Chapter Ⅱ

ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発

第12回ダイバーシティ推進室講演会

日時 2020年11月11日(水)　**場所** オンライン（zoom）

11月11日(水)、「第12回ダイバーシティ推進室講演会」を、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ました。当日は、教職員、学生など約70名の参加がありました。

講演でははじめに、コロナショックで顕在化した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についての国連女性機関の事務局長の声明の紹介があり、家事労働ハラスメントの現状や女性の雇用減少の背景について説明がありました。また、女性の育児や家事労働を蔑視してきた日本社会の問題を指摘し、妻がパートで家計補助的に働きながらケアを一手に担い夫の労働を支えるという「妻付き男性モデル」が標準的な働き方であるという認識から、シングルマザーをはじめ多くの非正規労働者への公的なセーフティーネットの対応の不備、遅れにつながっているとの指摘がありました。さらにコロナ禍での在宅ワークや同一労働同一賃金に関連した最高裁判決における、非正規労働者を取り巻く一連の課題についても取り挙げながら、女性、非正規労働者を巡る問題がコロナ禍でより深刻になったと述べられました。最後に、コロナ後の女性の働き方に必要なものとして、「妻付き男性モデル」を標準とした政策の見直しや非正規公務員の短期契約・低待遇の見直し等を挙げ、女性支援団体の活動を強化していくことも重要であるとのお話しがありました。

講演後には、参加者から多くの質問がありました。また、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、多くの参加者にとって家事労働ハラスメントをはじめとした、非正規労働者を巡る課題を学ぶ有意義な時間となりました。

フライヤー

オンライン講演会の様子

第３回男女共同参画推進に関する意識・実態調査

埼玉大学では、教職員の意識・実態を調査し、よりよい就労・研究環境を整備していくための課題を明らかにすることを目的とし、2010年度より５年毎に「男女共同参画推進に関する意識・実態調査」を実施しています。2020 年度は３回目の調査実施年にあたり、2020 年９月23日～10月20日に「第３回男女共同参画推進に関する意識・実態調査」を、大学教職員（非常勤講師、パート教職員で本学の学生、TA・RA は除く。）1,026名、学生・大学院生・研究生8,236名を調査対象とし、オンライン上で実施しました。回収率は、教職員 48.8%、学生 14.7%でした。

調査結果の分析は、男女共同参画調査 WG、ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発 WG のメンバーが中心となって、１. 教員・研究員、２. 職員・附属学校園教員、３. 学生に分けて行いました。

男女共同参画調査WG、ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WGメンバー（順不同）

金　井　　郁	大学院人文社会科学研究科教授（WGリーダー）
栗　島　　智　明	大学院人文社会科学研究科准教授
渡　辺　　大　輔	教育機構基盤教育研究センター准教授
西　袋　　和　江	研究協力部研究支援課長
工　藤　　秀　和	広報渉外室渉外係長
花　房　　真理絵	国際室係長（国際企画担当）
田　代　　美江子	教育学部教授・副学長（室長）
幅　崎　　麻紀子	研究機構研究企画推進室／ダイバーシティ推進室准教授（副室長）
牧　　ちひろ	総務部人事課教職員係

第３回男女共同参画推進に関する意識・実態調査

本学の課題の概観と今後の取組について

まず、教員・職員ともに共通していたのは、女性教員・職員の９割近くが「食事の支度」を自分で行っている一方、男性教員・職員が自分で行うと回答している割合は40%程度と半分以下である。ほかの家事や育児についても比率は異なるものの、おおむね女性教員・職員の方が担っている割合が高い。これは、前回調査と同じ傾向である。このことが、以下で述べる埼玉大学での労働実態における男女格差にも影響を及ぼしていることが示唆される。

