

筑波大学 ダイバーシティ

令和2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

ダイバーシティ担当

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

筑波大学 ダイバーシティ

令和2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

ダイバーシティ担当

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

CONTENTS

4	ダイバーシティの推進を目指して
5	I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針
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
8	ダイバーシティ担当体制
9	II ダイバーシティ推進事業
10	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）
10	①概要
11	②異業種交流会
14	③TIDE Women's Award
15	④パネルディスカッション「『私の』のキャリアデザイン」
17	⑤外部評価委員会
19	2. つくば女性研究者支援協議会
19	①「つくば女性研究者支援協議会」会議
20	②イベント「イノベーションを支える多様な人材の活躍に向けて」
22	③「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定
23	④「つくば女性研究者支援協議会」会員
24	⑤「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット
25	3. 意識啓発事業
25	①ダイバーシティセミナー
30	②Siriusランチミーティング
37	4. 環境整備
37	①育児・介護との両立のための研究継続・復帰支援事業、 管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業
38	②ベビーシッター割引券
38	③学内育児スペース



39 5. 相談事業

- 39 ①相談室“あう”とキャリア相談
- 41 ②LGBT相談
- 43 ③相談窓口総覧

44 6. 裾野拡大・次世代育成事業

- 44 ①女子中高生向け理系進路選択支援事業
- 45 ②学群総合科目・大学院共通科目
- 46 ③ロールモデル懇親会

49 7. LGBT等への対応

53 8. 他機関・他部局との連携

- 53 ①全国ダイバーシティネットワーク

55 III 参考資料

- 56 ①ワークライフ支援ガイド（下敷き形）
- 57 ②育児休業制度利用の手引き
- 59 ③ロールモデル集
- 60 ④SOGIハラポスター
- 61 ⑤ベビーシッター割引券ポスター
- 62 ⑥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
- 63 ⑦受賞

ダイバーシティの推進を目指して

筑波大学のダイバーシティ推進への取り組みは、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、平成20年に「男女共同参画室」が設置されました。平成27年には、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、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）」となる取り組みを実施し、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（Tsukuba Advancing Initiatives for Diversity and the Environment: TIDE）」を目指しています。

「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の取組としては、例年行っているシンポジウムや異業種交流会を、今年度は初めて完全オンラインで開催しました。場所の移動が必要ないというオンラインの良さが活き、例年より多くの機関からのご参加がありました。参加者同士のコミュニケーションは対面と同じとはいきませんが、随時意見や感想をチャットに眩けるなど、対面とは違ったオンラインの良さも見えてきました。また両イベントとも、今年は「働き方」をテーマとしました。キャリアも立場も異なる女性たちそれぞれの経験や思いを聞き、転機となる出来事の裏には人との出会いや関りがあるものだと改めて感じました。本事業の企画がそうした転機の一つになれば幸いです。

その他にも、LGBT等（Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む）の学生および教職員への支援体制については、平成29年に「LGBT等に関する基本理念及び対応ガイドライン」を作成し、引き続き学内外に向け、啓発活動を行っております。また令和2年度よりパートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員）の福利厚生として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応を行っています。

ダイバーシティへの取り組みは、一步ずつ着実に進んでいるという思いと同時に、思うように進まない焦燥感が交錯しますが、様々な事業を通じて出会う人たちのエネルギーと強い思いに力をいただいています。令和2年度は、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の世界的な流行を受け、人々の生活は変革を余儀なくされました。急速なオンライン化、テレワークの実施など、働き方にも大きく変わっています。しかし社会に「ダイバーシティ&インクルージョン（D&I）」の考え方が必要であることに変わりはありません。今後もスタッフ一同、ダイバーシティの実現に向けて努めてまいりますので皆様にもご協力、ご支援を賜りますようお願いを申し上げます。

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

副センター長

山口 香



I

筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針

I 筑波大学ダイバーシティ推進 基本理念・基本方針

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンターは、性別、国籍、年齢及び障害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、ダイバーシティマネジメントを機動的に遂行し、学外の機関及び学内の他の組織と密接な連携を図ることによって、ダイバーシティ社会の形成に積極的に寄与する。

そのために、次の基本理念を踏まえた行動を基本方針として実行する。

【基本理念】

1. 性別、国籍、年齢及び障害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、年齢及び障害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、年齢及び障害の有無にかかわらず対等な参画の推進
4. 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】

1 ダイバーシティ推進活動

全ての構成員が相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資するための行動

- (1) 性別、国籍、年齢及び障害の有無にかかわらず、全ての構成員の教育、研究及び就業に関する機会均等の確保及び差別の解消
- (2) 全ての構成員へのダイバーシティ推進に関する教育及び啓発活動並びに意識改革の推進
- (3) 地域社会及び国際社会との連携を通じたダイバーシティ推進活動の戦略的展開

2 障害学生支援

意欲と能力のある全ての障害のある学生が障害を理由に修学を断念することがないように、修学機会を確保するための行動

- (1) 障害のある学生の修学におけるニーズに応じた適切な合理的配慮の提供
- (2) 障害学生支援に関する組織的な研究、教職員に対する教育及び啓発活動並びに意識改革の推進
- (3) 障害のある学生も含む共生キャンパスの実現
- (4) 障害のある学生の適切なキャリア支援及び就職支援

3 学生等のキャリア支援

全ての学生並びにポストドクのキャリア形成支援及び就職支援のための行動

- (1) 学生及びポストドク人材のキャリア形成支援プログラムの構築及び提供
- (2) 学生自身のキャリア発達の視点に立ったキャリア形成支援及び就職支援の確立
- (3) ダイバーシティの視点に立った多様な就職支援の推進

4 LGBT等支援

「筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念」を踏まえ、全ての構成員がLGBT等の少数者を差別せず、それら少数者の性自認及び性的指向に対する自己決定を尊重するとともに、修学やサービスの妨げを取り除くための行動

- (1) LGBT等当事者及び関係者への相談体制の確立
- (2) LGBT等当事者の教育、研究及び就業における合理的な配慮の提供
- (3) 全ての構成員へのLGBT等に関する教育及び啓発活動並びに意識改革の推進
- (4) LGBT等当事者（学生）への適切なキャリア支援及び就職支援

平成30年6月13日

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

ダイバーシティ担当体制

令和2年度

氏名	所属	職名
山口 香 ヤマグチ カオリ	体育系	教授 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター 副センター長
河野 禎之 カワノ ヨシユキ	人間系	助教
土井 裕人 ドイ ヒロト	人文社会系	助教
樋熊 亜衣 ヒグマ アイ	学生部就職課 DACセンター	ディレクター
末富 真弓 スエトミ マユミ	学生部就職課 DACセンター	キャリアカウンセラー
大園 裕香 オオゾノ ユカ	学生部就職課 DACセンター	係長
三浦 博子 ミウラ ヒロコ	学生部就職課 DACセンター	主任
片岡 友子 カタオカ トモコ	学生部就職課 DACセンター	一般係員
澤井 勝江 サワイ カツエ	学生部就職課 DACセンター	事務補佐員

I

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）」－

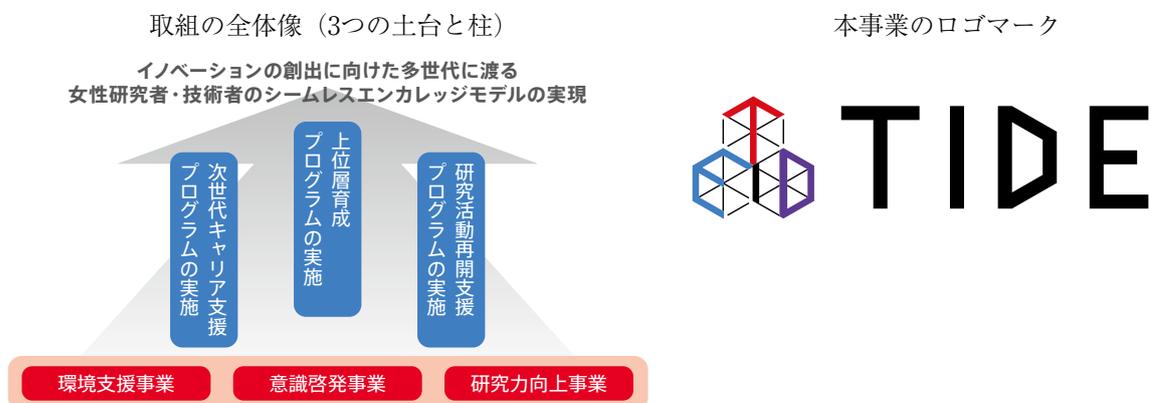
研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、各機関・地域の特色を踏まえた、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画を設定・公表することを要件とし、女性研究者のライフイベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組及び女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けた取組を支援する、文部科学省科学技術人材育成費補助事業です¹。

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。



TIDE：Tsukuba Advancing Initiatives for Diversity and the Environmentとは、筑波大学、日本IBM、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異業種交流会

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	女性研究者・技術者異業種交流会 ～ダイバーシティ・チャレンジ～
実施日	2020年11月9日（月）14:00～16:00
場所	オンライン（Zoom、Slack、Teams）
形式	一般公開・ <input checked="" type="checkbox"/> シンポジウム <input type="checkbox"/> セミナー <input type="checkbox"/> 講演会 <input type="checkbox"/> ワークショップ <input type="checkbox"/> 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"/> ） <input checked="" type="checkbox"/> 無
対象者	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 教員 <input checked="" type="checkbox"/> 職員 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） <input checked="" type="checkbox"/> その他（技術者）
来場者	人数：33名、（内訳 一般参加者20名 発表者7名 審査員・オブザーバー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 <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 その他（ <input type="checkbox"/> ）
実施者	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>2018年度より始まり今年で3回目の開催となる「異業種交流会・TIDE Women's Award 2020」をオンラインで開催しました。本年は筑波大学・産業総合技術研究所・日本IBMの女性研究者・技術者計7名の発表となりました。今年には主催者側が設定した4つのテーマ（①私のキャリアパス ②研究職・技術職として働くモチベーション ③ワークを良くするワーク・ライフ・バランス ④次世代育成のために取り組んでいること）から発表者が1つ選び、1人6分程度のプレゼンテーションを行いました。初の試みとしてビデオによる発表を呼びかけましたところ、2名の方から応募がありました。</p> <p>発表はZoomウェビナーで行い、一般参加者からのメッセージはSlackで、審査員・パネリスト・事務局間のやりとりはZoomのチャット、審査会議はTeamsで行い、3種のオンラインツールを駆使して運営しましたが、滞りなく進行することができました。一般参加には女性研究者・技術者に限らず、3機関それぞれから様々な方にご参加いただきました。</p> <p>どの発表も素晴らしかったため、審査には嬉しい苦勞がありました。最終的には筑波大学の小田ちぐさ氏、日本IBMの沼田折史氏の2名が受賞されました。受賞者には後日賞状とトロフィー及び副賞が贈られること、来年の1月22日に表彰式が開催されることが発表されました。</p> <p>アンケートでは、ほとんどの方から満足できる交流会だったとの回答いただきました。また、オンライン形式での開催も「参加しやすい」と好評でした。感想には「進路に悩む女子学生を参加させた」「学会では聞くことのできない発表」との回答や、「オンラインということで職員が参加できる機会を頂けて有難い。先生方の助けになるよう頑張りたい」と書かれた方がおられました。オンラインを駆使した運営に対しても「参考になった」との評価をいただきました。</p> <p>今年度も実りある交流会となりました。</p>

効果、問題点

オンラインでの異業種交流会は初の試みでしたが、参加しやすいというメリットがある一方で、対面での交流会では可能だった参加者同士の自由な交流が難しいという点では課題が残りましたが、次回のTIDE Women's Awardにおいてより活発な交流の場をもっていただけたらと感じました。

反省事項

複数のオンラインツールによる運営だったため、普段よりも細やかな配慮が必要でしたが、滞りなく進行できました。今回の体験で良いアイデアも生まれたので、次回開催に活かしていきたいです。



II

主催：筑波大学・日本IBM・産業技術総合研究所

2020年度

TIDE Women Award



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）

女性研究者・技術者

異業種交流会

～ダイバーシティ・チャレンジ～

前線で活躍する女性研究者・技術者の方のキャリアや
WLB、次世代育成等の取組を共有する交流会です。

発表者募集！

事前エントリー
10月23（金）まで

一般参加も
（発表なし）
大歓迎です！

日時：2020年11月19日（木）
14時～16時

開催方法：ZOOM ウェビナー

発表エントリー：10/23までにメールでお申込みください
(diversity@un.tsukuba.ac.jp)

一般参加申込：<https://forms.gle/oxhZtbUn2mKUIkIU6>
(11月16日までにお申し込みください)

※一般参加は性別問わずご参加いただけます。



今年は発表形式を

- ①事前に動画を作成する
 - ②当日プレゼンをする
- の2つから選択できます！

発表テーマを1つ選んで発表

- ①私のキャリアパス・キャリアプラン
- ②研究職・技術職として働くモチベーション
- ③ワークを良くするワーク・ライフ・バランス
- ④次世代育成のために取り組んでいること

筑波大学では、日本IBM・産業技術総合研究所とともに女性研究者・技術者のキャリアを応援するダイバーシティプロジェクト「TIDE（Tsukuba Advanced Initiative for Diversity & Environment）」を推進しています。

2018年からは、仕事と個人生活の充実に意欲的に取り組む女性研究者・技術者を表彰するTIDE Women Awardを設置し、異業種交流会の発表者から表彰者を決定しています。

【問い合わせ】筑波大学 ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
TEL: 029-853-8504 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

③ TIDE Women's Award 2020

本顕彰は、多領域で活躍する優秀な女性研究者・技術者を讃えるため、2018年度より「TIDE Women's Award」として創設しました。研究者のみならず教育や地域貢献、機関内外でダイバーシティ推進に尽力している女性研究者・技術者を顕彰することにより、当該の優秀な女性研究者・技術者自身及びこれに続く多くの研究者・技術者の励みにつなげること、また、ステップアップに繋がるよう教育・研究・社会貢献等への意欲を高め、学術研究や科学技術の将来を担う優れた人材の育成に資することを目的としています。

今年度は2020年11月19日に行われたオンライン形式の異業種交流会にて、発表者には4つのテーマから1つを選んでもらい、6分間で発表していただきました。今年度は初の試みとして当日のプレゼンテーションだけでなく、事前に撮影したビデオを提出してもらう形式でも応募できるよう設けました。

働くきっかけを考え、何をモチベーションとして働くのかなど、一人一人のライフバランスも交えた発表をしていただきました。

選考の結果、本年度は以下2名の方に受賞を決定いたしました。

■受賞者

氏名	所属
小田ちぐさ	筑波大学医学医療系 助教
沼田 祈史	日本IBM ソフトウェアデベロッパー

■授賞式

1月22日（金）オンライン形式にて表彰式をおこないました。受賞者のお二人には、賞状・トロフィー及び副賞を事前に郵送させていただきました。

オンラインでの開催によって、多機関の方に参加していただく事が可能となり、より一層多くの女性研究者・技術者へ発信することができたと実感しております。



小田ちぐさ
(筑波大学医学医療系 助教)



沼田 祈史
(日本IBM ソフトウェアデベロッパー)

