



山口大学は WLB を 支援しています



山口大学では、教職員がライフイベントを抱えていても、仕事と家庭を両立して働き続けることができるよう充実した支援制度を整備しています。

1 研究補助員制度



2 研究活動 復帰支援制度



3 女性研究者 メンター制度



4 留学生 サポーター制度



5 学童保育 ヤマミイ学級 (吉田キャンパス)



6 たんぽぽ保育園 (小串キャンパス)



7 企業主導型保育園 紹介制度



8 病児保育施設等 利用助成制度



9 学内託児 スペース貸出



10 仕事と介護の 両立支援



11 カウンセリング 相談制度



CONTENTS

特集：対談

大学におけるダイバーシティ推進（山口大学 × 山口県立大学）

p.2-3

制度紹介

介護・育児と仕事の両立支援サービスが充実しています！

p.4-5

推進室の取組

多様性を尊重した「ダイバーシティ・キャンパス」に向けて

p.7



加登田 恵子
Keiko Katoda

山口県立大学 学長（副理事長）
社会福祉学部教授

銅山 祥子
Shoko Nabeyama

山口大学 ダイバーシティ
推進担当副学長、室長
経済学部教授

対談 大学におけるダイバーシティ推進



平成 30 年 4 月、山口県立大学の教授で、社会福祉学部長、附属地域共生センター所長、副学長（地域貢献担当）を歴任した加登田恵子先生が、山口県立大学初の女性学長に就任されました。少子高齢化や地域間格差の拡大の影響で、地方大学を取り巻く環境は厳しさを増しています。そうした中で、大学のトップに就任した加登田学長と山口大学でダイバーシティ推進を担当している銅山副学長に、今後の展望・抱負などを語っていただきました。

山口県立大学初の女性学長就任によって期待されること

銅山：加登田先生、学長就任おめでとうございます。山口県立大学で初めての女性学長になられて、すごく注目されたことと思いますが、環境の変化などありましたか。

加登田：注目されたことは大学としてはありがたいことだと思っていますが、個人的には女性学長ということを特別意識はしていませんでした。ただ、学長に就任してから、特に 50 歳以上の女性たちからの応援や励みメールをたくさんいただくようになって、感激しています。とても喜んでくださって、嬉しいと同時に、改めて身の引き締まる思いです。

銅山：それは嬉しいですね。50 歳以上の世代というと、男尊女卑の壁を壊そうとして頑張ってきた世代でもありますよね。その頑張ってきた世代の人から見ると、女性が活躍している姿はすごく嬉しいし、応援したくなるんでしょうね。一方で、女性学長として難しいと感じることなどはありますか。
加登田：学長として学内外の会議などに出席すると、男性ばかりの中に女性 1 人ということがよくあります。やはり違和感を感じますし、女性 1 人の出席だと、私の意見が女性を代表した意見と思われることが多々あります。しかし、女性はみんな同じ意見ではないですね。なので、やっぱり複数人の女性が出席し、多様な女性の意見が反映されることが望ましいと実感しています。

ロールモデルの大切さと必要性

銅山：確かに女性の典型的な意見や、女性代表としての意見を求められても難しいですね。複数の女性に参加してもらうためには、女性の管理職を増やす、育てることが大切になって



くと思うのですが。

私がダイバーシティ推進室長に就任した当初から思っていることは、組織の管理的な役割を担う女性を増やしたいということです。

でも、研究者は基本的には研究が大好きです。研究に専念したいと思っている研究者にとっては、大学のガバナンスとかは余計な仕事の部類に入ると思うんです。そこをあえてお願いしないといけない立場になってみて、女性管理職を増やすことの難しさを感じています。

加登田学長はその点ではいかがですか。

加登田：山口県立大学では、現在、学長が女性、副学長 2 人のうち 1 人が女性、学部長 3 人のうち 2 人が女性なんです。ですから、幹部会議などは割と女性がいるし、ロールモデルが身近にいて、何年か経験していくと徐々に上位職に上がっていくという意識で、拒絶や抵抗感があまりないように感じています。上位職にしても、研究リーダーにしても、リーダーシップが大事だと思うんです。リーダーシップをとるには勇気がいるし、面倒くさくも感じる、その意識を変えて、一歩踏み出してリーダーになるには練習が必要だし、慣れていくことが大切だと思います。

