

# 山形大学男女共同参画基本計画 (第2次)



2020年4月  
国立大学法人山形大学

(2026年2月改訂)

## はじめに

平成 11 年に「男女共同参画社会基本法」（平成 11 年法律第 78 号）が制定され、それに基づき、平成 12 年に「男女共同参画基本計画」が閣議決定された。「基本法」は、男女共同参画社会の実現を、21 世紀の我が国社会を決定する最重要課題と位置付けている。それを受けて、政府の男女共同参画推進本部は平成 15 年に、国の審議会等における女性委員の登用について、平成 17 年度末までのできるだけ早い時期に 30%以上とすることを目指すと共に、「社会のあらゆる分野において 2020 年までに、指導的地位に女性が占める割合が、少なくとも 30%程度になるように期待する」ことを決定した。

平成 27 年に閣議決定された「第 4 次男女共同参画基本計画」では、令和 2 年度末までに教授等に占める女性割合を 20%、准教授に占める割合を 30%とする目標が掲げられた。科学技術・学術分野においては、我が国の女性研究者比率は 16.2%と（平成 30 年 3 月 31 日）、諸外国と比べ低い数値になっており、第 4 期科学技術基本計画（平成 23～27 年度）が掲げた女性研究者の新規採用割合に関する目標値（自然科学系全体で 30%、理学系 20%、工学系 15%、農学系 30%、医学・歯学・薬学系合わせて 30%）も達成されていない。第 5 期科学技術基本計画（平成 28～令和 2 年度）に速やかに達成するべく、国は、関連する取組について、産学官の総力を結集して総合的に推進している。

さらに「女性活躍加速のための重点方針 2018」（すべての女性が輝く社会づくり本部）以降、無意識に男女の役割に対する固定的な価値観を与える、いわゆる「無意識の偏見（アンコンシャス・バイアス）」への対応が求められている。また平成 27 年には「持続可能な開発のための 2030 アジェンダ」が国連で採択され、全世界の 17 の目標である「持続可能な開発目標（Sustainable Development Goals: SDGs）」の一つに「ジェンダー平等の達成」が謳われ、産業界や学術界での対応が始まっている。

山形大学は、すべての学生と教職員が性別にかかわらず個性と能力とを発揮できる大学作りを推進することが重要であると考え、平成 21 年 1 月に学長が「山形大学男女共同参画推進宣言」を発表した。その後も学長のリーダーシップの下で、平成 22 年に策定された山形大学男女共同参画基本計画（実施期間は平成 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～令和 2 年度）の採択を経て、充実を図ってきたところである。また、「次世代育成支援対策推進法」や「女性活躍推進法」に基づく取組みも進めてきた。その結果、3 つの大学内保育所が設置されるなど、教育・研究及び就労と家庭生活との両立のための環境づくりは充実しつつある。さらに、山形県内の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ネットワークを設立（平成 30 年 4 月 1 日）し、同年 11 月には文部科学省「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発足し、地域連携は大きく前進した。

この間、女性教員の比率は 13.1%(平成 21 年 5 月 1 日現在)から 15.2%（平成 31 年 3 月 31 日現在）に向上したが、平成 22 年までに国立大学の女性教員比率を 20%とした国立大学協会の示した数値目標にほど遠い状況にある。一方、教育・研究活動等を支える職員構成をみると、令和元年 5 月 1 日現在で、1,372 名中、女性職員比率は 60.9%であるが、その多くを占めているのは看護職等の医療系で働く女性であり、医療系を除く事務・技術技能系等の女性比率は全体で 37.5%となる。全教職員の中で管理職の女性割合は 14.3%となっており、女性の参画は達成してきているが、一層の努力が必要である。

平成 30 年度に実施した「男女共同参画に係るアンケート調査」では、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加し、男女共同参画への理解や意識の向上が見られるなど基盤となる環境は整備されたものの、依然として女性教職員の育児や介護の負担が大きいことや男性教職員の働き方の一層の改善が必要であることが明らかになった。また、学生や多様な性（性的指向・性自認）を視野に入れた取組みが不十分であるとの声があるなど、今後の課題も示された。

山形大学は、地域に根ざし世界を目指す大学として、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、さらには全国の中であって模範となる「男女共同参画」の実現された大学となるように、引き続き、男女共同参画及びダイバーシティを一層推進していく必要がある。そのため、ここに山形大学男女共同参画基本計画（第 2 次）を策定する。本計画は高等教育・学術研究の機関としての山形大学が、学術的・社会的な役割と責任を果たすため、本学における男女共同参画及びダイバーシティ推進の目的、方針、推進体制等についての基本的事項を明示し、大学及び各キャンパスが一体となって具体的な取組みを計画的に推進する基盤となるものである。

# 山形大学男女共同参画基本計画（第2次）

## I. 目的

山形大学は、「男女共同参画社会基本法」（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）を公表した。男女共同参画及びダイバーシティを一層推進し、本学の学生及び教職員が性別、性的指向・性自認等にかかわらず、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（第2次）（以下「基本計画」という）を定める。

## II. 基本方針

目的の達成に向けて、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. 男女共同参画及びダイバーシティに関する意見・要望等をくみ上げるシステムの整備
4. 男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進
5. 女性研究者（教員・後期博士課程学生・ポストドクター）の裾野拡大
6. 男女共同参画及びダイバーシティ推進のための教育・研究の充実
7. 男女共同参画及びダイバーシティに関する学内の調査・分析・統計等の情報提供
8. 男女共同参画及びダイバーシティに取り組む地域社会等との連携

