



埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

2024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

埼玉大学ダイバーシティ推進センター

CONTENTS | 目次 |

I はじめに

ダイバーシティ環境推進拠点としての新たな一歩 国立大学法人埼玉大学学長 坂井 貴文	1
つながりをダイバーシティ実現の原動力に 国立大学法人埼玉大学 教育学部教授 副学長 田代 美江子	1
誰もが安心して学び、働き、活躍できる機会を保障するために 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	2
埼玉大学ダイバーシティ宣言	3

II 2024年度活動報告

第15回ダイバーシティ推進センター講演会	4
介護セミナー「介護は突然やってくる ～介護と仕事、両立で乗り切る知恵と工夫～」	5
埼玉大学 FD・SD 研修 意識啓発セミナー「科学技術・学術分野における女性活躍から新たな未来が生まれる」	6
埼玉大学 FD・SD 研修 「障害理解研修」：「本学の共生社会に向けて」	7
埼玉大学 FD・SD 研修 「多様性理解研修」：「カラーユニバーサルデザイン研修」	8
埼玉大学・埼玉医科大学 共催講演会 リーダーシップへの意欲「私にはもっと可能性がある」～未来の女性医師に贈るエール～	9
彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会	10
第7回彩の国女性研究者・技術者ネットワークシンポジウム	11
さいたま市・埼玉県連携プログラムにおける授業科目	12
特別教育プログラム「ダイバーシティ課題解決プログラム」・ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム	13
WISE-P (Women in Science and Engineering Program)	14～16
オンラインセミナー「能登半島地震から半年 被災地の現状はいま ジェンダー視点からの報告」	17
災害×ダイバーシティセミナー「関東大震災から101年 被災者支援に動いた女性たちの記録を読む」	18
災害×ダイバーシティセミナー「『原発事故ひとりひとりの記憶3. 11から今に続くこと』をもとに」	18
「教職員向け カラーユニバーサルデザイン（色覚多様性）ガイド」発行	19
『愛で家族に 同性婚への道のり』上映会&トークイベント	20
DEI コミュニティラウンジ「SAITO」	21

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』2024 年度報告書」発行	22
レインボーアンブレラの活動	22

IV 女性教員採用・昇任促進

学長特別賞（みずき賞）	23
新規採用女性教員	23
理工学系女性教員との懇談会	24

V 研究・就業環境の整備

研究補助等雇用支援制度	25
ベビーシッター利用助成	26
ファミリー・サポート補助事業	27
ファミサポ@埼玉大学	28
病児保育利用補助事業	29
オムツ交換台・ベビーキープの設置	29
メリンルーム	30
国際共同研究スタート相談	31
ダイバーシティ相談	31
そよかぜ保育室活動紹介	32～33
相談窓口	34

VI ダイバーシティ推進員からの Message

金井 郁 (女性研究者支援 WG) / 寺園 さおり (女性研究者支援 WG) / 日原 由香子 (女性研究者支援 WG)	
牧 ちひろ (女性研究者支援 WG) / 野村 奈央 (学生支援 WG)	35
石川 博志 (学生支援 WG) / 清水 由恵 (学生支援 WG) / 野澤 裕樹 (学生支援 WG)	
内河 水穂子 (ダイバーシティ環境づくりWG) / 谷津 修一 (ダイバーシティ環境づくりWG)	36
伊藤 恵里子 (ダイバーシティ環境づくりWG) / 長島 健太 (ダイバーシティ環境づくりWG) / 小口 千明 (教育・研究支援 WG)	
荒木 祐二 (教育・研究支援 WG) / 小杉 亮子 (教育・研究支援 WG)	37
塚原 伸治 (教育・研究支援 WG) / 岡村 利恵 / 菅野 摂子 / 瀬山 紀子 / 渡辺 大輔	38
井上 孝幸 / 入波平 紅仁子 / 高橋 奈保子	39

VII 組織体制

2024年度ダイバーシティ推進員ワーキンググループ別名簿	40
2024年度 WISE-P ワーキンググループ名簿	41
彩の国女性研究者・技術者ネットワーク 運営委員	42～44

活動記録

活動記録	45
------	----

I はじめに



坂井 貴文

Takafumi Sakai

国立大学法人埼玉大学
学長

ダイバーシティ環境推進拠点としての 新たな一歩

埼玉大学は、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の理念を基盤として、多様な人々が共に活躍できる社会を実現するために、教育・研究の場を創出することを目指しています。この目標は、第4期中期目標期間において掲げた、本学が進むべき戦略的・重点的目標のひとつとして積極的に位置付けています。

中でも、2017年に文部科学省の科学人材育成事業の一環として発足した「彩の国女性研究者ネットワーク」は、本学が地域のDEI推進拠点としての役割を果たすうえで、極めて重要な組織となっています。今年度からは、さらに広い分野の女性活躍を応援するために、「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」に改称し、研究職に加えて技術職の女性たちのつながりも重視する形へと進化しました。特に今年度は、新たに4つの企業と2大学が加わり、参加機関は合計30に達しています。このネットワークの拡大は、これまで本学が埼玉県やさいたま市、さらに県内大学との包括連携協定を推進してきたことに連動しており、今年度、新たに、東洋大学や埼玉県生産性本部とも新たな協定を結ぶなど、地域連携の基盤は拡大し続けています。

これらの成果を元に、2026年度には、人文社会科学研究科内に「ダイバーシティ科学専攻(博士前期課程)」を新設する予定です。この専攻は、日本におけるDEI関連研究の進展とともに、教育、研究、行政、医療、福祉、企業、科学技術といった幅広い分野で、DEIの視点を持った実践が可能な専門家を養成することを目指しています。このような専門家は、急速に変化する社会の中で複雑化する社会課題に対応する高度専門職業人として地域社会から求められており、この新たな一歩は、地域のダイバーシティ環境推進拠点としての役割を強化するとともに、日本全体のDEI推進を先導するものになるはずで

す。本学は今後も、国内外の情勢を敏感にとらえ、これまで構築してきたネットワークを基盤とし、社会の多様性実現に向けてさらに取り組みを進めてまいります。



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

つながりをダイバーシティ実現の原動力に

2024年度における本学のDEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)推進の取り組みは、センター長をはじめセンター専任教員、推進員の精力的な活動、そして、産学官連携・ダイバーシティ推進課職員とのチームワークのよさに支えられ、さらに充実したものになりました。

言うまでもなく、大学におけるDEI推進の取り組みは、大学のあらゆる組織に関わる課題です。本学の強みは、学長のリーダーシップ、本学執行部のダイバーシティ推進の課題に対する認識と理解のもとに、ダイバーシティ推進センターの取り組みが進められていることにあります。このことは、「地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化」が「埼玉大学Action Plan 2022 - 2027」の4つの戦略的・重点的目標のひとつに位置づけられていることにも表れています。それだけでなく、各部署・部局長がジェンダー平等やDEI実現のための課題を自分ごととしてとらえ、取り組む体制となっている点も強みです。

実際、各部署・部署から選出されている推進員は、教職協働体制のもと大学全体の課題を共に考え、同時に、各部署・部署とのパイプ役を果たしています。また、2021年から4年間にわたり本学が精力的に取り組んでいるJST女子中高生理系進路選択支援プログラム事業では、理工学研究科教員の全面的な協力のもと充実した取り組みが実現しています。

こうしたダイバーシティ推進の協働体制は、大学内に留まるものではありません。本学を含め30機関から組織される「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」は、まさに地域のDEI推進において重要な礎となっています。2017年、県内5つの機関から始まった本ネットワークは拡大を続け、現在、県内にある6つの研究機関、6大学、そして17もの企業が参画しています。

埼玉大学は、こうした学内外のつながりを原動力に、地域社会におけるDEI実現へのさらなる努力を積み重ねることで、すべての人の人権が尊重される公正な社会の構築に貢献していきます。



北田 佳子

Yoshiko Kitada

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

誰もが安心して学び、働き、 活躍できる機会を保障するために

埼玉大学ダイバーシティ推進センターでは、「埼玉大学ダイバーシティ宣言」に掲げる「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」に基づき、本年度もさまざまな事業に取り組んで参りました。

第一に、従来から取り組んでいる女性活躍推進のための意識啓発セミナーやシンポジウムを、本年度も複数開催いたしました。年々、無意識の偏見やステレオタイプに対する理解が少しずつでも確実に進んでいることを感じております。しかし、仮に理解は進んでも、日常生活や職場の状況にあまり変化がないのであれば、頭では理解しているもののそれが行動につながっていないという課題があることを意味します。そのため、今後も、決して「理解の深まり」をゴールとせず、「行動の変化」につながるよう、意識啓発のセミナーやシンポジウムを多数開催して参りたいと考えています。

第二に、本年度は、既存の「研究補助制度」を見直し、補助額の引き上げとともに活用しやすい制度となるよう整備し、子育て・介護等を担う教員を支援するための取り組みの充実をはかりました。また、本学に勤務・通学する方々や学会等で本学を利用する方々が利用できる子育て支援スペース「さいだいメリンルーム」も開設いたしました。こうした取り組みが実現できたことは重要な第一歩だと考えております。ただし、制度や施設は本当に必要な方々に活用していただくことではじめて意味のあるものとなりますので、今後は、広報活動も含めて、支援が必要な方々にアプローチできるよう、努めて参りたいと思います。

第三に、本年度は、より「多様性」の裾野を広げることを意識した数々の事業に取り組んで参りました。具体例の一つとして、平成29年に立ち上げた「彩の国女性研究者ネットワーク」を「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」に名称変更をし、埼玉県内の企業、研究所、大学等で活躍する女性研究者に加え女性技術者も含めたより多様性のあるネットワークへと拡大をいたしました。本学ならびに当センターのホームページで紹介している「理工系紹介動画」をご覧いただくと、ダイナミックな多様性が生み出すパワーを感じていただけるものと思います。

第四に、より「多様性」を拡大するとともに、本年度は「包摂」に力点を置いた事業にも取り組みました。共生社会の実現に向けて、障害のある方々への理解を深める研修を実施するとともに、多数派とは異なる色の見え方や感じ方をもつ色覚少数派の方々の見え方について学べる「カラーユニバーサルデザイン(色覚多様性)ガイド」(教職員向け)も作成し全学に配布をいたしました。また、多くの方々が直面している、あるいは将来的に直面する可能性が高い高齢者介護の問題について理解を深めるセミナーも開催いたしました。さらに、ジェンダー・セクシュアリティに関する関心や相談などのある本学学生が気軽に立ち寄れるDEIコミュニティラウンジ「SAITO」を開設しました。こうした取り組みは、少数派の人々や脆弱な立場にある人々を、多数派に「同化」させようとするのではなく、一人ひとりがありのままの自分を受け入れてもらえる安心感のもと活躍できる機会を保障する「包摂」を目指すものです。

こうした一つひとつの取り組みは、いずれも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あり、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

II 2024年度活動報告

第15回ダイバーシティ推進センター講演会 「男性脳・女性脳」の言説から考える多様性とステレオタイプ

日 時 2024年12月18日(水)
10:40~12:10

会 場 埼玉大学 全学講義棟1-301教室

講 師 四本裕子 氏
(東京大学大学院総合文化研究科 教授)

対 象 埼玉大学教職員、学生、彩の国女性研究者・
技術者ネットワーク参加機関、
その他ダイバーシティ推進に興味のある方



第15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、東京大学大学院総合文化研究科の四本裕子さんをお迎えして、「『男性脳・女性脳』の言説から考える多様性とステレオタイプ」というテーマでご講演いただきました。約160名の参加がありました。

四本裕子さんは、認知神経科学、知覚心理学がご専門で、東京大学卒業後、米国ブランダイス大学大学院でPh.D. (Psychology) を取得し、ボストン大学およびハーバード大学医学部附属マサチューセッツ総合病院リサーチフェロー、慶應義塾大学特任准教授、東京大学准教授を経て2022年より東京大学大学院総合文化研究科の教授でいらっしゃいます。

ご講演では、まず、脳や能力について報告されているさまざまなデータから「性差はある」ということが確認されました。ただし、「差がある」ということも、①論文として評価を受けた「科学的根拠」に基づいているか、②「差が出なかった」研究は論文として出版されないという「出版バイアス」がかかっているか、③グループ内の個人差が大きくヒストグラムの重複がある場合は平均の差を一般化できない(平均値の差よりも個人差が大きい)という「平均と分散」の視点、④学習の繰り返しで脳は変わる(脳の可塑性)ことから、脳は原因にも結果にもなり得るという「因果関係」の視点から注意深く検討しなければならないことを指摘されました。その上で、性差に関して社会一般でよく言われていることを検証すると、科学的研究結果がなかったり、国や地域のジェンダーギャップの影響や教育制度の影響が考えられたり、文化や社会構造によっても異なっていることが要因として考えられるのに、つまり「誤解」や「誤情報」であるのに「正しい」と認識されていることが多々あることを示してくれました。そしてその性差に関する「誤解」や「誤情報」がもとになったバイアスによって私たちに不合理な判断や選択をしてしまい、それが無意識な差別につながっていることを具体例を挙げて解説してくれました。こういったものをもとにして男女で脳は違うのだから違いを理解して互いに得意なことをやりましょうといった「男性脳・女性脳」の言説(ニューロセクシズム)は、科学を



