ダイパーシティ推進室

Diversity Promotion Office

NEWS LETTER

NEW!! 介護と仕事の両立支援サービスについて

このたび、全国展開する介護支援事業者「シーケア」および企業主導型保育所を運営する「YIC学院」と法人契約を締結しまし

た。ますます充実する山口大学のワークライフバランス支援サービス。教職員の方は、どうぞご自由にご利用ください。

介護・育児と仕事の両立支援サービスがスタートしました!

山口大学は「NPO法人 海を越えるケアの手(シーケア)」の法人会員となっています。 ご両親の介護に関するあらゆるご相談についてシーケアの相談窓口にてお受けします。

(大学名、法人ID番号をお伝えください。)

※法人ID番号は学内限定ページ http://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydpo/gakunai/ydpo/seacare.pdf からご確認いただけます。

介護についてのご相談

メール・電話・面談全て無料でご相談にお応え致します。

例えば、こんなご相談を頂いています。

遠隔地に高齢の両 親がいて不安。ど のような準備が必 要か。

親が緊急入院、入 退院手続きや送迎 が出来ない。

介護費用が高額な を有効に使う方法

ので、控除等制度 が知りたい。

介護保険の手続き が分からない。

親が認知症。介護 疲れで自分の介護 に限界を感じる。



まずは気軽にお電話(無料)を。専門スタッフがお答えします。

転勤辞令が出た。両 親の介護を出来る人 がいなくなる。 介護施設の探し方

が分からない。

シーケアの代行業務

ご相談の結果、離れて暮らすご両親のお世話等ご自身で 対応できずにお困りの方に専門職がご支援致します。

例えば次のような代行業務が行われています(有料)。

【病院・施設では】

入退院・諸手続の代行、退院 後の施設探しの支援、介護保 険申請手続、ケアスタッフと の打合せ、見守り訪問等

【在宅では】 介護保険申請手続支援、ケア マネ面接と選任支援、ケアブ

ラン調整、見守り訪問等

【代行業務を行うのは】

看護師、社会福祉士、保健師、介護福祉士、ケアマネ等専門職が 全国どこでも対応します(一部離島を除く)。

【利用料金-税別】

半日業務15,000円、1日業務25,000円

NPO法人 海を越えるケアの手(シーケア)

E mail: mail@seacare.or.jp

TEL: 03 - 3249 - 7231

事務所:東京都中央区日本橋茅場町2-7-3

イースト・インタービル 10F

* 事務所でのご相談の場合、事前のご連絡をお願いいたします。 *ご相談事、代行業務の内容に関しては勤め先にも機密扱いされます。

育児と仕事の両立支援サービスについて

山口大学は「学校法人YIC学院」と保育施設の利用契約を締結しています。 教職員のお子様(乳幼児)のために、YIC学院の保育サービス全般を利用することができます。 (※施設の利用は承認の先着順です。)

●保育施設名・住所

名称 学校法人YIC学院 YICキッズ 住所 宇部市中宇部西岩田1570-1

名称 学校法人YIC学院 YICキッズテクノパーク 住所 宇部市山中230-14(山口宇部テクノパーク内)

山口大学に勤務する教職員のお子様で0歳(6か月)~2歳児(3歳に達した後最初に迎える3月31日まで)とします。3歳児以上は一時預かりのみとします。 ただし、3歳児以上のお子様もYICキッズと「宇部フロンティア大学附属幼稚園」、YICキッズテクノパークと「阿知須幼稚園」との連携により、各幼 稚園とYICキッズを組み合わせて利用することで、お子様の生活リズムを崩さずに幼稚園卒園まで通園することができます。(幼稚園からYICキッズまで の移動は、各幼稚園バスでの有料送迎サービスをご利用いただけます。)

①利用したい施設に電話で連絡し、利用申込みを行います。 [電話番号 YICキッズ: 0836-38-8850 YICキッズテクノパーク: 083-902-2660] ②各施設とお子様の保護者との面談を実施します。

③各施設から利用承認を受けた後、利用を開始します。 ※詳細については各施設にお問い合わせください。

延長保育 18:30~19:30 土曜保育(事前予約制) 8:00~16:30 通常保育(月極め) 7:30~18:30

一時預かり(事前予約制) 8:00~18:30

日曜日、祝日、年末年始

2歳児:35,700円/月 1歳児:35,700円/月 0歳児(6か月~):35,900円/月 ※延長保育または一時預かり保育を利用する場合、別途料金がかかります。

利用申込み・お問合せはこちらまで

YICキッズ YICキッズテクノパーク TEL: 0836 - 38 - 8850 TEL: 083 - 902 - 2660

※提携施設は今後も増やしていく予定です。最新情報はダイバーシティ推進室 のホームページやメールマガジンで随時ご案内します。

※上記は掲載時点(平成30年7月)の情報です。詳しくは各問合せ先に連絡してご確認ください。

編集・発行 山口大学ダイバーシティ推進室

〒753-8511 山口県山口市吉田1677-1 (事務局1号館4F) TEL 083-933-5997 FAX 083-933-5024 E-mail ydpo@yamaguchi-u.ac.jp URL http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpo





山口大学 ダイバーシティ















特集:学長×副学長対談

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現には











CONTENTS ★彡

インタビュー

注目の制度

特集:対談 山口大学の目指す「ダイバーシティ・キャンパス」とは!? …………… 2ページ

学内連携が切り開く専門部署×ダイバーシティ推進室の可能性 …… 5ページ

推進室の取組 教職員のワークライフパランスの推進

女性研究者の支援・多様性を尊重した構成員支援・学内の連携 …… 7ページ

介護・育児と仕事の両立支援サービスがスタートしました! ········ 3ページ

02 ダイバーシティ推進室 NEWS LETTER

特集:対談

山口大学の目指す「ダイバーシティ・キャンパス」とは!?





