



筑波大学 ダイバーシティ

Office of Diversity University of Tsukuba

平成27年度活動報告書

国立大学法人筑波大学
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ部門

CONTENTS

4 ダイバーシティの推進をめざして

5 I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画

- 6 筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針
- 7 筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針 英語版
- 7 筑波大学ダイバーシティ推進行動計画
- 9 ダイバーシティ推進室室員

11 II ダイバーシティ推進事業

12 1. つくば女性研究者支援協議会

- 12 ①「つくば女性研究者支援協議会」会議
- 15 ②「つくば女性研究者支援協議会」異分野交流ワークショップ
- 16 ③「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定
- 17 ④「女性活躍推進法ワーキンググループ」の設置
- 18 ⑤「つくば女性研究者支援協議会」会員
- 19 ⑥「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット
- 20 ⑦平成27年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム

22 2. 意識啓発事業

- 22 ①学長主催トップマネジメントセミナー
- 28 ②学長・副学長と女性研究者との懇談会
- 29 ③ダイバーシティセミナー

39 3. 環境整備事業

- 39 ①育児等との両立のための研究・業務補助者雇用経費助成制度
- 39 ②育児クーポン



40 4. 相談事業

- 40 ①相談室「あう」
- 42 ②キャリア相談
- 44 ③アカデミック・メンター制度

45 5. 裾野拡大、次世代育成事業

- 45 ①女子中高生向け理系進路選択支援事業
- 50 ②「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」連絡協議会
- 52 ③学群総合科目・大学院共通科目
- 53 ④女性研究者ロールモデルカフェ

54 6. 他機関・他部局との連携

- 55 ①人間総合科学研究科FD研修会「発達性ディスレクシアに関する講演会」
- 57 ②男女共同参画推進フォーラム（国立女性教育会館）・「つくば男・女のつどい」2015
ポスター・報告要旨
- 59 ③認知症フレンドリージャパンサミット
- 59 ④茨城大学男女共同参画シンポジウム講演
- 60 ⑤5th Japanese-German International Conference - Young Power Session
- 62 ⑥人間総合科学研究科FD研修会「ダイバーシティ実現の条件」
- 63 ⑦全学FD研修会「女性活躍推進法及び障がい者差別解消法に伴う筑波大学の取組
～ダイバーシティとアクセシビリティの未来～」
- 64 ⑧つくば市男女共同参画室主催「『対話』が開く人間の可能性」

65 III 参考資料

- 66 ①ワークライフ支援ガイド
- 70 ②裾野拡大、次世代育成事業関連資料
- 82 ③リケジョニュースレター
- 83 ④育児等休業制度利用の手引き
- 83 ⑤国立大学法人等の平成26年度評価結果
- 84 ⑥全学ダイバーシティアンケート結果
- 87 ⑦新聞掲載記事



ダイバーシティの推進をめざして

平成27年10月、筑波大学ではダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターが発足しました。このセンターは、筑波大学のダイバーシティを推進するダイバーシティ推進室、障害をもつ学生の支援を担当する障害学生支援室、そして学生のキャリア形成を支援するキャリア支援室の3室が有機的に統合されたセンターです。このセンターの一部門となった「ダイバーシティ部門」は、センター化のメリットを最大限活かして、男女共同参画から一層のダイバーシティ推進へとかじをきり、性別のみならず、国籍、年齢、言語、文化、障害等にかかわることなく、皆が共生・協働する職場づくりを進めていきたいと考えております。

翻って、筑波大学における男女共同参画の取り組みは、平成9年に「筑波大学女性教官懇話会（仮称）」の発足に始まりました。当時は女性教員が中心となり、働く女性教職員の現状や問題を共有していました。それから約20年、学内保育所の設置、育児・介護支援、通称使用、ハラスメント相談体制の整備、ワークライフバランス支援相談室“あう”の開設、キャリア相談室の開設等にくわえ、平成20年には「男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」、平成24年には「ダイバーシティ基本理念・基本方針」を策定する等、男女共同参画実現のため様々な課題に取り組んだ結果、女性研究者や上位職の増加等、成果が着実に積み重ねられてきました。そして、これらの取組は、平成26年度の国立大学法人等の評価において業務運営面における「注目」される主な取組として高く評価されました。

こうした歩みに呼応するように、ダイバーシティ部門の名称も、「筑波大学女性教官懇話会（仮称）」（平成9年）、「男女共同参画室」（平成20年）、「ダイバーシティ推進室」（平成24年）へと変わり、このたび「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門」へと改称されてきました。

今後ますます大学を取り巻く環境は変化していくものと思われます。国際化や情報化のさらなる進展を背景に、自己変革をつづける大学として筑波大学は、性別のみならず、国籍、年齢、言語、文化、障害等にかかわることなく、互いを理解し、尊重し合い、一人ひとりの可能性を最大限に生かすこと、同時に、多様性に学び、多様であるからこそ生じる可能性を創造する職場、相互に配慮し、共生・協働する職場づくりを進めていきたいと思ひます。皆さまの一層のご支援・ご協力をよろしくお願い申し上げます。

平成28年 3 月

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ部門長
溝上 智恵子



I

筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画

I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画

筑波大学では平成20年に「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、同理念・方針に則って男女共同参画室を中心に本学におけるダイバーシティ推進を行ってきた。平成24年には、それまでの男女共同参画をさらに拡充するため、「ダイバーシティ基本理念・基本方針」を策定し、「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進室」と名称を改め、平成25年には「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」を策定した。さらに平成27年には、「筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター」^{*}のダイバーシティ部門へと再編され、包括的な視点から本学のダイバーシティ推進に取り組んでいる。

※筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターは、従来のダイバーシティ推進室、障害学生支援室、キャリア支援室を有機的に統合し、多様化する学生及び教職員への包括的な支援を目的として設置されたセンターである。ダイバーシティ部門は、性別、国籍、年齢及び障がいの有無等に関わらない、幅広いダイバーシティの推進を目指し、活動に取り組んでいる。

筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針

【基本理念】

筑波大学は、性別、国籍、年齢及び障がいの有無にかかわらず人間の可能性と多様性を尊重し、ダイバーシティ文化の醸成に努めるとともに、すべての構成員が働くことに誇りと喜びを実感できる大学を作り上げるため、以下の理念のもとに、男女共同参画社会及びダイバーシティ社会の形成に積極的に寄与する。

1. 性別、国籍、年齢及び障がいの有無にかかわらず、すべての人の人権の尊重、個人の尊厳の確立
2. 性別、国籍、年齢及び障がいの有無にかかわらず個人としての個性と能力発揮の機会の確保
3. あらゆる分野における諸施策の企画・立案及び決定において、性別、国籍、年齢及び障がいの有無にかかわらず対等な参画の推進
4. 男女共同参画社会、及びダイバーシティ社会の実現に向けた国際協力の推進

【基本方針】

基本理念に基づき、次に示す基本方針に添って行動する。

1. 男女共同参画、及びダイバーシティの視点に立った教育・研究・就業の確立
2. 教育・研究・就業と家庭生活との両立支援
3. 若手、女性、外国人等^(注)増加のための施策の推進
4. 若手、女性、外国人等の役職、及び施策決定に関与する委員会への登用の促進
5. 教職員・学生への啓発活動の推進
6. 地域社会・国際社会との連携を通じての男女共同参画、及びダイバーシティの推進

(注)「若手、女性、外国人等」とは、左記に掲げた人々のみならず、性別、年齢、国籍や障がいの有無を超えた多種多様な人々を指す。



筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針 英語版

Basic Principles

University of Tsukuba commits itself to actively contributing to the formation of a society founded on human equality and gender equality in accordance with the following principles, thereby becoming a university where human potential and diversity are respected and all stakeholders can experience pride and joy in their work:

1. Respect of the human rights regardless of age, gender, nationality, or disability and the establishment of the dignity of the individual
2. Creation of opportunities for all people to realize their full individuality and potential regardless of age, gender, nationality, or disability
3. Promotion of equal participation regardless of age, gender, nationality, or disability in planning, development, and decision-making for policies in every area of campus life and administration
4. Promotion of international cooperation in the service of achieving a society founded on gender equality and diversity

Basic Policies

The University of Tsukuba shall act in accordance with the following Basic Policies, which embody the Basic Principles described above:

1. Pursuit of education, research, or work from the perspective of gender equality and diversity
2. Offering of assistance in the balancing of education, research, or work with family life
3. Expansion of an open recruitment system in order to increase the number of young, female, or foreign faculty members
4. Promotion of young, female, or foreign faculty members to administrative positions
5. Pursuit of awareness-raising activities targeting faculty members and students
6. Pursuit of gender equality and diversity through partnerships with the local community and international society

Note: The term “young, female, or foreign” refers to individuals regardless of age, gender, nationality, or disability.

筑波大学ダイバーシティ推進行動計画

筑波大学は、性別、国籍、年齢及び障がいの有無にかかわらず人間の可能性と多様性を尊重し、男女共同参画社会などのダイバーシティ社会の形成に努めるとともに、すべての構成員が働くことに誇りと喜びを実感できる大学を作りあげるため、「国立大学法人筑波大学中期目標・中期計画」、及び「筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針」に基づき、その具体化に向けて、「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」を策定する。

本行動計画の実施期間は、2013（平成25）年度から2018（平成30）年度までの6年間とし、年度ごとに進捗状況を精査しながら以下の施策に取り組む。

筑波大学ダイバーシティ推進行動計画

1. 大学運営におけるダイバーシティの推進

- (1) 大学の施策決定に関与する役職者や委員会におけるダイバーシティ・バランスの配慮
- (2) 若手・女性・外国人等の積極的登用・昇進
- (3) 各系における女性、外国人、障がい者等の採用数値目標と採用計画の策定支援

2. 教育・研究・就業と家庭生活との両立支援

- (1) ライフステージに対応した勤務制度の拡充
- (2) 出産、育児環境の拡充
- (3) 介護環境の充実
- (4) 相談窓口の拡充
- (5) インターネットによる在宅研究支援の拡充
- (6) 両立支援のための経費助成の拡充
- (7) 両立支援のための情報交換の推進

3. ダイバーシティ実現のための裾野拡大

- (1) 女性研究者等の裾野拡大施策の拡充
- (2) 外国人等の裾野拡大施策の導入
- (3) 障がいを抱えた方の裾野拡大施策の導入
- (4) ダイバーシティの視点からの学内設備・建物の見直し
- (5) アカデミック・メンター制度の拡充

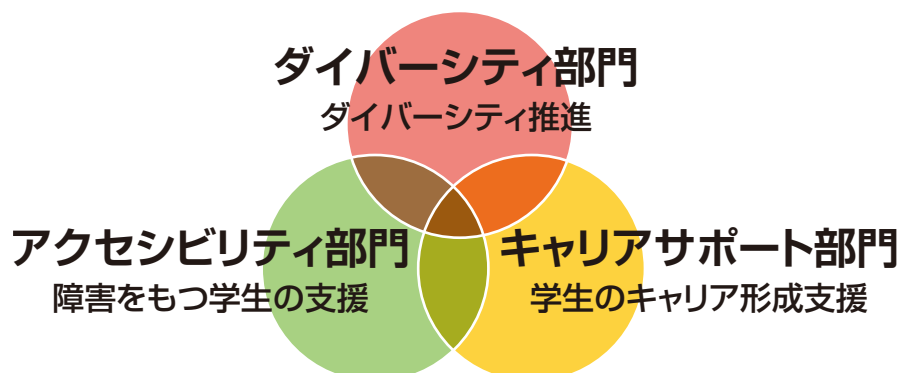
4. 教職員・学生への啓発活動の推進

- (1) 教職員を対象とした啓発活動
- (2) 学群生・大学院生等への啓発活動
- (3) 定期的なニーズアンケート調査の実施
- (4) ダイバーシティを推進するための広報活動（ウェブサイト、リーフレット等）の拡充
- (5) 就業・修学環境の悪化へと繋がるハラスメントの防止対策
- (6) ダイバーシティの視点を取り入れた災害対策

5. 地域社会・国際社会との連携を通じたダイバーシティの推進

- (1) 筑波研究学園都市内の研究機関、及びダイバーシティを推進する他大学との連携
- (2) 茨城県やつくば市をはじめとする地方自治体との連携
- (3) 企業との連携
- (4) 初等中等教育機関との連携
- (5) 国際社会の取組との連携
- (6) ダイバーシティ推進を率先して実施している大学として、ダイバーシティ教育・研究の充実を行う

筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター





ダイバーシティ推進室室員

平成27年度

氏名	所属	職名
五十嵐 浩也 イガラシ ヒロヤ	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター	センター長・大学執行役員
溝上 智恵子 ミゾウエ チエコ	ダイバーシティ部門	部門長・教授
河野 禎之 カワノ ヨシユキ	ダイバーシティ部門	助教
明石 純一 アカシ ジュンイチ	人文社会系	准教授
岩下 雅充 イワシタ トモミツ	ビジネスサイエンス系	准教授
所 裕子 トコロ ヒロコ	数理物質系	准教授
長谷川 学 ハセガワ マナブ	システム情報系	准教授
指田 勝男 サシダ カツオ	生命環境系	教授
沢宮 容子 サワミヤ ヨウコ	人間系	教授
麻見 直美 オミ ナオミ	体育系	准教授
黒田 乃生 クロダ ノブ	芸術系	教授
河野 了 カワノ サトル	医学医療系	講師
寺澤 洋子 テラサワ ヒロコ	図書館情報メディア系	助教
小畠 真奈 オバタ マナ	医学医療系（附属病院）	准教授
小島 道生 コジマ ミチオ	人間系（附属学校教育局）	准教授
藤田 宗則 フジタ ムネノリ	総務部組織・職員課	課長
久保田 優 クボタ マサル	学生部就職課	課長
鈴木 幸夫 スズキ ユキオ	総務部人事課	副課長
高野 実 タカノ ミノル	研究推進部研究企画課	副課長

I



I

筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画



Ⅱ

ダイバーシティ推進事業

Ⅱ ダイバーシティ推進事業

1. つくば女性研究者支援協議会

①「つくば女性研究者支援協議会」会議

第1回会議実施報告

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	筑波大学
実施日	2015年5月18日(木) 15:30～17:00
場所	筑波大学本部棟低層棟3階会議室
出席者	近藤樹（エーザイ株式会社）、工藤悟（筑波技術大学）、新谷紗代子（小野薬品工業）、加納尚美（茨城県立医療大学）、梅田 恵（日本IBM）、山岸裕美（アサヒビール）、井手ゆかり（産業技術総合研究所）、野村弘子（物質・材料研究機構）、中村ゆり（農研機構）、横山淳史（農業環境技術研究所）、宮本麻子（森林総合研究所）、稲垣敏之（筑波大学）、溝上智恵子（筑波大学）、河野禎之（筑波大学）、藤田宗則（筑波大学）、事務局5名
議事	<ul style="list-style-type: none">・前年度の事業報告について・今年度の事業実施予定について（セミナー・シンポジウム・協議会等）・新規会員の拡充について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none">・前年度実施事項の報告（セミナー・シンポジウム・会則の制定等）
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none">・今年度事業実施予定の取り組みについて（セミナー・シンポジウム・協議会等）・今後の取り組み（会員の拡充・ホームページ）について
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none">・参加機関の拡充を図る・平成27年度セミナーを開催する（開催日は未定）・協議会会議を開催する・総括シンポジウムを開催する・ホームページの作成を進める
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none">・筑波大学がセミナー等の企画・準備する・筑波大学がシンポジウムを企画・準備する・次回協議会会議は8月頃を予定

第2回会議実施報告

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	筑波大学
実施日	2015年11月10日(木) 10:00～11:00
場所	筑波大学本部棟低層棟3階会議室
出席者	生木尚志（エーザイ株式会社）、工藤悟（筑波技術大学）、福地由希菜（小野薬品工業）、加納尚美（茨城県立医療大学）、沼口知恵子（茨城県立医療大学）、梅田恵（日本IBM）、山岸裕美（アサヒビール）、古家晴美（筑波学院大学）、小川有美子（アステラス製薬）、野村弘子（物質・材料研究機構）、柴田静香（農研機構）、横山淳史（農業環境技術研究所）宮本麻子（森林総合研究所）、稲垣敏之（筑波大学）、溝上智恵子（筑波大学）、河野禎之（筑波大学）、藤田宗則（筑波大学）、鈴木幸夫（筑波大学）、事務局6名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・前回議事要旨案の確認 ・今年度の事業実施予定（シンポジウム、セミナー等） ・つくば女性研究者支援協議会ネットワーク憲章について ・女性活躍推進法の実施に向けたワーキンググループの設置 ・拠点型事業最終年度報告に向けた確認事項
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・最近のダイバーシティ推進に関する各機関の取り組み ・今年度開催したセミナーとワークショップの報告
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度事業実施予定の取り組み（シンポジウム・セミナー等） ・つくば女性研究者支援協議会ネットワーク憲章について ・女性活躍推進法の実施に向けたワーキンググループの設置
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・つくば女性研究者支援協議会ネットワーク憲章は原案どおり決定した ・シンポジウム・セミナーに各機関の女性研究者が参加する ・女性活躍推進法に向け、公表義務項目に関するワーキンググループを設置する
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・筑波大学がセミナー、シンポジウムの企画・準備をする ・女性活躍推進法に関するワーキンググループに参加するメンバーを決定する ・次回協議会会議は2016年1月頃を予定

第3回会議実施報告

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	筑波大学
実施日	2016年1月29日(金) 11:30～12:30
場所	筑波大学東京キャンパス文京校舎122講義室
出席者	上村敏之（エーザイ株式会社）、工藤 悟（筑波技術大学）、福地由希菜（小野薬品工業）、沼口知恵子（茨城県立医療大学）、梅田 恵（日本IBM）、山岸裕美（アサヒビール）、野村弘子（物質・材料研究機構）、柴田静香（農研機構）、横山淳史（農業環境技術研究所）、奈良崎愛子（産業技術総合研究所）、井出ゆかり（産業技術総合研究所）、五十嵐浩也（筑波大学）、溝上智恵子（筑波大学）、河野禎之（筑波大学）、藤田宗則（筑波大学）、久保田優（筑波大学）、事務局9名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・各参加機関の活動紹介 ・前回議事要旨案の確認 ・今年度の事業実施予定（カフェ・セミナー等） ・拠点型事業最終年度報告に向けた確認事項 ・次年度の活動方針について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・最近のダイバーシティ推進に関する各機関の取り組み ・最近開催したセミナーとワークショップの報告
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度事業実施予定の取り組み（カフェ・セミナー等） ・拠点型事業最終年度報告に向けた情報提供の協力依頼 ・平成28年度以降の活動方針
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・リケジョサイエンスカフェ及びダイバーシティセミナーを原案通り開催するため、会員・連携機関からの協力が決定した。 ・各機関より、拠点型事業最終年度報告に向けた情報提供の協力が承認された。 ・28年度以降も協議会の枠組みを維持し、連携を図りながら女性研究者支援や、育成のための取り組みを進めていくことが合意された。
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・今後も協議会の枠組みを維持し、定期的な情報共有の場の設定やセミナーの相互活用、所属する女性研究者同士の交流を行う。

②「つくば女性研究者支援協議会」異分野研究交流ワークショップ

異分野研究交流ワークショップ実施報告

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	つくば女性研究者支援協議会 異分野研究交流ワークショップ
実施日	2015年8月24日（金）12:00～17:00
場所	アサヒビール研究開発センター 会議室
形式	一般公開・シンポジウム・セミナー・講演会・ ワークショップ その他（ ）
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） 無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生） その他 （つくば女性研究者支援協議会員）
来場者	人数：21名（内女性：14名）、（内訳 職員4名 研究者17名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP、 メール発信 、その他（ ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ推進室長 溝上智恵子
内容	○実施内容を具体的に記載 ・導入（ランチミーティング）：つくば女性研究者支援協議会に関する依頼事項等の連絡とともに、参加機関の最近の取り組みについて情報共有がなされた。 ・前半（異分野研究交流ワークショップ）：アサヒビール（株）より「ビール醸造における微生物検査法の開発」について、筑波大学より「認知症介護に伴うワーク・ライフの課題」について研究発表があり、参加者との活発な質疑応答が行われた。 ・後半（施設見学と情報交換会）：アサヒビール茨城工場の施設見学後、情報交換の場を設けた。異分野の研究交流の実施方法をはじめ、各参加者から支援協議会の今後の取り組み等について積極的に意見が交わされた。
効果、問題点	○参加者から、異分野の研究発表を聞く事により、各個人に研究シーズの発見やブラッシュアップのためのヒント、あるいは次世代への問題提起として役に立ったとの声が聞かれた。 ○参加者から、女性研究者として働きながら学位を取得する話題や、育児との両立を図りながら研究をマネジメントしていくアイデア・情報交換が、ロールモデルとして参考になったとの声が聞かれた。
反省事項	○研究発表に対する参加者の関心が高く、活発な質疑応答が行われた事により、全体として、グループ・ディスカッションの時間が不十分であったと参加者より指摘があった。
特記事項	○異分野との研究交流に関する関心の高さを確認することができた。

③「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定

つくば女性研究者支援ネットワーク憲章

2015年11月10日

つくば女性研究者支援協議会（以下「本協議会」という。）は、筑波研究学園都市及びその近隣等にある国及び独立行政法人の研究機関、大学、大学共同利用機関法人、地方自治体、公益法人、民間の研究機関や企業等又はそれらの内部組織（以下「機関等」という。）の女性研究者が、出産・子育て等のライフイベントと研究の両立を図りながら、その能力を最大限発揮できるよう、女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援環境のさらなる向上にむけた普及啓発・推進活動の連携を図ることを目的としている。

この憲章は、男女共同参画社会基本法（平成11年法律第78号）に基づく男女共同参画及びダイバーシティ推進の精神に基づき、本協議会が女性研究者の支援に関するネットワーク（つくば女性研究者支援ネットワーク）を構築し、関係する全ての女性研究者支援の向上・充実を図るための基本的な理念を共有するためのものである。

1. 女性研究者が性別を理由に教育・研究及び就業上の制限を受けることがないように、これらの機会の確保に向けた支援のための連携を図る。
2. 女性研究者が教育・研究及び就業と家庭生活を両立できるよう、積極的な支援のための連携を図る。
3. 女性研究者及び女性研究リーダー増加のための施策や、女性研究者のスキルアップのための施策の推進に向けた連携を図る。
4. 女性研究者支援を通じ、性別、国籍、年齢および障がいの有無にかかわらず、人間の可能性と多様性を尊重したダイバーシティ推進に向けた連携を図る。



④「女性活躍推進法ワーキンググループ」の設置

つくば女性研究者支援協議会では、2016年4月に施行される「女性活躍推進法」のため、2015年11月に「女性活躍推進法ワーキンググループ」を以下の要領で設置し、より意義深い取り組みとなるよう努めた。

目的

女性活躍推進法では、301人以上の労働者を雇用する事業主は2016年4月1日までに①自社の女性の活躍状況の把握・課題分析、②行動計画の策定・届出、③情報公表などを行う必要がある。そのためには、必須4項目（採用者に占める女性比率、勤続年数の男女差、労働時間の状況、管理職に占める女性比率）をはじめ、任意で把握する項目への課題分析の方法や数値目標・取組内容の設定など、さまざまなノウハウが必要となる。

本ワーキンググループでは、これらのノウハウを共有するとともに、どのような目標や取組を設定することが女性研究者（ひいてはすべての研究者）の活躍につながるのかを議論し、各参加機関の状況に応じた最適な内容を行動計画に反映させる、あるいは提案することを目的とする。

なお、ワーキンググループの最終的な成果については、つくば女性研究者支援協議会の参加・連携機関へ情報提供を行う。

参加方法

つくば女性研究者支援協議会に参加・連携する機関のうち、本ワーキンググループの活動への参加を希望する機関。

運営方法

期間を2015年11月より2016年3月末までとし、月1～2回、ワーキンググループ内の勉強会を実施する。開催場所は参加機関内にて調整し、決定する。担当幹事を参加機関内で持ち回りとする。事務局は筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門（ダイバーシティ推進室）が担当する。

初回の勉強会にて、①ワーキンググループの具体的な目的の設定、②具体的な運営方法の確認、③女性活躍推進法の概要の確認、④第2回の勉強会の担当幹事の決定及び第2回までの作業の確認を行う。

⑤「つくば女性研究者支援協議会」会員

つくば 女性研究者支援協議会

所属機関名	氏名	部署名
アステラス製薬株式会社	小川 有美子	研究統括部・課長
エーザイ株式会社	生木 尚志	エーザイ・プロダクトクリエーション・システムズ
茨城県立医療大学	加納 尚美	保健医療学部看護学科教授
茨城県立医療大学	鈴木 祐子	総務課主任
株式会社生体分子計測研究所	岡田 孝夫	代表取締役
筑波学院大学	古家 晴美	経営情報学部学部准教授
筑波技術大学	工藤 悟	総務課長
日本アイ・ビー・エム株式会社	梅田 恵	人事・ダイバーシティ担当部長
小野薬品工業株式会社	福地 由希菜	研究本部 薬物動態研究部
アサヒビール株式会社	山岸 裕美	経営企画本部 製品保証センター 所長
インテル株式会社	白川 篤	人事部
筑波大学	稲垣 敏之	副学長（総務・人事担当）
筑波大学	五十嵐 浩也	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長
筑波大学	溝上 智恵子	ダイバーシティ部門長
筑波大学	河野 禎之	ダイバーシティ部門助教
筑波大学	沢宮 容子	人間系教授
筑波大学	麻見 直美	体育系准教授
筑波大学	鈴木 幸夫	総務部人事課副課長
筑波大学	高野 実	研究推進部研究企画課
筑波大学	藤田 宗則	総務部組織・職員課長

（五十音順、敬称略）

【オブザーバー】

所属機関名	氏名	部署名
産業技術総合研究所	井出 ゆかり	総務本部 ダイバーシティ推進室室長
産業技術総合研究所	奈良崎 愛	総務本部 ダイバーシティ推進室総括主管
農業・食品産業技術総合研究機構	中村 ゆり	男女共同参画室室長
農業・食品産業技術総合研究機構	柴田 静香	男女共同参画室主任研究員
森林総合研究所	宮本 麻子	企画部 男女共同参画室室長
農業環境技術研究所	横山 淳史	企画戦略室 主任研究員
物質・材料研究機構	野村 弘子	総務部門 男女共同参画デザイン室 室長

（敬称略）

2016年3月1日現在

⑥「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット

つくば女性研究者支援協議会を「活用」ください。

For Supporting Women Researchers

・女性にもっともっと活躍して欲しい

・女性研究者やリーダーを育てたい

・女性研究者のワーク・ライフ・バランスをさらに支援したい

・女性研究者のモチベーションを高めるノウハウが知りたい

・くるみんマーク、トモニマークの取得を目指したい

会 員



連携機関



世界で活躍する女性研究者をつくば地域から



つくば女性研究者支援協議会

みなさまのご入会をお待ちしております。

入会は企業、団体、機関全体として入会いただくことも可能ですし、一部署、機関の一部（企業の中の研究所のみ等）でも可能です。

[入会のお申し込み先]
 つくば女性研究者支援協議会
 つくば市天王台1-1-1
 筑波大学ダイバーシティ推進室内
 Tel&Fax: 029-853-8504/8505



