



埼玉大学マスコットキャラクター
プリンちゃん

2025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

多様性と包摂性を基盤とした大学の持続的発展に向けて	国立大学法人埼玉大学学長 坂井 貴文	1
研究と連動するダイバーシティ推進へ	学術院教授（教育学部）副学長（ダイバーシティ推進担当） 田代 美江子	1
多様性・公平性・包摂性の理念の実現に向けて	学術院教授（教育学部）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 2025年度活動報告

第16回ダイバーシティ推進センター講演会 就労と妊娠・出産・育児 ～均等法から40年を経た今～		4
埼玉大学大学院人文社会科学部 ダイバーシティ科学専攻キックオフイベント		5
埼玉大学FD・SD研修 意識啓発セミナー「日本社会の日常におけるマイクロアグレッション –その傾向と対策」		6
埼玉大学FD・SD研修 障害理解研修「本学の共生社会の実現と障がい学生支援について」		7
彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会		8
授業科目（ダイバーシティ論入門）11月11日		9
さいたま市男女共同参画推進センター共催「地域社会と出会う」		10
With You フェスティバルに出展「ダイバーシティ社会を作る」		10
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」		11
ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム		11
ダイバーシティ推進センター研究生		11
WISE-P (Women in Science and Engineering Program)		12～17
災害×ダイバーシティセミナー		18
地域レジリエント社会研究コンソーシアム		19
大学教員のための性の多様性を尊重した言動ガイド		20
DEI コミュニティラウンジ“SAiTO” 活動紹介		21
さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会		22
男女共同参画推進に関する意識・実態調査		22

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」		23
「大学生のための性暴力防止ガイド」改訂版を発行		23

IV 女性教員採用・昇任促進

学長賞受賞 新井高子教授		24
新規採用女性教員		24
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		25

V 研究・就業環境の整備

研究補助等雇用支援制度	26～27
ベビーシッター利用助成	27
ファミリー・サポート補助事業	28
ファミサポ@埼玉大学	29
病児保育利用補助事業	29
オムツ交換台、ベビーキープ、更衣室ブース	30
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
2025年度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

	35～39
--	-------

VII 組織体制

2025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	40
令和7年度（2025）WISE-P 運営及び学内協力者名簿	41
彩の国女性研究者・技術者ネットワーク／体制図／運営委員	42～44

活動記録

活動記録	45
------	----

I はじめに



坂井 貴文

SAKAI Takafumi

国立大学法人埼玉大学
学長

多様性と包摂性を基盤とした 大学の持続的発展に向けて

大学が持続的に発展し、教育研究の質を高めていくためには、多様な背景と視点を持つ構成員が互いに尊重され、それぞれの能力を十分に発揮できる環境の整備が不可欠です。こうした認識のもと、本学では、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン(DEI)の理念を大学運営の重要な基盤として位置づけ、その実現に向けた取組を継続して進めてきました。特に令和4(2022)年度からの第4期中期目標期間においては、ダイバーシティ推進拠点としての機能を一層強化するとともに、多様性と包摂性のあるキャンパスおよび地域社会の実現を目標に、全学的な体制整備と施策の充実を図ってまいりました。

その結果、2020年以降、女性研究者・技術者支援をはじめとするジェンダー平等推進の取組が着実に進み、本学の女性教員数も増加してきました。これは、ダイバーシティ推進センターを中心に、教職員が課題を共有し、主体的に行動してきた成果であり、学長として心強く受け止めています。さらに今年度は、人文社会科学研究科におけるダイバーシティ科学専攻の設置が認可され、2026年4月には新入生を迎え、教育研究活動が始動します。

DEIをめぐるは国内外でさまざまな議論がありますが、大学は知と人材を育てる公共的機関であるからこそ、個人の尊厳と公正な機会を保障する姿勢を明確に保つ必要があります。これは教育研究の公正性と信頼性を支える前提であり、組織の創造性と活力の基盤でもあります。私は本年度をもって任期を終えますが、本学が今後もこの理念を揺るがぬ指針として、その具体化と定着に向けた取組を着実に進めていくことを強く期待しております。



田代 美江子

TASHIRO Mieko

国立大学法人埼玉大学
学術院教授(教育学部)
副学長(ダイバーシティ推進担当)

研究と連動するダイバーシティ推進へ

2025年度は、本学のDEI推進にとって大きな節目の年となりました。大学院人文社会科学研究科においてダイバーシティ科学専攻の設置が認可され、2026年4月の開設を迎えることになったからです。本専攻は、ジェンダー平等や多様性に関する課題を学際的・実践的に研究・教育する新たな大学院教育の拠点であり、同時に、本学のDEI推進を理論的に支える基盤となるものです。この設置にあたっては、坂井学長から一貫して力強いご支援をいただきました。そして、ダイバーシティ推進センターの専任教員、一人ひとりの研究への取組が、この新専攻の設置の実現につながりました。ダイバーシティ推進センターは、これまでも全学の部局・部署と連携し、教育や地域貢献、学内のDEI推進に取り組んできました。今後は、こうした連携を基盤に、研究推進の面でも共同の取り組みを進めていきたいと考えています。

私が副学長を務めることとなった2020年から、坂井学長のもとで始まった執行部体制は、今年度で一区切りを迎えます。この体制の中で、ダイバーシティ推進が大学運営の中核課題として位置づけられ、第4期中期目標・計画に掲げた女性教員比率の向上が進み、DEIの実現に向けて着実に歩んできました。理念にとどまらず、制度と実践の両面から大学改革を進めてきたこの体制に、心より敬意を表します。

言うまでもなく、本学におけるDEI実現の課題はまだ多く残されています。これらの課題は、人々の人権と権利が尊重される公正な社会の実現に向かうものです。今後もダイバーシティ推進センターは、全学的な変革を支える基盤として、そして地域におけるDEI実現の拠点として、その役割を果たしていきます。



北田 佳子

KITADA Yoshiko

国立大学法人埼玉大学
 学術院教授(教育学部)
 ダイバーシティ推進センター長

多様性・公平性・包摂性の 理念の実現に向けて

世界的には、DEI(ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン)推進をめぐる議論が揺れ動き、大学を含む高等教育機関においても厳しい政策的・制度的環境が報じられる場面がみられます。特にアメリカの大学におけるDEI施策をめぐる動向は、日本においても注目を集めています。しかしその一方で、こうした状況だからこそ、多様性・公平性・包摂性の理念を改めて問い直し、DEIを組織運営の中核に位置づける必要性を明確に打ち出す大学も現れています。その結果として、そのような大学ほど多様で優秀な学生や教職員を惹きつけているとも指摘されています。

翻って日本の状況を見てみると、近年になってようやく、多くの大学が「ダイバーシティ推進宣言」や「ダイバーシティ&インクルージョン宣言」を掲げ、DEI施策の重要性を明示するようになってきました。埼玉大学においても、2020年に「埼玉大学ダイバーシティ宣言」を制定し、全学をあげてその実現に取り組んでいます。日本におけるDEI推進は、いまだ緒についた段階にあり、現時点では大学のDEI施策そのものに対して強い逆風が吹いている状況ではありません。

しかし同時に、DEI推進に十分な追い風が吹いているとも言えません。理念の提示がスローガンとして消費され、組織文化や制度の根幹にまで十分に浸透しない危険性も指摘されています。数値目標やガイドラインの整備が進む一方で、根本的・構造的改革としてのDEI推進には、さらなる継続的かつ総合的な取り組みが求められています。

そのようななか、埼玉大学ダイバーシティ推進センターでは、学長のリーダーシップと執行部の深い理解のもと、学内外の多くの関係者との協働により、今年度も多様な活動を展開することができました。また、埼玉県やさいたま市の教育委員会、彩の国女性研究者・技術者ネットワーク参画機関をはじめとする地域の皆様からも多大なご協力を賜りました。こうした重層的な取り組みを通じて、本センターは、ダイバーシティ宣言を単なる理念にとどめることなく、学内および地域におけるDEI推進の歩みを着実に重ねてきました。

本報告書に収録した活動は、いずれも多くの皆様のご理解とご協力があったからこそ実現したものです。ここに深く感謝申し上げるとともに、今後とも本センターの取り組みへの変わらぬご支援を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 2025年度活動報告

第16回ダイバーシティ推進センター講演会 就労と妊娠・出産・育児 ～均等法から40年を経た今～

日時 2025年11月6日(木)

14:40～16:10

会場 埼玉大学 研究機構棟7階大会議室

講師 杉浦浩美氏

(埼玉学園大学人間学部子ども発達学科・子ども教育学研究科 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画機関、その他ダイバーシティ推進に
興味のある方



2025年11月6日に、第16回ダイバーシティ推進センター講演会「就労と妊娠・出産・育児 ～均等法から40年を経た今～」を開催しました。マタニティ・ハラスメント（マタハラ）研究の第一人者であり、埼玉学園大学人間学部子ども発達学科・子ども教育学研究科教授の杉浦浩美さんを講師に



お迎えし、ご講演いただきました。当日は、48名の参加がありました。

杉浦さんは、出版社で編集者として16年間勤務されたご経験をふまえ、当時はまだ言葉のなかった「マタニティ・ハラスメント」を社会問題として提起されました。本講演では、「均等法ビフォー・アフター」を知る世代が職場を去りつつある現在、就労と妊娠・出産・育児の関係がこの40年でどのように変化し、どのような課題が残されているのかについて、第一線でマタハラ問題に取り組んでこられたご経験をふまえた貴重なお話を伺うことができました。

男女雇用機会均等法が制定される直前の時期には、女性新入社員には「お茶くみ」や「雑巾がけ」といった業務が当然とされ、同じ採用試験を通過した男性社員にお茶を出すという理不尽な慣行が続いていました。1985年の均等法制定、1991年の育児休業法成立により産休・育休が制度化されましたが、実際に利用できる女性は限られていました。杉浦さんの著書『働く女性とマタニティ・ハラスメント』（大月書店、2009年）は大きな社会的反響を呼び、2014年には「マタハラ」が新語・流行語大賞トップ10に選ばれました。今日では『家族社会学辞典』（2024年）に「マタニティ・ハラスメント」と並んで「パタニティ・ハラスメント」が掲載されるなど、社会的認識の変化が見られます。

一方で、均等法から40年を経た現在も、女性の正規雇用率は20代後半をピークに低下する「L字カーブ」の問題が続いています。育休取得率は母親で8割前後に安定している一方、父親は2019年まで1割に満たず、現在ようやく4割に達した段階です。制度の利用自体は法的に保障されていますが、利用しづらい雰囲気や、出産を直前まで隠して働くことを強られる現実など、見えにくい課題が残っています。杉浦さんは、労働環境が身体的ケアに無関心なまま「ケア排除装置」として機能してきたことを指摘し、均等法初期世代の女性たちが「ケアなき職場」に自らを合わせる努力を強いられてきたと述べられました。ケアを抱えながら働くことの重要性は社会的に共有されつつありますが、それを具体的にどのように実現するかが今後の課題であることが強調されました。講演の最後には、次世代への温かいメッセージとともに、ケアを抱えながら働くことを社会全体で支える仕組みの必要性が語られました。



関連書として、『働く母親と階層化——仕事・家庭教育・食事をめぐるジレンマ』（額賀美紗子・藤田結子著、勁草書房、2022年）や『キャリアに活かす雇用関係論』（駒川智子・金井郁編、世界思想社、2024年）が紹介されました。当日は、埼玉大学の教職員・学生に加え、他大学からも妊娠・出産・育児と就労の課題に関心をもつ方々が参加し、活発な質疑応答が行われました。働くこととケアが両立する職場環境について、多くの示唆が得られる講演となりました。

埼玉大学大学院人文社会科学研究科 ダイバーシティ科学専攻 キックオフイベント

日時 2025年9月30日(火)

16:45~18:20

会場 埼玉大学 総合研究棟1号館シアター教室

対象 要望書提出機関・企業、彩の国女性研究者・
技術者ネットワーク参画団体、サイタマ・レディーズ経営者クラブ、
包括連携協定締結大学、学部学生・大学院生、学内関係者、
新専攻に関心のある方



2025年9月30日、本学は、2026年4月より人文社会科学研究科に新設される「ダイバーシティ科学専攻」のキックオフイベントを開催しました。本専攻は、日本で初めて「ダイバーシティ科学」を専門に学ぶ修士課程です。当日は、同専攻に関心をもつ学生や社会人、設置に向けて支援を行ってきた企業関係者など、学内外から約130名が参加しました。

