

まゆだまの活動が続々と広がっています！

## 昭和・桐生キャンパスに 男女共同参画関連の組織が新設

### ■昭和キャンパス

#### 附属病院医療人能力開発センター

「女性医師等教育・支援部門」は「男女協働キャリア支援部門」となりました(2016年4月)

附属病院では、フレキシブルな勤務のための「女性医師支援プログラム」が多くの方に利用されてきました。しかし、男性の育児参画や介護などの問題も提起される昨今、これを男性も利用できるように「医師ワークライフ支援プログラム」と改定しました。さらに「女性医師等教育・支援部門」は「男女協働キャリア支援部門」と名称を変更しました。男女問わず、より充実したキャリアを目指す医療者が働きやすい環境を目指して、男女共同参画推進室とも連携して活動を進めます。

### ■桐生キャンパス

#### 理工学部男女共同参画推進委員会の発足について

理工学部では今年4月から理工学部内での男女共同参画を推進するための新しい体制が発足しました。理工学部の5つの部門(分子科学、知能機械創製、環境創生、電子情報、理工学基盤部門)から選出された各1名ずつの委員から構成されるこの委員会では、全学の男女共同参画推進室とも室員を通して連携しつつ、理工学部教職員向けの関連イベント、女子学生に大学院進学を促す説明会や理工学部オープンキャンパス等を企画・実施する予定です。

## 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」に基づく一般事業主行動計画を策定しました

女性活躍推進法の行動計画(H28～31年度)を策定しました。中期計画との整合性を図り、以下の目標に取り組んでいきます。大学のホームページ(大学概要)に本学の女性の活躍状況が掲載されています。

#### 目標1) 教員に占める女性比率20%を確保する

対策：H28年度から女性教員採用促進にむけて、学系ごとの目標値を定めた採用計画に取り組む

#### 目標2) 役員に占める女性比率12.5%以上を確保する

対策：H28年度から先進的な取組をする関係機関の女性役員等を講師に招き、研修を実施する

#### 目標3) 管理職に占める女性比率14.3%以上を確保する

対策：H28年度から女性職員(非常勤職員を含む)に対してリーダーシップやキャリアデザインに関する研修を実施する

#### 目標4) 仕事と子育てや介護を両立するための職場環境の充実を図る

対策：H28年度から男女共同参画推進室やまゆだま広場での支援を充実させる

#### 目標5) 所定外労働の削減を図る

対策：H28年度から教職員に所定外労働の削減に資する研修を継続的に実施する

目標の各対策は、順次取組に着手しており、目標2と目標3は現時点で数値目標を達成しております。



2016.7

vol.11

■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/

## 第3回研究力アップ講座開催

平成28年1月に3キャンパスで研究力アップ講座を開催しました。荒牧キャンパスでは片山なつ氏、高橋佑磨氏による「研究活動に役立つデザインの基本」に関する講義とワークショップを行い、25名の参加がありました（8日）。昭和キャンパスでは2人の外国人講師をお招きして基本編・応用編の2部構成で科学英語プレゼンテーションセミナーを行い、39名にご参加いただきました（25日）。桐生キャンパスでは2人の外国人講師による科学英語論文執筆セミナーを行い、52人にご参加いただきました（26日）。



荒牧キャンパス



昭和キャンパス



桐生キャンパス

## ワーク・ライフ・バランス講座

### 「防ごう！介護離職 ～介護離職ゼロで 介護を乗り切るために～」開催



女性研究者研究活動支援事業「まゆだまプラン」のしめくくりとして、平成28年3月ワーク・ライフ・バランス講座を開催しました。ワーク&ケアバランス研究所主宰 一般社団法人介護離職防止対策促進機構代表理事 和氣美枝氏をお招きして、3キャンパスで講演をしていただきました。3月1日桐生キャンパス34名、3月10日荒牧キャンパス14名、昭和キャンパス10名と、教職員・学生をあわせ58名が参加しました。参加者の半数が男性で、介護の問題が両性にとって将来的な大きな課題であることが窺われました。介護は「初動」でどう動くかで結果が変わる。実体験を交えた講師のご講演は、介護の不安を抱えている多くの教職員にとって熱いエールとなりました。

#### 参加者の声

- ・誰もが介護者になりうることを理解しながらもこれまであまり意識してこなかったことを改めて知る良い機会となった。また、介護者となった際の姿勢を学ぶことができた。
- ・「親の介護は娘がするもの」という意識があり、自分が行わなければならないと考えていましたが、先生のお話を聞いて「介護をしない」という考え方があることを知りました。実際はこの先どうなるかわかりませんが、お話を聞くことで選択肢が増えたと感じました。

講演DVDは各キャンパスのまゆだま広場で貸出しています。



## 研究活動支援制度

出産・子育て・介護中の研究者を応援しています！

男女共同参画推進室で、平成26年度から2年間取り組んだ研究活動支援制度は、実数で36名の研究者（男性7名含む）の利用がありました。支援者の協力を得て、下記のような大きな成果に繋がっています。支援によって研究だけでなく、社会貢献や学外審議会等、地域での活躍も増えました。推移を見ると、開始前には年平均5.9件であったものが、事業期間終了後では11.0件と約2倍に増加しました。特に、論文等時間を要する業績については支援者の配置は顕著に成果が見られ、前後で2倍に増加しています。平成28年度助成期間の終了後も26名の研究者に支援者を配置しています。子育て中の女性研究者が実績を積み、キャリアアップ（上位職へのアプライ等）に繋がったうれしい事例も出ております。

