、学童保育利用料補助制度

### (1) 制度の目的

仕事と育児の両立を図ることを目的とし、連携機関に所属する女性研究者等に対し、夜間保育、休日保育、病児・病後児保育、学童保育の利用に対する利用料金の補助を行う。補助金額は、子ども1人につき年間20,000円を限度とする。

### (2) 支援の対象者

連携機関に雇用されている研究者（非常勤の研究者（週の勤務時間が30時間以上で雇用期間が2ヶ月を超える者をいう。）を含む。）で、小学校6年生までにある子どもを養育する者。男性研究者については、その配偶者が、大学、大学共同利用機関、独立行政法人、公設試験研究機関、公益社団・財団法人及び民間企業で雇用されている研究者に限る。

### (3) 登録者・利用者の状況

利用者の殆どが平成28年度から継続して登録している。そのため、登録している子どもが大きくなり、学童の利用が多くなってきている。

なお、平成30年度より四半期毎にまとめて申請できるよう制度の見直しを図り、より利用しやすくなっている。

<登録者数> 平成31年1月末日時点

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
登録者(研究者)	4名	7名	9名	9名
登録者(子ども)	9名	13名	16名	16名

<目的別利用者数(子ども)> 平成31年1月末日時点

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
夜間保育	3名	4名	7名	3名
休日保育	0名	0名	1名	2名
病児・病後児	0名	2名	2名	3名
学童保育	0名	2名	3名	6名
合計	3名	8名	13名	14名

## 4-3 ライフイベントによる研究中断からの復帰支援制度

### (1)制度の目的

女性研究者が妊娠・出産・育児・介護などのライフイベントによる研究中断後、円滑に研究現場に復帰できるよう、研究者を継続的に育成・支援し、研究環境の多様性を促進することを目的とする。

### (2)支援の対象者

当該復帰した日の前日の3年前の日の属する年度の4月1日から遡って過去3年以内に、ライフイベントのため概ね3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した女性研究者を対象とする。

### (3)申請状況と審査結果

<申請件数>

	平成28年度	平成29年度	平成30年度
申請数	2件	6件	3件
採択数	2件	6件	3件※

※3件中1件は、平成30年9月より研究中断

### (4)平成30年度復帰支援制度採択による研究

本年度採択された復帰支援制度に係る研究は以下の3件である。研究中断理由は、いずれも妊娠・出産・育児によるものであった。

1. 中野祥子（山形大学学術研究院（医学部皮膚科）・医員）  
テーマ「炎症後色素沈着のモデルマウスを用いた病態解析と新規治療法の開発」
2. 渡邊千尋（山形大学学術研究院（医学部耳鼻咽喉・頭頸部外科）・助教）  
テーマ「小児の成長における外耳道径の変化」
3. 八木真由（山形大学学術研究院（医学部腎泌尿器外科）・助教）  
テーマ「mTOR 阻害剤耐性腎癌での膜貫通型 TNF  $\alpha$  の免疫細胞への作用解明、治療戦略の開発」

## 4-4 相談員制度

相談員制度は、ダイバーシティ研究環境の支援制度として位置づけられ、女性研究者の研究とライフバランスの両立を支援することを目的にした制度である。主に連携機関に所属している女性研究者・女子大学院生を対象にしているものの、ワークライフバランスに関する相談など連携機関に所属するものなら男性も含め誰でも利用できる。電話、メール、相談申込書により受け付け、日時や場所については相談者と調整の上決定する。相談者の話を聞いたうえで、有益な情報や支援制度を案内する。また、疑問や要望など対応が必要な場合は関係機関へ検討を依頼し、問題の早期解決を目指し深刻化を防げるよう取り組んでいる。

本事業が認知され、支援制度の利用率が向上されるとともに利用者は減少しているものの、一定数のニーズがあり、研究者との信頼関係を構築できている。



## 4-5 託児サポーター制度

連携機関に所属する教職員等の仕事と育児の両立を支援する制度であり、一般財団法人女性労働協会の保育サービス講習カリキュラムに基づいた講義及び保育実習を修了した学生が「託児サポーター」として、保育士の指導の下で託児業務を行う。託児業務の監督は、委託先である NPO 法人スマイルハウス（米沢市）所属の保育士が行う。

### (2) 託児の実施状況

平成 30 年度の実施状況は以下のとおり。いずれも、山形大学米沢キャンパス（ゲストハウス YU 談話室）にて実施した。

実施日時		利用者数	備考
平成30年4月5日(木)	10:30～18:00	1名	4歳男児
平成30年11月17日(土)	7:45～16:00	2名	小学3年、5歳いずれも女児

## ⑤ 女性研究者の研究力向上

### ⑤-1 サービスデザインプロジェクト

#### ●プロジェクトの狙い

本プロジェクトの目的は、「健康・栄養・有機エレクトロニクス」の3つを柱とした“女性にとって快適で豊かな未来の生活”の実現をテーマに女性研究者が推進者となり、主体となって進めたい！と思う魅力的な研究テーマを創出し、実践していくことにある。

そのアプローチ方法として生活者が感じる情緒的な体験価値を重視し、生活者を中心とした価値分析から革新的なサービスやプロダクトを創出する新たな手法「サービスデザイン」を用いて2015年～2017年までの3年間で2つのサービスアイデアを創り出した。今年度はそのアイデアや、アイデアから落とし込まれた魅力的な研究テーマの共同推進者を募るための活動を行った。

#### ●Maker Faire Tokyo 2018 出展

2018年8月4日（土）、5日（日）の2日間、東京ビックサイトにてMaker Faire Tokyo 2018が開催された。この展示会は2008年に始まり今年で14回目を迎える。ユニークな発想と誰でも使えるようになった新しいテクノロジーの力で、あっと驚くようなものや、これまでにはなかった便利なもの、ユニークなものを作り出す“Maker”が集い、展示とデモンストレーションを行う場である。大日本印刷は新しい価値の創造に向けた取組の一環として“未来の食卓ってどんなものだろう？”をテーマに掲げ、来場者に「未来の食卓」を体験してもらうブースを開設し、本プロジェクトにて創出されたアイデアを具現化したプロトタイプ2点も紹介した。

##### Fancook：毎日の料理をもっとたのしく

調味料を計量する手間を省き、味付けをより簡単に。  
うまみ成分を生かすことで塩分を控えたおいしい  
味付けを実現するサービスアイデア。

##### DishELa：我慢しない食生活改善

健康的になることを望んでいる（けれど自分に甘く  
長続きをしない）未病患者に、食への欲求と健康状態  
に合わせて最適な栄養バランスを提示。食生活改善  
に伴う我慢を軽減することができるお皿を中心と  
したサービスアイデア。



図1 出展の様子

#### 出展の成果

両日で300名近くの来場者がブースを訪れ、日経新聞やWEBメディアなどの記者だけではなく、協働パートナーとなり得る人々が2つのプロトタイプを体験した。どちらのサービスアイデアも評価は高く、DishELaはテレビ放映（BS日テレ「Innovative Tomorrow」2018年9月3日24時～）にまで至った。なお、協働パートナーとなり得る団体とはFancookを中心に意見交換を行う予定である。

## ●ダイバーシティ人材育成セミナー

日時：平成30年11月28日（水）15：00～16：30

場所：山形大学小白川キャンパス人文社会科学部1号館301教室

参加者数：34名

講師：大日本印刷株式会社

情報イノベーション事業 C&I センター

第1インテグレートッド・コミュニケーション本部

サービスデザイン・ラボ 部長 山口博志 氏

松田久仁子 氏

### 【目的】

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（連携型）の波及をめざし、サービスデザインに関する講義をとおしてダイバーシティの重要性を理解した研究者の育成と、大学院生・学生への裾野拡大を図る。

### 【内容】

サービスデザインプロジェクトの成果であるダイバーシティ研究環境を創り出す研究手法（オープンイノベーション）と思考（サービスデザイン）を人文科学系の教員・学生が学ぶことができるよう、「ダイバーシティ時代に求められるサービスデザイン」というテーマを掲げ、大日本印刷株式会社のサービスデザイン・ラボ山口博志氏と松田久仁子氏を講師に迎え開催した。ビジネスや公共分野で実績を生み、新しい研究手法として注目されているサービスデザインの考え方を、本事業の共創ワークショップをはじめとしたさまざまな事例をあげ、楽しくわかりやすい講義を行った。

講義終了後に回収したアンケート（回収率73%）では、「大変有意義」「まあまあ有意義」の合計が約9割に達し、参加者の満足度が高いセミナーであった。また、「物事に対する見方、考え方等の今まで気が付かなかったアプローチ方法を知る事ができた」等、新しい気づきや普段の講義に活かしたいといった感想が多く寄せられた。



図1 チラシ



図2 講義の様子



図3 講義する山口氏

## ⑤-2 女性代表共同研究費支援制度

### (1) 制度の目的

女性代表共同研究費支援制度は、連携機関に雇用されている女性研究者が研究代表者となり、研究代表者が所属する機関以外の連携機関に所属する研究者等と併に行う研究を支援するものである。

