

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)

Saitama University  
**Diversity  
Report**  
2019年度 ダイバーシティ推進事業活動報告書



埼玉大学 男女共同参画室  
ダイバーシティ推進オフィス

# CONTENTS | 目次 |

## はじめに

ダイバーシティ実現に向けた変化とつながり	1
国立大学法人埼玉大学 学長 山口 宏樹	
ダイバーシティ事業後半3年間にむけて	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

## Chapter I 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	10
非常勤支援研究員制度	13
ベビーシッター利用助成	14
ファミリー・サポート補助事業	15
ファミサポ@埼玉大学	16
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	17
産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度	17
学童保育利用補助事業	17
病児保育利用補助事業	18
子育てランチミーティング	19
介護ランチセミナー	19
第11回男女共同参画室講演会	20
SU ダイバーシティ ランチミーティング(研究・教育エンパワーメント編)	21
国際共同研究スタート相談	22
ダイバーシティ相談	23
新任教職員研修「ダイバーシティの推進について」	25

## Chapter II 女性教員採用・昇任促進

ポジティブアクション「戦略的ポストサイクルシステム」	26
キャリアアップ支援	26
学長特別賞(みずき賞)受賞者インタビュー	27
大学院理工学研究科 荒木稚子准教授	
英語 論文執筆・学会発表セミナー	29

# CONTENTS | 目次 |

## Chapter III 次世代育成

彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー 「理化学研究所」	30
彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー 「マレリ株式会社実験研究センター」	32

## Chapter 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の活動	33
第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム	36
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	38

## Chapter V アウトリーチ活動

第17回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム 「ダイバーシティ研究環境実現に向けての取組と成果」	40
---	----

## Chapter VI 男女共同参画室の応援する学生の活動

埼玉大学みんなのトイレプロジェクト みんなのトイレプロジェクト活動報告～埼玉大のダイバーシティ環境をみんなで考える！～	42
埼玉女会	43

## 資料

ダイバーシティ推進オフィスニュース	44
活動記録	45



## はじめに

### ダイバーシティ実現に向けた変化とつながり



#### 山口 宏樹

Hiroki Yamaguchi

国立大学法人埼玉大学  
学長

「埼玉大学の特色型事業では、4つの目標に対し5つの行動計画を設定して事業を進め、着実に様々な成果を上げてきています。学長として最も大きいと感じている成果には、ダイバーシティ研究環境実現のためのしっかりし

た学内外チームができたこと、そして学内にその雰囲気醸成されたことがあります。」

これは、JSTでの中間(3年目)評価ヒアリングの冒頭、熱っぽく力説した私の言葉です。これが功を奏したかどうかは定かではありませんが、実施体制については最高のS評価を頂きました。総合評価はA、つまり「所期の計画と同等の取組が行われている」ということで、埼玉大学におけるダイバーシティの取組は堅実にその歩を進めてきたと言えます。70年前の開学時に新関良三初代学長が述べたとおり、「謙虚で気品高く、卑怯と虚偽を排し、たくましく前に進む」という埼玉大学の学風そのものです。これも、ひとえに堀田副学長をはじめ多くの方々「つながり」によるもので、心から敬意と謝意を表します。

これからの時代、AIは進化を続け、人々は何度も自己改革を迫られるだろうとされます。「進化論」のダーウィンによれば、「最も強い者が生き残るのではなく、最も賢い者が生き延びるのでもない。唯一生き残ることが出来るのは、変化できる者である。」とのこと。AIと共存し、ダイバーシティをさらに進める社会。その社会に適応する大学としていくためには、学風など変わらず大切に持ち続けつつも、私たちが自ら「変わる」必要がありそうです。

4月、学長の任期満了に伴い埼玉大学の体制が変わります。新体制においても、ダイバーシティ研究環境の真の実現に向けて一人ひとりが変わり、つながり、時間をつないでいくことを期待しています。埼玉大学のさらなる輝きのために。

### ダイバーシティ事業後半3年間にむけて



#### 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「ダイバーシティ推進イニシアティブ」3年目を終えようとしています。「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」事業は全体で6年間

の事業であり、本年度3年目の中間評価の年でしたが、3年目の目標を無事達成することができました。本報告書は2019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事業は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(理工学研究科における女性限定公募・昇任支援など)、Ⅲ. 次世代育成(女子大学生対象セミナー、ロールモデル集配布など)、Ⅳ. 埼玉県地域の女性活躍推進(埼玉大学と埼玉県および県内企業等の研究機関による「彩の国女性研究者ネットワーク」の活動など)という4つの柱で推進されています。ダイバーシティ事業の中間評価では、特に、学長のリーダーシップのもと、各部局の教員と職員からなる男女共同参画室に

4つの課題別ワーキンググループ(「意識啓発」「ワークライフバランス」「理系」「ダイバーシティ)を設け、そのすべてにダイバーシティ推進オフィスが関わるという全学的な実施体制により、多様な取組を展開してきたことが高く評価されました。今後も、埼玉大学および埼玉県内の男女共同参画、そしてダイバーシティ推進へとつなげていければと願っています。

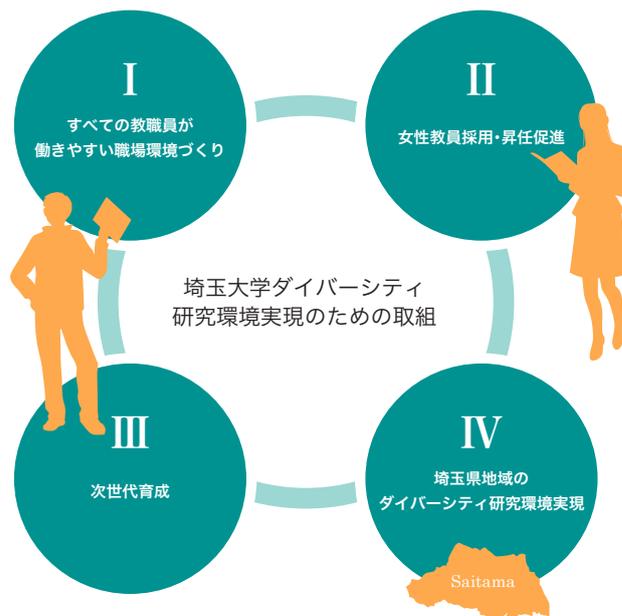
本事業は国立教育女性会館、埼玉県ウーマノミクス課や県内研究機関を始めとする多くの皆様、彩の国女性研究者ネットワークご参画の皆様、さいたま市男女共同参画ご担当の皆様、さらに、他大学の男女共同参画・ダイバーシティ推進に関わる皆様のご協力とご指導のもと行われております。皆様へ深く感謝するとともに、今後とも皆様のご指導ご鞭撻をいただきたく、よろしくお願いたします。

## 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。

#### 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ク

#### 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



### 金井 郁

Kaoru Kanai

大学院人文社会科学研究科  
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、組織自身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けたらと思います。



### ビュルク トーヴェ

BJÖRK, Tove

大学院人文社会科学研究科  
准教授

埼玉大学の男女共同参画委員会の委員を務めさせていただいているのは今年で2年目ですが、私の参加しているダ

イバーシティワーキンググループの2019年度のおもな業績は「埼玉大学ダイバーシティ宣言」を執筆することでした。そのなかでは埼玉大学は誰もが安心して仕事や研究できるようになることを目標とし、「多様性」と「包摂」といった理念を唱えていました。しかし、私にとって2019年度の最も喜ばしいことは、埼玉大学の女性の学生が自らの立場を考えて改善する「埼女会」というネットワークが誕生したことです。埼玉大学の男女共同参画委員会の一員としてこれからもこのような草の根から始まる動きを応援していきたいです。



### 結城 剛志

Tsuyoshi Yuki

大学院人文社会科学研究科  
教授

今年度は、ワーク・ライフバランス班での役割を頂戴し、子育て・介護支援、女性職員昇任等について議論してきました。男女共同参画社会基本法に立ち戻って考えてみると、家

庭や地域社会で生活している人びとを市場に追い立てるかのような近年の風潮には疑問を感じます。なかでも、「女性の職業生活における活躍の推進に関する基本方針の変更について」(閣議決定)では、「我が国が持続的な成長を実現し、社会の活力を維持していくためには、『我が国最大の潜在力』である女性の力を最大限に発揮していくことが緊要な課題であることから、その発揮を経済成長のために不可欠なもの」とするとあります。市場参加=社会参加とみなし、経済規模の拡大こそが社会の成長であるかのように捉える政策に悼さしてよいのか。市場でお金を稼がなければ生きていけない世の中は、むしろ貧しいのではないかと逡巡する日々です。労働と生活についての哲学が求められています。



## 田代 美江子

Mieko Tashiro

教育学部  
教授

あらゆるレベルの、あらゆる立法や政策において、ジェンダーの視点を盛り込むこと—ジェンダー・ストリーミング(ジェンダー視点の主流化)—は、すでに国際的には広く認知され、誰もが大切にされる社会の実現において不可欠なアプローチだとされています。ジェンダーの視点とは、男女の不平等だけを問題にするものではなく、性による規

範や慣習、制度などによって生きづらい社会のありかたそのものを問題にする視点です。そこでは性の多様性が前提とされ、人々の多様性が重視されます。日本では、「女性活躍」というワードにも表れているように、こうしたジェンダーの理解はまだ不十分のように思えます。

ジェンダーギャップ指数(the Global Gender Gap Report 2020)が、153カ国中121位という悲惨な状況から考えれば、女性の置かれている厳しい状況の改善は埼玉大学においても取り組むべき課題ですが、大学においてさらに目指されるべきは、性別に関わりなく研究や教育、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。そうした埼玉大学のダイバーシティ環境の推進に少しでも貢献できればと思っています。



## 首藤 敏元

Toshimoto Shuto

教育学部  
教授

### 附属学校園教員の働き方改革を成功させよう

埼玉大学の附属学校には、近隣の公立学校と比べて、女性教員がはるかに少ない。女性に敬遠されているからである。男女平等参画社会にはほど遠い現状は、学校運営にも影を落としている(宿泊行事で女子生徒の指導をする教員を充てられないなど)。附属学校を女性教員も気持ちよく働くことのできる職場にするためには、附属の教員の働き方改

革を進めることが急務である。国立大学の附属学校園では、公立学校園の教師にはない職務を抱えている。毎年の教育研究協議会、教育実習生の指導、大学での授業、教職大学院への対応等である。教師は疲弊の限界を超えた状態が続いており、それを心配する保護者が栄養ドリンクをダース単位で差し入れすることもある。全国の状況をみると、病休に追い込まれた教師、附属への人事を拒否する教師、過労のため深夜に学校で倒れた副校長などの例も珍しくない。埼玉大附属の教師たちは、「いつかは自分が」という不安を抱えたまま、それでも生徒のため、学生のために仕事をしている。この1~2年に学校行事の見直しは確実に進んだ。しかし、根本的な部分、大学・学部が身を削り、附属と共に「汗を流す」協力が無い限り、働き方改革は進まない。教育学部の問題だけではない。埼玉大附属出身者は埼玉県経済界に多大な貢献をしている。附属の扱いを間違えると、大学の経営基盤を揺るがす問題になりかねない。



## 中島 雅子

Masako Nakajima

教育学部  
准教授

今年で二年目になります。あちこちで「働き方改革」という言葉を耳にしますが、この活動に携わっていく中で、制度を知っているのと知らないのとでは、働き方も大きく変

わってくると実感しています。私自身もなかなか難しい時もありますが、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いただければと思います。個人的なことですが、私は、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、育児などと様々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。どうぞ、よろしくお願いいたします。



## 水野 毅

Takeshi Mizuno

大学院理工学研究科  
教授

2019年度から室員として男女共同参画室の活動に参加しております。専門は制御工学で、機械工学科(2018年度からは機械工学・システムデザイン学科)の教育を担当しています。ダイバーシティ推進オフィスニュース「みずき」でも書きましたが、埼玉大学に着任した1988年4月に、初めて機械工学科に女子学生(2名)が入学したことが教室会議で話題となっていました。以来、毎年女子学生は入学してくるのですが、人数は、ほとんど増えていません。一方、同学科では、ツイニングプログラムでマレーシアから毎年編入生を数人受け入れていますが、そこでは機械工学を学ぶ男女の比率はほぼ半々です。どうしてこのような差が生じているのか、ずっと考えてはいるのですが、未だ決定的な解は見出していません。まずは身近なところから始めて、ジェンダーの偏りを小さくすることに少しでも貢献できれば、と考えています。



## 本間 俊司

Shunji Honma

大学院理工学研究科  
准教授

男女共同参画室の室員となり、ほぼ2年が経ちました。この間、様々な企画・イベントに参加する機会を得ました。一番印象に残ったのが、SUダイバーシティランチミーティング「『困難を抱える学生』をどう理解し、どのように関わるか」です。大学に来なくなる学生は毎年一定数いますが、不真面目が理由ではなく、発達障害が理由で不適合を起こしている場合も多いそうです。具体的には対人関係がうまくいかなかったり、講義についていけなかったり、レポートの期限が守れなかったり、そのようなトラブルを抱え結果的に不登校になったりするようです。男女共同というキーワードから、どうしてもジェンダーに関する話題が多い中、このような障害でせっかくの能力が発揮できない学生がいることを知り非常に有意義なミーティングでした。男女共同参画室では毎年様々な企画を実施しています。是非ご参加ください。私のようにきっと新しい発見があるはずですよ。



## 日原 由香子

Yukako Hihara

大学院理工学研究科  
教授

今年度印象的だった出来事は、祝日授業日の「そよかぜ保育室」の学生利用が可能となった一件です。ある先生より、「子連れの博士後期課程の女子留学生在が、祝日授業日に保育園や小学校が休みになるため、授業やセミナーに参加することが難しく困っている」という相談を受けました。このことを堀田先生、幅崎先生にお伝えしたところ、両先生および関係する皆様のご尽力により、10/14の祝日授業日から、学生も教職員同様「そよかぜ」を利用可能となり、留学生の利用が複数件あったとのこと。さらに今回は実現しませんでした学童のニーズも高いことが分かりました。これらのニーズは今に始まったことではなく、これまでも祝日授業日の託児先が見つからず困っていた学生は存在したものの、その声が全く教職員側に伝わっていませんでした。こういった声を拾い上げて改善策を打ち出すことは、男女共同参画室の重要な使命の一つであると感じました。



## 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

埼玉大学に赴任し、男女共同参画・ダイバーシティ推進事業に取り組み、3年目になります。学内外のみならず、様々なプログラムを遂行することができました。学内で存じ上げる方が少なく、悩んでいましたが、最近では、少しずつ、お顔と名前を存じ上げる方が増えてきました。学外では、彩の国女性研究者ネットワーク企業の方々、県内でダイバーシティ推進に資する活動をされている方々と触れ合う機会が増えつつあります。