④パネルディスカッション「『私の』のキャリアデザイン」

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	パネルディスカッション「『私の』のキャリアデザイン」
実施日	2021年1月22日（金）15:00～16:30
場所	オンライン（Zoom）
形式	一般公開・ <input checked="" type="checkbox"/> シンポジウム <input type="checkbox"/> セミナー <input type="checkbox"/> 講演会 <input type="checkbox"/> ワークショップ <input type="checkbox"/> その他（ ） 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 checked="" type="checkbox"/> 無
対象者	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 教員 <input checked="" type="checkbox"/> 職員 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） <input checked="" type="checkbox"/> その他（他大学、研究機関）
来場者	人数：30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（OPENed HP）
実施者	筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>筑波大学・日本IBM・産業総合技術研究所と共催で「パネルディスカッション『私の』のキャリアデザイン」をオンライン開催しました。</p> <p>まずは、令和2年度11月19日に開催された異業種交流会/TIDE Women's Award2020で選出された2名の女性研究者・技術者への表彰式が行われました。受賞者は小田ちぐさ氏（筑波大学）と沼田祈史氏（日本アイ・ビー・エム株式会社）です。お二人には異業種交流会に引き続き、「研究者・技術者として働くモチベーション」というテーマについて、再度発表していただきました。</p> <p>次のパネルディスカッションは山岸裕美氏（アサヒビール株式会社）、梅田恵氏（EY JAPAN）、そして受賞者2名をパネリストとしてお迎えし、山口香（筑波大学）によるファシリテーションで始まりました。パネリストからは経験を踏まえた等身大の意見が多く取り交わされ、また管理職側のお二人から後進となる受賞者お二人へ向けられた発言は、参加者一同にも大いに頷けるものでした。「刺激になった」「参考になった」との意見が多く寄せられ、アンケートの満足度への回答も8割が「とても満足」、残り2割は「満足」という高評価を得ました。他にも、「違いを気にしない」「自分が楽しむ」といった言葉が印象的だったといった声もいただいています。</p> <p>オンライン開催のため事務局も含めて全員異なる場所からの発信となりましたが、終始滞りなく終えることができました。</p>



II

ダイバーシティ推進事業



効果、問題点 例年つくば市内の会場で開催していた本イベントですが、オンライン開催になったことでより多くの大学・研究機関等からのお申込みがありました。今後もオンラインでの参加も視野に入れて、多くの方にご参加いただける企画を考えていこうと思います。

 令和2年度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)シンポジウム	【オンライン】パネルディスカッション
<p>【プログラム】</p> <p>第1部 令和2年度 TIDE Women's Award 表彰式 表彰者：小田ちぐさ氏(筑波大学)・沼田祈史氏(日本IBM)</p> <p>第2部 パネルディスカッション パネリスト：梅田 恵氏 (EY Japan) 小田 ちぐさ氏 (筑波大学) 沼田 祈史氏 (日本IBM) 山岸 裕美氏 (アサヒビール株式会社) ファシリテーター：山口 香氏 (筑波大学)</p>	<h2 style="text-align: center;">「私」のキャリアデザイン</h2> <p style="text-align: center;">このまま働き続けられる？ キャリアアップは大変なだけ？</p> <p style="text-align: center;">企業や大学で活躍されている4名のゲストをお迎えし、これまでの&これからのキャリアについてお話しいただきます。職場も立場も異なりながらも、各分野で活躍されている方々の対話を通して「自分らしい働き方」を考えてみませんか。</p> <p>日 時：2021年1月22日(金)15時～16時30分</p> <p>開催方法：ZOOM (後日URLをお送りします)</p> <p>参加対象：どなたでもご参加いただけます。</p> <p>申込フォーム：https://forms.gle/c27Z9nVnErPG7YK9 ※1月19日(火)までに お申し込みください</p> 
主催：筑波大学・日本IBM・産業技術総合研究所	【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 TEL: 029-853-8504 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

⑤外部評価委員会

第1回会議実施報告書

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	令和2年度外部評価委員会
実施日	2021年3月17日（水）11:00～12:00
場所	オンライン（Zoom）
出席者	【アサヒビール】山岸裕美 【EY JAPAN】梅田 恵 【産業総合技術研究所】大谷加津代、井出ゆかり、重田香織 【日本IBM】杉田 縁 【筑波大学】山口 香、河野禎之、秋葉重実、和田裕二、大園裕香、樋熊亜衣、片岡友子、澤井勝江
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）の取組の報告と評価
1. 報告事項	<ul style="list-style-type: none"> ・代表実施機関及び共同実施機関における令和2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	<ul style="list-style-type: none"> ・各種取組に関する課題点、評価点の確認 <p>課題点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・オンライン化により、遠隔での交流やリモートワーク環境が整備された一方で、対面での交流が減ったことによるデメリットをどう解消していくのか。 <p>評価点</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特別補佐を設置したことにより管理職の女性比率が上昇したことに加え、各組織の意識啓発につながった。 ・コロナ禍により在宅勤務が実現し、そのメリットを多くの人が共有できた。 ・3機関がそれぞれの研修会等をオンラインで開催し、相互から参加者を受け入れたことで、今までは時間的・位置的制約を受けて参加できなかった方々の参加を可能とした。 ・目標とした三つの柱について、3機関が連携して一つ一つの行動を積み重ね遂行できている。
3. 決定事項	<ul style="list-style-type: none"> ・令和2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。 ・令和2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機関による産官学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

・令和3年度は、ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）の最終年度であり、今までの取組を継続・発展させるとともに、事業終了後の取組についても3機関で話し合い検討していく。



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）

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

－取組状況と予定－

申請機関	国立大学法人 筑波大学
総括責任者	筑波大学長 永田恭介
共同実施機関	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

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

つくば女性研究者支援協議会議事録

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回つくば女性研究者支援協議会
実施日	2020年12月2日（水）13:00～13:25
場所	オンライン（Zoom）
出席機関	つくば市役所、茨城県立医療大学、アステラス製薬株式会社、アサヒビール株式会社、農業・食品産業技術総合研究機構、森林研究・整備機構、産業技術総合研究所、物質・材料研究機構、筑波大学
議事	(1) 令和元年度第2回つくば女性研究者支援協議会議事要旨（案）確認 (2) ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）との連携について
1. 審議事項	(1) 令和元年度第2回つくば女性研究者支援協議会議事要旨（案）確認 (2) ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）との連携について、本年度は本会とDSOとの協定を2020年9月25日に締結したことを報告
2. 決定事項	(1) 令和元年度第2回つくば女性研究者支援協議会議事要旨（案）について異議なく承認を得る。 (2) ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）との連携について、本年度は本会とDSOとの協定を2020年9月25日に締結したことについて承認を得る。
3. 今後の進め方	来年度も引き続き、本会活動を継続すること、活動案等は同局へ連絡することで承認を得る。

②イベント「イノベーションを支える多様な人材の活躍に向けて」

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	イノベーションを支える多様な人材の活躍に向けて ～次期科学技術・イノベーション基本計画の共創に向けた全国キャラバン
実施日	2020年12月2日（水）13:30～15:00
場所	オンライン（Zoom）
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（内閣府・自治体・つくば女性研究者支援協議会）
参加者	人数：22名（定員24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	共 催：つくば女性研究者支援協議会・つくば市・内閣府 協力機関：公益財団法人 未来工学研究所
内容	<p>政府は、令和3年度から5年間を対象とする第6期科学技術・イノベーション基本計画の検討を進めています。第5期科学技術基本計画では、研究者新規採用の女性比率を3割に高めるなど具体的な数値目標を明記しましたが、未だ多くの課題が残っています。そこでつくば女性研究者支援協議会では、今後の女性研究者・技術者の人材育成・研究環境向上に関する意見交換の場として、つくば市・内閣府と共催で「～次期科学技術・イノベーション基本計画の共創に向けた全国キャラバン」を開催しました。</p> <p>本イベントには、内閣府からは東北大学理事・副学長であり総合科学技術・イノベーション会議議員の小谷元子氏、つくば市からはつくば市政策イノベーション部長の森祐介氏、つくば女性研究者支援協議会を代表して筑波大学の山口香氏にご参加いただきました。</p> <p>当日はまず、森氏より「つくば市の女性活躍関連施策について」をお話いただき、その後小谷氏より「科学技術・イノベーション基本計画の検討の方向性について」と題して当計画に関する概要をご説明いただきました。</p> <p>プログラム後半では、次の2つのテーマに分かれてグループディスカッションが行われました。</p> <p>ディスカッションテーマ</p> <p>①多様な研究者・技術者のなかで、特に女性が活躍できる人材市場の形成や望ましいキャリアパス構築に向けて、どんな課題があるか？</p> <p>②研究環境の向上を考える上で、特に研究時間の確保という観点からどんな課題があるか？</p> <p>グループディスカッション後は各グループのファシリテーターを通じて全体共有が行われ、内閣府・つくば市の立場からのフィードバックもいただきました。最後に①②について参加者それぞれの「次のアクション」をチャットで共有しました。</p>
効果	女性研究者を始めとした多様な人材が活躍できる研究環境を構築していくためには、研究同士、機関同士のネットワークや協働も重要です。さらに併せて、体制を整えていくためにも今回のような形で自治体や国に対して意見を伝えていく機会を設けていくことも重要だと感じています。

イノベーションを支える多様な人材の活躍に向けて

～次期科学技術・イノベーション基本計画の共創に向けた全国キャラバン～
(つくば開催)

政府は、来年度から5年間を対象とする第6期科学技術・イノベーション基本計画の検討を進めています。第5期科学技術基本計画では、研究者新規採用の女性比率を3割に高めるなど具体的な数値目標を明記しましたが、未だ多くの課題が残っています。科学の街つくば市近郊で働く皆さんと共に、今後の女性研究者・技術者の人材育成・研究環境向上への取組について考えるイベントです。この機会に、政府やつくば市に私たちの声を直接届け、基本計画を共創しませんか。

日時 2020年12月2日(水)

13:30～15:00

方法 Zoomビデオ会議によるオンラインウェビナー
(PC、タブレット、スマートフォンで簡単にご参加できます)

申込フォーム ご担当者様にアドレスをお送りしています

締切 11月16日までにお申し込みください
(お申込後、参加用URL等ご連絡します)

無料(各機関から原則2名まで)

プログラム

- 13:30～13:40 あいさつ
(つくば市:森祐介氏)
- 13:40～13:55 次期科学技術・イノベーション基本計画
概要説明(内閣府:小谷元子氏)
- 13:55～14:10 グループディスカッション
1、人材育成の課題
2、研究環境の向上に向けた課題
- 14:10～14:50 グループ意見発表
内閣府及びつくば市との意見交換
- 14:50～15:00 まとめ

内閣府参加者

小谷 元子 (こたに もとこ)氏
(東北大学理事・副学長(研究))
総合科学技術・イノベーション会議議員)

プロフィール

2004年より東北大学大学院理学研究科教授。2008年～2013年同ディスティンクティブ・プロフェッサー、2012年より東北大学WPI-AIMR 原子分子材料科学研究機構(現 材料科学高等研究所)長(～2019年9月)。理化学研究所理事(2017年4月～2020年3月)を経て、2020年4月より東北大学理事・副学長。沖縄科学技術大学院大学学園理事(2014年11月～)、総合科学技術・イノベーション会議議員(非常勤、2014年3月～)、日本数学会理事長(2015年6月～2017年5月)、日本学術会議会員(23期・24期)を務める。第25回猿橋賞(2005年)東北大学総長特別賞(2005年)、東北大学総長教育賞受賞(2011年)を受賞。独・マックスプランク研究所、仏・高等科学研究所、英・ニュートン研究所など中・長期海外研究歴あり。

つくば市参加者

森 祐介 (もり ゆうすけ)氏
(つくば市政策イノベーション部 部長)

プロフィール

2011年文部科学省入省。内閣府、文部科学省で科学技術・イノベーションの推進や条約交渉、日中韓関係などに携わる。2012年、東京大学大学院新領域創成科学研究科博士課程修了、博士(生命科学)。2015年より米国留学、2016年ハーバードケネディスクールで行政学修士号を、2017年ハーバードメディカルスクールで生命倫理学修士号を取得。この間、マサチューセッツ工科大学・リサーチフェロー、ハーバード大学・リサーチアソシエイト。2019年6月より、つくば市・政策イノベーション部長として、市全体の経営戦略立案やスマートシティ化等を担当している。他に、政府ナッジ倫理委員会・委員長、新潟大学大学院医歯学総合研究科・客員研究員、筑波大学大学院システム情報工学研究科・非常勤講師、一般財団法人あなたの医療・理事等を兼務。

共催:つくば女性研究者支援協議会・つくば市・内閣府

③「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定

つくば女性研究者支援ネットワーク憲章

2015年11月10日

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

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

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

④「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
筑波技術大学
茨城県立医療大学
小野薬品工業株式会社
エーザイ株式会社
大鵬薬品工業株式会社
アステラス製薬株式会社
株式会社生体分子計測研究所
日本アイ・ビー・エム株式会社
アサヒビール株式会社
つくば市役所
茨城県庁
筑波大学

ダイバーシティ・サポート・オフィス 連携機関名

所属機関名
国立研究開発法人 森林研究・整備機構 森林総合研究所
国立研究開発法人 物質・材料研究機構
国立研究開発法人 産業技術総合研究所
国立研究開発法人 農業・食品産業技術総合研究機構

(敬称略)

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

世界で活躍する女性研究者を
つくば地域から

くろみんマーク

トモニマーク

会員

RISM ライフイベント支援企業 株式会社生体分子計測研究所 ★輝け！女性研究者★
～子育てしやすい環境づくり～

 エーザイ株式会社
 茨城県立医療大学 保健・医療に女性パワーを！
地域の保健医療を担い活躍する人材育成
 Women's Empowerment
 筑波学院大学
 筑波技術大学
 IBM
 小野薬品工業株式会社
 アサヒビール株式会社
 茨城県
 TSUKUBA
 筑波大学 持続的・包括的な女性研究者支援
Office of University of Tsukuba. ～人間の可能性と多様性の尊重～

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年度文部科学省技術人材育成費補助事業「女性研究者活動支援事業(拠点型)」

For Supporting Women Researchers

つくば女性研究者支援協議会

みなさまのご入会をお待ちしております。

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

[入会のお申し込み先]
つくば女性研究者支援協議会
つくば市天王台1-1-1
筑波大学ダイバーシティ推進室内
Tel&Fax：029-8534-8504/8505

活動内容

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

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

主な活動実績

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

参加機関

筑波大学、アステラス製薬、日本IBM、エーザイ、筑波技術大学、筑波学院大学、茨城県立医療大学、生体分子計測研究所、小野薬品工業、アサヒビール 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な、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。
第7条 会員は、本協議会が実施する各種活動に構成員として参加することができる。
(2) 会員は、会議への参加及び議決権を行使することができる。
(3) 会員は、それぞれ一個の議決権を有し、その議決権を行使し、本協議会の事業について説明を求めることができる。
(4) 会員は、本会則及び会議の議決を遵守する。
(5) 会員は、本協議会の目的を達成するために、本協議会の活動に積極的に参加する。
(6) 会員は、本協議会の入会時に届出た内容に変更が生じたときは、本協議会事務局へ通知しなければならない。

