

筑波大学 ダイバーシティ

令和3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3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筑波会議
14	③異業種交流会
17	④TIDE Women's Award
18	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「つくば女性研究者支援ネットワーク憲章」の制定
21	③「つくば女性研究者支援協議会」会員
22	④「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット
23	3. 意識啓発事業
23	①大学執行部と共に女性研究者の研究環境について考える会
25	②ダイバーシティセミナー
30	③Siriusオンラインカフェ
33	4. 環境整備
33	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
34	②ベビーシッター割引券
34	③学内育児スペース



35	5. 相談事業
35	①相談室“あう”とキャリア相談
37	②LGBTQ相談
39	③相談窓口総覧
40	6. 補助拡大・次世代育成事業
40	①女子中高生向け理系進路選択支援事業
48	②学群総合科目・大学院共通科目
51	③ロールモデル懇親会
53	④グランチの会
55	7. LGBTQ等への対応
59	8. 他機関・他部局との連携
59	①全国ダイバーシティネットワーク
61	III 参考資料
62	①ワークライフ支援ガイド（下敷き形）
63	②育児休業制度利用の手引き
65	③ロールモデル集
66	④SOGIハラポスター
67	⑤ベビーシッター割引券ポスター
68	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
69	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、产学官の多様な視点に基づいて女性研究者・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（Tsukuba Advancing Initiatives for Diversity and the Environment: TIDE）」を目指しています。今年度は事業最終年度となりましたが、今後も協力して取り組んでまいります。

今年度の「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、昨年度に引き続きシンポジウムや異業種交流会をオンラインで開催しました。シンポジウムでは女子サッカーリーグ（WEリーグ）チアの岡島喜久子氏から、ダイバーシティ&インクルージョンを土台とした組織作り・人材育成をテーマにご講演いただきました。スポーツ、ビジネス、研究と分野は異なりながらも、多様な人々が活躍できる組織作りの重要性は変わらないと改めて感じることができ、事業最終年度を締めくくるに相応しいシンポジウムとなりました。

また、次世代キャリア支援として平成25年から「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」を実施してまいりましたが、今年度は初めてオンラインによるイベントを開催いたしました。共催のつくば市、また本学の学生、近隣の研究機関等の研究者の皆様方にもご協力をいただき、子どもたちの夢に向かう背中を押すようなイベントを行うことができました。

その他にも、LGBTQ等（LGBTQ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）・Questioning（クエスチョンング）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。）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おります。こうした取組が評価され、企業等のLGBTQ施策を評価・表彰を行う「work with Pride 2021」において4回目の「Gold」を受賞することができました。

ダイバーシティへの取り組みは、一歩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。東京2020オリンピック・パラリンピック競技大会も開催され、「ダイバーシティ&インクルージョン」の考え方もレガシーとして根付いていくことが期待されます。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に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あげるため、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。

I

筑波大学ダイバーシティ推進
基本理念・基本方針

【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りなく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りない対等な参画の推進
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、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 LGBTQ等支援

「筑波大学におけるLGBTQ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LGBTQ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、修学や服務の妨げを取り除くための行動

- (1) LGBTQ等当事者及び関係者への相談体制の確立
- (2) LGBTQ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LGBTQ等に関する教育及び啓発活動並びに意識改革の推進
- (4) LGBTQ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3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 賴之 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	
前野 志穂 マエノ シホ	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	
内田 育子 ウチダ イクコ	学生部就職課 DACセンター	キャリアカウンセラー	
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	
山ノ上 奏 ヤマノウエ カナ	学生部就職課 DACセンター	事務補佐員	
飯塚 静恵 イイツカ シズエ	学生部就職課 DACセンター	事務補佐員	

I

筑波大学ダイバーシティ推進基本理念・基本方針

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）』－

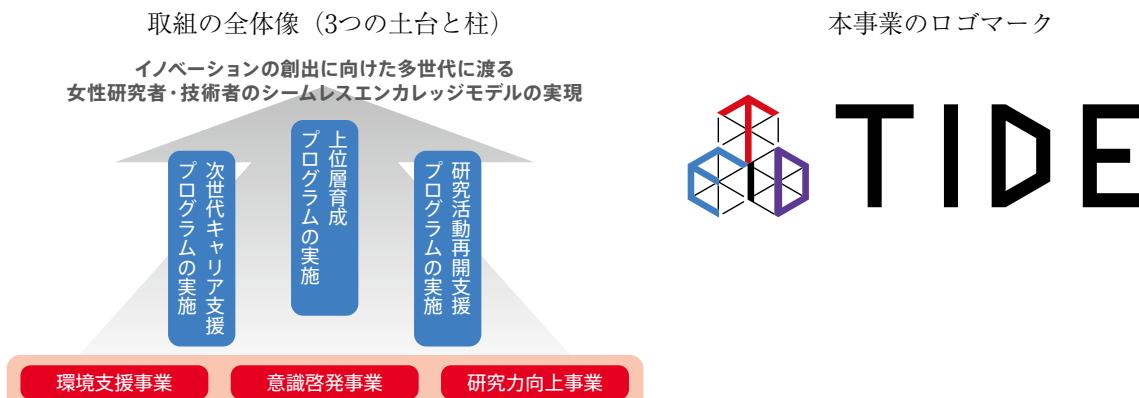
研究環境のダイバーシティを高め、優れた研究成果の創出につなげるため、各機関・地域の特色を踏まえた、女性研究者の活躍推進に向けた機関としての目標・行動計画を設定・公表することを要件とし、女性研究者のライフィベント及びワーク・ライフ・バランスに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組及び女性研究者の積極採用や上位職への積極登用に向けた取組を支援する、文部科学省科学技術人材育成費補助事業です¹。

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

筑波大学・日本IBM・産業技術総合研究所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筑波会議

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3年度TIDEシンポジウム「ダイバーシティ＆インクルージョン（D&I）がイノベーション創出とどう結びつくのか」
実施日	2021年9月30日（木）13:30～15:30
場所	オンライン（Webex）
形式	一般公開・ <input checked="" type="checkbox"/> シンポジウム・セミナー・講演会・ワークショップ・その他（ <input type="checkbox"/> ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ <input type="checkbox"/> ）） <input checked="" type="checkbox"/> 無
対象者	一般 <input checked="" type="checkbox"/> 研究者 <input type="checkbox"/> 学生（大学院生）その他（ <input type="checkbox"/> ）
来場者	人数：55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>本シンポジウムは、Tsukuba Conference のスペシャルセッションとして開催しました。筑波大学、日本IBM、産業技術総合研究所が共同でセッションオーガナイザーを務め、イノベーション創出のためにD&I推進がどう関連するのか、具体的な成果やメリットについて議論を深めるために、女子サッカーリーグ（Women Empowerment League（WEリーグ）の初代チアである岡島喜久子氏をお招きし、WEリーグの概要や理念、ビジョン、D&Iのクレド制作やWE ACTIONといった具体的な取組を踏まえてご講演いただきました。</p> <p>講演のなかで、ダイバーシティ推進のために必要なこととして、「立場の異なる人々が自由に発言できる、フラットな関係性・組織構造」という話がありました。異なる立場の人々が集まるだけではなく、自由に発言できる場の構築も重要なファクターであると再認識しました。</p> <p>質疑応答の際には、日本IBMの行木陽子氏をファシリテーターに迎え、金融業界でも活躍されてきた岡島氏と、ビジネスの視点からD&Iの重要性について活発な意見交換が行われました。</p> <p>「ビジネスとスポーツにつながりがあるか」という質問には、スポーツ経験者の持つ「負けた経験」というのは「一度負けて終わりではない」「次にどうつなげるか」という思考に繋がっており、ビジネスに限らずどのような世界でも通用する重要な経験である、とのお話がありました。また行木氏からは、ご自身の経験から文理融合の重要性についてお話しもあり、「様々な視点・経験を持っていることは柔軟に活躍できる」「Dualがキーワードになる」といった意見もあり、盛況なディスカッションとなりました。</p>



II

ダイバーシティ推進事業

WE LEAGUE

WOMEN EMPOWERMENT LEAGUE

4

「ガラスの天井」など
目には見えない女性の壁として例えられるガラス
Glass is associated with invisible barriers
for women such as the "Glass Ceiling"

20

WE LEAGUEの理念、ビジョン

WE ACTION

WE LEAGUE

VISION 01 : サッカー事業

世界一の女子サッカーを。

- ・世界トップ水準の競技力を維持し
世界のトップ、選手が集うリーグとなる。
- ・世界最高水準の選手・スタッフを輩出する。
- ・日本全国で女子サッカーの競技力のボトムアップ
を実現する。
- ・日本各地に女子サッカーを楽しめる場を広げる。

VISION 02 : 社会事業

世界一アクティブな
女性コミュニティへ。

- ・女性が起点となり、社会全体に前向きな変化
を生み出す原動力になる。
- ・スポーツの枠を超えて、さまざまな個人、団体、
企業の集まるプラットフォームとなる。

VISION 03 : 事業基盤

世界一のリーグ価値を

- ・社会面、競技面の発展を支える、リーグ基盤（財政・組織）を確固たるものとする。
- ・リーグの本質的価値を事業成果としてあらわす。
- ・多種多様な働き方を内包した、社会のロールモデルとなる組織を実現する。

WOMEN EMPOWERMENT LEAGUE

How does diversity and inclusion lead to innovation?

ダイバーシティ&インクルージョンは イノベーション創出とどう結びつくのか

「多様な人材が活躍できる組織作り」や「ダイバーシティ・マネジメント」が企業・組織の成長につながると言われ、多くの組織でダイバーシティ&インクルージョン推進の取組が行われています。しかし中には「重要だと思うが自分とは関係のない話」と感じている方もいらっしゃるのではないかでしょうか。本セッションでは、ダイバーシティ&インクルージョンの概念やその意義について再確認するとともに、個人・組織の双方の「イノベーション創出」とどのように結びつくのかを、登壇者・ファシリテーター・オーディエンス全体で議論していきます。

日時 2021年9月30日(木) 13:30~15:30

会場 オンライン (Webex)

基調講演 岡島 喜久子 氏 (日本女子プロサッカーリーグ「WEリーグ」チア)

中学生の時、日本初の女子サッカーチーム「FCジンナン」に加入、その後サッカー日本代表として
第2回アジア女子選手権に参加。日本女子サッカー連盟の初代理事や事務局長を歴任し、
2020年「WEリーグ」初代チアに就任。一方、大学卒業後はケミカルバンク(現JPモルガン・チェース銀行)や
Riggs Bank、メリルリンチなどの国際金融機関でビジネスパーソンとしても活躍。



TIDE Women's Award 表彰式 ほか

ファシリテーター：山口 香氏 (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 副センター長)
セッションオーガナイザー：樋熊亜衣氏 (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)

使用言語 日本語

参加対象

どなたもご参加いただけます

参加希望の方は、下記のURLまたはQRコードからフォームにアクセスし、必要事項を記入の上、お申込みください。

必ず「参加希望セッション」で【S-9】をお選びください。

*申込完了後、筑波会議のHPにログインすると、S-9のセッションページで【MEETING URL】が確認できるようになります。

当日はこちらをクリックしてご入室ください。

<https://tsukuba-conference.com/registration>



お問い合わせ

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

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

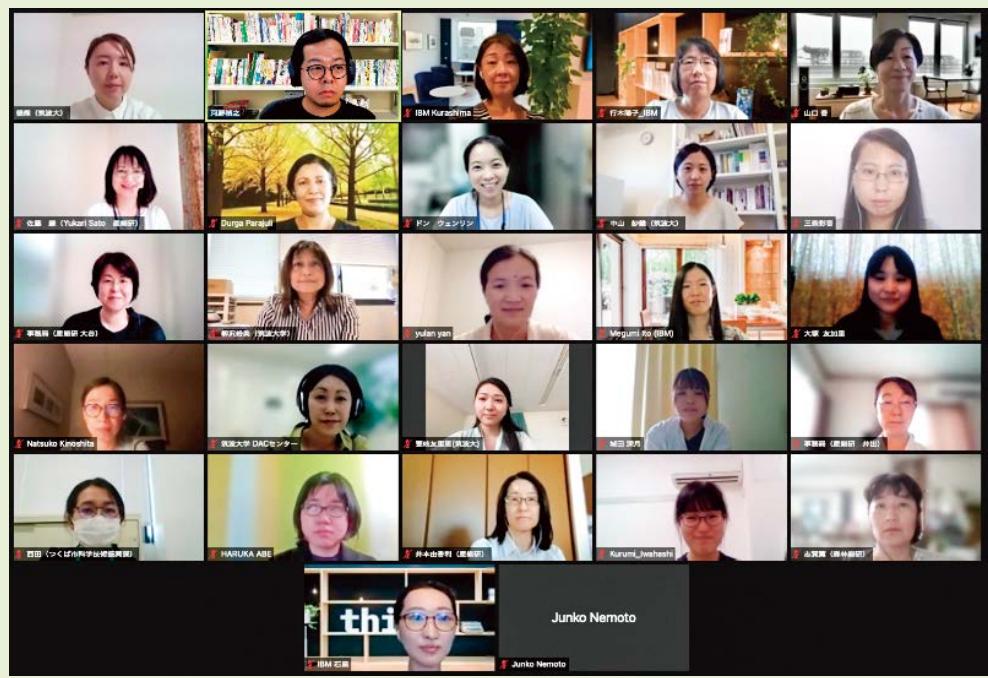
主催 国立大学法人 筑波大学、国立研究開発法人 産業技術総合研究所、日本アイ・ビー・エム株式会社

