

国立大学では全国初

「えるぼし」認定を取得しました！



5項目ある認定基準のうち
3項目について認定基準を満たしました

採用	
継続就業	
労働時間等の動き方	○
管理職比率	○
多彩なキャリアコース	○



Labour (働く、取り組む)、Lead (手本) など、様々な意味があり、エレガントに力強く活躍する女性をイメージしています。

今回の認定を受けて、さらなる環境の整備に取り組むとともに、多種多様な人材が活躍できるキャンパスの実現に向けてより一層取り組んでいきます。

「えるぼし」マークは、本学の印刷物、名刺等に使用することができますので積極的にご活用ください。大学HPの教職員限定ページ (QRコード先) よりダウンロードできます。



2022年5月18日付けで、女性活躍推進法に基づく取組が優良な企業として厚生労働大臣より「えるぼし」の2つ星(3段階中、2段階目)を取得しました。

「えるぼし」認定とは、女性が能力を発揮しやすい職場環境であるかという観点から、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業等について、厚生労働大臣が認定する制度です。

また、「えるぼし」マークは社会の中で活躍し、星のように輝く女性への「エール」と、そんな輝く女性が増えていくようにとの願いが込められており、認定マークの「円」は企業や社会、「L」はLady (女性)、

DIVERSITY PROMOTION OFFICE -topics-

「出生時育児休業 (産後パパ育休)」 制度が始まりました

この制度は、男女ともに子育てができる社会を目指して子どもが生まれた直後の時期 (出生後8週間以内) に、柔軟に育児休業を取得できるよう創設されました。

一番のポイントとしては、出生時育児休業を利用すれば、最大で4回(出生時育児休業2回、育児休業2回)に分割して、育児休業を取得することができます。男性が育児休業の取得に踏み切れない理由の一つとして挙げられる「長期間仕事を離れづらいこと」の解消につながるものです。

なぜ、男性の育児休業取得促進が必要なのでしょう？

①子育てをしたいという男性の希望を実現する。

日本全体で見ると、育児休業取得を希望している男性労働者のうち、約4割が取得できなかったという現状があります。

出典：厚生労働省委託調査 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

②女性の出生意欲や継続就業を促進する。

女性に偏りがちな育児や家事の負担を夫婦で分け合うことで、女性の出生意欲や継続就業を高め、夫婦が希望する数の子を持つたり、仕事と生活を両立して働くことが可能となります。

男性が育児休業を取得するメリットとは？

夫のメリット

- ・子どもと一緒に過ごす時間が確保できます。
- ・育児・家事のスキルを向上することができます。
- ・これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力の向上、効率的な働き方を身に付けることができます。

