

# I 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)



## 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、以下の目標を掲げた。 「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十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

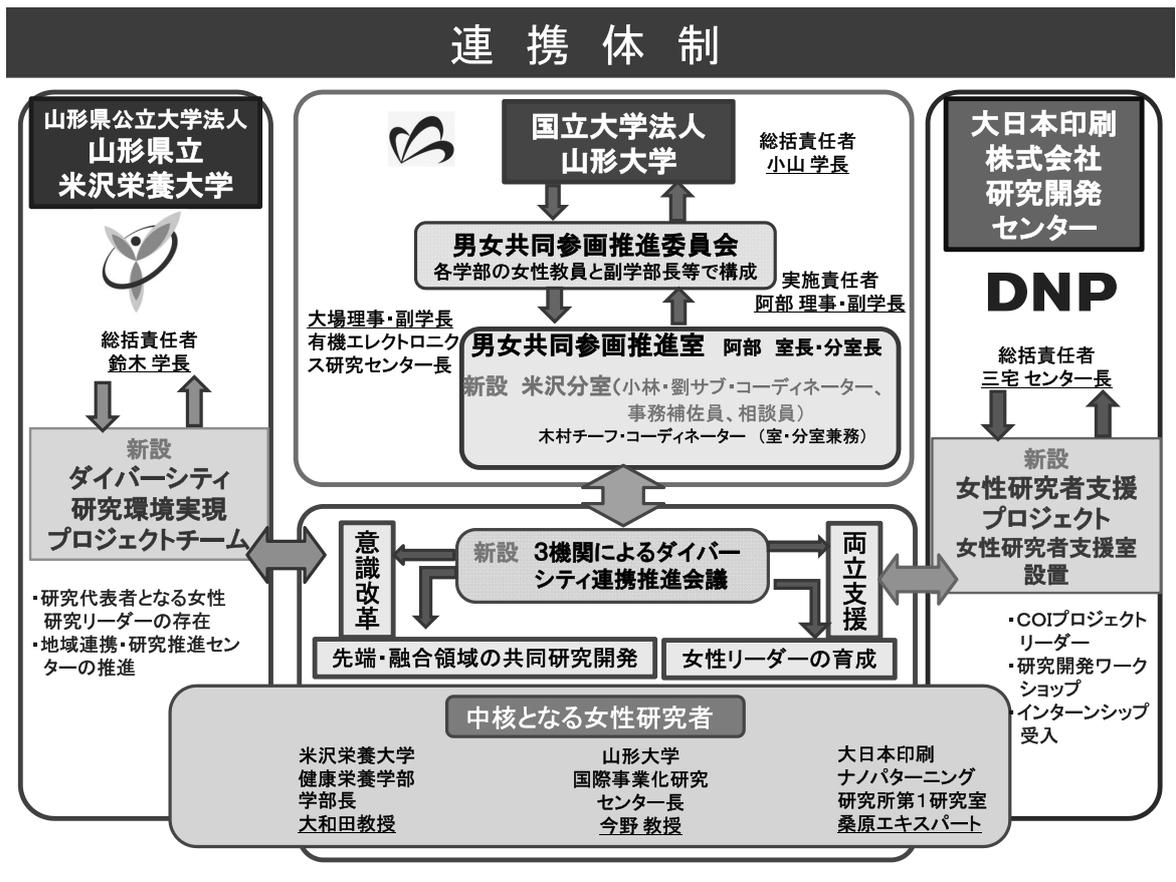


図1 連携体制図

**(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6名)を設置し、外部評価を受けて連携事業の改善を図る。

### 3 | 目標・行動計画

#### 3-1 3機関の目標と現状分析

目標 と 現状分析			
	山形大学	大日本印刷	山形県立米沢栄養大学
目標	○「山形大学の将来構想」（平成27年1月策定） 「男女共同参画を推進するため、ワーク・ライフ・バランス」の実現と女性管理職の登用にに向けた人材育成を促進する。」 ○第3期中期目標・中期計画(平成28～33年度)組織運営の改善に関する目標 「男女共同参画による多様な人材を活用した組織運営を図る。」 「女性教員比率を17.0%以上に向上させる。」	○「健康・栄養・有機エレクトロニクスを3つの柱とした、女性が考える『快適で豊かな未来』の実現を目指し、女性研究者と上位職女性研究者の割合を増やす。」	○「男女共同参画の推進に向けて、必要な研究環境を整備し、WLBに関する支援策等を実施して、女性研究者の定着及び職位上位者の割合を増やす。」
数値目標	女性教員… 現状 6年後 13.1%→17.0% (111人) (144人) 女性上位職…現状 6年後 10.8%→14.1% (68人) (89人)	女性研究者…現状 6年後 18.8%→19.5% (71人) (83人) 女性上位職…現状 6年後 11.7%→16.2% (24人) (45人)	女性教員… 現状 6年後 41.2%→47.1% (7人) (8人) 女性上位職…現状 6年後 33.3%→47.1% (5人) (8人)
