

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思いからです。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のが容易なことでは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えます。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を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、性別だけではなく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.

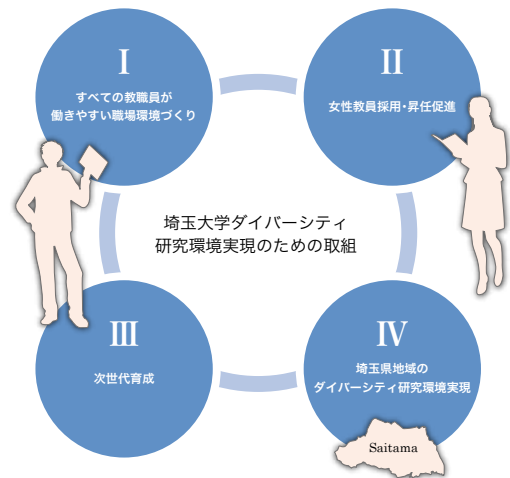
May 28, 2020
Saitama University

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クング

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イ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、新型コロナウイ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

ビュルク トーヴェ

BJOERK TOVE JOHANNA



職場環境づくりWGのメンバー

ビュルク 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だけでなく、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 to 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、継続的に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

— メッセージ —

Message

～今年1年取り組んで～



ビュルク 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」としてあります。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っています。



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条で法の下で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と思うています。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方からの話により、徐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えます。



中川 律

Ritsu Nakagawa

教育学部
准教授

本年度から室員を受任した。年度途中で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、よろしくお願ひします。



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すが、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が、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。

そんな娘もあつという間に大学生になり、親（私と妻両方）子供々オンライン講義の日々を過ごすとは思ってもよらなかった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、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あと感じていたのですが、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、そしてやる気がでできます。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しょうか?



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っております。



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っております。



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。室員の話をしていただいた際、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一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、新型コロナウイ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いただき、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っておりますので、どうぞよろしくお願いいたします。

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ぐみを考えると良い」「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、日ごる接点のない企業のセミナーにも参加してもらおうと良い」「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聞くことで、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」「もし学生に考えを聞くのであれば、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。

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。

第12回埼玉大学ダイバーシティ推進室講演会
 コロナ禍が浮き彫りにした
 家事労働ハラスメントの闇

講師
竹信 三恵子 氏
 (ジャーナリスト・和光大学名誉教授)

日時
 令和2年11月11日(水) 15:00-16:20
 zoomによるライブ配信

参加方法
 埼玉大学教職員、学生、その他ダイバーシティ推進に興味のある方
 事前申込み(11月9日(月)まで)
 ①以下のURLまたはQRコードより、申込みフォームに必要事項をご入力ください。
 URL (<https://forms.gle/bbF5XQzIZ5e6nS9D6>)
 ②メールアドレス、職名(または学籍番号)、氏名を記入の上、ダイバーシティ推進室 (diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp) までメールでお申込ください。

埼玉大学では、男女共同参画に関する意識・実態調査を行うなど、男女共同参画推進に必要な制度を様々な角度から検討しています。
 今年度は、竹信三恵子氏をお招きし、日本社会での家事労働に対する偏見付けが女性労働全体に及ぼす影響を及ぼしているのが、コロナ禍でより一層顕在化している状況などについてご講演いただきます。

講師プロフィール:
 竹信 三恵子 (たけのぶ・みえこ) ジャーナリスト・和光大学名誉教授
 1976年、毎日新聞社に入社。同社編集委員兼編集委員、和光大学現代人間学専攻教授などを経て、2019年4月から同大名誉教授。2009年、賞田ジャーナリズム大賞。近著に『企業ファースト化する日本-産家のく働き方改革を問う』(岩波書店)。

主催
 埼玉大学ダイバーシティ推進室

フライヤー

コロナ禍が浮き彫りにした家事労働ハラスメントの闇
 2020年11月11日
 ジャーナリスト・和光大名誉教授
 竹信三恵子

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。各部署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エン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す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。セクハラの実験数は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」の実験（12件）、「風俗に行った（買春した）話を聞かされる」実験（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」実験（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実験を聞いてみたところ、その実験割合は121件、12.3%にのぼり、特に女子学生が多い。こうした状況に対応す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所（経済系）教員・金井 郁



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

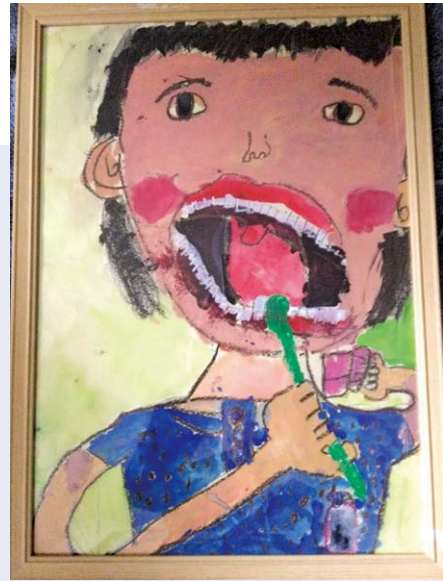
Akinori Kawamura

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になる、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拜見し

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ふより、自分のできることをから始めて、終わらせるといふ日々です。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。



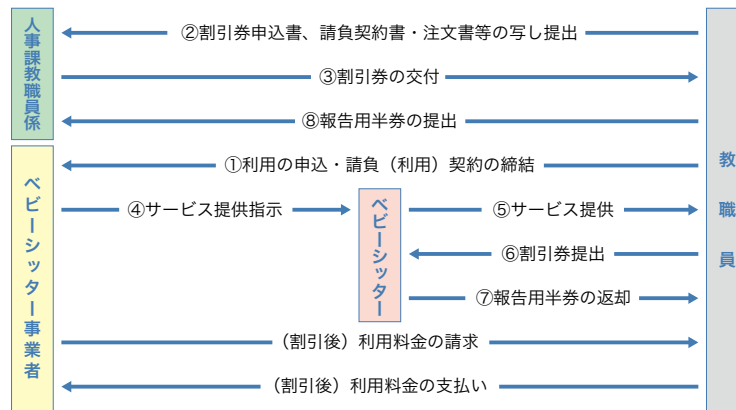
ベビーシッター利用助成

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に、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ですっかり懐き、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歳児の世話をしてくることに對して、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でしょう。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

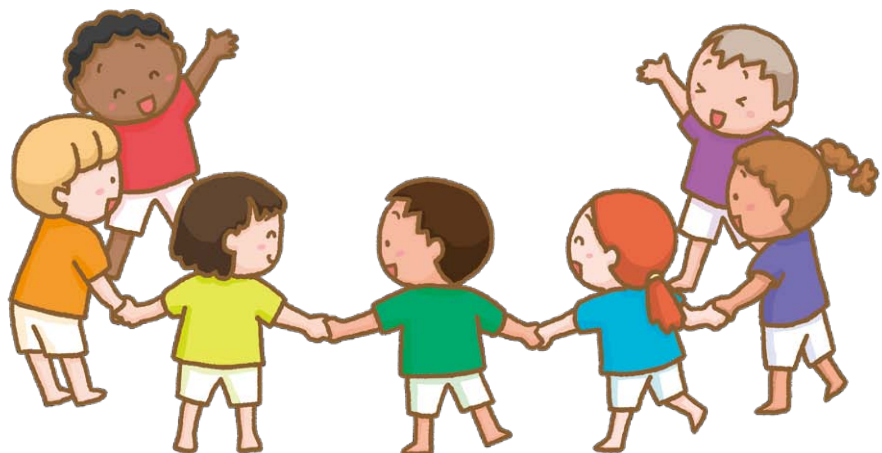
補助額：

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。

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

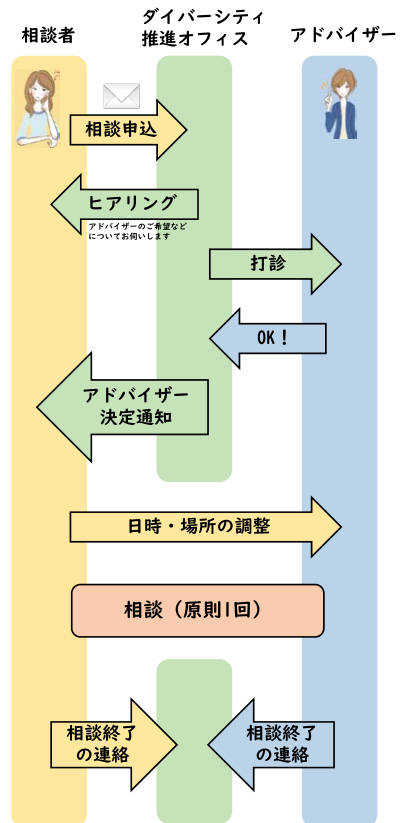
- 国際共同研究をスタートするまでの準備について知りたい。
- 海外での長期研修先を探している。
- すでに在外研究が決まっているが、現地に埼玉大学教員がいるのであれば、会ってみたい。
- 現地の子育て事情や、海外から帰国する際の子どもの教育について相談したい。

