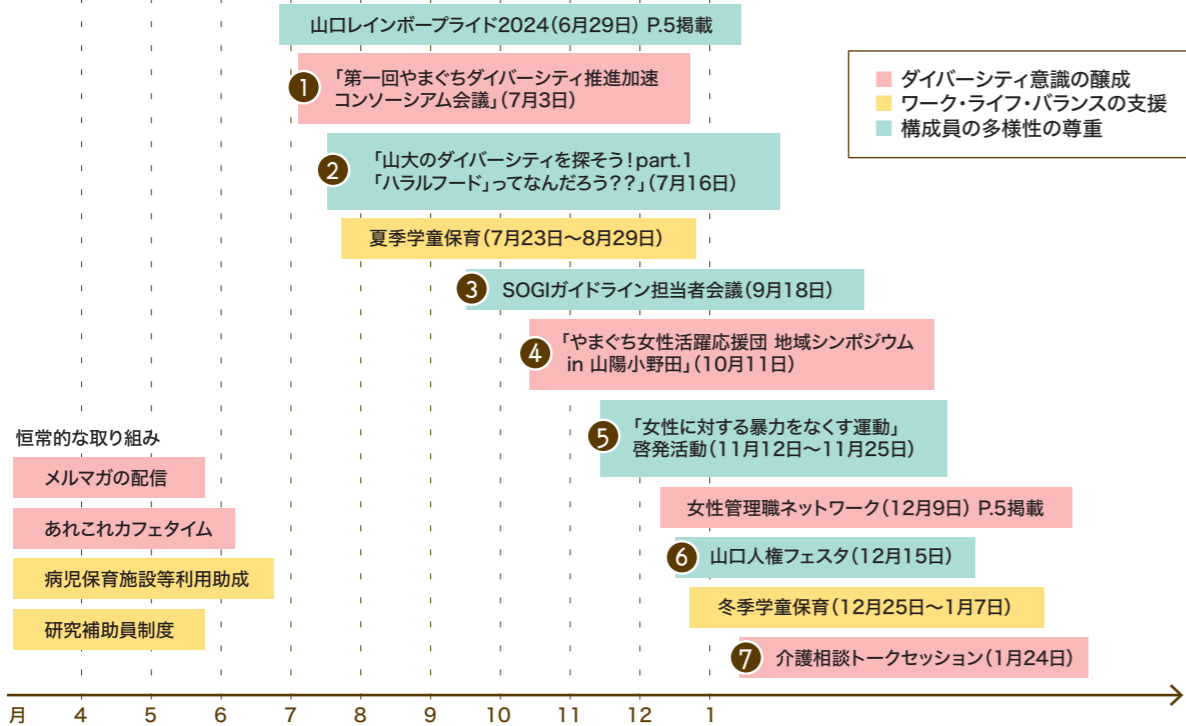


取組紹介

2024年のダイバーシティ推進の取組



1 令和6年度第一回目の会議では、「やまぐちとも×いく」応援企業登録制度について、をメインテーマに、各機関の取組を共有しました。

2 山口大学生協同組合の協力のもと、学生団体lankaがイベントを実施しました。山口大学が「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を目指して活動していることを周知するため企画しました。

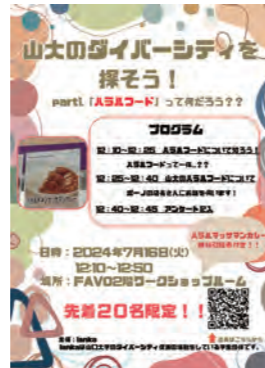
3 各部署でのSOGIへの対応状況・課題を共有しました。今後も相互に連携しながら、継続的な意識啓発等に取り組みます。

