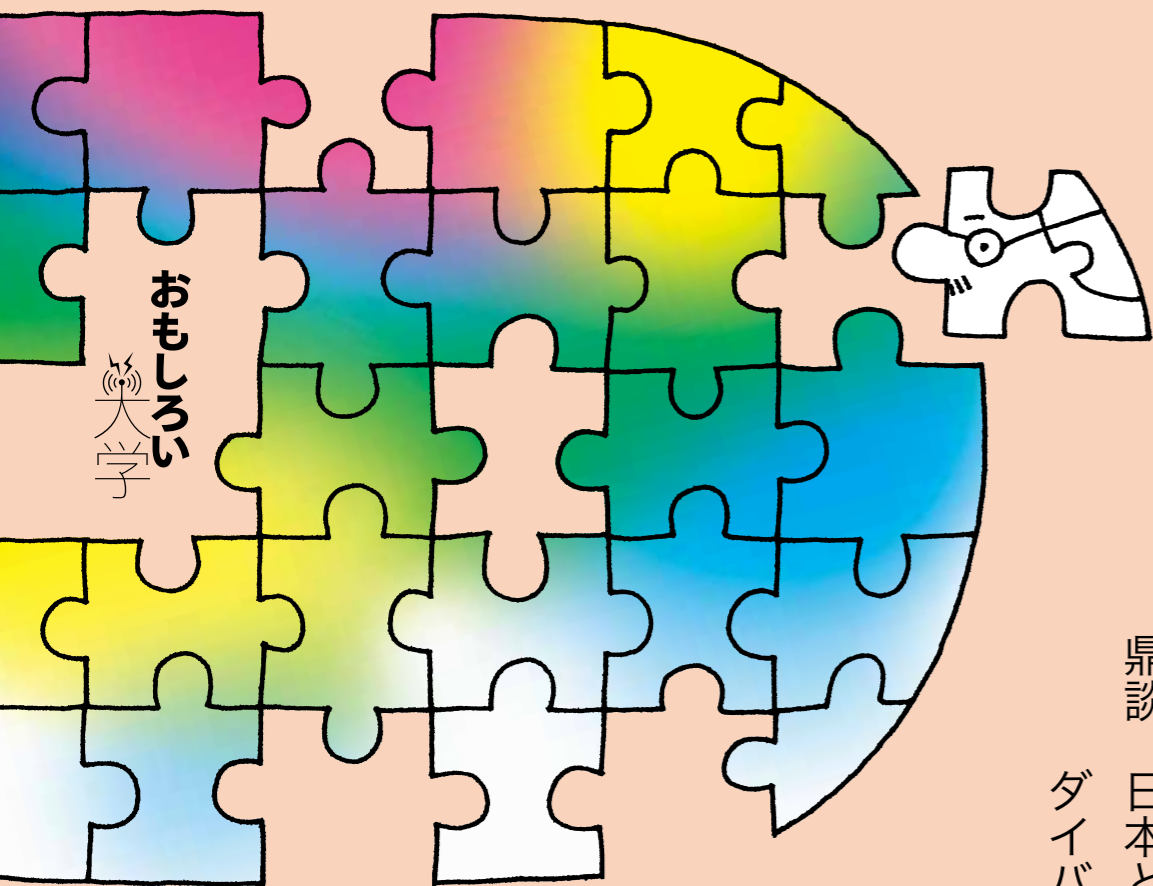
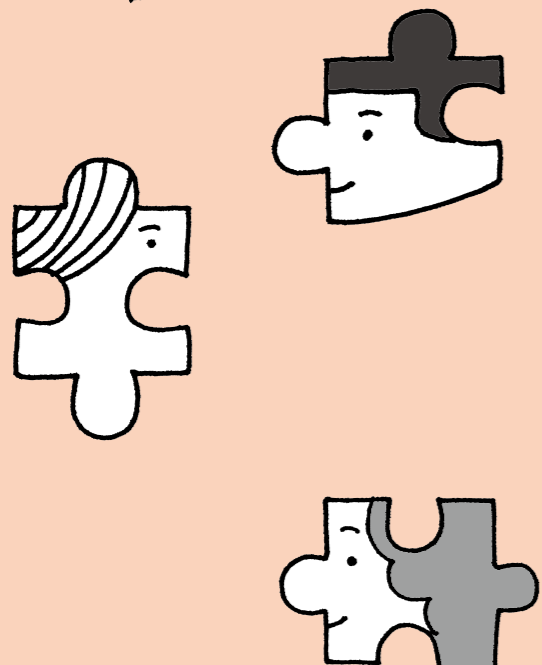


き な ぼ ね



おもしろい
大学



ダイバーシティがめざす社会

なぜ、いまダイバーシティなのか？
鼎談 日本と世界のワークライフバランスと
ダイバーシティの未来

富山大学基金へのご寄附のお願い

「富山大学基金」は平成24年に学生支援や教育研究支援等の一層の充実を図るため創設された基金で、この基金は本学独自の学生支援、社会貢献支援などに役立たせていただいております。皆様の格別のご協力とご支援を賜りますようお願い申し上げます。

【一般基金】

学生支援・教育研究支援に加え、地域社会貢献支援、キャンパス環境整備等支援など本学が行う各種事業の一層の充実を図ります。

一般基金について詳細はこちら



【修学支援基金】

経済的理由により修学が困難な学生に対し、授業料、入学料又は寄宿料の全部又は一部の免除、教育研究上の必要があると認められた学生の留学に係る費用の負担などの支援を行います。

修学支援基金について詳細はこちら



【研究等支援基金】

学生又は不安定な雇用状態にある研究者に対し、研究活動に要する費用の負担、論文の刊行に要する費用など研究活動の成果を発表するために必要なものへの負担などの支援を行います。

研究等支援基金について詳細はこちら



【リサイクル募金】

読み終えた本・DVD・ブランド品等を皆様からご提供いただき、その査定換金額が富山大学に寄附される富山大学リサイクル募金の取り組みを開始しました。寄附金は学生支援や教育研究支援事業に役立てられます。

リサイクル募金について詳細はこちら



ご寄附の方法

○銀行・ゆうちょ銀行から寄附

富山大学基金趣意書及び専用の「振込用紙」を郵送いたします。「富山大学基金寄附申込書」を出力し、郵送・FAXにてお送りいただくか、寄附者情報申込みフォームに必要事項を入力の上、送信してください。



○インターネットでの寄附

インターネットでの寄附の受付を開始しました。クレジットカード決済、コンビニ決済、ペイジー決済をお選びいただけます。



ご寄附のお申し込み、お問い合わせは富山大学広報・基金室にお願い致します。
〒930-8555 富山市五福3190 TEL 076-445-6178 FAX 076-445-6014
E-mail: kikin@adm.u-toyama.ac.jp

なぜ、いまダイバーシティなのか？

違いは個性である。
その個性を活かして
活躍できる社会を。

富山大学は、地域と世界に向かって開かれた大学として、令和2年(2020年)4月、「ダイバーシティ推進センター」を設置。性別、性的指向と性自認(SOGI*)、障害の有無、年齢、文化、宗教、信条、国籍などの多様性を尊重し、それぞれが自らの能力を発揮し、皆がいきいきと活躍できる教育・研究・職場環境づくりを進めることを宣言した。同センター長の小野直子教授に、なぜ、いまダイバーシティなのか、またダイバーシティのめざす社会についてなど、貴重なお話を伺った。

