

《平成28年度》  
島根大学  
男女共同参画  
推進室  
年次報告書



## はじめに

島根大学理事（総務・労務担当）  
男女共同参画室長 藤田 達朗

「男女が、互いにその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することができる男女共同参画社会の実現」を「二十一世紀の我が国社会を決定する最重要課題」（前文）と位置付ける男女共同参画社会基本法が平成 11 年に制定・施行されて 16 年。この間、国、自治体等各方面で、その取り組みが進められてきました。



島根大学も、平成 18 年に学長を委員長とする男女共同参画推進委員会を設置し、「より個性輝く、活力に満ちた大学となるために、また学問の府としての社会的責務を果たすため」（同年決定の島根大学男女共同参画基本理念・基本方針）、率先して男女共同参画社会実現を目指して取組を進めてきました。その中で、平成 20 年に科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムに本学の事業が採択され、これを契機に男女共同参画推進室が設置されました。

推進室は、島根大学が取り組む男女共同参画事業のまさに推進エンジンとして、「さぼっとカフェ」やランチ・ミーティング等の情報・意見交換の場の定期的開催、メールマガジン「さぼっと通信」の定期発信、出産・育児や家族の介護などで研究時間確保が困難な教員のための研究サポーター制度の運用等、各種事業を進めてきております。本報告書は、平成 28 年度より始まった第 3 期中期目標・中期計画に対して島根大学男女共同参画推進室が取り組んだ事業について報告するものです。

平成 27 年策定の政府の第四次男女共同参画基本計画、平成 27 年成立の「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）などから見ても、早期達成が求められる課題が山積しており、島根大学における男女共同参画事業のより積極的な実施が強く求められています。いうまでもなく、このような中、男女共同参画推進室の担うべき役割と責任は極めて大きいものがあります。

男女共同参画推進室の愛称である「さぼっと」には、「男女が互いに『支えあう』(Support)」イメージが込められています。推進室は、この精神のもと、皆さんが互いに知恵を出し合い、力を寄せ合って、島根大学の全教職員、学生が生き生きと働き学ぶことのできる環境を整備するため、力を尽くしたいと思っております。

皆さんのご理解とご協力を、心からお願いいたします。

## 島根大学男女共同参画 基本理念 基本方針

### 基本理念

男女共同参画社会とは男女がその人権を尊重しつつ責任も分かち合い、性別にかかわらず、その個性と能力を十分に発揮することのできる社会のことであり、その実現は21世紀の最重要課題です（男女共同参画社会基本法）。

島根大学は、より個性輝く、活力に満ちた大学となるために、また学問の府としての社会的責務を果たすために、率先して男女共同参画社会の実現をめざします。

島根大学は、この目標を達成するために、教育・研究活動、社会との協働活動および男女共同参画型学内環境の構築に取り組みます。

### 基本方針

- ・男女共同参画社会の実現に寄与する教育・研究を推進し、人材の育成を行う。
- ・性別にかかわらず、学びやすく働きやすい学内環境を構築する。
- ・男女共同参画を阻害する要因の除去に取り組む。
- ・実質的な男女の機会均等を達成するため、積極的に取り組む。
- ・社会協働活動を通じて、地域の男女共同参画の推進に貢献する。

(平成19年1月22日制定)

### 事業計画について

1. 「島根大学男女共同参画基本理念・基本方針」及び本学の中期目標・中期計画に基づき、「誰もが学びやすく働きやすい島根大学」を目指し、学長・担当理事の強力なリーダーシップのもと、全学体制で学業環境・職場環境の改善とワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の推進に向けた事業に取り組む。
2. 国の第3次男女共同参画基本計画における重点分野として新設された『科学技術・学術分野における男女共同参画（「働きやすい環境整備に向けた取組の支援」及び「女性研究者の採用・登用の促進」）』を踏まえた事業に取り組む。
3. 平成20年度から22年度まで3年間実施した「女性研究者支援モデル育成事業（文部科学省科学技術振興調整費）：地方から開く女性研究者の未来 in 島根」の成果を活かして、同事業において確立した各種制度、支援事業を学内の各部局と連携し実施する。
4. 学外関係機関、団体等と連携を図りながら、地域に向けた男女共同参画意識の醸成に取り組む。

## 島根大学第3期中期目標 抄（平成28年度～平成33年度）

### Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標

#### 1 組織運営の改善に関する目標

- ② 弾力的な給与制度の運用を推進するとともに、男女共同参画を推進し、組織の活性化を図る。

## 島根大学第3期中期計画 抄（平成28年度～平成33年度）

### Ⅱ 業務運営の改善及び効率化に関する目標を達成するためにとるべき措置

#### 1 組織運営の改善に関する目標を達成するための措置

- 59 男女共同参画を推進するため、女性支援体制を強化するとともに、仕事と家庭の両立支援のための学内環境を整備し、女性教員の比率を22%以上に、女性幹部職員の比率を13%以上に増加させる。



# 目次

<b>I 実施報告</b> .....	<b>1</b>
平成 28 年度活動年表.....	1
<b>II 男女共同参画推進に向けた意識啓発事業・広報活動</b> .....	<b>3</b>
1 意識改革・意識啓発のための講演会、セミナー等の開催.....	3
(1) 講演会・公開講座.....	3
(2) さぼっとカフェ.....	8
2 広報活動・シンポジウム等への参加.....	3
(1) 広報活動.....	15
(2) シンポジウム等への参加.....	15
<b>III 学生支援事業</b> .....	<b>17</b>
1 女子中高生の理系進路選択支援事業.....	17
2 女子学部生の大学院進学支援.....	18
<b>IV ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進事業</b> .....	<b>20</b>
1 仕事と家庭の両立支援.....	20
(1) ニュースレター「シマダデイ」創刊・発行.....	20
(2) 学長・理事による「イクボス宣言」.....	23
2 女性支援体制.....	24
(1) 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査.....	24
(2) 研究サポーターの配置.....	24
(3) センター試験入試・個別試験（前期・後期）における託児サービス.....	24
(4) 島根大学女性職員キャリアアップセミナー.....	24
(5) 女性研究者ネットワーク「しまね女性研究者ご縁ネット」の設立.....	25
<b>V その他</b> .....	<b>27</b>
(1) 「女性活躍推進のための事業主行動計画」策定.....	27
(2) 松江市「まつえ男女共同参画推進宣言企業」に認定.....	27
(3) 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共同宣言.....	27
(4) 島根県「しまね女性の活躍応援企業」に登録.....	27

(5) 島根県「しまね働く女性きらめき応援会議」の構成員に.....	27
(6) 平成 28 年度プレミアムこころカンパニー島根県知事表彰を受賞.....	28
<b>VI 資料</b> .....	<b>29</b>
島根大学男女共同参画の状況.....	29
平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート 集計結果.....	31
平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート 調査票.....	51
実施体制.....	58
1 組織.....	58
2 構成.....	58
国立大学法人島根大学男女共同参画推進委員会規則.....	60
島根大学男女共同参画推進室運営委員会規則.....	62
島根大学男女共同参画推進室規則.....	64
国立大学法人島根大学次世代育成支援事業主行動計画（第 4 期）.....	66
国立大学法人島根大学女性活躍推進のための事業主行動計画（第 1 期）.....	67
沿革.....	69

## I 実施報告

### 平成 28 年度活動年表

月	事業・業務内容
4月	1日 「女性活躍推進のための事業主行動計画」策定
5月	9日 松江市「まつえ男女共同参画推進宣言企業」認定 24日 第49回さぼっとカフェ ニュースレター「シマダディ」創刊
6月	7日 第50回さぼっとカフェ 10日 公開講座「大自然のなかで遊びきる子ども達, 子育て支援の新たな可能性」(福祉経済論I) 北垣 聡氏 12日 しまねガールズサイエンスライター研修 説明会 12日 女性研究者ネットワーク「しまね女性研究者ご縁ネット」設立
7月	8日 公開講座「若者向けライフプラン設計講座」(福祉経済論I) 白河 桃子氏 13日 第51回さぼっとカフェ 15日 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共同宣言 20日 学長・理事「イクボス宣言」 20日 ワークライフバランス講演会「リーダーシップとイクボス」 川島 高之氏 31日 しまねガールズサイエンスライター研修 出雲科学館
8月	8日 しまねガールズサイエンスライター研修 松江赤十字病院 9日 第52回さぼっとカフェ 17日 第53回さぼっとカフェ in 出雲 ニュースレター「シマダディ」第2号発行 研究サポーター募集
9月	6日 島根県「しまね女性の活躍応援企業」登録 7日 島根大学女性職員キャリアアップセミナー「島根大学における女性管理職増加に向けて」篠塚 英子氏, 福間 栄子氏, 山崎 文子氏 8日 第54回さぼっとカフェ 17日 公開講座「なぜ, 女性は暴力をふるわれるのかー女性への暴力とその社会的構造」 角田 由紀子氏
10月	12日 第55回さぼっとカフェ 31日 平成28年度プレミアムこっころカンパニー島根県知事表彰受賞 ニュースレター「シマダディ」第3号発行 島根県「しまね働く女性きらめき応援会議」参加
11月	5日 シンポジウム「地域における女性問題の解決にむけて」

	<p>8日 第56回さぼっとカフェ</p> <p>18日 四国5大学連携女性研究者活躍推進シンポジウム2016（第8回中国四国男女共同参画シンポジウム共同開催）参加</p>
12月	<p>1日 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「博士人材の社会の多様な場での活躍推進」参加</p> <p>2日 公開講座 学生向けライフデザイン支援講座「ジェンダーと心理学～ジェンダー格差を受け入れるころのしくみ～」(共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」) 森永 康子氏</p> <p>7日 職場で学ぶライフマネジメント講座「安藤哲也流・イクボス仕事術～人も組織も輝くための業務改善マネジメント」安藤 哲也氏</p> <p>12日 しまねガールズサイエンスライター研修 成果報告会</p> <p>14日 第57回さぼっとカフェ</p>
1月	<p>14日・15日 大学入試センター試験における託児サービス</p> <p>25日 第58回さぼっとカフェ</p> <p>29日 公開講座「身近な性暴力に気づこう～デートDVの予防と性被害のケア～」(共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する」) 野坂 祐子氏 ニュースレター「シマダディ」第4号発行</p>
2月	<p>14日 第59回さぼっとカフェ</p> <p>25日 個別学力試験(前期日程)における託児サービス 仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査</p>
3月	<p>2日 平成28年度男女共同参画講義(医学部臨床実習入門特別プログラム)</p> <p>8日 第60回さぼっとカフェ</p> <p>12日 個別学力試験(後期日程)における託児サービス</p>

## Ⅱ 男女共同参画推進に向けた意識啓発事業・広報活動

### 1 意識改革・意識啓発のための講演会、セミナー等の開催

#### (1) 講演会・公開講座

6月10日	公開講座「大自然のなかで遊びきる子ども達，子育て支援の新たな可能性」 講師：NPO 法人 親子支援 hughug 大山森のようちえん 北垣聡代表 共催：福祉経済論 I
7月8日	公開講座「若者向けライフプラン設計講座」 講師：少子化ジャーナリスト 白河桃子氏 共催：福祉経済論 I
7月20日	ワークライフバランス講演会 「リーダーシップとイクボス」 講師：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 川島高之理事
9月17日	公開講座 「なぜ，女性は暴力をふるわれるのかー女性への暴力とその社会的構造」 講師：角田由紀子弁護士 共催：(社) しまね性暴力被害者支援センターさひめ
11月5日	シンポジウム「地域における女性問題の解決にむけて」 共催：島根大学「地域の女性支援プロジェクト」
12月2日	共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」公開講座 学生向けライフデザイン支援講座 「ジェンダーと心理学～ジェンダー格差を受け入れるころのしくみ～」 講師：広島大学大学院教育学研究科心理学講座社会心理学研究室教授，広島大学男女 共同参画推進室 室長 森永 康子氏 共催：島根県，(財)しまね女性センター，教育開発センター
12月7日	職場で学ぶライフマネジメント講座 「安藤哲也流・イクボス仕事術～人も組織も輝くための業務改善マネジメント」 講師：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 安藤哲也代表 共催：島根県，(財) しまね女性センター
1月29日	共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する」公開講座 「身近な性暴力に気づこう～デートDVの予防と性被害のケア～」 講師：大阪大学准教授 野坂祐子氏 (大学ホール) 共催：(社) しまね性暴力被害者支援センターさひめ

●公開講座「大自然のなかで遊びきる子ども達，子育て支援の新たな可能性」

開催日：平成28年6月10日（金）12：45～14：15

場 所：教養講義室棟1号館102教室

講 師：北垣 聡氏

（NPO 法人親子支援 hughug 大山森のようちえん代表）

「hughug 大山森のようちえん」を運営している NPO 法人親子支援 hughug の北垣聡さんを講師に招き，公開講座を実施。

森のようちえんの保育者たちが，日々，どのような思いで保育を行っているのか。これから大山森のようちえんはどこへ向かおうとしているのか。森のようちえんは，新たな保育の形の提案にとどまらず，地域活性化の効果を生むことが発見できる。今，基幹産業の不振にあえぐ地域社会をどう活性化するかが重要な課題になっている。子どもたちを見ていると何とはなしに将来が明るいような気がしてくる。北垣氏にようちえんのこのような実践を語っていただいた。

※共催：福祉経済論Ⅰ（法文学部 宮本恭子准教授担当）

●公開講座「ライフプラン講座 ～仕事・家事・育児を夫婦で考える時代～」

開催日：平成28年7月8日（金）12：45～14：15

場 所：教養講義室棟1号館102教室

講 師：白河 桃子氏

（少子化ジャーナリスト，相模女子大学客員教授，一億総活躍国民会議民間議員）

少子化ジャーナリストで相模女子大学客員教授の白河桃子氏を講師に招き，公開講座を実施。

講義では，仕事，家事，育児というライフイベントをどのように組み合わせながら，ライフプランを設計していけばよいかについて，これから社会に巣立つ学生にも分かりやすい形で講義いただいた。

※共催：福祉経済論Ⅰ（法文学部 宮本恭子准教授担当）

●ワークライフバランス講演会「リーダーシップとイクボス」

開催日：平成28年7月20日（水）16：00～17：30

場 所：教養講義室棟2号館4階702教室（出雲：講義棟31番教室）

講 師：川島 高之氏

（NPO 法人ファザーリング・ジャパン理事）

服部学長，理事による「イクボス宣言」に先立ち，ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファザーリング・ジャパンの川島高之理事に「リーダーシップとイクボス」について講演いただいた。

講演では，「イクボスやワークライフバランスを推進することで，優秀な人材が集まり，組織の成果が高まる」，「イクボスには，業務を見直し，無駄をなくすこと，部下の私生活（育児，介護，趣味など）をよく知ること，チームワークを高めること，自らワークライフバランスを満喫することなどが必要」との話があった。



●公開講座「なぜ、女性は暴力をふるわれるのかー女性への暴力とその社会的構造」

開催日：平成 28 年 9 月 17 日（土）16：00～17：30

場 所：松江キャンパス大学ホール

講 師：角田 由紀子氏

（第二東京弁護士会所属，東京強姦救援センターリーガルアドバイザー，NPO 法人「女性の安全と健康のための支援教育センター」代表理事，日弁連両性の平等に関する委員会委員）

講演いただいた講師の角田由紀子弁護士は NPO 法人「女性の安全と健康のための支援教育センター」代表理事で，長らく性暴力救援に携わっている。今回は，政治・経済・法律などの社会構造が暴力を生み出し容認しているのではないかという視点から，女性の悪労働条件や貧困，衆議院議員の女性比率が戦後すぐの 8.5%から現在でも 9%台で，先進国では最低であること，男女平等国際比較では 142 か国中 101 位でしかない問題など，全てが実は女性を暴力の対象にしているという問題についてお話しいただいた。

※共催：しまね性暴力被害者支援センターさひめ



●シンポジウム「地域における女性問題の解決にむけて」

（平成 28 年度 島根大学 COC 事業地域志向教育研究経費）

開催日：平成 28 年 11 月 5 日（土） 9:30～12:00

場 所：松江キャンパス教養講義棟 2 号館 402 教室

内 容：1. 人びとの性別役割意識の現状

法文学部社会文化学科 片岡 佳美氏

2. 出生率と予算配分のデータから読み取れること

総合理工学研究科 黒岩 大史氏

3. 周産期現場における現状と支援

医学部産婦人科 皆本 敏子氏

4. 介護離職への対応 介護する家族に対する社会的支援ードイツの現地調査を参考にー

法文学部法経学科 宮本 恭子氏

5. 性暴力被害者への支援ーアイスランドのレイプトラウマセンターを視察してー

保健管理センター 河野 美江氏

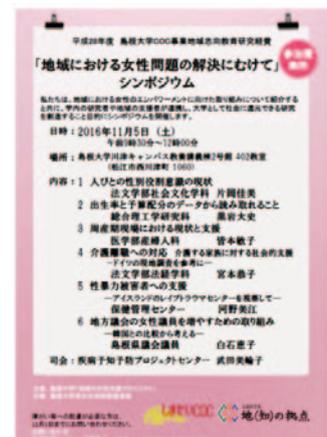
6 地方議会の女性議員を増やすための取り組み

ー韓国との比較から考えるー

島根県議会議員 白石 恵子氏

司会：疾病予知予防プロジェクトセンター 武田 美輪子氏

※共催：島根大学「地域の女性支援プロジェクト」



● 共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する～」

学生向けライフデザイン講座

「ジェンダーと心理学～ジェンダー格差を受け入れるこころのしくみ～」

開催日：平成 28 年 12 月 2 日（金） 12：45～14：15

場 所：松江キャンパス大学ホール

講 師：森永 康子氏

（広島大学大学院教育学研究科心理学講座社会心理学研究室 教授，広島大学男女共同参画推進室 室長）

島根大学の学生が，男女共同参画の視点を持って，将来の生き方や働き方，社会参加するために役立つ力を養うことを目的に開催。

講義では，「格差社会」と言われる現代の日本で，ジェンダーについても，経済面を中心に格差が残り続けているなか，多くの人があまりそのことを気にしていないことについて，社会心理学では，人々が格差を受容するこころのしくみについてもから研究し，そうした理論や研究を学ぶことで，男女共同参画時代の生き方，暮らし方の参考とすることをめざしている，とのお話しをいただいた。

※共催：島根県，公益財団法人しまね女性センター，島根大学教育開発センター



● 職場で学ぶライフマネジメント講座

「安藤哲也流・イクボス仕事術～人も組織も輝くための業務改善マネジメント」

開催日：平成 28 年 12 月 7 日（水） 10：30～12：00

場 所：松江キャンパス本部棟 5 階大会議室（出雲キャンパス医学部図書館会議室）

講 師：安藤 哲也氏

（NPO 法人ファザーリング・ジャパン 代表）

7 月の学長・理事によるイクボス宣言を具現化するため，一般職員の課長補佐級職員を対象に実施。

講演では，子育てや介護，病気や雇用形態の多様化など働き方に制約がある者が増えてきている中で職員のワーク・ライフ・バランスの実現や働き方を見直すことが求められており，会議時間の短縮やメールの改善，決裁の取り方など具体的な業務改善方法や部下との信頼関係の構築，コミュニケーション等，上司としての心得について講義いただいた。

※共催：島根県，公益財団法人しまね女性センター



● 共通教養科目「ジェンダー ～性を科学する」

公開講座

「身近な性暴力に気づこう～デートDVの予防と性被害のケア～」

開催日：平成 29 年 1 月 29 日（日） 13:30～15:30

場 所：松江キャンパス大学ホール

講 師：野坂 祐子氏

（大阪大学大学院人間科学研究科准教授）

講演では、「100%嫌い」「100%怖い」とならないデート DV について、どういうときに「暴力」と言えるのかを、「境界線（バウンダリー）」という概念を用いて説明。本当の同意とは何か、デート DV や性暴力による心身への影響としてどのようなことが起こるのか、心身への影響への自分なりの対処法についてお話しいただいた。

また、支援者向けに、身近な人や支援者にできることも教えていただいた。

※共催：しまね性暴力被害者支援センターさひめ

【主催】 鳥根大学男女共同参画推進室・松江市 市民公開講座

**身近な性暴力に気づこう**  
～デートDVの予防と性被害のケア～

平成29年1月29日（日）

講師：野坂祐子先生  
大阪大学大学院人間科学研究科 准教授

【場 所】 鳥根大学松江キャンパス大学ホール  
(松江市西川津町 1060)

【時 間】 受付 12:45/ 講演 13:30-15:30

【定 員】 80名 (定員になり次第締め切ります)

【受講料】 無料

【主催】 国立大学法人鳥根大学男女共同参画推進室  
【共催】 一般社団法人しまね性暴力被害者支援センターさひめ  
松江市  
【申し込み先】 しまね性暴力被害者支援センターさひめ  
E-MAIL: shimane.sahime@gmail.com  
FAX: 0852-59-5840  
【申し込み切】 1月20日 18時前申し込みが必要です。  
講義への参加が必要の方は、  
男女共同参画推進室(0852-59-4018)までお問い合わせください。



(2) さぼっとカフェ

毎月1回、昼休みを利用して、教職員や学生、地域の方々が参加し、一緒に昼食をとり、お茶を飲みながら男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進についての提案や要望、意見交換、歓談等を行う場、「さぼっとカフェ」を開催している。

月 日	事業・業務
5月24日	第49回さぼっとカフェ 「教職員・学生・地域の方々との意見交換及び情報交換」
6月7日	第50回さぼっとカフェ 「女性教職員比率の向上 ～女性を増やすには？」
7月13日	第51回さぼっとカフェ 「教職員と学生との意見交換及び情報交換」
8月9日	第52回さぼっとカフェ 「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」
8月17日	第53回さぼっとカフェ in 出雲 「教職員と学生との意見交換及び情報交換」
9月8日	第54回さぼっとカフェ 「教職員で話し合おう ～育児や仕事の悩み～」
10月12日	第55回さぼっとカフェ 「ライフキャリアをデザインしてみよう！」
11月8日	第56回さぼっとカフェ 「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」
12月14日	第57回さぼっとカフェ 「ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて」
1月25日	第58回さぼっとカフェ 「女性のリーダーと話そう！」
2月14日	第59回さぼっとカフェ 「地域の魅力発見！男女共同参画からの提案」
3月8日	第60回さぼっとカフェ 「仕事と介護との両立」

●5月24日開催

第49回さぼっとカフェ

「教職員・学生・地域の方々の意見交換及び情報交換」

今回のさぼっとカフェでは、地域の方をお招きし、寺本松江市男女共同参画課長、学生に参加いただき、賑やかな会となりました。昼食やお菓子を食べながら、今年度の男女共同参画推進室の事業計画や地域での男女共同参画の取組について話し合った。