装った差別であり「有害」とであると指摘されました。私たちはジェンダーに限らずさまざまなバイアスをもっていますが、自分自身も持っているバイアスに気づくことが、これからの社会づくりにおいて重要になることを提起されました。参加者からも質問や感想の発言があり、なかでも、本学でジェンダー論の授業を受講したことがあるという男性だと見受けられる学生が、四本さんが解説してくれた現実を考えると、平等な社会をつくるためには、女性を対象としたポジティブアクションが重要だと考えているという主旨の発言をしてくださいました。今回の講演会を含む学習の機会の保障が、平等で公正な社会づくりの基礎になるのだということを実感できる時間ともなりました。

介護セミナー

「介護は突然やってくる ～介護と仕事、両立で乗り切る知恵と工夫～」

日 時 2024年6月13日(木)
14:30～16:00
開催方法 オンライン
参加者 101名
講 師 太田差恵子 氏
介護・暮らしジャーナリスト、
AFP(日本ファイナンシャル・プランナーズ協会認定)



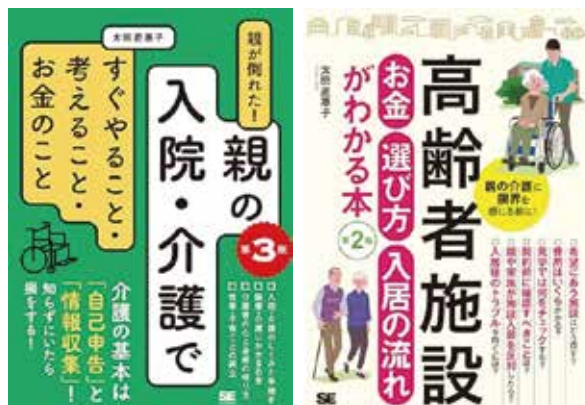
6月13日(木)14時30分～16時、本学ダイバーシティ推進センターにより「介護セミナー」をオンラインにて開催しました。「介護は突然やってくる～仕事と介護、両立で乗り切る知恵と工夫～」をテーマに、介護・暮らしジャーナリストの太田差恵子講師に1時間ほどご講演いただきました。太田講師は、1993年頃より老親介護の現場を取材し、取材活動より得た豊富な事例をもとに「遠距離介護」「仕事と介護の両立」「介護とお金」等の視点でさまざまなメディアを通して情報を発信してきました。NHK「あさイチ」(2024年4月22日放送)でも「親の介護は突然やってくる “先輩”からの4つの提言」の講師として出演されました。その一方で、1996年に親世代と



離れて暮らす子世代の情報交換の場として「離れて暮らす親のケアを考える会パオッコ」を立ち上げ、全国の遠距離介護者に対し精神的に支援活動を行ってきました。「親が倒れた!親の入院・介護ですぐやること・考えること・お金のこと第3版」「高齢者施設 お金・選び方・入居の流れがわかる本 第2版」(共に翔泳社)をはじめ、著書多数。

当日は、介護に関わる制度などの基本的な知識を教えて頂いた後、これまでの豊富なご経験から、遠距離介護の事例をもとに、いざというときの心構えや介護に携わる際の考え方、実際の相談先・相談の仕方などを具体的にお話頂きました。約100名の参加者の中には学外の研究教育機関の教職員ほか、企業の方の参加もあり、講演の後にはさまざまな立場の方から質問がありました。

介護は個人だけでなく組織の問題としても対応が望まれる社会課題です。大変好評で、第2弾を望む声もありました。今後もダイバーシティ推進センターは学内外の教職員のワーク・ライフ・バランスに役立つセミナーおよび講演会を開催してまいります。



埼玉大学FD・SD研修 意識啓発セミナー 「科学技術・学術分野における女性活躍から新たな未来が生まれる」

日 時 2024年12月2日(月)
15:00~16:30
開催方法 オンライン
講 師 室伏きみ子 氏
ビューティ&ウェルネス専門職大学 学長
お茶の水女子大学名誉教授、前・学長



埼玉大学FD・SD研修として、ビューティ&ウェルネス専門職大学学長の室伏きみ子氏をお招きし、ZOOM講演会を開催し、42名が参加しました。

室伏先生は、2015年から2021年までお茶の水女子大学の学長を務められ、国内で数少ない女性学長として女子教育を牽引されてきました。生物研究者でもおられ、内閣府男女共同参画会議議員として日本の政策決定にも携わり、企業における社外取締役等も務めるなど、そのご活躍は多方面にわたっています。

講演では、まず日本のジェンダーギャップの現状について説明がありました。世界経済フォーラムのジェンダーギャップ指数において、日本は146か国中118位と依然として低位にとどまっており、政治・経済・研究・教育分野において女性の参画が遅れている実態が紹介され、特に、女性研究者の割合が他国と比べて低く、意思決定の場における女性の役割拡大が求められていることが強調されました。

続いて、無意識の偏見(アンコンシャスバイアス)が女性のキャリア形成に及ぼす影響について触れられました。例えば、「女性は理工系が苦手」「母親は家庭にいるべき」などの固定観念が、女性の進路の選択肢を狭め、社会全体の成長を妨げる要因となっていることが指摘されました。

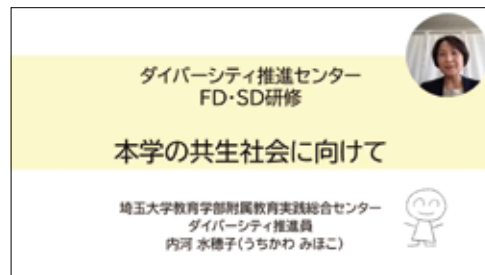
また、女性が活躍することによる社会的・経済的なメリットについても言及がありました。研究・開発分野における女性の参画が新たな視点をもたらし、イノベーション創出や市場の拡大につながることでデータをもとに示されました。特に、ジェンダード・イノベーションズやフェムテックといった分野での女性がそこに参画することの意義についてご教示いただきました。

講演の最後には、女性のキャリア形成を支援するために必要な施策について議論が行われました。ロールモデルの存在や、大学・企業における環境整備が女性の活躍を後押しする鍵となることが示され、参加者との活発な質疑応答が交わされました。本講演会を通じて、ジェンダー平等の実現に向けた課題と展望について理解を深めることができ、今後の取り組みの方向性を考える貴重な機会となりました。

参加者からは、「女性が出願人に含まれる特許の方が男性のみの特許よりも稼ぐ力が強いということについて考えてみたい」「女性をめぐる社会環境や現状について改めて知ることができた。」「国立大学の学長経験者が女性研究者支援について、FD・SDとして率直に伝えてくださることに意義がある」などの感想が寄せられました。

埼玉大学FD・SD研修 障害理解研修「本学の共生社会に向けて」

日 時 2024年4月～5月
開催方法 オンデマンド
参加者 学内教職員限定
講 師 内河水穂子 氏
(教育学部附属教育実践総合センター 教授)



2024年4月からの改正障害者差別解消法の全面施行を受け、本学教育学部附属教育実践総合センター教授でダイバーシティ推進員の内河水穂子教授による講義「本学の共生社会に向けて」をオンデマンド配信しました。

講義では、はじめに2006年に国連で採択され、2014年に、日本も批准した「障害者の権利に関する条約(障害者権利条約)」についての説明がありました。この条約では、インクルージョンという理念が掲げられており、障害のある人とない人が、共に学び、働き、生活していく社会像が示されています。

こうした社会を実現していくためのキーワードとして、「障害の社会モデル」、「合理的配慮」、「ユニバーサルデザイン」という考え方の説明があり、「誰もが相互に人格と個性を尊重し支え合い、人々の多様な在り方を相互に認め合える全員参加型の社会」が、目指すべき社会のビジョンとして示されました。

講義の後半では、実際に埼玉大学で行われている取組として、埼玉県立さいたま桜高等学園による清掃ボランティアの実践や、埼玉大学教育学部附属特別支援学校高等部での職業教育についての紹介、また、大学での知的障害のある人の雇用の現状についてのお話がありました。

○受講者アンケートより

・複数の学部を有する本学であるからこそ、教育や社会的な生活面、雇用や経済的課題、ユニバーサルデザイン等、多様な面から共に考え、研究対象としてもアプローチしていくことが可能だと感じます。そして、大学という多種多様な業務がある機関だからこそ、適性のある仕事を創設できる可能性が高いとも思います。障がいのある方が、学び、働く機会をより多く提供することで、それらが当たり前なことになっていき、つまり共生しているキャンパスになるのかと考えます。

・今後、仕事上で障がいのある人と関わることも増えるのかもしれないと思いました。そのときはともに仕事をする人として隔たりなく関わりたいです。また、合理的配慮の義務化について知り、適切な合理的配慮を当たり前とするための制度や仕組みの必要性を感じました。

・努力義務から義務へ。事の重さ、現場で求められる対応の難しさを感じました。個々に違う要望にどこまで応えられるか。とはいえ、ひとつずつ変えられることを変えていくことで、社会全体の包容力が大きくなると思います。この動画視聴は自分自身の中にある差別意識についても考える機会となりました。

◆本学の障がいのある学生の「修学上の合理的配慮」に関する相談や具体的な対応については、本学の障がい学生支援室(<https://park.saitama-u.ac.jp/~syogaisien/>)が対応しています。

埼玉大学FD・SD研修「多様性理解研修」 「カラーユニバーサルデザイン研修」

日 時 2024年8月～9月
開催方法 オンデマンド
参加者 学内教職員限定
講 師 栗木一郎 氏
(埼玉大学理工学研究科・情報工学 数理電子情報部門 教授)



「多様性理解研修」の一環として、本学理工学研究科・情報工学 数理電子情報部門 栗木一郎教授による「カラーユニバーサルデザイン研修」をオンデマンド動画配信しました。

この研修では、人の色の見え方、知覚や認知は多様であり、正常／異常という捉え方ではなく、色覚多様性という観点で見ていく必要があることが話されました。

また、男性の人口の5%は、多数派色覚とは異なる、「少数派色覚」で、その意味で、色覚多様性の課題は、少なくない人（男性の20人に1人）にかかわるテーマです。研修では、具体例として、配慮がなされていなかった公共交通機関の電光掲示やハザードマップの例が示され、「少数派色覚」の人が感じている色の見分けにくさの問題と、改善の必要性についてお話がありました。

後半は、色の見え方の多様性に対応した学習教材等の作り方、カラーユニバーサルデザインについて解説があり、色だけで情報を伝えないような方法を取入れることや、チェックツールを用いることなど、具体的な情報提供がありました。

○受講者アンケートより

- ・授業で写真や動画を使うことが多いが、その際に見える映像についても見え方が異なると考えさせられました。
- ・色覚についてほぼ知識がなかったため、学ぶことが多かった。男性の5%が該当するとのこと稀なケースではないことから、普段から資料作成などの際に配慮したものの用意することが、多くにとって働きやすさにつながると感じた。
- ・授業資料の色が見にくいという申し出を受けたことがあるので、非常に参考になりました。
- ・自身も少数派色覚のため、自分のことを知る良い勉強になりました。図表を作る際の色遣いに関する注意点は、学生にとっても重要だと思います。

◆本研修、及びガイドで紹介しているアプリ

「色のシミュレーター」:様々な色覚特性を持つ人の色の見え方を体験するための色覚シミュレーションアプリ

「色のめがね」:少数派色覚の方に色の見え方を補助するアプリ

- ◆本研修実施後、「カラーユニバーサルデザインガイド」を作成し、周知をはかっています。

埼玉大学・埼玉医科大学 共催講演会

リーダーシップへの意欲「私にはもっと可能性がある」 ～未来の女性医師に贈るエール～

日 時 2024年11月20日(水)

16:20～17:50

開催方法 オンライン

講 師 赤嶺陽子 氏

大阪市立総合医療センター 小児集中治療部

岐阜大学医学教育開発研究センター 招聘教員 他



埼玉大学と埼玉医科大学の共催講演会として、大阪市立総合医療センターの赤嶺陽子氏をお招きし、ZOOM講演会を開催し、37名が参加しました。赤嶺氏は、大阪市立総合医療センター小児集中治療部で勤務する医師であり、ハワイ大学での医学教育研修や女性医師に特化したリーダーシップ研修の経験があります。講演では、女性医師が直面する無意識の偏見(マタernalバイアス)や、リーダーシップ教育の重要性について詳しく説明されました。まず、女性医師がキャリアを築く上で、無意識の偏見が大きな障害となることが指摘されました。例えば、「母親になったら仕事を優先できない」「女性医師は当直ができないから昇進が難しい」といった固定観念が根強く存在します。こうしたバイアスにより、女性医師は本来持つ可能性を制限され、キャリアの選択肢が狭められてしまいます。赤嶺氏は、自身も「仕事ばかりしていて母親失格」「当直しない医師は不完全」といった周囲の言葉に悩まされてきた経験を語り、こうした思い込みが女性医師の意欲を奪う大きな要因であると指摘しました。

