



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4年4月1日～令和5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
島根大学
SHIMANE UNIVERSITY



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

島根大学理事（総務・労務、情報セキュリティ担当）
島根大学ダイバーシティ推進室長

藤田 達朗



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。本事業の実施にあたり、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4年目の2022年度は、自走期間に入り4機関がより一層の協力体制のもと各種事業を計画してきました。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、前年度同様ほぼ全てのイベントをオンラインで開催してきました。その中でも、3月に実施した「進路発見バスツアー」では、久しぶりに中高生・保護者に対面で参加頂き、訪問先でも直接在学生に質問をするなどとても良い体験になりました。

また、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、女性研究者の活躍促進に係るセミナーを開催することで、将来的に山陰地域の女性教員の積極採用と上位職登用に繋がる新たな取組となりました。

この他、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。

この年次報告書は、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。どうぞよろしくお願いいたします。

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。

そのためには性別、性自認・性的指向、障がい、国籍、年齢、宗教、価値観、信条などにかかわらず、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、すべての構成員の人権を尊重し、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4年10月1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

3

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	8
Ⅲ-2. 島根大学の取組	13
Ⅲ-3. 島根県立大学の取組	18
Ⅲ-4. 松江工業高等専門学校取組	18
Ⅲ-5. 米子工業高等専門学校取組	19

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	21
IV-2. 島根大学の取組	22
IV-3. 島根県立大学の取組	22
IV-4. 松江工業高等専門学校取組	22
IV-5. 米子工業高等専門学校取組	23

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	24
V-2. 島根大学の取組	25
V-3. 島根県立大学の取組	27
V-4. 松江工業高等専門学校取組	27
V-5. 米子工業高等専門学校取組	29

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	31
VI-2. 島根大学の取組	39
VI-3. 島根県立大学の取組	41
VI-4. 松江工業高等専門学校取組	41
VI-5. 米子工業高等専門学校取組	41

資 料

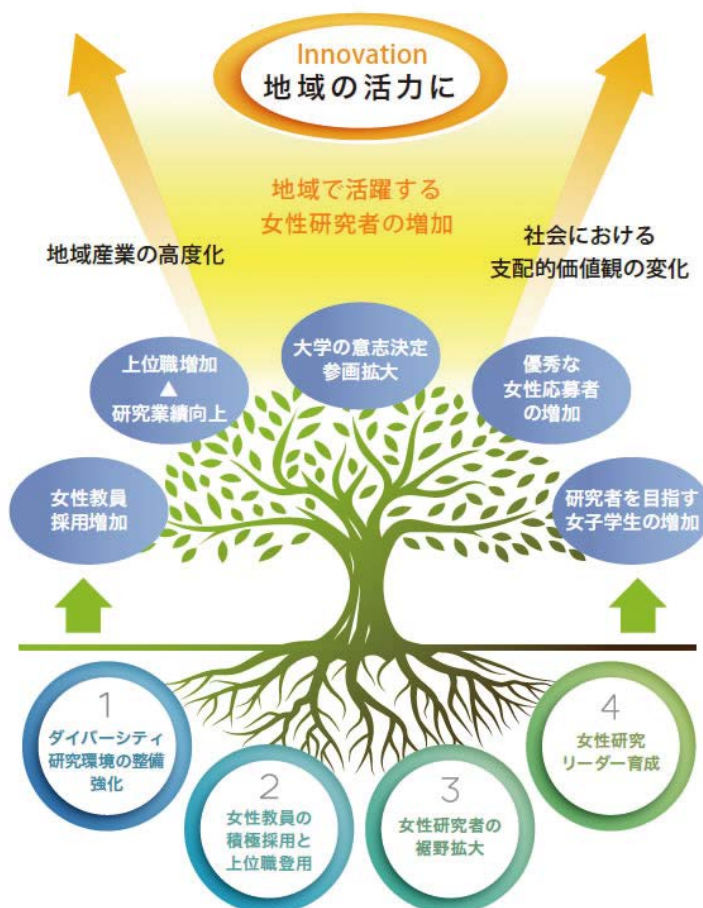
島根大学男女共同参画の状況	42
松江工業高等専門学校男女共同参画の状況	44
実施体制	45
関係規則等(SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク, 島根大学, 独立行政法人国立高等専門学校機構)	48
島根大学沿革	61

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。



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～

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。



II

実施内容一覧

令和4年度

	事業・業務内容
4月	1日 島根大学メンタープログラム(令和4年度)募集を開始【島根大学】 1日 「ベビーシッター派遣事業」開始【島根大学】 1日 女性講師1名の准教授への上位職登用 【米子工業高等専門学校】 15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】 20日 女性教員採用に対するインセンティブとして、新任女性教員(本校に採用後2年間)3名に対して研究費助成 【米子工業高等専門学校】 27日 第54回SAN' INご縁ネットオンラインミーティング「栗・柿の魅力に迫る：未利用部分の活用に着目して」 話題提供者：島根大学人間科学部 教授 鶴永陽子氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 4月 令和3年度若手女性研究を対象とした科学研究費補助金獲得支援事業採択者のうち令和4年度科学研究費補助金採択率が47%となった(15名中7名採択) 【島根大学】
5月	6日 令和3年度島根大学メンタープログラムを実施したメンター・メンティへアンケート調査を実施 【島根大学】 13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】 16日 教育研究評議会において、昨年度のダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)事業について報告 【島根大学】 18日 令和4年4月1日付け採用の女性教員へのメンターを発令 【松江工業高等専門学校】 18日～20日 令和4年度第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(WEB会議)開催 【松江工業高等専門学校】 23日 第55回SAN' INご縁ネットミーティング「COVID-19感染拡大時における高齢者の心理的孤独」 話題提供者：島根大学人間科学部 講師 豊島彩氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】
6月	13日 島根大学ダイバーシティ推進委員会を開催 【島根大学】 15日 第56回SAN' INご縁ネットミーティング「数値計算で探る中性子星の内部構造」 話題提供者：松江高専情報工学科 助教 渡邊千夏氏 【SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク】 15日 科学研究費獲得支援セミナー2022を開催 【島根大学】 15日 女性教員の研究力向上を支援することを目的として、「研究費支援経費」を女性教員11名のうち11名全員に対して配分 【米子工業高等専門学校】

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

6月	16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】 22日 令和4年度メンタープログラム開始及び延長 【島根大学】 22日 「ライフキャリアデザインA」の受講生を対象に 「男女のライフキャリア（講師：白河桃子氏）」のセミナーを実施 【島根大学】 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 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LITER Vol.5」発行 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 24日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催 【島根県立大学】
7月	1日 研究サポーター配置希望者募集開始 【島根大学】 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 【松江工業高等専門学校】 5日 第101回拡大版さぼとカフェ「男性育休を考えよう！家族を支えるパパ支援」 講師 Fathering Japan関西副理事長 阿川勇太氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 6日～8日 令和4年度第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 （WEB会議）開催 【松江工業高等専門学校】 13日 「女性研究リーダー育成支援事業（共同研究型）」公募開始【米子工業高等専門学校】 14日 「2022年度島根大学女性研究者リーダー育成支援事業（共同研究型）（プロジェクト 創出型）」公募開始 【島根大学】 15日 2022年度松江高専女性研究者共同研究事業・育成支援事業公募開始 【松江工業高等専門学校】 15日 女子卒業生を講師として、学生のキャリア形成支援を目的とした第1回OBさん、 OGさんとの交流会をキャリア支援室・男女共同参画推進室合同でオンラインにて 開催 【米子工業高等専門学校】 22日 松江テクノフォーラムイベントにおいて研究写真展を開催【松江工業高等専門学校】 26日 第57回SAN' INご縁ネットミーティング「インドネシア農業における農場継承の決定 要因分析」 話題提供者：島根大学生物資源科学部 助教 ロサリア ナタリア セレキー氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 26日 令和4年4月1日付け採用の女性教員へのメンターを発令【松江工業高等専門学校】 27日 研究サポーター配置を決定 【島根大学】 29日 「看護管理コンソーシアムしまね」の新たな活動として、「ナラティブ検討による実 践知の創出」をオンライン形式で開催 【島根県立大学】
8月	1日 国立高等専門学校機構令和4年度「女性研究者等キャリア支援（研究支援員配置）事 業」及び「Re-Start研究支援」募集周知 【松江工業高等専門学校】 4日 令和4年7月1日付け採用の女性教員へのメンターを発令【松江工業高等専門学校】 4日 科学研究費獲得支援セミナー2022を開催 【島根大学】 5日～6日 オープンキャンパスにおいて、女性研究者・技術者講演会および研究写真 展を開催 【松江工業高等専門学校】 24日 「第6回カタリバ」をオンライン形式で開催 【島根県立大学】

8月	24日 第58回SAN' INご縁ネットミーティング「GH-IGFシグナリングが導いてくれた研究と人生の扉」 話題提供者：島根大学医学部 准教授 鞆嶋 有紀氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 29日～ 9月2日 令和4年度第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（WEB会議）開催 【松江工業高等専門学校】
9月	1日 2022年度島根大学女性研究者リーダー育成支援事業（共同研究型：研究代表者：島根大学3件、米子工業高等専門学校1件）と（プロジェクト創出型：2件）の採択者を決定 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 6日 2022年度松江高専女性研究者育成支援事業について2件の研究課題の採択を決定 【松江工業高等専門学校】 14日 ワークライフバランスセミナー（職員FD）「医療従事者の仕事のやり甲斐と幸福感～Well-being～」 講師：石川県立大学 教養教育センター教授 島根大学教育学部非常勤講師 澤田忠洋氏 【島根大学】 20日 令和4年度教員職体験インターンシップについて周知 【松江工業高等専門学校】 20日 女子学生の増加に対応するため、共有スペースの一部を改修して女子トイレ（10ブース）を整備 【米子工業高等専門学校】 21日 「2022年度島根大学女性研究者リーダー育成支援事業（プロジェクト創出型）」の追加募集開始 【島根大学】 21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】 29日 第59回SAN' INご縁ネットミーティング「戦後地方都市における都市形成過程に関する研究」 話題提供者：米子高専総合工学科 助教 荒木菜見子氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】 30日 国立高等専門学校機構令和4年度「Re-Start研究支援」に1名が採択 【松江工業高等専門学校】
10月	1日 島根大学ダイバーシティ推進宣言の改訂と、性の多様性に関する基本方針と対応ガイドブックを発行 【島根大学】 1日 女子学生（先輩リケジョ）のサポートの下で女子中学生向け公開講座「身近な医薬品の合成」を実施 【米子工業高等専門学校】 5日～12月9日 リケジョの魅力やメリットを女子中学生に伝えることを目的として、女子学生が先輩リケジョ（理系女子）として出身中学校へ出向き、講演会を実施 【米子工業高等専門学校】 7日～12月13日 次世代たたら協創センター（NEXTA）訪問及び大学訪問に来学した中高生に、ダイバーシティ推進室より裾野拡大についてPRを行った（期間中10校、285名） 【島根大学】 20日 全国大学保健管理研究集会のシンポジウムにて、「ダイバーシティ推進からヘルシーキャンパスへ」を発表 【島根大学】 21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】

