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（特色型）

2020年度

Saitama University

Diversity Report

ダイバーシティ推進事業活動報告書

埼玉大学　ダイバーシティ推進室
ダイバーシティ推進オフィス

CONTENTS 目次

はじめに

埼玉大学をダイバーシティ推進の中核拠点へ …… 1
国立大学法人埼玉大学　学長　坂井 貴文

「女性研究者支援」のその先へ …… 1
国立大学法人埼玉大学　教育学部教授・副学長　田代 美江子

ダイバーシティ宣言 …… 2

Chapter Ⅰ　ダイバーシティ推進室の取組

埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための取組 …… 3
各ワーキング・グループ（WG）の活動 …… 5
ダイバーシティ推進室員からのメッセージ　～今年１年取り組んで～ …… 9
理系女性教員の会（通称：魔女会） …… 15

Chapter Ⅱ　ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発

ダイバーシティ推進室講演会 …… 16
第３回男女共同参画推進に関する意識・実態調査 …… 17

Chapter Ⅲ　すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

研究補助制度 …… 20
ベビーシッター利用助成 …… 22
ファミリー・サポート補助事業 …… 23
ファミサポ@埼玉大学 …… 24
病児保育利用補助事業 …… 25
国際共同研究スタート相談 …… 26
ダイバーシティ相談 …… 27

Chapter Ⅳ　女性教職員採用・昇任促進

戦略的ポストサイクルシステム …… 29
学長特別賞（みずき賞）受賞者の声 …… 30
埼玉大学各学部および全学委員会の男女比調査 …… 31
女性職員の昇任実態調査 …… 33

CONTENTS 目次

Chapter Ⅴ　次世代育成

彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問訪問セミナー …… 34
障がい学生支援の取組 …… 36
ダイバーシティ推進室の応援する学生の活動　埼女会 …… 38
新入生対象「安心・安全な学生生活のための講習会」 …… 39

Chapter Ⅵ　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の活動 …… 40
第４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オンラインセミナー …… 44
彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会・担当者連絡会 …… 45

資料

活動記録 …… 47
編集後記 …… 48

はじめに

埼玉大学をダイバーシティ推進の中核拠点へ

坂井 貴文
Takafumi Sakai

国立大学法人埼玉大学
学長

埼玉大学では、2009年の男女共同参画室の設置以降、様々な取り組みを行ってきました。2017年に選定されたこの文部科学省補助事業による女性が活躍できる環境の整備もその主要なものです。さらに、私が学長に就任したこの４月には、それまで「男女共同参画担当」としていた副学長の職務を「ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当」とし、田代副学長にその任を依頼しました。同時に「男女共同参画室」も、「ダイバーシティ推進室」と名称を改めています。

この名称変更には、２つの理由があります。１つ目は、国籍、人種、宗教、年齢などが異なる多様な学生、教職員が集まる大学として、様々な個性や価値観を尊重すべきであり、もはや、性別の違いだけを扱っているわけではないことを明確にするためです。そして２つ目は、埼玉大学の持つ「多様性」を活かし、研究・教育を発展させていくと共に、地域のダイバーシティ環境の整備を先導するという想いからです。５月に制定した「埼玉大学ダイバーシティ宣言」には、これらの想いが表れています。言うまでもなく、こうした「多様性」の尊重なしに、女性が活躍できる環境の実現はもちろん、本学が目指すグローバルに活躍できる人材の育成は不可能です。

多様なメンバーの一人ひとりを構成員として包摂し、支え合い、協力し合う体制をつくることが容易なことでないことは承知しています。しかしその基盤は、取り組みに関わる人々が率直に議論をすることで、共創の意識を涵養することにあると私は考えています。関係するあらゆる人々との「対話」を大切にしながら、男女共同参画、ダイバーシティ環境の実現という点においても、本学の重要な役割である地域活性化の中核拠点となることを目指してまいります。

「女性研究者支援」のその先へ

田代 美江子
Mieko Tashiro

国立大学法人埼玉大学
教育学部教授
副学長

2017年に採択された、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」への取り組みも、本報告集がみなさまのお手元に届く頃には、残りの２年目に入るところかと思います。私にとっては、堀田香織前副学長から引き継ぎ、本事業の意義をあらためて考えながら取り組んできた、手探りの１年間でした。

学長からの挨拶にありますように、本年度より、男女共同参画室はダイバーシティ推進室となり、ダイバーシティ宣言を出すことができました。これは、単なる名称の変更ではなく、本学全体でダイバーシティ推進へ取り組んでいくのだという決意表明でもあります。そして実際、学長のリーダーシップ、そして大学執行部のサポートの中、ダイバーシティ推進室の体制は、本学の中でもいち早く教職協働体制を実現することができました。当然のことながら、大学のダイバーシティ環境の整備は、職員と教員の協働がなければ実現しません。こうした体制でそれぞれのWGが積極的に本事業に取り組んだ様子を、本報告書から読み取っていただければ幸いです。