話し合いの中で、寺本松江市男女共同参画課長から松江市の取組について説明があり、女性の活躍に欠かせないワーク・ライフ・バランスの推進を図るため、大学や地域企業と連携していきたいとの話しがあった。



●6月7日開催

第50回さぼっとカフェ 服部学長，篠塚監事を交えて

「女性教職員比率の向上 ～女性を増やすには？」



今回のさぼっとカフェでは、服部学長，篠塚監事を交えて「女性教職員比率の向上について」意見交換をした。この意見交換会は、出雲キャンパスの教職員とのTV会議を行った。



参加した教員からは「育児や介護をしている男性にも支援が必要」、「出雲キャンパスに学童保育を設置してほしい」、「子育ては子供が小学生になったからといって楽になる訳ではない」、「女性に対する社会の意識を変えていく必要がある」、「家族や職場の理解・サポートが重要」、「ためらわずに周囲に迷惑をかけることへの勇気も必要」などの要望・意見が挙がり、活発な意見交換となった。

●7月13日開催

第51回さぼっとカフェ

「教職員と学生との意見交換及び情報交換」

今回のさぼっとカフェでは、参加した学生からも、男女共同参画推進室の活動について意見が挙がり、活発な意見交換の場となった。

男女共同参画推進室長（副学長）の藤田理事より、今後の大学と地域のつながりといった話題が提供された。また、学長特別補佐（男女共同参画担当）の河野先生からは、講演会の案内や女性の活躍といった話があった。大学院生（男子）からは、今後のさぼっとカフェでライフプランを考える機会をつくって欲しいという要望があった。そのほか、島根大学を志望した理由や就活といった話題もあがり、終始和やかな雰囲気さぼっとカフェとなった。



●8月9日開催

第52回さぼっとカフェ

「教職員・学生・地域の方々の意見交換及び情報交換会」

今回のさぼっとカフェでは、地域の皆さんや（株）AsMamaの竹内結美さんにも参加いただき、（株）AsMamaが展開している「子育てシェア」についてお話しいただいた。

「子育てシェア」は、親子共に顔見知りの人に送迎や託児をインターネット



で頼む仕組みで、依頼する人と受ける人の間に仲介者がおらず、直接やりとりをするのが一般的なファミリーサポートとは異なる点で、基本的に1時間ワンコイン（500円）で依頼できるとのこと。

参加者からは、子育てで支援の選択肢が広がって良い、頼れる人が近くにいない時に助かる、などの意見がでた。



●8月17日開催

第53回さぼっとカフェ in 出雲

「教職員・学生・地域の方々の意見交換及び情報交換」

今回のさぼっとカフェでは、場所を出雲に移し出雲キャンパスにおける学童保育等について意見交換をした。

参加者からは、「以前に比べ子育てをする女性医師や看護師が増えており、保育や学童の充実は喫緊の課題」、「医師や看護師は土日や夜間勤務があるのでそれ



に対応した保育等が必要」、「育児短時間勤務制度があっても周囲の負担を考えると利用しづらい」、「子育て中の者をサポートする周囲の者にしわ寄せが行き、不満があがっている」、「40代から50代の者には介護の問題もある」などの意見が挙がり、活発な意見交換となった。



●9月8日開催

第54回さぼっとカフェ「教職員で話し合おう ～育児や仕事の悩み～」



今回のさぼっとカフェでは、河野学長特別補佐と出口副学長（国際交流担当）からアイスランド訪問調査について報告があり、訪問された（国立）アイスランド大学や国際養子縁組家庭等についてお話しいただいた。

アイスランドは、各国における男女格差を測る「ジェンダー・ギャップ指数2015（世界経済フォーラム）」で1位となった国で（日本は101位）、法律で企業の管理職を男女それぞれ40%以上とするクオータ制を導入する、男性の育児休暇取得率が高いなど、男女共同参画に関する取組が進んでいる国。

報告によると、訪問された（国立）アイスランド大学では、学生の約65%が女子学生と多く（島根大学は約36%）、学生の子どもを預かるプレスクールが学内に設置されており、学生が授業に子どもを連れて出席することもあるなど、子育てしながら学び、研究する環境が整備されている。女子学生が多い背景には、アイスランドでは男性は水産業や工業系への就職が多く、その方面の専門学校に進むため。また、大学で育児支援環境が充実しているのは、男女ともに20歳前後で親元を離れ自立し、結婚後に入学する学生も多いため、とのこと。



なお、当該大学の外国語コースでは、日本語コースが一番人気で、毎年日本大使館と主催で開催されるジャパンフェスティバルでは、浴衣や生け花、書道のほか、コスプレやキャラ弁などの日本文化が紹介され、大変盛り上がるとのこと。



このほか、アイスランドでは日本に比べて国際養子縁組家庭が多く、養子受入れ前の心理教育や受入れ後の訪問支援など、支援が充実していることなどについてお話しいただいた。

●10月12日開催

第55回さぼっとカフェ「ライフキャリアをデザインしてみよう！」

今回のさぼっとカフェでは、学生を対象にキャリアセンターの丸山実子准教授から「ライフキャリアをデザインしよう！」と題し、より良く生きていくためにどのように生活していったら良いか、ライフキャリア＝「人生・生活」をどのようにデザインしていくか、について講義いただいた。



自分が何歳で結婚し、子どもを何人生むのかなどを具体的に想像し、それを実現するために必要な情報を得て計画をたてること、その際、女性は出産適齢期や更年期障害など身体的な変化があること、男性はそのような女性の体の変化をよく理解してサポートすることなどを前提に将来をイメージしていくと良いなどの話があった。参加した学生からは、「これからの人生を考えるきっかけとなった」「就職のことだけを考えていたが、その先のことも考える必要があると思った」「様々な生き方があることを知ることができた」などの感想があった。



●11月8日開催

第56回さぼっとカフェ

「教職員・学生・地域の方との意見交換及び情報交換会」

今回の「さぼっとカフェ」では、教職員・学生と地域の方々との意見交換及び情報交換を実施。シンクタンクから参加いただいた方からは「大学の女性研究者を増やす方法として、大学の執行部に女性を意識的に登用したり、女性研究者に関するデータを収集し、女性研究者登用の説明資料に戦略的に使用している」というアメリカの大学の例などを紹介いただいた。また、他の参加者からは、「女性が働く場合、時間を気にせず働く男性上司を参考にすると家庭との



両立に無理が生じるので、女性は無理に男性の真似をするのではなく、新たなロールモデルを構築すると良い」、 「女性は子どもの頃から学級委員長や生徒会長などリーダーを任される機会があまりなく、リーダーになることに慣れてないので、段階を踏んでいく必要がある。」 「働き方改革の1つとして、会議を17時以降に開催しない」など、活発な意見交換が行われた。

●12月14日開催

第57回さぼっとカフェ「ワーク・ライフ・バランスの実現にむけて」

今回は、今年7月に行われた学長・理事のイクボス宣言を受け、「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」と題し、具体的な働き方改革の方策について、教職員から意見や提案をいただいた。



参加した教職員からは「プレゼン用スライドや開催通知等の一般的な文書については全学共通のテンプレートやひな型を作成し共有する。」、「会議の資料は事前送付し、会議前に読むことにして会議時間を減らす。」、「一部の会議で実施されているタブレット会議を広める。」、「松江キャンパスでも託児や学童のようなものを設置してほしい。」などの意見や提案があった。

また、男女共同参画推進室も業務効率化のひとつとして、学内おもてなしメールの廃止を提案。具体的には、学内の教職員間におけるメールにおいて、宛名に過度に肩書きをつけたり、不必要な挨拶文を省略することで、少しでもメールに費やす時間を減らそうというもの。

【キャッチコピー】

めざそう！ スマートメール（簡潔，的確，最小限）

考えよう！ スマート業務（伝達，チームワーク，ワークライフバランス）

笑顔あふれる島根大学へ！

●1月25日開催

第58回さぼっとカフェ 「女性のリーダーと話そう！」

今回のさぼっとカフェでは、学生を対象に、松江でご活躍中の女性お三方を講師にお招きし、「女性リーダーと話そう！」と題してご講義いただいた。参加総勢19名、彩雲堂の和菓子をいただきながらの華やかな会となった。



「どのような集団でも代表になるような方は男性が多いが、それではいけないと感じる。バランスが大事で、女性の意見も取り入れる社会が望ましい」とは、島根県議会議員 是くいし 恵子氏の弁。



医療法人祐和会原田医院グループホームアンジュ，グループホームユミー事務長/㈱アイオ取締役 原田美穂子氏からは，相続した土地や建物を有効利用したいとの思いから，主婦から起業家へと転じた経緯が語られ，一人社長から奮闘してこられた経験を踏まえての「人と人が直接会って声を掛け合えることや，相手の立場に立って考えることの大切さを，仕事を通して感じている」との発言には重みを感じられた。



彩雲堂代表取締役社長 山口美紀氏からは，家業とはいえ，5人の子育てをしながら経営者として職人の世界に飛び込んだ苦労が語られた。「島根県は，仕事に関しては男性社会。当初は大変だったが，女性ならではの感性を活かし，職人と一緒に頑張ってきた。和菓子は文化。五感で楽しみ，味わう，季節を先取りしている。経営は大変だがやせがまんできてきた」と誇らしげに語らう姿はとても素敵だった。

学生と一緒に講義に聴き入っていた島根大学学長特別補佐（男女共同参画担当）河野美江先生の第一声は「女性は変化に強いね」。参加した女子学生たちにもその強さがあることを示唆し，今後の活躍にエールを送っていました。参加した学部4年女子学生からは，「法律と医療を絡めた卒論に取り組んでいるので，医療機関の話題も伺うことができてよかった」，これから就活を迎える学部3年女子学生からは，「お話を伺って，コミュニケーションが大切だと感じた」といった感想があがった。



●2月14日開催

第59回さぼっとカフェ 「地域の魅力発見！男女共同参画からの提案」

今回のさぼっとカフェでは、「地域の魅力発見！男女共同参画活動からの提案」と題し、地域の方に参加いただいた。



参加した方からは、県が実施した女性活躍促進を目的としたセミナーに参加した感想や、他の組織や団体と一緒に事業を行うと、多角的な視野で実施でき、自分たちの不足している部分を自覚することができるので、多様な団体と連携すると良いとの提案があった。



●3月8日開催

第60回さぼっとカフェ 「仕事と介護の両立」

今回のさぼっとカフェは、教職員を対象に実施した「仕事と介護の両立実態に関するアンケート」の結果から、本学に求める仕事と介護の両立支援について話し合った。



参加した方からは、「本学の介護支援制度は分かりづらい」、「実家が遠く長期的な親の介護が必要となったら離職しかない」、「教員は、全国から集まっていることもあり、遠距離介護が多くなると思われるので、その支援が必要」、「介護は誰にでも起こることで、本人に問題があるわけではないので、介護離職しないよう、みんなで問題をシェアするべき」、「40代・50代は介護の不安を抱えていると思う」、「子育てと違っていつまで続くか期間が読めない」、「子育てを支援する雰囲気は以前より良くなっているが、介護についてはまだまだ感じない」、「介護支援について知らないことが多いので相談窓口が必要」等、活発な意見交換がなされた。



## 2 広報活動・シンポジウム等への参加

### (1) 広報活動

男女共同参画推進やワーク・ライフ・バランスに関する取組・ニュース等について、ホームページやメールマガジン「さぼっと通信」、Facebook を利用して情報発信。



島根大学男女共同参画推進室ホームページ : <http://gender.shimane-u.ac.jp/>

島根大学男女共同参画推進室 Facebook : <https://www.facebook.com/shimanegender/>

### (2) シンポジウム等への参加

月 日	事業・業務
11月18日	四国5大学連携女性研究者活躍推進シンポジウム2016(第8回中国四国男女共同参画シンポジウム共同開催)
12月1日	文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「博士人材の社会の多様な場での活躍推進」

### ●四国5大学連携女性研究者活躍推進シンポジウム2016

(第8回中国四国男女共同参画シンポジウム共同開催)

平成28年11月18日(金)に、徳島大学において、四国5大学連携女性研究者活躍推進シンポジウム2016(第8回中国四国男女共同参画シンポジウム共同開催)が開催され、河野美江学長特別補佐(男女共同参画担当)が参加。

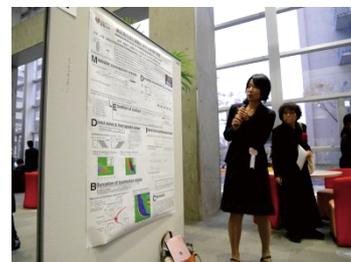
始めに、徳島大学 野地澄晴学長の開催挨拶の後、徳島県知事 飯泉嘉門氏のプレゼンテーション、文部科学省 唐沢裕之氏より来賓挨拶があった。

続いて、東京大学大学院農学生命科学研究科特任教授で内閣府原子力委員会委員の中西 友子氏より『植物における水および微量元素の挙動』と題した特別講演があり、次の「女性研究者の活躍推進とキャリア形成」と題したパネルディスカッションでは、岡山大学大学院医歯薬学研究科准教授 池亀 美華氏『貴女に骨太人生を ～解剖学から追求める骨の健康～』、広島大学原爆放射線医科学研究所ゲノム障害医学研究センター分



子発がん制御研究分野助教 笹谷 めぐみ氏 『研究という仕事を続けていくためのワークライフバランス』, 香川大学農学部応用生物科学科植物栄養学分野教授 野村 美加氏 『農学系女性研究者への期待』, 徳島大学先端酵素学研究所 炎症生物学分野特任助教 王静 氏 『炎症性疾患の解明を目指して日本からカナダ, そして再び日本へ』らによる活発な討論が行われ, 国立研究開発法人科学技術振興機構 科学技術プログラム推進部プログラム主管 山村 康子 氏より講評があった。

また, 今回初の試みとして若手女性研究者のポスターセッションがあり, 参加した 17 のブースのうち, 島根大学からも総合理工学研究科 岩本真裕子講師がポスター発表をした。



### ●文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム 「博士人材の社会の多様な場での活躍推進」

平成 28 年 12 月 1 日 (木), TKP ガーデンシティ竹橋において, 平成 28 年度 文部科学省科学技術人材育成費補助事業シンポジウム「博士人材の社会の多様な場での活躍推進」が開催され, 河野美江学長特別補佐 (男女共同参画担当) が参加した。

始めに文部科学省より開会挨拶, 文部科学省科学技術・学術政策局人材政策課長 塩崎正晴氏より施策説明があり, 続いてトヨタ自動車株式会社先進技術開発カンパニー電池材料技術・研究部長 射場英紀氏より「民間企業で活躍できる博士とは?」と題した基調講演があった。

次に名古屋大学ビジネス人材育成センター特任准教授 森典華氏, 東京農工大学副学長 千葉一裕氏, 信州大学大学院人材育成センター特任教授 山本巖氏, 立命館大学理工学部長 笠原健一氏より事例紹介があり, その後北海道大学理事 川端和重氏, キャタピラージャパン株式会社執行役員 塚本恵氏, 東京農工大学副学長 宮浦千里氏, 株式会社日経 BP 特命編集委員 宮田満氏のパネルディスカッション, 千葉大学名誉教授 (科学技術振興機構プログラム主管) 山本恵司氏の司会で総合討論があった。

### Ⅲ 学生支援事業

#### 1 女子中高生の理系進路選択支援事業

##### ● しまねガールズサイエンスライター研修

女子中高生の科学への興味を促し、将来を見据えたキャリアデザインを考える場を提供することを目的に、島根県内の女子中高生を対象に研修を実施。

女子中高生に記者（ライター）となってもらい、夏休みに島根県環境保健公社、松江工業高等専門学校、出雲科学館、宍道湖自然館ゴビウス、松江赤十字病院を取材し、取材先の魅力を発信するレポートを作成。成果報告会（しまね大交流会内）で取材先の魅力をプレゼンした。

#### (1) 研修説明会（6月12日）

「女子のキャリアを考える」と題して、総合理工学部数理・情報システム学科 岩本真裕子 講師および生物資源科学部生物資源科学科 児玉有紀准教授から研究者になるまでの自身の経験等について講演いただき、その後、本学学生によるワークショップ、7月～8月の研修内容について各機関の女性職員等から説明があった。



岩本講師の講演の様子



児玉准教授と学生のワークショップ



女性職員による説明

#### (2) 研修（7月～8月）

各機関の働く人や仕事取材してその機関の魅力をレポートにまとめる。

研修先	月 日	取材内容	参加者数
宍道湖自然館ゴビウス	7月24日	ウミホテルの観察	0人
	8月24日	アメンボの観察会	0人
出雲科学館	7月30日	科学の縁結び祭り	0人
	7月31日	科学の縁結び祭り	1人
松江工業高等専門学校	8月5日	スパゲッティで手のひら橋を作ろう！	0人
	8月22日	夏休み電子ピアノ工作教室	0人
島根県環境保健公社	7月26日	楽しく遊ぶ水の不思議	0人
松江赤十字病院	8月8日	医師に同行 仕事の見学およびインタビュー	3人



研修の様子（松江赤十字病院）

(3) 成果報告会 (12月11日)

しまね大交流会の出展者として、参加した女子生徒が研修先の魅力をプレゼンし、女子学生がアドバイザーとしてサポートした。



報告会の様子



取材レポート「しまねガールズサイエンス通信」

(4) 認定証・参加賞

2ヶ所以上の研修に参加し、取材レポートを作成した者に「しまねガールズサイエンスライター」の認定証を、1ヶ所以上の研修に参加し、レポートを作成した者に参加賞を交付。

2 女子学部生の大学院進学支援

(1) ロールモデル集をホームページで配信。



女子も理系しよう！



女性研究者・技術者からのメッセージ

(2) 女性卒業生から大学院への進学、就職について語ったインタビュー動画をホームページで配信。



島大OGからのメッセージ

(3) 平成 28 年度男女共同参画講義（医学部臨床実習入門特別プログラム）

開催日：平成 29 年 3 月 2 日（木） 10:15～16:00

場 所：出雲キャンパス医学部臨床大講堂

対 象：島根大学医学部 4 年生

内 容：＜グループワーク＞

開会の挨拶（地域医療支援学講座 谷口栄作教授）

グループワーク

発表・討論

まよめの講義（秋田大学医学部総合地域医療推進学講座 蓮沼直子准教授）

＜キャリアモデルの紹介＞

腫瘍・血液内科 大西千恵 助教

看護学科・小児科 福田誠司 教授

発生生物学 小川典子 助教

島根大学男女共同参画推進室の取り組み 河野美江 学長特別補佐（男女共同参画担当）

島根県「えんネット」の取り組み 医学部地域医療支援学講座 佐野千晶 准教授

未来キャリア年表，アンケート記載

＜医師会講演＞

「日本医師会の女性医師支援等の取り組み」 日本医師会 今村定臣 常任理事

閉会の挨拶（地域医療支援学講座 谷口栄作教授）

主 催：島根大学医学部地域医療支援学講座，島根県医師会

共 催：日本医師会，島根大学男女共同参画推進室，  
島根大学医学部附属病院ワークライフバランス支援室

#### Ⅳワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）推進事業

##### 1 仕事と家庭の両立支援

5月	ニュースレター「シマダディ」創刊
7月20日	ワークライフバランス講演会 「リーダーシップとイクボス」 講師：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 川島高之理事 【再掲】
7月20日	学長・理事による「イクボス宣言」
8月	ニュースレター「シマダディ」第2号発行
10月	ニュースレター「シマダディ」第3号発行
12月7日	職場で学ぶライフマネジメント講座 「安藤哲也流・イクボス仕事術～人も組織も輝くための業務改善マネジメント」 講師：NPO 法人ファザーリング・ジャパン 安藤哲也代表 共催：島根県，(財)しまね女性センター 【再掲】
1月	ニュースレター「シマダディ」第4号発行

##### (1) ニュースレター「シマダディ」創刊・発行

イクメン応援企画としてニュースレター「シマダディ」を創刊。女性が職場で性別に関係なく活躍するためには、裏返せば、男性が家事・育児・介護などを自分の役割として分担していくことが必要。本紙では、主に家事や育児に参加する男性職員について特集するとともに男女共同参画やワーク・ライフ・バランス等の情報を掲載。本紙が働き方の見直しや職場環境の改善の一助となることを期待し、学内の全教職員に配布するとともにホームページで配信。

創刊号 (2016年5月)	【トピックス】 イクメン応援ニュースレター始まりました 【イクメン・イクボスインタビュー】 法文学部法経学科 嘉村 雄司 准教授
第2号 (2016年8月)	【トピックス】 島根大学で「イクボス宣言」が行われました！ 【イクメン・イクボスインタビュー】 服部 泰直 学長
第3号 (2016年10月)	【トピックス】 男性も女性も働きやすい社会のために～アイスランド訪問から～ 【イクメン・イクボスインタビュー】 医学部医学科整形外科学教室 山上 信生 助教
第4号 (2017年1月)	【トピックス】 職場で学ぶライフマネジメント講座を実施しました！ 働き方を見直そう 【イクメン・イクボスインタビュー】 松浦 晃幸 理事（大学経営・財務担当） 【ニュース】 平成28年度プレミアムこころカンパニー表彰を受賞しました！

●シマダディ創刊号

鳥根大学のマヂィ(めどうさん)を応援するニュースレター

第1号

発行日：2016.5月

シマダディ

鳥根大学男女共同参画推進室

**イクメン応援ニュースレター「シマダディ」 始まりました**

男女共同参画推進室ではイクメン応援企画として、ニュースレター「シマダディ」を創刊しました。

鳥根大学では平成28年度からの第3期中期目標期間において、女性研究者・女性管理職の比率向上を掲げています。国も「一億総活躍社会」のキャッチフレーズのもと、女性や障害者なども活躍できる社会の実現を目指しています。

しかし家庭における女性の役割・負担を振り返ると、男性に比べてまだまだ多いという現実があります。

女性が職場で性別に関係なく活躍するためには、裏返せば、男性が家事・育児・介護などを自分の役割として分担していくことが必要になってくるのではないでしょうか。

育児参加の方だけでなく、これから結婚・子育てを控えられる方、男性の家事参加を意識したことが無かった方も、シマダディをきっかけに「こんなライフスタイルもあるんだ」ということを知っていただき、まずはイクメン・イクポスの第一歩を踏み出していいただければと思います。

