



Saitama University Diversity Report

2018年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書

CONTENTS | 目次 |

はじめに

| | |
|-------------------------------|---|
| ダイバーシティ研究環境実現への深化 | 1 |
| 国立大学法人埼玉大学 学長 山口 宏樹 | |
| 男女共同参画の歩み | 1 |
| 国立大学法人埼玉大学 男女共同参画担当 副学長 堀田 香織 | |
| 埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための取組 | 2 |
| メッセージ 男女共同参画室員 | 4 |
| 男女共同参画室ワーキング・グループ(WG)の活動 | 8 |
| 理系女性教員の会(通称:魔女会) | 9 |

I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

1. 子育て・介護中の教職員支援

| | |
|------------------------------|----|
| 研究補助制度 | 10 |
| 非常勤支援研究員制度 | 13 |
| 産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度 | 14 |
| ベビーシッター利用助成 | 15 |
| ファミリー・サポート補助事業 | 16 |
| ファミサポ@埼玉大学 | 17 |
| 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 | 18 |

2. 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 | 19 |
| 介護ランチミーティング | 19 |

3. 講演会・セミナー

| | |
|---|----|
| 第10回男女共同参画室講演会 | 20 |
| SU Diversity Seminar・彩の国女性研究者ネットワークセミナー | |
| 介護セミナー | 22 |

4. 相談活動

| | |
|--------------|----|
| 国際共同研究スタート相談 | 23 |
| ダイバーシティ相談 | 24 |

5. 各種調査活動

| | |
|--------------|----|
| 保育状況に関する実態調査 | 26 |
| 介護に関する実態調査 | 28 |

CONTENTS | 目次 |

II 女性教員採用・昇任促進

1. 女性教員昇任

| | |
|-----------|----|
| キャリアアップ支援 | 30 |
|-----------|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| 2. 学部長・研究科長訪問及び各学部教授会でのダイバーシティ目標説明 | 31 |
|------------------------------------|----|

3. エンパワーメント

学長特別賞（みずき賞）受賞者の声

みずき賞を受賞して

| | |
|--------------------|----|
| 大学院理工学研究科 教授 川合 真紀 | 32 |
|--------------------|----|

SU Diversity Seminar・彩の国女性研究者ネットワークセミナー

| | |
|------------------|----|
| 英語 論文執筆・学会発表セミナー | 33 |
|------------------|----|

III 次世代育成

| | |
|------------------------|----|
| 理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会 | 34 |
|------------------------|----|

SU Diversity Seminar

| | |
|-------------------------|----|
| UNESCOとユネスコ・インターンシップの紹介 | 35 |
|-------------------------|----|

SU Diversity Seminar

| | |
|---------------------------|----|
| ヨーロッパにおける女性研究者・技術者のキャリア形成 | 36 |
|---------------------------|----|

SU Diversity Seminar

| | |
|--------------|----|
| 海外における男女共同参画 | 36 |
|--------------|----|

SU Diversity Seminar

| | |
|------------------------|----|
| 学生応援講座「みんなが働きやすい職場とは？」 | 37 |
|------------------------|----|

埼玉大学&サイタマ・レディース経営者クラブ合同授業

| | |
|------------------------|----|
| 女性が働く社会とは、女性が働きやすい会社とは | 38 |
|------------------------|----|

IV 埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現

| | |
|----------------|----|
| 彩の国女性研究者ネットワーク | 40 |
|----------------|----|

| | |
|-------------------------|----|
| 第2回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム | 42 |
|-------------------------|----|

彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

| | |
|-------------------|----|
| 埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所 | 44 |
|-------------------|----|

彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

| | |
|-----------------------|----|
| 埼玉県産業技術総合センター(SAITEC) | 45 |
|-----------------------|----|

V アウトリーチ活動

さいたま市校区職員研修

| | |
|----------------------|----|
| 「全ての職員が働きやすい職場環境づくり」 | 46 |
|----------------------|----|

埼玉県出前起業家講座

| | |
|------------------------|----|
| 「起業」という働き方を知る・考える・実践する | 46 |
|------------------------|----|

デートDV 全国防止ネットワーク

| | |
|-----------------|----|
| 関東地区地域フォーラム2018 | 47 |
|-----------------|----|

NWEC「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ

| | |
|--------------------|----|
| 女性研究者ネットワークの意義と可能性 | 48 |
|--------------------|----|

| | |
|-------------------------------|----|
| ダイバーシティ推進オフィスニュース vol.3、vol.4 | 49 |
|-------------------------------|----|

資料

50



ダイバーシティ研究環境実現への深化



山口 宏樹

Hiroki Yamaguchi

国立大学法人埼玉大学
学長

埼玉大学がダイバーシティ研究環境実現に向け第一歩を踏み出してから2年。この間、ダイバーシティ推進オフィスを中心として精力的に事業を水平展開し、拡がりを持たせつつあります。次はその鉛直展開、つまり深化を意識していく必要があります。言わば、量に加えて質といったところでしょうか。

ダイバーシティとは、多様な人材を積極的に活用しようという考え方のこと。性別はもちろん、年齢、国籍、学歴・職歴などの多様性を積極的に受け入れ、広く人材を活用することで生産性を高めようとするマネジメントについていわれます。埼玉大学であれば、女性教員に限らず、若手教員、外国人教員、実務家教員、文理融合、役教職協働、男女共同参画等々を増やすだけでなく、多様性を受容し有機的につないで生産性を高めること、つまりより良い研究、より良い教育、より良い社会貢献を組織としてもたらすことが目標となります。

多様性が大学組織にもたらす効果で最も期待したいことは、異なる視点から発想が相乗し合って生まれるさまざまなイノベーション。多様な人材の多様な能力や経験を活かします。ただ、多様性は相違性でもあって、ばらばらになりかねません。そこで重要になるのがチームワークです。一人ひとりがビジョンを共有してつながることが重要であって、そのためには、リーダーはこれまで以上に明確なビジョンを伝えていく必要があります。結局、自戒の意も込めて、ダイバーシティの深化は学長次第ということになりそうです。

2019年は埼玉大学創立70周年。そのキャッチフレーズ「つなげよう未来へ」に込められた「あらゆる立場の人をつなぐ架け橋であることが埼玉大学の魅力であり、これを未来へつなぐ」という思いを胸に、「深化」を目指します。

男女共同参画の歩み



堀田 香織

Kaori Hotta

国立大学法人埼玉大学
男女共同参画担当
副学長

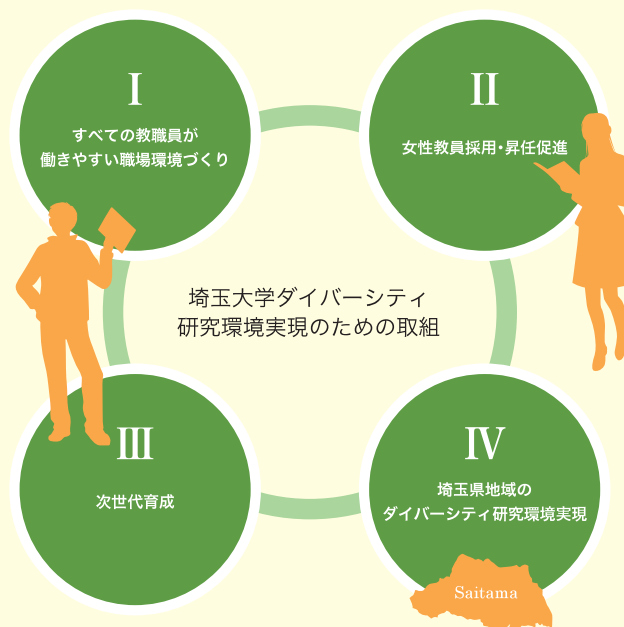
埼玉大学は文部科学省科学人材育成事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」2年目を迎えました。本報告書は2018年度に、この事業によって行われた埼玉大学の取組を報告するものです。本学のダイバーシティ推進事業は学長のリーダーシップのもと、Ⅰ.すべての教職員が働きやすい職場環境づくり(子育て・介護中の教職員支援など)、Ⅱ.女性教員採用・昇任促進(女性教員採用のポジティブアクション、昇任支援など)、Ⅲ.次世代育成(女子大学生対象セミナー、県内女子中高生対象ロールモデル集配布など)、Ⅳ.埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現(埼玉大学と埼玉県の研究機関、および埼玉県内企業の女性研究者・技術者を中心とする「彩の国女性研究者ネットワーク」の活動)という4つの柱で推進されています。そしてダイバーシティ研究環境実現の具体的目標として、女性教員採用割合の数値目標(人文社会系40%、教員養成系30%、自然科学系20%)を掲げています。2016 から18年度の女性教員採用割合は3年間平均で人文社会系39.1%(2013から15年度までの3年間平均よりも20.6%増)、教員養成系30.3%(11.5%増)、自然科学系14.3%(0.5%増)でした。埼玉大学も伸びてはいるのですが、国立大学全体の伸びに比べると、芳しいとは言えません。特に自然科学系女性教員採用は大きな課題です。埼玉大学も目標達成に向けてさらなる努力をしていきたいと考えています。

本事業は国立女性教育会館、埼玉県ウーマノミクス課をはじめとする埼玉県やさいたま市の男女共同参画ご担当の皆様、彩の国女性研究者ネットワークご参画の皆様、さらに、他大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進にかかわる皆様のご協力とご指導のもと行われております。皆様に深く感謝するとともに、今度ともご指導ご鞭撻をいただきたく、よろしくお願いたします。

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**
学年歴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。

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

- **男女共同参画室講演会**
男女共同参画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**
女性の相談員が、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女性教員を対象に、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

理工系女性教員採用・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 エンパワメント

●学長特別賞(みずぎ賞)

教育・研究活動に顕著な功績があったと認められ、女性研究者リーダーとして活躍する自然科学系の女性研究者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。

Message

— メッセージ —

男女共同参画室員



日原 由香子

Yukako Hihara

大学院理工学研究科
教授

今年度より、男女共同参画室に参加させていただいております。これまでの活動を振り返って、一番印象に残っているのは、「彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」です。研究所や企業に所属する女性研究者・技術者の皆様が、それぞれの持ち場で生き生きと活躍されているお話を伺い、大いに刺激を受けました。これまでに、女子学生を対象とした「女性科学者の芽セミナー」や、所属学会のメンバーを対象とした「男女共同参画ランチンセミナー」などの企画経験はあったのですが、社会の第一線で働く女性研究者との接点は皆無に等しかったため、こんな企画もアリなのか！と目からウロコでした。女性研究者にとっては視野や人脈を広げるのに役立ち、女子学生にとっても自分の将来を考える上でおおいに参考になる交流の場であると思います。今後も、「彩の国女性研究者ネットワーク」の活動がさらに活性化し、大学と県内の研究機関が連携して男女共同参画・ダイバーシティを推進していけるよう、微力ながら貢献できればと思っております。



堀尾 健一郎

Kenichiro Horio

大学院理工学研究科
教授

昨年5月に新聞の書評欄で「世界を変えた50人の女性科学者たち(原題: Women in Science -50 Fearless Pioneers who Changed the World-)、Rachel Ignotofsky 著、野中モモ訳、創元社、¥1,800-」という本を見つけました。恥ずかしながらMarie Curie以外の49人は知りませんでした。数多くの女性研究者・技術者が

幾多の社会的な困難を乗り越えて、それぞれの分野で優れた業績を達成していることに驚くとともに感銘を受けました。著者(勿論?女性)は美術学校を出たイラストレーターですので素晴らしいイラストが満載で読んでとても楽しい本でした。このような書物を作るという着想をし、莫大な調査をして一冊の本に仕立て上げたことにも感心しました。能力と意欲をもった女性研究者・技術者がさらに活躍できるように社会全体で応援していかなければならないと改めて思いました。

「女性医師に絶対的な需要があるのと同じように女性エンジニアの需要があるわけではありません。しかし、いい仕事ができる人の需要は、常にあります」Edith Clarke (1922年にGE社初の女性電気技師となる)



本間 俊司

Shunji Honma

大学院理工学研究科
准教授

昨年4月より男女共同参画室の室員となりました。それまで、このような活動には無縁でしたが、ダイバーシティやジェンダー平等など、改めて考える良い機会を頂いたと考えております。理工系は、極めてジェンダー不平等な社会ですが、実際の状況を確認するために、応用化学科の女性比率を求めてみました。教員14%、学部在学学生19%、修士学生(4年間平均)27%です。これらの数値についての解釈は人それぞれだと思いますが、修士学生の約3人に1人が女性という事実は大変好ましい状況だと考えています。一方、理工学研究科全体で考えると、女性比率はさらに低くなります。理系の魅力を高校生や社会に向けて発信するなど、ジェンダーの偏りを小さくするための活動を引き続き行っていきたいと思っております。



ビュールク トーヴェ

BJÖRK, Tove

大学院人文社会科学研究所
准教授

現在埼玉大学では男女共同参画が求められていますが、その前段階に当たる性差による役割意識が、日本ではいまだに根強く残っています。私のまわりの若い男女でさえ、女性は結婚して家庭に入るもの、また来客時お茶を出すのは女性の役目などと思い込んでいます。私は日本に来て15年になりますが、当時といまとでこうした性差による意識の状況はさほど変わっておらず、しかも、現在の日本の状況は15年前の欧米よりも立ち遅れていると感じられます。

2018年、男女共同参画室に入り、研究者や職員に向けての対応に取り込んでいますが、合わせて若いひとたちの性差に関する意識改革も不可欠ではないでしょうか。未来を作っていく若者たちがジェンダーレスの考え方を身に付けることで男女共同参画社会も実現されるからです。今後、こうしたことにも目を向けて行きたいと思っています。



金井 郁

Kaoru Kanai

大学院人文社会科学研究所
准教授

2009年に埼玉大学に着任した時に、当時の上井学長から埼玉大学に男女共同参画室を作りたいので、室員になってほしい、と言われました。私自身、大学組織の右も左もわからない中、男女共同参画室の立ち上げにかかわり、以降、男女共同参画室員をつとめています。2017年度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)」に選ばれたことを一つのきっかけに、男女共同参画、ダイバーシティ研究環境を推進していく上で、今までなかなか手が回らなかったような仕組みや環境整備が加速して進んでいると感じています。

労働とジェンダー分野での研究では、組織自体がジェンダー化していることが明らかにされています。「これは男性(女性)に向いている仕事」などといったように組織内で「自然と」共有されている意味、考え、価値や信念がジェンダー化していることを指しています。自分の組織のジェンダー化に気付くのは難しいことですが、自組織のジェンダー化過程を検討し、変えていくような力を見出していただきたいと思います。



結城 剛志

Tsuyoshi Yuki

大学院人文社会科学研究所
准教授

今年度は、はじめて、子どものライフイベントの理由で休暇を頂きました。来年度はライフイベント休暇が制度化されます。年々制度が充実し、外堀は埋まりつつありますが、実態が伴っているとは思えません。私自身振り返ってみると、10年間平均で有給休暇の取得率は2%を下回ります。にもかかわらず、仕事量に対する労働時間はすごく不足していると感じます。「休め」といわれても、求められる成果は増え続けているためです。さらに、勤務時間にカウントされない業務量が増えていることも課題です。今学期は非常勤講師として週3コマをこなしました。しかも、依頼は増える一方で、人手不足や業務増大は一大学の問題ではないのです。行政の仕事やボランティア活動までこなそうとすると、人生24時間の天井を突き抜けます。大学の中ではつじつまがあっても、個人のワークライフバランスでは崩れてしまうのです。仕事のリストラは社会的課題だといえます。



首藤 敏元

Toshimoto Shuto

教育学部
教授

子ども・子育てに関する学生の態度の多様性とキャリア形成

基盤科目「現代発達科学入門」の授業では、「子どもの成長・発達」「子育ての現状、子育て支援の仕組み」等について、心理学と保育学の立場から話をしている。授業の中で簡単な調査をすることがあるが、今年は「赤ちゃんポスト（このとりのゆりかご）」を取りあげてみた。240名中約60%の学生がその制度を知っていた。男子では「赤ちゃんポストは『捨て子』を増やす」「子育てのモラルが壊れる」「無責任な性行為が増える」等の反対意見が多く、女子では「赤ちゃんポストは子どもの命を助ける」「母親が救われる」等の賛成意見が多かった。男子に「昔のおじさん」のような堅苦しい規範的な意見を持っている学生が多いことには驚いた。キャリア形成は自己発達の一側面であり、自己形成には、人と共に生きること、次世代を育むこと、人を支えること、地域の中で暮らすことなども関係している。学生がこういった多角的な観点から自分の人生設計をすることを願っている。