4 山口県主催の地域シンポジウムに参加しました。パネルディスカッションでは、鍋山副学長がファシリテーターを務めました。

5 啓発活動の一環として山口大学吉田キャンパス正門付近でパープル・ライトアップを実施しました。

6 学生団体kieli(キエリ)が、山口市と共同でブースを出展しました。来場者に男女共同参画のイメージや疑問を付箋に書いてもらうワークショップを実施しました。

7 みなさんからの質問に、「特定非営利活動法人海を越えるケアの手[通称:シーケア]」介護専門職・アドバイザーが、専門職ならではの視点で回答しました。



YAMAGUCHI UNIVERSITY DIVERSITY PROMOTION OFFICE

NEWS LETTER

ダイバーシティ推進室 ニュースレター

vol.5

February, 2025

みんなが子育てに関わる地域の実現のために 山口大学ができることを考えます

男女ともに希望どおり、育休を取得することを推奨し、働きやすい職場環境づくりを推進する事業者を登録する制度です。

掲載写真:「ヤマミヤ学級」「イクメン×鍋山先生」「山口大学理学部主催 サイエンスワールド2024」

特集:対談	イクメン × 鍋山先生	p.2-4	調査結果	学生団体 (lanka) によるダイバーシティ認識調査報告	p.6-7
イベントレポート	山口レインボープライド 2024	p.5	取組紹介	2024年のダイバーシティ推進の取組	p.8
イベントレポート	女性管理職ネットワーク	p.5			



山口大学ダイバーシティ推進室 ニュースレター vol.04

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 3F)

TEL 083-933-5997 / FAX 083-933-5992

E-mail ydpo@yamaguchi-u.ac.jp

URL <https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/>



対談

イクメン × 鍋山先生



さいとう まさき

齊藤 雅記

教育学部
保健体育講座 講師

ほった いっけい

堀田 一敬

大学院創成科学研究科
(工学系学域)
工学基礎分野 准教授

いしだ まさひろ

石田 真裕

総務企画部総務課
広報係 係長

なべやま しょうこ

鍋山 祥子

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
経済学部 教授

鍋山先生: 山口大学が山口県のとも×いく応援企業に登録されました。そこで、育児の真っ最中という大学で働くパパのみなさんに、集まっていただきました。

日頃の育児への関わり方

鍋山先生: まずは、みなさんの日頃の育児の様子を伺ってみたいと思います。

石田係長: 妻の出勤が早いので私は平日の朝に担当する役割が多いですね。

小学生の長男は集団登校で7時20分には家を出るので、間に合うように支度をさせてマンションの下まで見送ります。それから下の子たちの支度をして幼稚園まで送りますが、幼稚園が住まいとも職場とも離れているので、今は勤務時間を30分ずらして9時始業にさせてもらっています。お迎えは妻や妻の両親にも協力してもらって、帰宅後は20時半までには寝かしつけようがんばっています。

鍋山先生: お連れ合いのご両親を含めてのやりくりということですね。教員は裁量労働制なので授業や会議など入っていないければ融通も利きますが、職員の方はそのあたりが難しいですね。始業時間変更の手続きはスムーズでしたか？

石田係長: スムーズでした。私もこの手続

きを利用して他の職員の方を見て「あ、いいな」と思って利用を決めたんです。就業時間通りだと子どもの生活時間に合わないと思うタイミングがあるので助かっています。でも、夕方の時間帯に会議が入ることもあるので、たとえば子どもの体調が悪くなった時に一時的に迎えに行くことはできても、ずっと見てあげることは難しい場合もありますね。

鍋山先生: だからお連れ合いのご両親という選択肢をプラスして、みんなで育児をする形になっているわけですね。堀田先生はどうでしょうか。

堀田先生: うちも長男は小学校が遠く、朝が早いです。朝は私が朝食担当で妻が子ども担当です。妻が朝食を作ると子が「抱っこ」と泣くので段々とそんな分担になりました。

保育園の子どもたちを車で送ると8時半頃になるので、そこから出勤します。妻は在宅勤務なので、送迎の間に家のことを担当してくれています。

帰宅は、予定が入らない限り、17時退勤を心がけています。子どものお迎えに行くと、妻と協力しながら食事をさせて、21時までにはお風呂や歯みがき、宿題すべてす

ませて寝かしつけるというサイクルです。夫婦ともに実家が遠方なので山口には頼れる親族がないし、車も一台なので、子どもの習い事がはじまるとやりくりがバズルみたいになって大変だなと感じます。

