

2023/07 Vol.25

ダイバーシティ担当 菊池理事が行く！ 学部長・機構長インタビュー — 全学教育機構 編 —

各学部の男女共同参画状況や課題、ダイバーシティ推進室への期待や要望について、R4年12月にダイバーシティ推進担当菊池理事とダイバーシティ推進室室員から、全学教育機構の西川機構長へのインタビューを実施しました。

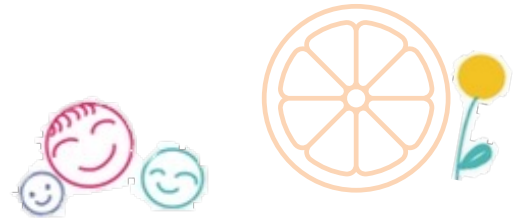


西川全学教育機構長

01 ホツとする瞬間

— ダイバーシティは、広い意味で使われます。人それぞれで思いが全然違ったりするので、「こういうものにダイバーシティを感じる」といったご意見を伺えばなと思っています。その切り口として、「ホツとする瞬間」の話をしているんですが、西川先生のホツとする瞬間はどんな時ですか？

— 研究員で海外に行っていたときは、ホツとしていましたね。先々、不安定なところがありましたけど、お金がかつつでも気にならないし、自由でしたからね。



— 西川先生はどのような研究をされているのですか？

— 私は入った研究室が栄養系でビタミンCの研究をしていました。ビタミンCは、私たち人間では合成ができないから、取らないといけません。魚もビタミンCの合成ができませんが、ほとんどの生き物は、自分で合成できるので摂取する必要はない栄養素なんです。

— ビタミンCから見えるダイバーシティですね。生き物によって作れるものと、作れないものがあるというのは大きな違いですね。

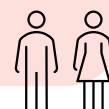


02 バイアスと適材適所

— 全学教育機構は女性が多いイメージがありますね。

— 英語を担当する部門がありますし、語学系がある部局は女性の教員や職員が多いですね。留学生の生活面の面倒をみることもあり、女性のほうがいいという場面もあります。「女性のほうがいい」となると、バイアスが働いているように見えますけど、「適材適所」とは分けて考えないといけなくて、場面によって、適した人材を適した所に配置することは必要だと思います。

— 戦略的な面で、「女性」「男性」というだけではなく、より良いマッチングですね。



03 介護者の存在

ー 茨城大学の変わってきた部分やこれから変わっていくであろう部分などお気づきの点はありませんか？

全学的にもですけど、**若干増えてきているのは介護**ですね。介護休暇はあるんですけど、終わりが見えない。教員も職員も、私と同年代の人たちはけっこう多くて。介護セミナーもニーズは多いと思うので、もっと前面に出てもいいと思います。

☀ 介護に関する情報を見る

① 介護に関わる制度

・リンク先のタブを【介護】に切り替えることで介護に関する制度を確認することができます。

② 介護セミナー(R4年12月22日実施)

・介護の専門家であるケアマネジャーから介護の基礎的な仕組みを学ぶセミナーを開催しました。
・セミナーの資料をご希望の場合は、ダイバーシティ推進室(diversity_office@ml.ibaraki.ac.jp)へご連絡ください。

③ 研究支援について

ライフイベントに直面している研究者、ライフイベントにより研究を一時中断し、復帰した研究者を対象に支援を行っています。

- ・ [ライフイベント研究支援員制度](#)
- ・ [研究復帰支援制度](#)

ー 介護をしている人たちが自由に意見交換をするという機会があるといいと思いますか？

介護休暇のデータが重要だと思うんですね。「これぐらい休暇を取っている」「こういうシステムがあるんだ」と分かれば、「じゃあ介護休暇を取ってみようかな」とか考えるかもしれない。理想としては、第三者としてコーディネーターがいて、「こんな風に休みが取れるんですよ」「こうすれば仕事の支障が一番少なく、介護と生活のバランスもよく休暇を取れるプランです」という提案があると、周りの仕事をフォローする人たちにとっても、仕事の計画が立てやすいし、こういうことが相談できる窓口があるといいんじゃないかなとか思います。