本事業は、ダイバーシティ研究環境整備となっていますが、国の政策方針として「女性研究者支援」がその中心に位置づけられています。しかし、女性研究者が活躍するためには、女性だけを支援するだけでは不十分であることは言うまでもありません。多様な人々の存在が包摂され、それぞれの能力がのびのびと発揮される環境を実現することの課題はどこにあるのかを強く意識しながら、本事業の残りの期間をさらなる発展につなげられるよう努力していきたいと考えています。

最後になりましたが、本事業は国立女性教育会館、埼玉県ウーマノミクス課や県内研究機関、彩の国女性研究者ネットワークにご参画の研究所・企業・大学、さいたま市男女共同参画課、さらに、他大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進に関わる多くの皆様のご協力とご指導のもとに行われています。皆様に深く感謝するとともに、本学のみならず、世界的には大幅に遅れをとっている日本のジェンダー平等、ダイバーシティ環境の進展のために、さらなるお力添えを心よりお願い申し上げます。

埼玉大学ダイバーシティ宣言

Saitama University Diversity Declaration

埼玉大学では、多様な学生と教職員が一つのキャンパスに集い、多様な教育研究が行われています。これまでも「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉〜多様性と融合の具現化〜」をビジョンとし、知の府として、多くの人材を輩出してきました。

2010年度には「埼玉大学男女共同参画宣言」を表明し、性別の隔てなく存分に活躍することができるよう制度改革・環境整備・意識啓発等を行ってきました。しかし、社会のさらなるグローバル化、人権意識の高まりにより、性別だけではない広い領域における平等性が求められ、これまで以上に幅広く、積極的な施策が必要となります。

年齢、国籍、社会的出身、人種、民族、文化、宗教、言語、障がい、性別、性自認、性的指向などによる差別やハラスメントに敏感な環境を積極的に整えることによって、埼玉大学は、多様な学問と多様な学生・教職員が集う大学として、さらに構成員の個性を活かし、より質の高い教育、研究、社会貢献に、自信と誇りを持って取り組むことが可能になります。

したがって、多様な人々の人権が尊重されるという「多様性」（ダイバーシティ）の理念と、その多様な誰もが安心して学び、働き、活躍できる機会を保障するという「包摂」（インクルージョン）の理念を、大学のすべての取組の礎とし、みなの知と経験を結集し、以下の取り組みを通して、ダイバーシティ環境の実現に努めることを宣言します。

本学は、上記の理念に基づき、

1. 多様な学問と多様な学生・教職員によって教育・研究・就労の場が構成されているという認識を全学生・教職員が共有し、理念を実現するよう、研修等を実施し、意識啓発に努めます。
2. 教育・研究・就労の場に多様な人材を配置するよう、ポジティブアクション等を採用し、その実現に努めます。
3. 教育・研究・就労の場における制度や慣行、設備などについて意見を収集し、多様性の尊重に向けて見直します。
4. 教育・研究・就労の場において多様性を尊重した環境づくりのため、あらゆる差別に抵抗します。

2020年5月28日
埼玉大学

At Saitama University, all academic departments and graduate schools are located on a single campus, conducting wide-ranging education and academic research. With our vision of “SU, All-in-One Campus at Metropolitan Area Saitama – Diversity, Synergy and Integration”, SU has been sending many talented graduates into the global world.

In 2010, we announced the "Saitama University Gender Equality Declaration" and have since then been reforming the institutional system, improving the environment, and raising awareness to ensure that all faculty, students and staff can play an active role regardless of gender. However, due to the further globalization of society and heightened awareness of human rights, we feel the need for further enhancing equality in a wide range of fields. Therefore, we have decided to address the issues of diversity and inclusion more extensively and proactively.

By proactively creating an environment that is sensitive to discrimination and harassment based on age, nationality, social origin, race, ethnicity, culture, religion, language, disability, gender, gender identity, and sexual orientation, SU will be able to work with confidence and pride in higher quality education and research, which will eventually enrich our contribution to society. Furthermore, as a university where diverse academic fields, as well as diverse faculty, staff and students, gather, we can promote the development of the individual ability and proficiency of our members.

Therefore, Saitama University hereby declares its new leading principles as “Diversity and Inclusion.” Diversity is defined as the respect of the human rights of all people, and the term inclusion guarantees the opportunity for everyone to learn, work and perform actively and equally. These two principles will be the cornerstones of all university efforts.

Based on the above principles, Saitama University shall:

1. Share the recognition that diverse academic fields and diverse faculty, staff and students constitute a common place for education, research and work. We will strive to raise awareness of the importance of diversity issues by educating all faculty, staff and students.
2. Take positive actions to allocate diverse human resources for education, research and work.
3. Collect opinions on institutional systems, practices and facilities for education, research and work, and review them with a view to respecting diversity.
4. Resist all forms of discrimination, in order to create an environment which values diversity for education, research and employment.