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

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

(会議)
第10条 本協議会の会議は会長が招集し、毎年定期的に開催する。会議では、事業報告、事業計画、本会則の改正、本協議会の事業に関する提案・情報提供など、協議会の事業内容について審議し決定する。
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. 意識啓発事業

①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	第1回ダイバーシティセミナー 「SOGL/LGBT+に関する基礎知識と筑波大学の取組」
実施日	2020年8月3日（月）～2020年8月31日（月）
場所	オンライン（MS-Stream）
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（オンデマンドによる動画配信）
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ）） <input type="radio"/> 無
来場者	人数：約100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 type="radio"/> HP <input type="radio"/> メール発信 その他（ ）
実施者	河野禎之 助教
内容	例年、教職員対象に行っていた同内容のセミナーを、本年度はStreamを利用したオンデマンド形式で実施しました。 研修会は、SOGL/LGBT+に関する基礎知識を身につけるとともに、本学の取組状況を理解することを目的としました。
効果、問題点	動画は8月3日～8月31日間に公開し、約100名の方々にご視聴いただきました。研修会後のアンケートでは、参加者から公開期間延長を希望するご意見等をいただき、今後は意識啓発活動として、動画公開の時期や期間を検討することとなりました。

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	第2回ダイバーシティセミナー 「研究者のリアルを知る」（ランチ懇談会）
実施日	2020年10月8日（木）11:30～12:30（途中参加・退出可）
場所	オンライン（Zoom）
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 教員 職員 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：14名、（内訳 学生：7名 研究者ゲスト：2名 職員：5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	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>第2回ダイバーシティセミナー「筑波大学先輩の研究者に聞くランチ懇談会～研究者のリアルを知る～」を開催しました。</p> <p>大学院への進学には研究のことだけでなく、修了後のキャリアパスやライフイベントのことなど、様々な不安がつきものです。そこで、実際に筑波大学で大学院生活を送り、本学で研究を続けていらっしゃる方から、学生たちが直接お話できる機会を設けました。今回は研究者のライフイベントに焦点を当て、研究者同士でご結婚された筑波大所属の研究者2名をゲストにお呼びしました。</p> <p>ライフイベントに関する話以外にも、大学院に進学するときの心境や、研究者の道を選んだ理由といったキャリアパスに関するお話から、研究をどう社会実装していくのかといったお話まで多岐にわたる内容をお話いただきました。</p>
効果、問題点	<p>終始、和やかなムードで進行することができました。約9割の学生が、今回参加して悩みや不安が減ったというアンケート結果となりました。今後の進路の参考になったという回答もありました。</p> <p>参加者からは、他分野の方のお話も聞きたいといった声もいただいたことから、今回1回限りではなく、引き続き開催していこうと考えております。</p> <p>対面とは異なり、オンラインでは参加しやすさがある一方で、学生にとってはカメラをオンにして直接話すことのハードルが高いとも感じました。オンラインでの良さを生かし、気軽に参加したり質問したりできる方法も検討したいと思えます。</p>



2020年度
第二回
ダイバーシティ
セミナー

筑波大学先輩研究者に聞く ランチ懇談会

研究者のカップルお二人をお迎えし、ライフイベントと研究の両立について、
実体験を基にお話しただけです。気軽にご参加下さい。

研究者のリアルを知る

10月8日（木）

時 間：11:30～12:30 ZOOMにて
※後日URLをお知らせいたします。

対 象：筑波大学修士課程
（学群生・博士の方は応相談）

参加費：無 料

定 員：30名（先着順）

申込フォーム：10月7日17時〆切

<https://forms.gle/Y8a38M6b24wVxghV7>



博士論文を出すまでどれくらいか
かりました？

アカデミックの道
に進む魅力は？

研究者のワークライフバランス
はどうですか？

プライベートな時間は
ありましたか？

研究者カップル
のメリットは？

先輩研究者に気にな
る事を聞いてみよう！



【主催・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

HP:<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

Mail:diversity@un.tsukuba.jp

TEL:029-853-8504

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	第3回ダイバーシティセミナー 「ファイナンシャルプランナーに聞く『お金』の話」
実施日	2020年11月9日（月）14:00～16:00
場所	オンライン（Zoom）
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 教員 職員 学生（大学院生） その他（ポスドク・他大学）
来場者	人数：20名、（内訳 大学院生18名 ポスドク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 メール発信 その他（ ）
実施者	筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>第3回ダイバーシティセミナー「ファイナンシャルプランナーに聞く「お金」の話」を開催しました。</p> <p>大学院生やポスドクは20～30代の多数事例（会社勤め・正規職員…等）に当てはまらないことが多く、年齢・収入・今後のキャリアプラン等も多様です。その点を考慮したキャリアプラン・ライフプランをまず金銭面から考えることで、博士・ポスドクが抱える経済的不安を緩和および解消する機会としました。</p> <p>今回はコンソーシアム共有プログラムを通じて、他大学からの参加も受け付けました。講師として、氏家祥美氏（ファイナンシャルプランナー ハートマネー代表）をお招きしました。</p> <p>セミナー前半は氏家氏から「お金の基礎知識」と題して、税金や社会保険、金利について講義がありました。後半は「ライフプランニング」として、まずは自分と家族の年齢ごとのライフイベントを年表に整理し、その時々で必要となる金額の見通しを立てました。その後、4人一組のグループセッションを行い、年表をもとに互いの気づきについて話し合いました。講師には各セッションに入っただき、適宜アドバイスいただく一方、その場での質問にも回答していただきました。</p>
効果、問題点	<p>アンケートでは「ライフプランについて深く考えるきっかけになった」「所得や年収、控除などを就職前に学べて参考になった」「実例が多くわかりやすかった」との回答がありました。様々な立場の受講生と話したことで、多様な価値観に触れられ視野を広げられたとの回答が複数ありました。</p> <p>セミナーを受講したことでお金に関する不安や悩みが解消されたかとの質問には、受講者の約9割から「解消された」との回答をいただきました。就職をしても所得や控除については、知る機会がなかなかなく、わからないまま生活していることが多い中で、とてもよい機会だったと感じています。また、キャンパスに通う機会が制限されている中で、学生同士意見を交わす場になったと感じました。</p> <p>主催側も参加者の反応や関心のある話題だと知ることができました。</p>
反省事項	ネットワーク回線の不備等への対応について、対応策を検討したいと思います。

II

ちゃんと知っていますか？「お金」のこと。

社会保障や確定申告、利用できる社会資源…etc.

知っているようで意外と知らないお金の基本。

基本を学び、自身のマネープランを考えてみませんか？

2020年度 第3回
ダイバーシティセミナー

ファイナンシャルプランナーに聞く 「お金」の話



～博士・ポスドクの「ライフ」を考える～

日時：11月9日（月）14：00～16：00

対象：筑波大学 博士後期課程/ポスドクの方

場所：ZOOM（Webセミナー）

アドレスは参加者に後日お知らせします

参加費：無料

【申込フォーム】 <https://forms.gle/KTb4MQSRx9mS6LQt9>

（11/2までにお申込みください）



博論…就職…。
結婚？
親の介護？
…etc



【講師紹介】

氏家 祥美 Yoshimi Uzie

ハートマネー代表
ファイナンシャルプランナー
キャリアコンサルタント

お茶の水女子大学大学院修了。子育ての合間にFP資格を取得。2010年にFP事務所ハートマネー代表に。マネー&キャリアプランニングを得意とする。家庭科の教科書の経済パートを執筆するなど、金融リテラシーの普及をライフワークとしている。

当日プログラム

金融リテラシーのレクチャー + マネープランやライフプランを考えるワーク（グループワーク有）



【主催・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

H P : <https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

TEL : 029-853-8504 MAIL : diversity@un.tsukuba.ac.jp（ダイバーシティ担当）

②Siriusランチミーティング

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	第1回Siriusランチミーティング「新型コロナウイルス感染症と働き方」
実施日	2020年6月10日（水）11:30～12:30（途中参加・退出可）
場所	オンライン（Zoom）
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（ランチミーティング）
	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	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 教員 <input checked="" type="checkbox"/> 職員 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：11名、（内訳 研究者：7名 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 <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 その他（ ）
実施者	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>今年度は当初から新型コロナウイルス感染症のために休校や自粛生活が続き、その影響でコミュニケーションをとる機会が急速に減りました。</p> <p>外出は気軽にできませんが、今まで少数派だった在宅勤務が広く取り入れられていることからオンライン上で繋がることができると考え、ランチやお茶をいただきながら、気軽に話せるSiriusランチミーティングを企画しました。毎週1回、話題提供をしていただくゲストの先生をお呼びし、計3回の連続開催としました。</p> <p>1回目のゲストとして医学医療系で産業医・感染症対策がご専門の堀愛先生にご参加いただきました。堀先生からはオンライン開催に切り替わった学会や授業について、またオンライン診療についてお話いただきました。他にも、新型コロナとワークライフバランスについて、参加者間で「私はこうしている」「こんな風になると良いかも」といったアドバイスも出ていました。</p> <p>オンラインでのランチミーティングは初の試みでしたが、あっという間に時間が過ぎ、事務局としても改めてコミュニケーションを取ることの大切さを実感できました。</p>
効果、問題点	<p>途切れることなく話題が出て、参加者皆さんが笑い、共感し、うなずいておられ、開催者として限られた中でもとても充実した時間を過ごしていただけたと実感しています。</p> <p>またこの会で、子育て中でもオンラインなら参加できるなど、新たな気づきとポジティブな面を多く発見できました。</p>



オンライン開催

Sirius

ランチミーティング

第1回のゲストは

医療医学系 堀愛先生

自粛や在宅勤務が続きますが、本学の専門家を交えて息抜きしませんか。
第1回は産業医学がご専門の堀先生をお迎えします！
先生とのお話有り、フリートーク有りの1時間です。

日時：2020年6月10日（水）

時間：11時半～12時半（途中参加・退出可）

会場（ツール）：ZOOM（アドレスは別途ご案内します）

どなた様もお気軽にご参加ください！

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	第2回Siriusランチミーティング 「今どんな情報がSNSで流れている!？」
実施日	2020年6月16日（火）11:30～12:30（途中参加・退出可）
場所	オンライン（Zoom）
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（ランチミーティング）
	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 <input checked="" type="checkbox"/>
対象者	一般 <input type="checkbox"/> 教員 <input checked="" type="checkbox"/> 職員 <input checked="" type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：6名、（内訳 研究者：3名 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 <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 その他（ ）
実施者	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>不安と慌ただしい日々の中で、新たなコミュニケーションの場として第2回目となるSiriusランチミーティングを開催しました。2回目のゲストはシステム情報系の佐野幸恵先生にご参加をいただき、コロナ禍でより翻弄されたSNSの情報などをテーマに行いました。いつも何気なく使っているSNSですが、そこに投稿された膨大な記事からその時々の背景や傾向が見えてくることなど、資料も用いてご説明いただきました。</p> 
効果、問題点	<p>オンライン授業を準備するに際しての「膨大な情報の多さ」や実際にオンライン授業による「学生の成績アップの効果」等の情報交換ができました。</p> <p>ミーティングにおいては、オンラインに対応できる先生方の業務負担など、多くの実体験を共有することができました。</p> <p>オンラインの会議や授業は、コロナ禍の時期のみでなく今後も継続してほしいという意見が多く、ライブイベントに左右されない手段だと共有することができました。</p>
反省事項	<p>大勢の方にご参加いただけるように2回目は曜日を変えて開催しましたが、もっと開催日のアナウンスを明確にする必要があったと感じました。そして、学内の子育て支援やベビーシッター割引券などのサービスを利用したことがないなどの声を知ることができました。今後のイベントや働きかけについて考える機会にもなりました。</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	第3回Siriusランチミーティング 「今、家族や子供との関わり方どうしてる!？」
実施日	2020年6月22日（月）11:30～12:30（途中参加・退出可）
場所	オンライン（Zoom）
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（ランチミーティング）
	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（ <u>教員</u> ）（ <u>職員</u> ） 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	人数：10名、（内訳 研究者：5名 職員：5名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース（ <u>HP</u> ）（ <u>メール発信</u> ） その他（ ）
実施者	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>3回目となるSiriusランチミーティングを開催しました。</p> <p>3回目のゲストには人間系の安藤智子先生にご参加いただき、お話を聞くとともに、各参加者から在宅勤務中の家庭でのエピソードなどを紹介していただきました。お子さんの登校・登園の際の体温の判断基準が地域ごとに異なることには、参加者一同が驚きました。そしてその話題をきっかけに、休校や休園、登園自粛が長引いた中での苦労などを共有しました。</p> <p>また在宅勤務を通して、「自分が置かれている状況をどのように伝え、相手に理解してもらうのか」「今まで以上にきちんと説明し伝えようとしなければ、相手には伝わらない」というリモートでのコミュニケーションの大変さや、今までは気にかけていなかった伝えることの難しさを考えることにつながった、という気づきの声もありました。</p> <p>育児休暇が明けて間もないうちに登園自粛になった方もおられ、参加者それぞれが様々なライフイベント期にあること、更に多様な生活スタイルがあることを知る機会となりました。楽しく会話を楽しむことができたランチミーティングとなりました。</p>
効果、問題点	<p>オンラインで開催することによって、つくばキャンパス内の教職員だけでなく、東京キャンパスからも参加できる為、交流の枠が格段に広がりました。孤立した気持ちになってしまいがちな現状ですが、充実した時間と心配事等を共有できたことで、気持ちのゆとりと新たな出会いがありました。</p>





Sirius

ランチミーティング

自粛や在宅勤務が続きますが、
本学の専門家を交えて息抜きしませんか

時間:11時半～12時半(途中参加・退出可)
会場(ツール):ZOOM

～第2回～ 6月16日(火)

ゲスト:システム情報系
佐野 幸恵 先生
今どんな情報がSNSで
流れている!?



～第3回～ 6月22日(月)

ゲスト:人間系
安藤 智子 先生
今家族や子供との関わり方
どうしてる!?



【予約不要】

どなた様もお気軽にご
参加ください!

