

宇都宮大学における 男女共同参画の取組み



宇都宮大学
男女共同参画推進室

Office for Gender Equality

目次

1 はじめに

2 組織体制

**3 男女共同参画推進室
の取り組みについて**

1.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り組んできました。



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年間の事業に取り組んだ結果、女性教員比率の上昇につながりました。



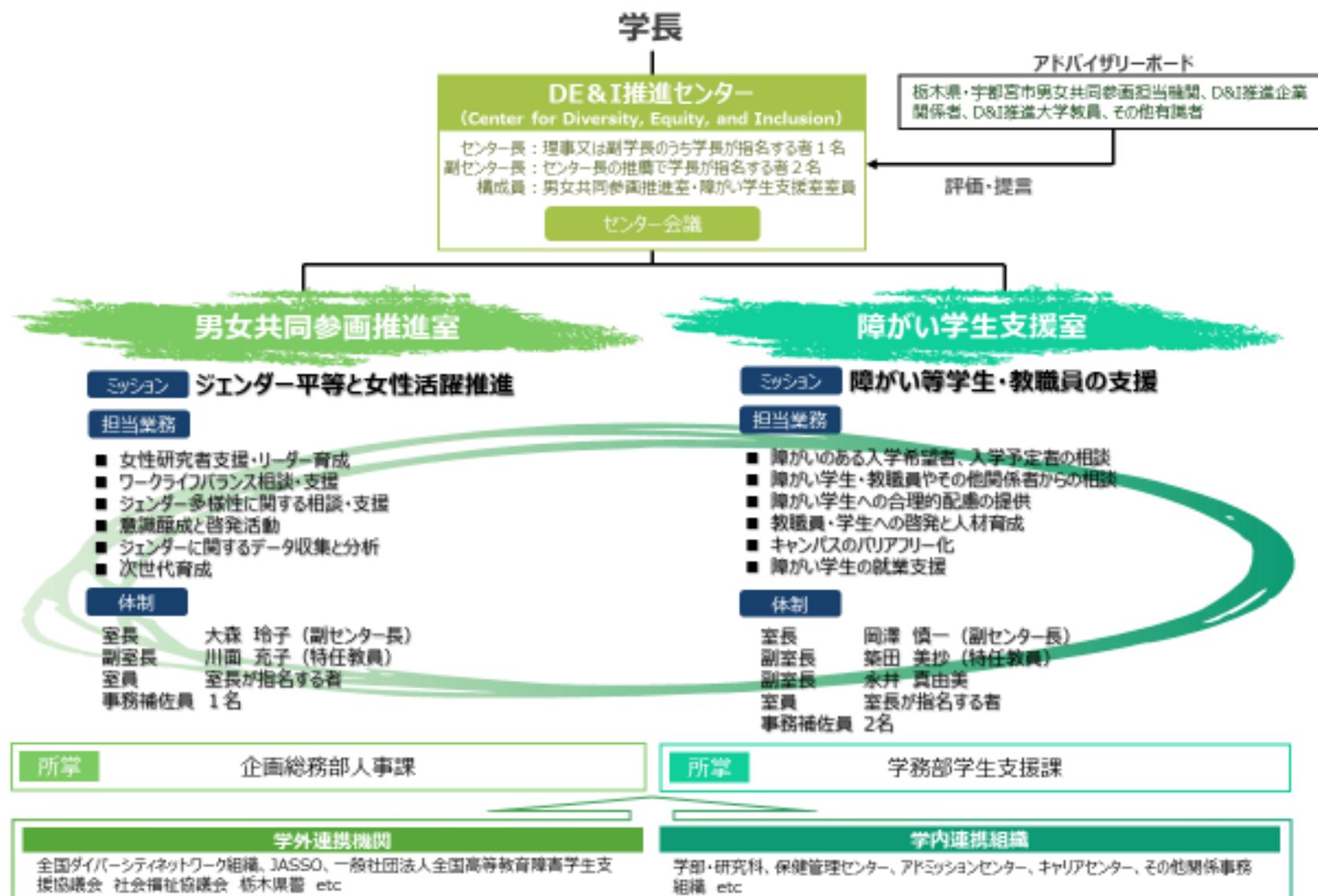
こうした取り組みが評価され「文部科学省平成30年度科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」に採択されました。



令和6年度より「男女共同参画推進室」と「障がい学生支援室」の2つの取り組みを推進するための組織として「DE&I推進センター」を設置しました。

2. 組織体制

ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン推進体制案



2. 組織体制



意識啓発

- ・男女共同参画週間
- ・男女共同参画集中講義
- ・出前講座
- ・情報交換の場作り
- ・情報発信
- ・セミナー・シンポジウム開催
- ・男女共同参画意識調査