10月	26日	ハラスメント対応研修を開催	【島根大学】
	26日	学部教員対象「性の多様性に関するFD研修会」を開催	【島根大学】
	27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】
	28日	教養科目「ジェンダー」にて「多様な生と性」についての公開授業を開催	【島根大学】
11月	28日	2022年度島根大学女性研究者リーダー育成支援事業（プロジェクト創出型追加募集：6件）の採択者を決定	【島根大学】
	28日	第60回SAN' INご縁ネットミーティング「薬物依存問題のある人の家族支援」 話題提供者：島根大学人間科学部 講師 安高真弓氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】	
	3日	JSTグローバルサイエンスキャンパスで実施された企業研究所見学ツアー「特殊鋼の先端基礎研究から応用までを知る工場見学（日立金属安来工場）」に、参加した高校生のサポート学生としてSUN' INガールズが参加	【島根大学】
	6日	研究マッチングイベントについて、今年度より島根大学地域未来協創本部が実施している技術コミュニティラボin大交流会ライトニングトークと統合して、しまね大交流会にて実施	【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】
12月	9日～11日	令和4年度第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（WEB会議）開催	【松江工業高等専門学校】
	12日	女子学生（先輩リケジョ）のサポートの下で女子中学生向け公開講座「ロボットカーでライントレースに挑戦」を実施	【米子工業高等専門学校】
	14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】
	16日	学部教員対象「性の多様性に関するFD研修会」を実施	【島根大学】
12月	19日	日本医学看護学教育学会第25回学術セミナーのシンポジウムにて、「多様性をいかすマネジメントを考える～ダイバーシティ推進の立場から」を発表	【島根大学】
	30日	第11回中国・四国地区男女共同参画推進連携会議・第13回中国四国男女共同参画シンポジウムに出席	【島根大学】
	1日	「職業としての研究職・高専教員」に興味のある女子学生に向けた勉強会の実施	【松江工業高等専門学校】
	5日	次世代たたら協創センター（NEXTA）主催、高校生のための金属工学実験2022に参加した高校生18名に、ダイバーシティ推進室より裾野拡大についてPRを実施	【島根大学】
12月	9日	第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」に参加	【島根大学】【松江工業高等専門学校】
	9日～31日	ハラスメント防止研修（eラーニング）を実施	【島根大学】
	13日	第61回SAN' INご縁ネットミーティング「分子分光法による生体の非破壊分析-生体があるがまま捉えられるか？-」 話題提供者：島根大学戦略的研究推進センター 助教 石垣美歌 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】	

12月	13日 「SAN' INダイバーシティ推進ネットワークNEWS LITER Vol.6」発行 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】
	13日 「看護管理コンソーシアムしまね」の活動として、「看護管理者のコンピテンシー-さらにコロナ禍で求められることとは-」をオンライン形式で開催【島根県立大学】
	13日～15日 令和4年度第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 (WEB会議)開催【松江工業高等専門学校】
	15日～3月31日 ハラスメント防止研修会を開催【松江工業高等専門学校】
	16日 MTF企業紹介(ダイバーシティ取り組み紹介ブース)に4社が出展 【松江工業高等専門学校】
	21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】
	21日 女性研究者に対して研究写真の募集を実施【松江工業高等専門学校】
	23日 令和4年度島根大学研究倫理セミナーを開催【島根大学】
1月	1日 女性准教授1名の教授への上位職登用【米子工業高等専門学校】
	11日 学部教員対象「性の多様性に関するFD研修会」を実施【島根大学】
	20日 学内推進委員会「研究環境実現事業推進委員会」開催【島根県立大学】
2月	2日 ハラスメント防止研修「今日からできるアンガーマネジメント」を実施【島根大学】
	13日 第102回拡大版さぼっとカフェ「知れば広がる家族のミカタ ステップファミリー」 講師 明治学院大学社会学部 教授 野沢慎司氏 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】
	21日 職員のキャリアアップセミナー「女性職員のキャリアアップ～男性も女性も生きやすい社会の実現～」 講師 ヘルスサイエンスセンター島根常務理事・本学監事(非常勤) 栗原昌子氏 【島根大学】
3月	1日 男女共同参画研修会を開催【松江工業高等専門学校】
	1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】
	13日 SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク主催で島根大学、島根県立大学、松江高専、米子高専の女性研究者が講師となり「女性研究者の活躍促進に関するセミナー」を開催 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】
	15日 国立高等専門学校機構主催令和4年度国立高等専門学校女性教員管理職育成研修に参加 【松江工業高等専門学校】【米子工業高等専門学校】
	18日 SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク主催「進路発見バスツアー」を開催 【SAN'INダイバーシティ推進ネットワーク】
	23日 昨年に引き続き、女子学生による研究室紹介動画を作成し、島根大学チャンネル、HPやYouTubeで配信【島根大学】
	27日～4月21日 「研究活動スタート支援」及び「海外連携研究」計画調書ブラッシュアップ支援をオープンイノベーション推進本部で実施【島根大学】
	30日 「校長と女性教員の懇談会」を開催【米子工業高等専門学校】

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

さぼっとカフェ

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

●第101回拡大さぼっとカフェ ※オンライン
「男性育休を考えよう！家族を支えるパパ支援」

【日 時】令和4年7月5日(火) 12:00～12:50

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

令和4年7月5日(火)に、第101回拡大版さぼっとカフェを開催した。今回は本年度から改正育児・介護休業法が段階的に施行されるため「男性育休を考えよう！家族を支えるパパ支援」と題し、講師としてFathering Japan関西副理事長の阿川勇太氏（大阪総合保育大学）をお呼びし、島根大学、島根県立大学、島根県、市町村やその他県外の複数の大学から22名が参加した。

はじめに今回の企画運営に参加頂いた、医学部附属病院小児科心理士伊藤氏から、ご自身の育休時に家族（ママ）との考え方の違いからの失敗談について紹介があった。

続いて、阿川講師からも第2子と第3子の2回の育休体験についてお話しいただいた。6年間の間に男性の育児休暇も認知され、以前は職場への交渉から始まったのに対して2回目は問題なく認められたが、男性育休の大半は2週

間～1月と短期間のため人員補充なく、休暇期間中の仕事を本人が裁かないとならない話があった。また、1度目は育休を取ることが目標になってしまい、休暇中の役割など夫婦間での十分な話ができず休暇が終わる頃になって気づいたこともあったため、2度目は、生まれる前から何度も話し合ったとのこと。自分の仕事の都合を考慮しつつ、家族と相談をし育休の期間や時期を妻が一番助けてほしい夜泣きが大変になる時期に合わせ、ちょうどそのあたりの時期が8月頃だったこともあり、上の子の小学校

男性育休を考えよう！
家族を支える
パパ支援
拡大版 第101回さぼっとカフェ

令和4年
7.5 (火)
12:00-12:50

ご存じですか？パパの育休に対する満足度が高いほどママのメンタルヘルスは良くなります。家族の幸せは、パパが育休を取得するかどうかだけでなく、育休中にどのような時間を過ごせるかがポイントです。育休が取得しやすくなった今だからこそ、男性育休を考えてみませんか。

方法 オンライン（無料）
(Zoomミーティング)

申込 <https://forms.office.com/r/y15td01jXV>
(申込バッチ: 7月1日)

その他

- 平日の開催に際しては、お昼を食べてから参加可能です。
- 申込後に随時見直し配属のURLを随時「予定」
- 当日参加できない方「参加したい！」方はお申込み後、お電話ください。

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 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
お問い合わせ先: 島根大学ダイバーシティ推進室
Mail: dydo@risshaku.ac.jp

講師
阿川 勇太 氏
大阪総合保育大学
児童福祉学部 児童保育学科 講師
Fathering Japan関西 代表理事

令和4年度から、改正育児・介護休業法が段階的に施行され、男性が育休を取得しやすくなります。

・SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク
各校に所属する教職員及び学生
・その他、本企画に賛同がある一般の方

の夏休みのタイミングで家族休暇を取るようになったことなどご自身の経験をもとにお話しいただいた。

セミナー後半には、4月に改正された育児休業制度の内容説明と、父親の育休参加による家族への影響についてお話しいただいた。制度面では雇用環境整備として育休の申し出が円滑に行われるよう事業主が行う措置の紹介があり、実際に取得された方の事例や相談窓口で対応した事例を収集することで研修の際にも活用できる、など複数の措置を行うアドバイスを紹介いただいた。

また、家族への影響については、過去20年間データで夫婦の家事・育児時間の変動について、夫の時間はそれぞれ20分/日増加しているのに対し、妻の時間は変わっていない事が紹介されました。増加した夫の家事・育児は妻と一緒にやっていることが分かり、夫が家事・育児を1人で行うことにより妻の負担感が減る、本質平等や満足感が必要であると説明があった。

父親の育児を職場が応援することをきっかけに、介護、自身の病気など、職員全体の仕事のアンバランスさを是正し、全員のワークライフバランスを守ったため、健康経営の視点から見ても業績が上がる傾向がある事が分かってきている。

短時間ではあったが、育児休業制度の改正についてだけではなく、男性育休の問題点など有意義な時間となった。



●第102回拡大版さぼっとカフェ ※オンライン 「知れば広がる家族のミカタ ステップファミリー」

【日 時】令和5年2月13日(月) 12:00～13:00

【主 催】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

令和5年2月13日(月)の昼休みの時間帯に、第102回拡大版さぼっとカフェを開催した。「知れば広がる家族のミカタ ステップファミリー」と題し、講師として野沢慎司先生(明治学院大学 社会学部 教授)をお招きし、当日は、島根大学、松江高専、米子高専、島根県、教育委員会、スクールカウンセラーや臨床心理士、その他県内外から38名が参加した。

はじめに逆説的な家族理解を焦点に、「ステップファミリー」の定義とこの語を使う意味、また日本独特の離婚・再婚と子どもに関する制度について丁寧に説明があった。日本では離婚すればどちらか一方の親が親権を持ち、一方が親権を喪失し親子の関係を失うことが多いですが、海外では離婚後も共同監護／養育が一般化しており、子どもが親を喪失しない権利を重視され、子ども中心の視点が新しい世界的標準モデルになっていること、それによって子どもへのよい効果が上がっているという話があった。

また、先生が出演されたNHKの番組の中で、親の再婚により継父、継母と生活した子ども(当事者)が大人になった今だから話せる、当時の生活について、親として受け入れる難しさやどれだけ気を遣っていたか、家に帰るのが苦痛であった等ステップファミリーの子どもの困難さを本音で話された。

野沢先生は、日本は離婚をして「ひとり親家族」になったという古い常識から、継親は「ふつうの家族」として親になろうと無理をするが、継親は親ではなく独自の役割がある存在だと認識することで、子どもの抵抗感が減り継親を受容しやすくなる。そこに、同居親はコーディネーター役として継親と子どもの関係を調整したり、離婚後別居した実親と子どもとのゲートキーパー役となることで、子どもが生活環境の変化に適応しやすくなる。日本の場合制度的に弱点があり同居親と別居親は、子どもの共同責任

者として協力をしていくことで子どもの利益を守ることができるとまとめられた。

日本では離婚・再婚も多くなりステップファミリーも増えてきた割に、その子どもたちの困難さや、繰り返される悲しい事件等に対する国や周りからの支援が遅れていることを実感した貴重な時間となった。

拡大版第102回さぼっとカフェ

ステップファミリーって何？

「親の再婚あるいは新たなパートナーとの生活を経験した子どものいる家族」です。ひとり親の再婚で作られる家庭を意味する『字通り再婚家庭』だけでなく、複数の家庭にまたがるネットワーク型家族など多様性を含むのが『ステップファミリー』という言葉です。

ステップファミリーの何が難しいの？

ステップファミリーも夫婦とその子どもから成る『ふつうの家族』(核家族)と同じと見えず固定の家族観が社会に根深く存在します。そのため、親権を失った親は見えない存在になり、同居する親が「新しい親」の役割を果たすのが当然という思い込みが生まれます。そのような思い込みに基づくサポートは、当事者家族を硬直した関係に追い込んでしまうリスクがあります。

知れば広がる家族のミカタ

ステップファミリー

令和5年
2.13(月)
12:00～12:50

講師
明治学院大学社会学部 教授
野沢 慎司 氏

専門分野：
家族社会学
社会的ネットワーク論

方法 オンライン(無料)
Zoomミーティング

対象

- ・SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク各校に所属する教職員及び学生
- ・その他、本企画に関心がある一般の方

申込 <https://forms.office.com/r/82R6s2LKis>
締め切り：2月8日(水)

その他

- ・平日の昼休みに開催します。お昼を食べながら参加可能です。
- ・申込者に限り、見逃し配信のURLを送付(予定)
- ※当日に参加できないけど「聴講したい！」方はお申込みだけでもどうぞ

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・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

お問い合わせ先：島根大学ダイバーシティ推進室
Mail: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