【問い合わせ】
DACセンターダイバーシティ担当
樋熊・片岡
MAIL:diversity@un.tsukuba.ac.jp

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	第4回Siriusランチミーティング 「ライフイベントと研究の両立支援を考える」
実施日	2020年8月26日（水）11:30～12:30（途中参加・退出可）
場所	オンライン（Zoom）
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（ランチミーティング）
	展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 <input checked="" type="checkbox"/> 体験型 <input type="checkbox"/> その他（ <input type="checkbox"/> ）） 無
対象者	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 教員 <input checked="" type="checkbox"/> 職員 <input type="checkbox"/> 学生（大学院生） その他（ <input type="checkbox"/> ）
来場者	人数：10名、（内訳 研究者：6名 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 <input checked="" type="checkbox"/> HP <input checked="" type="checkbox"/> メール発信 その他（ <input type="checkbox"/> ）
実施者	○筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>筑波大学ではライフイベント期にある教員に対して、研究の継続・復帰の為の支援事業を行っています。これまでも利用者の声から支援内容の改良を試みてきましたが、今後のより良い支援を考えるべく、「ライフイベント期にどのような支援を望むか」をテーマにランチミーティングを実施しました。</p> <p>本事業の利用経験者からは、現在の形で大変満足しているとの声をいただきましたが、一方で今年度のような不測の事態に直面した時には予定通り研究が進まない時もあるため、柔軟な対応をしてほしいといった声も上がりました。特に、今はテレワークが主流となり移動時間が不要となりましたが、調査や実験を行うには制限が多かったり、研究補助者への依頼が困難になったりと、研究費の助成だけでは補えない課題点も明らかになりました。</p> <p>また本事業の他にも、ベビーシッター割引券についての話題もあり、利用できる制度を組み合わせて使っていくことも大切といったお話もありました。</p>
効果、問題点	<p>ライフイベントと研究の両立支援事業について、「今回のランチミーティングに参加して初めて知りました」という方もいらっしゃいました。所属している系により周知方法が違うことも分かり、現在の周知方法を見直すとともに、効果的な広報の仕方を考えることが今後の課題となりました。</p> <p>また同じライフイベントでも、介護の場合は突発的に対応を迫られる可能性も高く、より柔軟で充実した支援を整備することが急務だと感じました。</p> <p>参加者からはとても有意義なランチミーティングだったという声をいただきましたが、主催者にも様々な気づきのあった会となりました。</p>

2020年度 Sirius ランチミーティング 第4回
～ライフイベントと研究の両立支援を考える～

ライフイベントのときにどんなサポートが必要ですか？

妊娠・出産・介護・療養…etc

みなさんはライフイベントのとき、どんな支援やサービスがあると嬉しいでしょうか。

「子どもを小学校から塾まで送り迎えしてほしい」「系ごとに保育所を作ってほしい」など。

より多くの研究者の方が利用できる支援内容を考えるため、

みなさまのご希望・ご意見をお聞かせください。



家事代行サービスの割引券はないの？

研究補助者を探すのが大変。
もっと簡単に探したい。



タクシーでの通院費を支援してほしい

日 程：2020年8月26日（水）

時 間：11:30～12:30

実施方法：ZOOM

（URLは別途お知らせします）

※現在のライフイベント状況に関わらず、
みなさまのご参加をお待ちしております！

〈参加申込・問い合わせ先〉

DACセンター ダイバーシティ担当

Mail：diversity@un.tsukuba.ac.jp

4. 環境整備

① 育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業、

管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業

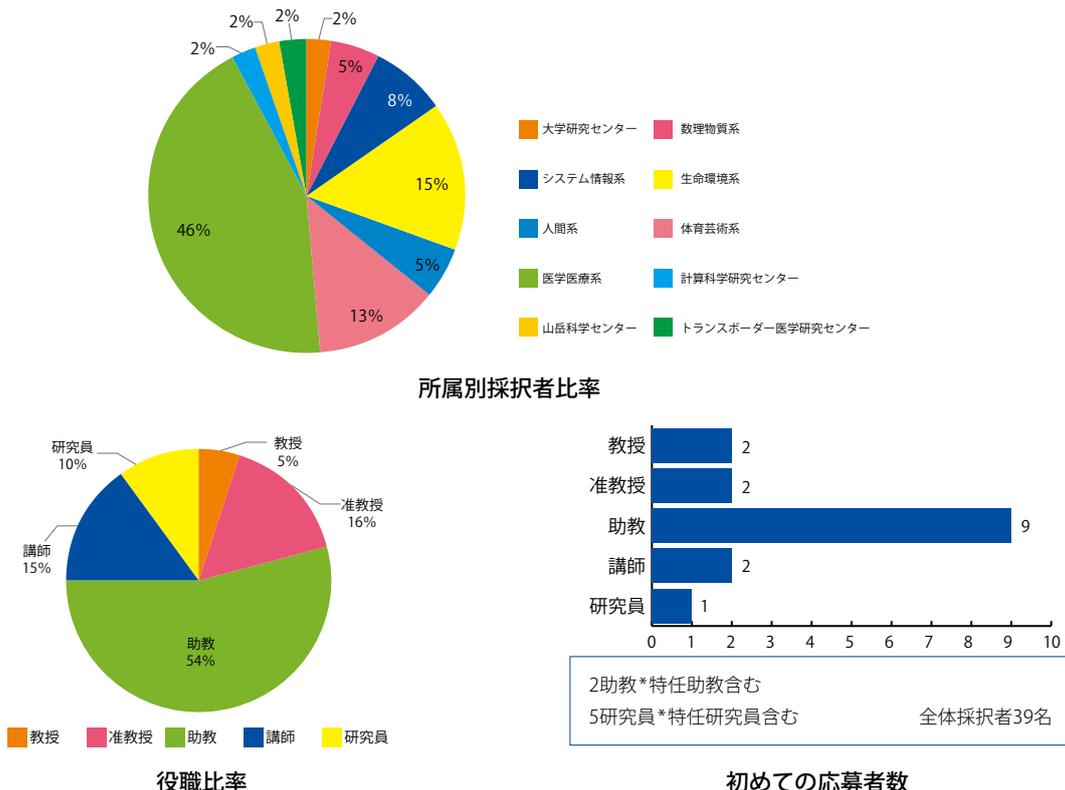
筑波大学では、平成23年度より、出産・育児等で研究が中断しやすい女性研究者等の研究継続支援事業として「育児等との両立のための研究・事業補助者雇用経費助成制度」を開始し、平成30年度からは支援の範囲を広げ、「育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業」として実施しております。また、平成22年度より管理運営業務等に携わる男女格差の是正のため、「管理運営業務等の大学運営に参画する女性研究者に対する補助者派遣事業」を開始し、平成24年度からは、対象者に外国人等を加え「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度」を実施しています。

令和2年度は「育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業」39名の研究者へ、「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関連経費支援事業」6名の研究者へ支援を実施いたしました。そのうち16名の方が、初めての申請・助成となりました。これにより、以前に比べ幅広い研究者に認知されている事を感じ取ることが出来ました。

特に今年度は、緊急事態宣言による休校・休園が実施されたことにより、例年と同じようにワークライフバランスを保つことが困難になる状況もありました。そのような中で、本支援事業の採択者からは、「年度途中で本支援経費を採択いただいたことで安定した研究補助者の雇用が実現でき、厳しい中でも着実に研究を前に進めることができました。本支援制度の充実は、競争的な環境に置かれている研究者にとって非常にありがたく、継続を強く願っております。」「ライフイベントによりキャリアが影響されやすい女性に対する取り組み、支援を行っていることは大変素晴らしく、実際にとても助かっております。」などという声をいただきました。

引き続き、ライフイベント期においても研究を継続できるよう、また管理運営業務を行う方々の多様性を高めるべく、支援を継続していきたいと考えます。

育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業



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、教職員を対象にベビーシッター割引券を発行しています。この事業は、仕事と子育ての両立による負担の軽減に加え、児童の健全な育成に寄与することを目的として、ベビーシッター利用料金の一部が助成されます。昨年度は、新型コロナウイルス感染拡大を受け、特例措置が設けられ、過去最多の利用者・利用枚数となりました。今年度も引き続き、特例措置も設けられましたが、昨年度末とは異なり各小学校・園によって休校・休園等の対応も異なったため、利用枚数が急増するということはありませんでした。

しかしながら、帰省や出国等の規制が続いたことにより、ベビーシッター割引券に対する問い合わせも多くいただきました。

また、体調不良にはとても敏感にならざるをえない日々の為、急な利用が例年より多かったと感じています。利用規定などあるものの、多くの方が利用できるよう柔軟な対応を心掛け、また当事業に関する周知にも今後ますます力をいれていこうと思います。

年度	利用者数	発行枚数	利用枚数
平成22年度	7名	30枚	13枚
平成23年度	3名	15枚	6枚
平成24年度	6名	50枚	34枚
平成25年度	8名	193枚	147枚
平成26年度	8名	185枚	171枚
平成27年度	2名	20枚	18枚
平成28年度	12名	173枚	132枚
平成29年度	12名	366枚	315枚
平成30年度	17名	369枚	309枚
令和元年度	20名	837枚	573枚
令和2年度	16名	590枚	404枚

③学内育児スペース

本学で働く教職員や本学で学ぶ学生が、子育てと研究活動、業務、学業の両立を支援するため、学内に育児スペースの開設を推進してきました。授乳・搾乳・おむつ替え・妊婦の休憩場所等、一時的な育児スペースとして利用できる場所がオープンしました。受け付けは各支援室が担当します。

平成29年12月ヒューマン・ケア科学専攻（総合研究棟D7階）に、学内で初めて育児室が開設されました。

子育てをしながら大学院に通う女性が多いヒューマン・ケア科学専攻では、学生たちの要望をきっかけに同専攻が開設しました。備品の寄付や、もうすぐパパになる男子学生がフロアマットを貼るなど、周囲の協力も得て開設されました。利用対象はヒューマン・ケア専攻に所属する教職員と学生です。



平成31年3月人文社会系（人文社会系棟B201室）に、人文社会系の教職員・学生を対象としてオープンしました。



令和元年5月医学医療系（医学医療系棟330室）に、医学医療系の教職員・学生を対象としてWomen's Roomがオープンしました。



5. 相談事業

①相談室“あう”とキャリア相談

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について後回しにしがら、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回りたい。

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.

筑波大学 **ワーク・ライフ・バランス相談室“あう”**

予約方法 Email: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
電話: 029-853-8503

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いか
- 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・育休から復帰する部下をどう支援したらいいのかわからない

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
- 家庭内での役割分担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、家族も持たない・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 申し込みはメールまたは電話にて受け付けています
Email: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
電話: 029-853-8503
- 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が実現できるように応援しています!

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: 毎週木曜13:15~17:15
なお上記の時間を予約上相談可能です。

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

筑波大学 **筑波大学 ダイバーシティ推進室**

キャリア相談
Career Counseling

ダイバーシティ推進室では、筑波大学で学び、働き、研究する方々のキャリアに関する相談をお受けしております



今後のキャリアの方向性について、一度きちんと考えてみたい

結婚や子育ても含めて、今後のキャリアプランを相談したい

仕事(研究)と家庭生活の両立について

結婚、子育て、上手にライフイベントをのりこえるには?

職場での働き方や仕事の進め方について相談したい

このような相談がございましたらキャリア相談をご利用ください

仕事・研究を続ける中で生じる様々な悩みについて、ご相談をお受けいたします。相談とまではいなくても、ちょっと聞きたいことや聞いてもらいたいことなどでも、お気軽にご利用ください

キャリアカウンセリングの専門相談員がご相談をお受けいたします。



開設告知リーフレット

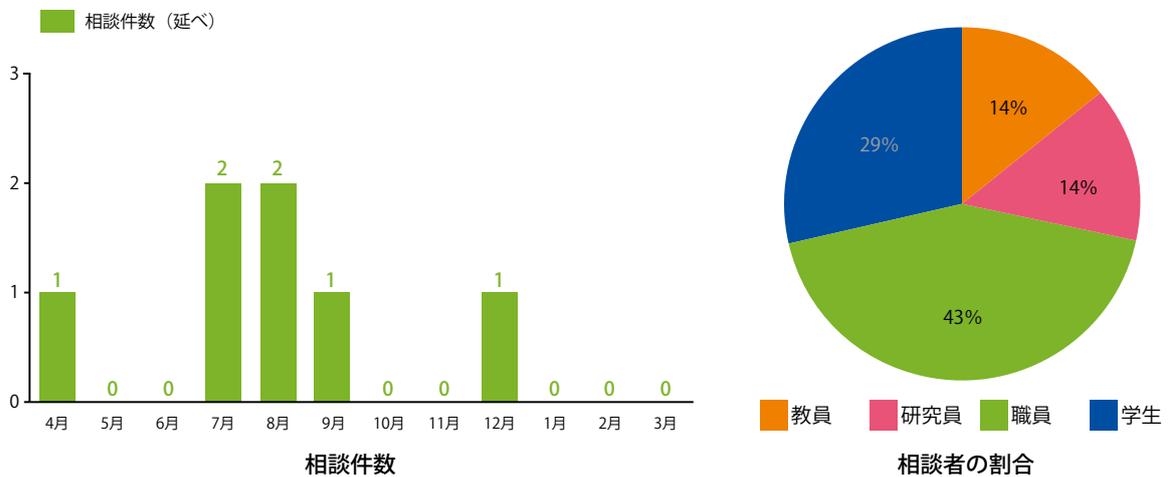
【相談内容の傾向】

令和2年度においての相談は、ほとんどがWEB会議システムを利用しての実施となりました。育児と研究の両立の為に利用できる制度や、どの部署に確認したら良いのかなどの問い合わせが多く寄せられました。「相談までではないが、教えて欲しい」というニーズも多く、今後も、一人でも多くの方が制度を利用できるよう寄り添って対応していくことが大切だと考えます。

学内の育児や介護等に関連する制度においても、より一層の周知を進める必要があると感じました。

【WLB相談室“あう”とキャリア相談】

令和2年度は、昨年度に比べると相談件数が減少傾向にありました。ですが、遠方からでも可能なWEB相談を行ったことにより、対面では相談しにくいと感じている方にも利用していただけたのではないかと感じます。また、今年は相談員への相談までには至らない、メールによるお問い合わせを多くいただきました。特に今年度は、在宅勤務やオンライン化など、「働き方」の変更を強いられた方が多いためか、例年はなかったワークライフバランスに関連する制度や事業に関心を持たれた方からのお問い合わせが増えました。



【今後】

在宅勤務の割合増加の他にも、諸々の事情から学内相談室への来室や相談自体を躊躇される方も少なくないと感じます。WEB対応のみに偏らず、“相談をあきらめる理由”を作らない環境作りが大切と考えます。相談者に寄り添い、それぞれの要望にあわせた柔軟な対応を引続き心掛けていきます。また、利用できる制度等については、HPでのご案内をより分かりやすいものにしていくよう心掛けたいと思います。

また、令和2年度はステイホームや自粛生活が長期化するなど、大きな制約が強いられた1年でした。急激な生活習慣の変化によりコミュニケーションの場も急激に減少しています。そのような中でも、ライフプランニングやキャリアプランについて気軽に「聞ける・話せる」場所として、本相談室を今以上に利用いただけるよう周知に努めていきます。

②LGBT相談

令和2年度の相談者は学生のほか教職員からもありました。学生の内訳は学群生3名、大学院生3名です。相談内容に関しては支援情報の入手（学内外の当事者支援組織の紹介等）が最も多く、次いで就職・進学に関する相談、人間関係に関する相談が多かったです。カミングアウトに伴う相談も2件、学籍簿に関する相談も1件寄せられました。一昨年度は全体で8名12件、昨年度は7名11件の相談がありましたが、今年度は8名9件でした。学外からの問い合わせについては9件寄せられ、特に支援体制の構築に関する質問が多かったです。なお、今年度は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響により、原則としてオンラインでの相談としました。

