

10th 2012-2022 Anniversary

宇都宮大学
男女共同参画推進室
10年のあゆみ





宇都宮大学
男女共同参画推進室
10年のあゆみ

10th
2012-2022
Anniversary

目次

I はじめに 学長あいさつ	2
II 10周年記念対談	3
「男女共同参画のこれからを展望する」	
白波瀬佐和子／藤井佐知子	
III 宇都宮大学男女共同参画のあゆみ	8
IV 男女共同参画推進室10年の活動	
●意識醸成	10
●ワークライフバランス	13
●次世代育成	16
●研究力向上	18
●連携事業	20
V 10年に寄せて	
「職員対談」	22
山田剛至／岩崎 健／齋藤詩織	
「教職員の声」	26
斎藤 潔／塚原春彦／大塚篤史	
神村智里／佐藤康行／古杉拓也／藤原裕子	
VI 男女共同参画推進室年表	28
VII 資料	34
VIII これからの男女共同参画推進室	38
編集後記	39

CONTENT

2012~2022

I はじめに



学長
池田 宰
IKEDA Tsukasa

学長あいさつ

「男女共同参画推進室開室 10 周年を迎えて」

宇都宮大学男女共同参画推進室10周年にあたり、お祝いと感謝を申し上げます。

宇都宮大学男女共同参画推進室は、平成24年に設置されて以来、男女共同参画社会の醸成に向けて、構成員の意識改革や仕事とライフイベントの両立支援などに取り組んできていただいています。文部科学省の女性研究者研究活動支援事業や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(先端型)等を獲得し、本学の女性教員比率の向上への取組みや女性教員の海外派遣、関連するセミナーやワークショップ、シンポジウムの開催等、積極的に活動をし、その結果、学内の意識や職場環境の改善、向上が進み、一定の成果を挙げてきていることは、本学にとっても、社会にとっても非常に有用なことで、その活動とそれを支えてこられた皆様には、多大なる感謝を申し上げる次第です。

我が国においては、性別等に関わらず対等な立場で誰もが社会的な活動に自由に取り組むことができる社会を目指して、男女雇用機会均等法や男女共同参画社会基本法等が制定されて久しいですが、まだまだ取組みを進める必要がある社会状況だと思っています。

本学においても、令和4年度から、宇都宮大学女性教員活躍推進のためのアクションプランや次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく国立大学法人宇都宮大学一般事業主行動計画等を策定し、更なる活動を進めているところです。

女性活躍の取組みを進めるとともに、より一層、多様な視点をもって、ダイバーシティ・インクルージョン社会の実現に向けても、本学は、一層活動を強めていかなければならないと思っています。そのためには、本学の重要な取組みの一つとして、男女共同参画推進室が中心となり、執行部と構成員、全学が一体となって進めることが必須だと思っていますので、宜しくお願い申し上げます。

宇都宮大学男女共同参画推進室とそれを支える方々のご活動、ご活躍に、あらためて感謝を申し上げますとともに、今後の益々のご発展を祈念し、また、ご活躍を期待いたしております。

Introduction

「男女共同参画のこれからを展望する」



藤井 本日は、10周年記念誌の巻頭を飾る対談を東京大学大学院教授の白波瀬先生と行わせていただきます。白波瀬先生は社会階層論、人口社会学がご専門でジェンダー論にも造詣が深く、令和元年度から2年間、東京大学の理事・副学長をお務めになりました。また2023年度ジェンダー平等アドバイザリー評議会 (GEAC) 議長としてジェンダー平等達成のために必要な施策をとりまとめ、5月に提言書を提出されました。先生には2021年に本学男女共同参画セミナーでご登壇いただき、その時、先生と私が同い年でしかも大学院が同窓であることがわかり、親しくお話をさせていただいたのがきっかけでこの対談が実現しました。先生どうぞよろしくお願いします。

1 大学における男女共同参画

藤井 宇都宮大学は、男女共同参画推進室を2012年10月に設置し、以来、仕事と家事・育児の両立支援策を中心に女性教員増加に向けた各種取組を行ってきました。現在は文部科学省の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 (先端型)」(2018~2023年)の選定を受け、海外派遣等を通して研究力をつけた女性研究者を上位職

に登用するという事業の趣旨をふまえ、さらに高い目標達成に向けて総合的に事業を実施しています。学内では女性教員増加に関する理解はかなり定着し、女性教員比率は10年前の14.7%から20.1%まで増えました。東京大学の取り組みや成果をお聞かせ願えますか。

白波瀬 東京大学は総合大学ですが理系の大学なので理系の学生数も多いことから、女子学生は今年度初めて2割を超えたぐらいの少なさで、女性教員の比率も低いです。大学は、どれだけいい学生を入学させ輩出するか、どれだけ素晴らしい先生たちをリクルートして学生や研究を牽引してもらうか、そしてそれを支える事務体制の三つ巴が鍵です。その構成員に占める女性割合を増やすには、一つは人事で、構成員・候補者に女性が多いところを狙うのは一つの手です。学生については推薦入試や東工大が先んじて導入した女子枠を活用するなど入試の改革があります。短期間で成果を出そうとするなら外圧をかけるしかなく、その外圧がどの次元でどれだけの効果を上げるのか、というのが鍵になります。この辺りの政策立案、実施、評価の流れはまだこれからだと思います。また、意思決定に多くの女性が入っていくのは必要ですが、まずはすそ野のところに外圧をかけて開いていくことが重要だと思います。そして、女性管理職は数も少ないのでここで頑張らないと次に繋がらない、というのが正直なところだと思います。

その際、繋げることをどう体系的にできるかが大事です。研究者としての仕事は長いけれど管理職の仕事はまた別で、準備できてなくてうまくいかなかった、ということもあると思います。ですので、サポート体制と育てる文化が必要だと思っています。特にこれからキャリアを伸ばそうという人たちを育てる文化を作ってほしいですね。

藤井 女子学生を増やすことと女性教員を増やすことは別々の視点で考える必要があるということですね。

白波瀬 学術界にももちろん女性が必要ですけど、日本の場合大学院後のキャリア選択が限定されています。博士号を持つことはグローバルには必要だけど取得者はまだ少ない。これからの世の中で必要となる分野、例えばDXなどにもどんどん進出してほしいし、そのためにはリカレント教育も含め複層的なシステムにして色々な形で女性が入っていけるようにするといいですね。

藤井 女性を増やすには、数とキャリア、それぞれを焦点化して戦略的に進めていかないと、というお話しよくわかります。ところで東大は2027年までに女性の教授・准教授を300人採用するとの方針を出しましたがこれについてはいかがでしょう。

白波瀬 一つの考え方で悪くはないと思います。先生の数が少ないと学生にも多様性が伝わらないので、トップダウンでやるのは良いと思います。ただ、外圧をかけるのであれば、もう少し学部とかすそ野のところで英断をしてほしかったというところがあります。

藤井 外圧に関して、一昨年本学で上野千鶴子先生に講演をしていただいた際、推薦は女子学生が多いから推薦枠をもっと増やせばよい、という話をされました。宇大もやったら？と聞かれ、なかなかそんな簡単にはいかないんですとお答えしたのですが、推薦入試は女性を増やすチャンスとお考えですか？



白波瀬 理想論を言えば、横道というより王道のところでやってもらいたい。いま、ジェンダーの世界ではジェンダーメイ

ンストリーミング(主流化)を掲げていて、女性版とか女性なんとかじゃなくて、制度そのものがジェンダーに全部関わっているの、王道の所で全部改革してくださいってことです。



藤井 とても説得力がありますね。そういう風にやっていかないと、いつまでも足りないところを補完するとか遅れているのを追いつくようにするとか、そうじゃないですよ。

白波瀬 そう、そうじゃないよねっていうことです。下駄をはくとか30年前の話を今やっている、遅いんですよ。遅れている。そこで止まっていてどうすんだって話ですよ。逆に言うと我々女性はこのまでの機会の不平等を考慮なしに評価されるから大変なんです。戦わなきゃいけない。今まではものすごく少ない人が特別枠の中でやっていたことを誰もが目指せるものにしていかないと、ちょっとやってやろうかって思わせないとだめなんですよ。そうじゃないとすそ野は広がらない。で、少ないと特別になってしまうので、本人にも良くないし次にも続かない。私も特別じゃないといけないの？って思わせないようにみんな可能性持つてるよっていうところは大事だと思います。

藤井 ここは難しいところで、女性女性って言わなきゃいけない部分と、いやいや特別じゃないよっていうところと両輪ですよ。そのさじ加減が難しいのですが、今あまりうまくいってないかな、と感じます。

白波瀬 色々あるぞ、というのはもう少しあったほうがいいですよ。だんだん女性割合は増えているのですが、次の子たちを考えるとまだこれだけか、と思いますね。これはもうリーダーシップでしょうね。どれだけ自分が決める覚悟を持つかですよ。

藤井 女子学生を増やそうという話はいま国全体がそういう動きになっているのでやりやすい面があるけれど、もっとベーシックな部分で女性が日本の社会を支えていく、女性も男性も関係なく支えていく、そのために力をつけるんだっていうところですよ。

白波瀬 そう、だったらじゃあ制度も変えようよってことです。

変えるためにどう工夫できるか。180度変えろというのではなく、そこは王道でどう変えていくのか、推薦は一つのやり方だけど、大事なのは組み合わせですね。

藤井 では、先生自身が理事を経験して感じたことなどをお話願えますか？

白波瀬 最初は想定外でしたし、私なんかやってもいいのかという感じで、自信がありませんでした。でも中で支えてもらって何とかやりましたが、もう少し自信を持ってやれるような環境だったらよかったなと思います。育てる環境っていうのはそういうことで、やってごらんと言われるのはすごく重要なんです。やらせてくださいってことです。だけどやらしてくれよって言える環境は上司に依存しますね。

藤井 私は理事になって今年で9年目になるのですが、やはり最初は自信がなく、何をどこまでやればいいのかの加減がわかりませんでした。ある時、学部に新制度の説明に行ったのですが、意見を言われ放題で収拾をつけられず痛い目にありました。新米で自信のなさが見透かされ、与しやすいと思われたんでしょうね。その後少しずつ慣れて大学全体を俯瞰的にみられるようになってくると自分の役割・本分を理解して楽に仕事ができるようになり、自分の意見が取り入れられる機会が増えてくると、執行部の一員としての自覚が芽生え、その過程で徐々に自信もついてきた、という感じでしょうか。なので何より経験ですね。時間が必要です。そして地位が人を育てる、というのも実感しました。あとは、事務職員の方々に支えてもらったのは大きかったと思います。自分一人ではとてもできなかったですね。先生は2年は短かったのでは？

白波瀬 やり残した感の方が多いとは思いますが。もう少しここまでやればよかったというのはあるけど、できること、できないことがある、ってことも勉強できたし、シニアのマネジメント経験をすることができたのは、すごくありがたかったと思います。

藤井 本学で女性の理事は私が初めてで、今年で私は退職なので、女性に後を継いでもらいたいと思うのですが、いやそこまでは、と遠慮がちな方も多く、何とか後押ししたいと思うのですが、どうしたらよいでしょうか。

白波瀬 よくわかります。でもあなた理事になってみない？というやり方はだめで、自分が言われた時に、じゃちょっとやってみようかな、というチャンスを作ってあげるのが大切ですね。

藤井 先生や私もそうですけど、なんか楽しそうにやってる人が周りに結構たくさんいたら、いけそうかな、とも思うのですが。

白波瀬 そう、パーフェクトを最初から求めると重いかもしれない。もう一つは、管理職になるにはトレーニングが必要

だということです。研究者としての立場と管理職とはスキルが違うなと思いました。だから自分は大変だったところがあります。経験不足だから。ちょっと教えてもらったり周りは気遣ってくれたけれども育てるという文化はあまりなかったような気がします。

藤井 育てる文化がないっていうのはやっぱり男たちだからってことですか？

白波瀬 そう。一人だったから。気の使い方が違うなと感じました。大変なことをこれ以上は、と思って下さるのはありがたかった半面、ちょっとやらしてみよって言うところもなかったわけではない。もう一つ、今は数が少ないから抜擢をするのですが、ステップがない。ステップを踏ませるのはものすごく重要で、育てる文化がないと、急にあの人は有名だからやってみるかすると大体成功しない。

藤井 よく分かりました。大きな大学だと管理職までのステップをしっかり踏めるようなプログラムができますね。本学でも「キャリアパスプログラム」を作り、女性がキャリアを積み上げて無理なく上位職・管理職にステップアップできるような仕組みを示していますので運用次第ということですね。



白波瀬氏の著作。左はシリーズ「少子高齢社会の階層構造」（全3巻）の第3巻。シリーズの監修も務めた。右は2022年9月刊行。

2 国レベルの男女共同参画について

藤井 ジェンダーギャップ指数が146か国中116位でG7の最下位を継続中です。改善するために様々な施策が取り組まれてきましたが一向に好転しない。これに関して私は、日本社会の根底にある伝統的規範や慣習を根本から変えないと大きな変化は望めない、と以前から思っていました。日本社会に根強くある男は仕事、女は家庭と子育てという性別役割規範や家族観の打破に本気で立ち向かわなかったのは大きいと思います。働き方改革や女性の経済的自立を叫んでも、女性