連携機関

地域創生推進機構
 大学教育推進機構
 栃木県・各市町男女共同参画課
 栃木県男女共同参画センター

職場環境

- ・産後休暇や育休後の復帰支援
- ・一時託児支援
- ・研究補助員制度
- ・ワークライフバランスの推進
アンケート・聞き取り調査
- ・次世代育成支援にかかわる諸制度の運用
- ・ベビーシッター制度の新設
- ・メンター派遣制度

連携機関

まなびの森保育園

女性リーダー育成

- ・キャリアパスプログラム
 - ①研究力向上支援
 - ②研究遂行支援
 - ③海外派遣・短期留学制度
 - ④上位職登用施策
 - ⑤トップリーダー研修
- ・女性研究者ネットワーク形成による共同研究の推進
- ・女性教員採用特別制度の運用
- ・外部資金獲得支援
- ・海外派遣制度の拡充
- ・帰国後の研究フォローアップ&成果報告会
- ・トップリーダー研修会の開催

LGBTQA

- ・旧姓・通称使用等の取扱いの整備
- ・「たれでもトイレ」の設置
- ・男女共同参画週間の開催
- ・各種セミナーの開催
- ・相談窓口の設置



相談窓口

(専任アドバイザーによるカウンセリング・情報提供・アドバイスなど)

情報交換等

相談連携機関

全国ダイバーシティネットワーク組織
 JASSO
 栃木県警
 ハラスメント防止委員会
 保健管理センター
 学生相談・発達障害相談
 キャリア教育・就職支援センター
 栃木県・各市町男女共同参画課
 栃木県男女共同参画センター
 NPO ウイメンズハウスとちぎ

地域デザイン科学部・国際学部・教育学部・工学部・農学部・学内共同施設・大学教育推進機構・地域創生推進機構

令和6年度より「男女共同参画推進室」と「障がい学生支援室」の2つの取り組みを発展的に統合させ多角的に推進するための組織として「DE&I推進センター」を設置しました。
 今後も男女共同参画推進室では、女性教員の増加、各職階で女性の占める割合を向上させるため、積極的に行動します。

3. 男女共同参画推進室の取組み

1. 意識啓発

2. 職場環境整備

3. 次世代育成

4. ネットワークシステムの構築

5. 連携事業



宇都宮大学は、SDGsを推進するとともに、学内における男女共同参画、女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

学内における男女共同参画週間の実施

毎年、『宇都宮大学男女共同参画週間』を実施しています。
 期間統一企画は『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』とし、個々の多様性が尊重され、誰もが自分らしく活躍できる職場となるための意識啓発のセミナーを開催しています。

男女共同参画週間

2024年11月5日(火)～11月9日(土)

今年も『男女共同参画週間』を実施します。期間統一企画は『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。個々の多様性が尊重され、誰もが自分らしく活躍できる職場となるための意識啓発のセミナーを開催いたします。ぜひご参加ください。

11月5日(火)～11月8日(金) 期間統一企画

全教職員対象 ※毎週水曜日はノー残業デー
 「ノー残業デー推進週間」
 全教職員・学生対象
 「ワークライフバランス・一般相談」



11月5日(火) 学生対象 【人権】

11:00～14:00 男女共同参画推進室
 「生理用品の配布」 5号館A棟1階
 事前予約なし！直接会場にお越しください。
 なくなり次第終了

11月7日(木) 全教職員 【多様性】

【子育て教職員交流会】
 13:30～15:30 UUプラザ2階
 「みんなで育む！
 自分時間を生み出すコツを見つけよう！」
 本学はベビースイッチer推進事業を行っております。
 ベビースイッチerを利用してみたいけど、不安や心配がもたれている方に向けて
 先輩のベビースイッチerをお呼びしてお話をいたします。
 そのほか、作業員子育てワークスペースの紹介と、子育て支援会をします。
 ぜひお越しください。直観会のテーマについては、後日お知らせいたします。

11月6日(水・木) 全教職員・学生対象 【健康】

12:05～12:45 UUプラザ2階
 「呼吸と瞑想」
 ストレスマネジメントの創法のひとつである「瞑想」。瞑想を取り入れること
 によって脳を休息させ、脳力力の向上や集中力のアップなどが期待できます。
 「ランチdeシネマ」
 教員持ち込み可！ランチを食べながらの映画鑑賞はいかがですか？
 30分ほどのショートムービーを、男女共同参画推進室のチャイスでお届けします。必ず
 入場自由ですので、お気軽にお越しください。

11月8日(金) 全教職員・学生対象 【多様性】

◆男女共同参画セミナー
 13:30～15:00 UUプラザ2階
 「多様性と包摂 (Diversity & Inclusion)
 ～マイノリティにとってのキャンパス～」
 講師：群馬大学
 情報学部准教授
 高井 ゆと里 氏