開会にあたり、坂井貴文学長より、専攻設置に尽力した関係者への謝辞が述べられました。あわせて、「多様性を排除の根拠とするのではなく、社会を豊かにする力として捉え直すことが重要である」と語られ、専攻設置の意義が力強く示されました。続く来賓挨拶では、国立女性教育会館理事長の萩原なつ子氏、文部科学省の西尾和幸氏、埼玉県知事の大野元裕氏（代読）、さいたま市長の清水勇人氏（メッセージ）から祝意が寄せられ、本専攻に対する大きな期待がうかがえました。

田代美江子副学長（ダイバーシティ推進担当）からは、専攻の概要が説明されました。ダイバーシティ科学とは、多様な差異が社会や組織に与える影響を探り、差別や格差の仕組みを明らかにする学問であること、また、その際にはインターセクショナリティ（交差性）の視点が重要であることが紹介されました。さらに、日本がジェンダー平等の分野で国際的に遅れをとっている現状に触れ、本専攻が高度専門職業人や研究人材を育成する意義が共有されました。

続いて、上智大学法学部の三浦まり教授による基調講演「ジェンダー平等で多様性のある社会の構築に向けて」が行われました。三浦教授は、人口減少と高齢化が進む日本において、多様性への本格的な取り組みが不可欠であること、とりわけ地方都市における若年女性の減少という課題に対し、固定的なジェンダー規範を見直す必要があることを指摘しました。また、2018年に成立した「候補者男女均等法」の事例を紹介し、「女性リーダーを増やすことは目的ではなく通過点である」と述べ、組織の目標そのものを問い直す重要性を強調しました。

三浦教授と田代副学長による対談では、ダイバーシティを競争力向上の手段としてではなく、人権と社会正義の課題として捉えることが、日本の持続可能な社会につながるという考えが共有されました。最後に、水村典弘人文社会科学研究科長より、「ダイバーシティ科学専攻を社会実装の拠点とするため、幅広い協力をお願いしたい」との挨拶がありました。本イベントは、本学が地域と連携しながら、多様性にあふれた持続可能な社会の実現に向けて歩みを進めていく上で、重要な節目となりました。



埼玉大学FD・SD研修 意識啓発セミナー 「日本社会の日常におけるマイクロアグレッション –その傾向と対策」

日時 2025年7月18日(金)

13:30~15:00

実施方法 対面 (会場:埼玉大学研究機構棟7階大会議室)

講師 渡辺雅之 氏(大東文化大学文学部特任教授・教職課程センター)

対象者 埼玉大学教職員

彩の国女性研究者・技術者ネットワーク参画機関

参加者 31名

オンデマンド期間 2025年7月22日(火)~9月30日(火)

オンデマンド視聴 63回



本研修会では、「日本社会の日常におけるマイクロアグレッション」を主題に、差別や排外主義がどのように社会に潜み、社会を壊しているのか、その構造と私たち一人ひとりに求められる対応について、多角的に整理されました。

冒頭では、ヘイトスピーチやデマ、フェイク情報、「大きな主語」による語りが社会的分断を生み出している現状が示され、差別は突然生じるのではなく、日常に潜む小さな言動の積み重ねからエスカレートしていくことが指摘されました。

続いて、人権の観点からマイクロアグレッション（小さな攻撃性／日常に紛れた無意識の差別）が取り上げられ、悪意の有無にかかわらず、当事者の心身を深く傷つけ、社会の公正さを壊す点にその問題性があることが説明されました。あわせて、制度的・文化的差別や特権の存在にも言及され、マジョリティに属する人ほど自らの特権に気づきにくい構造を、ワークショップを通して参加者同士で意識化していきました。また、これらのマイクロアグレッションは、「気にしなければよい」「思いやりを持とう」といった個人責任論では解決できず、社会のあり方そのものから生み出されるという社会構成主義の視点が強調されました。

このように気づきにくいマイクロアグレッションへの対策として、加害・被害の二者関係にとどまらず、第三者であるバイスタンダー（その場に居合わせた人）の役割の重要性が説明されました。日常の職場や地域で起こりうる事例をもとに、問い返しや声かけといった小さな介入が状況の悪化を防ぐこと、アップスタンダー（いじめや不正、ハラスメントなど、何かがおかしいと気づいた時に、見て見ぬふりをせず、問題解決のために立ち上がり、行動を起こす人のこと）として行動する意義が確認されました。

講演を通じて、気づく自分と気づかせてくれる他者とともに学び続け、自他の認識を更新し、対話的な関係性を築くことが、多様性を尊重する社会への第一歩であるとまとめられました。

埼玉大学FD・SD研修 障害理解研修 「本学の共生社会の実現と障がい学生支援について」

日時 2025年12月～2026年2月
実施方法 オンデマンド
参加者 学内教職員限定
講師 谷津 修一 氏(教育機構障がい学生支援室・室長)



本学障がい学生支援室・室長でダイバーシティ推進員の谷津修一准教授による講義「本学の共生社会の実現と障がい学生支援について」をオンデマンド配信しました。

講義では、はじめに、障害者権利条約に基づく障害の社会モデルについての説明があり、障害のある人と社会との関係には、「排除(エクスクルージョン)」、「分離(セグレグレーション)」、「統合(インテグレーション)」、「包摂(インクルージョン)」という四つの段階があることが話されました。そして、この先、大学は、4段階目の包摂的な教育環境の実現を課題として環境整備と理解の促進を進めていく必要があることが強調されました。

後半では、全国的な傾向と同様に、本学でも、精神障害や発達障害、病気等を抱えている学生が増加していることが報告され、学生のメンタルヘルスを整え、必要なときにいつでも気軽に相談ができる体制をつくっていくことの必要性が話されました。

国立大学法人は、2016年4月に施行された障害者差別解消法で、差別の禁止と合理的配慮の提供が義務化されています。本研修で共有された課題をもとに、障がいのある学生・教職員が、共に学び、働くことができるキャンパスづくりに向けて、さらなる動きを作っていくことが求められています。

○受講者アンケートより

・障がいを個人の問題として捉えるのではなく、「社会モデル」の視点を学内で共有することが重要だと感じました。その上で、建物や制度といったハード面の整備だけでなく、教職員一人ひとりの意識や対応の在り方といったソフト面の改善にも継続的に取り組む必要があると思います。また、一次・二次予防の観点から、学生が困難を抱える前や初期段階で気づき、専門部署につなげられるよう、日常的な関わりの中での見守りや連携体制を強化していくことが、共生キャンパスづくりにつながると考えます。

・障がい学生支援は、日常的な学生との関わりを担う教職員一人ひとりも重要な役割を持っていることを改めて認識しました。また、「迷ったら一人で抱え込まず、三層目につなぐ」というメッセージは、現場での不安を軽減してくれるものだと感じました。今後は、本研修で学んだ考え方を意識しながら、学生にとって安心して学べる環境づくりに貢献していきたいと思っています。

◆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。

彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会



2025年7月3日（木）に令和7年度彩の国女性研究者・技術者ネットワーク運営委員会・担当者連絡会を埼玉大学にて実施しました。新規参画機関が昨年度6機関増えたこともあり、また日本ピストンリング株式会社、日清紡マイクロデバイス株式会社にご登壇いただく形で開催が実現したシンポジウム「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—」の反響が大きかったことも影響してか、この日の担当者連絡会へも多数の参加がありました。ネットワーク発足以降、継続的な交流があるため、打ち解けた雰囲気の中、各機関で実務にあたる参加者同士で活発な議論が交わされました。

ここ数年、企業をはじめとする県内の各機関においても人事課やダイバーシティ推進室、それに準ずる部署が中心となって組織内で女性活躍を支える取組みが本格化しています。その際、「技術を扱う」という共通点のある企業や研究所、大学等ではどのような取組みがなされているのか、それらを参考にしたいという想いが、こうした場への参加動機として共通するようでした。

担当者連絡会では北田センター長の挨拶の後、自己紹介を行い、ネットワークの今年度の具体的取組みとして埼玉大学学部授業内の学生との交流イベントの提案をさせていただきました。また、当日はご欠席であった埼玉医科大学の取組みについても事前にご案内いただいた内容を担当者連絡会内でご報告させていただきました。後半は埼玉大学の「全ての人が過ごしやすいトイレプロジェクト」について紹介した後、「半径2メートル以内で（つまり身近なことで）、見直すと働きやすくなることはなにか？」をテーマに、ダイバーシティ推進センターの教員も加わるかたちでグループディスカッションを行ないました。

グループディスカッションの全体共有では、「健康経営」の文脈で女性休養室の整備に注目が高まっていることや、食堂・カフェテリアでの栄養情報の積極的提供、さらには組織内の男女比が短期間で大幅に変わることが想定される状況での設備上の課題について、各機関の個別事情もふまえて議論することができました。特に民間企業はこうした取組みにスピーディーに取り組んでいる様子が分かり、産学官でこうした情報の共有がなされることの意義を感じました。

授業科目(ダイバーシティ論入門)11月11日



2025年11月11日(火)に、教育機構教養・スキル・リテラシーAL科目群科目「ダイバーシティ論入門」にて、「女性活躍・ものづくりとダイバーシティ」というテーマで彩の国女性研究者・技術者ネットワークから4社(日本ピストンリング株式会社・富士電機機器制御株式会社・ポーライト株式会社・フェニックスエンジニアリング株式会社)にご登壇いただきました。

本授業は履修生が100名ほどの授業で、そのうち理学部、工学部の学生は3割程度を占めています。授業では各社がそれぞれどのように女性研究者・技術者を支援しているかを中心にお話いただき、日本の産業を支える製造業そのものについても理解を深めることができました。

当日はご登壇者に加えて、代表取締役や人事担当者など、ご関係のみなさまもお越しください、授業の後半に小さなグループに分かれて「製造業は10年後どうなっているだろうか」等をテーマにディスカッションを行ないました。非常に活発な議論がみられ、学生からは「印象に残ったことは自社で作った製品が世界中で利用されていることに喜びを感じているというお話だ。自分の使っているパソコンやスマートフォンの部品がどのメーカーで作られているかということについて興味を持った」、「各会社の女性の雇用比率などを見せていただいた際に管理職に就く女性が少ないことを知り、やはり女性の雇用についてまだまだ改善の余地があるということが分かり、この問題は自分たちが働く世代になったときでも向き合っていくべき課題であると感じた」といった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共催 「地域社会と出会う」

日 時 2025年度第2ターム期間(5月28日～7月16日)

毎週水曜日 全8回 10:40～12:10

埼玉大学科目名:教育機構教養・スキル・リテラシーAL科目群科目

「地域社会と出会う」

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向けて発表。



グループ発表テーマ

男性育休取得を進めるには／教育におけるジェンダー平等の課題
性の多様性への理解を進めるには／女性の政治参画

- ・身近に潜む課題について考えたり、世代や学部を越えて話し合ったりすることの楽しさと大切さを学んだ。(学生)
- ・話し合いを重ねる中で、異なる考えにたくさん出会い、自分の視野を広げることができたと同時に、世代を超えたディスカッションの有効性を感じた。(学生)
- ・いつもと違う時間を過ごすことができ、幸せでした。それぞれの発表は素晴らしく「知っているつもり」だったことをあらためて学ぶことができ勉強になりました。(市民参加者)
- ・思い切って申し込み、参加してよかったと思っています。女性議員の方々の学生の声を聴く姿勢や主張に触れる機会がありました。(市民参加者)

With You フェスティバルに出展「ダイバーシティ社会を作る」

本授業はさまざまな地域課題を知ると同時に、それらを解決するためのこれまでの取り組み等を知り、この先の課題解決のあり方について調査および研究を通じて、自らも考え発信できるようになることを目的としています。グループワークを通じ、議論を重ねながら、一つの問題について考える力をつけることも重視しており、社会調査の基礎を修得することも狙いとしています。授業の学習成果を示す場として、毎年、埼玉県県民生活部男女共同参画推進センター(愛称:With You さいたま)が主催する「With You フェスティバル」に出展し調査報告を行っています。



今年度は「埼玉大生の政治意識とダイバーシティ意識」と「外国人との生活」という2つのテーマで報告を行いました。「埼玉大生の政治意識とダイバーシティ意識」を調査したグループは、まず「ダイバーシティ意識」は一体どのような質問項目を用いるのが適切なのかなど、それについて大いに悩みました。加えて、「政治意識」についてもどのような設問を設定すればよいのか、グループ内での話し合いは難航しました。最終的にはコンパクトでありながら自分たちが知りたいことがきちんと反映されている調査項目を設定でき、80を超える回答が集まりました。

「外国人との生活」をテーマに取組んだグループは川口駅前まで足を運び地域住民を対象にヒアリングを行いました。当事者の生の声を聞くという経験は学生たちにとって貴重な経験となり、また聞き取った内容をどのように報告に反映させるかというプロセスを通じて、普段自分たちが日常で触れる SNS の情報や報道の内容がどこまで信頼のおけるものか、そのことについてもクリティカルに考えられるようになりました。