次に、リーダーシップについての考え方が紹介されました。リーダーシップは生まれつきの資質ではなく、学習によって身につけることができるスキルであり、影響力を持つことが重要であると述べました。また、役職や権力を持たなくても、周囲を動かす力があればリーダーになれると説明し、実際に海外では、女性医師向けのリーダーシップ研修が充実しており、日本においてもこうした教育の整備が必要であると提案しました。さらに、時間管理の重要性にも触れ、医師としての業務に追われる中でも、自己研鑽やネットワーキングに時間を割くことが、将来的なキャリア形成に不可欠であると指摘しました。緊急性は低い重要なタスク(例:リーダーシップ研修、専門性の向上)に意識的に時間を割くことで、より良いキャリアを築くことができるとし、最後に、「I am ready to lead(私はリーダーになる準備ができている)」と自信が持てるようになるリーダーシップ教育の必要性、周囲から支援の重要性が強調されました。本講演を通じて、参加者は女性医師のキャリア形成における課題を再認識し、自らの意識改革と行動の必要性を考える貴重な機会を得ました。参加者からは、「全ての人アンコンシャスバイアスを持っているというのを初めて知った」、「医学会は特殊な世界、という思い込みがあったが、誰にも共通する話で勉強になった」、「『私たちは何がそんなに怖いのか?』などは、女性だけではなく男性も自ら問うべき内容と思った」、「女性がリーダーシップを得るための限界をどう打ち破っていくかを、若い人が考える機会になったと思う」などの感想が寄せられました。

彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会

2024年7月11日(木)に「彩の国 女性研究者・技術者ネットワーク」の担当者連絡会議を実施しました。学内外から選出された運営委員や今年度から新規参画した2機関を含めて、各企業や大学、研究所から30名を超える参加がありました。会議は対面参加とオンライン参加のハイブリッドで開催しました。



北田センター長の挨拶の後、瀬山准教授より運営会議での審議・確認事項について、本ネットワークの名称が、よりインクルーシブなありかたを目指して「彩の国 女性研究者ネットワーク」から「彩の国 女性研究者・技術者ネットワーク」へと変更されることなどが報告されました。

参加者の自己紹介を行った後で、参加者は事前に設定したそれぞれのテーマに分かれ、ダイバーシティ推進センターの教員がチェアを務めるかたちで課題別ディスカッションを行いました。

「快適な職場環境とワークライフバランスについて」をテーマにしたグループでは、職場での温度管理の話題がはじまり、長期休暇の取り方について議論がなされました。参画機関の男性職員が1年間の育児休業を取得したことを例に、休暇の取り方に関するスケジュール調整や役割分担が課題であるものの、既存の取り組みを見習いながら、取りやすい環境の確立を目指すことの必要性を確認しました。

「障害のある人とない人が共に働く職場づくり、合理的配慮について」をテーマにしたグループでは、埼玉大学の取り組みを紹介しつつ、専任教員を雇用し、障害学生の個別ニーズに対応できる体制作や、運営会議等での情報共有が重要であり、障害理解研修の実施などについても情報提供が行われました。障害の多様化に伴う対応の必要性や職域開発も重要なテーマであると活発な議論が見られました。

「職場における多様な性への理解と対応について」をテーマにしたグループでは、トランスジェンダーの学生の悩みを受けトイレ対応などが試みられた事例が共有され、当事者の声を聞く機会を作り、学生と一緒に取り組む地道な努力が必要であり、そのためにはインクルージョンの気持ちを醸成することが重要であるとの意見交換が見られました。また、このようなネットワークの機会を通じて大学と企業がつながり、大学での取り組みの蓄積を還元しやすくすることが重要であることを改めて確認しました。

「学習する組織づくりについて」をテーマにしたグループでは、組織で思いがけない事象が起きた時の思考の違いによる圧力の発生について議論し、類似するケースでの参画機関の豊富な実践例が共有され、健全な意思決定を促すには、構成員間で思考過程を共有し、同じ方向に向かうための学習が重要であることを確認しました。また、企業での実践に倣い大学組織でも安心安全な場を作るためのトレーニングが必要であることが共有されました。

「女性管理職を増やすために必要なこと」をテーマにしたグループでは、女性従業員の母数が少ない中で、管理職に女性を登用することの難しさ、出産や子育てなどのライフイベントが昇格に影響することが課題として共有され、組織内でバイアスを取り除くための意識改革の必要性や、柔軟な働き方の導入などライフイベントを考慮したサポートの必要性を議論しました。

担当者連絡会議では初の試みとなる課題別ディスカッションでは、研究や技術、生産現場での女性の活躍ということを意識しながら、大学や企業、研究所の垣根を超えて多様なテーマもとに有意義な議論が行われました。各グループで得られた知見や提案は、職場環境の改善や多様性の理解促進に寄与するものであり、今後の取り組みの参考になることが期待されます。引き続き、参画機関のみならずと議論を深め、女性研究者・技術者を後押しする社会の実現を目指していきたく思います。

第7回彩の国女性研究者・技術者ネットワークシンポジウム

Women in manufacturing (製造業における女性)―日本における活躍の状況とその課題―

日 時 2025年1月28日(火)
14:30～16:30

会 場 埼玉大学総合研究棟1号館1階シアター教室

講演者 日本女子大学家政学部准教授 額田春華 氏
工場女子コミュニティ・オーガナイザー 廣阿季 氏

座談会登壇者 上記2名に加えて

日本ピストンリング株式会社

総務部キャリア開発グループ グループリーダー 高橋明弓 氏

日清紡マイクロデバイス株式会社

管理本部人事部採用育成課 専門課長 橘和美 氏



1月28日(火)、第7回彩の国女性研究者・技術者ネットワークシンポジウムを開催しました。今年度は、「Women in manufacturing (製造業における女性)―日本における活躍の状況とその課題―」をテーマに、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、民間企業・公的機関の方々等、約50名の方が参加されました。

田代美江子副学長(ダイバーシティ推進担当)の開会挨拶の後、日本女子大学家政学部の額田春華准教授による講演(タイトル:製造業におけるダイバーシティ経営と女性のライフ・キャリアデザイン)があり、日本の労働市場における女性の管理職比率が依然として低いこと、また、それが企業文化や制度の問題に起因する点が指摘されました。特に、富山県の事例を通じて、女性の正社員比率が全国平均より高いにもかかわらず、管理職比率が低いという課題が浮き彫りになり、ワークライフバランス施策の導入と男女均等施策を両輪として進める必要があることが強調されました。制度の整備だけではなく、組織文化の変革が不可欠であり、リーダー層の理解とサポートがカギとなることが示されました。

その後、工場女子コミュニティ・オーガナイザー廣阿季氏による講演(タイトル:自分に胸に手を当ててドキドキわくわく☆ほっとすることを選択していこう!工場にいる技術屋が育休明けに苦しみの中に立ち上げたコミュニティ『工場女子会』を事例にして)があり、ご自身の工場での管理職としての経験から、深夜対応や緊急対応が求められる環境での女性の働き方、女性目線の改善案を求められることによるプレッシャー、管理職への昇進に対する女性自身の葛藤と組織文化の影響等についてお話いただきました。職場に女性の数が多ければ必ず組織文化が変わるという訳ではないこと、またインフォーマルな部分での同僚との関わりが業務上のリーダーシップに関わってくるなど、これまでの研究等で十分に説明されてこなかった現場のリアルを伝える内容に、学生をはじめとする参加者は熱心に耳を傾けていました。

彩の国女性研究者・技術者ネットワーク参画機関を交えての座談会では、日本ピストンリング株式会社の総務部キャリア開発グループ グループリーダー 高橋明弓氏、日清紡マイクロデバイス株式会社の管理本部人事部採用育成課 専門課長 橘和美氏にもご参加いただき、各社の紹介、女性の活躍状況なども踏まえてお話いただきました。製造業で活躍する女性を支援するため、人事でご活躍されるお二人が現場との距離を近く保ち、現場のニーズの十分な理解を大切にされていることが非常に印象的でした。

シンポジウム参加者からは、「女性活躍推進について、ポジティブ、ネガティブ両面からの視点があることを学べた。」「技術者目線での話を聞く機会がなかったので勉強になった。」「自分(女性)が製造業で働いていく上での壁や今後出てくる悩み、その対処法を知ることができた。」「女性が働きやすくなるように活動している人がいると実感し、勇気づけられた」「工場内での女性の立場を聞くことが新鮮だった。」などの感想が寄せられました。

さいたま市男女共同参画推進センター“パートナーシップさいたま”共催 「地域社会と出会う」

パートナーシップさいたまとの共同企画として、第1・第2タームに「地域社会と出会う」を実施しました。

授業では、前半に、「埼玉の地域課題を知る」をテーマに講義を実施し、中間にゲスト講師によるお話を挟み、後半は、学生と市民によるグループをつくり、グループ毎に課題を決め、グループ学習を行い、その成果を、市議会議員、市内事業者の方々にに向けて発表しました。

受講生の感想より

- 発表を通して、自分の口でプレゼンをすることで現在の問題とそれに対する改善策について改めて認識できた。また、講評をうけて、この講義で学んだことを発表して満足ではなく周りに伝えていくことが大切だとおっしゃっていたので、今回学んだことを周りに伝えて、影響を与えていきたいと思った。
- 市民の方々や市議会の方々、企業の方々など普段あまりお会いできない方々からお話を伺えるという貴重な機会を得られたこともまた、知見を広げるための良い刺激になりました。

一般参加者の感想より

- 学生たちの発表はそれぞれ考えただけあり素晴らしかったです。学生が自分の子供のように誇らしかったです。私もまだまだいろんな活動を頑張らなくては刺激を受けました。これからいろんなことを学び社会に役立つ、社会に物申す人間になっていきたいと思っています。
- 私が経験してきた会議は一部の有能な方や組織の上部の方が作った議案に多数決がほとんどでしたからグループで付箋を貼り付けたりして問題解決していく方法は新鮮でした。多様な人が集まり自由に発言し合って進める方法は良いなと思った。



埼玉県男女共同参画推進センター (WithYouさいたま) 連携プログラム 「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しました。

先行研究を輪読した後、社会調査の方法を学び、今年度は「外国人との共生×防災意識」というテーマでのリサーチを行いました。

さいたま市防災課担当職員の方へのインタビューや埼玉大学の留学生・日本人学生を対象としたアンケート調査を実施し、災害時の共助や自助について外国人と日本人ではどのような認識の差があるのか、どのような情報源に頼るのか等について分析を行いました。

自治体の災害アプリが外国人にとってより使いやすいものになるよう検討し、「やさしい日本語」の使用や翻訳上の工夫を提言しました。

特別教育プログラム「ダイバーシティ課題解決プログラム」

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」としてしています。

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生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特別教育プログラムとして、ダイバーシティ課題解決プログラムを開講しました。

ダイバーシティ総論として、教養・スキル・リテラシー科目・学際領域科目群から「ダイバーシティ論入門」(2単位)と「ジェンダー論入門」(2単位)を必修科目とし、これらを含め12単位以上修得することでプログラムを修了できます。

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します。

ダイバーシティ課題解決プログラム指定科目一覧や「ダイバーシティ課題解決プログラム」の修了認定申請方法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。



ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム

本学のダイバーシティ推進センター及び教育機構が開設する本履修証明プログラムは、社会人を対象とし、本学のダイバーシティ関連科目を履修することにより、ダイバーシティ課題解決の基礎的な能力を養うことを目的とするプログラムです。

ジェンダー、階級、民族、人種、セクシュアリティ、宗教、障害といった属性によって生起する社会的不平等や差別について考え、その構造を理解し、公正な社会の構築に挑戦しようとするのがダイバーシティの視点です。これまでさまざまな経験を積んだ社会人の方が、自分のフィールドをダイバーシティの視点から見直し課題を考えていくこと、その課題の解決を励ますプログラムとなっています。

学校教育法に基づいた、総時間数90時間のプログラムです。修了の要件を満たした履修者には、「履修証明書」の交付、及び、「デジタル学修歴証明」を発行します。

プログラム構成科目や応募方法等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。



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「女子中高生の理工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、理工系の未来を!」を実施しました。また、2023年度には再び採択され、「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口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きました。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 金子康子

理科が好きな女子中学生はたくさんいるのに、高校、大学と進学するにつれ理工系を選択する女子はどんどん減っていく現実があります。理工系に進学した後も、多様な職業に就いて女性が生き生きと活躍できる未来があることを伝えたいです。また、中学校・高等学校の先生、保護者にも応援してもらえるよう情報提供をしていくことも必要です。理工系が好きな女子生徒が心置きなく理工系進路を選択して力を発揮できる状況に少しでも近づけるようお手伝いしています。

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

- 2024年8月24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56名の女子中高生の皆さんが参加しました。
- 2024年12月14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27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

- 2024年12月26日(木)、「製薬会社の研究者探訪～対面紹介編～」を企画し、本プログラムの共同機関である大正製薬株式会社を訪問しました。当日は、埼玉県内外から24名の女子中高校生の皆さんが参加しました。
- 2025年3月20日(木)、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

- 2024年11月9日(土)、女子中学生・高校生を対象に、「いろいろ色の世界～文系・理系さまざまな視点から彩りゆたかな色の世界を散策しませんか～」を国立女性教育会館で開催しました。当日は、埼玉県内から11名の女子中高校生の皆さんが参加しました。