今年度は新たな取組として、基盤科目「ダイバーシティ論入門」を立ち上げました。講義の中で実施しているダイバーシティ&インクルージョンに向けた活動をする地域の方々との意見交換は、学生の皆さんにとっても刺激となったようです。嬉しいことに、受講生の中には、ダイバーシティ社会へと繋がる実践活動に踏み出している人もいます。これからも、皆さまと協働しながら、多様性の尊重が本学の礎となるよう、一つ一つの問題に関わっていきたく思います。



## 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、中でも「性の多様性」をはじめとしたセクシュアリティ教育(包括的性教育)の方法などについて研究をしています。

本学でも、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等の申し立てへの支援をはじめ、LGBTQ+などの性的マイノリティの学生の相談(研究相談を含む)などに取り組んできました。

また、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、学内の学生や教職員だけでなく、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きました。

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理由とした差別がなく、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。



## 日吉 哲郎

Tetsuro Hiyooshi

放送大学 埼玉学習センター  
(出向中)

室員の任期途中ではありますが、2019年12月末で埼玉大学を離れ、放送大学埼玉学習センターに出向中です。

同じタイミングで妻が退職し、専業主婦になりました。出産後も子育てをしながら仕事を続けられる女性が増えることが、男女共同参画社会のひとつのモデルという認識をもっていましたが、妻の退職により時間的、精神的な余裕が生まれ、我々も、子供たちも笑顔が増えたという事実が、やはり「人(家族)それぞれ」なのだということを教えてくれました。そして我々が求めるものがその「人それぞれ」を尊重する社会であるならば、それを阻んでいるのは、妻ではなく私が退職するという選択が現実的ではないという社会的、経済的な状況なのだと思います。

多様な多様性と言いながら、徐々に、他者に不寛容な社会になってきていると感じます。子どもたちが生きづらさを感じることはない社会を作っていけるかどうかは、我々ひとりひとり次第なのだと思います。



## 西袋 和江

Kazue Nishibukuro

研究協力部  
研究支援課長

2019年度より男女共同参画室員として活動させていただいております。

私が就職した1982年は男女雇用機会均等法施行前であり、当時は「寿退社」(女性は結婚を機に家庭に入り子育てを行うために退社をすること。)が一般的であった環境の中で私が結婚・出産・介護等のライフイベントと仕事をどう両立させてきたかを振り返ってみたいと思います。今から思えば我が家は、ダイバーシティとワークライフバランスを無意識のうちに実践してきたような気がします。「仕事は夫・家事は妻」という考え方に捉われず、育児・炊事・洗濯・掃除等は時間がある方がやるというような日常になっています。このような家庭環境で育った息子も家庭をもつようになり、息子との会話からも、ダイバーシティを率先しているように思われます。ダイバーシティ推進をするためには、固定概念に捉われず、お互いを思いやる気持ちや日頃のコミュニケーションが必要ではないでしょうか。



## 工藤 秀和

Hidekazu Kudo

広報渉外室  
渉外係長

2020年1月から男女共同参画室員となり、これから室員として本格的に活動に携わることとなりました。私自身は、夫婦共働きで2人の子どもを育てております。第1子が生まれた際には職場内の理解もあり、2週間の育児休暇を取得させていただきました。その当時と比べて、学内の子育て支援制度も充実し、育児休暇の取得状況も様々な形態が見られるようになりました。また、家事や育児との向き合い方や働き方に対する意識も変わってきているようです。その一方で世代間により異なるかと思いますが、まだ社会ではその意識改革が求められているような気がします。私自身も考え方を見つめ直す良い機会になればと思います。男女共同参画室として取り組むべき課題は幅広く様々ではありますが、室員や構成員の皆さまと協力しながら課題に取り組んでいきたいと思っています。

## 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	日原、水野、本間	彩の国女性研究者シンポジウム、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	結城、金井、首藤、中島、西袋、日吉	子育て・介護支援、女性職員の昇任等
ダイバーシティWG	渡辺、BJOERK、田代	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	男女共同参画室講演会、セミナーの開催等

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

理系WGの会議を2019年5月14日(火)～16日(木)、6月20日(木)～26日(水)に、メールにて開催しました。第1回メール会議では、彩の国女性研究者ネットワークセミナーの訪問先と開催時期について審議し、会議の結果、理化学研究所、(株)カルソニックカンセイ(現マレリ(株))に依頼することとなりました。第2回メール会議では、マレリ(株)の見学候補地として、本社、実験研究センター、生産技術センターの3か所の中から、訪問希望地を選定しました。

6月6日(木)に開催したワーク・ライフバランスWGの会議では、裁量労働制で勤務する教職員の勤務時間短縮について議論しました。具体的には、介護・育児中、病気を抱える教員の中には、給与への影響に関わらず勤務時間の短縮を希望する者もいる旨の情報提供がありました。今年度は、女性事務職員の管理職昇任に向けた活動を行うことも話し合われました。また、今年度も引き続き、子育てと介護をテーマとしたランチミーティングを開催することとし、5月に子育てランチミーティングを3月に介護ランチセミナーを企画しました。(コロナウィルスの影響により、介護ランチセミナーは翌年度に延期しています。)

ダイバーシティWGの会議は、随時、メール会議にて実施しました。過年度より検討してきた「ダイバーシティ推進宣言」案を9月末にとりまとめました。また、男女共同参画・ダイバーシティを推進する学生団体への協力事業として、図書館内に設置している「男女共同参画室企画 多様性の絵本」の棚の学生団体の一部使用について、議論を行いました。

意識啓発WGの会議は、2019年5月30日(木)、10月3日(木)、2020年1月9日(木)に開催しました。本年度の男女

共同参画室講演会の講師として、金井WGリーダーの推薦により、東京都健康長寿医療センター研究所研究員の平山亮氏をお招きすることとなりました。また、2020年度は、男女共同参画推進に関する意識・実態調査の実施時期となることから、これまでの質問項目の見直し、調査方法の検討作業を行いました。

# 理系女性教員の会(通称:魔女会)

**日時** 2019年7月30日(火) **場所** 埼玉大学 研究機構棟第2会議室

本年度の魔女会は、2019年7月30日(火)に行いました。出席者は14名で、議事次第は下記の通りです。

## 1. 「第3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

- 同シンポジウムの内容の説明の後、第2部「女性研究者・技術者の管理職への道」をテーマとするセッションで、本学からは、理工学研究科の川合教授が登壇されることとなりました。
- 男女共同参画室よりポスター発表についての協力依頼があり、4研究室からポスター発表を行う旨の回答がありました。

## 2. 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー

- 男女共同参画室より今年度は9月24日(月)理化学研究所、11月27日(木)マレリ株式会社を訪問する旨の説明がありました。
- カルソニックカンセイ(現マレリ(株))とは何を研究しているどのような会社かわからないため、学生に本セミナーに行く価値があることを示すためにも、どのような会社かをフライヤーに記載することとなりました。

## 3. 説明会・講演会開催情報

- 男女共同参画室よりさいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会についての説明、同事業が安価であり、学生も使える制度であるとの説明がありました。

## 4. お子さんのいる学生の祝日授業日の保育について

- そよかせでの祝日保育や学童保育は、現時点では、学生が対象外であることが議論となりました。祝日保育は誰が申し込めるのか(学生も利用可能か)、どこに申し込むのか、費用等を含め、人事課へ問合せをした上で、整理することとなりました。

- 魔女会での議論がきっかけとなり、10月14日(月)の祝日登校日に、試験的に、学生のそよかせ保育利用を行う事へとつながりました。

## 5. メンター制度のニーズについて

- 同制度を新設する上でのニーズについて、男女共同参画室長より照会がありました。現状では、教員向けの相談窓口がなく、情報を得る上で困るケースもみられる旨の意見が出されました。
- ダイバーシティ推進オフィスの相談制度とリンクさせてメンターを紹介するなど、メンター制度新設に向けた意見が出されました。これらの意見を踏まえた上で、メンター制度開設に向けた準備を行っていくこととなりました。

## 6. その他

- 本ミーティングも人と人が繋がる場なので、ミーティングを継続すること、ランチ会やディナーをする機会を設けるのも良いとの意見が出されました。
- 来年度以降(補助金終了後)の支援制度及び男女共同参画事業についての質問があり、再来年度、新たなダイバーシティ事業の採択に向けて準備していくこと、来年度は必要な事業(研究補助制度等)については規模を縮小しながら続けていく予定である旨の説明がありました。

# 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 1,000円/時間、事務補助者 900円/時間（～9月30日）

研究補助者 1,100円/時間、事務補助者 1,000円/時間（10月1日～）

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。

◆ 2019年度 ◆

研究補助制度を利用された教員の方々の体験談です。



### 田井野 徹

Toru Taino

大学院理工学研究科  
准教授

共働きの我が家には6歳の息子と4歳の娘がおり、訳あって二人の保育園は異なります。と言っても複雑な理由ではありません。N市からK市に引っ越すことになり、二人ともK市の保育園を転園させるつもりでいたのですが、息子

君との交渉に失敗し、その同意が取れなかっただけの話です(当時まだ2歳だった娘さんについては、知らん顔して転園させました)。おかげで息子君のお見送りとお迎えはなかなか大変で、保育園児ながら電車とバスを使っています。私は学生のころから、通勤や通学に電車、バスは使いたくない!と思っていたので、察に入ったりお金を工面してバイクや車などで通勤、通学しており、息子君は文句も言わずにすごいなー、と毎日感心させられています。本題に戻りますと、、、その送り迎えでは当然、我々のどちらかは息子君のお供しなければなりません。週のほとんどは、妻がお見送りを、私がお迎えを担当しています。となると、何の気なしに費やしてきた研究や雑務への時間は、その時短を迫られることになりました。どうしたものかな、と思って

いたのですが、ちょうどその頃、たまたま本研究補助制度を目にして、これは！と思い応募させていただきました。2019年度に採用いただき、おかげさまで大変助かっています。

朝は始発を使って大学に出勤、効率よく仕事をこなし(?)、早い時間に大学を出てお迎えに馳せ参じる毎日にも、最初は眠たい目をこすりながらの出勤でしたが、だいぶ慣れてきました。研究補助者として採用している研究室の学生には、データ入力、実験の補助や任せられるお仕事をお願いして、また他の学生には少しずつ迷惑をかけつつ、週末の運動(子供と遊ぶ)に少しでもエネルギーを蓄えさせてもらっています。が、やはり子供の成長は早く、自転車練習の初めの頃は先導して駆けていた私ですが、今ではもう彼らの後塵を拝するのみ、です。

非常に有益な本制度がいつまでも続くように、そしてたくさんの教職員の方々がこの制度を利用され、ご家族の方との貴重な時間を確保できるよう、祈念しております。



## 石 瑾 (せき きん)

Shi Jin

大学院人文社会科学研究所  
准教授

私が埼玉大学に赴任したのは2017年4月で、それまでは中国で生活しておりました。過去に日本に留学した経験があり、言葉には不自由しませんでした、異国で新しいスタートを切るのはやはり容易なことではありませんでした。そんな中、最初にとっても苦労したのは、講義の準備でした。以前使用したものがほとんど使えなかったために、講義用のスライドをゼロから作り直さなければならず、担当する二科目が同じタームに集中していたこともあり、夜を明かして作業することが幾度もありました。その後、同僚の先生からこの研究補助制度のことを教えていただき、申請・利用させていただきました。私の場合は、ゼミ生にお願いし、主に講義資料や論文のネイティブチェックをしてもらっています。お陰で、より多くの研究時間を確保できたとともに、非常に勉強にもなりました。

また、私は二児の母でもあります。日本に赴任した当初、息子は9歳、娘は1歳でした。息子に関しては、こちらに来てからすぐ小学校に通い始めました。言葉が全くわからない彼が、ひょっとすると学校が嫌いになり、不登校になるかもしれないと、とても心配していました。しかし、そんな



子供との時間-近くの公園で-

心配は杞憂だったようで、息子はすぐに新しい環境に溶け込み、お友達もたくさんできたようです。日本語の上達も早く、現在ではネイティブのクラスメイトと同様に授業を受けることができます。

日本に来て約三年が経つ今では、親子ともに新生活に慣れ、落ち着きを取り戻しつつあります。周囲のご支援とご協力のお陰で成り立ったと感謝しています。そしてこの研究補助制度が、今後も引き続き仕事と育児の両立を目指す教員の、更なる活躍に役立つことをお祈りしております。



雪遊びで大喜ぶる兄妹・草津温泉にて



## 松崎 昭雄

Akio Matsuzaki

教育学部  
准教授

2019年度男女共同参画室研究補助制度に申請し、第1回と第2回の両方で採択を頂きました。

現在、5歳(申請時4歳)の娘との父子家庭のため、娘の幼稚園の送迎をおこない、約1時間半の通勤をしています。7月に香港で開催された国際会議 The 19th International Conference on the Teaching of Mathematical Modelling and Applicationsにおける発表準備のため、第1回研究補助制度の申請をおこないました。また、10月に娘の運動会があり、第2回研究補助制度の申請をおこないました。特に、第2回研究補助制度に採択されたおかげで、普段でしたらお手伝いすることができない運動会準備にも参加することができました。

博士論文『原場面に着目した数学的モデリング能力に関する研究—フッサー現象学の方法と応用反応分析マップを援用して—』(共立出版)の研究方法の1つである応用反応分析マップを用いて、今年度は、数学者を対象とした実験調査を実施し、数学的モデリングの実際を視覚化し、数学的モデリング能力の確認・補記をおこなっています。応用反応分析マップの作成には、膨大な作業時間を要するデータ処理の支援が必要となります。具体的な作業は、2回実施する実験調査で得られた被験者のプロトコルをデータに起こし、再生刺激法によりデータの精緻化をおこない、応用

反応分析マップ作成のためのデータ解析をおこないます。研究補助をお願いした研究室の大学院生が大変丁寧な作業をしてくれました。

第1回研究補助制度の申請のおかげで、第1回目実験調査の結果を踏まえて、国際会議において、口頭発表「A Mathematician's Modelling Progress Displayed with Applied Response Analysis Mapping」をおこなうことができました。また、研究室所属の大学院生との共同研究として、口頭発表「A Consideration of Mathematical Modelling Investigation through Robot Control by Gestures」もおこなうことができました。また、第2回研究補助制度の申請のおかげで、第2回目実験調査のデータ解析を完了し、論文投稿の目途を立てることができました。この場をかりて感謝申し上げます。



