





筑波大学 ダイバーシティ

Office of Diversity University of Tsukuba

平成26年度活動報告書



国立大学法人筑波大学
ダイバーシティ推進室



筑波大学 ダイバーシティ

Office of Diversity University of Tsukuba

平成26年度活動報告書

国立大学法人筑波大学
ダイバーシティ推進室

CONTENTS

4	ダイバーシティの一層の実現にむけて
5	I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画
6	筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針
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 英語版
7	筑波大学ダイバーシティ推進行動計画
9	ダイバーシティ推進室室員
11	II ダイバーシティ推進事業
12	1. 「つくば女性研究者支援協議会」
12	①「つくば女性研究者支援協議会」会議
14	②「つくば女性研究者支援協議会」会則の制定
16	③「つくば女性研究者支援協議会」会員
17	④DSOとの女性研究者支援における連携協定の締結
18	⑤「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット
19	⑥平成26年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム
21	2. 意識啓発事業
21	①学長主催トップマネジメントセミナー
30	②学長・副学長と女性研究者との懇談会
32	③ダイバーシティセミナー



39	3. 環境整備事業
39	①研究・業務補助者雇用経費助成制度
39	②育児クーポン
40	4. 相談事業
40	①相談室「あう」
42	②アカデミック・メンター制度
43	5. 裾野拡大、次世代育成事業
43	①女子学生向け理系進路支援事業
47	②「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」連絡協議会 報告資料
49	6. 他機関・他部局との連携
50	①人間総合科学研究科FDプログラム
	②J-Win (W-STEM Networking Conference 2014) ワークショップ
51	③女性研究者研究活動支援事業シンポジウム、ポスター・報告要旨
53	参考資料
53	①ワークライフ支援ガイド
55	②裾野拡大、次世代育成事業関連資料
68	③学長選考における公開質問状に対する回答
71	④新聞掲載記事
72	⑤品川提言 2014



ダイバーシティの一層の実現に向けて

筑波大学のダイバーシティ推進の源は、平成9年の学内女性研究者による「女性教官懇話会」の活動にあります。当時は女性教員が手弁当で誘い合って集まり、情報共有、ニュースレターの発行、幹部への働きかけ、調査の実施などを通して互いの研究環境、職場環境の改善に努力しました。当時の活動は現在の大学の取り組みの確かな礎となっています。

平成20年には「男女共同参画推進室」が設置され、2つの学内保育所が設置、育児・介護支援・制度整備、キャリア支援、シンポジウムやセミナーの開催を通じた意識改革、教職員のための相談室“あう”の設置、女性研究者支援と女性教員数の増加など、男女共同参画の取り組みは一気に進められました。平成21年にはつくば地区の6つの教育研究機関の長による「男女共同参画宣言」も発表されました。

平成24年には男女共同参画室は「ダイバーシティ推進室」に改称されました。性別、年齢、国籍、障がいの有無にかかわらず、人間の可能性と多様性と重んじ、ダイバーシティ文化の醸成を通してすべての人が働く誇りと喜びを持てる大学づくりをめざし、その基本理念・基本計画が策定されました。平成25年度は、JSTの女性研究者研究活動支援事業（拠点型）、理系女子中高生進路支援事業に採択され、女性研究者の研究活動支援、裾野拡大の事業に取り組んでいます。平成26年4月には子育てサポート企業としての「くるみん」マーク（厚生労働省茨城労働局）、平成26年1月には仕事と介護の両立を支援する企業としての「トモニ」マークを取得し、子育てと介護支援を積極的に進める事業主として公的に認められ、ダイバーシティ推進の取り組みは一層加速しています。

一方、平成25年1月、ダイバーシティ推進室はダイバーシティ推進に係るアンケート調査を実施しました。わずかな調査期間でしたが多くの方々から貴重なご意見を頂戴しました。ご協力いただいた皆さまに心からお礼申し上げます。ご意見の中には制度周知の不足、勤務条件や期限の問題、介護やワークライフバランスの問題など多くの課題が見えてきました。少子高齢化、グローバル化が進む中、大学という職場環境においてもこれらが着実に進んでいます。推進室はこうした課題を見据え、皆さまからいただいたご意見を生かし、すべての人がその能力と可能性を十分に発揮できる職場の実現をめざし、これからも努力を続けて参ります。皆さまの一層のご協力をお願い申し上げます。

平成27年弥生吉日

ダイバーシティ推進室長
庄司 一子



I

筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画



I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針・行動計画

筑波大学では平成20年に「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念・基本方針」を策定し、同理念・方針に則って男女共同参画推進室を中心に本学におけるダイバーシティ推進を行ってきた。平成24年には、それまでの男女共同参画をさらに拡充するため、「ダイバーシティ基本理念・基本方針」を策定し、「男女共同参画推進室」から「ダイバーシティ推進室」と名称を改め、更に平成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、本学のダイバーシティ環境作りに取り組んでいる。

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あげるため、以下の理念のもとに、男女共同参画社会及びダイバーシティ社会の形成に積極的に寄与する。

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

【基本方針】

基本理念に基づき、次に示す基本方針に添って行動する。

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

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

筑波大学ダイバーシティの推進に係る基本理念・基本方針 英語版

Basic Principles

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

1. Respect of the human rights regardless of age, gender, nationality, or disability and the establishment of the dignity of the individual
2. Creation of opportunities for all people to realize their full individuality and potential regardless of age, gender, nationality, or disability



3. Promotion of equal participation regardless of age, gender, nationality, or disability in planning, development, and decision-making for policies in every area of campus life and administration
4. Promotion of international cooperation in the service of achieving a society founded on gender equality and diversity

Basic Policies

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

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

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

筑波大学ダイバーシティ推進行動計画

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

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


筑波大学ダイバーシティ推進行動計画

1. 大学運営におけるダイバーシティの推進

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

2. 教育・研究・就業と家庭生活との両立支援

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



3. ダイバーシティ実現のための裾野拡大

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

4. 教職員・学生への啓発活動の推進

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

5. 地域社会・国際社会との連携を通じたダイバーシティの推進

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

ダイバーシティ推進室室員（平成26年度）

氏名	所属	職名	
庄司 一子 ショウジ イチコ	人間系	教授	室長
幅崎 麻紀子 ハバザキ マキコ	ダイバーシティ推進室	准教授	副室長
谷口 陽子 タニグチ ヨウコ	人文社会系	准教授	
姫野 博昭 ヒメノ ヒロアキ	ビジネスサイエンス系	准教授	
植田 暁子 ウエダ アキコ	数理物質系	助教	
長谷川 学 ハセガワ マナブ	システム情報系	准教授	新任
中田 和人 ナカダ カズト	生命環境系	教授	
沢宮 容子 サワミヤ ヨウコ	人間系	教授	新任
小野 裕子 オノ ユウコ	芸術系	助教	
麻見 直美 オミ ナオミ	体育系	准教授	再任
河野 了 カワノ サトル	医学医療系	講師	再任
寺澤 洋子 テラサワ ヨウコ	図書館情報メディア系	助教	新任
瀬尾 恵美子 セオ エミコ	医学医療系 (茨城県地域臨床教育センター)	講師	
江口 勇治 エグチ ユウジ	人間系 附属学校教育局	教授	再任
小島 幹正 オジマ ミキマサ	総務部職員課	課長	再任
鈴木 幸夫 スズキ ユキオ	総務部人事課	副課長	新任
須藤 英世 スドウ ヒデアヨ	研究推進部研究企画課	副課長	
沖永 友貴枝 オキナガ ユキエ	総務部職員課	心理カウンセラー	



II

ダイバーシティ推進事業



Ⅱ ダイバーシティ推進事業

1. 「つくば女性研究者支援協議会」

① 「つくば女性研究者支援協議会」 会議

第1回会議実施報告

実施日	2014年7月10日（木）9:30～11:00
場所	筑波大学本部棟低層棟3階会議室
出席者	小川有美子（アステラス製薬株式会社）、近藤樹（エーザイ株式会社）、鬼沢和宏（茨城県立医療大学）、石田英貴（筑波技術大学）、山田理（産業技術総合研究所）、中村ゆり（農研機構）、柴田静香（農研機構）、宮本麻子（森林総合研究所）、矢崎健一（森林総合研究所）、石塚直樹（農業環境技術研究所）、保坂正己（物質・材料研究機構）、東照雄（筑波大学）、庄司一子（筑波大学）、幅崎麻紀子（筑波大学）、小島幹正（筑波大学）
議事	<ul style="list-style-type: none">・協議会会則について・会員の拡充について・セミナー開催について・シンポジウムについて・シンポジウムにおける共同宣言について・今後の進め方について
1. 報告事項	<ul style="list-style-type: none">・前年度実施事項の報告（セミナー・シンポジウム等）・今年度実施事項の提案（会則の制定、会員の拡充、セミナー・シンポジウム等）
2. 審議事項	<ul style="list-style-type: none">・今後の取り組み（会則作成、会員の拡充、セミナー、シンポジウム開催）に関する審議・議論
3. 決定事項	<ul style="list-style-type: none">・会則を10月3日に正式に制定する・参加機関の拡充を図る・シンポジウムを10月3日に、筑波大学国際会館にて開催する・シンポジウムにて、共同宣言を実施する・平成26年度セミナーを開催する（開催日は未定）・各機関は、会則、共同宣言の内容、手続きについては持ち帰って検討・調整をする
4. 今後の進め方	<ul style="list-style-type: none">・会則、共同宣言についての検討調整を依頼。・シンポジウム詳細を筑波大が企画準備。10月3日に、シンポジウムと次回協議会を開催する。・セミナー詳細等の提案を依頼

第2回会議実施報告

実施日	2014年12月12日（金）15:30～17:00
場所	筑波大学本部棟低層棟3階会議室
出席者	近藤樹（エーザイ株式会社）、鬼沢和宏（茨城県立医療大学）、古家晴美（筑波学院大学）、石田英貴（筑波技術大学）、新谷紗代子（小野薬品工業）、山田理（産業技術総合研究所）、中村ゆり（農研機構）、柴田静香（農研機構）、宮本麻子（森林総合研究所）、野村弘子（物質・材料研究機構）、小島真夕子（物質・材料研究機構）、海老澤幸子（筑波研究学園都市交流協議会）、東照雄（筑波大学）、庄司一子（筑波大学）、幅崎麻紀子（筑波大学）、事務局4名
議事	<ul style="list-style-type: none"> ・新規会員について ・協議会会則について ・会員の拡充について ・セミナー開催について ・今後の進め方について
1.報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・今年度11月までの事業実施の報告（セミナー・シンポジウム等） ・会則の議決、制定 ・今年度12月以降実施事項の提案（会員の拡充、パンフレットの作成、セミナー等）
2.審議事項	<ul style="list-style-type: none"> ・会則の制定 ・今後の取り組み（会員の拡充、パンフレットの作成、セミナー等開催）に関する審議・議論
3.決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・参加機関の拡充を図る ・セミナーを開催する（開催日は2月24日、3月11日） ・連携機関との協定書について検討する。
4.今後の進め方	<ul style="list-style-type: none"> ・セミナー詳細等の周知、参加を依頼。 ・協力機関との連携協定書の検討。次回協議会までに締結予定。 ・次回協議会会議は2月に実施予定

②「つくば女性研究者支援協議会」会則の制定

「つくば女性研究者支援協議会」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。

- (1) 機関等の連絡提携、情報交換
- (2) 女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援活動
- (3) 女性研究者のキャリア形成支援活動
- (4) 機関等及び社会に向けた男女共同参画とダイバーシティ推進啓発活動
- (5) その他本協議会の目的達成に必要な事業

(構成員)

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

(会員の入退会)

第6条 本協議会の入退会については、次の各号のとおりとする。

- (1) 本協議会に入会を希望する機関等は、所定の様式により会長宛に届出し、承認を得るものとする。
- (2) 本協議会を退会する際には、理由を付した退会届を会長宛に提出し、当該退会届を受理した上で、会長がこれを承認するものとする。

(会員の権利・義務)

第7条 会員は次の各号の権利及び義務を有する。

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

(会長)

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

(事務局)

第9条 本協議会の事務局は、筑波大学ダイバーシティ推進室内に置く。

- 2 事務局は、本協議会の運営実務を行う。

(会議)

第10条 本協議会の会議は会長が招集し、毎年定期的を開催する。

- 2 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。
- 3 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。

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	部署名
アステラス製薬株式会社	小川 有美子	研究統括部・課長
エーザイ株式会社	近藤 樹	プロダクトリエーション本部 予算管理・人材開発部人材開発室室長
セルメディシン株式会社	大野 忠夫	代表取締役社長
茨城県立医療大学	鬼沢 和宏	総務課主査
株式会社アビー	大和田哲男	代表取締役
株式会社生体分子計測研究所	岡田 孝夫	代表取締役
大鵬薬品工業株式会社	石田 史明	つくば業務部課長
筑波学院大学	古家 晴美	経営情報学部学部准教授
筑波技術大学	石田 英貴	総務課長
日本アイ・ビー・エム株式会社	梅田 恵	人事・ダイバーシティ担当部長
小野薬品工業株式会社	新谷 紗代子	オンコロジー研究部
アサヒビール株式会社	山岸 裕美	経営企画本部 製品保証センター 所長
筑波大学	東 照雄	副学長（総務・人事担当）
筑波大学	庄司 一子	ダイバーシティ推進室室長
筑波大学	幅崎 麻紀子	ダイバーシティ推進室副室長
筑波大学	麻美 直美	体育系准教授
筑波大学	谷口 陽子	人文社会系准教授
筑波大学	寺澤 洋子	図書館情報メディア系助教
筑波大学	鈴木 幸夫	総務部人事課副課長
筑波大学	小島 幹正	総務部職員課長

(五十音順、敬称略)

【オブザーバー】

所属機関名	氏名	部署名
(独) 産業技術総合研究所	山田 理	総務本部 ダイバーシティ推進室室長
(独) 農業・食品産業技術総合研究機構	中村 ゆり	男女共同参画室室長
(独) 農業・食品産業技術総合研究機構	柴田 静香	男女共同参画室主任研究員
(独) 森林総合研究所	宮本 麻子	企画部 男女共同参画室室長
(独) 農業環境技術研究所	石塚 直樹	企画戦略室 主任研究員
(独) 物質・材料研究機構	野村 弘子	総務部門 男女共同参画デザイン室 室長
(独) 物質・材料研究機構	小島 麻夕子	総務部門 男女共同参画デザイン室 事務業員

(敬称略)

2014年12月12日現在

④ DSO との女性研究者支援における連携協定の締結

つくば女性研究者支援協議会とダイバーシティ・サポート・オフィスとの 連携に関する協定書

つくば女性研究者支援協議会（以下「甲」という。）とダイバーシティ・サポート・オフィス（以下「乙」という。）は、相互に連携することにより、女性研究者がその能力を最大限発揮できるよう、出産・子育て等のライフイベントと研究を両立するための環境整備を行う取組の推進、普及に寄与することを目的とし、次のとおり協定を締結する。

（委員の委嘱）

第1条 甲は、その活動を一層活性化するために、乙と協議の上、乙の役員及び会員をアドバイザーとして委員に委嘱することができる。

（協定の発効・失効等）

第2条 この協定は、協定締結日から発効するものとし、平成 28 年 3 月 31 日までその効力を有するものとする。ただし、甲乙協議の上、再延長は妨げない。

（機密保持）

第3条 甲乙合意の上、機密とした事項については、第三者に開示若しくは漏洩しないものとする。

（その他）

第4条 この協定書に疑義が生じたとき、又はこの協定書に定めのない事項については、甲乙協議の上、定めるものとする。

平成 27 年 2 月 23 日

甲 茨城県つくば市天王台 1-1-1
つくば女性研究者支援協議会 会長
国立大学法人筑波大学 副学長

東 照雄 印



乙 茨城県つくば市梅園 1-1-1
独立行政法人産業技術総合研究所
ダイバーシティ・サポート・オフィス会長

富樫茂子 印



⑤ 「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット

つくば女性研究者支援協議会を「活用」ください。

- ・女性にもっともっと活躍して欲しい
- ・女性研究者やリーダーを育てたい
- ・女性研究者のワーク・ライフ・バランスをさらに支援したい
- ・女性研究者のモチベーションを高めるノウハウが知りたい
- ・くるみんマーク、トモニンマークの取得を目指したい



みなさまのご入会をお待ちしております。
入会は企業、団体、機関全体として入会いただくことも可能ですし、一部署、機関の一部（企業の中の研究所のみ等）でも可能です。

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



For Supporting Women Researchers

会 員

会 員

会 員

連携機関

DSOでは、全国の研究教育機関が連携してダイバーシティ・男女共同参画を推進しています。

平成25年度文部科学省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)」

For Supporting Women Researchers



世界で活躍する女性研究者をつくば地域から

つくば女性研究者支援協議会

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。

1. 参加機関の連絡提携、情報交換
2. 女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援活動
3. 女性研究者のキャリア形成支援活動
4. 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
5. 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。

- (1) 機関等の連絡提携、情報交換
- (2) 女性研究者のワーク・ライフ・バランス支援活動
- (3) 女性研究者のキャリア形成支援活動
- (4) 機関等及び社会に向けた男女共同参画とダイバーシティ推進啓発活動
- (5) その他本協議会の目的達成に必要な事業

