

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)

2021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

ダイバーシティ環境推進の中核拠点を目指して	1
国立大学法人埼玉大学 学長 坂井 貴文	
次のステップを見据えて	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	
埼玉大学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～	10

Chapter II ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発

防災・日本再生シンポジウム 新型コロナ感染拡大と防災 — ジェンダー・ダイバーシティの視点から展望をひらく —	16
--	----

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	18
ベビーシッター利用助成	20
ファミリー・サポート補助事業	21
ファミサポ@埼玉大学	22
病児保育利用補助事業	22
オムツ交換代の設置	23
国際共同研究スタート相談	24
ダイバーシティ相談	25
新任教職員研修	27

CONTENTS | 目次 |

Chapter IV 次世代育成

彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナー	28
学生有志による性暴力防止啓発のためのパンフレット 『ねえこんな時、どうする？知らなきゃマズイ 愛と暴力の話』の作成	29
令和3年度 新入生対象「安心・安全な学生生活のために」 オンデマンド講習会	30
ユース×ジェンダー プロジェクト @埼玉大学	32
オンライン交流会・あつまれ！ひろばトーク ～ダイバーシティについて話そう～	33

Chapter V 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	34
第5回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム	36
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	38

Chapter VI 女子中高生の理系進路選択支援事業

彩の国で育もう、理工系女子の未来を！彩の国から変えよう、理工系の未来を！ WISE-P (Women in Science and Engineering Program)	40
---	----

資料

活動記録	43
編集後記	44

はじめに

ダイバーシティ環境推進の中核拠点を目指して



坂井 貴文

Takafumi Sakai

国立大学法人埼玉大学
学長

男女共同参画室がダイバーシティ推進室となりまる2年がたちました。この間も、本学のダイバーシティ推進室は、大学内のみならず地域社会のダイバーシティ推進に向けて、精力的な取

組を展開してきました。その一つが、国立大学協会募集企画「防災・日本再生シンポジウム2021」に採択されたシンポジウム「新型コロナ感染拡大と防災—ジェンダー・ダイバーシティの視点から展望を開く—」の開催です。新型コロナ感染拡大によって、大学における研究と教育、そして働き方も、様々な変化を余儀なくされ、その中でも埼玉大学は、その機能と役割を停滞させることなく挑戦を続けてきました。そのときに不可欠なのは、まさにダイバーシティの視点です。例えばそれは、学生のネット環境、その背景にある経済的状況、教職員が在宅勤務する際の子育てや介護といった家庭の状況などへのきめ細かな配慮のあり方につながるものです。ダイバーシティの

視点は、コロナ問題への取り組みにおいても不可欠な重要な視点だといえます。

こうしたダイバーシティ推進のための「知」の発信に、埼玉大学は今後も様々な形で取り組んでいきます。本学では、大学として策定した2022年度からの第4期の目標と計画において、ダイバーシティ環境のための推進組織の充実を本学の重要な柱としています。これによって、埼玉大学のみならず、地域の様々な機関や組織と共同し、地域におけるダイバーシティ環境推進のための取組に挑戦していきます。ダイバーシティ環境の推進という点でも、本学が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。

次のステップを見据えて



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

男女共同参画室がダイバーシティ推進室となつてまる2年となります。そして、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」の取り組みは、その実施期間が残り1年となりました。しかし、実施期間の終わりが取り組みの終わりではありません。本事業では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

れていますが、これまで積み重ねてきた取り組みの成果を基盤に、それをさらに発展させ、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につなげていくことが、ダイバーシティ推進室の役割だと認識しています。

新型コロナ感染の拡大がなかなかおさまらない中、さまざまな制約を受けながらも、今年度は、新たな取り組みにも挑戦してきました。その一つが、本年度採択された JST「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の事業です。「彩の国で育もう理工系女子の未来を！彩の国から変えよう理工系の未来を！」と題した本事業は、埼玉大学が、理工系に進む女子中高生のエンカレッジ拠点となり、進路相談も含め、体験型プログラムや出前授業を提供する取り組みです。この事業によって、地域のネットワークをさらに広げ、埼玉県、さいたま市の多くの中学校・高等学校と交流することができました。

学長からの挨拶にもありますよう

に、ダイバーシティ推進とそのための体制の充実は、今年度、大学として策定した2022年度からの第4期の目標と計画において明確に位置づけられています。このダイバーシティ推進の取り組みにおいて、地域貢献、地域との協働は極めて重要な目的の一つです。2017年度からの事業の一環として組織された彩の国女性研究者ネットワークと、そして新たな取り組みの中で広がるネットワークを、今後さらに充実させ、有機的に繋げていくことが次の課題でもあります。

最後に、本事業を支えてくださっている、彩の国女性研究者ネットワークご参画の機関の皆様、埼玉県・さいたま市男女共同参画ご担当の皆様、さらに、他大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進に関わる皆様に深く感謝申し上げますとともに、世界的に大幅な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、みなと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.

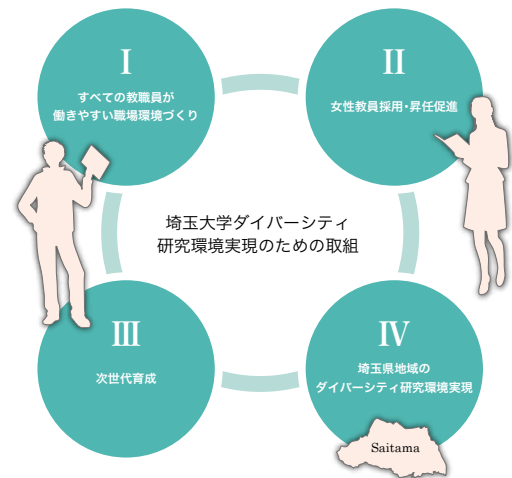
May 28, 2020
Saitama University

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

学年暦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やってきた教員がアドバイザーとなり、共同研究立ち上げと運営のための相談を行っています。

II 女性教員採用・昇任促進

女性教員採用・上位職登用・昇任を促進します。

i 女性教員採用・登用

戦略的ポストサイクルシステムによる女性限定公募

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

ii 女性教員昇任

キャリアアップ支援

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

iii エンパワースメント

学長特別賞（みずき賞）

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、岡田直子

女性研究者支援 WG では、田代美江子室長、幅崎麻紀子副室長に御協力いただき、女性研究者研究活動支援を行ってきた。今年度は、現役の研究者支援というより将来の女性研究者育成が活動の中心となった。ここでは、それを述べる。昨年度、科学技術振興機構 (以下、JST) の女子中高生の理系進路選択支援プログラム (<https://www.jst.go.jp/cpse/jyoshi/>) に本学から「彩の国で育もう、理工系女子の未来を！彩の国から変えよう、理工系の未来を」という名称で応募したところ、無事採択に至った。

JST から資金援助を受け、プログラム名を Women in Science and Engineering program (WISE-P) とし、本年度からこの活動を開始した。コロナ禍のなか、当初の計画を適宜変更しながら、下記の取組を行った (予定を含む)。

1. 女子中学生向けサマースクール (8月28日、オンライン)
2. 女子高校生向けオースタムスクール (11月27-28日、対面)
3. 研究室訪問 (大正製薬 12月27日、学内 3月26日 (予定))
4. 中学校、高等学校への出前授業 (複数)
5. 女子高校の校長先生や進路指導の先生方との情報交換会
(浦和第一女子高校 11月24日、熊谷女子高校 12月22日、春日部女子高校 1月24日)

理学部におけるハイグレード理数高校生育成プログラム (HiGEPS) と共催で、

6. 女性科学者の芽セミナー (1月22日、オンライン)

を開催した。これらの活動は、読売新聞や共同通信を通じてメディアにも発信した。

また、WISE-Pのweb page (<http://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>) も近日中には立ち上がる予定である。プログラムの活動の周知の他、理系への進路相談も web page を通じて可能となる予定である。高校の先生方との意見交換会で、男子学生に比べ女子学生の進路については保護者の考えが大きく影響すると伺った。来年度以降は、保護者向けのイベント等も実施したいと考えている。いずれの企画も、コロナ禍の今後の推移を睨みつつ、方法を探っていききたい。

この事業は、理系に進学する女子学生を増やし、将来の科学技術を担う女性を育成し、ゆくゆくは女性が女性特有のライフ・イベントに左右されることなく、科学技術分野で活躍できる社会に変革させようという息の長いものである。本プログラム参加者が理系に進学し研究を志向するかは数年を経過しないと分からない。そのため、JSTからの2年間の資金援助の間に目に見える成果を得るのは困難だろう。しかし、本学としてはJSTの資金援助終了後も引き続きこの企画を継続する予定である。今年度に着手したばかりの企画は、更なる改善を進め、JSTの採択事業として恥じない成果を挙げてゆきたい。

本学では理学部で「科学者の芽育成プログラム」(小中高生向け)、「ハイグレード理数高校生育成プログラム」(高校生向け)、工学部で「サイエンススクール」(高校生向け)など次世代の人材育成のプログラムを実施している。これらは女子学生限定ではないが、WISE-Pとして連携も模索し、より質の高いプログラムを提供できるようにしたい。

参考 Web-pages

- 女子中高生の理系進路選択支援プログラム <http://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>
- 科学者の芽育成プログラム <http://www.mirai.saitama-u.ac.jp/>
- 埼玉大学ハイグレード理数高校生育成プログラム <http://higeeps.phy.saitama-u.ac.jp/>
- 工学部サイエンススクール <http://www.saitama-u.ac.jp/engineering/news/sci3/>

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

2021 年度の活動

① WGの活動計画 (第1回WG会議: 2021年10月29日 zoom 開催)

去年に引き続き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、女性職員の管理職登用に向けた課題の検討の立案・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い、「各学部委員会男女比調査」「女性職員調査」を続けることになった。

② 各学部委員会男女比調査報告

「各学部委員会男女比調査」の結果について、ビュールク WG リーダーよりメールによる報告があった。委員会の男女比調査より、2021年度も、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傾向が続いていることを確認した(表参照)。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。ダイバーシティ推進室長の田代副学長に調査結果を副学長会議などで報告するようお願いした。

「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。改善方法はメールによるヘアリングを行った。2020年度、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。