活動内容

本協議会は、上記の目的を達成するために、下記に掲げる女性研究者の研究活動を支援するための事業を行っています。

- 参加機関の連絡提携、情報交換
- 女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援活動
- 女性研究者のキャリア形成支援活動
- 各機関及び社会に向けた男女共同参画とダイバーシティ推進啓発活動
- その他



主な活動実績

- 意識啓発シンポジウムの開催
平成26年2月19日、10月3日筑波大学において開催
- セミナー/勉強会の開催
女性のためのリーダー研修、外部資金獲得セミナー、アサーティブコミュニケーションセミナー等の開催
- ロールモデル集の作成
- 協議会の開催と情報交換
- ワークライフバランスガイドの作成



参加機関

筑波大学、アステラス製薬、日本IBM、エーザイ、筑波技術大学、筑波学院大学、茨城県立医療大学、生体分子計測研究所、小野薬品工業、アサヒビル ほか

連携機関

ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）



会 則

(名称)
第1条 本会は、つくば女性研究者支援協議会（以下「本協議会」という。）と称する。

(目的)
第2条 本協議会は、筑波研究学園都市及びその近隣等にある国及び独立行政法人の研究機関、大学、大学共同利用機関法人、地方自治体、公益法人、民間の研究機関や企業等又はそれらの内部組織（以下「機関等」という。）の女性研究者が、出産・子育て等のライフイベントと研究の両立を図りながら、その能力を最大限発揮できるよう、女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援環境のさらなる向上にむけた普及啓発・推進活動の連携を図ることを目的とする。

(用語の定義)
第3条 本会則において、「女性研究者」とは、学問分野を問わず、事物・機能・現象等について新しい知識を得るために、又は既存の知識の新しい活用を図るために、特定の研究テーマをもって創造的な努力及び探求を行う女性を指すものとする。

(事業)
第4条 本協議会は、第2条の目的を達成するために、次の各号に掲げる女性研究者研究活動を支援するための事業（以下「本事業」という。）を行う。
 (1) 機関等の連絡提携、情報交換
 (2) 女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援活動
 (3) 女性研究者のキャリア形成支援活動
 (4) 機関等及び社会に向けた男女共同参画とダイバーシティ推進啓発活動
 (5) その他本協議会の目的達成に必要な事業

(構成員)
第5条 本協議会の構成員は、第2条の目的に賛同して入会手続きを行い、入会の承認を受けた機関等（以下「会員」という。）とする。

(会員の入退会)
第6条 本協議会の入退会については、次の各号のとおりとする。
 (1) 本協議会に入会を希望する機関等は、所定の様式により会長宛に届出し、承認を得るものとする。

(会員の権利・義務)
第7条 会員は次の各号の権利及び義務を有する。
 (1) 会員は、本協議会が実施する各種活動に構成員として参加することができる。
 (2) 会員は、会議への参加及び議決権を行使することができる。
 (3) 会員は、それぞれ一個の議決権を有し、その議決権を行使し、本協議会の事業について説明を求めることができる。
 (4) 会員は、本会則及び会議の議決を遵守する。
 (5) 会員は、本協議会の目的を達成するために、本協議会の活動に積極的に参加する。
 (6) 会員は、本協議会の入会時に届出た内容に変更が生じたときは、本協議会事務局へ通知しなければならない。


(会長)
第8条 本協議会の会長は、原則として筑波大学ダイバーシティ担当副学長がその任に就く。

(事務局)
第9条 本協議会の事務局は、筑波大学ダイバーシティ推進室内に置く。
 2 事務局は、本協議会の運営実務を行う。

(会議)
第10条 本協議会の会議は会長が招集し、毎年定期的に開催する。会議では、事業報告、事業計画、本会則の改正、本協議会の事業に関する提案・情報提供など、協議会の事業内容について審議し決定する。
 2 会議における議決は、本会則に別段の定めのある場合のほか、会議に出席した会員の議決権の過半数で議決する。

(その他)
第11条 本会則に定めるもののほか、協議会の運営及び運営経費について必要な事項は別に定める。

附則
本会則は、平成26年12月1日から施行する。



⑦平成27年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム

シンポジウム実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	つくば女性研究者支援協議会シンポジウム「世界で活躍する女性研究者の育成と支援 vol.3 ～『女性支援』そして『ダイバーシティ』へ～」
実施日	2016年1月29日（金）13:00～17:30
場所	筑波大学 東京キャンパス文京校舎 134講義室
形式	一般公開・ <u>シンポジウム</u> ・セミナー・講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物： <u>有</u> （ <u>機器・設備</u> ） <u>パネル</u> ビデオ上映 体験型 <u>その他</u> （ <u>ポスター</u> ） 無
対象者	<u>一般</u> <u>研究者</u> <u>学生（大学院生）</u> その他（ ）
来場者	人数：131名、（内訳 一般 93名 大学院生 7名 教職員 31名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 <u>プレスリリース</u> <u>HP</u> <u>メール発信</u> <u>その他（チラシ）</u>
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>本シンポジウムでは、世界で活躍する女性研究者の育成と支援をさらに推進させるため、これまでの本学とつくば女性研究者支援協議会の活動を総括するとともに、より広く「ダイバーシティ」の観点に立ち、これからの目指すべき将来像を議論しました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>来賓として甲田彰氏（国立研究開発法人科学技術振興機構理事）にご挨拶いただいた後、板東久美子氏（消費者庁長官）に「女性の活躍とダイバーシティを目指して」をご講演いただきました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">  <div> <p>続いて、「筑波大学とつくば女性研究者支援協議会 これまでとこれから」について、梅田恵氏（日本アイ・ビー・エム株式会社 人事ダイバーシティ企画）、横山淳史氏（国立研究開発法人農業環境技術研究所 企画戦略室）、庄司一子（筑波大学教授）、稲垣敏之（筑波大学副学長）でディスカッションを行いました。</p> <p>また、女性研究者やダイバーシティ推進をテーマとする研究・活動報告として、25名の方にポスター展示を行っていただくと同時に、研究者間のネットワーキングの時間も設けました。</p> </div> </div>

平成 27 年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム

世界で活躍する 女性研究者の育成と支援 vol.3 ～「女性支援」そして「ダイバーシティ」へ～

2016 年 1 月 29 日 (金) 13:00 ～ 17:00

会場：筑波大学 東京キャンパス文京校舎 134 講義室

プログラム

開会挨拶 永田 恭介 筑波大学長

来賓挨拶 甲田 彰氏 国立研究開発法人科学技術振興機構理事

基調講演 「女性の活躍とダイバーシティを目指して」

板東 久美子氏 消費者庁長官

ポスター展示 女性研究者やダイバーシティ推進をテーマとする研究・活動報告
研究者間のネットワーキングの時間も設けます

パネルディスカッション 「筑波大学とつくば女性研究者支援協議会：これまでとこれから」

1. 梅田 恵氏 日本アイ・ビー・エム株式会社 人事ダイバーシティ企画

2. 横山 淳史氏 国立研究開発法人農業環境技術研究所 企画戦略室

3. 庄司 一子 筑波大学教授

4. 稲垣 敏之 筑波大学副学長 (総務・人事担当)

モデレーター 溝上 智恵子

筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長

閉会挨拶

稲垣 敏之 筑波大学副学長

総司会 五十嵐 浩也

筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長

主催

国立大学法人 筑波大学

つくば女性研究者支援協議会



筑波大学
University of Tsukuba



Office of Diversity
University of Tsukuba

お申し込み方法

下記 URL からお申し込み下さい

URL: <http://goo.gl/forms/oz6dzAN28k>

ダイバーシティ部門 HP からもお申し込みいただけます



お問合せ

筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・

キャリアセンター ダイバーシティ部門

〒305-8577 茨城県つくば市天王台 1-1-1

TEL : 029-853-8504 FAX : 029-853-8505

URL : <http://diversity.tsukuba.ac.jp/> E-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp

参加無料
当日参加も可能です

託見有

12/25(金)までに
お申込みください

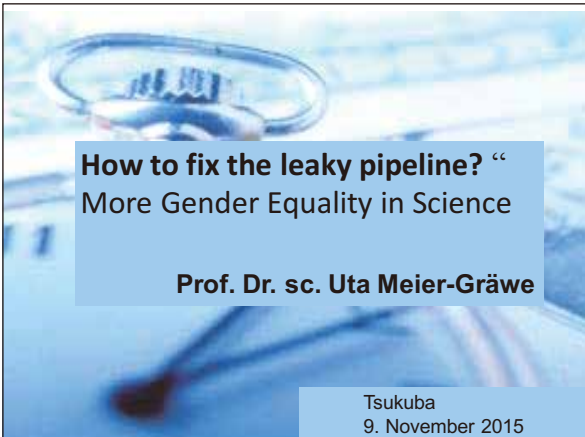
平成 25 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」

2. 意識啓発事業

①学長主催トップマネジメントセミナー

実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	学長主催トップマネジメントセミナー
実施日	2015年11月9日（月）13:30～14:30
場所	筑波大学本部棟（5階） 大会議室
形式	一般公開・シンポジウム・ セミナー ・講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ポスター）） 無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：45名（内女性：5名）、（内訳 一般0名 大学生0名 教職員45名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP, メール発信 , その他（ ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>ドイツよりギーセン大学のウタ・マイヤー＝グレーヴェ教授を講師にお招きし、「女性研究者の育成と支援についてードイツやギーセン大学における取組についてー」と題してご講演いただきました。</p>  <p>ドイツは日本と同様に、スウェーデンなどの北欧諸国と比べて、女性研究者のワーク・ライフ・バランスが進んでいなかったそうです。しかし、ワークシェアや男性研究者の育児参加などの取り組みを積極的に導入した結果、女性研究者のワーク・ライフ・バランスは大幅に改善しつつあることを話していただきました。日本と似た状況にあった国の取り組みを伺うことができ、今後、本学がワーク・ライフ・バランスの向上をさらに取り組んでいく上で、大変参考になりました。</p>



How to fix the leaky pipeline? “ More Gender Equality in Science

Prof. Dr. sc. Uta Meier-Gräwe

Tsukuba
9. November 2015



Why is it important to integrate gender in science?

- ▶ Since women have equal education rights and in many areas girls are now outperforming boys it makes sense to ensure that we do not lose scientists with high potential into the ceiling effect/ because of the leaky pipeline: Although more young women than men begin a course of study, the percentage of women thinned out along the career ladder in universities more and more.




Why is it important to integrate gender in science?

- ▶ The future prosperity of Europe depends upon the scientific and technological innovation. By limiting the pool of the best mainly by men, the results, that are produced in science and research, are less than they could be.




Why is it important to integrate gender in science?

- ▶ European Commission considers that without gender equality in science and without a better use of the human resources available scientific excellence will never be truly achieved within the European Research Area



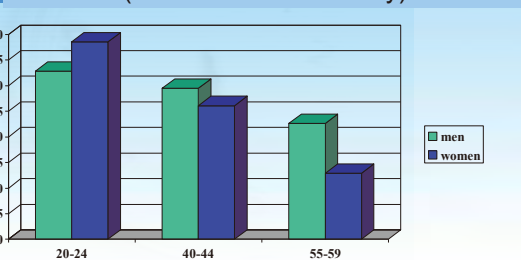
"Germany is losing - for demographic reasons - every year 250.000 to 300.000 potential labor force; 2015 results in an unmet demand of approximately two million workers. “

Prof. Dr. Hüther, Direktor des IW Köln, aus: Demos Newsletter, Ausgabe 68, 25.03.2009




Men and Women with technical college/university

in different age groups 2003 (in %)
(Former West Germany)



Age Group	Men (%)	Women (%)
20-24	35	40
40-44	30	28
55-59	25	15

Source: 7th Family Report




Current data on qualification paths (Germany):

26.000 doctorates per annum, reaching it max. **1000 (!)** ever received a full professorship

Sources: Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs, 2013; CEWS-Statistikportal, 2012

What do we know about Women in Decision Making positions?

Women in Boards across Europe

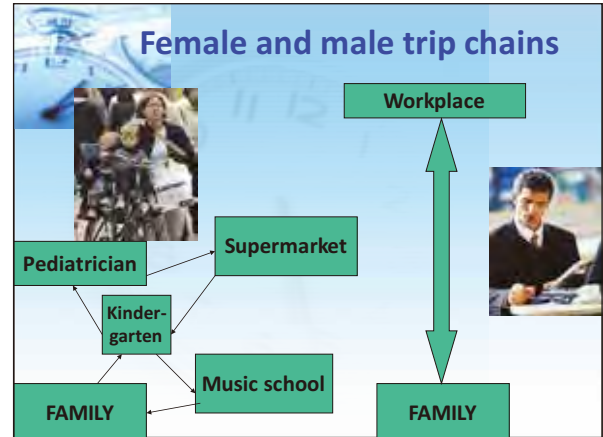


Country	% Women on Board
Norway	30.0
Sweden	25.0
Finland	22.0
Denmark	20.0
UK	18.0
Rep of Ireland	12.0
Germany	10.0
France	8.0
Austria	8.0
The Netherlands	10.0
Switzerland	7.0
Greece	6.0
Spain	5.0
Belgium	5.0
Italy	5.0
Portugal	2.0



What we know about the assessment of women's work

- **LESS WOMEN IN TOP PROFESSIONAL POSITIONS** research suggests that the number of women in top professional positions in science does not reflect the number of doctorate students and women in lower-status positions which indicates that most working environments do not take into account the work-family balance issue that many women face.



Why is it important to integrate gender in science?

- "In Germany overlap "two strong Heroism": a heroic understanding of scientists and a heroic understanding of motherhood. If any hero role occupies 24 hours a day, there is a conflict in the person who wants to be both." (Strohschneider, President of dfg)



Mental Barriers

„In particular, male superiors and colleagues are strongly believe that motherhood and science careers are incompatible“

(C. Nüsslein-Volhard,
Female Nobel Prize winner for Medicine)



44% of all students want two children, another 25% even three and more children, only 7% do not want children.

(HIS 2012)



Three quarters of the mid-level staff (teaching and researching) at all Universities in NRW are childless.

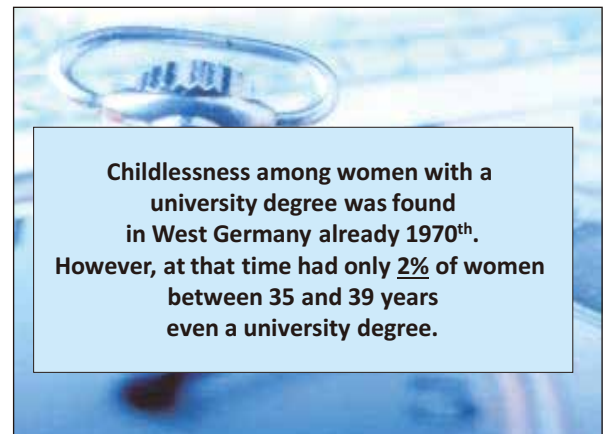
Women: 2004: **78,8%** **2008: 81%**
Men 2004: **70,7%** **2008: 77%**

(Source: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik, Berechnungen Metz-Göckel, 2009)



For comparison:

In Finland, only 20% of the teaching and research staff are without children.



Childlessness among women with a university degree was found in West Germany already 1970th. However, at that time had only 2% of women between 35 and 39 years even a university degree.



In the last 30 years the proportion of women with a university degree increase fivefold and will continue to rise in future

Childlessness is thus no minority problem, because it is politically wanted, that the student ratio in the coming years should be increased to 40%.

Part Time, limited Jobs and Gender at Universities

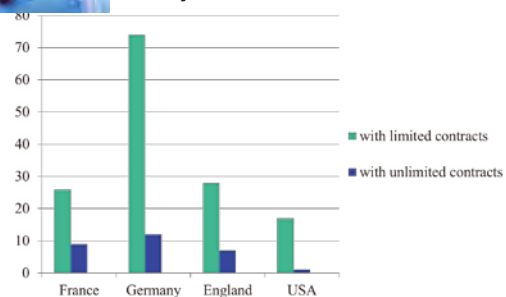
Universities in Germany:

Expansion of scientific personnel is mainly due to the increase in Third-party funds employees and caused significant increase in part-time positions. (Schibany/Gassler, 2010)

Of the temporary academic staff members work part-time: 65% women and 44% men (Metz-Göckel et al., 2013)

Temporary part-time = "Relative precariat"

mid-level staff (teaching and researching) in %



Source: R. Kreckel, Hg. Zwischen Promotion und Professur, 2008

Measures for better reconciliation of job and family from the point of view of the scientists (n = 1.143)

Creation of longer term job prospects/ all possibilities to longer-term contracts	762	66.7 percent
Expanding university's own childcare facilities	643	56.3 percent
with flexible hours and offerings in high school nearby	391	34.2 percent
Family-friendly work culture as a model	316	27.6 percent
Flexible working hours as part-time work or job sharing		
Flexible work places such as the possibility of remote or home working	309	27.0 percent

Source: Lind/Kunadt, 2011

Amendment to the Temporary Science Employment Law

- The coalition parties in Germany have agreed on July 2, 2015 cornerstones for an amendment to the Temporary Science Employment Law. So to be linked to training objectives according to the amendment to the Temporary Science Employment Law contract periods and time limits on third-party funds, the duration of the appropriation. This is to ensure that improper short time limitations prevented and precarious employment be curbed.

DFG* - toolbox

The toolbox presents real-life examples of gender equality measures at German higher education institutions which aim to promote the implementation of similar practices elsewhere.

*The German Research Foundation (DFG) is the most important central organization for the promotion of research at universities and other publicly financed research institutions in Germany.

Description of the measure

„Extra Travel Allowance for Female Early Career Researchers with Children“

Female early career researchers at the University of Konstanz who have children can request an extra travel allowance in order to take their children with them to conferences.

Applicants may request an allowance of up to € 250 for actual travel expenses if travelling with children and (where applicable) a partner or babysitter to look after the children. This measure is offered as part of the Excellence Initiative.

Target groups: doctoral researchers, postdoctoral researchers, researchers preparing for habilitation and junior professors with children under the age of 10




Description of the measure

„ Career Support - Training for Female Researchers“

Goethe University Frankfurt offers career support events specifically for female researchers that address everyday life at university and areas of conflict. The following seminars will be held in the winter semester 2014/15:

- Self-management for female researchers – From defining a goal to successful implementation
- Project management for research projects
- Research funding and career development
- Constructively managing difficult conversations
- Successfully applying for a professorship

Target groups: Graduates/doctoral researchers, Postdoctoral researchers, (Junior) professors, Leadership positions



Description of the measure

„Väterzeit (fathertime)“

The project at Heinrich Heine University Düsseldorf (HHU) actively supports and organises services for fathers. Key elements of the project include the establishment of a "university fathers' network", events and talks on work-life balance, and the setting up of an information portal on the Equal Opportunity Officer's webpages. The project is aimed at all fathers at the university, including fathers in a family situation, single fathers, fathers living separately from the partner and child. As part of the project, the Equal Opportunity Officer produces an annual VäterZEIT calendar with photos of fathers who work at the university with their children.

Target groups: Students, Graduates/doctoral researchers, Postdoctoral researchers, (Junior) professors, Leadership positions, Research staff




Description of the measure

„ Success Monitoring“

To evaluate the success of gender ratio targets in science, different types of monitoring are used at Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg. The aim of these monitoring measures is to form a clearer picture of the career paths of female and male researchers and the success rate of female and male students. This in turn makes it possible to identify **at which thresholds in an academic career problems occur** – from bachelor's degree to master's degree, from doctorate to professorship.

Target groups: Leadership positions, Committees, Research staff



Field of action:


Leadership

Best Practice

University of applied Sciences Bremen

Consideration of social competence in salary; Granting of special performance bonuses for family-conscious leadership


Incentive to grapple as executives with the subject and contribute actively to the implementation of family-friendly study and working conditions to the universities



New Career Path to Professorship:

Baden-Württemberg is aimed "tenure track"

- **Reason: Especially between doctorate and professorship many women leave universities**
- Tenure Track in this context means the chance to receive a lifetime professorship for a limited trial period. This is the path to professorship predictable and only subject to criteria of professional quality.
- Connected with mentoring programs and women's advancement plans and quotas



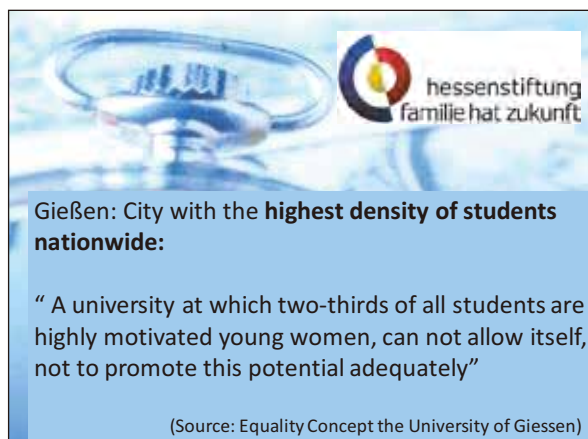
Cultural change

- Common understanding that family-friendly working conditions also have positive effects on the economic success of a country
- Modernizing work culture towards more family-friendly working hours for women and men throughout the life course



Pilot project:

“Study and research with child” (2002 – 2006)



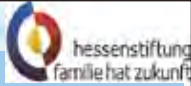
Gießen: City with the **highest density of students nationwide:**

“ A university at which two-thirds of all students are highly motivated young women, can not allow itself, not to promote this potential adequately”

(Source: Equality Concept the University of Giessen)



Results of our survey



It lacks full-time, reliable, affordable and flexible childcare facilities

Study, examination and doctoral regulations take into account the everyday situation of students and parents inquiring inadequate

Networking of existing advice services on site is upgradeable

Housing for student parents in the city hardly affordable

Recommendations for Action on Gender Dimensions in Science

„The JLU is aware that individual promotion of gifted women must go hand in hand with reducing the structural barriers and also professional cultural barriers in order to realize the ambitious policy objectives promptly.“

(Source: Equality Concept the University of Giessen)

Field of action: Dual Career Service –

Part of the gender equality policy
Justus Liebig University (JLU) Gießen

Support of partner of dual-career couple in their job search

- Initial consultation, strategy development and support in finding a job
- Supporting applications through contacts JLU with other universities, municipal employers and the economy
- Establishing contacts with partners in the region of Rhine-Main
- Support of dual-career couple in finding child care and schools

Field of action: Working hours

Job sharing among professors and qualification bodies
Creating qualifying points by splitting a professorship
Better distribution of workload

Field of action: Personal development

Planning and support of parental leave and exemption

The object of the immediate supervisor

Phase 1: Information and Planning

Phase 2: Contact detentions, communication about conditions of re-entry (child care, changes in the workplace, training needs)

Phase 3: re-entry, feedback

Field of action: Leadership

Consideration of social and family skills in the selection of executives

- Guidelines for recruitment procedures
- Mandatory invitation to the presentation of social and leadership skills in job applications

What we know about the gender competence of leadership...



- ▶ Within the academic and administrative leadership often lacks competence in gender equality issues (knowledge of gender equality policies, insight into direct and indirect mechanisms of discrimination etc.) which would greatly facilitate the process of eliminating gender stereotypes and discrimination.
- ▶ In this direction we still have to do a lot of work.



Thank you for your attention!