娘の描いた絵

## 非常勤支援研究員制度

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：

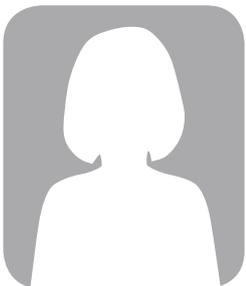
支援対象者1人につき、1名の非常勤支援研究員を措置できます。非常勤支援研究員は支援対象者の研究課題を推進するため、当該研究の支援業務を行います。

支援期間：2019年6月1日から2020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

◆ 2019年度 ◆

### 非常勤支援研究員制度を利用された教員の方の体験談です。



埼玉大学  
常勤女性教員

本年度、埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィスによる非常勤支援研究員制度にてご支援いただきました。厚く御礼申し上げます。

昨今「名もなき家事」という言葉が話題になっています。そもそもは大和ハウス工業の『「名もなき家事」撲滅へ向けた挑戦』というキャンペーンから広まったとのこと。「名もなき家事」というのは、いわゆる家事（炊事・洗濯・掃除）とは異なり、「はっきりした名前がつかない家事」のことを指すようです。例えば、「食べ残しを冷蔵庫にしまう」「ゴミ袋をセットする」などの作業は、名はなくとも誰かがやらなければいけない立派な「家事」であり、トータルで考えれば「名もなき家事」の方が「いわゆる家事」よりもよっぽど手間と時間がかかっているかもしれません。

大学での研究においても同じようなところがあるように思います。例えば、単に「薬品を使う」にしても、「使う」という作業だけでは済みません。まずはどの薬品を使うか調べるところから始まり、業者に発注する、届いたものを事務へ受け取りに行く、検収をする、箱を処分する、登録システムに登録する、使用容器に入れる、残りは保管庫にしま

う、伝票処理をする、さらに空になった薬品瓶の処理をする、登録システムで破棄を行う、など、「薬品を使う」に付随する作業の方がやたら多くなっています。なんなら、薬品を使用するためのゴム手袋を補充する、などの作業もおまけでついてきます。

家事や研究に限らずさまざまな「名もなき作業」に日々追われ、猫の手も借りたいような状況が続く中で、本制度により非常勤支援研究員の方に「名もなき研究作業」のお手伝いしていただいたことで、本来の「研究」に集中する時間をいつもより多く作ることができたように思います。



## ベビーシッター利用助成

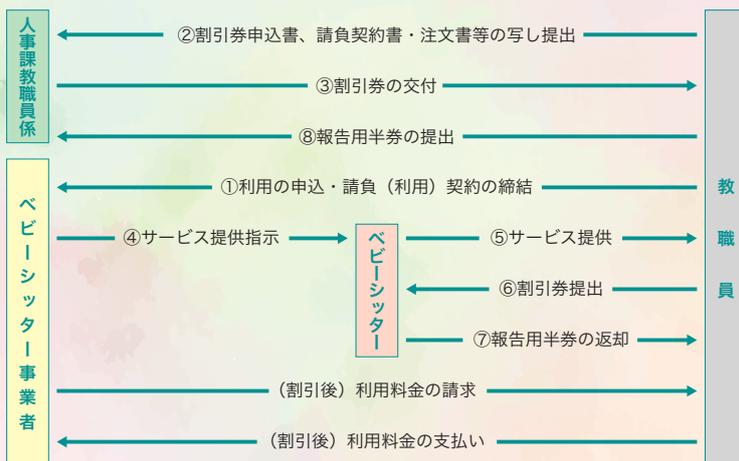
ベビーシッターを利用した場合にその料金の一部が助成される制度で、公益社団法人全国保育サービス協会が実施する事業です。利用には本学が交付する割引券が必要となります。

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

〈概略図〉



◆ 2019年度 ◆

### ベビーシッター利用助成を利用された教員の方の体験談です。



#### 高畑 悠介

Yusuke Takahata

人文社会科学研究所（教養学部）  
講師

我が家は、(当制度を利用した時点で)2歳の長女と0歳の長男がいます。妻が週に1～3日の不規則な勤務で、私が基本的に週に2日の出勤以外は自宅での勤務のため、保育園には預けず、二人の勤務日をずらし、どちらかが必ず自宅にいるようにして子どもの面倒を見る体制で動いています。しかし、不規則に入る仕事により、どうしても二人とも家を空けなければならない事態が発生することがあり、両親、義理の両親ともに気軽に頼める距離には住んでいないため、そのようなときにはベビーシッターを利用する必要があります。前年度の「ダイバーシティ推進事業活動報告書」経由でベビーシッター利用助成制度を知っており、これを使

わない手はないということで申請しました。ベビーシッター業者に発行してもらい大学の人事課に事前に写しを提出する「請負契約書・注文書等」が何を指すのかが分かりにくく多少難儀しましたが、その他はスムーズに運び、二人利用したため合計で4400円の割引を受けられました。我が家はまだ1度しかベビーシッターと利用助成制度を使っていませんが、ベビーシッターサービスは一般に高額なため、このような助成制度があるのは、利用の際の心理的なハードルを下げられるため、非常に有益だと感じました。利用のための手続きも思ったより煩雑ではなく、特に2回目からはかなり手軽に使えると感じたので、その点でも優れた制度だと思います。2019年度は首尾よく1度の利用で済みましたが、今後またベビーシッターを利用する必要があるか出てくるかと思えます。その際は、是非またこの利用助成制度を活用させていただこうと考えております。



## ファミリー・サポート補助事業

ファミリー・サポート・センター事業（ファミサポ）や緊急サポートセンターの病児・病後児保育支援事業（緊急ファミサポ）を利用する場合に、その利用料金の一部を補助します。

利用者：埼玉大学の教職員（非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る。）

補助の対象となる者：

- (1) 0歳から小学校6年生までの乳幼児・児童
- (2) 身体障害者手帳又は療育手帳の交付を受けている満18歳に達するまでの子

補助の対象となる育児援助活動：

- (1) 保育所、幼稚園、小学校および放課後児童クラブ等の保育開始前・終了後・休みの時の子どもの預かり、および施設までの送迎
- (2) 病児・病後児の預かり

補助の対象となる支払報酬は、ファミサポの利用は1家庭あたり月20時間分、緊急ファミサポの利用は1家庭あたり年20時間分が上限です。

※ファミサポの純然たるサービスの報酬以外の会費、食費、交通費、キャンセル料等は補助対象外です。

なお、ファミリー・サポート補助事業を利用するには、当該ファミサポに会員登録が必要です。

利用手続き等の詳細は男女共同参画室WEBサイトをご覧ください。

◆ 2019年度 ◆

## ファミリー・サポート補助事業を利用された教員の方の体験談です。



### 成瀬 雅人

Masato Naruse

大学院理工学研究科  
助教

まず初めに、3人目の子供が生まれる前後の1か月間、長男の幼稚園のお迎えをファミリー・サポートに依頼し、その利用料をファミリー・サポート補助事業でご支援いただきました。深くお礼申し上げます。本補助事業への申請自体は大変簡単ですし担当職員さんも快く対応して頂けますので、ファミサポをご利用の際は是非この制度の活用もご検討ください。

さて、我が家には長男（年中）、次男（3歳）がいる中で、3人目（これまた男の子！）をどのように迎えるかを妻と話し合い、3人目にして初めて里帰り出産をしないことにしました。また自分たちの両親は遠方在住で高齢のため、手伝いを依頼するのはためらわれるという状況でした。出産のために妻が入院中の1週間は私が仕事を休んで家庭をどうにか回せますが、妻と新生児が外出できるようになる産後1-2か月間休み続けるのは、少し抵抗がありました。日用品はネットスーパーの利用や私が仕事帰りに買えますので、長男の通園方法が大きな課題になりました。幼稚園は自宅

から徒歩10分程度の距離ですが園バスはありませんので、朝の送りは私がして、お迎えをファミサポに依頼することになりました。

数か月間毎日のお迎えを頼めたらいいなと甘く考えていましたが、現実には厳しく実際に利用したのは初月の5回程度でした。理由は様々ですが、家族以外に毎日お迎えを依頼する大変さを理解できていなかったというのが率直な感想です。事務局の方には本当に親身になって支援会員を探して頂きましたし、支援会員さんのご都合が合わない日があるのは当然ですのでファミサポの制度に欠陥があると言いたいのではない点をご理解ください。僅かな謝礼で毎日同じ時間帯を空けて下さいとお願いするのが非常に心苦しいのもあって、最初のひと月だけ支援をお願いする形になってしまいましたが、ファミサポは大変ありがたい制度であることは間違いありません。今後は例えば授業のある特定の曜日だけ毎週とか、学会で不在の1週間程度などもう少し支援会員さんの負担が少ない形で支援を依頼する機会もあるのではと思っています。

## ファミサポ@埼玉大学

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

<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。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** 2019年9月10日(火) **場所** 埼玉大学 大会館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。

当日は、本学教職員、学生、地域住民の方あわせて8名の方が参加しました。

前半の入会説明会では、事業の趣旨、援助活動の内容や流れ、会員の心得などについて説明がありました。後半の提供会員向けの講習会では、子どもの心と体の発達、子どもの健康、けがや応急措置などを学びました。また、講師から手作りおもちゃの紹介もあり、家にあるもので簡単に作れることに驚きの声が上がりました。

ファミリー@埼玉大学  
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: 2019年9月10日(火) 13:30~16:30  
入会説明会 13:30~14:30  
講習会 14:30~16:30  
※提供会員登録希望の方は、講習会の受講が必要です。  
場所: 埼玉大学大会館2階ラーニングcommons A  
講師: さいたまファミリー・サポート・センター アドバイザー

参加を希望される方は、**所属・氏名**を添えて  
[diversity@gr.saitama-u.ac.jp]までご連絡ください。  
当日参加も可能ですが、お席に限りがありますので  
事前申し込みをおすすめします。

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運営をコアのテーマとして活動が行われています。提供会員は、お住まいの近隣の小学生が登録できます。依頼会員に登録すると、通学保育が実施されない夕方・土曜日・日曜日も提供会員に子どもを預けたい希望を受けられます。

提供会員の登録には入会説明会、講習会の受講が必須となります。また、依頼会員は、入会説明会に参加し、提供会員の申請を行うことで登録できます。

問合せ先: 埼玉大学男女共同参画室事務担当  
048-656-6427 (内線3181) diversity@gr.saitama-u.ac.jp  
主催 埼玉大学男女共同参画室

フライヤー



## 産休・育休・介護休暇等からのリスタート研究費助成制度

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10万円(2019年度)

## 学童保育利用補助事業

埼玉大学常勤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。

利用者: 埼玉大学常勤女性教員で、小学生の子どもを養育する者

補助額: 利用者1名あたり年間10,000円まで

※利用料金以外の食費、教材費、行事費、交通費、登録料等は補助対象外です。

## 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男女共同参画室WEBサイトをご覧ください。

◆ 2019年度 ◆

### 病児保育利用補助事業を利用された職員の方の体験談です。



#### 高橋 久仁男

Kunio Takahashi

教育学部支援室

2018年に第一子となる女の子が誕生し、人生初となる父親としての生活が始まりました。始めの頃は自分の時間がこんなにもなくなるのかと軽く衝撃を受けていましたが、毎日毎日違う顔を見せてくれる娘がそれ以上の充実感を与えてくれています。

我が家は夫婦ともにフルタイムで勤務しておりますが育児休業は妻が取得してくれました。次年度から保育園に預ける予定で育休を1年弱申請していましたが、保育園入所申込みのとき娘はまだ生後半年…実際に預けるときには10か月になるのですが余りに幼い我が子を見ると本当に保育園に預けるべきかどうか夫婦で悩みました。結局自分たちで答えを出すことができず、地元にある人気の保育園一園のみ申込みをし、受かれば預ける、受からなければ育休を延長する、と決断を天に委ねました。結果はめでたく？合格し保育園に通うことになりました。たくさんのお友達や先生方と触れ合い、季節ごとのイベント等を楽しそうに過ごす娘の姿に、この選択で良かったと夫婦ともに感じています。

しかし、保育園に通い始めると集団で生活するためどうしてもかぜや感染症にかかるリスクは高くなります。発熱等で保育園に預けられない日は夫婦で分担して仕事を休み

面倒を見ていましたが、かぜ等がはやる時期には仕事と育児の両立が難しくなることもあり、病後児保育を利用することにしました。娘が通う保育園には病後児保育室が併設されており、ふだんとそれほど変わらない環境で保育してもらえることも利用をする後押しになりました。

病後児保育は1日当たりの利用料がかかりますが、埼玉大学では「病児保育利用補助事業」を実施しており、その負担を軽減することができます。申請手続きも平易で利用しやすい制度だと思いますので、より多くの子育て世代の方々にこのような制度があることを知っていただけたらと感じております。



## 子育てランチミーティング

**日時** 2019年5月20日(月) **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取りながら、気軽に交流する場です。今回は様々な部局から、合わせて15名の教職員が集まりました。簡単な自己紹介の後、子育てに関する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、「家事と育児の両立の大変さ」、「子供を保育園に預けるときの苦勞について」、「認可保育園と無認可保育園によって延長保育の取り扱いが違う」、「小学生は学年が上がると学童保育に入りにくくなり、夏休み期間の預け先が難しい」、「大学の中にも学童保育があってほしい」等、たくさんの質問や意見がでました。



埼玉大学 男女共同参画室 主催

### 子育てランチミーティング

5月20日(月)12:00~13:30  
(途中参加・退席自由です)  
場所:埼玉大学 研究機構棟2階 第二会議室

子育てと仕事の両立などについて、  
情報交換をしませんか?