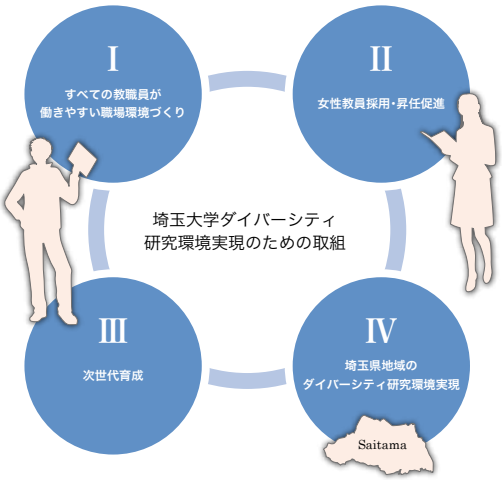
May 28, 2020
Saitama University

Chapter Ⅰ

ダイバーシティ推進室の取組

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。

学童保育利用補助事業
女性教員が学童保育を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

病児保育利用補助事業
病児・病後児保育を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

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

ダイバーシティ推進室講演会
ダイバーシティ推進、男女共同参画など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
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行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

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 エンパワーメント

学長特別賞（みずき賞）

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。

各ワーキング･グループ（WG）の活動

女性研究者支援WG

Group leader
長澤 壯之
Takeyuki Nagasawa

女性研究者支援 WGのメンバー	長澤 壯之（WGリーダー）、金井 郁、藤原隆司、荒木雅子

女性研究者支援 WG は、田代美江子室長、幅崎麻紀子副室長に協力いただいて、以下の項目について検討を重ねた。

- **女性研究者研究活動支援**
- **女性教員採用・上位職登用・昇任の促進**
- **彩の国女性研究者ネットワーク**

これらの検討を踏まえ、

1．JSTダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ新規事業申請
2．学生向け彩の国女性研究者ネットワーク機関訪問セミナー開催
3．彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム開催
4．理系女子学生のWLB意識調査実施
5．女性研究者向け各種セミナー開催

を活動方針とした。この中で実施出来たものは１－３である。

今年は新型コロナウィルス感染症拡大により、シンポジウムやセミナーなど、人を集める行事はその形態を変える必要があった。２と３については、zoomによる遠隔開催となった。協力して頂いた企業や講演者・参加者には大変感謝している。以下に２と３について詳述する。

彩の国女性研究者ネットワーク機関訪問セミナー

日本ピストンリング、大正製薬、日本信号の 3 社にご協力いただき、zoom によるバーチャル訪問を 11 月 20 日（日本ピストンリング）、24 日（大正製薬、日本信号）を実施し、延べ 50 名以上の学生が参加した。

彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

２月５日にzoomにより開催した。みずき賞受賞者のスピーチに引き続き､本大学大学院理工学研究科の 高橋 朋子 助教、株式会社オリジン研究開発本部知的財産室の 本多さおり室長、埼玉県立大学の 鈴木 玲子 副学長によるパネルディスカッションを行った。

４の理系女子学生の WLB 意識調査実施については、調査対象を女性限定や学生限定で実施すべきないという意見があり、さらに秋に実施した男女共同参画推進意識実態調査において関連する設問があるため、実施対象・実施方法・調査内容の検討をしたが、年度内の実施には至らなかった。

５の各種セミナーについては、新型コロナウィルス感染症拡大等の要因で、実施に至らなかった。

今年度、実施できなかった内容も含め、来年度はより活動を充実させたい。

職場環境づくりWG

Group leader
ビュールク トーヴェ
BJOERK TOVE JOHANNA

職場環境づくり WGのメンバー	ビュールク トーヴェ（WGリーダー）、 重川純子、中島雅子、藤原隆司、西袋和江

① WGの活動計画（第１回 WG 会議：2020 年 7 月 23 日～8 月 11 日、メールにて開催）

１）部局における主要委員会、委員長職などの役割分担についての調査、２）女性職員の管理職登用に向けた課題の検討、３）ランチセミナー＆ミーティングの立案・実施　等の課題について、どのようにとりくむべきかについて意見交換を行った。今年度は「各学部委員会男女比調査」「女性職員調査」を実施することとなった。

② 各学部委員会男女比調査報告、女性職員調査報告（第２回 WG 会議：2020 年 9 月 28 日）

第１回WG会議で実施することとした「各学部委員会男女比調査」の結果について、ビュールクWGリーダーより報告があった。委員会の男女比調査より、女性が入っていない委員会があるなど、委員会によって男女比に差が見られることがわかった。

調査結果について、WGで意見交換を行ったところ、学部によって委員選出方法が異なっていることが明らかとなった。ダイバーシティの観点からは、特定の男性教員に偏るということは問題があるとの意見が出され、その対応策として、毎年調査を実施していくこと、委員会の決め方を調査していくことの対策案が出された。また、ジェンダーの視点のみならず、外国籍の教員の参加比の調査を進めること、委員会負担の公平化のためにダイバーシティ推進室からも状況改善を求めていくことが提案された。

「女性職員調査」の結果について、西袋室員より、管理職となるために必要な知識や経験を有する女性職員の不在、女性職員本人が管理職となることを希望しないことなどの報告があった。WGからは、その対策案として、女性職員が働きやすいように、当事者の希望について聞き取り調査を行い、データを紹介し、調査を継続すること、管理職を目指す人を増やすためには、管理職の働き方を改善することが提案された。（結果の詳細については、第４章参照）