②学長・副学長と女性研究者との懇談会

実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	学長・副学長と女性研究者との懇談会
実施日	2016年1月12日（火）15:00～17:00
場所	筑波大学本部棟5階 大会議室
形式	一般公開・シンポジウム・セミナー・講演会・ワークショップ・ <u>その他（懇談会）</u>
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） <u>（無）</u>
対象者	一般 <u>（研究者）</u> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：45名（内女性：5名）、（内訳 一般0名 大学生0名 教職員45名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP、メール発信、 <u>その他（対象者へ案内状の送付）</u>
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>筑波大学の各系（教員組織）より女性研究者25名と学長・副学長8名が出席し、女性研究者が自己紹介と「女性研究者として最も関心のある事、課題やその改善策」について1人ずつ述べた後、学長・副学長と意見交換を行いました。</p> <p>女性研究者からは、育児・出産などと仕事の両立の困難さや、出産時などの事務対応に関する経験や制度等に関する情報の一元化の必要性が示されました。また、身近な相談者や女子学生・女性留学生へのサポートやロールモデルの必要性も求められました。くわえて、女性役職者の数値目標の設定の必要性や、管理職層と若手のギャップが生じている現状などに関する意見も出されました。</p> <p>学長や副学長からは、育児・出産などに関する支援拡充の必要性は把握していること、そのために管理職層へのFDを充実させ女性研究者支援への意識改革を継続していくことや、教員同士のグループ単位による協力体制の構築などを進めていくことが伝えられました。また、このような懇談会で様々な現場の意見が聞ける機会は重要であり、継続的に対話を実施していくことで少しでも状況の改善に努めたいと伝えられました。</p>
	 

③ダイバーシティセミナー

実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	ダイバーシティセミナー I 「英語で研究発表」
実施日	2015年7月23日（金）15:00～17:00
場所	筑波大学総合研究棟A 107号室
形式	一般公開・シンポジウム <u>セミナー</u> 講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） 無
対象者	<u>一般</u> <u>研究者</u> <u>学生（大学院生）</u> その他（ ）
来場者	人数：46名（内女性：23名）、（内訳 一般5名 大学生16名 教職員25名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース <u>HP</u> <u>メール発信</u> <u>その他（ポスター）</u>
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ推進室長 溝上智恵子
内容	<p>前半は、筑波大学図書館情報メディア系の寺澤洋子先生に、英語のプレゼンテーション方法に関して講演していただきました。</p> <p>スピーチについては、できるだけシンプルな英語を使い自信を持って話すことや、アクセントと要素の切れ目を意識して自分の強調したいポイントを明確にして話すことなどを話していただきました。ポスター発表については、報告者とオーディエンスの距離が近いことを意識して、できるだけ質問しやすい雰囲気をつくり、そして各種の質問に対応できるように準備しておくことなどのアドバイスをいただきました。英語に限らず日本語にも応用できることが多く、実践の場で役に立つとの声が多数寄せられました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>後半は、各自が取り組む研究や、英語に関するフリートークが行われました。参加者から積極的な意見・情報交換が行われ、大変盛況な会となりました。</p> 

平成25年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
女性研究者研究活動支援事業（拠点型）

ダイバーシティセミナー I 秘密のスキル教えます

英語で研究発表

その研究成果は、正しく聴衆に伝わっていますか？
魅力的な英語プレゼンテーション能力は、国際競争を勝ち抜き、
研究リーダーへの道を歩くのに不可欠です。
経験豊富な講師の研究発表を参考に、資料の作り方や話し方の
工夫・ポイントをアドバイスいただきます。
さあ、その手で世界への扉を開きましょう。

初心者
大歓迎

日時：2015年 **7月23日**（木）15:00～17:00

会場：筑波大学総合研究棟A **107号室**

定員：先着 **30名**

お申し込み： 下記HPより申し込みフォーム、電話、E-mail、QRコードをご利用下さい。

締め切り： **7月17日（金）** 人数に余裕がある場合には、当日受付も可能です。

使用言語： 日本語・英語

受講対象： 英語でプレゼンテーションを行う研究者、教職員、大学院生、大学生、又は
今後必要になると思われる方。

プログラム： 15:00～16:00（講演） 16:00～17:00（フリートーク）
フリートークでは研究に関する自由な意見・情報交換を行います。



講師：寺澤洋子

電気通信大学電子工学科・同大学院修士課程電子工学専攻修了。スタンフォード大学
音楽学科CCRMA修士課程・博士課程修了。Ph.D. (Music)。AES教育財団ジョン・アー
グル記念奨学金(2008)、IPA未踏スーパークリエータ(2009)、日米先端工学シンポジウ
ムベストスピーカー賞(2014)等受賞。パリ国際芸術都市アーティスト・イン・レジデ
ンス、IRCAM客員研究員、筑波大学TARAセンター研究員、東京芸術大学非常勤講師等
を経て、現在、筑波大学図書館情報メディア系助教およびJSTさきがけ研究者(兼任)。
ダンナさんと家事と育児を半分こして、先生業とママ業の両方を楽しんでいます。



筑波大学ダイバーシティ推進室
TEL：029-853-8504 FAX：029-853-8505
E-mail：diversity@un.tsukuba.ac.jp
URL：http://diversity.tsukuba.ac.jp/





実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅡ「キャリアとワークライフバランス」
実施日	2015年9月5日（土）10:00～16:00
場所	筑波大学総合研究棟A 111号室
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー 講演会・ワークショップ・その他（ ）
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） 無
対象者	<input checked="" type="checkbox"/> 一般 <input checked="" type="checkbox"/> 研究者 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：43名（内女性：23名）、（内訳 一般6名 大学生36名 教職員1名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信、 <input checked="" type="checkbox"/> その他（チラシ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ推進室長 溝上智恵子
内容	<p>前半では、現役研究者による講演会を行いました。</p>  <p>はじめに、「仕事と子育ての両立—企業で働く研究員の1日—」では、日本IBM（株）東京基礎研究所に勤務されている安部麻里さん福田健太郎さんご夫妻にご講演いただきました。お二人とも研究者として勤務しながら、3人のお子さんの子育てに取り組まれています。</p>  <p>在宅勤務を増やすといったような、フレキシブルな勤務形態の整備と、選択肢の多さがお二人の仕事と育児の両立を可能にしているようです。</p> <p>次に、「失敗から学ぶキャリア形成」では、ダイバーシティ推進室長で、本学図書館情報メディア系の溝上智恵子先生よりご講演いただきました。溝上先生には、ご自身の就職と留学を経て研究者になられた経験から、まわり道しても自分の希望するキャリアは実現できることをお話いただきました。</p>  <p>後半では、キャリア・カウンセラーの内田佳子さんによるワークショップ・セミナーを開きました。</p> <p>参加者は「カードソート」というグループ・ワークを行い、自分が仕事や研究に求めている価値を明らかにし、自分らしいキャリアを描く手がかりを発見しました。カードソートを通じて、参加者はこれまで気づかなかった自分が実現したいこと、そして自分が意味を感じるもの（価値観）を明らかにすることができました。</p>

Ⅱ

平成27年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業
女性研究者研究活動支援事業（拠点型）

ダイバーシティセミナーⅡ

参加費無料
教職員・学生ともに歓迎！
午前・午後どちらかでも可！

キャリアと ワークライフバランス

企業・大学で働く先輩研究者の経験談と
ワークショップを通じて自分のキャリアを見つめてみよう！

2015年 9月 5日（土）筑波大学総合研究棟A111

★ 10時～12時：現役研究者からの経験談と交流会

研究や仕事に関する
フリートークの時間も！

① 「仕事と子育ての両立 - 企業で働く研究員の一日-」



安部麻里

日本IBM（株）東京基礎研究所

研究テーマ：ビジネスプロセス・パフォーマンス管理



福田健太郎

日本IBM（株）東京基礎研究所

研究テーマ：アクセシビリティ・テクノロジー



② 「失敗から学ぶキャリア形成」

溝上智恵子 図書館情報メディア系教授

★ 13時～16時：キャリア・カウンセラーとのワークショップ・セミナー

「キャリアデザインセミナー バリューカードワークを通じて楽しく気づく！」



現役キャリアカウンセラーによる
ワークショップ！

内田佳子 キャリア・カウンセラー

申し込み：下記HPの申し込みフォーム、電話、E-mail、QRコードにて

締め切り：8月31日（月）当日参加歓迎（資料準備の都合により事前予約をお願いしています）

対象者：筑波大学教職員、大学院生、大学生、つくば女性研究者支援協議会および連携機関に所属する方



筑波大学ダイバーシティ推進室



TEL: 029-853-8504 FAX: 029-853-8505

E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp>





実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅢ「外部資金獲得&研究マネジメントセミナー」
実施日	2016年1月21日（木）15:00～17:15
場所	筑波大学3B棟2階 213号室
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー 講演会・ワークショップ・その他（ ）
	展示物： <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ） 無
対象者	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 研究者 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	数：18名（内女性：12名）、（内訳 大学生6名 教職員12名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 <input checked="" type="checkbox"/> その他（チラシ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>前半では、URA研究支援室の大垣有美さんを講師にお招きし、外部資金獲得のためのセミナーを行いました。</p>  <p>外部資金獲得のためには、どのような研究費が必要なのか自己分析した上で、外部資金の公募情報をしっかり収集すること、読み手に伝わりやすい申請書の作成を心がけることなどをお話いただきました。具体的にどのような外部資金があるのか、民間が助成している女性研究者向けの資金も含めて、詳しく紹介していただきました。</p> <p>後半では、URA研究支援室の室長でもある本学生命環境系の馬場忠先生に、研究のマネジメントについてご講演いただきました。</p>  <p>馬場先生には外部資金獲得後の研究の進めかたについて、ご自身の経験を踏まえて話していただきました。</p> <p>定められた研究期間の中で成果を挙げるためには、教員にとっては、獲得した研究費の配分やプロジェクト運営、外部との人脈形成などの研究室全体のマネジメント、院生など若手研究者にとっては、実験を担う人材として十分な時間を確保し、研究に注力することが重要になることを話していただきました。</p> <p>研究室における役割分担を全うしていくことが、成果の向上や次の外部資金獲得のための業績につながるそうです。</p>

Ⅱ

平成25年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」
FD研修会（筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター、URA研究支援室）

ダイバーシティセミナー III 外部資金獲得& 研究マネジメントセミナー

どうすれば外部資金を獲得できるのでしょうか？
どうすれば研究を円滑に進め、成果を上げられるのでしょうか？
このセミナーは、これらの実現に必要なことを学ぶものです。第1部では、女性研究者が外部資金獲得に必要な工夫すべき点やアピール方法について、第2部では、資金獲得後の研究の計画・実行・成果にまで至る、適切なマネジメント方法について、経験豊富な講師の先生にアドバイスいただきます。

日時：2016年 **1月21日（木）**

第1部 15:00~16:00

女性研究者のための外部資金獲得セミナー （女性限定）

第2部 16:15~17:15

研究マネジメントセミナー （男女問わず）

会場：筑波大学3B棟2階 **213号室**（プレゼンテーションルーム）

定員：先着 20名

お申し込み：下記申し込みフォーム、電話、E-mail、QRコードをご利用下さい。

第1部と第2部どちらをご希望か明記の上、お申し込みください。

締め切り：**1月18日（月）** 人数に余裕がある場合には、当日受付も可能です。

受講対象：外部資金獲得や研究のマネジメントに関心のある研究者、教員、大学院生。
つくば女性研究者支援協議会の参加・連携機関の女性研究者の参加を歓迎します。

プログラム：第1部、第2部ともに講義・質疑応答を行います。
質疑応答では研究に関する自由な意見・情報交換を行います。

講師

大垣有美 URA（筑波大学URA研究支援室 リサーチ・アドミニストレーター）

URA研究支援室にて外部資金獲得支援を担当。研究開発推進に関する資金情報の収集や、申請・採択のための様々なサポートを実施中。

馬場 忠 先生（筑波大学生命環境系教授、学長特別補佐、URA研究支援室長）

生殖発生生物学が専門。大型外部研究資金の獲得多数。あわせて多くの研究資金・人材育成プログラム審査員を歴任。研究支援の立場からの講演も経験豊富。

初心者
大歓迎



筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ部門

申し込みフォーム：<http://xtw.me/XEigh3f>

TEL：029-853-8504 FAX：029-853-8505

E-mail：diversity@un.tsukuba.ac.jp URL：<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>



実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅣ「セクシュアル・マイノリティとダイバーシティ」
実施日	2016年2月24日（木）13:00～14:30
場所	筑波大学人間系学系棟A 101号室
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー 講演会・ワークショップ・その他（ ）
	展示物： <input checked="" type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> 機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ） 無
対象者	<input checked="" type="checkbox"/> 一般 <input checked="" type="checkbox"/> 研究者 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：54名（内女性：29名）、（内訳 大学生44名 教職員8名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース <input checked="" type="checkbox"/> HP, <input checked="" type="checkbox"/> メール発信, <input checked="" type="checkbox"/> その他（チラシ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>大阪市立大学の新ヶ江章友准教授より、ダイバーシティとLGBTに関する講演を行っていただきました。</p> <p>近年、男女共同参画に関する取り組みが盛んになりつつあります。しかしながら、それらは異性愛の男女というジェンダー観を前提にしているために、セクシュアル・マイノリティの視点が含まれていないという指摘をされました。一方で、セクシュアル・マイノリティの65%が思春期に自殺を考えた経験を持つなど、LGBTの観点から男女共同参画を考えていく必要があるということを話していただきました。</p> <p>さらに、企業にとっても、LGBT層市場の開拓可能性もあることからLGBTは重要なイシューとなっていること等について説明されました。これらの解決のためには既存の「制度化された性／生」を超えたダイバーシティを実現する必要があるそうです。</p> <p>参加者からは、ダイバーシティ実現のために、なぜLGBTの観点を取り入れる必要があるのか、歴史的経緯や現状の問題を踏まえて理解できたとの声を多く聞きました。とりわけ教員や将来教育関係の職に就く学生は、LGBTに関する知識を生徒指導に活かすことができる、という声を多く聞くことができました。</p>

Ⅱ

平成25年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」

FD研修会 主催：筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

共催：人間系障害科学域，障害科学専攻（前期・後期），障害科学類，国際総合学類

ダイバーシティセミナーⅣ

参加費無料
教職員・学生ともに歓迎！
学外からの参加も歓迎！

セクシュアル・ マイノリティと ダイバーシティ

人間の多様性と可能性を知り、
真のダイバーシティの実現を考える

日程・会場

2016年 2月24日（水）13時～14時30分 @ 筑波大学人間系学系棟 A101

講師

新ヶ江 章友

大阪市立大学大学院創造都市研究科／社会科学系研究院 准教授

申し込み：下記HPの申し込みフォーム、電話、E-mail、QRコードにて

締め切り：2月17日（水）当日参加歓迎（資料準備の都合により事前予約をお願いしています）

対象者：筑波大学教職員、大学院生、大学生、つくば女性研究者支援協議会および連携機関に所属する方

* 大学院生は大学院共通科目として受講することも可能です。詳細は大学院共通科目HPを確認してください。

★会場までのアクセス例（詳細は大学HPにてご確認ください）

つくば駅（つくばセンター）より、バス乗り場6番から

「筑波大学中央行き」か「筑波大学循環バス（左回り・右回り）」に乗り

「筑波大学中央」で下車。バス停から案内板に従って西へ進んでください。



筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門

TEL: 029-853-8504 FAX: 029-853-8505 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp> または「筑波大学 ダイバーシティ」で検索



申し込みフォームへ！



実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅤ「障害とダイバーシティ」
実施日	2016年2月29日（月）10:00～11:30
場所	筑波大学総合研究棟A 111号室
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー 講演会・ワークショップ・その他（ ）
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） <input checked="" type="checkbox"/> 無
対象者	<input checked="" type="checkbox"/> 一般 <input checked="" type="checkbox"/> 研究者 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：49名（内女性：27名）、（内訳 大学生31名 教職員15名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 <input checked="" type="checkbox"/> その他（チラシ）
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子
内容	<p>本学の半田こづえ助教より、女性研究者であり視覚障害者でもあるご自身の体験から、障害とダイバーシティについて話していただきました。障害は社会的・歴史的に生成される概念であり、障害者の支援は、「障害の無化」ではなく、個人の才能を引き出す人的環境の創造が重要であることを説明していただきました。個々の持つ「性別」や「障害」という差異を社会的に尊重していくことが、一人ひとりの生活しやすい社会を目指すダイバーシティの理念につながることもご教示いただきました。</p> <div></div> <p>参加者からは、「健常者」と「障害者」という二分法をあらため、ダイバーシティの視点から考える必要に気づいたという声が多く聞かれました。障害を持つ参加者からも、「ふつうの人」を目指して苦労してきたが、それは違うことに気づいた、というコメントもいただきました。先生の講演は、障害を持つ女性研究者という、ロールモデルの視点からも有意義なセミナーになりました。その他、ダイバーシティの観点から障害を捉えなおしたときに、具体的に障害者とどのように接するべきかといった、具体的なケースをより詳しく説明してほしいという意見もありました。</p> <p>会場の収容可能人数がいっぱいになるほど参加者が多く、障害に対する関心の高さが伺われました。</p>

Ⅱ

平成25年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」

FD研修会 主催：筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

共催：人間系障害科学域、障害科学専攻（前期・後期）、障害科学類

ダイバーシティセミナー V

参加費無料
教職員・学生ともに歓迎！
学外からの参加も歓迎！

障害とダイバーシティ

～「障害」と「健常」の二分法の再考～

人間の多様性と可能性を知り、
真のダイバーシティの実現を考える

日程・会場

2016年 2月29日（月）10時～11時30分 @ 筑波大学総合研究棟 A111

講師

半田 こづえ

筑波大学人間系障害科学域 助教

申し込み：下記HPの申し込みフォーム、電話、E-mail、QRコードにて

締め切り：2月17日（水）当日参加歓迎（資料準備の都合により事前予約をお願いしています）

対象者：筑波大学教職員、大学院生、大学生、つくば女性研究者支援協議会および連携機関に所属する方

* 大学院生は大学院共通科目として受講することも可能です。詳細は大学院共通科目HPを確認してください。

★会場までのアクセス例（詳細は大学HPにてご確認ください）

つくば駅（つくばセンター）より、バス乗り場6番から

「筑波大学中央行き」か「筑波大学循環バス（左回り・右回り）」に乗り
「筑波大学中央」で下車。バス停から案内板に従って西へ進んでください。



筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門

TEL: 029-853-8504 FAX: 029-853-8505 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp> または「筑波大学 ダイバーシティ」で検索



申し込みフォームへ！



3. 環境整備事業

① 育児等との両立のための研究・業務補助者雇用経費助成制度

筑波大学では平成23年度より、出産・育児等で研究が中断しやすい女性研究者等の研究継続支援事業として、「育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成制度」を実施している。また、平成22年度より、管理運営業務等に携わる男女格差の是正のため、「管理企画業務等の大学運営に参画する女性研究者に対する補助者派遣事業」を実施し、24年度からは、対象者に外国人等を加え、「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度」を実施している。

平成27年は研究補助者雇用経費助成として13名の研究者への助成を実施し、管理企画業務等の大学運営に参画する女性研究者に対する業務補助者雇用経費助成として6名の研究者への助成を実施した。本助成を受けた研究者の所属・職階級は下記の通りである。

育児等との両立のための 研究補助者雇用経費助成制度

所属	職名
システム情報系	講師
生命環境系（グローバル研究院）	助教
人間系	准教授
人間系	准教授
体育系	特任助教
芸術系	准教授
芸術系	准教授
医学医療系	准教授
医学医療系	准教授
医学医療系	講師
医学医療系	助教
医学医療系	助教
附属学校教育局 （附属駒場高等学校）	研究員

管理運営業務を行っている女性・外国人等への 業務補助者雇用経費助成制度

所属	職名
ビジネスサイエンス系	教授
人間系	教授
人間系	教授
人間系	教授
医学医療系	教授
図書館情報メディア系	教授

② 育児クーポン

平成22年度よりこども未来財団の行うベビーシッター育児支援事業を活用して、在宅保育サービスを利用する際に料金の一部を助成する「ベビーシッター育児クーポン」の発行を実施してきた。平成27年度より公益社団法人全国保育サービス協会が行うベビーシッター派遣事業に移行し、引き続き仕事と子育ての両立を支援し、児童の健全な育成に寄与することを目的とし、クーポンを発行している。同制度の利用状況は以下のとおりである。

	利用申込者数	申請枚数	利用回数
22年度	7人	30枚	13枚（5人）
23年度	3人	15枚	6枚（1人）
24年度	6人	50枚	32枚（4人）
25年度	8人	183枚	147枚（5人）
26年度	7人	166枚	129枚（6人）
27年度	2人	20枚	20枚（2人）

4. 相談事業

①相談室「あう」

平成22年度に開設したワーク・ライフ・バランス相談室“あう”は、平成26年度で6年目を迎えた。本相談室は、主に教職員を対象として、就業上の問題・課題に関する相談、働き方の見直し、家族や個人に関する相談等を受付ける窓口として運営している。

ワーク・ライフ・バランス相談室のご案内

教職員のためのワークライフバランス相談

教育指導や仕事を優先して
自分のことは
つい後回しにしがち。
日々の生活に忙しく
自分のための
時間が作れない。

そんな時に気持ちの
切り替えの場として
気軽にご利用ください。

学生のためのワークライフバランス相談

勉強と
私生活の両立を
うまく図りたい。

将来社会人として働くときに、
仕事と生活の調和が実現できる
ように参考となる情報を提供
します。

Counseling on Work-Life-Balance issue is available to faculty, staff and students.
Confidentiality protected.

携帯カード

ワーク・ライフ・バランス相談室 “あう”

予約方法 E-mail : diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
電 話 : 029-853-8503 (相談室直通)

相談場所 ワーク・ライフ・バランス相談室 “あう”
(場所はご予約時にお知らせいたします。)

Feel free to contact @ University of Tsukuba Office of Diversity
Work-Life-Balance Counseling Service “Au”
Email for an appointment: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

こんな時は、相談してみませんか。

**職場や
仕事上での
問題**

- 上司・部下・同僚との人間関係で悩んでいる
- 求められる仕事とやりたい仕事のギャップを
どうしたらいい?
- 働き方を見直して私生活も充実させたい
- 仕事をやる意欲が低下している
- 職場でのストレスが大きい
- 産休・育休から復職する部下をどう支援したら
いいの?

**私生活での
問題**

- 家族の要望と仕事との兼ね合いが難しい
- 育児・介護の問題がある
- 子育てに不安がある
- 家庭内で心配な事があるけれど
話せる人がいない
- 研究職を目指しているけれど、
家族も持いたい・両方できるかが不安

**再就職
準備**

- これからのキャリアについて
考えたい
- スキルの再認識やスキルアップに
ついて具体的に考えてみたい
- 再就職の準備をしたい

申し込み方法

1 お申し込みは
メール、または
電話にて
受け付けています

E-mail : diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
電 話 : 029-853-8503 (相談室直通)

2 右記をお知らせください

名前、所属、連絡先 (TEL/E-mail)
相談内容の概要、相談希望日時

3 場 所

ワーク・ライフ・バランス相談室 “あう”
(場所はご予約時にお知らせいたします。)

WLB相談室 “あう”では、カウンセリング利用の事実および相談内容に関して守秘義務
を守り、利用者が安心してご相談できる環境を提供します。

※下記カードを切り取って携帯して下さい。

ワーク・ライフ・バランス相談室

WLB相談室 “あう”では、
学生・教職員が自分の希望するWLBが実現できるよう応援しています!

WLBの問題解決に向けて
カウンセラーに話を聞いて欲しい

相談日時: 毎週水曜 13:15 ~ 17:15
なお上記以外の時間でも予約の上相談可能です。

ワークライフバランスやキャリア支援について
もっと知りたい

・心理カウンセラー
・ダイバーシティ部門スタッフ

大学で働く先輩研究者に話を聞いてみたい

・アカデミックメンター

詳しくは、ホームページを是非ご覧下さい。 <http://diversity.tsukuba.ac.jp/>

改訂版リーフレット

平成27年4月1日から平成28年2月29日までの相談利用のべ件数は17件、相談者実人数は16人（内新規利用者12人）であった。

【利用実態】

月別の相談延べ件数、月次延べ利用者数及び新規利用者数を図1に示し、相談内容別人数及び相談者の属性を図2、図3に示した。

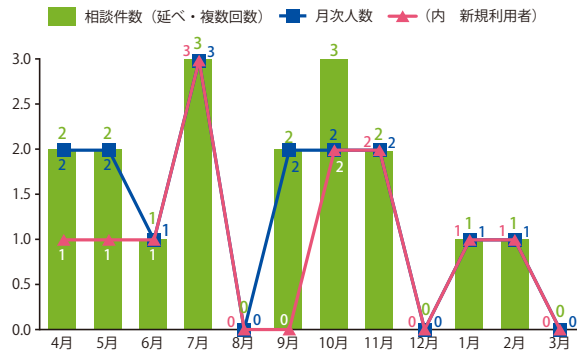


図1 相談月別推移 (平成27年度)

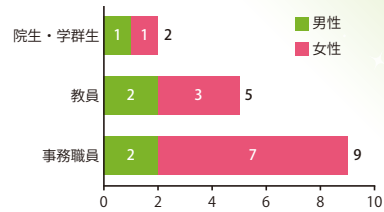


図3 相談者属性別人数

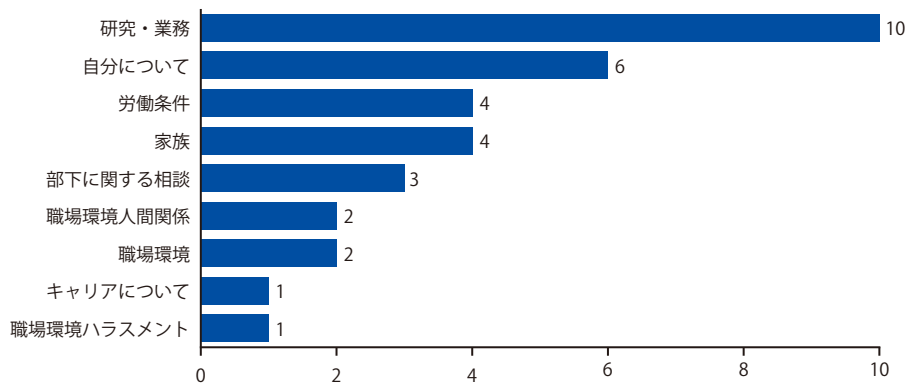


図2 相談内容別人数

[相談内容－属性－性別・利用方法]

利用者の相談内容は複数に分類されることが多い。その中でも10人が研究・業務に関する相談で訪れ、昇進や異動に伴う問題のほかに、上司・同僚との働き方の相違から問題に発展するケースがあった。また研究・業務に関する相談をきっかけに、自分の性格（気質）や健康について考えを深める利用者も複数あったことから、問題をある程度同定した上でいろんな角度から要因を検討することで、利用者にとって今後の予防策にもなりえることが考察できた。属性別では、事務系職員（計11名）が全利用者の半数強を占め、次に教員（計5名）、院生－学群生（計2名）と続き、性別では女性の利用が全体のほぼ7割を占めた。相談利用方法は、相談室あうでの直接面談でおこなった。

[相談から見えてきた傾向]

単身者（特に女性）のワークライフバランスに対する周囲の認識について

子育て支援制度は充実しつつあるなかで、女性単身者に対する周囲の期待値が以前にも増し重く感じるという相談が数件あった。具体的には、子どもにかけられる時間がない、つまり時間的拘束がないことを理由に、周囲からは必然的に業務量や長時間勤務が増えることはやむを得ないという認識を持たれ、締め切りの多い仕事などが集中する現状があるという。さらには、女性管理職となるべく経験を今から積んでおかななくてはならないというプレッシャーを感じ、自分の望むワークライフバランスが維持し難い状況があるという。なかには、体調を崩しても休暇が取り難く、その結果慢性的な体調不良をおこした職員も数名あり、独身であることはむしろ不利であるといった声すらあった。今後女性職員の活躍がより期待される傾向のなかでは、上記に類する問題を抱える職員がいることを理解し、男女問わず単身者に対しても子育て期の職員同様に個人の望むワークライフバランスが維持できるよう働き方に対する意識の共有を図ることが必要であるといえる。

②キャリア相談

平成27年2月に「キャリア相談」を開設。筑波大学の全教職員および大学院生を対象に、キャリアに関する広範な悩みに対して相談を受け付け、キャリア形成の支援を行う窓口として運営している。

開設にあたり、相談室リーフレットを作成して学内に配布をし、周知活動に努めた。



開設告知リーフレット

キャリア相談は、毎週木曜日10：30～15：30を利用日時とし、事務職員が利用しやすいように、昼時間（12：15～13：15）も予約を可能と対応した。平成27年4月1日～平成28年3月末までの相談利用延べ件数は36件、相談実人数は30人（内新規利用者9人）という結果となった。

〔相談内容・属性・性別〕

相談内容で最も多かったのは「今後のキャリアプラン」であり、全体の80%を占めた。次いで「働き方、職場（研究室）に関すること」が約14%、「ライフイベントについて」が6%を占めた。属性別では、院生（57%）が最も多く、事務系職員（33%）、研究員（7%）と続き、男性1人を除く全てが女性であった。

〔利用実態〕

月別の相談延べ件数、月次延べ利用者数及び新規利用者数を図1に示し、相談内容別人数及び相談者の属性を図2、図3に示した。

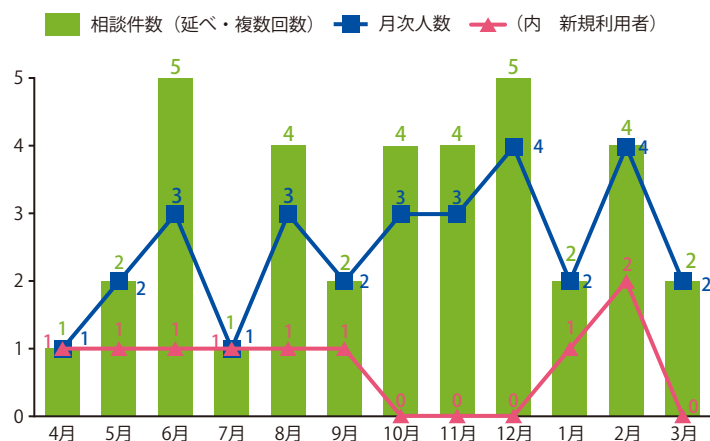


図1 相談月別推移 (平成27年度)