鍋山先生: ご夫婦で役割分担が決まっている感じですね。

これってなんとなく決まったんでしょうか、それとも話し合って？

堀田先生: なんとなくやりながら調整ですね。基本的には私がルーティンをメインに動きつつ、妻が補完してくれます。私も妻も出張などで家を離れる事があるので、ルーティンになる家事はどちらか一人でも回せるように意識しています。2人とも家事を全部やるとっておけば、相手がやってくれたときに感謝できるんですよね。

鍋山先生: おもしろいですね。夫婦間の役割分担に関しては、きっちり決める派とできる方がやる派に分かれますよね。それぞれのご夫婦の生活スタイルや話し合いが大切ですね。

斉藤先生はどうですか？

斉藤先生: 基本的には私が全部やるよと話しています。

妻は在宅の仕事ですが、洗濯や食事など、

お互い一緒にやれるタイミングがあれば効率的に一緒にやります。

うちも堀田先生と同じで山口に親族がおらず、車の免許を持っているのも私だけなので、大きな買い物や子どもの送迎は私の担当です。

最近子どもが新たに習いごとをはじめたんですが、本人が「やりたい」と言い出したので、そこはサポートしたいと思っています。ただ、うちはみんな小学生になって学童保育にも通っているし、長男と一緒に料理をしてくれるようになりました。それを見て下の子ども手伝おうとしてくれるので、家族みんなであまく回せているのかなと思っています。

鍋山先生: 伺っていると、みなさん一番上が男の子なんですね。一昔前は家事の手伝いは女の子に、という感じでしたけど、最近は変わってきましたか？

斉藤先生: 男の子だから、女の子だからという性差はない印象です。

基本的に私が家事をしているので、それを見て一緒にやろうとしてくれます。強制すると嫌な顔をするんですが、こちらがやっているのを見ると興味をもって手伝いたがるんですね。

えることですが、これまで仕事とプライベートは分断されていました。「仕事に家庭は持ち込まない」的な。

でも、働いている人の背景には家庭生活があるし、ケアを必要とする人やそれを背負っている人がいる、というのを学生に見せられるのがいいですね。社会人をつくる大学組織に必要な視点だと思います。

石田係長: 私は仕事の中で子どもの視点を持つようになりました。これまでは自分の中で勝手に「子どもは〇〇に関心があるだろう」と想像していたけれど、実際の子どもの反応は違ったりする。見ようとしても見えなかった部分が、父親になって育児を通して見えてきたように思います。

情報誌『Academi-Q』などで児童・生徒向けに大学の活動を紹介するとき、子どもには大学がどう見えるのか、どんな話題に食いつくのかを考えるようになりました。

鍋山先生: おもしろいですね。タスク管理や仕事をする上でプラスになることがあるのと同時に、子どもに自分の仕事を投げかけてみて反応を見るという、本当の子どもとの関わりみたいなのところでも発見があるわけですね。

地域サービスや地域との繋がり

鍋山先生: なるほど。お父さんが普段から当たり前に行っているのを見ると「自分も」という感じなんですね。

育児経験が仕事に与えるメリット

鍋山先生: みなさん、積極的に育児をされていますね。

父親に育児参加を促すときに、よく「育児をすると仕事のスキルが上がりますよ」と言われますが、育児経験を経たからこそ、仕事の仕方が変わったということはありませんか？

堀田先生: とにかく余裕がないので、タイムマネジメントの力はつきました。17時には絶対に帰らないといけないのでだらだらできない。

昔は夜型だったんですが、今から思うとだらだらやってたと思います。疲れませんが、やってみると意外に圧縮しても回せるんですね。

斉藤先生: 一旦仕事を離れるタイミングができるのでメリハリがついたと思います。最近は大学の研究補助員制度を利用して研究にとりかかることもできています。研究に向かう一歩目がなかなか重いのですが、制度を利用して絶対にやらなきゃい