本日の焦点⇒逆説的な家族理解

- 親の再婚を経験した子どものいる家族=ステップファミリーには**独特の複雑さ**がある。(⇒継親子関係に血縁がない以外はステップファミリーも初婚核家族と何ら違いがないという偏見を捨てられるか。)
- そのため、同居親、別居親、継親、子どもの**願望にギャップが生じやすい**。狭間で苦しむ子どもに**焦点をあてた支援の必要性**。
- 親や子どもの内面に**支援すべき問題があるのではない**。「ふつうの家族」と見なそうとする**社会(親・継親や支援者などの大人)の「常識」こそが問題であり、その修正を支援する必要がある**。

Ⅲ-2. 島根大学の取組

●島根大学ダイバーシティ推進宣言改訂

10月1日に、「性別・性自認・性的指向、障がい、国籍、年齢、宗教、信条などにかかわらず、多様な価値観や生き方を尊重する学内文化を醸成し」と改定した。

島根大学ダイバーシティ推進宣言〔第2版〕

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、就労場におけるダイバーシティ（多様性）の推進が必要です。

そのためには性別・性自認・性的指向、障がい、国籍、年齢、宗教、価値観、信条などにかかわらず、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、本学的意思決定において、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、すべての構成員の人権を尊重し、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。

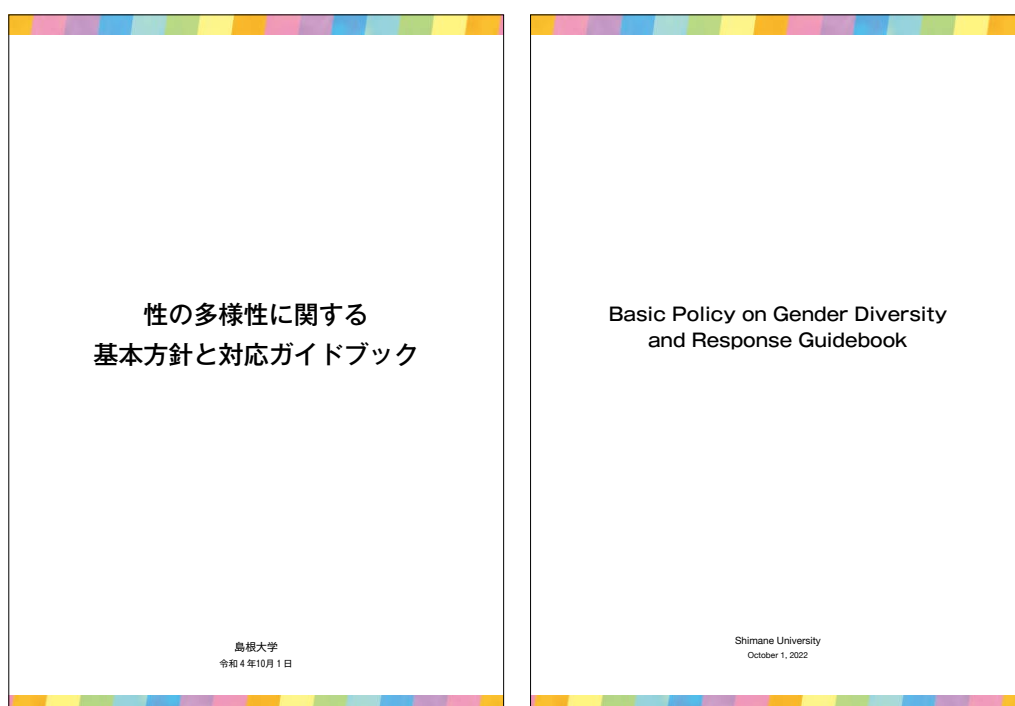
令和4年10月1日

国立大学法人島根大学長

服部 泰直

●「性の多様性に関する基本方針と対応ガイドブック」の発行・配付

10月1日に、多様な性についての対応の方針や考え方を示した「性の多様性に関する基本方針と対応ガイドブック」を発行しました。ガイドブックには本学に考え方、対応する窓口の人に気を付けて欲しい対応、学生・職員本人が支援を受けるために示していることを示しています。



● ワークライフバランスセミナー（職員FD） 医療従事者の仕事のやり甲斐と幸福感～ Well-being ～

- 【日 時】令和4年9月21日(水) 18:00～19:00
- 【場 所】みらい棟4階 ギャラクシー対面と
Webのハイブリッド
- 【講 師】石川県立大学教養教育センター教授
島根大学教育学部非常勤講師 澤田 忠幸
- 【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



9/21
(wed)
18:00-19:00

託児サービス付き
※申し込みは8月31日まで

令和4年度 ワークライフバランスセミナー（職員FD）
医療従事者の仕事のやり甲斐と幸福感～Well-being～

【会 場】みらい棟4階ギャラクシー対面とWebのハイブリッド

【対 象】医師、看護師、スタッフ
学生の参加も大歓迎！
島根大学外の方も参加OK

【申 込】下のQRコードから

【講師プロフィール】
石川県立大学 教養教育センター教授
島根大学教育学部 非常勤講師
澤田 忠幸 先生

【研究分野】
教育心理学、発達心理学、家族心理学
メディアカルスタッフのキャリア形成、他

主催：地域医療支援学講座内「えんネット」0853-20-2558 en-net@med.shimane-u.ac.jp
共催：島根大学ダイバーシティ推進室、島根大学医学部ワークライフバランス支援室

● 公開授業「多様な性と生」

- 【日 時】令和4年10月31日(月)～11月6日(日)
※10月28日の講義をオンライン配信
- 【講 師】島根のちょっこしLGBTQ相談室メンバー
島根県立大学大学院生 藤田 聖玲菜氏
- 【主 催】島根大学 保健管理センター
島根大学 ダイバーシティ推進室

島根大学公開授業
ジェンダー～性を科学する～
多様な性と生

2022年10月28日の講義を10月31日
～1週間配信します。
募集人数 20名

講師 藤田 聖玲菜さん

プロフィール 1999年生まれ、島根県浜田市出身。2021年から島根のちょっこしLGBTQ相談室のメンバーとして活動中。今年2022年に看護師、自己肯定感アップカウンセラーの資格を取得。島根県立大学大学院看護学研究科助産学領域に入学し、助産師を目指して勉強中。

申込方法 島根大学保健管理センター 河野
y-kono@soc.shimane-u.ac.jp にお申し
込みください。個別に詳細を連絡します。

申込締切 2022年10月25日

主催 島根大学保健管理センター・ダイバーシティ推進室

●教職員SD研修会「性の多様性について」

【日 時】令和4年10月26日(水)、11月16日(水)、令和5年1月11日(水) ※オンライン(各学部教授会)
 【講 師】学長特別補佐(ダイバーシティ推進担当) 松江保健管理センター 教授 河野 美江氏
 【主 催】島根大学 保健管理センター 島根大学 ダイバーシティ推進室

今回のFD研修では、2018年度に日本学生支援機構が示した、「大学等における性的指向・性自認の多様な在り方の理解促進に向けて」を受けこの間の経緯と、10月に発行したガイドブックの内容説明とした。

質疑応答では参加者から「宿泊を伴う実習の対応は」、「健康管理の関係から、学生の性別の問い合わせがあった場合の対応は」、「実際に対応が必要な学生は、本学ではどのくらいの割合なのか」など、具体的な質問も出された。

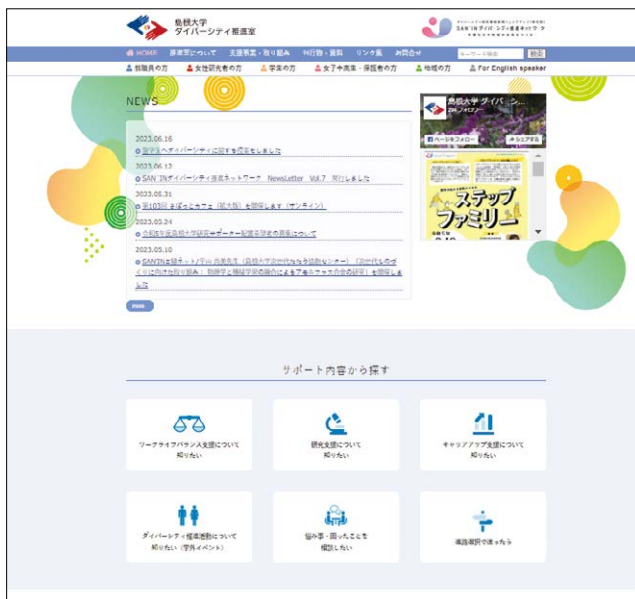


●情報発信

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

島根大学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/>



シンポジウム等への参加

令和4年度

開催日	シンポジウム・セミナー	主 催
10月20日	第60回全国大学保健管理研究集会のシンポジウム 「ヘルシーキャンパスを達成するための方策ー多職種連携の大切さ」 発表「ダイバーシティ推進からヘルシーキャンパスへ」 学長特別補佐（ダイバーシティ推進担当）河野美江	公益社団法人 全国大学 保健管理協会 北里大学
11月18日	第6回彩の国女性研究者ネットワークシンポジウム「地域協働による研究者・ 技術者の育成とダイバーシティ研究環境の維持にむけて」	彩の国女性研究者ネッ トワーク（埼玉大学）
11月19日	日本医学看護学教育学会第25回学術セミナー「多様性をいかすマネジメント」 発表「多様性をいかすマネジメントを考える～ダイバーシティ推進の立場から」 学長特別補佐（ダイバーシティ推進担当）河野美江	日本医学看護学教育学 会 島根大学医学部看 護部・看護学科
11月30日	第13回中国四国男女共同参画シンポジウム 「多様なキャリア志向をめざしてー誰もが活躍できる社会を考える」 発表「進路選択に悩む中高生向け、進路発見オンラインツアー企画」の報告 地域未来協創本部・人材育成・キャリアデザイン部門長 准教授（ダイバーシティ推進室員）丸山 実子	中国四国連携大学 （当番校：香川大学）
12月1日	市民公開講座 「多様性が活きる働き方」メルカリの取組みに学び、自分事して考える	長崎大学
12月2日	男女共同参画推進センターシンポジウム 「多様性のその先へ ダイバーシティ・エクイティ&インクルージョン」	福井大学
12月9日	第5回全国ダイバーシティネットワークシンポジウム 「誰もが活躍できる協働未来の実現に向けて」	全国ダイバーシティ ネットワーク
12月13日	男女共同参画推進シンポジウム 「男性の家庭進出 学術分野における その効果、課題、解決策について」	日本学術振興会
1月30日	ダイバーシティ環境実現セミナー 「知っておきたいLGBT/性の多様性 もしあなたがカミングアウトされたなら」	岩手大学
2月2日	「四国発信!ダイバーシティ研究環境調和推進プロジェクトシンポジウム2022 「未来を担う次世代女性研究者の育成に向けて」	四国ダイバーシティ 推進委員会

●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で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4年度は令和2、3年度同様、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4年度は7月に希望者を募集し、11名の研究者に対し8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4年11月12日・13日）、「共通テスト」（令和5年1月14日・15日）、「前期日程」（令和5年2月25日）、「後期日程」（令和5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、希望者を募った。

●企業主導型保育所 本のほいくえん、やまのこ保育園みのりの森

今井書店が運営する、企業主導型保育所 本のほいくえん 並びに 株式会社エースサービスが運営する企業主導型保育施設 やまのこ保育園みのりの森 と共同利用する協定を締結している。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。

●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が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。

◎「看護管理コンソーシアムしまね」の活動

- 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いくことを目的とした「看護管理コンソーシアムしまね」の活動を行い、事業の推進を図った。
- コンソーシアムの事業として、8月及び2月に、オンラインによる「カタリバ」を計2回開催した。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って、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と参加者から好評であった。
- コンソーシアムの事業として、12月に「看護管理者のコンピテンシー —さらに、コロナ禍で求められることとは—」をテーマに、福島県立医科大学看護学部准教授の佐藤博子先生を講師に招いた講演会を行った。
- 同じくコンソーシアム事業として、研修会「ナラティブ検討による実践知の創出」を企画し、7月、10月及び1月に計3回実施した。日頃看護管理を実践する看護師長、副師長に向けた企画として、気がかりな場面（部下への指導など）を用いてナラティブ検討を行い、その中での気づきを実践知として共有するものであり、参加者から好評であった。
- 次年度もカタリバ、ナラティブ研究及び講演会等の企画を、コンソーシアム事業として定期的に行う予定。