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

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

(2) 本協議会を退会する際には、理由を付した退会届を会長宛に提出し、当該退会届を受理した上で、会長がこれを承認するものとする。

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

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

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

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

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

附則
本会則は、平成26年12月12日から施行する。





⑥平成26年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム

シンポジウム実施報告書

プログラム	世界で活躍する女性研究者の育成と支援 Vol.2 ～次世代のキャリア育成を考える～
実施日	2014年10月3日（金）13:00～17:00
場所	筑波大学 大学会館 国際会議室
形式	一般公開 <u>シンポジウム</u> セミナー・講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：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 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：80 名、（内訳 一般 49 名 大学院生 12 名 教職員 19 名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 <u>プレスリリース</u> <u>HP</u> <u>メール発信</u> 、 その他（ ）
実施者 関連サブテーマ	筑波大学ダイバーシティ推進室 庄司一子、幅崎麻紀子
内容	女性研究者が仕事、研究に力を発揮し、男女がともにワーク・ライフ・バランスを実現し、世界で活躍する女性研究者を育成するための方策を議論するためのシンポジウムを開催した。登壇者は大坪久子氏（日本大学）、渥美由喜氏（厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員）、小川有美子氏（アステラス製薬株）、辻智氏（日本IBM株）、塩満典子氏（JAXA）、東照雄（筑波大学）であり、女性研究者の先駆者として次世代の育成に向けた基盤整備に関する講演、男性にとってのワーク・ライフ・バランスの実践と提言、各機関・企業の取組みについてご紹介いただき、参加者を含めたディスカッションを行った。
効果、問題点	○さまざまな立場の講演者からの経験・提言・施策紹介を受け、参加者からは、自身の所属機関でのワーク・ライフ・バランス施策の参考になり、非常に有意義であったという感想をいただいた。 ○茨城県やつくば市、研究機関の方々も参加しており、本シンポジウムによる女性研究者支援協議会の活動や情報の提供をすることができた。今後の協議会の参加機関の拡大に繋げていきたい。 ○しかし、一方で、「現実的な問題として、ゼロ歳から保育定員が無いし、保育料が高い」という声もあった。 ○さまざまな女性のライフコースの事例や、女子学生（院生）への留学支援など具体策を提示して欲しいとの要望をいただいた。
反省事項	○周知・PRについてさらに力を入れ、参加者数の拡大を図りたい。 ○いただいたご意見、要望を反映させていきたい。

平成26年度「つくば女性研究者支援協議会」シンポジウム

世界で活躍する 女性研究者の育成と支援 vol.2 ～次世代のキャリア育成を考える～

2014.10.3(金) 13:00～17:00

場所 筑波大学会館 3階 国際会議室

参加無料

当日参加も可能です

託児有

9/25(木)までに
お申込みください

プログラム

開会挨拶 永田 恭介 筑波大学長

基調講演 1 Beyond the Bias and Barriers
～女性研究者支援「リーダー育成と基盤整備」次の段階に向けて～
大坪 久子氏 日本大学 薬学部薬学研究所・上席研究員(元日本大学総合科学研究所・教授)

基調講演 2 男性にとってのワークライフバランスの意義
渥美 由喜氏 厚生労働省政策評価に関する有識者会議委員(東レ経営研究所研究部長)

特別講演 1 アステラスの次世代育成
小川有美子氏 アステラス製薬株式会社 研究本部研究統括部課長

2 IBMのグローバルに活躍の場を拓く女性技術者
辻 智氏 日本アイ・ビー・エム株式会社 研究開発テクニカル・バイタリティー
&ユニバーシティ・リレーションズ担当部長

3 JAXAの男女共同参画活動とつくば地域における連携
塩満 典子氏 宇宙航空研究開発機構(JAXA) 男女共同参画推進室室長

4 筑波大学の次世代キャリア育成
東 照雄 筑波大学副学長

パネルディスカッション 女性研究者のリーダー層を育成するためには何が必要か

● 講演者によるパネルディスカッション ●

大坪 久子氏

渥美 由喜氏

小川有美子氏

辻 智氏

塩満 典子氏

東 照雄

モデレーター：庄司 一子・幅崎麻紀子 筑波大学 ダイバーシティ推進室

閉会挨拶 東 照雄 筑波大学副学長



大坪 久子氏



渥美 由喜氏

主催 国立大学法人 筑波大学
つくば女性研究者支援協議会



筑波大学
University of Tsukuba



Office of Diversity
University of Tsukuba

お問合せ・お申し込み先

筑波大学 ダイバーシティ推進室

〒305-8577 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

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



2. 意識啓発事業

①学長主催トップマネジメントセミナー

第11回学長主催トップマネジメントセミナー

日時	平成26年7月3日（木）11:00～12:00
場所	本部棟5階「大会議室」
講師	ジャネット・タカムラ氏（コロンビア大学・社会福祉大学院学長）
テーマ	Academic Leadership by Women; The Institutional or Structural Strategies at the University
プログラム (司会： 東副学長)	11:00～11:05 学長挨拶
	11:05～11:10 講師紹介
	11:10～11:45 講演
	11:45～11:58 質疑応答
	11:58～12:00 記念品贈呈



講演（ジャネット・タカムラ氏）



記念品贈呈（永田学長とジャネット・タカムラ氏）



Securing Japan's Best Future

Tsukuba University
July 2014

Jeanette C. Takamura, Ph.D.
Dean and Professor
Columbia School of Social Work



The Necessity of Transformation



Japan's Best Future

Japan's urgent challenges within a global context:

- **Economic power:** eclipsed by China, soon India, others
- **Demographics:** aging, marital status, births
- **Academic leadership:** China highly competitive
- **Shift in leadership and influence:** digital, youthful, competitive execs who embrace and stimulate change

Japan's solution: Break the Bamboo Ceiling

- **OECD & World Economic Forum research on the status of women and Goldman Sachs, Deloitte, McKinsey reports**
- **Women are Japan's Supervitamin**



Japan's Best Future

National/Global Vision and Aspirations

- A revitalized nation
- A stronger economy
- A competitive global power
- More resources and opportunities for all
- Pride in Japan and global respect
- Requires the empowerment of women, diversity
- Requires evidence of rewards, respect, and appreciation (women hold up half the sky)



Japan's Best Future

Japanese Women: Perceptions

- As capable as men, more adaptable, more "cosmopolitan"
- Strong, long-suffering experts at *gaman*
- Held back by pervasive, troubling gender discrimination
- At risk of sexual harassment, domestic violence, and self-injury



Japan's Challenges in General



Japan's Best Future

Women's empowerment initiative calls for:

- Increasing women in the workforce by 30%
- Increasing women in leadership positions by 30%
- Reforming child care (improve quality) and other policies

Initiative necessitates that women:

- **Add more to their responsibilities**
- **Be involved in developing meaningful policies, programs, incentives, and rewards**
- **Be convinced and have choices and support to prevent burden and feeling used and disregarded**



Japan's Best Future

Evidence of General Progress in Corporate Japan

- Gender equality is a conscious corporate initiative
- More women are rising to leadership positions
- Baselines, benchmarks, and timelines are being used more
- Next steps, Japan's women (and men) must:
 - Protect women's rights and life options
 - Incentivize, prepare, and reward women
 - Support men and boys to make positive changes or depression, alcoholism, and domestic violence could increase



Gender Equity Challenges within Higher Education



Japan's Best Future

Empowerment of Women in Academia

- The conservative nature of universities impedes progress
 - Tenure thwarts motivation for change
 - Highly structured gender-biased environments are the norm
 - Networks and informal processes overpower and reinforce the status quo
 - Funding empowers and privileges certain researchers, certain foci, research methods
 - Generational differences pose significant impediments
- Intentions alone cannot not reverse impediments
- Strategic actions are needed for desired impact and outcomes



Japan's Best Future

Impediments to Gender Equity in Higher Education


- The faculty and executive recruitment process
- Lack of access to essential resources (for childrearing)
- Discomfort with pioneering, few role models and roadmaps
- Lack of or poor mentoring
- Lack of a legitimized and enduring "place" and "voice"
- Lack of strong networks and informal support in and out of department, isolation
- Multiple responsibilities curb productivity and pace needed for advancement



Japan's Best Future

The Case for More Women in Higher Education


- Japan's global future, its economy, and well-being
- Demographic revolution is changing the market for higher education
- Younger generations expect the status of women to be on par with men
- Scholarship and knowledge building require women's perspectives (half the sky)




Japan's Best Future

Academic Leaders Can Contribute to Transformation

- CEOs of corporations in Japan are improving the status of their female employees to secure their corporations' futures
- University Presidents are also CEOs and must do the same
- Only the president of a university can provide the vision, set the direction, and introduce transformative initiatives
- University presidents can assure the competitiveness and thus the future of their institution and its students, alumni, faculty, and staff
- But university presidents cannot succeed alone, without viable ideas for initiatives, and help with implementation




The Recruitment, Retention, and Promotion of the Status of Women in Higher Education



Japan's Best Future

Recruitment of Women Faculty, Researchers, Leaders


- Establish a Target of Opportunity Program (TOP) to recruit women faculty, researchers, leaders, and promising post-doctoral fellows
- Appoint mostly women to a University Gender Equity Committee
- Have the Committee monitor TOP results by each department
 - Issue annual reports and reminders of hiring targets
 - Base chair's merit increase partially on the results produced
- Require at least 1/2 of each department's recruitment and selection committee to be female (from all over the University if necessary)
- Partner with secondary schools to set up a pipeline for the future



Japan's Best Future

Supportive Recruitment Packages for Women

- Offer salary and research support to depts for recruitment packages
 - Include a signing bonus that can be carried forward when not used
 - Provide research assistant(s)
 - Provide access to research methods/statistical consultation
 - Provide travel funds to present research at conferences
 - Provide a multi-year flex scheduling alternative
- Provide an exemption from teaching duties for a semester to year to give the new member time to advance her research
- Organize cohorts from across the university to prevent isolation
- Provide a thorough, outcomes and success-focused orientation



Japan's Best Future

Mentoring and Integration Program


- Provide departments with funding for the provision of a defined mentoring support and integration program to new faculty
- Engage successful senior faculty member(s) to mentor and integrate new recruits into the department(the "post-resume" opportunity)
- Supplement mentors' annual merit increases/additional compensation when new recruits' achieve success
 - Ask new faculty members for mentor preferences (may be in another department)
 - Train mentors on what quality mentoring is and is not
 - Monitor and evaluate mentors



Japan's Best Future

Mentoring and Integration Program


- Host special cross-university meetings to discuss and make tenure and promotion requirements and strategies transparent
- Provide seminars and workshops on research and teaching methods
- Include part-time researchers and faculty
- Host networking lunches for women faculty to encourage collaborative research and publications
- Ensure that women faculty are on policy and other governance



Japan's Best Future

Steer New Faculty Members toward National/Global Prominence


- Have new faculty members and researchers, both full and part-time develop focused research agendas with their mentors
- Have them identify the most influential scholars and publications to reach
- Have mentors work with faculty on a plan for their scholarship development (collaborative work, consultation from statisticians, critical review of publications, etc.) and monitor accomplishments regularly
- Help them reach international scholarly circles



Japan's Best Future

Work-Life Balance

- Have the Gender Equity Committee review and enhance child care, elder care, flex time and other essential supportive benefits
- Seek the input of faculty members in the generational cohorts that are most impacted
- Reward and give visibility to department chairs for supportive initiatives that foster a favorable work-life balance (note mindsets tied to generations)
- Have the Gender Equity Committee monitor, assess, and report on work-life quality



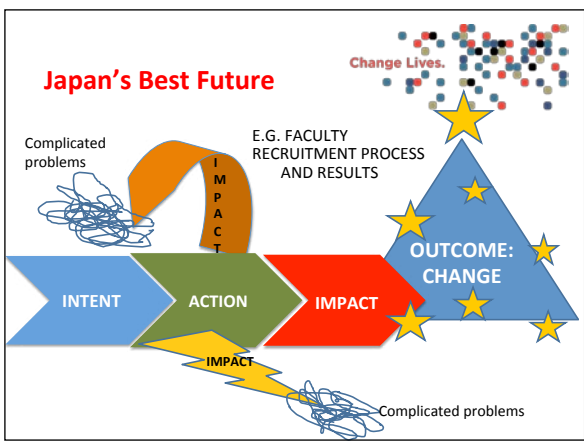

Japan's Best Future

Appointment of Women to Executive Positions

- Recruitment strategy is similar to recruitment of female faculty
- Provide intensive leadership and management training and orientation and make it prestigious and fun
- Develop a future leaders program
 - Offer leadership and management training and orientations to the structure and functions of the University's administrative units
 - Have each participant design and complete an administrative project addressing a real need
 - Work with them on developing a career plan in academia



Strategic Approaches

Japan's Best Future

Transformation within Universities

- A **"tipping point"** (critical mass) must be reached to for a new trend or mindset to emerge (Malcolm Gladwell, 2000)
- **Three "laws"** related to trends/social epidemic
 - The Law of the Few the people who make trends happen
 - The Stickiness Factor how memorable an idea is
 - The Context the influence of the environment

The Law of the Few: Those who enable trends to emerge:

- "Connectors" know and connect lots of people
- "Mavens" link people to new information
- "Salespersons" persuade others



Japan's Best Future

The Challenge of Mindsets - very deep beliefs

- **Kangae-kata** (style or way of thinking)
- A paradigm; e.g., the world is flat, women are inferior beings, women leaders are not feminine
- The "lens" through which one sees the world, limitations, opportunities
- Example from *Whistling Vivaldi* by Claude Steele, social psychologist ("stereotype threat")

What should the mindset about women be in Japan's universities?



Japan's Best Future

Mindsets can be transformed, how so in academia?

- **A threat to survival and leadership** -Demographics – also in higher education
-BRIC's rise
- **Charismatic leadership and direction**-Abe - also needed
- **A significant event** -2020 Olympics
Like Beijing
- **Peer or significant pressure** -Other nations
- **New and different experiences** -Work or study abroad
- **Systematic training programs** -Human resource training

AT TIPPING POINT → **"An Idea Whose Time Has Come"**

Presidents Are Important

Levels → / Variables ↓	MACRO	MEZZO	MICRO
Social Units	GLOBAL COMMUNITY & ORGANIZATIONS JAPAN	CITIES, UNIVERSITIES, PROFESSIONAL ORGS	DEPT, LAB, COLLEAGUES, YOU MAVENS
KEY PLAYERS CONNECTORS SALES PERSONS	Prime Minister/Govt Japan/Multinational CEOs Global Orgs/News	Mayors UNIVERSITY PRESIDENTS Association Presidents	DEPARTMENT CHAIRS RESEARCH DIRECTORS FACULTY & STAFF
INTERESTS/NEEDS	Global and Regional Competitiveness Strong Economy Leadership & Respect	Global and Regional Competitiveness Financial Stability Leadership & Respect	Academic Productivity & Leadership Financial Stability Positive Environment
VISION	See Vision Statement →	→ University's Vision/Mission ?	→ Department's Vision/Mission?
MESSAGE	Japan's Vision + Women are the Super vitamins = Leadership & Vitality	Japan's Vision & Add: City's Aspirations + University's Vision ? + Professional Org's ?	Japan's Vision & Add: Department's Vision
ALLIES, NETWORKS	UN OECD	? ?	? And Mentors



Japan's Best Future

The President is Key

- Only the President can provide the vision, direction, and and introduce transformation
- The President can play a significant role in securing Japan's and the university's future



Japan's Best Future

Micro Aggressions, Micro Insults

- Hostile comments and actions by a person to another
- Micro aggressions may be unconscious or subconscious; micro insults usually are not
- Micro aggressions are rude, insensitive, or cruel behaviors

Examples:

- A male faculty member ignores a female faculty member's attempt to speak in a meeting.
- A male faculty member says, "Women should just stay home and have babies."



Japan's Best Future

Dealing with Micro Aggressions, Micro Insults

- Prevent micro aggressions, micro insults through University-wide trainings by the Gender Equity Committee to foster a culture of civility and respect
- Give publicity to positive examples
- Provide information on what micro aggressions are and how they work against productivity and the climate of the workplace
- Have the Gender Equity Committee track these



Next Steps



Japan's Best Future

Develop Faculty and Administrator Skills (Men also)

- Dealing with fixed mindsets
- Dealing with micro aggressions, micro insults
- The art of disagreement and negotiations
- Leading and speaking with confidence and grace
- Meeting management and participation
- New behaviors for a gender-neutral, diverse, global workplace; in contexts other than Japan
- Performance management and feedback



Japan's Best Future

A nation that enables women and men to realize their full potential and be the best that they can be is one that has a promising future.

Japan's Best Future Terminology That Will Be Used

Mindset: A very deep belief that may be held by a person, a group, a community, a nation. A paradigm. It can limit a person and make the person believe there are obstacles, fixed opportunities, and fixed possibilities. A mindset can determine how we will behavior to another or in a situation.

A mindset is a lens that determines how a person sees things, what they do because of how they see things. Mindsets can shape how we feel about and react to things.

Kangae-kata

Responsible action requires an understanding of the following:

- Intention:** What you want to accomplish.
- Action:** What you do.
- Impact:** What actually happens after the action is taken. This includes how people may experience the action. The impact upon others or the situation may or may not be what you intended.
- Outcome:** The ultimate result of the action in total. The outcome could be positive or it could be negative.

There are uncivil behaviors that should be unacceptable in the work environment:

Microaggressions: “brief and commonplace daily verbal, behavioral, or environmental indignities, whether intentional or unintentional, that communicate hostile, derogatory, or negative [gender-based] or racial slights and insults toward people” (Derald Wing Sue, 2007)

Gender microinsults or microassaults: Demeaning statements that suggest inferiority of the other or that treat the individual as if she or he is invisible.
Essentially sexist acts.

Tipping point: when a series of events, occurrences crystallize into a trend
See Malcolm Gladwell's book, *The Tipping Point* (2000).

