

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)

2022年度
Saitama University
**Diversity
Report**

ダイバーシティ推進事業活動報告書

埼玉大学ダイバーシティ推進センター

CONTENTS | 目次 |

はじめに

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指して	1
国立大学法人埼玉大学 学長 坂井 貴文	
新たなステップに踏み出して	1
国立大学法人埼玉大学 教育学部教授・副学長 田代 美江子	
埼玉大学ダイバーシティ宣言	2

Chapter I ダイバーシティ推進センターの設置と今後の取組

ダイバーシティ推進センターの設置	3
HP リニューアル	6
各ワーキング・グループ (WG) の活動	7
ダイバーシティ推進員からのメッセージ ～今年1年取り組んで～	11
理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇親会	18

Chapter II ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発

ダイバーシティ推進センター講演会	19
ダイバーシティ推進センター主催映画上映会	21

Chapter III すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

研究補助制度の概要と利用者の声	22
ベビーシッター利用助成・病児保育利用補助事業・ファミリーサポート補助事業の概要	24
ファミサポ補助事業の概要と利用者の声	25
ファミサポ@埼玉大学	26
オムツ交換台の設置	26
国際共同研究スタート相談	27
ダイバーシティ相談	28
新任教職員研修	29

CONTENTS | 目次 |

Chapter IV 女性教職員採用・昇任促進 (女性研究者支援WG、職場環境づくりWG)

学長特別賞 (みずき賞)	30
--------------------	----

Chapter V 次世代育成 (学生支援WG、女性研究者支援WG)

彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナー	31
「安心・安全な学生生活のために」オンデマンド講習会	32
With You さいたま共同プロジェクト	33
埼玉大学課外学習開講プログラム	35

Chapter VI 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現【ネットワーク】 (女性研究者支援WG)

彩の国女性研究者ネットワークの活動と今後に向けて	37
彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム	39
彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会・担当者連絡会	41

Chapter VII 女子中高生の理系進路選択支援事業 (WG)

WISE-P (Women in Science and Engineering Program)	43
---	----

活動記録

活動記録	46
------------	----

はじめに

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指して



坂井 貴文

Takafumi Sakai

国立大学法人埼玉大学
学長

埼玉大学は、これまでダイバーシティ推進を加速するさまざまな取組にチャレンジしてきました。2017 年度に採択された文部科学省科学人材育成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」においては、彩の国女性研究者

ネットワークを組織し、女性研究者・技術者の活躍を推進してきました。また、2021 年度からスタートした JST（国立研究開発法人科学技術振興機構）次世代育成事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」による「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！」では、理工学研究科、教育学部等の全学の協力と、埼玉県・さいたま市教育委員会を含む地域との連携、そして、彩の国女性研究者ネットワークの協力により、現在充実した取組を展開しています。

また、本学は 2022 年度からの第 4 期中期目標期間の目標・計画を作成し、この中から戦略的・重点的に実施する取組を「埼玉大学 Action Plan 2022-2027」としてまとめました。本プランは 4 つの Vision から構成され、その一つに「地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化」があります。ダイバーシティ推進拠点としての本学の

機能強化によって、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指すというものです。本学の特徴である All in One Campus の利点を活かしつつ、地域との結びつきを強め、地域から信頼される大学を目指すという点において、ダイバーシティ推進は本学の重要な課題となっています。こうした目標の達成に向けた計画を着実に遂行するために、2022 年度よりダイバーシティ推進室をダイバーシティ推進センターに改組しその充実を図るとともに、その取組を支える事務組織として産学官連携・ダイバーシティ推進課を設置し、ダイバーシティ推進に関する支援体制の強化を行っています。

埼玉大学はこれまでの取組の経験と構築してきたネットワークを大切にしながら、地域の大学・企業・行政と協働し、ダイバーシティ社会の実現に向けて、次のステップへ踏み出していきます。

新たなステップに踏み出して



田代 美江子

Mieko Tashiro

国立大学法人埼玉大学
教育学部教授
副学長

埼玉大学の男女共同参画・ジェンダー平等、ダイバーシティ推進の取組は、2017 年、文部科学省科学人材育成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」に選定されたことによって大きく前進してきたといえます。これにより、ダイバーシティ推進オフィスを設置し、女性教員採用・登用促進や次世代育成に関する具体的目標に向かって努力してきました。また、この事業の中で、埼玉県地域の女性研究者・技術者の活躍推進を進めるため、埼玉県と

の協働による「彩の国女性研究者ネットワーク」を組織したことは、現在の埼玉大学のダイバーシティ推進の取組において重要な基盤となっています。

2017 年度にスタートしたこの事業は、今年最終年度を迎えました。同時に、埼玉大学は次のステップに踏み出しつつあります。2020 年度に、男女共同参画室はダイバーシティ推進室となり、「埼玉大学ダイバーシティ宣言」を出したところですが、2022 年度から、ダイバーシティ推進室はダイバーシティ推進センターとして再編され、専任教員が 1 名から 3 名へ、さらにその業務を支えるための産学官連携・ダイバーシティ推進課が設置され、その体制は大きく飛躍しました。

この背景には、ダイバーシティ推進とそのため体制の充実が、大学として策定した 2022 年度からの第 4 期の目標と計画において明確に位置づけられたことによります。それは、多様性と包摂を尊重するダイバーシティ環境を地域に根付かせるため、地域のダイバーシティ推進拠点の機能強化を図るというものです。そのためにも、彩の国女性研究者ネットワークのさらなる拡充を目指していきたいと思っています。

埼玉大学ダイバーシティ推進センターは、新たな体制のもと、これまでの取り組みをさらに充実させると共に、①ダイバーシティ課題解決教育プログラムの企画・開発と提供、②ダイバーシティの観点からの文理融合・共同研究企画支援にも精力的に取り組んでいきます。学生を含む全ての大学構成員と共に、また、地域との連携と協働体制を確立しながら、世界的に大幅な遅れをとっている日本のジェンダー平等、ダイバーシティ環境の進展のために、さらなる努力を積み重ねていきます。

埼玉大学ダイバーシティ宣言

Saitama University Diversity Declaration

埼玉大学では、多様な学生と教職員が一つのキャンパスに集い、多様な教育研究が行われています。これまでも「埼玉大学 All in One Campus at 首都圏埼玉～多様性と融合の具現化～」をビジョンとし、知の府として、多くの人材を輩出してきました。

2010年度には「埼玉大学男女共同参画宣言」を表明し、性別の隔てなく存分に活躍することができるよう制度改革・環境整備・意識啓発等を行ってきました。しかし、社会のさらなるグローバル化、人権意識の高まりにより、性別だけではなく広い領域における平等性が求められ、これまで以上に幅広く、積極的な施策が必要となります。

年齢、国籍、社会的出身、人種、民族、文化、宗教、言語、障がい、性別、性自認、性的指向などによる差別やハラスメントに敏感な環境を積極的に整えることによって、埼玉大学は、多様な学問と多様な学生・教職員が集う大学として、さらに構成員の個性を活かし、より質の高い教育、研究、社会貢献に、自信と誇りを持って取り組むことが可能になります。

したがって、多様な人々の人権が尊重されるという「多様性」(ダイバーシティ)の理念と、その多様な誰もが安心して学び、働き、活躍できる機会を保障するという「包摂」(インクルージョン)の理念を、大学のすべての取組の礎とし、みなとの知と経験を結集し、以下の取り組みを通して、ダイバーシティ環境の実現に努めることを宣言します。

本学は、上記の理念に基づき、

1. 多様な学問と多様な学生・教職員によって教育・研究・就労の場が構成されているという認識を全学生・教職員が共有し、理念を実現するよう、研修等を実施し、意識啓発に努めます。
2. 教育・研究・就労の場に多様な人材を配置するよう、ポジティブアクション等を採用し、その実現に努めます。
3. 教育・研究・就労の場における制度や慣行、設備などについて意見を収集し、多様性の尊重に向けて見直します。
4. 教育・研究・就労の場において多様性を尊重した環境づくりのため、あらゆる差別に抵抗します。

2020年5月28日

埼玉大学

At Saitama University, all academic departments and graduate schools are located on a single campus, conducting wide-ranging education and academic research. With our vision of "SU, All-in-One Campus at Metropolitan Area Saitama – Diversity, Synergy and Integration", SU has been sending many talented graduates into the global world.

In 2010, we announced the "Saitama University Gender Equality Declaration" and have since then been reforming the institutional system, improving the environment, and raising awareness to ensure that all faculty, students and staff can play an active role regardless of gender. However, due to the further globalization of society and heightened awareness of human rights, we feel the need for further enhancing equality in a wide range of fields. Therefore, we have decided to address the issues of diversity and inclusion more extensively and proactively.

By proactively creating an environment that is sensitive to discrimination and harassment based on age, nationality, social origin, race, ethnicity, culture, religion, language, disability, gender, gender identity, and sexual orientation, SU will be able to work with confidence and pride in higher quality education and research, which will eventually enrich our contribution to society. Furthermore, as a university where diverse academic fields, as well as diverse faculty, staff and students, gather, we can promote the development of the individual ability and proficiency of our members.

Therefore, Saitama University hereby declares its new leading principles as "Diversity and Inclusion." Diversity is defined as the respect of the human rights of all people, and the term inclusion guarantees the opportunity for everyone to learn, work and perform actively and equally. These two principles will be the cornerstones of all university efforts.

Based on the above principles, Saitama University shall:

1. Share the recognition that diverse academic fields and diverse faculty, staff and students constitute a common place for education, research and work. We will strive to raise awareness of the importance of diversity issues by educating all faculty, staff and students.
2. Take positive actions to allocate diverse human resources for education, research and work.
3. Collect opinions on institutional systems, practices and facilities for education, research and work, and review them with a view to respecting diversity.
4. Resist all forms of discrimination, in order to create an environment which values diversity for education, research and employment.

May 28, 2020
Saitama University

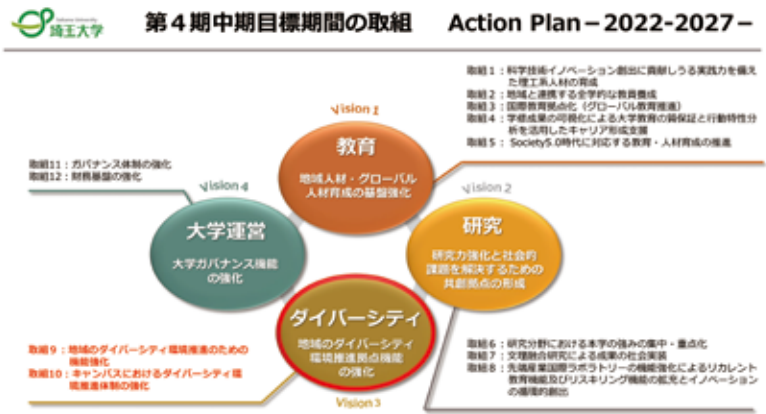
Chapter I

ダイバーシティ推進センターの取組

2022年度より、埼玉大学ダイバーシティ推進室はダイバーシティ推進センターとなり、その活動を支える産学官連携・ダイバーシティ推進課が設置されました（図2）

この背景には、大学が策定した2022年度からの第4期中期目標計画において、ダイバーシティ推進がその重要な柱の一つとして位置づけられたことがあります（図1）

ダイバーシティ推進センターでは、これまでの取組をさらに充実させるとともに、ダイバーシティ課題解決プログラムを2023年度よりスタートさせます。また、ダイバーシティの観点からの文理融合・共同研究の企画支援も行っていく予定です。



埼玉大学 All in One Campus で多様な個性を活かし、知とステークホルダーをつなぐ、Connected Campusとして地域・世界と新たな価値を創造

【図1】



ダイバーシティ推進センターを基盤としたダイバーシティ環境推進の機能強化事業および教員の配置の全体像

目的 SDGsの実現に資するため、埼玉県地域の中核拠点として地域全体のダイバーシティ推進を牽引する

組織
センター長
専任教員 (3名)
兼任教員 (ダイバーシティ教育プログラム科目担当)
ダイバーシティ推進員 (17名)
(現在のダイバーシティ推進室員を移行)

運営体制
《横断的組織体制・教職協働体制》
センター運営会議/推進員会議/WGの設置



役割

センター長
副学長 (ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当)

環境整備担当教員
ダイバーシティ環境推進全体を統括
研究環境支援、教職員のダイバーシティ推進
彩の国女性研究者ネットワーク組織運営
研究力強化と上位職への積極的登用
女子中高生の理系進路選択支援プログラム(R3JST事業採択)
言語・文化・障がい・SOGIEといった多様な学生に配慮した
修学環境整備

教育支援担当
ダイバーシティ教育支援の強化
ダイバーシティ課題解決
教育プログラムの企画・
開発と提供

研究支援担当
ダイバーシティ研究支援の強化
ダイバーシティの観点から
の文理融合・共同研究
企画支援

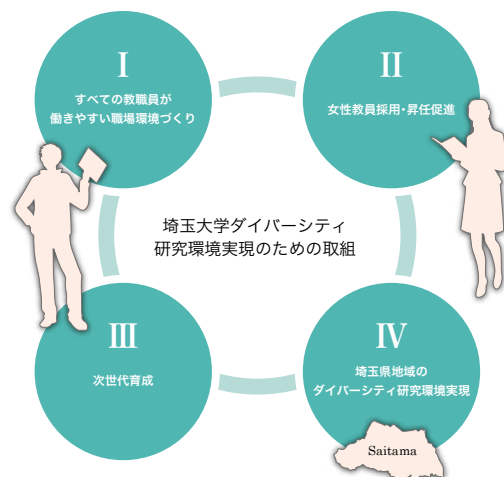
事務体制
産学官連携・ダイバーシティ推進課

【図2】

埼玉大学ダイバーシティ 研究環境実現のための取組

埼玉大学はダイバーシティ研究環境実現のために、

- I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり
- II 女性教員採用・昇任促進
- III 次世代育成
- IV 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現に向けた取組を行っています。