「はい! 男性、女性の、お子さんの年齢、年齢などに、関係なく  
どなたでも大歓迎です! お気軽にお申し込みください」

参加申込: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp まで

※本セミナーは事前申し込みを要していませんが、当日参加ももちろんOKです!  
※参加費をお断り下さい。  
※お弁当の予約も承ります。ご希望の方は前日までにお申し込みください。  
(お弁当代は400円です。当日振替します。)

問合せ 埼玉大学 男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス  
内線 215

フライヤー

## 介護ランチセミナー

**日時** 2020年3月16日(月)12:15~13:30 **場所** 埼玉大学研究機構棟2階 第二会議室

2019年度の介護ランチセミナーは、さいたま市保健福祉局長寿応援部介護保険課の坂口真樹氏を講師にお呼びし、「さいたま市の介護保険」と題して講義をお聞きした後、座談会を実施する予定で準備していましたが、新型コロナウイルスの感染拡大防止のため、セミナーの開催は延期され、次年度、改めて開催することとなりました。

彩の国女性研究者ネットワークセミナー

埼玉大学男女共同参画室 主催

### 介護ランチセミナー

**日時**  
令和2年3月16日(月) 12:15~13:30  
※途中退席自由です。

**場所**  
埼玉大学研究機構棟2階 第二会議室

**セミナー「さいたま市の介護保険」 12:15~12:45**  
講師: さいたま市保健福祉局長寿応援部介護保険課 坂口 真樹  
介護保険について、初歩向けにわかりやすくお話しいただきます。ランチ参加でも是非ご参加ください。

**座談会 12:45~13:30**  
介護について、仕事との両立についてなど、お気軽に情報交換をしませんか?

**対象**  
埼玉大学教職員および彩の国女性研究者ネットワーク機関関係者の皆様  
先着15名

**申込方法**  
「件名:介護ランチセミナー参加希望」、「本文:①住所②お名前」を記載のうえ、  
**Diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp** メールでお申し込みください。

**締切:令和2年3月6日(金)**

当日は、昼食をお持ちください。  
お弁当の予約も承ります。ご希望の方は、3月12日(木)までにお申し込みください。  
お弁当代(400円)は当日振替します。

問合せ先 埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス、  
人事課教職員係 (男女共同参画室担当)  
内線: 3151 e-mail: Diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

フライヤー

# 第11回男女共同参画室講演会

**日時** 2019年10月10日(木) **場所** 埼玉大学 総合研究棟1階シアター教室

10月10日(木)、「第11回男女共同参画室講演会」を、東京都健康長寿医療センター研究所研究員・平山亮氏を講師に迎え、「男に介護は難しい？ジェンダーの視点で考える『親の老いとの付き合い方』」をテーマに開催しました。当日は、教職員、学生など約80名の参加がありました。

講演でははじめに、国民生活基礎調査等のデータをもとに、誰が介護を担当しているのかなど介護の現状について説明がありました。また一般的に男性が抱えやすいといわれる介護の問題について、事例を挙げながら性別役割観からみて男性であれば珍しく注意を向けてもらえることであっても、女性であれば介護における困難がみえにくくなるといったジェンダー非対称性の指摘がありました。さらに、介護を受ける親が希望・ニーズを伝えられる人や親のニーズを判断してくれる人、いろいろなお見方、判断を可能にするため、介護に複数で関わることの重要性を述べられました。最後に、介護サービスはツールであり、肝心なのは親の希望であって、親が希望する生活のイメージを聞いておくこと、希望があってこそ選べる医療や介護のサービスであるとお話がありました。

講演後には、参加者から多くの質問がありました。また、講演後のアンケートでは「性別役割からくる女性の孤立しやすさは介護だけでなく育児にもいえることではないか」との感想も寄せられ、多くの参加者にとってジェンダーの視点で介護を学ぶ有意義な時間となりました。



堀田副学長挨拶



講演中の平山氏

**第11回 埼玉大学 男女共同参画室 講演会**

埼玉大学創立70周年記念事業

**男に介護は難しい？  
ジェンダーの視点で考える  
『親の老いとの付き合い方』**

埼玉大学では、介護実習観察や介護セミナーを行うなど、現在、介護をしながら働いていくの必要な制度を様々な角度から検討しています。介護を担える教職員にとって、その仕事への影響は少なくありません。

そこで今年度は、介護する息子たちの歴史を長年行ってきた平山亮先生をお呼びし、親の介護への向き合い方についてジェンダーの視点からお話ししたいと思います。『ケア=女性のしごと』という性別役割観からでは見えない「男らしさ」やケアの重要性やケア=男性性など、私たちのジェンダー認識の盲点にも取り込みながら、女性と男性が葛藤して介護を担っていくためにどのような心づもりが求められるかをご説明いたします。

**講師 平山 亮 氏**  
(東京都健康長寿医療センター研究所 研究員)

**日時** 10月10日(木) 15時30分~17時00分  
(受付: 15時15分~)

**場所** 埼玉大学総合研究棟1階 シアター教室

**対象** 埼玉大学教職員、学生、  
その他男女共同参画に興味のある方

講師プロフィール:  
平山 亮 (ひらやま・りょう)  
東京都健康長寿医療センター研究所、福祉と生活ケア研究チーム(介護・エンドオブライフ研究) 研究員。Ph. D in Human Development and Family Studies, 専門は社会学、ジェンダー論。福祉と介護する社会の発展から見た有給社会、LGBT差別へのケア提供をめぐる課題について調査研究を行っている。  
主な著書に『泣き止む「息子介護」の時代: 20人の介護から』(共著、光文社新書、2014年)、『きょうだいケア』(共著、毎日新聞、2018年)、『介護する息子たち: 身代りの死とケアのジェンダー分析』(単著書局、2017年) など。

主催 埼玉大学男女共同参画室

フライヤー



講演会の様子

# SUダイバーシティ ランチミーティング (研究・教育エンパワーメント編)

**日時** 2019年7月4日(木) **場所** 埼玉大学 研究機構棟2階第二会議室

本ランチミーティングは、男女共同参画室主催・教育企画室が共催し開催したものです。今回は、様々な部署の教職員の皆様、合わせて27名(教員14名、職員13名)が集まりました。

ミーティングでは、まずゲストスピーカーの山下親子先生の問いかけに答える形で、参加者がどのような問題を抱えているかを話すことから始まりました。各部局教員、就職支援や学生支援に携わる職員から、「長期に授業を欠席する学生」「医療が必要だと思われるが病識のない学生」「発達障がいだと思われる学生」「元気がなくなってしまった学生」「学習状況が極端に悪い学生」「優秀なのに自己評価が低い学生」「被害的になる学生」の存在が挙げられ、「どのようにかかわったらよいか」「合理的配慮として大学としてすべきことの範囲」「大学の専門的な相談体制」といった問いが出されました。

次に、山下先生から青年期ひきこもりに関する調査結果や、大学受験を突破してきた学生における発達障がいの多様な現れ方などについての説明がありました。さらに、こうした学生への理解を踏まえたうえで、対応の際の留意点として、以下の点が挙げられました。

## ● 具体的、簡潔に伝える。

(例 『これを提出しないと、実習登録できません』といった二重否定ではなく、『実習登録のためにこれを提出し

てください』

## ● 肯定的な表現にして伝える。

(例、『あと○単位落とすと留年だよ』ではなく、『あと○単位で卒業できるよ』)

## ● 視覚優位の学生には、メールやメモなど視覚情報も用いる。

## ● 表面的な問題や表現の裏にある本人の想いを聴く。

## ● 自主的に相談しない場合や援助を求めない場合が多いので根気強く働きかける。留年を繰り返し在籍年限ぎりぎりに相談室を訪れる学生も多い。

## ● 困った時の複数対応の大切さ

## ● 保護者への連絡と保護者と一緒に専門機関を受診、来談してもらう。

さらに、障害者差別解消法に基づく合理的配慮について議論がなされ、埼玉大学では学生は各学部等支援室、なんでも相談室、保健センター等につなげること、教職員の相談窓口は各部局支援係であること、女性研究者支援の一環としてダイバーシティ相談で女性教員の相談に乗ることが確認されました。また、「困難を抱える学生」を抱えて困っている教職員の集まりを今後行ってほしいという声が聴かれました。



埼玉大学 男女共同参画室 主催・教育企画室 共催

## SUダイバーシティ ランチミーティング

研究・教育 エンパワーメント編

**\*日程** 2019年7月4日(木) 参加費 無料

**\*時間** 12:10~13:30 (途中参加・途中退席OKです。)

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

**\*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加機関教職員の皆様

**Today's Theme**  
「困難を抱える学生」をどう理解し、どのように関わるか  
学生を指導していて、「メンタルが不調なのか」「障がいがあるのかな」「最近、元気がない」と不安になることはありませんか？  
そのような時、教員として、「困難を抱える学生」へどのような配慮や支援をしたら良いのでしょうか。専門家のお話をお聞きしながら、一緒に考えたいと思います。

**Guest Speaker** **山下親子 先生**  
Profile  
お茶の水女子大学 心理学部 教授  
東京大学 九段大学 立教大学で、約15年間、学生相談カウンセラーとして勤務したのち、現在はキャンパス・ハラスメントの相談に携わっています。以前は、学生の相談に応じることは主な仕事でしたが、今は、最近の学生の悩みや不安が、これまで以上に学生への対応に求められる教職員の方向性を感じ取り、思うことが多くありました。相談がどのように対応されるかを話し合っていた経験が無いながら、一緒に考えたいと思ってきました。

申込先: [diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp](mailto:diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp)  
締切: 2019年7月1日(日)  
※お申し込みの必要事項は必ずお申し込みしますが、当日参加はOKです。  
参加をお待ちください。  
お弁当の予約も可能です。ご希望の方は「A」(有)まで、お申し込みください。  
(当日400円をご持参ください。)

お問い合わせ: 埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス 048-767-4011(内線118)diversity@gr.saitama-u.ac.jp

フライヤー



SUダイバーシティランチミーティングの様子

## 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行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

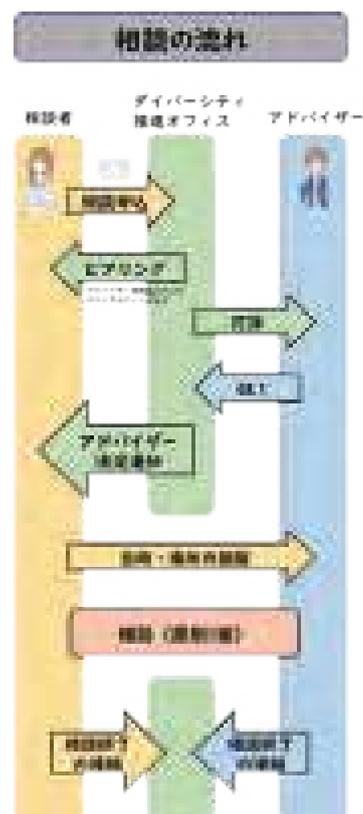
埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス  
 メールアドレス diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp  
 電話・FAX Tel:048-767-4011 (学内電話5185)

### 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



## 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

- 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。
- (女性教職員向け) 研究室や職場の人間関係、学生指導や研究室運営
- (女性教職員向け) 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

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・休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

**女性教職員のみなさま**

**■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。

# 新任教職員研修 「ダイバーシティの推進について」

**日時** 2019年4月1日(月) 16:35~16:55 **場所** 埼玉大学 総合研究棟1階シアター教室

2019年度より、「新任教職員研修」の一部として、ダイバーシティ推進オフィスコーディネーターが、「ダイバーシティの推進について～男女共同参画室 ダイバーシティ推進オフィスを活用するために～」と題して、本学のダイバーシティの現状と教職員のライフイベントを支援するための制度を説明しています。

埼玉大学の  
ダイバーシティ推進について  
～男女共同参画室 ダイバーシティ推進オフィスを活用するために～

埼玉大学  
男女共同参画推進室 ダイバーシティ推進オフィス  
准教授 幅崎麻紀子 (はばざき まきこ)

2019年4月1日(月) 平成 31年度新任教職員研修

埼玉大学のダイバーシティ研究環境実現に向けて

「ダイバーシティ研究環境実現への深化」

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…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。

【参考】 埼玉大学の女性比率（教員）

・女性教員比率は国立大学平均よりもやや高い。年々比率は上昇しつつあるが、伸び率は緩やかである。  
・文系学部は20%を超えるが、理工学系の学部は10%を下回る。

女性教員比率の推移 (全体)

女性教員比率の推移 (所属別)

埼玉大学の第三期中期目標・計画(H28~H33年度)  
「女性教員の採用比率を自然科学系において20%、教員養成系において30%、人文社会科学系において40%とする」

ダイバーシティ推進の4つの柱

- 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、ネットワーキング、相談活動 など)
- 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)
- 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)
- 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)

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」  
2017年度～2022年度

ライフ・イベント時には、「育児・介護支援制度ガイドブック」を開いてみましょう

ダイバーシティ推進オフィスはここに 있습니다

研究機構棟3階 309  
内線 5185  
Mail: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp  
http://park.saitama-u.ac.jp/~kyodo-sankaku/

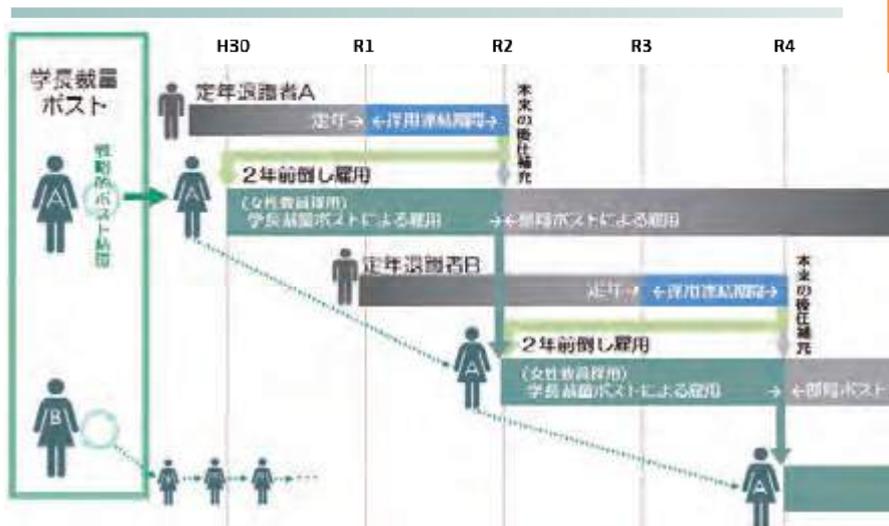
# 女性教員採用・昇任促進

## ポジティブアクション

### 「戦略的ポストサイクルシステム」

埼玉大学では、理工学研究科において理系女性教員採用を積極的に増やすために、教授らの定年退職と後任補充人事に先立ち、期間限定で学長裁量ポストを女性教員ポストとして、希望する学科に順繰りに貸し出す「戦略的ポストサイクルシステム」を導入しています。これによって「女性限定公募」が実現しました。女性限定公募ではそれ以外の公募と比べて女性の応募者が多く、優秀な女性研究者の採用につながるという効果が見られ、平成29年度～令和元年度の3年間に女性限定公募2名を含む6名の女性教員採用を達成しました。来年度以降は、理系に限らず、女性教員の採用数が目標値に到達していない部局を中心に、本システムの導入を検討する予定です。