③ 2020 年度 女性職員対象ヒアリング調査報告

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会議にて報告された。それを参考にして、2021年度、本学の第4期中期目標・中期計画では、職員の性別等のダイバーシティの向上や職務の高度化を図り、課長代理相当職以上の女性事務職員を増やすことを盛り込んでいる。

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%	38	12	24.00%	49	17	25.75%	74	38	33.92%	31	11	26.19%
	2021	61	29	32.22%	41	12	22.64%	47	17	26.56%	72	33	31.42%	32	11	25.58%
教養学部	2019	39	12	23.52%	117	14	10.68%	33	6	15.38%	17	2	10.52%	32	2	5.88%
	2020	37	12	24.48%	95	24	20.16%	30	6	16.66%	16	3	15.78%	30	3	9.09%
	2021	34	13	27.66%	104	9	7.96%	30	6	16.66%	14	3	17.64%	32	4	11.11%
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%	41	8	16.32%	12	1	7.69%	10	0	0%	36	4	10.00%
	2021	35	12	25.53%	40	13	24.52%	9	1	10.00%	9	1	10.00%	36	6	14.28%
理工研究科	2019	210	21	9.09%	91	10	9.90%	178	23	11.44%	178	23	11.44%	145	14	8.80%
	2020	202	19	8.59%	(理学: 38)	(理学: 2)	(理学:5%)	157	6	3.68%	157	6	3.68%	120	12	9.09%
	2021	199	16	7.44%	(理学: 34)	(理学: 1)	(理学: 2:94%)	83	0	0.00%	73	2	2.73%	61	4	6.55%

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、武笠行祐

毎年1回、ダイバーシティ推進室講演会（旧・男女共同参画室講演会）を時期を得たテーマを企画して開催してきた。2021年度は、国立大学協会の支援事業「防災・日本再生シンポジウム2021」に、ダイバーシティ推進室が企画応募し、採択をされ、12月13日（月）、防災・日本再生シンポジウム「新型コロナ感染拡大と防災－ジェンダー・ダイバーシティの視点から展望をひらく－」をオンラインで開催した。この企画、実施をダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WGが中心に担った。

本シンポジウムは、公立大学法人埼玉県立大学、埼玉医科大学及び一般社団法人国立大学協会と共催し、第1部では「コロナ禍における地域医療・看護・福祉」として、コロナ禍における医療、看護、福祉といった領域におけるエッセンシャルワーカーの問題を取り上げ、第2部では「コロナ禍に顕在化するジェンダー不平等」をテーマに、女性、子ども非正規雇用者やシングルマザー、外国人など弱い立場に置かれている人々が置き去りにされている状況に焦点をあて、なぜそうした状況が生まれるのか政策的な課題について、6名の講師にご講演いただいた。本学教職員・学生のほか、共催の公立大学法人埼玉県立大学、埼玉医科大学の教職員・学生、広く一般市民の参加もあった。

2020年度に出した埼玉大学男女共同参画アンケート結果について、教職員・学生に周知する取り組みを行う予定であったが、コロナ禍ということで、2021年度に実施できなかったため、2022年度の検討課題としたい。

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) 2021 年度の活動

① 学生支援の実態把握のための聞き取り調査

昨年度、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調査、「なんでも相談室」職員、相談員への聞き取り調査を行って、ダイバーシティをめぐる学生支援の現状と課題を整理したが、本年度はそれに引き続き、多文化・多国籍にかかわる学生支援の現状と把握のための聞き取り調査を行った。

具体的には、留学生相談を担当している教員に聞き取り調査を行った。

その結果、次のような現状と課題を明らかにすることができた。

- 教員個人としての相談窓口、およびトラブルシューティングは非常に重要で今後も必要であること
- 担当教員が積み重ねてきた専門性（知識、スキル）を、担当部署全体、もしくはダイバーシティ推進室に残さなければならないこと
- そのために、ケースヒストリーを残すこと
- 担当教員のネットワークや知恵やスキルを引き継ぐためにも、国際室、ダイバーシティ推進室との連携が必要となること

上記の課題や、昨年度までの調査の結果を踏まえて、さまざまな属性の学生による相談とその解決に向けたプロセスを複数の部署との連携の中で明確化していけるように、ダイバーシティ推進室が中継地点（ハブ）となるような取組を進めていくことが必要であることが確認された。

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

2022 年度から 18 歳成年制度が開始されるに当たり、性別不合（性別違和）を理由とした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検討した。具体的には現在提出が必要とされている医師等による意見書、および保護者の承諾書の必要性について検討した。その結果、それぞれの提出規約の廃止、もしくは条件の緩和が必要であることが確認された。

③ さいだい交流ひろばオンラインイベント「あつまれ!ひろばトーク ～ダイバーシティについて話そう～」開催

さいだい交流ひろば（基盤教育研究センター内）との協力で、学生有志を中心に教職員も含めてダイバーシティについて語り合うオンラインイベントを 4 回開催した。

④ 埼玉大学図書館「多様性の絵本」、埼玉女会文庫の拡充等

埼玉大学図書館内に設置している「家族・子育て・セクシュアリティ 多様性の絵本」の拡充、および埼玉女会文庫の拡充と宣伝について支援を行った。

2) 2022 年度の活動予定

- ① これまでの調査で把握した課題をもとにした、ダイバーシティ推進室の役割の明確化と具現化
- ② ダイバーシティに関する学生グループ形成・活動の支援
- ③ コロナ禍における学生支援

ダイバーシティ推進室員からの

Message



ビュールクトーヴェ

BJOERK TOVE JOHANNA

大学院人文社会科学研究所
准教授

今年度、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引き続き働くことになりました。今年は、学生支援 WG の一員として、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、去年の調査の続きとして埼玉大学各種委員会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やハイブリッド授業、対面授業、さまざまな形態の授業が続き、教員や職員、学生にはさまざまなコミュニケーション技術をマスターするための負担が多かった一年だった。しかし、海外から授業に参加する学生も増えたこと、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所
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ひます。



栗島 智明

Tomoaki Kurishima

大学院人文社会科学研究所
准教授

新型コロナ・パンデミックが始まって早くも2年が経過いたしました。ご存じの通り、この世界的な危機をきっかけとして、社会的格差とジェンダー不平等の問題が、はっきりと認識されるようになりました。パンデミックのもと、非正規労働者やケアワーカーを中心として、女性の生活に深刻な影響が生じているのです。私が推進室のメンバーに着任したのはコロナの感染拡大が始まって以降のことですが、状況の長期化・悪化を見るにつけ、ダイバーシティ推進室のメンバーとして担う任務の重さを感じております。厳しい時期がまだ続きますが、平等・公平な社会の実現に向けて、今後も謙虚に職務に取り組んで参りたいと思ひます。



重川 純子

Junko Shigekawa

教育学部
教授

昨年度からダイバーシティ推進室の室員を務めています。以前から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、様々な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。コロナ禍により様々な通常とは異なる対応で多忙になっていることも多くあると思いますが、従前の「通常」を見直す機会と考え、室員としてできることを考えていきたいと思っています。



中川 律

Ritsu Nakagawa

教育学部
准教授

室員を拝命して2年が経過し、本学でも、ジェンダーや性的指向、障害の有無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ところに多くの方々が努力していることを知ることができた。

私自身は、学生支援ワーキング・グループにて活動し、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の活動は、多様なニーズを抱える学生に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収集・整理するところからはじめられた。多くの方々の努力によって学生が支えられていることがわかった。ただ、そうした方々の努力が、大学全体では十分に共有されておらず、あるいは特定の部局ないし教職員の専門的スキルにかなり依存している現状も見られた。全学におけるネットワークと持続可能な仕組みの構築が大きな課題である。



中島 雅子

Masako Nakajima

教育学部
准教授

以前に比べれば、「多様性（ダイバーシティ）」という言葉が耳にすることが多くなりましたが、社会での認識は未だに低い実感があります。例えば、学校現場における性差による役割意識も根強く、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。また、ダイバーシティ推進室の室員を通して「WISE-P (WOMAN IN SCIENCE AND ENGINEERING PROGRAM)」の取り組みに関わらせていただいた際は、女子中高生のみなさんや本学の女子学生から「女子は理系が苦手」「女子は文系へ進学」といった考え方が、彼女らの身近に存在することも知りました。このような状況が少しでも改善されるためには何をどうすればいいのか、その具体的な方策を考えるにあたり、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、よろしく申し上げます。



長澤 壯之

Takeyuki Nagasawa

大学院理工学研究科
教授

昨年度からダイバーシティ推進室員となり、女性研究支援WGのリーダーに指名された。これまで経験のない仕事であり、実質的なリーダーであった幅崎麻紀子副室長に随分助けていただいた。2年目の今年度は、本学が科学技術振興機構（以下、JST）の女子中高生の理系進路選択支援プログラムに採択され、Women in Science and Engineering Program (WISE-P)のサブリーダーとして、多くの女子学生向けのイベントに参画した。ここでは、かつて理学部主催の小中高校生向けの企画（「未来の科学者養成講座」など）を担当していた経験が少しは役だったかもしれない。とはいうものの、こちらもリーダーの黒川理工学研究科長や幅崎麻紀子副室長に負うところが多く、私の名称は「サブリーダー」というより「さぼりーだー」の方がふさわしい。



藤原 隆司

Takashi Fujihara

大学院理工学研究科
准教授

ダイバーシティ推進室員の2年目を務めさせていただきました。専門は化学の中でも無機化学、特に錯体化学という分野になります。錯体化学の祖ともよばれるアルフレッド・ウェルナーは100年前にスイスのチューリッヒ大学で研究室を主宰していましたが、その研究グループは当時としては珍しく博士課程の女子学生（特に留学生）が多数在籍していたそうです。ウェルナー自身はアルザス地方の出身で、多様な国や文化、性別の違う構成員がいる中で研究室運営は当時の環境ではどのようにしていたのだろうかなど、思いを馳せることがあります。

また、本学で実施している小中学生や高校生向けのいくつかのプログラムを担当させていただいており、今年度は参加者に実験していただくことができました。学部学生も昨年度よりは実験回数を多く取ることができ、化学は実験をして化学反応で色や香りが変化するなどの実体験が必要であることを改めて強く感じた1年でした。



