



All in One Campusで取り組む大学改革 埼玉大学大学院人文社会科学研究科 ダイバーシティ科学専攻（修士課程）の新設（令和8年度）

背景・課題

◆グローバル化、デジタル化などによるビジネス環境の複雑化

◆急速に進む少子化

《日本におけるDEI（多様性・公平性・包摂性）をめぐる課題》

- 日本におけるDEI推進の遅れ
ジェンダー平等／多文化共生・異文化理解／外国籍児童の就学／女性管理職の割合／性的マイノリティの人権／障害者の雇用・賃金格差／高齢者の労働・福祉

《DEIをめぐる国際的動向》

- DEIの実践を創造する高度専門職業人育成の進展
・確立しつつあるChief Diversity Officer（CDO）やDEI ManagerといったDEI推進のための管理的職業

《大学院教育に関する政府政策》

- 「2040年を見据えた大学院教育のあるべき姿～社会を先導する人材の育成に向けた体質改善の方策～」、「急速な少子化が進行する中での将来社会を見据えた高等教育の在り方について（答申案）」等への対応

《地域の社会的要請》

- 地方自治体、地元企業、彩の国女性研究者・技術者ネットワークなどによるDEI実践を創造する高度専門職業人育成のニーズ

《埼玉大学第4期中期目標》

- 『アクションプラン2022-2027』Vision3 地域のDEI環境推進拠点機能の強化

人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻が育成する人材像

《設置の目的／育成する人材》

DEIに関する高度かつ幅広い知識を基盤とし、DEIの視点から具体的な課題を発見・分析するとともに、リーダーシップやマネジメント能力を発揮しながら他者との協働をはかり、実践的な解決策を創出できる人材の育成

① DEIへの社会的要請に応える高度専門職業人材

組織・業種でリーダーシップを発揮し、組織開発、幅広いマネジメント、制度設計に貢献できる人材

○Chief Diversity Officer（CDO）○DEI Manager

② 複合的学術領域の研究人材

社会科学・人文科学を主軸にダイバーシティの視点を融合させ、新たな研究テーマを創出する能力を有する人材

○研究者

※①と②は固定的な区分ではなく、中長期的には各人がDEIに関する知識を絶えず更新するため、フィールドとアカデミアを柔軟に往来しながらキャリアを形成していくことが想定される

多様な背景を持つ人々をまとめ、組織に集合知をもたらし、より良い社会発展のための変革を推進する必須の人材



埼玉大学大学院人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻の概要

【ダイバーシティ科学とは何か】

ダイバーシティ科学とは、歴史的・社会的文脈の中で多様な差異がどのようにして差別や格差へと結びついてきたかを解明し、人種、民族、性別、年齢、障害、文化的背景などの違いや多様性（ダイバーシティ）が、社会や組織にどのような影響を及ぼすのかを科学的に探究する学際的分野。ダイバーシティ科学は、単に現状の分析に留まらず、社会や組織における多様性の価値を追究し、その中で浮かび上がる課題を発見、解決するためのプロセスを、協働的な取り組みを通じて実践する学問領域

人文社会科学研究科

ダイバーシティ科学専攻

文化環境専攻

国際日本アジア専攻

経済経営専攻

- ◆共通理論科目 ◆調査スキル科目
- ◆基盤課題科目 ◆専門課題科目
- ◆課題研究科目

- 理論的基盤の確立
- 理論の実践的応用

- 社会科学的研究手法と協働スキルの獲得

【ダイバーシティ科学の中心概念（核）と4つの軸】

歴史的・社会的文脈の理解
社会的不平等や偏見のメカニズムを批判的に分析し、その変革を目指す

学際的統合アプローチ
社会科学・人文科学を主軸に、複数の学問分野の知見を組み合わせ、多様性の複雑な現象を多角的かつ実証的に探究する

ダイバーシティ科学の中心概念
多様性の構造的理解と実践的応用

理論と実践の融合
フィールドワークやアクションリサーチを通じて、具体的な社会課題の解決策を模索する

包摂的な社会変革への貢献
政策提言、教育プログラム、組織改革を通じ、差別や不平等の解消を目指し、包摂的な社会の実現に寄与する

【修了要件】

共通理論科目（必修）	7単位
基盤課題科目（選必）	6単位
調査スキル科目（選必）	1単位
専門課題科目（選必）	8単位
課題研究科目（必修）	8単位
計	30単位

【学位の名称】

修士（ダイバーシティ科学）

【学生定員・入試方法】

10名（収容定員20名）
一般選抜、社会人選抜
社会人推薦特別選抜

人文社会科学部 ダイバーシティ科学専攻（修士課程） 3ポリシーと授業科目の関係

アドミッション・ポリシー（AP）		カリキュラム・ポリシー（CP）		授業科目		ディプロマ・ポリシー（DP）	
1	DEIの実践の創造に関する高度な知見を修得し、研究能力を養うことをめざす人	1	「共通理論科目」では、様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明する方法を獲得するための基礎理論を統合的に修得させる	共通理論科目	現代的課題と人権 インターセクショナルリティ論 ケア論 クィア理論 社会運動論 障害学 多文化共生論	1	様々な差異から生起する現象の複雑さを理解し説明できる能力
		2	「基盤課題科目」では、様々な分野・領域において、DEIの視点からどのような課題が提起され、どのようなDEI実現の実践がなされてきたのかを探究し、自らの学問領域・研究分野、社会、文化、個別環境における課題発見につなげる実践的な学知を修得させる			基盤課題科目	社会正義と排除と政治論 ダイバーシティマネジメント論 多様性教育論 社会福祉とウェルビーイング 科学技術と人間 防災・災害学とグローバルジャスティス 生物多様性とネイチャーポジティブ 文化とアイデンティティ フェミニスト経済学 労働とジェンダー 平等／差別と法
		3	「調査スキル科目」では、実践学としてのダイバーシティ科学における課題の抽出とその分析、解決策の探究において必須の調査スキルを修得させる	調査スキル科目	社会調査法A（社会調査） 社会調査法B（統計） 社会調査法C（フィールド調査）		
2	社会生活における諸問題をDEIの観点から理解し、その実践的解決をめざす人	4	「専門課題科目」では、特定課題をDEIの視点から検討し、実践的課題の分析能力と課題解決に向けた応用能力を修得させる			専門課題科目	ダイバーシティ政策科学Ⅰ・Ⅱ ダイバーシティ人間形成論Ⅰ・Ⅱ ダイバーシティイノベーションⅠ・Ⅱ ダイバーシティリーダーシップ論Ⅰ・Ⅱ バイオダイバーシティ論Ⅰ・Ⅱ
		5	「課題研究科目」では、学生の主体性を重視した報告と多様な専門分野の学生及び教員との討論を中心とした学びを展開し、研究成果を修士論文、特定課題レポートにまとめることにより、協働して課題解決に取り組むとともに、それぞれの専門分野におけるDEI課題の具体的解決策を提示しうる能力を修得させる	課題研究科目	課題研究演習Ⅰ～Ⅳ		

欧米におけるダイバーシティ・スタディーズの進展と関連大学院の状況（ダイバーシティ関連修士課程の例）

1. 民間企業や行政機関等におけるダイバーシティ推進の専門職育成を主とする修士課程

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (分野・職種)
1	タフツ大学 (Tufts University) https://as.tufts.edu/diversityleadership/academics/programs/masters-program	アメリカ	ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、正義リーダーシップ修士課程 (Master of Arts in Diversity, Equity, Inclusion, and Justice Leadership) 【学位名称】 Master of Arts in Diversity, Equity, Inclusion, and Justice Leadership	● 偏見、差別、疎外を生む複雑な社会学的、経済的、歴史的背景 ● ダイバーシティ、インクルージョン、およびエクイティを実現するプログラムの設計・評価、組織をリードするための基礎的かつ学術的な理論（批判的人種理論など） ● 組織観察方法論 ● リーダーに必須の学術的理論に対する理解と情動スキル ● 教育学部、心理学部、都市・環境政策・計画学部、児童学科、人間発達学部の教授陣による学際的学修	教育（幼稚園から高校、大学まで）、非営利団体、企業、法律、ヘルスケアにおけるDEIプログラム・マネージャー、ディレクターなど
2	セント・トーマス大学 (University of St. Thomas) https://cas.stthomas.edu/degrees-programs/graduate/online-masters-diversity-leadership/	アメリカ	ダイバーシティ・リーダーシップ修士課程 (Master of Arts in Diversity Leadership) 【学位名称】 Master of Arts in Diversity Leadership	● 包括的な組織におけるリーダーシップ ● 人種、文化、権力に関する理解 ● 生物学的性、ジェンダー、セクシュアリティ ● 社会正義のための組織的リーダーシップ ● 障害とその他の社会的アイデンティティの交差性（インターセクショナルリティ） ● 公共生活および職業生活における宗教	公共機関、民間機関、政府機関等におけるDEI推進リーダーなど
3	アトランティック工科大学 (Atlantic Technological University) https://www.gmit.ie/master-of-arts-in-transformative-practices-in-equality-diversity-and-inclusion	アイルランド	イコリティ・ダイバーシティ・インクルージョンにおける変革的実践修士課程 (Master of Arts in Transformative Practices in Equality, Diversity, and Inclusion) 【学位名称】 Master of Arts in Transformative Practices in Equality, Diversity, and Inclusion	● 平等性・多様性・包摂性に関連する分野で働く人材開発 ● 現代の平等性と多様性の課題	多様な組織や企業等の平等性、多様性、包摂性を推進するリーダーなど

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (分野・職種)
4	ラドバウド大学 (Radboud University) https://www.ru.nl/en/education/masters/gender-equality-diversity-and-inclusion-in-management?utm_source=findamasters.com&utm_medium=profielpagina&utm_campaign=findamasters-portal&utm_term=gender-business	オランダ	経営におけるジェンダー平等、ダイバーシティ、インクルージョン修士課程 (Master of Science in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Management) 【学位名称】 Master of Science in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Management	●職場のジェンダーと多様性の役割と機能 ●組織と政治／社会の根底にある権力プロセス ●組織における構造的不平等 ●戦略、文化とアイデンティティ、リーダーシップ、複数の利害関係者のインクルージョン	ジェンダー・ダイバーシティ政策専門職、人事マネージャー、政策アドバイザー、プログラマネージャーなど
5	ローマ・ビジネススクール (Rome Business School) https://romebusinessschool.com/masters-in-ethics-diversity-and-inclusion/	イタリア	倫理・ダイバーシティ・インクルージョン国際修士課程 (International Master in Ethics, Diversity and Inclusion) 【学位名称】 Master's Degree in Ethics, Diversity and Inclusion	●戦略的組織における優先事項としてのダイバーシティ、公平性、インクルージョン ●倫理、ダイバーシティ、公平性、インクルージョンにおける政策と法的側面 ●インクルーシブ・リーダーシップ ●DEI、イノベーション、社会的責任あるリーダーシップ	ダイバーシティ責任者、人事管理者、研修開発責任者、人材開発部門職、ダイバーシティ、エクイティ&インクルージョン専門職、ダイバーシティ、インクルージョンマネージャー、NPO管理者など
6	ポスト工業都市欧州大学 (The European University of Post-Industrial Cities) ※ https://unic.eu/en/seos#all ※ 欧州10大学の連携による大学（ルール大学ボーフム（Ruhr University Bochum：ドイツ）、コーク大学（University College Cork：アイルランド）、デウスト大学（University of Deusto：スペイン）、エラスムス・ロツテルダム大学（Erasmus University Rotterdam：オランダ）、コチ大学（Koç University：トルコ）、リエージュ大学（University of Liège：ベルギー）、オウル大学（University of Oulu：フィンランド）、ザグレブ大学（University of Zagreb：クロアチア）、ウッチ大学（University of Lodz：ポーランド）、マルメ大学（Malmö University：スウェーデン）） 当該修士課程は、ウッチ大学とマルメ大学を除く8大学の共同課程。	ドイツ、アイルランド、スペイン、オランダ、トルコ、ベルギー、フィンランド、クロアチア	教育、組織、社会におけるスーパーダイバーシティ共同修士課程 (Joint MA Superdiversity in Education Organisations and Society) 【学位名称】 Master of Arts in Superdiversity in Education Organisations and Society	●ダイバーシティに配慮した研究、教育、学習方法 ●社会の流動性と交流 ●教育の一環としてのスーパーダイバーシティ(超多様性) ●スーパーダイバーシティ、組織文化と経営 ●スーパーダイバーシティ、交差性、社会的包摂という社会科学の視点 ●組織的コンテキストにおけるスーパーダイバーシティの管理 ●流動的社会における交差性と脱植民地化の視点	企業、銀行、政府行政機関、NGO、大学などにおいて、DEI関連の業務を推進する専門職など

2. ダイバーシティ関連の政策立案に携わる専門家育成を主とする修士課程

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (領域・職種)
1	ラドバウド大学 (Radboud University) https://www.ru.nl/en/education/masters/gender-equality-diversity-and-inclusion-in-politics?utm_source=findamasters.com&utm_medium=profielpagina&utm_campaign=findamasters-portal&utm_term=gender-politics	オランダ	政治学におけるジェンダー平等、ダイバーシティ、インクルージョン修士課程 (Master of Science in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Politics) 【学位名称】 Master of Science in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Politics	●組織や政治におけるジェンダー・ダイバーシティ研究の諸問題 ●ダイバーシティとインクルージョン推進の政策 ●ジェンダー平等、ダイバーシティ、インクルージョンに取り組む道徳的理由（社会正義、公正、反差別）とビジネス上の理由（正当性、業績）	国・地方自治体の行政組織、NGOや研究機関の政策アドバイザー、コンサルタント、プログラスマネージャーなど
2	エラスムス・ロッテルダム大学 (Erasmus University Rotterdam) https://www.eur.nl/en/esb/master/governance-migration-and-diversity-public-administration	オランダ	移民とダイバーシティのガバナンス（行政学）修士課程 (Master of Science in Governance of Migration and Diversity-Public Administration) 【学位名称】 Master of Science in Governance of Migration and Diversity-Public Administration	●移民とダイバーシティに関する、歴史学、開発学、社会学、行政学、都市論等の学際的視点による理解 ●移民とダイバーシティ研究の方法論 ●地方都市、地域、国家、ヨーロッパ、国際的レベルにおける移民とダイバーシティのガバナンス ●政策レベルにおける移民とダイバーシティの管理戦略の立案に関する専門的スキル	政府組織（政策立案者、政策アドバイザー）、市民社会の組織（労働組合、政党、研究機関）の専門職など

3. 教育、福祉、医療の領域でダイバーシティ・マネジメントに携わる専門家育成を主とする修士課程

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (領域・職種)
1	サンティアゴ・デ・コンポステーラ大学 (Universidade Santiago de Compostela) https://www.usc.gal/en/studies/masters/social-and-legal-sciences/master-research-education-cultural-diversity-and-community-development	スペイン	教育・文化ダイバーシティ・地域開発研究修士課程 (Master in Research in Education, Cultural Diversity and Community Development) 【学位名称】 Master's Degree in Research in Education, Cultural Diversity and Community Development	●社会教育の過程、現実における介入と研究の方法論 ●開発プロセスにおける教育・文化政策 ●文化的ダイバーシティとシティズンシップのための教育 ●地域コミュニティ開発における教育：理論的アプローチと実践 ●グローバル世界のコミュニティにおける社会教育的選択肢	特に記載なし
2	マンチェスター大学 (The University of Manchester) https://www.manchester.ac.uk/study/masters/courses/list/13007/master-international-education-equity-diversity-and-inclusion/	イギリス	国際教育修士課程エクイティ・ダイバーシティ・インクルージョン (Master of Arts in International Education Equity, Diversity and Inclusion) 【学位名称】 Master of Arts in International Education Equity, Diversity and Inclusion	●教育におけるエクイティ・ダイバーシティ・インクルージョンと政策及び実践 ●社会科学を駆使した専門的実践 ●国際的な教育および地域ベースの文脈に対する教育理論	児童・若者カウンセリング、地方自治体向け研修教育、初等・幼児教育、地域教育に重点を置く NGO、特別支援教育、第二言語としての英語教育、青少年活動を支援する専門職など
3	メリーランド大学 (The University of Maryland) https://graduate.umaryland.edu/DiversityEquityInclusion/	アメリカ	ダイバーシティ・エクイティ・インクルージョンリーダーシップ修士課程 (Master of Science in Diversity, Equity and Inclusion Leadership) 【学位名称】 Master of Science in Diversity, Equity and Inclusion Leadership	●組織におけるダイバーシティ改革の実施と管理 ●ダイバーシティ推進プログラムの開発と評価 ●多様なデータ活用によるダイバーシティ推進の評価 ●ダイバーシティ推進のための組織の風土研究 ●無差別、アクセス、公平性の問題に関する現状と歴史 ●エクイティとダイバーシティに関連する法律や規制	医療、科学、ソーシャルワーク、法律、コミュニティ活動、教育、公共安全等の分野（公共機関、民間機関、政府機関）における DEIのリーダー、DEIディレクターなど