高井 悠と里 氏
 高井 悠と里 氏は、群馬大学で教鞭を執る。多
 文化のコミュニケーションにおいて、トランスジェンダーと関わる多
 様なテーマに深く関与してこられた。今回のセミナーでは、自身の学生
 時代の経験や、トランスジェンダー学生からの相談に対応された際の具体的な事
 例を交えながら、お話しいただきます。また、マイノリティの学生が安心して学
 ぶ環境づくりや、多様性を尊重した人間関係について、学内で実践できる取り組み
 を紹介し、一緒に考えます。

11月9日(土) 事前申込者対象 【キャリア形成】

【連携事業】◆男女共同参画セミナー公開講座
 13:30～15:30
 「ジェンズーさんと考える
 私らしさ」って何だろう？
 講師：コラムニスト/ラジオパーソナリティ
 ジェーン・スー 氏
 URL: https://www.parti.jp/kouza/index_kou01.html
 主催：栃木県とちぎ男女共同参画センター 公益財団法人栃木男女
 共同参画財団 宇都宮大学 DE&I推進センター

皆さまのご参加、お待ちしております！
 ※各企画の詳細につきましては、男女共同参画推進室までお気軽にご確認ください。

主催 宇都宮大学 男女共同参画推進室

〒321-8505 宇都宮市峰町 350 5号館 A棟1階
 Email: gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp
<https://www.cc.utsunomiya-u.ac.jp/>
 TEL: 028-649-5151



全教職員・学生対象
 令和5年度 男女共同参画週間 男女共同参画セミナー
 「大学の男女共同参画を考える
 ～誰一人取り残されることのない大学を目指して～」
 開催日時：9月20日(水) 10時00分～11時30分
 長年のリーダーシップと経験を通じて、男女平等の重要性と、大学における包括的な社会の創造がなぜ必要であるかをお話していただきます。男女共同参画が大学社会にもたらすメリットや課題についての洞察、そして誰もが成長と発展のチャンスを楽しむことができる未来を実現するための具体的なアプローチについてお話していただきます。
 オンライン開催
 事前申込不要
 ID・パスワード等の詳細は開催日
 数日前にGaroonにて配信します。
 講師 国立女性教育会館
 理事長 萩原 なつ子 氏
 山梨県生まれ。明治学院大学文学部英文学科および社会学部社会学科卒業。
 お茶の水女子大学大学院政学研究科修士。
 トヨタ財団アンソニエイト・プログラムオフィサー、東横学園女子短期大学
 助教授、宮城県環境生活部長、武蔵工業大学助教授などを経て、立教大
 学社会学部教授・立教大学大学院21世紀社会デザイン研究科教授、日本
 NPOセンター代表理事。2019年文部科学省中央教育審議会委員。2022年
 国立女性教育会館長。
 博士論文では多くの市民活動団体を分析し、2009年、「市民力による知の
 創造と発展-身近な現場に根ざす市民研究の持続的展開」(東信託)とし
 て刊行。
 【主催・お問合せ先】宇都宮大学 男女共同参画推進室
 峰キャンパス 5号館A棟1階
 TEL: 028-649-5151 Mail: gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp

・GAKUCHOTALKにおいて、学長と工学部
 女子大生・院生とティータイム。
 現在の状況、要望など、意見交換をしました。

令和5年度 男女共同参画週間 次世代育成
 GAKUCHO TALK
 【学長と工学部女子学生・院生とティータイム】
 【日時】9月21日(木) 14:00～15:00
 【場所】陽東キャンパス
 研究のことや大学院生活への要望など、何でも気軽に話してみよう！
 【学長と女性教員の情報交流会】
 【日時】9月22日(金) 10:00～11:00
 【場所】学長室
 女性研究者を取り巻く研究環境や労働環境、キャリアパス、子育てとの
 両立など、現状と課題について学長との意見交換を行います。
 【主催・申し込み・お問合せ先】宇都宮大学 男女共同参画推進室
 峰キャンパス 5号館A棟1階
 TEL: 028-649-5151 Mail: gender@cc.utsunomiya-u.ac.jp



男女共同参画授業の開講（基盤教育科目）

◆2014年度～2018年度

「男女共同参画社会を生きる」

◆2019年度～現在

「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」

「ダイバーシティ社会の中の男女共同参画」（フィールドワーク編）



・外部講師（車椅子とマイノリティ地方議員）を招いた授業風景（2022）



・パーティへのフィールドワークにおいて事業内容の取組み等について説明を受けている様子（2022）



・済生会病院へのフィールドワーク 地域連携事業の取組み等について説明を受けている様子（2022）



10周年記念誌

「宇都宮大学男女共同参画推進室10年のあゆみ」を発行（2023年6月）しました。



職員対談や教職員の声などを特集し、オリジナル性に溢れた10周年記念誌になりました。
下記のURLから是非、ご覧ください。
<http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/pdf/10syuunenkinennsi.pdf>

