



Saitama University Diversity Report

2018年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書

CONTENTS | 目次 |

はじめに

ダイバーシティ研究環境実現への深化	1
国立大学法人埼玉大学 学長 山口 宏樹	
男女共同参画の歩み	1
国立大学法人埼玉大学 男女共同参画担当 副学長 堀田 香織	
埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための取組	2
メッセージ 男女共同参画室員	4
男女共同参画室ワーキング・グループ(WG)の活動	8
理系女性教員の会(通称:魔女会)	9

I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

1. 子育て・介護中の教職員支援

研究補助制度	10
非常勤支援研究員制度	13
産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度	14
ベビーシッター利用助成	15
ファミリー・サポート補助事業	16
ファミサポ@埼玉大学	17
さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会	18

2. 子育て・介護中の教職員のネットワーキング

子育てランチミーティング	19
介護ランチミーティング	19

3. 講演会・セミナー

第10回男女共同参画室講演会	20
SU Diversity Seminar・彩の国女性研究者ネットワークセミナー	
介護セミナー	22

4. 相談活動

国際共同研究スタート相談	23
ダイバーシティ相談	24

5. 各種調査活動

保育状況に関する実態調査	26
介護に関する実態調査	28

CONTENTS | 目次 |

II 女性教員採用・昇任促進

1. 女性教員昇任

キャリアアップ支援	30
-----------	----

2. 学部長・研究科長訪問及び各学部教授会でのダイバーシティ目標説明	31
------------------------------------	----

3. エンパワースメント

学長特別賞（みずき賞）受賞者の声

みずき賞を受賞して

大学院理工学研究科 教授 川合 真紀	32
--------------------	----

SU Diversity Seminar・彩の国女性研究者ネットワークセミナー

英語 論文執筆・学会発表セミナー	33
------------------	----

III 次世代育成

理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会	34
------------------------	----

SU Diversity Seminar

UNESCOとユネスコ・インターンシップの紹介	35
-------------------------	----

SU Diversity Seminar

ヨーロッパにおける女性研究者・技術者のキャリア形成	36
---------------------------	----

SU Diversity Seminar

海外における男女共同参画	36
--------------	----

SU Diversity Seminar

学生応援講座「みんなが働きやすい職場とは？」	37
------------------------	----

埼玉大学&サイタマ・レディース経営者クラブ合同授業

女性が働く社会とは、女性が働きやすい会社とは	38
------------------------	----

IV 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現

彩の国女性研究者ネットワーク	40
----------------	----

第2回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム	42
-------------------------	----

彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所	44
-------------------	----

彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)	45
-----------------------	----

V アウトリーチ活動

さいたま市校区職員研修

「全ての職員が働きやすい職場環境づくり」	46
----------------------	----

埼玉県出前起業家講座

「起業」という働き方を知る・考える・実践する	46
------------------------	----

デートDV 全国防止ネットワーク

関東地区地域フォーラム2018	47
-----------------	----

NWEC「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ

女性研究者ネットワークの意義と可能性	48
--------------------	----

ダイバーシティ推進オフィスニュース vol.3、vol.4	49
-------------------------------	----

資料

50



ダイバーシティ研究環境実現への深化



山口 宏樹

Hiroki Yamaguchi

国立大学法人埼玉大学
学長

埼玉大学がダイバーシティ研究環境実現に向け第一歩を踏み出してから2年。この間、ダイバーシティ推進オフィスを中心として精力的に事業を水平展開し、拡がりを持たせつつあります。次はその鉛直展開、つまり深化を意識していく必要があります。言わば、量に加えて質といったところでしょうか。

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のこと。性別はもちろん、年齢、国籍、学歴・職歴などの多様性を積極的に受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントについていわれます。埼玉大学であれば、女性教員に限らず、若手教員、外国人教員、実務家教員、文理融合、役教職協働、男女共同参画等々を増やすだけでなく、多様性を受容し有機的につないで生産性を高めること、つまりより良い研究、より良い教育、より良い社会貢献を組織としてもたらすことが目標となります。

