

宇都宮大学 男女共同参画の取組み

Hello



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組み
- 4.ジェンダー・セクシャリティのDE&Iとは

1. はじめに ～これまでの歩み～

平成24年 男女共同参画推進室を設置。学内の男女共同参画意識の醸成、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む

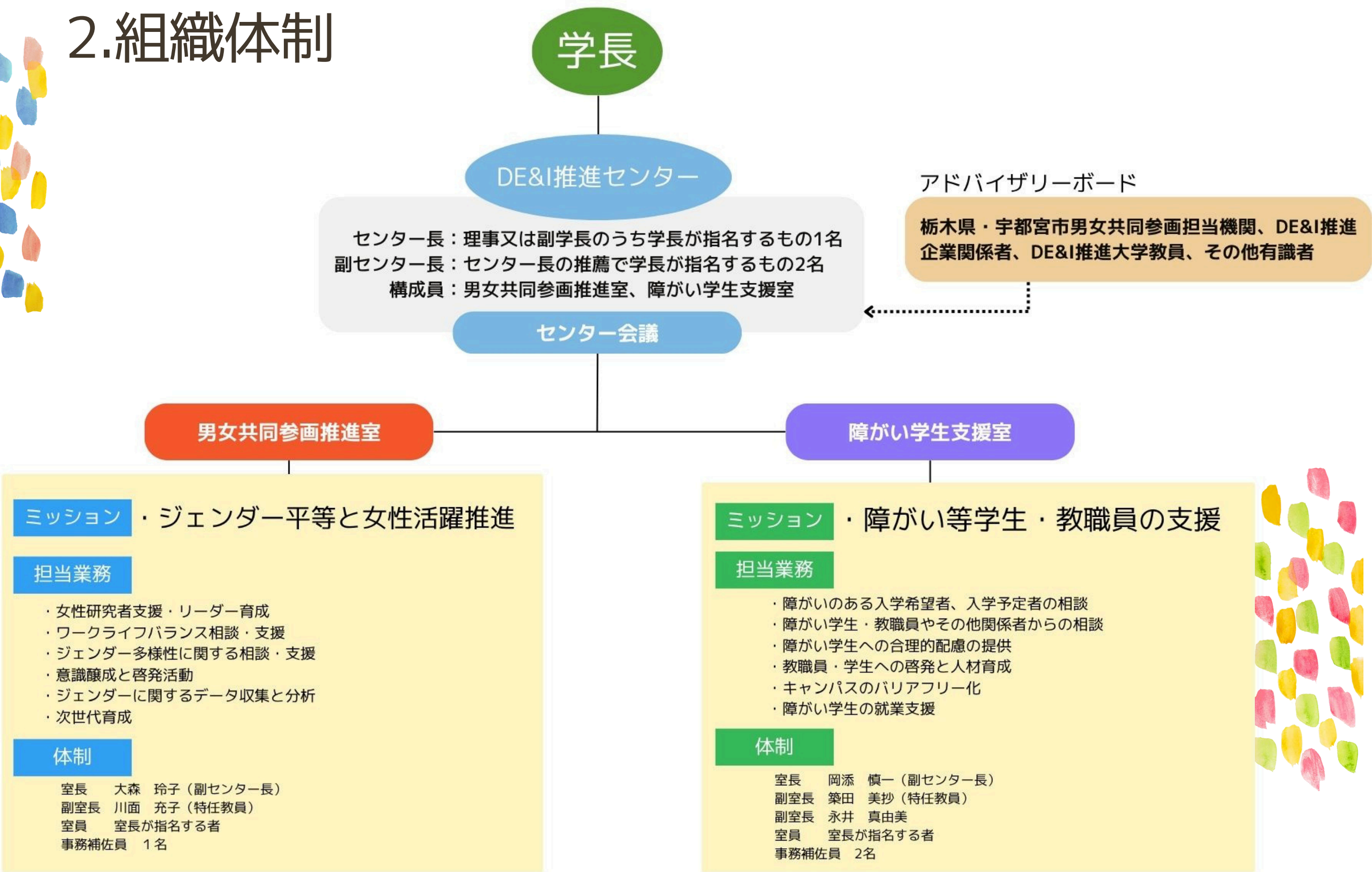
平成25年 文部科学省の「女性研究者研究環境活動支援事業」に採択され3年間の事業に取り組んだ結果、女性教員比率が上昇。

取組みが評価され、「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）」に採択される。

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。



2.組織体制



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

●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セミナーを開催しています。

男女共同参画週間

2025 年 11 月 10 日(月)～11 月 15 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 10 日(月)～11 月 14 日(金) 期間統一

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 10 日(月)～11 月 15 日(土)

◆女性リーダー育成
アーカイブ視聴
「3C 基金 研究者海外派遣報告」
令和 5、6 年度 3C 基金による海外派遣制度を利用された方の、研究成果や発表をアーカイブ視聴により学内で共有します。
ご覧になられた方は、期間中いつでも視聴頂けます。

11 月 10 日(月) 管理職対象

◆DE&I 推進研修
13:00～16:30 UU プラザ 2 階
「ダイバーシティ時代の管理職研修」
(講義・グループワーク)
DE&I 推進における管理職の役割、部下とのコミュニケーションの取り方などを学び、グループワークによるケーススタディを行います。【事前申込制】

11 月 11 日(火) 全教職員・学生対象

12:10～ 入退室自由 UU プラザ 1 階
「ランチ de シネマ」
飲食持ち込み可！ランチを食べながら秋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ョイスでお届けします☆
入退室自由ですので、お気軽にお越しください。

11 月 12 日(水) 全教職員

◆男女共同参画企画
13:30～15:30 UU プラザ 2 階
「ケースで学ぶ学生対応」
スーパーバイザー：稲美 一美 氏
他 栃木県内の専門機関より数名予定
今の学生が抱える多様な問題、悩みについて、学内の事例をもとに話し合います。
【事前申込制】申込フォームより、お申し込みください。

11 月 13・14 日(木・金) 全教職員・学生対象【健康】

12:10～ UU プラザ 2 階
「ヨガ de 瞑想」
デスクワークでがちがちの肩をヨガでほぐし、瞑想をして心をすっきりさせて午後からの仕事を気持ちよくスタート！※ヨガマット持参。お持ちでない方は、前日までにご連絡頂くか、ガールズメッセージにてご連絡ください。(内線 5151 稲美)