3. 男女共同参画推進室の取組み

1. 意識啓発

2. 職場環境整備

3. 次世代育成

4. ネットワークシステムの構築

5. 連携事業



宇都宮大学は、SDGsを推進するとともに、学内における男女共同参画、女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

両立支援（育児・介護と仕事）のためのサポート体制の充実

内閣府ベビーシッター派遣事業の導入

本学に雇用されている全教職員（常勤・非常勤問わず）を対象に、教職員の育児と就労の両立を支援するため、『ベビーシッター派遣事業割引券』を発行しています。

※令和5年度 10月予算上限のため終了

研究補助員制度の実施

出産・育児または介護に携わる研究者に対し、研究時間を確保し、研究時間を確保するために、研究補助員制度を実施しています。

託児支援

オープンキャンパス、大学入学共通テスト業務などの実施に伴い、仕事と生活の両立を支援することを目的として、業務時間内の託児利用料金を一部補助しています。



・キャンパス内にあるまなびの森保育園

相談窓口・サードプレイス

相談窓口の設置

メール、電話、対面にていつでも相談ができるように窓口を設置しています。



サードプレイス

推進室では、男女共同参画に関する書籍をそろえています。相談者はもちろん、教職員や学生が気軽に足を運び利用できます。「学内でのサードプレイス」として利用できる場として活用されています。

そこから、相談につながるケースも出てきています。



3. 男女共同参画推進室の取組み

1. 意識啓発
2. 職場環境整備

3. 次世代育成

4. ネットワークシステムの構築
5. 連携事業



宇都宮大学は、SDGsを推進するとともに、学内における男女共同参画、女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

理系女子大学生、院生による「リケジョカフェ」の開催



・陽東キャンパス工学部の様子

対面でのリケジョカフェ開催！令和6年度も多くの高校生に参加していただきました。本年度は昨年を大きく上回る女子高校生の参加となり、理系進学への注目度は、男女問わず非常に高まっていることを感じました。

大学生、大学院生は、自身の研究発表だけではなく、1人暮らしの生活、陽東キャンパスに新設された女子寮、サークル活動、受験勉強について高校生の質問に丁寧に答えていました。少人数グループに分かれたことで、アットホームな雰囲気でも高校生も質問しやすかったようです。

3. 男女共同参画推進室の取組み

1. 意識啓発

2. 職場環境整備

3. 次世代育成

4. ネットワークの活用

5. 連携事業



宇都宮大学は、SDGsを推進するとともに、学内における男女共同参画、女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

ネットワークを活かしたサポート

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です。

◆宇都宮大学子育てサークル「宇～わん」

2021年4月発足

現在、学部を超えてサークル参加者が少しずつ増加しています。
不平不満を共感しあう場ではなく、働く環境を自身で改善していける建設的な話し合いの場となるようサポートしています。



マスコットキャラクター
宇～わん

3. 男女共同参画推進室の取組み

1. 意識啓発

2. 職場環境整備

3. 次世代育成

4. ネットワークシステムの構築

5. 連携事業



宇都宮大学は、SDGsを推進するとともに、学内における男女共同参画、女性活躍推進にも積極的に取り組んでいます。

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

➤ 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、地域貢献を重要な指名に位置づけ、県内の様々な機関、団体などと連携を取りながら事業を進めています。

➤ フェスティバルパーティへの参加 (2020年から毎年11月)

➤ 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ます。



2023年10月1日 宇都宮市主催 イベント基調講演の様子

2023年6月24、25日に開かれた先進7か国（G7）男女共同参画・女性活躍担当相会合をうけて、性別役割意識の変革の必要性などを訴える共同声明「日光声明」が採択されたことを受け、下野新聞開催の「G7日光声明雑談会」等、様々な地域連携事業に積極的に参加し、取組を行っています。