「このプロジェクトだったら、こことここが一緒になってやる」

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現には 自由に組織が変わっていくような運営の仕方がカギ!

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現に向けて

岡:ダイバーシティ推進室が始まって1年経ちましたね。 **鍋山**:大学全体の予算が厳しく、人員体制も最小限のと ころで、これまでの女性研究者支援室と男女共同参画推 進室でやっていた事業をすべて引き継ぎ、またダイバー シティの推進ということで、女性活躍の枠を超えた新た な取り組みもおこないました。その一方で、なかなか手 が回らなかった広報活動の強化を今年度の課題として取 り組んでいます。

実は、ずっとお伺いしたかったのですが、もともと岡学長が、「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指して山口大学のダイバーシティを推進していこうと目標を立てられたとき、どういう思いがおありだったのですか。

岡: 「明日の山口大学ビジョン2015」をつくった時、10年先を考えると少子高齢化はわかっているし、大学自体が非常に硬直していたんです。そこで、大学の中にいろんな人がいないとだめだろう、外のいろんな企業や自治体等も含めて一緒に学生を育てないといけないんじゃないかと思いました。そういう中で、大括りの目標としては「ダイバーシティ・キャンパス」という目標が一番ふさわしいのかなと。ビジョンには結構、地域との云々というのが書いてあるんですよね。世の中の動きがみんなそういう大学のビジョンに近いものにどんどんなってきた。それはラッキーだったのかなと思っていますね。

鍋山:先見の明、ですね。 圏・そこまで深くけ考える

岡:そこまで深くは考えていうのかいですよね、実は。とながないかな対応にも求ないがな時代にする。とががお問にも求められる一をで変しているのででである。といいても大学の中にろんでをとしてといるのででであるとしてもいいであるといいなどである。といいなどであるとのであるとでは、といなどの割には人数が少なくである。といいなどでは、大学のではは人数が少なくである。といいなどでは、大学のでは、大学の中によりでは、といいなどの割には人数が少なくである。



2025年までの10年間の山口大: 目指すべき方向性を示してい 2015年3月に発行された。

申し訳ないんですけど、「何かやるためには人がこれだけいります」という上積み方式のやり方はもう無理なので、「このプロジェクトだったら、こことここが一緒になってやる」というような、ダイバーシティ推進という目的のもとで自由に組織が変わっていくような運営の仕方をしないといけない。

成果の向上が期待されるダイバーシティ

鍋山:多様性を意味するダイバーシティは、まずは女性 活躍を中心とするジェンダー・ダイバーシティが一般的で す。山口大学でも、「男女共同参画推進室」が立ち上がっ て、「女性研究者支援室」ができて、それを発展的に統合 して「ダイバーシティ推進室」となったわけです。でも、 多様性にもいろいろあって、例えば、いろんな国の人た ちが集うことで視野が広がるとか、ハンディキャップが あっても勉強や仕事ができる、とか。それに、今までは 仕事をするにはマイナスとされていた子育てが、仕事を する上でのスキル向上につながると言われたりもしてい ます。LGBTへの理解や高年齢者の雇用問題も大事です。 そういうところの対応に先手を打つ。それは教職員にも、 学生にとっても関係のある事柄ですよね。一人ひとりが、 自分の個性ゆえに難しさを感じることのない環境で勉強 や仕事ができて、それぞれの能力を充分に発揮できると いいですよね。そして、組織全体としてのパフォーマン スが上がっていくという。

岡:そうですね。女性研究者支援って、とても最初の取り掛かりにはいいんですよ。数値目標も示せるし、いろんなところに支援をお願いしても、「しない」とは言いにくい状況じゃないですか。それを手掛かりにして、さらにその次は、男女共同参画も含めたいわゆる「働き方改革」にいく。法制化されて数値目標も決まっています。日本の典型的な少子高齢化とか財政問題とか、大変な時代になってきたと思います。特に少子化では男女にしっかり働いてもらわなきゃいけない。そういう意味で、いろんな改革がどんどん降ってくるときに、ダイバーシティ推進室はつくられるべきしてつくられたのかな、素晴らしいなと僕は思っています。できるだけの支援をしなきゃいけませんね。

鍋山:まさにダイバーシティ推進の方向性ですね。岡学

長がおっしゃったように、まずは「山口大学はダイバーシティを推進していくんだ」という方向性を共有してもらって、いろんな部署がそのために連携し合うことが大事だと思うんです。私たちはダイバーシティを推進するためのいろんなサービスもやりつつ、大学内外のさまざまな部署との連携もするし、他の機関同士をつなげることもやります。それぞれの部署がお互いの得意分野を持ち寄って、一緒に連携して動いてもらえると、すごく嬉しいなと思いますね。

岡:「明日の山口大学ビジョン2015」にあれだけ「ダイバーシティ・キャンパスを創造する」と書いてある。これが大きいですよね。これからは、組織も教職員もそれをしっかり認識していくということが重要です。でも、これがまだまだというところも実はあって。確かに前よりは確実に理解をしていただいていると聞いています。いろんな活動を見てみると、そうだと思います。ここから、ますます進めていかないと。

鍋山:心強いです。意識改革というのが本当に難しくて。「意識を改革する」と言うとちょっとおこがましいんですけど、「そうなのか」、「こういうこともあるのか」という理解を深めてもらうことこそが大事なんですよね。そのために、いろいろなテーマのシンポジウムや研修会もやっていきます。