多様性が大学組織にもたらす効果で最も期待したいことは、異なる視点から発想が相乗し合っ生まれるさまざまなイノベーション。多様な人材の多様な能力や経験を活かします。ただ、多様性は相違性でもあって、ばらばらになりかねません。そこで重要になるのがチームワークです。一人ひとりがビジョンを共有してつながることが重要であって、そのためには、リーダーはこれまで以上に明確なビジョンを伝えていく必要があります。結局、自戒の意も込めて、ダイバーシティの深化は学長次第ということになりそうです。

2019年は埼玉大学創立70周年。そのキャッチフレーズ「つなげよう未来へ」に込められた「あらゆる立場の人をつなぐ架け橋であることが埼玉大学の魅力であり、これを未来へつなぐ」という思いを胸に、「深化」を目指します。

男女共同参画の歩み



堀田 香織

Kaori Hotta

国立大学法人埼玉大学
男女共同参画担当
副学長

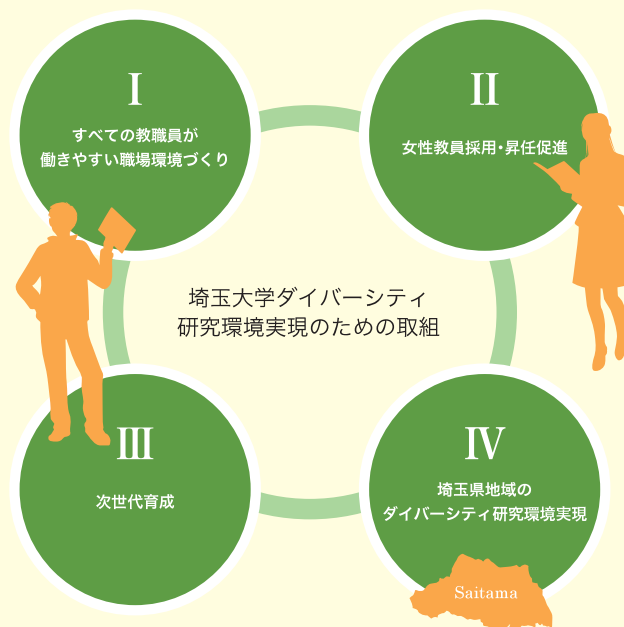
埼玉大学は文部科学省科学人材育成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」2年目を迎えました。本報告書は2018年度に、この事業によって行われた埼玉大学の取組を報告するものです。本学のダイバーシティ推進事業は学長のリーダーシップのもと、Ⅰ.すべての教職員が働きやすい職場環境づくり(子育て・介護中の教職員支援など)、Ⅱ.女性教員採用・昇任促進(女性教員採用のポジティブアクション、昇任支援など)、Ⅲ.次世代育成(女子大学生対象セミナー、県内女子中高生対象ロールモデル集配布など)、Ⅳ.埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現(埼玉大学と埼玉県の研究機関、および埼玉県内企業の女性研究者・技術者を中心とする「彩の国女性研究者ネットワーク」の活動)という4つの柱で推進されています。そしてダイバーシティ研究環境実現の具体的目標として、女性教員採用割合の数値目標(人文社会系40%、教員養成系30%、自然科学系20%)を掲げています。2016 から18年度の女性教員採用割合は3年間平均で人文社会系39.1%(2013から15年度までの3年間平均よりも20.6%増)、教員養成系30.3%(11.5%増)、自然科学系14.3%(0.5%増)でした。埼玉大学も伸びてはいるのですが、国立大学全体の伸びに比べると、芳しいとは言えません。特に自然科学系女性教員採用は大きな課題です。埼玉大学も目標達成に向けてさらなる努力をしていきたいと考えています。

