



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)
 SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワーク
 ~多様な力で地域の未来をつくる~

SAN'IN ダイバーシティ推進ネットワーク 年次報告書

令和3年4月1日～令和4年3月31日

ダイバーシティを
 山陰全体に波及

多様な力で地域の
 未来をつくる



人とともに 地域とともに
 国立大学法人
島根大学



公立大学法人
島根県立大学



独立行政法人国立高等専門学校機構
松江工業高等専門学校
 National Institute of Technology, Matsue College



独立行政法人 国立高等専門学校機構
米子工業高等専門学校
 National Institute of Technology (KOSEN), Yonago College



はじめに

島根大学(代表機関)、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校は、2019年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」に採択されました。本事業の実施に当たり、代表機関である島根大学と、共同実施機関である島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校は、地元企業や自治体、病院等で構成される協力機関と共に「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」を組織し、連携して、ダイバーシティ研究環境整備強化、女性教員の積極採用と上位職登用、女性研究者の裾野拡大、女性研究リーダー育成に取り組んでおります。

事業3年目の2021年度は、前年度から引き続き新型コロナウイルス感染症の感染拡大による影響を大きく受けましたが、前年度同様ほぼ全てのイベントをオンラインでの開催とし、工夫して取り組みを実施してまいりました。女性研究者がリーダーとなる共同研究への助成を行う女性研究リーダー育成支援事業の継続実施を行うとともに、女性のスキルアップのための各種セミナーや、ネットワーク構築のためのご縁ネットミーティング、男女共同参画やワーク・ライフ・バランスの推進について話し合うさぼっとカフェの参加者募集を連携機関や協力機関に広げ、山陰全域へのダイバーシティ推進を進めました。9月に開催した中間報告シンポジウムには、キックオフシンポジウムの際と同様、全国各地からの参加を集め、本事業の取組内容について広く発信することができました。

本年次報告書は、島根大学を代表機関として実施したダイバーシティ事業の取組内容と成果をまとめたものです。本事業の取組を広く知っていただき、ダイバーシティ推進について考えていただく一助となれば幸いです。本事業が、山陰地域全体に対してダイバーシティ推進の波及効果をもたらしつつ、今後も発展拡大していくことができますよう、今後とも皆様の一層のご支援とご協力を賜りたく存じます。どうぞよろしく願いいたします。

島根大学ダイバーシティ推進宣言

島根大学は、島根大学憲章に基づき、教育・研究・医療及び社会貢献を通じて、自然と共生する豊かな社会の発展に努めており、今後、島根大学が「地域に根ざし、地域社会から世界に発信する個性輝く大学」としてさらに飛躍するためには、教育、研究、就労の場におけるダイバーシティ(多様性)の推進が必要です。

多様な価値観や生き方を尊重する学内文化を醸成し、構成員一人ひとりの才能を活かしながら、教育研究活動を通じて地域社会に活力を生み出し、活力にあふれる地域の未来を先導する大学でありたいと考えます。

そこで、島根大学は以下の基本方針を掲げ、ダイバーシティを推進することをここに宣言します。

ダイバーシティ推進のための基本方針

1. 島根大学は、ダイバーシティ推進に対する意識を啓発し、本学の意思決定において、構成員の多様な意見が尊重されるよう環境整備に努めます。
2. 島根大学は、すべての構成員が個性と能力を十分に発揮できる教育・研究・就労環境を整備します。
3. 島根大学は、ダイバーシティ推進の視点に立った人的構成と人材育成を推進します。

令和元年6月6日

国立大学法人島根大学長

服部 泰直

目 次

I 事業概要・実施体制

事業概要	1
実施体制	2

II 実施内容一覧

III ダイバーシティ研究環境の整備強化

III-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組	11
III-2. 島根大学の取組	23
III-3. 島根県立大学の取組	29
III-4. 松江工業高等専門学校 of 取組	29
III-5. 米子工業高等専門学校の取組	31

IV 女性教員の積極採用と上位職登用

IV-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組	32
IV-2. 島根大学の取組	33
IV-3. 島根県立大学の取組	33
IV-4. 松江工業高等専門学校の取組	34
IV-5. 米子工業高等専門学校の取組	35

V 女性研究者の裾野拡大

V-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組	36
V-2. 島根大学の取組	37
V-3. 島根県立大学の取組	42
V-4. 松江工業高等専門学校の取組	43
V-5. 米子工業高等専門学校の取組	45

VI 女性研究リーダー育成

VI-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組	46
VI-2. 島根大学の取組	57
VI-3. 島根県立大学の取組	59
VI-4. 松江工業高等専門学校	60
VI-5. 米子工業高等専門学校	61

資 料

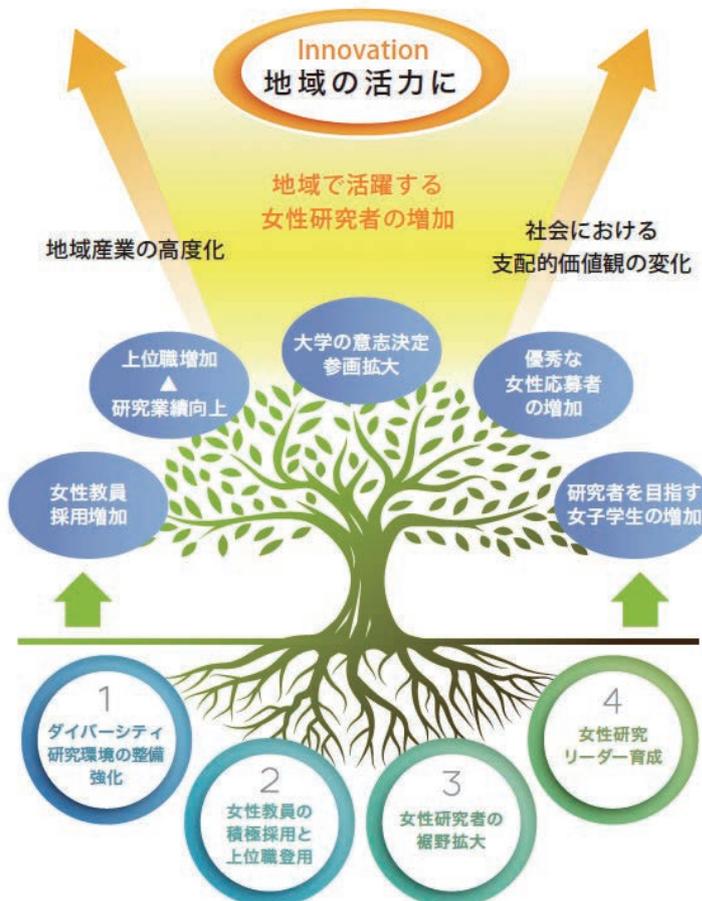
外部評価票とりまとめ	62
外部評価委員評価票	63
各委員のコメント	63
島根大学男女共同参画の状況	74
実施体制	77
島根大学沿革	92

事業概要

島根大学は、令和元年9月、文部科学省の2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の取組機関に選定された。この事業は、女性研究者のライフイベントに配慮した研究環境の整備や女性研究者の研究力向上のための取組、女性研究者の積極採用や上位職への積極登用など、女性研究者の活躍促進に向けた優れた取組を支援するものである。

事業の4本の柱

- 「1. ダイバーシティ研究環境の整備強化」
- 「2. 女性教員の積極採用と上位職登用」
- 「3. 女性研究者の裾野拡大」
- 「4. 女性研究リーダー育成」



実施体制

令和元年11月5日には、「SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク」を設立。これは島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校が連携し、協力機関の協力を得ながら、地域に根差しつつ国際的に活躍できる女性研究リーダーを持続的に育成し輩出する仕組みを構築するものである。また、これら4機関を中心として地域のステークホルダー間での対話を促進するとともに、本事業で得られた知見や成果を地域社会および全国に広く発信することで、活力にあふれる地域づくりを先導していくことを目指している。



ロゴマーク

次世代たたら協創センターとの協働

本事業では、平成30年度に採択された「先端金属素材グローバル拠点の創出—Next Generation TATARA Project—」（内閣府『地方大学・地域産業創生交付金』）の実施組織である「次世代たたら協創センター」と連携して取組を進める。世界最先端の知が創出される環境をダイバーシティの観点から補完することにより、研究生産性を高め、研究力を持続的に向上させることのできる研究拠点の形成を目指す。



全国ダイバーシティネットワーク認定証交付

令和2年12月14日、「全国ダイバーシティネットワーク組織『女性研究者活躍支援奨励制度』認定証交付式」がオンラインで開催された。

この交付式では、女性研究者活躍促進に向けた環境整備等に取り組む機関として、全国ダイバーシティネットワーク (OPENeD) ※に参画している全ての機関に対して認定証が交付された。認定証は、全国ダイバーシティネットワーク総括責任者である大阪大学総長から交付され、本学からはダイバーシティ推進室長の藤田達朗理事、副室長の河野美江学長特別補佐(男女共同参画担当)らが出席し、認定証の交付を受けた。

※全国ダイバーシティネットワーク (OPENeD) 男女共同参画社会や多様な個性・能力が尊重されるインクルーシブな社会の実現のために、文部科学省と連携して、大学や研究機関、企業等における女性研究者の育成や研究環境・研究力の向上を目指す諸機関をつなぎ、国内外の取組動向や参考事例(グッドプラクティス)を収集・公開し、全国的な普及・展開を図るものである。



実施内容一覧

令和3年度

	事業・業務内容
4月	<p>1日 島根大学メンタープログラムの運用を開始 【島根大学】</p> <p>7・14・21・28日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>13日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議・出雲キャンパスの教職員に登録を依頼するメールを配信 【島根県立大学】</p> <p>20日 SUN' IN Girlsミーティング 【島根大学】</p> <p>27日 女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募の実施(3学科) 【松江工業高等専門学校】</p> <p>30日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LETTER Vol.03」発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p>
5月	<p>11日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議運営委員会を開催 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>11日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議運営委員会にて、eポートフォリオの利用を参加機関に要請 【島根県立大学】</p> <p>12日 高専の教員の職務に対する理解度促進のため、教員公募のHP上に「松江高専 教員の一週間」を公開した 【松江工業高等専門学校】</p> <p>19日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>20日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議 【島根県立大学】</p> <p>22日 島根大学医学部学生ボランティア無料塾「てごほ一む」にてSUN' IN Girls 所属の総合理工学部学生による理系クイズ企画を実施 【島根大学】</p> <p>25日 第1回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議を開催 【松江工業高等専門学校】</p>
6月	<p>1日 松江市から「まつえ男女共同参画推進企業」として認定された(令和7年3月31日まで) 【松江工業高等専門学校】</p> <p>2・9・16・23日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>4日 「女性研究者を対象とした科学研究費補助金獲得支援事業」、「国際学術雑誌投稿支援事業(女性研究者対象)」の募集開始 【島根大学】</p> <p>7日 女性リーダーのための研修参加者募集を実施 【松江工業高等専門学校】</p> <p>8日 新規採用される女性教員等が職場に適応し、教育研究及び生活が円滑に行われることを目的とし、一定の職務経験を有する教員が仕事や生活上の悩み等に関して助言を行うメンター制度実施要項を制定 【松江工業高等専門学校】</p>

6月	9日	第96回さぼっとカフェ「出雲キャンパスと松江キャンパスの女性教職員のワークライフバランスに関する情報交換会」	【島根大学】
	10日	本事業の積極的な情報発信のためのウェブサイトを公開した (TOPページ他)	【松江工業高等専門学校】
	11日	学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議	【島根県立大学】
	14・16・18日	研究者のための英語スキルアップオンラインセミナー「英語論文の書き方 (実践編)」 講師：理化学研究所創発物性科学研究センター 小野義正氏	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	17日	研究サポーター配置希望者募集開始	【島根大学】
	18日	第2回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議を開催	【松江工業高等専門学校】
	23日	女性教員10名のうち、特に優れた女性教員の研究力向上を支援することを目的とした「研究費支援経費」を7名に対して配分した	【米子工業高等専門学校】
	23日	女性教員10名のうち、上位職登用を後押しするための外部資金獲得支援等を目的とした「研究費支援経費」を7名に対して配分した	【米子工業高等専門学校】
	24日	第48回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング「数の世界の愉しみ方～『整数論』と『和算』～」 話題提供者：島根大学総合理工学部数理科学科 教授 青木美穂氏	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	25日	2021年度松江高専女性研究者育成支援事業公募開始	【松江工業高等専門学校】
	28日	第1回NEXTAツアー「～次世代たたら協創センター (NEXTA) 新研究棟見学ツアー・進路選択に関する座談会～」	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	29日	学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議	【島根県立大学】
	29日	SUN' IN Girlsミーティング	【島根大学】
	7月	1日～ 8月31日	全教職員を対象としたハラスメント防止研修会を開催
7・14・21・28日		子育て学生オンラインランチ会	【島根大学】
8日		SUN' IN Girlsミーティング	【島根大学】
9日		「女性研究者を対象とした科学研究費補助金獲得支援事業」で15件を採択	【島根大学】
9日		「看護管理コンソーシアムしまね」設立総会をオンライン形式で開催。本学を含めた7団体によりコンソーシアムが設立	【島根県立大学】
10日		島根大学医学部学生ボランティア無料塾「てごほーむ」にてSUN' IN Girls 所属の自然科学研究科学生による理系クイズ企画を実施	【島根大学】
13日		2021年度 島根大学女性研究リーダー育成支援事業 (共同研究型) (プロジェクト創出型) 募集開始	【島根大学】
13日～ 14日		第3回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議 (メール会議) を開催	【松江工業高等専門学校】
15日		2021年度松江高専女性研究者共同研究事業公募開始	【松江工業高等専門学校】

7月	16日	学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議	【島根県立大学】
	16日	研究マッチングイベント ※オンライン【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】	
	17日	「2021年度 島根県立大学女性研究リーダー育成支援事業（共同研究型）」の募集開始	【島根県立大学】
	17日	島根大学医学部学生ボランティア無料塾「てごほーむ」にてSUN' IN Girls 所属の自然科学研究科学生による理系クイズ企画を実施	【島根大学】
	19日	研究サポーター配置決定	【島根大学】
	20日	「第3回カタリバ」をオンライン形式で開催	【島根県立大学】
	26日・27日	女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募の実施（2学科）	【松江工業高等専門学校】
	27日	第2回NEXTAツアー「～次世代たたら協創センター（NEXTA）新研究棟見学ツアー・進路選択に関する座談会～」【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】	
	28日	教育研究評議会にて「2021年度 島根県立大学女性研究リーダー育成支援事業（共同研究型）」の募集について報告	【島根県立大学】
	30日	学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議	【島根県立大学】
7月～8月		メンタープログラムでマッチングした3組のメンタリング開始	【島根大学】
8月	3日	令和3年度「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」総会に藤田達朗ダイバーシティ推進室長が出席	【島根大学】
	4・25日	子育て学生オンラインランチ会	【島根大学】
	5日	第97回さぼっとカフェ「ダイバーシティって何だろう。」	【島根大学】
	6日・7日	女性研究者・技術者講演会を開催	【松江工業高等専門学校】
	11日	女性教職員と校長懇談会を開催	【松江工業高等専門学校】
	12日	第4回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議を開催	【松江工業高等専門学校】
	18日	「女性研究リーダー育成支援事業（共同研究型）」の公募を開始	【米子工業高等専門学校】
	18日	公開シンポジウム「ジェンダード・イノベーション」（日本学術会議第三部会、中国・四国地区会議、広島大学主催）に参加	【島根大学】
	19日	女性リーダー研修～キャリアアップ編「リーダーとしての自信をつける」に2名参加	【松江工業高等専門学校】
	20日	「看護管理コンソーシアムしまね」運営委員会をオンライン形式で開催	【島根県立大学】
24日	企業との連携によるリカレント教育受講生募集開始	【松江工業高等専門学校】	
24日～9月30日	外部資金獲得講座を開催	【松江工業高等専門学校】	
26日	第49回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング「米子のまちとアートの試み」 話題提供者：米子工業高等専門学校建築学科 教授 高増佳子氏	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】	
30日～31日	第5回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議（メール会議）を開催	【松江工業高等専門学校】	

9月	<p>2日 2021年度松江高専女性研究者育成支援事業について3件の研究課題の採択を決定 【松江工業高等専門学校】</p> <p>8日 科研費獲得を目的とした研修会を開催した 【米子工業高等専門学校】</p> <p>8・15・22・29日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>13日 ワークライフバランスセミナー「男性育休が働き方も組織も変える！」 特別講師：株式会社ファミリーエ代表取締役、NPO法人ファザーリング・ジャパン 理事、香川大学大学院地域マネジメント研究科 特命准教授 徳倉康之氏 講師：島根大学医学部 眼科 杉原一暢氏、河野通大氏 【島根大学】</p> <p>14日 管理職を対象とした男女共同参画研修会を開催 【松江工業高等専門学校】</p> <p>15日 2021年度松江高専女性研究者共同研究事業について1件の研究課題の採択を決定 【松江工業高等専門学校】</p> <p>15日 「女性研究リーダー育成支援事業（共同研究型）」の採択を受け、3名を対象に採択額を配分した 【米子工業高等専門学校】</p> <p>15日 2021年度 島根大学女性研究リーダー育成支援事業で共同研究型10件（研究代表者：島根大学8件、松江工業高等専門学校1件、米子工業高等専門学校1件）を採択 【島根大学】</p> <p>15日 国際学術雑誌投稿支援事業（女性研究者対象）（前期）で1件を採択 【島根大学】</p> <p>16日 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）中間報告シンポジウム 「ダイバーシティ研究環境実現のために—SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの軌跡と未来—」 ※オンライン 基調講演講師：大分大学副学長 松浦恵子氏「地域での産学連携型ダイバーシティ～サファイア人財育成プロジェクトの推進～」 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>27日 北里大学 講演会「多様な性への理解～大学としてどう取り組むか」 ※オンライン 講師：島根大学 保健管理センター 教授 河野美江氏 【島根大学】</p>
10月	<p>1日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク共同実施機関・協力機関へSAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組みや参加に関するアンケートを依頼 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>6・13・20・27日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>9日 総合型選抜Ⅰ「へるん入試」における託児サービス利用者募集 【島根大学】</p> <p>11日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議協力機関に「看護管理コンソーシアムしまね」が加盟 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>15日 公開授業「性の多様性について」、島根大学教職員SD研修会「性の多様性についてのSD研修会」 ※オンライン 講師：山口県立宇部総合支援学校 教諭 今田真樹氏 【島根大学】</p> <p>18日～22日 令和3年度第1回SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議（メール会議） 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>21日 企業との連携によるリカレント教育開始 【松江工業高等専門学校】</p> <p>23日 島根大学医学部学生ボランティア無料塾「てごほーむ」にてSUN' IN Girls 所属の自然科学研究科学生による理系クイズ企画 【島根大学】</p>

I	事業概要・実施体制
II	実施内容一覧
III	ダイバーシティ研究環境の整備強化
IV	女性教員の積極採用と上位職登用
V	女性研究者の裾野拡大
VI	女性研究リーダー育成
	資料

10月	<p>26・28・29日 研究者のための英語スキルアップオンラインセミナー「国際会議での英語プレゼンテーション」 講師：理化学研究所創発物性科学研究センター 小野義正氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>29日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LETTER Vol.04] 発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p>
11月	<p>1日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク年次報告書(令和元年11月1日～令和2年度)」発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>4日 企業との連携によるリカレント教育開催 【松江工業高等専門学校】</p> <p>4・10・17・25日 子育て学生オンラインランチ会 【島根大学】</p> <p>9日 令和3年度教職員英語研修 【島根大学】</p> <p>10日～12日 第6回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議(メール会議)を開催 【松江工業高等専門学校】</p> <p>11日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議 【島根県立大学】</p> <p>11日 第12回中国四国男女共同参画シンポジウムに参加 【島根大学】</p> <p>11日 松江市立皆美が丘女子高等学校 人権教育講演会 ※オンデマンド 「性の多様性への理解」 講師：島根大学保健管理センター 教授 河野美江氏 【島根大学】</p> <p>13日 松江市立湖東中学校 PTA講演会「多様な性と生」 講師：島根大学保健管理センター 教授 河野美江氏 【島根大学】</p> <p>15日 ライフプラン設計講座「男女のライフキャリア アンコンシャスバイアス、ジェンダー平等から考える」 講師：相模女子大学大学院 特任教授・ジャーナリスト 白河桃子氏 【島根大学】</p> <p>15日 地域・社会連携におけるダイバーシティに関する問題について、教員アンケート実施 【島根大学】</p> <p>15日 2021年度松江高専女性研究者育成支援事業(追加募集)公募開始 【松江工業高等専門学校】</p> <p>17日 「第4回カタリバ」をオンライン形式で開催 【島根県立大学】</p> <p>17日 中国・四国地区(第4ブロック)国立高専男女共同参画推進担当者協議会参加 【松江工業高等専門学校】【米子工業高等専門学校】</p> <p>18日 企業との連携によるリカレント教育開催 【松江工業高等専門学校】</p> <p>19日 第1回SOGIワーキンググループ会議 【島根大学】</p> <p>22日 島根体育協会 職員研修会「多様な性への理解」 講師：島根大学保健管理センター 教授 河野美江氏 【島根大学】</p> <p>24日 第50回SAN' INご縁ネットミーティング記念セミナー「社会政策の比較ジェンダー分析一分野の開拓はアカデミック・セクシズムとの闘いでもあった」 ※オンライン 話題提供者：東京大学 名誉教授 大沢真理氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p>

12月	1・16・22日	子育て学生オンラインランチ会	【島根大学】
	1日～2日	第7回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議(メール会議)を開催	【松江工業高等専門学校】
	2日	2021年度松江高専女性研究者育成支援事業(追加募集)について1件の研究課題の採択を決定	【松江工業高等専門学校】
	8日	第4回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム「今こそダイバーシティネットワークで輝く未来を切り拓く」に参加	【島根大学】【松江工業高等専門学校】
	9日	第98回さぼっとカフェ「出雲キャンパスとの情報交換」	【島根大学】
	9日	企業との連携によるリカレント教育開催	【松江工業高等専門学校】
	10日	ウェブサイトを完全公開した	【松江工業高等専門学校】
	10日	女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募の実施(1学科)	【松江工業高等専門学校】
	13日	大学入学共通テストにおける託児サービス利用者募集	【島根大学】
	13日	女子学生を対象とした「女性技術者による講演会と座談会」を開催	【松江工業高等専門学校】
	14日	学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 eポートフォリオ追加改修に向けて協議	【島根県立大学】
	15日～16日	第8回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議(メール会議)を開催	【松江工業高等専門学校】
	18日	男女共同参画推進シンポジウム2021「サステナブル社会を創るためのジェンダーダイバーシティ」に参加	【島根大学】
	18日	2021年度高専女子フォーラム in 中国四国にて本校女子学生がポスター発表	【松江工業高等専門学校】
	18日	2021年度高専女子フォーラム in 中国四国を代表幹事校として開催 高専女子学生107名、女子中学生・保護者64名、企業関係者41名、高専関係者61名が参加した	【米子工業高等専門学校】
	20日	「北海道大学ダイバーシティ&インクルージョン推進宣言」制定記念講演会 第3回記念講演:大学とセクシュアリティに参加	【松江工業高等専門学校】
	21日	第51回ご縁ネットオンラインミーティング「主体的・対話的な深い学びのためのLTD話し合い学習法を用いた授業実践」 話題提供者:島根県立大学看護栄養学部 准教授 高橋梢子氏	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	23日	企業との連携によるリカレント教育開催	【松江工業高等専門学校】
	24日	SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議運営委員会	【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
	24日	令和3年度島根大学研究倫理教育研修会「研究倫理をめぐる温度差—「自分事」として捉えるために—」 講師:甲南大学文学部 教授 井野瀬久美恵氏	【島根大学】

I	事業概要・実施体制
II	実施内容一覧
III	ダイバーシティ研究環境の整備強化
IV	女性教員の積極採用と上位職登用
V	女性研究者の裾野拡大
VI	女性研究リーダー育成
	資料