共催 つくば女性研究者支援協議会

③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
実施日	2021年8月30日（月）13:30～15:30
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（ ） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ））無
対象者	一般 研究者 学生（大学院生）その他（技術者）
来場者	人数：30名（内訳 研究者・技術者・職員26名 学生4名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP 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>2018年度より始まり、今年で4回目の開催となる「異業種交流会・TIDE Women's Award 2021」をオンラインで開催しました。今年は6名の女性研究者・技術者の方がプレゼンテーションを行ったのですが、例年の筑波大学、産業技術総合研究所、日本IBMというTIDEの3機関に加えて、茨城県立医療大学の方にもプレゼンをしていただきました。</p> <p>今年のプレゼンテーマは「コロナ禍で変わったこと～私のニューノーマル」として、研究や仕事、生活でどのような変化があり、またどのような工夫をしてきたかをご発表いただきました。</p> <p>三者三様の変化・工夫がありましたが、共通する点もありました。特にオンライン化への移行による1日のスケジュールの変化、コミュニケーション方法、人間関係の形成といった面での変化が皆様大きかったようです。</p> <p>タイムマネジメントの方法や対面で会った際の積極的な声かけなど、それぞれが変化に対して柔軟に対応している様子を発表のなかで伺うことが出来ました。</p> <p>どの発表も素晴らしい、TIDE Women's Award 2021の審査には嬉しい苦労がありました。審査員で話し合った結果、今年の受賞者はドン・ウェンリンさん（茨城県立医療大学）に決定しました。また、中山紗織さん（筑波大学）、パラジュリ・ドゥルガさん（産総研）には特別賞が贈られました。</p> <p>参加者からも、「今後の自分の生活様式を考える良いきっかけになった」「普段交流する機会のない方々のコロナ禍での工夫など伺え、大変勉強になった」といったご感想をいただきました。</p> <p>直接お会いする機会を中々設けることが出来ませんが、運営としても、引き続き様々な形で情報共有・交流ができる場を提供していきたいと感じました。</p>





【主催】筑波大学・日本IBM・産業技術総合研究所



TIDE Women's Award 2021

女性研究者・技術者

異業種交流会

前線で活躍される女性研究者・技術者の方々の取組を共有する交流会です

▶ 日 時 2021/8/30 (月)

13時30分～15時30分

▶ 場 所 オンライン(**ZOOM**)

▶ 参加対象 どなたも参加できます

※発表者は筑波大、日本IBM、産総研、つくば女性研究者支援協議会参画機関に所属する女性研究者・技術者に限ります。



申込はQRコードかその下のURLから

8/25までにお申込みください



<https://forms.gle/rvXwmSTykSpC3nJF7>

当日プログラム

13:30～ 開会の挨拶

13:40～ 参加者による発表

今年のテーマ 「コロナ禍で変わったこと～私のニューノーマル」

14:50～ 交流会

15:20～ TIDE Women's Award 表彰者の発表

15:25～ 閉会の挨拶

筑波大学・日本IBM・産業技術総合研究所では、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 Advancing Initiatives for Diversity and the Environment」を推進しています。2018年から、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's 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。

[異業種交流会に関する問い合わせ先]

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

④TIDE Women's Award 2021

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、機関内外で様々な活動に尽力されている女性研究者・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、ステップアップにつながるよう教育・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2021年8月30日に行われたオンライン形式の異業種交流会にて、「コロナ禍で変わったこと～私のニューノーマル」というテーマで5分間のプレゼンテーションを行っていただきました。

大きな変化を余儀なくされた昨今、研究や仕事、生活面の変化をどのように工夫されているのかという点を中心にご発表いただき、選考の結果、本年度は受賞者1名、特別賞2名に決定いたしました。

■受賞者

氏名	所属
TUNG, WEN-LIN	茨城県立医療大学

特別賞

氏名	所属
中山 紗織	筑波大学
Parajuli Durga	産業技術総合研究所

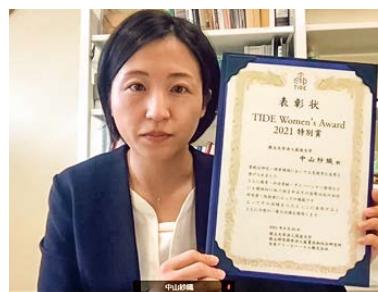
■授賞式

2021年9月30日（木）TIDEのオンラインシンポジウムにおいて、表彰式が行われました。受賞者の3名には、賞状・トロフィー・副賞を事前に郵送させていただきました。

オンライン開催により、他機関の方に参加していただくことが可能となり、より多くの方々に、女性研究者・技術者の多様な取組・活動について知っていただけたと実感しております。



TUNG, WEN-LIN
(茨城県立医療大学)



中山 紗織
(筑波大学)



Parajuli Durga
(産業技術総合研究所)



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3年度 外部評価委員会
実施日	2022年3月28日（月）11:00～12:00
場所	オンライン（Zoom）
出席者	【アサヒビール株式会社】山岸裕美 【EY JAPAN】梅田恵 【産業技術総合研究所】大谷加津代、林理江、吉江路子 【日本IBM株式会社】杉田緑 【筑波大学】山口香、河野禎之、樋熊亜衣、片岡友子、飯塚静恵
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
報告事項	・代表実施機関及び共同実施機関における令和3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
今後の活動について	本事業終了後も3機関が連携してダイバーシティ推進に取り組んでいくことが確認されました。

II

ダイバーシティ
推進事業

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	令和3年度 つくば女性研究者支援協議会 総会
実施日	2021年10月20日（水）13:00～14:00
場所	オンライン（Zoom）
出席機関	筑波技術大学、茨城県立医療大学、小野薬品工業株式会社、つくば市役所、森林総合研究所、物質・材料研究機構、農業・食品産業技術総合研究機構、筑波大学
審議事項	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（DSO）との連携に関する協定について
決定事項	ダイバーシティ・サポート・オフィス（DSO）との連携について、2021年9月21日のDSO総会にて本会とDSOとの協定を締結したことについて承認を得ました。
今後の活動について	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ました。
その他	本総会終了後、「女子中高生の理工系分野進路選択応援プログラムについて」と題してワークショップを実施しました。筑波大学・つくば市共催のイベントについての説明もあり、各機関の連携・協力のもと中高生への支援を行っていきたいとの話がありました。

開かれた未来へ。
筑波大学
University of Tsukuba

1

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

II

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

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

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

③ 「つくば女性研究者支援協議会」会員

つくば女性研究者支援協議会

所属機関名
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IBM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)



II

ダイバーシティ推進事業

④「つくば女性研究者支援協議会」パンフレット

つくば女性研究者支援協議会をご活用ください。

For Supporting Women Researchers

- ・女性にもっともっと活躍して欲しい
- ・女性研究者やリーダーを育てたい
- ・女性研究者のワーク・ライフ・バランスをさらに支援したい
- ・女性研究者のモチベーションを高めるノウハウが知りたい

くろみんマーク トモニンマーク

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
つくば市市天王台1-1-1
筑波大学ダイバーシティ推進室
Tel&Fax : 029-853-8504/8505

会員

RISM ライフサイエンス企業
株式会社生体分子計測研究所 ★輝け！女性研究者★
—子育てしやすい組織づくり—

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

筑波学院大学

筑波技術大学

IBM

Ono 小野薬品工業株式会社

DIVERSITY SELECTION 100 アサヒビール株式会社

茨城県 TSUKUBA

筑波大学 University of Tsukuba 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~

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費補助事業「女性研究者研究活動支援事業(拠点型)」

世界で活躍する女性研究者を
つくば地域から

For Supporting Women Researchers

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 (平成27年3月現在)

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これらの内部組織（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しながら、その能力を最大限發揮できるよう、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努力及び探求を行う女性を指すものとする。

(事業)
第4条 本協議会は、第2条の目的を達成するために、次の各号に掲げる女性研究者研究活動を支援するための事業（以下「本事業」という。）を行う。

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

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

(会員の入退会)
第6条 本協議会の入退会については、次の各号のとおりとする。

- (1) 本協議会に入会を希望する機関等は、所定の様式により会長宛に届出し、承認を得るものとする。

(会員の権利・義務)
第7条 会員は次の各号の権利及び義務を有する。

- (1) 会員は、本協議会が実施する各種活動に構成員として参加することができる。
- (2) 会員は、会議への参加及び議決権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、本会則及び会員の議決を選択する。
- (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、本協議会事務局に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。

- 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. 意識啓発事業

①大学執行部と共に女性研究者の研究環境について考える会

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	大学執行部と共に女性研究者の研究環境について考える会
実施日	2022年2月16日（水）10:00～11:30
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（討論会） 展示物：有（機器・設備 パネル ビデオ上映 体験型 その他（ ））（無）
来場者	人数：35名（内訳 執行部10名、系長6名、系長特別補佐9名、他教員2名、事務職員8名）
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース 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>筑波大学にて、大学執行部と共に女性研究者の研究環境について考える会がオンラインにて開催されました。</p> <p>今年は「ダイバーシティ環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業の最終年度ということもあり、これまでの本学の女性研究者支援の内容を振り返ると共に、改めて女性研究者支援を含むダイバーシティ推進の重要性について、参加された先生方と確認することができました。</p> <p>また、今回はZoomのブレイクアウトルーム機能を使用し5つのグループに分かれてグループワークを行いました。「今後の女性研究者支援に必要だと思うこと」という大変広いテーマとしましたが、下記の通り様々な角度からたくさんのご意見をいただきました。課題意識としては、兼ねてより議論されている管理職層の女性比率の低さやライフイベント期の支援、女性採用枠等が挙がりましたが、それに対する解決策として次のような意見が出ました。</p> <p>「若手のうちから大学の運営、経営に関わる方は分けてマネージメント教育して上にあげていくことが必要」「ライフイベント中は女性も男性も一定の負荷がかかっている、育児や介護を男女とも担える環境づくりをしなければいけない」「女性の少ない分野だと、女子学生が相談できる女性の教員も少なく、結果的にいつも同じ教員が学生の相談を受けるという状況になっている。業務分担、学生対応など采配を考えることが重要だと思う」</p> <p>グループワークで出た意見を受け、永田学長からは「個々の大学ではなく国の政策レベルで対応すべきこともある。本学の支援も当然必要だが、国に対して提言していくことも必要である」とのご意見をいただきました。</p> <p>本会も継続して開催されていくなかで、より具体的な意見・要望をいただける場となってまいりました。より充実した研究環境を整備していくために、センターとしても今後も積極的に取組を進めていきたいと思います。</p>



II

ダイバーシティ推進事業



②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	「女性の健康セミナーONLINE」 第1回 月経についての基礎知識 第2回 女性ホルモンの役割 第3回 ストレスとはたらく女性のカラダ
実施日	第1回 2021年10月29日（金）14:00～15:00 第2回 2021年11月26日（金）14:00～15:00（申込者限定見逃し配信） 第3回 2021年12月22日（水）14:00～15:00（申込者限定見逃し配信）
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	第1回：15名、第2回：16名、第3回：12名
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース（HP）（メール発信） その他（ ）
実施者	筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>月経やホルモンバランスの崩れについて専門家への相談・受診を躊躇してしまい、痛みなどに悩まされている女性も多いのではないでしょうか。そこで、神奈川工科大学健康医療科学部の青木真希子先生を講師にお招きし、「女性の健康セミナー」と題して全3回の講座を実施いたしました。</p> <p>～第1回～</p> <p>月経についての基礎知識をテーマにお話をいただきました。友人等に相談しにくいテーマであり、一人で痛みなどに悩んでしまいかがちです。月経が起こるメカニズムや不調になる時期などをわかりやすく解説してくださいました。また、痛みを和らげる食事方法に加え専門医への受診のタイミングまでもお話をいただきました。専門的に学習しなければ、知ることのできない内容をとても分かりやすく説明していただき貴重な時間となりました。</p> <p>～第2回～</p> <p>「ホルモンと月経周期」、「女性ホルモンの役割」、「月経に関する不調」、「セルフケアの方法」についてご講演いただきました。参加者からの質問においても、それぞれの症状に対して基本的な方法やセルフケアのアドバイスも盛り込まれおり、今後上手に付き合う前向きな気持ちになることができました。毎日の体調の記録の重要さや受診の目安について知る機会となりました。体のバランスを整えるために必要な栄養素での取り方、リラックス方法、有酸素運動が大切であることを詳しくお話をいただきました。質疑応答では、仕事で休暇をとりづらい現状はどう改善していくべきか、卵で取れる栄養素は加熱前と後で変わるか、外科的閉経をした際の通常の閉経との違い、婦人科の良し悪しの判断方法について質問がありました。</p>



II

	<p>～第3回～</p> <p>①女性のライフサイクルとホルモン②女性のカラダにおこる不調③ストレスと働く女性の体④セルフケアという順に講義が進められました。</p> <p>月経異常や月経前症候群、不妊や子宮内膜症、更年期障害や骨粗しょう症といった不調が女性のカラダに起こるメカニズムを講義していただきました。また、ストレスによっても体調が左右される為、睡眠や食生活を整えるなど、カラダの不調に対する対処法を知ってうまく付き合っていくことがとても大切な事がわかりました。</p>
効果、問題点	<p>女性であれば必ず体験するカラダの不調のメカニズムやその付き合い方について知ることができ、とても勉強になりました。また、アンケートでは、「自身の症状で悩まされていたり、ストレスをためてしまう原因となっていたことなど、メカニズムを知ることができました。また、セルフケアで改善することができる事も分かりとても参考になりました。」「月経や更年期にまつわる様々な経験や試行錯誤の情報を、気軽に共有できる場があるといいなと思いました。」などのご意見もいただき、有意義な時間と場を提供できたと感じることができました。</p> <p>セミナー中に質問も多くいただき、主催者側でも参加者の関心の高さを実感しました。また、相談しにくい、専門医に受診しにくい話題こそ、オンラインでの開催が有効的だと実感できる機会にもなりました。</p> <p>来年度に向けて、オンラインだからこそ参加したいと思えるようなセミナーを企画・実施していきたいとも強く感じました。</p>

筑波大学女子学生・女性教職員限定

女性の健康セミナー ONLINE

～講師～

青木 真希子先生

神奈川工科大学 健康医療科学部 助教

2021年3月筑波大学大学院 人間総合科学研究科
看護科学専攻 博士後期課程修了
人間総合科学研究科長賞受賞

第1回

10/29(金)

テーマ:月経についての基礎知識

時 間:14:00～15:00

対 象:～30代

第2回

11/26(金)

テーマ:女性ホルモンの役割

時 間:14:00～15:00

対 象:全年代

第3回

12/22(水)

テーマ:ストレスとはたらく女性のカラダ

時 間:14:00～15:00

対 象:40代～

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

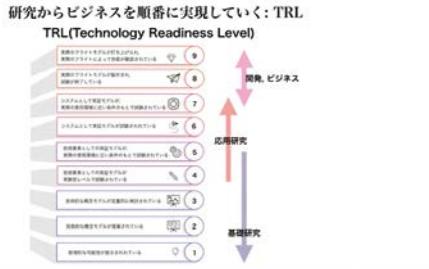
Mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

