



埼玉大学マスコットキャラクター  
メリンちゃん

# 2023年度 Saitama University Diversity Report

埼玉大学  
ダイバーシティ推進センター活動報告書

# CONTENTS | 目次 |

## I はじめに

---

埼玉大学をダイバーシティ環境推進の拠点へ……………	1
国立大学法人埼玉大学 学長 坂井 貴文	
「機会の平等」を「結果の平等」につなげるために……………	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	
誰もが安心して学び、働き、活躍できる組織を目指して……………	2
国立大学法人埼玉大学 教育学部教授 ダイバーシティ推進センター長 北田 佳子	
埼玉大学ダイバーシティ宣言……………	2

## II 2023年度活動報告

---

第14回 ダイバーシティ推進センター講演会……………	3
埼玉大学FD・SD研修「大学における無意識のバイアスとダイバーシティ」Zoom講演会……………	4
埼玉大学FD・SD研修 意識啓発セミナー「若手・中堅研究者とダイバーシティ推進」……………	5
ダイバーシティ課題解決教育プログラム……………	6
2023年度開講科目より……………	7
埼玉医科大学・埼玉大学連携課外学習開講プログラム……………	7
彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー……………	8
映画上映会……………	8
WISE-P (Women in Science and Engineering Program)……………	9
レジセンフォーラム……………	12
緊急オンラインセミナー「被災地の避難所の現状はいま ジェンダー視点からの報告」……………	12
性の多様性 学生対応ガイド……………	13

## III 学生によるプロジェクト

---

Spring Up「すべての人が過ごしやすいトイレプロジェクト」……………	14
レインボーアンブレラの活動……………	16

## IV 女性教員採用・昇任促進

---

学長特別賞（みずき賞）……………	18
理工学系新規採用女性教員……………	18
理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇談会……………	19

## V 研究・就業環境の整備

---

研究補助制度 .....	20
ベビーシッター利用助成 .....	21
ファミリー・サポート補助事業 .....	22
ファミサポ@埼玉大学 .....	23
病児保育利用補助事業 .....	24
オムツ交換台 .....	25
国際共同研究スタート相談 .....	25
ダイバーシティ相談 .....	25
そよかぜ保育室活動紹介 .....	26

## VI WG活動報告

---

職場環境づくりWG .....	28
女性研究者支援WG .....	28
ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WG .....	29
学生支援WG .....	29
ダイバーシティ推進員からの Message ～今年1年取り組んで .....	30

## VII 組織体制

---

2023年度 ダイバーシティ推進センター推進員 ワーキンググループ別名簿 .....	35
2023年度 WISE-P ワーキンググループ名簿 .....	36
彩の国女性研究者ネットワーク .....	37

## 活動記録

---

活動記録 .....	40
------------	----

## 参考資料

---

ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）成果報告 .....	42
編集後記 .....	48

# I はじめに

## 埼玉大学をダイバーシティ環境推進の拠点へ



坂井 貴文

国立大学法人埼玉大学  
学長

性別・年齢・人種など、人材の多様性が確保され、誰もが活躍できる世界の構築は、社会を柔軟かつ強靱にし、全ての人が豊かな生活を築く基盤となります。ダイバーシティ社会の実現は、日本のみならず国際的な趨勢の中で重視されている課題となっているといえます。

埼玉大学はDE&I(ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン)の理念に基づいた教育・研究の場を創出し、多様な人々が共に活躍できる社会の実現に向けて積極的な役割を担うことを目標のひとつとして、ダイバーシティ推進を第4期中期目標期間の目標・計画に積極的に位置付

けています。また、「埼玉大学Action Plan 2022-2027」の4つの戦略的・重点的目標のひとつとして「地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化」を掲げています。その具体的な活動として、本学ダイバーシティ推進センターの機能強化を行い、ダイバーシティ環境推進と共に、次世代育成、すなわち未来を創る教育にも力を入れてまいりました。中でも、2023年度より、本学の学生たちがダイバーシティ環境実現の担い手となることを目指して「ダイバーシティ課題解決教育プログラム」をスタートできたことは特筆すべき成果といえます。このプログラムは、所定の単位を修得することによって修了証を出す取組となっていますが、今後、大学の枠を超えて広げていく予定ですので、是非、地域の多くの方々にも受講していただきたいと思ひます。

近年、日本のジェンダーギャップ指数が146か国中125位(2023年)と極めて低いことが報

道されています。事実、政治や経済などあらゆる分野での女性の活躍が低迷しており、今後の日本の活力維持のためにも様々な分野に女性の視点を取り入れることが今必要になっていきます。本学においても、女性研究者の増加は喫緊の課題として認識し、教職員の理解を得ながら全学で取り組んでいるところです。一方、冒頭でも述べましたように、ダイバーシティ社会の実現は、女性活躍だけの問題ではありません。

国籍、年齢、障害、多様な性など、社会における様々な差異とそこに生まれる格差や差別の問題に視野を広げていく必要があります。国内外の情勢を敏感にとらえ、本学がこれまで構築してきたネットワークを基盤にそのつながりをさらに拡大しながら、ダイバーシティ社会の実現に向けて取組をすすめてまいりたいと思ひます。

## 「機会の平等」を「結果の平等」につなげるために



田代 美江子

国立大学法人埼玉大学  
教育学部教授  
副学長

ダイバーシティ推進を大学の主要な課題として位置づけた第4期中期計画・目標期間もすでに2年目を終えようとしています。新たなフェーズに踏み出した埼玉大学ダイバーシティ推進センターは、2017年に選定され昨年度その事業年度を終え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」の取組の中で発展してきました。

この事業におけるもっとも大きな成果が、「彩の国女性研究者ネットワーク」の構築と拡充です。県内5つの研究機関から出発した本ネットワークは、現段階で本学も含め24機関によって組織されるまでになりました。ここには、研究機関や大学だけでなく、13もの民間企業が含まれます。本ネットワークは、理工系分野の女性研究者・技術者の活躍を推進し、その交流を図ることを目的に出発しましたが、今後はその分野を拡大していくこと、そして

「女性」という枠組みを超えて、地域の「ダイバーシティ」推進に貢献することを目指します。地域のダイバーシティ推進拠点の機能強化を図ることを目標に掲げる本学にとって、本ネットワークは今後も大切に育てていかなければならない財産です。多様性と包摂を尊重するダイバーシティ環境を地域に根付かせるための活動を、本ネットワークに参画いただいている機関のみならずと交流し、協働する機会をさらに拡大していきたいと考えています。

一方で、女性教員採用率、女性教員比率という点では、大きな課題が残っています。言うまでもなく、女性教員の増加は、ダイバーシティ推進センターだけがいくら頑張っても実現しません。本学のすべての構成員が、この課題の重要性を認識する必要があります。

来年度より、女性研究者の研究環境支援をさらに充実させ、女性限定公募などのポジティブ・アクションにも積極的に取り組んでいきます。

ポジティブ・アクションは、一定の範囲や期間に限定した差別を是正するための取組ですが、それに対して「逆差別だ」といった批判は根強くあります。しかしその批判は、「機会の

平等」が「結果の平等」に結びついていないという現実を見落としています。新自由主義的な競争の激しい社会の中で、「結果の平等」は「個人の努力」の問題だと認識されがちですが、現実には、構造的な格差・差別の中で「機会の平等」が「結果の平等」に結びついていないのです。ジェンダーギャップ指数からも明らかのように、日本は特にそれが顕著です。

このような社会構造を認識することなしに、ポジティブ・アクションの意義を理解することは困難です。全ての構成員が大学人として、こうした社会認識を共有できるように努力することは、本学が地域社会のダイバーシティ推進拠点の役割を果たす上できわめて重要な課題です。

本学のダイバーシティ推進は、大学執行部の支援はもちろん、全部局、関連部署からの推進員、兼任教員によって支えられています。こうした全学的な協働体制、教職共同体制こそが、本学の強みそのものであると自負しています。今後も、この体制を活かしながら、学内外問わず、たくさんの方々に関わっていただくことで、全ての人が包摂され大切にされる公正な社会の構築に努力していきます。

## 誰もが安心して学び、働き、活躍できる組織を目指して



### 北田 佳子

国立大学法人埼玉大学  
教育学部教授  
ダイバーシティ推進センター長

2023年7月1日付で、センター長に着任しました。これまで一教員の立場から、当センターの取り組みについてある程度知っていたつもりでいましたが、実際その一員となり、想像以上に多岐にわたる事業を展開していることに驚きました。

「埼玉大学ダイバーシティ宣言」には、「多様性」(ダイバーシティ)と「包摂」(インクルージョン)という理念が明示されています。この「多様性」と「包摂性」に、「公正性」(エクイティ)を加えたDE&Iは、今や世界的に、政治、経済、医療、福祉、教育等、さまざまな分野における最も重要な理念の一つです。

この「公正性」の概念は、「平等」とは異なります。「平等」は、人々に対し一律に同一の機会や支援を提供する考え方ですが、「公正性」は、一人ひとりの多様な状況やニーズに応じた機会や支援を提供することで、誰もが力を発揮し活躍できる環境を整備していくものです。個々に応じた機会や支援の提供は「不公平」という批判があるかもしれませんが、それを「不公平」と言う以前に、そもそも各々が持つ属性や置かれてきた環境などにより既に社会構造的な「不公平」が存在するのです。そのため、単に組織の「多様性」を高めるだけでなく、一人ひとりが活躍できる「包摂性」を保障するためには、「公正性」が重要

な鍵となります。

さらに近年では、DE&Iに「帰属意識」(ビロングイング)の頭文字を加え、DEI&Bという言葉も登場しています。この「帰属意識」とは、組織の一人ひとりが、ありのままの自分を受け入れてもらえる居場所があると感じる状態を示します。このようにD&Iにわざわざ「公正性」や「帰属意識」を明示的に加えなければならぬほど、「公正性」や「帰属意識」の保障は難しい課題なのだと考えられます。

当報告書に記載の取り組みは、いずれもこうした「公正性」や「帰属意識」を重視しながら、「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」組織を目指し、学内外の関係者の皆様と連携しながら実施してきた活動です。どれ一つとして、皆様のご理解とご協力がなければ実現し得なかったものです。心より感謝申し上げますとともに、今後も当センターの取り組みへお力添えを賜りますようよろしく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、みなさん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

# II 2023年度活動報告

## 第14回 ダイバーシティ推進センター講演会 「多様な性」について考えよう—生物学と教育学の立場から—

日時 2024年1月26日(金)  
16:20~17:50

会場 埼玉大学研究機構棟7階 大会議室

講師 塚原伸治先生  
(埼玉大学 大学院理工学研究科 生命科学部門 教授)  
渡辺大輔先生  
(埼玉大学 教育機構 基盤教育研究センター 准教授)

対象 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

第14回を迎えた埼玉大学ダイバーシティ推進センター講演会は、本学の塚原伸治先生と渡辺大輔先生が、それぞれの専門分野から「性の多様性」について問題提起を行い、フロアの参加者とディスカッションを行いました。

塚原先生は、脳科学の立場から「生物学の研究から解ってきた「脳の性」について」の題目で、ヒトの脳の部位(前視床下部間質核/境界条床核)の大きさが男女で異なること、動物実験によってそれが性的指向や行動に影響を及ぼすことがわかってきたこと、そして脳の性分化にはホルモンが関与しておりホルモンの量と作用する時期で“多様な性”が生まれる可能性があることなどを示しました。さらに、116領域にわたる脳の各領域の体積を個人別に調べると、女性は大きく、男性は小さい、という傾向がモザイクになって存在しており、脳は「男性らしい特徴」と「女性らしい特徴」が入り混じっている、すなわち男女の二元論では説明できない多様性がある、と指摘しました。

続いて渡辺先生は、「『性の多様性』を教えるとはどういうことか」と題して、教育学の立場から性の多様性についてどのような議論がなされ、教育の場で「性の多様性」を教える際に、何が重要なことかお話されました。私たちは、ジェンダーのシャワーを浴びて成長していき、ジェンダー化された存在です。しかし、性について細やかに見えていくと、性自認、身体の性的特徴、性別表現、性的指向、法律上の性別といった複数の要素があることに気づきます。その要素がグラデーションを帯びているという見方、つまり女性/男性に二分できない、という主張もあります。渡辺先生は、こうした議論を敷衍した上で、マイノリティとマジョリティの問題に触れ、「性の多様性」を教える際に、マイノリティのみを説明するのではなく、自己の性をいかに語るか、という地点からマジョリティ/マイノリティの非対称性に目を向けることが重要だと指摘し、そのための助成的介入行為が教育であると示しました。

会場からは多くの質問が出て、2人の講師の間のディスカッションも行われながら、時間まで活発な議論がなされました。生物学と教育学という異分野の研究者からの報告に興味深かったとの意見がある一方で、ディスカッションの時間がもっとあると良かった、という声もありました。

閉会の挨拶では、本学大学院人文社会科学研究所の金井郁教授が、自らの専門領域の経済学においても長らく男性が主体として議論がなされており、ジェンダーへの関心が低かったことなどに触れ、今後もこうした問題への関心が高まることを期待する、と締めくくりました。当日の様子は動画として収録しアーカイブ化され、大勢の方に視聴して頂きました。ご協力いただいた皆様、ありがとうございました。

第14回  
ダイバーシティ  
推進センター講演会

分かっていない「多様な性」改めて考えてみませんか？  
「多様な性」に生物学、教育学の立場で関わってきた二人の研究者が話題を提供します。

1/26 Fri.  
16:20 - 17:50

会場 埼玉大学研究機構棟7階  
大会議室

対象者 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

「多様な性」について考えよう—生物学と教育学の立場から—

プログラム

- 16:20 - 16:25  
開催挨拶: 北田佳子 ダイバーシティ推進センター センター長  
趣旨説明: 菅野真子 ダイバーシティ推進センター 准教授
- 16:25 - 16:50  
塚原伸治 大学院理工学研究科 生命科学部門 教授  
「生物学の研究から解ってきた「脳の性」について」
- 16:50 - 17:15  
渡辺大輔 教育機構 基盤教育研究センター 准教授  
「性の多様性」を教えるとはどういうことか
- 17:15 - 17:45  
ディスカッション
- 17:45 - 17:50  
閉会挨拶: 金井郁 大学院人文社会科学研究所 教授

参加方法 以下のURLまたはQRコードで申し込みください。  
<https://forms.gle/XjwGVDVB7Mqxizn9>

主催 埼玉大学ダイバーシティ推進センター  
お問合せ 国立大学法人埼玉大学ダイバーシティ推進センター  
Email [diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp) TEL 048-859-3110  
HP <https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/>



# 大学における無意識のバイアスとダイバーシティZoom講演会

日時 2023年11月22日(水)  
16:30~18:00  
オンライン

講師 裏出令子先生  
京都大学 名誉教授  
京都大学 複合原子力科学研究所 特任教授  
対象 埼玉大学教職員／  
彩の国女性研究者ネットワーク参画機関

埼玉大学FD・SD研修として、京都大学の裏出令子先生をお招きし、「無意識のバイアス」をテーマに講演会を実施しました。

裏出先生は、男女共同参画を推進するためSTEM領域約100の学会が加盟する一般社団法人「男女共同参画学協会連絡会」で、「無意識のバイアス」を克服するための取組を続けてこられました。裏出先生の大学や学会などでの講演を是非とも埼玉大学でも実施したいとお願いし、この度の開催に至りました。

講演では、はじめに、性差別主義的姿勢と固定概念が、今も、学会、科学技術に蔓延していること、また、不平等な権力の均衡をただすことが、国際的にも大きな人権課題となっていること、また、ジェンダー不平等が、膨大な才能やイノベーション創出の機会を奪っているという指摘があり、今こそ、この問題を取り上げる必要があるというお話がありました。その後、無意識のバイアスについての具体例が、実際の研究開発場面での課題をもたらしていることが示され、採用・育成・登用の場面で、無意識のバイアスを克服していくことの必要性や、女性自身のなかにも根強く残る偏見についてのお話があり、それらと粘り強く対峙し、変化をもたらしていく必要があることが話されました。