女性教員の研究力向上とリーダー育成（令和5年度）

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%）

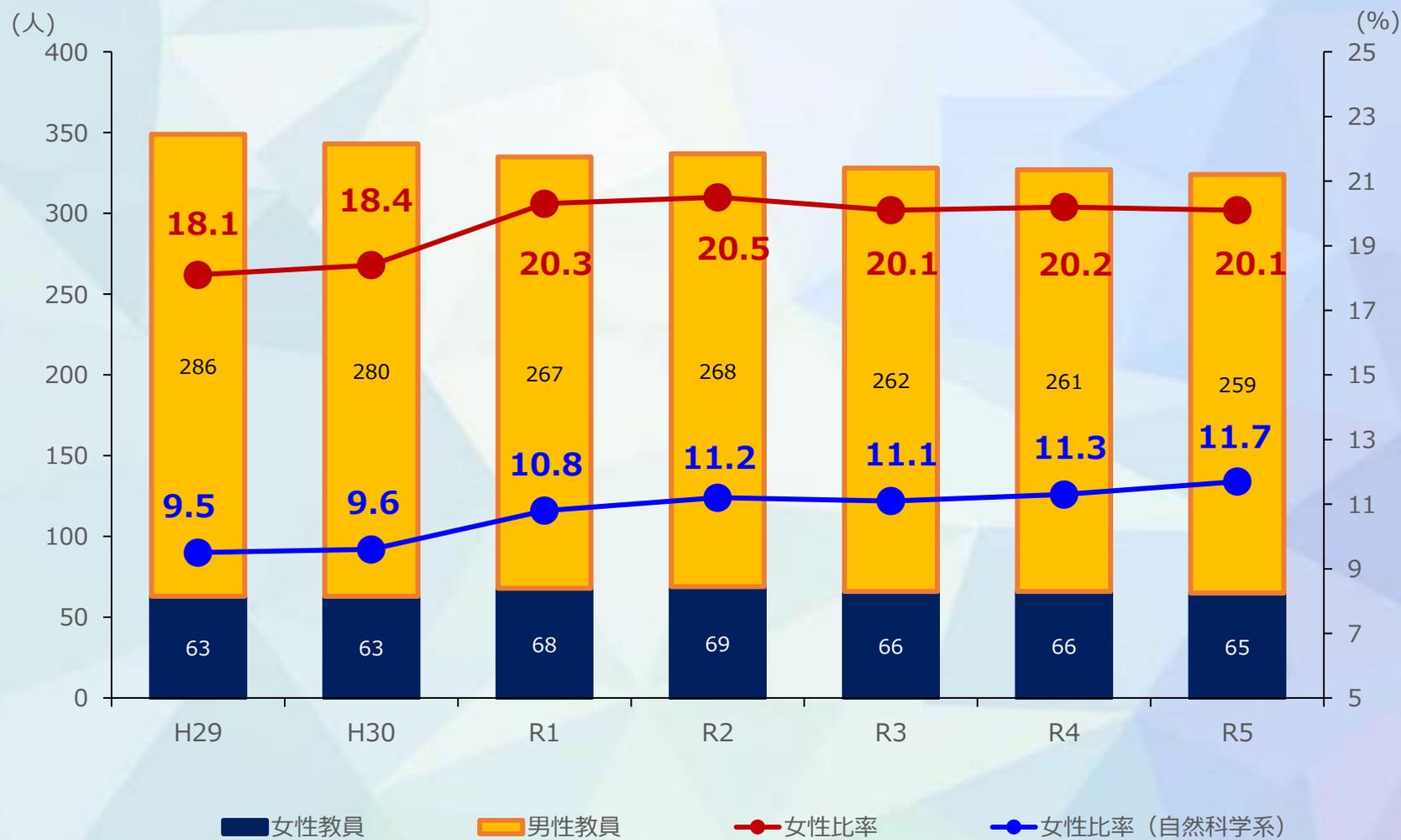
目標4 → 女性教員海外派遣制度の拡充

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）

H29年度～令和5年度 女性教員比率



女性教員数は増加傾向ですが、依然低い状況です。

新規採用教員における女性教員採用比率

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
女性採用者数 (自然科学系) 全体採用者数	$\frac{2(1)}{13}$	$\frac{5(1)}{11}$	$\frac{8(2)}{13}$	$\frac{3(2)}{16}$	$\frac{2(1)}{8}$	$\frac{4(2)}{14}$	$\frac{3(1)}{12}$
女性採用比率 (%)	15.4	45.5	61.5	18.8	25.0	28.6	25.0
		女性教員5名のうち1名(自然科学系)は、 <u>女性教員採用特別制度</u> による。	女性教員8名のうち6名(自然科学系2名を含む)は、 <u>部局独自の女性限定公募</u> による。			女性教員4名のうち1名(自然科学系)は、 <u>女性教員採用特別制度</u> による。	

