

筑波大学 ダイバーシティ

平成28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

Diversity Division
Center for Diversity,
Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

筑波大学 ダイバーシティ

平成28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

Diversity Division
Center for Diversity,
Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

CONTENTS

4 ダイバーシティを実現する着実な歩み

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 ダイバーシティ部門 構成員

11 II ダイバーシティ推進事業

12 1. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（牽引型）

- 12 ①概要
- 13 ②シンポジウム「イノベーション創出へ ～女性研究者・技術者の潮流を起こす～」
- 15 ③外部評価委員会

16 2. つくば女性研究者支援協議会

- 16 ①「つくば女性研究者支援協議会」会議
- 20 ②「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定
- 21 ③「つくば女性研究者支援協議会」会員
- 22 ④「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット

23 3. 意識啓発事業

- 23 ①学長・副学長と女性研究者との懇談会
- 24 ②「女性リーダーとイノベーション」ワークショップ
- 25 ③女性リーダー育成に向けた創造力創出模擬ワークショップ
- 26 ④アンコンシャス・バイアスに関する講演会
- 28 ⑤ダイバーシティセミナー

36 4. 環境整備

- 36 ①育児等との両立のための研究・事業補助者雇用者経費助成制度
- 36 ②ベビーシッター割引券
- 37 ③ライフイベントからの研究復帰支援事業
- 37 ④系長ヒアリング



39	5. 相談事業
39	①相談室“あう”
41	②キャリア相談
43	③アカデミック・メンター制度
44	④相談窓口総覧
45	6. 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
46	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
56	④女性研究者ロールモデルカフェ
60	7. LGBT等への対応
62	8. 他機関・他部局との連携
63	①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2016
65	②ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ 管理職FD研修会 「経営戦略としてのダイバーシティ」
66	③全学教職員FD研修会「大学キャンパスにおけるマイノリティ」
67	④筑波大学FD研修会 「学生支援FD～学生こころの状態スクリーニング結果と各種支援体制・対応について～」
69	Ⅲ 参考資料
70	①ワークライフ支援ガイド
74	②リケジョニュースレター
76	③中高生の文理選択に関するアンケート調査の結果概要
78	④育児休業制度利用の手引き
84	⑤ロールモデル集
85	⑥新聞掲載記事
86	⑦プレスリリース 「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」行動宣言の賛同



ダイバーシティを実現する着実な歩み

筑波大学のダイバーシティ推進への取組は、平成9年に女性教員有志による「筑波大学女性教官懇話会」から始まりました。現状や問題を共有し合い、他大学の学内保育施設を視察するなど、課題解決に向けて行動を起こしました。その後、男女共生プロジェクト、男女共同参画推進委員会を経て、平成20年に「男女共同参画室」が設置されました。平成21年度には、科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成事業」に採択され、事業の一貫として、ワークライフバランス相談室“あう”の開設、アカデミック・メンターの養成講座と委嘱が行われました。この間に、学内保育所の設置、女性研究者の研究支援や呼称使用など、様々な取組が展開されました。

平成24年度からは、男女共同参画に加え、国籍の異なる人々や障がいをもつ人々、LGBT等の多様な背景をもつ人々が、共に快適な環境で生き生きと学び・働くことができるよう「ダイバーシティ推進室」へと改編され、「筑波大学ダイバーシティ推進に係る基本理念・基本方針」、「筑波大学ダイバーシティ推進行動計画」が策定されました。そして、平成25年度からは、科学技術振興機構の「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に採択され、毎年全国から100名以上の中高生が筑波大学に集まり、理系の研究者や大学生、仲間と交流を深めています。平成25年には、科学技術人材育成補助事業「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」にも採択されました。この事業によって、つくば地域の大学、研究機関、企業を構成員とする「つくば女性研究者支援協議会」が発足し、相互に情報交換、連携・協力して女性研究者を支援する体制ができました。

平成27年10月には、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、障がいをもつ学生の支援、学生のキャリア形成を担う部門と連携してダイバーシティの推進に取り組めるようになりました。そして、平成28年には、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択されました。この事業を通じて、筑波大学は、日本IBMと産業技術総合研究所と連携し、女性研究者・技術者の活躍を加速するための「3つの土台（環境支援・意識啓発・研究力向上）」と「3つの柱（次世代キャリア支援・上位層育成・研究活動再開支援）」となる取組を実施し、産学官の多様な視点に基づいて女性研究者・技術者を牽引することで、イノベーション創出を目指す取組を進めています。

多数派の価値観、無意識のバイアス、働き方と業績評価、ロールモデルとネットワークなど、ダイバーシティ推進に関わる課題は明らかにされており、これらの課題に対する取組も各地で進められていますが、成果の実感や数値目標の達成に結びつけることが難しいという現状があります。学際的な教育と研究の仕組み、高い国際性を備えた「開かれた大学」として40有余年の先進的な試みを積み重ねた筑波大学において、ダイバーシティ部門は、相互に異なり統合や一致が難しいからこそ、その共同と共生が創造性の広がりやイノベーションを生み出すダイバーシティを、スタッフ一丸となって、着実に実現していきます。これからも一層、皆さまから忌憚のないご意見、ご要望をお寄せいただき、ご支援、ご協力を賜りますようお願い申し上げます。

平成29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
三木 ひろみ



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更に拡充するため、「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。更に平成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かかわらず、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沿って行動する。

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) 障がいをもつ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

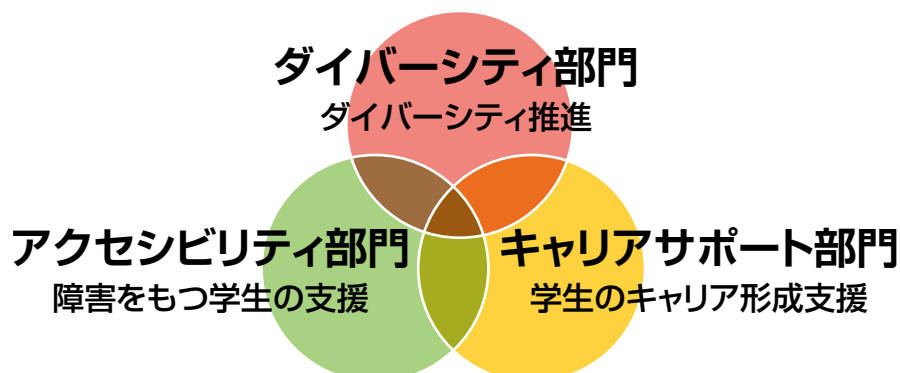
4. 教職員・学生への啓発活動の推進

- (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





ダイバーシティ部門構成員

平成28年度

氏名	所属	職名
三木 ひろみ ミキ	体育系	部門長・准教授
河野 禎之 カワノ ヨシユキ	ダイバーシティ部門	助教
秋保 さやか アキホ	ダイバーシティ部門	助教
中泉 章 ナカイズミ アキラ	学生部就職課 DACセンター	係長
松島 尚子 マツシマ ナオコ	ダイバーシティ部門	コーディネイター
石井 万里子 イシイ マリコ	ダイバーシティ部門	一般係員
柴 美津江 シバ ミツエ	ダイバーシティ部門	事務補佐員
田中 晶子 タナカ アキコ	ダイバーシティ部門	事務補佐員
源島 穰 ゲンジマ ユタカ	ダイバーシティ部門	事務補佐員
黒木 教子 クロキ ノリコ	ダイバーシティ部門	事務補佐員
平田 しのぶ ヒラタ	ダイバーシティ部門	キャリアカウンセラー

アドバイザー

溝上 智恵子 ミゾウエ チエコ	図書館情報メディア系	教授
庄司 一子 ショウジ イチコ	人間系	教授



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. ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業（牽引型）

①概要

筑波大学、日本IBM、産業技術総合研究所の3機関は、産学官の多様な視点に基づく女性研究者・技術者支援を牽引するため、「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に協働して取り組みます。本事業を通して産学官の3機関が協働することにより、各機関及び地域や分野における女性研究者・技術者の一層の活躍を推進します。

－「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」－

研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、各機関・地域の特色を踏まえ、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画を設定・公表することを要件とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組及び女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けた取組を支援する、文部科学省科学技術人材育成費補助事業です¹。

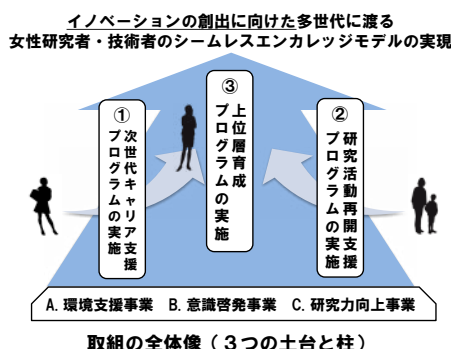
特に「牽引型」は、大学や研究機関が企業等と連携し、連携する各機関はもとより、その他の機関を含めた地域や分野における女性研究者の活躍促進を牽引する取組です¹。

¹ 文部科学省・科学技術振興機構「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」HP 参照
(http://www.jst.go.jp/shincho/josei_shien/index.html)

実施目的

筑波大・日本IBM・産総研が連携して女性研究者・技術者の採用や活躍を加速するための「3つの柱」と「3つの土台」となる取組を実施し、産学官の多様な視点に基づく女性研究者・技術者支援を牽引することで、イノベーション創出に向けた「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現」を目指します。

取組の全体像



本事業のロゴマーク



TIDE：Tsukuba Advancing Initiatives for Diversity and the Environmentとは、筑波大学、日本アイ・ビー・エム株式会社、産業技術総合研究所による平成28年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の活動名「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現を目指して」の略称です。



②シンポジウム「イノベーション創出へ ～女性研究者・技術者の潮流を起こす～」

シンポジウム実施報告

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	シンポジウム「イノベーション創出へ、女性研究者・技術者の潮流を起こす」 ～「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現」を目指して～
実施日	2017年1月27日（金）14:00～16:55
場所	日本IBM（箱崎本社3階セミナールーム）
形式	一般公開 <input checked="" type="checkbox"/> シンポジウム <input type="checkbox"/> セミナー・講演会・ワークショップ・その他（ <input type="checkbox"/> ） 展示物：有（機器・設備 <input type="checkbox"/> パネル <input type="checkbox"/> ビデオ上映 <input type="checkbox"/> 体験型 <input type="checkbox"/> その他（ <input 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（大学生） <input type="checkbox"/> その他（ <input type="checkbox"/> ）
来場者	人数：約200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、 その他（ <input type="checkbox"/> ）
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 三木ひろみ
内容	<p>前半は、日本IBMフェロー浅川智恵子さんにより、基調講演「ダイバーシティがイノベーションを創出する」がありました。ダイバーシティからイノベーションを生み出すためには何が必要かについて浅川さんの経験に基づく基調講演は、参加者からも大変好評でした。</p> <p>後半は、午前中に開催されたワークショップの報告を受けて、パネルディスカッション「女性研究者・技術者とイノベーション創出～組織として克服すべき課題とアクションは何か～」を開催し、パネリストによる意見交換が行われました。</p> <p>最後に、牽引型の事業概要の説明があり、3機関が協働し、女性研究者・技術者支援を推し進めていくことを確認して、閉会となりました。</p>



平成29年

1/27 金

14:00
16:55

会場

日本アイ・ビー・エム株式会社
(東京都中央区日本橋箱崎町19-21)

基調講演

「ダイバーシティが
イノベーションを創出する」



浅川 智恵子 氏
日本アイ・ビー・エム株式会社
東京基礎研究所 IBMフェロー

プロフィール

1985年日本IBMに入社。情報アクセシビリティの研究に従事。2004年東京大学工学系研究科博士課程を修了、工学博士。2009年IBMフェロー就任。2013年紫綬褒章受章。現在カーネギーメロン大学の客員教授を兼務し、リアルワールドアクセシビリティの研究に従事。

パネルディスカッション

「女性研究者・技術者とイノベーション創出
～組織として克服すべき課題とアクションは何か～」

- モデレーター
麓 幸子 (日経BP社 執行役員 / 日経WOMAN元編集長)
- 話題提供
溝上 智恵子 (筑波大学 教授)
- パネリスト
稲垣 敏之 (筑波大学 副学長)
倉島 菜つ美 (日本IBM 技術理事)
庄司 一子 (筑波大学 学長特別補佐)
富樫 茂子 (産業技術総合研究所 理事)

会場案内図



●東京メトロ半蔵門線 水天宮前駅2番出口 徒歩3分

「多世代に渡る女性研究者・技術者のシームレスエンカレッジモデルの実現」を目指して

女性研究者・技術者の潮流を起こす イノベーション創出へ

プログラム

- 14:00 開会挨拶 稲垣 敏之
国立大学法人 筑波大学
副学長(総務・人事担当)
- 14:10 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
- 14:20 基調講演
「ダイバーシティがイノベーションを
創出する」
浅川 智恵子 氏
(日本アイ・ビー・エム株式会社
東京基礎研究所 IBM フェロー)
- 15:20 休憩
- 15:40 パネルディスカッション
「女性研究者・技術者とイノベーション
創出～組織として克服すべき課題と
アクションは何か～」
- 16:40 事業説明・閉会挨拶
五十嵐 浩也
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
キャリアセンター長
- 総司会 井出 ゆかり
国立研究開発法人 産業技術総合研究所
総務本部ダイバーシティ推進室長

参加費無料

参加には事前登録が
必要です。

1/20(金)まで
お申込みください

託児有

申込み

要事前申込み。参加費無料。下記のURLから
お申込み下さい。筑波大学ダイバーシティ部門
HPからもお申込みいただけます。
締め切り：1/20(金)



<http://ur0.link/Amqu>

託児(無料)

要事前申込み。参加申込みに合わせてお申込み
下さい(未就学児対象。託児には医師の診断
書が必要になります)。締め切り：1/13(金)

お問い合わせ

(代表実施機関)
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 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/
または 筑波大学「ダイバーシティ」で検索
E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

主催：国立大学法人 筑波大学、日本アイ・ビー・エム株式会社、国立研究開発法人 産業技術総合研究所
共催：つくば女性研究者支援協議会

筑波大学第10回全学FD研修会



③外部評価委員会

第1回会議実施報告

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	第1回外部評価委員会
実施日	2017年3月8日(火) 15:30～17:00
場所	筑波大学 総合研究棟A 111
出席者	桂川裕樹（森林総合研究所、外部評価委員）、山岸裕美（アサヒビール株式会社、外部評価委員）、井出ゆかり、内丸祐子（産業技術総合研究所）、五十嵐浩也、庄司一子、三木ひろみ、河野禎之、事務局3名
議事	・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の進捗状況と評価
1.報告事項	・代表実施機関及び共同実施機関における平成28年度の取組状況 ・代表実施機関及び共同実施機関における今後の予定
2.審議事項	・各種取組に関する課題点、改善点の確認 ・各種取組に関する評価
3.決定事項	・平成28年度の取組に関する課題点、改善点について外部評価委員から指摘があり、今後の取組に随時反映させていくことが確認された。 ・平成28年度の取組について、外部評価委員より高い評価を受けるとともに、引き続き3機関による産学官の視点を生かした取組を継続・発展させることが確認された。
4.今後の進め方	・地域や他分野にも波及効果のある取組を目指し、平成29年度も産学官の異なる属性を生かした取組を継続していく。 ・新しい取組にもトライ＆エラーにより積極的に取り組み、他機関を牽引できるよう情報を発信していく。 ・3機関で情報共有を図りながら、1つの取組で複数の目的が達成できるよう効率的に取組を進めていく。

II

2. 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	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	第1回つくば女性研究支援協議会
実施日	2016年6月29日(水) 14:00～16:00
場所	筑波大学 大学会館 3階 第3会議室
出席者	生木尚志（エーザイ株式会社）、古家晴美（筑波学院大学）、岸川勝哉（小野薬品工業）、沼口知恵子、鈴木祐子（茨城県立医療大学）、山岸裕美（アサヒビール）、竹内孝夫（物質・材料研究機構）、兼松聡子、高田明子（農業・食品産業技術総合研究機構）、井出ゆかり、内丸祐子（産業技術総合研究所）、五十嵐浩也、三木ひろみ、河野禎之、中山頼親、久保田優（筑波大学）、事務局4名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度議事要旨案の確認 ・つくば女性研究者支援協議会会則の改正について ・平成27年度事業報告について ・女性活躍推進法に基づく行動計画について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度の筑波大学及び各機関の事業報告 ・女性活躍推進法に基づく行動計画に関する報告
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・前年度議事要旨案の確認 ・つくば女性研究者支援協議会会則の改正について
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・前回議事要旨及び会則の改正が原案通りに承認され、五十嵐浩也が会長に就任することが承認された ・平成27年度の各機関の事業報告とともに、女性活躍推進法に基づく行動計画について共有がなされ、今後本協議会において引き続き連携を深めることが確認された
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・次回までに、女性活躍及びダイバーシティ推進に関する項目をまとめ、各機関において関係する事項や興味がある内容を選び、その内容について検討を進めていく



第2回会議実施報告

II

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	第2回つくば女性研究者支援協議会
実施日	2016年10月5日(水) 13:30～15:00
場所	筑波大学 学生生活支援室 会議室（1D棟3階）
出席者	戒能真人（エーザイ株式会社）、岸川勝哉（小野薬品工業）、沼口知恵子（茨城県立医療大学）、山岸裕美（アサヒビール）、岩澤明美、江田綾子（物質・材料研究機構）、兼松聡子（農業・食品産業技術総合研究機構）、井出ゆかり、内丸祐子（産業技術総合研究所）、高橋健二（森林総合研究所）、五十嵐浩也、三木ひろみ、河野禎之、久保田優（筑波大学）、事務局3名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・前回議事要旨案の確認 ・本協議会とDSOとの連携協定書の改訂と連携の継続について ・リケジョサイエンス合宿実施報告及びリケジョサイエンスカフェ実施について ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）について ・より実効性のある連携に向けた情報提供および各機関との連携・協力について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・8月に開催されたりケジョサイエンス合宿についての実施報告 ・2017年2月に実施予定のリケジョサイエンスカフェに関する計画の報告と、各機関への施設訪問および講師派遣についての協力依頼 ・ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の採択に関する報告（筑波大学） ・より実効性のある連携に向けた情報提供および各機関との連携・協力についての意見交換
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・前回議事要旨案の確認 ・本協議会とDSOとの連携協定書の改訂と連携の継続について
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・前回議事要旨について、一部の訂正の上承認された ・本協議会とDSOの連携協定書の改訂と連携の継続について、原案通りに承認され、引き続き関係機関との連携を深めながら事業を進めることが確認された
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・より実効性のある連携に向けた情報提供と各機関との連携・協力について意見交換を重ねた結果、「効果的な研修会の実施」をテーマとし、各機関からの希望の研修テーマや対象者の案を募り、実際に研修を体験及び観察し、そのフィードバックを参考に、より効果的な方法を検討していくこととなった

第3回会議実施報告

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	第3回つくば女性研究者支援協議会
実施日	2016年12月6日(火) 14:00～14:30
場所	筑波大学 学生生活支援室会議室（1D棟3階）
出席者	戒能真人（エーザイ株式会社）、福地由希菜（小野薬品工業）、梅田恵（日本IBM）、山岸裕美（アサヒビール）、鈴木恵子（アステラス製薬）、高野光彦（生体分子計測研究所）、吉野雄介、江田綾子（物質・材料研究機構）、兼松聡子、高田明子（農業・食品産業技術総合研究機構）、内丸祐子（産業技術総合研究所）、安部久（森林総合研究所）五十嵐浩也、三木ひろみ、河野禎之、秋保さやか、久保田優（筑波大学）、事務局2名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回議事要旨案の確認 ・ 牽引型シンポジウムの共催について ・ リケジョサイエンスカフェ実施について ・ イノベーション創出に向けたワークショップの開催について ・ つくば女性研究者支援協議会ロールモデル集の作成と依頼事項について ・ より実効性のある連携に向けた情報提供及び各機関との連携・協力について意見交換 ・ 「グループリーダーの育成」に関するワークショップの開催について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 2017年2月18日に開催予定のリケジョサイエンスカフェの実施概要に関する報告 ・ 2017年2月22日に開催予定のイノベーション創出に向けたワークショップの実施概要に関する報告 ・ つくば女性研究者支援協議会ロールモデル集の作成と依頼事項に関する報告 ・ 継続してより実効性のある連携に向けた情報提供及び各機関との連携・協力に関する意見交換を行うことに関する報告 ・ 「グループリーダーの育成」に関するワークショップの開催に関する報告
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回議事要旨案の確認 ・ 牽引型シンポジウムの共催について
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 前回議事要旨案について原案通りに承認された ・ 2017年1月27日に開催予定の牽引型シンポジウムについて、本協議会と共催することが承認された ・ より実効性のある連携に向けた情報提供及び各機関との連携・協力に関する意見交換は継続して実施していくことが確認された
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・ 筑波大学が牽引型シンポジウムの企画・準備を主導して行う ・ 次回協議会会議は2017年3月頃を予定とする



第4回会議実施報告

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	第4回つくば女性研究者支援協議会
実施日	2017年3月8日(水) 13:30～15:00
場所	筑波大学 総合研究棟A 111
出席者	古家晴美（筑波学院大学）、山岸裕美（アサヒビール）、岩澤明美（物質・材料研究機構）、安部久（森林総合研究所）、沢田十和子、久保田靖彦（つくば市）五十嵐浩也、三木ひろみ、河野禎之、事務局1名（筑波大学）
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・第3回議事要旨案の確認 ・つくば市の本協議会への入会について ・平成28年度の協議会参加機関の取組報告 ・各機関の平成29年度の取組予定 ・平成29年度の取組における連携・協力について意見交換
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度の協議会参加機関の取組報告 女子中高生の理系進路選択支援プログラム及びシンポジウム開催報告（筑波大） ・各機関の平成29年度の取組予定 平成29年度筑波大学事業実施予定項目一覧 ・平成29年度の取組における連携・協力について
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度第3回協議会議事要旨（案）について ・つくば市の本協議会への入会について
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・平成28年度第3回協議会議事要旨（案）について、承認された。 ・つくば市の本協議会への入会が承認された。
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・次年度も引き続き各機関の連携・協力を深めながら取組を進めることが確認された。 ・次回協議会会議は2017年5月または6月頃を予定