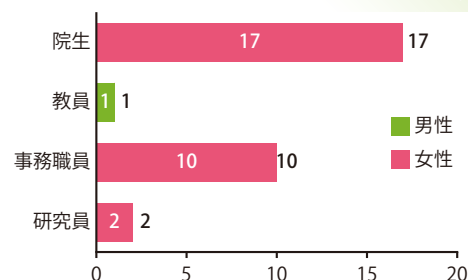


図3 相談者属性別人数

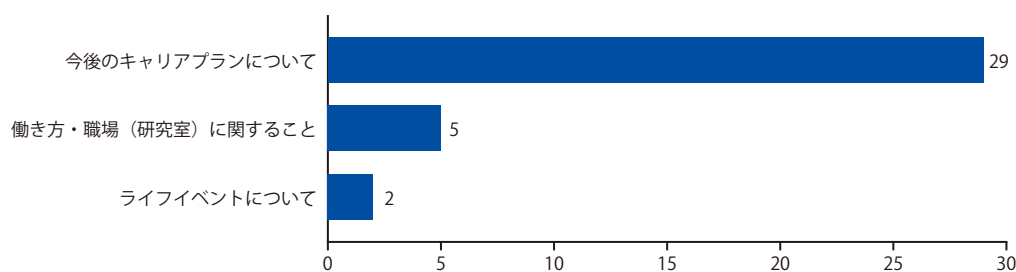


図2 相談内容別人数

[相談・対応の特徴]

主な相談内容である「今後のキャリアプランについて」では、自身のキャリア選択に関するものが多い。

- ・「今後のキャリアとして、研究を続けるか就職するか迷っている」
- ・「ライフイベントを機に、今後自分が取りうる選択肢について検討したい」
- ・「キャリアプランについて漠然としたイメージしかない状態なので具体化させたい」

これらの相談に対して、状況の把握と整理を働きかけ、相談者が持つキャリアイメージの具体化に際しては、アセスメントも活用しながら、キャリアの実現に向けて行動化を促進し、主体的なキャリアデザインの支援を行った。

[キャリア相談における支援内容]

- ・キャリアに関する自己理解の支援
- ・キャリアの方向性の選択における意思決定の支援
- ・目標の設定支援（短期・中長期目標の明確化）
- ・目標達成のための行動計画の作成支援
- ・キャリア情報の提供・助言

③アカデミック・メンター制度

平成22年度より、アカデミック・メンター制度を実施している。各系から推薦されたダイバーシティ推進室室員を中心に、アカデミック・メンター養成講座を受講した教職員が、メンティー（任期付教員、任期付研究員、博士課程学生等）の研究キャリア継続に関する相談、大学における仕事と家庭役割の両立相談について、アドバイスや情報提供を行っている。平成24年度にはアカデミック・メンター・ハンドブックを作成し、本制度の周知とメンタリング希望者のメンターとのマッチングを実施中である。

アカデミック・メンター制度とは？

アカデミック・メンター制度をうまく活用して、
キャリア形成とワーク・ライフ・バランスへの道を
描いてみましょう

研究職としてのキャリアをめざす人に、
身近な経験者との交流を通じて、
「自分の目標を具体的にイメージする」ことができます。

研究と家庭の役割（育児・介護等）の両立のために、
経験者から直接参考になる話を聞くことができます。

この制度では、アカデミック・メンターが、みなさんの「身近な経験者」「良き理解者・助言者」となり、メンティー（任期付教員、研究員、大学院生等）のみなさんが自ら考え、気づき、行動することができるよう、助言やアドバイス、情報提供を通じて支援する制度です。

アカデミック・メンターはどんなひと？

各系から推薦されたダイバーシティ推進室員が中心となりメンターが中心となりメンターが構成されています。アカデミック・メンターは、本学独自の研修カリキュラムの「アカデミック・メンター養成講座」を受講し、学員より「アカデミック・メンター」を推薦された教職員です。またオープンメンターとして、本学教職員の中から希望する人をメンター候補として選ぶことができます。

アカデミック・メンティーになれるひとは？

任期付教員、任期付研究員、大学院生等です。

どんな相談ができるの？

【例】→ 兼任してまだ日が浅いので、大学のことがよくわからない。
→ 仕事やその他のことについて気軽に相談できる相手が欲しい。
→ 結婚、出産・育児、介護などに備えて学内制度の利用方法等を知りたい。
など、お気軽にご相談ください。

メンタリングの流れ

Step1 申し込み方法 geo-mentor@u.tsukuba.ac.jp

- 相談希望者は、ダイバーシティ推進室にメール等で連絡します。
- ダイバーシティ推進室からメンターの一覧が送付されます。
- 希望するメンターを1名から選ぶか、もしくは、本学教職員の中から希望する人をメンター候補者（オープンメンター）として選び、ダイバーシティ推進室に送付ください。

Step2 メンターとのマッチング

- ダイバーシティ推進室からメンター候補者に連絡し了解を得た後、メンティーにメンターの連絡先が伝えられます。

オープンメンターを希望する場合

- ① メンター候補者はメンター講習を受講する（近々に講習会が開催されない場合は、メンター講習会DVDを視聴し、メンタリングの基礎知識を身に付けた上で、メンタリングに従事する）。彼のメンター登録が完了され、メンター講習会参加後に、正式にメンター登録が完了される。
- ② メンターの了解を得た後、ダイバーシティ推進室員よりメンティーに連絡をする。
- ③ メンターに依頼メールが送付された後、メンティーはダイバーシティ推進室員よりメンターの連絡先を教えてもらい、メンターへ連絡する。

メンティーは、メンターに連絡し、日程・場所、メンタリング方法（面談、電話、メール）を決めます。

Step3 初回のアポイント

- メンタリングに開始すること、メンタリングの頻度・方法を話し合います。
- メンターから、個人情報を送ることやメンター活動記録を作成することなどの説明があります。

Step4 メンタリングの継続

- ※ページの「アカデミック・メンター制度活用アクションプラン」を利用し、メモを作成しましょう。

Step5 メンタリング終了

- メンタリングでの経験を振り返り、今後に活かしていきます。

詳しくは、以下のサイトをご覧ください。
<http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/node/1063>

アカデミック・メンター・ハンドブック



5. 裾野拡大、次世代育成事業

①女子学生向け理系進路支援事業

平成27年度、国立研究開発法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の採択を受け、8月に「リケジョサイエンス合宿」2月に「リケジョサイエンスカフェ」を実施した。茨城県のみならず全国各地からの参加があり、夏期には118名の参加があった。本プログラムは日本経済新聞で紹介されるなど、理系女子育成プログラムへの全国的な関心の高さも示された。

企画名	想い描こう、未来を！－悩めるリケジョとその家族のために－
タイトル	1. リケジョサイエンス合宿 2. リケジョサイエンスカフェ
実施日	1. 平成27年8月5日（水）13:00－平成27年8月7日（金）12:00 2. 平成28年2月20日（土）12:30～16:30
場所	1. 筑波大学 筑波キャンパス 総合研究棟A棟 2. 筑波大学 春日キャンパス 7A棟
参加者	1. 女子中高生106名（中学生47名、高校生59名）、保護者・教員12名 2. 女子中高生46名（中学生21名、高校生25名）、保護者・教員31名
内容	1. リケジョサイエンス合宿 ・開講式、オリエンテーション ・ロールモデルの紹介 ・ラウンドテーブルカフェ ・交流会 ・サイエンス実験体験 ・保護者・教員セミナー ・グループワーク『理想の大学生活』 ・施設見学（陽子線医学利用研究センター、プラズマ研究センター） ・グループワーク発表 ・閉講式、集合写真 2. リケジョサイエンスカフェ ・開講式 ・ロールモデルの紹介 ・ラウンドテーブルカフェ ・保護者・教員セミナー ・閉講式

II

イベントの様子

1. リケジョサイエンス合宿



II

ダイバーシティ推進事業

イベントの様子

2. リケジョサイエンスカフェ



II

ダイバーシティ推進事業



筑波大学
University of Tsukuba

想い描こう、未来を！－悩めるリケジョと家族のために－

女子中高生の皆様、保護者・教員の皆様

理系が文系が迷っている…、理系に進学するのは不安・心配…、**という女子中高生、集まれ!!**

リケジョサイエンス合宿に 参加しませんか?

2泊3日



リケジョ
サイエンス
合宿とは…

2泊3日筑波大学や筑波山ホテルにて、「サイエンス」環境にたっぷりと
浸りながら、仲間や先輩たちとさまざまな企画に参加することで、
理系が大好きになるプログラムです!

女子中高生プログラム

★女性研究者に聞いてみよう!(ラウンドテーブルカフェ)
★サイエンス実験体験 ★見学施設(陽子線医学利用研究センター・
プラズマ研究センター)

保護者特別プログラム

セミナー「理系女子の将来像」

女性研究者に聞いてみよう!
ラウンドテーブルカフェ

詳細は
Webを
見てね!

女性研究者と研究の面白さや理系の魅力、ライフスタイル、将来像など
自由に話し合う企画です。この機会に、憧れの女性研究者にいろいろな
ことを聞いてみませんか。

A 理系女性研究者は
そんなに特別な存在じゃありませんよ

石川 香先生
(細胞生物学(ミトコンドリア))

B リケジョにロマンあり!
應 藤文先生(システム生物学)

C つくばで先端の科学を
体験しましょう!

佐野 幸恵先生(物理、社会工学)

D 考えたり作ったり、
理系はおもしろいです

小波蔵 純子
(物理(プラズマ・核融合・マイクロ波))

E 医学はArtとScienceです!
坂東 裕子先生(外科学、腫瘍学)

F 大変?楽しそう?
医師の魅力を伝えます!

福島 結子先生(医学(小児科))

G 研究者の資質=
気力>体力>>>知力

三好 千香先生(神経科学)

H 夏のツクバで
科学の夢と魅力を見つけよう!

小川 園子先生
(行動神経内分泌学
(ホルモン・行動、脳、社会性))

I 頑張れるコト楽しめるコトに
出会うために…

麻見 直美先生
(運動栄養学/スポーツ栄養学)

J 夢をどんどん
実現しましょう

寺澤 洋子先生(音響情報学)

K ようこそ筑波大学に!
ぜひ楽しんでください

佐伯 いく代先生
(生態学/自然保護学)



サイエンス実験体験

詳細は
Webを
見てね!

筑波大学にある様々な研究室を訪問し実験に参加して、「サイエンス」の
楽しさ・面白さを身近に感じてもらう企画です。中学や高校では経験でき
ない最先端の実験を体験してみませんか。

1 動く!光るタンパク質

仲島 由佳先生、金 俊達先生
廣田 恵子先生(生命環境系)

2 細胞のエネルギー工場を
見てみよう!

石川 香先生(生命環境系)

3 筑波大学究
面白不思議科学実験工作隊-

小林 正美先生(数理物質系)

4 土砂災害防止や月面開発にも役立つ!
まじめな砂遊び

松島 巨志先生(システム情報系)

5 環境応用にに向けた新しい無機材料:
天然資源利用と先端機器分析

鈴木 義和先生(数理物質系)

6 細胞を構成する
タンパク質を見てみよう

奥脇 暢先生(医学医療系)
齋藤 祥子先生(医学医療系)

7 音響学

寺澤 洋子先生
(図書館情報メディア系)

8 情報をより魅力的に
表現してみよう

時井 真紀先生
(図書館情報メディア系)

9 認知心理実験を
体験してみよう

森田 ひろみ先生
(図書館情報メディア系)

10 脳とホルモンの
行動科学ラボラリー

小川 園子先生(人間系)

11 自分を知る。
骨まで見ちゃおう!

麻見 直美先生(体育系)

12 文化財は何でできている?
-非破壊で元素分析-

谷口 陽子先生(人文社会系)
奥山さん、加藤さん

13 石造彫刻の修復って?
-修復材料の科学-

松井 敏也先生(芸術系)、河崎さん

開催
日時

平成27年

8月5日(水)13時~8月7日(金)12時

会場

筑波大学 筑波キャンパス 総合研究棟A棟
(宿泊:筑波山ホテル青木屋)

申込締め切り:平成27年7月3日(金)

※先着順。定員になり次第、締め切ります。

主催:筑波大学 後援:茨城県教育委員会、つくば市教育委員会

※「想い描こう、未来を!-悩めるリケジョと家族のために-」は、
国立研究開発法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」の受託事業です。

募集人数

女子中高生

100名

同伴者

30名

参加費

女子中高生

同伴者

各15,000円

(宿泊費(朝夕食込)・保険料込)

※筑波大学までの交通費は自己負担

女子中高生の皆様、保護者・教職員の皆様

リケジョサイエンスカフェ に参加しませんか？

リケジョサイエンスカフェとは…

リケジョ仲間やリケジョの先輩とふれあい、理系の魅力を発見し、リケジョ仲間との絆を深め、現場で働く先輩とお話して進路の不安を吹きとばそうというプログラムです。今回はリケジョの先輩として、筑波大学と筑波近郊にある研究所や企業で活躍する女性研究者の方をお招きしました！この機会にいろいろなお話を聞いてみませんか？

参加費
無料

インテル株式会社

なかしま けいこ
中島慶子先生

インテル技術本部
(経営工学)

少しでもみなさんのお役に立てたら嬉しいです！

宇宙航空研究開発機構

せき がわ ち さと
関川知里先生

研究開発部門革新衛星技術実証グループ
(鉱物学・隕石学)

「理系」の大きな小さな不安や悩み、なんでも相談しにきてください！

宇宙航空研究開発機構

よし ざき いずみ
吉崎 泉先生

広報部
(タンパク質結晶成長 (大学時代は生物))

面白いと思うことをとことん追求しよう！

エーザイ株式会社

せき ゆき
関 由妃先生

筑波安全性研究部
(獣医学・毒性学・病理学)

この機会に、たくさんのヒト、意見に触れることで、将来の選択肢がぐっと広がると思います。

小野薬品工業株式会社 筑波研究所

しば た なお
柴田奈緒先生

探索研究部 第三研究室 第1グループ
(薬理)

友達感覚で何でも聞いて、すっきりして帰って頂けたらうれしいです。

リケジョカフェ

森林総合研究所

おがさ ま ゆみ
小笠真由美先生

植物生態研究領域
(樹木生理生態学)

理系のお仕事はじつに様々。ぜひ視野を広げてみてください！

筑波大学

おぼ た ま な
小畠真奈先生

医学医療系総合周産期医学
(産婦人科学)

文学少女もどうぞおいでください。

農業環境技術研究所

にし た とも こ
西田智子先生

企画戦略室
(雑草科学)

やりたいことがあるって、素晴らしい！

物質・材料研究機構 (兼 東北大学)

なが むら なお か
永村直佳先生

先端の共通技術部門 量子ビームユニット
高輝度光解析グループ
(放射光を利用した先進デバイス・材料の分析および分析技術開発)

理系科目が得意じゃなくても、興味があればなんとかなります！

申し込み
締め切り

平成28年
2月8日

保護者・教員セミナー

現役大学教員と研究者が **リケジョ** の保護者・教員の悩みにお答えします！

アサヒビール株式会社
経営企画本部
山岸裕美

筑波大学 人間系 障害科学域(小児科学)
准教授
塩川宏郷

筑波大学 図書館情報メディア系
教授
溝上智恵子

開催
日時

平成28年2月20日 土
12:30 ~ 16:30

募集
人数

女子中高生

100名

保護者・教員

・人数が多かった場合には抽選で決定します。
・保護者と教員の方には別途、保護者セミナーを行います。
・送迎の保護者の方もお気軽にご参加ください。
※保護者と教員の方のご参加も事前登録をお願いしていますが、当日の飛び入りも歓迎します。

会場

筑波大学
春日キャンパス 7A205

主催：筑波大学

後援：茨城県教育委員会 つくば市教育委員会

※「想い描こう、未来を！—悩めるリケジョと家族のために—」は国立研究開発法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」の受託事業です。

②「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」連絡協議会（報告資料）

平成27年度女子中高生の理系進路選択支援プログラム
連絡協議会 実施報告（筑波大学）

想い描こう、未来を！ －悩めるリケジョと家族のために－

筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ部門 河野禎之（Yoshiyuki KAWANO）

平成28年02月13日（土）

活動の概要

- 理系の進路選択に思い悩む女子中高生に対して、理系への進路選択を推進させるため…

① 進路選択に関するアンケート調査

- 「不安・心配・悩み・迷い」を明らかにする

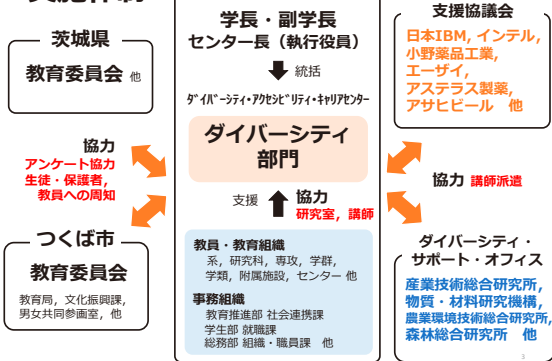
② 夏季「リケジョサイエンス合宿」

- 2泊3日で最先端の科学と女性研究者に触れ合う

③ 春季「リケジョサイエンス・カフェ」

- 多彩な分野で活躍するロールモデルと触れ合う

実施体制



取り組みの目的・目標

- 筑波大学や近隣の研究機関、企業の協力のもと、ロールモデルとの交流や実験体験を通じて、

- 女子中高生に対して**理系の魅力を伝え**、理系選択への悩みや不安を払拭させる
- 理系の**女性研究者と直に接し**、**リケジョの未来を想い描く**ことで理系への進路選択を推進させる
- 大学、大学卒業後までの**未来へ展望を拡げ**、女子中高生のキャリア・ディベロップメントに資する

年間スケジュール

6～7月 中高生の進路に関するアンケート調査

8月 リケジョサイエンス合宿実施

12月 ニュースレター発行

2月 リケジョサイエンス・カフェ実施

特徴的なイベントの紹介

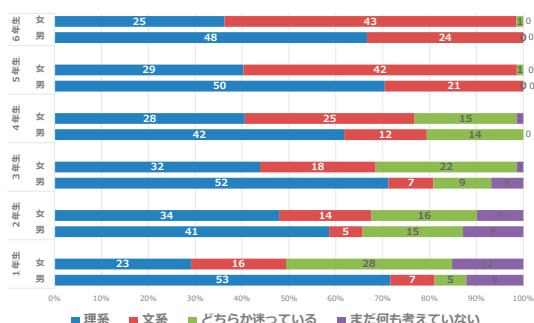
中高生の進路に関するアンケート調査

関東地方A中等教育学校 866名（回収率91%）

- 1年生～6年生：男子429名，女子437名
- 女子中高生の理系に対する不安や悩み、文理選択の迷い、相談相手等の現状を把握する

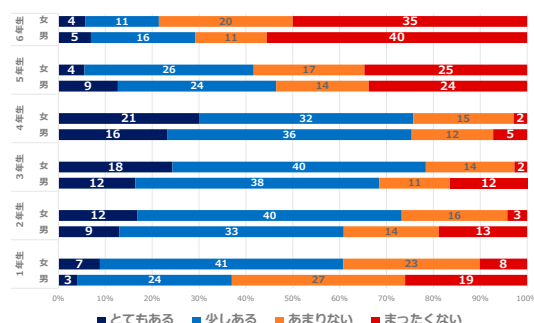
より効果的な内容を検討し、
夏と春のプログラムへ反映させる

Q. 現時点で理系・文系のどちらか？



女子の理系希望は男子の半数、**低学年の女子が迷う傾向に**

Q. 文理選択で悩みや不安、心配は？



低学年ほど悩みや不安は多い、女子の悩みが高い傾向



Q. 悩みや不安、心配していることは？（上位項目）

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
6年生	女	ない	34	苦手	14	どちらか	7	将来	5
	男	ない	40	進路	9	どちらか	7	苦手	6
5年生	女	ない	27	苦手	16	どちらか	10	将来	9
	男	ない	26	将来	13	どちらか	9	苦手	6
4年生	女	苦手	21	将来	17	進路	14	ない	8
	男	苦手	15	将来	12	進路	11	ない	9
3年生	女	将来	23	苦手	21	進路	7	ない	6
	男	将来	19	進路	14	苦手	12	ない	11
2年生	女	将来／苦手	19			ない	8	進路	6
	男	将来	20	ない	16	苦手	9	進路	8
1年生	女	将来	23	苦手	14	ない	9	どちらか	7
	男	ない	20	将来	13	苦手	9	進路	7

※ 苦手：興味があれば苦手科目があっても選んでよいのかわからない。進路：理系（文系）を選んだ後の進路（就職先など）が分からない。将来：将来の夢がはっきりせず迷っている。どちらか：どちらか興味があり迷っている。

特に女子は苦手科目で悩み、低学年は将来がみえない

Q. 悩みや不安、心配していることは？（上位項目）

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
6年生	女	母親	44	友人	12	学校の先生	8	父親	3
	男	母親	24	友人	18	学校の先生	14	父親	7
5年生	女	母親	41	父親／友人	10			学校の先生	5
	男	母親	28	友人	15	父親	10	塾の先生	5
4年生	女	母親	50	友人	6	父親	5	先輩	3
	男	母親	29	友人	16	父親	10	その他	5
3年生	女	母親	40	友人	16	先輩	5	父親	4
	男	母親	40	友人	10	父親	9	その他	5
2年生	女	母親	43	友人	11	父親	10	塾の先生	3
	男	母親	38	友人	14	父親	8	その他	3
1年生	女	母親	58	友人	12	父親	3	きょうだい／学校の先生／塾の先生／その他	1
	男	母親	39	父親	18	友人	7	その他	3

母親が相談相手で男女・学年問わず最多

特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス合宿（夏季）

2泊3日の合宿形式によるプログラム

（参加者：中学生47名、高校生59名）

- ・ 本学所属の女性研究者11名によるロールモデル紹介とテーブルトーク
- ・ 13分野の研究室による多彩なサイエンス実験体験のメニュー
- ・ 学内大型施設の見学
 - ・ プラズマ研究センター
 - ・ 陽子線医学利用研究センター

→ 多彩な理系の魅力を直に伝える

特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス合宿（夏季）

- ・ 合宿中は様々な場面で大学生や大学院生が共に時間を過ごし、中高生同士の交流を促す

- ✓ 研究室の学生が実験補助として参加する
- ✓ 女子学生がホテルで交流会を主催したり、同室で宿泊しながら学業や生活の相談にのる、等

→ 女子学生スタッフとの「タテのつながり」
・ 身近なロールモデルを提示する

→ 女子中高生同士の「ヨコのつながり」
・ 理系をともに目指す仲間づくりを促す

特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス合宿（夏季）

午前	サイエンス実験体験(1)
<ul style="list-style-type: none"> 11名の女性研究者が研究室やゼミ、フューチャイフイベントに関する経験者の紹介をした。 ラウンダーブルカフ 11名の女性研究者とのグループ単位での実験体験を実施した。事前に希望を聴き、最適な交流を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> サイエンス実験体験(2) 午後は様々な研究室にて実験体験をした。 大学各学部のグループワーク 11日間の体験を通じて得たことを大学生のアドバイザーのもと、グループでまとめた。
午後	サイエンス実験体験(2)
<ul style="list-style-type: none"> 大学各学部の交流 陽子線利用にて大学が企画したゲーム/実験体験を通じて、事前に希望を聴き、最適な交流を図った。 	<ul style="list-style-type: none"> サイエンス実験体験(3) 多彩な理系分野(数理学、理工学、医学系、農学系、工学系)の研究室が各自で企画したサイエンス実験体験をした(事前希望あり)。 (保護者・教員向けセミナー) 保護者や中学校・高等学校の教員向けにセミナーを実施し、筑波大学の理系教員と意見交換を交わした。

ロールモデルカフェ、実験体験、大型施設見学、交流会、グループワーク・・・
様々な発見と交流の場の提供！

特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス合宿（夏季）



分子ウイルス学研究室



行動神経内分泌学研究室



地盤工学研究室



保存科学研究室

特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス合宿（夏季）

合宿先でのグループワークと発表会



特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス・カフェ（春季）

日帰りによるプログラム（2月20日実施予定）

- ・ 研究所や企業の協力による女性研究者によるロールモデル紹介とテーブルトーク
- ✓ 様々な分野で活躍する女性研究者像の提供
- ✓ 研究学園都市つくばの強み

講師派遣協力機関（順不同）

インテル（株）、エーザイ（株）、小野薬品工業（株）、アサヒビール（株）、物質・材料研究機構、農業環境技術研究所、宇宙航空研究開発機構（JAXA）、森林総合研究所



特徴的なイベントの紹介

リケジョサイエンス・カフェ（春季）

ロールモデル紹介とテーブルトーク



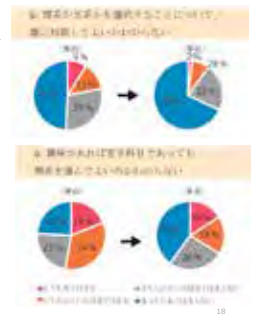
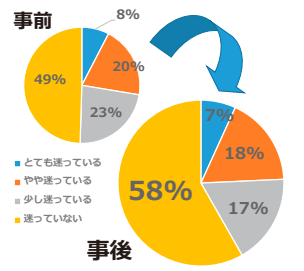
※ 写真は夏季の合宿時のもの

17

参加者の声・反応

リケジョサイエンス合宿（夏季）

Q. 現在、理系か文系かで
進路選択を迷っていますか？



18

特徴的なイベントの紹介と参加者の声・反応

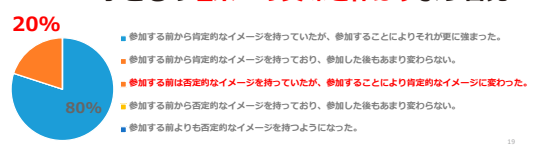
保護者・教員セミナー（夏季） ※春季も予定

保護者と教員向けに夏季と春季に実施

参加者（夏季）保護者・教員14名

- ・ 質疑応答を中心に、特に**母親からの不安や疑問**に大学教員・研究者が丁寧に対応。

→ **子どもの理系への興味を伸ばすよう啓発**



19

今後の課題

協力研究の確保

- ・ 協力的な研究室に負担が集中する恐れ
- ・ 多領域の理系分野を示したいため研究の確保に工夫が必要

難易度の設定

- ・ 中学生と高校生の知識の差は、実験体験で重要な前提条件
- ・ 今年度はグループを分けたことでスムーズな実施に

保護者・教員の参加

- ・ 保護者や教員の参加率が伸び悩む
- 保護者 → 合宿等の送り迎えに合わせた日程を考慮
- 教員 → 教育委員会との一層の連携（春季は校長会での説明も）

プログラムのアウトカム評価

- ・ 過去の参加者へのフォローアップ調査 等

20

③学群総合科目・大学院共通科目

学群総合科目「ワーク・ライフ学Ⅰ・Ⅱ」、大学院共通科目「『仕事と生活』と男女共同参画Ⅰ・Ⅱ」の合計4科目を実施した。合計で146名の受講生に対して、男女共同参画やダイバーシティ推進の目的や意義のほか、ワーク・ライフ・バランスやセクシャル・マイノリティや障害等の具体的な項目について、ワークグループ等を通じた学ぶ機会を提供した。

