宇都宮大学における男女共同参画の取組み

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

はじめに　～これまでの歩み～

本学は、平成24年に男女共同参画推進室を設置して以来、学内の男女共同参画意識の醸成と共に、女性研究者の仕事とライフイベントの両立支援に取組んできました。

そして、平成25年には文部科学省の「女性研究者研究環境活動支援事業」に採択され、3年間の事業に取組んだ結果、女性教員比率の上昇につながりました。

こうした取組みが評価され、このたび「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）」に採択されました。

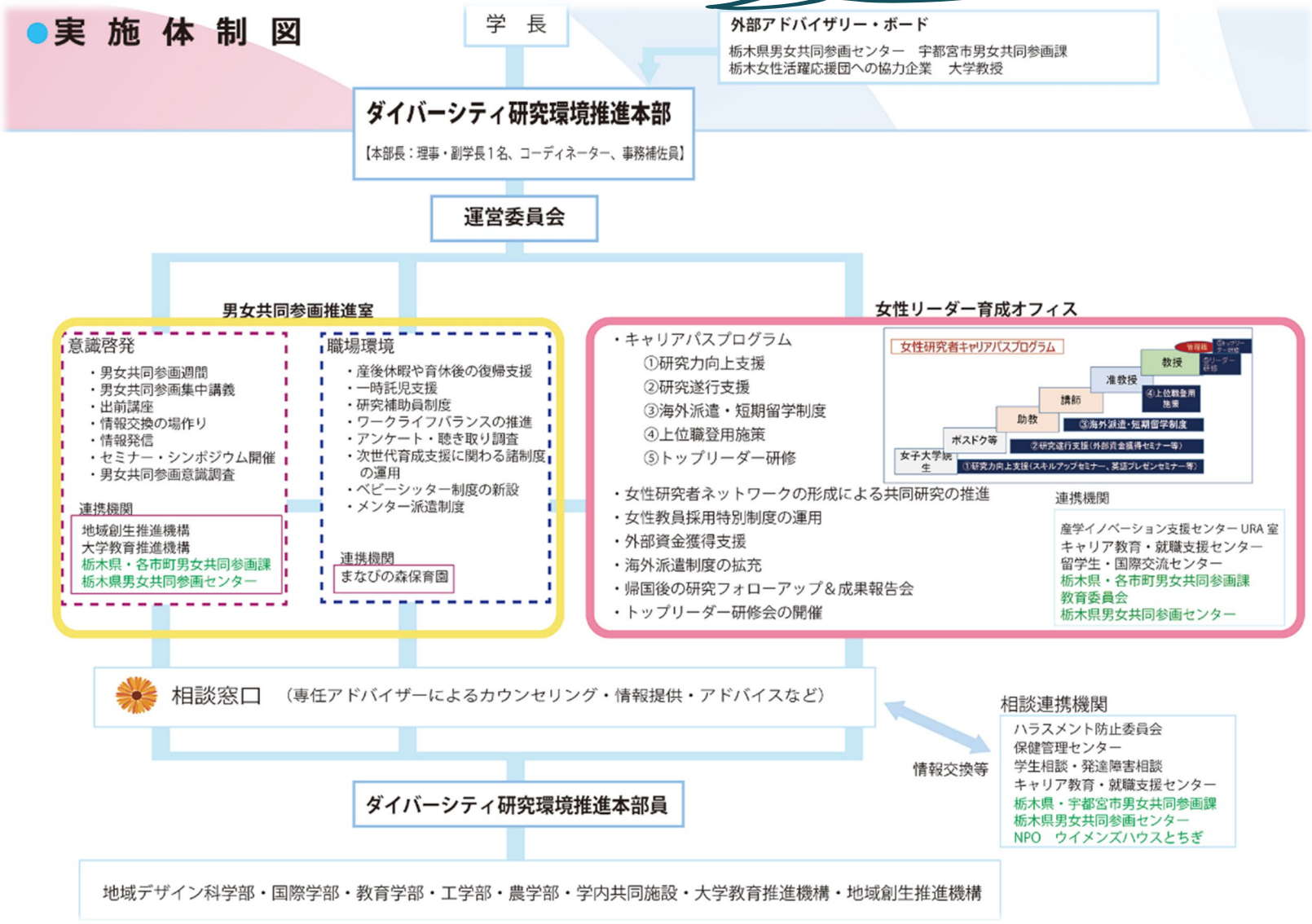
新事業の採択に伴い、組織を再編して

「ダイバーシティ研究環境推進本部」を立ち上げました！

今回は本組織や取組み内容についてご紹介させていただきます

実施体制

学長直轄の全学組織です



男女共同参画推進室に加え、新たに女性リーダー育成オフィスを設置し、海外派遣を中心とした研究力向上策ならびに女性リーダーシップ開発策を講じることによって、優秀な女性研究者および女性リーダーの育成を推進します。