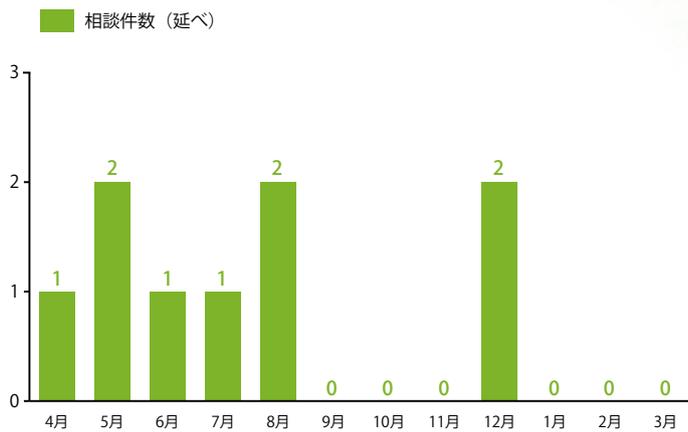


図1 相談月別推移（令和2年度）

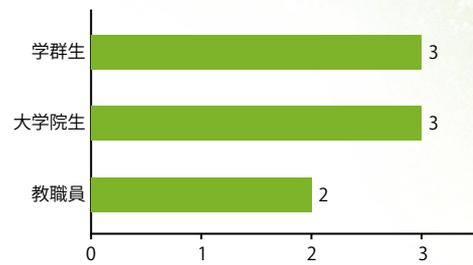


図3 相談者属性別人数

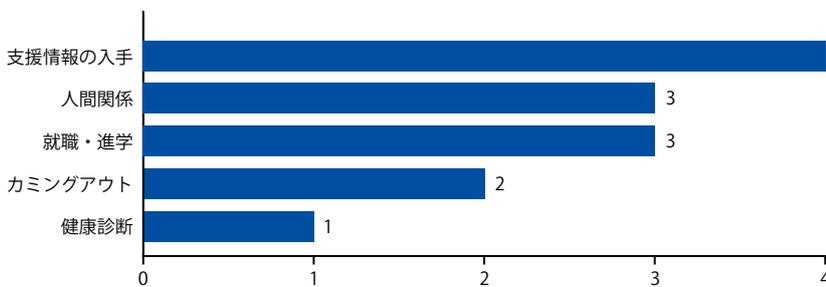


図2 相談内容別件数（複数回答）

学外からの問い合わせがあった機関等	
地方自治体	2件
大学等	7件

* 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。

- 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

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担当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 **ダイバーシティ担当**

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

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

③相談窓口総覧

学内の相談窓口一覧を作成し、配付しています。

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, family 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
学生エリア Tel: 029-859-1207
Student Plaza: 029-853-8430
Kasuga Area: 029-859-1207



学生相談室

Counseling and Psychological Services

対象 Recipient
学生・保護者・教職員
Students, family 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 (要予約)
Reception: 029-853-2415
(Appointment system)



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

連絡先 Contact information
就職課
Division of Career Services
受付方法: 電話またはWeb (要予約)
Tel: 029-853-8444



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
(ポストドクのキャリア相談も可)
Matter of career development

連絡先 Contact information
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
Center for Diversity, Accessibility and Career Development
Tel: 029-853-8504
E-mail: careershien@un.tsukuba.ac.jp
(要予約)



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
(ライブ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
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
Center for Diversity, Accessibility and Career Development
Tel: 029-853-8504
E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
(要予約)



We're With You

相談窓口一覧

発行日: 2023.10
University of Tsukuba



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 (学生のみ、有料)
Matter of Mental Health (Students only, fee-for-service basis)

連絡先 Contact information
保健管理センター
University Health Center
受付電話: 029-853-2411 (要予約)
Tel: 029-853-2411
(Appointment system)



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 (有料)
(fee-for-service basis)

連絡先 Contact information
保健管理センター
University Health Center
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
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
Center for Diversity, Accessibility and Career Development
Tel: 029-853-8504
E-mail: diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
(要予約)



障害学生支援の相談窓口

Support service for students with disabilities

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

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
ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
Center for Diversity, Accessibility and Career Development
Tel: 029-853-4584
E-mail: shougaisshien@un.tsukuba.ac.jp
(要予約)



留学生相談室

International Students Consulting Room

対象 Recipient
学生・家族・教職員
Students, their family members, faculty and 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: qc-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

これまで筑波大学では女子中高生を対象として、リケジョサイエンス合宿やリケジョ応援カフェといったイベントを自治体や研究機関等と協働で実施してきました。今年度は対面でのイベントは実施できませんでしたが、代わりに、理系分野に所属する大学生・院生、理系分野出身の社会人をロールモデルとして紹介する動画を作成しました。

今回の動画作成を通して、好きなことや興味のあることを追求していく姿はみなさん輝いていると感じました。ジェンダー等の個人の属性が、子どもたちの学びたいという気持ちの妨げにならないような社会づくりに貢献できるよう、今後も引き続き力を尽くしたいと思います。

<p>先輩リケジョが語る大学生活 —好きなことを追求しよう—</p>  <p>理系の魅力</p>	<p>理系のお仕事 ～「私」の興味を社会のチカラにつなげよう～</p>  <p>理系分野に化学について関心を持ちたいです。</p>  <p>中高生のみさんへのメッセージ</p>
 <p>TSUKUBA 筑波大学 University of Tsukuba</p>	<p>動画はHPで公開中です。</p>  <p>https://diversity.tsukuba.ac.jp/?page_id=22287</p>

②学群総合科目・大学院共通科目

ダイバーシティ担当では、学群生を対象とした学群総合科目「ダイバーシティ&インクルージョン入門」、自由科目（特設）「ダイバーシティとジェンダー／セクシュアリティ」を春学期と春季休業中に開講しています。また、大学院生を対象とした大学院共通科目「ダイバーシティとSOGI/LGBT+」を春季集中授業として開講しています。令和2年度の受講生数はおおよそ延べ250人を数えました（令和2年度はすべてオンライン開講）。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。

令和2年度 大学院共通科目【0A00403】

科目名「ダイバーシティとSOGI/LGBT+」

ダイバーシティ × セクシュアリティ



学群生も
参加歓迎！

オンライン実施

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！

※ 学群生の受講希望者はポスター最下部を参照

2021年 2月20日（土）10時～17時 @ Zoom（同時双方型）

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

2021年 2月21日（日）10時～17時 @ Zoom（同時双方型）

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（外部講師による講演を含む場合があります）

履修登録期間：2021年 1月13日(水)まで

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

- ★ 学群生で受講希望者は学群自由科目「ダイバーシティとジェンダー／セクシュアリティ」を履修してください。同内容となります（レポート課題等が異なります）。
- ★ 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。

担当教員：河野禎之（人間系/DACセンター）

③ロールモデル懇親会

課題管理実施報告書

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	ロールモデル懇談会
実施日	2021年1月20日（水）11:30～12:30、2021年1月28日（木）11:30～12:30、 2021年2月24日（水）11:30～12:30、2021年3月5日（金）11:30～12:30、 2021年3月9日（火）11:30～12:30
場所	オンライン（Zoom）
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：全5回 学生・大学院生 40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	筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>大学院進学や、博士号習得後のキャリアパスを考える機会として、ロールモデル懇談会を5回開催しました。各回1～2名の博士号取得者や博士課程に在籍している女性をゲストにお招きし、ご自身のご経験をお話しいただくとともに学生からの質問に答えいただきました。</p> <p>ゲストは大学教員だけでなく研究機関や企業の研究職、URAのの方にご協力をいただきました。また5回目は特別編として、博士後期課程の学生にもご登壇いただきました。</p> <p>「博士の女性」と言っても、研究されていた分野やキャリアパス、やライフイベントについても皆さま様々です。そのため各回で異なる視点からお話を伺うことができました。学生からは、進学や就職に関する悩みやライフイベントと研究の両立への不安といった内容の質問が多く寄せられました。ゲストの豊富な経験はお聞きしているだけでも大変参考になるもので、学生への回答も具体的かつ実用的なものばかりでした。ライフイベントと仕事の両立についても、近年はオンライン化や働き方改革の影響から環境改善が進んでいることもわかりました。進学や研究、就職の過程で様々な経験をされてきたゲストとの交流は、学生にとっても多くの気づきがあったのではないのでしょうか。</p> <p>当初は4回の開催予定でしたが、参加していただいた博士課程の学生から「自身の経験も他の学生の参考になるかもしれない」とお声がけいただき、急遽特別編として現役の博士学生にもお話しいただきました。</p> <p>この懇談会は、学生たちに博士号取得後の選択肢の多様性を知ってほしいという思いから実施しました。今後も、学生が将来を考える際のお手伝いができるような企画を開催していこうと思います。</p>

効果、問題点	<p>ライフプランの立て方など参考になる事例がとて多く、アンケートからも「前向きに考えられるようになった・とても参考になった」との声を多くもらうことができました。また、「やりたいことを諦めるのではなく、どうしたら叶えられるかを考えたい」と、前向きな感想もいただきました。</p> <p>ゲストからは進学に限らず、キャリアパスについてのアドバイスをたくさんいただきました。学生には、一度就職をした後に大学院に進学したり、働きながら学位を取得したりと、様々な学びの形があることを伝えられたと思います。懇談会後のアンケートでは、「新型コロナウイルスの感染防止のため、先輩と知り合う機会が減り、進路について知る機会がない」との回答がありました。今後も引き続き、積極的な情報発信を心掛け、交流の場を設けていこうと思います。</p>
反省事項	<p>オンラインにより参加しやすい環境ではある一方、学生同士の横のつながりを作ることは難しかったと感じます。参加者同士のコミュニケーションが取れるような企画作りを目指していきたいです。</p>

<p>第1回 1月20日(水)開催</p> 	<p>第2回 1月28日(木)開催</p> 	
<p>ゲスト：中澤里奈氏 (Rina NAKAZAWA) (日本IBM東京基礎研究所 研究員)</p>	<p>ゲスト：新道真代 (Masayo SHINDO) (筑波大学URA研究戦略推進室 リサーチアドミニストレーター)</p>	<p>ゲスト：関谷 薫 (Kaoru SEKIYA) (筑波大学計算科学研究センター 広報・戦略室主任研究員)</p>

<p>第3回 2月24日(水)開催</p> 		<p>第4回 3月5日(金)開催</p> 	
<p>ゲスト：久保史織氏 (Shiori KUBO) (産業技術総合研究所 化学プロセス研究部門 主任研究員)</p>	<p>ゲスト：谷保佐知氏 (Sachi TANIYASU) (産業技術総合研究所 環境創生研究部門 主任研究員)</p>	<p>ゲスト：山本早里氏 (Sari YAMAMOTO) (筑波大学 芸術系 教授)</p>	<p>ゲスト：星 美加氏 (Mika HOSHI) (筑波大学 芸術系 助教)</p>

特別編 3月9日(火)開催



ゲスト：村雲和美氏 (Kazumi MURAKUMO)
(筑波大学 人文社会科学研究所
博士後期在学中)

オンライン

ロールモデル懇談会 博士号取得後の女性のキャリアパス

大学・企業・研究機関で活躍する博士号をお持ちの女性をゲストに招き、
博士課程進学から現在までのキャリアについてお話しいたします。
この機会に博士のキャリアパスについて話をしてみませんか？



博士に進学しようと思ったきっかけは？
博士号取得した後のキャリアパスって？
ライフイベントとの両立って実際どうなの？
博士の就活ってどんな感じ？

対象：筑波大学所属の学生はどなたでも参加できます

申込フォーム：<https://onl.tw/9bGhd6y>

(フォーム入力時に参加する回を選択してください)

※当日のURLは事前申込をされた方に別途お送りいたします。



第1回

日時：1月20日(水) 11時30分～12時30分

ゲスト：中澤 里奈 氏 (Rina NAKAZAWA)
(日本IBM 東京基礎研究所 研究員)

第2回

日時：1月28日(木) 11時30分～12時30分

ゲスト：新道 真代 氏 (Masayo SHINDO)
(筑波大学 URA研究戦略推進室 リサーチアドバイザー)

：関谷 薫 氏 (Kaoru SEKIYA)

(筑波大学 計算科学研究センター広報・戦略室 主任研究員)

【主催・問合せ先】ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp 電話：029-853-8504
HP：<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

第2弾開催決定

ロールモデル懇談会 博士号取得後の女性のキャリアパス

大学・企業・研究機関で活躍する博士号をお持ちの女性をゲストに招き、
博士課程進学から現在までのキャリアについてお話しいたします。
この機会に博士のキャリアパスについて話をしてみませんか？

博士に進学しようと思ったきっかけは？
博士号取得した後のキャリアパスって？
ライフイベントとの両立って実際どうなの？
博士の就活ってどんな感じ？



対象：筑波大学所属の学生はどなたでも参加できます

申込フォーム：<https://onl.tw/9bGhd6y>

(フォーム入力時に参加する回を選択してください)

※当日のURLは事前申込をされた方に別途お送りいたします。



オンライン

第3回

日時：2月24日(水) 11時30分～12時30分

ゲスト：久保史織 氏 (Shiori KUBO)
(産業技術総合研究所
化学プロセス研究部門 主任研究員)

：谷保佐知 氏 (Sachi TANIYASU)

(産業技術総合研究所 環境創生研究部門 主任研究員)

第4回

日時：3月5日(金) 11時30分～12時30分

ゲスト：山本早里 氏 (Sari YAMAMOTO)
(筑波大学 芸術系 教授)

：星 美加 氏 (Mika HOSHI)

(筑波大学 芸術系 助教)

特別編：在学中のキャリアとライフイベント

日時：3月9日(火) 11時30分～12時30分

ゲスト：村雲和美 氏 (Kazumi MURAKUMO)

(筑波大学 所属：人文社会科学研究科 博士後期在学中)

【主催・問合せ先】ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター
mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp 電話：029-853-8504 HP：<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

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
- アライグッズの作成 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

また、教職員への対応として、令和2年4月よりパートナーがいる教職員（地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員）の福利厚生として、休暇、休業、諸手当及び旅費等の対応を行っています。

詳細については、令和2年3月に改訂した「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」及びホームページよりご確認ください。

■ 授業・セミナー・FD実績

LGBT等に関するテーマを取り扱う授業として、学群総合科目「ダイバーシティ&インクルージョン入門」（春学期）や学群自由科目「ダイバーシティとジェンダー／セクシュアリティ」（春季集中）、大学院共通科目「ダイバーシティとSOGI／LGBT+」（春季集中）を実施しました。

また、令和2年3月に上記の改訂を行った「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」の周知や、LGBT等に関する意識啓発のため、オンライン（オンデマンド方式）による全学FD研修会（8月3日～31日、3月）を実施しました。特に、3月の研修では、外部の当事者講師を招いた講演を取り入れることで、従来の知識伝達のための研修と異なり、当事者の思いにふれることのできる機会をつくることができました。また、昨年度から引き続き認定NPO法人グッド・エイジング・エールズとの共催で「OUT IN JAPAN @ 筑波大学」を、新型コロナウイルス感染症の拡大防止策を講じたうえで附属中央図書館にて開催しました。さらに学外での活動として、中京大学（12月2日）、日本精工株式会社（12月15日）、筑波技術大学（1月14日）にて本学の取組について講演を行い、積極的な情報発信と情報共有に努めました。

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。



筑波大学
University of Tsukuba



LGBT+

等*に関する 筑波大学の基本理念と 対応ガイドライン



本基本理念・ガイドラインは、クリエイティブ・コモンズ・ライセンスの「表示」(CC BY 4.0)により利用できます。



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)

〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 スチューデントプラザ2階 Tel: 029-853-8504

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

平成29年3月初版
平成30年3月改訂
令和2年3月改訂
令和3年3月改訂

*LGBT等とは、Lesbian・Gay・Bisexual・Transgender及び他のセクシュアリティを含む総称とします。これらカテゴリーに直接当てはまらない当事者もいますが、本基本理念とガイドラインにおいては包括しています。

Printed by ISEBU Co., Ltd.