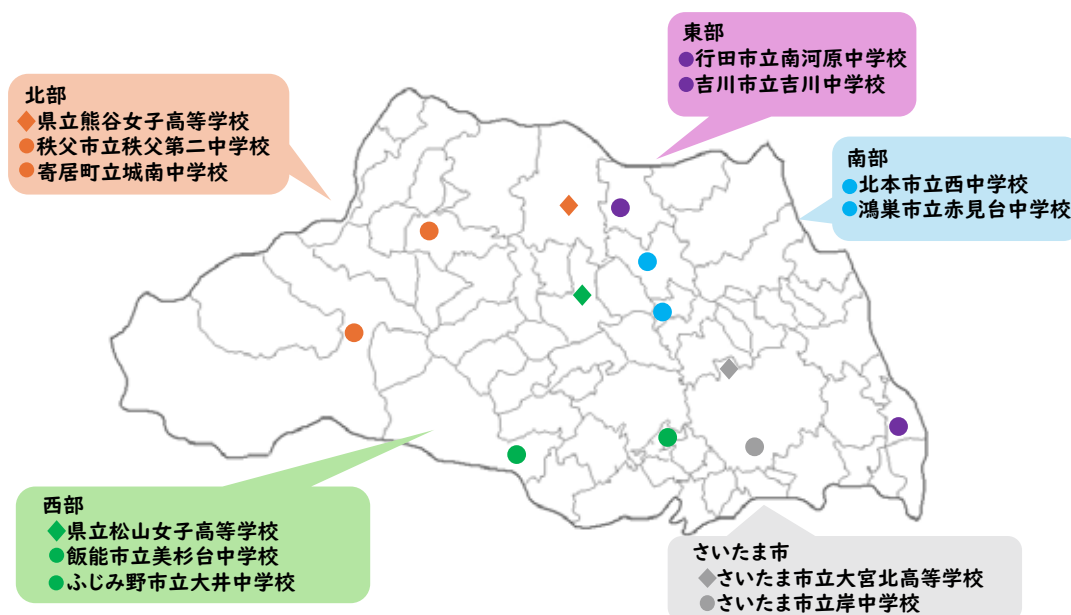


WISE-P 進路相談

- 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、情報提供などに対応しています。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

- 2024年度の出前授業は、埼玉県内の中学校9校、高等学校3校で実施しました。出前授業のテーマは、大学院理工学研究科、教育学部から、中学校向けに40、高校向けに63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。



高校教員へのアプローチ

- 2024年7月31日(水)、理学部で毎年開催されている、「埼玉理数科教育連絡協議会」に、菅野准教授と金子シニアプロフェッサーが参加し、WISE-Pの活動状況を発表しました。また、高校教員とともに研究室を訪問しました。



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>



オンラインセミナー

「能登半島地震から半年 被災地の現状はいま ジェンダー視点からの報告」

日時 2024年7月22日(月)

17:00~18:30

開催方法 オンライン

参加者 92名

講師 小山内世喜子 氏

(一般社団法人「男女共同参画地域みらいねっと」代表理事)

東日本大震災以降「防災と男女共同参画」をテーマに、人づくり、ジェンダー視点を取り入れた防災教育、避難所運営訓練を多数実施。ジェンダー視点を取り入れた避難所運営をテーマに、第5回ジャパンSDGsアワード「特別賞」、防災教育をテーマにした活動で第一回「SDGs岩佐賞」を受賞。

7月22日に、埼玉大学社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・埼玉大学ダイバーシティ推進センター主催、協賛・自然災害研究協議会関東地区部会で、オンラインセミナー「能登半島地震から半年 被災地の現状はいま 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、2024年1月に行った緊急オンラインセミナーに続き、ジェンダー視点を入れた防災教育の取組を全国で進めてきた一般社団法人「男女共同参画地域みらいねっと」代表で、1月以降、6度にわたり能登半島の被災地に行き、支援を継続している小山内世喜子さんからお話を伺いました。

小山内さんは、これまでの災害の教訓を踏まえ、「災害関連死0を目指す」こと、また、「誰一人とり残さない支援を行う」ことを念頭に活動を続けており、そうした点から、今回の能登半島でも、避難所の環境改善や、仮設住宅での孤立防止のための見守り活動などを続けてもらっています。

セミナーでは、初期の避難所での支援活動の話、食事やトイレ、ごみ処理といった生活上の課題とその解決に向けて動かれた実践例、現在の寄り添い型の支援など、具体的な活動経験を現場の写真や多くのエピソードを交えてお話くださいました。

また、災害時に顕在化する問題は、平時にある課題に根があり、性別役割の固定化の問題を含め、平時から問題を解いていく必要があると強調されました。さらに、被災者の抱える課題に気づく力を持つことが必要であること、そのためにも、一人ひとりが、生活者の視点を持つことが重要だと指摘がありました。

質疑応答では、将来、ジェンダー視点からの防災、災害復興に関わりたいと考えているという高校生から、今後、どのような学びをしていけばよいかについて質問があったほか、被災地でのジェンダー視点をもった支援のあり方をめぐる議論などがあり、終了時間ぎりぎりまでがやりとりが交わされました。

当日は、オンラインで、大学関係者のほか、自治体、災害ボランティア、NPO、市民団体、メディア、一般市民、高校生と幅広い方にご参加いただきました。

オンラインセミナー

能登半島地震から半年 被災地の現状はいま

ジェンダー視点からの報告

2024年(R6年)

7/22 (月)

17:00~18:30

今年はじめに能登半島で起きた震度の地震から、半年が経過しました。被災地では、避難所から仮設住宅への移行が進んでいます。同時に、現在も広域避難が続くなど、地域に人が戻らず、生活環境の復旧にもまだ課題があり、人々の困難が重なり続けています。

今回は、1月の緊急セミナーに続き、「ジェンダー視点を入れた防災教育」の取組を全国で進めてきた一般社団法人「男女共同参画地域みらいねっと」代表で、1月以降、6度にわたり被災地支援を継続している小山内世喜子さんから、お話をうかがうと同時に、この先の復興に向けた支援のあり方について考える時間をもちたいと考えています。

対象・どなたでも (先着200名)

みなさんと一緒に、被災地に心を寄せ、お話を伺い、考える時間をもちたいと思います。みんごまごの参加、お待ちしております。

講師：齊藤 正人 社会変革研究センターレジリエント社会研究部門長
進行：潮山 紀子 ダイバーシティ推進センター准教授

お話し：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

プロフィール：宮城県生まれ、青森県在住。災害復興男女共同参画センター部長。東日本大震災以降「防災と男女共同参画」をテーマに、人づくり、ジェンダー視点を取り入れた防災教育、避難所運営訓練を多数実施。ジェンダー視点を取り入れた避難所運営をテーマに、第5回ジャパンSDGsアワード「特別賞」、防災教育をテーマにした活動で第一回「SDGs岩佐賞」を受賞。

参加方法

お申込フォームもしくは、右のQRコードからお申込みください。

URL <https://forms.office.com/r/sDNa7PDknp>

申込締切: 7/22 13時まで (先着 200名)

お申込みいただいた方に、当日(7/22 14:00)にZoomのURLをお伝えします。

主催 埼玉大学 社会変革研究センターレジリエント社会部門
埼玉大学 ダイバーシティ推進センター
自然災害研究協議会関東地区部会

お問合せ先 info-irs@gr.saitama-u.ac.jp (埼玉大学社会変革研究センターレジリエント社会研究部門)

災害×ダイバーシティセミナー

「関東大震災から101年 被災者支援に動いた女性たちの記録を読む」

日時 2024年10月31日(木)
16:20～17:50
開催方法 ハイブリッド(アーカイブ配信あり)
開催場所 埼玉大学 総合研究棟1号館 シアター教室
参加者 80名(オンライン参加43名)
講師 浅野富美枝 氏
(元宮城学院女子大学教授(家族社会学)／
宮城学院女子大学・生活環境科学研究所客員研究員)
埼玉大学教養学部卒業。法政大学社会科学部研究科修了。
著書:『関東大震災 被災者支援に動いた女性たちの軌跡』(生活思想社、2023)、
『3.11「人間の復興」を担う女性たち—戦後史に探る力の源泉』(生活思想社、2016年)ほか。

10月31日に、埼玉大学社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・埼玉大学ダイバーシティ推進センター主催、協賛・自然災害研究協議会関東地区部会で、災害×ダイバーシティセミナー<関東大震災から101年 被災者支援に動いた女性たちの記録を読む>を開催しました。

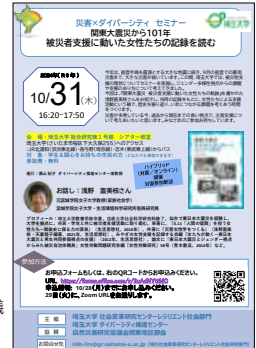
セミナーでは、冒頭に、浅野富美枝さんから、関東大震災の時の障子の間仕切りで区切られた避難所と、2016年の熊本地震での避難所、さらに、今年(2024年)の元日に発生した能登半島地震の避難所、4月に発生した台湾東部沖地震での避難所が示され、避難所の課題が継続していること、また平時からの官民の連携が重要であること等についての言及がありました。



その後、関東大震災の被害の概況と、なかでも、被災女性の状況に焦点を当てたお話があり、遊郭や紡績工場で特に大きな被害があったこと、また当時、詳細な男女別の失業者調査が実施され、失業者数の男女での顕著な違いに言及した政策提言等があったことも話されました。さらに、関東大震災の後の新聞記事などから、性被害の記事が多くみられたこと、また、韓国・朝鮮人に対する「デマ」の流布に言及する声が多く残っていることについても詳しいお話がありました。

後半は、関東大震災後の女性団体等による被災者支援活動の詳細についての報告があり、生きる力と生活を復興する、「人間の復興」の大切さや、つながることやネットワークの大切さについての言及があり、関東大震災の女性たちの動きから私たち自身が学べることも多くあると話されました。

当日は、授業の一環として受講した学生のほか、一般市民、大学関係者、NPO団体、民間企業、地方議会関係者など幅広い方にご参加いただきました。



災害×ダイバーシティセミナー

「『原発事故、ひとりひとりの記憶 3.11から今に続くこと』をもとに」

日時 2024年1月23日(木)
16:20～17:50
開催方法 ハイブリッド
開催場所 埼玉大学 総合研究棟1号館 シアター教室
参加者 50名(オンライン参加25名)
講師 吉田千亜 氏(フリーライター)
プロフィール:福島第一原発事故後、被害者・避難者の取材、サポートを続ける。
著書に『原発事故、ひとりひとりの記憶 3.11から今に続くこと』(岩波ジュニア新書)、
『孤望 双葉郡消防士たちの3・11』(岩波書店)、『ルポ 母子避難』(岩波新書)、
『その後の福島—原発事故後を生きる人々』(人文書院)。共著『原発避難白書』(人文書院)など。
『孤望』で、講談社 本田晴春ノンフィクション賞(第42回)、日隅一雄・情報流通促進賞2020大賞、
日本ジャーナリスト会議(JCJ)賞(第63回)受賞。

2025年1月23日に、埼玉大学社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・埼玉大学ダイバーシティ推進センター主催、協賛・自然災害研究協議会関東地区部会で、災害×ダイバーシティセミナーとして<『原発事故、ひとりひとりの記憶 3.11から今に続くこと』をもとに>を開催しました。

セミナーでは、2011年の福島原発事故後、被害者・避難者のサポートを行いながら、ライターとして、多くの被災当事者の話を聞き、著書にまとめ、発信してきた講師の立場から、福島原発事故がもたらした課題や、現在に続く困難についてのお話がありました。また、途中、原発事故がもたらした被害とはどのようなものか、という問いかけがなされ、直接的な事故後の放射能汚染や、それにとまらぬ健康への影響のほか、住み慣れた土地を追われること、避難を余儀なくされることによるコミュニティや文化の喪失、はく奪も、被害と捉える必要があると話されました。



同時に、事故の加害とはどのようなものか、という問いもあり、原発事故を起こしたことほかに、事故の反省がなされていないこと、また、情報が明らかにされないことや、被害者の声がなかったことにされること、さらには、「知らない」という立場でいることも広い意味での加害に含まれるのではないか、という問題提起がありました。

吉田さんは、セミナーの終わりに、原発事故をきっかけに避難した女の子の声として次の声を紹介されました。「どんだんなかったことにされていて、それだけは本当になかったことにしてほしくないですね。だから自分のできることもしているし、支援に関わることもやっていますし、語り部のようなこともやっています。すごい勢いで風化していることを感じています」。

そして、最後に、福島原発事故の問題について、是非、関心を持ち、引き続き、考えていってほしいと話されました。
本セミナーは、授業(ダイバーシティ福祉論)の一環でもあり、学生と一般市民の方とが同時に受講しました。



「教職員向け カラーユニバーサルデザイン(色覚多様性)ガイド」発行

埼玉大学では、学内のダイバーシティ推進の一環として、「カラーユニバーサルデザイン(色覚多様性)ガイド」を作成しました。ガイドは、一般色覚と呼ばれる多数派とは異なる、色の見え方や感じ方をもつ色覚少数派の存在について学ぶと共に、色覚の個人差を問わず、より多くの人に利用しやすい印刷物等のデザインのあり方について記した情報ガイドです。



●色覚の多様性とは

人の色の見え方や感じ方は、個人差があります。そのうえで、「一般色覚」と呼ばれる多数派と、色の見え方や感じ方が異なる少数派色覚の人が存在します。これまでは、一般色覚と少数派色覚は、「正常」か否かで判断されることがありましたが、ここでは、色の見え方は多様だという視点を基礎に置きます。