I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

男女問わず全ての教職員が働きやすい職場環境づくりのための取組を行います。

i 子育て・介護中の教職員支援

出産・育児・介護中の研究補助制度

埼玉大学に在籍する学生を補助者として措置し、出産・育児・介護により制限される研究活動を支援します。

産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度

女性教員がライフイベント（出産・育児・介護等）に際し、やむを得ず研究者としてのキャリアを一時中断し、その後研究活動に復帰した場合に、研究費を助成します。

ファミサポ@埼玉大学

さいたまファミリー・サポート・センターの育児援助を、埼玉大学構内でも平日日中だけでなく夕方や土曜日などにも受けることができます。

ファミリー・サポート補助事業

ファミリー・サポート・センター事業を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

ベビーシッター利用助成

ベビーシッターを利用した場合に、その利用料金の一部を補助します。

勤務日となった祝日等の一時保育

学年暦にあわせて勤務日となった祝日や土日に実施される大学入試センター試験当日の一時保育を行います。

非常勤支援研究員制度

埼玉大学に在籍する大学院生等を非常勤支援研究員として措置し、出産・育児・介護により制限される研究活動を支援します。

学童保育利用補助事業

女性教員が学童保育を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

病児保育利用補助事業

病児・病後児保育を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

ii 子育て・介護中の教職員のネットワーキング

子育てランチミーティング

子育て中の教職員がランチタイムに集い、交流や情報交換を行います。

介護ランチミーティング

介護を担っている教職員が集い、交流や情報交換を行います。

iii 講演会・セミナー開催

ダイバーシティ推進センター講演会

ダイバーシティ推進、男女共同参画などに資する講演会を毎年開催します。

iv 相談活動

ダイバーシティ相談

埼玉大学で働く教職員の日々の仕事や暮らしの中でのさまざまな困りごと、周囲の人に相談しづらい悩みに耳を傾け、ご本人とご一緒に困りごとを解決する支援をしています。

国際共同研究スタート相談

国際共同研究をスタートしようとする教員を対象に、国際共同研究を行っている、あるいはこれまでにやってきた教員がアドバイザーとなり、共同研究立ち上げと運営のための相談を行っています。

II 女性教員採用・昇任促進

女性教員採用・上位職登用・昇任を促進します。

i 女性教員採用・登用

戦略的ポストサイクルシステムによる女性限定公募

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

ii 女性教員昇任

キャリアアップ支援

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

iii エンパワースメント

学長特別賞（みずき賞）

教育・研究活動に顕著な功績があったと認められ、女性研究者リーダーとして活躍する女性研究者への表彰を行っています。

III 次世代育成

研究者として活躍する女性をロールモデルとして女子学生の大学院博士課程前期さらには後期進学を促進し、次世代育成に貢献する取組を行います。

ロールモデル集作成・配布

埼玉県内で活躍する理工系女性研究者や技術者の姿をロールモデル集として女子学生、中高生に配布します。

研究機関訪問セミナー

次世代育成のために、埼玉大学学生・院生を対象として、ネットワーク機関で女性研究者や技術者が行うセミナーで、施設見学も同時に行います。

中・高・大学生対象セミナー（理工学研究科 HiGEPs 主催）

「女性科学者・技術者の存在と活躍」を女子中高生・大学生に積極的に伝えるとともに、その周りにいる、保護者／教員に向けた情報提供を行うセミナーです。

IV 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現

埼玉県、および埼玉県内企業・大学等との協働で、女性研究者・技術者のネットワークを構築し、交流・情報交換しながらダイバーシティ研究環境実現を目指します。

彩の国女性研究者ネットワーク

彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の女性研究者・技術者の交流を促し活躍推進をはかるとともに、学生にロールモデルを提供します。

彩の国女性研究者ネットワークセミナー

彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の女性研究者・技術者の研究力・技術力向上に資するセミナー、男女共同参画に資するセミナーを開催します。

ネットワーク機関訪問セミナー

次世代育成のために、埼玉大学学生・院生を対象として、ネットワーク機関で女性研究者や技術者が行うセミナーで、施設見学も同時に行います。

男女共同参画・研究力向上のための情報配信

男女共同参画および研究力向上に資する情報をネットワーク機関がお互いに配信します。

就職・多様なキャリアパス紹介のための学生・院生への情報配信

ネットワーク機関の女性研究者・技術者が女子学生・院生に向けて進路選択に役立つ情報を配信します。

HPリニューアル

埼玉大学ダイバーシティ推進室は、2022年度より埼玉大学ダイバーシティ推進センターとなり、ホームページもリニューアルしました。ダイバーシティを推進している地域活動やダイバーシティ関連科目などの新たなコンテンツを加えるとともに、スマホでも見やすいように、レイアウトも変更しました。WISE-P（彩の国理工系女子のためのエンカレッジ拠点）と彩の国女性研究者ネットワークのページには、このホームページから進めます。

【PC 暫定版】



各ワーキング・グループ(WG)の活動

職場環境づくり WG報告2022

Group leader

重川 純子

Junko Shigekawa



職場環境づくり WG の活動は十分に行えていないが、今年度の報告として、従前より継続して調査している学部別委員会男女比調査と埼玉大学におけるこれまでの研究とライフイベントとの両立支援の取組のとりまとめ結果を記す。

① 各学部委員会男女比調査報告

2019 年度から実施している各学部委員会男女比調査を行い、WG で共有するとともにダイバーシティ推進センターに提出した(表1)。学部によって女性比率や推移の状況が異なっているが、委員会名簿に含まれる内容が学部により異なること、学部においても年により委員会の状況が変化することなどから、次年度以降は各学部の基本委員会等共通的な委員会を捕捉することとした。

表1 委員会女性比率(2022年度)

	教員数		学部委員会		博士前期課程委員会		博士後期課程委員会 (教育学部：特別+常設委員会)		全学委員会	
	女性 人数	女性率	女性 人数	女性率	女性 人数	女性率	女性 人数	女性率	女性 人数	女性率
教育学部	31	33.3%	14	35.0%	6	28.6%	38	33.63%	13	28.3%
教養学部	15	30.0%	4	3.4%	7	14.9%	1	7.1%	7	15.6%
経済学部	13	28.3%	14	32.6%	1	14.3%	1	14.29%	10	27.0%
理工研究科	17	6.4%	2	2.4%	1	1.9%	1	2.78%	10	13.2%

② これまでの両立支援の取組

11月18日開催の彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム「地域協働による研究者・技術者の育成とダイバーシティ研究環境の持続にむけて」の第2部「ライフイベントと研究の両立支援」において、2017年に国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ女性研究者研究活動支援事業(特色型)に採択(取組の1つが研究とライフイベントの両立支援)以降の本学の状況を報告した。

2020年に実施された本学の第3回男女共同参画推進に関する意識・実態調査の教員・研究員回答によると、育児対象の子どもがいる場合に女性では96%、男性では60%、介護の必要な家族等がいる場合には女性では64%、男性では61%が育児、介護を担当している。負担感について、特に育児を担当している女性では、38%が負担をかなり感じており、少し感じている者を含めると9割以上が負担感を感じている。なお、この10年間の産休取得者は13人、育児休業取得者は女性12人、男性2人、介護休業取得者0人である。このような状況での、両立支援制度の2016年度以降の利用状況は表2に示す通りである。育児等を直接支援する制度より研究遂行を支援する制度の方が利用されている。このほか、相談窓口では一般的な両立支援だけでなく、海外での研究時の子育て相談を含む国際共同研究スタート相談を行っている。

表2 両立支援制度の利用状況

		2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	
研究補助制度	2016～	8 (2)	13 (9)	13 (7)	20 (15)	11 (8)	16 (11)	13 (9)	
非常勤支援研究員制度	2018～2019			1	3				※対象：女性教員
リスタート研究費助成制度	2017～2019		0	2	0				※対象：女性教員
ベビーシッター派遣事業	2013～	1 (1)	1 (1)	1 (1)	3 (2)	1 (0)	2 (0)	0 (0)	
ファミサポ補助事業	2017～		2 (1)	3 (1)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	
病児保育利用補助事業	2019～				0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	
学童保育利用補助事業	2019のみ				0				※対象：女性教員
0の値：男性教員の数を内数で表示									

2018年に行った子育て・介護との両立のための支援ニーズの調査で把握したニーズも汲みつつ、限られた資源の中で研究活動の支援を行ってきた。JSTの予算措置が時限的であったこともあり、いくつかの制度は現在休止中であるが、制度拡充に向け、子育て・介護支援の追加予算の制度が期待される。

各ワーキング・グループ(WG)の活動

女性研究者支援 WG報告2022

Group leader

前山 光明

Mitsuaki Maeyama



本女性研究者支援 WG は、『埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための取組』のII 女性教員採用・昇任促進、IV ダイバーシティ研究環境実現 さらに長期的な視野にたった III 次世代育成に対して、課題発掘、解決策提案などを行うこと、を目的として、検討した内容の概要を記することで本年の活動報告とさせていただきます。

2022年9月に本学への「JST ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)(2017-2022) 訪問調査」があり、その報告書の中で特に女性教員比率の低い理工学研究科に関して

- ・平成 29 年度から令和 4 年度までで、8 名の女性教員を採用したことは評価できるが、事業実施期間の後半で採用率が下がっている
- ・上位職(准教授)の女性比率が平成 28 年度(前半)から令和 3 年(後半)にかけて 9.1% から 5.8% 下がっている

と指摘された。教員公募の際の応募者数に締める女性研究者が少なく、女性限定公募を実施する場合もあるが、本大学に限らず国内各理工系学会においても全般的に女性研究者比率が低いため、それぞれダイバーシティ推進の課題等の調査報告と取組が行われている。応用物理学会の 2021 年シンポジウムの開催報告書 [1] によると、理工系を選択する女子学生が少ない理由として、・男子は数学が得意」という親の言葉の刷り込み、・女性が所属意識を持ちにくい男性的文化、・幼少期のコンピュータ・サイエンスや工学・物理学に関わりのある体験の欠如、・進路「選択」に大きな影響を与えるロールモデルとして中学校・高校の「理科」の教員と大学での教職課程の構造的な問題などが挙げられている。一部、認識を新たにしている指摘もあるが、確かに親世代、進路指導担当者、受験産業の関係者の中では概ねこのように考えている方がまだまだ多いのではと考えられる。最近では、「リケジョ」や「ドボジョ」という用語を用いることでその印象も変えられつつあるが、この問題に対しては、体験入学、出前講義、研究室訪問、校長先生や進路指導の先生方との情報交換など WISE-P[2] で行われている活動を長期的な対策として地道に行っていくことが有効であると考えられる。

一方で、短期的な、あるいは現状の課題の改善策として「女性、広い意味での若手研究者支援の対策」を捉えることができる。JST 報告の指摘にもあるように、少ない女性研究者、応募者の中でさらに女性教員比率を上げる方法として、採用後の女性・若手研究者が研究に勤しめる環境の提供と、阻害要因の除去、改善を行うということである。若手の教員では、演習や実験科目など対面を主とする科目を担当する機会が多く、祝日が講義日に当たっている場合、一時保育などさまざまな支援事業制度も整えられてきているが、就学前と就学後での対応が異なるなど、うまく利用できないことも考えられる。また、女性研究者に限らないことだが、通勤できない事情や時間制約がある場合の仕事の継続が挙げられる。コロナ禍で、教育・研究活動、委員会などその他もろもろの大学業務でのオンライン化が進められたが、今後も引き続きリモート勤務やそのためのツールが利用できたり、学内ネットワークの制限や会計処理にかかる紙書類の不便さ等の改善がなされて、一定期間通勤しなくても仕事ができる体制が整っていれば、女性研究者のみならず、育児中、介護中、通院中など、さまざまな立場の教職員にとって、仕事とそれ以外の生活を両立しやすい環境の実現が可能となる。さらなる改善に向けた提案ができればと思います。

参考

1. 応用物理学会の 2021 年シンポジウムの開催報告書
https://www.jsap.or.jp/docs/gender-equality/2021s_symposium_report.pdf
2. 埼玉大学 WISE-P Web ページ
<https://park.saitama-u.ac.jp/~wise-p/>

各ワーキング・グループ(WG)の活動

ダイバーシティ・
ジェンダー平等意識
啓発WG

Group leader

金井 郁

Kaoru Kanai



毎年1回、ダイバーシティ推進室講演会（旧・男女共同参画室講演会、2022年度からダイバーシティ推進センター講演会）をダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WGが中心になって企画している。

2022年度は、本センターに着任した菅野先生の研究分野でもあり、社会的にも注目を浴びているため、生殖医療とセクシュアル&リプロダクティブ・ヘルス/ライツをテーマにすることにした。現在、明治学院大学副学長であり、また本学の卒業生である柘植あづみ先生をお呼びして、「どうする、妊娠、出産—生殖医療とセクシュアル&リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」と題して、妊娠、出産が社会でどのように捉えられ、「教育」されているのか、また近年の生殖医療をめぐるどのようなことが課題となっているのかを講演いただいた。妊娠・出産も「普通の」身体をめぐるポリテックスであることが示された。3年ぶりの対面での講演会となったが、本学教職員・学生のほか、広く一般市民の参加もあった。

昨年度からの課題として残っていた2020年度に出した埼玉大学男女共同参画アンケート結果について、教職員・学生に周知する取り組みを行う予定であったが、今年度も行えなかった。来年度、形を変えて、実施する工夫を検討したい。

第13回
埼玉大学

ダイバーシティ 推進センター講演会

埼玉大学では、ダイバーシティに関するさまざまな支援および意識啓発活動を行っています。
今年度は、柘植あづみ氏をお迎えし、性と生殖に関する健康と権利についてご講演いただきます。

日時

2023年
2月2日(木)
14:40 ~ 16:00

会場

埼玉大学総合研究棟1号館
シアター教室 100名

対象者

埼玉大学教職員、学生、その他
ダイバーシティ推進に興味のある方

演題

どうする、妊娠、出産—生殖医療と
セクシュアル&リプロダクティブ・ヘルス/ライツ

参加方法

以下のURLまたはQRコードより申込みフォームに必要事項をご入力ください。

申込URL

<https://forms.gle/xJv6fyMRM9gFwt2Z9>

申込締切

2023年1月30日(月)

講師

柘植あづみ氏 (明治学院大学副学長、社会学部教授)
専門領域は医療人類学、生命倫理学、ジェンダー論。出生前検査、不妊治療・生殖補助技術、健康とはなにかなどのインタビュー調査等をおこなう。医療技術が社会にもたらす課題と、社会がいかに技術の方向づけをしているか、ジェンダーを含めた人と人の関係性のなかで、いかなる意思決定が行われるかについて考えてきました。柘植あづみ『生殖技術と親になること—不妊治療と出生前検査がもたらす葛藤』2022年、みすず書房（2022年日本医学ジャーナリスト賞大賞受賞）。

この講演会は、「男女共同参画室講演会」（第1回から第11回）、「ダイバーシティ推進室講演会」（第12回）の流れを汲み、第13回ダイバーシティ推進センター講演会としております。