### (2) 申請状況と審査結果

第4回目の募集となる今年度から、補助金対象期間が昨年度で終了したため、各機関の自主財源により支援を運営することとなった。合計5件の共同研究の申請があった。これらの審査を「ダイバーシティ共同研究支援審査会」（審査員は連携機関の事業実施責任者及び山形大学男女共同参画推進室チーフ・コーディネーターの4名で構成）が、提出された申請書に基づき、研究の社会貢献度、有用性、研究計画及び支出計画について審議を行った。

その結果4件（内訳：山形大学4件）が採択された。

### (3) 平成30年度に採択された女性代表共同研究

表1 平成30年度女性代表共同研究採択一覧

研究代表者	1	2	3	4
	三原法子	伊関千書	黒谷玲子	泉小波
所 属	山形大学・講師	山形大学・講師	山形大学・准教授	山形大学・ 産学連携准教授
テーマ	適正な嚥下調整食提供のためのモバイル食品物性評価ツールの開発	加齢・神経変性が味覚に及ぼす影響:ヒトにおける味覚検査法の探索から	ビタミンCを利用した新規呼吸器疾患治療法の開発を目指した基盤研究	人間と情報環境の共生インタラクション基盤技術を構築するデバイス作製のための印刷技術及びそれに用いる機能性材料の開発
研究期間	平成28年6月1日～平成31年3月31日	平成29年4月1日～平成31年3月31日	平成30年4月1日～平成31年3月31日	平成30年4月1日～平成31年3月31日
共同研究者 1	江口智美 米沢栄養大学・講師	大野浩平 大日本印刷株式会社・研究開発センター・部長	山田英明 山形県立米沢栄養大学・教授	大和田浩子 山形県立米沢栄養大学・学部長・教授
共同研究者 2	鈴木拓史 山形大学・助教	山下かおり 大日本印刷株式会社・研究開発センター・課長	山口光枝 山形県立米沢栄養大学・准教授	吉田泰則 山形大学・研究員
共同研究者 3	西岡昭博 山形大学大学院・教授			
共同研究者 4	香田智則 山形大学大学院・准教授			
共同研究者 5	村澤剛 山形大学大学院・准教授			

## ⑤-3 Academic English セミナー

研究者にとって国際学会での発表や英語論文の執筆は必須能力であることから、女性研究者の研究力向上を目的として、英語による効果的なアカデミックプレゼンテーション及び論文投稿前に必要な確認事項について学ぶ Academic English セミナーを開催した。

日 時：平成 30 年 11 月 2 日（金）13：30～16：20  
場 所：山形大学小白川キャンパス 法人本部第 1 会議室

＜テレビ会議配信＞

飯田キャンパス：医学部第 2 会議室  
米沢キャンパス：講義棟 3 階会議室  
鶴岡キャンパス：農学部テレビ会議室

参加者数：52 名

### 【内容】

＜1 校時＞13:30～14:40 「英語プレゼンの進め方」

講師：イプトナー・カロリン

（山形大学工学部国際交流センター 助教）

＜2 校時＞14:50～16:20

1. 「出版社から見た論文投稿」

講師：井上淳也 氏（エルゼビア・ジャパン）

2. 「論文検索データベースの使い方」

講師：山形大学図書課情報サービス担当

参加者からは「英語ならではの発表の仕方や流れを知ることが出来た」「大事なポイントがわかりやすく、すぐに実践できる内容だった」などの感想が寄せられた。



図2 講演するイプトナー氏



図3 会場の様子

## ⑤-4 外部資金獲得セミナー

日 時：平成 30 年 9 月 18 日(火) 15:00～16:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D301 大講義室

<Skype 配信>

山形大学鶴岡キャンパス 農学部テレビ会議室

参加者数：42 名

講 師：岩田高広（山形大学理学部物理学科 教授）

### 【内容】

女性研究者をはじめとする大学等の研究者を対象に、外部資金獲得を促進し、意識の啓発と研究力向上を図ることを目的としたセミナーを開催した。本セミナーは平成 27 年度から毎年度開催しているが、今年度は本事業の取組みを地域に波及させるため、連携機関所属の研究者だけでなく、「大学コンソーシアムやまがた」に加盟する県内の高等教育機関にもセミナーを公開し、7 大学から 42 名の参加があった。

講師の岩田高広氏（山形大学理学部物理学科 教授）からは、科研費の審査員だけでなく、日本学術振興会学術システム研究センターのプログラムオフィサーとして、審査員選考や審査業務の検証等に関わられたご経験をもとに、申請課題の設定や申請書の書き方のポイントについてお話しいただいた。特に申請書の書き方については、審査員の立場になって申請書を作成する必要があること、前年度不採択課題の審査結果を分析することで申請の弱点が見えてくること、「審査の手引」を参考に自分の申請書の審査意見を書いてみることでブラッシュアップが図られることなど、具体的な対応についてお話しいただいた。また最後に、新規申請数と採択率の相関に関して、一般的には申請数が増えれば採択率も上がる傾向にあるものの、大学として申請数を増やすための無理やりの申請には問題がある事の説明があった。

参加者からは、「審査員を経験された方からの話を聞くことができ、非常に為になった」、「不採択の場合、次年度にどうつなげていくかの話が興味深かった」等の感想があり、参加者にとって科研費獲得に資する良い機会となった。



図 1 チラシ



図 2 講師の岩田氏



図 3 会場の様子

## ⑤-5 自己啓発合宿

### ●自己啓発合宿の概要と講師の紹介

この自己啓発合宿は、連携機関に所属する女性研究者の研究開発能力、マネジメント能力などを育成し、自己の啓発を推進することを目的としている。2年間で計4回のプログラムを継続受講することで、主体的にキャリアビジョンをデザインするスキル、及び、組織のリーダーとして必要なスキルの育成をはかる。第1回「キャリアデザイン概論&自己分析」、第2回「プレゼンテーション」、第3回「チームビルディング」、第4回「キャリアプランニング・行動計画」で構成されている。講師には、大日本印刷株式会社のダイバーシティ関連の施策で長年ご指導いただいている、ライフデザインズ・オフィス代表、小西ひとみ氏を迎え、育成方針の策定からご進言をいただいている。

4年目の本年度は、2期生の第3回を実施、第4回(最終回)は2019年2月に実施する。



小西ひとみ氏

#### <講師プロフィール概要>

小西ひとみ氏 (<http://www.konishihitomi.com>)

ライフデザインズ・オフィス代表

ファシリテータ/キャリアカウンセラー (CDA)

認定心理士、

国家資格キャリアコンサルタント養成講座の認定講師

国家資格キャリアコンサルタント日本心理学会会員

### ●第3回自己啓発合宿

2018年6月27日(水)、28日(木)の2日間、千葉県柏市にある柏の葉キャンパス148街区2ショップ&オフィス棟6階、31VENTURES KOIL サロンにて、大日本印刷株式会社の女性研究者10名(メンター2名含む)が参加する、第3回自己啓発合宿を開催した。今回はスケジュールの都合上、連携機関である山形大学及び米沢栄養大学からの参加者は無かった。

第3回は、『違いを認め、互いを活かすチームづくり』をテーマとして、チームビルディング・Diversity & Inclusion を目指すリーダーシップスタイルについて学ぶことを目的としている。

初日は、リーダーシップとマネジメントの違い、リーダーの条件、シェアードリーダーシップについての講義の後、受講生8名が1グループで取組むロールプレイ演習「Eikoを探せ」へと進んだ。

本演習の狙いは、グループで1つの課題に取り組む中で、自分を含めたメンバーのリーダーシップ行動や、メンバー同士のコミュニケーション力、情報処理能力などについて、現状を把握することである。状況に応じてリーダーシップを発揮しながら、メンバー毎に与えられた断片的な情報を効果的に引き出し、共有、整理、俯瞰することで課題を達成する力が試される。しかし重要なのは、「課題を達成できたか」ではなく、「チームの中で自分がどのような役割を担ったか」である。「自己完結型の業務が多く、課題解決の際にグループで協力し合った経験は殆ど無い」という認識の受講生が多く、演習スタート時は戸惑う人が多かった。しかし、小西先生のフォローをきっかけにして、中盤から終盤にかけては数名がリーダーシップを発揮し、メンバー毎の意見を取り纏め、チームとしての回答を導き出せた。本演習を通じて、リーダーの役割を担う上での個人の課題を自覚するきっかけとなった。

2日目は、状況対応型リーダーシップについて学んだ。第2回自己啓発合宿にて学んだコミュニケーションスキルのレビューをした後、仕事上で想定される様々なケースに対して、1対1或いは、1対複数

のシェアードリーダーシップケースのロールプレイ演習を行った。ケースごとに与えられる役割(上司、同僚、部下、連携先等)を演じ、全体の状況を把握した上で相手と的確なコミュニケーションをとる力が試されるが、多くの受講生にとって難しく、会話が続かない場面が多く見られた。小西先生より、これから仕事で協働するステークスホルダーとの折衝、交渉の経験を通じて、シェアードリーダーシップを身に付けていって欲しいとご進言頂き、第3回の合宿を終えた。

**表1 第3回自己啓発合宿スケジュール**

1日目：6/27(水)