本事業は国立女性教育会館、埼玉県ウーマノミクス課をはじめとする埼玉県やさいたま市の男女共同参画ご担当の皆様、彩の国女性研究者ネットワークご参画の皆様、さらに、他大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進にかかわる皆様のご協力とご指導のもと行われております。皆様に深く感謝するとともに、今度ともご指導ご鞭撻をいただきたく、よろしくお願いたします。

埼玉大学ダイバーシティ 研究環境実現のための取組

埼玉大学はダイバーシティ研究環境実現のために、

- I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり
- II 女性教員採用・昇任促進
- III 次世代育成
- IV 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現に向けた取組を行っています。



I

すべての教職員が働きやすい 職場環境づくり

男女問わず全ての教職員が働きやすい職場環境づくりのための取組を行います。

i 子育て・介護中の教職員支援

- **出産・育児・介護中の研究補助制度**
埼玉大学に在籍する学生を補助者として措置し、出産、育児、介護により制限される研究活動を支援します。
- **産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度**
女性教員がライフイベント（出産・育児・介護等）に際し、やむを得ず研究者としてのキャリアを一時中断し、その後研究活動に復帰した場合に、研究費を助成します。
- **ファミサポ@埼玉大学**
さいたまファミリー・サポート・センターの育児援助を、埼玉大学構内でも平日日中だけでなく夕方や土曜日などにも受けることができます。
- **ファミリー・サポート補助事業**
ファミリー・サポート・センター事業を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。
- **ベビーシッター利用助成**
ベビーシッターを利用した場合に、その利用料金の一部を補助します。
- **勤務日となった祝日等の一時保育**
学年歴にあわせて勤務日となった祝日や土日に実施される大学入試センター試験当日の一時保育を行います。

● 非常勤支援研究員制度

埼玉大学に在籍する大学院生等を非常勤支援研究員として措置し、出産、育児、介護により制限される研究活動を支援します。

ii 子育て・介護中の教職員の ネットワーキング

- **子育てランチミーティング**
子育て中の教職員がランチタイムに集い、交流や情報交換を行います。
- **介護ランチミーティング**
介護を担っている教職員が集い、交流や情報交換を行います。

iii 講演会・セミナー開催

- **男女共同参画室講演会**
男女共同参画に資する講演会を毎年開催します。

iv 相談活動

- **ダイバーシティ相談**
女性の相談員が、埼玉大学で働く教職員の日々の仕事や暮らしの中でのさまざまな困りごと、周囲の人に相談しづらい悩みに耳を傾け、ご本人とご一緒に困りごとを解決する支援をしています。

● 国際共同研究スタート相談

国際共同研究をスタートしようとする女性教員を対象に、国際共同研究を行っている、あるいはこれまでにやってきた教員がアドバイザーとなり、共同研究立ち上げと運営のための相談を行っています。

II

女性教員採用・昇任促進

理工系女性教員採用・上位職登用・昇任を促進します。

i 女性教員採用・登用

● 戦略的ポストサイクルシステムによる女性限定公募

退職人事を前倒しにしてその人件費を学長裁量経費で確保する「女性限定ポスト」を、希望する学科で循環させるシステムです。これにより、女性限定公募がスタートしました。

ii 女性教員昇任

● キャリアアップ支援

キャリアアップに意欲を持ち、高いアクティビティをあげている理工系女性教員を対象に、研究費を支援します。

iii エンパワースメント

● 学長特別賞(みずぎ賞)

教育・研究活動に顕著な功績があったと認められ、女性研究者リーダーとして活躍する自然科学系の女性研究者への表彰を行っています。

III

次世代育成

研究者として活躍する女性をロールモデルとして女子学生の大学院博士課程前期さらには後期進学を促進し、次世代育成に貢献する取組を行います。

● ロールモデル集作成・配布

埼玉県内で活躍する理工系女性研究者や技術者の姿をロールモデル集として女子学生、中高生に配布します。

● 研究機関訪問セミナー

次世代育成のために、埼玉大学学生・院生を対象として、ネットワーク機関で女性研究者や技術者が行うセミナーで、施設見学も同時に行います。

● 中・高・大学生対象セミナー

(理工学研究科HiGEPS主催)