主催 埼玉大学ダイバーシティ推進センター
お問合せ先 国立大学法人埼玉大学ダイバーシティ推進センター
Email : diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp **電話** 048-858-3110
URL <http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>

各ワーキング・グループ(WG)の活動

学生支援WG

Group leader

渡辺 大輔

Daisuke Watanabe



2022 年度の活動

①学生のダイバーシティに関する要望・意見等を把握する仕組みづくり

これまで学生支援として、埼女会の支援(埼女会文庫の監督)、みんなのトイレプロジェクト、(第6回(2019年度)澤柳政太郎記念東北大学男女共同参画奨励賞受賞)、本学と埼玉県男女共同参画推進センター(WithYou さいたま)共催による「ユース × ジェンダープロジェクト@埼玉大学」にて埼玉県県民生活部県民共生局長へ提言、学生有志による性暴力防止啓発のためのパンフレット『ねえこんな時、どうする?』の監修等に取り組んできた。

また、障がい、多国籍・多文化、ジェンダー/セクシュアリティに関する学生支援の実態・課題も教職員への聞き取りによって把握した。

さらにダイバーシティに関する本学学生の実態・意見・要望を把握し、学生主体でダイバーシティ環境の整備を行えるようにする準備段階として、学生有志を集め「ダイバーシティを語ろう in 埼玉大学」を2023年1月19日に開催した。ダイバーシティ推進センターが学生と共に埼玉大学のダイバーシティを進めていくために、埼玉大学が多様性を尊重するにあたり、現在の実態や、もっとこうだと思ふこと、埼玉大学でさまざまな人がもっと安心・安全に話せるようにするためのアイデアなどを出し合ってもらった。

今後も継続的に会を催し、ダイバーシティ推進センターが学生に本学のダイバーシティの取り組みを伝える広報・啓発活動を行うだけでなく、学生のダイバーシティに関する要望・意見等を把握する仕組みをつくり、学生がダイバーシティ推進センターの活動に参画(企画、実施)できるようにすることを目指す。

②通称名等使用申出における要件の改定

2021年度から検討してきた、通称名等使用申出に関する学内規約を改定した。性別違和による通称名・自認する性別の使用の場合、これまでは申請の際に医師の診断書または意見書および親の承諾書を必要としていたが、世界保健機関(WHO)による国際疾病分類第11版(ICD-11、2022年から発効)において「性同一性障害」が「障害」の枠から外され「性別不合」と位置づけられたこと、および18歳成年になったことから、本学でもそれに即して上記の申請要件を削除した。

ダイバーシティを語ろう
in 埼玉大学
Let's talk about diversity in Saitama University

人種、民族、ジェンダー、セクシュアリティ、障がいの有無、宗教など・・・
埼玉大学が多様性を尊重するために、
★もっとこんなふうになればいいのに
★あそこはまだ多様性が尊重されてないよね
★困ってることがあるんだけど
★こんなこともダイバーシティに関係ある?
埼玉大学で、さまざまな人がもっと安心して暮らせるように、みんなで気軽に語り合ってみませんか。

Race, ethnicity, gender, sexuality, disability, religion, etc.
to respect diversity at Saitama University.
★I have some problems. Is this also related to diversity?
★Has Diversity been respected yet?
Let's talk about how all people can study together at Saitama University with more peace of mind.

日時◆2023年1月19日(木)5限
場所◆1月10日にメール等で連絡します。
申込◆<https://forms.gle/cZcUU1QhnH4TJL4aB>
締切◆2023年1月9日(月)

主催・問い合わせ◆埼玉大学ダイバーシティ推進センター diversity@gr.saitama-u.ac.jp

～今年1年取り組んで～

ダイバーシティ推進員からの

Message



小杉 亮子

Ryoko Kosugi

大学院人文社会科学研究所
准教授

今年度からダイバーシティ推進員を務め、職場環境づくりワーキンググループで活動させていただいています。教員として教育と研究に力を傾けつつ、自宅に帰ると乳幼児がいる日々を送っていますので、さまざまなライフ（人生／生活）を送っている人たちにとって快適な職場環境づくりというのは、個人的にも切実で、重要性がヒシヒシと感じられる課題です。

子育てをしている、といった個人の事情を職場で開示すること、私はときに抵抗を感じます。それでも、開示することで、周囲に事情を理解してもらえたり、手助けの手が差し伸べられたりすることもあります。「抱えている事情を明かさずとも、誰もが働きやすさを感じられる職場環境」が最終的な目標なのでは、と個人的には考えたりしますが、そうした職場環境は、埼玉大学の多様な教職員からあがる声を反映した職場づくりによってこそ至るものなのだと思います。これからもどうぞよろしく願いいたします。



小林 亜子

Ako Kobayashi

大学院人文社会科学研究所
教授

今年度から、ダイバーシティ推進センターの室員を拝命し、コロナ禍が長期化するなかで大学が直面している諸問題について、教員の立場からだけでは想像できなかった経験を得させて頂いております。

所属している学習支援のワーキンググループとの関わりでは、私自身も学生の教育にあたり、国籍による差別や LGBTQ の問題に強い関心を持つ学生や、見た目にはわからない障がい（例えば、発達障害や不安障害）がある学生自らの申し出を受けてサポートする機会などが増え、ダイバーシティ推進センターの活動内容を知っているからこそ、こうした学生たちの思いや悩みに教員として寄り添い指導できたことが数多くありました。

それらの実践のなかで得た経験や学びを、引き続きダイバーシティ推進センターでの活動に生かしていけたらと願っております。



金井 郁

Kaoru Kanai

大学院人文社会科学研究所
教授

男女共同参画室が、ダイバーシティ推進室になり、今年度ついにダイバーシティ推進センターとなった。センター化にあたって、新しく2名の専任教員を新規で採用して、仲間に加わってもらい、大変心強い布陣となった。学部所属教員だけでは手が回らなかったようなセンター事業が次々に立ち上がり、今後、さらに学内外で存在感を示し、意義のある組織になっていくと思う。

私個人としては、センターの仕事の十分にできたとは言えないが、来年度から始まるダイバーシティ課題解決プログラムの科目として「フェミニスト経済学」を作り、私が担当教員となる計画を立てた。欧米では異端派経済学の一つとして認知され教えられている「フェミニスト経済学」であるが、埼玉大学が、日本で初めての大学での講義科目になると思われる。こうした点をアピールしながら、埼玉大学がダイバーシティやジェンダー研究・教育で注目されるよう、工夫した試みを考えていきたい。



野村 奈央

Nao Nomura

大学院人文社会科学研究所
准教授

今年度 7 月よりダイバーシティ推進センター兼任教員の仲間に入れていただきました。教員としては大した貢献ができずもどかしい限りですが、センターの一員となったことで、ダイバーシティの意味について改めて考える機会を得ることができました。私自身を含め、様々なマイノリティ性を持つ人たちが大学には多くいます。果たして、私はみなさんに寄り添った行動ができているのだろうか、と自問自答する日々ではありますが、これからも悩み、学びながら、埼玉大学が多様性が尊重される安全な空間となるように貢献できればと思います。



二宮 裕之

Hiroyuki Ninomiya

教育学部
教授

今年度からダイバーシティ推進員を拜命することになり、今まで以上に私たちの多様性について意識するようになりました。今から 40 年前にアメリカ留学をした時は、人種や宗教の多様性について深く考えることが多かったのですが、最近は LGBT という語に代表される性的立場に関する多様性について考えさせられています。昭和の時代に「アブノーマル」などという語で一括りにされていた事柄も、ここで改めて「ノーマル」とはどのようなことを考え直すことで、「ノーマルとはこうである（べき）」といった観念が決して一意に決まるものではないということに気づかされます。私が専門とする初等中等教育では、「個に応じた指導の充実」が求められています。ここでは学習達成度や特別支援教育といった文脈で「個」を生かすことに焦点が当たっていますが、個に応じる教育とは全ての子どもたちに「自分らしく生きる」ことを保証することと考えています。



重川 純子

Junko Shigekawa

教育学部
教授

2 期目のダイバーシティ推進員で、職場づくりワーキンググループを担当しています。委員になる前から行事や制度のお知らせやこれまでの委員からの話により、様々な制度や仕組みの改善が図られつつある様子をうかがっていました、WG の活動報告で示しているように、研究とライフイベントの両立支援の取組についてこの 10 年を振り返り、JST 採択以降、支援内容が拡充されてきたことを改めて確認しました。研究補助の制度は一定の利用があるものの、直接育児を支援関する事業の利用者は少なく、職住の位置関係ではなく、ほかに何か利用しにくさにつながる要因があるのか等現状に対する意見やニーズをうかがう必要性を感じています。



中川 律

Ritsu Nakagawa

教育学部
准教授

室員を拝命して3年が経過し、本学でも、ジェンダーや性的指向、障害の有無などの様々な特性に関連する人間の多様性に真摯に向き合い、あらゆる個人に平等な尊重と配慮がなされる環境を整備するという多くの方々が努力していることを知ることができた。

私自身は、本年度からは、ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発WGに所属し、活動することになった。今までダイバーシティ推進室主催の講演会等に参加したことはあったが、自分が主催者側で企画を立てることはなかった。未だ具体的な企画を提案するところまでは至っていないが、障害者や民族的少数者集団の現状や、行政・地域との関わりのあり方などについて何か企画を立てることができれば意義があるのではないかと考えている。



前山 光明

Mitsuaki Maeyama

大学院理工学研究科
教授

今年度より、ダイバーシティ推進員さらに、女性研究者支援WGリーダーを務めています。昨年度も、理工学研究科のメンバーとして、Women in Science and Engineering Program (WISE-P)の活動の一部携わったこともあり、埼玉大学でのダイバーシティ活動が幅広く、積極的に進められていると認識しています。一方で、2022年11月に開催された「彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」での報告のための準備として、関係者からご意見を伺うなど情報交換をさせて頂くと、まだまだ、認識不足だと感じましたし、データを整理すると、解決策はまだ不明でも、解決方法はいろいろありそうだと感じました。ただ、これは、わたしに限らないのではと思われるので、今後は、課題等を所属研究科の教員の共通認識として広める活動もできればと考えています。



津田 佐知子

Sachiko Tsuda

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、運営委員を拝命いたしました。専門は神経発生学です。研究の中心地の一つで日本との縁も深い米国ウッズホール海洋生物学研究所に、昨年夏久し振りに滞在しました。ここには毎夏世界各地から多様なバックグラウンドを持つ研究者が集まり、共同研究などが進められます。例えば、環境問題への警鐘の象徴となった「沈黙の春」を著したレイチェル・カーソンは、ウッズホール滞在中に海洋生物学を志し長きにわたりこの地で研究活動を行っていました。研究所前の海辺に立つ銅像に、様々な逆境に対し意志を貫いた彼女の力を感じると共に、微力ながら本活動そして教育研究を通して次世代を後押しし、環境改善に貢献して参りたいとの思いを新たにしました。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



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

今年度設置されたばかりの産学官連携・ダイバーシティ推進課の一員として、ダイバーシティ推進センターの事務を担当してきました。イベントの嵐で、担当1年生としては、まさに手探りで進めて来た感じです。「ダイバーシティ」ということに対して考えることは、さまざまな状況の人がいて、さまざまな考え方を持つ人がいて、それぞれがその立場を異なる立場の人と共有できるのではないかと思います。こんな本を読んだ方がいいなど、アドバイスがありましたら、是非教えてください。学びながら、自分の生き方を考えているところです。

ダイバーシティ推進センターは、次年度もさまざまなイベントを開催します。興味を持たれたものに、是非ご参加ください。よろしく願いいたします。



渡辺 大輔

Daisuke Watanabe

教育機構
基盤教育センター
准教授

本年度は授業も対面形式が中心となり、久しぶりに多くの学生と顔を合わせ、話をすることができました。それは学生同士の関係の中でも同様のことだと思います。人種や民族、言語や国籍、障がいの有無、ジェンダーやセクシュアリティにおいて「少数派」にあたる学生も、さまざまな情報や機会、支援、安心できる空間等へのアクセスが、学内でも少しずつできるようになったのではないのでしょうか。ジェンダー/セクシュアリティ関連の授業への関心も年々高まっているように感じます。その中でも性の多様性(LGBTQ+ のことを含む)への関心は特段に高いように思います。授業へのリアクションでもさまざまな属性の学生が率直に言葉を発信してくれています。2023年1月に開催した「ダイバーシティを語ろう in 埼玉大学」を継続していくことで、そこで上がった学生の要望、アイデアを、次年度は具現化していければと思っています。



伊藤 恵里子

Eriko Ito

保健センター
看護師

学生ワーキンググループに所属しております。

新型コロナウイルス感染症拡大の影響で、2020年より保健センターの業務が大きく変化しました。通常業務が多忙になり、ワーキンググループの会議にほとんど参加できず、大変申し訳ない気持ちでございました。しかし、今年は一度会議に出席でき、少しでも繋がることができ、大変嬉しく思います。

保健センターでは、多様化した学生に便宜を図り、健康診断やカウンセリング、医師の診察や健康診断等がスムーズに受けられるよう配慮してきました。ダイレクトに届いた学生の声に対し、その都度ひとつひとつ丁寧に対応してきました。今後も、誰もが、平等に、安心して利用しやすく、同じサービスを受けることができるよう、よりよい保健センターを心掛けていきます。

今後共どうぞよろしく願いいたします。



牧 ちひろ

Chihiro Maki

総務部人事課
教職員係長

2022年4月から、ダイバーシティ推進員を務めることとなりました。今まで4年間にわたり、人事課職員としてダイバーシティ推進室の事務を担当し、業務の傍ら、他機関で開催される講演会やシンポジウム、セミナーなどに参加し、本学でのイベント運営に活かしたり、自分自身の働き方や考え方を見直すきっかけにしたりと、仕事+αで楽しく担当させていただきました。今年度、ダイバーシティ推進センター及び産学官連携・ダイバーシティ推進課がセンターの事務所掌課として新たに設置されたことに伴い、ダイバーシティ事業に関連した業務の多くが人事課から移管されたため、今までとは違った立場のダイバーシティ推進員として、引き続き大学のダイバーシティ環境実現に携わることとなりました。しかしながら、今年度は推進員としての活動を十分できたとはいえ、来年度こそは、経験と立場を活かしてダイバーシティ推進センターの活動に貢献したいと思います。