II

②「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、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。



③「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
アステラス製薬株式会社	小川 有美子
エーザイ株式会社	生木 尚志
茨城県立医療大学	沼口 知恵子
茨城県立医療大学	鈴木 祐子
株式会社生体分子計測研究所	岡田 孝夫
株式会社生体分子計測研究所	高野 光彦
筑波学院大学	古家 晴美
筑波技術大学	工藤 悟
筑波技術大学	安達 理佳
日本アイ・ビー・エム株式会社	梅田 恵
小野薬品工業株式会社	福地 由希菜
小野薬品工業株式会社	岸川 勝哉
アサヒビール株式会社	山岸 裕美
大鵬薬品工業株式会社	桐井 利夫
大鵬薬品工業株式会社	石田 史明
大鵬薬品工業株式会社	清水 晶子
つくば市	沢田 十和子
インテル株式会社	
筑波大学	稲垣 敏之
筑波大学	五十嵐 浩也
筑波大学	三木 ひろみ
筑波大学	河野 禎之
筑波大学	秋保 さやか

【アドバイザー】

所属機関名	部署名
産業技術総合研究所	井出 ゆかり
産業技術総合研究所	内丸 祐子
農業・食品産業技術総合研究機構	兼松 聡子
森林総合研究所	安部 久
物質・材料研究機構	竹内 孝夫
物質・材料研究機構	吉野 雄介
物質・材料研究機構	岩澤 明美

(敬称略)
2017年3月3日現在

④「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うまく活用するため。

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

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

For Supporting Women Researchers

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
つくば市玉台1-1-1
筑波大学ダイバーシティ推進室内
Tel&Fax：029-853-8504/8505

つくば女性研究者支援協議会

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、アサヒビール 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の道を開くために、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。

- 機関等の連絡提携、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
- 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
- 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。

- 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。

- 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。
- 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。
- 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。
- 会員は、本会則及び会議の議決を遵守する。
- 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。
- 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。

- 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。

- 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12日から施行する。

22



3. 意識啓発事業

①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	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	学長・副学長と女性研究者との懇談会
実施日	2017年1月10日(火) 15:30～17:00（懇談会）、17:15～19:00（情報交換会）
場所	筑波大学本部棟 5階 大会議室、3階 第1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・ <input checked="" type="checkbox"/> その他（懇談会） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） <input type="checkbox"/> 無
対象者	<input checked="" type="checkbox"/> 一般 研究者 学生（大学院生） <input type="checkbox"/> その他（ ）
来場者	人数：47名（内女性：34名）、（内訳 執行部9名 研究者31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、 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 三木ひろみ
内容	<p>前半は、女性研究者から現状や問題点等について発表・質問をしていただき、学長・副学長より回答をいただきました。後半は、女性研究者同士のネットワーキングを目的とした情報交換会を開催しました。</p> <p>現状や問題点についての発表・質問では、参加した女性研究者から、「女性の雇用促進、ワークライフバランス、院生・若手研究者支援、研究支援等」に関する多くの質問や意見、提案が寄せられました。それを受けて、学長・副学長からは現状での取組や今後の取組予定に関して明確に回答していただきました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>また情報交換会では、比較的自由に大学の執行部に直接意見を言える場として貴重であり、今後も継続し多くの意見を吸い上げてほしいといった声や、他の研究者の話を聞き、励まされたとの声が寄せられました。</p>

②「女性リーダーとイノベーション」ワークショップ

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	ワークショップ「女性リーダーとイノベーション～女性リーダーが革新的なプロジェクトを牽引する場合の課題の抽出と解決のためのアクション」
実施日	2017年1月27日(金) 10:00～12:00
場所	日本IBM（箱崎本社3階セミナールーム）
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（懇談会） 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（技術者）
来場者	人数：53名(内女性：51名)、(内訳 研究者32名、技術者15名、その他6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・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 三木ひろみ
内容	<p>○ グループでの話し合いの結果を発表し、課題とアクションについての提案を午後のパネルディスカッションに引き継ぎました。筑波大学と日本IBMの女性研究者・技術者1名ずつが、「リーダーとして牽引していく過程と課題」について話題提供した後、大学、企業、研究所からの参加者が5つのグループに分かれ、前半は「リーダーになっていく過程での課題」について、後半は「課題を乗り越えるためのアクション」についてディスカッションが行われました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>○ グループでの話し合いの結果を発表し、課題とアクションについての提案を午後のパネルディスカッションに引き継ぎました。</p>





③女性リーダー育成に向けた創造力創出模擬ワークショップ

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	想像力創出模擬ワークショップ
実施日	2016年12月 6日(火) 16:00～17:00
場所	筑波大学
形式	一般公開・シンポジウム・セミナー・講演会 <u>ワークショップ</u> その他（懇談会） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 <u>体験型</u> その他（ ）） 無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生） <u>その他</u> （つくば女性研究者支援協議会）
来場者	人数：20名（内女性：12名）、（内訳 研究者16名 大学院生 名 教職員4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, <u>メール発信</u> , その他（ポスター）
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 三木ひろみ
内容	<p>立場や考え方の異なる者同士のコミュニケーションや相互理解を促進するために、あえて先に目的を示すような予定調和ではないアプローチで、フォトカードを利用して、想像力の発揮、相互理解を推進のためのワークショップを行いました。参加者がペアになり、自分や他者が選んだカードを使用して満足感や不満足感などを開示することで、自他の視点を体験しました。普段の自分とは異なる視点で、業務上の会話ではなくインフォーマルな会話から始まるコミュニケーションの方法を体感した後、個々の感想なども含めたフィードバックを行いました。</p> <p>非日常的な発話に対する葛藤なども経験しながら、想像性をかき立てられ、時間を過ぎても話が終わらないほど集中されていた方も多くみられるなど、これまでの関係性とは違うレベルの話がでて、興味深かったという意見も聞かれました。</p> 

④アンコンシャス・バイアスに関する講演会

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	アンコンシャス・バイアスのインパクトとマネジメント ～女性活躍とダイバーシティ推進に向けて～
実施日	2017年3月17日(金) 14:00～15:30
場所	筑波大学 体芸棟5C216
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（懇談会） 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 （ ）
来場者	人数：73名（内女性：51名）、（内訳 研究者 名 大学院生 名 教職員 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（ポスター）
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 三木ひろみ
内容	<p>プリンストン大学のSusan Fiske先生を講師にお招きし、アンコンシャス・バイアスに関する講演会を開催しました。無意識のうちに他人についてこうであると判断することが、女性をはじめ多様な人々の社会的活躍を妨げていることについて講義していただきました。講義は、性別に関する偏見や思い込みが、日常の声かけ、職場の人事決定、評価に強く影響していることなどを、様々な具体例やデータを参照しながら行われました。参加者からは「アンコンシャス・バイアスが普段意識することなく日常で生じていることに気づいた」、「無意識の影響が予想外に大きいことを知った」、「アンコンシャス・バイアスを取り除くために、職場で研修などを開いて無意識の偏見や思い込みを『意識』させていきたい」といった感想が寄せられました。また、日を改めFiske先生を囲んでラウンドテーブル・カフェを2回開催しました。身の回りの環境で起こっている問題や今後の働きかけについても、盛んに意見交換が行われるなど盛会となりました。</p> <div>   </div>

平成28年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」

—女性活躍とダイバーシティ推進に向けて— アンコンシャス・バイアスの インパクトとマネジメント

Understanding Sexism: Automatic and Ambivalent (tentative)

近年、ダイバーシティの推進において注目されているのが、アンコンシャス・バイアスである。アンコンシャス・バイアスとは、無意識のうちに何の根拠もなく人についてこうであると判断してしまうことである。無意識の偏見は、女性の活躍や多様な人々が能力を発揮するのを妨げている。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では、社会心理学の領域において長年、このアンコンシャス・バイアスに関する研究を進めてきたSusan Fiskeプリンストン大学教授を講師として招き、誰もが存分に能力を発揮できる環境づくりに向けて、アンコンシャス・バイアスに対する理解を深め、適切な対処について考えるための機会とする。

対象 ダイバーシティ推進に関心のある筑波大学内・学外の方

**参加費
無料**

日時 平成29年**3月17日(金)** 14:00～15:30 (13:30受付開始)

会場 筑波大学体芸棟 5C216

●同時通訳：有(先着200名まで)

●講師：**Susan Fiske**

(Eugene Higgins Professor of Psychology; Professor of Psychology and Public Affairs, Department of Psychology and Public and International Affairs, Princeton University)

申込み方法

下記ダイバーシティ部門HPの申し込みフォーム、QRコードにて
締め切り：3月13日(月)

※当日参加も可能ですが、同時通訳は申し込み先着順となります。

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

筑波大学第16回全学FD研修会



※筑波大学西バス停から徒歩2分程度

お問い合わせ先



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



申し込みはこちら

⑤ダイバーシティセミナー

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	ダイバーシティセミナーI「キャリアとセクシュアル・マイノリティ」
実施日	2016年9月24日(土) 14:00～15:30
場所	筑波大学人間系学系棟A101
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 （ ）
来場者	数：34名（内女性： 名）、（内訳 執行部 名 研究者 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（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 三木ひろみ
内容	<p>日本IBM株式会社の川田篤さんと社会人当事者1名を講師に招き、セクシュアル・マイノリティの当事者の視点について伺いました。</p> <p>カミングアウトに関するプロセスやカミングアウトによって変わったこと、カミングアウトされた場合にどうすればいいのかなどの具体的な内容から、企業としてセクシュアル・マイノリティをどのように捉え、何を目標しているのかといった、より広い視点に踏み込んだ内容まで伺うことができました。</p> <p>質疑応答でも30分以上活発なやり取りが続き、いずれも具体的な示唆に富む、有意義な議論となりました。</p>  <p>セクシュアル・マイノリティの当事者の声を直接聞く機会は決して多くないため、今回のセミナーは大変貴重なものでした。事後のアンケート結果からも、参加者の方の高い満足度が伺えました。</p>

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

ダイバーシティセミナーⅠ

参加費無料
教職員・学生ともに歓迎！

キャリアと セクシュアル・ マイノリティ

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 9月24日 (土) 14時～15時30分 @ 筑波大学人間系学系棟A101

講師

川田 篤 日本アイ・ビー・エム株式会社 IBMシステムズ-ソフトウェア
PA & ソフトウェア・パートナー・プログラム 部長
他1名(予定)

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：9月19日(月)※事前申し込み制

対象者：筑波大学教職員、大学院生、大学生

* 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	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅡ「遺伝研メソッド」による科学プレゼンテーション講習会
実施日	2016年11月28日（月）15:00～17:00、29日（火）15:00～17:00
場所	筑波大学 総合研究棟A111、睡眠医科学研究棟1階ホール
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー <input type="checkbox"/> 講演会・ワークショップ・その他（ ）
	展示物：有 <input checked="" type="checkbox"/> 機器・設備 <input type="checkbox"/> パネル <input checked="" type="checkbox"/> ビデオ上映 <input type="checkbox"/> 体験型 <input type="checkbox"/> 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） <input checked="" type="checkbox"/> その他（ ）
来場者	数：127名（内女性：46名）、（内訳 執行部 名 研究者41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 type="checkbox"/> メール発信、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 三木ひろみ
内容	<p>国立遺伝学研究所の広海健さんを講師にお招きし、プレゼンテーション能力を高めるためのセミナーを行いました。広海さんご自身の経験を踏まえながら、プレゼンテーション能力を高めるための「遺伝研メソッド」について解説が行われました。</p> <p>参加者は解説の要点を付箋に書き出してもらい、フィードバックが行われました。フィードバックが適宜行われることで、参加者は理解度を効果的に高めることができました。</p> <p>2日目は全て英語で行われ、英語を用いた発表を想定した内容になりました。</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around;">   </div> <p>参加者からは、聞き手が自分の発表を聞く際の負担を考慮した上で要点を丁寧に伝える重要性や、聞き手の関心を引き出すための図表の提示方法、口頭発表における論点の強調の仕方といった、具体的な内容を理解できたという声が多く聞かれました。</p> <p>またすぐに実践できる内容でもあり、今後の学会報告や講義などに早速取り入れていきたいという声も多く挙がりました。理系の研究者の参加が多かったものの、文系の研究者も一定程度参加し、分野や領域を問わず多くの研究者にとって効果的な内容となりました。また2日目は外国人研究者の参加が半数以上となり、外国人研究者にとっても関心の高い内容となりました。</p>

「遺伝研メソッド」による

科学プレゼンテーション講習会

外国人
女性・若手 研究者 歓迎！

日時: **11** 月 **28** 日 (月) 15:00 - 17:00

場所: 総合研究棟 A 111

講師: **広海 健**

国立遺伝学研究所 リサーチ・アドミニストレーター室長

「遺伝研メソッド」とは、国立遺伝学研究所（総研大・生命科学研究科・遺伝学専攻）で開発された科学プレゼンテーションのカリキュラムです。研究発表のトレーニングを通じて、研究者としての論理的思考力、質問や議論する能力を培います。学生だけでなく、若手研究者、教員など多くの研究者のプレゼンテーション能力の向上に成果を上げています。

28日の講習会は日本語で行われます。

Workshop on Scientific Presentation

based on the "NIG Method"

Date: **Tue, Nov, 29** 15:00 - 17:00

Venue: 1F Auditorium, IIS Building

Lecturer: **Yash Hiromi**

Director, Office for Research Development, National Institute of Genetics

Non-Japanese, Woman, Young
Researchers welcome

The "NIG Method" is a methodology for scientific presentation developed at NIG. Through training on research presentation, it aims to strengthen the logical thinking ability as well as nurture skills for scientific discussion and asking questions. While this methodology was originally developed as a curriculum for graduate students at NIG, it has been well-received among international students and faculty to improve their ability to present their research to the scientific community.

All activities in 29 will be conducted in English; fluency in Japanese is not required for participation.

申し込み
Registration

共催: URA 研究戦略推進室、国際統合睡眠医科学研究機構、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

II

ダイバーシティ推進事業

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅢ ダイバーシティを生かしたイノベーション創出のための発想法 ～アリの思考からギリギリスの思考へ～
実施日	2017年2月22日(水) 13:30～16:30
場所	筑波大学 大学会館 特別会議室
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー <input type="checkbox"/> 講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：有 <input checked="" type="checkbox"/> 機器・設備 <input type="checkbox"/> パネル <input checked="" type="checkbox"/> ビデオ上映 <input type="checkbox"/> 体験型 <input type="checkbox"/> 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） <input checked="" type="checkbox"/> その他（ ）
来場者	数：30名（内女性： 名）、（内訳 執行部 名 研究者 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 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 三木ひろみ
内容	<p>ビジネスコンサルタントの細谷功さんを講師にお招きし、「ダイバーシティを生かしたイノベーション創出のための発想法～アリの思考からギリギリスの思考へ～」と題し、講習会を開催しました。グローバルな課題の解決方法には、従来重要だとされていた「組織中心」「閉じた系の内向き発想」と異なるものの考え方を知り、イノベーションを生み出す必要があります。従来型との比較により「思考回路の違い」を明確にするとともに、抽出されたアイデアを実践可能なイメージに構築するため、グループワーク形式を用い、アリの発想からギリギリスの発想へ、更にはアナロジー思考へのアイデアを出し合いました。参加者からは、多数の具体例がわかりやすかった、二面性・多面性を再認識できた、アナロジー思考が理解できた、発想法のヒントを整理できたなど、これまでと違った視点や思考の理解を深められたという声も多く聞かれ、大変満足度の高い講習会となりました。</p> <div>   </div>

ダイバーシティを生かした イノベーション創出のための発想法

～アリの思考からギリギリスの思考へ～

外国人
女性・若手 **研究者 歓迎！**

日時：**2月22日**（水）13:30 - 16:30

場所：筑波大学 大学会館 特別会議室

講師：**細谷 功**

グローバルな課題の解決には、従来の「組織中心」「閉じた系の内向き発想」では限界があります。大学の研究を取り巻く環境は近年大きく変化しており、従来重要だとされていた発想法と異なる考え方をする必要があります。そこで本講演会では、従来型との比較により「思考回路の違い」を明確にするとともに、抽出されたアイデアを実践可能なイメージに構築しなおすワークショップも実施します。

<講師について>

ビジネスコンサルタント。東京大学工学部卒業後、株式会社東芝を経てビジネスコンサルティングの世界へ。米仏日系コンサルティング会社、株式会社クニエのマネージングディレクター、コンサルティングフェローを歴任後、独立。「思考力」を中心テーマに地頭力やフェルミ推定、Why型思考、アナロジー思考、イグノランスマネジメント等に関する執筆やセミナー活動を実施している。主な著書に『地頭力を鍛える』『いま、すぐはじめる地頭力』『WHY型思考』が仕事を変える』『アリさんとギリギリスー持たない・非計画・従わない時代』など。



申し込み

<http://ura.sec.tsukuba.ac.jp/archives/10362>

※大学院生は大学院共通科目「ダイバーシティと男女共同参画II」として受講することも可能です。その場合、2/20 及び 2/27 の講義を受講することになります。詳細は大学院共通科目 HP を確認してください。



共催：URA 研究戦略推進室、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター 平成 28 年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

Background Illustration Designed by Freepik

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	ダイバーシティセミナーⅥ 大学研究者の働き方改革
実施日	2017年3月7日(火) 15:00～16:30
場所	筑波大学 総合研究棟 A107プレゼンテーションルーム
形式	一般公開・シンポジウム <input checked="" type="checkbox"/> セミナー <input type="checkbox"/> 講演会 <input checked="" type="checkbox"/> ワークショップ <input type="checkbox"/> その他 ()
	展示物：有 <input checked="" type="checkbox"/> 機器・設備 <input type="checkbox"/> パネル <input type="checkbox"/> ビデオ上映 <input checked="" type="checkbox"/> 体験型 <input type="checkbox"/> 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） <input type="checkbox"/> その他（大学職員）
来場者	数：30名（内女性： 名）、（内訳 執行部 名 研究者 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 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 三木ひろみ
内容	<p>経営コンサルタントの堤はゆるさんを講師にお招きし、「大学研究者の働き方改革」と題したセミナーを開催しました。セミナーでは、はじめに、堤さんより昨今の働き方改革では何が焦点になっているのかについて講義を行っていただき、ワーク・ライフ・バランスの観点から働き方改革をすすめていくことは、企業だけではなく大学でも同様に求められていることなどについて話していただきました。次に、参加者で個人ワークおよびグループワークを行いました。個人ワークでは、業務や研究に関する参加者自らの課題を明確化し、それを今後、どのように望ましい姿に変えることができるのか、「ありたい姿」について考えました。グループワークでは、個人ワークで明確化した課題と「ありたい姿」について参加者間で意見交換を行い、課題とその改善方法を共有しました。参加者はグループワークを通じて、個人と組織のバランスを考えながら業務の分担と関係づくりを行うことが、働き方改革の鍵となることなどを共有できました。管理職を務める参加者からは、本セミナーでの取組を自身の所属する組織に取り入れたいという声が聞かれるなど、大変満足度の高いセミナーになりました。</p> 

平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」
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 FD研修会

大学研究者の働き方改革

外部環境の変化とともに問われる働き方の改革。

負のスパイラルから抜け出し、未来を実りあるものにするために、今、必要なことは？

個からチームへ、尊重しあう風土の醸成が導き出してくれるものは？

今の働き方をより良くするために、何をしていけば良いか考えていきます。

II

ダイバーシティ推進事業

日時

3月7日(火) 15時～16時30分

場所

筑波大学総合研究棟 A107プレゼンルーム

参加費
無料

教職員・学生
ともに歓迎!