4. ダイバーシティ関連の専門的知識を有した研究職育成を主とする修士課程

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (領域・職種)
1	リンカーン大学 (University of Lincoln) https://www.lincoln.ac.uk/course/ediegcm/	イギリス	イコリティ・ダイバーシティ・インクルージョン研究修士課程 (Master of Arts by Research Equality, Diversity and Inclusion) 【学位名称】 Master of Arts by Research Equality, Diversity and Inclusion	● 認識と偏見：態度、行動、慣行への挑戦 ● 構造と文化：組織や社会的障壁への挑戦 ● インクルーシブな研究環境 ● ライフコース・アプローチ：単一のライフステージや生活圏を超えたDEIの検討 ● インターセクショナリティ：人種、ジェンダー、障害、セクシュアリティ、階級、その他の特性がどのように交差しているかに関する調査 ● 学際性：他の科学研究におけるDEIの導入 ● 社会正義：移民、犯罪、不安定労働、グローバリゼーション	特に記載なし
2	オビエド大学 (University of Oviedo) https://iugendiv.uniovi.es/postgrados/mastergd	スペイン	ジェンダーとダイバーシティ修士課程 (Master of Arts in Gender and Diversity) 【学位名称】 Master of Arts in Gender and Diversity	● フェミニズム理論：平等、差異、多様性 ● フェミニズム研究方法論 ● 文化の多様性、ディアスポラとグローバリゼーション ● ジェンダー、映画理論と実践 ● 文学、ナショナル・アイデンティティとジェンダー ● 女性に対する暴力：心理学的・社会的分析 ● 職場における機会均等、雇用と市民権 ● ジェンダーと教育	公的機関、NGO、民間機関、教育機関等におけるジェンダーとダイバーシティ推進専門職など

5. その他の領域におけるダイバーシティ関連の専門的知識と技能を有した人材育成を主とする修士課程

	大学名	所在国名	修士課程名称／学位名称	主な目的／学修内容	修了後の進路例 (領域・職種)
1	フローニンゲン大学 (University of Groningen) https://www.rug.nl/masters/religious-diversity-in-a-globalised-world-em-research/?lang=en#!programme	オランダ	グローバル化世界における宗教ダイバーシティ修士課程 (Master of Arts in Religious Diversity in a Globalised World)	●宗教研究の理論と方法に関する基礎 ●中世、人文主義、近世史の理論と方法に関する基礎 ●多様な文脈における宗教的多様性と社会的包摂	政府、一般企業、教育分野、NPO、メディア・報道機関等の専門職など
			【学位名称】 Master of Arts in Theology & Religious Studies (research)		
2	エラスムス・ロッテルダム大学 (Erasmus University Rotterdam) https://www.eur.nl/en/essb/master/governance-migration-and-diversity-sociology	オランダ	移民とダイバーシティのガバナンス（社会学）修士課程 (Master of Science in Governance of Migration and Diversity - Sociology)	●移民とダイバーシティに関する、歴史学、開発学、社会学、行政学、都市論等の学際的視点による理解 ●移民とダイバーシティ研究のためのデータ収集・処理・成果発表の方法論 ●地方都市、地域、国家、ヨーロッパ、国際的レベルにおける移民とダイバーシティのガバナンス ●政策レベルにおける移民とダイバーシティの管理戦略の立案に関する専門的スキル	政府組織（政策立案者、政策アドバイザー）、市民社会の組織（労働組合、政党、研究機関）の専門職など
			【学位名称】 Master of Science in Governance of Migration and Diversity - Sociology		
3	タンペレ大学 (Tampere University) https://research.tuni.fi/taccu/masters-degree-accessibility-and-diversity-in-digital-services/	フィンランド	デジタルサービスにおけるアクセシビリティとダイバーシティ修士課程 (Master's degree program in Accessibility and Diversity in Digital Services)	●アクセシビリティの多様性の重要性理解 ●障害やアクセシビリティに関する偏見 ●デジタルサービスにおけるアクセシビリティのニーズと課題 ●デジタル社会におけるアクセシブルな情報、コミュニケーション、メディアサービスの設計、促進、評価 ●ステークホルダーとの協働	行政、教育、企業等でのアクセシビリティを考慮した製品、サービス、環境を実現する専門職など
			【学位名称】 Master of Social Sciences in Accessibility and Diversity in Digital Services		

タフツ大学大学院「ダイバーシティ、エクイティ、インクルージョン、正義リーダーシップ修士課程」のカリキュラム

	科 目 名	概 要
必修	① コアセミナー Core Seminar	ダイバーシティ&インクルージョン・リーダーシップ研究という幅広いフィールドの文脈を構成する現代的課題、現代的な視点について調査する。トピックは毎年変更される。
	② 文化的感受性 Cultural Sensitivity	他者について学び、交流する際に重大な影響を与える自身の文化的背景、アイデンティティ、経験に関する知識がいかに重要かを理解する。子どもと家族を中心に、1) 研究における文化的感受性、2) 実践における文化的感受性の二つに焦点化する。文化がいかに人間の発達に文脈的影響を与えているかを検討し、文化的感受性を考慮した研究を実施するにあたっての課題について、理論、方法論、分析、解釈などを含めた概要を取り上げる。主に視聴覚メディアなど多様な媒体を使用し、実践に焦点化することで、特定の文化的構成（例えば、人種、民族、宗教）とそれらが対人関係に与える影響について検討する。
	③ 多様性と包摂性におけるリーダーシップ Diversity and Inclusion Leadership	多様性と包摂性を重視する職場において効果的にリーダーシップを発揮するために必要な理論的知識と実践的スキルを獲得する。院生は自身の経験が、世代、人種、民族、性別などさまざまな相違点を越えて効果的にリーダーシップを発揮する能力の形成にどのような影響を与えているかを考察し、ダイバーシティ・リーダーシップ能力を開発するための戦略について議論する。また、組織や地域社会レベルでの多様性についても考え、すべての構成員に対する機会均等と包摂的関与の原則について探究する。インクルージョンを制限したり促進したりするパラダイムや、インクルージョンを促進するために個人、雇用主、従業員、社会ができることについても考える。さらに、対人コミュニケーションや衝突についても分析を深め、文化に精通したリーダーを育成するためのスキルにも重点を置く。
	④ 組織変革、リーダーシップ、影響力 Organizational Change, Leadership, and Influence	戦略的な組織変革を成功に導き、包摂的な風土を醸成するために必要なツールと概念を探究する。必要とされる変化を評価する能力／スキル、戦略的かつ複雑な変化導入のプロセス（他者の動機付け、変化に対する抵抗や感情的要素への対処を含む）、そして最終的には長期にわたる変化の拡大と持続について扱う。必要な変化を予測・測定・評価し、変化を促進し、変化を持続させるために必要なアプローチとテクニックを検討する。
	⑤ DEIの法律、政策、実践 Laws, Policies, and Practices of DEI	多様性、公平性、包摂性に関連する問題に適用される法律と政策の歴史と倫理を探究する。さらに、雇用、教育、健康におけるDEIの問題に関連するさまざまな政策や法律、そして政策が既存の問題をどのように解決し、あるいは悪化させるかを検討する。また、政策や規制を効果的に実施・施行するために必要なスキルを獲得する。
	⑥ 交渉と対立の解決 Negotiation and Conflict Resolution	対人関係から労働関係、環境問題、国際関係まで、幅広い対立状況に適用される交渉と調停の技法を獲得する。基本的な手法の実践と、対立の解決の理論的・応用的側面を組み合わせることで学修する。
	⑦ グループ間対話ファシリテーション Intergroup Dialogue Facilitation	セミナー形式の授業を行い、さまざまなDEIコンテキスト（非営利、企業、高等教育、政府、幼稚園から高校までの教育機関）に共通する、特権と被支配に対処する効果的なファシリテーションと介入のスキルとツールに焦点化する。多様性、公平性、包摂性、そして正義のための活動の基盤となるスキルとして、傾聴／ファシリテーション・スキル、介入／実施／モニタリング・スキルを、参加者全員の知識とスキルを手がかりとしながら協働で探究する。また、この授業では、さまざまな対人関係やグループのやりとりにおいて、院生個人の「自己」が他者の自己とどのように相互作用しているかを批判的に検討する。このコースでは、動機づけ面接、人種的リテラシースキル、世代間のトラウマと癒し、コミュニティ・ケア、介入をモニタリングするメカニズムなどのトピックを取り上げる。
	⑧ プログラム評価 Program Evaluation	DEIプログラム評価の目的、プログラム評価の種類や技法を獲得する。適切なデータ収集、分析、報告書作成スキルの向上に重点を置きながら、DEIプログラムの設計、実施、普及を含む評価プロセスについて学修する。院生それぞれのフィールドにおけるプログラムが、特定の評価モデルとどのように適合するのか検討することに重点を置く。
	⑨ データを活用したコミュニケーション Communicating with Data	さまざまなタイプのデータを活用したコミュニケーション、視覚化、プレゼンテーションを扱う。文章、グラフ、プレゼンテーションの方法などを検討する。各フィールドにおいて、多様な聴衆に情報やアイデアを最適に伝えるためには、どのような工夫やデザインが必要かを検討する。多様性、公平性、包摂性に関連するデータを活用したコミュニケーションを扱う。
	⑩ 最終プロジェクト（キャブストーン） Capstone	
必修	セクションI – 最終プロジェクトコース、キャブストーン計画 Section I – Final Project Course, Capstone Planning	最終プロジェクト（キャブストーン）の設計と提案の段階をサポートする。院生は、研究実践の体系的な検討を通して、研究を実施するために必要なスキルを活用する能力を養う。最終プロジェクト研究委員会を設置し、学期末の総括として熟慮した研究計画書を作成、発表、質疑応答での弁明ができるよう支援する。
	セクション2 – 最終プロジェクトの実施 Section-Final Project Capstone Implementation	この授業は「個別研究」（independent study）であり、セクションIで設定した最終プロジェクト研究委員会の指導とサポートが中心となる。さらに、院生全体での進捗状況を確認し合うミーティングも行う。研究委員会等との定期的なミーティング、進捗状況確認ミーティング、プロジェクトの実施と研究委員会での最終プロジェクト発表等を実施する。

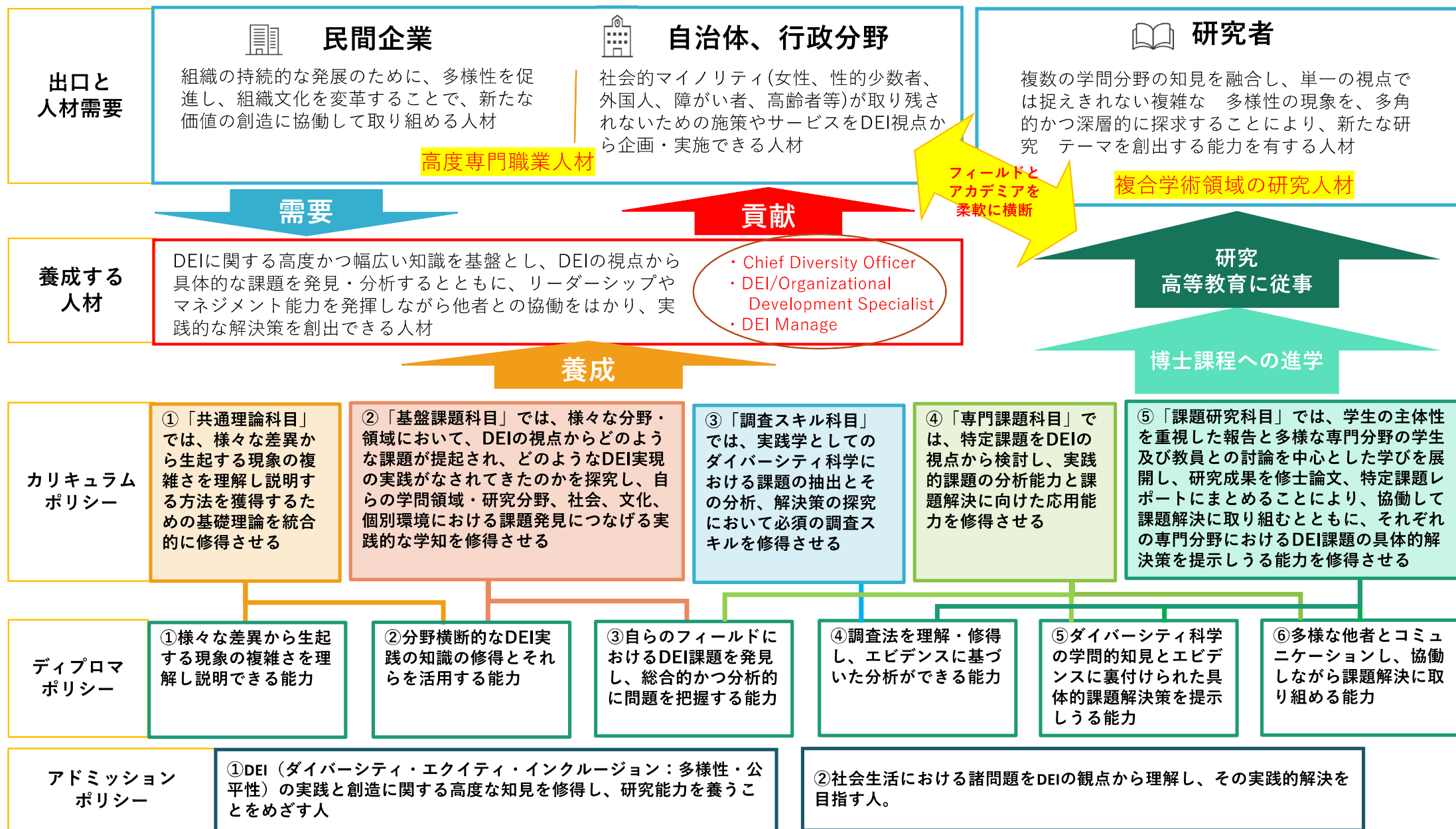
アトランティックエ科大学大学院「イコシティ・ダイバーシティ・インクルージョンにおける変革的実践
修士課程」のカリキュラム