特に職員では、残業時間は男性の方が多く職位とも関係しているだけでなく、特定の者に残業が集中している。家事の負担が少ないから残業ができる、残業をしているから家庭内での家事・育児の負担が少なくなる、の双方の関係が考えられるが、女性管理職を増やすには、職位が上がっても長時間労働とならないような工夫が求められる。また意識の面でも、男女格差の原因について、男女ともに「女性は結婚・育児等で、家庭での役割が増すから」（男性 68.1%、女性 77.5%）と、家庭内の負担の差が労働実態に影響を及ぼしていると認識されている。一方、女性職員が「昇進・昇格の機会に格差がある」において、「男性がやや優遇されている」「男性が優遇されている」と回答している割合が22.1%と高く、女性管理職を増やすには、職員の昇進・昇格構造を見直す必要も示唆される。そのほか、男女格差の原因として「上司や同僚に男女差別意識があるから」（男性21.2%、女性55.1%）も女性の割合が高く、特に上司の意識改革が必要とされる。

教員の労働実態の差に大きな男女差はみられなかったが、意識の面での差が浮き彫りとなった。

特に、採用の条件については、男性教員で「女性が優遇されている」「女性がやや優遇されている」と答えた割合が14.8% である一方、女性教員では「男性が優遇されている」「男性がやや優遇されている」と答えた割合は20.8%であり、自分と異なる性別のほうが優遇されていると感じている教員が、男女ともに一定数いる。埼玉大学では、女性教員の採用比率を各学部の目標を立てているため、各教員がポジティブアクションの考え方を理解するための取り組みが必要だといえる。また、教員も昇進・昇格の機会について、女性教員が「男性が優遇されている」「男性がやや優遇されている」と答えた割合は24.5%で高い水準である。他方、男性教員では「女性が優遇されている」「女性がやや優遇されている」と答えた割合は5.5% であることから、昇進・昇格の機会では特に女性が、男女格差を強く感じている。各部局で異なっている昇進・昇格基準がジェンダー中立なものとなっているかどうか、改めて確認する必要がある。

さらに、教員・職員ともに共通していたのがハラスメントの理解についてである。教員･職員の男女ともに「勘違いまたは悪意によるセクハラのえん罪が発生することが心配である」が過半数を超えている。また、「セクシュアルハラスメントを受ける側に問題がある」と考える人もいる。こうした考えを持った人が一人でもいる組織では、被害者がセクハラ申告を控える、申告した後の２次被害が生じる可能性がある。組織全体で「セクハラとは何か」を男女ともに繰り返し学んでいく必要があるといえる。また、ハラスメント被害については「望まない性的関係を強制される」以外は、どの項目についても最低一人以上被害を受けていた。どの行為についても、本人が「受けたことがある」と回答している割合は、男性よりも女性の方が多くなっている。ハラスメント被害は１件でもあれば、重大である。セクハラに関する考えと合わせて、この被害を検討すると、以下の学問的指摘を真摯に組織として受け止め、繰り返し、組織としてセクハラは何かを学んでいく必要があることが浮き彫りとなる。

セクシュアルハラスメントは、しばしば「男女関係」として軽く扱われたり、冷ややかな嘲笑の対象にされたり、逆に過度にセンセーショナルな性的事件として誇張されたりしてきた。それはセクシュアルハラスメントに対する社会の理解の水準が未だ低水準にあることを表すものに他ならない。多くの対策マニュアルで見られるよ

うに、セクシュアルハラスメントに該当しうる行為の事例を列挙するだけでは、なぜそれが防止すべきことなのかを理解しにくい。耳慣れてきたから理解したつもりで軽んじるのではなく、セクシュアルハラスメントを根絶するためには、その本質とセクシュアルハラスメントがもたらす害について、今なお熟慮する必要がある（申、2021）。

そして、そのハラスメントとは何かを理解するための学習の内容と場も工夫する必要があることが明らかとなった。ハラスメント研修を埼玉大学で受けたことがあるかについて、教員･職員ともに勤続年数や雇用形態（有期か無期雇用か、定時出勤かどうかなど）に左右されている。着任時に雇用形態にかかわらず、ハラスメント研修を受けられるよう工夫していく必要がある。また、１度受けたから終わりではなく、ハラスメント理解が進むような内容の研修を大学として、組織的に繰り返し学んでいく場を設けていく必要がある。