佐々木 祐美

Yumi Sasaki

総務部広報渉外課
広報係長

2022年4月よりダイバーシティ推進員を拝命しました。

ちょうどその1年ほど前、当時のダイバーシティ推進室が実施されていた「女性職員の意識調査」にお声掛けいただき、当時推進員をされていた方々とお話しをさせていただく機会がありました。全ての教職員が働きやすい職場環境の実現を目指し尽力されている姿を拝見し、大変頼もしく、ありがたく思っておりましたが、まさか自分が翌年推進員になるとは思ってもおませんでした。

この1年を振り返ると、私自身は推進員として大きな貢献はできず、私がお会いした推進員の方々のような働きは何一つできなかったことが悔やまれます。大学HPにおけるセンターやWISEPの活動発信やメディア取材の調整といった、現在所属する広報渉外課職員としての業務を通じてセンター広報活動に少しでも貢献できていたことを願いつつ、来年度はダイバーシティへの考えを深め、少しでも先輩方に近づけるよう精進したいと思います。



木下 哲平

Teppei Kinoshita

学務部学生支援課
キャリア支援担当係長

今年度、多様な生き方を体現している方がある講義の講師に推薦したところ、その講義に参加した学生の感想として〈講師の方が生き生きと生活していることにとても勇気をもらった。いわゆる“女性らしい生き方”は合わないと感じていて、周りに受け入れてくれそうな人もいなかった。しかし、講師の方の生き方を知り、人生は一度きりなので自分らしく生きることが大切だと感じた。〉と綴ってくれた。私は、この講師に出会うまで学生に勇気を与えられていない埼玉のダイバーシティ環境を残念に思うと同時に、学生の感性に可能性を感じた。そこで、一人でも多くの方に勇気を与えたいと思い、この方を埼玉のダイバーシティ推進活動へ参画いただけないか提案をしたが、残念ながらかなわなかった。今後は、改めて埼玉が目指すダイバーシティ推進とは何なのか先生方から学びつつも、どうすれば勇気を与えられるのか、推進センターは何ができるのか、改めて考えていきたい。



武笠 行祐

Kosuke Mukasa

学務部留学・国際交流課
課長代理

2021年度は「ダイバーシティ・ジェンダー平等意識啓発 WG」に所属しておりましたが、個人的に難しいテーマということもあり、恥ずかしながら、全く貢献はできませんでした。2022年度は、学生支援 WG の所属となり、私の職務が学生と深く関係しているため、多少の期待感をもって臨みました。

先日、学生支援 WG の打合せがあり、ダイバーシティに関して、大学生活におけるさまざまな困りごと、要望、意見を求める場を設定しようということが決まり、その後、実際に開催された「ダイバーシティを語ろう in 埼玉大学」に私自身も参加してみました。

少し不安もあったのですが、話題はなんでも OK という言葉に後押しされて、参加を決めました。学生さんとグループになって、色々なテーマを話し合うことで、自分にはない考えや視点があることに気が付くことができました。また、特に外国人留学生に関する要望も多く、今後の仕事に生かしたいと考えております。



森光 枝里子

Eriko Morimitsu

財務部経理課
事務局等担当係主任

2022年の10月からダイバーシティ推進員にお声がけいただき、その中でも「職場環境づくり」という WG に所属しています。

事務職員は2-3年ごとに異動があるので、自分が異動していく部署の働く環境を少しでもよいものにしたいという密かな（笑）思いがあったのでこちらの WG に参加させていただきました。しかし今年度は何も貢献できず、申し訳なく感じています。

現在、埼玉大学の事務組織では色々な立場の人が働いています。常勤職員、非常勤職員、派遣職員、子供がいる人、ご家族を介護している人…

もしかしたら隣の人は明日ご家族の用事でお休みをとりたいけど言い出しにくいのかもしれない、残業が多くて疲れているのかもしれないなど少しでも気にかけるというのがよりよい職場環境を作っていく小さな一歩なのかもしれません。

いきなり大きな組織を変えていくのは難しいことです。しかし個人の意識のレベルであれば、明日からでも変えられると信じています。



幅崎 麻紀子

Makiko Habazaki

ダイバーシティ推進センター
准教授

埼玉大学に着任して5年になります。男女共同参画推進室に着任した時には、5年後に、ダイバーシティ推進センターになるとは夢にも思いませんでした。それどころか、JST のプロジェクトが終わるころ（今年度が最終年度）には、推進室はどうなるのかを心配していました。しかし、今や専任の教員が3名となり、ダイバーシティ推進の担当課もできました。ダイバーシティ推進を取り巻く大学や社会の追い風を感じています。

センターの活動も広がりました。今年は埼玉大学課外学習プログラムが開講し、人文社会科学部での授業「ジェンダー文化論」も始まりました。来年度は課題解決プログラムが始まります。また、「彩の国女性研究者ネットワーク」も、ますます地域にとって魅力あるものにしていくことが求められています。ダイバーシティ推進センターへの期待の高まりに、身の引き締まる思いです。これからも、多様性の尊重が本学の礎となるよう、1つ1つの課題に丁寧に関わっ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

6月にダイバーシティ推進センターに入職いたしました。同様の職務の経験はありましたが、総合大学でのダイバーシティ推進を新鮮に感じています。6月に着任し、With You さいたまとの連携授業、女子中高生向けのサイエンス体験スクール、ダイバーシティ推進センター講演会などを担当してまいりました。

ジェンダーと研究推進が結びつけられる際、理系の女性研究者の人数を増やすという量的な面が目立ちはちですが、性別にかかわらず関心のある分野を学び、能力を發揮できることが重要です。そのためには、差別やハラスメントがないことに加え、時には学問の領域を超えた自由で躍動的な学びができること、多分野を横断する複合的な研究推進が行われることも大切だと考えます。

「多様性」を難しい議論になった時の落としどころとして使うのではなく、「多様性」という地点から議論を始められるようなダイバーシティ活動を推進していきたいと思えます。



瀬山 紀子

Noriko Seyama

ダイバーシティ推進センター
准教授

本年度（2022年）6月に埼玉大学ダイバーシティ推進センターに着任し、真新しい気持ちで、大学におけるダイバーシティ推進の課題や可能性を考え、多方面との連携を模索し、できる取組を進めています。

秋からは、2020年3月まで11年在職していた元職場でもあるWith Youさいたま（埼玉県男女共同参画推進センター）との連携授業、経済学部の夜間主コースでの「経済社会とジェンダー」の講義を担当した他、彩の国女性研究者ネットワークの企業訪問セミナー、女子中高生の理系進路選択支援プログラムでの埼玉大学ラボ訪問事業、映画上映会などを担当しました。

大学という研究と教育の拠点で、地域課題を見据え、多様性が尊重される埼玉の地域づくりに、この先、さらに取り組んでいきたいと思えます。



岸 隆一

Ryuichi Kishi

研究・連携推進部
産学官連携・
ダイバーシティ推進課
課長

2022年4月より、ダイバーシティ推進センターの担当課に配属され1年が経過しました。

3月まで放送大学埼玉学習センターへ出向しており、4年ぶりに埼玉大学に戻ったのですが、異動内示で「産学官連携・ダイバーシティ推進課」と聞いて前後の業務の整合性？、いったい私は何を？、相変わらず訳わからんだなと思った記憶が甦ります。

実際、研究協力系の仕事は30年ぶりで右往左往でしたが、ダイバーシティ推進は10年以上前にあった類似組織である「共生社会教育研究センター」の事務を担当しており、一般的な知識もあり状況の理解は容易でした。

ダイバーシティ推進は、個人だけでなく社会全体を幸福に導くと思えます。

微力ながら、事務担当の黒子としてダイバーシティ推進に尽力していきます。

どうぞよろしくお願い致します。

理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇親会

2月24日、研究機構棟2階第2会議室で、理工学系女性教員とダイバーシティ推進センターの懇親会が開催されました。田代美江子センター長がセンターの現在の位置づけと事業の概要を説明した後、今年度まで6年間継続してきたJST事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）」を牽引した幅崎麻紀子准教授が事業の詳細と成果を配布資料に沿って報告しました。進行は、今年度入職した菅野摂子准教授が担当しました。

課題となる女性の上位職の増加について、「まずは若手の教員が育つことが必要であり、そのためには任期付きではなく継続雇用の研究者が増える必要がある。女性研究者が継続して研究できるポジションに就けるようなしくみを早期に実現するべき」との共通認識を確認しました。

若手の女性研究者から、ベビーシッター券の使い勝手や育児休業の取得に関する質問、さらには託児に使える部屋を用意してほしい、といった要望があり、ワークライフバランス支援の課題も明確になりました。

今回は研究機構棟での開催だったためか、参加人数が5名と少なめだったので、次回以降は理工学系の研究棟の一部でこまめに開き、参加者を増やしていく予定です。



Chapter
IIダイバーシティ・
ジェンダー平等意識啓発

ダイバーシティ推進センター講演会

日時 2023年2月2日(木) 14:40~16:00

場所 総合研究棟1号館

総合研究棟1号館シアター教室にて、第13回ダイバーシティ推進センター講演会を開催いたしました。

講師として、明治学院大学副学長・社会学部教授の柘植あづみ先生をお招きし、「どうする、妊娠、出産—生殖医療とセクシュアル&リプロダクティブ・ヘルス/ライツ」をテーマにお話し頂きました。

対面のみでの講演会でしたが、学内のみならず学外からの来場者もあり、メディア関係者も含む学外者5名も入れて合計63名が興味深く講演を聞きました。生殖補助医療や出生前検査、中絶など、女性のセクシャル&リプロダクティブ・ヘルス/ライツに関する幅広い内容となりました。

はじめに、司会の金井郁先生（経済学研究科）が、柘植先生の来歴をご紹介します。

柘植先生は、埼玉大学理学部生体制御学科卒業後、同大学院理学研究科生体制御学専攻博士前期課程を修了され、その後三重大学医学部助手を務められました。お茶の水女子大学大学院人間文化研究科人間発

達学専攻博士後期課程単位取得退学し、北海道医療大学基礎教育部教員となり、1999年より明治学院大学社会学部教員、2021年に副学長に就任されています。2000年に著書『文化としての生殖技術—不妊治療にたずさわる医師の語り』で第20回山川菊栄賞受賞、2022年に『生殖技術と親になること—不妊治療と出生前検査がもたらす葛藤』で日本医学ジャーナリスト賞大賞を受賞されました。

発表内容の概要は、まず、妊娠・出産をめぐる最近の課題として、不妊治療への保険適用など、妊娠や出産に関連する施策がなされるなか、避妊や中絶においてはピルの普及率が低だけでなく、緊急避妊薬のOTC化や中絶方法、また中絶薬の承認において世界から大きく遅れている日本の実情をご紹介します。その背景にある母体保護法について説明され、母体保護法の前身である優生保護法による強制不妊の被害者が裁判を続けていることなども話されました。また、近年妊娠中に胎児の体の状態を調べる出生前検査、特に妊婦の血液を採って一部の障害の可能性を調べる検査があることも話題提供されました。厚生労働省の専門家委員として、出生前検査の情報提供の在り方について議論し、一般の人々向けのホームページを作成され、特に障害のある子どもや家族の暮らしを支える福祉サポートがあることなどもご紹介されました。



次に、高校の保健体育の副教材として使われた「健康な生活を送るために」を取りあげ、妊娠しやすさと年齢のグラフが不適切に作成されたものであること（地域の異なる二つの調査結果をつなげ、データのない年齢では最終と最初の切れ目どうしの値を直線でつないだ）を指摘されました。現在、このグラフは教材から削除されましたが、その後の少子化社会対策大綱においても、個々人に特定の価値観を押し付けるようなプレッシャーを与えることには留意すべき、とおっしゃっていました。

リプロダクティブ・ヘルス/ライツがなぜ必要とされるのか、先生は、第4回世界女性会議（北京会議）の「行動綱領」から、貧困や経済的依存、暴力の被害者になりやすい女性や少女の問題、差別や強制、暴力を受けることなく生殖に関して決定する権利が侵害されやすく、生殖の権利を尊重する政策を取ることが政府および地域社会に求められている、と述べられました。

その後、生殖技術を用いて産む/産まないを決めるのはリプロダクティブ・ヘルス/ライツとして尊重されるのか、という問いを私たちに投げかけました。現在、生殖補助医療は、第三者の精子や卵子の利用、さらには代理出産など、さまざまです。生殖補助医療は子どもが欲しいのに恵まれない人たちのための恩恵のようにも見えますが、問題も多いと先生は指摘しました。不妊に対して技術的な解決を望まない人もいること、不妊治療そのものの成績が決して高くないにも関わらず治療をしている人はあきらめるという選択が難しいこと、精子提供で生まれた人の多くは提供者を知らされておらず証拠も破棄されていることなど、数々の問題があることがわかりました。提供卵子については、金銭的理由や愛他的な思いがある一方で、過剰な排卵誘発の危険や生まれてくる子どもの不利益および心理的課題があり、女性の身体が資源化されていたり、卵子を売る女性・買う女性の分断が起きている、と話され、アメリカで実施したインタビューの事例を紹介されました。最後に、なぜ人々は生殖技術を求めるのか、「普通」の生活や「健康」な身体、家族への幻想、血縁や跡継ぎのイデオロギー、医療・技術への幻想、医療産業の市場化、正常さを追求することなどを問題提起されました。

質疑応答では、卵子提供について提供する側/される側の事情、配偶子・受精・胚などのどの段階から人間の生命と考えたら良いのか、日本の凍結受精卵や余剰胚などの研究利用について欧米のような包括的な法律ができないのはなぜなのか、などさまざまな質問が出ました。講演が終わってからも個人的に質問する人もおり、埼玉大学の卒業生というお立場からか、和やかな雰囲気でご対応いただきました。

アンケートには29名の方が回答し、「満足」「やや満足」が9割に上りました。ゼミの先生から紹介されて、という学生もいるなかで、チラシを見て参加した、という学生からは「中絶が女性主体で判断できるものではないということ」を知らなかった。出生前検査と中絶という問題があることを知らなくてとても勉強になった」という感想もありました。今後学生を含めた全学的なダイバーシティを進める上で、大変有意義な講演会でした。

ダイバーシティ推進センター主催映画上映会 「ニューヨーク公共図書館 エクス・リブリス」 上映会

2023年2月10日・11日、総合研究棟1号館シアター教室にて、ドキュメンタリー映画「ニューヨーク公共図書館 エクス・リブリス」の上映会を開催しました。

映画は、約3時間半にわたる長編ドキュメンタリーで、地域に密着した多様な住民サービスを展開しているニューヨーク公共図書館の活動の細部が描かれていくもので、午前、午後の二部にわけての上映を実施しました。また上映会終了後には、両日とも、参加者の感想交換の時間を設け、映画を観て感じたこと、公共図書館の果たす地域での役割や可能性などについて感想を交わし合うことができました。