事前申込制
申込はこちらから





実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	「ダイバーシティを研究力に 研究力を多様なキャリアに」
実施日	2021年11月9日（火）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（職員）
来場者	人数：25名
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース 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>2021年11月9日（火）女性研究者・若手研究者のキャリア形成をテーマにセミナーを開催しました。</p> <p>講師には、研究者・H2L創業者・大学教員と多方面で活躍されている玉城絵美先生をお招きし、研究のお話からキャリア形成についてのお考えなど、幅広くお話をいただきました。玉城先生は、HCI (Human-Computer Interaction) という人とコンピュータの相互作用を促進する情報科学の研究分野の開拓者でもありますが、その研究に至ったきっかけは、「高校時代の入院生活が快適で、完璧な引きこもりシステムを作つて引きこもりたい」というものだったそうです。あらゆる経験はイノベーションに繋がっている、と感じるお話をでした。</p> <p>セミナーは当日参加（25名）とオンデマンド配信も2週間程度行い、視聴回数は88回と広くご視聴いただくことができました。</p>
効果	参加者からは「人からロボットへ、ではなくロボットから人へ感覚の伝達ができる」ということが凄いことで、かつ遠距離でもそれが可能となると本当に広い分野での活用が今度期待されると思い、ワクワクしました。」「就労と希望について、オープンに。というのも印象的でした。転職の場合、密かに黙々と、ない時間をやりくりしてやってきた気がする。オープンに。というのは自分にはなかった考え方かな、と思いました。」といった感想をいただきました。
 <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>研究からビジネスを順番に実現していく：TRL TRL (Technology Readiness Level)</p>  <p>研究 応用研究 開拓・ビジネス</p> </div> </div>	

II

ダイバーシティ推進事業

令和3年度 ダイバーシティ セミナー（オンライン）

ダイバーシティを研究力に 研究力を多様なキャリアに

本セミナーでは、研究者・起業家として多方面で活躍されている玉城氏に、ご自身の研究やキャリア形成をテーマにお話いただきます。

日時: **11月9日(tue) 13:30～15:00**

講師: **玉城 絵美氏 (TAMAKI Emi)**



【講師略歴】

人間とコンピュータの間の情報交換を促進することによって豊かな身体経験を共有する Body Sharing と HCI 研究とその普及を目指す研究者兼起業家。

2011年にコンピュータからヒトに手の動作を伝達する装置「Possessed Hand」を発表。分野を超えて多くの研究者に衝撃を与え、米Time誌が選ぶ50の発明に選出。2020年にはホログラムで遠隔地に出勤する「HoloD(ホロディ)」を発表。HCIの国際会議 Augmented Humanにて、近年で最も推奨される研究論文として表彰される。

2012年にH2L, Inc. を創業。早稲田大学人間科学学術院助教などを経て、2021年4月から琉球大学工学部教授。

**H2L, Inc., CEO
琉球大学工学部教授**

方 法:オンライン(ZOOM) *参加用URLは11/8にお送りします

対 象:どなたでも参加できます(上限100名程度) *応募多数の場合は抽選

申込フォーム: <https://forms.gle/GhUSJxgmK9e6i51y8>
(11/5までにお申し込みください)



【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 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp



II

③Siriusオンラインカフェ

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	Sirius オンラインカフェ
実施日	2021年度 各月20日（土日の場合には前後の金曜か月曜）
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（交流会）
	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 教員 職員 学生（大学院生） その他（ ）
来場者	各回2~6名程度
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>昨年度に引き続き対面でのコミュニケーションが難しい状況が続いたため、今年は「Sirius オンラインカフェ」と題して月に1回オンラインランチ会を実施いたしました。特にテーマを設げず雑談をする会もあれば、本学で実施している「ライフイベント支援事業」や「男性の育休」をトークテーマとして実施した回もございました。</p> <p>同じ学内の教職員同士とはいえ、所属組織の違いや、教員・職員という立場の違いもあり、ランチ会を通して様々な発見がありました。例えば、普段の業務で「こんなところに困っている」といった話が出た際には、「自分たちの部署ではこうしたツールを使って解消している」といった具体的な方法を教え合ったり、授業や業務の仕方、タイムマネジメントの工夫についても話し合ったりと、部署の枠を超えた交流だからこそ出てきたアドバイスだったかなと感じます。</p> <p>また、「男性の育休」をテーマにした際には、ご本人の希望云々というよりもむしろ組織内の雰囲気や服務監督者の意識の影響が大きい、という実感のこもったご意見をいただくこともできました。こうした意見を今後のセンターへの取組につなげていきたいと思います。</p>
効果	オンラインでの交流会ということで、東京キャンパスとつくばキャンパスとで物理的な距離があることで普段なかなか交流がしにくい教職員同士の交流も深めることができました。大人数での会議やイベントとは違い、少人数だからこそ話せるプライベートな話もあり、特に在宅勤務も多かった今年度は、雑談をする機会も減っていたため、主催側もただただ楽しく参加させていただきました。



ちょっと一息

気軽におしゃべりしませんか

Sirius オンラインカフェ

毎月20日開催 ※土日の場合は直前の金曜日

時間: 11:30~12:30 途中入退室OK

場所: ZOOM(オンライン)

対象: Siriusに登録している教職員

※事前申し込みは不要

SiriusのメールでURLをお送りします

【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 (樋熊・片岡)
TEL: 029-853-8504 E-MAIL: diversity@un.tsukuba.ac.jp HP: <https://diversity.tsukuba.ac.jp/>

SIRIUS オンラインカフェ

9 / 21 (火) 11:30 ~ 12:30

- 今月は「ワーク・ライフ・バランス」がテーマです 😊

働き方改革・ワークライフバランス推進に向け、
ご意見ご要望などお聞かせください。

【要望】

- ・大学で/部局でこんな支援をしてほしい
- ・ペーパーレス化、脱判断子化を進めてほしい

【アドバイス】

- ・オンライン化でこんな風に効率化します
- ・ベビーシッター割引券こう使うと便利

【相談】

- ・家で出来る手軽な趣味を教えて

などなど。



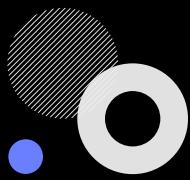
カメラオフ・匿名でのご参加も大歓迎！
皆様のご参加を心よりお待ちしております。

Sirius オンラインカフェ

11・12月のテーマ 「男性の育休」

筑波大学は、男性教職員の育児休業取得を積極的に推進しています。
取得しやすい環境作りのために、「男性の育休」についてご意見をお聞かせください！

- ・育休取りたいけど、雰囲気的に言い出しづらい…
- ・パートナーの男性に育休を取ってほしい/ほしくない
- ・育休より定時帰宅を徹底させて！
- ・女性の育休についても言いたいことがある！ などなど。



【開催日】

11月

・22日（月）11:30～12:30

12月

・20日（月）11:30～12:30

主催

タ"イバ"ーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター

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

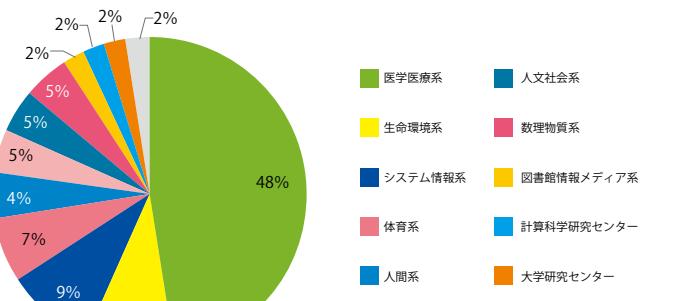
筑波大学では、平成23年度より、出産・育児等で研究が中断しやすい女性研究者等の研究継続支援事業として「育児等との両立のための研究・事業補助者雇用経費助成制度」を開始し、平成30年度からは支援の範囲を広げ、「育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業」として実施しております。また、平成22年度より管理運営業務等に携わる男女格差の是正のため、「管理運営業務等の大学運営に参画する女性研究者に対する補助者派遣事業」を開始し、平成24年度からは、対象者に外国人等を加え「管理運営業務を行っている女性・外国人等への業務補助者雇用経費助成制度」を実施しています。

令和3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」では43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」では7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。

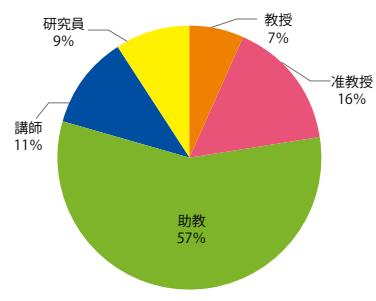
昨年度に続き休校・休園が実施された施設もあり、ワークライフバランスを保つことが困難になる状況もありました。そのような中で、本支援事業の子育て世代の採択者からは、「COVID-19による社会的制限の影響で研究が滞ってしまわないかなどの不安がある中、安定した研究補助者の確保、ワークライフバランスを取りながら着実に研究を前に進めることができた。」という声をいただきました。また、「介護という深刻なイベントを抱えていたが励ましになった。」「経済的支援を受けることにより、心理的にも支えられるということを実感することができました。」という多様な状況下にありながら、ワークライフバランスを保ち研究継続の支援を行うことができたと実感することができました。

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ダイバーシティを高めるべく、支援を継続していきたいと考えます。

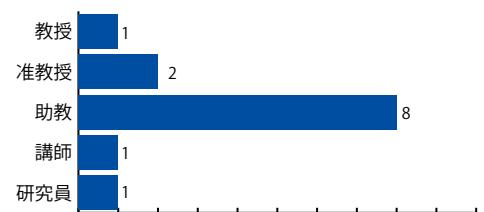
育児・介護等との両立のための研究継続・復帰支援事業



所属別採択者比率



役職比率



初めての応募者数



II

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、教職員を対象にしたベビーシッター割引券を発行しています。今年度から、1回1人につき2枚まで使用が可能に変更されました。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が一部助成されます。昨年度も引き続き、新型コロナウイルス感染状況の影響を大きく受け、過去最高の利用者・利用枚数となりました。帰省や出国に対してまだ躊躇される方が多く、祖父母等、周囲の方々からの育児への協力が困難な状況が続いていると想定されます。また、今年度初めて利用開始される方が多く、学内での認知度が広がりつつあることも実感しております。

例年に比べ、急な利用が多くなっている傾向があり、今年度においても体調不良等に敏感にならざるを得ない状況が続いていると感じています。利用者が不便なく利用できるよう、迅速な対応ができるよう今後においても心掛けていきたいと思います。

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
令和3年度	30名	1,753枚	1,290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の子育てと研究活動、業務、学業の両立を支援するため、学内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を設けております。受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育児室を開設しました。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。



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、自分ごとにこだわり後回しにしがち。日々の生活に忙しく、自分のための時間が作れない。

そんな時に気持ちの切り替えの場として、気軽にご利用ください。

学生のためのワークライフバランス相談

勉強と私生活の両立をうまく図りたい。

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

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

携帯カード
ワーク・ライフ・バランス相談室 “あう”

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

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

Feel free to contact **Office of 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。

- 上司：苦手な、同僚との人間関係で悩んでいる
● 教職員である性別や年齢や仕事のキャップをどうしたらいしい
- 雇用方を見直して私生活も充実させたい
● 仕事をする意欲が低下している
● 職場でのストレスが大きい
● 各々、肩こりから復讐する部下をどう支援したらいいのか
- 家族の要望と仕事との兼ね合いが難しい
● 働き：介護の問題がある
● 子育て：夫婦の問題がある
● 家庭内での起きた事が心配なけれど話せる人がほしい
● 研究費をめぐらしているけれど、家族も持ちたい両方できるかが不安
- わかれたるキャリアについて考え方がない
● スキルの再認証やスキルアップについて具体的に考えみたい
● 再就職の準備をしたい

申し込み方法

[1] お申し込みはメール、または電話にて受け付けています
E-mail : diversity-au@un.tsukuba.ac.jp
電話 : 029-853-8503

[2] 右記をお知らせください
名前、性別、連絡先(TEL/E-mail)
相談内容、希望日時
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、カウンセリングを利用した実践および相談内容に関して守秘義務を守り、利用者が安心して相談できる環境を目指しています。

※下記カードをコピーして提出して下さい。

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の相談室を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
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・バランス相談室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・インダムスタッフ

大学で働く先輩研究者に話を聞いてみたい

カタディミックメンター

詳しくは、ホームページをご覧ください。<http://diversity.tsukuba.ac.jp>

改訂版リーフレット

The collage includes the following elements:

- A top left corner featuring the University of Tsukuba logo and the text "筑波大学 ダイバーシティ推進室" (University of Tsukuba Diversity Promotion Office) and "キャリア相談" (Career Counseling).
- A central graphic showing a stylized "COUNSELING" word with various people's heads integrated into its letters.
- Four main boxes with dashed borders, each containing an illustration and text:
 - "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" (I want to think about my future career direction once). Illustration: A boy looking at a building.
 - "結婚、子育て、上手にライフイベントをのりこえるには？" (How to handle life events like marriage and child-rearing?). Illustration: A woman holding a baby while another woman looks on.
 - "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" (I want to discuss my future career plan, including marriage and child-rearing). Illustration: A woman holding a bunch of grapes.
 - "職場での働き方や仕事の進め方について相談したい" (I want to discuss working methods and work processes). Illustration: Two people at a desk, one thinking.
- A bottom right corner featuring a woman's portrait and the text "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" (If you have such a consultation, please use the Career Counseling service).
- A small bottom right corner with the text "Office of Diversity University of Tsukuba" and "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" (A professional counselor who handles career guidance will accept your consultation).