男女共同参画推進室
ひとりじゃないよ
つなサポ相談室

取組み内容（支援）

支援体制の整備

◆女性研究者キャリア支援室の開設
　コーディネーター 2名・アドバイザー 1名配置

◆相談窓口の開設
　ワークワイフバランス相談窓口

◆ホームページやニューズレターによる広報活動

意識啓発

◆意識調査の実施（4回）

◆ワーク・ワイフ・バランス啓発冊子の発行

◆男女共同参画週間の制定・実施（2015年度から毎年）

◆各種セミナーの実施

◆シンポジウム、セミナー、WSの実施

◆男性の意識改革（OLE'S CAFÉ）

両立支援

◆研究補助員制度

◆学内行事時の託児支援
（敷地内保育園利用）

SDGsと宇都宮大学における男女共同参画、女性活躍推進に積極的に取り組んでいます。

With コロナ　　次々と状況が変化していく中で

コロナ禍の中での様々な周知活動

男女共同参画推進室には相談室があります

- 学生生活を送る中で困った事や不安になったら電話やメールで相談できます。
- お話された学生の個人情報及び内容については他者に漏れることは一切ありません。安心してご相談ください。ただし、就職や健康などの学内の他機関や専門機関に繋いだ方が解決策がある場合は相談者の了承を得たうえで、専門機関に繋ぐ事もあります。

男女共同参画推進室ってな～に?!

どんなことを相談できるの?

例えば、、、

・SNSでのトラブルに巻き込まれた

・今後のキャリア形成に向けてどうすれば良いかわからない

・先生、友達、先輩から嫌がらせ（ハラスメント）を受けている

・交際相手から身体的、精神的に暴力やある

・交際相手からの束縛が酷いけどこれってデートDV?!

・LGBT、性自認について悩んでいる　　等々

HPも是非ご覧ください

diversity.utsunomiya-u.ac.jp/

安心して気軽に相談してね

お問合せ
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
（峰キャンパス　C棟5号館３階）

☎　028-649-5151　（代表）
✉　gender@cc.utunomiya-u.ac.jp

宇都宮市つながりサポート女性支援事業　協力団体：宇都宮大学男女共同参画推進室

Time of the month

生理用品を通してみる社会

✓設置場所（陽東キャンパス）

工学部：１号館１階、2号館1階、9号館1階 の女子トイレ

地域デザイン科学部：１階 の女子トイレ

＊まとまった数が欲しい場合は男女共同参画推進室にお越しください。

✓設置期間

R3.10月～R4.３月　但し、在庫がなくなり次第終了します。

✓アンケートへのご協力のお願い

お一人一回　アンケート（一般向け）にご協力をお願いします。

https://www.u-tsunasapo.jp/present.html

趣　旨

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させて頂くこととなりました。この事業は、女性への生理用品の無料配布の活動（＃生理用品）です。

お問い合わせ
男女共同参画推進室
5号館C棟3階　内線：515
Email: gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp
URL: http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/

※困りごとや心配ごとがありましたら、ご相談ください。秘密厳守！　ご安心ください。
（担当：川面）

取組み内容（支援）

男女共同参画授業の開講（基盤教育）

◆2019年度～
「ダイバーシティの中の男女共同参画」

◆受講者
2019年度　17名 ／ 2020年度　28名

◆2021年度（前期）
「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」
36名受講

ネットワークシステムの構築

◆メンター制度
女性研究者や女子大学院生が抱える諸問題について
先輩研究者が自身の経験、知識やネットワーク等を
活かして助言を行う制度。

◆交流セミナー
Fe-Le CAFÉ
GAKUCHO TALK

女性研究者の育成

◆スキルアップセミナー
国際的に活躍できる女性研究者を目指して
英語論文の執筆力の向上と研究成果を発信する
能力やマネジメント能力を育成するために開催。

◆リケジョカフェの実施（オープンキャンパス時）
2020年度、2021年度はオンラインで実施

◆ロールモデル集の発行

取組み内容（支援）

男女共同参画連携の活動紹介

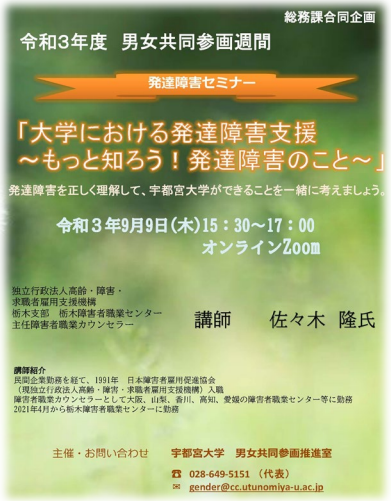
①学内における男女共同参画週間の実施

②両立支援（育児・介護と仕事）のためのサポート体制の充実

③基盤教育科目にて男女共同参画授業の開講

④理系女子大学院生によるオープンキャンパスでの次世代育成
「リケジョカフェ」の開催

⑤栃木県・宇都宮市や県内団体との地域連携事業への積極的参加



キャンパス内にある保育園

特集2

私を活かす仕事と生き方

[理系 × 女性]

日本は自然科学分野に女子学生や女性研究者が少なく、本学も同様の状況です。本学の理系大学院修了生で、現在研究職に就いているお二人にお話を伺いました。聞き手はダイバーシティ研究環境推進本部の川面特任助教です。

