



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ティブ(牽引型)」

特集：対談	筑波大学から見る山口大学の SOGI・LGBTQ	p.2	ネットワーク構築	女性研究者ネットワーク	p.6
シンポジウム報告	UDA (University Diversity Alliance) シンポジウム	p.5	取組紹介	学童保育「ヤマミイ学級」	p.7
イベントレポート	山口レインボープライド 2023		調査結果	国立大学協会 国立大学における男女共同参画推進の 実施に関する追跡調査	p.8
研究者紹介	大学院創成科学研究科 (理学系学域) 堀川 裕加 准教授	p.6			

筑波大学

筑波大学
人間系障害科学域助教
ヒューマンエンパワーメント推進局
業務推進マネージャー



河野 禎之 かわの よしゆき
Yoshiyuki Kawano

山口大学

山口大学
経済学部教授
副学長(ダイバーシティ推進担当)
ダイバーシティ推進室室長



鍋山 祥子 なべやま しょうこ
Shoko Nabeyama

対談 

筑波大学から見る山口大学の SOGI・LGBTQ

鍋山先生: 山口大学は2019年4月に「SOGIガイドライン」を策定しました。その前年からLGBTQに関するセミナー開催などによる理解促進を行ってきましたが、その時、既にLGBTQについて先進的な取組を実施されていた筑波大学 河野禎之先生には、2018年当初から現在に至るまで、多くのご協力やアドバイスをいただいています。SOGIガイドライン策定時に開催したセミナーでは、講師として登壇もしていただきました。今日はいろいろなお話を伺いたいと思っています。どうぞよろしくをお願いします。

河野先生: ありがとうございます。よろしくをお願いします。

筑波大学 河野先生から見た
山口大学ダイバーシティ推進室

鍋山先生: まず、山口大学がSOGIについて取り組みたいと検討していた段階から、現在までの山口大学について見てきていただいて、正直な感想をお伺いしたいのですが、ご覧になってどうですか。

河野先生: 私は決して見守っていたというような立場ではなく、山口大学が後から追

いかけてきたという感覚もあまり持っていません。

確かに、ガイドライン策定などについては、筑波大学の方が先かかもしれませんが、取り組まれている内容などでは、そうは感じていないんです。

例えば、山口大学は「SOGI」という言葉を早い段階から使われていましたよね。その点では、我々も学ばせていただいたり、参考にさせてもらうような点は、当初からありました。

鍋山先生: そのように言っていただけると嬉しいです。

ガイドライン策定時には「SOGI」はあまり認知されておらず、これは現在もですが、「LGBT」という言葉の方が浸透しています。

「LGBT」はセクシュアル・マイノリティ当事者のことを指す言葉なのに対して、「SOGI」は全ての人を対象としていて、多数派も少数派も含めた全ての人を持つ属性としての意味があります。どのような「SOGI」であっても、平等に人権が尊重され、安心して能力が発揮できるダイバーシティ・キャンパスを実現したいという思いで、「SOGI」を使いました。

河野先生: 山口大学の実施体制も、すこ

参考になると思って見ていました。

山口大学ダイバーシティ推進室では、文部科学省補助事業の「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」を実施されているほかにも、女性研究者支援、ワークライフバランス支援など、幅広い分野をトータルで進められていらっしゃいますよね。その中で、SOGIのこともしっかり進めていらっしゃるところは、すごいと思っていますし、逆にどうやって回しているんだろうとか、我々も学びたいなと思っています。

鍋山先生: ありがとうございます。

ダイバーシティって幅広いですよ。面白いと思える計画はたくさんあって、それを、どうやったら出来るだろうという考えで進めています。もちろん、ダイバーシティ推進室だけで出来ることではないので、多くの部署と連携しながら取り組ませていただいています。

河野先生: さらに、先行していらっしゃる取組としては、学生協働を枠組みとして進められていることです。山口大学を訪問した際も、学生団体との意見交換会があったのを覚えています。

筑波大学では、どちらかという、学生サークルとの距離の置き方は、少し慎重にな

っていた部分があります。学生の主体性を考えた時に、どのくらい大学側が積極的に働きかけるべきか、難しく、悩んでいたことも事実です。

そんな中、海外の大学を視察した際にも、LGBTQに関する部署では、常勤スタッフが数名なのに対して、学生スタッフが30人程度いて、その学生スタッフが、どうする、ああする、みたいな意見交換をしながら企画を立てていく風景を見て、やっぱりこういう場が必要だなと感じました。