田代 美江子

Mieko Tashiro

教育学部
教授

2009年7月、埼玉大学に男女共同参画室が発足されてから室員をつとめています。この間、埼玉大学の教職員・学生を対象とした調査や、埼玉大学のジェンダー平等を推進するためのさまざまな取り組みに関わらせていただきました。大学のこうした動きの背景には、男女共同参画社会基本法に基づく基本計画の推進や、近年では、女性活躍推進法の制定が大きく影響していますが、日本は、ジェンダー平等後進国です。それは、世界経済フォーラム(World Economic Forum)が毎年発表する各国の男女格差を測るジェンダー・ギャップ指数(Gender Gap Index:GGI)が、G7最下位どころか、149カ国中110位(2018年)であることから明らかです。こうした状況の中、「女性研究者支援」

が重要な課題であることは言うまでもありません。しかし、男女共同参画室が取り組むべき課題は、女性だけの問題ではありません。大学として重要なことは、性別にかかわらず安心して研究や教育、学問に取り組める環境、多様性が尊重され、多様性が活かされる環境を整えることだと考えています。男女共同参画室にダイバーシティ推進オフィスが設置されたことは、そうした環境実現に向けての確かな一歩だといえます。このオフィスを拠点に、埼玉大学のダイバーシティ研究環境が推進されることに、室員として微力ですが貢献していきたいと思っています。



中島 雅子

Masako Nakajima

教育学部
准教授

今年度から室員になりました。この1年で、あらためて女性が働き続けることの困難さを痛感しています。私自身は、両親の介護を25年以上つづけています。当時は、介護に関する制度も知らず、若い自分に突然降りかかってきた現実に、ただただ戸惑う日々でした。周りを見回すと、育児などと同様に介護も女性がその多くを担わされていました。あれから時が経ち、昔に比べれば良い方向に進んでいるとは思いますが、まだまだ「男女の差がない」とは言いがたいと思います。この状況が少しでも改善されるよう室員として微力ながら貢献していきたいと考えております。

最後に、子育てにしても介護にしても制度を知っているのと知らないのでは、働き方も大きく変わってきます。是非、男女共同参画やダイバーシティ関連の事業にご参加ください。



田辺 清美

Kiyomi Tanabe

国際室
国際主幹

職員として初めて男女共同参画室の活動に参加させていただきました。この1年間、関連のセミナーや講演会に参加することで、本学のダイバーシティ推進の取組について理解を深めることのできる貴重な機会を得ることができた

と感じています。

本学では「男女共同参画の推進に向けた取組み等を推進し、ワークライフバランスに配慮した環境づくりを行う」との目標を掲げており、これを実行するための様々な取組みが行われていますが、まだまだご存知ない方も多いのではないかと思います。教職員、日本人学生、外国人留学生、ひとりでも多くの大学構成員が、男女共同参画室の活動やダイバーシティ事業関連イベントに参加する等、関心をもつことが大切なのではないでしょうか。みなさんの職場を、ワークライフバランスに配慮された「埼大」とするための「はじめの一歩」を、踏み出してみませんか。



日吉 哲郎

Tetsuro Hiyoshi

学務部 学生支援課
学生生活支援担当係長

2018年度から男女共同参画室員に加わった二名の事務職員のうちのひとりとして、この一年間、活動に携わって参りました。教員とは異なる立場や視点で、学内の状況を認識し、考えることが私の役割のひとつだと思っておりますので、皆さまが日々働く中で感じていらっしゃる場合がございますら、ぜひお気軽にお聞かせください。

私自身、夫婦共働きで子育て中の父親です。同世代を見渡したとき、社会における女性の活躍の場が広がっており、また、家事や育児に積極的に向き合う男性の姿も多くみられる中、社会(会社?)に求められている男性の働き方はあまり変わっておらず、結果として男女共に負担が増えていると感じるのは気のせいでしょうか？

子どもたちが大人になる頃、女性と男性が協力をしつつも、それぞれが自分らしく活躍できる社会であることを願い、微力ながら取り組んでいきたいと思っております。



渡辺 大輔

Daisuke Watanabe

教育機構
基盤教育研究センター
准教授

私の専門は教育学で、その中でも性教育をはじめとしたセクシュアリティ教育の方法などについて研究をしていま

す。そこでは、性は多様であるということを基本としています。

これまで、本学におきましては、性別違和がある学生(トランスジェンダー)の学内における通称使用の申し立てへの支援をはじめ、LGBTなど性的マイノリティの学生の相談(研究相談を含む)なども受けてきました。性的マイノリティに限らず、広く性に関する相談も受けてきました。

さらに、本学の「さいだい交流ひろば」といった学内外の人々をつなぐ施設とも連携しながら、学内の学生および教職員だけではなく、地域の方々とも「性の多様性」などについての学習会も行っています。

そういった専門性を活かして、本学のダイバーシティの中でも、性別、性的指向や性自認をもとにした差別がなく、すべてのセクシュアリティの学生および教職員が安心して学び、働ける環境づくりに力を注いでいきます。



幅崎 麻紀子

Makiko Habazaki

男女共同参画室
ダイバーシティ推進オフィス
准教授

昨年2月に埼玉大学に着任して、早や1年、右も左もわからない状況の中、今年度は、様々な活動に取り組むことができました。各学部の教授会でお時間をいただき、本学のダイバーシティの現状と課題についてお話をさせていただきました。育児・介護ランチミーティング、シンポジウムやSUダイバーシティセミナー等を実施し、基盤教育にて授業も行いました。学生の意見に耳を傾けたり、教職員向けのダイバーシティ相談を行っています。また、ダイバーシティ推進オフィスに寄せられたご意見をもとに、制度改革にも取り組んでいます。

私は、これらの活動を通して、埼玉大学が素晴らしい大学であることを実感しています。それは、構成員の皆さまが、ダイバーシティ推進活動に温かく協力の手を差し伸べて下さることです。ダイバーシティ推進には、構成員の皆様の協力と理解が不可欠です。多様性の尊重が本学の礎となるよう、男女共同参画室の皆さまと協力しながら、丁寧の一つ一つの問題に関わっていきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

男女共同参画室ワーキング・グループ(WG)の活動

男女共同参画室の内部には、「理系WG」「ワーク・ライフバランスWG」「ダイバーシティWG」「意識啓発WG」が設置されています。各々のWGのメンバーと分掌事項は下記の通りです。

| WG名 | 構成員 | 分掌事項 |
|---------------|-------------------|--------------------------------|
| 理系WG | 堀尾、日原、本間 | 彩の国女性研究者セミナー、女性限定公募、キャリアアップ支援等 |
| ワーク・ライフバランスWG | 金井、結城、首藤、中島、田辺、日吉 | 子育て・介護支援、女性教職員の昇任等 |
| ダイバーシティWG | BJOERK、田代、渡辺 | 障がい者支援、セクシャルマイノリティ支援等 |
| 意識啓発WG | 金井、田代 | 講演会、セミナーの開催等 |

※構成員の敬称略、室長(堀田)とコーディネータ(幅崎)は全てのWGの構成員として活動します。

理系WG会議を2018年5月24日(木)に開催しました。今年度の活動として、①ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業における理系女性教員支援計画、②理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会@オープンキャンパスの開催、③理系女性教員の会(通称:魔女会)との連携等について、話し合いが行われました。女性教員支援について、2018年度は7名の女性教員対象にキャリアアップ支援を採択しました。オープンキャンパスでの相談会を入試課、理工研、理学部、工学部と調整し、8月7日(火)に実施しました。

ワーク・ライフバランスWG会議を6月26日(火)に開催しました。今年度の活動として、子育て・介護アンケートの実施、「ファミサポ@埼玉大学」の運用、ファミサポ入会説明会・研修会の開催、ランチミーティング(子育て編、介護編)の開催について、協議を行いました。会議では、新しい休暇制度をつくるだけでなく、休暇制度を利用しやすい職場環境づくりの重要性、病気を抱えながら働く人の実態調査の必要性などについて、意見交換を行いました。WGの提案を受け、9月26日(水)に「子育てランチミーティング」、2月14日(木)

に「介護ランチミーティング」を開催しました。

ダイバーシティWG会議を4月25日(水)、及び、2月6日(水)に開催しました。WGでは、過年度より検討してきた「ダイバーシティ推進宣言」の原案をとりまとめ、男女共同参画室会議に提案しました。また、通称名使用の条件の変更についても議論し、同会議で審議しています。さらに、2019年度も、すべての新入生を対象として、デートDV予防のためのセミナー「安心安全な学生生活をおくるために」を実施すること、障がい学生支援体制を集約したHPの設置することについての意見交換と情報共有を図りました。

意識啓発WGでは、男女共同参画室講演会開催に向けてメール会議にて協議を行いました。講師選定・講演依頼を金井室員が担当し、広報活動・会場設営をダイバーシティ推進オフィスが担当しました。

来年度も、男女共同参画室内に4つのテーマを軸としたWGを設置し、活動を行う予定です。

理系女性教員の会(通称:魔女会)

日時 2018年9月19日(水)

場所 埼玉大学理学部3号館第3会議室

本年度の魔女会では、2018年12月開催の「第2回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」での女性研究者の研究内容の発表や、若手研究者のポスターセッション等を中心に意見交換を行いました。(出席者14名)

1. 「第2回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム(12月21日)」について

男女共同参画室より、シンポジウムについての説明や、登壇者のエントリー状況についての説明がありました。さらに、シンポジウム第2部の登壇者、ポスター発表者および研究者紹介集の執筆についての説明の後、様々な意見が出され、第2部の登壇者として、理工研の教員2名(理学1・工学1)が登壇し、10分程度の発表を行うこととなりました。ポスターセッションについては、女性研究者・女子学生10名程度のポスター発表を予定しており、女子学生を指導する先生方が、指導する学生に発表を依頼することとなりました。

後日、登壇者として、理学からは池田先生、工学からは荒木先生にお引き受けいただきました。ポスター発表については、津田研、長谷川研、池田研、日原研、小口研、金子研の6研究室の学部生・大学院生が参加することとなりました。

シンポジウム第2部の参加者へ、「研究者紹介集(冊子)」を配布することとなり、理工研の女性教員全員に依頼する点、フォントサイズを統一したフォーマットに執筆していただくこととなりました。

2. 「女子学生メーリングリスト(ML)」について

まず、HP、フライヤー掲示等で参加者を募ることとなりました。特に議論された事柄は、ML登録の目的として、「なぜ女子のみなのか」を明確にすることです。また、登録した際のメリットの明確化、MLで流す内容についても議論されました。

魔女会での意見をもとに、ダイバーシティ推進オフィスでは、少しずつ、女子学生MLの登録に向けた広報周知活動を行っています。

理系女性教員の会 ミーティング 次第

1. 「第2回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム」について

(1) 登壇者について

- 第2部
- ポスター発表

(2) 研究者紹介集執筆依頼について

2. 女子学生メーリングリスト登録へのご協力をお願い

3. その他

- 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
9月20日(木)9:15~12:15@大学会館ラーニングコモンズA
- 子育てランチミーティング
9月26日(水)12:00~13:30@研究機構棟2階 第二会議室
- 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー
10月26日(金)14:00~16:50@埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)
- 男女共同参画室講演会
「女性教員を増やすことの意義と方法ー男女均等は世界の潮流」
11月8日(木)15:15~16:45@総合研究棟1階 シアター教室
- Facebook について

I すべての教職員が働きやすい職場環境づくり

1 子育て・介護中の教職員支援

研究補助制度

この制度は、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又は3年次以上の学部生を研究補助者、又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。

支援対象者：埼玉大学常勤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（配偶者又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名の研究補助者又は事務補助者を措置できます。

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 1,000円/時間、事務補助者 900円/時間

利用手続き等の詳細は男女共同参画室 WEB サイトをご覧ください。

2018年度に研究補助制度を利用された教員の方々の体験談です。



鮮于 媚 (ソヌミ)

SONU Mee

人文社会科学部
研究科
(日本語教育センター)
助教

2018年4月から着任した鮮于媚(ソヌミ)と申します。今回、埼玉大学男女共同参画室・ダイバーシティオフィスの研究補助制度を利用でき、大変うれしく思っております。私は、博士課程を満期退学し、学位論文を書く1年間、上智大学で「グローバル社会に対応する女性研究者支援」プロジェクトのスタッフとして働いたことがあります。その当

時は、自分自身が女性研究者になることと、結婚や育児をすることは、次元の違う話であると感じていました。仕事を手伝いながらも、“どうして、女性の研究者を支援しなければならないのか。”、“男性と女性もアカデミックポストに就くのは難しいのに、どうして、女性研究者なのか？”など、疑問に思っていました。その当時、メンターの先生からは、“今はわからないけど、就職活動をしたり、仕事をしたりすると思わないところに、「壁」があると感じると思うよ。だから、支援をしなければならない”とおっしゃっていました。自分の夢やキャリアを形成することに、性別は関係ないということは、何回も聞いたことがありました。

やはり、就職活動をする時期と結婚、妊娠、育児が重なり、優先順位は何か、迷う時期がありました。特に、妊娠をしながら、仕事をする時は、周りに迷惑をかけているのではないかと思う時もありました。しかし、続けること、それから、

仕事も育児も両立を目指すことこそが重要であること、「見えない壁」は自分が作っているかもしれないと思い、メンターの先生の話を読み出しながら、なんとか、乗り越えました。

埼玉大学では、男女共同参画室の研究補助制度を利用し、研究補助員による補助を受け、データの分析を進めることができました。研究補助員を配置できたことで、これからの研究の流れが見えてきました。これからは仕事や育児を両立しながら、頑張っていきたいと思います。将来は、自分がサポート側になり、未来の人々のためにも、頑張りたいと思います。



子供との時間-近くの公園で-



渡辺 志津子

Shizuko Watanabe

大学院人文社会科学部研究科
経済系
助教

80才を過ぎた頃から多くの不調を、発生させた実母は、82才の昨年は、原因がわからない高熱と高炎症値、予期せぬ骨折や、低栄養による輸血など、予想がつかないことの連続で、大学病院での検査入院を5月21日～9月27日までの約4か月間している間でも、家族中疲弊し、この先どうしたものかと思った。

大きな内臓疾患は無いにも関わらず、入院をしているとベッドに寝かさされ、検査に行くにも、整形外科医から足は悪くないと言われているにもかかわらず、車椅子生活となり、全く歩けなくなる危険を感じ、病院からの脱出を計画した。

主治医は数値変化だけに重きを置き、生活のクオリティには全く興味を持たなかった。ゆえに、回診の度に母自身も家族も不満が募った。特に院内で骨折をして以降は、いかに退院させるかに奔走をした。

有料老人ホームやリハビリ病院については、詳しいコーディネーターの存在も、わかった。しかし、最終的にはお薦め頂いた施設ではなく、どちらかと言えばコーディネーターが、案内したくなかったであろう施設に、お世話になることになり、5か月が経過した。素敵な施設のお蔭で、あれだけ大学病院入院中に下がらなかった炎症値も下がってきて、栄養不良も改善されている。皆さんには、くれぐれも施設見学は実地に臨むことを、声を大にして言いたい。

さて、今回の研究補助金により、腰を落ち着けて関わることが出来ていない、ほぼ20年前に記した修士論文に関する作業を随分と久しぶりに取り組むこととなった。

毎日、介護関係に追われていると、研究モードの頭は回転せず、焦るばかりで何も出来なかったが、時間を決めて、

優秀な研究補助者(工学部機能材料工学科所属3年生男子)と取り組む時間は、大きな気分転換にもなり、大変ありがたかった。結果、当時、気づきもしなかった関係者の氏名を論文の中から見出すことが出来た。

この研究補助制度により、少しでも、教員たちに余裕が生まれることにより、後の社会貢献にも役立っていくであろうことから、今後も継続的に運用して頂きたくよろしくお願い致します。ありがとうございました。



おいしいお食事が出る介護付き有料老人ホームにて



八木 修平

Shuhei Yagi

大学院理工学研究科
准教授

我が家には1歳の双子の娘がいます。妻も私と同様に大学教員をしていますが、出産後1年半は育児休暇を取得して子どもたちの世話をしてくれていました。10月から妻が仕事に復帰するにあたり、バトンタッチで私が育児休暇を取得して、しばらくの間は子育てに専念することになりました。保育園を利用するという選択肢も考えましたが、妻の職場は京都で別居が必須となり、保育園を利用したとしても1歳双子のワンオペ育児は難しいだろうとの判断でした。学生のころから20年近く生活の中心だった研究活動を一時的にでも中断し、慣れない土地で子育てをすることには不安もありましたが、朝昼晩の食事の世話や公園への散歩などで毎日を忙しく過ごす中、子どもたちはこの間に話す言葉が少しずつ増え表情も豊かになり、また自己主張をするようになるなど日々成長し、それを常に間近で実感できたことはとても良かったと思っています。男性教員が育児休暇を取得する例はまだまだ少ないようですが、共