私は学長就任前に副学長として、学長を側で見て、学長としてしなければいけない仕事の概要を知ることができたので、話を聞くことができました。「カリスマではないけど、こんな私でもできる限り頑張ります」といって就任したんですが、いざ学長になってみると、マネジメントがいかに難しいか、その立場になってみると分らないこともたくさんありました。

銅山：本当にそうですね。役職は負担だからと言われる研究者の気持ちも分かるんですが、そこは慣れていって、腹をくくってもらって「やるからには良い仕事をしよう」という考えになってもらえるといいと思います。

加登田：大学だけに限らず、一般社会でも、PTAとか、子ども会とか、会員は明らかに女性が多いのに、会長は男性という光景をよく目にします。日本の女性は余りリーダーシップを取りたがらないですね。前例がありませんので、リーダーシップを取るにはよほど強くないと、スーパーウーマンじゃないと出来ないと思っているのではないのでしょうか。

ロールモデルが少ないと、卓越したロールモデルしかありませんし、すごいロールモデルのようにならないといけないという意識になってしまいます。でも、必ずしもロールモデルと同じようにならなくても良いんですね。

銅山：そのためには数も大事ですね。多様なモデルが見られることが理想だと思います。

加登田：機会を与えられたら、勇気を出してとりあえずやってみようというんです。私自身、聞き直っているだけかもしれませんが。

銅山：加登田先生をすごく頼もしいと思っています。活躍されている先輩として勝手にシンパシーを感じさせていただいております。

女性比率増加のためには

銅山：女性の数が必要だという話と関連しますが、大学としても女性研究者比率や女性管理職比率の増加という課題に取り組む必要があり、国からも数値目標が掲げられています。山口大学では女性研究者や女性管理職の比率において、なかなか苦戦しています。山口県立大学では、女性研究者比率はもとも高いと思うのですが、取り組んでおられることなどはありますか。

加登田：もともと女子大学だったということもありますが、実は、私が着任した当初は、社会福祉学部には 25 人の教員のうち女性教員は 2 人しかいませんでした。そこから徐々に増えていて、現在は 5、6 人です。

銅山：増えていったのは自然にですか。何か取り組みをされたのでしょうか。

加登田：その時々責任者が、同じ能力であれば、出来れば女性を採用するという方針で徐々に増やしてきました。

銅山：山口大学でも同様に、能力が同じであれば女性を採用しますという方針で公募を行っています。理系文系に関わらず、全学的に女性研究者比率の向上に積極的に取り組んでいますか。

加登田：女性研究者比率を考えた時に、学部生の女性比率はそんなに低くないですね。

銅山：今後はますます大学生・院生のうちから未来の女性研究者を育てていかなければいけませんね。

研究者支援の方向性について

銅山：女性研究者がずっと研究を続けていくためには、やはりライフイベント時の支援が必要だと言われていますが、どうですか。

加登田：そうですね、女性研究者としてのハンドは、やっぱり子育てではないかなと思っています。

銅山：山口県立大学では子育て支援制度などどうされていますか。

加登田：法定の育児休業があるだけで、特別な子育て支援制度はありません。

銅山：山口大学では、長期休暇中の学童保育や、遠距離介護支援制度、研究補助員制度、育児休業等復帰支援制度、病児保育施設等利用助成制度等を実施しています。

でも、これは女性のための子育て支援施策ではなくて、男女

対談 大学におけるダイバーシティ推進



加登田：やっぱり性別関係なく、適性と意欲のある方を採用して欲しいと思います。

山口県を考える、地域の教育・文化の発展のために

加登田：山口県と山口県立大学がある山口県は、他県の方から男尊女卑な県というイメージが強いと言われる。データで見ても、男性の家事参加意識が全国で3番目に低いということからも表れています。そんな中で、山口県立大学長に加登田先生が就任され、私も副学長を拝命しました。地域の女性活躍に少しは貢献できたかなと思うのですが、これから山口県における女性活躍はどんどん進んでいくと思いますか。