CONTENTS

04 I 筑波大学におけるLGBT等の性自認及び性的指向を理由とした差別の禁止及び解消に関する基本理念
Basic principles on prohibition and resolution of discrimination based on sexual orientation and gender identity of LGBT+ at University of Tsukuba

06 II LGBT等に関する概要と本学での支援体制

07 III 現状での具体的対応と方針

07 凡例

07 1 相談について

07 ① 相談窓口

08 ② 相談の流れ

08 ③ 学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携

09 2 氏名・性別の情報とその管理について

09 ① 氏名の変更

09 ② 性別の変更

10 ③ 性別情報の取り扱い

11 ④ 大学の発行する証明書の性別記載

11 ⑤ 大学に提出する諸書類における性別情報の記入

12 3 授業について

12 ① 体育実技の履修、更衣室、用具の配慮

12 ② 学外実習（教育実習等）の履修

12 ③ 授業におけるグループ分け

12 ④ 授業等における呼称

13 4 学生生活について

13 ① 定期健康診断

13 ② 学生宿舎

13 ③ 多目的トイレ

13 ④ 入学式・卒業式の服装と身なり

14 5 就職活動・キャリア支援について

14 ① 就職活動・インターンシップへの支援体制

14 ② LGBT等当事者にとっての就職活動

14 ③ 本学におけるLGBT等当事者へのキャリア支援

15 6 周囲の対応、特にカミングアウトについて

15 ① カミングアウトとは

15 ② 自己決定と情報のコントロール

15 ③ カミングアウトとアウティング

16 ④ カミングアウトが必要なきには

16 ⑤ カミングアウトされたときには

16 ⑥ 周囲の対応について

17 7 教職員への対応について

17 ① パートナーがいる教職員の福利厚生について

18 ② 申請手続きについて

19 IV 対応項目一覧

22 V おわりに

23 付録 ツールボックス

23 (1) 相談の際に

23 (2) 自分を見つめてみる

24 (3) 卒業・修了後の証明書発行における氏名の変更について

24 (4) 学外に提出する書類の性別記載について

24 (5) マイナンバーカードについて

25 (6) 体育の授業における男女別要素について

25 (7) 多目的トイレについて

25 (8) 就職活動の前に

26 (9) 就職活動について：LGBTフレンドリー企業等の指標

26 (10) 自分を偽るというつらさ

27 (11) カミングアウトしない生き方〜ゼロゼット〜

27 (12) カミングアウトを強要しないで

28 (13) カミングアウトの前に

28 (14) カミングアウトされたときに

29 (15) メディアや作品により作られるステレオタイプ

29 (16) 当事者を支援したいという方へ

30 巻末資料（相談窓口一覧・LGBT等の相談窓口ポスター）

別冊 ワークシート（CARIO-NEXT Lワークシート群）

※印刷版は1D棟スチューデントプラザ2階のキャビネットに配布しています。電子ファイルは、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）のウェブサイトにて公開しています。（<https://diversity.tsukuba.ac.jp/>）

OUT IN JAPAN

@筑波大学

2021年 1月 25日(月) ~ 1月 29日(金)

筑波大学中央図書館 2F 入口すぐ 常設展示

- ・ 認定NPO法人グッド・エイジング・エールズと共催
- ・ プロジェクトを担当した写真家レスリー・キーによる写真のうち、18枚の当事者の写真とメッセージを展示
- ・ 多様なセクシュアリティの当事者の「姿」と「思い」に触れることのできる機会です
- ・ 今回は2017年6月1日から日本の政令指定都市で初めて「パートナーシップ宣誓制度」を開始した札幌市で撮影された回を展示しています

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

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



詳細はこちらから

主催：筑波大学ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

共催：認定NPO法人グッド・エイジング・エールズ





CARIO-NEXT 活用ガイド

つくば Career Portfolio
CARIO-NEXT Lワークシート

「あなただけの、あなたの強さ。」

CARIO-NEXT Lワークシートとは？

筑波大学はあらゆる面で「開かれた大学」という理念のもと、多様性と柔軟性を持った新しい教育・研究を目指しています。本来の違いを持つ学生及び教職員がすべて尊重されるよう、本学では様々な取り組みを進めてきました。その中で2017年3月に策定されたのが、「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」です。

この大学に入学したあなたは、他の誰でもない「あなた」です。どんな人他の人との「違い」を持っていますが、それは力になることも時にハードルになることもあるでしょう。そこで、もし困難に直面していたら助けとなり、あなたならではの能力が存分に発揮されるよう、CARIOに新しく「CARIO-NEXT」を設けました。その第1弾が、ガイドラインに対応しLGBT等当事者を主な対象とした「Lワークシート」です。

これは、使う人をLGBT等に限定したワークシートではありません。大きな「違い」を持った人に向けたツールだからこそ、そうでない人にも大きな役割を果たしてくれるはずですよ。

①

Career Portfolio Worksheet L-11

困っていること整理シート 記入日 年 月 日

このシートは上から順番に書き、必要に応じて複数作成します。チェックは複数可で、必要ない事項は記入しません。

(1) この困りことはどれに関係する？ (複数チェック)	<input type="checkbox"/> (a) ①性的指向(どういふ性愛するか) <input type="checkbox"/> ②性自認(自分はどいふ性か) <input type="checkbox"/> ③社会的な性的表現(服装など) <input type="checkbox"/> ④恋愛指向(どいふ性心にときめくか)
	<input type="checkbox"/> (b) ①身体的要因 <input type="checkbox"/> ②性格的要因 <input type="checkbox"/> ③精神的要因(メンタルなど)
	<input type="checkbox"/> (c) ①自分自身に対して <input type="checkbox"/> ②誰か相手との関係で <input type="checkbox"/> ③集団や社会との関係で <input type="checkbox"/> ④自分の気持ちや伝えたいのうまく伝えられていない <input type="checkbox"/> ⑤自分からわからない/整理できない
	<input type="checkbox"/> (d) ①適切な行動をしてしまう <input type="checkbox"/> ②行動自体が取れない <input type="checkbox"/> ③自分がどうすればよいかわからない
	<input type="checkbox"/> (e) ①相手から意図的に困ったことをされる <input type="checkbox"/> ②相手は善意ではないが私には困ることをされる <input type="checkbox"/> ③相手は善意のつもりで私には困ることをされる <input type="checkbox"/> ④相手の意図や心がわからない <input type="checkbox"/> ⑤組織や集団の制度や構造の上で、私が困ることが起きている
	<input type="checkbox"/> (f) ①ストレスを感じる <input type="checkbox"/> ②恐怖を感じる <input type="checkbox"/> ③危険を感じる <input type="checkbox"/> ④涙然と心配がある <input type="checkbox"/> ⑤違和感やモヤモヤしたものをを感じる
(2) 困っていることの内容は？ (キーワードで可)	
(3) いつから？	<input type="checkbox"/> ①ここ1ヶ月以内 <input type="checkbox"/> ②ここ半年以内 <input type="checkbox"/> ③ここ1年以内 <input type="checkbox"/> ④入学以降(年入学) <input type="checkbox"/> ⑤高校生以降 <input type="checkbox"/> ⑥中学生以降 <input type="checkbox"/> ⑦ずっと <input type="checkbox"/> ⑧わからない <input type="checkbox"/> ⑨その他()
(4) いつまでに解決したい？	<input type="checkbox"/> ①いま <input type="checkbox"/> ②できるだけ早く <input type="checkbox"/> ③特には決めないが必要な時に <input type="checkbox"/> ④一定の時間が経ってから(どんな時?→) <input type="checkbox"/> ⑤その他()
(5) どこまで解決したい？	<input type="checkbox"/> ①完全に問題が解決するまで <input type="checkbox"/> ②問題が概ね解決するまで <input type="checkbox"/> ③半分程度の解決でもよい <input type="checkbox"/> ④多少なりとも解決されればよい <input type="checkbox"/> ⑤解決に向かえば/問題提起できればよい <input type="checkbox"/> ⑥別に解決されなくてもよい <input type="checkbox"/> ⑦解決する意図は特になし <input type="checkbox"/> ⑧よくわからない <input type="checkbox"/> ⑨その他()
(6) これが関係する人は？	<input type="checkbox"/> ①友人 <input type="checkbox"/> ②知人 <input type="checkbox"/> ③クラスメイトや研究室メンバー <input type="checkbox"/> ④家族 <input type="checkbox"/> ⑤同僚 <input type="checkbox"/> ⑥指導・担当する学生 <input type="checkbox"/> ⑦特になし <input type="checkbox"/> ⑧伝えたくはない <input type="checkbox"/> ⑨その他()
(7) 補足、メモ	

© University of Tsukuba All Rights Reserved.

「アライ」とは、英語で「同盟、支援」を意味するallyが語源です。私たちは、LGBT(レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダー)だけでなく、いわゆるストレートを含む多様なセクシュアリティの存在を認識し、共にいること/在ることを表明する人を、当事者・非当事者を問わず指す言葉として使います。同時にアライは、私たち全てが一人ひとりオリジナルなセクシュアリティを有するかけがえのない存在であることを尊重します。

筑波大学
University of Tsukuba

制作：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
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1丁目1-1
E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp
協力：NPO法人 Ubdobe

偏見が消える、その日まで
全ての人を包み込む寛容な光を、

アライシンボルマークが持つ3つの要素

このマークには「太陽」、「波紋」、「紫陽花」の3つのシンボルが描かれています。それぞれに込められた意味を融合しアライシンボルマークが完成しました。

太陽 太陽は全ての生命と色の源であり、あらゆる人々を照らし、世界に彩りを与えます。このマークに描かれた太陽も全ての人々を平等に照らし、多様な輝きを生む光を放ちます。

波紋 水面に小石を投げると綺麗な波紋がゆるやかに広がり、消えていくように、小さな一歩でもセクシュアリティへの偏見を少しずつ消していき、いつかマイノリティが特別な存在ではなくなるイメージを表現しています

紫陽花 白く潔白な美しさを持った白い紫陽花の花言葉は「寛容」を意味します。ありのままの多様なセクシュアリティについて、自分に対して他者に対しても寛容であることを表します。

アライシンボル制作者について

このアライシンボルは、筑波大学と学生の協働によって、「アライ」に対する理解や普及を広げるために制作されました。

※アライシンボルをつけていることで、セクシュアル・マイノリティ当事者であるということを示しているわけではありません。

8. 他機関・他部局との連携

①全国ダイバーシティネットワーク

全国ダイバーシティネットワーク（OPENeD）は、男女共同参画社会や多様な個性・能力が尊重されるインクルーシブな社会の実現のために、大学や研究機関、企業等における女性研究者の育成や研究環境・研究力の向上を目指す諸機関をつなぎ、国内外の取組動向や参考事例（グッドプラクティス）を収集・公開し、全国的な普及・展開を図っています。OPENeDは、国立大学法人大阪大学を幹事機関として、国立大学法人東京農業大学及び協働機関である日本IBMが中心となり、文部科学省と連携して活動しています。

また、全国8つの地域ブロックに分かれて活動をしており、筑波大学は、関東・甲信越ブロック（東京地区を除く）に属しています。新潟大学と千葉大学と共に、とりまとめ幹事大学のひとつとして活動をしており、2020年度には13の機関が、関東・甲信越ブロックに参画しております。

大学や研究機関等、業種や規模にかかわらずより多くの関東・甲信越の機関がこの全国ネットワークを介して、女性研究者を取り巻く研究環境の整備や、研究力向上に向けた取組等の情報にアクセスできること、発信できることを目指しております。

そして、女性研究者支援に限らず、多様な属性を有する誰もが個性と能力を発揮できる研究環境の実現に向けて、広くダイバーシティ推進に資する情報交換を共有できるよう、ブロック会議やセミナーを行っております。今後も、幅広い分野の機関にも参画いただけるよう、引き続き活動していきます。

【関東・甲信越ブロックの2020年度の活動】

- 2020年 7月 ブロック担当者Webミーティング開催・課題共有アンケート実施
 11月 令和2年度第1回ブロック会議開催
 12月 ブロックセミナー「ダイバーシティに配慮したオンライン運営」開催
 2021年 2月 令和2年度第2回ブロック会議開催・活動報告パンフレット発行

全国ダイバーシティネットワーク組織
関東・甲信越ブロック
 令和2年度活動報告

参画機関
 新潟大学 筑波大学 千葉大学
 茨城大学 宇都宮大学 埼玉大学 自治医科大学
 長岡技術科学大学 山梨大学 横浜国立大学
 国際農水産業研究センター 理化学研究所
 量子科学技術研究開発機構

国立大学法人 **筑波大学**
 University of Tsukuba

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター / 学生部就職課
 Center for Diversity, Accessibility and Career Development Division of Career Services
 〒305-8577 茨城県つくば市天正台1-1-1 スチューデントプラザ2F
 TEL) 029-853-8504 FAX) 029-853-8505
 EMAIL) diversity@un.tsukuba.ac.jp URL) https://diversity.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 ダイバーシティ担当の取組

全学の取組改善

- ダイバーシティ基本理念・推進計画の策定
- 教職員に対するダイバーシティ&インクルージョンに関するFD/SD研修の実施
- 部局長特別補佐によるダイバーシティ・マネジメント推進会議の実施

次世代の研究者育成支援

- ダイバーシティに関する授業(学部・大学院)の実施
- 理工系分野における女性の進学促進プログラムの実施
- 博士のキャリア支援の実施
- 「博士後期課程の入門ガイド」の作成

研究とライフイベントの両立支援

- 育児・介護等との両立のための研究補助・復帰支援事業の実施
- ベビーシッター割引券の配布
- 学内保育所の開設・病児保育の実施
- WLBに関する専門相談窓口の設置

女性研究者キャリアアップ支援

- 管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助関連経費支援事業の実施
- 女性・若手研究者向けキャリアアップセミナーの実施
- キャリアに関する相談窓口の設置

LGBT等に関する支援

- 「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」の策定
- 教職員の福利厚生(就業規則等の読解規定の作成)
- LGBT等に関する相談窓口の設置
- 学内外の組織との協働による意識啓発/教育プログラムの展開

LGBT等に関する基本理念と対応ガイドラインの策定
 LGBT等に関する福利厚生の見直し
 WLBに関する相談窓口の設置
 キャリアに関するパンフレットの配布

III

參考資料

参考資料

① ワークライフ支援ガイド (下敷き形)

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・介護を支えるための制度～

筑波大学 University of Tsukuba
ダイバーシティ推進センター
Center for Diversity Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