時刻	講義内容
10:00	オリエンテーション
10:10	リーダーの条件、グループアプローチ
10:20	グループ演習について解説
10:30	リーダーシップのグループ演習
11:30	各グループ結果発表
12:00	昼食
13:00	振り返り
13:40	講師からコメント
13:50	質問会議：リーダーとしての課題は？
14:35	休憩
14:45	シェアードリーダーシップの構造
15:05	リーダー行動のスタイルを学ぶ
15:40	自分のリーダー行動のスタイルは？
16:20	休憩
16:30	リーダー行動の具体的アプローチ
17:05	全体シェアリング
17:15	終了

2日目：6/28(木)

時刻	講義内容
10:00	オープニング
10:10	状況対応型リーダーシップとは
10:55	コミュニケーションの復讐
11:25	1対1でのリーダーシップケース1
11:55	課長とのランチミーティング
13:00	1対1でのリーダーシップケース2
13:30	1対1でのリーダーシップケース3
14:00	シェアードリーダーシップケース(会議)
14:25	休憩
14:35	シェアードリーダーシップケース(会議)
15:00	シェアードリーダーシップケース(会議)
15:25	シェアードリーダーシップケース(会議)
15:50	終了



図1 グループ演習の様子



図2 小西先生と記念撮影

## ●最終回に向けて

事後アンケートより、「シェアードリーダーシップの理解と実践が、個人の能力を最大限に生かし、チームとしての総合力を高められることを学んだ」、「自部門での役割を見直し、シェアードリーダーシップを発揮していきたい」など、多くの具体的行動に繋がる意見があった。次回の最終回は、本施策への理解を更に深めるために、第1回の「キャリアデザイン概論&自己分析」をレビューし、その上で自分自身の「キャリアプランニング・行動計画」を宣言することで集大成としたい。



## ⑤-6 メンター制度

### ●意識啓発や組織改革等を図るための取組

意識啓発や組織改革等を図るための取組として、出産・育児を迎える社員が安心して休業を取得し、また、休業からスムーズに職場復帰して、仕事と家庭の両立をしながら力を発揮できる環境づくりを目的としたメンター制度を運用している。支援制度としては、会社の全般的な制度を解説したガイドブック（カンガルーガイドブック）とプランシート、育児休業中の情報交換やスキルアップをバックアップする制度である。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名実施した。面談は、復帰後の働き方について面談シートを作成し、復帰後の働き方について直属上長（課長）と記入したシートを元に面談を実施し、全員復職を果たした。また、研究開発センターのメンター制度は出産・育児の復帰支援のほか、復帰後の働き方に関して女性だけの支援ではなく、男性にも理解し参加してほしい、という要望が多く、次世代の管理職・リーダーになるための力を身につける研修会を9月に2回実施した。



図1 研修会の様子

## ⑤-7 女性研究者 研究成果発表会

日 時：平成 30 年 11 月 10 日(土) 13:30～15:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D302・303 教室

参加者数：26 名

発 表 者：山口光枝（山形県立米沢栄養大学 准教授）

横井香代子（山形県立保健医療大学 講師）

黒谷玲子（山形大学大学院理工学研究科 准教授）

### 【内容】

女性研究者の裾野拡大を図るため、県内の大学で活躍されている異なる分野の 3 名の女性研究者を招いて研究成果発表会を開催し、対象となる大学生や大学院生を中心に 3 大学から 26 名の参加があった。今年度は 2 部構成とし、第 1 部の発表会に引続き、第 2 部は発表者を交え、気軽に交流できる機会を設けた。



図 2 発表会の様子

の専攻以外の分野の話聞くことができ、大変刺激になった」、「発表の仕方や資料の構成等について非常に為になった」、「研究に対する姿勢だけでなく、研究の過程や成果がどのように活用されていくかの話が興味深かった」等の感想があった。

第 2 部では、今後のキャリアや学修に関する学生の悩みに対し、第 1 部の発表者が自身の経験を活かしてアドバイスを行うなど、リラックスした雰囲気の中で自由な意見交換・交流が行われた。

（※第 2 部の詳細は次ページ「女性研究者と話そう」を参照）



図 3 発表者（左から、山口氏、横井氏、黒谷氏）

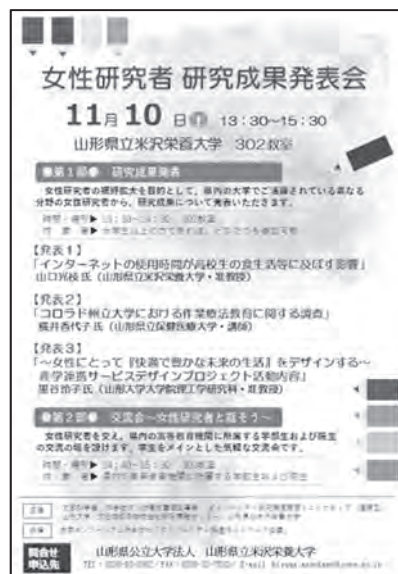


図 1 チラシ

第 1 部では、山形県立米沢栄養大学の山口氏からは、インターネットの利用時間が高校生の食生活等に及ぼす影響について、山形県立保健医療大学の横井氏からは、アメリカ・コロラド州立大学における授業運営に関する調査結果について、山形大学の黒谷氏からは、本事業で実施した「産学連携サービスデザインプロジェクト」の活動内容について、それぞれ発表いただいた。参加者からは、「自分の

## ⑥ 女性研究者の裾野拡大

### ⑥-1 女性研究者と話そう

(女性研究者 研究成果発表会 第2部)

日 時：平成30年11月10日(土) 14:40～15:30

場 所：山形県立米沢栄養大学 D号棟

参加者数：12名

#### 【内容】

女性研究者の裾野の拡大を図ることを目的とし、女性大学生・大学院生等を対象とした女性研究者との交流会を「女性研究者研究成果発表会」(前ページ参照)の第2部という位置づけで実施した。「女性研究者研究成果発表会」で発表を行った山口光枝氏(山形県立米沢栄養大学 准教授)、横井香代子氏(山形県立保健医療大学 講師)、黒谷玲子氏(山形大学大学院理工学研究科 准教授)を中心に小グループを3つ作り、学生たちが3人の先生と話せるよう時間を区切り各先生と交流を行った。交流会では、第1部の発表内容のほか、学生の日頃の研究の悩み、進路の相談など様々なテーマについて話し合われた。



図1 交流会の様子

自然科学系の学部・大学院に進学し、ふだん話しにくいことを身近なロールモデルである先生たちと話し合い共有することで学生たちは進学や将来のキャリアやプライベートでの不安を払拭し、仲間を作ることができた。

平成30年4月に、「大学コンソーシアムやまがた」に「ダイバーシティ推進ネットワーク会議」が設立された。この繋がりにより、今回の「女性研究者研究成果発表会」には、連携機関以外に県立保健医療大学から横井先生に参加していただくことができた。また、同じく4月に米沢栄養大学大学院が開学し、山形大学女性大学院生ネットワーク(山大 JOIN)もスタートしたことから、このたびの交流会はこれまで以上に交流の輪を拓げる機会となった。

## ⑥-2 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

日時：平成30年11月22日（木）13：00～16：00

会場：山形大学米沢キャンパス1号館グローバル教育棟講義室

主催：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

共催：山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター、山形県立米沢栄養大学

参加者数：28名

### 【目的】

主に女性ポストドクターや女性大学院生・学部生等を対象に、大学だけに限らず企業の研究職についても知ることで、高い研究能力を生かせる道を探る機会とし、女性ポストドクター、女性大学院生の育成と、博士課程進学への関心を高めることを目的とする。

### 【内容】

#### ●13:00～13:30 キャリアセミナー

講師：松坂暢浩

（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

前半のセミナーでは、一般的な就職活動の流れや活動フェーズごとの活動量、採用面接の基本的な質問内容やその選考基準、さらには就職先を見つける方法について講義が行われた。

#### ●13:40～16:00 パネルディスカッション（質疑応答含む）

コーディネーター：松坂暢浩（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

コメンテーター：山本美奈子（山形大学学士課程基盤教育機構 准教授）

パネリスト：平成29年度コース修了生 福田斉二郎氏  
片岡千帆氏  
フレックス大学院2期生 高橋寛貴氏  
山田典靖氏

後半では、卒業生や就職先が決まっている現役コース生をパネリストに迎え、ディスカッションを行った。各パネリストは自身の体験に基づいて、参加者へ丁寧にアドバイスをを行った。コメンテーターの山本准教授からも就職活動に対するスタンスなどについてアドバイスがあった。

参加者からは、「就職活動の経験談からキャリアに関することまで広く話が聞けて大変有意義だった」「普段聞くことのできない話を聞けて勉強になった」などの感想が寄せられた。

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

キャリアセミナーでは、就職活動の経験豊富な講師の方をお招きし、就職の方法やポイントもご講演頂きます。  
パネルディスカッションでは、博士5年一貫コース修了生と就職活動を終えたばかりの現役コース生による、生の声を聞けるチャンスです！！