加登田：最初に学長就任の際の、50歳以上の女性からエールをいただいたお話をしました。その世代の方たちとお話した時に、大都会にお住まいの方たちは、その当時でも女性が4年制大学に行くことは、そんなに特別なことではなかったそうです。でも、山口県と同世代の方たちだと、女性は大学より

とも施策として行っています。子育てを女性がやると決めつけてではなく、男女ともがやるものかと思っています。

加登田：スウェーデンに行った時に、4人の子持ちの医学系男性研究者でしかも管理職の方とお会いしました。彼は4人分の育児休業を取得されていて、お会いした時は育児休業から復帰されたばかりで、忙しそうに走り回られてはいたんですが、同時に研究の成果も上げられていて、子育ての経験が研究に生きていると言われました。

日本の医学系研究者にその話をしたら、合わせて1年間も休んだら研究者生命がない、まして、1年休んでも復帰できる管理職がいない、と言われていました。北欧と日本の意識の違いを目の当たりにしました。

加登田：そうですね。やはりイベントと研究を両立しているロールモデルがいっぱいだと、自分も出来るんだという勇気がもらえますよね。

日本の制度や法律は、男性も女性も育児休業を利用できますよとか、結婚した時の名前に関しても男女どちらの姓でも話し合いで決めていいとはなっていますが、実際に育児休業を取っているのは女性ばかりだし、夫の姓を名乗るケースがほとんどだというのが実情ですね。

男性が育児関係の制度を利用できるという意識を持っていない人もいます。

加登田：出産や母乳育児は女性しかできないとしても、子育てや介護などは男女どちらでも出来ますよね。でも女性しか出来ないという固定概念が根強いんですね。

加登田：今、イクメンやカジダンという言葉も認知されてきて、意識改革の過渡期でもあると思いますが、男女関係なくワークライフバランスを考えるようにならないといけないと思います。

加登田：つくづく人の意識の持ち方が大切だと思います。世の中もどんどん変化していくので、その都度、良い方法を活用していけばいいと思いますが、これからはAIを上手に活用できれば、男女とももっと働きやすくなるんじゃないかと思っています。

加登田：AIなど、いろいろな視点からその時代に合ったものを模索していかなければいけないですね。

山口大学の目指す「ダイバーシティ・キャンパス」の実現に向けて

短大に行きなさい、大学に行かないのだから高校も進学高校に行く必要はないと言われたという話を聞くことがあり、都会と地方の格差を感じました。地方でも、山口県は少し古風だと思います。

女性学長就任を突破口にさせていただけたらありがたいと思っていますが、個人的には、まだまだ力をつけたいと思っています。また、年齢のある女性たちが、リーダーシップのあり方などについて情報交換し、育ち会える仲間をつくる必要があると感じています。

加登田：そのためには、今、山口県や山口市、山口県立大学、山口大学の女性管理職の会が立ち上がっていますが、山口県内で管理的役割を担っている女性達が結集するというのも面白い取組の一つですね。

加登田：そうですね。女性なのに頑張っていると評価されるのではなく、逆に女性だからと出る杭を打たれるのではなく、男女関係なく実績で評価されることが大事だなと思います。

加登田：結局、究極の目標というのは、女性だからではなくて、男女誰もが適材適所で、やれる人がやって、良い結果が出るということですね。

加登田：女性だからと、形式だけで女性を据えておくと、それで失敗したら女性は大敵と言われるという悪循環になってしまいます。加登田：地域の中には本当に能力の高い女性がおられるのに、力を存分に発揮できずに埋もれているケースが多いので、そのような悪循環で、その人々を潰すことがあってはいけないと思います。

加登田：そうですね、いろいろな能力を持っている方や、やりたい意欲のある方がたくさんいらっしゃるのでも、そういう方々に期待できる地域になるといいですね。

また、そういう方々が自然にというか、構えなくても当たり前のように活躍できる地域になって欲しいと思います。

加登田：そうですね、将来、子供を産むだろうから、これぐらいの仕事をいいと考える女子学生とか、そのうち世話をしてくれる奥さんが出来るだろうと考える男子学生がいたり、若い世代にもまだまだ固定概念が根付いているので、そこは問題だなと感じています。