●色覚少数派の人数

少数派色覚の人は、日本人の男性の20人に1人(5%)、女性の500人に1人(0.2%)程度、存在しています。

埼玉大学の男子学生数(学部)は、概ね、4400人おり、その5%は220人の計算になります。加えて、女子学生、大学院生、教職員をあわせると、より多くの少数派色覚の人がキャンパス内にいることが想定されます。

授業資料、その他の印刷物の見えにくさで、日常的に困っている人がいることに目を向ける必要があります。

チェックリスト(ガイド抜粋)

- 内容を白黒にしても理解できるようにする
- 色だけに頼らない情報提供の仕方にする(文字情報を追記するなど)
- 色の名前を用いたコミュニケーションがなされることが想定される場合は、色の名前を記載する
- 彩度の低い色同士の組み合わせは行わない
- 色の塗分けに、色以外の模様を併用する
- 色の境目に輪郭線を入れ、色同士を見分けやすくする
- 折れ線グラフなどで複数の色を用いる場合、実線のみではなく、破線や点線等の線型を併用する、線の太さを変える、シンボルの形を変えるなど、色だけに頼らない工夫をする

(ガイドは、ダイバーシティ推進センターのHPからダウンロードが可能です)

『愛で家族に 同性婚への道のり』上映会&トークイベント

日時 2024年11月4日(月・祝)
13:00~16:00

場所 埼玉大学 大学会館3階・大集会室

トーク参加者

渡辺大輔 氏(埼玉大学ダイバーシティ推進センター准教授)

野尻真智子 氏(にじいろかぞく、レインボーさいたまの会)

池田宏 (Marriage For All Japan、レインボーさいたまの会)

日本国内の複数の同性カップルが、法律上の性別が同じカップルが結婚できないことは憲法違反だとして、2019年に東京、大阪、札幌、名古屋、福岡の各地方裁判所で提訴した「結婚の自由をすべての人に」訴訟を契機に、婚姻の自由と平等について理解を深めるために、結婚の平等にYES!埼玉実行委員会と埼玉大学ダイバーシティ推進センターの共催で、映画の上映会&トークイベントを開催し、大学内外から約60名の参加がありました。

まずは、台湾における同性婚法制下までの経緯を描いた映画『愛で家族に 同性婚への道のり』を鑑賞しました。

その後、トークイベントのモデレーターである本センター教員の渡辺大輔による日本の婚姻制度の現状や同年10月30日に東京高等裁判所で出たばかりの違憲判決についての解説のあと、「にじいろかぞく」メンバーで「レインボーさいたまの会」会員でもあり、県内で同性カップルで子育て中の野尻真智子氏と、「Marriage For All Japan」メンバーで「レインボーさいたまの会」顧問でもあり、埼玉県立男子校出身でニュージーランド人のパートナーと30年間暮らす池田宏氏とともに、日本における同性カップルの困難や結婚の自由と平等を保障する法律制定の必要性について、それぞれの経験を踏まえて語り合いました。

参加者からも、感動的な映画への感想や、それぞれの立場での経験、今後日本でも法律制定に向けて私たちができることなどについて、活発な意見交換もできました。



原題 「同愛一家 Taiwan Equals Love」

監督 ソフィア・イエン(顔邵璇)、85分、台湾、2020年

<あらすじ>

2019年5月、台湾では特別法の成立により、アジアで初めて同性婚が法的に認められるに至った。台湾で娘を育てる同性婚カップル、35年間人生をともにした同性婚カップル、一方がマカオ出身で二人で一緒に暮らすために希望をつなぐ同性カップル……という、すばらしい三組に焦点を当て、それまでの道のりと現在の問題を考え「なぜ婚姻(結婚)の平等が求められるのか?」さまざまな映像を交えながら『台湾同性婚への過程』を扱う初のドキュメンタリー映画。

DEIコミュニティラウンジ「SAiTO」

埼玉大学はさまざまな属性をもった学生および教職員によって構成されている空間です。ジェンダーやセクシュアリティを中心とした多様性(ダイバーシティ)に関心を持つ学生や教職員が安心して過ごせる「居場所」および相談機能を持つ空間として、ダイバーシティ推進センターでは、「DEIコミュニティラウンジ『SAiTO(サイト)』」を2024年10月に開設しました。

※DEI: Diversity, Equity and Inclusionの頭文字で、「多様性」「公平性」「包摂性」という意味



DEIコミュニティラウンジ「SAiTO」には、以下の機能があります。

1. コミュニティスペース

ジェンダーやセクシュアリティを中心としたダイバーシティに関することについて話せるセミオープンなスペースがあります。本を読んだり、自習をしたりして過ごすこともできます。

コミュニティスペースを利用する方は、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、性的指向などに関わらず、安心して過ごす権利があります。互いの権利が守られるよう、ご協力をお願いします。

2. リソースへのアクセス

SAiTOでは、ジェンダーやセクシュアリティを中心としたダイバーシティに関する書籍(一般書、学術書、雑誌、漫画など)を取り揃えています。これらの書籍は、コミュニティスペース内で自由に閲覧ができます。

また、学内外のジェンダーやセクシュアリティに関するイベント情報、小冊子、相談先の情報など、様々なリソースにもアクセスすることができます。

3. 個別相談

ジェンダーやセクシュアリティを中心としたダイバーシティに関することについて、専門の知識や経験をもった職員に相談することができます。相談された内容のプライバシーは守られます。

場 所 研究機構棟3階309室

開室日 毎週火曜日・木曜日・金曜日 10:00-16:30(13:00-14:00は一時閉室)

※業務上の都合により、曜日の変更や一時閉室する場合があります。

SAiTOの詳細や相談の申し込みについては、WEBサイトをご覧ください。

<https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/deilounge/>

最新の開室情報などは、以下のSNSをご確認ください。

https://www.instagram.com/saitamauni_deilounge/



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』2024年度報告書』発行

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、「みんな違ってみんないい」を認め会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、埼玉大生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、2021年4月に設立した学生有志団体である「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しました。

2024年3月6日までに合計1990個のナプキンを補充しており、モニタリング期間の個数と合わせて、2000個以上利用されています。ナプキンの補充やディスペンサーの点検、利用枚数の統計は設置企業の方をお願いしています。

2024年6月12日には埼玉大学学生会館2Fラーニングコモンズにて報告会を開催し、8月には、本プロジェクト開始までの経緯や2024年3月までの歩み、2023年に実施した「生理用品の設置に関するアンケート」の概要・結果、プロジェクトに込めた思いなどをまとめた「Spring Up『すべての人が過ごしやすいトイレプロジェクト』2024年度報告書」を発行しました。

発行元：Spring Up(岩下知歩・及川奈桜・小室芽衣・谷本成星)
埼玉大学ダイバーシティ推進センター(担当:菅野摂子)

https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/main/wp-content/uploads/2024/08/Spring-Up_report_202408.pdf



レインボーアンブレラの活動

2023年度「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り組み～」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プアップのもとで活動してきた「レインボーアンブレラ」が、2024年度は「多様性を尊重した『居場所』をテーマに活動していきたい!」という声をダイバーシティ推進センターに届け、10月のSAiTO開設までに、グラウンドルールの検討に参加したり、11月の「むつめ祭」(学園祭)で、「いろんな多様性」(性のあり方、言語、健康状態、宗教、年齢、人種、国籍、障がい)についての解説展示と、SAiTOの紹介展示を行いました。昨年度に引き続き、性の多様性に関するクイズをつけたスタンプラリー(4カ国語で作成)や、多様性を象徴する手形アートに、地域の方々(小さなお子さんを連れた家族なども含む)が参加してくれたり、この展示でSAiTOのことを知り、後日来訪してくれた学生もいました。



IV 女性教員採用・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。



大学院人文社会科学研究科・教授

Björk Tove Johanna

(ビュールク、トーヴェ・ヨハンナ)

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研究仲間や学生の皆さんに深く感謝申し上げます。

私は、学位取得後、2014年10月に埼玉大学教養学部の准教授、2015年4月埼玉大学人文社会科学研究科准教授を経て、2022年4月より同研究科教授に昇任しました。

私の研究は、日本近世文学、中では歌舞伎など大衆演劇とそれを生み出した政治経済的環境に関するもので、特に、十八世紀の前半に大きな業績を残した歌舞伎役者二代目市川團十郎の日記や歌舞伎の常連客だった大和郡山藩藩主柳沢信鴻の日記という一次資料を読み解き、歌舞伎が上演された江戸の歌舞伎劇場や座敷が「公共圏」として解釈できることを明らかにし、近世文学研究および歌舞伎研究業界にとって新しい考え方を提供できるよう努力してきました。

主な成果は著書『二代目市川團十郎の日記にみる享保期江戸歌舞伎』(文学通信、2019年2月)などにまとめ、おかげさまで研究仲間だけではなく、演劇界やエンタメ業界でも評価され、招待講東京芸術祭2019「出会う。変わる。世界」トーク vol.1「今の日本で舞台芸術は公共性を獲得できるのか?」(2019年10月21日、学習院大学大学院人文科学研究科身体表象文化学専攻授業関連講座)や十三代目市川團十郎襲名特集テレビ番組「Danjuro - A Star for Three Centuries」(NHK World, Kabuki Kool シーリーズ2022)、NHK歴史サミット「大江戸ルネッサンス2025」にて解説者として出演するなど、近世期の歌舞伎劇場における商業圏と公共圏としての理解及び近現代の社会における意義を広めるチャンスに恵まれました。さらに今年度の学長特別賞「みずき賞」をいただきましたので、感謝の気持ちしかありません。

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、皆様と共に新たな研究展開に挑んでまいります。

新規採用女性教員

令和6年度(2024)に埼玉大学では12名の女性教員が採用されました。

令和4年度(2022)からの3年間の教員採用状況は次のとおりです。

埼玉大学では、令和9年度(2027)未までに、女性教員在職比率24%を目標に掲げています。

(令和6年(2024)11月1日現在女性教員在職比率20.7%)



女性教員採用比率		令和4年度	令和5年度	令和6年度	合計
人文社会系教員 【目標 40%】	男	2	3	4	9
	女	5	2	5	12
	計	7	5	9	21
	女性比率	71.4%	40.0%	55.6%	57.1%
教員養成系教員 【目標 40%】	男	3	5	7	15
	女	0	2	4	6
	計	3	7	11	21
	女性比率	0.0%	28.6%	36.4%	28.6%
自然科学系教員 【目標 20%】	男	9	10	9	28
	女	0	3	3	6
	計	9	13	12	34
	女性比率	0.0%	23.1%	25.0%	17.6%
教員合計	男	14	18	20	52
	女	5	7	12	24
	計	19	25	32	76
	女性比率	26.3%	28.0%	37.5%	31.6%

理工学系女性教員との懇談会

2025年2月4日(火)、2月6日(木)の2日間にわたり、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談会が開催され、多数の理工学系女性教員の参加がありました。当日は、田代美江子副学長(ダイバーシティ推進担当)、北田佳子ダイバーシティ推進センター長、岡村利恵准教授、渡辺大輔准教授、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、高橋奈保子同課主査が参加しました。

冒頭には、北田センター長から、令和6年度(2024)に開設となった「さいだいメリンルーム」と、これまでよりも長く研究補助者を雇用できるようになった「研究補助等雇用支援制度」の紹介があり、改善点を含め意見交換がなされました。

その後、令和8年度(2026)に開始となる工学部入学試験の女子枠や、女子中高生理系進路選択エンカレッジについて話が進みました。また、ライフ・ワーク・バランスにも話が及び、大学全体としてバックアップしていかなければいけない課題があることを共有しました。

今後もこのような機会を継続して開催し、理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの連携が深まるよう取り組んで参ります。



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等雇用支援制度の整備、ベビーシッター利用助成、ファミリー・サポート補助事業、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）やベビーキープ（大学会館 1 階 2 階）、さいだいメリンルーム（学生会館 2 階）等のキャンパス環境整備も進めています。

研究補助等雇用支援制度

妊娠、出産、育児、介護、看護、療育中の本学常勤教員を対象に、研究補助者を雇用し、妊娠、出産、育児、介護、看護、療育のために制限される研究活動を支援するための経費を措置します。

支援対象者：研究活動の支援を必要とする本学の常勤の教員で、以下のいずれかに該当する者。

ただし、外部資金の直接経費として当該年度に 1,000 万円以上有している場合は本支援の対象外となる。

- 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・配偶者の介護をしている者
- ④親族・配偶者の病気看護および障害児・者の療育など上記に準じる理由のある者

注：上記の「親族」は原則として二親等以内の親族を指す。「配偶者」は事実婚、同性パートナーも含む。

支援内容：一年度内において、60 万円以内（審査あり。）

研究補助者は支援対象者（又はその代理人）の指示に従って、実験・調査補助などを行います。利用手続きの詳細は、ダイバーシティ推進センター WEB サイトをご覧ください。

研究補助等雇用支援制度利用者の声

2024年度研究補助等雇用支援制度を利用された教職員の方の体験談です。



高橋 拓子

Hiroko Takahashi

大学院理工学研究科
助教

この度、令和 6 年度（2024）埼玉大学ダイバーシティ推進センターの研究補助に採択していただきました、高橋拓子と申します。実はこの研究補助の助成には、令和 3 年度から採択していただいております、令和 3 年 11 月に誕生した息子も 3 歳を迎えました。私は単細胞緑藻や陸上植物を用いて光合成の研究を行っています。研究を行う上で実験材料となる生物の維持が非常に重要ですが、産休及び育休中