に不利な制度の根底にある考え方を何とかしないと、と思うのですが、先生は国の男女共同参画政策についてどのように見ておられますか？

白波瀬 日本の政治体制の中で女性が育たない、というのは構造的な問題です。つまり一党体制が長く続いていてこの中で変えよう、と声をあげにくいというのがある。自民党の中で女性の政治家は上の人から釣り上げてもらわなきゃいけないから力のある者の考え方に過度に同一化しなくてはならないところがある。でも変わるためには政治とリンクしないとだめなんですよね。今少子化対策と言っていますが、研究者としては出生率を反転させるなんてそんなに簡単に言えません。学術的に不可能なこと言ってるわけですね。これだけの長期間の人口のトレンドなんてそんなに早く変わらないんですよ。変わらないけどどう変えるかっていうのが政治なんです。だから出生率っていうところだけで展開するわけにはいかない。このところをどう政策展開していくのか。政策議論がちょっとお粗末だなんて思います。あとは評価をどれだけ厳しく入れていくかも大事ですね。



藤井 女性関連施策が色々取り組まれてはいるけど、本気なのか？と思ってしまふところがあります。大ごとと捉えてないというか。少子化対策に毎年3兆円がどうしてそんなに決まらないの？と。誰もお金は払いたくない、押し付け合いになっていて大丈夫かと思うのですが、先生はいかがでしょう。

白波瀬 まずお金の話がないのはすごく不安ですよ。これ人への投資なんです。人への投資が一番お金がかかって成果がみえにくいんですね。長期になるの。ここをどう展開してもらおうか。私はまずは税だと思っています。せっかく新しい資本主義が挙げられたので、再分配と成長ですよ。そこでどういう風に展開できるか、もう少し知恵を絞ってもらいたいですね。かなり突っ込んだ政策議論をやらないとだめでしょうね。

藤井 この問題、選挙を意識しているからなのか政府はあちこちに配慮して決めきれない、というのが情けなく感じてい

ます。イギリスでもしっかり予算つけて子ども政策やりましたよね。

白波瀬 どこでも大変な思いをしてやっていますね。バイデンもそうだし。だけど本当に人口構成が問題だと思うのなら本質的なところを変えないといけません。あと、いま男女参画で男女というところで止まっていてジェンダー参画ではないんですね。ジェンダーってなかなか公には使えないという問題もあります。また、LGBTQIA+は、国会の中でも展開されてるしマイノリティという点で私は非常に大事だと思う一方で、九割の男女の間でこれだけ格差があるということをお忘れてはいけません。男女って言った瞬間にまだそんなこと言ってるんですかって反応するけど、まだ男女で言わなきゃいけない社会なんです。

藤井 そこはすごく大事な点です。コロナ禍で特に影響を受けたのは女性たちで、本当に深刻な状況にある女性たちが忘れられてしまうことが懸念されます。他方、男女の問題の最先端はLGBTQ+みたいな風潮もある。男女の問題で解決しなければならないものがまだまだ沢山あるのに、というもやもや感がありますね。賃金格差とか重要な課題がありますがいかがでしょうか。

白波瀬 男女の賃金格差はいま「女性版骨太の方針2023」で中心的に扱われているのですが、その本気度がうまく伝わらないのは残念です。企業に対しても一応圧力はかっているし、細かなところでは結構やっても実際の効果として人々に届いていかない。この差はうまく埋まるといいなと思っていますね。

藤井 その通りで、やるべきことは出尽くしているの、あとはどう焦点化してお金を付け、成果を可視化してこんなに改善されましたっていうのを見せていくかですかね。

白波瀬 伝え方とか広報の仕方ですよ。あとは会計的な効果検証も大事です。100になっていないけれどもここができて、ここはできてない、など政策担当者と政治家がきちんと説明責任を展開することはすごく大事ですね。

藤井 伝統的な家族観とか性別役割規範はなかなかなくなっていきませんが、どうしてもここに行きつくと思うんです。これを変えていくにはどうしたらいいのでしょうか。

白波瀬 これは時間がかかると思います。例えば女子が東大に来ないのも理系に進まないのも一番身近な親、あとは教育の中ですね。進路指導とか。ある意味で閉ざされた空間は見えにくくて保守的だしリスクを負わせないんだと思います。そこを超えたところでの長期にわたる同時進行の圧力をかけてあげないと、子ども達は色んな選択肢があることがわからないと思います。

Conversation

藤井 そう、教育ってみんな言いますよね。若い時に視野を広げて将来を考えさせよ、とか。でも今の学校では十分にできてないと思います。

白波瀬 親だけに委ねるのも危険ですね。色々な親がいるから。ひとり親家庭の生活支援は大きな問題で、子どもを学校に送り出せない親もいるのが現状です。

藤井 私は元教育学部教員として学校現場を見てると、これまでになかった福祉的ケアの要素が入ってきているのがわかります。しんどい家庭の子たちを毎日学校に来させるとか、その子たちの最低限度の生活を保障することが学校の仕事に入ってきてますね。居場所としての学校、という言い方もされるようになっていきます。だからおっしゃるように生活保護に関わるケアの部分を社会でどう支えていくかというのは大きいですよ。

3 次の世代へのエール

藤井 次に続く女性たちに一言お願いできますか。

白波瀬 応援してます、かな。自分が自覚してなかった力や才能はやってみないとわからないことがある。そういう意味で必ず自分を見てくれる人がいるので、信じて進んでもらいたいな、と思います。女だからってだけで尻込みする必要は全くない。女だからってだけで良い下駄がそこに散らばっているんだったら履きなさいってことです。でも履いたら下駄は減りますからね。最後はあなたの力でしか勝負できないから。

藤井 そう、下駄はまだあるんですよ。

白波瀬 私だって普通だったら声がかからないようなところはたくさんある。委員会だって3割女性の規定があるから呼ばれてるなって思ってます。でもそんなことばかり言ったらしょうがないわけで。

藤井 その下駄を実力に変えるっていうかな、それは単なる入り口でそこからガンガン出ていけばいいだけの話ですよ。

白波瀬 そう、そこがポイント。日本はスクリーニングが強すぎて、大学入試の時に100%の人を選ぼうとしてしまっていて制度が硬直的なんです。一時のスクリーニングで評価しちゃう。でも人は変わるんです。何が良いことかって評価も変わるので、一時点で評価された結果を20年30年持つてる必要はない。だからそこは諦めるなってことです。

藤井 子育ては大変だ、というのが喧伝され過ぎて、仕事との両立や出産そのものを控えてしまう傾向も気になります。

白波瀬 子育ての仕方は色々だけど、もっと鷹揚になると楽かなとは思いますが。大変大変というのではなくて、子どもを持てば何とかしてあげるよ、というのを実際に示してあげることが鍵ですね。そして応援しているよ、と言って気を楽にしてあげることは大事ですね。

藤井 若い女性にはいろんな経験を積んでもらいたいしその中で自分のキャリアを発見して磨いていってほしい。多様なモデルが世の中にあって、でも苦労している人たちにはケアしてあげる体制がある、ということも伝えていきたいですね。私達一人一人がそういうことに心を配り、手を差し伸べられるような社会になればいいな、と思います。当男女共同参画推進室も、ダイバーシティの視点を大切に、すべての構成員がどのライフステージにおいても個性と能力が存分に発揮できるような大学づくりに寄与できるよう頑張っていきたいと思っています。今日は貴重なお話をありがとうございました。

(2023年5月31日 オンラインにて)

総理大臣官邸で、G7広島サミットに向けてジェンダー平等アドバイザリー評議会 (GEAC) *による提言を岸田首相に提出する白波瀬氏 (2023年5月8日)。

* GEACはG7の首脳に対してジェンダー平等に関する提言を行う外部諮問機関。2018年以降毎年G7議長国が招集し、GEACからは議長国首脳に対して、ジェンダー平等の実現と女性のエンパワーメントの促進に向けた有益な提言が提出されている。



宇都宮大学男女共同参画のあゆみ

男女共同参画と女性研究者キャリア支援

宇都宮大学は、平成23年4月に「宇都宮大学男女共同参画宣言」を制定し、平成24年10月には「男女共同参画推進室」を設置し、教育研究及び大学運営における男女共同参画の推進に取り組んできた。しかし、農・工学部における女性研究者比率は他学部と比べ低く、職階が上がるにつれ女性研究者の比率も低い状況であったことから、女性研究者の研究教育環境整備が必要であることを認識した。そこで、平成25年から3年間文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（一般型）」の助成を受け、「女性研究者キャリア支援室」を設置し、事業終了年度である平成27年度女性教員比率18%の目標値を掲げ、女性研究者の研究と出産・育児の両立支援の取り組みを進めた。男女共同参画の意識を醸成するとともに、女性研究者の研究教育環境整備と教職員のワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の意識啓発を図り、女性研究者比率を向上させることを目的として事業を展開した。



宇都宮大学男女共同参画推進室-歴代室長

2012年10月～2016年3月	藤井佐知子(教育学部教授)
2016年 4月～2020年3月	齋藤 潔(農学部教授)
2020年 4月～現在	福井えみ子(農学部教授)

文部科学省 女性研究者研究活動支援事業

女性研究者
キャリア支援室

Career developments office
for women researchers



ここちよい職場環境を目指して

心 葉 内

 宇都宮大学
UTSUNOMIYA UNIVERSITY

<http://kyodo-sankaku.utsunomiya-u.ac.jp/>

この よう な サポ ー ト を し て い き ま す

女性研究者の交流会の開催

「可能性はInfinity. 必要なのはcommunity」
限られた時間の中で、自分が分らなして働いていくためには、まずは自ら職場環境を変革する意識を育むがなければいけません。

女性研究者キャリア支援では、定期的に情報共有や情報交換の場を設けます。【女性研究者のフェ（Fe-Ie-cafe）】を開催します。

同じ研究者としての交流の場として定着させることもおよび、次世代の女性研究者の育成・発展と意見交換の場として大学生、大学院生の参加も積極的に募っています。

シナジー効果による取り組み

ひとりで解決できることもあります。が、地域や行政、企業とのつながりによって、オリジナルキャリアあるキャリア形成やワーク・ライフ・バランスを創造できるかもしれません。

教育や学術の意見交換、パートナーの理解や協力も必要になってくるでしょう。

議会制度や自治会の組織、行政との関係、生涯事例の発表を通じて、キャリア形成やワーク・ライフ・バランスがより身近に感じられるよう取り組んでいます。

※シナジー効果とは……
2つ以上の要素の相互に作用して個別の面以上に大きな効果を生み出す効果のこと。相乗効果。

ワーク・ライフ・バランスの推進

ワーク・ライフ・バランスに関心したことはあるが、具体的に何をどうすれば良いのだろうか……という声がよく聞かれます。家内職（仕事と生活の調和推進室）では、「国民一人ひとりがやりがいを覚悟を感じながら働き、仕事上の責任を果したとまで。家庭や地域生活においても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」とも目指しています。

ワーク・ライフ・バランスを推進していくためには、まず仕事と生活に対して必要な支援の紹介と情報提供を行うことが重要です。

老若男女問わず、仕事と育児介護・家事・地域活動などのバランスをとり、豊かな生活をおくるために何が必要かを考えていきましょうか？

↑

魅力ある大学へ

優秀な人材の確保
仕事と生活の両方をサポート

個人

充実した生活
働きがいのある仕事
キャリアアップ

ワーク・ライフ・バランスの実現

満足度・収入向上のコミットメントが実現、働きやすい職場環境の実現

総合情報提供窓口【ワーク・ライフ・バランス推進室】

援助 協力 相談 支援 相談 支援 相談 支援

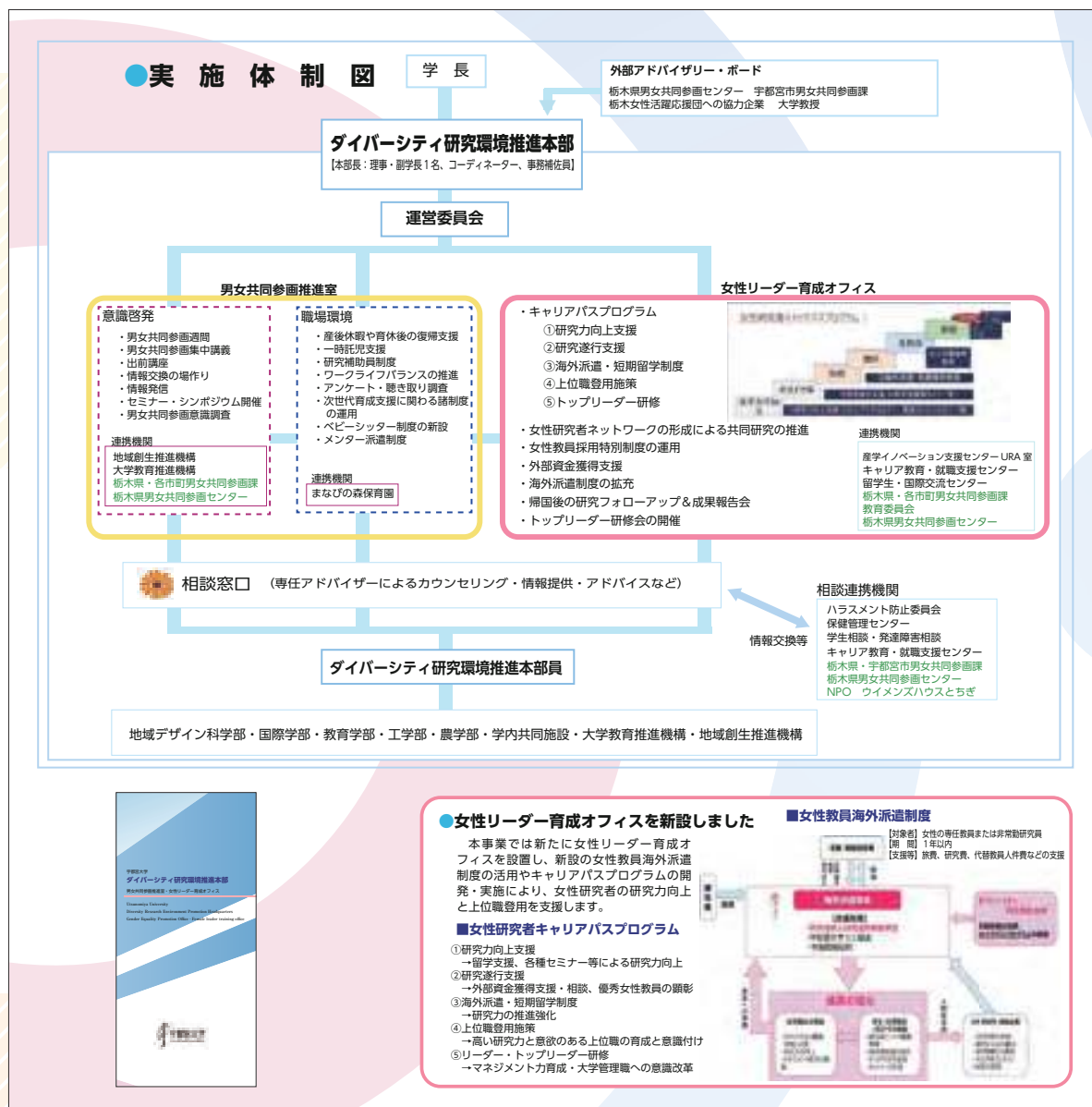
ご相談のある方は、メールで電話にて、ワーク・ライフ・バランス相談室へお申し込みください。