開設告知リーフレット



II

【相談内容の傾向】

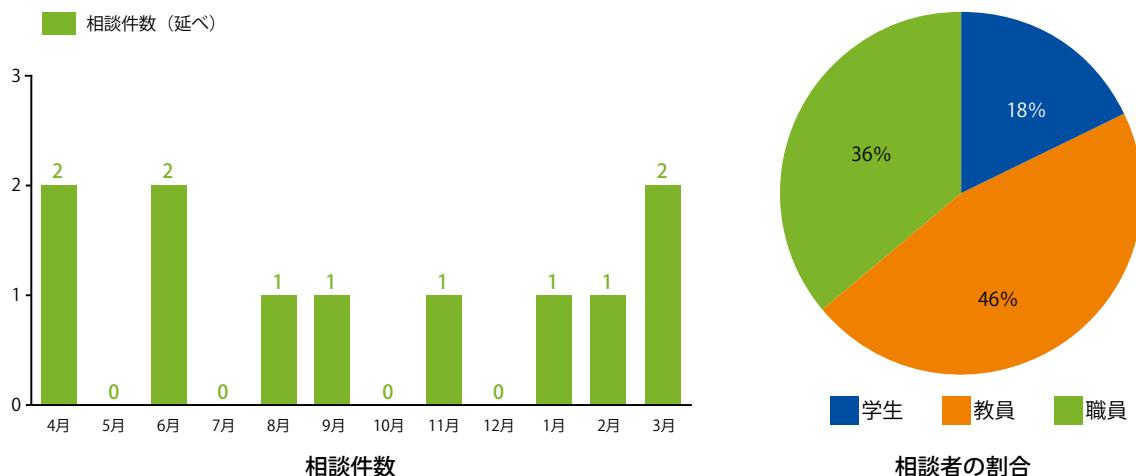
令和3年度においての相談は、ほとんどがWEB会議システムを利用しての実施となりました。育児と研究の両立の為に利用できる制度や、職場復帰するにあたり「相談までではないが、教えて欲しい」というニーズも多く寄せられました。昨年度に比べ、学内の育児や介護等に関する制度や支援について、利用を検討していただけたと感じています。

しかし、急な対応を求められる内容も多い為、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3年度は、昨年度に続き相談件数が減少傾向にありました。しかしながら、遠方からでも可能なWEB相談を行ったことにより、オンラインと対面の選択が可能となった為、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、今年はメールによるお問い合わせを多くいただきました。

昨年度に続き、遠方への移動が躊躇される中で、特に今年度は、在宅勤務やオンライン化など、生活習慣の変更を強いられた方も多いためか、例年は使用していなかったワークライフバランスに関する制度や事業に関心を持たれた方からの問い合わせが増えた年でした。



【今後】

さらに長期化すると予測されるステイホームや自粛生活において、コミュニケーションの場も減少したまま、生活することが強いられることとなる中で、いかに「聴ける・話せる」場所を保てるかが課題となります。

また、ライフイベント等との両立により、時間の確保が限られている中で、どのように“相談をあきらめる理由”を作らないようにするか、環境作りが大切なだと実感しました。

事前予約やWEB対応のみに偏らず、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き続き掛けていきます。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。

令和3年度は休園・休校などがそれぞれの施設ごとの対応が多く、諸々の事情も多様化していることから急激な生活習慣の変化によりコミュニケーションの場が急激に減少しています。相談についての問い合わせ自体を躊躇てしまっている方も少なくないと感じています。そのような中でも、ライフプランやキャリアプランについて気軽に話せる場として今以上に利用していただけるよう周知に努めています。また、どのように「繋がり」を持てるのか等、多様な相談ニーズに対応し続けていきます。

②LGBTQ相談

令和3年度の相談者は学生に加え、教職員（学内組織として）からの相談もありました。学生の内訳は学群生2名、卒業生・修了生2名から相談が寄せられました。そのうち、相談内容では学籍簿での氏名や性別に関する問い合わせが最も多く、次いで支援情報の入手に関する相談、人間関係に関する相談が寄せられました。また、同性パートナーに関する問い合わせも1件寄せられました。一昨年度は7名11件、昨年度は8名9件の相談がありましたが、今年度は6名6件であった。学外からの問い合わせについては9件寄せられ、すべてが支援体制の構築に関する問い合わせや講演依頼でした。なお、今年度も昨年度と同様に、個別相談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。

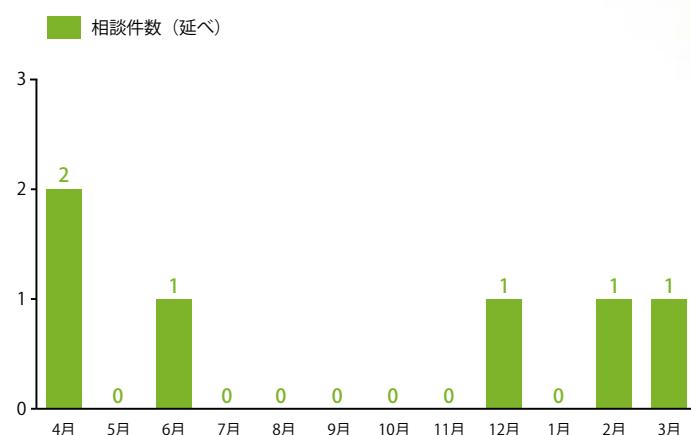


図1 相談月別推移（令和2年度）

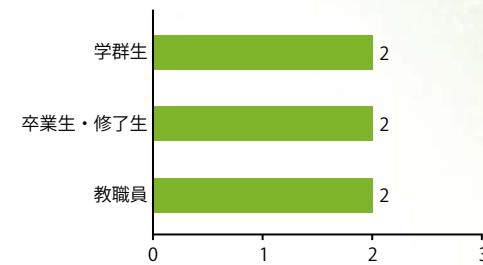


図3 相談者属性別人数

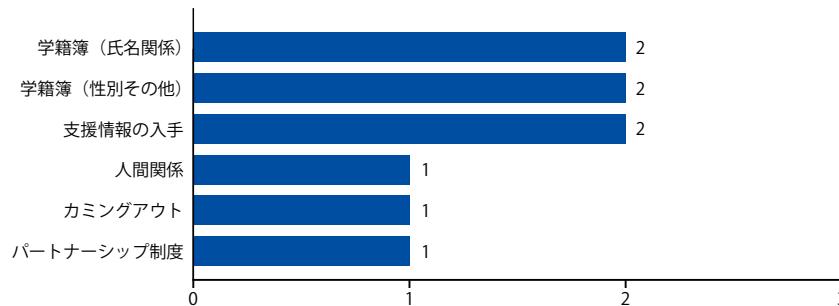


図2 相談内容別件数（複数回答）

学外からの問い合わせがあった機関等	
地方自治体	1件
大学等	8件



II

* 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。

<h3>学生相談室</h3> <p>Counseling and Psychological Services</p> <p>対象 Recipient 学生・保護者・教職員 Students, faculty member and family of students</p> <p>相談内容 Consultation matters Students, faculty member, family of students and anyone else</p> <p>連絡先 Contact information スクーデントプラザ Tel: 029-853-8430 春日エリア Tel: 029-859-1207 Student Plaza: 029-853-8430 Kasuga Area: 029-859-1207</p> <p>QRコード</p>	<h3>キャリア相談（学生）</h3> <p>Desk for career counseling (for students)</p> <p>対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members</p> <p>相談内容 Consultation matters Consultation on various problems and troubles about student life (Counseling and consultation)</p> <p>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 受付電話: 029-833-2415 Reception: 029-833-2415 (Appointment system)</p> <p>QRコード</p>	<h3>キャリア相談（教職員）</h3> <p>Desk for career counseling (for faculty and staff members)</p> <p>対象 Recipient 教職員 Faculty and staff members</p> <p>相談内容 Consultation matters 教職員のキャリア・進路相談 (ボスドクのキャリア相談も可) Matter of career development</p> <p>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)</p> <p>QRコード</p>	<h3>相談室「あう」</h3> <p>Work-life balance counseling room "Au"</p> <p>対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members</p> <p>相談内容 Consultation matters ワークライフバランスに関する相談や職場環境等との両立支援や Matter of work-life balance and life event support services</p> <p>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)</p> <p>QRコード</p>
<h3>精神保健相談</h3> <p>Mental Health Care</p> <p>対象 Recipient 学生・家族 Students and family members</p> <p>相談内容 Consultation matters 気分の落ち込み、意欲の低下、不安、不眠などメンタルヘルスに関する相談、治療（学生のみ、有料） Matter of Mental Health (Students only, fee-for-service basis)</p> <p>連絡先 Contact information 保健管理センター – University Health Center 受付電話: 029-853-2411 Tel: 029-853-2411 (Appointment system)</p> <p>QRコード</p>	<h3>LGBT等の相談窓口</h3> <p>Desk for LGBT and other sexual minorities</p> <p>対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members</p> <p>相談内容 Consultation matters LGBT等に関する相談 Matter of LGBT and other sexual minorities</p> <p>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: shougar-shien@un.tsukuba.ac.jp (要予約)</p> <p>QRコード</p>	<h3>障害学生支援の相談窓口</h3> <p>Support service for students with disabilities</p> <p>対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, faculty, staff and family members</p> <p>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</p> <p>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: gc-support@un.tsukuba.ac.jp (要予約)</p> <p>QRコード</p>	<h3>留学生相談室</h3> <p>International Students Consulting Room</p> <p>対象 Recipient 学生・家族・教職員 Students, their family members, faculty and staff</p> <p>相談内容 Consultation matters 留学生に関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)</p> <p>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: 029-853-6240 E-mail: gc-support@un.tsukuba.ac.jp (要予約)</p> <p>QRコード</p>
<h3>ハラスマメント相談センター</h3> <p>Harassment Counseling Center</p> <p>対象 Recipient 学生・教職員 Students, faculty and staff</p> <p>相談内容 Consultation matters ハラスマントに関する相談 If you observe or been the target of behavior you perceive as harassment, contact us.</p> <p>連絡先 Contact information Tel: 029-853-8449 E-mail: stop-harassment@un.tsukuba.ac.jp or for more information visit the university website.</p> <p>QRコード</p>			



II

6. 碓野拡大・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

プログラム	女子中高生向け理系進路選択支援事業
課題名	リケジョサイエンスフォーラム-ONLINE-
実施日	2021年8月23日（月）13:30～15:30
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 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（女子中学生・女子高校生）
来場者	人数：69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>2021年8月23日（月）、筑波大学・つくば市共催による「リケジョサイエンスフォーラム-ONLINE-」を開催しました。本イベントは筑波大学が実施してきた、女子中高生理工系進路選択応援プログラムの一環であり、今年はZoomを用い初めてのオンライン開催となりました。</p> <p>今回の目的は、筑波大学の学群生・院生の研究発表を通して理工系分野の魅力を知つてもらうことです。当日は物理学・応用理工学・情報工学・生物資源科学・医科学など、様々な分野の学生が研究発表を行いました。学生はZoom上の3つの部屋（ブレイクアウトルーム）に各部屋3人ずつ配置され、参加者は事前に配布したパンフレットを参考に、各部屋を自由に行き来しながら研究発表に参加しました。</p> <p>発表後には質疑応答の時間を設け、研究方法や分析方法、あるいはどのような仕事で役に立つかなど、様々な質問に学生が答えました。すべての発表終了後、発表者の学生に加え、各部屋の司会・運営スタッフの学生も交えて、参加者と交流会を行いました。交流会では研究に限らず、学生生活や進路など様々なことについて、参加者からの質問や相談に学生が答えました。</p>
効果	今年は100名を超える申込みがあり、当日は69名が参加しました。イベント終了後に行ったアンケートでは、その内43名から回答が得られました。イベントへの満足度については、74.4%の人が「満足した」と回答し、「やや満足した」と回答した人は18.6%でした。また、「イベントへの参加によって進路の悩みは解決されたか」という問い合わせに対して、「解消された」と答えた人は25.6%、「やや解消された」と答えた人は48.8%でした。参加者の感想としては、「様々な理系の研究内容について知ることができ興味深かった」「将来の視野が広がった」などが寄せられました。中には「チャットで自由に質問できて雰囲気もよかったです」といった、オンラインでの開催特有のシステムに言及する参加者もいました。参加者だけでなく、学生も質問から勉強する機会があり、双方にとって有意義な時間になったと感じております。



つくば市

筑波大学
University of Tsukuba

2021年度女子中高生の理工系進路選択支援プログラム

リケジョ

サイエンスフォーラム



-ONLINE-

「理系に進みたい!」「文系、理系で迷っている」「理科の授業が好き」

「サイエンスフォーラム」では、筑波大学 大学院に在籍する理系の先輩たちが取り組んでいる研究や、研究の魅力を紹介します。

理系に興味のある中学生・高校生のみなさまのご参加をお待ちしています!