加登田：家庭科なども男女共修が普通になってきているので、若い方の意識も変わっているのかと思っていたのですが、そう

加登田：多様性＝ダイバーシティが大事と言われています。山口大学のダイバーシティは、どういう方向性で取り組まれているのですか。

加登田：山口県では、平成29年4月に男女とも働きやすい職場づくりの専門部署としてダイバーシティ推進室が設置されました。

ダイバーシティ推進室では、性別や国籍、年齢や障害の有無、性的指向などに関わらず、それぞれの能力を発揮することができる労働環境や教育環境の整備を目指して取り組んでいます。なので、女性支援というだけではなく、山口大学の全ての構成員を対象として各専門部署と連携しながら多様性という形で進めています。

平成29年度は「イクメン・イクボス」、平成30年度は「介護」、令和元年度は「SOGI / LGBT」を大きなテーマとして取り組み、今年4月1日に多様な性的指向と性自認(SOGI)を尊重する基本理念と対応ガイドラインを策定しました。

山口県唯一の「県立大学」として「地域に不可欠な大学」となるために

加登田：山口県立大学の女性教員比率は伺いましたが、学生さんの割合はどのくらいですか。

加登田：男子学生が2割弱ですね。山口県立大学にとっては、男子学生が少ないということが課題で、もっと増やしたいと考えています。男子学生を増やすための施策は、まだ模索中ですが、例えば通常女性の職場と言われている看護師でも、災害看護とか救命看護というのは体力が必要なので、肉体的に男性が向いている現場でもあるんですね。

加登田：そのような現場での状況を広く知ってもらえと、男子学生さんにとっても進路の幅が広がりますね。

就職先を選ぶ時にも、性別によって配属部署や職種に偏りがありますよね。

もっと企業側も当たり前どちらの性別でも能力を発揮できるという視点に切り替えて採用して欲しいなと思います。また、企業側から学生にも性別に関わらず多様な職種をPRして欲しいですね。そうしないと、いつまで経っても女性は女性だけの部署だったり、逆に、「この分野に男性が入るなんて」と思われるような状況のままになると思うんです。

でもないですね。

加登田：かと言って、昔のままというわけでもなく、昔は男だから奢らなくてはいけないと思っていたのが、今は割勘でもいいでしょうというような話も聞くので、変化の兆しはあるということなのでしょうが、意識改革はまだまだ必要だと感じています。

これから未来を担う若者へのメッセージ

加登田：私たち社会に出る前の大学生を教育する立場の人間として、若い世代に対して何かありますか。

加登田：最近の若い人たちは、自分の可能性を求めることに非常に消極的なように見えます。少し保守的と言いますが、ハングリーに追求しない。

加登田：そうですね。人に迷惑をかけなければいいという、とても狭い範囲で自分の行動を規定しているように思います。自分が迷惑をかけなければ良くて、別に地域を良くしようとか、組織を良くしようとか、一肌脱ごうとも思っていないで、個人で完結する小さい幸せを求める傾向が強いように思います。

加登田：「迷惑をかけない生き方はない」って福祉分野ではよく言いますが、やりたいうことをやってみる前に、もう最初から諦める。出過ぎる前に杭は打たないという感じが強くなっていきますね。

それってつまらないと思いませんか。失敗するチャンスもない。加登田：失敗するチャンスというのはすごく大事だと思います。失敗しないことが良いのではなく、失敗も経験なので、再チャレンジするチャンスがあれば良い話だと思います。

加登田：自分が我慢して好きなことに挑戦してないから、他人が好きなきことをすることに嫌な気がしています。

加登田：その傾向がありますよね。みんなが横を見ながら揃えている感じ、若いうちから、もったいないですね。

やっぱり何がうまくいくかわからないし、誰も経験したことのない人口減少社会になる中で、「失敗してもいいからやってみよう」という面白さを感じながら生きていって欲しいと思います。学生には多くの経験をさせて欲しい、失敗とか、泣いたり、笑ったりという経験をいっぱいして欲しいので、地方創生活動などの経験する機会をつくるようにしています。