そして、本紙が職場環境の改善やイクメンのコミュニティづくりの一助となれば幸いです。



**第1回：法文学部 嘉村先生の「シマダディ」生活について伺いました**



法文学部法学科 准教授  
嘉村 雄司 先生

平成22年より鳥根大学にて、企業法分野の研究に従事。家庭では1女の父として子育て奮闘中。

平成22年4月より、鳥根大学法文学部にて企業法分野の教育・研究を行っています。

妻と結婚してほぼ3年、娘が生まれて1年ほど経ちました。妻も私も、地元が松江ではないので近くに家族・友人がおらず、日々子育てに悪戦苦闘しています。イクメンの目標が家事・子育てにどのように関わっておられるか、いろいろ教えていただきたいです。よろしくお願ひします。

裏面ページでは、そんな嘉村先生に3つの質問にこたえていただきました。さらに、読者のみなさまにも逆に嘉村先生から質問があります。

→詳しくは裏面をご覧ください

**ゼミメンバーと家族も課外でたの交流を深めています。にぎやかなゼミです。**



●シマダディ第2号

鳥根大学のマヂィ(めどうさん)を応援するニュースレター

第2号

発行日：2016.6月

シマダディ

鳥根大学男女共同参画推進室

**鳥根大学で「イクボス宣言」が行われました！**

鳥根大学では、平成28年7月20日に服部学長、理事による「イクボス宣言」を行いました。

この宣言は、学長自らがイクボスとなることで学内の管理者がイクボスを増やし、男女ともに働きやすい職場環境をつくることを目指すものです。

宣言に先立ち、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファザーリング・ジャパンの川島高之理事に「リーダーシップとイクボス」について講演いただきました。

講演では、「イクボスやワークライフバランスを推進することで、優秀な人材が集まり、組織の成果が高まる」、「イクボスには、業務を見直し、無駄をなくすこと、部下の私生活（育児、介護、趣味など）をよく知ること、チームワークを高めること、自らワークライフバランスを演習することが必要」との話がありました。

**鳥根大学 イクボス宣言**

私は、多くの教職員・学生を擁する鳥根大学のトップとして、大学構成員が仕事と私生活（家庭・余暇・地域活動その他）をともに充実させて過ごせるよう積極的に支援するとともに、自らも率先してその両立を楽しむイクボスとなることを誓います。

(理解)  
一、 大学構成員がそれぞれのライフ・デザインに則して「私生活に時間を充てることについて、その重要性和必要性を十分に理解し、余暇や家族とのふれあい、育児や介護、また地域活動への関わりを応援します。

(環境整備)  
二、 仕事と私生活の両立・充実を目指して、それに必要な制度の確立や環境整備に取り組みます。また啓発活動にも力を入れ、構成員が互いのライフ・デザインを尊重し合える雰囲気づくりに努めます。

(イクボス養成)  
三、 部下や学生を指導する立場にある構成員が、自らもイクボスであるという意識と誇りを持つようによりに教育します。

(仕事に対する態度)  
四、 仕事の成果を短時間でしっかりと出せるよう、創造的で効率的な働き方を実現します。

(業務改善)  
五、 貴重な「人材」とその時間を大切にするため、会議時間の短縮や書類の削減、IT活用、意思決定手続の見直しなど、業務の改善に努めます。

(提言)  
六、 働きやすい職場づくりに向けて、現場からの声、提言に真摯に耳を傾けます。また、構成員が積極的に提言することを経験することを推奨します。

(啓発)  
七、 《イクボス》の輪を広げ、その裾野が鳥根大学に集うすべての人の明るい笑顔と、大学組織の業績向上へとつながることを実践します。また、その成果をも、地域や社会に広げていくよう努力します。



**鳥根大学「イクボス宣言」が行われました！**

鳥根大学では、平成28年7月20日に服部学長、理事による「イクボス宣言」を行いました。

この宣言は、学長自らがイクボスとなることで学内の管理者がイクボスを増やし、男女ともに働きやすい職場環境をつくることを目指すものです。

宣言に先立ち、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファザーリング・ジャパンの川島高之理事に「リーダーシップとイクボス」について講演いただきました。

講演では、「イクボスやワークライフバランスを推進することで、優秀な人材が集まり、組織の成果が高まる」、「イクボスには、業務を見直し、無駄をなくすこと、部下の私生活（育児、介護、趣味など）をよく知ること、チームワークを高めること、自らワークライフバランスを演習することが必要」との話がありました。

**鳥根大学 イクボス宣言**

私は、多くの教職員・学生を擁する鳥根大学のトップとして、大学構成員が仕事と私生活（家庭・余暇・地域活動その他）をともに充実させて過ごせるよう積極的に支援するとともに、自らも率先してその両立を楽しむイクボスとなることを誓います。

(理解)  
一、 大学構成員がそれぞれのライフ・デザインに則して「私生活に時間を充てることについて、その重要性和必要性を十分に理解し、余暇や家族とのふれあい、育児や介護、また地域活動への関わりを応援します。

(環境整備)  
二、 仕事と私生活の両立・充実を目指して、それに必要な制度の確立や環境整備に取り組みます。また啓発活動にも力を入れ、構成員が互いのライフ・デザインを尊重し合える雰囲気づくりに努めます。

(イクボス養成)  
三、 部下や学生を指導する立場にある構成員が、自らもイクボスであるという意識と誇りを持つようによりに教育します。

(仕事に対する態度)  
四、 仕事の成果を短時間でしっかりと出せるよう、創造的で効率的な働き方を実現します。

(業務改善)  
五、 貴重な「人材」とその時間を大切にするため、会議時間の短縮や書類の削減、IT活用、意思決定手続の見直しなど、業務の改善に努めます。

(提言)  
六、 働きやすい職場づくりに向けて、現場からの声、提言に真摯に耳を傾けます。また、構成員が積極的に提言することを経験することを推奨します。

(啓発)  
七、 《イクボス》の輪を広げ、その裾野が鳥根大学に集うすべての人の明るい笑顔と、大学組織の業績向上へとつながることを実践します。また、その成果をも、地域や社会に広げていくよう努力します。

**第2回：服部楽直学長の「ワーク・ライフ・バランス」について伺いました**

**質問1：学長のワークについて教えてください。その研究分野に進まれたのはどうしてですか？**

私は数学のトポロジーを専門にしています。トポロジーは「やわらかい幾何学」とも言われ、たとえば平面図形では三角形も四角も丸もつながり方で言えば同じ、穴があれば違うというものです。確率論にも興味がありますが、トポロジーの発想を越えていきたいと思いましたが、数学の研究は苦しい時がほとんどです。

自分に合わせていると思って卒業研究のテーマに決めました。今は「性格が細かい」と随分言われますが（笑）

もともと高校の数学教員志望でしたが、大学院に進学してから研究を続けていきたいと思いましたが、数学の研究は苦しい時がほとんどです。

**質問2：イクボス宣言には「イクボスとは仕事と私生活をともに充実させて過ごせるように積極的に支援すると共に、自らも率先しての両立を楽しむ」とありますが、学長の私生活はいかがですか？**

趣味のサッカーは中学生で始め、高校では県選抜で国体に出場しました。ポジションはボランチです。みんなを引っ張っていくというより、ワイワイ言っておもしろい。大学卒業後、サッカーからは離れてしまいましたが、がっさと再開しました。仕事の合間にボールを蹴ると気分転換になり、仕事もはかどります。リフレッシュは大事ですね。

子どもは一男二女で、子育ては専業主婦の妻に任せています。特に大きなときは大変でしたが、今は長男として研究、教育から離れたのは残念ですが、トポロジーの発想では、形が変わってもこれも同じ教育です、大学のために頑張りたいと思っています。

**質問3：鳥根大学の教職員に望むことは？**

研究者には、とにかくいい成果を出して欲しいです。特に女性には出産や育児、介護など環境の変化によって研究を中断することがないように、大学として可能な支援はどんどんやっていきたいです。これは職員に対して同じですね。これからは介護の問題が大きくなっていくと思っておりますので、大学として考えていきたいと思っています。

**嘉村先生の質問に 服部学長が答える**

嘉村先生からの質問  
我が家で、妻がいつも子どもと向き合っているの、一人で過ごす時間やリラックスが必要だと感じています。 「パートナーに休んでもらう方法」「こんな決まりを作っています」など色々教えてください。

服部学長の答え  
子どもが小さいと大変だけれど可愛いですね。自分は3人をお世話させる「お世話っこ」をやったことがありました。成功したのは1回だけですが、2回目ははじめてから、他は毎日一緒に買い物に行ったりしてでしょうか。本心に裏には感謝しています。

**編集後記**

鳥根大学男女共同参画推進室

〒690-8504  
鳥根県松江市青川津町1060番地  
Mail: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

鳥根大学男女共同参画推進室のホームページをご覧ください。特設サイトにも、嘉村先生からの質問に対するみなさまのお返事を集約し、だれでも育児のお悩み＆アドバイスにアクセスできる準備中です。 <http://gender.shimane-u.ac/>

ここからは男女共同参画推進室からの質問に答えていただきます！

シマダディ

鳥根大学男女共同参画推進室

**質問1： 家庭では、子育てにどのような場面で関わっていますか？得意な家事があればおしえてください。**

今は妻が専業主婦なので、家事・子育てをメインでやってくれています。私にも家に居る時は、適宜分担しています。

最近では、ご飯、お風呂、着替え、おむつ替え、寝かしつけ、読書など幅広く分担しています。特に、洗濯とお風呂は毎日やっています。逆に、料理はいつも妻がやっています。完全に分担している所もありません。

必要があればやるようにしているのですが得意な家事というのと微妙ですが毎日やっている洗濯やお風呂入れは得意です。そのほかには遊びでしょうか。娘はハイハイする年なので、成長を実感しながら、楽しく遊びの相手をしています。



**質問2： 研究(仕事)と家庭の両立で悩んだことがありますか？また、そのときどうしましたか？**

悩んだことはあります。まず、寝る時間がなくなります。それから起きてからの時間も減ります。以前のようペースで研究を進めることは難しいです。当たり前ですが、集中して仕事をすれば、時間的に区切りをつけて工夫しています。

早朝に起きて自宅仕事をし、子どもの起床を待ってから昼前に職場へ向かう。あるいは早朝に出発して早め帰宅するなど、家庭の状況に合わせて変化させています。教員は業務労働ですから、調整が効きやすい部分はあります。

**質問3：子育てをしながら仕事をするのは、時間的に大変ではないですか？**

生まればかりの頃は、すぐに実親は通わず、時間がたつてからじわじわという感じでした。感動とは少し違うけれど、うれし気持ちと少しなやみというプレッシャーもありましたね。

ソファアに座ったあと、頭から落ちない方法を教えたから、100%から下りてくることができたときは成長を感じてうれしかった。また、高速ハイハイで帰宅を出発してくれ、そのあとお部屋と一緒に遊ぶときも幸せだと感じました！

**嘉村先生からの質問**

我が家で、妻がいつも子どもと向き合っているの、一人で過ごす時間やリラックスが必要だと感じています。みなさんがお持ちの、「パートナーに休んでもらう方法」「こんな決まりを作っています」など色々教えてください。

読者のみなさまのお返事を集約します！

みなさんのアイデアを集めて、誰でもアクセスできるようにします！

**編集後記**

鳥根大学男女共同参画推進室

〒690-8504  
鳥根県松江市青川津町1060番地  
Mail: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

男女共同参画推進室のホームページをご覧ください。特設サイトにも、嘉村先生からの質問に対するみなさまのお返事を集約し、だれでも育児のお悩み＆アドバイスにアクセスできる準備中です。 <http://gender.shimane-u.ac/>

- 21 -

# ●シマダディ第3号

第3号  
発行日：2016.10月

島根大学の女子(おひょうさん)を応援するニュースレター

# シマダディ

島根大学男女共同参画推進室

**職場で学がライフマネジメント講座を実施しました!**

9月初めにジェンダー・ギャップ指数世界一(注：男女格差の少なさを表す。日本は2015年145か国中101位)のアイスランドで、一般家庭を訪問しました。私が訪問したご家庭は、科学者の父親、作家兼法士の母親と子ども3人の大家族で、母親が育児休暇を取っている間、突然の訪問者に毛布をかぶって取っ手しがら子もたにお菓子を与えたり声を掛けたりしていたのはお父さんでした。

アイスランドでは、母親4か月、どちらか3か月の合計11ヶ月間育児休暇が取得でき、さらに休暇期間中は80%の給料が保障されています(2015年現在)。父親に与えられた期間を母親に譲渡することは認められていないため、新米の男性が育児休暇を取っているそうです(日本は2.7%)。お会いした父親はか月取得したそうで、「育児休暇は大変だった!」

島根大学においても、すべての構成員が働きやすい職場環境を整備を目指しています。

学長特別補佐(男女共同参画担当) 野野美江



9月初めにジェンダー・ギャップ指数世界一(注：男女格差の少なさを表す。日本は2015年145か国中101位)のアイスランドで、一般家庭を訪問しました。私が訪問したご家庭は、科学者の父親、作家兼法士の母親と子ども3人の大家族で、母親が育児休暇を取っている間、突然の訪問者に毛布をかぶって取っ手しがら子もたにお菓子を与えたり声を掛けたりしていたのはお父さんでした。

アイスランドでは、母親4か月、どちらか3か月の合計11ヶ月間育児休暇が取得でき、さらに休暇期間中は80%の給料が保障されています(2015年現在)。父親に与えられた期間を母親に譲渡することは認められていないため、新米の男性が育児休暇を取っているそうです(日本は2.7%)。お会いした父親はか月取得したそうで、「育児休暇は大変だった!」

島根大学においても、すべての構成員が働きやすい職場環境を整備を目指しています。

学長特別補佐(男女共同参画担当) 野野美江

**第3回：医学部 山上先生の「シマダディ生活について伺いました」**



平城23年4月から、島根大学医学部の整形外科教室で勤務しています。

8歳、5歳、2歳の子どもがいて、妻をはじめ両親、姉、同僚の助けを借りますが、子育てを頑張っております。

家で子どもを叱ってばかりで、イタメタと呼ばれる資格があるかどうか分かりませんが、本誌に掲載していただけることになりました。今後ともよろしくお願ひいたします。

裏面ページでは、そんな山上先生に3つの質問にこたえていただきました。

さらに、読者のみなさまにも逆に山上先生から質問があります。家庭では1男2女の父として子育て奮闘中!

第3号  
発行日：2016.10月

島根大学の女子(おひょうさん)を応援するニュースレター

# シマダディ

島根大学男女共同参画推進室

**職場で学がライフマネジメント講座を実施しました!**

9月初めにジェンダー・ギャップ指数世界一(注：男女格差の少なさを表す。日本は2015年145か国中101位)のアイスランドで、一般家庭を訪問しました。私が訪問したご家庭は、科学者の父親、作家兼法士の母親と子ども3人の大家族で、母親が育児休暇を取っている間、突然の訪問者に毛布をかぶって取っ手しがら子もたにお菓子を与えたり声を掛けたりしていたのはお父さんでした。

アイスランドでは、母親4か月、どちらか3か月の合計11ヶ月間育児休暇が取得でき、さらに休暇期間中は80%の給料が保障されています(2015年現在)。父親に与えられた期間を母親に譲渡することは認められていないため、新米の男性が育児休暇を取っているそうです(日本は2.7%)。お会いした父親はか月取得したそうで、「育児休暇は大変だった!」

島根大学においても、すべての構成員が働きやすい職場環境を整備を目指しています。

学長特別補佐(男女共同参画担当) 野野美江



9月初めにジェンダー・ギャップ指数世界一(注：男女格差の少なさを表す。日本は2015年145か国中101位)のアイスランドで、一般家庭を訪問しました。私が訪問したご家庭は、科学者の父親、作家兼法士の母親と子ども3人の大家族で、母親が育児休暇を取っている間、突然の訪問者に毛布をかぶって取っ手しがら子もたにお菓子を与えたり声を掛けたりしていたのはお父さんでした。

アイスランドでは、母親4か月、どちらか3か月の合計11ヶ月間育児休暇が取得でき、さらに休暇期間中は80%の給料が保障されています(2015年現在)。父親に与えられた期間を母親に譲渡することは認められていないため、新米の男性が育児休暇を取っているそうです(日本は2.7%)。お会いした父親はか月取得したそうで、「育児休暇は大変だった!」

島根大学においても、すべての構成員が働きやすい職場環境を整備を目指しています。

学長特別補佐(男女共同参画担当) 野野美江

**第3回：医学部 山上先生の「シマダディ生活について伺いました」**



平城23年4月から、島根大学医学部の整形外科教室で勤務しています。

8歳、5歳、2歳の子どもがいて、妻をはじめ両親、姉、同僚の助けを借りますが、子育てを頑張っております。

家で子どもを叱ってばかりで、イタメタと呼ばれる資格があるかどうか分かりませんが、本誌に掲載していただけることになりました。今後ともよろしくお願ひいたします。

裏面ページでは、そんな山上先生に3つの質問にこたえていただきました。

さらに、読者のみなさまにも逆に山上先生から質問があります。家庭では1男2女の父として子育て奮闘中!

# ●シマダディ第4号

第4号  
発行日：2017.1月

島根大学の女子(おひょうさん)を応援するニュースレター

# シマダディ

島根大学男女共同参画推進室

**職場で学がライフマネジメント講座を実施しました!**

平城23年7月の学長・理事によるイクボス宣言を具現化すべく、その一環として、平城28年12月1日に島根県と(財)しまね女性センターの共催で、課長補佐級一般職を対象に「職場で学がライフマネジメント講座」を実施しました。

講師には、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファーマーリング・ジャパンの安部智也代表をお招きし、「安部智也流」イクボス実務者一人も組織も輝かせるための業務改善マネジメント」と題した講義をしていただきました。

イクボス宣言する企業や自治体が増えている背景には、育児や介護による組織の防止や、契約社員等の雇用形態の多様化、高齢、病気の諸事情で働き手が限定される制約的労働力不足の増加があり、「男女間わず全体的労働者の生活賃金向上」の理解を促す「イクボス」が重要になってきた、との説明がありました。

そして、働き方を変えるにあたってのポイントとして、すべての社員のための制度とすること、多様なライフスタイルを尊重すること、時間に対するコスト感覚を持つことなどが挙げられ、イクボスの方針のほか、上司としての高志として、「自分自身」の覚悟、「やらねえ」



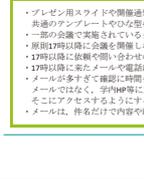
平城23年7月の学長・理事によるイクボス宣言を具現化すべく、その一環として、平城28年12月1日に島根県と(財)しまね女性センターの共催で、課長補佐級一般職を対象に「職場で学がライフマネジメント講座」を実施しました。

講師には、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファーマーリング・ジャパンの安部智也代表をお招きし、「安部智也流」イクボス実務者一人も組織も輝かせるための業務改善マネジメント」と題した講義をしていただきました。

イクボス宣言する企業や自治体が増えている背景には、育児や介護による組織の防止や、契約社員等の雇用形態の多様化、高齢、病気の諸事情で働き手が限定される制約的労働力不足の増加があり、「男女間わず全体的労働者の生活賃金向上」の理解を促す「イクボス」が重要になってきた、との説明がありました。

そして、働き方を変えるにあたってのポイントとして、すべての社員のための制度とすること、多様なライフスタイルを尊重すること、時間に対するコスト感覚を持つことなどが挙げられ、イクボスの方針のほか、上司としての高志として、「自分自身」の覚悟、「やらねえ」

**第4回：松浦昇平理事に聞く「一人一人を活かすために」**



事務のプロフェッショナルである松浦理事に、大学経営・財務担当の立場から、大学における働き方改革やワークライフバランスについてお話を伺いました。

**質問1：理事のワークについて教えてください**

生まれは松江市東区三成で、昭和54年4月に島根県立大学に入職後、文部省に転任、文部省で長らく仕事をしました。九州大学退職後、平城24年4月に大学理事となりました。

全国の小・中・高等学校の子どもたちの教育施策の企画・立案等に携わっていた年数が最も長いこと、この経験は、島根県が事業に参画する高等教育においても「教育」充実のために財務的に支障するよう姿勢は変わりません。大学の仕事は合わせ約8割程度ですが、大学の機能強化を推進するために、教育・研究プロジェクトの推進、事務系職員組織の刷新、安全、安心なキャンパス整備などに関わっています。

**質問2：育児・介護中であっても仕事が継続できるように、働き方改革などのように進めていければいいとお考えですか？**

松江は落ちついた地下で、人も静く真面目な方が多いです。一方で新しいものに取り組むことにも積極的に行っています。教職員・学生に対して同じように感じることがあります。

今後、大学が生き残るために、特色を活かしてオンラインワークでも必要があります。そのためは、大学に開く一人一人がもつイキキとチャレンジすることが大切だと思っています。大学本部としては、育児や介護にかかわる制度の整備や、教育・研究助成など大学可能な支援はほとんどやっています。そのこととして、手・安心・外国人研究者を更に活かすことができるのではないかと考えています。

実は私は文芸科学者で毎日目付が変わっていくような生活をしていました。子育てでも任せきりで、振り返ると、家族ふれ合う時間が少なくて、とてももったいなかったと思います。ですから、若い方には「早く戻って仕事するが実態」とも意識を捨てて、早く家に帰って家族とのふれ合いや趣味の時間を増やして欲しい。そのためにも仕事の目標やスケジュールを共有したり、工夫をしたら、教職員の皆さんは、遠慮せずどんなアイデアを出して下さい。

第4号  
発行日：2017.1月

島根大学の女子(おひょうさん)を応援するニュースレター

# シマダディ

島根大学男女共同参画推進室

**職場で学がライフマネジメント講座を実施しました!**

平城23年7月の学長・理事によるイクボス宣言を具現化すべく、その一環として、平城28年12月1日に島根県と(財)しまね女性センターの共催で、課長補佐級一般職を対象に「職場で学がライフマネジメント講座」を実施しました。

講師には、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファーマーリング・ジャパンの安部智也代表をお招きし、「安部智也流」イクボス実務者一人も組織も輝かせるための業務改善マネジメント」と題した講義をしていただきました。

イクボス宣言する企業や自治体が増えている背景には、育児や介護による組織の防止や、契約社員等の雇用形態の多様化、高齢、病気の諸事情で働き手が限定される制約的労働力不足の増加があり、「男女間わず全体的労働者の生活賃金向上」の理解を促す「イクボス」が重要になってきた、との説明がありました。

そして、働き方を変えるにあたってのポイントとして、すべての社員のための制度とすること、多様なライフスタイルを尊重すること、時間に対するコスト感覚を持つことなどが挙げられ、イクボスの方針のほか、上司としての高志として、「自分自身」の覚悟、「やらねえ」