利害関係を気にせず自由闊達な議論ができるのは学生時代の特権と思われれます。そうした場を提供することを心がけた結果、「With You フェスティバル」での最終発表は学生の成長を存分に感じさせるものとなりました。

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じ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。

令和6年度は、本プログラム初の修了者が1名となり、令和7年度は、1名が履修中です。

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。



ダイバーシティ推進センター研究生

ダイバーシティ推進センター所属教員の指導を希望する方に向けて、研究生を案内しています。

研究生は、専門事項の研究のため、研究題目を定め特定の教員の指導を受けて研究する制度です。

研究生案内や出願の詳細は、ダイバーシティ推進センターWEBサイトをご覧ください。

WISE-P (Women in Science and Engineering Program)



WISE-P (ワイゼップ) とは

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

埼玉大学では、国立研究開発法人科学技術振興機構（JST）次世代人材育成事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」による支援を受け、2021 年度から 2 年間は、「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、2023 年度から 2 年間は、「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。2025 年度からは、これまでの様々な取り組みを継続するとともに、包括連携協定校である東洋大学とも協力し、各種事業を実施しています。

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 金子康子

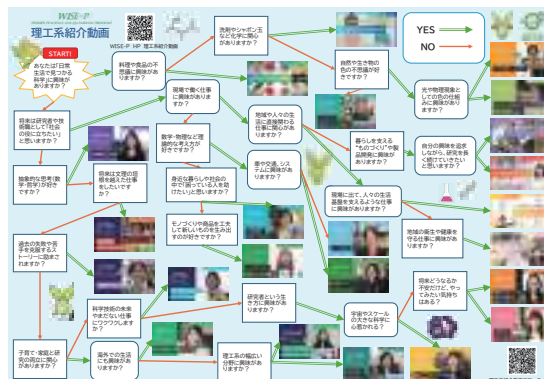
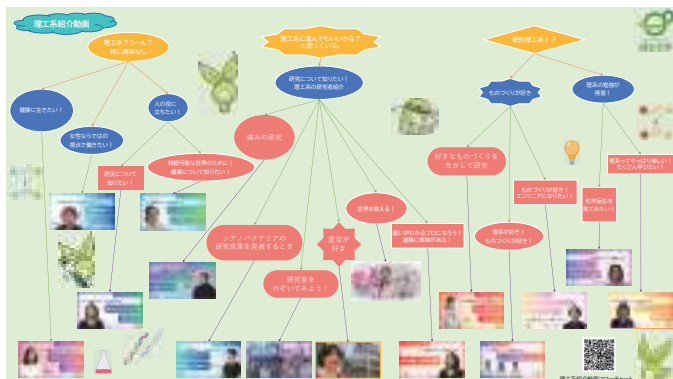
中学校では男女ともに理科が好きな生徒はたくさんいます。それなのに高校での文理選択を経て大学の理工系分野を志望する女子生徒は日本ではとても少なくなります。背景としてアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）をはじめ様々な要因が考えられますが、今は理工系分野での女性の活躍が強く求められる時代です。たくさんの女子中高生に理工系分野の魅力に触れてもらい、理工系分野で女性が輝ける未来があることを伝え、理科が好きな女子生徒に羽ばたいてもらいたいです。生徒を支える学校の先生や保護者にも情報提供していきます。

WISE-P オンデマンド型動画プログラムの作成・配信

- 女性研究者や理工系の職場で活躍する女性の動画を作成し、配信しています。

<https://www.youtube.com/channel/UCPcSoHAJSOS69fEuF08x1w>

理工系の魅力や、様々な理工系分野でいきいきと活躍する女性の姿を紹介するとともに、目標に向かって苦手を克服した道のりや、家庭との両立などにも触れています。理工系に関心はあるけれど進路として迷っている中高生、理工系に関心がない中高生、理工系分野の将来像を知る機会の少ない保護者への応援メッセージが詰まっています。



サイエンス体験スクール、女子大学生・大学院生と語ろう

- 2025年8月23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37名の中高生の皆さんが参加しました。
 午前は、開講式を行った後、生徒向けに5つの研究室でサイエンス体験、保護者向けには懇談会を実施しました。参加した生徒の皆さんは、実験補助の学生たちと交流しながら実験に取り組み、大学の雰囲気を体験しました。
 午後は、「女子大学生・大学院生と語ろう!」と題し、留学生を含む、専門分野の異なる5名的女子学生・院生が研究や大学生活について発表し、その後生徒と懇談しました。



ラボラトリー(研究室)見学

- 2025年11月14日(金・埼玉県民の日)、「研究室をのぞいてみよう(企業編)」として日清紡マイクロデバイス株式会社川越事業所を訪問しました。中高生と保護者、合わせて26名の皆さんが参加しました。
 当日は、セミナールームに集まった後、はじめに、全体で会社の事業説明を受け、その後、3グループに分かれ、広い工場敷地を歩き、半導体工場の現場見学、実際の作業工程の体験、映像によるクリーンルーム内のツアーを体験した後、セミナールームに戻り、採用育成担当者の進行で、半導体技術開発に携わる技術職の女性社員のお話を伺いました。



- 2025年12月13日(土)、「ラボ(研究室)訪問【埼玉大学編】」を埼玉大学で開催し、埼玉県内外から36名の中高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。

東洋大学朝霞キャンパスラボツアー【埼玉大学後援】

- 2025年11月2日(日)、東洋大学朝霞キャンパスでの研究や卒業生の社会での活動の様子を紹介し、実際に研究機器・施設を見学するキャンパスラボツアーを実施しました。当日は、20名の中高生の皆さんが参加しました。



WISE-Pバスツアー

Girls Be Ambitious! Discovering How Social Infrastructure Builds Resilience: A Tour with Saidai International Students (発見! レジリエンス社会を支える埼玉県のインフラストラクチャー: 女子中高生・埼大生・留学生との多文化交流も目的として)

- 2026年3月27日(金)、防災地下神殿と大吉調節池・野鳥の森をバスで回る見学ツアーを実施します。埼大生と留学生がバディとなり、県内女子中高生とともに埼玉県内のレジリエンスに関連する名所を訪れることによって、女子中高生の理系進路選択や参加者の多文化共生理解を促すことが目的です。

高校教員へのアプローチ

- 2025年7月30日(水)、理学部で毎年開催されている、「埼玉県理数科教育連絡協議会」に、田代副学長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、物理分科会に参加し、高校教員と交流し、女子高生の理系進路選択支援について意見交換しました。

WISE-P 進路相談

- 理工系教員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、大学生活、研究生活、就職に関する相談など、理工系に進学する上での不安や悩みについて、ホームページの相談フォームから、相談を受け付けています。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。



WISE-P出前授業

● 大学教員が中学校・高等学校へ出向いて授業を行う出前授業を、埼玉県及びさいたま市教育委員会のご協力のもと、埼玉県内の中学校11校、高等学校2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43、高校向けに70が出揃い、その中から、各学校がテーマを選びました。

2025年度の参加者は約2,000名になり、多くの生徒が講義に耳を傾けました。

また、ダイバーシティ推進センターの教員が同行し、WISE-P出前授業の趣旨(特に女子中高生の理系進路選択をエンカレッジすること)を伝え、中学校・高等学校の教員と女子生徒の理系進路選択支援の方策などについて懇談しました。

2025年度の実施校



中学校編

さいたま市立岸中学校 2025年9月29日

【担当講師】松原 和樹(埼玉大学)

【テーマ】「みんなで数楽～パズルやゲームに潜む数理～」

松原准教授が同校を訪問し、中学3年生196名(女子89名/男子107名)を対象に授業を行いました。前半は対戦型のチョコレートゲームを中心に、後半は数字を減らしていくゲームで「こんなところに数学が!」と、わかりやすく体感できる授業でした。生徒は何度も挑戦しながら、勝つための条件を考え、驚きの声をあげていました。

【生徒の感想】

- ・数学、確率について関心をもてるような講座で、学びにもなったし楽しかったです。
- ・苦手意識のあった理系の問題を楽しく学べることができてよかったです。



秩父市立高篠中学校 2025年11月6日

【担当講師】松岡 圭介(埼玉大学)

【テーマ】「カラーシャボン玉の科学」

松岡准教授が同校を訪問し、中学3年生35名(女子18名/男子17名)を対象に授業を行いました。授業では、シャボン玉に色がつく仕組みについて、色の波長や界面活性剤の働き、分子構造などをわかりやすく解説していただきました。内容は中学校の理科より発展的で難しい部分もありましたが、カラーシャボン玉の実験演示には多くの生徒が興味を示し、授業後には講師へ積極的に質問する姿も見られました。

【生徒の感想】

- ・シャボン玉の構造がすこしだけ理解できた。
- ・生で実験を見られて楽しかった。
- ・シャボン玉に色がつけられることがわかった。



久喜市立栗橋東中学校 2025年11月11日

【担当講師】田中 秀逸(埼玉大学)

【テーマ】「遺伝子組換え技術」について考えてみよう

田中教授が同校を訪問し、中学2年生36名(女子16名/男子20名)を対象に授業を行いました。授業では、パワーポイントを用いて遺伝子組換え技術に関する講義が行われました。生徒の皆さんは、内容はやや難しかったものの配布資料を確認しながら、講義に集中していました。

【生徒の感想】

- ・内容は難しかったが、理系についての興味が深まりました。
- ・遺伝子組換え技術について興味を持ったので詳しく調べていきたいと思った。



所沢市立中央中学校 2025年11月28日

【担当講師】高品 知典(東洋大学)

【テーマ】「極限環境微生物とは?～過酷な環境で生きる生命～」

高品講師が同校を訪問し、中学3年生120名(女子57名/男子63名)を対象に授業を行いました。授業では、微生物全般の内容に加え、極限環境微生物の特徴やその調査について紹介がありました。生徒の皆さんは強い関心を示し、集中して授業に取り組んでいました。

【生徒の感想】

- ・自分の進路選択の選択肢を広げ、理系について詳しく知れて良かったです。
- ・研究職も面白そうだなと思いました。もし、これから理系の科目が得意になったら研究職もいいなと思いました。



本庄市立児玉中学校 2025年12月9日

【担当講師】坂田 一郎(埼玉大学)

【テーマ】「ホルモンと摂食調節」

坂田教授が同校を訪問し、中学2年生145名(女子75名/男子70名)を対象に授業を行いました。授業では、ホルモンとは何かという基本的な内容から、その性質について学びました。生徒の皆さんは、動物実験の紹介に興味を持ちながら授業に取り組んでいました。

【生徒の感想】

- ・普段ニュースなどで話題になっていたことの詳しい情報が知れたり、病気にもつながっていたりすることがわかり、自分が知らない情報が知れてもっと面白くなりました。
- ・新しいことがたくさん学べて、面白かったです。理科などが好きなので、とても興味深かったし、もっと知りたいなと思いました。



伊奈町立南中学校 2025年12月11日

【担当講師】山口 貴之(埼玉大学)

【テーマ】「研究のために海外に住む」

山口教授が同校を訪問し、中学3年生70名(女子31名/男子39名)を対象に授業を行いました。授業では、ドイツで研究生生活を送っていた際のエピソードをはじめ、物理学や原子の構造、現在の研究内容について紹介がありました。また、留学先であるドイツの日常生活や文化の違い、女性研究者についても話もあり、生徒の皆さんは興味深く耳を傾けていました。

【生徒の感想】

- ・自分のこれからの選択肢が(理系か文系)によって大きく変わると考えた。理系に行ったら今まで習った内容を更に細かくかつ具体的に研究されていくのだと知った。
- ・今まで習ってきたものの応用が学べるのが大学なんだなと思った。加速器の応用が医療に使われていることを知った。



三芳町立三芳東中学校 2025年12月17日

【担当講師】高品 知典(東洋大学)

【テーマ】「極限環境微生物とは?～過酷な環境で生きる生命～」

高品講師が同校を訪問し、中学2年生の3クラス105名(女子54名/男子51名)を対象に授業を行いました。授業では、「極限環境微生物」をテーマに、極限環境とは何か、極限環境微生物の紹介や研究成果を交えながら授業を行いました。授業の中盤では大腸菌の増殖速度を計算するワークにも取り組み、生徒たちは熱心に挑戦していました。質疑応答の時間には多くの質問が寄せられ、授業後に質問に来る生徒も見られるなど、生徒の高い関心と探究心がうかがえる授業となりました。

【生徒の感想】

- ・自分の知らない分野について多くのことを学ぶことができた。また、大学ではどんな授業が行われているのかというイメージを掴むことができた。
- ・今まで理系などには全く関心なかったけど、なんか難しそうだけど、新しいものなどが見つかったときなどが面白そう。そこで理系なども少し楽しそうだなと思った。