11 月 15 日(土) 事前申込制(先着順)【キャリア形成】

◆パルティ開館 30 周年記念事業
～記念講演～ ※パルティ HP よりお申込下さい
「男女平等はどこまで来たか？達成と課題」
講師：社会学者・東京大学名誉教授
上野 千鶴子 氏
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

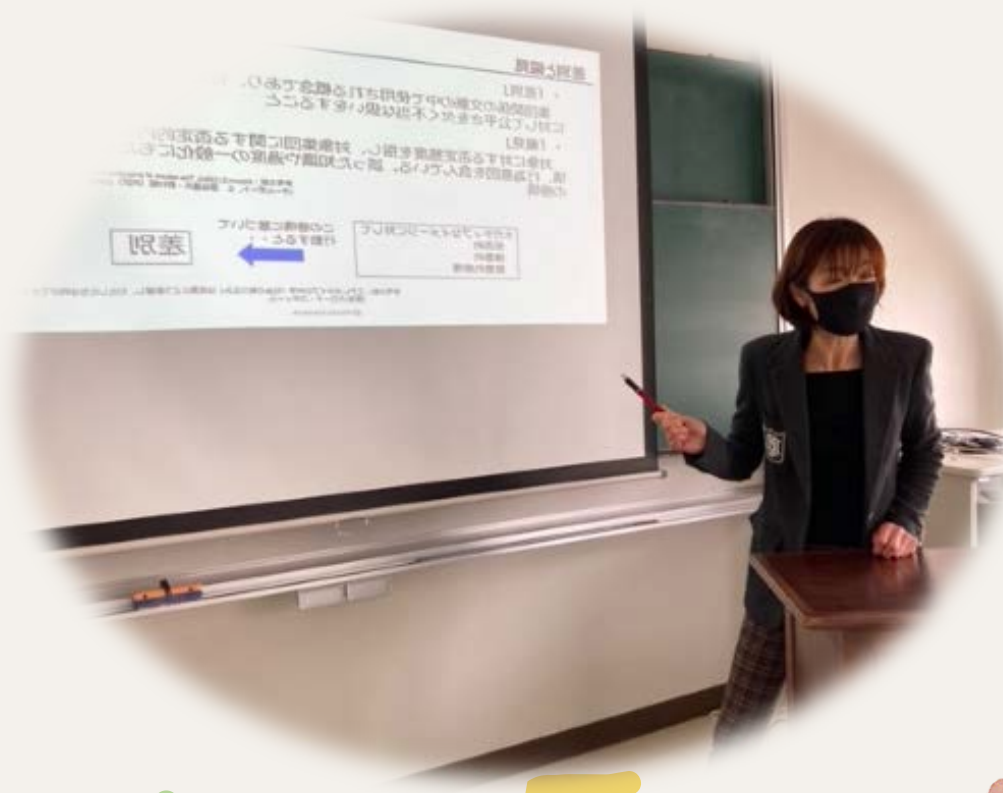
皆さまのご参加、お待ちしております！
※各企画の詳細につきましては、男女共同参画推進室だよりを御覧ください。

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.dei.utsunomiya-u.ac.jp/
TEL:028-649-5151

●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）」



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



●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。



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。

●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



男女共同参画推進室では、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

●理系女子大学生、院生による「リケジョカフェ」の開催

理系への進学を希望される高校生に向けて、毎年夏のオープンキャンパスにて「リケジョカフェ」を開催。工学部における女性教員の割合の低さ、女子生徒の人数の少なさについて、高校生とその保護者の関心高まりは年々上がりつつある。



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



●ネットワークを活かしたサポート



◆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

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ような建設的な話し合いの場となるようサポートしていきます。

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



●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、団体などとの連携を取りながら事業を進めています。

❤ フェスティンパーティへの参加 (2020年から毎年11月)