メール：gender@ccutsunomyia-u.ac.jp
 相談：028-649-5151
受付時間：月曜日～金曜日
10:00～18:00

10 years of progress

女性研究者キャリア支援からダイバーシティ研究環境推進へ

平成30年、文部科学省平成30年度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(先端型)」に採択されたのを機に新たに「ダイバーシティ研究環境推進本部」を設置して組織再編を行った。男女共同参画推進室にてこれまでの取組を継続するとともに、海外派遣等を通して研究力をつけた女性教員を上位職に登用するという事業の趣旨をふまえ、「女性リーダー育成オフィス」を新設し、女性教員比率21%という高い目標の達成に向けて各種事業を展開している。女性活躍のための取組は、「ダイバーシティ」の実現という観点から非常に重要であり、多様な「知」と「人材」が集まることにより新しい発見や価値が生まれ、そのことが学生にとってもよい影響がもたらされる。こうした考えから、あらゆる場でのダイバーシティ環境を整備し、一人ひとりがどのライフステージにおいても、その個性と能力が存分に発揮できるような大学へと発展させるべく活動を続けている。



2018~2022



女性研究者キャリア支援室が設置され、
最初のNews Letter！

Role Model ご覧いただきましたか
ロールモデル集！「先輩たちからのメッセージ」

本学の女性研究者や本学出身で活躍している方、パートナーが研究者で子育て中の男性研究者の皆さんに送るのりやメッセージをまよとめました。「理系は男子学生が主そうだけど、大丈夫?」「研究者の仕事や生活について知りたいなど、みなさんの疑問や不安の解決に役立ててください。研究職を目指す大学生や大学院生、女子高校生や受験生に読んでほしい一冊です。」

[illegible]

ロールモデルとは・・・
英語で『Role Model』。ロール＝役割 モデル＝模範
あなたにとって具体的な行動
や考え方のお手本となる人達
のことを意味します。人は
無意識のうちに『あの人のよう
になりたい』というロールモ
デルを選び、その影響を受け
ながら成長するといわれま
す。この冊子を手に取り、あ
なたのロールモデルを探して
みませんか？

【編集・発行】 宇都宮大学 参画 検索

〒321-8505 栃木県宇都宮市緑町 350 5 号館3 階
TEL・FAX: 028-649-5151
e-mail: gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp

HPはこちらからでも
アクセスできます→



10 years of activity

Consciousness cultivation

ホームページによる広報活動 (2014/6～現在)

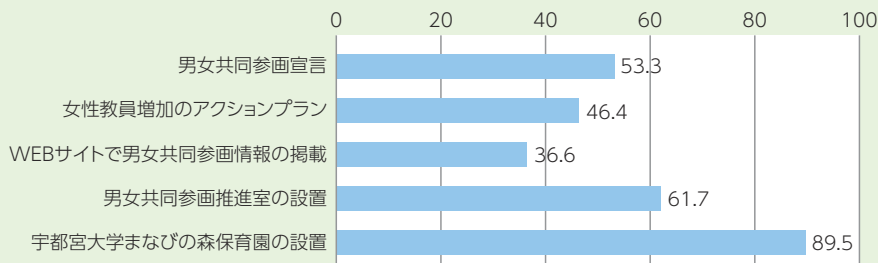
2014年3月男女共同参画推進室HPが開設され、男女共同参画推進や女性研究者支援事業などについて、さまざまな情報提供を行った。2019年9月にHPを新たにリニューアルし現在に至っている。



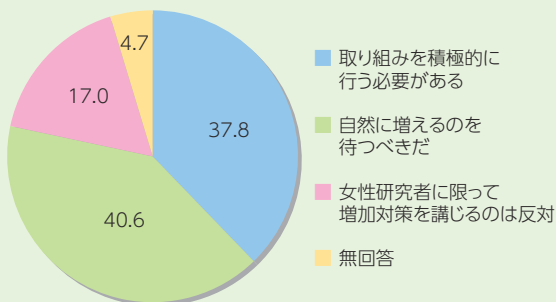
10年前の意識

2013年に「ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識調査」を実施しました(P14関連新聞記事掲載)。

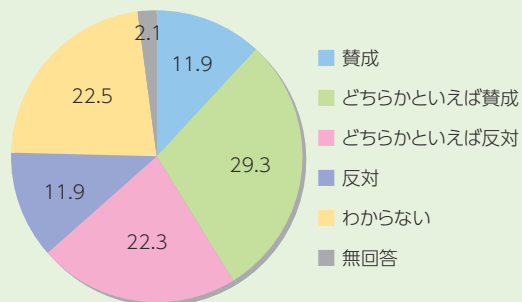
男女共同参画への取り組みの認知度



女性研究者の増加対策に対する考え



女性教員の優先採用に対する考え



この調査は、回収率65%と非常に高く、宇都宮大学の実態をよく表しています。

その中の「調査票第三部：男女共同参画」の調査結果から、当時は、男女共同参画に関する理解がまだ十分に広まっていないことがわかりました。そのため、男女共同参画の重要性とその取り組みについて教職員全体に理解を深めてもらうために、情報の発信に努めてきました。

意識啓発

男女共同参画週間 (2015/9 ～現在)

性別や立場にかかわらず、大学のすべての構成員が、それぞれの個性と能力を発揮できる大学を目指して、毎年「男女共同参画週間」を制定して、各種セミナーやワークショップなどを実施している。

男女共同参画週間
2015年9月28日～10月2日

性別や立場にかかわらず、本学を構成する全ての人が、それぞれの個性と能力を発揮できる大学を目指して『男女共同参画週間』を実施します。セミナー・ワークショップに参加して、この機会に男女共同参画について考えましょう。

会場：橘キャンパス UU プラザ2F

9月28日(月) 9:00～17:00 全教職員対象
ワークショップ「バランス」教職員一般相談

9月29日(火) 12:00～14:00 全教職員対象
「Book & Cinema de café」
映画「本を讀んでいよう」
10年後の「ライフプラン」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

9月30日(水) 12:00～12:50 全教職員対象
「Book & Cinema de café」
映画「本を讀んでいよう」
10年後の「ライフプラン」について
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

14:00～15:30 全教職員対象
ワークショップ「バランス」
「女性活躍と企業文化」
～5年後のキャリアビジョン、10年後の「ライフプラン」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

10月1日(木) 12:00～12:50 全教職員対象
「Book & Cinema de café」
映画「本を讀んでいよう」
10年後の「ライフプラン」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

14:00～15:30 全教職員対象
ワークショップ「バランス」
「女性活躍と企業文化」
～5年後のキャリアビジョン、10年後の「ライフプラン」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

10月2日(金) 14:00～15:30 全教職員対象
ワークショップ「バランス」
「女性活躍と企業文化」
～5年後のキャリアビジョン、10年後の「ライフプラン」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

主催：宇都宮大学 男女共同参画推進部

男女共同参画週間
2022年9月12日(月)～9月16日(金)

今年も「男女共同参画週間」を実施します。期間中一日は「ノー残業デー推進週間」と「ワークライフバランス」一般相談です。様々な機会が用意され、誰もが自分らしく活躍できる大学の意識を高めるセミナー等が用意されています。

9月12日(月)～9月16日(金) 期間統一企画
「ノー残業デー推進週間」
全教職員・学生・教職員・学生
ワークライフバランス、一般相談

9月12日(月) 全教職員・学生 (多岐)

12:05～12:45 UUプラザ2F
ランチ de シネマ「カラコエの花」
講師：若山アツシ(国際文化学部 准教授)

9月13日(火) 全教職員・学生 (多岐)

◆男女共同参画セミナー
13:30～15:00 オンラインZoom
明日からできる職場のストレスマネジメント
～チームでつくる心身の安全基地～
講師：一般社団法人栃木県精神保健福祉協会 会長 福見 聡 氏

9月14日(水) 全教職員・学生 (多岐)

12:05～12:45 橘キャンパス 30名限定「産休・育休」
講師：産休・育休担当者 Akari さん

9月15日(木) 全教職員・学生 (多岐)

13:30～15:30 オンラインZoom
「ワークライフバランス」
講師：一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表 伊藤 綾音 氏

9月16日(金) 全教職員・学生 (多岐)

13:30～15:30 オンラインZoom
「ワークライフバランス」
講師：一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 代表 伊藤 綾音 氏

主催：宇都宮大学 男女共同参画推進部

男女共同参画授業 (基盤教育科目) (2015/4 ～現在)

男女共同参画社会の歴史や社会的背景および現状について学び、人権・多様性・労働・家族・DVなど、社会が直面するテーマについて理解を深める科目を開講。



性別・年齢問わず誰もが暮らしやすい社会になるには様々な立場から物事を見る必要があることを再確認しました。見学させていただいた企業は女性だけではなく男性の育休取得を推進していました。今までは自分の就きたい職につければ良いと思っていましたが、この授業を通し、『企業の福利厚生』にも目を向けることで健康に、そして自分の生活を大切にしながら働くことができると分かりました。また、県議会女性議員の方の一般質問では、他の方とは違った目線の質問が目立っていました。今の世の中は、自分と同じ考え方をしている人の意見を取り入れやすくなっていると感じています。そんな中で自分とは違った立場を知ることが視野を広げ、これから多くの人と関わっていく大学生にとって重要なことだと思います。

国際学部 2年
伊藤 綾音



男女共同参画推進室10年の活動

ワークライフバランス

Work-life balance

研究補助員制度 (2015/9～現在)

出産・育児又は介護等に携わる研究者の研究活動を補助する研究補助員制度を実施し、女性だけでなく男性にも多く利用されている。

地域デザイン科学部教授 大森 玲子

子育ては不測の事態に陥ることの毎日だ。想定外のことが驚くほど頻繁に起こる。研究に費やせる時間は限られ、なかなか進まない状況に溜息が出ることも多かった。そんな折、研究補助員制度の募集に目が留まった。あれから約10年、末子が中学生になったことを節目に、この制度から卒業したが、研究が中断されることなく進められたのは、後進のために制度設計してくださった諸先輩方のお蔭でもある。この場をお借りして感謝したい。



国際学部准教授 藤井 広重

私は二人の子どもと海外赴任や出張の多い妻と生活しております。楽しい日々ではありますが、子どもの体調を理由に研究会に参加できなかったことは何度もあります。そんな時、指導院生が参加した研究会の情報を持ち帰ってくれます。そして、院生が活動範囲を広げることができるのは、補助員制度のお蔭でもあります。同制度を2回活用し、2本査読論文を発表しました。将来的に補助員の院生達と共同研究できる日がくれば嬉しいです。



ベビーシッター派遣事業 (2015/9～現在)

本学教職員の育児と仕事の両立を支援するため、内閣府が公益社団法人全国保育サービス協会に委託の上実施している「ベビーシッター派遣事業」により、「ベビーシッター派遣事業割引券」を発行している。

託児支援制度 (2015/9～現在)

教職員を対象に、宇都宮大学峰キャンパス内にある「宇都宮大学まなびの森保育園」と連携し、業務時間内の託児利用料金の一部補助する託児支援制度を実施している。毎年オープンキャンパス(夏・秋)時と大学入学共通テスト時に募集し、子育て中の多くの教職員が利用している。

財務部財務課 財務企画係 主任 篠原 留美子

私は男女共同参画推進室の託児支援制度には制度開始当初から支援を受けてきました。夫も宇都宮大学職員として働いていることもあり、早朝から夜までの勤務となる大学入学共通テスト業務においては欠かせないものとなっています。そのような経緯から、男女共同参画推進室にはその知見を活かし、育児短時間勤務の対象期間の延長やテレワーク、フレックスタイム制の導入などワークライフバランス推進への取組を期待しています。



バイオサイエンス 教育研究センター 准教授 宮川 一志

妻と6歳の長男と3歳の長女の4人家族です。妻も宇大で研究員をしており、共に生物を扱う研究をしていることからどうしても休日にも作業が必要です。カレンダー通りの休みが取れない私たちにとって、保育園が休みとなる土日祝日は平日以上に慌ただしいのですが、男女共同参画推進室の託児支援はこのような生活スタイルの私たちをいつも助けてくれています。今後も若手研究者が安心して子育てできるような支援を期待しております。