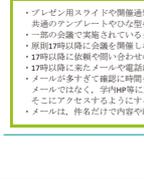
平城23年7月の学長・理事によるイクボス宣言を具現化すべく、その一環として、平城28年12月1日に島根県と(財)しまね女性センターの共催で、課長補佐級一般職を対象に「職場で学がライフマネジメント講座」を実施しました。

講師には、ワークライフバランスやイクボスを提唱・推進しているNPO法人ファーマーリング・ジャパンの安部智也代表をお招きし、「安部智也流」イクボス実務者一人も組織も輝かせるための業務改善マネジメント」と題した講義をしていただきました。

イクボス宣言する企業や自治体が増えている背景には、育児や介護による組織の防止や、契約社員等の雇用形態の多様化、高齢、病気の諸事情で働き手が限定される制約的労働力不足の増加があり、「男女間わず全体的労働者の生活賃金向上」の理解を促す「イクボス」が重要になってきた、との説明がありました。

そして、働き方を変えるにあたってのポイントとして、すべての社員のための制度とすること、多様なライフスタイルを尊重すること、時間に対するコスト感覚を持つことなどが挙げられ、イクボスの方針のほか、上司としての高志として、「自分自身」の覚悟、「やらねえ」

**第4回：松浦昇平理事に聞く「一人一人を活かすために」**



事務のプロフェッショナルである松浦理事に、大学経営・財務担当の立場から、大学における働き方改革やワークライフバランスについてお話を伺いました。

**質問1：理事のワークについて教えてください**

生まれは松江市東区三成で、昭和54年4月に島根県立大学に入職後、文部省に転任、文部省で長らく仕事をしました。九州大学退職後、平城24年4月に大学理事となりました。

全国の小・中・高等学校の子どもたちの教育施策の企画・立案等に携わっていた年数が最も長いこと、この経験は、島根県が事業に参画する高等教育においても「教育」充実のために財務的に支障するよう姿勢は変わりません。大学の仕事は合わせ約8割程度ですが、大学の機能強化を推進するために、教育・研究プロジェクトの推進、事務系職員組織の刷新、安全、安心なキャンパス整備などに関わっています。

**質問2：育児・介護中であっても仕事が継続できるように、働き方改革などのように進めていければいいとお考えですか？**

松江は落ちついた地下で、人も静く真面目な方が多いです。一方で新しいものに取り組むことにも積極的に行っています。教職員・学生に対して同じように感じることがあります。

今後、大学が生き残るために、特色を活かしてオンラインワークでも必要があります。そのためは、大学に開く一人一人がもつイキキとチャレンジすることが大切だと思っています。大学本部としては、育児や介護にかかわる制度の整備や、教育・研究助成など大学可能な支援はほとんどやっています。そのこととして、手・安心・外国人研究者を更に活かすことができるのではないかと考えています。

実は私は文芸科学者で毎日目付が変わっていくような生活をしていました。子育てでも任せきりで、振り返ると、家族ふれ合う時間が少なくて、とてももったいなかったと思います。ですから、若い方には「早く戻って仕事するが実態」とも意識を捨てて、早く家に帰って家族とのふれ合いや趣味の時間を増やして欲しい。そのためにも仕事の目標やスケジュールを共有したり、工夫をしたら、教職員の皆さんは、遠慮せずどんなアイデアを出して下さい。

## (2) 学長・理事によるイクボス宣言

平成 28 年 7 月 20 日に、学長及び理事による「イクボス宣言」を実施。各構成員の仕事と私生活の両立・充実を目指し、互いのライフ・デザインを尊重し合える職場の雰囲気づくりに努めていくことが必要との認識にたち、学長・理事自らがイクボスとなることで学内の管理者にイクボスを増やし、男女ともに働きやすい職場環境をつくることを目指すもの。

服部学長から、仕事と私生活を充実して過ごせるよう積極的に支援することや、関連制度の確立や機運醸成などの環境整備、会議時間短縮や書類の削減等による業務改善などの 7 項目が盛り込まれた宣言書が読み上げられた。

宣言に先立ち行われた「ワークライフバランス講演会」の講師を務めた NPO 法人ファザーリング・ジャパンの川島高之理事が立会人となり、約 60 名の教職員の前で署名・宣言された。



### イクボス宣言

私は、多くの教職員・学生を擁する島根大学のトップとして、大学構成員が仕事と私生活(家庭・余暇・地域活動その他)をとともに充実して過ごせるよう積極的に支援するとともに、自らも率先してその両立を楽しむ《イクボス》となることを誓います。

#### (理解)

一. 大学構成員がそれぞれのライフ・デザインに則して私生活に時間を充てることについて、その重要性和必要性を十分に理解し、余暇や家族とのふれあい、育児や介護、また地域活動への頑張りを応援します。

#### (環境整備)

二. 仕事と私生活の両立・充実を目指して、それに必要な制度の確立や環境整備に取り組みます。また啓発活動にも力を入れ、構成員が互いのライフ・デザインを尊重し合える雰囲気づくりに努めます。

#### (イクボス養成)

三. 部下や学生を指導する立場にある構成員が、自らも《イクボス》であるという意識と誇りを持てるように教育します。

#### (仕事に対する態度)

四. 仕事の成果を短時間でしっかり出せるよう、創造的で効率的な働き方を実現します。

#### (業務改善)

五. 貴重な「人財」とその時間を大切にするため、会議時間の短縮や書類の削減、IT活用、意思決定手続の見直しなど、業務の改善に努めます。

#### (提言)

六. 働きやすい職場づくりに向けて、現場からの声、提言に真摯に耳を傾けます。また、構成員が《イクボス》の立場から、大学経営に対して積極的に提言することを推奨します。

#### (啓発)

七. 《イクボス》の輪を広げ、その拡がり島根大学に集うすべての人の明るい笑顔と、大学組織の業績向上へとつながることを実証します。また、その成果を、地域や社会に広めていくよう努力します。

平成 28 年 7 月 20 日

## 2 女性支援体制

### (1) 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート調査

平成 29 年 2 月今後多くの教職員が直面する可能性がある介護について、その実態を把握し、仕事と介護の両立を支援する取組を進めるため、全教職員を対象に WEB アンケートシステムを利用しアンケート調査を実施。

### (2) 研究サポーターの配置

育児や介護によって研究時間の確保が困難な研究者に対して、研究の補助業務を行う研究サポーターを配置。

平成 28 年度は、8 月に希望者を募集し、9 名の研究者に対し 9 月から順次研究サポーターを配置した。

### (3) センター試験入試・個別試験（前期・後期）における託児サービス

センター試験入試（1 月 14 日・15 日）及び個別試験（前期・後期）（2 月 25 日・3 月 12 日）に試験業務に従事する教職員を対象に託児サービスを実施。述べ 2 名の職員が利用した。

### (4) 島根大学女性職員キャリアアップセミナー

「島根大学における女性管理職増加に向けて」

開催日：平成 28 年 9 月 7 日（水） 10：00～11：30

場 所：本部棟 3 階特別会議室（出雲キャンパス本部棟 5 階第一会議室）

講 師：篠塚英子（島根大学監事）

福間栄子（島根大学総務部総務課長）

山崎文子（島根大学教育・学生支援部学生支援課長）

本学における女性職員の管理職登用の拡大に向けた取組みの一環として、女性管理職候補者（係長以上）を対象に、女性活躍推進に関わる諸問題を理解するとともに、どうすれば本学においても女性管理職が活躍できる職場が作れるのかについて考え、キャリアアップへの意識啓発や支援につなげることを目指し開催した。

篠塚講師から「女性の活躍推進に向けて」と題し、我が国における男女共同参画推進の取組や女性の活躍促進を進める現代の女性についてお話しいただいた。その後、現役女性課長の福間課長及び山崎課長から、課長になるまでのご自身の経験談やこれから管理職を目指す方への助言をいただいた。



篠塚英子監事



福間栄子課長



山崎文子課長



研修の様子

## (5) 女性研究者ネットワーク「しまね女性研究者ご縁ネット」の設立

研究分野や年代を超えた研究交流のための女性研究者のネットワークとして、6月12日に「しまね女性研究者ご縁ネット」を設立。趣旨に賛同した31名のうち、第1回の交流会には11名が参加。その後毎月開催するミーティングでは約15名前後の女性研究者が参加し、自身の研究紹介や意見・情報交換を行っている。将来的には広く島根県内の大学、企業の研究者に参加を呼びかけ、共同研究の拠点となるように計画している。



### しまね女性研究者 ご縁ネット 設立宣言

「男女が性別にかかわらず、それぞれの個性と能力を十分に発揮できる男女共同参画社会の実現は緊要の課題」とする男女共同参画社会基本法が公布施行されたのは、平成11年のことでした。国内の大学、研究所においても、科学技術のさらなる発展のために女性研究者支援の取り組みを開始し、島根大学でも平成20年に男女共同参画推進室を設置し、様々な支援策を行ってきました。

しかし、学内では少数派に属する女性研究者が、各部署で時に孤立しつつ、教育・研究と家庭責任との両立に悩むという基本的な構図は残念ながらあまり変わっていません。

「しまね」という地縁を大切に思う女性研究者がつながり、支えあい、そして互いに高め合って、世界に成果を発信する研究リーダーとなることを目的として、本日、ここにしまね女性研究者ご縁ネットを設立します。

このネットワークで、島根大学に在籍する女性研究者のみならず、島根県内の大学、高等専門学校、研究機関、企業で働く女性研究者や高い専門性をもつ女性技術者が結びあい、共同研究や新たなチャレンジに繋がる「ご縁＝人の縁」が広がっていくことを期して、ここに活動を開始します。

平成28年6月12日

#### ●しまね女性研究者ご縁ネットミーティング

「しまね女性研究者ご縁ネット」が6月に設立され、メンバーによるミーティングが月1回開催されている。

ミーティングは、毎回担当者1名が自身の研究を他の分野の研究者にもわかりやすく紹介し、参加者全員が質問やコメントを行い、発表者がそれに答えるというもの。参加者は交流の中で、お互いの研究への理解を深めている。

このように異なる分野の研究者が定期的集まり話し合う中で、共同研究やプロジェクトに繋がりそうなアイデアを生み出される取組みに発展することを目指している。

月 日	内 容
9月27日(火)	<p>第1回しまね女性研究者ご縁ネットイブニングミーティング</p> <p>【日時】 9月27日(火) 18:00~19:00</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【テーマ】「研究交流やネットワークから生まれてくるもの」</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・交流会の持ち方について</li> <li>・交流会におけるルールについて</li> </ul> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
10月25日(火)	<p>第2回しまね女性研究者交流イブニングミーティング</p> <p>【日時】 10月25日(火) 18:00~19:00</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【話題提供】 教育開発センター 准教授 岩瀬峰代氏</p> <p>「問題解決を目指すPBL開発と集合知と個人知の教育効果評価法の開発」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
11月22日(火)	<p>第3回しまね女性研究者交流ランチミーティング</p> <p>【日時】 11月22日(火) 11:50~12:40</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【話題提供】 生物資源科学部生物科学科 准教授 児玉有紀氏</p> <p>「繊毛虫緑ゾウリムシとクロレラの細胞内共生成立機構の解明」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
12月6日(火)	<p>第4回しまね女性研究者交流イブニングミーティング</p> <p>【日時】 12月6日(火) 18:00~19:00</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【話題提供】 法文学部言語文化学科</p> <p>日本・東アジア言語文化分野 准教授 野本瑠美氏</p> <p>「平安末期における百首歌の役割と特徴」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
1月24日(火)	<p>第5回しまね女性研究者交流イブニングミーティング</p> <p>【日時】 1月24日(火) 18:00~19:00</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【話題提供】 法文学部社会文化学科 准教授 佐々木愛氏</p> <p>「中国の家族史・ジェンダー史を、お墓や位牌から考えてみる」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
2月22日(水)	<p>第6回しまね女性研究者交流イブニングミーティング</p> <p>【日時】 2月22日(水) 18:00~19:00</p> <p>【場所】 島根大学 学生市民交流ハウス「FLAT」</p> <p>【話題提供】 保健管理センター 准教授 河野美江氏</p> <p>「性暴力被害者に対する支援モデルの確立に関する研究」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>
3月10日(金)	<p>第7回しまね女性研究者交流ランチミーティング</p> <p>【日時】 3月10日(金) 11:50~12:40</p> <p>【場所】 島根大学 生物資源科学部3号館2階 マルチメディア演習室(3)</p> <p>【話題提供】 生物資源科学部 農林生産学科</p> <p>森林学教育コース 助教 高橋絵里奈氏</p> <p>「研究紹介ー人工林の密度管理と間伐選木,天然林の動態ー」</p> <p>【ひとことインフォメーション】 参加者全員</p>

## V その他

### (1) 「女性活躍推進のための事業主行動計画」策定

平成 28 年 4 月 1 日に女性活躍推進法に基づき、「女性活躍推進のための事業主行動計画」を策定。女性が安心して働きづづけ、いきいきと活躍できる環境の整備を行うことを目指す。

### (2) 松江市「まつえ男女共同参画推進宣言企業」に認定

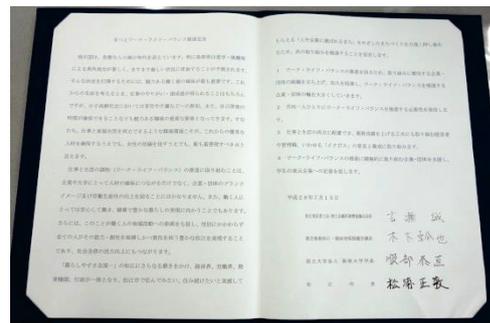
平成 28 年 5 月 9 日、松江市が男女共同参画推進の具体的な取組を宣言する企業を認定する「まつえ男女共同参画推進宣言企業」に認定された。



### (3) 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共同宣言

平成 28 年 7 月 15 日、松江市のワーク・ライフ・バランスの実現に向けた環境整備を推進していくための機運醸成として、経済界から松江地区商工会・商工会議所連携協議会が、労働界から連合島根松江・隠岐地域協議会が、教育機関として島根大学が、行政として松江市長が共同で、ワーク・ライフ・バランス実現のための推進宣言「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共同で宣言。

同時にこの四者が発起人となり、ワーク・ライフ・バランス推進に積極的に取り組む事業所のネットワーク「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」を設立。



### (4) 島根県「しまね女性の活躍応援企業」に登録

平成 28 年 9 月 6 日、島根県が、女性の活躍推進に向けて積極的に取り組む企業・団体を「しまね女性の活躍応援企業」として登録する「しまね女性の活躍応援企業」に登録された（登録番号第 6 号）。

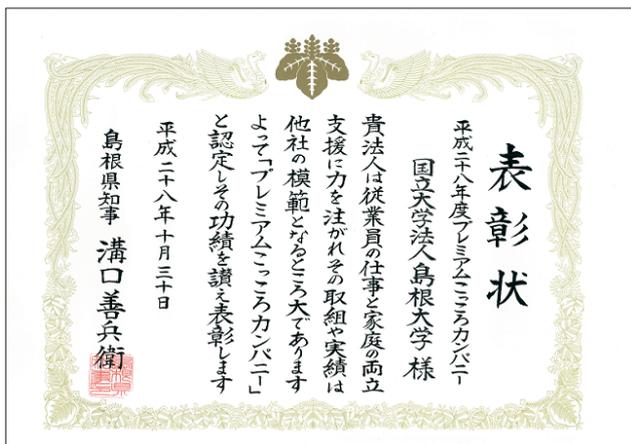


### (5) 島根県「しまね働く女性きらめき応援会議」の構成員に

島根県が、女性が個性や能力を十分に発揮し、働き続けやすい職場環境の整備を加速させるため、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」第 23 条第 1 項に基づく協議会として平成 28 年 10 月に設置した「しまね働く女性きらめき応援会議」に教育機関の構成員として参加。

(6) 平成 28 年度プレミアムこっころカンパニー島根県知事表彰を受賞

平成 28 年 10 月 30 日、平成 28 年度プレミアムこっころカンパニー島根県知事表彰を受賞。この表彰は島根県が仕事と家庭の両立支援をより進めるため、「しまね子育て応援企業（こっころカンパニー）」に認定されている企業の中から、認定時の審査項目と育児休業や年次有給休暇の取得率、時間外労働の状況などの実績を合わせ、特に優れている企業を「プレミアムこっころカンパニー」として表彰するもの。受賞にともない、「プレミアムこっころカンパニー」のロゴも交付された。



VI資料

島根大学男女共同参画の状況

1 職名別・性別 教員数（平成 28 年 5 月）

単位：人

	男	女	計	女性 比率 %
学長	1	0	1	0.0
理事 *	5	0	5	0.0
副学長 **	4	0	4	0.0
教授	247	22	269	8.2
准教授	166	31	197	15.7
講師（常勤）	63	29	92	31.5
助教	166	62	228	27.2
小計	652	144	796	18.1
助手	2	4	6	66.7
計	654	148	802	18.5

\*非常勤理事は除く，理事が副学長を兼ねている場合は理事に計上

\*\*理事又は副学長が教授を兼ねている場合，教授にはその分を計上してない

2 意思決定機関等における性別構成（平成 28 年 5 月）

単位：人

	男	女	計	女性 比率 %
学長補佐等 *	3	2	5	40.0
経営協議会（学内委員）， 教育研究評議会委員**	34	1	35	2.9
部局長等	34	0	34	0.0
監事 **	1	0	1	0.0
小計	72	3	75	4.0
非常勤理事	1	0	1	0.0
経営協議会等（学外委員）	7	2	9	22.2
非常勤監事	0	1	1	100.0
小計	8	3	11	27.3
計	80	6	86	7.0

\*理事及び副学長は除く

\*\*学外委員，非常勤理事等は除く

### 3 部局別・性別教員数（平成 28 年 5 月）

単位：人

学部・学科	教員数（本務者）													
	教授		准教授		講師 （常勤）		助教		助手		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率 %
法文学部	28	3	25	8	4	1	0	0	0	0	57	12	69	17.4
教育学部	34	5	25	6	5	10	1	2	0	0	65	23	88	26.1
医学部	57	11	21	5	3	7	56	32	2	2	139	57	196	29.1
生物資源科学学部	35	2	29	4	2	0	18	3	0	0	84	9	93	9.7
大学院	72	0	42	2	13	3	21	0	0	1	148	6	154	3.9
附属病院	3	0	9	0	32	5	58	20	0	0	102	25	127	19.7
その他	18	1	15	6	4	3	12	5	0	1	49	16	65	24.6
計	247	22	166	31	63	29	166	62	2	4	644	148	792	18.7

### 4 常勤職員の職系別・職名別職員数（平成 28 年 5 月）

単位：人

職名	事務系*		技術技能系*		医療系*		教務系*		その他*		計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性 比率 %
課長相当職以上	26	2	2	0	5	5	0	0	0	0	33	7	40	17.5
課長補佐，専門員等	36	3	2	0	5	0	0	0	0	0	43	3	46	6.5
係長，専門職員等	42	28	23	14	18	39	0	0	0	0	83	81	164	49.4
主任等	26	31	5	7	2	62	0	0	0	0	33	100	133	75.2
その他一般職員	51	67	24	25	200	659	1	0	2	0	278	751	1029	73.0
計	181	131	56	46	230	765	1	0	2	0	470	942	1412	66.7

\*職系の分類は，学校基本調査の分類によるもの

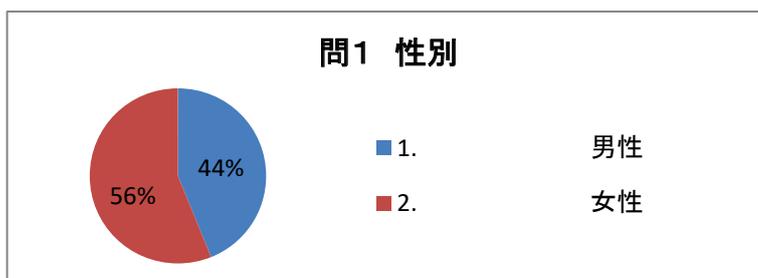
## 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケート 集計結果

- 1 対象 全教職員
- 2 実施期間 平成 29 年 2 月 3 日（金）～2 月 17 日（金）
- 3 実施方法 WEB システムによるアンケート調査
- 4 回答数 284 件

### あなたご自身について伺います

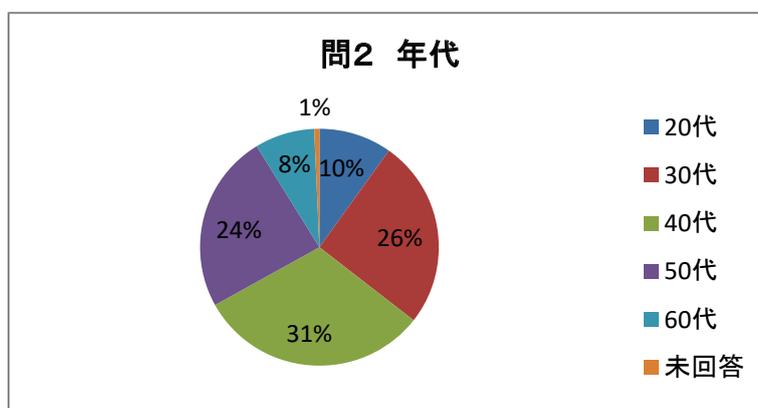
#### 問 1 性別【1つ選択】

性別	人数(人)	割合(%)
1. 男性	125	44.0%
2. 女性	159	56.0%
合計	284	100.0%



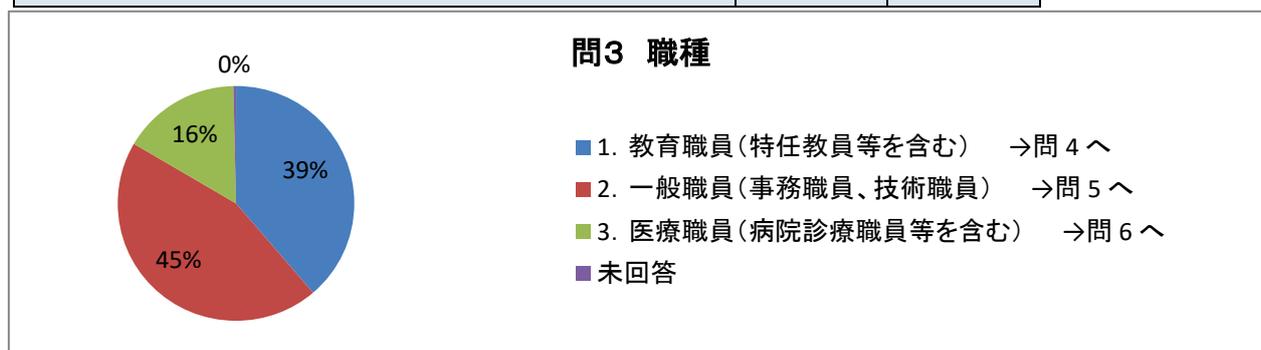
#### 問 2 ご自身の年齢をご記入ください

年代	人数(人)	割合(%)
20 代	28	9.9%
30 代	73	25.7%
40 代	89	31.3%
50 代	69	24.3%
60 代	23	8.1%
未回答	2	0.7%
合計	284	100.0%