はこちらの補助を利用し、学生さんに緑藻や植物の維持をしてもらうことができました。育休から復帰し現在も保育園のお迎え等で研究時間の削減がありますが、こちらの制度を利用して、学生実験 TA の増員や、自分の研究補助を依頼することができております。研究補助等には同じ研究グループの学生さんに依頼するのですが、謝金を支払うことにより、彼らもより責任感を持って取り組んでいるように感じます。一方、人材の確保が難しい年度もあり、今後は人件費だけでなく、調製済み試薬などの消耗品購入も可能となりますと大変ありがたいです。最後に、この研究補助は、私が子育てと研究・教育を両立する上で非常に大きな助けとなっています。この場を借りてお礼申し上げます。



増田 有紀

Yuki Masuda

教育学部
准教授

今年度より着任し、埼玉大学ダイバーシティ推進センター研究補助制度を初めて利用させていただきました。どうもありがとうございました。着任1年目ということで、新しく覚えたり準備をしたり、しなければならぬことが多くありました。その一方で、家庭では、年長の娘と年少の息子がおり、基本的には自分が中心的に育児をする生活です。そのため、いくら時間があっても足りず、まさに猫の手も借りたい状態の日々を送っています。この研究補助

制度があることを知った当初はまだ人間関係がなく今年度は難しいかなと思っていたところ、2次募集のタイミングで学部のゼミが始まったため、学生に補助してもらうことができました。

教育学の研究なので、学校現場とのつながりが欠かせません。そのため、現場に赴き、日々の授業に関するデータを継続的に収集し、質的・量的に分析することが必要とされます。学生には、一緒に小学校へ行って授業中の様子や子どものノート、板書の記録や、収集したデータからプロトコルの作成を手伝ってもらいました。その間、授業準備や他の業務にあたることができ、大変助かりました。

来年は娘が小学校に進学し、研究時間の確保に更なる工夫が必要になるかと思いますが、今後もこの制度を活用させていただきながら、仕事と育児の両立を目指す数学教育学の研究者のロールモデルを目指し、一層精進していきたいと思っています。

ベビーシッター利用助成

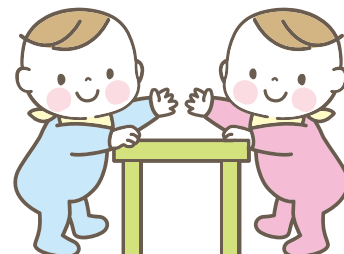
ベビーシッターを利用した場合にその料金の一部が助成される制度で、公益社団法人全国保育サービス協会が実施する事業です。利用には本学が交付する割引券が必要となり、配偶者が就労している場合のほか、病気入院等により、サービスを使わなければ就労することが困難な場合に限り、割引券を使用できます。

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。)

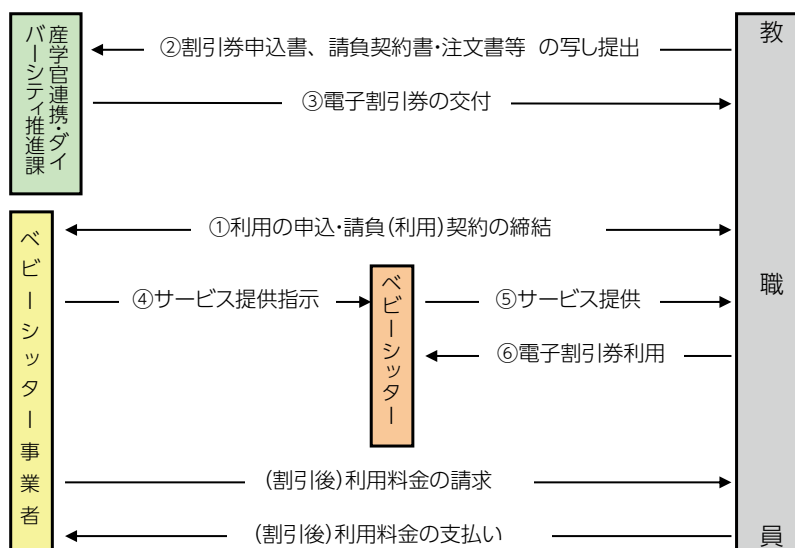
対象となる子：0歳～小学校3年生(世話を必要とする場合小学校6年生まで。)

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

2024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

教育学部附属小学校
栄養教諭

我が家は5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ッティングで、ベビーシッターを利用しています。この制度を紹介してくれたのは、附属小前教員のご家族の方でした。子育てをしながら附属小で働くことに不安もありましたが、家庭以外でも子供を見てくれる制度の存在で、気持ちに余裕が生まれ、研究に集中して取り組むことができていると感じています。

定期的に来てくれるシッターの方が娘のことをよく見てくださり、娘の成長の様子や家族でのやりとりをフィードバックしてくださっています。核家族の我が家にとっては、子育てを一緒に考えていける機会でもあると感じています。

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

2024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。



佐々木 祐美

Yumi Sasaki

学務部教育企画課
専門職員

我が家の下の子（小2）は、ダンスを始めて2年目。夏の発表会を楽しみに、週に一度のレッスンを頑張っています。

2024年5月、発表会で披露するナンバーの振り付けが始まる頃、ダンススタジオのスケジュールが変更され、レッスン時間が17時～18時に。お迎えはできても、スタジオまでの送りができない時間帯になってしまいました。

まだ一人でスタジオに通うのは難しく、発表会前に退会

せざるを得ないのかと考えていた矢先、以前大学で参加したファミリーサポートの説明会を思い出しました。

ファミサポセンターに問い合わせたところ、幸いにもすぐに提供会員の方が見つかり、申し込みから2週間後にはスタジオへの送りをお願いできることになりました。その提供会員の方はとても素敵で、子どもは毎週楽しくスタジオに通い、無事に夏の発表会にも出演できました。

その後もダンスを続け、冬の発表会にも出演。「ダンスはやりきった」と子ども自身が思えるタイミングまで続けることができました。

ここまで支えてくださった提供会員の方々や、子どもが納得するまで習い事を続けさせてあげられたこのサポート事業には、心から感謝の気持ちでいっぱいです。本当にありがとうございました。

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（さいだいメリンルーム）で子どもを提供会員に預けることもできます。※さいだいメリンルームの利用は、月曜～土曜（祝日を除く。祝日授業日は利用可。）となります。

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育児支援の一環として補助します。

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：

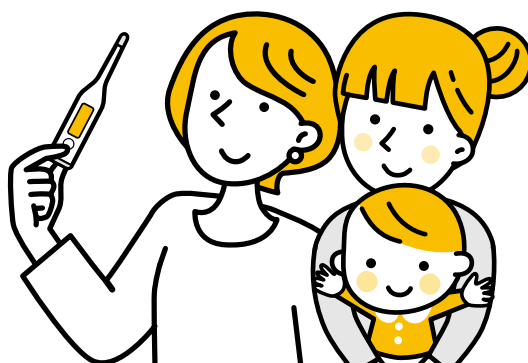
利用者の子のうち、利用する病児・病後保育事業を実施している自治体の定めにより対象となる乳幼児・児童

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。



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、オムツ交換台を設置しています。



ベビーキープの設置

大学会館 2 階、1 階（多目的トイレ）に設置をすすめています。



メリンルーム

2024年6月、埼玉大学に勤務・通学する方のお子さん、又は埼玉大学において主催若しくは共催する行事（講演会、学会等）などにおいて子育て支援を行う際に利用できる施設として子育て支援スペース「さいだいメリンルーム」を設置しました。



場 所：埼玉大学大学会館 2 階

利用可能時間：年末年始・夏季一斉休暇など、大学への入構が制限される日を除く、大学会館の開館時間
(月曜日から土曜日の午前 9 時～午後 8 時)

利用対象者：埼玉大学に勤務・通学する方、または、埼玉大学が会場となる学会等に参加するなどのために
子どもの一時的な保育が必要な方

※部屋は無料で利用できます。

※常駐の保育者はいません。利用の際には、保育者の確保をお願いします。

利用方法：前日までに、ダイバーシティ推進センターの HP にある利用フォームに記入。ダイバーシティ推進センターが、
フォーム内容を確認の上、入室用のキーナンバーを交付。(月曜日の利用の場合、金曜日の 12 時まで)
利用当日は、直接、さいだいメリンルームに行き、キーナンバーを使って開錠し、利用が可能です。適宜、照明、
空調等をご利用ください。

●利用者からの声

- ・広くて使いやすかった
- ・寝転がらせておむつを替えられるので、安心して大学に連れてくることできた
- ・子どもたちが、のびのび読み聞かせを聞いたり、遊んだりできた
- ・親子づれで安心して使うことができた
- ・安心して遊ばせながら昼食が取れて、オムツも替えられ大変助かった

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）

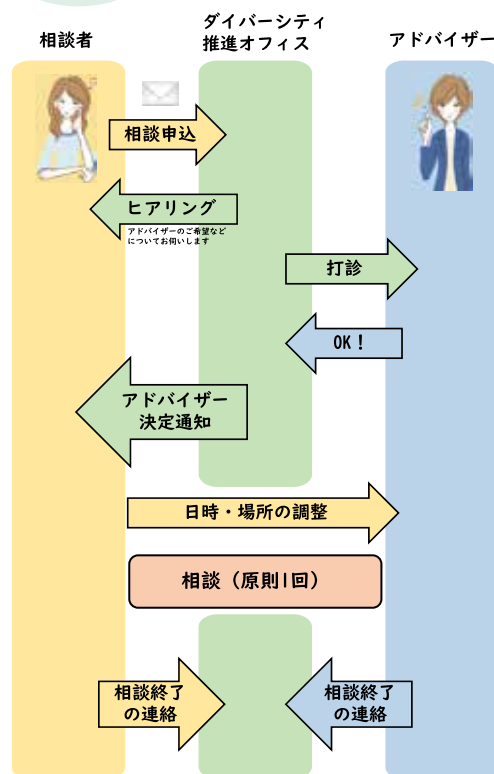
相談内容例

- 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センターにお申込みください。
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センター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センター
メールアドレス diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

ダイバーシティ相談

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※、日々の暮らしの中で様々な困りごと、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。

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

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。昨年度に増して留学生の利用希望者が多く、2024年度当初は外国籍児が日本国籍児の人数を上回っていました。国籍もスリランカ、バングラデシュ、パキスタン、アフガニスタン、モンゴル、インドネシア、ベトナム、オーストラリアと、国際色が更に豊かになっています。

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。大久保農場へは度々足を運ばせていただき、子ども達はスタッフの先生方にも大変親しみ、大好きな場所になっています。また、今年度は、授業協力の機会も複数いただき、学生方に学んでもらいながら子ども達の方も様々な交流を楽しむことができ、貴重な体験の場をいただいたことに感謝しています。この場を借りてお礼申し上げます。

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。



2024年度の活動

1) 園児受入数（延べ数）とその内訳

32名・・・日本国籍：16名 外国籍※：16名（うち埼玉大学関係者（学生を含む）：24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、インドネシア、ベトナム、オーストラリア

2) 行事

- ※毎月 誕生会、避難訓練、身体測定
- 6月 クラス懇談会 歯磨き教室
- 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
- 10月 第14回運動会
- 11月 さつまいも掘り（大久保農場）
- 12月 クリスマス会
- 1月 卒園児遠足（ロッテ浦和工場見学）、共通テスト臨時保育（1/18、19）
- 2月 豆まき（節分）、そよかぜ発表会、クラス懇談会
- 3月 お別れ会、卒園式



保育室から

※3月23日 第10回卒園式

- ♪ はじめての出会い／はじめての仲間／はじめて知ったたくさんしたこと
- ♪ 泣いて笑った毎日が／みんなの心の根っこになれ

卒園式において、みんなで歌った「こころのねっこ」の歌詞です。

これを受けて、保護者から、子どもたちがそよかぜで得たものは、まさにこの歌にある心の根っこ…たくさん仲間や仲間を思う優しさや生きていくたくましさなどのメッセージがありました。保護者のみなさんとともに子どもたちの成長を感じ、「字が書けるようになる」とか「逆上がりができるようになる」とか、決して目に見えることではなかったけれど、私たちが大切にしてきたことは伝わっていたのだな～と思えたひと時でした。過去最多7人の子どもたちを送り出しました。



※10月26日 第14回運動会

コロナ禍で参加者を制限してきましたが、今回は制限なし。おじいちゃん、おばあちゃんにも参加してもらうことができました。どんよりとした曇り空でしたが、子どもたちの待ちに待った運動会。元気いっぱい「見て～」と得意顔の子、たくさんの人前に出て緊張で泣きそうなお子、ママやパパといっしょにニコニコで参加する子... みんなが楽しめた運動会でした。



※ある日...