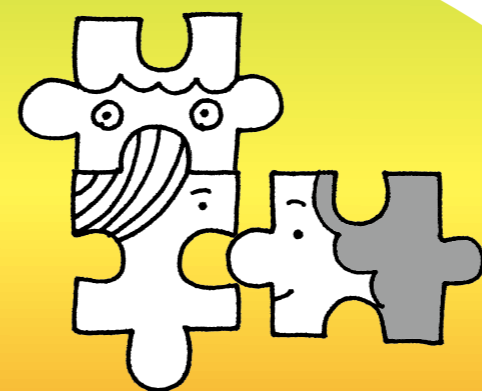
*SOGI (Sexual Orientation and Gender Identity)

小野 直子 (おの なおこ) 教授

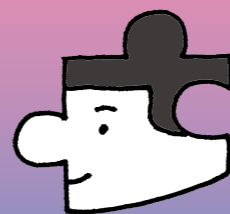
富山大学学長補佐
ダイバーシティ推進センター長
学術研究部人文科学系教授

神戸学院大学文学部総合文化学科卒業。同志社大学大学院文学研究科文化史学(西洋史)専攻博士後期課程単位取得退学。博士(文化史学、同志社大学)。2021年より現職。専門はアメリカ史。特に身体や医療の歴史に関心を持っている。

ダイバーシティ推進センター長
小野 直子 教授に聞く



最近、「ダイバーシティ」という言葉をよく聞く。ダイバーシティとは、わかりやすく言うと「多様性」「ちがひ」である。たとえば、国籍、人種、民族、宗教、文化の違い。あるいは、ジェンダー、LGBTQ+、障害の有無など。先の東京オリンピック・パラリンピックでも多様性を謳っている。また、教育の過程でも、多様な価値観の中で考え、学ぶという意味で、ダイバーシティは重要なキーワードである。おもしろい大学をめざす富山大学も、ダイバーシティの推進を宣言した。多様性のなかにこそおもしろい大学の可能性が広がると言ってもいいだろう。そんなわけで今回のマナバレのテーマは「ダイバーシティ」。



もくじ

- P02 巻頭特集1/インタビュー
ダイバーシティ推進センター長 小野 直子 教授に聞く
- P10 巻頭特集2/鼎談 司会/小野 直子 センター長
池田 丈佑 准教授 藤坂 志帆 准教授
- P11 地域連携レポート 林 夏生 准教授
- P14 研究者紹介インタビュー
米田 徳子 女性医師支援室長
- P17 お知らせ

おもしろい大学 3つのVision

齋藤 滋 学長のめざす富山大学像

- Vision 1** 未来への扉を開く授業、社会に革新を与える研究など、皆が何かに没頭し“ワクワク”している大学
- Vision 2** 超スマート社会「Society5.0」に対応した人材を育成し、新しい融合領域の驚くべき研究を発信していく大学
- Vision 3** 「地(知)を楽しみ、知(地)を活かす」拠点として、地域から愛され、頼られる大学

おもしろい大学が、
ダイバーシティ宣言。

誰もが平等に活躍できる大学へ

富山大学では、2008年に文部科学省の女性研究者支援モデル育成事業として「富山循環型女性研究者育成システム」の構築が採択され、「男女共同参画推進室」が新設された。2015年からは文部科学省の補助事業であるダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（特色型）に採択され「国際型女性研究者育成プログラム」を推進。その流れを汲み、2020年4月には、「ダイバーシティ推進センター」と名称を変え、ジェンダー平等、あらゆる国籍、人種などの多様性を尊重する環境づくりに取り組んでいる。今年4月にセンター長に就任した小野直子教授はアメリカ史を専門とし、ジェンダーや女性をテーマにした研究を行っていた経験や、人種のマイノリティーに対するアメリカ人の考え方を目の当たりにし、日本との意識の差を以前より実感していた一人だ。

「ダイバーシティ推進センターでは、従来のテーマであった性別だけではなく、民族、宗教、人種など、さまざまな多様性があるがままの形で尊重し、それぞれが能力を発揮することで、すべての人がいきいきと活躍できる教育・研究・職場の環境づくりを進める

ことを目標としています」。

人権に対する意識が高まってきた2000年以降は、こうした多様性を尊重する取り組みを行う企業が増え始めた。少子高齢化が課題となり、労働力の減少が予想された中で、男性が中心とされていた社会に、女性やシニア、障害者、外国人も貴重な労働力として認め、そうした人たちが働きやすい社会を作ろうという動きが世界的に広がりを見せた。ではなぜ、今大学においてこうした取り組みが必要なのだろうか。

「多様なアイデアや物の見方を柔軟に取り入れることで新たなイノベーションが生まれるということに着目した企業が、成長戦略として積極的に取り入れていきました。ダイバーシティを取り入れる必要性は、自治体や企業だけではなく、多くの人が学び、働く大学も同じだと言えます。偏見や差別をなくし、すべての学生や教職員の尊厳が守られることで研究や教育も活性化していきますし、多様な学生に気持ちよく、快適に学生生活を送ってもらえるようになることが大事だと考えています」。

次の世代に関心を抱いてもらおう

「男女共同参画推進室」だった当時

に多くの人に伝わるチャンスではないかと感じています」。

時代とともに問題も変化する

センター発足から一年半が過ぎ、今後の展開と課題も徐々に見えてきた。慣れ親しんだ考え方を変えることはそう容易ではなく、まだまだ反対意見も多い。法律や規則が制定されたからといって、それが実態として変わっていくには時間がかかるということも実際

は女性研究者を積極的に支援し、まずは活躍する女性の「数を増やす」ことを主な目的として取り組みを進めていた。文部科学省の支援を受けて、女性研究者対象の短期留学のサポートや、国際的なシンポジウムの開催、育児や介護で休職する女性の職場復帰後の支援などを行なった。その結果として、女性の教員比率も上がり、上位職に就く女性も多くなった。

「研究者の比率は専門分野によって異なりますが、理系はイメージとして男性の分野とされていて、まだまだ女性が少ないのは事実です。ロールモデルが少ない今、実際活躍している女性をピックアップすることによって、次の世代の人たちに興味を持ってもらい、魅力を知ってもらうことが何よりも大切でした。留学を経験された女性研究者が実体験を伝える場を設けて、学生に女性も研究者として活躍できることを伝えることが必要だと感じました」。

対象がより幅広くなったダイバーシティへの取り組みは、まだ始まったばかりだ。あらゆる方法を模索している段階だが、研究者に向けて、育児、介護などの支援を行うことによって、ワークライフバランスを保ちやすくなったという声も出始めている。また、学内の国際化も進み、多様な宗教を持つ学生も増えているため、イスラム教

に感じている。

「社会全体の意識が変化すると、多様性に関する配慮をしているということが、大学として学生たちや教職員に選ばれる重要な要素になっていきます。富山県では男性職員の育児休業100%を宣言していますが、なかなか達成できていない現状があります。実際に取得が容易になる雰囲気になるように、意識を変えていくことが必要です。これは女性や外国人、障害を持つ人に対する偏見やステレオタイプも同じで、ある程度時間はかかっても変えていく必要があるのです」。

民族やジェンダー、障害に対する定義も時代によって変化をしていく中で、大学では、そうした変化を汲みながら、いかに共存していくかがカギになると小野センター長は話す。誰もがそれぞれの適性を活かして学べる、あるいは就業できる仕組みづくりが大切だという。

シンポジウムでより多くの人に周知

「富山は、やはり首都圏に比べると保守的な考え方が多い地域性がある中で、まずは人々の意識を変えることから取り組みなければならぬと考えています。ダイバーシティへと幅を広げたので、昨年はシンポジウムで、異文化コミュニケーション、障害、性的マイノリティーについての話題提供を行い、多様性に関する意識を高めてもらおうという取り組みを行いました。今年度以降、さらにそうした機会を増やしていきたいと考えています」。