「女性科学者・技術者の存在と活躍」を女子中高生・大学生に積極的に伝えるとともに、その周りにいる、保護者／教員に向けた情報提供を行うセミナーです。

IV

埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現

埼玉県、および埼玉県内企業・大学等との協働で、女性研究者・技術者のネットワークを構築し、交流・情報交換しながらダイバーシティ研究環境実現を目指します。

彩の国女性研究者ネットワーク

● 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の女性研究者・技術者の交流を促し活躍推進をはかるとともに、学生にロールモデルを提供します。

● 彩の国女性研究者ネットワークセミナー

彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の女性研究者・技術者の研究力・技術力向上に資するセミナー、男女共同参画に資するセミナーを開催します。

● ネットワーク機関訪問セミナー

次世代育成のために、埼玉大学学生・院生を対象として、ネットワーク機関で女性研究者や技術者が行うセミナーで、施設見学も同時に行います。

● 男女共同参画・研究力向上のための情報配信

男女共同参画および研究力向上に資する情報をネットワーク機関がお互いに配信します。

● 就職・多様なキャリアパス紹介のための学生・院生への情報配信

ネットワーク機関の女性研究者・技術者が女子学生・院生に向けて進路選択に役立つ情報を配信します。

Message

— メッセージ —

男女共同参画室員



日原 由香子

Yukako Hihara

大学院理工学研究科
教授

今年度より、男女共同参画室に参加させていただいております。これまでの活動を振り返って、一番印象に残っているのは、「彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」です。研究所や企業に所属する女性研究者・技術者の皆様が、それぞれの持ち場で生き生きと活躍されているお話を伺い、大いに刺激を受けました。これまでに、女子学生を対象とした「女性科学者の芽セミナー」や、所属学会のメンバーを対象とした「男女共同参画ランチョンセミナー」などの企画経験はあったのですが、社会の第一線で働く女性研究者との接点は皆無に等しかったため、こんな企画もアリなのか！と目からウロコでした。女性研究者にとっては視野や人脈を広げるのに役立ち、女子学生にとっても自分の将来を考える上でおおいに参考になる交流の場であると思います。今後も、「彩の国女性研究者ネットワーク」の活動がさらに活性化し、大学と県内の研究機関が連携して男女共同参画・ダイバーシティを推進していけるよう、微力ながら貢献できればと思っております。



堀尾 健一郎

Kenichiro Horio

大学院理工学研究科
教授

昨年の5月に新聞の書評欄で「世界を変えた50人の女性科学者たち(原題: Women in Science -50 Fearless Pioneers who Changed the World-)、Rachel Ignotofsky 著、野中モモ訳、創元社、¥1,800-」という本を見つけました。恥ずかしながらMarie Curie以外の49人は知りませんでした。数多くの女性研究者・技術者が

幾多の社会的な困難を乗り越えて、それぞれの分野で優れた業績を達成していることに驚くとともに感銘を受けました。著者(勿論?女性)は美術学校を出たイラストレーターですので素晴らしいイラストが満載で読んでとても楽しい本でした。このような書物を作るという着想をし、莫大な調査をして一冊の本に仕立て上げたことにも感心しました。能力と意欲をもった女性研究者・技術者がさらに活躍できるように社会全体で応援していかなければならないと改めて思いました。

「女性医師に絶対的な需要があるのと同じように女性エンジニアの需要があるわけではありません。しかし、いい仕事ができる人の需要は、常にあります」Edith Clarke (1922年にGE社初の女性電気技師となる)



