群馬大学男女共同参画推進室
まゆだま通信
News Letter
文部科学省　ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（特色型）
■発行
国立大学法人群馬大学
男女共同参画推進室

〒 371-8510
群馬県前橋市荒牧町 4-2
TEL:027-220-7146
FAX:027-220-7143
mail:kyodo-sankaku@jimu.gunma-u.ac.jp
HP:http://kyodo-sankaku.gunma-u.ac.jp/

2017.11
vol.15

第３回 役員等と女性教員のランチミーティング

第３回となる役員等と女性教員のランチミーティングを６月13日に行いました。本年度は初めて昭和キャンパス（刀城会館）での開催となりました。学長を始めとする役員や昭和地区の学部長等の皆様（15名）、20名の女性教員や男女共同参画に関わりのある教員、さらに２名の女子大学院生にも参加いただきました。本多理事のご挨拶の後、役員の自己紹介、平塚学長の乾杯のご挨拶と続き、その後は軽食をとりながら自由に交流を楽しみました。また、後半では参加者に簡単な自己紹介もしていただきました。和やかな雰囲気の中、研究・教育や女性研究者支援などの話題について活発な意見交換が行われました。本ランチミーティングは普段はあまり交流のない役員の皆様と女性教員が直接会する貴重な機会として、今後も継続していく予定です。

オープンキャンパス開催

７月22、23日、９月10日に開催された理工学部オープンキャンパスにおいて女子生徒応援プログラムを実施しました。これは今年で４年目になるこの企画を、本年度JSTの女子中高生の理系進路選択支援プログラムの採択を受けて男女共同参画推進室と理工学部男女共同参画推進委員会の教員が中心となり新たに内容等見直したものです。３日間で118名（女子生徒66名・保護者52名）が参加し、関心の高さがうかがわれました。３日間とも前半は社会の第一線で活躍するOGと現役女子大学院生・学部生による講演会を行い、進路選択に関するエピソードや女子生徒に向けた応援のメッセージが紹介されました。後半は初めての試みとして「親と娘の未来カフェ」と題した個別相談会を行い、現役女子学生がリケジョコンシェルジュとして保護者や女子生徒に丁寧に対応してくれました。アンケートの結果から女子高生には、現役の女子学生とのふれあいの時間が好評でした。また、保護者からは女子学生のリアルな話が聞けて良かったとのコメントが多く寄せられ、群大リケジョの魅力と可能性をアピールできたのではないかと感じました。

群馬大学がダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業【特色型】に採択されました！

「まゆだまプラン」から「まゆだまプランアドバンスト」へ

～女性研究者がつながり紡ぐイノベーションへと新たな展開～

群馬大学は、平成29年度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事業（特色型）に選定されました。学長のリーダーシップの下、中長期の視点に立った着実な女性の採用と一層の研究環境整備を進めていきます。

平成25－27年度に実施した「まゆだまプラン」による女性限定公募を活用した理工学府の上位職の採用や女性の学長特命担当理事の任命、研究活動支援による豊かな研究成果の創出、荒牧、昭和、桐生の３キャンパスのまゆだま広場を活用した両立支援アドバイザーの活躍等の地道な活動が評価を受けました。

本プランでは、女性研究者間の学部横断的な連携や後進に繋げる好循環を推し進め、ライフイベントを抱えても、若手や女性研究者が意欲的に研究に取組み、優れた成果を創出する研究環境のダイバーシティを整備するものです。また、平成28年に群馬県内の高等教育機関（13機関が協賛）で設立した「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」を活かして、次世代育成や女性活躍、地域貢献を促進し、群馬の新しい女性活躍モデルを提案していきます。平成29年11月17日には、岩手大学や長崎大学の先行事例に学ぶキックオフシンポジウムを開催する予定です。