そういう経験でも、女性だからここまでしかできないとか、男

性だったらこうすべきとか、そういう枠を取っ払ってやるのが一番大切だと思っています。

加登田：多様性が認められる社会になると、むしろ個性が問われますよね。制約が多かった昔と違って、今は、やるうと思えば何でも出来る可能性がある。制限がないってことは、他人や環境条件のせいで出来なくて、全てあなた次第、あなた自身の生き方が問われる。あなたらしい生き方を求めて、それに挑戦する方が面白いよ、たとえ失敗しても自分なりに成長できるよ、ということ伝えていければいいなと思っています。

加登田：挑戦する中で、自分のことも理解できるし、新たな自分にも出会えるし、失敗しながら挑戦を忘れないでやり続ける、多様性の中で私は何者かということが分かっていくと思うので、いろいろな人に出会って、挑戦して欲しいですね。

加登田：みんな違ってみんな良い、ですね。

加登田：ありがとうございます。また、ご一緒させていただきたいと思っています。



写真左：加登田恵子学長 専門は社会福祉学。主な研究分野は、社会福祉史、児童家庭福祉、コミュニティ・ソーシャルワーク。

写真右：加登田祥子副学長 専門は社会学。主な研究分野は、福祉社会学、ジェンダー論、地方創生、ワーク・ライフ・バランス。



制度紹介

介護・育児と仕事の両立支援サービスが充実しています！



Nursing care support
介護支援

● **介護コンシェルジュへ相談できます！**

平成30年度より、「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。すべての教職員の皆さまにご利用いただけます。

● 介護についてのご相談 メール・電話・面談 すべて無料でご相談にお応えします。

例えば…

介護費用が高額なので、控除等制度を有効に使う方法が知りたい。

親が緊急入院。入退院手続きや送迎ができない。

親が認知症。介護疲れて、自分の介護に限界を感じる。

転勤辞令が出た。両親の介護ができる人がなくなる。

介護保険の手続きが分からない。

介護施設の探し方が分からない。



遠隔地に高齢の両親がいて不安。どのような準備が必要なのか。

介護についてのご相談・代行業務のご相談・お申込みはこちら

NPO法人 海を越えるケアの手（シーケア） E-mail: mail@seacare.or.jp
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 TEL: 03-3249-7231

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

●連絡の際には大学名・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からご確認ください。 <http://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~ydpd/gakunai/ydpo/seacare.pdf>

シーケアの特徴

☑ワンストップサービス

どんな相談・ご依頼も窓口は一つです。

☑生活全般を支援

高齢者の方の暮らしや介護に必要なことすべてを支援します。単に介護支援だけではありません。高齢者の方の楽しみや生きがいの支援、日々の生活のための支援など、高齢者の方が必要とする支援は介護のことだけではありません。

☑専門職職員が対応

的確な対応とクオリティの高いサービスのために、シーケアの高齢者支援担当者は全員 有資格の専門職です。

☑日本全国エリア対応

介護を必要とされる高齢者の方が、全国どこにお住まいでも、シーケアの支援サービスをご利用いただけます。

Childcare support
育児支援

● **企業主導型保育園の利用ができます！**

山口大学は6カ所の企業主導型保育園と利用契約を締結しています。教職員のお子さまは、契約している保育園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。)



園名	対象年齢	住所・電話番号	定員
①コロン保育園	0・1・2歳	宇部市西岐波区宇部臨空 頭脳パーク1番株式会社エイム内 TEL 0836-39-9886	10名
②まえば小児科 保育園	0・1・2歳	山口市小郡下郷 803 番 6 TEL 083-976-6165	30名
③メルヘンの いずみ保育園	6ヶ月～ 就学前児童	宇部市西岐波下片倉 329-10 TEL 0836-38-6952	19名
④YIC キッズ	6ヶ月～2歳	宇部市中宇部西岩田 1570-1 TEL 0836-38-8850	19名
⑤YIC キッズ 新山口	10ヶ月～2歳	山口市小郡下郷 1201 TEL 083-902-2112	19名
⑥YIC キッズ テクノパーク	6ヶ月～2歳	宇部市大字山中 230-14 TEL 083-902-2660	19名