[開催日] **8月23日(月)**[時 間] **13時30分～15時30分**[場 所] オンライン(**ZOOM**)

[参加対象] 女子中学生/高校生

※戸籍上の性別は問いません

[参加費] 無料

[申 込] 8月2日までにQRコードから
申し込んでください

※参加上限80名(先着順)



<https://forms.gle/ywHFE9kMCAN8TrYy6>

TIMETABLE

13:30～ 開会の挨拶**13:40～ 研究発表**

*聞きたい研究を3つを選んでね

14:30～休憩**14:40～ 交流会****15:20～ 閉会の挨拶**

[イベントに関する問い合わせ先]

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

TEL : 029-853-8504

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



II

ダイバーシティ推進事業

発行：2021年9月 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

2021年度 女子中高生の理工系進路選択支援プログラム

リケジョサイエンスフォーラム-online- NEWSLETTER



[開催日] 2021/8/23 13:30～15:30

[参加人数] 69名

2021年8月23日(月)、筑波大学・つくば市共催による「リケジョサイエンスフォーラム-online-」を開催しました。今年は100名を超えるお申込みがあり、当日は69名の方にご参加いただきました。

筑波大学は平成25年度より、女子中高生理工系進路選択応援プログラムとして、リケジョ合宿やカフェなどを実施してきましたが、今年は初のオンライン開催となりました。

リケジョサイエンスフォーラムは、筑波大学の学群生・院生の研究発表を通して、理工系分野の魅力を知ってもらうというイベントです。物理学・応用理工学・情報工

学・生物資源科学・医科学など、様々な分野の学生が研究発表を行いました。

実際に研究している内容を聞くことで、「理系」の学生が普段どのような勉強・研究をしているのかを、参加者のみなさんも具体的にイメージすることができたのではないかでしょうか。

またその後の交流会では、大学生活のことだけでなく、勉強方法やプレゼン時の工夫していることなど、色々な質問が飛び交っていました。

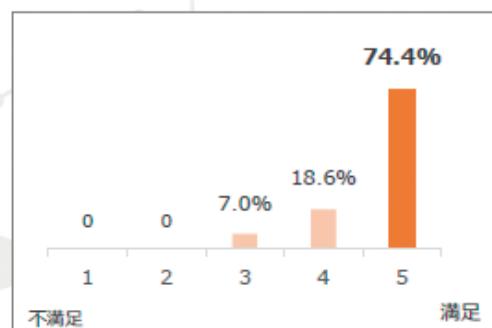
あっという間の2時間でしたが、理系進学の魅力が伝わったと感じています。

1

イベントアンケート

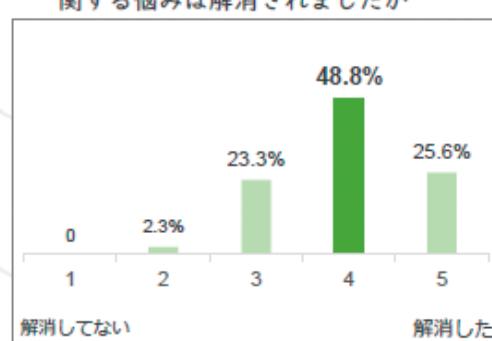
43名の回答がありました。
ご協力ありがとうございました。

1. イベントの満足度を教えてください



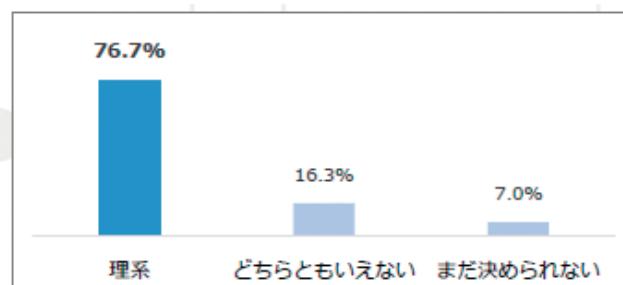
- 様々な分野のお話を聞くことができて、将来に対する視野が広がった
- 研究内容や現在の大学生活について詳しく知ることができ、すごく有意義な時間を過ごせた
- 進路選択の参考になる面白い話を聞けた
- 理系分野の様々な研究について詳しく知ることができ、研究以外の勉強法などについても知ることができた
- 先輩方がご自身の研究をとても楽しそうに発表されていて、研究分野に関わらずどの発表にも興味を持てた
- 自分が全く知らない分野の説明を、院生の方々がわかりやすくプレゼンしてくださって、とても楽しかった

2. イベントに参加してみて進路選択に関する悩みは解消されましたか



- 将来どのようなことをしたいのかまだ決まっておらず悩んでいたけど、大学に入学してから決めることもできるということを知って、じっくりと自分のやりたいことを見つけて行こうと思った
- まだ文理選択は決まっていないけど将来の視野が広がった
- 大学とはどういうものなのか、どういうところなのか全くわからなかったが、筑波大の方々の話を聞いて、大学について知ることができ、安心した。理系により惹かれた。
- どのような研究が行われているか知ることができ、苦手な科目との付き合い方などもお話を聞くことができた
- 志望大学、志望学部への気持ちを強くすることができた。

3. 希望する進路について教えてください。





II

実施報告書

プログラム	ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）
課題名	リケジョサイエンスフォーラム-ONLINE- II
実施日	2022年1月7日（金）10:30～15:00
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（女子中学生・女子高校生）
来場者	人数：66名
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース HP メール発信 その他（チラシ配布）
実施者	筑波大学DACセンター 副センター長 山口 香
内容	<p>2022年1月7日（金）、筑波大学・つくば市共催「リケジョサイエンスフォーラム-ONLINE- II」を開催しました。女子中高生の方、その保護者の方を含め100名以上の申込みがあり、66名の方にご参加いただきました。</p> <p>夏に引き続き、完全オンラインによるイベントとなりましたが、筑波大院生の「研究発表」、企業や研究機関、大学等で活躍されている理系社会人の「お仕事紹介」、学生や社会人と交流ができる「ラウンドテーブルカフェ」、筑波大教員や学生による「個別相談」と、プログラムを追加しての開催となり、各プログラムとも盛況を博すことができました。</p> <p>本学の学生からは、「自身の研究を振り返るきっかけになった」「参加者のみなさんも興味のあること・楽しいと思う道に進んでほしい」とのメッセージが寄せられました。また社会人の方からも、お仕事の話だけでなくご自身の中学時代～大学時代を振り返って様々な経験談をお話しいただきました。</p> <p>「理系の学部に興味はあるけど数学が苦手で…」という中高生からの声も多かったのですが、実は先輩方のなかにも「数学は苦手だった」という方が多くいらっしゃいました。そのためアンケートにも、「数学が苦手でも理系学部に受からないわけではないと知り、頑張ろうと思った」というコメントをいただきました。</p> <p>「理系」と言っても幅広く、今回のイベントで少しでもその魅力や研究の楽しさをお伝えできていたら嬉しい限りです。</p>
効果	参加した中高生からは、「楽しいイベントでした。スタッフ、講師の方が輝いて見えました。」「理系に進んだらどんな仕事につくのか、またその仕事をしていて楽しいこと、を聞けたので参加して良かったなと思いました。」「理系文系は今後の人生を左右する重大な選択と身構えすぎていたかもしれないで、今の自分の不安を聞いて下さって楽になりました。今後もよく自分と向き合って考えていきたいです。」といった感想をいただきました。



リケジョ サイエンスフォーラム-ONLINE-



「理系に進みたいけど不安…」
「理系か文系かで迷っている」
「子どもにどんな進路を提案したら良いのだろう?」

リケジョサイエンスフォーラムでは
筑波大学で理系分野の研究をしている先輩や
研究機関などで働いている女性の方々が
研究や仕事内容を紹介、その魅力をお伝えします!

筑波大生や教職員による**個別相談会**も実施します

* 詳しいプログラムは裏面をご覧ください



開催日 : 1月7日(金)
時 間 : 10時30分～15時00分
場 所 : オンライン (ZOOM)
対 象 : 女子中学生/高校生 + 保護者
参加費 : 無料
申込方法: 11月30日(火)までに
QRコード読み込んでお申込みください

[イベントに関する問い合わせ先]

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
TEL : 029-853-8504 E-mail : rikejo@un.tsukubai.ac.jp



リケジョ サイエンスフォーラム -ONLINE-II



【開催日】 2022/1/7 10:30~15:00

【参加人数】 66名（保護者含む）



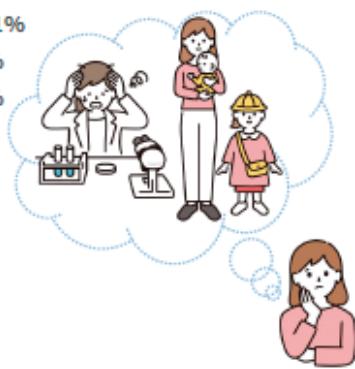
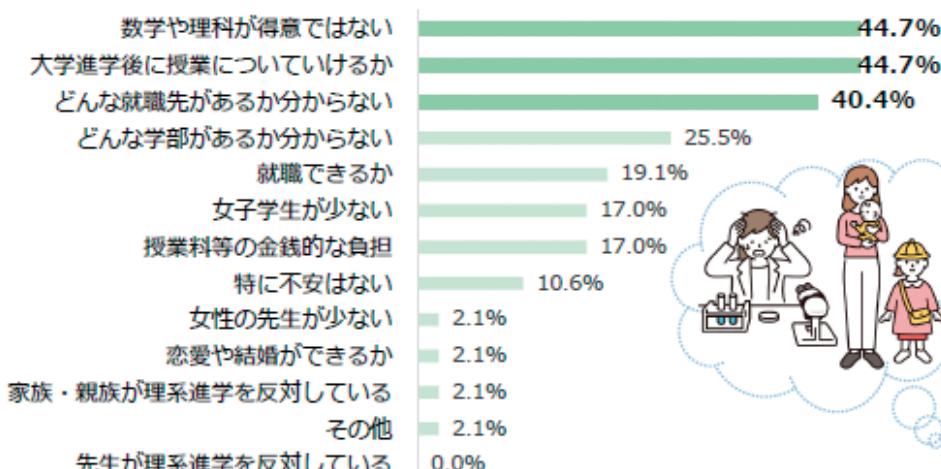
筑波大学・つくば市共催「リケジョサイエンスフォーラム-ONLINE-II」を開催しました。女子中高生の方、その保護者の方を含め100名以上のお申込みがあり、66名の方にご参加いただきました。

夏に引き続き、完全オンラインによるイベントとなりましたが、筑波大院生の「研究発表」、企業や研究機関、大学等で活躍されている理系社会人の「お仕事紹介」、学生や社会人と交流ができる「ラウンドテーブルカフェ」、筑波大教員や学生による「個別相談」と、プログラムを追加しての開催となり、各プログラムとも盛況を博すことができました。

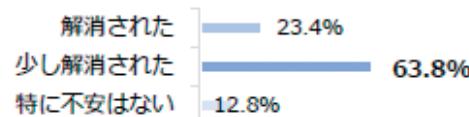
「理系」と言っても幅広く、今回のイベントで少しでもその魅力や研究の楽しさをお伝えできていたら嬉しい限りです。

アンケート結果

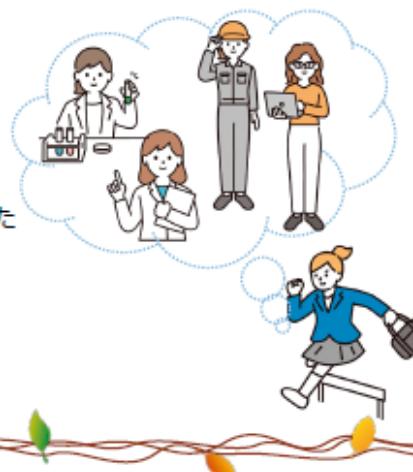
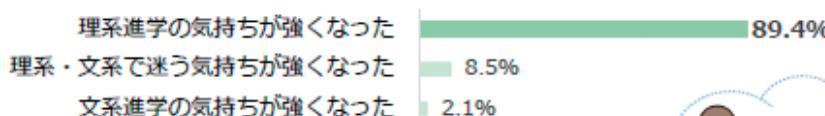
【理系進学について不安に思うことを教えてください】



【イベントに参加して不安は解消されましたか】



【イベントに参加して理系進学への気持ちに変化はありましたか】



【その理由を教えてください】

- 研究で世界の役に立ちたいと、研究発表を通して感じた
- 数学が苦手でも、理系に進むことができるとわかった
- 理系の面白さを再確認できた
- なにかを極めるのはとてもかっこいいと思った
- 理系の奥深さ、面白さを改めて知った

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、自由科目（特設）を春学期と春季集中授業として開講しています。また、大学院生を対象とした大学院共通科目を春季集中授業として開講しています。令和3年度の受講生数はおよそ延べ320人を数えました（令和3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、LGBTQ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。

「ダイバーシティヒュンダーノセクユアリティ」「ダイバーシティヒュンダーノセクユアリティ」「SOGI」「LGBT+」授業レポート

日付	2022年2月19日(土)午前の部
参加人数	133人
講義内容	講師：河野慎之（筑波大学人間系／DACセントラー） 内容：ダイバーシティインクルージョンセンター／セクユアリティに関する基礎講義
作成者	YANG HANG
講義の概要	人は「性」について、個人と社会両方の文脈において多大な影響を受ける。また、「ワーク(仕事)」「ライフ(生活)」は不可分で、その在り方も多様だが、両方とも充実した人生の実践は大きな課題である。多様な存在の1人として生き方を考える必要がある。 そもそも、ワーク・ライフ・バランスの本質とは、保つことである。単に「ワーク・ヒーリング時間分配の問題」を認識されたら人生のバランスが重要である。しかし、人ひとりひとりの重要なものを意識した上で人生のバランスを保つことである。その価値を高め合うようヨマニマジメントしていく視点が必要であるが、ワークヒーリングが互いにその価値を高め合うようにマネジメントしていく視点が必要である。しかし、バランスは時にライバーベットによって崩れる。そして、そのライバーベットはジョン・ハイアスによって不均衡にもたらされるという現実問題がある。 ところで、以前より、就職や昇進をはじめ、あらゆる機会へのアクセス権について女性は疎外されてしまう。そして、男性が海外で働き、女性が家庭内でのケアを担うといった「伝統的な性別役割分業が再生産されたが、ここにシニア高齢化の進行が重なることで、労働力不足が生じた。加えて、日本では男性の長時間労働がデフォルトとなるが、そのような労働環境において女性は家庭や育児、介護などの家庭面に負担を抱えながら男性と長時間労働をすることは困難があり、男性も、家庭や育児・介護といった家庭面に具体的に関わることから疎外されている。以上、女性差別撤廃と少子高齢化という社会背景、そして長時間労働という働き方をめぐる問題があるため、男女共同参画が重要である。ダイバーシティ＆インクルージョンの理念と効用を鑑み、单なる福利厚生でない、戦略的な経営の観点からワーク・ライフ・バランスの価値を出すことが求められる。
講義全体の感想	「性」をめぐって、人は「女性」と「男性」に大別される。実際にはぼんやりして「性」自体や性的指向、身体的性や性差異、割り当てられた性といった要素からセクユアリティが構成されており、それらの組み合わせは実は多様である。(しかししながら、存在するにもかかわらず、社会における誤解や偏見が根強いために、カミングアウトをすることだけできず、不可視なものにされている状況にある。それぞのセクユアリティで根本的に個性が異なっているため、十巴一絆にしないことが求められる。性的指向など性の多様性を表現するSOGIは、すべての人を当事者として巻き込む意味として注目が集まっている。