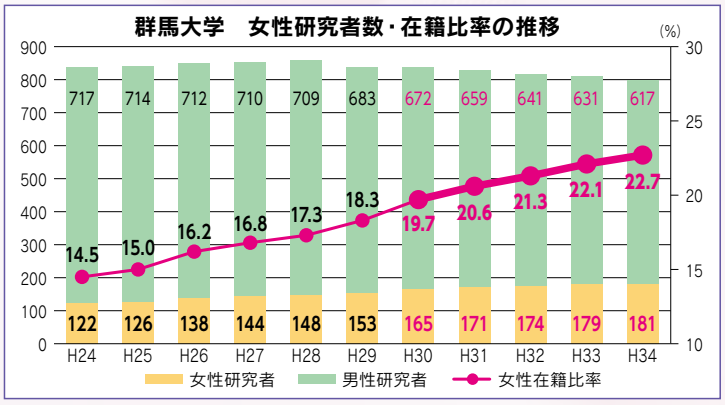
女性研究者在籍比率 20%を実現し更なる活躍へ

さらなる発展のための３つの目標

① 優秀な女性研究者の採用と上位職増加の取組み

●中長期の女性研究者採用計画が、各学部等の了承を得た上で承認

＊女性採用比率25%以上で目標の早期達成をめざす



重点学部の理工学部では年平均１名以上の女性の採用をめざす

ポジティブアクション策

まゆだま加速プランとしてスタートアップ経費100万円を確保し、魅力ある研究環境を整え、早期の上位職へのキャリアアップを支援する。

18.3% ➡ 22.7%

② 学内外のネットワークの構築とイノベーションの創出

●「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」で地域活性化に貢献

「ぐんまダイバーシティ推進地域ネットワーク」

国立大学法人群馬大学 NATIONAL UNIVERSITY CORPORATION GUNMA UNIVERSITY

ネットワーク事務局

H28.11.11
設立記念セミナー開催

連携高等教育機関

- 関東学園大学
- 共愛学園前橋国際大学
- 群馬医療福祉大学
- 群馬県立県民健康科学大学
- 群馬県立女子大学
- 群馬工業高等専門学校
- 群馬パース大学
- 上武大学
- 高崎経済大学
- 高崎健康福祉大学
- 高崎商科大学
- 東京福祉大学
- 前橋工科大学

報告書

所属する女性研究者 410名 在籍比率 25%

H28.11.11 設立趣意書締結

●ネットワークの目的

■大学のダイバーシティ環境創出
・女性のキャリア形成
・女子学生の就職企業開拓
・女性研究者の共同研究を開発

ぐんまのポテンシャル
- 働きやすさ
- 住みやすさ
- 子育てのしやすさを内外にアピール

女性の活躍を情報発信

地域連携 共同研究開発

関係自治体
- 群馬県
- 前橋市・桐生市他市町村

産業界・企業
- ぐんま女性活躍大応援団等の連携
- 県内の卒業生の就職企業を開拓

●研究交流の場を構築し、情報発信とマッチング機会を提供する。
●女性研究者がプロジェクトリーダーとなる共同研究を立ち上げる。

●重点支援プロジェクト H28～	1000万円上限×数名（自主経費）
●女性研究者研究助成 H23～	100万円上限×数名（自主経費）
●研究活動支援者の配置 H26～	480万円（自主経費を増額し確保）
●女性研究者限定 プロジェクトリーダー助成	50万円×２名（各学部長等からの推薦）
●女性研究者限定 研究開発に係る経費等の補助	10万円×８名（各学部長等からの推薦）

事業期間
６年間の目標
マッチング
10 件
共同・受託研究
15 件

イノベーションの創出

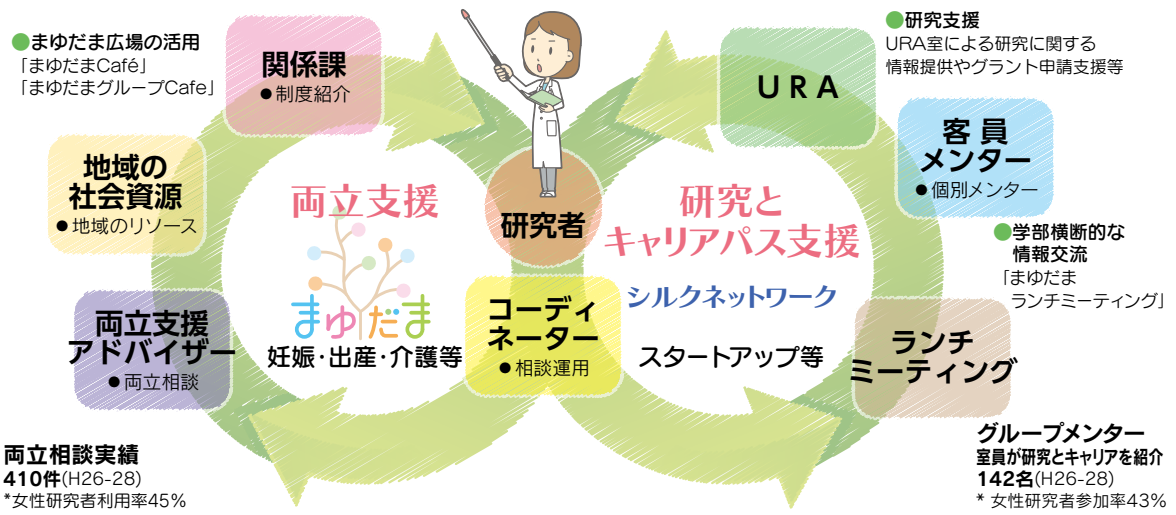
〈好事例〉
地球規模課題対応
国際科学技術協力（SATREPS）
「シャーガス病制圧のための統合的研究開発」

