

III. 資料編



① | 山形大学の男女別教員数と女性割合(2022年1月1日時点)

2022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798人中、女性教員は135名(全体の16.9%)である。

以下、職位別(表1と図1)と部局別(表2と図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	260	179	48	172	4	663
女性	21	46	12	55	1	135
計	281	225	60	227	5	798
女性割合	7.5%	20.4%	20.0%	24.2%	20.0%	16.9%

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	68	53	69	220	174	54	25	663
女性	12	18	7	65	12	10	11	135
計	80	71	76	285	186	64	36	798
女性割合	15.0%	25.4%	9.2%	22.8%	6.5%	15.6%	30.6%	16.9%

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。有機エレクトロニクス関連センターも含む。

注4. その他は学士課程基盤教育機構、大学院基盤教育機構、法人本部、研究部、エンロールメント・マネジメント部、小白川キャンパス、米沢キャンパス、男女共同参画推進室、保健管理センターを含む。

注5. 教員数には休職者等を含む。

② | 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 2019年4月1日～2022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。

3 目標と取組内容・実施時期

目標1：女性教員割合を、現在の15%から17%に引き上げる。

- 2019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周知し、アンケート結果を踏まえて職場環境を改善する。
- 2019年6月～ 女性大学院生・女子中高生を対象にさらに次世代育成に努める。
- 2020年4月～ 第二次男女共同参画基本計画を策定し、リーフレットを発行する。
- 2021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：管理職に占める女性割合を、現在の12%から20%に引き上げる。

- 2019年4月～ 意識啓発のセミナーを開催し、無意識のバイアスを点検する。
- 2020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、対象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。
- 2021年4月～ 新任管理職への定期的なフォローアップを実施する。

③ 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

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 2019年4月1日～2022年3月31日（3年間）
- 2 内容

目標1：計画期間内に、育児休業等の取得状況を次の水準以上にする。

＜男性職員＞ 1人以上の職員が育児休業等を取得する。
育児等を目的とした休暇制度等の利用を推進する。

＜女性職員＞ 育児休業取得率85%以上とする。

●2019年度

女性だけではなく、男性でも制度を利用しやすい環境を整えることを目的に、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）などについて、リーフレットやホームページ等で周知する。

●毎年

- ①新規採用者の研修時等において、育児休業等の制度についてリーフレットを配布、説明を行う。
- ②育児休業の取得状況及び今後の課題を、毎年（5月頃）ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

目標2：時間外労働時間・休日労働時間を削減する。

●2019年度

毎月の事務協議会において、時間外労働時間の実績を共有する。
「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入を図る。

●毎年

時間外労働時間の実績を全学で共有することで、更なる短縮を呼びかける。

目標3：夏季・年末年始の計画休暇（一斉休業）を実施するなど、年次有給休暇の取得促進に取り組み、計画期間内に、常勤職員について、取得日数平均10日以上を目指す。

●2019年度

- ①一斉休業や連休に連続する休暇や記念日休暇など年次有給休暇を積極的に取得するよう、ポスターやホームページ等で促す。
- ②一斉休業の前後は会議等の自粛を促し、休暇の取得促進を図る。

●毎 年

年次有給休暇の取得状況及び今後の課題を、毎年(5月頃)ホームページ上に掲載し、啓発を行う。

目 標 4：テレワークを導入する。

目 標 4：テレワークを導入する。

●2019年度

事務職員について、試行し年度内の本格導入を目指す。

●毎 年

アンケート等を実施しニーズの把握に努め、範囲の拡大を目指す。