Ⅲ-4. 松江工業高等専門学校取組

◎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4年10月27日(木)

15:00～16:00

【場 所】松江工業高等専門学校会議室

令和4年度は8名の参加があり、育児・介護に関する休暇制度や校内の設備環境についての要望など、日頃感じていることについて意見交換を行った。



◎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5年3月1日(水)
13:30～15:00

【対 象】全教職員

【場 所】松江工業高等専門学校
会議室等



令和4年度はTERAMOTO社会保険
労務士法人 代表社員・Terrastory株式
会社 代表取締役 CEO 寺本健太郎氏を

講師に招き「ダイバーシティに関する一人一人ができること」をテーマに実施し、66名の参加があった。

研修会では、ダイバーシティは衛生要因と動機付け要因の両方に影響を与えることや、これまでのメンバーが変わらないクローズドな日本型雇用コミュニティからメンバーの出入りのあるオープンな雇用コミュニティへの変換が求められること、多様性を受け入れるためには寛容性が大事であることなどについて学習し、ダイバーシティに関する理解を深めた。

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。

◎校長と女性教員の懇談会を開催

校長及び3主事と女性教員の懇談会を実施し
て、意見を聴取しながら、働きやすい環境改善を
検討するため、令和3年度から実施している。

【日 時】令和5年3月30日(木)
13:30～14:35

【場 所】米子工業高等専門学校管理棟大会議室



懇談会には女性校長補佐を含む女性教員6名
と、令和4年度主事3名、令和5年度主事3名が
参加し、男女共同参画推進室長から男女共同参画
社会のイメージと取組みについての講演、続いて

フリートークが行われた。参加者からは、託児室の設置、男女共同参画関連の制度の周知、女子学生向けだけでなく男子更衣室などの男子学生向け設備の充実などを求める意見が出るなど、活発に意見交換が行われた。

●女子トイレの新設

女子学生の増加に対応するため、イベントや展示等に利用していた共有スペースの一部を改修して女子トイレ10ブース（洋式トイレ・ウォシュレット付）、手洗い・歯磨きコーナー 7 ヶ所を整備し、夏季休業明けの9月20日（火）から供用を開始しており、快適かつ清潔で明るい空間となっている。



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

○「女性研究者の活躍促進に関するセミナー」開催

【開催日】令和5年3月13日(月)

【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、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

山陰地域における女性教員増と活躍促進を目指している。しかし、地方大学・高専等で女性教員の応募が少ないことから、実際に母校で教員になられた女性教員、または上位職になられた女性教員に経験談を話していただいた。



女性研究者の 活躍促進に関する セミナー

SAN' IN ダイバーシティ推進ネットワークは、山陰地域に女性教員を増やし活躍促進を目指しています。しかし、地方の大学・高専等では女性教員の応募が少なく採用が難しくなっていることから、実際に各機関の卒業生から母校で教員になった経験や、女性研究者の活躍促進に関する好事例を紹介し、積極的採用と上位職登用や地域で共同研究を行う機運になるため本セミナーを開催しました。

中高生や高専生・大学生、院生、地域の皆様参加をお待ちしております。

令和5年3月13日
15:00～17:15 (予定)

申込ページ <https://forms.office.com/r/aw8BYkCad>
申込締切 令和5年3月8日(水)

オンライン(Zoom)で配信

【対象者】SAN' IN ダイバーシティ推進ネットワーク加入組織の構成員、その他本セミナーに関心があるみなさま

●プログラム

14:40～ 入室開始
15:00～15:05 開会挨拶【島根大学 理事 藤田達朗】
15:05～16:45 講演【共同実施機関の女性研究者20分×5人】

- ①島根大学 中田由紀子 氏 理 学 (生物資源科学部 農林生産学科)
- ②島根県立大学 井上 千鶴 准教授 (看護学看護学専攻)
- ③松江工業高等専門学校 小澤 弘隆 准教授 (食品工芸科 食品デザイン部門)
- ④島根県立大学 藤原 貴子 氏 理 学 (生物資源科学部 応用生物学科)
- ⑤島根県立大学 室田佳恵子 氏 理 学 (生物資源科学部 応用生物学科)

16:45～17:10 パネルディスカッション
【パネリスト：発表者の5人】
【コーディネーター：学長特別補佐(ダイバーシティ推進担当) 河野美江】
17:10～17:15 閉会の挨拶【島根大学 学長特別補佐(ダイバーシティ推進担当) 河野美江】

【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、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
お問合せ先: SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク事務局
(島根大学リサーチ推進室)
TEL: 0852-32-4018
Mail: 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

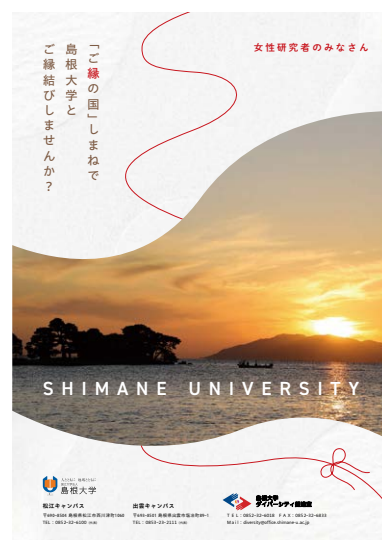
女性研究リーダー育成

資料

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」「女性研究者のみなさんへ」を周知

これまでに発行した「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」については管理職教員に対して、また「女性研究者のみなさんへ」リーフレットについては、教員公募等時に周知していただくよう案内をした。



○積極的な女性教員採用及び登用

採用 教授 1 名、講師 2 名、
助教 8 名
登用 准教授から教授 1 名
助教から講師 2 名

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 4 名の女性研究者が採択を受け、研究力向上を図った。
- 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役立つ e ポートフォリオの運用を行った。
- 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延べ12回実施した。

○教員人事枠の弾力的運用による若手女性教員の確保

教員人事枠の弾力的運用により、若手女性教員の採用及び登用を行った。

採用：講師 1 名、助教 2 名

登用：助教から講師 1 名

IV-5. 米子工業高等専門学校の実施

●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、女性及び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ている。

●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

令和 4 年度 採用：助教 1 名

登用：講師から准教授 1 名、准教授から教授 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。さらに、令和 3 年度に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（令和 4 年度も再任）。

●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、特に優秀な女性教員の上位職登用を後押しすることを目的として、外部資金獲得支援等のため「研究支援経費」を配分した。

令和元年度 5 名、令和 2 年度 3 名、令和 3 年度 7 名、令和 4 年度 11 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 4 年度女性教員管理職育成研修」（オンライン）に女性教員 2 名のほか、校長を含めた令和 4 年度・令和 5 年度管理職 4 名、その他教職員 4 名が受講した。

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

●「進路発見バスツアー」の発行・配布

【開催日】令和5年3月18日(土)

【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、松江工業高等専門学校機械工学科、

島根県立大学看護栄養学部看護学科



進路発見
BUS TOUR バスツアー

開催日時 2023年3月18日(土)
申し込み期間: 3月7日(火)

島根大学 医学部 看護学科、松江工業高等専門学校 機械工学科、
島根県立大学看護栄養学部 看護学科(事前録画)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、松江工業高等専門学校 機械工学科、
島根県立大学看護栄養学部 看護学科(事前録画)を訪問し、各
部署の紹介をしていただき、そこで働く女性や学生である女子
学生からお話を伺います。中高生の皆さんのご来校や、道中を
楽しんだ理由、そして現在の仕事・勉強内容などについて教えて
いただきます。遠路遠征で悩みや迷いがある方、島根大学 医学
部 看護学科、松江工業高等専門学校 機械工学科、そして島根県
立大学 看護栄養学部 看護学科での仕事や研究内容に詳しくなる
方、また道中に悩んでいる方の参加をお待ちしております。

●島根大学 医学部 看護学科
●松江工業高等専門学校 機械工学科
●島根県立大学看護栄養学部 看護学科

※講演録画およびポスターは島根県立大学看護栄養学部看護学科より
提供、各校でオンラインツアーへの変更や内容の変更を
させていただきます。

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1500
Tel: 0852-32-4018
Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp



●タイムテーブル

バスツアーの場合

8:30～ 9:00 島根大学 松江キャンパス 正門集合
9:00～ 9:15 松江工業高等専門学校へ移動(挨拶・施設説明・日程の確認)
9:15～ 9:30 松江工業高等専門学校 機械工学科 訪問(説明、座談会)
9:30～ 10:00 島根大学 出雲キャンパスへ移動
(移動中に島根県立大学看護栄養学部 看護学科への事前訪問(録画))
10:00～ 10:15 島根大学 出雲キャンパスへ移動(説明、座談会)
10:15～ 11:00 島根大学 医学部 看護学科 訪問(説明、座談会)
11:00～ 11:15 島根大学 医学部 看護学科 訪問(説明、座談会)
11:15～ 11:30 島根大学 松江キャンパスへ移動/解散

オンラインツアーの場合(※録画をZoomで視聴)

9:30～ 9:45 挨拶・施設説明
9:45～ 10:15 松江工業高等専門学校 機械工学科
10:15～ 10:30 島根大学 医学部 看護学科
10:30～ 10:45 島根大学 医学部 看護学科
10:45～ 11:00 島根大学 医学部 看護学科
11:00～ 11:15 オンライン座談会

バスツアーの
集合場所です。

QRコードより
お申し込みください

島根大学
松江キャンパス

アクセス

松江駅より徒歩10分
松江駅より徒歩10分
松江駅より徒歩10分
松江駅より徒歩10分
松江駅より徒歩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1500
Tel: 0852-32-4018
Email: kyodo-sankaku@edu.shimane-u.ac.jp

3月18日(土) 8:30～13:00「進路発見バスツアー」を開催した。

島根大学松江キャンパスを出発し、理系である松江工業高等専門学校(機械工学科)、島根大学出雲キャンパス(看護学科)をバスで訪問した。到着後、教職員から学びや進路先についての話や、実際に学んでいる学生からの説明と座談会も実施され、中高生から活発な質問が飛び交い和気あいあいと交流した。特に、中高生時の過ごし方、勉強の仕方、大学選びについての質問が多く、今学んでいることはもっと深く広く大学や高専で学べて、将来社会で役立つことを分かりやすく伝えた。

当日の参加者は31名(内訳は中学生7名、高校生21名、保護者3名)だった。参加者からは、知らなかった「機械工学」と「看護」の世界を先生、先輩が優しく教えてくれたことが嬉しく、また勉強する姿もカッコいいと思った。今日の見学でオープンキャンパスに行ってみたいと思った。など感想をいただきました。

なお、今回訪問が叶わなかった島根県立大学看護栄養学部（看護学科）については、参加者へ事前に大学案内を録画（動画）で見てもらい、動画に関する質問を受け付け、集まった質問への応答はバスツアー当日にファシリテーターから回答した。

令和3年度までは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大の状況を鑑みオンラインツアーでの実施であったが、令和4年度は対面でのツアーが開催できた。



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、令和元年11月に誕生した。

SUN' IN Girls は島根大学と大学院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。令和4年度はイベントへの参加など、次の活動を行った。



ロゴマーク

V-2. 島根大学の取組

● 女子学生による研究室紹介動画

令和3年度にSAN' INダイバーシティ推進ネットワークで作成した、女子学生による研究室紹介動画について、好評を得たので令和4年度は島根大学の4研究室について、同様の動画を制作し島根大学チャンネル、HP、YouTubeで配信した。

● 授業「男女のライフキャリア」

6月22日「ライフキャリアデザインA」の受講生を対象に、講師 白河桃子氏（相模女子大学大学院特任 教授・ジャーナリスト）による「男女のライフキャリア」のセミナーを実施した。