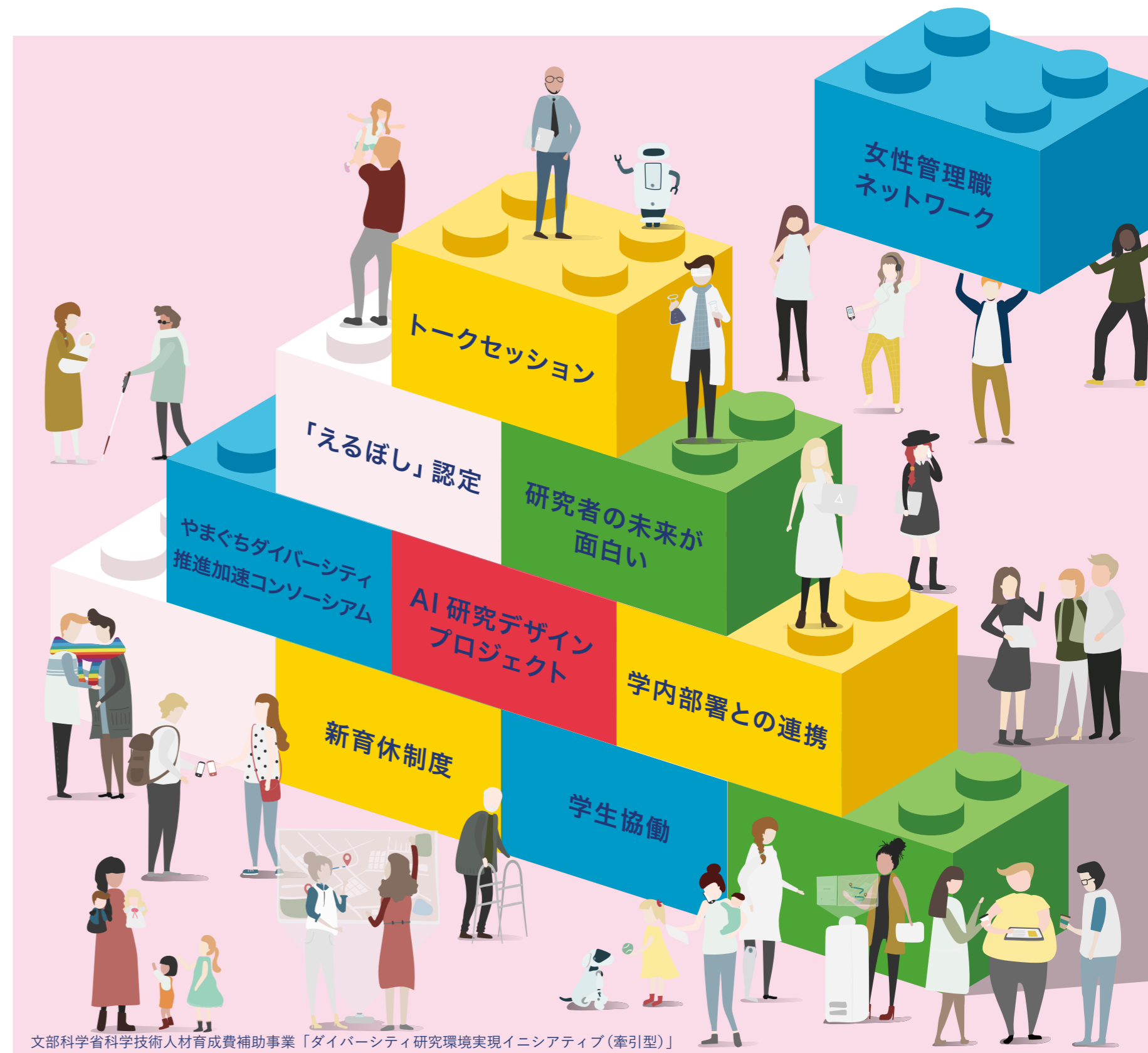
妻のメリット

- ・育児不安やストレスが軽減します。
- ・就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲を維持することができます。

職場のメリット

- ・仕事の進め方・働き方を見直すきっかけにつながります。
- ・業務の見直し、業務の見える化、業務を複数人で行う等、取組や引き継ぎを計画的に行うことができます。

男女ともに子育てができる社会へ



特集：対談	活力の源泉としてのダイバーシティ (谷澤幸生学長 × 鍋山祥子副学長)	p.2	紹介	ダイバーシティ × 図書館	p.6
事業報告	他機関連携の充実ややまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム	p.3	紹介	業務支援室ってこんなところ	
活動報告	ネットワーク構築「女性管理職ネットワーク」開催		調査報告	多様性の尊重「SOGI」認知度アンケートを実施しました	p.7
活動報告	研究者裾野拡大「研究者の未来が面白い！」オンライン座談会開催	p.4	紹介	学生協働 学生団体 ilma を紹介します	
活動報告	研究活性化プロジェクト AI × 研究データマッチングイベント開催		事業報告	えるぼし (2段階目) 認定を取得しました!	p.8
特集：対談	学術基盤・情報化推進 × 国際連携 × ダイバーシティ推進 (LOEHR MARC 副学長 × 石井由理副学長 × 鍋山祥子副学長)	p.5	案内	産後パパ育休制度が始まりました	



対談



山口大学 学長

谷澤 幸生氏

山口大学 副学長
経済学部教授

ダイバーシティ推進室長

鍋山 祥子氏

「活力の源泉としてのダイバーシティ」とは？

鍋山先生：2022年4月に学長に就任され、8カ月が経ちました。

就任された際には、「活力の源泉としてのダイバーシティ」を掲げられましたが、谷澤学長の考える「ダイバーシティ」をお聞かせください。

谷澤学長：はい、学長に就任した際に「活力の源泉としてのダイバーシティ」を掲げさせていただきました。

このスローガンを掲げる際に、まずは、「ダイバーシティ」の定義について考えてみました。

多くの大学では、男女共同参画とか、特に女性のワークライフバランスといった、そういう視点で考えられることが多いですね。

山口大学では、岡前学長が2015年から「ダイバーシティ・キャンパス」の実現を掲げて、様々な取組を進めてこられました。

2017年には「ダイバーシティ推進室」が設置され、そして2020年は、女性研究者の活躍を目指した文部科学省科学技術人材育成費補助事業に採択されるなど、女性活躍促進、女性研究者支援は、この6年で随分、進んできたと思います。

私の役目としては、それらの取組を引き継いでいくとともに、さらに発展させていかなければならないと思っています。そのため、男女共同参画という視点だけでなく、さらに広い意味で「ダイバーシティ」を捉えて考えるようにしています。具体的には、山口大学は総合大学ですので、理系も

文系もあります。学問のダイバーシティを進めると、きっと新しいことや面白いことが出来るし、元気になれるという部分も出てくるかもしれません。

そうして、ダイバーシティを実現していくことで色々な人が色々な活躍を出来るようになり、そのことが活力を生む、という考えから、「ダイバーシティは活力の源泉」と信じるようになりました。

鍋山先生：個人的にも「活力の源泉としてのダイバーシティ」という言葉がとても好きですし、そのような考え方が、今からの時代にマッチしていると思っています。

ダイバーシティ推進室は、学長におっしゃっていただいたように、色々な人たちが活躍するための支援を、少し丁寧

にやっていた場所だと思っています。難しいことではなくて、ほんの少しの助けがあれば、色々な人が活躍できるということを前提に取組を進めています。

谷澤学長：少し前にパラリンピックがありましたよね。その時のアナウンサーか記者の方で、聴覚障害があって人工内耳を付けているという人がいたのですが、とても綺麗に日本語を話していたことが印象的でした。本当にちょっとした支援さえあれば、それぞれの能力を十分に発揮してもらえると