学術研究部 研究協力・産学連携課 学術情報室利用者サービス係 主任 関 由美子

私が育児で「小1の壁」にぶつかった時、男女共同参画推進室が企業型ベビーシッター割引券を導入してくださいました。ありがとうございます。息子はまだまだ手のかかる小学校低学年、近い将来訪れるであろう親の介護。仕事と家庭の両立しやすい職場はマストです。個人の事情や希望に合わせて柔軟に働き方を選ぶことができる職場になることを今後も更に期待します。



意識啓発冊子

「プライベートも仕事も研究も充実した職場環境づくりへ
～ワークライフバランスの実現に向けて～」2014/10発行
「プライベートも仕事も研究も充実した職場環境づくりへ
～仕事と介護の両立～」2016/3発行



意識調査

教職員、女子大学院生にワークライフバランスや職場環境に関するアンケートを調査を実施・分析し、制度づくり等に反映させている。

「宇都宮大学におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識調査」2014/8発行

「宇都宮大学における女子大学院生の学修環境整備のための意識調査」2015/2実施

第二回「宇都宮大学における職場環境整備に関する意識調査」2015/2実施

第三回「宇都宮大学における職場環境整備と女性研究者キャリア支援室の活動評価に関するアンケート調査」2016/3発行



2014年 9月6日 下野新聞

GAKUCHO TALK 女性教員と学長との意見交換会 (2015/7～2016/2 合計4回開催)

女性教員と学長がランチをしながらざっくばらんに意見交換し、働きやすく学びやすい職場環境を一緒に考える機会を設けている。



女性研究者支援メンター制度 (2016/1～現在)

一定の職務経験等を有する教員がメンタリングを行うことで、女性研究者が職場に適応し、研究者としてキャリアを形成していくためのノウハウの提供や育児・介護等のライフイベントと研究の両立支援を行っている。

10 years of activity

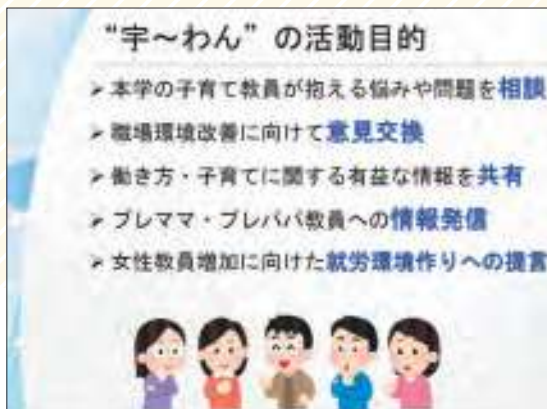
Work-life balance

子育てサークル 宇～わん (2021/4～現在)



工学部助教
奈須野 恵理

男女共同参画推進室協力のもと、本学の子育て世代の教職員同士で情報共有する子育てサークルを2021年4月に発足しました。Zoomによるランチミーティングを定期的実施し、学内の制度の情報や子連れ学会参加ノウハウを共有したり、男女関係なく同じ悩みを抱える子育て世代と話ができてお互い安心したりと有意義な活動となっています。サークルメンバーは、夫婦の家事育児参加比率がほぼ平等なケースと、両親にSOSを出しやすいケースが多いように感じます。両親の協力が得にくい場合は、相手の家事スキルに不満があったとしても妥協して子供達が寝るまでの家事を分担して早く終わらせるか、夫婦でそれぞれスキルの高い作業に特化するかして家庭内の“シゴト”を効率化することがポイントではないでしょうか。個人的には、ベビーシッターや料理の作り置き・掃除の家事代行を積極的に利用して“シゴト”をアウトソーシングすることを勧めています。慌ただしく子供達と帰宅して疲れていても作り置きされたおかずを温めてスープやサラダだけ作れば夕食をすぐ食べられる、日中に床や水回りが掃除されてピカピカな家に帰宅するという状況は想像以上に精神的な余裕が持てます。3人育児はすごい(大変そう)とよく言われるのですが、子供の人数に関係なく仕事と子育ての両立は誰も大変ですし、子育ても $n=1$ より $n=3$ になることで多様性が生まれ新しい発見があって面白いです。先輩ママ研究者の言葉を借りるなら「子供が小さい頃の出費は仕方ないと諦めて、使えるものは何でも使う」と割り切って夫婦で乗り切りたいと考えています。



宇～わん 初顔合わせ (2021.4)

ワークライフバランス相談 (2014/1～現在)

教職員の仕事と育児・介護の両立支援の一環としてワークライフバランス相談室を設置。メール・電話・来所相談など利用者総数は年々増加し、近年は学生が相談に来るケースも少なくない。教職員の主な相談内容は、職場環境、制度申請方法などの事務手続きに関すること、家庭内における介護・育児の悩みなどであり、学生は、自身のことや進路相談等である。また、迅速な対応が求められたり、他部署との連携が必要な相談もある。



男女共同参画推進室10年の活動

次世代育成

リケジョカフェ (2015/7～現在)

未来の女性研究者育成の観点からリケジョカフェを夏のオープンキャンパスにて実施している。若手理系女性研究者(工学部・農学部)や女子大学生・院生が、女子高校生とその保護者を対象に模擬授業や研究発表を行い、その後学生生活や進路相談を行っている。ロールモデルが少ないと言われる理系女性研究者であるが、実施したリケジョカフェは女子高校生ならびに保護者にも大変好評で、理系女性研究者の姿やキャリア形成がよく理解できたとの声が多く聞かれる。



「リケジョカフェ」へ参加したことは、私の人生で大きな財産になった。

私がイベントを通して特に感じたことは、「親や先生などの身近な大人の応援が大きな力になる」ということである。当事者である女子中高生が理系の道を志した時、身近な大人からの応援は、背中をつよく押してくれる。これからの男女共同参画推進室には、「親子でのイベント」を通して、応援する大人側も理系進学に関して学べる機会の提供を期待している。



工学部
機械システム工学コース 3年
伏本 遥

リケジョカフェ企画 理系女子学生に聞くこと(佐藤あかね)

プロフィール
年齢 24歳
所属 理系女子学生
経歴 理系女子学生(理系女子学生)

リケジョカフェへの入学を振り返る
リケジョカフェへの入学を振り返る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。

リケジョカフェへの入学を振り返る
リケジョカフェへの入学を振り返る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。

リケジョカフェへの入学を振り返る
リケジョカフェへの入学を振り返る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。

リケジョカフェへの入学を振り返る
リケジョカフェへの入学を振り返る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。入学後、理系女子学生としての生活を送る。

◆ 工学ナビ

男女共同参画推進室は工学部と連携し、工学ナビに協力している。

工学ナビとは…

女子高生および保護者を対象に、工学分野への関心を高めてもらうことで、将来的に本学工学部へ進学する女子学生の増加に繋げることが目的としている。



10 years of activity

ロールモデル集 (2014, 2015発行)

これから進路を考える学生が女性研究者への関心・興味を持つことができるよう、学生～教授職まで多様な女性研究者を冊子とDVDで紹介している。新入生ガイダンスやオープンキャンパス、リケジョカフェなどで活用している。



GAKUCHO TALK 女子大学院生と学長との意見交換会 (2016/9, 2019/11)

理系に進む女子が少ないのはなぜ？ 博士に進学したくないのはなぜ？ など学ぶ環境やキャリアについて学長と意見交換の機会を設けている。



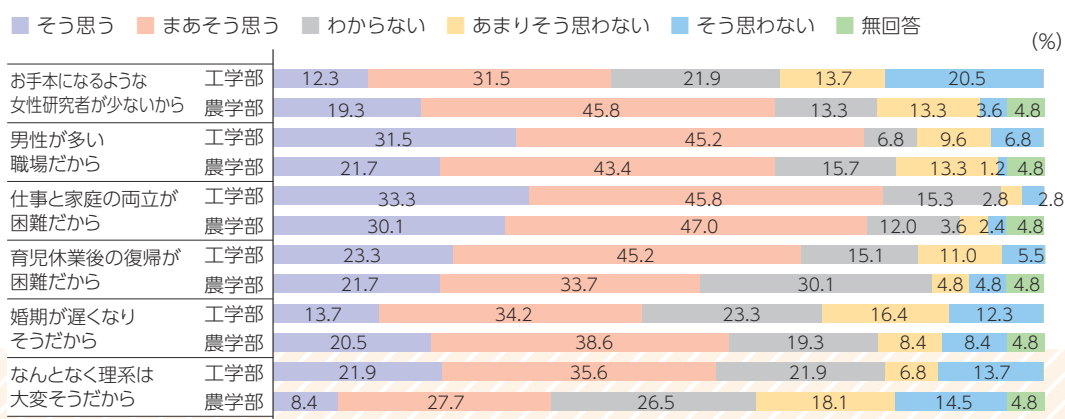
女子大学院生と学長の意見交換会の様子 (2016.9)



女子学生・大学院生意識調査

「理系女子学生・大学院生のキャリアに関するアンケート調査」(2019/10実施)

本学理系女子学生・大学院生が考える女性教員が少ない理由 (上位6)



出所：ダイバーシティ研究環境推進本部「宇都宮大学理系女子学生・大学院生のキャリアに関するアンケート調査」2019

Next-generation development

男女共同参画推進室10年の活動

研究力向上

英語論文執筆・プレゼンテーションスキルアップセミナー(2015/3, 2015/9) E-learning (2021/4~2023/3)

国際的に活躍できる女性研究者のスキルアップを目的とした英語発信力を強化するためのプレゼンテーションセミナーを開催。コロナ下においては、場所や時間を選ばないE-learningで実施した。

女性研究者海外派遣制度(2018/10~現在) 海外派遣報告書&報告会(2019~現在)

女性研究者を海外に派遣して研究力を向上させ、上位職登用につながる制度を実施。毎年、派遣者の研究成果を報告書にまとめるとともに、報告会を行って事業の成果を発信している。

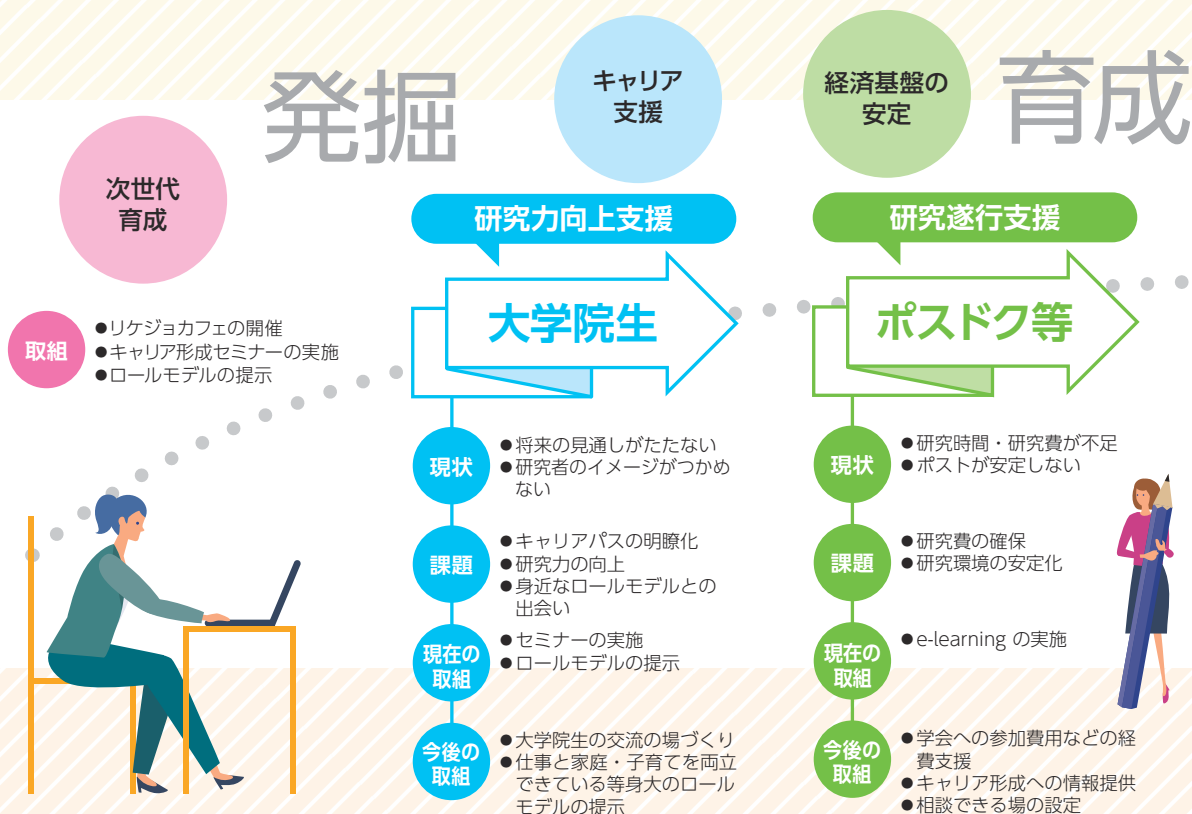


キャリアパスプログラム

本学の教員の現状にあわせたきめ細かいプログラムにするため、妊娠・出産・育休を控えた女性教員からの現状と課題の聞き取り調査(2018年度)と、全教員対象に「研究力向上に関するアンケート調査」(2020)を実施し、その結果を反映させた本学独自のキャリアパスプログラムを確立し、リーフレットを作成した。