岡:結局、「いろんな考え方があるんだ」ということに、はっと気づくはずなんですよ。これが結構重要で、「こういうことがダイバーシティというんだ」と。「じゃ、自分だけじゃなくて、いろんな人の意見を集約したらいいものができるんじゃないか」とか、「私だけじゃできないけども、いろんな人がかかわって、思いもよらないものができた」とか。これは、結局今は、大学の組織だけじゃなくて、研究開発とか、全てに重要だと言われている。それは間違いないことですよ。

鍋山:経営学の分野では、ダイバーシティは「イノベーションを起こす」条件になると言われています。理系の女子学生を企業の研究者に欲しいとか、優秀な留学生を紹介して欲しいとか、多様性を求める声も増えてきています。山口大学として教職員の働きやすさとか、教職員や学生のダイバーシティの推進をやりますけど、私たちは、育てた学生を地域に輩出していくという役割もある。山口

市でも山口県でも山口大学は「頑張ってダイバーシティを 進めている企業」だと、評価してもらっています。多くの 表彰を受けたりして。そういう意味では、山口大学は地 域社会からもダイバーシティ推進の役割をすごく期待さ れていると感じますね。



女性研究者・女性上位職増加の狙い

「ダイバーシティ推進」の先にあるもの

鍋山:女性活躍推進法の制定によって、女性の管理職割合や女性研究者割合などの数値目標もどうしても求められます。これは、単に数字を上げればいいというものでもないので、そこがなかなか難しいところですよね。 岡:やっぱり、女性教員が大学の運営というか、部局運営でもいいんですけど、それに関わる度合いが少ないん

鍋山:絶対数が少ないですからね。

じゃないかと思うんですよ。

岡: それはやっぱり考えるべきだと思っていて、まず各部局で運営に少し関与して、そこから次のステージに上がらないと、結構大変だと思うんですよね。ノウハウだけではなくて、僕らは当然、いい人材を求めているわけで。その人の得意分野とか能力とかを実際に見ることができると、次のステップに進めやすいんですよね。一方では、研究の方を一生懸命やりたいという方もおられるし、それを妨げるつもりはないんだけど、今は組織の運営をやれる人に、女性にもなってもらわないといけない。それが社会の要請でもあるし。無理強いじゃなくて「やってみないか」と言われたら一生懸命頑張って、運営もできるということですよね。男も女もなく。

鍋山: 今は企業でも、国から女性管理職の数を増やせ、 増やせと言われていて。データなどを見てみると、もと もと社員の中で女性が多いところが女性管理職割合もそ のまま多くなっているんです。女性社員が少ないところ は、当然管理職候補者も少ないので、急に女性の管理職 を増やせと言われても、途方に暮れてしまう。人を育て るというのは、一足飛びにはいかないんです。だから、 採用も含めて、最初から育てるということを積極的にや らないと、変わらないですよね。

■:研究分野でも教育面でも、何か「プロジェクトリーダーをさせてみる」ということが一番手っ取り早いというか、いいと思うんですよ。その中で、だんだんいろんな大きなところを任せていくというやり方。僕らでもだんだんと積み重なってきて今の仕事をやっているわけだから。そういうふうに女の人はいくらでもできると思いますよ。鍋山:その通りです。私はいつも女性活躍で大事なポイントは「配慮しつつ期待する」ことだと言っています。

岡:チャンスをしっかり与えることですよね。最近、女性の研究者も拠点事業(学内の研究プロジェクト)に手を挙げてきたし、ああいうのはいいね。プロジェクトリーダーをすると、他の人とも話さないといけないし、結構辛いこともある。そういうところで揉まれていくというか

鍋山: そうですよ。ダイバーシティ推進室の事業としてカウンセラーも控えています。辛いときには利用していただけます。この制度は、現在男性にまで門戸を広げていますが、大変ご好評をいただいています。本来はカウンセラーに頼らなくても、職場の仲間内で話せるのが一番なんですけど、研究者って一人で孤独に仕事をすることも多いので、それがなかなか難しい。

岡:みんな一人前にしたからいけないと思っている。つまり、助教であれ独立しているという。やっぱり周りの人が教えるとか指導するということがちょっとしにくくなっているじゃないですか。少し緩いグループ関係というのをつくったらどうかなと。そのグループの中で、例えば「科学研究はこうした方がいい」とか、「こういうところにアプライしたらいい」とか、申請書の書き方、研究の作法も含めて教え合えるような。今は、研究者が独立と

いうか孤立してしまっているかもしれませんね。ノウハウも誰も教えてくれないという。でも、本当はその人が教えてくれと言えば、みんな教えるんですけどね。

鍋山:皆さん忙しそうなので、教えてくださいとは遠慮してなかなか言いづらいんでしょうね。メンター制度とかカウンセリングとかはもちろん用意しますけど、本来は緩やかな連携の中で、研究とか仕事をやっていけるのが一番ですね。

岡: それを少し考えていくべきだと思うんですよ。これから大学全体の組織を変えていく中で、やらなきゃいけない方向は明確なんですよね。誰かがリーダーになって、グループの人間を緩やかにつなげる。そして、そこからいろんな共同研究に発展したり、グループ同士のオーバーラップができたりするようになって。そういう中でぜひとも女性を、そして若い教員を育てていったらいいのではないかなと。

鍋山:緩やかにつながっていくと、いろんな分野の人も入ってくるし、男性、女性、あと、いろいろな国から来た人も入ってくる。それこそがダイバーシティですよね。そういう時に男性だけで集まるのじゃなくて、ダイバーシティが日常茶飯事というか、そこら辺にあるという前提でいろんなことをやってもらえると、そこからイノベーションが生まれていくという。

岡:最終的には「ダイバーシティがなくなる」ってことです よ.