けない状況になると、「よしやるぞ」の一歩目が出やすくなりました。

あとは学生たちに、子ども優先で働く姿を見せられるのはいいなと思います。

子どもを研究室や授業に連れて行くこともありますが、そうすると大学生と子どもが触れ合うことができる。子どもにとっても新鮮だし、学生も子どもを意識して授業時の雰囲気が変わるんですね。仕事と子どもとで良いバランスがとれている気がします。

鍋山先生: そうそう。すべての雇用者に言



鍋山先生: みなさんのお話を伺って、自身の子育てを思い出しました。

私も夫と2人で子育てをしていたので、子どもをバトンみたいに繋いでそれぞれの出張や仕事をこなしていました。でも、やはり夫婦だけの育児は大変ですね。

お話の中でご家族の協力や学童保育が上がりましたが、みなさん、何か地域サービスの活用などはされていますか？

石田係長: うちの妻の雇用形態が学童保



育の要件を満たさなかったので入ることができなかったんです。

最近は学童保育の利用希望者が多いので要件も厳しくなるんですね。妻や妻の両親の協力があって結果的に落ち着いていますが、学童保育も地域ごとの差があるように思います。

堀田先生: 確かに山口市と宇部市では学童保育の入りやすさが違いますよね。宇部市はそのあたり間口が広いというか、希望者は入れる事が多いので助かっています。今のところ保育園と学童と家庭内でやりくりできていますが、ファミリーサポート制度には興味があります。

斉藤先生: うちも今のところは学童保育に通えているので、日中はそこを中心に回せて助かっています。

あとは地域サービスではないですが、一時期、食事のセットを配送してくれるサービスを活用していました。メニューを考えるのが難しいとき、野菜を出したいけどレパートリーがなくて行き詰まった時に活用していましたね。

地域のサービスといえば、休日は図書館や博物館、美術館に一緒に行っています。山口市の中央図書館の中には一時預かりがあるので、それを利用してほかの大人や子

どもたちと触れ合う機会をつくと、子どもたちの気分転換にもなっているようです。

鍋山先生:やはり地域による違いや差というのは大きいですね。

地域と言えば、パパ仲間など、育児を通して関係性が広がる経験はされましたか？

堀田先生:子どもの行事や送迎を通して顔見知りが増えましたね。ただ友達かと言われると悩みます。

挨拶や立ち話はするけど、ママ友のパパバージョンではないかな。

石田係長:私もパパ友ではないですが、顔見知りの方は増えました。

今まで同じマンションに住んでいても話したことのなかった人と集団登校の見送りで話すようになったり、集団下校に付き添ってくれるどこかのお父さんやお母さんと出会ったり。それまでは漠然とみんな自分と同様に平日に朝から夕方まで働く働き方だと思っていたんですが、実際には多様な働き方があるということに気づいたり。育児に関わる中で働き方の多様性が見えてきましたし、育児をしていなければ出会って話す機会もなかった人たちを知ることができました。

社会は、色々な方々がいてくれて成り立っていると感じました。

齊藤先生:働き方と言えば、コロナの影響で途絶えたんですが、以前は「お父さんの会」みたいなものがあつたんです。そのときは色々な職種のお父さんと関わることもできたんですね。

鍋山先生:子育てをすることが地域を知ることにも繋がるわけですね。確かに地域との繋がりがあって、一人でサラリーマンとして働いていたら途切れがちです。それが子どもを通じて広がっていくという。

ちょうど今年、山口県が「とも×いく」を掲げて、ママもパパも、職場の支援を含めた地域のみんなで育児をしましょうと呼びかけています。もちろん山口大学も賛同しています。