Takamura 2
July 2014

A trend is “an idea whose time has come.” A trend can become a societal norm, practice, belief.

Gladwell says there are three laws that typify the crystallization of an idea into a trend:

- 1) The Law of the Few: for an idea to become a widespread trend, there are three kinds of people who must carry the message:
 - (1) **Connectors** People who have rich social, political, and other networks. These are people who can bring people together and connect them.
 - (2) **Mavens** People who have helpful personalities and help others make decisions and choices.
 - (3) **Salesmen** People who are persuasive and able to convince others about an idea or about choices they should make.
- 2) The Stickiness Factor: whatever makes people pay continuing attention to an idea. Stickiness can be a product of the context. For example, the threat to Japan’s global status, etc. could make people hyper-alert about the need to engage women in the workforce.
- 3) The Power of Context: Whatever is occurring in the environment can determine whether the tipping point will be reached. That is, whether an idea will catch fire and spread throughout the population.

②学長・副学長と女性研究者との懇談会

実施報告書

プログラム	学長・副学長と女性研究者との懇談会
実施日	2014年10月20日（月）15:00～17:00
場所	筑波大学 大学会館 マルチメディアルーム
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（ ）
来場者	人数：48名、（内訳 一般 名 大学院生 名 教職員 48 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 その他（対象者へ案内状の送付）
実施者 関連サブテーマ	筑波大学ダイバーシティ推進室 幅崎麻紀子 河田絵梨子
内容	筑波大学に在籍している女性教員と研究者を対象に、学長と副学長と女性研究者が職場環境やワーク・ライフ・バランスについて話し合う懇談会を行った。 参加者は自己紹介と、女性研究者として最も関心のある事、課題やその改善策について一人ひとり意見を述べた後、上位職となるためのモチベーション等をテーマに学長と副学長を囲んで様々な議論を交わした。
効果、問題点	○参加者からは参加してよかったとの声が多数寄せられた。 ○複数の方からは情報交換を含めたネットワークが欲しいとの要望をいただいたので、今後は女性研究者同士が、専門分野や所属の垣根を越えて情報交換のできる場として「筑波大学女性研究者ネットワーク」をつくり、意見交換会やセミナー等を実施していくことを検討している。
反省事項	○他に予定があり参加できない方もいたので、次回開催する場合は、より多くの方が参加できる時期や時間に設定したい。



「学長・副学長と女性研究者との懇談会」 ご招待状

日増しに秋を感じる季節となりましたが、いかがお過ごしでしょうか。

この度ダイバーシティ推進室では、下記のとおり「学長・副学長と女性研究者との懇談会」を開催いたします。研究や仕事のこと、将来や今後のキャリアのこと、育児や介護、仕事と家庭の両立など、皆さんが日頃感じていることを学長・副学長とともに話し合います。

気軽に参加して、いろいろな事を話してみませんか？

記

日時：10月20日（月）15：00～17：00

場所：大学会館 マルチメディアルーム（2階）

※出欠につきましては、お手数ですが、10月10日（金）までにダイバーシティ推進室

（e-mail:diversity@un.tsukuba.ac.jp/Tel:029-853-8504）までご連絡をお願いいたします。

なお、17：15分から大学会館レストランプラザ「デミ」にて懇親会がございます。懇親会

だけの参加も可能ですので、奮ってのご参加をお待ちしております。（会費 2,000 円）

③ダイバーシティセミナー

実施報告書

プログラム	ワークライフデザインセミナー I
実施日	2014年9月25日（金）14:30～16:30
場所	筑波大学総合研究棟A 111ゼミ室
形式	一般公開・シンポジウム・ セミナー ・講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） 無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：21名、（内訳 一般5名 大学院生13名 教職員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	筑波大学ダイバーシティ推進室 幅崎麻紀子
内容	茨城県知事公室女性青少年課副参事高嶋聖子氏およびアサヒビール経営企画本部製品保証センター所長山岸裕美氏を講師に招き、官公庁、企業におけるワークライフバランス施策、男女共同参画に関する施策についての講義を実施。高嶋氏講演タイトル「女性が輝く社会づくり」。山岸氏講演タイトル「ワークとライフの相乗効果」。 官公庁、企業の先進的な取組や講師自身のライフコース上の経験を聞き、活発な質疑応答が行われた。特に、女性の離職率の低さ、そしてそれを支えるしくみについて多数の質問が出された。
効果、問題点	○ワークライフバランス施策の先進的な取組を聞くことによって、参加者（大学院生や近隣研究所の研究者等）自身が自分の将来設計やワークライフバランスについて考えるきっかけとなった。 ○さらに、一般社会人参加者は自身の所属機関のワークライフバランス施策を構築する上で参考となるものであった。
反省事項	学内の一般参加者の人数がなく、周知・PRについてさらに力を入れると共に、時間帯を工夫するなど、参加者が参加しやすいしくみを作ることが課題である。

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

ダイバーシティセミナー ワークライフデザイン セミナーⅠ

平成26年9月25日（木）14:30～16:30
総合研究棟A 111ゼミ室

「ワークライフデザインとは？」

官公庁、企業の最前線で働くお二人を講師にお迎えし、それぞれの組織における「ワーク・ライフ・バランス施策」「男女共同参画に関する施策」をご紹介します。お二人の経験談もお話しいたできます。

■ゲストスピーカー



茨城県知事公室女性青少年課
副参事 高富聖子氏

「女性が輝く社会づくり」

昭和49年茨城県職員採用。平成23年10月から知事公室女性青少年課に勤務。
平成25年4月から男女共同参画推進担当副参事。



アサヒビール経営企画本部製品保証センター
所長 山岸裕美氏

「ワークとライフの相乗効果」

1985年 千葉大学薬学部卒業。同年、アサヒビール株式会社に入社、研究所に配属。酵母の研究に携わる。2010年 東京大学で農学博士を取得。2011年 酒類技術研究所 微生物技術部 部長、2014年 製品保証センター 所長。2男1女の母。

■オーガナイザー

筑波大学ダイバーシティ推進室
幅崎麻紀子



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

教職員、学生
どなたでも
参加できます。
事前登録不要

実施報告書

プログラム	ワークライフデザインセミナーⅡ
実施日	2014年9月29日（月）13:30～15:00
場所	筑波大学総合研究棟A 111ゼミ室
形式	一般公開・シンポジウム・ セミナー ・講演会・ワークショップ・その他（ ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） 無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：16名、（内訳 一般2名 大学院生10名 教職員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	筑波大学ダイバーシティ推進室 幅崎麻紀子
内容	関西大学文学部教授多賀太氏を講師に招き、「男性にとってのワーク・ライフ・バランス」というテーマでセミナーを実施。 ワークライフバランスについて歴史的背景と長時間労働の背景、育メンブームについての現状やサラリーマンに対するインタビューデータの紹介など興味深い講義が行われた。
効果、問題点	○男性からみたワークライフバランスについての希少なデータに触れることで、ワークライフバランスは女性だけの問題ではなく、男性の生き方をも変えることにつながるということを知りていただく機会となった。 ○参加者からも様々な質問や意見が出され、男性の視点から見たワーク・ライフ・バランスについての関心の高さを伺うことができた。 ○社会全体のワークライフバランスについて、どのように進めていくべきかという大きな議論が展開された。
反省事項	○周知・PRについてさらに力を入れ、参加者数の拡大を図りたい。

II

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

ダイバーシティセミナー

ワークライフデザイン セミナーⅡ

教職員、学生
どなたでも
参加できます。
事前登録不要

■平成26年9月29日（月）13:30～15:00

■総合研究棟A 111ゼミ室

「ワーク？ライフ？

変わったのか？変わっていないのか？」

男性のワーク・ライフ・バランスは変わったのか、変わっていないのか、その歴史的背景や現状をデータをもとにお話いただきます。

■ゲストスピーカー



関西大学文学部教授
多賀太氏

「男性にとっての ワーク・ライフ・バランス」

愛媛県生まれ。九州大学助手、久留米大学准教授などを経て、2009年から現職。専門は教育社会学、家族社会学、ジェンダー論。1990年代半ばから、福岡と関西を拠点に男性の生き方の問い直しに取り組む市民活動に参加。2000年半ばから、サラリーマンへの聞き取り調査をもとに、男性のワーク・ライフ・バランスに関する研究を実施。現在、大阪市、岸和田市、豊中市で男女共同参画審議会委員を務め、女性に対する暴力防止の啓発に男性主体で取り組む「ホワイトリボンキャンペーン KANSAI」の運営に従事。著書に『揺らぐサラリーマン生活』（ミネルヴァ書房、2011年、編著）、『男らしさの社会学』（世界思想社、2006年）、『男性のジェンダー形成』（東洋館出版社、2001年）など。

■オーガナイザー

筑波大学ダイバーシティ推進室
幅崎麻紀子



問い合わせ：筑波大学ダイバーシティ推進室

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

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

ダイバーシティセミナーⅢ

女性の力を伸ばす アサーティブ コミュニケーション研修

つくば地域研究機
関・大学・企業に
所属の教職員、大
学生、院生 対象
（男性も受講
できます）

受講料無料

日時：2015年2月24日（火）9:30～16:30

場所：筑波大学総合研究棟A棟111講義室
（つくば市天王台1-1-1）

相手の意図を汲み取り、自分の伝えたいことを「スムーズに」伝えるためにはどうすればよいか？本セミナーでは、①円滑なコミュニケーションの土壌となるきっかけ作りを意識する力、②相手の言いたいことをしっかり「聴く」力、③相手の立場に配慮しながら、言いたいことを伝える力を身につけます。ぜひご参加ください！

■午前の部 9:30～12:30

1. こういう場合どうする？＜自分の思考・行動パターンを振り返る＞
2. アサーティブであるということ～考え方と行動
3. コミュニケーションとは

■午後の部 13:30～16:30

4. アサーティブコミュニケーションにおける話の聴き方
5. アサーティブコミュニケーションにおける伝え方＜DESC法とは？＞
6. ケーススタディ
7. シナリオ作り～自身の課題を考える＜具体的な行動計画を立てる＞

講師：高橋百代（インソース株式会社）

申し込み先【先着30名】：
メール又はFAXで筑波大学
ダイバーシティ推進室まで
TEL :029-853-8504
FAX:029-853-8505 連絡ください
Email:diversity@un.tsukuba.ac.jp

受講対象者

- ・つくば女性研究者支援協議会
所属の教職員、社員等
- たとえば
- ・はじめて部下をもった教職員
 - ・社会人になる前にトレーニングを受けたい学生
 - ・研究者を目指す院生

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

受講料
無料!

つくば地域研究
機関・大学・企業
に所属の教職員、
大学生、院生対
象(男性も受講
できます)

ダイバーシティセミナーⅣ 女性の リーダーシップ・ フォロワーシップ研修

日時: 2015年3月11日(水) 9:30~16:30

場所: 筑波大学総合研究棟A棟111

講義室(つくば市天王台1-1-1)

管理職と現場の架け橋となる中堅職員は、フォロワーシップ・リーダーシップの双方が求められます。管理職を補佐し、女性リーダーとしてレベルアップしていくための、コミュニケーションスキル、仕事の管理力、リスクマネジメントの3つについて学びます。リーダーになりたい方、指導する立場になってとまどっている方、背中を押されたい方、奮ってご参加ください!

【午前の部 9:30~12:30】

1. 中堅職員に求められる役割
2. フォロワーとしての基本
3. リーダーとしての
コミュニケーション力

【午後の部 13:30~16:30】

4. 仕事の管理
5. リスク管理
6. まとめ
7. ケーススタディ

受講対象者

- ・つくば女性研究者支援協議会会員の女性教職員、社員等
たとえば、
- ・はじめて部下をもった方
- ・社会人になる前にトレーニングを受けたい学生
- ・研究者を目指す院生

講師: 庭野和子(株式会社インソース)

申し込み先【先着30名】
メール又はFAXでお申し込み下さい。

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

筑波大学ダイバーシティ推進室主催

ダイバーシティマネジメントセミナー

～女性の部下をもつ管理職対象～ 女性部下のマネジメントセミナー

■ **日時：2015年3月23日(月)**
13時30分～15時30分

■ **会場：**筑波大学中央図書館 2F集会室

■ **対象：**女性の部下をお持ちの管理職の方々
およびマネジメントに関心がおありの方々

■ **定員：**30名程度(先着順) ■ **締切：**3月16日(月)

女性部下の特性や強みを理解し、女性の力を引き出し、さらに強いチーム・組織にするためのマネジメントのヒントについてお伝えいたします。

管理職の方々およびマネジメントに関心がおありの方々のご参加をお待ちしております。

Program

【13:30～15:30】 途中入場も可能です

1. コミュニケーションの違いについて
～共感脳(プロセス重視)とシステム脳(結果重視)について～
2. 女性部下のやる気を引き出すコミュニケーション手法

<講師:株式会社エナジースイッチ 宮竹直子氏>

(株)ジェーシービーで初の女性役員を務め、多数の男性・女性部下のマネジメントを手がける。現在は企業・大学において講演、講師などを多数務める

お申し込み・お問い合わせ



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

3. 環境整備事業

① 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26年は研究補助者雇用経費助成として10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8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
人文社会系	准教授
生命領域学際研究センター	助教
人間系	准教授
体育系	准教授
体育系	特任助教
芸術系	准教授
医学医療系	准教授
医学医療系	准教授
医学医療系	講師
附属学校教育局 (附属駒場高等学校)	研究員

「管理運営業務等を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度」

所属	職名
生命環境系	教授
人間系	教授
人間系	教授
医学医療系	教授
人間系	教授
医学医療系	教授
ビジネスサイエンス系	教授
ビジネスサイエンス系	教授

② 育児クーポン

平成22年度よりこども未来財団の行っているベビーシッター育児支援事業を活用して、在宅保育サービスを利用する際に料金の一部を助成する「ベビーシッター育児クーポン」の発行を実施している。同制度の利用状況は下表のとおりである。

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

4. 相談事業

①相談室「あう」

平成22年度に開設したワーク・ライフ・バランス相談室“あう”は、平成26年度で5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。

今年度は、相談室リーフレットを新たに作成し直して学内に配布をし、周知活動にも努めた。

ダイバーシティ推進室相談のご案内



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ご利用ください。

学生のためのワークライフバランス相談

勉強と私生活の両立をうまく図りたい。

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

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

携帯カード 筑波大学ダイバーシティ推進室
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 本部棟低層棟3F WLB相談室“あう”



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、話してみませんか。

**職場や
仕事上での
問題**

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

**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

申し込み方法

- 1 **お申し込みは** メールまたは、電話にて受け付けています E-mail : geo-soudan@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** ▶ 筑波キャンパス 本部棟低層棟3F、
東京キャンパス文京校舎 ※要事前予約

WLB相談室“あう”では、カウンセリング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。

筑波大学 ダイバーシティ推進室

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 ▶ **心理カウンセラー**

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 ▶ **ダイバーシティ推進室スタッフ**

大学で働く先輩研究者に話を聞いてみたい ▶ **アカデミックメンター**

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

新リーフレット

平成26年度より、相談業務が前年度の週1.5日から毎週水曜日13時15分～17時15分の4時間と週に0.5日と短縮されたものの、平成26年4月1日～平成27年2月28日までの相談利用延べ件数は65件、相談実人数は48人（内新規利用者19人）であり、2月末時点における利用は前年度（相談利用延べ件数51件、相談実人数39人）を超える結果となった。

[相談内容・属性・性別]

本年度の相談内容で最も多かったのは「職場における人間関係」であり、全体の30%を占めた。次いで「職場環境」が6%、「職場におけるハラスメント」、「自分について」、「研究・業務」が各5%を占めた。属性別では、事務系職員（60%）が最も多く、教員（20%）、院生・学群生（8%）と続き、性別では女性の利用が全体の76%を占めた。

[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。また利用方法については、表1にまとめた。

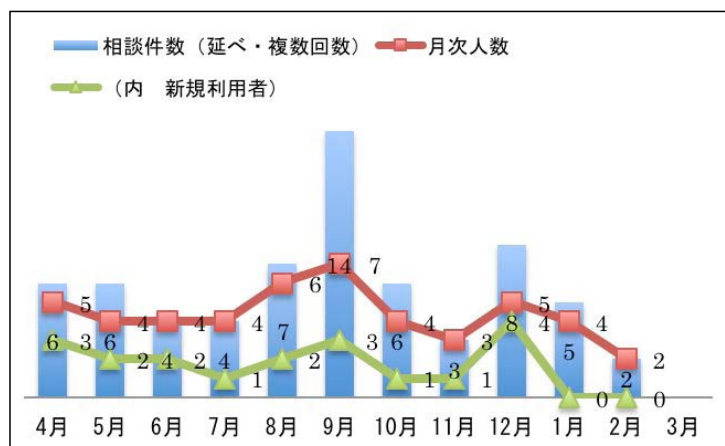


図1 相談月別推移

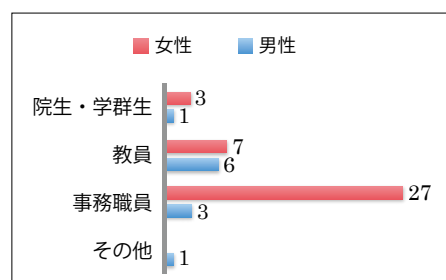


図3 相談者属性別人数

※ 相談者属性の「その他」：本学大学院中退者

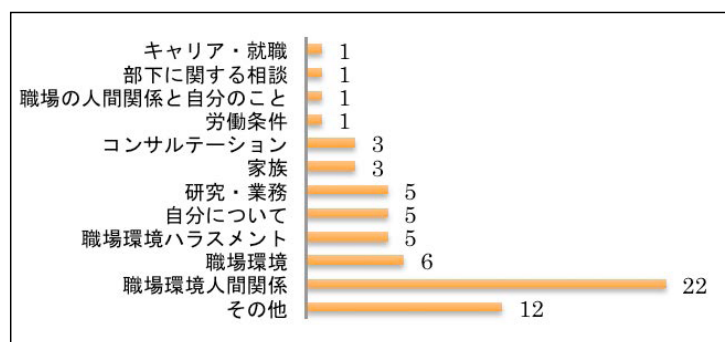


図2 相談内容別人数

※ 相談内容の「その他」：複合した相談内容を持ち込んだケース

利用方法	件数
相談室あう	49
メール	14
電話	2
(No show 1)	
Total	65

表1 利用方法

[相談傾向]