鍋山:結局、男女共同参画も「男も女も意識しなくなること」が理想なんですよ。それと同じです。「多様な人がいて当たり前」と思えるのがいいですよね。



山口大学は平成28年度に「やまぐち女性の活躍推進事業者」に登録。女性の活躍推進に関する取組を積極的に行うことを宣言した。今年度は「輝く女性管理職ネットやまぐち」に本学から3名の女性管理職が参加。組織の枠を超えた活動も活発だ。

求められる地域連携

重要性を増す学内外のつながりと情報発信

鍋山:学長は、お仕事で国や地域の会議などにたくさん 出席されると思います。山口大学の女子学生とか女性研 究者とか、男子学生もですけど、地域からのニーズを感 じられることはありますか。

岡:僕もたくさんお声もかかるし、理事たちも随分いろんな仕事をしていますよね。地域包括連携をしたり。これは成果を出したいと思っています。COC+をやったり、学生も実際に外に出て活躍したりして、多くの報道でも

取り上げられるようになりましたよね。それから地域未来創生センターの相談がぐっと増えている。随分変わりましたよ、間違いなく。山口大学に対して頼りにしてもらっているのかな。主役は大学の先生だけじゃなくて、学生もすごく求められているんですよ。「ここに若い人が、元気な人が来てくれただけで嬉しい」という。だからそこも含めてやっていかないといけないのかな。

鍋山:学生も、今まで小・中・高と、自分の小さいコミュニティの中で生きてきたけど、大学の活動や授業なんかで、高齢化の進む地域に入ったりして。普段、若い学生なんていない地域に大学生が来て、調査をしたり、地域活動をしたりする。そんなとき、私たち自身がダイバーシティの一つになってるってことですよね。そういう地域との関わりを通して、多角的に物事を見ることができる学生をつくりたいと思うんです。

岡:そこが重要ですよ。

鍋山: そういう学生をつくるのは、そういう目を持った 教員がつくるわけだし。ダイバーシティってすごく大事。 大前提の基礎的な一つになるという感覚が必要ですよね。 岡: やっぱり経験をしていることがすごく重要ですよ。 私なんて、本当に狭い世界から始まっているから、学部 の人数も少ないし、いつも何かやるのはみんなと一緒。 その中で、いきなり世の中にぽんと放り出されるわけで しょう。世の中にはいろいろな人がいるんですよ。その 中で葛藤しながらやっていくわけですけど。だから、 で活躍している人の話を聞くような、そんな経験ができ たらよかったと思うんですよ、すごく。だから、今の学 生さんは、僕は幸せだと思うな。

鍋山:今の学生さんは、一昔前より格段に地域に出ていますよね。大学自体が、前よりも地域に開かれていますし。チャンスがいっぱいありますよね。

岡: ありますよね。何かおもしろいプロジェクトがあったりね。それが我々の時代には全くなくて。本当に授業も全部決まっているから。僕が学生の時に、自分たちのグループで自主的に調べて回答を出していくという授業が唯一あって、そこはみんな生き生きしていましたね。

鍋山: やっぱり受け身より、何か自分で挑戦していくというのがおもしろいですよね。

岡:ダイバーシティを進めるには、どうしていいかわからないという教員も中にはおられるのかもしれませんね。 アクティブ・ラーニングも取り入れられてきているけど、地域に学生を連れて行くのは、先生方も忙しい中で、どうしたらいいのかなと思いますけど。

鍋山:今までと少し違ったことをやったり、地域に出ていったりすると、教員もそれだけ忙しくなったり、面倒なことも多くなりますよね。でも、大変だけど、それだけ経験できる面白さや喜びも大きいと思うんです。地域活動や企業との共同プロジェクトなんかにも賛同して、ちょっとやってみようかなと思う先生方が増えてくださると、もっとおもしろくなると思いますね。

去年の4月からダイバーシティ推進室を動かしていて、 ちょっと驚いたことがあるんです。それは、ダイバーシ



ティの活動に積極的に参加しようとしてくださる先生方 や職員のみなさんがたくさんいらっしゃるということで す。すごく嬉しかったのが、「大学が運営する学童保育で 使うために、ご家庭で使い終わった育児用品などがあれ ば引き取りたい」とメールでお願いをしたら、これまでダ イバーシティ推進室のサービスを利用していない教職員 の方からも、「もう子どもが大きくなったので、是非使っ てください」とか、わざわざ買って寄附をしてくださった りとか、すごく協力的で。アンケート調査の自由回答な どにも「若い世代のために是非がんばってください」とか「 ダイバーシティ推進室に期待しています|という言葉をい ただいて、すごく感動したんです。個人で仕事と育児や 介護の両立なんかをしている人は、本当に忙しくて孤独 なんですよ。私もそうだったんですけど。今の立場にな ってみて、「こんなに山口大学の中に応援してくれる方々 がいらっしゃるんだ」と初めて気づいて、びっくりしまし た。すごくありがたいな、共有したいなと思って。

岡:自然と生まれてくるそういうものは善意の固まりで しかないですからね。

鍋山:山口大学はすごくいい大学だなと思いました。「ダ イバーシティ推進室があって、こういうサービスをやっ ている」とわかってもらうと、そこを接点につながってく ださる方が増える。助け合いや思いやりの醸成にもなる ので、すごくいいことだなと。

岡:やっぱりもっと発信しないといけませんね。

鍋山:この1年間、とにかく事業をやることに必死で、 そちらに時間を取られてしまいました。今年から新たに メルマガの発信も始めますし、ホームページの充実もし ていきます。みなさんに届くように、できるだけ多くの 発信をしていきます。

岡:女性研究者研究活動支援事業の事後評価ヒアリング では、すごく褒められたんですよ。特に、女性のカウン セリングの実績がものすごく増えていて、「こんな大学は ない」、「なぜこうなったのか」ということを、ぜひとも発 信してくれないかと言われましたね。