1月	<p>4日～31日 「性の多様性を考えるガイドブックについてのアンケート」実施【島根大学】</p> <p>5日 第9回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ推進室会議(持回り会議)を開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>5・12・19・27日 子育て学生オンラインランチ会【島根大学】</p> <p>6日 企業との連携によるリカレント教育開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>11日 女性研究者・技術者講演会を開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>20日 国際学術雑誌投稿支援事業(女性研究者対象)(後期)で2件を採択【島根大学】</p> <p>22日 「進路発見オンラインツアー」実施【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>25日 女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募の実施(1学科)、女性限定とした教員公募の実施(1学科)【松江工業高等専門学校】</p>
2月	<p>2・9・16・22日 子育て学生オンラインランチ会【島根大学】</p> <p>3日・17日 企業との連携によるリカレント教育開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>7日 女性研究者・技術者講演会を開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>10日 松江テクノフォーラム企業紹介にてダイバーシティ取組紹介ブースを出展【松江工業高等専門学校】</p> <p>14日 女性研究者・技術者講演会を開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>15日 女性職員キャリアアップセミナー【島根大学】</p> <p>21日 第52回ご縁ネットオンラインミーティング「あなたは病理医を知っていますか?—臨床医の向こうにいるもう一人の医師—」 話題提供者: 島根大学医学部附属病院病理部 准教授 荒木亜寿香氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p>
3月	<p>2日 男女共同参画研修会(全教職員対象)を開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>7・8・15日 「令和3年度 研究者のための英語スキルアップオンラインセミナー パート2(演習編・アブストラクト添削例編)」 講師: 理化学研究所創発物性科学研究センター 小野義正氏、 カクタス・コミュニケーションズ株式会社 講師 富田洋介氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>7日 教職員が働くことを語る懇談会開催【松江工業高等専門学校】</p> <p>10日 第99回拡大版さぼっとカフェ「職場における女性活躍について」【島根大学】</p> <p>16日 第100回拡大版さぼっとカフェ「多様性がくつろぎな大学であるとは?」 講師: 国際基督教大学(ICU)教授、学生部長 加藤恵津子氏【島根大学】</p> <p>17日 第53回ご縁ネットミーティング「精神障害者のスティグマ」 話題提供者: 島根大学人間科学部 助教 足立孝子氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>20日 進路発見バスツアー【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>22日 女性リーダー研修～スキルアップ編「リーダーとして必要なスキルを習得・確認する」への参加【松江工業高等専門学校】</p> <p>31日 「多様な研究者を採用するために～研究者採用ガイド～」「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク年次報告書(令和3年度)」発行 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】</p> <p>31日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの推し研究室 Vol.1」発行【島根大学】</p>

III

ダイバーシティ 研究環境の整備強化

III-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

◎ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)中間報告シンポジウム

「ダイバーシティ研究環境実現のために—SAN'INダイバーシティ推進ネットワークの軌跡と未来—」

【日 時】令和3年9月16日(木) 14:00～16:00

【場 所】島根大学 松江キャンパス 大学ホール ※オンライン開催

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

当日は連携機関や協力機関、ダイバーシティ事業に取り
組む他大学などオンライン63名、対面30名の合計93名の参
加者が集まった。

はじめに、大分大学 副学長(ダイバーシティ担当)松
浦恵子先生より「地域での産学連携型ダイバーシティ～サ
ファイア人財育成プロジェクトの推進～」というタイト
ルで基調講演をしていただいた。

大分大学は、女性研究者をリーダーとする産学連携共同
研究、意識改革に関するセミナー・シンポジウム、スキル
アップセミナー、異業種交流会の実施と共に、おおいた女
性人財育成プログラムの実施によって女性に対するエンカ
レッジを継続的に行ってこられた。このような取組みによ
り、伝統的に男性中心の文化が根付いてきた大分ので、
ダイバーシティの推進を着実に継続されてきたことが、ダ
イバーシティ事業として高い評価を得られた要因だったということである。大学としては、大分県同様、
女性活躍推進が全国平均より遅れている地方の国立大学として、学ぶべき点が数多くあった。

後半は、連携4機関(島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校)によ
るダイバーシティ事業の取組紹介と、パネルディスカッションを実施した。パネルディスカッションでは、
連携4機関の現場の教員が登壇し、現場の視点からのダイバーシティの浸透について、プレゼンテーショ
ンしていただいた。

島根大学総合理工学部亀井先生は、理工学分野で女性の積極採用が厳しい状況について、そもそも理
系進路を選択する女子学生が少なく、その中で大学院に進学する女性は更に希少という中で、教員公募
への応募者の中に、業績や勢いの面で男性に勝る女性はめったにいないという状況や、一部の教員はダ

文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」
ダイバーシティ 中間報告シンポジウム
研究環境実現のために
—SAN'INダイバーシティ推進
ネットワークの軌跡と未来—
島根大学は、文部科学省の2019年度文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境
実現イニシアティブ(牽引型)」に選定されました。
今年度は本事業の年報に当たり、6年間の事業実施期間の振り返り地点となります。そこで、これまで実施して
きた事業内容を振り返り、後半3年間と今後の取組をより良いものとするを目的に、中間報告シンポジ
ウムを開催いたします。
令和3年
9.16(木) 14:00～16:00 参加費 無料
オンライン開催
申し込みフォーム
9月15日
正午
https://forms.office.com/r/zVWhirKnsZ
プログラム(当日変更の可能性がります)
14:00～14:05 開会挨拶 島根大学長 藤原崇徳
14:05～14:35 基調講演 大分大学 副学長(ダイバーシティ担当) 松浦恵子氏
「地域での産学連携型ダイバーシティ～サファイア人財育成プロジェクトの推進～」
大分大学の取組として注目しているダイバーシティ(多様性)をもちよび、高い国際的な水準を誇る大学を目指しています。
女性リーダーになるには何が必要か? 女性活躍推進法によるダイバーシティ推進の取組について、その重要性を説き、さらには
女性人財育成プログラム(サファイア人財育成プログラム)の推進について、その重要性を説き、さらには、大学の国際化
とダイバーシティ推進の重要性を説きます。
14:35～15:00 取組状況報告 島根大学・島根県立大学・松江工業高等専門学校・米子工業高等専門学校
15:00～15:55 パネルディスカッション
15:55～16:00 閉会の挨拶 島根大学理事(総務・労務・情報とキュリア担当) 藤田達朗
島根大学・島根県立大学・松江工業高等専門学校・米子工業高等専門学校
TEL 0852-32-6018 FAX 0852-32-6833
https://diversity.shimane-u.ac.jp/



開会挨拶をする島根大学 服部学長



大分大学 松浦恵子副学長による基調講演



島根大学 藤田達朗理事による取組状況報告



島根県立大学 石橋照子副学長による取組状況報告



松江工業高等専門学校 高尾学副校長による取組状況報告



米子工業高等専門学校 高増佳子校長補佐による取組状況報告

ダイバーシティ事業への不信感を感じているなど正直な現場の声をまずご紹介された。そのうえで、自らがダイバーシティ事業に取り組んでいく中で、学科の雰囲気、学生対応、女子学生に対するロールモデルとなる点で女性教員を増やすことが大学として有益であることを実感され、大学の戦略として女性限定公募を実施していくことが有効な策ではないかという提案をいただいた。

島根大学生物資源科学部の室田先生は、独自に学部内で女性教員と、女性教員と職務上かわり合いの大きい男性教員に対して実施したアンケート結果とそれに対する考察を発表された。研究環境に対する意見としては男女間であまり差が表れなかったものの、ダイバーシティ推進の取組に対する意見では、男性の方が女性よりやや高い評価をする傾向が見られた。これは、男性から見ると、女性に対する支援制度が多く行われていることからダイバーシティ推進の取組がなされているとして評価する一方、制度の



島根大学 亀井淳志先生によるプレゼンテーション



島根大学 室田佳恵子先生によるプレゼンテーション

対象となる女性の目から見ると、制度の内容についてより詳細に見るため、改善の余地が見えるのではないかということだった。また、ダイバーシティに関する取組の教員向け広報により力を入れ、女性だけでなく男性も利用できる制度をもっとアピールすることも重要というご意見をいただいた。

松江工業高等専門学校の周藤先生は、女性教職員・女子学生比率向上WGの活動内容について



松江工業高等専門学校 周藤将司先生によるプレゼンテーション

発表された。このWGは、教員、職員、学生の女性比率の数値目標に関することを審議するもので、5年間で目標達成するためのアクションプランを制定するために女性比率40%以上の構成メンバーで立ち上げられた。このWGでは、高専全体で女性比率を上げる意識を醸成するために、女性比率の目標値について、学科ごとに目標値を設定し、特定の学科に依存しない体制づくりがなされた。そして、「超重点項目」として、女性教員の定着を図ることを掲げ、働き方改革の推進、教育・研究両面へのサポート体制の整備、高専の教育システムに理解ある教員を採用するための人材育成、女性限定公募の実施を進めていくとのことだった。また、5年後の目標値達成のためのアクションプランとして、教職員と学生双方に対するダイバーシティの意識の醸成、広報活動等を実施していくとのことだった。

時間の都合上、十分にディスカッションを行うことは叶わなかったが、口頭では次世代たたら協創センターの三浦氏から、最先端研究の現場とダイバーシティ事業の在り方について質問があり、チャットからも多くの質問があった。

本シンポジウムでは、各機関の現場教員から具体的なダイバーシティ推進の状況を伺うことができたと共に、4機関におけるダイバーシティの浸透を実感することができた。ここで得られた共通認識を礎に、今後よりいっそうのダイバーシティの発展に向けて、SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク全体で連携し、取り組んでいきたいと思う。

- I 事業概要・実施体制
- II 実施内容一覧
- III ダイバーシティ研究環境の整備強化
- IV 女性教員の積極採用と上位職登用
- V 女性研究者の裾野拡大
- VI 女性研究リーダー育成
- 資料

当日いただいた質問への回答：

【松浦先生基調講演について】

Q 質問 1

国立大学法人教員や公的研究所等での採用や研究費取得において、男性に比べ女性を優先する研究施設が多いように思います。ダイバーシティ実現に向けて女性を優先することは公平さを欠くのではと感じますがどのようにお考えでしょうか。そもそも修士・博士課程全体に対する女性の割合が男性に比べて少ないため、その後のキャリアにおいて女性の割合が少ないのは当然のように思います。

A 松浦先生回答

マイノリティを優先することは公平性が保てると考えます。女性が代表となる研究に対する支援をすると、これまで女性を代表として推してこなかった多くの男性教授が、女性を代表とすることに積極的になるようになり、多くの女性が機会を得ることができるようになりました。今後女性の数が増えてくれば、将来的に支援は必要なくなります。しかし、今は過渡期なので必要だと考えます。

Q 質問 2

「女性活躍の重点工場」とはどのような工場ですか。

A 松浦先生回答

女性の働きやすさを軸に女性活躍のモデルとなるような工場としたということです。醤油を製造する醸造企業の取組で、伝統的な分野ながら、男性からの反発等は特にありませんでした。

Q 質問 3

地域と協働したダイバーシティの取り組みとして企業に対して女性目線でどのようなことをされていますか。

A 松浦先生回答

異業種交流会、おおいた女性人財育成プログラムを実施したほか、従来大学内で行なっていたセミナーを積極的に広報して、企業の方にも参加していただきました。企業の中において知らなかった世界を見ることができたという声をいただいています。

【パネルディスカッションについて】

Q 質問

活躍している女性の割合が男女全体か女性全体かで混同しやすいので情報発信に注意が必要だと思いました。女子学生が本当に知りたいのは「女性でも男性と同じように活躍できるのか否か」だと感じます。「全体に対する女性比率」ではなく「女性応募者・希望者に対する採用比率・活躍比率」「女性在职者の離職率」が重要と思いますが、いかがでしょうか。

A 松浦先生回答

おっしゃるとおり、「女性応募者・希望者に対する採用比率・活躍比率」「女性在职者の離職率」が重要というのはその通りだと思います。一方、例えば女性は3名応募して2名採用、男性は12名応募して8名採用だと確かに採用比率は同じです。けれど、全体から見た女性が少ないままでは理工系の女性は増えません。そして理工系に女性が増えた方が、多様な研究力、次世代のロールモデルについて考えたときによい、ということから国でも大学でも女性を理工系の学部に増やそうとしています。ですから女性応募者・希望者を増やすように、努力しているわけです。そのため、全体における女性比率も重要になってくるのです。もともとの比率が同じだったらそれは考える必要がないと思います。つまり全体の比率と採用比率と、両方別々に大切だと思います。そしてもちろん離職率はまたさらに別に、とても重要だと思います。

ただ、なぜ離職するのか、要因を分析しなければならないとは思いますが。離職してステップアップすれば、それは活躍できることにつながるかもしれません。女子学生が知りたいこと、「女性でも男性と同じように活躍できるのか否か」は本当にその通りであり、それは採用により、登用つまり上位職になり、独立した研究者となって素晴らしい研究が自由にできるようになることですので、そのために、採用、登用を増やそうとしているのだと思います。島根大学様はまさにそういう取組をなさっていると存じます。

A 河野先生(島根大学)回答

松浦先生のおっしゃる通りだと思います。言及のあった「全体における女性比率」、「女性応募者・希望者に対する採用比率・活躍比率」「女性在职者の離職率」はいずれも異なる意味で重要な数値となっておりますので、それぞれの数値の動向に気を配りながら、島根大学として、女性の活躍を促進するために、女性の採用と上位職登用を積極的に進めてまいりたいと考えております。

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、お茶を飲みながらダイバーシティやワーク・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。

●第96回 さぼっとカフェ ※オンライン

「出雲キャンパスと松江キャンパスの女性教職員のワークライフバランスに関する情報交換会」

【日 時】令和3年6月9日(水) 16:00～17:00

【主 催】島根大学 ダイバーシティ推進室

【共 催】島根大学医学部附属病院 ワークライフバランス支援室

今回は、出雲キャンパスと松江キャンパスの教職員21名が参加した。

医師の産休・育休期間とその前後をサポートする方法、さらには産休・育休後の医師のキャリアを考える上で参考になるロールモデルの不在問題、病児保育の予約システムに関する出雲松江間の差などについて、活発な意見交換が行われた。

産休・育休が明けたばかりの若手女性医師に対して、先輩女性医学部教員から贈られた「何があっても仕事を辞めないという強い意志を持つことが大事」というメッセージがとても印象的だった。

◎第97回 さぼっとカフェ ※オンライン 「ダイバーシティってなんだろう」

【日 時】令和3年8月5日(木) 18:00～19:30

【主 催】島根大学 ダイバーシティ推進室

今回は、松江キャンパスの教職員と出雲キャンパスの教員、学生の合計9名が参加した。

今や社会的に推進を目指すべきものとして認知が広がっている「ダイバーシティ」について、今回のさぼっとカフェでは、この言葉に対する正直な思いや考えをぶつけ合った。ダイバーシティの推進がなかなか進まない理由として、ほぼ単一民族国家である日本人気質の問題や、お金と手間がかかるからという意見が出た。また、ダイバーシティを推進するということは、ダイバーシティの推進をすべきでないという意見も排除するのではなく、尊重すべきという、逆説的だが確かにそうだと参加者が唸るような発言もあり、1時間半という長い時間ではあったが、とても充実した時間を過ごすことができた。

島根大学
ダイバーシティ推進室

第97回 さぼっとカフェ |

ダイバーシティって何だろう。

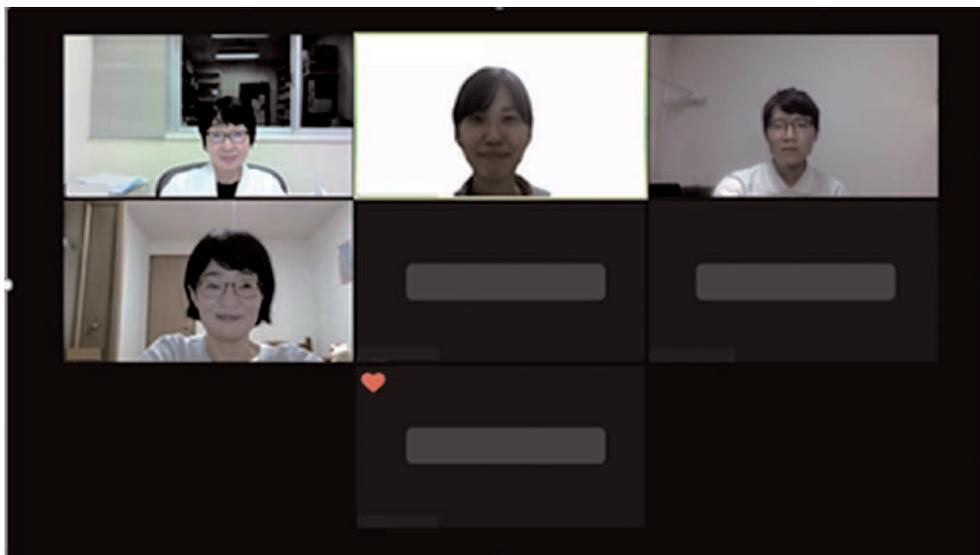
対話を通じて、個人個人のダイバーシティに対する感覚レベルでの理解を促進することを目的とした教職員・学生合同のさぼっとカフェを開催します。

2021年8月5日(木)
18:00～19:30 Zoom開催!

捉え方はきっと人それぞれ、
だから一緒に話してみませんか。

学生・教職員問わずどなたでも参加可能です。申込み詳細はこちらから →

主催・島根大学ダイバーシティ推進室 (kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp)



I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

◎第98回さぼっとカフェ ※オンライン 「教職員の意見交換会及び情報交換会」

【日 時】令和3年12月9日(木) 16:00～17:00

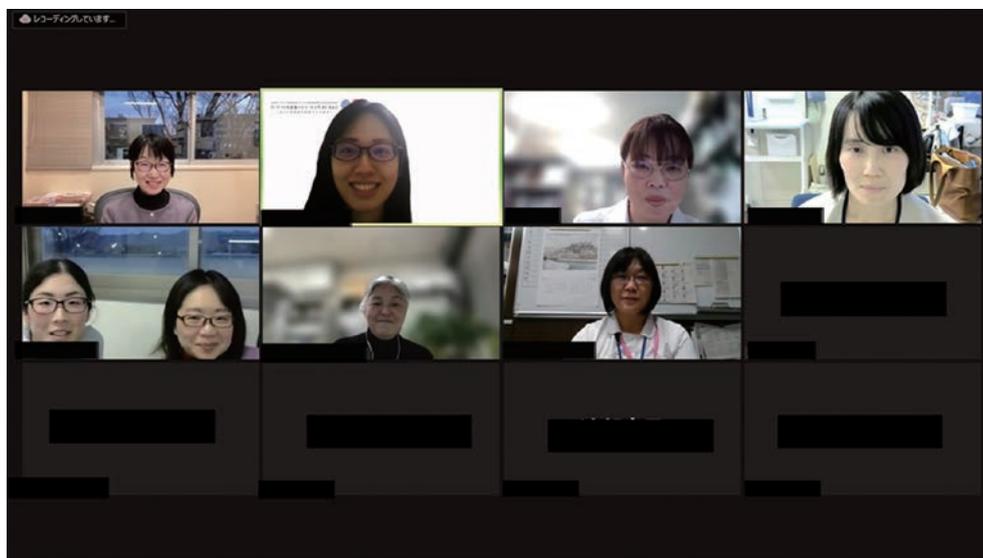
【主 催】島根大学ダイバーシティ推進室

【共 催】島根大学医学部附属病院 ワークライフバランス支援室

2021年12月9日(木)16:00～17:00に、第98回さぼっとカフェを開催し、今回は、松江キャンパスの教職員と出雲キャンパスの教員合計12名が参加し、自由に意見を取り交わした。女性医師サポートのあり方についてという話題では、他大学と本学の取り組みの比較という観点で、他大学から異動してきた方から、女性医師のキャリアサポート制度について紹介していただいた。これを受け、本学においても明文化されていないけれども働き方に合わせたサポートがあるという情報もいくつか提示された。

また、松江キャンパスの女性研究者は別居婚が多いことから、夫婦が双方にキャリアを追求する場合に選択肢となる別居婚も話題にのぼった。今回のコロナ禍においては、県境をまたいだ移動が制限されたために、遠方に住む家族と長期間会うことができない事態が多く発生した。この事態を踏まえて改めてワークライフバランスを考えると、在宅勤務制度の有効活用が必要なのではという意見が出た。

これらの意見交換を踏まえ、大学や病院などの組織全体のダイバーシティ推進のために有効な働きかけとして、各自が自分にとっての常識にとらわれたものの見方をしている(無意識のバイアスの存在)ことについて自覚を促すようなセミナー等を実施するのが効果的だという意見も上がった。ダイバーシティ推進室としては是非今後の取組の参考とさせていただきたいと思う。



◎第99回拡大版さぼっとカフェ ※オンライン 「職場における女性活躍について」

【日 時】令和4年3月10日(木) 10:00～11:30

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

2022年3月10日に、第99回さぼっとカフェを開催した。今回は島根大学、松江高専、米子高専、その他中四国の複数の大学から15名の教職員が参加した。

冒頭に島根大学副学長の藤田理事よりご挨拶をいただき、引き続き学長特別補佐の河野先生より島根大学と連携機関(島根県立大学・松江高専・米子高専)の女性研究者や女性教授、女子入試合格者の比率の推移についてお話しいただいた。その後、本学総合理工学部亀井先生より男性教員から見た理工系学部のダイバーシティ推進の現場感覚をお話しいただき、次に生物資源科学部室田先生より学部内での独自アンケートのご報告や女子学生向け魅力発信方法に関するご提案をいただいた。また、米子高専からは高増先生に、松江高専からは服部先生に、前半の報告を受けてのコメントをいただいた。加えて、高専では目の前の高専生を女性研究者の金の卵としてとらえ、高専生を対象とした研究職紹介の試みを実施している件についてもご報告いただいた。

フロアからは、ダイバーシティ推進に賛同する一方、国の方針として大学の人件費が年々減るなかで女性を増やしていく難しさについての率直なご意見が示され、他大学から参加された元島大所属の先生からは、島根大学のダイバーシティ推進はこの10年でとても進んだというご感想をいただいた。その他にも大学経営の立場からみた大学の状況とダイバーシティ推進に関する貴重なご意見も伺えた。

今回は、9月に開催した中間報告シンポジウムのパネルディスカッションの続編という位置づけで開催したが、大学、高専におけるダイバーシティ推進について、代表機関・連携機関を超えたスケールで、現場のダイバーシティ推進を進めるための建設的な意見交換や議論をすることが出来た。今後も定期的に拡大版さぼっとカフェを開催し、オンライン開催の利点を活かしてダイバーシティ推進のための対話を広く深く進めていきたいと思う。



I 事業概要・実施体制
II 実施内容一覧
III ダイバーシティ 研究環境の整備強化
IV 女性教員の積極採用と 上位職登用
V 女性研究者の裾野拡大
VI 女性研究リーダー育成
資料

●第100回拡大版さぼっとカフェ ※オンライン 「多様性が〈フツー〉な大学であるとは？」

【日 時】令和4年3月16日(水) 16:00～17:30

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

2022年3月16日(水)16:00～17:30に第100回さぼっとカフェを開催した。今回は加藤恵津子先生(国際基督教大学教養学部 アーツ・サイエンス学科 教授)を話題提供者としてお呼びし、ダイバーシティ推進に関する意見交換を実施した。

初めに、加藤先生より、国際基督教大学で導入されたオールジェンダートイレについて、導入の経緯や設計上位の工夫、設置してみたの利用者の反応についてご紹介いただいた。利用者からの反応の中で、「フツー(普通)」という評価が嬉しかったという加藤先生のコメントが特に印象的だった。

話題提供の後、加藤先生と会の参加者とでフリーディスカッションを行った。ジェンダーに対する日本と海外の扱い方の違いから、日本ではジェンダーへの意識の高さが、すなわち自身がマイノリティであることを図らずも示唆してしまうのはなぜかということまで幅広く参加者同士で議論した。

会の後、参加者からは「ダイバーシティのために『頑張る』よりも、みんなが肩の力を抜いて過ごせるように、少しずつ進んでいけばいいなと思う」というコメントが寄せられた。

ダイバーシティ推進室としては、今後も対話を通じてダイバーシティの推進に関する意識向上をサポートすることによって、ダイバーシティがフツー(普通)であるという組織風土の醸成に取り組んでいきたいと思う。

100th ANNIVERSARY Zoomable さぼっとカフェ

ダイバーシティ推進に関する
意見交換のためのさぼっとカフェを開催します。
大学や高専でのダイバーシティの推進について、
対話を通じて考えてみたい方の参加をお待ちしております。

令和4年3月16日(水) 16:00～17:30

参加対象者 島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、
米子工業高等専門学校に所属する教職員、及び学生 ※匿名参加可

話題提供 講師 国際基督教大学(ICU)教授、学生部長 加藤恵津子 先生
【経歴】オランダ・ロンドン大学博士(人類学)、2002年国際基督教大学教授、専門は文化人類学、ジェンダー・セクシュアリティ研究、日本研究、ジェンダー研究センター長を経て、2019年より学生部長。