平成26年9月の相談件数が特出している。同月は新規利用者も多く、主な相談内容は、職場での人間関係の問題であった。相談の傾向は、コミュニケーションが滞る、信頼関係が築けない、仕事の分担や責任者が不明瞭といったことがストレスとなり問題が悪化したケース等であった。

4月から6月にかけては、業務量や業務に起因した問題についての相談が多く、7月以降は、職場における上司や同僚間の対人関係についての相談が多く持ち込まれた。

その他、尊厳を侮るハラスメント発言や、怒鳴る・机を叩くといったパワハラ行為、セクハラ発言、独身女性に対する婚活／出産等に関する発言（シングルハラスメント）に対する相談が複数あった。これらの相談については、相談者にハラスメント相談室（法務課）の情報を提供しつつ、対応した。

[今後の課題]

職場の対人関係に問題を感じて来室するケースでは、常勤職員と任期付で雇用されている非常勤職員との間での業務分担や責任範囲の不明瞭さが要因となり、働きにくい職場環境を生み、さらにコミュニケーションの問題へと発展し、中には体調不良に陥るケースが見受けられた。これらは、多種多様な人材と雇用形態の職員が勤務する大学が抱える本質的な問題といえる。来室する相談者の置かれている状況は様々であるため、個々の問題を理解し支援するためには、今後より一層、他部署と連携を拡充し支援できる体制作りを努める。

②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）のみならず、自らが考え、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】→ 着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。

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。

- 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
メンティーから積極的に連絡をしましょう。

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。

アドバイス
メンティーは疑問に思ったこと等があれば、遠慮せずメンターと話すよう心がけましょう。

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。

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際には、ダイバーシティ推進室長までご連絡ください。

Step5 メンタリング終了

- メンタリングでの経験を振り返り、今後に活かしていきます。

詳しくは、以下のサイトをご覧ください。
<http://www.geo-wlb.tsukuba.ac.jp/node/1863>

アカデミック・メンター・ハンドブック

5. 裾野拡大、次世代育成事業

①女子学生向け理系進路支援事業

平成26年度、独立行政法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」の採択を受け、8月に「夏休みサイエンス体験合宿」3月に「リケジョサイエンスカフェ」を実施した。茨城県のみならず全国各地からの参加があり、夏期には107名の参加があった。本プログラムは読売新聞で紹介されるなど、理系女子育成プログラムへの全国的な関心の高さが伺える。

企画名	発見しよう 理系の魅力！ 繋がろう 理系仲間！ in Tsukuba 2014
タイトル	1. 夏休みサイエンス体験合宿 2. リケジョサイエンスカフェ
実施日	1. 平成26年8月6日（水）～平成26年8月8日（金） 2. 平成27年3月14日（土）
実施場所	1. 筑波大学 体芸5C棟、総合研究棟A棟 2. 筑波大学 2H棟201
参加者	1. 女子中高生107名（中学生56名、高校生51名）、保護者11名 2. 女子中高生48名（中学生27名、高校生21名）、保護者8名
内容	1. 夏休みサイエンス体験合宿 ・開会式、オリエンテーション ・パネルディスカッション ・ラウンドテーブルカフェ ・交流会（ゲーム） ・保護者セミナー「理系女子応援・保護者セミナー『理系女子の将来像』」 ・1日サイエンス実験体験 ・グループワーク「来年のサイエンス体験合宿を企画しよう」 ・藻類バイオマス・エネルギー大規模実証施設見学 ・グループワーク ポスター発表 ・閉会式、修了証授与 2. リケジョサイエンスカフェ ・開会式 ・遺伝子実験センター、計算科学研究センターの見学 ・パネルディスカッション：女子中高生&大学・研究所・企業 ・リケジョカフェ（座談会） ・閉講式

チラシ・
イベントの様子



II



筑波大学
University of Tsukuba

発見しよう 理系の魅力! 繋がりよう 理系仲間! in つくば

女子中高生の皆様、保護者・教員の皆様

夏休みサイエンス体験合宿に 参加しませんか!

2泊3日

サイエンス
体験合宿とは...



「サイエンス」環境にたっぷりと浸りながら、2泊3日、リケジョ仲間やリケジョ先輩たちと、ラウンドテーブルカフェ、実験体験に参加し、あなたの「サイエンス観」を開花するプログラムです!

女子中高生プログラム

★女性科学者と語ろう(ラウンドテーブルカフェ)

★1日サイエンス実験体験 ★藻類バイオマス・エネルギー

保護者特別プログラム

セミナー「理系女子の将来像」

大規模実証施設 見学

女性科学者と語ろう ラウンドテーブルカフェ

女性科学者と研究の面白さや理系の魅力、ライフスタイル、将来像などなど...自由に話し合うための企画です。この機会にいろいろなことを直接聞いてみませんか。

- A 夏のツクバで科学の夢と魅力に出会おう!**
小川園子(行動神経内分泌学)
- B サイエンスは女子/男子を問いません。**
漆原秀子(遺伝・発生・ゲノム)
- C リケジョにロマンあり!**
應 蓓文(システム生物学、合成生物学)
- D 等身大の理系ライフについて何でも聞いて下さい。**
石川 香(分子細胞生物学)
- E 放射線は怖い?女性科学者のリスクって?**
高橋美和子(物性科学・量子ビーム実験)
- F なぜ理系に興味を引かれるのでしょうか?**
前田祐佳(生体計測)
- G 見えない地平線を見に行こう!**
金子暁子(混相流工学、環境・エネルギー)
- H サイエンスの夢・魅力を語りましょう!**
岡瑞起(ウェブ・ソーシャルメディア)
- I 病院の先生ってどんな人?**
福島絃子(医学/小児科)
- J 自分が輝くために食べることは重要です。**
麻見直美(スポーツ栄養)

1日サイエンス実験体験

筑波大学の様々な研究室を訪問し、実験室で科学実験に参加して科学の楽しさを身近に感じてもらうための企画です。最先端のサイエンス実験を体験してみませんか。

- 1 「脳とホルモンの行動科学ラボラトリー」**
小川園子(人間系)
- 2 「細胞内のエネルギー工場をみてみよう」**
石川香(生命環境系)
- 3 「楽器のしくみを解き明かそう!」**
若槻尚斗/水谷孝一(システム情報系)
- 4 「光通信システムを作ってみよう!」**
海老原格/水谷孝一(システム情報系)
- 5 「自分の脈波を計ってみよう!」**
前田祐佳/水谷孝一(システム情報系)
- 6 「サーモグラフィで人を見守ろう!」**
善甫啓一/水谷孝一(システム情報系)
- 7 「アンテナで遊ぼう」**
掛谷英紀(システム情報系)
- 8 「脳科学から見るコミュニケーションのリズム」**
川崎真弘(システム情報系)
- 9 「プログラムを書いて電子機器を操作しよう」**
栢沼愛(システム情報系)
- 10 「環境浄化に向けた新しい無機材料」**
鈴木義和(数理工学系)
- 11 「筑波大学発 -面白不思議科学実験工作隊-」**
小林正美(数理工学系)
- 12 「認知心理実験を体験してみよう」**
森田ひろみ(図書館情報メディア系)
- 13 「タンパク濃度を測ってみよう! ~タンパク濃度ってなんだろう?~」**
河野了(医学医療系)
- 14 「細胞のDNAやタンパク質をみてみよう」**
齋藤祥子(医学医療系)
- 15 「心筋梗塞ってどんな病気?」**
田尻和子(医学医療系)
- 16 「骨のある人間になろう!」**
麻見直美(体育系)
- 17 「環境測定から考える建築デザイン」**
橋本剛(芸術系)

開催日時 2014年 8月6日(水)13時~8月8日(金)12時30分

会場 筑波大学 筑波キャンパス 総合研究棟A棟 (宿泊:筑波山ホテル青木屋)

申込締め切り:平成26年6月30日(月)

募集人数 女子中高生 100名 同伴者 30名

参加費 女子中高生・同伴者 各15,000円
宿泊費2泊分(朝食・2日目の昼食)込
※筑波大学までの交通費は自己負担

主催:筑波大学 後援:茨城県教育委員会、つくば市教育委員会

※「発見しよう 理系の魅力! 繋がりよう 理系仲間! in つくば」は、独立行政法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」の受託事業です。

女子中高生の皆様、保護者・教職員の皆様

リケジョサイエンスカフェに 参加しませんか?

参加費
無料

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パネルディスカッションやリケジョトーク(座談会)を行い、理系の魅力を発見し、リケジョ仲間との絆を深めるプログラムです!

今回はリケジョの先輩として、筑波大学とつくば近郊にある研究所や企業で活躍する女性研究者の方をお招きしました! この機会にいろいろな話を聞いてみませんか??

パネルディスカッション

茨城県立並木中等教育学校

茨城県立竜ヶ崎第一高等学校

守谷市立守谷中学校

つくば市立手代木中学校

つくば市立桜中学校

&

みんなで一緒に自由なキャリアパスを思い描きましょう!!

宇宙航空研究開発機構

しまねえり 宇田輸送ミッション本部
嶋根愛理先生 宇田輸送系要素技術研究開発センター

いろいろな体験をして、自分が興味を持てることを探してください。

高エネルギー加速器研究機構

しまだみほ 加速器研究施設第7研究系
島田美帆先生

留学や海外生活に興味ありませんか?なんでも聞いてください!

インテル株式会社

もりちとしよこ 技術開発・製造技術本部
森本頌子先生

皆さんと一緒に楽しく、有意義な半日間を過ごしていければと思います。

筑波大学

リョウ ショウ 数理物質科学研究所
梁 松先生 数学専攻 准教授

知力・体力・人間力が大事です!

筑波大学附属病院

めまじり はるこ 放射線腫瘍科 医師
沼尻晴子先生

施設見学

遺伝子実験センター

遺伝子の構造・機能に関する先端的な研究を実施しています。



計算科学研究センター

ずらりと並ぶスーパーコンピュータが最先端の成果を生み出します。



リケジョ カフェ

「理系」をキーワードに、リケジョ同士の交流、先輩との交流、親子の交流、親相互の交流を深めていく会です。お茶を飲みながら、リラックスした雰囲気の中で、なんでも相談できる良いチャンスです。お楽しみに…

開催日時

平成27年**3月14日** 土
12:30~17:00

会場

筑波大学
筑波キャンパス 2H201

募集人数

女子中高生
100名
保護者・教員

先着順

定員になり次第、締め切ります

申込締め切り
平成27年3月6日(金)

主催：筑波大学
後援：茨城県教育委員会
つくば市教育委員会

※「発見しよう理系の魅力! 繋がろう理系仲間! in Tsukuba 2014」は、独立行政法人科学技術振興機構「女子中高生の理系進路選択支援事業」の受託事業です。

② 「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」連絡協議会 報告資料

平成26年度
女子中高生の理系進路選択支援プログラム
連絡協議会 実施報告(筑波大学)

**「発見しよう 理系の魅力！繋がろう 理系仲間！
in Tsukuba 2014」**

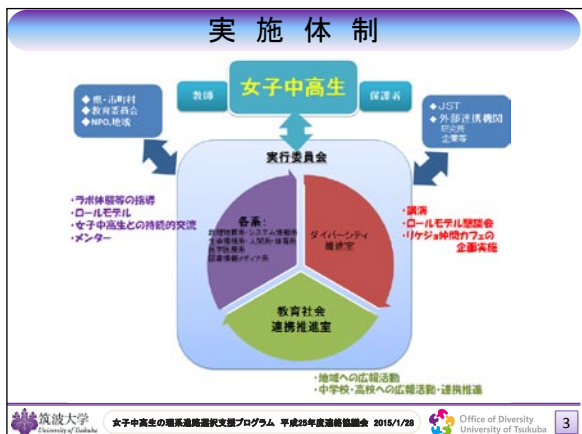
筑波大学 ダイバーシティ推進室
庄司一子・幅崎麻紀子・河田絵梨子
平成27年1月28日(水)

活動概要

目的
体験・交流・フォローアップを通して、女子中高生が「理系の魅力に目覚め」、「理系の仲間」と繋がり、理系への関心を持続・発展させると共に、保護者や中高教員の不安を払拭し、理系女子中高生の良きサポーターとなるよう働きかける。

↓

- 夏休みサイエンス体験合宿(女子中高生・保護者・教員)
サイエンス実験、ロールモデルとの懇談会、最先端研究実験施設の見学、リケジョ同士の交流、先輩リケジョとの交流 等
- リケジョサイエンスカフェ(女子中高生・保護者・教員)
大学、研究所、企業等で活躍する女性研究者との本音トーク・交流、最先端研究実験施設の見学 等



取り組みの目的・目標

- 理系の多様な世界に触れる。進路選択の広さに触れる。実験を通して理系の魅力を体験する。
- 保護者や中高教員が女子の理系進学について理解を深め、進路選択についての多様な情報を得る。
- 理系女子仲間との絆を深める。
- 本プログラムの成果を中学・高校や大学、地域社会へ発信する。

年間スケジュール

- 夏休みサイエンス体験合宿
 - 4月：全体計画
 - 5月：プログラムの確定
 - 6月：ラボ体験合宿参加者募集、講師の依頼
 - 7月：しおり作成、合宿事前準備
 - 8月：夏休みサイエンス体験合宿の実施(6～8日、2泊3日)及び事後のまとめ
 - 9月：後援機関への実施報告書作成と配布
 - 12月：News Letterの作成と配布
- リケジョサイエンスカフェ
 - 12月：リケジョサイエンスカフェの計画、パネリストの依頼
 - 1月：プログラムの確定、ちらし作成、広報活動
 - 2月：参加者募集、事前準備
 - 3月：リケジョサイエンスカフェの実施(3月14日)及び事後のまとめ

夏休みサイエンス体験合宿

目的 魅力的な科学者との出会い、多様なサイエンス体験を通して科学の面白さ・楽しさを感じると共に、理系進路選択の悩みを分かち合える「仲間」を作る機会を提供する。

「発見しよう 理系の魅力！繋がろう 理系仲間！ In Tsukuba 2014」

日時	2014年8月6日(水)～8日(金)	8月6日	● 開会式、オリエンテーション ● パネルディスカッション ● ラウンドテーブルカフェ ● (ホテル)交流会
場所	筑波大学つくばキャンパス 筑波山ホテル青木屋	8月7日	● 保護者セミナー「理系女子の将来」 ● 1日サイエンス実験体験 ● (ホテル)グループワーク
参加者	女子中高生 計107名 (中学生56名、高校生51名) 保護者 11名 学生スタッフ 25名	8月8日	● 藤原・バイオマス・エネルギー大規模実証施設の見学 ● グループワークの発表 ● 閉会式



夏休みサイエンス体験合宿

ハネルディスカッション (8/6)

ラウンドテーブルカフェ(8/6)

サイエンス実験体験(8/7)

実験施設見学(8/8)

理系の魅力、研究の面白さ、ワークライフバランス等について話を聞くと共に、日頃から知りたいと思っていた質問を女性研究者に尋ねた。

藻類からオイルを生産する技術開発をしている実験施設「藻類・バイオマス大規模実証施設」の見学を行った。

17のラボの中から興味があるラボへ訪問し、研究者や大学院生の指導を受けながら最新の研究・実験を体験した。

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 7

夏休みサイエンス体験合宿

交流会(8/6)

保護者セミナー(8/7)

グループワーク・グループワークの発表(8/7-8)

「理系女子の将来途テーマに、理系女子の進路選択の可能性についての意見交換を行った。」

「来年のリケジョ合宿を考えよう」というテーマのもとにグループワークを行った。最終日には4つのグループに分かれてポスター発表を行った。少人数での発表のため、意見交換が活発に行われた。

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 8

夏休みサイエンス体験合宿－社会への発信－

● 平成26年8月23日 読売新聞朝刊

広げようリケジョの輪

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 9

参加者の声・反応 ①

Q. 理系への進学について、どのように考えますか。

合宿参加前

是非、理系に進みたい	62%
理系に進みたいが文系にも進みたい	16%
どちらかと言えど文系に進みたくない	3%
文系か理系か進路についてまだ分からない	14%
その他	5%

合宿参加後

是非、理系に進みたい	70%
理系も進みたいが文系にも進みたい	9%
どちらかと言えど文系に進みたくない	1%
文系か理系か進路についてまだわからない	8%
その他	7%
無記入	5%

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 10

参加者の声・反応 ②

Q. 今回の合宿への参加をきっかけに、理科や数学に対する学習意欲は高まりましたか。

そう思う	66%
どちらかといえばそう思う	32%
どちらかといえばそう思わない	2%
そう思わない	0%

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 11

今後の課題

- 女子進学が低い分野への対応

理系の中でも女子の志望者が多い分野と少ない分野がある。女子の進学率が特に低い分野を積極的に取り上げ、興味関心を高めてもらうようにする必要がある。
理系を志した女子が多岐にわたって進学できるように、さまざまな情報を伝えていきたい。
- 中学・高校教員の参加率を上げること