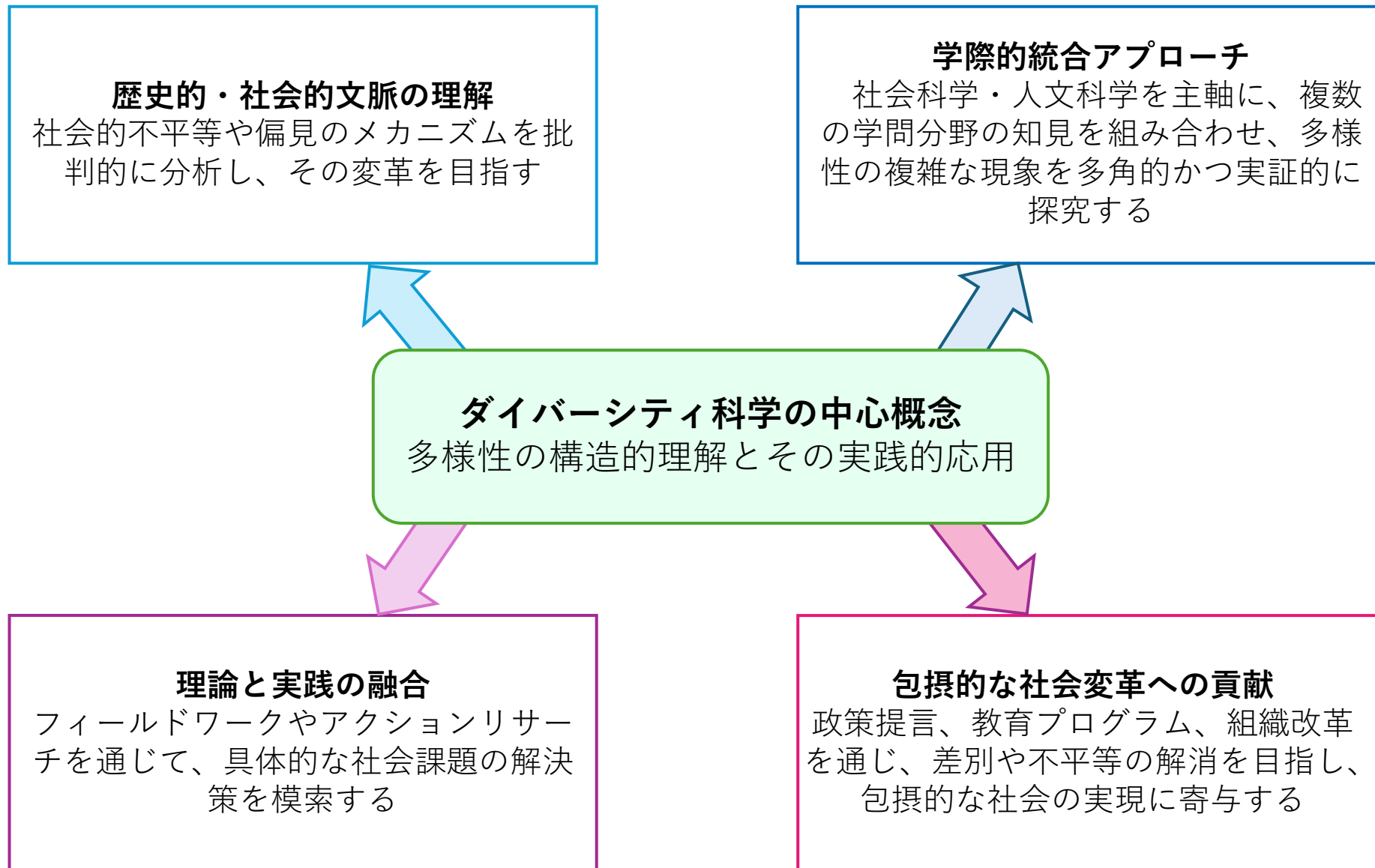
	科 目 名	概 要
必修	① 創造的な教授法と研究 Creative Pedagogy and Research	社会やコミュニティの変革を促進し、平等・多様性・包括を推進するための創造的な教育スキルと段階的なデザインプロセスを活用できる力を獲得する。具体的には、ユニバーサルデザイン(UDL)やデザイン思考などの教育的アプローチや、共感・定義付け・概念化・試行・検証という段階的なデザインプロセスについて学修する。そして実践と理論を組み合わせたアプローチを用いながら、各自の分野における課題解決に向けた実践プロジェクトを計画・実行し、院生が自身および他者の実践プロジェクトについてワークショップ等を通じて批判的に効果的に検証する。
	② 協働的変革 Collective Transformation	平等・多様性・包括という視点から、批判的思考、意識改革、エンパワメントを促進するメカニズムとしての対話の理論とプロセスを理解し、支配的なイデオロギーに異議を唱える変革的な取り組みのツールとしての対話を活用する力を修得する。グループワークを通して多様な声や視点に触れ、差別と抑圧の概念を分析し、他者との協働による変革的な介入を行う力を獲得する。
	③ 法律、政策、社会運動 Law, Policy and Activism	地域社会や世界における多様性と包括の推進に関する歴史および現代的な法律、政策、社会運動について探究し、急速に変化する世界における取組の成功または失敗を決定する要因についても批判的に検討する。ジェンダー、市民権、家族状況、性的指向、年齢、障害、人種など、平等・多様性・包括に関わる主要分野を取り上げる。
	④ 不平等の歴史 Histories of Inequality	不平等と社会的排除の歴史的起源と現代的な現れを的確に捉え、歴史や交差性(インターセクショナルリティ)の観点を根拠とした効果的な平等・多様性・包括・社会正義の推進に資する理論と実践について学修する。過去のイデオロギーが現在の社会的な不平等に与える影響を、具体的に調査・評価するための活動の設計と他者との協働を通じて、組織変革のための力を獲得する。
	⑤ コミュニティへの参加 Community Engagement	院生が実際に、地域またはオンライン上のプロジェクトを企画・開発し、他者との協働を通じて、平等・多様性・包括に関わる具体的な課題の解決にアプローチする実践を行う。このプロジェクトを通して、特定のコミュニティにおける課題の特定、コミュニティへの参加に関わるスキル、判断力、遂行能力を獲得する。
	⑥ リサーチ／アクションプロジェクトの準備 Preparation for Research/Action Project	平等・多様性・包括に関わるリサーチ／アクション・プロジェクトを遂行するために必要な知識、スキル、価値観を修得し、人権と平等の課題解決における研究の役割と意義について探究する。各院生が具体的な課題を特定し、リサーチ／アクションプロジェクトの計画、手段／介入の設計、調査、データ収集、情報発信における倫理的・社会的・実践的な問題についても理解を深めプロジェクト遂行能力を獲得する。
	⑦ 権力と知識 Power and Knowledge	教育、健康、メディア、政治、経済などの社会制度が現在の形になるまでの歴史的・哲学的推移を検証し、それらが人種、ジェンダー、障害などのテーマとどのように関連しているかを探究する。また、認識的不正義に関する社会理論や、さまざまな知識パラダイムの道徳的・倫理的帰結についても検討する。交差性(インターセクショナルリティ)を踏まえたアプローチを通じて、さまざまな立場からの認識論の理解と批判に取り組み、現代社会における権力や知識の構造を支える認識論的イデオロギーを批判的に分析する力を修得する。
	⑧ 平等・多様性・包括に関する現代的課題 Contemporary Issues in Equality, Diversity and Inclusion	交差性(インターセクショナルリティ)を踏まえたアプローチを通じて、人種、ジェンダー、障害、年齢、階級などの分野における現代的課題の主要テーマを特定し、平等・多様性・包括の推進に向けた批判的思考と探究力を獲得する。また、自分自身や他者のアイデンティティの形成、偏見、個々人の背景を批判的に分析・考察し、新たな問題に対して開かれた自己を形成する。
	⑨ リサーチ／アクションプロジェクト Research / Action Project	修士課程における組織変革のための学修の集大成として、各院生が獲得した知識の統合と、その知識を平等・多様性・包括の推進を目指す変革的实践に適用する能力を実証する。形式は論文または多様な形式のプロジェクトによるが、いずれも大学院レベルの研究水準に相当するリサーチの設計、実施、分析、文書化、発表が求められる。

ラドバウド大学大学院「経営におけるジェンダー平等、ダイバーシティ、インクルージョン修士課程」カリキュラム

	科 目 名	概 要
必修科目	① 組織におけるジェンダーとダイバーシティ Gender and Diversity in Organisations	ジェンダー、ダイバーシティ、インクルージョンが組織や従業員にとって何を意味するのか、また、日々の業務慣行にどのような影響を及ぼすのかについて深い理解を得ることを目的とする。ジェンダー、人種、民族、階級、障害、性的指向、年齢、宗教など、さまざまな社会的カテゴリーの交差性（インターセクショナリティ）に基づき、多様な人材を惹きつけ、確保し、平等・公正・包括的な組織を作り上げようとする人事マネージャーやリーダーが直面する課題に対する理解を深める。
	② 政治理論における権力 Power in Political Theory	グローバル正義、多文化共生、ジェンダーという3つのトピックをめぐる政治的意思決定の事例分析を通して、あらゆる政治理論の根底にある複数の権力観について理解を深める。さらに、政治的権力と道徳的自律性の相反する関係を実証する能力、および政策の道徳的正当化の試みと道徳的自律性を無視した権力の行使とを区別する能力を獲得する。
	③ 高度な研究方法 Advanced Research Methods	組織研究における認識論的視点から、質的研究方法および量的研究方法の利点と限界について理解を深める。演習形式により、質的研究方法においては帰納的な質的データの分析と理論構築、また量的研究方法においては多変量統計と理論検証に重点を置いた研究スキルを獲得する。具体的なリサーチクエスチョンから研究デザインを設計し、適切な研究方法を選定できる能力を培う。
	④ 組織への介入 Intervention in Organisations	組織への介入を計画、管理、評価する概念的枠組みについて理解を深める。具体的には、組織介入における「機能的次元」（組織基盤の変化に関する診断、設計、実践、評価）、「社会的次元」（介入による組織基盤の変化に対する社会的受容の検討）、「基盤的次元」（機能的および社会的次元で特定された目標を達成するための手段や技術）について学修し、効果的な組織介入の能力を獲得する。
	⑤ ジェンダー、紛争、安全保障 Gender, Conflict and Security	ジェンダー化されたアイデンティティや既存のカテゴリーの交差性（インターセクショナリティ）について理解を深め、これらの概念が、外交・安全保障政策、戦争や紛争、平和回復の過程においていかに関連し合い、社会的に構築され再生産されているかを検討する。そして、ジェンダーに明示的／暗示的に関連する政策の影響について批判的に考察・評価・分析し、代替案を提示できる能力を獲得する。
	⑥ マネージメントにおけるジェンダー、エクイティ、ダイバーシティ、インクルージョンに関する修士論文 Master's Thesis in Gender Equality, Diversity and Inclusion in Management	ビジネス／マネージメントの分野におけるジェンダー、エクイティ、ダイバーシティ、インクルージョンに関する課題を特定し、明確な研究計画と的確な方法論を確定し、修士論文を執筆する。研究の設計、実施、成果、および新たな知見を同僚、上司、政策立案者、その他の関係者に提示する能力を実証する。修士論文の作成にあたっては、「論文サークル」を構成し、複数の学生が各自の研究テーマに関するフィードバックを与え合い、そこに1人または複数の指導教官が指導と支援を行う体制をとる。
選択科目	右記から2科目選択	ビジネスモデルのイノベーション (Business Model Innovation)
		責任ある組織に関する現在の展望 (Current Perspectives on Responsible Organisation)
		責任あるビジネスソリューションのためのデータ主導型分析 (Data-driven Analytics for Responsible Business Solutions)
		デジタル・マーケティング (Digital Marketing)
		ヨーロッパにおける人事管理 (European HRM)
		責任ある組織化の形態 (Forms of Responsible Organising)
		国際的人事マネジメント (International Human Resource Management)
		社会、持続可能性、技術革新 (Social, Sustainable and Technological Innovation)
		戦略的提携およびネットワーク管理 (Strategic Alliance and network Management)
		WEconomy:移行期におけるビジネスと社会のトレンドを探る (WEconomy: Exploring Transitional Business and Society Trends)
		高度な正義、平等、多様性、包括性 (Advanced Justice, Equality, Diversity and Inclusion)
		インターンシップ (Internship)

養成する人材像と3つのポリシーとの関係





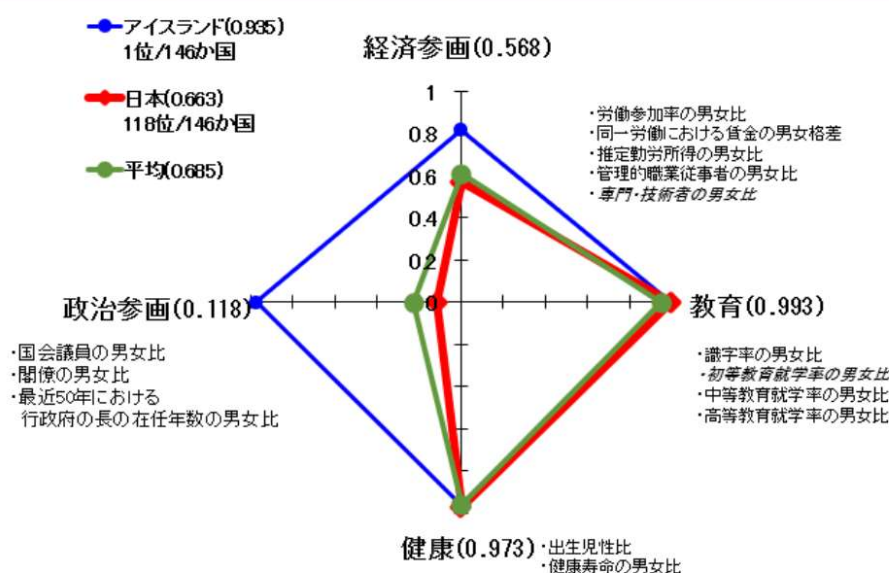
日本におけるDEI推進の遅れ（女性）

【ポイント】

人口減少時代においては、今まで男性だけが中心となっていた社会のありかたは成り立たない。女性、外国人、LGBTQ+、高齢者、障害者、ギフテッドなど、今まで企業運営の主流と考えられてこなかった人々が、それぞれの強みを出し合い協働する社会の構築が不可欠。しかし、古くからの男性中心社会の慣行は根強く、皆がそれぞれの強みを出し合って活躍するための職場環境や生活環境といったフィールド作りの進捗スピードは遅い。日本のDEI推進は世界から遅れを取っている。

ジェンダー・ギャップ指数(GGI) 2024年

- ・スイスの非営利財団「世界経済フォーラム」が公表。男性に対する女性の割合（女性の数値/男性の数値）を示しており、**0が完全不平等、1が完全平等となり、1に近いほど順位が高いとされている。**
- ・**日本は146か国中118位。「教育」と「健康」の値は世界トップクラスだが、「政治」と「経済」の値が低い。**



順位	国名	値
1	アイスランド	0.935
2	フィンランド	0.875
3	ノルウェー	0.875
4	ニュージーランド	0.835
5	スウェーデン	0.816
7	ドイツ	0.810
14	英国	0.789
22	フランス	0.781
36	カナダ	0.761
43	アメリカ	0.747
87	イタリア	0.703
94	韓国	0.696
106	中国	0.684
116	バーレーン	0.666
117	ネパール	0.664
118	日本	0.663
119	コモロ	0.663
120	ブルキナファソ	0.661

〈備考〉1. 世界経済フォーラム「グローバル・ジェンダー・ギャップ報告書(2024)」より作成
2. 日本の数値がカウントされていない項目はイタリックで記載
3. 分野別の順位: **経済(120位)**、**教育(72位)**、**健康(58位)**、**政治(113位)**

出典：内閣府男女共同参画局 GGI ジェンダー・ギャップ指数 (2024.6.12)

https://www.gender.go.jp/international/int_syogaikoku/int_shihyo/index.html

日本におけるDEI推進の遅れ（外国人）

【ポイント】

どの産業においても、外国人労働者数は増えているが、特に製造業以外での増が大きく、様々な産業分野において外国人労働者は欠かせない労働力となっている。

また、外国人労働者の増加に伴い、外国人児童生徒の数も増えており、文部科学省の2023年度「学校基本調査」によると、小学校、中学校、高等学校、義務教育学校、中等教育学校、特別支援学校（公立・私立含む）に在籍している外国人児童生徒数は138,609人にのぼり、20年前の約1.5倍に増加している。しかし、母語がポルトガル語や中国語やフィリピン語等多岐にわたる児童生徒への日本語指導は十分行き届いているとはいえず、そもそも不就学の可能性があると考えられる外国人の子どもたちも8,601人にのぼると推定されている（2023年5月時点）。

現在の教員養成課程のカリキュラムや現職教員研修では、こうした外国人児童生徒への対応ができる知識や技能を十分に扱っているとはいえず、彼らの学習権の保障とは程遠い現状にある。