2023年10月1日 宇都宮市主催 イベント基調講演の様子

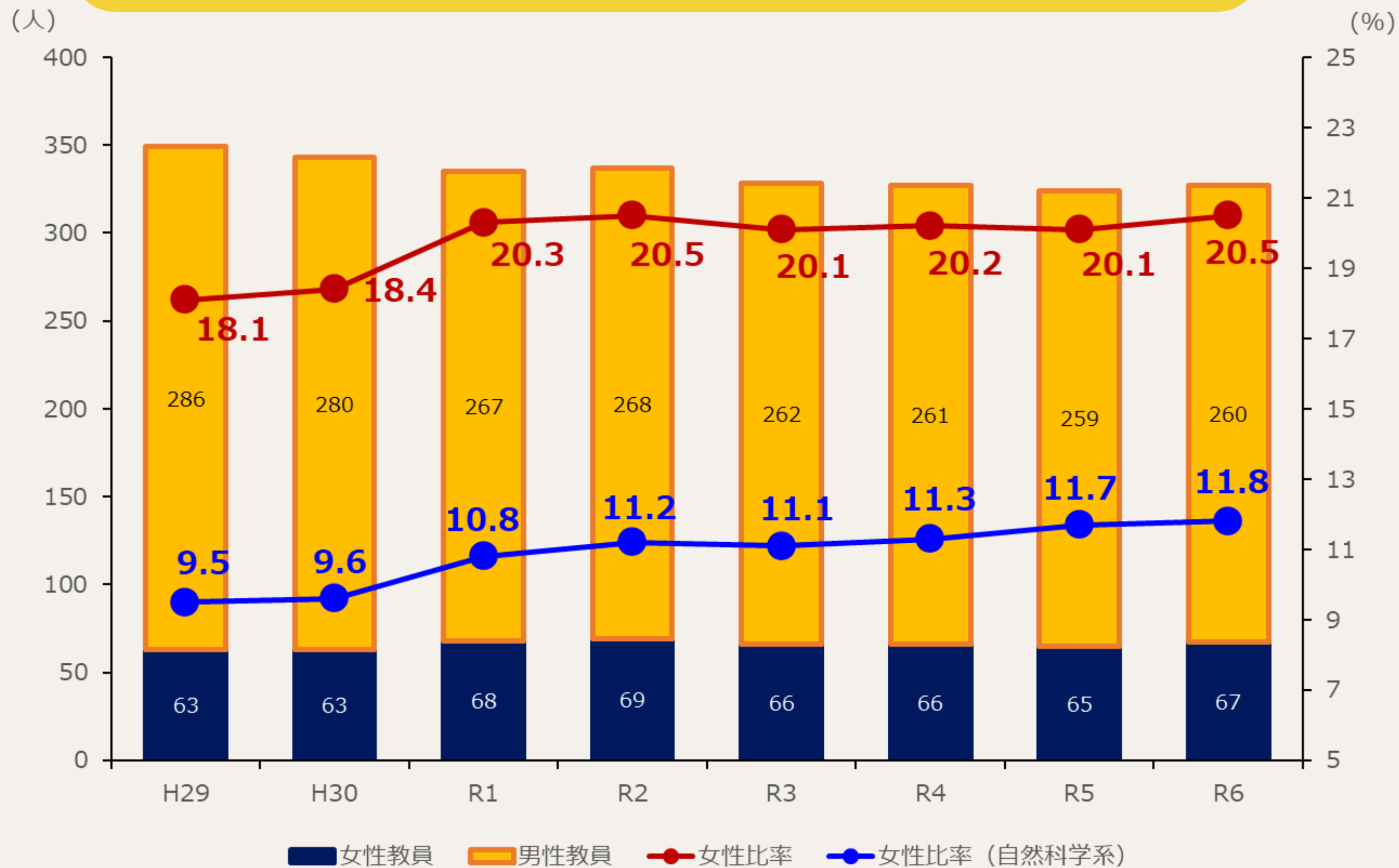
★ 学生との連携

男女共同参画推進室では、男女共同参画にかか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。

【女性教員の現状】



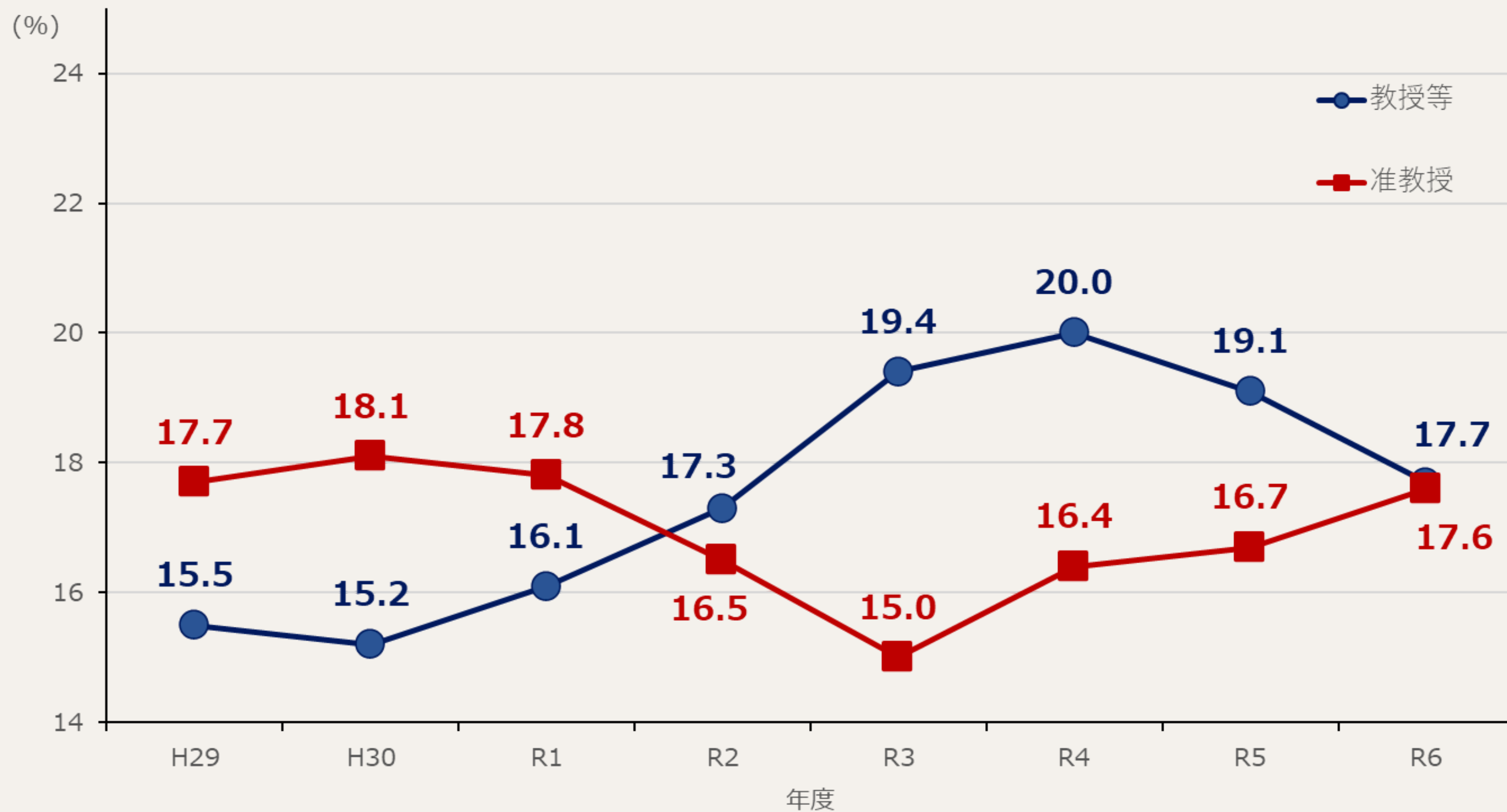
令和8年度までに女性教員比率24%へ



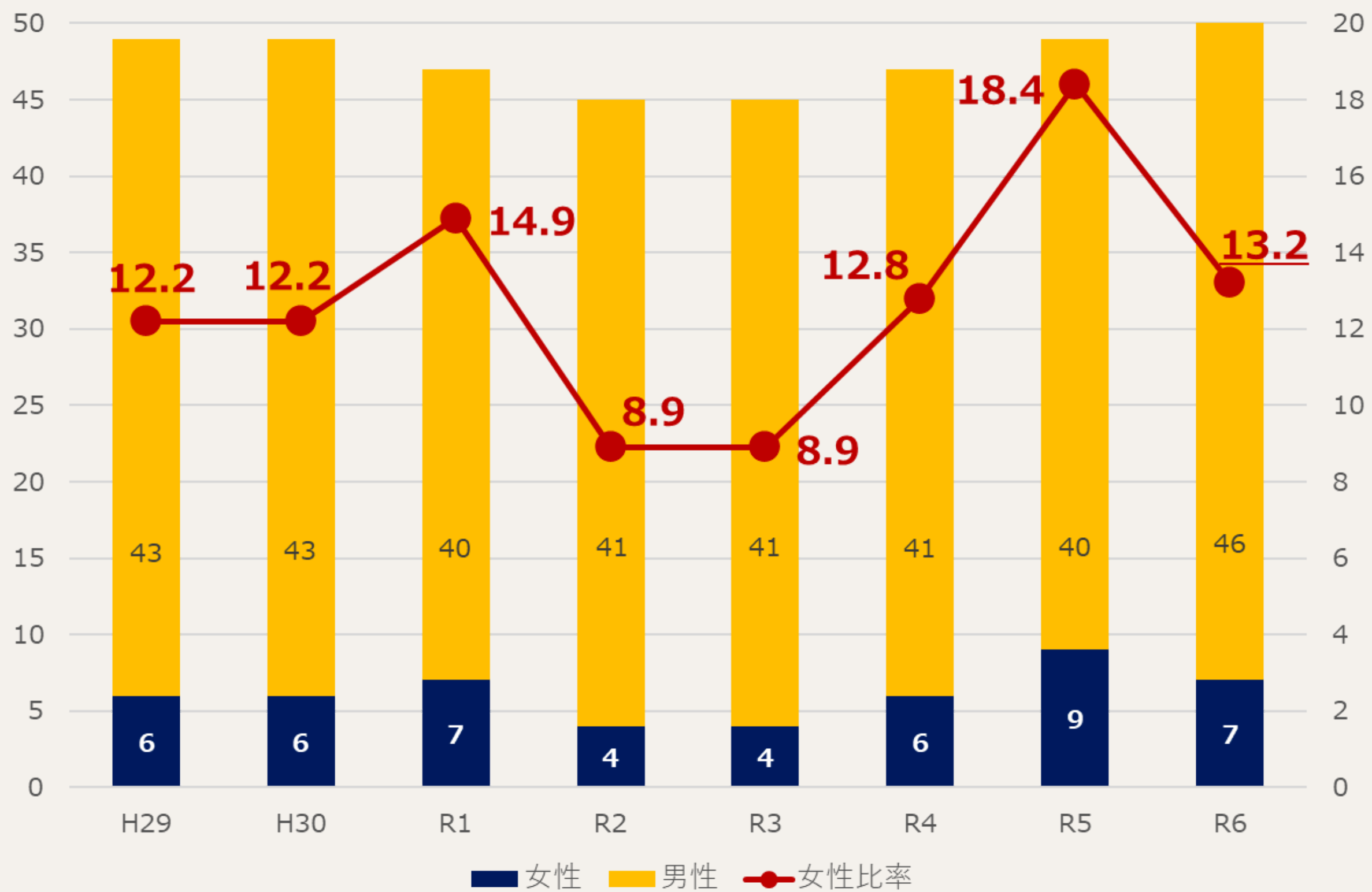
新規採用教員における女性教員採用比率30%（うち自然科学系を半数）

	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
女性採用者数 (自然科学系) 全体採用者数	$\frac{2(1)}{13}$	$\frac{5(1)}{11}$	$\frac{8(2)}{13}$	$\frac{3(2)}{16}$	$\frac{2(1)}{8}$	$\frac{4(2)}{14}$	$\frac{3(1)}{12}$	$\frac{7(2)}{25}$
女性採用比率 (%)	15.4	45.5	61.5	18.8	25.0	28.6	25.0	28.0
		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。		女性教員 7 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。

令和9年度までに女性教員上位職階比率の向上 (教授等22%、准教授等21%)



令和8年度までに大学運営に関わる職員の女性比率 17%へ



女性教員海外派遣制度の拡充



◆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
令和5年度	4名
令和6年度	7名



ダイバーシティ時代の管理職研修

管理職研修の開催

◆ねらい：ダイバーティがもたらすメリットとその必要性を踏まえた上で多様な働き方への先入観を排除した職場環境づくりの実践につなげる。

- ◆内容
- ①ダイバーシティとは何か？
 - ②管理職に求められる職場環境の整備
 - ③それぞれが活躍できる場を、プロデュースする
 - ④ダイバーシティ時代のコミュニケーション
 - ⑤ケーススタディ

A decorative banner with a light blue background. On the left, there is a branch with green leaves and yellow flowers. On the right, there is a blue wave. At the bottom right, there is a school of blue fish. In the center, there is a large, light blue rounded rectangle containing the text 'キャリアパスプログラム'. Below this, on the left, is a dark blue rounded rectangle containing the text '研究力向上に関するアンケート調査の実施'. On the right, there is a small image of a book cover with the text '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 (令和元年度) 調査結果報告書'.

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。



A watercolor illustration of a light gray cat with a cream-colored chest and paws, sitting and looking towards the left. Above the cat is a donut with a pink heart-shaped frosting on top. A solid green vertical bar is on the right edge of the page.