話題提供内容 「多様性が〈フツー〉な大学であるとは？」
ICUが近年導入したオールジェンダートイレは、ジェンダーだけの問題でも、トイレだけの問題でもありません。また設備だけの問題でも、理解だけの問題でもありません。それは過去20年間の様々な変化の一つで、通過点の一つに過ぎず、多くの学生はこれらの変化を〈フツー〉だと思っています。どの大学もすでに多様性が〈フツー〉であること、もっと〈フツー〉に居心地の良い大学にするには？など、活発に話し合います。

【主催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク
【協賛】島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校
【共催】島根大学ダイバーシティ推進室(SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク事務局)
TEL: 0852-322-6018 Mail: kyodo-wanaku@icu.kitama-u.ac.jp

「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク ニュースレター」の発行

News Letter Vol.03

2021年4月号

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

組織のマネジメント向上のためのオンラインセミナー

2021年2月9日、広島大学 特任教授 宇野雅彦先生(研究人 材育成担当)「組織マネジメントの視点から」を開催しました。当日は遠隔参加や録画配信、ライブチャット機能を取り組むことで、参加者から多くの質問やコメントが寄せられました。また、参加者からは「組織マネジメントの視点から」について学びたい、現場では女性や学生が活躍できる環境づくりに関心がある、組織マネジメントの重要性を改めて認識した、など多くの感想や質問が寄せられました。また、参加者からは「組織マネジメントの視点から」について学びたい、現場では女性や学生が活躍できる環境づくりに関心がある、組織マネジメントの重要性を改めて認識した、など多くの感想や質問が寄せられました。

英語論文の書き方セミナー

理化学研究所 創発科学センターの野野原先生をお招きし、全5回の日程(2021年12月4日～11日、2021年1月20日～27日)で英語論文の書き方セミナーを開催しました。日程表を掲載する予定です。お問い合わせは、理化学研究所 創発科学センターまでお問い合わせください。

人が育つコミュニケーション・働き方を変える～フロンティアの役割～

2021年3月23日、若狭現代学生(鳥取大学 大学教育センター)主催の「人が育つコミュニケーション・働き方を変える～フロンティアの役割～」を開催しました。当日は、会場やその後の懇話会にてさまざまな意見が交わられました。また、懇話会では「人が育つコミュニケーション・働き方を変える～フロンティアの役割～」について学びたい、現場では女性や学生が活躍できる環境づくりに関心がある、組織マネジメントの重要性を改めて認識した、など多くの感想や質問が寄せられました。

SAN' INご縁ネットミーティング

分科を超えた研究ネットワーク、研究分野の垣根を越えて、お互いの研究について学びたい、現場では女性や学生が活躍できる環境づくりに関心がある、組織マネジメントの重要性を改めて認識した、など多くの感想や質問が寄せられました。

成長期におけるリンの過剰摂取が若狭ホルモンの分泌に与える影響

鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学

高専における異分野間科目横断授業と学生への影響について

鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学 鳥取大学

第2回研究マッチングイベント

2021年3月15日、16日に第2回研究マッチングイベントを開催しました。1日目は、鳥取大学 学務部教育研究推進センター 推進的国際公開講座(英語)「異分野間の連携と交流」というテーマでお話いただきました。2日目は、鳥取大学 学務部教育研究推進センター 推進的国際公開講座(英語)「異分野間の連携と交流」というテーマでお話いただきました。

News Letter Vol.03 (1、2 ページ目)

各機関の取組

若狭女性研究者を対象とした 科学研究費補助金 獲得支援事業

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

農産物からアッパー-日本酒を醸成した自然発酵

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

SUN' IN Girlsによる小中学校の出前授業

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

女性研究者キャリアアップ

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

鳥取大学女性教員エンゲージメント

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

研究セミナー制度

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

子育て学生シフト金

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

各機関の取組

令和2年度一般社団法人松江テクノフォーラム

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

鳥取大学女性教員キャリアアップ講演会

鳥取大学 島根大学 松江大学 鳥取工業大学 鳥取大学 鳥取大学

News Letter Vol.03 (3、4 ページ目)

I 事業概要・実施体制
II 実施内容一覧
III ダイバーシティ 研究環境の整備強化
IV 女性教員の積極採用と 上位職登用
V 女性研究者の裾野拡大
VI 女性研究リーダー育成

資料

Ⅲ-2. 島根大学の取組

○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、インスタグラムを利用して情報発信。

- 島根大学ダイバーシティ推進室ホームページ
<https://diversity.shimane-u.ac.jp/>
- 島根大学ダイバーシティ推進室Facebook
<https://www.facebook.com/shimanegender/>



I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

●令和3年度「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」総会に出席

8月3日(火)に、令和3年度「まつえワーク・ライフ・バランス推進ネットワーク」総会に藤田達朗ダイバーシティ推進室長が出席した。

このネットワークは松江市が推進団体代表となり、松江地区商工会・商工会議所連携協議会、連合島根 松江隠岐地域協議会並びに本学で連携を図りながら、今年度で設立6年目を迎え、現在市内154の事業者が加入されている。

今回は総会に合わせてイクボス宣言式が執り行われ、推進団体が宣言を行った。

本学は既に平成28年7月20日、学長及び理事による「イクボス宣言」を行っているが、改めて宣言書を読み上げたことで、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、男女ともに働きやすい職場環境を目指すことを確認した。

併せて、推進団体のほかに複数の会員事業所も「イクボス宣言」をされ、今後も地域社会にワーク・ライフ・バランスを推進していき、ダイバーシティ面でも地域を牽引していくことを目標としていく。



「イクボス宣言書」を読み上げる島根大学 藤田理事



宣言を行った推進団体・会員事業所の皆さん

●ワークライフバランスセミナー 「男性育休が働き方も組織も変える！」

【日 時】令和3年9月13日(月) 18:00～19:30

【場 所】みらい棟4階 ギャラクシー、Zoom配信

【特別講師】株式会社ファミリーエ代表取締役、
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事、
香川大学大学院地域マネジメント研究科
特命准教授 徳倉康之先生

【講 師】島根大学医学部 眼科
杉原一暢先生、河野通大先生

【主 催】島根大学 医学部
地域医療支援学講座「えんネット」

【協 賛】島根大学 ダイバーシティ推進室、
島根大学 医学部附属病院ワークライフバ
ランス支援室

【WorkLifeBalance】であることを褒めよう
WorkLifeBalance(ワークライフバランス)は
WorkLifeBalanceであること褒めよう
褒めよう。褒めよう。褒めよう。褒めよう。
褒めよう。褒めよう。褒めよう。褒めよう。

Work Life Balance Seminar

— 男性育休が働き方も組織も変える！ —

日時：2021.9.13 (mon) 18:00~19:30
場所：みらい棟4階ギャラクシー、Zoom配信 (ハイブリッド予定)

特別講師 徳倉康之先生
株式会社ファミリーエ代表取締役
NPO法人ファザーリング・ジャパン理事
香川大学大学院地域マネジメント研究科特命准教授

講師 島根大学医学部
眼科 杉原一暢先生、河野通大先生

眼科 杉原先生・河野先生は、実際に男性育休を取得された経験についてお話しください
また、徳倉先生には男性が育児休業を取りやすい風土づくりについてご講演いただきます
職種や性別問わず、ワークライフバランスに関心のある方はどなたでもご参加ください
当日は紙製カードもございますので、希望される方は2/25(水)までに参加申し込みください

主催 島根大学医学部地域医療支援学講座「えんネット」
協賛 島根大学ダイバーシティ推進室、医学部附属病院ワークライフバランス支援室
申込 <http://www.leaf2.shimane-u.ac.jp/enquete/now/wlb210913> or QRコード
問い合わせはこちら TEL (0853)20-2558 *en-net@med.shimane-u.ac.jp

●公開授業 「性の多様性について」

【日 時】令和3年10月15日(金) 13:00～14:40
※オンライン

【講 師】山口県立宇部総合支援学校 教諭 今田真樹氏

【主 催】島根大学 ダイバーシティ推進室、
島根大学 保健管理センター

2021年10月15日に、全学共通教養「ジェンダー」において、山口県立宇部総合支援学校教諭 今田真樹先生による「性の多様性について」の公開授業を行った。

この公開授業は、性の多様性についてより多くの方に理解してもらうためにダイバーシティ推進室が共催したもので、教職員、学生約307名(うち教養講義受講者約302名)が参加した。

授業は、「自己紹介」から始まり、「多様な性の基礎知識(4つの柱・・・からだの性 心の性 好きになる性 表現する性について)」「性的少数者の悩み」「SOGIの広がり」などのお話をしていただいた。「多様な性」についてお話を聞くことで、「自分の性も性の多様性の中の1つであること」を知り、多様性について知識と理解を深めることができたと思う。そして、自分や周りの人を大切に、互いに認め合い尊重したり、すべての人達が過ごしやすい学校・社会にしていくために考える良い機会になったと思う。

ダイバーシティ推進室においては、みんながどこでも安心して暮らせるようにするために、今後も正しい知識を提供し、ダイバーシティ環境の整備に努めていきたいと思う。

島根大学公開授業
教養講義「ジェンダー」
「性の多様性について」

日時：2021年10月15日(金)
13:00～14:40
オンライン講義(zoom)
講師：山口県立宇部総合支援学校
今田真樹先生

【募集人数】 約20名
【募集対象】 島根大学学生・教職員・一般の方
【講演内容】 今田真樹先生は島根大学卒業生で、現在山口県で教員として働きながら、多様な性についての啓発活動を積極的に行っておられます。今回のジェンダー講義は公開授業としますので、興味のある方はぜひご参加ください。
【申込締切】 2021年10月13日(水)
【申込方法】 下記QRコードよりお申し込みください。個別に詳細をご連絡いたします。

主催：島根大学ダイバーシティ推進室 (Email: kyodo-sankaku@edushimane-u.ac.jp)
島根大学保健管理センター

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

◎教職員SD研修会 「性の多様性について」

【日 時】令和3年10月15日(金) 17:00～18:00
※オンライン

【講 師】山口県立宇部総合支援学校 教諭 今田真樹氏

【主 催】島根大学 ダイバーシティ推進室、
島根大学 保健管理センター

2021年10月15日に、ダイバーシティ推進室、保健管理センターが共催し、山口県立宇部総合支援学校教諭 今田真樹先生による「性の多様性について」の教職員SD研修会を開催した。このSD研修会は、今後島根大学において、多様な性についての取組を進めていくために企画したもので、教職員25名が参加した。

藤田室長の挨拶の後、今田先生の「自己紹介」、そして「多様な性の基礎知識(4つの柱・・・からだの性 心の性 好きになる性 表現する性について)」「性的少数者の悩み」「SOGIの広がり」「大学におけるガイドラインの策定」などのお話を伺った。参加者からは「学生を指導していく上で、考え方、また呼称についても大変勉強になった」「自分が無意識に発している言葉を見直すきっかけになった」という感想が寄せられた。

ダイバーシティ推進室では、すべての人達が過ごしやすい学校・社会にしていくために、今後も正しい知識を提供し、ダイバーシティ環境の整備に努めていきたいと思う。

島根大学
教職員SD研修会

性の多様性についてのSD研修会

日時：2021年10月15日(金)
17:00～18:00
オンライン講義(zoom)

講師：山口県立宇部総合支援学校
今田真樹 先生

現在山口県で教員として働きながら、多様な性についての啓発活動を積極的に行っておられる、本学卒業生の今田真樹氏による講演です。

【申込締切】 2021年10月13日(水)

【申込方法】 下記QRコードよりお申し込みください。
個別に詳細をご連絡いたします。

主催：島根大学ダイバーシティ推進室
島根大学保健管理センター

シンポジウム等への参加

令和3年度

開催日	シンポジウム・セミナー	主催
8月18日	日本学術会議公開シンポジウム「ジェンダー・イノベーション (Gendered Innovations) ～一人ひとりが主役の研究開発が新しい未来を拓く～」にて、平川正人 氏 (島根大学大学院 自然科学研究科教授) が講演「ICTが紡ぎ出すダイバーシティ推進の未来像」	日本学術会議第三部、日本学術会議中国・四国地区会議、日本学術会議科学者委員会男女共同参画分科会、広島大学
10月19日	第5回ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)シンポジウム「人財育成と意識改革～ダイバーシティが未来を創る～」	大分大学
11月11日	第12回中国四国男女共同参画シンポジウム「非常事態の経験を通して、誰もが生きやすい社会を考えるー多様性社会を実現するためにー」	中国四国連携大学 (当番校：岡山大学)
12月8日	第4回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム「今こそダイバーシティネットワークで輝く未来を切り拓く」	全国ダイバーシティネットワーク
12月18日	男女共同参画推進シンポジウム2021「サステナブル社会を創るためのジェンダーダイバーシティ」	芝浦工業大学

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

仕事と家庭の両立支援

●夏期学童保育の実施

仕事と育児の両立支援の一環として、小学生の子どもを持つ教職員が、子どもの夏期休暇中も安心して業務に従事できるよう、松江キャンパスにおいて夏期学童保育を実施するもの。例年、ダイバーシティ推進室と学生団体プレプレまつえキッズが共同で行っているが、令和3年度は昨年同様、新型コロナウイルス感染予防のため、実施を見送った。

●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。

令和3年度は6月に希望者を募集し、12名の研究者に対し7月から順次研究サポーターを配置した。

●入試における託児サービス

「へるん入試」（令和3年11月20日・21日）、「共通テスト」（令和4年1月15日・16日）、「個別学力試験（後期）」（令和4年3月12日）において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した。

●企業主導型保育所 本のほいくえんと協定締結

令和3年3月、今井書店が運営する、企業主導型保育所 本のほいくえんと共同利用する協定を結んだ。島根大学の教職員の方は、従業員枠で優先的に入園していただくことが可能となった。

●子育て学生オンラインランチ会

子育てしながら学ぶ学生同士の交流の促進と情報交換を目的としたもので、毎週水曜日に実施している。

●ベビーシッター派遣事業

本学のワークライフバランス支援・子育てサポートの一環として、内閣府が実施している「ベビーシッター派遣事業」を利用し、事業主が購入したベビーシッター割引券を従業員（教職員）へ交付することでベビーシッター利用料の補助を受けることができる制度。

Ⅲ-3. 島根県立大学の取組

◎「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」への参画

- 本事業実施機関・協力機関とともに「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」を中心に活動し、事業の推進を図った。

◎県内の女性看護職の管理者を支援するためのコンソーシアム設立

- 県内にある病院の看護管理者がつながり、上位職登用を目指して頑張れるよう、令和3年7月に「看護管理コンソーシアムしまね」を設立した。
- コンソーシアムの事業として、7月及び11月に、オンラインによる「カタリバ」を計3回開催した。
- 7月の第3回は、日本看護協会常任理事 吉川久美子氏を講師に「看護管理コンソーシアムしまね」キックオフ記念講演を行うとともに、「看護管理コンソーシアムしまね」の紹介を行った。
- 11月の第4回は「ひとりひとりが自分らしく輝ける『働きたくなる職場をつくるには』」をテーマに、聖隷クリストファー大学看護学部教授 榎原理恵先生を講師に「サーバントリーダーシップと看護の親和性」というテーマで話題提供いただき、ディスカッションを行った。日頃、病院内で自分の体験や悩み、気持ちを語れる場が少ない看護管理者にとり、組織を超えてつながる場は、知の共有だけでなく、共感と元気をもらえる有意義な場となった。
- 次年度も定期的に相互交流・相互学修の場として「カタリバ」を開催する予定。

Ⅲ-4. 松江工業高等専門学校取組

◎まつえ男女共同参画推進企業に認定

令和3年6月1日に、松江市から「まつえ男女共同参画推進企業」として認定された。(令和7年3月31日まで)



● ウェブサイトを公開

ダイバーシティ事業の積極的な情報発信のためのウェブサイトを公開した。(令和3年12月10日完全公開)



● 女性教職員との校長懇談会を開催

この懇談会は、より良い職場環境整備のために、校長と女性教職員との懇談会を通じて、女性教職員を取り巻く現状を把握することを目的として、平成26年度から実施している。

【日 時】 令和3年8月11日(水) 13:30～14:30

【場 所】 松江工業高等専門学校学憩館多目的室

令和3年度は6名の参加があり、女性教職員から学校における男女共同参画推進に関する提案が、校長からはこれから女性管理職を目指す人へのアドバイスが行われるなど、和やかな雰囲気の中意見交換が行われた。



◎意識啓発研修会

この講演会は、松江工業高等専門学校教職員の男女共同参画に関する理解を深め、本校での男女共同参画推進の機運向上に結び付けることを目的として実施している。

【日 時】令和3年9月14日(火) 13:00～15:00

【対 象】管理的立場にある教職員

【場 所】松江工業高等専門学校会議室

【講 師】株式会社リカレント 河邊英里子氏

株式会社リカレントより講師を招き、女性活躍推進研修と題した講義が行われ、管理的立場にある教職員16名が参加した。参加者は、女性が組織の中で能力を発揮し活躍するために、組織として管理職はどうあるべきか理解を深めた。



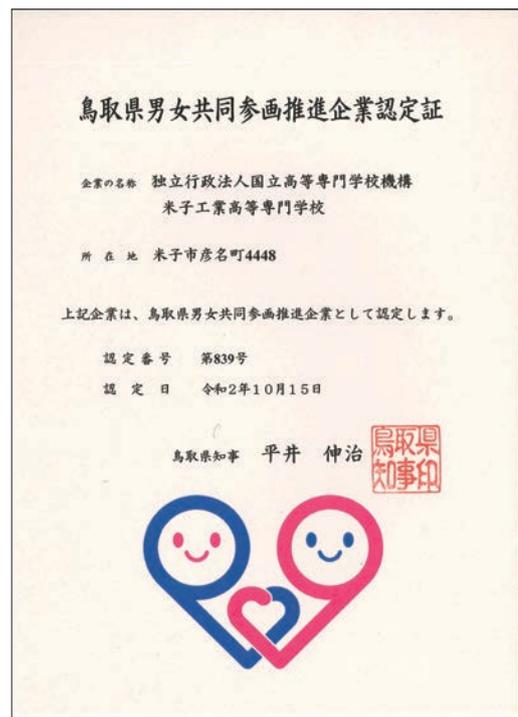
Ⅲ-5. 米子工業高等専門学校の取組

◎「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」への参画

- 本事業実施機関・協力機関(米子高専振興協力会)とともに「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク」を中心に活動し、事業の推進を図った。

◎「鳥取県男女共同参画推進企業」に認定

- 本校の女性教職員採用方針、休暇等各種福利厚生制度、各種取り組み等を基に鳥取県に申請し、令和2年10月15日付けで認定された。



IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

IV-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

◎「多様な研究者を採用するために～研究者採用ガイド～」の発行・配布

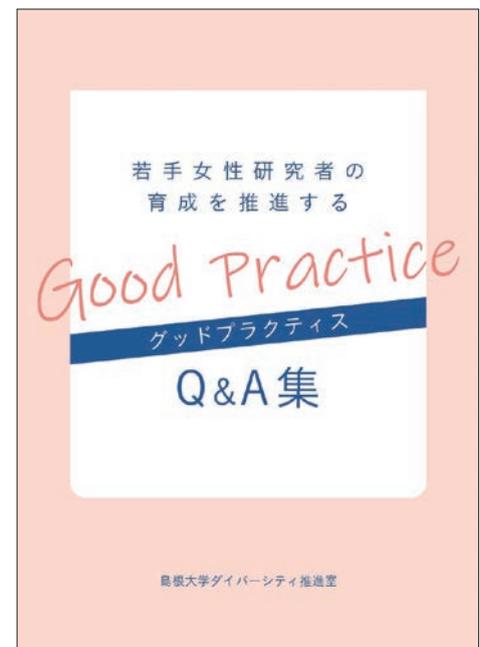
女性教員の積極採用と上位職登用について先進的な取り組みを実施している岩手大学の事例を参考に作成し、配布・広報を行った。また、ダイバーシティ推進委員会においてこれを取り上げ、管理職教員に対して意識啓発を行った。



IV-2. 島根大学の取組

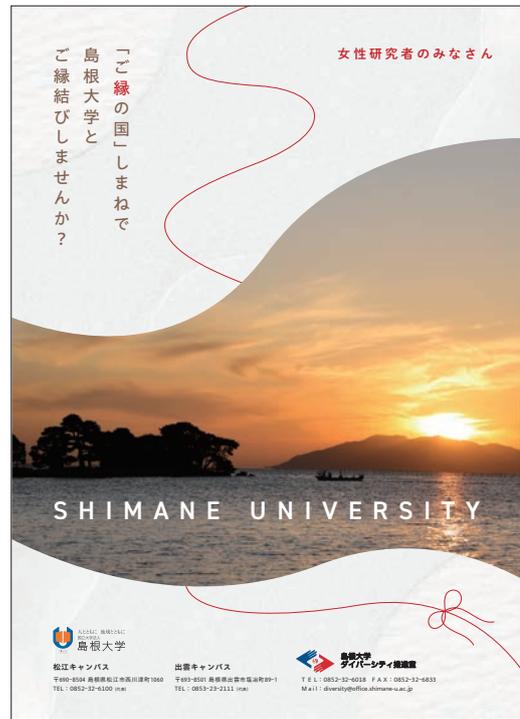
◎「若手女性研究者の育成を推進するグッドプラクティスQ&A集」の発行・配布

女性教員を採用した経験のある、理系学部の上位職教員に対して実施した聞き取り調査を元に前年度作成し、今年度も配布・広報を行った。また、ダイバーシティ推進委員会においてこれを取り上げ、管理職教員に対して意識啓発を行った。



●「女性研究者のみなさん」リーフレットの発行・配布

女性研究者のために、島根大学と地域のサポート情報を掲載したワークライフバランスリーフレットを作成した。



IV-3. 島根県立大学の取組

- 若手研究助成制度を活用し、女性研究者比率の高い出雲キャンパスにおいては、2名の女性研究者が採択を受け、研究力向上を図った。
- 女性研究者及び看護職のキャリアアップ支援、女性研究者のリーダー育成を積極的に行っている大学等の有益な情報をオンラインにより入手した。女性のキャリア開発、キャリアアップ支援に関する実践者等の助言を得ながら、女性研究リーダーの育成や女性看護職が副院長等の上位職を目指すために必要なeポートフォリオの基盤を開発した。【令和元年度 補助金4,994千円 自主経費0千円 令和2年度 補助金4,620千円 自主経費0千円 令和3年度 補助金4,620千円 自主経費0千円】
- 県内医療機関等に在職する大学院修了者に対して、論文作成過程での指導・アドバイス等を実施し、研究支援を行った。

IV-4. 松江工業高等専門学校の取組

◎女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募の実施

女性を歓迎し優先するポジティブアクションを明記した教員公募を7件、女性限定とした教員公募を1件実施した。

◎「松江高専 教員の一週間」を公開

高専の教員の職務に対する理解度促進のため、教員公募のHP上に「松江高専 教員の一週間」を公開した。

 松江高専 教員の一週間

	月	火	水	木	金
8:30	連絡会 (95分) ¹⁾				
8:40	SHR				
8:50	授業		授業		
10:20		学年会 ²⁾ (95分)		授業	
10:35	昼休憩				
12:05					
13:00	授業	授業			
14:30		授業	授業		LHR (50分)
16:10					
16:20	オフィスアワー、会議 ⁴⁾ 、部活動 ⁵⁾ など				

モデルケース1

- ・英語科准教授
- ・クラス担任あり
- ・卒研生なし

	月	火	水	木	金
8:30	連絡会 (95分) ¹⁾				
8:40					
8:50	授業				授業
10:20				研究指導 ³⁾	研究指導
10:35	昼休憩				
12:05					
13:00		授業 (実験)		研究指導	研究指導
14:30		授業 (実験)		研究指導	研究指導
16:10					
16:20	オフィスアワー、会議 ⁴⁾ 、部活動 ⁵⁾ など				

モデルケース2

- ・専門学科助教
- ・クラス担任なし
- ・卒研生、専攻科生あり

1. 連絡会 教員が集まり、その日の学校行事などを確認します。貴重な**コミュニケーションの場**になっています。

2. 学年会 クラス担任と主要委員会の委員が週に一度集まってミーティングを行っています。**情報共有**はもちろん、担任業務での困りごとを**相談する場**にもなっています。

3. 研究活動 授業などのない時間を利用して自身の研究を行います。専門学科の教員は、5~6人程度の学生の研究指導も行います。5年生、専攻科生は、**時間割の中に研究の時間**が設けられており、研究面での学生との連携が取りやすくなっています。