常勤教職員の Work-Life Balance

● 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

学内制度	取得の可否 (男性・女性)	取得時期	取得条件	備考	概要
妊娠中の通勤緩和	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	交通機関の混雑や通勤距離に配慮する上、通勤手段の確保や通勤経路の変更などを行う。通勤手段の変更は、通勤経路の変更を必要とする。
妊娠中の健康診査・保健指導	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	健康診査及び保健指導の必要に応じて実施される。健康診査は、健康診断の日に実施される。
妊娠中の休息・補食	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	身体は健康維持の必要に要する。休息や補食が取得できる。
妊娠中の業務軽減等	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	業務の軽減又は業務内容に配慮することによる。
妊娠中の時間外・休日・深夜勤務の免除	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	業務の軽減又は業務内容に配慮することによる。
産前休暇	○	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)	○ 1日を通じて(休日は除く)	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)から産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
産後休業	○	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)	○ 1日を通じて(休日は除く)	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)から産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
配偶者出産休暇	○	配偶者が出産した日から1週間	配偶者が出産した日から1週間	○ 1日を通じて(休日は除く)	配偶者が出産した日から1週間、配偶者の出産休暇(産前・産後休業)の期間中に取得することができる。
育児参加のための休暇	○	育児参加期間	育児参加期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	育児参加期間(多胎妊娠の場合には14週間)から育児参加期間(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
保育休暇	○	1歳未満まで	1歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	1歳未満まで取得することができる。
子の看護休暇	○	小学校の3年課程まで	小学校の3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校の3年課程まで取得することができる。
育児時間調整	○	小学校の3年課程まで	小学校の3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校の3年課程まで取得することができる。
育児休業	○	3歳未満まで	3歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	3歳未満まで取得することができる。
育児部分休業	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
時間外勤務・休日・深夜勤務の免除	○	3歳未満まで	3歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	3歳未満まで取得することができる。
時間外勤務の制限	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
深夜勤務の免除	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
フレックスタイム制	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
休暇取得の特例	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
介護休業	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。
介護部分休業	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。
介護休業の特例	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。

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・介護を支えるための制度～

筑波大学 University of Tsukuba
ダイバーシティ推進センター
Center for Diversity Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

非常勤教職員の Work-Life Balance

● 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

学内制度	取得の可否 (男性・女性)	取得時期	取得条件	備考	概要
妊娠中の通勤緩和	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	交通機関の混雑や通勤距離に配慮する上、通勤手段の確保や通勤経路の変更などを行う。通勤手段の変更は、通勤経路の変更を必要とする。
妊娠中の健康診査・保健指導	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	健康診査及び保健指導の必要に応じて実施される。健康診査は、健康診断の日に実施される。
妊娠中の休息・補食	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	身体は健康維持の必要に要する。休息や補食が取得できる。
妊娠中の業務軽減等	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	業務の軽減又は業務内容に配慮することによる。
妊娠中の時間外・休日・深夜勤務の免除	○	妊娠中の期間	妊娠中の期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	業務の軽減又は業務内容に配慮することによる。
産前休暇	○	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)	○ 1日を通じて(休日は除く)	産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)から産前休暇(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
産後休業	○	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)	○ 1日を通じて(休日は除く)	産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)から産後休業(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
配偶者出産休暇	○	配偶者が出産した日から1週間	配偶者が出産した日から1週間	○ 1日を通じて(休日は除く)	配偶者が出産した日から1週間、配偶者の出産休暇(産前・産後休業)の期間中に取得することができる。
育児参加のための休暇	○	育児参加期間	育児参加期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	育児参加期間(多胎妊娠の場合には14週間)から育児参加期間(多胎妊娠の場合には14週間)まで取得することができる。
保育休暇	○	1歳未満まで	1歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	1歳未満まで取得することができる。
子の看護休暇	○	小学校の3年課程まで	小学校の3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校の3年課程まで取得することができる。
育児時間調整	○	小学校の3年課程まで	小学校の3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校の3年課程まで取得することができる。
育児休業	○	3歳未満まで	3歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	3歳未満まで取得することができる。
育児部分休業	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
時間外勤務・休日・深夜勤務の免除	○	3歳未満まで	3歳未満まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	3歳未満まで取得することができる。
時間外勤務の制限	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
深夜勤務の免除	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
フレックスタイム制	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
休暇取得の特例	○	小学校3年課程まで	小学校3年課程まで	○ 1日を通じて(休日は除く)	小学校3年課程まで取得することができる。
介護休業	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。
介護部分休業	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。
介護休業の特例	○	介護を必要とする期間	介護を必要とする期間	○ 1日を通じて(休日は除く)	介護を必要とする期間取得することができる。

The University of Tsukuba supports your life events!
Childbirth, Childcare, and Family care Support System

筑波大学 University of Tsukuba
ダイバーシティ推進センター
Center for Diversity Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

For Full-time Staff Work-Life Balance

● For Women
● For Men
● For Men and Women

System in UT	Eligibility	Start of leave	End of leave	Summary
Easing of commuting	Women	Pregnancy Period		Systems where the person does not have to work at the beginning or end of the day during pregnancy.
Health checkups and health guidance for expectant and nursing mothers	Women	Pregnancy & Nursing Period		Systems of not having to work for the time appointed for undergoing health checkups and nursing mothers.
Breaks and snacks while pregnant	Women	Pregnancy Period		Systems 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	Women	Pregnancy & Nursing Period		System that approves the reduction of work or making staff engage in light work.
Exemption of expected of nursing mothers from working overtime or taking on night work	Women	Pregnancy & Nursing Period		System that restricts work at night or outside regular hours on holidays.
Maternity leave before childbirth	Women	Week period before the due date (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy)		Systems where leave can be taken from weeks before the due date for 14 weeks (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy) before childbirth.
Maternity leave after childbirth	Women	8 Weeks from the day after birth		Systems where leave can be taken from the day after birth for 8 weeks (or 8 weeks in the case of a multiple pregnancy) after childbirth.
Maternity leave for spouses	Women	Accompanying spouse when the enterprenuer is hospitalized before or after wife gives birth		The spouse may take time off when the wife enters a hospital because of childbirth or system where spouse goes off to take care of the wife when she enters a hospital for childbirth 8 weeks after the birth.
Paternity leave	Men	Period before or after wife gives birth		Systems where up to 5 days of paternity leave period from 1 week before the due date or 1 week for 1 day (or 1 day in the case of a multiple pregnancy) can be taken after the birth.
Childcare breaks	Men/Women	Under 1 year of age		Breaks deemed necessary to provide childcare that may be taken by nursing mothers and their spouses. The spouse may take time off when the wife enters a hospital because of childbirth or system where spouse goes off to take care of the wife when she enters a hospital for childbirth 8 weeks after the birth.
Sick/leaving child care leave for childcare	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Leave for taking care of sick children (or 10 days more than one child also included in case of sick).
Shortened working hours for childcare	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Systems where leave can be taken from the day after birth for 8 weeks (or 8 weeks in the case of a multiple pregnancy) after childbirth.
Childcare leave	Men/Women	Until the age of three		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Partial leave for childcare	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Exemption of overtime and work on a holiday	Men/Women	Until the age of three		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Limits on overtime	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Exemption from working late at night	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Conditional furlough	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Special provision for part periods	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Family care leave	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Partial leave for family care	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Family care leave	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.

The University of Tsukuba supports your life events!
Childbirth, Childcare, and Family care Support System

筑波大学 University of Tsukuba
ダイバーシティ推進センター
Center for Diversity Accessibility and Career Development
University of Tsukuba

For Part-time Staff Work-Life Balance

● For Women
● For Men
● For Men and Women

System in UT	Eligibility	Start of leave	End of leave	Summary
Easing of commuting	Women	Pregnancy Period		Systems where the person does not have to work at the beginning or end of the day during pregnancy.
Health checkups and health guidance for expectant and nursing mothers	Women	Pregnancy & Nursing Period		Systems of not having to work for the time appointed for undergoing health checkups and health guidance.
Breaks and snacks while pregnant	Women	Pregnancy Period		Systems 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	Women	Pregnancy & Nursing Period		System that approves the reduction of work or making staff engage in light work.
Exemption of expected of nursing mothers from working overtime or taking on night work	Women	Pregnancy & Nursing Period		System that restricts work at night or outside regular hours on holidays.
Maternity leave before childbirth	Women	Week period before the due date (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy)		Systems where leave can be taken from weeks before the due date for 14 weeks (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy) before childbirth.
Maternity leave after childbirth	Women	8 Weeks from the day after birth		Systems where leave can be taken from the day after birth for 8 weeks (or 8 weeks in the case of a multiple pregnancy) after childbirth.
Maternity leave for spouses	Women	Accompanying spouse when the enterprenuer is hospitalized before or after wife gives birth		The spouse may take time off when the wife enters a hospital because of childbirth or system where spouse goes off to take care of the wife when she enters a hospital for childbirth 8 weeks after the birth.
Paternity leave	Men	Period before or after wife gives birth		Systems where up to 5 days of paternity leave period from 1 week before the due date or 1 week for 1 day (or 1 day in the case of a multiple pregnancy) can be taken after the birth.
Childcare breaks	Men/Women	Under 1 year of age		Breaks deemed necessary to provide childcare that may be taken by nursing mothers and their spouses. The spouse may take time off when the wife enters a hospital because of childbirth or system where spouse goes off to take care of the wife when she enters a hospital for childbirth 8 weeks after the birth.
Sick/leaving child care leave for childcare	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Leave for taking care of sick children (or 10 days more than one child also included in case of sick).
Shortened working hours for childcare	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Systems where leave can be taken from the day after birth for 8 weeks (or 8 weeks in the case of a multiple pregnancy) after childbirth.
Childcare leave	Men/Women	Until the age of three		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Partial leave for childcare	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Exemption of overtime and work on a holiday	Men/Women	Until the age of three		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Limits on overtime	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Exemption from working late at night	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Conditional furlough	Men/Women	Through to the end of elementary third grade		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Special provision for part periods	Men/Women	Until entering elementary school		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Family care leave	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Partial leave for family care	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.
Family care leave	Men/Women	Period when family care is necessary		Systems where certain requirements are met, leave can be taken for a first period of 1 year, when the child is under the age of three years.

②育児休業制度利用の手引き

制養利用者と管理職との関係者のための
育児や介護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



茨城大学 さいばりセンター アドバイスセンター キャンパスライフアドバイザー部門
〒305-8517 茨城県つくば市東主基 1-1-1 TEL: 029-253-5044 FAX: 029-253-5005
E-mail: dsupport@tsukuba.ac.jp

女性の方へ

妊娠や出産、育児、介護を考えたとき、
一定の期間を休業を希望して、子育てや
介護期間に合わせて休むことができます。ぜひ参
照してください。

茨城大学の出産、育児、介護を支援するための制度は、一覧（下敷き）に掲載して
います。ダイバーシティ部門の専任管理職までお問い合わせください。ダイバー
シティ部門のHPでも公開しています。URL: /diversity/tsukuba.ac.jp/



妊娠・出産後の休業
不妊治療の
ための育休
制度
妊娠・出産後の休業
制度
妊娠・出産後の休業
制度
妊娠・出産後の休業
制度

育児・介護のための休業
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度

復職
復職
復職
復職
復職

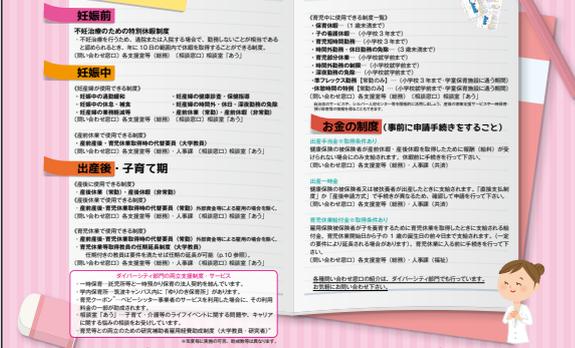
出産
出産
出産
出産
出産

育児・介護のための休業
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度

女性が利用できる制度

妊娠や出産、育児、介護を考えたとき、
一定の期間を休業を希望して、子育てや
介護期間に合わせて休むことができます。ぜひ参
照してください。

茨城大学の出産、育児、介護を支援するための制度は、一覧（下敷き）に掲載して
います。ダイバーシティ部門の専任管理職までお問い合わせください。ダイバー
シティ部門のHPでも公開しています。URL: /diversity/tsukuba.ac.jp/



妊娠前
不妊治療のための特別休業制度
妊娠中の休業
妊娠後・出産後の休業

妊娠中
妊娠中の休業
妊娠中の休業
妊娠中の休業
妊娠中の休業

出産後・子育て期
出産後の休業
子育て期の休業
子育て期の休業
子育て期の休業

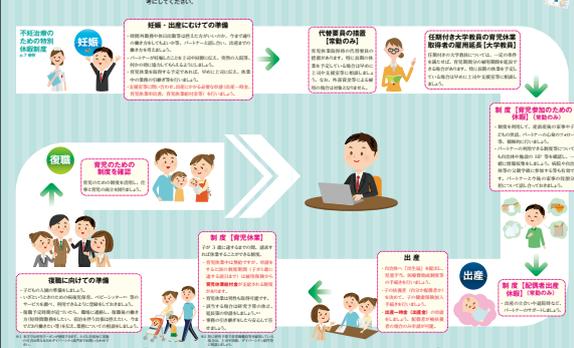
復職
復職
復職
復職
復職

育児・介護のための休業
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度

男性の方へ

妊娠や出産、育児、介護を考えたとき、
一定の期間を休業を希望して、子育てや
介護期間に合わせて休むことができます。ぜひ参
照してください。

茨城大学の出産、育児、介護を支援するための制度は、一覧（下敷き）に掲載して
います。ダイバーシティ部門の専任管理職までお問い合わせください。ダイバー
シティ部門のHPでも公開しています。URL: /diversity/tsukuba.ac.jp/



妊娠前
不妊治療のための特別休業制度
妊娠中の休業
妊娠後・出産後の休業

妊娠中
妊娠中の休業
妊娠中の休業
妊娠中の休業
妊娠中の休業

出産後・子育て期
出産後の休業
子育て期の休業
子育て期の休業
子育て期の休業

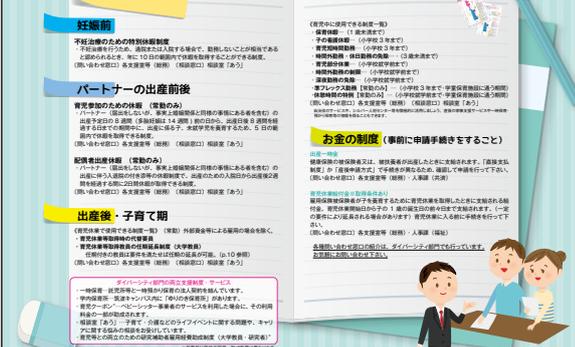
復職
復職
復職
復職
復職

育児・介護のための休業
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度

男性が利用できる制度

妊娠や出産、育児、介護を考えたとき、
一定の期間を休業を希望して、子育てや
介護期間に合わせて休むことができます。ぜひ参
照してください。

茨城大学の出産、育児、介護を支援するための制度は、一覧（下敷き）に掲載して
います。ダイバーシティ部門の専任管理職までお問い合わせください。ダイバー
シティ部門のHPでも公開しています。URL: /diversity/tsukuba.ac.jp/