講師

堤 はゆる

株式会社ハコルコーポレーション代表取締役

1985年 神戸女学院大学文学部英文学科卒業。

外資系航空会社の日本乗り入れ、日系航空会社の新規参入立ち上げ、日系教育ビジネス企業における新規事業立ち上げ、外資系化粧品会社のブランド日本市場立ち上げなどに従事。さまざまな新規事業で、ゼロからの組織作りと人材育成に携わり、組織マネジメントを経験。その後、事業を成功させるための組織形成と人材採用・育成について、自らの経験を活かして貢献すべく、エグゼクティブサーチファームへ転身。2012年に独立。現在、株式会社ライフコーポレーション社外取締役としても活躍。

組織力をあげるための経営支援を多方面から行う。特に、組織変革の推進と、女性活躍推進には力を入れている。

■ 申し込み … 下記ダイバーシティ部門HPの申し込みフォーム、QRコードにて

■ 締め切り … 2月28日(火) 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

★ 会場までの
アクセス例

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。
(詳細は大学HPにてご確認ください)



お問い合わせ先



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> 筑波大学 ダイバーシティ

検索



申込はこちら

4. 環境整備

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28年は研究補助者雇用経費助成として16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7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
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター	准教授
人文社会系	准教授
ビジネスサイエンス系	講師
システム情報系	講師
生命環境系	助教
生命環境系	助教
人間系	准教授
体育系	准教授
芸術系	准教授
芸術系	研究員
医学医療系	准教授
医学医療系	助教
医学医療系	講師
医学医療系	講師
図書館情報メディア系	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
体育系	准教授
医学医療系	教授
図書館情報メディア系	教授

②ベビーシッター割引券

筑波大学では、内閣府が実施する「ベビーシッター派遣事業」を活用し、ベビーシッター割引券を発行している。仕事と子育ての両立による負担軽減に加え、児童の健全な育成に寄与することを目的とし、サービス利用料金の一部が助成される。年度ごとの利用状況は以下の通りである。

	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）
28年度	12人	173枚	118枚（12人）



③ライフイベントからの研究復帰支援事業

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では、平成28年度より、出産、育児、介護等のライフイベントにより研究を中断していた研究者が、円滑に研究現場に復帰するための支援として、必要経費あるいは論文英訳・英文校閲の補助事業を行っている。

必要経費の補助事業では6名の研究者への助成を実施し、論文英訳・英文校閲の補助事業では4名の助成を実施した。本助成を受けた研究者の所属・職名は下記の通りである。

ライフイベントからの研究復帰支援事業 (必要経費)

所属	職名
医学医療系	助教
医学医療系	講師
医学医療系	助教
数理物質系	講師
医学医療系	講師
医学医療系	助教

ライフイベントからの研究復帰支援事業 (論文英訳・英文校閲)

所属	職名
芸術系	准教授
医学医療系	助教
医学医療系	助教
システム情報系	助教

④系長ヒアリング

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	系長ヒアリング
実施日	2016年12月20日（木）～12月28日
場所	筑波大学 各系長室
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） （ヒアリング） 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（ ）
来場者	人数：14名（内管理職：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 HP, （メール発信） , その他（ポスター）
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 三木ひろみ
内容	医学医療系、人間系、ビジネスサイエンス系、システム情報系、数理物質系、図書館情報メディア系、人文社会系、生命環境系、体育系、芸術系の系長を訪問し、ダイバーシティ推進の現状と課題についてヒアリングを行いました。事前に、以下のヒアリング項目についてお知らせし、可能な範囲で数値データの提供を依頼しました。（① ライフイベント中の教員の概数、② 女性研究者の採用率・定着率向上のための取組、③ 管理的業務を含む女性管理職の数と増加のための取組、④ 男女共同参画の取組と課題）

1. ライフイベント中の教員の現状について

ライフイベント中の教員数は、共催組合扶養者一覧から把握できるものだけで、現状はもっと多いと思われるものの、正確に把握することはできないことがわかりました。ほとんどの系から、ライフイベント中の教員がいても、自由裁量制や同僚の協力などで対応できており、問題を抱えている教員は見当たらないこと、系を通じて支援の取組や情報を当事者に伝えることについては協力できるとの回答をいただきました。

2. 女性研究者の採用・定着率の向上と女性管理職の増加のための取組について

選挙によらない管理的業務はあるが、ほとんどの管理職は選挙で決まるので、女性管理職を増やす取組はできないこと、また採用や昇任に際しては男女共に業績により評価をしており、女性に対して特別な配慮はしていないという回答がありました。ある系では、他大学が男性教員を採用しがちな領域では、業績に基づいて評価した結果、女性教員を複数採用する結果となったということについて聞き取ることができました。その背景には、女性研究者は、ある程度の業績を挙げるまでの期間は男性よりも長くなるので採用時の年齢は相対的に高くなるが、年齢を考えなければ男性以上の業績を持つ女性研究者は多くいる状況がある、との説明がありました。また、女性教員が1名では離職しやすいが、3名以上の女性教員が在職していると、定着率が高いとの指摘もありました。

3. 課題について

当事者が周囲に対して申し訳なさや後ろめたさを感じて支援を受け入れないことがあることがわかりました。

介護制度等の制度があっても、給与が減る場合は利用しないとの意見があることも把握できました。

ライフイベントだけでなく、多様な業務（教育・学内運営・社会貢献・臨床等）があり、女性教員の場合、研究以外の業務にも熱心なことや社会貢献の業務に借り出されやすいことが原因となって研究に時間を割けない状況になっているのではないかという意見がありました。

大学でなければ研究ができない研究領域の場合、ライフイベント中は研究が滞る傾向にあり、両立できないために研究を諦める女性教員もいることもわかりました。

講座制でないため、協力してくれる同僚がいなければ、女性の場合、ライフイベントや管理的業務との両立ができない状況になり、研究を優先するため、管理的業務に就きたがらない女性教員が多くいるとの情報も得ることができました。



5. 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28年度で7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.

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
- 仕事をす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
いいのか

**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、
家族も持ちたい・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
- 2 右記をお知らせください
- 3 場 所

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

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

大学で働く先輩研究者に話を聞いてみたい

・心理カウンセラー
相談日時: 毎週水曜13:15~17:15
なお上記以外の時間も予約の上相談可能です。

・ダイバーシティ部門スタッフ

・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28年4月1日から平成29年2月29日までの相談利用のべ件数は21件であった。

【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。

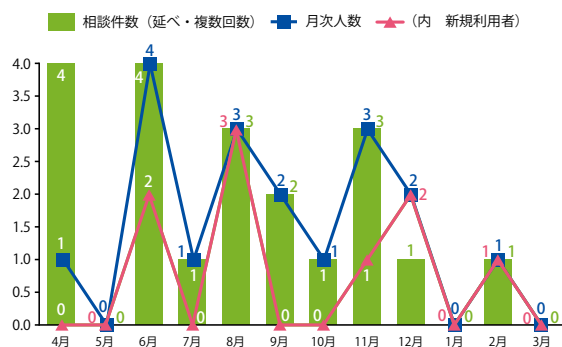


図1 相談月別推移 (平成27年度)

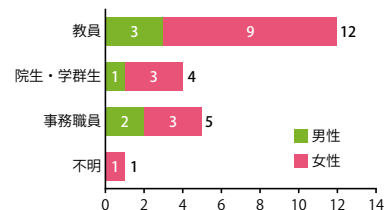


図3 相談者属性別人数

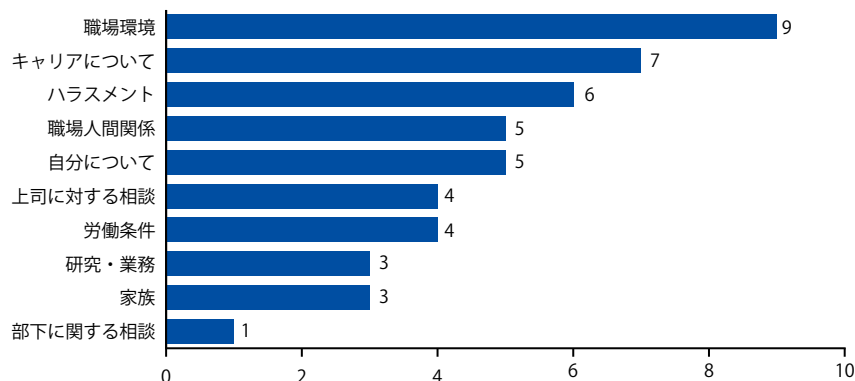


図2 相談内容別人数

[相談内容－属性－性別・利用方法]

教員の利用が最も多かった。また女性の利用者の割合が多く、男性の相談はどちらかというと制度の確認や情報提供を求める傾向にあった。その場合は“あう”は支援室や各組織とのハブの役割を果たす役割を担っている。多くの相談はメール連絡で始まることが多く、学生相談を担う場所に直接訪れる来談者は少ない。“あう”に寄せられる相談は多岐にわたり、職場の人間関係などに関わる相談事項も多いため、相談室内での守秘義務および隣室に内容が聞こえないように十分な配慮をしている。また、構内ばかりでなく、大塚エリアからの相談もあり、その場合はスカイプを利用した遠隔対面相談という方法をとっている。相談時間は昼休みの前後になることが多く、構内の移動による相談時間の選定が同じ時間帯に集まる要因にもなっている。

[相談から見てきた傾向]

一人の相談者が複数回、続けて相談にきたり、または違う内容で改めて訪れるなど、“あう”に訪れる目的や期待を持った来談者が増えている。相談の内容は多岐に渡り、相談者本人が主訴として話していることから、職場の人間関係や自分身の価値観、働くことへの思いなどに発展していくことも多かった。特に秋ごろからは非正規で働く研究員や職員からのキャリア相談も増えており、不安感や焦燥感を訴える来談者が増えている。一方で複数回訪れる教職員がいる反面、時間が取れずに来談できない人も多くいることも予想されるため、試験的にランチタイムに各学部の教員グループを訪ねてヒアリングをする方法もとっており、個室で対面の相談をするスタイルと違って、グループによる場の促進も見られる。そこでも各教員のニーズや、ワーク・ライフ双方にある小さな困りごとを把握でき、部門としてすぐに対応できることや、中長期で取り組む課題なども明らかになった。



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

【属性性別利用方法】

今年度の利用は女性のみであった。ホームページで案内している項目がキャリアプラン、進路選択、働き方なので、項目で選びメールで面談日時を予約するスタイルをとっている。予約時に面談の目的として「模擬面談の練習がしたい」「制度を利用して自分のキャリアを開発したい」などがあらかじめ示されることも多く、来談者に合わせた情報収集や提供すべき内容を準備して望むことができる。面談の様子が途中経過として報告されたり、就職が決まった来談者から報告の連絡が入ることもあり、進路選択のアドバイスだけでなく、自信をもって就職先に向かうサポートも行っている。学内でのキャリア開発では、本人へのアドバイス以外にも各サポートを行っている。

【相談対応からみえる共通の課題について】

今年度は女性の相談が主となり、ライフイベントに関わる内容が多く見られた。相談者の多くは今後直面する自身の研究と妊娠・子育てへの不安、またすでに産休に入ろうとしている来談者は復帰に関する不安、そうしたイベントを乗り越えた相談者は、思い通りに行かない苛立ち、といったそれぞれの人生段階における悩みについてさまざまに思いを語っている。面談では不安の要因を明らかにしたり、相談者自身の将来への期待を整理するなど、ここでキャリアを積み重ねていくことのサポートを個人個人の生き方に合わせてサポートしている。



Ⅱ

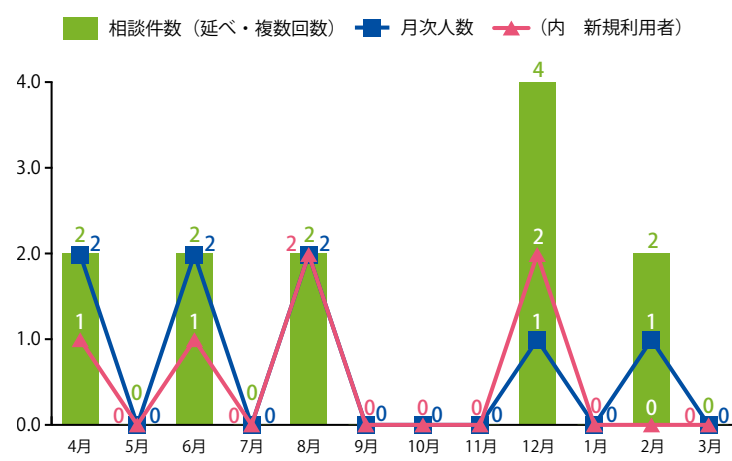


図1 相談月別推移 (平成27年度)

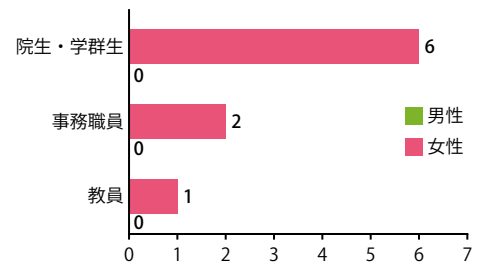


図3 相談者属性別人数

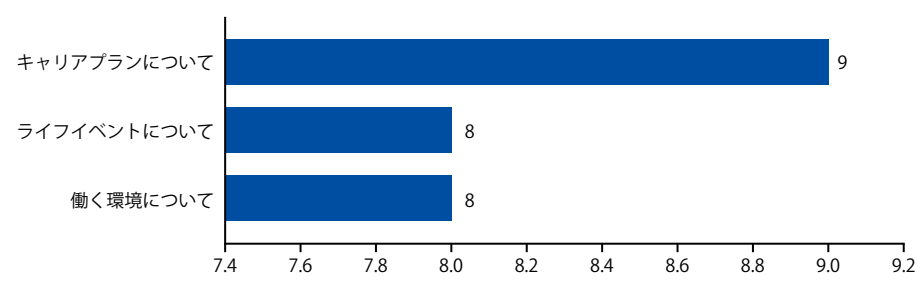


図2 相談内容別人数

[相談・対応の特徴]

キャリア相談では、キャリアプランだけでなく、契約制度や面談の練習など、具体的な支援を求めるものも含まれている。キャリアに関する相談から面接トレーニングの依頼に発展するなど、相談が多様に活用されている。

- ・ 今後のキャリアプランについて
- ・ 契約更新の制度について
- ・ 就職面談のトレーニング依頼

[キャリア相談における支援内容]

制度についての資料や「ロールモデル集」を活用して支援を行った。

ダイバーシティ部門で発行している育休・産休などの制度についての資料を持っている・知っている相談者が多かった。「ロールモデル集」については認知度が低く、紹介したところ、積極的に活用したいという要望があった。

制度の問題については、対応する支援室に移管したが、直接相談することが難しいと相談者が感じる課題があることが推察された。



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・バランスへの路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、学長より「アカデミック・メンター」を委嘱された教職員です。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@un.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一覧から選ぶか、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返信ください。

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。

Step3

初回のアポイント

- メンタリングに期待すること、メンタリングの頻度・方法を話し合います。
- メンターから、個人情報を守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

- 8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たい。

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/1863>

オープンメンターを希望する場合

- 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）。このメンター委嘱状が発行され、メンター講習会参加後に、正式なメンター委嘱状が発行される。
- メンターの了解を得た後、ダイバーシティ推進室担当者からメンティーに連絡をする。
- メンターに委嘱状が発行された後、メンティーはダイバーシティ推進室担当者からメンターの連絡先を教えてもらい、メンターへ連絡する。

アドバイス

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。

アドバイス

メンティーは疑問に思ったこと等があれば、遠慮せずにメンターと話をしよう。

アドバイス

メンタリング開始後、何らかの理由でメンターを替えてもらいたいと思った時には、ダイバーシティ推進室までご連絡ください。

アカデミック・メンター・ハンドブック

④相談窓口総覧

学内の相談窓口一覧を作成し、配付している。

総合相談窓口

General Consultation Service

対象 Recipient
学生・家族・教職員ほか、どなたでも
Students, faculty member, family of students and anyone else

相談内容 Consultation matters
学生生活に関する何でも相談
Consultation on anything about student life

連絡先 Contact information
スチューデントプラザ Tel: 029-853-8430
春日エリア Tel: 029-859-1207
Student Plaza: 029-853-8430
Kasuga Area: 029-859-1207

学生相談室

Student Counseling Room

対象 Recipient
学生・保護者・教職員
Students, faculty member and family of students

相談内容 Consultation matters
学生生活のさまざまな問題や悩み、困りごとに関する相談
(カウンセリングやコンサルテーション)
Consultation on various problems and troubles about student life (counseling and consultation)

連絡先 Contact information
受付電話: 029-853-2415
電話相談: 029-853-2406
Reception: 029-853-2415
Consultation by telephone: 029-853-2406

キャリア・就職相談 (学生)

Desk for career counseling (for students)

対象 Recipient
学生・家族
Students and family members

相談内容 Consultation matters
学生のキャリア・進路・就職相談
Career counseling for students (就職相談も可)
Matter of career development

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-8444
E-mail: syushokuka@un.tsukuba.ac.jp

キャリア相談 (教職員)

Desk for career counseling (for faculty and staff members)

対象 Recipient
教職員
Faculty and staff members

相談内容 Consultation matters
教職員のキャリア・進路相談
(博士課程の学生のキャリア・進路・就職相談も可)
Matter of career development

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-8504
E-mail: career-shien@un.tsukuba.ac.jp

相談室「あう」

Work-life balance counseling room "Au"

対象 Recipient
学生・家族・教職員
Students, faculty, staff and family member

相談内容 Consultation matters
ワークライフバランスに関する相談
(ライフイベント等との面立支援や職場環境に関する内容も含む)
Matter of work-life balance and life event support services

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-8504
E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

相談窓口一覧

精神保健相談

Mental Health Care

対象 Recipient
学生・家族
Students and family members

相談内容 Consultation matters
気分の落ち込み、意欲の低下、不安、不眠などメンタルヘルスに関する相談・治療
Matter of Mental Health

連絡先 Contact information
受付電話: 029-853-2415
電話相談: 029-853-2406
Tel: 029-853-2415
Telephone counseling: 029-853-2406

健康相談

Health Consultation

対象 Recipient
学生・教職員
Students, faculty and staff

相談内容 Consultation matters
からだの健康についての相談・応急診療
Health Consultation, etc.

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-2410

LGBT等の相談窓口

Desk for LGBT and other sexual minorities

対象 Recipient
学生・家族・教職員
Students, faculty, staff and family members

相談内容 Consultation matters
LGBT等に関する相談
Matter of LGBT and other sexual minorities

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-8504
E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp

障害学生支援の相談窓口

Support service for students with disabilities

対象 Recipient
学生・教職員
Students, faculty and staff

相談内容 Consultation matters
障害のある学生への修学上の支援に関する相談
Study support for students with disabilities

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-4584
E-mail: shougai-shien@un.tsukuba.ac.jp

留学生相談室

International Students Consulting Room

対象 Recipient
学生・家族・教職員
Students, their family members, the university staff

相談内容 Consultation matters
留学生に関連するあらゆる問題や悩みごと (留学生の他に受け入れに関わる教職員全般が対象)
Any issues related to international students (open to all staff members as well as international students)

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-6240, 6766
E-mail: gc-support@un.tsukuba.ac.jp

ハラスメント相談センター

Harassment Counseling Center

対象 Recipient
学生・教職員
Students, faculty and staff

相談内容 Consultation matters
ハラスメントに関する相談
If you observe or been the target of behavior you perceive as harassment, contact us.

連絡先 Contact information
Tel: 029-853-8449
E-mail: stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp
or for more information visit university homepage.



6. 裾野拡大・次世代育成事業

①女子中高生向け理系進路選択支援事業

平成28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「夏季リケジョサイエンス合宿」、2月に「春季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、夏季には111名の春季には33名の参加があった。

企画名	想い描こう、語り合おう、体験しよう、未来を！－悩めるリケジョと家族のために－
タイトル	1. 夏季リケジョサイエンス合宿 2. 春季リケジョサイエンスカフェ
実施日	1. 平成28年8月3日（水）13:00－平成28年8月5日（金）12:00 2. 平成29年2月18日（土）10:00～16:35
場所	1. 筑波大学 筑波キャンパス 体育芸術エリア5 C棟 2. 筑波大学 筑波キャンパス 春日エリア7 A棟
参加者	1. 女子中高生111名（中学生48名、高校生63名）、保護者・教員14名 2. 女子中高生33名（中学生名、高校生名）、保護者・教員22名
内容	<p>1. 夏季リケジョサイエンス合宿</p> <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 ・保護者・教員セミナー ・交流会 ・サイエンス実験体験 ・グループワーク（学生企画） ・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 <p>2. 春季リケジョサイエンスカフェ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・開講式 ・研究機関の見学・体験 ・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

平成 28 年度「春季リケジョサイエンスカフェ」開催報告

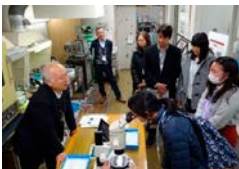
筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門では平成 25 年度より「リケジョ合宿」を企画し、女子中高生が多様な理系分野の魅力を知り、体験できるプログラムを実施しております。今年度は、筑波キャンパスにおいて 8 月の夏季合宿に続き、春季カフェを 2 月 18 日(土)に開催し、各地から 33 名の女子中高生の参加がありました。実施にあたっては、産業技術総合研究所及び筑波大学エンパワースタジオ、筑波大学や近隣の研究所の女性研究者、学生スタッフの方々が主体となり、その他にも多くの方々に多大なるサポートをいただきました。たくさんの方々にご参加いただき、多大なるご支援をいただきまして盛會裡に終えることができました。誠にありがとうございました。



女子中高生向けプログラム

● 研究機関の見学・体験、ランチ懇談会

つくば市内の研究所など多彩な職場をより間近に体験してもらうことを目的に、産業技術総合研究所地質標本館、及び筑波大学エンパワースタジオの見学・体験を行いました。見学・体験後は、女性研究者や筑波大学生とのランチ懇談会も行い、女子中高生の抱える様々な不安や迷い、疑問などを話す場を設けました。女子中高生からは、「実際に、見て、聞いて、体験できたのは貴重な経験だった」、「最先端の技術や色々な研究を見ることができてよかった」などの前向きな感想が多く見られました。



地質標本館の様子



エンパワースタジオ VR システム体験中



大学生とのランチ懇談会

● ロールモデルの紹介、ラウンドテーブルカフェ

女子中高生に多様なリケジョの将来像を示すことを目的とし、様々な分野で活躍するつくば市内の企業、研究所、筑波大学などの女性研究者 9 名により、研究内容、理系で働く魅力などについて、ロールモデルの紹介として講演いただきました。その後、女子中高生が希望するロールモデル毎に少人数のグループに分かれて参加する、座談会「ラウンドテーブルカフェ」を実施しました。参加した女子中高生からは、「質問にわかりやすく答えていただけたので、理系に進む不安が減った」、「同世代の学生が熱心でよい刺激を受けた」、「自分の将来を以前よりイメージできるようになった」などの感想をいただきました。



ロールモデル紹介



ラウンドテーブルカフェ①



ラウンドテーブルカフェ②



ラウンドテーブルカフェ③

保護者・教員セミナー

子供の進路選択に悩む保護者や教員に対して、理系の女性はどうのような職場で活躍しているのか、そもそもなぜ理系に女性が求められているのかなどの理解を促すことを目的に、保護者教員セミナーを実施しました。セミナーでは、研究所、筑波大学など 6 名の講師による自己紹介及び質疑応答、座談会形式の情報交換会を行いました。保護者からは、「研究職でも、子育てと両立できることを知ってよかった」、「身近な疑問を自分で解決する考え方や実験など参考になった」など、様々な感想や意見をいただきました。



保護者・教員セミナー



情報交換会

お問合せ先

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:029-853-8503 FAX:029-853-8505 E-mail:rikejo@un.tsukuba.ac.jp



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 [平成 28 年 8 月 24 日作成]

平成 28 年度「夏季リケジョサイエンス合宿」開催報告

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では平成 25 年度より「リケジョ合宿」を企画し、女子中高生が多様な理系分野の魅力を知り、体験できるプログラムを実施しております。今年度は、筑波キャンパスにおいて 8 月 3 日(水)～5 日(金)の 2 泊 3 日で開催し、全国各地から 111 名の女子中高生の参加がありました。実施にあたっては、筑波大学の様々な領域の先生方、研究室や大型実験研究施設のスタッフの皆様、学生スタッフの他、近隣の研究所の研究員や教員の皆様を初め多くの方々にご参加いただき、多大なるサポートとご支援をいただきまして盛会裡に終えることができました。誠にありがとうございました。

女子中高生向けプログラム

● ロールモデルの紹介、ラウンドテーブルカフェ

女子中高生に多様なリケジョの将来像を示すことを目的とし、様々な分野で活躍する筑波大学の女性研究者 13 名により、研究内容、理系で働く魅力などについて、ロールモデルの紹介として講演いただきました。その後、女子中高生が希望するロールモデル毎に少人数のグループに分かれて参加する、座談会「ラウンドテーブルカフェ」を実施しました。参加した女子中高生からは、「先生が熱意を持って話される研究内容が面白かった」、「理系選択など悩みを聞いていただけた」、「リケジョを身近に思えるようになった」などの感想をいただきました。



ロールモデル紹介の様子



ラウンドテーブルカフェの様子

● サイエンス実験体験

女子中高生が研究活動を体験することで理系への気づきや発見を得ることを目的に、筑波大学内の 14 の研究室や研究グループにより、最先端の科学を体験できる実験体験を実施しました。女子中高生からは、「本格的な器具や機械に触れ、専門的な実験を体験できた」、「プログラミングで試行錯誤し、より良い結果に近づくことが実感できて楽しかった」、「研究者としての視点や考え方を面白く学ぶことが出来た」、「自力で数値の意味を考えて分析し、グラフを入れたレポートを作成するのが楽しかった」などの前向きな感想が多く見られました。



サイエンス実験体験の様子

● 大学生・大学院生による企画の交流会、グループワーク

様々な世代・属性のロールモデルとの交流を図ることを目的に、女子大学生・大学院生企画の交流会、グループワークを行いました。また、女子学生・大学院生と一緒に宿泊することで、女子中高生の悩みや不安の共有や解消につなげ、理系の魅力を伝えられるよう、語り合える機会を作りました。女子中高生からは、「年の近い大学生に、研究や大学生活などの貴重な話が聞けた」、「どのように大学や進路を選んだのか理由などについて聞くことができた」などの感想が得られ、女子大学生・大学院生が相談相手として心強い存在となったようです。



グループワークの様子

保護者・教員セミナー

子供の進路選択に悩む保護者や教員に対して、理系の女性はどういう職場で活躍しているのか、そもそもなぜ理系に女性が求められているのかなどの理解を促すことを目的に、保護者教員セミナーを実施しました。セミナーでは、企業、研究機関、筑波大学に所属する 5 名の講師による自己紹介及び質疑応答、座談会形式の情報交換会を行いました。保護者からは、「進路相談の現状を知り、自分の役割の重要性に気づいた」、「よい企画だと思うので是非続けていただきたい」など、様々な感想や意見をいただきました。

リケジョサイエンスカフェ 平成 29 年 2 月 18 日(土)開催!