4. 会議 働き方改革の観点より、緊急性がある場合を除き、会議は**勤務時間内に終了**します。

5. 部活動 部活動は、**週に2日の休養日**を設けることになっています。基本的に一つの部に**複数名の顧問**がいるため、一人への負担が大きくなりすぎないように配慮されています。





- ◆ 勤務時間は、8:30~17:00です。
- ◆ 空いている時間は、研究活動の他に、授業準備、校内業務(校務分担によって割り当てられた業務)、学生の個別対応(面談や授業の質問など)などを行っています。
- ◆ 一般科教員の研究時間を確保するため、**週に1日は「授業がない日」**を設けるようになっています。
- ◆ 寮の宿直は1~2か月に1回程度割り当てられます。睡眠時間は確保されており、**夜通し業務があるものではありません。**

IV-5. 米子工業高等専門学校の実績

◎女性研究者に対するポジティブアクションを明記した教員公募の実施

- ダイバーシティ推進の観点から、業績（教育業績・研究業績・社会貢献・人物を含む。）の評価において同等と認められる場合には、女性並びに外国籍の研究者を優先的に採用することを公募において明記することを令和元年度から実施した。

◎教員人員枠の弾力的運用による女性教員の採用及び登用

- 既定の教員人員枠を弾力的に運用することにより、女性教員の採用及び登用を行った。

令和元年度 登用：助教から准教授 1名

令和2年度 採用：助教 1名

登用：准教授から教授 1名、助教から講師 1名

令和3年度 採用：助教 1名

登用：講師から准教授 1名

なお、令和2年度に登用の教授については、本校初の女性教授、初の学科長となった。

また、令和3年度には同教授が本校初の校長補佐となり、女性教員初の副校長級への登用となった。

◎上位職登用を後押しする「研究支援経費」の配分

- 女性教員の研究実績を上積みし、上位職登用を後押しする目的で、校内審査を経て特に優秀と評価された女性教員に対し「研究支援経費」配分を行った。

令和元年度 5名、令和2年度 3名、令和3年度 7名

◎女性管理職教員の養成

- 指導的立場にある女性教員のロールモデルを示し、各国立高等専門学校をけん引する女性教員の育成を図ることを目的として国立高等専門学校機構が開催した「令和2年度女性教員管理職育成研修」に女性教授1名が参加した。

V

女性研究者の裾野拡大

V-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

◎「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの推し研究室Vol.1」の発行・配布



SUN' IN Girlsとは

女子学生ネットワークと次世代の女性研究者を育成することを目的として、2019年11月に誕生した。SUN' IN Girlsは島根大学・大学院、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校に所属する理系の女子学生によって構成されている。

女子中高生や学部生に対し理系分野の魅力を伝える身近なお姉さんの存在でありロールモデルとなることを通して、理系進路・研究キャリアの選択を支援している。

SUN' IN Girlsとして、人前でロールモデルを自ら発信することで、社会でも求められるプレゼンテーション力だけではなく、論理的な思考をもって他者に伝える力の醸成の場となっている。こうして卒業後のキャリアパス「女性研究者として即戦力のある人材育成」にも繋がっている。



ロゴマーク

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

V-2. 島根大学の取組

● 島根大学 保健管理センター教授 河野美江氏による講演会

LGBTを含む多様な性への理解を目指し、共に考える機会として、講演を行っている。

実施日	内容	場所
9月27日(月)	LGBTに関する講演会 「多様な性への理解～大学としてどう取り組むか」	北里大学(オンライン)
11月11日(木)	生徒・教職員・保護者対象の人権教育講演会 「多様な性と生」	松江市立皆美が丘女子高等学校 (オンデマンド)
11月13日(土)	PTA講演会「多様な性と生」	松江市立湖東中学校
11月22日(月)	職員研修会「多様な性への理解」	島根体育協会



松江市立皆美が丘女子高等学校での講演会の様子



松江市立湖東中学校での講演会の様子

◎次世代たたら協創センター (NEXTA) 新研究棟見学ツアー・進路選択に関する座談会

【開催日】令和3年6月28日(月)・7月27日(火)

【主催】次世代たたら協創センター、
SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

次世代たたら協創センター (NEXTA) とのコラボ企画として、本年4月より本格稼働したNEXTA棟にて、理系進路選択に興味関心のある、中高生・高専生・大学生の女子学生を対象としたNEXTAツアーを開催した。

【第1回】令和3年6月28日(月) 16:00～17:00

当日は、対面で松江工業高等専門学校生と本学総合理工学部生、イベントサポーターとしてSUN' IN Girlsの学生の合計9名が参加した。

まず、次世代たたら協創センタープロジェクト推進室三浦室長を講師としてNEXTA紹介動画を視聴後、実際に

NEXTA棟の内部を見学した。後半は、同センター平山准教授が講師となり、専門分野「物理学」を分かりやすい表現のスライドを使って説明の後、参加者全員で進路選択に係る座談会を行った。参加者からは「元々たたら製鉄に興味がありツアーに参加した」「これだけの研究設備があるとは知らなかった」「実際に研究室等を見ることができ想像ができた」など感想が述べられた。



NEXTA交流スペースを見学



平山准教授から説明を受ける参加者

【第2回】令和3年7月27日(火) 16:00～17:00

当日は、対面で中学生、高校生、企業の研究員の方に加え、イベントサポーターとしてSUN' IN Girlsの学生の合計10名が参加した。

まず、次世代たたら協創センタープロジェクト推進室三浦室長の案内のもと、NEXTA棟の研究室や実験室を見学した。後半は、同センター平山准教授から、「物理学」で「分かる」とはなにか、そして実験と理論の両輪で発展してきた「物理学」で、NEXTAではどのような研究をしているのかについて、一端ではあるが、お聞きすることができた。

その後、「研究はたいへんか」「研究者になるためにはどんな勉強をすればよいのか」といった進路選択に関する質問を中心とした座談会が行われた。

参加者からは「将来、このたたらNEXTAで勉強したいと強く思った」「今回普段見ることができないNEXTAを見学でき、とても貴重な経験になった」「島根県が誇る日本古来のたたら製鉄の技術がNEXTAの研究によって世界へ広がって行ってほしい」などの感想が聞かれた。



平山准教授から説明を受ける参加者



次世代たたら協創センター (NEXTA) 新研究棟

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

● 進路発見オンラインツアー

【開催日】 令和4年1月22日(土)

【主催】 次世代たたら協創センター、SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

【共催】 株式会社 出雲村田製作所

生物資源科学部附属生物資源教育研究センター



進路発見 ONLINE TOUR
2022.1.22
申し込み期間：1月20日まで

参加費無料
Zoomを利用した
オンライン開催です
QRコード

島根大学次世代たたら協創センター、生物資源科学部附属生物資源教育研究センター、
出雲村田製作所で働く女性によるロールモデル講演会・座談会

島根大学次世代たたら協創センター、生物資源科学部附属生物資源教育研究センター（本庄総合農場）、そして出雲村田製作所をオンライン訪問し、そこで働く（理系の女性）にお話を伺います。中高生の時の過ごし方や、進路を導く理由、そして現在の仕事内容などについて教えていただき、今後のオンライン座談会では自由に質問や相談を受け付けます。進路選択で悩みや迷いがある方、島根大学次世代たたら協創センター、本庄総合農場、そして出雲村田製作所での仕事や研究内容に関心のある方の参加をお待ちしております。

対象 理系進路選択に関心のある中高生（特に女子歓迎）
主催 島根大学次世代たたら協創センター、生物資源科学部附属生物資源教育研究センター
共催 株式会社 出雲村田製作所、生物資源科学部附属生物資源教育研究センター

問い合わせ先
島根大学ダイバーシティ推進室
〒690-8504 島根県松江市常盤川1950
Tel: 0852-32-6018
Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

● 登場するロールモデル

平山尚美氏
① 籍 島根大学
② 仕事内容 次世代たたら協創センター 准教授
③ 仕事内容 有望なモーターコア材料であるアモルファス金属について、理論計算から材料設計の部分を提案することを目指して研究しています。授業科目は「物理数学演習」などを担当しています。
④ 出身学部・研究科 人間文化研究科・統合領域科学専攻
⑤ 大学での勉強内容・研究内容 物理学科を卒業し、大学院では高分子物理学の研究を行いました。在学時の研究では、数学の結び目理論を応用して、高分子ネットワークの弾性論モデルを構築しました。

梶川桃子氏
① 籍 島根大学
② 仕事内容 本庄総合農場 技術職員
③ 仕事内容 学食が運営や施設で使用する植物の管理を行っており、実習の指導支援をしています。東館グループで東館の施設管理に関わるなどにも、個人ではグループリーダーや本庄農場生産品を用いたジャンルの製造を担当しています。
④ 出身学部・研究科 農学部、応用動物科学コース・動物生理学専攻
⑤ 大学での勉強内容・研究内容 大学での勉強内容は、1年次で農学全般の基礎を幅広く学んだ後に、研究室ではストレス下のコトりに対する乳歯発育阻害の影響について調べていました。

米井澄香氏
① 籍 株式会社出雲村田製作所
② 仕事内容 第1生産部 技術課
③ 仕事内容 コンデンサは電子機器に欠かせない部品の一種です。その中でも、スマホなどに多用される小型サイズの積層セラミックコンデンサを生産する装置ラインを製造試験を担当しています。装置部品の故障発生や安定稼働のために、工程の改善や効率良い作り方を検討したり、製造ラインでトラブルが発生した時の対応の勉強をしています。
④ 出身学部・研究科 農学部 農産生物科学科
⑤ 大学での勉強内容・研究内容 生物学、遺伝学などを学び、4年次には農業の性分化に関わる遺伝子について研究を行いました。

松田絵梨子氏
① 籍 株式会社出雲村田製作所
② 仕事内容 生産技術課2部 生産技術1課
③ 仕事内容 積層セラミックコンデンサの生産工程に導入する設備の電気回路やプログラムを設計しています。
④ 出身学部・研究科 自然科学部材料・生産応用工学専攻
⑤ 大学での勉強内容・研究内容 大学院ではグラフト内の化学環境を人に代わって検査するためのロボットの開発しておりました。具体的には3次元CADを用いた設計や、ロボットを動かすためのプログラミングをしています。

● タイムテーブル

13:00～13:05 挨拶・趣意説明
13:05～13:10 島根大学理系分野学部・研究所紹介
13:10～13:30 島根大学次世代たたら協創センター
13:30～13:50 島根大学 生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター（本庄総合農場）
13:50～14:25 出雲村田製作所
14:25～15:00 理系進路選択のためのオンライン座談会

1月22日(土)、次世代たたら協創センター、生物資源科学部附属生物資源教育研究センター、出雲村田製作所とコラボし、進路発見オンラインツアーを開催した。

当日は、オンラインではあったが、高校生・高校教員・保護者の合計9名が参加した。

はじめに、次世代たたら協創センターの平山先生より、自身の経験とNEXTAでの研究内容紹介をしていただいた。次に本庄総合農場の門脇先生から、農場の紹介をしていただき、そこで働く理系分野出身の技術職員、梶川桃子さんからのビデオメッセージを放映した。

続いて、出雲村田製作所より、会社紹介をしていただいた後、理系分野出身の若手女性社員松田絵梨子さんと米井澄香さんよりプレゼンテーションをしていただいた。

座談会では最初の8分間、NEXTA平山先生、本庄総合農場門脇先生、出雲村田製作所の3つのプレイアウトルームに分かれ、それぞれの部屋で個別に話した。その後、メインルームに再集合し、先の時間で消化しきれなかった質疑応答を行った後、参加してくれた高校生ひとりひとりから感想コメントをいただいた。

参加してくれた高校生からは、「高校生の時にどのくらい勉強していたか」「出雲村田製作所では毎日どれくらいの量の部品を製造しているのか」など活発に質問をいただき、「『やりたいこと、知りたい事、飽きない事を純粋に追求していったほうがいい』という言葉に勇気づけられた」という感想を述べてくれ

た。また、高校の教員の方からは「現実の社会や仕事をしている方と高校生が関わる機会はとても貴重で良いイベントだった。」というコメントをいただいた。



※写真は一部加工しています

● 進路発見オンラインツアー

【開催日】 令和4年3月20日(日)

【主催】 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

【共催】 島根大学 医学部看護学科

島根大学 生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター (本庄総合農場)

島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科

進路発見

BUS TOUR バスツアー

開催日程
2022.3.20
申し込み期限: 3月17日(木)

島根大学 生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター、医学部 看護学科 (Web 訪問)、島根県立大学看護栄養学部 健康栄養学科 (Web 訪問) によるロールモデル講演会・座談会

島根大学 医学部看護学科、生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター (本庄総合農場)、そして島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科を訪問し (島根大学 医学部 看護学科並びに島根県立大学看護栄養学部 健康栄養学科は Web 訪問)、各部署の紹介をしていただき、そこで働く女性や学んでいる女子学生にお話を伺います。中高生の時の過ごし方や、進路を導くに際して、それぞれの部署・施設等についてお話をさせていただきます。参加費は無料です。申し込みは、島根大学 医学部 看護学科、本庄総合農場、そして島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科での仕事や研究内容に関心のある方の参加をお待ちしております。

対象 進路選択に関心のある中高生 (特に女子歓迎)

会場 ●島根大学 医学部看護学科
●島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科 (本庄総合農場)

問い合わせ先
島根大学ダイバーシティ推進室
〒690-8504 島根県松江市西川津町1060
Tel: 0852-32-6018
Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

●タイムテーブル

(バスツアーの場合)

- 9:20 島根大学松江キャンパス 正門集合
- 9:30 - 9:35 挨拶 集合挨拶、行程の確認
- 9:35 - 10:15 島根大学 医学部 看護学科 web 訪問
- 10:15 - 10:55 島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科 web 訪問
- 10:55 - 11:15 移動
- 11:15 - 11:55 島根大学 生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター (本庄総合農場)
- 11:55 - 12:30 座談会

(オンラインツアーの場合)

- 9:30 - 9:35 挨拶 集合挨拶
- 9:35 - 10:15 島根大学 医学部 看護学科
- 10:15 - 10:35 島根県立大学 看護栄養学部 附属生物資源教育研究センター (本庄総合農場)
- 10:35 - 11:15 島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科
- 11:15 - 12:00 オンライン座談会

QRコードより申し込みください

島根大学 松江キャンパス

アクセス 松江駅からの経路

- 松江市営バス 北極線内回り → 島根大学前下車 所要時間約15分
- 島根大学・川行 → 島根大学前下車 所要時間約20分
- バス 島根県立大学前 → 島根大学前下車 所要時間約20分
- 一畑バス 美保園ターミナル行 → 島根大学前下車 所要時間約20分
- マリンターミナル行 → 島根大学前下車 所要時間約20分
- タクシー 所要時間約10分

問い合わせ先 島根大学ダイバーシティ推進室
〒690-8504 島根県松江市西川津町1060 Tel: 0852-32-6018 Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

3月20日(日)、進路発見オンラインツアーを開催した。当初バスツアーを予定していたが、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況に鑑み、オンラインツアーでの開催となった。当日は島根大学 医学部看護学科、生物資源科学部 附属生物資源教育研究センター (本庄総合農場)、そして島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科をWeb訪問し、各部署の紹介をしていただき、そこで働く女性や学んでいる女子

学生にお話を伺った。イベントには県内外から40名近くの中高生にご参加いただき、講師やサポートチームのSUN' IN Girlsを含めると50名を超えるツアーとなった。

まず、津本優子先生(島根大学 医学部 看護学科 教授)から看護学科のカリキュラムの説明をいただいた後、学部1年生と4年生の女子学生にそれぞれの立場から、大学生活や看護学部を目指す方へのアドバイスなどのお話をしてもらった。

次に、門脇正行先生(島根大学 生物資源科学部 農林生産学科 准教授)からは農場での研究内容や、農場で活躍されている技術職員の紹介、学生が農場で学んでいる様子などについて説明してもらった。また、門脇先生は本庄総合農場を歩いて、現在咲いている桜の様子やヒヨドリの鳴き声を届けてくれた。Webながら臨場感のあるツアーとなった。

続いて、籠橋有紀子先生(島根県立大学 看護栄養学部 健康栄養学科 准教授)はいつも実験を行なっている顕微鏡の前から中継していただいた。健康栄養学科ではどういったこと学べるのか、先輩はどのような職場で活躍しているのかといった話や先生の研究内容を説明してもらった。

最後にオンライン座談会ということで、3つのブレイクアウトルームに分かれ、自由にディスカッションを行った。参加者からは「自分を見つめ直す良い機会になりよかった。今できること、また社会の現状にもしっかりと目を向け、精一杯取り組んでいきたい。」「直接先輩方からお話を伺うことができて将来自分が島根大学で勉強している夢を膨らますことができた！」など前向きなコメントを数多くいただいた。

●小中高生向けクイズ形式学習活動 ※オンライン

月1回、島根大学医学部学生無料塾サークル「てごほ〜む」の定例勉強会の休憩時間を利用し、理系クイズ企画を実施している。SUN' IN Girlsの学生たちによる、自身の専門知識を生かした理科や数学関連のクイズで、参加する中高生だけでなく、ボランティア学生も一緒になって楽しみながら学んでいる。



V-3. 島根県立大学の取組

●eポートフォリオの開発

学生が主体的にキャリアデザインを描き、学生のキャリアアップ支援、ロールモデルを提示するために、連携機関が共同で使用できるeポートフォリオを開発し、運用を開始した。

また、研究者向けに加えて、看護管理者版のeポートフォリオを今年度開発した。来年度より稼働開始し、看護管理コンソーシアムしまねを通じて利用推進を行う予定である。

V-4. 松江工業高等専門学校の実践

◎ 企業との連携によるリカレント教育

令和3年度は、i-Constructionに対応するためのUAV等を利用した3次元測量、3次元モデリング等の内容で実施し、社会人3名と学生39名(うち女性8名)が参加した。また、講義補助として学生6名(うち女性3名)が参加し、受講者の高度な3次元モデリング技術の習得のサポートを行った。



◎ 女性研究者・技術者講演会を開催

この講演会は、女性研究者の裾野拡大のため、中学生の保護者、本校学生等に対し、研究者や技術者の仕事内容、働き方及びキャリア形成などに関する理解促進を目的として開催している。

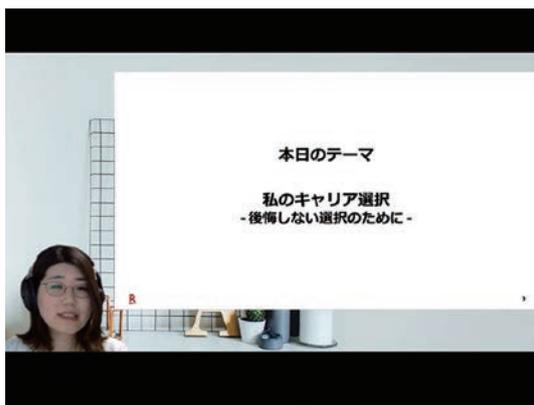
【日 時】 令和3年8月6日(金)・7日(土) 10:25～11:05、14:55～15:35

【対 象】 中学生の保護者

【場 所】 松江工業高等専門学校学憩館大講義室

【講 師】 楽天グループ株式会社オートエコシステム開発課 吉岡杏奈氏
株式会社島根富士通 生産技術統括部 生産技術部 設備開発担当 高橋のどか氏

楽天グループ株式会社及び株式会社島根富士通より講師を招き、高専を卒業した女性研究者・技術者の働き方及びキャリア形成などに関するビデオ講演が行われ、188名の参加者があった。参加者からは、「保護者だけでなく、ぜひ子供達(特に女子生徒)に聞かせてあげて欲しい内容でした。」「女性の学び方・働き方の参考になる良いお話でした。」「松江高専を卒業した女性エンジニアの活躍を知ることができて良かった。」といった声が聞かれた。



- 【日 時】 令和4年1月11日(火) 16:30～17:30
 【対 象】 本校女子学生
 【場 所】 松江工業高等専門学校220講義室
 【講 師】 名城大学 理工学部 社会基盤デザイン工学科 教授 溝口敦子氏

名城大学より講師を招き、自身が研究者・教育者を選んだ動機、学生時代の様子、現在の教育・研究活動等について講演が行われ、5名の参加があった。参加者からは、「大学進学やその先について具体的なイメージができた。」「女性研究者のライフイベント対応についてお話を聞くことができとても参考になりました。」といった声が聞かれた。



● 高専女子フォーラムin中国四国にて本校女子学生がポスター発表

12月18日(土)、高専女子フォーラム in 中国・四国(主催:独立行政法人国立高等専門学校機構、中国四国地区高等専門学校[代表幹事校 米子工業高等専門学校])において、本校女子学生が女子中学生やその保護者、企業の人事担当者等を対象として学生生活・課外活動紹介、研究紹介等の発表を行い、高専に入学してからの経験や自身の成長等についてアピールした。



V-5. 米子工業高等専門学校の実施

○「米子高専生のための進路研究セミナー」の開催

- 大学担当者との直接面談による、大学院博士課程進学選択へのキャリア教育を含む進路研究セミナーを開催した。同セミナーは、単独高専の開催としては全国最大級の規模である。



● 令和元年度

【日 時】 令和2年1月11日(土)

【場 所】 鳥取県立武道館

【参加企業等】 241ブース(企業220社、大学及び大学院18大学、地元自治体3団体)

【参 加 者】 本校の本科3・4年生、専攻科1年生及び保護者など302名

● 令和2年度

【日 時】 令和3年1月23日(土)

【場 所】 ※webによる開催

【参加企業等】 企業約200社(特設Webサイト掲載約200社、そのうちLIVE配信説明約170社)、
大学12学部及び大学院8研究科

【参 加 者】 本校の本科3・4年生、専攻科1年生及び保護者など400名

- 令和3年度は、令和4年1月23日(日)開催予定のところ、新型コロナウイルス感染症拡大により中止

VI

女性研究リーダー育成

VI-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

◎ 第3回研究マッチングイベント ※オンライン

【開催日】令和3年7月16日(金)

【主催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

2021年7月16日(金)に第3回研究マッチングイベントを開催した。このイベントは、山陰におけるダイバーシティ推進の一環として、組織、分野、立場の枠をこえて多様な研究者がオンライン上で集い、今、関心を持っていることや、提供できるスキルや知識などについて、自由に情報や意見を交わすことを通じて、研究活動の新たな一歩につなげたり、新しい研究チームを形成したりすることを目指したものである。

はじめに、室田 佳恵子氏(島根大学 生物資源科学部教授)をお招きし、「食品成分の生体利用性研究を通じた機能性食品開発への貢献」というテーマでお話いただいた。室田先生は、生体利用性に関する研究で長く企業との共同研究をされてきた。企業との共同研究の際には、当初の目的とは異なった研究結果が出ても、学術的に面白ければそれで良しとされる研究者同士での共同研究とは異なり、企業側の目的に資する形で研究成果を評価しなくてはならないことに注意が必要というお話が印象的だった。その他、守秘義務の取り扱いや企業との共同研究に学生を参加させる際の注意点など、お話しいただき、これから企業との共同研究を考えている研究者にとって大変有意義な内容であった。

次に、研究マッチングを求める5名の島根大学、松江高専の研究者の方からのショートプレゼンテーションを行った。発表者の方々は1人5分の持ち時間で自分の研究紹介、研究上ご自身ができること、そして求めるコラボレーションについて発表した。

最後に、発表者の方と参加者のうち希望された方とで個別ディスカッションをZoomのブレイクアウトルームを用いて行った。そこでは研究内容に関する質疑応答や、具体的な共同研究に向けた話し合いが行われた。本イベントをきっかけとして、2021年7月30日時点で1件の新しい共同研究が生まれた。

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク 主催
第3回 研究マッチングイベント

【開催日時】2021年 7/16(金) 14:00~16:25
 【参加申込締切日】7月14日(水) 正午
 【申し込みURL】https://qr.paps.jp/ignEmy
 【参加対象者】島根大学、島根県立大学、松江高専、米子高専等に所属する研究者・大学院生のほか、企業等に所属する研究者・技術者、行政関係の方など、テーマに対してご関心のある方なら性別・分野を問わずご参加頂けます。

時間	内容
14:00~14:10	開会・挨拶
14:10~14:30	特別講演
14:30~14:40	質疑応答
14:50~15:00	ショートプレゼンテーション
15:00~15:30	開会
15:30~15:40	休憩時間 兼 個別ディスカッション希望者へのブレイクアウトルーム設定
15:40~15:55	個別ディスカッション
15:55~16:25	個別ディスカッション

特別講演
 教授 室田 佳恵子 (島根大学 生物資源科学部)