長女が描いてくれた絵

中田 憲男

Norio Nakata

大学院理工学研究科
助教

皆さんはどのような育児方針をお持ちでしょうか？

我が家では、妻のワンオペ育児にならないように、夫婦で育児を平等に行うよう努めています。平等といっても平日・休日を問わず昼夜研究活動に従事している私が、妻と同じように育児を行うことは大変困難です。そのため、我が家ではある程度の育児の分担化を実施しています。例えば、私の場合、長女を大学内のそよかぜ保育室に入室していたので通勤時に登園させ、夕方の降園時に一緒に帰宅し、晩ご飯と入浴、就寝を済ませてから大学に戻って研究を行い、育児の両立を図りました。

そもそも、なぜ我が家では「育児の分担化」に取り組むようになったのか？その理由の一つとして、2011年に夫婦で滞在したフランスでの研究留学で得た経験が挙げられます。フランスには「家事・育児は妻(女性)がするもの」といった考え方は存在せず、夫が家事・育児に協力的です。事実、

働きがあたりまえの時代、積極的に育児休暇を取得すべきです。それだけにこのような男女共同参画室の補助制度は重要で、今後も継続され、より一層拡大されることを願います。私の研究室では、研究対象の半導体試料を作製するのに真空装置を利用しており、性能を維持するためには日常的な保守・管理が欠かせません。今回の研究補助制度を利用することで、不在の間の必要な作業を学生に依頼しました。埼玉大学の男女共同参画室では、研究補助制度のほかに非常勤事務員の措置を支援する制度もありますが、そちらは女性教員のみが対象であり、ぜひ男性教員へも拡げてもらえると助かると思います。受け持ちの講義に関しては大学から非常勤講師の予算が措置されますが、学内委員や学生指導に関しては学科の他の先生方に少なからず負担を引き受けてもらうことになりました。研究室の学生にも不便を強いる面はあったことと思います。周囲の理解や協力があってのおかげで成り立ったと感謝しています。



公園にて

友人のフランス人も毎朝子供を送り迎えし、帰宅後夕食を作る生活を送っており、彼らの育児に対する姿勢や哲学に感銘しました。また、妻の子育てや育児に関する考え方についても「育児の分担化」に大きく影響しました。妻は保育士であり、言わば子育てのプロです。例えば、長女が新生児のころから我が家では布おむつを使用しており、難無くおむつからパンツに切り替えることができました。結果として、日々の子供の成長をタイムリーに見ることができ、父として「育児の分担化」を実施してきてよかったと思っています。

昨年8月に第2子である長男が誕生したことで、妻に掛かる育児や家事の負担が増え、「育児の分担化」を継続させることが難しくなりました。幸いにも、本研究補助制度を2回も採択していただき、担当学生の献身的な研究補助や文献調査を遂行していただいたおかげで、育児と研究活動の質を保持することができました。子育てに対する理想を追い続けるべく、機会があれば本制度への応募を今後も行いたいと思います。



フランス人の友人と



非常勤支援研究員制度

この制度は、出産、育児、介護中の埼玉大学常勤女性教員を対象に、本学に在籍する大学院生等（学部生を除く）を非常勤支援研究員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。

支援対象者：埼玉大学常勤女性教員で以下に該当する方。

- (1) 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（配偶者又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名の非常勤支援研究員を措置できます。非常勤支援研究員は支援対象者の研究課題を推進するため、当該研究の支援業務を行います。

支援期間：平成30年6月1日から平成31年3月31日までの1ヶ月以上の期間

支援時間：週10時間以内

利用手続き等の詳細は男女共同参画室WEBサイトをご覧ください。



2018年度に非常勤支援研究員制度を利用された教職員の方の体験談です。



池田 美穂

Miho Ikeda

大学院理工学研究科
准教授

今年度は非常勤研究員支援制度のご支援をいただき、ありがとうございました。私の専門は植物の遺伝子です。学生さんやスタッフさん、共同研究者の皆様と、毎日、試行錯誤しつつ、研究や教育活動を行い、新しい生命の真理に触れ、学生さんたちの成長を見ることは、とても楽しいことです。また同時に私は二人の息子を含む4人家族の母親です。毎日、主人や息子と一緒に、鼻歌を歌ったり、ご飯を作って食べたりすることは、また別の喜びです。大学教員の仕事と母親の仕事は、どちらも社会に貢献する重要な役目であり、この二つを経験できるのはとても恵まれた境遇と言えます。また、私にとってはこの二つは相互に発展的效果をもたらしてもいます。しかし、現実には甘くもなく、実際には、仕事と家庭を両立しているために、周囲に対して、迷惑をかけっぱなしです。職場では、スタッフの方々、学生さんたちに「ちょっと待って。手伝って」としばしば言い、家庭や地域では息子たちと夫、保育園、ファミサポさん、一緒にPTA役員をする皆様に助けていただきっぱなし。仕事と家庭の両立って、もしかしたら「和食とフレンチのコースを同時にオーダーするようなもの」で、一度に両方は食べ

れないように、1日でこなさうるタスクも限界があり、「両方やるのは究極の贅沢」なのかもと感じることもあります。それでも日本の国は女性の就労を推進している、そんな矛盾の中で、非常勤研究員支援制度は私の罪悪感を軽減してくれる制度です。実際にご支援をいただける人数は限られているけれど、私と同じ罪悪感を感じているかもしれない皆様の気持ちを軽減するシステムとして、また「仕事と家庭の両立は応援されているよ」というメッセージとして、この支援制度が広く継続してほしいと、私は願います。



学会参加後の息抜き



ラボの初詣に参加

産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度

この制度は、埼玉大学常勤女性教員が出産、育児、介護等のライフイベントに際し、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ときに、研究活動の促進や負担の軽減を図るため、研究費を支援します。

支援対象者：埼玉大学常勤女性教員で以下に該当する者。

- (1) 産前・産後休暇、育児休業、介護休業（介護休暇を含む）のため、概ね連続する3ヶ月以上やむを得ず研究活動を中断した者
- (2) 休暇、休業の復帰から概ね2年以内の者

支援額：1名あたり5万円（2018年度）



2018年度に

産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度を利用された教職員の方の体験談です。



池上 尚

Nao Ikegami

教育学部
准教授

「いつか」と思っていた妊娠・出産が予期せぬタイミングで人生に訪れました。埼玉大学に着任し一年が経とうかという頃で、喜びよりも先に、教員として独り立ちしていないのに母になる戸惑い、波に乗ってきた研究が思うように進まなくなる不安でいっぱい。それでも、夫にとっては念願の子ども、同僚の先生方も嫌な顔一つせず喜んでくださり、研究も育児も欲張るんだと覚悟を決めました。ただ、産後しばらくは産前までの研究者モードが抜けきらず、娘を抱っこしながら「いつになったら書き途中の論文に手を付けられるの？」と白々明けていく空を眺めていました。結局、産後一か月で辛抱たまらず、睡魔と闘いながら抱っこ紐で娘を抱え、立ってパソコンに向かいました。「研究者としての自分も確かに存在している」という実感を無理に得て、焦る自分の手綱を引いていたのだと思います（この舞台裏には夫や実母の支え、娘が驚くほどよく寝る子だったという奇跡もあります）。娘が生後三か月を過ぎ様々な反応を見せてくれるようになると、その可愛さによりやく人並みに母性が開花したのも束の間、新年度の始まりとともに生後半年で保育園に預けることになりました。同じクラスのお友達は皆、よちよち歩きやはいはいで活発に動き回りますが、娘はお座りがやっとな。可愛い我が子に不憫な思いをさせるかも…と入園当初は思いましたが、人見知り

が始まっていない分あつという間に新しい環境に馴染み、お友達をいい見本にして、難なくつかまり立ちを成功させ、一歳を前に歩き出し、言葉も驚くスピードで覚えていきました。私一人では到底、ここまで刺激的な日々を娘にプレゼントできませんでした。成長著しい彼女に負けじと、（いつ保育園から呼び出されるか分からない）限られた時間で研究に没頭できるよう試行錯誤する私が、実は一番鍛えられています。娘を慈しむ気持ちと研究への情熱との共存。研究者であり続けようと躍起になっていたあの頃、予想もできなかった未来を娘が切り拓いてくれました。

私の専門は日本語語彙史ですが、埼玉大学着任後は、日本語史研究の資料であるコーパスを活用して、国語科における古典の教材開発にも取り組んでいます。復職後すぐにリスタート研究費助成制度を利用させていただき、古典の教材開発に必要な各種辞書など、多くの物品を購入することができました。予算の面でつまづくことなくスムーズに研究を再開できる恵まれた環境で、さらなる研究の進展を目指したいと思います。



(ね)こそだて

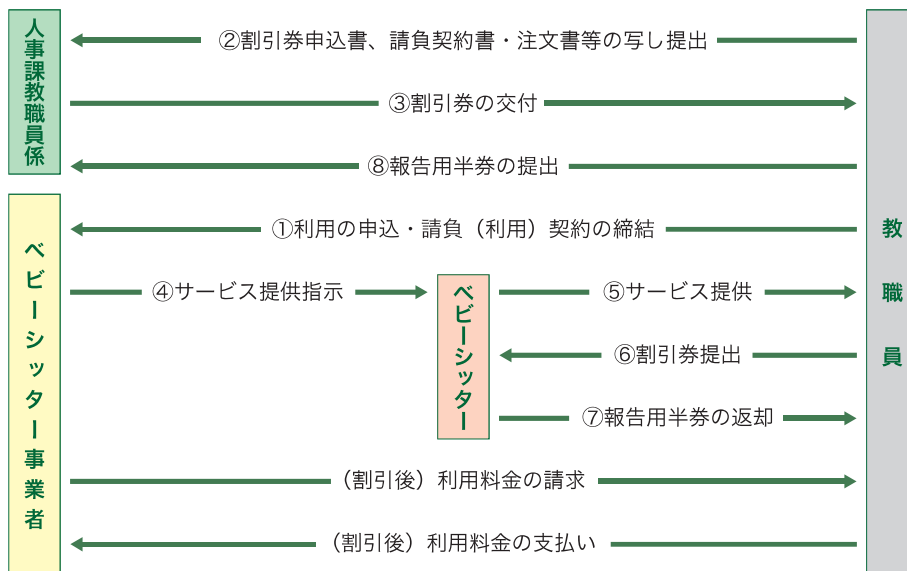


ベビーシッター利用助成

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日あたり2,200円

〈概略図〉



2018年度にベビーシッター利用助成を利用された教職員の方の体験談です。



本橋 幸康

Yukiyasu Motohashi

教育学部
准教授

我が家は、夫婦と子供2人の4人暮らしです。上の子供は幼稚園に通っています。

私の場合は、昨年、ホームページの人事課連絡版で、このベビーシッター利用助成の制度を知り、これを活用しない手はないとさっそく手続きをした次第です。

毎週、決まった曜日、決まった時間に定期的に利用するというよりは、単発で、主に妻の仕事のための予定が入った日を事前に人事課に申請し、当日、赤ちゃんを自宅で預かってもらいました。本事業の補助金によってベビーシッター代の負担額が少ない2時間程度を目安に主に利用しました。予約申請をすっかり失念していて、前日に依頼をした際でも柔軟にご対応いただき、大変、助かりました。

業者に予約をすると当日中に対応可能な近場のシッター

さんから順に手配していただきました。シッターさんの交通費はこちらの負担なので、早めの予約をすることで近場のシッターさんを探してもらえるので経済的負担が少なくて済むのかもしれませんが。

我が家が利用した業者のベビーシッターのみなさんには、ちょっとした子供の変化や様子を毎回、丁寧に伝えていただきました。家にもりきりではなく、家の周りや近くの公園をお散歩もしていただきました。担当いただいたシッターさんたちの年齢層は幅広く、子育てについてのアドバイスや励ましのお言葉をたくさんいただき、夫婦ともども感謝しております。

頼れる人が身近にいない、いてもなかなか都合が合わせられないなどの不安があるかと思いますが、さまざまな子育ての選択肢のひとつとして、こうした制度を利用できると思えると、気持ち的にも安心することができました。

この制度を知ってもらい、さらに充実した制度となって、多くの子育て中の職員のみなさまを支える事業へと発展することを念じております。



みんななかよくもぐもぐタイム

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）の育児援助を利用する場合に、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、小学校及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、1家庭あたり月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男女共同参画室 WEB サイトをご覧ください。

2018年度にファミリー・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。



佐藤 正晃

Masaaki Sato

大学院理工学研究科
特任准教授

わが家の長男（小学生）と次男（幼稚園児）は、家では毎日のようにしょうもないことをしては親を笑わせてくれます。そんなやんちゃな子供たちを専門職の妻と育てていますが、離れて暮らす双方の両親の日常的な協力が望めないために、これまでも民間のシッター派遣会社のサービスをたびたび利用してきました。わが家では妻が毎日仕事の後に子供を迎えに行っていますが、次男を閉園時間までに迎えに行くのが難しい日が週一度あるということで、市のファミリー・サポート・センターに幼稚園の近くの会員様を紹介していただき、その日のお迎えをお願いしています。

次男は、ファミサポのある日には、お迎えの後にファミサポさんのお宅で遊ぶおもちゃ（たいていは大好きなカブトムシやクワガタのフィギュア）をいそいそと選んで家を出ます（幼稚園では事務室で預かっていただいています）。私が仕事の後にファミサポさんのお宅に迎えにいった帰りは、たいてい車の中でその日の出来事を話します。ファミサポさんのような家族や親戚や先生ではない大人とたびたび親しく接することは、子供の社会性の発達という面では

良いのかもしれませんが。私たちは、子供たちがたくさんの人たちからの愛情をいっぱいを受けて、そしてその幸せに感謝して育ててほしいと願っています。わが家がお迎えをお願いしているファミサポさんは、既に子育てを終えられて、今はボランティアなどでの活動を活発にされているとても素敵な方ですが、親にとっても、そのような人生の先輩の姿は、自分たちの子育て後の生活を考える一つのきっかけになっています。

最後になりましたが、本学のファミリー・サポート補助事業からのご支援に深く感謝申し上げます。申請の手続きは簡単ですので、ファミサポを既にお使いの方も、これから利用を考えている方も、この制度を積極的に活用してみたいかがでしょうか。



いちご狩りでの長男と次男

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(教育学部F棟プレイルーム)で子どもを提供会員に預けることもできます。**

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・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させ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をご確認ください。

<http://saitamafamisapo.blog.shinobi.jp/>

プレイルームの使用について

教育学部F棟プレイルームは、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。詳細は次ページをご確認ください。



問合せ先 埼玉大学男女共同参画室事務担当 総務部人事課 048-858-9627

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

日時 2018年9月20日(木)

場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

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。

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す。

会員の登録手続きには入会説明会・講習会(提供会員のみ必須)を受講することが必要です。

当日は、埼玉大学教職員、地域住民の方合わせて14名が参加しました。

前半の入会説明会では、ファミサポ事業の趣旨、援助活動内容、援助申込みから報告までの流れの説明の他、会員の心得についての確認がありました。また、賠償責任保険、サービス提供会員傷害補償、依頼子ども傷害補償についても説明がありました。

後半の提供会員向けの講習会では、子どもの心と体の発達、子どもの健康、子どもの環境と安全、子どものけがと応急処置、子どものかかりやすい病気などを学習するなど、子供を預かる上での重要な事柄を学ぶことができました。

参加者からは多数の質問があがり、各々が利用方法をイメージしながら講師の説明を熱心に聞いていました。

埼玉大学の教職員は、学内(教育学部F棟プレイルーム)で子どもを提供会員に預けることができます。

方法

- ①サイボウズのトップ画面「施設予約」から事前に予約
- ②プレイルームのカギを正門守衛所で借り、同室に返却

時間帯:午前9時から午後8時まで

※プレイルーム内のおもちゃは利用可能ですが、破損した場合は弁償していただくこともあります。
※飲食は原則禁止です。後片付け・掃除・ごみ捨ても各自をお願いします。



チラシ



2 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

日時 2018年9月26日(水)
場所 埼玉大学 研究機構棟2階第二会議室

「子育てランチミーティング」は子育てに関心のある教職員が昼食をとりながら、気軽に交流する場です。今回は様々な部署の教職員の皆様、合わせて12名(男性3名、女性9名)が集まりました。

簡単な自己紹介の後、本学の子育て支援制度や8月に実施した「保育状況に関する実態調査」の結果(26ページ参照)などを踏まえて、意見交換や情報交換を行いました。

昼の休憩時間という限られた時間でしたが、「子どもが体調不良の際の夫婦の協力体制」「ファミサポの利用の仕方」「子育て中は夜の行事には参加しにくい」「子育て中に飲み会に参加するためのコツ」「大学内には授乳する場所がない」「男性トイレにはおむつ替えスペースがなくて困った」経験など、多岐にわたるテーマが話題になりました。