③ 女性職員対象ヒアリング調査報告（2020 年 12 月 24 日第 6 回ダイバーシティ推進室会議）

11 月・12 月に西袋室員、牧人事課職員によりヒアリング調査を実施し、その結果はWGで共有されるとともに、第６回ダイバーシティ推進室会議にて報告された。（結果の詳細については、第４章参照）

（文責：幅崎）

ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG

Group leader
金井　郁
Kaoru Kanai

ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発 WGのメンバー	金井　郁（WGリーダー）、栗島智明、渡辺大輔、工藤秀和、花房真理絵

ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WGでは、以下の活動を推進するために、2020年８月27日、12月９日、１月29日にWG会議を行った。今年度の当WGの活動は、①本学教職員・学生向けの「第３回埼玉大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」のアンケート票を作成、②本学教職員・学生向けの「第３回埼玉大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」の報告書作成、③第12回埼玉大学ダイバーシティ推進室講演会の企画運営を主に行ってきた。

① 本学教職員・学生向けの「第３回埼玉大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」のアンケート票を作成

本学教職員・学生向けの「第３回埼玉大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」のアンケート票作成は、過去２回のアンケート調査の結果を踏まえて、改定すべき質問事項や回答方法を修正した。特に第２回調査の回収率が低かったため、調査時期や調査方法など回収率を高めるための改善を行った。今回の調査は、本学構成員の男女共同参画に関する意識と実態を把握し、よりよい修学・就労・研究環境を整備していくための課題を明らかにする目的で、2020年９月２３日（水）～１０月２０日（火）に web 調査として実施した。教員215名、職員286名、学生1,213名が回答し、回収率は各 49.2%、48.6%、14.7%で第２回調査よりも回収率は上昇した。

② 本学教職員・学生向けの「第３回埼玉大学男女共同参画推進に関する意識・実態調査」の報告書作成

同調査結果のうち、特に課題である項目をピックアップし、簡単な分析を行ったうえで、報告書にまとめ、３月末に発行する。教員・職員・学生のそれぞれの男女共同参画に関する意識と実態の特徴や課題を明らかにし、多くの人に読んでもらえるよう、短くメッセージが伝わるよう、工夫した報告書を作成している。

③ 第 12 回埼玉大学ダイバーシティ推進室講演会の企画運営

第12回埼玉大学ダイバーシティ推進室講演会は、ジャーナリスト・和光大学名誉教授　竹信三恵子氏を講師に迎え、「コロナ禍が浮き彫りにした家事労働ハラスメントの闇」をテーマにオンラインで開催した。初めてのオンライン開催の講演会となったが、当日は、教職員、学生など約70名の参加があった。講演では、コロナにより、女性が低賃金で様々な役割を担うことで成り立っている社会のしくみが顕在化したこと、その仕組みは家事労働ハラスメントにあることの説明があった。その結果、コロナ禍で、女性の雇用が減少したり、非正規労働者を巡る問題がより深刻になったことを指摘した。講演後に、参加者から多くの質問があったほか、講演後のアンケートでは「いかに女性がコロナ禍で弱い立場に置かれているかを理解できた」との感想も寄せられた。

来年度は、今年度のアンケート結果の分析を踏まえて、どのような施策が必要なのかをまとめたい。また、本学の男性の育児休業について、WG長の金井ゼミで学生と一緒にインタビュー調査を行ったので、その結果をHPなどで公表し、男性も長期の育児休業を取得している実態を伝え、働きやすい職場であることを外部・内部に情報発信していく。このように、学生や職員を巻き込んで、見たくなるような充実したHP作成に取り組んでいく方針である。

学生支援WG

Group leader
渡辺 大輔
Daisuke Watanabe

学生支援 WGのメンバー	渡辺大輔（WGリーダー）、ビュールク トーヴェ、中川 律、長澤壯之、木下哲平、伊藤恵里子

1）2020 年度の活動

本年度は、男女共同参画推進室からダイバーシティ推進室へと改組したことを受けて、ジェンダーやセクシュアリティに関することだけではなく、障がい、文化的多様性にかかわる学生に対する支援策の現状と課題の把握を行った。

① 障がいのある学生への支援について教育企画課の担当職員への聞き取り

現状として、主な相談ルートは（在学時、受験時）、教育企画課や「なんでも相談室」（窓口）で受け付けたものを各学部で対応できるか学務課が検討し、各学部で対応するものだが、課題としては以下のものがあることを把握できた。

- **なんでも相談室、学部（各学部からの連携教員）、保健センター等の連携を取りまとめる機関が必要である。**
- **支援が必要な学生がいる場合に緊急措置的に SA、TA（ノートテイク支援などを含むワークスタディ学生等）を配置するシステムが必要である。**
- **各学部で対応が違ったり、各授業を担当する教員の支援能力等も多様であるため、教員のサポートシステムを構築することが必要である。**