◆参加者の感想

- ・映画の中で、「教育と情報へのアクセスが不平等を解決する」との発言があり、たとえ解決とまでいかなくとも不平等に立ち向かうものであるし、その想いや考えが大切だと思いますし、そうした想いを持って、図書館で多くの方が働いているのではないかと感じました。
- ・知的興味がわいてくるすばらしい映画上演の企画をありがとうございました。身近に教育力のある、文化的施設があることが、地域の人々の生活の質を上げていくものと確信しました。
- ・図書館の概念を大きく超える活動の数々。自由度の高さ、大きな可能性をさらに広げて意向という積極的な取組に感銘を受けます。

Chapter
Ⅲ

すべての教職員が働きやすい 職場環境づくり

*

研究補助制度

出産、育児、介護中の埼玉大学常勤教員を対象に、本学に在籍する大学院生または3年次以上の学部生を研究補助者、または事務補助者として措置することで、出産、育児、介護のために制限される研究活動を支援します。

対象者：埼玉大学教員で以下に該当する方

- (1) 本人又は配偶者が妊娠中の者
- (2) 小学校6年生までの子を育児している者
- (3) 親族（配偶者または二親等以内の親族に限る）の介護をしている者

支援内容：支援対象者1人につき、1名の研究補助者または事務補助者を措置できます。研究補助者は支援対象者（またはその代理人）の指示に従ってデータ解析や実験補助、資料作成等の研究補助業務を行います。事務補助者は事務手続き等の補助的な業務を行います。

支援時間：40時間以内

支援単価：研究補助者 1,100円 / 時間、事務補助者 1,000円 / 時間

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進センター WEB サイトをご覧ください。

*

2022年度

研究補助制度を利用された教職員の方の体験談です。



藤城貴史

Takashi Fujishiro

大学院理工学研究科
准教授

双子の育児と研究活動の両立

昨年双子の赤ちゃんを迎え、現在1歳になる男の子、女の子の父親としての育児に奮闘する日々を送っていますが、本事業による研究補助制度には大変助けられています。

日本では少子化問題が定期的にニュースなどで取り沙汰され、若い世代の出産・子育てをサポートする社会に向けた動きや意識改革が進められていますが、一方で双子や三つ子の多胎出産や育児の問題については、社会的にまだまだ意識が向いていないのではないかと思います。この間、ある元スポーツ選手の双子のベビーーカーのバス乗車拒否のニュースが記憶に新しいのですが、この件に対して肯定的・否定的、双方の議論が上がったのが印象的で、全く個人的な感想で恐縮ですが、日本の子育てサポートの遅れを感じさせる出来事でした。ただ実際、私自身も、双子を迎えるとは想定外だったのもあり、その事実がわかってからの準備は本当に大変であったのですが、調べていく中で、組織

によっては多胎出産・育児のサポート体制もちゃんとあることも知りました。例えば、さいたま市には、多胎出産の専門病院があり、そちらでは経験豊富な産婦人科医、外科医、看護師、助産師を揃えた体制が整っていました。その病院の先生のアドバイスもあり、私も産前、産後の妻の通院や自宅療養などのサポートをすることで、妻の負担を減らせたのではないかと思います。もちろん、そのためには時間の確保が必要であり、埼玉大の本事業（もちろん双子でなくても申請できます！）がなくてはできないことでした。

また出産後の双子の育児も、週1回程度、本事業のサポート体制を利用して自宅勤務の形をとりつつ、育児と研究活動の両立に奮闘中です。現在、具体的には、自分のラボの学生を研究補助員とすることで、私の代わりに簡単な実験やラボ機器のメンテナンスなどを担当してもらっています。半年で大体40時間分なので、週1回、数時間程度ですが、その週1回を自宅勤務や育児に充てられる効果は非常に大きいと思います。これからもサポートを利用し、育児と研究活動の両立に努めていきたいと思っています。



藤川 紗千恵

Sachie Fujikawa

大学院理工学研究科
助教

この度は、令和4年度第2回埼玉大学ダイバーシティ推進センター研究補助制度に採択いただきありがとうございます。以前からこの制度は知ってはいましたが利用の仕方がいまいち想像できず応募していませんでしたが、今回身近な先生も利用していると聞き、初めて応募させていただき利用しました。我が家には、埼玉大に着任5か月後に産まれた2歳の息子と8歳（小2）の娘がいます。着任数か月後に第二子の産休育休を少しいただきましたが、担当予定の講義など学科の先生方にご配慮いただき感謝しております。

私の研究は、真空装置を使った結晶成長を行うため長時間を要します。第一子の産休前直前でも終電で帰宅することもありましたが、子供が産まれると保育園や学童のお迎えのため、研究時間が限られてしまいます。第二子出産後は、ちょうどコロナ禍に突入り学会や会議などはオンラインが増え参加しやすい世の中になってきました。コロナ禍が終わってもオンライン配信は残ってほしいところです。今回、理研との共同研究で理研の装置を使って研究を進めるにあたって、本制度を利用させていただきました。本制度は、気兼ねなく学生に依頼できる点や研究費のサポートにもなり、育児中の教員へのサポートがあるのはありがたいです。

子供達はすくすく元気すぎるくらいに育っており、1日がすぐに終わってしまいます。子育ては、日々子供の成長や行動でビックリすることも多々あり、研究と同じように新たな発見があるのは面白さの一つでもあります。今まで関心のなかった分野や日常に携わり、すごく視野が広がった感じがします。息子の電車への熱意から、電車に全く興味のなかった私も電車に詳しくなってきたりもして、自分の新たな発見にもなっています。今後、育児経験が研究や教育にも役立つことを期待して、様々な制度を利用しながら効率的に研究と子育ての両立を頑張っ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。

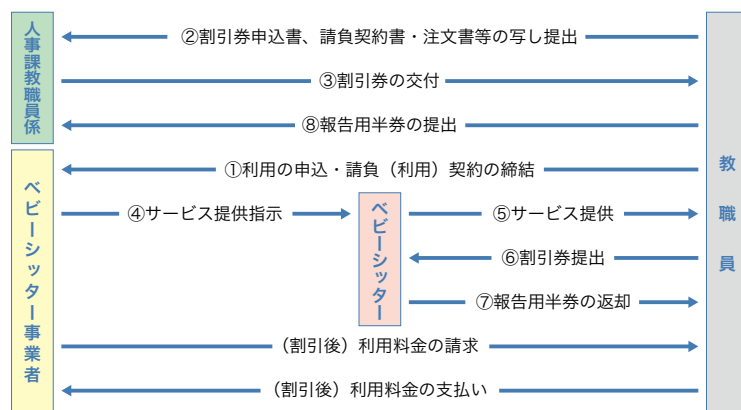
利用者：本学に在籍する教職員で文部科学省共済組合員及び厚生年金保険被保険者

対象となる子：0歳～小学校3年生（世話を必要とする場合小学校6年生まで）

割引額：1日（回）対象児童1人あたり2,200円

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進センターWEBサイトをご覧ください。

〈概略図〉



病児保育利用補助事業

業務上やむを得ない理由で、通常利用している保育以外の病児・病後児保育を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

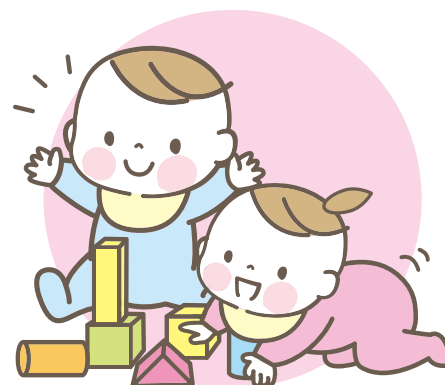
利用者：埼玉大学の教職員（非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る。）

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

補助額：補助対象者1名あたり2,000円/日、および1家庭あたり10,000円/年

※利用料金以外の食費、診察や投薬料等医療費、交通費、登録料、キャンセル料等は補助対象外です。

利用手続き等の詳細はダイバーシティ推進センターWEBサイトをご覧ください。



ファミリー・サポート補助事業

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。

2022年度

ファミリー・サポート補助事業を利用された教職員の方の体験談です。



荻原 奈津子

Natsuko Ogiwara

学長室 主任

我が家には現在小学3年生と1年生の子供がおり、この度下の娘が小学校に入学する春休みにファミリー・サポートを利用し、ダイバーシティ推進センターによるファミリー・サポート補助事業にて利用料の支援をいただきました。

育休復帰からずっと保育園や学童の送迎をし、職場の方々や延長保育・民間学童等のお世話になってきましたが、他の方に仕事をお願いして早退したり、遅れて出勤したりすることもありました。さらに新型コロナウイルスの影響で長期休業中の学童の早期保育が中止になり、夫が単身赴任になり、私は今の部署に異動して初の年度末…娘が卒園・入学という環境の変化で敏感になる時期を前に、職場にご迷惑をお掛けする心配と自分の業務や生活への不安が募っていました。

そんな折、思い浮かんだのがファミサポです。

約6年前にファミサポ依頼会員の登録はしたものの、利用までの申請、事前面談等のハードルが高く感じ一度も利用したことがありませんでした。しかし相談のつもりでファミリーサポートセンターに電話をしたところ、職員の方

方が大変迅速に話を進めてくださり、数時間後には提供会員さんの提案を受け、心配していた面談も、センターにて土曜日に実施することができました。

3月は学童の送迎をお願いして、自分は保育園の送迎を。4月は2人分の学童の送迎をお願いしました。提供会員さんの優しいお人柄に子供たちはすぐに慣れ、雨の日は雨具をお迎えまで預かってくださるなど細やかな気遣いもありがたく、両実家が遠方の我が家にとって、近所に新しくサポーターが増えたような気持ちでした。

ファミサポ制度自体は合う場合とそうでない場合があるように思いますが、困ったときに頼れる選択肢が一つ増えるというのは、精神的にも大きな支えになると実感しました。本事業を含むダイバーシティ推進センターの制度が活用され、より教職員が働きやすい大学になることを祈念しております。



家族と過ごす時間が元気の源です。

ファミサポ @埼玉大学

さいたまファミリー・サポート・センターは、育児の援助を受けたい方（依頼会員）と育児の援助を行いたい方（提供会員）からなる会員組織で、会員による相互援助活動の調整などをセンターのアドバイザーが行っています。依頼会員に登録すると、通常保育が実施されない夕方や土曜日・日曜日にも、提供会員に子どもを預ける育児援助を受けることができます。提供会員は、さいたま市にお住まいの方です。育児援助は原則として提供会員の自宅で行いますが、**埼玉大学の教職員は、学内で子どもを提供会員に預けることもできます。**

詳細は、ダイバーシティ推進センター WEB サイトをご覧ください。

例えば、こんなときに育児援助を受けることができます。

- ・授業 1 コマ分の 2 時間だけ子どもを預かってほしい！
- ・セミナーに参加する 3 時間、子どもを預かってほしい！
- ・習い事や塾に子どもを迎えに行き、連れてきてほしい！
- ・土曜日・日曜日に開催される学会参加のために、終日子どもを預かってほしい！

ファミサポの育児援助を受けるには

さいたまファミリー・サポート・センターに依頼会員登録をします。さいたまファミリー・サポート・センターが実施する入会説明会に出席し、所定の入会手続きをしていただくのが原則ですが、WEB 上で詳細の確認をして、入会手続きをすることも可能です。

詳細は下記 URL をご覧ください。
(さいたまファミリー・サポート・センター WEB サイト)
<http://saitamafamisapo.blog.shinobi.jp/>



プレイルームの使用について

プレイルームは、幼児教育に関する研究のための施設ですが、空いている時間は、埼玉大学の教職員はファミサポを利用する場合に使用できます。



オムツ交換台 の設置

すべての教職員が働きやすい職場環境づくりのひとつとして、全学講義棟 1 号館 1 階（西）多機能トイレに、学内で初めてオムツ交換台を設置しました。（2021 年度）

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



国際共同研究 スタート相談

国際共同研究をスタートさせようとする女性教員や子ども連れで在外研究に行くことを計画している教員（女性に限りません）を対象に、国際共同研究を行っている、あるいはこれまでにやってきた教員がアドバイザーとなり、共同研究立ち上げと運営のための相談を行っています。

対象

- これから国際共同研究をスタートすることを検討している女性教員
- これから海外での長期研修などを検討している女性教員
- 在外研究に行くことが決まっている女性教員
- 子どもを連れて在外研究に行くことを計画している教員（男性教員も相談可能）

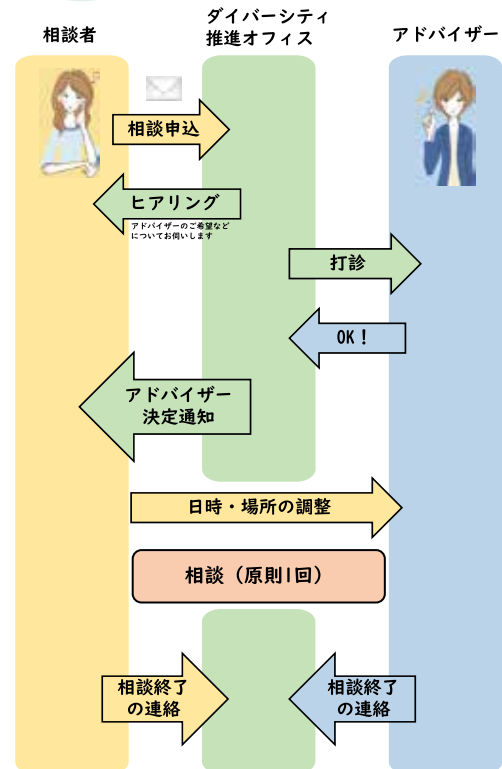
相談内容例

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

申し込み

ダイバーシティ推進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

国際共同研究スタート相談アドバイザーとして登録して下さる方を募集しています。

相談者からダイバーシティ推進センターに相談が寄せられたのち、専門領域・渡航先（予定・希望）・相談内容を勘案しダイバーシティ推進センターから、アドバイザーの先生方に、相談をお引き受けくださるかどうかお尋ねします。引き受けるか否かはその時点でご判断ください。なお、相談は原則として1回（1時間程度）とし、相談者との間で日時の調整をしていただけます。