いう状況を目の当たりにしました。このように本学でもきめ細やかな支援を行っていき、それぞれが持っている能力を十分に発揮して活躍してもらいたい、大学がそのような場になればと願っています。

鍋山先生：私も同じように考えています。キャンパスに集う教職員や学生が、その性別や民族、年齢やハンディキャ

ップ、性的指向や性自認などに関わらず、それぞれの個性や能力を発揮することができるような教育環境や労働環境の整備をこれからも進めていきます。

谷澤学長：私からも鍋山先生に聞いてみたいことがあるのですが、最近「ダイバーシティとインクルージョン」という言葉を度々耳にすることがあります。

この言葉について何か思うことはありますか。

鍋山先生：実は、明日の大学ビジョン2030の柱に「ダイバーシティ&インクルージョン」をと思ったこともあります。

「ダイバーシティ」は、数が揃うという意味や、多様な人が所属する集団になるという意味があり、「インクルージョン」は、ただ色々な人がいるだけではなくて、みんなを包摂して、多様な人それぞれが活躍できるという意味があります。つまり「インクルージョン」の前提として「ダイバーシティ」があり、みなさんひとり一人の個性を活かすことができるような組織づくりが大切だということですね。

そう考えると、本学の「ダイバーシティ推進室」や「ダイバーシティ・キャンパス」への取組には、既に、インクルージョンという意味が当然のように入っているんです。

谷澤学長がおっしゃった2015年に掲げられた本学の「ダイバーシティ・キャンパス」は、留学生の受け入れや国際化という視点から始まりました。その後、男女共同参画の観点から始まり、2017年にダイバーシティ推進室の設置とともに、SOGIも含めた色々なダイバーシティを含めるというように進んでいます。

さらに、谷澤学長が就任された2022年からは、多様なみんなが活躍してもらえるとという点、また学問領域に

校からの依頼によって講演を行うなど精力的に活動しています。この活動は、外部からとても良い評価をいただき、テレビ局や新聞社から取材もされました。このように、様々な交流や発展につながるなど、ダイバーシティには色々な可能性があると感じています。

他機関と連携をすることは大切な一方で、立場の異なる組織と一緒に何かをするということの難しさも感じることがあります。どうやってその難しさを克服するといのでしょうか。

谷澤学長：それぞれの組織によって立場や事情が異なると、なかなか難しいこともありますよね。でも、互いの信頼とか、メリットの共有とか、そういう関係が出来ると上手くいくと思います。

鍋山先生：やっぱり信頼関係は大切ですね。一緒に取り組むことによって、自組織だけでなく互いに利益を得られるという点に気を配りながら進めていきたいと思っています。

谷澤学長：ダイバーシティ推進室では、2020年度の文部科学省科学技術人材育成費補助事業によって、「やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム」を組織していますよね。一緒に事業を動かす機関も事業開始当初の8機関から17機関に増えています。さらに、教育機関だけでなく、企業や行政、各種団体と幅広い分野から参画していただいております。

また、このSOGIガイドライン策定は、学生団体「Ilma（イルマ）」の結成にもつながりました。「Ilma」はセクシュアルマイノリティの人への理解を深めていくことを目指した団体です。学生メンバーはとても頑張っていて、地域の高

性だけではなく、全体として働きやすい職場や環境整備につながります。

数という点だけではなく、大学の意思決定機関に関わる女性比率や、上位職（教授以上）の女性比率についても、様々な取組を行いながら増加に向けて進めているところです。谷澤学長はどのようなお考えをお持ちでしょうか。

谷澤学長：それはもう女性にどんどん入っていただきたいと思っています。私が学長に就任した際に、学長と理事で懇談をする「食食懇談会」に、副学長も参加していただくことにしました。副学長には、女性が2名いらっしゃいますし、様々な分野の有識者であるメンバーが定期的に懇談することで、これまでとはまた違った意見などが出てくるのではと期待しているところです。