鍋山:今、他大学さんも山口大学がすごく成功している ように評価してくださって。学童保育サービスなどは、「 どうやったらこんなに地域との連携がうまくいったんで すか」と聞かれたりします。学内の皆さんと同様に、外部 に向けても積極的に発信をしていって、発信していくう ちに新たなヒントが舞い込んできたりします。室の人数 は少ないですけど、本当に力をいただきながらというか、 みなさんと連携をしながら大きく回していけたらなと、 思っています。

岡:頼りにしていますよ。

先行する取組としてのLGBT*1への配慮

■:IGBTに対する大学の配慮はあるのかという質問が経 営協議会でありました。今や、「レディース・アンド・ジェ <mark>ントルメン」ではなく、「ハロー・エブリバディ」という時</mark> 代ですよ。僕も大学で挨拶するときには「レディース・ア ンド・ジェントルメン」をやめたんですけど。

鍋山:LGBTについても、昨年度に取り組みました。まず は、学生を含めた教職員の理解促進です。あとは組織が できることといったら、施設整備だと思うんですよ。ど うしてもそこは予算の問題が絡んでくるので。

岡:トイレとか更衣室とか。

鍋山:男性用か女性用かという二種類のトイレしかない んじゃなくて、多目的トイレを備えていれば、これこそ ダイバーシティです。性的マイノリティ以外の方、子ど も連れとか、ハンディキャップを抱えた方でも使える設 備を整えるということです。男女共同参画が言われ出し た最初の頃に、バックラッシュ(反逆)で、「男も女も一緒 にと言うんだったら、トイレも男女一緒にしろというこ とか」などと、よく批判されたんです。性別役割分業がも っとも崩れていて、男女という性別による生き方の違い



140名を超える学生、教職員が参加した平成29年度開催の「第3回ダイバーシティ 推進セミナー 多様性のなかのLGBT」。テレビ報道の効果もあり、開催後、学タ から同様のセミナーやLGBTに関する問合せが続くなど、大きな反響があった。

があまりない北欧の事例を見ると、スウェーデンなんか では、本当に男女で分かれていないトイレがあったりす るんです。結局、全部個室にしてあるんです。だから、 男の人が使っても女の人が使っても、誰が使ってもいい んですよ。何か日本って、まだすごくくだらないところ で領域争いをしていると思うんです。究極的には、誰も が使えるようにすることが大事なんです。

岡:本学はどうなっているんですかね。

鍋山:多目的トイレはちゃんと要所要所にあります。予 算のこともあるので、すべてのトイレを多目的にという のは無理ですけど、「ここにあります」とわかるようにす る必要があると思います。これについては、近々、ホー ムページに掲載する予定です*2。

岡:インフォメーションを与えることが一番重要ですよ ね。どこにあるのかを明確にするといいですね。

鍋山:LGBTの問題は、近い将来、組織としての対応を明 文化する方向にもいくと思います。国の方針としてです。 でも、義務としてやるのではなく、山口大学では国や他 大学に先行して、理解促進などについての取り組みをし ていこうと思います。昨年度おこなったLGBTの理解促進 セミナーには、テレビ撮影も入り、地域からの反響も大 きかったです。そういう意味で言うと、山口大学は一歩 先を行っていると思います。

岡:ぜひとも提言していただいて。これもダイバーシテ ィですね。

*1性的マイノリティ。

*2 すでにダイバーシティ推進室ホームページに掲載されている。

[URL]http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpo/multipurpose_restroom.html

連携により広がる新たな介護と保育のサービス

鍋山:今年度のダイバーシティ推進室の事業で言うと、 昨年度にやってきたところは基本的には継続して、新し いものとしては、「遠距離介護支援の法人契約」を是非と も実現したいと思っています*3。今後、教職員のみなさ んやその配偶者の親御さんたちに、ケアが必要となる方 々が必ず増えてきます。その時、仕事を辞めるという方 向ではなくて、何とか仕事をあきらめずにケアとの両立 をしていっていただきたい。



熱弁する鍋山ダイバーシティ推進担当副学長・室長

岡: そのために他に移ったりとか、残念な結果も聞いて います。やっていかないといけないでしょうね。

鍋山:親御さんの状況が心配だと、大きい役職を受ける のをためらったり、仕事に集中できなかったりします。 もちろん、そういうときがあってもいいと思うんですけ ど、なるべくそれがなく、安心して仕事ができる環境を 整えたいなと思っています。

岡: それは男でも一緒だから。最近は男性が介護すると いうのが増えてきている。何かやっていかないとね。

鍋山:そうなんです。情報を知っている一部の人だけじ ゃなくて、皆さんが使えるように大々的に告知をしてい きたいなと思っています。こういうサービスって、自分 が必要になって初めて探すという方が多いんですが、そ んなときに「そう言えば、親の介護に使えるサービスがあ ったな」と気づいてもらえるとうれしいです。

昨年度は文科省から委託事業をもらって一時保育をし ましたが、外部資金をできるだけピンポイントでもらい にいくようにしています。委託事業を実施することによ って、山口大学としても助かるし、成果を報告すること によって全国的にも宣伝効果というか、山口大学は頑張 っているというアピールができます。委託事業にアプラ イして、それにいい評価をもらえると、他の大学から、「 やり方を教えて欲しい」とか「シンポジウムで成果を報告 してくれ」いう問い合わせが多くきます。ありがたいこと に、他部署や地域の方々などとたくさんの連携をさせて もらって、うまく回せていると思います。

一つ大きい成果として、人手や情報不足などが原因で、 これまで山口市では保育者のレベルアップ研修会が開催 できていなかったんです。それが、今回の事業を実施す

るなかで、ダイバーシティ推進室が講師などのアレンジ をして、初めて研修会を企画・運営することができまし た。これが非常に好評で、25名が修了されました。それ によって、潜在保育士*4さんの掘り起こしにもなったし、 保育に携わる人のスキルアップにもなり、それをきっか けに保育士として再び働き始めようという循環にもなり ました。これこそ、お金をかけるのではなく、地域の諸 機関の連携によって実現することができた好事例です。 今後も続けていくつもりです。