学生の調査結果の特徴は、いずれの性別でも、どのような行為がセクハラであるかを「よく知っている」率は１割未満で非常に低い。「ある程度知っている」は７割前後で女性の方が比較的高く、学年が高くなると「よく知っている」率も高くなる。セクハラの経験数は 38 件となっており、約14%の回答率の中でこれだけの数字が出てきたことについては重く受けとめる必要がある。また、「適切な指導を受けられない」という経験を持つ学生が6.5%と、学部、学年による割合に大きな差はないが、回答した約1200人のうち79人が経験があるとしている。学生同士の「性暴力、性的ないやがらせやいじめ」の経験（12件）、「風俗に行った（買春した）話を聞かされる」経験（女子15件、男子41件）、「容姿・体型・服装などについて繰り返し話題にされる」経験（女子46件、男子33件）におよび、見たことがあると答えたものはさらに多い。教員から学生といったハラスメント防止だけでなく学生同士のハラスメント防止に向けた取り組みが必要である。また大学内だけでなく、今回の調査で初めて、アルバイト先でのセクハラ経験を聞いてみたところ、その経験割合は121件、12.3%にのぼり、特に女子学生で多い。こうした状況に対応できるための知識やスキルについて学ぶ機会が必要である。

デートDVについても、「①携帯電話の着信・発信履歴やメールのチェックをする」を男性では「DVだと思わない」が35%で最も多い。男女の３割弱も「どちらともいえない」となっている。「②すぐに電話に出なかったり、メールを返信しないと怒る」も、男性の「DVだと思う」は半数に届かない。埼玉大学ではデートDV防止に向けた取り組みを行ってきたが、ハラスメントの理解と同じように、繰り返し学んでいける場を工夫して作っていく必要がある。

本調査結果を受けて、すぐに着手できる取り組みもあれば、その内容を今後どのように工夫できるかを時間をかけて考えていく必要があるものもある。この調査結果をもとに労働、家庭生活、ワークライフバランス、研究、教育、大学生活といった面で、埼玉大学で働き、学ぶすべての人の多様性が尊重され、包摂される環境づくりを行っていく。

男女共同参画調査 WG、ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発 WG メンバーを代表して
大学院人文社会科学研究科（経済系）教員・金井　郁

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

出産、育児、介護中の埼玉大学常勤教員を対象に、本学に在籍する大学院生または３年次以上の学部生を研究補助者、または事務補助者として措置することで、出産、育児、介護のために制限される研究活動を支援します。

対 象 者：埼玉大学教員で以下に該当する方
（1）本人又は配偶者が妊娠中の者
（2）小学校６年生までの子を育児している者
（3）親族（配偶者または二親等以内の親族に限る）の介護をしている者

支援内容：支援対象者１人につき、１名の研究補助者または事務補助者を措置できます。
研究補助者は支援対象者（またはその代理人）の指示に従ってデータ解析や実験補助、資料作成等の研究補助業務を行います。事務補助者は事務手続き等の補助的な業務を行います。