荒木 稚子

Wakako Araki

大学院理工学研究科
教授

先日「ピリブ 未来への大逆転（原題：On the basis of sex）」という映画を見ました。米国最高裁判事だった実在女性をモデルとしたお話です。（私は法律やジェンダーの専門家でもなく歴史や映画にも詳しくないので、ただの感想だと思って読んでいただきたく。）彼女の偉業はさておき、彼女がロースクールに入った時代には、学生はほぼ白人男性で女性は数%かつ女子トイレがなかったとか。求職時にも、女性の職業は限られるため弁護士になれず、（黒人男性候補がないから女性という採用理由で）大学ようやく職を得たとのこと。たしかに半世紀余りで社会や人々の意識は変わったのかもしれませんが、形は違えど最近もどこかで聞いた話ばかり。「はい、トイレを作ったので解決！」という話でもなく、「今、ここでの正解って何？」と改めて考える機会となりました。室員としては何も貢献できませんでしたが、二年間お世話になりました。



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

ダイバーシティ推進室となり、早や2年、今年もあっという間に年度末が近づいてきました。今年は、JST「女子中高生の理系進路選択支援事業」の採択を受け、中学校・高校を訪問する機会が多くありました。中高校生の皆さんが、大学教員の授業をととても楽しみにしている姿や学ぼうとする姿勢に触れるたび、大学と中高を繋ぎ、学問の魅力を多様な生徒の皆さんに伝えていきたいという思いが高まります。With You さいたまとの共同事業「ユース×ジェンダープロジェクト」、「埼大交流ひろば『ダイバーシティについて話そう』」など、新たにスタートをした事業もありました。また、「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、ダイバーシティ相談等の事業も継続して実施しています。

今年も、コロナ禍の様々な制約がある中で、活動を進めることができたのも、室員や関係者のみなさまのご協力のおかげだと感じています。これからも、多様性の尊重が本学の礎となるよう、一つの課題に丁寧に関わっていききたいと思えます。



渡辺 大輔

Daisuke Watanabe

教育機構
基盤教育研究センター
准教授

コロナ禍の2年間、多くの学生の活動が制限されました。特に人種や民族、言語や国籍、障がいの有無、ジェンダーやセクシュアリティにおいて「少数派」にあたる学生は、さまざまな情報や機会、支援、安心できる空間等へのアクセスが難しかったのではないかと案じています。ダイバーシティ推進室でも十分な対応ができなかったかもしれません。わずかではありますが学生の交流の場をオンラインでつくってみたり、相談の道筋を整理するために関係部署に聞き取り調査を行って課題を整理したりしてきました。ダイバーシティについて学生と教職員が語り合う場にも幾度か参加しました。次年度はそうように地道に蒔いてきた種が花を咲かせ実となることを目指し、さまざまな学生と教職員が安心して生活できる埼玉大学づくりを、学生、教職員のみなさんと共に進めていきたいと思っています。



西袋 和江

Kazue Nishibukuro

研究協力部
研究支援課長

2年間ダイバーシティ推進室員として活動させていただきました。特に印象に残っているのが、職場環境づくりWGのメンバーとして、女性管理職登用にに向けて女性職員の意識調査を行い管理職を目指す女性を増やすための方策などを私の体験談を交えてダイバーシティ推進室会議で提案したことです。

4年前、能力も経験もない私が思いかけず管理職になり、プレッシャーと不安の日々でしたが、周囲の方に支えられてどうにかやってこられました。こんな私でも管理職を努めることができたので、女性職員の皆さん自信を持ってください。

最後になりましたが、今年度で定年退職となります。大変お世話になり、ありがとうございました。

4月から非常勤職員として再雇用でお世話になります。これまでとは違う立場でダイバーシティ推進のためにお力になりたいと思えます。



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、推進室に設置されているワーキング・グループ(WG)では、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のメンバーとして携わって参りました。「第3回男女共同参画推進に関する意識・実態調査」は、よりよい就労・研究環境を整備していく課題を明らかにすることを目的として実施いたしました。報告書をご覧になられた方はお気づきかもしれませんが、本学として取り組むべき課題は幅広く様々です。今後、推進室会議を通して、課題解決に向けてどのような取り組みを行うべきか考えていきたいと思っております。

現在、コロナ禍の状況が長期化しており、まだまだ先の見えない状況が続いております。「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。



武笠 行祐

Kosuke Mukasa

国際室
室長代理

2021年4月よりダイバーシティ推進室員を拝命しました。ダイバーシティ(多様性)という言葉からも分かるように、様々な個性が集まる大学という組織の中で、多様性を尊重し、それを生かしてゆくことは、極めて重要な取り組みであるということは、頭では理解していたのですが、いざ、目の前に突きつけられると、こんなおじさんで何ができるだろうと心配になってしまいました。そう、感覚としては、ほぼほぼ、ダイバーシティ=女性問題とっていたのでした。お恥ずかしい限りです。

室員として大きな貢献はできませんでしたが、出席した会議でお話をお伺いしたり、関連する資料等に目を通したりすることで、自分自身の中で、新たな気づきを得ることができました。日々、国際室という所属から、外国人留学生と接する機会があり、国際スタンダードとは何かということを考えながら職務を行ってききましたが、更に広い視点を与えてもらいました。ありがとうございました。



岡田 直子

Naoko Okada

総務部総務課
法規調査係長

私が「ダイバーシティ」を意識し始めたのは、2005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。

現在、ダイバーシティ推進室員として、本学のダイバーシティ環境推進のための業務に携わる貴重な機会をいただいておりますが、昨年は、私自身も日々の生活の中で、ワークライフバランスについて改めて深く考えた一年でした。

この4月には、第4期中期目標期間を迎えることとなりますが、新たな生活様式に適応した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、引き続き各取組の推進に微力ながら努めてまいりますと存じますので、どうぞよろしくお願いたします。



木下 哲平

Teppei Kinoshita

学務部学生支援課
就職支援担当係長

ダイバーシティ推進室員として2年が経ちました。私生活では子育てと仕事との両立に加え、子どもが入院手術したことや、新型コロナウイルス感染症の影響で保育園が休園になる等、余裕がない状態でのチャレンジな日々が続いています。入室時の目標である「できる範囲で助け合える環境づくりを楽しむ」ことを念頭に、学生支援WGでの活動に携わりましたが、個人のおかれた状況の多様さに、大学としてどのようなダイバーシティ環境整備ができるのか、私は何も貢献できなかったと感じています。子育て中ラジオを聞くことが多くなり、伊集院光さんが「問い続けることをやめるってことは、『答えが出たと思う』か『諦める』かのどちらかになるのではないか。でも、『諦める』ことは完全な分断だし、『答えが出たと思う』ことは偏見だと思う。」と言っていたように、教職員も学生も、助け合える環境とは何なのか、今後も問い続けていきたいです。



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、今後共どうぞよろしく願いいたします。

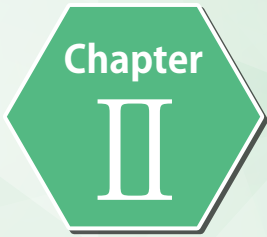


牧 ちひろ

Chihiro Maki

総務部人事課
教職員係長

ダイバーシティ推進室の事務を担当し、4年目になります。今年度の彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムではWLB支援制度をテーマに、人事課職員として、本学の男性職員の育児休業取得について、経済学部金井ゼミの真石さん、岡野さんと一緒に発表するという大変貴重な機会をいただきました。ほんの少しの出番でしたがスピーカーとして参加したことは、シンポジウムの運営・進行といった裏方とは違った緊張感がありましたが、人前が大変苦手なので、オンライン開催で本当に助かった・・・とも思いました。平成29年度にダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）事業に採択されてから5年経ち、来年度が最終事業年度となります。当事業に採択されてから、本学のWLB支援制度は多くの教職員に利用されてきました。この活動報告書では支援制度の概要や利用者の体験談を紹介していますので是非ご覧いただき、ご自身に必要な支援制度をご利用いただければと思います。



ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発

防災・日本再生シンポジウム 新型コロナ感染拡大と防災

—ジェンダー・ダイバーシティの視点から展望をひらく—

日時 2021年12月13日(月)

場所 オンライン (zoomウェビナー)

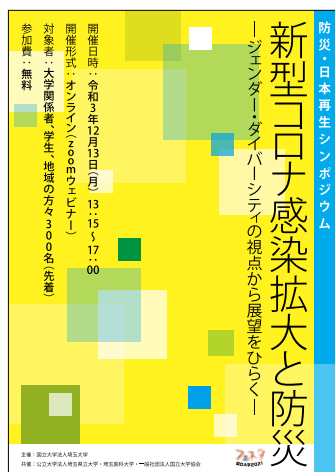
共催 公立大学法人埼玉県立大学・埼玉医科大学・一般社団法人国立大学協会

12月13日(月)、防災・日本再生シンポジウム「新型コロナ感染拡大と防災—ジェンダー・ダイバーシティの視点から展望をひらく—」をオンラインで開催しました※。第1部では「コロナ禍における地域医療・看護・福祉」として、コロナ禍における医療、看護、福祉といった領域におけるエッセンシャルワーカーの問題を取り上げ、第2部では「コロナ禍に顕在化するジェンダー不平等」をテーマに、女性、子ども、非正規雇用者やシングルマザー、外国人など弱い立場に置かれている人々が置き去りにされている状況に焦点をあて、なぜそうした状況が生まれるのか、政策的な課題について、6名の講師にご講演いただきました。

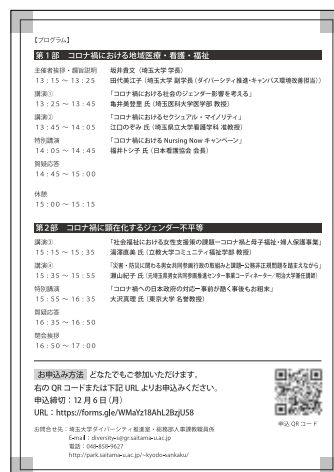
※本シンポジウムは、防災、再生、復興等の地域が抱える課題解決のため、国立大学が主体となり、地域の関係団体（教育機関、自治体、民間企業等）と連携して実施する事業に対する国立大学協会の支援事業「防災・日本再生シンポジウム」に採択されて開催するものです。