岡:それ、めちゃくちゃアピールになりますね。



顔をほころばせて対談する岡学長

鍋山:これまでの「地域に開かれた大学」という待ちの姿 勢よりも、一歩大学が地域に踏み出したという形です。 文科省から直接ヒアリングの電話もかかってきました。 受講されたみなさんの満足度もすごく高くて。これは、 大学がやるからこそなんですよ。専門的な病院とつない だり、医学部の先生とつないだり。まさに連携です。

岡:僕もいろんなところで話す機会があって、まだまだ 「大学は何もやっていない」と言われることも多いんです よ。いろんなことをいろんな学部がやっていると、積極 的に発信して、きちんと外部にも見せていかないといけ ませんね。

鍋山:宣伝がすごく大事と思いますね。山口市では保育 士もずっと不足しています。今後も地域の保育ニーズは 増えていくので、潜在保育士さんの掘り起こしをしなが ら、そのノウハウを看護師さんとかにも広げていきたい と思っています。それこそ地域の元気創生にもなるので、 そういう連携に力を入れていきたいです。

岡:医療人育成センターもつくりましたからね。あそこ の機能ともうまく連携できるといいですね。

鍋山:昨年度は宇部地区でも一時保育を実施したので、 連携を取らせていただきました。岡学長、もう一つ、宣 伝じゃないですけど、実際に事業所内託児所をつくるか どうかという話。

岡: そうそう、その話を今からしようと思っていました。 ちょうどよかった。

鍋山:昨年度、事業所内託児所整備のための国の助成に 応募しようかと考えて、学内のアンケートも実施しまし た。ニーズも多くはないもののいくらかはありました。 でも、託児所を建設するための先行投資が必要になるの と、長期に渡って継続的に定員を満たしながらの託児所 運営が難しいのではないかということ、それに、今年度 から山口市が保育の受け入れ定員を増加させるという情 報を得て、このタイミングで大学として自力で託児所を 整備することを断念しました。その換わり、長期休暇中 の学童保育と病児保育、一時保育の「保育三本柱」は継続 していきたいと考えています。また、地域には事業所内 託児所を新たに整備した企業がいくつかあって、定員が 埋まらずに赤字で困っているところもあります。そうし た事業所とダイバーシティ推進室が連携をすることによ って、山口大学の教職員や学生のみなさんにも託児所を 使わせてもらうように動いています。ここでも、連携を することでお互いにプラスになるというのがポイントで

岡:そういう連携をダイバーシティ推進室がやってくれ ると、大学のためにも地域のためにもなりますよね。 鍋山:窓口はダイバーシティ推進室に置いて、「ここの保 育所なら入れますよ」というようにつないであげるような 仕組みをつくってやっていきたいなと思っています。 **岡:**まだまだ連携が広がりそうですね。楽しい時間でし た。また、いろいろ教えてください。

鍋山:また、いろいろ企画します。教職員のみなさんと もたくさん協働をしていきたいと思います。楽しみにし ていてください。ありがとうございました。

*3 現在は法人契約締結済み。詳細は当ニューズレターの最終ページと下記の URLより確認できる。

[URL] http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpo/news/2018/0509.htm *4保育士資格を持ちながら保育士として働いていない人材。

学内連携が切り開く専門部署×ダイバーシティ推進室の可能性

学内の各専門部署との連携により期待される新たなダイバーシティ推進の可能性。そのポイントについて、ダイバーシティ推 進担当の鍋山副学長と留学生センター長の古賀先生、さらに学生特別支援室長の小川先生とコーディネーターの岡田先生との インタビュー形式でお届けします。

留学生センター×ダイバーシティ推進室



山口大学では、『アジアの風を感じる「ダイバーシティ・キャンパ ス」の創造を目指す』ことを掲げています。留学生センターは、ダ イバーシティを推進するとても大きな役割を担っておられますね。

山口大学のダイバーシティは、大きく「男女共同参画」・「留学生」

「障害をお持ちの方」・「LGBT」(セクシュアルマイノリティ)

などをテーマにして走っています。ダイバーシティ推進室は男女共

同参画の流れを汲んでいるので、ライフイベントに関するサービス

が主で、留学生や宗教、文化的なダイバーシティをメインにしたセ

ミナーなどはこれから取り組みたいことなんですよね。

留学生≒ダイバーシティのように、文化的にも性別的にも、その 他いろんなことを含めて、まさにダイバーシティそのものなんで す。国際総合科学部が設立され、急増する派遣・受入れ留学生への 対応に日々努力しています。今年度は特に国際総合科学部以外の派 遣留学も増加するようイベントなどを行う予定です。

留学生アドバイザーによる渡日支援のワンストップ・サービスや 近隣地域の行事への留学生の参加促進など、ユニークな取組も行っ ています。日本人学生・留学生の中からボランティアを募り、交流 イベントを自主的に企画・運営したり、センターのイベントのサポ ートを行ったりしてもらう「留学生サポーター制度」という取組にも チャレンジしています。