※利用申込み・お問合せはそれぞれの保育園へお願いします。 ※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。

Opinions of people using support systems 支援制度 利用者の声

● 学内学童保育を利用して

経済学部 経済政策講座
准教授 小嶋 寿史氏



学童保育をたびたび利用させていただいています。子どもに感想を尋ねると、いつも「楽しかった!」と返事が返ってきますので、ありがたいことだなと思っています。親子共々また次の機会を楽しみにしているところです。

保健管理センター
保健師 森福 織江氏



平成 27 年春の「大学学童保育のモニタリング企画」から毎年利用させていただいています。職場にあることで安心して仕事をすることができますし、大学ならではのプログラムはヤマミイ学級の特徴であり、子どもも楽しみにしています。また子どもだけでなく親にとっても、日頃関わりの少ない他部署の方と子育てに関する情報交換など、横のつながりができたことがとても良い点だと思っています。

● 研究補助員制度を利用して

国際総合科学部
国際総合科学科
准教授 永井 涼子氏



第一子の育児休業明けからずっとお世話になっております。この制度を利用する中で、自身の研究活動を見直し効率化が図れました。また、補助員さんに定期的に作業をお願いすることは研究活動を続けることを後押ししてくれ、複数の研究活動を同時進行することもできるようになりました。「思索する」「考察する」「創造する」時間を捻出してくれるこの制度に心から感謝しております。

大学院
創成科学研究科（農学）
助教 金 貞希氏



私は現在、単身赴任中のため、特に平日には一人で育児と仕事を並行しなければならない状況ですが、この研究員補助制度のおかげで、植物の世話や実験データのまとめなど、簡単な実験補助をしてもらい、限られた時間を有効に活用することができました。残念な点は、1日あるいは1週間の働く時間が制限されているため、もう少し長い時間の利用ができればいいなと感じました。ご支援ありがとうございます。

● 病児保育施設等利用助成制度を利用して

医学部附属病院
診療助教 有吉 彰子氏



子供が熱を出すと、普段と異なり病児保育へ持参する荷物も多く、遠方への送り迎えに加え、帰宅後は看病も必要で、肉体的にも負担大です。利用して1ヶ月以内の申請を忘れないよう頑張っており、これからもお世話になります。ありがとうございます。

● カウンセリング相談制度を利用して

Aさん
教員(女性)

自分の心と向き合うことは、遠回りかもしれないけれど、結局は研究と上手に長く付き合っていく道をみつける確実な道なのだと思います。

Bさん
教員(男性)

2年ほど前からカウンセリング相談制度にお世話になっています。身近で通いやすく、相談にのっていただくことで、仕事と生活のバランス改善に役立っています。

Cさん
教員(女性)

職場の人間関係における問題を中心として、とても悩み苦しむ時期が数年続きました。いろいろ自分だけでは状況に対処できないと感じてカウンセリングを受け始めてからは、問題自体は変わらないけれども、自分の受け止め方が変化し、少しずつ気持ちが和らいてきました。加えて、評価や判断の軸を他人ではなく、自分自身に戻すという作業をじっくり行うことができています。このようなプロセスにおいて、カウンセラーの先生からいただいた数々の言葉を、ずっと宝物にしています。



ワークライフバランスの支援

山口大学が掲げる数値目標

女性管理職の割合

(第3期中期計画：平成28～令和3年度)

目標：20%

令和元年5月1日現在



女性教員の割合

(行動計画：平成28～令和元年度)

目標：全体の18%

令和元年5月1日現在



医学部を除く 理系女性教員の割合

(行動計画：平成28～令和元年度)

目標：11%

令和元年5月1日現在



すべての理系学科に 女性教員が1名以上所属

(行動計画：平成28～令和元年度)