- 食品成分の生体利用性研究を通じた機能性食品開発への貢献

ショートプレゼンテーション発表者

石塚 美歌 (島根大学)	● 分子分光法を用いた生体、及び生体分子の動態解析
池浦 博典 (島根大学)	● 農作物の育りの解と生産適性化
森戸 茂一 (島根大学)	● 動物飼育における無菌化飼料製造技術の解析と制御
山口 聖 (島根大学)	● 呼吸器疾患をターゲットとした新規治療薬の創製
外谷 龍洋 (松江高専)	● 超小型センシングデバイスの開発

主催 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク (島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校)
 企画運営 島根大学ダイバーシティ推進室 女性研究リーダー育成WG
 協賛 島根県 Special Thanks 島根大学 オープンイノベーション推進本部 地域未来創造本部 次世代たむらひ創生センター

【お問い合わせ】島根大学ダイバーシティ推進室 / TEL:0852-32-6157 / www.beyond-boundaries@edu.shimane-u.ac.jp

● 研究者のための英語スキルアップオンラインセミナー

【日 時】「英語論文の書き方(実践編)」令和3年6月14日(月)・16日(水)・18日(金) 12:00～13:30
「国際会議での英語プレゼンテーション」

令和3年10月26日(火)・28日(木)・29日(金) 12:00～13:30

【講 師】理化学研究所 創発物性科学研究センター 小野義正氏

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

6月14日、16日、18日の3回にわたって、英語論文の書き方セミナー(実践編)を実施した。このセミナーは、数々の大学で講義実績のある大人気講師の小野 義正氏(理化学研究所 創発物性科学研究センター)をお招きし、昨年度ご好評いただいたセミナーの続編として開催した。日本語を英訳するのではなく、英語的発想で英語論文を書くためのポイントを丁寧に解説していただいた。

第1講義では、「英語の発想」で論文を書くという点について、論理構成の立て方や英語表現のルールなどを教えていただいた。

第2講義では、英語論文の各項目の書き方や修正例、避けるべき用例などについて具体的に教えていただいた。

第3講義では、日本人がしてしまいがちな論理的な誤りや文法的なミス、原稿を書き上げたあとの推敲の仕方についてご説明いただいた。

90分×3コマの授業だったが、どの回も内容が濃密で、大変貴重な学びの機会となった。

10月26日、28日、29日の3回にわたって、国際会議での英語プレゼンテーションセミナーを実施した。

第1講義では、国際会議での発表の準備段階で考える必要があることについて、口頭発表とポスターセッションの違いや申込みまでの流れ、発表内容のプランニングから発表用スライドの作成方法まで、これまで英語でのプレゼンテーションをしたことがない方でも理解できるよう丁寧に教えていただいた。

第2講義では、発表時に気を付けることとして、口頭発表時に選ぶべき英語の口語表現について、論文で使用する英語表現との対比で説明いただいた上で、発音上の注意点や、発表原稿の扱い方、リハーサル的重要性などについてお話しいただいた。

第3講義では、すぐに使える決まり文句の紹介、多くの日本人に苦手意識がある質疑応答の際の心構え、そのまま使える口頭発表のチェックリスト、緊張への対処法まで教えていただいた。

90分×3コマの授業だったが、どの回も内容が濃密で、英語のみならず日本語での研究発表の際にも役に立つことの多い大変貴重な学びの機会となった。

For researchers English Skill Improvement Seminar

女性研究リーダー育成事業の一環として、昨年度ご好評いただいた英語論文の書き方セミナーの続編を開催いたします。

今年3年度 研究者のための英語スキルアップオンラインセミナー

参加費 無料

今回も多くの大学でセミナー実績がある人気講師の小野義正先生をお招きし、英語論文の書き方セミナーと国際会議での英語プレゼンテーションセミナーを全6日間の日程で実施します。全て Zoom を使用したオンラインセミナーとなっております。ランチタイムでの開催です。皆様奮ってご参加ください。

英語論文の書き方(実践編)		国際会議での英語プレゼンテーション	
6月14日(月) 12:00-13:30	第1講義「英語らしい英語の書き方」	10月26日(火) 12:00-13:30	第1講義「国際会議での発表 準備」
6月16日(水) 12:00-13:30	第2講義「日本人英文を脱するために」	10月28日(木) 12:00-13:30	第2講義「国際会議での発表 実践1」
6月18日(金) 12:00-13:30	第3講義「日本人英文の間違った論文の改訂・推敲」	10月29日(金) 12:00-13:30	第3講義「国際会議での発表 実践2」

講師 小野 義正氏
理化学研究所 創発物性科学研究センター
1974年東北大学理学部化学専攻卒業。2014年2月、理化学研究所創発物性科学研究センターにて、専攻及び英語論文執筆指導員に就任。修士(科学)学位取得。Scientific English 執筆、電子ジャーナル「ゴシップ」学術英語講座の専任講師(2015年)として学術英語指導業務に従事。2017年より国際会議での発表準備講座の講師(半年に一度)として学術英語指導業務に従事。海外出張多数。

主催 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク (共催) 島根県立大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校
企画運営 島根県立大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ 女性研究リーダー育成部門
お問い合わせ 島根県立大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ 女性研究リーダー育成部門
TEL: 0852-32-6157 Mail: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

～ 小野先生より、これから英語論文にチャレンジする皆様に向けたメッセージ ～

英語論文はまず書き始めることが重要です。直されても直されても、査読者から辛口コメントがあっても、戦って論文出版まで頑張ってくださいと思います。いくつも論文を書くことによって、どんどん書きやすくなってきます。英語論文執筆については、いつまでも勉強が続くことになりましたが、少しずつ書きやすくなり、論文も通りやすくなってきますので、最後まで頑張り抜きましょう。

研究者ネットワーク「SAN' IN研究者ご縁ネット」

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、平成28年度に「しまね女性研究者ご縁ネット」を設立。毎月開催するミーティングでは約15名前後の研究者が参加し、自身の研究紹介や意見・情報交換を行っている。現在は女性に限らず、広く山陰両県の高等教育機関や民間機関の研究者・技術者に参加を呼びかけている。

《SAN' INご縁ネットミーティング》

「SAN' IN研究者ご縁ネット」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、毎回発表者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が生み出される取組みに発展することを目指している。

● 第48回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング

【日 時】 令和3年6月24日(木) 12:05～13:00

【話題提供】 島根大学総合理工学部 数理科学科 教授 青木美穂氏
「数の世界の愉しみ方 ～『整数論』と『和算』～」

当日は、島根大学、島根県立大学、米子高専の教職員計12名の参加があった。

はじめに、関孝和とその門下生によって発達した日本独自の数学である和算について紹介いただいた。日本独自の文化である算額(和算の問題や解き方を記して神社仏閣に奉納した額や絵馬)に書かれている和算の問題と、現在の小学校から大学まで学ぶ数学との関連について紹介された。和算に親近感をおぼえるとともに、娯楽として和算

の問題を解いていた江戸の人々に思いを馳せることができた。そして、日本では関が、スイスではベルヌーイが、ほぼ同時期にべき乗和の公式を発見したと聞き、とても不思議な気持ちになった。

次に青木美穂先生の専門の整数論で扱う素数について、ユークリッドによる無限個あることの証明や、素数の規則性や分布、ゼータ関数の零点に関する未解決問題などについて教えてもらった。

また、これらの性質やコンピューターが素因数分解を苦手としていることを利用したRSA暗号のしくみを「秘密の鍵」といった言葉で説明していただき、イメージすることができた。私たちが普段使うインターネットのセキュリティを守るために利用されているRSA暗号に約400年も前に発見された素数の性質に関する定理(フェルマーの小定理)が使われていることに、数学の「力の凄さ」を感じた。

The 48th meeting of Network in SANIN

数の世界の愉しみ方～「整数論」と「和算」～

既に証明されている素数の性質や、17世紀の数学が利用されているRSA暗号、
解明されていない未解決問題などについてお話したいと思います。
また江戸時代、関孝和を中心に発展し、建築や暦の計算に使用されるとともに、
庶民の娯楽として愉しまれていた日本独自の数学「和算」と現代数学との関係
についてもお話しします。

【話題提供者】島根大学 総合理工学部 数理科学科
教授 青木 美穂

2021年6月24日(木) 12:05～13:00
事前申込制オンラインミーティング
参加希望者は下記連絡先へご連絡ください

つなげる、つたえる、ひろげる!
ダイバーシティ推進室 特任助教 神田 彩
〒690-8504 島根県松江市高津町1060
e-mail: as-csawada@ipc.sc.chimane-u.ac.jp
Tel: 0852-32-6157 (内線: 3400)

参加者からは、「数学は学生時代から苦手だったが、数学の歴史を面白く聞くことができた」「素数と暗号の話をとっても興味深く聞いた」などの声が寄せられた。



◎ 第49回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング

【日 時】 令和3年8月26日(木) 12:05～13:00

【話題提供】 米子工業高等専門学校 建築学科 教授 高増佳子氏「米子のまちとアートの試み」

当日は、島根大学、松江高専などから13名の参加があった。鳥取県米子市で、アーティストと協同して作品作りを行いながら、地域の発展を目指している「AIR475(エアヨナゴ)」の活動についてご紹介いただいた。

商店街にある空き店舗を利用して、県外から招いたアーティストや地域住民らと共にアート作品を制作する取り組みを続けてこれられ、地域の活性化に貢献されてきた。その一部として、戦前に中海の萱島に存在した料

亭「たつみ」の逸話ルーツを集めて再現する作品制作のための活動や、耕作放棄地について考えるシンポジウムと合わせて郊外の農地に広がるセイタカアワダチソウを刈り取ることで、文字をつくるランドアートのワークショップ活動などをご紹介いただいた。そしてこの活動に学生と一緒に参加することで、



学びの場にもなっているとのことだった。単にアーティストが作品を作って見せるのではなく、地域住民を巻き込み、地域の歴史や問題について皆が体験を通じて感じ、考え、学べるよう組織的に活動をされていることが大変興味深かった。

参加者からは、「同じ専門分野なので大変刺激になった」「自分も松江で活動してみたいのでアドバイスをほしい」となどの声が寄せられた。

The 49th meeting of Network in SANIN

米子のまちとアートの試み

2013年から米子の建築家集団でAIR475（エアヨナゴ）という鳥取県のアーティスト・イン・レジデンス事業に取り組んできた活動を紹介します。

【話題提供者】 米子工業高等専門学校 建築学科
教授 高増 佳子

2021年8月26日(木) 12:05~13:00
事前申込制オンラインミーティング
参加希望者は下記連絡先へご連絡ください

つなげる、つたえる、ひろげる！
ダイバーシティ推進室 特任助教 澤田 彰
〒690-8504 鳥取県松江市若山1060
e-mail : a-sawada@soc.shimane-u.ac.jp
Tel : 0852-32-6157 (内線 : 3400)

● 第50回 SAN' INご縁ネットミーティング記念セミナー（オンライン開催）

【日 時】 令和3年11月24日(水) 12:05 ~ 13:05

【話題提供】 東京大学名誉教授 大沢真理氏

「社会政策の比較ジェンダー分析—分野の開拓はアカデミック・セクシズムとの闘いでもあった」

当日は、島根大学、米子高専、広島大学などから33名の参加があった。

はじめに、大沢先生の博士論文出版後の研究経過をお話しいただいた。大沢先生は東京大学社会科学研究所の全体研究「現代日本社会」に参加され、1991~1992年に出版された全7巻の論文の中で唯一女性に関する寄稿をされたとのことだった。このプロジェクトは現代日本社会の特徴を「会社主義」^[1]と規定していた。しかし、「会社主義」の仮説には、女性が不在でありジェンダーが無視されていた。それを批判した大沢論文は、先輩研究者に受容されにくかったそうだ。

しかし、2010年から2014年に実施された東大社研プロジェクト「ガバナンスを問い直す」は、ジェンダー視点から「再生産」（日々の生活維持や次世代育成）を、ガバナンス論の主題とし、またガバナンスに内在する権力性を問題として取り上げるようになり、状況は変化したといえる。

いっぽう、大沢先生は博士論文では19世紀のイギリスの生活保護の研究をしていたこともあり、1990年代半ばから福祉国家研究に取り組むようになったそうだ。1990年代にはデンマーク出身の社会学者であるエスピン=アンデルセンによる福祉国家の3類型論が学界をリードするようになっていた。しかしそれらの研究は、男性を起点にしており、フェミニスト社会政策学者から批判も出されていた。また日本の位置づけに成功していなかった。大沢先生は制度の構造や機能をジェンダー視点で見直すことにより、より各国の特徴が浮き彫りになると考え、福祉国家研究の再構築にあたり、生活保障システムの比較ジェンダー分析の提起に至ったとのことだった。

次に大沢先生の研究視点から分析した現代日本社会において我々が置かれている状況をお聞かせいただいた。

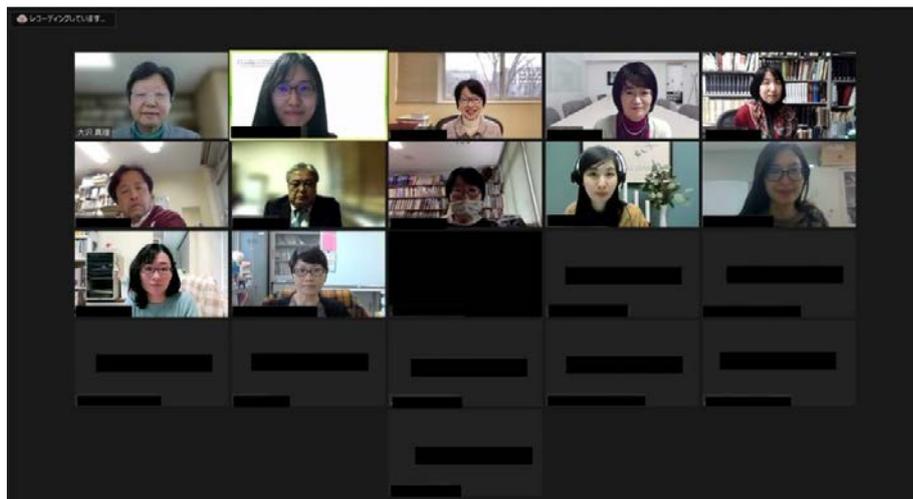
日本の生活保障システムでは、現在でも夫が稼ぎ、妻と子を養う世帯が標準とされており、税・社会保障制度で「男性稼ぎ主」が優遇され、主婦が育児・介護を無償で担うという前提のために、社会サービス給付が薄いという特徴がある。その結果、就業しているのに貧困に陥るといった事態が日本では多く起こっており、特に働くシングルマザーの貧困率の高さはOECD諸国で最悪の水準とのことだった。日本のこの状況は、子育てや女性の就労に税・社会保障が罰を科しているような状態であり、人口減少社会として極めて不合理であると大沢先生は指摘する。

そして、この状況にコロナ禍とともに闇雲な「対策」の悪影響が追い打ちをかけ、日本では女性、特に母子世帯の置かれている状況がますます悪化しているとのことだった。



参加者からは、日本の今後の見通しについて、私たち個人レベルでできることは何か、また後進の女性研究者へのメッセージをいただきたいなどの活発な発言があり、短い時間ではあったが、濃密な学びの時間となった。

[1] 1980年代後半のバブル景気や、年に4-5%と欧米諸国よりも高めの経済成長率を背景として、日本経済の成長力の基軸に「会社主義」＝「企業の強い従業員凝集力」があり、それが過労死などの問題の土壌でもであると捉えた。(大沢先生加筆)



● 第51回 SAN' INご縁ネットミーティング

【日 時】 令和3年12月21日(火) 12:05～13:05

【話題提供】 島根県立大学 看護栄養学部 高橋梢子氏

「主体的・対話的な深い学びのためのLTD話し合い学習法を用いた授業実践」

2021年12月21日(火) 12:05～13:05に第51回ご縁ネットオンラインミーティングを実施した。今回は島根県立大学看護栄養学部准教授の高橋梢子先生をお招きし、「主体的・対話的な深い学びのためのLTD話し合い学習法を用いた授業実践」についてお話しいただき、島根大学、松江高専、広島大学などから17名の参加があった。

まず、高橋先生が実際に4年生の授業として実践されているLTD話し合い学習法の実践内容について詳しく教えていただいた。LTD話し合い学習法とは、授業前の十分な予習と授業中における学生同士の話し合いを組み合わせた学習法で、高橋先生は「看護倫理」の授業でこの手法を用いられているようだ。学生は、その他の授業に比べると格段に多い予習量に対して不満の声も上がったそう




The 51st meeting of Network in SANIN

主体的・対話的な深い学びのためのLTD話し合い学習法を用いた授業実践

私の担当する「看護倫理」という授業科目では、学生が深い学びが得られるように、「LTD話し合い学習法」という技法を用いて展開いたしました。今回は、その授業実践の結果を話題として提供させていただきます。

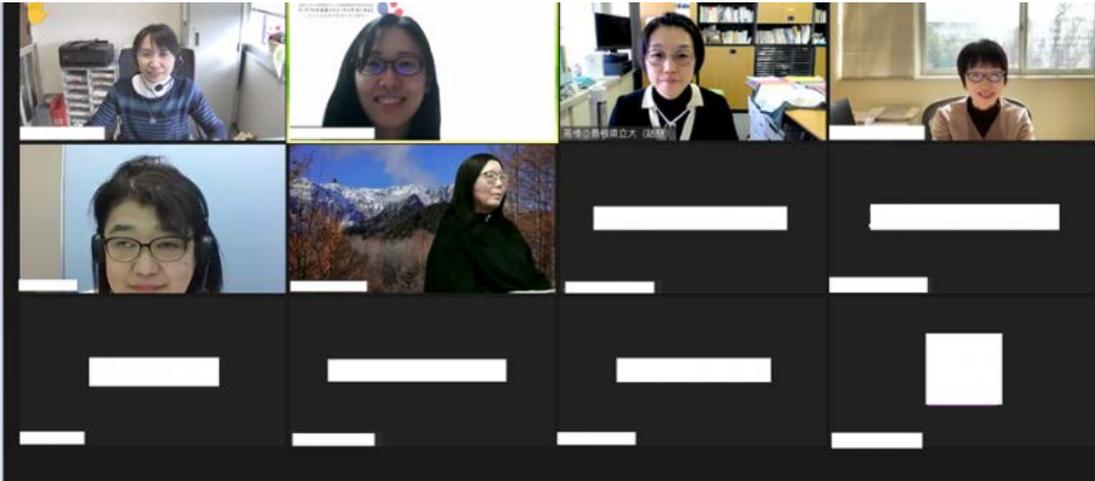
【話題提供者】 島根県立大学 看護栄養学部
准教授 高橋 梢子

2021年12月21日(火) 12:05～13:05
事前申込制オンラインミーティング
参加希望者は下記連絡先へご連絡ください

つなげる、つたえる、ひろげる!
ダイバーシティ推進室 特任助教 澤田 彰
〒690-8504 島根県松江市西川津町1060
e-mail : a-sawada@soc.shimane-u.ac.jp
Tel : 0852-32-6157 (内線 : 3400)

だが、「グループで自分の学びを語り合うことや実習体験と結びつけることで授業内容に対する理解が深まっただけでなく、他者との違いを認めたり、理解し合うことで、お互いを尊重し合えるようになるし、自分の学びも深めることができると思った」「メンバー一人一人が積極的に行動することでグループワークを楽しくできた」など、数多くの前向きなフィードバックが得られたようだ。

今回は大学における授業実践の話であったということもあり、参加者からは「LTD話し合い学習法を用いた授業をどのくらい実施すれば学生はこの学習法で学ぶスキルを身につけられるか」「フリーライダー問題を回避するための具体的な工夫方法について教えてほしい」など活発な質問があり、25分間の質疑応答時間があっという間に過ぎた。



●第52回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年2月21日(月) 12:00～13:00

【話題提供】島根大学 医学部附属病院 病理部 准教授 荒木亜寿香氏

「あなたは病理医を知っていますか? —臨床医の向こうにいるもう一人の医師—」

2022年2月21日(月)12:00～13:00に第52回ご縁ネットオンラインミーティングを実施した。今回は荒木亜寿香先生(島根大学医学部附属病院 病理部 准教授)をお招きし、「あなたは病理医を知っていますか? —臨床医の向こうにいるもう一人の医師」というテーマでお話しいただき、島根大学、松江高専、広島大学などから17名の参加があった。

まず、荒木先生ご自身の自己紹介の後、病理医としての仕事について詳しくご紹介いただいた。普段私たちが病院を受診した際に診察を担当する医師ではないため、病理医の存在は表に出ることはほとんどない。病理医の仕事は、採取された患者さんの身体の一部を、顕微鏡等で観察し、病気の最終診断することである。観察対象の細胞の形が歪んでいたり、細胞内の核が異常に大きくなっていたりすると、その細胞は癌である可能性が高いそうだ。そのような細胞のことを「顔つきが悪い」と表現されるとのことだったが、とてもよく特徴をとらえていて面白かった。

病理医の診断に使用された患者の検体の残りはすぐに廃棄されるのではなく、一定期間病院内で厳重に保管されるというのも驚きだった。劣化を遅らせるよう適切な処理をされた上で保管され、患者からのセカンドオピニオンの要望があった時に再診断のために患者に渡したり、研究に使用したりするそうだ。

今回は病理医の仕事の具体的な内容を詳しく教えていただき、その存在がとても身近で、また重要であるという実感を持つことが出来た。病理医である荒木先生からの「自分が見ている検体の向こう側に患者さんがいるということを忘れないように、という恩師の言葉を大切にしながら日々の病理診断を行っている」という言葉がとても印象的だった。

The 52nd meeting of Network in SANIN

あなたは病理医を知っていますか?
—臨床医の向こうにいるもう一人の医師—

病理医はすべての臨床医の依頼に応じて、すべての患者・すべての臓器を対象とした、病気の診断・説明を行います。病理医が直接患者と対面することはほとんどありません。しかし顕微鏡を通して、患者の組織・細胞を観察(診察)し、患者の病気を最終診断しています。“Doctor of Doctors”とも呼ばれる病理医の日常診療や研究内容を、病理医である演者が皆様にご紹介します。

【話題提供者】島根大学医学部附属病院 病理部
准教授 荒木 亜寿香

2022年 2月21日(月) 12:00~13:00 (予定)
事前申込制オンラインミーティング
参加希望者は下記連絡先へご連絡ください

つなげる、つたえる、ひろげる!

ダイバーシティ推進室 コーディネーター 澤田 彰
〒690-8504 島根県松江市西川津町1060
e-mail: a-sawada@soc.shimane-u.ac.jp
Tel: 0852-32-6018 (内線: 2157)

◎ 第53回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年3月17日(木) 12:00～13:00

【話題提供】島根大学 人間科学部 人間科学科 福祉社会コース 助教 足立孝子氏
「精神障害者のスティグマ」

2022年3月17日(木)12:00～13:00に第53回ご縁ネットオンラインミーティングを実施した。今回は足立孝子先生(島根大学人間科学部人間科学科 福祉社会コース 助教)をお招きし、「精神障害者のスティグマ」というテーマでお話しいただき、島根大学、松江高専、広島大学、地域の方々などから16名の参加があった。

まず、足立先生ご自身の自己紹介をしていただいた。先生が精神病患者に着目するきっかけとなったライシャワー大使刺傷事件について、紙芝居でご紹介いただいたのが、視覚的で分かりやすく、とても印象的だった。

次に、精神病患者を社会がどう扱ってきたかの歴史について、説明していただいた。日本はかつて精神病患者もそうでない人も社会の中で共生してきたが、西洋医学導入後、自宅や病院へ患者を隔離するようになっていったそうだ。西洋において、近年では、精神病患者も社会で共生していくという方向性に転換しているそうだが、日本における精神病患者に対する偏見は、マスコミの報道の影響もあって根深いとのことだ。

その様な社会的な状況の中、足立先生は精神病患者の発症早期の治療支援のために、精神病が疑われる若者を対象にチームで取り組んでおられるそうだ。通常精神科の病院に行けば精神病の確定診断がありて投薬が行われる可能性が高いそうだ。しかし、チームで丁寧に当事者とその家族の話を聞き、十分な精神的サポートを行った結果、受験合格を契機に一気に症状が軽快したという事例もあったそうだ。

少し前から「鬱は心の風邪」と言われ出し、本当にしんどい人が病院に行きやすくなった一方で、本来精神疾患ではないと思われる人も病氣と診断されてしまうという問題が発生しているのも現実だそうだ。実際、参加者からも、精神的にしんどくなって病院に行っても大して話を聞いてもらえず、ただ薬を処方されるだけということを経験したという声もあがった。社会から精神病患者への偏見を取り除き、自分や家族の状態を正しく判断し、必要であれば適切に医療にかかれるようにするためには、精神病に対する正確な知識と理解が必要だということがよく分かるお話だった。

The 53rd meeting of Network in SANIN

精神障害者のスティグマ

統合失調症などの精神病を患っている精神障害者は、長い間、差別・偏見の対象となってきました。なぜ、差別・偏見の対象になったのでしょうか。近年の精神障害者による犯罪の報道のあり方にも焦点をあてて考えていきます。

【話題提供者】島根大学 人間科学部人間科学科福祉社会コース
助教 足立 孝子

2022年 3月17日(木)12:00~13:00 (予定)
事前申込制オンラインミーティング
参加希望者は下記連絡先へご連絡ください

つなげる、つたえる、ひろげる!