#### 戦略的ポストサイクルシステムの概要



文部科学省：人事  
給与マネジメント  
改革グッドプラク  
ティス選定

### 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。

※ 2019年度は新規募集を行わず、既支援対象者（2017年度および2018年度採択者）に研究費を配分しています。



# Interview

学長特別賞(みずき賞)受賞者インタビュー  
 大学院理工学研究科  
 荒木稚子准教授

## Q1

みずき賞の受賞、おめでとうございます。初めに、先生の取り組まれてきた研究について教えてください。

専門分野は、材料力学・破壊力学という分野で、「モノ」に力が加わったときに、どのように変形したり壊れたりするかということを取っています。対象とする「モノ」は、紙でもゴムでも何でもよいのですが、私の研究ではセラミックスを対象にしています。と言っても、お茶碗に使うようなセラミックスとは違って、新しい電池に使うためのイオンや電子が流れる少し変わったセラミックスです。このセラミックスがどのように変形・破壊するか、さらには力が加わったときにイオンや電子の動きがどう変わるか、ということに興味を持って、長年取り組んでいます。

10年間のうち、3年は海外(ドイツやイギリス)で在外研究を行っていました。その他、長期の特別休暇や出張も含めると、4年くらいは大学にいなかったように思います。在外研究では、滞在先での実験やディスカッションを通じて、新しい研究アイデアが生まれることが多いように思います。

## Q2

みずき賞のスピーチの中で、埼玉大学へ赴任されてからの10年のうち、3~4年は大学にいらっしゃらなかったとお話をされていました。どちらでどのように研究をされていたのでしょうか。そして、その経験は、先生の現在にどのように活かされていますか。

## Q3

これまでの研究人生の中で、大変だったことや嬉しかったことなど、記憶に残っていることを教えてください。

大変だったこと、というわけでもないですが、学位取得後、自分の本当にやりたいテーマに辿り着くまでは、紆余曲折があり時間もかかったように思います。埼玉大学に赴任してから、自由に研究に取り組みせてもらっているうちに、研究人生のテーマが見つかったように思います。

もちろん研究で何かを見つけたり何かが解けたりすると嬉しいですが、最近、研究そのものよりも、研究を通じて学生の成長が見られたときに、喜びを感じるようになりました。例えば、研究室配属直後は何もできなかった学生が、卒業間近には私の考察に反論してくれたりするようになると、頼もしく感じますね。

## Q4

みずき賞の受賞について、ご自身ではどのようなことが評価されたと思いますか。

正直、特別評価されたという実感はありませんが、敢えて挙げるとすれば、理工系の中でも、特に機械工学分野は女性研究者が少なく、そういう環境で研究・教育活動を続けてきたということで、希少価値と継続努力が評価されたのかもしれない。

## Q5

同じ研究室の荒居善雄先生は、私が3～4年不在の間、研究室に関するあらゆることを一手に引き受けて下さいました。例えば、担当講義が増えたり、研究室に所属する30名近くの学生の面倒を見なくてはいけなかったので、本当に大変だったかと思えます。着任以来、いつも私のワガママを尊重して下さい、大変感謝しております。

機械工学科全体にも、在外研究を含めて自由に好きな研究を行うことができる雰囲気があり、こういう環境が研究をたのしく続けられる基盤となっているのかもしれない。

みずき賞のスピーチでは、荒居先生のご協力がなければ、研究活動に集中できなかったとおっしゃっていました。研究を続けていくためには、何が大切だと思いますか。

## Q6

ワークライフバランスのために、何か工夫をされていることがあったらお聞かせください。

工夫ではなく、性格の問題かもしれませんが、やりたいことはやりたいときにやるようにしています。一方で、やりたくないこと、けれどやらなくてはいけないことは、最小限の力でやるようにしています。研究でも普段の生活でも、時間とエネルギーは限られているので、このような手抜きでバランスが取れているのかもしれない。

## Q7

研究については、現在進めているイオンが流れるセラミックスの力学に関するテーマに、引き続き取り組んでいきたいと思っています。研究以外では、専門分野である材料力学や破壊力学について、地味だけれどもおもしろくて重要な学問であることを知ってもらうために、特に子供たちや社会に向けて、地道な啓発活動を進めていければ、と思っています。

これからの目標について、お聞かせください。

## Q8

先生のように、研究の道へ進みたいと考えている女子学生へのメッセージをお願いします。

研究っておもしろい！と思うのであれば、ぜひ研究の道に進んでもらえればうれしいです。

ありがとうございました。

## 英語 論文執筆・学会発表セミナー

**日時** 2020年2月17日(月) **場所** 埼玉大学 大会館2階ラーニングcommons A

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オフィスの共催企画として、2020年2月17日、David Kipler氏(カクタス・コミュニケーションズ株式会社)を講師に、教員・研究者・技術者・大学院生などを対象とする「英語 論文執筆・学会発表セミナー」を開催しました。本学と彩の国女性研究者ネットワークの研究力強化を目的としたもので、英語による論文執筆や学会発表など、研究を発信する際の準備とそのコツを約3時間にわたって学びました。

Lesson1「Writing and Revising a Research Article」では、サイエンスライティングにおいて明確さ(Clarity)、正確さ(Accuracy)、簡潔さ(Conciseness)が如何に重要か講義されました。また、Google Scholarが、サイエンティフィックな英語表現や単語のチョイスにとっても役に立つことも紹介されました。Lesson2「Tables and Figures」では図表の基礎、図表が必要な場合の判断、よくある間違いなどの見直し、Lesson3「Oral Presentation Workshop」では英語による研究発表の準備方法やプレゼンをする際のコツ、スライドの作り方、心の準備など細部にわたり分かりやすく講義いただきました。特にプレゼンを行うための心構えとして、とにかく練習(Practice)が要であることが繰り返し強調されました。

参加者からの積極的な質問を交えて大変有意義なセミナーとなりました。ダイバーシティ推進オフィスとURAオフィスは、今後も同様のセミナーの開催を検討しています。今回都合により参加できなかった方々は、ぜひ次の機会にご参加ください。

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

2020年 受付13:15~  
**2月17日(月) 13:30~16:45**  
(途中休憩15分)

**場所:** 埼玉大学 大会館2階ラーニングcommons A  
**対象:** 埼玉大学および彩の国女性研究者ネットワーク機関の教員、技術者、研究者、大学院生 先着30名  
**講師:** David Kipler 先生  
 学術出版トレーナー・コンサルタント  
 ※講義は英語で行います。  
 ※昨年度の英語セミナーと内容が重複する部分があります。ご了承ください。

**Lesson1 Writing and Revising a Research Article**  
 サイエンスライティングの原則について考察し、文例を実際に修正します。また、アカデミックライティングの文体に適切な表現を見つけるための、Google Scholar的使用方法について講義します。

**Lesson2 Tables and Figures**  
 サイエンスライティングにおける図表の基礎、図表が必要な場合の判断、よくある間違いなどについて見直します。

**Lesson3 Oral Presentation Workshop**  
 英語による研究発表の準備の方法と良いプレゼンをするコツ、口頭発表の構成の方法、スライドの作り方、心の準備、タイムマネジメントなどについて、実践的に学びます。

**参加を希望される方はメールでお申込みください。【2/13(木)締切】**  
 「件名: 英語セミナー参加希望」 「本文: ①お名前②ご所属③職名(大学院生の場合は学籍番号)」を記載し、diversity-s@gr.saitama-u.ac.jpまで  
 主催: 埼玉大学・男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス・研究機構URAオフィス  
 【お問合わせ】048-767-4011(内線5185・3181)、e-mail: diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp

フライヤー



会場の様子

# 次世代育成

## 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー 「理化学研究所」

**日時** 2019年9月24日(火) **場所** 理化学研究所 和光キャンパス

2019年9月24日(火)、理化学研究所和光キャンパスにて、彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーを開催しました。当日は、芝浦工業大学、埼玉県立大学、埼玉大学から18名の学部生・大学院生の参加がありました。

最初に、理化学研究所小谷元子理事のご挨拶があり、続いて、足立研究人事課長から、理研の概要についての説明がありました。理研では、職員の約2割が外国人であり、女性研究者育成にも力を入れて取り組んできたこと、現在もグローバル化を進めている点などの説明がありました。また、理研と埼玉大学との連携は古く、わが国初の連携大学院として設置されたのは今から30年前で、研究所と大学とが共に協力して若手研究者の育成を行う先駆けとなってきたとの話がありました。

研究室見学では、まず、今本細胞核機能研究室を訪問しました。今本先生がなぜ今の研究に至ったか、大学院生の頃に恩師の岡田先生の研究室の扉をたたいたこと、「火消し遺伝子」を見つけ世に発表したことなど、先生のご研究内容とともに、研究者となった経緯 についてお話しくださいました。そして、「自由な発想で研究を進め、うまい問いかけをすればいい答えが返ってくる」と、学生たちに研究のコツについて教えてくださいました。

次に訪れたのが、金有洙先生のKim表面界面科学研究室です。針で物質の表面を見て性質を調べるご研究をされていること等、先生のご研究内容についてのご説明の後、研究にとってのダイバーシティの重要性についてもお話くださいました。先生のメンバーの半分が外国人で、女性も半分在籍しており、研究室では、意図的に多様な背景の人を集めて、多様な発想を大切にしているとのこと。その後、2班に分かれ、実験室で、特殊な顕微鏡を前に、研究員の方から、実際の研究についての説明がありました。

参加した学生達は、熱心に先生方の話に耳を傾け、「1回の計測にどのくらいの時間がかかるのか。」「今は何を計測

しているのか」「どうやったら研究室に入ることが可能か」など、様々な質問をしていました。

参加者からは、「大変勉強になった」「研究内容から研究環境など、幅広く話を聞くことができた」「実際の実験装置を使用しているところを見ることができた」「大学院進学を前提に頑張りたい」などの感想が寄せられました。

彩の国  
女性研究者ネットワーク訪問セミナー

**理化学研究所**  
RIMEN

**和光キャンパス見学会**

住所：〒351-0198 埼玉県和光市広沢2-1  
Tel: 048-462-1111 (代表) / Fax: 048-462-1554

2019年

**9月24日(火)**



**内容**

**14:00 理研紹介**

**14:45 研究室見学①**【今本細胞核機能研究室】

**15:40 研究室見学②**【Kim表面界面化学研究室】

**16:50 終了予定**

※研究室見学では、研究紹介の他、両先生からの研究者としてのご自身のキャリア選択の背景や、ワークライフバランスをどう実現しているかなどについてもお話しくださいます。

**対象** 学部生、大学院生  
(申込多数の場合は女子生優先)

**参加費無料**

(埼玉大学の学生のみ公共交通機関の交通費を支給します)

**申込方法**

① 理研訪問セミナー参加希望・学籍番号・氏名・電話番号・メールアドレスを記載の上、  
diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp まで

② QRコードでのお申し込みはこちら



【研究室見学①】  
今本細胞核機能研究室  
主任研究員 今本 尚子 (Ph.D.)  
【研究主分野】生物学  
【研究関連分野】総合生物学  
細胞生物学 / 分子生物学 / 生化学



【研究室見学②】  
Kim表面界面科学研究室  
主任研究員 金有洙 (D.Eng.)  
【研究主分野】化学  
【研究関連分野】総合理工学  
表面科学 / 物理化学 / 凝縮系物理



**集合場所** 締切：**9月13日(金)**

**和光市駅南口** ロータリー交番前 **13:00 集合**

主催：彩の国女性研究者ネットワーク 埼玉大学 理化学研究所  
問合せ先：埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス  
048-767-4011 (内線5185) diversity-s@gr.saitama-u.ac.jp



フライヤー



今本尚子先生を囲む参加学生のみなさん



金有洙先生の講義を熱心に聴講する参加学生のみなさん

## 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー 「マレリ株式会社実験研究センター」

**日時** 2019年11月27日(水) **場所** マレリ株式会社 実験研究センター

2019年11月27日(水)、マレリ株式会社実験研究センター(栃木県佐野市)にて、令和元年度第2回彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーを開催しました。当日は、芝浦工業大学、埼玉大学から学部生・大学院生・留学生9名が参加しました。

最初にグローバル人事本部の鈴木様から、マレリ株式会社の会社紹介として、事業内容や事業所の位置、ワークライフバランスを支援する制度、研修制度、今後の自動車業界の発展予想について、説明がありました。マレリ(株)の新しい取組としては、来年4月から、在宅勤務の導入を計画しているそうで、多様な社員が働けるようなしくみづくりを進めているそうです。

次に、実験研究センター内にある様々な施設の中から、全天候風洞実験室、実車電波暗室の2つの実験施設の見学をしました。太陽光と同じ強さの光を当てることのできる巨大な光源装置がおかれた風洞実験室では、温度や湿度、光の強さを変えることにより、様々な環境を作り出すことができるそうで、環境の変化による車の様々なパーツへの影響を測定しているとのことでした。実車電波暗室では、室内の回転テーブルに載った車を見ながら、車体に全角度から電波を当てて実験していること、キーレスキーの電波など、なぜこのような実験室が必要かの説明を受けました。

研究者は、製品化のためにコストを抑えながらも、最大限の効果を出せるよう、研究を繰り返しているとのことでした。

年間何回の実験を行っているのか、実験をするのは製品化する前なのか、電波実験は車のどのようなことに利用されるのか等、学生からは様々な質問が出され、みな、研究者の説明を熱心にメモしながら聞き入っていました。

次に、お二人の若手研究者のキャリアメイキングや就職活動の経験等についてのお話をお聞きしました。そして、女性グループ、男性グループに分かれ、研究者を囲んで座談会を行いました。お二人からは、入社7年~8年目で、研究畑でキャリアを積んでいっしょなこと、車が好きであること、仕事のやりがい、初めての海外出張や勤務等についてお話しがあり、仕事も生活も充実していることが伺えました。お二人とも、車については、入社後に学んだこと、大学での専攻とびたりと一致しなくても、大学で学んだ経験が今の研究に活かされているとのことでした。座談会では、学生の様々な質問に、時間を超えて丁寧にお答えくださいました。

参加した学生からは、「実際に働いている方と直に話ができ良かった」「先輩方との座談会があり、楽しかった」「生の声を聞けるので、とても参考になった」等の感想が寄せられました。