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。

相談の流れ



■ 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 登録して下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
- 国際共同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
- 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

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/NN63GQuziTLqTXzf2>

【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。



埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

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 構内MAP

国立大学法人 埼玉大学
男女共同参画室
ダイバーシティ 推進オフィス
〒338-8570
埼玉県さいたま市桜区下大久保255
研究機構棟3階309
電話：(048)767-4011(内線 5185)
FAX：(048)767-4011



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。



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？

<p>■結婚・妊娠・出産・育児・家事</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>■介護</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>■ジェンダーやセクシュアリティ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>■キャリアメイキング</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 	<p>■研究室や職場の人間関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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…? 	<p>■学生指導や研究室運営</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研究室に来なくなった学生がおり、様子から気づかずに心配している ・傷つきやすい学生との接し方に困っている

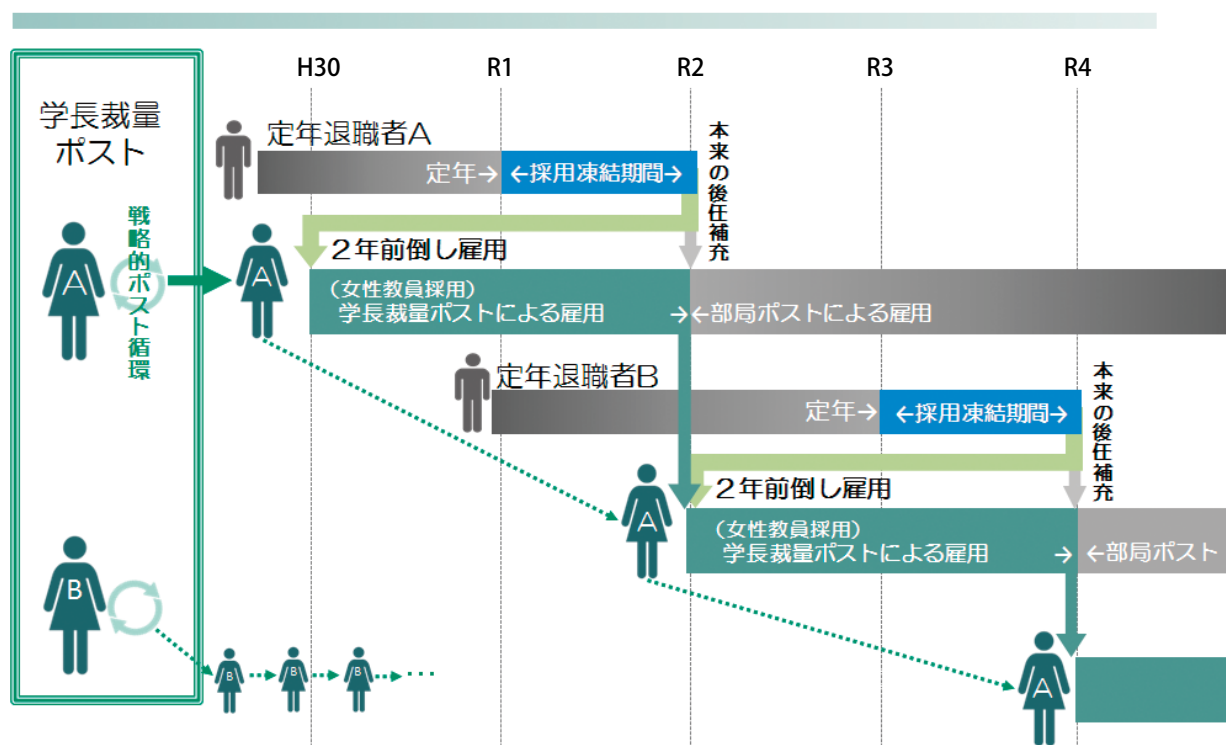
その他、さまざまな内容のご相談を受けつけています。
また、ご希望に応じて関係組織や専門機関をご紹介します。

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

埼玉大学では、理工学研究科において理系女性教員採用を積極的に増やすために、教授らの定年退職と後任補充人事に先立ち、期間限定で学長裁量ポストを女性教員ポストとして、希望する学科に順繰りに貸し出す「戦略的ポストサイクルシステム」を導入しています。これによって「女性限定公募」が実現しました。女性限定公募ではそれ以外の公募と比べて女性の応募者が多く、優秀な女性研究者の採用につながるという効果が見られ、2017年度～2020年度までに女性限定公募2名を含む8名の女性教員採用を達成しました。本年度からは、それまでの2ポストから3ポストに増加し、理系に限らず、女性教員の採用数が目標値に到達していない部局を中心に、本システム導入を検討しています。

戦略的ポストサイクルシステムの概要



Voice

学長特別賞(みずき賞)受賞者の声

埼玉大学では、平成29年度に女性教員の上位職登用を増加させる取組として、みずき賞を創設し、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を表彰しています。今年度は情報メディア基盤センター長谷川有貴准教授が受賞されました。

情報メディア基盤センター 准教授

長谷川 有貴

Yuki Hasegawa

この度はこのようにスピーチの場を設けていただきありがとうございます。先日、学長特別賞のみずき賞を受賞いたしました、埼玉大学情報メディア基盤センターの長谷川です。

坂井学長、ありがとうございました。正直、このような賞をいただけるようなことはなにもしていないという思いですが、なにかしらの活動を評価いただいたことは非常に嬉しく思います。

私は現在、情報メディア基盤センターに所属しておりますが、講義の担当や研究室運営は、電気電子物理工学科で行っております。女性の比率の少ない分野はいろいろとあると思いますが、電気分野も女性比率の少ない分野の一つです。私は電気学会という学会に所属し、論文発表等を行っていますが、20,000人ほどの会員のうち、女性比率は2%にも届きません。今回、みずき賞をいただくきっかけとなったのは、2019年に参加したIEEEという電気電子工学分野で世界最大の学会の日本支部主催の国際学会にてベストペーパー賞をいただいたことでした。IEEEだけではありませんが、国際学会に行くと、女性比率はグッと上がる印象がありますが、実はここでいただいた賞も、IEEE Woman in Engineeringという組織から女性研究者、技術者に贈られるもので、世界的にも女性研究者、技術者を盛り上げていこうとする動きが活発であることを実感します。

正直、女性が女性が、というのはあまり好きではありませんが、このような賞をいただき、今年からは研究費もいただきましたので、大変うれしく、また、男女問わず、私が活動する電気分野に進みたいと思う子どもや高校生が増えるような活動も含め、これからも研究に教育に邁進していきたいと思っております。

ありがとうございました。



埼玉大学各学部および全学委員会の男女比調査

本学各委員会委員の男女構成比の偏りについて「職場環境づくりWG」として教育学部、教養学部、経済学部、そして理工研究科の学部、博士前期・後期課程および全学委員会委員の男女比を調査しました。

調査概要と結果

今回の調査では、まず2019年度および2020年度の本学教員名簿「全教員リストR020301」と「全教員リストR020901」から男性・女性教員数を算出、次いで各委員会の委員名簿（「教育学部各種委員会委員名簿(R1年度)」「教養・人社研学際2019委員会名簿」「経済学部2019年度委員名簿」「工学部H31工学部運営組織と各委員等」「理学部2019委員名簿依頼(全学・学部)」「理工学研究科H31全学各種委員会委員名簿」「理工研H31大学院関係会議委員一覧」「教育学部各種委員会委員名簿(R2年度)」「教養学部20200401更新用2020(R2)委員会名簿」「経済学部2020年度委員名簿」「工学部R2委員長・全学委員_案_20190405」「理学部2020委員名簿依頼(全学・学部)」「理工学研究科R2全学各種委員会委員名簿+(2)」「理工学研究科R2全学各種委員会委員名簿」「理工学研究科R2大学院関係会議委員一覧_0717連携教員」)をもとに各委員会の女性の割合を算出した。