Enhancing research abilities



10 years of activity

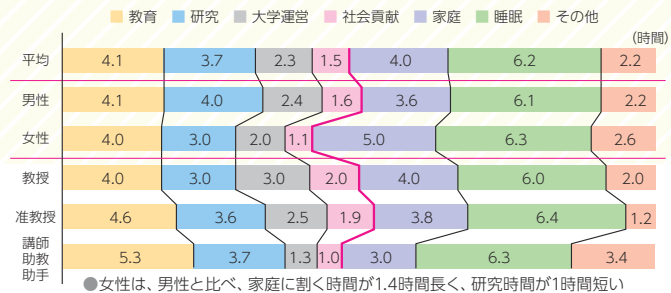
Enhancing research abilities

「宇都宮大学における研究力向上に関するアンケート調査」(2020/1)

研究者が研究力を向上させ、研究成果をあげるための課題を把握し、今後の取組に反映させるために実施。



本学教員の平日活動時間の分布



出所：ダイバーシティ研究環境推進本部「宇都宮大学における研究力向上に関するアンケート調査」2020

女性リーダー育成セミナー

ダイバーシティ社会に求められる女性リーダーについて理解を深めるために、毎年有識者を招いてセミナーを実施している。



登用

ワーク・ライフ・バランス

トップリーダー研修

管理職

ワーク・ライフ・マネジメントのための意識醸成

リーダー研修

教授

上位職登用施策

准教授

海外派遣・短期留学制度

助教・講師

現状

- 研究と子育ての両立が困難

課題

- 研究時間の確保
- 育休復帰後のサポート
- 応募申請書類作成時間の確保

現在の取組

- 研究補助員制度
- 女性研究者海外派遣制度
- 科研費獲得セミナー
- 子育て研究者の情報共有の場づくり

今後の取組

- メンター制度
- テレワークの推進
- 上司の理解
- 外部資金申請書作成支援
- 会議時間の短縮・効率化

現状

- 研究と子育ての両立が困難
- 多忙

課題

- 業績を積むための時間の確保

現在の取組

- 女性研究者海外派遣制度
- 科研費獲得セミナー
- 研究補助員制度

今後の取組

- テレワークの推進
- 研究関連の事務作業の効率化
- 会議時間の短縮・効率化

現状

- 低い役職志向
- 多忙
- 仕事と子育て・介護の両立が困難

課題

- 大学運営や管理的職務への意識づけ
- 大学運営の効率化
- 仕事の役割分担の明確化

現在の取組

- リーダー研修
- マネジメント研修
- 女性研究者海外派遣制度

今後の取組

- 執行部とのコミュニケーションの場づくり
- 業務運営の効率化
- 管理職・マネジメント研修
- 会議時間の短縮・効率化

男女共同参画推進室10年の活動

連 携 事 業

学生との連携

男女共同参画推進室では、男女共同参画に関わる活動をしている学生や学生団体をサポートしている。

にじみや (2015/12 ~現在)

私たち学生団体ににじみやは、性的マイノリティの居場所づくりや性の多様性に関する啓発を目的に活動しています。

にじみやでは、学校と連携をとって活動したいときや、活動を進めていくうえでアドバイスをもらいたいときなどに推進室へ訪れます。推進室の皆さんが笑顔で受け入れてくださる気安さもあり、困ったときに頼れる一番身近な存在です。今後も私たちの心の支えであるとともに、他の団体と繋がることができる中継所、知識をご教授いただける学習室として支えていただければ幸いです。



Free!!!! (2021/10 ~現在)

私たち学生団体Free!!!!は、男女共同参画推進室のみなさんと共に行ったワークショップを機に設立しました。現在は、「やりたいを形にする場」として、様々な活動を行っています。団体設立当初から、様々な活動に協力を頂いています。生理用品の無料配布や、市内外での学生団体Free!!!!の活動紹介、男女共同参画のフォーラムへの登壇などとても貴重な経験をさせていただいています。

私たちはこれまで「生理の貧困」について男女共同参画推進室のみなさんと共にワークショップの開催や生理用ナプキンの配布を行ってきました。今年度は、生理用品の常設を目指してみなさんの協力も頂きながら活動できればと思っています。今後ともよろしくお願いいたします。



地域との連携

「地域に学び、地域に返す」をモットーとする宇都宮大学では、地域貢献を重要な使命に位置づけ、県内の様々な機関、団体等と連携を取りながら事業を進めている。



宇都宮市きらり大賞受賞 (2015)



「とちぎ女性活躍応援団」の登録団体となる

10 years of activity

Collaborative projects

パーティ とちぎ男女共同参画センター 「フェスタinパーティ」(2020～現在)

毎年11月、フェスタinパーティにて、本学男女共同参画推進室の活動を県民に発信している。



栃木県「とちぎ女性活躍推進学生会議～ 「こんな職場で働きたい」を提言しよう」 (2019/6～12)

学生が、「男女生き生き企業」認定企業を訪問し、活躍する女性社員や人事担当者等に聞き取り調査を実施し、その結果を提言発表した。



宇都宮市つながりサポート女性支援事業 (2021/9～現在)

宇都宮市市民まちづくり部男女共同参画センターは、内閣府主催の令和3年度地域女性活躍推進事業(つながりサポート型)に採択され、本学男女共同参画推進室は、「宇都宮市つながりサポート女性支援事業」(委託先:済生会宇都宮病院)に協力団体として参加。この事業は、女性への生理用品無料配布の活動(＃生理用品)を通じた、コロナ下における女性支援の一環である。本学も生理用品の無料配布と学内トイレへの設置を行っている。



コロナ禍において、女性の経済面でのジェンダー格差や性別役割分担意識の偏りが、女性の生きづらさを加速させました。当院が運営する「つながりサポート女性支援事業」に寄せられる相談の多くは、そのような背景から誰にも相談できずに孤立・孤独な状況に陥っていました。男女共同参画を推進していくためには、性別役割分担意識の変革が自己のみならず社会的にも必要です。女性活躍を加速させていく意味でも、宇都宮大学に男女共同参画推進室があることは意義深く、そこで学んだ学生達が地域においてリーダーシップを発揮し、社会を変えていく重要な人材になるのだと確信しております。

今後も、貴大学の男女共同参画推進室の益々の発展を願っております。



済生会宇都宮病院
稲見 一美

男女共同参画推進室事業に関わった職員の方々の対談とメッセージをお届けします。彼らが語る、男女共同参画とは、そして、これからの未来への思いが綴られています。



宇都宮大学に男女共同参画推進室が開室された時、どのように感じましたか？開室準備の段階から携わっている山田さんいかがですか？

山田 男女共同参画という言葉は、いつから関わってきたのか覚えていないくらいに普通の言葉というか、多分宇都宮大学が男女共同参画宣言をする前から男女共同参画っていうキーワードは馴染みの深いものだったんじゃないかなという気がしますね。全国的に男女共同参画を推進していこうという流れの中で我々も宣言をして、その中で今度は女性教員を増やしていこうという大学ならではの取組みの中で、最初に女性研究者研究活動支援事業に採択されたことは大きな転機であったことは間違いありませんが、もともと私の世代では男性と女性が同じように働いて、女性管理職の方もおられたので、いまさら男女共同参画ってということもなく、普通にそこにあるものとして感じてたので、男女共同参画推進室の開室についても抵抗もなく、今までやってきたことの延長という感じでした。

その後、山田さんの異動で、男女共同参画推進室事業を引き継いだ岩崎さんはどうでしたか？

岩崎 総務課に異動する前は、キャリアセンターで学生のキャリア・就職支援を担当していたのですが、学生の採用活動等では男女間での違いを無くすという取組が進んでいたこともあり、実際に民間企業や官公庁での採用では男女間差というのはほぼ無くなっていたので、本学でも同じようになっているだろうと思っていました。(総務課に)異動してきた後、山田さんが関わって申請した「女性研究者研究活動キャリア支援事業」が採択され、女性研究者や男女共同参画関連の仕事が新たに加わることになったので、なんてことをしてくれたんだ！って正直思いました(笑)。また、本学では、これから取り組んでいかなければならないのか…とも思いましたね。ただその背景として、女性教員が少ないとか、確かに数字にも出ていたので、仕方ないことなのかなと。採択後の半年くらいは山田さんと一緒に当該事業に関わっていたのですが、実際に何から取り組むのか見えてなくて、どうするんだろう…みたいなのがが続いているうちに、山田さんが異動になってしまったんです。最初は何となく当該事業に関わっていたんですけど、こんな意識じゃだめだって危機感を覚えました。補助金を受けている以上きちんと管理していけないといけないので、そのために事務側も企画・運営まで関わっていかないとまずいなと気を引き締めました。



大学教育推進支援室室長補佐

岩崎 健

【総務課在任期間】

2013年7月1日～2018年6月30日



学務部陽東学務課課長心得

山田 剛至

【総務課在任期間】

2010年4月1日～2014年6月30日

2017年4月1日～2023年3月31日



アドミッションセンター事務室入試広報係係長

斎藤 詩織

【総務課在任期間】

2015年7月1日～2018年9月30日

斎藤さんは、本学女性活躍推進や男女共同参画の取組みについてどう感じましたか？

齋藤 前の会社がたまたま会社ぐるみで女性の処遇を上げていくことにも取り組んでいて、割と表彰等を受賞する会社だったのもあったので、女性社員も頑張ろうっていう思いで働いてる人も多かった。そういう環境にいたので、この大学に就職して、このようなことやってるんだと聞いた時に「今更！」って思ったんですけど、実際働いてみると先生方が大変なのはよくわかるので、こういう取り組みをしないと気持ちとか考えが変わらなかったんだろうなと感じました。だから、男女共同参画推進室は、教員のためにあるって思っていました。

岩崎 確かに、事務系の職員採用は特に性別による差は感じないですね。ただ、管理職となると女性がいないですね。

平成25年女性研究者研究活動支援事業、平成30年ダイバーシティ研究環境イニシアティブ事業を採択され、その間通常の男女共同参画推進室事業を遂行していましたが、その中で大変だった業務、心に残っている出来事等がありますか？

岩崎 「女性研究者研究活動キャリア支援事業」の事業報告にあたって、JSTとのやり取りが本当に大変でした。時々居留守を使ったこともあったくらい大変でした(笑)。2～3時間も電話で細かいチェックをされたり、補助金の執行理由を追及されたり、本当に絞られました。おかげでストレスに強くなりましたけど(笑)。

山田 業務について大変というより、補助事業が終わった後、自助努力で今後どうしていくのかというところが、やっぱり気になってました。大学の予算も限られている中でこれまでやってきたことや岩崎さんが苦勞して神経すり減らしてまで続けてきたことができなくなってしまうことで、元の木阿弥になってしまうのではないかと不安です。男女共同参画に関する活動や女性研究者支援についてはどうしても経費がかかってしまうものなので、補助金が終了した後大学がどう続けていくのかというところについて、全学的な意識の面など効果が明確に現れていないと感じていただけに難しいと思っています。

齋藤 会議に出ても自分の「大学ごと」として捉えられていない気がする。それこそ本当に困っている人に届く打開策ができていくわけではなく、推進室がどれだけ考えてやっても、推進室以外の人は尚のこと自分事として考えられていなかったんじゃないのかな、と。全員に満足のいく取り組みは無理だったとしても、全学としてももう少し真剣に考える機会が必要だったのではないかと思います。たとえば、育児でも介護もまだまだ昔の社会のまま、劇的に改善しているという肌感覚は私にはなく、みなさんのお宅は困らないのかなと思う事がよくあります。加えて、家庭との両立は大変だけれど、仕事も上を目指して頑張ろう!と思っている女性職員はどれだけいるのかな、と思っています。

山田 女性だけではなく、男性も同じですよ!上にいくとどうしても気苦勞が多い。その理由は何かという、いろんな考えを掘ろう、新しいものを作っていこうといったことを求めるがゆえにいろんなことに対応しなければならない。それを端から見ていると大変だなと、そんな気苦勞するくらいだっ

たなりたくないって思う人が少なからずいるんじゃないかなと思います。

岩崎 確かに管理職になると仕事の幅は増えるし、教授になると教育・研究以外の例えば委員会の仕事とかがあったりとか、上に行けば行くほど仕事が増えるのであれば、その手前のちょうどいい役職で仕事をやっていけばいいや、みたいなのはあるかもしれない。だから、管理職や上位職になれば、仕事が大幅に減ります!(笑) みたいになればいいかも。上位職登用に関しては、推進室単独でというより、大学の戦略として取組を行い、それを推進室がサポートする形がいいんじゃないのかな。

男女共同参画推進室だからこそできることってなんだと思いますか?

山田 男女共同参画推進室の存在意義は、情報を配信し続けることだと思う。キャリアパスに関して言えば、昔「踊る大捜査線」という刑事ドラマがあって、その中で「正しいことをしたければ偉くなれ」という名言があるのですが、若い人たちが正しいことをしたいと思って提案しても上の考えと合わなかったら認められない。だから、自分自身が上にならないと自分の思いを伝えられないし実現することができないと思う。大学生や高校生みたいな若い人たちにはたくさんの可能性があるので、そうした若い人たちと関わる機会が多い男女共同参画推進室には、上の世代と若い世代の橋渡しをする役割を担ってもらい、若い世代にいろんなことを伝えていってほしいと思う。

齋藤 例えば大学が用意してくれる未来塾の研修であったりとか、ワンオペで働いているお母さんは絶対参加できないだろうって時間にやったりするわけですよ。参加しようと思うと業務の途中で家に帰って、子どもをお風呂に入れて、母が研修中に子どもにごはん食べさせてとかって現実的じゃない時間にしかできなくて…。でも、そのようなことに対して他の人達がどう考えてるのかってシェアする機会ってあんまりないんですよね。シェアできる・話せるきっかけを作るのは男女共同参画推進室でやってもいいかと思っています。ただの愚痴をこぼして終わりにするんじゃなくて、それをモチベーションにしてキャリアアップとかに繋がられるような取り組みがあってもいいのかなってちょっと思いました。

岩崎 齋藤さんが言っているこういった声を拾うことは推進室ができることだと思う。そして、継続的に学長との懇談会のような場をもうけて、声を届けること、伝えていくことが必要だと思う。

山田 そうですね。実現することが大切かもしれないけど、自分の思いを(トップに)伝えられたということも重要だと思う。その声が大きくなっていけば、変わるかもしれないし。

これからの男女共同参画推進室に期待することは?