●JSTグローバルサイエンスキャンパスでの企業研究所見学

11月3日(木・祝), JSTグローバルサイエンスキャンパスでの企業研究所見学ツアー「特殊鋼の先端基礎研究から応用までを知る工場見学(日立金属安来工場)」に参加した高校生のサポート学生として, SUN' IN Girlsが参加した。

●裾野拡大活動

次世代たたら協創センター(NEXTA)訪問及び大学訪問に来た中高生に, 裾野拡大についてPRを行った。



NEXTA訪問

●DVやジェンダー、性の多様性への理解、啓発活動

DVやジェンダー、性の多様性などへの理解を目指し、共に考える機会として、松江保健管理センター教授河野美江氏による講演等を行っている。



令和4年度島根県スポーツ指導者研修会

講演会

実施日	内 容	場 所
R4. 9. 17	「女性アスリートが抱える疾病等への対応」 令和4年度島根県スポーツ指導者研修会、日本スポーツ協会主催	島根県民会館大会議室
R4. 10. 12	「DV被害者への対応について」 島根県調停委員研修会	サンラポーむらくも
R4. 11	「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
R5. 3. 7	「性の多様性と男女共同参画計画策定について」島根女性会議	島根県民会館大会議室

その他

- R4. 10. 20. 河野美江. ダイバーシティ推進からヘルシーキャンパスへ. 第60回全国大学保健管理研究集会 シンポジウム2 神奈川県民ホール
- R4. 11. 19 河野美江. ダイバーシティ推進の立場から. 日本医学看護学教育学会第25回学術セミナー「多様性をいかすマネジメントを考える」シンポジウム. 島根大学医学部

V-3. 島根県立大学の取組

●eポートフォリオの開発

研究者が主体的にキャリアデザインを描き、研究者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ポートフォリオの運用を行った。

また、研究者版に加えて、看護管理者版のeポートフォリオを今年度より稼働・運用開始した。看護管理コンソーシアムしまねを通じて利用推進を行い、利用者からの意見をフィードバックして改良を重ねている。

V-4. 松江工業高等専門学校の取組

●企業との連携によるリカレント教育

社会人が高度技術を学べる機会づくりとして、本校の授業の中で学生とともに学ぶりカレント教育を行い、令和4年度は、BIM/CIMやi-Constructionに対応するための3次元モデリングやCADのカスタマイズ技術、UAV等を利用した3次元測量に関する内容で全8回実施し、社会人8名と学生38名（うち女性13名）が参加した。



●多様性のある共生社会のための社会実装可能なものづくり

研究者を目指す者の裾野拡大の一環として、本校学生が地域の養護学校に出向いて同校生徒が生活の中で感じている問題を調査し、学生がものづくりを通じてそれを解決するという、多様性のある共生社会のための社会実装可能なものづくりの取組を実施した。令和4年度は、本校機械工学科と松江清心養護学校の連携授業として実施し、同学科3年「機械工作実習3」を履修した学生43名が、スポーツ競技「ボッチャ」で使用する器具をはじめ13の製品づくりに挑むとともに、製品の仕様策定、設計や完成品の納品を通して学生と生徒が交流した。



● 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。

本校女性教員を講師として、自身のキャリア（博士課程進学の経緯や博士課程での経験について）や現

【日 時】令和4年12月1日(木) 16:30～18:00

【対 象】本校女子学生（男子学生も参加可）

【場 所】松江工業高等専門学校512講義室

【講 師】本校情報工学科助教 渡邊千夏

在の教育・研究活動等について講演が行われ、男子学生を含む7名の参加があった。参加者からは、「採用試験の準備にどのくらいの時間がかかりましたか。」といった質問や、「校務に関する話が詳細に聞けて良かった。」といった感想が聞かれた。



●令和4年度松江テクノフォーラム企業紹介「ダイバーシティ推進特設ブース」にて女性研究者・技術者の活動紹介を実施

令和4年12月16日(金)に開催された(一社)松江テクノフォーラム主催の「令和4年度企業紹介・ダイバーシティ推進特設ブース」において、企業4社から女性研究者・技術者の活動紹介が行われた。

当日は19名の参加学生に対して、企業と連携した女性研究者・女性技術者のロールモデルが提示された。



V-5. 米子工業高等専門学校の取組

●「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。

【日 時】令和5年1月21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・LIVE配信説明)、大学9学部及び大学院7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

●OB・OGとの交流会

令和4年7月15日に本校電子制御工学科の女子卒業生(JR東海勤務)を講師に招いて、学生のキャリア形成支援を目的としたオンライン形式での交流会を実施し、15名の学生が参加した。当日は、講師の高専時代や社会



に出てからのエピソードを聴講した後、交流会では現役学生に対して高専の先輩ならではのアドバイスなど、様々な意見交換が和やかな雰囲気で行なわれた。

●先輩リケジョによる中学校での講演会

この講演会は、リケジョの魅力やメリットを女子中学生に伝えることを目的として、本校女子学生が先輩リケジョ（理系女子）として出身中学校へ出向き、実施している。令和4年度は5校（10/5 弓ヶ浜中学校、11/1 境港第三中学校、11/7 加茂中学校、11/11 境港第二中学校、12/9 湊山中学校）で実施し、女子中学生から多くの質問が出るなど活発な交流の場となった。

●女子中学生向け公開講座

令和4年10月1日に「身近な医薬品の合成」、同年11月12日に「ロボットカーでライントレースに挑戦」というテーマの公開講座を、主に女子中学生を対象として本校女子学生（先輩リケジョ）のサポートの下で実施した。計24名の中学生が参加し、満足度100%という結果となり、参加した中学生は、理系への興味がさらに膨らみ、先輩リケジョとの交流を楽しく過ごした。

VI-1. SAN' INダイバーシティ推進ネットワークの取組

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に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。

令和4年度はすべてオンラインで実施した。

●第54回SAN' INご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年4月27日(水) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学人間科学部 教授 鶴永陽子氏
「栗・柿の魅力に迫る：未利用部分の活用に着目して」

今回は、島根大学、松江高専、広島大学などの教職員計16名の参加があった。

鶴永先生は皮を剥くのが簡単な「ぼろたん」という品種の栗を使って、鬼皮や渋皮や葉などの未利用部分の成分を分析し、渋皮が消臭効果、抗菌効果がとても高いことを明らかにした。そこで、繊維の研究者と共同で渋皮を混ぜ込んだ紙を開発し、紙おむつに応用しようと考えている。

また、廃棄する場合はほとんどの「柿やみかんの果皮」をペースト状にする条件を見つけ、これらのペーストを使ってマドレーヌやクッキーを試作して官能評価をしたところ、柿の果皮を入れたクッキーの食感が試した中では一番好ましいと感じるこ

The 54th meeting of Network in SANIN

栗・柿の魅力に迫る：未利用部分の活用に着目して

食品の未利用資源に着目し、その有効活用に関する研究を行っています。
今回は、栗と柿についての研究事例を紹介し、今後のさらなる未利用資源活用の可能性を一緒に検討できれば幸いです。

【話題提供者】島根大学人間科学部 教授 鶴永 陽子

2022年4月27日(水) 12:10～13:00

申し込み先: <https://forms.office.com/r/ukqw7x4Mdf>

締め切り4月25日

申し込んでいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 鶴永 陽子
miwase@soc.shimane-u.ac.jp

とができた。

このように未利用部分の成分を分析し、それぞれの素材に適した加工方法を開発することで有効活用できること、つまり植物の未利用部分は多くの可能性を秘めていることを鶴永先生から改めて教えてもらうことができた。話題提供後のフリートークでは、「未利用資源を活用すること

とは日本にとって重要であることをアピールできるのでは」「枝を粉砕して燃料に使えるのでは」「高分子化学の観点からみると、枝の中の繊維も活用できるのではないか」「観光の観点から、加工した食品のおみやげ化や、加工作業自体の体験アクティビティ化も良いのでは」など様々なアイデアが出された。

鶴永先生は他にも様々な研究を行っており、さらに発展することが期待されました。フリートークも含めてとてもワクワクする時間を過ごすことができました。

●第55回SAN' INご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年5月23日(月) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学人間科学部 講師 豊島 彩氏「COVID-19感染拡大時における高齢者の心理的孤独」

今回は、島根大学、島根県立大学、広島大学、大阪成蹊大学、佛教大学などから20名の参加があった。

豊島先生は複数の人が関わる「社会」を心理学的に扱う社会心理学を専門としており、研究テーマは社会関係の生涯発達、加齢変化である。

今回は高齢期の社会的孤立と孤独感についての概説の後、COVID-19感染拡大の下での孤独感に関する調査・研究を報告がある。

社会的孤立は社会的ネットワークが乏しい状態であり、そのサポートも欠如している状態を言う。一方、孤独感は社会的ネットワークが欠如した時に生じる不快な経験を意味するとのことである。

COVID-19感染拡大の下では交流が制限され、高齢者への支援も充分ではないことが問題になっているが、成人(20歳～79歳)への孤独感の集団レベルでの調査では年代に特に差はなく若者においても孤独感を感じていること、現時点ではCOVID-19感染拡大における孤独感への大きな影響は報告されていないが、長期的な調査によって課題が見えてくる可能性がある。

豊島先生の研究では、複数の対象者の多様な行動や様々な社会現象を考慮しなければならず、「社会的孤立と孤独感との関係を詳細に考えるには?」「分析方法についてもう少し詳しく話してもらいたい」「被



図4 剥皮処理(果樹研究所より入手)

鬼皮と洗皮の機能を調査することができるようになった。

The 55th meeting of Network in SANIN

COVID-19感染拡大時における 高齢者の心理的孤独

高齢期の心理的孤独について研究を行ってきました。感染拡大による影響で、人との交流が制限され、孤独の問題に対する関心が高まっています。発表では、心理学的概念や最新の調査結果についてご紹介します。

【話題提供者】島根大学人間科学部 講師 豊島 彩

2022年5月23日(月) 12:10～13:00

申し込み先: <https://forms.office.com/r/1Q4b66b7G7>

※ 締め切り5月19日

申し込んでいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 豊島 彩
miwase@soc.shimane-u.ac.jp

験者にバイアスはないのでしょうか」といった参加者から自身の理解を深めるための質問が数多くあった。

環境や時代によって変わる部分と普遍的に変わらない部分を知るためには、社会を捉える目を養うことが必要だということを強く感じたセミナーとなった。

社会的孤独と孤独感

社会的孤立
主に高齢者研究を中心に発展

定義
社会的ネットワークが乏しい状態
ソーシャルネットワーク・サポートの欠如

例
他者との交流頻度が月に1回以下
親しい人が1人もいない

● 第56回 SAN' INご縁ネットミーティング

【日時】令和4年6月15日(水) 12:10 ~ 13:00

【話題提供】松江工業高等専門学校 情報工学科 助教 渡邊 千夏氏

今回は、島根大学、松江工業高等専門学校、広島大学、佛教大学などから17名の参加があった。

渡邊先生は理論宇宙物理学を専門としており、研究テーマは中性子星の内部構造の数値計算で、本ミーティングでは「星の一生～誕生から死まで」を概説してから、「中性子星とは(どんな星?)」としてその発見の経緯や特徴を示し、その後「研究のお話(中性子星の内部構造の数値計算)」として様々な

波長による中性子星の観測結果と数値計算を比較することで、内部構造を明らかにしようとしている研究内容について丁寧に説明していただいた。中性子星は当時大学院生であったベル・バーネルが規則的に変化する電波信号(パルス)の観測したことから発見された。中性子星は恒星が進化し、超巨星になり、超新星爆発後の残骸からできたもので、現在、全宇宙で観測可能な天体では最も高密度なため実験室として貴重であり、観測データが増えてきているホットな天体である。中性子星は観測データから強い磁場と速い回転を持つという特徴が示されており、渡邊先生はここに注目して、強い磁場と速い回転を含

The 56th meeting of Network in SANIN

数値計算で探る中性子星の内部構造

中性子星、それは星の最後の姿の一つである。
中性子星の半径10kmと小さく、観測ではその内部構造を知ることは不可能であるため、数値計算が必要とされている。
内部構造がどうなっているか、中性子星の特徴を踏まえて考えていく。