そこで筑波大学では、昨年度から、ピアスタッフとして学生を雇用することにしました。実は、今回の「東京レインボープライド」の筑波大学のブースは全部、学生が企画したものなんです。

鍋山先生：すごいですね。

河野先生がおっしゃったように、山口大学にはSOGIについて理解促進を目指した活動を行っている「ilma」という学生団体があり、2019年度に結成された当初から、協働した取組を行っています。

SOGIについて取り組むことを考えた時に、教職員だけではなく、学生にどう浸透させるかを考えていました。学生に浸透させるためには、大学からの発信だけでな

く、学生同士の呼びかけが必要だと考え、協働することにしました。

LGBTQ 当事者団体の存在

鍋山先生：学生団体というと、山口大学には、セクシュアル・マイノリティ当事者団体がありません。

SOGIについて先行している大学との違いは、当事者団体の有無だと思います。当事者団体があると、大学に理解して欲しいとか、学びやすい環境にして欲しいとか、要望が出て、その要望に大学が応えるために体制を整えていくという流れになると思うんです。

河野先生：それは、私も当事者団体からニーズが挙がってくる方が進めやすいと思います。

私が着任する前の話にはなるんですが、筑波大学でも最初は、当事者学生たちの声からスタートしたと聞いています。

鍋山先生：山口大学では、SOGIにしても、男女共同参画にしても、当事者からの声あまり挙がって来ません。山口大学は規模が小さいこともあって、仲間を見つけにくいという点も大きな理由の一つだと思

うんですが、しかし、問題が無いわけではないんです。

なので、「一緒にやる人はいませんか」という呼びかけは常に行う必要があると思っているので、特に、情報発信を積極的に行うようにしています。

学生協働の大切さ

河野先生：筑波大学の規模であっても、当



事者サークルが継続することは容易なことではありません。リーダーになるような熱心な学生が1人いたとしても、4~6年で卒業していきます。継続していく難しさを考えたときに、筑波大学では学生サークルとの協働だけではなく、学生スタッフ雇用という方策を取りました。

今後は、コアスタッフが途切れず、ずっと続いて欲しいと考えていますし、もう一つ考えていることは、今のコアスタッフが卒業後も修了生として関われる場を作りたいと



考えています。

海外の大学を見てみると、卒業生が、大学に対して寄付をしてくれたり、知識やノウハウを提供してくれます。そういう風にながっていく枠組みを作りたいと思います。

鍋山先生：筑波大学の学生スタッフは、当事者かどうかは関係ないにせよ、SOGIやLGBTQに興味がある学生が参加しているという感じでしょうか。

河野先生：そうです。

私も最初は、学生スタッフにはどんな学生が来るんだろうと思っていたんですが、LGBTQに関して、もっと大学で取り組んでいきたいという学生が来てくれました。興味のある学生が集まってくれたおかげで、すごく熱心に取り組んでくれています。

東京レインボープライドでは、企画を3つ出してくれました。

1つ目は、LGBTQに関する書籍とか映画とかマンガを紹介して、意見交換するものです。

2つ目は、写真とメッセージを展示するものです。私のメッセージも掲示しましたが、執行部とか、教職員とか、学生とか、筑波大学の中では、こういうふうに賛同する

人がいますよという、アライ^(※1)を可視化するような写真展をやりました。

3つ目の企画は、芸術系の学生が行ったものなのですが、羽根型の紙に来場者からメッセージを書いてもらって、それを重ねて貼って行って鳥になるというものです。

これらの3つの企画は、目に見える成果にもなって、学内の部局で高く評価してくださっているという話も聞いています。学生たちの活躍が可視化されたというのは、とても良かったと思っています。