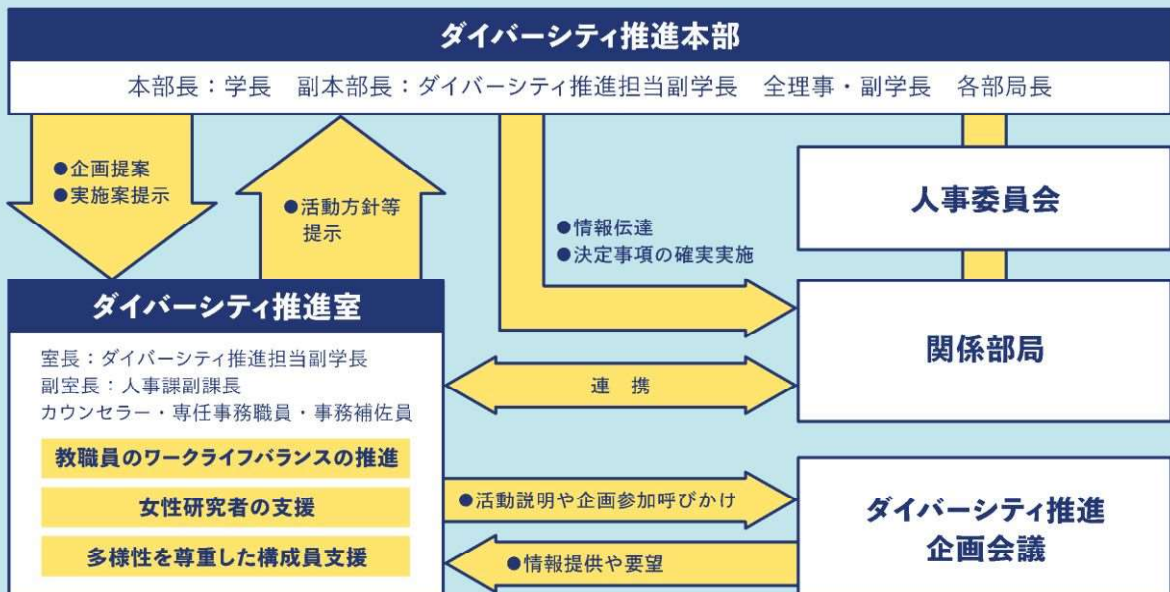
目標：すべての理系学科に1名以上

令和元年5月1日現在



ダイバーシティ推進室の取組

山口大学のダイバーシティ推進の体制



SOGI ガイドラインを

策定しました！

令和元年 4 月 1 日に「山口大学における多様な性的指向と性自認 (SOGI : ソジ) を尊重する基本理念と対応ガイドライン」を策定し施行しました。

近年、我が国において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)等のセクシュアルマイノリティに関する認知は進んできたものの、依然として、当事者の抱える悩みや生きづらさについては十分に理解が



写真上：SOGI ガイドライン策定にともない会見する山口大学理事・副学長（教育学生担当）福田隆寛氏と、山口大学副学長（ダイバーシティ推進担当）錦山祥子氏 写真下：SOGI ガイドラインパンフレット表紙

進んでいない状況にあります。

「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指す本学としては、大学を構成する者（学生・教職員）の性別、国籍や年齢などについて、積極的に多様性を高め、さらに、各自の個性と能力が最大限に発揮できるような環境の整備と充実を図ることが必要であり、本ガイドラインの策定は、その実現に向けて不可欠なものです。ガイドラインには、基本理念・基本方針のほか、SOGI についての本学の支援体制について掲載しており、必要に応じて見直し・改訂を重ねていくこととしています。

またガイドライン策定とともに、学内での理解促進と意識啓発のため、令和元年 6 月 4 日に教職員を対象とした「SOGI に関する基礎知識と大学として取り組むべきこと」を開催し、SOGI に関する理解を深めるとともに、学部や教職員による対応格差が生じることのないよう大学教職員として取り組むべき対応や支援についての心構えを意識共有しました。令和元年 9 月 12 日には、UDA とソニーが共同開催した「ダイバーシティ with UDA」において、本学吉田キャンパスが山口地区のサテライト会場として、「誰もが安心していられる“居場所”をつくるために」共に考え、語るイベントを実施しました。UDAとは、大学がセクシュアル・マイノリティ当事者の学生支援を入口として、すべての学生・教職員がそれぞれの能力を発揮できる場となることを目指すネットワーク・プロジェクトです。SOGI/LGBT に関連した対応を実施している大学間で有志による連携により 2019 年 6 月に発足しました。