参加者からは、「意識していなかったがバイアスがあって不利益を被っていたことがわかった」、「無意識のうちに刷り込まれているバイアスが、想像以上に根深いということ、実証的に丁寧に説明してもらえたことで、この問題への理解が深まった。また、そのようなバイアスがかかっていることを前提に、自覚的に行動することの必要性もよく理解できた」、「大学のなかでも無意識のバイアスと、実際に差別を感じることもあるので、その社会的背景などが講演からより明確に理解できた」、「無意識のバイアスが自分自身にもあるということを感じた。この研修が必須となるプログラムを構築する必要性を感じた」といった感想が寄せられました。



埼玉大学FD・SD研修

150 埼玉大学

大学における  
無意識のバイアスと  
ダイバーシティ  
Zoom 講演会

2023年11月22日(水)  
16:30~18:00

公正にみえますが...それって差別？ 私たちが気づかなかった  
さまざまなバイアス、特に大学でダイバーシティを進める上で  
知っておかなければならない「無意識のバイアス」を学びます。

講師：裏出 令子 先生  
京都大学 名誉教授  
京都大学 複合原子力科学研究所 特任教授  
日本の女性研究者の現状を踏まえ、採用、育成、登用  
に潜む無意識のバイアスとその克服についてお話いただきます。

対象：埼玉大学教職員  
彩の国女性研究者ネットワーク参画機関

開催方法：オンライン (Zoom)

学内の方は  
当日こちら  
からご参加  
ください。 <https://x.gd/H7osy>

学外の方は  
こちらから  
お申し込み  
ください。 <https://x.gd/cDbT3>

学内者は申し込み不要です。視聴後のアンケートへご協力をお願いいたします。

<お問合せ> 埼玉大学ダイバーシティ推進センター  
TEL: 048-858-3110  
MAIL: [diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp)  
HP: <https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/>

◆男女共同参画学協会連絡会

無意識のバイアスコーナー

<https://www.djrenrakukai.org/unconsciousbias/index.html>



# 埼玉大学FD・SD研修 意識啓発セミナー 若手・中堅研究者とダイバーシティ推進 「生命科学研究者としての振る舞いの一事例」

日時 2024年3月1日(金)  
14:40～16:10

会場 埼玉大学 総合研究機構棟  
1号館シアター教室 ※zoom参加可

講師 成川 礼 先生  
(東京都立大学 大学院理学研究科 准教授)

対象 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

今年度2回目となるFD・SD研修 意識啓発セミナーは、東京都立大学から成川礼准教授をお迎えして、若手・中堅研究者とダイバーシティ推進をテーマに「生命科学研究者としての振る舞いの一事例」をご講演頂いた。成川氏は男性で初めて公益社団法人日本植物学会ダイバーシティ推進委員会(旧男女共同参画委員会)委員長を務められ、光合成学会若手の会の立ち上げ・運営に携わった経験がある。

開会に先立って、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)が、埼玉大学のダイバーシティ推進の状況と現在数々の取組が加速しており今回の研修会もそのひとつであることを説明した。その後、成川先生がキャリアトラックと家族形成を時系列で説明し、そこでの障壁とそれを乗り越えるための実践を紹介した。研究内容に加え、研究テーマをどう見つけたのか、博士取得後の研究活動の経緯など、多くの参加者、特に博士課程の学生やポスドクの研究者が興味を惹かれる話題が続いた。繰り返し述べられていたのは、コツや秘訣などの役立つ情報=tipsを収集し共有することの重要性である。SNSなどオンライン上でのやりとりだけではなく、実際に顔を合わせて時間を共有することでtipsは得られる。キーワードとして挙げた“serendipity”は偶然に遭遇する思いもよらない幸福/価値のことを指すが、tipsの収集と活用が“serendipity”を促すことも含意された。

あっという間に時間が過ぎ、後半の若手の活動や国際的視野に立った研究など、研究者がつくるネットワークについては語り足りなかったかもしれない。講演後のディスカッションでは、日本植物学会での女性の増加について(大学院生)、学会活動や社会活動などの大学外での活動の増加とワーク・ライフ・バランスについて(教員)質問が出た。統計の取り方や研究と個人の生活の境目が作りにくいアカデミアの状況に話が及んだ。

参加者アンケートでは、これから研究者として生きていくためにとても参考になった、という意見が多かった。また、今後も今回のように研究者が自分の生活と研究を語る、という内容の講演会をしてほしい、という要望も複数寄せられた。成川先生のお人柄からか、時には笑みがこぼれる場面もある、和やかな研修会になったことも、高い評価につながったと思われる。



今回の研修会は、ダイバーシティ推進センターの教員が男女共同参画学協会のシンポジウムで成川先生の講演に感銘を受け、センター内の日本植物学会に所属する教員に相談し、成川先生と同門の本学大学院理工学研究科の日原由香子教授に取り次いで頂き開催に至った。日原教授には閉会の挨拶もお引受けいただいた。この場を借りて、成川准教授および日原教授に厚くお礼を申し上げる。

埼玉大学FD・SD研修  
意識啓発セミナー

150 埼玉大学

若手・中堅研究者とダイバーシティ推進

ワーク・ライフ・バランスに課題を抱えているのは女性だけではありません。今回は、日本植物学会でダイバーシティ推進委員長を務められた成川礼先生(東京都立大学)をお招きし、学会などの研究の場で何ができるのか、若手・中堅研究者のお立場からご講演頂きます。

2024

3/1

FRI

14:40～16:10

会場 埼玉大学 総合研究機構棟1号館 シアター教室  
(ご都合つかない方はZoomでのリアル視聴も可能です。)

対象 埼玉大学教職員  
彩の国女性研究者ネットワーク 参加機関

プログラム

14:40～14:45 開会挨拶 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)

14:45～15:45 講演 「生命科学研究者としての振る舞いの一事例」  
成川 礼 東京都立大学 准教授  
東京都立大学 大学院理学研究科 生命科学研究  
植物環境応答研究室 光合成植物グループ

15:45～16:05 ディスカッション

16:05～16:10 閉会挨拶 北田 佳子  
埼玉大学ダイバーシティ推進センター長

成川 礼 先生ご経歴

2003.8 東京都立大学総合文化研究科 博士(理学)

2006.4-2007.3 東京都立大学総合文化研究科 学術FD

2007.4-2008.3 東京都立大学総合文化研究科 准教授

2014.4-2021.3 埼玉大学大学院理学研究科 講師

2021.4 東京都立大学大学院理学研究科 准教授

お申し込み  
参加希望の方は申し込みフォームよりお申し込みください。  
<https://forms.gle/9niUgUMop99wG6bM7>  
※2月27日(月)までにお申し込みください。

主催・お問合せ 埼玉大学ダイバーシティ推進センター  
TEL: 048-858-3110  
MAIL: [diversity@diversity.saitama-u.ac.jp](mailto:diversity@diversity.saitama-u.ac.jp)  
HP: <https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/>



# ダイバーシティ課題解決型教育プログラム

埼玉大学は、ダイバーシティ宣言により「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、意識啓発に努める」こととしています。

ダイバーシティの理念の推進は、一人ひとりの個性・多様性が尊重されることで各自が「ちから」を発揮し楽しく生き活きと活動できるという個人の幸福実現に加えて、異なる人たちの対話による関係性を育み、多様性に富む、持続可能な社会となるという社会の幸福実現にも繋がるものです。

こうした、ダイバーシティの理念を推進する教育プログラムとして、ダイバーシティ課題解決教育プログラムを開講しました。

ダイバーシティ課題解決教育プログラム 授業科目一覧				
プログラムにおける科目分類	科目区分	授業科目名	必選別	単位数
ダイバーシティ総論	教養・スキル・リテラシー科目 学際領域科目群	ダイバーシティ論入門	必修	2
		ジェンダー論入門		2
ダイバーシティ各論 人文系	教養・スキル・リテラシー科目 AL科目群	AL2(アメリカ女性史)*1	選択	2
		AL2(ジェンダー文化論)		2
		AL2(異なる文化と出会う)*2		2
	教養学部専門科目	アメリカ研究入門 *1		2
		開発人類学調査法 *2		2
		現代のジェンダー		2
		An Introduction to Cross Cultural Research and Critical Thinking Skills for Study Abroad		2
		AL2(多様な性と出会う)		2
ダイバーシティ各論 社会系	教養・スキル・リテラシー科目 AL科目群	AL2(男女共同参画社会を考える)	2	
		AL2(ダイバーシティ福祉論)	2	
		AL2(家族とダイバーシティ)	2	
		AL2(経済社会とジェンダー)	2	
		AL2(ダイバーシティ協同組合論)	2	
		AL2(ダイバーシティから考えるインクルーシブリーダーシップ)	2	
ダイバーシティ各論 自然系	教養・スキル・リテラシー科目 AL科目群	AL2(生物多様性と保全)	2	
		AL2(医療・身体とジェンダー)	2	
	AL2(自然科学とダイバーシティ)	2		
理学部専門科目	調節生理学I	2		
ダイバーシティ各論 教育系	教養・スキル・リテラシー科目 AL科目群	AL2(ジェンダー・ダイバーシティと教育)	2	
		AL2(子どもと生きるI)	2	
		AL2(子どもと生きるII)	2	
		AL1(セクシャルティ教育を考える)	1	
	教育学部専門科目	AL2(ダイバーシティ社会におけるケアリング)	2	
		授業分析と授業の構成	2	
		ジェンダー教育学概説	2	
ジェンダー教育学特講	2			
ダイバーシティ各論 学際系	教養・スキル・リテラシー科目 学際科目群	「戦争の記憶・平和の思想」と出会う	2	
		AL2(地域社会と出会う)	2	
		人間の<性>と<生>と<死>	2	
	フェミニスト経済学 *3	2		
経済学部専門科目	応用経済理論 *3	2		
ダイバーシティ各論 オムニバス	教養・スキル・リテラシー科目 AL科目群	AL2(障害と社会)	2	
		AL2(ダイバーシティ社会を作る)	2	
		AL1(国際社会におけるダイバーシティ)	1	
		AL1(地域社会におけるダイバーシティ)	1	

必修科目4単位を含め、12単位以上修得することでプログラムを修了。  
プログラム修了生にデジタル証明書としてバッジを発行。 バッジ▶



## 2023年度開講科目より

### ■地域社会におけるダイバーシティ

さいたま市男女共同参画推進センターと協働で、社会の課題解決を学生・市民が共に考えあう講座を開講。成果発表の際には、さいたま市議、イクボス共同宣言事業者による講評が行われた。

- 1 6/19 AM 講義「女性の知恵で社会をデザイン」なぜ必要か
- 2 6/19 PM ワークショップ「想いをカタチにすると何かが始まる」
- 3 6/26 AM 講義「地域の課題解決に私たちの力を活かすということ」  
ゲスト講師:レインボーさいたまの会
- 4 6/26 PM ワークショップ「私たちだから見えること&言えること」
- 5 7/3 AM ワークショップ「想いをカタチにしよう」1
- 6 7/3 PM ワークショップ「想いをカタチにしよう」2
- 7 7/10 AM 成果報告「社会をデザインする私たち」
- 8 7/10 PM 成果報告【講評者】:さいたま市議・イクボス共同宣言事業者

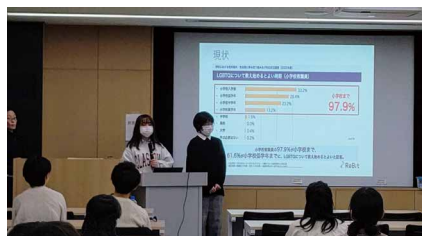


発表テーマ:生理をオープンにする社会を目指して／個性を認め合える教育／  
人間らしく生きるための多様な議会づくり／聞いてよ!さいたま子育てプロジェクト

### ■ダイバーシティ社会をつくる

埼玉県男女共同参画推進センター(With You さいたま)との連携プログラムとして授業を実施。先行研究を輪読した後、社会調査の方法を学び、それぞれの問題関心に合わせて3つのグループを作った。公的資料の閲覧や埼玉県で活動する活動家へのインタビューなどの調査研究を行い、With Youさいたまフェスティバルにて発表した。

発表テーマ:子どもたちが多様性を学ぶために／埼玉大学生の就職に関わる意識／多様な教育に向けての課題—道徳教科書分析—



## 埼玉医科大学・埼玉大学連携 課外学習開講プログラム

### ■授業科目「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」

#### ■授業科目「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」

2023年9月12日(火)、26日(火) いずれもオンライン開講 受講者各4名(申込6名)

1日目「性暴力・ジェンダーに基づく暴力」(担当・瀬山紀子)

2日目「薬害からみるジェンダー・環境」(担当・菅野摂子)

昨年に続き、埼玉医科大学・埼玉大学連携「課外学習開講プログラム」として、「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」を実施。一日目は、性暴力・ジェンダーに基づく暴力について取り上げ、特にDVの現状や医療者の役割について講義を行った。二日目の「薬害からみるジェンダー・環境」では、医療とジェンダーのかかわりについて「医療化」の概念を用いて検討した後、「薬害」とは何か「サリドマイド」を事例に引いて説明した。その後、被害児の親の手記やメディアの報道から、サリドマイド被害児を出産した母親の経験を共有し、父親と母親とで感じ方や受け取り方がどう違うか、薬害における医療者の関与はどうか、参加者全員で議論した。

# 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

訪問先:埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)&彩の国ビジュアルプラザ

実施日:2024年2月27日(火)

参加者:3名

埼玉県内の中小企業の技術開発支援を主な業務としている埼玉県の研究機関で、彩の国女性研究者ネットワークの構成機関でもある「埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)」と、その隣に位置する映像関連産業の紹介施設「彩の国ビジュアルプラザ」を訪問しました。

SAITECでは、事業概要と、県庁の多様な働き方の取組についての説明を受けた後、3Dプリンタ、デジタイザ、AI・IoT検証ラボ、電波暗室を見学。実際に県内でつくられている「ひな人形」の顔型を、3Dプリンタを使って小型化するなどの具体例に触れることができました。また、見学会終了後には、職員の働き方等についての質疑応答の時間を頂くことができ、働き甲斐や働く中での悩みなどについても率直にお話をいただきました。

その後、彩の国ビジュアルプラザを訪問し、公開ライブラリーの見学後、企画展「AIのアイ」の企画意図などをご説明いただき、参加型の展示物に触れながら企画を楽しみました。



# 映画上映会

## ダイバーシティ推進センター主催映画上映会&トークセッション

ドキュメンタリー映画「プリズン・サークル」(坂上香監督/2019/136分)

実施日:2023年6月30日(金)・7月1日(土)

会場:埼玉大学研究機構棟7階大会議室教室

参加者:85名

2日間にわたりドキュメンタリー映画「プリズン・サークル」を上映し、学生、教職員のほか、一般市民の方にも多数来場いただきました。2日目には監督を交えたトークセッションを行い、映画製作の背景についてお話いただくと同時に、受刑者となっている人たちの背景にある社会の課題や、対話が生み出す力について語り合いました。

映画「プリズン・サークル」:官民協働で運営されている

刑務所「島根あさひ社会復帰促進センター」を舞台にしたドキュメンタリー作品。日本の刑務所で唯一取り組まれている受刑者同士の対話をベースにした回復のプログラム、「TC (Therapeutic Community=回復共同体)」に焦点が当てられ、受刑者の更生に向けた歩みが映し出されている。

監督・坂上香さん:ドキュメンタリー映画監督。NPO法人「out of frame」代表。これまでの作品に、『ライファーズ 終身刑を超えて』(2004)、『トークバック 沈黙を破る女たち』(2013)、著書に『プリズン・サークル』(岩波書店)など。