齋藤 本当の理想を言うと、私は「男女共同参画とか育メンという言葉なんてなくなれ!」と思っています。将来的には推進室がなくなるくらい浸透してほしいと思ってます。せめて男女共同参画について誰もが一度は自分事として捉えてほしいけど、皆さん忙しい中でそれも難しいとも思う。だから、男女共同参画推進室という立ち位置から、引き続きご助言いただいたり、様々な企画を実施してただけると有難いです。

岩崎 これからは男女共同参画というよりダイバーシティかもしれませんが、たとえば障害とかがあってもそれをオープンにして働けるような組織であり、みんながそれを認めて仕事をしていけるような環境が求められると思う。そのためには、推進室から正しい情報を学内に広めてほしい。そうすることで、大学が変わっていくのかな、なんて思います。

山田 自分がこうしてきたという経験や自信を持っていると、どうしても違う考えを否定してしまうことってあると思う。でも大学生はこれからいろんなことにチャレンジしているいろんな経験、考え方に触れることができると思うんですよ。だから、学生にいろんな情報を伝えてほしいと思う。学生からありがとうございました!と言われると涙出ちゃうくらいうれしいんですよ!なので、推進室として学生にもこれからはどんどん関わってほしいと思う。

Last word

最後に一言！

山田 わたし自身としては、男女共同参画はごく普通のことでしたけど、自分と違う意見とかを聞いた機会は非常に良かったと思うし、わたし自身の意識としてあらためてワークライフバランスなどが根付いたのは補助事業に携わってきたからだと思う。研究環境のダイバーシティの実現について言えば、達成にはまだまだ課題がたくさんあると思いますけど、教職学協働の中でみんなで力を合わせて進めていくことが大きな一歩になっていくと思うので、これからもよろしくお願いします！

岩崎 5年間携わってきて、この事業をやるにあたって若手の女性教員が問題意識を持っていたことがわかって、一緒に事業ができたということは自分にとってプラスだったかなと思う。逆に男性の先生方にはもうちょっと関わってほしいなとも思った。

本当に苦しいことばかりでしたが、みんなに助けてもらって事業報告書を作成し、「女性研究者キャリア支援事業」の実施結果がA評価だった時には、今までに感じたことのない達成感がありました。その後2回目の事業も採択され、これからもダイバーシティという形で支援室に対しては様々な需要が増えてくると思うので、頑張ってください。

齋藤 男女共同参画等の意識が低い中で、様々な取り組みをしてくるのって本当に大変だったと思います。個人的には毎週水曜日配信のガルーンを楽しみにしています。あのように地道に積み重ねてくださっていることで、世の中でこのようなことが起こっているのかと知ることができるので、私にとってはありがたいです。大きな事柄ではないけども、継続することで少しは意識が変わる人もいるかもしれないと思います。いろんな意見がある中で、できる限りの意見を聴いて取り組んでくださったことはとてもありがたく、これからもよろしくお願いします。

(聞き手 川面 充子)



10年に寄せて「教職員の声」



農学部 教授

斎藤 潔

2012年の秋口、宇大に「男女共同参画推進室」を設置するので、その副室長に就任してほしいという連絡が私のところに舞い込んできた。室長は教育学部の藤井佐知子先生だという。それまでお会いしたことはなかったので、さっそくご挨拶がてら教育学部に初めて足を踏み入れた。藤井先生にお会いし、話をしてみると、その知的な話の進め方、そして女性研究者問題への情熱が熱く感じられ、この人となら、新しい事業に刺激をもってやれると心持を強くした。

というのも、当時の私の眼で見て、宇大はどんよりして衝動に乏しく、いわゆる組織の現代病の兆候を呈していたからである。小さな大学ではあっても、教員のコミュニケーションは学部・学科のタテ型に限られ、横断的なヨコ型組織が存在しなかった。それでは組織というより、個々人の研究者の集まりに過ぎないものに思えたのである。

女性研究者・職員はヨコ型組織のキーパーソンになり得る。うまく火が付けば、ここを震源として、大いなる躍動を宇大にもたらせるだろう。それが私の発想だった。それが成果をもたらしたかどうかは、みなさんの意見を聴いてみないとわからない。ちなみに私は2019年に病を発症し、現在は半身不随の車いす生活を送っている。障がい者目線で宇大を見ると、健常者時代には気づかなかった多くの問題点が潜んでいることに驚いている。



地域創生推進支援室地域連携係長

塚原 春彦

【総務課在任期間】

2011年4月1日～2015年3月31日

男女共同参画推進室開室10周年おめでとうございます。10年前、5号館C棟に男女共同参画推進室をスタートさせる際、附属演習林から提供いただいた板を中島先生にお願いして室名を揮毫いただき、看板を掲げた当時のことが思い出されます。室の設置とともに文部科学省の支援事業に採択され、女性教員比率を引き上げるため様々なイベントの実施やワークライフバランス相談窓口の設置等行い、コーディネータをはじめとする関係各位のご尽力により、それまで遅れ気味だった本学の女性研究者支援等が一気に加速しました。消費者庁長官に基調講演いただいた際は、準備の段階から大変苦労しましたが、あれから10年が経過し、現在はさらに支援事業等が充実し、大きな成果が得られていることと思います。男女共同参画推進支援室が、研究環境のダイバーシティ実現に向けて今後益々発展されることを願っております。



学務部新学部設置準備室長

大塚 篤史

【総務課在任期間】

2014年1月1日～2022年3月31日

男女共同参画推進室10周年、誠にありがとうございます。

平成26年1月から3年弱ほど、総務課において推進室関連の事務担当をしておりました。異動後は推進室と一緒に仕事をするという機会は少なくなりましたが、特にここ数年外から見ていて、推進室のご活躍により男女共同参画という言葉を目にする機会も増え、広く教職員に浸透してきたものと感じています。

一方で、推進室の活動においては、限られたリソースの中で、かつ女性研究者キャリア支援業務も並行して行ってきたということもあり、学内の制度や実際の業務手法の整備、働き方改革という観点で見ると、まだまだやりきれない取組み、支援が十分でない面もあるものと思います。多様な教職員・学生が集まる宇都宮大学において、多様なバックグラウンドを持つ各人がそれぞれ個性を活かし活躍できる場となるよう、今後とも推進室の取組みが着実に続いていくことを期待しています。

Voices



学務部学生支援課奨学支援係長

神村 知里

【総務課在任期間】

2020年4月1日～2022年3月31日

私が総務課教員人事係長として男女共同参画推進室の業務に携わったのは、令和2年度からの約2年間でした。

その頃は、新型コロナウイルス感染症の世界的蔓延により、人の移動が制限され、イベントの中止や「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」事業の要である女性教員海外派遣が困難になる等の影響が生じました。これに対しては、関係者の皆が協力し合い、オンラインでの海外派遣という新しい手法で実施しました。推進室は、この他の各種セミナー等についてもデジタル技術を活用し、より幅広い支援事業を行ってきました。急な環境変化に柔軟に対応し、教職員の日々の教育・研究活動を支える実際的な取り組みは、皆が働きやすい環境づくりの一助となり、男女共同参画、ダイバーシティ推進に繋がっていると思います。

私も本学職員として今後の事業展開に少しでも協力ができればと思っています。今後の増々の発展を祈念して、結びとさせていただきます。



財務部財務課経理調達室長

佐藤 康行

【総務課在任期間】

2018年7月1日～2020年3月31日

平成30年10月に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(先端型)」の採択の決定後は、ダイバーシティ研究環境推進本部規程の制定、海外派遣要項の制定、派遣する女性教員の学内公募などを行い、合計11人の女性教員等の海外渡航のお手伝いをさせていただきました。

令和2年2月には新型コロナウイルスの影響により、渡航期間を短縮して帰国を検討している教員から、「帰国しても隔離されるホテルが空いてない、公共交通機関も利用できないので自宅まで戻れない、大学は渡航者にどのような援助をするつもりなのか」など電話越しで40分近く号泣されました。いつもは強気な教授でもこんなに泣くほど追い込まれているのだと、新型コロナウイルスの脅威を目の当たりにしたことは忘れられません。

これからも、ダイバーシティ研究環境推進本部の男女共同参画社会の発展に寄与する取り組みを陰ながら応援しております。



広報室広報係主任

古杉 拓也

【総務課在任期間】

2017年4月1日～2019年3月31日

微力ながら関わった事業に、キャリア形成セミナーがあります。ここではキャリアパスについて研究者や実務家の議論・発表から多くの気づきを得られました。以来、拙いながら自身や組織と個人の感覚のギャップ等を自覚でき、大学職員としてできることはないか、という意識を持つきっかけになった催しでした。今後も変化の絶えない時代が予見されますが、推進室の積み上げた10年を礎にさらなる飛躍を願っています。



財務部財務課財務分析係主任

藤原 裕子

【総務課在任期間】

2018年1月1日～2023年3月31日

学生の頃を思い返すと、男子でも女子でも優秀な子は当たり前になりました。何かを学ぶのに、教えるのに、性別は関係ありません。しかし、日本の大学教員に占める女性の比率は20%程度。50%いてもおかしくないのに、少ないですね。上位職や管理職となるとさらに少ないです。才能や可能性が失われていたら、日本全体から見ても大きな損失です。要因は、そもそも進路選択の時点でバイアスがあり研究者になる女性自体が少ない、育児と研究との両立が難しい等、色々ありますが、国は、それぞれの要因に対して改善するための様々な取組を行っています。その中で本学が平成30年度に採択されたのが「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」という、女性研究者の研究力向上を支援して上位職を育成する事業です。学内で「なぜ女性だけ」という声をよく聞きましたが、一部分ではなく、社会的背景から「知る」必要があります。私は平成30年度から令和4年度まで、この事業の事務を担当していました。予算を管理したり、海外派遣制度を利用される先生方から問い合わせにお答えしたり、計画書・報告書・決算書の提出に追われたりと、普段の人事の業務と並行していたため大変でしたが、事務職員として貴重な経験が積みめました。現在は財務課に異動になりましたが、本事業の補助金の額の確定調査のため支出証拠資料を見ていた経験が役に立っています。ちなみに、本学の事務職員の管理職に占める女性比率は0%です。若手職員を見ているととても器用で優秀な女性が多く、数十年たつとなぜこのような構造になるのか、不思議です。変な世の中ですね。

VI

男女共同参画推進室年表

2011(平成23)年度

- 4月 ●「宇都宮大学男女共同参画宣言」制定

2012(平成24)年度

- 10月 ●「男女共同参画推進室」設置

2013(平成25)年度

- 8月 ●文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業」に採択(2013年度～2015年度)
- 11月 ●「女性研究者キャリア支援室」設置
- 1月 ●ワークライフバランス・介護・子育て等に関する様々な書籍を配置 ①
- 2月 ●「男女共同参画推進室」および「女性研究者キャリア支援室」の看板上掲 ②
- 「宇都宮大学におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識調査」実施
- 女性研究者キャリア支援室 キックオフフォーラム
- 3月 ●「ワークライフバランス相談窓口」設置
- 女性キャリア支援室リーフレット発行、男女共同参画推進室ホームページ公開

2014(平成26)年度

- 4月 ●研究補助員制度の開始
- 託児支援制度の開始
- News Letter 創刊号発行
- 6月 ●第1回 Fe-le café「coffeeの効能やリラックス法について」@峰 ③
- 7月 ●第2回 Fe-le café「coffeeの効能やリラックス法について」@陽東
- News Letter Vol.2 発行
- 7月 ●集中講義 基盤教育科目『男女共同参画社会を生きる』スタート
- 8月 ●「宇都宮大学におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識調査」報告書 発行
- 9月 ●第1回 OLE'S KITCHEN「男食堂～定番の定食を作ろう!～」
- 第3回 Fe-le café「心を整えしなやかな自分をつくる」@峰
- 10月 ●第4回 Fe-le café「心を整えしなやかな自分をつくる」@陽東
- News Letter Vol.3 発行
- 11月 ●シンポジウム『防災・震災復興と「男女共同参画」』—震災から得た教訓は何か— 開催(国立大学協会 国立大学フェスタ2014)シンポジウム報告書
- 第5回 Fe-le café「心と体のセルフケア」@峰
- シンポジウム2014「女性研究者支援とダイバーシティ・マネジメント」参加
- シンポジウム「輝く女性 輝く社会」 ④ ⑤
- 第2回 OLE'S KITCHEN「男食堂～アウトドア料理を作ろう!～」



Chronology

- 12月 ● News Letter Vol.4 発行
- 第6回 Fe-le cafe「心と体のセルフケア」@陽東
 - WLB推進冊子「プライベートも仕事も研究も充実した職場環境づくりへ」発行
- 1月 ●「女性研究者研究補助員制度」運用開始
- 第7回 Fe-le cafe「食の追求から学ぶ ～極めるということ～」
 - 第3回 OLE'S KITCHEN「蕎麦を打とう！」
- 2月 ●第1回 スキルアップセミナー「英語論文執筆セミナー」
- 第8回 Fe-le cafe「自分の状態を知って心の声に気づく」@峰 ⁶
- 3月 ●第9回 Fe-le cafe「自分の状態を知って心の声に気づく」@陽東
- スキルアップセミナー「英語発信力を強化するための英語論文執筆セミナー」
 - ロールモデル集Ⅰ「先輩たちからのメッセージ」発行
 - News Letter Vol. 5 発行