留学生センターは、今おっしゃられたようなさまざまな多様性が

大学の方針として1,000人の留学生を受け入れるという目標があ

ります。現状は400人くらい。交換留学で日本から海外に行きたい

という学生の受入先の確保も必要ですが、こちらに入って来る留学

生の増加に対応できる受入体制を構築することが一番の役割です。

ケーションが難しい学生さん方も増えていくということです。

留学生の受け入れを増やすということは、日本語だけでコミュニ

複雑に入り組んだ問題に対応しているというのが実態です。本当に

伺いたいことがたくさんあります。



古賀センター長

今のところ予定はありません。今、本当に目の前にある課題を解 決するための仕組みづくりが先で。ダイバーシティ推進室でしてい ただけるなら非常に助かります。我々は実働部隊といいますか、現 場で直接、留学生の抱える問題に対処していくので。意識改革につ いては、ダイバーシティ推進室を中心にして、他部署などにも関連 するいろいろなダイバーシティについての理解を促してもらえると 古賀センター長 ありがたいです。そこの役割はものすごく重要で大きいと思います。

また、宗教や文化的な意識の違いからくる男女の問題や、生活上 の問題も多く発生します。慣れない土地での不安なども大きいと思

います。そういった方々の心のケアを含めた留学生生活をどうサポ

ートするのかというのが新たな課題です。



古賀センター長



そうですね。ダイバーシティは男女だけではないですから。いろ いろな多様性を許容するという姿勢が大切です。そのときには、留 学生のニーズを是非教えてください。一緒に多面的に取り組めると 思います。今後とも、どうぞよろしくお願いします。

留学生は大学の中だけで過ごしているわけではないですからね。「山口

で暮らす」ということ、それをまるごと支援することが求められますよ

ね。でも、それは留学生センターだけではできないので、広く行政も含め

た地域との連携が必要になるし、地域住民の方の助けもなくてはならな

い、という。今後、そういう留学生への大学内外でのサービス提供のあり

方を構築されていくとは思いますが、例えば、文化や価値観などの多様性

について理解を深めるシンポジウムやセミナーの予定はありますか。



我々には修学支援をやるという大きな名目があって、保健管理セン

ターとか学生相談所とか、相互に連携しています。その枠組みとし

て、ダイバーシティ推進室から提案やお声かけがあれば、いろいろな

アイデアがたぶん出てくるんですよね。どうしても自分たちだけだ

と、発想が固定化してしまう。例えば障害者支援というアクセシビリ

ティの切り口でダイバーシティを切ってみるとか。多様性の中には留

学生もあるし。アラカルトでそういう授業をやるのもおもしろいかも

しれない。障害学生の将来の自立に向けた移行支援として就職支援室

と協働して「しごとチャレンジ」や「学内インターンシップ」も実施

していますが、出口はどうなっているか、という切り口でもいい。

学生特別支援室×ダイバーシティ推進室



学生特別支援室(SSR)では、いろいろな取組、教育までも入れた 理想的な取組をされていますね。障害などを理由にした修学上の困 難がある学生が希望する時に、具体的な配慮事項を記した「配慮願 い」が教員に送付されるシステムはすごいと思います。教職員か 障害を抱えた学生の対応について勉強をしたいという声を聞く ことも増えました。わたしたちの意識も急速に変わってきたと思い ます。

SSRでは、障害のある学生や保護者・支援に関わる教職員や学生 などからの相談への対応、支援環境の整備、関連FDの開催、支援 者育成事業などを行っています。相談件数は年々増加傾向にあり、 潜在的な支援ニーズの多さと対応の必要性が明らかになってきまし た。学内の関連部署との連携・協力体制が整いつつあることが、支 援の円滑な実施に繋がっていると感じます。

相談件数が300とか400のスタートから、もう今2,000ですからね。



古賀センター長



ただけると嬉しいです。



障害のことは確かにやってはいるんですけども、結局、いろんな 人が住みやすくするための意識を育てるという話なんです。究極に は専門部署がなくても回るのがいいかもしれないですね。



いろんな多様性がある中で、到底ダイバーシティ推進室だけでで

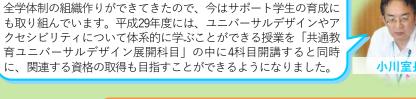
きるものではないので、それぞれ専門の部署のみなさんと連携でき

ることは、すごく強みに思います。結局、ケアと仕事を両立したい

人や障害ゆえの困難を抱えている人への支援かと思いきや、そうで

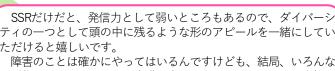
はなくて、誰でもが働きやすかったり、勉強しやすかったり、そう

しないようお互いに意識して発信を。 |/鍋山副学長(右)「過渡期こそ連携して成果を。



大事なのは全体の機運を高めることですよね。ダイバーシティ推 進室でも苦慮していて、今年度は広報活動に力を入れようとしてい ます。教育にも取り組んでいきたいとは思いますが、教職員や学生 を対象にしたセミナーでは、興味のある人にしか受けてもらえない という難しさがありますよね。ダイバーシティの理解についても、 実は、共通教育の授業としてやりたいんですよね。ダイバーシティ の考え方が自然と知識として入っているように教育するのも、ダイ バーシティ・キャンパスの一つの到達点です。いやぁ、教育にまで 取り組まれているのはすごいです。





いう環境を整えるということなんですよね。



ダイバーシティ推進室 NEWS LETTER

ダイバーシティ推進室の取組

ダイバーシティ推進室では、「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指し、ジェンダーや抱える文化、ライフイベント等に関 わらず、だれもが個性と能力を最大限に発揮できるよう、様々な事業を展開しています。

