【話題提供者】松江工業高等専門学校 情報工学科 助教 渡邊千夏

2022年6月15日(水) 12:10~13:00

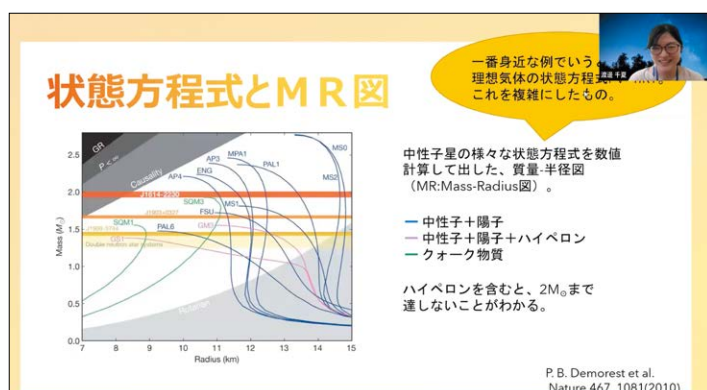
申し込み先: <https://forms.office.com/r/tfz2MeA7AD>

締め切り6月10日

申し込みいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 渡邊時代
miwase@soc.shimane-u.ac.jp



む中性子星の状態方程式を解く研究を進めている。そして、実際に行った数値計算の結果から、ある条件では現実には有り得ることを示すことができ、中性子星の内部構造を明らかにしつつあるとのことであった。中性子星研究の魅力は「理論研究者と実験(観測)研究者が共同で研究を進められるところ」であるとの事であった。

●第57回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年7月26日(火) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学生物資源科学部農業生産学科 助教 ロサリア ナタリア セレキー氏
「インドネシア農業における農場継承の決定要因分析」

今回は、島根大学、広島大学から10名の参加があった。セレキー先生から自己紹介があった後、本ミーティングではインドネシアをフィールドとして「後継者のいる農場」といえない農場の特徴や「農家における職業継承に影響を与える要因」そして「農業継続へのモチベーション」についての研究成果をプレゼンいただいた。セレキー先生は社会状況だけでなく、相続問題や職業継承におけるモチベーションの変化についても詳細

に分析を行っており、インドネシアの将来を見据えて研究していることがよく伝わってきた。参加者から「日本で農業経営学を学ぶ理由は何か」という問いに、過去から現在までの日本の農業の構造変化を学んでインドネシアにおけるより良い農業経営に活かしたいからと回答があった。実際にセレキー先生の研究をインドネシアでの農業経営に活かすことができれば、日本もインドネシアから学ぶことが可能

になる。先生の研究は国を越えて農業経営の将来を考えることのできる場を作ることにつながり、そして出身の異なる研究者が同じテーマで研究することが研究分野の発展に寄与するようになることを改めて感じる事ができた。

自己紹介

- 専門分野
農業経済学・農業経営学
- 趣味
旅行、写真撮影、読書、映画鑑賞
- 学歴

2011年9月～2015年4月	インドネシア・ガジャマダ大学（農学部）
2016年10月～2017年3月	研究生・山形大学大学院農学研究科
2017年4月～2019年3月	修士課程・山形大学大学院農学研究科



The 57th meeting of Network in SANIN

「Determinants Analysis of Farm Succession in Indonesian Agriculture: インドネシア農業における農場継承の決定要因分析」

Indonesia, a large and well-populated archipelago, has an abundance of agricultural, fishery, and marine resources. Therefore, agriculture is still a key strategic sector identified by the government. However, recently the aging of Indonesian farmers is advancing. Yet, the number of successors remains low. It also happened in other countries including Japan. In addition, mostly Indonesian small-scale farmers produced food crops with a low income, low management, lack of capital, and lack of agricultural machines. So, it is difficult for them to have a farm successor. Based on the Japanese agricultural sector's experience in these problems, to identify the future actors of agriculture in Indonesia, the agricultural structure and its prospected dynamism should be clarified.

私の研究テーマはインドネシアの農業における農場継承の決定要因分析です。現在、インドネシアが抱えている問題は日本と大きく変わり、農業の高齢化は年々進んでおり、農場を継承する若者はあまりいません。インドネシアの小規模農家は主に食用作物を生産していますが、経営の設備が少なく、収入が少ないだけでなく、資本や設備が十分でないため、後継者が農家に引き継ぎにくくなっています。そこで、私は日本における組織的な農業経営を参考に、インドネシア農業の課題を解決するための研究を行っています。

【話題提供者】島根大学生物資源科学部 農林生産学科 助教
Rosalia Natalia Selekty ロサリア ナタリア セレキー

2022年7月26日(火) 12:10～13:00 申し込み先: <https://forms.office.com/r/00dwxAGNj>
締め切り7月20日 申し込みいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 室長 杉本 明子
mihase@soc.shimane-u.ac.jp

●第58回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年8月24日(水) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学医学部小児科学講座 医学部附属病院 病理部 准教授准教授 鞆嶋 有紀 氏
「GH-IGFシグナリングが導いてくれた研究と人生の扉」

今回は、島根大学、松江高専、広島大学から16名の参加があった。鞆嶋先生がGH-IGFシグナリングの研究を始めるきっかけは患者さんの病気の解明をしたいということであった。その病気に関連した遺伝子解析を行い、博士号を取得、そしてアメリカ留学のチャンスを掴み、マウントサイナイ医科大学でノックアウトマウスを用いてGH-IGFシステムについて研究を行い、長年疑問

に思っていたIGFと出生後も続く低体重との関係も明らかにした。これからは遺伝子解析や機能解析を行いながら、成長障害とGH-IGFシグナリング異常について解明していきたいとのことであった。また、鞆嶋先生は留学先のラボでは女性医師であるボス自身や、他の医師たちが研究と育児を見事に両立させていたことから「仕事に専念した方が良いかもしれない」から「仕事も家庭も」に大きく考え方が変わった。さらに、ご自身で育児をしてようやく病児の母親の気持ちがわかるようになり、小児科医としても診療の幅が広がったことも大きな変化となった。しかし、日本で働いていると育児に十分に時間をかけることができないことの矛盾や管理職に就いてい

The 58th meeting of Network in SANIN

GH-IGFシグナリングが導いてくれた研究と人生の扉

IGF 1は1950年に発見され、長年研究が行われていますが、未だに未解明の分野です。研究に全く興味がなかった私が、魅せられ続けているGH-IGFシグナルの面白さを伝えと共に、私の研究人生についても振り返ってみたいと思います。

【話題提供者】 島根大学医学部 小児科学講座 准教授 鞆嶋有紀

2022年8月24日 (水) 12:10～13:00

申し込み先: <https://forms.office.com/r/grksUgWqZ5>

↑ 締め切り8月19日

申し込んでいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 鞆嶋有紀
miwase@soc.shimane-u.ac.jp

研究を始めてよかったこと

- 自分の純粋な問いに向き合える
(医師として疑問におもっていたことをどうやって解消するのか、その取り組み方を教えてもらった)
- 研究者など、異文化の人たちの交流
- 国際的な交流ができる
- 自分のやったことの軌跡を残せる
- 年とっても夢が持てる(ことがある)etc……

る女性研究者が少ないなどジェンダーギャップがあることを感じ、解決に向けて行動したいとも話された。鞆嶋先生の話を受け、日本において研究者が研究と育児を両立しにくいのは何故なのか、どうしたら改善できるのか、参加者からさまざまな意見が出され、本ミーティングは働き方についても考える貴重な時間となった。

●第59回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年9月29日(木) 12:05～12:50

【話題提供】米子工業高等専門学校総合工学科 助教 荒木菜見子氏

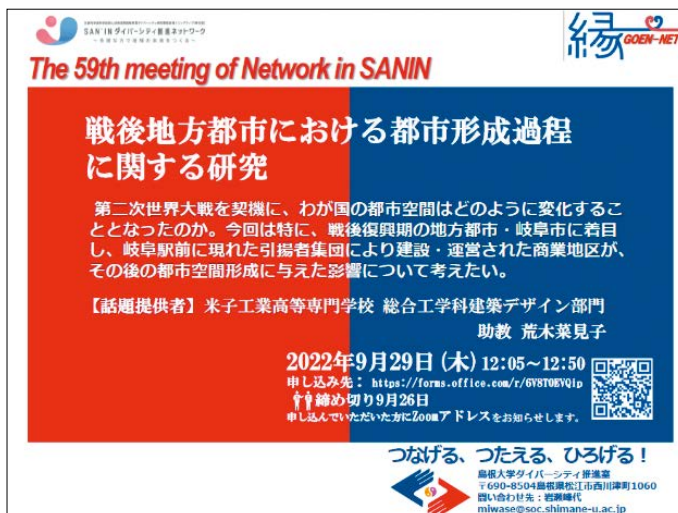
「戦後地方都市における都市形成過程に関する研究」

今回は、島根大学、米子高専、広島大学等から16名の参加がありました。荒木先生は、国鉄岐阜駅前の繊維問屋街に着目して、事業主体の形成、都市計画との関係、戦後の制度設計との連関の観点から都市形成過程を明らかにしようとしている研究についてお話しいただいた。この地域についてまとめた史料や新聞、行政文書、図面、古写真、登記簿を収集するとともに、当時を知る方への聞き取り調査や現状記録などを行なっ

ており、このような豊富な史料を元に分析している。その分析から北満州からの引揚者集団が一人のリーダーを中心に組織化され、自律的な都市形成が行われ、その後、行政が引き継ぐ形で住宅支援事業が進められたことが示された。先生のお話から、戦後の地方都市の変遷の様子を伺い知ることができた。参加者からは「街が移動しているが、なぜそうなったのか」「引揚げて来た人が私財を使って復興に貢献しているが、他の地域でもそうなのか」「戦後まもなくの頃を知っている方は少なくなっているのでは」といった質問が出され、まだまだ分析途中のことも多いと言いながらも、丁寧に回答いただいた。「人間



の営みの中で都市ほど複雑で難解な作品はないだろう」と都市史研究の一人はその著作で述べ先生自身の研究は都市史だけでなく、人文社会学にも通じる所があり、そこにどういう人間がいて、どういう社会の構造があつてそれが都市空間として表れているのかということを書いていきたいとのことであつた。



●第60回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年10月28日(金) 12:10～13:00

【話題提供】島根大学人間科学部 講師 安高真弓氏 「薬物依存問題のある人の家族支援」

今回は、島根大学、広島大学等から8名の参加がありました。安高先生は、実践現場で薬物依存問題のある人の家族教室や相談を担当され、厚生労働省の研究班では家族支援プログラム開発および実装など、臨床・実践の場で多くの実績を積んでこられました。長く家族支援に関わったからこそ「家族とは誰のこと?」「家族に対する支援って何?」と、家族支援を考え直したいと思うようになったとのこと。薬物乱用の防止は、

日本全体にとって大きな課題であり、1998年に薬物乱用防止 五か年戦略が立てられましたが、家族支援が目標に掲げられたのは、5年後の2003年のこと。五か年戦略では、「家族」「家族支援」の定義もなく、家族を通した再犯防止の色彩が濃いものであった。そのため、「家族を助けるのが支援なのでは?」という思いがますます募ったとのこと。先生は「家族」の置かれている状況や必要な支援について明らかにしたいと思い、「家族」に向けてアンケートを実施した。このアンケートのポイントは「家族」自身の生活状況や不安や願いや健康状態そして欲しい支援を丁寧に集めたところ、PTSD(心的外傷後ストレス障害)のハイリスク状態の人が半数近くいること、また「家族」と言っても多様であることが示された。そして多様な家族へそれぞれ丁寧な支援を組み立てる必要があることを導き出している。しかし、日本においては支援が充分ではなく、多機関・他職種連携が必要である。参加者からは日本においてどのような

ことが「家族」に対して何ができていて、何ができていないのかという質問あり、「当事者家族同士が経験と希望と力をわかちあう相互援助グループはあるが、本当に必要な支援は海外に比べてまだまだなされていない」とのことであった。「家族」のニーズを汲み取った安高先生の実証研究から、「家族」が望む支援が実現することが望まれる。

2. 薬物依存問題のある人の「家族支援」を考え直したい!と、思った理由

- 長く付き合ったからこそみてきたこと
- 「家族」を「支援」するのが「家族支援」なんじゃないと〜?
- 「家族」ってだれのこと?
- 家族に対する「支援」ってなに?

copyright@Mayumi ATAKA

The 60th meeting of Network in SANIN

薬物依存問題のある人の家族支援

私は、福祉分野の当事者活動や回復支援について、実践や研究をしています。今回は、長年つきあってきた依存問題のある人の家族の置かれている状況や必要な支援について、実証研究の結果をもとにご紹介いたします。

【話題提供者】 島根大学 人間科学部 福祉コース
講師 安高 真弓 (あたか まゆみ)

2022年10月28日(金) 12:10~13:00
申し込み先: <https://forms.office.com/r/4QcAi8sM5P>
締切 10月25日
申し込みいただいた方にZoomアドレスをお知らせします。

つなげる、つたえる、ひろげる!