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、「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」を実施して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、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。

次世代育成

- リケジョカフェの開催
- キャリア形成セミナーの実施
- ロールモデルの提示

大学院生

研究力向上支援

現状

- 将来の見通しがたかない
- 研究者のイメージがつかめない

課題

- キャリアパスの明確化
- 研究力向上
- 身近なロールモデルとの出会い

現在の取組

- セミナーの実施
- ロールモデルの提示

今後の取組

- 大学院生の交流の増幅
- 仕事と研究・子育てを両立できている等身大のロールモデルの提示

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)

理由	女子学生	大学院生
そう思う	19.3	13.7
まあそう思う	45.8	48.2
わからない	16.8	13.7
あまりそう思わない	13.7	13.7
そう思わない	2.8	2.8
無回答	2.8	2.8

出所:ダイバーシティ研究環境推進本部「学部・大学院生が考える女性教員が少ない理由」アンケート調査 2019

ライフイベントを支援する制度	
介護	介護休業 ●介護部分休業 ●介護休暇 ●介護時間休業 ●メンター制度 ●早退・遅出勤 ●経過勤務の制限 ●研究補助員制度
育児	育児休業 ●育児時間休業 ●育児時間勤務 ●保育休業 ●子の看護休業 ●保育指導休業 ●託児支援制度 ●早退・遅出勤 ●経過勤務の制限 ●研究補助員制度 ●メンター制度
妊娠・出産・産後	経過勤務の制限 ●母体保護休業 ●産前休業 ●産後休業 ●過勤緩和休暇 ●メンター制度 ●研究補助員制度
結婚	結婚休暇

経済基盤の安定

研究力向上支援

ポスドク等

現状

- 研究時間・研究費が不足
- ポストが安定しない

課題

- 研究費の確保
- 研究環境の安定化

現在の取組

- e-learningの実施

今後の取組

- 学会への参加費用などの経費支援
- キャリア形成への情報提供
- 相談できる場の設定

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
- 育児復帰後のサポート
- 応募や調査作成時間の確保

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
- 外部資金申請作成支援
- 会議時間の短縮・効率化

本学教員の平日活動時間の分布

活動時間	平均	男性	女性
4.1	3.7	2.3	1.5
4.1	4.0	2.4	1.6
4.0	3.0	2.0	1.1
4.0	3.0	3.0	2.0
4.6	3.6	2.5	1.9
5.3	3.7	1.3	1.0

出所:ダイバーシティ研究環境推進本部「学部・大学院生が考える女性教員が少ない理由」アンケート調査 2020

登用

上位職登用施策

准教授

現状

- 研究と子育ての両立が困難
- 多忙

課題

- 業績を積み重ねるための時間の確保

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

教授

現状

- 低い就職志向
- 多忙
- 仕事と子育てで介護の両立が困難

課題

- 大学運営や管理職業務への参画づけ
- 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強化
- 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

執行部や役職に就くことについて

回答	男性	女性
就きたい	14.7	2.7
希望はあるが、時間がない	28.4	37.8
就きたいが、知識・スキルが足りない	53.2	48.6
就きたくない	3.7	10.8

出所:ダイバーシティ研究環境推進本部「学部・大学院生が考える女性教員が少ない理由」アンケート調査 2020

4.ジェンダー・セクシュアリティのDE&Iとは

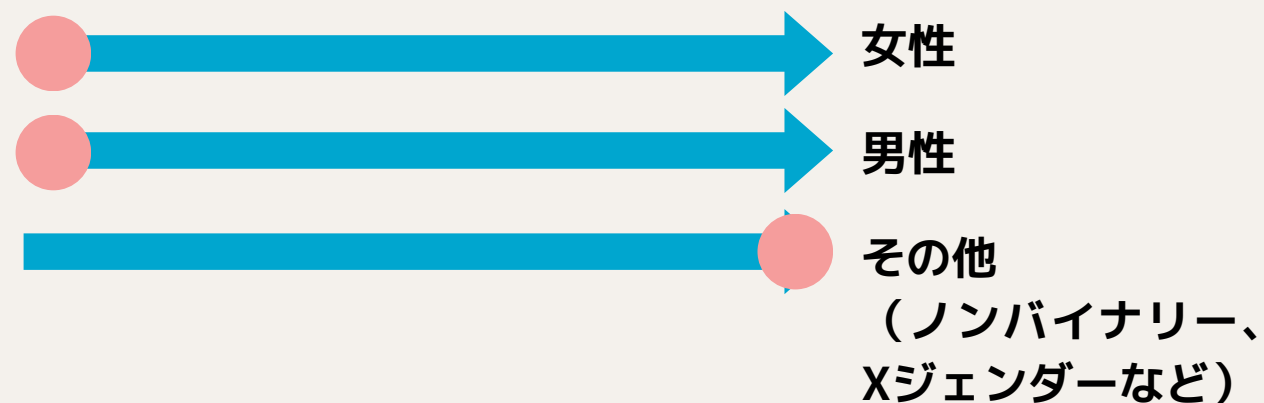
- ◆Diversity(多様性)：LGBTQ+を含む多様なジェンダーやセクシュアリティの存在を認識する
- ◆Equity（公正性）：偏見や差別による過ごしずらさをなくしていくためそれぞれの人や集団のニーズに合わせて「同じ」ではなく「フェアな」サポートや制度を整える。
- ◆Inclusion（包摂性）：LGBTQ+を含む多様なジェンダーやセクシュアリティのあり方の人が安心して自己表現・自己実現できる文化や環境をつくる。



・ 多様な性のあり方の人物例

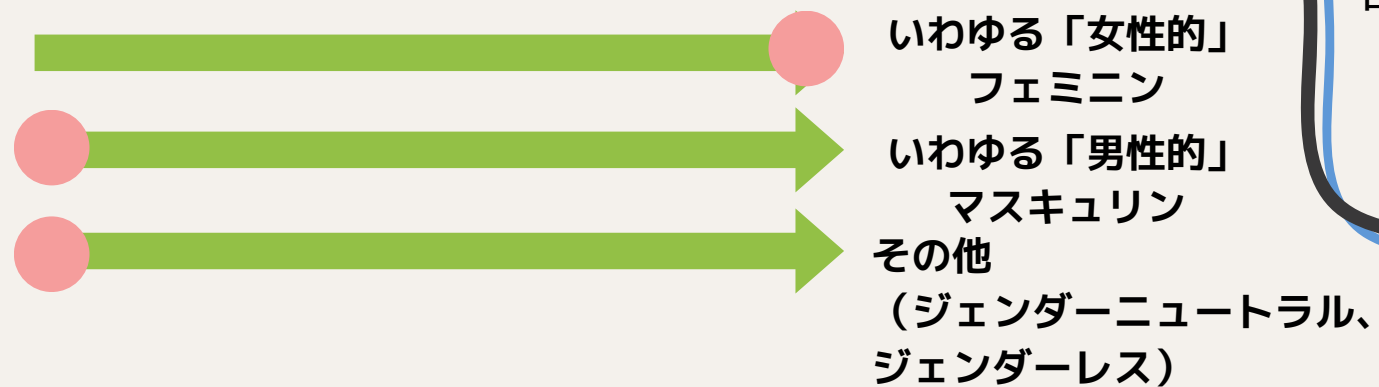
自認するジェンダー

(性自認、ジェンダー・アイデンティティ)