採用比率 6年間平均 **34.1%**

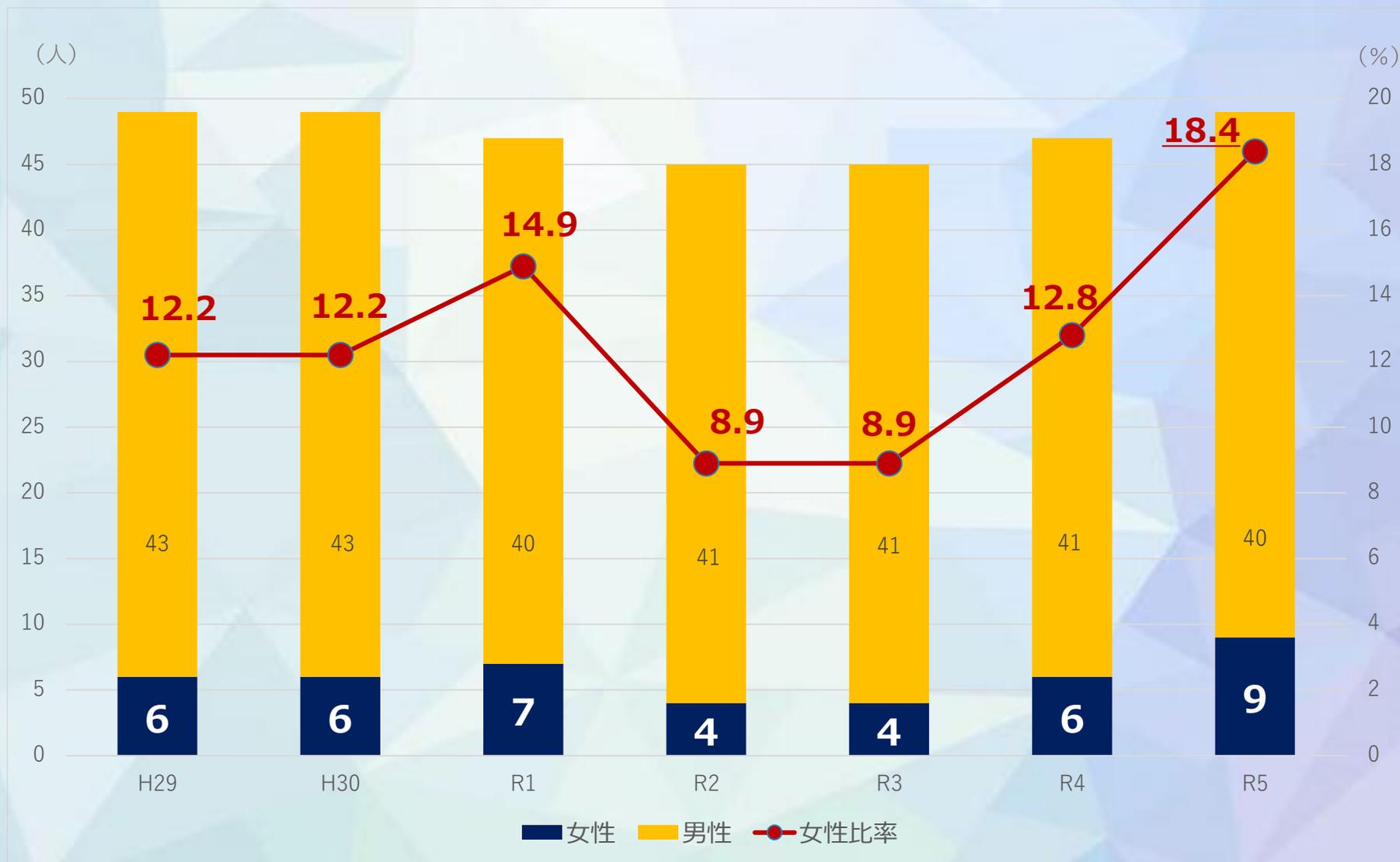
令和5年度までの女性教員上位職階比率

※上位職とは准教授以上の職階のことです。



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。

令和5年度までの大学運営に関わる女性比率



女性教員海外派遣制度の拡充



現在No.4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」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	9名 (オンライン)
令和3年度	3名 (オンライン)
令和4年度	4名

女性教員海外派遣報告会 & 女性リーダー育成セミナー

女性リーダー育成セミナーの開催

女性リーダーを増やすためには、女性リーダーが生まれる環境を確保することが必要ですが、大学において女性リーダーが生まれる環境とは具体的にどのようなことなのか。また、女性自身に必要な事柄はどのようなことなのかをセミナーを通して、再確認します。

海外派遣報告会の実施

女性研究者海外派遣制度を利用した派遣者による研究成果報告会を実施しています。

総括シンポジウム 一般公開：無料

令和6年
2月19日(月)
13:30~15:50(開場13時)

宇都宮大学 峰キャンパス
UUプラザ2階

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(先端型)」
～六年間の成果と今後の展望～

13:30-13:50
◆開会挨拶
宇都宮大学学長 池田 幸
◆来賓挨拶
山付 薫子氏 科学技術振興機構(IST)プログラム主管
◆事務局報告
藤井 佐知子 宇都宮大学理事・副学長 / ダイバーシティ研究環境推進本部長

13:50-15:00
【第1部】基調講演
「ジェンダー平等はなぜ必要なのか
～男性学・男性性研究の視点から～」
伊藤 公雄氏 京都産業大学 教授

15:05-15:45
【第2部】海外派遣報告会
石川 由美子 共同教育学部 教授
「オラリティの発達と遊びを用いた教育の可能 Improvisationの観点を中心に(即興性と半即興性)」
「スエーデン アス 国際学部 准教授
「ペリーの『寛政参府紀』時代における近代化プロセスと日本人移民の起源探求」
藤高 悠菜 国際学部 教授
「アーバンフォレストをめぐる日韓のリフレキシブガバナンス 宇都宮市とマルメボ市を事例として」
藤中ム コウ 工学部 准教授
「壁を含む大規模アンプセン群等を用いる光応答性コレステリック液晶材料の開発」