※1アライ：多様なSOGIの理解者や支援者のこと。

鍋山先生：学生協働って、大学にとって非常に大きなテーマですよ。

学生さんの活躍が可視化されて、それを大学の外にも発信して、それを見た中高生がやってみたいと思って、大学に入学してくる、このサイクルが大切ですよ。

SOGI・LGBTQ に取り組む上での困難や課題

鍋山先生：SOGIやLGBTQに関する取組を進める上で、難しいな、対応しづらいなとか、課題だなと感じることはありますか。

河野先生：やっぱり、大学全体でどのくら

い浸透しているのか、そして、カミングアウトしていないクローゼットの当事者がどういう風を感じているのかという点がとても気になります。

特に、教職員の方に対して浸透しているのかという点も気になります。筑波大学では、福利厚生に関して、令和2年度に、「配偶者」とか「妻」となっている箇所は「パートナー」として読み替えられるようになりました。そのことを知っている人がどのくらいいるのか、いざ同性パートナーがいる人がこの制度を使いたいという時に、きちんと言い出せる雰囲気なのかと考えると、学生以上に教職員の雰囲気は掴みづらいです。その点が課題かなと思いますね。

鍋山先生：なるほど、制度や取組が浸透しているかは把握しづらいですが、担当部署としたら、これから推進していくに当たって、知っておきたい情報の一つですよね。

山口大学での課題ですが、SOGIに限らずなんですが、取組を始めた当初は、通達を出したり、担当となった窓口の職員の方々も勉強をするんですが、担当者が数年ごとに代わっていく中で、制度が全く使われなくなっているということがあります。常に意

図が来ていますよね。

このような連携は、やっぱり大切だと思いますか。

河野先生：そうですね。

いろいろなネットワークが立ち上がって、現在では、数も多くなっていますが、そうになると、当然、統合した方がいいんじゃないかという話が出るんですが、まだ、SOGIやLGBTQに関しては黎明期で、ネットワークを作ること自体に価値がある、意義がある段階だと思うので、統合はせずに、複数のネットワークがある状態が良いのではないかと考えています。

また、このD&I^(※2)の部署は、大学内で孤立していることがほとんどです。そういう意味で、大学内にいると、今の立ち位置が合っているのか分からなくなる、でも、横で繋がっていれば、間違っていないことを確かめ合うことができるという点で、D&I部署同士のネットワークが必要だと思っています。このネットワークがないと不安になりますよね。

※2 D&I(ダイバーシティ&インクルージョン)：性別や年齢、国籍、民族、障害の有無、性的指向や性自認などの個性を尊重し、活かす考え方を指す。

鍋山先生：そうですね、そういう意味では、いろいろなネットワークを有難いと思

識啓発をやる必要があると思っています。特に、SOGI系は、個別対応で丁寧に行っていく必要があるので、窓口対応は大事です。それをある一定の水準を保ってやっていってもらおうということが課題だと思います。

河野先生：そうですね。おっしゃるとおりだと思います。

基本的には、ジェンダーの問題は人権問題と直結しているので、画一的に当てはめると、問題が起こりやすいと思うので、その辺の認識も含めて、どう進めていくのかは大事だと思います。

そういう意味で、我々の課題というのは、おそらく山口大学で感じられているものと、あまり変わらないのだと思います。

筑波大学で感じている課題とは

河野先生：筑波大学としては、地域連携という点では、まだほとんど進めることが出来ていません。その点で言うと、山口大学は、地方の国立大学だからこそ、地域の中での拠点になっていて、山口大学が重要な役割を担っている、少なくとも、SOGIに関しては地域のムーブメントであり、牽引で

きるような立場でいらっしゃるんだと思います。

ここまでの山口大学の取組の中で、地域との繋がりをとても大事にされていると感じていますし、それは、地方大学のモデルなんだろうなと思って見ています。

鍋山先生：ありがとうございます。

SOGIのガイドライン策定の際には情報発信を積極的に行い、学外からも見ていただけるようにオープンにしたところ、周りから「教えてください」と来て下さる方が多くて、地域の重要なファクターとして認識していただいていることが、とても有難いなと感じています。頼られてもいるし、地域と繋がっているなど実感できます。そういう意味でいうと、山口大学だけでなく、周りの地域も巻き込んで進めているという感じはしています。

大学間連携の必要性と意義

鍋山先生：SOGIに関するネットワーク、つながりが、いろいろありますよね。具体的には、大学間のネットワークとか、教員だけ、学生さんを含めたもの、職員さんも含めたものなど、いろいろな括りでネットワ