伊奈町立小針中学校 2026年2月13日

【担当講師】坂井 建宣(埼玉大学)

【テーマ】「音と振動」

坂井教授が同校を訪問し、中学1・2年生の460名(女子234名、男子226名)を対象に授業を行いました。授業では、音の伝わり方を、体を動かしてウェーブを伝えながら体験したり、さまざまな音を聞き比べる実験を交えながら学びました。生徒は、参加型の実験やスクリーンを活用した説明を通して理解を深め関心をもって参加していました。

【生徒の感想】

- ・今回の取組に参加して、科学のことが少しわかったと思うし、科学って面白そうと思うことができたので良かったです。
- ・私はあまり数学や理科が得意ではないが、興味があったのでそれを深く知れて良かったです。自分は文系か、理系かをあまり理解していなかったのですがこの取り組みを経て、もっと真剣に考えてみようかなと思いました。



加須市立加須東中学校 2026年2月20日

【担当講師】日比野 拓(埼玉大学)

【テーマ】「無セキツイ動物からセキツイ動物への進化」

日比野准教授が同校を訪問し、中学2年生107名(女子53名、男子54名)を対象に授業を行いました。授業では、約5億年前に誕生した脊椎動物をテーマに、無脊椎動物から脊椎動物への進化の過程について学びました。会場には3Dプリンターで作成した魚類の祖先モデルや化石標本、生きたウニ・ヒトデ・ナマコなどが展示され、生徒は実際に見て触れながら理解を深めていました。

【生徒の感想】

- ・生物の体の作りや化石など実際に触ってみたりすることができて、楽しく授業を受けることができました。
- ・生物学はあまり興味がなかったけど、今回話を聞いたり体験をしたりして興味を持った。



和光市立大和中学校 2026年3月2日

【担当講師】松原 和樹(埼玉大学)

【テーマ】「みんなで教案～パズルやゲームに潜む数理～」

松原准教授が同校を訪問し、中学3年生282名を対象に授業を行います。

さいたま市立美園南中学校 2026年3月6日

【担当講師】日比野 拓(埼玉大学)

【テーマ】「無セキツイ動物からセキツイ動物への進化」

日比野准教授が同校を訪問し、中学2年生235名を対象に授業を行います。

高等学校編

県立熊谷女子高等学校 2025年5月26日

【担当講師・テーマ】

- ・長澤 壯之(埼玉大学)「高次元について考える意味」
- ・綿貫 啓一(埼玉大学)「人に寄り添う技術と生活支援」
- ・川合 真紀(埼玉大学)「植物バイオテクノロジーで環境問題に挑む」
- ・長谷川 有貴(埼玉大学)「太陽光発電とLEDの意外な関係」
- ・岡村 利恵(埼玉大学)「ライフプランと自己実現—リーダーシップから考えよう」

5名の教員が同校を訪問し、6・7時限目に、1学年全員315名を対象に授業を行いました。生徒は、希望の科目を1時限ずつ、2つ受講しました。1年生を対象にした授業のため、専門的な内容よりは身近に感じてもらえるように、実験や動画、実物教材の提示などの工夫をしながら、大学の授業や理系分野への興味関心を高めました。それにより将来のキャリアについて考える機会になりました。生徒は熱心にメモを取り、授業の内容を理解しようとする前向きな姿勢が見受けられました。

【生徒の感想】

- ・理系分野についてわかった。実際に体験する講座もあって面白かった。
- ・理工学系の学部と進路を知れた。
- ・専門的な内容ながらも高校生にも理解できるような授業で受けていて楽しかった。
- ・大学の授業がどんな感じなのか大まかに理解出来たところが参加して良かったと思う。



県立松山女子高等学校 2025年7月14日

【担当講師】瀬山 紀子(埼玉大学)・對馬 果莉(埼玉大学)

【テーマ】

「進路としての理系—多様な誰もが安心して学び、働き、活躍できる社会へ」

瀬山准教授と對馬准教授が同校を訪問し、高校2年生(38名)を対象に授業を行いました。授業では、日本の大学における理学・工学系分野の女子学生の進学割合が低い傾向にありながら、女性も含めて多様な人が、理学・工学系分野で必要とされていることを示しました。また、理工系女性研究者・技術者の仕事紹介の動画を視聴し、グループディスカッションを通して、一人ひとりの多様な生き方が尊重される社会の重要性を考えました。生徒たちは、理系進路に対する関心や期待を語り合いながら、今後の進路について前向きに考える様子が見られました。

【生徒の感想】

- ・夢を追ったことで自分のしたいことを仕事として楽しんでいる方々の動画が私にとって励みになりました。
- ・どの学部や学科で将来どのような仕事に就くのかなどネットで調べても、あまりイメージが湧かなかったり、わからない部分があるからそこを教えていただくとよりイメージしやすいのかなと思いました。



出前授業の詳細はWISE-Pホームページ(<https://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>)からもご覧いただけます。

災害×ダイバーシティセミナー

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との共催で3回のセミナーを開催しました。

多様性に配慮した被災者支援について JVOAD作成『被災者支援コーディネーションガイドライン<多様性配慮>』

開催日時 2025年6月30日(月)
10:00~12:00
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 30名
講師 JVOAD 事務局長 明城徹也さん
減災と男女共同参画研修推進センター 浅野幸子さん
進行/埼玉大学ダイバーシティ推進センター 瀬山紀子



JVOAD (全国災害ボランティア支援団体ネットワーク) が、2025年に発行した「多様性配慮ガイドライン」の策定経緯や、その内容について理解を深めるためのセミナーを開催。

セミナーには、学内の関係者のほかに、埼玉県で災害ボランティア活動を行ってきた団体・個人、また、地方自治体の担当者、民間企業、障害者団体関係者など、多様な参加者があり、後半のディスカッションでは、これまでの取組のなかで感じてきた課題や、日常的に感じている災害時に予想される困難などが話され、より具体的な災害対応や連携を深めたいという意見が出された。

ドキュメンタリー「逃げ遅れる人々 東日本大震災と障害者」上映会 作品監督:飯田基晴/製作:東北関東大震災障害者救援本部/2012年/74分

開催日時 2025年10月29日(水)
14:40~16:10
会場 埼玉大学 研究機構棟 7階大会議室
参加者 51名(一般参加13名・学生38名)



東日本大震災後に、福島県を中心に、東日本大震災・原発事故で被災した障害のある人たちと、障害のある人たちに関わる人たちの証言をまとめたドキュメンタリー「逃げ遅れる人々 東日本大震災と障害者」を上映しました。

参加者の感想

・震災という同じ出来事の中でも、立場によって経験の重さや厳しさが全く異なることを痛感しました。障害のある人々が「ここでは生きていけない」「迷惑をかける」と避難をためらった背景には、避難所の環境や社会の理解不足が大きく関わっていたことが心に残りました。

・災害は誰にでも起こりうるものである一方で、社会的弱者ほど被害を受けやすいという現実を改めて実感した。今後、私たち一人ひとりが災害時にどのような配慮や行動ができるのかを考え、共に支え合える社会をつくる必要があると、非常に強く感じた。

「災害復興における人権アプローチ—東日本大震災の経験から」

開催日時 2026年1月21日(水)
14:40~16:10
会場 埼玉大学 総合研究棟1号館シアター教室
参加者 61名(一般参加22名・学生39名)
講師 天童睦子さん 宮城学院女子大学名誉教授・
『災害女性学をつくる』2021、生活思想社刊・共編著者



「災害は人々に等しく影響を与えない。そこには程度の差はあれ、社会的脆弱性と、構造的な不均衡を背景に、より弱い立場の人々が被る人為的被害がかかっている」という問題提起に続き、災害時の被害実態を社会的課題として捉えていくことの必要性が話され、東日本大震災後の実践事例等の紹介がありました。

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が同時に受講しました。

※いずれも詳細報告はHPをご覧ください。

地域レジリエント社会研究コンソーシアム

2025年7月31日(木)、「地域レジリエント社会研究コンソーシアム」の設立総会が開催されました。

コンソーシアムは、大学、行政機関、民間事業者が連携し、防災計画の策定・改善、災害対策の強化、インフラの維持管理など、地域の防災・減災に関する多様な課題に関して情報を共有し、実効性の高い取り組みを推進することを目的としています。ダイバーシティ推進センターもコンソーシアムに参画。主に、「地域防災減災コミュニケーションワーキンググループ」の運営に携わっています。本年度は、ワーキンググループが主となり、次のワークショップ等を開催しました。

逃げ地図づくりワークショップ

開催日時 2025年9月24日(水)
9:30~12:00

開催場所 埼玉大学 ラーニングcommons
主催 地域レジリエント社会研究コンソーシアム
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)
損害保険ジャパン株式会社(埼玉中央支店)
共催 埼玉大学ダイバーシティ推進センター
参加者 34名



7つのグループに分かれ、各テーブルに、指定避難所となっている埼玉大学を中心にした地図と、色鉛筆、ペン、紐を用意し、各テーブルで参加者同士の自己紹介をした後、説明を受け、「逃げ地図」づくりを行いました。

参加者からは、地域をよく知っている人たち同士で、実際の避難を念頭に地図づくりを実施するとより深めることができるだろう、逃げ地図の手法がわかり参考になった、自分の地域で実際に実施してみたいといった感想が出されました。

セミナーには、コンソーシアムワーキングのメンバー、埼玉大学の留学生、また近隣地域の住民の方、高校生、行政機関関係者、また遠方からの参加者もあり、多様なメンバーでのワークショップ実施となりました。

第20回全国まちづくり会議inさいたま

セッション 産学官民の連携で進める地域防災減災コミュニケーションとまちづくり

第20回全国まちづくり会議(主催・認定特定非営利活動法人日本都市計画家協会)にて、分科会「産学官民の連携で進める地域防災減災コミュニケーションとまちづくり」を開催しました。セッションでは、「防災」は全ての市民に関わることであり、「逃げ地図」をはじめとした多様な住民のコミュニケーションを図る仕掛けづくりを考えながら、この先も産学官民が連携し、取り組みを進めていくことを確認しました。

開催日時 2025年10月19日(日)
13:00~15:00

開催場所 芝浦工業大学大宮キャンパス
主催 地域レジリエント社会研究コンソーシアム
地域防災減災コミュニケーションワーキンググループ

参加者 30名
登壇者 山本俊哉氏(日本都市計画家協会・明治大学)
田原弥生氏(埼玉県)
有山信之氏(さいたま市)
田名田曜行氏(損害保険ジャパン)
齊藤正人氏(埼玉大学)
ゴイトチャンドラー氏(埼玉大学)
瀬山紀子(埼玉大学)



コンソーシアムのホームページが開設されました。
<https://www.saitama-u.ac.jp/resilient/>

大学教員のための性の多様性を尊重した言動ガイド

本学では、ダイバーシティ宣言を行い、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確認しました。

その一環として、性的指向、性自認 = SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity) による差別やハラスメントへの対応を進めるため、教職員のための「性の多様性 学生対応ガイド」を作成し、2023年10月に発行しました。多くの教職員が性の多様性を尊重することへの意識を高め、学生や同僚との関わりをもつようになったのではないかと期待を込めて捉えています。

そのような中で、日常のどのような場面でどのような発言に気がつくたらいいのか、もっと具体的に知りたいという声も届きました。また、授業中に教員から性の多様性が想定されていない発言を聞いてモヤモヤしたという声も学生から届くようになりました。

そこで、授業や指導で起こりやすいアンコンシャス・バイアス／マイクロアグレッションの例と改善例を具体的に示した、「大学教員のための性の多様性を尊重した言動ガイド」を2025年12月に発行いたしました。

大学は、さまざまな背景をもつ学生・教職員が共に学び、働く場です。しかし、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や何気ない言葉（マイクロアグレッション）が、当事者を傷つけたり、排除感を与えたりすることがあります。「悪気がない」発言であっても、相手にとっては差別的な意味をもつことがある点に留意が必要です。

これらの意識啓発を積み重ねていくことで、「性の多様性」を尊重した言動を心がけることができるようになり、すべての学生・教職員が安心して過ごせる環境をつくることできるようになると考えています。

■性の多様性 学生対応ガイド 日本語版

<https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/main/wp-content/uploads/2025/04/8c048b7558620193fafc8b481f6fe3c6.pdf>

■Gender Diversity: Student Support Guide (英語版)

<https://drive.google.com/file/d/1ICQXzz4o5IG3yHsrWm7W7pfL5CeigZ87/view>

■大学教員のための性の多様性を尊重した言動ガイド

<https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/main/wp-content/uploads/2025/04/8c048b7558620193fafc8b481f6fe3c6.pdf>