本間 俊司

Shunji Honma

大学院理工学研究科
准教授

昨年4月より男女共同参画室の室員となりました。それまで、このような活動には無縁でしたが、ダイバーシティやジェンダー平等など、改めて考える良い機会を頂いたと考えております。理工系は、極めてジェンダー不平等な社会ですが、実際の状況を確認するために、応用化学科の女性比率を求めてみました。教員14%、学部在学学生19%、修士学生(4年間平均)27%です。これらの数値についての解釈は人それぞれだと思いますが、修士学生の約3人に1人が女性という事実は大変好ましい状況だと考えています。一方、理工学研究科全体で考えると、女性比率はさらに低くなります。理系の魅力を高校生や社会に向けて発信するなど、ジェンダーの偏りを小さくするための活動を引き続き行っていきたいと思っております。



ビュールクトーヴェ

BJÖRK, Tove

大学院人文社会科学研究所
准教授

現在埼玉大学では男女共同参画が求められていますが、その前段階に当たる性差による役割意識が、日本ではいまだに根強く残っています。私のまわりの若い男女でさえ、女性は結婚して家庭に入るもの、また来客時お茶を出すのは女性の役目などと思い込んでいます。私は日本に来て15年になりますが、当時といまとでこうした性差による意識の状況はさほど変わっておらず、しかも、現在の日本の状況は15年前の欧米よりも立ち遅れていると感じられます。

2018年、男女共同参画室に入り、研究者や職員に向けての対応に取り込んでいますが、合わせて若いひとたちの性差に関する意識改革も不可欠ではないでしょうか。未来を作っていく若者たちがジェンダーレスの考え方を身に付けることで男女共同参画社会も実現されるからです。今後、こうしたことにも目を向けていきたいと思っています。



金井 郁

Kaoru Kanai

大学院人文社会科学研究所
准教授

2009年に埼玉大学に着任した時に、当時の上井学長から埼玉大学に男女共同参画室を作りたいので、室員になってほしい、と言われました。私自身、大学組織の右も左もわからない中、男女共同参画室の立ち上げにかかわり、以降、男女共同参画室員をつとめています。2017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(特色型)」に選ばれたことを一つのきっかけに、男女共同参画、ダイバーシティ研究環境を推進していく上で、今までなかなか手が回らなかったような仕組みや環境整備が加速して進んでいると感じています。

労働とジェンダー分野での研究では、組織自体がジェンダー化していることが明らかにされています。「これは男性(女性)に向いている仕事」などといったように組織内で「自然と」共有されている意味、考え、価値や信念がジェンダー化していることを指しています。自分の組織のジェンダー化に気付くのは難しいことですが、自組織のジェンダー化過程を検討し、変えていくような力を見出していけたらと思います。



結城 剛志

Tsuyoshi Yuki

大学院人文社会科学研究所
准教授

今年度は、はじめて、子どものライフイベントの理由で休暇を頂きました。来年度はライフイベント休暇が制度化されます。年々制度が充実し、外堀は埋まりつつありますが、実態が伴っているとは思えません。私自身振り返ってみると、10年間平均で有給休暇の取得率は2%を下回ります。にもかかわらず、仕事量に対する労働時間はすごく不足していると感じます。「休め」といわれても、求められる成果は増え続けているためです。さらに、勤務時間にカウントされない業務量が増えていることも課題です。今学期は非常勤講師として週3コマをこなしました。しかも、依頼は増える一方で、人手不足や業務増大は一大学の問題ではないのです。行政の仕事やボランティア活動までこなそうとすると、人生24時間の天井を突き抜けます。大学の中ではつじつまがあっても、個人のワークライフバランスでは崩れてしまうのです。仕事のリストラは社会的課題だといえます。



首藤 敏元

Toshimoto Shuto

教育学部
教授

子ども・子育てに関する学生の態度の多様性とキャリア形成

基盤科目「現代発達科学入門」の授業では、「子どもの成長・発達」「子育ての現状、子育て支援の仕組み」等について、心理学と保育学の立場から話をしている。授業の中で簡単な調査をすることがあるが、今年は「赤ちゃんポスト（このとりのゆりかご）」を取りあげてみた。240名中約60%の学生がその制度を知っていた。男子では「赤ちゃんポストは『捨て子』を増やす」「子育てのモラルが壊れる」「無責任な性行為が増える」等の反対意見が多く、女子では「赤ちゃんポストは子どもの命を助ける」「母親が救われる」等の賛成意見が多かった。男子に「昔のおじさん」のような堅苦しい規範的な意見を持っている学生が多いことには驚いた。キャリア形成は自己発達の一側面であり、自己形成には、人と共に生きること、次世代を育むこと、人を支えること、地域の中で暮らすことなども関係している。学生がこういった多角的な観点から自分の人生設計をすることを願っている。