◆学生時代を振り返って

川面　こんにちは。原野さんはリモートでの参加ですが、よろしくお願いします。二人とも女性が少ない工学部に入学していかがでしたか。

原野　中・高と女子校だったこともあり、始めは男性の多さに驚きました。でも実際に授業が始まると違和感なくなじめ、何でも気楽に話せる環境が私には合っていました。

髙山　私も同じようでした。居心地がよかったですね。

川面　在学中、リケジョカフェ[※1]に協力していただきましたね。

原野　私は小学生の時の理科の実験がとても面白かったのがきっかけで理系に進みました。理系はコツコツやることが向いている人には楽しいので、そういう人はぜひ理系に進んでほしいと思いました。

髙山　私もそう思います。私の場合は、自分がコツコツ型だということと高校の担任の勧めで理系に進みました。また、実験はうまくいくことばかりではありませんが、その経験もきっと自分の力になります。

川面　高山さんは、本学の女性研究者海外派遣制度[※2]を利用して海外研究機関で研究されましたが、どうでしたか。

髙山　私は、高分子材料ゲルの物性解析を得意とするチェコの研究室に受け入れていただきました。あの経験があったから頑張れるという自信につながり、研究を続けていく糧になりました。

◆現在、研究職として働いてみて

川面　原野さんは民間企業で働き、結婚されていますが、これからの働き方についてどのように考えていますか。

原野　私の職場は9対1の割合で女性研究者は少ないですが、皆さん子どもを産んで短時間勤務で自分の生活に合わせて働いています。私も将来そういった働き方をしたいです。

チェコの研究室でゲルを調製する髙山さん（2019年）

リケジョカフェで研究発表する原野さん（2016年夏オープンキャンパス）

※1　リケジョカフェ：将来理系を目指す女子高校生に対して、大学生活や研究に関する情報発信や進路相談を行っている。

※2　女性研究者海外派遣制度：海外留学を通して研究力をつけた女性教員を積極的に上位職に登用することをめざして海外での研究を支援する制度。平成30年にJST「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導入。

高山 友理子

2013年 宇都宮大学 工学部 応用化学科 卒業。15年 同大学院 工学研究科博士前期課程 学際先端システム学専攻 修了。18年 同大学院 工学研究科博士後期課程 システム創成工学専攻 修了。現在、私立大学の博士研究員として勤務。

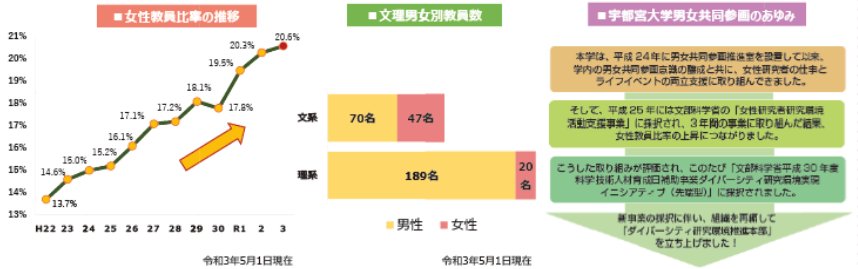
原野 いずみ

2016年 宇都宮大学 工学部 応用化学科 卒業。18年 同大学院 工学研究科博士前期課程 物質環境化学専攻 修了。現在、化学メーカーにて食品包装フィルムの研究職として勤務。
※現在は結婚して桂川。研究業務のため職場では旧姓を使用しています。

川面 充子 特任助教

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。特任助教。

宇都宮大学ダイバーシティ研究環境推進本部では、研究とライフイベントの両立支援や女性教員への重層的支援など、
一人ひとりが個性と能力を存分に発揮できる環境の実現に向けた取り組みを推進しています。



・女性教員数は増加傾向ですが、依然低い状況です。　・理系の女性教員数は、10%程度で文系に比べて少ない状況です。

ダイバーシティ研究環境推進本部の具体的な取り組みはホームページからご覧いただけます。
http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/index.html

川面　それだけ働きやすい職場にも関わらず、女性の研究者が少ないことをどう考えますか。

原野　会社は、女性の研究者を採用したいと考えていて、私自身も採用活動に協力しています。制度面の充実や女性のライフイベントに理解があることをしっかりアピールすれば、もっと興味を持ってもらえるのではないかと思います。

川面　髙山さんは教育機関で研究職に就いていますが、どうですか。

髙山　今の職場は優秀な先輩研究者が身近にいる環境なので勉強になりますし、サポートしてくれる方もいるので、まずは自分の研究成果を出すことを目標に頑張りたいです。私は、結婚をして家庭を持ち研究結果を出し続けることは難しいと感じており、ライフイベントとの両立については前向きに考えられていないところです。

◆これからのビジョンと後輩へのメッセージ

川面　女性の研究者が少ない要因として「研究職の仕事をしていると結婚ができない」や「家庭・育児と研究の両立ができない」といったことが挙げられている中で、原野さんのような職場はまだまだ少ないと実感しています。

原野　私は理系の女性は就職がしやすいと思っているので、理系に興味を持ち企業を知ってもらい、企業の採用も増えればいいなと思っています。学生のときに自分の将来が決まっている人は少ないと思いますが、なんとかなると言いたいです。私もそうでしたが、今こうして働いています。きっと大丈夫と伝えたいです。