④女性研究者ロールモデルカフェ

実施報告書

プログラム	女性研究者研究活動支援事業（拠点型）	
課題名	ロールモデル懇談会	
	【第1回】	【第2回】
実施日	2016年2月18日（木）13:00～15:00	2016年2月25日（木）14:30～15:30
場所	筑波大学 人間系学系棟 B231講義室	筑波大学 春日エリア 7D531講義室
来場者	人数：6名 （内訳 一般 0名 大学生 3名 教職員 3名）	人数：7名 （内訳 一般 0名 大学生 6名 教職員 1名）
形式	一般公開・シンポジウム・セミナー・講演会・ワークショップ・ <u>その他（懇談会）</u>	
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） <u>（無）</u>	
対象者	一般 研究者 <u>学生（大学院生）</u> その他（ ）	
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP, <u>メール発信</u> , その他（ ）	
実施者 関連サブテーマ	○実施取り纏め者 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長 溝上智恵子	
内容	<p>研究職や大学院進学に興味のある女子大学生を対象に、少人数で女性研究者を囲んだ座談会を実施し、将来への不安や疑問について直接相談できる機会を設定した。現役の女性研究者のこれまでの苦労や工夫を伝えることで、女子大学生へ身近な存在としてのロールモデルを提示した。また、女子大学生同士、女性研究者同士もお互いの悩みや苦労を共有できるよう、ファシリテーター役の教員がディスカッションを運営した。</p> <p>懇談会を通して、女子学生のキャリアパスに関する悩みや不安について、気軽に意見を交換することで解消につとめることができた。また、懇談会までは研究者としてのイメージが具体化されていなかったことが分かり、ロールモデルの重要性が再確認された。</p>	
		
	ロールモデル懇談会第1回	ロールモデル懇談会第2回

6. 他機関・他部局との連携

ダイバーシティ部門では、常に学内外の機関との連携を持ちながら事業を展開している。学内では、他部局実施事業への参加やFD研修での情報提供等を行なった。また、学外で開催されるシンポジウム等についても積極的に参加し、ワークショップ、ポスター発表を行なうなど、情報収集と共に他機関との情報交換を実施している。

具体的には、下記のような取り組みを実施した。

- 人間総合科学研究科FD研修会「発達性ディスレクシアに関する講演会」（平成27年7月17日、7月24日）
（障害科学専攻、障害科学類、感性認知脳科学専攻ほかと共催）
- 男女共同参画推進フォーラム（国立女性教育会館）（平成27年8月20日～22日）・「つくば男・女のつどい」
2015ポスター・報告要旨（平成27年12月5日）
- 「認知症フレンドリージャパンサミット」共催（平成27年9月5日～6日）
- 「平成27年度茨城大学男女共同参画シンポジウム」講演（平成27年9月28日）
- 「5th Japanese-German International Conference - Young Power Session」主催（平成27年10月23日）
- 人間総合科学研究科FD研修会「ダイバーシティ実現の条件」（平成27年10月28日）（人間総合科学研究科と共催）
- トップマネジメントセミナー（平成27年10月9日）（総務部総務課と共催）※再掲
- ダイバーシティセミナーIII（平成28年1月21日）（URA研究支援室と共催）※再掲
- ダイバーシティセミナーIV（平成28年2月24日）（人間系障害科学域、障害科学専攻、障害科学類、国際総合学類と共催）※再掲
- ダイバーシティセミナーV（平成28年2月25日）（人間系障害科学域、障害科学専攻、障害科学類と共催）
※再掲
- 全学FD研修会「女性活躍推進法及び障がい者差別解消法に伴う筑波大学の取組～ダイバーシティとアクセシビリティの未来～」（平成28年3月10日）（各系と共催）
- つくば市男女共同参画室主催「『対話』が開く人間の可能性」（平成28年3月21日）（つくば市と共催）

①人間総合科学研究科FD研修会「発達性ディスレクシアに関する講演会」

筑波大学ダイバーシティ推進室

平成27年度 発達障害に関する教職員の専門性向上事業(文部科学省)

平成27年度 発達障害学生への支援モデル構築事業:RADD(文部科学省)

FD 研修会(障害科学専攻、障害科学類、感性認知脳科学専攻)

第47回 こころの科学セミナー

第17回 プレミアム論文セミナー

感性認知脳科学専攻型 TF・TA 活用プログラムの構築と実践(平成27年度「TA 活用プログラム等構築事業」)

講演会のお知らせ

Provisions/Support for Developmental Dyslexia at Schools and Universities in the UK

英国における学校や大学での発達性ディスレクシアのある人々への対策/支援

学習障害とは、知能は正常であったとしても読み書きの習得が困難な発達性ディスレクシアが中核と考えられています。発達障害の中で、最も出現頻度が高い学習障害は英語圏では10%以上、日本語母語話者でも数%と報告されており、通常学級にも2-3人は気づかれずに存在しているのが現状であると思われます。ニーズのある児童生徒にどのように対応しているのか英国における現状について日本の参考にすべくお話を頂きます。

Professor Taeko N. Wydell

Head of Psychology, Brunel University

日時:2015年7月17日(金) 15:00 ~ 16:30(開場 14:30)

場所:筑波大学人間学系棟A101

使用言語:英語(質疑応答は日本語でも対応可能です)



お問い合わせ 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 感性認知脳科学専攻
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 筑波大学 総合研究棟D217
TEL:029-853-3978 E-mail:2015071724ws@gmail.com

実施担当者 宇野 彰、竹田 一則

 筑波大学
University of Tsukuba

筑波大学ダイバーシティ推進室

平成27年度 発達障害に関する教職員の専門性向上事業(文部科学省)

平成27年度 発達障害学生への支援モデル構築事業:RADD(文部科学省)

FD 研修会(障害科学専攻、障害科学類、感性認知脳科学専攻)

第48回 こころの科学セミナー

第18回 プレミアム論文セミナー

感性認知脳科学専攻型 TF・TA 活用プログラムの構築と実践 (平成27年度「TA活用プログラム等構築事業」)

講演会のお知らせ

Training to teach children with dyslexia: A UK perspective

英国における発達性ディスレクシアのある子ども達への教え方に関する指導

学習障害とは、知能は正常であったとしても読み書きの習得が困難な発達性ディスレクシアが中核と考えられています。発達障害の中で、最も出現頻度が高い学習障害は英語圏では10%以上、日本語母国語話者でも数%と報告されており、通常学級にも2-3人は気づかれずに存在しているのが現状であると思われます。ニーズのある児童生徒への対応に関して、教員養成プログラムや現職教員の研修でどのように対応しているのかについて英国における現状について日本の参考にすべくお話頂きます。

Professor Rhona Winifred Stainthorp

Institute of Education, University of Reading

日時:2015年7月24日(金) 15:00 ~ 16:30 (開場 14:30)

場所:筑波大学人間学系棟A101

使用言語:英語(質疑応答は日本語でも対応可能です)



お問い合わせ 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 感性認知脳科学専攻
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 筑波大学 総合研究棟D217
TEL:029-853-3978 E-mail:2015071724ws@gmail.com
実施担当者 宇野 彰、竹田 一則

 筑波大学
University of Tsukuba

筑波大学における 女子中高生の理系進路選択支援の取り組みと課題

河野禎之¹⁾ 河田絵梨子¹⁾ 溝上智恵子^{1,2)}

1) 筑波大学ダイバーシティ推進室 2) 筑波大学図書館情報メディア系

目的

筑波大学や近隣の研究機関、民間企業の協力のもと、ロールモデルとの交流やサイエンス実験体験を通じ、

- ① 女子中高生に対して理系の魅力を伝え、理系選択への悩みや不安を払拭させる
- ② 女性研究者・理系研究者と直接に接し、「リケジョの未来」を思い描くことで理系への進路選択を推進させる
- ③ 大学、大学卒業後までの未来へ展望を拓き、女子中高生のキャリア・ディベロップメントに資する

❖ 平成25年度より3年間継続的に実施*

概要

I. リケジョサイエンス合宿（夏季）

- 2泊3日の合宿形式によるプログラム
- 豊富な体験型メニューを用意することにより、多彩な理系の魅力を直接に伝える（表1）
- 女性研究者のみではなく、大学生スタッフとの「タテのつながり」を作り、身近なロールモデルを提示する
- 女子中高生同士の「ヨコのつながり」の形成を促し、理系を目指す、悩みを共有できる仲間を作る

表1 リケジョサイエンス合宿プログラム（平成27年度）

1日目	
午後	ロールモデル紹介
	✓ 11名の女性研究者が研究やキャリア、ワークライフバランスに関する話題等の紹介をした
	ラウンドテーブルカフェ
	✓ 11名の女性研究者とのグループ単位での座談会を実施した。事前に希望を聴取し、密接な交流を図った
夜	大学生企画の交流会
	✓ 宿泊施設にて大学生が企画したゲーム（理系要素を盛り込んだ内容）にて親睦を深めた
2日目	
午前	サイエンス実験体験（1）
	✓ 多彩な理系分野（数理学、理工系、医学系、情報系、体育系等）の研究室が各々で企画したサイエンス実験を体験した（事前希望制）
	（保護者・教員向けセミナー）
	✓ 保護者や中学校・高等学校の教員向けにセミナーを実施し、筑波大学の理系教員と直接意見を交換した
午後	サイエンス実験体験（2）
	✓ 午前とは異なる研究室にて実験を体験した
夜	大学生企画のグループワーク
	✓ 2日間の体験を通じて得たことを大学生のファシリテートのもと、グループでまとめた
3日目	
午前	大型施設見学
	✓ 筑波大学プラズマ研究センターと陽子線医学利用研究センターを見学した
	グループワーク発表会
	✓ グループワークでまとめた成果を発表した

* 筑波大学は平成25年度より国立研究開発法人科学技術振興機構より助成を受け、女子中高生の理系進路選択支援プログラムを実施している

概要（続き）

II. リケジョサイエンスカフェ（春季）

- 大学、研究所、企業で活躍する女性研究者とのパネルディスカッションや座談会による交流プログラム（日帰り）
- 女性研究者から研究の魅力を聴くとともに、女子中高生の理系への進路選択や、将来のキャリア形成についての不安や悩みを相談・共有できるよう促す

表2 リケジョサイエンスカフェプログラム（平成26年度）

大型施設見学	
✓	筑波大学遺伝子実験センターと計算科学研究センターを見学した
パネルディスカッション	
✓	理系を勉強するにあたっての楽しさ、悩み、進路や将来について、女子中高生6名と大学・研究所・企業で活躍する女性研究者5名でのパネルディスカッションを行った
サイエンスカフェ	
✓	5名の女性研究者と、理系の進路選択への理解を深め、具体的な将来のイメージが持て、理系進路選択が身近なものになるようグループ毎の座談会形式で実施した

III. その他（保護者・教員セミナーや調査研究）

- 保護者や教員に対してサイエンス合宿及びサイエンスカフェへの参加を促すとともに、合宿期間にはセミナーを実施した
- プログラムを通して、保護者や教員同士で理系の進路選択に関する情報交換が可能となるよう促した
- 平成27年度は中高生の進路選択に関する700人規模のアンケート調査を実施し、結果をプログラムの企画に活用した
- 3年間の蓄積を活かし、プログラム参加者の進路に関するフォローアップ調査を計画している

実績

I. リケジョサイエンス合宿（夏季）

参加者数の推移（定員100名で募集）

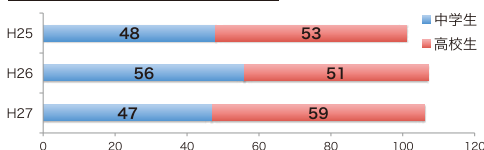


図1 リケジョサイエンス合宿の参加者推移

実際の様子

- ロールモデル紹介とラウンドテーブルカフェ

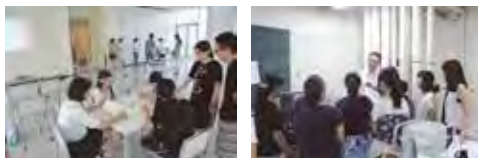




実績（続き）

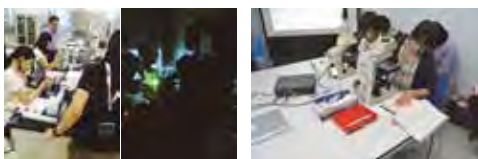
I. リケジョサイエンス合宿（夏季）

サイエンス実験体験



運動栄養学研究室

無機系エネルギー・環境材料研究室



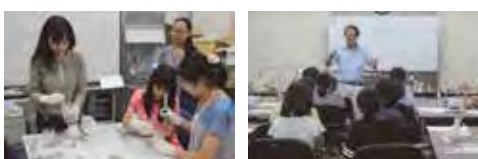
分子ウイルス学研究室

行動神経内分泌学研究室



地盤工学研究室

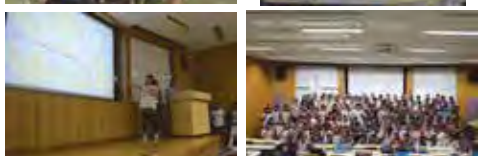
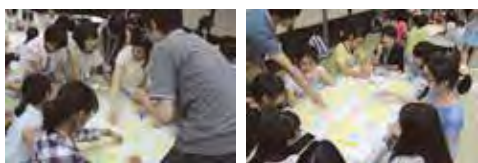
人と音の情報学研究室



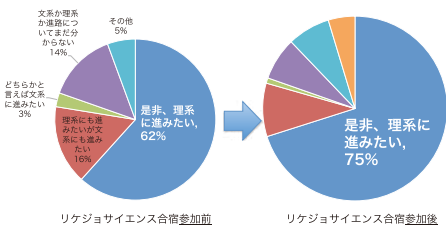
保存科学研究室

光合成・光治療研究室

グループワークと発表



アンケート結果（例：平成26年度）

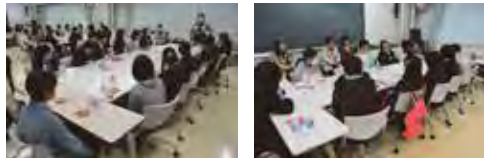


II. リケジョサイエンスカフェ（春季）

パネルディスカッション

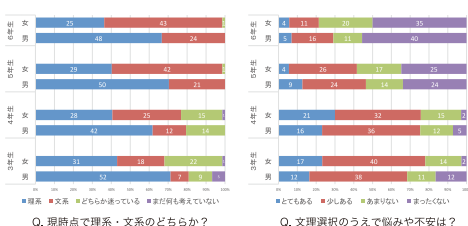


カフェ



III. 中高生の進路に関するアンケート調査（一部）

対象：茨城県内の中等教育学校 3年生～6年生 571名
調査期間：2015年7月～8月



	1位	2位	3位	4位	1位	2位	3位	4位
6年生 男	ない	進路	どちらも	苦手	母親	友人	学校の先生	父親
6年生 女	ない	苦手	どちらも	将来	母親	友人	学校の先生	父親
5年生 男	ない	将来	どちらも	苦手	母親	友人	父親	塾の先生
5年生 女	ない	苦手	どちらも	将来	母親	友人	父親	学校の先生
4年生 男	苦手	将来	進路	ない	母親	友人	父親	その他
4年生 女	苦手	将来	進路	ない	母親	友人	父親	先輩
3年生 男	将来	進路	苦手	ない	母親	友人	父親	その他
3年生 女	将来	苦手	進路	ない	母親	友人	先輩	父親

- Q. 悩みや不安の内容は？（上位項目）
- 女子の理系希望は男子の半数。低学年の女子ほど迷う傾向
 - 低学年ほど悩みや不安は多いが、高学年でも解消されにくい
 - 低学年は将来がみえずに悩む。女子は特に苦手科目が悩み
 - 母親が相談相手で男女・学年問わず最多

今後の課題

- ❖ 協力研究室の確保
 - 協力的な研究室に負担が集中する恐れがある。理系分野でも多領域の研究室を集めたいため、研究室の確保に工夫が必要
- ❖ 難易度の設定
 - 中学生と高校生の知識の差は、実験体験で重要な前提条件。グループを分けたことでスムーズな実施が可能となった
- ❖ 保護者・教員の参加
 - 保護者や教員の参加率が伸び悩む。保護者については合宿等の送り迎えに合わせた日程を考慮したい。教員については教育委員会等との一層の連携を図りたい
- ❖ プログラムのアウトカム評価
 - 理系進路選択支援プログラムの最終的なアウトカム評価として、過去2年間の参加者へのフォローアップ調査を実施し、理系へ進んだ実数について検証したい


③認知症フレンドリージャパンサミット


DFJS2015 認知症フレンドリージャパンサミット


1/4 2025年には、全人口の3分の1が高齢者になります。その高齢者の4人に1人が認知症になると言われます。


予備案を含め、認知症の人300万人時代を迎えた日本。これからの社会は、認知症の人に特別な対応をするのではなく、認知症の人を「普通に」暮らせるような「認知症フレンドリー社会」であることを求められています。認知症フレンドリーな日本におけるコミュニティ・ビジネス・政策とはどのようなものなのでしょう。サミットは、日本で初めて、認知症の人・自治体・企業・NPOなどの関係・セクターを結んで、議論を共有し、行動を通じて、未来を創造する場です。


当日は、認知症の人を含め、各セクターの最前線で活躍される方が参加される予定です。『登壇者・ゲストの詳細は、こちらでお知らせ予定』認知症の課題を起点に、未来を一緒に進んでいく事に熱心のある方はどなたでもご参加いただけます。ぜひご参加ください！



学芸



衣食住



商品・サービス



指標



まち・空間づくり



移動交通

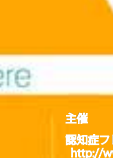

コミュニティ


遊ぶ


デザイン


移動交通


コミュニケーション


働く

Small Title Here

<p>9月5日(土) 10:00～17:30 全体シンポジウム 「認知症フレンドリー」が拓く コミュニティ・ビジネスの未来</p> <p>パラレルセッション 公共セクターはじめの一歩 ビジネスセクターはじめの一歩 家事の力 介護デザイン 寄り 傾けるアプリ つながる場 免許と移動 旅の力 市民参加の自分史</p>	<p>9月6日(日) 10:00～17:00 パラレルセッション 認知症の人にやさしいまちの指標 ソーシャルビジネス ライフレビュー 離島での挑戦 ジェンダー 旅のことば ダイバーシティ 図書館 クロージングセッション</p>	<p>主催 認知症フレンドリージャパンイニシアチブ http://www.dementia-friendly-japan.jp/ 国際大学 GLOCOM (平成27年度厚労省老健事業「認知症の視点に立って認知症への社会の理解を深めるための普及啓発に関する調査研究事業」)</p> <p>共催 コクヨ S&T 筑波大学ダイバーシティ推進室 認知症フレンドシップクラブ 富士通研究所 NPO むすび</p>
---	---	--

場所：明治大学中野キャンパス <http://www.meiji.ac.jp/nakano/access/index.html>

④茨城大学男女共同参画シンポジウム講演

平成27年度茨城大学男女共同参画シンポジウム

～大学における男女共同参画・最前線～

開催趣旨

本シンポジウムでは、多様な構成員確保や働き方の充実に先進的に取り組まれている筑波大学と東京農工大学から講師をお招きして、大学における男女共同参画推進の取り組みの意義と課題についてご講演頂きます。パネルディスカッションでは、本学での取り組みも念頭に意見交換しますので、ぜひご参加ください。

開催日時

2015年 **9月28日(月)**
午前 **9:30～12:00**

開催場所

理学部インタビュースタジオ
※下段2会場はTV会議システムにて同時中継
工学部第2第3会議室
農学部こふし会館C研修室

参加対象

全学教職員

プログラム

9:30 開会挨拶 三村信男(茨城大学学長)

9:40 基調講演
筑波大学における男女共同参画の推進
～ダイバーシティ社会の実現を目指して～
溝上智恵子氏(筑波大学教授・ダイバーシティ推進室室長)

10:20 特別講演
女性研究者の活躍推進に向けた農工大の取り組み
宮浦千里氏(東京農工大学教授・女性未来推進育成機構長)

11:00 パネルディスカッション
女性リーダー育成とワークライフバランスの
基盤整備に向けて
パネリスト：溝上智恵子氏、宮浦千里氏
清山玲(人文学部教授)、中川尚子(理学部教授)
モデレータ：渋谷敦史(人文学部教授)

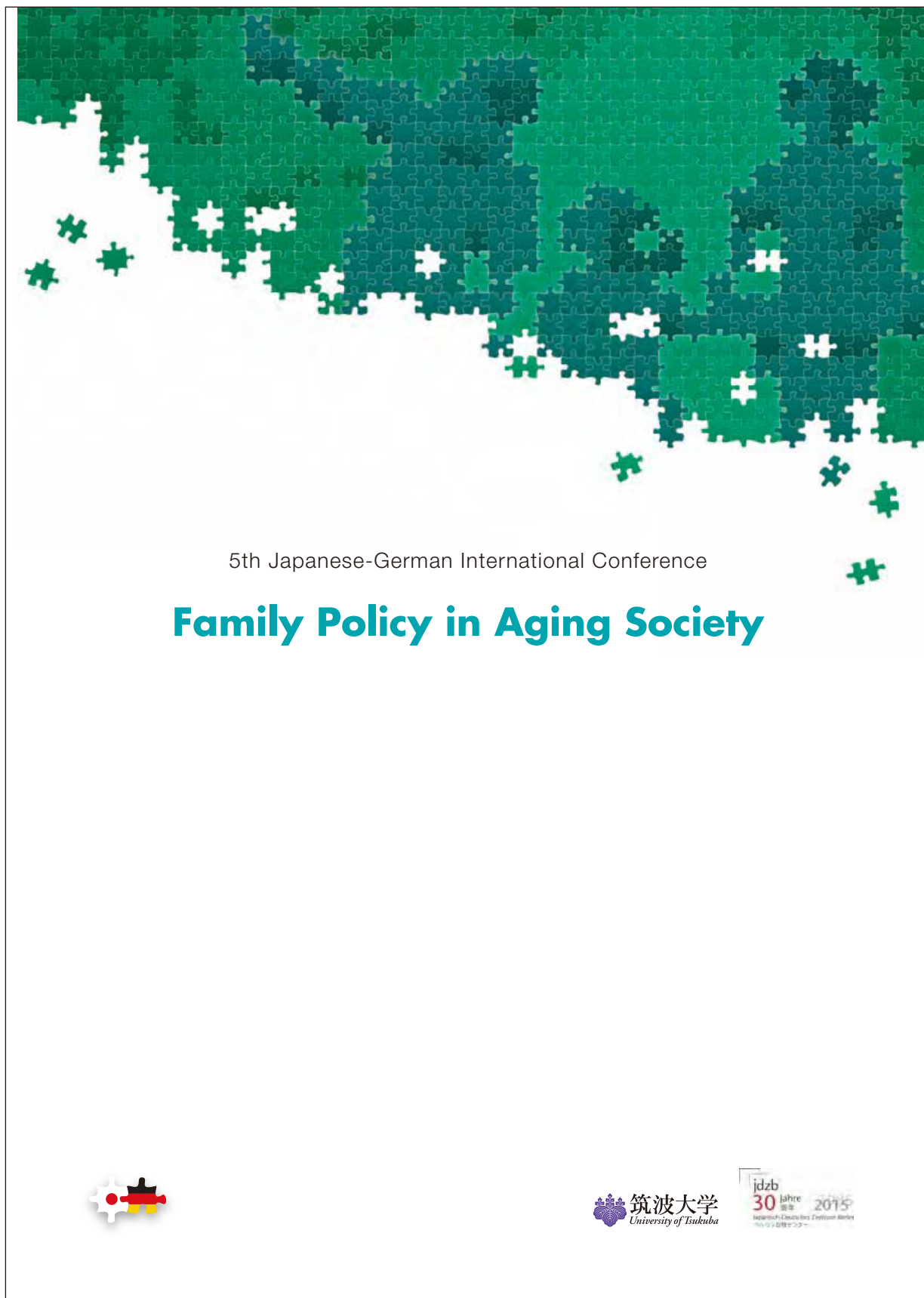
11:50 閉会挨拶 尾崎久記(茨城大学理事・副学長)
総合司会 原口弥生(執行部スタッフ)

参加ご希望の方は、右記連絡先へメールにてお申し込み下さい。(当日参加も可能です。)

主 催：茨城大学男女共同参画推進委員会
連絡先：総務部人事課 武田kazuyuki.takeda.0410@vc.ibaraki.ac.jp

II

ダイバーシティ推進事業



5th Japanese-German International Conference

Family Policy in Aging Society



Young Power Session

Office of Diversity, University of Tsukuba

English Open Discussion Seminar

Date and Time: 23 October (Friday) 9:30 – 11:35 (Acceptance Time 9:15)

Venue: Conference Room 1C302 (Anteroom: 1C303)

Coordinator: Assistant Prof. YAMAOKA Yui (Faculty of Medicine, University of Tsukuba)

09:30 Opening remarks

Prof. Dr. MIZOUE Chieko (Faculty of Library, Information and Media Science, Office of Diversity Director, University of Tsukuba)

09:35 Elderly and Child Care: The Relation between Informal Care Provision and Major Depressive Disorder among Rural Elderly People in South Africa

Dr. Felipe SANDOVAL (JSPS Foreign Research Fellow, Waseda University, Tokyo)

10:05 Opportunity Costs of Family Carers of People with Dementia and their Work-Life Balance in Japan

Assistant Prof. Dr. KAWANO Yoshiyuki (Office of Diversity, University of Tsukuba)

10:35 Current Situation of Domestic Violence in Japan and Impacts of Domestic Violence on Children

MAEKOYA Chie (Executive board member, Women's Net RISE)

11:05 Borderless Challenges of Global Aging: Role of Young Power 2015

Prize winner

Chrispin Mahala MANDA (Malawi, Master of public Health Program, Department of clinical trial and clinical epidemiology, University of Tsukuba)

Luong Anh NGUYET (Vietnam, School of social and International Studies, University of Tsukuba)