# WISE-P (Women in Science and Engineering Program)

## 理工系の豊かなイメージと多様な未来を!彩の国・理工系進路選択エンカレッジプログラム

埼玉大学では、2021年度から2年間、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」による支援を受け、「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 理工学系の未来を」を実施してきました。2023年度には再びJSTから採択され、「理工系の豊かなイメージと多様な未来を!彩の国・理工系進路選択エンカレッジプログラム」を、共同機関である株式会社井ロ一世と大正製薬株式会社、連携機関である埼玉県教育委員会とさいたま市教育委員会とともに進めています。このプログラムの目的は、早期に、女子中高生の理工系進学に関心を高め、それを持続するプログラムを提供すること、及び保護者の女子理工系進学への不安を払拭することです。

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。

### WISE-P コーディネーター 金子康子

新しいことを見つけて「アッ」と驚いたり、新しいものを作って「オーッ」と感動したりすることのできる理工系分野の魅力をたくさんの女子中高生に伝えたいと思います。また理工系分野でイキイキと輝いている先輩たちの生き方を知ってもらい、理工系分野が将来の選択肢のひとつになるとうれしいです。楽しいこと、好きなことを追求する女子のパワーが加わって日本の理工系分野が豊かに発展していくことを夢見ています。

### 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

- 2023年8月26日(土)、埼玉大学サイエンス体験サマースクールを、対面式で開催しました。埼玉県内外から57名の女子中高生の皆さんが参加しました。
- 2023年12月16日(土)、埼玉大学サイエンス体験ウインタースクールを対面式で開催しました。埼玉県内外から39名の女子中高生の皆さんが参加しました。



## ラボラトリー(研究室)見学

- 2023年11月14日(県民の日)、「理工系企業探訪～バスツアー～」を企画し、本プログラムの共同機関である株式会社井口一世を訪問しました。当日は、埼玉県内外から8名的女子中高校生の皆さんが参加しました。
- 2024年3月23日(土)、女子中学生・高校生と希望する保護者を対象に、「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・高校生の皆さんが参加しました。また、保護者向けに「保護者相談会、研究室等見学ツアー」を同時開催しました。



## 文理融合型課題解決ワークショップ

- 2023年10月29日(日)、女子中学生・高校生を対象に、「女子中高生のための防災ワークショップ@埼玉大学」を埼玉大学で開催しました。当日は、埼玉県内外から10名的女子中高校生の皆さんが参加しました。



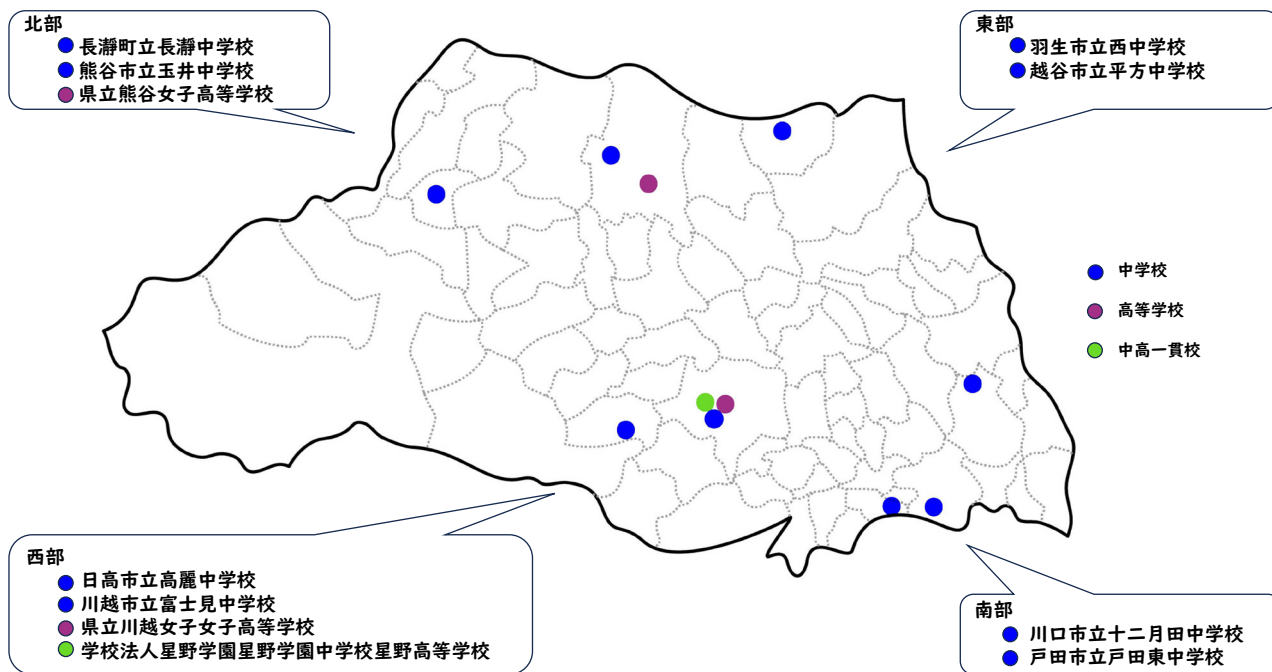
## WISE-P 進路相談

- 理工系教員21名をアドバイザーとして、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。理工系の進学・進路、大学生生活、研究生生活、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。また、文理選択を迷っている方の問い合わせや質問も歓迎しますので、是非利用してみてください。

## 出前授業

● 2023年度の出前授業は、埼玉県内の中学校8校、高等学校2校、中高一貫校1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36、高校向けに64が出揃い、その中から、各学校がテーマを選びました。

授業の方法はさまざま、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さまざまであるため、本出前授業担当者と詳細に打ち合わせを行い、各学校のニーズに合わせて授業を実施しました。



## WISE-P オンデマンド型動画プログラムの作成・配信

● 女性研究者の動画を作成し、配信しています。

<https://www.youtube.com/channel/UCPcSoHAJSOS69fEuFx08x1w>



## レジセフォーラム

### レジリエント社会研究センター主催／ダイバーシティ推進センター協力 令和5年度 “彩の国”市民科学オープンフォーラム 「災害に強いまちづくり」

実施日:2023年12月2日(土)

会 場:埼玉大学全学講義棟 1号館3階(1-301講義室)

参加者:122名

「災害に強いまちづくり」をテーマに、ジェンダー・多様性の視点が、地域防災対策の質を高める鍵となることを前半の話題提供で確認しあい、後半は、障害のある人たちが共に参加する防災キャンプの取り組みについての事例紹介を受け、多様性を尊重した地域づくりの必要性について話し合いました。



#### プログラム

##### 話題提供

- ◆「ジェンダー・多様性の視点を踏まえた防災対策を考えるー地域防災対策の質を高めるために」  
減災と男女共同参画 研修推進センター 共同代表  
早稲田大学地域社会と危機管理研究所 招聘研究員 浅野 幸子さん
- ◆「県内の防災分野におけるジェンダーの取組について」  
埼玉県危機管理防災部災害対策課 課長 小沢 きよみさん
- ◆パネルディスカッション 「誰一人取り残さない地域防災を考える」  
パネリスト  
新座市北部第二地区地域福祉推進協議会 副会長 黒須 さち子さん  
前半話題提供者(浅野 幸子さん 小川 きよみさん)

#### 司会

埼玉大学研究機構レジリエント社会研究センター/  
ダイバーシティ推進センター 瀬山 紀子

#### 協賛:自然災害研究協議会関東地区部会

後援:国土交通省関東地方整備局/埼玉県/さいたま市/新座市/公益社団法人 地盤工学会関東支部/公益社団法人 日本技術士会埼玉県支部/一般社団法人 埼玉県建設コンサルタント技術研修協会/埼玉県地質調査業協会/公益社団法人 日本都市計画学会/一般社団法人 日本応用地質学会/特定非営利活動法人 さいたま NPO センター/独立行政法人 国立女性教育会館

## 緊急オンラインセミナー

### 埼玉大学レジリエント社会研究センター・ダイバーシティ推進センター 共同開催 緊急オンラインセミナー「被災地の避難所の現状はいま ジェンダー視点からの報告」

開催日時:2024年1月30日(火)16時半～18時

開催方法:オンライン開催(Zoom)

参加者:208名

講師:小山内世喜子さん

一般社団法人「男女共同参画地域みらいねっと」代表理事  
男女共同参画地域みらいねっと <https://aomori-mirainet.com/>

2024年1月1日に起きた能登半島での震度7の地震を受け、緊急オンラインセミナーとして、1月14日から17日まで能登半島・穴水町の避難所に行かれ、避難所の開設・運営支援に携わってこられた男女共同参画地域みらいねっと代表理事の小山内世喜子さんにお話を聞く、「被災地の避難所の現状はいま ジェンダー視点からの報告」を開催しました。

セミナーでは、小山内さんから、避難所開設・運営支援に携わる中で見えた現状や女性たちの直面している課題等についてお話がありました。中でも、避難所では、プライバシーの確保やその必要性についての理解が必ずしも共有されておらず、更衣スペース等が設置されていない等の課題があること、また、被災後、家族等のケア役割が過重化し、主にその担い手となっていた女性たちに疲労の蓄積が見られるという報告がありました。また、講師からは、最後に、日頃からジェンダー多様性の視点からの避難所運営の知識を、自治体職員をはじめ、多くの人が身に付けておくことが重要だというお話がありました。

参加者からは、「被災地の課題についてうかがうことができ、たいへんありがたいセミナーでした。普段からの訓練、ネットワークの重要性を教えていただいたので、今後、自分たちの地域でもどのように取り組めるか、話題としていきたい」、「マスメディアの情報だけではわからない被災者の人の現状がよくわかりました。普段からのジェンダー主流化が必要であるという指摘に他人事ではないと実感しました」、「現地に入られたからこそ見えたこと、気づかれたこと、感じられたことについて具体的にお話しただけで、貴重な時間でした。自身も被災者となった場合に、どう動き、何ができるのかを、個人としてだけでなく、組織として日ごろから考えておくことの必要性に気づかせていただけました」といった声が寄せられました。



## 性の多様性 学生対応ガイド

教職員向けの「性の多様性 学生対応ガイド」を作成した。また、ガイドをもとに教職員向けの学内研修を実施すると共に、教室にガイドを設置した。

(関連して、2024年2月5日に、埼玉大学ハラスメント防止委員会の主催で、教職員向けのSOGIハラスメント研修を実施)

### ●性の多様性を前提にした行動を行う際に大切なこと

性的指向・性自認は、本人が言わない限り、周囲にはわかりません。そのため、「自分の身のまわりに性的マイノリティはいない」という思い込みに基づく言動によって、性的マイノリティの学生の心身が、深く傷つけられ、その就学環境が著しく損なわれることがあります。

性的指向・性自認を言うか言わないかは本人が判断する問題です。本人が言わないでいても、教員の側は、性的マイノリティをいないことにしたり、「普通」ではない人として扱わないよう、十分に気をつける必要があります。

性的指向・性自認は多様です。その前提に立ち、性の多様性への配慮を身につけていくために大切なこと、そして守らなければならないことは以下の通りです。

1. 性的マイノリティの学生・教職員はどこにでもいるという認識で、発言・行動する。全ての学生を異性愛・シスジェンダー(=出生時に割り当てられた性別のまま生きる人)だと決めつけない。同時に、カミングアウト(=自らの性的指向や性自認について公にすること)は決して強要しない。
2. 自分の言動が性の多様性を前提としたものになっているか確認する。異性愛中心、シスジェンダー中心になっていないか、という視点をもつ。
3. セクシュアリティやジェンダーに関わる「普通」を問い直し、「普通」という表現には気を付けるようにする。
4. 社会的な「女らしさ」「男らしさ」に当てはまらない言動を揶揄・否定しない。「女／男らしくない」といった発言は行わない。
5. 「女／男らしさ」に当てはまらない人や性的マイノリティを揶揄・差別する言動をみたら、即座に介入し、差別をやめさせる。
6. 日頃から多様性を尊重した言動をとり、学生からの信頼を得るよう努める。
7. 性の多様性を想定しない等、差別行為をしてしまったのではないかと思った際は、即座に謝罪し、言動を訂正する。
8. アウティング\*となる行為は行わない。学生の個人情報について、本人の同意を得ずに、他に伝えない。
9. 困ったときは、ダイバーシティ推進センター( [diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp) )等に相談する(4頁参照)。

\*アウティング:本人の同意なしに、周囲が、本人の性的指向／性自認等について公言してしまうことをアウティングと言います。セクシュアリティは個人のプライバシーであり、本人の同意なしに、周囲が本人の性的指向／性自認等について言及することは重大な人権侵害にあたります。カミングアウトをする／される場合は、誰に話しているか、誰に話しているかを相互に確認することが必要です。



# Ⅲ 学生によるプロジェクト

## Spring Up「すべての人が過ごしやすいトイレプロジェクト」

2023年12月より埼玉大学構内の24箇所のトイレ(女性トイレ15、みんなのトイレ7、男性トイレ2)に無料の生理ナプキンを設置、男性個室トイレにサンタリーボックスを設置しました。

本プロジェクトは、Spring Upによって企画され、ダイバーシティ推進センターの協力のもと設置を実現いたしました。

2月19日現在、本設置から約3ヶ月で1838枚利用されています。

はじめに、Spring Upの紹介をします。Spring Upは2021年4月に立ち上がった学生有志団体です。「みんな違ってみんないい」を認め合える社会づくりを目標とし、いままで考えてこなかったところに目を向けてもらうための活動を継続的に行い、埼玉大が声を上げられるプラットフォームになることを目指しています。ジェンダーなど努力では変えられないあらゆる差別問題、社会に対する関心がないまたは低いという問題の解決に取り組むことがミッションです。

これまでメンバーの日常の困りごとや、もやもやからさまざまなプロジェクトを行ってきましたが、本プロジェクトはあるメンバーの「生理用品がトイレにあったらいいのに」という声から始まりました。メンバーで話し合う中で、「急に生理が来た時、生理用品を持ち合わせていなくて困ったこと」「生理のない人に生理による体調の変化を理解してもらえず辛い思いをしたこと」など生理のあるメンバーは、これらの経験があることがわかりました。また、ジェンダーやセクシュアリティに関心のあるメンバーも多く、生理のある男性の存在など「すべての人が過ごしやすいトイレプロジェクト」にするための議論をしました。そこで次の二つの目標と目的を定めました。

・すべてのトイレに無料の生理用品を設置すること

①生理による辛くて面倒な思いを楽にし、予測できない生理で困る人を減らす

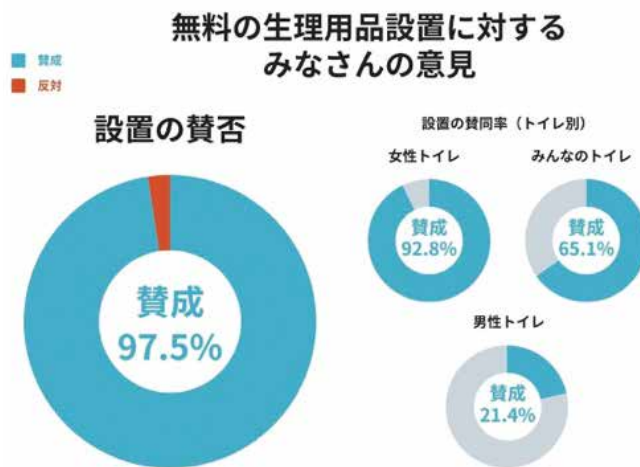
②生理のタブーを覆す

・男性個室トイレにサンタリーボックスを設置すること

①生理があっても見えない存在にされてきた男性がいる現状を認識してもらえるようにする

②サンタリーボックスを見つけて、これまで考えてこなかった様々な人が抱える状況を想像するようになる男性を増やす

目標を達成するためにまず、生理用品設置に関する賛否と生理の経験についてアンケートを取ることにしました。目標回答数は大学関係者の1割である800名にしました。ポスター掲示だけではなく、さまざまな先生方の協力を得て授業の前後10分程度の時間をいただき、アンケートの紹介と募集を行いました。最終的には826名の回答者を得ることができました。回答者のうち「生理のある」が全体の約2/3で、「生理のない」が約1/3でした。