②「なんでも相談室」職員、相談員への聞き取り

あらゆる学生相談の窓口として、年間 2000 件の相談、面談を継続しているものも 1000 件ほどあり、課題としては以下のものがあることを把握できた。

- **各学部に具体的支援は任せる形になっており、「なんでも相談室」がワンストップセンターにはなっていない。そのため、具体的にどのような支援や合理的配慮をしているのかが把握できない。**
- **相談窓口としての「なんでも相談室」と、具体的支援をしていく支援課（就職支援、キャリアカウンセラー等含む）や各学部、保健センター等が細やかな連携を取れるような組織的連携が必要である（情報の共有は学生の同意が必要）。**
- **障がいのある学生に対しては一時的ではなく継続的な支援が必要であるため、継続的対応できる専門的部署が必要である。**

上記の聞き取り調査から明らかになった課題を解決するために、各相談窓口と学部等の各部局、具体的支援担当教職員などの連携の中心となる役割をダイバーシティ推進センター（および推進室）が担う必要があることを推進室会議で報告した。

2）2021 年度の活動予定

①文化的多様性にかかわる学生支援の課題の把握

②通称名使用と性別表記変更に関する規約の条件緩和についての検討

③ダイバーシティに関する学生グループ形成・活動の支援

④コロナ禍における学生支援の課題の把握

ダイバーシティ推進室員からの Message

メッセージ

～今年１年取り組んで～

ビュールク トーヴェ

BJOERK TOVE JOHANNA

大学院人文社会科学研究科
准教授

今年度から男女参画推進室はダイバーシティー推進室と名前が代わり、より広く埼玉大学のさまざまなヒトに関わる問題を解決するために働くことになりました。今年は、学生支援 WG の一員として、障がいのある学生や留学生の相談のルートを明確にするための議論に参加し、また職場環境 WG の調査仕事として、埼玉大学各種類委員会の女性教員の参加率を調べました。

この一年間は遠隔授業が続き、学生と教員は大学から、そしてお互いから疎外されました。このパーセレーションにおける孤独の一方、ネット環境は進歩し、地理的に離れてもコミュニケーションが取れる手段が増えたので、これらは学生や教員、職員全員の職場環境、また大学のダイバーシティーのためにどのような影響があったのか、今後検討していきたいです。

金井　郁

Kaoru Kanai

大学院人文社会科学研究科
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（現・ダイバーシティ推進室）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、埼玉大学のダイバーシティ推進委員会の委員を務めさせていただいています。2019年６月、第108回ILO総会で、「仕事の世界における暴力とハラスメント」に関する条約および勧告が採択されました。同条約では、仕事の世界における暴力とハラスメントは「人権侵害または虐待になり得ること、機会の平等を脅かす許容できないものであり、ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）と相容れないもの」であるとしています。本学においても、誰もが暴力やハラスメントを受けない環境を作っていくための取り組みを進めていきたいと思います。

栗島 智明

Tomoaki Kurishima

大学院人文社会科学研究科
准教授

平等の「現実的な達成」に向けて

2019年４月に埼玉大学に赴任し、2020年４月よりダイバーシティ推進室員を務めております。私は、法律学のなかでも憲法を専門的に研究していますが、我々が憲法を持つことの究極の目的は、あらゆる人間が等しく個人として尊重され、自由に生きられる社会を作ることだといえます。ですから、ダイバーシティの実現は私の専門の研究と密接な関係にあると感じながら、日々の業務に取り組んでいます。

ちなみに、私が主たる研究対象としているドイツの憲法（にあたる「基本法」）は、その３条で「法の前の平等」を規定するだけでなく、「国は、女性と男性の同権が現実的に達成されることを促進し、現に存する不利益の除去を目指す」と明示的に規定しています。日本国憲法も、14条で法の下の平等を規定しており、人種・性別等による差別を禁止していますが、それが現実社会に浸透し、実現されているかと問われれば、残念ながらまだまだだろうと思っています。私も微力ながら、埼玉大学においてジェンダー平等が「現実的に達成され」、また「現に存する不利益の除去」ができるよう努めて参ります。

重川 純子
Junko Shigekawa

教育学部
教授

今年度からダイバーシティ推進室の室員を務めています。これまでも行事や制度のお知らせや学部の室員の方からの話により、様々に制度や仕組みの改善が図られつつある様子をうかがっていました。室員になり、改めて行動計画やその根拠となる実態などの資料をみて、すべての人が働きやすく、学びやすい環境を整えるため、まだ多くの課題があることを実感しています。人員が少なくなる中での労働時間削減のかけ声は、工夫を生み出す方向だけでなく、どこかへの負荷を生み出す方向もはらんでいます。コロナ禍で通常業務の他様々な対応で一層多忙化している感はありますが、業務見直し、働き方見直しの機会と考え、室員としてできることを考えていきたいと思います。

中川　律
Ritsu Nakagawa

教育学部
准教授

本年度から室員を受任した。年度途中にダイバーシティ推進室に衣替えし、大学においても、ジェンダーや性的指向、障がいなどの様々な特性に関連する人間の多様性に真摯に向き合い、あらゆる個人に平等な尊重と配慮がなされる環境を整備するという課題に取り組むことになった。