子育てランチミーティングは今後も定期的に開催していきます。男性・女性・お子さんの有無・年齢などに関係なく、どなたでも大歓迎ですのでお気軽にご参加ください。



チラシ



介護ランチミーティング

日時 2019年2月14日(木)
場所 埼玉大学 研究機構棟2階第二会議室

介護と仕事の両立や介護支援などについて情報交換を行う「介護ランチミーティング」を開催しました。介護に関心のある教職員が昼食をとりながら、気軽に交流する場です。今回は様々な部署の教職員の皆様合わせて10名が集まりました。「ショートステイの利用」「遠方に住む両親の介護」「特別養護老人ホームへの入所」「要介護認定を受ける際の流れ」など多岐にわたるテーマが話題になりました。地域包括支援センター彩寿苑の河野様と今井様にもご参加いただき、事例に基づいたアドバイス等をいただくこともでき、「また参加したい」との声が多く聞かれました。介護ランチミーティングは今後も定期的に開催していきます。男性・女性・介護経験有無・年齢などに関係なく、どなたでも大歓迎ですのでお気軽にご参加ください。



チラシ



3 講演会・セミナー

第10回男女共同参画室講演会

日時 2018年11月8日(木) 15:15~16:45
場所 埼玉大学 総合研究棟1階 シアター教室
テーマ 「女性教員を増やすことの意義と方法—男女均等は世界の潮流—」
講師 申 琪榮先生(お茶の水女子大学 ジェンダー研究所 准教授)

11月8日(木)、「第10回男女共同参画室講演会」をお茶の水女子大学ジェンダー研究所准教授・申琪榮先生を講師に迎え、『女性教員を増やすことの意義と方法—男女均等は世界の潮流』をテーマに開催しました。当日は、教職員、学生など約90名の参加がありました。

申先生:私の専門は政治学です。政治学の中には皆さんも想像してみるとお分かりだと思いますが、社会のどの分野と比べても一番女性の参画が低いのが現状です。世界的に見ても90年代まで女性議員の世界的平均が10パーセントにも至らなかったのです。そこから今、平均が大体23パーセントくらいと、約2倍になりました。

政治学の中でも、なぜ政治分野においては女性の進出が低いのか、女性議員が少ないのか、どのようにすれば女性議員を増やせるのか、女性議員が増えるとどのように良いのかと、いうことを分析する研究が盛んになってきました。

今日の話は私の専門分野である政治学から得た知見・研究成果を、政治分野に限らず経済や社会全般、教育現場といった分野に広げながらお話をしていきたいと思います。

日本では、あらゆる意思決定は、極めて同質集団のメンバーによって行われています。社会では様々な人が生きており、お互いに支え合いながら生きていかなければいけません。先生も若者も高齢者も健康な人も障害を持っている方も外国人もいます。ところが同質のメンバーが政治・経済的な政策を決めていく場合、これらの違いに気づきにくくなります。違いが見えなくなるからです。現在日本政治においては圧倒的に男性で高齢のエリートグループが政策を決めている



チラシ

状況です。そうすると、そこには女性の視点も、社会的マイノリティグループの視点も反映されません。よほど大きい声で外から「これもあります。」「あれもあります。」と言わない限り見えてこないのが、社会に普通に存在している多様な違いを認めにくくなります。

私が関わっている研究チームが取った国会議員のアンケート結果から、女性議員は、マイノリティや社会的に弱い立場にある人たちの問題に関心が高いことが分かりました。同質メンバーで決まる意思決定は、決定が早いなど良い所もあるかもしれませんが、様々な立場に置かれている市民たちの声を汲み取るためには、女性議員の存在が非常に大事なのです。

女性議員を増やすために諸外国で導入したのがクオーター制度でした。

クオーター制度導入に対しては反論も根強くあります。よく言われるのは、「能力と性別は関係ないんじゃないか、



堀田副学長の挨拶



講演する申先生

能力の高い人がリーダーに就くものだ」ということです。では、能力だけでいいのでしょうか。また、いったい「能力」とは何でしょうか。男性も女性もマイノリティもエリートたちも皆これが能力だという基準はありません。成績が高いこと？ 教員だったら論文が良く書ける人？ 能力を図る基準というのは非常に様々なはずです。しかし今の社会で能力を測る基準はどういうものになるのでしょうか。大体エリート男性、既に権力の座についている男性たちが作った基準で皆を図るという事になります。

アメリカの研究者の場合、平均的にみると、男性の方が論文が多く、女性の方が少ないです。しかし男性と女性とでは関心のあるテーマが違う場合も多く、男性が中心となっている学会誌にこれまでと違う視点やテーマを扱う論文が掲載されるのはとても難しいです。女性やマイノリティの視点に立った研究に審査する側の関心も知識も低いため、女性の研究者がやってきた先進的な研究にこれが政治学ですか？と批判したり、落とされるケースもあります。そのような状況が存在している中、論文の「数」のみを能力の基準として、男性研究者の方が能力が高いと言えるのでしょうか。

また、論文を沢山書ける男性教員が多くいると教育の質が高くなるのか、という事ですが、途上国の教育現場では、女性教員が増えると女子生徒の通学率が高まるといわれています。女性教員がいなければ女子生徒が学校に行かなくなる比率が高くなるということです。学校へ行って何を学ぶか、自分のことを理解してくれるか、相談相手がいるかということは、女子の教育に非常に影響を与えるという事も研究として分かっています。ですので、今の基準で能力を図ること自体が、教育の質を下げることに繋がりがかねません。

日本では女性議員が増えて何がよかったのかと否定的に思う方も多いです。女性議員が増えると何がいいのかという議論は、政治学の中で様々に提示されております。しかし、国会で女性議員が増えたと言える経験を日本はまだしてないに等しいので、これから女性議員が3割、4割増えないと多角的に何が良かったのかを測ることすらできないでしょう。

しかしスウェーデン、台湾のような国では興味深い研究結果が出ています。例えば、台湾を挙げてみましょう。台湾

では地方議会選挙において、例えば4名が当選する場合、男女8名が出馬し男性が1、2、3、4位だったとします。こういった場合でも必ず4名の中で一人は女性でなければいけません。ですので男性が1、2、3、4位、女性が5位だったとしても、この4位の男性は落選し、代わりに5位の女性が当選します。これは男性に対して逆差別といわれるかもしれませんが、この5位の女性が4位の男性と比べて能力が低かったのか、調べた研究があります。

その研究によると、実際4位で落ちた男性たち、男性の代わりに当選した女性たちを、データを調べて測ってみました。一般的に言われる能力の基準、つまり学歴・経歴・収入などで比較した結果、繰り上がった女性の方が学歴も高く、どの基準でも能力が高いという結果が出ました。

また、スウェーデンの地方議会でも同じ結果が出ています。この結果が示唆することは、女性枠を作ることで、能力の低い女性が入るのではなく、今まで非常に能力が高かったにもかかわらず女性だからといって排除された人が当選することになったのです。その結果、能力の高い女性たちが能力の低い男性たちと入れ替わることになりました。これにより、全体的に組織の質が上がります。つまり、クォーターや女性枠を作ると能力が高い女性が議会に増え競争が増し、組織全体としてはより質が上がると言えます。ですので、女性枠を作ったり、クォーターを実施して能力の低い女性が増えるという心配はしなくてもいいでしょう。

最後になりますが、大学は次世代を育てる場所です。多様性は非常に重要です。大学では、1つの基準で皆を測るということをするのではなく、個性を尊重する教育を実現しなければなりません。学生の皆さんもそういう教育を受けたいと思っています。学生は様々、出身地域、関心を持っている事、趣味も全部違います。性的マイノリティもトランスジェンダーの方もいます。この様な多様性と個性を尊重する為には、まず、教育をする側、教育者集団が、多様性と個性を実現するロールモデルにならなければなりません。女性教員を増やすことはその第一歩といえます。

ご静聴、どうもありがとうございました。

(申先生のご講演の抜粋より)



会場の様子

SU Diversity Seminar・彩の国女性研究者ネットワークセミナー

介護セミナー

日時 2019年2月14日(木) 11:00~12:00

場所 埼玉大学 研究機構棟2階第二会議室

SU Diversity Seminar 2018, vol.5「介護セミナー&ランチミーティング」を、河野年明氏、今井さちえ氏(ともに地域包括支援センター彩寿苑)をお招きし開催しました。本セミナーは男女共同参画室の主催で開催したもので、当日は埼玉大学および彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の教職員の皆様20名の参加がありました。

まず、河野氏から、介護保険や介護サービスなどについて介護の初心者向けに事例を交えてご説明いただきました。さいたま市の65歳以上の人口は約29万8000人とさいたま市が誕生した2001年から2倍以上に増加しており、介護保険を申請し介護認定を受ける方も年々増え続けているそうです。要介護認定されると、介護保険で様々なサービスが受けられます。また、要介護1~5よりも介護度が軽く、要支援1または2という認定になった場合も予防給付というサービスが受けられます。「介護保険は、様々なルールや手続き、審査など、初めて利用する方にはハードルが高いと思われるかもしれませんが、まずはお近くの地域包括支援センターにご相談ください。」とのお話でした。

次に今井氏から、介護予防事業についてご説明いただきました。これは高齢者ができる限り要介護状態になることなく健康で生活できるよう、自ら介護予防について学んだり、社会参加を支援していく事業です。住み慣れた地域で、元氣



講演される河野氏(左)と今井氏(右)

に自分らしく暮らし続けるためにも多くの高齢者の方に参加してほしいとのお話でした。

参加者からは「介護保険で受けられるサービスについて知ることができた。」「施設への入所について金額など具体的な話が聞けて参考になった。」「またこのようなセミナーを開催してほしい」などの声が聞かれました。



多くの教職員の皆様にご参加いただきました

SU Diversity Seminar 2018, Vol.5

介護セミナー & ランチミーティング

日程 2019年2月14日(木)

場所 埼玉大学 研究機構棟2階 第二会議室
住所: 埼玉県さいたま市桜区下大久保255

介護保険ってどんなもの? | 要介護認定が必要になったら何をすればいい? | 施設に入るに迷うとくらい費用が掛かるのかもしれない?

①11:00-12:00 介護セミナー
「知っておきたい! 介護の基本」
【講師】 地域包括支援センター彩野苑 河野年明 氏 今井さちえ 氏

②12:15-13:30 介護ランチミーティング
(途中参加・退席自由です)

介護について、仕事との両立について、お気軽に情報交換をしませんか?

参加費 無料

【対象】 埼玉大学教職員の皆様
彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の皆様

【申込方法】 締切: 2019年2月12日(火)

【申込】 介護セミナー&ランチミーティング 参加希望
【本文】 お名前・ご所属・【①】②参加/①のみ参加/②のみ参加」を記載の上
diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp へメールでお申し込みください。

主催: 埼玉大学男女共同参画室
〒338-8501 埼玉県さいたま市大宮区大宮1-1-1 埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス
048-767-4011 (FAX:048-767-1192) diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

チラシ

4 相談活動

国際共同研究スタート相談

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

対象

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

相談内容例

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



申し込み

ダイバーシティ推進オフィスにお申し込みください。

ご氏名・ご所属・専門領域・渡航先(予定・希望)・相談内容をお聴きし、可能な限りダイバーシティ推進オフィスがアドバイザーを紹介します。なお、個人情報は守秘します。

問合せ・申込先

埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス
 メールアドレス diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp
 電話・FAX Tel:048-767-4011 (学内電話5185)

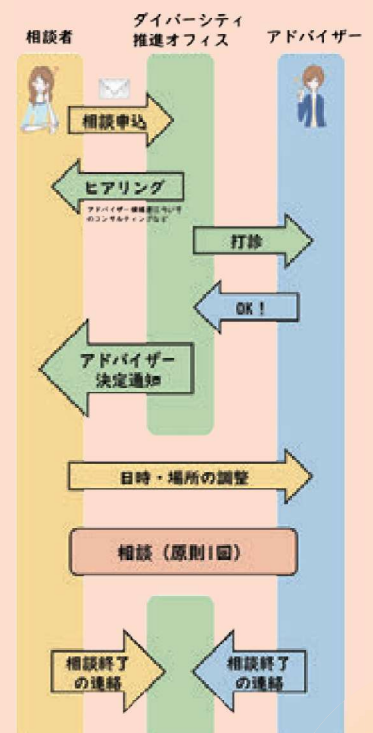
国際共同研究スタート相談アドバイザーとして登録して下さる方を募集しています!

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

アドバイザーをお引き受けいただきたい方

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

相談の流れ



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～

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ャリティ

- 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(女性教職員向け)

- 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

予約方法

【予約先】

電話予約:048-767-4011(ダイバーシティ推進オフィス)

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、その他リクエスト



埼玉大学マスコットキャラクター
メリンちゃん

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

ダイバーシティ相談 リーフレット

ご利用になれる方

埼玉大学で働くすべての教職員
(常勤・非常勤や年齢・性別を問いません)

相談可能日時

月～金曜日 11:00～16:00

予約方法

✉ **メール 予約**
月～金曜日 10:00～17:00
diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp

💻 **Web予約** 2018年4月スタート
<http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>
にアクセスして「ダイバーシティ相談」と書かれたバナーからお申し込み下さい。

予約受付窓口

ダイバーシティ推進オフィス
研究機構棟3階309
☎ 048-767-4011 (内線5185)



埼玉大学 構内MAP

国立大学法人 埼玉大学
男女共同参画室
ダイバーシティ推進オフィス

〒338-8570
埼玉県さいたま市桜区下大久保255
研究機構棟3階309
電話：(048)767-4011(内線 5185)
FAX：(048)767-4011



埼玉大学マスコットキャラクター
マリちゃん

国立大学法人 埼玉大学
ダイバーシティ推進オフィス

ダイバーシティ相談 のご案内

Diversity Counseling Services

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



お申し込みから相談までの流れ

事前に、メール もしくはWebからお申し込み下さい。

①お申し込みの際に下記をお知らせ下さい。

【予約先】
メール予約：diversity-soudan@gr.saitama-u.ac.jp

Web予約： <http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/>
にアクセスして「ダイバーシティ相談」と書かれたバナーからお申し込み下さい。

【お知らせいただきたい内容】
・お名前 ・ご所属
・ご連絡先(TEL/E-mail)
・相談希望日時 ・その他のリクエスト

②担当者から電話・メールにて、ご連絡します。
初回の日時と時間をお伝えします。

③ご相談
どうぞリラックスしてご相談の時間をお過ごしください。

相談員

ダイバーシティ・コーディネーター
(ダイバーシティ推進オフィス教員、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント)

ダイバーシティ推進員
(臨床心理士)

【守秘義務】
プライバシー保護のため、相談室の利用や相談内容について、守秘義務を遵守します。どうぞ、安心してご相談下さい。

このようなことに困っていませんか？

■結婚・妊娠・出産・育児・家事

- ・仕事と、家事や子育てとの両立に悩んでいる
- ・妊娠したので、時短・育児・保活のことなどについて知りたい

■介 護

- ・介護・看護の必要な家族がいるが、なかなか休みを取りづらい
- ・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
- ・性的指向・性自認のために、今後のキャリアに支障がないか不安である

■キャリアメイキング

- ・昇進について迷っている
- ・ライフイベントを見据えたキャリアプランを考えたい
- ・キャリアアップの方法がわからない

女性教職員のみならず

■研究室や職場の人間関係

- ・新しい職場に移り、なんとなく周囲とうまくいかない
- ・仕事の量が多くて時間内に終わらない
- ・もしかして、セクハラ…?