現状分析	○大学に占める工学部教員の割合が高い(23.4%)が、女性は4.0%と最も低いことが全体の女性教員比率を引き下げている。工学部教員への応募者に占める女性割合は、7.2%で、採用割合も7.8%(過去6年間の数値)である。 ○平成23年度から、工学部女性教員1名が子育てと研究を両立させており、WLBへの関心が高まっている。	○年齢が高いほど女性研究者は少なく、副学長相当はいない。毎年、20%以上の女性研究者を採用しており、助教・助手相当の女性研究者は30%近くを占めている。 ○今後、定年退職を迎える男性研究者が多い。女性の研究能力を開発することで、上位職登用が期待できる。	○健康栄養学部をもち女性研究者の多い分野で女性教員も多い。ただ上位職は男性が占めている現状がある。 ○女性教員全員が他県出身者で、上位職の5人中3人が遠方に老親をもつ。 ○女性研究者(助教)が研究代表となつて複数の共同研究を進めており、上位職への登用が期待できる。

図2 目標と現状分析

#### 3機関が連携して行う行動計画

##### A 支援体制の確立（ダイバーシティ連携推進会議の設置）

連携推進会議を設置する。各機関の内部モニタリングと、連携機関相互の評価、外部の有識者数名による外部評価委員会を実施し、PDCAサイクルを機能させる。

##### B 意識改革（幹部職員・研究者）

管理職研修やセミナーを開催すると共に、女性研究者支援の取組説明会を開催する。

##### C 各種両立支援策の構築

研究支援員制度、復帰支援制度、託児サポーター制度（米沢キャンパス）を構築する。相談室を設置しWLBに関する相談に応ずる。

##### D 女性研究者の研究力向上、リーダー育成

女性代表共同研究支援、共同研究開発のためのワークショップの開催等を実施する。

##### E 女性を対象とする進学・就職説明会やセミナーの開催

##### F 広報活動

##### G 地域の特徴を踏まえた取組

- ・県内に不足している託児支援の取組
- ・女性の人材活用や育成に対する地域や企業の期待への応答

## 3-2 山形大学の行動計画

## 山形大学の行動計画

## 第3期中期目標・中期計画

ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境の充実や、インセンティブの措置などにより、平成33年度までに女性教員比率を17%以上に向上させる。



	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
女性教員比率	14.2%	14.7%	15.3%	15.8%	16.4%	17.1%
女性上位職比率	11.4%	12.1%	12.5%	13.0%	13.5%	14.1%