私自身は、学生支援ワーキング･グループにて活動することになり、学生がその特性のゆえに抱える多様なニーズへの対応の仕方について考えている。WGの活動を進める中において、そもそも大学内には、どのようなニーズを抱える学生がどの程度いて、それに大学はどのようなルートを通じてどのように対応しているのか、という基礎的情報を、大学全体で収集・整理することからはじめることの必要性が痛感された。目下、各関係部署から聞き取りなどを通じて情報を集め始めている。今後は、こうした情報を基礎に、学内のネットワークをいかに構築するのかが課題になるのではと考えている。

中島 雅子
Masako Nakajima

教育学部
准教授

埼玉大学に勤務する前は、公立高等学校で30年ほど教師を勤めていました。私が就職した頃は、性差による役割意識が根強く、女性の管理職はおろか結婚や子育て、介護を理由に離職する女性もめずらしくはありませんでした。しがたって、職場は多くを男性教員が占めていました。しかし、残念ながら未だに学校現場はその色が濃いというのが印象です。身近な問題で言えば、附属学校は、女性教員が圧倒的に少ないという現実があります。まずは、管理職を含めた教師の意識改革が重要だと思います。その上で、活用できる制度をなどについての情報を持つことも必要だと思います。このような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。どうぞ、よろしくお願いします。

長澤 壯之
Takeyuki Nagasawa

大学院理工学研究科
教授

今年度よりダイバーシティ推進室の室員となりました。専門は数学で、理学部数学科、大学院理工学研究科数学コースを主に担当しています。推進室は前年度までは男女共同参画室という名称で、文字通り本学が性別を問わずに活躍・評価がなされる場となるよう尽力されてきたことと思います。私の分野の微分方程式で有用なものにコワレフスカヤの定理があります。名前から分かるように女性数学者によって見出されたものです。しかし、定理が発表された19世紀は女性学者の立場が弱くコワレフスキーの名前で公表されています。そのため、古くはコワレフスキーの定理と呼ばれました。現在では、このような名称はすっかり淘汰されています。今日の目から見れば当時は「男女共同」という認識が低かったのでしょうが、遠い将来からみれば現代も大差なく見えるのかもしれません。１年間の室員をしてきて、そんな事を感じています。

藤原 隆司
Takashi Fujihara

大学院理工学研究科
准教授

若い頃、化学者は実験室で実験してナンボという気持ちがありました。しかし娘が生まれて保育園に通い出して、熱を出しては呼び出されて仕事を中断することも多く、なかなか仕事ができない環境にもどかしく感じていた時期もありました。そんな折、幸いにもコンピュータを使った理論計算という分野に触れることができ、有休を取ったりして実験室にいられない時間はパソコンに向かって分子の形やスペクトルを眺めることができ、それなりに論文を書いたりしてなんとか仕事ができました。

自分よりも若い教職員の方や学生さんを取り巻く環境はそれぞれかと思いますが、若い方々が充実感をもって大学で活躍ができる、そういったサポートができたらいいなと、少しおじさんになった自分が日々感じているところです。

そんな娘もあっという間に大学生になり、親（私と妻両方）子共々オンライン講義の日々を過ごすとは思いもよらなかった１年でした。

荒木 稚子
Wakako Araki

大学院理工学研究科
教授

以前、在外研究により複数の海外研究機関に滞在したことがあります。その際に、組織全体で水曜在宅勤務（にしてもよい）という制度があったり、業務内容によってほぼ在宅勤務（で週一通勤）という人がいたりと、皆が効率的に働くことのできるリモートワーク環境をあちらこちらで目の当たりにしました。それ以来、このような現代的な働き方に興味がありつつも、日本では普及しづらいシステムだなぁと思っていたのですが、折しもコロナ禍により在宅勤務が推奨されるような事態となりました。しかし現実には、様々な理由で在宅勤務を実践することが難しい人は少なくないように思いますし、またリモート社会における大学の在り方を考え直す必要があるようにも感じています。推進室での活動を通じて、ポストコロナ社会を見据えつつ、互いのワークライフバランスを尊重しあいフレキシブルに働くことのできる環境を整えることに、少しでも貢献できればと思っています。

幅崎 麻紀子

Makiko Habazaki

ダイバーシティ推進室
ダイバーシティ推進オフィス
准教授

今年度、室長が交代し、名称もダイバーシティ推進室となり、室員として様々な部署から職員の方に参画していただき、ダイバーシティ推進室は大きく変化しました。年度当初は、コロナ禍のコミュニケーションに慣れず、不安な日々を送りましたが、一年を振り返ると、昨年以上に男女共同参画・ダイバーシティ推進事業に取り組むことができたのではと考えています。今年は障がい者支援の課題に取り組み始め、「彩の国女性研究者ネットワーク」参画機関訪問セミナー、シンポジウム、教職員向けのセミナーをオンラインで実施するなど、柔軟に対応してきました。様々な制約がある中で、活動を進めることができたのも、室員のみなさまのおかげだと感じています。これからも、コロナ禍の変化をポジティブに捉えながら、多様性の尊重が本学の礎となるよう、一つ一つの問題に丁寧に関わっていきたいと思います。

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「性の多様性」をはじめとしたセクシュアリティ教育（包括的性教育）の方法などについて研究をしています。