支援時間：40 時間以内

支援単価：研究補助者 1,100 円 / 時間、事務補助者 1,000 円 / 時間

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進室 WEB サイトをご覧ください。

2020年度

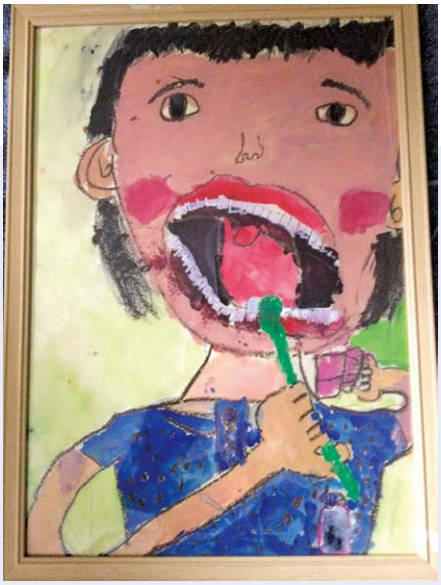
研究補助制度を利用された教職員の方の体験談です。

川村 哲規
Akinori Kawamura

大学院理工学研究科
准教授

まずはじめに、埼玉大学ダイバーシティ推進活動に基づく育児介護中の研究補助制度により、研究活動をサポートいただきましたこと厚くお礼申し上げます。育児と研究の両立について、自身の経験を述べさせていただきます。現在、長女は中学二年、次女は小学四年になり、妻はフルタイムで働いています。長女が中学に入学するタイミングで、十年以上暮らした千葉市を離れ、さいたま市に転居することになりました。幼いころから風邪をひきやすく、心配の絶えなかった長女も中学生になり、自立心も芽生え、手が離れてほっとするとともに、私のほうも長年の長距離通勤から解放され、研究と教育に益々、力を注げると意気込んでいました。ところがその矢先、これまでとにかく病気しらずの、元気で、明るくて、手のかからない子と思っていた次女が体調を崩しがちになりました。たくましいと親が勝手に思っていた次女にも引越しのストレスがかかっていたようでした。そのとき大学での研究も佳境を迎えていた

ところで、進捗が滞ることに不安を覚えましたが、早く帰宅したり、次女の気持ちに寄り添うように努めました。その間夫婦で協力して対応していたものの、どちらがどこまでやればいいのか、答えはなく、時間が過ぎるのを待つだけでした。ひと月を過ぎたころ、次女はようやくもとの元気さを取り戻し、私の生活にも日常が戻りました。ほっとしました。育児も介護もそのシチュエーションは百人百様に、時間がかかります。このようなとき、育児者、介護者のモチベーションを保つのは、それを思いやる組織であり社会であると思います。大学からいただいた研究補助制度は私の研究活動とモチベーションにおいて大きな支えとなりました。このような活動を継続していただくことで、埼玉大学、社会のダイバーシティが良い形に生かされてくると思います。



転校した小学校で描いた次女の自画像

松岡 圭介

Keisuke Matsuoka

教育学部　自然科学講座
准教授

「育児と研究の両立」

昨年の春に次女が小学校へ入学し、長女の保育園時代からの通算を含めると、約８年間程度の一緒の登園が終了しました。その間、仕事の状況に応じて、交代で共働きの妻と分担しながら、なんとか続けることができました。最近、ようやく、朝の仕事の時間が増え始めました。しかし、長女の塾や次女の育成室のお迎え、家事の分担もあるため、これから数年は時間の確保が難しい日々が続きそうです。

私は教育学部で理系の学生のための化学関係の授業を担当しています。研究の分野はコロイド・界面化学という分野で研究には実験と理論の複合が要求される分野です。そのため、研究を進めるには、実験時間の確保が一番問題となります。コロナ禍で授業の準備時間が増え、実験が進まずに困っていた頃、９月にメールで２回埼玉大学ダイバーシティ推進室研究補助制度への申請ができることを拝見しました。学生さんにとってもコロナ禍でアルバイトをすることができ、優れた制度になっていると感じました。学生さんに 11 月に研究の補助をお願いしたのですが、その頃、投稿していた論文の修正要求を受け取り、幾つかの追加実験をするように指示がありました。学生さんに当初依頼した実験内容とは異なりましたが、急いで論文を修正するために、11 月から二人で実験を分担し、データを取り終えることができました。クリスマスを過ぎたころ、再投稿した論文の受理の知らせを聞いたのですが、私一人では再投稿の期限に間に合っていたかは難しいところでした。

育児と研究を両立させるというより、自分のできることをから始めて、終わらせるという日々です。毎日、両方とも継続させることが一番大事なことなのかもしれません。

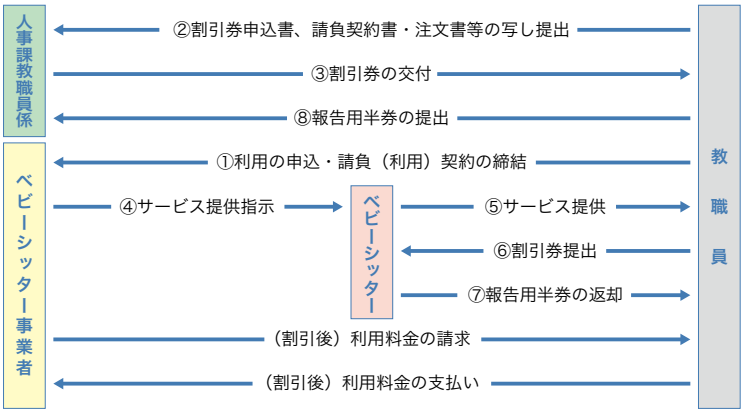
ベビーシッター利用助成

ベビーシッターを利用した場合にその料金の一部が助成される制度で、公益社団法人全国保育サービス協会が実施する事業です。利用には本学が交付する割引券が必要となり、配偶者が就労している場合のほか、病気入院等により、サービスを使わなければ就労することが困難な場合に限り、割引券を使用できます。

利　用　者　：本学に在籍する教職員で文部科学省共済組合員及び厚生年金保険被保険者
対象となる子：０歳～小学校3年生（世話を必要とする場合小学校6年生まで）
割　引　額　：1日（回）対象児童1人あたり2,200円

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進室WEBサイトをご覧ください。

〈概略図〉



2020年度
ベビーシッター利用助成を利用された教職員の方の体験談です。

森田 哲史
Satoshi Morita

教育学部附属小学校
校内教頭

我が家は、夫婦共働きで８歳の長男と３歳の次男がいます。妻は、今年度の４月より育児休業から復職をし、同時に次男も保育園にお世話になり始めました。コロナ禍でもあったため、不安の中で４月を迎えたことを覚えています。緊急事態宣言中、小学校が臨時休業となった期間は、在宅勤務や休暇をお認めいただき、２人の勤務日をずらして子供の面倒を見ていました。しかし、学校再開後はそうはいきませんでした。新型コロナウイルス感染拡大防止の観点から高齢の両親に頼ることもできず、不安は大きくなるばかりでした。

６月頃、妻がそれぞれの職場の福利厚生を調べていると、本学にベビーシッター利用助成制度があることを知りました。これまでこのような制度を利用したことがなかったので、最初は戸惑いもありましたが、人事課の御担当者様が親身になって手続きを助けてくれました。おかげで割引券の交付手続きにも慣れ、スマートフォンのアプリを使用してのベビーシッターの予約等もできるようになりました。今では週に２回と定期的にベビーシッター利用助成を活用させていただいております。学童、保育園へお迎えにいき自宅で面倒を見ていただけるため、仕事や研究で帰宅が遅くなったときに大変助かっています。子供たちもベビーシッターの方々にすっかり懐き、家に来ていただくことを楽しみにしているようです。

このベビーシッター利用助成制度は、経済的な負担を軽減するだけでなく、我々夫婦の精神的な負担も軽減してくれています。子供たちにとっては、教育的な価値もあるように感じます。この非常に有益な本制度がいつまでも続き、そして多くの教職員の方々がこの制度を活用され、仕事や研究と育児の両立につながることを祈念しております。

子供との時間―近くの公園で―

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（ファミサポ）や緊急サポートセンターの病児・病後児保育支援事業（緊急ファミサポ）を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

利用者：埼玉大学の教職員（非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る。）

補助の対象となる者：

（1）０歳から小学校６年生までの乳幼児・児童

（2）身体障害者手帳又は療育手帳の交付を受けている満18歳に達するまでの子

補助の対象となる育児援助活動：

（1）保育所、幼稚園、小学校および放課後児童クラブ等の保育開始前・終了後・休みの時の子どもの預かり、および施設までの送迎

（2）病児・病後児の預かり

補助の対象となる支払報酬は、ファミサポの利用は１家庭あたり月20時間分、緊急ファミサポの利用は１家庭あたり年20時間分が上限です。

※ファミサポの純然たるサービスの報酬以外の会費、食費、交通費、キャンセル料等は補助対象外です。

なお、ファミリー・サポート補助事業を利用するには、当該ファミサポに会員登録が必要です。

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進室 WEB サイトをご覧ください。

2020年度
ファミリー・サポート補助事業を利用された教職員の方の体験談です。

セーナーナーヤカ シャシカ シャミンダ

SENANAYAKA SHASIKA SHAMINDA

研究機構総合技術支援センター
専門技術員

妻が一身上の都合で10月初旬に一時帰国したため、私一人で長女（年長）と二女（０歳）の世話をすることになりました。それで、仕事の間、子供二人とも保育園に預けましたが、二人の保育園は家から一キロ近く左右に離れ、送り迎えが大変になりました。また二女は当時０歳のため、延長保育が出来ず、午後６時までの預かりでした。そのため、帰り道であっても、長女の保育園に寄らず、直接二女を迎えに行きました。しかし学生実験日は午後６時までに迎えに行けなく、区のファミリーサポートセンターに相談し、二女のサポートをして頂ける会員様を探して頂くことにしました。しかし乳幼児のサポート可能な会員様が少ないに加え、コロナの感染拡大に伴い、近くでサポート頂ける会員様が直ぐ見つからず、民間のシッター派遣会社のサービスを数週間利用しました。その後、ファミリーサポートセンターから会員様を紹介して頂き、保育園に子供を迎えと私が帰るまで子供の世話をして頂きました。ベビーシッターと違ってファミリー・サポートの方に、０歳児の世話をして頂くことに対して、最初は不安がありましたが、長くにお世話になったサポート会員様はベテランで安心しました。

最後になりますが本学のファミリー・サポート補助事業からの支援に深く感謝を申し上げます。毎月使用予定日を記入した申請書をメールで送るだけですので、今度使いたい方は気軽に申請した方が良いと思います。また少し時間に余裕を持って市または区のファミリーサポートセンターにお願いすれば、安心できるサポート会員様を紹介して頂けます。

ファミサポ @埼玉大学

さいたまファミリー・サポート・センターは、育児の援助を受けたい方（依頼会員）と育児の援助を行いたい方（提供会員）からなる会員組織で、会員による相互援助活動の調整などをセンターのアドバイザーが行っています。依頼会員に登録すると、通常保育が実施されない夕方や土曜日・日曜日にも、提供会員に子どもを預ける育児援助を受けることができます。提供会員は、さいたま市にお住まいの方です。育児援助は原則として提供会員の自宅で行いますが、**埼玉大学の教職員は、学内で子どもを提供会員に預けることもできます。**

詳細は、ダイバーシティ推進室 WEB サイトをご覧ください。

例えば、こんなときに育児援助を受けることができます。

- 授業 1 コマ分の 2 時間だけ子どもを預かってほしい！
- セミナーに参加する 3 時間、子どもを預かってほしい！
- 習い事や塾に子どもを迎えに行って、連れてきてほしい！
- 土曜日・日曜日に開催される学会参加のために、終日子どもを預かってほしい！

ファミサポの育児援助を受けるには

さいたまファミリー・サポート・センターに依頼会員登録をします。さいたまファミリー・サポート・センターが実施する入会説明会に出席し、所定の入所手続きをしていただくのが原則ですが、WEB 上で詳細の確認をして、入会手続きをすることも可能です。

詳細は下記 URL をご覧ください。
（さいたまファミリー・サポート・センター WEB サイト）
http://saitamafamisapo.blog.shinobi.jp/

プレイルームの使用について

プレイルームは、幼児教育に関する研究のための施設ですが、空いている時間は、埼玉大学の教職員はファミサポを利用する場合に使用できます。

病児保育利用補助事業

業務上やむを得ない理由で、通常利用している保育以外の病児･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。