っていて、河野先生に質問したり、教えてもらえることはとても心強いですし、自分たちだけでなく、みんなで頑張っていると確認し合えるのもとても大切だと感じています。

河野先生：そう言っただけだと有難いです。いろいろな大学間で、情報を得ながら良い方向に向かっていくといいと思います。

今後、協力して取り組みたいこと

鍋山先生：せっかく出来たこの大学間のつながりを使って、有意義なことが出来たらいいですね。

先ほど河野先生がおっしゃったように、大

学として抱えている問題も、対応も似ているところがあるので、Q&A集があったらいいな、作りたいなと思っています。

河野先生：私も、Q&A集を作りたいんですよね。

山口大学の発行されている「教職員向け手引き」、あれは、とても読みやすくイメージもしやすいと思いますし、SOGIだけでなく、他の事柄にも展開できると思います。例えば、ダイバーシティ推進担当者になった時に、尋ねられて答えに窮することに対するQ&A集があれば、面白いですよ。

鍋山先生：このQ&A集が出来れば、他の大学も助かると思います。

ネットワークで連携している大学間で協力して、形にできるといいですね。



シンポジウム報告

UDA (University Diversity Alliance) シンポジウム

近年、行われているLGBTQ+当事者の調査研究成果を共有し、高等教育機関における当事者・非当事者を繋げることによって、LGBTQ+当事者にとって過ごしやすい大学の実現に貢献することを目的として、キャンパスクライメートリサーチグループ (CCR) と大学ダイバーシティ・アライアンス (UDA) によって、シンポジウム「LGBTQ+にとって過ごしやすい大学って?～高等教育機関におけるD&I～」が、2023年3月5日に開催されました。



このシンポジウムは、4つのセッションで構成され、LGBTQ+当事者学生を取り囲む現状について、調査研究の成果を共有し、それぞれの大学での取り組みを紹介するとともに、当事者学生の声を聞いた上で、最終的に「みんなにとって過ごしやすい大学を作っていくために」ディスカッションが行われました。

山口大学ダイバーシティ推進室からは、鍋山副学長が登壇し「大学が進めるSOGI施策」として本学の事例発表を行いました。

本学の取り組みを多くの大学に知ってもらえる機会になったことはもちろん、様々な大学の取り組みや現状、調査結果を本学のSOGI/LGBTQ+に関する取り組みに反映し、誰もが安心して過ごすことのできるキャンパス「ダイバーシティ・キャンパス」の実現に努めていきたいと思えます。

※UDAとは

大学ダイバーシティ・アライアンス (University Diversity Alliance) のこと。大学等の高等教育機関が、LGBT等を含むセクシュアル・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大学関係者によるネットワーク。



イベントレポート

山口レインボープライド 2023

5月5日 (金) に山口市亀山公園において「山口レインボープライド2023」が開催されました。このイベントは、山口県内では初めて行われるもので、性的マイノリティであるLGBTQ+の方に対する差別や偏見を無くし、正しい理解を広めるために山口青年会議所の主催により開催されたものです。

ダイバーシティ推進室は「filma (イルマ)」(性的マイノリティの当事者が安心して過ごせる環境づくりを目指す学生団体) の学生12名と共同でブースを出展し、子どもたちにぬり絵やミサンガづくりを体験してもらった企画をおこないました。

また、午後からは参加者がプラカードなどを身に付けてパレードする「プライドパレード」があり、約200人の参加者が中心商店街まで足を延ばしてパレードをおこないました。



研究者紹介

軟X線分光法を用いた 液体分子の電子状態観測

研究概要

放射光施設で作られる軟X線という光を使い、液体分子の電子状態観測を行っています。時々刻々と分子が揺れ動く液体の世界で、それぞれの分子がどのように相互作用し、どのような状態を取っているのか、固体や気体の場合とは何が違うのか、電場がかかった時には溶液中でどんな変化が起こるのかを実験的に調べています。

先生にとって研究とは？

私の人生そのものですね。修士課程の頃に発光分光器の性能を上げる仕事に携わり、博士課程でこれを使った液体の研究を進め、研究員になり色々な液体を調べていくうちに現在の職にたどり着きました。ひとつ調べるとまた次の疑問が出てきてまた調べる、この楽しい探究活動の繰り返しを、仕事として続けられることに感謝しています。