ダイバーシティ推進センターが主催となり、積極的なチラシやパンフレット

の人にに向けた食事を提供。障害を持つ人には特別枠で雇用するなど、さまざまなサポートを行なっている。

不可欠な地域社会や企業との連携

2021年の世界の「ジェンダーギャップ指数」では、日本は156カ国中120位と、主要7カ国では前年度引き続き最下位という結果が発表され、まだまだわが国は男女差別が大きいということは事実として示されている。しかし、メディアで取り上げられる機会が増えたことなどから情報が広まり、これまではどこか他人事であった問題が、徐々に身近になり始めているのも事実だろう。

「私たちは、こうした取り組みを学内だけに留まらせることなく、地域社会と連携することが不可欠です。県や企業と情報を共有しながら、どのような取り組みが必要かを協力して考えていきたいと思っています。例えば、私たちは研究で関連性のある情報を還元し、また自治体や企業からは、実社会で起きている問題をフィードバックしてもらおうというように、お互いが得意な分野を生かしながら連携していくことがより良い方法だと考えています。違いというのは個性であり、すべての人がそれぞれの個性を活かして活躍できる社会になればと思っています」。

ト等を使った啓発活動や講演会等を実施し、当事者だけでなく、多くの人がダイバーシティに対する見識を深める機会となっている。シンポジウムは学内での聴講以外にも、オンラインでも一般公開を行い、地域の方も積極的に参加できる仕組みづくりを行なっている。

「私が所属する国際文化論コースでは、卒業論文で性的マイノリティーをテーマにする学生が毎年必ずおり、性の多様性に対する関心は増えてきていると感じています。現在はコロナ禍でシンポジウムにたくさんの人を呼ぶことは難しいですが、逆にオンラインで公開することで、特に若い方を中心



ダイバーシティ推進センター長 小野 直子 教授に聞く



日本と世界の ワークライフバランスと ダイバーシティの未来



池田 文佑 准教授
(いけだ じょうすけ)

富山大学学術研究部教育学系准教授
2008年大阪大学国際公共政策研究科博士課程修了。博士(国際公共政策)。専門は世界政治学、グローバル倫理学、文明論。オランダ、インドでの勤務経験を経て、2019年より現職。日本平和学会、日本国際政治学会、アメリカ国際関係学会会員。

藤坂 志帆 准教授
(ふじさか しほ)

富山大学学術研究部医学系
第一内科准教授
富山医科薬科大学医学博士課程修了。博士(医学)。2021年より現職。内分泌、代謝を専門とし、第一内科にて専門医としても従事。第2回富山大学学長賞「未知に挑む女性研究者賞」受賞。

**司会
小野 直子 教授**
(おの なおこ)

富山大学学長補佐
ダイバーシティ推進センター長
学術研究部人文科学系教授

ダイバーシティ推進センター長の小野直子教授を司会に、国際経験豊かな池田文佑准教授と藤坂志帆准教授のお二人をゲストに迎え、それぞれの体験に基づいてワークライフバランスについての海外と日本の現状、さらにダイバーシティの実現、そして今後の課題などについて語ってもらった。

小野直子センター長(以下小野) 今

日はお越しいただき、ありがとうございます。池田先生は、国際関係が専門ということで、いろいろな国や地域のワークライフバランスについてお伺いしたいと思います。藤坂先生は、研究をしながら医師として活躍されていて、子連れ留学もされたということで、実際のご経験も踏まえた貴重なお話を伺えればと思っています。まずは、お二人の自己紹介からお願いいたします。

池田文佑准教授(以下池田) 現在は人間発達科学部で、将来社会科の先生になりたい学生に対して教えています。国際関係を専門としていて、難民問題や、「なぜ人は人を助けるのか」といった倫理についての研究をしています。

10年前、大阪大学にいた当時、研究者の国際交流の一環で、オランダのライデン大学に10ヶ月行っていました。

その後、友人からの誘いもあってインドで2年半、現地の大学で正規の教員として働いた経験があります。

藤坂志帆准教授(以下藤坂) 大学院に入学した時に、肥満や内臓脂肪の研究をすることになり、それがすごくおもしろくて大学院を卒業した後も大学に残って研究をしていました。日本では、医師の仕事しながら研究をするというのは時間が足りなかったり、大変なことも多く、集中する時期が欲しいと思つて2013年から2年10ヶ月ほどアメリカへ留学し、肥満と腸内細菌の研究をしていました。帰国後は、以前と同じく研究をしながら、富山大学医学部の第一内科で、糖尿病や代謝の疾患の専門医をしています。

寛容かつ合理的な アメリカの働き方

小野 ありがとうございます。では、まず藤坂先生から、海外に留学されて子育てと研究の両立をされた時のことについて、お伺いできればと思います。またその時に、日本とアメリカの違いを感じられた部分などがありましたらお聞かせください。

藤坂 最初に日本と全然違うなと感じたのは、留学の4ヶ月前に、3人目の子供を妊娠したことがわかり、留学先でいきなり産休を取ることを受け入れてもらえるとは思えず、「来なくて良い」と言われることを覚悟しながら、受け入れ先の先生に、留学時期を出産後にずらすことはできないかと相談をしたんです。するとすぐに「おめでとう！全然問題ない」と、たった一行のメールが返ってきました。私としてはちゃんと出産して子供を連れて留学するということが受け入れてもらえるとは想像もしていなかったのですが、とても驚いたというのが最初の出来事でした。

渡米してからも、「まずは準備に専念して、落ち着いたらくれればいよいよ」と、育児環境を整えるために2週間のお休みをもらうことができました。通い始めてからも、研究室にずっといな

ければいけないという義務的な雰囲気はなく、研究は家でもどこでも進められるものは進めていけば良いという考え方があったので、子育てを気にすることなく、自分としてのものびのびとできたと思います。

日本にいた頃は、研究室に来ることが当たり前という雰囲気があったのですが、遅くまで残ったりしていたのですが、アメリカは子どもを留守番させてはいけない国なので、18時までには帰るというのが普通で、負い目を感じることはありませんでした。

小野 子どもを預けることも容易にできて、さらに早く帰っても自宅で仕事ができる環境が整っているんですね。

藤坂 預ける場所に関しても、順番待ちではあったのですが、そこはアメリカならではの、事情を伝えると割と優先的に入れてくれたりということもありました。あとはベビーシッターがすごく充実しているので、頼んでいる同僚もいましたし、子育てと仕事の両立という点についてはすごく合理的だなと感じました。

**自由な働き方を実践する
オランダモデル**

小野 ありがとうございます。池田先生から藤坂先生へご質問はありますか。

池田 お子さま連れの留学期間中は、ご主人がどのくらい協力されたのかをお聞きしたいです。

藤坂 主人も留学という形で、同じタイミングで同じ大学の別の専門のところに行くことができました。向こうでの生活もかなりサポートはしてくれて、子どものお迎えも積極的にやってくれました。アメリカでは男性が参観日に行くことも当たり前ありますし、男性だから、女性だからではなく、二人で協力してやるという感じでした。

小野 日本とは少し違うイメージですね。

藤坂 そうですね。女性が孤独になりにくいという雰囲気はありましたね。

小野 次に池田先生に、ご自身の海外での体験も踏まえて、考えをお聞かせただけならと思います。

池田 私はちょうど10年前にオランダへ行きました。月並みですが、働き方



池田 丈佑 准教授

**ワークライフバランスの根本は
ハードルを下げること。**

男性のワークライフバランスという意味では、もっと遅れているような気がして、そこはこれからのかなという印象を受けています。

池田 男性のワークライフバランスが遅れているというのは、その通りですね。知識がないわけでもない、啓発がされていないわけでもない、なのになかなか変えられない。そこをどう変えていくかというのは、ある程度時間に任せなければいけない部分があるとは思