「ダイバーシティビジョンダーナー/セクシュアリティ「ダイバーシティとSOGI/LGBT+」授業レポート	
日付	2022年2月19日(土)午後の部】
参加人数	133人
講義内容	講師: 矢田 薫(株式会社 Favary)、清水 あやこ(株式会社 HIKARI Lab) 内容: ダイエイケーションを用いたシナリオ理解
作成者	YANG HANG
講義の概要	株式会社 Favary の矢田氏によつて、レベルゲーム「問題のあるシェアハウス」が紹介された。このゲームは、シェアハウスの住み込みの管理人となった主人公(女性)が、住人それぞれと恋愛を重ねていくストーリーとなる。清水氏の所属する株式会社 HIKARI Lab と合同で開発されたものだ。清水氏によれば、廻所に工場がなされている。今回の授業では、登場人物の属性、そしてアーティストであることをシェアハウスの真面目千夜子をメインの番外編のシナリオとして、①同僚にデイドであることをカミングアウトされ、そのことに対する戸惑いや懲羞をバーでこぼす話ばらしい男性との遭遇、②千夜子のファンであることに明かしながら、LGBTI の方についてく織細な感情を持つつる…「特別な存在など、無意識の偏見(アンコンシャス・バイア)【に基づいた発言をしてしまう、シェアハウスの内情】が書かれた墨多井との会話、②の2をやり取った。これらに関する映像の視聴後、同性愛者(かもしない)と打ち明けられたらどうするか、いくつかのアンケート調査を行なわれた。飲食会員がいた場合に対するか、他の人が、恋愛や性に關して尋ねていたらどううするかなど、実際の場面を題材としての質問がいくつかなされ、受講生はゲームのシナリオを通して感じたことや午前の前で学んだ内容、自身の経験を踏まながら回答を行なった。
ディスカッション	矢田氏は、ダントルを崩してしまった経験から、エンターテイメントを通して心を鍛錠し、楽に生きられるヒントを得られるようこうしたこと考え、本事業への協力を企業等に仰いたがビジネスにならない」と断らなければいけないが、また、清水氏も、社会全体の意識の方に課題を感じて、取り組みに各事業を訪れた時にも導入をされたことがありますと語った。これに關注して、社会モデルの概念が取り上げられ、差別が目の前で生じた時に加害者を批判するケースが多いが、同時に、自分のこれまでのまるいについて反省することもできるのではないかといふ語もなされた。問題の捉え方の視点や、商業主義の社会における社会正義のための変革の進しさについて触れることができたのであった。また、多様性を美化し消費することに対する批判もあるが、多様性に関する意識を芽生えさせたという点で、学校と教育の限界を補足する可能性があるかもしれないと言った。ゲームシリオリが昨年度の講義を踏まえて改良されたように、日々情報をアップデートし、行動やサービスによって受け手に伝わるメッセージや姿勢について考えることが重要であるようだ。
講義の感想	ゲームイケーションを通じて、LGBTQ を「いないもの」とする社会の前提意識が当事者を傷つける危険性が高いと感じた。また、プライベートな話題で盛り上がるここが多い酒の席という、学生も経験する場面設定は、受講生について想像しやすくて演習しやすいと感じた。さらに、ディスカッションを開いて、セクシュアリティの多様性について、セクシュアリティがあらゆる属性を説明するだけではなく、社会モードルとして差別構造を捉え直すやうに向かわせる営みが非常に大事であると考えた。

「ダイバーシティエンジニアードセクシユアリティ」「ダイバーシティと社会/LGBT+」講義レポート

日付	2022年2月20日(日)【午前の部】
参加人数	133人
講義内容	講師：松岡 宗嗣(一般社団法人 fair) 内容：「Ally(アライ)」であることとは
作成者	正木 優
講義の概要	松岡氏のライフストーリーから Ally や味方であることについて考えることが目指された。シスジェンダーのゲイ男性である松岡氏は、ジェンダー／セクシユアリティをめぐる社会規範のかたで、適切な情報やロールモデルとなる人がおらず、「ホモネタ(ひどいじりにキャラ)として対処するなどして学校生活を生き延びてきた。高校卒業以降、友人や母親にカミングアウトをし、度々ボディアートによって散われるような気持ちになつた一方で、「嘘をついていたのか」という言葉には罪悪感を覚えた。また、相談されないまま自身のセクシユアリティを隠すに他者に告げられたこと(アウティング)に対して、カミングアウトの自由は個人の権利であると強く感じていると語る。
大学進学後は、セクシユアリティをオーブンにし、LGBTQ の団体で性的多様な方を実感しながら活動してきた。当事者はスピーカーとして語ることで周囲の人間の意識が変わることを感じても、性的マイノリティ(当事者の人間関係や環境などによって、個人の生きやすさが運命に委ねられており、それを変えるためにはセーフティネット)として法制度を整備する必要があることに気づき、現在はジェンダー／セクシユアリティに関する政策・制度について情報を発信を中心に行っている。	当事者はスピーカーとして語ることで周囲の人間の意識が変わることを感じても、性的マイノリティ(当事者の人間関係や環境などによって、個人の生きやすさが運命に委ねられており、それを変えるためにはセーフティネット)として法制度を整備する必要があることに気づき、現在はジェンダー／セクシユアリティに関する政策・制度について情報を発信を中心に行っている。
ライフストーリーを振り返り、松岡氏は Ally については、特権性について考えることが重要だと指摘する。個人は複数の社会的インテンティティを有しているため、それについてのボディショナリティを修繕することで自身のもつ特権に気づくことができる。特権に気づき、それを利用する形で差別や偏見を見なくすための行動ができるため、誰もが誰かのアライになれるのではないかと考えているとのことである。また、「当事者」と「Ally」という二項対立の枠組みでなく、グラデーションで考えること、当事者の「声」を尊っていないかということを常に問うことも大切であると語った。そして何よりも、Ally であるうとする姿勢や行動をとることが最も重要なことであると語った。この点については、ハーバードを下げるところをねらって挑戦した、Ally であることを、SNS で発信する取組みで感じた、Ally であることの発信が果たして信用するに足りるのかという難しさや、ハラスメントが起きにくさに、同調せず笑わないことや、その場でなくとも後からフロントを入れることなど、様々なレベルでの行動があるとしたいうエピソードと連関するものであった。	当事者はスピーカーとして語ることで周囲の人間の意識が変わることを感じても、性的マイノリティ(当事者の人間関係や環境などによって、個人の生きやすさが運命に委ねられており、それを変えるためにはセーフティネット)として法制度を整備する必要があることに気づき、現在はジェンダー／セクシユアリティに関する政策・制度について情報を発信を中心に行っている。
講義全体の感想	松岡氏が自身のエピソードを交えながら姿勢と行動の重要性を示したことによって、Ally という存在が間わかった。これにより、今までファシスト感覚で Ally を名乗る人の存在により不信任感を抱いてきた人も、これから誰かの性は方ではないかと考える。また、セクハラに対する効果的なアプローチについて意見が持されたが、私自身、ツール不足を感じていたため、非常に参考になった。今後 LGBTQ 間連の活動に携わってみたいというコメントも散見された。これらを受講生が Ally としての姿勢を見せようとしている様子と捉えられるのならば頼もしく感じると同時に、本講義の意義が十分に浸透したのだと推察する。

「ダイバーシティエンジニアードセクシユアリティ」「ダイバーシティと社会/LGBT+」講義レポート

日付	2022年2月20日(日)【午後の部】
参加人数	133人
講義内容	講師：前田 邦博・ジャシンジ時枝 穂(プライドハウス東京) 内容：プライドハウス東京一概況とトランジェンダーへの取組み—
作成者	正木 優
講義の概要	スポーツイベントにおける LGBT+ のセーフスペースとして開かれるようになつたのが、プライドハウスである。東京 2020 を見越して 2018 年にキックオフしたプライドハウス東京は、単に居場所として機能するだけではなく、① 東京 2020 の公認プログラムの指定を受ける、② コンソーシアム方式による運営の下、③ 情報発信やイベント開催をするなどの特徴を有している。スポーツその他、教育や文化、セクьюアルヘルスなど、7つの分野について多くのステークホルダーと協働し、活動の幅を広げている。2020 年 10 月に常設の LGBT+ センターとしてオープンして以降、延べ 3,450 人が来場しており、そのなかにはスタッフと話すなかで相談支援へとつながった人もいる。「心の廻り所」としての機能と、お面相談への導入線としての機能を果たしているのである。
講義全体の感想	そのようなプライドハウス東京では、毎月第 1・3 月曜日に(多様なトランジェンダーが訪れるにこだわるトランステー)を開催している。近年、トランジエンダー(特にトランス女性)に対するヘイトが増え、新宿二丁目でもトランジエンダーが安心できる居場所が少ないためである。開館時間には、その後にミーティングを開いてスタッフ間での確認を行ない、トランスクルックやトランスジェンダーへの配慮が掲載されている書籍等を配置するここごとく、来館しやすい雰囲気の醸成に努めている。また、当事者限定の交流会企画を開催することもある。予算や人員の確保等の課題に直面しながらも、トランジエンダーかもしれないハイデンティティが活らいでいる人を含む)当事者やその家族が心の内を吐き出せる場として役割を果たしている。
講義の概要	先述のとおり、トランジエンダーはヘイトの標的になることが多いが、単に差別の意図を含む言葉が向けられるだけではない。職場のヘイト使用や競争会への参加が制限されたり、絵書きされたりするなど、生きる上の壁障は非常に大きい。これら各の問題に対して、声明を出したり、トイレの事例からリンクルーションのあり方を学ぶイベントを行ったりもしているのである。アライ(目指す人も含む)には、トランジエンダーの人たちを孤立せらるバッジングに対し、向き合うことなどを自尊し、そしてそのカテゴリーやセクシユアリティはすべての人もつもりであることを宣言される。換言すれば、ジェンダー／セクシユアリティに目を向け、より添おうとする姿勢が重要である。
講義内容	3 人の講師による講演の後に行われたディスカッションでは、本学キャンパス内のスーパーのトイレの設置をめぐる話題で議論が白熱した。
作成者	正木 優



令和3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



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

2022年2月19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

2022年2月20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：2022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）。
- ★ 大学院共通科目的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～博士取得後のキャリアパス～
実施日	1回目：2021年10月27日（水）11:30～12:30 2回目：2022年2月10日（木）11:00～12:00
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（交流会） 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：1回目：7名、2回目：16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取得後のキャリアパスを考える機会として、女性の博士号取得者のロールモデル懇談会を開催しました。</p> <p>第1回目は産業技術総合研究所の今村由芽子氏、第2回目は日本IBMの安部麻里氏をゲストに迎え、それぞれ博士進学から就職、ライフイベントに関するここと等についてお話をいただきました。</p> <p>参加者からは「博士課程修了後の進路にはどのようなものがあるのか」「留学のタイミングはいつ頃が良いのか」「博士号取得のメリット・デメリットは？」「ライフプランについて」等の質問がありました。</p> <p>ゲストのお二人からは、博士後期課程に進学することへのポジティブな面、ネガティブな面どちらについても忌憚ないお話を伺いすることができました。博士号を持っていることが日本で際立って有利に働くことはないが、研究職や大学教員といった「博士号を持っていることが前提」の仕事に就く場合や、企業によっては博士号を持っていることで有利に働く場合があるといった話もあり、参加者にとってはキャリアプランを考える機会になったのではないかと思います。</p> <p>参加者からは「研究室に先輩がいないので大変ためになってしまった」「研究生活のスケジュール感などが知れて良かった。参考にしたい」といった感想をいただきました。</p>
反省点	両方の会に共通して、「文系博士に関する話を聞きたい」といったご要望をいただきました。今後は「文系」にあたる博士の方にも話を聞けるよう検討していきたいと思います。



II

ダイバーシティ推進事業

ロールモデル懇談会～博士取得後のキャリアパス

2021年10月27日(wed) 11:30～12:30

ゲスト:今村由芽子氏 (IMAMURA Yumeko)
国立研究開発法人 産業技術総合研究所 人間拡張研究センター
生活機能ロボティクス研究チーム 主任研究員

博士課程進学から就職活動、現在のキャリアに関することまで
みなさんからのご質問にお答えいただきます。

この機会に博士のキャリアについてお話ししてみませんか。

対象:筑波大学大学院に在籍中の方
(院進予定の学群4年生も可)

参加方法:下記フォームから25日までにお申込みください

申込フォーム: <https://forms.gle/263e46bPrNN81vU9>
後日URLをお送りします。

【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
E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

**ロールモデル懇談会
博士取得後のキャリアパス**

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

大学院進学についての疑問や不安についてお話ししませんか。

- 修士課程・博士課程への進学を考えている
- 院生の就活事情が気になる
- 研究は好きだけど、それだけで進学して良い?
- 院生はワークライフバランスが取れなさそう
- 博士号持っていると稼げる?

○

2022年2月10日(Thu) 11:00～12:00

+ ゲスト 安部 麻里 氏 (ABE Mari)
日本アイ・ビー・エム株式会社 ソフトウェア&システムズ開発研究所

+ 対象 筑波大学に所属している学群生・院生

+ 申込フォーム <https://forms.gle/deeJo9vwFfWPkrDW6>
(2/8までにお申込みください)

ハカセへのギモンにお答えします!

④グランチの会

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	グランチの会
実施日	2021年7月14日（水）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（交流会） 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：25名
周知方法	新聞 雑誌 学会誌 メディア取材 プレスリリース（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>大学院生のランチ会（Graduate + lunch）として、グランチの会をオンラインで開催しました。コロナ禍で学生同士がコミュニケーションを取る場が減っている中、所属や学年等関係なく、気軽に話ができる場があればと思い実施いたしました。</p> <p>イベント対象は大学院生+大学院進学を考えている学群生でしたが、半数が学群生、半数が修士/博士前期の学生でした。就職や研究、進学についての話がしたいという方が多くいらっしゃいました。</p> <p>参加者からは「博士後期課程に進学しようか、就職しようかで迷っている」といった進学に関するお話から、「日本に留学する予定だったが自国でリモート授業を受けています」といったコロナ禍で困っていることの共有など、ざっくばらんに話すことができました。</p>
効果	<p>イベントのアンケートでは「普段交流の無い人と話すことができて楽しかったです。」「他の人の研究内容聞けて面白かったです。」「他分野の学生と交流できる貴重な機会だった」とのお声を頂いております。</p> <p>今後は対面・オンラインのハイブリッド形式での開催も視野に入れていくたいと思います。</p>



II

ダイバーシティ推進事業



大学院生のためのオンライン・ランチミーティング

グランチの会

「グランチは、graduate+lunchの造語です」

開催日時 2021.7.14（水）11:30～12:30

対象 筑波大学の大学院生+進学を考えている学群生

参加費 無料

いまのこと・これからのこと お話しませんか？

大学院に進学したけれど、これから先、どうしよう?
現在のこと、修了後のこと・・・就職先、結婚、子育て、etc.