川面　高山さんから、後輩たちに伝えたいことはありますか。

髙山　私は自由な研究ができて多くのことが学べる大学などの研究機関に進みたいと思うようになりました。積極的に広い分野に挑戦し、いろいろな人に相談していくと自然と自分らしく進んでいける道が見つかると思っています。

川面　今後の目標はありますか。

髙山　自分のできることを増やし、自分らしく研究を進めたいです。そして、いつか自分の研究が他の誰かの研究の役に立てるよう頑張りたいです。

川面　お二人のお話を聴くとそれぞれの生き方があり、同じ研究職でも全く違う環境であることがわかりました。これからもお二人に続く理系女性研究者を本学から輩出できるようにサポートしていきたいと思います。また、ダイバーシティ研究環境推進本部の役割として、一人ひとりの声に耳を傾けながら、全教職員が個を大切にしながら働けるように取り組んでいきます。どうもありがとうございました。

女性リーダー育成オフィス

取組み概要（令和5年度までの目標）

女性教員採用の加速化

◇宇都宮大学教員人事方針「女性の若手教員を優先する」
◇公募要領への記載「業績が同等の場合は女性を優先して採用」
◇女性限定公募「学長戦略経費による女性教員採用特別制度」

目標1 → 女性教員比率 21%
目標2 → 女性教員採用比率 30%（H30～R5年度の平均）

研究力向上のための重層的支援

◇女性キャリアパスプログラムを更新して研究力の底上げに資する諸活動ならびにリーダーシップ向上力策を展開
◇その成果を女性教員の上位職への昇進というアウトカムに結実