## ● 学長のリーダーシップ

目的：多様で独創的な「知」の創出を支援し、男女共同参画社会の形成に資する。  
手段：「山形大学の将来構想」及び「第3期中期目標・中期計画」に明記し実施する。

## ● ゴール・アンド・タイムの明確化による全学的な取組

目的：男女教員数、上位職数の格差を是正する。  
手段：各部署毎の毎年の目標数値の提示、年度評価と計画の提出、応募・採用状況調査等を実施する。

## ● ワーク・ライフ・バランスに配慮した就業環境の一層の充実

目的：誰もが能力を最大限に発揮できる環境を整備する。  
手段：環境整備が不十分なキャンパスを重点的に整備する(米沢キャンパス・工学部)。

## ● 女性研究者の研究力向上・女性研究者の裾野拡大

目的：女性が少ない分野への女性の参画を促し、多様で最先端の「知」を創出する。  
手段：研究支援による研究力の向上、ロールモデルとの交流を促進する。

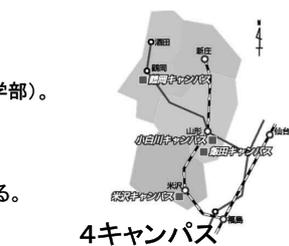


図3 山形大学の行動計画

## A 理工系を中心とした支援体制の強化

理工系を中心とした共同研究への女性参画支援に重点を置く本事業の機能性を高めるため、男女共同参画推進室米沢分室を新たに設置する。

## B ゴールアンドタイムの明確化による全学的な取組

第3期中期目標・中期計画の策定にあたり、女性教員比率を平成33年度末までに、17%（858人中女性146人）以上にすることが役員会で決定された。平成27年4月の教育研究評議会において、平成33年度までに女性教員30人（毎年5人）以上増やすことと、各学部等の毎年の目標数字が示され了解された。今後6年間の定年退職者数は121人（内女性12人（9.9%））で、男性退職者が多いこと、平成27年度から、理工系学部で女性限定教員公募が実施されていることなどから女性比率の向上が期待できる。

## C WLBを向上させるための就業環境の充実

巡回相談・来室相談の実施、研究継続支援員の配置、学会参加時の支援、保育制度の充実、育児・介護支援、就労環境・就労慣行の見直し、意見・要望等をくみ上げるシステムの整備、意識改革の促進、情報提供、地域社会等との連携、以上を確実に実施していく。

## D 理工系研究の魅力の発信と研究環境の改善による女性応募者の増加

博士後期課程学生及び研究員の約7割は工学部に所属しており、博士後期課程学生の約1割、研究員の約2割が女性である。研究の魅力を伝え研究環境を整えることで女性の研究者を育てる。

### 3-3 大日本印刷 研究開発センターの行動計画

## 大日本印刷 研究開発センター の 行動計画

健康・栄養・有機エレクトロニクスを3本の柱とした  
**女性の考える『快適で豊かな未来』の実現**  
 を目指し、女性研究者・女性上位職研究者の割合を増やす。



	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
女性研究者比率	19.0%	19.1%	19.2%	19.3%	19.4%	19.5%
女性上位職比率	13.5%	14.2%	14.8%	15.3%	15.8%	16.2%

- 未来を考える。
  - 目的：『女性』にとって快適で豊かな生活の実現を目指し、未来の生活をデザインする。
  - 手段：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開催する。
- 未来を創る。
  - 目的：デザインされた快適で豊かな未来の生活を実現する。
  - 手段：教員・学生、そして研究開発センター(20の研究所・部)の女性研究者が共に未来の生活の実現に向けた新しい研究開発テーマを創出し、推進する。
- 未来を体験する。
  - 目的：女性研究者のキャリアパス構築支援と裾野拡大を行う。
  - 手段：交換留学プログラムにより、女性研究者の成長と、未来の女性研究者候補である女性学生に対するキャリアパス構築支援とロールモデルの提示を行う。
- 女性研究者の能力(研究開発、マネジメント、マーケティング)向上。
  - 目的：女性上位職研究者の割合を増やす。
  - 手段：自己啓発合宿の実施、及び外部講師を招いての研修開催と、研究者としてもポテンシャルを更に引き出し成長するための「ラボ活動(リケジョ、リケママ)」の促進を行う。

サービスデザインとは：生活者が感じる情緒的な体験価値を重視し、その生活者を中心とした価値分析から革新的なサービスを開発する。

図4 大日本印刷研究開発センターの行動計画

#### A 全社的なダイバーシティ推進体制及び新たな取組の推進

平成25年6月から全社的に「メンター制度」に取り組み、女性メンターが中心となって継続的に女性社員の活躍支援を行っている。これらが認められ、平成26年経済産業省のダイバーシティ経営企業100選に選ばれた。これらの取り組みと同時に、新たにセンター長をリーダーとする女性研究者支援プロジェクトを開始し、女性研究者及び女性管理職育成を強化する。