田代 美江子

Mieko Tashiro

教育学部
教授

2009年7月、埼玉大学に男女共同参画室が発足されてから室員をつとめています。この間、埼玉大学の教職員・学生を対象とした調査や、埼玉大学のジェンダー平等を推進するためのさまざまな取り組みに関わらせていただきました。大学のこうした動きの背景には、男女共同参画社会基本法に基づく基本計画の推進や、近年では、女性活躍推進法の制定が大きく影響していますが、日本は、ジェンダー平等後進国です。それは、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年発表する各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)が、G7最下位どころか、149カ国中110位(2018年)であることから明らかです。こうした状況の中、「女性研究者支援」

が重要な課題であることは言うまでもありません。しかし、男女共同参画室が取り組むべき課題は、女性だけの問題ではありません。大学として重要なことは、性別にかかわらず安心して研究や教育、学問に取り組める環境、多様性が尊重され、多様性が活かされる環境を整えることだと考えています。男女共同参画室にダイバーシティ推進オフィスが設置されたことは、そうした環境実現に向けての確かな一歩だといえます。このオフィスを拠点に、埼玉大学のダイバーシティ研究環境が推進されることに、室員として微力ですが貢献していきたいと思っています。



中島 雅子

Masako Nakajima

教育学部
准教授

今年度から室員になりました。この1年で、あらためて女性が働き続けることの困難さを痛感しています。私自身は、両親の介護を25年以上つづけています。当時は、介護に関する制度も知らず、若い自分に突然降りかかってきた現実に、ただただ戸惑う日々でした。周りを見回すと、育児などと同様に介護も女性が多くを担わされていました。あれから時が経ち、昔に比べれば良い方向に進んでいるとは思いますが、まだまだ「男女の差がない」とは言いがたいと思います。この状況が少しでも改善されるよう室員として微力ながら貢献していきたいと考えております。

最後に、子育てにしても介護にしても制度を知っているのと知らないのでは、働き方も大きく変わってきます。是非、男女共同参画やダイバーシティ関連の事業にご参加ください。



田辺 清美

Kiyomi Tanabe

国際室
国際主幹

職員として初めて男女共同参画室の活動に参加させていただきました。この1年間、関連のセミナーや講演会に参加することで、本学のダイバーシティ推進の取組について理解を深めることのできる貴重な機会を得ることができた

と感じています。

本学では「男女共同参画の推進に向けた取組み等を推進し、ワークライフバランスに配慮した環境づくりを行う」との目標を掲げており、これを実行するための様々な取組みが行われていますが、まだまだご存知ない方も多いのではないかと思います。教職員、日本人学生、外国人留学生、ひとりでも多くの大学構成員が、男女共同参画室の活動やダイバーシティ事業関連イベントに参加する等、関心をもつことが大切なのではないでしょうか。みなさんの職場を、ワークライフバランスに配慮された「埼大」とするための「はじめの一歩」を、踏み出してみませんか。



日吉 哲郎

Tetsuro Hiyoshi

学務部 学生支援課
学生生活支援担当係長

2018年度から男女共同参画室員に加わった二名の事務職員のうちのひとりとして、この一年間、活動に携わって参りました。教員とは異なる立場や視点で、学内の状況を認識し、考えることが私の役割のひとつだと思っておりますので、皆さまが日々働か中で感じていらっしゃる場合がございますら、ぜひお気軽にお聞かせください。