本学には、学部、博士前期課程、博士後期課程、全学の4種の委員会がある。教育学部には博士後期課程委員会がなく、特別委員会と常設委員会があるので、これを博士後期課程委員会としてまとめた。理工学研究科の名簿には全学委員会の他に特定の研究目的のために設立された12の研究センターの名簿も併記されているので、これを全学委員会に含めた。また理工研究科の学部委員会では、2019年度は理学部と工学部がそれぞれの委員名が表記されていたが、理由は明らかでないが2020年度は理学部だけの表記となった。

男女の人数を調べた結果、本学教員の女性率に比べ、全学委員会の女性率が低い。2019年度の理工学研究科では、全教員の女性率を上回るが、これは女性教員が多く研究センターに参加しているからである。しかし研究センターは特定の研究分野にのみ権限が限られており、全学委員会としての業務を担当しているかは疑問が残る。

教育学部と理工学研究科では、全教員の女性率と各委員会女性率はほぼ同じである。教育学部では2020年度、全教員の女性率は29.89%(1)だが特別と常設委員会の女性率は33.92%(2)で、また理工研究科では2019年度、全教員の女性率は9.09%(3)だが博士前期・後期委員会の女性率11.44%(4)で、それぞれ全教員の女性率より高い数字を表している。

教養と経済学部では各委員会女性率は全教員の女性率より低い。とくに教養学部の全教員女性率(2019年度は23.52%(5)、2020年度は24.48%(6))に比べて、全学委員会女性率は2019年度5.88%(7)、2020年度9.09%(8)で大きくかけ離れている。経済学部も2020年度の全教員の女性率は22.44%(9)に比べて博士前期委員会の女性率7.69%(10)、後期課程0%(11)とかなり低くなっている。

これらの数字は、女性教員が各委員会に参加していないということを示している。その結果、業務負担が男性に偏る一方で、決定権者も男性が多く担うことになっているのではないかと。

女性教員が委員に参加しない原因や理由は明らかではないが、各学部の委員の決め方に一因があるのではないだろうか。現在、委員の選出にはローテーション式と学部長による指名式の2つの方法が採られている。ローテーション式であれば、男女委員の選出は公平になるが、指名式は偏重を生む可能性がある。

委員の選出法が統一されていないためか、同一学部内でも年度ごとに女性率の変動が大きい。2019年度、理工研究科の博士前期課程と後期課程委員会女性率は11.44%(4)だったが翌年は3.68%(12)に下がり、また教養学部の学部委員会女性率は2019年度10.68%(13)だったが翌年20.16%(14)になった。

今回の調査は2019年度と2020年度の2年のみを対象にしたものだったため、明確な傾向を把握することができなかった。職場環境改善のためにどのような施策が適格かを判断するためにも、今後もこの男女比の調査を続けるべきだろう。

埼玉大学委員会男女率 (%)

	年度	全教員 男女率			学部 委員会			博士前期 課程委員会			博士後期 課程委員会 (教育学部： 特別+常設委員会)			全学委員会		
		男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率	男性 人数	女性 人数	女性率
教育学部	2019	72	31	30.09%	44	16	26.66%	44	18	29.03%	75	31	29.24%	33	9	21.42%
	2020	68	29	29.89% (1)	38	12	24.00%	49	17	25.75%	74	38	33.92% (2)	31	11	26.19%
教養学部	2019	39	12	23.52% (5)	117	14	10.68% (13)	33	6	15.38%	17	2	10.52%	32	2	5.88% (7)
	2020	37	12	24.48% (6)	95	24	20.16% (14)	30	6	16.66%	16	3	15.78%	30	3	9.09% (8)
経済学部	2019	36	13	26.53%	44	10	18.51%	10	1	9.09%	10	1	9.09%	33	4	10.81%
	2020	38	11	22.44% (9)	41	8	16.32%	12	1	7.69% (10)	10	0	0% (11)	36	4	10.00%
理工研究科	2019	210	21	9.09% (3)	91	10	9.90%	178	23	11.44% (4)	178	23	11.44% (4)	145	14	8.80%
	2020	202	19	8.59%	(理学: 38)	(理学: 2)	(理学:5%)	157	6	3.68% (12)	157	6	3.68% (12)	120	12	9.09% (3)

女性職員の昇任実態調査

「女性職員の管理職登用にに向けた課題の検討」を行うため、実態調査及び係長相当職の女性職員、小学生までの子がいる女性職員に対してヒアリングを行い、ダイバーシティ推進室会議で報告を行いました。

実態調査について

【事前調査内容】

本学職員の年齢別・職位別の男女割合を調査(R2.7.1 現在)

【調査結果】

- 本学職員数の男女比は7：3で男性職員が多い
- 年齢別では51歳以上で女性職員の割合は男性職員の約8%となっている。
- 職位別では管理職候補の課長代理に女性職員がいない事がわかり、女性の管理職を増やすには、現在の女性係長の中で優秀な女性を課長代理に登用することが必要であることがわかった。

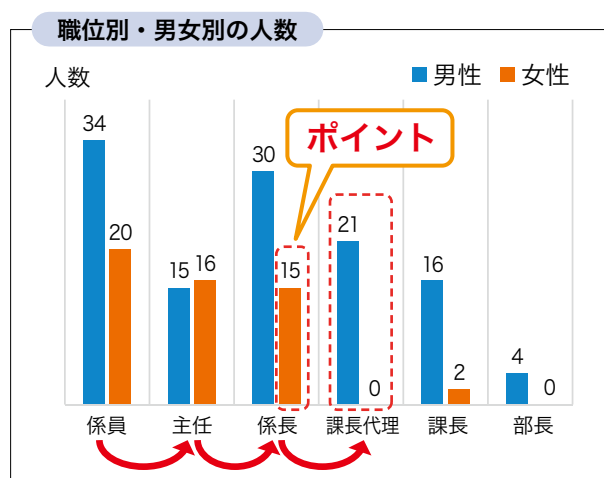
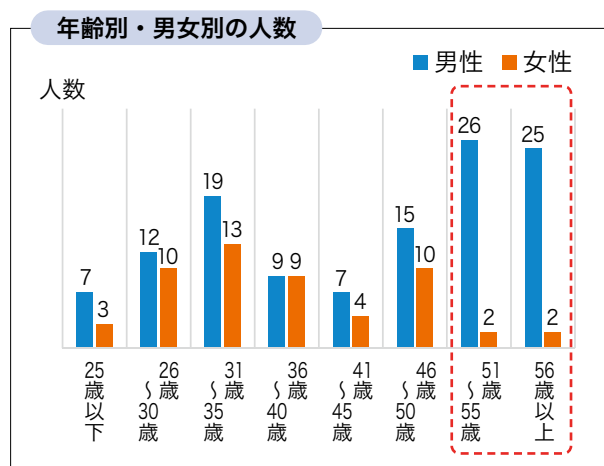
ヒアリングについて

【ヒアリング内容】

働きやすい環境・現在の子育て支援への要望など子育て支援策ニーズ等

【主な要望・ニーズ】

- 子が小学校に入学すると、平日のPTAや保護者会への参加や授業参観等の学校行事が増え、行事に参加するために現在年次休暇を使用している。学校行事参加のための休暇制度があれば良い。
- 子が夏休みなどの長期に学校が休みの時に、在宅勤務など柔軟な働き方を導入してほしい。
- 今後定年延長も考えられ、親等を介護する職員も増えてくると考えられるので、子育て支援の他に「介護の支援等」も充実させたらどうか。(例えば介護休暇を取りやすくする。)
- 出産を迎えるまたは育児休業等から復帰する女性職員に対して、制度や復帰後の働き方について、上司と面談ができる場を設けるなどして、安心して出産→休業→復帰できるシステムを作してほしい。



「彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナー」 開催報告

2020年11月20日、24日の2日間に渡り、2020年度彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナーをオンラインにて開催しました。今年度は、日本ピストンリング株式会社、大正製薬株式会社、日本信号株式会社の3社を訪問しました。埼玉大学及び芝浦工業大学の学生38名が参加しました。