#### B 未来を考えるためのワークショップの開催

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ターのもとで開催し、3機関の女性研究者と共に、女性の考える快適で豊かな未来生活実現に向けての共同開発を促進し、新しい研究分野への進出へとつなげる。

#### C 未来を創るための開発

異なる文化・環境におかれた研究者とのワークショップによって創出された研究開発テーマを選定し、その代表者として女性研究者が推進していくことで、女性研究者の研究力向上を図る。

#### D 未来を体験するための交換留学プログラム

3機関の女性研究者、女子学生を対象としたインターンシッププログラムを実施する。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ことができる。これにより、女子学生のキャリアパス構築を支援し、女性研究者の裾野拡大に繋げる。

## 3-4 米沢栄養大学の行動計画

## 米沢栄養大学の行動計画

栄養と健康に関する  
女性研究者の研究力向上とリーダー育成の強化



	H27年度	H28年度	H29年度	H30年度	H31年度	H32年度
女性研究者比率	41.2%	41.2%	41.2%	47.1%	47.1%	47.1%
女性上位職比率	33.3%	33.3%	33.3%	47.1%	47.1%	47.1%

- 学長のリーダーシップ
  - 目的 : 女性の活躍促進を図る。
  - 手段 : ダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチームを設置し、数値目標を達成する。  
平成26年度の開学後、4年間は教員の定着を目指し、設置計画の確実な履行に努める。  
平成30年度から女性教員の採用、昇任を実施し、女性比率50%以上を目指していく。
- 研究環境の整備
  - 目的 : 研究環境を整備し、全員が他県出身者である女性研究者の定着を図る。
  - 手段 : ワーク・ライフ・バランスの実現とライフイベントを支援する体制を整える。
- 女性研究者の研究力の向上
  - 目的 : 女性研究者の研究力向上を図り、上位職登用につなげる。
  - 手段 : 他大学・他機関との共同研究やセミナー、メンタリング等を積極的に共同実施する。
- 女性研究者の裾野拡大
  - 目的 : 研究に関心をもつ人々を幅広く増やす。
  - 手段 : 学生、地域住民、中等教育教員を対象とした研究成果発表会等を通して、研究の魅力を伝える。

図5 米沢栄養大学の行動計画

## A 意識改革

学内に学長をトップとするダイバーシティ研究環境実現プロジェクトチームを設置し、代表機関等との連携を図ると共に、先進機関への視察や、その成果の共有のため、学内研修会を実施する。連携した取組への積極的参画を各研究者に促す。

## B 研究環境の整備

平成26年4月に開学したばかりであり、開学に当たっては、県内に管理栄養士養成課程がなかったこともあり、教員の多くは県外から転入した。現在の女性研究者7名は全員他県出身者であり、WLBにおいては課題を抱える者が多い。家族と別居しているための帰省や遠方の老親の生活支援などのため、時間と労力を費やさざるを得ない。また、現時点では子育て中の研究者はいないが、近い将来に向けて整備が必要である。

## C 女性研究者の研究力の向上

研究力向上を目指し外部資金獲得等のためのセミナー開催、共同研究への女性研究者の参画推進、研究支援員の配置、研究費補助制度の構築を行う。女性研究者の研究能力やマネジメント能力を育成するための研修会を実施し、研究業績の蓄積と共に上位職への登用につなげる。