大学教員のための 性の多様性を尊重した言動ガイド

1 なぜ「性の多様性への配慮」が必要なのか

大学は、さまざまな背景をもつ学生・教職員と共に学び、働く場です。しかし、無意識の思い込み（アンコンシャス・バイアス）や何気ない言葉（マイクロアグレッション）が、当事者を傷つけたり、排除感を与えたりすることがあります。「悪気がない」発言であっても、相手にとっては差別的な意味をもつことがある点に留意が必要です。

2 授業や指導で起こりやすいアンコンシャス・バイアス／マイクロアグレッションの例と改善例

例	例の背景	改善の例
「あの人は性か女子一辺倒」「男らしく話せばいい」「男らしく話せばいい」	・性別や性自認に対するステレオタイプの固定観念、性別役割分業観	「性別はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」
「あの人はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」	・性別や性自認に対するステレオタイプの固定観念、性別役割分業観	「性別はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」
「あの人はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」	・性別や性自認に対するステレオタイプの固定観念、性別役割分業観	「性別はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」
「あの人はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」	・性別や性自認に対するステレオタイプの固定観念、性別役割分業観	「性別はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」
「あの人はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」	・性別や性自認に対するステレオタイプの固定観念、性別役割分業観	「性別はさあ大層にして」「男らしく話さなくても、性別に関わらず話せばいい」

3 配慮ある授業・指導のための基本姿勢

1. 見た目や名前などの情報からは、その人の「居るべき性別」や「居るべき性自認」は分かりません。学級委員選挙の際「さん」を統一し「くん/ちゃん」や「君/彼女」といった呼びかけは避けましょう。また、性別不明の場合は「パートナー」や「友人」といった中立的な表現を使いましょう。
2. シェンダーや性に関するトピックは、通知や連絡の場面に限らず、「誰にとっても社会的に重要な学び」と捉えましょう。
3. 発言しているつもりでも、失礼することはあります。「知らなかつた」「間違えた」とを認め、つねに学びの場を築ける姿勢が、学生からの信頼につながります。

このガイドに書いていないこと

このガイドは、性自認や性的指向、性別、性自認、性的指向などに関するすべての学生・教職員が安心して過ごせる環境をつくることを目指しています。

埼玉大学ダイバーシティ推進センター

電話：048-009-5118

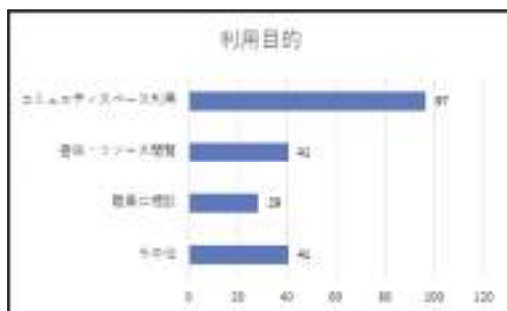
E-mail: diversity@park.saitama-u.ac.jp

20

DEIコミュニティラウンジ“SAiTO”活動紹介

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

利用目的(複数選択可)



※その他内訳：イベント参加、見学など
2025年度利用実績 延べ利用者数：153名 実利用者数：40名
※2026年1月8日現在



活動内容の詳細については、ウェブサイトをご覧ください。
<https://park.saitama-u.ac.jp/~diversity/deilounge/>

2025年度実施イベント一覧

日時	タイトル	テーマなど
2025年 5月13日	おしゃべりランチ会 vol.2	教えて！みんなの勉強法
2025年 6月 3日	第1回 SAiTO セミ	“Ally” って、つまりどういうこと？
2025年 6月13日	おしゃべりランチ会 vol.3	TokyoPride2025 ゆる報告会
2025年 6月25日	学生（わたしたち）が創る埼玉大学のダイバーシティと居場所	
2025年 7月 8日	おしゃべりランチ会 vol.4	テーマなし
2025年 7月24日	SAiTO 手芸クラブ	
2025年10月 2日	おしゃべりランチ会 vol.5	夏の思い出シェア会
2025年10月30日	ゆるスポーツ大会	
2025年11月11日	おしゃべりランチ会 vol.6	“好き” ってなんだ？
2025年11月28日	第2回 SAiTO セミ	『トランスジェンダー入門』を読む
2025年12月23日	おしゃべりランチ会 vol.7	2025年振り返り
2026年 1月22日	第3回 SAiTO セミ	『小山さんノート』を読む

2025年度実施イベント延べ参加者数：189名
※2026年1月8日現在

SAiTO相談員からのメッセージ

みなさん、こんにちは。DEI コミュニティラウンジ “SAiTO” 臨床心理相談員の古堂達也です。わたしは、2014年に埼玉大学教養学部を卒業し、介護職員やスクールソーシャルワーカーなどのキャリアを経て、2024年10月からSAiTOの管理・運営を担当しています。大学時代から、性の多様性やLGBTQ+に関する研修講師やイベント企画、居場所づくりの活動にも携わってきました。そのような経験を活かしながら、自分の出身大学で、ダイバーシティ推進や多様なバックグラウンドをもつ学生の支援に携われることをとてもうれしく思っています。

SAiTOの開室から1年半が経ち、この場所を自分の「居場所」として継続的に利用してくれる学生もいます。安心して過ごせる場所が提供できているのだろうか（そうだといいな…）と感じる一方で、この埼玉大学が多様な性の在り方の構成員を想定していないと感じる場面も残念ながら散見されます。安心して過ごせる居場所の運営はもちろんのこと、埼玉大学全体がジェンダー・セクシュアリティに関してインクルーシブな環境になるよう、他部署とも連携しながら、取り組みを進めてまいりたいと思います。

さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会

2025年7月4日（金）、本学大学会館2階ラーニングコモンズにおいて、さいたまファミリー・サポート・センターのアドバイザーを講師としてお招きし、さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会を開催しました。

当日は、本学教職員10名が参加しました。

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）を対象に、前半の入会説明会では、事業の趣旨、援助活動の内容や流れ、会員の心得などについて説明がありました。後半の提供会員向けの講習会では、子どもの心と身体の発達、子どもの健康、けがや応急処置を学びました。



男女共同参画推進に関する意識・実態調査

埼玉大学ダイバーシティ推進センターでは、平成22年から5年ごとに「男女共同参画推進に関する意識・実態調査」を実施し、第1回から第3回までの報告書を作成し、教職員・学生の皆様に結果を公表するとともに、本学における男女共同参画推進に関する取り組みに反映させてきました。

本調査は、本学において、よりよい就労・研究環境を整備していくための課題を明らかにしていくために実施するものです。第4回の調査結果の公表は、令和8年（2026年）4月以降となります。

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ニ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を行い、埼玉大生が声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。

2025年度は、トイレ内に掲示するチラシをこれまでの使用状況を盛り込む形で更新し、無料生理ナプキンがある個室等に掲示しました。

また、かなり無料生理ナプキンの使用頻度が高く、業者による補充後すぐになくなってしまいう箇所について、Spring Upのメンバーによる補充作業も実施しました。

ダイバーシティ推進センターはこれらの活動をバックアップしています。



「大学生のための性暴力防止ガイド」改訂版を発行

本学では、学生有志の力によって作成されたキャンパス性暴力防止パンフレット『ねえこんな時、どうする？ 知らなきゃマズイ愛と暴力の話』を2022年3月に発行しました。ダイバーシティ推進センターの前身である、ダイバーシティ推進室が監修をしました。それから月日が経ち、刑法等も改正され、「強制性交等罪」が「不同意性交等罪」となり、より具体的に犯罪に当てはまる行為が明記されました。

そこで、今回も学生有志に新たに集まってもらい、改訂版の作成に取り組み、多くの検討を重ねて、2026年3月の発行に至りました。今回もダイバーシティ推進センター(および推進員の教職員)が監修いたしました。来年度より新入生を中心に配布し、周知していきます。

「大学生のための性暴力防止ガイド 大切にしたい私とあなた一心地よい関係づくりのためのヒントー」

〈詳細版〉



〈概要版〉



IV 女性教員採用・昇任促進

学長賞受賞

学長表彰は、職務に顕著な功績があった教職員や社会的な功績があった教職員を表彰することを目的として平成29年度に創設された制度です。教育・研究活動に顕著な功績があった教員に「学長賞」が贈られます。



学術院教授(大学院人文社会科学研究所)

新井 高子
ARAI Takako

人間にも樹木にも伸びやかな雰囲気があることを大きな魅力に感じつつ、早いもので本学に勤務して30年近くになります。このたび、思いがけず学長賞を賜りましたこと、たいへん光栄です。

学長賞は、拙詩集『おしろこさま綺聞』(幻戯書房、2024年3月刊)が第6回大岡信賞(朝日新聞社主催)を授かったことを顕彰して頂戴しました。その大岡賞の賞状には「作者独自の混成方言によって近代の見直しと言語実験を一つにする試みをなしとげました」と。じつは、この詩集は、北関東方言でも東北方言でもあるような、そこに関西弁さえ混じっているような、不思議な文体で書かれています。

このような文体に挑んだ理由としては、東日本大震災をきっかけに、被災地、岩手県大船渡市のご年輩女性と言葉のプロジェクトを始めたことが最も大きいのですが、埼玉大学での仕事も無関係ではありません。わたしは着任以来、留学生に日本語を教える仕事に携わっていますので、母国から訛り、すなわち特別な音楽性を携えて来日する、彼らのユニークな日本語と日々、出会っています。思ってもみなかった言葉の組み合わせに出会うのもしばしばで、じつは普通の教室でわたしは「混成方言」に接し、しぜんに詩の力を養っていたようにも感じるので。

また、日本人学生と留学生が切磋琢磨する多文化共修科目で、詩やその創作を教えたり、現代戯曲を深めたりする授業も担当し、それも励みになっています。

新規採用女性教員

令和7年度に埼玉大学では16名の女性教員が採用されました。(10月1日現在)

令和4年度からの4年間の教員採用状況は右の表のとおりです。

埼玉大学では、令和9年度末までに、女性教員在職比率24%を目標に掲げています。
(令和7年10月1日現在女性教員在職比率23.6%)



女性教員採用比率		令和4年度	令和5年度	令和6年度	令和7年度	合計
人文社会系教員 【目標40%】	男	2	3	4	8	17
	女	5	2	5	10	22
	計	7	5	9	18	39
	女性比率	71.4%	40.0%	55.6%	55.6%	56.4%
教員養成系教員 【目標40%】	男	3	5	7	1	16
	女	0	2	4	3	9
	計	3	7	11	4	25
	女性比率	0.0%	28.6%	36.4%	75.0%	36.0%
自然科学系教員 【目標20%】	男	9	10	10	19	48
	女	0	3	4	3	10
	計	9	13	14	22	58
	女性比率	0.0%	23.1%	28.6%	13.6%	17.2%
教員合計	男	14	18	21	28	81
	女	5	7	13	16	41
	計	19	25	34	44	122
	女性比率	26.3%	28.0%	38.2%	36.4%	33.6%

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

今年度も引き続き、不定期に継続して理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターとの懇談会を開催しました(5月29日、9月25日、1月29日)。「ランチ会」と称して昼休みにお茶とお菓子を準備して、いつも同じ部屋で開催をしています。

数年間継続した結果、気兼ねなく立ち寄れる、そんな雰囲気のある会になりつつあります。新しく着任された先生には必ずお声がけするようにし、懇談会の場が学部や学科を超えた「つながり」を築く助けになればとのねらいがあります。回を重ねることにお互いの名前と顔が一致し、コミュニティとして醸成していく様子が見受けられます。

組織論のジェンダー分析などでは「オールドボーイズネットワーク」といったインフォーマルなつながりが組織内の暗黙知を提供する役割を果たしている可能性が示されています。実際、ランチ会においてもメールでわざわざ問い合わせるほどではないと遠慮したり、忙しくて確認することが後回しになっているけれども重要に思っていたりすること、例えば学内研究費の申請や研究室を整備する上で困っていることが話題になった回がありました。女性教員の比率が少ない間は意識してネットワークの場を提供することが重要であり、このような地道な取組みが女性教員を取り囲む社会資本の一部として有機的に作用することを目指しています。



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、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・配偶者の病氣看護および障害児・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（審査があります。）

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・調査補助などを行う。

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

2025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。



今井 裕紀子

IMAI Yukiko

学術院助教(大学院理工学研究科)

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の研究補助制度を初めて利用させていただきました。私は、熱帯魚であるゼブラフィッシュを用いて、生殖細胞の発生を研究しています。研究のためには、モデルとする魚の飼育が欠かせず、毎日の餌やりに加え、水槽の掃除や水質検査などが必要です。4月に5歳の娘を含む家族全員で埼玉へ引っ越してきましたが、娘の保育園探しなど生活基盤を整えながら、教務