参加者からは、「内容の濃い、素晴らしいシンポジウムでした」「専門的な話を聞くことができ大変満足だった。ただ、もう少し時間があるとよかった」といった声が多く寄せられました。

本シンポジウムにご参加いただいた皆様、開催にあたりご協力をいただいた皆様、誠にありがとうございました。



フライヤー



プログラム

司会 埼玉大学大学院人文社会科学部研究科教授 金井 郁

13:15～13:25 主催者挨拶 埼玉大学 学長 坂井 貴文
趣旨説明 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)
田代 美江子

第1部 コロナ禍における地域医療・看護・福祉

13:25～13:45 講演①「コロナ禍における社会のジェンダー影響を考える」
埼玉医科大学医学部 教授 亀井 美登里 氏

13:45～14:05 講演②「コロナ禍におけるセクシュアル・マイノリティ」
埼玉県立大学保健医療福祉学部看護学科 准教授 江口 のぞみ 氏

14:05～14:45 特別講演「コロナ禍における Nursing Now キャンペーン」
公益社団法人日本看護協会 会長 福井 トシ子 氏

14:45～15:00 質疑応答

15:00～15:15 休憩

第2部 コロナ禍に顕在化するジェンダー不平等

15:15～15:35 講演③「社会福祉における女性支援策の課題—コロナ禍と母子福祉・婦人保護事業」
立教大学コミュニティ福祉学部 教授 湯澤 直美 氏

15:35～15:55 講演④「災害・防災に関わる男女共同参画行政の取組みと課題—公務非正規問題を踏まえながら」
元埼玉県男女共同参画推進センター事業コーディネーター／明治大学兼任講師
瀬山 紀子 氏

15:55～16:35 特別講演「コロナ禍への日本政府の対応—事前が酷く事後もお粗末」
東京大学 名誉教授 大沢 真理 氏

16:35～16:50 質疑応答

16:50～17:00 閉会挨拶 埼玉大学ダイバーシティ推進室副室長 幅崎 麻紀子



主催者挨拶をする坂井学長



趣旨説明をする田代副学長



閉会挨拶をする幅崎副室長

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。

*

2021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。



乙須 拓洋

Takuhiro Otsu

大学院理工学研究科
准教授

この度は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大変感謝しております。厚くお礼申し上げます。支援いただいた2021年度後期において、長男は1歳、妻は専業

主婦ではありますが第2子を妊娠中という状況でした。長男は幸運な事に大きな病気にかかることもなく、体調を崩しても鼻水が出る程度と手のかからない方ではありますが、それでも初めての子育ては未経験の事ばかりで悩みの絶えない日々が続いております。加えて、妻の悪阻は長男の時よりも激しく、長い間吐き悪阻、食べ悪阻に悩まされる日々が続き、ようやく悪阻から解放されたと思った矢先、糖質制限の指導が出てしまったため、妻はかなりの精神的な負担を抱えている状況でした。私自身は准教授になって2年目で、教育と研究にも力を入れなければならない中、家事と育児のために早い時間に帰宅せざるを得ない状況が続き、精神的なストレスを感じておりました。このような

状況の中、本研究補助制度の事を知り申請させていただきました。このサポート、ならびに研究室のメンバーや家族のサポートのおかげで、何とか日々少しずつでも前進することができております。

妊娠や出産は当事者の生活を一変させるイベントであり、そのような大きな変化に対応するには当事者のみならず周りの方々のサポートが重要だと痛感している日々です。そのような中でダイバーシティ推進活動に基づく本研究補助制度の存在は、私のみならず同じような状況に置かれている大学関係者の方々にとって大きな支えになると思っておりますので、今後ともこのような活動を継続していただくことを切に願っております。



竹見 祥大

Shota Takemi

大学院理工学研究科
助教

現時点で1歳10か月の男子を育児中です。これまで研究補助制度は、子供が1歳である令和3年度中の前期と後期にそれぞれ1回ずつ利用させていただきました。研究活動をサポートしていただき誠に感謝しております。ありがとうございました。

コロナ禍ということもあり様々なイベントがキャンセルになりお家時間が増えた世の中ですが、子供はすくすくと成長し、どんどん体力がついていきます。一方、家で育児をしている妻の体力は日々すり減るので、そんな妻の体力が限界を迎える前に帰って子供の育児を担当する、それが私の日課です。私は動物実験がメインの研究をしていますので、研究を進展させるためにはどうしても時間がかかってしまいます。そのため、満足いく研究時間を確保するのが困難でした。足りない時間を埋めるために、指導学生に私の研究の一部をお願いするのも一つの手ですが、彼らにも研究があるし・・・と思うと頼み事もしにくく思っておりました。しかし今年度から本研究補助制度に支援していただき、指導学生にも手当てが出ることで、仕事として彼らに実験等を依頼することができ、ストレスなく研究を進めることが出来ました。育児と研究を両立させるのは難しいことだと感じますが、こういった取り組みなどをうまく用いることで、研究も育児も楽しんでいきたいと思ってい

ます。時間を工面するのが難しい研究者の方々がうまく研究を進められるような仕組みの一部となっている本制度は、素晴らしい取り組みだと思います。

育児をしていると子供の成長過程で様々な現象に遭遇し、今まで想像しなかった面白い生物学的な問いが生まれてきます。最近我が子は新幹線にはまっており、どうして男子は乗り物が好きになるのか。また、公園で遊んでいる子供と接しながら、なぜ石を集めたがるのか。そういった研究室内では出会わなかった問いを研究に活かしていきたいと考えています。



真冬に鉄道オタク活動に勤しむ弊息子と筆者

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。

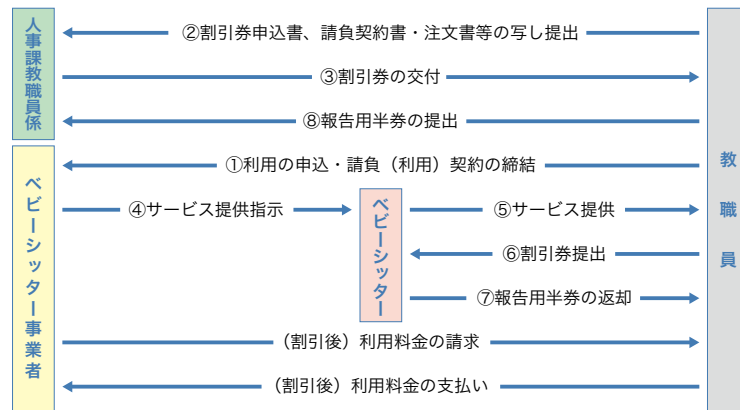
利用者：本学に在籍する教職員で文部科学省共済組合員及び厚生年金保険被保険者

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〉



2021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。



池上 尚

Nao Ikegami

教育学部
准教授

我が家には4歳と1歳の子供がいます。夫は中学校の教員で野球部の顧問を務めているため、土日にワンオペとなることも日常茶飯事です。二人目の妊娠が分かり、これからのよいよ余裕がなくなるだろうと不安に駆られていた時、同僚の先生がベビーシッター利用助成の制度で非常に助けられているとおっしゃっていたことを思い出しました。我が家でもゆくゆくはそうした選択肢を用意したいという話になり、二人目を出産してもなく、復職を見据えて親子ともにベビーシッターというサービス自体に慣れる目的で、シッターさんに来ていただくようになりました。産後2か月が過ぎ、4人家族としての生活リズムが整い始めた頃、産前に依頼を受けていた原稿の執筆を再開しようと、研究に気持ちを向ける余裕が出てきました。しかし、元々の性分と産後のマミーブレインとが相まって、頭の中

を言語化するのに異様に時間がかかるようになっており、学術的な思考には産前以上にまとまった時間が必要だと感じました。シッターさんに依頼する時間を増やすに当たり、無理を承知で、育児休業中でもベビーシッター利用助成の制度を利用できないか、人事課の方に問い合わせました。すると、「復職のための研究活動等にサービスを利用する場合、制限枚数内で割引券を利用できる」とご返答があり、手続きの方法についても丁寧にご案内いただきました。この制度を最大限利用し、無事に原稿を仕上げられました。また、復職までの間、信頼できるシッターさんに子どもを任せられる安心感の中で、研究者としての自分に戻る時間を定期的に得られ、復職に向けた良い準備運動となったのは言うまでもなく、育児の息抜きにもなりました。表向きは休業中ですが、研究から完全には離れられない研究者の心情を汲んでいる制度の在り方は大変ありがたく思います。こうした有意義な制度を多くの方が利用され、今後ますます事業として発展していくよう祈念しております。



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（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。



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き、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。

2021年度

病児保育利用補助制度を利用された教職員の方の体験談です。



坂口 美幸

Miyuki Sakagushi

大学院理工学研究科
助教

我が家には子どもが一人おり、夫婦共働きです。私は育児休暇を経て昨年から復職し、同時に一歳になった子どもは保育園に通い出しました。集団生活が始まると、子どもはよく体調を崩し、私も看病のため仕事を休みました。多いときは隔週発熱しました。頻繁に仕事を休むとなると、時には実習などの調整が困難な業務が重なる事もあります。私はそのようなときに病児保育を利用し、埼玉大学の補助制度を活用させていただきました。

私達が利用した病児保育施設は、38.5℃以上で子どもが本当にしんどい時は預かれないという方針だったので、高熱が下がった後の回復期において利用しました。子どもの体調が悪いときはそばに居たいものです。また、そうしなければ可哀そうだという意見もあると思います。病児保育を利用する際は悩みもりましたが、この制度が存在する事も利用に積極的になった要因の一つです。現在、子どもは

保育園に通い始めてからちょうど一年が経過しましたが、当初に比べると、ずいぶんと丈夫になりました。子どもの成長の過程で、頻繁に体調を崩す時期を避けては通れませんが、自宅療養の期間は以外と長く、私にとっては病児保育やその利用補助制度が存在する事は、もしもの時の精神的な支えになりました。

育児期間中に”休憩”は存在しません。その中で継続して複数のタスクを実行し続けるには、多様な解決策を準備する事が必要だと感じています。私自身決してうまくは出来ていませんが、埼玉大学の厚いサポート体制により、日々楽しく模索しています。

最後になりましたが、病児保育利用補助をはじめ、埼玉大学の育児・介護支援制度にはいつも大変助けられています。この場を借りて厚く御礼申し上げます。



オムツ交換台 の設置

すべての教職員が働きやすい職場環境づくりのひとつとして、全学講義棟1号館1階（西）多機能トイレに、学内で初めてオムツ交換台を設置しました。

ダイバーシティ推進室では、多様な教職員、学生が安心して働き、学び、活躍できる環境づくりのため、今後も様々な取り組みを行います。



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

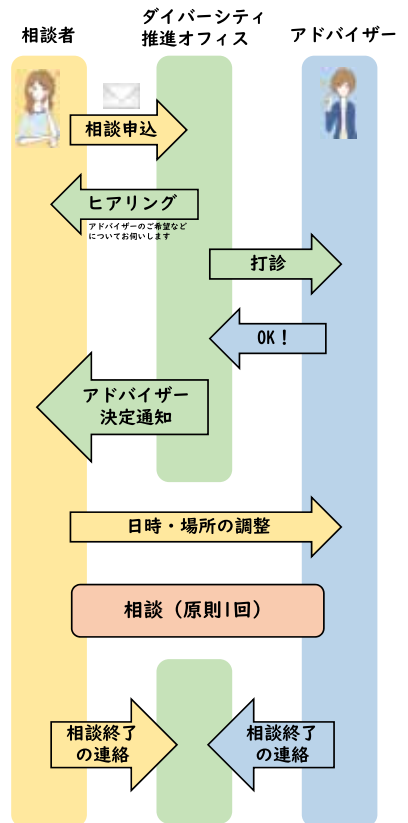
- 国際共同研究をスタートするまでの準備について知りたい。
- 海外での長期研修先を探している。
- すでに在外研究が決まっているが、現地に埼玉大学教員がいるのであれば、会ってみたい。
- 現地の子育て事情や、海外から帰国する際の子どもの教育について相談したい。

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がお尋ねします。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～

ダイバーシティ推進室では、2017年度より、「ダイバーシティ相談」を行っています。この相談では、教職員の皆様を対象に※、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。2021年度は、キャリアメイキング、職場環境、ライフイベントと仕事の両立、学生指導、など、6件の案件（相談回数9回）のご相談がありました。

困ったことがありましたら、どうぞお気軽にご利用ください。相談は予約制です。下記のweb予約（QRコード）、相談専用メールアドレス diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp よりご予約ください。

※ワーク・ライフ・バランス、ライフイベント、ジェンダーやセクシュアリティに関する事柄については、学生の方もご利用できます。

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。
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】

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

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)



**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。



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)

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？

■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。

新任教職員研修

毎年4月に、新任教職員研修にて、学長、理事の講話に続き、副学長の田代室長が「ハラスメントについて」、そして、ダイバーシティ推進室の幅崎副室長が「ダイバーシティの推進について～ダイバーシティ推進室 ダイバーシティ推進オフィスを活用するために～」をテーマに研修を行っています。本年度は4月1日（木）に Zoom によるライブ配信を行いました。

田代室長からは、『男女共同参画推進に関する意識・実態調査』に見られる埼玉大学のハラスメントをめぐる状況と防止の課題について説明がなされました。それを踏まえた上で、ハラスメント防止のための基本的な考え方、研修の必要性などについて伝えられました。

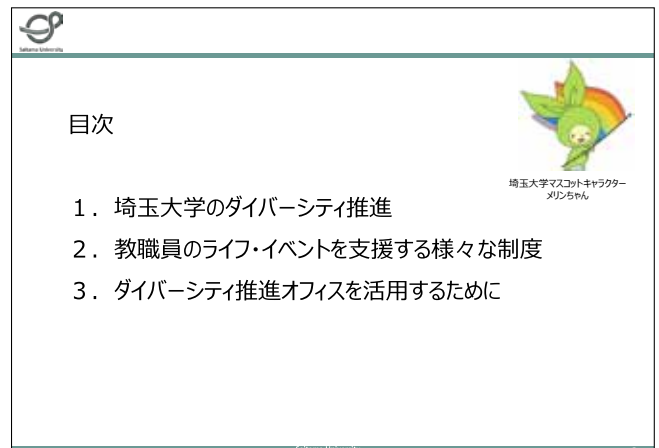
幅崎副室長からは、埼玉大学ダイバーシティ推進宣言、ダイバーシティ推進の4つの柱の説明の後、教職員のライフ・イベントを支援する様々な制度やダイバーシティ相談等の紹介を行い、最後に、何か困ったことがあったらダイバーシティ推進オフィスにご連絡をとるメッセージが伝えられました。



埼玉大学のダイバーシティ推進について
～ダイバーシティ推進室
ダイバーシティ推進オフィスを活用するために～

2021年4月1日(木) 令和3年度新任教職員研修

埼玉大学 ダイバーシティ推進室 副室長
准教授 幅崎麻紀子 (はばさき まきこ)



目次

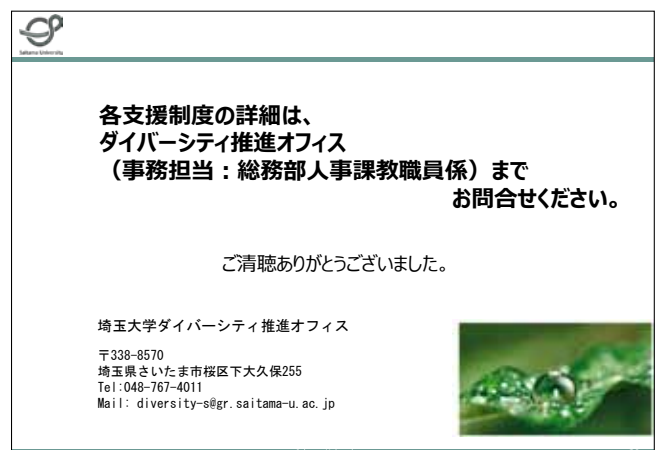
1. 埼玉大学のダイバーシティ推進
2. 教職員のライフ・イベントを支援する様々な制度
3. ダイバーシティ推進オフィスを活用するために



ダイバーシティ推進オフィスはここにあります！

Saidai Life 緑豊かなキャンパス
All in One campus.

研究機構棟3階 309
内線 5185
Mail: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>



各支援制度の詳細は、
ダイバーシティ推進オフィス
(事務担当：総務部人事課教職員係)まで
お問合せください。

ご清聴ありがとうございました。

埼玉大学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: 048-767-4011
Mail: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

Chapter IV

次世代育成

彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナー

2022年3月15日(火)、2021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。今年度は理化学研究所、株式会社フェニックスエンジニアリングの2社を訪問しました。埼玉大学、芝浦工業大学、埼玉県立大学の学生約25名が参加しました。

R3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(オンライン)

日程	2022年3月15日(火)
時間	13:00-14:30 理化学研究所 14:40-16:10 (株)フェニックスエンジニアリング
対象	彩の国女性研究者ネットワーク参画大学の大学生及び大学院生

<プログラム>

- 理化学研究所概要説明
- 研究紹介・研究キャリアについて
脳神経科学研究センター多階層精神疾患研究チーム
林(高木) 朗子チームリーダー(M.D., Ph.D.)
新学術領域「マルチスケール脳」代表
- 質疑応答

神経細胞を一つのモデルとして疾患関連シグナルを可視化、精神疾患の病態解明を行っています。

参加費
無料

申込締切
3月8日

QRコードでの申込はこちらから

申込方法

- QRコードでの申込
- <https://forms.gle/sqXkXMWJ6QijK8ZT6> での申込
- メールでの申込
「大学名、学部・学科名、学年、氏名(漢字・ふりがな)、メールアドレス」を記載の上、diversity-s@gr.saitama-u.ac.jpまで

主催：彩の国女性研究者ネットワーク
お問合わせ：埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス
048-767-4011 (内線5185) diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

教育学部・教養学部の学生有志が、 性暴力防止啓発のためのパンフレット 『ねえこんな時、どうする？ 知らなきゃマズイ 愛と暴力の話』 を作成しました！

2020年、内閣府が「性犯罪・性暴力対策の強化の方針」を関係府省庁会議で決定しました。それを受けて文科省は、国公私立大学長も含む、全国の教育関係各所宛てに、「性犯罪・性暴力対策」として、教育・啓発の強化に取り組むことを求めています。このパンフレットは、この動向にも合致する重要な取り組みです。

しかし、埼玉大学では、こうした通知が出る以前から、セクシュアル・ハラスメント、デートDVを含む性暴力防止の必要性を認識し、初年次教育として実施してきた「安心・安全な学生生活のために」と題する研究の中で、性の多様性、ジェンダー平等、デートDVの問題などについて取り上げてきました。

学びが保障されれば、大学生たちの多くは、そのリスクを避けることができるはずです。そして、その学びが学生同士の中で成立することはとてもステキなことです。今後、このパンフレットが活用されることを願っています！




おわりに

—作成チームから—

このパンフレットは、埼玉大学教育学部教育学専修と教養学部有志14名のチームで、より多くの埼大生に「性に関する事柄を自分事として捉えてもらい、より良いキャンパスライフを送ってもらいたい」という願いから、作成しました。

皆さんにとってこのパンフレットが、人との関わり方について考え、見直すきっかけになることを願っています。



- ❖ 埼玉大学教育学部教育学専修
長谷川莉子, 阿波連実里, 渡辺ゆず,
渡辺愛海, 亀谷和奏, 千葉彩花, 古瀬千春,
香掛由奈, 中島柚希, 蜂谷輪, 山田健人
- ❖ 教養学部教養学科
グローバル・ガバナンス専修国際開発論専攻
野村優華, 土田桃可, 白根ジョシュア
- ❖ 埼玉大学ダイバーシティ推進室監修

2022.03.01

令和3年度 新入生対象 「安心・安全な学生生活のために」 オンデマンド講習会

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合い、より良い人間関係を築くために、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ことを目的とする。

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

AWARE (アウェア) 尾崎 弘美 氏

受講

令和3年9月1日～10月24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

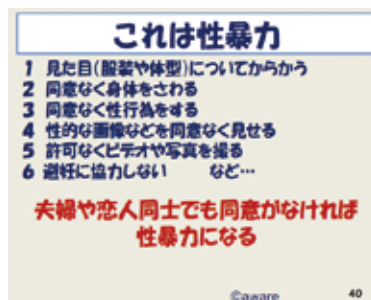
内容



① DV は力と支配…



② これは性暴力…



③ 自己決定による同意…



※ AWARE 資料を引用

受講後のアンケートまとめ

1 方法

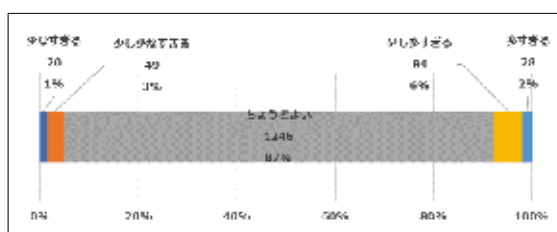
Web 学生システムによる無記名回答方式

2 回答数

1,427 人

* 男性：895人 女性：501人 どちらでもない/答えたくない：31人
* 1年：570人 2年：336人 3年：247人 4年：243人 その他：31人

3 講習会内容の 満足度・理解度



4 学生の 感想等の一例

- 直接手で暴力を振るっていなかったとしても、暴力になることが分かりました。
- DV や暴力について、自分の考えていた定義よりも広くて驚いた。相手との性的同意に関して、「YES と言わなかったら NO」という考え方は性的同意に限らず大切で、もっとこの考え方は定着するべきだと思った。
- 男女が対等な関係に関わるために、「らしさ」を押し付けないことや個人を大切に、自己決定した意思を大切にしたいうえでお互いに尊重すること、その上で同意することが重要だと理解できました。

ユース × ジェンダー プロジェクト @埼玉大学

本年度からの新たな事業として、「ユース × ジェンダー プロジェクト@埼玉大学」を開始しました。この事業は、埼玉県男女共同参画推進センター（With You さいたま）との共催事業で、若い世代が考えるジェンダー平等について、学生が調査し、データを分析し、研究成果としてまとめ、埼玉県にジェンダー施策として提言するものです。今年度はほぼすべての学部の1年生～4年生まで、11人の参加がありました。

10月6日（水）にはオンラインで、一般社団法人ちやぶ台返し女子アクションの戸谷知尋さんから、「埼大から変える！ジェンダー平等の社会のために」と題して、スタートアップ講演会が行われました。

Youth×ジェンダープロジェクトでは、参加学生がジェンダー問題の何に関心があるのか、どのような調査・研究を実施したいかについて、意見交換を行い、その後、関心の近い学生どうしがグループとなって調査を行い、提言を作りました。全5回のミーティングに加え、埼玉大学生を対象としたジェンダー平等な社会に向けたアンケート調査の実施、提言のための聞き取り調査を経て、2022年2月6日に、埼玉県男女共同参画推進センターにて、提言発表会が行われました。

発表会では、①性の多様性、②ジェンダー教育の重要性、③女子学生の理系への進路選択の促進、④男性の育休取得、⑤パートナーシップ制度の導入の5つの研究課題について発表の後、提言書を、岩崎寿美子 埼玉県民生活部県民共生局長に手渡しました。

このプロジェクトは、2022年度も実施する予定です。



オンライン交流会・あつまれ！ひろばトーーク ～ダイバーシティについて話そう～

埼玉大学基盤教育研究センター「さいだい交流ひろば」で、事業活動の一環として「あつまれ！ひろばトーーク ～ダイバーシティについて話そう～」を2021年度に計4回(4月22日、6月24日、10月26日、12月9日)開催しました。

本企画では、ブレイクアウトセッションで5人前後のグループになり、ダイバーシティに関することで参加者が気になっている話題について、話し合っていきます。埼玉大のみでなく、埼玉大の教職員や地域の方も参加対象としており、毎回、職種、年齢、国籍の垣根を越えて意見交換が行われています。

過去4回で話し合われたテーマには、「外国籍の学生への配慮について」「みんなのトイレについて」「女性の社会進出について」「男女の格差について」「多様性とはなにか」「より多くの方が社会参画できるようにするためにはどうするべきか」「就職活動における多様性について」などがありました。ブレイクアウトセッションでの話し合いの後には、各グループで出た意見を全員で共有します。そうすることで、同じテーマであってもグループによって全く異なる話し合いが展開されていることが分かるとともに、参加者が多様な価値観に触れることが出来ます。

参加者からは、「いろんな背景を持つ人たちと意見を共有できたので、新たな気づきがありました!」「学生だけでなく教員の方やダイバーシティ推進室の方も来てくれたのでまさにダイバーシティを感じた」といった声が聞かれました。

来年度も、内容やテーマを改善しながら本企画を開催し、年齢や職種の垣根を越えて、多様な意見に触れる機会としていきたいと思っています。みなさまのご参加をお待ちしております。



フライヤー



グループディスカッションでの内容を共有している様子



お気に入りのものを持って参加者で記念撮影

主催のさいだい交流ひろばについて

さいだい交流ひろばは、埼玉大生なら誰でも利用できるフリースペースです。学生が、学部、学年、国籍の異なる人や、地域の方々と交流できるよう、学生が主体となりイベントを企画しています。

大学構内にある木のぬくもりを感じられる小さな建物です。学年を越えた交流や、様々な学生企画が行われており、地域・ボランティア活動の中心地としても機能しています。

月・火・木曜日に開室しており、学生なら誰でも入室できます。初対面の学生同士での交流も盛んで、新たな友人関係やコミュニティどうしの輪をつなぐ場所になっています。





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、研究者や技術者を目指す女子学生に多様なロールモデル

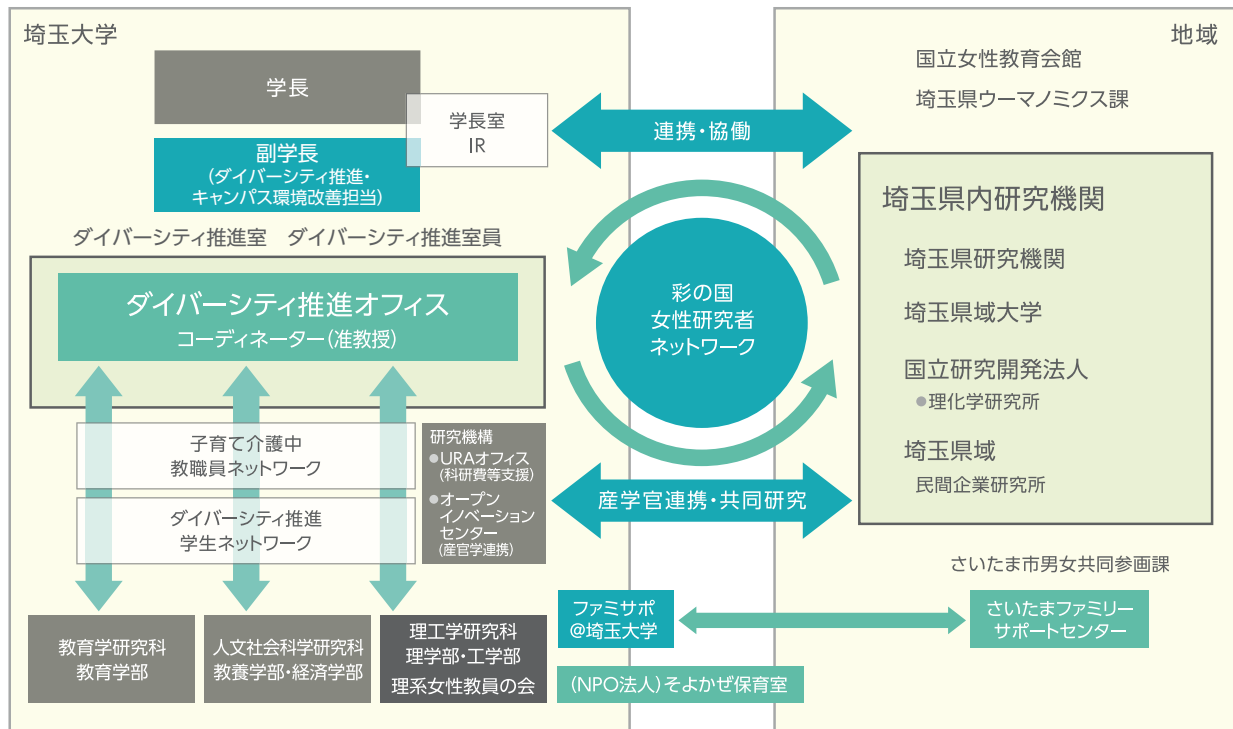
やキャリアパスを示し、次世代研究者・技術者育成を促進しています。

本年度、本ネットワークに、埼玉医科大学が参画しました。2022年3月1日現在、「彩の国女性研究者ネットワーク」には、22機関（大学4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）が参画しており、活動を行っています。本ネットワークの活動として、2021年11月19日（金）には、第5回彩の国女性研究者シンポジウム「With コロナ時代の働き方を考える——ワーク・ライフ支援制度の活用に向けて」を開催しました（本報告書36ページ掲載）。2022年3月15日（火）に、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、理化学研究所、株式会社フェニックスエンジニアリングを訪問しました（本報告書28ページ掲載）。

【彩の国女性研究者ネットワーク参画機関】

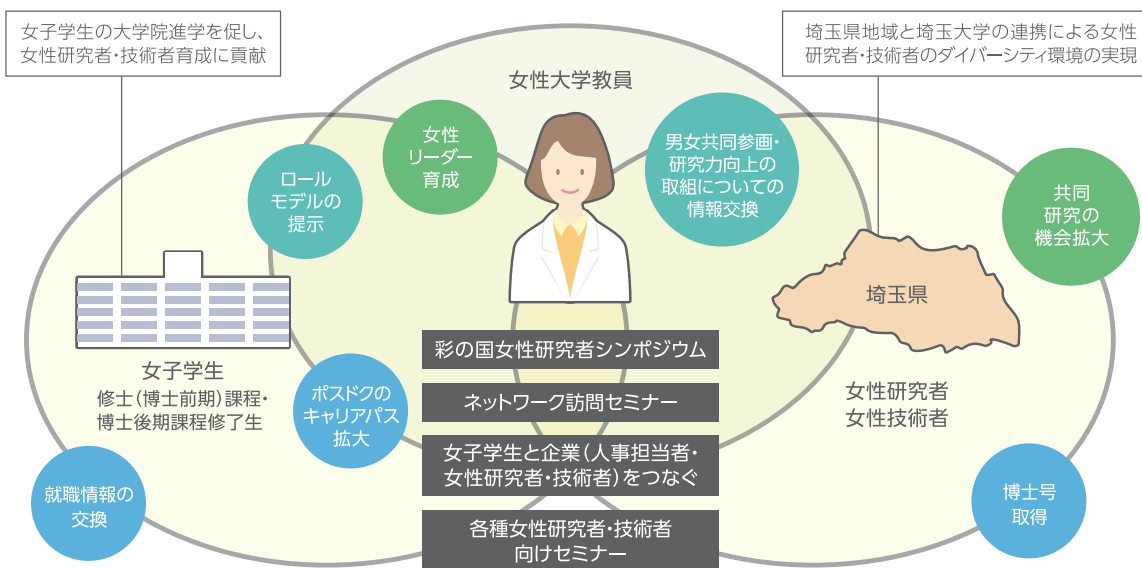
- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1 埼玉県環境科学国際センター | 12 株式会社 井口一世 |
| 2 埼玉県衛生研究所 | 13 株式会社フェニックスエンジニアリング |
| 3 埼玉県産業技術総合センター | 14 株式会社タムロン |
| 4 埼玉県農業技術研究センター | 15 ポッシュ株式会社 |
| 5 埼玉県立がんセンター | 16 日本ピストンリング株式会社 |
| 6 国立研究開発法人 理化学研究所 | 17 芝浦工業大学 |
| 7 大正製薬（株） | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場 |
| 8 マレリ株式会社 | 19 ポーライト株式会社 |
| 9 日本信号（株） | 20 株式会社オリジン |
| 10 シチズン時計株式会社 | 21 埼玉医科大学 |
| 11 埼玉県立大学 | 22 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5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11月19日(金)

場所 オンライン (zoom)

11月19日(金)、「第5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※。今年度は「Withコロナ時代の働き方を考えるーワーク・ライフ支援制度の活用に向けて」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・学生を始め、彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の方々、他大学、民間機構・公的機関の方々等、125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、田代美江子副学長（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、「これからの働き方を考えるー自律的なキャリアとワーク・ライフ・バランス」と題して、法政大学キャリアデザイン学部教授 武石 恵美子 氏にご登壇いただき、社会構造の変化やワーク・ライフ・バランス支援の変遷などについて説明があり、自身のキャリア形成のためにどのようにワーク・ライフ・バランス支援制度を活用するかといった視点が重要であることや、多様性の拡張によってより自律的なキャリア開発が必要になることについてお話しいただきました。



開会挨拶をする坂井学長



基調講演での武石氏

※ 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。



パネルディスカッションの様子
 ((写真上段・左から) 金井氏、金子氏、武石氏、(写真中段・左から) 吉村氏、齋藤氏、牧氏、(写真下段・左から) 岡野氏、真石氏)

パネルディスカッションでは、株式会社井口一世生産技術部 齋藤梨奈氏、ポッシュ株式会社人事部門人事企画部ゼネラルマネージャー 金子高広氏、埼玉県立大学看護学科助教 吉村基宜氏、埼玉大学総務部人事課 牧ちひろ氏、同大学経済学部(金井ゼミ) 真石恵利氏・岡野しずき氏(発表順)にご登壇いただき、機関紹介やワーク・ライフ・バランス支援の取組み、ご自身の育児休業取得の体験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、モデレーターの大学院人文社会科学部研究科 金井郁教授からマルチスキルワーカーの育成方法、従業員の兼業・副業についての企業側のメリットや制度設計、育児休業を取得することによって自身のキャリアをどのように捉え直したかについてなど、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「実際の育児取得者の話を聞けたり、様々な立場からの話が聞けて面白かった」「自立的なキャリアを築くために制度をどのようにしていくのか、一人一人が考えなければならぬと感じた」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。

本シンポジウム開催にあたり彩の国女性研究者ネットワークの各機関の研究者・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(特設型)」

第5回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム
With コロナ時代の働き方を考える
 —ワーク・ライフ支援制度の活用に向けて—

参加費 無料 事前 申込制
 令和3年
11月19日(金)
14:30~17:00
オンライン(Zoom)開催

プログラム (司会) 嶋崎 貞紀子
 埼玉大学イノベーション推進事務局 事務局

14:30 ■開会挨拶
 坂井 貴文 埼玉大学
 ■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・キャリアの意識調査担当

14:40 ■基調講演
 武石 恵美子 氏 法政大学 キャリアデザイン学専攻
 「これからの働き方を考える
 —自立的なキャリアとワーク・ライフ・バランス—」

15:40 ■各機関の働き方紹介
 齋藤 梨奈 株式会社 井口一世 生産技術部
 「マルチスキル人材育成による
 ワークライフバランスの実現に向けて」
 金子 高広 「ポッシュ株式会社の
 ワークライフバランス実現に向けた取り組み」
 吉村 基宜 埼玉県立大学 看護学科 助教
 「男性の育児休業取得までの道のり
 ~看護系大学教員の事例~」
 牧 ちひろ 埼玉大学 人事課 課長補佐
 真石 恵利 埼玉大学経済学部(1年生) 会計科 担任
 岡野しずき 埼玉大学経済学部(3年生) 会計科 担任
 「男性の育児休業取得者数増加の背景
 —埼玉大学教員の事例から考える—」

16:25 ■パネルディスカッション
 齋藤 梨奈 / 金子 高広 / 吉村 基宜 / 牧 ちひろ
 金井 郁 (モデレーター)
 埼玉大学 人文社会科学部 研究科 教授

16:55 ■閉会挨拶

講師紹介

武石 恵美子 氏
 法政大学
 キャリアデザイン学専攻 教授
 (専門) 人事管理、キャリア開発
 (経歴) 法政大学第二学期入学卒業後、外資系(現 産主外資系)、エンターテインメント、東北大学社会科学部准教授職等をを経て、2006年4月より法政大学、2009年本校の水戸大学大学院人間文化研究科博士課程修了。博士(経営学)。
 現在専攻に「男性の働き方問題」(企業・社会課題)、「雇用システムと女性のキャリア」(企業・社会課題)、「キャリア開発」(中級経済学)、「女性キャリア支援」(労働学、労働経済学)など多数。
 社会政策研究センター 学術政策推進委員 | 労働政策研究・推進機構 助産科長 | 労働政策推進 人材開発研究科長 | 博士の公職を兼任。



お申し込み方法 どちらでもご申し込みいただけます。
 各のQRコードまたは下記URLより
 お申し込みください。
 申込締切: **2021年11月15日(月)**
 URL: <https://forms.gle/d11N0kxq13f5TFJTz7>

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@igs.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/>

フライヤー

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。2年任期のため、昨年度の学外委員の方々の任期が満了し、新たに4名の方が、学外委員に就任されました。

今年度の運営委員は下記の通りです。

彩の国女性研究者ネットワーク 運営委員（令和3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	鈴 木 啓 介	埼玉県産業技術総合センター
運営委員	岡 田 雄 二	埼玉県農業技術研究センター
運営委員	檜 本 恵津子	日本信号株式会社
運営委員	高 塚 珠 里	シチズン時計株式会社

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11月19日（金）にオンライン（ZOOM）にて開催しました。当日はネットワークの担当者21名が参加しました。田代埼玉大学副学長の挨拶の後、参加者の自己紹介がありました。続く、新規参画機関の承認後、事務局より、2020年度の活動報告及び2021年度の活動状況と今後の計画についての説明、質疑応答がありました。

その後、事前に各機関より収集した、本ネットワークにて共有を希望する課題について、意見交換を行いました。意見交換の中で出てきた主な意見は、下記の通りです。

①在宅勤務の制度化について

「在宅勤務をコロナ禍で暫定的に導入したが、育児、介護等以外の理由での承認が認められていないので、今後制度化に向けて検討する必要がある。現在はコロナ禍なので上限を設けていない。ネットワーク機関で制度化しているなら、参考に意見を伺い、今後の制度化に向けて参考にしたい。」との発言に対し、他機関より、「職種によるが、コロナ禍でリモートワークが進み、現在は、月80%まで、業務上の影響がなければ、在宅勤務が認められている」等の情報提供がありました。

②女性管理職を増やす上での課題について

「人事担当として、制度、手当等どこまで従業員の気持ちに寄り添って人事制度を策定する等の悩みがある。働き方改革を含めて、ネットワーク各機関の制度やロールモデル等があったら、紹介してほしい」旨の発言に対し、「大学事務職員では、管理職となる層の女性の数が少なく、男性モデルの管理職並には、働けないと考えている女性が多いのが課題」、「製造業は、グローバル展開をしており、家事を行った後の夜に海外との会議に出席することもあり女性にとっては厳しい環境」等、各機関の抱える課題を共有しました。

③男性の育児休暇について

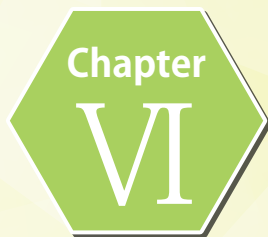
複数の機関より、「夫のキャリア・妻のキャリア・双方の子育てについての考え方を、研究者どうしの夫婦が対話形式で話すセミナーを実施する」、「男性職員を集めて育児をテーマにした座談会を開催したところ好評であった」等の好事例が共有されました。

④コロナによる大学生の就学スタイルの変化、採用側の変化について

コロナ禍になってから、生活スタイル、就活スタイルが変化している学生に向けてどのように働きかけをしていけば良いか採用担当として悩んでいるとの課題共有があり、大学関係者からは、「昨年は、対面授業をかなり減らしてオンラインで実施したが、今年は対面事業を増やした。」「学生アンケートを見ると満足度が大きく下がったということはなく、むしろ高くなった部分もあった。一番不足しているのが、学生同士の交流である。」等の状況が語られました。

企業からは、「適性検査を希望する学生が就職の選考の前に受け、分析結果を使用し、人事の採用担当とオンラインでフィードバック面談をする機会を設けている」等の事例の発表がありました。その方法は学生に好評で、採用担当のトークスキルの上昇にもつながっており、オンラインならではの新たな取組とのことでした。

今後も各機関の担当者の皆さんとの情報交換・課題共有をしながら、シンポジウムやセミナーを企画して参ります。



女子中高生の 理系進路選択支援事業

彩の国で育もう、理工系女子の未来を！ 彩の国から変えよう、理工系の未来を！

WISE-P

(Women in Science and Engineering Program)

埼玉大学では、2021年度、「彩の国で育もう 理工学系女子の未来を！ 彩の国から変えよう 理工学系の未来を」をスタートし、女子中高生の皆さんの理系への進路選択を支援しています。このプログラムは、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）次世代人材育成事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の採択を受けて、大正製薬株式会社を共同機関、埼玉県教育委員会、さいたま市教育委員会を連携機関とし、地域の皆様のご協力のもとに進めています。このプログラムの目的は、女子中高生のみなさんが、科学技術への興味関心を高め、将来、科学技術イノベーションに関わる分野で活躍できるよう、また、保護者や社会一般の方々に、理工系分野での女性の活躍に理解を持っていただくことを促進することです。

埼玉大学は、地域と連携し、女子中高生の理工系進路選択エンカレッジの拠点（「彩の国理工系女子のためのエンカレッジ拠点」）として、女子中高生の皆さんが、理工系に進んでいくことをエンカレッジするプログラムを提供しています。

サイエンス体験スクール・ワークショップ 女子大学生と語ろう

- 2021年8月28日（土）、埼玉大学サイエンス体験サマースクールをオンラインで開催しました。当日は、緊急事態宣言期間中ということもあり、対面での実施からオンライン開催に変更しての実施となりましたが、埼玉県内外から23名の女子中学生の皆さんが参加しました。
- 2021年11月27日（土）・28日（日）の2日間、埼玉大学サイエンス体験オータムスクールをオンサイト（対面式）で開催しました。オータムスクールは、当初、10月上旬に開催する予定でしたが、緊急事態宣言の解除が確定していなかったため、大事をとって、11月に延期した上での開催でした。当日は、埼玉県内外から17名の女子高校生の皆さんが参加しました。



ラボラトリー（研究室）見学

- 2021年12月27日（月）、本プログラムの共同機関の大正製薬株式会社にて、『製薬会社の研究者探訪～web 紹介編～』と題し、オンラインで、研究の現場を訪問する「ラボ訪問」を開催しました。当日は、埼玉県内外から28名の中学生の皆さん、16名の高校生の皆さん、そして11名の保護者の皆さんが参加しました。
- 2022年3月26日（土）、女子中学生・高校生と保護者を対象に、「ラボ（研究室）訪問【埼玉大学編】」を、埼玉大学で開催し、女子中学生・高校生のみなさんが参加しました。また、今回、初めての試みとして、「保護者相談会・個別相談」を同時開催しました。



出前授業

2021年度の「出前授業」は、埼玉県内の中学校 11 校、高等学校 4 校で実施しました。出前授業のテーマは、理工学研究科、教育学部から、中学校向けに 21、高校向けに 42 が出揃いました。その中から、各学校が理科系科目の進行状況に合わせて、テーマを選びました。

授業の方法は様々で、講義のみならず、実験観察を行った授業もありました。学校側が希望する授業の方法は、1つの学年が体育館に集まり大人数で実施する方法、複数のテーマの授業を同時に行い、生徒が希望する授業を聴講する方法、SSH（スーパーサイエンスハイスクール）クラスを対象に授業を行う方法など様々なため、本出前授業担当者と詳細に打ち合わせをし、各学校のニーズに合わせて授業を行いました。学校側では、学校玄関に出前授業を歓迎する手作りのサインボードを作ったり、生徒が出前授業当日の進行を考えて準備する、授業後に生徒と懇談をする時間を設けるなど、様々な工夫がありました。

北部

深谷市立南中学校
皆野町立皆野中学校



皆野町立皆野中学校

東部

蓮田市立蓮田中学校
白岡市立白岡中学校



白岡市立白岡中学校

西部

東松山市立北中学校
坂戸市立城山中学校



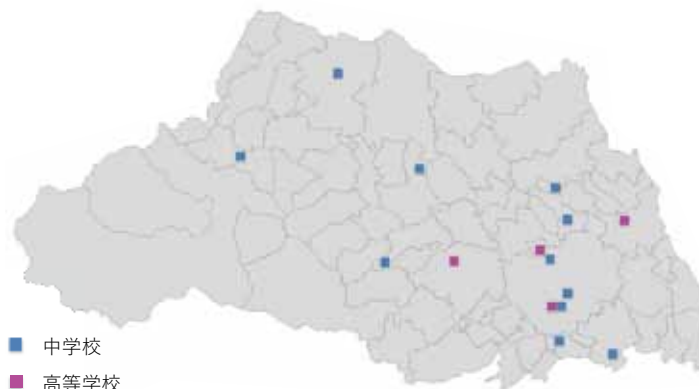
坂戸市立城山中学校

南部

川口市立高等学校附属中学校
戸田市立笹目中学校



戸田市立笹目中学校



■ 中学校
■ 高等学校

県立

川越女子高等学校
春日部女子高等学校



埼玉県立春日部女子高等学校



埼玉県立川越女子高等学校

さいたま市

大宮北中学校
浦和中学校
本太中学校
市立浦和高等学校
大宮北高等学校



さいたま市立大宮北中学校

WISE-P 進路相談

- 理工系教員 16 名をアドバイザーとして、理工系の進路について、女子中高生、保護者、中高教員からの相談、情報提供などに応じています。理系の進学・進路、大学生活、研究生活、就職に関する相談など、理工系に進学する上での不安や悩みについて、ホームページの相談フォームから、相談を受け付けています。

WISE-P ホームページ

- 本プログラムのホームページを開設しました。URL はこちらです。

<https://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>



メディア等での掲載実績

- 本プログラムは、複数の新聞やテレビでとりあげられ、全国に配信されています。



東奥日報 2022年1月20日



埼玉新聞 2022年2月6日

| 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・1回)
2019年 4月~継続中	国際共同研究スタート相談
2021年 4月~	令和3年度ファミリー・サポート補助事業実施
2021年 4月~	令和3年度病児保育利用補助事業実施
2021年 4月 1日	新任教職員研修でのダイバーシティ事業周知活動「ダイバーシティの推進について」「ハラスメントについて」
2021年 4月15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
2021年 4月19日	JST受託事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」採択
2021年 4月22日	さいだい交流ひろば「ダイバーシティについて話そう」開催(オンライン)
2021年 5月26日	第1回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2021年 5月26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
2021年 5月28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 6月~	With You さいたま「ユースプロジェクト」打合せ(2回:6月22日,9月7日)
2021年 6月 4日	「女子中高生の理系進路選択支援プログラム(WISE-P)」WG会議(オンライン)
2021年 6月24日	さいだい交流ひろば「ダイバーシティについて話そう」開催(オンライン)
2021年 6月29日	「女子中高生の理系進路選択支援プログラム(WISE-P)」WG会議(オンライン)
2021年 7月 1日	病児保育利用補助事業採択者決定(以降随時)
2021年 7月29日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」WG会議(オンライン)
2021年 8月 3日	「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」WG会議(オンライン)
2021年 8月25日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」WG会議(オンライン)
2021年 8月28日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」開催(オンライン)
2021年 9月~	「安心・安全な学生生活のために」講習会(オンデマンド形式)
2021年 9月~	WISE-P「大学教員による出前授業」開催(以降随時。中学校:11校、高校4校)
2021年 9月15日~ 9月22日	第2回ダイバーシティ推進室会議(メール会議)
2021年 9月29日	報道機関と埼玉大学との懇談会でのダイバーシティ事業広報活動
2021年10月 4日	第3回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2021年10月26日	さいだい交流ひろば「ダイバーシティについて話そう」開催(オンライン)
2021年10月~	With You さいたま「ユースプロジェクト」ミーティング(5回)
2021年10月29日	職場環境づくりWG会議(オンライン)
2021年11月10日	WISE-P「サイエンス体験オータムスクール」WG会議(オンライン)
2021年11月19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11月19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11月19日	彩の国女性研究へネットワーク参画機関拡大(参画機関:埼玉医科大学)
2021年11月27日,28日	WISE-P「サイエンス体験オータムスクール」開催
2021年12月 9日	さいだい交流ひろば「ダイバーシティについて話そう」開催(オンライン)
2021年12月 9日	学生支援WG会議(オンライン)
2021年12月13日	防災・日本再生シンポジウム(オンライン)開催(共催:公立大学法人埼玉県立大学、埼玉医科大学、一般社団法人国立大学協会)
2021年12月27日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!企業体験編」開催(オンライン):大塚製薬株式会社
2022年 2月15日~ 2月21日	第4回ダイバーシティ推進室会議(メール会議)
2022年 3月 1日	第5回ダイバーシティ推進室会議(オンライン)
2022年 3月15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:理化学研究所、フェニックスエンジニアリング株式会社
2022年 3月18日	「女子中高生の理系進路選択支援プログラム(WISE-P)」WG会議(オンライン)
2022年 3月26日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!大学体験編」開催
2022年 3月30日	防災・日本再生シンポジウム開催報告書発行
2022年 3月30日	2021年度ダイバーシティ事業活動報告書発行
2022年 3月30日	2021年度WISE-P活動報告書発行

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、心より感謝します。今年も、コロナによる緊急事態宣言が続き、先の見えない時期が続きましたが、1年を振り返ると、昨年度にも増して、アクティブに活動を行うことができました。来年度は、「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）」の最終年度であり、当室がダイバーシティ推進センターとして、新たにスタートをする重要な年となります。皆様の力を結集しながら、ダイバーシティ環境の実現に向けた取組を進めて参ります。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

『2021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）」

2021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:2022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