堀川 裕加

大学院創成科学研究科（理学系学域）
物理学分野 准教授

2010年広島大学大学院理学研究科修士、博士（理学）。2010年理化学研究所 播磨研究所 研究員などを経て2015年より山口大学へ。

ネットワーク構築

女性研究者ネットワーク

「うまい時間の使い方

— 時間を増やしたいのは研究？プライベート？ —

やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム

女性研究者ネットワーク

「うまい時間の使い方」
— 時間を増やしたいのは、研究？プライベート？ —

オンライン開催
6/14 (Wed)
13:00-14:00

FACILITATOR
山口大学 国際総合科学部 准教授
上田 真寿美
Urabe Misumi

対象
やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム
参加機関に所属している女性研究者

開催方法
オンライン (ZOOM)

参加方法
1. 仮のQRコードよりお申し込みください。
申し込み締切: 2023年 6月 12日 (月)
URL: <https://bit.ly/3yqyph4>
2. 6月 13日 (水) までに送信されたメールがアドレスへ
参加URLをお知らせします。

山口大学 ダイバーシティ推進室
〒753-8511 山口県山口市南 1677-1 事務室1号室3階 TEL:083-833-2997 mail: ysp@yama-gu.ac.jp

6月14日(水)に第5回「女性研究者ネットワーク」をオンラインで開催しました。このネットワークは、やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアムに参画している機関に所属する女性研究者が機関の垣根を越えて交流し、お互いにロールモデルの役割を担ったり、多様な視点と発想による研究の活性化などを目的するものです。

当日は、国際総合科学部の上田真寿美先生がファシリテーターとなり、「うまい時間の使い方 — 時間を増やしたいのは、研究？プライベート？ —」というテーマで、5機関から15名の女性研究者が参加しました。

「介護と研究、あるいは育児と研究との両立で困ったことは？」「子育てをしながらの学会出席は？」などの身近な話題について、自身の経験を踏まえた意見やアドバイスなどが参加者から語られました。



取組紹介

学童保育「ヤマミイ学級」

学童保育「ヤマミイ学級」は2015年4月に始まりました。きっかけとなったのは、小1問題や山口市の待機児童問題が解消されていないことなどを心配した教職員からの要望書でした。以後、教職員のワーク・ライフ・バランスの推進や安心して働ける労働環境の整備の一環として、今日まで継続的に実施されてきました。

「ヤマミイ学級」は、小学1年生から6年生までを対象として、学校の長期休業中（夏、冬、春休み）に実施していますが、これまで「ホースセラピー体験」「農場で採れた小麦を使ったうどん作り」「面白科学教室」「留学生による英語教室」など、学生や教職員による山口大学ならではの多彩なプログラムが企画されている点が大きな特徴になっています。



2023年
8月

小林淳教授によるプログラムの様子



2023年度の夏季学童保育では、大学院創成科学研究科（農学系学域）の小林淳教授によるプログラム「マユとカイコで遊ぼう（蚕の繭工作）」が開催されました。実際に蚕を見たり触ったりしながら、蚕の一生を学ぶとともに、繭を使って「指人形」や「鈴かざり」などの、まゆ細工を作りました。子どもたちは想定を上回る発想力で、お手本にはないキャラクターのまゆ細工も完成しました。

このほか、学生によるプログラム「クイズ大会」や「スポーツ交流会」などの開催、学生サポーターによる夏休みの宿題アドバイスなども行われました。

参加した子どもたちからは、「初めて蚕や繭に触ることができた」「大学生と一緒にドッジボールができて嬉しかった。また戦いたい」など、思い思いにプログラムを楽しんだ感想が寄せられました。



調査結果

国立大学協会実施 国立大学における男女共同参画推進の実践に関する追跡調査

国立大学協会は、女性教員比率に関する目標を掲げ、2001年から「国立大学における男女共同参画推進の実践に関する追跡調査」を開始し、目標達成に向けたフォローアップを行っています。

下図は、2006年からの女性教員比率について、本学と86国立大学全体の平均とを比較したグラフです。これを見ると、本学も含めて国立大学全体が年々増加していること

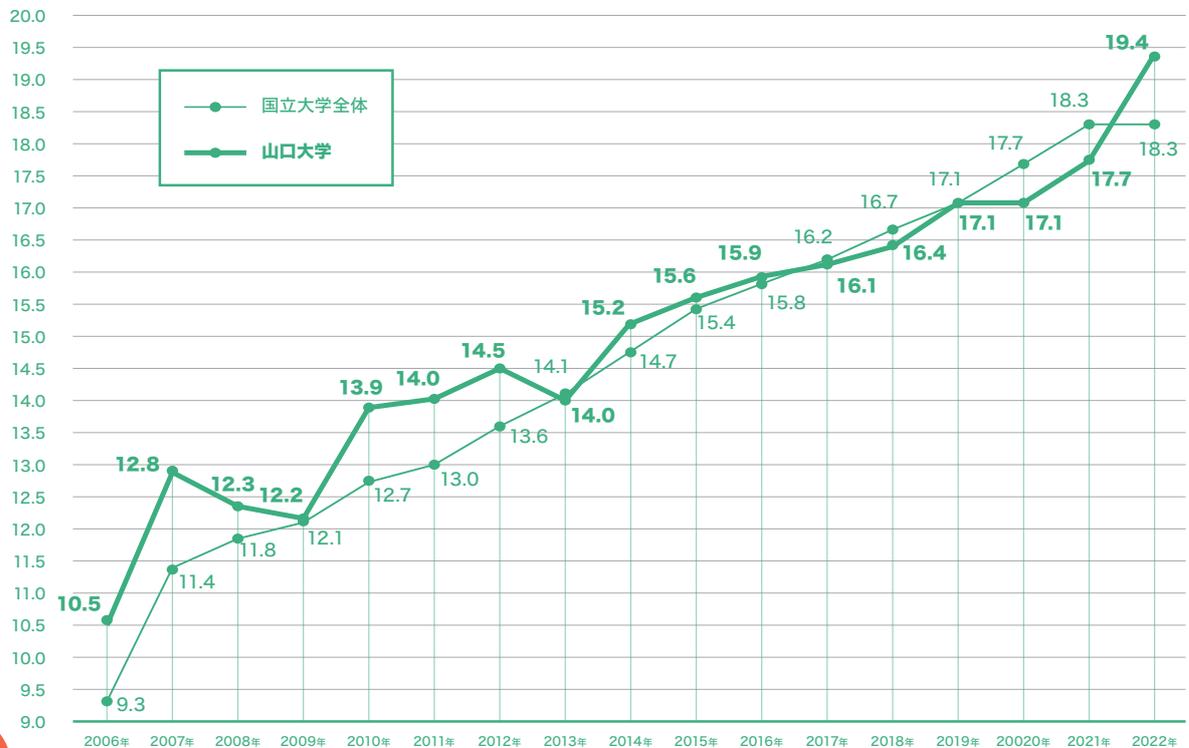
や、本学は2016年までは全体の平均を概ね上回っていましたが、その後は逆転してしまったことが分かります。

しかし、ここ最近では本学の伸びが著しく、昨年度は全体の平均を上回り、追跡調査においても女性教員数が増加した上位大学の5位に記載されています。このことは「女性限定公募」の実施や働きやすい職場環境整備等の取組の成果が表れてきたものと考えられます。

女性教員比率（山口大学・国立大学全体）

女性教員比率（%）

	2006年	2007年	2008年	2009年	2010年	2011年	2012年	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年	2022年
国立大学全体	9.3	11.4	11.8	12.1	12.7	13.0	13.6	14.1	14.7	15.4	15.8	16.2	16.7	17.1	17.7	18.3	18.3
山口大学	10.5	12.8	12.3	12.2	13.9	14.0	14.5	14.0	15.2	15.6	15.9	16.1	16.4	17.1	17.1	17.7	19.4



2021年度調査と比較して、女性教員比率の増加が顕著な大学として2項目ランクイン！

01 女性教員比率が年1.2ポイント以上増加した大学 **第4位**

- ① 岩手大学 (2.0ポイント増)
- ② 山形大学 (1.9ポイント増)
- ③ 静岡大学 (1.8ポイント増)
- ④ **山口大学** (1.7ポイント増)
- ⑤ 長崎大学 (1.7ポイント増)
- ⑥ 九州大学 (1.4ポイント増)
- ⑦ 京都大学 (1.3ポイント増)

02 女性教員数が10人以上増加した大学 **第5位**

- ① 京都大学 (47人増)
- ② 九州大学 (42人増)
- ③ 東北大学 (33人増)
- ④ 東京大学 (19人増)
- ⑤ **山口大学** (16人増)
- ⑥ 北海道大学 (15人増)
- ⑦ 長崎大学 (15人増)
- ⑧ 山形大学 (14人増)
- ⑨ 岡山大学 (14人増)
- ⑩ 静岡大学 (11人増)