山口大学に望むサービス

鍋山先生:では最後に、周囲の対応なども含めて、大学でこういう制度や風土があったら育児だけでなく仕事もがんばれるな、という要望はありますか？

齊藤先生:もっと子どもが大学に来てほしいなと思います。教員職員問わず、どんどん気にせず連れてきてもらって、どこかの

教室に集まっててもいいよ、みたいな形で。

山口大学では長期休業中にヤマミィ学級があります。特定の期間に限らず、普段から教職員の子どもたちがコミュニティを築ける場所になってもいいのかなと。

学会にも連れて行きやすくなるいいなと思います。最近では、子どもを連れて行くときの旅費を手当してくれる学会も出てきました。学会中の託児場所も開設されて、



ウェルカムな雰囲気があるんですね。仕事なので遊ぶ余裕はないけれど、子どもを学会に連れて行くことで、親が何をしているのかを知ってほしいという気持ちはあります。

堀田先生:山口大学は子の出張帯同費用に関する取扱いも含め、こちらが上げた声をちゃんと聞いてくださる、子育てのしやすい大学だと思います。そのうえで、確かに子どもを大学に連れて行きやすくなると思いますよね。



授業に子どもを連れて行けたら、色々な刺激になるかとも思います。中には子どもがいると集中できないと思う人もいるかもしれませんが、海外では赤ちゃんを抱っこしながら授業をする教授もいるようです。

大学は基本的に学生向けの施設なので当然なんですが、学食も含め、トイレや椅子が大人を想定して作られていますよね。色々な意味で多様になって、その多様の中に子どもが含まれるといいな、というのはあります。

大学が旗を振って、たとえばこの週は、教職員は子どもを連れてきてもいいよ、みたいな取組があっても面白そうです。

石田係長:私はちょっと前まで、子どもに大学生だと勘違いされていました。最近では「お仕事」と認識できるようになったんですが、少し前までは「先生に怒られたの？」と聞かれることもあって。そういう意味で、大学で働いて子どもたちには想像しづらいのかなと思います。

今のところ、職員には子どもを連れてくる日のようなものはないですが、一時的に子どもを預かった時なんかはそのまま連れて行けたらと思うこともあります。連れて行くと迷惑かな、雰囲気的に難しいかな、と躊躇してしまいますが、大学とい

う場を活かして、気軽に連れて行ける場になってもいいのかなとは思っていますね。

鍋山先生:私も子どもをよく大学に連れてきていましたが、その影響で子どもは今でも山口大学を身近に感じているようです。山口大学も地域に貢献する大学と謳っていますし、子どもたちが山口大学に触れることで大学や地域に愛着がわくんじやないかと思っています。

ダイバーシティ・キャンパスというのは、年齢も含めて多様な人たちが集う場のことです。働く私たちにとっても、その子どもや家族にも身近な開かれたキャンパスになればうれしいです。

後になってみれば、育児期間は短いものです。この先の仕事と育児の両立も、是非楽しみながら続けて欲しいと思います。応援しています。



イベントレポート

山口レインボープライド2024

6月29日(土)、山口市では2度目となる「山口レインボープライド2024」が、山口市中央公園で開催されました。このイベントは、性的マイノリティであるLGBTQ+の方に対する差別や偏見をなくし、正しい理解を広めるために山口レインボープライド2024実行委員会の主催により開催されました。

ダイバーシティ推進室では「ilma(イルマ)」(2019年度に結成された山口大学の学生団体。SOGIやLGBTQ+についての理解促進を目指した活動をしている。)と共同で出展を行い、「ダイバーシティ・キャンパスの実現」のための山口大学の取り組みを紹介しました。

また、「ilma(イルマ)」によるかき氷販売も行われ、7色の中から自由に色を選び、自分だけの色を作るかき氷は大盛況で、行列ができるほどでした。

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360人の参加者が山口市内を歩きました。



イベントレポート

女性管理職ネットワーク

12月9日(月)、山口県内の事業所に所属する女性管理職や女性管理職候補者を対象に「女性管理職ネットワーク管理職はツライ?面白い?-みんなで語る討論会-」をKDDI 維新ホールで開催しました。