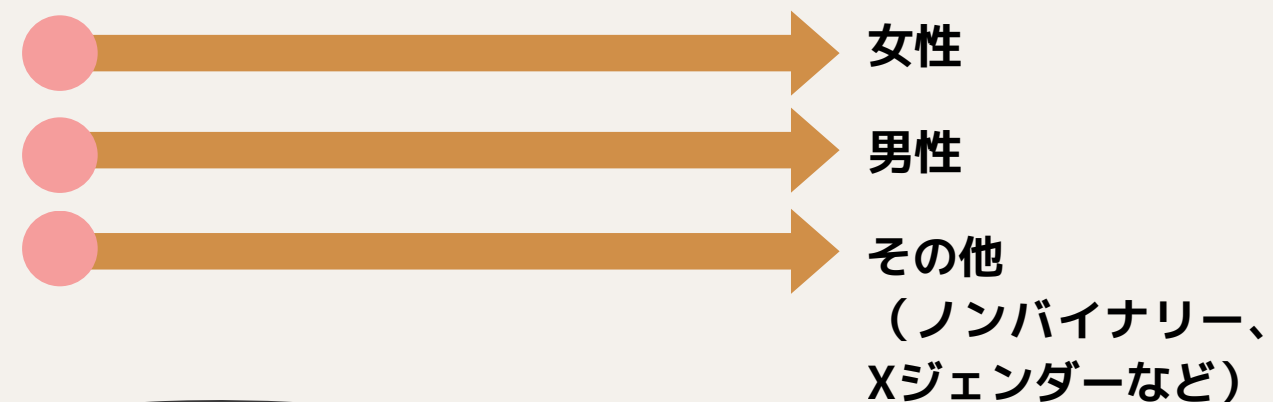
表現するジェンダー

(性別表現、ジェンダー・エクスプレッション)



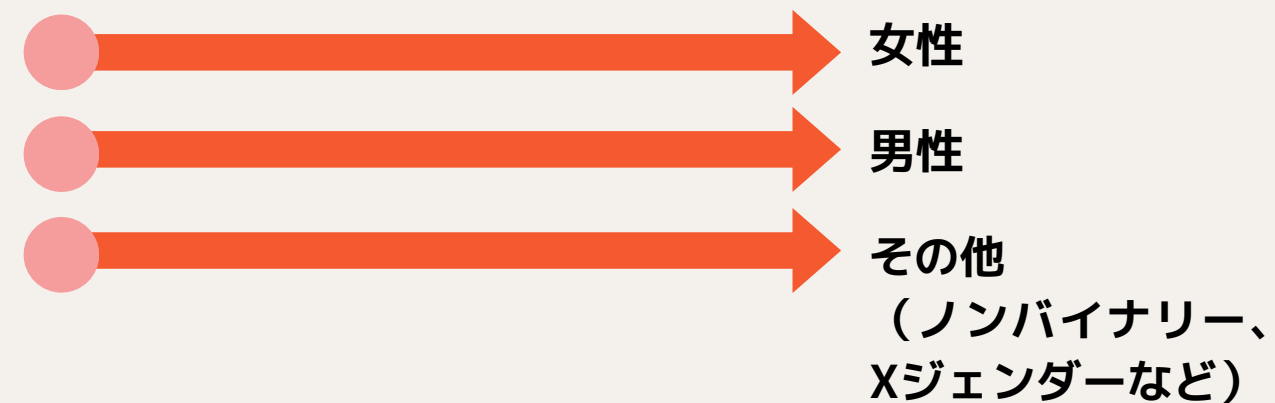
身体的・性的に惹かれる対象

(性的指向、セクシュアル・オリエンテーション、セクシュアリティ)

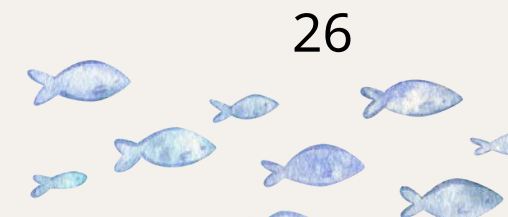
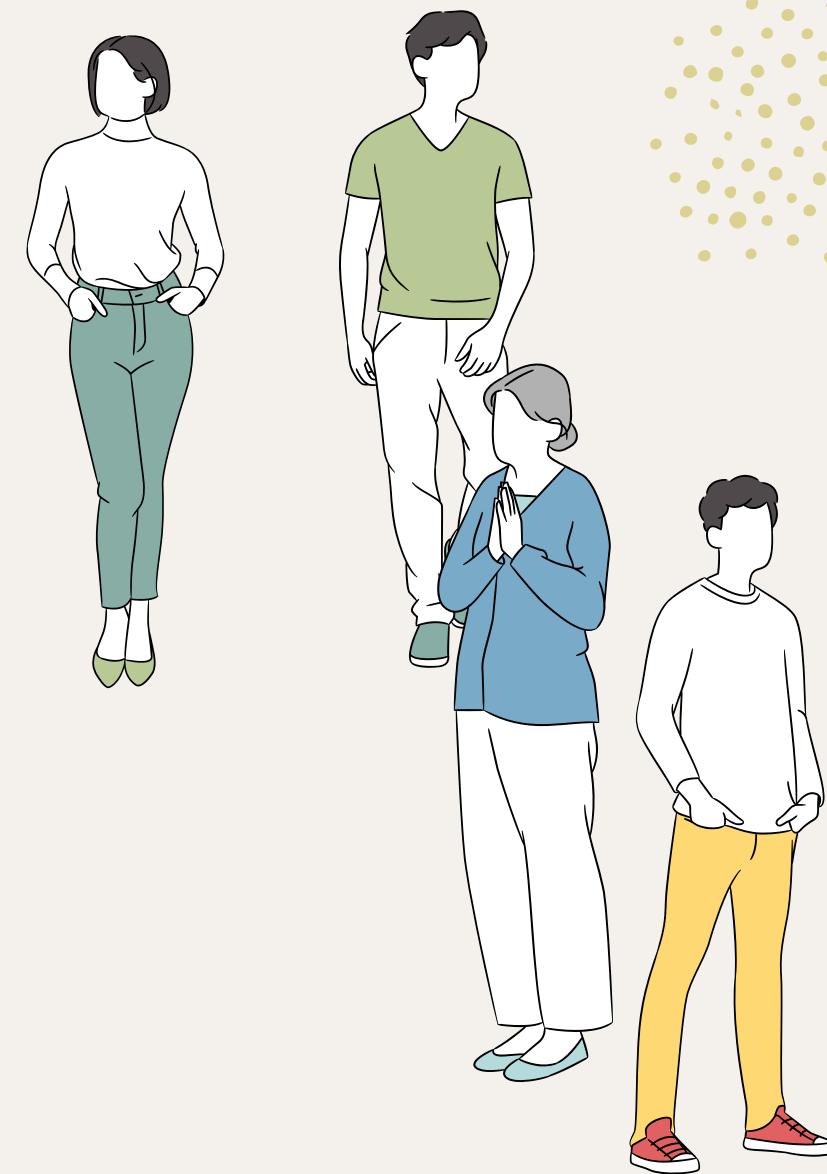