参加者とマレリ(株)の皆さまとの記念撮影



マレリ(株)の概要について熱心に聞く参加者



先輩研究者との座談会



先輩研究者との座談会

フライヤー

# 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の活動

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。

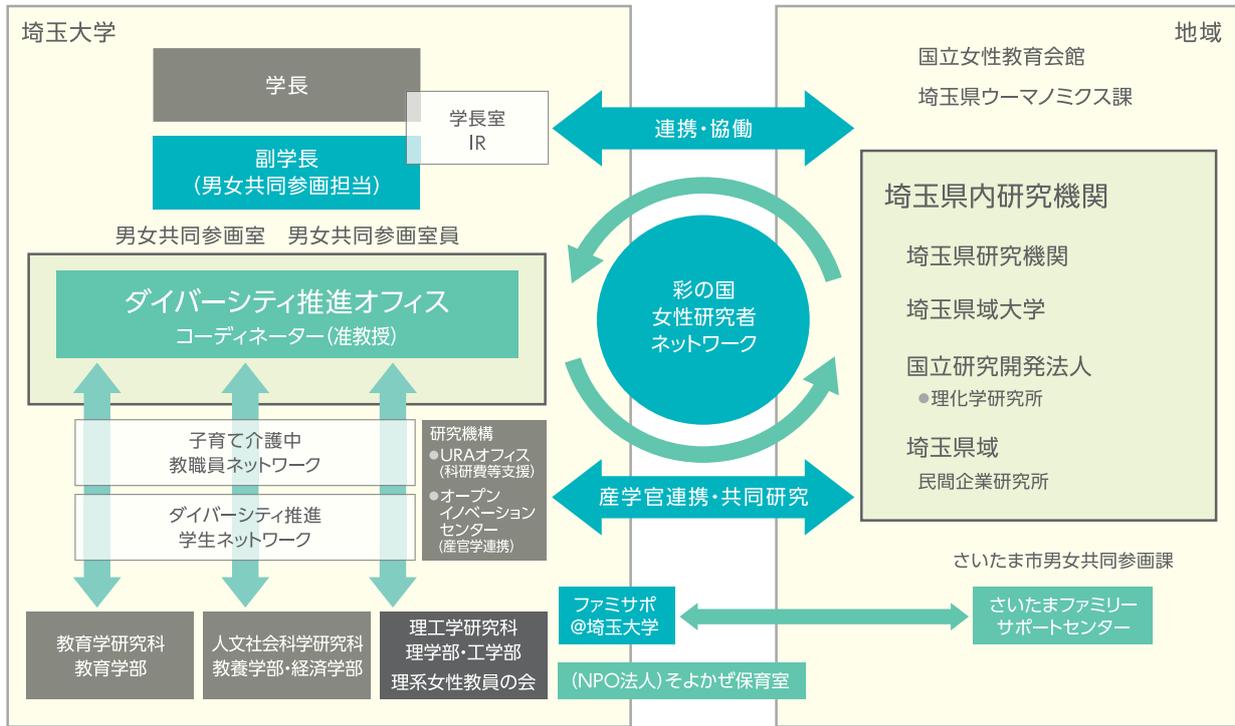
2019年度は、新たに民間企業4社(日本ピストンリング株式会社、サイデン化学株式会社、ポーライト株式会社、株式会社オリジン)、大学1機関(学校法人芝浦工業大学)にご

参画をいただきました。2020年3月1日現在、21機関(大学3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)で、彩の国女性研究者ネットワークの活動を行っています。

2019年4月には、「彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会」を立ち上げ、運営委員長に埼玉大学男女共同参画担当副学長が、学内運営委員に3名の方が、学外運営委員に4名の方が就任しました。本年度は、同運営委員会を3回開催し、本ネットワークの事業や入会申請機関の入会等について審議しました(本活動報告p.38掲載)。また、2019年11月15日には、第2回彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会を開催しました(同p.39掲載)。

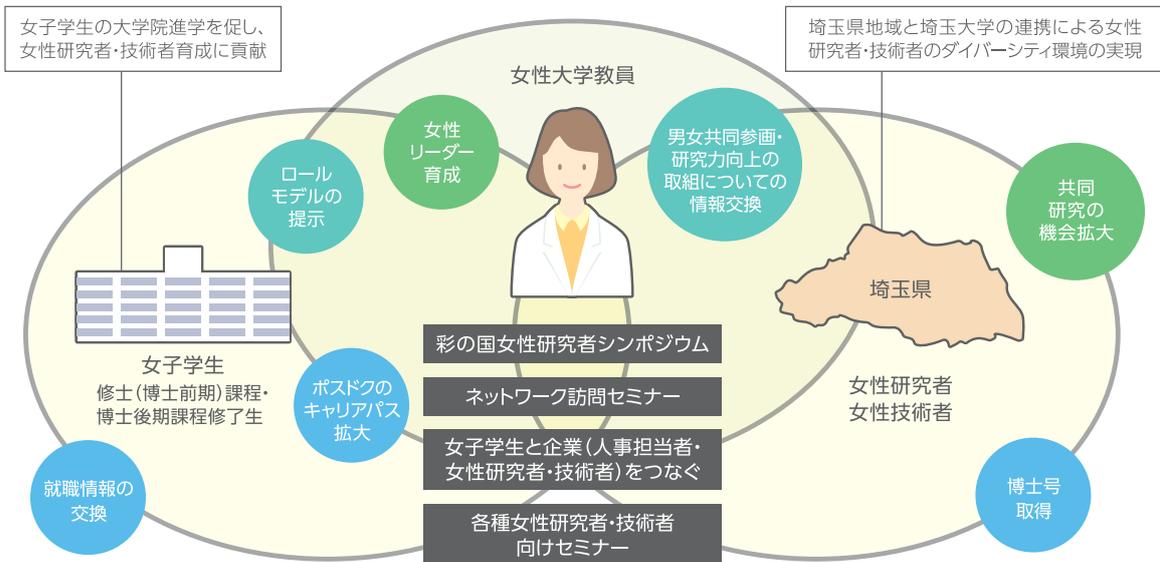
本ネットワークの活動として、2019年9月24日、ネットワーク訪問セミナー:理化学研究所(同p.30掲載)、2019年11月27日、ネットワーク訪問セミナー:マレリ株式会社実験研究センター(同p.32掲載)、2019年11月15日、彩の国女性研究者シンポジウム(同p.36掲載)、2020年2月17日英語論文執筆・学会発表セミナー(同p.29掲載)を企画・開催しました。また、「彩の国女性研究者ネットワークのご案内」をリニューアルし、引き続き、参画機関の拡大に努めています。

## 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

## 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ことを期待できます。
- 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ことを期待できます。

※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。



1 満員となったシンポジウム会場  
 2 山口学長と「みずき賞」を授与された  
 荒木准教授  
 3 第一部のパネルディスカッションの様子

## 第3回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

**日時** 2019年11月15日(金) **場所** 埼玉大学 総合研究棟1階シアター教室

11月15日(金)、本学総合研究棟シアター教室において、「第3回 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム～埼玉県的女性研究者・技術者の活躍推進と次世代育成に向けて～」を開催しました。

「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。

シンポジウムには、本学教職員・学生を始め、同ネットワーク参画機関の方々、他大学、民間機関・公的機関の方々等、合わせて174名の方が参加されました。

山口宏樹学長の開会挨拶、国立研究開発法人化学技術振興機構プログラム主管の山村康子氏の来賓挨拶に続き、学

長特別賞「みずき賞」の授与、そして、本年度みずき賞を受賞された大学院理工学研究科荒木稚子准教授のスピーチが行われました。

※「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。

続く第1部では、「研究機関と研究技術開発紹介～学生の進路選択・就職活動についてのアドバイス～」と題し、彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の中から、日本信号株式会社、公立大学法人埼玉県立大学、株式会社井口一世、株式会社フェニックスエンジニアリング、ボッシュ株式会社、日本ピストンリング株式会社(発表順)研究者・技術者の方々にご登壇いただき、機関の紹介、研究者・技術者としての働



科学研究費助成事業  
フェイワード・特別推進費(インフラタイプ) (特別型)

埼玉県立70周年記念事業

## 第3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～

プログラム

13:00	受付
13:30	開会挨拶 山口 宏樹 埼玉大学長 米田 雅彦 山崎 龍子 特別推進費フェイワード型 第1部 研究費向上支援・活躍推進フェイワード型 ～大学の進路支援と、就職活動へのサポート～
13:30	13:30～15:10
15:10	～16:00
16:00	～17:30
17:45	～19:00

参加費 無料

参加申込み 先着 150名

シンポジウム 無料  
情報交換会 無料  
託児 (親子の) 無料

申込 締切 11/8

WEB  
<https://forms.gle/nZGkaSD9UHQZ17>  
メール diversity@66  
gr.saitama-u.ac.jp

会場  
埼玉大学総合研究棟  
1階シアター教室

対象者  
女性研究者・技術者  
学生及び学生有志  
企業・研究機関の研究者、技術者  
女性研究者ネットワークに関心のある方

主催：彩の国女性研究者ネットワーク 共催：国立大学法人埼玉大学

お問い合わせ 埼玉大学女性研究者ネットワーク事務局  
〒308-8601 埼玉県さいたま市大宮区宮原1-10-10 1111-1011 E-mail: diversity@custs.u-saitama.ac.jp

4ポスターセッションの様子  
5第2部のパネルディスカッションの様子  
6登壇者全員の記念撮影  
7フライヤー

き方や研究内容などについてお話いただきました。会場の皆さまは、様々な分野で研究・技術開発に取り組む方々の発表に、熱心に耳を傾けていました。特に、第一線で活躍する女性研究者・技術者の、自らの仕事と家庭の両立方法のご報告は、学生の皆さまにとって、進路を考える上での貴重な機会となったようです。発表の後のパネルディスカッションでは、「孫を育てる世代になり、子どもから孫を預かってほしいと言われた際の本音について聞かせて欲しい」など、フロアから多数の質問が寄せられました。

第1部終了後には、ラウンジにてコーヒーブレイク&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。コーヒーや紅茶を飲みながら、リラックスした雰囲気の中、発表者は、様々な質問に熱心に答えていました。

第2部では、「女性研究者・技術者の管理職への道」をテーマに、彩の国女性研究者ネットワークに参画するマレリ株式会社、日本信号株式会社、公立大学法人埼玉県立大学、埼玉大学理工学研究科にて、管理職として活躍する女性の方々に登壇いただきました。最初に、モデレータの埼玉大学日原氏より、日本の研究機関や企業における管理職の

女性比率の低さの現状説明、「現在管理職に就いている女性はどのように上位職へと昇任していったか？女性管理職への支援策は？」等、本セッションのテーマの説明がありました。続いて、各登壇者より、管理職としての経験や課題についての発表が行われました。

「常に悩みながらも、周囲に協力をしてもらったからこそ30年以上の経験を積むことができた」、「相談できる先輩がいた」「他社のロールモデルと交流しながら、憧れの気持ちを持ち続けた」等、様々な体験が語られました。

続くパネルディスカッションでは、「管理職を固辞する女性たちが多く中、管理職へと挑戦する女性を支援していくにはどうしたら良いか」等、様々な質問が上がりました。登壇者の方々は、皆、それぞれに苦勞を重ねながら活躍しているお話しに、フロアの皆さまは熱心に聞き入っていました。

彩の国女性研究者ネットワークには、現在21の機関が参画しています。今回より、主催「彩の国女性研究者ネットワーク」、共催「埼玉大学」とし、各機関の研究者・技術者の方々には、昨年にも増してご協力をいただきました。

ご来場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

## 1. 運営委員会

彩の国女性研究者ネットワークには、「彩の国女性研究者ネットワーク会則」第6条に則り、本ネットワークの運営委員会を埼玉大学に設置しています。運営委員会では、事業計画、事業報告、本会則の改正、事業に関する提案・情報提供、ネットワークの事業内容について審議し決定しています。2020年3月1日現在の運営委員は下記の通りです。

敬称略

運営委員長	堀田 香織	埼玉大学男女共同参画担当副学長
運営委員(学内)	坂井 貴文	埼玉大学大学院理工学研究科長
同上	川合 真紀	埼玉大学大学院理工学研究科教授
同上	日原 由香子	埼玉大学大学院理工学研究科教授
運営委員(学外)	松本 利恵	埼玉県環境科学国際センター研究推進室 副室長
同上	河辺 充美	埼玉県衛生研究所企画・産学連携担当 担当課長
同上	大澤 浩一	大正製薬株式会社研究総務部 人事労務グループ 参事
同上	中室 共貴	グローバル人事本部 人事労務部

2019年度は、第1回・第2回運営委員会を、メール会議にて開催しました。第3回運営委員会は、シンポジウム当日、埼玉大学にて開催しました。

### 第1回会議:2019年4月9日

(1)彩の国女性研究者ネットワークへの新規参画申請組織の参画の承認について

### 第2回会議:2019年6月4日

(1)彩の国女性研究者ネットワークへの新規参画申請組織の参画の承認について  
(2)第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム(案)について

### 第3回会議:2019年11月15日

(1)2019年度第2四半期(7月~9月)参加申請機関の承認について  
(2)今後の運営委員会について  
(3)その他

第3回運営委員会において、本会議の在り方についての話し合いがあり、基本的には、年に1回、委員が集まって運営会議を開き、それ以外については、メール審議で運営すること、委員の任期は2年とし、学外委員については、各機関で順番に委員となることとなりました。また、今年度までは助成金を使って本ネットワークを運営していますが、今年度で前半3年間で終わるため、後半3年間は、埼玉大学の運営費で活動をしていくこと、そのため、規模縮小が予想される旨が話されました。

次年度も本ネットワークの事業について、運営委員会を中心に議論していく予定です。

## 2. 担当者連絡会

2019年11月15日(金)、埼玉大学理工学研究科棟2階工学部会議室において、彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会が開催されました。本連絡会は、2018年度に引き続き、2回目の開催です。議題は下記の通りです。

当日は16機関より24名の担当者が参加し、担当者の自己紹介、会則とこれまでの活動の説明の後、昼食を取りながら、本ネットワークの活動についての意見交換が行われました。

参加者からは、「女性が女性のことを考えていると行き詰るので、ダイバーシティに変革し、男性も巻き込んでいくことが重要」「ダイバーシティは女性だけの問題ではない。このような取り組みがあることを発表しディスカッションできる場があると良い」等の、ダイバーシティに向けた前向きな提案が多数みられました。

担当者連絡会の繋がりを活かしながら、来年度も本ネットワークの活動を積極的に行っていきます。

### 2019年度担当者連絡会議題

(1)彩の国女性研究者ネットワークのこれまでの活動について(報告)  
参画機関、活動内容・会則

(2)今後の予定について(審議)

①2019年度の活動

- 彩の国女性研究者ネットワークセミナー

②2020年度の活動

- 次世代の若手研究者の育成
- 2020年度 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム

# アウトリーチ活動

2019年度のアウトリーチ活動として、第17回男女共同参画学協会連絡会シンポジウム(2019年10月12日)・ポスターセッションにエントリーしました。(当日は台風のためシンポジウムは中止になりました。)

## 埼玉大学 ダイバーシティ研究環境実現に向けての取組と成果

埼玉大学 男女共同参画室 ダイバーシティ推進オフィス

### Diversity Initiatives and Effects at Saitama University

Diversity Promotion Office, Saitama University

Saitama University established the "Office of Gender Equality" in 2009 and announced the "Saitama University Gender Equality Declaration" in 2010. We have goals in 2022 and are working to diversity programs. The one of the goals is to increase the female researcher hire ratio at the Graduate School of Science and Engineering to 20% or more. Various support programs that enable both research and life events are implemented. Furthermore, positive actions such as women's limited recruitment started.