が全然違うなと感じました。一番驚いたのは、「何を幸せとするか」が日本とは全然違うことです。たとえば、毎日16時を過ぎると駅から人がたくさん出てきて、17時を過ぎるあたりからショッピングやカフェ、外でのお夕飯を楽しんで、家に帰る。日本では考えられないですが、季節に関係なくそんなスタイルでした。

そこで気づいたことがあります。オランダでは、パートタイムとフルタイム、どちらかを選べるけれど働く内容によって待遇は同じですよという、いわゆる「オランダモデル」と呼ばれるシステムが作り上げられてきました。ですので、ワークシェアがやりやすく、時間が使いやすいことに気づきました。

そこから育児にどうつながるか、です。オランダはご存じの通り自転車の国で、「自転車+お父さん+子ども」という組み合わせをよく見かけました。日本ではお迎えはお母さんというのが「常識」とされがちでしたが、当たり前前に「行ける人が行く」というのが向こうでは普通で、そこはカルチャーショックに近い感覚を受けました。

一方で、その後住んだインドは全然違いましたね。国としても日本は平均年齢が40代後半なのに対して、インドは28・4歳とものすごく若いんです。つまり、子どもの比率がとても高い。

います。社会が同じ方向に動くかどうかというところも重要で、それは世代交代などの変化がきっかけになるかもしれないですね。ただ、時間がかかるからといって手を抜いてはいけなくて、制度を整えたり、マインドを改革したり準備が大事なんです。海外と比べると、そういう点で日本は腰が重い国かもしれないですね。

小野 その重い腰をどう上げるかですね(笑)

池田 特に男性のワークライフバランスに関してそう思います。「家族とは？」という問いへの意識が、ようやく多様になり始めていると感じます。私が子供の頃、特に田舎では、おじいちゃんおばあちゃんがいる、両親がいて、子どもが3人くらいいて、という形こそが家族である、という考えがビルトインされていて、そこから逸脱すると噂をされるような風潮があったように思います。

でもそれだけじゃないんだよという考えが出てきていますよね。家族の私たちを選ぶことができ、それを社会が支えてくれるということを若い人たちが気づき始めている。そのところで社会がもう一歩前へ踏み出せれば、先ほど言ったような変化が起るのかなと期待しています。

基本的には日本の昔の考え方に近くて、カーストにもよりますが、お父さんが働いて子育てはお母さんの役割。男の子が尊ばれて、女の子が尊ばれないという風潮も、日本より露骨な地域や部分があつて、オランダを見てきた自分にとっては、対照的な意味でカルチャーショックでした。

**遅れている男性の
ワークライフバランス**

小野 文化的、歴史的な違いが大きいとは思いますが、今日本がめざそうとしているのは、アメリカやオランダのような方向だと感じます。日本に戻ってみて感じられること、このような部分を変えていけば良いなというご意見があれば教えてください。

藤坂 日本に帰ってきて、いい意味で変わってきているなと感じた点を挙げると、女性の働き方改革や、女性研究者にチャンスを与えましょうという制度が増えてきていて、手を挙げればい

**仕事も私生活も
頑張りすぎな日本人**

小野 そうですね。女性の就業率は増えています。家計の補助のためというイメージがまだあるのかもしれない。実際の就労状況の変化と社会の意識の変化の間には、かなりタイムラグがあるのではないかとお話を聞いて感じました。

池田 ワークライフバランスという言葉の捉え方もあるかもしれません。今の日本では、ワークもライフも頑張り過ぎて、結果的に両方のハードルが上がっているように感じます。私は逆に、ワークライフバランスの根本は「ハードルを下げられる」ことではないかと思っています。オランダでは16時あたりには帰っているのに、日本では「わたし、定時で帰ります」と言うのがドラマになるくらいで(笑)、時にダイナミックに考え方を変える必要があると感じるんです。

育児についても家族についても「ここまでしなければいけない」を緩めるというか。社会が一律に高い設定をしているように感じられるので、これからはむしろこれをどれだけ緩められるかが課題じゃないかと感じます。毎日手作り弁当じゃなくて良い、部屋は散

るんなチャンスが得られるようになってきている。ただ一方で、制度は整ってきているけれど、マインドの部分というのはついていけない人がいるなという空気感も感じています。

海外は、いろんな意見、個性を評価するような風潮がありますが、日本ではみんなと同じようにやることで、頑張っていると評価されるという違いはやはりまだあります。それでも若い人たちはどんどん多様性や、ワークライフバランスを認める風潮になってきているので、女性だけでなく、男性を含めていろんなシステムができた、意識が変わっていくといいなと思います。



らかって普通、それくらい緩くないんじゃないかと思うんです。しんどくないですか(笑)？

藤坂 たしかに、仕事もバリバリやって、プラス家事や育児となると、他と比較してしまう部分が大きくなって、どんどんしんどくなっていくという現状はあるかもしれません。相手がやれないから自分がやるという犠牲的なことではなく、育児は楽しいからやる、自分から無理なくできるような雰囲気作りがあつたほうがみんながハッピーだなと感じます。

小野 それが、なかなか難しいのじゃないかな。

藤坂 ワークライフバランスのために自分は早く帰ります、となった時に他から妬まれたりとか、みんな余裕がないので、減らない仕事の負担を誰がやるのかみたいなことになると、「あの人ばかり」とか不公平感につながりやすくて、それが足を引っ張っているような気がします。仕事の量が一緒で、調整するとか、減らすとかいい按配にするということができなくて。日本人の生真面目ですごくいいことなんですけれど、そういうことがあるが故に人間関係の面で難しいのかなと感じます。

池田 日本の社会って「我慢の共同体」だなと感じるんです。よくいうと勤勉で、生真面目で、仕事としての結果は出るけど、その過程は基本「我慢」の一言なんです。日本は、そこから一旦抜ける人、「休ませて」という人にごく厳しい気がします。これを変えていく必要があるんじゃないかなと思います。我慢大会をやってるわけじゃないので、ここは誰かに任せたり、ここは自治体に任せたり、ということももつとできれば良い。手を抜くのは頑張るより難しいかもしれないけど、その力の抜き方を社会全体がシェアできるようにすると良くなるのかなと思います。

制度を広く知ってもらうための仕掛け

小野 実際に昨年、ワークライフバランスのアンケートを取ってみると、子供がいない人に負担がいくという不満があったりして、みんなが満足する形というのがなかなか難しいなと思いました。ある人が抜けたら他の人がカバーするというように、ある程度業務をシェアする仕組みを作ることが必要だと感じます。

藤坂 ワークライフですごく流動的

だと思っんです。育児はすごく期間が限られていて、家族の病気や介護の問題であったりとか個人差もあります。今はこういうことをしたいけれど、その後はもっとこうしたいとか、自由に選択できる風潮になれば良いかなと思います。

小野 いつ誰に起こってもおかしくないということが前提で、それがお互い様だということ意識ができればいいですね。

藤坂 評価の仕方も、頑張った人が損をするとかそういうことではなくて、社会や企業が多様な視点で、公平に評価するということが大事だと思います。働き方も自由に変えられて、その上で評価もしっかりしてもらえらるシステムができて、気持ちよく誰もが働ければ良いと思います。アメリカでは結果主義という面が強くて、タイムカードに縛られる日本の雰囲気とは違います。厳しい部分もあるけど、それはそれで円滑にやっているように思います。

小野 ダイバーシティという観点に絡めると、制度や意識が少しずつ変わってきている中で、ワークライフバランスの改善のために、大学という職場であと一押しこういう取り組みがあれば良いのではないかとというご意見があればお聞かせください。