教員の参加が少なかった。女子中高生の進路選択には保護者だけでなく教員の影響も大きい。教員にとって魅力的な理系進路プログラムの開発や紹介の工夫、参加しやすいスケジュールに調整することが必要。
- 大学生リケジョとの交流について

昨年度に本支援プログラムに参加した女子高生が、今回の合宿では学生スタッフとして企画から当日の運営の参加協力してくれた。それをみた中高生から、自分が大学生になったら同様にリケジョのサポートをしたいという声が多数出た。
参加者がリケジョのサポートについても興味・関心を高め、リケジョの輪がココだけでなく、タチにも繋がり、さらに発展を遂げることができるようプログラムの工夫をしていきたい。

筑波大学 女子中高生の理系進路選択支援プログラム 平成28年度連絡協議会 2016/1/28 Office of Diversity University of Tsukuba 12

6. 他機関・他部局との連携

ダイバーシティ推進室では、常に学内外の機関との連携を持ちながら事業を展開している。学内では、他部局実施事業への参加やFD研修での情報提供等を行なった。具体的には、FD研修において、人間総合科学研究科第3回FDプログラム（平成26年10月8日）にて、ダイバーシティ推進についての情報提供と意見交換を行なった。

学外で開催されるシンポジウム等についても積極的に参加し、ワークショップ、ポスター発表を行なうなど、情報収集と共に他機関との情報交換を実施している。内閣府、男女共同参画推進連携会議、NPO法人J-Win が主催する「J-Win W-STEM Networking Conference 2014」（平成26年11月15日）では、ワークショップ「徹底比較！ワークライフバランスと研究キャリアアップのためには…企業？研究所？大学？」を実施し、パネルディスカッションやラウンドテーブルカフェを行なった。

女性研究者研究活動支援事業シンポジウム（平成26年11月26日）において、ポスター発表を行った。また、つくば市主催事業では、「つくば男・女（みんな）のつどい2014」の実行委員として参加すると共に、「つくば男・女（みんな）のつどい2014～みんなの子育てでひらくつくば、ホンモノ!の未来」（平成26年12月6日）において、ポスター発表、活動報告を行なった。

人間総合科学研究科第3回FD講演会2014

これからの社会における 真のダイバーシティの実現

Key Words : 多様性, 共生, ジェンダー, LGBT, フェミニズム

10/8 (水) 14:00 - 16:30

総合研究棟D棟 D116

水無田気流 (みなした・きりう) 氏

多様な生き方、多層の幸福

- ジェンダー・ダイバーシティ・ワークライフバランス -

原ミナ汰 (はら・みなた) 氏

LGBTはいつまで想定外の存在か？

- 多様な性別、多様な絆をつつみこめる社会の設計に向けて -



水無田気流 (みなした・きりう) 氏

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



原ミナ汰 (はら・みなた) 氏

1956年生。NPO法人共生社会をつくるセクシュアル・マイノリティ支援全国ネットワーク代表理事、翻訳家。性別はXジェンダー。幼少から男女の境界域に棲息。「原美奈子」名で翻訳通訳。レスビアンピアサポート、性被害サバイバーの自助グループ。LGBTを社会資源につなぐ活動など。主な共訳書：「レスビアンの歴史」（筑摩書房）、「生きる勇気と癒す力」（三一書房）、Transforming Japan: How Feminism and Diversity are Making a Difference (The Feminist Press 2011) など

対象：筑波大学人間総合科学研究科教員・院生，関連学群学生，学内者参加自由

主催：人間総合科学研究科 共催：筑波大学ダイバーシティ推進室

筑波大学「持続的・包摂的な女性研究者支援」 ～人間の可能性と多様性の尊重 ダイバーシティ～

筑波大学は、男女共同参画社会の実現のために果たしていくべき社会的役割と責任を認識し、第3次「男女共同参画基本計画」や第4次「科学技術基本計画」に基づき、男女共同参画の推進に取り組んでいる。平成19年には「男女共同参画推進委員会設置」、平成20年には「男女共同参画推進室設置」「筑波大学男女共同参画の推進に係る基本理念と基本方針」が策定され、平成21年には「持続可能な女性研究者支援、筑波大スタイル」が「平成21年度科学技術振興調整費（女性研究者支援モデル育成事業）」として採択され、平成24年3月まで3年間、同事業の支援を受けて環境整備に努めてきた。平成24年4月には男女共同参画に加え、他国籍や障害をもつ教職員が安心して勤務できる環境作りをめざし、「男女共同参画推進室」を「ダイバーシティ推進室」へ改編し、「ダイバーシティ推進に係る基本理念・基本方針」を定めた。平成25年3月、「筑波大学 ダイバーシティ推進行動計画」の策定、8月には「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」の採択を受け、男女共同参画・ダイバーシティ推進の環境拡充に邁進している。平成26年2月には、つくば地域を中心とした大学、企業、研究機関との連携を目指して「つくば女性研究者支援協議会」を設立し、産・官・学が協働して女性研究者の支援に取り組んでいる。

■ダイバーシティの推進行動計画（計画年度：平成25年度～平成30年度）

1. 大学運営におけるダイバーシティの推進
2. 教育・研究・就業と家庭生活との両立支援
3. ダイバーシティ実現のための裾野拡大
4. 教職員・学生への啓発活動の推進
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

（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。

■女性研究者研究活動支援事業（拠点型）

□目標

女性研究者がライフイベントと研究を両立し、能力を最大限発揮しうよう「つくば女性研究者支援協議会」の会員である大学・企業と協働しながら、そのための環境作り及び支援活動を行う。筑波大学においては、女性教員比率を平成27年度までに18%、平成35年度に20%へ、マネジメントに関わる女性在职者率を11.5%、女性研究者採用比率を23%とし、女性研究者の研究プロジェクトや研究業績数の増加、及び女性研究者の離職率の減少を目指す。連携機関においては、女性研究者比率や管理職女性研究者比率の上昇、女性研究者の離職率の減少を図ることが目標である。

□女性研究支援のために実施した主なプログラム

①ワーク・ライフ・バランス環境支援・意識啓発連携プログラム

○研究補助者雇用支援制度・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支援制度の実施、○ワーク・ライフ・バランス相談室“あう”の整備・運営、○ベビーシッター育児クーポンの発行、○くるみんマークの取得、○全学ジェンダー別、国籍別、教員応募/教員採用比率調査の実施、○アカデミック・メンター制度の実施、○ダイバーシティ・セミナーの実施、○ロール・モデル集の作成、○学長・副学長と女性研究者との懇談会の実施、○学長主催トップマネジメントセミナーの実施、○ワーク・ライフ・バランスに関する学群総合科目、大学院共通科目の開講、○ランチョンミーティングの実施

②研究マネジメントリーダー育成連携プログラム

○研究力アップのためのセミナーの開催、○上位職への登用に向けたマネジメント力アップセミナー、○上位職への登用に向けたマネジメントスキル診断の実施

■その他の活動

○「発見しよう 理系の魅力！繋がりよう 理系仲間！in Tsukuba～ラボ実験合宿型、リケジョ育成プログラム」の実施、○つくば男・女（みんな）のつどいへの参加、○FD研修会の実施

【連絡先】筑波大学 ダイバーシティ推進室 室長 庄司一子 E-mail : iversity@un.tsukuba.ac.jp
TEL : 029-853-8504 FAX : 029-853-8505 URL <http://diversity.tsukuba.ac.jp/>

参考資料

① ワークライフ支援ガイド



筑波大学はあなたのライフイベントを応援します!

～出産・育児・介護を支援するための制度～
Work-Life Balance



常勤教職員用

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

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

学内制度	取得の可否		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
	有給	無給											
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週間								出産の翌日から8週間取得することができる制度(産後6週間を経過後に本人が請求し、医師が支障ないと認めた場合は就業することができる)(注) 外部資金により雇用されている職員は無給(出産手当金の申請が可能)
	配偶者出産休暇	○	—	有給	—	妻の出産に伴う入院の付添							妻の出産に伴う入院の付添等のための休暇(出産のため病院に入院する等の日から出産の日後2週間を経過する日までの間に2日の範囲内で休暇を取得できる制度)
育児のための制度	育児参加のための休暇	○	—	有給	妻の産前産後期間								妻の出産予定日の8週間(多胎妊娠の場合には14週間)前日から出産の日後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38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度(1)1日当たり4時間(週20時間)(2)1日当たり5時間(週25時間)(3)1日当たり6時間(週30時間)(4)週3日(週23時間15分)(5)週2日半(週19時間30分)(注) 外部資金により雇用されている職員は取得できない
	育児休業	○	○	無給	無給	3歳未満まで							一定の要件※を満たす場合、3歳に満たない子を養育するため一定期間休業することができる制度
	育児部分休業	○	○	無給	無給	小学校就学前まで							小学校就学前の子を養育するため、所定勤務時間の始め又は終わりに、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度(15分単位。1日を通じて2時間を超えない範囲内)
	時間外勤務・休日勤務の免除	○	○	—	—	3歳未満まで							3歳に満たない子を養育する職員について、時間外勤務・休日勤務を免除する制度
育児・介護のための制度	時間外勤務の制限	○	○	—	—	小学校就学前まで						介護を必要とする期間	子の養育又は家族の介護を行う職員について、時間外勤務を、1月につき24時間、1年につき150時間以内を限度とする制度
	深夜勤務の免除	○	○	—	—	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
介護のための制度	介護休業	○	○	無給	無給							介護を必要とする期間	一定の要件※を満たす場合、常時介護を要する家族の介護のため休業することができる制度(連続して1年以内、期間変更・延長を含めて最長3年以内)
	介護部分休業	○	○	無給	無給							介護を必要とする期間	職員の家族に負傷、疾病等の事情により介護を要する者がいる場合、1日の勤務時間についてその一部又は全部を勤務しないことができる制度
	介護休暇	○	○	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	育児等との両立のための研究補助者雇用経費助成制度	常勤の教員・研究員であり、出産予定の者、小学校6年生以下の児童を育児中の者、要介護状態にある親族を介護している者を対象に、研究補助者雇用経費を助成する制度。「雇用経費」とは、人件費、交通費を指し、社会保険は該当しない。(大学での雇用は週20時間未満とする)											
	ワーク・ライフ・バランス相談室「あう」	ダイバーシティ推進、就業上のさまざまな相談に対する対応窓口として、ダイバーシティ推進室において相談室「あう」を開設している。											

筑波大学はあなたのライフイベントを応援します!

～出産・育児・介護を支援するための制度～

Work-Life Balance



国立大学法人 筑波大学 ダイバーシティ推進室
 Tel/Fax 029-853-8504/8505
 e-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp
 http://diversity.tsukuba.ac.jp



非常勤教職員用

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

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

学内制度	取得の可否		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
	男性	女性											
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	—	○	—	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	—	—	—	—	—	—	—	—
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、勤務時間の一部を勤務しないことができる制度(15分単位、1日を通じて2時間を超えない範囲内)(一部の対象者には時間の減あり)
	時間外勤務・休日勤務の免除	○	○	—	—	3歳未満まで							3歳に満たない子を養育する職員について、時間外勤務・休日勤務を免除する制度
育児・介護のための制度	時間外勤務の制限	○	○	—	—	小学校就学前まで						介護を必要とする期間	子の養育又は家族の介護を行う職員について、時間外勤務を、1月につき24時間、1年につき150時間以内を限度とする制度
	深夜勤務の免除	○	○	—	—	小学校就学前まで						介護を必要とする期間	子の養育又は家族の介護を行う職員について、深夜(午後10時から翌日午前5時までの間)業務を免除する制度
介護のための制度	介護休業	○	○	無給	無給	—	—	—	—	—	—	介護を必要とする期間	一定の要件※を満たす場合、常時介護を要する家族の介護のため休業することができる制度(連続して1年以内、期間変更・延長を含めて最長3年以内)
	介護部分休業	○	○	無給	無給	—	—	—	—	—	—	介護を必要とする期間	職員の家族に負傷、疾病等の事情により介護を要する者がいる場合、1日の勤務時間についてその一部又は全部を勤務しないことができる制度
	介護休暇	○	○	無給	無給	—	—	—	—	—	—	介護を必要とする期間	要介護状態にある対象家族の通院の付き添い等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、ダイバーシティ推進室において相談室「あう」を開設している。											

②裾野拡大、次世代育成事業関連資料

■平成26年度 女子中高生 理系進路選択支援事業 夏休みサイエンス体験合宿 報告

実施日	平成26年8月6日（水）13:00 - 平成26年8月8日（金）12:30
場所	筑波大学 体芸5C棟、総合研究棟A棟
タイトル	発見しよう 理系の魅力！繋がろう 理系仲間！ in Tsukuba 2014
参加者	女子中高生107名（中学生56名、高校生51名）、保護者11名
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・開会式、オリエンテーション ・パネルディスカッション ・ラウンドテーブルカフェ ・交流会（ゲーム） ・保護者セミナー「理系女子応援・保護者セミナー『理系女子の将来像』」 ・1日サイエンス実験体験 ・グループワーク「来年のサイエンス体験合宿を企画しよう」 ・藻類バイオマス・エネルギー大規模実証施設見学 ・グループワーク ポスター発表 ・閉会式、修了証授与

【8月6日（水）13時より】

「開会式、オリエンテーション」

ご挨拶：

東 照雄（筑波大学 理事 副学長（総務・人事担当））

司会進行、オリエンテーション：

庄司一子（筑波大学 ダイバーシティ推進室室長）

幅崎麻紀子（筑波大学 ダイバーシティ推進室副室長）

■実施内容等：

ダイバーシティ推進担当副学長の挨拶の後、本合宿のオリエンテーションが行われ、合宿の説明が行われた。その後、参加者には今の気持ち及びこの合宿でのミッションを用紙（リケジョクローバー）に記入してもらった。

【8月6日（水）13時30分より】

「パネルディスカッション」

- パネラー：小川園子 先生（筑波大学 人間学群・心理学類）
 漆原秀子 先生（筑波大学 生命環境学群・生物学類）
 應 蓓文 先生（筑波大学 生命環境学群・生物資源学類）
 石川 香 先生（筑波大学 生命環境学群・生物学類）
 高橋美和子 先生（筑波大学 理工学群・応用理工学類）
 前田祐佳 先生（筑波大学 理工学群・工学システム学類）
 金子暁子 先生（筑波大学 理工学群・工学システム学類）
 岡 瑞起 先生（筑波大学 情報学群・情報科学類）
 福島紘子 先生（筑波大学 医学医療系）
 麻見直美 先生（筑波大学 体育専門学群）

司会：庄司一子（筑波大学 ダイバーシティ推進室室長）

幅崎麻紀子（筑波大学 ダイバーシティ推進室副室長）

■実施内容等：

各先生の自己紹介と現在の研究の話の後、参加者から事前に受けた質問（女性科学者に聞いてみたいこと）を司会者より投げかけ、答えていただいた。様々な分野の女性研究者の話の聞くことができた。

8月6日(水) ①ターム15時20分より ②ターム16時20分より

「ラウンドテーブルカフェ」

「A 夏のツクバで科学の夢と魅力に会おう！」

小川園子 先生(筑波大学 人間学群・心理学類)

「B サイエンスは女子／男子を問いません。」

漆原秀子 先生(筑波大学 生命環境学群・生物学類)

「C リケジョにロマンあり！」

應 蓓文 先生(筑波大学 生命環境学群・生物資源学類)

「D 等身大の理系ライフについて何でも聞いて下さい」

石川 香 先生(筑波大学 生命環境学群・生物学類)

「E 放射線は怖い？女性科学者のリスクって？」

高橋美和子 先生(筑波大学 理工学群・応用理工学類)

「F なぜ理系に興味を惹かれるのでしょうか？」

前田祐佳 先生(筑波大学 理工学群・工学システム学類)

「G 見えない地平線を見に行こう！」

金子暁子 先生(筑波大学 理工学群・工学システム学類)

「H サイエンスの夢・魅力を語りましょう！」

岡 瑞起 先生(筑波大学 情報学群・情報科学類)

「I 病院の先生ってどんな人？」

福島紘子 先生(筑波大学 医学医療系)

「J 自分が輝くために食べることは重要です。」

麻見直美 先生(筑波大学 体育専門学群)

■実施内容等：

筑波大学の女性研究者に研究やライフスタイルについて、それぞれの体験談を交えた自己紹介や、理系女子に対する思い・魅力などを語っていただき、参加者と議論を交わした。

【8月6日(水) 20時00分より】

「交流会(ゲーム)」

司会：竹山優花(筑波大学 学生スタッフ)

企画・運営スタッフ：衣巻頌子、張 略璐、朴木彩乃、小柴 滉平、河原圭佑、雷瑩
(筑波大学 学生スタッフ)

運営スタッフ：土岡由季、黒澤茅広、垂石早紀、関根希、太田ありか、小林優子、飯村美月、平木貴大
(筑波大学 学生スタッフ)

※交流会では、最初にグループ分けを行い2つのゲームをした。

グループ分け【出生地順で並ぼう！】

・出身地の地名を話さず、名産などその地名を連想させる物のみお互いに伝え、予想して出生地順に並ぶ。全員が並んだ後、順に10名ずつのグループを作った。

ゲーム1【絵の伝言ゲーム(2セット)】

・10人のグループで絵の伝言ゲームを行った。題材は「エバポレーター」「カビ」。

・最初の人材の写真を見て紙に描き、その後の9名は、前の人の絵を参考に絵を書いていく「絵の伝言ゲーム」を行った。正しく伝わるか絵の変化を楽しんだ。ゲームの勝敗は、参加者の拍手の大きさによって決めた。最後に、リケジョの大学生スタッフより、題材の「エバポレーター」や「カビ」について解説した。