キャリアセミナー講師：松坂 暢浩  
山形大学学術研究院 伊士知能基盤教育機構

パネルディスカッション  
コメンテーター：山本 美奈子  
山形大学学術研究院 伊士知能基盤教育機構

パネラー：フレックス大学院2期生・  
平成29年度コース修了生

【日時】2018年11月22日（木）  
13：00～13：30 キャリアセミナー  
13：40～15：40 パネルディスカッション  
15：40～16：00 質疑応答

【会場】米沢キャンパス（1号館グローバル教育棟 講義室）  
小田川キャンパス（基盤教育3号館 323教室）※TV会議配信  
鶴岡キャンパス（小会議室）※TV会議配信

【対象】博士5年一貫コース生、博士後期・前期課程学生、  
研究員（ポストドクター）、大学院進学を考慮する学部生

【事前申込方法】右記のQRコードからアクセス専用フォームより申込  
11月15日（木）事前申込 마감

【問合せ先】フレックス大学院 事務局（1号館102）  
内線：3534 / Email：front@mj.kyamagata-u.ac.jp

主催 フロンティア有機材料システム創成フレックス大学院  
共催 山形大学学術研究院 伊士知能基盤教育機構（基盤教育）事務局  
（山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター、山形県立米沢栄養大学）

図1 チラシ



図1 講演する松坂氏



図2 コメントする山本氏

## ⑥-3 交換留学プログラム

### ●プログラムの目的

本プログラムの目的は、連携機関に所属する女性研究者が、異なる研究環境等を有する女性研究者との交流により、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ことにある。

### 【企業女性研究者が留学生として大学へ】

2018年7月11日(水)～13日(金)の2泊3日、大日本印刷株式会社研究開発センター(以下大日本印刷)のメンターを含む女性研究者5名と管理職、およびカナダ出身者を含む男性研究者5名の計10名が留学生として、米沢栄養大学、山形大学工学部(米沢キャンパス)、スマート未来ハウス、山形大学農学部(鶴岡キャンパス)、山形大学医学部(飯田キャンパス)を訪問した。

### ●山形大学 野々村研究室訪問

#### 山形大学出席者

野々村美宗(山形大学 大学院理工学研究科 准教授)

同研究室での研究内容や、触感に関するメカニズムについて説明いただいた。

五感の中では視覚の研究が最も進んでおり、再現が難しいとされていた肌のバーチャル表現ができつつある。一方、触感については、不明な点が多い。皮膚には4つの受容器(センサー)があり、年齢や性別、触れる場所(指先なのか、掌なのか)によって感じ方が異なる。触感を表す言葉は50種類以上とも言われているが、触感をつかさどる受容器は4つしかなく、人のもつ触感の多様性が説明できない為、「非線形触質感喚起モデル」(①触運動の非線形性 ②皮膚の階層構造の非線形性 ③皮膚の力学特性の線形性 から触質感を説明するもの)を提唱されている。メカニズムを解明することで、新製品に対するエビデンスや、製品設計へ知見提供を行っているとの事であった。

### ●米沢栄養大学 佐塚研究室訪問 並びに大学施設・研究室見学

#### 米沢栄養大学出席者

佐塚正樹(米沢栄養大学 健康栄養学部・健康栄養学科 教授)

米沢栄養大学・大学院の紹介、食品衛生管理についての説明と、実習室、実験スペース、官能評価室を見学させていただいた。

佐塚先生によると、現在の日本における食品衛生や食品開発には、栄養学の視点が不足しており、医療分野における薬剤師と同じ位の社会的地位や、役割を担う事が必要であると訴えられた。現在、平均値で示されている、食事摂取基準を個人別に算出するモデルの構築や、介護食における包装パッケージ、フードロス解消、賞味期限と消費期限の算出方法と両者の違いについて等、食品に関する様々な説明、議論が交わされた。



図1 施設見学の様子

## ●山大 JOIN 交流会

山形大学 JOIN とは、次世代育成・女性研究者裾野拡大事業の一環として、女性研究者をめざす女性大学院生のネットワークをつくり、キャリア形成を支援する取り組みである。このネットワークに参加している女性大学院生と「キャリア形成」についてディスカッションを行った。企業と教育機関での研究の違いや、ワークライフバランスについて、日本企業が外国人を採用する際に理解されない部分、海外における教育と就労の関係など、様々な情報共有や議論が交わされた。



図2 山形大学 JOIN との交流会

## ●スマート未来ハウス 3 機関女性研究者交流会

毎年、様々なテーマで交流会を実施しているプログラムである。テーマを「ダイバーシティについて考える」とし、それぞれが思い描くダイバーシティの定義、そして現状をどう認識しているか、理想の状態はどうであるかについて、中国出身者を含む山形大学女性研究者3名、米沢栄養大学女性研究者1

名を加えた14名、3グループにてディスカッションした。

ダイバーシティであるべき理由は、単一の組織や社会は脆弱であり、変化の大きい時代の中では、一気に崩壊してしまう危険性を含んでいるため、多様性のある個人が活躍し、組織されていることが、変化に適応できるのではないかと、そもそも「ダイバーシティ」という言葉が使われなくなることが理想の状態なのではないかと、活発な議論が交わされた。



図3 ディスカッションの様子

## ●山形大学 米沢キャンパス グリーンマテリアル成形加工研究センター見学

プラスチック材料、加工技術開発の研究施設である、同センターの見学、並びに、伊藤研究室、杉本研究室、落合研究室にて、それぞれの研究テーマの紹介をいただいた。

同施設の1階では、プラスチック加工関連装置が設置されており、二軸延伸装置、8軸混練装置、超多層押し出しフィルムなどの装置を見学した。

伊藤研究室では、自動車めっき、微細成型、3Dプリンター用の樹脂開発を、杉本研究室では、レオロジーを中心に、フィルム成型・エレクトロスピンニング・発泡成型を研究している。フィルム成型品の例として、複数の界面の反射率を調整する光学用途や、バリア用途を想定した超多層フィルムの紹介を受けた。エレクトロスピンニング法は、電位差によって試料を伸長させ繊維を形成する技術。発泡成形は、超臨界CO<sub>2</sub>を含浸させた樹脂を圧力開放することで、従来よりも微細な気泡を作っているとのことである。

落合研究室では、汎用材料を使って高機能材料を作る研究開発や、形状記憶樹脂の紹介をいただいた。

## ●山形大学 米沢キャンパス ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション ダイバーシティについて～LGBT について考える～講義 受講

### 山形大学出席者

小林直美（山形大学 男女共同参画推進室米沢分室 助教）

講義は、①アイスブレイク、②LGBT についてのミニレクチャー、③マイノリティの個性を生かすための組織づくり/ワークショップ、④ワーク・ライフ・バランスについての質問・ディスカッションの4つのセクションから構成され、全体を通して、お互いを理解すること、様々な個人が存在していることを、しっかり認識することを学ぶ講義であった。学生とのワークショップ、ディスカッションでは、若い世代に対するダイバーシティ教育が進んでいることを感じた。幼少期より、体操服が男女共通、出席簿順が男女混合、呼び方が「～さん」で統一など、男女で区別する必要のない部分での共通化が進んでいる

ことや、性の多様性以外にも、国籍や宗教、LGBT を含む性の多様性について、教育を受けているため、ダイバーシティに対する理解が進んでいるのだと、感じられた。



図4 講義の様子

## ●山形大学 飯田キャンパス 医学部附属病院訪問

### 看護学部訪問

実習室の見学、介護実習などの説明を受けた。ダミー人形を用いた実習や実際の病棟、病床を再現した設備について実践的な教育の説明を受けた。

### 遺伝子実験施設訪問

ゲノム解析用機器分析について説明、標本作成について説明を受けた。DNP では生物サンプルを今まで取り扱うことがなかったが、今後ライフサイエンス分野における形態観察の応用として参考になる技術であった。

### 医学部附属保育所すくすく訪問

大学病院という設置の特異性による夜勤、病児保育の実施状況等の説明を受け、充実ぶりに感銘を受けた。

### 医学部付属病院薬剤部見学

製剤室にて製剤作業を見学した。抗がん剤やハイリスク製剤は薬剤師の暴露リスクや薬の取り間違いなどのヒューマンエラーを防止のため、バーコードリーダーを利用する自動調剤ロボットを見学した。最先端の自動化装置による人材の活用など企業活動にも参考になる点が多かった。

### 東日本重粒子線治療センター

大学病院に建設中の東日本重粒子線治療センターの説明を受けた。平成 32 年治療開始施設の工事進捗状況、先進医療の状況、外国人の自由診療、東北 6 県+新潟県の連携について説明を受けた。

