

山口大学では、大学の構成員（学生・教員・職員）のダイバーシティ（多様性）を積極的に高め、同時に各自の個性と能力が最大限に発揮できるような労働環境の整備に取り組んでいます。そのために、ダイバーシティ推進室ではジェンダーバランスの促進をはじめ、ワークライフバランスのための様々な取組を進めています。今後もさらなる制度の充実やセミナー実施、ダイバーシティ推進強化月間の設定(6月・10月)等、取り組んで参ります。詳しくはホームページでも紹介しておりますので、ご覧ください。

学内託児スペース貸出

教職員がお子様の保育のために利用できる託児スペースを学内で貸し出しています。保育者は利用者が自費で用意します。保育者の手配については、当室が行うこともできます。

学童保育 ヤマミ学級

小学校の夏・冬・春休みの間、教職員・学生のお子様を預かる学内学童保育「ヤマミ学級」を運営しています。教員や学生による大学ならではの多彩なプログラムも提供しています。

病児保育施設等 利用助成制度

教職員（共済または社会保険加入者かつ配偶者がいる場合には配偶者が就業中の方）のお子様を病児保育施設を利用した場合に、利用料の一部を助成します。事前登録制です。

女性研究者メンター制度

学内において、主に新任の女性教員等を対象に、教育・研究上や大学生活上のさまざまな疑問や悩みを相談できる教員（メンター）とのマッチングを行います。

研究補助員制度

ライフイベントによる休業等から復帰後1年以内の本学の女性教員または配偶者が大学等の研究者である男性教員を対象に、研究活動にかかる経費の一部を助成します。

研究活動 復帰支援制度

ライフイベントによる休業等から復帰後1年以内の本学の女性教員または配偶者が大学等の研究者である男性教員を対象に、研究活動にかかる経費の一部を助成します。

ダイバーシティ推進室は、

教職員、学生の皆さんが出産や育児、介護等のライフイベントを抱えることによって不利益を被ることなく、すべてのライフステージで活躍できるよう、支援します。

また、女性研究者比率の向上が急務であるため、重点施策として女性研究者の働きやすさ改革や裾野拡大に取り組んでいます。

カウンセリング相談制度

本学の教職員等を対象に、臨床心理士の専任カウンセラーが、家庭生活を含むあらゆるご相談やリフレッシュに対応します。

月曜日 9:00-17:00
木曜日 10:00-16:00

ダイバーシティ推進室か下記メールアドレスに事前予約をお願いします。
yd-sodan@yamaguchi-u.ac.jp ※カウンセラー直通



2017年4月、ダイバーシティ推進室を開設しました

山口大学では、より機動的に男女共同参画にかかる取組を加速させるため、2017年4月に男女共同参画推進室と女性研究者支援室を整理統合する形でダイバーシティ推進室を開設し、活動方針を決定する最高意思決定機関として、学長を本部長とするダイバーシティ推進本部を設置しました。