ゲーム2【新聞を高く積み上げよう！】

・制限時間内に新聞を積み上げるゲーム。一番高く積み上げることができたグループが勝ち。

■実施内容等：

参加者のアイスブレイクとして、初日の交流会は、中学生から高校生まで皆が楽しめるゲームを行った。今年からの取り組みとして、筑波大内で企画ボランティアを募り、大学生が主体となってゲームの内容等を企画した。当日も学生スタッフが司会からゲームの補助まで多岐にわたって運営し、交流会を盛り上げた。学生の視点でゲームを決めたので、交流会は大いに盛り上がり、参加者はすぐに打ち解けてリケジョの輪を広げた。

【8月7日（木）午前の部：9時15分、午後の部：13時30分より】

「1日サイエンス実験体験」

- 〔①脳とホルモンの行動科学ラボラトリー〕
小川園子 先生（人間学群・心理学類 行動神経内分泌学研究室）
- 〔②細胞内のエネルギー工場をみてみよう〕
石川 香 先生（生命環境・生物）
- 〔③楽器のしくみを解き明かそう！〕
若槻尚斗/水谷孝一 先生（理工学群・工学システム学類 音響システム研究室）
- 〔④光通信システムを作ってみよう！〕
海老原格/水谷孝一 先生（理工学群・工学システム学類 通信システム研究室）
- 〔⑤自分の脈波を計ってみよう！〕
前田祐佳/水谷孝一 先生（理工学群・工学システム学類 生体計測システム研究室）
- 〔⑥サーモグラフィで人を見守ろう！〕
善甫啓一/水谷孝一 先生（理工学群・工学システム学類 知覚拡張システム研究室）
- 〔⑦アンテナで遊ぼう〕
掛谷英紀 先生（理工学群・工学システム学類 視覚メディア研究室）
- 〔⑧脳科学から見るコミュニケーションのリズム〕
川崎真弘 先生（理工学群・工学システム学類 脳コミュニケーション研究室）
- 〔⑨プログラムを書いて電子機器を操作しよう〕
栢沼 愛 先生（情報学群情報科学類（情報数理研究室）
- 〔⑩環境浄化に向けた新しい無機材料〕
鈴木義和 先生（理工学群応用理工学類 無機系エネルギー・環境材料研究室 鈴木義和研究室）
- 〔⑪筑波大学発・面白不思議科学実験工作隊〕
小林正美 先生（理工学群 応用理工学類 光合成・光治療研究室）
- 〔⑫認知心理実験を体験してみよう〕
森田ひろみ 先生（情報学群・情報メディア創成学類 知覚・認知心理学研究室）
- 〔⑬タンパク濃度を測ってみよう！～タンパク濃度ってなんだろう？～〕
河野 了 先生（医学群・医学類 救急・集中治療部）
- 〔⑭細胞のDNAやタンパク質をみてみよう〕
齋藤祥子 先生（医学群・医学類 分子ウイルス学研究室）
- 〔⑮心筋梗塞ってどんな病気？〕
田尻和子 先生（医学群・医学類 循環器内科）
- 〔⑯自分の体と生活と食を知ろう！〕
麻見直美 先生（体育専門学群 運動栄養学研究室）
- 〔⑰環境測定から考える建築デザイン〕
橋本 剛 先生（芸術専門学群 橋本研究室）

■実施内容等：

参加者は午前と午後の2回、興味がある分野の実験室へ行き、実験体験を行った。中学や高校では体験できない実験を行い、先生やTAに囲まれて実験を行う研究室の雰囲気にも感銘を受けたようで、満足した様子であった。

アンケート結果でも合宿中のイベントの中で一番高評価であった。

【8月7日（木）9時30分より】

「保護者セミナー」

- 吉瀬章子（システム情報工学研究科、経営・政策科学専攻長）
- 宮本雅彦（理工学群長）
- 中田和人（生命環境科学研究科、生物科学専攻長）
- 庄司一子（人間総合科学研究科、ダイバーシティ推進室長）
- 司会：幅崎麻紀子（ダイバーシティ推進室副室長）

■実施内容等：

筑波大学の教員から、保護者の方々へ理系女子の魅力や理系女子の大学生活、進路・就職などについて話した。

先生方の話は非常に興味深く、保護者の方は時間終了後も質問され、質疑応答により活発な意見交換がなされた。

【8月7日（木）19時30分より】

「グループワーク『来年のサイエンス体験合宿を企画しよう!』」

司会：朴木彩乃（筑波大学 学生スタッフ）

企画・運営スタッフ：衣巻頌子、張 哈璐、竹山優花、小柴滉平、河原圭佑、雷瑩
（筑波大学 学生スタッフ）

運営スタッフ：沢田遼子、土岡由季、黒澤茅広、垂石早紀、川口佑希子、太田ありか、山崎まどか、
平木貴大（筑波大学 学生スタッフ）

■実施内容等：

「来年のサイエンス体験合宿を企画しよう!」というテーマをもとに、今回の合宿の中で面白かったことや印象に残ったこと、次回やって欲しいイベントや内容、将来の夢などについて各自付箋に記入し、意見やアイデアを出し合い、そのアイデアをグループ内で話し合い、同じテーマごとに分けて模造紙に張っていき、発表用のポスターを作った。

各自が参加した実験体験の内容や感想、将来の夢や学びたいテーマや学問などグループ内で話し合い、皆でそれを共有しあった。議論することで、リケジョの仲も深まった。

【8月8日（金）8時30分より】

「藻類バイオマス・エネルギー大規模実証施設の見学」

渡邊 信 先生（筑波大学 生命環境系 渡邊研究室）

吉田昌樹 先生（筑波大学 生命環境系 渡邊研究室）

出村幹英 先生（筑波大学 生命環境系 渡邊研究室）

■実施内容等：

講義「未来の資源！藻類バイオマスの研究について」を聞いた後、3つのグループに分けて、藻類バイオマス・エネルギー大規模実証施設の見学を行った。見学時間以外には、研究室のスタッフが質疑応答など話し合いの場を設けてくれて、参加者は藻類バイオマスについて知識を得た。

【8月8日（金）11時より】

「グループワーク ポスター発表」

朴木彩乃、衣巻頌子、張 哈璐、竹山優花、小柴 滉平、河原圭佑、雷瑩、市川晃、沢田遼子、土岡由季、黒澤茅広、垂石早紀、川村浩晃、関根希（筑波大学 学生スタッフ）

■実施内容等：

リケジョの仲を深める為、質疑応答など十分な意見交換が行えることを目的として、グループワークの発表は小グループに分けて発表した。

合宿が始まった時は緊張しておとなしかった参加者も、大きな声で自分の意見を伝え発表し、質疑応答の際には積極的に意見交換を行った

【8月8日（金）11時30分より】

「閉会式」

東 照雄（筑波大学 理事 副学長（総務・人事担当））

庄司一子（筑波大学 人間系 ダイバーシティ推進室室長）

幅崎麻紀子（筑波大学 ダイバーシティ推進室副室長）

■実施内容等：

閉会式では東副学長より挨拶があり、その後、庄司室長より参加者一人一人に修了証が手渡された。

参加者について

参加者は昨年度より7名増え、合計107名となった。学年構成は表1の通りである。平均年齢は15.7歳（12歳～17歳）であった。

高校2年生は25名で最も多く、次いで高校1年が23名、中学2年生22名であった。

表1 学年ごとの参加人数（人）

中学（N=56）			高校（N=51）			全体
1年	2年	3年	1年	2年	3年	
17	22	17	23	25	3	107

Q1. この合宿に参加した主な理由を1つ選んで○をつけてください。

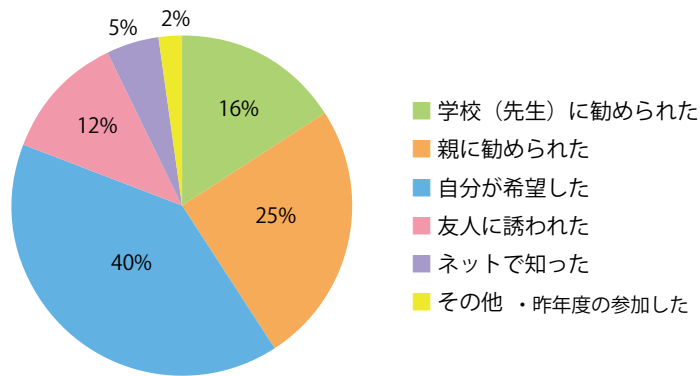


図1 参加した主な理由

Q2. 合宿に参加する前は、理系への進学について、どのように考えていましたか。

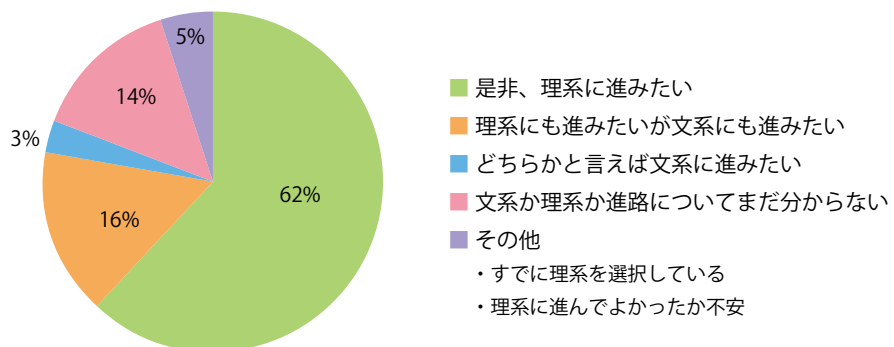


図2 合宿参加前の進路選択

Q3. 理科・数字は得意ですか。

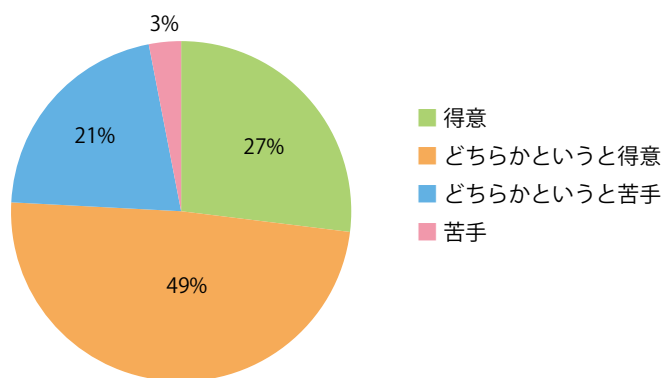


図3 理系の科目について

Q4. 次の中で、よかったと思うイベントを選んでください。

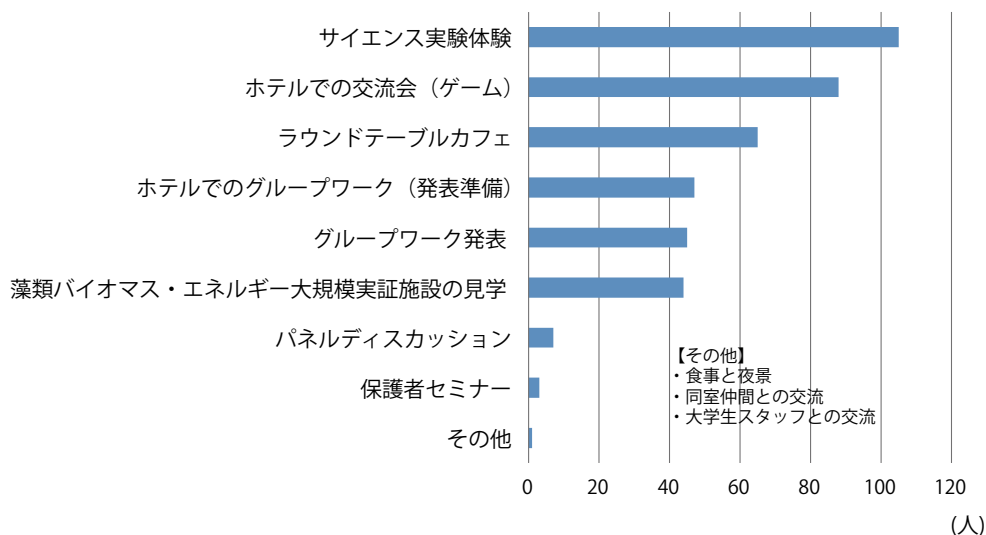


図4 よかったと思うもの (複数回答)

Q5. 次の点のうちよかったと思うことがらを選んでください

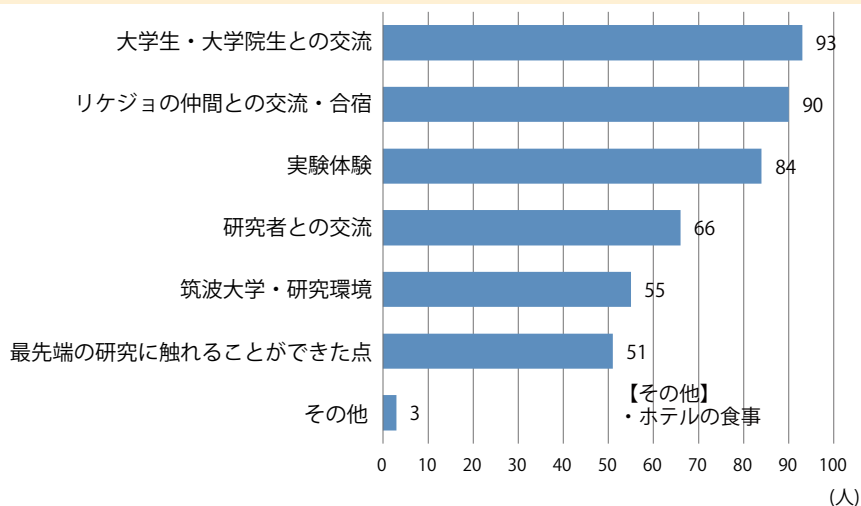


図5 よかったと思うことがら (複数回答)