11月20日 日本ピストンリング株式会社を訪問

日本ピストンリング(NPR)訪問セミナーでは、埼玉大学ダイバーシティ推進室から趣旨説明の後、NPRのエンジニアの方々の自己紹介がありました。様々な部署から、男性、女性、若手、中堅、管理職など、8名の方が案内役として参加してくださいました。高橋氏の会社概要の説明、そしてNPRの歴史をまとめたビデオを視聴した後、NPRの案内役の方が、ラボの中を、タブレット端末を持って移動し、実際に訪問者の視線で、研究・開発、製造・販売をしている製品を見せてくださいました。NPRは、もともとエンジン部品の製造を行っているのですが、近年は電気自動車への対応や医療分野へも、その技術を活かして進出しているそうです。例えば、NPRで実際に作っている「チタンタンタル合金の線材」は髪の毛の1/4の細さで、放射線治療や検査用途としてアプリケーション探索中だそうです。同社の研究開発技術が、製品として様々な分野で使用されている説明を受け、参加者からは「世界初の細さの線材は何に使用しますか」「身体に入れることのできる金属は何ですか」「ピストンリングの性能はどのようなことで評価されていますか」等の様々な質問が出ました。

後半は、エンジニアとして働く入社22年の技術企画部の高村氏が、ご自身の仕事のキャリアとライフイベントについてお話してくださいました。入社後は、大学では経験できなかった「評価」等の配属になったこと、結婚、夫の単身赴任、出産、育休、育休後の子育て等について話してくださいました。時短勤務制度やフレックスタイム制度を活用しながら、働く時間を調整しているそうです。また、周囲への相談が重要とのこと、上司に相談をしながら仕事を進め、実績をあげ、本年度、課長へ昇進されたとのこと。「女性だからと諦めたくない。働きやすい環境を作るためには周囲との連携が必要。

女性もスキルを磨いて、自信をつけて昇格すべきです」と、これから社会へ出る参加者の学生へ、エールを送られました。

参加者からは、「コロナで会社が変わったことはありますか」「仕事のイメージと入社した後のギャップは?」「文系の人はどのような仕事をしていますか」「男性の育休は?」等、多くの質問が出ました。質問の内容によって、入社2年目の方が答えたり、男性が答えたり、管理職の方が答えるなど、様々な立場の方が丁寧に答えてくださいました。「大変良かった」「たくさんの質問に率直に答えていただき、NPRのイメージが具体的に変わった」等の感想が寄せられました。



御登壇いただいた
日本ピストンリング(株)の皆様

11月24日 大正製薬株式会社を訪問

11月24日は、大正製薬株式会社、日本信号株式会社の2社を訪問しました。

大正製薬からは、5名で参加いただきました。最初に大澤氏から、会社の概要と製薬会社で行う研究のプロセスについてのお話がありました。今回は準備していただいた研究所内部の写真を使って、総合研究所を案内していただきました。研究棟は、普段は一般公開されていないエリアとのことで、とても貴重な機会となりました。

その後、お二人の研究者から仕事の紹介がありました。入社4年目の土田氏は、工学部応用化学科の出身で、会社では、製剤・分析研究室で分析研究を行っているとのこと。「分析研究の魅力は、未知の化合物を扱っていて、様々な評価に携わることができる」と研究の魅力を語られました。「入社当初は初めて触れる分析機器を使用するので、最初は心配したけれども、丁寧に教えてもらい、今は自信を持って分析に挑んでいる」そうです。同氏はクスリの知識は全くなかったけれども、入社してから研究を通して勉強をして、その知識・技術を身につけたそうです。「研究所は厳しいルールに則って実験をしていて勉強になる。バックグラウンドが異なる色々な人と仕事ができるのは楽しい」と、研究所で働くことの魅力をお話してくださいました。フレックスタイム制を活用している他、週1回は着付け教室に通っているとのこと、ワークライフバランスを充実させているそうです。

入社時に安全性研究室に配属され、それ以降、医薬品の安全性の研究に携わっている、入社20年の多田氏は、もともと理学部生体制御学科の出身ですが、薬の有害作用と有効作用のバランスを見極めるため、動物試験や細胞試験を行って

いるそうです。「自分の関わった製品が出るのは嬉しかった」との、仕事の醍醐味を教えてくださいました。とても専門性の高い分野の研究を行っており、同研究室では、各自が各分野のスペシャリストとして活躍しているとのこと。約1年間の育休を経て仕事に復帰し、育児短時間勤務制度やフレックス制度を利用して、状況に応じた働きをしながら、子育てと仕事を両立しているとのこと。

お二人のお話の後、2グループに分かれて座談会を行いました。参加者からは「入社した理由は何ですか」「転勤はありますか」等の働き方の質問や、「安全ではないとの結果となった際にはどうするのか」「どのような疾患の薬の開発に力を入れているのか」「魚類などの実験もあるのか」等、仕事の内容を細かく尋ねる質問など、様々な質問がありました。参加者からは「会社の雰囲気がよくわかった」「日頃、どんな仕事をしているかがわかり、仕事のイメージが膨らんだ」等の感想がよせられました。OGの研究者のお話を聞くことができたので、とても身近に感じていたようです。



御登壇いただいた大正製薬(株)の皆様

11月24日 日本信号株式会社を訪問

次に、日本信号株式会社を訪問しました。日本信号からは、4名の研究者の方が案内をしてくださいました。最初に、人事部の榎本氏から、会社概要と事業内容についてのお話がありました。そして、業務の内容や研修制度、キャリアパスについてお話してくださいました。研修は4月から5月にかけて、時間をかけてじっくりと行うとのこと、現場に配属されるのは6月とのこと。今年はリモートによって研修が行われたそうです。「つつあつバディ制度」という独自の制度があり、先輩社員が新入社員とバディを組み、仕事を教えるのみならず、会社生活全般に渡ってフォローをしているとのこと。独身寮を備えていること、同社の福利厚生についても説明がありました。参加している外国人学生も、説明の内容がわかるように、同社の英語バージョンの紹介動画を視聴しました。その後、女性エンジニア、男性エンジニアのお二人から、仕事の内容とキャリア、家庭生活についてのお話がありました。今年度から課長になられた入社28年の女性の課長からは、入社後から交通システム技術部の開発業務に携わってきたこと、そして近年では、自動運転の課題に取り組み、実証実験を行っているとのことのお話がありました。2年間の内閣府への出向を経て、今年度から課長になられたとのこと。3人のお子さんを育てながら仕事をするには、助け合うことが必要で、現在は充実した環境で仕事に取り組んでいるとのこと。

「勉強は社会人になっても続いている。大学の勉強も仕事に役立ちます。」と、大学生の皆さんへ、今の勉強を大切にすることを話されました。

入社12年のCBTC技術部の男性社員からは、無線式列車制御システムの開発・実験をして製品化していること、そのマーケットは海外に広がっていることをお話してくださいました。CBTC技術を有している会社は日本の中でも数十社しかなく、同社はその技術の最先端にいるとのこと、ソウル、北京、インドのデリーやアーメダバード等の地下鉄のシステムを支えているそうです。機械システム工学科を卒業後、同社に入社し、2年目には、海外に1か月駐在してシステム開発に従事していたそうです。CBTCが低コストで大容量輸送に向いているシステムであること等、同社の技術について、熱く語られました。現在は、子育て中で、同社は子育てに理解のある会社だと感じているとのこと。

参加者からは、「とても役立つ内容だった」「幅広く社会に貢献している研究を行っていることがわかった」等の感想が寄せられました。

お忙しい中、本セミナーの準備をしてくださいました各社の皆様、本当にありがとうございました。

本学の障がい学生支援の取組が、障がい者のための

大学のチャレンジ・バリアフリー

支援の内容	
物理的環境への配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 車いすのキャスター上げの補助 ● 段差への携帯スロープの設置 ● 図書館や実習室などの施設・設備の改善 ● 使用教室のアクセスしやすい場所への変更
意思疎通の配慮	<ul style="list-style-type: none"> ● 手話通訳 ● ノートテイク ● 授業でのディスカッションのサポート ● 補聴システム ● シラバスや教材の点字・拡大資料の提供 ● 事務手続きの際の代筆 ● 必要書類の確認の補助
ルール・慣行の柔軟な見直し、変更	<ul style="list-style-type: none"> ● 治療などによる学習空白の生じる学生への補講の実施 ● サングラス・イヤーマフ・ノイズキャンセリングヘッドフォンの着用許可 ● 早期のレジュメ配布、教育実習棟での学外実習時の配慮