このイベントは、管理職として活躍している、もしくはこれから管理職として期待されている女性が、山口県内の他機関の方と語り合いながら管理職の難しさや面白さについて考え、交流を通してネットワークを広げていくことを目的としたものです。

鍋山副学長から女性管理職が少ない理由や女性管理職育成に必要なことなどについて話題提供が行われた後、グループごとに「管理職のプラス面」と「管理職のマイナス面」について語り合うワークショップを実施しました。異なる職種や役職の方との交流は大いに盛り上がり、参加者からは「女性管理職の方が日頃から抱えている悩みや本音を共有できる機会が持ててよかった」「全く違った視点があり、参考になった」「自分も管理職として、他の女性職員の明るい未来が開けるようにがんばりたいと思った」などの声が寄せられました。

イベントは1時間として企画していましたが、「もっと会話してみたい」「1時間では足りない」の声も多数あがり、とても有意義なイベントとなりました。



調査結果

学生団体 (lanka) によるダイバーシティ認識調査報告

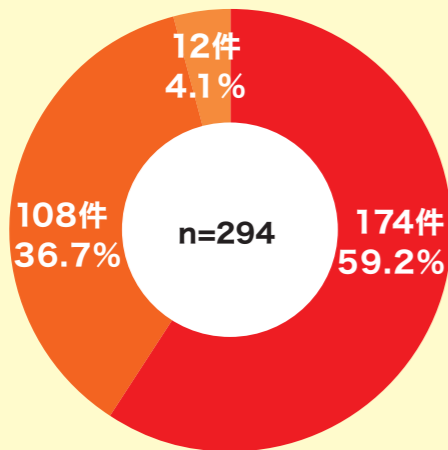
山口大学のダイバーシティを推進する学生団体 lanka(ランカ)が、山口大学の学生を対象に、ダイバーシティについての認識調査を3キャンパスで実施(2023年12月~2024年4月)しました。山口大学の学生は、ダイバーシティや大学の施策について、どのような認識を持っているのでしょうか?留学生や大学院生を含む294名の学生から得られた回答を分析しました。

「ダイバーシティという言葉を知っていますか?」という問いに対し、全体の59.2%が「意味まで知っている」、36.7%が「言葉を聞いたことがある」と回答した一方で、山口大学におけるダイバーシティ推進の取り組みについては、「知らない」が2番目に多い回答となりました。また、新入生限定で、ダイバーシティを学んだ経験について尋ねたところ、「大学に入学してから」と回答した学生は7.1%に留まりました。

山口大学では、『SOGIガイドライン』を発行するなど「ダイバーシティ・キャンパスの実現」に取り組んできましたが、今回の認識調査によって、よりいっそうの啓発活動の必要性が明らかになりました。明日の山口大学ビジョン2030においても「ダイバーシティ・キャンパス」を重要な目標として掲げています。