アンケート結果では、私たちの予想を超える賛成の意見が集まりました。この結果は、実際に設置に向けた後押しになりました。しかし、トイレの種類別にみていくと、女性トイレ、みんなのトイレ、男性トイレの順番で賛成の割合は減っていくことがわかりました。同時に、「大量に持っていかれるのではないか」「男性トイレにただ設置してもイタズラされるのではないか」などの心配する意見も集まりました。心配されていた状況は今のところ起こっていません。また、「なぜ男性トイレに設置するのか」という声も複数いただきました。アンケートを実施したこと自体が生理について考えるきっかけになったとの意見も多数いただき、まずは日常に疑問を持っていただくことができたという点においても、協力を経て多くの方にアクセスできたことに意義があったと思います。

また、生理の経験に関する回答では、実際に本学にも経済的な問題で生理用品の購入に困難がある学生が存在することや、生理への無理解などの経験が明らかになりました。このように設置するだけでは解決しない生理の課題が依然として根深く存在しています。

そのため、生理用品の入ったディスペンサーの設置だけでなく、「なぜ置く必要があるのか」に関する周知を目的としたポスターをディスペンサー横に貼ることにしました。ポスターにはアンケートで集まった「生理に関する困りごと」の結果を記載しました。他にも、学園祭では「知って欲しい生理のリアル」という、プロジェクトの紹介と、アンケート結果の報告、設置に関する意見への私たちなりの回答を含む展示を行いました。

「利用に関するアンケート」では、たくさんの感謝のお言葉や、急な生理が来た時に助かったなどの感想をいただいています。この後もこの取り組みが続くように、学生からの声を集めながら、設置だけでは終わらない活動を続けていきたいと思えます。私たちのこの取り組みは、生理の困りごとを無くしていくものでありながら、「設置」で見えづらくなってしまふ問題を可視化していく「問題を残し続けていく責任」も担うものです。

### 無料生理用品を ぜひご利用ください

生理に関する困りごと (n=735)

困りごと	件数
生理用品や薬を買うのに大変がけがかる	295
生理用品を量販店で買ひやすボーツなどは制限された	245
生理用品の種類に差や不便などを体験した	148
生理への無理解を感じた	140
生理用品の知識がわからなかった	126
生理について学校職員がほかからない	88

### アンケートへのご協力をお願いします。

回答目安時間：1分

←回答はこちら

無料の生理用品の設置と皆さんの生理の状況に関するアンケート調査を終え、一項目の「生理に関する困りごと」の結果を共有いたします。ご協力ありがとうございました！今後とも、皆さんと一緒に埼玉大学の生理に関する状況を考えていきたいと思えます。アンケートの報告はむつめ祭の『Spring Up』ブースにて行います。ぜひお待ちしております！

このアンケートは埼玉大学ダイバーシティ推進センターの協力のもと、埼玉を拠点に活動する団体「Spring Up」が行っています。

連絡先：springup.saitama@gmail.com



# レインボーアンブレラの活動

## 1. 活動の背景

「埼玉県・性の多様性を尊重した社会づくり推進事業～アライ拡大に向けた取組～」の一環として、埼玉大学の学生有志が集まり、ダイバーシティ推進センターのバックアップのもとで、活動してきました。性の多様性に関する悩みや社会の現状について学びを深め、話し合いながら、変革の第一歩となるような取り組みを目指しました。



## 2. 活動目標・メンバー構成

誰もがセクシュアリティで差別されずに、安心して生活できる社会を実現させたいという想いを持つ多様な仲間たちが学内から集まりました。教育学部12名、経済学部1名、教養学部2名、理学部1名の計16名です。私たちは、「ALLY(アライ)」という言葉が内包する「理解・支援」という差別的な立場ではなく、共同・連帯していくことが大切であると考え、活動の中ではあえて「アライ」という言葉を使わないという選択をしました。

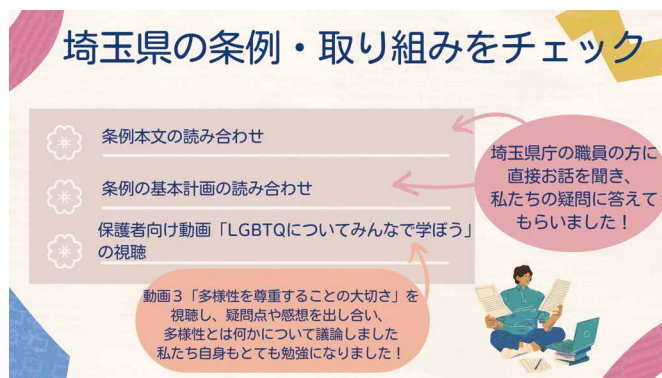
## 3. 勉強会の開催

### 1) LGBT理解推進法の問題点

LGBT理解増進法の制定を機に、SNSを中心として性的マイノリティに関するデマやヘイトが拡散されたことから、これに対する問題提起を目的として、条文内容の見直しを行いました。理解増進法に関する知識を得るために勉強会を開催し、専門家と学生が自由に意見を交流し合うことで、「理解」や「不当な差別」といった曖昧な表現を批判的に捉える視点が身に付きました。これらの違和感を幅広い人々と共有したいという思いから、文化祭に向けて展示を制作しました。展示を見た人に「性の多様性についてもっと知りたい!話したい!」と思ってもらえるように、Q&Aの形で示すなど内容と展示方法を工夫しました。

### 2) 埼玉県条例の状況

ジェンダー平等を実現した社会作りのために埼玉県が行っている取り組みを知るため、性の多様性条例の内容を検討しました。プロジェクトの主催である埼玉県庁の職員の方に直接質問を投げかけながら、条例への理解を深めていきました。勉強会を通して得た気付きを発信するために、条例の具体的な中身や課題などをまとめて展示しました。



### 3) 当事者との勉強会

#### ① 仲岡しゅん 氏

具体例や現在の法律の問題点を含めた、LGBTに関する法律の案件についてお話を伺いました。多様な家族の在り方や当事者の現状を無視した様々な問題には、「家族秩序」の規範が根強く残っています。現在、一部は変化が期待されるものもありますが、この勉強会で、いかに日本の法律が作られた「普通」主義的であるかを感じました。これについて法律の面から現状を詳しく知ることは、差別に對抗したり、何を変えていくべきか明確にしたりする上で重要だと考えます。

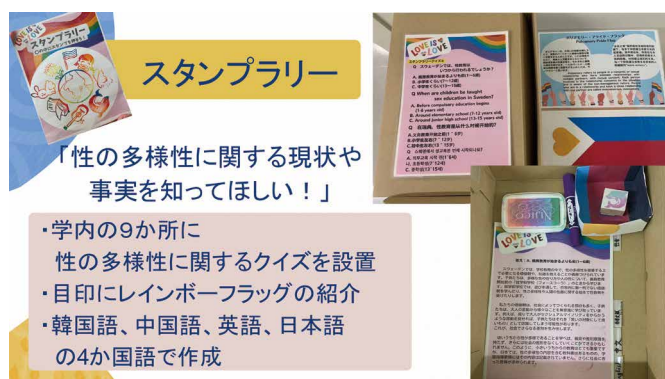
#### ② 高井ゆと里 氏

トランスジェンダーの現状は多様であり、定義づけられるものではないが、そこに分かりやすい全体像の説明がなければならぬほど、社会はトランスジェンダーに関することについて何も知りません。シスジェンダー中心の社会において、マジョリティ側は説明を求められないにも関わらず、トランス当事者の声を無視してマジョリティによる勝手な議論が進み、差別的な枠組みが続いています。この勉強会で学んだ、当事者の現実を見るとともに、差別や排除をやめ、社会の画一性を問い直すことが必要である、という視点は、ジェンダーやセクシュアリティだけでなく、誰もが生きやすい社会づくりをするにあたって、重要だと考えます。

#### 4. むつめ祭(学園祭)での取組

##### 1) スタンプラリー

性の多様性について知ってもらう機会を作るために、スタンプラリーを大学内の9か所に設置し、各地点にはジェンダーに関するクイズが書かれた紙を貼りました。その中には4カ国で作成した解説を入れました。スタンプはゼミ生の手作りで、全て集めると地球の周りに動物たちが回っているような柄ができ上がります。3日間で285人にカードを配布することができました。



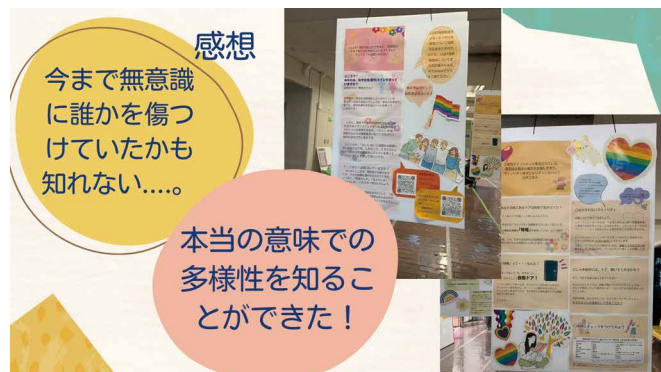
##### 2) LGBTカラー認識・手形

「アートを通して性の多様性を楽しくポジティブに捉えて欲しい」という目的の下、手形アート旗づくりとLGBTQプライドフラッグのボディペイントを行いました。この活動が、自分らしさや人との違いと向き合うきっかけになり、小さな多様性を認め合う場を作ることができたと思います。



##### 5. むつめ祭で紹介した作品

「多様性を身近に感じてほしい」をテーマに、メンバーから募ったオスズの作品や、埼玉大学のSpring Upという別団体が放映した「片袖の魚」という映像などの作品を紹介しました。実際に手に取ったり目で見たりできるように本や映像など実物を置くことで、多くの来場者に見ていただきました。幅広い「多様性」を考えるきっかけになれば、という思いで取り組みました。



#### 参考

- ・埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例全文  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0303/lgbtq/jourei-ze-nbun.html>
- ・埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり基本計画  
<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/229170/se-inotayouseiplan-all.pdf>

# IV 女性教職員採用・昇任促進

## 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自然科学系の女性研究者を表彰する学長特別賞。平成29年度(2017)に創設。



大学院 理工学研究科 准教授  
半田 友衣子

この度は、みずき賞を頂戴しまして誠に有難うございました。これまでご指導いただきました先生方と、共に研究に取り組んだ学生皆さんに深く感謝申し上げます。

私は、学位取得後にランタノイド(希土類)イオンの分離に関する研究をスタートしました。研究を始めた当初は、既存の材料を用いた実験に取り組んでいたのですが、ある実験条件下で予想外の沈殿物が生成することに気が付きました。その物質の特性を調べることがきっかけで、現在扱っている新規錯体の研究展開に至りました。思い返しますと、予想外の結果が得られたときの洞察力が重要だったのだと思います。一般的に、ランタノイド錯体は、結合特性の方向性に乏しく、かつ動的な配位結合を持つため、結晶構造の制御に基づく機能を発現させることは難しいのですが、この柔軟な配位特性を逆手に取ることで、外部刺激に応答して柔軟に構造が変化する機能性結晶群を創製できると着想しました。その後、学生とともに新たな実験に挑戦してきた結果、実際に、他材料では成し得なかったランタノイドイオン交換分離・検出系の構築等の研究成果を挙げるができるようになってまいりました。

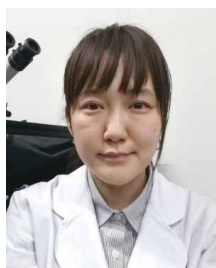
今後も、失敗を恐れず、妥協を許さず、挑戦することを厭わない姿勢で、学生とともに新たな研究展開に挑んでまいります。

## 理工学系新規採用女性教員



大学院 理工学研究科 助教  
末田 美和

令和5年4月より機械工学・システムデザイン学科の助教を務めており、機械振動学や機械力学に関する研究に携わっております。性別に関わらず機械工学が楽しいと思ってもらえるような研究活動や教育活動ができればと考えております。これからよろしくお願いたします。



研究機構 研究推進室 助教  
金谷 萌子

新しい環境での一年間は、研究や指導の面で自己の未熟さに悩むことも多くありましたが、それを克服し成長する機会と捉えています。着任二年目の来年度は、前向きな姿勢で、成果や結果に重点を置いて邁進していきたいと思っております。



研究機構 研究推進室 准教授  
米山 香織

2023年4月から理工学部分子生物学科にテニュアトラック准教授として着任致しました米山香織と申します。前職は愛媛大学農学部の特任准教授でした。瀬戸内海の穏やかな気候とは打って変わり、夏も冬も厳しい埼玉の気候に心身ともに鍛えられているのを感じております！

## 理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇親会

2024年1月23日、2月5日、2月9日の3日間にわたって、本学の理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇親会が開催され、延べ12名の理工学系女性教員の参加がありました。当日は、ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当副学長の田代美江子教授、ダイバーシティ推進センターから北田佳子センター長・教授、金子康子シニアプロフェッサー、菅野摂子准教授、瀬山紀子准教授、岡村利恵准教授、井上孝幸産学官連携・ダイバーシティ推進課長、入波平紅仁子同課課長代理、岸隆一同課係長が参加しました。

会の冒頭にはダイバーシティ推進センターから、昨年度事業最終年度を迎えたJST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)」の取組の成果、2022年度に採択された「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の経過について報告がありました。そのあとにリラックスした雰囲気、参加者同士の活発な意見交換がなされました。

具体的には、「『女子中高生の理系進路選択支援プログラム』について、特に中学校での出前授業に関しては、ロールモデルという観点でやはり女性研究者が中学校を訪問することに意義があると思う」、「女性研究者の紹介動画が大学HP上で公開され、皆が皆、ダイレクトに理系進路を選択した訳ではないことが紹介できたのはよい」、「理工系のなかで女性教員の集まりがあってそれに声をかけられたことがあったが、若かったこともあって参加を躊躇してしまった」、「子育てをしていることで配慮されすぎるのも少し気になる。子育てに限らず、仕事以外の部分でそれぞれ何かしら抱えているので、そうしたことをお互いが理解することが大切と思う」、「今のままでは女性教員比率はこの先もずっと増えないという試算もあるので危機感をもって取組む必要がある」などの意見がありました。

お忙しいところ、時間を調整して参加して下さった理工学系女性教員のみなさまには心より感謝申し上げます。上記で紹介した以外にもダイバーシティ推進センターにとって非常に貴重な意見をうかがうことができました。懇親会については今後も継続して開催し、学内の理工学系女性教員のネットワークの強化、ダイバーシティ推進センターとの連携・協力がより一層深まるよう取組んで参ります。



# V 研究・就業環境の整備

埼玉大学では、誰もが働きやすいキャンパスをつくるため、特に子育てや介護を担う教職員に向けた研究補助制度の整備、ベビーシッター利用助成、ファミサポ補助事業、ファミサポ@埼玉大学、病児保育利用補助事業等の各種補助制度の整備を進めています。また、おむつ交換台(全学講義棟1階)や、ファミリーサポートルーム(休憩室としての利用も想定・2024年度、学生会館2階に開室予定)等のキャンパス環境整備も進めています。

## 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

(2023年10月から研究補助者1,200円/時間、事務補助者1,100円/時間)