リケジョサイエンスカフェは、リケジョ仲間やリケジョの先輩と触れ合い、理系の魅力を発見し、リケジョ仲間との絆を深めて、進路の不安を吹き飛ばそうというプログラムです。

今回は、リケジョの先輩が働いているつくば市近郊の企業や研究所などの、より幅広い分野・職場のご協力のもと実施を予定しています。また、筑波大学とつくば近郊の企業や研究所で活躍する女性研究者の方をお招きし、研究や仕事の魅力などに関するお話をお聞きたり、疑問をぶつける場を設ける予定です。夏季リケジョサイエンス合宿でも好評でした「保護者・教員セミナー」も開催いたします。

この機会に色々なお話を聞いてみませんか?

お問合せ先

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:029-853-8503 FAX:029-853-8505 E-mail: rikejo@un.tsukuba.ac.jp

夏季！

理系が文系か迷っている

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？

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

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 「女子と枠組みを作る必要はないですが、「女子会」は楽しいですね。
綾部 早穂先生 (感覚知覚心理学分野) | B 好きなことを見つけよう、そして続けよう！
高橋 純子先生 (環境動態分析分野) |
| C リケジョ？特別な存在ではないですよ
石川 香先生 (細胞生物学分野) | D わからないコトには「楽しい」が詰まってる！
金子 暁子先生 (発達神経・計測、機械工学分野) |
| E 意外な「理系分野」に目覚めるかも！
坂口 綾先生 (放射化学/環境化学分野) | F 好きだから始めた。好きだから続けられる。
平田 真史先生 (プラズマ物理学分野) |
| G 将来のこと、一緒に考えてみませんか？
森田 ひろみ先生 (認知心理学分野) | H なりたい自分になるために、しっかり食べよう
麻見 直美先生 (運動栄養学分野) |
| I 研究者の資質＝気力>体力>>>知力
三好 千香先生 (神経科学分野) | J 医者＝研究者？色んな将来みつけましょう！
福島 結子先生 (医学、小児科、遺伝学) |
| K 男女の差を良い意味で捉え、お互いに協力し合える環境にしていきたい
李 昇姫先生 (感性デザイン分野) | L デザインは未来の提案。
山本 早里先生 (環境色彩・デザイン分野) |
| M お弁当を切り口に、仕事と暮らしを考えよう
有馬 澄佳先生 (生産・品質管理/生産システム工学/技術経営分野) | |

詳細はWEBを

思い描こう、語り合おう、体験しよう、未来を！
悩めるリケジョと家族のために

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」環境にたっぷり入りながら、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！



サイエンス実験体験

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 においの感じ方の不思議
綾部 早穂先生 (感覚知覚心理学研究室) | 2 脳とホルモンの行動科学ラボラトリー
小川 園子先生 (行動神経内分泌研究室) | 3 元気な暮らしは元氣な土から！
高橋 純子先生 (環境動態分析) |
| 4 見る「DNA」～遺伝子ってなんだ？～
廣田 恵子先生 松崎 仁美先生 (遺伝学、分子生物学) | 5 筑波大学発～面白不思議科学実験工作隊～
小林 正美先生 (光合成・光治療研究室) | 6 加齢に伴って増えていく細胞をどうやって増やそう？
笹 公和先生 森口 哲郎先生 (原子核実験・加速器グループ) |
| 7 たくさんの音の中から聞きたい音を聞き分ける
牧野 昭二先生 (マルチメディア研究室) | 8 認知心理実験を体験してみよう
森田 ひろみ先生 (知覚・認知心理学研究室) | 9 音響学
寺澤 洋子先生 (人と音の情報学研究室) |
| 10 彩色顔料「白」の正体を調べよう
松井 敏也先生 (文化財の保存科学) | 11 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能分析
鈴木 義和先生 (無機エネルギー・環境材料研究室) | 12 細胞を構成するタンパク質を精製しよう
齋藤 祥子先生 奥藤 暢先生 (分子ウイルス研究室) |
| 13 文化財は何でできている？
谷口 陽子先生 (考古学研究室) | 14 地域活性化演習
有馬 澄佳先生 (生産・品質管理/生産システム工学/技術経営) | 15 生産管理実験
有馬 澄佳先生 (生産・品質管理/生産システム工学/技術経営) |

詳細はWEBを

実験研究施設紹介 ①陽子線医学利用研究センター ②プラズマ研究センター

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 産業技術総合研究所 機能化学研究部門 主任研究員 奈良崎 愛子 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

※「保護者・教員セミナー」のみのご参加も可能です。なお、セミナーには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、当日の飛び入り参加も歓迎します。

開催日時 平成28年 8月3日(水) 13:00～8月5日(金) 12:00
会場 筑波大学 筑波キャンパス 体育芸術エリア5C棟 (宿泊：筑波山ホテル青木屋)

申込締め切り：平成28年7月4日(月)

主催：筑波大学・つくば女性研究者支援協議会
後援：茨城県教育委員会、つくば市教育委員会

募集人数 女子中高生 100名 同伴者 20名
参加費 女子中高生・同伴者 各16,000円

応募者多数の場合には抽選で決定します。

●宿泊費(朝夕食込)・合宿保険料込
※筑波大学までの交通費は自己負担

「思い描こう、語り合おう、体験しよう、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。

春季！
理系か文系か迷っている
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カフェ

に参加しませんか？

平成28年度女子中高生の理系進路選択支援プログラム

女子中高生の皆様、保護者・教員の皆様

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触れ合い、理系の魅力を発見し、進路の不安を吹き飛ばそうというプログラムです。
今回は、筑波大学及び筑波近郊の研究所への見学や、研究所や企業で活躍する女性研究者と交流するカフェを開催します。

思い描こう、語り合おう、体験しよう、未来を！

悩めるリケジョと家族のために

共通プログラム

事前申込 ① 産業技術総合研究所

研究機関の見学・体験

産総研職員による地質標本館の見学ツアー、地質に関連する体験プログラムを行います。
女性研究者とのランチ懇談会も予定しています。



② 筑波大学 グローバル教育院 エンパワーメント情報学プログラム

本プログラムの目玉の一つである世界最大のVRシステム「Large Space」を体験していただけます。



ロールモデルの紹介

ロールモデルである女性研究者が、研究内容、キャリア形成のプロセス、理系で働く魅力、家庭との両立方法等について「ロールモデル紹介」として講演いただきます。

女子中高生プログラム



ラウンドテーブルカフェ

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。

アサヒビール株式会社
酒類技術研究所 技術第一部
こやのともこ

A 小谷野 智子先生

(分析化学・植物生理学)
理系の面白さを少しでも感じていただけたら嬉しいです！

エーザイ株式会社
テイスカビル・ニューロロジー・筑波研究部
あんど まい

D 安藤 舞先生

(薬理学・生物学)
たくさん見て聞いて、たくさん「好き」を見つけてよう！

森林総合研究所
野生動物研究領域
ながた じゅんこ

G 永田 純子先生

(保全遺伝学)
皆さんが、夢に一步でも二歩でも近づけるように応援します！

宇宙航空研究開発機構
セキュリティ・情報化推進部 情報化推進課
さとう のぶこ

B 佐藤 伸子先生

(情報通信工学)
やりたいことが分からない。そんな悩みを聞かせてください。

小野薬品工業株式会社
筑波研究所 先端医薬研究部
おか みほ

E 岡 実穂先生

(薬理)
理系を身近に感じてもらえたら嬉しいです。何でも聞いてください！

筑波大学
医学医療系地域医療教育/総合診療科
たかやしき あゆみ

H 高屋敷 明由美先生

(総合診療、医学教育)
キャリアもパーソナルライフも大事。自分色の花を咲かせましょう！

宇宙航空研究開発機構
有人宇宙技術部門 有人宇宙技術センター
いわた なおこ

C 岩田 直子先生

(熱制御)
若い皆さんの夢を応援しています。何かに力になれることがあれば嬉しいです。

産業技術総合研究所
総務本部 ダイバーシティ推進室 太陽光発電研究センター
かみかわ ゆきこ

F 上川 由紀子先生

(太陽電池・電子物理)
ご自身がワクワクできる、好きな事をどうぞ見つけて下さい。

農業・食品産業技術総合研究機構
本部 男女共同参画推進室
たかだ あきこ

I 高田 明子先生

(育種(いも類品種開発))
やってみたら楽しいよ！気軽に質問して下さい。

※所属団体五十音順

保護者・教員プログラム

保護者・教員セミナー

現役大学教員と職員がリケジョの保護者・教員の悩みに応えます！

産業技術総合研究所
総務本部 ダイバーシティ推進室 室長
井出 ゆかり

産業技術総合研究所
総務本部 ダイバーシティ推進室 総括主幹/
触媒化学融合研究センター ヘテロ原子化学チーム 主任研究員
内丸 祐子

筑波大学
数理解析系 准教授
小林 正美

筑波大学
数理解析系 准教授
鈴木 義和

筑波大学
ダイバーシティ部門長・体育系 准教授
三木 ひろみ

前) 筑波大学
キャリアサポート部門長(学生部就職課 課長)
久保田 優



※送迎の保護者の方もお気軽にご参加下さい。

主催：筑波大学・つくば女性研究者支援協議会
後援：茨城県教育委員会、つくば市教育委員会

問い合わせ・申し込み先

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

平成29年

開催日時 2月18日(土) 10:00 ~ 16:35

メイン会場 筑波大学 筑波キャンパス春日エリア 7A 205 講義室

申込締め切り：平成29年1月27日(金)

募集人数 女子中高生、保護者・教員 定員 90名 参加費 無料

※応募者多数の場合には抽選で決定します。
※ランチ懇談会がありますので、各自お弁当を持参して下さい。

FAX 029-853-8505
TEL 029-853-8503
E-mail rikejo@un.tsukuba.ac.jp
HP http://diversity.tsukuba.ac.jp/



「思い描こう、語り合おう、体験しよう、未来を！」悩めるリケジョと家族のために、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。



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
中3 女	将来	13	進路	8	ない	7	苦手	5
中3 男	将来	1	どちらか/なし	6			進路	5
中2 女	将来	22	進路	13	苦手	7	どちらか	6
中2 男	将来	13	進路	11	時間	8	ない	6
中1 女	将来	25	ない	10	どちらか	9	進路/友人	7
中1 男	将来/どちらか	0			ない	8	進路	6

■ 苦手：興味があれば苦手科目があっても進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）がわからない
 ■ 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ない
 時間：理系（文系）を選ぶと自由な時間が持てなくなるという不安
 友人：理系（文系）を選ぶと現在の友達と離れてしまう -：なし

- 中学生は男女問わず**将来の夢や進路先**で心配や不安を持つ
- 女子は**苦手科目**を不安材料とする場合も多い

Q. 進路について誰に相談するか（上位項目）

	1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
中3 女	母親	44	友人	12	学校の先生	8	父親	3
中3 男	母親	24	友人	18	学校の先生	14	父親	7
中2 女	母親	41	父親	10	学校の先生	5		
中2 男	母親	28	友人	15	父親	10	塾の先生	5
中1 女	母親	50	友人	6	父親	5	先輩	3
中1 男	母親	29	友人	16	父親	10	その他	5

Q. 「算数」や「理科」の勉強について誰に相談するか（小学生）

	1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
6小 女	母親	40	友人	16	先輩	5	父親	4
6小 男	母親	40	友人	11	父親	9	その他	5
5小 女	母親	43	友人	11	父親	10	塾の先生	3
5小 男	母親	38	友人	14	父親	8	その他	3
4小 女	母親	58	友人	12	父親	3		
4小 男	母親	39	友人	18	友人	7		

■ 家族 ■ 学校の先生 ■ その他 ■ しゅくの先生 ■ そのほかの人

母親（家族）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48名、高校生63名、合計111名）

- ・ 本学所属の**女性研究者13名**によるロールモデル紹介とテーブルトーク
- ・ **14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
 - ・ 高細精医療イノベーション棟

→ **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・効果的な活動

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
（大学生・大学院生ロールモデル交流会）

- 女子大学生スタッフを組織化
- ✓ 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）

1日目	3日目
午後 ロールモデル紹介 13名の女性研究者による研究やキャリア、に関する話題の紹介 ラウンドテーブルカフェ 13名の女性研究者とのグループ単位での座談会を実施（事前希望制） 保護者・教員向けセミナー&情報交換会 保護者・中学・高校教員向けにセミナーと情報交換会を実施	午前 大型施設見学 プラズマ研究センター、陽子線医学利用研究センター、高細精医療イノベーション棟の見学 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。保護者も参加
夜 大学生企画のロールモデル交流会 宿泊施設にて大学生企画による交流会	
2日目	
午前 サイエンス実験体験（1） 14研究室による実験体験（事前希望制）	
午後 サイエンス実験体験（2）	
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によりグループでまとめる	

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）

先生が熱意を持って話された研究内容が面白かった

研究者としての視点や考え方を面白く学ぶことが出来た

本格的な器具や機械に触れ、専門的な実験を体験できた

リケジョを身近に思えるようになった

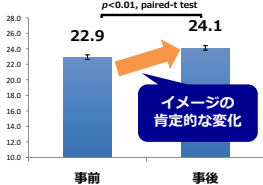
理系選択など悩みを聞いてもらえた

自力で数値の意味を考えて分析し、グラフを入れたレポートを作成するのが楽しかった

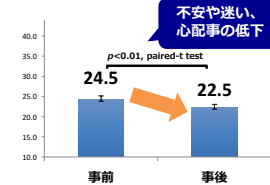
特徴的なイベントの紹介・効果的な活動

リケジョサイエンス合宿（夏季）

理系の研究や理系の女性研究者に対するイメージの変化（N=92）



文理選択に感じる不安や迷い、心配ごとに関する変化（N=96）



- 7項目 4 件法（とても当てはまる：4点～全く当てはまらない：1点）合計28点（事前： $\alpha=0.74$, 事後： $\alpha=0.68$ ）
- 理系の研究者にこれを感じても理系の研究者になろうとは思わない
 - 自然や科学、技術に興味があっても理系の研究者になろうとは思わない
 - 理系の女性研究者には女性らしくないイメージがある
 - 理系の女性研究者は社会に貢献していると思う
 - 理系の研究は高度な科学技術に必要で、社会生活にも関係している
 - 自分が興味を持っていることは、理系の研究と関係しているかもしれない
 - 理系の研究では、新しい知識や技術を開発することができる
- 11項目 4 件法（とても当てはまる：4点～全く当てはまらない：1点）合計44点（事前： $\alpha=0.82$, 事後： $\alpha=0.82$ ）
- 理系と文系のどちらにも興味があり迷わない
 - 理系は女子学生が少なくおどろきや不安を感じることはない
 - 理系を選ぶと自由な時間が持てなくなるのではないかと不安
 - 理系を選択すると友達と離れるのが辛い
 - 理系を選択すると将来が不安になる
 - 理系を選択してよかったと思う
 - 理系を選んだ後の進路がわからない
 - 理系は大学で何を学ぶのかわからない
 - 理系を選択してから後悔を思っている
 - 理系を選択してから後悔を思っていない
 - 理系を選択してから後悔を思っていない
 - 理系を選択してから後悔を思っていない

特徴的なイベントの紹介

リケジョ体験型カフェ（春季）

日帰りによるプログラム（2月18日実施予定）

- ・ つくば女性研究者支援協議会に参加・連携する**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）

アサヒビール（株）、エーザイ（株）、小野薬品工業（株）、産業技術総合研究所、農業・食品産業技術総合研究機構、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・効果的な活動

リケジョ体験型カフェ（春季）

体験型プログラム（施設見学・施設体験）を組み入れ、多彩で最先端の「理系」を体験

産総研 地質標本館
見学と体験ツアー筑波大エンパワースタジオ
世界最大VRシステム「Large Space」

女性研究者や女子大学生・大学院生とのランチ懇談会を実施し、身近にロールモデルを提示

17

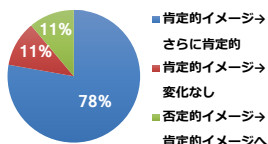
特徴的なイベントの紹介・効果的な活動

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15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

特徴的なイベントの紹介・効果的な活動

保護者・教員セミナー（夏季） ※春季も予定

セミナーでは「なぜリケジョが求められるのか」等のダイバーシティ推進に関する内容も

→ 男女共同参画やダイバーシティに関する本質的な意識啓発（「なぜ女子だけなのか」等の疑問に応える）

県教委との連携のほか、地元中学・高校の校長、教頭、理科教員との意見交換（合計10名以上）

- 中学・高校の教員のニーズを把握し、より魅力的なセミナーの内容へ修正する（春季予定）
- 出前講義等の経験豊富な大学研究者による、研究者視点の女子生徒の理科教育のポイント等



18

委員会コメントに対して

- ・ 県教委・市教委との連携により進路に関するアンケート調査を実施 → さらに高校を対象に調査を検討中
- ・ 保護者についても県教委・市教委の他、地元NPO等の複数のチャンネルを活用して実施を検討中

→ 上記の活動を通じて保護者・教員の参加者を拡大予定

今後の課題・事業の継続性

- ・ 企業や研究所との地理的問題、開催日時の問題
- ・ 大学内・地域内（継続的な取組：3年目）・中学高校関係者に取組を定着させ、事業の継続性を高める
- ・ 女子大学生スタッフを組織化し、学生の主体的活動へ

20

③学群総合科目・大学院共通科目

ダイバーシティ部門では、学群生を対象とした学群総合科目を春学期と秋学期にそれぞれ開講しています。また、大学院生を対象とした大学院共通科目を夏期及び春季集中授業として開講しています。いずれの授業においても、男女共同参画のほか、障害や文化、LGBT等といった様々な分野でのダイバーシティ推進に関する課題を学生と共有し、その解決に向けて学生が主体的に考え、行動することを目指しています。

授業科目名	ダイバーシティスタディーズ入門		
科目番号	1B26101	単位数	1.0 単位
標準履修年次	1・2 年次	時間割	秋 AB 月2
授業内容	<p>第1回 [イントロダクション+グローバル化時代のダイバーシティ] 授業の狙い、ダイバーシティスタディーズの意義などについて概説します。グローバル化の進化に伴って複雑化する、国家や社会の多様性について考察を加えます。</p> <p>第2回 [実践への導入(1) ダイバーシティと市民社会組織] ダイバーシティをめぐる諸問題に対する市民社会組織(e.g. NGO)による実践的取組を学びます。ダイバーシティ研究所から講師を招きます。</p> <p>第3回 [実践への導入(2) ダイバーシティと企業] ダイバーシティをめぐる諸問題に対する民間企業の実践的取組を学びます。株式会社電通からゲストスピーカーも招きます。</p> <p>第4回 [ダイバーシティと福祉と経済] ダイバーシティをめぐる諸問題について、福祉の視点、経済の視点、経営の視点から検討します。</p>		



第5回【ダイバーシティと障害】 ダイバーシティと障害との関係、そのための支援や対応のあり方を学びます。

第6回【ダイバーシティと社会福祉】 ダイバーシティの問題について、社会福祉の観点から、その実践的取組を多角的に学びます。

第7回【ダイバーシティと共生教育】 ダイバーシティをめぐる諸問題について、共生教育の視点から再考します。

第8回【ダイバーシティと性】 LGBTなど性に関するダイバーシティの課題について理解を深めます。

第9回【グループディスカッション】 プレゼンテーションの準備作業の一環として、各グループが設定した課題についてグループごとに討議します。

第10回～第11回【総括】 各回講義の内容を結びつけ、体系的な理解を促します。グループごとにプレゼンテーションを行ないます。コメンテーターも置きます。試験に代えてレポートを課します。