学長の坂井貴文先生より、そよかぜ保育室の子どもたちのためにと多額の個人寄付をいただきました。さっそく絵本や紙芝居を購入させていただきました。子どもたちは、読み聞かせの時間を楽しんでいます。



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 人文社会科学部) 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

相談窓口

大学での困りごとがあった場合は、下記の窓口が対応しています！

QRコードは、HPにリンクを貼っています。各窓口のHPに、メール等の連絡先も記されています。

保健センター

健康相談、カウンセリング
医師、看護師が常駐しています。

平日 9時～16時
TEL 048-854-5356



障がい学生支援室

心身の障がいに伴う
修学上の配慮の提供に関する相談

月～金 10時～16時
TEL 048-858-3030



ハラスメント

ホットライン
048-858-9138



総合窓口「なんでも相談」

さまざまな質問や相談に応じています

平日9時～16時45分
TEL 048-858-9258



留学の相談

留学についての相談窓口
留学・国際交流課



キャリアセンター

アドバイジング、カウンセリング
イベント、各種セミナー等

平日 9時～17時
TEL 048-858-3767



学生生活支援室

アルバイト等、生活全般
就学支援制度、各種奨学金など。

平日 9時～16時45分
TEL 048-858-3944



DEI コミュニティラウンジ SAiTO

ジェンダー・セクシュアリティ
に関する相談等

火・木・金 10時～16時



ダイバーシティ相談

学内の子育て・介護の相談、
ワーク・ライフバランスの相談など

ダイバーシティ推進センター



留学生相談室

留学生相談室(OASIS) Office of
Advising Services for International
Students 教育機構棟 1F
Education&StudentServicesBldg.



埼玉大学は、2020年5月に「ダイバーシティ宣言」を定め、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を宣言しています。

VI ダイバーシティ推進員からの Message



金井 郁

Kaoru Kanai

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つとめさせていただいています。私のゼミへの参加動機に、ダイバーシティ課題解決プログラム指定の授業を学んでジェンダーに関心を持つ学生が増えました。ジェンダー視点を入れた教育が浸透しているのを感じています。私自身も、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。



寺蘭 さおり

Saori Terazono

教育学部
准教授

今年度よりダイバーシティ推進員を拝命いたしました。女性研究者支援ワーキンググループを通して、多重な役割を担う中で「女性が自分らしく研究できる環境とは何か」を考える機会をいただいております。私自身は育児役割を卒業し、介護役割への移行を求められていますが、どのようなライフステージにあっても当人のみならず、その周囲の教職員や学生それぞれの力が発揮される環境について考えていきたいと思えます。



日原 由香子

Yukako Hihara

大学院理工学研究科
教授

女性研究者支援については、皆さまのご尽力により、様々な取り組みがなされていますが、周囲に目を向けると、男性若手教員も育児に奮闘していると感じることが良くあります。女性支援の重要性は言うまでもありませんが、ダイバーシティの観点からすると、今後は「育児支援」として男女を問わず利用できる形に整備するのがベターではないか、そういった現場の肌感覚をお伝えし有効な取り組みを考えていければと思います。



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員となって3年経ちました。これまで、推進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。推進員としての活動は、人事課職員としての本来の業務に活かせることも多く、また自身の意識を変えていくよい機会をいただいております。



野村 奈央

Nao Nomura

大学院人文社会科学研究科
准教授

2024年6月初旬まで、サバティカルでポストンに9ヶ月間滞在しました。自身の研究以外にも、個人の尊厳や人権について多くの学びがありました。例えば、マサチューセッツ大学ポストン校では、知的障がい者を常勤事務職員として雇用し、平等な雇用機会を提供していること、様々な会合で自身の性自認を公表できる安全な場が提供されていたことなどです。これらの気づきを今後のダイバーシティ推進員としての活動に活かせればと思います。



石川 博志

Hiroshi Ishikawa

学務部教育学部支援室
教育学部係主任

「ダイバーシティ推進」、その説明には様々な用語が用いられるものですが、誤解を恐れず簡単な言い方をすれば、「誰もが生きやすい、思いやりに溢れた優しい環境・社会を目指し続けること」だと考えています。

「優しく」あるために、自らと異なる様々な境遇の方がどのような困難に向き合っているのかアンテナを張り、健常児・医療的ケア児の2児の父としても、優しい未来をつくる一助でありたいと思います。



清水 由恵

Yoshie Shimizu

学務部留学・国際交流課
国際企画担当係員

2024年秋にダイバーシティ推進員を拝命し、学生支援WGに所属しています。現在の私の職務が年齢、国籍、文化、言語の異なる様々な留学生と深く関係していることから、何か私にもできることがあるのではないかと思います活動に参加しました。

実際には仕事と子育ての両立すら危うい毎日で、これまでのところ推進員としての貢献は全くできず申し訳なく感じています。来年度は積極的に様々な活動に参加し、視野を広げていきたいと思っています。



野澤 裕樹

Hiroki Nozawa

学務部学生支援課
学生生活支援担当係長

今年度、ダイバーシティ推進委員を拝命いたしまして、ダイバーシティ学生支援WGの一員として活動に携わってまいりました。学生支援課窓口には、どこに相談したら良いかわからない相談も多く寄せられます。本委員会の活動での内容が活かせる事も多く、今後も本業務に活かせるよう活動に取り組んでいきたいと思っています。



内河 水穂子

Mihoko Uchikawa

教育学部
附属教育実践総合センター
教授

2024年度より、ダイバーシティ推進員を務めています。障害がある等の多様な人々が、共に学び、共に働くことができるように、取り組んでいきたいと思っています。環境づくりWGを担当しています。メンバーの皆さんと協力しながら、研修開催や相談窓口一覧の掲示作成等の環境整備に取り組んでいます。どうぞよろしくお願いいたします。



谷津 修一

Shuichi Yatsu

教育機構
障がい学生支援室
准教授

2023年4月に本学に着任して以来、障がい学生支援室長として障がいの有無に関わらず、すべての学生が安心して学べる環境作りを進めてまいりました。今回ダイバーシティ推進員に加えていただいたことで、より広い視点に基づいたダイバーシティ推進環境作りには微力ではございますが貢献出来ればと考えております。どうぞよろしくお願いいたします。



伊藤 恵里子

Eriko Ito

教育機構保健センター
看護師

環境推進WGに所属しました。所属部署での業務が多忙で活動への関与が限定的でしたが、11月にはさいたま桜特別支援学校の生徒による清掃発表会に参加しました。定期的な清掃活動のおかげで学部棟の環境が綺麗に保たれていることを実感しました。本活動を通じて多様な立場の方々との協働の重要性や清掃活動の社会的意義を再確認しました。また、保健センターでは多様化した学生に配慮した安心できるセンター作りを心がけてきました。



長島 健太

Kenta Nagashima

総務部広報渉外課
広報係長

多様な価値観や背景を持つすべての人が自分らしく活躍できる環境を整えることは、大学の未来を創る重要な使命です。ダイバーシティ推進員として、意見を尊重し合い、互いに学び合える場を築くために尽力してまいります。そして、学生や教職員の皆様が安心して挑戦できる風通しの良い環境を構築し、より豊かな大学コミュニティの実現を目指します!



小口 千明

Chiaki Oguchi

大学院理工学研究科
准教授

今年度よりダイバーシティ推進委員を務めています。110団体以上の理工系学協会が所属する男女共同参画学協会連絡会にも長年携わり、JSPS特別研究員の育休・産休期間の配慮やRPDなど、大規模アンケート結果と女性研究者からの要望を踏まえた制度化の経緯なども間近で見聞してきました。何事も意見の発出が肝要です。埼大初の取り組みも求められていると思います。より良い研究環境づくりに貢献できればと考えています。



荒木 祐二

Yuji Araki

教育学部
准教授

植物の生物多様性に関するフィールド研究を通じて、多様性の本質を探究しています。この経験を生かし、埼玉大学において多様な意見が尊重され、さまざまなバックグラウンドを有する学生・教職員がそれぞれの個性を生かして活躍できる環境づくりに貢献したいと考えています。ダイバーシティ推進員として、本学のダイバーシティ推進を加速させ、より働きがいのある大学へと発展させる一助になれば幸いです。



小杉 亮子

Ryoko Kosugi

大学院人文社会科学研究科
准教授

昨年度に引き続きダイバーシティ推進員を務めております。本年度は、教育・研究支援WGに入れていただきました。まだWG活動への確かな貢献ができておらず、心苦しくあるのですが、自身の専門である社会運動論の授業では、抑圧にたいし鋭敏な学生たちの感性に接することができます。かれらのニーズに添いつつ、社会への眼差しが一層透徹したものに磨かれる助けとなるような授業を提供していきたいという思いを強くしています。



塚原 伸治

Shinzi Tsukahara

大学院理工学研究科
教授

脳の性について生物学の研究に取り組み、教育の現場では脳の性に関する研究の知見を紹介しています。昔の研究では男女の違いを理解することが主流でしたが、最近では男女の違いは明白でなく、脳の性差を二元的に捉えることはできないと考えられています。性差は様々な要因で変化し、性の多様性が脳に備わるとも考えられるようになりました。生物学の科学的見知をセンターの活動に役立てられるよう取り組んで行きたいと思います。



岡村 利恵

Rie Okamura

ダイバーシティ推進センター
准教授

大学での学びのなかで「ダイバーシティ課題」を考えることはそのこと自体に大きな意義があると考えると同時に、派生する学問へのゲートウェイにもなり、高等教育の核心に触れるのではないかと今年度の授業を通じて再認識しました。また、学内はもちろんのこと、センターの活動を通じて学外の方とも沢山の出会いがありました。そうした人たちとのダイアログを自分なりに統合する作業を進め、研究教育に還元していきたいと思います。



菅野 摂子

Setsuko Sugano

ダイバーシティ推進センター
准教授

2024年度はダイバーシティ推進センターにとって充実した1年でした。私に関わった女性研究者の研究支援やJST事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」は、課題は残すものの埼玉大学の今後に大きく寄与するものと思われます。教職員がどんな時にも安心して仕事ができるよう環境整備に一層力を注いでいくことが求められますし、女子中高生がキャリアを描くのに「勉強」だけでは不十分だと考えます。今後の発展を望んでいます。



瀬山 紀子

Noriko Seyama

ダイバーシティ推進センター
准教授

2024年は、1月から能登半島地震、夏には能登での豪雨災害など、国内でも大きな災害が起き、海外でも大規模な山林火災など、大きな災害が続いた。地球規模の気候変動、さらに政治的にも、大きな変動期を過ごしているように感じる。そうした中で、これまでの社会の課題を見つめ、より公正で、自由な生き方が保障される持続可能な社会はどうしたら作っていいのか。異なる背景をもつ人たちの対話の場を作っていく。



渡辺 大輔

Daisuke Watanabe

ダイバーシティ推進センター
准教授

本年度からダイバーシティ推進センターの所属となり、主に学生支援に関することを担当しています。本年度10月に、学生からも要望のあった「DEIコミュニティラウンジ『SAITO』」を開設できたことは、私としても非常に嬉しいことでした。私たちはさまざまな属性を持ち合わせている存在ですが、マイノリティ性をもつ学生・教職員もこれまで以上に安心できる埼玉大学となるように、私の専門性を活かしながら尽力していきます。



井上 孝幸

Takayuki Inoue

研究・連携推進部
産学官連携・
ダイバーシティ推進課長

ダイバーシティ推進センターを担当して、2年が過ぎようとしています。この間、各種講演会・シンポジウム・SD・FD研修の実施・女子中高生向けのイベント運営、「彩の国女性研究者ネットワーク」を「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」に名称を変更するなど、センターの業務は多岐に渡ることがわかりました。

少しでもセンターの業務のお役に立てるよう、小物ながら、奮闘したいと思っております。



入波平 紅仁子

Kuniko Irinamihira

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

ダイバーシティ推進と関わり始めて3年目です。「アンコンシャスバイアス」が気になります。無自覚にさまざまなことを当然のように進めていることがあるのではないかと。人の考え方に敏感であるのに、自分自身の偏りには気付いていないのではないかと。自省しながら、ポジティブに生きていきたいと思っております。



高橋 奈保子

Nahoko Takahashi

研究・連携推進部
産学官連携・
ダイバーシティ推進課
主査

産学官連携・ダイバーシティ推進課に異動して約半年になります。一言でダイバーシティと言っても、その中身はとて一言では表せないものだと思います。

ダイバーシティ推進センターでは、様々な講演会やセミナーを実施しており、運営側として携わる中で、少しずつダイバーシティについて理解を深められたらいいなと思っております。

Ⅶ 組織体制

2024年度ダイバーシティ推進員ワーキンググループ別名簿

ダイバーシティ推進員は、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います。

◎: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	
ダイバーシティ女性研究者支援 WG	教授 (大学院人文社会科学研究科)	◎金井 郁
	准教授 (教育学部)	寺菌 さおり
	教授 (大学院理工学研究科)	日原 由香子
	総務部人事課教職員係長	牧 ちひろ
ダイバーシティ学生支援 WG	准教授 (大学院人文社会科学研究科)	◎野村 奈央
	学務部教育学部支援室教育学部係主任	石川 博志
	学務部留学・国際交流課国際企画担当係員	清水 由恵
	学務部学生支援課学生生活支援担当係長	野澤 裕樹
ダイバーシティ環境づくり WG	教授 (教育学部附属教育実践総合センター)	◎内河 水穂子
	准教授 (教育機構障がい学生支援室)	谷津 修一
	教育機構保健センター看護師	伊藤 恵里子
	総務部広報渉外課広報係長	長島 健太
ダイバーシティ教育・研究支援 WG	准教授 (大学院理工学研究科)	◎小口 千明
	准教授 (教育学部)	荒木 祐二
	准教授 (大学院人文社会科学研究科)	小杉 亮子
	教授 (大学院理工学研究科)	塚原 伸治