図 2-1 産業別外国人労働者数の推移



出典：厚生労働省「外国人雇用状況」の届出状況まとめ（令和5年10月末時点）

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37084.html

● 日本語指導が必要な外国籍の児童生徒数

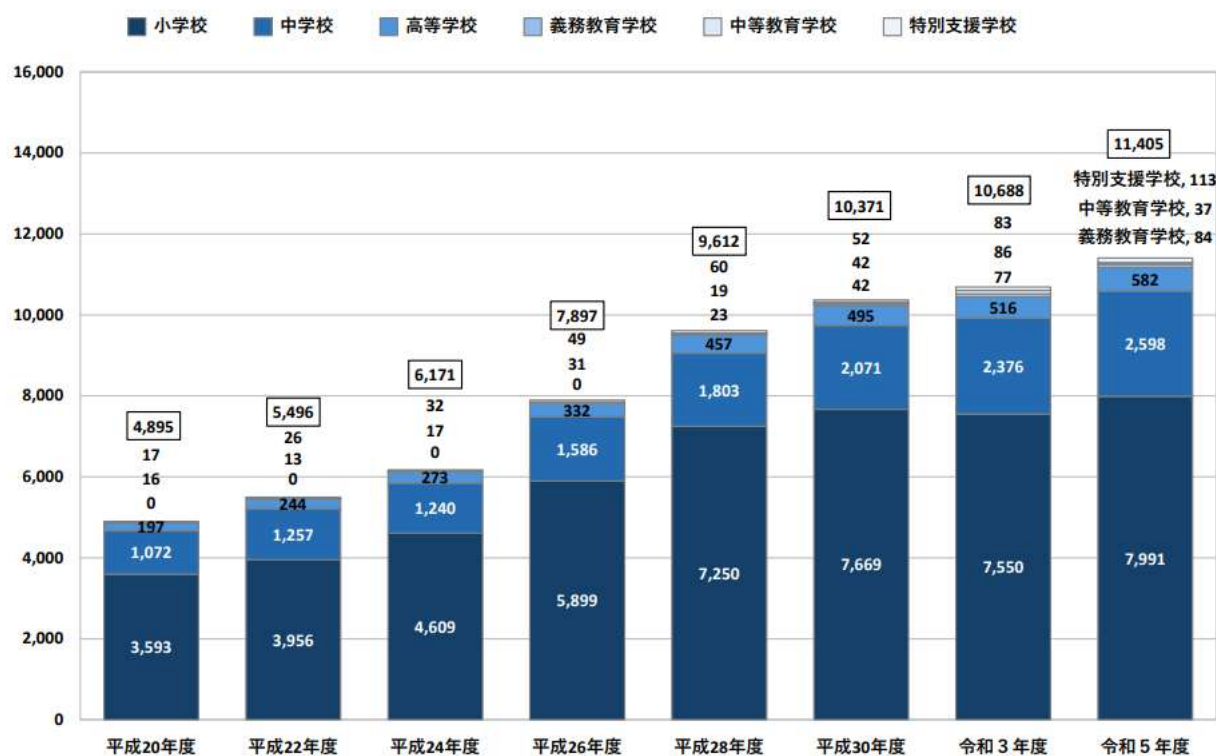
	平成20年度	平成22年度	平成24年度	平成26年度	平成28年度	平成30年度	令和3年度	令和5年度
小学校	19,504	18,365	17,154	18,884	22,156	26,316	31,189	38,141
中学校	7,576	8,012	7,558	7,809	8,792	10,260	11,280	13,369
高等学校	1,365	1,980	2,137	2,272	2,915	3,677	4,292	4,991
義務教育学校	-	-	-	-	159	184	339	527
中等教育学校	32	22	24	56	52	41	66	75
特別支援学校	98	132	140	177	261	277	453	615
合計	28,575	28,511	27,013	29,198	34,335	40,755	47,619	57,718



出典：文部科学省 日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査結果について（令和6年8月）
https://www.mext.go.jp/content/20240808-mxt_kyokoku-000037366_4.pdf

● 日本語指導が必要な日本国籍の児童生徒数

	平成20年度	平成22年度	平成24年度	平成26年度	平成28年度	平成30年度	令和3年度	令和5年度
小学校	3,593	3,956	4,609	5,899	7,250	7,669	7,550	7,991
中学校	1,072	1,257	1,240	1,586	1,803	2,071	2,376	2,598
高等学校	197	244	273	332	457	495	516	582
義務教育学校	-	-	-	-	23	42	77	84
中等教育学校	16	13	17	31	19	42	86	37
特別支援学校	17	26	32	49	60	52	83	113
合計	4,895	5,496	6,171	7,897	9,612	10,371	10,688	11,405



出典：文部科学省 日本語指導が必要な児童生徒の受入状況等に関する調査結果について（令和6年8月）
https://www.mext.go.jp/content/20240808-mxt_kyokoku-000037366_4.pdf

学齡相当の外国人の子供の就学状況の把握状況

● 令和5年度

	就学		③ 不就学	④ 転居・出国 (予定含む)	⑤ 就学状況 把握できず	⑥ その他	①～⑥ 計	⑦(参考) 住民基本台帳の人数(Q3)との差
	① 義務教育諸学校	② 外国人学校						
小学生相当 合計人数	90,789	7,462	641	2,673	4,701	15	106,281	259
構成比(%)	85.4%	7.0%	0.6%	2.5%	4.4%	0.0%	100.0%	－
中学生相当 合計人数	36,450	3,531	329	1,160	2,498	14	43,982	173
構成比(%)	82.9%	8.0%	0.7%	2.6%	5.7%	0.0%	100.0%	－
合計人数	127,239	10,993	970	3,833	7,199	29	150,263	432
構成比(%)	84.7%	7.3%	0.6%	2.6%	4.8%	0.0%	100.0%	－

● 令和4年度

	就学		③ 不就学	④ 転居・出国 (予定含む)	⑤ 就学状況 把握できず	⑥ その他	①～⑥ 計	⑦(参考) 住民基本台帳の人数(Q3)との差
	① 義務教育諸学校	② 外国人学校						
小学生相当 合計人数	82,302	6,275	525	2,351	4,348	－	95,801	413
構成比(%)	85.9%	6.6%	0.5%	2.5%	4.5%	－	100.0%	－
中学生相当 合計人数	33,986	2,905	253	921	2,327	－	40,392	317
構成比(%)	84.1%	7.2%	0.6%	2.3%	5.8%	－	100.0%	－
合計人数	116,288	9,180	778	3,272	6,675	－	136,193	730
構成比(%)	85.4%	6.7%	0.6%	2.4%	4.9%	－	100.0%	－

出典：文部科学省 外国人の子供の就学状況等調査結果について（令和6年8月）

https://www.mext.go.jp/content/20240808-mxt_kyokoku-000037364_103.pdf

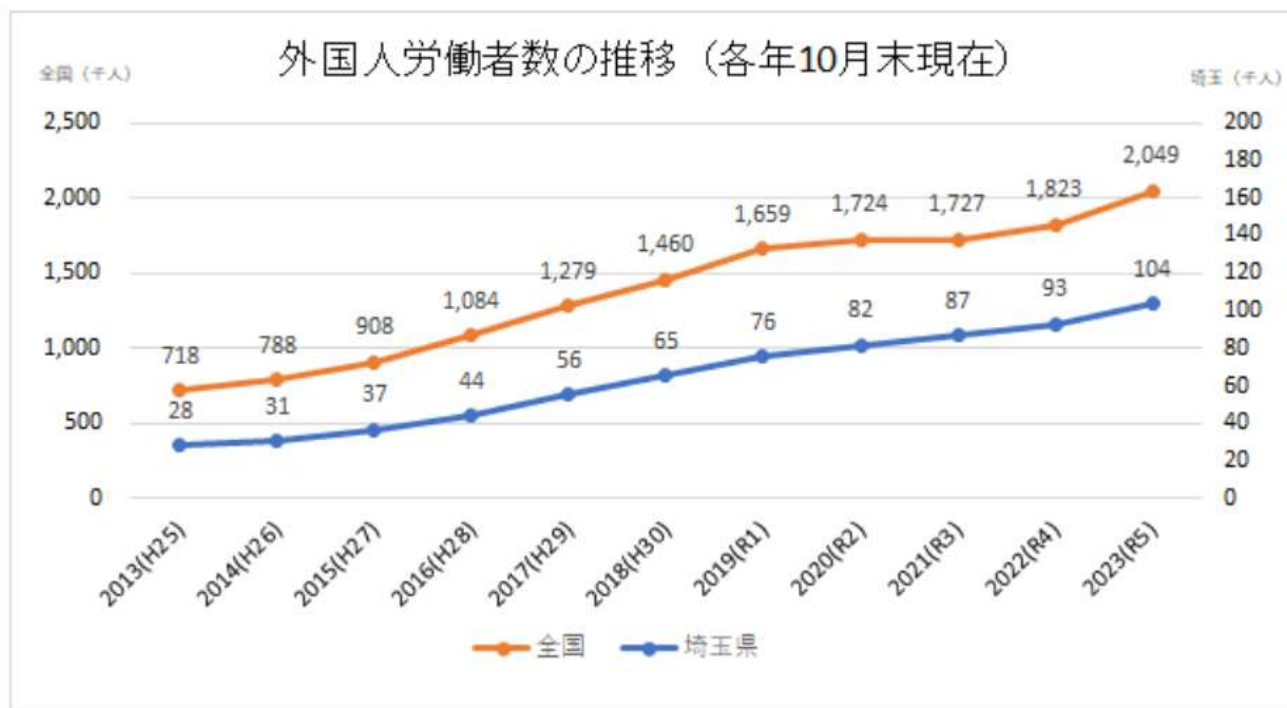
埼玉県における在留外国人及び外国人就労者の増加

【ポイント】

埼玉県に暮らす外国人（在留外国人数）は年々増加しており、2023年〈令和5年〉12月末時点で、23万4,698人と過去最高の数となっており、人口に占める在留外国人の割合は3.2%となっている。また、2023年〈令和5年〉12月末現在、外国人労働者数は、全国204万8,675人、埼玉県10万3,515人（全国第5位）となっており、外国人の受入と活躍を支援するDEIに基づいた実践を展開する人材の育成は急務である。



出典：埼玉県 在留外国人数及び人口に占める在留外国人の割合、外国人労働者の推移
<https://www.pref.saitama.lg.jp/workinsaitama/company/statistics/>



出典：埼玉県 在留外国人数及び人口に占める在留外国人の割合、外国人労働者の推移
<https://www.pref.saitama.lg.jp/workinsaitama/company/statistics/>

【ポイント】

在留資格別では、「永住者」や「定住者」など「身分に基づく在留資格」の労働者数が最も多く、35,714人で、前年比 1,226 人（3.6%）の増加。また「技術・人文知識・国際業務」「特定技能」など「専門的・技術的分野の在留資格」は 24,573 人で、前年比 5,373 人（28.0%）の大幅な増加。「技能実習」は 19,053 人で、前年比で3,681 人（23.9%）増加している。「留学」など「資格外活動」は 20,602 人となっている。

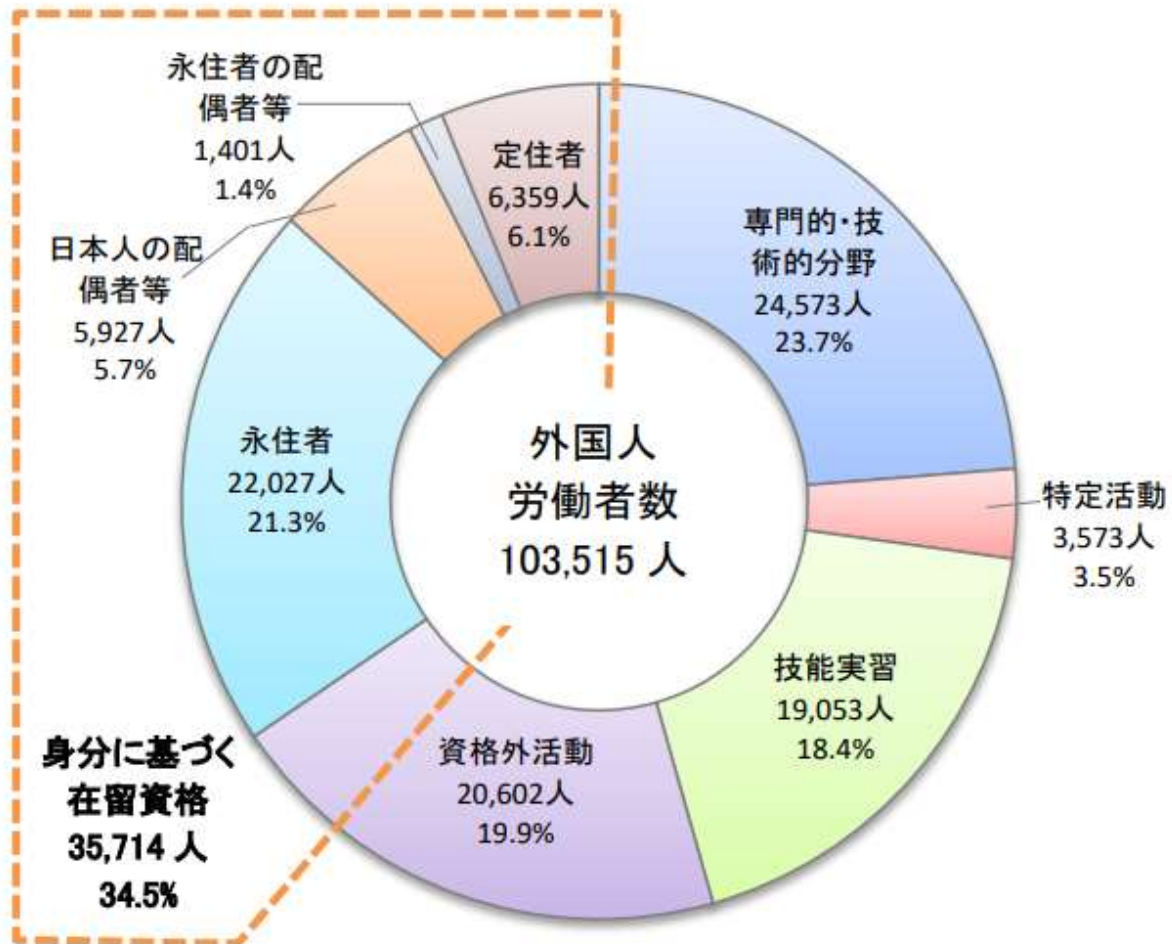
○在留資格別の状況（上位5資格）（p.6）

	外国人労働者数	前年同期比	構成比
身分に基づく在留資格	35,714 人	3.6%	34.5%
専門的・技術的分野の在留資格	24,573 人	28.0%	23.7%
資格外活動	20,602 人	4.5%	19.9%
技能実習	19,053 人	23.9%	18.4%
特定活動	3,573 人	▲14.3%	3.5%

出典：厚生労働省埼玉労働局 「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】（令和5年10月末時点）
<https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/content/contents/001706087.pdf>

図 3

在留資格別外国人労働者の割合



出典：厚生労働省埼玉労働局 「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】（令和5年10月末時点）
<https://jsite.mhlw.go.jp/saitama-roudoukyoku/content/contents/001706087.pdf>

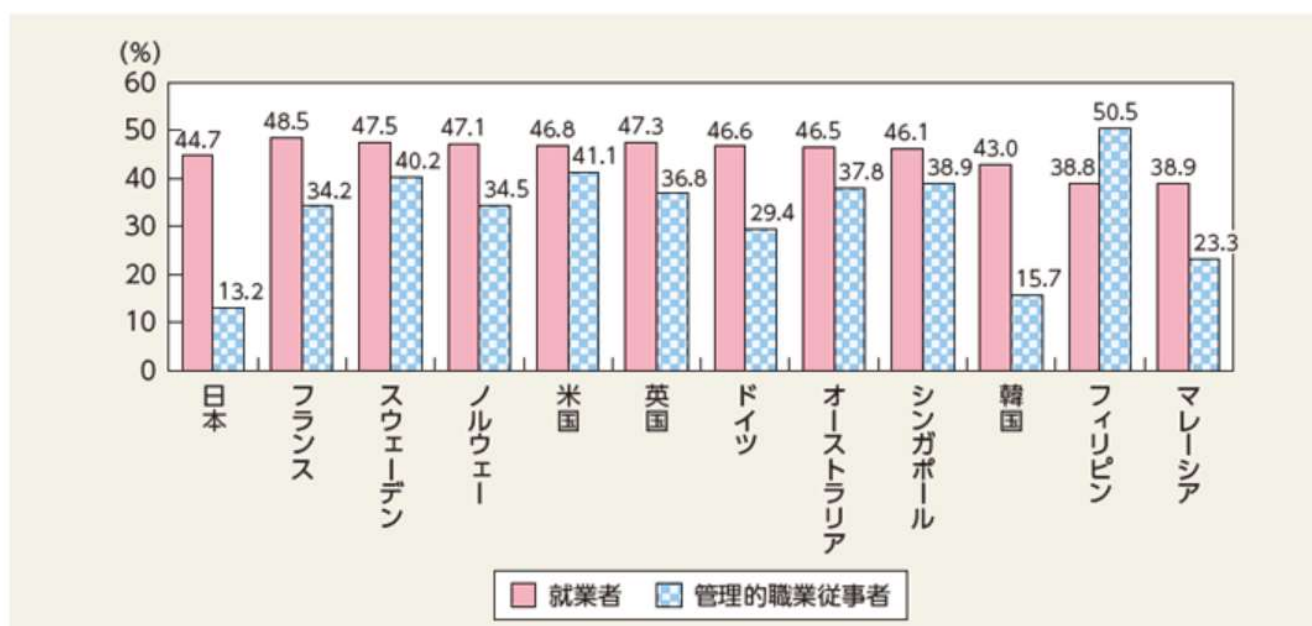
日本におけるDEI推進の遅れ（女性の管理的職業従事者）

【ポイント】

就業者に占める女性の割合は、日本は令和4（2022）年は45.0%であり、諸外国と比較して大きな差はない。

一方、管理的職業従事者に占める女性の割合は、諸外国では概ね30%以上となっているが、日本は令和4（2022）年は12.9%となっており、諸外国と比べて低い水準となっている。