を覚えて、ラボのセットアップを行うという目まぐるしい毎日でした。着任1年目で自分の学生さんもない状況でしたので、技術員の方や隣のラボの学生さんに研究補助として飼育をお願いできたことは、研究時間を確保する上で大きな助けとなりました。子育てをしていると、子供の病氣や行事などで突発的な用事が入ってくることがしょっちゅうで、飼育の様なルーチン作業を継続していくことが難しいです。研究補助制度によって、他の人に仕事を任せられたことで、時間だけでなく、頭の中にも余裕ができました。今後も、学生の指導や娘の小学校進学などでますます忙しくなってくると思いますが、この制度を活用させて頂きながら、研究を進めていきたいです。



寺 蘭 さおり

TERAZONO Saori

学術院准教授(教育学部)

着任して12年目。今年度初めて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、研究活動をご支援いただきました。

私は育児役割を卒業し、研究に専念できると思っていたところに、介護役割がやってきました。毎月一度の遠距離介護帰省でしたが、実家では娘からのお下がりジャージを身にまとい、要介護4の母親の入浴介助をはじめ日常生活の世話や家事全般で終わる日々。子育て期のような喜びも体力もなく、大

学では教育活動や学内外の業務も重なり、研究活動は後回しになっていました。

私の研究法は主にアンケート調査ですので、分析等も一人でできますが、いざ、「学会発表!」「論文投稿!」となりますと、その準備に時間を要します。この度、本制度を活用してデータ入力、図表の校正、文献等の情報収集、学会発表や論文投稿の準備等を補助していただきました。これまで眠っていたデータに光を与えることができ、贅沢な研究環境が整備されました。この場を借りて心より御礼申し上げます。

介護には「親の老いを受け入れる」辛さもありますが、研究による娘の喜びは老いた両親の生きる糧に繋がると思いつつ、今後も両立を目指していきたいと思えます。

ベビーシッター利用助成

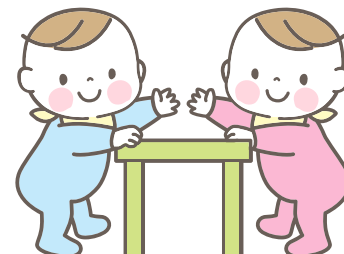
ベビーシッターを利用した場合にその料金の一部が助成される制度で、公益社団法人全国保育サービス協会が実施する事業です。利用には本学が交付する割引券が必要となり、配偶者が就労している場合のほか、病気入院等により、サービスを使わなければ就労することが困難な場合に限り、割引券を使用できます。

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。)

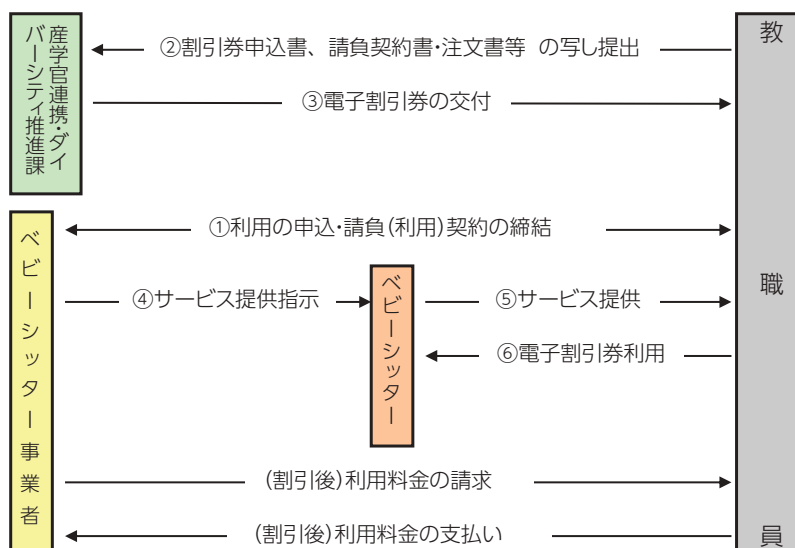
対象となる子：0歳～小学校3年生(世話を必要とする場合小学校6年生まで。)

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〉



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

2025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。



堤田 成政

TSUTSUMIDA Narumasa

学術院准教授(大学院理工学研究科)

小学生の娘が通う放課後児童クラブからの迎えに、ファミリー・サポート・センター事業を利用し、併せてダイバーシティ推進センターによる補助制度によって利用料の支援を受けました。日々の研究・教育活動が立て込む中で、子どもの迎えの時間が大きな負担となっていたため、このような支援は非常に心強いものでした。幸いにも、近所にファミサポの経験が豊富な方がいらっしゃり、週に2回程度、安心してお願いできて

います。

娘にとっても、学校や家庭以外の大人と関わる機会は貴重であり、地域の方々とコミュニケーションを取ることで視野が広がっているようです。迎えの道中の会話を楽しみにしている様子も見受けられ、生活に良い刺激となっています。

共働き家庭にとって、子育てと仕事の両立は常に課題ですが、このような支援制度のおかげで時間的な余裕が生まれ、研究と教育により集中できるようになりました。今後も継続的に活用しつつ、地域とのつながりを大切にしていきたいと考えています。

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（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、ベビーキープ、更衣室ブース

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、以下のような設備を整えています。

オムツ交換台：全学講義棟 1 号館 1 階（西）多機能トイレ

ベビーキープ：大学会館

（1 階多目的トイレ、2 階男性用トイレ、2 階女性用トイレ）

更衣室ブース：総合体育館

（1 階男性用更衣室、1 階女性用更衣室）



オムツ交換台マーク



オムツ交換台



ベビーキープ・マーク



ベビーキープ



更衣室ブース

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事ができた
- ・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事ができた
- ・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）

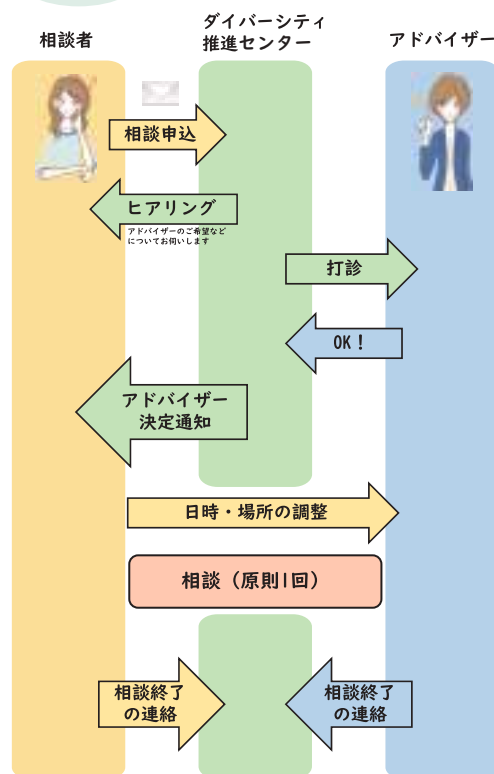
相談内容例

- 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、教職員の皆さまを対象に※、日々の暮らしの中でのさまざまな困りごとや、周囲の人に相談しづらい悩みをお聞きし、ご本人と一緒に困りごとを解決する支援をしています。各部署内において、ダイバーシティに関わる対応に迷われた場合にも、相談先としてご利用いただけます。本年度は、これまでに5件の相談が寄せられています。

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

※ワーク・ライフ・バランス、ライフイベントに関する事柄については、学生の方もご利用できます。

2025年度そよかぜ保育室活動紹介

「特定非営利活動法人(NPO) そよかぜ」が運営するそよかぜ保育室は、さいたま市のナーサリールームの認可を受けた、埼玉大学の学内立地保育施設です。埼玉大学の教職員、留学生・日本人学生の子どもたちをはじめ、地域の子どもたちも受け入れています。いろいろな言語が飛び交い、年齢の異なる子どもたちが集い、障害を持つ子どもたちも一緒に過ごす、共生を育む保育室です。(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。今年度も国際色豊かで、インドネシア、スリランカ、中国、パキスタン、バングラデシュ、ミャンマー、モンゴルと、日本よりも外国籍児の方が人数も多くなっています。3～4歳児の仲良し3人組(国籍は全員違いインドネシア、パキスタン、バングラデシュ)、遊ぶ時は英語です。その遊びに「入れて～」と入っていったは良いけれど、言葉が分からなくて日本の子がちょっと戸惑ってしまうなんていう光景も目にするようになってきました。

少子化の中、入園児童が確保できず経営難に悩む施設が少なくない中、お陰様で昨年以上に需要があり、定員いっぱい、申し訳ないのですがお断りせざるを得ず、希望に添えない場合もある状況です。

なお、コロナ5類移行以降、徐々に授業協力等のお声も掛かるようになってきました。皆様の研究活動のお役に立てればと思います。

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。



2025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：15名 外国籍*：17名 (うち埼玉大学関係者(学生を含む)：22名)
* インドネシア、スリランカ、中国、パキスタン、バングラデシュ、ミャンマー、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、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
- 9月 水害時避難訓練(全学講義棟2号館3階まで移動)、お楽しみ会(5歳児クラス)
- 10月 第15回運動会
- 11月 さつまいも掘り(大久保農場)
- 12月 大根掘り(大久保農場)、クリスマス会
- 1月 卒園児遠足(戸田市立児童センターこどもの国)、共通テスト臨時保育(1/17、18のべ7名)
- 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22日 第11回卒園式

マイペースな子が多く、練習ではなかなか足並みがそろわずドキドキハラハラでしたが、本番に強い子ども達。「きっと大丈夫」と信じて迎えた第11回卒園式当日。先頭で入場してきたのは足が少し不自由なTくん。一步一步自力で歩く姿を目にした途端…、参加者はもう涙。

「我が子達(4人)の時には一度も泣いたことない。初めて『保育園の卒園式』で泣いた。」と、毎日送迎していたおばあちゃん。まだまだ心配はたくさんあるけど、これからは少し遠くからずっとエールを送り続けようと思います。



※10月25日 第15回運動会

今年はいいにく室内での運動会となってしまう、0・1・2歳児、3・4・5歳児の2部構成で実施しました。それでも、元気いっぱい、笑顔いっぱい…それぞれの表情がとても微笑ましくもあり、誇らしくもあり、それぞれの成長を感じました。いつもよりたくさんの大きな笑い声や拍手につつまれた、いつものホールで、短い時間ながらも、運動会を楽しむことができました。きっと子どもたちの思い出に残る行事のひとつになったことでしょう。



【保護者の声】

0歳の頃から息子がお世話になっています。まだ言葉もしゃべれない頃、最初にできた友達はアフガニスタンの男の子でした。今は、スリランカの女の子に影響を受けてか、「カワイイ」服装を好むようになってきました。お迎えに行くと、様々な母国語を話す保護者たちの見守る中、子どもたちは仲良く園庭の遊具を使ったり、追いかっこをしたりして走り回っています。埼玉大学の農場に行く機会も多く、息子は泥のついたサツマイモの絵を描いたり、帰宅後に今日農場で何をしたと報告してくれたり、貴重な経験を積みかせていただいています。

先生方は子どもたちの個性や背景を尊重してのびのび見守って下さっていて、息子も楽しく通っています。

(4歳児 教職員の家族)

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.ns25@gmail.com

・NPO そよかぜ

代表理事 市橋秀夫(学術院(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

KANAI Kaoru

大学院教授
(大学院人文社会科学研究科)

すべての教職員が働きやすい職場となるよう、労働研究の知見も生かしながら、考えていきたいです。

働きやすい職場作りの工夫が生まれるような講演会やシンポジウムを企画していきます。



寺蘭 さおり

TERAZONO Saori

大学院准教授
(教育学部)

子育て期女性の「自分らしさ」についての研究に取り組み、教育では保育者(幼稚園教諭、保育士、保育教諭)による保護者への支援について学生と共に探求しております。埼玉大学においても女性研究者支援が充実していますが、女性の活躍を進めるためには「女性研究者」に限ったことではなく、そのコミュニティへの支援も必要であると思います。女性研究者がいきいきと自分らしくあるための環境整備に貢献できればと考えています。



日原 由香子

HIHARA Yukako

大学院教授
(大学院理工学研究科)

「ダイバーシティ」というワードは一般的になり、問題意識も共有されてきた感がありますが、どのような問題にどのように取り組んでいくべきなのか、気づいていない点も多そうで、様々な立場の教職員がしっかり議論していく必要がありそうです。今年度は委員会にあまり参加できず申し訳ありませんでしたが、次年度は理工研教員としての目線で色々とアイデアを出せればと思っています。