## ●山形大学 小白川キャンパス 人文社会科学部 中村研究室訪問

### 山形大学出席者

中村文子（山形大学 人文社会科学部 人文社会科学科 准教授）

国際社会と女性について、人身売買を事例とした講義を受けた。

国際社会の諸問題として、国際社会が共通課題として取り組むべきグローバルイシューがあり、冷戦終結以降、国家の安全保障から人間の安全保障へ転換している。人間に対する暴力、人権、人間と自然との調和が大切になっている。そのため、国際社会のアクターが問題意識を共有し、連携することでグローバルイシューの解決を目指すことが必要である。国際的な機構以外でも、地域機構や非営利団体、グローバル企業の役割が重要になってきている。ジェンダーに関しては生物学的な性差に対し文化や社会によって構築されたもので、人間同士で構築されたものであれば、人間同士の合意により変えていくことができるはずである。男は仕事、女は家庭のような社会的に構築された考えにより、女性のみならず、リストラされた中高年のような男性にも差別の目が向けられる。また、人身売買は国境を越えて盛んに行われている。経済的格差による差別や男女格差による女性差別、内外格差による外国人への差別などの要因が複雑に重なりあっている。人身売買に対する取り組みについて EU では地域における人身売買対策の一本化のような政策変更をもたらす規範を構築しているが、ASEAN においては加盟国の主権を堅持するため独立して政策を提言するには至っていない。これからの企業の役割や個人の役割について再認識するに至った。

## ●山形大学 鶴岡キャンパス 農学部 石川研究室訪問

### 山形大学出席者

石川雅也（山形大学 農学部 食料生命環境学科 准教授）

大地・水・空気・緑を守りながら、人の健康を守り続ける農地農村を提供することを目的としたコースを提供している。中でも、水土環境学の観点から、農作物の安定収量と水土資源の保全、環境改善の3つの課題を同時に達成する研究を行っている。研究は、フィールドワークと室内・屋外実験を行い、モデル解析しているとのことである。

それぞれの課題に対する解決策の両立が、当該研究の重要なポイントとなるわけだが、収量を落とすことなく、水田の窒素除去機能を最大限利用によって、窒素による水質汚染を抑制し、地中に存在する菌の利用により、温室ガス排出も抑制することができる、という研究成果を得たとのことであった。

## ●山形大学 鶴岡キャンパス 食と農のビジネス塾

鶴岡市や JA、山形大学等で組織される、地域定住農業者育成コンソーシアムが実施している、市内に定住し、農業を営む若手の人材育成を目的とした「食と農のビジネス塾」の紹介を受けた。

今年で3回目の開講となる「食と農のビジネス塾」紹介では、2期生として、同プロジェクトに参加し、今年の2月に終了された、鶴岡市内で手すき和紙職人をされている長谷川氏に、プロジェクトの内容や、得た学びなどを紹介いただいた。長谷川氏によると、参加者は老若男女問わず、それぞれのバックヤードは様々であったとのこと。受講のメリットとして「知識の向上」「つながりの拡大」「経営プランや支援策対応への準備(ビジネス計画書作成の経験による)」など、単なる学びを超えた成果があるとのことであった。

生涯にわたって、教育と就労を交互に行う教育システムであるリカレント教育の側面からも、こういった取り組みは重要になってくるのではないかと感じた。



## ●留学を終えて

DNP では、女性の幹部登用をこれからも推進していくと同時に、ダイバーシティの推進を女性だけでなく、男性や、国籍、性的マイノリティなどへ視点を広げていきたいと考えている。今回の留学では、男性社員や、海外からの留学生もゲストとして参加し、議論、交流を行った。今まで以上に、ダイバーシティーな取り組みとなったと感じられる。

### 【大学生が留学生として企業へ】

2018年9月18日（火）～20日（木）の2泊3日、山形大学より5名（うち、前期博士課程4名、学部生1名）、米沢栄養大学より学部生1名の留学生を大日本印刷株式会社研究開発センター（千葉県柏市）、つくば総合開発センター（茨城県つくば市）、市谷加賀町ビル（東京都新宿区）へ招いた。本プログラムの目的は、企業に籍をおく女性研究者の研究に対する姿勢と、周囲の環境を直接見聞きすることにより、研究者としての未来の自分の姿を具体的にイメージしてもらうことで、博士課程進学者、女性研究者の増加へと繋げることにある。

## ●大日本印刷加賀町ビル 社員食堂見学、企業管理栄養士との交流会

大日本印刷のグループ会社、DNP ファシリティーサービスが運営する、市谷加賀町ビル内の社員食堂、並びに、同社の管理栄養士との交流会を実施した。

食堂見学では、食堂のコンセプトや機能等の説明を受けながら、実際の食堂やバックヤード（厨房・洗い場）、管理栄養士が実際に作業をするオフィス等を見学した。食堂運営については、単にメニューを考え、提供するだけでなく、社員の健康を第一に、食堂のPOP 展示（カロリー、塩分表示、食材豆知識など）や、提供方法（作りたてを提供、盛り付け）、職場環境によって提供メニューを変えるなどの工夫がされているとのことであった。これは、外部業者に委託せず、グループ会社で一貫して、運営しているからこそ、できることである。



図5 管理栄養士と留学生

また、管理栄養士との交流会では、数ある管理栄養士の仕事の中でも、DNP を選択した理由、就職前と就職後の仕事に対するギャップの有無、今後どのようなキャリアを描いているか等の質問が投げかけられた。教育によって教わったことと、現場の感覚の違いや、実際の現場で大切なことはコミュニケーションであることなど、分野は違えど、共感することが多かったようである。

## ●デザイン思考を取り入れたワークショップ

新しいアイデアを創出するための手法のひとつである強制連想法（一見関連性のない2つのものを強制的に関連づけながら、アイデアを生み出していく発想法）を用いたワークショップを開催した。テーマは「フードロスをなくすためのサービス・製品アイデア」。強制連想法という言葉を目にすること自体が初めてであったにも関わらず、連想のコツをすばやくつかみ、9つのアイデアが創出された。個々の発想の柔軟さや、着眼点によって生み出されるアイデアの違いに感銘を受けたようである。



図6 ワークショップの様子

## ●研究者との交流会についての感想

昨年に引き続き、柏、つくばの2つの地区にて男女を問わず、研究分野や職場環境、ライフステージの異なる、若手から中堅研究者、管理職と多様なメンバーを交えた交流会とランチミーティングを開催した。出産や子育てなどの様々なライフイベントを経験した研究者からの体験談は、将来の自分をより現実的にイメージする大きな助けになった様子である。将来に向け、学生時代に何をしておくべきかという問いに対する「何かひとつでも強みになるようなことを身につけておくこと」という研究者からのアドバイスは、参加した多くの学生に、自分を見つめなおすよいきっかけとなったはずである。

## ●大日本印刷（企業）におけるダイバーシティ活動について

留学生に対して、DNPにおけるダイバーシティ活動について、説明を行った。ダイバーシティとは性別以外にも、国籍や宗教、価値観など、異なる性質のものが共存している環境で相違を認めた上で人材を活かすことであるが、DNPの最優先課題として、まずは女性社員の採用拡大と職域の拡大に取り組んだことを説明。ライフイベント等による女性の離職を減らすところからスタートし現在は、女性社員が中核的なポジションを担えるようなキャリア支援を行っている段階であることを理解いただいた。計画的な実行と、それに伴うキャリア支援の充実が留学生にとって、心強く感じたようだ。

また、日本の常識は世界の常識ではないこと、積極的にさまざまな国籍、価値感を持った人との意見交換が重要であることなど、性別以外のダイバーシティについても、新たな気づきがあった様子であった。

## ●留学を終えて（アンケートより）

- ・それぞれの経歴や部門・部署の異動の話などを聞いたことで、これまではある特定分野の専門性を高めることだけが大切だと考えていたが、ひとつの分野や仕事に固執せず、様々な仕事を体験することで自分のスキルを磨くことも重要だと感じた。
- ・中長期的なキャリアビジョンを考える機会をもつことは、今後の自分の在り方を自覚する上で必要不可欠である。企業側の支援体制も分かりやすくなることで、女性に限らず確実に管理職を目指す人材は増えると感じた。

- ・考え方が世代や立場によって異なる中で、意見をまとめることは難しそうですが、まとめる立場に自分も近い将来なることを意識して生活をしたいと思う。
- ・10年、20年後の自分がどのように社会関わっていきたいか考えることができた。多様性が認められる社会において、仕事を通して人々や社会全体に良い影響を与えられる存在になることが目標となった。

### ●次年度交換留学に向けての宿題

今年度は、例年実施している施設見学や研究者との交流会、ランチミーティングに加え、強制連想法を用いたワークショップを新たな試みとして加えた。今回は、学生のみでの開催であったが、研究者を交えることで、より多様なアイデアが創出されたのではないかと思われる。

また、要望として「育児休暇を取得した男性研究者の話をききたい」「グループワークなど自分の意見を発信する機会を増やしてほしい」といった意見が寄せられた。これら要望を参考に、次年度以降も留学生が将来のビジョンを明確にすることができる充実したプログラムを提供していきたい。

## ⑥-4 キャリア教育授業

### 【平成30年度 教養セミナー授業】「ワーク・ライフ・バランスとコミュニケーション」(前期)

- 担当：小林直美
- 受講生：17名
- ねらい

本授業は少子高齢化時代における諸問題についてジェンダー学の視点から多面的に考察し、受講生各自のキャリア・デザイン及び就職後のライフ・デザインをよりよく描けるようサポートする。具体的には大学卒業後の自分のキャリアやライフイベントを見据えて働きやすい職場を選択し、ワーク・ライフ・バランスを保ち働き続ける事を目指す。