授業科目名	ワーク・ライフ学 ―男女共同参画とダイバーシティ―		
科目番号	1226011	単位数	1.0 単位
標準履修年次	1 年次	時間割	春 AB 木 6
授業内容	<p>第1回【ガイダンスおよび授業概要】 ワーク・ライフ学を学ぶことの意義、授業全体の概要の説明、受講にあたっての注意点等について説明します。</p> <p>第2回【ワーク・ライフ・バランスとは何か】 近年の社会経済構造の変化と共に、人々の働き方や生活のスタイルの変化を考察します。その上で、ワーク・ライフ・バランス概念を軸に、何が議論されているかを学びます。</p> <p>第3回【ワーク・ライフ・バランスと男女共同参画】 近年の社会経済構造の変化と共に、人々の働き方や生活のスタイルの変化を考察します。その上で、ワーク・ライフ・バランス概念を軸に、とくに男女共同参画の点から考えていきます。</p> <p>第4回【ワーク・ライフ・バランスとダイバーシティ】 近年の社会経済構造の変化と共に、人々の働き方や生活のスタイルの変化を考察します。その上で、とくにLGBTを含めたセクシュアル・マイノリティに関するダイバーシティの観点から考えていきます。</p> <p>第5回【ワーク・ライフ・バランス施策の実際1】 外部講師をお招きし、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の現状と将来展望について学びます。そして、経営戦略という視点から、「ワーク・ライフ・バランス」を理解します。</p> <p>第6回【ワーク・ライフ・バランス施策の実際2】 外部講師をお招きし、企業におけるワーク・ライフ・バランス施策の現状と将来展望について学びます。そして、経営戦略という視点から、「ワーク・ライフ・バランス」を理解します。</p> <p>第7回【多様化するライフコース/ワークスタイル】 外部講師をお招きし、近年の新たな事業活動のキー概念ともなりつつある社会貢献型事業活動を展開する企業や個人の事例を学びながら、多様な働き方の中で生き抜く力を養います。</p> <p>第8回～第9回【ワーク・ライフ・バランスの実践に向けて1】 これまでの授業を踏まえながら、現代社会のワーク・ライフ・バランスの施策の問題点や、我々のライフコースへの影響についてグループディスカッションを行い、プレゼンテーションとしてまとめます。</p> <p>第10回～第11回【ワーク・ライフ・バランスの実践に向けて2】 グループディスカッションを通して得られた成果をプレゼンテーションとして発表するとともに、他のグループと積極的な意見交換を行い、さらに議論を深めます。最後に、本授業を経て、自分の考えがどのように変化したのかを中心としたレポートを課します。</p>		

平成28年度 大学院共通科目【01ZZ503】

ダイバーシティと男女共同参画 I

ダイバーシティ × ダイバーシティ



さまざまな可能性（多様性）の中で
働くこと、生きることを知ろう！

学群生も
参加歓迎！

講演部分のみ
参加も可！

※ 要事前申し込み。詳しくは下記参照。なお、学群生及び講演のみの参加の場合は単位は出ません。

9月23日（金）10時～17時30分 @人間系学系棟A101

ワークライフバランスと男女共同参画、ダイバーシティを理解するための講義とグループワーク

9月24日（土）10時～17時30分 @人間系学系棟A101

午前：セクシュアル・マイノリティに関する講義とグループワーク

午後：（講演）セクシュアル・マイノリティに関する講演（テーマと講師は下記参照）とグループワーク

講演「キャリアとセクシュアル・マイノリティ」

川田 篤 日本アイ・ビー・エム株式会社 IBMシステムズ-ソフトウェア
PA & ソフトウェア・パートナー・プログラム 部長

他1名（予定）

履修登録期間：9月19日(月)まで 担当教員：河野禎之（ダイバーシティ部門）

履修の問い合わせ：大学院共通科目事務局 ggec@un.tsukuba.ac.jp

★ 学群生の受講希望や講演部分のみの参加希望はダイバーシティ部門HPより事前申し込みをお願いします。

★ 大学院共通科目の単位履修のためには2日間の出席を前提とします。

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

平成28年度 大学院共通科目【01ZZ520】

ダイバーシティと男女共同参画Ⅱ

ダイバーシティ × イノベーション



さまざまな違いを価値に変え、
新たな可能性を拓こう！

学群生も
参加歓迎！

ワークショップ
のみ参加も可！

※ 要事前申し込み。詳しくは下記参照。なお、学群生及びワークショップのみの参加の場合は単位は出ません。

2月20日（月）13時～17時 @総合研究棟A棟 111ゼミ室

ワークライフバランスと男女共同参画、ダイバーシティの基礎を理解するための講義とグループワーク

2月22日（水）13時30分～16時30分 @大学会館特別会議室

ワークショップ（URA研究戦略推進室共催）

ダイバーシティを生かしたイノベーション創出のための発想法

講師：細谷 功

～アリの思考からギリギリスの思考へ～

2月27日（月）13時～17時 @総合研究棟A棟 111ゼミ室

ワークショップを踏まえたグループワークと発表

履修登録期間：2月13日(月)まで 担当教員：河野禎之（ダイバーシティ部門）

履修の問い合わせ：大学院共通科目事務局 ggec@un.tsukuba.ac.jp

- ★ 学群生の受講希望やワークショップのみの参加希望はダイバーシティ部門HPより事前申し込みをお願いします。
- ★ 大学院共通科目の単位履修のためには3日間の出席を前提とします。

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

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	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	リケジョ応援カフェ
実施日	2016年12月8日（木）11:30～12:30、12月14日（水）13:00～14:00、 2017年2月9日（木）11:30～12:30
場所	スチューデントプラザ2Fほか
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（ ）） 無
対象者	一般 研究者 <u>学生</u> その他（ ）
来場者	人数：延べ14名（内女性：9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、 <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 三木ひろみ
内容	<p>筑波大学の学生を対象として、女子学生、特に理系の女子学生を応援するためことを目的とした「リケジョ応援カフェ（仮）」を立ち上げました。これまで、理系に進む女子中高生の後押しをする活動に関わってきた学生を中心に、男女・分野を問わず、参加者を募りました。3回の集まりのなかで、なぜこうした活動が必要なのか、活動を通じて何が変わるのか等について話し合う機会を設け、様々な立場から参加する学生同士が考えを共有することができました。</p> <p>当面は、これまでの女子中高生への次世代育成の活動を継続しながらネットワークを広げることを目指すことになりました。今後は、女子中高生を応援する活動の幅を広げていくだけでなく、参加する学生自身の将来に向けたキャリア形成に役立てられるような活動（女性研究者・社会人との交流等）にも取組を進めていく予定です。</p>





実施報告書


プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	女性研究者懇談会（芸術系）
実施日	2017年2月9日（木）11:30～13:30
場所	体芸棟
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（ヒアリング））</u>
	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 <u>（研究者）</u> 学生（ ） その他（ ）
来場者	人数：4名（内女性：4名）、（内訳 外国人女性研究者2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, <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 三木ひろみ
内容	<p>筑波大学芸術系に所属する女性研究者を対象に懇談会を開催しました。ダイバーシティ部門の概要や施策内容について部門長より説明がなされた後、参加者の4名の女性研究者からワークライフバランスに関する悩みや若手研究者のキャリアの見通しに関する悩みが共有されました。その後、ダイバーシティ部門から支援制度の情報提供がなされ、今後必要とされる施策に関しても意見交換がなされました。系に範囲を絞り、聞き取りを実施することによって、全学に共通するような問題だけでなく、研究補助者の雇用では支援ができない領域があるなど、領域の特殊性を反映した課題があることも明らかになりました。</p> <p>特定の系内での女性研究者懇談会開催は初の試みでしたが、小規模ながらも系内に女性研究者間のネットワークが構築されていることが確認できました。このネットワークとの連携をさらに深め、これまでの支援に加え女性研究者グループに対する支援策の展開も実施していきたいと思います。</p> <p>また、若手女性研究者の抱えるワークライフバランス関連の問題に対し、地域の人的ネットワークを紹介することで対応することができました。全学規模の支援だけでなく、今回の事例のようなミクロレベルの問題へのきめ細やかな対応も同時に実施していきたいと考えております。</p>

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	人間系ランチ意見交換会
実施日	2017年2月23日（木）12:30～14:00
場所	筑波大学 大学会館 デミ
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（意見交換会）
	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（ ）
来場者	人数：4名（内女性：3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・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 三木ひろみ
内容	<p>筑波大学人間系の若手研究者を対象にランチ意見交換会を実施しました。はじめに、各自自己紹介を行い、その後教育・研究・雑務に関する課題や問題共有を行いました。その後、ダイバーシティ部門の支援事業に関する情報を提供しながらリラックスした雰囲気の中、ワークライフバランスに関する意見交換を行いました。意見交換から、教員が抱える業務が多く、研究・教育に充てる時間が十分ではないことがわかりました。例えば、授業アンケートや会計などの情報処理をシステム化し、教員側の負担を軽減してほしいとの意見が挙げられました。</p> <p>また、管理職の業務量が多く、将来管理職に就かなくても研究や教育ができればいいと感じてしまう場面があることもわかりました。今後も定期的に若手研究者の意見交換会を開催し、声を拾う機会を積極的に設けていくとともに、若手研究者のネットワーキングも行っていきます。</p>



実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	女性大学院生へのヒアリング（体育系）
実施日	2017年2月10日（金）13:00～15:00
場所	筑波大学体芸棟5C212
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（ヒアリング））</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（ ）
来場者	人数：6名（内女性：6名）、（内訳 大学院生 3名、教員2名、コーディネータ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 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 三木ひろみ
内容	<p>ダイバーシティの意義と重要性、筑波大学ダイバーシティ部門の取組、次世代育成や女性研究者支援の必要性和支援のための取組について情報提供を行うとともに、博士課程の大学院生3名から、学生生活の課題、研究活動の課題、就職と将来設計の課題などについて意見を聞きました。少人数の懇談会でしたが、ざっくばらんに普段考えていることを話すことができました。参加者は、実力さえあれば女性だからといって不利なことはないという認識を持ちながらも、研究と生活の両立は難しく、研究を続けながら結婚や出産することは想像できないと考えていました。また、女性だから支援されるということに対しては抵抗を感じていることがわかりました。女性であり他大学出身者という少数派であることが、学生生活の問題の原因となっており、大学院において他大学出身というダイバーシティが活かされていないこともわかりました。また、学際的、国際的な研究への支援は、若手女性研究者にとって大きなインセンティブになるということもわかりました。時間の関係上、ライフイベントと研究の両立については、十分な情報提供ができませんでしたが、今後も今回のような機会を引き続き設けるとともに、学内の支援制度やライフイベントと研究の両立に関する情報提供を積極的に行っていきたいと思います。</p> 

7. LGBT等への対応

筑波大学では、平成27年度よりLGBT等¹のセクシュアル・マイノリティの学生に対して、これまでの個別対応から、大学として支援の取組を始めました。

具体的には下記のような取組を開始しています。

- 相談窓口の設置
- 授業やセミナー、学内FD等での啓発
- 基本理念と対応ガイドラインの作成 等

とくにトランスジェンダーや性別に違和を持つ学生には、次のような点についてこれまでも対応しています。

- 氏名の取扱い ○名簿等における性別の取扱い
- 使用トイレ ○健康診断
- 教育実習やインターンシップ ○キャリア相談、就職相談など

■授業・セミナー・FD実績

学群総合科目「ワーク・ライフ学 ―男女共同参画とダイバーシティ―」（春学期）

学群総合科目「ダイバーシティスタディーズ入門」（秋学期）

大学院共通科目「ダイバーシティと男女共同参画I」（夏期集中）

大学院共通科目「ダイバーシティと男女共同参画II」（春季集中）

「キャリアとセクシュアル・マイノリティ」（平成28年9月24日）

「キャンパスにおけるLGBT学生」（平成29年2月6日）

「ダイバーシティ部門の相談窓口体制」（平成29年3月2日）

¹ LGBT等とは、Lesbian（レズビアン）・Gay（ゲイ）・Bisexual（バイセクシュアル）・Transgender（トランスジェンダー）及び性別に違和をもつ人を含め、多様なセクシュアリティの人を指しています。

* セクシュアル・マイノリティとは、LGB（レズビアン、ゲイ、バイセクシュアル）や、T（トランスジェンダー）および性別に違和をもつ人を含め、多様なセクシュアリティの人を指しています。

セクシュアル・マイノリティ*に関する 筑波大学での学生生活について 相談できます

筑波大学では、平成27年度よりセクシュアル・マイノリティの学生に対して、これまでの個別対応から、大学として支援の取り組みを始めました。

とくにトランスジェンダーや性別に違和を持つ学生には、次のような点についてこれまでも対応しています。

- | | |
|-------------------------------------|--------------------------------------|
| <input type="radio"/> 氏名の取扱い | <input type="radio"/> 名簿等における性別の取扱い |
| <input type="radio"/> 使用トイレ | <input type="radio"/> 健康診断 |
| <input type="radio"/> 教育実習やインターンシップ | <input type="radio"/> キャリア相談、就職相談 など |

もし何か困ったことや伝えたいことがあれば、下記のダイバーシティ部門の窓口まで相談に来て下さい（電話かメールでの事前受付をしています）

対応可能な内容は個別の状況や大学側の事情にもよるため、必ずしも希望に沿えない場合もありますが、まずはお気軽にご相談下さい。



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 E-mail: diversity-au@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

8. 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・部局との連携を図り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協力やFD研修での情報提供を行った。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、講演やポスター展示を実施することで、情報交換とともに積極的な情報発信に努めている。

具体的には、下記のような取組を実施した。

- 創価大学視察訪問受け入れ（平成28年4月8日）
- 「第9回ワーク・ライフ・バランスセミナー 認知症に関する知識とその対応」（産業技術総合研究所）講演（平成28年6月14日）
- 「茨城社会福祉協議会職員連絡協議会 稲北支部研修会 セクシャルマイノリティ研修」（茨城県社会福祉協議会）講演（平成28年7月16日）
- 「介護セミナー 認知症に関する知識とその対応」（高エネルギー加速器研究機構）講演（平成28年7月25日）
- 「男女共同参画推進フォーラム」（国立女性教育会館）ポスター展示（平成28年8月26日～28日）
- 情報・システム研究機構視察訪問受け入れ（平成28年8月30日）
- 「An Evening with Top Female Researchers」（Tsukuba Global Science Week 2016）企画協力（平成28年9月18日）
- 新潟大学視察訪問受け入れ（平成28年10月7日）
- 「管理職FD 経営戦略としてのダイバーシティー大学における人材多様化を考えるー」（新潟大学）講演（平成28年11月14日）
- 「ダイバーシティセミナーII『遺伝研メソッド』による科学プレゼンテーション講習会」（平成28年11月28日、29日）※ URA研究戦略推進室、国際統合睡眠科学研究機構と共催（再掲）
- 「つくば男・女のつどい2016」（つくば市）ポスター展示（平成28年12月3日）
- 「大学キャンパスにおけるマイノリティ キャンパスにおけるLGBT学生」講演（平成29年2月6日）※グローバル・コモンズ機構、学生部と共催（第14回筑波大学FD研修会）
- 「ダイバーシティセミナーIII ダイバーシティを生かしたイノベーション創出のための発想法～アリの思考からキリギリスの思考へ～」（平成29年2月22日）※URA研究戦略推進室と共催（再掲）
- 「学生こころの状態スクリーニング結果と各種支援体制・対応について ダイバーシティ部門の相談体制と対応」講演（平成29年3月2日）※保健管理センター、学生こころの健康委員会、グローバル・コモンズ機構、学生生活支援室と共催（第13回筑波大学FD研修会）
- 「ダイバーシティセミナーIV 大学研究者の働き方改革」主催（平成29年3月7日）※ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター FD研修会（再掲）
- 「アンコンシャス・バイアスのインパクトとマネジメント～女性活躍とダイバーシティ推進に向けて～」主催（平成29年3月17日）※第16回筑波大学FD研修会（再掲）



①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・女の集い2016

女子中高生の理系進路選択支援の取組みと課題 ～筑波大学とつくば女性研究者支援協議会の事例から～

河野禎之¹⁾ 三木ひろみ^{1,2)}

1) 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 2) 筑波大学体育系



目的

筑波大学と「つくば女性研究者支援協議会」（近隣の研究機関、民間企業と組織）の連携のもと、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
- ③ 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

※ 平成25年度より4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28年度）

1日目	
午後	ロールモデル紹介
	✓ 13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
	✓ 13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（数理系、理工系、医学系、情報系、体育系等）の14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＆情報交換会
	✓ 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、筑波大学や企業・研究所の研究者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、高細精イノベーション棟を見学した
	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や聴くとともに、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27年度）

ロールモデル紹介
✓ 9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
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
保護者・教員向けセミナー＆情報交換会
✓ 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、筑波大学や企業・研究所の研究者と直接意見を交換した

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
- 4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）

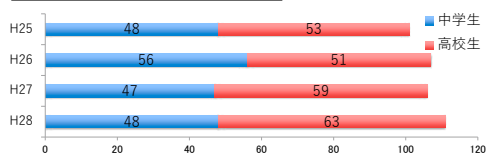


図1 リケジョサイエンス合宿の参加者推移

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

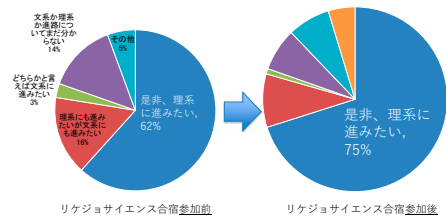


光合成・光治療研究室

➢ 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）

➢ カフェ

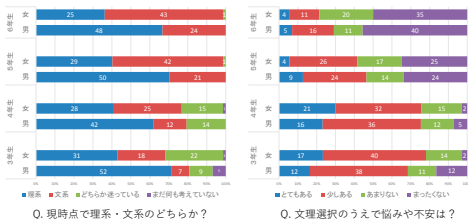


➢ 保護者・教員セミナー&情報交流会



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
6年生	男	ない	進路	どちらも	苦手
	女	ない	苦手	どちらも	将来
5年生	男	ない	将来	どちらも	苦手
	女	ない	苦手	どちらも	将来
4年生	男	苦手	将来	進路	ない
	女	苦手	将来	進路	ない
3年生	男	将来	進路	苦手	ない
	女	将来	苦手	進路	ない

- 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

- ❖ 協力的な研究室の確保
 - 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3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

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ」管理職FD

参加無料

経営戦略としての ダイバーシティ

— 大学における人材多様化を考える —

日時 平成28年**11月14日**(月) 13:30～15:00

会場 新潟大学五十嵐キャンパス 事務局棟4階 第1会議室

対象 本学管理職教職員、企業・高等教育機関・行政等の管理職者

定員 60名



講師

稲垣 敏之 氏

(筑波大学 理事・副学長(総務・人事担当))

申込締切日

11/11
(金)

プログラム

13:00 開場・受付
13:30 開会挨拶 高橋 姿(学長)
13:45 講演 稲垣 敏之氏
14:45 質疑応答
14:55 総括 大浦 容子(理事(教育担当)/副学長)
15:00 終了

申込み・問合せ

新潟大学 男女共同参画推進室(ダイバーシティ事業担当)

①所属 ②参加者名 ③連絡先 を明記して下記までご連絡ください。

TEL / FAX : 025-262-7572 E-mail : gender@adm.niigata-u.ac.jp

主催：新潟大学 男女共同参画推進室(ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ事業) 共催：株式会社タケショー、長岡工業高等専門学校

③全学教職員FD研修会「大学キャンパスにおけるマイノリティ」

II



第14回全学教職員FD研修会

「大学キャンパスにおけるマイノリティ」

日時：平成29年2月6日（月）15時15分～16時45分

場所：1D棟204教室

マジョリティが持つ特権や差別に関する心理について学び、
マイノリティの学生が安心して学べるキャンパス作りについて考えます。

プログラム：

「マイノリティが心地良いキャンパスを作るには
～特権に無自覚なマジョリティ側への教育の必要性～」
出口真紀子（上智大学）

「キャンパスにおけるLGBT学生」
河野禎之（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）

「キャンパスにおける留学生」
竹森直（筑波大学 グローバル・コモンズ機構）

主催：

グローバル・コモンズ機構、ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター、学生部



④筑波大学FD研修会

「学生支援FD～学生こころの状態スクリーニング結果と各種支援体制・対応について～」

II

平成 28 年度第 13 回筑波大学 F D 研修会 学生支援 F D の開催について ～学生こころの状態スクリーニング結果と各種支援体制・対応について～

【概 要】

クラス担任や指導教員、そして教育組織、事務組織として学生の学修面、学生生活面においては、さまざまな場面で学生対応が行われています。修学支援や学生生活支援の中で、こころに不安を抱えている学生の対応について、その役割は非常に重要となります。

今回の学生支援 F D では、例年、学生健康診断においてこころの状態スクリーニングを実施しておりますが、その結果について関係教職員の皆さんに現状を理解していただきますとともに、学生相談室やキャリアサポート部門、障害学生支援室などの相談窓口の対応体制の説明をさせていただきます。

また、教育組織において、悩みを抱えた学生を早期に発見し、クラス担任や学生相談へ速やかに繋げるとともに、更には、自殺防止に係る対策等について説明及びディスカッションを行い、学生支援に繋がる取組みとなるよう学生支援 F D を開催します。

【実施内容等】

総合司会：杉江 征（保健管理センター・学生相談）

1. 日時：平成 29 年 3 月 2 日（木） 15：15～17：15 （約 2 時間）
2. 場所：体育・芸術エリア 5 C 2 1 6 講義室
T V 会議システム：東京キャンパス文京校舎 5 5 6 ゼミ室
3. 内容：
 - (1) 挨拶 玉川信一 学生担当副学長 (5 分)
 - (2) 学生こころの状態スクリーニング結果と教育組織の対応等について (30 分)
(白鳥裕貴、太刀川弘和：保健管理センター・精神科)
 - ① スクリーニングの実施結果について
 - ② 不安定な学生の成績分析について
 - ③ 学生こころの健康委員会の対策と教育組織の対応について
・ 質疑 (10 分)
 - (3) 各相談窓口の対応体制について（進行：杉江 征） (各 10 分)
 - ① 学生相談室・総合相談窓口（田附あえか：保健管理センター・学生相談）
 - ② 精神保健相談（石井 映美：保健管理センター・精神科）
 - ③ アクセシビリティ部門（佐々木銀河：アクセシビリティ部門）
 - ④ キャリアサポート部門（末富 真弓：キャリアサポート部門）
 - ⑤ ダイバーシティ部門（河野 禎之：ダイバーシティ部門）
 - ⑥ 留学生相談（竹森 直：グローバル・commons 機構）
・ 質疑 (10 分)
 - (4) 総括 太刀川弘和 保健管理センター所長 (5 分)
4. 対象者：教育組織長及び各組織学生支援対応チーム構成員、クラス担任・指導教員、各エリア支援室職員 等
(各教育組織学生支援対応チームから 1 名以上のご参加をお願いいたします。)
5. 主 催：保健管理センター、学生こころの健康委員会
共 催：ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター、
グローバル・commons 機構、学生生活支援室

担当：学生部学生生活課 高木 TEL2245
E-mail: takagi.sakae.fu@un.tsukuba.ac.jp



Ⅱ

ダイバーシティ推進事業



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

女性取得できるタイミング
男性取得できるタイミング
男女共通

平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」

Diversity Division
Center for Diversity,
Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

○平成29年1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 男性 女性	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	—	○ —	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	—	○ —	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									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退院の付添									妻の出産に伴う入院退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									妻の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合には14週間)前の日から出産の日後8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3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あて、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)
	時間外勤務・休日勤務の免除	○ —	○ —	3歳未満まで								介護を必要とする期間	3歳に満たない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・休日勤務を免除する制度
	時間外勤務の制限	○ —	○ —	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
育児・介護のための制度	深夜勤務の免除	○ —	○ —	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
	準フレックス勤務	○ —	○ —	小学校の3年課程・学童保育施設に通う期間								介護を必要とする期間	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	○ —	○ —	小学校就学前・学童保育施設に通う期間								介護を必要とする期間	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(1回1年以内、通算3年まで、3回を上限として分割取得可)
	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
介護のための制度	介護休暇	○ 有給	○ 有給									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介護を行う職員に与えられる休暇(一年に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	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)											
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、ダイバーシティ部門において相談室「あう」を開設している。											



平成28年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」

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



非常勤教職員用

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

Tel/Fax 029-853-8504/8505

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

http://diversity.tsukuba.ac.jp



■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29年1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）
育児・介護のための制度	時間外勤務・休日勤務の免除	○ 無給	○ 無給	3歳未満まで								3歳に満たない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・休日勤務を免除する制度
	時間外勤務の制限	○ 無給	○ 無給	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	○ 無給	○ 無給	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
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（1回1年以内。通算3年まで、3回を上限として分割取得可）
	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	○ 無給	○ 無給									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、ダイバーシティ部門において相談室「あう」を開設している。										

III

参考資料



The University of Tsukuba supports your life events!