目標3 → 女性教員上位職階比率の向上（教授等18%, 准教授等21%）
目標4 → 女性教員海外派遣制度の拡充

リーダー育成対策の拡充

◇管理職に必要な情報・スキルについて学ぶための女性教員対象リーダーシップ・プログラムの開発と実施

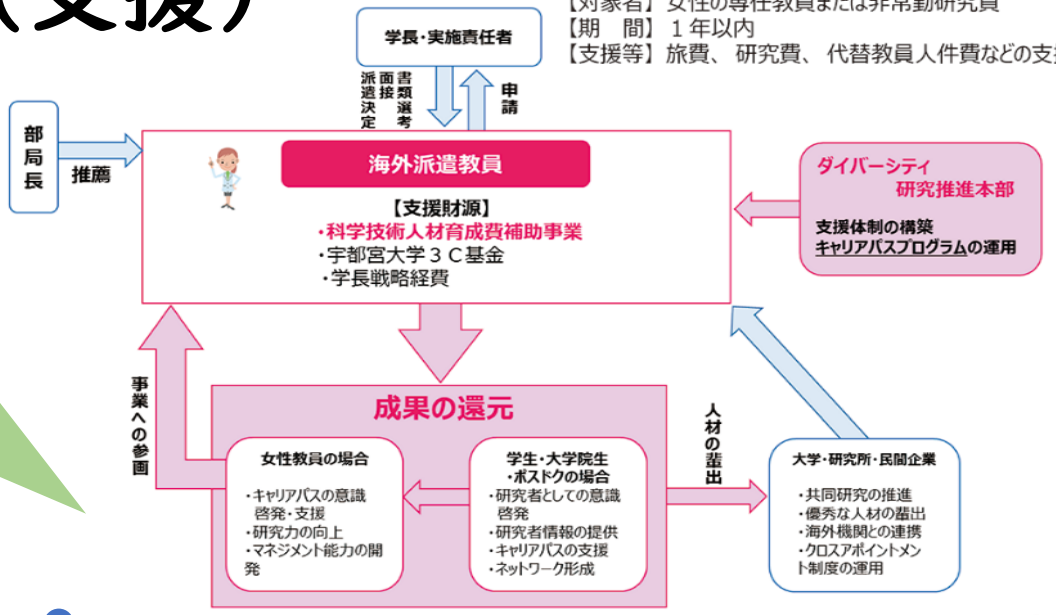
目標5 → 大学運営に関わる女性比率の向上（現状15%の維持向上）

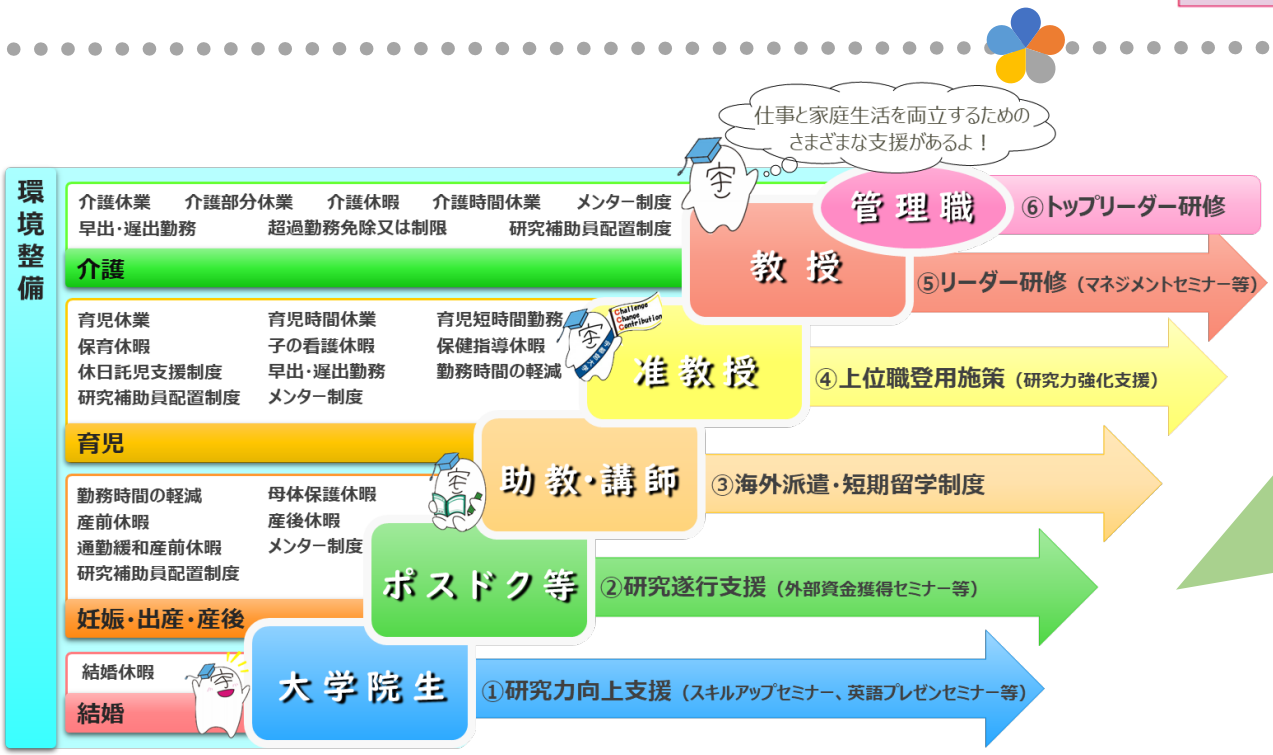
取組み内容（支援）

現在のサバティカル研修制度、海外研究活動助成制度の支援内容を充実し、女性研究者のニーズにきめ細かく応じる「女性教員海外派遣制度」を創設しました！

主に若手～中堅の女性研究者を積極的に海外に派遣（短期留学を含む）し、その成果を学内に還元して女性研究者キャリア形成モデルを構築します。

【対象者】女性の専任教員または非常勤研究員