## III. 具体的施策（行動計画）

IIの基本方針に基づく具体的な取組として、以下の行動計画を掲げる。

### 1. 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

- ・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。
- ・令和11年度までに、大学全体の教授の女性比率は15%以上、准教授は23%以上、女性教員比率は22%以上の達成を目指す。
- ・上記の目標を達成するために必要な改善措置等を、ダイバーシティ推進室を中心に各キャンパス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。

#### 2) 大学経営における女性参画の拡大

- ・令和11年度までに、役員、副学長、部局長、経営協議会委員、教育研究評議会評議員は、20%以上の達成を目指す。
- ・女性教職員の人材育成のため積極的な方策を推進し、管理職比率の向上に向けた登用等を積極的に行う。

#### 3) 男女格差是正のためのチェック機能の導入

- ・教職員の採用や昇進、研修機会において、積極的な改善策がとられているか、また、業績評価において、性別による差別等がないか、無意識のバイアスに配慮し、積極的な改善策がとられているかを定期的に点検する。

### 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

#### A 研究環境

##### 1) テレワーク環境の整備

- ・教職員のワーク・ライフ・バランスの向上とともに、業務の生産性、効率性の向上を図ることを目的として、大学外においても研究や業務を可能とするテレワーク環境を整備する。

##### 2) 相談の実施

- ・教職員からの相談をダイバーシティ推進室で随時受け付け、当該部局と連携し協力して問題の解決に当たる。

##### 3) 研究支援員の配置

- ・育児・介護中の研究者が研究を継続できるよう、適切な「研究支援員」を配置するなどの支援を行う。

##### 4) 学会出張時の支援

- ・国内外の学会参加を、育児・介護を理由に断念することがないよう支援する。

## B 就労環境

### 1) 保育制度の充実

- ・各キャンパスに合った保育サービスを提供し、充実に努める。

### 2) 育児・介護支援

- ・すべての教職員に対し、育児・介護休業の取得に支障がないように環境を整備し、育児・介護休業のための諸制度の利用を促進する。
- ・男性教職員の育児等を目的とした休暇・休業制度等の利用を促進する。

### 3) 就労環境・就労慣行の見直し

- ・ワークライフバランスの観点から、業務の改善に取り組み超過勤務を縮減すると共に各職場の就労慣行を見直し、就労環境の改善に積極的に取り組む。
- ・会議については、就業時間内に終了するよう工夫する。

### 3. 男女共同参画及びダイバーシティに関する意見・要望等をくみ上げたり、共有するシステムの整備

- ・男女共同参画及びダイバーシティに関する施策の策定や実施について、教職員及び学生からの意見や要望を積極的にくみ上げ、情報を共有して、相互に事情を理解するように努め、相互に協力して対応するシステムを整備する。

### 4. 男女共同参画及びダイバーシティへの意識改革の促進

- ・個々の性別、性的指向・性自認等にかかわらず、本学の学生及び教職員が自然にお互いを認め、受け入れることができる組織を目指す。
- ・教職員や学生を対象とするシンポジウムやセミナー、男女共同参画及びダイバーシティフェスタ等を定期的に開催する。
- ・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・キャンパス長・学部長等と女性研究者との懇談会を定期的に開催する。
- ・ホームページ、ニューズレター等による学内外への情報発信を強化する。

### 5. 女性研究者の裾野拡大

- ・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等を、各キャンパス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。
- ・女性学生の研究活動の活性化のためにネットワーク活動を支援する。

### 6. 男女共同参画推進及びダイバーシティのための教育・研究の充実

- ・男女共同参画及びダイバーシティ関連授業、女性のキャリア支援教育科目を拡充する。
- ・男女共同参画及びダイバーシティに関する顕著な研究業績や実践活動を表彰制度に組み込む。

### 7. 男女共同参画及びダイバーシティに関する学内の調査・分析・統計等の情報提供

- ・男女共同参画やダイバーシティへの意識と実態の経年変化を捉えることを目的に、学内教職員や学生を対象にアンケート調査を実施し、その結果をホームページ等で公表する。
- ・男女共同参画に関する本学の基本的なデータを公表する。

### 8. 男女共同参画及びダイバーシティに取り組む地域社会等との連携

- ・男女共同参画及びダイバーシティに関して他大学や地域の自治体等とのネットワークを築き、連携を図る。

## IV. 推進体制

計画の実施にあたっては、学長のリーダーシップの下、男女共同参画推進委員会が決定し、全学の推進組織であるダイバーシティ推進室と各キャンパスの推進組織とが連携協力し、一体となって具体的な事業を推進する。

## V. 計画期間の設定等

- 1) 基本計画の計画期間は、令和2年度から令和11年度までの10ヶ年とする。
- 2) 本学及び各キャンパスは、令和2年度から令和11年度までの計画期間の目標と年度ごとの計画を設定し、年度ごとに達成状況を点検評価する。
- 3) 計画策定後、2年目の令和3年度及び5年目の令和6年度には、基本計画の達成状況について中間の評価を実施するとともに、令和10年度には次期基本計画の策定に向けた最終評価を実施する。

問い合わせ

山形大学ダイバーシティ推進室

TEL 023-628-4939

URL <https://www.diversity.yamagata-u.ac.jp/>