Childbirth, Childcare, and Family care Support System

Work-Life Balance








Diversity Division
Center for Diversity,
Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

For Full-time Staff

- For Women
- For Men
- For Men and Women

■ As of January 2017. Created based on work rules for 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	With 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). Note: Staff employed with external funds will not receive any pay (a childbirth benefit can be applied for).		
	Maternity leave after childbirth	With 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). Note: Staff employed with external funds will not receive any pay (a childbirth benefit can be applied for).		
	Maternity leave for spouses	With pay	✓	Accompanying spouse when she enters/leaves hospital before or after childbirth									The spouse may take time off when the wife enters or leaves a hospital because of childbirth (a system where up to 2 days off can be taken from when the wife enters a hospital to give birth until 2 weeks after that date).	
System to support childcare	Paternity leave	With pay	✓	Period before or after wife gives birth									System where up to 5 days of leave can be taken in the period from 8 weeks before the due date (or 14 weeks for a multiple pregnancy) until 8 weeks after the birth, to take care of the newborn baby or pre-school-age children.	
	Childcare breaks	With 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	With 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 working hours shorter than 38 hours and 45 minutes per week are approved. (1) 4 hours per working day (20 hours per week), (2) 5 hours per working day (25 hours per week), (3) 6 hours per working day (30 hours per week), (4) 3 days per week (23 hours 15 minutes per week), and (5) 2.5 days per week (19 hours 30 minutes per week). NB: Staff employed with external funds cannot obtain shortened working hours.
	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).	
System for childcare and family care	Exemption of overtime and work on a holiday	With pay	✓	✓	Until the age of three								Period when family care is necessary	System where overtime is exempted for staff looking after children who have not reached the age of 3 or who are caring for family members.
	Limits on overtime	With pay	✓	✓	Until entering elementary school									Period when family care is necessary
	Exemption from working late at night	With 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).
	Conditional flextime	With pay	✓	✓	Through to the end of elementary third grade/ While the child goes to after-school childcare									Period when family care is necessary
	Special provision for rest periods	With pay	✓	✓	Until entering elementary school/ while the child goes to after-school childcare								Period when family care is necessary	System where break time is 45 minutes and instead the finishing time is set at 15 minutes earlier.
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 (Possible to acquire for up to three times for periods of less than one year until an aggregate of three years is reached).
	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	With 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	Grant system for employment costs of research assistants to manage both child care and work	System to assist with the cost of employing research assistants targeted at full-time instructors and researchers, those expecting to give birth, those caring for children in sixth grade and under at elementary school, those looking after a family member who requires care. Costs for employing research assistants refers to labor costs and transportation costs. It does not apply to social insurance (employment at the university shall be less than 20 hours per week).												
	"AU" Work-Life Balance Counseling Desk	The Diversity Division 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



Diversity Division,
Center for Diversity, Accessibility and Career Development,
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 January 2017. 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 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).
System for childcare and family care	Exemption of overtime and work on a holiday	✓	✓									Period when family care is necessary	System where overtime is exempted for staff looking after children who have not reached the age of 3 or who are caring for family members.
	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 (Possible to acquire for up to three times for periods of less than one year until an aggregate of three years is reached).
	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 Diversity Division has established a counseling desk, called "AU", for handling consultations regarding various inquiries regarding diversity promotion and occupational issues.											

| 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 |

平成 28 年 12 月

筑波大学 リケジョ NEWS LETTER

目次

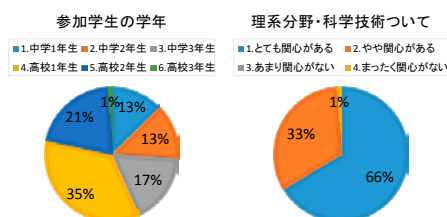
- 1 合宿開催報告
- 2 今後の予定

※「春季リケジョサイエンスカフェ」思い描こう、語り合おう、体験しよう、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。

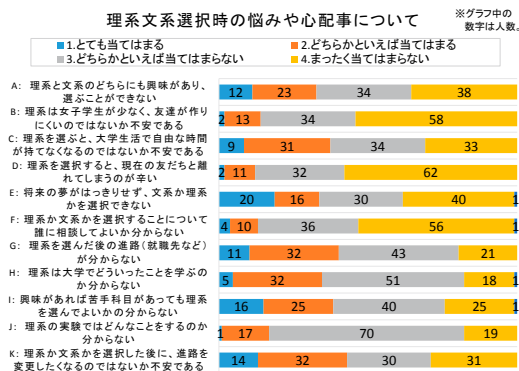
1 リケジョサイエンス合宿開催報告

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では平成 25 年度より「リケジョ合宿」を企画し、女子中高生が多様な理系分野の魅力を知り、体験できるプログラムを実施しています。今年度は、筑波キャンパスにおいて 8 月 3 日(水)～5 日(金)の 2 泊 3 日で開催し、全国各地から 111 名の女子中高生に参加いただきました。

事後アンケート調査によると、参加者のほぼ全員は理系分野に関心があるものの、理系文系選択時の悩みや心配事が多いのは「文理選択後に、進路を変更したくないのではないか不安」、「理系を選んだ後の進路(就職先など)が分からない」など将来の不安でした。

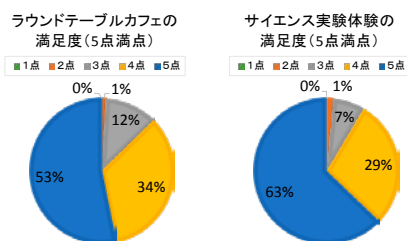


理系文系選択時の悩みや心配事について



女子中高生向けプログラムのアンケート調査結果

事後アンケート調査によると、ラウンドテーブルカフェ、サイエンス実験体験の参加者の満足度はとても高く、研究者を身近に感じた、研究活動が楽しかったなど、前向きな感想が多く見られました。



● ラウンドテーブルカフェ

先生が熱意を持って話される研究内容が面白かった

リケジョを身近に思えるようになった

理系選択など悩みを聞いていただけた



ロールモデル紹介



ラウンドテーブルカフェ

● サイエンス実験体験

研究者としての視点や考え方を面白く学ぶことが出来た

プログラミングで試行錯誤し、より良い結果に近づくことが実感できて楽しかった

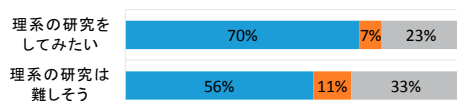
本格的な器具や機械に触れ、専門的な実験を体験できた

自力で数値の意味を考えて分析し、グラフを入れたレポートを作成するのが楽しかった



サイエンス実験体験

サイエンス実験体験後の感想





ラウンドテーブルカフェの講師から一言

❄️ 合宿に参加してみて、いかがでしたか？リケジョを目指す人もそうでない人も、無限の選択肢のある今、大いに悩んでください。将来の夢というのは、今の続きにあります。考える習慣や人の話を聞く姿勢というのは、年月をかけて形成されます。学校生活を大切に、友達を大切に、家族を大切に、言葉を大切に、人の話によく耳を傾け、自分の意見を言うようになった時、初めて将来が拓けてくると思います。皆様のご活躍を応援しています。

❄️ ラウンドテーブルカフェでは、いろいろな疑問や考えを話してくれてありがとうございます。聴きたかったことにちゃんと答えられないことも多かったかと思いますが、これから色々な話を聞いて、自分の道を見つけてください。

❄️ 困難もあると思いますが是非色々な事にチャレンジし、楽しんでください。

❄️ 理系・文系にかかわらず、知識が増えると日々の生活の些細な出来事の捉え方が豊かになります。『勉強』と嫌いだせず、楽しんで学んでください！

❄️ あつた夏の日！に真剣にあつくカフェに参加して下さって有り難う！毎日の生活には？？？が沢山あります。その中から自分にとってのこれだ！と思う一番目二番目くらいに知れば知るほど面白い！と思えるコトを見つけて下さいね。そのためには自分のアンテナをいつも働かせておく必要があります。自分のこと、周囲のことを感じられる感性感覚がみなさんに育ちますように！そのためには、何をしても自分が資本。自分のからだところの声をききながらしっかり食べてしっかり飲んでしっかり動いてしっかり休んで下さい。そして自分の中で&周りで起きていることはつながっています。？？？もつながっているはず。こたえもつながっているはず。このカフェが、そのつながりを広げるきっかけになっているといいなあと思っています。私の夢の1つは、運動やスポーツをして汗をかくと味覚が敏感になるので、はじめは美味しいと思って飲んで、スポーツドリンクが段々甘すぎるように感じられて、運動・スポーツ中に適切に水分補給できづらくなることに対して、開封すると段々味が変わって常に飲みやすい味の濃さが続くという そんなミラクルなスポーツドリンクの開発です。「身近なことをサイエンスして、誰かのためになることにつなげる。」素敵だと思いませんか？みなさんの？？？を応援しています！！

❄️ とても楽しい時間でした。皆さんの今後の活躍を期待しています。

サイエンス実験体験の講師から一言

❄️ 先端的な科学研究は、未知の世界を探索する楽しさに溢れています。また、科学者は自分の知的好奇心を満たすことができる稀有な仕事だと思います。皆さんが科学技術の分野で活躍する日を待っています。

❄️ 皆さんが普段の生活の中で、どうして？不思議に感じていた「ニオイに関すること」を少し解決できたのではないかと思います。みなさんの瞳が2時間半の間終始キラキラしていたことがとても印象的でした。これからは、自分の「好奇心」を大切に育てていってください。

学生スタッフから一言

🌱 研究者としての一歩と一緒に踏み出しましょう。

🌱 たくさん質問をしてくれてこちらも勉強になりましたし、とても楽しかったです！

🌱 自分の夢を叶えるため、どんどん視野を広げた方がいいと思います。

🌱 自分に制限を設けず好きなことをのびのびと学んで欲しいです。応援しています！

🌱 進路についての悩みは尽きないと思いますが、悩み抜いて決めてください。

🌱 数学が苦手な理系に進むか迷っている、という子が多いように感じました。でもそれだけで諦めないで欲しい。数学をずっと使う学科の方が少ないし、受験レベルの数学だったら努力でなんともなります。ある科目が苦手だからという理由で何かを諦めるのはもったいないよ！是非、自分の好きなもので選んで下さい。

🌱 中学生・高校生のリケジョのみなさま、合宿お疲れ様でした。合宿で出会った研究者や、先生との体験や思い出を通して、これからも素敵なリケジョを目指してください！

🌱 自分の夢に向かって頑張ってください。

🌱 今回は理系の企画、プログラムということで、ますます理系が好きになった、理系の道に進みたいと思った、という方がいるかもしれません。その一方で、想像と違った、自分には向いていないかも、と感じた方ももしかしたらいるかもしれません。どちらのベクトルであっても、この3日間の経験が皆さんの進路選択に少しでも貢献できれば良いと思います。また、大学生になると、多くの時間の使い方を自分で決めるようになります。すべて自由だし、裏を返せばすべて自分の責任です。勉強、サークル、バイト、旅行、飲み会、ボランティア、・・・自分と相談しながら、自分をコントロールしながら、したいこと・しないといけないことのバランスを大事に、楽しく過ごしてほしいです。最後に、私自身も理系で研究室に通う毎日ですが、「リケジョ」という言葉があまり好きではありません。(運営に参加しておいてなんですが…)笑。理系であることも女性であることも自分にとっては当たり前のことで自覚するものでなく、そこに属さない大多数からの呼称だと感じるからです。自分のことを性別や所属、肩書で知らない人に勝手にカテゴライズされ、「あなたはリケジョだから〇〇なんですよ」「リケジョなのに△△だね」と言われて良い気持ちはしません。でも今はまだマイノリティだから、そう呼ばれられられてしまうのは仕方ないのかもしれませんが。皆さんが大学生・大学院生になる頃には、社会のそういった感覚が弱くなっているよう、私も理系女性の一人として活躍していきたいと感じました。

2 今後の予定

● 春季リケジョサイエンスカフェの参加者募集中！

今回は、研究所等の見学・体験、ランチ懇談会、ロールモデル紹介、ラウンドテーブルカフェ、保護者・教員セミナーを開催する予定です。

開催日時：平成29年2月28日(土)10:00～16:35

メイン会場：筑波大学 筑波キャンパス 春日エリア7A棟

申込締切：平成29年1月27日(金)

詳細HP：http://diversity.tsukuba.ac.jp/?page_id=8654



↑ 申込はこちら ↑

● 来年度(平成29年度)の予定

➤ 8月上旬 夏季リケジョサイエンス合宿

➤ 2月中旬 春季リケジョサイエンスカフェ

随時、ダイバーシティ部門 HP に情報を公表しますので、是非ご参加ください！



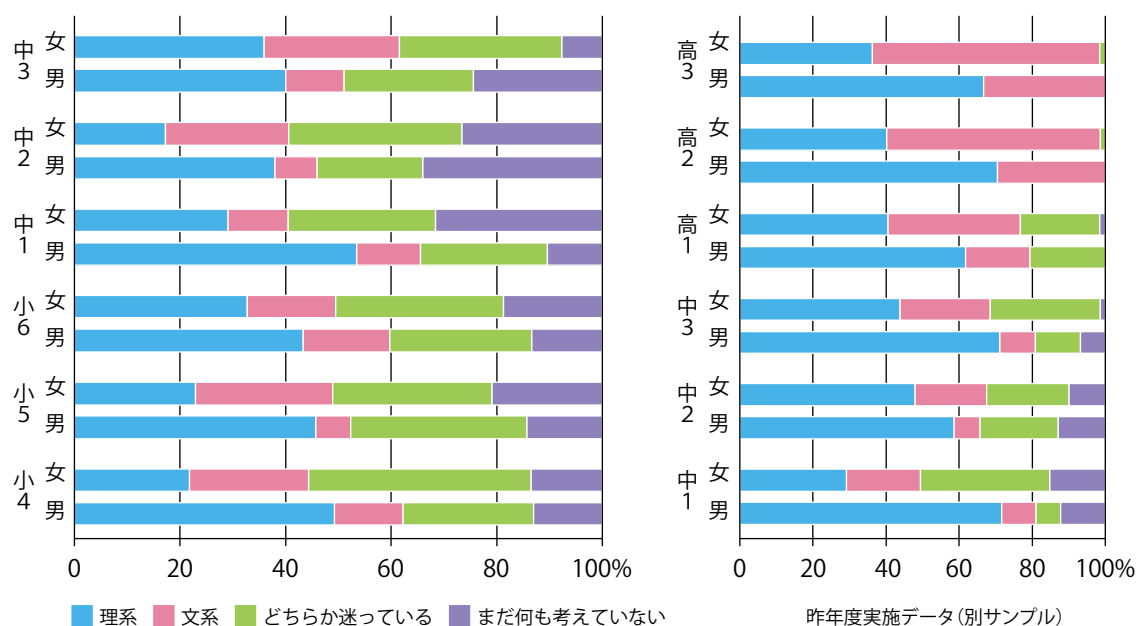
編集・発行

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:029-853-8503 FAX:029-853-8505
E-mail: nkejp@un.tsukuba.ac.jp URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp/>

③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

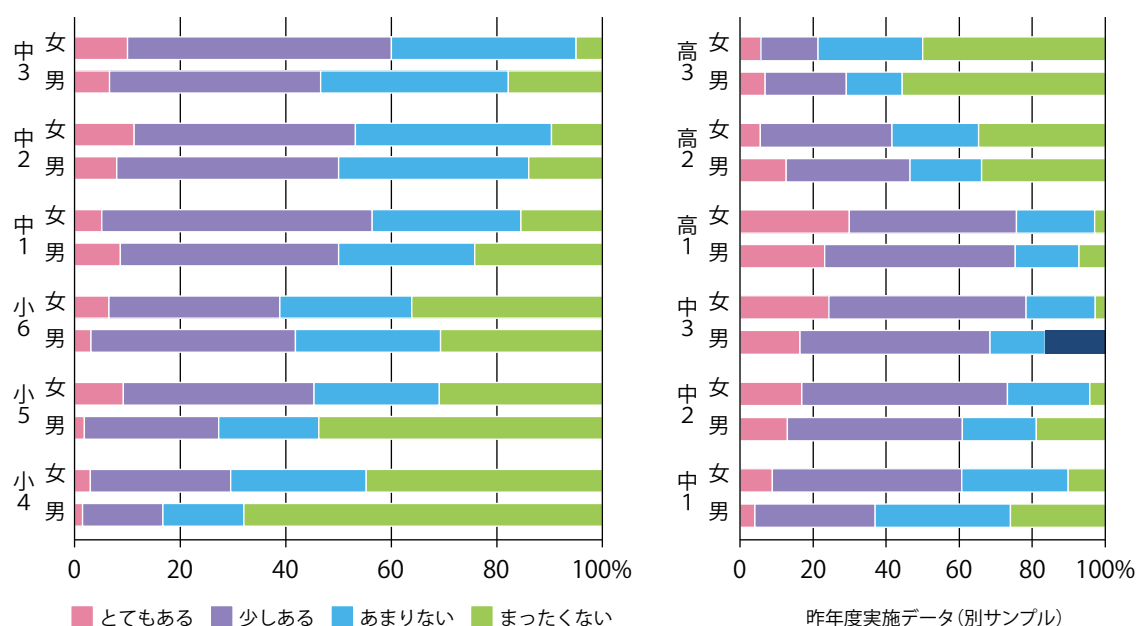
目的	中学生・高校生が文理選択の際に、①どのような点で悩んでいるのか、②誰に相談しているのか、③誰に影響を受けているのか等を明らかにする。さらに小学4年生以上も調査対象とすることで中学生以前の意識の現状を明らかにする。
方法	無記名自記式のアンケート調査
対象	関東地域の小学生4年生～中学生3年生1,014名（男子490名、女子524名）

Q. 現時点で文系・理系のどちらか？



小学校高学年でも4割以上が文理選択を考える
女子の理系希望は総じて男子より低い傾向にある

Q. 文理選択で悩みや不安、心配は？ 小学生（理科や算数の勉強について心配は？）



小学校高学年～中学生にかけて、理科や算数の勉強の心配や文理選択に伴う悩みや不安を持つ生徒が増える



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
中3	女	将来	13	進路	8	ない	7	苦手	5
	男	将来	11	どちらも なし	6			進路	5
中2	女	将来	22	進路	13	苦手	7	どちらも	6
	男	将来	13	進路	11	時間	8	ない	6
中1	女	将来	25	ない	10	どちらも	9	進路/友人	7
	男	将来/ どちらも	10			ない	8	進路	6

■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）がわからない
 ■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
 時間：理系（文系）を選ぶと自由な時間が持てなくなると不安
 友人：理系（文系）を選ぶと現在の友達と離れてしまう －：なし

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
高3	女	－	34	■	14	■	7	■	5
	男	－	40	■	9	■	7	■	6
高2	女	－	27	■	16	■	10	■	9
	男	－	26	■	13	■	9	■	6
高1	女	■	21	■	17	■	14	－	8
	男	■	15	■	12	■	11	－	9
中3	女	■	23	■	21	■	7	－	6
	男	■	19	■	14	■	12	－	11
中2	女	■	19			－	8	■	6
	男	■	20	－	16	■	9	■	8
中1	女	■	23	■	14	－	9	■	7
	男	－	20	■	13	■	9	■	7