学生支援課長
片桐 届実氏



スタッフの皆さん

難を抱える学生をどう理解し、どのように関わるか」をテーマに、学部垣根を越えた勉強会「SUダイバーシティランチャミーティング」(研究・教育エンパワーメント編)が開催されました。各学部においても、障がい者支援をテーマにFD(ファカルティ・デベロップメント・大学教員の教育能力を高めるための実践的方法)研修会を実施しています。

また、ジェンダー平等や性の多様性を学んでいる学生が中心となって、ダイバーシティ環境整備の一環として学内の障がい者用トイレのあり方について議論を重ね、「みんなのトイレ」ピクトを作成・設置しました。その存在と意義を広めるために、学内のすべての多目的トイレにピクトを設置し、「埼玉大学みんなのトイレプロジェクト」活動を推進しています。

一方で、さまざまな課題にも向き合っています。ダイバーシティ推進室長の田代美江子氏は今後の取り組みとして、「大学に内在するさまざまな可能性を進展させ、①学生のダイバーシティへの主体的な活動を支援し拡大していくこと、②障がいのある学生の理解に全学的に取り組み、全教職員の力を結集すること、③地域とのつながりの中でバリアのない社会の構築に貢献すること」をあげています。



身体障がい者用駐車場



点字ブロック



スロープ



「みんなのトイレ」ピクト



「みんなのトイレ」プロジェクト活動報告



SUダイバーシティランチミーティング

「必要とする障がい学生が気軽に立ち寄れる学生スタッフと交流できるラーニングセンター」の設立を考案中です。誰もが平等に大学生活を楽しんでもらうためのサポートを実現していきたいです」と話しています。

埼玉大学の全学をあげた今後の取り組みが注目されます。

就職情報誌クローバー2020年秋号に掲載されました。



ダイバーシティ推進室副室長
幅崎 麻紀子氏



副室長(ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当)
田代 美江子氏

今年度は、「ダイバーシティ宣言」を策定し、多様な人々の人権が尊重される「多様性(ダイバーシティ)」の理念と、誰もが安心して学び、働き、活躍できる機会を保障する「包摂(インクルージョン)」の理念を、大学のすべての取り組みの礎としています。この宣言によって障がい学生への支援は、全教職員と学生が皆

で取り組むべき事柄として位置付けられました。現在、約14名の障がい学生に対して、障がい理由で学生生活に支障が出たり、学びの機会が損なわれることがないように支援を行っています。本人からの申請に基づいて、授業や実験、実習をはじめ、さまざまな機会に平等に参加して学びを深められるように、障がいの特性や困りごとに応じた支援に努め、配慮をスムーズに行っていくために、本人の了承を得た上で関係する教職員と情報を共有しています。

「みんなのトイレプロジェクト」
活動を推進
同大学の障がい学生支援の特徴は、学生と教職員一人ひとりが問題意識を持ち、全学一体となって連携・協力しながら支援に取り組んでいることです。昨年度は、障がい学生支援の知識の習得を希望する教員が主体となって、「困

障がい学生のニーズに きめ細かに対応

障がい学生の障がい学生支援の歴史は古く、1980年代に両下肢障がいの学生が通学できるように、「家用用車での学内入構」「身体障がい者用駐車場の整備」「玄関スロープの設置」などを行ったことに遡ります。そして、大学だけではなく学生が中心となって、学内での支援にとどまらず地域の障がい者を支援する活動を行い、障がいのある人が地域で暮らすための介護保障を行政に要求する運動も行ってきました。

障がい学生に対して、障がい理由で学生生活に支障が出たり、学びの機会が損なわれることがないように支援を行っています。本人からの申請に基づいて、授業や実験、実習をはじめ、さまざまな機会に平等に参加して学びを深められるように、障がいの特性や困りごとに応じた支援に努め、配慮をスムーズに行っていくために、本人の了承を得た上で関係する教職員と情報を共有しています。

室、なんでも相談室、保健センター、埼玉大学統合キャリアセンターSUなど、幅広く相談窓口を設けています。気軽に相談できる窓口として、障がい学生と支援を行う教職員や学生も利用しています。ダイバーシティ推進室副室長の幅崎麻紀子氏は、「障がい学生支援は学内全体の問題です。支援を求める側も支援を行う側も一人で悩みを抱え込んでしまわないように、まずは気軽に相談に来てもらえる環境づくりに努めています」と、相談の重要性を強調します。

全学一体となって、 障がい学生支援に注力。

埼玉大学 ダイバーシティ推進室／学生支援課／教育企画課



ダイバーシティ推進室の応援する学生の活動

埼女会

ダイバーシティ推進室では、学生の皆さんが実施するダイバーシティの推進に関わる活動を応援しています。



埼女会 ON-LINE!

すべての埼玉大学生がCOVID-19下でも
性別による困難なくキャンパスライフを送るために

キャリアアップ講演会	キャンパスライフのための 手引き選書	学習支援
 <p>女性のロールモデルを描けるように、活躍しているOGをお呼びし、お話しする機会を設けています。</p>	 <p>大学図書館内のダイバーシティ推進室企画コーナーにジェンダーについての本を設置し、誰でも手に取れる環境を作っています。</p>	 <p>文理問わず女子学生が集まれる場に、TOEIC支援や国立宇宙線研究所への女性教員たちとのツアーの開催も。</p>

埼玉大学の女子学生ならどなたでも参加可能です！
一緒に過ごしやすい大学を作りませんか？
CONTACT → <https://cowinsuniv.wixsite.com/saijokai-official> 

WOMEN CAN DO EVERYTHING.

新入生対象 「安心・安全な学生生活のための講習会」

目的

大学生生活のスタートアップ講座として、大学生活で出会う友人と対等でお互いに尊重し、より良い人間関係を築けるように、特に親密な交際関係に起こりうる暴力による支配関係「デートDV」を知る機会を提供し、フェアな人間関係の基礎スキルを身に付けさせる。自分の身や大切な人を守るため、そして安心・安全な関係を作り、充実した学生生活を過ごせるように受講させる。

主催

学生支援課、ダイバーシティ推進室、さいたま市男女共同参画推進センター

講師

(一社) エープラス 吉祥眞佐緒 氏

受講

2020年8月1日～9月13日
Web 学生システムにてアクセス
※オンラインのため全学部学生を対象

内容

①今日一緒に考えること

今日一緒に考えること

1. 恋愛における暴力とは何か？
2. 恋愛以外でも起こりうる暴力とは？
3. よりよい関係を築くには？



②DV・デートDVの問題は…

DV・デートDVの問題は…

単に夫婦の問題、恋愛問題？

- ・人権問題
- ・法律問題
- ・児童虐待(暴力の再生産)
- ・女性の貧困、子どもの貧困
- ・少子化問題
- ・政治問題

あらゆることに関する社会問題



③フェアじゃないな…

フェアじゃないな…
対等じゃないな…
と感じたら、
その感覚を信じて



※一般社団法人エープラス資料を引用

受講後のアンケートまとめ

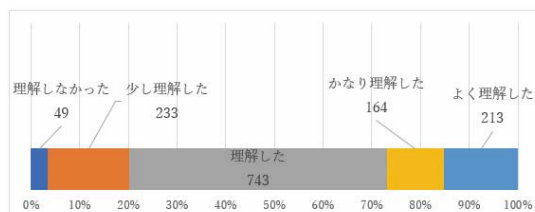
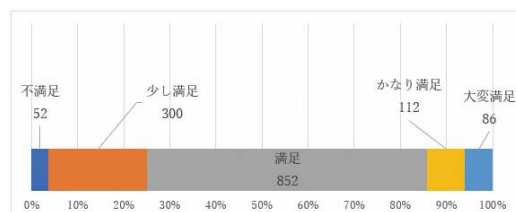
(1) 方法 Web 学生システムによる
無記名回答方式