牧 ちひろ

MAKI Chihiro

研究・連携推進部
研究推進・国際連携課
総務係長

ダイバーシティ推進員として4年目を迎えました。今年は、5年ごとにされる男女共同参画推進に関する意識・実態調査のワーキング・グループに参加し、多様性や仕事・家庭での役割などについて改めて考える機会となりました。これからも、多様な人々が安心して学び、働くことができる環境を目指し、日々の気づきを大切にしながら活動していければと思います。



大泊 悟

ODOMARI Satoru

総務部
人事課人事第二係長

2025年度よりダイバーシティ推進員を拝命いたしました。これを機にダイバーシティについて学び直そうと思い立ったものの、業務と育児に追われ、本を読む時間が十分に取れないのが現状です。そのためAIで怪しい情報を収集して満足しているところです。現在のところダイバーシティ推進にほとんど貢献できておりませんが、これから少しでも貢献できるよう、精進してまいります。



野村 奈央

NOMURA Nao

学術院准教授
(大学院人文社会科学研究科)

今年度は学生支援WGの一員として、性暴力防止パンフレットの改訂に携わりました。各委員から提出された多角的な意見改善案に触れ、自身の意識を深める大きな学びとなりました。また、留学生へのヒアリングでは、学生支援における部局横断的な連携の重要性を再認識いたしました。今後も現場の声を真摯に汲み取り、関係部署との協働を推進することで、誰もが安心して活動できるキャンパス環境の構築に寄与してまいります。



石川 博志

ISHIKAWA Hiroshi

総務部
総務課
法規調査係長

推進員を拝命し、学生支援WGに所属して3年目となりましたが、WGの活動やセンターの研修受講等を通して、自身としても様々なことを学ばせていただいています。社会は無意識のうちにマジョリティにとって優位な状況となっている可能性を意識し、多様なバックグラウンドを持つ学生さんたちが不自由なく快適に大学生活を送れるよう、医療的ケア児の父である身としても、その一助になりたいと思います。



清水 由恵

SHIMIZU Yoshie

学務部
留学・国際交流課
国際企画担当主任

2024年度秋より学生支援WGの一員として活動しています。所属部署では多様な文化的背景を持つ方々と日々関わっており、委員会での学びを実務に活かす機会が多くあります。こうした環境の中で、ダイバーシティ推進の意義をより実感しています。他方で、まだまだ知らないことも多いので、今後も委員としての活動を通じて理解を深めていきたいです。



野澤 裕樹

NOZAWA Hiroki

学務部
学生支援課
学生生活支援担当係長

昨年度ダイバーシティ推進委員を拝命し学生支援WGにて活動してまいりました。私自身の職務である学生支援課への相談や要望が細かくなっており、1つの意見を通すと別の意見を通す事が難しくなるケースが増えているように感じます。そういった中でそれぞれの意見を尊重しより良い意見が出せる環境づくりができるよう活動に取り組んでいければと思います。



内河 水穂子

UCHIKAWA Mihoko

学術院教授
(教育学部
附属教育実践総合センター)

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、取り組みを進めています。環境づくりWGを担当しています。そのWGでは、本学の相談窓口一覧表を作成しました。困りごとがあったときに、スムーズに相談につながるができるように、多くの方に知ってもらえるようにしていきたいと思います。どうぞよろしくお願いいたします。



谷津 修一

YATSU Shuichi

学術院准教授
(教育機構障がい学生支援室)

2024年度よりダイバーシティ推進員を拝命し、現在ダイバーシティ環境作りワーキンググループに所属して活動を行っております。

最近の日常業務の中で、多様な国籍や文化、言語、ジェンダーや障がいを持つ方々と出会う機会が増えたことを実感しております。

すべての本学構成員が共に幸せに共生できるキャンパス環境となるよう引き続き活動を続けていきたいと思っています。

どうぞよろしくお願いいたします。



伊藤 恵里子

ITO Eriko

教育機構保健センター
看護師

保健センターでは、多様な背景をもつ学生一人ひとりが安心して利用できるよう、健康診断やカウンセリング、医師の診察等を円滑に受けられる体制づくりに努めてまいりました。

学生の皆さんから寄せられる声に丁寧に耳を傾け、その都度、誠実に対応することを心掛けています。今後も、誰もが安心して利用できる保健センターを目指し、スタッフ一同取り組んでまいります。どうぞよろしくお願いいたします。



長島 健太

NAGASHIMA Kenta

総務部
広報渉外課
広報係長

教職員および学生一人ひとりが、互いを尊重しながら安心して学び、研究し、働くことのできる環境づくりを着実に進めてまいります。性別や国籍の違いにとどまらず、年齢、障がいの有無、立場や価値観、経験など、多様なダイバーシティが自然に受け入れられる大学を目指すため、学内での制度整備や意識啓発の取り組みを丁寧に積み重ねるとともに、その理念と姿勢が社会全体にも広がるよう努めてまいりたいと思います。



荒木 祐二

ARAKI Yuji

学術院教授
(教育学部)

植物の生物多様性を専門とするフィールド研究の知見から、「多様性が組織やシステムのレジリエンスを育む」ことを実感してきました。

この視点を大学運営にも活かし、異なる背景や価値観をもつ構成員が互いを尊重し合い、個性と能力を発揮できる土壌を整えたいと考えています。

ダイバーシティ推進委員として、本学の取組を前進させ、誰もが安心と働きがいを実感できる環境づくりに貢献してまいります。



小杉 亮子

KOSUGI Ryoko

学術院准教授
(大学院人文社会科学研究科)

今年度は、人文社会科学研究科に新しく設置されるダイバーシティ科学専攻を側面から支援するためのダイバーシティ教育・研究支援WGのメンバーとして活動しました。ふだんは社会学を研究していますが、WGの先生方との議論をつうじて、ダイバーシティに関わる研究分野は非常に多彩であることをあらためて学びました。これからも、より柔軟に、ダイバーシティをめぐる教育・研究を考えていければと思います。



塚原 伸治

TSUKAHARA Shinji

学術院教授
(大学院理工学研究科)

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いきたいと思っています。



長谷川 有貴

HASEGAWA Yuki

学術院准教授
(大学院理工学研究科)

私の所属する電気電子物理工学科は、女子学生がとても少ない学科です。地域や学会のイベントで小学生向けの電気理科教室を開くと、参加者の性別に偏りはなく、みんな「楽しかった!」と帰っていきます。それなのになぜ、大学で電気分野を学ぶ女性は少ないのか。いろいろな分野で多様な人々が活躍する社会の実現のためにダイバーシティ推進員として、個人としてなにができるのか、皆さんと一緒に考えていきたいです。

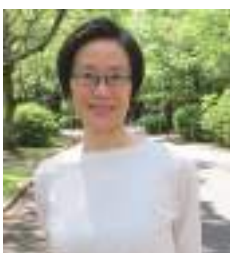


岡村 利恵

OKAMURA Rie

学術院准教授
(ダイバーシティ推進センター)

先日、社会調査の授業の一環で学生の街頭ヒアリングに同行しました。学生たちは高校生のグループにも話を聞くことができました。話を聞いた高校生たちは外国籍のクラスメイトがいる状況が日常で多文化への理解もずっと進んでいるようでした。切り取られた情報を鵜呑みにするのではなく、他者とのface-to-faceのコミュニケーションを通じて理解を深めていくこと。聞き慣れた考えですが、それが今困難だからこそ、やる意義があると思いました。



瀬山 紀子

SEYAMA Noriko

学術院准教授
(ダイバーシティ推進センター)

2025年は、アメリカにおける政治的な激変を背景に、DEI(多様性・公平性・包括性)への向き合い方をあらためて考えた一年でした。学内では、7月に地域レジリエント社会研究コンソーシアムが立ち上がり、企業や民間団体、自治体とともに、多様性を踏まえた地域レジリエンスの強化をテーマに、コミュニケーションが広がっています。来年度は、キックオフイベントに飾られたすてきな花を思い出しながら、大学院のスタートを切っていきたいと思っています。



對馬 果莉

TSUSHIMA Kari

学術院准教授
(ダイバーシティ推進センター)

本年度よりセンター教員として着任しました。専門はハンナ・アーレント政治思想とケア倫理で、ケアを中心にした政治・社会構想について研究しています。センターでは、ダイバーシティ相談と教育・研究支援WGを担当しています。2026年度より大学院人文社会科学研究科に新設される「ダイバーシティ科学専攻」のキックオフイベントを昨年9月に開催しました。学内外の多くの方々との準備を進められたことがもっとも印象に残っています。



渡辺 大輔

WATANABE Daisuke

学術院准教授
(ダイバーシティ推進センター)

ダイバーシティ推進センターの所属となってから2年目、主に学生支援に関することを担当しています。昨年度10月に開設した「DEIコミュニティラウンジ“SAiTO”」も、専門相談員の古堂達也さんの豊かなアイデアのおかげで充実した活動を進めることができました。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。



島田 一博

SHIMADA Kazuhiro

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の事業を担当してから、まもなく1年が経とうとしております。

この間、業務に取り組む中で、改めて実感していることがあります。それは、センターの活動が単にダイバーシティを推進するだけではなく、多様な人材が働きやすい環境を整えることで、新しいアイデアやイノベーションを生み出す可能性を秘めているということです。

今後もよりよい環境づくりに向けて、ご協力のほどよろしくお願いいたします。



入波平 紅仁子

IRINAMIHIRA Kuniko

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

さまざまなことに携わらせていただいていると思います。そのことにより、自分自身が豊かになっていると感じます。今までの生きづらさの原因はなんだったのか。限りある人生を少しでも楽しく、ご縁を大切に歩いていきたいと思います。

地域住民の皆様から、「埼玉大学は地域の宝である。」とってもらえるように、動いていきたいと思います。さて、どのように動こうかな…。



高橋 奈保子

TAKAHASHI Nahoko

研究・連携推進部
産学官連携・ダイバーシティ推進課
ダイバーシティ推進係長

産学官連携・ダイバーシティ推進課2年目になりました。

ダイバーシティ推進センターでは、講演会やシンポジウム、研究補助等雇用支援、WISE-Pなど、一年間を通して活動が目白押しです。

また、研究生や、社会人向けの履修証明プログラムといった教育的な活動もあります。

こうした取り組みの1つ1つが、ダイバーシティ社会をつくる一助になるといいなと思っています。

Ⅶ 組織体制

2025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	学術院教授 (大学院人文社会科学研究科)	◎金井 郁
	学術院准教授 (教育学部)	寺蘭 さおり
	学術院教授 (大学院理工学研究科)	日原 由香子
	研究・連携推進部研究推進・国際連携課総務係長	牧 ちひろ
	総務部人事課人事第二係長	大泊 悟
ダイバーシティ 学生支援WG	学術院准教授 (大学院人文社会科学研究科)	◎野村 奈央
	総務部総務課法規調査係長	石川 博志
	学務部留学・国際交流課国際企画担当主任	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	学術院教授 (教育学部附属教育実践総合センター)	◎内河 水穂子
	学術院准教授 (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	学術院教授 (教育学部)	◎荒木 祐二
	学術院准教授 (大学院人文社会科学研究科)	小杉 亮子
	学術院教授 (大学院理工学研究科)	塚原 伸治
	学術院准教授 (大学院理工学研究科)	長谷川 有貴

令和7年度(2025)WISE-P運営及び学内協力者名簿

WISE-P (Women in Science and Engineering Program) は、以下の教職員により実施されています。

(敬称略)

所 属	職 名	氏 名
埼玉大学大学院 (教育学部)	教授/副学長 (ダイバーシティ推進担当)	田代 美江子
埼玉大学大学院 (教育学部)	教授/ダイバーシティ推進センター長	北田 佳子
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授/大学院理工学研究科長	重原 孝臣
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授/理学部長	若狭 雅信
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授/工学部長	奥井 義昭
埼玉大学大学院 (教育学部)	准教授	日比野 拓
埼玉大学大学院 (教育学部)	准教授	松岡 圭介
埼玉大学大学院 (教育学部)	准教授	松原 和樹
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	内村 太郎
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	川合 真紀
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	小室 孝
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	坂井 建宣
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	酒井 政道
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	坂田 一郎
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	島村 徹也
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	田中 秀逸
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	戸澤 讓
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	長澤 壯之
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	山口 貴之
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	教授	綿貫 啓一
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	准教授	鈴木 美穂
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	准教授	長谷川 有貴
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	准教授	畠山 晋
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	准教授	土方 泰斗
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	講師	是枝 晋
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	助教	入山 太嗣
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	助教	小玉 翔平
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	助教	末田 美和
埼玉大学大学院 (大学院理工学研究科)	助教	杉浦 陽介
埼玉大学大学院 (科学分析支援センター)	准教授	藤原 隆司
埼玉大学大学院 (教育学部附属教育実践総合センター)	教授	浅海 純一
埼玉大学大学院 (教育学部附属教育実践総合センター)	教授	関口 睦
埼玉大学大学院 (教育学部附属中学校)	副校長	高橋 太一
埼玉大学大学院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	岡村 利恵
埼玉大学大学院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	瀬山 紀子
埼玉大学大学院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	對馬 果莉
埼玉大学大学院 (ダイバーシティ推進センター)	准教授	渡辺 大輔
埼玉大学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 研究・連携推進部 産学官連携・ダイバーシティ推進課	課長	島田 一博
埼玉大学 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	入波平 紅仁子
埼玉大学 研究・連携推進部 産学官連携・ダイバーシティ推進課	係長	高橋 奈保子
埼玉大学 研究・連携推進部 産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	芦谷 理映
埼玉大学 研究・連携推進部 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
埼玉大学 研究・連携推進部 産学官連携・ダイバーシティ推進課	事務補佐員	吉田 京子