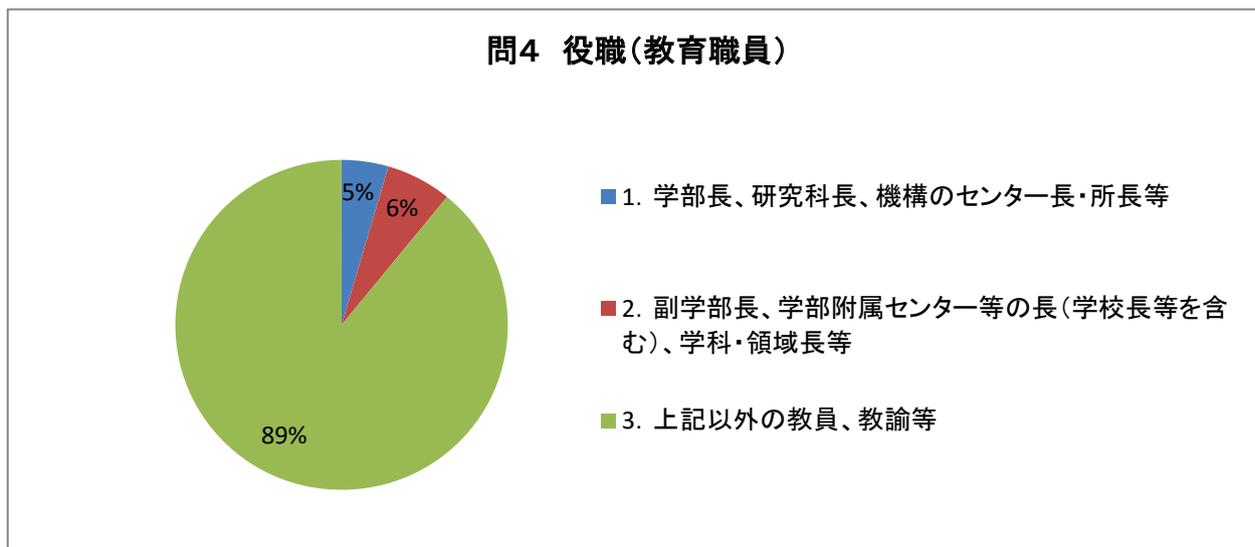
#### 問 3 職種【1つ選択】

職種	人数(人)	割合(%)
1. 教育職員(特任教員等を含む) →問 4 へ	110	38.7%
2. 一般職員(事務職員, 技術職員) →問 5 へ	127	44.7%
3. 医療職員(病院診療職員等を含む) →問 6 へ	46	16.2%
未回答	1	0.4%
合計	284	100.0%



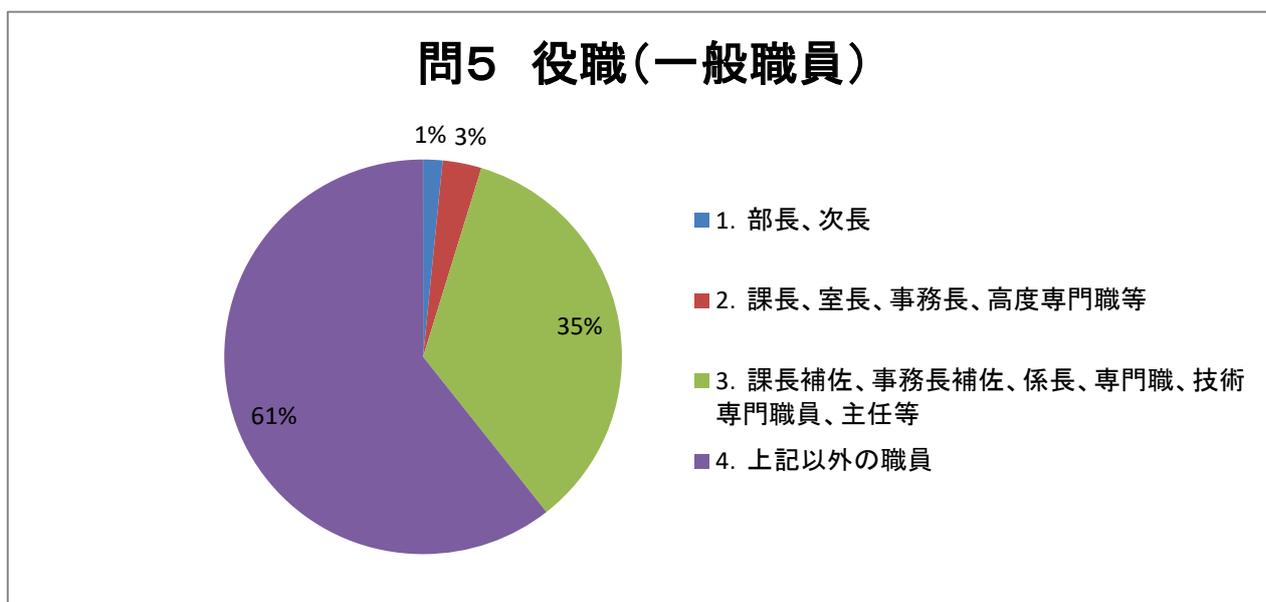
問4 役職（教育職員）【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 学部長, 研究科長, 機構のセンター長・所長等	5	4.5%
2. 副学部長, 学部附属センター等の長(学校長等を含む), 学科・領域長等	7	6.4%
3. 上記以外の教員, 教諭等	98	89.1%
合計	110	100.0%



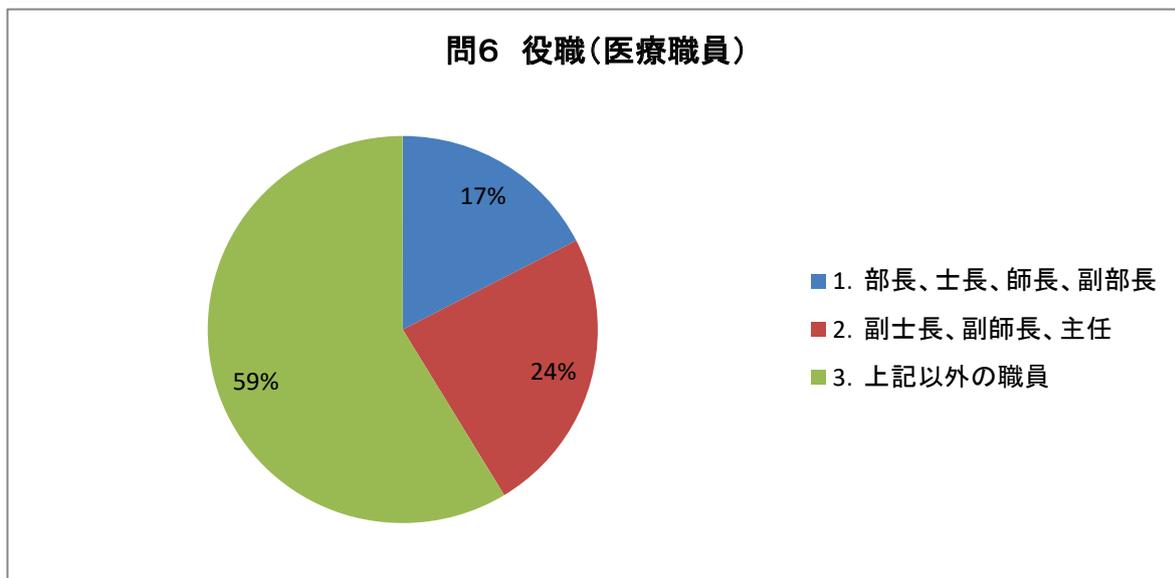
問5 役職（一般職員）【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 部長, 次長	2	1.6%
2. 課長, 室長, 事務長, 高度専門職等	4	3.1%
3. 課長補佐, 事務長補佐, 係長, 専門職, 技術専門職員, 主任等	44	34.6%
4. 上記以外の職員	77	60.6%
合計	127	100.0%



**問6 役職（医療職員）【1つ選択】**

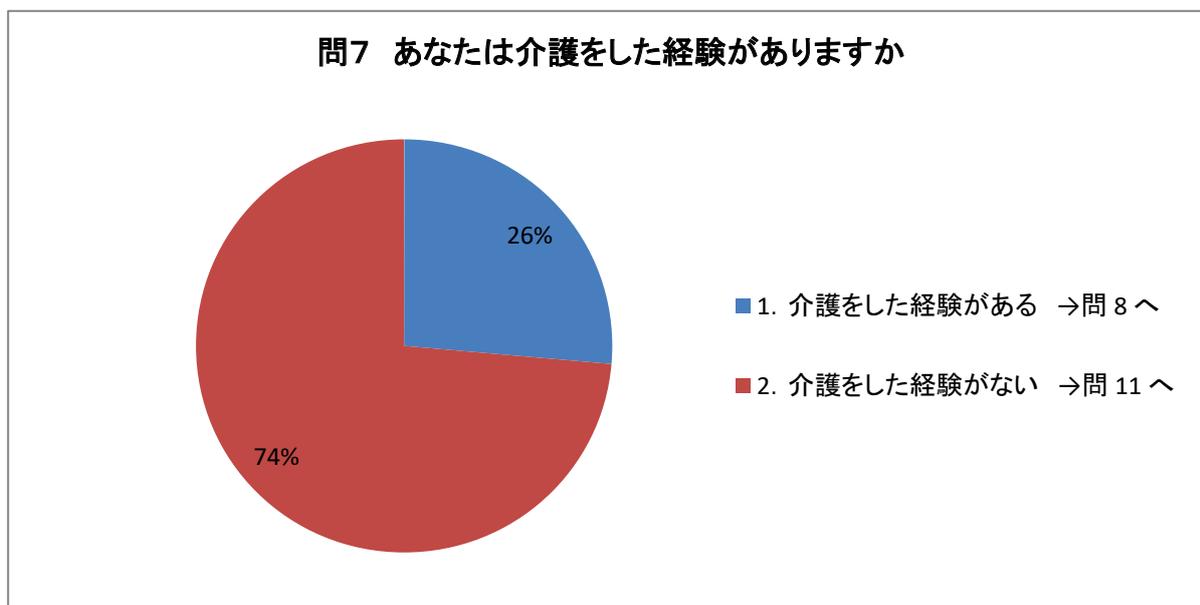
	人数(人)	割合(%)
1. 部長, 士長, 師長, 副部長	8	17.4%
2. 副士長, 副師長, 主任	11	23.9%
3. 上記以外の職員	27	58.7%
<b>合計</b>	<b>46</b>	<b>100.0%</b>



**あなたの介護に関する状況について伺います**

**問7 あなたは介護をした経験がありますか。【1つ選択】**

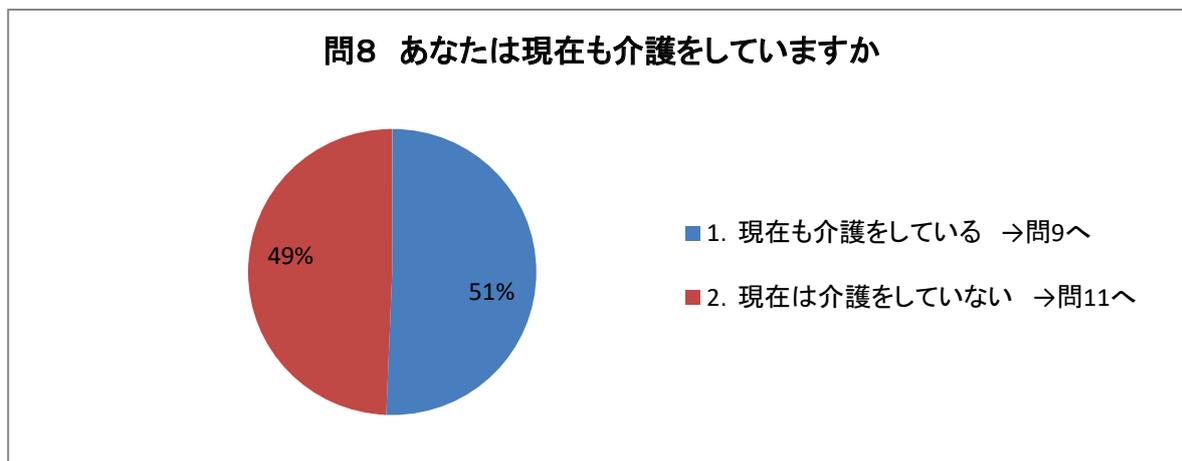
	人数(人)	割合(%)
1. 介護をした経験がある →問 8 へ	75	26.4%
2. 介護をした経験がない →問 11 へ	209	73.6%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>



【問7で「1. 介護をした経験がある」と回答した方にお伺いします】

問8 あなたは現在も介護をしていますか。【1つ選択】

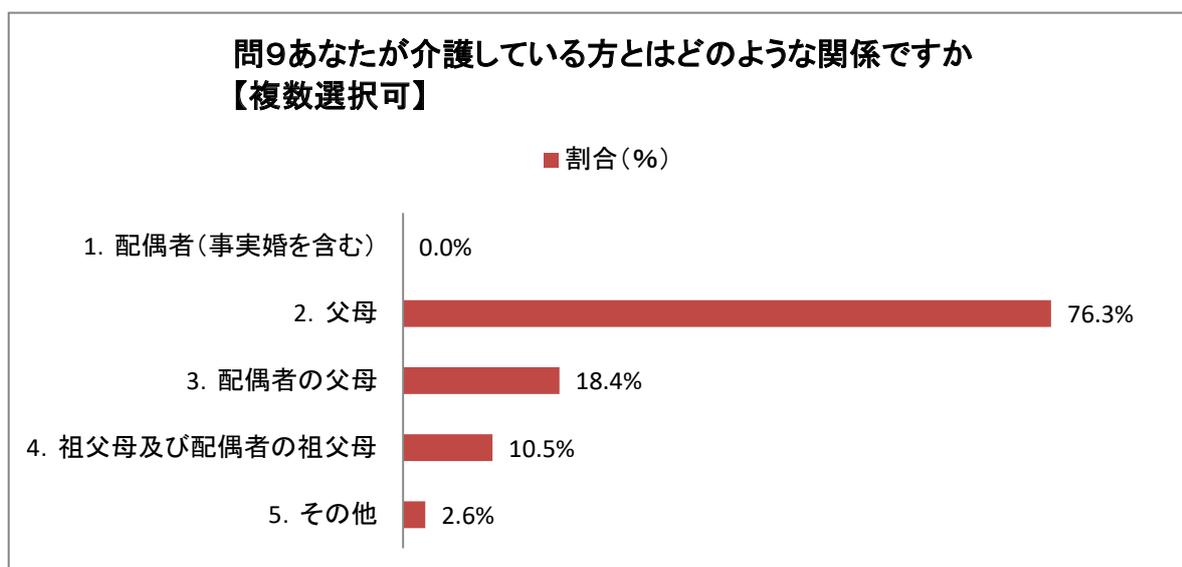
	人数(人)	割合(%)
1. 現在も介護をしている →問9へ	38	50.7%
2. 現在は介護をしていない →問11へ	37	49.3%
合計	75	100.0%



【問8で「1. 現在も介護をしている」と回答した方にお伺いします】

問9あなたが介護している方とはどのような関係ですか。【複数選択可】

	人数(人)	割合(%)
1. 配偶者(事実婚を含む)	0	0.0%
2. 父母	29	76.3%
3. 配偶者の父母	7	18.4%
4. 祖父母及び配偶者の祖父母	4	10.5%
5. その他	1	2.6%



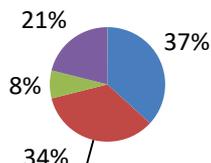
問10 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください。【1つ選択】

※回答後は問12へお進みください。

1. 同じ職場の上司
2. 同じ職場の同僚
3. 同じ職場の部下
4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
5. 勤務先の人事総務の担当者
6. 勤務先の労働組合
7. 勤務先が提供する外部の相談窓口
8. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

	人数(人)	割合(%)
1. 同じ職場の上司	14	36.8%
2. 同じ職場の同僚	13	34.2%
4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など	3	7.9%
8. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない	8	21.1%
合計	38	100.0%

問10 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。主に相談等している方についてお答えください



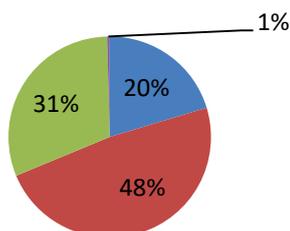
- 1. 同じ職場の上司
- 2. 同じ職場の同僚
- 4. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
- 8. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

【問7で「2. 介護を経験したことがない」もしくは問8で「2. 現在は介護をしていない」と回答した方にお伺いします】

問11 あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 介護する可能性がかなり高い	50	20.3%
2. 介護する可能性が少しある	119	48.4%
3. 介護することはない →問17へ	76	30.9%
未回答	1	0.4%
合計	246	100.0%

問11 あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか



- 1. 介護する可能性がかなり高い
- 2. 介護する可能性が少しある
- 3. 介護することはない →問17へ
- 未回答

【現在も介護をしている方（問10で回答された方），問11で「1. 介護する可能性がかなり高い」もしくは「2. 介護する可能性が少しある」と回答した方にお伺いします】

問12 現在主に介護をしているのはどなたですか。または、どなたが主に介護することになりそうですか。介護を要する方が複数いる場合は、あなたと最も関わりが深い介護についてお答えください。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. あなた	63	30.4%
2. あなたの配偶者	14	6.8%
3. その他の親族	83	40.1%
4. わからない	21	10.1%
未回答	26	12.6%
合計	207	100.0%

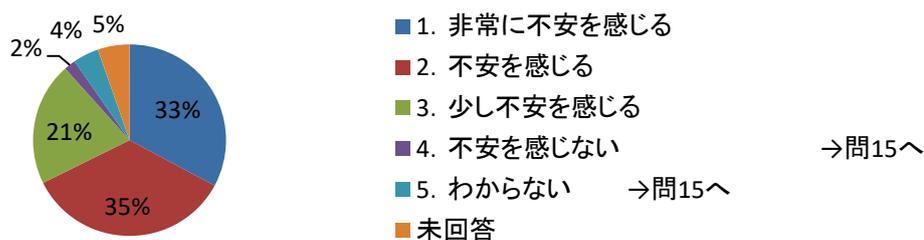
問12 現在主に介護をしているのはどなたですか。または、どなたが主に介護することになりそうですか。



問13 介護することについて、どの程度の不安を感じますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 非常に不安を感じる	68	32.9%
2. 不安を感じる	72	34.8%
3. 少し不安を感じる	43	20.8%
4. 不安を感じない →問15へ	4	1.9%
5. わからない →問15へ	9	4.3%
未回答	11	5.3%
合計	207	100.0%

問13 介護することについて、どの程度の不安を感じますか

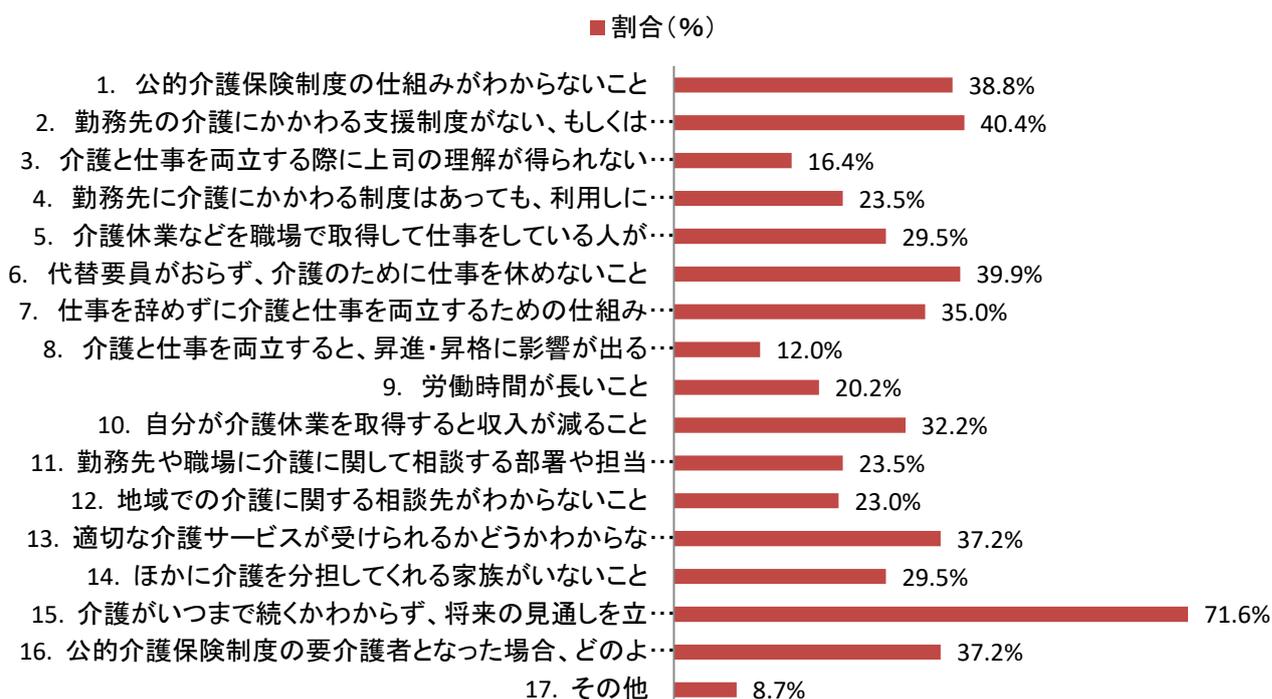


【問13で1~3のいずれかに回答した方にお伺いします】

問14 介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。【複数選択可】

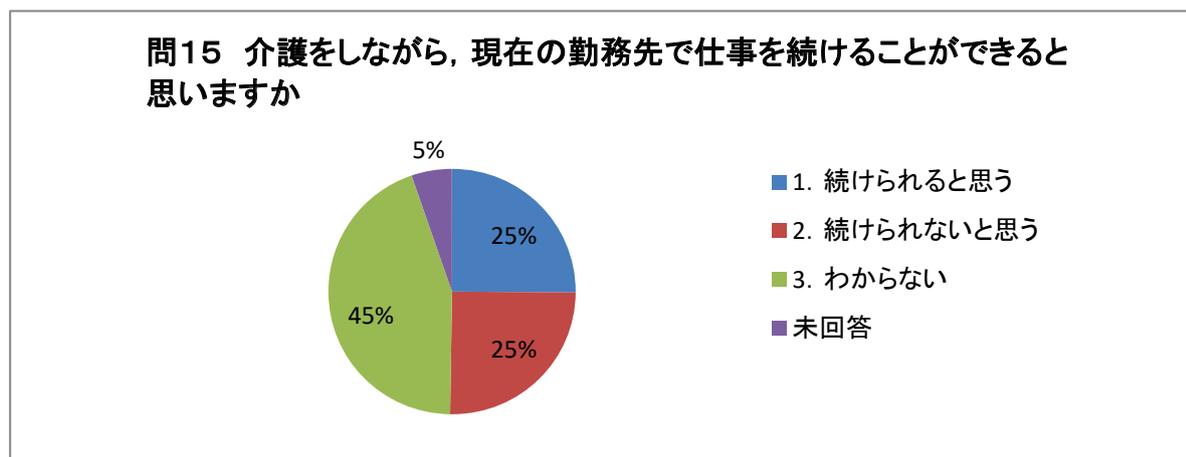
	回答数	割合(%)
1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと	71	38.8%
2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと	74	40.4%
3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと	30	16.4%
4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること	43	23.5%
5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと	54	29.5%
6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと	73	39.9%
7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと	64	35.0%
8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること	22	12.0%
9. 労働時間が長いこと	37	20.2%
10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること	59	32.2%
11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと	43	23.5%
12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと	42	23.0%
13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと	68	37.2%
14. ほかに介護を分担してくれる家族がいないこと	54	29.5%
15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと	131	71.6%
16. 公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある	68	37.2%
17. その他	16	8.7%