■学生指導や研究室運営

- ・研究室に来なくなった学生がおり、様子がわからず心配している
- ・傷つきやすい学生との接し方に困っている

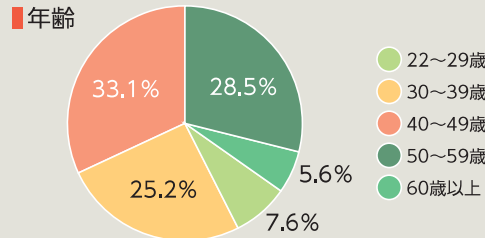
その他、さまざまな内容のご相談を受けつけています。
また、ご希望に応じて関係組織や専門機関をご紹介します。

5 各種調査活動

保育状況に関する実態調査

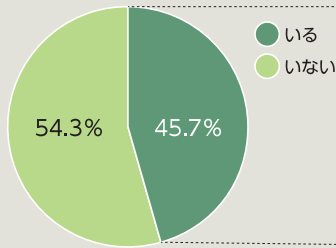
2018年8月6日(月)～8月31日(金)に実施しました。

1. 回答者について (回答者数 302)

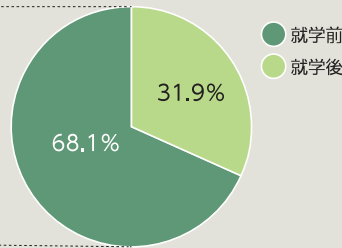


2. お子さんについて

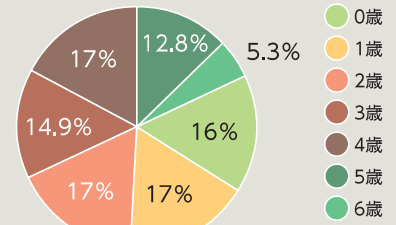
■ 小学校6年以下のお子さんの有無



■ 就学前・就学後の割合

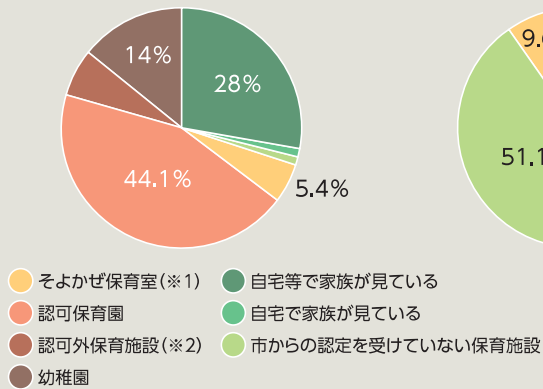


■ 一番下のお子さんの年齢

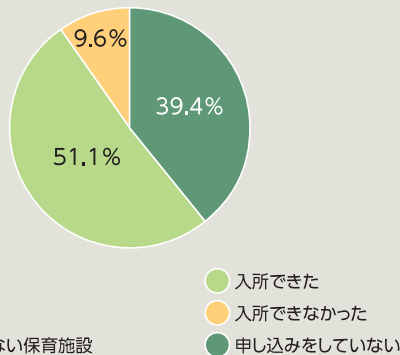


3. 保育状況

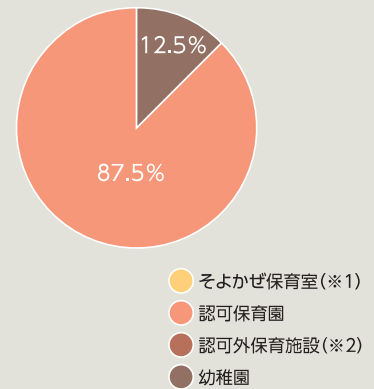
■ 一番下のお子さんの保育状況



■ 第一希望への入所の可否

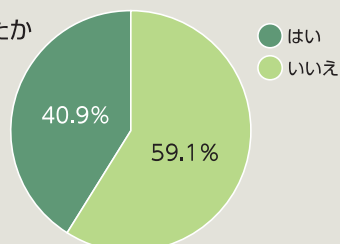


■ 第一希望の保育施設は何か

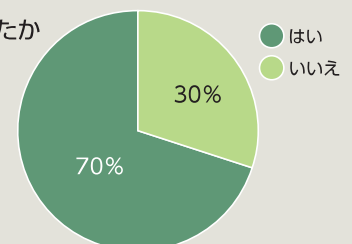


4. 学童保育の状況

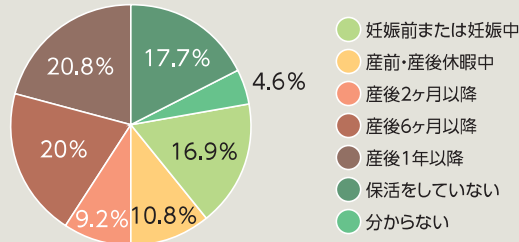
■ 学童に申込をしたか



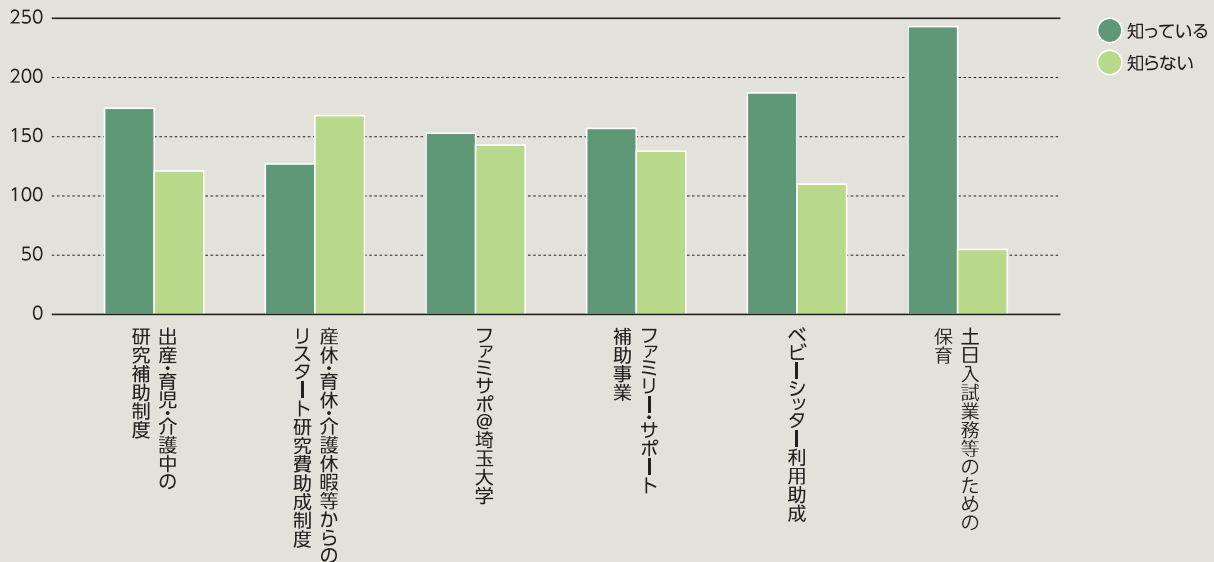
■ 希望したところに入れたか



5. 保活を開始した時期



6. 埼玉大学で実施している事業（子育て関連の支援）の知名度



子育てと仕事を両立するための支援ニーズ(自由回答)

1 周囲に対して

- 周囲への支援
- 周囲の理解、意識改革

2 制度・施設の充実

- 【休暇関係】
 - 子どもの行事参加のための休暇
- 【勤務関係】
 - 時短勤務の対象年齢の拡大
 - テレワーク・ガールの学外からのアクセス
 - フレックス制の導入
- 【支援制度】
 - 長期休暇中の学童保育
 - 大学内の保育所の設置
 - ベビーシッター利用サポートの更なる充実
 - 保育室の預かりの延長(20時or22時まで)

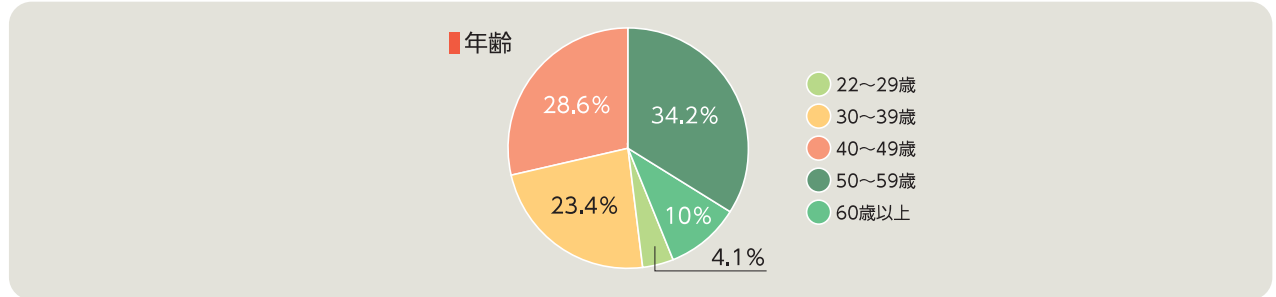
3 その他

- 障害をもつ子どもを持つ親への支援
- 介護関係の支援

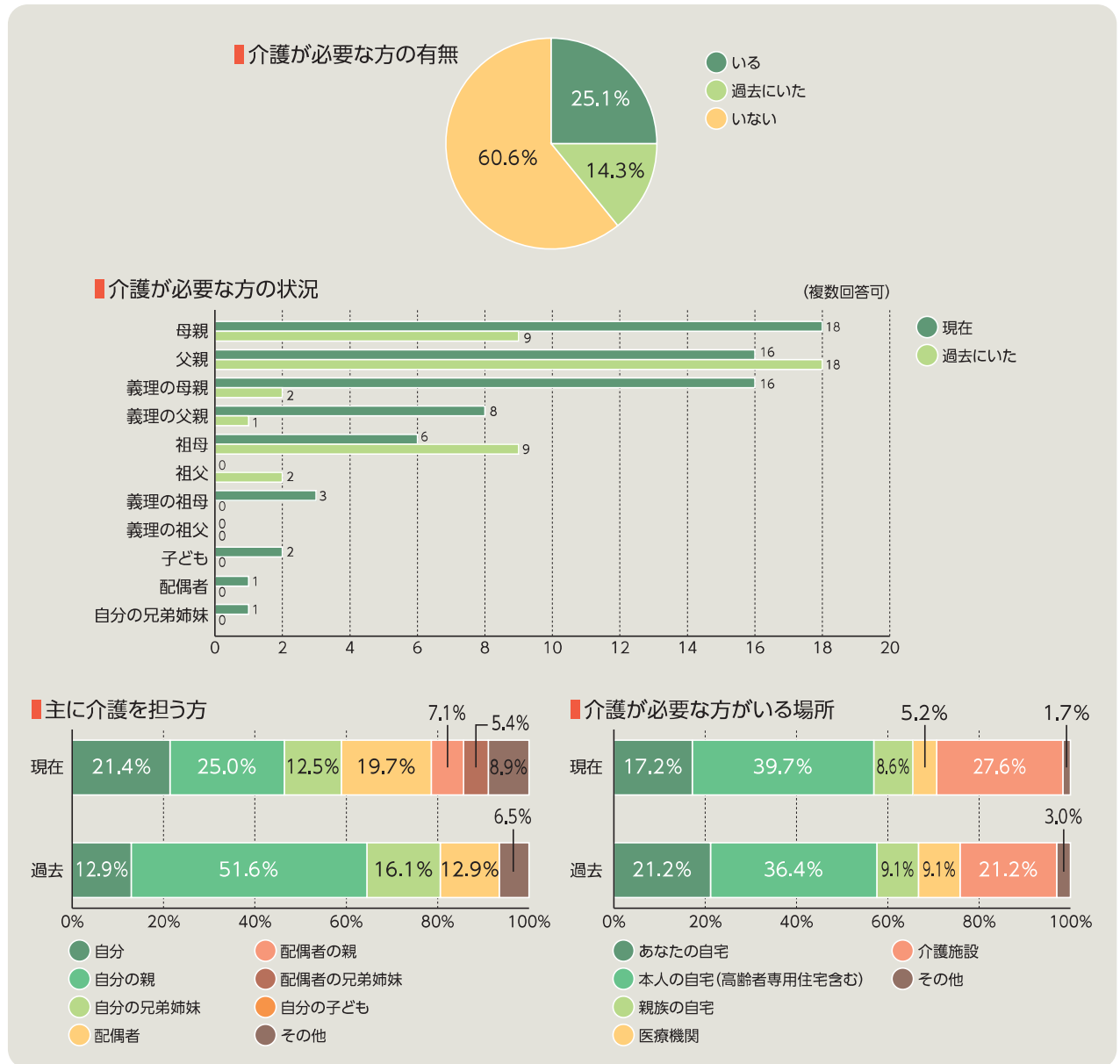
介護に関する実態調査

2018年11月22日(木)～12月26日(水)に実施しました。

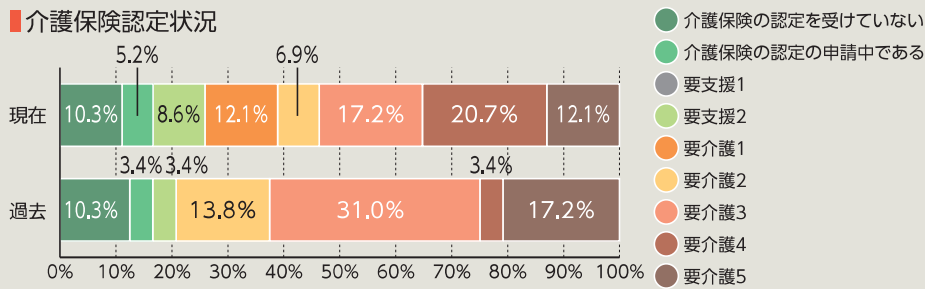
1. 回答者について (回答者数 231)



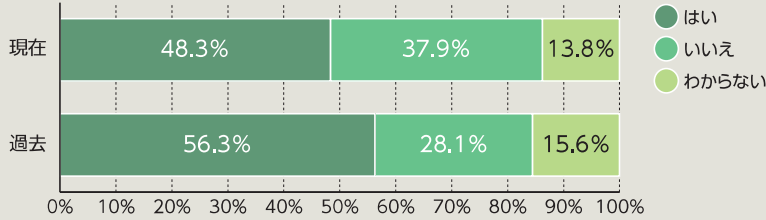
2. 介護の状況



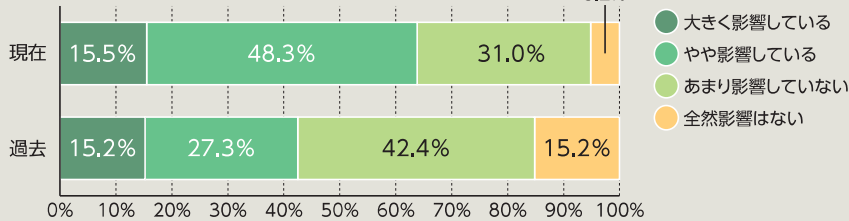
■介護保険認定状況



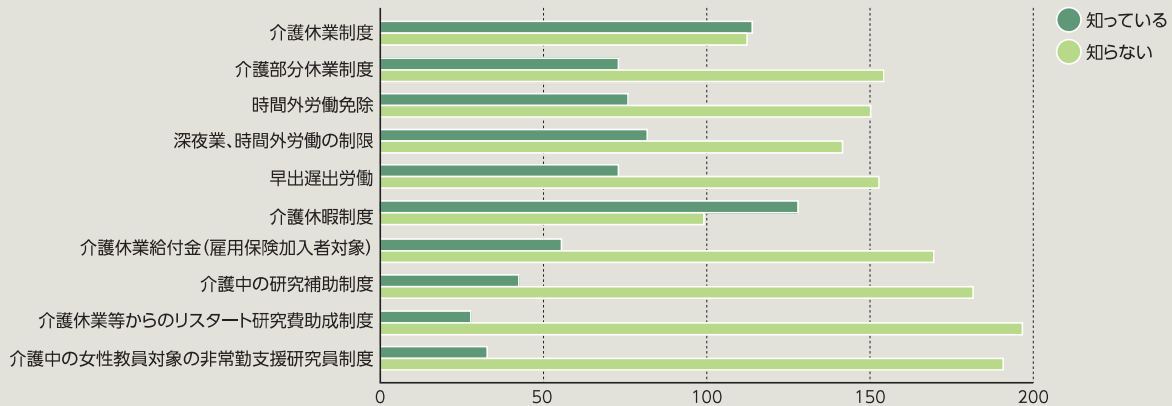
■認知症の診断の有無



■介護問題が仕事に及ぼす影響



3. 埼玉大学で実施している事業（介護関連の支援）の知名度



介護と子育てを両立するための支援ニーズ(自由回答)

1 周囲に対して

- 周囲への支援 (フォローアップ、代替要員の配置)
- 周囲の理解 (休暇を取得しやすい雰囲気)

2 制度の充実

- 祝日が勤務日の場合の特別休暇、介護休暇の充実(回数、期間)
- 在宅勤務、フレックス制、短時間勤務の導入
- 相談窓口の設置
- 被介護者が遠方の場合の支援

3 その他

- 情報の提供 (セミナー開催、介護休暇等の取得事例)
- 時間外勤務の削減、仕事内容の見直し

II

女性教員採用・昇任促進

1 女性教員昇任

キャリアアップ支援

大学院理工学研究科における女性研究者の昇任・登用を促進し、女性教員の上位職比率を増加させるため、理工系女性研究者に対して研究費を支援します。

対象者：理工系常勤教員（教授職教員を除く）で次の要件のすべてに該当する者。

- ①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女性研究者。
- ②外部資金等獲得に意欲的に取り組んでいる女性研究者。