※教員については、全教員が令和6年度(2024)4月1日より、学術院という組織に所属しています。

令和6年度(2024)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	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	重原 孝臣
副リーダー	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	若狭 雅信
副リーダー	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	奥井 義昭
副リーダー	埼玉大学学術院 (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	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
	埼玉大学学術院 (教育学部)	教授	北田 佳子
	埼玉大学学術院 (教育学部)	教授	田代 美江子
	埼玉大学学術院 (教育学部)	教授	二宮 裕之
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	田中 秀逸
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	前山 光明
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	教授	金子 裕良
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	准教授	津田 佐知子
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	准教授	鈴木 美穂
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	准教授	長谷川 有貴
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	准教授	小嶋 文
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	准教授	高橋 朋子
	埼玉大学学術院 (大学院理工学研究科)	講師	是枝 晋
	埼玉大学学術院 (教育学部附属教育実践総合センター)	教授	石田 耕一
	埼玉大学学術院 (教育学部附属教育実践総合センター)	教授	関口 睦
	埼玉大学学術院 (教育学部附属教育実践総合センター)	教授	浅海 純一
	埼玉大学教育学部附属中学校	副校長	高橋 太一
	埼玉大学学術院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	瀬山 紀子
	埼玉大学学術院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	岡村 利恵
	埼玉大学学術院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	渡辺 大輔

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
	産学官連携・ダイバーシティ推進課	主査	高橋 奈保子
	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
	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	小林 利次
	大学院理工学研究科支援室	事務長代理	原口 牧子
	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 (~R6.8) 花見 宏樹 (R6.9~)
	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・技術者ネットワーク

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。

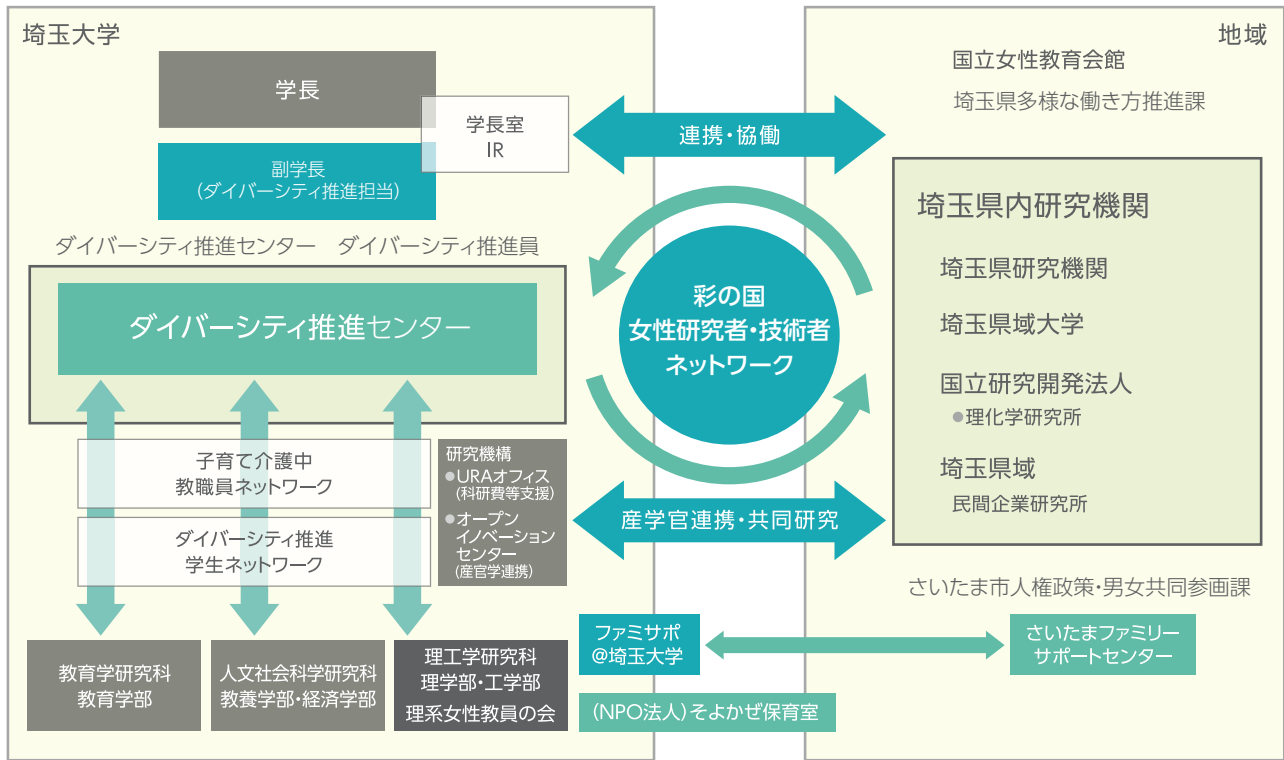
2024年7月11日第2回運営委員会にて、ネットワークの名称を「彩の国女性研究者ネットワーク」から「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」へ変更することが決定されました。

2025年3月1日現在、「彩の国女性研究者・技術者ネットワーク」には、30機関（大学 7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 17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・技術者ネットワーク参画機関】

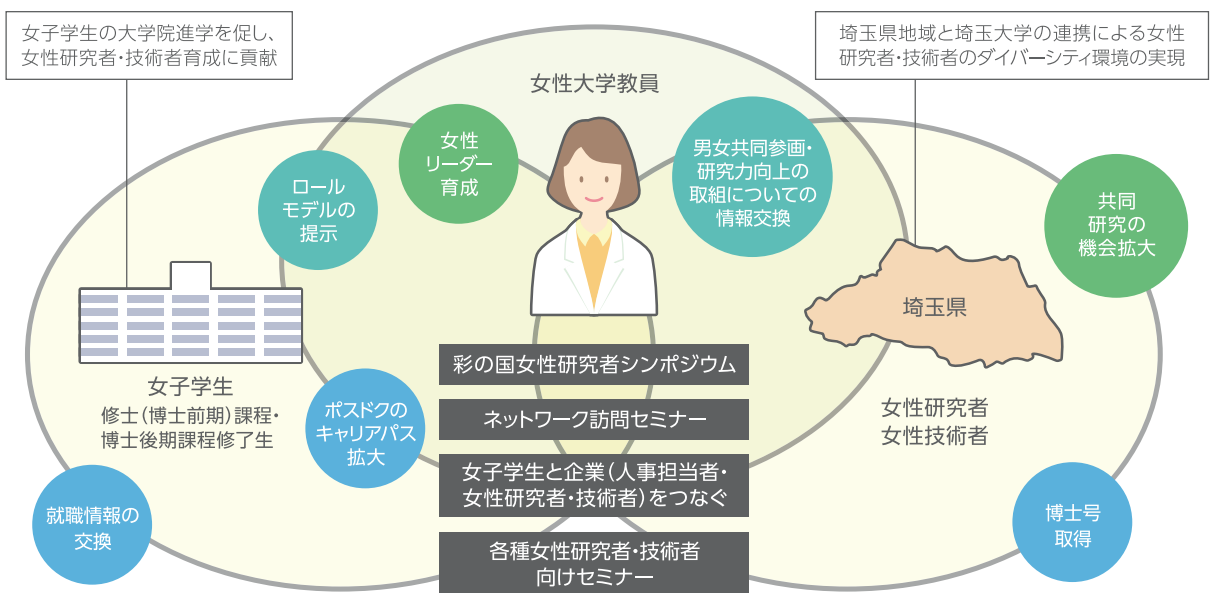
- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 埼玉県環境科学国際センター | 16 日本ピストンリング株式会社 |
| 2 埼玉県衛生研究所 | 17 芝浦工業大学 |
| 3 埼玉県産業技術総合センター | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場 |
| 4 埼玉県農業技術研究センター | 19 ポーライト株式会社 |
| 5 埼玉県立がんセンター | 20 株式会社オリジン |
| 6 国立研究開発法人理化学研究所 | 21 埼玉医科大学 |
| 7 大正製薬株式会社 | 22 女子栄養大学 女子栄養大学短期大学部 |
| 8 マレリ株式会社 | 23 株式会社井上鉄工所 |
| 9 日本信号株式会社 | 24 株式会社安川電機 入間事業所 |
| 10 シチズン時計株式会社 | 25 日清紡マイクロデバイス株式会社 |
| 11 埼玉県立大学 | 26 富士電機機器制御株式会社 |
| 12 株式会社井口一世 | 27 東洋大学 |
| 13 株式会社フェニックスエンジニアリング | 28 株式会社セキ薬品 |
| 14 株式会社タムロン | 29 ものづくり大学 |
| 15 ボッシュ株式会社 | 30 埼玉大学 |

彩の国女性研究者・技術者ネットワーク実施体制



彩の国女性研究者・技術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・技術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・技術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・技術者ネットワーク運営委員会」を設置しており、新規参画機関や事業計画の審議をしています。令和6年度(2024)は、メール会議3回、対面とオンラインによる会議1回が開催されました。運営委員は、2年任期のため、今年度は新たに運営委員(学内)として2名が就任されました。
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・技術者ネットワーク 運営委員(令和6年度(2024)) 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	瀬山 紀子	埼玉大学
運営委員	北田 佳子	埼玉大学
運営委員	重原 孝臣	埼玉大学
運営委員	日原 由香子	埼玉大学
運営委員	小口 千明	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	中川 彩世	株式会社フェニックスエンジニアリング

活動記録

年月日	活動内容
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・技術者ネットワーク参画機関訪問(1回)
2019年4月～継続中	国際共同研究スタート相談
2023年4月～継続中	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
2023年12月1日～継続中	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28カ所に設置
2024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」
2024年4月～	令和6年度ファミリー・サポート補助事業実施
2024年4月～	令和6年度(2024)ベビシッター利用助成実施
2024年4月～	令和6年度(2024)病児保育利用補助事業実施
2024年4月～5月	ダイバーシティ推進センターFD・SD研修「障害理解研修」
2024年5月16日	第1回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年6月6日	第2回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年6月6日	ダイバーシティ推進センター研究補助等雇用支援制度採択者決定
2024年6月11日	埼玉大学子育て支援スペース「さいだいメリンルーム」開設・お披露目会開催
2024年6月13日	ダイバーシティ推進センター介護セミナー(オンライン)
2024年7月11日	彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会(ハイブリッド)
2024年7月18日	第3回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年7月18日	ダイバーシティ推進センター研究補助等雇用支援制度採択者決定(二次募集)
2024年7月22日	社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・ダイバーシティ推進センター共催セミナー開催(オンライン)
2024年7月31日	埼玉理数科教育連絡協議会にて現役高校教員と懇談
2024年8月～9月	ダイバーシティ推進センターFD・SD研修「多様性理解研修」
2024年8月24日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」開催
2024年8月29日	第4回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年9月5日	第5回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年9月5日	ダイバーシティ推進センター研究補助等雇用支援制度採択者決定(三次募集)
2024年9月6日～9月10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)
2024年9月12日	第7回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年10月8日	第1回ダイバーシティ推進センター推進員会議(オンライン)
2024年10月9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
2024年10月11日	サイタマ・レディース経営者クラブとの共同授業実施
2024年10月31日	第8回ダイバーシティ推進センター運営会議
2024年10月31日	社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・ダイバーシティ推進センター共催セミナー開催(ハイブリッド)
2024年11月3日	学長特別賞(みずき賞)受賞者決定
2024年11月4日	「愛で家族に～同性婚への道のり」映画上映会&トークイベント開催
2024年11月9日	WISE-P文理融合型課題解決ワークショップ「いろいろ色の世界」(場所:国立女性教育会館(NWEC))
2024年11月18日	埼玉大学DEIコミュニティラウンジ「SAiTO」オープン
2024年11月20日	埼玉大学・埼玉医科大学共催講演会「リーダーシップへの意欲『私にはもっと可能性がある』」開催(オンライン)
2024年11月23日～26日	むつめ祭にてレインボーアンプレラ展示支援
2024年12月2日	埼玉大学FD・SD研修意識啓発セミナー開催(オンライン)
2024年12月10日～12月16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12月14日	WISE-P「サイエンス体験ウインタースクール」開催
2024年12月18日	第15回埼玉大学ダイバーシティ推進センター講演会開催
2024年12月26日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!企業体験編」(場所:大正製薬株式会社)
2025年1月23日	社会変革研究センターレジリエント社会研究部門・ダイバーシティ推進センター共催講演会開催(ハイブリッド)
2025年1月24日	埼玉大学DEIコミュニティラウンジ「SAiTO」おしゃべりランチ会開催
2025年1月28日	彩の国女性研究者・技術者ネットワークシンポジウム開催
2025年2月1日	第23回With You さいたまフェスティバルに参加
2025年2月4日及び6日	女性教員との懇談会開催
2025年2月26日～3月4日	第10回ダイバーシティ推進センター運営会議(メール会議)
2025年3月20日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!大学体験編」(場所:埼玉大学)
2025年3月31日	2024年度ダイバーシティ事業活動報告書発行
2025年3月31日	2024年度WISE-P活動報告書発行

2024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:2025年3月



Saitama University
埼玉大学



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