#### 1. ダイバーシティ研究環境実現に向けた目標

埼玉大学は、教養、経済、教育、理学、工学の5学部と人文社会科学、教育学、理工学の大学院3研究科を擁する総合大学である。2010年度には、「埼玉大学男女共同参画宣言」を発し、男女共同参画の精神に則った教育・研究・就業の場であるのみならず、男女共同参画社会に向けた積極的な役割を担うという姿勢を打ち出している。2017年度には、文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択され、ダイバーシティ環境実現に向けた取り組みを行っている。本事業の目標(2017年度～2020年度)は以下の通りである。

- ・理工学研究科の女性教員採用比率:20%以上。
- ・理工学研究科の女性教授比率:3.6%、女性准教授:10.0%。
- ・「彩の国女性研究者ネットワーク」の構築、女子学生の博士課程進学促進、女性研究者の研究力向上、女性研究リーダー育成。
- ・女性教員採用比率:人文社会系40%、教員養成系30%、自然科学系20%以上、女性事務職員50%以上。
- ・研究とライフイベントの両立を可能にする支援システムの全学への定着。

#### 2. 主な取組と効果

##### (1) ポジティブアクション「戦略的ポストサイクルシステム」

理工学研究科において理系女性教員採用を積極的に増やすために、教授らの定年退職と後任補充人事に先立ち、期間限定で学長裁量ポストを女性教員ポストとして、希望する学科に順繰りに貸し出す「戦略的ポストサイクルシステム」を導入した。これによって「女性限定公募」が実現した。女性限定公募ではそれ以外の公募と比べて女性の応募

者が多く、優秀な女性研究者の採用につながるという効果が見られた。

##### (2) 彩の国女性研究者ネットワーク

埼玉県と埼玉大学との協働で構築した、埼玉県域の女性研究者と技術者の活躍推進を目的としたネットワークである。2019年9月現在、埼玉県内3大学、埼玉県5研究機関、埼玉県域民間企業12社、および理化学研究所が参画している。このネットワークにより、研究者・技術者の働きやすい環境整備に関する情報交換や、次世代育成のための学生を対象にした取組を行い、埼玉大学では理工学研究科において、博士課程後期進学者の割合が増えている。今後、理系女性研究者のキャリアパス拡大につなげたい。

##### (2) 学長特別賞「みずき賞」創設と、キャリアアップ支援

学長賞の中に、女性を対象とした特別賞(みずき賞)を創設し、研究リーダーとして活躍する自然科学系の女性教員に授与している。また、理工学研究科内公募により、高いアクティビティと意欲を有する若手女性教員を対象に研究費を配分する「キャリアアップ支援」を行った。これらのとりくみにより、女性教員のモチベーションを高め、研究を後押しし、昇任へとつなげている。

##### (3) 子育て・介護中教職員支援

男女を問わず全教職員対象に、出産・育児、介護などのライフイベントとの両立のための相談と、女性教員を対象に、研究室運営や研究室・職場の人間関係についての相談を行うことができる「ダイバーシティ相談」を開設した他、育児中、介護中教職員のランチミーティングの開催などのネットワークづくり、出産・育児、介護中の教員の研究支援を行っている。これにより、誰もが研究し働きやすい職場環境作りの実現をめざしている。

ポスター



# 埼玉大学 ダイバーシティ研究環境実現に向けて

## 埼玉大学男女共同参画室ダイバーシティ推進オフィス

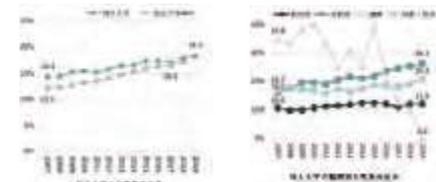


埼玉大学は、教養、経済、教育、理学、工学の5学部と人文社会科学、教育学、理工学の大学院3研究科を擁する総合大学です。2009年度に「埼玉大学男女共同参画室」を設置し、埼玉県男女共同参画推進センター、さいたま市男女共同参画推進センター等と連携し、シンポジウム等の開催を通して、意識啓発活動を行ってきました。2010年度には、「埼玉大学男女共同参画宣言」を発し、男女共同参画の精神に則った教育・研究・就業の場であるのみならず、男女共同参画社会に向けた積極的な役割を担うという姿勢を打ち出しています。2016年度には、男女共同参画担当副学長のもと、育児・介護中教員の研究補助助成制度を開始するとともに、任期付き教員が任期中に産前・産後の特別休暇、育児休業、介護休業を取得する際に任期延長を制度化するなど、すべての教職員が働きやすい職場環境づくりを行ってきました。2017年度には、文部科学省科学技術人材育成補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(特色型)に採択され、「埼玉大学All in One Campus at 首都圏埼玉ー多様性と融合の具現化」に向けて、ダイバーシティ環境実現に向けて、地域と連携しながら様々な取り組みを行っています。

### 埼玉大学の女性比率の現状と目標

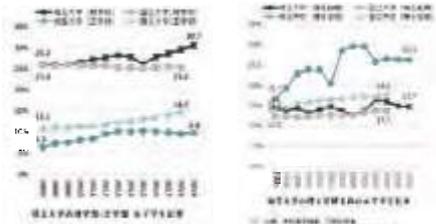
#### 【教員】

・女性教員比率は国立大学平均よりやや高く、年々比率は上昇しつつある。  
・准教授の伸び率は顕著だが、教授の伸び率は緩やかである。



#### 【学生】

・理学部的女子学生比率は全国平均を上回っているが、工学部は全国平均を下回っている。  
・理工学研究科の女子大学院生比率については、博士後期課程の女子学生比率が高いものの、2014-5年度よりやや下がっている。



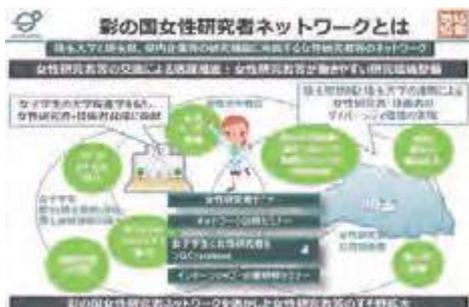
#### 埼玉大学の第三期中期目標・計画の目標:

女性教員の採用比率を自然科学系において20%、教員養成系において30%、人文社会科学系において40%とする

### 埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための目標・行動計画・成果



### 彩の国女性研究者ネットワークの活動



### 埼玉大学ダイバーシティ研究環境実現のための主な取組

#### 1 女性研究者の積極登用: 「戦略的ポストサイクルシステム」による女性限定ポスト循環

理工学研究科において教授5年の定年退職と後任補充人事に先立ち、期間限定で学長数量ポストを女性教員ポストとして、希望する学科に順繰りに貸し出す。このシステムにより、H29~R1の3年間に女性限定公募2名を含む6名の女性教員採用を達成

#### 戦略的ポストサイクルシステムの概要



#### 2 研究力強化と上位職への積極的登用: 学長特別賞(みずさ賞)創設: 女性研究リーダーへの授与



左: 山口学長賞(みずさ賞) 右: 日原由希子教授

#### 3 地域との協働による次世代育成とキャリアパス支援



#### 4 子育て・介護中教職員支援

##### R1年度第1回子育てランチミーティング

- ① 男女共同参画室非常勤支援研究員制度
- ② 男女共同参画室研究補助制度
- ③ フォロー・サポート補助事業
- ④ ベビーシッター派遣事業
- ⑤ ライフイベント中の教職員のネットワーク: ランチミーティング
- ⑥ ダイバーシティ相談(相談リフレットの配布)
- ⑦ PD研修-新教職員研修でのWLB支援関係周知活動



##### H20年度介護セミナーランチミーティング



### 彩の国女性研究者ネットワーク実施体制と参画機関



#### 【主な取組】

##### ● 彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムの開催



# 男女共同参画室の応援する 学生の活動

## 埼玉大学みんなのトイレプロジェクト

### みんなのトイレプロジェクト活動報告

～埼玉大のダイバーシティ環境をみんなで考える！～

「埼玉大学みんなのトイレプロジェクト」は、学内のダイバーシティ環境整備の一環としてトイレの問題を考えることからスタートしました。埼玉大学内の多目的トイレが、性を問わず「みんな」が使いたいときに自由に利用できるトイレになることを目指して「みんなのトイレマーク」を制作し、2018年3月に設置しました。現在はむつめ祭での情報発信を中心に活動を行っています。

私たちが製作したみんなのトイレマークは、学内のすべての多目的トイレに設置しています。「ALL」という文字をかたどった白色のピクトと、「みんなのトイレ」の文字が描かれています。マークを作成するにあたり、他の施設で利用されているオールジェンダートイレのマークを調べたり、ゼミで学んだことを活かしながらみんなで議論したりしました。みんなのトイレについての考え方を深めていき、あらゆる人に配慮したより良い形の「みんなのトイレ」とは何かをみんなで模索しながら丁寧に作成しました。

「みんなのトイレ」という名前には、自分とは切り離れた「誰か」の問題として考えるのではなく、自分も含む「みんな」で当事者意識をもってトイレの問題を考えていきたいというプロジェクトの思いが込められています。

またマークを作成する際、私たちは色の持つイメージによってレッテルが貼られてしまう危険性に留意しました。というのは、性的マイノリティを尊重するという意味を込めて使用した「虹色」によって、みんなのトイレを利用した

人が「あの人は、性的マイノリティではないか」とみられてしまうという可能性があるからです。それでは、周囲の目が気になってトイレを利用しにくい方にとっての解決には至らないと考えました。そこで私たちは虹色を使用せず、白色でみんなが利用できるトイレであることを表現しました。性の多様性とトイレの問題について考える私たちのメッセージは、発信活動を通じて周囲に伝えていこうということになりました。

今年のむつめ祭では、今後の活動の方向性を定めるために、現時点で学内外のどのくらいの方が埼玉大学の「みんなのトイレ」について知っているのかをはかる街頭アンケートを行いました。また今年度は、例年行っている学園祭での広報活動のほかに、他大学でのゲストスピーチを行うことをはじめ、みんなのトイレマークに込めた私たちの思いや、性とトイレの問題について「みんな」で当事者意識を持ちながら考えていくことの必要性を発信する機会を多くいただきました。さらに、10月には東北大学男女共同参画奨励賞をいただくなど、プロジェクトにとって充実した1年となりました。

今後も、多様性に開かれた大学とは何か、メンバーとともに議論しながらじっくり考え、活動していきたいと思えます！

ぜひ学内の「みんなのトイレ」を探してみてください♪

(岩浪帆乃)



みんなのトイレマークの設置



活動報告・ワークショップ



今年のむつめ祭での活動(街頭アンケート)



東北大学男女共同参画奨励賞の授賞式



## 埼女会 SAITAMA UNIV WOMEN COM

### 00 私たちは、女子学生の大学生活を支援します。

埼女会は、2018年に女子学生のコミュニティとして設立されました。

理系で女子が少なかったり、性別を理由に将来に不安を覚えたり。

女子学生の毎日は、時に困難です。

創立2年目、私たちはより女子学生が自由に毎日を送れる大学を目指して活動していきます。

### 01 学習支援

文理問わず女子学生が集まれる場を作ることで、お互いの学習を助け合うことができます。また、TOEIC受験への支援制度、東京大学宇宙線研究所KAGRAへの他大学の女性教授たちとのツアーの開催など、より学びたいという学生を後押しします。

### 02 キャリア講演

女性のロールモデルを描けるように、博士課程の学生や教授、就職したOGなどとお話する機会を学期に1回設けています。就職活動に悩む女子学生の不安解消にも役立っています。

### 03 大学の男女共同参画へ

女性を勇気づけるような本をお互いに紹介しています。本年度は埼女会選定の本を図書館に導入し、誰でも読めるような環境を整えています。



2019年3月 見学に行った文部科学省で

埼女会 <https://cowinsuniv.wixsite.com/saijokai-official>



ダイバーシティ推進オフィスニュース

埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス発行

# ダイバーシティ推進 オフィス ニュース Vol. 5

みずき ▶ Diversity Promotion Office News 令和元年 8月 30日

## SUダイバーシティ ランチミーティングを開催しました。

### ①子育てランチミーティング

5月20日(月)、令和元年度第1回「子育てランチミーティング」を研究機構棟2階第二会議室にて開催しました。当日は様々な部署の教職員の皆様、15名が集まりました。昼の休憩時間という限られた時間でしたが、「家事と育児の両立の大変さ」、「子供を保育園に預けるときのお苦しさ」、「認可保育園と無認可保育園によって延長保育の取り扱いの違い」、「小学生は学年が上がると学童保育に入りなくなり、夏休み期間の預け先が難しい」、「大学の中にも学童保育があってもいい」等、たくさんのお話や意見が飛び交いました。様々な意見交換の中で有益な情報交換の場となりました。

### ②SUダイバーシティ ランチミーティング【研究・教育エンパワメント編】

7月4日(木)、「SUダイバーシティ ランチミーティング(研究・教育エンパワメント編)」を臨床心理士の山下親子先生をお招きし、埼玉大学研究機構棟2階第二会議室にて開催しました。当日は埼玉大学教職員の皆様27名の参加がありました。ミーティングでは、「困難を抱える学生」をどう理解し、どのように関わるか」について、講師の先生よりお話があり、こうした学生に対する多様な困難の現れ方とその理解を踏まえたうえで、実際に直面しているいくつかの事例について、対応の留意点を学びました。

また、「困難を抱える学生」を抱えて困っている教職員の集まりを今後も行ってほしいという声がありました。

### 秋の男女共同参画イベント

#### 第3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」

11月15日(金)13:30 開催  
会場:総合研究棟1階 シアター教室

第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウムを開催します。第1部では若手研究者・技術者が登壇し、学生に向けて、進路選択や就職活動について報告します。ポスターセッションでは、大学生が研究成果を発表します。第2部では、同様のロールモデルがほとんどいない女性の昇進をテーマに、数少ない女性管理職の方々の経験を伝えます。みずきまでお話しをお待ちしています。

#### 第11回男女共同参画講演会「男に介護は難しい?ジェンダーの視点で考える『親の老いと付き合い方』」

10月10日(木)15:30~17:00  
会場:総合研究棟1階 シアター教室

本講演会では、介護する息子の調査を行ってきた、東京都健康長寿医療センター研究所の平山虎氏をお招きし、親の介護への向き合い方について、ジェンダーの視点からお話を伺います。「ケア＝女性のしごと」と性別役割観念のもとでは見落とされがちな「男らしさ」とケアの相容性やすき・共感性などについて、私たちのジェンダー認識の盲点に切り込みながら、女性と男性が協働して介護を担っていくためには何が求められるのかをご講演いただきます。