15:45-15:50
◆閉会挨拶
長谷川 まどか ダイバーシティ研究環境推進本部女性リーダー育成オフィス長/工学部教授

司会：川田 亮子 ダイバーシティ研究環境推進本部 特任助教

主催：宇都宮大学ダイバーシティ研究環境推進本部 宇都宮市峰町350
TEL/FAX 028-640-5151
E-mail gendercc@u-today.ac.jp

With PPSM members

- photo-responsive molecular systems
- electro-stimulable molecular systems
- luminescence stimuable by mechanical stress

Prof. Joanne Xie
Collaboration since 2019

Prof. Fabien Monmandre
Dr. Clémence Allain
Dr. Pierre Audebert
Dr. Gilles Clavier
Collaboration since 2017

主な共同研究の実績
Y. Kim, N. N. Mafy, S. Maisonneuve, C. Lin, N. Tamaoki, J. Xie
ACS applied materials & interfaces, 2020, 12, 52140
ENS Paris-Saclay Invited Professorship

Y. Kim, C. Allain, R. Guillot, P. Audebert
J Photochem Photobiol A: Chem, 2023, 439, 114029

派遣先機関

- ① ベルギー国立アーカイブス
リマ市
- ② ベルギー外務省中央アーカイブス
- ③ ベルギー国立イノベーション・カトリック大学所属リバ・アブデュロ資料館

派遣先期間
2023年3月3日～27日

・海外派遣者による発表資料より一部抜粋

オラリティの発達に関わる絵本と遊びを用いた教育の可能性

—Improvisationの観点を中心に(即興性と半即興性)—

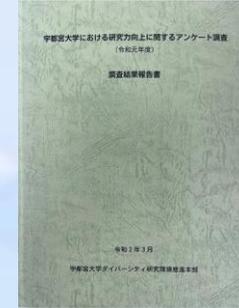
宇都宮大学共同教育学部
石川 由美子

Japanese Children's Society(ニューヨーク育英学園)

キャリアパスプログラム

研究力向上に関するアンケート調査の実施

研究者が研究力を向上させ成果を上げるための課題を探り、キャリアアップに向けた施策、そして今後の取組みに示唆を得るために実施しました。



<http://diversity.utsunomiya-u.ac.jp/doc/report02.pdf>

キャリアパスプログラムの作成

研究力向上に関するアンケート調査結果をもとに、女性研究者が研究力を向上し、キャリアアップができるために必要な取組み等を可視化しました。

女性研究者の現在と未来を考える キャリアパスプログラム

ダイバーシティ研究環境推進本部では、女性研究者海外派遣制度の導入や女性リーダー育成セミナーの実施など、女性活躍のための様々な施策を展開してきました。これらは、「宇都宮大学女性研究者キャリアパスプログラム」として展開しています。2020年には、これをさらに充実させる目的で「研究力向上アンケート調査」を実施し現状と課題を把握し、女性研究者が一步一步着実に階段を上って無理なくキャリアアップができるための今後の取組を洗い出しました。これを基に、女性研究者のキャリアをつなぐ支援を強化して、国際的に活躍できる女性リーダーの育成を目指します。



本学教員系女子学生・大学院生が考える女性教員が少ない理由(上位6)

理由	工学部	理学部	農学部	経済学部	法学部	文学部	総合学
仕事と子育ての両立が難しい	19.3	31.6	46.0	13.3	13.3	2.6	4.8
男性が多い	31.6	43.4	45.2	6.8	9.6	6.8	5.8
研究費が少ない	21.9	43.4	47.0	15.7	13.3	1.8	6.8
研究期間が短い	33.3	46.9	46.9	16.3	2.6	2.6	2.6
研究環境が整っていない	21.9	47.0	45.2	15.1	11.0	1.8	6.8
研究費が足りない	21.9	33.7	33.7	30.1	4.8	4.8	4.8
研究費が少ない	20.5	34.2	38.6	23.3	16.4	12.2	6.8
男女の差が大きい	21.9	38.6	38.6	23.3	6.4	6.4	6.4
その他	21.9	27.7	38.6	10.1	14.6	6.8	6.8

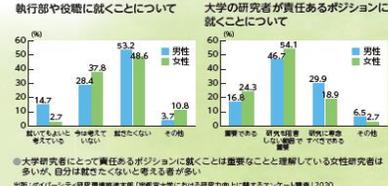
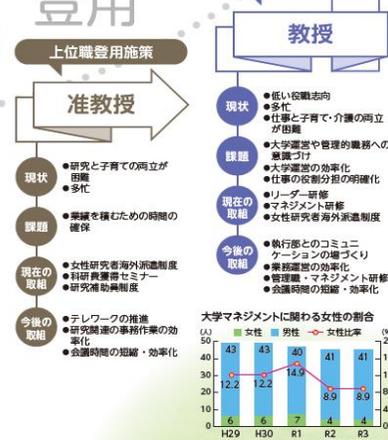
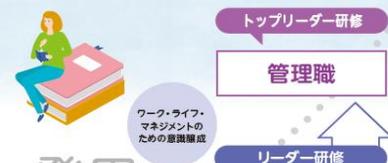
ライフイベントを支援する制度