多様性の尊重、そして今後の広がり

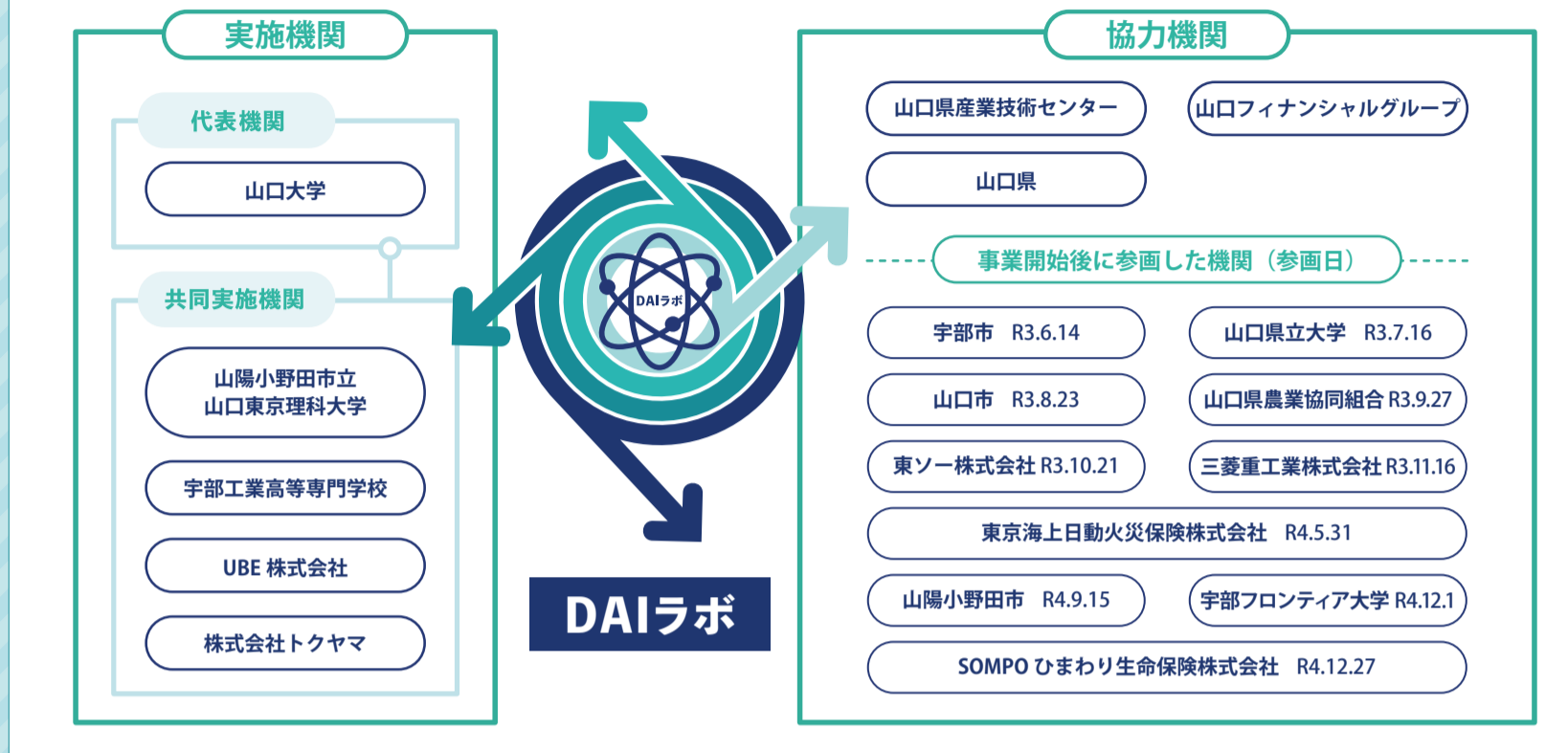
鍋山先生：様々な多様性という点で、本学では2019年中四国・九州地方の国立大学初となる「SOGIガイドライン」を策定しました。このSOGIに関しては、地域の中でも山口大学が先を走っていると自負しています。SOGIに関して何か困ったことがあったら、山口大学に聞いたら教えてもらえるように地域から頼られる存在でありたいと思っています。

また、このSOGIガイドライン策定は、学生団体「Ilma（イルマ）」の結成にもつながりました。「Ilma」はセクシュアルマイノリティの人への理解を深めていくことを目指した団体です。学生メンバーはとても頑張っていて、地域の高

他機関連携の充実

2020年11月に令和2年度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）」に採択され、「やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム」を8機関でスタートさせました。事業3年目となる今年度には18機関にまで拡大し、連携協力を行いながら取組を行っています。

やまぐちダイバーシティ推進加速コンソーシアム



ネットワーク構築

山口県内のさまざまな組織に所属する女性管理職、女性管理職候補者の方を対象とした女性管理職ネットワーク「働く『わたし』を考える」を開催しました。

このネットワークは、山口県内の異なる組織の女性管理職、また、女性管理職候補者が集まり交流を深めることで、ワークライフバランスを踏まえながら、働く未来の自分について考え、働きやすい環境、個性を活かせる社会をめざし、視野の拡大や成長につなげることを目的としています。

まず、山口大学鍋山祥子副学長による講演「働く『わたし』を考える－仕事も自分もつながりも－」では、女性活躍の必要性や意義、女性管理職としての意識や働き方などを、山口県での傾向や実態を交えながらご講話いただきました。その後、「働くにあたっての関心ごと」をテーマとして、グループに分かれてのワークショップが行われました。ワークショップでは、今抱えている悩みや課題、考え方や対応方法、今後の心構えなどについて、同じ関心ごとを感じている参加者同士で意見交換を行いました。