恋愛的に惹かれる対象

(恋愛指向、ロマンティック・オリエンテーション、[セクシュアリティ])



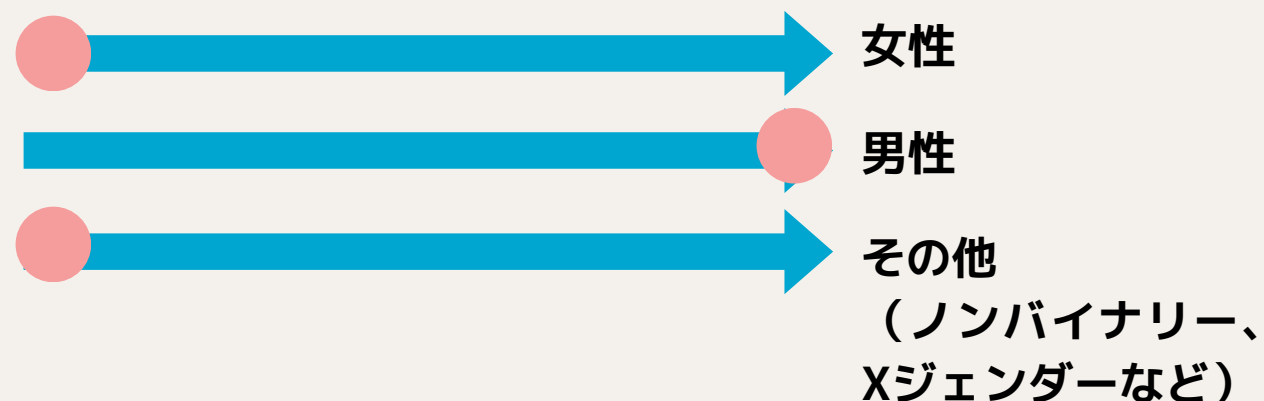
性自認はノンバイナリーです
男女別の空間が苦手で、更衣室や
トイレが二種類しかない
自分のジェンダーを否定されている
ようで息苦しさを感ずります。
「恋バナ」とか、性的な話題
とかは苦手です…。



・ 多様な性のあり方の人物例

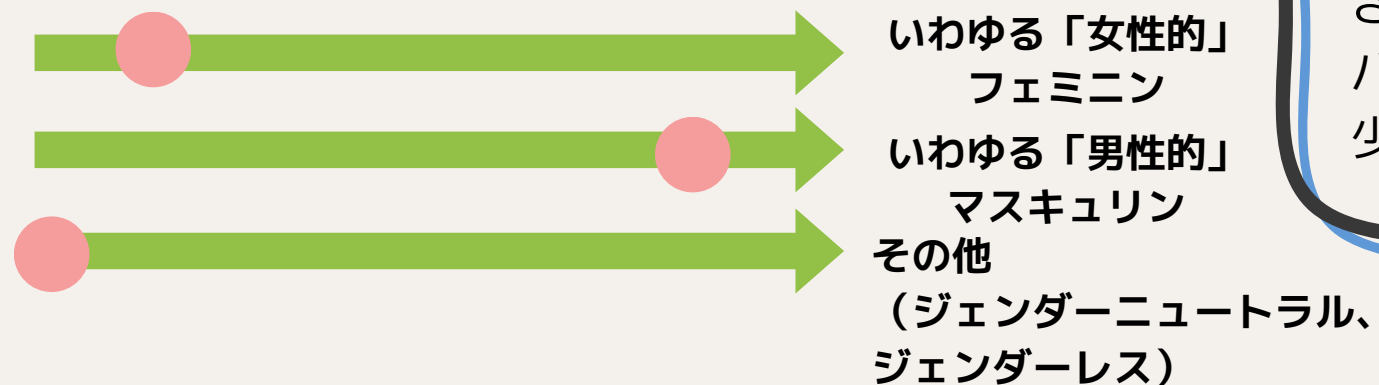
自認するジェンダー

(性自認、ジェンダー・アイデンティティ)



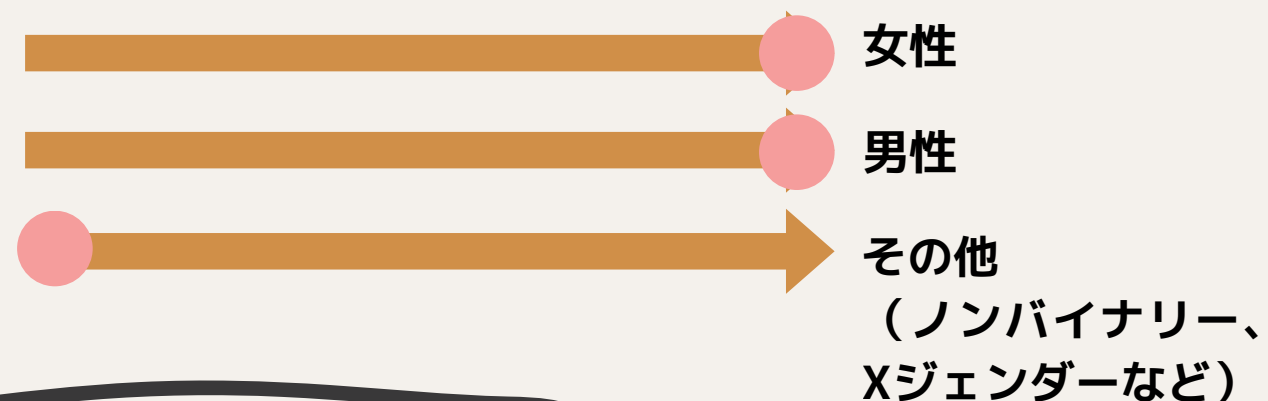
表現するジェンダー

(性別表現、ジェンダー・エクスプレッション)