諸外国の就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合



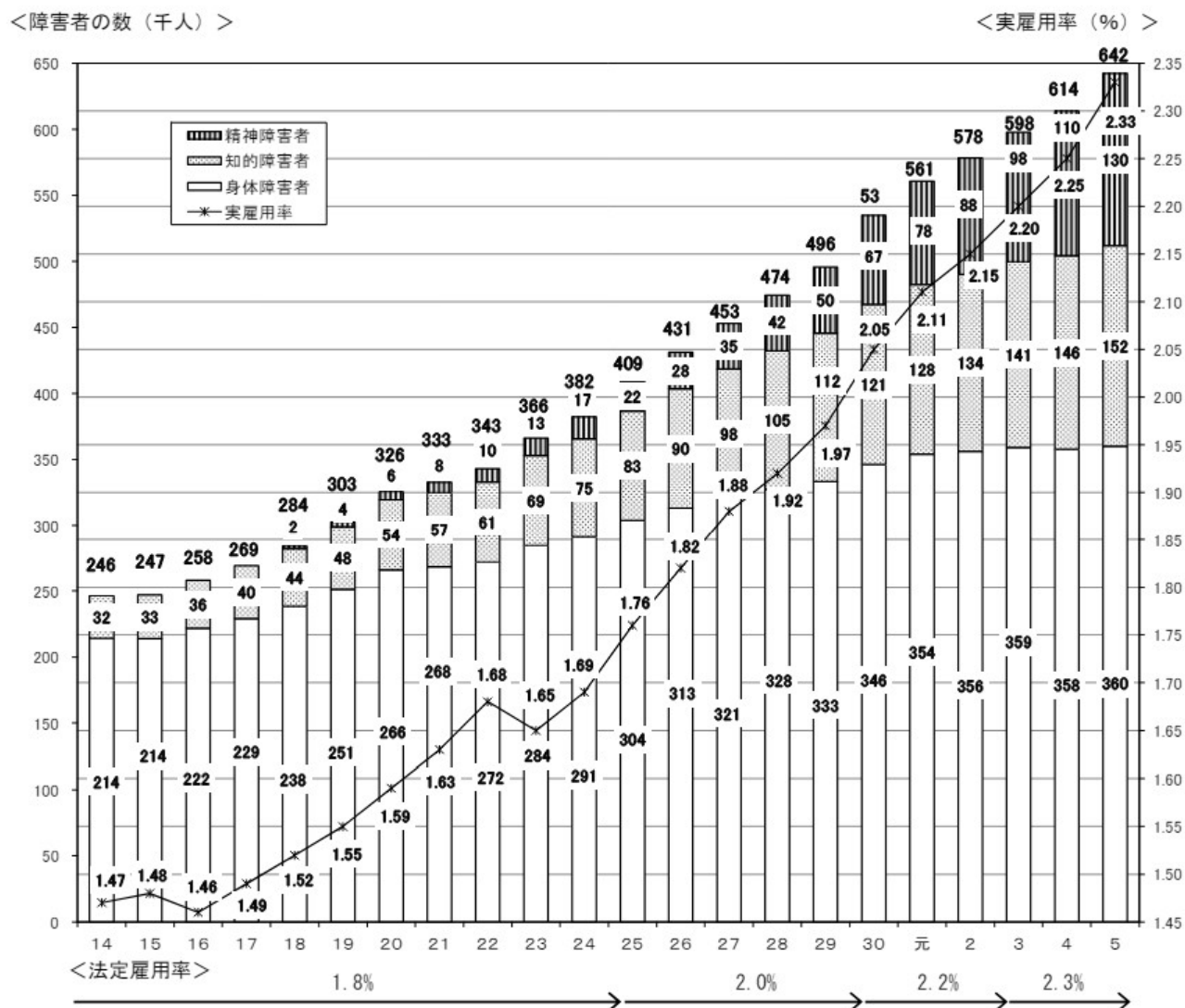
出典：内閣府男女共同参画局 男女共同参画白書 令和5年版（令和5年6月）

https://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/r05/zentai/pdf/r05_genjo.pdf

日本におけるDEI推進の遅れ（障害者）

【ポイント】

- ・法定雇用率は、当初の1.8%から、現在は、2.3%（民間）2.6%（公的機関）となっているが、民間、行政機関ともに達成はしている。
- ・しかし、身体、知的、精神ともに、就業率は低く、障害の有無による格差がいまも大きく存在している。
- ・また、特に知的障害のある人は、多くが常用雇用以外の福祉的就労で働いており、一般就労には大きな壁がある。
- ・賃金においても、身体23.5万、知的13.7万、精神14.9万、発達障害13万と低い状況（男女別の集計はなし）。（令和5年度障害者雇用実態調査）



出典：厚生労働省 令和5年障害者雇用の集計結果
<https://www.mhlw.go.jp/content/001186355.pdf>

国際連合が2022年に出した統括所見

【国連障害者権利委員からの指摘】

- アクセシブルでない職場、通勤、生活上の困難が大きな障壁
- 低賃金、作業所等の限定的な雇用機会
- 特に、知的障害、精神障害の人の雇用が大きな課題
- 障害者雇用率制度の監視の仕組みの欠如
- 民間（2.3％）、公的機関（2.6％）の格差

【国連からの勧告】

- インクルーシブな労働環境をつくり、同一価値労働同一賃金を達成する
- 民間及び公的な一般就労への移行の迅速化
- 職場の物理的障壁の除去
- 特に知的障害者、精神障害者及び障害のある女性の、公的及び民間部門における雇用の確保（積極的格差是正）
- 個別の支援（パーソナルアシスタンス）の利用を制限する法規定を取り除く

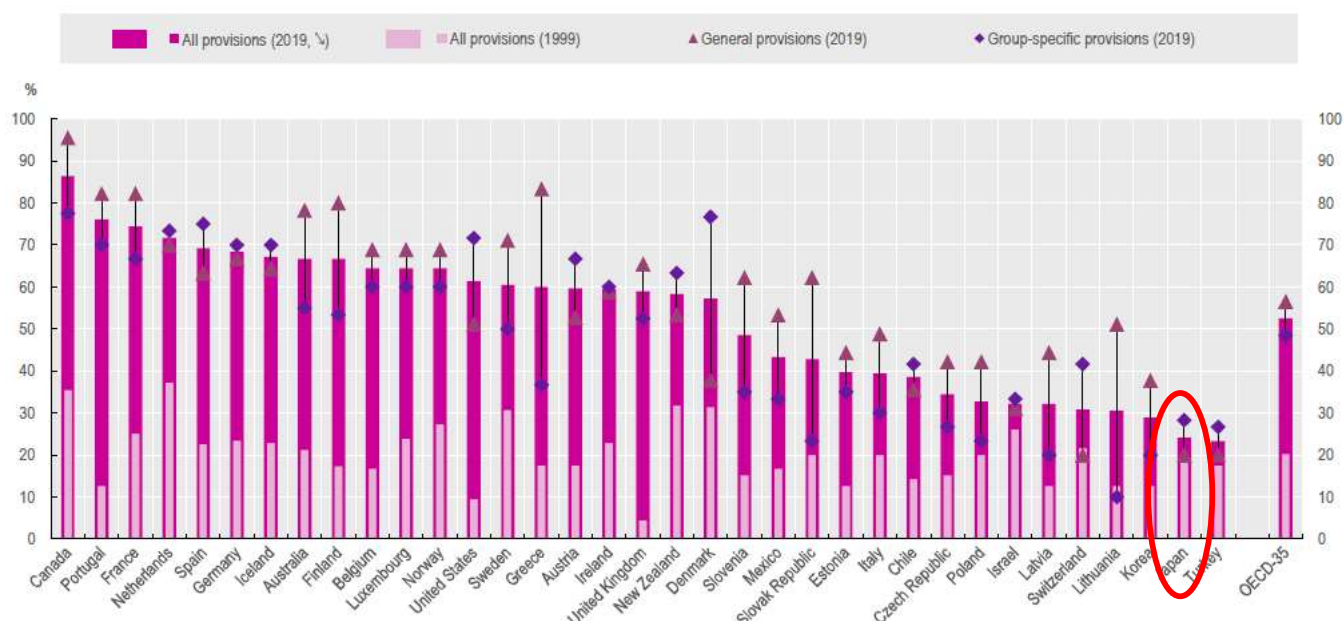
出典：外務省 国際連合 CRPD - Ministry of Foreign Affairs of Japan（2022年10月7日）
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/files/100448721.pdf>

日本におけるDEI推進の遅れ（LGBTQ+）

【ポイント】

OECDの2019年の調査によると、日本の性的少数者の権利を守る法整備の進捗状況は35か国中34位と大きく出遅れている。また、1999年から2019年の20年間でわずか6.6ポイントしか改善していない。

OECD加盟国のLGBTQの権利を守る法整備の状況



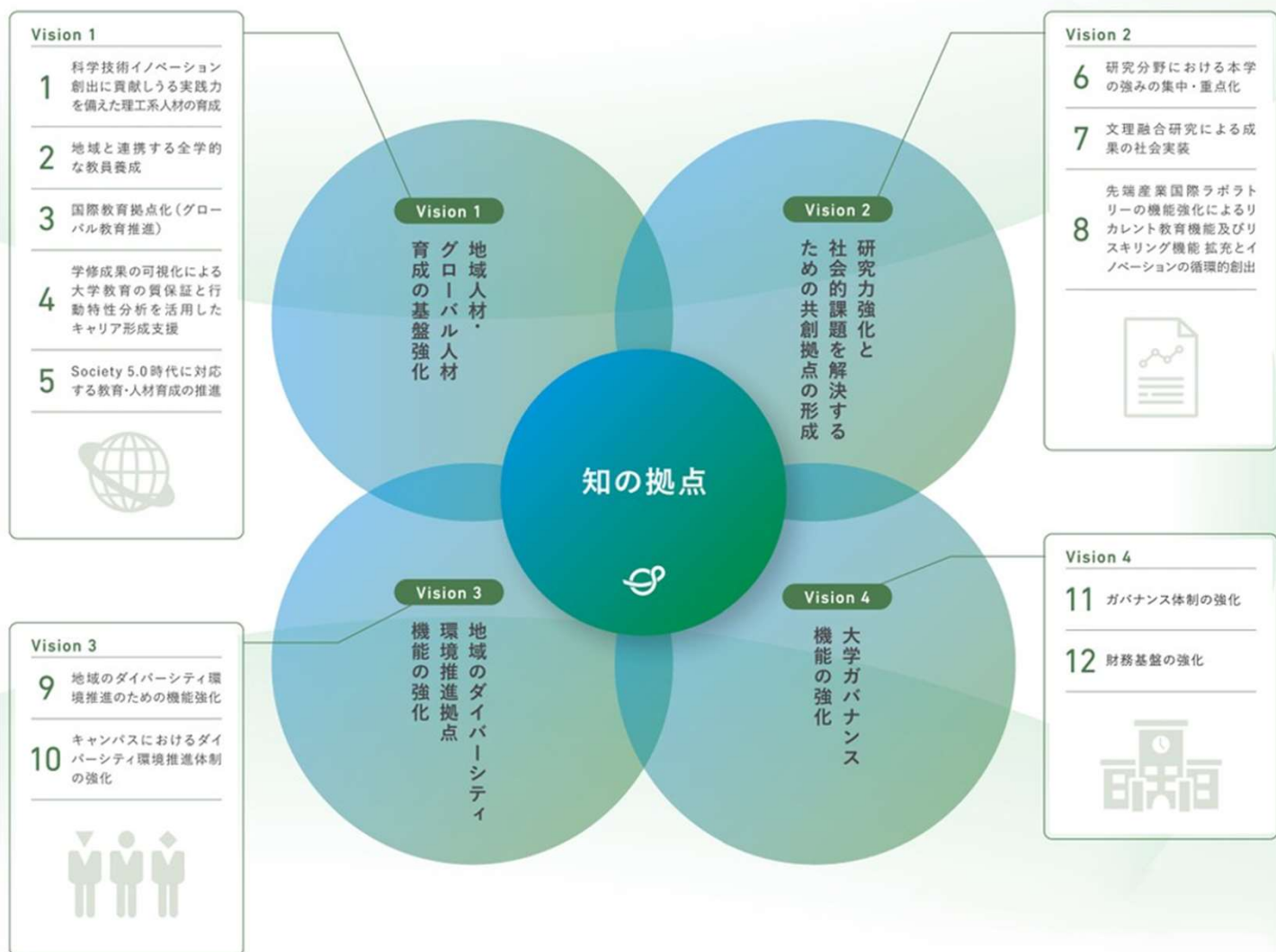
出典：OECD Over the Rainbow? The Road to LGBTI Inclusion (24 June 2020)
<https://doi.org/10.1787/8d2fd1a8-en>

埼玉大学Action Plan 2022-2027

Vision 3 : 地域のダイバーシティ環境推進拠点機能の強化

埼玉大学 Action Plan 2022-2027

All in One Campus で多様な個性を活かし、
知とステークホルダーをつなぐ、
Connected Campusとして地域・世界と新たな価値を創造



ダイバーシティ課題解決プログラム

【ポイント】

- ・All in One Campusを活かした全学でとりくむ学部横断プログラム
- ・埼玉県・さいたま市など地域との共同プログラム
- ・必修科目4単位、選択科目8単位合計12単位を履修することによってダイバーシティ意識の啓発に努めたことを認め、このプログラムの学修履歴をネットワークに明示することができる「オープンバッジ」を授与

プログラムにおける 科目分類	科目区分	授業科目名	必選別	単位数
ダイバーシティ総論	教養・スキル・リテラシー科目 学際領域科目群	ダイバーシティ論入門	必修	2
		ジェンダー論入門		2
ダイバーシティ各論 人文系	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (アメリカ女性史)	選択	2
		A L 2 (ジェンダー文化論)		2
		A L 2 (異なる文化と出会う)		2
		アメリカ研究入門		2
		開発人類学調査法		2
	教養学部専門科目	An Introduction to Cross Cultural Research and Critical Thinking Skills for Study Abroad		2
ダイバーシティ各論 社会系	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (多様な性と出会う)		2
		A L 2 (男女共同参画社会を考える)		2
		A L 2 (ダイバーシティ福祉論)		2
		A L 2 (家族とダイバーシティ)		2
		A L 2 (経済社会とジェンダー)		2
		A L 2 (ダイバーシティ協同組合論)		2
		A L 2 (ダイバーシティから考えるインクルーシブリーダーシップ)		2
ダイバーシティ各論 自然系	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (生物多様性と保全)		2
		A L 2 (医療・身体とジェンダー)		2
		A L 2 (自然科学とダイバーシティ)		2
	理学部専門科目	調節生理学 I		2
ダイバーシティ各論 教育系	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (ジェンダー・ダイバーシティと教育)		2
		A L 2 (子どもと生きる I)		2
		A L 2 (子どもと生きる II)		2
		A L 1 (セクシャリティ教育を考える)		1
		A L 2 (ダイバーシティ社会におけるケアリング)		2
	教育学部専門科目	授業分析と授業の構成		2
		ジェンダー教育学概説		2
ダイバーシティ各論 学際系	教養・スキル・リテラシー科目 学際科目群	「戦争の記憶・平和の思想」と出会う		2
		人間の<性>と<生>と<死>		2
	経済学部専門科目	応用経済理論		2
	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (地域社会と出会う)		2
ダイバーシティ各論 オムニバス	教養・スキル・リテラシー科目 A L 科目群	A L 2 (障害と社会)		2
		A L 2 (ダイバーシティ社会を作る)		2
		A L 1 (国際社会におけるダイバーシティ)		1

性の多様性をめぐる社会的動向

国際的動向

- ◆ 2011年7月 国連人権理事会において「人権、性的指向および性自認」（A/HRC/RES/17/19）が採択され、国連で初めて決議という形で性的指向と性自認が人権課題として位置づけられた。
- ◆ 2013年には「UN Free & Equal」という、LGBTIQ+の人々の平等な権利と公正な扱いに対する認識と支援を高めるキャンペーンを開始（<https://www.unfe.org/>）。
- ◆ 2017年には、国連人権高等弁務官事務所（OHCHR）により「LGBTI企業行動基準」が策定、および公表される。