11:35 Lunch Time

人間総合科学研究科第3回FD講演会2015

ダイバーシティ 実現の条件

ジェンダー規範がもたらす
「時間貧困」「関係貧困」解消のために



みなした きりう
講師 水無田気流

1970年、神奈川県生まれ。詩人・社会学者。早稲田大学大学院社会科学研究科 博士後期課程単位取得退学。立教大学社会学部兼任講師。2003年現代詩手帖賞、2006年中原中也賞、2008年晩翠賞受賞。主著：『音速平和』（中原中也賞、思潮社）『Z境』（晩翠賞、思潮社）『「居場所」のない男、「時間」がない女』（日本経済新聞出版社）。評論『無頼化した女たち』（亜紀書房）。本名・田中理恵子名義で『平成幸福論ノート』（光文社新書）など。

総合研究棟D・D116公開講義室

10/28 **wed** 14:00–16:00

対象：筑波大学人間総合科学研究科教員・院生、関連学群生、学内者参加自由

主催：筑波大学人間総合科学研究科 共催：ダイバーシティ推進室

⑦全学FD研修会「女性活躍推進法及び障がい者差別解消法に伴う筑波大学の取組
～ダイバーシティとアクセシビリティの未来～」

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター企画
FD 研修会（筑波大学第 9 回全学 FD 研修会）

**女性活躍推進法及び障害者差別解消法に伴う筑波大学の取り組み
～ダイバーシティとアクセシビリティの未来～**

【日 時】 平成 28 年 3 月 10 日（木）15 時 15 分～16 時 30 分

【場 所】 筑波大学総合研究棟 A 棟 110 公開講義室

【目 的】 平成 28 年度より施行される女性活躍推進法及び障害者差別解消法に伴う本学の取り組みについて、全学的な方針と具体的な対応要項、行動計画等を学内外に周知することを目的とし、各系との共催とする。

【対象者】 学内の教職員と学生及び学外の関係者（つくば女性研究者支援協議会参加・連携機関等）

【次 第】 総合司会：久保田 優キャリアサポート部門長

時間	発表者		進行内容
15:15 ～ 15:25	五十嵐 浩也	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長	開会挨拶
15:25 ～ 15:45	溝上 智恵子	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門長	講演 1 「女性活躍推進法に伴う本学の取り組みについて」
15:45 ～ 16:05	竹 田 一 則	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター アクセシビリティ部門長	講演 2 「障害者差別解消法に伴う本学の取り組みについて」
16:05 ～ 16:25	質 疑 応 答		
16:25 ～ 16:30	五十嵐 浩也	ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター長	閉会挨拶

【主 催】 筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

【共 催】 筑波大学 各系

【問合せ先】

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門
担当：溝上智恵子、河野禎之、石井万里子
電話：029-853-8504 / E-mail：diversity@un.tsukuba.ac.jp

つくば市男女共同参画室主催
筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター共催
平成27年度男・女（ひとひと）セミナー 特別講演会

第10回愛ことば優秀賞（学生の部）

男女とも
皆で大切 「I」言葉



『対話』が開く 人間の可能性



講師 斎藤環氏
(筑波大学教授)

日時 3月21日(祝)14時～16時
場所 つくば市役所2階 会議室201
定員 100名(保育5名)※先着順

講師プロフィール

1961年、岩手県生まれ。1990年、筑波大学医学専門学群環境生態学卒業。
医学博士。

爽風会佐々木病院精神科診療部長(1987年より勤務)を経て、2013年より筑波大学医学医療系社会精神保健学教授。また、青少年健康センターで「実践的ひきこもり講座」ならびに「ひきこもり家族会」を主宰。専門は思春期・青年期の精神病理、および病跡学。

著書に「文脈病(青土社)」、「社会的ひきこもり(PHP研究所)」、「ひきこもり救出マニュアル(PHP研究所)」、「ひきこもり文化論(紀伊國屋書店)」、「生き延びるためのラカン(バジリコ)」、「ひきこもりはなぜ『治る』のか?(中央法規出版)」、「ひきこもりのライフプラン」(畠中雅子との共著)岩波書店、「オープンダイアログとは何か」(医学書院)」など多数。

【申込方法】

氏名、住所、電話番号、保育希望の有無を
電話、ハガキ、FAXでお知らせください。



携帯電話用

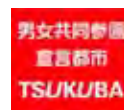


スマートフォン用

「つくば市電子申請・届出サービス」が便利です！
つくば市男女共同参画室で
検索またはバーコードから。

【申込み。問合せ先】

つくば市男女共同参画室
〒305-8555 つくば市研究学園一丁目1番地1
Tel. 029-883-1111 (代)
Fax. 029-868-7586





III

參考資料



参考資料

①ワークライフ支援ガイド



筑波大学はあなたのライフイベントを応援します！

～出産・育児・介護を支援するための制度～

Work-Life Balance



常勤教職員用

■ 女性が取得できるタイミング
■ 男性が取得できるタイミング
■ 男女共通

○平成26年12月現在。本部等職員就業規則に基づき作成。
○職員からの請求により認められます。詳細は規則を確認してください。
※「要件」の詳細については、所属部署の事務担当者にご確認ください。

	学内制度	取得の可否 有給・無給	妊娠	産休開始	出産	産休明け	1歳	3歳	小学校入学	小3 修了	小6 修了	介護	概要
出産のための制度	妊娠中の通勤緩和	—	○ 有給	妊娠中の期間									交通機関の混雑が健康保持に影響があると認められた時、所定勤務時間の始め又は終わりで勤務しない制度（1日を通じて1時間を超えない範囲）
	妊産婦の健康診査・保健指導	—	○ 有給	妊産婦の期間									健康診査及び保健指導の受診のために承認された時間、勤務しないことを認める制度
	妊娠中の休息・補食	—	○ 有給	妊娠中の期間									母体又は健康保持のために必要な時間、休息や補食ができる制度
	妊産婦の業務軽減等	—	○ 有給	妊産婦の期間									業務の軽減又は軽易な業務に就かせることを認める制度
	妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の免除	—	○ 有給	妊産婦の期間									深夜勤務及び所定勤務時間以外の勤務、休日勤務を制限する制度
	産前休業	—	○ 有給	産前8週間（多胎妊娠の場合には14週間）の期間									産前8週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から出産の日（自然分娩の予定日）まで取得することができる制度（注）外部資金により雇用されている職員は無給（出産手当金の申請が可能）
	産後休業	—	○ 有給	出産の翌日から8週間									出産の翌日から8週間取得することができる制度（産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた場合は就業することができる）（注）外部資金により雇用されている職員は無給（出産手当金の申請が可能）
	配偶者出産休暇	○ 有給	—	妻の出産に伴う入院の付添									妻の出産に伴う入院の付添等のための休暇（出産のため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間に2日の範囲内で休暇を取得できる制度）
育児のための制度	育児参加のための休暇	○ 有給	—	妻の産前産後期間									妻の出産に伴う入院の付添等のための休暇（出産のため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの期間中に、出産に係る子、又は未就学児を養育する為、5日の範囲内で休暇を取得できる制度）
	保育休暇	○ 有給	○ 有給	1歳未満まで									生後1年に達しない子を育てる職員が、保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に取得できる休暇（1日2回、それぞれ30分以内）男性職員が取得する場合には別途要件※がある場合がある。
	子の看護休暇	○ 有給	○ 有給	小学校の3年課程まで									子の看護をする場合に与えられる休暇（一の年に5日（対象となる子が2人以上の場合は10日、時間単位で取得することも可））
	育児短時間勤務	○ 無給	○ 無給	小学校の3年課程まで									週30時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度（1）1日当たり4時間（週20時間）（2）1日当たり5時間（週25時間）（3）1日当たり6時間（週30時間）（4）週3日（週23時間15分）（5）週2日半（週19時間30分）（注）外部資金により雇用されている職員は取得できない
	育児休業	○ 無給	○ 無給	3歳未満まで									一定の要件※を満たす場合、3歳に満たない子を養育するため一定期間休業することができる制度
	育児部分休業	○ 無給	○ 無給	小学校就学前まで									小学校就学前の子を養育するため、所定勤務時間の始め又は終わりに、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度（15分単位、1日を通じて2時間を超えない範囲内）
	時間外勤務・休日勤務の免除	○ 有給	○ 有給	3歳未満まで									3歳に満たない子を養育する職員について、時間外勤務・休日勤務を免除する制度
育児・介護のための制度	時間外勤務の制限	○ 有給	○ 有給	小学校就学前まで									子の養育又は家族の介護を行う職員について、時間外勤務を、1月につき24時間、1年につき150時間以内を限度とする制度
	深夜勤務の免除	○ 有給	○ 有給	小学校就学前まで									子の養育又は家族の介護を行う職員について、深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）業務を免除する制度
	準フレックス勤務	○ 有給	○ 有給	小学校の3年課程・学童保育施設に通う期間									業務運営に支障が生じないと認められる場合に、1日の勤務時間数を変えずに始業の時刻を柔軟に設定することができる制度（7時から10時までの間において、30分単位）
	休憩時間の特例	○ 有給	○ 有給	小学校就学前・学童保育施設に通う期間									休憩時間を45分間とし、代わりに終業時間を15分早く設定することができる制度
介護のための制度	介護休業	○ 無給	○ 無給										一定の要件※を満たす場合、常時介護を要する家族の介護のため休業することができる制度（連続して1年以内、期間変更・延長を含めて最長3年以内）
	介護部分休業	○ 無給	○ 無給										職員の家族に負傷、疾病等の事情により介護を要する者がいる場合、1日の勤務時間についてその一部又は全部を勤務しないことができる制度
	介護休暇	○ 有給	○ 有給										要介護状態にある対象家族の通院の付き添い等介護を行う職員に与えられる休暇（一の年に5日（対象となる要介護者が2人以上の場合は10日、時間単位で取得することも可））
その他の制度	育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成制度												常勤の教員・研究員であり、出産予定の者、小学校6年生以下の児童を育児中の者、要介護状態にある親族を介護している者を対象に、研究補助者雇用経費を助成する制度。『雇用経費』とは、人件費、交通費を指し、社会保険は該当しない。（大学での雇用は週20時間未満とする）
	ワーク・ライフ・バランス相談室「あう」												ダイバーシティ推進、就業上のさまざまな相談に対する対応窓口として、ダイバーシティ推進室において相談室「あう」を開設している。

筑波大学はあなたのライフイベントを応援します！

～出産・育児・介護を支援するための制度～

Work-Life Balance

筑波大学
University of TsukubaOffice of Diversity
University of Tsukuba

国立大学法人 筑波大学 ダイバーシティ推進室

Tel/Fax 029-853-8504/8505

e-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

http://diversity.tsukuba.ac.jp



非常勤教職員用

■ 女性が取得できるタイミング
■ 男性が取得できるタイミング
■ 男女共通

○平成26年12月現在。本部等非常勤職員就業規則に基づき作成。
○職員からの請求により認められます。詳細は規則を確認してください。
※「要件」の詳細については、所属部署の事務担当者にご確認ください。

	学内制度	取得の可否 有給・無給 男性 女性	妊娠 開始	産休 開始	産休 明け	1歳	3歳	小学校 入学	小3 修了	小6 修了	介護	概要
出産のための制度	妊娠中の通勤緩和	—	○ 有給	妊娠中の期間								交通機関の混雑が健康保持に影響があると認められた時、所定勤務時間の始め又は終わりで勤務しない制度（1日を通じて1時間を超えない範囲）
	妊産婦の健康診査・保健指導	—	○ 有給	妊産婦の期間								健康診査及び保健指導の受診のために承認された時間、勤務しないことを認める制度
	妊娠中の休息・補食	—	○ 有給	妊娠中の期間								母体又は健康保持のために必要な時間、休息や補食ができる制度
	妊産婦の業務軽減等	—	○ 有給	妊産婦の期間								業務の軽減又は軽易な業務に就くことを認める制度
	妊産婦の時間外・休日・深夜勤務の免除	—	○ 有給	妊産婦の期間								深夜勤務及び所定勤務時間以外の勤務、休日勤務を制限する制度
	産前の休暇	—	○ 無給	産前8週間（多胎妊娠の場合には14週間）の期間								産前8週間（多胎妊娠の場合には14週間）前から出産の日（自然分娩の予定日）まで取得することができる制度
	産後の休暇	—	○ 無給	出産の翌日から8週間								出産の翌日から8週間取得することができる制度（産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた場合は就業することができる）
育児のための制度	保育休暇	○ 無給	○ 無給	1歳未満まで								生後1年に達しない子を育てる職員が、保育のために必要と認められる授乳等を行う場合に取得できる休暇（1日2回、それぞれ30分以内） 男性職員が取得する場合には別途要件※がある場合がある。
	子の看護休暇	○ 無給	○ 無給	小学校の3年課程まで								子の看護をする場合に認められる休暇（一の年度に5日（対象となる子が2人以上の場合は10日、時間単位で取得することも可））
	育児短時間勤務	○ 無給	○ 無給	小学校の3年課程まで								1年以上雇用された非常勤職員が、法人が定める勤務形態により勤務できる制度
	育児休業	○ 無給	○ 無給	3歳未満まで								一定の要件※を満たす場合、3歳に満たない子を養育するため一定期間休業することができる制度
	育児部分休業	○ 無給	○ 無給	小学校就学前まで								小学校就学前の子を養育するため、所定勤務時間の始め又は終わりにおいて、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度（15分単位、1日を通じて2時間を超えない範囲内）（一部の対象者には時間の減あり）
	時間外勤務・休日勤務の免除	○ 有給	○ 有給	3歳未満まで								3歳に満たない子を養育する職員について、時間外勤務・休日勤務を免除する制度
育児・介護のための制度	時間外勤務の制限	○ 有給	○ 有給	小学校就学前まで							介護を必要とする期間	子の養育又は家族の介護を行う職員について、時間外勤務を、1月につき24時間、1年につき150時間以内を限度とする制度
	深夜勤務の免除	○ 有給	○ 有給	小学校就学前まで							介護を必要とする期間	子の養育又は家族の介護を行う職員について、深夜（午後10時から翌日午前5時までの間）業務を免除する制度
介護のための制度	介護休業	○ 無給	○ 無給								介護を必要とする期間	一定の要件※を満たす場合、常時介護を要する家族の介護のため休業することができる制度（連続して1年以内、期間変更・延長を含めて最長3年以内）
	介護部分休業	○ 無給	○ 無給								介護を必要とする期間	職員の家族に負傷、疾病等の事情により介護を要する者がいる場合、1日の勤務時間についてその一部又は全部を勤務しないことができる制度
	介護休暇	○ 無給	○ 無給								介護を必要とする期間	要介護状態にある対象家族の通院の付き添い等を行う職員に与えられる休暇（一の年度に5日（対象となる要介護者が2人以上の場合は10日、時間単位で取得することも可））
その他の制度	ワーク・ライフ・バランス相談室「あう」	ダイバーシティ推進、就業上のさまざまな相談に対する対応窓口として、ダイバーシティ推進室において相談室「あう」を開設している。										



The University of Tsukuba supports your life events!

Childbirth, Childcare, and Family care Support System

Work-Life Balance



Office of Diversity, University of Tsukuba

Tel/Fax 029-853-8504/8505

e-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp

http://diversity.tsukuba.ac.jp



For Part-time Staff

- For Women
- For Men
- For Men and Women

■ As of December 2014. Created based on work rules for part-time staff at the University of Tsukuba's Headquarters, etc.
 ■ Approved upon request by staff. Check the work rules for details.
 ■ This is an unofficial translation. This translation is to be used solely as reference material to aid in understanding the original Japanese version.
 N.B. Confirm details of the requirements with the person in charge at your affiliated section.

	System in UT	Eligibility With pay/Without pay Men Women	Become pregnant	Start of maternity leave	Birth	End of maternity leave	1 year old	3 years old	Entering elementary school	Finishes Grade 3	Finishes Grade 6	Family care	Summary
System to support childbirth	Easing of commuting difficulties during pregnancy	✓ With pay											System where the person does not have to work at the beginning or end of the designated working hours when commuting on crowded transportation is recognized as having a negative impact on maintaining health (up to within one hour per day).
	Health checkups and health guidance for expectant and nursing mothers	✓ With pay											System of not having to work for the time approved for undergoing health checkups and health guidance.
	Breaks and snacks while pregnant	✓ With pay											System where time is granted for rest and snacks when necessary for the expectant mother, for maintaining health.
	Reduction of work, etc. for expectant and nursing mothers	✓											System that approves the reduction of work or making staff engage in light work.
	Exemption of expectant and nursing mothers from working overtime, on holidays or late at night	✓											System that restricts work late at night, or outside regular hours, or on holidays.
	Maternity leave before childbirth	✓ Without pay											System where leave can be taken from 8 weeks before the due date (or 14 weeks for a multiple pregnancy) until the due date (expected date for a natural childbirth).
	Maternity leave after childbirth	✓ Without pay											System where 8 weeks leave can be taken from the day after childbirth (six weeks after childbirth, the mother can apply, and if the doctor allows it, the mother can return to work).
System to support childcare	Childcare breaks	✓ Without pay	✓ Without pay										Breaks deemed necessary to provide child care that may be taken by nursing mothers to feed their child who is less than one year old (2 breaks per day, each less than 30 mins). For fathers with a nursing child, separate requirements may apply for such breaks.
	Sick/injured child care leave	✓ Without pay	✓ Without pay										Leave for taking care of a sick or injured child (5 days per calendar year but 10 days if more than one child; also available in units of hours).
	Shortened working hours for childcare	✓ Without pay	✓ Without pay										System where a part-time staff employed for a year or more can work in the working arrangements specified by the University Corporation.
	Childcare leave	✓ Without pay	✓ Without pay										System where, if certain requirements are met, leave can be taken for a fixed period of time, when caring for a child under the age of three years.
	Partial leave for childcare	✓ Without pay	✓ Without pay										System where the staff member does not have to work for a part of the work hours, at the designated starting or finishing time, in order to look after a pre-school-age child. (units of 15 minutes; not to exceed more than two hours in one day). (Time may be reduced in the case of some caring for children).
	Exemption of overtime and work on a holiday	✓	✓										System where staff caring for a child under the age of three years are exempted from working overtime or working on holidays.
System for childcare and family care	Limits on overtime	✓	✓									Period when family care is necessary	System where overtime is limited to 24 hours per month or 150 hours or less per year for staff caring for children or family members.
	Exemption from working late at night	✓	✓									Period when family care is necessary	System where staff caring for children or family members are exempted working late at night (from 22:00 until 05:00 the next day).
System for supporting family care	Family care leave	✓ Without pay	✓ Without pay									Period when family care is necessary	System where, if certain requirements are met, leave is taken to look after a family member who needs care all the time (for one year or less continuously, and for three years or less at the longest including changes to the period of time, and extensions).
	Partial leave for family care	✓ Without pay	✓ Without pay									Period when family care is necessary	System where a staff member may work some or none of the number of work hours in one day, when a family member is injured or sick.
	Family care leave	✓ Without pay	✓ Without pay									Period when family care is necessary	Leave taken by staff for taking care of a subject family member in a care-requiring condition, such as accompanying them to the hospital, etc. (5 days per calendar year but 10 days if two or more family members require care; it is also possible to take this in units of hours).
Other systems	"AU" Work-Life Balance Counseling Desk	The Office of Diversity has established a counseling desk, called "AU", for handling consultations regarding various inquiries regarding diversity promotion and occupational issues.											

The University of Tsukuba supports your life events!

Childbirth, Childcare, and Family care Support System

Work-Life Balance



Office of Diversity, University of Tsukuba

Tel/Fax 029-853-8504/8505

e-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp

http://diversity.tsukuba.ac.jp



For Part-time Staff

- For Women
- For Men
- For Men and Women

■ As of December 2014. Created based on work rules for part-time staff at the University of Tsukuba's Headquarters, etc.
 ■ Approved upon request by staff. Check the work rules for details.
 ■ This is an unofficial translation. This translation is to be used solely as reference material to aid in understanding the original Japanese version.
 N.B. Confirm details of the requirements with the person in charge at your affiliated section.

	System in UT	Eligibility With pay/Without pay Men Women	Become pregnant	Start of maternity leave	Birth	End of maternity leave	1 year old	3 years old	Entering elementary school	Finishes Grade 3	Finishes Grade 6	Family care	Summary
System to support childbirth	Easing of commuting difficulties during pregnancy	With pay	✓		Pregnancy Period								System where the person does not have to work at the beginning or end of the designated working hours when commuting on crowded transportation is recognized as having a negative impact on maintaining health (up to within one hour per day).
	Health checkups and health guidance for expectant and nursing mothers	With pay	✓		Pregnancy & Nursing Period								System of not having to work for the time approved for undergoing health checkups and health guidance.
	Breaks and snacks while pregnant	With pay	✓		Pregnancy Period								System where time is granted for rest and snacks when necessary for the expectant mother, for maintaining health.
	Reduction of work, etc. for expectant and nursing mothers	With pay	✓		Pregnancy & Nursing Period								System that approves the reduction of work or making staff engage in light work.
	Exemption of expectant and nursing mothers from working overtime, on holidays or late at night	With pay	✓		Pregnancy & Nursing Period								System that restricts work late at night, or outside regular hours, or on holidays.
	Maternity leave before childbirth	Without pay	✓		8 week period before the due date (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy)								System where leave can be taken from 8 weeks before the due date (or 14 weeks for a multiple pregnancy) until the due date (expected date for a natural childbirth).
	Maternity leave after childbirth	Without pay	✓		8 Weeks from the day after birth								System where 8 weeks leave can be taken from the day after childbirth (six weeks after childbirth, the mother can apply, and if the doctor allows it, the mother can return to work).
System to support childcare	Childcare breaks	Without pay	✓		Under 1 year of age								Breaks deemed necessary to provide child care that may be taken by nursing mothers to feed their child who is less than one year old (2 breaks per day, each less than 30 mins). For fathers with a nursing child, separate requirements may apply for such breaks.
	Sick/injured child care leave	Without pay	✓		Through to the end of elementary third grade								Leave for taking care of a sick or injured child (5 days per calendar year but 10 days if more than one child; also available in units of hours).
	Shortened working hours for childcare	Without pay	✓		Through to the end of elementary third grade								System where a part-time staff employed for a year or more can work in the working arrangements specified by the University Corporation.
	Childcare leave	Without pay	✓		Until the age of three								System where, if certain requirements are met, leave can be taken for a fixed period of time, when caring for a child under the age of three years.
	Partial leave for childcare	Without pay	✓		Until entering elementary school								System where the staff member does not have to work for a part of the work hours, at the designated starting or finishing time, in order to look after a pre-school-age child. (units of 15 minutes; not to exceed more than two hours in one day). (Time may be reduced in the case of some caring for children).
	Exemption of overtime and work on a holiday	Without pay	✓		Until the age of three								System where staff caring for a child under the age of three years are exempted from working overtime or working on holidays.
System for childcare and family care	Limits on overtime	Without pay	✓		Until entering elementary school							Period when family care is necessary	System where overtime is limited to 24 hours per month or 150 hours or less per year for staff caring for children or family members.
	Exemption from working late at night	Without pay	✓		Until entering elementary school							Period when family care is necessary	System where staff caring for children or family members are exempted working late at night (from 22:00 until 05:00 the next day).
System for supporting family care	Family care leave	Without pay	✓									Period when family care is necessary	System where, if certain requirements are met, leave is taken to look after a family member who needs care all the time (For one year or less continuously, and for three years or less at the longest including changes to the period of time, and extensions).
	Partial leave for family care	Without pay	✓									Period when family care is necessary	System where a staff member may work some or none of the number of work hours in one day, when a family member is injured or sick.
	Family care leave	Without pay	✓									Period when family care is necessary	Leave taken by staff for taking care of a subject family member in a care-requiring condition, such as accompanying them to the hospital, etc. (5 days per calendar year but 10 days if two or more family members require care; it is also possible to take this in units of hours).
Other systems	"AU" Work-Life Balance Counseling Desk												The Office of Diversity has established a counseling desk, called "AU", for handling consultations regarding various inquiries regarding diversity promotion and occupational issues.