本学でも、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等の申し立てへの支援をはじめ、LGBTQ＋など性的マイノリティの学生の相談（研究相談を含む）などに取り組んできました。

本年度は、これまでの「男女共同参画」の枠を超えて「ダイバーシティ」という視野で学生支援のあり方について検討してきました。さまざまな支援をつなぐダイバーシティ推進室の重要性を再確認できました。

性別、性的指向や性自認、障害の有無、自分のルーツとなる国や文化などを理由とした差別がなく、すべて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。

西袋 和江

Kazue Nishibukuro

研究協力部
研究支援課長

私は2019年度から室員をさせていただいております。本学において、2010年度に男女共同参画宣言、2020年度にはダイバーシティ宣言を行い、性別だけでなく幅広い領域で平等性を求められているところです。ダイバーシティ推進室では、これまで以上に幅広く、積極的な取り組みを推進するため、精力的に活動しています。

ところで、私事ですが運動不足解消のため昨年11月からフィットネスクラブに通い始めました。マシンを使っていると20歳代の若い女性のインストラクターから「マシンの使い方が上手いですね。」「腹圧を意識していいですね」などとお褒めの言葉を頂くことがあります。この歳になっても褒められるとうれしくなり、そしてやる気がでてきます。まるで魔法を掛けられているようです。

そう言えば、室長の田代副学長も上手に魔法を使っているような気がします。（さすが教育者！）

皆さんもお子さんや夫（妻）、上司、部下に時々魔法をかけてみてはいかがですか？

工藤 秀和
Hidekazu Kudo

広報渉外室
渉外係長

2020 年１月から室員となり、この１年間、活動に携わって参りました。推進室では、ワーキング・グループ（WG）として、学生支援WG、職場環境づくりWG、ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG、女性研究者支援WG、男女共同参画調査WGが設置されております。これらWGの名称のとおり、推進室として取り組むべき課題は幅広く様々です。推進室会議を通して、室員の様々な視点から意見を伺い、私自身の考え方を見つめ直す機会となっております。今後、課題解決に向けてどのような役割を果たせるか考えていきたいと思っております。

現在のコロナ禍で想定外という言葉が無くなりそうなほど、社会では先の見えない状況となっております。「新しい生活様式」の実践が求められておりますが、日常生活や働き方について考え方を見直す良い機会ではないでしょうか。引き続き、室員や構成員の皆さまと協力しながら課題に取り組んでいきたいと思います。

花房 真理絵
Marie Hanabusa

国際室
係長（国際企画担当）

私が勤務している国際室には、留学生や海外の方から質問や要望が日々寄せられます。出来るだけ相手の意図を汲み取ろうと心がけていますが、時には誤解が生じることもあり、正解のない問題に向き合う難しさを感じ続けてきました。

2020年７月にダイバーシティ推進室員に任命頂いたことで、自分が感じている問題を共有する機会が出来ました。会議等で室員の方々に相談すると、新たな視点からの意見を頂いたり、自分では知り得なかった情報を共有頂くことができ、まだまだ知らない考え方があることに気付かされるのと同時に学内に味方が増えたような心強さを感じています。

室員となって間もない私ですが、自分の考えを見直す機会が多くあり、視野を広く保つことの大切さを改めて痛感しています。今後も皆さんと協働しながら、ダイバーシティを楽しめる環境づくりに貢献したいと思います。

岡田 直子
Naoko Okada

総務部総務課
法規調査係長

昨年７月からダイバーシティ推進室員を拝命いたしました。室員の話をいただいた際、私がダイバーシティを意識し始めたのはいつ頃からか、改めて考えてみました。今思えば、平成１７年に日本学術振興会（ＪＳＰＳ）へ出向し、そこで新たに創設した特別研究員―ＲＰＤ事業の業務を通じて、優秀な若手研究者が出産・育児による研究中断後に円滑に研究現場に復帰する環境の整備や研究活動の再開を支援することの必要性を感じたことに遡ります。

本学にあっては、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択されたことを機に、更にダイバーシティ環境の実現に向けた取組が加速していると感じております。そのような中で、今回、貴重な機会をいただきましたので、埼玉大学の構成員にとってよりよい環境を整備するため、各取組の推進に微力ながら努めてまいりたいと存じます。どうぞよろしくお願いいたします。

木下 哲平

Teppei Kinoshita

学務部学生支援課
就職支援担当係長

埼玉大学には教職員が協働して大学を良くしていくためのワーキンググループ（WG）が複数あります。しかし、WGでの活動を敢えて批判的に捉えると、参加する態度によりWGに参加すること自体が目的になってしまうことがあると感じていました。ダイバーシティ推進室のお話しをいただいた際、重要なテーマだと認識しつつも、知識もなく、業務と私生活で余裕がない状態で、そのことを正直にお伝えしたところ、完璧でなくても、学生支援とダイバーシティ推進は一体で、出来る範囲で関わり、互いに助け合って働ける環境づくりも活動の一環なので楽しんで、というお言葉のもと参加しました。結果、取組の整理や今後の目標作りに、できる範囲で楽しんで参加することができました。今後も、業務をとおして教職員も学生も、お互いに助け合える大学作りに貢献したいという思いを強くしました。ありがとうございました。