#### 問14 介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか【複数回答】



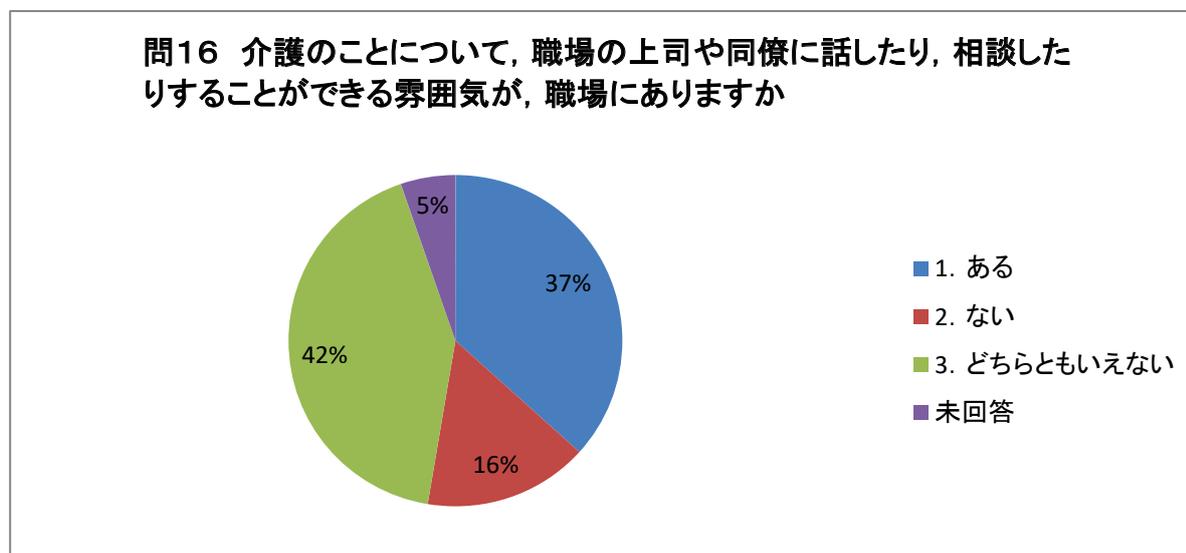
問15 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 続けられると思う	52	25.1%
2. 続けられないと思う	52	25.1%
3. わからない	92	44.4%
未回答	11	5.3%
合計	207	100.0%



問16 介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気、職場にありますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. ある	76	36.7%
2. ない	33	15.9%
3. どちらともいえない	87	42.0%
未回答	11	5.3%
合計	207	100.0%

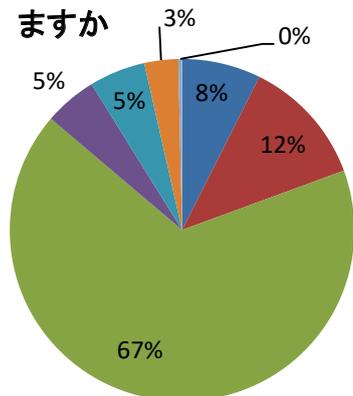


【全員にお伺いします】

問17 あなたが介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。将来介護することがないと思う方もお答えください。【1つ選択】

	人数 (人)	割合 (%)
1. 今の仕事を辞めて介護に専念する	21	7.4%
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する	34	12.0%
3. 介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する	190	66.9%
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する	14	4.9%
5. 仕事の仕方を特に変えない	15	5.3%
6. その他	9	3.2%
未回答	1	0.4%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>

問17 あなたが介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか

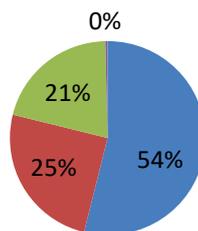


- 1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
- 2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
- 3. 介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
- 4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
- 5. 仕事の仕方を特に変えない
- 6. その他

問18 あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）。【1つ選択】

	人数(人)	割合 (%)
1. はい	153	53.9%
2. いいえ	71	25.0%
3. わからない	59	20.8%
未回答	1	0.4%
<b>総計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>

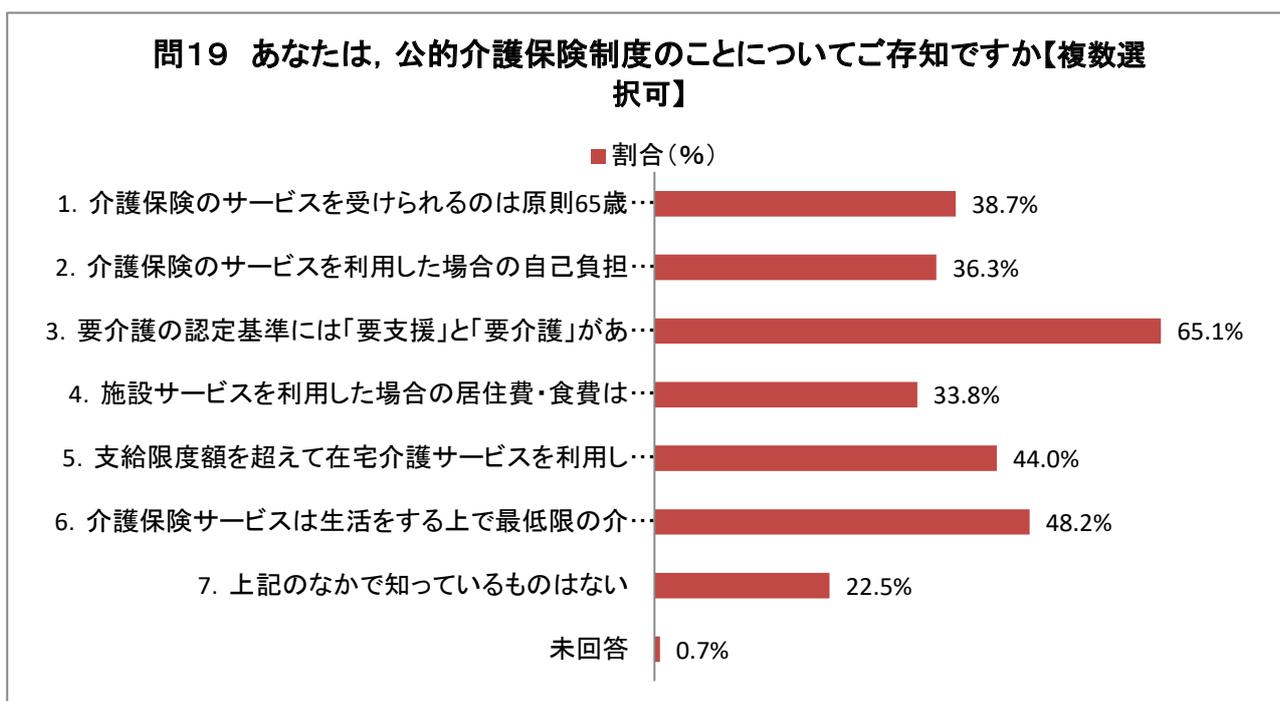
問18 あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）



- 1. はい
- 2. いいえ
- 3. わからない
- 未回答

問19 あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。【複数選択可】

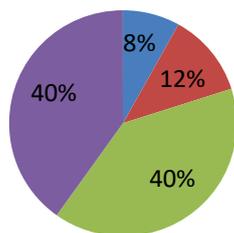
	回答数	割合(%)
1. 介護保険のサービスを受けられるのは原則65歳以上であること	110	38.7%
2. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として1割であること	103	36.3%
3. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること	185	65.1%
4. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること	96	33.8%
5. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること	125	44.0%
6. 介護保険サービスは生活をする上で最低限の介護サービスを提供しているので、できないサービスもあること	137	48.2%
7. 上記のなかで知っているものはない	64	22.5%
未回答	2	0.7%



問20 あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じですか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている	23	8.1%
2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている	34	12.0%
3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない	113	39.8%
4. 名称も利用方法も知らない	114	40.1%
合計	284	100.0%

問20 あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じですか

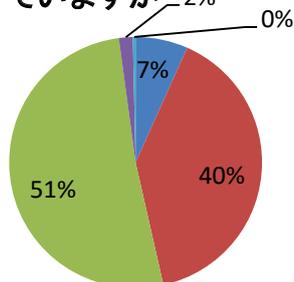


- 1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
- 2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている
- 3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない

問21 あなたは、本学の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる	19	6.7%
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない	113	39.8%
3. 制度があるかどうか知らない	146	51.4%
4. 制度はない	5	1.8%
未回答	1	0.4%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>

問21 あなたは、本学の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか



- 1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
- 2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
- 3. 制度があるかどうか知らない
- 4. 制度はない
- 5. 未回答

問22 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

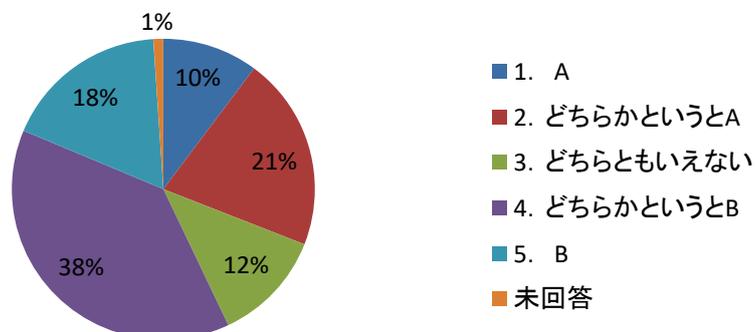
B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である

	人数(人)	割合(%)
1. A	29	29
2. どちらかというともA	59	59
3. どちらともいえない	34	34
4. どちらかというともB	109	109
5. B	50	50
未回答	3	3
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>284</b>

問22 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

A: 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

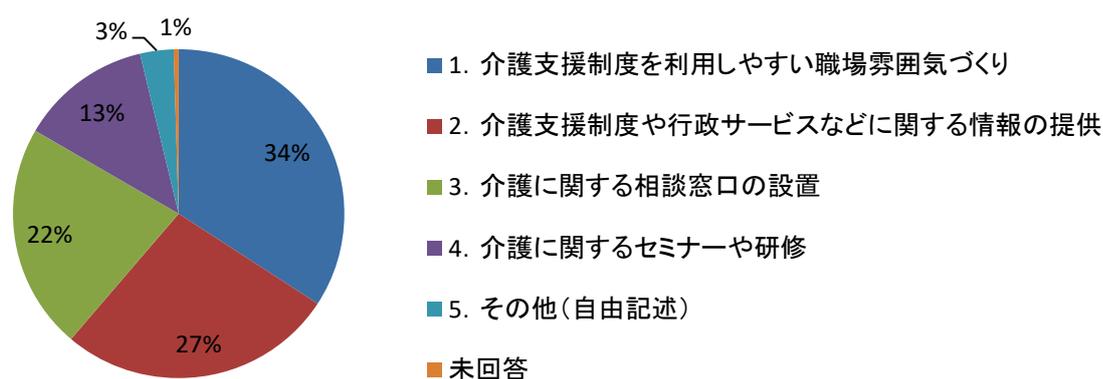
B: 介護休業期間は介護に専念するための期間である



問23 仕事と介護を両立する上で、本学からどのような支援があると良いと思いますか。【複数選択可】

	回答数	割合 (%)
1. 介護支援制度を利用しやすい職場雰囲気づくり	210	73.9%
2. 介護支援制度や行政サービスなどに関する情報の提供	166	58.5%
3. 介護に関する相談窓口の設置	136	47.9%
4. 介護に関するセミナーや研修	79	27.8%
5. その他(自由記述)	20	7.0%
未回答	3	1.1%

問23 仕事と介護を両立する上で、本学からどのような支援があると良いと思いますか



5. その他(自由記述)

No.1	経済的支援
No.2	介護休業制度の更なる充実(国家公務員の基準以上で大学独自のもの)
No.3	通院などで時間休をとれる
No.4	資金的援助

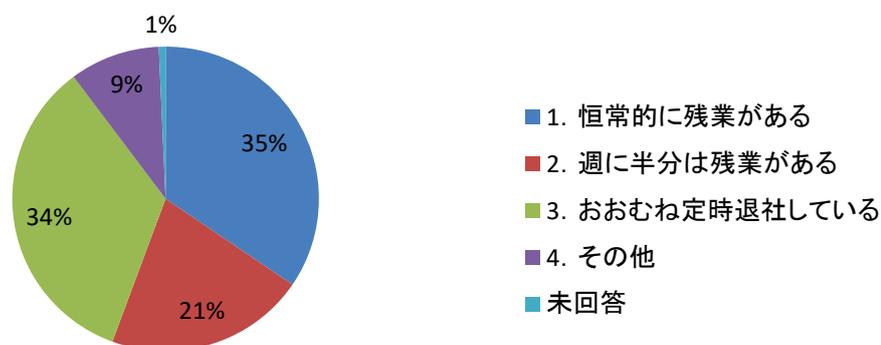
No.5	給与の全額補償
No.6	専門に相談できる相談室があるといいと思います。カウンセリングルームのように
No.7	介護手当
No.8	雰囲気があったからと言って、いざ制度が使える状況かどうか分からないと思います。
No.9	仕事量が減ること
No.10	介護費の医療費控除の対象の可否等の行政手続の知識
No.11	介護休暇中の所得補助
No.12	フタッフの増員が必須
No.13	わからない
No.14	始業時間や終了時間を変更できる仕組み（6時から15時など）
No.15	期待しない（できない）
No.16	介護手当
No.17	より柔軟な（いろいろなケースに対応できる）介護支援制度の充実
No.18	より柔軟な（いろいろなケースに対応できる）介護支援制度の充実
No.19	雑務をなくす
No.20	介護者居住地からの通勤補助、時短勤務時の代替え職員の常備確保

あなたの仕事や職場の状況について伺います

問24 あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【1つ選択】

	人数(人)	割合(%)
1. 恒常的に残業がある	98	34.5%
2. 週に半分は残業がある	60	21.1%
3. おおむね定時退社している	97	34.2%
4. その他	27	9.5%
未回答	2	0.7%
合計	284	100.0%

問24 あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか

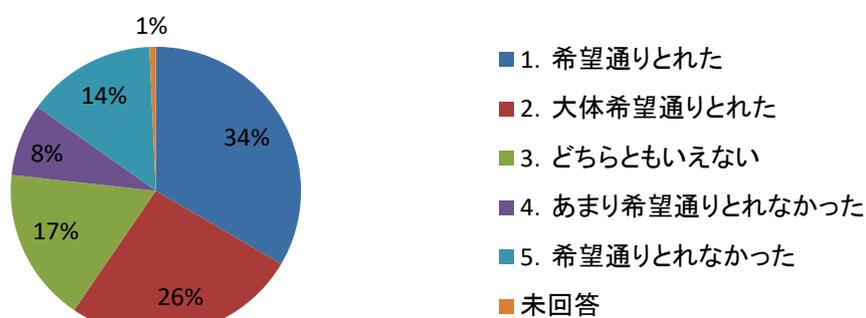


問25 あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【1つ選択】

(※アンケート回答日時点での実績で回答してください)

	人数(人)	割合(%)
1. 希望通りとれた	95	33.5%
2. 大体希望通りとれた	74	26.1%
3. どちらともいえない	49	17.3%
4. あまり希望通りとれなかった	23	8.1%
5. 希望通りとれなかった	41	14.4%
未回答	2	0.7%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>

問25 あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか

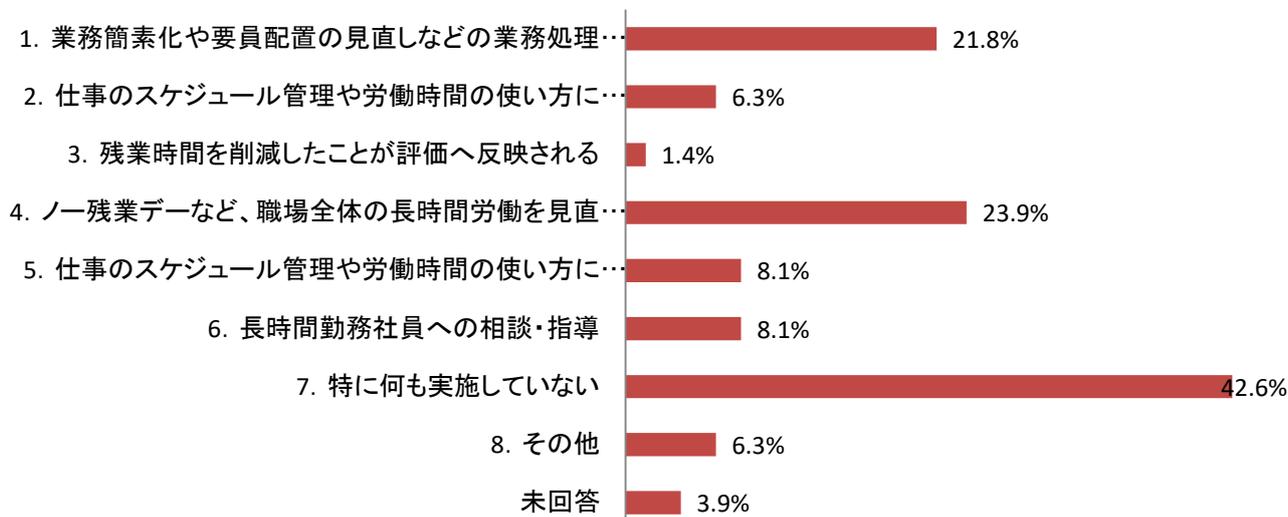


問26 あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。【複数選択可】

	回答数	割合(%)
1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善	62	21.8%
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修	18	6.3%
3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される	4	1.4%
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み	68	23.9%
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する一般社員への教育	23	8.1%
6. 長時間勤務社員への相談・指導	23	8.1%
7. 特に何も実施していない	121	42.6%
8. その他	18	6.3%
未回答	11	3.9%

問26 あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか【複数選択可】

■ 割合(%)



問27 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。

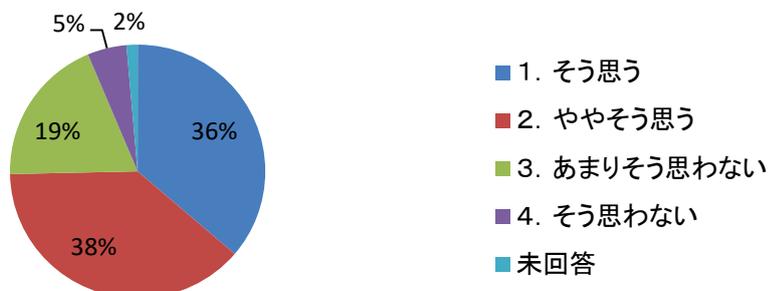
【1つ選択】

a. 上司とのコミュニケーションは円滑である

	人数(人)	割合(%)
1. そう思う	103	36.27%
2. ややそう思う	109	38.38%
3. あまりそう思わない	54	19.01%
4. そう思わない	14	4.93%
未回答	4	1.41%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.00%</b>

問27 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください

a. 上司とのコミュニケーションは円滑である

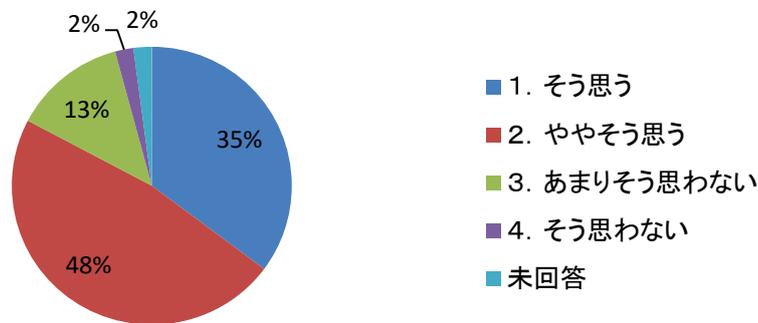


b. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である

	人数(人)	割合(%)
1. そう思う	100	35.2%
2. ややそう思う	135	47.5%
3. あまりそう思わない	37	13.0%
4. そう思わない	6	2.1%
未回答	6	2.1%
<b>合計</b>	<b>284</b>	<b>100.0%</b>