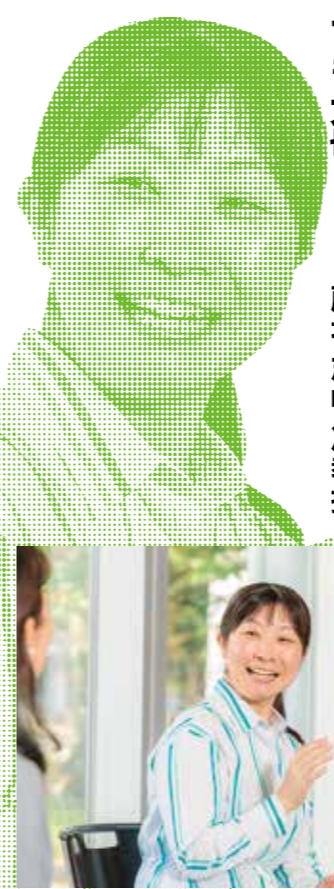
藤坂 制度としてできることは増えているけれど、関心を持っている人とそうでない人がいて、例えば情報が発信されたり、色々なイベントが企画されたりしている中で、この前のワークライフバランスに関する「スマートカフェ」（ロールモデルとの対話型イベント）でもそうですが、学生や当事者は参加しているけれど、管理職はほとんどいませんでした。もっと広い世代に届くようなことができれば、何かが変わるのかなと思います。

また、大学としては女性に対していろんな制度があるのに、自分で探していくのも事実だと思います。時短の働き方があることなども、まだ知らない人が多く、制度を利用している人は少ないようです。そういうシステムに簡単にアクセスできて、手軽に活用できるようにになれば良いと思います。

小野 大学でも管理職の方に意識を変えてもらうために、管理職研修のセミ

ダイバーシティのターゲットを どんどん広げていくことが とても大切。

藤坂 志帆 准教授



で、「みんないい」じゃないですけど、ダイバーシティに向けた取り組みがあることを、もっと広く知ってもらうことは大事なことだと思います。

藤坂 たしかにダイバーシティ推進センターって何をしてくれるところなのか、どんな相談をすれば良いのかなど、理解されていないのはもったいない気がしますね。

本気でやるという ダイバーシティへの価値観

小野 貴重なご意見、ありがとうございます。多様な方達ももっと増えてくることが予想される中で、個人としても組織としても、どのようなことを推進していけば良いのかという点について、お二人のご意見があればお聞かせください。

池田 お飾りじゃなくて、富山大学では本気でやるという価値観、メッセージを明確に打ち出すことが大事だと思います。全国の大学で本気でダイバーシティを受け入れているところがどれだけあるのかというと、まだ疑問点が多いです。グローバル化が黒船のようにやってきて、留学生が来るから英語をしゃべりましょうというように、こ

ナーをやっていきたくて思っています。ダイバーシティ推進センターのHPは設けていますが、すぐに情報を得ることができないのが現状であるということもたしかです。情報をもっと可視化することが大事だなと感じているところです。

池田 ダイバーシティ推進センター自体を、学生会館の生協の横とか、もっとわかりやすく人目につくところにパーンと置くというのも良いかなと思います。ダイバーシティにしてもワークライフバランスにしても、政策用語として大学の末端には来るけれど、学生には実際ほとんど届いていない。

例えば、私の授業で、ジェンダーの話になって「何でも書いていいよ」と言っと、少なくとも学生が話してくれらるんです。普段はもやもやしているけれど、それが自分ごとだとわかった瞬間に何かがパッと開ける。そういうこととはあると思います。「みんなちがっ

れまでも基本的にリアクションでやってきたところがあります。しかしその時に、「富山大学として持っている価値ってなんだろう」と。その一つとして、ダイバーシティに対する価値観をしっかりと打ち出していくことが大事です。

ムスリム学生であってもいわゆるLGBTQ+の学生であっても、富山大学に「誰もが来ていい、学んでいい」ということが伝わって、それが学生や教員の心に響いたら、自然と動き始めるのではないかと思います。だからそのために、目に見えないところの「基礎固め」をしっかりとすることが、本来の意味でダイバーシティを支える制度になるのかな、と思います。

藤坂 そうですね。ダイバーシティは女性やジェンダー、人種の問題もそうですが、仕事や研究の内容にも関わってくる部分が大いと感じています。そのために、予算やマンパワーも必要になりますが、ダイバーシティのターゲットをどんどん広げていくことは、とても大切なことだと思います。

小野 今日はとても参考になるご意見をいただき、どうもありがとうございます。今後のダイバーシティ推進センターの取り組みにも生かしていきたいと思っいます。



誰もが互いを認め合い、 安心して生きられる 公正な社会を。

性的マイノリティ(少数者)やLGBTQ+という言葉を見聞きするようになって久しい。しかしLGBTQ+に限らず、マイノリティの人々が直面する困難に、多数派側は気づきにくい。誰もが安心・安全に過ごせる場づくりのため「ダイバーシティラウンジ富山」を立ち上げた林夏生准教授に、取り組みなどを伺った。



林 夏生 (はやし なつお)
富山大学人文学部准教授
「ダイバーシティラウンジ富山」代表

専門は国際関係論、日韓間の国際交流・市民社会協力。1996年東京大学大学院総合文化研究科国際関係論専攻修士課程修了。1996年から97年にかけて韓国ソウル大学校社会科学大学外科学科に特別研究生として在籍。1998年富山大学講師、2007年同准教授。2015年より、富山大学人文学部を拠点とする「ダイバーシティラウンジ富山」プロジェクトを立ち上げる。

肌で感じた マイノリティの生きづらさ

京都市生まれの林准教授は、幼い頃から在日コリアンの友人がおり、彼らに対する日本人の差別的な言動もまた、身近に見聞きしてきた。大学1年の時、ヨーロッパを旅行中、ユースホステルで日本語を話す人と意気投合。隣の国へ一緒に行くかと誘ったが、寂しそうに「ぼくは行けない」と言う。彼のパスポートは、韓国のものであった。「在日コリアンの人々の生きづらさを、自分はわかったつもりだった。なのに、見た目や話す言葉だけを理由に、誰かを『自分と同じ国籍の人』に違いないと決めつけていた。強い衝撃と恥ずかしさをおぼえました」。

大学院では韓国を研究テーマにし、留学もした。そして韓国で、日本人という少数派として暮らす経験をした。多くの人は誠心誠意、温かく接してくれたが、居酒屋などで日本語を話した時、ごく稀に「日本人は出ていけ」と知らない人から怒鳴られることもあった。

富山大学で講義をするようになって、ある学生の卒業論文の指導をした。その学生は、韓国をルーツの一部分に持ち、在日コリアンへのヘイトをテーマに選んだのだが、研究を進めるうち

に「富山ではヘイトスピーチに接したことはないけれど、自分のルーツの一部が韓国だと知られたら、自分も身近な人々から拒否されるのではないか」といった不安が、キャンパスを歩いて人々とすれ違う時にも胸をよぎるようになったという。

こうした「周囲との違い」を持つ多様な学生たちの不安の声もまた、ダイバーシティラウンジ富山が「大学を、誰にとっても安心・安全な場所にした」という目標を掲げる上で、重要なきっかけとなった。

「少数派の人々は、自分たちの不安や望みを社会に伝えることで、かえって非難されるのではないかと不安に感じ、なかなか声をあげられない。一方、そうした声にこそ耳を傾け、できることをしたいと思う多数派の人々もいる。その双方をつなげたい、という気持ちで背中を押してくれました」と振り返る。

「やわかフェ」から 聞こえてくる言葉

ダイバーシティラウンジ富山には、二つの大きな目的がある。一つは、マイノリティとされる人が、安心・安全を感じられる場所を提供すること。もう一つは、多様性に関する問題に関心

を持ちながら、当事者や知識といった社会資源にうまくつながらずにいる人々を支援すること。そのため、大学の中だけでなく、自治体や企業でも、啓発活動や制度構築のサポートを行ってきた。