日本の動向

- ◆ 2023年に「性的指向及びジェンダーアイデンティティの多様性に関する国民の理解の増進に関する法律」が成立

埼玉県動向

- ◆ 2020年に「埼玉県多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査」（埼玉県内に住む満18歳以上64歳以下の方15,000件発送、住民基本台帳に基づく層化二段無作為方式、有効回収率37.6%）を実施、主に以下のことが明らかになった。（「埼玉県 多様性を尊重する共生社会づくりに関する調査－報告書－」2021年）
 - 「性的マイノリティ」に該当する県民は、子どもの頃から大人であっても、「性的マイノリティ」以外の県民よりも様々な差別を経験していること。
 - 「性的マイノリティ」に該当する県民に比べ、それ以外の県民は日常的な差別に気づいていないこと。
 - 「性的マイノリティ」に該当する県民は、差別的な経験を重ねることにより、それ以外の県民よりも希死念慮が高く、自殺未遂の経験率、ひきこもり率も高まるなど、心身の健康への影響がみられること。
 - 「性的マイノリティ」に該当する県民の方がそれ以外の県民よりも1年間の個人収入が少ない傾向にあること（他のNPOによる調査ではトランスジェンダーの人の貧困が指摘されている）。
 - 「性的マイノリティ」に該当する県民の多くは、「パートナーシップ制度」など、権利を平等に保障し、差別を受けないための実効性のある制度の導入を求めていること。
 - 「性の多様性」に関する教育は県民の多くが必要だと考えていること。
- ◆ 2022年に「埼玉県性の多様性を尊重した社会づくり条例」が成立
- ◆ 2024年に「ジェンダー主流化の推進」を公表し、ジェンダー主流化を県の施策に反映させ、埋もれていた男女それぞれの視点を取り入れた取組を進めることによって、誰もが暮らしやすい埼玉を目指す。

埼玉県「ジェンダー主流化の推進」

ジェンダー主流化の推進

目 的

ジェンダー主流化を県の施策に反映させ、埋もれていた男女各々の視点を取り入れた取組を進め、誰もが暮らしやすい埼玉県を目指す

ジェンダー主流化とは

あらゆる施策において、固定的性別役割分担、性差別、偏見等が社会的に作られたものであることを意識する視点を取り入れることで、一つの施策が結果として男女間で格差をもたらしていないかを点検し、施策効果の向上を図るもの

全庁展開
に向け

あらゆる施策において男女間格差を洗い出し、格差を解消するための手法の確立が必要

事業点検の試行（令和5年度）

幅広い県政の分野から5つのモデル事業を選定して実施

- ・ ジェンダーの視点に立った災害対応（危機管理防災部）
- ・ 女性の創業支援（産業労働部）
- ・ 新規農業者の育成・確保（農林部）
- ・ 都市公園施設の整備（都市整備部）
- ・ 男性職員の育児休業の取得促進（総務部）

埼玉県知事記者会見

令和6年4月2日

①

主な事業点検の試行結果①

ジェンダーの視点に立った災害対応

◆ ジェンダー視点から見た現状

避難所で女性は性被害等の様々なリスクに直面

◆ 男女間格差の実態把握

内閣府調査及び市町村にアンケート・ヒアリングにより状況把握

【避難所の開設・運営へのジェンダー視点の導入（内閣府調査）】

- ・ 計画等への形式的な記載に留まり、訓練等を行った市町村は少数

【災害対応へのジェンダー視点の導入（市町村アンケート）】

- ・ 計画等への記載は進んでいるが、策定プロセスから女性も参画する市町村は半数

令和4年中に男女共同参画の視点からの防災をテーマにした訓練・研修を行った県内市町村



出典：内閣府男女共同参画局実施・ガイドラインに基づく地方公共団体の取組状況調査（令和4年）

住民に最も関係ある避難所でジェンダー視点導入を進め、避難生活の安心安全の向上が急務

◆ 令和6年度の取組

ジェンダー視点による避難所開設・運営の充実強化 9,185千円

- 県標準手引き及び映像資料の作成
- 手引きを活用し、市町村版マニュアルの策定を依頼



埼玉県知事記者会見

令和6年4月2日

②

出典：埼玉県 知事記者会見（令和6年4月2日）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/252441/240402.pdf>

埼玉県「ジェンダー主流化の推進」

主な事業点検の試行結果②

新規農業者の育成・確保

◆ ジェンダー視点から見た現状

本県の女性の新規就農者割合 **25.6%**(H30～R4)

◆ 男女間格差の実態把握

就農相談内容の分析、女性農業者へのヒアリングを実施

【就農相談】

女性は「農業法人で働きたい」、「小規模農業をやりたい」とする割合が高い

【女性農業者の声】

・女性が働きやすい環境（トイレや更衣室など）が整備されていない、女性農業者の経営モデルが身近にいない

就農相談内容の分析結果

区分	女性	男性
本格的に農業経営を行いたい	61%	80%
農業法人で働きたい	23%	8%
小規模農業をやりたい	17%	9%
有機農業をしたい	8%	5%
田舎暮らしをしたい	4%	4%
農業体験をしたい	4%	2%

* 複数回答での集計のため、100%を超えます
調査期間：平成16年～令和5年度（農業支援課調べ）

女性が就農しやすい環境の整備が不足、女性就農者の受け皿となる農業法人の環境整備が必要

◆ 令和6年度の取組

・本県での就農方法のPR、研修農場の運営の支援等

61,600千円

・農業法人による女性が働きやすい環境整備（トイレ、更衣室等）の支援等

88,000千円



埼玉県知事記者会見

令和6年4月2日 ③

主な事業点検の試行結果③

都市公園施設の整備

◆ ジェンダー視点から見た現状

これまで県営公園でジェンダー視点の整備を行ってきていない

◆ 男女間格差の実態把握

公園利用者にアンケートを実施

【満足度】トイレや授乳室に対する女性の満足度が低い

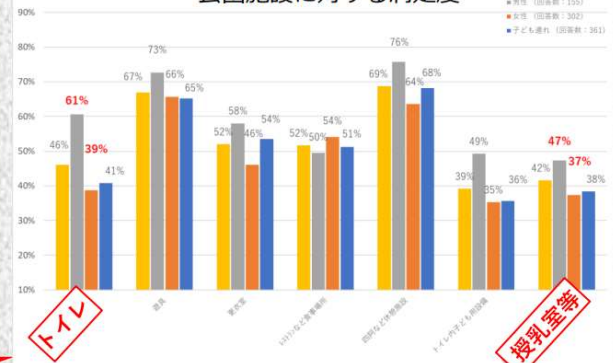
トイレ：トイレの使いづらさ、防犯対策への高いニーズ

授乳室：子供の遊び場の近くにない

【子供が好む遊具】

女兒はブランコやプレイハウスなどを好んでいる

公園施設に対する満足度



性別によらず誰もが利用しやすい遊具や授乳室等のある広場、誰もが安心して快適に利用できるトイレの整備が必要

◆ 令和6年度の取組

誰もが使いやすい公園づくり

・誰もが遊べる広場の整備（広場に遊具や休憩施設等を一体的整備）

5,000千円

・誰もが利用しやすいトイレの設置

235,000千円



埼玉県知事記者会見

令和6年4月2日 ④

出典：埼玉県 知事記者会見（令和6年4月2日）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/252441/240402.pdf>

埼玉県「ジェンダー主流化の推進」

今後のジェンダー主流化の取組

概要

ジェンダー主流化の全庁展開を実施し、埼玉県全体に男女間格差の解消を図る取組を広げる

県

県の施策の点検

ジェンダー主流化の視点を取り入れた施策の展開

セミナーや講座を通じ波及

埼玉県における
ジェンダー平等
の実現へ

市町村・企業

市町村・企業におけるジェンダー主流化の理解促進

市町村事業や企業活動への展開

令和6年度

◇ ジェンダー主流化の全庁展開

令和5年度の試行した成果を、全庁の施策へ横展開

➡ 男女間格差を把握し、その格差の解消を図る

◇ 市町村・企業におけるジェンダー主流化の理解促進

- ・ トップセミナーの開催（①市町村長向け ②企業幹部向け（経済団体と連携））
- ・ 市町村、企業担当者向け講座



埼玉県知事記者会見

令和6年4月2日

⑤

出典：埼玉県 知事記者会見（令和6年4月2日）

<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/252441/240402.pdf>

埼玉県との取組例

【ポイント】

埼玉大学と埼玉県は令和6年6月に「防災・減災・縮災に係る地域課題解決等を目指した連携に関する覚書」を締結した。災害時における地域課題として、避難所における避難生活の安心安全向上の取組が急務となっている。ジェンダーの視点はもちろんのこと、高齢者、外国人、乳幼児、妊産婦などすべての人権を尊重する視点が必要となってくる。防災・減災・縮災に取り組むためには、科学技術のみならずDEIによる視点も踏まえたより一層の連携が求められている。

県が埼玉大学と防災・減災・縮災で覚書

2024/07/02 埼玉建設新聞



県（危機管理防災部と県土整備部）と埼玉大学研究機構社会変革研究センターレジリエント社会研究部門は6月28日に覚書を締結した。防災・減災・縮災に関する地域課題解決を目指した連携に関する内容。

6月28日に埼玉大学で行われた締結式には、山本悟司副知事と石井昭彦機構長が出席した。

大学の研究成果を地域社会に還元し、地域課題の解決に貢献することを目的とし、より一層の密接な連携により、防災・減災・縮災に向けた取り組みを推進していく。



出典：埼玉建設新聞（2024/07/02）

○国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究 に関する倫理規則

平成22年9月30日
規則第48号

改正	平成24. 9. 25	24規則34	平成26. 9. 25	26規則8
	平成27. 2. 19	26規則46	平成27. 3. 20	26規則127
	平成28. 3. 25	27規則79	平成28. 9. 29	28規則9
	平成29. 3. 28	28規則37	平成29. 5. 24	29規則5
	令和4. 3. 17	3規則58	令和5. 11. 30	5規則36
	令和6. 2. 15	5規則47		

(趣旨)

第1条 この規則は、人を対象とする生命科学・医学系研究に関する倫理指針（令和3年文部科学省・厚生労働省・経済産業省告示第1号。以下「倫理指針」という。）に基づき、国立大学法人埼玉大学（以下「本学」という。）において実施する人を対象とする研究に関し必要な事項を定め、もって研究の適正な実施を図ることを目的とする。

2 研究の計画及び実施については、倫理指針に定めるもののほか、この規則の定めるところによる。

(定義)

第2条 この規則において、次の各号に掲げる用語の意義は、当該各号に定めるところによる。

- (1) 「侵襲」とは、研究目的で行われる、穿刺、切開、薬物投与、放射線照射、心的外傷に触れる質問等によって、研究対象者の身体又は精神に傷害又は負担が生じることをいう。
- (2) 「軽微な侵襲」とは、侵襲のうち、研究対象者の身体又は精神に生じる傷害又は負担が小さいものをいう。
- (3) 「介入」とは、研究目的で、人の健康に関する様々な事象に影響を与える要因の有無又は程度を制御する行為をいう。
- (4) 「試料・情報」とは、人体から取得された試料（血液、体液、組織、細胞、排泄物及びこれらから抽出した人のDNA等であって研究に用いられるもの（死者に係るものを含む。））及び情報（個人の思考、行動、環境、心身等に関する情報及びデータであって研究に用いられるもの（死者に係るものを含む。））をいう。
- (5) 「既存試料・情報」とは、試料・情報のうち、次に掲げるいずれかに該当するものをいう。

ア 研究計画書が作成されるまでに既に存在する試料・情報

イ 研究計画書の作成以降に取得された試料・情報であって、取得の時点においては当該研究計画書の研究に用いられることを目的としていなかったもの

- (6) 「遺伝情報」とは、試料・情報を用いて実施される研究の過程を通じて得られ、又は既に試料・情報に付随している子孫に受け継がれ得る情報で、個人の遺伝的特徴及び体質を示すものをいう。
- (7) 「研究対象者」とは、次に掲げるいずれかに該当する者（死者を含む。）をいう。
- ア 研究を実施される者（研究を実施されることを求められた者を含む。）
- イ 研究に用いられることとなる既存試料・情報を取得された者
- (8) 「研究機関」とは、研究が実施される法人若しくは行政機関又は研究を実施する個人事業主をいう。ただし、試料・情報の保管、統計処理その他の研究に関する業務の一部についてのみ委託を受けて行われる場合を除く。
- (9) 「共同研究機関」とは、研究計画書に基づいて共同して研究が実施される研究機関（当該研究のために研究対象者から新たに試料・情報を取得し、他の研究機関に提供を行う研究機関を含む。）をいう。
- (10) 「多機関共同研究」とは、一の研究計画書に基づき複数の研究機関において実施される研究をいう。
- (11) 「研究責任者」とは、研究の実施に携わるとともに、所属する研究機関において当該研究に係る業務を統括する者をいう。
- (12) 「研究実施者」とは、研究に係る業務の内容に応じて必要な知識と技能を持つ者であって、研究責任者の指示又は委託に従って、研究を実施する者をいう。
- (13) 「研究者等」とは、研究責任者及び研究実施者をいう。
- (14) 「研究代表者」とは、多機関共同研究を実施する場合に、複数の研究機関の研究責任者を代表する研究責任者をいう。
- (15) 「個人情報」とは、生存する個人に関する情報であって、次に掲げるいずれかに該当するものをいう。
- ア 当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等（文書、図画若しくは電磁的記録（電磁的方式（電子的方式、磁気的方式その他の人の知覚によっては認識することができない方式をいう。）で作られる記録をいう。）に記載され、若しくは記録され、又は音声、動作その他の方法を用いて表された一切の事項（個人識別符号を除く。）をいう。）により特定の個人を識別することができるもの（他の情報と容易に照合することができ、それにより特定の個人を識別することができることとなるものを含む。）
- イ 個人識別符号が含まれるもの
- (16) 「要配慮個人情報」とは、本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他

の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要する記述等が含まれる個人情報という。

(17) 「仮名加工情報」とは、次に掲げる個人情報の区分に応じて当該区分に定める措置を講じて他の情報と照合しない限り特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報をいう。

ア 第15号アに該当する個人情報 当該個人情報に含まれる記述等の一部を削除すること（当該一部の記述等を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。

イ 第15号イに該当する個人情報 当該個人情報に含まれる個人識別符号の全部を削除すること（当該個人識別符号を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。

(18) 「匿名加工情報」とは、次に掲げる個人情報の区分に応じて当該区分に定める措置を講じて特定の個人を識別することができないように個人情報を加工して得られる個人に関する情報であって、当該個人情報を復元することができないようにしたものをいう。

ア 第15号アに該当する個人情報 当該個人情報に含まれる記述等の一部を削除すること（当該一部の記述等を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。

イ 第15号イに該当する個人情報 当該個人情報に含まれる個人識別符号の全部を削除すること（当該個人識別符号を復元することのできる規則性を有しない方法により他の記述等に置き換えることを含む。）。

(19) 「個人関連情報」とは、生存する個人に関する情報であって、個人情報、仮名加工情報及び匿名加工情報のいずれにも該当しないものをいう。

(20) 「個人情報等」とは、個人情報、仮名加工情報、匿名加工情報及び個人関連情報をいう。

(21) 「部局」とは、研究を計画し、実施しようとする教育学部、人文社会科学研究科、理工学研究科、教育機構、研究機構、情報メディア基盤センター、ダイバーシティ推進センター及び国際本部をいう。