②裾野拡大、次世代育成事業関連資料

■平成27年度 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 報告

【想い描こう、未来を！－悩めるリケジョとその家族のために－】

実施日	平成27年8月5日（水）13:00 - 平成27年8月7日（金）12:00
場所	筑波大学 筑波キャンパス 総合研究棟A棟
企画名	リケジョサイエンス合宿
参加者	女子中高生106名（中学生47名、高校生59名）、保護者・教員12名
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・開講式、オリエンテーション ・ロールモデルの紹介 ・ラウンドテーブルカフェ ・交流会 ・サイエンス実験体験 ・保護者・教員セミナー ・グループワーク『理想の大学生活』 ・施設見学（陽子線医学利用研究センター、プラズマ研究センター） ・グループワーク発表 ・閉講式、集合写真

1日目

【8月5日（水）13時より】

「開講式、オリエンテーション」

ご挨拶：

稲垣 敏之（筑波大学 理事 総務・人事担当副学長）

司会進行、オリエンテーション：

溝上 智恵子（筑波大学 ダイバーシティ推進室室長）

河野 禎之（筑波大学 ダイバーシティ推進室）

■実施内容等：

溝上ダイバーシティ推進室長より開会の辞の後、ダイバーシティ推進担当の稲垣副学長による開講の挨拶があった。その後、本合宿のオリエンテーションが行われ、合宿中の注意事項等の説明があった。

【8月5日（水）13時30分より】

「ロールモデルの紹介」

ロールモデル：小川 園子先生（筑波大学 人間学群 心理学類）
 石川 香先生（筑波大学 生命環境学群 生物学類）
 應 蓓文先生（筑波大学 生命環境学群 生物資源学類）
 小波蔵 純子先生（筑波大学 理工学群 物理学類）
 佐野 幸恵先生（筑波大学 理工学群 社会工学類）
 寺澤 洋子先生（筑波大学 情報学群 情報メディア創成学類）
 坂東 裕子先生（筑波大学 医学群 医学類）
 福島 紘子先生（筑波大学 医学群 医学類）
 麻見 直美先生（筑波大学 体育専門学群）
 佐伯 いく代先生（筑波大学 芸術専門学群）
 三好 千香先生（筑波大学 国際統合睡眠医科学研究機構）

■実施内容等：

ラウンドテーブルカフェに参加する11名の女性研究者が、現在の仕事や研究内容、これまでの経歴、ライフスタイル等についての自己紹介を行なった。

【8月5日（水）1回目15時00分より 2回目16時00分より】

「ラウンドテーブルカフェ」

「夏のツクバで科学の夢と魅力を見つけよう！」

小川 園子先生（筑波大学 人間学群 心理学類）

「理系女性研究者はそんなに特別な存在じゃないですよ」

石川 香先生（筑波大学 生命環境学群 生物学類）

「リケジョにロマンあり！」

應 蓓文先生（筑波大学 生命環境学群 生物資源学類）

「考えたり作ったり、理系はおもしろいです。」

小波蔵 純子先生（筑波大学 理工学群 物理学類）

「つくばで先端の科学を体験しましょう！」

佐野 幸恵先生（筑波大学 理工学群 社会工学類）

「夢をどんどん実現しましょう」

寺澤 洋子先生（筑波大学 情報学群 情報メディア創成学類）

「医学はArtとScienceです！」

坂東 裕子先生（筑波大学 医学群 医学類）

「大変？楽しそう？医学の魅力を伝えます！」

福島 紘子先生（筑波大学 医学群 医学類）

「頑張れるコト楽しめるコトに出会うために・・・」

麻見 直美先生（筑波大学 体育専門学群）

「ようこそ筑波大学に！ぜひ楽しんで下さいね。」

佐伯 いく代先生（筑波大学 芸術専門学群）

「研究者の資質＝気力＞体力＞＞知力」

三好 千香先生（筑波大学 国際統合睡眠医科学研究機構）

■実施内容等：

1人の女性研究者に対して10名程度的女子中高生が囲み、理系に関する座談会を行なった。女性研究者は、それぞれの体験談を交えながら理系の面白さや研究のやりがい等を語り、参加者からのさまざまな質問や悩みに親身に答え、理系の魅力を伝えた。

【8月5日（水）19時00分より】

「交流会」

司会：

竹山優花（学生スタッフ）

企画・運営スタッフ：

衣巻頌子、崔リベカ、王傲寒、佐藤愛、湯野悠希、山本果奈、

柴原理那、小野睦実、塚原大地、大谷直生（学生スタッフ）

■実施内容等：

参加者のアイスブレイクとして、中学生から高校生までが楽しめるゲームを行った。大学生スタッフが主体となり、ゲームの企画から、当日の司会や運営まで行い、交流会を盛り上げた。学生視点でゲームを決めたので、交流会は大いに盛り上がり、参加者はすぐに打ち解けてリケジョの輪を広げた。

2日目

【8月6日（木）午前の部：10時00分、午後の部：14時30分より】

「サイエンス実験体験」

「文化財は何でできている？ -非破壊で元素分析-」

谷口 陽子先生・奥山 香さん・加藤 千里さん（筑波大学 人文・文化学群 人文学類）

「脳とホルモンの行動科学ラボラトリー」

小川 園子先生（筑波大学 人間学群 心理学類）

「細胞のエネルギー工場を見てみよう！」

石川 香先生（筑波大学 生命環境学群 生物学類）

「動く！光るタンパク質」

仲島 由佳先生・金 俊達先生・廣田 恵子先生（筑波大学 生命環境学群 生物資源学類）

「筑波大学発 -面白不思議科学実験工作隊-」

小林 正美先生（筑波大学 理工学群 応用理工学類）

「環境応用に向けた新しい無機材料：天然資源利用と先端機器分析」

鈴木 義和先生（筑波大学 理工学群 応用理工学類）

「土砂災害防止や月面開発にも役立つ！『まじめな砂遊び』」

松島 亘志先生（筑波大学 理工学群 工学システム学類）

「音響学」

寺澤 洋子先生（筑波大学 情報学群 情報メディア創成学類）

「認知心理実験を体験してみよう」

森田 ひろみ先生（筑波大学 情報学群 情報メディア創成学類）

「情報をより魅力的に表現してみよう」

時井 真紀先生（筑波大学 情報学群 知識情報・図書館学類）

「細胞を構成するタンパク質を見てみよう」

奥脇 暢先生・齋藤 祥子先生（筑波大学 医学群 医学類）

「自分を知る。骨まで見ちゃおう！」

麻見 直美先生（筑波大学 体育専門学群）

「石造彫刻の修復って？ -修復材料の科学-」

松井 敏也先生・河崎 衣美さん（筑波大学 芸術専門学群）

■実施内容等：

参加者は午前と午後の2回、興味や関心がある分野の研究室へ出向き、サイエンス実験体験を行った。中学校や高等学校では体験できない実験を行い、理系やサイエンスに対する理解を深めた。協力研究室からの要望もあり、今年度は中学生と高校生を分けて、サイエンス実験体験を行なった。

【8月6日（木）10時00分より】

「保護者・教員セミナー」

講師：塩川 宏郷先生（筑波大学 人間系）

菅谷 純子先生（筑波大学 生命環境系）

溝上 智恵子（筑波大学 ダイバーシティ推進室室長）

河野 禎之（筑波大学 ダイバーシティ推進室）

■実施内容等：

保護者や教員に向けて、受験や進路選択での保護者の役割、理系女子の魅力や大学生活、進路・就職等について話した。



【8月6日（木）19時00分より】

「グループワーク『理想の大学生生活』」

司会：衣巻頌子（筑波大学 学生スタッフ）

企画・運営スタッフ：竹山優花、崔リベカ、王傲寒、佐藤愛、湯野悠希、山本果奈、
柴原理那、小野睦実、塚原大地、大谷直生（学生スタッフ）

■実施内容等：

「理想の大学生生活」というテーマをもとに、11グループに編成し、1グループに1人の学生スタッフをサポート役につけてグループワークを行った。話し合いとまとめの手法としてKJ法を体験させ、グループごとに模造紙を用いて発表資料の作成を行なった。

3日目

【8月7日（金）9時00分より】

「施設見学（陽子線医学利用研究センター、プラズマ研究センター）」

陽子線医学利用研究センター 榮 武二先生

プラズマ研究センター 小波蔵 純子先生

■実施内容等：

2つのグループに分かれ、それぞれ陽子線医学利用研究センター、プラズマ研究センターの施設見学を行なった。陽子線医学利用研究センターでは放射室や加速器の見学、プラズマ研究センターでは世界最大のタンデム・ミラー型核融合実験装置ガンマー10といった巨大な実験装置を見学した。

【8月7日（金）10時30分より】

「グループワーク発表」

司会：河野 禎之（筑波大学 ダイバーシティ推進室）

■実施内容等：

2日目夜のグループワークで作成した発表資料をもとに、グループごとにプレゼンテーションを行なった。

【8月7日（金）11時30分より】

「閉講式、集合写真」

溝上 智恵子（筑波大学 ダイバーシティ推進室室長）

河野 禎之（筑波大学 ダイバーシティ推進室）

■実施内容等：

閉講式では溝上室長より閉会の挨拶があった後、本プログラムのアドバイザーや学生スタッフが参加者に向けてメッセージを述べた。最後に参加者全員で集合写真の撮影を行なった。

リケジョサイエンスカフェ

実施日	平成28年2月20日（土）12:30 - 16:30
場所	筑波大学 春日キャンパス 7A205
企画名	リケジョサイエンスカフェ
参加者	女子中高生46名（中学生20名、高校生26名）、保護者・教員27名
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・開講式 ・ロールモデルの紹介 ・ラウンドテーブルカフェ ・保護者・教員セミナー ・閉講式

【2月20日（水）12時30分より】

「開講式」

ご挨拶：

五十嵐 浩也（筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター センター長）

司会進行：

溝上 智恵子（筑波大学 ダイバーシティ部門長）

■実施内容等：

溝上ダイバーシティ部門長より開会の辞の後、五十嵐センター長による開講の挨拶があった。

【2月20日（土）12時45分より】

「ロールモデルの紹介」

ロールモデル：中島 慶子先生（インテル株式会社）
 関川 知里先生（宇宙航空研究開発機構）
 吉崎 泉先生（宇宙航空研究開発機構）
 関 由妃先生（エーザイ株式会社）
 柴田 奈緒先生（小野薬品工業株式会社）
 小笠 真由美先生（森林総合研究所）
 小畠 真奈先生（筑波大学）
 西田 智子先生（農業環境技術研究所）
 永村 直佳先生（物質・材料研究機構）

■実施内容等：

ラウンドテーブルカフェに参加する9名の女性研究者が、現在の仕事や研究内容、これまでの経歴、ライフスタイル等についての自己紹介を行なった。

【2月20日（土）1回目13時45分より 2回目15時00分より】

「ラウンドテーブルカフェ」

「少しでもみなさんのお役に立てたら嬉しいです！」

中島 慶子先生（インテル株式会社）

「『理系』の大きな小さな不安や悩み、なんでも相談しにきてください！」

関川 知里先生（宇宙航空研究開発機構）

「面白いと思うことをとことん追求しよう！」

吉崎 泉先生（宇宙航空研究開発機構）

「この機会にたくさんのヒト、意見に触れることで将来の選択肢がぐっと広がると思います。」

関 由妃先生（エーザイ株式会社）

「友達感覚で何でも聞いて、すっきりして帰って頂けたらうれしいです。」

柴田 奈緒先生（小野薬品工業株式会社）

「理系のお仕事はじつに様々、ぜひ視野を広げてみてください」

小笠 真由美先生（森林総合研究所）

「文学少女もどうぞおいでください。」

小畠 真奈先生（筑波大学）

「やりたいことがあるって、素晴らしい！」

西田 智子先生（農業環境技術研究所）

「理系科目が得意じゃなくても、興味があればなんとかなります！」

永村 直佳先生（物質・材料研究機構）

■実施内容等：

1人の女性研究者に対して3～8名程度の女子中高生が囲み、座談会を行なった。女性研究者は、それぞれの体験談を交えながら理系の面白さや研究のやりがい等を語り、参加者からのさまざまな質問や悩みに親身に答え、理系の魅力を伝えた。

【2月20日（土）13時45分より】

「保護者・教員セミナー」と「情報交換会」

山岸 裕美先生（アサヒビール株式会社 経営企画本部 製品保障センター 所長）

塩川 宏郷先生（筑波大学 人間系准教授）

五十嵐 浩也先生（筑波大学 芸術系教授）

溝上 智恵子先生（筑波大学 図書館情報メディア系教授）

久保田 優（筑波大学 学生部就職課 課長）

■実施内容等：

女子中高生の保護者や、中学校、高等学校の教員を対象にセミナーを実施した。質疑応答の時間にくわえ、情報交換会として自由に交流できる場を設定した。

【2月20日（土）16時15分より】

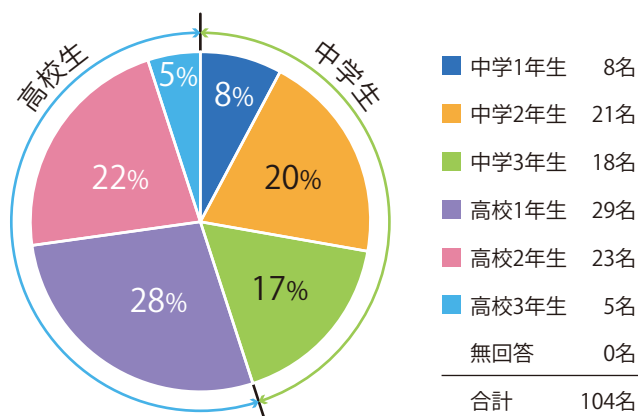
「閉講式」

■実施内容等：

溝上部門長より閉講の挨拶の後、参加者全員で記念撮影を行った。

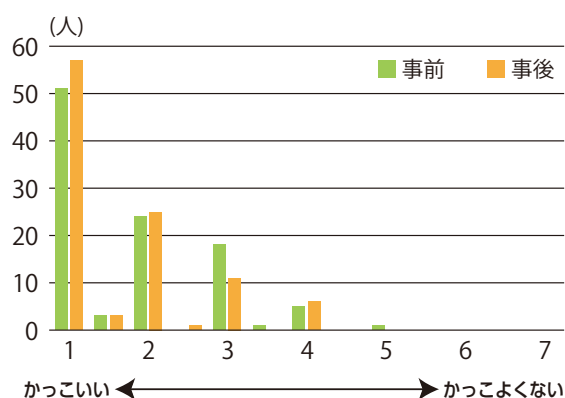
■リケジョサイエンス合宿 生徒 アンケート調査（報告）

参加者内訳



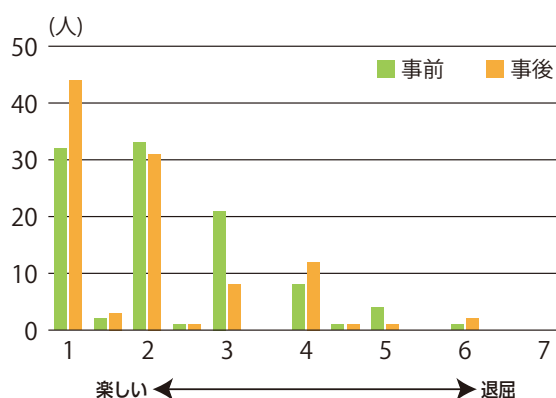
以下に参加生徒へのアンケートの結果を示します。合宿の結果、理系の進路へのイメージが改善し、参加生徒の進路の迷いが改善された様子が見て取れる。

Q. 理系へのイメージ（カッコいい／よくない）



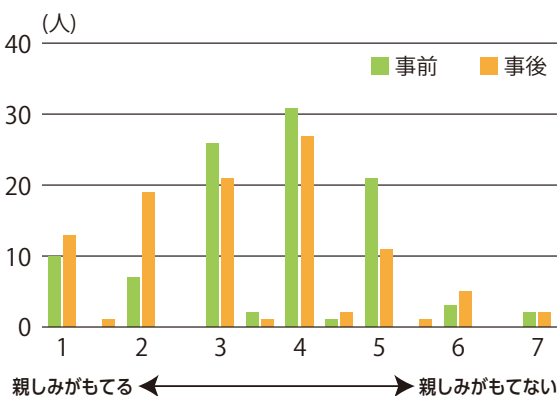
理系がカッコいいと感じる参加者が増加。

Q. 理系へのイメージ（楽しい／退屈）



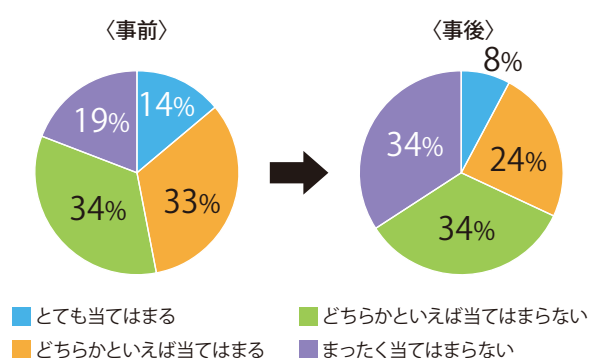
理系が楽しいと感じる参加者が増加。

Q. 理系へのイメージ（もてる／もてない）



理系の進路に親しみを覚える参加者が増加。

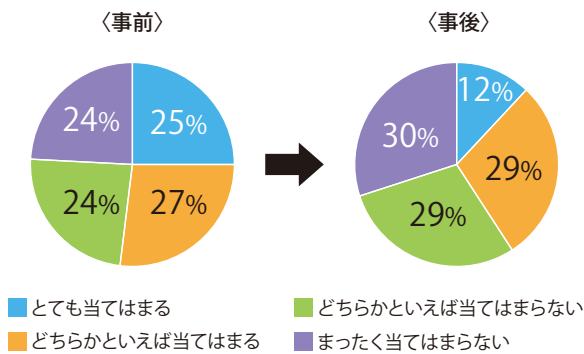
Q. 理系は大学でどういった事を学ぶか分からない



理系でどのようなことを学ぶのかを知ってもらうことができた。

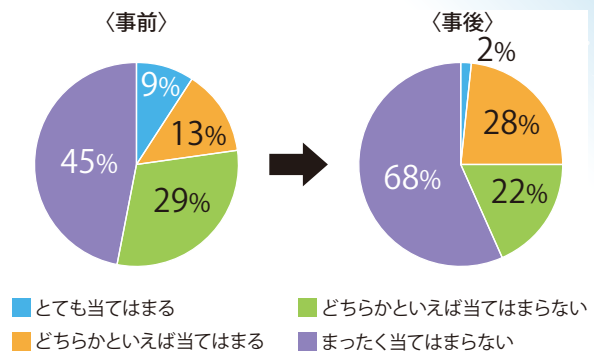


Q. 理系を選んだ後の進路（就職先など）
がわからない



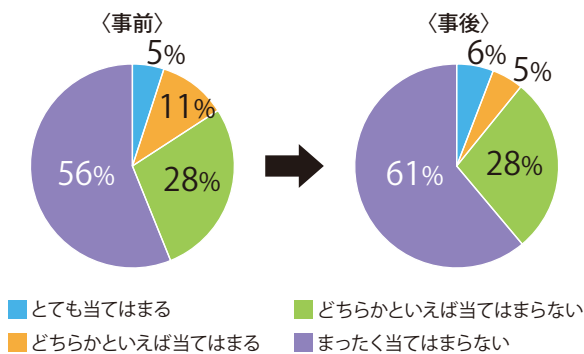
不明瞭であった卒業後の理系の進路を
知ってもらうことができた。

Q. 理系か文系かを選択することについて、
誰に相談してよいかわからない



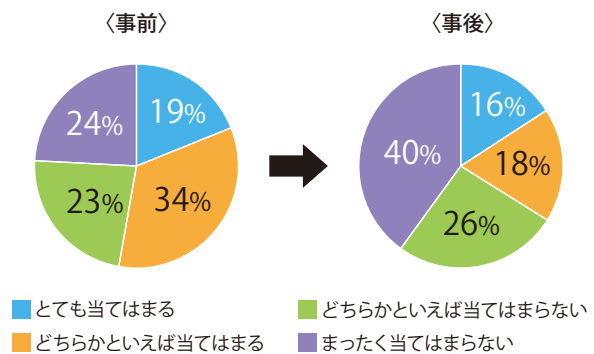
合宿を通じて参加者は
相談相手を見つけることができた。

Q. 理系は女子学生が少なく、
友達が作りにくいのではないかと不安である



理系に進むことによる
人間関係の不安を解消することができた。

Q. 興味があれば苦手科目であっても
理系を選んでよいのかわからない



合宿を通じて理系に進むことと現状の自分との
ギャップによる悩みを解消することができた。

まとめ

合宿を通じて、理系の進路を選ぶことへの不安や悩みを改善することができた。結果として、参加者の進路の迷いを減らすことにつながった。

■リケジョサイエンス合宿 保護者セミナー参加者 アンケート調査（報告）

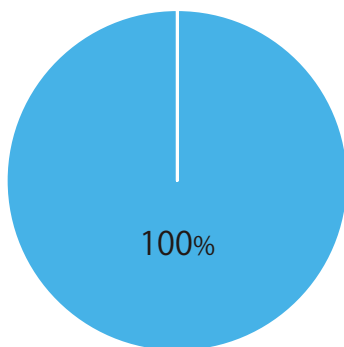
参加者について

お子さんの学年ごとの参加人数（人）

中学			高校		
1年	2年	3年	1年	2年	3年
0	1	0	1	2	1

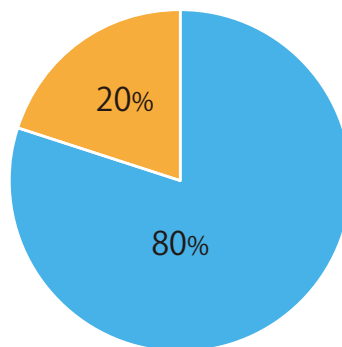
Q. セミナーは面白かったですか。

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない



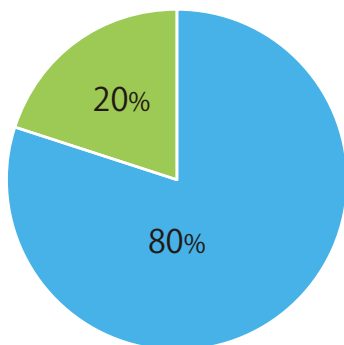
Q. セミナーの内容は理解できましたか。

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない



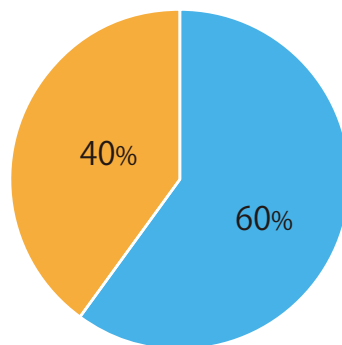
Q. セミナー参加後、女性が理系の職業に就くことに対するあなたのイメージに変化はありましたか

- 参加する前から肯定的なイメージを持っていたが、参加することによりそれが更に強まった。
- 参加する前から肯定的なイメージを持っており、参加した後もあまり変わらない。
- 参加する前は否定的なイメージを持っていたが、参加することにより肯定的なイメージに変わった。
- 参加する前から否定的なイメージを持っており、参加した後もあまり変わらない。
- 参加する前よりも否定的なイメージを持つようになった。



Q. セミナー参加後、お子様を理系に進ませたいと思うようになりましたか

- 参加する前から理系に進ませたいと思っていたが、参加することによりそれが更に強まった。
- 参加する前から理系に進ませたいと思っており、参加した後もあまり変わらない。
- 参加する前は文系に進ませたいと思っていたが、参加することにより理系に進ませたいと思うようになった。
- 参加する前から文系に進ませたいと思っており、参加した後もあまり変わらない。

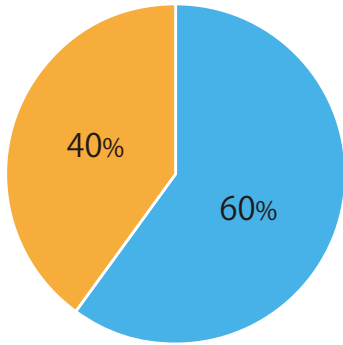




Q. セミナーに参加したことによる意義や効果についてどう感じますか？

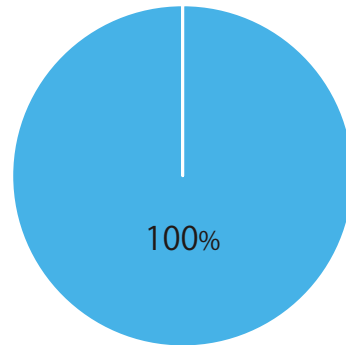
1. 進路指導や相談の幅が広がった

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない



2. 自分自身の勉強になった

- そう思う
- どちらかといえばそう思う
- どちらかといえばそう思わない
- そう思わない



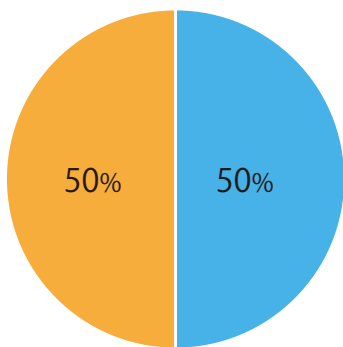
III

参考資料

Q. セミナーに参加したことで、以下について参考となりましたか。

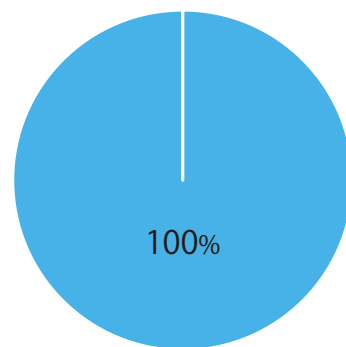
1. 進学先（大学・学部）に関する情報

- 参考になった
- どちらかといえば参考になった
- どちらかといえば参考にならなかった
- 参考にならなかった
- 話題に上がらなかった



2. 理系の魅力やメリット

- 参考になった
- どちらかといえば参考になった
- どちらかといえば参考にならなかった
- 参考にならなかった
- 話題に上がらなかった



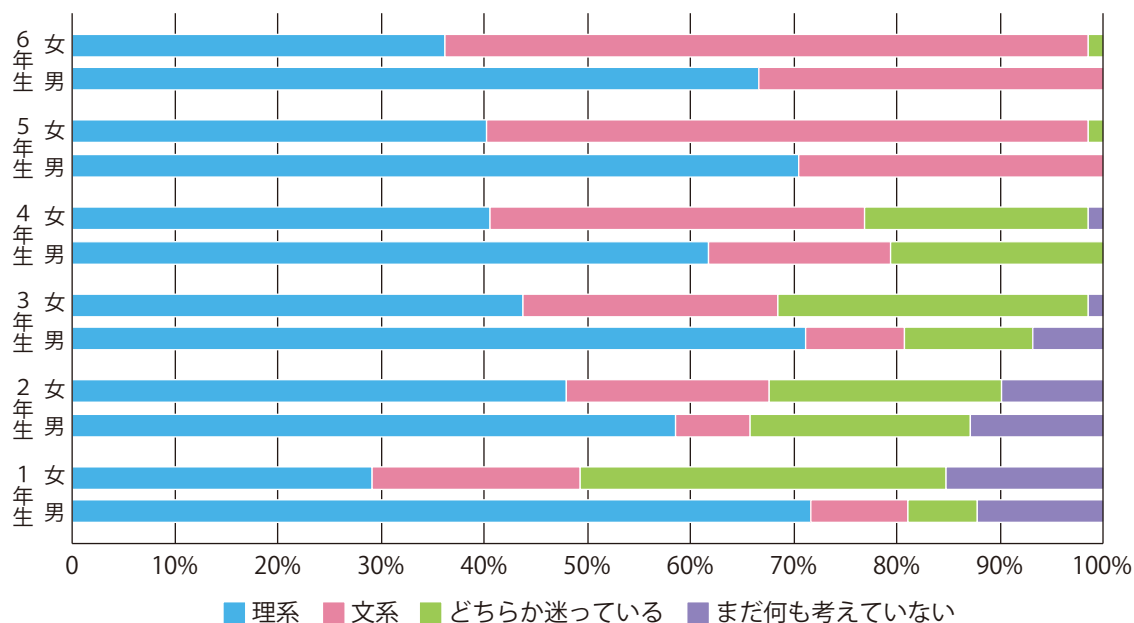
まとめ

- ✓ セミナーに参加して、理系女性に対するイメージが向上し、子どもの理系進学に関してもより前向きになったことが伺える。（参加前は女性が理系に職業に就くことに否定的なイメージを持っていたが、参加後は肯定的なイメージに変わった）
- ✓ 理系の魅力やメリットに関しては、全員が「参考になった」と回答した。

■中高校生の文理選択に関するアンケート調査の結果概要

目的	中学生・高校生が文理選択の際に、①どのような点で悩んでいるのか、②誰に相談しているのか、③誰に影響を受けているのか等を明らかにする。
方法	無記名自記式のアンケート調査
対象	関東地域の中等教育学校の1年生～6年生866名（男子429名、女子437名）

Q. 現時点で文系・理系のどちらか？



女子の理系希望は男子の半数、**低学年の女子が迷う傾向に**

Q. 文理選択のうえで悩みや不安は？

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
6年生	女	ない	34	苦手	14	どちらも	7	将来	5
	男	ない	40	進路	9	どちらも	7	苦手	6
5年生	女	ない	27	苦手	16	どちらも	10	将来	9
	男	ない	26	将来	13	どちらも	9	苦手	6
4年生	女	苦手	21	将来	17	進路	14	ない	8
	男	苦手	15	将来	12	進路	11	ない	9
3年生	女	将来	23	苦手	21	進路	7	ない	6
	男	将来	19	進路	14	苦手	12	ない	11
2年生	女	将来／苦手	19			ない	8	進路	6
	男	将来	20	ない	16	苦手	9	進路	8
1年生	女	将来	23	苦手	14	ない	9	どちらも	7
	男	ない	20	将来	13	苦手	9	進路	7