【期　間】１年以内
【支援等】旅費、研究費、代替教員人件費などの支援





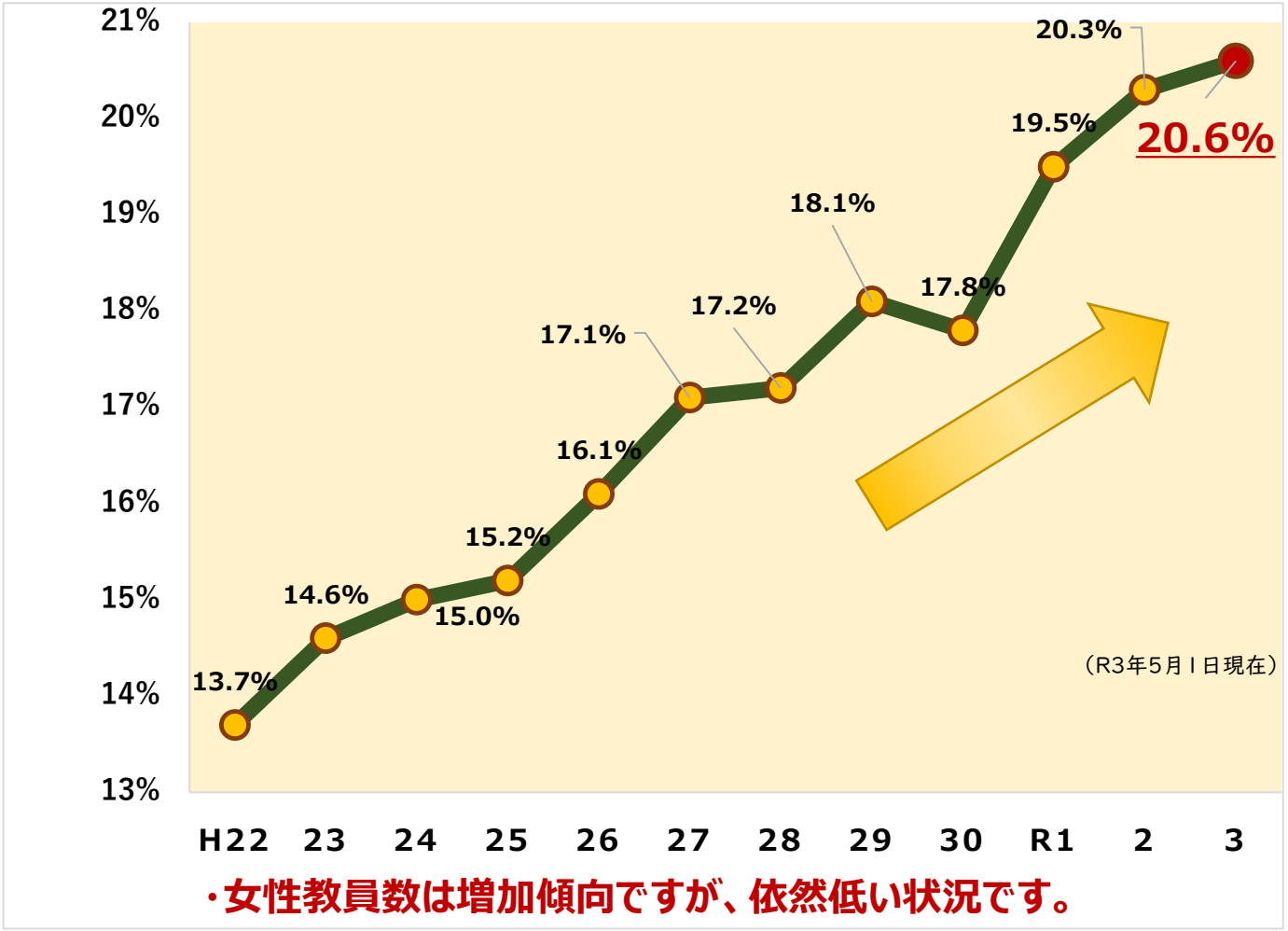
「女性研究者キャリアパスプログラム」を策定しました（本学独自）！

大学院生から管理職に至るまで、各々のライフステージで最適な施策を体系的に実施します。

そして、女性研究者の研究力向上を図り、その成果をもとに上位職登用の促進を支援します。

取組みに対する成果（現状）

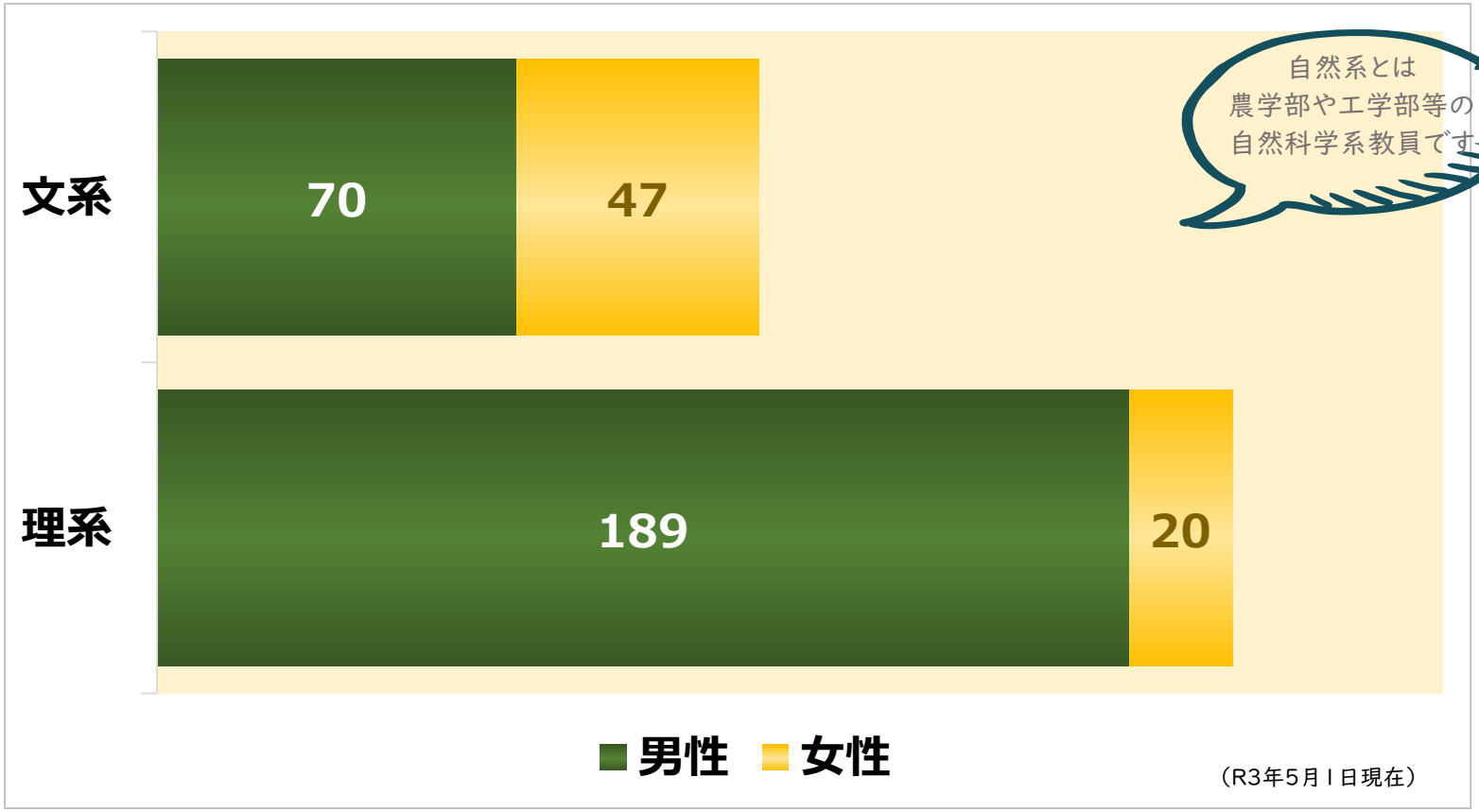
＜目標Ⅰ＞ 女性教員比率 21%



・女性教員数は増加傾向ですが、依然低い状況です。

取組みに対する成果（現状）

＜目標2＞女性教員採用比率　30%（うち自然系を半数）

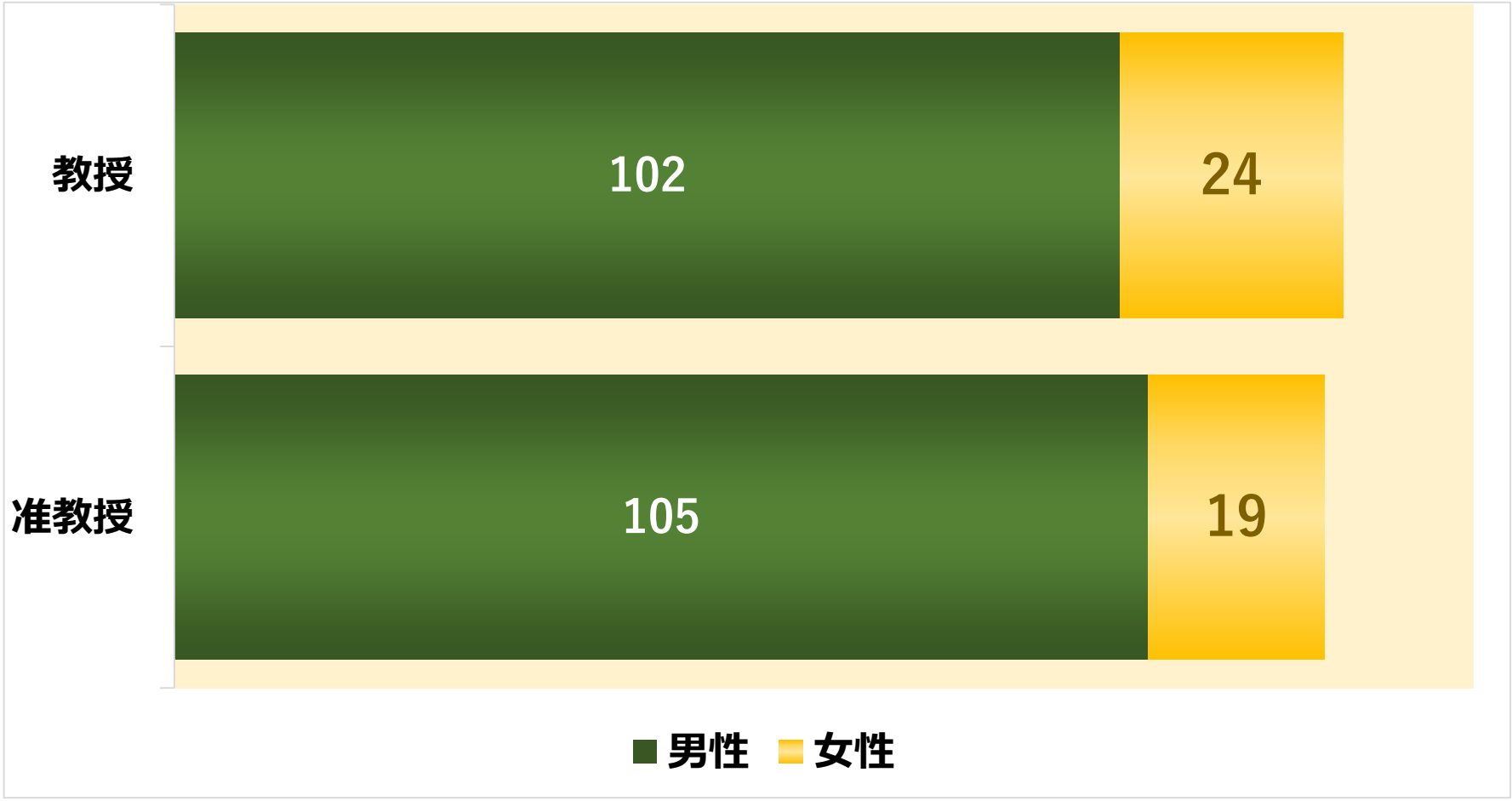


・文系に比べて理系の女性教員数は、10%に満たない状況です。