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進センターWEBサイトをご覧ください。

## 研究補助制度利用者の声

2023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。



王 偉倩

WANG WEIQIAN

大学院理工学研究科  
助教

今年度、埼玉大学ダイバーシティ推進センターの研究補助制度により、研究活動をサポートしていただきました。大変助かっております。ご支援いただいた2023年度後期において、私は、第1子を妊娠中で、2024年の4月に出産予定です。初めての妊娠で、新しい生活と仕事のバランスをどうやって取るか不安になっておりました。

特に、私の研究は、大気汚染物質と花粉アレルギーの健康リスクを扱うため、毒性リスクがある化学物質を必要とします。

お腹の赤ちゃんの健康を守るため、胎児にリスクのある化学物質は扱うことができません。一方で、研究を継続しなければならぬというプレッシャーもあり、ストレスを感じていました。そこで、この研究補助制度を利用することにし、研究室の学生さんに化学物質を扱う実験をお願いすることができました。

今は出産と研究、今後、育児と研究を両立させるのは大変なことと感じますが、このような制度などをうまく用いることで、研究や生活も楽しくできると思います。

この場をかりて感謝を申し上げます。今後もぜひサポートを利用させていただき、育児と研究を頑張っていきたいと思っています。



## 藤本 純治

Junji Fujimoto

大学院理工学研究科  
助教

この度は令和5年度第2回埼玉大学ダイバーシティ推進センター研究補助制度を利用させていただき、ありがとうございました。おかげさまで気兼ねなく研究を学生に補助してもらうことができました。普段から育児に相当な時間を割いていますが、特に、授業が始まる第3ターム開始時期は授業準備にも集中的に時間を割かねばならなかったため、研究活動もストップさせないために本制度の存在はたいへん助かりました。

育児と研究活動を両立させることの難しさを日々実感しています。我が子は今年の1月に誕生し、妻と私の二人で子育てをしています。とは言っても、妻も私も働いているので、我が子には平日の昼間は保育園に通わせています。子どもが生まれるまでは休みの日も昼も夜も関係なく好き勝手に研究していましたが、子どもが生まれてからは、子どもが中心の生活に変わり、朝は5時半起きになりました。子どもが生まれる前は「そんな早起きできる気がしないなあ」とぼんやり思っていたのですが、できる・できないの問題ではなくて、せざるを得ないだけなのだと理解しました。離乳食が始まって数ヶ月が経ちますが、最近は軟飯やお味噌汁に手を突っ込んで中身を投げるのが楽しいようで、離乳食の後の部屋は毎回たいへんな状態になっています。子育ての先輩方のコメントを聞くと「これからがもっと大変」としばしば言われ、戦々恐々としながらも、子どもの成長を楽しみに頑張っていきたいと思います。

## 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。

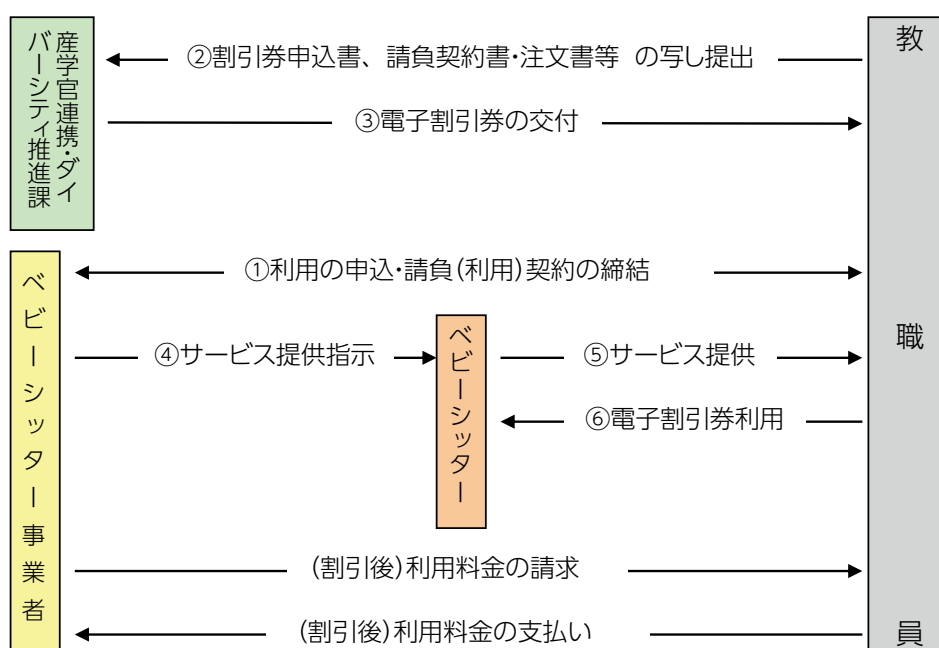
利用者:本学に在籍する教職員で文部科学省共済組合員(短期組合員を含む)

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センターWEBサイトをご覧ください。

〈概略図〉





## ベビーシッター利用助成制度利用者の声

2023年度ベビーシッター利用助成制度を利用された教職員の方の体験談です。



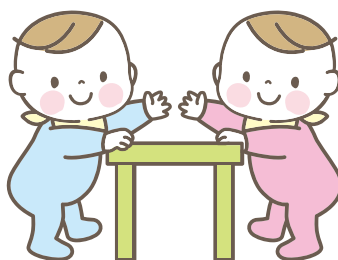
### 中司 なつみ

Natsumi Nakatsuka

埼玉大学教育学部  
附属小学校  
栄養教諭

我が家は4歳の娘、夫、私の3人家族です。附属小学校では変形労働制を採用しており、曜日によって定時の時間が異なります。月曜日は定時が19時10分のことが多く、18時30分の保育園のお迎えには間に合いません。もちろん、勤務時間については幼い子供がいることから、管理職からご配慮の言葉をいただきました。しかし、月曜日は本校の要である研究に関する会議や部会が開かれるので、どうしても出たいという

思いがありました。また、研究協議会の付近では学校の滞在時間が長くなります。そのような時に保育園のお迎えと家庭でのシティングで、ベビーシッターを利用しています。このような働き方については、自分の子供時代の家庭とは異なることから、少し迷いがありました。しかし、家族の在り方や愛情の示し方は、家庭によって異なってよいのではないかなと思うようになりました。いつか私の娘も自分のやりたいことを見つけると思います。もし彼女が家庭をもつ選択をした場合も、彼女がやりたいことをして生きて欲しいと思います。多様な生き方の一つとして、私が附属小で生き生きと働く姿を見せることは、私の娘にとっても意味のあることだと考えています。



## 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センターWEBサイトをご覧ください。

## ファミリー・サポート補助事業制度利用者の声

2023年度ファミリー・サポート補助事業制度を利用された教職員の方の体験談です。



巖淵 知乃

Chino Iwabuchi

教育学部支援室  
係員

娘の習い事(スイミング)の送迎で市のファミリー・サポートセンター事業を利用し、ダイバーシティ推進センターによる補助で利用料を支援していただきました。

娘が選手育成研修クラスに推薦された際に、練習が平日夕方にも毎日あることもあって、送迎は到底無理であろうということから辞退しようと考えていました。一方で、娘は研修クラスに推薦されたことを喜んでおり、やってみたく強く希望して

いたため、どうにか通わせてあげる方法がないか考えていたところ、市がやっているファミリー・サポートセンター事業を思い出しました。運良く2名の提供会員さんが見つかり、お二人のおかげで無事に研修クラスを終えることができました。

毎週数回利用するため、利用料金はスイミングの月謝を優に上回ってしまいましたが、補助事業のおかげで家計の負担も減らすことができ、大変ありがたかったです。

娘は現在、研修クラスから育成クラスに進み、相変わらず平日は毎日練習がありますが、同じ提供会員さんに引き続きお願いさせていただいています。

共働きで時間的制約がある中でも、子どものやりたいことを継続させてあげられるのは、本事業のおかげです。今後も制度を活用しながら仕事と子育てを両立していきたいと思います。

## 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センター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!



## 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

補助額の上限: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センターWEBサイトをご覧ください。

## 病児保育利用補助事業制度利用者の声

2023年度病児保育利用補助事業を利用された教職員の方の体験談です。



堤田 成政

Narumasa Tsutsumida

大学院理工学研究科  
准教授

子供が体調を崩した際は初動が肝心です。我が家には5歳の保育園児が一人いますが、夫婦共働きのため、子供が体調を崩した際はどうか病児保育にあやかる必要があります。今回は、その際の段取りを備忘録を兼ねて紹介します。

病児保育利用前日:子供の体調がよくないことがわかった、夕方までなら(大学を早退し)かかりつけの小児科にかけつけます。お医者さんを書いてもらう病児保育利用連絡書を忘れずに持参しましょう(ちなみにさいたま市ではこれにかかる費用に対して病児保育利用連絡書発行手数料補助金というのがあるので、後日忘れずに申請する)。受診後に病児保育施設に電話し、明日以降の空き状況を確認する。(当時は)新型コロナが陰性でないと受け入れてくれなかったので検査キットを買いに行く(だいたい薬剤師のいる19時頃がタイムリミッ

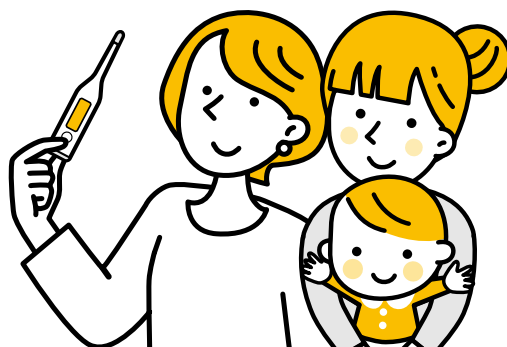
ト)。利用申請書や着替えなどを準備。なお、体調の異変が夜中に発生した場合は、明朝にかかりつけ医にかかるためタイミング的に翌日の病児保育は利用できません(→欠勤もしくは在宅勤務)。

病児保育利用1日目:朝8時”丁度”に病児保育施設に電話し予約を入れる。タイミングを誤ると予約が取れない可能性が高まります。それまでに子供のお昼ごはんの弁当を準備しておく。無事に病児保育が利用できるとなると、子供を預け、大学にいき講義や会議、研究教育をこなします。

病児保育利用2日目以降:すでに利用した状態なので朝の予約電話は不要。体調が回復するまで(通常の保育園に通える状態になるまで)利用継続可。ここまでくるとある程度通常運転です。

利用後日:1ヶ月ほどで請求書が届きますので支払いを済ますとともに、大学へ病児保育利用補助を申請します。

幸い、普段利用させていただく病児保育施設は大学の近くにあり、(枠が限られているので常にというわけにはいきませんが)とても親身にいただいています(子供も気に入ってます)。埼玉大学の育児・介護支援制度にはいつも支えられています。この場を借りて厚く御礼申し上げます。



## オムツ交換台

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。また、来年度には、「ファミリーサポートルーム(仮称)」を学内に設置予定です。



## 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。

## 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センターでは、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。

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。(diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp)  
※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。

## そよかぜ保育室活動紹介

そよかぜ保育室は、さいたま市のナーサリールームの認可を受け、「特定非営利活動法人(NPO)そよかぜ」が運営する埼玉大学の学内保育施設です。埼玉大学の教職員、留学生・日本人学生の子どもたち、地域住民の子どもたち、障害を持つ子どもたち...さまざまな子どもたちが集う多様性に富んだ保育室です。大学に併設しているため、広いキャンパスを散歩し、教育学部大久保農場で種まきや収穫を体験するなど特色のある保育をしています。また、保育士ひとり当たりの子どもの数が配置基準より少なく、きめ細かな保育を行っています。

(詳細は <https://park.saitama-u.ac.jp/~soyokaze/index.html> をご覧ください)

### 沿革

1997年4月 「埼玉大学幼児保育研究会」の支援により発足。

5月 旧浦和市より「家庭保育室」の指定を受ける。(定員:19名)

2005年4月 さいたま市ナーサリールームの指定を受け、3歳以上就学前までの児童も積極的に受け入れる。(定員:27名)

2009年4月 埼玉大学キャンパス内西側に移転する。「特定非営利活動法人(NPO)そよかぜ」が運営母体となり、新しい園舎で保育開始となる。(定員:30名)



### 【佐藤千佳子 園長から】

創設より多くの留学生や教職員の方のお子様方をお預かりしています。

特にコロナが落ち着いてきた今年度は留学生の利用者が急増し、外国籍児の数も過去最多になっています。国籍もスリランカ、バングラデシュ、中国、パキスタン、アフガニスタン、モンゴルと、国際色豊かです。

天気が悪くなければ毎日のように外遊びに出ています。大学内の色々なところで遊ばせていただいているので、見かけたことがある方も多いのではないかと思います。おかげさまで、地域の公園や児童センターへの出入りを制限されたコロナ禍においても、不自由なく外遊びが出来たこと、心から感謝しています。この場を借りて御礼申し上げます。

これからも、仕事に研究に勤しむ保護者の皆様の応援団として、安心してお子様方を託せる保育室を目指して、保育士一同努めてまいります。



### 【保護者の声 その1】

娘は0歳の4月からそよかぜ保育室に通っており、この春に卒園予定です。担任の先生は原則毎年交代しますが、毎年、担任の先生を“第2の母親”(たまたま、ずっと女性の先生でしたので)と思い、信頼して娘を預けています。そよかぜ保育室では、0歳から年長まで同じ空間で遊ぶ機会があります。娘が0歳のときには年上の子どもたちと触れ合い、その刺激を受けて成長しました。最上級クラスとなった今は、年下の子のお世話をすることもあって、ひとりっ子の娘にとっては、ありがたいことだと感じています。

娘が幼いときは、「私は娘のことを何でも知っている」と思っていたのですが(そもそも勘違いかもしれませんが)、年々知らないことが増えていきます。私は、私の知らない娘の一面を託すのが、そよかぜの先生方で良かったと思っています。

半田友衣子(理工学研究科 教員)

## 2023年度の活動

## 1) 園児受入数(のべ数)とその内訳

33名…日本国籍:18名 外国籍\*:15名(うち埼玉大学関係者(学生を含む):21名)

\*スリランカ、中国、バングラディッシュ、パキスタン、アフガニスタン、モンゴル

## 2) 行事

- ※毎月 誕生会、避難訓練、身体測定
- 6月 クラス懇談会
- 7月 じゃがいも掘り(大久保農場)、 たなばた
- 8月 健康診断、お楽しみ会(5歳児クラス)
- 9月 水害時避難訓練(学内の避難場所(共通教育棟3号館3階)まで移動)
- 10月 第13回運動会
- 11月 さつまいも掘り(大久保農場)
- 12月 卒園児遠足(ロッテ浦和工場見学)、歯磨き・手洗い教室、クリスマス会
- 1月 共通テスト臨時保育(1/13、14 のべ5名)
- 2月 豆まき(節分)、前期日程臨時保育(2/25予定)
- 3月 そよかぜ発表会、クラス懇談会、お別れ会、卒園式



## 【保護者の声 その2】

The nursery is like a home for my child. He is really interested in coming to nursery every day without being forced. It's really relaxing for me. After-hour nursery is also available. The nice and flexible staff who always take care of my child really helps me to focus on my studies with my child. We enjoyed Christmas party that my husband actively participated and birthday parties.