オンラインで気軽に集まって
ランチをしながらお話しませんか？

参加ご希望の方は7月13日（火）までに以下にアクセスしてください

申込先

QR
コード

申込フォーム:<https://forms.gle/EGmhPiZrc4DUcCjd8>



[問合せ]
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@un.tsukuba.ac.jp

7. LGBTQ等への対応

筑波大学では、平成27年度よりLGBTQ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

LGBTQ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。

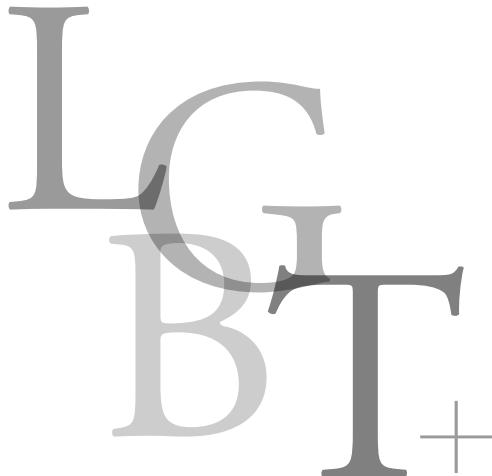
また、令和2年3月に上記の改訂を行った「LGBT等に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン」の周知や、LGBTQ等に関する意識啓発のため、オンライン（オンデマンド方式）による全学FD研修会（5月17日～31日、3月14日～31日）を実施しました。特に、3月の研修では、外部の当事者の講師を招いた講演を取り入れ、当事者の思いにふれることで、より身近な存在として考える機会をつくることができました。また、認定NPO法人グッド・エイジング・エールズとの共催で「OUT IN JAPAN @ 筑波大学」を、新型コロナウィルス感染症の拡大防止策を講じたうえで附属中央図書館にて開催しました。さらに学外での活動として、茨城県立大学（9月2日）、群馬パース大学（9月7日）、栃木女子学園大学（9月13日）、東京音楽大学（12月6日）、日本精工株式会社（12月10日）、長岡造形大学（2月21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 LGBTQ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）・Questioning（クエスチョニング）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。



II


筑波大学
University of Tsukuba



等*に関する
筑波大学の基本理念と
対応ガイドライン


Center for Diversity, Accessibility
and Career Development
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）
〒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20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

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。

*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摂しています。

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	15 6 周囲の対応、特にカミングアウトについて ① カミングアウトとは ② 自己決定と情報のコントロール ③ カミングアウトとアウティング ④ カミングアウトが必要なときには ⑤ カミングアウトされたときには ⑥ 周囲の対応について
06 II LGBT等に関する概要と本学での支援体制	17 7 教職員への対応について ① パートナーがいる教職員の福利厚生について ② 申請手続きについて
07 III 現状での具体的対応と方針	19 IV 対応項目一覧
07 凡例	22 V おわりに
07 1 相談について ① 相談窓口 ② 相談の流れ ③ 学生相談及び保健管理センター（精神科）等との連携	23 付録 ツールボックス (1) 相談の際に (2) 自分を見つめてみる (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 (4) 学外に提出する書類の性別記載について (5) マイナンバーカードについて (6) 体育の授業における男女別要素について (7) 多目的トイレについて (8) 就職活動の前に (9) 就職活動について：LGBTフレンドリー企業等の指標 (10) 自分をめるというつらさ (11) カミングアウトしない生き方へクロゼット～ (12) カミングアウトを強要しないで
09 2 氏名・性別の情報とその管理について ① 氏名の変更 ② 性別の変更 ③ 性別情報の取り扱い ④ 大学の発行する証明書の性別記載 ⑤ 大学に提出する諸書類における性別情報の記入	24 28 (13) カミングアウトの前に (14) カミングアウトされたときに (15) メディアや作品により作られるステレオタイプ (16) 当事者を支援したいという方へ
12 授業について ① 体育実技の履修、更衣室、用具の配慮 ② 学外実習（教育実習等）の履修 ③ 授業におけるグループ分け ④ 授業等における呼称	30 卷末資料（相談窓口一覧・LGBT等の相談窓口ポスター）
13 4 学生生活について ① 定期健康診断 ② 学生宿舎 ③ 多目的トイレ ④ 入学式・卒業式の服装と身なり	別冊 ワークシート（CARIO-NEXT Lワークシート群） ※印刷版は1D棟スクエアードプラザ2階のキャビネットで配布しています。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）のウェブサイトで公開しています。（ https://diversity.tsukuba.ac.jp/ ）
14 5 就職活動・キャリア支援について ① 就職活動・インターンシップへの支援体制 ② LGBT等当事者にとっての就職活動 ③ 本学におけるLGBT等当事者へのキャリア支援	

OUT IN JAPAN

@筑波大学

2021年 12月 13日(月) ~ 12月 24日(金)
筑波大学中央図書館 2F 入口奥 常設展示

- ・認定NPO法人グッド・エイジング・エールズと共に開催
- ・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、28枚の当事者の写真とメッセージを展示
- ・筑波大学では4回目の開催です
- ・ぜひ一度、多様なセクシュアリティの当事者の「姿」と「思い」に出会ってください

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





II

ダイバーシティ推進事業

CARIO-NEXT 活用ガイド

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

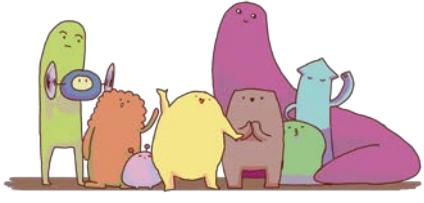
「あなただけの、あなたの強さ。」

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。どんな人も他の人の「違い」を持っているますが、それは力になることも時にハーモ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。



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、必要に応じて複数枚作成します。チェックは複数可で、必要な事項は記入しません。

(a)	<input type="checkbox"/> ①性的指向（どういふ性を愛するか） <input type="checkbox"/> ②性自認（自分はどういふ性か） <input type="checkbox"/> ③社会的な性的表現（服装など） <input type="checkbox"/> ④恋愛指向（どういふ性に心ときめくか）
(b)	<input type="checkbox"/> ①身体的原因 <input type="checkbox"/> ②性格的原因 <input type="checkbox"/> ③精神的原因（メンタルなど）
(c)	<input type="checkbox"/> ①自分の気持ちを伝えたいのにうまく伝えられない <input type="checkbox"/> ②自分がわからない、整理できない <input type="checkbox"/> ③自分がない行動をしてしまう <input type="checkbox"/> ④行動自体が取れない <input type="checkbox"/> ⑤自分がどうすればよいかわからない
(d)	<input type="checkbox"/> ①自分の気持ちを伝えたいのにうまく伝えられない <input type="checkbox"/> ②相手は理解していない、自分が私には困ることをされる <input type="checkbox"/> ③相手は普段のつもりで私には困ることをされる <input type="checkbox"/> ④相手の原因や気がわからない <input type="checkbox"/> ⑤組織や集団の制度や構造のことで、私が困ることが起きている
(e)	<input type="checkbox"/> ①自分のストレスを感じる <input type="checkbox"/> ②恐怖を感じる <input type="checkbox"/> ③危険を感じる <input type="checkbox"/> ④深刻な心配がある <input type="checkbox"/> ⑤道楽やヤマセしたものを感じる
(f)	<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入学以来 _____ 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
(3)いつから？	<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"/> ⑩いま <input type="checkbox"/> ⑪一定の時期が経つから（どんな時？→) <input type="checkbox"/> ⑫その他()
(5)どこまで解決したい？	<input type="checkbox"/> ⑬完全に問題が解決するまで <input type="checkbox"/> ⑭問題が吸収解決するまで <input type="checkbox"/> ⑮半分程度の解決でもいい <input type="checkbox"/> ⑯多少なりとも解決されればいい <input type="checkbox"/> ⑰解決にかかるくい <input type="checkbox"/> ⑱問題提起されればよい <input type="checkbox"/> ⑲別に解決されなくてもよい <input type="checkbox"/> ⑳解決する意図は特にない <input type="checkbox"/> ⑳よくわからない <input type="checkbox"/> ⑳その他()
(6)これが関係する人は？	<input type="checkbox"/> ⑪友人 <input type="checkbox"/> ⑫知人 <input type="checkbox"/> ⑬クラスメイトや研究室メンバー <input type="checkbox"/> ⑭家族 <input type="checkbox"/> ⑮同僚 <input type="checkbox"/> ⑯指導・担当する学生 <input type="checkbox"/> ⑰特にいない <input type="checkbox"/> ⑱伝えたくない <input type="checkbox"/> ⑲その他()
(7)補足、メモ	

© University of Tsukuba All Rights Reserved.

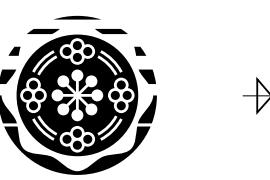
全ての人を包み込む寛容な光を、偏見が消える、その日まで

「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。



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 Ubobobe

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、いつし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、自分に対しても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制作されました。

*アライシンボルをつけていくことで、セクシュアル・マイノリティ当事者であるということを表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工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ます。2021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發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2021年度の活動】

2021年 6月 令和3年度第1回ブロック会議（オンライン）を開催

2022年 3月 令和3年度第2回ブロック会議（オンライン）を開催

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
国際森林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 筑波市つくば市吾妻1-1-1 スターデンツプラザ2F
TEL: 029-853-8500 | FAX: 029-853-8505
MAIL: diversity@tsuk.ac.jp | URL: https://diversity.tsukuba.ac.jp/

QRコード

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

全学的意識調査

- ダイバーシティ・基本理念・意識調査の実施
- 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
- 部局長特別推薦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数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助成・復帰支援事業の実施
- ペディシスター・副刊券の配布
- 学内保育所の開設・院内外児童演劇の実施
- WLBに関する専門セミナーの実施

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制度実施事業の実施
- 女性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
- 性別選択権の認可制度（就業契約等の既存規定の改定）
- LGBT等に関する相談窓口の設置
- 学内外の組織との協同による意識啓発／教育プログラムの実施

図表

LGBT+に関する筑波大学の基本理念と対応ガイドライン
出産・育児・介護を考えるあなたへ
WLBに関する制度利用の手引き
ライフイベント時に便利できる「おはなし」
キャリア相談に関するパンフレット

※令和2年度作成 関東・甲信越ブロック活動報告書

III

參考資料

參考資料

①ワークライフ支援ガイド（下敷き形）

平成28年度文部科学省人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究開発用イニシアチブ(第5回)」

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・アセビリティ・キャリアセンター
ダイバーシティ・センター
 Tel/fax: 029-8504-8505
 e-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp
<http://diversity.tsukuba.ac.jp>



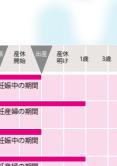

非常勤教職員用

女性	男性	男女共通
■ 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		



出産休暇の制度

妊娠中の運動緩和	有給	妊娠中の休暇
妊娠中の健康診査・指導		
妊娠中の休息・補食	有給	妊娠中の休暇
妊娠中の業務軽減等		
妊娠中の時間外勤・休日・深夜勤務の免除		
産前の休暇		
産後の休暇		
配偶者出席休暇		
育児休暇		
子の看護休暇		
育児短時間勤務		
育児休業		
育児部分休業		
時間外勤務・業務外勤務の免除		
時間外勤務の制限		
深夜勤務の免除		
介護休業		
介護部分休業		
介護休暇		



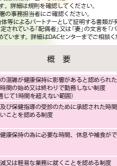
育児休暇の制度

育児休暇	無給	未満未満まで
子の看護休暇		
育児短時間勤務		
育児休業		
育児部分休業		
時間外勤務・業務外勤務の免除		
時間外勤務の制限		
深夜勤務の免除		



介護休暇の制度

介護休業	無給	無給
介護部分休業		
介護休暇		



ダイバーシティ・バーンディング制度

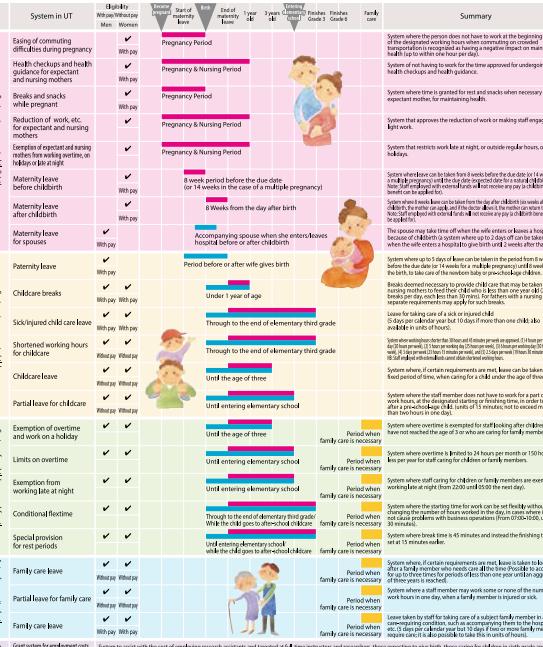
ワーク・ライフ・バランスの取り組み

ダイバーシティ・バーンディング制度

出産休暇の制度

育児休暇の制度

介護休暇の制度

Initiative for Realizing Diversity in the Research Environment, Development of Human Resources in Science and Technology in TSUBAME, MEXT									
 <h1>The University of Tsukuba supports your life events!</h1> <p>Childbirth, Childcare, and Family care Support System</p>									
 <p>Diversity Division Equal Opportunity and Accommodation for Development University of Tsukuba</p>									
For Full-time Staff									Work-Life Balance
									