(2) 回答数 1,402人

*男性 833人、女性 534人、どちらでもない / 答えたくない 35人

*1年 537人、2年 364人、3年 257人、4年 216人、その他 28人

(3) 講演会内容の満足度、理解度



(4) 学生の感想等の一例

- よく嫉妬や束縛は良いことのように語られたりするけれど、そのような風潮がデートDVの被害を言い出しづらい環境を作っているのかなと思いました。
- 暴力を受けるのを自分のせいだと思い込まない強い心と、対等な関係を保つために自分の言葉を持つ勇気の大切さに気付かされた。
- 好きだから何をしても良い訳ではない、自分がしていることが愛という名の暴力になっていないかを客観的に見ることの大切さを知っていることが対等な人間関係を保つために必要なことだと思いました。

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

埼玉大学は埼玉県の女性研究者・技術者が相互に交流し、女性研究者・技術者の活躍を推進するために、埼玉県の5つの研究機関（環境科学国際センター、衛生研究所、産業技術総合センター、農業技術研究センター、がんセンター臨床腫瘍研究所）とともに、2017年6月6日、「彩の国女性研究者ネットワーク」を立ち上げました。

埼玉大学ではこの「彩の国女性研究者ネットワーク」を県内企業、研究機関、大学等に拡大し、女性研究者・技術者の活躍により、埼玉県地域全体のダイバーシティ推進を図り、多様な視点と発想による研究・技術開発のさらなる活性化を目指しています。また、女性研究者・技術者や男女共同参画（ダイバーシティ推進）担当者の方々と共に、男女を問わず子育て・介護などのライフイベントの中にある研究者・技術者が働きやすい環境づくりに取り組み、さらに、このネットワークの活動を通して、研究者や技術者をめざす女子学生に多様なロールモデルやキャリアパスを示し、次世

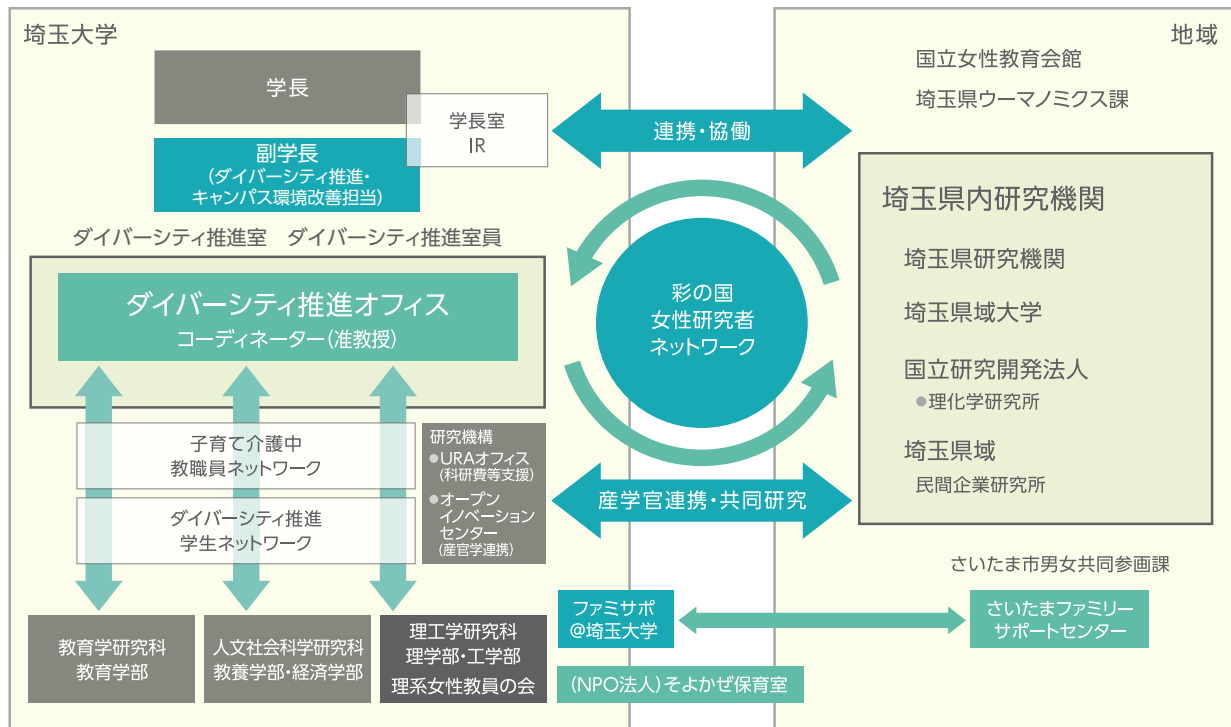
代研究者・技術者育成を促進しています。

2021年2月1日現在、「彩の国女性研究者ネットワーク」には、21機関（大学3機関、埼玉県内研究機関5機関、国立研究開発法人1機関、民間企業研究所12機関）が参画しています。本ネットワークの活動として、2020年11月20日（金）と24日（火）の2日間に渡り、研究機関訪問オンラインセミナーを実施しました。今年度は、日本ピストンリング株式会社、大正製薬株式会社、日本信号株式会社（本報告書34ページ掲載）を訪問しました。2021年2月5日（金）には、第4回彩の国女性研究者シンポジウム「ダイバーシティ時代における研究者・エンジニアの働き方～ウィズコロナ/ポストコロナに向けて～」を開催しました（本報告書42ページ掲載）。また、2021年3月5日（金）には、セミナー「ダイバーシティに配慮したオンライン運営」を開催しました。

【彩の国女性研究者ネットワーク参画機関】

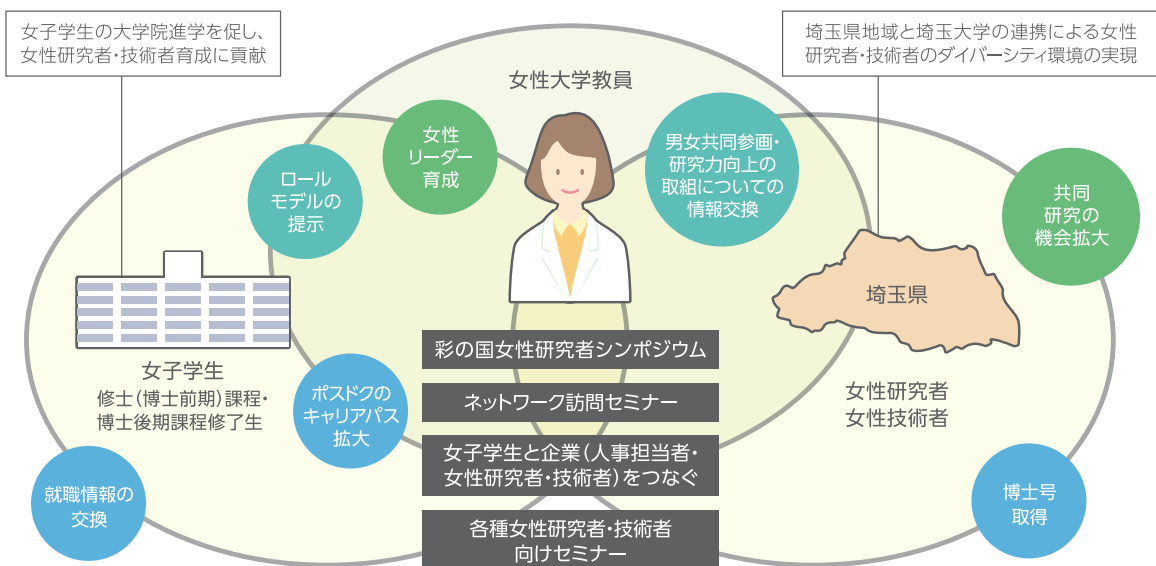
- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1 埼玉県環境科学国際センター | 11 公立大学法人 埼玉県立大学 |
| 2 埼玉県衛生研究所 | 12 株式会社 井口一世 |
| 3 埼玉県産業技術総合センター | 13 株式会社フェニックスエンジニアリング |
| 4 埼玉県農業技術研究センター | 14 株式会社タムロン |
| 5 埼玉県立がんセンター | 15 ボッシュ株式会社 |
| 6 国立研究開発法人 理化学研究所 | 16 日本ピストンリング株式会社 |
| 7 大正製薬株式会社 | 17 学校法人 芝浦工業大学 |
| 8 マレリ株式会社 | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場 |
| 9 日本信号株式会社 | 19 ポーライト株式会社 |
| 10 シチズン時計株式会社 | 20 株式会社オリジン |
| 21 埼玉大学 | |