Ranasinghege Nipuni Udarika(Department of Civil and Environmental Engineering 留学生)

## 連絡先

☆ 保育についてのご相談は、以下にご連絡ください。

・そよかぜ保育室 Tel:048-857-9619 E-mail:soyokaze-saitama21@nifty.com

・NPOそよかぜ

代表理事 市橋 秀夫(大学院 人文社会科学研究所) bridge@mail.saitama-u.ac.jp

副代表理事 加藤 美佐(総合技術支援センター) misa@mail.saitama-u.ac.jp

# VI WG活動報告

## 職場環境づくりWG

Group leader

重川 純子



### 2023年度の活動

今年度は子育てや介護との両立支援ニーズを調査することとした。まず、他の国立大学の取り組み状況を調査するとともに、子育て中の教員を対象にヒアリングを行った。ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業もあり、多くの大学で研究環境の拡充に努めてきており、研究支援員制度やファミリーサポート制度などが設定されている。予算規模等が埼玉大と同程度の中でも、学内で独自のファミリーサポート室を設置したり、小学6年生まで託児利用料の補助を行う大学もみられる。育児休業を取得しない場合に委員会や授業負担の軽減を行っている大学もみられた。

教員ヒアリングからは、研究時間確保に苦勞している状況がうかがえ、研究に関わる事務作業の負担軽減、共通テスト以外の入試時の保育対応などが課題として示された。

上記や以前に実施された両立支援の調査を踏まえ、教職員を対象に調査を行う。

## 女性研究者支援WG

Group leader

前山 光明



### 2023年度の活動

本女性研究者支援WGは、女性教員採用・昇任促進、ダイバーシティ研究環境実現、さらに長期的な視野にたった次世代育成を主な目的としたWGである。特に、理工系分野での「女性教員採用・昇任促進」に対する現状認識、課題や対策について検討を行い、田代美江子(ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当)副学長も参加頂き、より積極的な女性教員確保に向けた対策として新規採用における研究費の支援策、JSTの予算申請に向けた意見交換を行った。理工系分野では女性研究者の割合が他の分野に比べかなり低く、その中で国全体としてその採用比率向上の流れが加速していることとの現状認識のもとでも本学における課題や今後の可能な対策についても意見交換を行った。また、長期的な対策として次世代育成に関係したWISE-P活動へも参加することとした。

## ダイバーシティ・ ジェンダー平等 意識啓発WG

Group leader

金井 郁



### 2023年度の活動

ダイバーシティガイドラインの作成の必要性、内容などをめぐって、WGで話し合いを進めた。

その結果、教職員向け「性の多様性配慮についての対応ガイド」について、WGメンバーではないが、瀬山紀子さんを中心に作成いただいていたものを、意識啓発WGにおいても、内容を話し合ったり確認したりした。10月には正式に教職員向けに配布した。

また、1月26日に第14回ダイバーシティ推進センター講演会「『多様な性』について考えようー生物学と教育学の立場から」を実施した。今回の企画運営は意識啓発WGではなかったが、協力しながら進めた。他大学を含めて多くの方に参加いただき、盛会となった。

## 学生支援WG

Group leader

渡辺 大輔



### 2023年度の活動

本年度は、「ダイバーシティを語ろうin 埼玉大学 Vol.2」を企画しましたが、周知が足りなかったこともあり、残念ながら実施に至りませんでした。これに代わる形で、埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課との協働事業として学生有志を募っての「性の多様性への理解」を広げる取り組みを継続的に支援してきました。この取り組みは、教職員の支援以上に、学生有志の力が十分に発揮され、非常に素晴らしい発信となりました。

今後は、こういった学生有志の持続的な活動の支援、ダイバーシティに関するセーフスペースの設置、学生のニーズの把握、ダイバーシティ・学生サポーター(仮称)の育成などについて、検討を進めていく予定です。



～今年1年取り組んで～

## ダイバーシティ推進員からの

## Message



## 小杉 亮子

大学院人文社会科学研究科  
准教授

今年度は、職場環境づくりWGに所属して2年目でした。印象深いのは、教職員のニーズを探るための予備調査として行われた、教員へのインタビューに参加させていただいたことです。わたしは社会学を専門としており、普段から聞き取りによって研究データを収集しています。自分の専門性とダイバーシティ推進の活動が結びつくのは、大変嬉しい経験でした。今後も微力ながら本学のダイバーシティ推進に貢献してまいりたいと思います。



## 小林 亜子

大学院人文社会科学研究科  
教授

コロナ禍の長期化でコロナ後遺症に苦しむ学生が増加し、メンタル面の疾患を伴い専門医のサポートが必要なケース、女子学生・院生や留学生に特有の症状などもある相談を受けるなか、学生にどのような学習支援を行っていけばよいのか試行錯誤していますが、ダイバーシティ推進室のジェンダー平等意識啓発、女性研究者支援、学習支援などの現場で学ばせて頂いたことを、いっそう学生に寄り添った支援に活かしたいと思っております。



## 金井 郁

大学院人文社会科学研究科  
教授

2009年の埼玉大学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。今年度、はじめて「フェミニスト経済学」の授業を立ち上げました。大学生への教育において、ジェンダー・フェミニズムの視点を入れて、それを理解してもらうことの重要性を実感するとともに、理解を促す授業の難しさも感じました。大学という場にいるので、ジェンダーの視点を入れて教育・研究・行政の実践を進めていければと思います。



## 野村 奈央

大学院人文社会科学研究科  
准教授

ダイバーシティ推進センター兼任教員として2年目の今年度は、後期から長期研修休暇を取得していたため、ワーキンググループの活動にはあまり貢献できませんでしたが、「性の多様性ガイド」作成の過程に参加できたことは、とても印象に残っています。様々な教職員の方達と議論を通じて、多くの学びや新たな気づきがありました。来年度も、多様な背景を持つ学生や教職員が、より快適に過ごせる環境をつくることを目指して、活動してまいります。



## 二宮 裕之

教育学部  
教授

私にとって今年度一番大きな出来事の一つが、大学の授業やゼミの場で学生の呼び方を変えたことです。思えば小学校に入学する以前から、男の子は〇〇くん、女の子は〇〇さんと呼ぶことが当たり前の環境でした。前の週まで「〇〇くん」と呼んでいた男子学生に対して、ある時からいきなり「〇〇さん」を呼ぶことには非常に大きな違和感がありましたが、時間が経つにつれて慣れてくるもので、今ではそれが当たり前になりつつあります。



## 重川 純子

教育学部  
教授

推進室がセンター化し、専任教員も増員され、一層活発な活動が行われています。私自身は職場環境づくりWGを担当しています。最近、卒業生から退職や休職の連絡をもらい、様子をきいて、もう少し職場に余裕や柔軟なしくみがあれば続けられたのでは、と思うことがありました。予算制約がある中で容易ではありませんが、今後行う両立支援のニーズ調査結果をもとに、少しでも働きやすい職場にむけた取り組みができればと思っています。



## 中川 律

教育学部  
准教授

室員を拝命して4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こと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、意識啓発WGで活動している。今後は、障害者や民族的少数者集団の現状や、行政・地域との関わりのあり方などについて何か企画を立てることができれば意義があるのではないかと考えている。



## 前山 光明

大学院理工学研究科  
教授

昨年に引き続き、ダイバーシティ推進室さらに、女性研究者支援WGリーダーを務めています。今年度は、ダンバーシティに関連したいくつかの講演会が開かれ可能な限り参加し、特に女性教員採用に対しての考え方や、ヒントなど大変参考になったと考えています。理工研の会議等でも、当然ながら女性教員採用の必要性は十分に認識されていますが、今後も分野を越え意見交換を行うことで特に理工系分野での女性教員比率の向上を含めた本活動に協力していきたいと考えています。



## 津田 佐知子

大学院理工学研究科  
准教授

2022年度よりダイバーシティ推進委員を担当しております。今年度は、WISEPサマースクール、ウィンタースクールなどに携わりました。目を輝かせて実験に見入り、科学の道へのあこがれを話す参加学生さん、またそれを支援されるご家族の姿に、こういった活動が何某かの後押しになることを期待しました。今後ともよろしく願い致します。



## 小嶋 文

大学院理工学研究科  
准教授

昨年度よりダイバーシティ推進員をつとめることになりました。女性研究者支援ワーキンググループに所属しています。今年度のFD・SD研修講演会で京都大学の裏出令子先生にお話しいただいた、「大学における無意識のバイアスとダイバーシティ」が、大変印象的でした。見知った教員同士でもバイアスがかかった見方による対応をしていないかなど、自身も振り返りながらダイバーシティ推進員としての活動に役立てていきたいと思っています。



## 渡辺 大輔

教育機構  
基盤教育研究センター  
准教授

本年度は、本センターが埼玉県県民生活部人権・男女共同参画課との協働で実施した学生有志の「性の多様性への理解」を広げる取組への協力、「教職員向け 性の多様性 学生対応ガイド」の策定および周知への協力、第14回ダイバーシティ推進センター講演会への登壇などで、本センターの活動に注力してきました。学生有志の活動の継続的な支援を今後も進めていきたいと思っています。



## 伊藤 恵理子

保健センター  
看護師

保健センターでは、多様化した学生に便宜を図り、健康診断やカウンセリング、医師の診察や健康診断等がスムーズに受けられるよう配慮してきました。ダイレクトに届いた学生の声に対し、その都度ひとつひとつ丁寧に対応してきました。今後も、誰もが皆安心して利用できるセンター作りを心掛けて参ります。今後共どうぞよろしくお願いいたします。



## 牧 ちひろ

総務部人事課  
教職員係長

ダイバーシティ推進員として2年目となり、職場環境づくりWGの一員として、埼玉大学の教職員が働きやすい職場環境を目指して活動してきました。WGで取り組む課題は、人事課職員としての本来の業務に活かせることが多く、推進員としてどれだけ活動に貢献できたかは分かりませんが、職員としての視野を広げる貴重な経験になったと感じています。今後も、視野を広く持つことを心がけて、活動に取り組んでいきたいと思っています。



## 佐々木 祐美

総務部広報渉外課  
広報係長

WGの活動として「性の多様性 学生対応ガイド」の制作に携わったのですが、調べ物をする中で「誰もがどこかはマイノリティ」という言葉に出会いました。私も含め、誰もがマジョリティに属さないであろう一面を持っていると思いますが、それを表に出すことは、とても勇気がいることではないでしょうか。あえて表に出すことで社会問題として世の中へ訴えている方々の勇気と覚悟に対し、私は何ができるだろうと思いを巡らせる一年でした。



## 石川 博志

学務部  
教育学部支援室  
教育学部係主任

年度途中に拝命したためWGの活動は限られましたが、センターの様々な活動を通して、改めて様々なマイノリティの存在に目を向けていくことの大切さについて考える1年となりました。

推進員の一員として、また、医療的ケア児の父として、慌ただしい日々の中で疎かになりがちな多様性へのアンテナを張り続け、様々な方々の尊厳を大切にし、埼玉大学のよりよい環境づくりに微力ながら貢献していければと思います。



## 武笠 行祐

学務部留学・国際交流課  
課長代理

ダイバーシティ=多様性という言葉が、広い世代で、当たり前になってきている時代なのだと、実感しています。先日、ミュージカルの主役抜擢のインタビューで、小学生が「ダイバーシティ」という言葉を使っていて驚いた記憶があります。また、男子トイレに生理用品を置く学生の運動にも心動かされました。正直、世の中の変化になかなかついていけない焦りの毎日ですが、変化なくして、進化なしをモットーに頑張りたいと思います。



## 森光 枝里子

財務部経理課  
事務局等担当係主任

今年度「性の多様性 学生対応ガイド」が策定されたことで、本ガイドについて説明を受け、大変勉強になりました。自分自身もこれまでに社会的な「年齢」や「性別」を押し付けられ、傷いた経験があったのに、そのことに慣れて忘れていました。自分も無意識にそういった発言をしたことがあったかもしれません。しかし、今後は多様な生き方が認められるためにも、まずは自分自身の言動や行動を見直していくことが大切だと考えています。



## 菅野 摂子

ダイバーシティ推進センター  
准教授

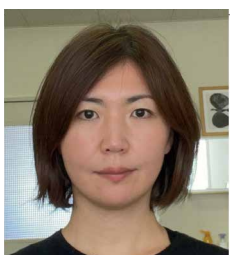
JST「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」を総括し、女性研究者増員に向けて一層努力が求められる中、女性研究者を含めた教職員のための快適な職場環境の整備や学内の意識改革の必要性を強く感じた1年でした。学内外の多くの方々にご協力を頂き、意識啓発のシポジウムの実施、WLBに資する制度設計の検討等を行ってまいりました。次々と見えてくる新たな課題の解決に向けて、今後も努力を重ねてまいります。



## 瀬山 紀子

ダイバーシティ推進センター  
准教授

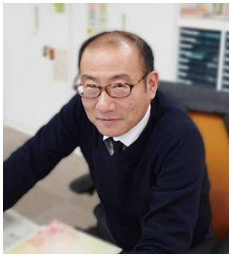
今年度からレジリエント社会研究センターの兼任となり、12月には、ジェンダー・多様性の視点から考える災害に強いまちづくりをテーマにしたフォーラムの企画に関わりました。災害時は、社会がもともと抱えている課題を増幅させます。ジェンダー・多様性が確保されていないという課題は、地域社会の大きな課題の一つです。この先も、性による差別のない、多様性にかかれた社会づくりに向けた、様々な発信をしていきたいと思っています。



## 岡村 利恵

ダイバーシティ推進センター  
准教授

12月にダイバーシティ推進センターに着任いたしました。センターのみなさんのポジティブなエネルギーにすっかり魅了されています。家族社会学のケアワークや家族的責任、ワーク・ライフ・バランスといった知見をもとによりよい職場環境づくりに貢献できればと考えています。ダイバーシティを推進するためのリーダーシップということについても学生や教職員のみならずと紡ぎ出していけたらと期待を募らせています。



## 井上 孝幸

研究・連携推進部  
産学官連携・  
ダイバーシティ推進課  
課長

2023年4月より、産学官連携・ダイバーシティ推進課長に就任しました。ダイバーシティに関しては、全くの素人の私が務まるか心配しておりましたが、ダイバーシティ推進センターの先生方とスタッフのサポートを受け、なんとか1年過ぎようとしております。

現在、本学では「Action Plan2022-2027」に掲げる4つのビジョンの一つとして「ダイバーシティ」を掲げています。

これから、益々重要となるダイバーシティに微力ではありますが尽力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致します。



## 入波平 紅仁子

研究・連携推進部  
産学官連携・  
ダイバーシティ推進課  
課長代理

女性教員比率に関わること、女子中高生の理系進路選択支援、ダイバーシティ推進各種イベント、どれをとっても、今までどおりではなく、意識を変えていくということにつながります。さまざまなことを吸収しながら、自分自身をどう存在させるか、納得できる自分はどの自分なのかを、自転車通勤中に考えています。



## 岸 隆一

ダイバーシティ推進センター  
係長

昨年度で定年になりましたが同部署で再雇用となり2年目のダイバーシティ推進黒子となりました。

昨年度は埼玉大学復帰一年目で右往左往、今年はやっと業務の整理ができて管理職務からも解放され、さて、となったら細かいことが見えだし、やっぱり右往左往でした。

それでも、細かい業務では、ほんの少しダイバーシティ推進に貢献できたかなと思っています。

これからも、様々なダイバーシティ推進を頑張る所存です。

# VII 組織体制

## 2023年度 ダイバーシティ推進センター推進員 ワーキング・グループ別名簿

ダイバーシティ推進センター推進員は、4つのワーキング・グループに分かれ、それぞれの課題について活動を行ってきました。

◎ワーキング・グループリーダー（敬称略）

ワーキング・グループ	メンバー	
女性研究者支援	大学院理工学研究科 教授	◎前山 光明
	大学院理工学研究科 准教授	小嶋 文
	大学院理工学研究科 准教授	津田 佐知子
	教育学部 教授	二宮 裕之
ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発	大学院人文社会科学研究科 教授	◎金井 郁
	教育学部 准教授	中川 律
	大学院人文社会科学研究科 准教授	野村 奈央
	総務部広報渉外課 広報係長	佐々木 祐美
職場環境づくり	教育学部 教授	◎重川 純子
	大学院人文社会科学研究科 准教授	小杉 亮子
	総務部人事課教職員係長	牧 ちひろ
	財務部経理課事務局等担当係主任	森光 枝里子
学生支援	教育機構基盤教育研究センター准教授	◎渡辺 大輔
	大学院人文社会科学研究科 教授	小林 亜子
	保健センター看護師	伊藤 恵里子
	学務部留学・国際交流課課長代理	武笠 行祐
	学務部学生支援課 専門職員	木下 哲平
	学務部教育学部支援室 教育学部係主任	石川 博志