2015(平成27)年度

- 4月 ●男女共同参画推進室員 奈須野恵理先生 さくらフェスタサイエンスカフェに登壇
- 男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「男女共同参画社会を生きる」
- 5月 ●第10回 Fe-le cafe「骨盤の仕組みを知ってしなやかなカラダをつくる」@峰 ⁷
- 東京農工大学と交流「グループメンター制度」の効果的な運用方法について話し合い
 - 第4回 OLE'S KITCHEN「奄美の食文化を学ぼう!!～」
- 6月 ●News Letter Vol.6 発行
- 「女性教員採用特別制度」開始
- 7月 ●夏のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 第11.12回 Fe-le cafe「～GAKUCHO TALK～」@峰
 - 第5回 OLE'S KITCHEN「郷土料理を学ぼう」 ⁸
 - 第13回 Fe-le cafe「～GAKUCHO TALK～」@陽東
- 9月 ●News Letter Vol.7 発行
- スキルアップセミナー「英語プレゼンテーション」
 - 「宇都宮大学男女共同参画週間」実施 ※開始初年度
 - 「BOOK & Cinema de café」
 - ハラスメントセミナー「互いを認める人間関係を築くには～宇都宮大学の現状を考察する～」
 - OLE'S cafe'「男女交流セミナー～介護とワークライフバランスについて～」
 - WLBセミナー「宇都宮大学における職場環境整備に関する意識調査」の結果を踏まえて





- ワールドカフェ(ワークショップ)「働きやすい職場とは？」
- 宇都宮市と共催「学生のキャリアプランニング ～レゴブロックで未来を描こう～」 9
- 10月 ●第14回 Fe-le cafe「5年後のキャリアビジョン、10年後のライフプラン」@峰 10
- 第15回 Fe-le cafe「骨盤の仕組みを知ってしなやかなカラダをつくる」@陽東
- 11月 ●秋のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 12月 ●News Letter Vol.8 発行
- 1月 ●「女性研究者・女性大学院生のためのメンター制度」開始
- 宇都宮市男女共同参画推進事業者「きらり賞」受賞
- 2月 ●総括シンポジウム「女性の活躍による大学の活性化をめざして」 11
- 第16回 Fe-le cafe「～GAKUCHO TALK～」@峰
- スキルアップセミナー「英語プレゼンテーション」
- 3月 ●第17回 Fe-le& OLE'S café「ホッと交流セミナー ～毎日を豊かにする時間管理術～」
- News Letter Vol.9 発行
- WLB推進冊子「プライベートも仕事も研究も充実した職場環境づくりへⅡ」発行
- ロールモデル集Ⅱ「先輩たちからのメッセージ」発行

2016(平成28)年度

- 4月 ●本学の自主事業として女性研究者支援事業を男女共同参画推進事業として継続、託児支援制度の支援対象を職員にも拡大
- 男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「男女共同参画社会を生きる」
- 第18回 Fe-le cafe
- 7月 ●夏のオープンキャンパス「リケジョカフェ」 12
- 9月 ●「とちぎ女性活躍応援団」登録団体として登録
- 「宇都宮大学男女共同参画週間」実施
- 「～GAKUCHO TALK～&女子大学院生のネットワークづくり」
- 公開セミナー「ライフステージにおけるココロとからだ～自分でできるセルフケア～」
- 第19回 Fe-le cafe「～5年後のキャリアビジョン、10年後のライフプラン～」@峰
- 秋のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 2月 ●公開シンポジウム「いろいろな性、いろいろな生き方～多様なセクシュアリティと人権～」



9



10



11



12

Chronology

2017(平成29)年度

- 4月 ●次世代育成支援対策推進法及び女性活躍推進法に基づく一般事業主計画(平成29年4月1日～平成34年3月31日)策定
- 男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
- 7月 ●夏のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 9月 ●「宇都宮大学男女共同参画週間」実施
- ハラスメント相談員研修
- 学生のキャリア形成セミナー「異世代コミュニケーション ～先輩たちからの贈り物～」 13
- 全学セミナー「大学における学生支援～発達障害を抱える学生への支援を中心に～」
- 11月 ●秋のオープンキャンパス「リケジョカフェ」



2018(平成30)年度

- 4月 ●男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」 14
- 7月 ●夏のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 10月 ●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(先端型)」に採択(2018年度～2023年度)
- 秋のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 11月 ●「ダイバーシティ研究環境推進本部」設置
- 「女性研究者海外派遣制度」開始
- 1月 ●スキルアップセミナー「英語プレゼンテーション」 15
- 2月 ●「宇都宮大学男女共同参画週間」実施
- 「～GAKUCHO TALK～&女性研究者の意見交換会」
- キックオフシンポジウム「キャリアと自分らしさの両立ー大学と県内企業の現状と課題ー」
- 意識啓発セミナー「デートDVを知ろう！」
- DVDによるミニレクチャー「仕事と介護の両立のために」



2019(令和元)年度

- 4月 ●ダイバーシティ研究環境推進本部のリーフレット作成
- 男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
- 6月 ●とちぎ女性活躍推進学生会議におけるワークショップ 16
- 7月 ●夏のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 9月 ●「宇都宮大学男女共同参画週間」実施
- 男女共同参画週間シンポジウム【海外派遣研究成果報告】





- 家族介護者支援セミナー「あなたの知りたいことがわかる家族介護者支援セミナー＆相談会」 17
- 公開シンポジウム「ダイバーシティが招く新たな科学技術とSDGs」 18
- 男女共同参画公開講座「ジェンダーはビジネスの新教養～メディアが発するジェンダー問題を考えよう！～」(とちぎ男女共同参画センターと共催)
- フリーストークカフェ
- リケジョ大学院生による活動報告
- 10月 ●秋のオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 3月 ●「女性研究者海外派遣報告書No.1」発行
- 「宇都宮大学における研究力向上に関するアンケート調査 調査結果報告書」発行

2020(令和2)年度

- 4月 ●男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
- 9月 ●バーチャルオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 11月 ●フェスタ in パルティ2020 参加
- 3月 ●「宇都宮大学男女共同参画週間」オンライン実施
- 男女共同参画週間シンポジウム「これからの大学における男女共同参画の意義」 19
- 女性リーダー育成セミナー「女性が創る未来社会 ～求められるリーダー像とは～」
- 女性研究者海外派遣研究成果報告会
- 「女性研究者海外派遣報告書No.2」発行

2021(令和3)年度

- 4月 ●男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
- 6月 ●基盤教育科目フィールドワーク(済生会宇都宮病院／栃木県男女共同参加センター／民間企業) 20
- 9月 ●宇都宮市つながりサポート女性支援事業 スタート
- バーチャルオープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 「宇都宮大学男女共同参画週間」オンライン実施
- 男女共同参画週間シンポジウム「ダイバーシティ経営と人材活用～大学組織の課題～」
- 発達障害セミナー「大学における発達障害支援～もっと知ろう！発達障害のこと～」



17



18



19



20

Chronology

- 男女共同参画セミナーオンライン公開講座「ピンチをチャンスに変える方法～人生は想定外にできている～」(とちぎ男女共同参画センターと共催)
- 11月 ●ワークショップ「生理用品をとおしてみる社会生理用品を通じて社会問題について考えよう！」²¹
 - 「女性研究者海外派遣報告書No.3」発行
 - フェスタ in パルティ2021 参加
- 12月 ●ワークショップ「ジェンダーってなんだろう？ ～一緒に考えてみませんか？～」
- 1月 ●宇都宮市つながりサポート女性支援事業 学内生理用品配布／アンケート実施(協力:学生活動団体Free)
 - 「女性研究者キャリアパスプログラム」リーフレット発行
- 3月 ●女性リーダー育成セミナー「大学における女性のキャリア～多様なリーダー像を創る～」
 - 女性研究者海外派遣研究成果報告会

2022(令和4)年度

- 4月 ●男女共同参画授業 開講(基盤教育科目)「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
- 8月 ●オープンキャンパス「リケジョカフェ」
- 9月 ●基盤教育科目フィールドワーク(済生会宇都宮病院／栃木県男女共同参加センター／民間企業)²²
 - 「宇都宮大学男女共同参画週間」実施
 - ランチdeシネマ
 - 「ココロとカラダを整える瞑想ヨガ」²³
 - 男女共同参画週間シンポジウム「明日からできる職場のストレスマネジメント～チームでつくる心理的安全基地」²⁴
 - セミナー&子育て教職員交流会「子育て教員・職員応援！宇都宮子育てサークル『宇～わん』活動報告&情報交換／「子育てと仕事・研究と両立とメンタルケア」
 - 男女共同参画セミナーオンライン公開講座「アンコンシャス・バイアスを知る、気づく、対処する」(とちぎ男女共同参画センター共催)
- 10月 ●教職員・学生対象「ひとりで悩まないで」名刺サイズカード 作成
- 11月 ●フェスタ in パルティ2022 参加
- 1月 ●宇都宮市つながりサポート女性支援事業 学内生理用品配布／アンケート実施(協力:学生活動団体Free)
- 3月 ●女性リーダー育成セミナー「リーダーとは… その育成と求められる環境整備とは？」



次世代育成支援対策推進法及び 女性活躍推進法に基づく 国立大学法人宇都宮大学一般事業主行動計画

宇都宮大学では、職員が仕事と子育てを両立させることができ、職員全員が働きやすい環境をつくること及び女性が個性と能力を活かし活躍できる環境をつくることにより、すべての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します。

計画期間 令和4年4月1日～令和9年3月31日までの5年間

目標
1

「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率17%を目指すため、女性職員の管理職登用を推進する。

※「大学の意思決定機関等」とは、学長補佐、部局長、監事、経営協議会委員、教育研究評議会評議員を指す。

取組内容

令和4年4月～ 女性職員のキャリア形成を支援するため、必要な職場環境の改善及び学内の意識啓発を行う。
令和4年4月～ 女性研究者キャリアパスプログラムを活用し、女性の管理職登用のための人材育成を推進する。

目標
2

大学全体として、令和8年度までの期間中に女性教員比率24%を目指すため、女性教員の採用を推進する。

取組内容

令和4年4月～ 女性教員確保のため、教員の公募要領に女性の積極的応募を促す文章を記載する。
令和4年4月～ 女性教員確保のため、女性教員採用特別制度を積極的に活用する。

目標
3

職員の育児休業（育児短時間勤務、育児時間休業を含む）の取得率90%以上を目指すため、出産した職員のみならず配偶者が出産した職員も育児休業を取得しやすい環境整備及び意識啓発を推進する。

取組内容

令和4年4月～ 妊娠や出産（配偶者を含む）予定の職員に対し、育児休業制度を周知するとともに、制度利用の意向確認を行う。
令和4年4月～ 育児休業制度について、管理職に対し積極的に情報提供し、職員の休業制度取得に対する意識の向上を促す。
令和5年4月～ 育児休業の取得状況を公表し、育児休業の取得を促進する。

目標
4

出産・育児・介護に関する特別休暇制度を職員に広く周知し、取得を促進する。

取組内容

令和4年4月～ 妊娠や出産（配偶者を含む）予定の職員に対し、特別休暇制度を周知するとともに、制度利用の意向確認を行う。
令和5年4月～ 特別休暇制度について、取得状況及び情報提供の在り方等の検証を行い、取得を促進する。

目標
5

令和2年度と比較して超過勤務時間数20%以上削減を目指すため、業務効率化を図り、仕事と家庭の両立を推進する。

取組内容

令和4年4月～ 週1回のノー残業デーについて、管理職及び職員に対し継続的な周知及び情報提供を行い、意識の向上を促す。
令和4年4月～ デジタル技術の活用及び事務システムの効率化等を行い、デジタル・キャンパスを推進する。

宇都宮大学

女性教員活躍推進のための アクションプラン

宇都宮大学は、男女共同参画社会基本法の趣旨ならびに第5次男女共同参画基本計画に沿って、女性教員を増加し、各職階で女性が占める割合を向上させるために、次の目標の達成に向けて積極的に行動します。

1

大学全体として、第4期中期目標期間中に女性教員比率24%を目指す。

2

教員採用・選考に当たっての公募要領に「男女共同参画社会基本法の趣旨に沿って、女性の積極的な応募を歓迎する。」旨、また、子育てと仕事の両立支援策を推進していることや、峰団地内に「宇都宮大学まなびの森保育園」が誘致されている旨を明記する。