利用者36名の 業績合計 (支援実施日 ~H28.3.31)	論文	著作	特許出願	特許登録	外部資金申請	獲得外部資金
	139	10	5	1	28	81
受賞	社会貢献	学外審議会等	学内委員会	メディア報道	その他	
9	42	54	66	15	131	



### 利用者の声

出産後は子どもの体調も安定せず、仕事も思う通りに捗りませんでした。子どもは1歳10カ月ですが、まだまだ熱を出しますし、思いがけない予定変更はどうしても生じてしまいます。それでも、諦めずに研究を続けられたのは、この制度のおかげだと思っています。また、若くて元気の良い学生さんが定期的に研究室に来てくれることは、研究室全体の活性化にもつながっていると感じています。今までは、支援してもらっているという感覚でしたが、支援者さんにとっても勉強になる支援をやってもらいたいと自分の気持ちも変わってきました。それは支援によって自分の仕事全体を俯瞰する気持ちの余裕が持てたからだと思います。これからはお互いが高め合えるような関係性を築けたら良いなと思います。（報告書より）



### ベビーシートを設置しました(荒牧・桐生キャンパス)



荒牧キャンパス



桐生キャンパス

アンケートの要望に応え、ベビーキープ（トイレ用ベビーチェア）に続き、荒牧・桐生キャンパスにベビーシートを設置しました。赤ちゃんのおむつ換えにご利用ください。なお、荒牧キャンパスは大学会館1Fの多目的トイレ、桐生キャンパスは事務棟1号館1Fの多目的トイレに設置しております。

# 本多理事インタビュー ～男女共同参画を語る～

インタビュー 本多 悦子 理事（学長特命担当）  
インタビューア 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

## 県庁で3回男女共同参画にかかわる

工藤：理事は4月に新しく男女共同参画推進委員会の委員長に就任されましたが、県庁にお勤めされたご経験と男女共同参画についてお話いただけますか？

本多：県庁に定年まで勤め、15箇所くらい所属を経験しています。その中で3回経験したのが男女共同参画関係です。

工藤：それは女性だからですか？

本多：最初はまだ男女共同参画ではなく「女性政策」でした。平成11年に男女共同参画社会基本法が成立して「男女共同参画」という言葉が使われるようになり、担当職員として県男女共同参画計画の策定も経験しました。その後、平成13年にDV防止法が出来て、財団法人女性会館に暴力相談のための「女性相談支援室」が新設され、県から出向という形で行きました。室長が弁護士の富岡恵美子さんで、室長の熱意のもとで相談者のため支援の選択肢を増やしていく充実した3年間でした。3回目は、平成21年県庁の西側にある「男女共同参画センター」の初代所長になりました。1回目は普通の異動で、2回目はたまたま外部への出向で男女共同参画を経験した人が良いという話から。参画センターはそれこそ年齢的に経験した人がいなくて…という感じですね。

長安：男女共同参画の基本法とDV防止法と参画センターと全部、初めてってということですね。



本多：管理職の経験として、1つの所属を任せられる所属長になったのは参画センターが最初で2年間。その後は子育て支援課長、保育や児童虐待を所管して、とてもやりがいがあったのですが、そこは1年で異動になり次の県民生活課長も1年で。その後は生活文化スポーツ部長を2年務めて定年退職。所属長になってからは1～2年でドンドンと代わるそんな経歴ですね。

## 勇気をもって形も意識も変えて行く

工藤：これからの大学の教職員や学生を含めた男女共同参画の重要性や意義などをどのように考えられて、どのようにしていったら良いとお考えでしょうか。

本多：人口の半分は女性ですし、普通に考えると大学の中でも色々なところで5割くらいが女性になっていくのが自然の姿かなと思うのですが。



まずは形から入ることも大切です。「女性は家庭で男性は仕事」という戦後のスキームが、まだまだ根強く残っています。

工藤：意識啓発って難しいですよね。

本多：自分の中にも「女だから」という意識が残っていたりして、職場の中ではポジティブ・アクションを意識的にやっていかないと変わらないだろうなど。変わるにしてもとても時間がかかって、その間に世界の中では置いて行かれるなどと思います。

意識を変えるにはシステムを変えないと。新しいことに取り組んでいくって結構「勇気」が必要です。男性が勇気を持って変えてくれないと、次の女性が続かないですね。私自身、県庁にいたときは、大澤知事から「前例踏襲で安心してはダメ。前例がないという説明は認めない」と言われていました。

長安：「前例がないは認めない」の精神はすばらしい。

## しなやかなネットワークで繋がりあう

工藤：今後の男女共同参画、ダイバーシティに関してビジョンをお聞かせください。

本多：いままで「まゆだまプラン」で3年間取り組んできた歩みを止めることなくやっていくことが必要だと思います。もう1つは「連携」に力を注げたいです。『ネットワーク』でなく『ニットワーク』ですね。

工藤：えっ、何ですか？

本多：『ニット』=『編む』ですよ。必要なときには編んで、繋がる。でも、ずっとだとそれぞれ環境も変わって大変じゃないですか。だから不要になれば解いてもいいし、解いてまた形を変えちゃう。

長安：しなやかな『ニットワーク』ですね。

本多：私は自然体で繋がりを大切にやってきました。疑問に思ったのが「ジェンダーって何だろう？」って。その時、個性や多様性の視点から選択していくのだと学びました。男性だから女性だからって1本の線引きだけでは終わらない。どこで分けるかというのは場面と時代によってすごく変わると思うのですよ。今、本当に人が暮らしやすい線引きになっているかというのは、いつも考えていかないといけないと思います。ジェンダーはグラデーションだと思います。

工藤・長安：本日はありがとうございました。