## 2023年度WISE-Pワーキング・グループ名簿

国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)による「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」は、以下のWISE-P(Women in Science and Engineering Program)ワーキング・グループメンバーにより検討・実施されています。

リーダー	大学院理工学研究科	教授	石井 昭彦
副リーダー	大学院理工学研究科	教授	長澤 壯之
副リーダー	大学院理工学研究科	教授	重原 孝臣
副リーダー	ダイバーシティ推進センター	准教授	菅野 摂子
コーディネーター	ダイバーシティ推進センター	シニアプロフェッサー	金子 康子
メンバー	教育学部	教授	北田 佳子
	教育学部	教授	田代 美江子
	教育学部	教授	二宮 裕之
	大学院理工学研究科	教授	田中 秀逸
	大学院理工学研究科	教授	前山 光明
	大学院理工学研究科	教授	奥井 義昭
	大学院理工学研究科	准教授	津田 佐知子
	大学院理工学研究科	准教授	佐藤 浩介
	大学院理工学研究科	准教授	鈴木 美穂
	大学院理工学研究科	准教授	長谷川 有貴
	大学院理工学研究科	准教授	小嶋 文
	大学院理工学研究科	講師	是枝 晋
	大学院理工学研究科	助教	高橋 朋子
	教育学部附属教育実践総合センター	教授	石田 耕一
	教育学部附属教育実践総合センター	教授	関口 睦
	教育学部附属教育実践総合センター	教授	浅海 純一
教育学部附属中学校	副校長	三浦 直行	
ダイバーシティ推進センター	准教授	瀬山 紀子	
ダイバーシティ推進センター	准教授	岡村 利恵	

事務局	産学官連携・ダイバーシティ推進課	課長	井上 孝幸
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	課長代理	入波平 紅仁子
	ダイバーシティ推進センター	係長	岸 隆一
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	芦谷 理映
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	遠藤 真理子
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	谷内 愛
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	吉田 京子
	学務部教育学部支援室	事務長	佐藤 弘康
	大学院理工学研究科支援室	事務長	倉林 久
	大学院理工学研究科支援室	事務長代理	倉兼 優子
	大学院理工学研究科支援室	理工研係長	工藤 まさみ
	大学院理工学研究科支援室	理学部係長	山口 徳晃
	大学院理工学研究科支援室	工学部係長	山口 敏夫

## 彩の国女性研究者ネットワーク

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。

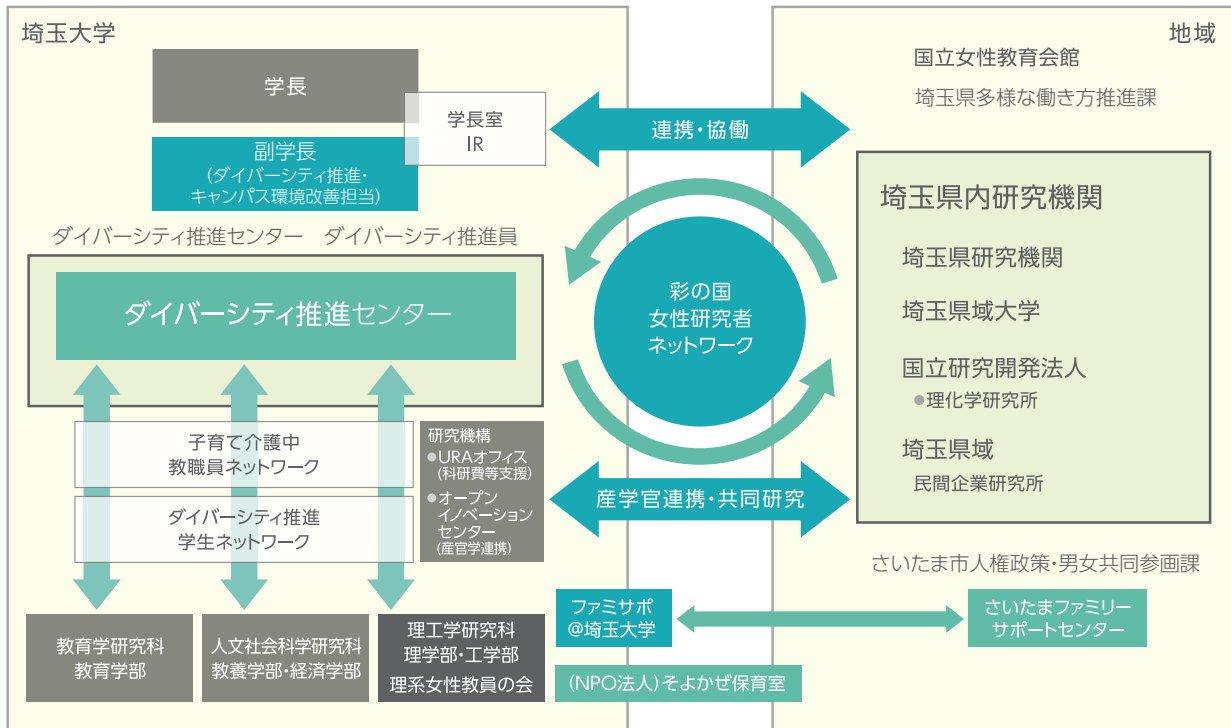
2024年3月1日現在、「彩の国女性研究者ネットワーク」には、24機関（大学 5機関、埼玉県内研究機関 5機関、国立研究開発法人 1機関、民間企業研究所 13機関）が参画しており、活動を行っています。

### 【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       | 14 株式会社タムロン           |
| 2 埼玉県衛生研究所            | 15 ボッシュ株式会社           |
| 3 埼玉県産業技術総合センター       | 16 日本ピストンリング株式会社      |
| 4 埼玉県農業技術研究センター       | 17 芝浦工業大学             |
| 5 埼玉県立がんセンター          | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場    |
| 6 国立研究開発法人 理化学研究所     | 19 ポーライト株式会社          |
| 7 大正製薬株式会社            | 20 株式会社オリジン           |
| 8 マレリ株式会社             | 21 埼玉医科大学             |
| 9 日本信号株式会社            | 22 女子栄養大学・女子栄養大学短期大学部 |
| 10 シチズン時計株式会社         | 23 株式会社井上鉄工所          |
| 11 埼玉県立大学             | 24 埼玉大学               |
| 12 株式会社井口一世           |                       |
| 13 株式会社フェニックスエンジニアリング |                       |

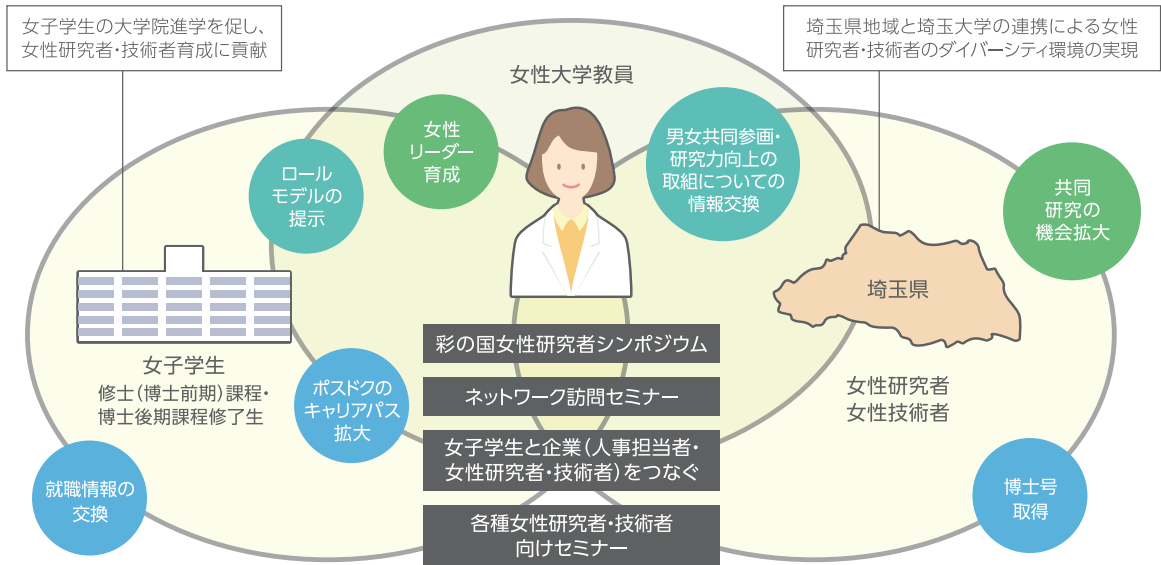


### 彩の国女性研究者ネットワーク実施体制



### 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

## 彩の国女性研究者ネットワーク運営委員

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、今年度は新たに運営委員(学外)として4名の方が就任されました。今年度の運営委員は下記のとおりです。

彩の国女性研究者ネットワーク 運営委員(令和5年度) 敬称略

	氏名	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 ※1	埼玉大学
運営副委員長	瀬山 紀子 ※2	埼玉大学
運営委員	北田 佳子 ※2	埼玉大学
運営委員	石井 昭彦	埼玉大学
運営委員	津田 佐知子	埼玉大学
運営委員	小嶋 文	埼玉大学
運営委員	大平 美紀	埼玉県立がんセンター
運営委員	松尾 寛子	国立研究開発法人 理化学研究所
運営委員	稲垣 早希子	株式会社 井口一世
運営委員	荒井 亜也	株式会社フェニックスエンジニアリング

※1 任期:令和5年4月1日から令和5年6月30日まで

※2 任期:令和5年7月1日以降

# 活動記録

年月日	活動内容
2017年4月～2023年3月	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)
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(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5月28日	「埼玉大学ダイバーシティ宣言」の制定
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(～2022年度)
2022年4月1日	ダイバーシティ推進室からダイバーシティ推進センターへ改組および事務組織産学官連携・ダイバーシティ推進課の新設
2023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」
2023年4月～	令和5年度ファミリー・サポート補助事業実施
2023年4月～	令和5年度病児保育利用補助事業実施
2023年4月17日	JST受託事業 令和5年度「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」採択(～2024年度)
2023年4月25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
2023年4月27日	第1回ダイバーシティ推進委員会(オンライン)
2023年5月12日～5月18日	第1回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年5月31日	第1回ダイバーシティ推進センター研究補助制度採択者決定
2023年6月8日～6月13日	第2回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年6月30日、7月1日	埼玉大学ダイバーシティ推進センター映画上映会「プリズン・サークル」
2023年7月13日～7月17日	第3回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年7月26日	埼玉県理数科教育連絡協議会にて現役高校教員と懇談
2023年7月26日～7月28日	第4回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年8月1日	第5回ダイバーシティ推進センター運営会議(オンライン)
2023年8月26日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」開催
2023年9月12日、9月26日	埼玉医科大学との共同事業における課外学習開講プログラム「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」

	活動内容
2023年9月14日	第2回ダイバーシティ推進センター研究補助制度採択者決定
2023年9月27日	第2回ダイバーシティ推進委員会議(オンライン)
2023年9月29日~2024年2月3日	With You さいたまとの共同授業実施
2023年10月2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
2023年10月20日	サイタマ・レディース経営者クラブとの共同授業実施
2023年10月27日	彩の国理工系女子エンカレッジ会議開催(オンライン)
2023年10月27日~11月2日	第6回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年10月29日	女子中高生のための防災ワークショップ@埼玉大学実施
2023年10月	「性の多様性 学生対応ガイド」を作成
2023年11月3日	学長特別賞(みずき賞)受賞者決定
2023年11月9日	彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会開催(ハイブリッド)
2023年11月14日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!企業体験編バスツアー」開催:株式会社井口一世
2023年11月22日	埼玉大学FD・SD研修「大学における無意識のバイアスとダイバーシティ」講演会開催
2023年11月24日~26日	むつめ祭にて埼玉県との協同「性の多様性理解」イベント実施
2023年12月1日~	学生有志団体の発案をサポートし、モニタリング調査を経て、無料の生理用品を学内トイレ24カ所に設置
2023年12月16日	WISE-P「サイエンス体験ウインタースクール」開催
2023年12月25日~1月10日	第7回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2024年1月12日~1月18日	第8回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2023年1月23日、2月5日、2月9日	女性教員との懇談会開催
2024年1月26日	第14回ダイバーシティ推進センター講演会(文理融合ワークショップ)開催
2024年1月26日~2月2日	第9回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2024年1月30日	緊急オンラインセミナー 被災地の避難所の現状はいま ジェンダー視点からの報告(レジリエント社会研究センターと共催)
2024年2月3日	第22回With You さいたまフェスティバルに参加
2024年2月27日	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:埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)・彩の国ビジュアルプラザ
2024年3月1日	埼玉大学FD・SD研修「若手・中堅研究者とダイバーシティ推進」開催
2024年3月23日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!」大学体験編」開催
2024年3月29日	2023年度ダイバーシティ推進センター活動報告書発行

# 参考資料

埼玉大学は、平成29年度～令和4年度に、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)」に採択され、理工系女性教員採用の促進、女性教員の上位職登用の促進、彩の国女性研究者ネットワークによる次世代育成、研究力向上などに取り組んできました。

参考資料は、令和6年1月15日に行われた、事後評価 面接評価の際に用いた資料です。

The image shows the cover of a report. On the left is the Saitama University logo. The main title is '埼玉大学 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型) 成果報告' (Saitama University Diversity Research Environment Realization Initiative (Characteristic Type) Results Report). Below the title is '埼玉大学' (Saitama University) and the date '令和6年1月15日' (January 15, 2024). There are several logos: a pink flower-like logo with 'るみて' above it, a circular logo with a woman's face and '研環ネットワーク' (Research Environment Network), and a green character holding a rainbow flag. At the bottom are three smaller images: a desk with a coffee cup and a book titled 'あなたを支えるために 育児・介護相談' (To support you: Childcare and nursing consultation), a guide titled '教職員のための 育児・介護支援制度ガイド' (Guide for faculty and staff on childcare and nursing support systems), and a woman holding a book with 'S'WOMEN 育児×研究 輝く女性たち' (S'WOMEN Childcare × Research Shining women).



## 1. 目標達成度 (1)

### ① 理工学研究科における女性教員採用促進

- 6年間で8名以上の女性教員採用  
→**8名採用で達成**  
※このうち2名の助教は学長裁量「戦略的ポストサイクルシステム」による女性限定公募である。
- 理工学研究科における女性教員採用比率を20%以上に  
→**最高28.6% (R2)、事業期間平均13.8%。ただし、R5には25%に上昇**

### ② 理工学研究科における女性教員の上位職登用促進

- 准教授2名以上登用  
→**1名のみ**
- 教授2名以上登用  
→**2名採用で達成**
- 教授の女性教員比率3.6%以上  
→**3.6%で達成**
- 准教授の女性教員比率10.0%以上  
→**最高10% (R1)、最終6.1% (R4)**

Saitama University

2



## 1. 目標達成度 (2)

### ③ 彩の国女性研究者ネットワークによる次世代育成と研究力向上

- 彩の国女性研究者ネットワークの構築と拡充
  - ・民間企業：1社→12社
  - ・大学：1大学→4大学
  - ・県研究機関5機関
  - ・国研1機関、全22機関となった。
- 女子学生の博士課程進学促進
  - ・博士後期課程の女子比率の上昇  
26.7%→32.1% (図1)
  - ・博士前期課程(修士課程)から博士後期課程への進学率の上昇  
4.1%→7.2% (R2は10.8%) (図2)

予想を超える拡大!