利用者：埼玉大学の教職員（非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る。）

補助の対象となる者：

利用者の子のうち、利用する病児・病後児保育事業を実施している自治体の定めにより対象となる乳幼児・児童

補助額：

補助対象者１名あたり 2,000 円 / 日、および１家庭あたり 10,000 円 / 年

※利用料金以外の食費、診察や投薬料等医療費、交通費、登録料、キャンセル料等は補助対象外です。

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進室 WEB サイトをご覧ください。

国際共同研究スタート相談

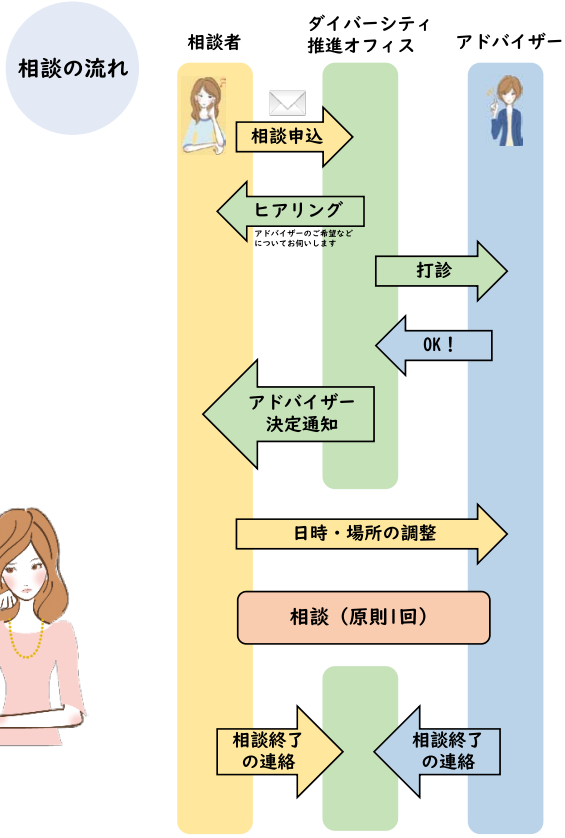
国際共同研究をスタートさせようとする女性教員や子ども連れで在外研究に行くことを計画している教員（女性に限りません）を対象に、国際共同研究を行っている、あるいはこれまでに行ってきた教員がアドバイザーとなり、共同研究立ち上げと運営のための相談を行っています。

対　象

- これから国際共同研究をスタートすることを検討している女性教員
- これから海外での長期研修などを検討している女性教員
- 在外研究に行くことが決まっている女性教員
- 子どもを連れて在外研究に行くことを計画している教員（男性教員も相談可能）

相談内容例

- 国際共同研究をスタートするまでの準備について知りたい。
- 海外での長期研修先を探している。
- すでに在外研究が決まっているが、現地に埼玉大学教員がいるのであれば、会ってみたい。
- 現地の子育て事情や、海外から帰国する際の子どもの教育について相談したい。



申し込み

ダイバーシティ推進オフィスにお申し込みください。

ご氏名・ご所属・専門領域・渡航先（予定・希望）・相談内容をお聴きし、可能な限りダイバーシティ推進オフィスがアドバイザーを紹介します。なお、個人情報は守秘します。

■ 問合せ・申込先

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

メールアドレス　diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

電話・FAX　Tel：048-767-4011（学内電話 5185）

国際共同研究スタート相談アドバイザーとして登録してくださる方を募集しています。

相談者からダイバーシティ推進オフィスに相談が寄せられたのち、専門領域・渡航先（予定・希望）・相談内容を勘案しダイバーシティ推進オフィスから、アドバイザーの先生方に、相談をお引き受けくださるかどうかお尋ねします。引き受けるか否かはその時点でご判断ください。なお、相談は原則として１回（１時間程度）とし、相談者との間で日時の調整をしていただきます。

アドバイザーをお引き受けいただきたい方

- **在外研究のご経験がある教員**
- **子どもを連れて海外で生活を送ったことがある教職員**
- **国際共同研究のご経験がある教員**
- **海外の大学等で務めたご経験のある教職員**

ダイバーシティ相談

～埼玉大学で働くすべての方が自分らしく
生き生きと輝けるようお手伝いします～

日々の仕事や暮らしの中での様々な困りごと、周囲の人に相談しづらい悩みに耳を傾け、ご本人と一緒に困りごとを解決する支援をしています。男性には相談しづらい困りごとや悩みにも女性の相談員が対応いたします。