Q6. サイエンス体験合宿に参加して、理系について感じたことを教えてください。

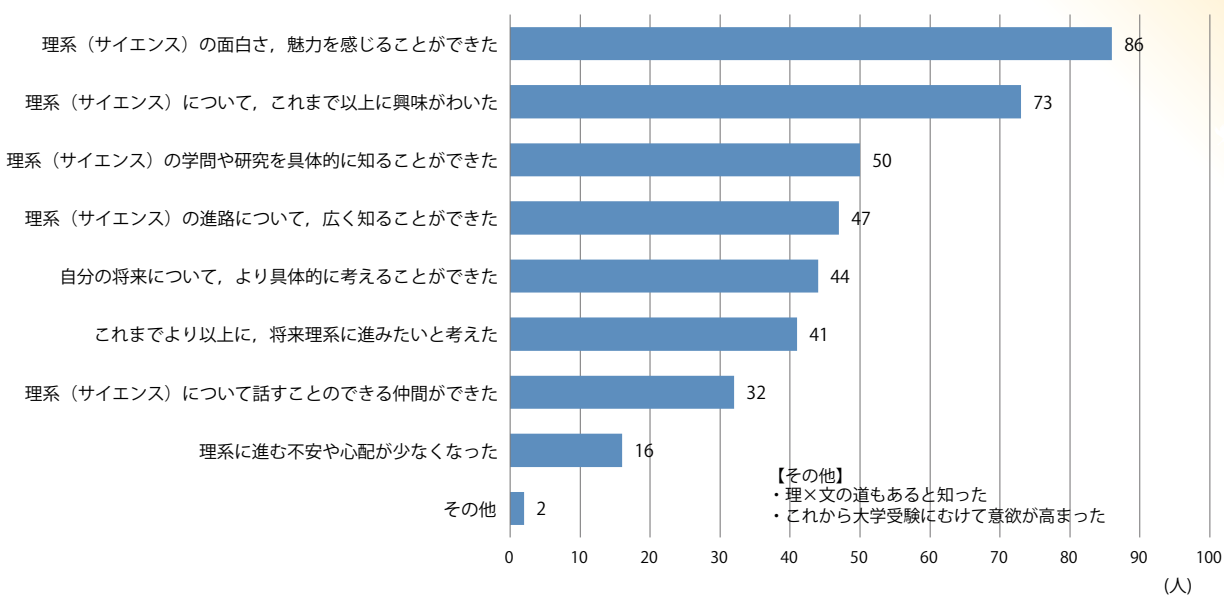


図6 合宿参加後における理系の印象

Q7. 今回の合宿への参加をきっかけに、理科や数学に対する学習意欲は高まりましたか。

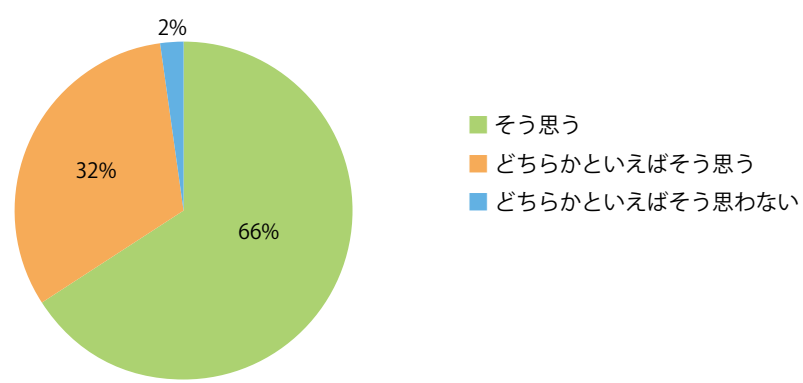


図7 合宿参加後の理系科目に対する学習意欲

「そう思う」「どちらかといえばそう思う」をあわせて98%の人が、合宿に参加したことで理科や数学に対して学習意欲が高まった。

Q8. 合宿に参加した後は、理系への進学について、どのように考えますか。

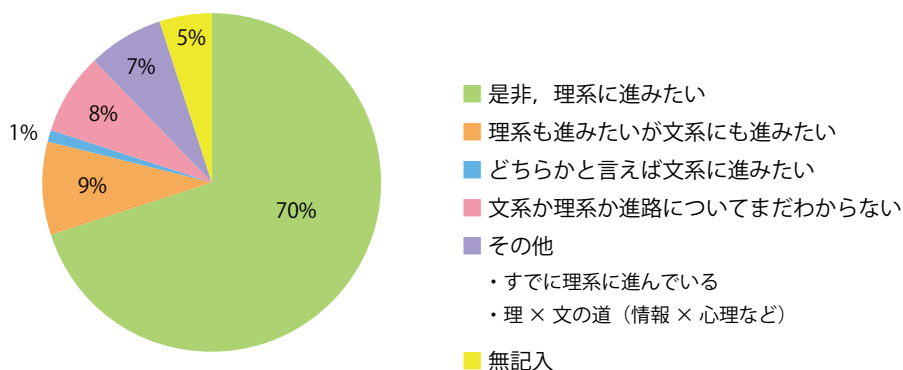
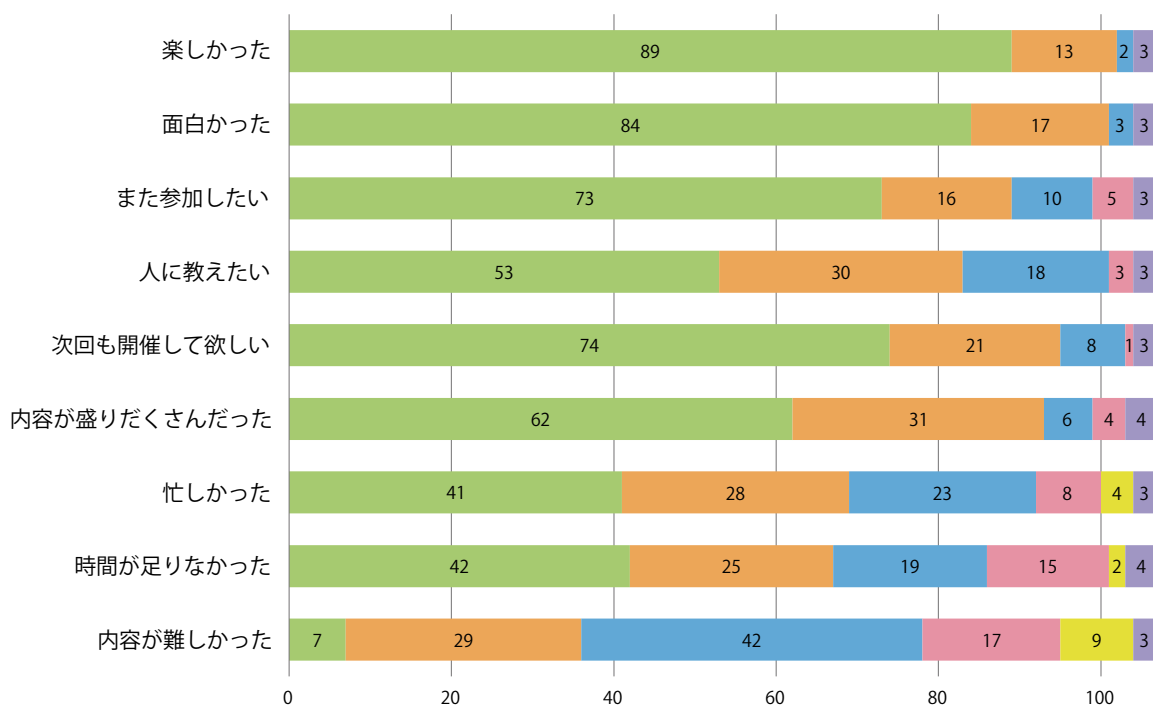


図8 合宿参加後の進路選択

参加前と参加後を比較して、「是非、理系に進みたい」の回答が増加し、70%になった

Q9. サイエンス体験合宿の感想について教えてください。



	楽しかった	面白かった	また参加したい	人に教えたい	次回も開催して欲しい	内容が盛りだくさんだった	忙しかった	時間が足りなかった	内容が難しかった
■ かなりそう思う	89	84	73	53	74	62	41	42	7
■ ややそう思う	13	17	16	30	21	31	28	25	29
■ どちらともいえない	2	3	10	18	8	6	23	19	42
■ あまりそう思わない	0	0	5	3	1	4	8	15	17
■ 全くそう思わない	0	0	0	0	0	0	4	2	9
■ 無記入	3	3	3	3	3	4	3	4	3

Q10. 今後とりあげてほしいテーマがあれば、自由に書いてください。

- ・医学 ・スポーツ ・星や天文学 ・化学 ・薬学 ・航空 ・宇宙 ・生物 ・農学
- ・環境 ・社会問題 ・ロボット ・地学 ・物理 ・工学 ・心理学 ・遺伝子
- ・大学見学（学食など） ・学生との交流

Q11. その他、どんなことでも意見・感想を自由に書いてください。

○理系について

- ・理系について前よりも理解が深くなった
- ・今回の合宿で理系に進みたいと強く思った。
- ・全国各地の理系友達ができよかったです。

○進路について

- ・これから積極的に理系の情報を集めて頑張っていきたいです。3日間、いろいろなことを計画、進行していただきありがとうございました。
- ・今回参加して進路についてよく考えることができました。
- ・今回参加できたことでもっと医療に進みたいと思えました。また将来自分に必要なものをつかめた。医者と話せてよかった！
- ・将来のビジョンをより明確につかむことができたので、参加してよかったと思いました！

○合宿の意見・感想

- ・色々な分野の体験・実験ができ、楽しかった
- ・参加者や大学生との交流時間を増やしてほしい
- ・実際に大学生になって研究者になった人の考えなどを聞くことができよかった
- ・大学内でしか体験できない、見れないことをできてとても楽しかった。
- ・合宿の間、時間が過ぎるのがとても早かったです。その合宿で大学生スタッフの皆さんと話せたことや、実験体験ができたことは自分にとって大きな収穫となりました。
また筑波大学の学生さんとの交流も出来、相談などもできたのでとてもたのしかったです。
実験も大学で行っているものを体験できていい経験になりました。参加してよかったです。
- ・普段は見ることのできない研究の様子や施設をたくさん見学でき、とても良かったです。研究者の方とのお話もすることができ、うれしかったです。
- ・大学で行われている最先端の研究というものがどういうものなのか分かっておもしろかった（興味がわいた）。またその研究も今学校で勉強しているものは基礎となっていることを知り、学習意欲がわいてきた
- ・冷房が強すぎて寒かった
- ・大学生活をしている学生を見たかった

参加者について

- ・参加者11名（男性1名、女性10名）
- ・参加者のお子さんの学年構成は表1の通りである。

表1 お子さんの学年ごとの参加人数（人）

中学			高校		
1年	2年	3年	1年	2年	3年
3	2	5	0	1	0

Q1. このセミナーに参加した主な理由を選んで○をつけてください（複数選択可）。

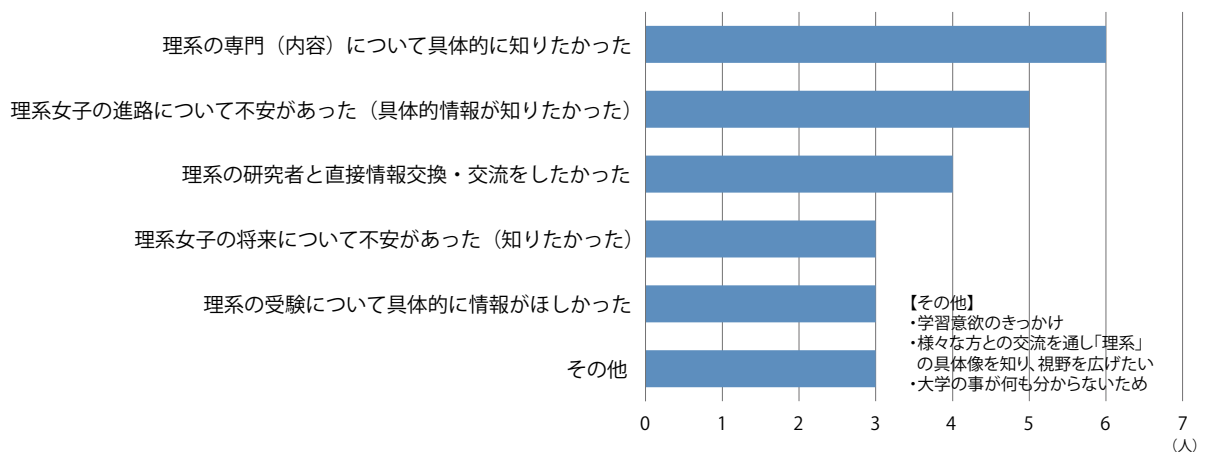


図1 セミナーの参加理由

Q2. お子さんの進路選択に対して、セミナー参加前はどのように考えていましたか？

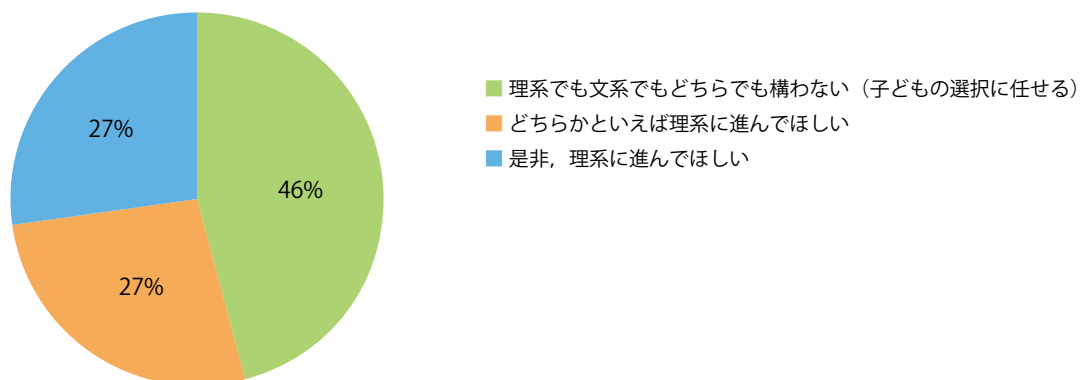


図2 お子さんの進路選択に対する意識（参加前）

Q3. 次の項目の中から、**保護者セミナー**に参加していただいた感想・意見としてあてはまるものを選んで、数字に○をつけてください（複数選択可）。

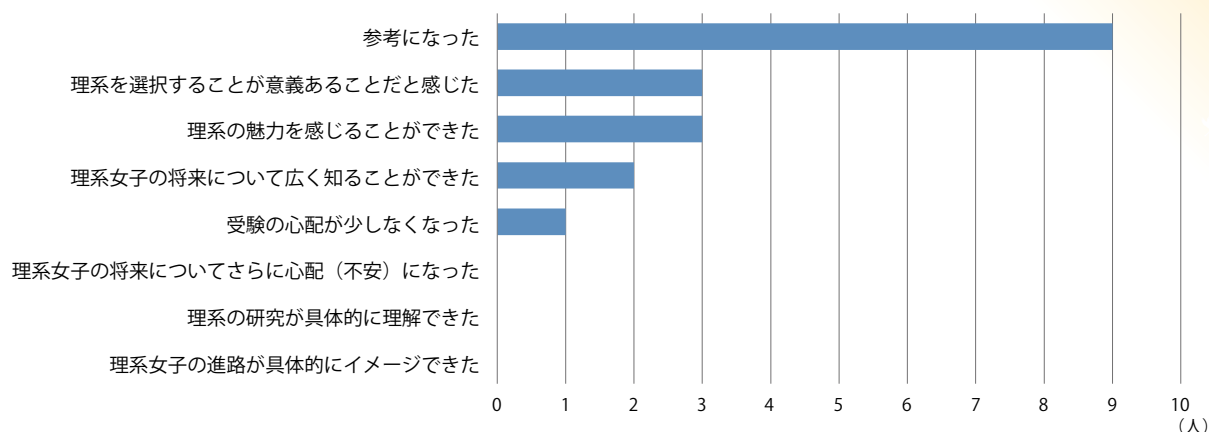


図3 セミナーの感想・意見

Q4. 今回の企画について、次の中からお子さんにとってよいと思うことがらを選んで数字に○をつけて下さい（複数選択可）。

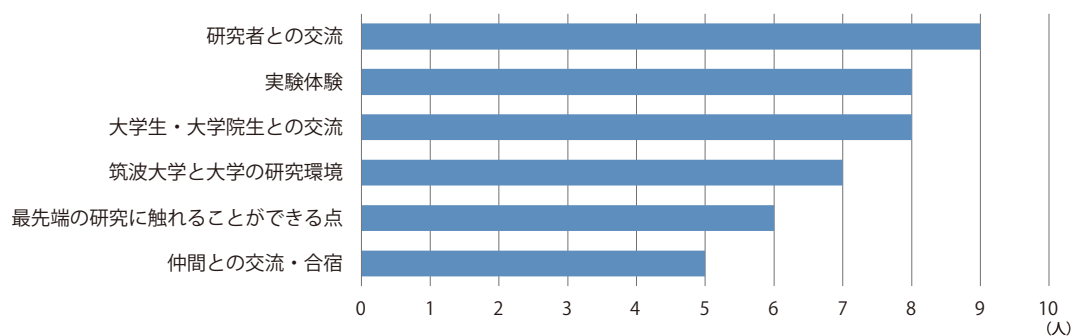


図4 お子さんにとって良いと思う企画

Q5. お子さんの進路選択に対して、セミナー**参加後**はどのように考えていますか。

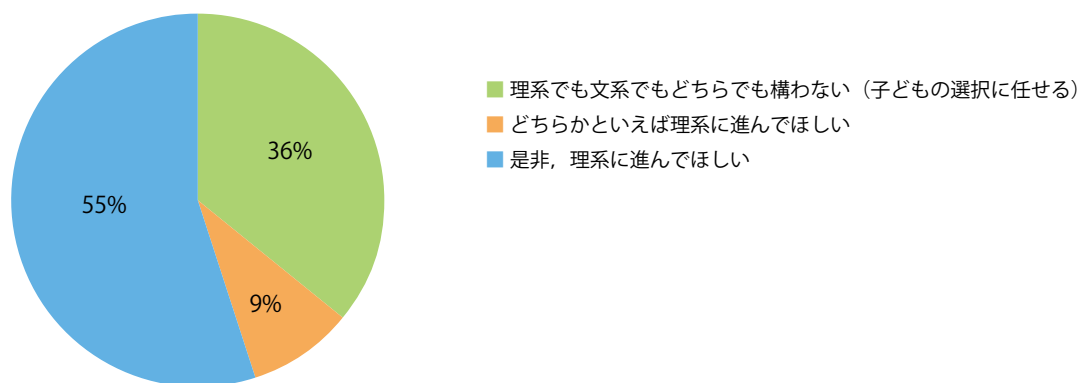
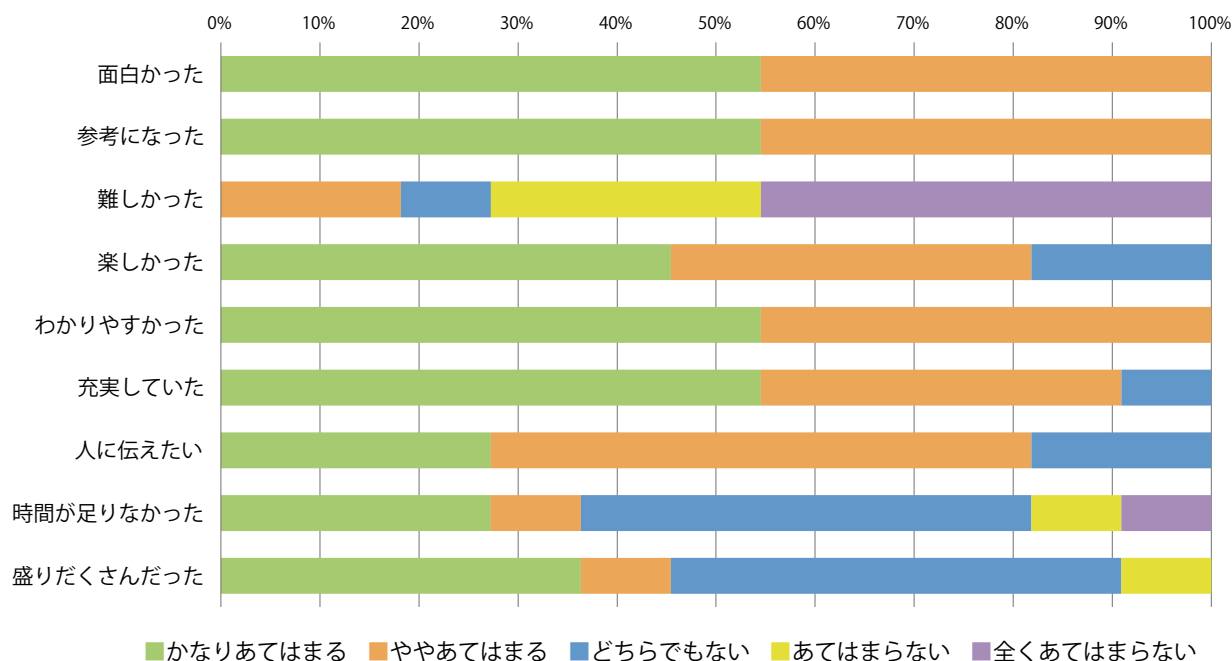