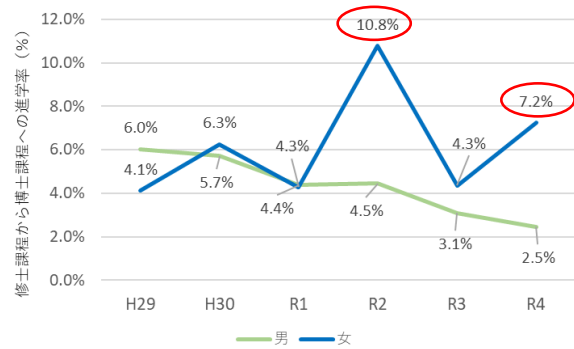
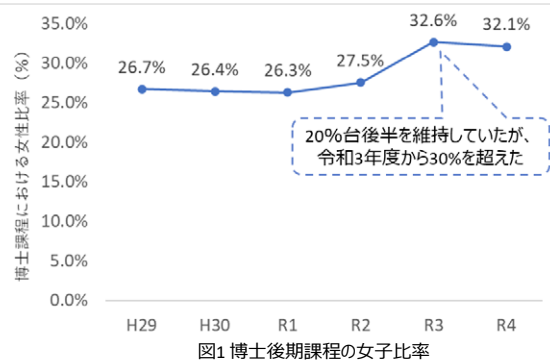


図2 博士前期課程から後期課程への男女別進学率割合

Saitama University

3



# 1. 目標達成度 (3)

## ■ 研究力向上

理工学研究科の 科研費新規採択件数に占める女性教員比率と女性教員の新規採択比率は、R1に最高値を記録した。R2とR3で落ち込んだが、R4に上昇に転じた。(図3)



図3：理工学研究科の 科研費新規採択件数に占める女性教員比率と女性教員の新規採択比率

## ④ 全学での女性教職員採用促進

目標：女性採用比率

人文社会系40%、教員養成系30%、自然科学系20%、事務職員50%

■ 達成度：本事業開始以前6年間と、事業期間6年間の平均

人文社会系：26.2%→37.8%

教員養成系：22.2%→25.0%

自然科学系：13.8%→13.8%

事務職員：36.0%→57.8%：目標達成

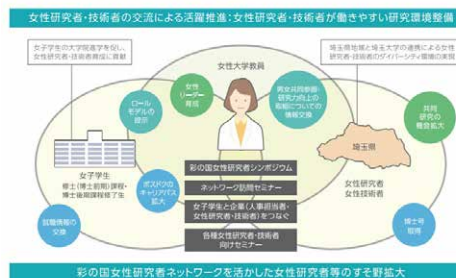


# 2. 取組 (1)

## (1) 機関や地域の特色を踏まえた研究環境整備の取組

- ◆ダイバーシティ推進オフィスの開設 (R4～"センター"化)
- ◆各種研究補助事業の創設 (ファミサポ@埼玉大学ほか)
- ◆非常勤支援研究員制度・研究補助制度の創設
- ◆ライフイベント中教職員ネットワークづくり
- ◆彩の国女性研究者ネットワークの形成・拡大  
民間企業：1社→12社、大学：1大学→4大学、  
その他県研究機関5機関、国研1機関、全22機関  
(R5には、民間企業1社と1大学が新たに参加し、全24機関に)  
・ロールモデル集の作成→裾野拡大  
・ネットワークを活かした研究機関訪問セミナーを実施

彩の国女性研究者ネットワークによる取組



## (2) 研究倫理に関する教育や啓発等を含めた女性研究者の研究力強化に向けた取組

- ◆全学での研究倫理教育の推進
- ◆女性研究者の研究力向上及び研究力向上支援のためのセミナー  
彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム  
英語論文執筆学会発表セミナー、ほか
- ◆国際会議渡航支援・欧文論文校閲費助成



(左) 彩の国女性研究者ネットワークキックオフセミナー

(下) 英語論文執筆学会発表セミナー

## (3) 女性研究者の上位職への登用に効果的であった取組の具体例

- ◆キャリアアップ支援制度 女性教員を対象に理工学研究科内で公募支援採択者が助教から准教授に昇進 (7名中本学2名、他大学1名)
- ◆学長特別賞 (みずき賞) 創設 (受賞者5名うち1名が教授職昇任)  
自然科学系女性研究者への表彰/ロールモデルの提示





## 2. 取組 (2)

### (4) 研究支援員やコーディネーター等の任期終了後のキャリアパス支援

- ◆研究支援員
  - 2名(男性)：民間企業に就職
  - 1名(女性)：博士後期課程に進学し、国立研究機関の研究者となった
- ◆ダイバーシティ推進室専任スタッフ
  - 官公庁の事務補佐員、学内の別部署の事務補佐員となった者がいる
  - 専任の准教授は、他大学に任期なしの教授として転出



### (5) 社会情勢の変化等に対応した取組の改善

- ◆コロナ感染期に対応したオンラインでの取り組みの継続
  - オンラインシンポジウムの開催、コロナ後の働き方等についてのディスカッション、交流会の開催等



R4彩の国女性研究者ネットワーク オンラインシンポジウム「地域協働による研究者・技術者の育成とダイバーシティ研究環境の持続に向けて」

### (6) 費用対効果の分析と取組への反映

- ◆学長裁量ポストサイクルシステムによる女性限定公募を実現(女性研究者2名採用)
  - 継続した女性教員採用を全学的に実施
- ◆彩の国女性研究者ネットワークでのダイバーシティ推進の加速
- ◆キャリアアップ支援を行ったことによる効果
  - 7名の助教のうち3名が**准教授に昇進**
  - 科研費採択率の向上(最終年度は新規採択比率75%で最高に)**
  - 英語論文の発表など、着実な研究力の向上を達成
- ◆非常勤支援研究員制度の創設
  - 科研費/外部資金の獲得(最終年度には**新規採択率一人あたり0.44件と最高に**)、3名中1名が**教授職昇進**

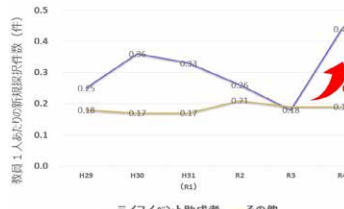


図4：ライフイベント助成者(非常勤支援研究員制度)の一人あたり科研費新規採択率



## 3. 取組の成果 (1)

### 女性研究者が活躍できる研究環境整備

#### 推進拠点の整備、学内連携の強化

令和2年度に「埼玉大学ダイバーシティ宣言」を制定し、推進拠点としてこれまで「男女共同参画室」として存在していたものを、「ダイバーシティ推進室」、「ダイバーシティ推進センター」へと**学内組織を段階的に強化・拡大**。さらには専門的事務組織として「産学官連携・ダイバーシティ推進課」を設置(R4)。**教職協働体制**を整え、各学部、各部署からダイバーシティ推進員を選出し、部局間のパイプ役を担うとともに、**研究科・学部、事務部の連携強化**も図った。理工学研究科の教員(教授)もダイバーシティ推進員として参画。

#### 出産・育児中の女性研究者を支える包括的な支援体制の大幅な拡充

出産・育児、介護などのライフイベント、女性教職員限定で研究室や職場の人間関係等について相談可能なダイバーシティ相談を開始した。研究補助を目的とした支援研究員の配置、病児保育・学童保育・ファミリーサポート利用補助、ベビーシッター派遣など、女性研究者が仕事と育児を両立し研究者として活躍できるよう、**必要となる各種支援を自由に組み合わせ利用できるよう包括的な支援体制を大幅に拡充**した。





### 3. 取組の成果（2）

#### 女性研究者の研究力向上、指導的地位に占める女性研究者割合の向上

##### 女性限定公募（ポジティブアクション）の実施

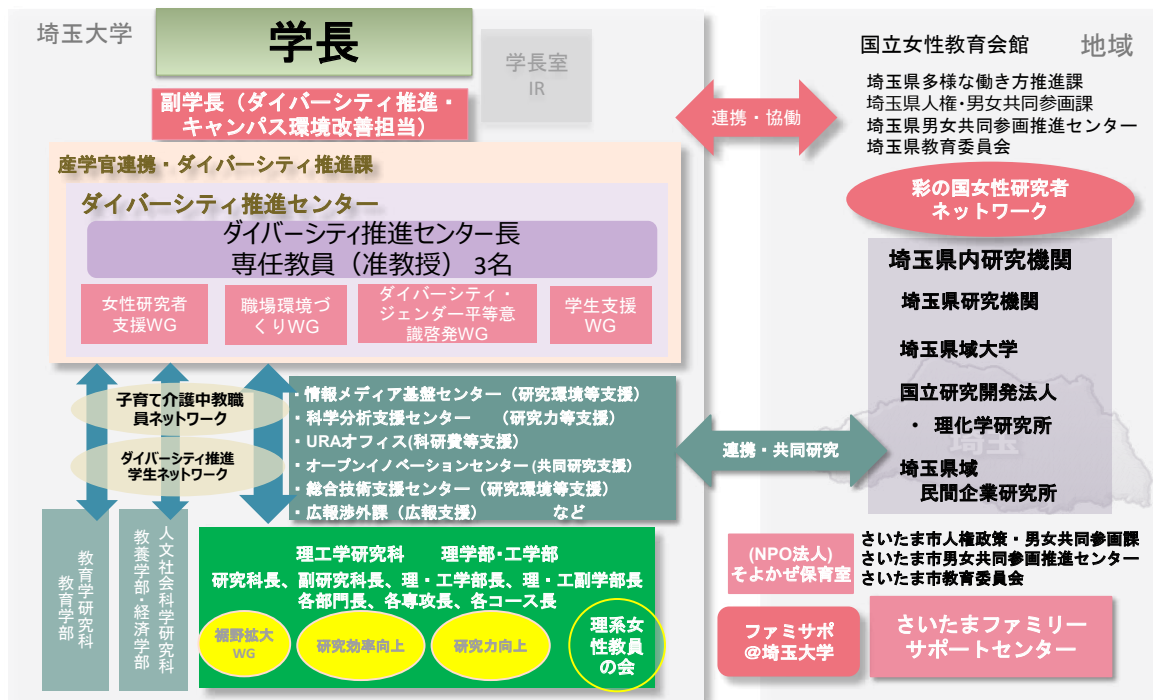
全学運営会議にて各部局の女性採用シミュレーションを提出するなどして、女性教員の採用に係る課題を全学で共有。その上で「戦略的ポストサイクルシステム」の導入。理工学研究科にて学長ポストにより退職人事を前倒して、**埼玉大学で初めての女性限定公募を平成30年度に実施。理工学研究科にて6年間で8名の女性教員を採用。**以降も継続し女性教員採用を全学的に促進。

##### 研究力向上・キャリアアップのための各種取組の強化・拡大

埼玉県地域の女性研究者ネットワーク機関「**彩の国女性研究者ネットワーク**」を構築し、**女性研究者活躍のためのグッドプラクティスを共有、女性研究者同士の研究交流の場を整備。**他にもキャリアアップ支援（理工学研究科内の新たな研究費配分）、女性研究リーダーを表彰する学長特別賞（みずき賞）の創設、英語研究セミナー、国際会議渡航支援、欧文論文校閲費助成など、女性研究者の研究力向上に寄与する各種取組を強化・拡大した。



### 4. 実施体制 学長のリーダーシップに基づく取組





## 5. 今後の進め方（1）

### 取組の継続性を確保し得る具体的な体制及び資金計画

#### 実施体制の維持

副学長（ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当）、センター長、専任教員3名および事務体制を維持していく。令和3年度から4年度に増額した自主経費は、事業終了後の令和5年度にさらに増額し、それを維持しながらこれまでの取組のさらなる充実および新たな取組を進める。研究補助者やファミリーサポート体制も拡充し、継続していく。

#### 資金計画

事業を継続するために、恒常的な学内予算を措置し、取組を発展させるために概算要求を行っていく。また、彩の国女性研究者ネットワーク参画企業とともにジョブフェアを行うなど、同ネットワークを活用して、奨学寄付金を募る仕組みを検討する。

#### 取組の成果を継続・発展させる根拠：第4期中期目標・中期計画

令和4年度よりスタートした**第4期中期目標**期間（R4～9）において、**本学は「ダイバーシティ」という概念を、5つのミッションすべてに渡って掲げ、横串を刺すことの重要性を大学全体の共通認識とし、中期目標・中期計画を定め、DE&Iの普及・定着に向けた包括的な取組を全学的に推進することとしている。**



## 5. 今後の進め方（2）

### 現時点での取組の維持・発展

#### 研究環境およびワーク・ライフ・バランス支援の拡充と新プログラムの検討

研究環境およびワーク・ライフ・バランスのサポートを充実させるため、他大学の状況などを調査し、**新プログラムを作成した**。さらに、**ワーク・ライフ・バランスに関する学内調査**（ヒアリング／アンケート）を準備している。教員採用においては**インセンティブの付与**、女性を対象とした**研究教授等**を検討し、令和6年度実施を目指す。

#### 地域連携・JST事業との相乗作用による意識啓発および裾野拡大の推進

地域の教育委員会の後援で続けてきた「科学者の芽育成プログラム」および「女子中高生の理工系進路選択支援プログラム」との**相乗効果**により、男性理工系教員の女性研究者育成への意識・意欲が向上している。さらなる裾野拡大が期待できる。

#### 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」は、参画機関相互の情報交換をベースに、動画による**ロールモデルの発信**等の連携事業を進め、さらに**参画機関を増やし、活動を活性化**させる。

#### 意識啓発研修会の頻回の開催と受講の徹底

意識啓発の**研修会を複数回開催**し、Eラーニング視聴を含めて受講を徹底させる。男女共同参画学協会と連絡を取り、11月に第1回研修会を実施し、次回は日程調整中である。

## 編集後記

2023年度、埼玉大学ダイバーシティ推進センターは、本報告書に記してきたように、学内外に向けて多様な事業を実施、発信してきました。多くの皆様のご協力に心より感謝します。

ダイバーシティ推進センターは、昨年度を最終年度とする「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)」を経て、さらに、女性教員比率の向上、昇進促進に向けた取組、学内の研究・就業環境の整備、学生によるプロジェクトのサポートなどに積極的に取り組んでいます。

また、今年度からスタートした、第2期WISE-P(理工系の豊かなイメージと多様な未来を!彩の国・理工系進路選択エンカレッジプログラム)では、この一年で15本の動画を作成し、インターネットでの配信をしています。魅力的な研究者たちの声には是非ふれていただければと思います。

2024年は、1月1日に能登半島で震度7の大きな地震が起き、現在も、9000人を超える人たちが避難生活を余儀なくされています。ジェンダー平等や多様性の包摂の課題は、災害時に露呈する大きな社会課題でもあります。1月に行った緊急オンラインセミナー「被災地の避難所はいま ジェンダー視点からの報告」もネット上でのアーカイブ配信を行っています。

埼玉大学ダイバーシティ推進センターは、この先も、学内の研究・就業・就学環境の整備を進めながら、多様性と包摂が実現する社会に向けて、さまざまな取組を進めていきます。

みなさまのご協力を賜りますよう、引き続き、どうぞよろしくお願い申し上げます。

2024年3月15日 編集委員を代表して 瀬山紀子

## 2023年度埼玉大学ダイバーシティ推進センター活動報告書

国立大学法人 埼玉大学  
ダイバーシティ推進センター  
〒338-8570 埼玉県さいたま市桜区下大久保255  
TEL:048-858-3110  
E-mail : diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp  
<https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/>  
発行:2024年3月



埼玉大学マスコットキャラクター  
メリンちゃん

埼玉大学ダイバーシティ推進センター  
住所：埼玉県さいたま市桜区下大久保255  
電話番号：048-858-3110  
メールアドレス：diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp