

男女共同参画推進基本方針

(平成23年 7月27日制定)
(平成27年 4月 1日改正)

茨城大学は、男女共同参画推進宣言（平成21年2月19日）の内容に基づき、男女共同参画を積極的に推進することを目的として、基本方針を以下のとおり制定します。

1 「教育・研究・就業の場における男女平等の推進」

・互いの自主性と自律性を尊重しつつ、性別に関係なく個性と能力をいかんなく発揮できる環境整備を目指します。

2 「大学運営における意志決定への男女共同参画の推進」

・大学の方針等の決定過程への男女の対等な参画を推進します。
・学内の女性比率の向上をめざし、教育研究環境を改善します。
・女性教職員の役職登用の促進を通じて、大学運営に女性の能力を一層活用することを目指します。

3 「教育・研究・就業と家庭生活との両立支援」

・職場と家庭を両立させて、家族の一員としての役割を果たすためのワークライフバランス施策を充実させ、その利用促進を図ります。

4 「男女共同参画に関する啓発活動と教育研究の推進」

・男女共同参画についての学習・研究や啓発活動を通じて、学生・教職員の男女平等についての意識改革を進めます。
・女子学生の修学支援・就職支援を充実させます。

5 「地域社会・国際社会との連携を通じての男女共同参画の推進」

・地域社会や海外協定校等と連携した男女共同参画の取り組みを推進します。

「アンコンシャスバイアス」による間違った理解や思い込みが、ダイバーシティ（多様性）推進を妨げます。

「無意識のバイアス -Unconscious Bias-」とは、誰もが潜在的に持っているバイアス（偏見）のことです。育つ環境や所属する集団のなかで知らず知らずのうちに脳にきざみこまれ、既存概念、固定観念となっていきます。バイアスの対象は、男女、人種、貧富などと様々ですが、自覚できないために自制することも難しいのです。

（「無意識のバイアス -Unconscious Bias- を知っていますか？」男女共同参画学協会連絡会（2017）、https://www.djrenrakukai.org/doc_pdf/2017/UnconsciousBias_leaflet.pdf より引用）

教員採用にあたり、「ポジティブ・アクション」を実施しています。

「積極的改善措置」（いわゆるポジティブ・アクション）とは、様々な分野において、活動に参画する機会の男女間の格差を改善するため、必要な範囲内において、男女のいずれか一方に対し、活動に参画する機会を積極的に提供するものであり、個々の状況に応じて実施していくものです。

（内閣府男女共同参画局 用語集より引用
http://www.gender.go.jp/about_danjo/glossary/glossary.html（2019.1.24）

発行日：2019年3月
発行：茨城大学 ダイバーシティ推進室
〒310-8512 茨城県水戸市文京2丁目1番1号
TEL：029-228-8239
<http://www.ibaraki.ac.jp/diversity/>

文部科学省科学技術人材育成補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）



茨城大学の ダイバーシティ推進の取組

茨城大学は、お互いの個性を尊重し合い、学生・教職員それぞれの能力がフルに活かされる大学、ダイバーシティ環境が整っている大学づくりを進めています。女性教員の増加やワーク・ライフ・バランスの充実などダイバーシティ（多様性）環境の整備を目標に掲げ、2016年度から6年間にわたり事業に取り組んでいます。

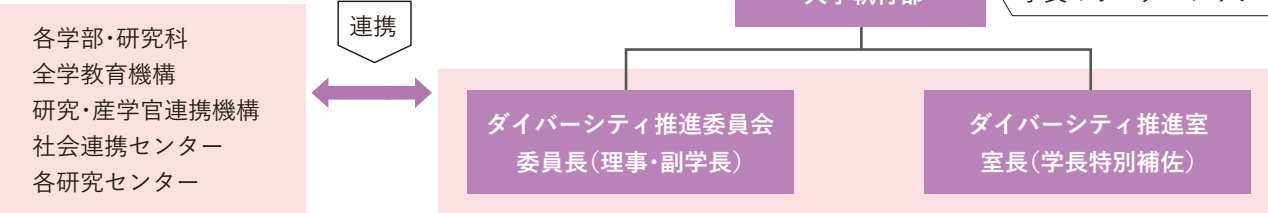
ダイバーシティ研究環境推進の取組

ダイバーシティ実現に向けた数値目標

項目	目標(2016年度~2021年度)
女性教員在職比率	13.9%* ⇔ 19%
女性教員採用目標	36人(理系部局:13人)
女性管理職比率	20%

*2015.5.1現在

推進体制



茨城大学の取組

学内の意識啓発

- ・ニュースレターの発行
- ・セミナーや講演会の実施



ダイバーシティ研究環境整備と相談体制の確立

- ・ダイバーシティ推進委員会の開催
- ・相談窓口の設置
- ・ホームページの開設



人事プロセスの構築

- ・戦略的ポイント制の導入
- ・女性限定採用等の実施
- ・ポジティブ・アクションの実施

教員採用にあたり業績等の評価が同等と認められた場合には、女性を積極的に採用

女性研究者の上位職への積極登用に向けた取組

- ・テニュアトラック教員に対するライフイベントを配慮した業績評価システムの運用
- ・全学人事委員会への女性委員参画

多様なニーズの把握

- ・学長・執行部と教職員の意見交換会の実施
- ・育児や介護等に関するアンケートの実施

ライフイベント支援強化

- ・ライフイベント研究支援員制度の実施
- ・臨時託児所の開設
- ・配偶者同行休業の創設
- ・ベビーシッター派遣事業割引券の交付
- ・育児休業取得者への代替教員の配置

女性研究者の研究力向上

- ・スキルアップセミナーの実施
- ・研究復帰支援制度の実施
- ・女性エンパワーメント支援制度の実施



次世代育成

- ・企業・研究所訪問ツアーの実施
- ・オープンキャンパスでの「リケジョカフェ」の実施



利用者の声



1 ライフイベント研究支援員制度

出産・育児・介護のライフイベント中の研究者をサポートするために研究支援員を配置します。

育児が一段落し、ようやく研究に集中できると思った矢先に親の介護が始まりました。本制度の利用により、不在中に研究支援員の補助によって研究が中断されることなく継続できたことはとても有難いことでした。

2 研究復帰支援制度

ライフイベントで研究を一時中断した研究者の復帰後の、再スタートのために研究費を助成します。

仕事中心だった生活は、妊娠・出産・育児で一変しました。家庭を犠牲にすることなく、一定水準の研究能力を維持するにはどうすればよいかと悩んでいた時に、本制度を利用することができ、助かりました。

3 女性エンパワーメント支援制度



より高い研究力、指導力向上を目指す女性研究者を顕彰するために研究費を助成します。

基礎基盤研究は将来展開が不明確であることから資金獲得が困難な場合が多いのですが、今回の支援制度のおかげで研究を着実にスタートすることができました。