ダイバーシティ推進室 コーディネーター 澤田 彰
〒690-8504 島根県松江市西川原町1000
e-mail: z-sawada@soc.shimane-u.ac.jp
Tel: 0852-32-6018 (内線: 2157)

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

研究者支援体制

◎異分野交流×連携プラットフォーム

令和2年6月、特に異分野同士の研究交流を活発化させ、新しい研究の芽を育むことを目的として、異分野交流・連携プラットフォームを開設した。

このサイトは、大学の研究者総覧やリサーチマップなど、既に行った研究の実績を掲載するサイトとは異なり、研究者が「今何に関心を持っているか」を可視化するサイトとなっている。

掲載情報は、簡単な研究紹介、研究上ご自身ができること、求めるコラボレーションについて、の3点のみで、具体的な共同研究の形がはっきりと見えていなくてもサイトの参加登録画面から気軽にご投稿いただけるようになっている。情報を掲載できるのは、島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校に所属する研究者で異分野との交流や連携に興味関心のある研究者・大学院生の方で、会員登録等不要なオープンなサイトなので、閲覧やコメントは企業等に所属の学外者の方を含め、どなたでも可能となっている。

異分野交流×連携プラットフォームへのアクセス

<https://research-beyond-boundaries.diversity.shimane-u.ac.jp>

2020年6月オープン!
異分野交流 × 連携プラットフォーム
Find a Way to Go Beyond Boundaries

分野・立場・組織・セクターの枠を超えた交流の(場)を提供し、新しい研究の芽を育む

異分野交流は、イノベーション創出の文脈で多く語られるようになってきました。外部資金獲得においても重要な要素になっています。「異分野交流・連携プラットフォーム」は、異分野間の研究や異分野の研究者との交流に関心を持つ研究者が、いろいろな分野の研究者と交流したり課題を解決し、あるいは、研究チームを形成したりするための、オープンなプラットフォームです。

研究者が「今、何に関心を持っているか」を可視化。

研究家のウェブサイトや研究論文などで、これまでの研究業績や研究の成果物を掲載しているのに対し、このサイトでは、最近どの研究者が「今、何に関心を持っているか」「何を期待できるか」を可視化し、研究活動の新しい一歩につなげることを目指しています。

掲載する3つの項目

- 研究紹介
- 私、こんなことができません
- こんなコラボレーションができたら嬉しい

意外な出会いから、研究の新しい一歩に。

島根大学、島根県立大学、松江工業高等専門学校、米子工業高等専門学校に所属する研究者で、異分野の研究者との交流・連携に関心のある方なら、どなたでも掲載可能です。

会員登録不要のオープンなサイトです。企業の方や一般の方など、どなたでも閲覧できます。研究のパートナーは世界中から求めることができますが、自分の研究について気軽に相談できる相手が見つかることこそメリットは大きいと思います。要諦、弊害にご注意ください。

こんな方のご利用を想定しています

- 異分野の研究者と交流したい
- 自分の研究について気軽に相談できる相手が見つかる
- 自分の研究について気軽に相談できる相手が見つかる
- 自分の研究について気軽に相談できる相手が見つかる

島根大学 島根県立大学 松江工業高等専門学校 米子工業高等専門学校

島根大学 異分野交流

VI-2. 島根大学の取組

●メンター制度

島根大学女性教員メンタープログラムは、本学において一定の職務経験を持つ教員との交流を通じて、新任の女性教員が大学教員として成長していくことを支援するものである。このプログラムでは、相談する側の新任教員をメンティ、メンティを支援する教員をメンターと呼ぶ。メンタープログラムは、他大学や、大学以外の多くの組織で広く導入されており、その効果が認められている。今後のキャリア形成について、職場の人間関係、ライフイベントと仕事の両立などについて、相談したい場合にぜひご活用いただきたい。

《メンタープログラムとは…》

- メンタープログラムは、メンターとの対話やメンターの助言を通してメンティの教育・研究活動、キャリア形成等を支援するものである。
- メンティが抱える課題の解決は、メンティが自発的に解決するものであり、メンターはそれを支援する立場である。
- メンターとメンティは、信頼できる関係性を築くことが第一に重要である。
- メンターは、自身の経験、知恵、ネットワークをもとに、メンティを支援する。

《対 象》

1. メンティ：島根大学着任後5年未満の女性教員
2. メンター：島根大学に所属する教員（性別を問わない）

※メンターは、メンティからの要望をもとにダイバーシティ推進室が選出する。

島根大学女性教員
メンタープログラム
メンターのためのガイド

1. **メンタープログラムを理解する**
 - メンタープログラムは、メンティとの対話やメンティへの助言を通してメンティの教育・研究活動、キャリア形成等を支援するものである。
 - メンティが抱える課題の解決は、メンティが自発的に解決するものであり、メンターはそれを支援する立場である。
 - メンターは、自身の経験、知恵、ネットワークをもとに、メンティを支援する。
 - メンティと信頼できる関係性を築くことが第一に重要である。
 - メンタリングの進め方については、ダイバーシティ推進室に相談することができる。
 - メンタリングのノウハウやプログラムの改善点をダイバーシティ推進室に報告する。
2. **メンタリングの目的～メンターの多様な役割を理解する～**
 - メンタープログラムにおけるメンタリングは教育・研究活動やキャリア形成における課題への支援が主となる。具体的には、授業の手法、学生への接し方、研究内容、研究と家庭の両立、研究の継続、スキルアップの方向、通話や分断選択、将来展望、研究環境などの課題への支援である。
 - メンターは、自身の教育研究活動の経験を伝え、教養を進めるにあたって必要な知識やスキルを紹介する。
 - 結婚・出産・育児・介護などのライフイベントと仕事との両立についてアドバイスする。
 - メンターはメンティのロールモデルになる場合もある。
 - 自分のネットワークを利用して、メンティのネットワークの広がりを作る。
3. **メンタリングの進め方**
 - メンタリングの手続きは、主に直接面談、またはMicrosoft Teams等を用いたオンライン面談とするが、メンターとメンティの双方の合意があればメール相談も可とする。
 - メンティによる申請書をもとに、ダイバーシティ推進室からメンティに連絡をとり、メンティが希望するメンタリングの内容を確認する。
 - ダイバーシティ推進室は適当と思われるメンターに連絡をとり、対応可能なメンターをマッチングする。

島根大学女性教員
メンタープログラム
メンティのためのガイド

1. **メンタープログラムを理解する**
 - メンタープログラムは、メンターとの対話やメンターの助言を通してメンティ自身の教育・研究活動、キャリア形成の指針の参考にするものである。
 - メンティが抱える課題の解決は、メンティが自発的に解決するものであり、メンターはそれを支援する立場である。
 - メンターは気軽に相談できる相手であるが、信頼できる関係性を築くことが第一に重要である。
 - メンターに話しにくいことは無理に話さなくてもよい。
 - メンターが忙しい時、余裕がない時にはメンタリングを受けられない場合もある。
 - メンターとの関係に困ったときは、ダイバーシティ推進室に相談できる。
2. **メンタリングの目的～自分自身の考えを整理する～**
 - メンタープログラムにおけるメンタリングは教育・研究活動やキャリア形成における課題への支援が主となる。具体的には、授業の手法、学生への接し方、研究内容、研究と家庭の両立、研究の継続、スキルアップの方向、通話や分断選択、将来展望、研究環境などの課題への支援である。
 - メンターからどのような支援を受けたいのか、メンター制度を利用する目的を明確にしておく。
 - 将来的な自己イメージを持ち、今の自分が達成すべき課題は何かを考え、整理しておく。
 - 今の自分にとって必要な情報、知識、スキルが何かを考えておく。
3. **メンタリングの進め方**
 - メンタリングの手続きは、主に直接面談、またはMicrosoft Teams等を用いたオンライン面談とするが、メンターとメンティの双方の合意があればメール相談も可とする。
 - メンティによる申請書をもとに、ダイバーシティ推進室からメンティに連絡をとり、メンティが希望するメンタリングの内容を確認する。
 - ダイバーシティ推進室は適当と思われるメンターに連絡をとり、対応可能なメンターをマッチングする。

島根大学女性教員メンタープログラムガイド

◎島根大学研究助成情報検索システムRegiSU (レギス)

文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の取組みのひとつとして、政府系競争的資金事業や民間財団助成金などの公募情報を一元化した「島根大学研究助成情報検索システムRegiSU (Research grants information system for Shimane University researchers)」を立ち上げた。「自分の研究にあった研究助成情報を探し出すのに時間がかかってしまう」という多忙な研究者の方々からの声にお応えして、必要な情報を、必要とする研究者にタイムリーにお届けすることを目指している。政府系競争的資金事業や民間財団助成金など、島根大学に届く全ての研究助成情報と、学内資金による公募情報もすべて、このシステムに一元化。学外の情報サイトとは異なり、学内締切り等のローカル情報も表示される。

これまでは学内の複数の担当部署から全情報を全教員にメール配信されていたが、「新着情報メール配信」機能により、自分の希望条件にあった情報だけをメールで受け取ることが可能になった。研究分野、取得目的、助成金額、キーワードなどで検索して、希望する内容にマッチした公募情報を見つけやすくなった。

《情報登録を担当する部署》

- 企画部研究協力課 学術研究支援グループ
- 企画部研究協力課 産学連携グループ
- 企画部国際交流課 国際交流グループ
- 総務部人事労務課 労務管理グループ

上記以外で、外部資金もしくは自己資金により研究助成事業を行う部署

《企画・実施》

島根大学 ダイバーシティ推進ワーキンググループ 女性研究リーダー育成部門
E-Mail: beyond-boundaries@edu.shimane-u.ac.jp

《システム担当》

島根大学 企画部 研究協力課
TEL : 0852-32-6632 E-Mail : rsd-kenkyu@office.shimane-u.ac.jp

**必要な研究資金情報を
タイムリーにお届けします！**



島根大学研究助成情報検索システム
Research grants information system for Shimane University researchers

文部科学省科学技術人材育成費補助事業ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)の取組みのひとつとして、「島根大学研究助成情報検索システムRegiSU(Research grants information system for Shimane University researchers)」を立ち上げました。

これまでとの違い？

レギス

RegiSU

○本学に届く全ての研究助成情報を一元化
政府系競争的資金事業や民間財団助成金など島根大学に届く全ての研究助成情報と、学内資金による公募情報もすべて、このシステムに一元化します。学外の情報サイトとは異なり、学内締切り等のローカル情報も表示されます。

○自分が欲しい情報だけをメールで受信
これまでは学内の複数の担当部署から全情報を全教員にメール配信されていたが、「新着情報メール配信」機能により、自分の希望条件にあった情報だけをメールで受け取ることができます。

○絞り込み検索可能
研究分野、取得目的、助成金額、キーワードなどで検索して、希望する内容にマッチした公募情報を見つけやすくなります。

ご意見・ご要望等をお寄せください

研究者の皆様にとってより使いやすいものにするため、今後も改良を続けてゆく予定です。ご意見やご要望などがございましたら、お気軽にお知らせください。

こちらからアクセス！



島根大学 RegiSU

※RegiSUは学内環境からのみ閲覧可能です。

企画・実施 島根大学 ダイバーシティ推進WG 女性研究者育成部門
E-Mail: beyond-boundaries@edu.shimane-u.ac.jp

システム担当 島根大学 企画部 研究協力課
TEL:0852-32-6632 E-Mail:rsd-kenkyu@office.shimane-u.ac.jp

※RegiSUは学内環境からのみ閲覧可能

● 2021年度 島根大学女性研究リーダー育成支援事業（プロジェクト創出型）

学問分野の境界を越えた連携・融合により、新たな知見の発見や複数の分野間にまたがる社会的課題の解決、新たな研究領域の開拓等を目指すものを支援している。

● 若手女性研究者を対象とした科学研究費補助金獲得支援事業

若手女性研究者による科学研究費補助金の獲得を目指す研究プロジェクトに対して、研究費や科研費アドバイザー配置の支援を行っている。

● 国際学術雑誌投稿支援事業

研究成果の国際的発信を強化するため、論文投稿料、英文校閲料等の関連経費への補助をおこなっており、令和3年度は3件を採択した。

VI-3. 島根県立大学の取組

● 女性研究リーダー育成

- 女性研究者及び看護職のキャリアアップ支援、女性研究者のリーダー育成を積極的に行っている大学等の有益な情報をオンラインにより入手した。
- 女性のキャリア開発、キャリアアップ支援に関する実践者等の助言を得ながら、女性研究リーダーの育成や女性看護職が副院長等の上位職を目指すために必要なeポートフォリオの基盤を開発した。
- 女性研究者がリーダーとなって、連携機関と協力して行う共同研究を支援した。

VI-4. 松江工業高等専門学校の実施

◎メンター制度実施要項を制定

令和3年6月8日、新規採用される教員が職場に適応し、教育研究及び生活が円滑に行われることを目的とし、一定の職務経験を有する教員が仕事や生活上の悩み等に関して助言を行う「メンター制度」を実施するため実施要項を定めた。

◎松江高専女性研究者育成支援事業

令和3年度松江高専女性研究者育成支援事業を公募し、4課題を採択した。

◎松江高専女性研究者共同研究事業

令和3年度松江高専女性研究者共同研究事業を公募し、1課題を採択した。

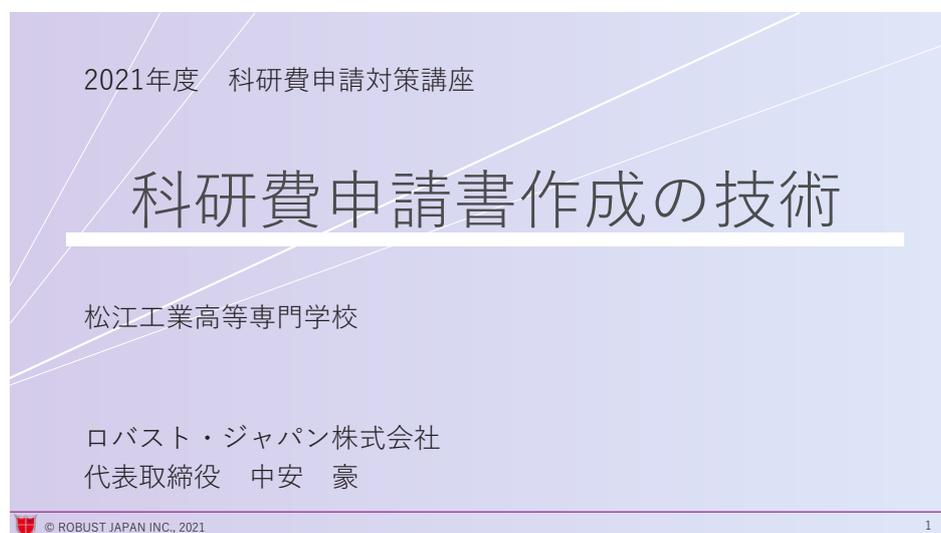
◎外部資金獲得講座を開催

【期 間】 令和3年8月24日(火)～9月30日(木)

【対 象】 本校研究者

【講 師】 ロバストジャパン株式会社 代表取締役 中安 豪氏

本校研究者が外部資金獲得に関する知識とスキルを習得し、本校の外部資金獲得実績向上に結び付けること目的として、オンラインによる外部資金獲得講座を開催した。



VI-5. 米子工業高等専門学校

◎女性研究リーダー育成支援事業

- 研究代表者として本事業実施機関教員との共同研究を実施する女性教員に対して研究費を配分する事業を令和2年度から実施した。令和2年度は公募の結果、1課題を採択した。令和3年度は公募の結果、1課題を採択した。

◎女性教員キャリアアップ講演会の実施

- 女性教員がキャリアアップするうえでのキャリア継続・研究実績積み上げの参考及び異分野交流を目的として、女性教員キャリアアップ講演会を開催した。

(令和元年度)

令和元年12月11日「世界の乾燥地と食料生産」

(鳥取大学 教授 坪 充氏)

令和2年1月16日「技術者・研究者に求められるLA-」(NTT data univ. 取締役 角 正樹氏)

1月23日「メディアの変遷」(島根大学 准教授 浜田幸絵氏)

1月31日「がん研究と人間力」(鳥取大学 教授・医学部副学部長 岡田 太氏)

2月14日「科学者たちが残した言葉」(東京工業大学 講師 多久和理実氏)

(令和2年度)

令和2年12月2日「科学者たちが残した実験をたどる」(東京工業大学 講師 多久和理実氏)

12月23日「What is Marketing?!」(公立鳥取環境大学 講師 竹内由佳氏)

令和3年1月21日「小泉八雲について」(小泉八雲記念館 館長 小泉 凡氏)



◎2021年度高専女子フォーラムin中国・四国の開催

令和3年12月18日(土)に、中国四国地区高専の共同開催、米子高専が代表幹事校としてオンライン形式により開催した。

フォーラムでは、高専に興味を持つ女子中学生・保護者も参加のうえ、中国・四国地区全高専から参加の女子学生による研究成果、高専での生活や課外活動などの報告・紹介が行われるとともに、参

加企業からのロールモデル紹介や企業活動紹介が行われ、幅広い交流が行われた。

(参加者)

女子学生107名、女子中学生・保護者64名、企業関係者41名、高専関係者61名



資料

外部評価票とりまとめ

1. 外部評価の目的

ダイバーシティ推進事業が目的において適切に遂行されているか、日々の活動の自己点検とともに、見識を持つ者から活動を客観的に見る機会を得ることは、よりよい支援の実現において極めて重要である。このような考えのもと、外部有識者に評価を依頼した。

2. 外部評価委員 (50音順、敬称略)

所属・職名	氏名
広島大学男女共同参画担当副理事／ 教育開発国際協力研究センター教授	石田 洋子
県立広島大学保健福祉学部看護学科教授	津森 登志子
21世紀職業財団島根県駐在代表	澤 アツ子
株式会社日本政策投資銀行松江事務所長	廣田 晃良
中央大学名誉教授	細野 助博

3. 実施日程

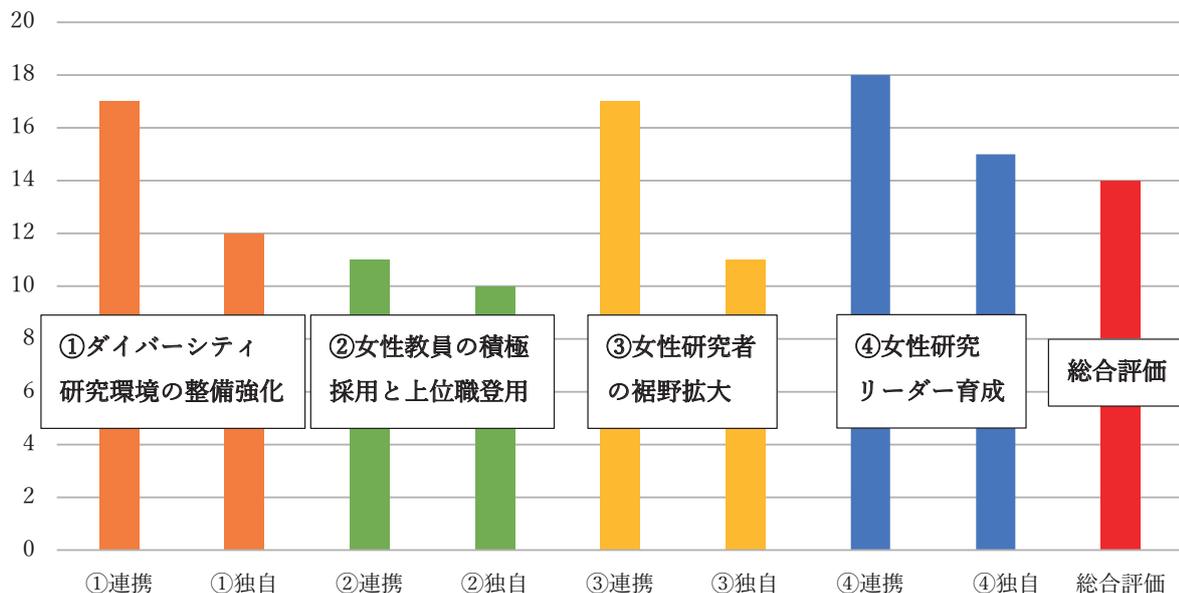
- 令和2年10月30日 外部評価委員に評価票の送付
- 令和2年11月17日 外部評価委員から評価回答の締め切り
- 令和2年12月22日 第一回外部評価委員会（講評と意見交換）

4. 評価に当たっての資料

- 資料①：2019年度～2020年度9月 ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）事業内容自己評価
- 資料②：NEWS LETTER
- 資料③：事業紹介パンフレット
- 資料④：ロールモデル集vol.5
- 資料⑤：ダイバーシティ推進のためのアンケート調査結果
- 資料⑥：参考URL（ダイバーシティ推進室HP等）※メールにて送付させていただきます。
- 資料⑦：他大学中間評価報告書

外部評価委員評価票

項目別評価



各委員のコメント(委員名:A~E)

1. ダイバーシティ研究環境の整備強化

1. 1. 連携した取組 (p28)

A (評価:A)

ほぼ計画通りに進められている。

- ・SAN' IN ダイバーシティ推進ネットワークの立ち上げ、運営委員会が実施されている。
- ・ネットワークのWeb siteが立ち上げられ、情報発信が行われている。
- ・キックオフシンポで意識啓発セミナーが開催された。

B (評価:A)

順調に進捗しているものと思われる。

C (評価:S)

2020年に入ってから、コロナ感染拡大もあって大変だったと思いますが、連携の取組を、着実に実現されています。設立会議、運営委員会、キックオフシンポの開催に加えて、このコロナ禍において、情報共有と発信が効果的に行われている印象を持ちました。ダイバーシティ推進室の下に本イニシアティブのウェブページを立ち上げられ、やわらかで癒されるデザインの中、様々な活動を積極的に展開されている様子が窺えます。

キックオフシンポを、管理職研修と兼ねて開催して管理職の出席を進めたこと、事業予算以外で性の多様性FD研修会を開催されたことも効果的だと思います。

D (評価：S)

コロナ禍での各種事業の展開を図らなければならなかったことに同情します。その中で、4機関で「SAN 'INダイバーシティ推進ネットワーク会議」とう連携機関を立ち上げ、キックオフ会議を開催したことの意味は大きい。とりわけキックオフ会議というスタートの期間に「管理職研修」を行うによって、意識改革の必要なミドルにターゲットを絞った研修意図的に設けた意味は大きい。また、連携組織の円滑な運営のために運営会議を年内2回設けることの意味も大きい。地域の住民へのアウトリーチを積極的に検討し、多様性FD研修会、事務スタッフや留学生をまき込んでの懇談会の開催などの活動など特記できる事業も大いに評価できる。

E (評価：A)

島根県と鳥取県の4機関が連携して本事業に着手したことに意義がある。

1. 2. 各機関独自の取組 (p29 ~ 31)

A (評価：B)

島根大学と島根県立大学の取り組み推進に遅れが見られる

- ・島根大学でのダイバーシティに対応した教員採用・ライフイベントを考慮した教員評価制度の構築・意思決定の場に両性の意見を反映させる仕組みの導入に関して、具体的な進捗が示されていない。
- ・島根県立大での看護職女性管理者支援コンソーシアム設立に関して、感染症予防の観点から打ち合わせを延期し今後の感染状況を踏まえて進めるとあるが、オンラインでの打ち合わせや研修会など、現況に即した実効性のある方策に転換して積極的に進めてほしい。
- ・松江高専では、女性教職員・女子学生比率向上WGが設置され、管理職対象の男女共同参画研修会の開催、外部組織の研修会への構成員の参加、女性教職員と校長懇談会の開催など、計画通りの実績が見られる。

B (評価：B)

コロナ禍の影響である程度未実施となる項目があるのはやむを得ない。

今後は、遅れを取り戻すための方針の策定と、その進捗状況の管理が必要となる。

C (評価：A)