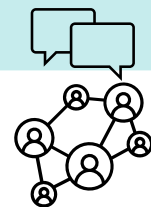
ーダイバーシティ推進室が窓口になっていますが、専門家がないので、勉強したり、先生たちにヒアリングしたりしながら、窓口としての対応を模索しないといけないですね。

介護が必要になって初めて知ることがあって、それを大学の窓口で聞けるというのは、ニーズ高いんじゃないかな。ちょこっと行って聞けるというのが一番必要なのかなと思います。

ー そこですぐに対応できるかどうかはあるけれど、話を受けたことで動けますよね。その「ちょこっと行く」という空気感は作らないといけないですね。

ー これから介護を迎える方々に、事前に知っておいたほうがいいということはあるですか？

「要支援」や「要介護」の段階によって、相談場所が地域包括支援センターなのか市役所なのかから違うんですね。私はそういうのも全然知らなくて、使える金額も全く知らないゼロスタートでした。周りの人に話したら「そうそう」とみんな頷くので、みんな同じような道を通って来ているんだなと思いました。



04 LGBTQ+

－ LGBTQ+に関して基本理念・基本方針、対応ガイドラインを策定しましたので、実際対応する方法やシステムなども具体化していく必要があります。現在、学生からの問い合わせなどについては、いかがでしょうか？

茨城大学は他の大学に比べて相談はこれまで、そこまで多くはないかなという印象です。障がい者用のトイレも全棟についているので、設備の面など、何か大きく整備するとか何やるということはないかな。今、様々な要望や意見が出てきていますが、一方に対応しようとすると他方にあまり良くない環境になってしまったり、このあたりの対応が難しい部分はありますよね。

💡 LGBTQ+に関する情報を見る

「茨城大学における多様な性的指向と性自認等を尊重する基本理念・基本方針と対応ガイドライン」をR4年12月に策定しています。



05 ダイバーシティ



今の若い世代の人たちって、多様な人がいて当然、それがおもしろいっていう感じ方をしているから、学生に対しても何か特別扱いをする必要はないんじゃないかな。多様性っていうのはあって当たり前だし、多様性があると柔軟になる、という理解を広めたほうがいいですよ。多様性があれば、その中に紛れることができ、自分も楽になるので。

－ 「紛れることができる。」いい表現ですね。

－ 全学教育機構という単位でのダイバーシティはどのような状況でしょうか？

障がいのある学生への対応が主体ですけど、バリアフリー推進室がありますね。ほかには、出産と子育てをしている教員もいます。介護に関わっている教員もいると思います。小さい部局ですが、様々なライフイベントに関わる教員の割合は高いかもしれないですね。

💡 出産・子育てに関する情報を見る

- ① [ダイバーシティ推進室HP](#) (両立支援)
- ② [妊娠・出産の申し出と育児休業・出生時育児休業制度等に関するチラシ](#)
- ③ 研究者支援制度
 - ・[ライフイベント研究支援員制度](#)
 - ・[研究復帰支援制度](#)

－ 介護者への仕組みやデータを見せるなどご意見をいただきましたが、ダイバーシティ推進室へほかに要望などはありますか？

片やダイバーシティ推進室、片やバリアフリー推進室となっていて、ちょっとわかりにくいかなと思う部分があります。内訳をみると、教職員用と学生用ってなるんだけど、学生の対応をするのは教職員で、その時のための対応を教職員は学ばなくちゃいけない。大学によっては包括したセンターになってるので、そういったところも少し考えていく必要があるんじゃないかなというのは思います。

－ そうですね。まずは、ダイバーシティ推進室とバリアフリー推進室で積極的に連携して、より良い仕組み作りをしていきたいですね。