昨年度実施データ（別サンプル）

中学生は男女問わず**将来の夢や進路先**で心配や不安を持つ
 女子は**苦手科目**を不安材料とする場合も多い

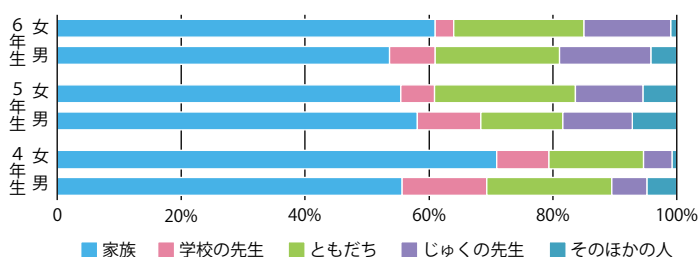
Q. 進路について誰に相談するか（上位項目）

		友人	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
中3	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
中2	女	母親	41	父親	10			学校の先生	5
	男	母親	28	友人	15	父親	10	塾の先生	5
中1	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

		1位	人数	2位	人数	3位	人数	4位	人数
高3	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
高2	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
高1	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
中3	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
中2	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
中1	女	母親	58	友人	12	父親	3	きょうだい/ 学校の先生	1
	男	母親	39	父親	18	友人	7	その他	3

昨年度実施データ（別サンプル）

Q. 「算数」や「理科」の勉強について誰に相談するか（小学生）



母親（家族）が相談相手で男女・学年問わず最多

まとめ

- 進路選択としてはおよそ半数が文理選択に迷っているか、決まっていない
- 中学生では、不安や悩みの内容としては「将来の夢がはっきりしない」を挙げる生徒が最も多く、次いで「文系・理系を選んだ後の進路が分からない」を挙げる生徒が多かった（女子生徒の場合、「苦手科目があると選んでいいのかわからない」や「友人と離れてしまう」を挙げる生徒も多かった）
- 進路に関する相談相手として最も多く挙げられたのは、中学生では全学年・性別を問わず「母親」、小学生でも「家族」だった

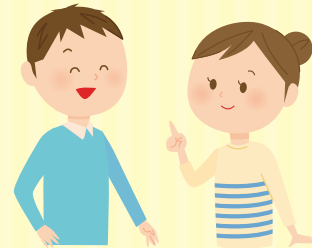
④育児休業制度利用の手引き

III

参考資料

制度利用予定者と管理職等の関係者のための
育児や介護等に関する休業制度の利用手引き

出産・育児・介護 を考えるあなたへ



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 29 年 3 月

女性の方へ

妊娠や出産、育児、そして復職を考えたとき、
一体どんな準備をすればよいのでしょうか。ここで
は時期に沿ってポイントを示しています。ぜひ参
考にしてください。

筑波大学の出産・育児・介護を支援するための制度は、一覧（下敷き）を用意して
います。ダイバーシティ部門や各支援室の総務担当までお問い合わせ下さい。ダイバ
シティ部門の HP でも公開しています（<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>）。

不妊治療の ための特別 休暇制度 p.3 参照



妊娠

妊娠届の提出・ 母子手帳等の交付

- ・自治体へ「妊娠届」を提出し、母子手帳と妊婦健康診査受診票（妊産婦検診の助成制度）を受け取りましょう。
- ・マタニティマークをもらえます。駅等でももらえますが、自治体に行くと保育園の情報等も一緒にもらえるので便利です。
- ※妊産婦検診の助成制度は自治体によって異なります。

妊産婦のための 制度を確認

- ・つわりやお腹の張り等、体調が優れない場合は制度を利用し、時差通勤や勤務中の休息をとる等、無理をせずに働きましょう。
- ・シルバー人材センター等で家事支援をお願いすることもできます。

上司等へ妊娠の報告

- ・現在の体調、今後の勤務体系（いつまで働くか、育児休業を取得するか等）、現在の業務の見直し等について相談しましょう。
- ・報告時期は各自の判断によりますが、母体やお腹の子にも負担をかけないためや、業務に支障をきたさないためにも、直属の上司にはできるだけ早く報告することをお勧めします。

代替要員の措置 【常勤のみ】

- ・産前産後・育児休業取得時の代替要員の措置があります。特に長期の休業を予定している場合は早めに上司や支援室等に相談しましょう。なお、外部資金等による雇用の場合は対象とはなりません。

任期付き大学教員の 育児休業取得者の雇 用延長【大学教員】

- ・任期付きの大学教員については、一定の条件を満たせば、育児期間分の雇用期間を延長できる場合があります。特に長期の休業を予定している場合は早めに上司や支援室等に相談しましょう。

制度【育児休業】

- ・子が 3 歳に達するまでの間、請求すれば休業することができ制度。
- ・育児休業中は無給ですが、申請をするとの国の制度期間（子が 1 歳に達する前日まで）は雇用保険から育児休業給付金が支給される制度があります。



復職に向けての準備

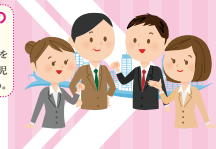
- ・子どもの入園の準備をしましょう。
- ・いざというときのための病後児保育、ベビーシッター^{※1}等のサービスを調べ、利用できるように登録をしておきましょう。
- ・復職予定時期が近づいたら、職場に連絡し、復職後の働き方（短時間勤務をしたい、宿泊を伴う出張は控えたい、今までどおり働きたい等）を伝え、業務についての相談をしましょう。

※1 本学では育児カーテンが利用できます。ただし、年度初めに雇用の可否は異なるためダイバーシティ部門までお問い合わせ下さい。

復職

育児のための 制度を確認

- ・育児のための制度を活用し、仕事と育児の両立を図りましょう。



休業中の業務の 引き継ぎ対応

- ・休業中の業務をスムーズに引き継げるよう、また、突然の入院等に備えて、業務マニュアルを作成し、いつでも引継ぎができるよう準備しておきましょう。

出産

- ・体調が回復したら、職場に出産の報告を入れます。
- ・自治体へ「出生届」を提出し、児童手当、医療費助成制度等の手続きを行います。
- ・子の扶養者（自分か配偶者か）を決めて、子の健康保険加入手続きを行います。
- ・出産一時金（出産金）の申請をしましょう。
- ・入院保険が適用される場合もあります。よく確認しましょう。

出産



制度【産前休業（常勤）・ 産前休暇（非常勤）】

- ・産前 8 週間（多胎妊娠の場合は 14 週間）前から出産の日まで、請求すれば休業することができる制度。
- ・誰でも使える国や自治体の制度も積極的に活用しましょう。
- ・常勤は産前休業中是有給ですが、非常勤や外部資金で雇用されている職員等は無給のため、出産手当金の受給申請をしましょう。

出産のための休業・ 休暇に入る前に

- ・育児休業の取得や、復職時期、復職後の働き方（時短制度を利用するか、妊娠後と同程度の仕事で働きたいか）等を上司と相談しましょう。
- ・パートナーと今後の家事の役割分担等について話し合っておきましょう。
- ・復職後に子どもを預けることができる場所（保育園等）について情報収集しておきましょう。^{※2}
- ・支援室等に問い合わせ、出産一時金、出産にかかると必要な申請（出産手当金、出産一時金、育児休業申請書、育児休業給付金）を行います。

※2 申し込みに時間等は施設や自治体に異なりますが、産前に保育園で申し込みができる場合があります。自治体や施設の HP 等で確認するようにしましょう。

※3 特に研究分野で非常勤職員等を雇用している場合は、上司や同僚、ダイバーシティ部門等に相談しましょう。



女性が利用できる制度

妊娠前

不妊治療のための特別休暇制度

・不妊治療を行うため、通院または入院する場合、勤務しないことが相当であると認められるとき、年に10日の範囲内で休暇を取得することができる制度。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

妊娠中

（妊娠中）使用できる制度

・妊婦中の通勤緩和
・妊婦中の休息・補食
・妊婦中の業務軽減等
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

・妊婦中の健康診査・保健指導
・妊婦中の時間外・休日・深夜勤務の免除
・産前休業（常勤）・産前休業（非常勤）
（相談窓口）相談室「あう」

（産前休業）使用できる制度

・産前休業・育児休業取得時の代替要員（大学教員）
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（相談窓口）相談室「あう」

出産後・子育て期

（産後）使用できる制度

・産後休業（常勤）・産後休業（非常勤）
（産後休業）使用できる制度
・産前産後・育児休業取得時の代替要員（常勤）外部資金等による雇用の場合を除く。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（相談窓口）相談室「あう」

（育児休業）使用できる制度

・産前産後・育児休業取得時の代替要員（常勤）外部資金等による雇用の場合を除く。
・育児休業等取得教員の任期延長制度（大学教員）
任期付きの教員は要件を満たせば任期の延長が可能（p.10参照）。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（相談窓口）相談室「あう」

ダイバーシティ部門の両立支援制度・サービス

・一時保育…託児所等と一時預かり保育の法人契約を結んでいます。
・学内保育所…筑波キャンパス内に「ゆりのき保育所」があります。
・育児クーポン…ベビーシッター事業者のサービスを利用した場合に、その利用料金の一部が助成されます。
・相談室「あう」…子育て・介護等のライフイベントに関する問題や、キャリアに関する悩みを相談をお受けしています。
・育児等との両立のための研究補助雇用経費助成制度（大学教員・研究者）*

*年度毎に実施の可否、助成数等は異なります。

- 3 -

筑波大学の出産・育児・介護を支援するための制度は、一覧（下書き）を用意しています。ダイバーシティ部門や各支援室等の総務担当までお問い合わせ下さい。ダイバーシティ部門のHPでも公開しています（<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>）。

（育児中に使用できる制度一覧）

・保育休暇…（1歳未満まで）
・子の看護休暇…（小学校3年まで）
・育児短時間勤務…（小学校3年まで）
・時間外勤務・休日勤務の免除…（3歳未満まで）
・育児部分休業…（小学校就学前まで）
・時間外勤務の制限…（小学校就学前まで）
・深夜勤務の免除…（小学校就学前まで）
・準フレックス勤務【常勤のみ】…（小学校3年まで・学童保育施設に通う期間）
・休憩時間の特例【常勤のみ】…（小学校就学前まで・学童保育施設に通う期間）
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」
自治体のサービスや、シルバー人材センター等を積極的に活用しましょう。産後の家事支援サービスや一時保育・預り保育等の情報を得ることもできます。

お金の制度（事前に申請手続きをすること）

出産手当金※取得条件あり

健康保険の被保険者が産前休業・産後休業を取得したために報酬（給料）が受けられない場合にのみ支給されます。休暇前に手続きを行って下さい。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（共済）

出産一時金

健康保険の被保険者又は被扶養者が出産したときに支給されます。「直接支払制度」が「産後申請方式」で手続きが異なるため、確認して申請を行って下さい。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（共済）

育児休業給付金※取得条件あり

雇用保険給付金が子を養育するために育児休業を取得したときに支給される給付金。育児休業開始日から子の1歳の誕生日の前々日まで支給されます。（一定の要件により延長される場合があります）。育児休業に入る前に手続きを行って下さい。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）人事課（福祉）

各種問い合わせ窓口の紹介は、ダイバーシティ部門でも行っています。
お気軽にお問い合わせ下さい。

- 4 -

男性の方へ

妊娠や出産、育児。そして復職を考えたとき、一体どんな準備をすればよいのでしょうか。ここでは時期に沿ってポイントを示しています。特にパートナーに求められるポイントもあります。ぜひ参考にしてください。

不妊治療のための特別休暇制度

p.7参照

妊娠

妊娠・出産にむけての準備

・時間外勤務や休日勤務等は控えた方がいいのか、今まで通りの働き方をしてもいいかな、パートナーと話し合い、出産までの働き方を考えよう。
・パートナーが妊娠したことを上司や同僚に伝え、突然の入院等、何かの時に協力してもらえようようにしよう。
・育児休業を取得する予定であれば、早めに上司に伝え、休業中の業務の引き継ぎ等を行おう。
・支援室等と問い合わせ、出産にかかる必要な申請（出産一時金、育児休業申請書、育児休業給付金等）を行おう。

筑波大学の出産・育児・介護を支援するための制度は、一覧（下書き）を用意しています。ダイバーシティ部門や各支援室等の総務担当までお問い合わせ下さい。ダイバーシティ部門のHPでも公開しています（<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>）。

代替要員の措置【常勤のみ】

育児休業取得時の代替要員の措置があります。特に長期の休業を予定している場合は早めに上司や支援室等に相談しましょう。なお、外部資金等による雇用の場合は対象となりません。

任期付き大学教員の育児休業取得者の雇用延長【大学教員】

任期付きの大学教員については、一定の条件を満たせば、育児期間分の雇用期間を延長できる場合があります。特に長期の休業を予定している場合は早めに上司や支援室等に相談しましょう。

復職

育児のための制度を確認

育児のための制度を活用し、仕事と育児の両立を図りましょう。

復職に向けての準備

・子どもの入園の準備をしましょう。
・いざというときのための病後児保育、ベビーシッター^{※1}等のサービス調べ、利用できるよう登録をしておきましょう。
・復職予定時期が近づいたら、職場に連絡し、復職後の働き方（短時間勤務をしたい、前泊を伴う出張は控えたい、今までどおりの働き方等）を伝え、業務についての相談をしましょう。

制度【育児休業】

子が3歳に達するまでの間、請求すれば休業することができる制度。
・育児休業中は無給ですが、申請すると国の制度期間（子が1歳に達する前日まで）は雇用保険から育児休業給付金が支給される制度があります。
・育児休業は男性も取得可能です。
・該当する場合は研究予算の休止、延長の申請をしましょう。^{※2}
・事務の引き継ぎをしたら安心して任せましょう。

出産

・自治体へ「出産届」を提出し、児童手当、医療費助成制度等の手続きを行おう。
・子の扶養者（自分か配偶者か）を決めて、子の健康保険加入手続きを行おう。
・出産一時金（出産金）の申請をしよう。配偶者が被扶養者の場合のみ申請が可能。

出産

制度【育児参加のための休暇】（常勤のみ）

・制度を利用して、産前産後の家事や子どもの世話、パートナーの心身のフォロー等、積極的にいきましょう。
・パートナーの利用できる制度等についても自治体や施設のHP等を確認し、一緒に情報収集をしましょう。病院や自治体等の父親学級に参加する等も有効です。パートナーと今後の家事の役割分担について話し合っておきましょう。

制度【配偶者出産休暇】（常勤のみ）

・出産の立会いや退院時など、パートナーのサポートしましょう。

※1 本学では育児クーポンが利用できます。ただし年度毎に実施の可否は異なるためダイバーシティ部門までお問い合わせ下さい。

※2 特に研究予算で非常勤職員等を雇用している場合は、上司や関係、ダイバーシティ部門等に相談しましょう。

- 5 -

- 6 -



男性が利用できる制度

妊娠前

不妊治療のための特別休暇制度

・不妊治療を行うため、通院または入院する場合、勤務しないことが相当であると認められるとき、年に10日の範囲内で休暇を取得することができる制度。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

パートナーの出産前後

育児参加のための休暇（常勤のみ）

・パートナー（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）の出産予定日の8週間（多胎妊娠は14週間）前日から、出産日後8週間を経過する日までの期間中に、出産に係る子、未就学児を養育するため、5日の範囲内で休暇を取得できる制度。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

配偶者出産休暇（常勤のみ）

・パートナー（届出をしないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む）の出産に伴う入院退院の付き添等の休暇制度で、出産のための入院日から出産後2週間を経過する間に2日間休暇を取得できる制度。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

出産後・子育て期

《育児休業で利用できる制度一覧》（常勤）外部資金等による雇用の場合を除く。

- ・育児休業等取得時の代替要員
- ・育児休業等取得教員の任期延長制度（大学教員）
任期付きの教員は要件を満たせば任期の延長が可能。（p.10 参照）
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」

ダイバーシティ部門の両立支援制度・サービス

- ・一時保育…託児所等と一時預かり保育の法人契約を結んでいます。
- ・学内保育所…筑波キャンパス内に「ゆりのき保育所」があります。
- ・育児クーポン…ベビーシッター事業者のサービスを利用した場合に、その利用料金の一部が助成されます。
- ・相談室「あう」…子育て・介護などのライフイベントに関する問題や、キャリアに関する悩み相談をお受けしています。
- ・育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成制度（大学教員・研究者）*

*年度毎に実施の可否、助成数等は異なります。

筑波大学の産・育・介護を支援するための制度は、一覧（下書き）を用意しています。ダイバーシティ部門や各支援室等の総務担当までお問い合わせ下さい。ダイバーシティ部門のHPでも公開しています（<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>）。

《育児中に利用できる制度一覧》

- ・保育休暇…（1歳未満まで）
 - ・子の看護休暇…（小学校3年まで）
 - ・育児短時間勤務…（小学校3年まで）
 - ・時間外勤務・休日勤務の免除…（3歳未満まで）
 - ・育児部分休業…（小学校就学前まで）
 - ・時間外勤務の制限…（小学校就学前まで）
 - ・深夜勤務の免除…（小学校就学前まで）
 - ・準フレックス勤務【常勤のみ】…（小学校3年まで・児童保育施設に通う期間）
 - ・休憩時間の特例【常勤のみ】…（小学校就学前まで・児童保育施設に通う期間）
- （問い合わせ窓口）各支援室等（総務）（相談窓口）相談室「あう」
- 自治体のサービスや、シルバー人材センター等を積極的に活用しましょう。産後の家事支援サービスや一時保育・預かり保育等の情報を得ることもできます。

お金の制度（事前に申請手続きをすること）

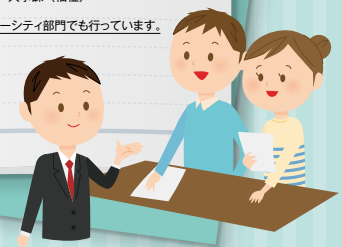
出産一時金

健康保険の被保険者又は、被扶養者が出産したときに支給されます。「直接支払制度」か「産後申請方式」で手続きが異なるため、確認して申請を行ってください。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）・人事課（共済）

育児休業給付金※取得条件あり

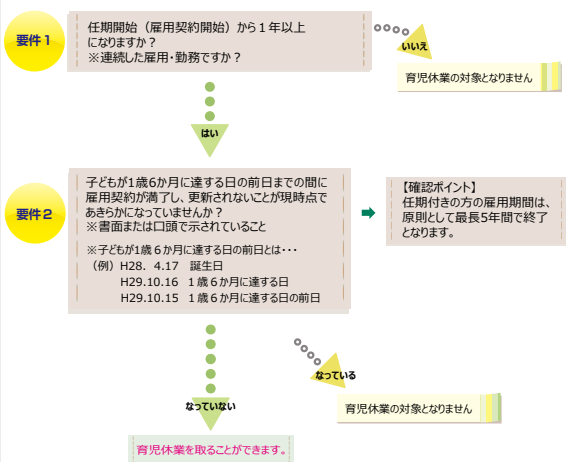
雇用保険被保険者が子を養育するために育児休業を取得したときに支給される給付金。育児休業開始日から子の1歳の誕生日の前々日まで支給されます。（一定の要件により延長される場合があります）育児休業に入る前に手続きを行ってください。
（問い合わせ窓口）各支援室等（総務）・人事課（福祉）

各種問い合わせ窓口の紹介は、ダイバーシティ部門でも行っています。
お気軽にお問い合わせ下さい。



任期付き教職員及び研究員の育児休業取得に関するフローチャート

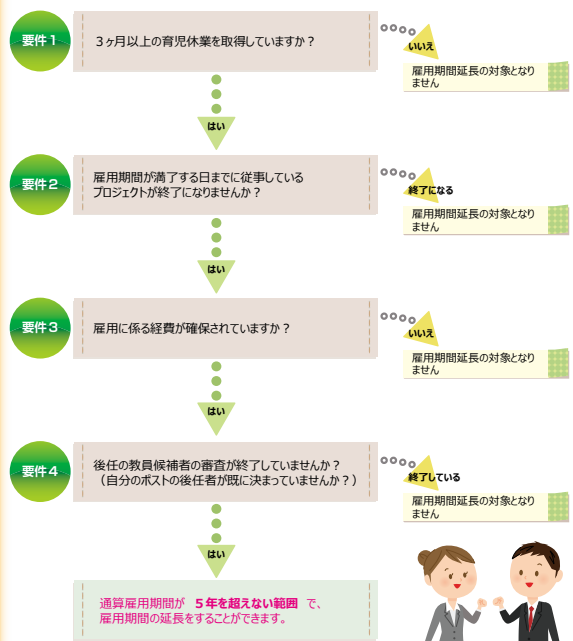
【育児休業を取ることができるかの判断フローチャート】



非常勤職員の場合も同様です。
テニョラック教員は、条件等が異なります。
その他、雇用契約の内容により、条件等が異なる場合がございます。
「要件」の詳細については、各支援室等（総務）または人事課へ確認ください。

任期付き教員の育児休業取得者の雇用延長について

【育児休業期間分を雇用期間延長できるかの判断フローチャート】

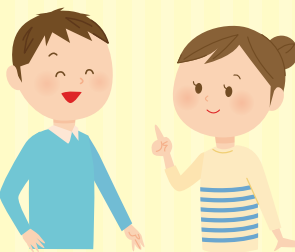


テニョラック教員は、条件等が異なります。
その他、雇用契約の内容により、条件等が異なる場合がございます。
「要件」の詳細については、各支援室等（総務）または人事課へ確認ください。



Guide for Using the Childcare and Nursing Care Leave System for Prospective Users and Administrators

For People Considering Childbirth,
Childcare, and Nursing Care



Diversity Division, Center for Diversity, Accessibility and
Career Development, University of Tsukuba
〒305-8577 1-1-1 Tennodai, Tsukuba, Ibaraki, Japan
TEL: 029-853-8504 FAX: 029-853-8505
URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp/> E-Mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

Date of Publication: March 2017

For Women

Many women in the work force are concerned about what preparations are required for pregnancy, childbirth, childcare, and returning to work. This document describes the key points for each occasion. We hope this will be useful to you.