今回のイベントでは、山口県内の企業や行政、教育機関、研究機関から多数ご参加いただき、組織の壁を越えたネットワークを構築することができました。それぞれの機関には、女性管理職や女性管理職候補者は少ないという現状ではありますが、このようなネットワークを構築し、複数人で集うことで、意見交換、情報共有を行うことができます。そして、この交流がチャペーションアップにつながる機会となりますよう、今後も実施してまいります。

参加者からの声

好評をいただきました！

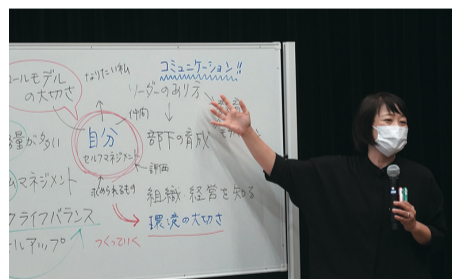


今後働く上で、組織のことだけでなく、社会のこともしっかり考え、知りながら備えるという視点はなかったで、とてもおもしろく、新しい発見でした。

同じような立場の方の考え方や気持ちを知ることができました。

管理職として「できる自分をみせなくては」「弱みなんてみせられない」と思っていたのですが、講演をお聞きし、もっと自分らしく、弱みもみせていいんだと考え、少し気が楽になりました。

他業種でありながら、同じ立場、状況にある女性の方との交流は大変よかったです。



研究者 裾野拡大

オンライン座談会 「研究者の未来が面白い! vol.2」を開催しました

日本の女性研究者の割合は年々増加しているものの、国際的には未だ低い状況にあります。科学技術の進歩のためには、多様な視点や発想を取り入れることが必要であり、科学技術分野の人材を増加するためにも、女性研究者を増やしていくことは重要です。

女性研究者増加のために様々な取組を行っていますが、まずは裾野拡大、育成が大切です。そこで、このイベントは、将来の職業選択の一つに研究者を加えてもらうために、研究者自身が感じている研究の面白さや研究者になるう

と思ったきっかけなどを知ることができるものです。

プログラムには、研究者の座談会と、チャットによる質疑応答があり、小中高生、大学生、大学院生、保護者、一般の方など幅広い世代、そして県内外から135名の方々にご参加いただきました。

座談会では、それぞれの研究者がやりがいを感じて研究を行っていることなどを知っていただくことができました。また、参加者の皆さんが知りたいことや疑問をチャットで受け付け、研究者がすぐに応えてくれるという、研究者と参加者の間でコミュニケーションがとれる有意義な機会となりました。



研究 活性化プロジェクト

AI×研究データ マッチングイベントを開催しました

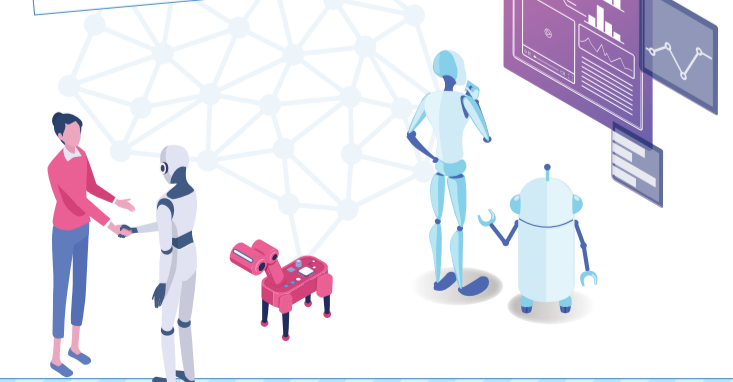
2022年6月25日(土)に「AI×研究データマッチングイベントー新たな研究の可能性をDAI (DiversityxAI) ラボでー」をKDDI維新ホールで開催しました。

このイベントは、AI技術の活用についての理解促進を目的としたセミナーと、組織や分野、立場の枠を越えた多様な研究者による新たな研究活動の展開や異分野融合研究チームの形成を目指したマッチングの2部構成で行いました。

昨年度に引き続き2回目の開催で、山口大学の研究者や学生、県内の高等教育機関や企業、行政など幅広い分野から、多くの方々にご参加いただきました。

参加者からは、「AIを活用した実際の手法を知ることが出来た」「研究者の発熱した議論を聞くことができ非常に良かった」「文系の研究にもAIが活用できると事例を通じて知ることができた」などの感想が寄せられました。

本イベントでは、AI技術を活用することで広がる可能性について考えるとともに、研究者同士が直接意見交換を行うことのできる有意義な機会となりました。



山口大学 副学長
国際連携担当
石井 由理氏

山口大学 副学長
学術基盤・情報化推進担当
LOEHR MARC氏

山口大学 副学長
ダイバーシティ推進担当
鍋山 祥子氏

対談

山口大学には現在5名の理事・副学長、そして4名の副学長がいます。4名の副学長は、それぞれ、①学術基盤・情報化推進②国際連携③ダイバーシティ推進④病院の担当を受け持ち、全学的な立場から学長を助け、校務を行う役割を担っています。今回、2022年度新たに副学長に就任された学術基盤・情報化推進担当のLOEHR MARC先生、国際連携担当の石井由理先生にお話を伺います。