このようなことに困っていませんか？

結婚・妊娠・出産・育児・家事

仕事と家事・子育てとの両立に悩んでいる。時短・保活について知りたい。

介護

介護の必要な家族がいるが休みがとりにくい。仕事と介護の両立で疲弊している。

ジェンダーやセクシャリティ

性的指向・性自認に関することで差別的な扱いを受けている。今後のキャリアに支障がないか不安。

キャリアメイキング

昇進について迷っている。ライフイベントを見据えたキャリアプランを考えたい。

研究室や職場の人間関係、学生指導や研究室運営

周囲とうまくいかない。研究室に来なくなった学生がおり心配している。

その他さまざまな内容のご相談を受け付けています。
またご希望に応じて関係組織や専門機関をご紹介します。

ご利用になれる方

埼玉大学で働くすべての教職員（常勤・非常勤や年齢、性別を問いません）

相談可能日時

月～金曜日　11：00 ～ 16：00

埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

予約方法

【予約先】
電話予約：048-767-4011（ダイバーシティ推進オフィス）
Web予約：https://goo.gl/forms/NN63GQuzlTLqTXzf2

【お知らせいただきたい内容】
お名前・ご所属・ご連絡先（TEL/Email）、相談希望日時、その他配慮すべき事柄についてお知らせ下さい。

ご予約後、ダイバーシティ推進オフィス担当者から電話もしくはメールにてご連絡いたします。プライバシー保護のため、ダイバーシティ相談のご利用や相談内容について守秘義務を遵守します。どうぞ安心してご相談ください。

■ ダイバーシティ相談　リーフレット

ご利用になれる方

埼玉大学で働くすべての教職員
(常勤・非常勤や年齢・
性別を問いません)

相談可能日時

月～金曜日　11:00～16:00

予約方法

メール予約

月～金曜日 10:00～17:00

diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp

Web予約

http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/

にアクセスして「ダイバーシティ相談」と書かれたバナーからお申し込み下さい。

予約受付窓口

ダイバーシティ推進オフィス
研究機構棟3階309
☎048-767-4011
(内線5185)

埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

国立大学法人　埼玉大学
ダイバーシティ推進オフィス

ダイバーシティ相談のご案内

Diversity Counseling Services

埼玉大学で働く
すべての方が
自分らしく
生き生きと輝けるよう
お手伝いします。

Saitama University 埼玉大学

お申し込みから相談までの流れ

事前に、電話もしくはWebからお申し込み下さい。

①お申し込みの際に下記をお知らせ下さい。

【予約先】

メール予約：diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp

Web予約：http://park.saitama-u.ac.jp/-kyodo-sankaku/

にアクセスして「ダイバーシティ相談」と書かれたバナーからお申し込み下さい。

【お知らせいただきたい内容】
- お名前　・ご所属
- ご連絡先 (TEL/E-mail)
- 相談希望日時
- ご相談の内容（概要のみで構いません）

②担当者から電話・メールにて、ご連絡します。
初回の日時と時間をお伝えします。

③ご相談
どうぞリラックスしてご相談の時間をお過ごしください。

相談員

ダイバーシティ・コーディネーター
(ダイバーシティ推進オフィス教員、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント、保育士)

【守秘義務】
プライバシー保護のため、相談室の利用や相談内容について、守秘義務を遵守します。どうぞ、安心してご相談下さい。

このようなことに困っていませんか？

■結婚・妊娠・出産・育児・家事
- 仕事と、家事や子育てとの両立に悩んでいる
- 育児休業や時短勤務について知りたい
- 出産・育児中の支援制度について知りたい
- 保育を支援してくれる資源について知りたい

■介　護
- 介護休業について知りたい
- 仕事と介護の両立で悩んでいる
- 介護中の支援制度について知りたい

■ジェンダーやセクシュアリティ
- 性的指向・性自認に関することで差別的な扱いを受けている
- 性的指向・性自認のために、今後のキャリアに支障がないか不安

■キャリアメイキング
- 昇進について迷っている
- ライフイベントを見据えたキャリアプランを考えたい
- キャリアアップの方法がわからない

■研究室や職場の人間関係
- 新しい職場に移り、なんとなく周囲とうまくいかない
- 仕事の量が多くて時間内に終わらない
- もしかして、セクハラ…?

■学生指導や研究室運営
- 研究室に来なくなった学生がおり、様子がわからず心配している
- 傷つきやすい学生との接し方に困っている

その他、さまざまな内容のご相談を受けつけています。
また、ご希望に応じて関係組織や専門機関をご紹介します。