アドバイザーをお引き受けいただきたい方

- 在外研究のご経験がある教員
- 国際共同研究のご経験がある教員
- 子どもを連れて海外で生活を送ったことがある教職員
- 海外の大学等で務めたご経験のある教職員

ダイバーシティ 相談

～埼玉大学で働くすべての方が自分らしく
生き生きと輝けるようお手伝いします～

ダイバーシティ推進センターでは、2017年度より、「ダイバーシティ相談」を行っています。この相談では、教職員の皆様を対象に※、日々の仕事や暮らしの中での様々な困りごと、周囲の人に相談しづらい悩みに耳を傾け、ご本人と一緒に困りごとを解決する支援をしています。2022年度は職場環境及び学生指導についてのご相談がありました。

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

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

日々の仕事や暮らしの中での様々な困りごと、周囲の人に相談しづらい悩みに耳を傾け、ご本人と一緒に困りごとを解決する支援をしています。男性には相談しづらい困りごとや悩みにも女性の相談員が対応いたします。

このようなことに困っていませんか？

結婚・妊娠・出産・育児・家事

仕事と家事・子育てとの両立に悩んでいる。
時短・保活について知りたい。

介護

介護の必要な家族がいるが休みがとりにくい。
仕事と介護の両立で疲弊している。

ジェンダーやセクシュアリティ

性的指向・性自認に関することで差別的な扱いを受けている。
今後のキャリアに支障がないか不安。

キャリアメイキング

昇進について迷っている。
ライフイベントを見据えたキャリアプランを考えたい。

研究室や職場の人間関係、学生指導や研究室運営

周囲とうまくいかない。研究室に来なくなった学生がおり心配している。

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

ご利用になれる方

埼玉大学で働くすべての教職員
(常勤・非常勤や年齢、性別を
問いません)

相談可能日時

月～金曜日
11:00～16:00



埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

予約方法

【予約先】

メール予約：diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp
Web予約：<https://goo.gl/forms/NN63GQuzITLqTXzf2>

【お知らせいただきたい内容】

お名前・ご所属・ご連絡先（TEL/Email）、相談希望日時、
その他配慮すべき事柄についてお知らせ下さい。

ご予約後、ダイバーシティ推進センター担当者から電話もしくはメールにてご連絡いたします。プライバシー保護のため、ダイバーシティ相談のご利用や相談内容について守秘義務を遵守します。どうぞ安心してご相談ください。



新任教職員研修

毎年4月に、新任教職員研修にて、学長、理事の講話に続き、田代副学長（ダイバーシティ推進・職場環境改善担当）が「ハラスメントについて」、そして、ダイバーシティ推進センター幅崎准教授が「ダイバーシティの推進について～ダイバーシティ推進センターを活用するために～」をテーマに研修を行っています。本年度は4月1日（金）にZoomによるライブ配信を行いました。

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

幅崎准教授からは、埼玉大学ダイバーシティ推進宣言、ダイバーシティ推進の4つの柱の説明の後、教職員のライフ・イベントを支援する様々な制度やダイバーシティ相談等の紹介を行い、最後に、何か困ったことがあったら、一人で抱えこまずに、ダイバーシティ推進センターに連絡をとるメッセージが伝えられました。

埼玉大学のダイバーシティ推進について
～ダイバーシティ推進センターを活用するために～

2022年4月1日(金) 令和4年度新任教職員研修

埼玉大学 ダイバーシティ推進センター
准教授 幅崎麻紀子 (はばざき まきこ)

目次

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

埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

Saitama University 2

ダイバーシティ推進センターはここにあります！

Saidai Life 緑豊かなキャンパス
各学部生で充実した
All in One Campus

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

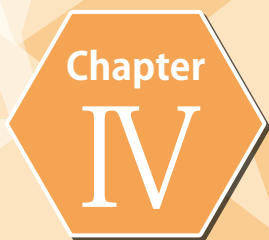
Saitama University 3

各支援制度の詳細は、
ダイバーシティ推進センター
(事務担当：産学官連携・ダイバーシティ推進課
人事課教職員係)
までお問合せください。

ご清聴ありがとうございました。

埼玉大学ダイバーシティセンター
〒338-8570
埼玉県さいたま市桜区下大久保255
Tel: 048-858-3110
Mail: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

Saitama University 4



女性職員採用・昇任促進

(女性研究者支援WG、職場環境づくりWG)

学長特別賞 (みずき賞)

大学院理工学研究科 准教授

津田 佐知子

Sachiko Tsuda



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。大変光栄に存じますとともに、自然科学系の女性研究者としての責任を感じております。

専門は神経発生学ですが、2014年に埼玉大学に着任以来、脳の機能と発達のしくみについて、小型の熱帯魚ゼブラフィッシュに光技術を用い研究を行ってまいりました。また、脳出力としての行動について、動物に広く見られる「群れ」形成のしくみにも取り組んでおります。

振り返りますと、研究者としてのトレーニングを受けた発生生物学は、体を構成する器官・組織の発生現象を対象とする幅の広い分野ですが、学会や研究室などにリベラルで闊達な雰囲気がありました。学位取得後にシンガポール、アメリカに留学しましたが、どちらの地も、性別、年齢はもとより、人種や宗教、社会背景などの異なる多様なメンバーからなる、まさにダイバーシティの好例といえる環境でした。その中で、共に協力し活動を進めるためには、互いの信条を尊重すること、想像力と寛容性が大切であると実感しました。また、自由かつ誠実に科学を志し楽しむ環境の中で、いつの間にか属性を越えた関係が各所に生まれ、様々な形で今にも続いています。活動を通して世界が広がっていくのも科学研究の魅力です。その一方で、マイノリティーに属する人々が、多彩に活躍しつつも研究に困難を感じる例も未だ多いという現実もありました。

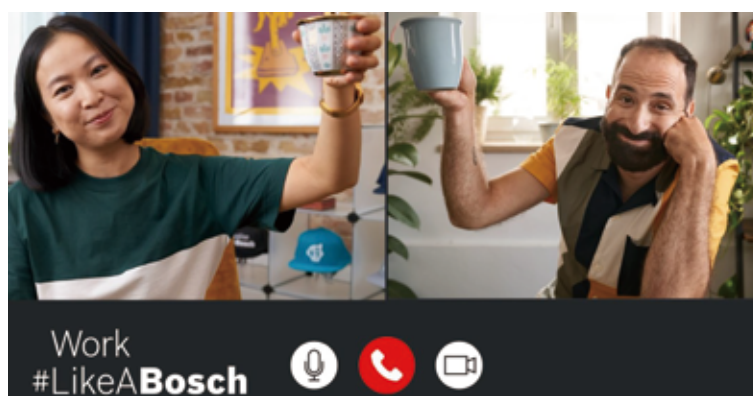
日本は多様性向上の途上にはありますが、科学研究を志す若者が減少している状況にあります。今後さらに研究教育に邁進するとともに、その中で研究を楽しんでいる姿を通して科学の魅力を発信することで、微力ながら後続く世代の力になればと存じます。



Chapter
V次世代育成
(学生支援WG・女性研究者支援WG)

彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナー

2023年3月10日、2022年度彩の国女性研究者ネットワーク・研究機関訪問セミナーを、オンラインにて開催しました。今年度の訪問先は、埼玉県内に日本法人がある株式会社ボッシュで、最新の研究動向、働くうえでの環境・ダイバーシティ推進の取り組みと、グローバルインターンシップの取り組みなどが紹介され、参加者との質疑応答がありました。



ボッシュ株式会社 オンライン訪問

ボッシュは、人々の情熱を刺激し、生活を豊かにする高品質の技術とサービスによって未来を創造しています。

我々は共に成長し(Grow)、仕事を楽しみ(Enjoy)、互いに刺激しあっています(Inspire)。自分のアイデアで社会に役立つ技術を生み出したと思ったことはありますか？ボッシュにはモビリティソリューションズ、消費財、産業機器テクノロジー、エネルギー建築関連テクノロジーのエリアで世界中の人々の生活を豊かにするチャンスがあります。

3月10日(金) 13:30~15:00

※オンライン(Zoom)により開催します。

プログラム：

ボッシュ株式会社オンライン訪問

- 最新の研究動向
- 働くうえでの環境・ダイバーシティ推進の取り組み
- グローバルインターンシップの紹介
- 質疑応答

申込方法：

QRコード、またはフォームよりお申込みください。

-お名前(漢字・フリガナ)

-大学、学部、学科、学年

-連絡先メールアドレス



申込締切日：
3月8日(水)

参加費：
無料

対象：
彩の国女性研究者ネットワーク参画
大学の大学生及び大学院生

お申込み・問い合わせ先：
埼玉大学ダイバーシティ推進センター
メール：diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp
電話：048-858-3110
主催：彩の国女性研究者ネットワーク



Invented for life

「安心・安全な学生生活のために」 オンデマンド講習会

■目的

令和4年度の全学部学生を対象に「安心・安全な学生生活のために」オンデマンド講習会を開催した。

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

■主催

学生支援課、ダイバーシティ推進センター、さいたま市男女共同参画推進センター

■講師

AWARE(アウェア) 大野 真理子 氏

■受講

令和4年9月30日～11月30日

Web 学生システムにてアクセス

※オンラインのため全学部学生を対象

■内容

AWARE 資料、
埼玉大学性暴力防止啓発パンフ
「ねえこんな時、どうする?～」引用



- ① DV は力と支配…
- ② デート DV の種類…
- ③ 性暴力の具体例…



※ AWARE 資料を引用

受講アンケート結果

1 方法

Web 学生システムによる
無記名回答方式

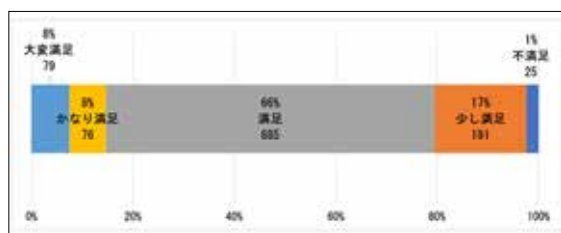
2 回答数

1,056 人

* 男性 662人 女性 369人 どちらでもない/答えたくない 25人

* 1年: 399人 2年: 259人 3年: 171人 4年: 207人 その他: 20人

3 講習会内容の満足度・理解度



(参考) 第1回 実施概要

- (1) 受講 令和4年4月7日～5月10日 オンデマンド講習
- (2) 資料 令和3年度資料(年1回8月頃作成)を利用 ※内容は昨年度の本報告書を参照。
- (3) 受講アンケート結果 回答数 1,294人
 - * 男性 802人 女性 463人 どちらでもない/答えたくない 29人
 - * 1年: 595人 2年: 339人 3年: 219人 4年: 124人 その他: 17人

With Youさいたま共同プロジェクト

2022年度の第3・第4タームに教育機構の授業として「ダイバーシティ社会を作る：地域の課題を知り、社会に向けた提言を作ろう！」を開講した。

受講者

4名(1年及び4年生)
金5限開催 2単位 アクティブラーニング形式授業

授業概要

埼玉大学ダイバーシティ推進センターと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。前半の講義では、埼玉県が進める男女共同参画・ダイバーシティ推進に関わる取組を知ると同時に、さまざまな地域課題や、それに対する実践、県の取組などについて学んだ。後半は、受講生で関心のあるテーマを選び、インタビュー調査などをもとに、課題解決に向けた提言をまとめ、発表の機会を持った。今年度の受講生が選んだテーマは、「子育て期における課題や望まれる支援のあり方」であった。

プログラム詳細

第1回 2022年9月30日(金) **ガイダンス** With Youさいたまの紹介 参加者自己紹介

第2回 2022年10月7日(金)@With Youさいたま **講義1** 埼玉県の取組み/男女共同参画計画/ダイバーシティ推進

埼玉県人権・男女共同参画課長による県の政策概要のレクチャー受け、質疑応答を行った。

第3回 2022年10月14日(金)@With Youさいたま **講義2** 地域の課題—①災害防災と男女共同参画

With Youさいたま事業専門員による災害時におけるジェンダー・多様性配慮の課題についてのレクチャーを受け、ディスカッションを行った。

第4回 2022年10月21日(金) **講義3** 地域の課題—②東日本大震災・広域避難の課題

現在、埼玉県内に暮らす東日本大震災の広域避難者4名から東日本大震災時やその後の広域避難の経験などを聞きディスカッションを行った。

第5回 2022年10月28日(金) **講義4** 地域の課題—③コミュニティカフェ事業の実践

さいたま市内で「ヘルシーカフェのら」を営むゲスト講師から、子育て期の人にも来られる地域の居場所づくり事業の実践についてお話を聞き、ディスカッションを行った。

第6回 2022年11月4日(金) **講義5** 地域の課題—④DV・性暴力の課題

With Youさいたま相談員、及び、埼玉県防犯・交通安全課(防犯・犯罪被害者支援担当)担当職員をゲストに、県のDV及び性暴力被害者支援の現状や課題についてのレクチャーを受け、ディスカッションを行った。

第7回 2022年11月11日(金)

関心をもつテーマ及びこの先の調査等の進め方についてのレクチャーを行った。

第8回 2022年11月18日(金)

ダイバーシティ推進センター主催シンポジウムへの参加

第9回 2022年12月2日(金)

第10回 2022年12月9日(金)

第11回 2022年12月16日(金)

テーマ決め・調査に向けた準備

第12回 2022年12月23日(金)

第13回 2023年1月6日(金)

調査に向けた準備・調査報告

第14回 2023年1月20日(金)

第13回 2023年1月27日(金)

プレゼンテーションに向けた準備

2023年2月5日(日) **プレゼンテーション** @With Youさいたまフェスティバル

- ・「子育てサポート・支援の周知について」(教育学部1年)
- ・男性の育児休業について(教育学部1年)
- ・子どもと親の健康を重視した子育てとは(工学部4年生)
- ・出産直後・育児初期の女性が必要とする人との関わりについての考察
—新型コロナウイルスの流行を経て—(教養学部4年)



授業を終えて

半期の授業で、地域課題について学び、学生自身の関心事に沿ったインタビュー調査を経て、With Youさいたまフェスティバルでの報告会を実施した。短期間での調査とそのまとめとなったが、テーマとした子育て期の課題について、実際に、経験者から直接話を聞き、そこから課題を導き出す経験は、この先にも生かせる経験となったのではないかと感じた。また、また、埼玉県人権・男女共同参画課長をはじめとした、県で政策立案にあたる方からのコメントを得られたことも大きな励みとなった。