島根大学、島根県立大学では、コロナの影響もあって未実施の活動もあるが、そうしたケースでは、より適切な制度設計のための会合や、自主経費での啓発研修会などを開催して対応されており、今後の実施へ向けての体制整備を着実に進められている、と理解しました。松江高専では計画通りに取組が行われています。米子高専は資料がありませんでしたが、全体として、コロナで厳しい状況ながら、所期の計画達成を目指して、できる限り進捗を進めるべく尽力をされていることから、Aと評価しました。

D (評価：A)

島根大学の場合は、試行錯誤的な活動と、それゆえの迅速な軌道修正、オンライン座談会や託児サービス補助事業などの地道な努力は高く評価できる。

島根県立大学の場合は、看護職の育成と言う特色を最大限に生かし、県内医療機関とのコンソーシアムを組織する目論見がコロナ禍で物理的に制約を受けたことは同情に値するが、意欲的試みなのでぜひ実現して欲しい。また職場に終える広義のダイバーシティ(包括的コミュニティの条件)への視点は重要である。

松江高専場合は、職場に意思決定に参画する女性が少ないという課題があるため、校長懇談会やハラスメント防止の講演や意識啓発の努力が地道に行われている。米子高専について記載はない。

E (評価：B)

新型コロナウイルス感染症の発生によりその予防対策等で取組の対応できなかったのは致し方ない。

2. 女性教員の積極採用と上位職登用**2. 1. 連携した取組 (p33)****A** (評価：B)

4 機関それぞれの課題抽出がまだ十分ではなく、グッドプラクティスの共有ができていない。

B (評価：B)

十分なサンプル数を前提とした精緻な分析結果は現時点では導き出せずとも、参考になるような事例を共有することは可能ではないか。

C (評価：A)

第一段階のデータ収集・分析は終了し、これからサンプル数を増やして、分析結果を纏められると理解しました。

D (評価：B)

グッドプラクティスを求めるためのデータ収集分析を進めているが、まだ結果を出せていない。

E (評価：B)

情報収集から導入に向けて引き続き取り組んでいただきたい。

2. 2. 各機関独自の取組 (p33 ~ 35)

A (評価：C)

島根大学の取組み全般に積極的な推進過程が示されていないことに加え、松江高専のクロスアポイントメント制度が実施段階に至っていない。

- ・島根大学での女性教員積極採用・上位職登用に関して、より実効性のある方策を示してほしい。「自然科学系分野に特化した女性限定公募」実現のため、学長のより強いリーダーシップによるポジティブアクションが期待される。スタートアップ研究費助成制度を自己資金で充当する計画についても進捗を示してほしい。
- ・松江高専では、女性を歓迎し優先するポジティブアクション、教員人事枠運用の弾力的な対応については実績が見られるが、本事業採択時に評価されていたクロスアポイントメント制度導入については情報収集の段階で止まっている。

B (評価：A)

成功した先輩の存在は後進にとって大きな励みになるので、これまで以上に積極的に採用と上位職登用を進めてもらいたい。補助金だけでなく自己予算を使わんとする姿勢を高く評価したい。

C (評価：B)

ポジティブアクション明記の公募を行ったり、クロスアポイント制度の検討を行うなど、具体的な活動につながっているが、女性教員のポストアップが未実施であったり、補助金の対象とならない研究費助成やコーディネータ雇用などの活動が止まった状態にあるようです。ただ、代替策を検討中と理解します。

D (評価：B)

島根大学の場合は、採用比率の低いのはアプライ数が圧倒的に少ないという原因があるのではないか。その原因は公募の条件設定、例えば期間の長さ、公募の範囲が国内に限定されているからかは原因不明。このあたりの分析が欲しい。

松江高専の場合は、2020年度で「女性優先」の積極的行動があった。また、企業との人事交流(クロスアポイント)制度の準備を進めている点は評価できる。

米子高専の場合は、優秀な新任女性への研究費助成などのインセンティブの制度設計をしてはいるが、アプライ数が少ない事の原因分析をしていることは可である。問題は女性教員数採用枠の拡大によるアプライによるリスク低下を工夫することが重要だと思う。

E (評価：B)

計画事業が補助金対象外のものがあつたのは残念である。

3. 女性研究者の裾野拡大

3. 1. 連携した取組 (p37)

A (評価：A)

計画通りに実施されている

- ・ ロールモデル講演会の実施、ロールモデル集の作成、外国人向けプロモーション用の英訳、医学部サークルとの連携企画など、対象別のアプローチが工夫され実施されている。

B (評価：S)

次世代たたら共創センターのような、地域特色が強かつ最先端の研究を行う機関との連携は画期的。

C (評価：S)

ロールモデル講演会、ロールモデル集作成と、意欲的に取り組みを進められています。ロールモデル集については、装丁は親しみやすく手に取ってみたいとなるとともに、中身も個々のロールモデルの示し方が分かりやすく作成されています。ロールモデルの一部の記事を英訳したり、理系クイズ企画を実施されたり、多彩な工夫をされているところが素晴らしく、今週のキャリアカフェの実施と成果が楽しみです。

D (評価：A)

女性研究者は「自然科学系」のみとした理由は何か。資料④「ロールモデル集」は理系専門に限定。他に社会・人文科学系もロールモデルになれるはず……。とくに、女性の場合は「自然科学では特定領域以外はなり手がいないで、自然科学系に絞ったということか。もしそうでないならば、「社会・人文科学系ロールモデル」も充実すべきだと思われる。その資料が既にあるならば、提示をお願いしたい。ただし、キャリアセンターとの共催や「次世代たたら共創センター」との協力関係構築や医学部サークルとの連携は評価できる。

E (評価：A)

女子中高生向けのロールモデル理系キャリア紹介は拡充していただきたい。

3. 2. 各機関独自の取組 (p38 ~ 41)

A (評価：B)

島根大学の取り組み推進に遅れが見られる

- ・ SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク協力機関との連携による「研究キャリアデザイン研修」について具体的な整備計画が記されていない。
- ・ 島根県立大学については、連携機関が共同で使用できるe-ポートフォリオの基盤の開発はなされているが、未だその運用にまでは至っていない。
- ・ 松江高専については、女子生徒へ地域住民への理解促進活動・リカレント教育の提供が実施されている。
- ・ 米子高専については、在学生向けの進路研究セミナーが実施されている。

B (評価：A)

未実施の項目については、遅れを取り戻すための方針の策定と、その進捗状況の管理を求めたい。また、小学生や中学生への働きかけは、即効性は薄いものの根本的な対策であるので、積極的に取り組む意義があろう。

C (評価：B)

島根県立大学や松江高専では計画通りに活動を進められており、特に島根県立大学のデータベースを活用して連携機関が共同で使用できるeポートフォリオの基盤を開発し、追加回収をされているのは興味深いです。データベースではどれくらいの方または情報がカバーされており、連携機関は今後どのように活用できるかが分かるとその効果が分かりやすいです。ものづくりや高度技術に触れる機会を提供するリカレント教育や、キャリア教育の実施なども展開されていて、今後が楽しみです。島根大学の研究キャリアデザイン研修が実現できていないのは残念で、全体としてはBの評価としました。

D (評価：B)

プロジェクト推進の実質的リーダーである島根大学の意欲的な規格である「研究キャリアデザインプログラム」が未実施であったこと理由付けや分析が書かれていないことが惜まれる。

島根県立大学の「女性研究者の裾野拡大」のためのDB活用によるロールモデルの構築、キャリアセミナーの実施、eポートフォリオの活用については大いに評価される。

松江高専のPBL教育をキャリア形成につなげる試みや、リカレント教育の拡充といった取り組みは評価される。

米子高専の理系女子の大学院進学アドバイスがある点は評価される。

E (評価：B)

新型コロナの影響もあり活動が計画通りにできなかったものもあったようだ。今後に向けて努力していただきたい。

4. 女性研究リーダー育成

4. 1. 連携した取組 (p43)

A (評価：A)

既存の関連事業(女性研究リーダー育成支援授業)の一環として様々な取り組みがすでに実施されている。SAN' INご縁ネットも定期的開催され、連携機関同士の情報交換ツールとして機能している。

B (評価：S)

イベントやミーティングに多数が参加しており、順調に進捗しているものと思われる。

C (評価：S)

研究マッチングイベントでの異文化間交流は、面白い試みと思います。ぜひ、報告書でその成果を拝見したいです。また、新たな仕組みを作るのではなく、既存のSAN' INご縁ネットを活用して、サテライトミーティングを広く展開されていることは、普及度や持続性の点から適切と思われる。様々な機関から100名を超える参加があったとのこと、今後の展開が期待されます。

D (評価：S)

女性研究者ネットワーク「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議」というユニークな分野・組織・立場を超えた連携機関を立ち上げ、島根鳥取両県にまたがる恒常的連携組織にまで発展し、キャリア形成と研究活動の両立をサポートするための数々の事業を「定期的に」展開していることは大いに評価できる。

E (評価：A)

新型コロナ対策をしながら、県内の金属関係企業等、県内の研究者、技術者、県職員、未来の研究者、技術者になる松江高専機械工学科の学生等に参加呼びかけたのは良かった。

4. 2. 各機関独自の取組 (p44 ~ 49)

A (評価：B)

島根大学と島根県立大学について、新たな制度構築に関して遅れが見られる。

- ・島根大学では、既存の関連事業(女性研究リーダー育成支援事業・研究マッチングイベント・ご縁ネットミーティング)や自己資金により、女性研究者の能力育成支援が様々な角度から実施され継続されていることは評価できるが、女性研究者メンター制度の構築には未だ具体化が見られていない。
- ・島根県立大学では、看護教育センターの新設と教育プログラムの開発・研究者のデータベース化が計画されているが、その設立の進捗について示されていない。教育プログラム実践のためのe-ポートフォリオの運用の目処についても示してほしい。
- ・松江高専については、学外研修参加促進、学外研究者との交流、学外との研究協力など複数の取り組みについて実績が見られる。
- ・米子高専については、外部資金獲得支援・女性教員への研究費支援・ロールモデル講演会の開催など、複数の取り組みについて実績が見られる。

B (評価：S)

一部未実施の項目あるも代替策が講じられるなど全体としては順調に進捗。

メンター制度はリーダーシップ育成に効果的なため、積極的な導入と可能な限りのマッチングに努めて貰いたい。

C (評価：A)

各機関とも、補助金の条件に合わない活動について、アプローチの変更や、自主経費にするなどの工夫をして、所期の計画を実現すべく尽力されています。特に、英語論文セミナー、科研費獲得支援セミナー、研究マッチングイベント、マネジメント能力育成研修、企業との研究連携による研究力強化などは、女性研究リーダー育成に効果的だったと思われます。それぞれの活動の人数や、実施後の参加者対象のアンケート結果からの報告などがあれば、成果を更に理解できてより有益と思いました。

D (評価：A)

島根大学の場合は国際発信・研究助成・学際研究交流を目指して、大学院生に対する配慮も含めて、「創造力育成プログラム」について、ワークショップを重ねて進化させてゆくという取り組みが評価できる。また、検討中の「女性研究者メンター制度」の導入はこの事業の実効性を高めるためには、不可欠な制度となりうるので実現が是非とも期待される。

島根県立大学の場合は、先進事例を調査し、女性看護師のキャリアアップのための組織的支援としてeポートフォリオシステムやユビキタスなラーニングシステムなどの学修環境の整備をするといった工夫がみられる点が評価できる。

松江高専の場合は、(一社)松江テクノフォーラムとの研究連携により実践的な研究環境が整いつつあることが評価されるが、メンター制度の利用促進のための指導体制が整っていないことについてはその原因を突き止め、改善を図る必要がある。

米子高専の場合は、女性教員向けの外部資金獲得などの研究費支援の取り組み、キャリアアップのロールモデルの紹介などの地道な取り組みが評価できる。

E (評価：A)

高い倫理性を持つ研究リーダー育成のマネジメント事業は継続していただきたい。

5. 総合評価**A** (評価：B)

- ・これまでの女性研究者支援事業との関連で継続されてきたプログラムについては発展的な展開も認められるが、本事業で新たに提案された計画については進捗に遅れが見られるものが多い。
- ・特に代表機関である島根大学は、2008年女性研究者支援モデル育成事業の採択をきっかけに整備されてきた女性研究者支援・男女共同参画に関する学内環境からステップアップし、女性研究リーダーを「持続的に育成・輩出する仕組みの構築」に到達するという学長の強い覚悟とメッセージを学内外に示していただきたい。

・2019年度末以降は新型コロナウイルス感染症蔓延の影響を受け、他機関との交流をはじめ事業展開が困難になったことは十分理解できるが、逆に加速度的に整備されたオンライン環境・蓄積されてきたオンラインでの授業方法・情報交換ツールなどを駆使して、現況下でも実働できる方法を探してほしい。

B (評価：A)

全体としては順調に進捗しているものと評価。

未実施の項目のうち、遅れを取り戻す対策や進捗管理状況が不明なものが散見された。対策等を整理しているのであれば概要でも良いので提示して欲しい。

C (評価：A)

連携が進められているものは、島根大学がよく牽引されているためと思いますが、すべてS評価となりました。一方、各機関独自の取組は、コロナ禍でも工夫をされていると思いますが、多少、その実施状況にばらつきがみられるので、ちょっと厳しめにつけてA評価とB評価に分かれました。

全体として、厳しい外部環境の中で、当初計画の実現に向けて柔軟に対応されていることを、高く評価します。

D (評価：A)

(1) ねらい

ダイバーシティを前面に出した研究環境の実現というテーマ設定は時宜を得たテーマである。

(2) 取り組み態勢

4大学の連携を核に面的広がりを実現するという壮大な取り組みを、島根大学のリーダーシップのもとに一丸となって推進する態勢が実現した意味は大きい。中長期的な視野のもとで持続可能な取り組みが完成することを願う。多くの場合、補助制度の終了とともに有意義な取り組みが雲散霧消するケースを多く見てきた。できるところから、着実に進める、無理をしない、特定の個人や組織に負担が一方向的に集中しないような体制づくりを期待する。

(3) PDCAサイクル

常に計画の見直し、必要なときには果敢な改変を心がける。この種の事業では、試行錯誤の繰り返しは必然的に伴うことを組織間で相互に了解しあう。実行する前に、楽な道や形式を整えることのみを選択することのない様に、実行部隊のPDと連携部隊のCAとがうまく立場を変えながらローテーションすることを期待する。

(4) 達成度・適切度

連携組織間の協力でシナジー効果が出るまで相当時間がかかることは当然予想される。しかし、地道に希望を捨てないで一步一步を大切に事業を推進して欲しい。適切な使命のもとで取り組む事業であることを随時確認しながら達成感を味わって、前に進んで欲しい。

E (評価：A)

新型コロナウイルス感染症発生の中、今年度事業が最新の注意を払って実施された。

8. その他のコメント

A

- ・キックオフシンポでの意識啓発セミナーに参加された「管理職」34名について、機関別の内訳、職種、島根大学については所属学部の内訳なども示していただけませんか。
- ・島根大学での数値目標・達成状況・今後の計画を拝見しましたが、「自然科学系分野における女性研究者上位職登用」実現への道筋がなかなか見えずらいと感じました。今後、インパクトのある数値実績を残すためにどのような計画をお持ちでしょうか。上位職ポストアップの全学的な周知のためにガイドブック作成が計画されているようですが、戦略としては消極的に感じられます。
- ・島根県立大では、本事業の協力・提携機関として島根大学医学部看護学科や島根大学病院看護部などは想定しておられないのでしょうか。同じ県内での看護職養成機関・研究者養成機関でもあり、看護職上位ポストを備えるこれらの2機関との連携は必要だと思われます。
- ・島根県立大の取り組みの中で、研究者支援と看護職管理職登用支援とは支援内容が質的に異なる部分も存在すると考えられますが、どのように整理し区別していかれるのでしょうか。
- ・ダイバーシティという観点からすると、女性比率の多い看護系教員の中に男性看護職の教員や研究者を積極採用、男子高校生への看護職選択支援という視点も考えられるのではないのでしょうか。
- ・松江高専での女性研究者の積極採用とクロスアポイント制度の組み合わせは実効性のある取り組みになり得るでしょうか。キャリア形成途中の若手の女性研究者にとって、クロスアポイント制度利用のメリットのみならずデメリット抽出も必要ではないかと思われます。

B

ダイバーシティを推進していく上で女性が一丁目一番地であることは承知しているが、もう少し女性以外の多様性（人種、年齢、障害の有無など）にも目配せする必要があるのではないか。

C

事業の様々な取組実績については、これまでに書いた通りですが、島根大学ダイバーシティ推進室が取り纏め役となって事業を展開されているのがHPから理解され、事業で構築したネットワークや学びが今後も持続性をもって生かされる可能性の高さを感じました。また、HPやパンフレット、ロールモデル集など、デザインや色合い、もちろん構成や内容も工夫をされ、センス良くまとまっており、広島大学も学ばなければと思いました。

SAN' INご縁ネットや、リカレント教育などについて、実施機関及び共同実施機関以外が、どのように参加されているのか、地域の企業、自治体、教育機関との関係や連携状況が、もう少し具体的に書かれていると、より印象的だと思います。

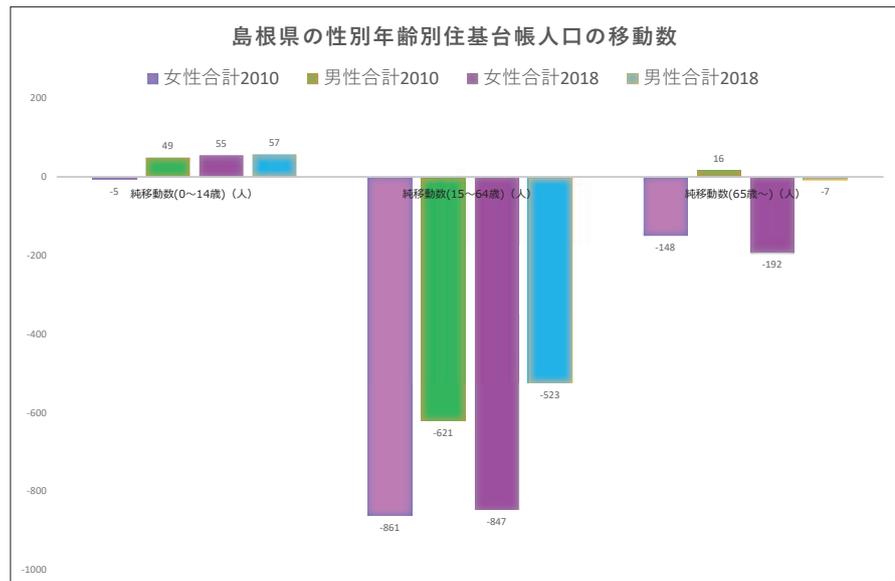
また、コメント中にも書きましたが、自己評価の中に、セミナーやイベント参加者数・参加後のアンケート結果などが、エビデンスとして書き込まれていると、中間評価報告書として魅力的だと思います。

これからコロナがどうなるかわかりませんが、今後の成果が期待できる進捗状況です。

D

本事業は地方の自立を実現する一助にもなりうる重要な試みだと思う。これまで、性別分業を当たり前とし、全国一律の「均衡ある国土の発展」を旗印にしたから、東京一極集中を止めることができなかった。中央集権型の政策を推し進めてきたからだ。「人口は職を求めて移動する」「人材は人材を引き付ける」「事業所は人材を求めて移動する」という傾向法則が成立するとすれば、女性という人材の半分の活用が地方の自立には必要条件となる。確かに地方のほうがいち早く専業主婦を死語にし、子育てとの両立を実現できていたが、本当の意味での「子育てとキャリア形成」の両立ができていたかと言えば、疑わしい。下の図で、島根県から他地域へ流出する割合が「女性のほうが男性よりも」高いことが見て取れる。人口流出の根本的な転換が望まれる。

したがって、本事業がきっかけとなり、山陰地域が女性の自立と有効な活用に向けたための一歩となることが期待される。上記の3つの傾向法則の半分を、女性が積極的に担ってゆくことが日本全体で求められてる。これは、人口減少時代の日本では避けられない現実でもある。



E

本事業を中高生のいる家庭や地域住民に広く知ってもらい、様々な場面や機会を通じて参加から参画になると良い。そのきっかけとしてNEWS LETTERの発行と役割は大きいと思う。回数等も。

島根大学男女共同参画の状況

① 職名別・性別 教員数(令和3年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長	1	0	1	0.0
理事*	7	0	7	0.0
副学長**	3	1	4	25.0
教授	193	27	220	12.3
准教授	154	30	184	16.3
講師(常勤)	69	26	95	27.4
助教	159	71	230	30.9
小計	586	155	741	20.9
助手	2	3	5	60.0
計	588	158	746	21.2

*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(令和3年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等*	3	1	4	25.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	30	3	33	9.1
部局長等	50	1	51	2.0
監事**	1	0	1	0.0
小計	84	5	89	5.6
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	7	3	10	30.0
計	91	8	99	8.1

*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(令和3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	16	3	19	7	6	2	0	0	0	0	41	12	53	22.6
教育学部	21	3	14	4	8	4	1	2	0	0	44	13	57	22.8
人間科学部	6	3	8	2	1	3	1	1	0	0	16	9	25	36.0
医学部	42	8	22	5	8	5	46	29	2	2	120	49	169	29.0
総合理工学部	43	1	34	0	9	1	24	5	0	1	110	8	118	6.8
生物資源科学部	27	3	29	5	1	0	15	7	0	0	72	15	87	17.2
大学院	10	2	2	0	2	1	0	0	0	0	14	3	17	17.6
附属病院	7	1	12	1	28	7	55	22	0	0	102	31	133	23.3
その他	21	3	14	6	6	3	17	5	0	0	58	17	75	22.7
計	193	27	154	30	69	26	159	71	2	3	577	157	734	21.4

④ 常勤職員の職系別・職名別職員数(令和3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	1	1	0	10	6	0	0	0	0	37	7	44	15.9
課長補佐、専門員等	23	11	3	0	0	0	0	0	0	0	26	11	37	29.7
係長、専門職員等	37	26	20	15	0	31	0	0	0	0	57	72	129	55.8
主任等	11	21	5	4	24	74	0	0	0	0	40	99	139	71.2
その他一般職員	67	97	29	38	259	802	0	0	1	0	356	937	1293	72.5
計	164	156	58	57	293	913	0	0	1	0	516	1126	1642	68.6

* 職系の分類は、学校基本調査の分類によるもの

松江工業高等専門学校男女共同参画の状況

① 職名別・性別 教員数(令和3年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
校長	1	0	1	0.0
教授	30	1	31	3.2
准教授	20	0	20	0.0
講師(常勤)	7	3	10	30.0
助教	4	2	6	33.3
計	62	6	68	8.8

② 意思決定機関等における性別構成(令和3年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学校協議会	9	0	9	0.0
計	9	0	9	0.0

③ 部局別・性別教員数(令和3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		小計			
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	計	女性比率%
人文科学科	2	1	2	0	1	3	0	2	5	6	11	54.5
数理科学科	5	0	3	0	2	0	0	0	10	0	10	0.0
機械工学科	6	0	1	0	2	0	1	0	10	0	10	0.0
電気情報工学科	4	0	4	0	1	0	1	0	10	0	10	0.0
電子制御工学科	4	0	3	0	0	0	1	0	8	0	8	0.0
情報工学科	4	0	4	0	1	0	0	0	9	0	9	0.0
環境・建設工学科	5	0	3	0	0	0	1	0	9	0	9	0.0
計	30	1	20	0	7	3	4	2	61	6	67	9.0