問27 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください

b. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である



問28 仕事と介護の両立について、また、介護支援制度全般に対するご意見・ご要望等がありましたら、どんなことでもご記入下さい。

No.1	個人的には、実家が関東なので、いざ自分が担当することになれば、両立は不可能だと思います。お金も時間も体力も保たないでしょう。
No.2	裁量労働制なので、そもそも残業というものが存在しません 有給休暇を気軽に申請できる状況にありませんよ、普通は。
No.3	介護とは見通しの立てにくいものであるのに、期間限定で何日も休みを取るという今の制度は使えません。 もう少し柔軟に対応できる介護支援制度を希望します。 私の家族は病気による要支援ですが、定期的な通院と、病状の悪化による突発的な入院、通院などがあり、その都度、有休を使って対応しています。 有休がなくなったらどうしようという不安が常にあります。
No.4	介護休暇を取得するまでではないが、突然出勤時刻や退勤時刻を変更せざるを得ないことがある。制度は整っている方だと思うし、職場の理解もあるが、やはり職場に迷惑をかけている気持ちがある。
No.5	事務補佐員は有給の介護休業制度がないため、もし介護する必要が出たら、無給で休みをとるしかないのが辛い。
No.6	定数削減のため授業と定常業務だけでほぼパンク状態にあり、長期休暇はそもそも不可能である。効率化等の努力はほぼ限界に来ており、人を増やさないと根本的な解決にはならない。
No.7	親を介護していた時に、介護休暇を取って、もう少し介護に力を入れたいと思っていました。しかしながら、

	<p>教育職ながら医療職でもある医学部教員では、医師不足の現状では、休暇を取ることで他の人への負担を考えると、介護休暇を取ることが実現できませんでした。産休、育児休暇なら若い時期で堂々と取りやすいけれど、介護が必要となるのは多くは職場で役職がついており責任者としての立場もあり、難しいです。家族や家族以外の方の多くの支援をうけながら、介護していたわけですが、自分が親にしてあげたいと思うことができなかつたことへの負い目は今でも心に残っています。そのような職種についているので、仕方がないのですが、制度は整っていても、医師不足が根本の問題かもしれません。</p>
No.8	非常勤職員にも制度があるのでしょうか。
No.9	介護休暇の制度は必要ではあるが、休暇中に滞る業務を他の職員がしっかりフォローできる体制を作っておくべきだと思います。
No.10	介護は時に長期にわたりますし、一人に対する介護だけではなく順次必要となることもあると思います。一時的に休暇が取れることと同時に、長期にわたる両立をうしろめたくなく可能にするような支援制度や環境が必要だと思います。
No.11	<p>私は16時までの勤務を希望し、今こうして現職に就かせていただいています。</p> <p>介護休暇は希望通りとれるので感謝していますが、ただ、同じ有期職員であっても、常勤と非常勤では有給、無給の違いがあるので、介護支援？と感じるところも。実際介護に追われている身としては辛いところがあります。</p>
No.12	介護度が上がった場合、年次休暇だけでは足りないため退職するしかなく、今後がとても不安です。
No.13	<p>非常勤職員です。</p> <p>年度更新の為、一度介護休暇をとってしまうと、年度をまたいだ際、復職できなくなるようで、何とか今は年次休暇の取得でしのいでいます。</p> <p>この不安が解消されるといいのですが。。。</p>
No.14	<p>いくら残業の簡素化や業務処理耐性の改善を行おうとしても、次から次へと新しい業務が貸される反面、省力化を旗頭とし職員の数が減らされていたのでは、やろうと思うこともできない状況であり、何かやろうとすると残業がついてくることは必至の状況である。</p> <p>また、会議の開始時間もいろいろな職種があり、時間外での開催がほとんどであり、疲労が蓄積する。</p>
No.15	とにかく人数が少ないので、介護休業は難しい。現時点においては手当等のお金のサポートが有効に思われる。
No.16	<p>介護以前に、いくら男女平等と言われても、女性と男性と比べると明らかに女性は家事や子供の心配があって、仕事に制限がかかる。男性でもそういう立場の方はいらっしゃると思う。食事を作らなくちゃとか、買い物をして帰らないと、という心配をしながら仕事をしている。目の前に介護を要する身内がいれば、制度を使うかと考える前に家事の延長として介護がある。職場に休暇を取ったり理解してもらえない雰囲気があるか、と聞かれても、個人個人の間でいくらいたわり合っても、制度が使えるとは限らない。たいへんだね、、と言われるだけだと思う。それも言われたいよりはましだろうけれど。実際に私の部署では、治療をされるお母さんが亡くなる直前まで、上司がほとんど知らない状態で毎日夜中まで仕事をされた方がある。私は同僚として心配だったので、上司にもたいへんそうだと伝えたが、おそらくご本人は遠慮されて上司にはさほどのことを伝えられないままだったようだし、上司も配慮をされたようには思えなかった。雰囲気なんてあってもその程度にしかならない。ここは病院なのに、職員のことには冷たいとつくづく思った。</p>
No.17	介護が必要な状態といっても、介護が必要な人の必要とするケアは千差万別で、色々なケースに柔軟に対

	<p>応できることが重要ではないかと思う。介護には、何より周りの理解と協力が欠かせないが、現状の職場環境は、ほぼ全ての人々が雑多な業務を抱えて余裕が無い状態であり、頭では理解していても、介護で誰かが休んだ場合の仕事の負担などがのしかかってくると、不満がつのる状態ではないかと思う。余裕がもてる働き方ができるようになれば良いのだが、そうってはいないと思う。</p>
No.18	<p>介護休暇を取得しやすい環境</p>
No.19	<p>実際に介護の必要性に迫られないと関心が向かないのが実情と思う。私の場合は、親の痴呆症のかかつけの医師から、「急いで、市役所の担当課へ赴いて、介護保険の申請の手続きを取りなさい。」と、もう一方の親が、急病で入院した際(= それまでは、老老介護ですませていました。)、に指示されまして、急遽、市役所へ出向いて当該手続きを取り、介護保険認定までの間は、自己負担による訪問介護をしてもらい、認定後、介護保険によるデーサービスを利用しています。</p> <p>具体的な事例をもって、「Q&amp;A」スタイルで、介護保険の申請手続き及び利用の仕方、さらにアフターの医療費控除の手続きについて、教示していただけたら、これからの人たちは大いに参考になると思います。</p>
No.20	<p>介護経験者としてひと言</p> <p>数年前、同居の要介護者が自宅での看取りを希望したため介護保険サービスを利用しながら自宅介護を行っていました。ただその段階に至る(余命数か月の宣告を受け介護サービスを受けられるようになる)までの通院や入院中の付き添いなどで年次有給休暇はすべてなくなり、自宅での介護が始まった時点ですでに欠勤となりました。介護休暇を取得することも考えましたが収入が減ることになるためその決断ができませんでした。</p> <p>その介護の日々が終わり時間も経ち、当時のことを思い返すと介護サービスの制度は年々充実していますが、自宅介護などによる家族の環境改善や収入減による補助などはまだまだ問題点が多いと感じます。</p>
No.21	<p>現在、残業するのが当たり前という部署で勤務しています。(出雲キャンパスですが、超勤時間は昨年1年で500時間を超えています)</p> <p>介護休業の支援を充実させることは重要だとは思いますが、平行して大学全体で業務の簡素化・効率化を図っていかねば意味がないと考えます。</p>
No.22	<p>昨年健康だった父が倒れたとき、介護問題が突然身近になりました。</p> <p>幸い今回は回復しましたが、今後に備えて心の準備をしておきたいと思います。</p> <p>本アンケート調査をきっかけに、本学の介護支援の制度を初めてしりました。</p>
No.23	<p>個人的には、目下大きな問題となっています。</p>
No.24	<p>介護の仕方について、どういった方法が考えられるかのパターンが紹介されていると考えやすい。また、公的支援機関やその経費についても知ることができると良い。</p>
No.25	<p>遠距離に住んでいる親に介護が必要になったら、仕事との両立をどうしたらよいのか、わからない。</p>
No.26	<p>遠距離介護になるので、仕事との両立できるか不明で不安である。</p> <p>遠距離介護を念頭においた対応を検討して欲しい。</p>
No.27	<p>医学部では、現在の職場の人員で、介護と仕事の両立は無理と思われる。</p>
No.28	<p>当事者になるまで何も知らずに過ごし、いざとなった時に慌てるのだと思っている。そのため、啓発になるような情報があったらよい。ただし、セミナーのような時間を割く物ではなく、メールマガジンのようなものを配信することを希望する。</p>
No.29	<p>介護される側の身体状態は変化(介護量の変化)すると考えられるため、その時の状況に応じて休暇や時</p>

	短勤務、などフレキシブルに対応できるというと思う。
No.30	日常業務の忙しさを思うと、とてもではないが介護と両立できるとは思えない。主に介護をする立場になったら、仕事はやめなくてはいけないと思う。続けることで同僚に迷惑をかけることになると思う。
No.31	介護に備えて置くことは大事ですが、いろいろほかにもたくさんを抱えている時代ですので、実際に出くわした状況事情に応じて問い合わせることができ、迅速にご対応していただけたりお教えいただけたりする相談窓口や実行部隊があるとありがたいです。ただの事務的なだけの対応をしている部署や人は全く必要ないです。時間もお金も無駄です。心からのサービス精神を持った形にこだわっていただきたいです。
No.32	介護しながらの勤務は、肉体的にも精神的にもつらいです。通院のたびに介護休暇を利用しましたが、5日は少なすぎます。後は、年休で消化していますが、通院度に休むのは、部署に大変悪いような気がしています。また、自分の職務をこなすのが中途半端になり、どうしても残業してカバーしている状況です。(職員数が少ないため) 介護は、急にやってきます。予め準備はできません。金銭的にも給与だけでは不可能です。(一割負担でも、介護サービスだけでは賄いきれません。) 大学文章では、良いことが書いてありますが、実質的にはあっていないのが実情です。 今から、このようなケースはどんどん増えて行きます。もう少し現実味のある支援をお願いします。
No.33	介護休暇の取り方など、どのようにして取れるものかわからないので、セミナーや研修とかあったらいいと思います。 いざ介護休暇を取りたいときに、代替要員がいなく介護休暇が取れるかどうかわからないというところなど、不安なことが多いです。そういう制度が取りやすい職場環境になればいいと思います。
No.34	長時間労働や休日出勤が常態化しているが、それによって教育・研究の質がなんとか保たれている状態にある。教育職のため残業や休日の業務に対する手当も出ない。他校なら確実に業務遂行に支障が出るところを教員の能力と努力で補っている状態であり、その上介護が必要な状態になったらどうなるのか、と思うと、大学法人内の一組織であるのに実態は零細中小企業並みだと悲観せざるを得ない。介護に限らず、いざというときに安心して休める、周囲を頼れる環境を整えてもらいたいと切に思う。
No.35	自分自身と家族の生活が安定していないと、介護出来るか分からない。 なかなか、自宅で介護しながら仕事するには、公私ともにサポート体制が整っていないと、難しい気がする。
No.36	島根大学では、「子育て支援」はかなり充実していると思うが、「子育てをしている人が最優先」という雰囲気はかなりあると思います。次世代を担う子どもを育てている人たちへの支援は当然そうかもしれませんが、それを「常に支えている」同僚や部下にはほとんど目を向けられていない気がします。子育てを終えた世代、子育てをしていない人も親の介護は必ずありますが、今の島根大学では育児と違い、「介護」で休むということはまだまだ言いづらい雰囲気があります。
No.37	現在の家族を残して単身赴任中で、実父が要介護4の状況となっている。今は治療入院しており妻一人に対応できているが、退院して自宅に戻ってからが心配である。頻繁に帰省する訳にもいかず妻にこれ以上負担もかけられない。 こうした遠隔地の場合はどのような制度があるのかなど、特異な例の情報も多くほしい。
No.38	現在私自身は困っていないが、病院入院中の患者に退院支援を行なうときに、この家族が私であったらどうかと考えると仕事を続けていけるか心配になる。

No.39	職員の性別に関わらず、育児休業を積極的に取得する職場なので、介護休暇を取得することになっても特に先立って不安はない。職場の雰囲気づくり、特に上司の休暇取得が実際に行われていることが重要だと思う。
No.40	どこの・誰に・いつ 相談すれば良いのか明確にして欲しい。自分が居なくなることで医局員の負担が増すため、その分のケアを病院からしてもらえるのかも検討して欲しい。
No.41	子育てにしても介護にしても、所属している部署の雰囲気の影響は大きいと思います。 制度や有給休暇はあっても、部署の雰囲気によって利用を控えることもあります。 ご自身では全く意識しておられない、ナチュラルなパワハラ・セクハラ意識をお持ちの方々の意識を変えられるような取り組みを望みます。
No.42	介護を語る前に、病院、大学機能を維持するための会議が勤務時間外に行われていることが常態化していることを改める必要がある。定時に業務終了すれば介護・子育て・趣味・地域活動等は活動可能となる場合が多い。 近隣に居住地を持ち、その場所から通勤するモデルしか通勤補助を出す概念しかないため、現実から解離している。要介護者居住地から通勤する場合や、家族とともに要介護者居住地に転居(同居)し、勤務地にセカンドハウスを持つ場合など、複数箇所から通勤をする場合の通勤補助、住宅補助の制度がない。
No.43	育児にかかる短時間勤務や休業に関しては職場においてかなり理解や支援が整っていると思うが、介護に関しては実際に経験している者以外はあまり理解されていない状況にあると思う。 また介護が必要な家族が医療機関を受診する場合、医療機関の予約変更が難しいため自分の勤務状況(仕事上の都合)に関係なく休暇を取って付き添わなければならないことが多く、両立していくためには数々の困難があると感じている。
No.44	父が在宅に帰るとき退院調整してもらい、私は従来通り仕事していたが、母、近院の医師、訪問看護ステーション、薬局の方々の協力があり家で看取ることが出来た。 しかし、介護休暇について制度のことをよく知らず、上司にも介護休暇の相談しなかったため、介護休暇を取らなかった。制度のことを知っていたら、相談し取得していたと思う。今後家族の誰か介護が必要となった場合は、介護制度を利用しても、仕事を続けることが出来ないと思う。
No.45	現在訪問看護とヘルパー訪問や、介護用品のレンタルをしているが、その他にもおむつ代など金銭的に負担が増えていくので、仕事は辞められと思っている。介護休暇をとった方のお話や介護経験者のお話が聞ける場があるといいなと思います。
No.46	育児については男女共同参画推進室からのニュースレター等で啓発がされていますが、介護についても制度の紹介・解説や介護経験談などの情報が得られるものがあると良いと思います。
No.47	遠方に実家があるため、介護のための休暇を取りやすい制度がほしい。
No.48	自分の身内の面倒は自己責任でしろ！ 自分の身内の介護は自己責任でやれ！ 介護保険や介護施設など次世代の義務的負担を増やす政策は今すぐやめろ。 88歳の認知症の年寄りが小学生を車でひき殺した殺人事件で罪を負わない今の日本の社会は狂っている。

## 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態 に関するアンケート 調査票

### 【回答に関して】

- ①本アンケート調査の所要時間は約 15 分です。
- ②本アンケート調査は、教職員の皆様の仕事と介護の両立に関する意識等を調査するために行うものです。  
回答内容について個人が特定されることはありません。
- ③本アンケート調査には、すべて回答してください。

※本アンケート調査での「介護」とは、「あなたと配偶者の両親、子、親族やあなたの配偶者を介護すること」を指します。また、在宅介護、施設介護、遠距離介護など、ご自身で介護にかかわると判断されるものはすべて含まれます。

※本アンケート調査での「勤務先」とは、本学を、「職場」とは、本学全体ではなく、あなたが所属する学部・研究科・センター・課等を指します。

### あなたご自身について伺います

#### 問 1 性別【1つ選択】

1. 男性
2. 女性

#### 問 2 ご自身の年齢をご記入ください

--	--

 歳

#### 問 3 職種【1つ選択】

1. 教育職員（特任教員等を含む） →問 4 へ進んでください
2. 一般職員（事務職員、技術職員） →問 5 へ進んでください
3. 医療職員（病院診療職員等を含む） →問 6 へ進んでください

#### 問 4 役職（教育職員）【1つ選択】

1. 学部長、研究科長、機構のセンター長・所長等
2. 副学部長、学部附属センター等の長（学校長等を含む）学科・領域長等
3. 上記以外の教員、教諭等

#### 問 5 役職（一般職員）【1つ選択】

1. 部長、次長
2. 課長、室長、事務長、高度専門職等
3. 課長補佐、事務長補佐、係長、専門職、技術専門職員、主任等

4. 上記以外の職員

**問6 役職（医療職員）【1つ選択】**

1. 部長, 士長, 師長, 副部長
2. 副士長, 副師長, 主任
3. 上記以外の職員

あなたの介護に関する状況について伺います

**問7 あなたは介護をした経験がありますか。【1つ選択】**

1. 介護をした経験がある →問8へ進んでください
2. 介護をした経験がない →問11へ進んでください

【問7で「1. 介護をした経験がある」と回答した方にお伺いします】

**問8 あなたは現在も介護をしていますか。【1つ選択】**

1. 現在も介護をしている →問9へ進んでください
2. 現在は介護をしていない →問11へ進んでください

【問8で「1. 現在も介護をしている」と回答した方にお伺いします】

**問9 あなたが介護している方とはどのような関係ですか。【複数選択可】**

1. 配偶者（事実婚を含む）
2. 父母
3. 配偶者の父母
4. 祖父母及び配偶者の祖父母
5. その他

**問10 あなたは、ご自分が介護にかかわっていることを、勤務先の方に話したり相談したりしていますか。**

**主に相談等している方についてお答えください。【1つ選択】**

9. 同じ職場の上司
10. 同じ職場の同僚
11. 同じ職場の部下
12. 同じ勤務先だが別の職場の先輩や友人など
13. 勤務先の人事総務の担当者
14. 勤務先の労働組合
15. 勤務先が提供する外部の相談窓口
16. 勤務先で話したり相談したりしている人はいない

※回答後は問12へお進みください。

【問7で「2. 介護を経験したことがない」もしくは問8で「2. 現在は介護をしていない」と回答した方にお伺いします】

問11 あなたは今後5年間のうちに、ご家族・親族を介護する可能性はありますか。【1つ選択】

1. 介護する可能性がかなり高い
2. 介護する可能性が少しある
3. 介護することはない

→ 問17へ進んでください

【現在も介護をしている方（問10で回答された方）、問11で「1. 介護する可能性がかなり高い」もしくは「2. 介護する可能性が少しある」と回答した方にお伺いします】

問12 現在主に介護をしているのはどなたですか。または、どなたが主に介護することになりそうですか。介護を要する方が複数いる場合は、あなたと最も関わりが深い介護についてお答えください。【1つ選択】

1. あなた
2. あなたの配偶者
3. その他の親族
4. わからない

問13 介護することについて、どの程度の不安を感じますか。【1つ選択】

1. 非常に不安を感じる
2. 不安を感じる
3. 少し不安を感じる
4. 不安を感じない
5. わからない

→問15へ進んでください

→問15へ進んでください

【問13で1～3のいずれかに回答した方にお伺いします】

問14 介護に関する不安は、具体的にどのような不安ですか。該当するもの全てをお選びください。

【複数選択可】

1. 公的介護保険制度の仕組みがわからないこと
2. 勤務先の介護にかかわる支援制度がない、もしくはわからないこと
3. 介護と仕事を両立する際に上司の理解が得られないこと
4. 勤務先に介護にかかわる制度はあっても、利用しにくい雰囲気があること
5. 介護休業などを職場で取得して仕事をしている人がいないこと
6. 代替要員がおらず、介護のために仕事を休めないこと
7. 仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからないこと
8. 介護と仕事を両立すると、昇進・昇格に影響が出る可能性があること
9. 労働時間が長いこと
10. 自分が介護休業を取得すると収入が減ること
11. 勤務先や職場に介護に関して相談する部署や担当者がないこと、もしくはわからないこと
12. 地域での介護に関する相談先がわからないこと
13. 適切な介護サービスが受けられるかどうかわからないこと

14. ほかに介護を分担してくれる家族がないこと
15. 介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくいこと
16. 公的介護保険制度の要介護者となった場合、どのような状態になるのか予想がつかないので、漠然とした不安がある
17. その他

**問 1 5** 介護をしながら、現在の勤務先で仕事を続けることができますか。【1つ選択】

1. 続けられると思う
2. 続けられないと思う
3. わからない

**問 1 6** 介護のことについて、職場の上司や同僚に話したり、相談したりすることができる雰囲気、職場にありますか。【1つ選択】

1. ある
2. ない
3. どちらともいえない

**【全員にお伺いします】**

**問 1 7** あなたが介護することになった場合、どのような働き方が望ましいと思いますか。将来介護することがないと思う方もお答えください。【1つ選択】

1. 今の仕事を辞めて介護に専念する
2. 介護が必要な時期は休業制度を利用して自分が介護をして、その後仕事に復帰する
3. 介護休業や介護のための短時間勤務などの支援制度を利用しつつ、できるだけ普通に働き続けながら、仕事と介護を両立する
4. 介護のための支援制度を利用せずに、年次有給休暇などで対処する
5. 仕事の仕方を特に変えない
6. その他

**問 1 8** あなたは、公的介護保険制度の被保険者ですか（介護保険料を支払っていますか）。【1つ選択】

1. はい
2. いいえ
3. わからない

**問 1 9** あなたは、公的介護保険制度のことについてご存知ですか。知っている内容全てをお選びください。【複数選択可】

1. 介護保険のサービスを受けられるのは原則 65 歳以上であること
2. 介護保険のサービスを利用した場合の自己負担割合は原則として 1 割であること
3. 要介護の認定基準には「要支援」と「要介護」があること
4. 施設サービスを利用した場合の居住費・食費は原則として全額自己負担であること

5. 支給限度額を超えて在宅介護サービスを利用した場合には、その超過分が全額自己負担になること
6. 介護保険サービスは生活をする上で最低限の介護サービスを提供しているので、できないサービスもあること
7. 上記のなかで知っているものはない

**問 2 0** あなたは、地域包括支援センターのことについてご存じですか。【1つ選択】

1. 利用したことがあり、名称も利用方法も知っている
2. 利用したことはないが、名称について聞いたことがあり、利用方法も知っている
3. 名称について聞いたことがあるが、利用方法は知らない
4. 名称も利用方法も知らない