図5 お子さんの進路選択に関する意識（参加後）

参加前と参加後を比較して、「是非、理系に進んで欲しい」との回答が28ポイント増加した。

Q6. 今回の「保護者セミナー」の感想はどうですか？ 次のそれぞれの質問について「かなりあてはまる」～「全くあてはまらない」の中から一つ選んでください。



	面白かった	参考になった	難しかった	楽しかった	わかりやすかった	充実していた	人に伝えたい	時間が足りなかった	盛りだくさんだった
■ かなりあてはまる	6	6	0	5	6	6	3	3	4
■ ややあてはまる	5	5	2	4	5	4	6	1	1
■ どちらでもない	0	0	1	2	0	1	2	5	5
■ あてはまらない	0	0	3	0	0	0	0	1	1
■ 全くあてはまらない	0	0	5	0	0	0	0	1	0

図6 セミナーの感想

Q7. 今後とりあげてほしいテーマがあれば、自由に書いてください。

- ・ 学生生活について、学生の話の時間があっても良いと思います。
- ・ その時にタイムリーなテーマがいいですね
- ・ 吉瀬先生のお話が大変判りやすかった。避けて通れないライフイベント（結婚・出産・育児・親の介護）を現実に体験してこられた方の重みを感じた。女性だからこそ出来ること、女性だからこそ出来たことの体験談をもっと詳しくお伺いしたいと思いました。

Q8. その他、どんなことでも意見・感想を自由に書いてください。

○合宿について

- ・中学生にとっては、やや難しい話があった気がする。特に中1には難しいかなと思うことがありました。
- ・子どもにとっては、本物の研究室を見せて頂き、私の中で体験できたことは大きな刺激となったと思います。貴重な体験をありがとうございました。

○リケジョについて

- ・理系の女性が行きやすい社会になることを願っています
- ・先生の考え方や意見が聞いて参考になりました。理系女子の増加に対し、今後継続して仕事等をしていくために、男性・女性共にライフスタイルの変化に伴い労働の自由度が高くなるのがあたりまえのような考えを持つ教育などもしていかれることを期待します。

○進路について

- ・理系、文系と分けて考えていましたが、あまり分けて考えることをしなくてもよいのかなと思えるようになりました。今は、楽しいこと、面白いと思えることを増やしていけたらいいなと思います。
- ・先生が具体的に話をしてくださったので、大学についても今まで不透明だったところが、よく分かりました。理系についても今まで、数学、理科、生物、物理という固定概念がくずれ、今までとは違った方向からみることはできるようになった気がします。

③学長選考における公開質問状に対する回答

学長候補者の方への公開質問状（回答）

永田恭介

1. 筑波大学の将来ビジョンや経営戦略において、ダイバーシティ推進はどのような位置づけにあるとお考えでしょうか。ご意見をお聞かせください。

社会は今グローバル化時代を迎え、同時にあらゆる意味で価値観が多様化してきています。「地球規模課題への挑戦」を考える上で、科学と技術の発展だけでは解決できない多くの問題が出てきていることも認識されています。私は、極めて重要な地球規模課題の一つは、少子化だと考えています。人口に関する推定ははずれることがありませんから、日本の場合、現在のままの出生率であれば、2050年には現在1億2,000万人の人口が確実に9,000万人台になります。

この問題を解決することは容易ではありませんが、大学は幾つかの視点からチャレンジすることが可能です。教育においては、日本の若者を国際環境の中で育て個々の潜在力を掘り起こし、能力を高めることや、世界の若い頭脳を呼び込み育成することが重要です。研究においては、労働力を補完できるような技術開発に期待しています。一方、資源、あるいは財という観点からは、大学に関わる人の「ダイバーシティ（ジェンダー、国籍、老若などの違い）」を認識し、活用することが極めて重要です。

本学の基本的な性格の一つが、「開かれた」大学です。また、「不断の改革」を進める大学でもあります。多様な学生と教職員がともに快適に学び、働く開かれた大学像を先端で築いていくことも、また本学の使命です。

2. 本学は、「女性研究者研究活動支援事業（拠点型）」の採択を受け、「拠点」として、「ダイバーシティ」を近隣大学・研究機関や地域社会に発信していく立場にあります。筑波大学は、「ダイバーシティ」を標榜するリーディング大学として、どのようにあるべきだとお考えでしょうか。ご意見をお聞かせ下さい。

本学は研究学園都市の中核組織であり、本学にはつくばを国際性豊かな大学文化の薫る街に育てていく役割があることを自覚しなければなりません。地域の小中学校の廃校はその地域の衰退に大いに関わっていることが議論されるようになってきました。この構図は示唆的です。ダイバーシティ推進が重要だと認識されている現在、対応できなければ、大学、ひいては街の活力の減衰に繋がる可能性があるのではないのでしょうか。

研究学園都市で活動する産官の研究所は、それぞれダイバーシティ推進について前向きです。産総研は、「科学技術分野への女性のさらなる参画を推進します」と謳い、ジェンダーのみならず広くダイバーシティの全体像からの対策基盤を公表しています。物材機構は、初期には「次世代育成支援対策推進法」を基盤に出産の周辺についての支援が中心でしたが、最近では雇用、職場環境の問題などに広く目を向けてくれています。このようにダイバーシティ推進については、多くの隣人達が問題意識を共有できるところにきています。

従って本学は、つくばにおいて、またつくばエクスプレス沿線や東京キャンパス周辺を含めて、ダイバーシティ推進のための情報交換と情報収集に務め、環境・雰囲気作りで範を示し、戦略的で実現可能な施策の立案・実施を先導する立場にあると考えています。ダイバーシティ推進室のパナーを大学HPの

もう少しアクセスしやすい場所に置きましょう。

3. **ダイバーシティ推進を進めるに当たって、これまでに取り組んでこられた課題、あるいは最も重要と考える課題をお教えてください。また、本学では未だ取り組みの進んでいない分野が少なからずあり、今後も精力的にダイバーシティ推進を図る必要があります。特に、ダイバーシティ推進において、本学が取り組まねばならない課題についてお示しください。**

ダイバーシティ推進活動については、学会を通したもののしか直接的な経験はありません。会員数 15,000 名を超える我が国における生命科学に関する最大の学会であり、女性会員数も相当数にのぼる日本分子生物学会の庶務幹事として、学会における女性研究者の活躍の幅を広げる目的で、学会内の「男女共同参画ワーキンググループ」を「男女共同参画委員会」へ格上げしました。その学会の活動は、日本においては極めて先導的なものであったと考えています。

ダイバーシティ推進を考えるにあたって、ジェンダーに関する問題は誰もが意識はしている時代になりました。しかし、推進のスピードは必ずしも十分でもないように感じてはいます。それは、自分自身の問題として受けとめることが十分ではないからかもしれません。仮に、「老若共同参画」などが謳われれば、組織の意思決定プロセスへの若手の参画を考えるでしょうし、シニアの活用の考え方も変わってでしょう（今は、若手育成が喧伝されていますが、その方達の何年後かには若手も今ほどの数はいなくなっているのですから）。「外国人日本人共同参画」（仮）についても、身近な問題として考えることができます。これらを考えることはダイバーシティ推進の加速に繋がるのではないのでしょうか。

ダイバーシティ推進については、幼い頃からの教育や体験が重要ですから、本学は附属学校（特別支援学校も含めて）などとも協力して、初期教育方法の開発などにも取組めます。また、学生・保護者へのディベロップメント活動も有効です。一方、喫緊の問題としては、ダイバーシティの観点からアンバランスを生じているポイントについて改善を図らなければなりません。特に、女性、外国人の管理職への登用です。それが、また次の段階を加速すると考えています。そういう意味では、本学のダイバーシティ推進室の半分以上は、男性にしなければ。

4. **筑波大学に男女共同参画推進室を設置し、ダイバーシティ化に取り組み始めて 5 年が経ちます。女性教員比率向上については、平成 29 年度には 25%、平成 34 年度には 30%（研究力実現化構想より）を目標に取り組んでおり、平成 26 年度現在 17.3%に達しています。しかし、上位職階級や経営層の女性比率は低いのが現状です（参考：女性教授比率 9.8%、女性役員比率 7.7%等）。これらの、ダイバーシティが遅れている特定の領域についての方策についてお示し下さい。**

まず、女性教員比率の点については、人事における FLY（外国人・女性・若手）プロジェクトのおかげで、ある程度の達成が見込める状況になってきています。理工系分野での伸び率を上げるためには、増加傾向にある優秀な女子学生のロールモデル作りが重要です。また、ダイバーシティ推進のための意識改革にも繋がる学生参加型の制度も考えたいと思います。

ご質問の重要な観点、すなわち女性および外国人（以降、女性等）の管理職への任用については、真剣に考えなければなりません。その方達の意見は今後の大学像を形成していくためにも重要だからです。少なくとも、種々の委員会や室の会議などに参加する女性等の人数や夫々の会議の長への任用をすすめることで、候補者を増やしていくような努力が必要です。そのためにも、筑波大学ダイバーシティ推進

室が掲げている行動計画を着実に進めながら、各学内組織とも議論を重ねて、実現可能なアクションプラン等の策定と実施をすすめたいと考えています。

5. ダイバーシティ推進室では教職員・博士課程学生と学長との懇談会を開催することで、研究環境の改善や、社会人大学院生のための長期履修生制度の実現などに直結する意見交換を行って参りました。学長懇談会の開催を引き続き実施することを希望しておりますが、その継続の可能性についてのご意見をお聞かせください。

本学は他に類をみない学問分野や学際融合的な多様な学問分野を持つ大学です。従って、異なる分野の間での議論に際しては、相互の理解と尊重が重要です。学問の進歩には多様な観点や意見が必要です。また、学問は日進月歩で発展していますから、常に新しい視点も生まれてきます。このような状況では、不断の見直しも必要です。それは、ダイバーシティを推進する際にも同様です。本学の状況に則した施策を立てるためには、学生、教職員との継続的な意見交換が必須です。社会人有職者大学院生の学修支援なども大きな意味でダイバーシティの考え方に入るものだと考えています。

本学らしいダイバーシティ推進の方策について、是非、皆さんと話し合い、道を見つけて行きたいと考えています。

広げようリケジョの輪

女子中高生 筑波大でサイエンス合宿



石川助教(左)の指導の下、ミトコンドリアの観察実験を行う女子高校生(7日、つくば市の筑波大で)



理系を志す女子中高生の裾野を広げようと、筑波大(つくば市天王台)で今月6～8日に「夏休みサイエンス体験合宿」が開かれた。約100人が女性研究者と語り合い、大学レベルの実験にも挑戦した。活躍する女性研究者の実像を知ってもらおう狙いで、

独立行政法人「科学技術振興機構」の支援を受けて昨年からの開催している。今年も昨年同様、定員(100人)を超える応募があった。日本の女性研究者の割合は14%で、英国(37.9%)、米国(34.3%)などに比べて低く、女子中高生が大學生活やキャリア形成について先輩と話す機会は少ない。そのため初日は10人の同大教員と語り合う場が設けられ、等身大の女性研究者に触れた。宿泊先のホテルには同大の女子学生が一緒に泊まり、筑波大付属坂戸高校3年の篠田楓さん(17)は「先生や大学生に日常生活や入試について相談できた」と満足そうだった。2日目は「サイエンス実

験体験」として17テーマを用意し、参加者は午前と午後、2テーマを体験した。生命環境系の石川香助教のテーマは細胞内でエネルギーを作る器官「ミトコンドリア」の観察で、午後は5人が参加した。石川助教は、別の生命体だったミトコンドリアが細胞に取り込まれたとする説や、親子鑑定DNA検査で使われることを紹介。合間には、実験に明け暮れた学生時代の思い出話も披露した。

参加者は実験器具と試薬を使ってミトコンドリアを観察できるように染色した。教科書では俵型の断面図が多いため、細長い糸のような様子を見て驚いていた。夜には交流会も開かれ、中1から高3までが混在したチームで来年の合宿のあり方についてアイデアを出しあって親交を深めた。同大ダイバーシティ推進室長の庄司一子教授は「学校によっては理系仲間が少ない場合もある。仲間作りのために合宿タイプは効果的です」と強調した。



II

ダイバーシティ推進事業

⑤品川提言 2014

品川提言 2014

グローバル化が進む中、日本の大学の国際競争力を高めることを目的に、環太平洋大学連合 (APRU) でのアジア・太平洋女性リーダーシップ育成 (APWiL) ワークショップが、2014年7月1-2日、品川で開催されました。その成果として参加者一同でまとめたものが、日本の高等教育機関における女性の地位向上を目指す、この『品川提言 2014』です。

21世紀の今、女性たちは、日本の経済・社会・文化の発展と国際的なリーダーシップの確立に不可欠な、最先端の知識を創成し伝達することに大きく寄与しています。その女性たちの活躍促進を支援することが、学術に携わる私たちに課せられた責務であると考えています。日本の大学における女性の地位改善を目指して、私たちはそれぞれの大学と文部科学省に対して、リーダーシップの発揮を求めます。具体的な提言は以下の通りです。

1. 国内のすべての大学における教員・研究者ならびに役員の女性比率が増加するように、到達目標を設定すること。例えば、政府の数値目標と呼应して、全国平均で女性教員および役員の比率を2020年までに少なくとも30%とすること。
2. それぞれの大学は、女性の地位向上に関する最終目標ならびに年次達成指標を設定すること。例えば、雇用や昇任に関する人事委員会の構成員に30-50%の女性委員を含めることなど。(内部だけでは不足する場合、他部署や他大学の関連分野の女性を含めることも可能とする。)
3. 女性の教員および研究者の雇用・継続・昇進を推進するため、明確かつ公正なガイドラインを策定すること。また、有期雇用や非常勤の教員・研究員をめぐる憂慮すべき諸問題について、特段の配慮が必要である。
4. メンター制度、キャリア・デベロップメント、女性にとって働きやすい就業環境の整備など、各大学は女性教員に対する支援制度を充実させること。例えば、育児・介護期間中の研究・運営業務に対して研究補助者を雇用したり、遠距離通信を可能にする情報技術の使用を可能にすることなど。
5. 日本の大学は、意図的であるか否かを問わず、女性に対するいかなるハラスメントも排除も孤立化も、許容してはならない。

2014年7月2日
品川で開催された APWiL ワークショップ参加者一同

本ワークショップは、京都大学の主催により、2014年7月1-2日、品川の京都大学東京オフィスにおいて開催されました。このワークショップは環太平洋大学連合のアジア・太平洋女性リーダーシップ育成 (APWiL) イニシアティブの一環として開催されたもので、APRU と自來研究インスティテュート (USJI) 加盟大学を含む15大学と1研究機関から計50名が参加しました。

Shinagawa Proposal 2014

In order to support the competitiveness of Japan's universities within an increasingly global environment, the participants of the APRU Asia-Pacific Women in Leadership (APWiL) Workshop held in Shinagawa, Tokyo on July 1-2, 2014 offer the Shinagawa Proposal on the next phase of the improvement of the status of women in higher education in Japan.

We in academia are committed to supporting the advancement of women who endeavor to contribute to the generation and transmission of leading-edge knowledge essential for Japan's economic, social, and cultural progress and leadership in the 21st century. To improve the status of women in Japan's universities, we seek concrete leadership from each university and also from the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology of Japan (MEXT). Specifically:

1. Japan's universities should be held to the goal of increasing the proportion of women in faculty, research, and executive positions; for example, as a midterm goal for the percentage of women in faculty and executive positions, an increase to an average of at least 30%, consistent with government targets by the year 2020.
2. Each university must set its own goals and annual performance indicators for the improvement of the status of women; for example, 30% to 50% of the members of hiring and promotion committees must be women (when there is not a sufficient number of women internally, women in related fields from external departments/universities can be included).
3. Universities must provide clear and fair guidelines for the recruitment, retention, and promotion of female faculty and researchers. Additional attention must be given to the specific concerns of fixed-term and part-time faculty and researchers.
4. Supportive programs must be institutionalized, including mentoring and career development offerings for faculty, as well as female-friendly working arrangements; for example, the hiring of support staff for research and administrative work during periods of intensive care for children or parents and/or the utilization of information technology to enable telecommuting.
5. All Japanese universities must implement a zero-tolerance policy against any form of harassment, marginalization, and/or isolation of women, whether intentional or unintentional.

July 2, 2014

Proposed by all participants of the APRU Asia-Pacific Women in Leadership Program (APWiL) Workshop in Shinagawa, Tokyo

*The workshop, sponsored by Kyoto University, was held at the Kyoto University Tokyo Office in Shinagawa, Tokyo on July 1-2, 2014 as part of the Asia-Pacific Women in Leadership initiative of the Association of Pacific Rim Universities (APRU). The workshop comprised fifty participants from fifteen universities and one organization, including those from member universities of APRU and the U.S.-Japan Research Institute (USJI).

IMAGINE
THE
FUTURE.

国立大学法人 筑波大学 ダイバーシティ推進室

〒305-8577 つくば市天王台1-1-1
Tel/Fax 029-853-8504/8505
e-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp
<http://diversity.tsukuba.ac.jp>



Office of Diversity
University of Tsukuba