ダイバーシティ推進オフィスニュース みずき Vol.5

## ライフイベントと仕事の両立のための支援制度をご利用ください

### 支援策紹介1 育児保育利用補助事業

制度の内容  
利用者が病児・病後児保育のために、病児・病後児保育実施施設を利用した場合、その利用料金を補助します。(利用対象者一人あたり上限1,200円 一家庭あたり上限10,000円)

補助対象者: 通常利用している保育以外の病児・病後児保育を、業務上やむを得ない理由で利用する教職員(非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る)

### 支援策紹介2 学童保育利用補助事業

制度の内容  
利用者が学童保育を利用した場合、その利用料金の一部を補助します。(上限年間10,000円)

補助対象者: 小学生の子どもをもつ常勤の女性教員

その他の支援制度については、HPをご覧ください。  
URL: <http://park.saitama-u.ac.jp/kyodo-sankaku/>  
埼玉大学 男女共同参画室 検索

### 男女共同参画室員のご紹介

理工学研究所 教授 水野 毅  
2009年7月、埼玉大学に男女共同参画室が発足してから室員を務めています。男女共同参画室を取り組むべき課題は、女性だけの問題ではなく性別に関係なく安心して研究や教育、学習に取り組める環境、多様な働き方、多様な価値観の尊重を確保することと鑑みられています。ダイバーシティ推進室が推進室として貢献していきたいと考えています。

教育学 教授 田代 美江子  
2009年7月、埼玉大学に男女共同参画室が発足してから室員を務めています。男女共同参画室を取り組むべき課題は、女性だけの問題ではなく性別に関係なく安心して研究や教育、学習に取り組める環境、多様な働き方、多様な価値観の尊重を確保することと鑑みられています。ダイバーシティ推進室が推進室として貢献していきたいと考えています。

人文社会科学部 准教授 ビューロクトーヴェ  
私は日本に来て16年になりますが、性別による役割期待が日本では非常に根深く残っています。講師さんと同じように、性別による意識の違いはまだまだ変わっていません。しかも、現在の日本の状況は16年前の欧米よりも立ち遅れていると感じています。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つけることで男女共同参画社会への実現に向けていきたいと考えています。

研究協力部 研究支援課長 西袋 和江  
今年度から男女共同参画室に職員として参加させていただくことになりました。埼玉大学は、1つのキャンパスの中に、性別・年齢・国籍ももちろん、個人が抱えている事情も様々な方がいます。このように、埼玉大学で働いている方、学んでいる方、すべての皆さんが、お互いを認め合い、理解し合い、自分らしく生き生きと働き活躍する力に繋がればと考えています。携わってきたいと思っています。

### For Students

詳細は男女共同参画室HPをご覧ください。▶ <http://park.saitama-u.ac.jp/kyodo-sankaku/>

理学研究所 和光キャンパス見学会  
9月24日(火)開催!

今年度第1回「彩の国女性研究者ネットワーク」活動の重要役割を担う副部長を募集、提供しているカルソニックカンセイは、世界15カ国に展開するグローバル企業です。同実験研究センターは、風洞実験、電波伝達、衝突実験など多岐にわたる実験設備を備えています。めったに入社しにくい職種に入り、第一線で働く研究者がお話しします。

ダイバーシティ入門  
第3テーマ 3・4限開講!

今年度は、本学初となる授業「ダイバーシティ入門」を基礎教育において開講します。「障がい」「エイジ」「性別」「ジェンダー」などをテーマに、毎週、多様なゲスト講師をお招きし、現代社会がダイバーシティの視点から読み解けます。多様な個性、価値観、考え方を尊重する生き方は何かを考えてみませんか。

埼玉大学ダイバーシティ推進オフィス発行

# ダイバーシティ推進 オフィス ニュース Vol. 6

みずき ▶ Diversity Promotion Office News 令和2年 3月 30日

## 第11回 男女共同参画室講演会「男に介護は難しい?ジェンダーの視点で考える『親の老いと付き合い方』」を開催しました

10月10日(木)、「第11回男女共同参画室講演会」を、東京都健康長寿医療センター研究所研究員・平山虎氏を講師にお迎え、「男に介護は難しい?ジェンダーの視点で考える『親の老いと付き合い方』」をテーマに開催しました。当日は、教職員、学生など約80名の参加がありました。一般的に男性が抱えるという介護の問題について、事例を挙げながら性別役割観からみて男性であれば珍しくない注意を向けてもらえることでも、女性であれば介護における困難がみえにくくなるというジェンダー非対称性の指摘がありました。さらに介護を受ける親が希望・ニーズを伝えられる人や親のニーズを判断してくれる人、いろいろな見方、判断を可能にするため、介護に複数で関わることの重要性を述べられました。

## 第3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～を開催しました

令和元年11月15日(金) 本学総合研究棟シアター教室にて

本シンポジウムは、本学教職員・学生を始め、ネットワーク参画機関の方々、他大学、民間機関・公的機関の方々等、合わせて174名の方が参加されました。国立研究開発法人科学技術振興機構プログラム主幹の山村康子氏の来賓挨拶に続き、学長特別賞「みずき賞」の授与、そして、本年度みずき賞を受賞された理工学研究所木下准教授のスピーチが行われました。

第1部では、「研究機関と研究技術開発紹介～学生の進路選択・就職活動についてのアドバイス～」と題し、彩の国女性研究者ネットワーク参画機関の研究者・技術者の方々にご登壇いただき、研究者・技術者としての働き方や研究内容などについてお話いただきました。様々な分野で研究・技術開発に取り組む方々の発表に、熱心に耳を傾けていました。特に、第一線で活躍する女性研究者・技術者の、自らの仕事と家庭の両立方法のご報告は、学生の皆さまにとって、進路を考える上で貴重な機会となりました。第1部終了後は、ラウンジにてコーヒーブレイク&ポスターセッションが行われ、若手研究者が最新の研究成果を発表し、コミュニケーションの場をもちながら、発表者は、様々な質問に熱心に答えました。第2部では、同じく参画機関の女性研究者・技術者の方々から「女性研究者・技術者の管理職への道」をテーマに管理職として活躍する女性の方々にご登壇いただき、管理職としての経験や課題についての発表が行われました。「常に悩まながらも、周囲に協力してもらったからこそ30年以上の経験が積み重なった」、「相談できる先輩がいた」、「他社のロールモデルと交流しながら、憧れの気持ちを持ち続けた」等、様々な体験が語られました。

ダイバーシティ推進オフィスニュース みずき Vol.6

## ライフイベントと仕事の両立のための支援制度をご利用ください

### 支援策紹介3 ファミサポ補助事業

制度の内容  
ファミリー・サポート・センター事業(ファミサポ)等の育児支援を利用する場合、その利用料金の一部を補助します。(利用対象者1家庭あたり上限月20時間分)

補助対象者: 市区町村が行うファミサポや緊急サポートセンターを業務上やむを得ない理由で利用する教職員(非常勤職員の場合は社会保険加入者に限る)

その他の支援制度については、HPをご覧ください。  
URL: <http://park.saitama-u.ac.jp/kyodo-sankaku/>  
埼玉大学 男女共同参画室 検索

### 男女共同参画室員のご紹介

「4年間を振り返って」  
副学長(男女共同参画室担当) 堀田 香織  
男女共同参画室担当副学長は4年が過ぎました。「女性教員の数が増えるのはナゾナゾだ」という声がかかる中で、「優秀な女性を充分採用して欲しい」と女性に訴えかけた4年でした。そして、女性教員が働きやすい環境を整えるために子育て介護中の教職員支援を行ってきました。お話しが聞きやすくて、だから働きやすい職場の環境を目指してきただけです。病気を抱えている教職員や育児中の教職員、性別・ジェンダーの教職員が働きやすい環境づくりを、携わっている仕事は多岐にわたります。埼玉大学が抱えている方々にとって働きやすい職場環境を目指しているから、若手一人にお任せすることが多かったかもしれませんが、そういう意味でもまた課題は残りますが、いつの日か、埼玉大学がダイバーシティ研究機関が実現し、男女共同参画(ダイバーシティ)文化が担担副学長という役割が必要になるまで、力を合わせて参画していきたいと思っています。

人事課教職員係 新保 孝之  
今年度の1月から男女共同参画室の事務を担当することになりました。私は携わることができませんでしたが、当室では講演会、ネットワークシンポジウム等を開催したほか、病児保育補助事業や子育て支援センターを開設し、教職員の働きやすさを確保することで女性教職員の参画拡大に向けた環境づくりを行いました。今年度は、研究に携わっている方々から、男女共同参画の推進に少しでも貢献できるような努めを怠りません。

人事課教職員係 牧 ちひろ  
平成30年4月に人事課教職員係に異動となり、男女共同参画室の事務を担当して2年経ちました。講演会やセミナーなどのイベントの広報や、各参画機関の報告書提出といった、研究に携わっている方々とのコミュニケーションを、携わっている仕事は多岐にわたります。埼玉大学が抱えている方々にとって働きやすい職場環境を目指しているから、若手一人にお任せすることが多かったかもしれませんが、そういう意味でもまた課題は残りますが、いつの日か、埼玉大学がダイバーシティ研究機関が実現し、男女共同参画(ダイバーシティ)文化が担担副学長という役割が必要になるまで、力を合わせて参画していきたいと思っています。

### 彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーを開催しました。

理学研究所 和光キャンパス見学会  
令和元年9月24日(火)、理学研究所和光キャンパスにて、彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーを開催しました。当日は、芝浦工業大学、埼玉工業大学、埼玉大学から18名の学生・大学院生の参加がありました。研究見学会では、まず今本館核融合研究センターを訪問し、「自由な発想を求め、つまり思いがけずあるという答えが返ってくる」と学生たちに印象的だったと報告されました。次に多岐にわたるKim実験研究センターを訪問し、研究に携わっている方々から、男女共同参画についてお話を伺いました。先生のセミナーが外国人にも、女性に半分は親しみやすく、研究室は、実験設備が充実していること、多岐にわたる実験設備を備えていること、研究に携わっている方々から、男女共同参画の推進に少しでも貢献できるような努めを怠りません。

マレリ株式会社(旧カルソニックカンセイ株式会社) 実験研究センター見学会  
令和元年11月27日(水)、マレリ株式会社実験研究センター(栃木県佐野市)にて、令和2年度第3回彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナーを開催しました。当日は、芝浦工業大学、埼玉工業大学、埼玉大学から9名の学生・大学院生、留學生9名が参加しました。実験研究センター内にある様々な実験設備から、全天候風洞実験室、実験電波室の2つの実験設備の見学を行いました。研究者は、製品のためにコストを削減しながらも、製品の品質を向上させるべく、研究を繰り返しているとのことでした。学生からは様々な質問が出され、みな、研究者の説明を熱心にメモしながら聞き入っていました。

## 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	彩の国女性研究者ネットワーク参画機関訪問(2回)
2018年 4月～継続中	新規採用教職員に研究倫理eラーニング受講を義務付けて実施
2019年 4月1日	事務補佐員採用
2019年 4月1日	新任教職員研修でのWLB支援策周知活動「埼玉大学のダイバーシティ推進について」
2019年 4月1日	彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会の発足
2019年 4月1日	ファミリー・サポート補助事業採択者決定(以降随時)
2019年 4月～継続中	国際共同研究スタート相談
2019年 4月1日・16日	「安心・安全な学生生活を送るために」講習会
2019年 4月2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
2019年 4月～継続中	彩の国女性研究者ネットワーク運営委員会(3回:4月9日、6月4日、11月15日)
2019年 4月16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:日本ピストンリング株式会社・芝浦工業大学)
2019年 5月10日	男女共同参画室非常勤研究員制度採択者決定
2019年 5月13日	第1回男女共同参画室研究補助制度採択者決定
2019年 5月13日	第1回男女共同参画室会議
2019年 5月14日～5月16日	第1回理系WG会議
2019年 5月20日	子育てランチミーティング開催
2019年 5月30日	第1回意識啓発WG会議
2019年 5月31日	2019年度埼玉大学FD・SD研究会でのダイバーシティ推進周知活動「埼玉大学におけるダイバーシティの重要性と課題」
2019年 6月6日	第1回ワーク・ライフ・バランスWG会議
2019年 6月12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
2019年 6月13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:サイデン化学株式会社浦和工場(研究所))
2019年 6月19日	彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー打ち合わせのための機関訪問(カルソニックカンセイ株式会社)
2019年6月20日～6月26日	第2回理系WG会議
2019年 7月4日	SUダイバーシティランチミーティング開催
2019年 7月19日	ハラスメント研修会
2019年 7月30日	理系女性教員の会開催
2019年 8月7日	リケジョ Café(オープンキャンパス(理・工学部)の女子学生・保護者向け相談会)開催
2019年 8月27日	そよかぜ保育室訪問
2019年 8月27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
2019年 8月28日	祝日授業開講時の院生の保育利用検討会議
2019年 8月30日	ダイバーシティ推進オフィスニュースvol.5発行
2019年 9月10日	さいたまファミリー・サポート・センター入会説明会・講習会開催
2019年 9月24日	第2回男女共同参画室研究補助制度採択者決定
2019年 9月24日～継続中	病児保育利用補助事業採択者決定
2019年 9月24日	彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー開催:理化学研究所
2019年 9月26日～継続中	ファミサポ@埼玉大学の利用
2019年 10月3日	第2回意識啓発WG会議
2019年 10月10日	第11回埼玉大学男女共同参画室講演会
2019年 10月24日	第2回男女共同参画室会議
2019年 11月15日	第3回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム
2019年 11月15日	彩の国女性研究者ネットワーク担当者連絡会
2019年 11月15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:ポーライト株式会社、株式会社オリジン)
2019年 11月27日	彩の国女性研究者ネットワーク訪問セミナー:マレリ株式会社実験研究センター
2020年 1月9日	第3回意識啓発WG会議
2020年 1月30日	女性職員向けランチミーティング開催
2020年 2月17日	英語論文執筆・学会発表セミナー開催
2020年 3月11日	第3回男女共同参画室会議
2020年 3月	ダイバーシティ推進オフィスニュースvol. 6発行
2020年 3月	2019年度ダイバーシティ推進事業活動報告書発行
2020年 3月	男女共同参画室HPリニューアル、英語版HP開設
2020年 3月	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リーフレットリニューアル、英語版リーフレット発行
2020年 3月	「彩の国女性研究者ネットワークのご案内」再版

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)」

## **2019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:2020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