彩の国女性研究者ネットワーク実施体制



彩の国女性研究者ネットワークによる取組

女性研究者・技術者の交流による活躍推進: 女性研究者・技術者が働きやすい研究環境整備



彩の国女性研究者ネットワークを活かした女性研究者等のすそ野拡大

第4回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

日時 2021年2月5日(金)

場所 オンライン (zoom)

2021年2月5日(金)、「第4回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」を開催しました※1。今年度は「ダイバーシティ時代における研究者・エンジニアの働き方～ウィズコロナ/ポストコロナに向けて～」をテーマに、オンラインでの開催ということもあり、本学教職員・学生をはじめ、彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の方々、他大学、民間機関・公的機関の方々等、170名の方が参加されました。

坂井貴文学長の開会挨拶に続き、本年度みずき賞※2を受賞された情報メディア基盤センター 長谷川有貴准教授のスピーチが行われました。続いて、田代副学長（ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当）より、本シンポジウムの意義や当ネットワークの趣旨についてご説明いただきました。

基調講演では、「変革を実践するための対話を考える」と題して、大学院人文社会科学部 宇田川元一准教授にご登壇いただき、ご自身のダイバーシティの重要性を感じた経験や変革に向き合うことの必要性やそのための対話の方法についてお話しいただきました。講演後、参加者からは、「守るべきものがそれぞれ違うときはどのようにしたらよいか」などの質問が寄せられました。

※1 彩の国女性研究者ネットワークとは、ネットワーク参画機関が相互に協力・連携して、女性研究者・技術者が活躍しやすい環境づくりに寄与することを目的として、平成29年度に立ち上げたネットワークです。

※2 みずき賞は、教育研究活動に顕著な功績を残し、かつ女性研究リーダーとして活躍する女性研究者を学長が表彰するものです。



開会挨拶をする坂井学長



シンポジウムの意義を説明する田代副学長



基調講演での宇田川准教授



パネルディスカッションの様子(写真上・左から)鈴木氏、幅崎氏、高橋氏、(写真下・左から)宇田川氏、本多氏

パネルディスカッションでは、大学院理工学研究科 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 本多さおり室長、埼玉県立大学 鈴木玲子副学長（発表順）にご登壇いただき、機関紹介やご自身の研究内容、コロナ禍での研究活動などについてお話しいただきました。

引き続き、トークセッションが行われ、モデレーターのダイバーシティ推進室 幅崎副室長からコロナ禍で進むオンラインでのコミュニケーション、新しいコミュニティへの適応の難しさやコロナ後の働き方がどうなっていくかについてなど、参加者からの質問が紹介され、各登壇者にご意見を伺いました。

シンポジウム終了後のアンケートでは、参加者からは「オンラインであるからこそその利点の詰まったシンポジウムだった」「オンラインという新たなコミュニケーション方法を用いて、今までの自分の視野にとらわれず、積極的に他者や他文化を理解できるように努めたい」といった感想が寄せられ、参加者の満足度の高いシンポジウムとなりました。

彩の国女性研究者ネットワークには、現在 21 の機関が参画しており、本シンポジウム開催にあたり各機関の研究者・技術者の方々にご協力いただきました。

ご参加いただきました皆様、ご協力をいただきました皆様、誠にありがとうございました。

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）」

埼玉大学

第4回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

**ダイバーシティ時代における
研究者・エンジニアの働き方**
～ウィズコロナ/ポストコロナに向けて～

令和3年 **2月5日(金)**
15:00~17:00
オンライン (Zoom) 開催

参加費 無料 事前 申込制

講師紹介
宇田川 元一 氏
1977年東京都生まれ。埼玉大学大学院人文社会科学部研究科 准教授。2006年早稲田大学アジア太平洋研究センター助手、2007年長崎大学経済学部講師・准教授、2010年西京学院大学経済学部准教授を経て、2015年より現職。
専門は、経営戦略論、組織論、クラウドワ、アプローチに基づいた企業変革、イノベーション推進を研究している。また、大手企業やスタートアップ企業のイノベーション推進や企業変革のアドバイザーとして、その実践を支援している。
4回 フォワード 2020 書籍部門 読者対象賞（他者と働く）、2007年度経営学学会賞（論文部門奨励賞）受賞。

お申し込み方法 どなたでもご参加いただけます。
右のQRコードまたは下記 URL よりお申込みください。
申込締切：2月1日(月)
(URL) <https://forms.gle/QPEQSLv7XndmDmRcA>

お問合せ先 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 主催：彩の国女性研究者ネットワーク
E-mail: Diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp 共催：国立大学法人埼玉大学
電 話：048-767-4011
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>

プログラム (司会) 長澤 杜之 埼玉大学大学院理工学研究科 教授

15:00 ■ 開会挨拶
坂井 貴文 埼玉大学学長
■ みずき賞受賞者スピーチ
長谷川 有貴 埼玉大学 情報メディア基盤センター 准教授

15:10 ■ シンポジウム・ネットワークの趣旨説明
田代 美江子 埼玉大学副学長
ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当

15:15 ■ 基調講演
宇田川 元一 埼玉大学大学院人文社会科学部研究科 准教授
「変革を実践するための対話を考える」

15:50 ■ パネルディスカッション
■ 研究者による研究紹介・機関紹介
(4名あり)

高橋 朋子 埼玉大学大学院理工学研究科 助教
「オンラインでの研究者間コミュニケーション」

本多 さおり 株式会社オリジン 研究開発本部 知的財産室 室長
「民間企業で働く女性へのコロナ禍の影響」

鈴木 玲子 埼玉県立大学 副学長
「コロナ禍における人を対象とした研究活動の困難さと展望」

16:20 ■ トークセッション
宇田川 元一 / 高橋 朋子
本多 さおり / 鈴木 玲子
幅崎 麻紀子 (モデレーター)
埼玉大学ダイバーシティ推進室副室長 准教授

16:55 ■ 閉会挨拶
田代 美江子 埼玉大学副学長
ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当

フライヤー

彩の国女性研究者ネットワークオンラインセミナー ダイバーシティに配慮したオンライン運営

日時 2021年3月5日(金)

場所 オンライン (zoom)

2021年3月5日(金)、ダイバーシティ推進室と彩の国女性研究者ネットワークの共催企画として、株式会社モリヤコンサルティング・一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所 守屋智敬氏、太田博子氏を講師に迎え、埼玉大学及び彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の教職員、技術者、研究者を対象とする「ダイバーシティに配慮したオンライン運営」セミナーをオンライン (zoom) にて開催しました。セミナー当日は、20名の参加があり、参加者は実際に「アンコンシャスバイアス」セミナーを体験した後、体験セミナーを振り返りながら、ダイバーシティの観点での工夫点などを2時間にわたって学びました。

前半の体験セミナーでは、zoomのチャット機能、投票機能やMentimeterといったツールを使い、無意識のアンコンシャスバイアスについて学びました。その後、ダイバーシティの観点でセミナー運営に必要なことを学んでいきました。講師からは、運営においては受講者の参加環境が様々であることに思いを寄せられるかどうかといった参加者への配慮や寛容さが重要であるとお話しや講師・パネラーに注目してもらうためのテクニックの紹介などがありました。

参加者からは、「インタラクティブなオンライン授業、セミナーの運営の仕方やテクニックを学ぶことができた」「2つセミナーを受けたようで説得力があり、自分が体験しているので理解しやすかった」といった声が聞かれ、大変有意義なセミナーとなりました。

彩の国女性研究者ネットワークセミナー

ダイバーシティに配慮した オンライン運営

参加費無料
zoom開催

日時 令和3年3月5日(金) 10:00~12:00
※11:30~12:00 個別質問対応

講師

株式会社モリヤコンサルティング
一般社団法人アンコンシャスバイアス研究所

守屋 智敬氏 太田 博子氏

対象者

埼玉大学および彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の
教職員、技術者、研究者の皆様

参加方法

以下URLまたはQRコードより3月3日(水)までにお申し込みください。zoomの参加方法を前日までにメールでお知らせします。

参加申込URL) <https://forms.gle/QTUqekR3VCrmKcjKB>



こんな方におすすめのセミナーです

- ・障がいを持つ方も参加しやすい仕組みについて学びたい
例) 聴覚に障がいのある方が参加する場合など
- ・プライバシーをしっかりと守れる運営方法を学びたい
例) LGBTQや多様性をテーマとしたセミナーなど
- ・視聴端末・環境が様々な受講者への対応を学びたい
例) カメラ無し/Wi-Fi環境が不安定な場合など
- ・zoomの便利な機能を学びたい