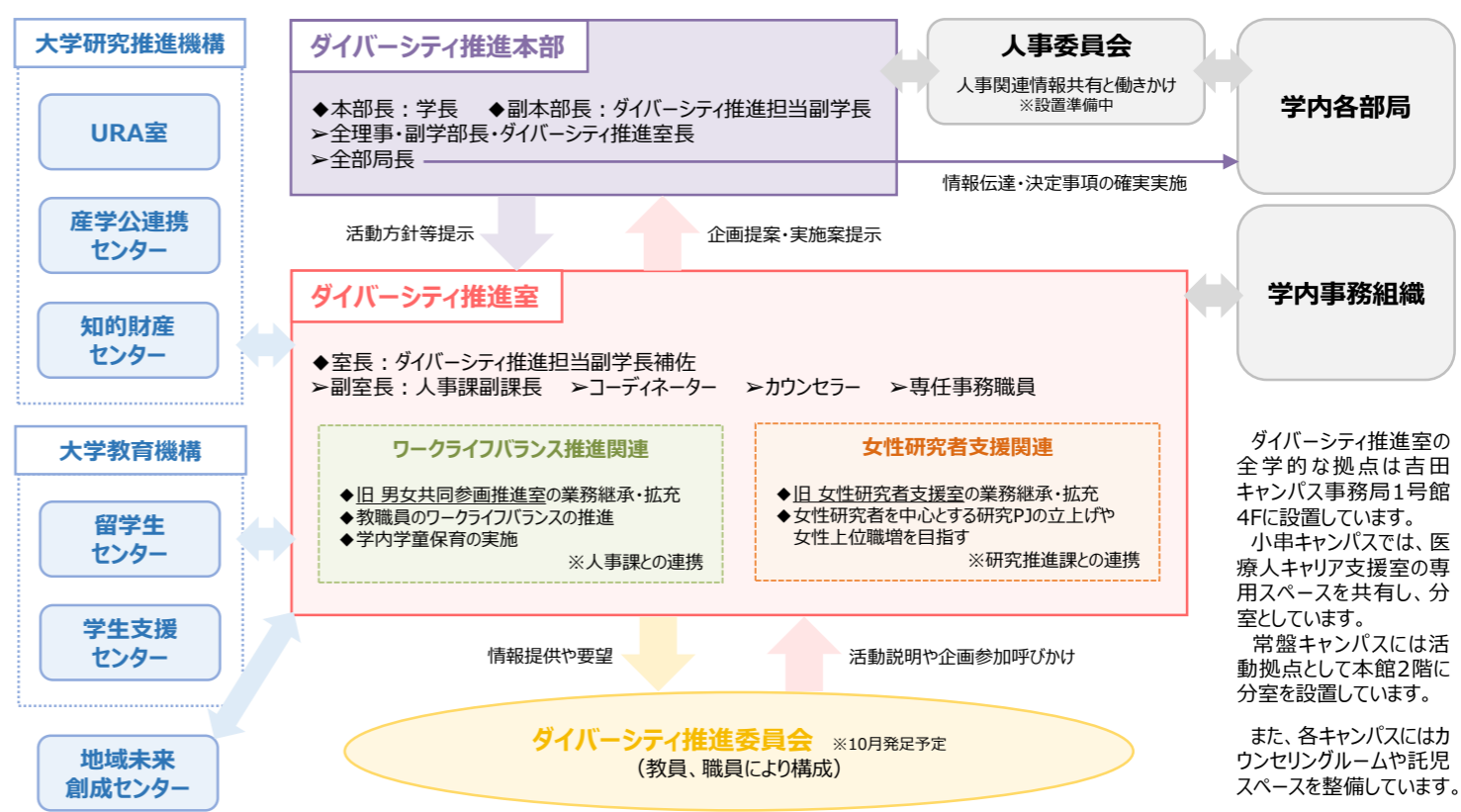
ダイバーシティ推進室は、ダイバーシティ・キャンパスの実現を目指して、構成員の性別、国籍や年齢などの多様性を積極的に高めるとともに、各自の個性と能力が最大限に発揮できるような労働環境の整備と充実をサポートする以下の取組を行います。

- 教職員のワークライフバランスの推進
 - ・終業時間内の会議開催の徹底化
 - ・ライフイベント講習会
 - ・学内学童保育の実施
 - ・病児保育の利用料補助
- 女性研究者の支援
 - ・女性研究者比率の向上・メンター制度
 - ・女性研究リーダープロジェクトの増加
 - ・女性上位職の増加・カウンセリング
 - ・研究補助員制度・研究活動復帰支援

※国立大学協会の平成28年度調査では、山口大学の女性教員比率は15.9%で、国立大学全体の15.8%をやや上回るものの、86大学中53位と低い水準にあります。『明日の山口大学ビジョン2015』では、2025年に向けて女性研究者比率30%以上を目指すことを明記しており、女性研究者比率の向上が求められています。
- 多様性を尊重した構成員支援
 - ・多文化共生の促進
 - ・セクシュアルマイノリティへの配慮
 - ・ダイバーシティについての理解の促進



ダイバーシティ推進室の看板上掲式を行いました。右から本部長の岡学長、室長の鍋山教授、副本部長の田中副学長。



ダイバーシティ推進室の全学的な拠点は吉田キャンパス事務局1号館4Fに設置しています。小串キャンパスでは、医療人キャリア支援室の専用スペースを共有し、分室としています。常盤キャンパスには活動拠点として本館2階に分室を設置しています。また、各キャンパスにはカウンセリングルームや託児スペースを整備しています。



CONTENTS

2017年4月 ダイバーシティ推進室を開設しました	01
Message	02
レポート「終業時間内の会議開催の徹底」「Gender Summit10」「ライフイベント講習会」「中堅職員研修・幹部事務職員協議会」「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」「リケジョの未来」	03
ライフイベント(妊娠・出産・子育て・介護)を抱える方への支援制度のご紹介	04



学長



男女共同参画社会の実現は、国、地方公共団体、国民すべてに課せられた責務であり、高等教育機関としての大学においても、その一翼を担うことが求められています。

また、今後ますます少子高齢化が進み、労働人口が減少する中で、ケア責任の有無に関わらず、男女ともがワークライフバランス（仕事と生活の調和）を保ちながら、働くことのできる組織づくりが重要となってきます。

本学におきましては、本年度より男女共同参画推進室と女性研究者支援室を統合して、ダイバーシティ推進室を設置いたしました。今後は、ダイバーシティ推進室が中心となって、本学が掲げる「ダイバーシティ・キャンパスの実現」を目指し、大学を構成する者の性別、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労働環境の整備と充実に取り組んでいく所存です。

学長・ダイバーシティ推進本部長 岡 正朗

副学長



昨年、北欧を旅行した際、フィンランドの首都ヘルシンキの街を散歩して気がついたことがあります。平日だったのですが、公園で子供をベビーカーに入れて散歩している父親が多く、「父とも」が交流している様子も数多く見かけました。平日は母親に代わって育児をしている父親が一般的とのこと。

フィンランドは男女格差ランキング2016（世界経済フォーラム）で2位であり、女性の社会進出とそれを支える様々な制度が充実しています。

例えば、妊娠前から就学前までの子どもの健やかな成長・発達の支援や家族全体の心身の健康サポートを目的に作られたネウボラという制度や、出産に際し、フィンランド社会保険庁事務所から支給される母親手当といった制度もあります。

このような状況はフィンランドでは特別なものではなく文化として定着しているとのこと。山口大学においても男性の育児への参加など男女共同参画に向けた制度設計や支援の拡充に努めたいと思います。ご協力よろしくお願いいたします。

ダイバーシティ推進担当副学長・副本部長 田中 和広

室長



平成29年4月に設置されたダイバーシティ推進室では、山口大学が目指す「ダイバーシティ・キャンパスの実現」のためのさまざまな取り組みを進めています。

キャンパスに集う教職員や学生が、その性別や国籍、年齢や障がいの有無、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ように、労働環境や教育環境の整備を目指します。

具体的には、これまで男女共同参画推進室や女性研究者支援室が進めてきた教職員のワークライフバランスの促進や女性研究者支援を継続しつつ、新たに、多様な立場や価値観をもつ構成員が互いを排除することなく、協働し、よりよい教育や研究成果を出せるような働きかけを行っていきます。

「自分との違いを恐れず、理解しようと努力し、連携する。」こうした多様性の共存から、新たな価値が生まれます。これから、山口大学が創っていくダイバーシティ・キャンパスにご期待ください。

ダイバーシティ推進室長 鍋山 祥子

室員

ダイバーシティ・キャンパスの山口大学で、学び・働く「山口大学人」である皆さんの未来のために、様々なことに取り組んで参ります。ご支援の程、よろしくお願いいたします。

制度手続き等を担当していますので、お気軽に声をかけてください。まだまだ力不足ですが、働きやすい職場環境を整えるために貢献できるよう頑張ります。

月曜日と木曜日の勤務です。それぞれが「自分らしく」あることを願いながらお会いしています。どんなことでもかまいません。自由な気持ちでカウンセリングをご活用いただけたら幸いです。

企画や広報を担当しています。学内制度の紹介や各部署との橋渡しも行って参ります。困ったことがあれば何でもご相談ください。オンリーワンのコーディネートでお役に立ちたいと思います。



左から 後列 橋本博己副室長（人事課副課長）、辻絵里子専任事務、前列 田立紀子専任コーディネーター、桜井恵専任カウンセラー

日本における男女格差ランキング2016は144か国中111位と低い水準にあり、第5期科学技術基本計画や第4次男女共同参画基本計画では、大学に対しても女性研究者の新規採用割合を自然科学系全体で30%、理学系20%、工学系15%、農学系30%、医学・歯学・薬学系30%を掲げています。日本全体の課題として、女性をはじめ誰もが活躍しやすい社会づくりが求められています。

ダイバーシティ推進室では、開設以降このような課題解決に寄与する取組として、意識改革やワークライフバランスの推進、研究力向上支援、ネットワーク構築、女性研究者増加のための施策を推進してきました。これまでに実施した主要な取組をご紹介します。

5月～

山口大学では「会議は17時まで終了します」

勤務時間内の会議開催の徹底

終業時間が終わったら、自分の時間が始まります。プライベートを充実させて、次の日またいい仕事ができるよう、会議開催時間の意識を喚起しました。

山口大学では、終業時間が遅くなる要因の1つであった会議の終了時刻を見直し、勤務時間内の終了の徹底を行います。部局長会議では、ダイバーシティ推進担当副学長より各部署局長に徹底を依頼しました。

ダイバーシティ推進室では、啓発ポスターを作成し、全学に掲示しました。ワークライフバランスの最適化を環境整備と意識改革の両輪で支援します。

5/25
26

Gender Summit 10

Gender Summit 10

科学技術振興機構と日本学術会議、Portia Ltd.主催の国際会議「Gender Summit 10」が東京都千代田区の一橋講堂で開催され、山口大学はゴールド会員として協賛しました。

23か国から約600名の参加があり、「ジェンダーとダイバーシティ推進を通じた科学とイノベーションの向上」をテーマに様々な議論が行われました。

山口大学からは女性研究者3名とシニアURA1名が参加し、技術経営研究科の林裕子教授（特命）がパラレルセッションの「科学教育における男女平等」で議長を務めました。

6/6

平成29年度 ライフイベント講習会

吉田地区：6.6・9.28・2.22
常盤地区：8.7
小串地区：近日公開

ライフイベント講習会

ワークライフバランスを支援する取組として、教職員のみなさんの仕事と生活の両立をサポートするため、ライフイベント（妊娠・出産・子育て・介護等）に直面した時に活用できる制度を学べる講習会を開催しています。

6月6日の吉田地区での講習会は、「充実した仕事と育児の両立のために」というテーマで行われ、約10名が参加しました。ライフイベントの面での先輩の方からの助言や、同様のライフイベントを抱える方同士の情報交換が活発に行われました。

WEB配布している支援制度冊子もご利用ください。

6/19
7/25

中堅職員研修 幹部事務職員協議会

ダイバーシティの推進のためには、全学的な意識改革が重要です。そこで、学内研修会や会議の場で、ジェンダー論を専門とする鍋山室長（人事労務担当副学長補佐・経済学部教授）を講師とする「山口大学におけるダイバーシティの推進」をテーマにしたレクチャーを行っています。

6/19には採用後3年を超える中堅職員（主任以上を除く）を対象とした研修会で、7/25には部課長級職員を対象とした協議会でレクチャーの時間を設けました。このようなセミナーを通じて、学内のダイバーシティ推進への理解が深まっています。

6/27

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

NPO法人新座子育てネットワーク 坂本純子代表理事を迎え、子育て・孫育て中または子育て・孫育てを控えた男性職員及び男性管理職等を対象とした平成29年度第1回ダイバーシティ推進セミナーを開催しました。約20名が参加しました。

「お父さん」に関するレクチャーやワークショップがあり、参加者からは「子育ては父親にとってもメリットがあり、積極的に関わる必要性を感じた。」「育児について家族でもう少し話し合ってみようと思った。」等の感想が寄せられました。この取組はマスコミからも注目され、テレビや新聞でも紹介されました。

7/5

リケジョの未来 ーうちの子が、もしも理系に進んだらー

内閣府 総合科学技術・イノベーション会議常動議員 原山優子氏を迎え、小中学生・高校生の保護者や学生、学内外の教職員等を対象に、子どもの進路選択に関する情報提供やリケジョの裾野拡大を目的としたセミナーを開催しました。約130名が参加し、盛況となりました。

参加者からは、「なせリケジョが求められているのかわかった。」「娘が建築系に進みたいと言い出し戸惑っていたが背中を押してあげられる。」「理系・文系の箱で決めつけることはない、流れは変わる事が印象的だった。」等の感想がありました。