妊娠前
不妊治療のための特別休業制度
妊娠中の休業
妊娠後・出産後の休業

パートナーの出産前後
パートナーの出産前後
パートナーの出産前後
パートナーの出産前後

出産後・子育て期
出産後の休業
子育て期の休業
子育て期の休業
子育て期の休業

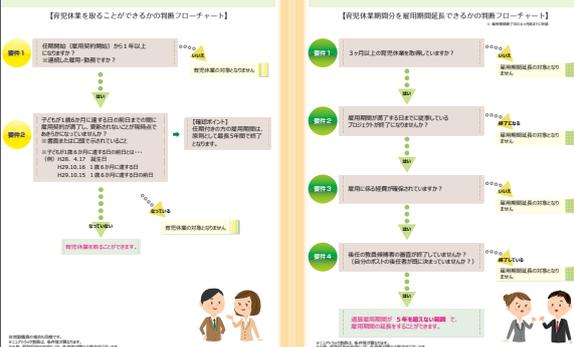
復職
復職
復職
復職
復職

育児・介護のための休業
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度
育児・介護のための休業
制度

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

【育児休業を取るための有期フローチャート】

【育児休業期間を有期期間延長できる有期フローチャート】



ステップ1
任期付職員（有期期間）が1年以上に達するかどうか
確認する。

ステップ2
3年以上の有期期間が経過しているかどうか
確認する。

ステップ3
育児休業期間が延長できるかどうか
確認する。

ステップ4
育児休業期間が延長できるかどうか
確認する。





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

For People Considering Childbirth, Childcare, and Nursing Care

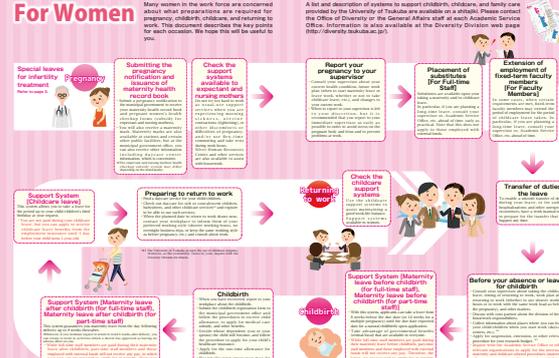


Diversity Division, Center for Diversity, Accessibility and Career Development, University of Tsukuba
 〒305-8577 1-1-1 Tsukuba, Ibaraki, Japan
 TEL: 029-853-5284 FAX: 029-853-5292
 URL: <http://diversity.tsukuba.ac.jp/> E-Mail: diversity@diversity.tsukuba.ac.jp

For Women

Many women in the work force are concerned about what preparations are required for pregnancy, childbirth, childcare, and nursing 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 as a sheet. 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/>).



Support systems available to women

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available as a sheet. 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/>).

Before pregnancy

- Special leaves for infertility treatment: 100 days of leave each year for hospital visits with the system support for 90-120 days of leave each year for hospital visits.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

During pregnancy

- Special leaves for pregnancy and nursing mothers: Leave of absence for pregnant and nursing mothers.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

After childbirth and caring for your child/children

- Special leaves for childcare: Leave of absence for childcare provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

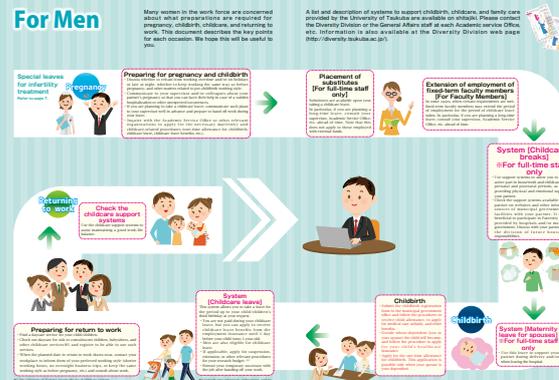
Monetary support (application must be made in advance)

This allowance is paid when the woman (partner) is a health insurance giver for a fixed-term employee or a fixed-term researcher. The amount of the allowance is determined by the University of Tsukuba. Information is available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

For Men

Many women in the work force are concerned about what preparations are required for pregnancy, childbirth, childcare, and nursing 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 as a sheet. 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/>).



Support systems available to men

A list and description of systems to support childbirth, childcare, and family care provided by the University of Tsukuba are available as a sheet. 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/>).

Before pregnancy

- Special leaves for infertility treatment: 100 days of leave each year for hospital visits with the system support for 90-120 days of leave each year for hospital visits.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

Before and after your partner's childbirth

- Special leaves for childcare: Leave of absence for childcare provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

After childbirth and caring for your child/children

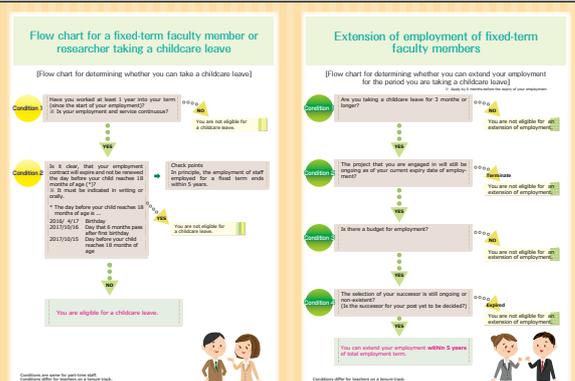
- Special leaves for childcare: Leave of absence for childcare provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of maternity health: Insurance of maternity health provided by the University of Tsukuba.
- Insurance of nursing: Insurance of nursing provided by the University of Tsukuba.
- Counseling: Available at the Diversity Division.

Monetary support (application must be made in advance)

This allowance is paid when the woman (partner) is a health insurance giver for a fixed-term employee or a fixed-term researcher. The amount of the allowance is determined by the University of Tsukuba. Information is available at the Diversity Division web page (<http://diversity.tsukuba.ac.jp/>).

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)




③ロールモデル集

輝きつづける、私
Role Model Book

女性研究者・技術者支援が
多く企業に向けて

Role Model Book
Contents

自分の手をのっけに
医薬品の可能性に着目

岡実穂さん

坂口綾さん

射性核種で
地球を撮る

三好由華さん

父の発見の産地

永田純子さん

登山と音楽で
ベストバランス

子どもも元気に
全力で働ける

通水理恵さん

井出里咲子さん

海外で活躍する
女性研究者

文達子さん

海外で活躍する
女性研究者

馬冬梅さん

海外で活躍する
女性研究者

國久美山紀さん

海外で活躍する
女性研究者

二橋薫さん

海外で活躍する
女性研究者

小野恭子さん

海外で活躍する
女性研究者

山本(前田)万里さん

海外で活躍する
女性研究者

浅川忠理さん

海外で活躍する
女性研究者

山岸裕美さん

海外で活躍する
女性研究者

キャロライン・ヘントンさん

海外で活躍する
女性研究者

御手洗容子さん

海外で活躍する
女性研究者

加納尚美さん

海外で活躍する
女性研究者

大島真子さん

海外で活躍する
女性研究者

磯田博子さん

海外で活躍する
女性研究者

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

女性研究者・技術者支援が
多く企業に向けて

自分らしく働き生き
女性研究者・技術者支援が
多く企業に向けて

④ SOGIハラポスター

III

参考資料



ひとりひとりの ソジ “SOGI”を大切に

「SOGI」とは、性的指向 (Sexual Orientation :
どんな性を好きになるか/ならないか等) と

性自認 (Gender Identity :
どんな性と自分で思うか/思わないか等) の略称です。

「ソジ」または「ソギ」と読むのが一般的です。

これまで性的マイノリティーを表す「LGBT」という

呼称が広く認知されていますが、

SOGIはLGBTも含めた全ての人の

性的指向と性自認の属性を表しています。

筑波大学は、SOGIハラを許しません

性的指向・性自認に関する侮蔑的・中傷的な言動を行うことやアウトティング (他人の秘密を暴露すること) によって、
当事者が不快な思いをしたり不利益を被ったりすることはハラスメントであり、「SOGIハラ」と呼ばれ、人権侵害にあたります。
2019年に成立した「パワハラ防止法」でも、SOGIハラ防止が義務付けられています。

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 (ダイバーシティ担当)
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1 TEL : 029-853-8504 FAX : 029-853-8505 URL : <https://diversity.tsukuba.ac.jp/> E-mail : diversity@un.tsukuba.ac.jp



⑤ベビーシッター割引券ポスター

ベビーシッター割引券

筑波大学では、育児支援の一環として、公益社団法人全国保育サービス協会（ACSA）が実施する「ベビーシッター派遣事業割引券」によりベビーシッター料金の補助を行っております。

対象者：本学と雇用関係がある教職員のうち以下の養育をしている方

パパでもママでも申請OK

- ① 乳幼児～小学3年生の児童
- ② そのほか健全育成上の世話を必要とする小学6年生までの児童（条件あり）

利用方法

- ① ベビーシッター会社との契約
契約・サービスについては各会社へお問い合わせください。
法人契約締結（個人年会費免除）：(株)ママMATE/(株)プリマベールジャパン

ここからはダイバーシティ担当へ

- ② ベビーシッター会社との契約の写し（初回のみ）と申込書を提出（HPにて）
- ③ 割引券受領書の返送
- ④ 使用報告用半券の返送

※ご利用予定の3日前までにお申し込み下さい。

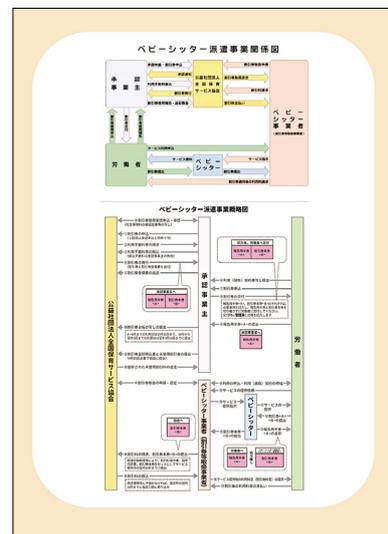
配偶者が就労・病気療養・就学・職業訓練等により保育ができない又は、ひとり親家庭等により申請者が就労する事が困難な場合利用できます。職場への復帰を含みます。
※利用は、利用者の家庭内での保育あるいは保育施設への送迎を依頼するに限ります。

1日（回）対象児童につき1人1枚（2,200円割引）
1ヵ月24枚・年間280枚まで
※「職場への復帰」の為の利用は年度内4枚以内

詳しくはこちら

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
ダイバーシティ担当 TEL:029-853-8504
MAIL:diversity@un.tsukuba.ac.jp
H P :diversity.tsukuba.ac.jp





⑥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「輝く女性会議」を契機に、輝く女性・輝くと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

⑦受賞

Work with Pride 「PRIDE 指標 2020」 GOLD受賞

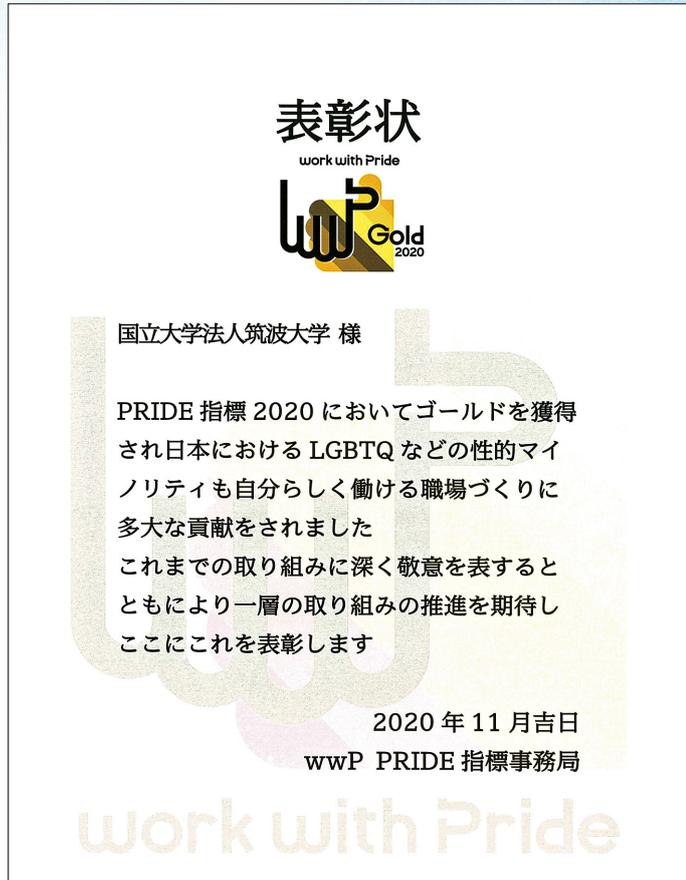
令和2年11月11日(水)に開催された「work with Pride 2020」にて、本学のLGBTに関する取組が、「PRIDE指標2020」^{※1}において3度目の【GOLD】を受賞することができました。今年度は特に、パートナーがいる教職員(地方自治体等によるパートナーとして証明する書類が発行された教職員)の福利厚生として、休暇、休業、諸手当及び旅費の対応を行ったことが評価され、受賞へとつながりました。

※1 任意団体 work with Prideにより策定された、2016年に日本で初めてとなる、企業・団体等におけるLGBTなどの性的マイノリティ(以下、LGBT)に関する取組みの評価指標です。LGBTの人々が誇りを持って働ける職場の実現を目指して指標の名称を「PRIDE指標」とし、「企業・団体等の枠組みを超えてLGBTが働きやすい職場づくりを日本で実現する」ために、以下の5つの領域において取組を評価するものです。

- ・ Policy (行動宣言)
- ・ Representation (当事者コミュニティ)
- ・ Inspiration (啓発活動)
- ・ Development (人事制度・プログラム)
- ・ Engagement/Empowerment (社会貢献・渉外活動)

<今後は>

本学は、建学の理念である「開かれた大学」を掲げ、様々な属性を持った多様な人材の活躍こそがイノベーションの創出の源泉であると強く認識しており、今後も引き続きLGBTを含むダイバーシティ推進に取り組んでいきます。



公益財団法人 日産財団 第3回リカジョ賞 準グランプリ受賞

本学が2013年より実施している女子中学生・高校生を対象とした「リケジョサイエンス合宿」の取組が、【第3回リカジョ賞準グランプリ】^{*1}を受賞いたしました。本合宿が、筑波大学だけでなく茨城県やつくば市、また多くの研究所や企業等の協力を受け、講演会や実験体験、ラウンドテーブルカフェや企業見学などの多岐にわたる完成度の高いプログラムを実施してきた点、また100名を超える中高生を対象に2泊3日間の合宿を継続して行ってきた点が高く評価され、今回の受賞へとつながりました。

※1 公益財団法人日産財団は、女子小中高生を対象にした、理系分野における興味・関心の向上や能力の育成を目的とした活動を表彰し、「リカジョ賞」を贈呈しています。



<今後は>

2020年は新型コロナウイルス感染症の影響で、早い段階で中止の決定をせざるをえませんでした。「合宿」という形での開催はしばらく難しいかもしれません。しかし、オンライン化が進んだからこそできることを模索して、これからも「理科が好き、数学が好き」という学生を応援できる新しいプログラムを提供できるよう努めてまいります。



IMAGINE
THE
FUTURE.



筑波大学

University of Tsukuba

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 ダイバーシティ担当

〒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

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



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