ダイバーシティの観点を大切にしたオンライン運営について学びたい方

お問合せ先 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

E-mail : diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

TEL : 048-767-4011

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

主催 彩の国女性研究者ネットワーク・埼玉大学ダイバーシティ推進室

オンライン運営セミナーチラシ

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

運営委員会

本ネットワークには「彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会」を設置しており、事業計画や事業内容について審議をしています。

本年度は、6月29日に「令和2年度第1回運営委員会」を開催しました。運営委員会では、「彩の国女性研究者ネットワーク会則」が改正され、本年度より、運営委員長には埼玉大学ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当副学長が、運営委員会に運営副委員長を置くことが承認されました。今年度の運営委員は別表の通りです。

彩の国女性研究者ネットワーク 運営委員（令和2年度）

敬称略

	名 前	所属機関
運営委員長	田 代 美江子	埼玉大学
運営副委員長	幅 崎 麻紀子	埼玉大学
運営委員	黒 川 秀 樹	埼玉大学
運営委員	荒 木 稚 子	埼玉大学
運営委員	日 原 由香子	埼玉大学
運営委員	松 本 利 恵	埼玉県環境科学国際センター
運営委員	澁 木 優 子	埼玉県衛生研究所
運営委員	大 澤 浩 一	大正製薬株式会社
運営委員	坂 元 智	マレリ株式会社

担当者連絡会

毎年、参画機関どうしの情報交換のため、「彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会」を開催しています。今年度は、2021年2月5日に実施しました。担当者連絡会では、令和2年度の活動報告及び令和3年度の活動計画案についての説明の後、ネットワークの長期的な活動ビジョンについての意見交換を行いました。その中で、ネットワークへの期待や課題も挙げられました。来年度は、こうした意見に応えるべく、活動を拡充していきます。

担当者連絡会での意見の抜粋

課題

- ネットワークを機関内部で周知するためにはどのようにすべきか。
- 女性だけでなく、若手のネットワークも必要。
- 在宅ワークが増えて時間管理も厳しく、今年度は不可的な活動がなかなか難しい。
- 「彩の国」だけに限定した方がよいのか迷う。
- 女性の新入社員になかなか来てもらえず、どのように進めていくと良いのかわからない。

期待・提案

- 女性も増えてきているので、ネットワークを利用していきたい。
- 学生向けの事業と参画機関向けの事業の2つの線引きをして進めることができると良い。
- オンライン研修は参加しやすいので、これからも行っていくと良い。
- シンポジウム等を通して、各機関の発表の場があるというのは良い。
- 大学との連携や共同研究開発の機会に期待している。
- 女性の採用にも繋げていきたい。
- 単独での見学会などは難しいので、ネットワークで見学会やセミナーがあると有難い。
- 学生のリクルートでも期待している。
- 県内の研究所の方と知り合うことのできる貴重な機会。

| 活動記録 |

年月日	活動内容
2017年 ~継続中	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)に採択
2018年 4月~継続中	ダイバーシティ相談
2018年 4月~継続中	新規採用教職員に研究倫理eラーニング受講を義務付けて実施
2018年 4月~継続中	彩の国女性研究者ネットワーク参画機関訪問(オンライン・2回)
2019年 4月~継続中	国際共同研究スタート相談
2020年 4月 1日	「男女共同参画室」から「ダイバーシティ推進室」に名称変更
2020年 4月~	令和2年度ファミリー・サポート補助事業実施
2020年 4月~	令和2年度病児保育利用補助事業実施
2020年 4月16日	第1回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2020年 5月 1日	「ダイバーシティ推進オフィス要項」を一部改正
2020年 5月 8日~ 5月15日	第2回ダイバーシティ推進室会議(メール会議)
2020年 5月18日	第1回ダイバーシティ推進室研究補助制度採択者決定
2020年 5月20日	第1回男女共同参画調査WG会議(オンライン)
2020年 5月28日	「埼玉大学ダイバーシティ宣言」の制定
2020年 6月 5日	第3回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2020年 6月10日	第2回男女共同参画調査WG会議(オンライン)
2020年 6月12日	彩の国女性研究者ネットワーク機関対象の登録事項調査の実施
2020年 6月24日	第3回男女共同参画調査WG会議(オンライン)
2020年 6月29日	彩の国女性研究者ネットワーク運営会議(オンライン)
2020年 7月22日	第4回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2020年 7月23日~ 8月11日	第1回職場環境づくりWG会議(メール会議)
2020年 8月 1日~ 9月13日	「安心・安全な学生生活のために」講習会(オンデマンド形式)
2020年 8月25日	第1回女性研究者支援WG会議(オンライン)
2020年 8月27日	第1回ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG会議(オンライン)
2020年 9月 1日	第1回学生支援WG会議(オンライン)
2020年 9月 7日	理系女性教員の会(オンライン)
2020年 9月16日	第2回学生支援WG会議(オンライン)
2020年 9月28日	第2回職場環境づくりWG会議(オンライン)
2020年 9月23日~10月20日	第3回男女共同参画推進に関する意識実態調査の実施
2020年 9月29日	第5回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2020年 9月29日	第2回ダイバーシティ推進室研究補助制度採択者決定
2020年10月 1日~	研究科長・学部長面談(女性教員採用等に関する意見交換)の実施(4回:10月1日・2日・9日・12日)
2020年11月11日	第12回ダイバーシティ推進室講演会(オンライン)
2020年11月19日~	女性職員キャリアメイキング・ワークライフバランス支援策ヒアリングの実施(5回:11月19日・27日、12月4日・9日・17日)
2020年11月20日	彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー(オンライン) 開催:日本ピストンリング株式会社
2020年11月24日	彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー(オンライン) 開催:大正製薬株式会社、日本信号株式会社
2020年12月 7日	そよかせ保育室との意見交換実施
2020年12月 9日	第2回ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG会議(オンライン)
2020年12月24日	第6回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2021年 1月14日	彩の国女性研究者ネットワーク参画促進のための機関訪問(オンライン)
2021年 1月20日~ 1月26日	第7回ダイバーシティ推進室会議(メール会議)
2021年 1月27日	第3回ダイバーシティ推進室研究補助制度採択者決定
2021年 1月29日	第3回ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG会議(オンライン)
2021年 2月 5日	彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会(オンライン)
2021年 2月 5日	彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム(オンライン)開催
2021年 2月16日	ハラスメント防止研修会(オンライン)開催
2021年 3月 5日	彩の国女性研究者ネットワークセミナー(オンライン)開催
2021年 3月30日	2020年度ダイバーシティ事業活動報告書発行
2021年 3月30日	第3回男女共同参画推進に関する意識・実態調査報告書発行

編集後記

今年度もダイバーシティ推進事業活動報告書を刊行することができました。多くの皆様にご協力いただきましたことを感謝いたします。男女共同参画室としてスタートして4年目の今年は、当室にとっても大きな変革の年となりました。男女共同参画室からダイバーシティ推進室となり、新室長のもと、教職員18名が参加する組織となりました。今年度当初は、コロナによる初めての緊急事態宣言の中、これからどうなるのかと不安なスタートとなりましたが、1年を振り返ると、室員の力を結集して、昨年度にも増して、アクティブに活動を行うことができたのではと自負しています。と同時に、多くの課題も見えてきています。来年度も、皆の力を結集しながら、多様な人々が個性を活かすことのできる環境づくりを行って参ります。どうぞよろしくお願い致します。

編集委員を代表して 幅崎麻紀子

『2020年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書』編集委員

田代美江子	Mieko Tashiro
幅崎麻紀子	Makiko Habazaki
牧 ちひろ	Chihiro Maki

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事業(特色型)」

2020年度ダイバーシティ推進事業活動報告書

国立大学法人埼玉大学
ダイバーシティ推進室 ダイバーシティ推進オフィス
〒338-8570 埼玉県さいたま市桜区下大久保255
TEL/FAX:048-767-4011(内線5185)
E-mail:Diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>
発行:2021年3月



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

住所：埼玉県さいたま市桜区下大久保255

電話番号・ファクス：048-767-4011

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