**問 2 1** あなたは、本学の介護に関する支援制度について、どの程度知っていますか。【1つ選択】

1. どのような制度があるかは知っており、内容もおおよそわかる
2. 制度があることは知っているが、内容はわからない
3. 制度があるかどうか知らない

**問 2 2** 介護休業に対するあなたの考え方をお聞きします。あなたの考えにもっとも近いものをお選びください。

**A:** 介護休業期間は主に仕事を続けながら介護をするための体制を構築する期間である

**B:** 介護休業期間は介護に専念するための期間である

1. A
2. どちらかというとも A
3. どちらともいえない
4. どちらかというとも B
5. B

**問 2 3** 仕事と介護を両立する上で、本学からどのような支援があると良いと思いますか。【複数選択可】

1. 介護支援制度を利用しやすい職場雰囲気づくり
2. 介護支援制度や行政サービスなどに関する情報の提供
3. 介護に関する相談窓口の設置
4. 介護に関するセミナーや研修
5. その他（自由記述）

あなたの仕事や職場の状況について伺います

問 2 4 あなたの職場の残業の程度は平均的にみて次のどれにあたりますか。【1つ選択】

1. 恒常的に残業がある
2. 週に半分は残業がある
3. おおむね定時退社している
4. その他

問 2 5 あなたの1年間の年次有給休暇は希望通りとれましたか。【1つ選択】

(※アンケート回答日時点での実績で回答してください)

1. 希望通りとれた
2. 大体希望通りとれた
3. どちらともいえない
4. あまり希望通りとれなかった
5. 希望通りとれなかった

問 2 6 あなたの勤務先や職場では、長時間労働の削減や業務効率化のためにどのような取組をしていますか。

【複数選択可】

1. 業務簡素化や要員配置の見直しなどの業務処理体制の改善
2. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する管理職への研修
3. 残業時間を削減したことが評価へ反映される
4. ノー残業デーなど、職場全体の長時間労働を見直す取組み
5. 仕事のスケジュール管理や労働時間の使い方に関する教職員への教育
6. 長時間勤務職員への相談・指導
7. 特に何も実施していない
8. その他

問 2 7 あなたの職場のコミュニケーションについて、最も当てはまるものをそれぞれお答えください。

【それぞれ選択は1つ】

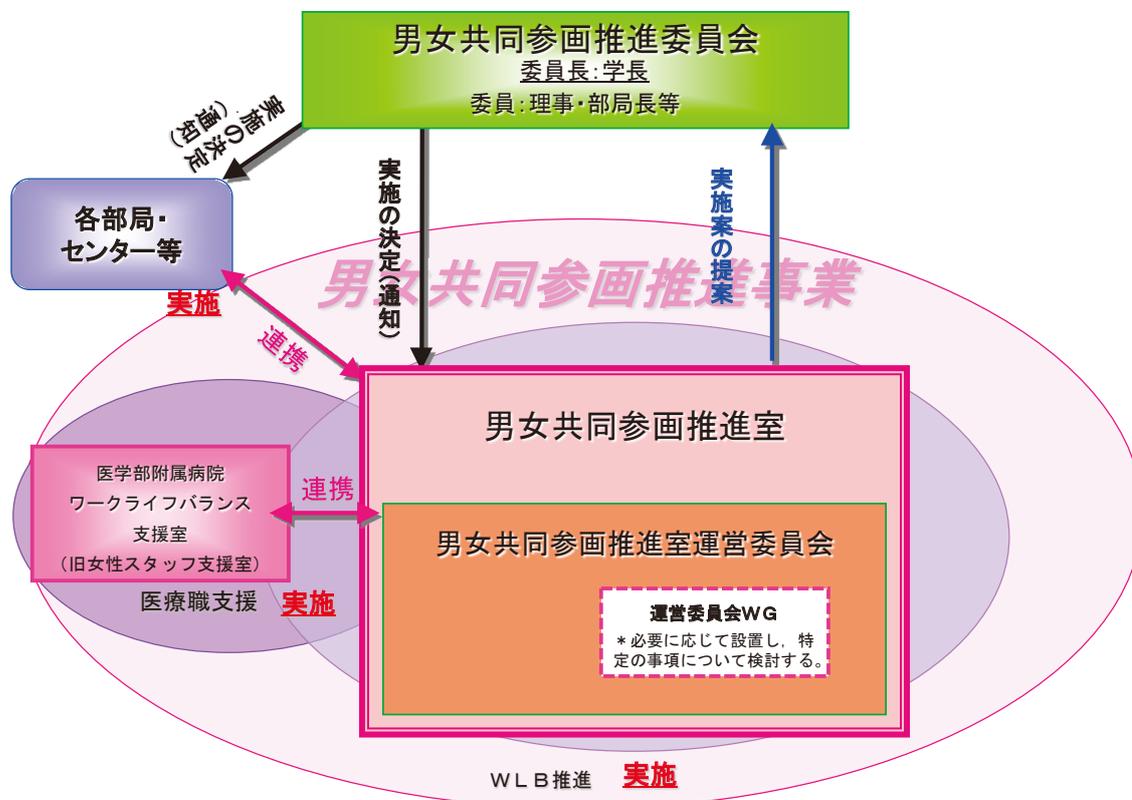
	1 そう思う	2 ややそう思う	3 あまりそう思わない	4 そう思わない
a. 上司とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4
b. 同僚や部下とのコミュニケーションは円滑である	1	2	3	4

問28 仕事と介護の両立について、また、介護支援制度全般に対するご意見・ご要望等がありましたら、どんなことでもご記入下さい。

－ご協力ありがとうございました－

# 実施体制

## 1 組織



## 2 構成

### 男女共同参画推進委員会

学長	服部泰直
理事 (総務・労務担当)	藤田達朗
理事 (企画・学術研究担当)	秋重幸邦
理事 (教育・学生支援担当)	荒瀬榮
理事 (医療・附属病院担当)	井川幹夫
理事 (大学経営・財務担当)	松浦晃幸
法文学部長	田坂郁夫
教育学部長	小川巖
医学部長	山口修平
総合理工学部長	廣光一郎
生物資源科学部長	澤嘉弘
法務研究科長	朝田良作
学長特別補佐	河野美江

## 男女共同参画推進室運営委員会

(任期：平成 28 年 4 月 1 日～平成 30 年 3 月 31 日)

総務・労務担当理事/男女共同参画推進室長		藤田達朗
法文学部	准教授	福井栄二郎
教育学部	教授	正岡さち
医学部	准教授	佐野千晶
生物資源科学部	准教授	初見真知子
総合理工学研究科	教授	植田玲
法務研究科	教授	鈴木隆
保健管理センター	准教授/	
学長特別補佐(男女共同参画担当)		河野美江
教育開発センター	准教授	岩瀬峰代
キャリアセンター	講師	田中久美子
総務部人事労務課	課長	土屋健一
教育・学生支援部学生支援課	課長	山崎文子
学術国際部国際交流課	課長	濱田太

## 男女共同参画推進室スタッフ

総務・労務担当理事/男女共同参画推進室長		藤田達朗
学長特別補佐(男女共同参画担当)/保健管理センター	准教授	河野美江
室員/医学部医学科・産科婦人科学講座	助教	皆本敏子
室員/生物資源科学部農林生産学科	准教授	山岸主門
室員/教育・学生支援機構教育開発センター	准教授	岩瀬峰代
事務担当	人事労務課課長	土屋健一
	人事労務課課長補佐	大島勲
	人事労務課企画・労務管理グループ係長	松崎真理子
	人事労務課企画・労務管理グループ主任	竹下令子
	人事労務課企画・労務管理グループ係員	高口満子

～4月

## 国立大学法人島根大学男女共同参画推進委員会規則

(平成18年島大規則第148号)

(平成18年7月18日制定)

[平成20年11月25日一部改正]

[平成24年3月19日一部改正]

[平成24年7月18日一部改正]

[平成25年3月14日一部改正]

(設置)

第1条 国立大学法人島根大学(以下「本学」という。)に、本学における男女共同参画を推進するため、国立大学法人島根大学男女共同参画推進委員会(以下「委員会」という。)を置く。

(審議事項)

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 男女共同参画推進に係る基本方針に関する事。
- 二 男女共同参画推進に係る方策の策定に関する事。
- 三 男女共同参画推進状況の点検、評価及び改善に関する事。
- 四 その他男女共同参画の推進に関する事。

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員で組織する。

- 一 学長
  - 二 各理事
  - 三 各学部長(総合理工学部長を除く。)
  - 四 総合理工学研究科長及び法務研究科長
  - 五 医学部附属病院長
  - 六 事務局長
  - 七 男女共同参画推進室長
  - 八 その他学長が必要と認めた者
- 2 前項第8号の委員の任期は3年とし、再任を妨げない。
- 3 委員会に委員長を置き、委員長は、学長をもって充てる。

(会議)

- 第4条 委員会は、委員長が招集し、議長は、委員長をもって充てる。
- 2 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 3 委員会は、委員の過半数が出席しなければ会議を開くことができない。
- 4 委員会は、出席委員の過半数をもって議決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

(委員以外の者の出席)

第5条 委員会が必要と認めたときは、委員会に委員以外の者を出席させ、その意見を聴くことができる。

(事務)

第6条 委員会の事務は、教育・学生支援部学生支援課、医学部総務課及び医学部学務課の協力を得て、

総務部人事労務課において処理する。

(雑則)

第7条 この規則に定めるもののほか、委員会に関し必要な事項は別に定める。

附則

この規則は、平成18年7月18日から施行する。

附則

この規則は、平成20年11月25日から施行する。

附則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附則

この規則は、平成24年7月18日から施行し、平成24年6月11日から適用する。

附則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

## 島根大学男女共同参画推進室運営委員会規則

(平成24年島大規則第125号)

(平成24年7月18日制定)

[平成25年3月14日一部改正]

(趣旨)

第1条 この規則は、島根大学男女共同参画推進室規則(平成20年島大規則第66号)第7条第2項の規定に基づき、島根大学男女共同参画推進室運営委員会(以下「運営委員会」という。)の組織及び運営に関し、必要な事項を定めるものとする。

(審議事項)

第2条 運営委員会は、島根大学男女共同参画推進室(以下「推進室」という。)の円滑な運営を図るため、次に掲げる事項を審議する。

- 一 推進室運営の基本方針及び事業計画に関すること。
- 二 男女共同参画の推進に係る中期目標・中期計画・年度計画に関すること。
- 三 予算及び決算に関すること。
- 四 事業等の活動評価及び点検に関すること。
- 五 その他推進室の運営に関すること。

(組織)

第3条 運営委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 推進室長
- 二 各学部(総合理工学部を除く。)、総合理工学研究科及び法務研究科の教員代表 各1名
- 三 教育・学生支援機構保健管理センターに配置する専任教員代表 1名
- 四 教育・学生支援機構教育開発センターに配置する専任教員代表 1名
- 五 教育・学生支援機構キャリアセンターに配置する専任教員代表 1名
- 六 総務部人事労務課長
- 七 教育・学生支援部学生支援課長
- 八 学術国際部国際交流課長

2 前項第2号から第5号までの委員は、各部署長の申出に基づき、学長が任命する。

3 第1項第2号から第5号までの委員の任期は、2年とし、再任を妨げない。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

4 運営委員会に委員長を置き、委員長は、推進室長をもって充てる。

(会議)

第4条 運営委員会は、委員長が招集し、議長は委員長をもって充てる。

2 委員長に事故があるときは、委員長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。

3 運営委員会は、委員の3分の2以上が出席しなければ会議を開くことができない。

4 運営委員会は、出席委員の過半数をもって議決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

5 運営委員会が必要と認めたときは、運営委員会に委員以外の者の出席を求め、その意見を聴くことができる。

(ワーキンググループ)

第5条 運営委員会に、特定の事項を処理するために、必要に応じてワーキンググループを置くことができる。

2 ワーキンググループに関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第6条 運営委員会の事務は、総務部人事労務課において処理する。

附 則

1 この規則は、平成24年7月18日から施行し、平成24年6月11日から適用する。

2 この規則の施行後最初に任命される第3条第1項第2号から第5号までの委員の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、平成26年3月31日までとする。

3 国立大学法人島根大学男女共同参画推進専門委員会細則（平成20年島大細則第11号）は、廃止する。

附 則

この規則は、平成25年4月1日から施行する。

## 島根大学男女共同参画推進室規則

(平成20年島大規則第66号)

(平成20年7月22日制定)

[平成24年3月19日一部改正]

[平成24年7月18日一部改正]

(趣旨)

第1条 この規則は、島根大学男女共同参画推進室（以下「推進室」という。）の組織及び運営に関し必要な事項を定めるものとする。

(目的)

第2条 推進室は、島根大学（以下「本学」という。）において、男女共同参画の推進、女性研究者支援及びワーク・ライフ・バランスの推進に関する具体的事業を企画・立案・実施することにより、より多様な人材がその能力を発揮できる環境を整え、本学の教育・研究の質をより一層向上させることを目的とする。

(業務)

第3条 推進室は、次の各号に掲げる業務を行う。

- 一 男女共同参画推進のための具体的方策の計画及び実施に関すること。
- 二 女性研究者支援に関すること。
- 三 ワーク・ライフ・バランスの推進に関すること。
- 四 男女共同参画に関する意識啓発及び相談事業に関すること。
- 五 その他男女共同参画の推進に関すること。

(組織)

第4条 推進室に、次の各号に掲げる職員を置く。

- 一 室長
- 二 室員
- 三 その他必要な職員

(室長)

第5条 室長は、理事又は本学の教員のうちから、学長が任命する。

- 2 室長は、推進室の業務を掌理する。
- 3 室長の任期は、3年とし、再任を妨げない。

(室員)

第6条 室員は、本学の職員のうちから、学長が任命する。

- 2 室員の任期は、3年とし、再任を妨げない。

(運営委員会)

第7条 推進室の運営に関する事項を審議するため、島根大学男女共同参画推進室運営委員会（以下「運営委員会」という。）を置く。

- 2 運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

(事務)

第8条 推進室に関する事務は、総務部人事労務課において処理する。

(雑則)

第9条 この規則に定めるもののほか、推進室に関し必要な事項は、別に定める。

附則

- 1 この規則は、平成20年7月22日から施行する。
- 2 この規則施行後最初に任命される第4条第1項の室長の任期は、第5条第3項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。
- 3 この規則施行後最初に任命される第4条第3項の室員の任期は、第7条第2項の規定にかかわらず、平成23年3月31日までとする。

附則

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附則

- 1 この規則は、平成24年7月18日から施行し、平成24年6月11日から適用する。
- 2 島根大学男女共同参画推進室専任教員の再任手続きに関する細則（平成20年島大細則第9号）は、廃止する。

## 国立大学法人島根大学次世代育成支援事業主行動計画（第4期）

島根大学では、教職員の仕事と生活の両立を推進するとともに、働きやすい環境の整備を目指し、教職員がそれぞれの能力を十分発揮できるよう、次の行動計画を策定し、行動する。

1 計画期間 平成27年4月1日から平成30年3月31日までの3年間とする。

### 2 内容

目標1 仕事と生活の両立支援関連制度を周知し、利用しやすい環境を整備する。

【対策】

（平成27年4月～）

- 研修等の機会及びホームページを通じて、子どもの出生時における男性教職員の育児のための休暇及び育児休業等について周知・啓発を行い、積極的な利用を促す。
- 期間中の年度毎に、両立支援関連制度に関する利用状況を調査し、定期的に公表することにより意識向上を図るとともに、さらに利用しやすい環境となるよう整備を行う。
- ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー等を開催し、働き方の見直しに対する意識啓発を行う。

目標2 時間外労働の縮減を図る。

【対策】

（平成27年4月～）

- 期間中の年度毎に、時間外労働時間数を定期的に取りまとめ、実態を把握し状況を公表することにより意識向上を図る。
- 時間外労働縮減の重要性について、会議等を通じて管理者及び職員に対し啓発を行う。
- 「定時退勤日」・「定時退勤週間」における定時退勤の徹底に努める。
- 時間外労働に関する調査を実施し、職員の意識や問題点について分析、改善策の検討を行う。

目標3 年次有給休暇の取得を促進する。

【対策】

（平成27年4月～）

- 期間中の年度毎に、年次有給休暇の取得状況について調査を行い、実態を把握するとともに、公表することにより意識向上を図る。
- ゴールデンウィーク、夏季休暇、年末年始などと組み合わせた休暇の取得を促進する。
- 参観日、入学・卒業式等子どもの学校行事、地域の行事・イベントへの参加や家族の記念日等における休暇を取得しやすい環境づくりに努め、取得の促進をはかる。

## 国立大学法人島根大学女性活躍推進のための事業主行動計画（第1期）

島根大学では、女性が安心して働きつづけ、いきいきと活躍できる環境の整備を行うため、次の行動計画を策定し、行動する。

1 計画期間 平成28年4月1日から平成30年3月31日までの2年間とする。

### 2 内容

目標1 第一期行動計画終了の翌日（平成30年4月1日）において女性研究者比率20.1%、女性管理職比率11.4%以上を達成する。

#### 【対策】

（平成28年4月～）

●期間中の年度に複数回、女性研究者比率および女性管理職比率について調査を行い、現状を把握するとともに、学内に周知することにより意識向上を図り、数値を達成する。

目標2 仕事と生活の両立支援関連制度を周知し、利用しやすい環境を整備する。

#### 【対策】

（平成28年4月～）

●研修等の機会及びホームページを通じて、子どもの出生時における男性教職員の育児のための休暇及び育児休業等について周知・啓発を行い、積極的な利用を促す。

●期間中の年度毎に、両立支援関連制度に関する利用状況を調査し、定期的に公表することにより意識向上を図るとともに、さらに利用しやすい環境となるよう整備を行う。

●ワーク・ライフ・バランスに関するセミナー等を開催し、働き方の見直しに対する意識啓発を行う。

目標3 時間外労働の縮減を図る。

#### 【対策】

（平成28年4月～）

●期間中の年度毎に、時間外労働時間数を定期的に取りまとめ、実態を把握し状況を公表することにより意識向上を図る。

●時間外労働縮減の重要性について、会議等を通じて管理者及び職員に対し啓発を行う。

●「定時退勤日」・「定時退勤週間」における定時退勤の徹底に努める。

●時間外労働に関する調査を実施し、職員の意識や問題点について分析、改善策の検討を行う。

目標4 年次有給休暇の取得を促進する。

#### 【対策】

（平成28年4月～）

●期間中の年度毎に、年次有給休暇の取得状況について調査を行い、実態を把握するとともに、公表することにより意識向上を図る。

- ゴールデンウィーク，夏季休暇，年末年始などと組み合わせた休暇の取得を促進する。
- 参観日，入学・卒業式等子どもの学校行事，地域の行事・イベントへの参加や家族の記念日等における休暇を取得しやすい環境づくりに努め，取得の促進をはかる。
  
- 期間中の年度毎に，年次有給休暇の取得状況について調査を行い，実態を把握するとともに，公表することにより意識向上を図る。
  
- ゴールデンウィーク，夏季休暇，年末年始などと組み合わせた休暇の取得を促進する。
  
- 参観日，入学・卒業式等子どもの学校行事，地域の行事・イベントへの参加や家族の記念日等における休暇を取得しやすい環境づくりに努め，取得の促進をはかる。

## 沿革

平成 17 年度	次世代育成支援事業主行動計画を策定・実施
平成 18 年度	本田雄一学長を委員長とする島根大学男女共同参画推進委員会の設置 島根大学男女共同参画推進ワーキンググループ (WG) の設置 島根大学男女共同参画基本理念・基本方針の決定
平成 19 年度	男女共同参画推進 WG の活動開始 島根大学男女共同参画メールマガジン創刊 平成 19 年度文部科学省 GP に医学部附属病院の女性医療職キャリア継続モデル事業「しなやかな女性医療職をめざして」が採択
10 月	医学部附属病院女性スタッフ支援室の設置 「女性研究者支援モデル」WG の設置 (座長：横田綾子法文学部教授)
平成 20 年度	平成 20 年度科学技術振興調整費「女性研究者支援モデル育成」プログラムに、本学の事業案「地方から開く女性研究者の未来 in 島根」が採択 ～平成 23 年 3 月
7 月	男女共同参画推進室設置 (室長：高安克己副学長) ～平成 21 年 3 月 旧男女共同参画推進 WG を、男女共同参画推進専門委員会に改組
平成 21 年度	
4 月	柴田均・理事/学術国際担当副学長が室長に就任 ～平成 21 年 6 月 男女共同参画推進室、総合理工学部 2 号館 3 階に移転
7 月	澤アツ子 (前財団法人 21 世紀職業財団島根事務所長、前島根大学男女共同参画推進室客員教授) が、専任の新室長/教授として就任 ～平成 24 年 3 月 第 1 回外部評価委員会を開催
平成 22 年度	第 2 回外部評価委員会を開催 「第 2 回中国四国男女共同参画シンポジウム」を島根大学主催で開催
平成 23 年度	島根大学男女共同参画に関する全学意識調査アンケートを実施 第 3 回外部評価委員会を開催 『しまね子育て応援企業 (こっころカンパニー)』に認定
平成 24 年度	
4 月	塩飽 邦憲 理事 (企画・総務担当) / 副学長が室長に就任 ～平成 27 年 3 月 次世代育成支援事業主行動計画 (第 3 期) を策定 『子育てサポート企業』に認定され、認定マーク“くるみん”を取得
平成 26 年度	『しまね子育て応援企業 (こっころカンパニー)』認定更新
平成 27 年度	
4 月	藤田 達朗 理事 (総務・労務担当) / 副学長が室長に就任 河野 美江 学長特別補佐 (男女共同参画担当) 就任 次世代育成支援事業主行動計画 (第 4 期) を策定 男女共同参画推進室「facebook」開設

平成 28 年度

- 4 月 女性活躍推進のための事業主行動計画を策定
- 5 月 松江市「まつえ男女共同参画推進宣言企業」に認定  
ニュースレター「シマダディ」創刊
- 6 月 女性研究者ネットワーク「ご縁ネット」設立
- 7 月 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進宣言」を共同宣言
- 7 月 松江市「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」加入  
学長・理事による「イクボス宣言」
- 8 月 島根県「しまね女性の活躍応援企業」に登録
- 10 月 島根県「しまね働く女性きらめき応援会議」の構成員に
- 10 月 平成 28 年度プレミアムこころカンパニー島根県知事表彰を受賞
- 2 月 平成 28 年度島根大学仕事と介護の両立実態に関するアンケートを実施

平成 28 年度島根大学男女共同参画推進室年次報告書

平成 29 年 3 月発行

【編集・発行】 国立大学法人島根大学男女共同参画推進室

〒690-0854 松江市西川津町 1060

TEL : 0852-32-6018 FAX : 0852-32-6833

E-mail : [kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp](mailto:kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp)

URL : <http://gender.shimane-u.ac.jp/>



島根大学男女共同参画推進室