									
System in UT									Summary
									
 Pregnancy Period  End of pregnancy until 4 weeks postpartum  Postpartum until 1 week postpartum  Postpartum until 1 month postpartum  Postpartum until 6 months postpartum									System where the person does not work at the beginning or end of pregnancy period. The system is not available for those who transported to receive treatment as having a negative impact on mental health.
 Pregnancy & Nursing Period  Postpartum until 1 week postpartum  Postpartum until 1 month postpartum  Postpartum until 6 months postpartum									System of not working to seek the new approval for undergoing health checkups and health guidance.
 Period of expectant and nursing mothers from working part-time, or the beginning of part-time work  Maternity leave before birth  Maternity leave after birth  Maternity leave for spouses									System where approves the reduction of work or making part-time work. System that restricts work late at night, or outside regular hours, or on holidays.
 Period before or after birth (for 14 weeks in case of a multiple pregnancy)  8 Weeks from the day after birth  Accompanying spouse when she enters/leaves hospital before or after childbirth									System where leave can be taken from 8 weeks before the due date for 14 weeks for a multiple pregnancy, or 8 weeks from the day after birth. The spouse may take time off when the wife enters/leaves a hospital because of a medical condition, when the wife has to stay in a hospital for more than 10 days, or when the wife has to undergo a medical procedure.
 Paternity leave  Childcare breaks  Sick/injured child care leave  Shortened working hours for childcare  Childcare leave  Partial leave for childcare  Exemption from overtime and work on holiday  Limit on overtime  Exemption from working late at night  Conditional flexibletime  Special provision for rest periods Family care leave Partial leave for family care Family care leave									System where leave can be taken from the period before birth until the day after birth for a multiple pregnancy, or 8 weeks from the day after birth. Leave for taking care of a sick child (10 days) if more than one child also needs care. Leave for taking care of a sick child (10 days) if more than one child also needs care. System where the staff member needs to work to make up the period after a sickness leave (14 days) of 1 month, so it needs to exceed 14 days. System where the staff member can work for 24 hours per month, when caring for a child under the age of three years. System where the staff member can work for 24 hours per month, when caring for children in day care centers. System where the starting time for the work can be set freely by changing the start time of hours worked in the day, in case where it is difficult to work at the same time as the child. System where break time is 45 minutes and increased the working time is set at 15 minutes. System where staff members can take a break to care for family members. System where staff members can take a break to care for family members. System where staff members can work or exceed the number of working hours in a day when a family member is injured or sick. Leave taken by the staff taking care of a family member in a hospital, such as accompanying him/her. Leave taken by the staff taking care of a family member in a hospital, such as accompanying him/her.
System to support children System to support an illness System for childcare and family care System for spousal/partner care Other systems									System to assist with the cost of employing part-time workers to manage regular work. The University of Tsukuba has established a consulting center for "Work-life Balance Consulting Desk".

Initiative for Realizing Diversity in the Research Environment/Development of Human Resources in Science and Technology in F10/16, MEXT

The University of Tsukuba supports your life events!

Childbirth, Childcare, and Family care Support System

Work-Life Balance

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

Tel: 029-851-84504/8505
e-mail: diversity@un.tsuk.ac.jp
<http://diversity.tsuk.ac.jp>

For Part-time Staff

For Women
For Men
For Men and Women

■ As of January 2017. Created based on work for part-time staff at the University of Tsukuba Headquarters, etc.

■ Requests upon request by staff (Check the "Comments" for details)

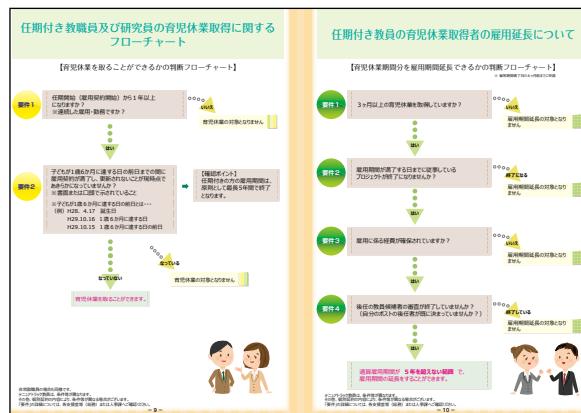
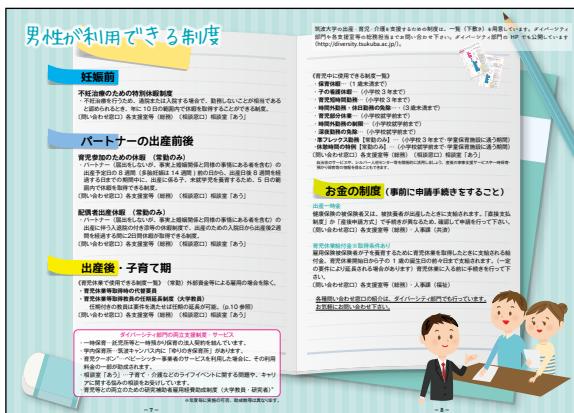
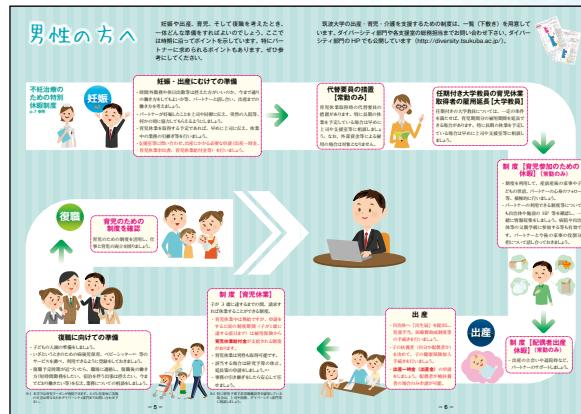
■ Requests for leave are made by the employee as necessary for medical aid or understanding the ongoing expenses, version.

■ HR Confirms the details of the leave and the person in charge in our annual section.

System in UT	18+120		Start of Working Year	End of Working Year		Year	Spring	Summer	Autumn	Winter	Prepaid Grade 1	Prepaid Grade 2	Prepaid Grade 3	Prepaid Grade 4	Family Leave	Summary	
	Men	Women		With pay	Without pay												
Easing of commuting during pregnancy	✓		With pay	Pregnancy Period													System where the duration of leave to work at the beginning or end of the pregnancy period is longer than the regular working hours.
Health checkups and health guidance for pregnant women and nursing mothers	✓	With pay	Pregnancy & Nursing Period														System of having to work to the time appressed for undergoing health checkups and health guidance.
Breaks and snacks while pregnant	✓	With pay	Pregnancy Period														System where time is granted for rest and snacks when necessary for the expectant mother for maintaining health.
Reduction of work, etc for pregnant and nursing mothers	✓	With pay	Pregnancy & Nursing Period														System that approves the reduction of work or making staff engage in light work.
Exemption of expectant nursing mothers, or lactators from overtime work	✓	With pay	Pregnancy & Nursing Period														System that restricts work to regular or outside regular hours, on holidays.
Maternity leave before childbirth	✓	With pay	8 weeks period before the due date (or 14 weeks in the case of a multiple pregnancy)														System where work can be taken on hours before the due date for a normal childbirth.
Maternity leave after childbirth	✓	With pay	8 weeks from the day after birth														System where 8 weeks leave can be taken from the day after childbirth. The leave period can be extended if the doctor's opinion is the mother cannot work.
Childcare breaks	✓	With pay	With pay	Under 1 year of age													Breast feeding incentives to provide paid part-time may be taken by breaks for nursing, or by breaks for breast feeding, or by breaks for nursing and breaks for nursing more than 30 minutes with a family member, provided no more than 1 hour per day.
Sick/injured child care leave	✓	With pay	With pay	Through to the end of elementary third grade													Leave for taking care of sick or injured child
Shortened working hours for childcare	✓	With pay	With pay	Through to the end of elementary third grade												Leave for taking care of sick or injured child	
Childcare leave	✓	With pay	With pay	Until the age of three												System where a part-time staff employed for a year or more can work in the working arrangements specified by the University Corporation.	
Partial leave for childcare	✓	With pay	With pay	Until entering elementary school												System where certain requirements are met, leave to work for a fixed period of time, when carrying out childcare for children under 3 years old.	
Exemption of overtime work on a holiday	✓	✓		Until the age of three												System where the staff member does not have to work a part of work on a public holiday, or a day off, or a day off for a family member.	
Limits on overtime	✓	✓		Until entering elementary school												System where overtime is limited to 240 hours per month or 150 hours per year for taking care of children or family members.	
Exemption from working late at night	✓	✓		Until entering elementary school												System where staff caring for children or family members are working long hours at night (more than 22:00 until the next day).	
Family care leave	✓	With pay	With pay	Family care is increasing												System where, if certain requirements are not met, it is not to take work off for family members who are 10 years old or younger to care for them.	
Partial leave for family care	✓	With pay	With pay	Family care is increasing												Leave taken by the staff for taking care of a subject family member in a emergency situation, such as accompanying them to the hospital.	
Family care leave	✓	With pay	With pay	Family care is increasing												Leave taken by the staff for taking care of a subject family member in a emergency situation, such as accompanying them to the hospital.	

"All Work-life Balance Counseling Desk" The Diversity Division has established a counseling desk, called "All Work-life Balance Counseling Desk", handling consultations regarding various inquiries regarding diversity promotion and occupational issues.

②育児休業制度利用の手引き



③ロールモデル集

Role Model Book Contents

女性研究者・技術者支援が拓く未来に向けて
坂口 繁さん

自分の手術をきっかけに医療の可能性に着目
岡 実穂さん

大庭 繁さん

井出 里咲子さん

馬 冬梅さん

三橋 煙さん

山本 廣田万里さん

御手洗 容子さん

大島 葵子さん

山岸 裕美さん

加納 尚子さん

磯田 博子さん

大庭 繁さん

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・技術者支援の現状と課題を明確化するための提言—

自分らしく生き生きと

④ SOGIハラポスター



ひとりひとりの ソジ “SOGI”を大切に

「SOGI」とは、性的指向 (Sexual Orientation :

どんな性をすきになるか／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、

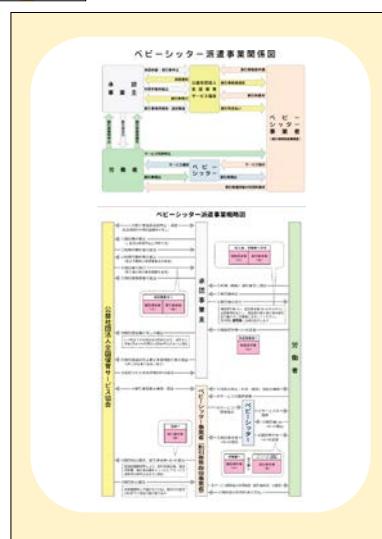
当事者が不快な思いをしたり不利益を被つたりすることはハラスメントであり、「SOGIハラ」と呼ばれ、人権侵害にあたります。

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



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

平成 29 年 3 月 1 日

筑波大学ニュース & トピックス

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チブ」(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

■本件問い合わせ先

ダイバーシティ・アクセシビリティ・キャリアセンター ダイバーシティ部門
TEL: 029-853-8504 E-mail: diversity@un.tsukuba.ac.jp

平成 29 年 3 月 1 日

筑波大学ニュース & トピックス

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

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

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

■「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言について

平成 26 年 3 月 28 日に首相官邸で開催された「輝く女性応援会議」を契機に、「輝く女性・輝こうとする女性たちを応援する各界のリーダーたちによるムーブメント」が広がっています。このような中、女性の活躍推進に積極的に取り組んでいる企業の男性リーダーによる「輝く女性の活躍を加速する男性リーダーの会」行動宣言が取りまとめられました。

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

■国立大学法人筑波大学の女性活躍推進施策について

筑波大学では、平成 9 年に女性研究者の有志による「筑波大学女性教官懇話会（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ことともに、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

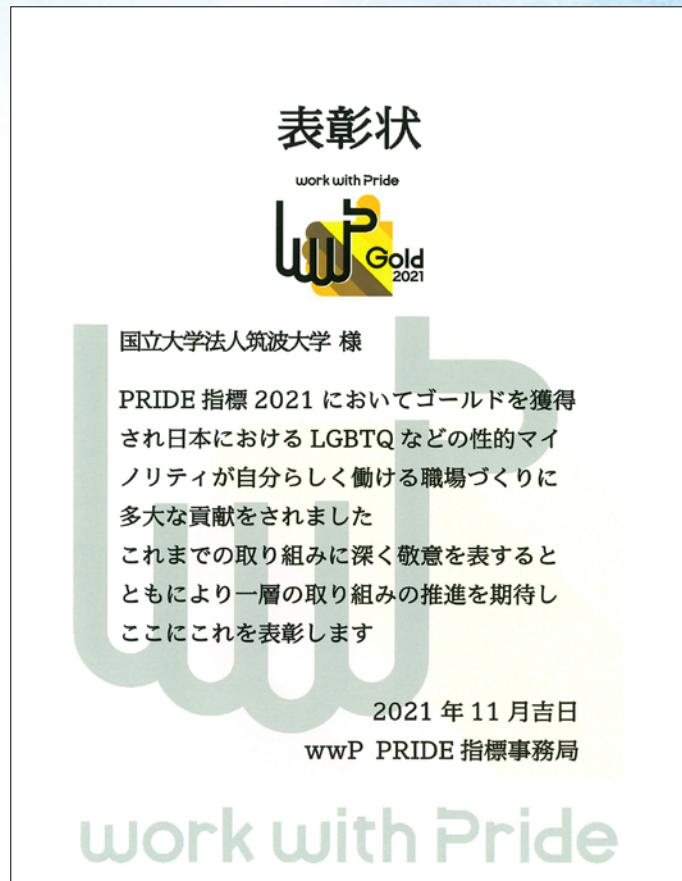
⑦受賞

【Work with Pride 「PRIDE指標2021」】^{*1}

令和3年11月11日（木）・12日（金）に開催された「Work with Pride 2021」にて、本学のLGBTQ等に関する取組が、「PRIDE指標2021」において4度目となる【GOLD】を受賞することができました。本学での学生・教職員への継続的な取り組みが評価され、受賞へつながりました。

※1 任意団体work with prideにより策定された、2016年に日本に初めてとなる、企業・団体等におけるLGBTQ等の性的マイノリティ（以下、LGBTQ）に関する取組みの評価指標です。LGBTQの人々が誇りを持って働く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LGBTQ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LGBTQ等を含むダイバーシティ推進に取り組んでいきます。

**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>