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
問い合わせ先: 安高真弓
miwase@soc.shimane-u.ac.jp

●第61回 SAN' IN ご縁ネットミーティング

【日 時】令和4年12月13日(火) 12:10～13:00

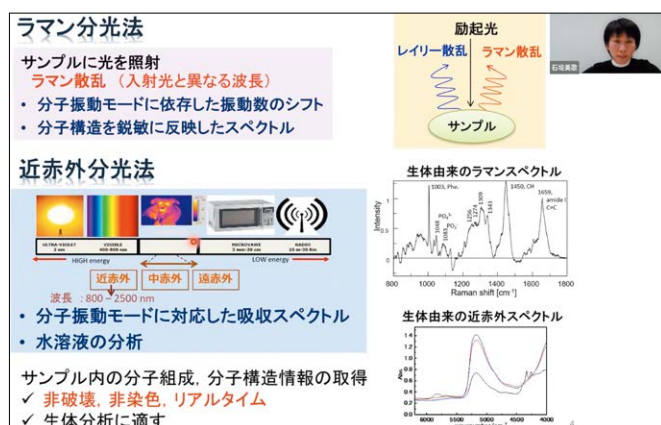
【話題提供】島根大学戦略的研究推進センター 助教 石垣 美歌氏

「分子分光法による生体の非破壊分析 –生体があるがまま捉えられるか?–」

今回は、島根大学、松江高専、広島大学等から13名の参加がありました。石垣先生は「命があること、命が宿るとは?」という生命の神秘に迫るテーマに分子分光の立場からアプローチしている。分子分光法の一つラマン分光法は分子構造を鋭敏に反映したスペクトル情報を非破壊的に取得でき、近赤外分光法は生体分子組成や分子濃度、タンパク質などの生体分子と水分子との相互作用を同時に分析することができる。本

セミナーではメダカの胚発生やマウスの卵子の成熟度に関してこれらの分析方法を用いて、生きたまま生体機能や代謝を評価しようとしている先生の研究を紹介していただいた。その結果、メダカの胚発生を用いた研究では胚の活性化をタンパク質や脂質などの物質の違いではなく、水分子の構造の違いとして検出することができた。また、初期心臓形成過程を明らかにすることにつながる心臓の動きや血流の非染色イメージングも画期的な研究であった。さらに、マウスの卵子を用いた研究では過熟になると脂質代謝、呼吸活性ともに低下することを見出し、この研究はラマン分光分析技術の卵質評価への応用にも

つながり、少し先の将来には生殖補助医療への貢献も可能とのこと。これらの研究は多くの研究者との共同研究によって進められおり、装置自体の開発も研究には不可欠のことをお聞きし、石垣先生をはじめ多くの方々の丁寧な研究が「生体があるがまま捉える」という挑戦を推し進めていることを改めて実感した。



●2022年度 女性研究リーダー育成支援事業(共同研究型)

2019年度「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ(牽引型)」の共同実施機関が連携して、女性研究者による共同研究を推進することを目的とする、女性研究リーダー育成支援事業(共同研究型)を行っている。令和4年度は4件(研究代表者:島根大学3件、米子高専1件)を支援した。

● 従業員満足と企業価値を向上させるウェルビーイングとは？（研究者によるミニ研究発表＆交流会）

【日 時】令和4年11月6日(日) 11:00～12:00

しまね大交流会

【会 場】くにびきメッセ(松江市)大展示場ステージ付近
技術コミュニティラボin 大交流会 LTしまね
大交流会出展者交流会(対面イベント)

【主 催】しまね産学官人材育成コンソーシアム

【協 力】SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク

昨年度まで、SAN' INダイバーシティ推進ネットワークで行っていた「研究マッチングイベント」について、しまね大交流会に合わせ、しまね産学官人材育成コンソーシアム主催「技術コミュニティラボin 大交流会 LTしまね大交流会出展者交流会」にて行った。

技術コミュニティラボin大交流会LT
しまね大交流会出展者交流会
(対面イベント)

従業員満足と企業価値を向上させるウェルビーイングとは？

研究者によるミニ研究発表＆交流会

地域社会では、コロナ禍を経験し、私達一人一人が生きがいを持って働くことや身体的な健康に配慮して生きていくことが、これまで以上に重要な時代となりました。そのなかで、(1)精神的な健康、(2)身体的な健康、(3)社会的な健康という3つの健康状態をより良好に保ち満たされている状態を「ウェルビーイング(well-being)」と定義し、ウェルビーイングな状態で従業員が働くことが、企業の業績向上にもつながっていくという認識が欧米を中心に広がり始めています。今回は、島根県内におけるウェルビーイングに関する研究者や技術者を招き、それぞれ10分間のポスターセッションを実施することとしました。名刺交換や後日面談の場も用意していますので、ご興味のある方は是非ご参加ください。

■島根大学医学部 岩下 義明 教授
電気インピーダンス測定を用いた熱中症の早期発見システム
■島根大学人間科学部 石原 宏 准教授
働き方のタイプとメンタルヘルス
■松江工業高等専門学校 中西 大輔 講師
空気圧人工筋肉を用いた「やわらかい」アシスト装置
■島根県立大学 高瀬 佳奈 准教授
「社員と職場のWell-being」における産学協働教育のポテンシャル
■株式会社CANVAS 元澤 博 代表取締役
(島根大学客員研究員)
職業病の分析と解消による企業の労働生産性の向上

日時 2022年11月6日(日) AM11:00-12:00 会場 くにびきメッセ(松江市)大展示場ステージ付近にて

LT: Lightning Talk (ライトニングトーク)
技術系の情報交流会として行われる。スピーカーが話すのを、もしもしたら「ほんのさわり」になるかもしれません。が、気になるLTがあれば、ぜひLT後の時間に参加交換を……!一般的にはLTは5分ですが、今回は、ちょっと奥の10分間行います。企業と研究者、研究者と研究者のマッチングや交流を目的としています。

★メッセージ前に出席を100席用意します。
★対象は、基本的には「しまね大交流会」の出展者ですが、ご希望がございましたら出展者以外の方もご参加可能です。その場合、以下サイトより、しまね大交流会の出展者登録を事前にお済ませ下さい。
https://www.conso.shimane-u.ac.jp/exchange_meeting/2022.html

主 催:しまね産学官人材育成コンソーシアム
協 力:SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク
問合せ:島根大学地方創生推進課 TEL:0852-32-0814
場 所:会場(島根大学地域未来協創本部 2階 演習 第201号室)

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。なお、令和4年度は継続も含めて5名が制度を活用した。

《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。

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、メンティが主体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、知識、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。
 - メンターは、メンティの成長を促すことが目的であり、メンティが主体的に解決することを目指す。
2. メンタープログラムの目的・メンターの役割と役割を担うこと
 - メンタープログラムにおけるメンターは、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、授業の準備、学生への接し方、研究内容、研究手法の助言、研究の進捗、スモールアップの支援、進路や将来の目標、得意分野、得意分野の活用などの支援を行う。
 - メンターは、自身の教育研究活動の経験をもとに、指導を受ける必要はない。
 - メンターは、自身の経験、知識、ネットワークをもとに、メンティを支援する。
 - メンターは、メンティの成長を促すことが目的であり、メンティが主体的に解決することを目指す。
3. メンタープログラムの進め方
 - メンタープログラムの参加は、主に遠隔環境、またはMicrosoft Teams等を用いたオンライン環境とする。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。

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、メンターの経験や知識を通じてメンティ自身の教育・研究活動、キャリア形成の課題の解決を支援するものである。
 - メンティが抱える課題の解決は、メンティが主体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、知識、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。
 - メンティは、メンティの成長を促すことが目的であり、メンティが主体的に解決することを目指す。
2. メンタープログラムの目的・メンティの役割と役割を担うこと
 - メンタープログラムにおけるメンティは、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、授業の準備、学生への接し方、研究内容、研究手法の助言、研究の進捗、スモールアップの支援、進路や将来の目標、得意分野、得意分野の活用などの支援を行う。
 - メンティは、自身の教育研究活動の経験をもとに、指導を受ける必要はない。
 - メンティは、自身の経験、知識、ネットワークをもとに、メンティを支援する。
 - メンティは、メンティの成長を促すことが目的であり、メンティが主体的に解決することを目指す。
3. メンタープログラムの進め方
 - メンタープログラムの参加は、主に遠隔環境、またはMicrosoft Teams等を用いたオンライン環境とする。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。
 - メンティは、メンターとの対話やメンターの助言を受けることができる。

- 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る。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る。

令和4年度からは、システム運用・管理全般を企画部研究推進課へ移行した。

《情報登録を担当する部署》

- | | |
|----------|------------|
| 企画部研究推進課 | 学術研究支援グループ |
| 企画部研究推進課 | 産学連携グループ |
| 企画部国際課 | 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

《システム担当》

島根大学 企画部 研究推進課

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。

これまでとの違いは？

○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。



RegiSU

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

●2022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。令和4年度は8件を採択した。

●科学研究費補助金獲得支援事業

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。

●「英語論文書き方セミナー」DVD貸出

令和2～3年度に実施した「英語論文書き方セミナー」について、当日に講義を録画したDVDを学内へ貸出することになった。



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、運用を開始した。
- 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等を支援した。

VI-4. 松江工業高等専門学校の取組

●メンター制度

松江工業高等専門学校に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て、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」について、必要な事項を定め運用している。令和4年度は3名の女性教員が利用した。

●松江高専女性研究者育成支援事業

特に優秀な女性研究者の研究推進に関する研究費支援として、令和4年度松江高専女性研究者育成支援事業を公募し、2課題を採択した。

VI-5. 米子工業高等専門学校の取組

●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年度から実施している。令和4年度は公募の結果、1課題を採択した。

資料

島根大学男女共同参画の状況

① 職名別・性別 教員数(令和4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**	2	1	3	33.3
教授	179	23	202	11.4
准教授	150	31	181	17.1
講師(常勤)	74	33	107	30.8
助教	155	71	226	31.4
小計	568	159	727	21.9
助手	2	3	5	60.00
計	570	162	732	22.1

* 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4年5月)

単位：人

	男	女	計	女性比率 %
学長補佐等*	4	1	5	20.0
経営協議会(学内委員)、 教育研究評議会委員**	27	4	31	12.9
部局長等	51	2	53	3.8
監事**	1	0	1	0.0
小計	83	7	90	7.8
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	90	10	100	10.0

* 理事及び副学長は除く

** 学外委員、非常勤理事等は除く

③ 部局別・性別教員数(令和4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	17	3	17	7	7	2	0	0	0	0	41	12	53	22.6
教育学部	21	3	14	4	8	4	2	1	0	0	45	12	57	21.1
人間科学部	6	2	8	2	1	5	1	1	0	0	16	10	26	38.5
医学部	41	7	19	5	9	6	44	27	2	2	115	47	162	29.0
総合理工学部	37	1	32	0	7	1	24	7	0	1	100	10	110	9.1
生物資源科学部	25	3	28	5	1	0	14	8	0	0	68	16	84	19.0
大学院	8	1	3	0	1	1	0	0	0	0	12	2	14	14.3
附属病院	5	0	14	1	30	6	56	23	0	0	105	30	135	22.2
その他	19	3	15	7	10	8	14	4	0	0	58	22	80	27.5
計	179	23	150	31	74	33	155	71	2	3	560	161	721	22.3