私自身、夫婦共働きで子育て中の父親です。同世代を見渡したとき、社会における女性の活躍の場が広がっており、また、家事や育児に積極的に向き合う男性の姿も多くみられる中、社会(会社?)に求められている男性の働き方はあまり変わっておらず、結果として男女共に負担が増えていると感じるのは気のせいでしょうか？

子どもたちが大人になる頃、女性と男性が協力をしつつも、それぞれが自分らしく活躍できる社会であることを願い、微力ながら取り組んでいきたいと思っております。



渡辺 大輔

Daisuke Watanabe

教育機構
基盤教育研究センター
准教授

私の専門は教育学で、その中でも性教育をはじめとしたセクシュアリティ教育の方法などについて研究をしていま

す。そこでは、性は多様であるということを基本としています。

これまで、本学におきましては、性別違和がある学生(トランスジェンダー)の学内における通称使用の申し立てへの支援をはじめ、LGBTなど性的マイノリティの学生の相談(研究相談を含む)なども受けてきました。性的マイノリティに限らず、広く性に関する相談も受けてきました。

さらに、本学の「さいだい交流ひろば」といった学内外の人々をつなぐ施設とも連携しながら、学内の学生および教職員だけではなく、地域の方々とも「性の多様性」などについての学習会も行っています。

そういった専門性を活かして、本学のダイバーシティの中でも、性別、性的指向や性自認をもとにした差別がなく、すべてのセクシュアリティの学生および教職員が安心して学び、働ける環境づくりに力を注いでいきます。



幅崎 麻紀子

Makiko Habazaki

男女共同参画室
ダイバーシティ推進オフィス
准教授

昨年2月に埼玉大学に着任して、早や1年、右も左もわからない状況の中、今年度は、様々な活動に取り組むことができました。各学部の教授会でお時間をいただき、本学のダイバーシティの現状と課題についてお話をさせていただきました。育児・介護ランチミーティング、シンポジウムやSUダイバーシティセミナー等を実施し、基盤教育にて授業も行いました。学生の意見に耳を傾けたり、教職員向けのダイバーシティ相談を行っています。また、ダイバーシティ推進オフィスに寄せられたご意見をもとに、制度改革にも取り組んでいます。

私は、これらの活動を通して、埼玉大学が素晴らしい大学であることを実感しています。それは、構成員の皆さまが、ダイバーシティ推進活動に温かく協力の手を差し伸べて下さることです。ダイバーシティ推進には、構成員の皆様の協力と理解が不可欠です。多様性の尊重が本学の礎となるよう、男女共同参画室の皆さまと協力しながら、丁寧の一つ一つの問題に関わっていきたく思います。どうぞよろしく願いいたします。

男女共同参画室ワーキング・グループ(WG)の活動

男女共同参画室の内部には、「理系WG」「ワーク・ライフバランスWG」「ダイバーシティWG」「意識啓発WG」が設置されています。各々のWGのメンバーと分掌事項は下記の通りです。

WG名	構成員	分掌事項
理系WG	堀尾、日原、本間	彩の国女性研究者セミナー、女性限定公募、キャリアアップ支援等
ワーク・ライフバランスWG	金井、結城、首藤、中島、田辺、日吉	子育て・介護支援、女性教職員の昇任等
ダイバーシティWG	BJOERK、田代、渡辺	障がい者支援、セクシャルマイノリティ支援等
意識啓発WG	金井、田代	講演会、セミナーの開催等

※構成員の敬称略、室長(堀田)とコーディネータ(幅崎)は全てのWGの構成員として活動します。

理系WG会議を2018年5月24日(木)に開催しました。今年度の活動として、①ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業における理系女性教員支援計画、②理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会@オープンキャンパスの開催、③理系女性教員の会(通称:魔女会)との連携等について、話し合いが行われました。女性教員支援について、2018年度は7名の女性教員対象にキャリアアップ支援を採択しました。オープンキャンパスでの相談会を入試課、理工研、理学部、工学部と調整し、8月7日(火)に実施しました。