身体的・性的に惹かれる対象

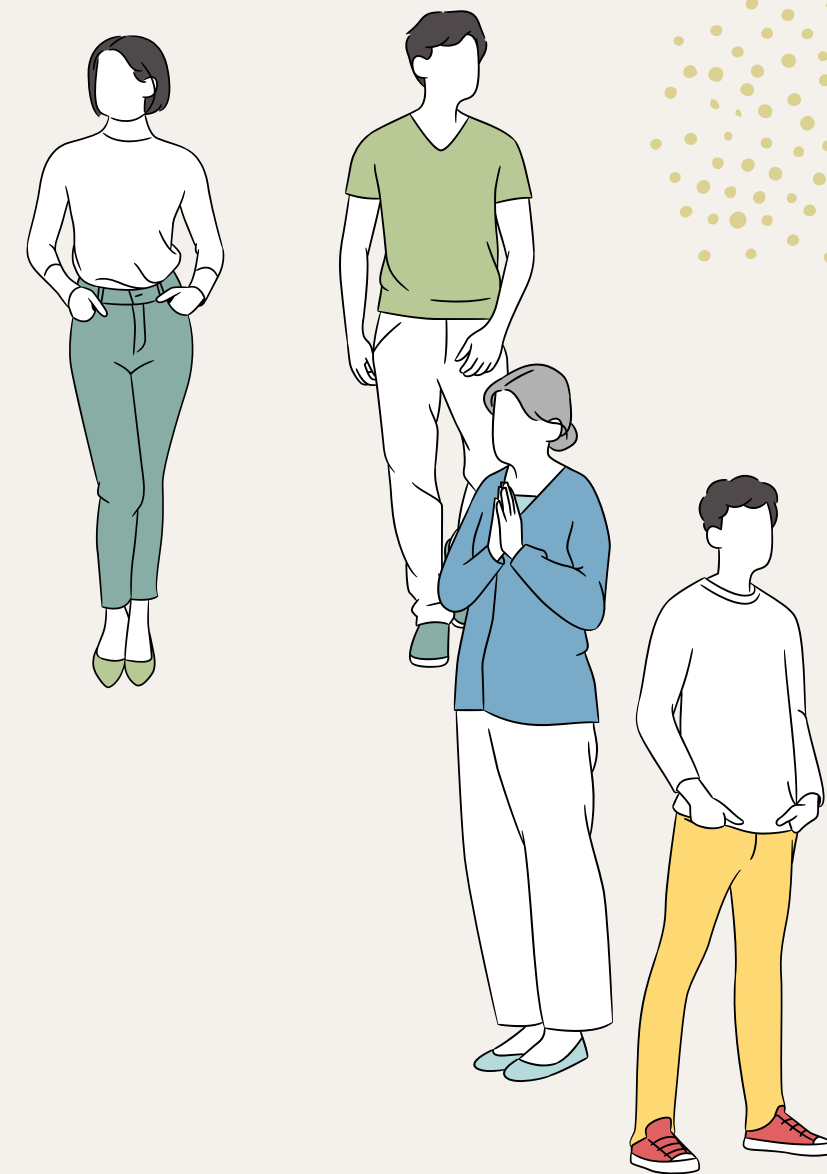
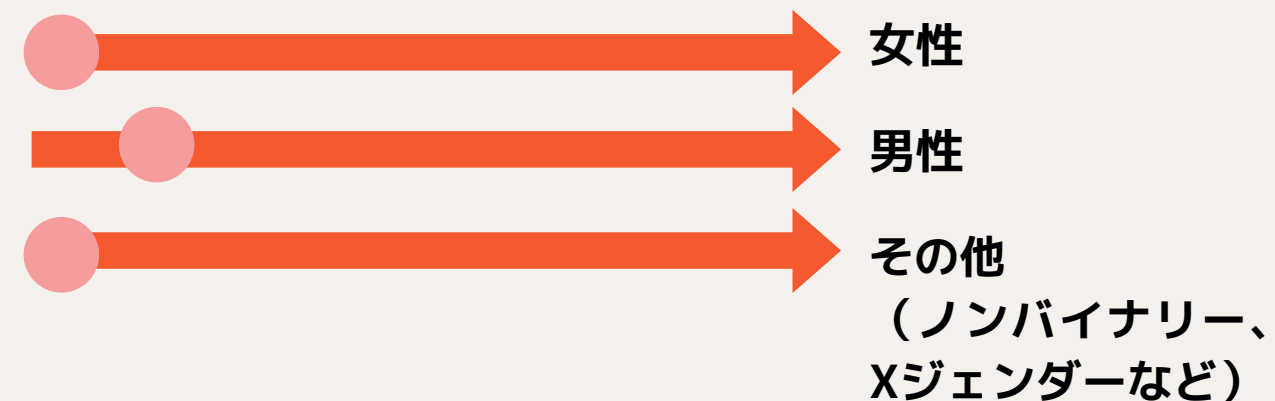
(性的指向、セクシュアル・オリエンテーション、セクシュアリティ)



性自認は男性です。
性別表現はいわゆるマスキュリンで
す。ただ時々フェミニンな感じが好
きなこともあります。性的指向は
バイセクシャルです。恋愛指向は、
少し男性に対して魅力を感じるな〜っ
て感じです。

恋愛的に惹かれる対象

(恋愛指向、ロマンティック・オリエンテーション、[セクシュアリティ])



今後の取り組みについて

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、あらゆる場面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。

宇都宮大学DE&I推進センター男女共同参画推進室の具体的な取組みは
ホームページからご覧いただけます。

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