研究リーダーになるための力を高める講座
リーダー研修会　マネジメント養成　研究力アップ講座

③ 魅力ある研究環境整備と継続させるための好循環の構築

●研究とキャリアパスを支える複合的な相談体制を構築

■定着した両立支援に研究とキャリアパス支援を強化していく



まゆだまから新たな子育て支援の充実へ

＊平成29年度「ベビーシッター育児支援事業」
対象◆本学に勤務する教職員（非常勤の場合は社会保険加入者に限ります）
内容◆０歳～小学校３年生（障害のあるお子様は６年生まで）の子どもさんのベビーシッターの利用1回につき2200円の割引をします。

＊大学入試試験も出勤時の託児等経費の補助
対象◆本学に勤務する教職員で、週休日に大学入試試験業務に従事する者（全ての入試が対象）
内容◆０歳～小学校６年生までの保育に欠ける子どもさんの託児経費等を1日につき1万円を上限に補助します。

＊長期休業中の放課後児童クラブの学区外利用
平成29年度は試行的に荒牧近隣の放課後児童クラブと連携し、夏季長期休業中の学区外利用を受入れてもらいました。学区外の４名の教職員が利用し、子どもさんと一緒に出勤し、夕方定時にお迎えに行くために、朝方勤務の利用や業務の進め方をより一層工夫する等の効果も報告されました。

利用者の声／夏季休業中以外の長期休業中の利用も希望します。特に春休みは、年度末、年度初めということもあり、お休みを取りにくいため、利用できると非常にありがたいです。また、来年度も引き続きお願いします。

関理工学府長インタビュー　～男女共同参画を語る～

インタビュイー　**関　　庸一**　理工学府長

インタビュアー　**工藤　貴子**　男女共同参画推進室長

長安めぐみ　男女共同参画推進室副室長

工藤：新理工学府長の関先生にお話を伺います。理工学府の男女共同参画の現状についてお話しください。

関：一つは女性教員を増やすということ。今年度も理工学府では女性限定公募を実施します。女性教員は全体からすれば少ないかもしれないですが、少しずつ改善します。前学府長は、研究費も配分しましたよね。

工藤：「まゆだまスタートアップ支援」です。

関：効果はどうだったでしょう？

工藤：はい、有効だったと思います。新しく女性研究者を採用した学科と研究者個人にスタートアップ支援の研究費として配分しました。特に、女性を増やしたいということで、インセンティブとして始めました。

長安：今年からは、学長裁量の経費の方から准教授・教授を女性限定で採用した場合、スタートアップの研究費を支給する計画です。それを魅力に思っていただいて、優秀な女性に来ていただけるようにと、新たに採択されたJSTの事業として、全学のインセンティブ策の『まゆだま加速プラン』を挙げております。

工藤：今度の准教授採用にも、適用できますね。また、理工学府では、H28年度から独自の委員会も立ち上げて各部門から委員が出ています。

関：トップは工藤先生でしたね？

工藤：はい。色々なイベントを大所帯でやるのは大変なので、実働部隊として活動していただいています。今年からは、学府内の他のいろいろな委員会と同等の位置にしてもらいました。

関：一時的なイベントで周知するのも大切とは思いますが、何か恒常的に困っていることが解決されていくことが重要だと思います。サポート支援とか、男女共同参画推進室で検討されている案を、学府内で上手く運用していくことがきっと重要なのですよね。

工藤：男女共同参画で女性を支援することによって、男性の支援につながる。男性にもメリットがあるのは実際そうだと思います。

関：この他、ロールモデルを適切に示すイベントが重要だと思います。女子学生はまず「女の子だから」と考える子も多いような気がします。親元で通わせたいという親の強い意志で本学に来ているというシチュエーションもあると思いますので、仕事に対する考え方もその空気で決定されていく。あるいは大学院進学とかに関しても、その恐れがあるような気がします。そういう意識っていうのをもっと自由にしていくという考え方は必要だと思います。

工藤：本学の男女共同参画についてお聞かせください。

関：男性と女性は適性に異なるところがあると思うので、無理に同じことをするより、それぞれ個人の良い点を引き出せるような研究テーマを考えると良いかもしれない。そういう意味で、それぞれが、自分でないとできないような研究を、上手に見つけてもらうことがすごく重要だと思いますね。女性だから、男性だからっていうことはないですけれども、各自が特徴を上手に自己認識して、得意でないところは誰かにサポートしてもらって、上手く共同体制を創っていっていければ上手くいくのではないかと思います。