今、ダイバーシティラウンジ富山でメインの活動の一つになっているイベントが「やわかフェ」だ。月に1回程度、午後から夕方にかけて開催され、人文学部棟の一室で、ジェンダーやセクシュアリティ、そのほかさまざまな話題について皆で語りあう。性的マイノリティであるか否か、大学関係者か否かを一切問わず、中高生や大学生、社会人、地域住民、自治体職員など、最近では14〜15人ほどの人々が集まるようになった。中には、ここで初めて不安なくカミングアウトできた、と涙する人もいた。また、トランスジェンダー(生まれた時に割り当てられた性別と、自認する性別が異なる人)として性別の移行を望んでいるという人に、戸籍上の性別の変更をした参加者が具体的なアドバイスを共有する、という場面もあった。「自分の性のあり方などを理由に、子どもの頃から思い悩み、時にはげしく自分を責めてきた人が、『私にはこんなふうには生きていて、今は自分を誇りに思う』、『あなたのその生き方は、本当にステキだ』といった肯定的な言葉に出会って救われた、という声

共感できなくていい まずは知ることから

2015年、性的マイノリティへの意識に関する全国調査が行われた。その結果によると、「近所の人や職場の同僚などが同性愛者だったら嫌だ・どちらかといえば嫌だ」と答えた人が、全国平均が約4割であるのに対し、北陸4県(新潟・富山・金沢・福井)は約6割で、全国1位だった。こうした





私が、私をあきらめない。

パラレルキャリアをかなえるために、大切なこと。

米田 徳子 (よねだ のりこ)

女性医師支援室長・
学術研究部医学系助教

富山県富山市生まれ。金沢で高校卒業まで過ごす。2001年富山大学附属病院産科婦人科医局入局。2009年富山大学医学系研究科産科婦人科博士課程修了。博士(医学)。専門は切迫早産、早産、前期破水、羊水感染、絨毛膜羊膜炎、神経発達。大学病院にて臨床のほか、学生指導、学会発表など忙しくも充実した日々を送る。女性医師支援室室長として女性医師の子育てとキャリアの両立を支援。産婦人科医として働く夫、小学生と中学生の子供二人の4人暮らし。趣味はウォーキング、読書、カフェ巡り。

富山大学ではすべての人が活躍できるダイバーシティを推進している。

女性医師が6割を占める同大附属病院産科婦人科でも、女性をはじめ子育て中の医師が働きやすい職場づくりを進めてきた。「女性だから、ママだからと挑戦を諦めないで」と話すのは、同医局助教であり女性医師支援室長の米田徳子医師。

小学生と中学生、二人の子どもを育てながら、医師として夢を追い続ける。

傾向の理由は明らかではないが、多様な生き方をする人々を身近に感じる機会の少なさや、コミュニティの小ささ、人付き合いの密度の濃さ、伝統的なライフスタイル・価値観が広く共有されていることなど、さまざまな要因が考えられるという。

「北陸・富山は、自分が生まれ育ったふるさとを心から愛している人が本当に多い、と感じます。しかし、結婚をしていない、子どもを育てていないというだけで、自分だけでなく家族まで、周りの人から『おかしい、ふつうじゃない』と責められることがある。中には、親にカミングアウトしたところ『祖父母に知れたら、親のお前たちの育て方が悪かったと非難されるかもしれないから、黙っていて』と言われる人もいます。自分が望む性別で生きる、同性パートナーと共に生きるなんて、夢のまた夢だ、下手をしたら自分の周りの人々まで不幸にしてしまう、だったら私がここを出ていく... そういった文字通り涙ながらに、大好きなふるさとを離れる若者の後ろ姿を、わたしは何人も見送ってきました。」

2021年、ようやく石川県の一部で同性パートナーシップ制度が導入されたが、北陸・富山での意識は、まだ変わり始めたばかりだ。「自分とは違う考え方や生き方があることを『知る』

こと、そして自分とのちがいを持つ人にとってこの社会がどう見えているかを想像することが、すべての出発点です。たとえ共感できなくとも、互いを傷つけることなく、一つの社会のなかで生きていくことは可能だし、実際に私たちは、もう既に共に生きています」と強調する。それは、「誰も取り残さない」というアジェンダ2030・SDGsの誓いを表現するために、欠かせない視点でもある。

他の大学や地域と連携し活動を広げたい

私たちの身近にあるのは、性の多様性だけではない。国籍や人種、障がいの有無なども、今すでにここにある「多様な多様性」だ。視点を変えれば、誰もが少数派、マイノリティになり得る。そうした違いを、他人ごとではなく、自分ごととして捉え、考えられる場づくりを目指す。それがダイバーシティ・ラウンジ富山の将来的な目標だが、まずは北陸・富山で対応が遅れがちな性の多様性、LGBTQ+などの性的マイノリティの人々を支援する体制の拡充や、学びと交流の場、情報発信の工夫に力を注ぐ。

「まずは大学内。すでにダイバーシ

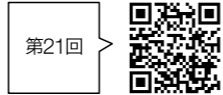


富山大学広報番組『アルスの礎 ～富山大学 知の冒険者たち～』でも林准教授の取組みを紹介しています。

ティ推進センターとは密に連携していて、これから各種の相談窓口などもネットワークを築ければと思っています。次に、県内や近郊の大学間や、市民団体との連携です。それぞれの個性を活かしながら、多様な人々のニーズをサポートできるよう、富山の市民団体であるレインボーハート富山の皆さんや、そのほか北陸信越地域の支援団体の方々とも、協力体制を築いてきましたし、10月に行われた金沢レインボープライドには、ダイバーシティ・ラウンジ富山もブースを出しました。同じように、日本全国の団体と機会あるごとに情報を共有し、必要に応じて一緒に活動しています」と林准教授。

国境を越えた協力活動にも積極的に取り組んでおり、性的少数者の権利擁護のため活動する国際市民団体『I-LGA』とも、数年前からコンタクトを取っている。先日、アフガニスタンのタリバンが政権を握った際には、女性や子ども、そのほか少数者や弱い立場にある人々の権利を守るよう求める国際緊急署名に、ダイバーシティ・ラウンジ富山も名を連ねた。

さまざまな違いを超えて、誰もが安心して安全に生きられる、公正な世の中にするために。これからも、さまざまな取り組みを進めていく決意だ。



産婦人科医になって はじめてぶつかった ジェンダーの壁

「医師の世界では女性が多く活躍しながらも、キャリア形成の道がまだ険しいのが現状。それを変えていきたい」と産科婦人科医局の米田徳子医師。中学1年生と小学4年生の子供を育てるワーキングマザーとして忙しい日々を送る。

富山市生まれで金沢で育つ。外科医の父を持ち、医師という仕事は身近にあった。医師になると決めたのは高校2年の時。「山崎章郎医師の終末期医療を描いた一冊『病院で死ぬということ』に感銘を受けました。社会に貢献できる医師になりたいと思いました」。

2001年に富山大学医学部を卒業し、同附属病院産科婦人科医局に入局。「ターミナルケアをしたかったので、産婦人科と内科で最後まで迷いました。産婦人科を選んだのは婦人科でガンも診られること。何より病院実習の時に見た、お産を終えたお母さんの幸せそうな顔が忘れられなくて」。

入局で米田医師は生まれて初めて「ジェンダーの壁」にぶつかることになる。

「私が入局した20年前は、産婦人科は外科と並んでハードな職場でした。

女性の医師は子供を持つと当直は難しく戦力外になるから、一線を退くか辞めるしかなかった。一回り上の先輩の時代は『女性お断り』という張り紙があったほど。女として扱わないけど、それでも良ければどうぞという雰囲気でした。父にも『産婦人科だと結婚して子供を産むという幸せは遠のくよ』と反対されたり、同級生の男性に『女捨てているね』と言われたり。