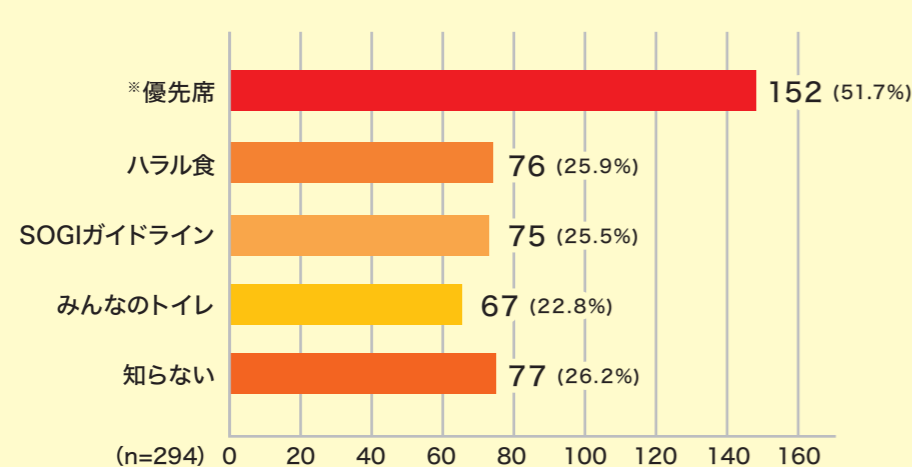
1. 「ダイバーシティ」(言葉) の認知度



- 意味まで知っている
- 言葉を聞いたことがある
- 知らない

ダイバーシティとは「多様性」を意味する言葉です。日本において、1985年の「男女雇用機会均等法」を契機に日本での推進が動き始めました。現在では、男女の人権の尊重を起点とし、高齢者や外国人、障害者など様々な人材の活躍のための言葉として浸透しています。

2. 山口大学のダイバーシティ推進施策の認知度(複数回答)



ダイバーシティ推進室では、SOGIガイドラインを策定し、SOGI理解促進のためのセミナーの開催やセクシュアルマイノリティに関する複数の相談窓口を整備しています。

※授業中の配慮のひとつとして、出入りしやすい座席、発言者の口元が見えやすく聴き取りやすい座席、授業情報を確認しやすい座席などを指定・確保する「座席指定」を指しています。

3. ダイバーシティ・キャンパスのイメージ

ダイバーシティ・キャンパスのイメージについて自由回答を求めたところ、その内容は大きく3つに分類できました。それぞれに代表的な意見とともに見てみましょう。

1 **国、宗教、性別、障害、年齢などさまざまな個性(ダイバーシティ)がある大学**

性別、国籍、宗教など異なる価値観を持つ人が一緒に学べる (経済学部3年)

いろいろな人間が行き来し、活気のあるキャンパス (人文学部1年)

2 **それぞれの個性が活かされる大学**

誰もが差別や偏見なく、個性を尊重し合い、のびのびと学べる環境 (工学部1年)

多様な人が、それぞれの個性を尊重されつつ、調和して過ごせている (人文学部2年)

3 **みんなが不自由なく過ごせるキャンパス**

体の不自由や文化の違い関係なく誰もが平等に学習できる (経済学部2年)

様々な人へのちょっとした配慮がキャンパス中に散らばっているイメージ (経済学部1年)

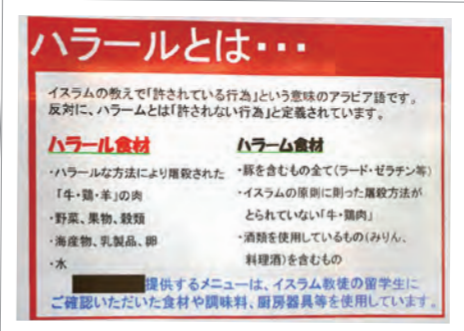
SOGI どのような性を好きになるかという「性的指向 (Sexual Orientation)」と、自分の性をどのように認識しているかという「性自認 (Gender Identity)」の頭文字をとったものです。性的指向や性自認の多様性を表す言葉として使われます。特定のだけかではなく、すべての人に当てはまる概念です。

ilma 2019年度に結成された山口大学の学生団体。SOGIやLGBTQ+についての理解促進を目指した活動をしています。



みんなのトイレ(設置場所: 共通教育棟1階)

学生・教職員のSOGIに関する悩みを尊重・配慮し、積極的に支援する仕組みのひとつとして整備された、「みんなが」「誰でも」使える多目的トイレです。「フィッティングボード」を設置し、個室更衣室としても利用できるスペースを提供しています。



ハラールとは、イスラムの教えで「許されている行為」という意味のアラビア語です。山口大学で提供するメニューは、イスラム教徒の留学生にご確認いただいた食材や調味料、厨房器具等を使用しています。