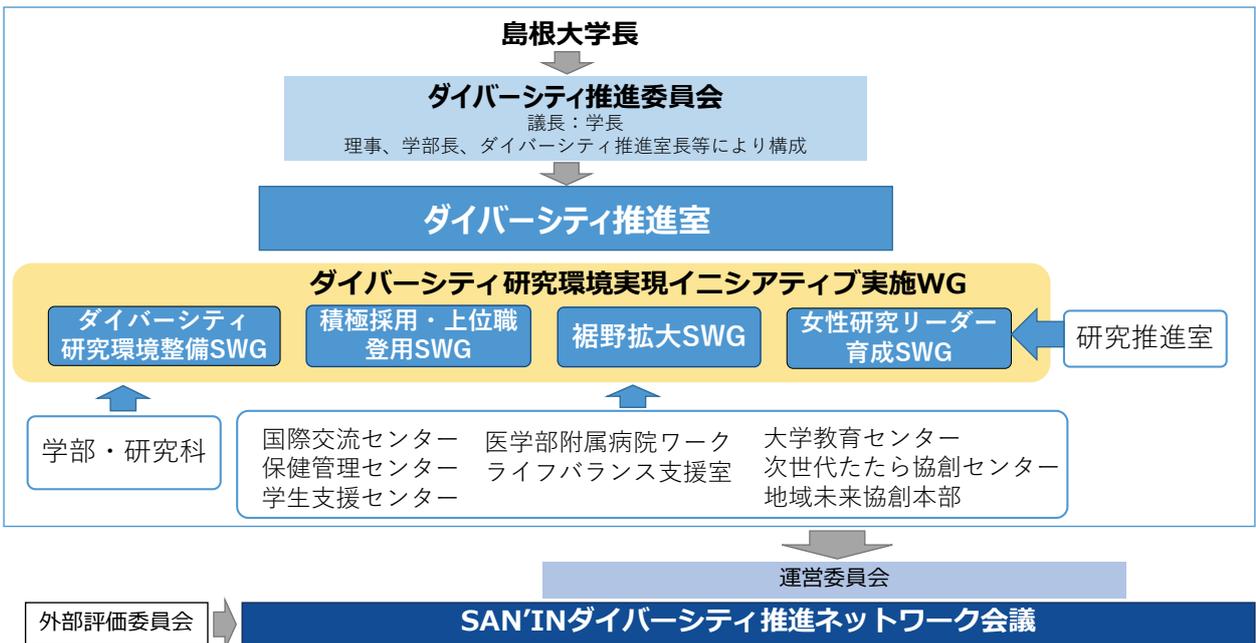
④ 常勤職員の職系列・職名別職員数(令和3年5月)

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	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	3	0.0
課長補佐、専門員等	4	0	0	0	0	0	1	0	0	0	5	0	5	0.0
係長、専門職員等	6	2	0	0	0	0	2	0	0	0	8	2	10	20.0
主任等	2	5	0	0	0	0	7	0	0	0	9	5	14	35.7
その他一般職員	4	3	0	0	0	1	2	0	0	0	6	4	10	40.0
計	19	10	0	0	0	1	12	0	0	0	31	11	42	26.2

実施体制

組織



構 成 (島根大学)

● 令和3年度 ダイバーシティ推進委員会

学長	服 部 泰 直
----	---------

理事 (総務・労務担当、情報セキュリティ担当)	
-------------------------	--

	藤 田 達 朗
--	---------

理事 (戦略企画、教育・学生支援担当)	肥 後 功 一
---------------------	---------

理事 (SDGs、研究推進、産学連携、グローバル化推進、地域連携担当)	
-------------------------------------	--

	大 谷 浩
--	-------

理事 (医療・附属病院担当)	椎 名 浩 昭
----------------	---------

理事 (大学経営・財務、事務総括担当)	長 澤 公 洋
---------------------	---------

法文学部長	丸 橋 充 拓
-------	---------

教育学部長	加 藤 寿 朗
-------	---------

人間科学部長	磯 村 実
--------	-------

医学部長	鬼 形 和 道
------	---------

総合理工学部長	伊 藤 文 彦
---------	---------

生物資源科学部長	川 向 誠
----------	-------

学長特別補佐	河 野 美 江
--------	---------

● 令和3年度 ダイバーシティ推進室スタッフ

理事(総務・労務、情報セキュリティ担当)/ダイバーシティ推進室長

藤田 達朗

学長特別補佐(ダイバーシティ推進担当)/保健管理センター 教授

河野 美江

室員/法文学部法経学科 講師

高橋 正太郎

室員/教育学研究科 教授

丸橋 静香

室員/人間科学部福祉社会コース 助教

足立 孝子

室員/医学部附属病院病理部 准教授

荒木 亜寿香

室員/医学部看護学科基礎看護学講座 講師

宮本 まゆみ

室員/総合理工学部地球科学科 教授

亀井 淳志

室員/生物資源科学部生命科学科 准教授

小川 貴央

室員/教育・学生支援機構大学教育センター 准教授

岩瀬 峰代

室員/地域未来協創本部 准教授

丸山 実子

室員/地域未来協創本部 准教授

服部 大輔

室員/生物資源科学部生命科学科 教授

室田 佳恵子

室員/ダイバーシティ推進室 コーディネーター

澤田 彩

事務担当 人事労務課課長

山本 浩

人事労務課企画・労務管理グループ係長

山本 智美

人事労務課企画・労務管理グループ係長

青木 孝恵

人事労務課企画・労務管理グループ特定職員

高木 なぎさ

人事労務課企画・労務管理グループ特定職員

武田 珠里(～6月)

人事労務課企画・労務管理グループ特定職員

三島 由美子(8月～)

I

事業概要・実施体制

II

実施内容一覧

III

ダイバーシティ
研究環境の整備強化

IV

女性教員の積極採用と
上位職登用

V

女性研究者の裾野拡大

VI

女性研究リーダー育成

資料

国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進委員会規則

(平成18年島大規則第148号)

(平成18年7月18日制定)

[令和元年10月15日最終改正]

● 設 置

第1条 国立大学法人島根大学(以下「本学」という。)に、本学におけるダイバーシティを推進するため、国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進委員会(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 ダイバーシティ推進に係る基本方針に関すること。
- 二 ダイバーシティ推進に係る方策の策定に関すること。
- 三 ダイバーシティ推進状況の点検、評価及び改善に関すること。
- 四 その他ダイバーシティの推進に関すること。

● 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
 - 四 自然科学研究科長
 - 五 医学部附属病院長
 - 六 事務局長
 - 七 ダイバーシティ推進室長
 - 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（平成20年11月25日一部改正） この規則は、平成20年11月25日から施行する。

附 則（平成24年3月19日一部改正） この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附 則（平成24年7月18日一部改正） 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（平成25年3月14日一部改正） この規則は、平成25年4月1日から施行する。

附 則（平成30年3月20日一部改正） この規則は、平成30年4月1日から施行する。

附 則（平成31年3月22日一部改正） この規則は、平成31年4月1日から施行する。

附 則（令和元年10月15日一部改正） この規則は、令和元年10月15日から施行する。

文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」事業推進に伴うSAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議規約

（令和元年11月5日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議承認）

●名 称

第1条 本規約で設置する組織は、「SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議」（以下「ネットワーク会議」という。）と称する。

●目 的

第2条 ネットワーク会議は、山陰地方に所在する高等教育機関、自治体、企業その他法人が相互に連携・協力し、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」（以下「ダイバーシティ事業」という。）の推進を図るとともに、広く地域の知見を集め、かつ、地域・全国へ情報発信し、もって山陰地方のダイバーシティを推進することを目的とする。

●業 務

第3条 ネットワーク会議は、ダイバーシティ事業の全体の方針を決定する。

●構成員

第4条 ネットワーク会議の構成員は、ダイバーシティ事業の代表機関（島根大学をいう。以下同じ。）及び共同実施機関（島根県立大学、松江工業高等専門学校及び米子工業高等専門学校をいう。）並びに協力機関（ダイバーシティ事業の趣旨に賛同する機関をいう。）とする。

●会 長

第5条 ネットワーク会議に会長を置き、会長は、代表機関の学長をもって充てる。

2 会長は、ネットワーク会議を代表し、その業務を総理する。

●副会長

第6条 ネットワーク会議に副会長を置き、副会長は、代表機関のうちから、会長が指名する。

2 副会長は、会長を補佐し、会長に事故があるときは、その職務を代行する。

●運営委員会

第7条 ネットワーク会議に、ネットワーク会議にかかる企画・立案に関する事項を審議するため、運営委員会を置く。

2 運営委員会に関し必要な事項は、別に定める。

●秘密保持

第8条 構成員は、ネットワーク会議において知り得た個人情報及び他の構成員に関して知り得た秘密について、ネットワーク会議の承認を得ることなく、他へ漏えいしてはならない。

●事務局

第9条 ネットワーク会議の会務を処理するため、代表機関に事務局を置く。

●雑 則

第10条 この規約に定めるもののほか、ネットワーク会議の運営に関し必要な事項は、運営委員会が定める。

附 則 この規約は、令和元年11月5日から施行する。

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議運営委員会規約

(令和元年11月5日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議承認)

●趣 旨

第1条 この規約は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」事業(以下「ダイバーシティ事業」という。)推進に伴うSAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議規約第7条第2項の規定に基づき、SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議(以下「ネットワーク会議」という。)に置く運営委員会(以下「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。

●任 務

第2条 委員会は、次の各号に掲げる事項を審議する。

- 一 ダイバーシティ事業全体の行動計画並びに各取組の進捗及び目標達成度の確認に関する事。
- 二 ダイバーシティ事業全体の課題及び対応策に関する事。
- 三 ダイバーシティ事業全体の次期計画に関する事。
- 四 その他委員会運営に必要な事項に関する事。

●組 織

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 代表機関の理事・副学長(総務・労務担当)
- 二 プロジェクト・チームの座長
- 三 共同実施機関における実施責任者
- 四 その他議長が必要と認める者

2 委員会の下に、次に掲げる取組の実施を推進するとともに、関係機関との協働体制を確保するため、次のプロジェクト・チームを置く。

- 一 ダイバーシティ研究環境整備強化
- 二 女性教員の積極採用と上位職登用
- 三 女性研究者裾野拡大
- 四 女性研究リーダー育成

3 プロジェクト・チームには座長を置き、代表機関の実施責任者が指名する者をもって充てる。

●議 長

第4条 委員会に議長を置き、前条第1項第1号の委員をもって充てる。

- 2 議長は、委員会を主宰する。
- 3 議長に事故があるときは、前条第1項第2号の委員のうちから議長が指名した者がその職務を代行する。

●会議の成立

第5条 委員会は、委員の3分の2以上の出席をもって成立する。

2 委員会の議事は、出席した委員の過半数をもって決し、可否同数のときは、議長の決するところによる。

●代理出席

第6条 委員が事故等のため委員会に出席できないときは、代理の者を出席させることができる。

●委員以外の者の出席

第7条 議長が必要と認めたときは、委員以外の者を会議に出席させ、意見を聴くことができる。

●事務

第8条 委員会に関する事務は、ネットワーク会議事務局において処理する。

●その他

第9条 この規約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 この規約は、令和元年11月5日から施行する。

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議外部評価委員会規約

(令和元年11月5日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議承認)

●趣 旨

第1条 この規約は、文部科学省科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」事業(以下「ダイバーシティ事業」という。)推進に伴うSAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議の事業に対する評価及びダイバーシティ事業の改善を図るため設置する外部評価委員会(以下「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。

●任 務

第2条 委員会は、ダイバーシティ事業の事業計画の実施状況等について、毎年度評価を行い、次の提言等を行う。

- (1) 3年目には委員会による中間評価を行い、4年目以降の代表機関及び共同実施機関内での実施方法、実施機関外への発信・普及のあり方に関する提言を示す。
- (2) 6年目(実施期間終了半年前)には委員会によって終了時評価を行い、ダイバーシティ事業全体の成果を確認し、ダイバーシティ事業実施後の在り方について提言をまとめる。

●組 織

第3条 委員会は、ネットワーク会議構成員以外の学外の有識者若干名の委員をもって組織する。

- 2 委員は、ネットワーク会議会長が委嘱する。
- 3 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。

●会 議

第4条 委員会に委員長及び副委員長を置き、委員の互選により選出する。

- 2 委員長は、委員会を招集し、その議長となる。
- 3 委員長が事故等により不在の場合は、副委員長がその職務を代行する。

●委員以外の出席

第5条 委員長が必要と認めるときは、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。

●秘密保持

第6条 委員及び前条の規定により委員会に出席した者は、委員会で知り得た秘密及び個人情報を正当な理由なく漏らしてはならない。委員にあつては、委員を退いた後も同様とする。

●庶 務

第7条 委員会に関する事務は、ネットワーク会議事務局において処理する。

●その他

第8条 この規約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
- 1 この規約は、令和元年11月5日から施行する。
 - 2 この規約の施行後最初に任命される第3条第1項の委員の任期は、同条第3項の規定にかかわらず、令和3年3月31日までとする。

島根大学ダイバーシティ推進室規則

(平成20年島大規則第66号)

(平成20年7月22日制定)

〔令和2年9月23日最終改正〕

●趣旨

第1条 この規則は、島根大学ダイバーシティ推進室(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、ダイバーシティの推進、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 ダイバーシティ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 ダイバーシティに関する意識啓発及び相談事業に関すること。
 - 五 その他ダイバーシティ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、次の各号に掲げる職員とする。第1号の室員は学部長の申出に基づき、第2号の室員は機構長の申出に基づき、第3号の室員は室長の申出に基づき、学長が任命する。
- 一 各学部の教員 各1名
 - 二 機構の教員 若干名
 - 三 その他推進室が必要と認めた者
- 2 室員の任期は、3年とし、再任を妨げない。

●ダイバーシティ推進室会議

- 第7条 推進室の業務の円滑な実施を図るとともに、推進室の運営に関する事項を審議するために、ダイバーシティ推進室会議(以下「推進室会議」という。)を置く。
- 2 推進室会議は、室長及び室員で構成する。

- 3 推進室会議に議長を置き、室長をもって充てる。
- 4 議長に事故があるときは、議長があらかじめ指名する委員がその職務を代理する。
- 5 推進室会議は、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。ただし、委任状を提出したのものについては、出席したものとみなす。
- 6 推進室会議が必要と認めたときは、推進室会議に室員以外の者の出席を求め、その意見を聞くことができる。

●ダイバーシティ推進ワーキンググループ

第8条 ダイバーシティを実効的に推進するため、推進室に、ダイバーシティワーキンググループとして次の各号に掲げる部門を置く。

- 一 ダイバーシティ研究環境の整備強化部門
- 二 女性教員の積極採用と上位職登用部門
- 三 女性研究者の裾野拡大部門
- 四 女性リーダー育成部門

2 ダイバーシティ推進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9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10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(平成24年3月19日一部改正)

この規則は、平成24年4月1日から施行する。

附則(平成24年7月18日一部改正)

- 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。

附則(令和元年5月14日一部改正)

- 1 この規程は、令和元年5月14日から施行する。
- 2 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124号)は、廃止する。

附則(令和元年10月15日一部改正)

- 1 この規程は、令和元年10月15日から施行する。
- 2 学長は、第5条第1項にかかわらず、この規則施行の日において、この規則施行の日の前日に島根大学男女共同参画推進室長であった者をダイバーシティ推進室長として任命するものとし、第5条第3項の規定にかかわらず、任期は令和3年3月31日までとする。

附則(令和2年9月23日一部改正)

この規則は、令和2年10月1日より施行する。

島根大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ細則

(令和2年島大細則第17号)

(令和2年9月23日制定)

●趣 旨

第1条 この細則は、国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進室規則(平成20年島大規則第66号)第8条第2項の規定に基づき、国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ(以下「ワーキンググループ」という。)に関し必要な事項を定める。

●所掌事項

- 第2条 ダイバーシティ研究環境の整備強化部門は、次の各号に掲げる事項を所掌する。
- 一 啓発活動の企画及び実施に関すること。
 - 二 ダイバーシティに係る教職員及び学生に対する意識調査及び実態調査の実施、分析及び調査報告書の作成に関すること。
 - 三 ダイバーシティ推進状況の評価に関すること。
- 2 女性教員の積極採用と上位職登用部門は、次の各号に掲げる事項を所掌する。
- 一 女性教員の積極採用と上位職登用に係る問題点の調査、分析に関すること。
 - 二 研究者在職者、採用者における女性研究者比率に関すること。
 - 3 女性研究者の裾野拡大部門は、次の各号に掲げる事項を所掌する。
 - 一 SUN' IN Girlsのイベントに関すること。
 - 二 ロールモデル集等、裾野拡大に向けた広報に関すること。
 - 三 「次世代たたら協創センター」との連携に関すること。
 - 4 女性リーダー育成部門は、次の各号に掲げる事項を所掌する。
 - 一 女性研究リーダー育成支援事業等、各種支援事業に関すること。
 - 二 異分野交流・連携プラットフォームに関すること。
 - 三 「研究推進室」との連携に関すること。

●組 織

- 第3条 ワーキンググループの各部門は、それぞれ若干名の部門員をもって構成する。
- 2 部門員は、島根大学ダイバーシティ推進室員から理事(総務・労務担当)が指名するものとし、部門員を指名するに当たり、男女比、職種及び職場のバランス並びに松江キャンパス及び出雲キャンパスのバランス等を考慮するものとする。
 - 3 必要があれば、部門員として、島根大学ダイバーシティ推進室員以外の者を加えることができる。

●任 期

第4条 前条の部門員の任期は1年とし、再任を妨げない。

●部門の代表者

- 第5条 ワーキンググループの各部門に代表者を置き、代表者は、部門員の互選により選出する。
- 2 部門の会議は、代表者が招集し、議長は代表者をもって充てる。
 - 3 代表者に事故があるときは、あらかじめ代表者が指名する部門員がその職務を代理する。

●事 務

第6条 ワーキンググループの事務は、総務部人事労務課において処理する。

●雑 則

第7条 この細則に定めるもののほか、ワーキンググループに関し必要な事項は別に定める。

●附 則

この細則は、令和2年10月1日から施行する。

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5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する。

1 計画期間 平成30年4月1日から平成34年3月31日までの4年間

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30年4月～)

- ホームページ、ニュースレター等を通じて、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。

目 標 2 時間外労働の縮減を図る。

【対 策】(平成30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、実態を把握するとともに、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。
- 原則として週2回定時退勤日を設け、定時退勤の徹底に努める。

目 標 3 年次有給休暇の取得を促進する。

【対 策】(平成30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など、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2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する。

1 計画期間 平成30年4月1日から平成34年3月31日までの4年間

2 内 容

目 標 1 女性研究者比率22%以上とする。

【取組内容】(平成30年4月～)

- 期間中の年度毎に、女性研究者比率について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る。
- 女性研究者同士の交流の機会やネットワーク作りを推進する。

目 標 2 大学教員について教授職に占める女性の割合を11%以上、事務職員について管理職に占める女性の割合を14%以上とする。

【取組内容】(平成30年4月～)

- 大学の意思決定機関への女性の参画を推進することにより、管理職候補者の育成を図る。
- 女性活躍推進に関する意識啓発セミナー、キャリアアップやリーダー育成に関する研修を実施する。

目 標 3 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。

【取組内容】(平成30年4月～)

- ホームページ、ニュースレター等を通じて、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。

目 標 4 時間外労働の縮減を図る。

【取組内容】(平成30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。
- 原則として週2回定時退勤日を設け、定時退勤の徹底に努める。

目 標 5 年次有給休暇の取得を促進する。

【対 策】(平成30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など、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。

独立行政法人国立高等専門学校機構 男女共同参画行動計画

平成23年9月12日策定

平成26年1月27日改定

令和元年6月3日改定

この行動計画は、「独立行政法人国立高等専門学校機構ダイバーシティ推進宣言」（令和元年6月）の理念をふまえ、特に、男女がともに活躍する社会のために国立高等専門学校機構（以下「機構」という。）が中長期的に取り組む重点項目と第4期中期目標期間の行動計画を明確化するものである。

各国立高等専門学校（以下「高専」という。）及び機構本部は、社会に果たすべき役割を認識して、相互に連携を図りながらこの行動計画を推進するものとする。

行動計画の推進期間は、令和元年6月から令和5年度末（第4期中期計画最終年度）までとし、令和5年度中に評価を行い、次期行動計画の検討を行うこととする。

重点項目及び行動計画

【1】高専教育における男女共同参画

- (1) 次代を担う女性技術者を育てるため、女子学生の在籍比率向上を図る。そのために入学者に占める女子比率が30%以上となることを目標としつつ、行動計画期間中は、在籍比率の向上を目指して志願者確保に向けた取組を推進する。
- (2) 多様な一人ひとりの学生が、自他の違いを尊重し、相互理解を深めながら、実践的技術者としてキャリアを形成できるよう高専教育を通じて支援する。

【2】高専教職員における男女共同参画

- (1) 男女が共同して高専教育を担うため、教員採用に占める女性比率を専門学科においては20%以上、全体では30%以上となることを目標としつつ、行動計画期間中は、女性教員の在職比率の向上に向けた取組を推進する。
- (2) 男女ともに教職員が仕事と生活の調和を図り、高専の教育・研究活動に力を発揮できるよう、ライフステージに応じた柔軟な勤務体系（勤務時間、休暇、育児介護休業等）や研修制度等を整備して利用を促進するとともに、所定労働時間外に会議や打合せを行わないなど、時間外労働の縮減に繋がるよう働き方改革を進める。

【3】男女共同参画推進に向けた環境整備

- (1) 機構に設置されている男女共同参画推進室を中心として、各高専と共に男女共同参画を推進する体制を整備する。
- (2) 多様な学生、教職員が安心して修学、就業に臨めるよう、修学、就業のための施設環境の整備を図る。
- (3) 学生、教職員等のハラスメントの防止体制及び相談体制を整備し、これらの体制を持続的に運営する。
- (4) 「ダイバーシティ推進宣言」の理念をふまえ、学生、教職員の意識啓発を図るとともに、好事例について機構内外に情報発信を図る。

【4】高専運営における男女共同参画

- (1) 男女が共同して高専運営に参画するため、教授職に占める女性の比率が7%以上、事務系管理職に占める女性の比率が10%以上となることを目標としつつ、高専運営の次代を担いうる人材（教員、事務職員、技術職員等）を養成する。

島根大学沿革

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
平成22年度	第1回外部評価委員会を開催 第2回外部評価委員会を開催
平成23年度	「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 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「シマダティ」創刊
- 6月 女性研究者ネットワーク「ご縁ネット」設置
- 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
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」に認定
- 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
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

平成29年度

- 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29年度 平成29年度科学技術振興機構受託事業「女子中高生の理系進路選択支援プログラム」に、
本学の事業「地域とともに課題を見つめ、キャリアをデザインする しまねガールズ・サイエンスプロジェクト」が採択
～平成31年3月
- 8月 夏期学童保育「しまだいキッズスクール」を実施
- 1月 平成29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

平成30年度

- 4月 次世代育成支援事業主行動計画（第5期）を策定
女性活躍推進のための事業主行動計画（第2期）を策定
- 7月 出雲キャンパス内に学童保育施設「キッズクラブ太陽」を設置
- 8月 夏期学童保育「しまだいキッズスクール」を実施
- 12月 平成30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

令和元年度

- 4月 『しまね子育て応援企業（こころカンパニー）』認定更新
- 6月 島根大学ダイバーシティ推進宣言
- 8月 夏期学童保育「しまだいキッズスクール」を実施
- 9月 文部科学省2019年度科学技術人材育成費補助事業「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」に採択
- 10月 男女共同参画推進室をダイバーシティ推進室に名称変更
- 11月 「第8回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議」、「2019年度第1回中国・四国ブロック会議及びワークショップ（監事：徳島大学）」、「第11回中国四国地区男女共同参画シンポジウム」を島根大学主催で開催
SAN' IN ダイバーシティ推進ネットワークを設立
「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNews Letter」創刊
女子学生ネットワークSUN' IN Girls を結成
- 1月 ダイバーシティ推進室を法文学部棟4階に移転
ダイバーシティ推進室専任 澤田彩 特任助教就任
ダイバーシティ推進室「インスタグラム」を開設

令和2年度

- 6月 「異分野交流・連携プラットフォーム」を開設
ダイバーシティ推進のためのアンケート調査を実施
- 9月 島根大学ダイバーシティ推進ワーキンググループ細則を制定
- 10月 島根大学ダイバーシティ推進ワーキンググループを設置・活動開始
- 12月 「全国ダイバーシティネットワーク認定証」の交付
第1回外部評価委員会を開催
令和2年度 第1回SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議を開催
- 2月 拡大ダイバーシティ推進室会議を設置
- 3月 株式会社 今井書店および 株式会社 今井書店グループと「企業主導型保育事業による保育施設に関する協定書」を交わした
第1回拡大ダイバーシティ推進室会議を開催

令和3年度

- 10月 ・ SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク共同実施機関・協力機関へSAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組みや参加に関するアンケートを依頼
・ SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議協力機関に「看護管理コンソーシアムしまね」が加盟
・ 令和3年度 第1回SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議（メール会議）開催
- 11月 ・ SOGIワーキンググループの活動開始(?)
・ 地域・社会連携におけるダイバーシティに関する問題について、教員アンケートを実施した。
- 12月 令和3年度 第2回SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク会議を開催
- 1月 性の多様性を考えるガイドブックについてのアンケート実施
- 3月 ダイバーシティ推進のためのアンケート調査を実施

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク 年次報告書
(令和3年4月1日～令和4年3月31日)

令和4年3月発行

【編集・発行】 国立大学法人島根大学ダイバーシティ推進室
〒690-8504 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



ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)

SAN'IN ダイバーシティ
推進ネットワーク