私たち医師は、国家試験合格までは男女関係なく勉強して競争を乗り越えてきたわけです。だけど現実には当直の前にいくつも壁があった。でも、未来の結婚相手はどんな人かわからないしと楽観的でした。ただ子供を産んでも医師を辞めたりはしない。それだけは心に決めていました」。

29歳の時に職場の5歳上の先輩である米田哲医師と結婚。大学院時代に長女を出産し、4ヶ月で復帰を果たす。哲医師は富山大学附属病院で初めて男性医師として1ヶ月間の育休を取得した。

「卒業研究をしなくてはならず、代わりに夫が育休を取りました。前例がなくていろいろ大変でした。でも当時の上司の齋藤学長が『取ったらいいよ』と言ってくださった。夫も休んで本当に良かったと言っていました。『仕事より子育てが大変だった。こんなに大変だとは思わなかった』と。私がいな

いと自分で世話をするしかない。子供と一緒に育てていく覚悟ができたみたいでした」。

「ううしなきゃ」を 少しずつ手放して楽になった

子育てと仕事を両立した13年間は壁にぶつかってばかりだった、と米田医師。「そもそも出産前と同じペースで働こうとすると出来ないことが多過ぎて。仕事と子育て、どっちも自分は中途半端な気がしていた。職場や保育園で頭を下げて、お迎えを頼むのに親に頭を下げて。一生懸命なのに何か上手くいかないなああって。今思うと完璧主義だったんですね。『これは私がやらなきゃ』と思いついて。10年以上かけて、そんな自分を少しずつ手放せるようになった」。

現在、徳子医師が当直の日は哲医師が晩ご飯を担当。子供のお弁当作りも当番制で分担している。仕事と子育ての理想的なパートナーに見える哲医師だが、結婚当初はそうではなかったと笑う。「子供ができたら当然仕事は辞めるんですよ？と聞く感じがした。私は辞める気はないと伝え続けた。彼もちょっとずつ変わっていきつづけてくれました」。

2007年に附属病院保育所が設置された。2020年、米田医師は大きなチャレンジをした。大学の「女性研究者支援プログラム」を利用し、カナダのMcGill University 大学に1ヶ月半で研究留学をしたのだ。子育て中の女性研究者の長期留学は難しいが、短期ならハードルも低い。そんな思いから生まれたプログラムだった。「大学の早産研究の誘いもあり、これを逃したら後悔すると思った。子供を置いていけるわけがないと諦めていましたが、勇気を出してそんな自分を飛び越えました」。

この時もハードルはありました。まず夫と実家の両親（笑）。家や子供のことが全部降りかかってくるわけだから。でも最後はみんなで応援してくれた。短期間でしたが本心に充実した。替えがたい経験になりました。子供たちと離れて私が寂しかったくらい。私は家族に支えられているんだと気づきました」。

女性がその人らしくパレルキャリアを築くために、大切なのは「アンコンシヤス・バイアス（無意識の偏見）」に気づくことと米田医師は言う。女性自身が無意識のうちに「女性だから、子供がいるからできない」など、キャリアや夢を諦めてしまう現実があると

「私自身もアンコンシヤス・バイアスに苦しんできた一人。『私は母だから留学できるはずがない。やりたいこ

され、2009年に女性医師支援室が設置された。これらの環境整備は、文部科学省の総合的周産期医療人育成プログラムに採択され、一気に進んだ」。

「産科婦人科の同期は入局時に男女で10人いたけど、同期で残ったのは女性の3人。このままではみんな産科婦人科を去ってしまう、そんな危機感がありました。みんなで話し合いながら何とか良い方向へと整えていきました」。

まず取り組んだのは、附属病院保育所「スマイルキッズ」と病児・病後児保育の設置。米田医師自身、二人の子供を同保育所に預けながら働いた。「保育士の先生の存在は本当に有り難かったです。敷地内なので仕事を抜けて授乳にも通えた。その時間は心も体もホッと楽になったのを覚えています」。

産科婦人科での「働き方改革」も進んだ。一歳半まで当直が免除され、急なお産などを主治医ではなく当直医が担当する完全当直医制を導入するなど、すべての医師が働きやすい環境をめざし、米田医師ら働くママたちがそのロールモデルとなった。「今では後輩たちも、出産して当たり前のように復帰してくれています」。

また、2016年からダイバーシティ推進センターと共催で、キャリア形成やワーク・ライフバランスをテーマにした座談会「Smart Cafe」医学部に挑戦してはいけない」と自分の枠を決めていた。まずはその思い込みを知る。そして叶えたいことがあるなら、どうしたら叶えられるか方法を考えてみて欲しいです。

そして周りをもっと頼っていい。仕事も子育ても自分にしかできないという思い込みはやめる（笑）。我が家は最新家電に頼り、食材も宅配利用しています。一人で頑張り過ぎないことです」。

今米田医師が一番興味を持っているのは「女性のトータルヘルスケア」。思春期から始まって、不妊治療、おばあちゃんまでと産婦人科は狭いようで広い。ターミナルケアをしなくて医師になつたけれど、先生や患者さん、たくさんのお会いがあって導かれるように今の場所にあります。お産はやっぱり感動しますし」。

悩んだこともあったけど、産婦人科医を続けてきて良かったです。スタッフや多くの人が支えてくれるから私がいいます。家族にも感謝しないといけないですね。夫や子どもたちには好きな道を見つけて自分らしく生きて欲しい。私自身、どんな形であれ、医師として社会に貢献し続けたいです」。母として、一人の医師として、人間として、これからも自身の人生を生き続ける」。

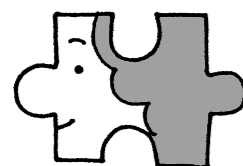
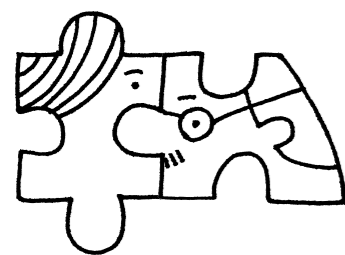


部」を定期開催している。今年7月の「男女問わず働きやすい職場」をテーマにした会には、学生や研修医85人が参加し、関心の高さがうかがわれた。

「女性だから」 アンコンシヤス・バイアスを 超えて飛び込んだ留学

「『マミートラック』という言葉がある。女性が子育てと仕事の両立をする上で昇進ややりがいのある仕事の機会が与えられず、陸上トラックをぐるぐる回るようなママ専用のコースを言う。『子育ては女性がするもの』という風潮が未だ根強い日本において、女性の残業や休日出勤が難しく、キャリアの線から退く現実を表している」。

「医師の世界でもマミートラックはあります」と米田医師。「キャリア形成は人それぞれ。子育てで休みたい人もいれば、大学で研究して、教育現場に残りたい人もいる。いろんなワークとライフの希望があることを、私たち女性の医師がトップに伝え続けることは大事です」。



Discover Your Amazing Study at an Amazing University



富山大学情報誌 まなばれ

発行日：令和3年12月24日

発行：国立大学法人 富山大学

編集：富山大学 広報委員会

問合せ先：富山大学総務部総務課広報・基金室

〒930-8555 富山市五福3190

TEL 076-445-6028 FAX 076-445-6063

E-mail kouhou@u-toyama.ac.jp

本誌は、富山大学構内などで無料配布しています。

郵送を希望される方は、住所・氏名を明記の上、メール又はハガキでお申し込みください。

お知らせいただいた個人情報は、本誌の発送以外には使用いたしません。バックナンバーは富山大学公式ウェブサイトでもご覧になれます。→



編集後記 (3号)

2020年3月に第1号を発行してから早3号目となりました。今回は、なぜ今「ダイバーシティ」なのかを入口に、ワークライフバランス、性的マイノリティ、女性のキャリア形成など様々な切り口から、ダイバーシティを推進している富山大学の「今」をお伝えします。