## D 女性研究者の裾野拡大

女性研究者のすそ野を広げるため、学生、地域住民(中学生・高校生を含む)、中等教育教員を対象とした研究成果発表会を行う。

## 4 | 取組内容

### 4-1 支援制度の構築



図6 支援制度の構築

### 4-2 共同研究の構想



図7 共同研究の構想

4-3 共同研究体制

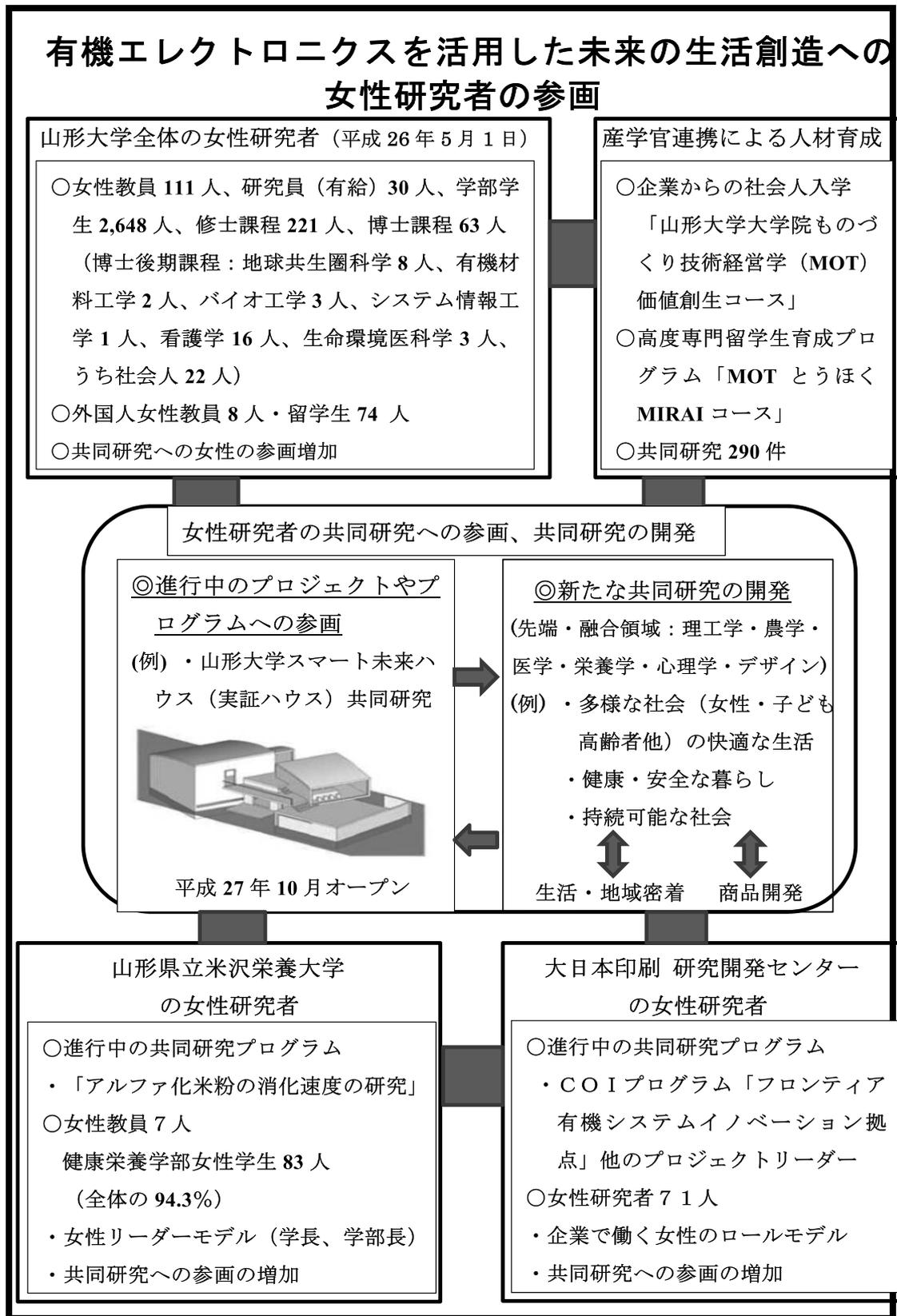


図 8 共同研究体制

## 5 | 平成27年度の事業計画と実施状況

項目	9月	10月	11月
	連携体制確立		支援制度構築
1) 推進体制			
①ダイバーシティ連携推進会議	・3機関関係者会議（持ち回り会議9/17,28）	・ダイバーシティ連携推進会議を設置（3機関7名）（10/1） ・連携推進会議の開催（持ち回り会議10/22,29）	・連携推進会議の開催（11/6,20,24,26）
②山形大学男女共同参画推進委員会（担当理事他17名）	・男女共同参画推進委員会（持ち回り会議9/14,30）		
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）			
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）		・連携推進会議事務局（米沢分室）を設置（10/1） ・事務補佐員1名、相談員1名着任（10/1） ・コーディネーター1名着任（10/13） ・米沢分室会議開催（10/23）	・コーディネーター1名着任（11/1）
2) 意識改革			
①管理職研修会		・管理職研修会開催（10/23）	
②シンポジウム等の開催			
③外部評価委員会			・外部評価委員会規程の制定（11/26）
④情報発信	・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「ばれっと通信第44号」発行（10/2）	
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	・研究支援員制度の制定と募集開始（9/28）	・2機関5名の女性研究者を支援（10～3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）			
③夜間、休日、病児・病後児、学童保育支援制度			
③相談員制度		・相談員の着任（10/1）と研修（相談同行10/9）	・相談員研修
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		・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（11/27）	
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）	・スマート未来ハウス見学会（11/5）
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回キックオフワークショップ（東京11/9）（4機関から約10名参加）
⑤自己啓発合宿			
⑥交換留学プログラム			
⑦メンター制度			
⑧共同研究支援冊子			
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多様なロールモデルとの交流			
③企業研究職等キャリアセミナー			
④女子中高生・一般向けセミナー			
6) その他			
①アウトリーチ活動			