今年度は第12回「ダイバーシティについて～LGBTから考える～」に大日本印刷株式会社からの交換留学生が参加し、LGBTについてのミニレクチャー、ワークショップ（「マイノリティの個性を活かすための組織作り」）、ワーク・ライフ・バランスについての質問とディスカッションを行った。

受講生は「ダイバーシティ企業100選」について各自学び、自らのキャリアとライフについて考え始めた時期であったため、管理職から若手まで現役の研究者を交え活発な議論と質疑応答がなされた。

### 【平成30年度 特別講義】「ダイバーシティを考える」(後期)

- 担当：小林直美
- 受講生：4名
- ねらい

様々な組織におけるダイバーシティ・マネジメントについて事例をあげ、学生自らがキャリアを選択できるようサポートする。また、「人生100年時代」(リンダ・グラットン・アンドリュー・スコット『ライフシフト100年時代の人生戦略』)の到来から、多くの人が教育や仕事において転身を重ね、複数のキャリアを経験することを想定したキャリア・プランを考える。

## 7 広報活動

### 【ホームページ】

事業の一層の理解と制度の利用促進のため、ホームページの更新を定期的に行った。特にセミナーやシンポジウムの案内に力を入れ、参加を促すためにホームページからWEB申込みが出来るようにした。主に学生を対象にしたセミナーでは、WEBでの申込みが多くあり、効果がみられた。

### 【ニューズレター】

山形大学男女共同参画推進室発行のニューズレターにはダイバーシティ事業の実施報告なども掲載した。

### 【パネル展での広報】

山形大学男女共同参画フェスタ

日 時：平成30年6月25日（月）から7月17日（火）

（小白川、米沢キャンパスの各々で実施）

場 所：小白川 学生会館1階

米 沢 4号館1階 大示範教室前廊下周辺

女性研究者シーズ紹介パネル展示と各セミナーのチラシ配布も行った。

（※男女参画フェスタ パネル展示の詳細は19ページ参照）

### 【ポスター発表】

山形大学COI 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」

日 時：平成30年7月25日（水）13：00～16：40

場 所：グランドホクヨウ

井上榮子氏（山形大学男女共同参画推進室 准教授）による口頭発表、連携機関所属の金光秀子氏（山形県立米沢栄養大学教授）による研究成果報告のほか、ダイバーシティ事業を紹介するポスター発表を行った。

（※COI シンポジウムの詳細は、112ページを参照）

### 【テレビ放送】

平成30年9月3日（月）24時～

BS日テレ「Innovative Tomorrow」にて、「Maker Faire Tokyo 2018」に出展したサービスデザインプロジェクトのサービスアイデアの1つであるDishElaのプロトタイプが放映された。

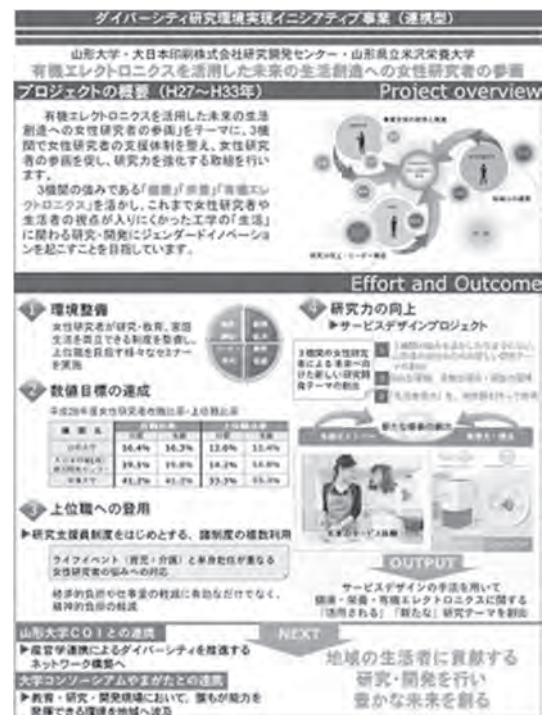


図1 ダイバーシティ事業のポスター

## 8 評 価

### 8-1 中間評価と3年間の事業のまとめ

本事業は、「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」をテーマに、既に連携を進めていた山形大学・大日本印刷株式会社研究開発センター（以下 DNP）・米沢栄養大学の3機関が女性研究者の支援体制を整え、より積極的に女性研究者の参画を促し、研究力を強化する取組を行っている。また各機関の学長、センター長のリーダーシップのもと、3機関によるダイバーシティ連携推進会議で緊密な連絡調整を図りながら実施する6年間（事業期間：平成27年度～平成32年度）の補助事業である。

3機関はそれぞれの問題意識を共有し、特徴や得意分野を活かして女性研究者の研究力向上や上位職登用に向けた活動を連携して行っている。たとえば山形大学は6学部7大学院を擁する総合大学である。工学部は有機エレクトロニクス研究の世界的研究拠点の1つであるが、工学部の女性研究者在職比率が10%以下であること、大学全体の女性研究者の在職比率・上位職比率が低く、働きやすく魅力ある大学となることが全学で課題であった。

DNPは印刷技術と情報技術の応用・発展によってあらゆる業種・業態の企業や生活者の課題を解決する多彩な事業で成り立っており、近年は健康事業にも進出している。同研究開発センターでは、毎年20%を超える女性研究者を毎年採用しているが、年代が高くなるほど女性研究者の在職比率が低く、ゆえに次世代を担う女性研究者の能力を開発し、上位職に女性研究者を登用していくことが必要であった。

米沢栄養大学は、管理栄養士の育成、栄養と健康に関する研究とシンクタンク機能、栄養に携わる者等に対する生涯学習拠点機能を有する4年生大学として平成26年に開学した。女性研究者比率は40%を越えているが、上位職比率が低いことに加え、女性研究者全員が他県出身者であり、遠距離介護などの課題を抱えている者が多く支援体制の整備が課題であった。

#### 1) 活動内容

以上の課題や問題意識の下、健康・栄養・有機エレクトロニクスという各機関の得意分野を活かし女性研究者の研究力向上と支援制度の充実を図ることために、主に以下4つの活動を行っている。事業毎にアンケートを実施してニーズを把握し、さらに本事業に対する外部評価委員会を毎年開催し、委員からの意見を次年度の事業計画に反映させPDCAサイクルを回している。

- ①山形大学米沢キャンパス（工学部）に男女共同参画推進室の米沢分室（ダイバーシティ連携推進会議事務局）を設置すると共に、ワーク・ライフ・バランス相談室や託児ルームを開設し、女性研究者の共同研究環境を整える。
- ②ライフイベント中の男女研究者の支援制度を構築する。
- ③女性が代表となる共同研究の開発と研究費支援制度を構築する。女性の研究力向上を通して研究者及び上位職の増加を図る。
- ④自然科学系学部への進学を促進する女子中高生向けのセミナー、及び女性研究者育成を目的とす

る大学院進学セミナーや博士学位取得後のキャリア支援を行い、裾野を拡大する。

## 2) 数値目標と各支援制度利用者数及び事業成果

本事業では、女性研究者の在職比率と上位職比率を数値目標として掲げている。3機関の申請時（平成27年5月1日時点）及び中間評価を受けた事業3年目（平成29年3月31日時点）の実績値と目標値は表1の通りである。毎年着実に数値を伸ばし、概ね目標を達成しているといえよう。なお、米沢栄養大学は開学後のアフターケア期間であるため、在職比率の変動はない。

次に、本事業の年度毎の制度利用者総数は、平成27年度は33名、平成28年度は93名、平成29年度は72名であった（表2）。平成28年度は、相談員制度利用者数が多かったこと（平成28年度45件）が特徴としてあげられる。各制度の利用者数は表3～10を参照されたい。ダイバーシティな研究環境を整えるための制度整備と同時に、3機関で女性研究者が管理職にふさわしい研究力やマネジメント力を身につけるための各種セミナーや、女性研究者の裾野拡大を目的とした事業、組織の意識改革を促すシンポジウム等を開催し、参加者数は初年度より増加した。

表1 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）数値目標と実績値

機関名	年度	女性研究者在職比率		女性研究者上位職比率	
		目標値	実績値	目標値	実績値
山形大学	H27（申請時）	15.6%	14.9%	11.4%	10.8%
	H29	16.4%	16.3%	12.0%	12.4%
DNP	H27（申請時）	19.0%	18.8%	13.5%	11.7%
	H29	19.1%	19.8%	14.2%	14.8%
米沢栄養大学	H27（申請時）	41.2%	41.2%	33.3%	33.3%
	H29	41.2%	41.2%	33.3%	33.3%

表2 研究支援員制度 平成27年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

	山形大学	米沢栄養大学
利用時期	後期	後期
利用者数	4名	2名
支援員配置時間	830時間	540時間

表3 研究支援員制度 平成28年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

	山形大学		米沢栄養大学	
	前期	後期	前期	後期
利用者数	6名	9（継続6名）	2名	2名（継続2名）
支援員配置時間	1312時間	2000時間	780時間	780時間