環境整備	育児	妊娠・出産・産後	結婚
<ul style="list-style-type: none"> 介護休業 介護部分休業 介護休暇 介護短時間休業 メンター制度 育児・産後出社奨励 産後復帰支援 研究補助員制度 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業 育児短時間休業 育児短時間勤務 産後休業 子の看護休業 健康指導休業 研究補助員制度 産後復帰支援 産後休業 産後休業 産後休業 	<ul style="list-style-type: none"> 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 産前産後休業 	<ul style="list-style-type: none"> 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇 結婚休暇



本学教員の平日活動時間の分布

職種	教育	研究	大学運営	社会貢献	教職	その他
平均	4.1	3.7	2.3	1.5	4.0	6.2
男性	4.1	4.0	2.4	1.6	3.6	6.1
女性	4.0	3.0	2.0	1.1	5.0	6.3
准教授	4.0	3.0	3.0	2.0	4.0	6.0
助教	4.6	3.6	2.5	1.9	3.8	6.4
講師	5.3	3.7	1.3	1.0	3.0	6.3



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

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

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

事業遂行者(特任教員1名, 事務補佐員1名): 人件費 41.7百万円
 海外派遣事業に係る経費分 70百万円(補助金 64.3百万円, 学内予算 5.7百万円)
 その他の事業に係る経費分 7.9百万円

INPUT

(1) 研究環境整備

- ワークライフ・バランス相談
- 研究補助員制度
- 託児支援
- ハラスメントセミナー
- 学長と女性研究者の意見交換会

(2) 研究力強化と上位職登用

- 女性教員の海外派遣
- 海外派遣者メンターの活用
- キャリアパスプログラムの実施と改善
- 英語によるプレゼンテーションセミナー
- 科研費獲得セミナー
- 公開シンポジウム
- 女性リーダー育成セミナー

(3) ポジティブ・アクション

- 教員公募における女性応募者促進策
 - 教員人事方針で「女性の若手教員を優先する」旨を決定
 - 公募要領で業績が同等の場合は、女性を優先して採用する旨を記載
- 女性限定公募

(4) 復帰・復職支援

- 学内業務の一部免除
- 研究復帰などを支援するメンター派遣制度
- 子育てサークル「宇〜わん」

(5) 女性研究者の裾野拡大

- リケジョカフェ・工学ナビの開催
- 理系女子大学生による活動報告
- 理系女子学生と学長の意見交換会
- 理系女子学生のキャリアに関するアンケート
- 女子学生を対象としたキャリア相談

(6) 外部アドバイザリーボード委員会

- 外部委員による評価や改善意見
 - 栃木県人権・青少年男女参画課
 - とちぎ男女共同参画財団
 - 宇都宮市男女共同参画課
 - 大学教授

目標以外への波及効果

女性教員の科研費採択

- 採択率
H29: 15.6%
→ R3: **45.5%**
- 一人当たり新規直接経費額
H29: 3.1百万円
→ R4: **6.3百万円**
R5: **4.6百万円**

自然科学系の女子学生比率

- 学部
H29: 27.2% → R6: **29.9%**
- 大学院
H29: 14% → R6: **22.7%**

OUTPUT

事業の目標

目標	事業の目標	目標値	R5実績
目標1	女性教員比率	21%	20.1%
目標2	女性教員採用比率(6年平均) (うち自然科学系を半数)	30%	34% (自然科学系9名/25名)
目標3	上位職階比率	教授等18% 准教授等21%	教授等: 19.1% 准教授: 16.7%
目標4	女性海外派遣制度の拡充	—	延べ 31名派遣 (うち 8名昇任)
目標5	大学運営に関わる女性比率向上	12.2% (H29実績)	18.4%

未達成の目標への対応

未達成

一部未達成

一部未達成

達成

達成

教員比率, 自然科学系の採用比率

- 教員任用方針として、女性の若手教員を優先して採用することを決定(令和3年8月)
- 「女性教員採用特別制度」のインセンティブを見直し、工学部で実施

上位職比率(准教授)

- テニュアトラック期間中の昇任について規程整備(令和4年12月)
- 業績が同等の場合、女性を優先して昇任させるように通知(令和6年6月)

OUTCOME

今後の進め方について

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



最後までご覧いただき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。

<https://www.dei.utsunomiya-u.ac.jp/>