埼玉大学課外学習開講プログラム

2022年9月13日、20日、27日と3回に渡って埼玉医科大学との課外学習開講プログラム「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」が開講された。3回ともzoomでの講義となった。

第1回は「性暴力・ジェンダーに基づく暴力」と題してダイバーシティ推進センター准教授の瀬山紀子が講義を行った。瀬山氏は、埼玉県男女共同参画推進センター事業コーディネータを長年務めており、社会活動として東日本大震災女性支援ネットワーク/DPI 女性障害者ネットワークなどに関わってきた。こうした経験を踏まえて、性暴力・ジェンダーに基づく暴力と医療の接点として中絶を取りあげ、コロナ禍や災害の現場では、諸々の暴力が潜在化しやすく、かつ深刻化しやすいことを導入として示した。本論は、1. ジェンダーに基づく暴力の構造、2. 性暴力・ジェンダーに基づく暴力被害の実態—内閣府男女共同参画局実態調査—、3. 暴力防止に向けたさまざまな取組、4. 現在進行形の課題—刑法/加害者プログラム—の4部構成であった。第1部「ジェンダーに基づく暴力の構造」では、暴力の種類や、2017年に110年ぶりに性犯罪に関する刑法が改正されたこと（強姦罪から強制性交等罪という名称変更だけでなく、対象が女性に限定されないこと、厳罰化、非親告罪化などの改正事項があった）を説明した。第2部「性暴力・ジェンダーに基づく暴力被害の実態—内閣府男女共同参画局実態調査—」は、2020年に実施された内閣府男女共同参画局による実態調査の結果を示し、性暴力やDV被害が深刻な影響を及ぼすこと、見えにくい男性被害や性的マイノリティの被害にも言及した。第3部「暴力防止に向けたさまざまな取組」では、法制度を経時的に説明し、特に配偶者暴力防止法については法律の内容に踏み込んだ内容であった。埼玉県が行っているDV被害を受けた女性と子どもへのプログラムも紹介した。最後に、「現在進行形の課題」として女性の身体的自律の確保に向けた刑法のさらなる改正、暴力加害者更生のためのプログラムを提示した。参加者は、埼玉医科大学の学生を含めて3名であったが、90分の授業で性暴力の全体像を凝縮して学ぶことができた。

性暴力・ジェンダーに基づく暴力

2022年9月13日（火）
瀬山紀子 nseyama@mail.saitama-u.ac.jp

自己紹介
（現在）埼玉大学ダイバーシティ推進センター准教授
（これまで）埼玉県男女共同参画推進センター事業コーディネータ（2009年～2020年）
（社会活動）東日本大震災女性支援ネットワーク/DPI女性障害者ネットワークほか

本日の講義の流れ
導入 性暴力・ジェンダーに基づく暴力とは
コロナ禍で出された国連からのメッセージ：影のパンデミック
1. ジェンダーに基づく暴力の構造
2. 性暴力・ジェンダーに基づく暴力被害の実態—内閣府男女共同参画局実態調査—
3. 暴力防止に向けたさまざまな取組
4. 現在進行形の課題
刑法/加害者プログラム

講義のねらい
・性暴力・ジェンダーに基づく暴力の実態と、その防止に向けた取組について知る

令和4年度埼玉大学課外学習開講プログラム ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題

第2回 薬害からみるジェンダー・環境

- | | |
|--|---|
| <p>1. ジェンダーと医療<導入></p> <ul style="list-style-type: none"> ・「医療化」とは ・女性と「医療化」 ・「医療化」が女性にもたらしたもの ・男性と「医療化」 | <p>2. 薬害とジェンダー</p> <ul style="list-style-type: none"> ・薬害とは何か：技術の発展の二面性 ・なぜ原因特定に時間がかかったか ・サリドマイド禍における女性の証言 ・薬害と公害 ・水俣病と妊娠・出産 |
|--|---|

担当
埼玉大学 ダイバーシティ推進センター 菅野摂子

第2回は「薬害からみるジェンダー・環境」を瀬山氏と同じくダイバーシティ推進センター准教授の菅野摂子が講義した。菅野氏は、他大学医学部での授業経験を踏まえて、比較的学生の関心の高い薬害を取りあげた。また、医学部の授業のなかでは、ジェンダーは独立した回で行っているが、サリドマイド禍や水俣病（熊本県/新潟県）においては障害のある子どもの出生がセンセーショナルに報道されたこともあり、関連付けた授業内容とした。薬害について理解するためには、「医療化」（それまで医療の外側の問題として扱われてきた事象が、医療の問題として再定義され、治療の対象となること）の概念が重要となり、そこでも男女で異なった影響が見られる。従って、授業の導入として「医療化」について説明し、

女性においてはフェミニズム（特にラディカル・フェミニズム）が生殖領域など女性の身体に関わる問題を医療が管理・統制しようとすることに問題提起を行ったこと、他方で男性においては徴兵制度によって身体が序列化されたり、不妊治療の対象として男性がクローズアップされてきたことなどを示した。続いて、薬害について、技術の発展の先には人間を超えて人間を支配するような現象が起こることがあり、特に薬については、自己回復力の喪失や、過剰投与などとともに、薬害という問題が起こりうることを説明した。例として、サリドマイド禍における医療者による出産の隠ぺい疑惑、障害のある子どもを出産した女性への差別や本人の罪責感などに関わる事例を示した。最後に、水俣病における妊娠規制を説明し、公害と共通のロジックをもつ薬害について、関心を持ってほしいと締めくくった。

第3回も、瀬山氏、菅野氏と同じくダイバーシティ推進センター准教授の幅崎麻紀子が、文化人類学者として長らく携わってきたネパールをフィールドに「移民女性と生殖医療」を講義した。講義の狙いとしては、1. 生殖（リプロダクション）を取り巻く環境が、文化や社会によっていかに異なるかを知ること、2. リプロダクションの環境の違いが、女性の健康にもたらす影響を考える、という2点であったが、ネパールのリプロダクションは学生にとって新鮮であり、その上で前半は出産を取り巻く医療的な状況の日本との比較がなされた。後半は、来日しているネパール人のリプロダクションについて説明があった。在留外国人としてのネパール人は、構成比率は3.5%と多数派とは言えないが、年々その数は増加し、令和3年末には97,108人と10万人に迫る勢いである。その背景には、海外出稼ぎを奨励する国策もあるが、諸外国の労働者不足もあり、日本もその中の1つである。講義の中では、幅崎氏が実際に関わっている在留ネパール人のリプロダクションに関わる悩みを紹介し、避妊の選択肢が少なく、中絶の条件が厳しく費用が高いことから、中絶手術を受けるためにネパールに帰国を余儀なくされる実情を問題として提起した。このことはネパール人の問題ではなく、日本の中絶事情が世界から乖離しているという問題でもある。最後に、中絶研究者の塚原久美氏の書籍から、リプロダクティブ・ヘルスケア提供のための4つのA (Availability, Accessibility, Affordability, Acceptability) を紹介した。

受講者が2~3名と少数であったのは残念だったが、どの回も大変興味深い内容で、授業中に学生とのディスカッションを取り入れるなど、アクティブな時間となった。医療職を目指す学生のみならず、幅広い分野の学生が参加すると、より充実した内容になるのではないだろうか。今後に期待したい。


令和4年度埼玉大学課外学習開講プログラム
「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」2022年9月27日

第3回 移民女性と生殖医療

本日の講義の内容

1. 本日のねらい
2. 自己紹介
3. 出産と文化
4. 本邦における移民女性
5. 意見交換:
移民女性のリプロダクティブヘルスの課題

埼玉大学 ダイバーシティ推進センター 幅崎 麻紀子



Chapter

VI

埼玉県地域のダイバーシティ 研究環境実現【ネットワーク】

(女性研究者支援WG)

彩の国女性研究者ネットワークの活動と今後に向けて

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。

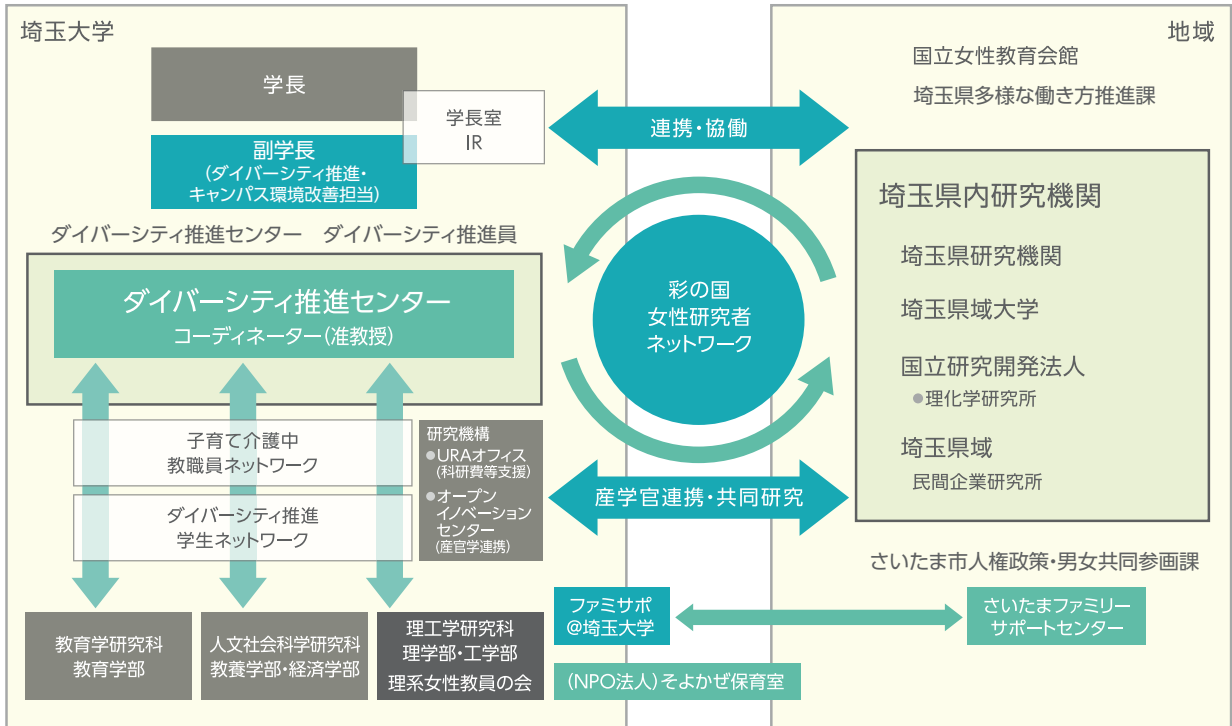
2023年3月1日現在、「彩の国女性研究者ネットワーク」には、22機関（大学4機関、埼玉県内研究機関5機関、国立研究開発法人1機関、民間企業研究所12機関）が参画しており、活動を行っています。文部科学省人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」の最終年度にあたる今年度は、総括シンポジウムとして、2022年11月18日（金）に、第6回彩の国女性研究者シンポジウムを開催しました（本報告書42ページ掲載）。2023年3月10日（金）には、研究機関訪問オンラインセミナーを実施しました。今年度は、ボッシュ株式会社を訪問しました（本報告書34ページ掲載）。

今年度で文部科学省人材育成費補助事業の6年間を終了しますが、この間、彩の国女性研究者ネットワークでは、協働しながら、ロールモデルの提示や訪問セミナーを通して次世代育成を行ってきました。また、女性研究者・技術者が働きやすい研究環境に向けて、情報共有や啓発活動等を行ってきました。県内外からもこのネットワークの活動は評価され、今後の活動が期待されています。今後は、女性研究者・技術者の次世代育成と活躍推進を軸としながら、ダイバーシティ社会に相応しい研究環境の実現に向けて、本ネットワークの活動を拡充して参ります。

【彩の国女性研究者ネットワーク参画機関】

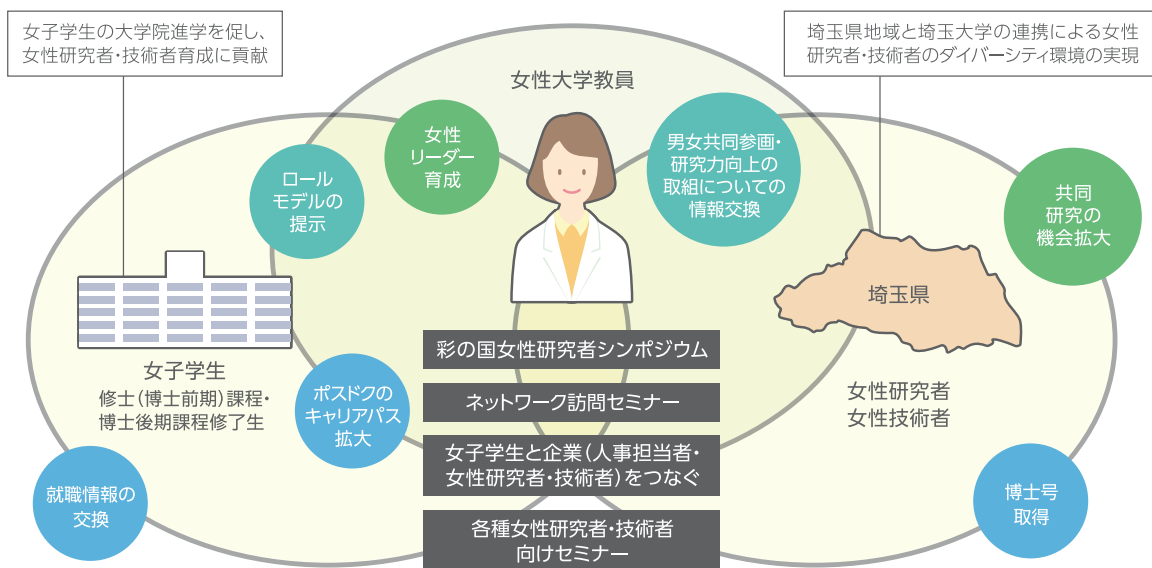
- | | |
|-------------------|-----------------------|
| 1 埼玉県環境科学国際センター | 12 株式会社 井口一世 |
| 2 埼玉県衛生研究所 | 13 株式会社フェニックスエンジニアリング |
| 3 埼玉県産業技術総合センター | 14 株式会社タムロン |
| 4 埼玉県農業技術研究センター | 15 ボッシュ株式会社 |
| 5 埼玉県立がんセンター | 16 日本ピストンリング株式会社 |
| 6 国立研究開発法人 理化学研究所 | 17 芝浦工業大学 |
| 7 大正製薬（株） | 18 サイデン化学株式会社 浦和工場 |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