副学長としての視点

鍋山先生:4月に就任されてから、それぞれのご担当で、副学長としてやってみていかがでしょうか。また、現時点までのご自身の活躍をどう評価されていますか。

レール先生:突発的な出来事もあり、想定よりも仕事量が増えて、慣れていかなければならないことが多いというのが正直なところ。また、色々な課題も出てきます。具体的には、デジタル雑誌に関してだと、自分自身あまりデジタル雑誌を使っていないので仕組み自体も分かっていないところで、いきなりデジタル雑誌に関する対策が必要になったり、また、その対策についても色々な人に説明をする必要が出てくる、というところで自分自身がまずは勉強しなければならぬ、こういったことがたくさん起きている状態です。

鍋山先生:私たちはこれまで研究者としてやってきましたが、やはり難しいのは、副学長として全学的に考えると、自分の今までの視点を越えた、別次元での発想が必要になるということですね。

レール先生:視点もそうですが、立場も違うという点です。副学長となると、全学的な利害を追求しなければならないという点で大変な面がたくさんあります。それぞれの学部で利害が違うから、調整も必要ですね。皆さん全

員に納得してもらおうということはかなり難しいので、ある程度バランスをとってやっていきたいと考えているところで

石井先生:確かに、レール先生のおっしゃることはよく分かります。

私の場合は、副学長に就任する前に2年間、留学生センター長をしていました。今回、就任した国際連携担当副学長の業務とは中身が全く異なるのですが、どうしてもこれまで2年間やってきた留学生センターのやり方が出てしまうので、その二つの調和を図るということに難しさを感じています。私自身は文系なのですが、担当である国際連携となると、わりと理系の研究分野が大きいので、知らない世界が多いです。私がどうやって獣医学や医学のことを理解していけばいいんだろうと思いつつ、勉強している最中です。私が国際連携を担当することで、もう少し、国際の分野での文系の存在が大きくなってくれると嬉しいと思っています。

鍋山先生:2019年度末からコロナ禍に見舞われて、2022年度からの副学長は、困難の中、通常通りではない形でスタートしましたよね。

石井先生:はい、留学生が入って来ない留学生センター長をやり、海外渡航が制限されるなかで国際連携担当の副

学長に就任させていただきました。ただ、通常を知らずに、このような状況しか知らないの、やってこられたのかもしれない。通常業務を目の当たりにしていたら、二の足を踏んでいたかもしれないです。

鍋山先生:そういう意味でいうと、これまでの業務をただ引き継ぐというのではなく、新たな時代に新たなやり方で業務を再構築していけるという所で、意義ややりがいはありますよね。

ダイバーシティ、少数派として考えること

鍋山先生:今、「ダイバーシティ」という言葉をよく耳にします。ダイバーシティといっても、色々な観点でのダイバーシティがありますが、石井先生と私は性別、レール先生は民族に関する「ダイバーシティ」の代表のように不本意ながらも見られてしまうということがあると思います。

レール先生:ドイツ政治でも女性に対して、少数派としての義務を果たすためにこの職に就いたという意味の「Quotenfrau (クォーテンフラウ)」という言葉があります。私自身も外国人として見られることはありますが、それに関しては意識していませんよ。

私は、日本では自分のことを「歩く国際化」とか「歩くダイ

バーシティ」と半分冗談で言っているんですが、大学の中では、外国人ということは意識していないんですね。

鍋山先生:石井先生はどうか。あまりご自身のことを女性研究者だと意識されていませんか。

石井先生:意識はしていません。多様性は男女だけではなく、そんなにボーダーラインを引かなくてもいいんじゃないかと思っています。男女の線を引くことによって、他の可能性を閉じてしまっている気がしています。

鍋山先生:石井先生が言われたように、カテゴリーで区切らなくても「色々な人がいる」というのが一番だと思います。まさに、それが「ダイバーシティ」ですね。全員が多様なもの一人だと認識するのが、本当のダイバーシティの基盤だと思っています。

ダイバーシティとの連携

鍋山先生:それぞれのご担当とダイバーシティと一緒にコラボできることについて、いま考えていらっしゃるものがあれば教えてください。

レール先生:私は図書館と情報基盤の二つの分野を担当しています。

図書館では、昔ながらの静かな場所ということも大事なこ

とありますが、出会いの場、研究が出来る場、コミュニケーションがとれたり交流ができる場を作りたいと思っています。

情報基盤では、すぐに本やデータベースにアクセスできるような環境にしたいですね。

ダイバーシティといたら「ボーダーレスの学び」という言葉が浮かびます。誰でも、いつでも、どんな情報も得られるという意味なんです。民族も性別も、研究者であっても学生でも、地域の人も、誰でも交流できるような学びの場、これこそ究極のダイバーシティではないでしょうか。そういう雰囲気を作りたいと思っています。

鍋山先生:「ダイバーシティ」という言葉の意味は「色々な人の多様性」として使っていますが、それだけではダメですね、多様な人々が交わる場こそ大切です。交わる場がないとイノベーションも起きない、面白いものを生み出すことができません。そのような場として図書館を活用していくというのは有効ですね。