(22) 「部局長」とは、前号に規定する部局の長をいう。

2 前項に定めるもののほか、用語の意義は、倫理指針の定めるところによる。

（適用範囲）

第3条 この規則は、本学において実施する次に掲げる研究に適用する。

(1) 人を対象として、次のア又はイを目的として実施される活動

ア 次の(ア)、(イ)、(ウ)又は(エ)を通じて、国民の健康の保持増進又は患者の傷病からの回復若しくは生活の質の向上に資する知識を得ること。

(ア) 傷病の成因（健康に関する様々な事象の頻度及び分布並びにそれらに影響を与える要因を含む。）の理解

(イ) 病態の理解

(ウ) 傷病の予防方法の改善又は有効性の検証

(エ) 医療における診断方法及び治療方法の改善又は有効性の検証

イ 人由来の試料・情報を用いて、ヒトゲノム及び遺伝子の構造又は機能並びに遺伝子の変異又は発現に関する知識を得ること。

(2) 前号に該当しない研究で、研究対象者の身体又は精神に傷害又は負担が生じる方法によってデータを収集して行う研究

(3) 介入を伴う研究

(4) 要配慮個人情報収集して行う研究

(5) 個人情報の収集、保存その他取扱いについて、その一部又は全部を、学外の機関に委託して行う研究

(6) その他学長が必要と認めた研究

2 前項の規定は、次の各号のいずれかに該当する研究については、適用しない。

(1) その実施に関して特定の行政機関、独立行政法人等に具体的な権限、責務が法令で規定されている研究

(2) 倫理指針によらず、法令の定める基準の適用範囲に含まれる研究

(3) 試料・情報のうち、次に掲げるもののみを用いる研究

ア 既に学術的な価値が定まり、研究用として広く利用され、かつ、一般に入手可能な試料・情報

イ 既に作成されている匿名加工情報

(4) 予備研究（本格的な研究開始前の、研究グループ内の研究者等を対象とした簡易な内容に留まる予備的な研究であり、明確な仮説検証を行わず、研究者等を対象にしたリスクが軽微かつ研究責任者が研究対象者のリスク、個人情報保護等に適切に配慮しているものに限る。）

（学長の責務）

第4条 学長は、倫理指針及びこの規則に定めるところにより、本学において行う研究の実施に関し統括するものとする。

（研究者等の責務）

第5条 研究者等は、研究対象者の生命、健康及び人権を尊重して、研究を実施しなければならない。

2 研究者等は、地域住民等一定の特徴を有する集団を対象に、当該地域住民等の固有の特質を明らかにする可能性がある研究を実施する場合には、研究対象者等（代諾者等を含む。以下同じ。）及び当該地域住民等を対象に、研究内容及び意

義について説明し、研究に対する理解を得るよう努めなければならない。

- 3 研究者等は、研究の実施に伴って取得された個人情報等であって当該研究者等の所属する研究機関が保有しているもの（委託して保管する場合を含む。以下「保有する個人情報等」という。）について、漏えい、滅失又はき損の防止その他の安全管理のため、適切に取り扱わなければならない。

（研究責任者の責務）

第6条 研究責任者は、研究計画書の作成に当たっては、研究対象者等に予想される影響等を踏まえて、研究の必要性、研究対象者等の不利益を防止するための研究方法等を十分考慮しなければならない。許可を受けた研究計画を変更しようとする場合においても、同様とする。

- 2 研究責任者は、実施しようとする研究及び当該研究により得られる結果等の特性を踏まえ、当該研究により得られる結果等の研究対象者等への説明方針を定め、研究計画書に記載しなければならない。
- 3 研究責任者は、許可を受けた研究計画に基づき、研究実施者が適正に研究を実施するよう監督しなければならない。
- 4 多機関共同研究を実施する研究責任者は、当該多機関共同研究として実施する研究に係る業務を代表するため、当該研究責任者の中から、研究代表者を選任しなければならない。
- 5 研究責任者は、原則として、特定の個人を識別することができないように加工された試料・情報又は遺伝情報を用いて、研究を実施するものとする。研究の業務の一部を委託する場合においても、同様とする。
- 6 研究責任者は、研究の実施に際して、保有する個人情報等が適切に取り扱われるよう、学長と協力しつつ、当該情報を取り扱う他の研究者等に対して、必要な指導・管理を行わなければならない。

（委員会の設置）

第7条 本学に、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理委員会（以下「委員会」という。）を置く。

（委員会の任務）

第8条 委員会は、次に掲げる事項について審議又は調査し、学長に報告するとともに、必要に応じ、助言又は意見を具申する。

- (1) 研究計画の実施の適否等について、科学的及び倫理的な観点から審査すること。
- (2) その他人を対象とする研究に関する倫理等の適正な実施のために必要な事項に関すること。

（委員会の構成）

第 9 条 委員会は、次に掲げる委員をもって組織する。

- (1) 保健センター長
- (2) 人文・社会科学分野の教授又は准教授 1 人
- (3) 関連する分野を含む自然科学分野の教授又は准教授 3 人
- (4) 学外の学識経験者 1 人
- (5) 学外の倫理・法律を含む人文・社会科学分野の有識者 1 人
- (6) その他学長が必要と認める者

2 前項の委員は、学長が任命する。

3 委員会は、男女両性により組織しなければならない。

4 委員会の委員が、審査対象となる研究者等となった場合は、その審議、採決及び審査に加わることができない。

(任期)

第 10 条 前条第 1 項第 2 号から第 5 号までに掲げる委員の任期は、2 年とし、再任を妨げない。ただし、欠員により補充された委員の任期は、前任者の残任期間とする。

2 前条第 1 項第 6 号に掲げる委員の任期は、その都度定める。

(委員長及び副委員長)

第 11 条 委員会に委員長を置き、委員の互選によってこれを定める。

2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。

3 委員会に副委員長を置き、委員長の指名する委員をもって充てる。

4 副委員長は、委員長を助け、委員長に事故あるときは、その職務を代行する。

(会議)

第 12 条 委員会は、男女両性で構成された 5 名以上の委員が出席し、かつ、第 9 条第 1 項第 5 号に掲げる委員が出席しなければ会議を開くことができない。

2 委員会の議決は、出席委員全員の合意を原則とする。

(意見の聴取等)

第 13 条 委員会が必要と認めたときは、研究責任者の出席を求めて研究計画の説明及び意見を聴くことができる。

(遵守事項)

第 14 条 委員会の委員及び研究に携わる者は、職務上知ることのできた個人情報等を正当な理由なく漏らしてはならない。委員を辞した後又は研究終了後若しくは中止後においても、同様とする。

(研究計画の申請及び可否の決定)

第 15 条 研究責任者は、研究を実施しようとするときは、研究計画書（別紙様式 1）により、教育・研究を担当する部局長の確認を受け、学長に申請するものと

する。

2 学長は、前項の研究計画書を受理したときは、速やかに委員会にその審査を付議する。

3 学長は、申請のあった研究について、委員会の審議を経て、研究実施の可否を決定するものとする。

4 学長は、前項の規定による決定を行ったときは、審査結果等通知書（別紙様式3）により、速やかに第1項に規定する部局長を経由して研究責任者に通知するものとする。

（研究計画の変更）

第16条 研究責任者は、学長から実施の許可を受けた研究の計画（以下「学長の許可を受けた研究計画」という。）を変更しようとするときは、研究計画変更許可申請書（別紙様式2）により、教育・研究を担当する部局長の確認を受け、学長に申請するものとする。ただし、次に掲げる変更については、軽微変更報告書（別紙様式4）により、学長に報告するものとする。

- (1) 研究者等の部局名又は職名の変更
- (2) 研究実施者の追加又は削除
- (3) 研究予定期間の変更
- (4) 課題名の変更（研究目的の変更を伴うものを除く。）
- (5) 研究実施場所の追加又は削除
- (6) その他軽微な変更であることが明らかなもの

2 前条第2項から第4項までの規定は、前項本文に規定する申請について準用する。この場合において、前条第2項中「前項の研究計画書」とあるのは「研究計画変更許可申請書」と読み替えるものとする。

（迅速審査手続等）

第17条 委員会は、次の各号のいずれかに該当する審査については、委員長があらかじめ指名した委員に当該審査を委ねることができる。

- (1) 学長の許可を受けた研究計画の軽微な変更（前条第1項ただし書きに規定するものを除く。）の審査
- (2) 学長の許可を受けた研究計画に準じて類型化され、かつ、侵襲を伴わず、及び介入を行わない研究計画の審査

2 前項に規定する審査を行った委員は、審査結果を書面により委員長に報告する。報告を受けた委員長は、その報告内容を学長に報告するとともに、全ての委員に通知しなければならない。

3 前項に規定する報告に異議がある委員は、理由を付した書面により委員会における審査を委員長に申し出ることができる。

- 4 委員長は、前項に規定する申出を受けたときは、速やかに委員会を招集し、当該事項の審査を行うものとする。

(多機関共同研究に係る取扱い)

第18条 研究責任者は、原則として、多機関共同研究に係る研究計画書について、他の研究機関の審査基準が本学と同等以上の水準であるときは、共同研究機関と事前に調整を行った上で、当該他の研究機関に設置された一の倫理審査委員会（以下「一の倫理審査委員会」という。）による一括した審査を求めることができる。

- 2 研究責任者は、一の倫理審査委員会の意見を聴いた後に、その審査結果及び当該倫理審査委員会に提出した書類その他学長が求める書類を添付の上、研究実施許可申請書（別紙様式5）により、教育・研究を担当する部局長の確認を受け、学長に提出し、本学における研究実施の許可を受けなければならない。
- 3 学長は、研究実施許可等通知書（別紙様式6）により、速やかに当該部局長を経由して研究責任者に通知するものとする。この場合において、学長が必要と認めたときは、委員会において審査を行うものとする。
- 4 研究責任者は、多機関共同研究について第1項の規定によらず本学の委員会の審査を求めるときは、第15条の規定を準用する。

(インフォームド・コンセント)

第19条 研究者等は、研究を実施する場合は、研究対象者に事前に十分な説明を行い、研究対象者の自由意思に基づき、原則として文書等記録に残る形式による同意を得て、試料・情報の提供を受けなければならない。

- 2 研究者等は、研究対象者等からインフォームド・コンセントを受ける際には、研究により得られた結果等の説明に関する方針を説明し、理解を得なければならない。
- 3 第1項の規定にかかわらず、生命科学・医学系研究を実施する場合は、研究者等は倫理指針に基づく方法によりインフォームド・コンセントを実施することができる。
- 4 研究責任者は、研究対象者から第1項の同意を得ることが困難な場合であって、研究の重要性が高く、かつ、研究対象者からの試料・情報の提供を受けなければ研究が成り立たないと委員会が認め、学長が許可した場合に限り、研究対象者の代諾者等から同意を受けることができる。
- 5 研究責任者は、研究において、他の研究機関から試料・情報又は遺伝情報の提供を受ける場合は、当該試料・情報又は遺伝情報に関するインフォームド・コンセントの内容を当該他の研究機関からの文書等によって確認の上、提供に係る記録を作成し、保管しなければならない。

(試料・情報の保存及び廃棄)

第20条 研究責任者は、試料・情報を保存する場合は、研究対象者等の同意事項を遵守し、研究計画書に記載された方法に従い実施しなければならない。

2 研究責任者は、試料・情報の保存期間が研究計画書に記載された期間を過ぎた場合は、研究対象者等の同意事項を遵守し、当該試料・情報を復元することができないようにして廃棄しなければならない。

3 研究責任者は、研究対象者等からインフォームド・コンセントの撤回があった場合は、原則として研究対象者に係る試料・情報及び研究結果を復元することができないようにして廃棄するものとする。

4 研究責任者は、保存期間が定められていない試料・情報を保存する場合には、研究の終了後遅滞なく、学長に対して、次に掲げる事項について報告しなければならない。これらの内容に変更が生じた場合も、同様とする。

(1) 試料・情報の名称

(2) 試料・情報の保管場所

(3) 試料・情報の管理責任者

(4) 研究対象者等から得た同意の内容

(研究の終了又は中止の報告)

第21条 研究責任者は、研究を終了し、又は中止したときは、研究（終了・中止）報告書（別紙様式7）を作成し、速やかに研究責任者が教育・研究を担当する部局長の確認を受け、学長に報告しなければならない。

(研究成果の公表)

第22条 研究責任者は、研究が終了したときは、研究計画書に記載された方法に従い、研究結果を公表しなければならない。

(外部の研究機関等への試料・情報の提供)

第23条 研究責任者は、研究で得られた試料・情報を、外部の研究機関に提供する場合は、原則として試料・情報を特定の個人を識別することができないように加工しなければならない。ただし、研究対象者等が当該加工を行わずに当該研究機関に提供されることに同意しており、かつ、学長の許可を受けた研究計画においても、当該加工を行わずに当該研究機関に提供することが認められている場合は、この限りでない。

2 前項の場合において、研究責任者は、提供に関する記録を作成し、保管しなければならない。

(教育・研修)

第24条 学長、研究者等、委員会委員及びその事務に従事する者は、人を対象とする研究に関する倫理並びに当該研究の実施に必要な知識及び技術に関する教育

・研修を受けなければならない。

(情報の公開)

第 2 5 条 本学における人を対象とする研究に関する規則等、委員会の開催状況及び審査の概要等に関する情報については、毎年 1 回程度公表するものとする。

(事務)

第 2 6 条 委員会の事務は、研究・連携推進部研究推進・国際連携課において処理する。

(補則)

第 2 7 条 この規則に定めるもののほか、人を対象とする研究の実施に関し必要な事項は、学長が別に定める。

附 則

この規則は、平成22年10月1日から施行する。

附 則 (平成24. 9. 25 24規則34)

この規則は、平成24年9月25日から施行し、平成24年4月1日から適用する。

附 則 (平成26. 9. 25 26規則8)

1 この規則は、平成26年9月25日から施行する。

2 この規則施行の際、第7条第1項第2号から第5号の規定に基づき、現に任命されている委員の任期は、第8条第1項の規定にかかわらず、平成27年3月31日までとする。

附 則 (平成27. 2. 19 26規則46)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成27. 3. 20 26規則127)

この規則は、平成27年4月1日から施行する。

附 則 (平成28. 3. 25 27規則79)

この規則は、平成28年4月1日から施行する。

附 則 (平成28. 9. 29 28規則9)

この規則は、平成28年9月29日から施行する。

附 則 (平成29. 3. 28 28規則37)

この規則は、平成29年4月1日から施行する。

附 則 (平成29. 5. 24 29規則5)

この規則は、平成29年5月30日から施行する。

附 則 (令和4. 3. 17 3規則58)

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

附 則 (令和5. 11. 30 5規則36)

この規則は、令和5年12月1日から施行する。

附 則（令和 6 . 2. 15 5 規則47）

この規則は、令和 6 年 4 月 1 日から施行する。

(別紙様式1)

受付番号

年 月 日

研究計画書

埼玉大学長 殿

研究責任者

部局名

職 名

氏 名

下記の研究計画について、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第15条第1項の規定に基づき申請します。

記

1 新規・変更の別	☐ 新規 ・ ☐ 変更
2 課題名	
3 研究予定期間	研究実施許可日 ～ 年 月 日
4 研究実施者	埼玉大学教職員・学生等 [部局名又は所属・職名] [氏名]
	共同研究者（他機関の共同研究者がいる場合は記載） [所属・職名] [氏名]
5 共同研究者に関する倫理審査状況	[名称] [倫理委員会] ☐ 有／ ☐ 無 [審査結果等] ☐ 承認済／ ☐ 審査中／ ☐ 申請予定／ ☐ 申請不要 (倫理審査委員会「有」かつ「申請不要」の場合は、備考欄に理由を記載) (備考：)

8 研究対象者について	[年齢層、性別、想定人数等] [募集方法] (研究対象者から除外する基準がある場合は明記すること) [謝礼・交通費等の有無] <table border="1" data-bbox="432 510 1444 734"> <tr> <td>未成年者</td> <td>☐無</td> <td>☐有 → 代諾者</td> <td>☐有／☐無</td> </tr> <tr> <td>十分な判断力・意識</td> <td>☐有</td> <td>☐無 → 代諾者</td> <td>☐有／☐無</td> </tr> </table> [代諾者の設定基準] (代諾者が必要な場合は記載) <table border="1" data-bbox="432 683 1444 734"> <tr> <td>疾病・障害</td> <td>☐無</td> <td>☐有 → 下記に配慮方法等を記載</td> </tr> </table> [疾病・障害を持つ研究対象者への配慮方法]			未成年者	☐ 無	☐ 有 → 代諾者	☐ 有／ ☐ 無	十分な判断力・意識	☐ 有	☐ 無 → 代諾者	☐ 有／ ☐ 無	疾病・障害	☐ 無	☐ 有 → 下記に配慮方法等を記載
未成年者	☐ 無	☐ 有 → 代諾者	☐ 有／ ☐ 無											
十分な判断力・意識	☐ 有	☐ 無 → 代諾者	☐ 有／ ☐ 無											
疾病・障害	☐ 無	☐ 有 → 下記に配慮方法等を記載												
9 研究対象者等への説明方法及び同意の取得方法 (研究参加の任意性等、説明・同意内容を具体的に記載)	[説明方法] [説明・同意内容] [同意・同意撤回の取得方法]													
10 実験・調査等の実施手順 (番号を振り、順を追って具体的に記載)														
11 成果の公表方法 (個人情報への配慮方法も記載)	[成果の発表方法] [個人情報への配慮]													
12 個人情報(同意書等を含む。)及び試料・情報の保護方法等(他機関に試料・情報の提供を行う場合は、提供先、試料・情報の項目についても記載)	試料・情報	☐仮名加工情報を作成して保管 ☐匿名加工情報を作成して保管 ☐その他 ()												
	廃棄方法	☐学内規則等に基づき、一定期間保管した後、復元できないようにして廃棄 ☐その他 ()												
	他機関等への提供方法(該当する場合)	☐照合し、特定の個人を識別することができる他の情報は提供せず、匿名加工した情報のみ提供 ☐匿名加工情報のみ提供 ☐その他 ()												