②情報収集・連携・広報活動	・定例記者会見で本事業を発表（9/4） ・山形新聞2面 本事業の報道（9/22） ・NHK山形 本事業のニュース報道（9/27 12:10,18:45）	・山形県チェリアフェスティバル（パネル展示で事業紹介）（10/18）	

(平成28年3月1日現在)

12月	平成28年1月	2月	3月
支援制度構築	事業実施		目標達成
・連携推進会議の開催	・連携推進会議の開催 (1/5,14,25,26,29)	・連携推進会議の開催 (2/8,10,12,16,17,18,19)	・連携推進会議の開催
・室ミーティングの開催(12/10)			
・事務補佐員1名着任(12/1) ・コーディネーター研修「大学における男女共同参画」国立女性教育会館(12/3,4)			
		・キックオフシンポジウムの開催(2/4)	
・外部評価委員6名の委嘱		・外部評価委員会開催(2/24)	
・ホームページにダイバーシティ連携コーナー開設(12月) ・メルマガ「ばれっと通信第45号」発行(12/7)	・メルマガ「ばれっと通信第46号」発行(1/7)	・メルマガ「ばれっと通信第47号」発行(2/5)	・ニュースレター第18号発行(3/30) ・メルマガ「ばれっと通信第48号」発行(3/7)
		・次年度前期利用者募集と決定(2月)	
		・託児サポーター養成講座米沢キャンパス(学生・一般対象2/29~3/5)	・託児サポーター制度の改正 ・託児ルームの新設(米沢キャンパス)
・保育支援制度の制定	・保育支援制度の開始	・保育支援制度の周知	・保育支援制度の利用促進
・相談員研修(キャンパスハラスメント防止研修会(12/17)) ・相談員制度の制定	・相談員制度の開始	・相談員制度の周知	・相談員制度の利用促進
	・28年度前期利用希望調査 ・追加公募(米沢栄養大学)に対し、2件の申請が有り、審査の結果採択		・28年度前期利用希望者募集
	・復帰支援制度の検討	・復帰支援制度利用者の制定	・復帰支援セミナー(DNP研究開発センター3/11) ・復帰支援制度利用者の募集
・「外部資金獲得セミナー～科研費を中心として～」の開催(米沢栄養大学12/3)			
・各機関ごとに研究プロセスヒヤリングワークショップ(12/4,7,8,10)	・第1回共創ワークショップ開催(米沢)	・第2回共創ワークショップ開催(東京2/2,3) ・第3回共創ワークショップ開催(米沢2/23)	・各機関ごとにH27年度成果報告(3/9,14,15,30)
			・自己啓発合宿(1泊2日、3/21・22)
		・大日本印刷研究開発センター(2/11~13、17~19開催)	
		・3機関によるメンター制度の検討	・3機関によるメンター制度の制定
・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(案)検討	・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原稿作成	・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校正	・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完成(3月)
	・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)(山形大学小白川キャンパス1/20)		
			・博士、ポスドクのためのキャリア、就職活動セミナー(3/2工学部、3/3理学部)
			・女性研究者 研究成果発表会(米沢栄養大3/9)
・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)
			・先進機関視察、シンポジウム参加(九州大学)