取組みに対する成果（現状）

上位職とは
准教授以上の
職階のことです

＜目標3＞女性教員上位職階比率の向上（教授等18%, 准教授等21%）



取組みに対する成果（現状）

＜目標4＞女性教員海外派遣制度の拡充

女性海外派遣報告書No.3　作成中

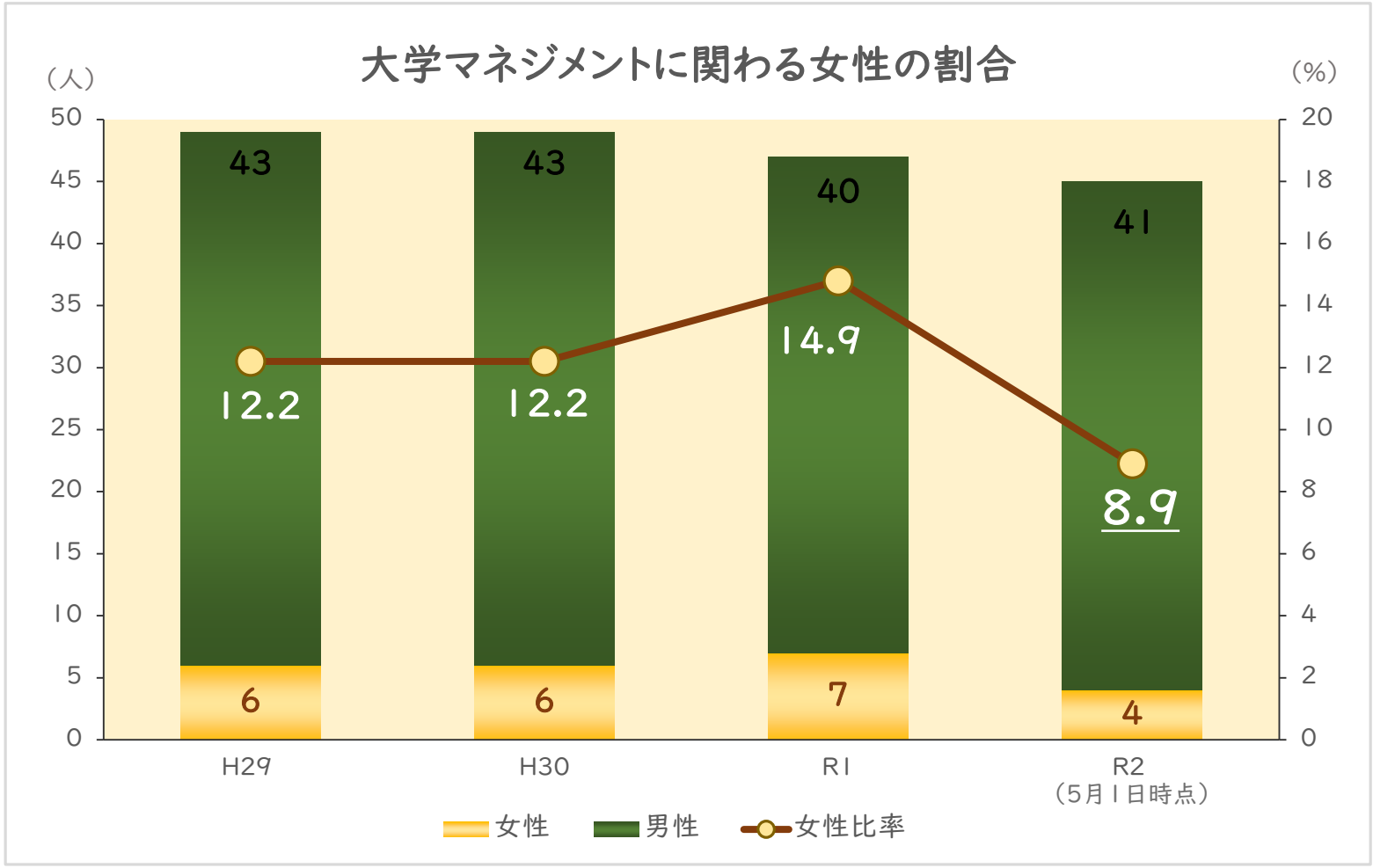
- 平成30年11月
  - 「女性研究者海外派遣制度に関する要項」制定
- 令和3年6月
  - 「女性研究者海外派遣制度に関する要項」廃止
- 令和3年7月
  - 「宇都宮大学3C基金女性研究者海外派遣助成金支給要項」を新たに制定

- 海外派遣者
  - 平成30年度　　1名
  - 令和元年度　　10名
  - 令和2年度　　8名（オンライン）

- 海外派遣者のうち5名が昇任

取組みに対する成果（現状）

＜目標5＞大学運営に関わる女性比率の向上（現状15%の維持向上）



今後の取組み(進め方)について

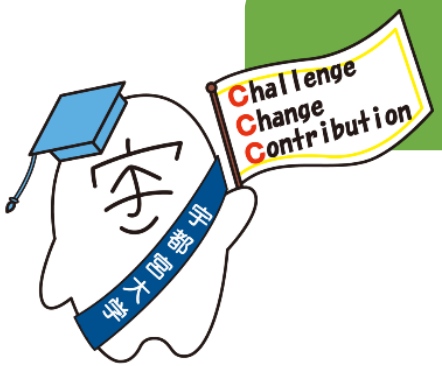
キャリアパスプログラムの運用と改善

ニーズにあった教育・環境の実現

研究力向上と上位職への意識醸成

ポジティブアクションの実施継続

女性研究者の裾野拡大



ご覧いただき
誠にありがとうございました

＜地域の知の拠点＞を目指す本学は
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
大学へ発展させて参ります。

今後とも皆様の一層のご支援とご協力を
賜りますようよろしくお願い申し上げます。

ダイバーシティ研究環境推進本部の具体的な取り組みはホームページからご覧いただけます。
http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/index.html