表 4 研究支援員制度 平成 29 年度利用（ダイバーシティ事業経費のみ）

利用時期	山形大学		米沢栄養大学	
	前期	後期	前期	後期
利用者数	10 名	12 名（継続 10 名）	2 名	2 名（継続 2 名）
支援員配置時間	2096 時間	2787 時間	780 時間	780 時間

表 5 託児サポーター制度実施回数と利用子ども数

	回数	延べ利用子ども数
H28 実施	3 回	4 名
H29 実施	8 回	15 名

表 6 夜間保育、休日保育、病児・病後児、学童医保育利用料補助制度

	H27	H28	H29
登録者（研究者）	4 名	7 名	9 名
登録者（子ども）	9 名	13 名	16 名

表 7 女性代表共同研究

	H27	H28	H29
申請件数	8 件	10 件	11 件
採択件数	8 件	10 件	11 件

表 8 ライフイベントによる研究中断からの復帰への研究費支援

	H28	H29
申請件数	2 件	6 件
採択件数	2 件	6 件

表 9 メンター制度

	H28	H29
採択件数	3 名	5 名
メンタリング回数	4 回	11 回

表 10 相談員制度

	H27	H28	H29
実施件数	19 件	26 件	5 件
実施人数	女性 13 名・男性 6 名	女性 10 名・男性 16 名	女性 2 名・男性 3 名



表 11 自己啓発合宿（第 1 期～第 2 期）

	開催数	参加者累計
H27	1 期生 1 回	13 名（山大 2 名、栄養大 1 名、DNP9 名）
H28	1 期生 2 回	12 名（山大 3 名、DNP9 名）
	1 期生 3 回	12 名（山大 3 名、栄養大 2 名、DNP7 名）
H29	1 期生 4 回	7 名（山大 3 名、DNP4 名）
	2 期生 1 回	14 名（山大 6 名、DNP8 名）
	2 期生 2 回	11 名（山大 3 名、DNP8 名）

表 12 交換留学（DNP→大学）

	H27	H28	H29
DNP 参加研究者数	2 名（女性 2 名）	7 名（女性 7 名）	5 名（女性 5 名）
3 機関交流会		12 名 （女性 10 名、男性 2 名）	12 名 （女性 12 名）

表 13 交換留学（大学→DNP）

	H27	H28	H29
女性学生・院生 参加者数	4 名 （山大 3 名、栄養大 1 名）	8 名 （山大 6 名、栄養大 2 名）	10 名 （山大 8 名、栄養大 2 名）

表 14 事業総参加者数

	H27	H28	H29
開催数	11 件	12 件	13 件
総参加人数	526 名	811 名	781 名

※セミナー等参加者、制度利用者等を含み、サービスデザインプロジェクトは抜かす

相談員制度を除く本事業の各種制度利用者の研究成果数（女性研究者のみ）をまとめたものが図 1 である。平成 27 年度の総研究業績数は 44 件、平成 28 年度は 173 件、平成 29 年度は 204 件に達した。

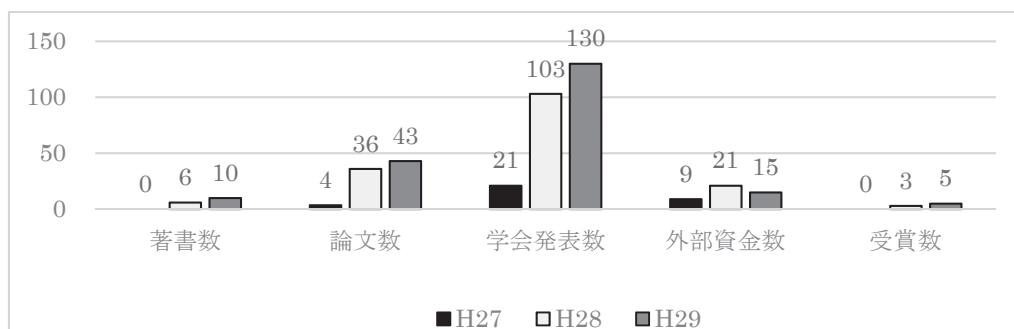


図 1 各種制度利用者の研究成果数の経年比較（女性研究者のみ）

### 3) 中間評価

中間評価では、3機関の密接な連携と各機関の得意分野を活かした事業展開により、総合評価は「A」であった。以下に評価コメントの抜粋を付す。

総合評価	目標達成度	取組	取組の成果	実施体制	今後の進め方
A	a	a	b	a	a

<コメント抜粋>

#### ●総合評価

特色あるテーマを掲げ、3機関が連携して女性研究者の活躍促進のための基盤整備、異分野交流、研究力強化を進めた。共同実施機関で実践する「サービスデザイン」の手法を取り入れ、女性研究者による工学系分野の産学連携研究を促進し、研究力強化を図る所期の計画を着実に実施し、研究成果の実用化も図っており、また中間評価時点での数値目標も概ね達成して評価できる。

#### ●目標達成度

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。(今後の進め方①)

#### ●取組の成果

「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。(今後の進め方③-1、③-2、③-3) 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②)

#### ●今後の取組について

補助期間終了後も申請時に計画した自己負担額を大幅に超える予算を確保し、取組の継続性・発展性を確保する計画となっており、評価できる。今後は、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。

### 4) 今後の事業の進め方

- ①：山形大学では、女性研究者増加のために平成30年度に女性限定・優先公募の実施と、2つの調査を実施した（「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」）。その結果、離職理由の多くは定年退職（約4割）と他機関異動と進学（約4割）ということが明らかと

なった。今後も若手を中心に採用を続け、女性研究者の在職比率向上を目指していく。

また、第6回男女共同参画調査の結果から、女性を含めた全教職員の就業環境改善を目指し提言を行い、第二次男女共同参画基本計画策定に繋げていく。

- ②：本事業テーマの実践の場として、山形大学米沢キャンパスと米沢栄養大学の所在地である米沢市へ3機関の研究成果を還元する。米沢市は平成30年に「健康長寿日本一」を目指し、「健康長寿米沢市民会議」を設置した。この会議にダイバーシティ事業の連携機関及び山形大学COIの女性研究者が参画し、シンクタンク機能を担う「新産業創出部会」「食育・減塩推進部会」等で、有機エレクトロニクス技術を活用した製品の実証実験や、減塩教育・指導を行う。これらの活動を通じ、「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」の実現を目指していく。
- ③-1：3機関が連携した成果の1つに女性研究者の研究力、マネジメント力向上を目指した「サービスデザインプロジェクト（共創ワークショップ）」がある。このプロジェクトでは、主に3つの成果（a.ダイバーシティ研究環境を創り出す研究手法・思考、b.「健康」「栄養」「有機エレクトロニクス」に関する「活用される」「新たな」研究シーズの創出、c.特許出願した具体的プロダクト2件の活用）がある。今後はこれらの成果を活用し、「サービスデザインプロジェクト」の成果の波及を目指した活動を行う。
- ③-2：本事業の成果を山形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、平成30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た。本事業を公開し、管理職への意識啓発や裾野拡大、女性研究者の交流と、研究力向上を目指したセミナーを開催していく。
- ③-3：3機関の交流をさらに促進することを目的とし、山形大学で人文科学系および理工系合同の女性大学院生ネットワーク（以後、山大JOINと略す）を平成30年度に結成した。山大JOIN結成のねらいの1つに、孤立しがちな大学院生同士の交流を図ること。そしてもう1つのねらいは本事業と連携し交換留学やキャリア支援等の裾野拡大事業、研究力向上を目指したセミナーへの参加、3機関の女性研究者や平成30年度に設立された米沢栄養大学大学院の院生と交流を通じエンパワーメントを図ることである。

事業4年目となる平成30年度以降は、以上の活動を通じ本事業のテーマに沿って活動し、3機関の女性研究者数の増加と上位職への登用を図り、研究環境のダイバーシティの実現と事業成果の波及を目指していく。

## ⑧-2 外部評価委員会名簿・委員会内容

### 設置の経緯

山形大学、大日本印刷株式会社研究開発センター及び山形県立米沢栄養大学が共同で実施するダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業に関し、外部の有識者から意見をいただき事業をより円滑を実施するために、平成 27 年 11 月 25 日ダイバーシティ事業の代表機関である山形大学にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（連携型）事業に関する外部評価委員会が設置された。

評価委員は、次のとおり（敬称略）。

平成 30 年 4 月 1 日現在

推薦機関	氏名	現職等
山形大学	小 舘 香 椎 子	日本女子大学名誉教授・電気通信大学特任教授
大日本印刷株式会社 研究開発センター	日 高 乃 里 子	帝人株式会社人財部 ダイバーシティ推進室長
	木 村 文 雄	近畿大学建築学部 教授
山形県立米沢栄養大学	大 泉 享 子	日本赤十字社山形県支部 事務局長

第 1 回目の委員会は、平成 28 年 2 月 24 日に山形大学事務局棟第一会議室（山形市小白川キャンパス）において、第 2 回目は、平成 29 年 2 月 14 日に会場を山形大学男女共同参画推進室米沢分室が所在する山形大学米沢キャンパス（米沢市）に移し、それぞれ開催された。第 3 回目は、平成 30 年 1 月 29 日（月）に前年と同様に山形大学工学部百周年記念会館セミナールームで開催され、文部科学省による中間評価ヒアリングの報告を行い、これまでの成果を確認し、後半の事業をさらに進展させるためにご意見を賜った。また、時限到来時（原則 3 年）において内容等を見直すことと規定されている、以下の規程の一部改正措置について報告を行った。