支援額：1名あたり42万円（2018年度新規採択者）

審査：大学院理工学研究科内で公募の後、選考委員会を設け、選考します。

2018年度にキャリアアップ支援を受けて研究された 2名の女性研究者の方々による研究紹介です。



半田 友衣子

Yuiko Handa

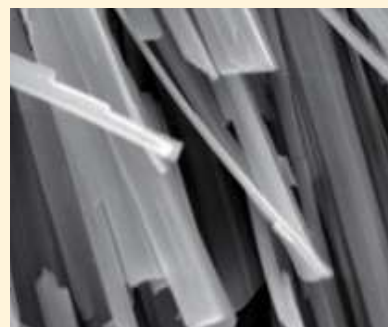
大学院理工学研究科
助教

希土類元素は、原子番号57番のランタンから71番のルテチウムまでのランタノイドとスカンジウム、イットリウムの合計17元素の総称です。先端工業の発展に欠かせない元素群であり、需要が高まる一方で、希土類鉱物を多く含む品位の高い鉱石が特定の地域に偏在していること、分離・精製に膨大なエネルギーを要することなどの理由から、レアメタルに分類されます。希土類金属は互いに化学的性質が類似するため、他の金属と比較すると相互分離が容易ではないのですが、工業的にはリン酸エステルを抽出試薬とする溶媒抽出で分離されます。この方法では、原子番号順に徐々に変化する希土類元素のイオン半径が分離選択性を決定する重要な要因であり、原子番号の小さい軽希土類から原子番号の大きい重希土類まで全ての希土類を1つの系で分離できる点で優れています。一方で、特定の希土類

元素に対して選択的な分離法はあまり知られていません。

筆者は、溶媒抽出と同様の配位子—金属相互作用に加え、構造的制約が関与することを期待して、金属イオンとリン酸エステルが形成する金属—有機構造体の利用に着目しました。これまでに、いくつかの金属—有機構造体で特定の希土類に高い選択性を示すイオン交換反応を見出し、配位子であるリン酸エステルを変えることで様々な選択性を発現することを明らかにしつつあります。

キャリアアップ支援経費をいただき、新たな配位子を用いる系での希土類金属イオン交換反応を調べた結果、興味深い選択性を発現する系を見出しました。新たな取り組みには研究資金が必要ですが、外部資金等の獲得は極めて難しいので、今回キャリアアップ支援経費をいただけたことには大変感謝しております。今後、さらに希土類元素に対して網羅的に実験を行うと共に、特異的な選択性を発現する原因の解明に取り組み、さらなる研究の進展を目指します。



新規に合成した金属—有機構造体のSEM画像



谷田川 友里

Yuri Yatagawa

大学院理工学研究科
助教

地球の表面上で生活している私たちが、地球の形状について知るにはどうしたらよいでしょうか。今ではロケットで宇宙に出るといのが確実な方法かもしれませんが。ここでの地球の形状のように考えている図形全体の構造に関する情報を大域的な情報といい、普段の私たちの生活の中で見ることのできる情報のように考えている図形の一部分のみの情報を局所的な情報といいます。その昔、地球が丸いと考えた人たちの根拠の多くは局所的な情報でした。与えられた図形に対し大域的な情報を局所的な情報から得ることができるかという問題は数学の中でも一つの大きな問題です。

私は主に代数多様体とよばれる図形に対してこのような問題を研究しています。代数多様体とは簡略的には多変数の連立方程式の解全体の集合がなす図形です。例えばxy

平面で $y-x=0$ という方程式の解全体は傾き1の直線をなしています。ここでは連立方程式の解一つ一つを点だと考えていますが、もう少し一般化された点を考えることにより局所的に代数多様体とp進数環と似たような性質をもつ集合が結びつきます。p進数環は整数全体の集合を図形と見たときに素数pでの局所的な情報をもった集合です。このような集合のもつ局所的で整数論的な情報から代数多様体のもつ大域的な情報を得るにはどのような情報を集めればよいのか、その中でも特に分岐とよばれる概念に関する局所的な情報との結びつきを明らかにすることを目指しています。

最後になりますが、本研究の遂行にあたりキャリアアップ支援をいただいたことに心より感謝申し上げます。これを励みにさらなる成長と研究の進展を目指して今後も研究・教育活動に邁進していく所存です。

$$\begin{array}{ccc} & & \Omega_X^1(R_X) \otimes_{\mathcal{O}_X} \mathcal{O}_{Z/p} \\ & \nearrow & \downarrow r(R_X) \otimes_{\mathcal{O}_X} \mathcal{O}_{Z/p} \\ \text{fil}_{R_X, j, W_S}(\mathcal{O}_U) \cap \text{fil}_{R_X, j, W_S}^*(\mathcal{O}_U) & & \Omega_X^1(\log D)(R_X) \otimes_{\mathcal{O}_X} \mathcal{O}_{Z/p} \end{array}$$

不変量の比較を表す図式

2 学部長・研究科長訪問及び各学部教授会でのダイバーシティ目標説明

2018年5月～7月、全学部長、全研究科長を、男女共同参画室長とダイバーシティ推進オフィスコーディネータが訪問し、埼玉大学行動計画、およびダイバーシティ研究実現イニシアティブ事業の数値目標の説明を改めて行うとともに、今後、各学部・研究科において教員採用に占める女性教員比率のシミュレーションを行うよう依頼しました。

【各学部長・研究科長訪問日程】

2018年5月15日(火) 経済学部長
教養学部長
人文社会科学研究科長
2018年5月17日(木) 理工学研究科長
理学部長
2018年5月21日(月) 工学部長
教育学部長

各学部長より許可をいただき、各学部教授会にて、本学のダイバーシティ研究実現イニシアティブ事業の意義と目標を説明し、ダイバーシティ推進オフィスの取組を周知する機会を得ることとなりました。その日程は右記の通りです。

【各学部教授会での説明日程】

2018年6月8日(金) 経済学部教授会
教養学部教授会
2018年6月22日(金) 理学部教授会
工学部教授会
2018年7月13日(金) 教育学部教授会

報告した内容は、①国際社会における日本の女性研究者比率の現状、②埼玉大学の女性教員比率、③各学部における女性教員比率、④第3期目標期間における教員応募・採用状況、⑤第3期中期目標期間における女性採用のシミュレーション、⑥ダイバーシティ研究環境実現にむけた男女共同参画室・ダイバーシティ推進オフィスの取組について、です。

会場からは、シミュレーションの数値への質問やダイバーシティ推進オフィスの活動についての質問がありました。今後も、各学部を訪問し、各学部と一体となって、女性研究者採用比率の数値目標を達成すべく、ダイバーシティ研究環境の実現を進めていきます。

3 エンパワーメント

Voice

学長特別賞(みずき賞)受賞者の声

みずき賞を受賞して

川合 真紀

Maki Kawai

大学院理工学研究科 教授

この度は、「みずき賞」をいただき、誠にありがとうございます。埼玉大学の理系女性教員の一人として、この賞をいただくことは大変うれしく思う反面、さらに頑張らねばと身の引き締まる思いです。

私は、現在、理工学研究科の教員として、植物の環境応答や物質生産性を向上させる研究を行っています。数えてみましたら、植物科学という分野の面白さにひかれ、大学院への進学を決めてからもうすぐ30年になります。今よりもさらに女性の大学教員は少ない時代でしたが、「ちゃんとやっていたら、何とかなる」という元来のポジティブ思考のせいか、不思議と大学院終了後の自分の道をそれほど深刻で困難なものとは考えていませんでした。所属した研究室の雰囲気の影響したのかもしれません。私が所属した研究室では女性がかかり多く、現在も大学や研究機関で研究者としてバリバリ働いているロールモデルとなる先輩方が複数いたのです。そうした環境も、自分が研究の道に進む大きなきっかけであったと思います。

結婚や出産、子育てといったライフイベントの中では自分が女性であるということ意識せざるを得ない状況が多々ありますが、研究の世界では男女の違いを意識することはほとんどありません。研究成果は英語で論文発表していくことになりますが、特に国際誌では名前だけ見ても著者の性別はわかりません。性別という概念は研究には必要ないのです。良い研究をして良い発表をすればそれが評価される世界であるのが気に入っています。

残念ながら、日本の大学の中で特に理系の女性教員はまだまだ少数派です。私自身が自分の進路を考えた時に、身近なところに目標となる女性の先輩がいたように、今度は自分がこの後に続く若い教員、そして学生さんの理解者として、身近な例になれば良いなと考えています。



盾

英語 論文執筆・学会発表セミナー

日時 2019年2月27日(水)13:30~16:45

場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

SU Diversity Seminar 2018, vol.6「英語 論文執筆・学会発表セミナー」をDavid Kipler氏(カクタスコミュニケーションズ)を講師としてお招きし開催しました。本セミナーは埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスと研究機構URAオフィスの共催にて開催したものです。

本セミナーは、埼玉大学におけるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業の一つの柱である「彩の国女性研究者ネットワーク」の取組としても位置づけられており、学内外の多くの女性研究者からの要望を受け開催されたものです。学内から11名、学外から7名の研究者や企業の技術者の方々にご参加いただきました。

2つのLesson構成で、Lesson1では、主にサイエンスライティングの原則について考察し、文例を用いて実際に修正しました。Lesson2では、英語による研究発表の準備方法と良いプレゼンをするコツ、口頭発表の構成の方法など受講者自身の研究内容を英語でプレゼンし、講師からアドバイスを受けました。

熱心な質疑応答がなされ、受講者からは、「とても分かりやすかった」「大変参考になった」などの感想が寄せられました。



堀田先生あいさつ



模擬研究発表



講義の様子



講義の様子

III

次世代育成

理工系を目指す 女子高生と保護者のための相談会 ～オープンキャンパスにて～

日時 2018年8月7日(火)

場所 埼玉大学 全学講義棟 1号館2階201講義室

オープンキャンパスにおいて「理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会」を行いました。

理工系の女子学生の比率は他学部比べて低いのが現状です。

女子の割合は？卒業後の進路は？女子だと居心地悪いの？研究は深夜までやる？など大学生活や卒業後の進路などについて、本学理工系教員や学生がいろいろな疑問にお答えすることで、女子高生の皆さんの不安を解消し、進路選択の一助になればと、今年から開催しました。

当日は女子高校生・受験生80人、保護者60名の合計140人の参加があり、大盛況となりました。参加者には、当室で作成した『埼玉県における女性研究者のロールモデル集』をお渡ししました。参加者からは「理工系へ進学する不安を解消する糸口になった」「実際に在学している女子学生から話を聞いて参考になった」との声も聞かれ、非常に充実した相談会となりました。



チラシ

ロールモデル集
表紙

会場いっぱいの来場者



教員と学生が疑問にお答えしました

SU Diversity Seminar 2018, vol.1

UNESCOと ユネスコ・インターンシップの紹介

日時 2018年6月12日(火)

場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

SU Diversity Seminar2018, Vol.1 「UNESCOとユネスコ・インターンシップの紹介」を、UNESCO専門官補の有松唯氏をお招きし開催しました。本セミナーは、埼玉大学Lab-to-Lab Exchange Programと当室の主催で開催したものです。セミナーには、理系・文系、様々な学部や研究科の学生と教職員のみなさま、30人強の方々が集まり、会場は満席になりました。

最初に、国際・研究担当の中林副学長のご挨拶のあと、有松氏のご講演をされました。氏は、広島大学の教員であるとともに、2017年よりユネスコにて専門官補として勤務していらっしゃいます。ご講演の中で、ユネスコという職場の多様性、ユネスコで働くことの醍醐味、専門分野を問わず、どのような学問をしてきた学生もユネスコで力を発揮できることやインターン制度のしくみ・雰囲気などを、わかりやすく説明してくださいました。

氏は、ユネスコで働くことは一つのチャレンジであったこと、そして、ユネスコで働くことを通して、知識や知性が、国も地域も世界も変えていくことができると感じているとのお話をお聞かせくださいました。氏は、ユネスコで働く前に、研究者として遺跡の発掘に従事していたそうで、紛争地域にある遺跡を保存していくためには国や国際社会を動かしていく必要があること、そのためには国際機関であるユネスコだからこそできることがあると、熱く語られていました。また、ユネスコで働く上で色々な人と関わり、様々な立場の人を尊重しながら、目指す方向へと向けていくことは難しいけれども大切なことであるとお話をされていました。

男女共同参画についても触れられ、ユネスコには様々な国の方が働いており、性別によるハンディキャップは全くなく、子育てをしている人にとっても働きやすい職場とお話でした。

講演の後の質疑応答には、多くの学生から手が上がり、「インターンの学生たちのユネスコでの自主的な取り組みはあるか」、「ユネスコで大変だと感じたことは何か」等の質問がありました。

教員からも、ユネスコでインターンをする際の受け入れ態勢についてなどの質問が挙げられました。



有松唯氏



チラシ



学部生・大学院生問わず、多くの学生が集まりました



質疑応答では多くの質問に答えていただきました

SU Diversity Seminar

SU Diversity Seminar 2018, vol.2

ヨーロッパにおける
女性研究者・技術者のキャリア形成

日時 2018年5月24日(木)

場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

SU Diversity Seminar 2018, vol.2「ヨーロッパにおける女性研究者・技術者のキャリア形成」をMagdalini Theodoridou氏(Cardiff University, UK)をお招きし開催しました。本セミナーは、埼玉大学小口研究室と当室の主催で開催したものです。セミナーには、理系・文系、様々な学部や研究科の学生と教職員のみならず、多くが集まりました。

Magdalini氏はマリーキュリー財団の、GEMS(※)ワーキンググループ長を務めておられます。(※GEMS: Working Group for Gender Equality and Diversity for Mobile Researchers in Science, Social Sciences and Humanities. 移動する研究者のためのジェンダー平等とダイバーシティの推進に関するワーキンググループ)

今回はGEMSの活動内容、とくにEU圏で行われて



多くの教員・学生が集まりました チラシ

いる若手女性研究者のモビリティフェローシップについてご講演いただきました。

その事業の成果として、ワークライフバランスを保ちつつ研究者としてのキャリアを積んでいったロールモデルが紹介されました。ロールモデル集はマリーキュリー財団のGEMSのHPに掲載されているとのことでした。

また、Magdalini氏のご講演は英語で行われました。参加した学生からは英語と日本語で多数の質問が寄せられました。EU圏と日本の科学者育成についての認識の違いを学ぶ良い機会となりました。



SU Diversity Seminar 2018, vol.3

海外における男女共同参画

日時 2018年6月20日(水)

場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

SU Diversity Seminar 2018, vol.3「海外における男女共同参画」をDr. Bruno Venditto氏とDr. Roberta Varriale氏(共にItalian National Research Council, Italy)をお招きし開催しました。本セミナーは、埼玉大学工学研究科小口研究室と当室の主催で開催したものです。

Dr. Bruno Venditto氏は、アフリカ諸国における移住者が社会経済開発に与える影響について研究をされています。今回は現代のナミビアにおける移住に注目し、特にジェンダー関係に焦点を当て、女性の移住のプロセスと特徴、そしてその移住が地域社会経済の発展に与える影響についてお話いただきました。氏の説明によると、女性の移住が、家庭の経済状況やひいては国家発展へ影響を与えており、女性の地位向上につながっていくとのことでした。

Dr. Roberta Varriale氏は、約10年以上にわたり、地下空間の役割について研究されてきました。また都市



Dr. Bruno Venditto氏



Dr. Roberta Varriale氏

部における地下空間の再生・天然資源の管理についても取り組んでおられます。そんなRoberta Varriale氏ならではの視点で、国立研究機関に務める女性研究者に関してお話いただきました。優れた知識と専門知識を持つ女性研究者が集まることで、機関、企業、大学、研究機関などにおけるアイデアの共有が進み、国際的なネットワークの強化につながると仰っていました。

本講演は英語で行われ、参加した学生からは英語と日本語で質問が寄せられ、関心の高さがうかがわれました。



チラシ

SU Diversity Seminar 2018, vol.4

学生応援講座 「みんなが働きやすい職場とは？」

日時 2019年2月6日(水)
場所 埼玉大学 大学会館2階ラーニングcommons A

SU Diversity Seminar 2018, vol.4 学生応援講座「みんなが働きやすい職場とは？」を、埼玉県主催、埼玉大学男女共同参画室共催にて開催しました。

今回は働き方改革に積極的に取り組む企業の女性社員の視点から、企業が進める働き方改革やご自身の仕事とライフイベントとの両立について、AGS株式会社、カルソニックカンセイ株式会社、株式会社りそな銀行から、3名の方にご登壇いただきました。