彩の国女性研究者ネットワーク実施体制



彩の国女性研究者ネットワークによる取組

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



彩の国女性研究者ネットワークを活かした女性研究者等のすそ野拡大

彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

日時 2022年11月18日(金)

場所 オンライン (ZOOM ウェビナー)

11月18日(金)、「第6回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」を、オンラインにて開催しました。今年度は、「地域協働による研究者・技術者の育成とダイバーシティ研究環境の持続にむけて」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、156名の方が参加されました。

坂井貴文学長による開会挨拶の後、大野元裕埼玉県知事からのメッセージ(司会者による代読)、令和4年度学長特別賞(みずき賞)受賞者である津田佐知子准教授によるスピーチをいただきました。また、田代美江子副学長(ダイバーシティ推進・キャンパス環境改善担当)から、本シンポジウムが、2017年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)の事業に採択され、最終年度となる総括シンポジウムとなったこと、また、彩の国女性研究者ネットワークの趣旨について説明がなされました。

特別講演では、国立研究開発法人科学技術振興機構(JST)プログラム主管(プログラムオフィサー)の山村康子氏にご登壇いただき、「D&I」から「DE&I」へ」との題でお話いただきました。女性の活躍推進へ向けた日本社会の制度や現状をご説明いただき、組織の持続的な活性化を図るための経営戦略が、ダイバーシティ&インクルージョンからダイバーシティ・エクイティ&インクルージョンへと発展していることが紹介されました。

(Diversity(多様性)、Inclusion(包括性)、Equity(公平性)) また、「DE&I」を進める上での障害として、アンコンシャスバイアスが知られており、自覚が難しいことから、まずはアンコンシャスバイアスを認識し、対処していくことが重要であるとの話がありました。近年米国では、「DE&I」に Belonging(帰属意識)を追加した、DEIB という新たな経営戦略が広がりを見せているとの紹介もありました。



開会挨拶をする坂井学長



基調講演での山村氏

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



パネルディスカッションの様子
 (写真上段・左から)市村氏、山村氏、山口氏、(写真中段・左から)大澤氏、落合氏、前山氏、(写真下段・左から)小野氏、柴崎氏、重川氏

パネルディスカッションでは、「若手研究者の育成」について、大正製薬株式会社研究総務部人事労務グループ 大澤浩一氏、ボッシュ株式会社パワートレインソリューション事業部 工場品質保証部門 東松山工場品質保証部 1グループマネージャー 市村真一氏、学校法人埼玉医科大学 地域医学推進センター教授 柴崎智美氏、本学大学院理工学研究科 前山光明教授にご登壇いただき、各機関の取り組みをご紹介いただきました。また、「ライフイベントと研究の両立支援」について、株式会社 井口一世 未来システム部 主任 小野由樹氏、株式会社オリジン 間々田工場総務課 課長 落合ひとみ氏、公立大学法人 埼玉県立大学看護学科 准教授 山口乃生子氏、本学教育学部 重川純子教授にご登壇いただき、ご自身の経験を踏まえた各機関の状況をご紹介いただきました。シンポジウム終了後のアンケートでは、「埼玉大学のダイバーシティ環境、ネットワークの連携についてとてもよく理解できた」、「普段聞けないような、さまざまな企業の方や教授の方の話を聞くことができ、良い学びとなった」、「実際に色々な所で意識が変わりつつあるということを感じ、自分が働きはじめたときに希望の持てるものとなった」などの感想が寄せられました。

本シンポジウム開催にあたり、彩の国女性研究者ネットワークの各機関の研究者・技術者の方々にご協力いただきました。

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

彩の国女性研究者ネットワーク 運営委員会・担当者連絡会

運営委員会

本ネットワークには、「彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会」を設置しており、事業計画や事業内容について審議をしています。2年任期のため、今年度は新たに運営委員(学内)として3名の方が就任されました。

今年度の運営委員は下記のとおりです。

彩の国女性研究者ネットワーク 運営委員 (令和4年度)

敬称略

	名 前	所 属 機 関
運 営 委 員 長	田 代 美江子	埼 玉 大 学
運 営 副 委 員 長	幅 崎 麻紀子	埼 玉 大 学
運 営 委 員	石 井 昭 彦	埼 玉 大 学
運 営 委 員	津 田 佐知子	埼 玉 大 学
運 営 委 員	小 嶋 文	埼 玉 大 学
運 営 委 員	川 翔 真	埼 玉 県 産 業 技 術 総 合 セ ン タ ー
運 営 委 員	岡 田 雄 二	埼 玉 県 農 業 技 術 研 究 セ ン タ ー
運 営 委 員	樫 本 恵津子	日 本 信 号 株 式 会 社
運 営 委 員	高 塚 珠 里	シ チ ズ ン 時 計 株 式 会 社

担当者連絡会

毎年、参画機関どうしの情報交換のため、「彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会」を開催しています。今年度は、2023年2月24日（金）にオンライン（ZOOM）にて開催しました。当日はネットワークに参画する各機関の担当者26名が参加しました。田代埼玉大学副学長の挨拶の後、事務局から、2021年度（令和3年度）及び2022年度（令和4年度）の活動状況について報告があり、参加者の自己紹介及び課題の共有を行いました。各機関から出てきた主な課題と意見交換の内容は以下のとおりです。

①女性研究者の採用について

各機関ともに、女性研究者を増やすという取り組みを行っており、順調に増加している機関がある一方で、元々応募者が少ない機関もあり、そのような機関からは、「女子学生がどのように会社選択を行っていくかということに興味を持っており、女子学生のお話を聞く機会が欲しい」との意見が出ました。

②女子中高生の理工系進路選択支援について

埼玉大学から若い世代（女子中高生）とその保護者に、理工系の魅力、研究の楽しさを伝える取り組みを行っており、その取り組みに協力していただきたい旨の要望がありました。参画機関の一部からは、既に中高生向けの活動を行っており、協力することが可能とのご意見が出されました。

また、これまででは、大学生にその機会を提供してきたが、その下の世代にアプローチしていくことで、早い段階から、理工系の学びを仕事に結びつけて考えることができるようになるのではないか、という話がありました。

③女性のキャリア教育、キャリア形成について

女子学生の大学院進学者数は、全体的に増えていると思われるが、実際、進路として、研究職や専門分野を希望する学生は限られているので、研究方面に女子学生を導いていきたいという話が共有されました。また、家庭においても、「男子学生だけでなく、女子学生も大学院に進学した方がいい」と応援していくことが大切である、「キャリアをどのように考えて進んでいくのか、キャリア形成が課題である」との意見が出されました。

④若手研究者の育成と世代間ギャップについて

「ベテラン勢が多く、中間層が少ない、また、Z世代と言われる世代が多い」という話があり、「若手をどのようにして早く育成するか」、「管理職とZ世代における考え方や感じ方のギャップをどう埋めるか」という課題が共有されました。

⑤仕事と家庭の両立について

若手は、仕事と子育ての両立、中堅は、仕事と介護との両立ということが課題になっており、職場としては、さまざまな課題に対応しようとしているとの話が共有されました。

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

Chapter
VIIWISE-P
(Women in Science and Engineering Program)

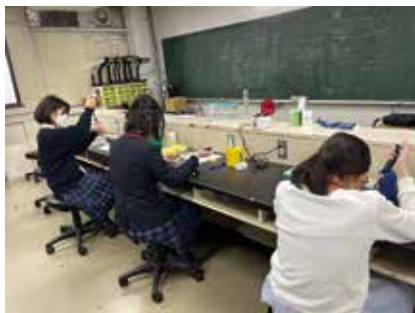
彩の国で育もう、理工系女子の未来を！ 彩の国から変えよう、理工系の未来を！

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

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

サイエンス体験スクール・ワークショップ 女子大学生と語ろう

- 2022年8月27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39名の女子中学生の皆さんが参加しました。
- 2022年12月17日（土）・18日（日）の2日間、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21名の女子高校生の皆さんが参加しました。



ラボラトリー（研究室）見学

- 2022年12月26日(月)、本プログラムの共同機関である大正製薬株式会社にて、『製薬会社の研究者探訪～web紹介編～』と題し、オンラインで、研究の現場を訪問する「ラボ訪問」を開催しました。当日は、埼玉県内外から15名の中学生の皆さん、15名の高校生の皆さん、そして8名の保護者の皆さんが参加しました。
- 2023年3月21日(火)、女子中学生・高校生と保護者を対象に、「ラボ(研究室)訪問【埼玉大学編】」を埼玉大学で開催し、女子中学生・高校生の皆さんが参加しました。また、「保護者相談会・個別相談」を同時開催しました。



出前授業

2022年度の出前授業は、埼玉県内の中学校8校、高等学校2校、中高一貫校1校で実施しました。出前授業のテーマは、理工学研究科、教育学部から、中学校向けに36、高校向けに66が出揃いました。その中から、各学校が理科系科目の進行状況に合わせて、テーマを選びました。

授業の方法はさまざまで、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。



WISE-P 進路相談

- 理工系教員21名をアドバイザーとして、理工系の進路について、女子中高生、保護者、中高教員からの相談、情報提供などに応じています。理工系の進学・進路、大学生活、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。

WISE-P ホームページ

- 本プログラムのホームページは以下のとおりです。

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



メディア等での掲載実績

- 本プログラムは、テレビや新聞でとりあげられ、全国に配信されています。



テレビ埼玉『#アオハルのむこうがわ』にて放送 6月22日



東京新聞 2023年1月7日

活動記録

年月日	活動内容
2017年 ~継続中	文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択
2018年 4月~継続中	ダイバーシティ相談
2018年 4月~継続中	新規採用教職員に研究倫理eラーニング受講を義務付けて実施
2018年 4月~継続中	彩の国女性研究者ネットワーク参画機関訪問(オンライン・1回)
2019年 4月~継続中	国際共同研究スタート相談
2022年 4月 1日	ダイバーシティ推進室からダイバーシティ推進センターへ改組および事務組織産学官連携・ダイバーシティ推進課の新設
2022年 4月 1日	新任教職員研修でのダイバーシティ事業周知活動「ダイバーシティの推進について」「ハラスメントについて」
2022年 4月~	令和4年度ファミリー・サポート補助事業実施
2022年 4月~	令和4年度病児保育利用補助事業実施
2022年 4月 7日	第1回ダイバーシティ推進センター運営会議
2022年 4月14日	彩の国女性研究者ネットワーク機関対象の登録事項調査の実施
2022年 4月20日	第2回ダイバーシティ推進センター運営会議
2022年 5月19日~5月23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)
2022年 5月23日	JST受託事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」2年目開始
2022年 5月23日	第1回ダイバーシティ推進センター研究補助制度採択者決定
2022年 6月 1日	ダイバーシティ推進センター専任教員2名着任
2022年 6月23日	第1回ダイバーシティ推進員会議(オンライン)
2022年 6月25日	With You さいたま開設20周年記念イベントに参加
2022年 6月27日~6月29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)
2022年 8月~	理工研における女性限定公募の実施(性の多様性にも配慮した公募のあり方を検討)
2022年 8月27日	WISE-P「サイエンス体験サマースクール」開催
2022年 9月14日	第5回ダイバーシティ推進センター運営会議(オンライン)
2022年 9月14日	第2回ダイバーシティ推進センター研究補助制度採択者決定
2022年 9月~	埼玉医科大学との共同事業における課外学習開講プログラム「ジェンダー・ダイバーシティからみた医療の課題」(9月13日、9月20日、9月27日)
2022年 9月22日~9月26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)
2022年 9月27日	職場環境づくりWG会議
2022年 9月30日~2023年 2月 3日	With You さいたまとの共同授業実施
2022年 10月 7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
2022年 11月 1日	学生支援WG会議
2022年 11月 3日	学長特別賞(みずき賞)受賞者決定
2022年 11月10日、12月 8日	さいたま市男女共同参画センターとの会議開催
2022年 11月11日	埼玉レディース経営者クラブとの共同授業実施
2022年 11月18日	第6回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム(オンライン)開催
2022年 12月 1日	国立女性教育会館(NWEC)訪問・情報交換
2022年 12月17日、18日	WISE-P「サイエンス体験ウインタースクール」開催
2022年 12月26日	WISE-P「研究室を覗いてみよう!企業体験編」開催:大正製薬株式会社
2023年 1月19日	埼玉県人権・男女共同参画課との会議開催
2023年 1月19日	「ダイバーシティを語ろう in 埼玉大学」開催
2023年 2月 2日	第13回埼玉大学ダイバーシティ推進センター講演会開催
2023年 2月 5日	第21回With You さいたまフェスティバルに参加
2023年 2月10日、2月11日	埼玉大学ダイバーシティ推進センター映画上映会「ニューヨーク公共図書館」
2023年 2月24日	彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会(オンライン)
2023年 2月24日	女性教員との会(魔女会)開催
2023年 3月10日	彩の国女性研究者ネットワーク研究機関訪問セミナー開催:ポッシュ株式会社(オンライン)
2023年 3月21日	WISE-P「ラボ(研究室)訪問【埼玉大学編】」
2023年 3月30日	2022年ダイバーシティ事業活動報告書発行
2023年 3月30日	2022年WISE-P活動報告書発行
2023年 3月30日	ダイバーシティ推進センターHPをリニューアル

編集後記

今年もダイバーシティ推進事業活動報告書を刊行することができました。多くの皆様にご協力いただきましたことを、心より感謝します。

2017年度からスタートした「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（特色型）」も最終年度を迎えました。手元にある6冊のダイバーシティ推進事業活動報告書を読み返してみると、この6年間に触れあってきた方々のお顔が思い浮かびます。彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムには、毎年100人以上の方がご参集くださいました。ご登壇された方も総勢40名を超えています。彩の国女性研究者ネットワーク機関訪問セミナーでは、様々な大学の学生の皆さんが集まり、各機関を訪問しました。活動を通して、様々な方々との出会いがあり、その出会いは、次々と、新しい取組に繋がっています。

埼玉大学ダイバーシティ推進センターでは、これからも、皆様の力を結集しながら、地域社会のダイバーシティ推進に向けた活動を行ってまいります。引き続き、どうぞよろしく申し上げます。

編集委員を代表して 幅崎麻紀子

『2022年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書』編集委員

田代美江子 菅野摂子 瀬山紀子
入波平紅仁子 幅崎麻紀子

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)

2022年度ダイバーシティ推進事業活動報告書

国立大学法人埼玉大学
ダイバーシティ推進センター

〒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

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

発行:2023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