このような SOGI を尊重する本学は、これからの時代を担う多様な視野を持った人材を育成し、地域・社会に貢献できるよう努めてまいります。

news topics

優秀将来世代

応援企業表彰受賞

令和元年 6 月 1 日に開催された「日本創生のための将来世代応援知事同盟サミット in しが」の「将来世代応援企業表彰」において「優秀将来世代応援企業賞」を受賞しました。

「日本創生のための将来世代応援知事同盟」とは、独自の発想と実行力を持ち、人口減少社会に立ち向かうトップランナーを目指す 17 県（岩手県・宮城県・福島県・茨城県・福井県・山梨県・長野県・三重県・滋賀県・鳥取県・島根県・岡山県・広島県・山口県・徳島県・高知県・宮崎県）の知事が団結し、地方で安心して働き、結婚・出産・育児をすることができる社会の実現に向けた支援を充実するとともに、社会全体で将来世代を支援する仕組みを構築することを目的として結成した組織です。

今回受賞した「将来世代応援企業表彰」は、「日本創生のための将来世代応援知事同盟」が授与しており、子育て支援、女性や若者への支援、働き方改革において独自性・先進性のある取組を積極的におこなっている企業を表彰し、その活動内容を広く周知することにより、経済界をはじめ、社会全体で将来世代を支える意識の醸成と環境づくりをより一層推進することを目的としたものです。

本学の受賞理由となった取組としては、専門部署であるダイバーシティ推進室を設置し、キャンパスに集う教職員や学生の多様性を高め、それぞれの能力を発揮することができるよう労働環境や教育環境の整備に取



写真上・左下：「日本創生のための将来世代応援 知事同盟サミット in しが」での受賞式より 右下：「優秀将来世代応援企業賞」賞状

り組んでいること、育児・介護休業期間の拡大や、学内学童保育の実施、不妊治療特別休暇制度の導入等、子育て・介護等のケアと仕事の両立支援や、女性研究者の支援などがあります。また、これらの取組が実績を上げていることも高く評価されました。

本学は、これからも地域の将来を担う人材の育成、地域とともにある山口大学として、さらなるダイバーシティの推進に取り組んでまいります。

news topics

その休暇は 年次有給休暇？

特別休暇？

育児休業 出産時立ち会い休暇

出産時養育休暇 予防接種等休暇

看護休暇 学校行事休暇

が、あるのをご存知ですか？



山口大学では、「くるみん」を取得（平成 27 年度）しており、次は「**プラチナくるみん**」の取得を目指しています。

「プラチナくるみん」認定を受けると、国から子育て支援に取り組む法人として最高位のお墨付きをもらったことになり、科研費申請やその他の研究助成、公共調達での加点評価、「くるみん税制」と呼ばれる割増償却の適用などの優遇措置を受けることができます。「プラチナ」が付くことで、様々な面において、くるみん取得企業にも一歩差を付けることができます。

そのためには、「くるみん」認定以上に高い水準をクリアしなくては認定を受けることができません。「**プラチナくるみん**」の認定を受けるためには、子育てに関する特別休暇の取得率アップ（特に男性の取得率アップ）が必要です。

子育てに関する休暇には以下のものがあります。もし、このような状況で休暇を取得する場合は、ぜひ、これらの特別休暇の活用をご検討ください！

休暇の種類	取得可能日数	内容
育児休業	3歳に達する日までの期間 <small>(期間雇用職員は1歳に達する日までの期間)</small>	職員が子を養育するための休業
出産時立ち会い休暇	2日	配偶者が出産する場合の休暇（出産に係る入退院の付き添い、出産時の付き添い、出産に係る入院中の世話、出生届等のため）
出産時養育休暇	5日	配偶者が出産する場合で、小学校就学の始期に達するまでの子または当該出産に係る子を養育する職員が、子の養育のための休暇
予防接種等休暇	2日	小学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員が、その子の予防接種または健康診断を受けるための休暇
看護休暇	5日 <small>(対象となる子が2人以上の場合は10日)</small>	小学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員が、その子の看護をするための休暇
学校行事休暇	5日	小学校就学の終期に達するまでの子を養育する職員が、その子の在学する学校行事に参加するための休暇