	[具体的な内容、方法等] (匿名加工の方法) (実験データ等の保管・廃棄方法、保存期間) (提供先名称、提供内容)
１３ 研究等によって生じうる不利益及び危険性、人権擁護の手法 (それぞれの事案への対策方法や、研究を中止する場合の基準等を具体的に記載)	[不利益及び危険性と対策、人権擁護の手法] [中止する場合の基準]
１４ 添付資料	□研究対象者への説明文書 □同意書 □同意撤回書 □アンケート帳票（実施する場合のみ） □インタビュー項目（実施する場合のみ） □その他（ ） [添付しない場合の理由等]
１５ 主な研究資金	□運営費 □科研費（種別： 代表者名：) □その他（)
１６ その他実施上の留意点	

※部局長確認日
年 月 日

※ 教育・研究を担当する部局長の確認を受け、そのことが分かる資料を添付すること。

(別紙様式2)

年 月 日

研究計画変更許可申請書

埼玉大学長 殿

研究責任者

部局名

職 名

氏 名

下記の研究計画について、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第16条第1項本文の規定に基づき変更申請します。

記

1 課 題 名	承認番号 ()
2 変更理由	
3 変更内容 (添付資料は、変更箇所が分かるように朱書きで加筆修正してください。) 以下、添付資料のとおり変更します。 ☐ 研究計画書 (別紙様式1) ☐ 研究対象者への説明文書 ☐ 同意書 ☐ 同意撤回書 ☐ アンケート帳票 (実施する場合のみ) ☐ インタビュー項目 (実施する場合のみ) ☐ その他 ()	
4 現在までの研究の進捗状況	
5 その他参考となる事項	
※ 部局長確認	
年 月 日	

※ 教育・研究を担当する部局長の確認を受け、そのことが分かる資料を添付すること。

※ 記入欄が不足する場合には、適宜ページを増やしてください。

(別紙様式3)

年 月 日

審査結果等通知書

研究責任者 殿

埼玉大学長

承認番号

課題名

さきに申請のあった上記課題の審査結果を国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第15条第4項の規定に基づき下記のとおり通知します。

記

研究 実施	許可 不許可				
	非該当	承認	条件付承認	変更の勧告	不承認
理由 又は 勧告					

(別紙様式 4)

年 月 日

軽微変更報告書

埼玉大学長 殿

研究責任者

部局名

職 名

氏 名

下記の研究計画について、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第16条第1項ただし書きの規定に基づき報告します。

記

1 課 題 名		承認番号 ()
2 該当項目 ☐ 研究者等の部局名又は職名変更 ☐ 研究実施者の追加又は削除 ☐ 研究予定期間の変更 ☐ 課題名の変更 (研究目的の変更を伴うものを除く。) ☐ 研究実施場所の追加又は削除 ☐ その他 ()		
3 変更内容 (変更後)		(変更前)
4 変更理由		
5 変更 (予定) 日		年 月 日
6 その他参考となる事項		
※部局長確認		年 月 日

※ 記入欄が不足する場合には、適宜ページを増やしてください。

受理日	年 月 日
確認の結果	☐ 受理 ☐ 計画変更申請に該当 ☐ その他（ ）

(別紙様式5)

受付番号

年 月 日

研究実施許可申請書

埼玉大学長 殿

研究責任者

部局名

職 名

氏 名

下記の研究計画について、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第18条第2項の規定に基づき申請します。

記

1 課題名	(承認番号等)
2 研究予定期間	研究実施許可日 ～ 年 月 日
3 研究代表者	[部局名・職名] [氏名]
4 研究実施者	・埼玉大学の研究責任者 [部局名・職名] [氏名] ・共同研究機関の研究責任者（研究代表者を除く） [所属・職名] [氏名]
5 一の倫理審査委員会等について	・一の倫理審査委員会設置機関 [名称] [所在地] ・添付資料 ☐ 審査結果 ☐ 研究計画書等、審査に付した資料一式 ☐ その他 () (添付しない場合の理由等)

6 研究の概要			
7 その他留意点			
		※部局長確認日	年 月 日

- ※ 教育・研究を担当する部局長の確認を受け、そのことが分かる資料を添付してください。
- ※ 記入欄が不足する場合には、適宜ページを増やしてください。

(別紙様式6)

研究実施許可等通知書

年 月 日

研究責任者 殿

埼玉大学長

課 題 名

さきに申請のあった上記課題について、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第18条第3項の規定に基づき通知します。

記

研究 実施	許可 不許可
理由 又は 勧告	

(別紙様式 7)

年 月 日

研究（終了・中止）報告書

埼玉大学長 殿

研究責任者

部局名

職 名

氏 名

下記研究課題について、 年 月 日をもって終了・中止しましたので、国立大学法人埼玉大学における人を対象とする研究に関する倫理規則第 2 1 条の規定に基づき報告します。

記

1 課題名	承認番号 ()
2 中止の理由（終了の場合は記入不要）	
3 提供された試料・情報の数	
4 他機関への試料・情報又は遺伝情報の提供数	
5 研究成果 [概要] [発表の有無] ☐ 無 ☐ 有 (有の場合は、代表的な発表先を簡潔に記載)	
6 研究対象者に対する危険又は不利益の発生状況 ☐ 無 ☐ 有 (発生状況・対応状況)	

7 その他参考となる事項

※ 部局長確認

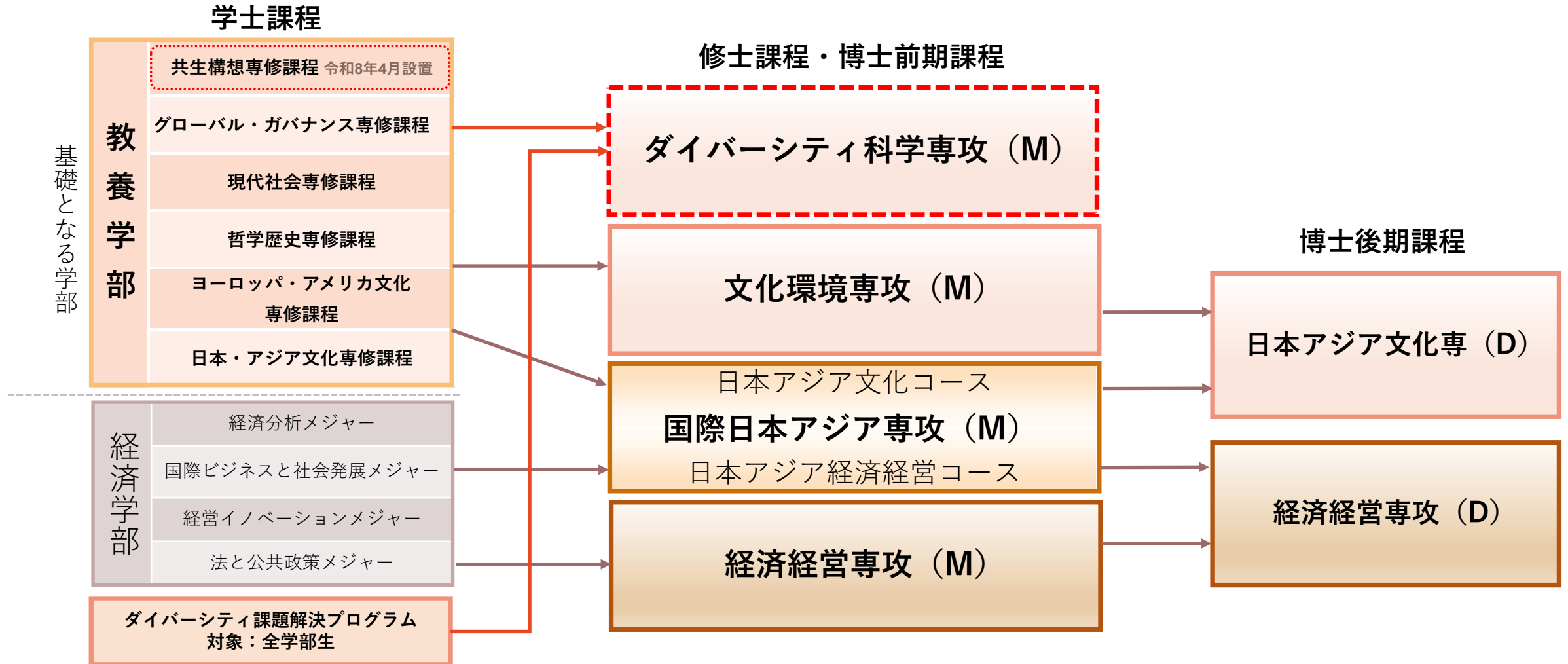
年 月 日

- ※ 教育・研究を担当する部局長の確認を受け、そのことが分かる資料を添付すること。
- ※ 記入欄が不足する場合には、適宜ページを増やしてください。

基礎となる学部との関係図

人文社会科学研究科

【資料20】



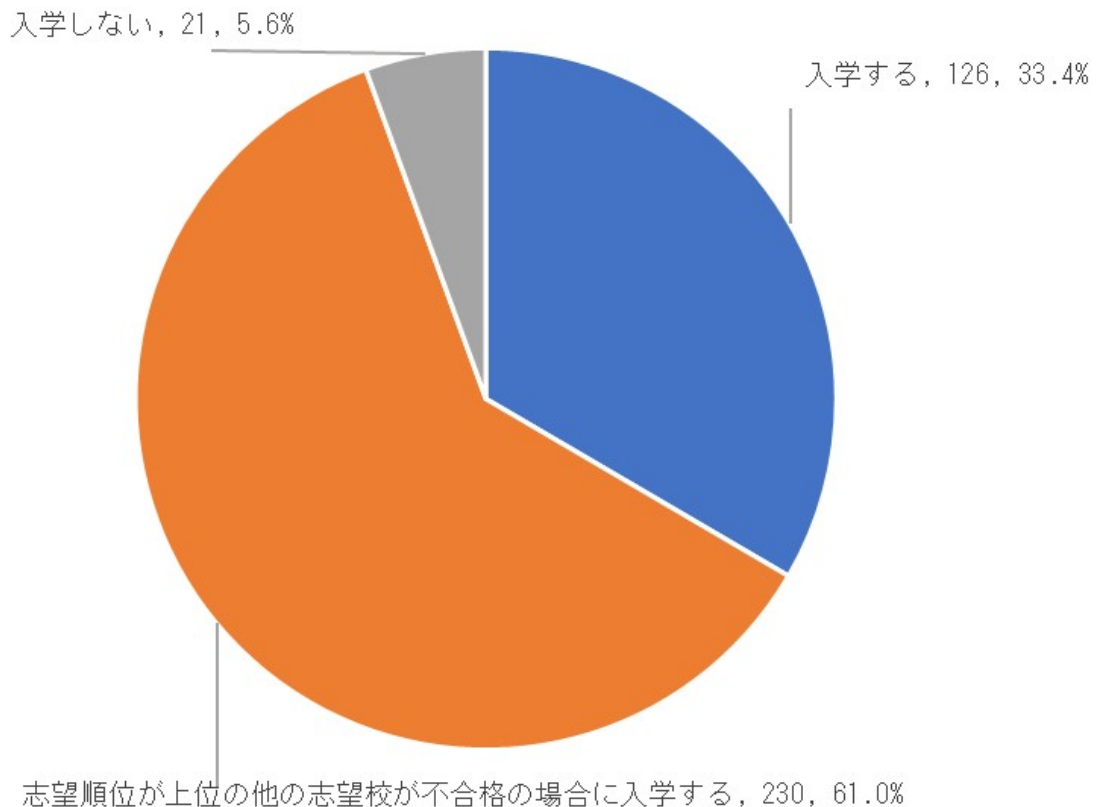
埼玉大学大学院人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻設置構想についてのアンケート調査（社会人・他大学生）

【ポイント】

受験意向をたずねるQ13において「第一志望として受験する」「第二志望として受験する」「第三志望として受験する」と回答した377人について、受験して合格した場合の入学の意向をたずねたところ、126人（33.4%）が「入学する」と回答した。

本専攻が予定する入学定員10名を大きく上回る受験・入学意向を得る結果となった。

グラフ 入学意向（Q14）



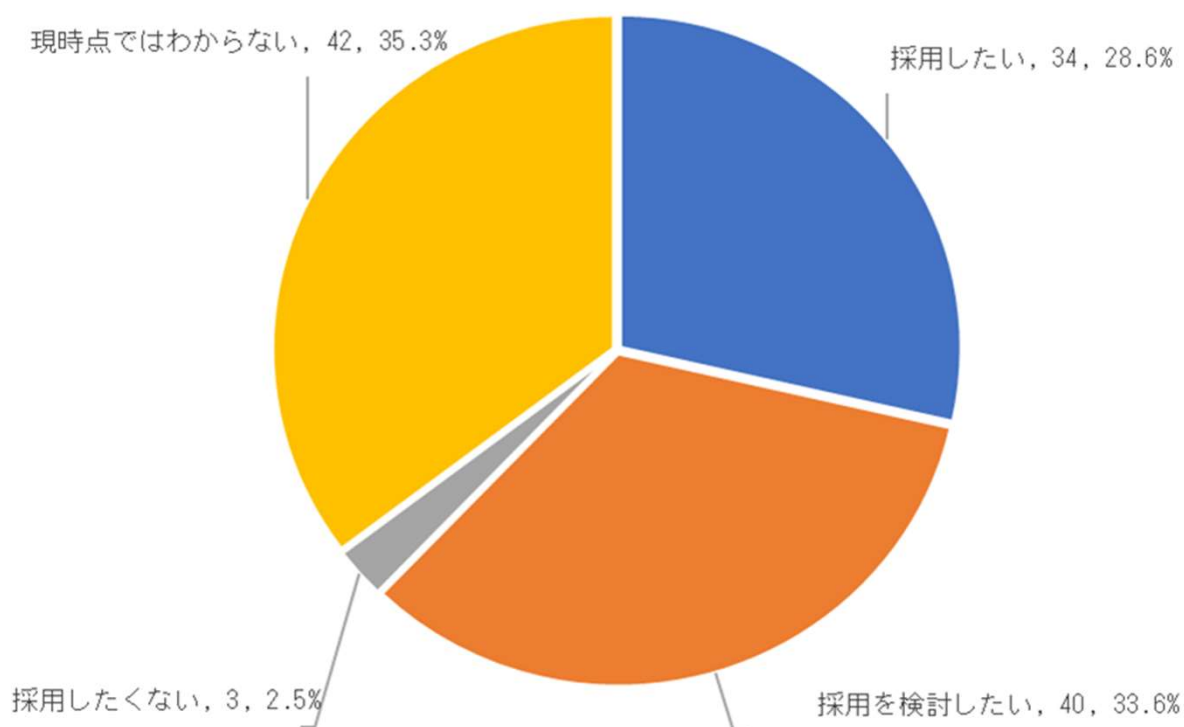
出典：埼玉大学大学院人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻設置構想についてのアンケート調査
社会人・他大学生へのアンケート調査（令和6年9月～10月）

埼玉大学大学院人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻設置構想についてのアンケート調査（企業・団体等人事担当者）

【ポイント】

Q8の質問では、回答を得た119件のうち「採用したい」が34件（28.6%）、「採用を検討したい」が40件（33.6%）と62.2%が採用の意向を示した。また、「現時点ではわからない」が42件（35.3%）、「採用したくない」が3件（2.5%）であった。

グラフ 採用意向（Q8）



出典：埼玉大学大学院人文社会科学研究科ダイバーシティ科学専攻設置構想についてのアンケート調査
企業・団体等人事担当者へのアンケート調査（令和6年9月～10月）