## 6 | 年次計画概要

	内容	1年度目(平成27年度)		2年度目(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
1) 目標					
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%
2) 推進体制					
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
3) 意識改革					
①管理職研修会			・管理職研修会開催(10/23)		
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)
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(12月)
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	・ニュースレター第18号発行(3/30) ・ホームページにダイバーシティ連携コーナー設置(12月) ・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	・ニュースレター第20号発行(3/30) ・メルマガ発行
4) 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改正と託児ルームの米沢キャンパス設置(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、学童保育支援制度			・保育支援制度の制定(2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復帰支援交流会及びセミナー			・復帰支援交流会及びセミナー(3月大日本印刷)	・復帰支援交流会及びセミナー(大日本印刷)	
5) 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			・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8件の共同研究支援を決定 ・28年度の共同研究調査(2月)	・28年度利用者募集(4月)	・29年度利用者調査(2月)
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(2月) ・復帰支援セミナー(DNP 3/11)	・復帰支援制度の周知 ・利用希望者の常時受付	
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)	・セミナー・シンポジウムへの女性研究者参加支援	
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(1/13)、第4回(2/2・3)、第5回(2/23)開催	・サービスプロダクトアイデア、研究開発テーマの創出	・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開催)	・自己啓発合宿	
⑥交換留学プログラム			・大日本印刷研究開発センター(2/11~13、17~19開催)	・交換留学プログラム	
⑦メンター制度			・3機関によるメンター制度の制定	・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(3/30)	・シーズ集、リーフレットの活用	
6) 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			・大学院進学セミナー「フランスで女性博士はどのように育成されるか」(1/20)		
②多様なロールモデルとの交流					
③企業研究職等キャリアセミナー			・博士、ポスドクのためのキャリア・就職活動セミナー(3/2・3山形大)	・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			・女性研究者研究成果発表会(3/9米沢栄養大)		・研究成果報告会
7) その他					
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(3/30)		・文科省主催合同シンポジウム参加 ・28年度報告書作成
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)	・山形県チェリアフェスティバル(パネル展示10/18)		・山形県チェリアフェスティバル(パネル展示10/16)

(平成28年3月1日現在)

3年度目(平成29年度)		4年度目(平成30年度)		5年度目(平成31年度)		6年度目(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							
	・成果報告シンポジウムの開催(11月)		・総括シンポジウムの開催(11月)		・シンポジウムの開催(11月)		・成果報告シンポジウムの開催(11月)
	・外部評価委員会(12月)		・外部評価委員会(12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) ・メルマガ発行	・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			・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	
・復帰支援交流会及びセミナー(大日本印刷)	・復帰支援交流会及びセミナー(大日本印刷)						
・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 ・支援制度の見直し			・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	・セミナー・シンポジウムへの女性研究者参加支援						
・研究開発の推進、実証実験	・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	・自己啓発合宿			・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			・プログラムの見直し、改善			
・メンター制度の利用	・メンター制度の利用			・メンター制度の利用		・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、インターンシップ授業	・キャリア教育、インターンシップ授業						
	・研究成果報告会		・研究成果報告会				
	・文科省主催合同シンポジウム参加 ・29年度報告書作成		・文科省主催合同シンポジウム参加 ・30年度報告書作成		・文科省主催合同シンポジウム参加 ・31年度報告書作成		・文科省主催合同シンポジウム参加 ・32年度報告書作成