3

教員の新規採用については、女性の若手教員を優先し、選考に当たっては、業績評価が同等と認められる場合には、女性を優先して採用する。

4

女性が少ない分野に対し、女性教員採用特別制度を積極的に活用する。

5

大学運営における意思決定過程への女性の参画を積極的に推進し、第4期中に「学長、理事、副学長及び大学の意思決定機関等」に占める女性比率17%を目指す。

6

女性教職員の上位職への昇任を積極的に推進し、女性教授比率22%、女性准教授比率21%を目指す。

7

女性研究者キャリアパスプログラムを活用して女性リーダーの育成を推進する。

8

女性研究者が働きやすい研究教育環境の整備に努める。

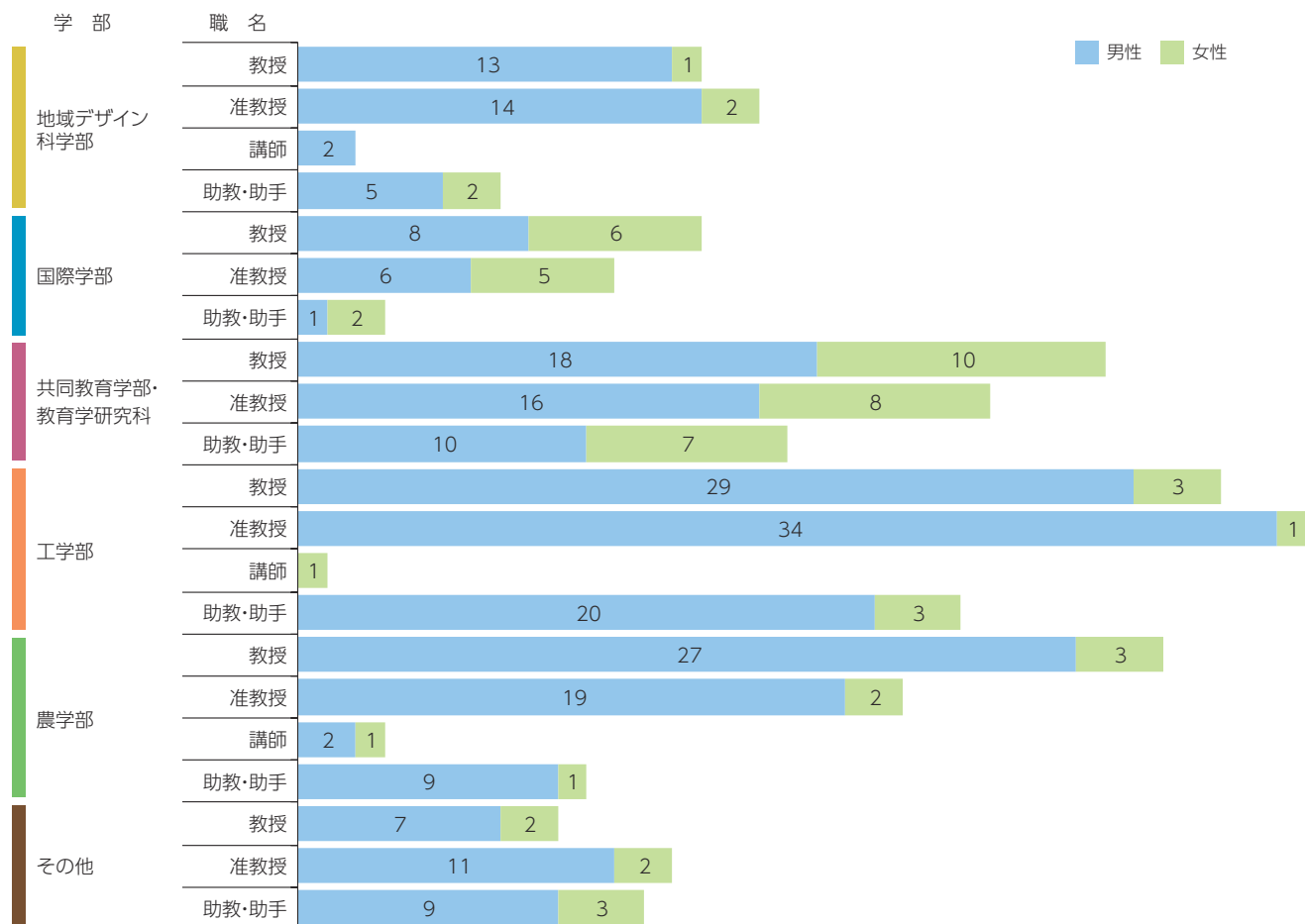
9

女性研究者のすそ野拡大のための施策に積極的に取り組む。

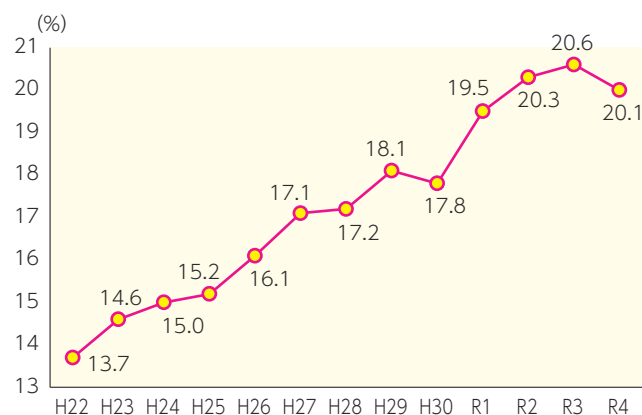
資料 宇都宮大学教員のDATA

(2022年5月1日現在)

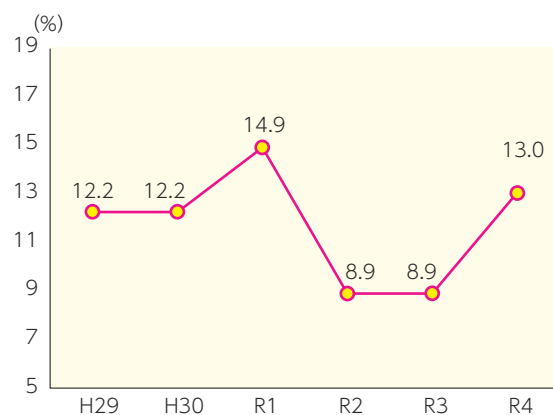
教員数



女性教員比率の推移

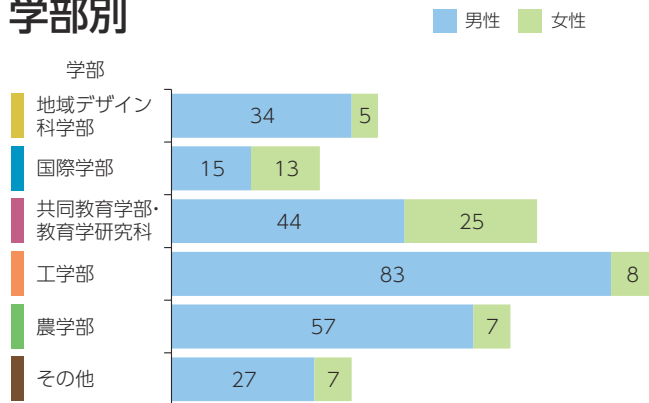


大学運営に関わる女性比率

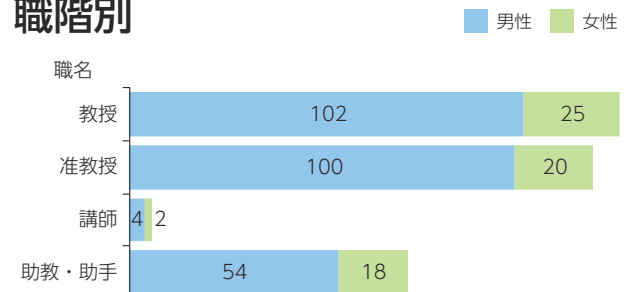


Data

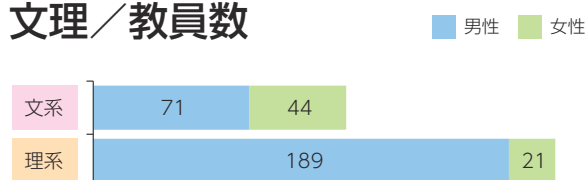
学部別



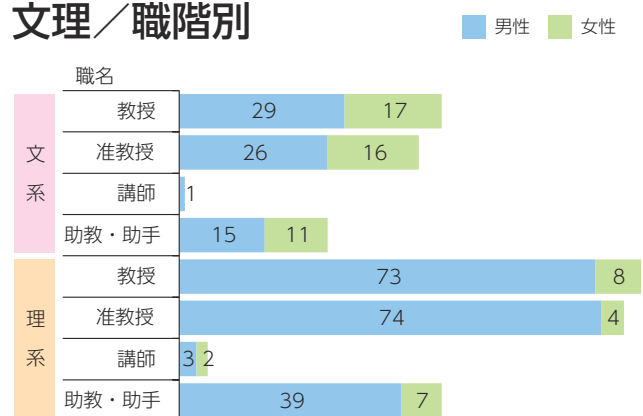
職階別



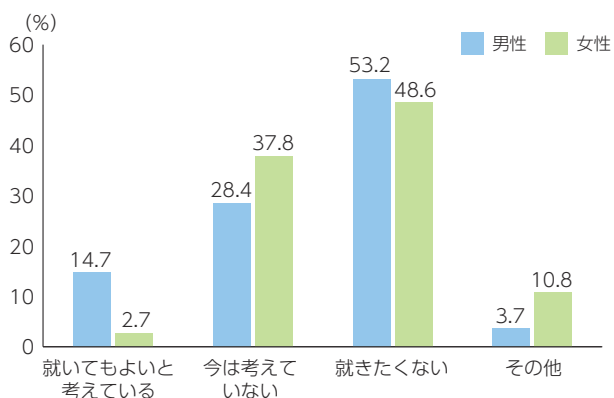
文理／教員数



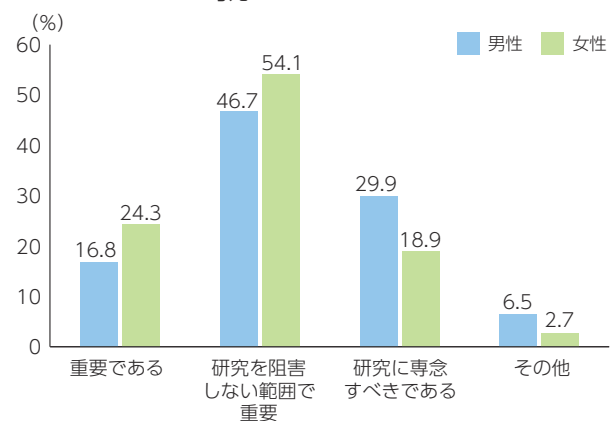
文理／職階別



執行部や役職に就くことについて



大学の研究者が責任あるポジションに就くことについて



● 大学研究者にとって責任あるポジションに就くことは重要なことと理解している女性研究者は多いが、自分は就きたくないと考える者が多い
出所：ダイバーシティ研究環境推進本部「宇都宮大学における研究力向上に関するアンケート調査」2020



男女共同参画推進室長

福井えみ子

FUKUI Emiko

本誌の10周年記念対談「男女共同参画のこれからを展望する」では、白波瀬佐和子先生（東京大学大学院教授）と藤井佐知子先生（宇都宮大学理事・副学長）のお二人が貴重な経験をもとに、大学および日本における男女共同参画のこれまでの取り組みと問題点について解説され、最後に「次の世代へのエール」で今後の取り組みのヒントを示して下さいました。この中で興味深かった事は、自分の自覚していなかった才能は様々な環境の中で発揮されるので、多様な経験をすることが重要であり、これにより自己のキャリアが磨かれ、結果として次世代の人材育成に繋がるということでした。今後、意思決定の場における女性の比率を上げていくには、若い世代から様々な経験をする場を設定できる組織作りが重要であると感じました。

宇都宮大学では、2012（平成24）年10月に藤井佐知子教授を男女共同参画推進室長として「男女共同参画推進室」が設置され、翌年には、「女性研究者キャリア支援室」が開設されました。その後「宇都宮大学におけるワーク・ライフ・バランスと男女共同参画に関する意識調査」が行われ、宇都宮大学での男女共同参画に関する問題点が明らかにされました。これを受けて、目標値を設定し、「研究補助員制度」「ロールモデル集の発行No.1-2」、「男女共同参画授業の開講」、「女性教員採用特別制度」「リケジョカフェ」各種シンポジウムなどの活動を進めてきました。2018（平成30）年11月には、「ダイバーシティー研究環境イニシアティブ事業（先端型）」の採択により「ダイバーシティー研究環境推進本部」が設置され、「女性教員海外派遣制度」により多くの女性教員が海外で自己研鑽できる環境が提供されました。開設当初に13%程度であった女性教員の割合は、現在では20%程にまで達しています。これまでは、教員の女性比率や管理職に占める女性の割合などが目標値とされてきましたが、今後はダイバーシティー＆インクルージョンのより広い視野で活動することが求められています。

これらの中で、宇都宮大学の男女共同参画推進室は、教育・研究を通じた人材育成のさらなる向上を目指して進んでいきたいと思っています。

From Now

編集後記

編集作業を通じて、宇都宮大学の男女共同参画推進活動の多様性と進化を感じることができました。過去10年間において、学生や教職員、行政や企業の方々との協力や連携が欠かせないものであり、そのパートナーシップの大切さを再認識しました。多くの方々が男女共同参画推進室事業に熱心に関わり、積極的に取り組んでいただいたことに心から感謝申し上げます。

本誌では、過去の取り組みや成果だけでなく、今後の展望や課題にも触れています。男女共同参画における意識の醸成は、時間がかかります。よって、継続していくことが大切であり、一つの目標に到達したら終わりではありません。常に社会の変化と共に進化し続けるテーマであり、さらなる改善や意識の変革が求められます。これからも皆様の声を聴きながら、学内外の関係機関と連携しながら、包括的で持続可能な男女共同参画社会の実現に向けて努力を続け、学内外に発信していく所存です。

最後に、この記念誌の制作にご協力いただいた関係者の皆様、寄稿者の皆様、そしてご理解とご支援をいただいた本学全教職員の皆様に心から感謝いたします。

記念誌をお読みいただいた皆様にとって、より一層の啓発や共感のきっかけとなることを願っております。

(文責 川面充子)

宇都宮大学 男女共同参画推進室 10年のあゆみ

編集・発行：国立大学法人 宇都宮大学
ダイバーシティ研究環境推進本部
男女共同参画推進室・女性リーダー育成オフィス

発行月：2023年6月

連絡先：〒321-8505

栃木県宇都宮市峰町350 5号館A棟1階

TEL・FAX:028-649-5151

E-mail:gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp

URL:<http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/>