石井先生:留学生には、やっぱり日本に来たからには良かったなと思って帰って欲しいと思っています。図書館での場の提供でもとても大事だと思いますし、サポート体制も大事ですね。

鍋山先生:留学生からは、日本人学生とずっと交流したいという声を聞くことがありますが、日本人学生と留学生が

もっと交流できるような仕組みがあったらいいですね。

石井先生:留学生センターがやっている日本語カフェとか、留学生サポート、留学生コミュニティサポートなどがあります。始まった当初に比べて、最近では随分良くなっていて、地域とダイバーシティと国際で連携している良い例かと思っています。

いって言えば、大学のバックアップが欲しいですね。

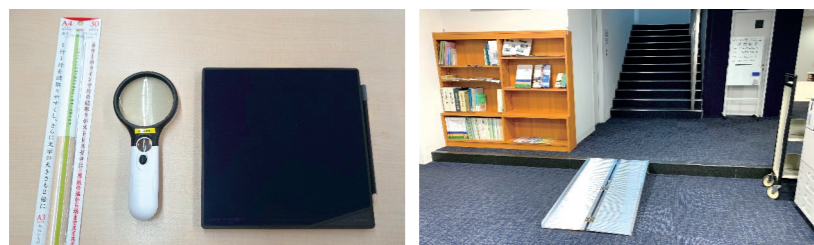
鍋山先生:そうですね。いろいろな方面から包み込むような支援ができるといいですね。一本だけじゃなくて、いろいろなルートがあった方が良く、そういうことが組織間の連携によって成り立つ可能性もありますよね。

私たちが担当するのは、それぞれ異なる役割を持った部署ですが、こうして話してみると、いろいろなところで繋がりますよね。

やはり、情報共有が大切だと感じました。どんな体制でどんな風にやっているのか、さらに誰が何をやっているかを、もうちょっとみんなにオープンにしていって面白く思いました。

今日の対談は、副学長がどう考えて、どんなことをしているのか、少しだけですが知っていただく良い機会になったと思います。本日はありがとうございました。

学内連携 ダイバーシティ × 図書館



写真左/各図書館に設置した「カラーパーラー」 「手持ちルーペ」 「筆談用ブギーボード」 (左から)
写真右/工学部図書館に設置した可動式スロープ

読書のバリアフリーを目指して、総合図書館、医学部図書館、工学部図書館へ、筆談用ブギーボード、カラーパーラー、手持ちルーペを、また、工学部図書館には、段差解消のための可動式スロープを設置しました。

その中の一つ、カラーパーラーをご存じでしょうか。カラーのラインがセンターにある倍率2倍の置き型のルーペです。カラーのラインで細かな行を見えやすくし、「いま読んでいる行」に集中して読むことができる読書補助具です。

今後も誰もが利用できる図書館のために環境整備を行います。

業務支援室の紹介

山口大学業務支援室では、多様な個性のあるスタッフが、一人ひとりの特性や能力に応じて、個性を活かすとともに、お互いを尊重し、協力しあえる職場づくりをしています。また、SDGsを意識し、水や道具を再利用するなど、環境に配慮して業務に取り組んでいます。

日常業務を紹介します！



キャンパスの環境整備 環境美化

道路の縁石清掃や草刈り、芝刈りなど、キャンパス内の整備を行います。この業務は、作業成果が目に見える業務の1つで、スタッフ自身がやりがいを感じながら行うことのできる業務です。学内の花壇や畑も、土づくりから力を入れ、育苗も行っています。さらに、取り扱いが難しい機械は、マニュアルを作成し、日々、確認や勉強をしながら操作をしています。



事務作業等

資料丁合や封入作業、事務室の清掃等を行います。他部署から依頼されることも多く、源泉徴収票や年末調整の書類整理など、細かい業務も行っていきます。



学内便や BOOK 便の配送

学内便では、学部間でやり取りをする書類の運搬を行います。また、先生方から依頼された図書館の本を配達するBOOK便も担当しています。

みんなで一緒にがんばっています！

一人ひとりが自分にできること、得意なことを探しながら、日々の業務に向かっています。最初は難しいこと、苦手なことも、出来る人から学び、練習を重ねて、克服しています。スタッフの勤務歴は様々ですが、全員で協力し、支えあいながら取り組む職場です。



一から手作業で完成させる 藍染制作に取り組んでいます！

山口大学業務支援室では、「藍染」を行っています。藍草を育てて収穫し、藍草を発酵させて染料を作製、藍染の柄を出すための絞りを行った後、染色、乾燥まで、一貫して自分たちで製作しています。この藍染を使ってインナーマスクを作り、FAVOで販売しています。