ワーク・ライフバランスWG会議を6月26日(火)に開催しました。今年度の活動として、子育て・介護アンケートの実施、「ファミサポ@埼玉大学」の運用、ファミサポ入会説明会・研修会の開催、ランチミーティング(子育て編、介護編)の開催について、協議を行いました。会議では、新しい休暇制度をつくるだけでなく、休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの重要性、病気を抱えながら働く人の実態調査の必要性などについて、意見交換を行いました。WGの提案を受け、9月26日(水)に「子育てランチミーティング」、2月14日(木)

に「介護ランチミーティング」を開催しました。

ダイバーシティWG会議を4月25日(水)、及び、2月6日(水)に開催しました。WGでは、過年度より検討してきた「ダイバーシティ推進宣言」の原案をとりまとめ、男女共同参画室会議に提案しました。また、通称名使用の条件の変更についても議論し、同会議で審議しています。さらに、2019年度も、すべての新入生を対象として、デートDV予防のためのセミナー「安心安全な学生生活をおくるために」を実施すること、障がい学生支援体制を集約したHPの設置することについての意見交換と情報共有を図りました。

意識啓発WGでは、男女共同参画室講演会開催に向けてメール会議にて協議を行いました。講師選定・講演依頼を金井室員が担当し、広報活動・会場設営をダイバーシティ推進オフィスが担当しました。

来年度も、男女共同参画室内に4つのテーマを軸としたWGを設置し、活動を行う予定です。

理系女性教員の会(通称:魔女会)

日時 2018年9月19日(水)

場所 埼玉大学理学部3号館第3会議室

本年度の魔女会では、2018年12月開催の「第2回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」での女性研究者の研究内容の発表や、若手研究者のポスターセッション等を中心に意見交換を行いました。(出席者14名)

1. 「第2回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム(12月21日)」について

男女共同参画室より、シンポジウムについての説明や、登壇者のエントリー状況についての説明がありました。さらに、シンポジウム第2部の登壇者、ポスター発表者および研究者紹介集の執筆についての説明の後、様々な意見が出され、第2部の登壇者として、理工研の教員2名(理学1・工学1)が登壇し、10分程度の発表を行うこととなりました。ポスターセッションについては、女性研究者・女子学生10名程度のポスター発表を予定しており、女子学生を指導する先生方が、指導する学生に発表を依頼することとなりました。

後日、登壇者として、理学からは池田先生、工学からは荒木先生にお引き受けいただきました。ポスター発表については、津田研、長谷川研、池田研、日原研、小口研、金子研の6研究室の学部生・大学院生が参加することとなりました。

シンポジウム第2部の参加者へ、「研究者紹介集(冊子)」を配布することとなり、理工研の女性教員全員に依頼する点、フォントサイズを統一したフォーマットに執筆していただくこととなりました。

2. 「女子学生メーリングリスト(ML)」について

まず、HP、フライヤー掲示等で参加者を募ることとなりました。特に議論された事柄は、ML登録の目的として、「なぜ女子のみなのか」を明確にすることです。また、登録した際のメリットの明確化、MLで流す内容についても議論されました。

魔女会での意見をもとに、ダイバーシティ推進オフィスでは、少しずつ、女子学生MLの登録に向けた広報周知活動を行っています。

理系女性教員の会 ミーティング 次第

1. 「第2回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」について

(1) 登壇者について

- 第2部
- ポスター発表

(2) 研究者紹介集執筆依頼について

2. 女子学生メーリングリスト登録へのご協力をお願い

3. その他

- さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会
9月20日(木)9:15~12:15@大学会館ラーニングコモンズA
- 子育てランチミーティング
9月26日(水)12:00~13:30@研究機構棟2階 第二会議室
- 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー
10月26日(金)14:00~16:50@埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)
- 男女共同参画室講演会
「女性教員を増やすことの意義と方法ー男女均等は世界の潮流」
11月8日(木)15:15~16:45@総合研究棟1階 シアター教室
- Facebook について