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。

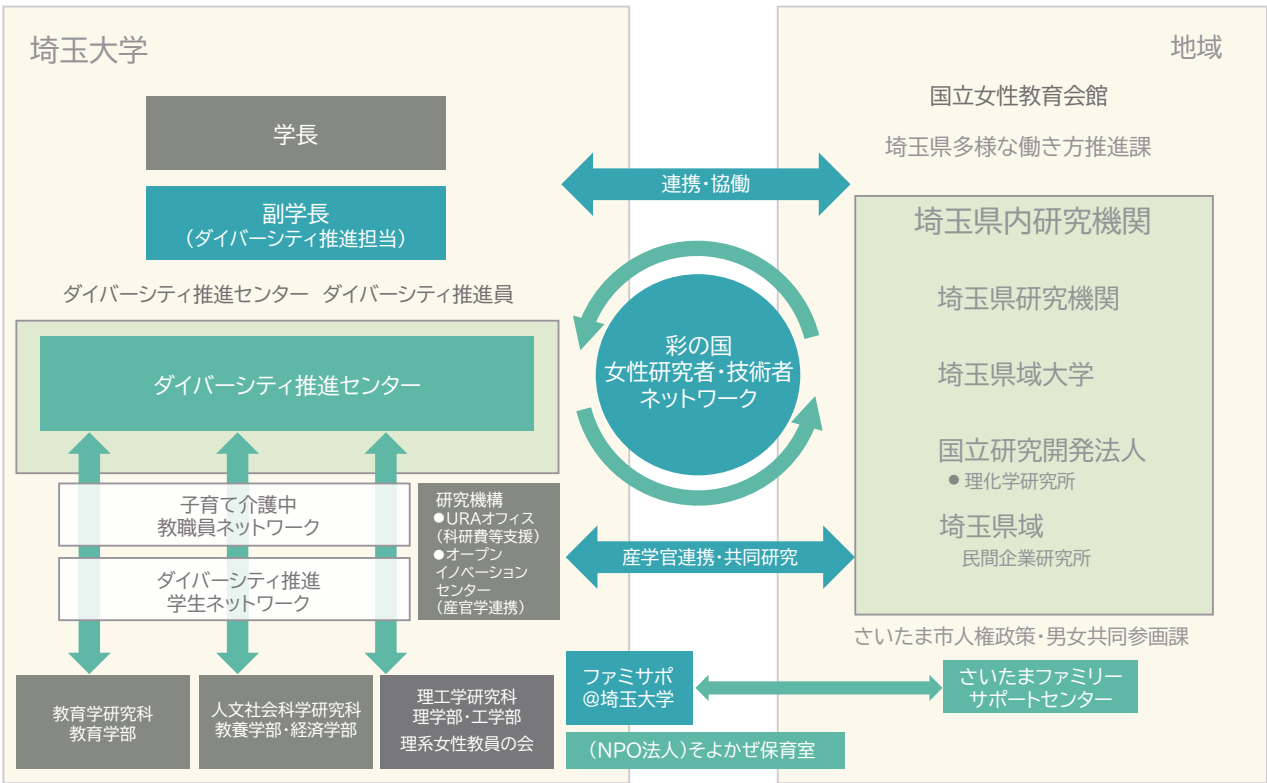
埼玉大学ではこの「彩の国女性研究者ネットワーク」を県内企業、研究機関、大学等に拡大し、女性研究者・技術者の活躍により、埼玉県地域全体のダイバーシティ推進を図り、多様な視点と発想による研究・技術開発のさらなる活性化を目指しています。また、女性研究者・技術者や男女共同参画（ダイバーシティ推進）担当者の方々と共に、男女を問わず子育て・介護などのライフイベントの中にある研究者・技術者が働きやすい環境づくりに取り組み、さらに、このネットワークの活動を通して、研究者や技術者を目指す女子学生に多様なロールモデルやキャリアパスを示し、次世代研究者・技術者育成を促進しています。

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。

【彩の国女性研究者・技術者ネットワーク参画機関】

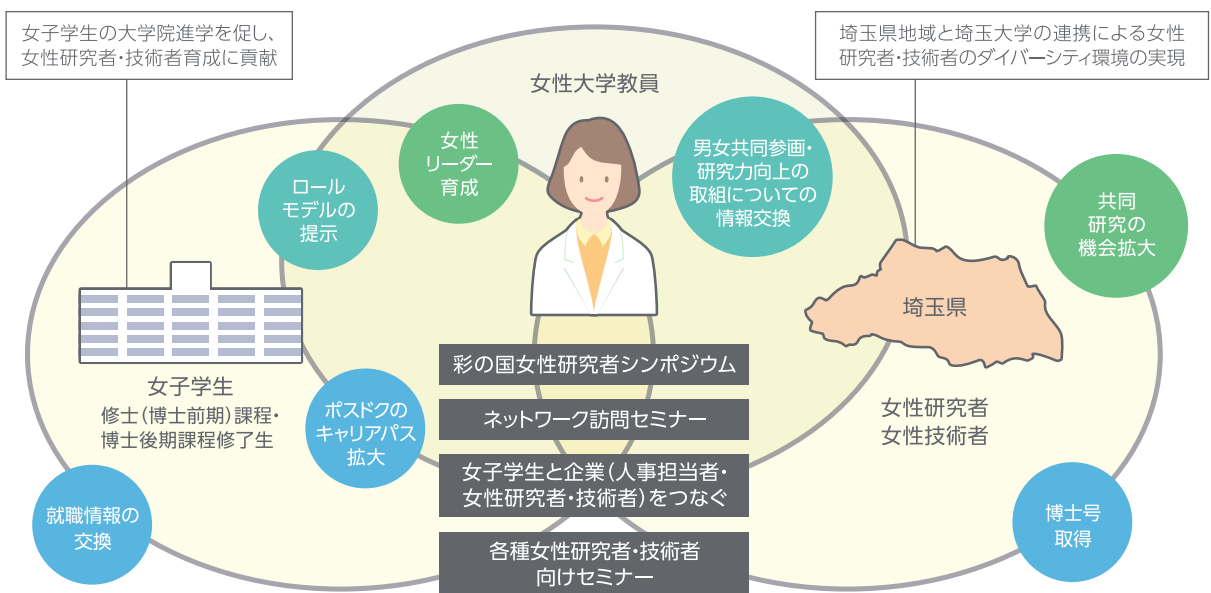
- | | |
|-----------------------|-----------------------|
| 1 埼玉県環境科学国際センター | 16 日本ピストンリング株式会社 |
| 2 埼玉県衛生研究所 | 17 芝浦工業大学 |
| 3 埼玉県産業技術総合センター | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場 |
| 4 埼玉県農業技術研究センター | 19 ポーライト株式会社 |
| 5 埼玉県立がんセンター | 20 株式会社オリジン |
| 6 国立研究開発法人理化学研究所 | 21 埼玉医科大学 |
| 7 大正製薬株式会社 | 22 女子栄養大学 女子栄養大学短期大学部 |
| 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7年度は、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(学外)として4名が就任されました。

今年度の運営委員は以下のとおりです。

(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 ^{※1}	埼玉大学
運営委員	八戸 昭一	埼玉県環境科学国際センター
運営委員	青木 一人	埼玉県衛生研究所
運営委員	加藤 好子	株式会社タムロン
運営委員	高橋 明弓	日本ピストンリング株式会社

※1 任期:令和6年4月1日から令和7年7月31日まで

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
2019年4月～継続中	国際共同研究スタート相談
2021年4月～継続中	WISE-P「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」 ※2021年度、2022年度、2023年度、2024年度JST受託事業
2023年12月1日～継続中	無料の生理用品を学内トイレ28カ所に設置
2025年4月～2026年3月	大学院設置準備委員会 第1回～第14回 開催
2025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「埼玉大学のダイバーシティ推進の取組について」
2025年4月～	令和7年度(2025年度)ファミリー・サポート補助事業実施
2025年4月～	令和7年度(2025年度)ベビーシッター利用助成実施
2025年4月～	令和7年度(2025年度)病児保育利用補助事業実施
2025年4月28日～5月1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)
2025年5月12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
2025年5月13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5月19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)
2025年5月22日～5月27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)
2025年5月29日	女性教員との懇談会開催
2025年6月3日	ジェンダーやセクシュアリティについて学ぶ「第1回“SAiTO”ゼミ」開催
2025年6月13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6月10日～6月27日	“SAiTO” ZINE Fest開催
2025年6月20日～6月25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)
2025年6月23日～6月27日	ダイバーシティ推進センター研究生募集
2025年6月25日	DEIコミュニティラウンジ“SAiTO”公開イベント開催
2025年6月30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(二次募集)採択者決定
2025年6月30日	災害×ダイバーシティセミナーJVOAD作成「被災者支援コーディネーションガイドライン」セミナー開催
2025年6月30日～7月4日	ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム募集
2025年7月3日	彩の国女性研究者・技術者ネットワーク担当者連絡会(ハイブリッド開催)
2025年7月4日	さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会開催
2025年7月8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7月18日	埼玉大学FD・SD研修意識啓発セミナー開催
2025年7月30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
2025年8月23日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」開催
2025年8月29日～9月3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)
2025年9月24日	地域レジリエント社会研究コンソーシアム<「逃げ地図」づくりワークショップ>開催
2025年9月25日	女性教員との懇談会開催
2025年9月30日	埼玉大学大学院人文社会科学研究科「ダイバーシティ科学専攻」キックオフイベント開催
2025年10月2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10月7日	サイタマ・レディーズ経営者クラブとの共同授業実施
2025年10月8日～11月21日	男女共同参画推進に関する意識・実態調査実施
2025年10月29日	災害×ダイバーシティセミナー ドキュメンタリー「逃げ遅れる人々 東日本大震災と障害者」上映会
2025年10月30日	埼玉大学DEIコミュニティラウンジ“SAiTO”ゆるスポーツ大会開催
2025年11月2日	WISE-P東洋大学朝霞キャンパスラポーター(埼玉大学後援)
2025年11月6日	第16回埼玉大学ダイバーシティ推進センター講演会開催
2025年11月11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11月14日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!企業体験編」(場所:日清紡マイクロデバイス(株)川越事業所)開催
2025年11月17日～11月20日	第5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11月24日	むつめ祭「Spring Up」スペースにて、女性のためのセミナー&グループ相談会、ユースクリニックを支援
2025年11月28日	ジェンダーやセクシュアリティについて学ぶ「第2回“SAiTO”ゼミ」開催
2025年12月	「性の多様性を尊重した言動ガイド」発行
2025年12月3日～2月20日	埼玉大学FD・SD研修「大学の共生社会の実現と障がい学生支援について」(オンデマンド)
2025年12月13日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!大学体験編」(場所:埼玉大学)開催
2025年12月15日	第2回ダイバーシティ推進センター推進員会議(オンライン)
2025年12月16日～12月22日	ダイバーシティ推進センター研究生募集
2025年12月23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
2026年1月15日	WISE-P 第1回彩の国理工系女子エンカレッジ会議(オンライン)
2026年1月21日	災害×ダイバーシティセミナー「災害復興における人権アプローチ-東日本大震災の経験から」(ハイブリッド開催)
2026年1月22日	ジェンダーやセクシュアリティについて学ぶ「第3回“SAiTO”ゼミ」開催
2026年1月23日	WISE-P 埼玉大学・東洋大会議(オンライン)
2026年1月29日	女性教員との懇談会開催
2026年2月7日	第24回With You さいたまフェスティバルに参加
2026年2月12日～2月16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)
2026年2月24日～2月27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)
2026年2月24日～3月2日	ダイバーシティ課題解決教育履修証明プログラム募集
2026年3月27日	WISE-P 防災地下神殿と大古調節池・野鳥の森をバスで回る見学ツアー
2026年3月31日	2025年度ダイバーシティ事業活動報告書発行

2025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:2026年3月



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