01 収穫した葉から染料を作製



02 絞り染めの方法で染める



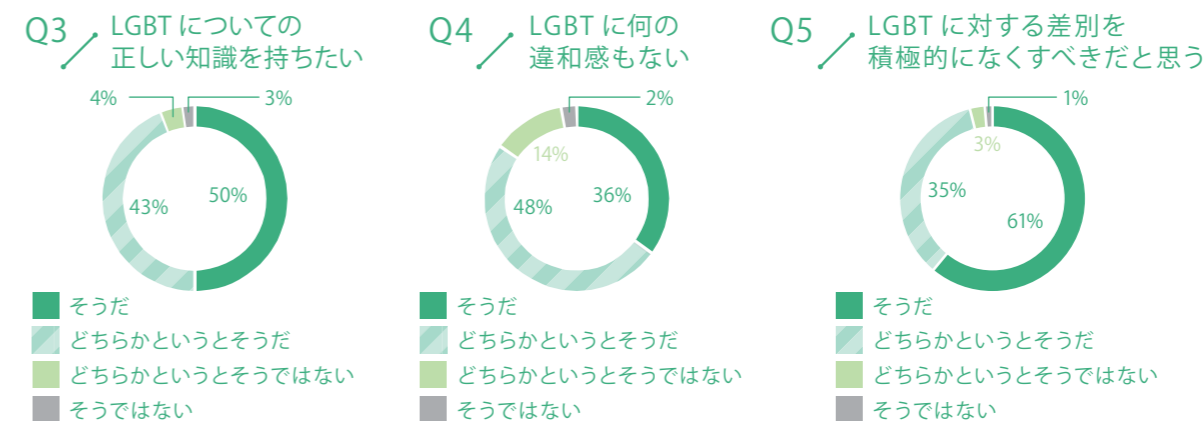
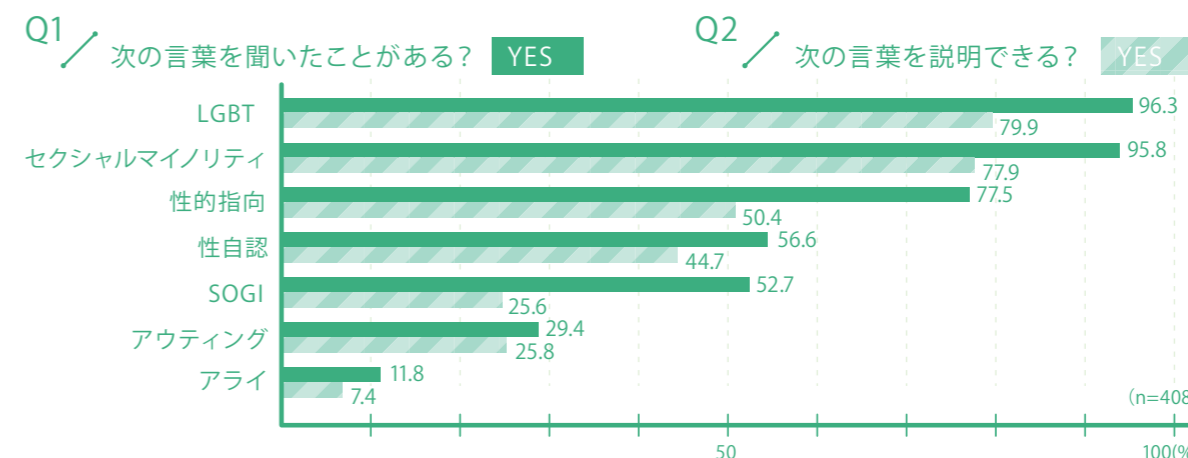
03 染めたあとは水洗いし、日陰干し後に染色完了！

調査報告

教職員を対象として、
SOGI に関する認知度調査を実施しました。

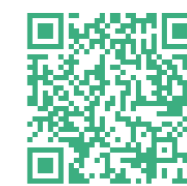
SOGI って何？

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。特定のだけではなく、すべての人に当てはまる概念です。



SOGI に関する認知度調査報告 (全体版) はこちらから ▶ <https://ds0n.cc.yamaguchi-u.ac.jp/~diversity/approach/03-2/research/>

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。今後もLGBTへの理解を促進する取組を行っていきます。



学生協働

学生団体「ilma」を紹介します。

ilma とは？

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。

社会全体が多様性を認める方向に動きつつあるなか、依然として「LGBT って聞いたことあるけど、自分には関係ないあんまり興味ない」「ジェンダーってなんだか難しい、面倒くさい」という意見もよく目にします。

そのように考えている人に、少しでも SOGI や LGBTQ+、ジェンダー問題について関心を持ってもらうための活動をしているのが、山口大学 ilma です。

昨年は、大学内での活動はもちろん、県内の高校からの依頼を受け、高校生を対象としたディスカッションを設けたイベントを開催しました。2022 年 9 月からは新体制となり、特に Ally (アライ: LGBTQ+ 等について理解し支援するという考え方、そうした立場を明確にしている人を指す言葉) による啓発活動に力を入れて、主に SNS による情報発信や大学内に掲示するポスターの制作などを行っています。

今後も ilma の活動を通じて、少しでも多くの人々が SOGI に関心を持ち、考えるきっかけになればと思います。そして、「すべての人が尊重され、自分らしく生きることのできる社会」を形成する一助になれば幸いです。