伊藤 恵里子

Eriko Ito

保健センター
看護師

今回、田代先生にお声がけいただき、未熟ながらもダイバーシティ推進室員となりました。こちらで学びを得ようとしたところ、新型コロナウィルス感染症拡大により、当センターの業務が大きく変化しました。通常業務が多忙化し、会議も出席できず、お役に立てずに大変申し訳なく思っております。それでもグループの一員として接してくださり、感謝の気持ちで一杯です。ありがとうございました。

これまで、当センターでは、LGBTの学生へ便宜を図り、健康診断がスムーズに受けられるよう配慮してきました。また、システムの新規立ち上げの際、性別に違和感を持つ学生の為に、「その他」という欄を設けました。

私たちは、学生が利用しやすい体制づくりを心掛けております。ダイレクトに届いた学生の声に対し、その都度スタッフと共にひとつひとつ丁寧に対応してきました。これからもよりよいセンターを目指していきますので、今後共どうぞよろしくお願いいたします。

牧 ちひろ

Chihiro Maki

総務部人事課
教職員係主任

平成 30 年 4 月に人事課教職員係に異動となり、ダイバーシティ推進室（異動当時は男女共同参画室）およびダイバーシティ推進オフィスの事務を担当して 3 年経ちました。今年度は、新型コロナウイルス感染症感染拡大の影響もあり、ダイバーシティ推進室主催のセミナーや講演会を例年どおり対面で行うことができず、中止もしくはオンラインでの開催となりました。室の会議もオンライン、外部の会議やセミナー参加もオンライン、最初は慣れないオンラインの操作に戸惑いましたが、例年以上に多くの講演会やセミナーに参加することができ、充実した１年でもありました。今後も、多様な人々が尊重され活躍できる職場環境を目指して、室員の方々を支え、大学のダイバーシティ環境の推進に向けた活動に貢献していきたいと思いますので、どうぞよろしくお願いします。

理系女性教員の会（通称：魔女会）

日時 2020年９月７日（月）

本年度の魔女会は、2020 年９月７日（月）にオンラインにて行いました。出席者は13名で、同会では、主に下記の内容について情報提供及び意見交換を行いました。

１．魔女会　世話人・参加メンバー自己紹介

２．「第４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

今年度のシンポジウムについての情報提供及び内容説明があり、出席者からは、「気軽に参加してもらうためのしくみを考えると良い」「学生に興味を持ってもらうには、自分が社会人になった時の近未来をイメージできるような話題にすると参加しやすい」等の意見がありました。

３．彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーについて

「彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー」についての情報提供及び内容説明があり、出席者からは、「今年はコロナの影響もあり、インターンシップに落ちている学生がいる。就職と絡むと学生の興味が湧くと思われる」「２社ではなく、可能であれば３社でも良いのではないか。女子を優先する必要はない」「３社をセットにして、日ごろ接点のない企業のセミナーにも参加してもらうと良い」「座談会では、学生からの質問に答える時間もあると良い」等の意見が出され、これらの意見をもとに、訪問先機関を選定することとなりました。

４．「2021 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（先端型）」の応募について

2021 年度ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブプログラムについての説明の後、同プログラムへ応募するにあたって、意見交換を行いました。

理系女性教員からは、「海外派遣の際には、家族の滞在費支援があると良い」との意見があり、このプログラムでその費用を出せるかどうかを調べることとなりました。また、「このプログラムの趣旨が上位職登用とのことなので、海外派遣対象者は准教授以下となるが、果たしてそのニーズがあるかが不明。ニーズを調査した上で申請書に取り入れる方が良い」「海外派遣後に昇任することを求めるプログラムだが、上位ポストを用意することは難しい。昇任に繋がるようなしくみが必要」「目標を達成できそうにない場合は、こうしたプログラムに手を上げるかどうかは難しい」「長期の海外派遣は難しいが、短期であれば可能。海外での経験はプラスになるだろう」等の意見が出ました。

５．理工研女子学生の職業観把握にむけて

「大学院の女子学生に、職業に対する意識、研究者になるための意識、どのようなことが障害となるかを訊くことで、学生の希望にあう就職先の提示となるので、アンケート等をするのは如何か」との理工学研究科長の発案について、意見交換を行いました。理系女性教員からは、「女子学生にのみ訊くことは、ダイバーシティの精神に反するのではないか。もし実施するのであれば、女子に限らず男子も同様に聞いた方が良い」「もし学生に考えを訊くのであれば、より学生に近い世代の人が聞き役になった方が良い」等の意見がだされ、その意見を、当該課題の実施主体となるダイバーシティ推進室女性研究者支援WG へ伝えていくことになりました。

６．そよかぜ保育室、NPO そよかぜについて

そよかぜ保育室及びNPO そよかぜの会員制度についての紹介があり、参加への呼びかけがありました。それについて、「会員になるというよりも、そよかぜを応援するための寄付のシステムがあった方がよいのではないか」との意見が出され、その意見をNPO そよかぜに伝えていくことになりました。