コンサルティングからシステム構築、保守・運用などを行うAGS株式会社、公共企画部の江原千穂氏は社会人生活のある日のスケジュールをグラフに表し紹介していただき、仕事と自分の時間とのバランスを保つことの大切さや、就職活動から様々なものの捉え方、体験、練習が大事だという事を伝えてくれました。

自動車用製品を開発、生産、供給するカルソニックカンセイ株式会社、電子事業本部の小枝沙織氏は、まず自分がどんな働き方をしたいか真剣に考察し、それを実現できる企業の選択、女性が働きやすい環境、インターシップでの社内の雰囲気などで今の職場を選んだ理由を教えてくださいました。

また、埼玉りそな銀行さいたま営業部の阿部悦子氏は、育児支援制度の説明をして下さり、現在も家族や周囲の人の協力もあり、子育てをしながら仕事と家庭の両立が出来ているとお話しされました。

「就職活動は初めから道を狭めずに、人との出会いを大事にしてみるとご縁があったりします」とご自身の経験を交えながらアドバイスされました。

講座の後半には、参加学生が3グループに分かれ、登壇者と直接話をする交流会形式の座談会を行いました。学生からは「今の会社に入社を決めた一番の理由は何ですか？」「就職活動で苦労したことは何ですか？」などの疑問や就職活動に対する質問が投げかけられました。それに対し、江原氏、小枝氏、阿部氏の3人は一つひとつの質問に丁寧に答えてくれました。

講座終了後には「これからの就職活動の参考になる良い機会になった」「インターシップなどを利用して色々経験する機会を作りたい」という声も聞かれ、本講座は学生たちにとって非常に参考になる良い機会となりました。



チラシ



AGS株式会社 江原千穂氏
カルソニックカンセイ株式会社 小枝沙織氏
埼玉りそな銀行 阿部悦子氏



講座の様子



座談会の様子

埼玉大学&サイタマ・レディース経営者クラブ合同授業

女性が働く社会とは、 女性が働きやすい会社とは

日時 2018年10月23日(火)

場所 埼玉大学 全学講義棟1-302



会場いっぱいの学生

「埼玉大学&サイタマ・レディース経営者クラブ合同授業」を開催しました。この授業は当オフィス幅崎麻紀子准教授の「ジェンダー論入門」を受講している学生約90名を対象に行われたものです。経済活動や労働の場におけるジェンダーの課題について、サイタマ・レディース経営者クラブ16名の方々へのインタビューを通して学ぶことを目的として開催されました。

※サイタマ・レディース経営者クラブは、埼玉県内の女性経営者・幹部を対象とする異業種交流の会です。まず株式会社武蔵産業 代表取締役土橋智恵氏からご挨拶と、サイタマ・レディース経営者クラブについてのご紹介をしていただきました。

その後、PHIL・コンサル株式会社 代表取締役小林彩氏、ロータリー株式会社 代表取締役原恵美子氏、株式会社クリエイト 代表取締役吉田さく江氏に講義をしていただきました。会社経営するに至った経緯、経営で大切にしていること、女性経営者として経験してきたことなど、パワーあふれるお話をいただきました。

また学生のうちは失敗を恐れず色々なことに挑戦し、与えられた場で頑張るやり切ること、様々なことを経験することなど、ご自身の経験を交えながらのアドバイスを学生も熱心に耳を傾けていました。

その後、学生は9グループに分かれ、サイタマ・レディース経営者クラブの方々を囲んでインタビューを行いました。学生からは「女性経営者としてよかったこと・苦労したこと」、「女性経営者はなぜ少ないと思うか」、「経営者に性別は影響を及ぼすのか」、「子供がいて大変だったこと」、「国に改善してほしいこと」などの質問があがっていました。

サイタマ・レディース経営者クラブの方々は、一つ一つの質問に丁寧に答えてくださり、学生にとって非常に充実した時間となりました。

後日の授業では、インタビューで伺ったことを模造紙にまとめ、グループで発表しました。

「女性として経営するにあたっての損得」「女性経営者から見たジェンダー問題」「労働とジェンダーの関係」「女性経営者としての考え」「女性経営者は男性よりも有利?」「職業における男女比の影響」「女性経営者としての気づき」「役職に就く女性を増やすためには」など、グループごとに様々な視点で、インタビューを取りまとめて発表していました。

多様な職種の女性経営者の方からお話を伺ったことで、ジェンダーについてだけではなく、ワークスタイルや働き方を考える良い機会となりました。



学生発表



学生発表

本授業にご協力いただいたサイタマ・レディース経営者クラブの方々です。

| | | | |
|---------------|--------|--------------|--------|
| 株式会社西部総合サービス | 今江 純子氏 | 株式会社武蔵産業 | 土橋 智恵氏 |
| 株式会社プリランテ | 金子 裕子氏 | ロータリー株式会社 | 原 恵美子氏 |
| 株式会社クリタエイムデリカ | 栗田美和子氏 | 株式会社ニイニ | 保坂 郁美氏 |
| 株式会社ひびき | 胡 文氏 | 株式会社右門 | 町田 明美氏 |
| PHIL・コンサル株式会社 | 小林 彩氏 | 有限会社雪山堂 | 雪山 光恵氏 |
| 株式会社コマーム | 小松 君恵氏 | 株式会社クリエイト | 吉田きく江氏 |
| 株式会社奉建社 | 佐藤 初恵氏 | 司法書士ちく事務所 | 知久 公子氏 |
| セレモニーサロン株式会社 | 清水 真理氏 | 埼玉保育教育学院株式会社 | 杉田 栄子氏 |



グループディスカッション



株式会社クリエイト 代表取締役吉田きく江氏



PHIL・コンサル株式会社 代表取締役小林彩氏



ロータリー株式会社 代表取締役原恵美子氏



株式会社武蔵産業 代表取締役土橋智恵氏

IV

埼玉県地域のダイバーシティ研究環境実現

彩の国女性研究者ネットワーク

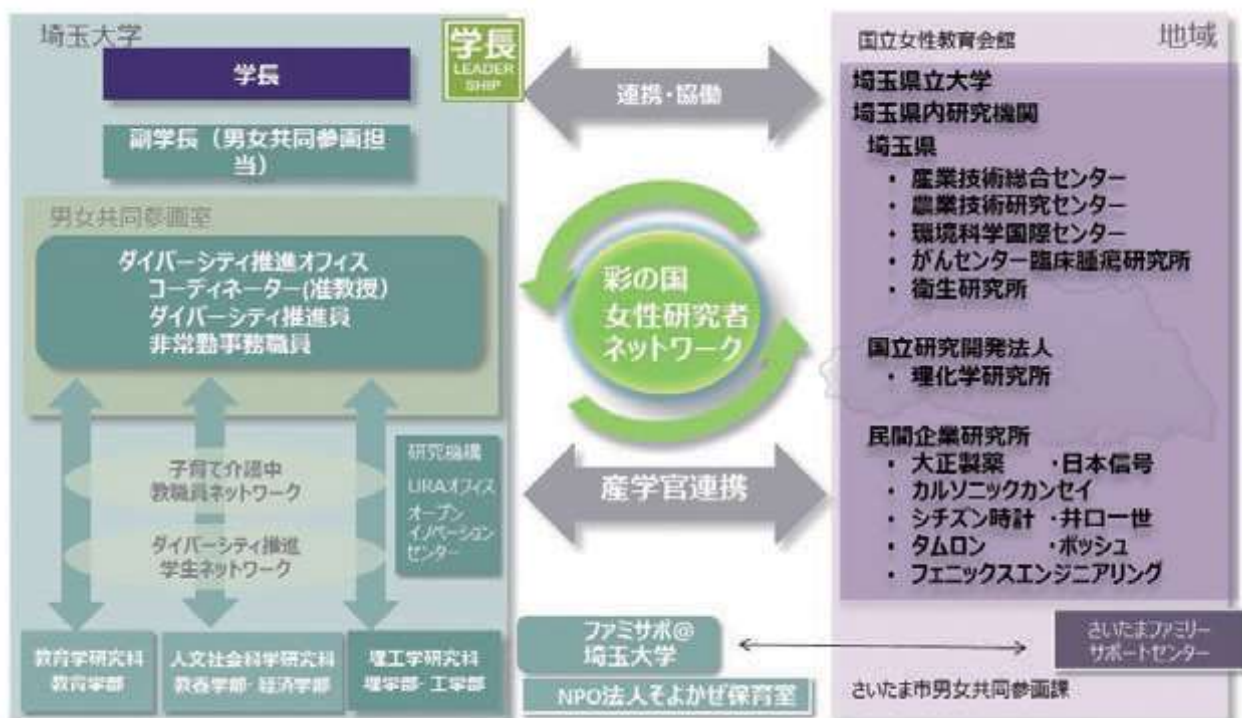
埼玉大学は埼玉県の女性研究者・技術者が相互に交流し、女性研究者・技術者の活躍を推進するために、埼玉県の5つの研究機関（環境科学国際センター、衛生研究所、産業技術総合センター、農業技術研究センター、がんセンター臨床腫瘍研究所）とともに、2017年6月6日、「彩の国女性研究者ネットワーク」を立ち上げました。

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たいと考えています。そして、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ます。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

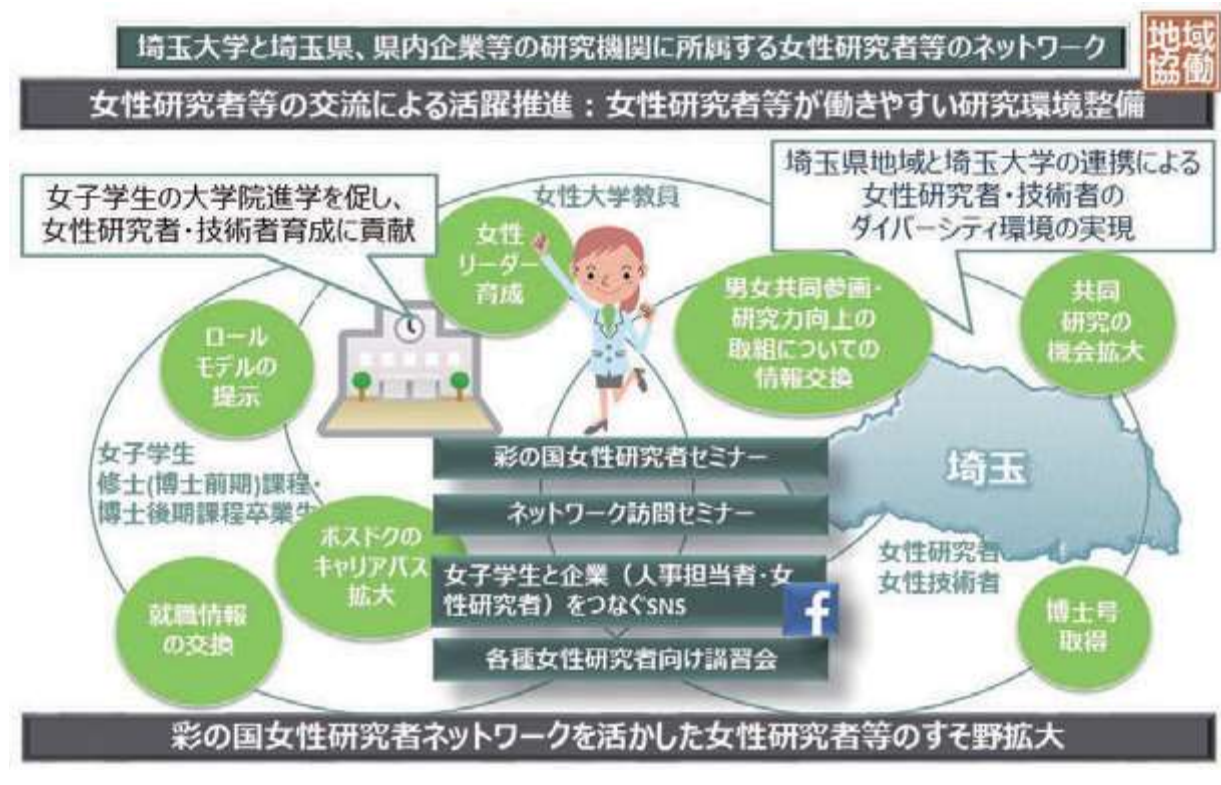
デルやキャリアパスを示し、次世代研究者・技術者育成を促進したいと考えています。

2018年度、新たに民間企業3社（株式会社タムロン、ボッシュ株式会社、株式会社フェニックスエンジニアリング）に本ネットワークのご参画をいただきました。また、2018年12月21日、連絡会において、彩の国女性研究者ネットワーク会則を制定しました。そして、2018年9月10日、ネットワーク訪問セミナー：埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所（本活動報告 p.44掲載）、2018年10月26日、ネットワーク訪問セミナー：埼玉県産業技術総合センター（同 p.45掲載）、2018年12月21日、彩の国女性研究者シンポジウム（同 p.42掲載）、2019年2月14日、介護セミナー（同 p.22掲載）、2019年2月27日英語論文執筆・学会発表セミナー（同 p.33掲載）を開催し、各ネットワーク機関による、男女共同参画やダイバーシティ推進に資するイベント情報などのメール配信を行いました。

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の取組



参画のメリット

- ネットワークを通して、出産・育児・介護と仕事の両立など、研究者・技術者にとって有用な情報交換ができ、貴社・貴学のダイバーシティ推進に貢献できます。
- 講演会等を通して、貴社・貴学のダイバーシティの取り組み等を広く知らせることができます。
- 男女共同参画、出産・育児・介護と仕事の両立などに関する相談窓口を設置しますので、ご希望の場合は貴社・貴学の皆様にご利用いただけます。
- ネットワークを通して、研究資金獲得等研究遂行上、有用な情報が得られます。
- ネットワークによる情報交換により、共同研究開拓の機会が拡大するなどのメリットがあります。

民間企業の皆様

- 講演会等を通して、貴社のダイバーシティの取り組み等をネットワーク参画大学の学生・院生に向けて広報することができ、貴社のインターンシップ参加者、並びに就職希望者増加につながる事が期待できます。
- SNSを通して、ネットワーク参画大学の女子学生・院生に採用やインターンシップに関する情報を提供することが可能になり、貴社の女性研究者・技術者増加につながる事が期待できます。

※ネットワーク参画により生じる義務はありません。

参画の手続き

ネットワークへの参画をご検討いただけます場合には、埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスまでご連絡ください。

第2回 彩の国女性研究者ネットワーク シンポジウム

～埼玉県の女性研究者・技術者の活躍推進と次世代育成に向けて～

日時 2018年12月21日(金)

場所 埼玉大学 総合研究棟シアター教室

「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作りを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。

本シンポジウムには、本学教職員・学生だけでなく、他大学の方々や、民間機関・公的機関の方々等、合わせて143名の来場者が集まりました。

山口宏樹学長は開会挨拶の中で、埼玉大学の女性教員比率は18.2%と全国の国立大学の平均16.8%を若干上回っているものの、理系に限ると8.1%であるため理系女性研究者増加の必要性を説明されました。また研究者を目指す女子学生が増えるよう、彩の国女性研究者ネットワークの活動の広がりを楽しんでいると話されました。

続いて、学長特別賞「みずき賞」を受賞された理工学研究科川合真紀教授のスピーチが行われました。「埼玉大学で研究室を立ち上げてから10年間、多くの方に助けていただいたおかげで受賞することができ感謝している、若手研究者へのサポートや学生のロールモデルになれるよう今後さらに活動していきたい」と話されました。

※「みずき賞」は、教育研究活動に顕著な功績を残し、かつ女性研究リーダーとして活躍する自然科学系の女性研究者を学長が表彰するものです。

第1部では、「次世代育成のための機関紹介」と題し、彩の国女性研究者ネットワークに参画する6つの機関「大正製薬株式会社、公立大学法人埼玉県立大学、埼玉県産業技術総合センター、日本信号株式会社、シチズン時計株式会社、ボッシュ株式会社(発表順)」の方々にご登壇いただき、機関のご紹介、研究者としての働き方、研究内容などについてお話いただきました。第一線で活躍する研究者からの進路選択・キャリア形成に役立つ様々な事例を、多くの学生が熱心に聞き入っていました。また発表の後の質疑応答(パネルディスカッション)では、学生からの質問に加え、研究者の皆さまから、若手へのメッセージが伝えられ、「先輩のキャリアを見ることで自分のキャリアを考える意味でもとても良い機会だった」との声が聞かれました。

第1部終了後には、ラウンジにてコーヒープレイク&ポスターセッションが行われました。ポスターセッションでは、若手研究者が最新の研究成果を発表しました。コーヒータンや紅茶を飲みながらのリラックスした雰囲気の中、発表者へ積極的に質疑応



ポスター



学長挨拶



みずき賞受賞挨拶(川合教授)