富山大学は身近なパートナーとして、地域・一般の方々に様々な「まなび」の情報を発信し続けます。情報誌「まなばれ」を今後ともどうぞよろしくお願いたします。

富山大学で学ぼう！

富山大学で提供している学びの場を紹介します。詳細は各ウェブサイトをご覧ください。各アドレスまたはQRコードよりアクセスできます。

公開講座

<http://www.life.u-toyama.ac.jp/koza/>

富山大学の教員を中心として、研究成果等を広く一般市民に向けて還元するための講座です。「教養講座」、「語学講座」、「体験講座」があり、多様な学びのニーズに応えています。各講座は県民カレッジと連携しており、修了者には県民カレッジから単位が認定されます。



- 申込期間：各講座開始日の2週間前です。
- 申込方法：インターネットによる申込フォームまたは受講生窓口でお申し込みください。
- 受講料：受講料は講座によって異なるので、講座ごとに確認ください。

オープン・クラス

<http://www.life.u-toyama.ac.jp/openclass/index.html>

大学の授業をそのままに公開する事業です。大学の授業を体感しながら、本格的な知識を学ぶことができます。



- 申込期間：前期は毎年3月初旬、後期は毎年9月初旬です。受付期間終了後の受付はできませんので受付期間をご確認の上、遅れることのないようご注意ください。
- 受講方法：インターネットによる申込フォームまたは受講生窓口でお申し込みください。
- 受講料：1授業科目9,400円(税込)です。

サテライト講座

<http://www.life.u-toyama.ac.jp/satellite/>

2021年度富山大学サテライト講座は、新型コロナウイルス感染拡大防止のため、会場を富山大学五福キャンパスといたします。



- 申込期間：各講座の5日前です。定員に達し次第締め切ります。
- 受講料：無料です。

次世代スーパーエンジニア養成コース

<http://www3.u-toyama.ac.jp/manabina/>

大学教員と企業人による「地域総がかり」の企業中核人材養成事業です。知識を持つ力、行動する力、意識する力の3つの視点に立ち、将来の企業の技術を統括するリーダー、世界に通用する専門技術者の養成を目指します。



- 申込期間：各科目の申込みは随時受け付けています。開講日2週間前までにお申込み下さい。
- 申込方法：E-mail、FAX、または郵送にてお申込み下さい。
- 受講料：科目受講では1科目につき39,600円、5科目をまとめて受講するコース受講では198,000円です。

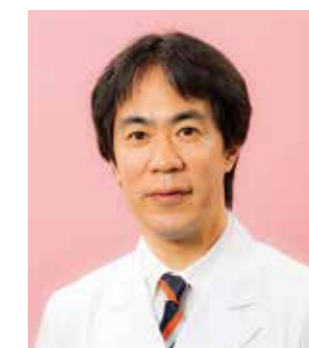
ジェンダーセンターを富山大学附属病院に設立

2021年10月1日に北陸初のジェンダーセンターを富山大学附属病院に設立しました。設立の背景として、北陸地方にはGID*の外科治療を専門に行う施設がなく、コロナ禍のため国内の遠方施設や海外での治療も難しいことがあります。

センターでは性同一性障害の患者さんが安全かつ安心して手術を受けられるよう、形成再建外科・美容外科、外科、産婦人科など多職種からなるチーム医療でサポート

します。また、全国大学病院では5番目のGID学会認定施設を目指します。

さらに、SDGsの一貫として、ジェンダーの多様性の理解を深めるために必要な情報を積極的に発信していきます。LGBTへのあらゆる障壁を取り壊し、誰もが自分らしさを大切にできる環境、世界の実現を目指して診療に取り組みます。

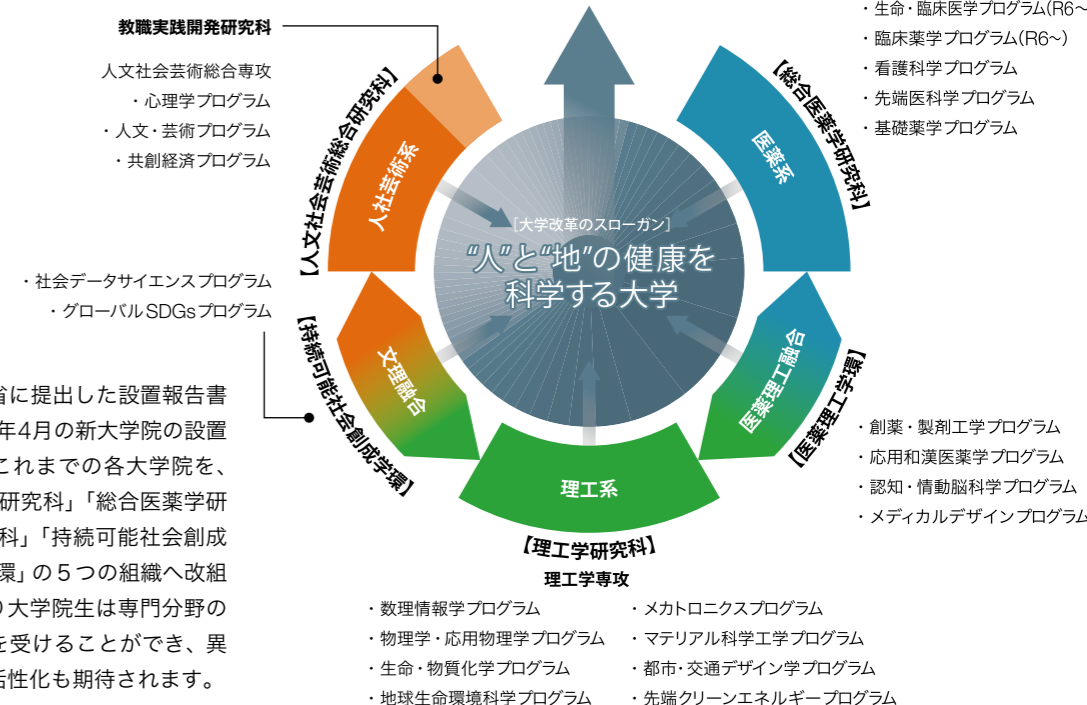


佐武センター長

*GID (Gender Identity Disorder / 性同一性障害)

令和4年4月に新大学院を設置

Society5.0, SDGsの達成に
貢献できる人材育成



この度文部科学省に提出した設置報告書が受理され、令和4年4月の新大学院の設置が決定しました。これまでの各大学院を、「人文社会芸術総合研究科」「総合医薬学研究科」「理工学研究科」「持続可能社会創成学環」「医薬理工学環」の5つの組織へ改組します。これにより大学院生は専門分野の異なる教員の指導を受けることができ、異分野融合の研究の活性化も期待されます。

第1回ダイバーシティ・セミナーを開催

令和3年10月29日に「第1回ダイバーシティ・セミナー 異文化コミュニケーション～アンステレオタイプと多様性の追求～」を富山大学五福キャンパス内の会場ライブ配信を併用して開催し、本号特集の池田准教授(P5-10)が講演しました。当日は教職員、学生ら約70名が参加しました。

講演ではステレオタイプがどのようなものかの解説から、アンステレオタイプを知り、私たちにできることについての提案が

されました。質疑応答ではオンラインでの参加者からの質問に丁寧に答え、テーマについて理解を深めました。

「ダイバーシティ・セミナー」は全4回シリーズとして開催し、12月までに3回が終了しました。令和4年1月28日には本号特集の林准教授(P11-13)がファシリテーターを務める「性(SOGI)の多様性を知る～多様なSOGIを生きる当事者の方々と共に～」が予定されています。



詳細はこちら→