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available on a shitaiki. Please contact the Office of Diversity or the General Affairs staff at each Academic Service Office. Information is also available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

Special leaves for infertility treatment

Refer to page 3.



Pregnancy

Submitting the pregnancy notification and issuance of maternity health record book

- Submit a pregnancy notification to the municipal government to receive your maternity health record book and pregnant women's health checkup forms (subsidy for expectant and nursing mothers).
- You will also receive a maternity mark. Maternity marks are also available at stations and certain other public facilities, but at the municipal government office, you can also receive other information including daycare center information, which is convenient.
- The expectant and nursing mothers health checkup subsidy system may differ depending on the municipality.

Check the support systems available to expectant and nursing mothers

Do not try too hard to work as usual-use support services when you are experiencing morning sickness, uterine contractions (tightening), or other discomforts or difficulties of pregnancy, and/or use flex-time commuting and take rests during work hours. Silver Human Resources Center and other services are also available to assist with housework.

Report your pregnancy to your supervisor

- Consult your supervisor about your current health condition, future plan (when to start maternity leave or leave work, whether or not to take childcare leave, etc.), and changes to your current work.
- When to report to your supervisor is left to your discretion, but it is recommended that you report to your immediate supervisor as early as possible in order to avoid stress on the pregnant body and fetus and to prevent problems at work.

Placement of substitutes (For Full-time Staff)

Substitutes are available upon your taking a maternity and/or childcare leave. In particular, if you are planning a long-time leave, consult your supervisor or, Academic Service Office, etc. ahead of time, early as practical. Note that this does not apply to those employed with external funds.

Extension of employment of fixed-term faculty members (For Faculty Members)

In some cases, when certain requirements are met, fixed-term faculty members may extend the period of employment for the period of childcare leave taken. In particular, if you are planning a long-time leave, consult your supervisor or, Academic Service Office, etc. ahead of time.

Support System (Childcare leave)

This system allows you to take a leave for the period up to your child/children's third birthday at your request.

- You are not paid during your childcare leave, but you can apply to receive childcare leave benefits until 1 day before your child turns 1-year-old.



Preparing to return to work

- Find a daycare service for your child/children.
- Check out daycare for sick or convalescent children, babysitters, and other childcare services^{※1} and register to be able to use such services.
- When the planned date to return to work draws near, contact your workplace to inform them of your preferred working style (shorter working hours, no overnight business trips, or keep the same working style as before pregnancy, etc.) and consult about work.

※1 The University of Tsukuba accepts the use of childcare companies. However, as the availability varies by year, inquire with the Diversity Division for details.

Returning to work



Check the childcare support systems

Use the childcare support systems to assist maintaining a good work-life balance. Support systems are available to women.



Transfer of duties the leave

To enable a smooth transfer of duties during your leave, or for sudden hospitalizations and other unexpected occurrences, have a work manual ready to prepare for the transfer that can happen any time.

Support System (Maternity leave after childbirth (for full-time staff), Maternity leave after childbirth (for part-time staff))

This system guarantees you maternity leave from the day following delivery up to 8 weeks thereafter.

- However, if you (woman) request to return to work 6 weeks after delivery, you can return to work in activities which a doctor has approved as having no adverse effect on you.
- While full-time staff members are paid during their maternity leave after childbirth, part-time staff members and those employed with external funds will not receive any pay. In such case you are encouraged to apply for maternity allowance (childbirth benefit).



Childbirth

- When you are about to report to your workplace about the childbirth, submit the childbirth registration form to the municipal government office and follow the procedures to receive child allowance, to apply for medical care subsidy, and other benefits.
- Decide whose dependent (you or your spouse) the child will become, and follow the procedure to apply for your child's healthcare insurance.
- Apply for the one-time allowance for childbirth.
- Hospitalization insurance may be applicable in certain cases, so check your insurance carefully.

Childbirth



Support System (Maternity leave before childbirth (for full-time staff), Maternity leave before childbirth (for part-time staff))

- With this system, applicants can take a leave from 8 weeks before the due date (or 14 weeks for a multiple pregnancy) until the due date expected date for a natural childbirth upon application.
- Take advantage of governmental benefits (central/local) that are available to everyone.
- While full-time staff members are paid during their maternity leave before childbirth, part-time staff members and those employed with external funds will not receive any pay. Therefore, the latter are encouraged to apply for maternity allowance (childbirth benefit).

※2 The timing of the application depends on the facility and/or municipality, and in some cases, application for daycare service may be possible before childbirth. Check the details with the municipal government office or the website of each institution.

Before your absence or leave for childbirth

- Consult your supervisor about taking the childcare leave, timing of returning to work, work plan after returning to work (whether to use shorter working hours or to work with the same work load as before the pregnancy), and other matters.
- Discuss with your partner about the division of future household responsibilities.
- Collect information about places where you can leave your child/children when you start work (daycare centers, etc.).
- Apply for suspension, extension, or other relevant procedure for your research budget.
- Inquire with the Academic Service Office or other relevant organizations to apply for the necessary maternity and childcare-related procedures (maternity allowance, one-time allowance for childbirth, childcare leave, childcare leave benefits, etc.).

※3 Consult your supervisor, colleagues, and/or the Diversity Division particularly in cases where part-time staff is employed with research budget.

Support systems available to women

Before pregnancy

Special leaves for infertility treatment

- With this system, you can obtain up to 10 days of leave each year for hospital visits and hospitalization for infertility treatment that are recognized as rendering you incapable of working.
- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

During pregnancy

<Support systems available to expectant and nursing mothers>

- Easing of commuting difficulties during pregnancy
- Health checkup and health guidance for expectant and nursing mothers
- Breaks and snacks while pregnant
- Exemption of expectant and nursing mothers from working overtime, on holidays or late at night
- Reduction of work, etc. for expectant and nursing mothers
- Maternity leave before childbirth (for full-time staff) (for part-time staff)

- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

<Support system available for leave before childbirth>

- Substitutes during your maternity and/or childcare leave (for faculty members)
- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

After childbirth and caring for your child/children

<Support system available after childbirth>

- Maternity leave (for full-time staff) (for part-time staff)
- <Support system available for maternity leave after childbirth>
- Substitutes during your maternity and/or childcare leave (for full-time staff, and excluding staff employed with external funds)
- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

<Support systems available for childcare leave>

- Substitutes during your maternity and/or childcare leave (for full-time staff, and excluding staff employed with external funds)
- Extension of term for faculty members taking childcare leave (for faculty members)
- Extension of term is available for fixed-term faculty members with conditions (see page 10).
- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

Diversity Division's support systems and services for good work-life balance

- Temporary daycare service: Diversity Division has a corporate contract with daycare centers and nurseries for temporary daycare services.
- On-campus daycare service: Yurindoi Daycare is available on Tsukuba campus.
- Childcare coupons*: Part of the cost of using a babysitter service is subsidized.
- Au Working-life Balance Counseling Center: Counseling is available for problems related to childcare, family care, and other life events, as well as career counseling.
- Subsidy for the employment of research assistants for balancing work with childcare (for faculty members and researchers)

*Availability and number of assistants whose employment can be subsidized vary year by year.

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available on a shitajiki. Please contact the Diversity Division or the General Affairs staff at each Academic Service Office, etc. Information is also available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

<List of support systems available during child-rearing period>

- **Paternity leave** (Under 1 year of age)
- **Sick/injured child care leave** (Through to the end of elementary third grade)
- **Shortened working hours for childcare** (Through to the end of elementary third grade)
- **Exemption of overtime and work on a holiday** (Until the age of three)
- **Partial leave for child care** (Until entering elementary school)
- **Limits on overtime** (Until entering elementary school)
- **Limits on working late at night** (Until entering elementary school)
- **Conditional flextime** (Through to the end of elementary third grade/while the child goes to after-school childcare)
- **Special provision for rest periods** (Until entering elementary school/while the child goes to after-school childcare)
- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
- <Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

Take advantage of services provided by the municipal government and Silver Human Resources Center. Information on post-childbirth housework support service and temporary childcare and daycare services is also available.

Monetary support (application must be made in advance)

Maternity allowance *Available with conditions

This allowance is issued when remuneration or salary cannot be received due to the woman insured by a health insurance taking a maternity leave before/after childbirth. Make sure to apply for this support before you start childcare leave.

- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development (Mutual Aid)

One-time allowance for childbirth

This allowance is paid when the woman insured by a health insurance gives birth. As the procedure is different depending on which of the two systems, direct payment or post-childbirth application, is applicable to you. Make your application according to whichever that applies to you.

- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development (Mutual Aid)

Childcare leave benefit *Available with conditions

This subsidy is paid when the woman insured by employment insurance takes childcare leave for child-rearing, for the period starting from the first day of childcare leave to 2 days before the first birthday of the child. (Period may be extended for some cases.)

Make sure to work on this procedure before starting childcare leave.

- <Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development (Welfare)

The Diversity Division can advise you on whom to contact for certain inquiries. Please feel free to inquire with the Office.

For Men

Many women in the work force are concerned about what preparations are required for pregnancy, childbirth, childcare, and returning to work. This document describes the key points for each occasion. We hope this will be useful to you.

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available on shitajiki. Please contact the Diversity Division or the General Affairs staff at each Academic service Office, etc. Information is also available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

Special leaves for infertility treatment

Refer to page 7.

Pregnancy

Preparing for pregnancy and childbirth

- Discuss whether to refrain from working overtime and on holidays or late at night, whether to keep working the same way as before pregnancy, and other matters related to pre-childbirth working style.
- Communicate to your supervisor and/or colleagues about your partner's pregnancy so that you can have their help in case of a sudden hospitalization or other unexpected occurrences.
- If you are planning to take a childcare leave, communicate such plans to your supervisor well in advance and prepare to hand off work during your leave.
- Inquire with the Academic Service Office or other relevant organizations to apply for the necessary maternity and childcare-related procedures (one-time allowance for childbirth, childcare leave, childcare leave benefits, etc.).

Placement of substitutes [For full-time staff only]

Substitutes are available upon your taking a childcare leave. In particular, if you are planning a long-time leave, consult your supervisor, Academic Service Office, etc. ahead of time. Note that this does not apply to those employed with external funds.

Extension of employment of fixed-term faculty members [For Faculty Members]

In some cases, when certain requirements are met, fixed-term faculty members may extend the period of employment for the period of childcare leave taken. In particular, if you are planning a long-time leave, consult your supervisor, Academic Service Office, etc. ahead of time.

Returning to work

Check the childcare support systems

Use the childcare support systems to assist maintaining a good work-life balance.

Preparing for return to work

- Find a daycare service for your child/children.
- Check out daycare for sick or convalescent children, babysitters, and other childcare services*1 and register to be able to use such services.
- When the planned date to return to work draws near, contact your workplace to inform them of your preferred working style (shorter working hours, no overnight business trips, or keep the same working style as before pregnancy, etc.) and consult about work.



System [Childcare leave]

- This system allows you to take a leave for the period up to your child/children's third birthday at your request.
- You are not paid during your childcare leave, but you can apply to receive childcare leave benefits from the employment insurance until 1 day before your child turns 1 year-old.
- Men are also eligible for childcare leave.
- If applicable, apply for suspension, extension, or other relevant procedures for your research budget.
- Entrust your temporary successor with the job after handing off your work.

Childbirth

- Submit a registration form to the municipal government office and follow the procedures to receive child allowance, to apply for medical care subsidy, and other benefits.
- Decide whose dependent (you or your spouse) the child will become, and follow the procedure to apply for your child's healthcare insurance.
- Apply for the one-time allowance for childbirth. This application is possible only when your spouse is your dependent.

Childbirth

System [Childcare breaks] *For full-time staff only

- Use support systems to allow you to take an active part in housework and childcare during prenatal and postnatal periods, as well as providing physical and emotional support to your partner.
- Check the support systems available to your partner on websites and other information sources of municipal government and facilities with your partner. It is also beneficial to participate in Paternity Classes provided by hospitals and/or municipal government. Discuss with your partner about the division of future housework responsibilities.

System [Maternity leave for spouses] *For full-time staff only

- Use this leave to support your partner during delivery and/or when leaving the hospital.

*1 The University of Tsukuba accepts the use of childcare coupons. However, as the availability varies by year, inquire with the Diversity Division for details.

*2 Consult your supervisor, colleagues, and/or the Diversity Division particularly in cases where part-time staff is employed with research budget.



Support systems available to men

Before pregnancy

Special leaves for infertility treatment

With this system, you can obtain up to 10 days of leave each year for hospital visits and hospitalization for infertility treatment that are recognized as rendering you incapable of working.

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
<Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

Before and after your partner's childbirth

[Childcare breaks] For full-time staff only

This support system allows men to take a leave within 5 days during the period starting on the day of their partner's (including a factual relationship equivalent to marriage) due date (or 14 weeks for a multiple pregnancy) up to 8 weeks after the birth, to take care of the newborn baby or pre-school-age children.

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
<Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

[Maternity leave for spouses] For full-time staff only

This support system allows men to take a 2-day leave during the period starting on the day of their partner's (including a factual relationship equivalent to marriage) hospitalization for childbirth up to 2 weeks after childbirth for the purpose of accompanying the partner.

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
<Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

After childbirth and caring for your child/children

<List of support systems available for childcare leave> (for full-time staff, and excluding staff employed with external funds)

- Substitutes during your childcare leave (for faculty members)

Extension of term for faculty members taking childcare leave (for faculty members)

Extension of term is available for fixed-term faculty members with conditions (see page 10)

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
<Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

Diversity Division's support systems and services for good work-life balance

- Temporary daycare service: Diversity Division has a corporate contract with daycare centers and nurseries for temporary daycare services.
- On-campus daycare service: Yurinko Daycare is available on Tsukuba campus.
- Childcare coupons*: Part of the cost of using a babysitter service is subsidized.
- Au Working-life Balance Counseling Center: Counseling is available for problems related to childcare, family care, and other life events, as well as career counseling.
- Subsidy for the employment of research assistants for balancing work with childcare (for faculty members and researchers)

*Availability and number of assistants whose employment can be subsidized vary year by year.

- 7 -

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available on a shitajiki. Please contact the Diversity Division or the General Affairs staff at each Academic Service Office, etc. Information is also available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

<List of support systems available during child-rearing period>

- **Paternity leave** (Under 1 year of age)
- **Sick/injured child care leave** (Through to the end of elementary third grade)
- **Shortened working hours for childcare** (Through to the end of elementary third grade)
- **Exemption of overtime and work on a holiday** (Until the age of three)
- **Partial leave for child care** (Until entering elementary school)
- **Limits on overtime** (Until entering elementary school)
- **Exemption from working late at night** (Until entering elementary school)
- **Conditional flextime** (Through to the end of elementary third grade/while the child goes to after-school childcare)
- **Special provision for rest periods** (Until entering elementary school/while the child goes to after-school childcare)
- **<Contact>** Each Academic Service Office, etc. (General Affairs)
<Counseling> Au Work-life Balance Counseling Center

Take advantage of services provided by the municipal government and Silver Human Resources Center. Information on post-childbirth housework support service and temporary childcare and daycare services is also available.

Monetary support (application must be made in advance)

One-time allowance for childbirth

This allowance is paid when the woman insured by a health insurance gives birth. As the procedure is different depending on which of the two systems, direct payment or post-childbirth application, is applicable to you. Make your application according to whichever that applies to you.

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development (Welfare)

Childcare leave benefit *Available with conditions

This subsidy is paid when the woman insured by employment insurance takes childcare leave for child-rearing, for the period starting from the first day of childcare leave to 2 days before the first birthday of the child.

(Period may be extended for some cases.)
Make sure to work on this procedure before starting childcare leave.

<Contact> Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) / Division of Human Resources Development (Welfare)

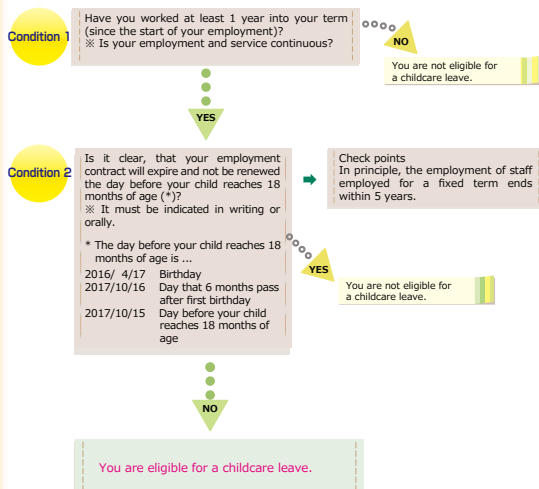
The Diversity Division can advise you on whom to contact for certain inquiries.
Please feel free to inquire with the Office.



- 8 -

Flow chart for a fixed-term faculty member or researcher taking a childcare leave

[Flow chart for determining whether you can take a childcare leave]



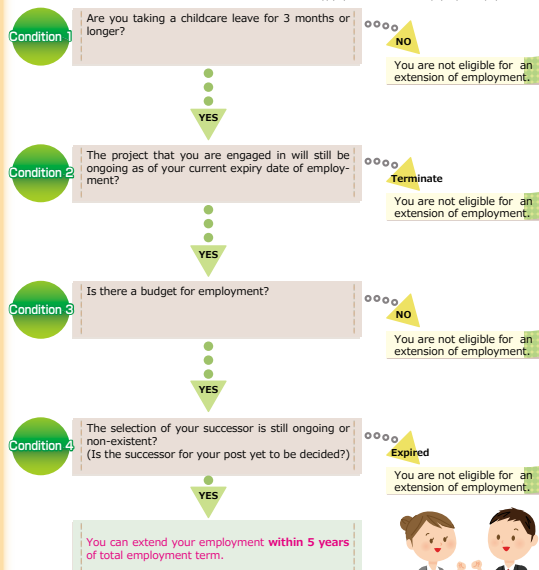
Conditions are same for part-time staff.
Conditions differ for teachers on a tenure track.
Conditions may differ according to the individual agreement.
For details on the conditions here, please check with Each Academic Service Office, etc. (General Affairs) or Division of Human Resources Development.

- 9 -

Extension of employment of fixed-term faculty members

[Flow chart for determining whether you can extend your employment for the period you are taking a childcare leave]

※ Apply by 6 months before the expiry of your employment



Conditions differ for teachers on a tenure track.
Conditions may differ according to the individual agreement.
For details on the conditions, please check with each Academic Service Office, etc. (General Affairs) or Division of Human Resources Development.

- 10 -



輝きつづける、私

Role Model Book



⑥新聞掲載記事

2016年8月5日 常陽新聞



「ラウンドテーブルカフェ」で女子中高生に心理学について語る綾部早穂教授＝つくば市天久保の筑波大学体育芸術エリア5C棟

筑波大学

理系女性研究者と交流

リケジョ
サイエンス

女子中高生120人が合宿

筑波大学で3日か
ら、女子中高生を対象
にした2泊3日の「夏
季リケジョサイエンス

合宿が開かれている。

た。

筑波大学で女性研究者と交流し、実際に実験をしたり、筑波山ホテル青木屋に宿泊し、女子大学生らとワークショップを行う中で、サイエンスの世界への理解を深めてもらうことが狙い。

合宿には女子中高生約120人と保護者、教員が参加。初日の3日は、中高生が女性研究者と直接交流できる「ラウンドテーブルカフェ」が開かれ、心理学や物理、医学、芸術など幅広い分野の女性研究者13人が、各教室で研究の面白さや理系の魅力について語った。

人間学群・心理学類の綾部早穂教授は「心理学というカウンセリングをイメージする人が多いが、基礎的な心理学もある」と話し、自らが研究する感覚知覚心理学やラットを使った実験心理学など各分野について説明。東京から訪れた女子中学生は「今まで興味深いと思った研究はどんな内容か」と質問していた。

一方、保護者や教員向けのセミナーも開かれ、中高生の進路に関するアンケート結果の紹介や、大学や研究所の女性研究者との質疑が行われた。

同大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアエンターの三木ひろみダイバーシティ部門長は「サイエンスの領域は一般に考えられているよりもずっと幅広い。参加者には理系教科が苦手でも、好きなことを生かして活路を開けることや、さまざまな分野で女性の新しい発想が求められていることを企画を通して伝えたい」と話した。

4日には実験体験や女子大学生らとのグループワークを開催。5日は実験研究施設の見学が行われる。

(大志万容子)

⑦プレスリリース 「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」行動宣言の賛同

する学生及び教職員への包括的な支援を目的とした「ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター」に引き継がれ、さらなる女性の活躍を後押しするべく、現在も取組を加速させています。

■ 本学の施策に関する詳細

- ・ [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 HP](#)
- ・ [女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画](#)

※筑波大学は、平成 28 年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」の採択を受け、一層の女性活躍推進に取り組んでいきます。

■ 本件問い合わせ先

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

平成 29 年 3 月 1 日

筑波大学ニュース&トピックス

永田恭介学長が「輝く女性の活躍を加速する 男性リーダーの会」行動宣言に賛同しました

国立大学法人筑波大学学長の永田恭介は、内閣府が支援する「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言に賛同しましたので、お知らせいたします。

本学学長の永田恭介は、この「行動宣言」に賛同し、筑波大学の学生及び教職員を含めた全ての女性の活躍のさらなる推進を通じて、あらゆる面で「開かれた大学」という建学の理念のもと、世界が直面する問題の解決に主体的に貢献する人材の創出を目指した教育研究を充実・強化していくことを、改めて表明します。

■ 「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

平成 26 年 3 月 28 日に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメントが広がっています。

このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が取りまとめられました。

※「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言ホームページ
http://www.gender.go.jp/policy/sokushin/male_leaders.html

■ 国立大学法人筑波大学の女性活躍推進施策について

筑波大学では、平成 9 年に女性研究者の有志による「筑波大学女性教職員懇話会（仮称）」が発足し、学内保育所や男女共同参画推進室の設置、育児・介護支援、各種相談体制の確立等を進めるとともに、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」、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、これまで一貫して女性活躍のための環境整備・意識啓発等の支援に取り組んできました。平成 28 年、これらの取組は多様化



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>