苦手：興味があれば苦手科目があっても選んでよいのかわからない／**進路**：理系（文系）を選んだ後の進路（就職先など）が分らない／**将来**：将来の夢がはっきりせず選べない／**どちらも**：どちらも興味があり選べない

特に女子は苦手科目で悩み、低学年は将来がみえない



Q. 誰に相談するか？

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
6年生	女	母親	44	友人	12	学校の先生	8	父親	3
	男	母親	24	友人	18	学校の先生	14	父親	7
5年生	女	母親	41	父親／友人	10			学校の先生	5
	男	母親	28	友人	15	父親	10	塾の先生	5
4年生	女	母親	50	友人	6	父親	5	先輩	3
	男	母親	29	友人	16	父親	10	その他	5
3年生	女	母親	40	友人	16	先輩	5	父親	4
	男	母親	40	友人	10	父親	9	その他	5
2年生	女	母親	43	友人	11	父親	10	塾の先生	3
	男	母親	38	友人	14	父親	8	その他	3
1年生	女	母親	58	友人	12	父親	3	きょうだい／学校の先生／塾の先生／その他	1
	男	母親	39	父親	18	友人	7	その他	3

母親が相談相手で男女・学年問わず最多

まとめ

- 低学年ほど文理選択での悩みは多く、女子生徒がより迷う傾向がうかがえる
- 低学年では将来や進路について心配する傾向があり、特に女子生徒は苦手科目が心配
- 相談相手は母親が最も多く、次に友人が多い

③リケジョニュースレター

ニュースレター

筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キヤンパスセンター ダイバーシティ部門



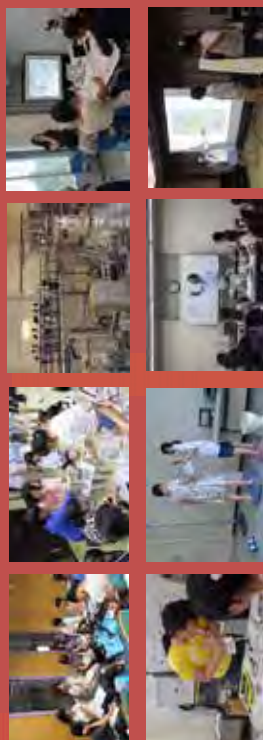
2015年8月5日から7日、筑波大学にてリケジョサイエンス合宿「想い描こう、未来を！」開催のリケジョと家族のためにー」が開催され、定員を上回る106名もの女子中高生が2泊3日間の合宿に参加しました。

また宿泊先のホテルでは大学生が企画する「交流会」「グループワーク」を行いました。参加された皆さんは同室の参加者や女子大学生との語り合い、さらには夜空の下、温泉に浸りながらのグループワークと、リケジョの輪を広げました（下写真参照）。

3日間に及ぶ盛りだくさんのスケジュールにもかかわらず、最後まで元気にプログラムに取り組み、皆さんの知識や経験を得、友情も育んだようです。暑い中お集まりいただきありがとうございました。

初日は女性研究者と語り合う「ラウンドテーブルカフェ」、2日目はラボを訪問して実験体験を行う「1日サイエンス実験体験」、3日目には切開しない医療技術进行研究している「腸子線利用研究センター」、未来のエネルギープラス（エネルギー）の壁紙を行いました。

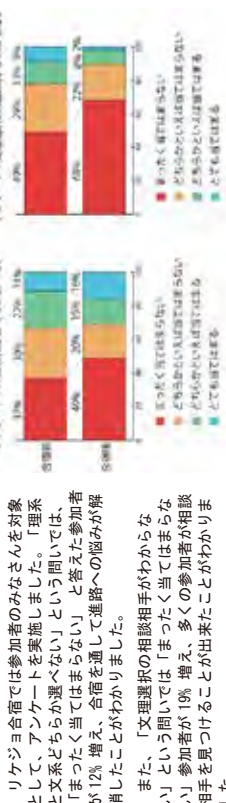
合宿の様子



ニュースレター

筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キヤンパスセンター ダイバーシティ部門

アンケート結果



リケジョ合宿では参加者のみなさんを対象として、アンケートを実施しました。「理系と文系どちらか選べない」という問いでは、「まったく当てはまらない」と答えた参加者が12%増え、合宿を通して進路への悩みが解消されたことがわかりました。

リケジョサイエンスカフェ 2016年2月20日開催！

理系を選択すると自分の未来はどうなる？ 数学が苦手だけど理系に進学できるの？ 悩みや疑問をリケジョの先輩に直接聞いてみませんか？



リケジョサイエンス合宿では「リケジョ先輩の話をもっと聞きたかった！」との声が多数寄せられました。そこで、対話の時間をメインとした「リケジョサイエンスカフェ」を2016年2月20日（土）、筑波大学にて開催いたします。当日は、筑波大学でリケジョの先輩研究者の方を交えた座談会を行います。今回お招きするリケジョの先輩は、筑波大学、研究所や企業で活躍しているステキな女性研究者ばかりです。聴きたいリケジョの実態を先輩たちから聞きだしてみませんか？

周りのお友達にも声をかけて一緒に参加してくださいね♪
ご送迎の保護者の方々もお気軽にご参加ください。理系の進路について知る機会です。

今年度も残すところ後3ヶ月となり、来年度のことから少しずつ心に浮かび始める時期となってきます。受験生の方はラストスパートですね！！
くれぐれも体調には気を付けて、元気にお過ごしください。

編集後記

2月のリケジョカフェは、合宿で出会った友達や、あの女子大学生の先輩に再会できるかも！？

編集・発行 筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キヤンパスセンター

ダイバーシティ部門

〒305-8577 茨城県つくば市大玉台1-1-1

TEL: 029-853-8504/FAX: 029-853-8505

E-mail: rikesho@un.tsukuba.ac.jp

④育児休業制度利用の手引き

利用予定者と管理職等の関係者のための

育児等休業制度 利用の手引き



筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門
〒305-8577 茨城県つくば市天王台 1-1-1 TEL : 029-853-8504 FAX : 029-853-8505
URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp/> E-Mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

発行日：平成 28 年 3 月

III

参考資料

⑤国立大学法人等の平成26年度評価結果

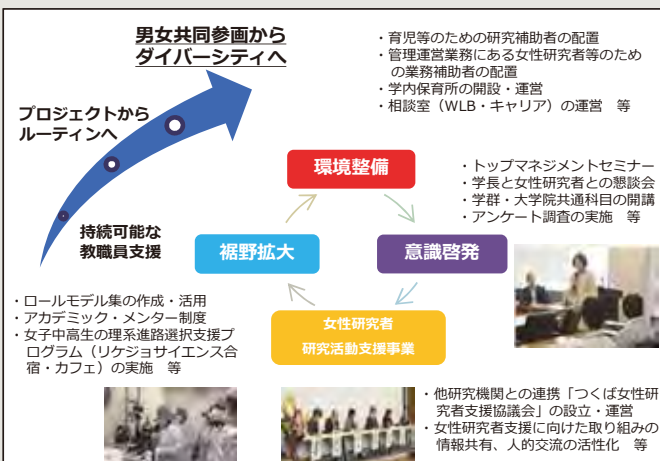
「注目」される主な取組【業務運営面】

男女共同参画の推進

筑波大学

○ **ダイバーシティ・男女共同参画に係る環境整備**

学群や大学院生を対象とした授業科目「ワーク・ライフ学Ⅰ・Ⅱ」、「仕事と生活と男女共同参画Ⅰ・Ⅱ」を開講するとともに、女性研究者等の支援のため、女性教員等8名に対し事務補助者を10名、子育て中の教員等10名に対し研究補助者を14名配置しているほか、ワーク・ライフ・バランス相談室「あう」のカウンセラーを2名に増員し、延べ67件の相談業務を実施するなど、ダイバーシティ・男女共同参画に係る環境整備を推進している。



男女共同参画からダイバーシティへ

- ・育児等のための研究補助者の配置
- ・管理運営業務にある女性研究者等のための業務補助者の配置
- ・学内保育所の開設・運営
- ・相談室（WLB・キャリア）の運営 等

プロジェクトからルーティンへ

持続可能な教職員支援

- ・ロールモデル集の作成・活用
- ・アカデミック・メンター制度
- ・女子中高生の理系進路選択支援プログラム（リケジョサイエンス合宿・カフェ）の実施 等

裾野拡大

環境整備

- ・トップマネジメントセミナー
- ・学長と女性研究者との懇談会
- ・学群・大学院共通科目の開講
- ・アンケート調査の実施 等

意識啓発

女性研究者研究活動支援事業

- ・他研究機関との連携「つくば女性研究者支援協議会」の設立・運営
- ・女性研究者支援に向けた取り組みの情報共有、人的交流の活性化 等

出典：平成27年11月6日 国立大学法人評価委員会「国立大学法人等の平成26年度評価結果について」の一部を抜粋

⑥全学ダイバーシティアンケート結果

平成26年度

筑波大学における 男女共同参画・ダイバーシティ推進の現状と課題

全教職員対象アンケート調査の結果より

平成27年8月
筑波大学ダイバーシティ推進室

調査期間：平成27年1月9日～2月6日、郵送によるアンケート調査により実施

対象者数：全教職員 5,218名

回答者数：1,591名（男性 694名、女性 894名、無回答その他 3名）、有効回答率 30.5%

年代別数：20代 207名、30代 447名、40代 473名、50代 375名、60代 86名、無回答 3名

・性別による処遇の差は、女性は雇用後に、男性は雇用時に感じていました

★ 全体では男女ともに約7割の人は処遇の差を感じていないと回答しましたが、男女ともに「雑務の負担」において処遇の差を最も感じていました。とくに女性は「昇進・昇給」、男性は「採用」において処遇の差を感じていることが示されました（図1, 2）

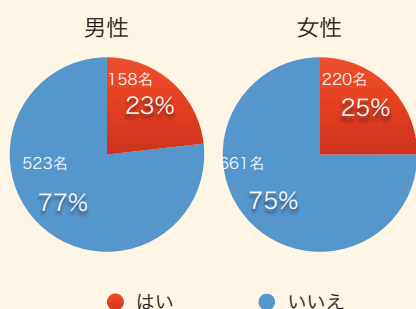


図1 性別による処遇の差を感じるか（男女別）

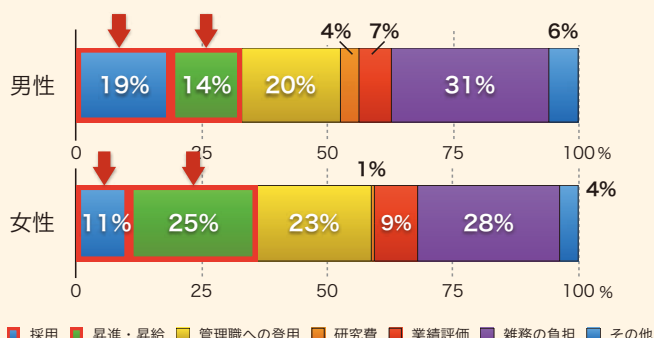


図2 性別による処遇の差を感じる点（複数回答、男女別）

・女性研究者が少ないことの最も多い理由は「家庭と仕事の両立困難」でした

★ 男女ともに「家庭と仕事の両立困難」を半数以上（女性は7割以上）が理由に挙げました。次いで「育児期間後の復帰困難」や「社会の意識」「職場環境」なども理由の上位を占めました（図3）

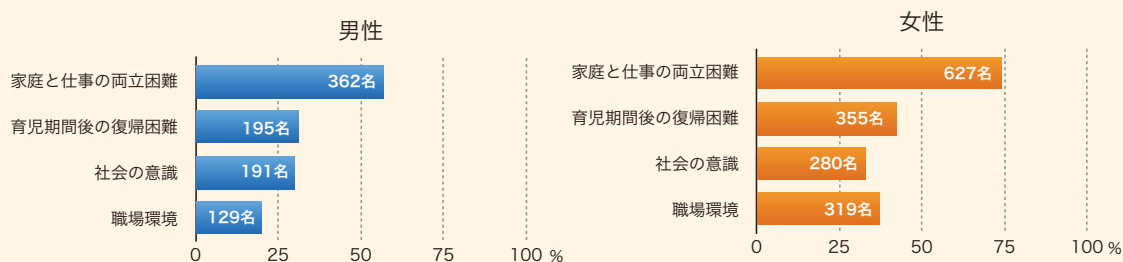


図3 女性研究者が少ない理由（複数回答、男女別、上位4項目抜粋）

・ 子育てにおいて、女性は職場への影響を強く懸念する傾向が示されました

★ 子育てに必要な支援について、女性では「職場（上司・同僚等）の理解」を77%の人が挙げ、最も多く示されました。男性では「保育所の確保」が最も多く、67%の人が挙げました（図4）

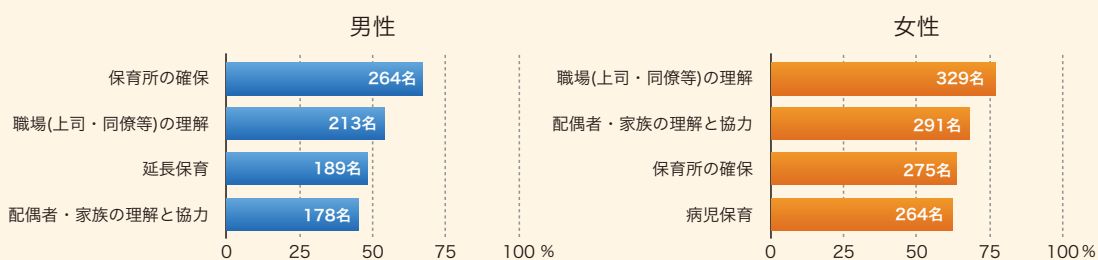


図4 必要な子育て支援（複数回答、男女別、上位4項目抜粋）

・ 出産・育児の予定がある人は「仕事との両立」の不安を強く感じていました

★ 出産や育児の予定や計画があると回答した人（341名）が感じる不安として、男女ともに約7～9割の人が挙げました（図5）

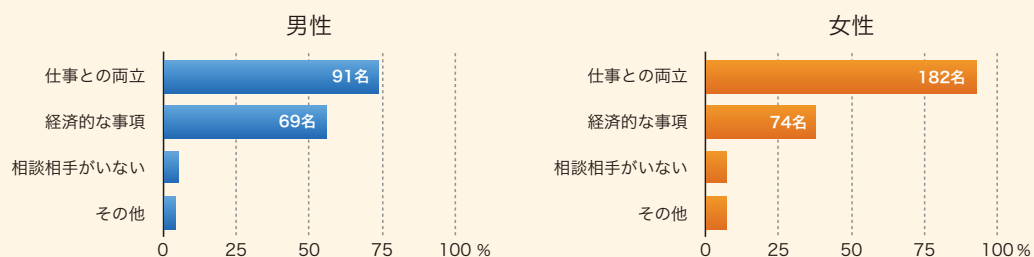


図5 出産・子育てに対する不安（複数回答、男女別）

・ 仕事と生活について、バランスがとれていると回答した人は6割でした

★ 反対に約4割の人は仕事と生活のバランスがとれていない現状が示されました（図6）

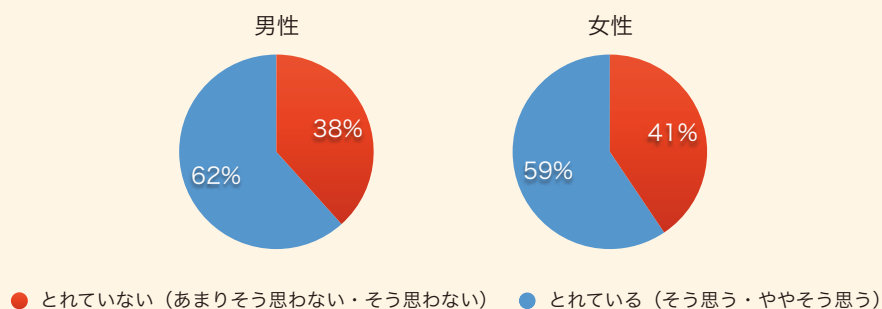


図6 仕事と生活のバランスはうまくとれているか（男女別）

・ 仕事と生活の両立に関する相談相手として、男性は女性よりも相談相手が限定される傾向が示されました

★ 女性は「親・家族」のほか「友人」が多い一方、男性は「配偶者」が最も多い様子が示されました。
また、相談相手が「いる」と回答した男性は半数に留まりました（図7, 8）

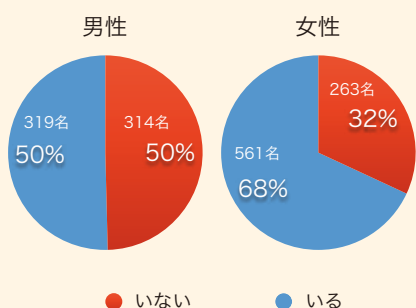


図7 育児・介護と仕事の両立について相談できる人の有無（男女別）

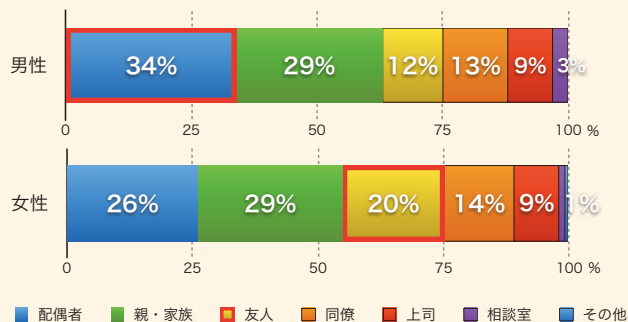


図8 育児・介護と仕事の両立の相談相手（複数回答、男女別）

・ 時間外勤務の縮減や育児・介護のための代替補助制度、在宅ワーク制度などの一層の充実を望む声が見られました

★ 一方、ダイバーシティ推進に関する具体的な施策について「分からない」と答えた人が最も多く、校内の周知に一層取り組むべきことが示されました（図9）

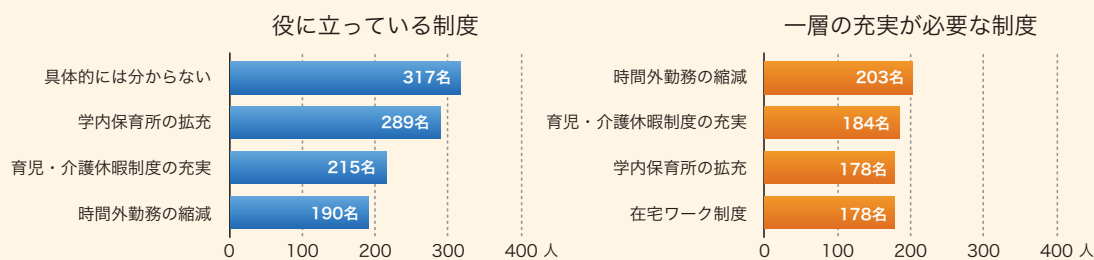


図9 ダイバーシティ推進に役立っている制度／これから一層充実が必要な事柄（複数回答、上位4項目抜粋）

ダイバーシティ推進が性別や年代、職種に関わらず公正に実施されるとともに、他の人に対する新たな負担や弊害とならないよう求める声が見られました

平成26年度 筑波大学における男女共同参画・ダイバーシティ推進に関する調査報告書（概要版）
発行年月日：2015年8月
編集・発行：国立大学法人筑波大学ダイバーシティ推進室
連絡先：〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

⑦新聞掲載記事

2015年8月8日 東京新聞

＜つくば玉手箱＞「リケジョ」の将来思い描く 筑波大で中高生が「サイエンス合宿」

2015年8
月8日

理系に進んで大丈夫かなー。進路選択に悩む女子中高生の一助にと、筑波大（茨城県つくば市）は二泊三日の「リケジョサイエンス合宿」を同大で開いた。全国の女子中高生百六人が女性研究者に話を聞いたり、最先端の実験を体験したりして、将来の理系女子「リケジョ」の姿を思い描いた。

初日は、理系の女性研究者十一人が自己紹介した後、生徒たちとテーブルを囲んでおしゃべり。寺沢洋子助教（音響情報学）がさまざまなデータから音を作る「可聴化（かちょうか）」の研究を紹介し「聴覚障害のある人も音楽が好きで、カラオケに行ったり、ダンスしたりする」と話すと、参加者は驚いた様子だった。

寺沢助教は、理学部と工学部の違いや、理系は研究室仲間と過ごす時間が長いことなども教えた。音楽好きという茨城県の高校一年生は「学問の未知な世界を知ることができた」と興奮気味に話した。

佐伯いく代准教授（生態学）は「野生の動物に出合うのは大変」と動物センサーカメラで夜間に撮ったタヌキやシカなどの映像を見せると、「わぁ」と歓声が上がった。

佐伯准教授は、木登り上手のカタツムリ「サッポロマイマイ」の研究を紹介し「自然の中には知らないことがたくさんある。自分しか知らないことを知るのが研究者の魅力」と語った。埼玉県の高校一年生は「自分から興味を持って物事に取り組むことが大事と分かった」と刺激を受けていた。（増井のぞみ）



寺沢洋子助教（手前から2人目）の話に耳を傾ける女子中高生＝筑波大で

日本経済新聞

未来のリケジョを育成 大学や企業で動き広がる
実体験を通じて科学のおもしろさ伝える

2015/8/29付 | 日本経済新聞 | 電子版

理系女性「リケジョ」を増やし、育てようとする大学や企業の動きが広がってきた。実体験を通じて科学のおもしろさを伝える。女性の存在感が高まれば、男性が多い分野での活躍の場が広がるかもしれない。

8月6日、筑波大学筑波キャンパス（茨城県つくば市）の生物学実験室で、高校生6人が真剣なまなざしをしていた。スポイトで一滴一滴、試験管内の溶液をシャーレに垂らす。生物の細胞内にあるミトコンドリアの染色実験だ。2人1組で手順書通り次の作業はこれだね」と進めていく。

石川香助教（33）は「ミトコンドリアは『細胞のエネルギー工場』と呼ばれています。蛍光染色すると細胞が元気がどうかかわかります」と語りかける。

2時間余りの実験の終盤、電子顕微鏡でミトコンドリアをのぞくと、明るい茶色で染まる姿が見えた。「宇宙に浮かぶ星みたい」と歓声が響く。宇都宮から参加した高校1年生（16）は「これが本物の生物実験なんだ」と目を輝かせる。

この夏、理系に関心のある女子学生に科学の不思議を紹介する企画が各地であった。筑波大は「リケジョサイエンス会館」と題し、全国的女子中高生が2泊3日で女性研究者と一緒に実験した。女子学生100人は生物、工学、化学など計13の研究室で取り組んだ。

石川助教はミトコンドリアの実験を通じて生き物の奥深さを伝える。「生物の世界は分からないことだらけ。人間の体温調整ですら、仕組みはよく分かっていない」。自身は高校生のときに、ハエや植物を使った遺伝の実験で科学のおもしろさに目覚めた。「科学は暗記科目ではない。なぜ、どうしても考え続けるところにおもしろさがある」

経団連は内閣府と組み今夏、女子学生向けに「夏の理工チャレンジ」と題した企業見学の場を用意した。業種を超えて約40社が体験イベントを開いた。

飛行機はどうして空高く飛ぶのか。素朴な疑問に答える企画を用意したのは三菱重工業だ。三菱みなとみらい技術館（横浜市）に女子中高生ら約30人が集まった。ジェット旅客機「MRJ」を題材に、機体にかかる重力と浮力が釣り合って飛ぶ仕組みを説明した。



三菱重工業のイベントで、女子高生らは飛行機の飛ぶ仕組みについて学んだ（横浜市西区）

MRJの紙模型を製作しながら、エンジンや翼の長さなど各部品の役割を考える。神奈川県内の私立高校の理数コースに進む高校2年生（16）は「紙でも部品の組み合わせはこんなに複雑なのに、実物はどれほど細かく設計しているんだろう」と話す。工学系志望で将来は医療機器の開発に関わりたいという夢を持つ。「工学と一口に言っても、たくさんの道があると分かった」と声を弾ませる。

大学では研究に集中する環境が大切。子どものいる若手研究者に配慮するのが京都大学だ。男女共同参画担当の理事を務める稲葉力三副学長（65）は子育て中の女性研究者を「下りのエスカレーターを昇るような困難がある」と話す。研究者は論文数や他の研究者からの引用数などで厳しく評価される。「育児や家事で時間が取られる女性研究者は、能力があっても業績を残せないことがあ

る」

小学3年生までの子を持つ研究者ら向けに、2006年から支援を始めた。大学が雇った大学院生らが、研究者の代わりに実験用マウスの世話やデータの整理などの比較的簡単な作業を担う。最長3年利用でき、非常勤の研究者ら延べ250人以上が利用した。

京大では7月、女性若手研究者を対象にした「ロレアル・ユネスコ女性科学者 日本奨励賞」を大学院理学研究科博士後期課程3年の吉村瑠子さん（26）が受賞した。吉村さんは記録媒体として使う磁石について研究する。壊れにくい記録装置の実用化につながる成果を出した。所属研究室の大学院生13人のうち女性は2人。だが「研究での実験や議論に性別は関係ない」と言い切る。

早稲田大学は理工系の西早稲田キャンパス（東京・新宿）で、女子学生の声をキャンパス内の施設改修に反映する試みを始めた。食堂を勉強もできるカフェを意識した清潔感のある場に改修した。女子洗面所のうち7カ所に白衣へ着替えやすい着替え台を設けた。先進理工学研究科の神村有里さん（23）は「理系女子学生は、実験が続くと一日中キャンパスにいることもある。過ごしやすい場かどうかは進学先を選ぶとき大切な要素となる」と話す。

（安倍大資、大西康平）

■理工系、女子比率低く

「リケジョ」比率は学部により大きな差がある。文部科学省の2015年度学校基本調査によると、最少は工学部で、13%にとど

まる。理学部は26%。一方、比率が高いのは薬学部と歯学部で、それぞれ6割と4割が女性だった。

早稲田大学創造理工学部の菱山玲子教授は理学・工学系に進んだ後の将来像が見えにくいと指摘する。医者の子どもが医者を目指す場合が多いように、職業選択は身近な人の影響を受ける。「理学・工学はロールモデルが見えず、男性職場で働くイメージが残っている」とする。

工学部系のリケジョが増えたとしたら、何がかわるのか。同大理工学術院長の大石進一教授は男女のもののづくりに対する見方の違いを指摘する。

「男性が手掛けた製品は上から目線が多い」。画一・大量生産の経済社会と相性は良いが、女性は「消費者へフラットな視点を持てる」。個人の好みや生活に合わせたサービス、製品の需要は高い。リケジョの素らかな発想が研究開発の場で存在感を高めそうだ。



リケジョサイエンス会館で、石川助教（右）が参加女子高生の実験を指導した（茨城県つくば市）





国立大学法人 筑波大学

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門

〒305-8577 つくば市天王台1-1-1

Tel/Fax : 029-853-8504/8505

e-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp

<http://diversity.tsukuba.ac.jp>



Office of Diversity
University of Tsukuba