答が行われ、研究者どうしが互いに交流を深める機会となりました。

第2部では、彩の国女性研究者ネットワークに参画する「埼玉県農業技術研究センター、国立研究開発法人理化学研究所、公立大学法人埼玉県立大学、埼玉大学理工学研究科(発表順)」の研究者の方々による、研究についてのご発表が行われました。

専門なお話を分かりやすく解説していただき、「多様な研究内容が聞けてよかった」「女性ならではの視点で研究されていることが伝わった」「フィードバックし今後に役立てたい」との声も聞かれました。

彩の国女性研究者ネットワークには、現在、16の機関が参画しており、各機関には多くの女性研究者が活躍しています。今回、各機関の研究者・技術者の方々にご協力いただき、「彩の国女性研究者ネットワーク 研究者・技術者紹介集」を作成しました。ネットワークに参画する研究者・技術者の皆様の交流のきっかけとなるよう、会場の皆さまに配布しました。

約3時間30分に及んだシンポジウムは、大盛況の内に幕を閉じました。



ポスターセッション



ポスターセッション



会場全体



登壇者集合写真



第一部ディスカッション

■ 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所

日時 2018年9月18日(火)

場所 埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所

2018年度第1回目となる「彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー」では、北足立郡伊奈町にある埼玉県立がんセンターを訪問しました。12人の学生が、がん医療の最先端の研究現場を見学しました。

セミナーは、埼玉県立がんセンター臨床腫瘍研究所長で、本大学大学院「がんの分子生物学」連携教授を務める上條岳彦研究所長の話からスタートし、研究所では、新たながん治療の開発やがんのメカニズムの解明などの研究が行われていることを説明されました。



チラシ



上條岳彦研究所長



和田朋子先生



菅沼雅美先生



研究紹介を聞いている学生たち

上條所長に続き、診断研究グループ主幹の大平美紀先生が染色体マクロアレイを用いた研究について説明されました。

同じく技師の和田朋子先生は、薬剤師から研究の道を選んだ経歴と現在の研究のやりがいについてお話しください、技師の杉野隆一先生は、研究と子育ての大変さをお話くださいました。

今回オーガナイズして下さったのは客員研究員(理工学研究科助教授)の菅沼雅美先生です。

次にグループに分かれ、研究者と学生との懇談会形式での座談会を行いました。

学生からは「どうして研究者の道を選んだのか」「現在の研究は何か」「研究していて楽しいことは何か」等、たくさんの質問が出る中、研究者の方々は大変丁寧に分かりやすく答えていました。

「学生時代にやっておく大事なことは」の質問に対して、研究者の方々からは「どこにチャンスが広がっているか分からないから一期一会を大切にしよう」、「学生生活の夏休みは長いので、何か目的を持って有効に使った方が良くと思う」など経験者らしい頼もしいアドバイスをいただき、学生たちにとって、とても参考になった座談会になりました。

最後は研究所内のラボツアーです。マイクロアレー、

フローサイトメーターAriaなどの最先端技術の装置を前に、学生たちは質問を交えながら研究者の方々の説明を真剣に聞いていました。

学生たちからは「普段は見ることでできない施設の見学ができて、興味深かった」「将来の就職の選択肢の1つになった」などの感想が寄せられ、大変貴重な経験になりました。



座談会の様子



ラボツアー

■ 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)

日時 2018年10月26日(金)

場所 埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)

平成30年度第2回目となる「彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー」では、川口市にある埼玉県産業技術総合センター(SAITEC)を訪問しました。8名の学生が、産業技術支援機関の現場を見学しました。

初めに埼玉県産業技術総合センターの中村雅範センター長より、SAITECが製品開発、製品分析・測定のほか様々な技術支援を行い、産業の発展に日々取り組んでいること、そして職員の働き方の支援にも取り組んでいること等、SAITECについての理解を深めていただきたいとのご挨拶がありました。次に企画担当の宇野彰一担当部長よりSAITECの概要についての説明がありました。

その後、参加者全員は施設見学を行いました。振動試験機、人工気候室、電波暗室、大型X線CT装置などの大型装置を間近で見て、学生たちからは多くの質問が上がり職員の方々は、その都度丁寧に分かりやすく説明してくださいました。

カラー3Dプリンターの説明と製品の紹介展示

後半は埼玉県で働く職員のためのWLBの各制度や職員採用試験について紹介していただきました。

初めに育児支援制度について、化学技術担当の伊藤幸希主任より、特例休憩時間や部分休業など子育て中に取得できる制度の説明がありました。次に、企画担当の大澤直幸技師及び電気・電子技術担当の岡崎祥吾技師より、職員採用試験について説明がありました。近年は、試験方法が2種類あり、自分の希望する職種に合った試験を選んでみると良いとアドバイスをいただきました。

続いて女性研究者のロールモデルとしてお話くださったのは本学の卒業生でもある、埼玉県産業技術総合センター北部研究所の小島登貴子副所長です。

小島氏は食品分析、開発の研究に携わり、本学の分析センターにおいて小麦のNMR測定を行い、埼玉大学大学院にて博士号をお取りになりました。研究者の心得として、「地道にデータを取ること」「研究器具を大切に扱うこと」などを、学生にアドバイスしてくださいました。

参加した学生たちからは「たくさんの装置の使い方や仕組みを紹介してくれてよかった」「今まで考えていなかった分析方法を知ることができた」などの感想が寄せられ、大変貴重な経験になりました。



チラシ



電波暗室(電波ノイズの量の測定など)



大型X線CT装置の前で熱心に説明を聴く学生



カラー3Dプリンターの説明と製品の紹介展示

V

アウトリーチ活動

さいたま市桜区職員研修 「全ての職員が働きやすい 職場環境づくり」

日時 2018年7月18日(水)

場所 さいたま市桜区役所

さいたま市桜区が実施した職員研修で、ダイバーシティ推進オフィスの幅崎麻紀子准教授が講師を務めました。「全ての職員が働きやすい職場環境づくり～女性の活躍とワークライフバランスを契機とした職場環境づくり」と題し、30名ほどの職員を対象に、講義を行いました。

働きやすい職場を実現するためには様々な観点がありますが、今回は「女性の活躍」「ワークライフバランスの充実」をキーワードに講義を行いました。

「私たちの『働き方』の認識のベースには、これまでの日本社会が培ってきた男性主体の働き方があります。近年、少子高齢化の進展や働き方のパラダイム変換等により、働き手のライフスタイルは多様化しています。女性の就業率は年々上昇しているものの、子育てとの



講義の風景



講演する幅崎准教授

両立の問題等から就業を希望しながらも働くことができない女性もまだまだ多くいます。まずはそうした女性が活躍でき、ひいては管理職に登用される職場をつくるのが、働きやすい職場づくりの第一歩です。今まで働く場に参画していなかった多様な人たちを包摂することのできる職場環境は、実は男性にとっても働きやすい場で、新しい働き方のスタイルや理念を定着するチャンスです」との説明がありました。

また、ワークライフバランスとは仕事と生活の調和を実現することであり、全ての人に必要な考え方であることを理解してもらいつつ、講義の中での「生活時間振り分けワーク」や参加者どうしの意見交換を通して、参加者ご自身のワークライフバランスを見直していただくヒントを与える機会となりました。

埼玉県出前起業家講座

「起業」という働き方を知る・考える・実践する

日時 ①2018年10月14日(日) ②2018年11月4日(日)ともに13:00~16:00

場所 ①大宮ソニックシティ803会議室 ②埼玉大学全学講義棟3号館1階教室

埼玉県主催で、若い世代の起業家の育成を目的として、中学生・高校生を対象とした出前「起業家講座」が実施されています。この講座は、起業に対する興味や関心を高めてもらうよう、地域の起業家による講演やワークを通して、起業に限らず将来のキャリアデザインを考えるための講座です。本講座の【基礎編】では、3名の講演があり、本学からダイバーシティ推進オフィスの幅崎麻紀子准教授が講師として登壇しました。「ワーク・ライフ・バランス」の説明をしながら、自分ら

しいライフプラン(人生設計)を実現するための方法について話しました。

また、11月4日の【応用編】では、自分が起業家となったときをイメージしながら、グループでビジネスモデルを考えたり、そのビジネスモデルを発表するプレゼンテーション方法を学びました。中高生の生徒たちにとって起業やキャリアデザインを考える貴重な機会となりました。

デートDV全国防止ネットワーク 関東地区地域フォーラム2018

日時 2018年12月10日(月)13:30~16:30

場所 埼玉県男女共同参画推進センター(With youさいたま) セミナー室1・2

埼玉県内では、県、地区町村、大学、高校が主体となり積極的にデートDV予防教育が行われています。そのような体制がどのように確立されたか、そしてどのように問題意識が高まってきたのかをテーマに、デートDV予防教育に先進的に取り組む方々が集まりフォーラムが開かれました。

埼玉大学からは教育学部田代美江子教授及びダイバーシティ推進オフィス幅崎麻紀子准教授が「大学生を対象としたデートDV予防の取り組みと展望」と題した講演を行い、性暴力やジェンダー平等について反復的な教育をしていく必要性を述べました。

また「埼玉県でのデートDV予防教育の実践について」と題してパネルディスカッションが行われ、パネリストとして田代教授、幅崎准教授、埼玉県男女共同参画推進センター 事業・相談担当 都築久江氏、パートナーシップさいたま 事業コーディネーター 宇野慶子氏、アウェア 吉祥真佐緒氏、コーディネーター NPO法人レジリエンス 西山さつき氏らとの議論が交わされました。当日は50名を超える参加者とともに、デートDV予防教育について学びあう機会となりました。



チラシ

講座内容

「商社勤務から起業家へ。世界で通用する起業家になるためには」

講師: 株式会社デジタルベリー
代表取締役 赤羽根康男氏

「自分らしい人生を選択～起業家としての生き方～」

講師: 株式会社コミュニティネット
代表取締役 今井房子氏

「ライフプラン(人生設計)の立て方」

講師: 埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス
幅崎麻紀子准教授



チラシ

NWEC「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ 女性研究者ネットワークの意義と可能性

～岩手大学、大分大学、金沢大学、東京農工大学、埼玉大学～

日時 2018年8月31日(金) 10:00～12:00

場所 国立女性教育会館(NWEC)

平成30年度「男女共同参画推進フォーラム」において、ワークショップ「女性研究者ネットワークの意義と可能性 ～岩手大学、大分大学、金沢大学、東京農工大学、埼玉大学～」を開催しました。当日は、大学関係者や行政関係者、NPO等で活動する方々、約25名の参加がありました。

はじめに、埼玉大学副学長(男女共同参画担当)堀田先生より趣旨説明があり、岩手大学男女共同参画推進室の佐藤先生、大分大学COC+担当学長補佐の石川先生、金沢大学男女共同参画キャリアデザインラボラトリーの西脇先生、東京農工大学女性未来育成機構の松本先生、埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスの幅崎先生が、順番に、それぞれの大学や地域での取り組みについて報告をしました。各々が抱える課題が異なる中、補助事業期間中にネットワークの盛り上がりを見せるよう活動していること、地域や企業との連携を活発に行い、魅力的な取組とするように工夫していることなど、持続したネットワークとすべく努力をしている様子が報告されました。

ディスカッションの中では、ネットワークが研究者にとって有益な繋がりとなるための方策についての話題が議論されました。また、工学部へ女性限定公募を持っていく具体的な事例についての質問が出るなど、時間が足りなくなるほど、活発に、質問や意見が出されました。



チラシ



趣旨説明 (埼玉大学 堀田副学長)



フロアとの活発な意見交換



パネリスト 佐藤氏、石川氏 (左から)



パネリスト 西脇氏、松本氏、幅崎氏 (左から)

資料

| 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 |
| 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(11回) |
| 2018年 5月10日 | ファミリーサポート補助事業採択者決定(以後月1回) |
| 2018年 4月23日 | 男女共同参画室リスタート研究助成制度採択者決定 |
| 2018年 4月 2日 | 「安心・安全な学生生活のために」講習会 |
| 2018年 5月 8日 | 彩の国女性研究者ネットワーク機関対象の登録状況調査 |
| 2018年 5月14日 | 男女共同参画室非常勤支援研究員制度採択者決定 |
| 2018年 5月21日 | 男女共同参画室研究補助制度採択者決定 |
| 2018年 5月15・17・21日 | 学部長・研究科長訪問(意見交換) |
| 2018年 5月24日 | 男女共同参画室会議 |
| 2018年 5月24日 | 理系WG会議 |
| 2018年 6月5日 | 彩の国女性研究者ネットワーク参画機関拡大(参画機関:株式会社タムロン) |
| 2018年 5月24日 | SUDiversitySeminar2018,vol.2「ヨーロッパにおける女性研究者・技術者のキャリア形成」 |
| 2018年 6月22日 | 彩の国女性研究者ネットワーク参画機関拡大(参画機関:(株)フェニックスエンジニアリング) |
| 2018年 6～7月 | 各学部教授会で女性教員数の現状と今後の目標の説明実施 |
| 2018年 6月12日 | SUDiversitySeminar2018,vol.1「UNESCOとユネスコ・インターンシップの紹介」 |
| 2018年 6月20日 | SUDiversitySeminar2018,vol.3「海外における男女共同参画」 |
| 2018年 6月26日 | ワークライフバランスWG会議 |
| 2018年 7～11月 | 子育てインタビューの実施(5回) |
| 2018年 7月18日 | 桜区職員研修「全ての職員が働きやすい職場環境づくり～女性の活躍とワークライフバランスを契機とした職場環境づくり～」 |
| 2018年 8月6～31日 | 保育状況に関する実態調査(子育てアンケート)の実施 |
| 2018年 8月 6日 | ダイバーシティ推進オフィスニュースvol.3発行 |
| 2018年 8月 7日 | 理工系を目指す女子高生と保護者のための相談会(オープンキャンパス会場内) |
| 2018年 8月31日 | NWEC「男女共同参画推進フォーラム」ワークショップ |
| 2018年 9月 1日 | 彩の国女性研究者ネットワーク参画機関拡大(参画機関:ポッシュ株式会社) |
| 2018年 9月 1日 | 事務補佐員採用 |
| 2018年 9月 1日 | 戦略的ポストサイクルシステム(女性限定公募)による女性助教採用 |
| 2018年 9月18日 | 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー埼玉県がんセンター臨床腫瘍研究所 |
| 2018年 9月19日 | 男女共同参画室研究補助制度採択者決定 |
| 2018年 9月19日 | 埼玉大学自然科学系女性研究者の会(魔女会) |
| 2018年 9月20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 |
| 2018年 9月26日 | 子育てランチミーティング開催 |
| 2018年10月14日 2018年11月 4日 | 埼玉県出前起業家講座「ライフプラン(人生設計)の立て方」 |
| 2018年10月23日 | 埼玉大学&サイタマ・レディーズ経営者クラブ合同授業 |
| 2018年10月23日 | 男女共同参画室会議 |
| 2018年10月26日 | 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー埼玉県産業技術総合センター(SAITEC) |
| 2018年11月 2日 | 全学FD研修会(男女共同参画について) |
| 2018年11月 3日 | 学長特別賞(みずき賞)表彰者の公表 |
| 2018年11月 8日 | 第10回埼玉大学男女共同参画室講演会 |
| 2018年11～12月 | 介護に関する実態調査の実施 |
| 2018年12月 6日 | 彩の国女性研究者ネットワーク参画促進のための機関訪問 |
| 2018年12月10日 | デートDV防止フォーラム |
| 2018年12月21日 | 第2回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム |
| 2018年12月21日 | 彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会 |
| 2019年 2月 6日 | ダイバーシティWG会議 |
| 2019年 2月 6日 | SUDiversitySeminar2018,vol.4・女性活躍推進に関する女子学生応援セミナー「みんなが働きやすい職場とは？」 |
| 2019年 2月14日 | SUDiversitySeminar2018,vol.5・彩の国女性研究者ネットワークセミナー「介護セミナー&ランチミーティング」 |
| 2019年 2月27日 | SUDiversitySeminar2018,vol.6・彩の国女性研究者ネットワークセミナー「英語論文執筆・学会発表セミナー」 |
| 2019年 3月 4日 | 男女共同参画室会議 |
| 2019年 3月11日 | ダイバーシティ推進オフィスニュースvol.4発行 |
| 2019年 3月 | 国際共同研究スタート相談リーフレット発行 |
| 2019年 3月 | 平成30年度ダイバーシティ推進事業活動報告書発行 |

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

2018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
男女共同参画室 ダイバーシティ推進オフィス

〒338-8570 埼玉県さいたま市桜区下大久保255

TEL/FAX:048-767-4011(内線5185)

E-mail:Diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

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

発行:2019年3月



埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス

住所：埼玉県さいたま市桜区下大久保255

電話番号・ファクス：048-767-4011

メールアドレス：diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