- ・山形大学男女共同参画推進に関する規程
- ・山形大学男女共同参画推進米沢分室規程
- ・山形大学ダイバーシティ連携推進会議規程
- ・ダイバーシティ事業に関する外部評価委員会規程

この結果、外部評価委員会は平成 32 年度末まで 3 年間延長して継続されることになり、外部評価委員は「各機関が推薦する有識者 2 名」から「各機関が推薦する有識者 1～2 名」に改正され、平成 30 年度から合計 4 名の有識者に委嘱することになった。

### 外部評価委員会の概要

4 年目以降も連携体制を維持し、基本的な事業を継続しているが、今年度は自首財源による運営になることから一部見直しを行ってきた。その中で、ダイバーシティ連携推進会議（持ち回り）を平成 30 年 10 月 23 日に開催し、今年度から外部評価委員会を持ち回り会議にすることについて協議し、以下の実施方法も含めて承認された。

#### 【実施方法】

- ・連携機関は、12 月上旬に外部評価委員に対して文書で事業報告を行う。
- ・外部評価委員は、1 月上旬までに質問・意見、全体評価を文書にまとめて提出する。

- ・連携機関は、2月上旬までに質問・意見などへの回答などをまとめる。
- ・年度末に外部評価書を作成する。

## 1 通知

平成30年12月10日付けで、平成30年度ダイバーシティ事業に関する外部評価委員会（持ち回り）の開催について下記のとおり通知し、外部評価委員に評価書の提出を依頼した。

### (1) 外部評価の日程

- |        |                              |
|--------|------------------------------|
| 1月10日迄 | 各委員より評価書を受領                  |
| 2月8日迄  | 各機関より質問・意見などに対する回答書を提出、委員へ送付 |
| 3月下旬迄  | 外部評価書を作成し、活動報告書に掲載。委員へ謝礼     |

### (2) 事業報告 (添付資料)

#### ■外部評価委員会\_評価書

#### ■報告資料

- |       |                       |
|-------|-----------------------|
| 資料1   | 平成30年度 JST 訪問調査 PPT   |
| 資料2-1 | 進捗状況報告 (山形大学)         |
| 資料2-2 | 進捗状況報告 (大日本印刷)        |
| 資料2-3 | 進捗状況報告 (米沢栄養大学)       |
| 資料3   | 外部評価委員規程 (H30.4.1 改正) |

#### ■参考資料

- |         |                            |
|---------|----------------------------|
| 参考資料1   | JST 中間評価                   |
| 参考資料2-1 | H30年度事業計画                  |
| 参考資料2-2 | 年次計画概要                     |
| 参考資料3-1 | 女性代表共同研究リスト                |
| 参考資料3-2 | 女性研究者の外部資金獲得リスト            |
| 参考資料3-3 | 研究者別 論文リスト (H27-29)        |
| 参考資料4   | NEWS LETTER                |
| 参考資料5   | <平成29年度活動報告>ダイバーシティ連携推進報告書 |

## 2 評価書の提出

平成30年小舘香椎子委員、木村文雄委員、日高乃里子委員、大泉享子委員の4名から評価書を作成いただき、平成31年1月10日迄に受領した。今後、2月8日迄に各機関より質問・意見などに対する回答書を提出してもらい、委員へ送付させていただくことになる。この報告書では、途中経過として各委員の主なご指導を掲載することに止めるが、3月下旬迄に外部評価書を作成する予定である。広い視点からのダイバーシティ推進に向けたご意見や、本事業の目標達成のための的確なご指摘とご助言を賜ったことに感謝申し上げます、外部評価委員会の内容を今後の取組に誠実に反映していきたいと考えている。

### 3 外部評価委員の主なご指導

#### 小舘香椎子 委員

事業報告書は全体にわたり、事業内容をわかりやすく、きちんと取りまとめており評価できる内容であった。3年間の事業実績をもとに、3機関の体制を継続し、自主財源により目標達成を目指そうとしており、今後3年間の事業計画を立てて、それらを効果的に実施する人的な配置を行うことにより推進を図っていることは、高く評価できる。

特に、中間評価のコメントにあった女性研究者の就業比率が目標値を下回っていることへの対応策として、女性研究者の研究力向上のための共創ワークショップ、講演会、外部資金獲得セミナーなどの開催、またリーダー育成や上位職育成のための女性研究者を代表とする共同研究の研究費支援などを積極的に実施していることは、山形大学が強いリーダーシップを発揮して事業展開を行っているものと評価できる。

しかし、これらの個々の事業の推進による成果、具体的な目標値の明確化が図られていないように思われる。また、実施した結果を具現化するなど、インパクトのある成果事例をあげて、参加者のモチベーションを高める活動がやや不足しているように見受けられる。3年目は、文科省からの助成金はないものの3年間で培われた本事業のノウハウの定着に向けて、深化が目指される期間であると判断できる。協働機関との連携、特に産学連携の共同研究の成果が、学内で特色ある研究に発展していくよう、それをサポートするプログラムも検討されることを期待する。

#### 日高乃里子 委員

30年度は、新たなステージへの準備期間というフェーズであり、そのための様々なチャレンジをしたことが、よく理解できた。

事業も4年目を迎えると当事者のみの活動に陥りがちなところでネットワークを拡大する段階にギアアップしてきていると感じた。しかし、まだ、個々機関においては、当初の目標を達成しているとは言えず、足元の課題も粛々と解決に向けて努力していかなければならないのではないだろうか。

数値目標としてきた上級職の比率が下がってきている理由として、「定年」が挙げられているが、優秀な研究者については、「定年延長」等の対策も必要かもしれない。

ネットワーク拡大については、今後の2年間の全体像をもっと具体的に説明してほしいし、拡大した結果、どんな状況になっているのかをビジョナリーに見せてほしい。

「研究」視点では、多くのシーズが生まれ、学会発表や論文化も積極的になされてきており、結果としてでてきていると感じた。3機関合同プロジェクトはなかなか難しいとは思いますが、COIとの連携がイノベーションを起こすことを期待したい。

#### 木村文雄 委員

COI連携において、シンポジウムを開催したこと以外に、どのような活動をされ、具体的にどのような成果が出せたのかを教えていただきたい。

平成31年度以降の年次計画にCOI連携関連のことが書かれていないが、やらないということか？

全体的な取り組み自体は、高く評価できると思う。

しかし「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」という命題において、具体的に実施したこと、及びこれから実施することが分りにくいと思う。

未来の豊かな生活を思い描き、具体的に取り組むべきテーマを抽出し、それに向かって女性研究者が何をすれば良いのかを整理する必要があるのではないかと。

既に実施されているようであれば、その内容を具体的に明示して頂ければと思う。

## 大泉享子 委員

取り組み期間における女性研究者在職者数、在職比率、採用比率について、今年度9月1日現在の数値と今後の予測数値との差が大きいように思われるが、目標達成に向けての具体的取組および達成予測等について、状況をお聞きしたい。

女性研究者が学部長に登用されることは大変喜ばしいことだが、この方は自然科学系の研究者なのか。(資料2-1の◎自然科学系の女性研究者の上位職登用の項目のところに記述があったがどうか)

各事業項目は、事業計画に沿い、順調に進められており、事務局のご努力の賜物と思う。各取り組みに参加した研究者や院生等の意見や感想等ほどの様なものがあつたのか。意識の醸成や波及効果を推し量る指標の一つとして知りたいと思う。

このプロジェクトに関わっていない女性研究者や男性研究者のプロジェクトの対しての意見や考え方を聞く機会を持つことはできるのか。各ライフステージに応じた研究支援や就業環境の改善はすべての研究者において必要なことではないかと思う。このプロジェクトの成果の波及効果を知るためにも、アンケートや聞き取り調査などを検討しては如何か。

また、女性に限った公募や女性優先の公募などに対する外部の方(プロジェクト参加者以外の)の評価について知る手段はあるのか。

# 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。

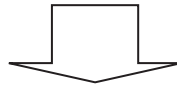
米沢栄養大学では、上位職への登用を積極的に行い、平成30年4月に女性研究者4名が昇任した。また、同大学初の女性優先公募を実施し、女性研究者1名を採用した。



## 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（保育支援会）	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。

## 山形大学 男女共同参画報告書

平成30年度活動報告

2019年 3月29日発行

発行：山形大学男女共同参画推進室

連絡先：〒990-8560 山形県山形市小白川町一丁目4-12

山形大学 男女共同参画推進室

Tel 023-628-4937/4938/4939 Fax 023-628-4014

E-mail：y-danjo@jm.kj.yamagata-u.ac.jp

URL：http://www.yamagata-u.ac.jp/kenkyu/danjo/





# 山形大学男女共同参画報告書

平成30年度男女共同参画に係るアンケート結果報告

平成30年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(連携型)活動報告

◎work◎life◎  
balance innovation