教職員のワークライフバランスの推進

「ヤマミィ学級」

小学校の夏·冬·春休みに、教職員の お子様を対象として、学内学童保育 「ヤマミィ学級」を開催します。

企業主導型保育所

教職員のお子様の常設保育施設として、提携する学校法人YIC学院の「企 業主導型保育所」を優先的に紹介し

病児保育利用助成

学内託児スペース

教職員のお子様が病児保育施設を利 用した場合、利用料の一部を助成し ます。事前登録が必要です。

教職員のお子様の一時保育の場所として使える「学内託児スペース」の貸

出手続き・託児者手配を支援します。

介護と仕事の両立

シーケアとの提携により、介護と仕事の両立に関する無料相談・介護代 行有料サービスを提供します。

カウンセリング

リーフレット

臨床心理士の専任カウンセラーが ご相談やリフレッシュに対応します。 月・水曜日の9時-17時に利用可能で

介護、妊娠、子育て等のライフステージに合わせた働き方の実現に役立



両立缶バッジ ライフイベントと仕事の両立にやさ しい環境づくり推進のため、IDカー ドに取り付けられるバッジを配布し

ライフ de トーク

ライフイベントと仕事の両立体験や 制度について、教職員同士が情報交 換することのできる会を開催します。

会議時間の徹底化

終業時間が遅くなることの対策として、全学に対して、会議を17時まで に終了するよう、意識喚起を行いま

⊿ 女性研究者の支援

女性研究者・上位職比率の増加

山口大学が掲げる数値目標の達成に向けて、人事委員会を中心に、戦略的展開 を行います。

メンター制度

新任の女性教員等を対象に、さまざまな疑問や悩みを相談できるメンターとの マッチングを実施します。

女性教員および研究者を配偶者に持つ男性教員のうち、ライフイベント中の教 員等を対象に、研究活動に必要な業務を補助する研究補助員を配置します。

留学生サポーター制度

女性教員等を対象に、語学力での研究活動のサポートを目的に、留学生を紹介 します。

研究活動復帰支援制度

ライフイベントによる休業から復帰した女性教員等を対象に、研究費を助成し ます。

山口大学が掲げる数値日標

①女性管理職割合を20%にする(第3期中期計画:平成28~33年度)

→ 達成!! 平成30年4月1日現在、目標数値を達成し、22.4%を記録しました。

②女性教員割合を全体の18%にする(行動計画:平成28~31年度)

③医学部を除く理系女性教員の割合を11%以上にする(行動計画:平成28~31年度)

④すべての理系学科に女性教員<u>1名以上</u>が所属する(行動計画:平成28~31年度)

→ 達成!! 平成29年3月31日現在、目標数値を達成し、現在も維持するよう努めています。



多様性を尊重した構成員支援

多文化共生の促進

多様なバックグラウンドを持つ構成員のだれもが個性や能力を最大限に発揮で きるよう、学内の各部局および学外のさまざまな地域や企業と連携し、課題解 決や新たな価値創出に取り組みます。

セクシュアルマイノリティへの配慮

だれでも使える学内の多目的トイレの設置場所の紹介や、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など)への理解を促進する取組を

ダイバーシティについての理解促進

シンポジウムやセミナー、学長表彰を実施するとともに、ニューズレターおよ びメールマガジン、ホームページ等により、学内外に情報を発信します。学外 機関の表彰や認定の申請も行います。











マーク取得

登録(平成26年度) (平成27年度) 登録(平成28年度)





「やまぐちイクボス表彰」受賞 (情報環境部 山根信二部長 平成29年度)

平成29年度のセミナー開催実績

【ダイバーシティ推進セミナー】

第1回「イクメン・イクボス・イクジイのためのワークライフバランス」 第2回「リケジョの未来」

第3回「多様性の中のLGBT(性的マイノリティ)」 第4回「イクメンプロジェクト『イクメンの星』」

第5回「ママのためのイクメンプログラム『パパの気持ち・ママの気持ち』」

第6回「アメリカで学ぶ!多文化共生、グローバルリーダーとは??」 第7回「多様性&就職&知的財産関連セミナー」

【ライフイベント講習会】

第1回「充実した仕事と育児の両立のために(山口地区)」

第2回「充実した仕事と育児の両立のために(宇部地区)」

第3回「いざという時に役立つ介護のサポート」

第4回「知っておきたい本人または配偶者の妊娠・出産、乳幼児育児の備え」

【山大保育サポーター養成講座】

第1回「保育サービス講習会(初級編)」

第2回~第7回「保育サービス講習会(中級編)」

平成30年度に実施するセミナーの開催予定は、 ダイバーシティ推進室ホームページから ご確認ください。

http://www.yamaguchi-u.ac.jp/institute/ydpo.html



大学研究推進機構

URA室や産学公連携センター、知的財産センターとともに、産学連携や研究推 進にかかるダイバーシティを推進します。

留学生センターや学生支援センターとともに、ますます多様化する学生の教育 にかかるダイバーシティを推進します。

地域未来創生センター

地域未来創生センターとともに、地域の教育・文化の振興を支援する地域連携 活動にかかるダイバーシティを推進します。

上記に限らず、ダイバーシティ推進室はダイバーシティ推進本部(本部長:山 口大学長)の定める活動方針のもと、人事委員会やダイバーシティ推進企画会 議、その他の学内各部局と必要に応じて自由に連携し、柔軟な体制を適宜構築 しながら、事業を推進します。

「ダイバーシティあれこれカフェタイム」

ダイバーシティ推進に関する懸念やご質問、アイデアの提供に応じるために、 毎月1回カフェタイムを設けてダイバーシティ推進担当副学長室を開放して います。ダイバーシティがテーマであれば、個人的な質問や疑問も歓迎です。 気軽にお話しできる雰囲気作りを心がけております。お気軽にお立ち寄りく ださい。

毎月1回開設します。第1回目の開設は平成30年8月8日(水)です。

開設日はダイバーシティ推進室ホームページおよびメールマガジンで告知します。 開設時間は12:00~12:30です。

〇利用方法

事前の申し込みは不要です。お弁当 やお菓子、ドリンクをお持ち込みい ただけます。

ダイバーシティ推進担当副学長室 (吉田キャンパス事務局1号館3階)