④ 常勤職員の職系別・職名別職員数(令和4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	24	2	1	0	10	7	0	0	0	0	35	9	44	20.5
課長補佐、 専門員等	15	10	2	0	0	0	0	0	0	0	17	10	27	37.0
係長、 専門職員等	39	25	21	14	0	30	0	0	0	0	60	69	129	53.5
主任等	8	26	4	4	24	74	0	0	0	0	36	104	140	74.3
その他 一般職員	68	94	23	40	257	836	0	0	1	0	349	970	1319	73.5
計	154	157	51	58	291	947	0	0	1	0	497	1162	1659	70.0

* 職系の分類は、学校基本調査の分類によるもの

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

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4年5月)

単位:人

	男	女	計	女性比率 %
校長	1	0	1	0.0%
教授	29	1	30	3.3%
准教授	20	1	21	4.8%
講師(常勤)	8	3	11	27.3%
助教	2	3	5	60.0%
計	60	8	68	11.8%

② 意思決定機関等における性別構成(令和4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4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	3	1	0	3	0	2	5	7	12	58.3%
数理科学科	5	0	3	0	1	0	0	0	9	0	9	0.0%
機械工学科	5	0	1	0	2	0	0	0	8	0	8	0.0%
電気情報工学科	5	0	3	0	1	0	1	0	10	0	10	0.0%
電子制御工学科	4	0	3	0	2	0	0	0	9	0	9	0.0%
情報工学科	3	0	4	0	1	0	0	1	8	1	9	11.1%
環境・建設工学科	5	0	3	0	1	0	1	0	10	0	10	0.0%
計	29	1	20	1	8	3	2	3	59	8	67	11.9%

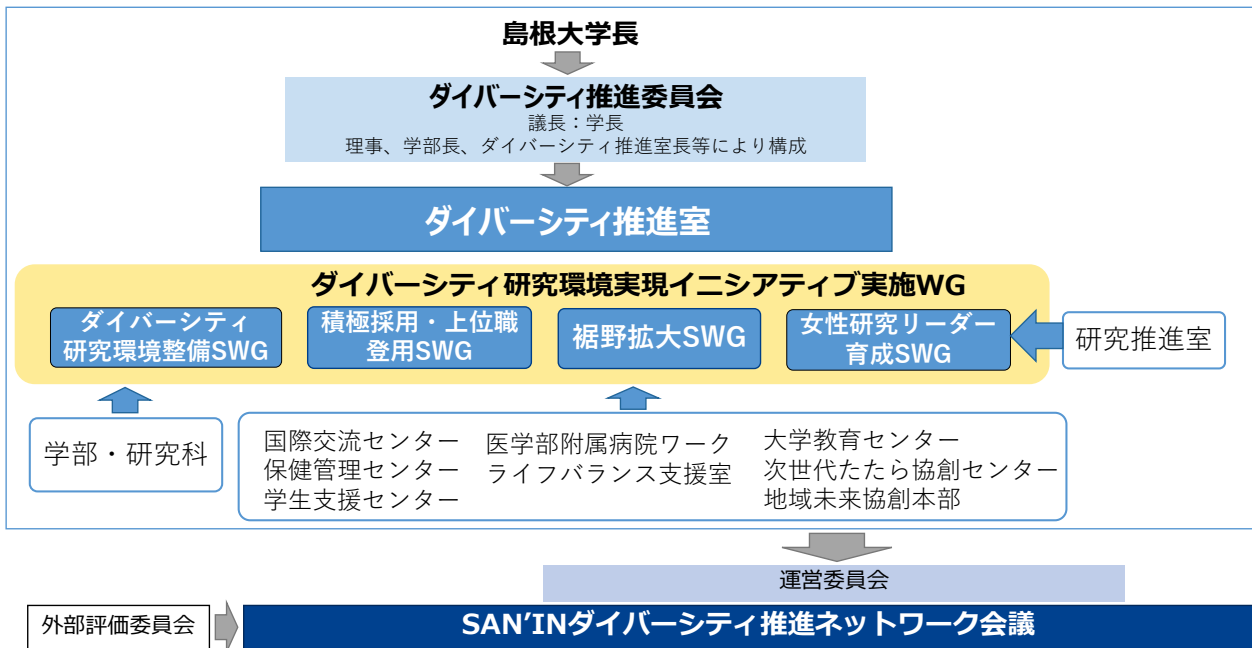
④ 常勤職員の職系列・職名別職員数(令和4年5月)

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	3	0	0	0	0	0	1	0	0	0	4	0	4	0.0%
係長、専門職員等	7	2	0	0	0	0	2	0	0	0	9	2	11	18.2%
主任等	2	5	0	0	0	0	8	0	0	0	10	5	15	33.3%
その他一般職員	4	4	0	0	0	1	1	0	0	0	5	5	10	50.0%
計	19	11	0	0	0	1	12	0	0	0	31	12	43	27.9%

実施体制

組 織



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

構 成 (島根大学)

● 令和4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)	藤 波 豊 彦
---------------------	---------

法文学部長	丸 橋 充 拓
-------	---------

教育学部長	河 添 達 也
-------	---------

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 (ダイバーシティ推進担当)	河 野 美 江
----------------------	---------

● 令和4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 助教

足 立 孝 子

室員/医学部附属病院 准教授

荒 木 亜寿香

室員/医学部看護学科 講師

宮 本 まゆみ

室員/総合理工学部 教授

亀 井 淳 志

室員/生物資源科学部科 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 教授

室 田 佳恵子

室員/法文学部 准教授

野 本 瑠 美

室員/教育学部 准教授

香 川 奈緒美

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

青 木 孝 恵

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

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こと。
- 二 ダイバーシティ事業全体の課題及び対応策に関すること。
- 三 ダイバーシティ事業全体の次期計画に関すること。
- 四 その他委員会運営に必要な事項に関すること。

(組織)

第3条 委員会は、次の各号に掲げる委員をもって組織する。

- 一 ネットワーク会議副会長
- 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たときは、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等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。

ダイバーシティ推進委員会規程

(平成18年島大規則第148号)

(平成18年7月18日制定)

〔令和4年3月22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 人間社会科学研究科長
- 五 自然科学研究科長
- 六 医学部附属病院長
- 七 事務局長
- 八 ダイバーシティ推進室長
- 九 その他学長が必要と認めた者

2 前項第9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、医学部事務部総務課及び医学部事務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 この規程定めるもののほか、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。

附 則(令和2年12月28日一部改正)

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則(令和3年3月29日一部改正)

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和4年3月22日一部改正)

この規則は、令和4年4月1日から施行する。

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3年9月7日最終改正〕

機密性 1

(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号の室員は本部長の申出に基づき、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 本部の教員 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

を提出したものについては、出席したもののみなす。

- 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
- 五 SOGI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。

附 則(令和2年12月28日一部改正)

この規則は、令和3年1月1日から施行する。

附 則(令和3年3月29日一部改正)

この規則は、令和3年4月1日から施行する。

附 則(令和3年9月7日一部改正)

この規則は、令和3年9月7日から施行する。

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)

〔令和3年9月7日最終改正〕

(趣旨)

第1条 この細則は、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、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。
- 四 その他、ダイバーシティ環境研究の整備強化に関すること。

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。
- 三 その他、女性教員の積極採用と上位職登用に関すること。

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。
- 四 その他、女性研究者の裾野拡大に関すること。

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 その他、女性リーダー育成に関すること。

5 SOGI部門は、次の各号に掲げる事項を所掌する。

- 一 島根大学SOGI基本理念の制定と対応ガイドブック作成に関すること。
- 二 上記の周知・教育に関すること。
- 三 その他、SOGI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学長が指名する理事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。

附 則

この細則は、令和3年9月7日から施行する。

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次世代育成支援事業主行動計画（第6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 令和4年4月1日から令和7年3月31日までの3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、更に利用しやすい環境を整備する。

【対 策】

- 令和4年4月～ ホームページ等を通じて、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情報更新・周知・啓発を行い、積極的な利用を促す。
- 令和4年4月～ 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、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。
- 令和4年10月～ 男性の育児休業取得率の公表を行う。

目 標 2 時間外労働の縮減を図る。

【対 策】

- 令和4年4月～ 期間中の年度毎に、超過勤務合計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。
- 令和4年4月～ 原則として週2回定時退勤日を設けそれを掲示することで、定時退勤の徹底に努める。
- 令和4年4月～ 学内デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進及び業務の見直しを始める。
- 令和5年4月～ ワークライフバランス講演会を開催する。

目 標 3 年次有給休暇の取得を促進する。

【対 策】

- 令和4年4月～ 前年度有給休暇取得率をデータ化し、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。
- 令和4年4月～ 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時期指定年休などの休暇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。
- 令和5年4月～ ワークライフバランス講演会を開催する。

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3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 令和4年4月1日から令和8年3月31日までの4年間

2 内 容

目 標 1 女性教員比率24%以上とする。

【取組内容】

- 令和4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。
- 令和4年4月～ 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13%以上とする

【取組内容】

- 令和4年4月～ ダイバーシティ研究環境実現の取組を推進する。
- 令和4年4月～ 女性研究リーダー育成を進める。

目 標 3 事務職員について管理職に占める女性の割合を18%以上とする。

【取組内容】

- 令和4年4月～ 管理職候補者の育成を図るため、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計画する。
- 令和4年10月～ 上記研修を実施する。
- 令和5年4月～ 上記研修等を見直し改善しながら、当該研修を継続する。

目 標 4 事務職員の超過勤務時間を令和2年度実績より16%縮減を図る。

【取組内容】

- 令和4年4月～ 期間中の年度毎に、超過勤務合計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。
- 令和4年4月～ 原則として週2回定時退勤日を設けそれを掲示することで、定時退勤の徹底に努める。
- 令和4年4月～ 学内デジタルトランスフォーメーション(DX)の推進及び業務の見直しを始める。
- 令和5年4月～ ワークライフバランス講演会を開催する。

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財（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 第1回外部評価委員会を開催
平成22年度	第2回外部評価委員会を開催 「第2回中国四国男女共同参画シンポジウム」を島根大学主催で開催
平成23年度	島根大学男女共同参画に関する全学意識調査アンケートを実施 第3回外部評価委員会を開催 『しまね子育て応援企業 (こっころカンパニー)』に認定
平成24年度	
4月	塩飽邦憲 理事 (企画・総務担当) /副学長が室長に就任 ～平成27年 3月 次世代育成支援事業主行動計画 (第3期) を策定 『子育てサポート企業』に認定され、認定マーク“くるみん”を取得
平成26年度	『しまね子育て応援企業 (こっころカンパニー)』認定更新
平成27年度	
4月	藤田達朗 理事 (総務・労務担当) /副学長が室長に就任 河野美江 学長特別補佐 (男女共同参画担当) 就任 次世代育成支援事業主行動計画 (第4期) を策定 男女共同参画推進室「facebook」開設

平成28年度

- 4月 女性活躍推進のための事業主行動計画を策定
- 5月 松江市「まつえ男女共同参画推進宣言企業」に認定
ニュースレター「シマダディ」創刊
- 6月 女性研究者ネットワーク「ご縁ネット」設置
- 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

- 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	
4月	河野美江 学長特別補佐(ダイバーシティ推進担当) 就任
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
令和4年度	
4月	次世代育成支援事業主行動計画(第6期)を策定 女性活躍推進のための事業主行動計画(第3期)を策定 島根県「しまねの女性の活躍応援企業」更新 「ベビーシッター派遣事業」開始
10月	島根大学ダイバーシティ推進宣言(第2版)を策定 性の多様性に関する基本方針と対応ガイドブックを発行
2月	出雲キャンパス内学童保育施設「キッズクラブ太陽」契約更新

SAN' INダイバーシティ推進ネットワーク 年次報告書
(令和4年4月1日～令和5年3月31日)

令和5年11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